
عنوان الورقة :
الوسائل الاجتماعية لإستقطاب المتطوعين

مقدمها :
الدكتور/ عبدالله بن حضيض السلمي

ملخص البحث

يعتبر الحديث عن الوسائل الاجتماعية لإستقطاب المتطوعين من الموضوعات المهمة لتطوير مجال العمل التطوعي لما للمتطوعين من دور بارز في مساعدة المؤسسات الخيرية على تحقيق أهدافها. ولكن مناقشة هذا الموضوع يجب أن يرتبط بمعرفة الأسس العلمية والأطر النظرية التي تحكم العمل التطوعي والدور الذي تلعبه مهنة الخدمة الاجتماعية في هذا المضمار. خصوصاً وأن الهدف الأسمى لا يقتصر على جلب المتطوعين بل في تهيئتهم وأعدادهم خاصة فيما يتعلق بتجلية مفهوم التطوع لدى المتطوعين وطريقة العمل معهم وفق أسس علمية ومهنية مدروسة للإستفادة من خبراتهم في تحقيق أهداف المؤسسات التطوعية. لذا تناول هذا البحث ثلاث محاور أساسية:

المحور الأول: مناقشة أثر توجهات المجتمع على إستقطاب المتطوعين في الجمعيات الخيرية حيث يضم ثلاث جوانب أساسية الأول يناقش مفاهيم البحث "مفهوم التطوع و المتطوع، ومفهوم المؤسسة أو الجمعية الخيرية ومفهوم الخدمة الاجتماعية والخدمة الاجتماعية الإسلامية" والجانب الثاني يتناول الخدمة الاجتماعية وتطور المجال التطوعي والمجال الثالث يوضح دور المجتمع في إستقطاب المتطوعين بالمؤسسات الخيرية.

المحور الثاني: يناقش باختصار أثر المستوى المعيشي على إستقطاب المتطوعين.

المحور الثالث: ناقش وسائل تهيئة المجتمع وإقناعه بضرورة التطوع حيث تناول هذا المحور جانبين رئيسيين أولهما بإختصار التطوع في الإسلام والثاني حول اختيار المتطوعين من حيث الصفات التي يجب أن يتحلى بها المتطوع والمهام والمسؤوليات التي يقوم بها بالمؤسسات الخيرية وبرنامج عملي شامل لوحدة المتطوعين بالمؤسسات الخيرية التطوعية.

كما خلص البحث إلى التأكيد على أن العمل التطوعي هو أحد الركائز الأساسية التي يقوم عليها العمل الخيري بحيث لا ينطلق من فراغ وإنما يبنى على أسس شرعية ونظرية إجتماعية وتطبيقية. لذا يجب تأطير العمل والاستفادة من معطيات العلوم الإنسانية والمهن ذات العلاقة. مع ضرورة الأخذ بالأساليب العلمية في إدارة الجهود التطوعية و الدعوة إلى إنشاء وحدات أو إدارات للرعاية الاجتماعية مع استحداث وظائف للأخصائيين

الاجتماعيين بالمؤسسات التطوعية. و العمل على تجلية مفهوم التطوع والدعوة إلى بناء إستراتيجية سواء على مستوى الهيئات الخيرية أو على مستوى نظام الدولة وضرورة التنسيق بين الجمعيات الخيرية للاستفادة من خبرات المتطوعين في أعداد تنفيذ برامجها المختلفة.

إن العالم الإسلامي اليوم في حاجة ماسة إلى من يرفع شأنه ويحافظ على كيانه في مواجهة كيد الكائدين وحقد الحاقدين ممن لا يألون جهداً ولا يدخرون وسعاً في سبيل القضاء على الإسلام و المسلمين. وهذا الأمر يتطلب تضافر جهود أبناءه والعمل على توحيد قدراتهم وخاصة في ظل التغيرات المتسارعة والمشكلات التي أنتجتها المدنية الحديثة على مستوى المجتمعات المحلية وتأثيراتها على الوظائف الأساسية للأسرة المسلمة والعلاقات بين الأفراد داخل المجتمع المسلم أو على مستوى الظروف العصيبة والهجمات التي تتعرض لها المجتمعات الإسلامية والتطورات الحديثة التي يشهدها العالم اليوم بأسره. إن المخرج الوحيد من هذه الأزمات ومقابلة الحملات الشرسة التي يشنها أعداء الإسلام على أبناءه تتمثل في الرجوع إلى الله سبحانه وتعالى والتمسك بكتابه والعمل بأوامره واقتفاء أثر رسوله صلى الله عليه وسلم وأصحابه وتابعيهم بإحسان ولزوم جماعة المسلمين ثم التحرك سوياً من خلال المؤسسات والهيئات الخيرية التي تعمل جاهدة إلى إغاثة الملهوف وصاحب الحاجة من المسلمين والتخفيف من معاناتهم والمساعدة في حل مشكلاتهم بإعطائهم القليل من وقتنا على المستوى المحلي والإقليمي والدولي وفق جهد علمي منظم يجمع بين العلمية منهجا والخبرة سلوكاً إعمالاً لتعاليم الإسلام وتنفيذا لأوامر الله عز وجل واستفادة من معطيات العلوم في المجالات المختلفة.

وفي سبيل تحقيق هذا الهدف النبيل لابد أن نقرر بادئ ذي بدء أن العمل العشوائي لا يمكن أن يحقق الأهداف المرجوة ما لم يكن هناك دراسة وتخطيط وتنظيم وفق أسلوب علمي مدروس والعمل بخطى ثابتة وفق أسلوب مهني. لذا فقد تطور العمل الخيري تطوراً كبيراً خلال العقدين الماضيين حيث إنتقلت الجهود الخيرية من صورها الفردية والعشوائية المتفرقة إلى عمل مؤسسي منظم في صورة هيئات ومؤسسات خيرية تعمل على النطاق المحلي والإقليمي والعالمي. وأصبحت هناك العديد من المنظمات والمؤسسات الخيرية تقدم خدماتها لشرائح متعددة من أفراد المجتمع. وأضحى من الضروري أن تُربط هذه الجهود المباركة بالأسس العلمية والمهنية المنظمة للعمل المؤسسي. حيث أن العمل التطوعي يعد رافداً من الروافد الاجتماعية المهمة في عملية التنمية الشاملة و ليس وليد اللحظة بل مر عبر تطوره

بمراحل إكتسب في كل مرحلة شيئاً جديداً حتى أصبح مجالاً من المجالات الاجتماعية المهمة والتي تحكمه أطر علمية ونظرية مستقاه من العلوم الإنسانية ومن الخبرة والممارسة المهنية في الميدان. ولعل من أهم المهن والعلوم والتي لها إرتباط وثيق بالعمل التطوعي هي مهنة الخدمة الاجتماعية حيث نشأت وترعرعت في تربة الرعاية الاجتماعية. و أصبحت تمارس من خلال مؤسسات أولية أو ثانوية للخدمة الاجتماعية يمارسها أخصائيون إجتماعيون معدين إعداداً علمياً ومهنياً كبيراً حيث أن مهنة الخدمة الاجتماعية أصبحت لها مدارسها ونظرياتها وقيمها ومبادئها وأسستها المهنية المستقاة من معطيات العلوم الأنسانية الأخرى ومما توصلت إليه من معارف إستقتها من تاريخها الطويل في مجال الممارسة المهنية.

إن المتأمل في تطور العمل المؤسسي يجد أنه بدأ منذ فترة طويلة عبر الحقب التاريخية المتتالية قبل القرن الماضي حيث الجهود الخيرية و برامج الرعاية الاجتماعية التي تمارس في المجتمعات الإنسانية بدافع الخير وحب مساعدة الناس يقوم بها أهل الخير وأصحاب النفوذ في المجتمع. فلقد إستمرت على هذه الحال جهود عشوائية واجتهادات إرتجالية لا تقم على أساس علمي حتى ظهور مدارس الأعمال الإنسانية في بداية القرن العشرين عام ١٩٠٤ م وتخرج منها الرعيل الأول من العاملين بالمؤسسات الاجتماعية المتخصصة ليمارسوا أعمالهم بشئ من العلمية حيث إستفادوا من الأساليب الإدارية والتقدم العلمي الذي أحرزته العلوم الأخرى (أبو المعاطي:٤٢١هـ).

ومع مرور الوقت وظهور الثورة الصناعية وهجرة السكان من الأرياف إلى المدن في وقت لم تكن فيه المدينة مهيئة لتقبل هذا العدد الكبير من السكان وما صاحب ذلك من مشكلات إجتماعية لم تكن معهودة من قبل ومع ظروف الحرب العالمية الأولى تحولت مدارس الأعمال الإنسانية إلى مدارس للخدمة الاجتماعية لها مناهجها ومقرراتها مما أدى إلى إعداد جيل من الأخصائيين الإجتماعيين أكثر إعداداً وعلمية من ذي قبل (أبو المعاطي: ٤٢١هـ). لذلك فإن مهنة الخدمة الاجتماعية تسعى جاهدة إلى تحقيق هدفا سامياً عظيماً من خلال العمل في المجال التطوعي لمساعدة الإنسان على إشباع حاجاته المتغيرة والمتجددة والمتعددة بأسلوب علمي ومهني يحفظ معه كرامة الإنسان وحقه في تقرير مصيره. ويكون ذلك بعيداً عن العشوائية والإرتجال لأن من يقوم بتنفيذ هذه البرامج هم من الأخصائيين الإجتماعيين حيث يلتزم

الممارس بالمبادئ والقيم التي حث عليها ديننا الحنيف في أسمى صورها وأشكالها، فالتكافل الإجتماعي في الإسلام والشورى واحترام كرامة الإنسان وحرية في تقرير مصيره والعمل على تفريغ كربة المسلم وغيرها كلها مبادئ حث عليها ديننا الحنيف في كثير من سور القرآن العظيم وسنة نبيه الكريم.

لذا فإن الواجب على المتخصصين في مجالات العلوم الاجتماعية بصفة خاصة والمتخصصين في العلوم الأخرى بصفة عامة كبير للعمل وفق أسلوب تكاملي ومد يد العون والمساندة لإخوانهم العاملين في هذه المؤسسات والجمعيات الخيرية من أجل الرقي بعملها إلى المستوى المطلوب. كما أن هناك دور كبير على القائمين بالعمل في هذه المؤسسات للإلتصال بالأقسام العلمية المعنية بذلك في الجامعات، وخاصة الأقسام الاجتماعية والاستفادة مما لديهم من خبرات ودراسات في المجالات الاجتماعية والتي ستعين بمشيئة الله هذه المؤسسات التطوعية في تحقيق أهدافها بفعالية وكفاءة عالية حين المزج بين العلم الأكاديمي وخبرة الممارسة الميدانية.

