



المعهد العربي للتخطيط Arab Planning Institute

العمل التطوعي والتنمية

إعداد

د. فيصل المناور

أ. عبدالله بوعجيلة

سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية في الدول العربية

العدد المائة والخامس والأربعون - 2019

جميع الحقوق محفوظة © المعهد العربي للتخطيط 2019

مجلة
العمل التطوعي والتنمية

الأراء الواردة في هذا الإصدار تعبر عن رأي المؤلف وليس عن رأي المعهد

أهداف «جسر التنمية»

إن إتاحة أكبر قدر من المعلومات والمعارف لأوسع شريحة من أفراد المجتمع، يعتبر شرطاً أساسياً لجعل التنمية قضية وطنية يشارك فيها كافة أفراد وشرائح المجتمع وليس الدولة أو النخبة فقط. كذلك لجعلها نشاطاً قائماً على المشاركة والشفافية وخاضعاً للتقييم والمساءلة.

وتأتي سلسلة «جسر التنمية» في سياق حرص المعهد العربي للتخطيط على توفير مادة مبسطة قدر المستطاع للقضايا المتعلقة بسياسات التنمية ونظرياتها وأدوات تحليلها بما يساعد على توسيع دائرة المشاركين في الحوار الواجب إثارته حول تلك القضايا حيث يرى المعهد أن المشاركة في وضع خطط التنمية وتنفيذها وتقييمها من قبل القطاع الخاص وهيئات المجتمع المدني المختلفة، تلعب دوراً مهماً في بلورة نموذج ومنهج عربي للتنمية يستند إلى خصوصية الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمؤسسية العربية، مع الاستفادة دائماً من التوجهات الدولية وتجارب الآخرين.

والله الموفق لما فيه التقدم والازدهار لأمتنا العربية،،،

مدير عام المعهد العربي للتخطيط

المحتويات

6	مقدمة
7	أولاً: مفهوم التنمية
9	ثانياً: الإطار العام للعمل التطوعي
14	ثالثاً: مساهمات العمل التطوعي في العملية التنموية
	رابعاً: نموذج الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر
16	للعمل التطوعي
22	خامساً: مقترحات حول تعزيز دور العمل التطوعي في جهود التنمية
24	المراجع

العمل التطوعي والتنمية

إعداد د. فيصل المناور
أ. عبدالله بوعجيلة

مقدمة

حين كان لأحداث أوروبا الشرقية الفضل في تسليط الأضواء على دور العمل التطوعي في عملية التحول الديمقراطي، فإن أزمة دولة الرفاهية في أوروبا قد أدت إلى إحياء مفهوم العمل التطوعي من جديد. وبناءً على ذلك برزت أدوار جديدة وعديدة منوط بها المجتمع المدني والعمل التطوعي، بعضها متعلق بالتحول الديمقراطي، والبعض الآخر ذو صلة بصنع السياسات التنموية.

كما تبرز أهمية العمل التطوعي في الفترة الحالية من خلال بروز متغيرات عالمية وإقليمية ومحلية طرأت على المستوى الدولي، وما ترتب عليها من تداعيات وتأثيرات على مسيرة التنمية، والتي تتطلب ضرورة مشاركة جماعات العمل التطوعي في جهود التنمية داخل المجتمع، كما يعتبر العمل التطوعي شريكاً أساسياً للحكومة في إنجاز الأهداف العامة في المجتمعات التي يتوفر بها قدر كاف من الممارسة الديمقراطية.

تبرز أهمية العمل التطوعي في ضرورة مشاركة ما يُعرف بـ "جماعات العمل التطوعي" في جهود التنمية في ظل تغير دور الدول وتعقد متطلبات تحقيق التنمية، وهذا ما يستوجب أن تكون تلك الجماعات شريكاً أساسياً للحكومات في إنجاز الأهداف والمشاريع العامة المرتبطة بالعملية التنموية.

عندما نتحدث عن مجالات العمل التطوعي في العملية التنموية، يتبادر إلى الذهن فوراً دور الدولة في تلك العملية، فالعملية التنموية تعد أحد أهم المهام الأساسية لأي دولة كانت، بيد أن هذه العملية لا تنطلق من فراغ، فهي عملية ذات طابع ديناميكي وتحتاج تفاعل أطراف عديدة حكومية وغير حكومية، داخلية وخارجية، وما يتضمنه ذلك من مشاورات واتصالات وضغوطات، وهذا الأمر مسلم به في أدبيات التنمية منذ عقود عديدة، فهناك إقرار أن للجماعات المنظمة في المجتمع دوراً أساسياً في عملية صنع السياسات التنموية سواء من خلال صراعاتها مع بعضها البعض، أو مع الدولة في سبيل التأثير على عملية صنعها (منهج الجماعة)، أو من خلال تقديمها لأنماط عديدة من المدخلات (معلومات - مشاورات - خبرة - مطالب - تأييد، وغيرها) للنظام السياسي (منهج النظم).

هذا، وقد شهدت الفترة الأخيرة إحياء مصطلح العمل التطوعي من جديد ليشير إلى مجموعة التنظيمات الطوعية والاختيارية القائمة فعلاً في معظم المجتمعات المعاصرة، وربما يكون من المفيد الإشارة إلى أن إحياء مفهوم العمل التطوعي بصيغته الجديدة لم يكن إلا نتاج أزمة، ففي

تؤهلها للتوجه نحو القضاء على نماذج العنف والاستبعاد التي تتعرض لها شرائح اجتماعية واسعة، وهي النماذج التي تترتب عليها معاناة إنسانية وأضرار تنموية كبيرة، وتظل مع ذلك خارج دائرة الاهتمام والتغيير. لذلك تشكل اتجاه عام على المستوى الدولي يُمكن من النظر إلى التنمية على أنها عملية لتوسيع حريات البشر، حيث ينصب الاهتمام على توسيع "قدرة" الناس ليحيوا حياة يثمنونها، أو يرغبون في تحقيقها، ويلعب مفهوم "القدرة" دوراً محورياً في التحليل كبديل لمفهوم الدخل في تعريف رفاه الناس، وفيما يسعون إلى تحقيقه وفي تقييم الأداء التنموي عموماً.

يُمكن من النظر إلى التنمية على أنها عملية لتوسيع حريات البشر، حيث ينصب الاهتمام على توسيع "قدرة" الناس ليحيوا حياة يثمنونها، أو يرغبون في تحقيقها، ويلعب مفهوم "القدرة" دوراً محورياً في التحليل كبديل لمفهوم الدخل في تعريف رفاه الناس، وفيما يسعون إلى تحقيقه وفي تقييم الأداء التنموي عموماً.

وعليه فقد تم التركيز على خمسة جوانب اعتبرت ذات علاقة بعدد من قضايا السياسات التنموية التي تتطلب اهتماماً خاصاً، وتتميز هذه الجوانب بأن كلاً منها يساهم في توسيع قدرة الفرد للعيش بحرية، وهي كما يوضحها الجدول التالي.

يناقش هذا العدد من إصدار "جسر التنمية" عدد من المحاور المتصلة بالدور التنموي للعمل التطوعي، يتناول المحور الأول مفهوم التنمية من حيث الأهداف والخصائص والمكونات، بينما يناقش المحور الثاني الإطار العام للعمل التطوعي وذلك من خلال التركيز على دوافع التطوع، وأهدافه، وأهم التحديات التي تواجهه. بينما يناقش المحور الثالث نموذج الاتحاد الدولي للصليب الأحمر والهلال الأحمر للعمل التطوعي، وذلك بالتركيز على الأهداف الاستراتيجية التي يسعى إلى تحقيقها وملامح القيمة الاقتصادية والاجتماعية للعمل التطوعي، وبعض التجارب والممارسات لهذا الاتحاد.

