

الاية ادارة المتطوعين

ماهو التطوع ؟

التطوع بشكل عام هو بذل الخير. والبر هو جماع الخير قال تعالى (ومن تطوع خيراً فهو خير له) وهو ما تبرع به الانسان او قام بعمل معين من ذات نفسه وهو غير مفروض عليه وبدون مقابل .

لماذا نحتاج الى ادارة العمل التطوعي ؟

1. استقطاب المتطوعين من ذوي المهارات المناسبة للعمل .
2. تحقيق العدل والمساواة عبر تنظيم وتوحيد ذريقة التعامل مع المتطوعين .
3. وجود وحدة للعمل التطوعي يساعد المنظمة على القيام باحد ادوارها الرئيسية الا وهي اشراك المتطوعين وزيادة المشاركة المجتمعية .
4. وجود وحدة للعمل التطوعي سيرفع نسبة الفاعلية والانجاز في المنظمة مع تقليل تكلفة الموارد البشرية .

ادارة التطوع : هي المكون الاداري والذي يختص بشؤون المتطوعين في المنظمة وذلك عبر تحديد الاحتياجات التطوعية وكتابة الفرص التطوعية لها واستقطاب وتوظيف المتطوعين حسب قدراتهم وحاجة المنظمة كما تقوم ادارة التطوع بتأهيل وتدريب المتطوعين حسب المهمة ومتابعتهم اثناء الاداء وتكريمهم ونشر انجازاتهم .

دائرة حياة ادارة المتطوعين :

هناك محطات اساسية لا يمكن تجاوزها في حال الرغبة بوحدة تطوع وتطبيق مهامها يضمن وجود ادارة ناجحة وتحقق النتائج وتخدم رسالة المنظمة وتستوعب المتطوعين من مختلف افراد المجتمع وتتلخص تلك المحطات في التالي :

الاول : تحديد الاحتياج

وحدة التطوع يجب ان تقيم احتياجات المنظمة من المتطوعين في ثلاثة محاور رئيسية وهي :

1. الاعمال الادارية والتنفيذية بالمنظمة .
2. البرامج والانشطة بالمنظمة .
3. الشراكات المجتمعية مع جهات اخرى .

ثانياً : البحث عن المتطوعين

ويمكن استخدام طريقتين اساسيتين للبحث عن المتطوعين وهما :

- بحث مستهدف : ويقصد به البحث عن اشخاص يتمتعون بمهارات محددة لتأدية المهمة التطوعية .
- بحث غير مستهدف : ويقصد به البحث عن اشخاص يتمتعون بمهارات عامة لتأدية المهمة التطوعية المطلوبة في حينه .

ثالثاً : اختيار المتطوعين

اختيار المتطوعين هي عملية التعرف على خلفياتهم وتحفيزهم لشغل الفرص التطوعية المناسبة لهم ويتم ذلك عبر اجراء مقابلة شخصية او هاتفية مع المتطوعين المحتملين والتأكد من تعرفهم على طبيعة احتياجات الفرص التطوعية وموافقتهم على القيام بها .

كما يجب توفر الشروط التالية في المتطوع

1. ان يكون يمني الجنسية .
2. ان يكون لائقاً طبياً للقيام بأعمال المنظمة .

٣. ان لا يقل عمره عن ١٦ عام ولا يزيد عن ٦٠ عام
٤. ان لا يتعارض عمله الاساسي مع عمله التطوعي
٥. احضار توصيه من عاقل الحاره بحسن سلوكه

رابعاً : التعريف والتوجيه

وهي عملية تعريف المتطوعين على المنظمة ورسالتها بشكل يجعل المتطوعين يشعرون باهمية الدور الذي سيقومون به ومدى تأثيره على تحقيق رسالة المنظمة بالاضافة الى تعريف المتطوع بالعاملين بالمنظمة وعلى مكان تاديبته للفرصة التطوعية وتعريفه بالمسؤول عنه .

خامساً : التدريب

من اجل تطوير مهارات المتطوعين التي من شأنها تحسين جودة عملهم التطوعي وذلك بناء على احتياجات المتطوعين المتفاوتة وخبيراتهم ومستوى مهاراتهم قبل التطوع كما ان التدريب قد يعتبر نوعاً من انواع التقدير والتكريم والاعتراف بدور المتطوع كما انه قد يشكل دافعاً للمتطوع للاستمرار في التطوع في المنظمة

منظمة البيئة والتنمية