أن المسؤولية مسؤلية جماعية والأهداف لا يمكن أن تتحقق إلا بتوفيق من الله ثم تضافر الجهود. لذا فأني أؤكد على ضرورة الجدية والاحتساب والغيرة لخدمة هذا الدين الحنيف والعمل لما فيه تحقيق التكافل الإجتماعي واستشعار المسؤولية تجاه إخواننا المحتاجين من ذو الظروف الخاصة و الذين يتعرضون للحملات المغرضة والهجمات المسعورة في كل مكان من أرجاء المعمورة قال الله تعالى (واعتصموا بحبل الله جميعا ولا تفرقوا....) إن الحديث عن الوسائل الاجتماعية لإستقطاب المتطوعين هو من الموضوعات المهمة لتطوير مجال العمل التطوعي لما للمتطوعين من دور بارز في مساعدة المؤسسات الخيرية في تحقيق أهدافها. ولكنه من وجهة نظري لا يمكن مناقشة هذا الموضوع دون معرفة الأسس العلمية والأطر النظرية التي تحكم العمل التطوعي والدور الذي تلعبه مهنة الخدمة الاجتماعية في هذا المضمار وخاصة فيما يتعلق بتجلية مفهوم التطوع لدى المتطوعين وطريقة العمل مع المتطوعين وفق أسس علمية ومهنية مدروسة لإستفادة من خبراتهم في تحقيق أهداف المؤسسات التطوعية.

لذا سيتناول هذا البحث ثلاث محاور أساسية:

المحور الأول: أثر توجهات المجتمع على إستقطاب المتطوعين بالجمعيات الخيرية :-

(١) مفاهيم البحث.

(٢) الخدمة الاجتماعية والمجال التطوعي.

(٣) دور المجتمع في إستقطاب المتطوعين.

المحور الأول لمناقشة أثر توجهات المجتمع على إستقطاب المتطوعين في الجمعيات الخيرية حيث يضم ثلاث جوانب أساسية الأول يناقش مفاهيم البحث "مفهوم التطوع و المتطوع ومفهوم المؤسسة أو الجمعية الخيرية ومفهوم الخدمة الاجتماعية والخدمة الاجتماعية الإسلامية" والجانب الثاني يتناول الخدمة الاجتماعية وتطور المجال التطوعي والمجال الثالث يوضح دور المجتمع في إستقطاب المتطوعين بالمؤسسات الخيرية.

والمحور الثاني لمناقشة أثر المستوى المعيشي على إستقطاب المتطوعين.

بينما المحور الثالث ناقش وسائل تهيئة المجتمع وإقناعه بضرورة التطوع حيث تناول هذا المحور جانبين رئيسيين أولهما بإختصار التطوع في الإسلام والثاني حول اختيار المتطوعين من حيث الصفات التي يجب أن يتحلى بها المتطوع والمهام والمسؤوليات التي يقوم بها بالمؤسسات الخيرية وبرنامج عملي شامل لوحدة المتطوعين بالمؤسسات الخيرية التطوعية.

أولاً : مفاهيم البحث :

(أ). مفهوم التطوع :

لقد تباينت وجهات النظر وتعددت الرؤى حول مفهوم التطوع ولكن إن اختلفت في الشكل فهي في عموميات الجوهر متفقة لذا يمكن القول بأنه اختلاف تنوع لا اختلاف تضاد.

لذا نجد من يربط بين التطوع والجهود غير المهنية أو بين التطوع والجانب الديني أو ربطه بالتبرع والمال أو كمرادف للعمل الخيري، إلا أن مفهوم العمل التطوعي لا زال يكتفه الغموض في العالم العربي رغم الجهود والخبرات التطوعية في مجال المؤسسات الإسلامية الخيرية كما أشار لذلك الدكتور الباز في دراسته حول الشباب والتطوع (الباز : ١٤٢٢هـ).

❖ مفهوم التطوع في اللغة العربية: يأتي بمعنى الزيادة في العمل من غير إلزام كالتفيل في الصلاة أو الصوم أو نحو ذلك قال الله تعالى في محكم التنزيل "فمن تطوع خيراً فهو خيراً له... الآية" (البقرة: ١٨٤).

❖ ويعرف التطوع بأنه الجهد الذي يبذله الإنسان بلا مقابل لمجتمعة بدافع منه للإسهام في تحمل مسؤوليات المؤسسة الاجتماعية التي تعمل على تقديم الرفاهية الإنسانية على أساس الفرص التي تنهياً لمشاركة المواطن في أعمال هذه المؤسسات الديمقراطية و ميزة يتمتع بها الجميع , وأن المشاركة تعهد يلتزمون به (رجب وآخرون ١٩٨٣ : ٣٠١).

كما حدد الباز مفهوم التطوع بأنه "التبرع بالجهد أو المال أو الوقت أو الاثنين معاً، للقيام بعمل أو أنشطة لخدمة المجتمع ليس مطالباً به الفرد أو مسئولاً عنه ابتداء بدافع غير مادي، ولا يأمل المتطوع الحصول على مردود مادي من جراء تطوعه، حتى لو كان هناك بعض المزايا المادية، فهي لا تعادل الجهد والوقت المبذول في العمل التطوعي" (الباز : ١٤٢ : ٦٦ - ٦٧).

لذا فإن مفهوم التطوع يطلق على الجهد الذي يبذله الشخص بطوعه واختياره دون إكراه أو ضغوط خارجية، و إنما يقوم على الرغبة والدافع الذاتي ولا ينتظر من ذلك جزاءً ألا من الله سبحانه وتعالى.

♦ **مفهوم المتطوع:** يشير هذا المفهوم إلى الفرد سواء كان رجل أو امرأة أو شاب أو مسن أو طالب أو عامل وما يبذله من جهد بطوعه واختياره للعمل في مجال من مجالات العمل الإسلامي أو الاجتماعي مستهدفاً من وراء ذلك صيانة أرواح وممتلكات المواطنين وثروة المجتمع الإسلامي والمسلمين ابتغاء الأجر والثواب من الله سبحانه وتعالى.

كما عُرف المتطوع بأنه "الفرد القائم بذلك التبرع أي الفاعل للأشطة" (الباز ١٤٢٢: ٦٧). فالمتطوع هو الشخص الذي يسخر نفسه عن طواعية ودون إكراه أو ضغوط خارجية لمساعدة وموازرة الآخرين قصد القيام بعمل يتطلب الجهد وتعدد القوى في اتجاه واحد.

(ب). مفهوم المؤسسة أو الجمعية الخيرية :

ينطبق على تعريف المؤسسة أو الجمعية الخيرية الإسلامية ما عرفت به المؤسسات بصفة عامة بأنها "وحدات مخططة أنشئت بقصد تحقيق أهداف معينة" (موقوفات التطوع في المؤسسات الإسلامية: ١٤١٢).

وعموماً فالمؤسسة تعرف بأنها:

١. تضم مجموعة من الأشخاص
٢. متفاعلين ومتراطبين مع بعضهم البعض
٣. يسعون لتحقيق أهداف مشتركة.

ولكن المؤسسات الخيرية الإسلامية لها ميزة خاصة فهي تسعى إلى تحقيق أهداف نبيلة أعم و أشمل من تلك الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المؤسسات الأخرى والتي ربما تخدم أهداف شخصية أو محدودة، وذلك لارتباطها بمجال الدعوة إلى الله سبحانه وتعالى، ولذا فإنه يمكننا تعريف المؤسسة الإسلامية الخيرية بأنها:

"وحدة من الوحدات التي تسهم في بناء المجتمع المسلم. تضم أشخاص يستهدفون الدعوة إلى الله سبحانه وتعالى، وتخدم أفراد وجماعات ينتمون إلى المجتمع الإسلامي تربطهم علاقة الإيمان والرغبة في الدعوة إلى الله ويتفاعلون من أجل تحقيق هذا الهدف المشترك ويسعون من خلال دافعهم الذاتي في التقرب إلى الله سبحانه وتعالى والهدف العام هو خدمة الدين والمجتمع الإسلامي بأسرة. وتقوم هذه المؤسسات بتقديم مجموعة من

الخدمات الإنسانية التي حث عليها ديننا الحنيف مثل كفالة اليتيم و إغاثة الملهوف. ومساعدة الفقراء وتحقيق أهداف الدعوة الإسلامية". (معوقات التطوع في المؤسسات الإسلامية، ١٢: ١٨هـ).

(ج). مفهوم الخدمة الاجتماعية والخدمة الاجتماعية الإسلامية :

هناك من المتخصصين من يرى أنه من الصعوبة بمكان تحديد تعريفاً جامعاً مانعاً لمهنة الخدمة الاجتماعية والخدمة الاجتماعية الإسلامية نظراً لحدائث المهنة ولأنها لا تحتكر وحدها مجال مساعدة الناس وحل مشكلاتهم بل تعمل ضمن مهن أخرى في الميدان (عبدالهادي: ١٩٩٨م) وإن كان دورها يعتبر أساسياً في مؤسسات العمل الاجتماعي. لقد تعددت المحاولات والجهود التي تحاول أن تحدد تعريفاً يحدد ماهية المهنة وأهدافها ومجالات عملها وسنركز على نموذجين منها على سبيل المثال لا الحصر وهما: "أن الخدمة الاجتماعية عمليات تهدف إلى إحداث تغييرات اجتماعية متعددة في الأفراد والجماعات والمجتمعات في حدود مبادئ ونظريات المهنة بواسطة أخصائيين اجتماعيين" (عثمان وآخرون ١٩٨٥م: ١٣١).