أولاً: مفهوم التنمية

لا تزال الجهود تتواصل منذ زمن ليس ببعيد لربط مفهوم التنمية البشرية أو الإنسانية بأبعاد ومعايير أكثر تجسيداً للحقوق والحريات الاقتصادية والسياسية والمدنية. وقد تم ابتكار وتطوير عدد من المقاييس والأدلة الهادفة لربط المنجز التنموي بمقدار الحريات التي يكتسبها الإنسان، وبمدى قدرته على التحرر من الفاقة والعوز والحرمان والتمييز والتهميش الاقتصادي والسياسي. ولعل أهم ما استهدفته المحاولات المعاصرة لتحديث التنمية البشرية، هو إكساب العملية التنموية مضامين أكثر شمولاً وعمقاً

جدول (1): أدوات ووسائل تحقيق التنمية

الحرريات السياسية	تعنى الحريات السياسية بمعناها العريض، بما في ذلك الحقوق المدنية، بالفرص المتاحة للناس ليقرروا من سيحكمهم وعلى أي مبادئ، وليراقبوا وينتقدوا ويحاسبوا السلطات، وليعبروا عن آرائهم من خلال صحافة حرة، وليقرروا الانضمام لمختلف الأحزاب السياسية. وتشتمل الحريات السياسية على الاستحقاقات المتوفرة في النظم الديمقراطية بمعناها الواسع بما في ذلك فرص السجال السياسي والمعارضة والنقد وحرية المشاركة السياسية.
التسهيلات الاقتصادية	وتهتم التسهيلات الاقتصادية بالفرص المتاحة للأفراد لاستغلال الموارد الاقتصادية لأغراض الاستهلاك والإنتاج والتبادل. وتعتمد الاستحقاقات الاقتصادية للفرد على ما يملكه من موارد أو ما هو متاح منها لاستخدامه وعلى ظروف التبادل مثل الأسعار النسبية وعمل الأسواق. وللمدى الذي يترتب فيه على عملية التنمية زيادة ثروات الأمم، تنعكس هذه الزيادة في تعزيز مقابل للاستحقاقات الاقتصادية للسكان.
الفرص الاجتماعية	وتتعلق الفرص الاجتماعية بالترتيبات الاجتماعية في المجالات التي تؤثر في الحريات الحقيقية المتاحة للأفراد ليعيشوا حياة طيبة، كالترتيبات المتعلقة بالتعليم والصحة. ولا تقتصر أهمية مثل هذه الخدمات للحياة الخاصة للأفراد فحسب وإنما تمتد لتؤثر على تفعيل مشاركتهم في النشاطات الاقتصادية والسياسية.
ضمانات الشفافية	وتركز ضمانات الشفافية على تعزيز الثقة في التعامل بين الناس في إطار المجتمع، وهو أمر يتعلق بالحرية في التعامل بين الأفراد على أساس من ضمان الإفصاح والسلاسة. وتلعب هذه الضمانات دوراً واضحاً في الحد من الممارسات الفاسدة وعدم المسؤولية المالية والتعامل بناوياً مبطنة وغير معلنة.
الأمان أو الحماية الاجتماعية	ويعنى ذلك بتوفير شبكات حماية ورعاية اجتماعية، للحيلولة دون وقوع هذه الشرائح الضعيفة في المجتمع في شراك الفقر المدقع، وفي بعض الأحيان الجوع والموت. ويشتمل مجال الأمان والحماية الاجتماعية على ترتيبات مؤسسية ثابتة ومستمرة (كالإعانات، وبرامج الضمان الاجتماعي، والمنح الداخلية) وترتيبات انتقالية حسبما تتطلبه الظروف (كبرامج العون الطارئة في حالات المجاعة والبرامج العامة للتشغيل).

ذاته جزء من عملية تنمية أكبر على مستوى المجتمع، أو الدولة، وتتضمن التنمية على المستوى المجتمعي العناصر الأساسية التالية:

- جوهرها: تنمية تحترم حقوق الإنسان، وأسس المجتمع المدني، تحترمها بداية بالإقرار بها بشكل يتداخل مع بنية البرامج والأنشطة التي تتضمنها هذه التنمية، وتساهم مخرجاتها في ترسيخ هذه الحقوق والأسس، محولة إياها إلى واقع في حياة الناس، ويعبر عن ذلك عادة باعتماد هذه التنمية على عنصري المشاركة والتمكين.

- طبيعتها المزدوجة: إذ ينظر إليها كعملية وكمخرجات ناتجة عن تحقيق أهداف برامجها، فالتنمية كعملية تهدف إلى توعية الناس، وحفزهم نحو العون الذاتي، وتطوير قيادة محلية مسؤولة، وترسخ

وبناءً على ما سبق، يمكن القول أن التنمية في الجوهر، هي نزوع دائم لترقية الحالة الإنسانية للبشر، جماعات وأفراد، رجال ونساء، من أوضاع تعد غير مقبولة في سياق حضاري معين، إلى حالات أرقى من الوجود البشري، تؤدي بدورها إلى ارتقاء منظومة إكتساب المعرفة.

والمقصود بالتنمية على المستوى المجتمعي هي تلك التنمية التي تستهدف المجتمع المحلي، وتتم فيه، وتوظفه كأداة فاعلة في تحقيق أهدافها، وبالتالي فهي تتضمن أنواعاً أخرى من التنمية، من حيث موضوعها أو من حيث القطاع الذي تتم في إطاره، كالتنمية الاجتماعية، والتنمية الاقتصادية، وتنمية المرأة والطفل والشباب وغيرها من فئات وشرائح، وهي في الوقت

من خلال النظر إلى مسألة تغيير دور الدولة، حيث أن العملية التنموية وما تحتويها من تفاصيل وتعقيدات أدت إلى أن الحكومات أصبحت عاجزة عن إدارتها وتحقيقها بكفاءة وفعالية بمفردها لذلك أصبح هناك دور أكبر لكل من القطاع الخاص والمجتمع المدني وجماعات العمل التطوعي في المشاركة في تحقيقها، والعمل على إنجاز برامجها وأنشطتها من باب ما يُعرف بـ "المسؤولية المجتمعية". فعلى سبيل المثال، هناك أدوار رئيسية في التجربة الدولية لمنظمات المجتمع المدني وجماعات العمل التطوعي في جهود الإغاثة الدولية، وحماية المجتمعات من الفقر والعوز والحاجة، وإدارة المؤسسات الاجتماعية مثل دور العجزة ورعاية الأطفال المشردين، وحماية البيئة ورصد الأزمات والمخاطر، وحقوق الإنسان، وغيرها.

نتيجة لتغيير دور الدولة، أصبحت الحكومات عاجزة بمفردها عن إدارة العملية التنموية بكفاءة وفعالية، لذلك أصبحت هناك مجالات عمل واسعة النطاق على المستوى التنموي يمكن أن تكلف بها "جماعات العمل التطوعي" من باب ما يعرف بـ "المسؤولية المجتمعية".