يتضح من التعريف السابق لمهنة الخدمة الاجتماعية تركيزه على الهدف العام الذي ينشده التدخل المهني وهو إحداث تغييرات مقصودة في الأفراد والجماعات والمجتمعات وفق عمليات منظمة تقوم على مبادئ وقواعد مهنية تحدد إطار الممارسة المهنية وتعتمد على الجانب المهاري الذي هو أحد الأسس والركائز التي تقوم عليها مهنة الخدمة الاجتماعية حين التأكيد على من يمارسها وهم الأخصائيون الاجتماعيون. وبذلك يكون التركيز في هذا التعريف على الجانب التطبيقي المهاري وإن لم يُبين جانب العلمية كأحد الركائز والأسس التي تقوم عليها مهنة الخدمة الاجتماعية وهو ما أشاره إليه كثير من التعريفات الأخرى وأكدته تعريف الجمعية القومية الأمريكية للأخصائيين الاجتماعيين حيث عرفت الخدمة الاجتماعية بأنها:

"علم وفن ومهنة تستهدف مساعدة الفرد كفرد أو كعضو في جماعة لأداء أفضل لدوره الاجتماعي، بتحسين علاقته ببيئته الاجتماعية، وتقوم هذه المساعدة على أساس تنمية قدراته الحالية أو تزويده بقدرات جديدة أو بمصادر خارجية للمساعدة

مستخدمة في ذلك خدمة الفرد وخدمة الجماعة وتنظيم المجتمع وطرق أخرى مساعدة وهي البحث الاجتماعي والإدارة. والخدمة الاجتماعية لا تعني فقط بحل مشكلات الأفراد العارضة ولكنها تعني كذلك مساعدته على حماية نفسه مستقبلا من هذه المشكلات وتحقيق رفاهيته بصفة عامة" (gorden 1962:66 في عثمان وآخرون ١٩٨٥م). ويتضح من خلال التعريف أعلاه شموله حيث حدد بوضوح خصائص مهنة الخدمة الاجتماعية وأسسها ومجالاتها وأهم طرقها وأهدافها العلاجية والتأهيلية والوقائية والتنموية رغم طول التعريف.

لقد تعددت مجالات الممارسة للخدمة الاجتماعية في مؤسسات أولية أو ثانوية لمساعدة وتدعيم النظم الاجتماعية كالنظام التعليمي والإقتصادي والسياسي على تحقيق أهدافها. ويرى عبد الهادي ١٩٨٨م إن الدين هو النظام الأساسي في المجتمع الذي يجب أن تعمل معه الخدمة الاجتماعية لتساعده على تحقيق أهدافه ولا يرى أن ذلك بدعا بل أن المجتمعات قد سبقتنا في ذلك حيث نجد الخدمة الاجتماعية الكاثوليكية والبروسنتانية واليهودية. وهو بذلك يؤكد على أن الخدمة الاجتماعية الإسلامية هي مجال من مجالات الخدمة الاجتماعية تستخدم مهارات ومعارف الخدمة الاجتماعية مع إجراء بعض التعديلات التي تتلائم مع القيم الإسلامية بحيث تحقق الخدمة الاجتماعية الإسلامية هدفين أساسيين هما بناء الوعي والتنمية الذاتية في الإطار الإسلامي (عبد الهادي: ١٩٨٨م).

وبذلك عرّف الخدمة الاجتماعية الإسلامية بإنها "ليس مهنة جديدة أو شيئاً بديلاً عن الخدمة الاجتماعية، بل هو استخدام طرق الخدمة الاجتماعية ذاتها وأدواتها وأساليبها في تحقيق أهداف الدين الإسلامي" (عبد الهادي ١٩٨٨م: ٢٠).

ومما لا ريب فيه أن مهنة الخدمة الاجتماعية أرتبط ظهورها بالعمل الخيري التطوعي وكان للدين أثر كبير في صياغة مبادئها وقيمها بل كانت تمارس بدافع الخير وحب مساعدة الآخرين. ولكن يجب أن نأخذ في الاعتبار طبيعة المجتمع الذي تمارس فيه ونشأتها ومن ثم كيفية الاستفادة منها وهذا ينعكس على مجال ممارستها فهي تمارس في المجتمع النصراني واليهودي بكافة طوائفه وتتسمى بهذه الطائفة أو تلك. ولكن حينما يتم الحديث عن المجتمع المسلم وكيفية الاستفادة من هذه العلوم في مجال الممارسة نجد

الإختلاف بين المتخصصين بين من يزعم بأن العلوم ليست مسلمة وكافره ويرى أنه يجب أن نثبت أنفسنا في الميدان أولاً بغض النظر عن المسميات وطبيعة المعارف التي تنطلق منها الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وهناك من يرى أن الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وغيرها من العلوم الإنسانية كعلم النفس لم توتي ثمارها لإننا نطبق معارف ونظريات ربما لا تتفق مع قيم المجتمع أو في مجال التطبيق لا تتفق مع ثقافته. ومن هنا تأتي أهمية التأصيل أو التوطين حتى تنطلق الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية من معارف وقيم ومبادئ تتفق مع ثقافة المجتمع المسلم ولا ضير أن تستفيد من المعارف والنظريات والخبرات التي توصل إليها المتخصصون في مجالات العلوم الإنسانية بصفة عامة والخدمة الاجتماعية بصفة خاصة فيكون الجهد مركز على مسارين أساسيين أولهما الإستفادة من تراث الخدمة الاجتماعية وإعادة صياغة المعارف النظرية بنظرة متعمقة في ضوء النظرة للإنسان والكون والحياة وبناء قاعدة نظرية من المعارف في ضوء ثقافة المجتمع وقيمه. وثانيهما التركيز في مجال الممارسة المهنية على التطبيق لهذه المعارف والمهارات والقيم في واقع مؤسساتنا الاجتماعية والتي بلا شك المؤسسات والهيئات التطوعية الخيرية هي أحد المجالات الخصبة للممارسة والتطبيق.

ثانياً : الخدمة الإجتماعية ومجال العمل التطوعي :-

أ). نشأة وتطور مهنة الخدمة الاجتماعية .

ب). دور مهنة الخدمة الاجتماعية في المؤسسات الخيرية.

أ) نشأة وتطور مهنة الخدمة الاجتماعية :

إن المتأمل في المجتمع الإنساني يجد أن الإنسان بطبقة اجتماعي ولا يستطيع أن يعيش بمعزل عن الآخرين، فيما حباه الله سبحانه وتعالى أياه من عقل وتفكير دائب استطاع أن يعيش على هذه الأرض بسلام وأن يتكيف مع جميع الظروف وأن يتمكن في التغلب عليها. إن مهنة الخدمة الاجتماعية وجدت وتمارس منذ وجود الإنسان على هذه البسيطة فهي تمارس بطرق شتى وهي امتداد لبرامج الرعاية الاجتماعية التي تمارس في المجتمعات الإنسانية منذ القدم والتي كان يقوم بممارستها أهل الخير وأصحاب النفوذ في المجتمع بدافع الخير ومساعدت الآخرين وهي عبارة عن اجتهادات فردية عشوائية وارتجالية، لا تقوم على أساس علمي واستمرت على هذا الحال وخاصة بعد ظهور الثورة الصناعية في أوروبا وتكدس السكان من الأرياف على المدن في وقت لم تكن فيه المدينة مهيئة لتقبل هذا العدد الهائل من السكان بالإضافة إلى ما صاحب ذلك من مشاكل وآلام عديدة. و مع استمرار الوقت كانت هناك إرهاصات لظهور مهنة الخدمة الاجتماعية وذلك بعد ظهور قوانين الفقر في أوروبا وأمريكا وظهر ما يسمى بالمدرس الزائر أو الممرضة الزائرة في المستشفيات وسيدة الإحسان والمحلات الاجتماعية حيث يقوم هؤلاء بدراسة حاجات الفقراء من الطلاب أو المرضى والتأكد من أحقيتهم للمساعدة كخطوة تمهيدية أولى على طريق تطور المهنة. ولكن مهنة الخدمة الاجتماعية كمهنة لم تصاغ بهذا الأسلوب العلمي الحديث إلا في أوائل القرن العشرين الميلادي وذلك حينما نادي المتخصصون في مجالات الرعاية الاجتماعية بضرورة العمل بطريقة منظمة. وتخرج الرعيل الأول من الأخصائيين الاجتماعيين من جامعة كولومبيا ليمارس الخدمة الاجتماعية بأسلوب علمي مهني وذلك على أنقاض تاريخ طويل من العشوائية والارتجالية.

وظهرت أول طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية فقد وضعت ماري ريشموند (عبد الفتاح عثمان، ١٩٨٦: ص٣٨) الأخصائية الاجتماعية ومسئولة الإحسان اللبنة الأولى لطريقة خدمة الفرد في كتابها التشخيص الاجتماعي Social Diagnosis وذلك في سنة ١٩١٧م لتحدد إطارها العام وأهدافها وأساليبها في وقت ساد فيه الأسلوب العلمي.

وبذلك أقامت إطارا علميا متكاملًا يقوم على الدراسة والتشخيص والعلاج وهي ما تسمى الآن بعمليات الخدمة الاجتماعية تأثرا بالنموذج الطبي في الممارسة، ثم في عام ١٩٢٧م ظهرت طريقة العمل مع الجماعات وفي عام ١٩٣٦م بدأت تمارس الخدمة الاجتماعية في أجهزة تنظيم المجتمع أو ما يعرف بطريقة تنظيم المجتمع.

وظهرت هناك العديد من مجالات الممارسة الأولية أو الثانوية للخدمة الاجتماعية كـ مجال رعاية الأحداث والفئات الخاصة ورعاية المسنين والمجال المدرسي وحاليا مجال المؤسسات الإسلامية الخيرية والدعوة إلى الله وظهرت هناك طرق أخرى للخدمة الاجتماعية كالـتخطيط الاجتماعي وإدارة المؤسسات الاجتماعية ومجالات التنمية الأخرى.

لذا فأن مهنة الخدمة الاجتماعية لم تظهر لأول مرة بمضمونها و بشكلها المتعارف عليه في العصور الحديثة لأنها مرت عبر تطورها في تاريخها الحافل بمراحل عديدة اكتسبت من خلال كل مرحلة شيئًا جديدًا حتى أضحت على النحو والنهج الذي نعرفه اليوم (خفاجي، ١٤٠٠ : ١٩٢). وتاريخياً فأن مهنة الخدمة الاجتماعية قد اهتمت اهتماما مباشرا برفاهية الإنسان خاصة فيما يتعلق بمساعدة الفقراء (حسن، بدون: ١٩٢) على إشباع احتياجاتهم ومواجهة مشكلاتهم.

وبعد هذا العرض الموجز عن تطور مهنة الخدمة الاجتماعية يلاحظ إنها ارتبطت بالإنسان منذ وجوده على سطح الأرض وأن برامج الرعاية الاجتماعية ما هي إلا عبارة عن الأرض الخصبة لتطورها، فهي تسعى جاهدة إلى إشباع حاجات الإنسان بأسلوب علمي ومهني يحفظ معه كرامة الإنسان وحقه في تقرير مصيره. لذا فهي مهنة أنسانيه يمارسها أخصائيو اجتماعيون تم أعدادهم إعدادا علميا ومهنيًا يلتزم الممارس فيه بمبادئ وقيم هذه المهنة التي حث عليها ديننا الإسلامي الحنيف. فمؤسساتنا الإسلامية التي جندت نفسها لتقديم خدماتها لإخواننا المسلمين على المستوى المحلي أو على المستوى العالمي في جميع

أنحاء العالم تقوم بجهود جبارة في هذا الاتجاه بحمد من الله وتوفيقه ولكن ينقصها الكثير من العمل والتنظيم والتخطيط والدعم والتأييد. لذا فإنه يجب معرفة الأطر التي تحكم العمل المؤسسي التطوعي الاستفادة من خبرات المتخصصين في المجالات الاجتماعية بما لديهم من بحوث وأفكار للعمل بصورة منظمة مبنية على أساس العلم والخبرة. وذلك من أجل النهوض والرقي بمستوى العمل لتحقيق الأهداف التي تتشدها تلك المؤسسات الإسلامية في عالمنا الإسلامي بعد توفيق الله سبحانه وعونه.

(ب) دور مهنة الخدمة الاجتماعية في المؤسسات والهيئات الإسلامية :

إن المتطوعين هم الرواد الأوائل في كافة مجالات مهنة الخدمة الاجتماعية. كما أنه يرجع إليهم الفضل بعد الله سبحانه في بلورة قيمها وأسسها المهنية التي تبنيتها فيما بعد. كما أن مهنة الخدمة الاجتماعية تعطي أهمية خاصة للتطوع باعتباره الوسيلة المهمة التي تتمكن من خلاله المؤسسات تحقيق أهدافها في تنمية المجتمع الإسلامي وخدمة قضاياه. ورغم تزايد أعداد الأخصائيين الاجتماعيين المهنيين الذين تخرجهم كليات وأقسام الخدمة الاجتماعية كل عام، إلا أن الاقتناع لدى المشتغلين بالخدمة الاجتماعية لا زال يدور حول إثارة أهمية العمل التطوعي وضرورة تنظيمه مع اعتبار أن مشاركة سكان المجتمع في كافة عمليات ومراحل العمل المهني ضرورة لتحقيق الأهداف والوصول إلى الغايات المرجوة دون الوصول إلى استراتيجية محددة للاستفادة من المتطوعين. وهناك مؤسسات وهيئات إسلامية (عبد الهادي ١٩٩١ : ١٨) هدفها الأساسي هو الدعوة إلى الله ومساعدة المحتاجين على المستوى المحلي والعالمي ويقوم العمل في كثير منها على أكتاف قيادات تطوعية متحمسة ذات اهتمامات وطموحات عامة في الدعوة الإسلامية، ولكنها سرعان ما تصطدم في التنفيذ بكثير من المشاكل والمعوقات الإدارية التي قد تكون داخل المنظمة التي يقودونها أو خارجها خصوصاً في ظل الأوضاع الراهنة التي يمر بها العالم، فقد تستنزف تلك المشكلات طاقات المنظمة وتبددها وقد تهتم قيادات تلك المنظمات والهيئات بالاستفادة من خبرات أخرى وغالباً ما تكون خبرات إدارية بحتة تغفل الجانب الاجتماعي المهني المتمثل في استخدام مهارات الخدمة الاجتماعية في الاستفادة من العمل التطوعي أو الاستفادة من الخبرات الميدانية في مجال التخطيط والسياسة الاجتماعية، رغم أنها تعمل في

مجال العمل الاجتماعي الإسلامي كالجمعيات الخيرية الإسلامية. ومن تلك المؤسسات الإسلامية الدولية رابطة العالم الإسلامي وهيئة الإغاثة الإسلامية العالمية والندوة العالمية للشباب الإسلامي وغيرها من المؤسسات الخيرية المحلية كمشاريع مساعدة الشباب على الزواج وغيرها من المؤسسات الخيرية أو مؤسسات الإصلاح الاجتماعي.

وعلى ذلك فإن الأخصائي الاجتماعي يمكن أن يسهم بدور كبير وفعال في هذا الاتجاه ويمكن تحديد أهم مهامه ومسئوليته التي يمكن أن يسهم بها من خلال المؤسسات الإسلامية فيما يلي :

١. القيام بأجراء البحوث والدراسات المتعلقة بالتطوع والمشاكل التي تواجه المجتمع بصفة عامة.
٢. توعية الرأي العام وتكوين رأي موحد إزاء الظواهر الاجتماعية و الحاجات والمشكلات المجتمعية التي تواجه المسلمين في أنحاء العالم اليوم.
٣. الاهتمام بالتطوع والمتطوعين حيث يقوم المتطوعين في تلك المنظمات بالدور الأساسي في تنفيذ برامجها وتمويل مشروعاتها والخدمة الاجتماعية يمكن أن تسهم في هذا العمل بشكل فعال وبارز وذلك من خلال ما يلي (عبدالهادي ١٩٩١: ١٨):
- أ. الدعوة لزيادة عدد المتطوعين باستخدام الأساليب الملائمة لكل فئة والنوعيات اللازمة و المؤثرة في عملية الدعوة الإسلامية كالتركيز على الشباب والمهنيين من الأطباء والمهندسين والاجتماعيين... وغيرهم.
- ب. تنظيم عملية التطوع وما يرتبط بها من مقابلات وسجلات وتوزيعهم حسب قدراتهم واهتماماتهم وإمكاناتهم العلمية والمهنية.
- ج. الاهتمام بتدريب المتطوعين وإكسابهم المهارات اللازمة للعمل بالمؤسسات الإسلامية، و إعداد برنامجاً خاصاً بذلك كما سيأتي تفصيلاً في المحور الثالث أن شاء الله.
- د. مساعدة القائمين على التطوع ورعاية المتطوعين على تحديد الأهداف والخطط وتنفيذها وتقييمها.

- م. تنظيم وتنسيق التعاون بين الهيئات والمؤسسات الإسلامية في كافة المجالات بعامة والتطوع بصفة خاصة.
- و. الاهتمام بالمسجد باعتباره مركز الإشعاع الديني وتدعيم نشاطه الثقافي والاجتماعي ودراسة العوامل التي تؤثر على سلبية بعض المسلمين في أداء الشعائر فيه وربط المسجد بالمجتمع المحلي وبمشكلاته وقضاياها بشكل عملي والاهتمام بمجال رعاية الشباب عن طريق إشراكهم في الأعمال التطوعية والاهتمام بالزكاة وتمييتها واستثمار مواردها بالشكل الذي يعود على المجتمع بالفائدة. وهي مصدر تمويلي كبير إذا أحسن جبايته والدعوة إليها وتوعية المسلمين بقيمتها (عبد الهادي ١٩٩١: ٢١).
- ز. وضع كل الخبرات والمهارات المهنية في مساعدة المؤسسة على تحقيق أهدافها النبيلة لخدمة الإسلام والمسلمين.
- ح. الإعلام عن المؤسسة وحاجتها وأهدافها باستخدام كافة الوسائل الإعلامية المناسبة.
- ط. التعرف على أهم المعوقات والصعوبات التي تواجه المؤسسة الخيرية الإسلامية أو المتطوعين والعمل على تذليلها بالأساليب المهنية المناسبة.
- هذا ولا يقتصر دور الأخصائي الاجتماعي بالمؤسسات الإسلامية على العمل مع المتطوعين، بل يمتد إلى العمل مع القيادات بتلك المؤسسات وتزويدها بالمهارات اللازمة كمهارات التعامل مع الأفراد والاهتمام بأعداد قيادات جديدة للعمل الاجتماعي وذلك عن طريق اكتشافها وتدريبها، وكذلك مساعدتهم على التخطيط ورسم السياسة العامة للمؤسسة و المساهمة في تصميم وتخطيط وتقويم البرامج المختلفة وفق أسلوب علمي ومهني مدروس.

ثالثاً: دور المجتمع في إستقطاب المتطوعين

لاشك أن للمجتمع أثر كبير في توجهات المواطنين وإستقطابهم في المجال الخيري التطوعي. فلو لاحظنا المجال التطوعي في البلدان النامية وقارنا ذلك بالعالم الصناعي لم نجد هناك مجال للمقارنة لا من حيث الموارد المادية ولا القوة البشرية كما هو ملاحظ من خلال النظر للهيئات العالمية. لذا يمكن القول أن المجتمع له أثر كبير في إستقطاب المتطوعين في المؤسسات الخيرية المختلفة بل نجد أن هناك أعمال تطوعية يقوم بها من حُكم عليهم في بعض القضايا كالأحداث المنحرفين كالعامل في مؤسسات رعاية المسنين أو القيام بأعمال تطوعية أخرى يحكم بها القاضي من أجل ربط الفرد بمجتمعه وتعزيز جانب المسؤولية الجماعية أو ما يسمى تعزيز جانب المواطنة.