ثانياً: الإطار العام للعمل التطوعي

يمكن النظر للعمل التطوعي من ثانياً الموضوعات التالية:

(أ) دوافع التطوع:

التطوع ضرورة مجتمعية لازمت المجتمع الإنساني منذ القدم، واستمرت حتى

القيم الديمقراطية بينهم، أما مخرجات برامجها فتمتد إلى جوانب حياة الناس المختلفة، وفي النواحي الأساسية المرتبطة بحياة المجتمع المحلي المعني.

• التوازن بين الجزئية والكلية: يعاب أحياناً على التنمية المجتمعية بأنها محلية النزعة، تمنع امتداد تأثيرها كعملية إلى المستوى الوطني، أي تساهم بازدياد الفجوة بين الخدمة الاجتماعية، والتغير الاجتماعي. غير أن ذلك لا يعني بالطبع، أن الإمكانية غير واردة لإيجاد توازن بين هذين البعدين في التنمية على المستوى المجتمعي، وذلك بالربط بين التنمية المجتمعية والتنمية الوطنية، لإحداث تغير اجتماعي بمعدل ملائم، وضمن زمن معقول، أخذاً بالاعتبار السياق الذي تحدث فيه التنمية المجتمعية.

• المنظومة المجتمعية، أداة العمل الأساسية في التنمية المجتمعية: تشكل المنظومة المجتمعية إطاراً يوحد بين عملية التنظيم الاجتماعي للمشاركين، وما يشمله من علاقات داخلية وعلاقات خارجية، والبرامج التي سيقومون على تنفيذها. وحتى يقوم هذا الإطار بوظيفته المطلوبة كأداة فعالة، فإنه ينبغي توفير مجموعة من ضمانات النجاح الأساسية، تتركز في شروط التأسيس، وينبغي أن يتمتع هذا الإطار بصحة تنظيمية جيدة في أدائه لبرامجه، بالإضافة إلى توفير شروط الاستمرار.

وبناءً على ما سبق، يمكن استخلاص العلاقة فيما بين التنمية والعمل التطوعي

5. دوافع اجتماعية: مرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية.

يُمكن أن نلخص أهم دوافع العمل التطوعي في أنها تتمثل في دوافع فكرية، ونفسية، وروحية، وأخلاقية، واجتماعية.

(ب) أهداف التطوع:

اكتسب التطوع أهمية متزايدة خاصة مع تعدد الظروف الحياتية للأفراد وازدياد الاحتياجات الاجتماعية للمجتمعات، ولذلك فقد أصبح العمل التطوعي يسعى إلى تحقيق عدة أهداف، ويمكن أن نذكر منها:

• أهداف خاصة بالمتطوع، ومنها:

1. توجيه طاقات المتطوع إلى أعمال تعود على مجتمعه بالفائدة، وتساعد على اكتساب خبرات اجتماعية تمكنه من تحقيق التكامل في شخصيته وإدارة حياته بشكل أفضل.
2. إشباع حاجات المتطوع المختلفة بطريقة مشروعة، من خلال النجاح في القيام بعمل داخل مؤسسة تطوعية تلقى تقديراً من المجتمع، وهذا ما يعزز من إحساسه بالمسؤولية الاجتماعية.
3. اكتشاف القدرات القيادية والتنفيذية وتطويرها وتوظيفها في القيام بدور إيجابي في المجتمع من خلال التفاعل والتواصل مع الآخرين.

وقتنا الحالي، وذلك لارتباطه بدوافع لدى الأفراد ترتبط بدورها بإشباع حاجات فطرية لديهم فتجعلهم يقبلون عليه، وتختلف دوافع التطوع من مجتمع لآخر بحسب رؤية الأفراد للعمل التطوعي، وكذلك الاحتياجات التي تفرضه.

ورغم ما يسترعيه العمل التطوعي من أهمية بالغة في تنمية المجتمعات إلا أن الملاحظ هو ضعف فعاليته في معظم المجتمعات النامية لاسيما العربية منها (وهذا مرتبط بتراجع الأطر الديمقراطية في معظم تلك الدول والتي تؤدي في العادة إلى تقويض مشاركة القطاعات الأخرى، أو الفاعلين الآخرين في المجال التنموي، إضافة إلى ضعف الوعي بأهمية تلك القطاعات في دفع عملية التنمية، وعدم إسناد الأدوار لتلك القطاعات في مجال تنفيذ برامج التنمية كنتيجة لمركزية الإدارة وضعف أطر عملية التقويض)، خاصة في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي تشهدها تلك المجتمعات، وصعود الاهتمام العالمي بما يسمى بالقطاع الثالث، وهذا ما يفرض البحث في مخزوننا الثقافي والقيمي عن الدوافع التي تنشط التطوع، ويمكن أن نلخص أهمها فيما يلي:

1. دوافع فكرية: مرتبطة بالأفكار والمبادئ والمفاهيم.
2. دوافع نفسية: مرتبطة بحاجة الفرد.
3. دوافع روحية: مرتبطة بالمعتقدات والقيم.
4. دوافع أخلاقية: مرتبطة بالأخلاق الفاضلة.

4. تعزيز انتماء الأفراد لمجتمعهم من خلال المشاركة بأرائهم وأفكارهم في القضايا العامة التي تهم المجتمع، وهذا ما يعزز العلاقات بينهم ويحد من الأنانية والتمركز حول الذات، حيث تختلف الأعمال التطوعية التي يمكن أن يشارك فيها الفرد من حيث نوع العمل ومستواه والمؤهلات المطلوب توفرها في المتطوع.

(ج) تحديات التطوع:

يواجه العمل التطوعي عدة تحديات قد تتعلق بالفرد المتطوع نفسه أو بالمؤسسة التطوعية أو بالمجتمع، وسيتم فيما يلي تناول أهم هذه التحديات على النحو التالي:

هناك العديد من التحديات التي تواجه العمل التطوعي منها ما هو متعلق بالمتطوعين أنفسهم، وبالكيان المؤسسي التطوعي، وبالمجتمع، وبالمناخ السياسي، وضعف ثقافة التطوع، ومحدودية المشاركة الاجتماعية.

• تحديات تتعلق بالمتطوعين:

ترجع هذه التحديات إلى أسباب فكرية نفسية و اجتماعية بشكل عام. وهي تشمل، عدم توافر درجة مناسبة من الوعي لأفراد المجتمع بمشكلاتهم القائمة واحتياجاتهم، وضرورة التحرك لمواجهتها من خلال تنظيم أنفسهم لتحقيق الهدف المطلوب. ومحدودية إدراك أفراد المجتمع لأهمية وقيمة العمل التطوعي، وعدم التقرب

• أهداف خاصة بالمؤسسة التطوعية، ومنها:

1. ربط المؤسسة التطوعية بالمجتمع المحلي عن طريق تعريف أفرادها بها مما يؤدي إلى مساعدتها للتعرف على احتياجات المجتمع والحصول على دعمه لتبليتها.

2. خدمة قيم المجتمع وتجسيدها في الواقع، وهذا ما يساهم في العمل على تحقيق أهداف اجتماعية مرغوبة ومقاومة الأنشطة المهددة لتماسك المجتمع.

3. تنظيم وتأطير الجهود التطوعية وتوجيهها لخدمة فئات اجتماعية معينة، بحسب الأهداف التي قامت من أجلها المؤسسة التطوعية، وتتنوع مستويات مشاركة المتطوعين في مختلف الجماعات والجمعيات التطوعية.