هذا يستلزم وجود إستراتيجية عامة للعمل التطوعي وفق برامج عملية سواءً على مستوى العمل الخيري أو كجزء من النظام العام للدولة. ولكن المهم أن يُجلى هذا المفهوم بحيث يغرس في نفوس الأفراد أنه وإن لم يكن التطوع بمقابل مادي إلا أنه إلزام يجب القيام به وأن نربي أبنائنا عليه منذ الصغر. وذلك لإننا نعمل في مؤسسة لها عملاتها وتسعى لخدمتهم ولها أهدافها العلاجية والتأهيلية والتنمية التي تسعى لتحقيقها وتقوم على جهود العاملين بها في المجال التطوعي ولذلك فأن أي قصور سيؤثر على فعاليتها وكفاءتها في مقابلة إحتياجات عملاتها كما أن لها مواردها وإمكاناتها التي يجب أن تحافظ عليها وترشدها إلى أقصى حد ممكن حيث تسعى إلى تطوير نفسها لذا كان لزاماً علينا أن نغرس حب التطوع في نفوس أبنائنا ونربيهم عليه من الصغر ولعل من أهم الأساليب والوسائل التي يمكن استخدامها ما يلي:

١. دور التوعية وغرس حب مساعدة الآخرين وفق نظرة شرعية وتعزيز الدور الذي يقوم به المسجد وهو غالباً ما تنطلق منه الجهود التطوعية.
٢. التربية الأسرية من خلال التنشئة الاجتماعية وهي مهمة الأسرة في تربية أبنائنا وغرس حب التطوع في نفوسهم منذ الصغر سواءً بالمال أو الوقت وبيان الأجر

- المرتتب على ذلك من خلال ربطه بالقيم العليا أي ربطة بما بينه الله سبحانه وتعالى من الأجر والثواب لمن كان في خدمة أخيه.
٣. دور مؤسسات التعليم من المدارس والجامعات من خلال المناهج و البرامج العملية في مجال التطوع كالزيارات للجهات الخيرية وحث الطلاب على التطوع بالمؤسسات والجمعيات الخيرية وترشيد المراكز الصيفية والتسيق مع الجهات الخيرية للتطوع ببعض الوقت.
٤. الدور الذي يمكن أن تقوم به الدولة من خلال تشجيع إنشاء المؤسسات الخيرية والعمل على إيجاد إستراتيجية للتطوع ضمن النظام العام لها سواءً على مستوى العمل الخيري أو من خلال نظام الإعضاء من الرسوم في حالة التطوع للمؤسسات الخيرية أو من خلال إبراز نماذج من المتطوعين لشحذ الهمم وتكريم المؤسسات العاملة في المجال التطوعي ونحو ذلك.
٥. الدور الذي يمكن أن تقوم به المؤسسات الخيرية نفسها حيث يقع على عاتقها مسؤولية كبيرة فيما يتعلق بإدارة شئونها والإستفادة من معطيات العلوم الإنسانية في الأخذ بأساليب الإدارة الحديثة وتأطير العمل والعمل على إنشاء إدارة خاصة بالتطوع تقوم بوضع سياسة معينة لإستقطاب المتطوعين وتدريبهم وتوزيعهم على الأعمال التطوعية كل حسب قدرته ومهارته ومتابعتهم والتقييم المستمر لإعمالهم كما سيتم الإشارة لذلك بالتفصيل في النموذج المقترح للمتطوعين في المحور الثالث.
٦. وسائل الأعلام حيث يقع على عاتقها دور كبير في توعية المجتمع وإبراز دور المتطوعين في مساعدة الجمعيات والمؤسسات الخيرية لتحقيق أهدافها ولن نفضّل في ذلك حيث أن هناك محور حول الوسائل الإعلامية للمساعدة في إستقطاب المتطوعين بالمؤسسات الخيرية وسيتولى عرضه المتخصصون خصوصاً فيما يتعلق بالعلاقات العامة ودورها في الجمعيات الخيرية.

المحور الثاني: أثر المستوى المعيشي على استقطاب المتطوعين :-

إن إبراز علاقة المستوى المعيشي باستقطاب المتطوعين هو من الموضوعات المهمة والجديرة بالبحث حيث أنه لا توجد دراسات قائمة على حقائق علمية تبرز ذلك الأثر على حد علمي يمكن الاعتماد عليها في المملكة العربية السعودية. ولكن من خلال الاستقراء ومتابعة تطور نظام الرعاية الاجتماعية وظهور جمعيات الإحسان والمحلات الاجتماعية ونظام المؤسسات الخيرية التطوعية والنظام الاجتماعي المعاصر نجد أنه كلما تطور المجتمع وتقدم كلما كان دور الأفراد أكثر وضوحاً ومشاركاتهم أكثر إيجابية في المؤسسات التطوعية نظراً لحجم الظاهرة في المجتمعات الحضرية وقربها من مراكز الإستقطاب التجاري والمؤسسات العلمية ومراكز اتخاذ القرار. لذا نجد أن أهل الخير والموسرين ورجال الحسبة لهم اليد الطولى والدور البارز في إنشاء وإدارة الأعمال التطوعية وهذا أمر واضح وملحوظ حيث نجد عبر التطور التاريخي لبرامج الرعاية الاجتماعية أن أصحاب المهن يقومون بروابط معينة لمساعدة الأفراد الذين ينتمون إليهم وهكذا.

فلو نظرنا الى العوامل التي أدت إلى ظهور المؤسسات والجمعيات الخيرية في المجتمعات الإنسانية نجد أنها خرجت بسبب التغير الذي طرأ على المجتمعات الإنسانية من حيث التقدم وظهور المدن ومراكز الإستقطاب التجاري و الصناعي وارتفاع المستوى المعيشي وما صاحب ذلك من تغير في العلاقات الاجتماعية ناتجة عن الهجرة إلى المدن وظهور الأسرة النووية وتأثير التغير الثقافي على كثير من المفاهيم والقيم الاجتماعية وضعف تأثير الأسرة الممتدة.

والدليل على ذلك ظهور المؤسسات الخيرية التطوعية وتنوعها في مجتمعنا السعودي في مجالات الإغاثة سواءً على المستوى المحلي أو الإقليمي أو العالمي وخاصة خلال الثلاثة العقود الماضية وارتباط ذلك بالتطور الحضاري والتقدم العلمي والتقني وارتفاع المستوى المعيشي في المملكة العربية السعودية.

المحور الثالث: وسائل تهيئة المجتمع وإقناع بضرورة التطوع :-**أولاً - التطوع في الإسلام****ثانياً - اختيار المتطوعين :**

١. الصفات التي يجب أن يتحلى بها المتطوع في الهيئات والمؤسسات الخيرية.
٢. مهام ومسؤوليات المتطوع بالهيئات والمؤسسات الخيرية الإسلامية
- ثالثاً: تصور شامل عن برنامج المتطوعين بالمؤسسات والهيئات الخيرية الإسلامية

أولاً- التطوع في الإسلام :

أن العمل التطوعي هو الركيزة الأساسية في العمل الاجتماعي، حيث أن المتطوعين لهم دور هام يؤديه من خلال عضويتهم للجان المختلفة ومجالس الإدارة وذلك في مشاركة الفنيين في مسئولية تقديم خدمات مباشرة للجماعات والأفراد وتخطيط البرامج والمشروعات وحملات جمع المال وتقديم المقترحات والأفكار والتي من دورها لتطوير العمل بناء على الخبرة. لذا فإن دور المتطوع يرتبط بنوع العمل الذي يسند إليه سواء كان العمل إدارياً أو استشارياً أو مختصاً في تنفيذ البرامج (أحمد شمس الدين ١٩٧٤: ٥٣ - ٥٤).

والإسلام دين الإخاء والتكافل والتعاون يرتكز على أسس ومبادئ نبيلة ومعان سامية كريمة وهناك غاية كبرى يسعى إليها أبنائه وهي العمل ابتغاء وجه الله وكسب مرضاته لذا فأننا نجد أن هناك كثيراً من الآيات القرآنية الكريمة والأحاديث النبوية الشريفة تحث على التطوع والبذل والعطاء والتكاتف والتعاقد والتعاون، ولنا في رسول الله صلى الله عليه وسلم وصحابته وتابعيهم بإحسان إلى يوم الدين المثل الأعلى.

يقول سبحانه وتعالى "إن الصفاء والمروة من شعائر الله فمن حج البيت أو اعتمر فلا جناح عليه أن يطوف بهما ومن تطوع خيراً فإن الله شاكر عليم" (سورة البقرة الآية ١٥٨).

"فإن الله شاكر عليم" أي يثيب على القليل بالكثير عليم بقدر الجزاء فلا يبخس أحداً ثواباً "لا يظلم مثقال ذرة و إن تك حسنة يضاعفها ويؤت من لدنه أجراً عظيماً" (أبن كثير ١٤١٠: ١٨٤).

وقال تعالى "وعلى الذين يطيقونه فدية طعام مسكين فمن تطوع خيرا فهو خيرا له و إن تصوموا خيرا لكم إن كنتم تعلمون" (البقرة، الآية ١٨٤).

وفي بداية الأمر كان تكليف الصوم شاقا على المسلمين وقد فرض في السنة الثانية من الهجرة. وقيل فرض الصوم فجعل الله فيه رخصة لمن يستطيع الصوم بجهد وهو مدلول يطيقونه بالإطاعة أي الاحتمال بأقصى جهد. وجعل الله سبحانه وتعالى هذه الرخصة وهو الفطر مع إطعام مسكين ثم حبيبهم في التطوع وهو الزيادة من غير فرض بإطعام المساكين إطلاقا إما تطوعا من غير الفدية و إما الإكثار على حد الفدية. كان يطعم اثنين وثلاثة أو أكثر عن كل يوم من أيام الفطر في رمضان "ومن تطوع خيرا فهو خيرا له".

وهناك الكثير من الآيات القرآنية الكريمة والتي تحث على التعاون والتطوع والتعاقد وإفراج الكربة عن أبناء المسلمين. صراحة أو تلميحا. قال تعالى: "وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان" فالتطوع في وجوه الخير بالجهد أو المال لمساعدة إخواننا المسلمين يدخل في مجمل الآية الكريمة.

أما من الأحاديث النبوية الشريفة فعن سهل بن سلمه رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "رباط يوم في سبيل الله خيرا من الدنيا وما عليها وموضع سوط أحدكم في الجنة خير من الدنيا وما عليها. والروحة يروحها العبد في سبيل الله أو الغدوة خيرا من الدنيا وما عليها" رواه البخاري.

وعن النعمان بن بشير رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم كمثل الجسد إذا اشتكى فيه عضوا تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى" رواه مسلم.

وقد وهب أصحاب رسول الله صلى الله عليه وسلم أرواحهم رخيصة في سبيل إعلاء كلمة الله سبحانه وانفق أبو بكر ماله كله في سبيل الله كما أنفق عمر رضي الله عنه نصف ماله وجهز عثمان رضي الله عنه جيش العسرة بأكمله. وهكذا فالنماذج كثيرة لا حصر لها وقد أوردنا ذلك على سبيل المثال فقط.

وقد ربط الدكتور راشد الباز عند دراسته للشباب والعمل التطوعي التطوع بنظرية المنفعة الاجتماعية وعلاقة ذلك بالمكاسب وبيّن "أن أهم مكسب يحصل عليه المسلم

من جراء القيام بأي عمل، أو مشاركة في أي نشاط هو الحصول على المثوبة والأجر من الله" (الباز ١٤٢٢: ٨٧). وكما جاء في الحديث "أحب الناس إلى الله تعالى أنفعهم للناس، وأحب الأعمال إلى الله عز وجل سرور يدخله على مسلم أو يكشف عنه كربة".

وقد توعد الله سبحانه وتعالى العاملين بالصالحات أجرا عظيما كما بين سبحانه ذلك في العديد من آيات القرآن الكريم كما في قوله تعالى "وبشر الذين يعملون الصالحات أن لهم أجرا عظيما" (الإسراء آية ٩). وقوله تعالى "ومن يعمل من الصالحات من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فأولئك يدخلون الجنة ولا يظلمون نقيرا" (النساء آية ١٢٤).

وأي عمل أعظم من تفريج هم أو كربة مسكين أو حل مشكلة مسلم أو تخفيف معاناة وإصلاح ذات البين أو كفالة يتيم أو دعوة إلى الله و إنقاذ مسلم من براثن الشرك و التصيير أو مساعدة أرملة لاجئة حلّ بدارها الجور والظلم والتشريد مع الإخلاص وصدق النية.

ثانيا - اختيار المتطوعين

تعتبر عملية اختيار المتطوعين من أهم مسؤوليات المؤسسات والهيئات الإسلامية لأنها تسعى لتوسيع قاعدة خدماتها أو الحصول على الموارد اللازمة لتمويل مشروعاتها الإنسانية التي تقدمها للمحتاجين ومن ثم فقد أشرنا إلى التطوع كمفهوم يتطلب منا تحديده وأزالته الغموض وسوء الفهم لدى الكثير منا حول تطبيقاته والنظرة إليه كجهد بدون مقابل مما يترتب عليه من عدم التزام ومن ثم التأثير سلباً على أهداف المؤسسة وفعاليتها نحو تحقيق أهدافها من ناحية أو نظر للاتجاهات السلبية لدى الكثير منا وخصوصاً الشباب نحو الأعمال التطوعية حيث يقضون أوقات كثيرة مع الأصدقاء في المقاهي أو مشاهدة الفضائيات أو الأنترنت في حين أن الحاجة إليهم ماسة للعمل بالهيئات والمؤسسات الإسلامية الخيرية بما يعود عليهم بالنفع في دنياهم من اكتساب الخبرات الميدانية والقيادية في تنفيذ الأعمال التطوعية وشغل وقت فراغهم بالنفع والفائدة وأن يكونوا أعضاء فاعلين بأحياء الشعور الإسلامي تجاه أمتهم وخدمة دينهم وبما يعود عليهم بالنفع والثواب الجزيل الذي أعده الله للذين يعملون الصالحات ابتغاء وجهه الكريم.

كما إن الأمر يتطلب منا أن نحدد الصفات التي يجب أن يتحلى بها المتطوع والمهام والمسئوليات المنوطة به عند العمل بالمؤسسات الإسلامية. مع ضرورة إعداد تصور شامل لبرنامج المتطوعين في المؤسسات الخيرية الإسلامية :

١. الصفات التي يجب أن يتحلى بها المتطوع في الهيئات والمؤسسات الإسلامية.

لقد أشرت في البداية لأهمية المتطوعين في المجال الاجتماعي وإرتباط ذلك بظهور مهنة الخدمة الاجتماعية خصوصا بعد تحول المدارس الإنسانية إلى معاهد ومدارس للخدمة الاجتماعية بعد تاريخ طويل من العشوائية والإرتجال لتمارس وتدار وفق أسس علمية ومهنية مدروسة. والمتطوعون في المؤسسات والهيئات الإسلامية الخيرية يقومون بجهود مباركة لمساعدة هذه الهيئات لتحقيق أهدافها إلا أنه من الأهمية بمكان أن يتم تقنين عملية اختيار المتطوعين والعمل على تدريبهم لضمان نجاح العمل. لذا فمن أبرز الصفات التي يجب أن يتحلى بها المتطوع في الهيئات والمؤسسات الإسلامية ما يلي:

- (١) الإستعداد الشخصي والحماس لخدمة هذا الدين ومساعدة إخواننا المسلمين.
- (٢) احترام الناس وتقبل فروقهم الفردية.
- (٣) النضج العقلي والانفعالي الذي يمكن المتطوع من أداء عمله على الوجه الأكمل.
- (٤) قدرة المتطوع على العمل مع الناس بأسلوب تعاوني.
- (٥) القدرة على تحمل المسؤولية وتنفيذ الأعمال التي تسند إليه في حدود طاقته.
- (٦) لديه القدر الكافي من المستوى الثقافى والمهارات اللازمة التي تساعد في مجال عمله.
- (٧) يمتلك القدرة في التأثير على الآخرين.
- (٨) سبق له العمل في مؤسسات اجتماعية أو هيئات إسلامية ولديه الخبرة اللازمة للقيام بالأعمال التي تسند إليه أو لديه الاستعداد للالتحاق ببرامج تدريب المتطوعين بالمؤسسة.
- (٩) التحرك في حدود أنظمة المؤسسة والانطلاق إلى المجتمع من خلالها، واحترام سياستها ونظمها.

ونلاحظ أن هذه الصفات ليست تعجيزيه ولكن من أجل التمييز بين شخص له الرغبة الحقيقية في العمل تطوعا ويفهم ذلك جيدا وأنه مسئول مسئولية تامة حيال ما يقوم به

من أعمال حفاظا على تحقيق الأهداف بفعالية وكفاءة عالية، و الشخص الآخر الذي يفهم العمل التطوعي على أنه جهد يقوم به من غير إلزام وما يترتب على عدم قيامه بالأعمال الموكلة إليه من آثار سلبية على أداء المؤسسة. كما أن هذه الصفات يمكن التعرف عليها من خلال المقابلات التي تجرى مع المتطوعين قبل العمل بهذه المؤسسات والبعض يمكن اكتشافها من خلال المتابعة من خلال البرنامج الذي يجب أن تعده المؤسسة لتدريب هؤلاء المتطوعين للقيام بالعمل فيها لاحقا.

٢. مهام ومسؤوليات المتطوع بالهيئات والمؤسسات الخيرية الإسلامية :

هناك العديد من المهام والمسؤوليات التي تسند للمتطوع بالمؤسسات الخيرية الإسلامية وهي تختلف من مؤسسة لأخرى حسب طبيعة عمل كل مؤسسة من هذه المؤسسات حيث أنها تقدم خدماتها لفئات متعددة من أبناء المسلمين في الحروب والكوارث. كما تقوم بكفالة الأيتام وبناء الملاجئ والمدارس وتشبيد المساجد وحلقات تحفيظ القرآن الكريم والدعوة إلى الله سبحانه وتعالى إلى غير ذلك من المهام المناطة بها.

وهناك من المؤسسات والمشاريع الخيرية الإسلامية تقوم بأعمال جليلة من أجل مساعدة ذوي الظروف الخاصة والاحتياجات للرقي بمستواهم والمساهمة في تحقيق الرفاهية الاجتماعية عن طريق برامجها المختلفة كبرنامج الدعم المادي والمعنوي ومن حيث تقديم الاستشارات الأسرية والعمل على حل المشكلات الأسرية والاهتمام بالبرامج التوعوية.

لذا فإنه من الضروري أن نلقي الضوء على أهم المهام والمسؤوليات التي يقوم بها

المتطوع في المؤسسات الإسلامية الخيرية والتي من أهمها ما يلي:

- (١) الاشتراك في أعمال الإغاثة التي تقدم للمحتاجين من أبناء المسلمين.
- (٢) العمل على تخطيط وتنفيذ البرامج التي تقوم المؤسسة بتنفيذها كالبرامج الإغاثية وبرنامج المتطوعين وكفالة الأيتام وغيرها من البرامج الأخرى.
- (٣) القيام بالحملات الإعلامية للمؤسسة وجمع التبرعات.
- (٤) الدعوة إلى الله وتبصير المسلمين بأمر دؤنهم في الداخل والخارج.
- (٥) المشاركة في إقامة المعارض والحفلات الخاصة بهذه المؤسسات.

٦) تقديم الاستشارات اللازمة كل حسب تخصصه وحسب خبرته وقدرته وإمكاناته العلمية والعملية.

إلى غير ذلك من المهام والمسؤوليات التي توكل لكل متطوع كل بحسب مستواه التعليمي وما لديه من خبرات في المجالات المختلفة.

ثالثاً . تصور مقترح لبرنامج للمتطوعين في المؤسسات الإسلامية (١) :

إن الهيئات والمؤسسات الإسلامية الخيرية تعتمد وبدرجة كبيرة على جهود المتطوعين في توسيع نطاق خدماتها أو الحصول على الموارد اللازمة لتمويل مشروعاتها الإنسانية التي تقدم للمتضررين من أبناء المسلمين كبرامج الإغاثة العاجلة وبرامج كفالة الأيتام وبناء المساجد والمدارس وتشبيد الملاجئ وكفالة الدعاة الذين يوضحون للناس أمور دينهم ويدعون إلى شريعة الإسلام ويوضحون للناس الطريق الصحيح لعبادة الله سبحانه وتعالى.

وكذلك العمل على إعداد برامج الحفاظ على الشباب المسلم من خلال أتاحت الفرصة لهم للتطوع في أعمال هذه المؤسسات لشغل وقت فراغهم بما يعود عليهم بالنفع لصقل مواهبهم ومهاراتهم ومن خلال خدماتها لمساعدة الشباب على الزواج أو العمل في مجال الاستشارات وخاصة فيما يتعلق بالاستشارات الأسرية ودراسة بعض الظواهر والمشكلات الاجتماعية التي تهدد استقرار كيان الأسرة المسلمة مثل الطلاق والخلافات الأسرية حيث تقدم الاستشارات الأسرية الشرعية والاجتماعية للوقاية من هذه الظواهر وعلاج الآثار المترتبة عليها.