• أهداف خاصة بالمجتمع المحلي، ومنها:

1. المساهمة في التخفيف من حدة المشكلات الاجتماعية، وذلك بتقديم حلول لها من خلال تلبية بعض احتياجات المجتمع، وهذا ما ينعكس على تماسكه وتكامله.

2. تعريف الأفراد بالظروف الواقعية التي يعيشها مجتمعهم (الفهم المشترك للأولويات).

3. توعية أفراد المجتمع بالظروف السيئة التي تعيشها بعض الفئات، وبالتالي تنمية الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية تجاهها.

من المؤسسات التي تقوم على تنظيمه مما يؤدي إلى قلة الإقبال عليه، ولعل من أسباب ذلك حصر مفهوم العمل التطوعي في العمل الخيري المتعارف عليه. والشعور بالحرمان نتيجة ظروف المجتمع السيئة والتعود على هذه الظروف نتيجة فقدان الأمل في تحسين الأحوال، والشك في إمكانية تغيير الواقع وانتشار السلبية والاتكالية والتبرير واللامبالاة. وقد تكون لدى الأفراد فكرة سيئة عن التطوع من خبرات سابقة سواء كانت لهم أو لغيرهم، وهذا نتيجة غياب الحراك الاجتماعي المشجع فتصبح التجارب الفاشلة مانعاً للأفراد من الانخراط في العمل التطوعي، وغيرها.

• تحديات تتعلق بالكيان المؤسسي التطوعي:

ترجع هذه التحديات إلى أسباب تتعلق بالجانب البشري والتنظيمي والمالي منها، اختلال الأولويات في العمل التطوعي مما يؤدي إلى افتقاد الثقة من قبل الممارسين في قدرات الجهود التطوعية، خاصة مع تفاقم الأعباء وزيادة المشاكل والتركيز على أولويات ليست متقدمة في سلم الاهتمام العام للمجتمع، وهو ما يفقده أولويات المواجهة لاحتياجاته. وضعف الأداء الإداري للعمل التطوعي من خلال عدم وضوح الأهداف وتداخل الأدوار بالنسبة للأفراد في الجمعية التطوعية أو الكيان التطوعي وعدم متابعة عملهم وتقييمه، وذلك بسبب نقص المهارات الإدارية لدى القيادة والأعضاء، ويرجع ذلك إلى ضعف التدريب وبناء القدرات من أجل اكتساب هذه المهارات، وأحياناً التأثر بثقافة التسيير الإداري في الجهاز الحكومي رغم خصوصية

العمل التطوعي الذي يمتاز بالمرونة، وهذا ما يجعله يفتقد مرتكز هام للنهوض به، وهي أهمية المهارة في الإدارة التي هي العامل الحاسم في نمو المنظمات. وعدم وضوح الرؤية للعمل التطوعي وتتجلى في عدم وضوح طبيعة العمل، وعدم وضوح بعده الاستراتيجي، وعدم إدراك الفرد المتطوع لذلك من خلال الإحاطة بأهداف الجمعية التطوعية أو الكيان التطوعي ونظامها وبرامجها وأنشطتها، وهذا ما يجعله لا يستطيع الوفاء بالالتزامات التي يكلف بها، الشيء الذي يدل على خلل في دور القيادة، حيث يتم الاعتماد على المشاريع والخدمات قصيرة المدى، وعدم القدرة على التوفيق بين العضوية المفتوحة والمغلقة أي بين من ينظمون العمل ومن يخدمون الناس. وضعف الاتصال بالبيئة الاجتماعية التي تعتبر هي الوسط الحيوي للجمعية، ويتجلى ذلك في ضعف التنسيق مع المؤسسات الداعمة مادياً ومعنوياً في المجتمع، وحتى ضعف التنسيق مع المؤسسات التطوعية الأخرى، وسمة ذلك تكرار البرامج والأنشطة، ويرجع ذلك إلى غياب سياسة اتصالية واضحة، كما أن تمركز السلطة بيد شخص واحد يؤدي إلى إضعاف الاتصال الأفقي بين المؤسسات التطوعية، لأنها تصبح تعتمد على الاتصال الرأسي مع الإدارة الحكومية، وقد يجر ذلك إلى محاباتها، كما يؤدي إلى ضعف القدرة على التعبئة في المجتمع، وغيرها.

• تحديات تتعلق بالمجتمع:

وهي التحديات التي ترجع إلى أسباب ثقافية واجتماعية وسياسية

ترتب على ذلك ضعف الإقبال على العمل في الجمعيات التطوعية وضعف الوعي بأهمية العمل الجماعي، وقدرته في إطلاق حركة فعالة في مجال العمل الاجتماعي ومشاركة أفراد المجتمع في تخطيط احتياجاتهم وتقرير وسائل إشباعها. ومحدودية المشاركة الاجتماعية، ويتجلى ذلك في ضعف المشاركة العامة من طرف الأفراد في إدارة شؤون المجتمع، ومنها الجمعيات التطوعية كقنوات لهذه العملية، ويرتبط ذلك بالبيئة السياسية والاجتماعية والثقافية، التي ترتبط بدورها بمجموعة عوامل تعوق عملية المشاركة والتي تظهر في قلة الجهود المبذولة لتنشيط الحركة التطوعية والاقتصار على فئات اجتماعية معينة. وانخفاض الوعي بقيمة التطوع وقيمة المبادرة الاجتماعية. وعدم مقابلة الأنشطة التطوعية لاهتمامات أفراد المجتمع. والموقف الإداري الحكومي، الذي ينطوي على الريبة من بعض أنماط العمل التطوعي. وظهور بعض أنماط الفساد داخل بعض الأنشطة التطوعية. ونزوع بعض ذوي النفوذ للاستحواذ على بعض المبادرات، لاعتبارات تتعلق بالوجاهة الإعلامية والمكانة الاجتماعية، وغيرها.

ضعف الإحساس بالواجب من طرف أفراد المجتمع، والذي يترتب عنه ضعف الشعور بالمسؤولية، حيث أن الشعور بالواجب شكل من أشكال الالتزام وهو المبدأ الذي يتجاوز المصلحة المباشرة والفردية ليعكس تسامي الإنسان وقدرته على الالتزام اتجاه غيره والتضحية من أجل ذلك، والمجتمع بتربيته وأعرافه وتركيبته الثقافية والذي يساهم

و اقتصادية و قانونية و تربوية، منها، الظروف الاجتماعية والاقتصادية، المتمثلة في انخفاض مستوى المعيشة وزيادة الأعباء المعيشية، والتي تجعل من أفراد المجتمع يكافحون من أجل توفير احتياجاتهم الأساسية التي تكفل لهم البقاء، مما يؤدي إلى عدم وجود وقت للتطوع، وذلك بفعل الانشغال بأعمال تدر مزيداً من الدخل، وهذا ما يجعل القرار بالتطوع الاختياري ليس سهلاً، حيث أن المناخ الاجتماعي غير الأمن اقتصادياً يؤدي إلى التفكير في المصلحة الذاتية. والمناخ السياسي في المجتمع، الذي كثيراً ما يفرض نوعاً من الوصاية على الجهود التطوعية، وهذا ما يؤدي إلى عدم استقلالية الجماعات التطوعية، وتسييس العمل التطوعي نتيجة للثقافة السياسية التي تأثرت سلباً بعقود هيمنة الدولة، بفعل احتكار معظم الحكومات العربية للعمل العام ومن ثم ميلها إلى تقييد نشاط تلك الجماعات والتضييق عليه ورقابته. وضعف ثقافة التطوع، وذلك لأن غالبية المؤسسات الاجتماعية والسياسية لا تعمل على تنمية قيمة التطوعية، حيث لا توجد أجهزة متخصصة للتشجيع على التطوع أو تنظيمه. وعدم الاهتمام الكافي من طرف مؤسسات التنشئة الاجتماعية بغرس قيمة العمل التطوعي، حيث لا تعمل الأسرة - بشكل عام - على توجيه اهتمام الأبناء إلى المجتمع المحلي ومساعدة الآخرين، كما أن العملية التعليمية تكاد تخلو من أي تطوير لثقافة التطوع، وكذلك الشأن بالنسبة لوسائل الإعلام التي لا تحفل كثيراً بالترويج للأنشطة التطوعية، وقد

قوة في مواجهة سلطة قوية، ومن شأن ذلك إتاحة الفرصة للفئات الصغيرة والضعيفة لإيصال أصواتها إلى السلطات العليا تحت مظلة القانون، من شأنه حماية وخدمة مصالح مختلف الفئات الاجتماعية بفعالية، وغرس روح التمثيل الديمقراطي، وتقبل اختلاف الرأي والحوار سبيلاً للوصول إلى قواسم مشتركة.

■ إشاعة الاستقرار والأمن وسيادة القانون؛ يساعد بناء الجماعات التطوعية في عملية الإرشاد لأفراد المجتمع، كما يساعد على صقل النفوس وتهذيبها ويشغل المتطوعين وخاصة فئة الشباب في أمور إيجابية تبعدهم عن الجريمة أو الانزلاق نحو منظمات متطرفة. فوجود تلك الجماعات سيؤدي دوره في تأطير الشباب والمواطنين لكي يصبحوا فاعلين في المجتمع، ويشيع بينهم روح العمل التطوعي. ويسمح للأفراد والجماعات بممارسة حقوقهم بطريقة قانونية ومشروعة وفقاً لغايات نبيلة رغم اختلاف اهتماماتهم وتباينها ورغم الفوارق بينهم سواء كانت عرقية أم جنسية أم لغوية أم دينية، كل هذا من شأنه أن يرسخ قيم التسامح والتعددية داخل المجتمع بعيداً عن الانتماءات والتفرقة الطائفية.

■ إشاعة روح التكافل الاجتماعي؛ عن طريق تقديم الدعم المالي والتبرعات المادية للجماعات التطوعية من قبل

في تنشيط الشعور بالواجب أو يضعفه، وهنا يبرز دور القادة الذين لا يخضعون للمعطيات الاجتماعية السائدة، وإنما يندفعون بوحى من مبادئهم نحو السقف الاجتماعي وتأسيس بنية ثقافية جديدة، أكثر صراحة وصلاحية، خاصة في الظروف الصعبة حيث تصبح الحاجة ماسة إلى عدد من الأفراد الذين يتجاوزون مرحلة التفكير بالحقوق والواجبات وينغمسون في أعمال الإحسان حيث تغمرهم روح المجانية في العطاء غير المشروط.

ثالثاً: مساهمات العمل التطوعي في العملية التنموية

يرتكز العمل الجماعي على فكرة العمل التطوعي ويهدف إلى خدمة غايات نبيلة تساهم في تنمية المجتمع. ويتجلى دور جماعات العمل التطوعي في التنمية الاجتماعية في الجوانب التالية:

تبرز أهم مساهمات العمل التطوعي في العملية التنموية في الارتقاء بالحريات المدنية والديمقراطية. وإشاعة الاستقرار والأمن وسيادة القانون، وإشاعة روح التكافل الاجتماعي، والتقليل من الفقر وإعادة توزيع الثروة.

(أ) المساهمة في التنمية الاجتماعية:

■ الارتقاء بالحريات المدنية والديمقراطية: إن وجود قوانين تجيز إنشاء وتنظيم المنظمات والجماعات التطوعية يرفع من سقف حرية التعبير مما يتيح للمجتمع أن يضغط وأن يسمع صوته باعتبار أن الشخص منفرد لا يمثل صوته

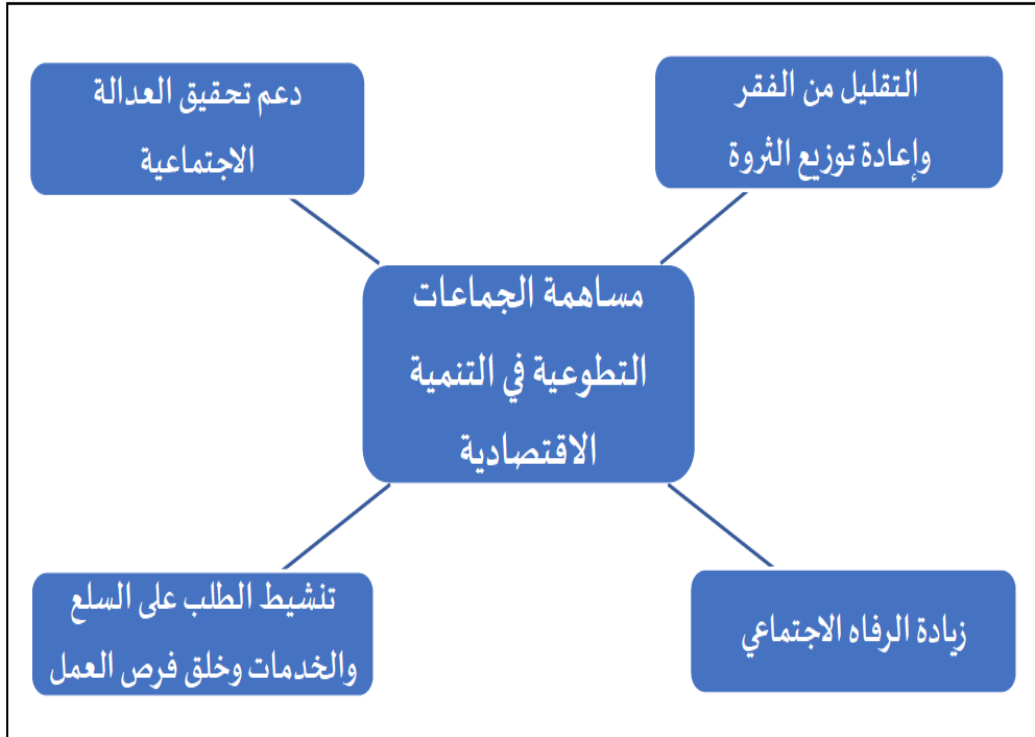
وينشر التلاحم والتآزر بين أفرادهم.