لذا فإنه من الضروري أن تكون هناك وحدة خاصة بالمتطوعين بكل مؤسسة من هذه المؤسسات تحدد أهدافها والمسؤوليات والمهام المناطة بها سلفاً. رغم أن هناك من يرى أهمية إنشاء هيئة يناط بها مسئولية رسم إستراتيجية العمل التطوعي بعد أن أنتقل من المرحلة الفردية والجهود العشوائية إلى مرحلة العمل المؤسسي المنظم. وكذلك الوصول إلى نظام موحد وشامل للتطوع في المملكة العربية السعودية يبين حقوق وواجبات المتطوع وكذلك وجهة التطوع والسعي نحو تنسيق العمل التطوعي بين الجهات ذات العلاقة(الباز ١٤٢٢: ١١٢). بل ورسم سياسة التطوع على مستوى العالم العربي والإسلامي للتنسيق مع

الهيئات الإسلامية العاملة في نفس الميدان لترشيد واستغلال الموارد بكل فعالية وكفاءة ومنع الأزدواجية في تقديم الخدمات والعمل على الاستفادة من تبادل الخبرات والمهارات لتطوير العمل.

لذا فهذا تصور مقترح لوحدة المتطوعين بالمؤسسات الإسلامية كخطوة نحو بناء إستراتيجية للتطوع بالمؤسسات الإسلامية كأحد المرتكزات التي يقوم عليها العمل بهذه المؤسسات.

أولاً- أهداف وحدة المتطوعين: (١)

تهدف وحدة المتطوعين بالمؤسسة الإسلامية الخيرية إلى تحقيق عدد من الأهداف النبيلة والتي من أهمها تزويد المؤسسات والهيئات الإسلامية بالأعداد الكافية والنوعيات المطلوبة في التخصصات المناسبة من المتطوعين القادرين والراغبين في العمل للمساعدة على تحقيق الأهداف النبيلة لهذه المؤسسات وتنظيم استخدام جهود أولئك المتطوعين ووضع الخطط اللازمة لتدريبهم ومتابعة وتقويم أعمالهم بما يضمن بأذن الله أفضل استخدام ممكن لقدراتهم ومواهبهم في خدمة الأهداف النبيلة التي تسعى إليها المؤسسة الخيرية.

ثانياً - مسئوليات ومهام وحدة المتطوعين:

وحدة المتطوعين بالمؤسسات الخيرية يجب أن تطلع بدور هام ومسئوليات جسيمة والتي من أهمها ما يلي:

- (١) الدعوة إلى التطوع وتعريف الجمهور بصفة عامة والقطاعات المطلوبة منع بصفة خاصة بالحاجات والفرص المتاحة للتطوع في الأعمال التي تؤديها تلك المؤسسات. وحثهم على التطوع بالوقت والجهد لتحقيق أهدافها.
- (٢) استقبال وتسجيل الراغبين في التطوع والتعرف على إمكاناتهم ومهاراتهم والتي يمكن الاستفادة منها في تنفيذ أعمال المؤسسة الإسلامية وكذا الأوقات التي تناسبهم وطرق الاتصال بهم.

- ٣) حصر احتياجات الوحدات أو البرامج التي تقوم المؤسسة بتففيذها من الأفراد المتطوعين أو المواصفات والمهارات المطلوبة فيهم. وتحديث تلك الاحتياجات بشكل دوري مستمر.
 - ٤) التوفيق بين احتياجات الوحدات والبرامج من جهة وبين الأفراد المتطوعين المسجلين لدى وحدة المتطوعين بالمؤسسة وذلك حسب قدراتهم ورغباتهم.
 - ٥) تنظيم لقاءات تعريفية بالمؤسسة وأنشطتها للمتطوعين الجدد وتنظيم البرامج اللازمة للتدريب التي تتطلب القيام ببعض المسئوليات والتي لم يسبق لهم القيام بمثلها في خبراتهم السابقة.
 - ٦) توزيع المتطوعين على وحدات العمل أو البرامج والمشروعات التي تنفذها المؤسسة أو الهيئة ومتابعة أدائهم باستمرار.
 - ٧) تقييم أداء المتطوعين والتعرف على نواحي القصور لإمكان تلافئها والتوصية بما يلزم لحسن الاستفادة منهم في المستقبل.
 - ٨) متابعة المتطوعين لضمان استمرارهم و تحفيزهم حتى لا يفتر حماسهم للعمل ولئذلا مزيدا من الجهد.
- فمن الضروري العمل على تشييط برنامج المتطوعين في المؤسسات الإسلامية نظرا لأهميته والحاجة إليه كما سبق وان أشرنا لذلك ولكن بعد إتباع مجموعة من الخطوات المنظمة والمخططة لبرامج المتطوعين حيث تتمثل هذه الخطوات في التصور التالي:

الخطوة الأولى:

- الإعلان عن حاجة المؤسسة للمزيد من المتطوعين بناء على نوعية الأعمال والبرامج والأنشطة التي ترغب في شغلها بالمهرة وتطلب ذلك ما يلي:
- ١) حصر المتطوعين الذي سبق لهم التطوع بالمؤسسات الإسلامية و الإتصال بهم للتأكد من وجودهم وضمان استمراريتهم وتحديث البيانات الخاصة بهم.
 - ٢) ضرورة الإعلان عن حاجة المؤسسة لمزيد من المتطوعين ويمكن ان يعتمد في ذلك على مجموعة من الوسائل والتي من أهمها:

- أ. الاتصالات الشخصية وذلك عن طريق المتطوعين والمسؤولين بالمؤسسة أو طلاب التدريب الميداني التابعين لإقسام الخدمة الاجتماعية بكليات العلوم الاجتماعية أو الأقسام المماثلة في الجامعات الأخرى أو من خلال الإعلان بالمساجد أو المؤسسات الموجودة في المجتمع.
- ب. الاتصال بالعلماء والمشايخ وطلاب العلم و الاستعانة بهم في الدعوة إلى التطوع بالمؤسسات الإسلامية.
- ج. الإعلان بالكليات والجامعات وغيرها من المؤسسات والجهات الحكومية والأهلية الأخرى عن حاجة المؤسسات للمزيد من المتطوعين وذلك عن طريق مخاطبة هذه الجهات.
- و عند الحاجة يمكن توسيع نطاق الإعلان ليشمل أجهزة الإعلام من تلفزيون وإذاعة وصحافة وأترنت... الخ.

الخطوة الثانية: الإستعداد لإستقبال المتطوعين

- إن الإعلان عن الحاجة للمتطوعين يستلزم الاستعداد أولاً لاستقبالهم بل يجب إن تحرص المؤسسة كل الحرص على أن لا يتم الإعلان حتى تستكمل كافة الترتيبات اللازمة. وبذلك سيكون لها الأثر الإيجابي على المتقدمين للتطوع وشعورهم بالجدية والتنظيم ويشمل ذلك ما يلي:
١. توفير العدد المناسب من الاستمارات الخاصة بالمتطوعين.
 ٢. تهيئة المكان المناسب وزمن استقبال المتطوعين.
 ٣. توفير العدد المناسب من الكتيبات والمنشورات والمطويات المعرفة بالمؤسسة وأنشطتها وخدماتها ومكاتبها داخل وخارج المملكة وأعطاهم فكرة عن البرامج التي تقوم بتنفيذها.
 ٤. إعطاءهم فكرة عامة عن التطوع والمهام والمسؤوليات التي يمكن أن يقوم بها المتطوعون ومعرفة خبراتهم وتخصصاتهم (حسب ما هو موضح باستمارة التطوع).
 ٥. إيضاح الأعمال والمهام والبرامج والأنشطة التي ترغب المؤسسة الإسلامية في شغلها بالمتطوعين حسب قدراتهم وإمكاناتهم.

٦. التأكيد على ضرورة الإتصال بالمؤسسة بصورة دورية وتحديث المعلومات الخاصة بهم عند تغييرها. وذلك عند انتقالهم إلى أية جهة أو مدينة أخرى.

الخطوة الثالثة_ تدريب المتطوعين

انه من الضروري عند استقبال المتطوعين أن يكون هناك برنامجاً عملياً لتدريبهم وتزويدهم بالمهارات اللازمة والضرورية في مجال عملهم التطوعي وتجلت مفهوم التطوع وربط ذلك بأهداف المؤسسة وما يجب على المتطوع من واجبات ومسئوليات وماله من حقوق. وفي ذلك يمكن إتباع مجموعة من الخطوات والتي من أهمها:

١. الإتصال بالجهات ذات الاختصاص كالاتصال بالمختصين في الخدمة الاجتماعية بالجامعات للمشاركة في أعداد برنامجاً خاصاً لتدريب المتطوعين.
٢. الإتصال بذوي الخبرة من أساتذة ومتطوعين لهم سابق خبرة في المجال التطوعي.
٣. اعداد المكان المناسب لتدريب المتطوعين.
٤. تحديد الفترة الزمنية اللازمة لتدريب المتطوعين.
٥. يجب أن يأخذ التدريب طابع المحاضرات والتطبيق ان أمكن ذلك في البرامج المتاحة بالمؤسسات كبرنامج الإغاثة وكفالة الأيتام مثلا أو أي برامج أخرى بالهيئات والمؤسسات الإسلامية الأخرى في المجتمع.
٦. تنظيم لقاءات دورية مع المسؤولين بالمؤسسة.
٧. العمل على توزيع المتطوعين على البرامج والأنشطة التي تقوم المؤسسة بتنفيذها حال أنتهاء البرنامج التدريبي لأشعارهم بالجدية ولكي يكونوا على صلة مستمرة بها.

الخطوة الرابعة - متابعة المتطوعين:

ولكي تضمن المؤسسة بمشيئة الله نجاح البرنامج فلا بد من متابعة المتطوعين من الحين للأخر والمتابعة تتخذ صوراً متعددة منها:

١. الإتصال هاتفياً بالمتطوعين من فترة لأخرى للاطمئنان عليهم و إشعارهم بمتابعة المؤسسة لهم.

٢. دعوة المتطوعين للحضور بالمؤسسة والاستعانة بهم في تنفيذ البرامج المختلفة حينما يتطلب الأمر ذلك.
٣. تنظيم لقاءات دورية مع المسؤولين في المؤسسات الإسلامية مرة كل أربعة أشهر أو حسب ما يروونه مناسباً.
٤. الإتصال بالمؤسسات الأخرى والتنسيق معهم بشأن تزويدهم بما يحتاجونه من المتطوعين و الاستعانة بما لديهم من خبرات ومهارات إذا تطلب الأمر ذلك لتوثيق العلاقة بين المؤسسات الإسلامية وبعضها البعض.
٥. العمل على عقد اجتماعات دورية مع المتطوعين وأعداد شهادات شكر و تقدير للمتطوعين والتميزين منهم الذين على اتصال دائم بالمؤسسة أو في اللقاءات التي تعقد مع المسؤولين لكي يكون حافزاً لاستمرارهم في بذل المزيد من الجهد ولوقايتهم من فتور هممهم.
٦. إعداد حفل ختامي نهاية كل عام وتوجيه الدعوة للمشاركين من المتطوعين لحضوره وتكريم البارزين منهم.
٧. الإتصال بالمتطوعين بين الحين والآخر و إمدادهم بكل جديد على مستوى العمل بالمؤسسة والبرامج والأنشطة والإنجازات لكي يكونوا على وعي متصل بذلك.