(ب) المساهمة في التنمية الاقتصادية:

يُنظر لمساهمة الجماعات التطوعية في التنمية الاقتصادية على أنها أساسية وتتسم بالفعالية مقارنة مع السياسات الكلية للدولة، حيث تصل بسهولة إلى الفئات المستهدفة بعيداً عن بيروقراطية الدولة. وتتجلى مساهمة تلك الجماعات التطوعية في التنمية الاقتصادية في الجوانب التي يوضحها الشكل رقم (1):

الأغنياء وذلك لتمكينها من تنفيذ برامج متكاملة في مجالات الرعاية والتنمية الاجتماعية كافة مثل برامج التعليم والتدريب والتأهيل ومحو الأمية ومساعدات المرضى وإقامة مراكز اجتماعية للشباب ومساعدة الأسر الضعيفة. وبذلك تنمو ملكة البذل والعطاء لدى الأغنياء للوفاء بحاجات الفقراء، وبالتالي زيادة التواصل بين مختلف الطبقات الاجتماعية مما يعمل على توحيد صفوف المجتمع

شكل (1): مساهمة الجماعات التطوعية في التنمية الاقتصادية



مساهمات أخرى:

كما أن هناك أدوار أخرى لمساهمة الجماعات التطوعية في التنمية من خلال برامج حماية البيئة والخدمات الصحية وحقوق الإنسان وغيرها، وذلك على النحو التالي:

- تقوم الجماعات التطوعية كالهلال الأحمر والصليب الأحمر ببرامج الإغاثة والوقاية وبرامج صحية وخيرية، هذا فضلاً عن توعية المجتمع ببعض الأمراض والأفات وأسبابها وتقديم دعم مادي أو نفسي لتجاوزها.
- تقوم الجماعات التطوعية بالإسهام في المحافظة على البيئة وحمايتها من التلوث وتوعية المواطنين بذلك، وتتبنى برامج محددة للإسهام في المحافظة على بيئة سليمة خالية من التلوث.
- في مجال حقوق الإنسان والدفاع عن الحريات، تقوم الجماعات التطوعية مثلاً بالدفاع عن حقوق الإنسان في قضايا السجناء والمعتقلين السياسيين.
- كما يمكن للجماعات التطوعية لعب دور كبير في اقتراح آراء بناءة قد تساعد صانعي القرار في القطاع الحكومي في إيجاد حلول للقضايا والأمور المعقدة، مما يجعلها تلعب دوراً محورياً في إرساء أسس الديمقراطية، إذ تشكل هذه الجماعات أحد أشكال رأس المال الاجتماعي الذي

يمكن به مقاومة المركزية وإساءة استعمال السلطة الحكومية.

رابعاً: نموذج الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر للعمل التطوعي

لدى الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر رؤية تتمثل في إلهام جميع أشكال الأنشطة الإنسانية التي تضطلع بها الجمعيات الوطنية وتشجيعها وتسهيلها والنهوض بها على الدوام، بغية وقاية الإنسان من أسباب المعاناة وتخفيف آلامه إسهاماً في الحفاظ على كرامة الإنسان والسلام وتعزيزهما في العالم. ويضطلع "الاتحاد الدولي" بعمليات الإغاثة لمساعدة المتضررين من الكوارث. كما تصنف أعمال "الاتحاد الدولي" ضمن العمل الإنمائي، والذي يهدف إلى الحد من مواطن ضعف المجتمعات المحلية وتعزيز قدراتها.

يعتبر "الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر" أكبر شبكة إنسانية في العالم، إذ تعمل الجمعيات الوطنية للصليب الأحمر والهلال الأحمر والمتطوعين لديها في 186 بلداً، أثناء الكوارث وحالات الطوارئ وزمن السلم، لتلبية احتياجات المستضعفين، وتحسين حياتهم بدون تمييز بسبب الجنسية أو العرق أو نوع الجنس أو المعتقدات الدينية أو الطبقة أو الآراء السياسية.

وتكمن قوة "الاتحاد الدولي" في شبكة المتطوعين لديه، وخبرته المجتمعية،

المساعدة المقدمة سنوياً إلى نحو 30 مليون شخص من منكوبي الكوارث الطبيعية (بناء القدرات، الدعم النفسي والاجتماعي، البحث والإنقاذ، توزيع الأغذية، بناء المساكن، تعزيز النظافة للوقاية من الأمراض).

الهدف الاستراتيجي الثاني: التمكين من أجل حياة صحية آمنة

إن عمل "الاتحاد الدولي" في مجال الصحة متنوع، فهو يشمل أنشطة طويلة الأمد، مثل الإسعافات الأولية، ومواجهة حالات الطوارئ، فضلاً عن مكافحة الأوبئة، وبرامج تعزيز الصحة والوقاية، وتوفير الرعاية النفسية الاجتماعية، وتهيئة بيئة تمكينية للمجتمعات المحلية (رفع مستوى النفاذ إلى الخدمات الصحية، والوقاية من المخاطر والحد منها).

الهدف الاستراتيجي الثالث: تعزيز الاندماج الاجتماعي، وثقافة للسلام ونبذ العنف

يعمل المتطوعون في الصليب الأحمر والهلال الأحمر بشكل استباقي بعدد من الطرق لتغيير المواقف الاجتماعية، والحد من العزلة والإهمال التي يعاني منها المستضعفون، ويشمل ذلك تقديم المساعدة العملية لتلبية الاحتياجات الأساسية، والوصول إلى الخدمات، والتمثيل والمناصرة، فضلاً عن توفير الحماية والمساعدة لأولئك المتضررين من سوء المعاملة والاستغلال. كما يشمل ذلك تدابير لتحسين قدرة الفئات المستضعفة على التفاعل مع التيار العام للمجتمع بإيجابية.

وقدرته على تمثيل مصالح المستضعفين من خلال تحسين المعايير الإنسانية، والعمل كشركاء في التنمية، ومواجهة الكوارث، ودعم المجتمعات المحلية لتكون أكثر صحة وأماناً، لذلك يقوم "الاتحاد الدولي" بالمساعدة على الحد من مواطن الضعف، وتعزيز القدرة على التعافي، وتعزيز ثقافة السلام في شتى أنحاء العالم.

كما تُعد الخدمة التطوعية واحدة من المبادئ الأساسية السبعة (الإنسانية، عدم التحيز، الحياد، الاستقلال، الخدمة التطوعية، الوحدة، العالمية) التي تربط الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر ببعضها، إذ ينص هذا المبدأ على أن هذه الحركة "حركة للإغاثة التطوعية لا تسعى لتحقيق أي ربح".

كما يعمل المتطوعون في الصليب الأحمر والهلال الأحمر على طائفة واسعة من الخدمات. ولأغراض التحليل، فقد تم تصنيفها إلى أربعة مجالات، يرتبط ثلاثة منها بالأهداف الاستراتيجية لاستراتيجية "الاتحاد الدولي" حتى عام 2020، مع إضافة مجال رابع متشعب - خدمات الدعم العام- لكي يتسنى تجسيد العمل التطوعي الذي لا يتصل بشكل مباشر بأي من الأهداف الاستراتيجية الثلاثة.

الهدف الاستراتيجي الأول: إنقاذ الأرواح وحماية مصادر الرزق وتعزيز الانتعاش من الكوارث والأزمات

لا تزال مواجهة الكوارث تمثل الجزء الأكبر من عمل "الاتحاد الدولي"، إذ تصل

جدول (2): لمحة عامة عن مجموعات الخدمات المقدمة
من قبل الاتحاد الدولي للصليب الأحمر والهلال الأحمر

مجموعات الخدمات	وصف الخدمات التي تدرج تحت كل مجموعة
التأهب للكوارث، ومواجهتها والانتعاش من آثارها	• التأهب للكوارث، مثل التخطيط للقيام بأنشطة
	• الدعم النفسي الاجتماعي
	• استعادة الروابط الأسرية
	• الحد من مخاطر الكوارث واستعادة سبل كسب الرزق
	• رصد الأخطار والإنذار المبكر
	• أنشطة التوعية والتثقيف بشأن الكوارث
	• تقديم الدعم للأيتام والأطفال المستضعفين
	• برامج المستوطنات والمأوى
	• خدمات توزيع مواد الإغاثة في حالات الطوارئ ولتوازم الانتعاش، على سبيل المثال، الأغذية والمياه
	خدمات تعزيز الصحة والعلاج والخدمات الاجتماعية
• مكافحة الأمراض، على سبيل المثال، الأمراض المعدية	
• برامج الوقاية (خلاف برامج التوعية)، على سبيل المثال، اللقاحات والتحصين	
• التوعية والتدريب من أجل تغيير السلوك	
• الرعاية والعلاج في المنزل	
• خدمات الإسعافات الأولية	
• برامج إدارة مرافق المياه والإصحاح	
• برامج السلامة على الطرق	
• توفير الخدمات الاجتماعية مثل رعاية المسنين والمشردين ومتعاطي العقاقير	
تعزيز الاندماج الاجتماعي، وثقافة للسلام ونبذ العنف	
	• أنشطة الدمج الاجتماعي، على سبيل المثال، من أجل اللاجئين والمهاجرين
	• تعزيز وتطوير العمل التطوعي
	• تعزيز السلام والتسامح والتنوع
	• التعبئة والمناصرة الاجتماعية
خدمات الدعم العام	• جمع التبرعات
	• قيادة الجمعية الوطنية، على سبيل المثال، أعضاء مجلس الإدارة
	• الدعم الإداري، على سبيل المثال، الحسابات
	• الموارد البشرية
	• دعم البرامج قصيرة الأجل
	• استقطاب المتطوعين وإدارتهم
	• التدريب الداخلي
	•

جدول (3): أمثلة على مجموعات المهارات اللازمة لأداء كل نوع من العمل التطوعي

مجموعات الخدمات	أمثلة على أدوات المتطوع المتخصص	أمثلة على أدوار المتطوع العام
التأهب للكوارث، ومواجهتها والانتعاش من آثارها	• أطباء نفسيون	• الدعم الإداري / المساعدة المكتبية
	• منسقون لوجستيون	• سائقو الشاحنات أو سيارات الأجرة
	• مهندسون	• دعم البرامج
	• مهندسون زراعيون	• مديرو المعلومات
	• مهندسون معماريون	• مساحون
	• مديرو المشروعات الإنشائية	• ---
	• المخططون الحضريون	• ---
خدمات تعزيز الصحة والعلاج والخدمات الاجتماعية	• مهنيون طبيون (ممرضون)	• الدعم الإداري / المساعدة المكتبية
	• كبار الباحثين	• الدعم الطبي غير الفني
	• مهندسون / فنيون (على سبيل المثال، الدعم في مجال المياه والإصحاح)	• عاملون في مجال الصحة المجتمعية
	• أخصائيو الصحة العقلية	• دعم البرامج
	• مدربي الإسعافات الأولية	• عاملون اجتماعيون (بدون درجة دراسية / شهادة معتمدة)
	• عاملون اجتماعيون (ممن يحملون درجة دراسية / شهادة معتمدة)	• ---
	• أخصائيو تعليم (معلمون، أساتذة جامعيون)	• الدعم الإداري / المساعدة المكتبية
تعزيز الاندماج الاجتماعي، وثقافة للسلام ونبذ العنف	• مهنيون عاملون في مجال القانون الدولي الإنساني	• منظمون مجتمعيون
	• محامون	• مناصرون مجتمعيون
	• عاملون اجتماعيون (ممن يحملون درجة دراسية / شهادة معتمدة)	• دعم البرامج
	• ---	• توعية الشباب
	• ---	• عاملون اجتماعيون (بدون درجة دراسية / شهادة معتمدة)
	• الوظائف القيادية (أعضاء مجلس الإدارة، الرئيس)	• الدعم الإداري / المساعدة المكتبية
	• محاسبون	• جامعو تبرعات محليون
خدمات الدعم العام	• أخصائيو الموارد البشرية	• إدارة المتطوعين
	• أخصائيو الاتصال / التسويق، حشد الموارد	• استقطاب المتطوعين
	• ---	• تدريب المتطوعين
	• ---	

(أ) أما بالنسبة للملامح القيمة الاقتصادية والاجتماعية للعمل التطوعي (من واقع قاعدة بيانات "الاتحاد الدولي" لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر)

• يتطوع اثنان من كل ألف شخص في حركة الصليب الأحمر والهلال الأحمر في شتى أنحاء العالم.

• تبرع المتطوعون في الصليب الأحمر والهلال الأحمر بخدمات تطوعية تعادل في قيمتها ما يقارب 6.5 مليار من الدولارات الأمريكية عام 2015 في شتى أنحاء العالم.

• على الرغم من عمل العديد من المتطوعين في مجالات متعددة، فقد تركز معظمهم - وكذلك الجزء الأكبر من حيث القيمة - في مجالات تعزيز الصحة والعلاج والخدمات الصحية، ويولي ذلك التأهب للكوارث ومواجهتها والانتعاش من أثارها، ثم تأتي بعد ذلك خدمات الدعم العام، بينما كان مجال الاندماج الاجتماعي هو المجال الذي يضم أقل عدد لمتطوعي الصليب الأحمر والهلال الأحمر.

• يزيد عدد النساء المتطوعات في جمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر قليلاً عن عدد الرجال المتطوعين فيها (54% مقابل 46%).

• يساهم المتطوعون في توسيع نطاق القوى العاملة بأجر بنسبة تتراوح بين 1 و 2000 بوسيط إحصائي يبلغ متوسطه 20 متطوعاً لكل موظف يتقاضى أجراً. وتوجد أعلى نسبة متطوعين إلى موظفين في منطقة

أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، وكذلك في جنوب شرق آسيا، وفي شرق آسيا.

• تلاحظ المنظمات الشريكة أن المتطوعين في الصليب الأحمر والهلال الأحمر يتشاطرون مجموعة من المبادئ والقيم، وأن مشاركتهم تجري وفقاً لتنظيم وشكل جيدين. وترى أن هؤلاء المتطوعين يقدمون خدمة "مهنية" ذات جودة إلى مجتمعاتهم المحلية.

• بالإضافة إلى القيمة التي تولدها الأموال، فإن التطوع من أجل الصليب الأحمر والهلال الأحمر يولد قيمة اجتماعية من أجل المجتمع المحلي، والمنظمة، وكذلك المتطوعين أنفسهم.

• تقع الخدمة التطوعية في قلب البناء المجتمعي، فهي تشجع الناس على أن يكونوا مواطنين مسؤولين، وتوفر لهم بيئة يتعلمون فيها ومنها واجبات المشاركة الديمقراطية.

• إن مساعدة الآخرين ممن هم في حاجة هو أمر من أبسط الغرائز الإنسانية وأنبها. حيث يؤكد المتطوعون في الصليب الأحمر والهلال الأحمر (من خلال العديد من الدراسات) على سرورهم بكونهم قادرين على فعل شيء من أجل المساعدة، وفخرهم بما يقدمونه للمجتمع. وهم يقدرون قيمة الاعتراف الذي يحصلون عليه من الناس في مجتمعاتهم المحلية، والمهارات الجديدة التي يكتسبونها، ولديهم شعور قوي بالانتماء إلى منظمة تبدي الاهتمام. هذا ويوضح الجدول التالي الملامح الإقليمية للعمل التطوعي وفق تجربة الاتحاد الدولي للصليب الأحمر والهلال الأحمر.