الخطوة الخامسة- تقييم أداء المتطوعين

انه من الضروري بعد كل جهد يبذل إن تعمل المؤسسة الإسلامية على تقييمه. فتقييم أداء المتطوعين باستمرار يساعد على اكتشاف نواحي القوة لتدعيمها ونواحي القصور لمحاولة تلافيها. ولهذا يكون التقييم مرحلياً أو تقييماً كلياً حسب العمل الذي يقوم بإنجازه المتطوع. وكتابة التقرير النهائي أو عن طريق متابعة وحدة المتطوعين له إنشاء قيامة بمهامه ومسئوليته حسب كفاءة المؤسسة وقدرتها الوظيفية. وكذلك الاستعانة بالخبراء لأستخدام المناهج الحديثة في التقييم وذلك من أجل الرقي بالعمل وتحقيق الأهداف بأعلى كفاءة ممكنة.

أهم التوصيات

١. العمل التطوعي هو أحد الركائز الأساسية التي يقوم عليها العمل الخيري. وهو لا ينطلق من فراغ وإنما ينطلق من أسس شرعية ونظرية وتطبيقية. لذا يجب تأطير العمل والإستفادة من العلوم والمهن التي لها علاقة وثيقة بالعمل الاجتماعي كمهنة الخدمة الاجتماعية لإرتباطها الوثيق بمجال الرعاية الاجتماعية.
٢. الأخذ بالأساليب العلمية والمهنية في إدارة المتطوعين والدعوة إلى إنشاء وحدات للتطوع بالمؤسسات الخيرية تتولى إدارة شئون المتطوعين والإستفادة منهم في تحقيق أهدافها.
٣. المؤسسات الخيرية تعمل في الجانب الاجتماعي فمن الضروري أن توجد أدارات تحت مسمى إدارة الرعاية الاجتماعية وتُستحدث بها وظائف للأخصائيين الاجتماعيين للعمل مع المستفيدين والعاملين بالمؤسسات الخيرية وفق الأسس العلمية والمهنية والمهارية للخدمة الاجتماعية.
٤. القيام بأعداد برامج عملية للمتطوعين لتهيئتهم و تجلية مفهوم التطوع بالتعاون مع المساجد والمؤسسات التعليمية والإعلامية من أجل التوعية بأهمية التطوع وأسسة العلمية وتدريب المتطوعين وتقويم أعمالهم.
٥. تعزيز دور الأسرة في التشئة الاجتماعية وكذلك دور المؤسسات التعليمية في تربية النشئ على حب التطوع في الجهات الخيرية من خلال إستشعار المسئولية وإبراز ذلك من خلال المناهج الدراسية ومن خلال البرامج العملية في المدرسة وفي المراكز الصيفية.
٦. العمل على بناء إستراتيجية للتطوع سواءً على المستوى الخيري التطوعي أو على مستوى النظام العام بالدولة من خلال تشجيع المتطوعين وتدريبهم وفق أسس علمية تشرف عليها الدولة بالتعاون مع المؤسسات الأكاديمية المتخصصة بالمجتمع.
٧. ضرورة التنسيق بين الجمعيات الخيرية وتنفيذ البرامج المشتركة و الإستفادة من المتطوعين في تنفيذ برامجها وفق أسس مهنية مدروسة.

الملاحق

بسم الله الرحمن الرحيم

- رقم المتطوع:.....
 - بطاقة تسجيل المتطوعين :.....
- أولاً: بيانات أساسية:**

- (١) اسم المتطوع رباعي:.....
- (٢) الجنسية:.....
- (٣) رقم الهوية.....المصدر.....التاريخ (/ / هـ)
- (٤) منطقة السكن(الحي) :.....
- (٥) الوظيفة (المهنة) :.....
- (٦) الجهة أو الهيئة التي يهمل بها :.....
- (٧) عنوان المراسلات:.....
- (٨) رقم الهاتف: منزل(.....) عمل (.....) داخلي(.....) أرقام أخرى:.....
- (٩) تحديث البيانات (تعباً فقط عند تغيير بيانات السكن أو العنوان):
 - أ- منطقة السكن (الحي) :.....
 - ب- عنوان المراسلات:.....
 - ج- رقم الهاتف: منزل(.....) عمل(.....) داخلي(.....)
 - د- الجهة التي يعمل بها حالياً:.....
- (١٠) أعلى مرحلة دراسية أو مؤهل دراسي:
 - أ- لا يوجد.
 - ب- الابتدائية.
 - ج- المتوسطة.
 - د- الثانوية.
 - هـ- كليات متوسطة.

- و- بكالوريوس.
- ز- دبلوم عالي.
- ح- ماجستير.
- ط- دكتوراه.

ثانياً: الأوقات المناسبة للتطوع:

١. بالنسبة للعمل التطوعي في مدينة الرياض:

أ. الأيام التي تستطيع الانتظام في العمل فيها:

- السبت - الأحد - الاثنين - الثلاثاء - الأربعاء
- الخميس - أي يوم من أيام الأسبوع حسب الحاجة

ب. الأوقات التي تستطيع الانتظام في العمل في جزء منها:

- في الفترة الصباحية حتى الظهر - بعد الظهر - بعد العصر
- بعد المغرب - بعد العشاء - حتى العاشرة مساءً

٢. بالنسبة للتطوع لأداء المهام في المناطق الأخرى داخل المملكة أو خارجها:

أ. الفترة التي يمكنك السفر خلالها:

- العطلة الصيفية - عطلة الربيع - فترة الحج
- يمكن السفر في أي وقت

ب. المدة التي تستطيع المشاركة خلالها في المهام التطوعية:

- في حدود يوم واحد - يومان - ثلاثة أيام إلى أسبوع
- في حدود أسبوعين - ثلاثة أسابيع إلى شهر - أكثر من شهر

ثالثاً: الأعمال التي أسندت للمتطوع (للاستعمال الرسمي):

■ المهمة الأولى:

- ١- نوع المهمة:..... ٢- قطاع العمل:.....
- ٣- المدينة أو الدولة: (.....) المدة (.....).

■ المهمة الثانية:

- ١- نوع المهمة:..... ٢- قطاع العمل:.....
٣- المدينة أو الدولة: (.....) المدة (.....).

■ المهمة الثالثة:

- ١- نوع المهمة:..... ٢- قطاع العمل:.....
٣- المدينة أو الدولة: (.....) المدة (.....).

■ المهمة الرابعة:

- ١- نوع المهمة:..... ٢- قطاع العمل:.....
٣- المدينة أو الدولة: (.....) المدة (.....).

(١) التخصص بناء إلى المؤهل الدراسي):

- أ-
ب-
١٢) المهمة بناء على العمل الحالي:
١٣) اللغة الأولى:
١٤) اللغات الأخرى التي يجيدها:

ثانيا: الخبرات والمهارات ومناطق العمل:

- (١) أذكر المهارات والتخصصات التي تستطيع القيام بها لمساعدة الهيئة على تحقيق أهدافها (تذكر المهارات والخبرات الفنية وغير الفنية).

- أ-
ب-
ج-
د-
هـ-

٢) هل بإمكانك المشاركة في جهود جمع التبرعات للهيئة من خلال المستندات ذات القيمة وفقا للشروط والضوابط المنظمة لها:

نعم لا

٣) المواقع التي تستطيع العمل بها:

- أ- داخل كدينة الرياض.
- ب- أي موقع داخل المملكة (دون تحمل تكاليف السفر والإقامة).
- ج- أي دولة آسيوية (دون تحمل تكاليف السفر والإقامة).
- د- أي دولة أفريقية (دون تحمل تكاليف السفر والإقامة).
- هـ- أي دولة أوروبية أو أمريكية (دون تحمل تكاليف السفر أو الإقامة).
- و- دول ومناطق أخرى تذكر:.....
- ز- يمكنني تحمل مصروفات السفر والإقامة داخل المملكة.
- ح- يمكنني تحمل السفر والإقامة خارج المملكة.

جميع الحقوق محفوظة للمؤلف

المراجع

١. القرآن الكريم
٢. أبو المعاطي ماهر ١٤٢١هـ إدارة المؤسسات الاجتماعية
٣. إبراهيم عبد الرحمن رجب و آخرون ١٩٨٥م أساسيات تنظيم المجتمع. القاهرة. مكتبة الثقافة الخيرية.
٤. ابن كثير ١٤١٠هـ , تفسير القرآن العظيم. بيروت. دار الجيل. الطبعة الثانية..
٥. حسن على خفاجي ١٤٠١هـ الخدمة الاجتماعية. الطبعة الثانية.
٦. صحيح البخاري. تقديم فضيلة الشيخ أحمد محمد شاكر. بيروت. دار الجيل.
٧. عبد الفتاح عثمان. ١٩٨٦م خدمة الفرد في المجتمع النامي. مكتبة الأنجلوا المصرية.
٨. عبد الهادي محمد أحمد ١٩٩١م "الخدمة الاجتماعية في مجال الدعوة إلى الله" بحث مقدم إلى ندوة التأصيل الإسلامي للخدمة الاجتماعية. المعهد العالمي للفكر الإسلامي. القاهرة. ١٠- ١٣ أغسطس.
٩. محمود حسن بدون مقدمة في الخدمة الاجتماعية. بيروت. دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
١٠. بحث طلاب المستوى الثامن بقسم الخدمة الاجتماعية ١٤١٢هـ "معوقات التطوع في المؤسسات الإسلامية. دراسة تطبيقية بالهيئات الإسلامية بالرياض. بحث غير منشور.
١١. الباز راشد سعد ١٤٢٢هـ "الشباب والعمل التطوعي: دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض". الرياض. كلية الملك فهد الأمنية. مجلة البحوث الأمنية. المجلد ١٠، العدد ٢٠ ص ٥٩ - ١١٧.
١٢. محمد شمس الدين أحمد ١٩٧٤م الإشراف على العمل مع الجماعات.