يتطوع اثنان من كل ألف شخص في حركة الصليب الأحمر والهلال الأحمر في شتى أنحاء العالم. كما يتبرع المتطوعون في الصليب الأحمر والهلال الأحمر بخدمات تطوعية تعادل في قيمتها ما يقارب 6.5 مليار من الدولارات الأمريكية عام 2015 في شتى أنحاء العالم. وتقع الخدمة التطوعية في قلب البناء المجتمعي، فهي تشجع الناس على أن يكونوا مواطنين مسؤولين، وتوفر لهم بيئة يتعلمون فيها ومنها واجبات المشاركة الديمقراطية.

جدول (4): الملاح الإقليمية للعمل التطوعي وفق تجربة الاتحاد الدولي للصليب الأحمر والهلال الأحمر

المحيط الهادئ	شرق آسيا	جنوب شرق آسيا	جنوب آسيا	أمريكا اللاتينية	الكاريببي	الولايات المتحدة الأمريكية وكندا	أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى وتركيا وجنوب القوقاز	وسط وجنوب وغرب أوروبا	الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى	الأقاليم	المعايير
29.5 مليون	3.1 مليار	225 مليون	279 مليون	66 مليون	19 مليون	868 مليون	25 مليون	101 مليون	50 مليون	117 مليون	المساهمة بالقيمة المالية للعمل التطوعي (دولار أمريكي)	
542	100	79	102	401	268	224	114	855	94	86	متوسط القيمة الاقتصادية السنوية لتطوعي الاتحاد الدولي (دولار أمريكي)	
54 ألف	3.1 مليون	2.8 مليون	2.7 مليون	165 ألف	72 ألف	710 ألف	217 ألف	1.3 مليون	500 ألف	1.4 مليون	القوى العاملة التطوعية (متطوع) ×	
18.1	118.1	423.1	23.1	15.1	45.1	11.1	19.1	32.1	35.1	327.1	قوة العمالة بأجر مقابل قوة العمل التي تعمل دون مقابل	

* تبلغ القوى العاملة التطوعية في الصليب الأحمر والهلال الأحمر 13.1 مليون متطوع في شتى أنحاء العالم. المصدر: قاعدة بيانات الاتحاد الدولي للصليب الأحمر والهلال الأحمر، 2016 - آخر بيانات متاحة.

يساهم المتطوعون في الصليب الأحمر والهلال الأحمر بخدمات تطوعية تعادل في قيمتها مبلغ 117 مليون دولار أمريكي في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، ومبلغ 50 مليون دولار أمريكي في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ومبلغ 101 مليون دولار أمريكي في وسط وجنوب وغرب أوروبا، ومبلغ 25 مليون دولار أمريكي في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى وتركيا وجنوب القوقاز، ومبلغ 868 مليون دولار أمريكي في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا، ومبلغ 19 مليون دولار أمريكي في منطقة الكاريبي، ومبلغ 66 مليون دولار أمريكي في أمريكا اللاتينية، ومبلغ 279 مليون دولار أمريكي في جنوب آسيا، ومبلغ 225 مليون دولار أمريكي في جنوب شرق آسيا، ومبلغ 3.1 مليار دولار أمريكي في شرق آسيا، ومبلغ 29.5 مليون دولار أمريكي في المحيط الهادئ.

خامساً: مقترحات حول تعزيز دور العمل التطوعي في جهود التنمية

بناءً على ما سبق، يمكن طرح عدد من المقترحات التي تهدف إلى تعزيز دور العمل التطوعي في جهود التنمية وذلك على النحو التالي:

(1) تطوير طبيعة العلاقة المتوازنة بين الدولة والعمل التطوعي:

- تأكيد مفهوم الشراكة بين الدولة والعمل التطوعي، بحيث تدخل جماعات العمل التطوعي كشريك في عملية التنمية.
- أن تكون الدولة مؤسسة محايدة ازاء مختلف قوي العمل التطوعي وتكويناته، وأن تضع الإطار العام لإدارة وحل الصراعات.

(2) تطوير الإطار التشريعي والقانوني والمؤسسي المنظم لعمل جماعات العمل التطوعي:

- تطوير بعض التشريعات التي تتصل بصورة مباشرة بعمل جماعات العمل التطوعي، بما يواكب التطلعات البيئية الخاصة بالعمل (بيئة العمل) لتلك القطاعات.
- تطوير آليات العمل والإشراف على جماعات العمل التطوعي، وضرورة تبني نظم وأولويات ومنهجيات جديدة لتقييم أداء وإنجاز أعمال تلك الجماعات.

(3) تفعيل دور العمل التطوعي التنموي في الخطط التنموية بالدولة:

- دمج الحوار مع جماعات العمل التطوعي في الخطط التنموية وبرامج عمل الحكومة.
- مشاركة جماعات العمل التطوعي النشطة في تنفيذ بعض البرامج والمشروعات التنموية والمبادرات التطوعية في الخطط التنموية.
- تشجيع المشروعات التعاونية في بعض مجالات الخدمات العامة الحيوية "المدارس، والجامعات، المستوصفات والمستشفيات، ومشروعات الإسكان، والمواصلات، ودراسة إنشاء بنك تعاوني، غيرها".
- مشاركة جماعات العمل التطوعي المتخصصة في تنظيم وإدارة برامج التدريب والتأهيل الخاصة بفئة الشباب مثلاً لاكتساب مهارات جديدة والحصول على فرص عمل حقيقية، وكذلك تطوير الإعلام الاقتصادي التنموي، ونشر ثقافة الأعمال والمبادرة التطوعية، وثقافات الشفافية والمساءلة في المجتمع.
- التركيز في الأنشطة التطوعية على البرامج والمشروعات التي ترتبط بإشباع الاحتياجات الأساسية للمواطنين الأمر الذي يساهم في زيادة الاقبال على المشاركة في اعداد خطط التنمية
- دعم جهود الباحثين في إجراء الدراسات والبحوث العلمية حول العمل الاجتماعي التطوعي

■ مطالبية وسائل الإعلام بأن تأخذ دوراً أكثر أهمية في تعريف المجتمع بأهمية العمل التطوعي في التنمية والتركيز على إبراز دور العاملين في هذا المجال.

■ ضرورة إشراك المتطوعين في إمكانية تحقيق أهداف التنمية المستدامة كونهم أحد ركائز نجاح الخطط التنموية.

- برهان غليون - بناء المجتمع المدني - مقال منشور في المجتمع المدني ودوره في تحقيق الديمقراطية - مركز دراسات الوحدة العربية - بيروت - لبنان - ط1 - 1992.
- سمير عبدالرحمن هائل الشمري - المجتمع المدني والجماعات التقليدية - مجلة البلقاء - جامعة عمان الأهلية - العدد 11 - أكتوبر 2005.
- عبدالله الحامد - ثلاثية المجتمع المدني - الدار العربية للعلوم - بيروت - لبنان - ط1 - 2004.
- فيصل المناور - المجتمع المدني ودوره في دعم جهود التنمية في دولة الكويت - ورقة بحثية قدمت في الملتقى السنوي الثاني عشر الذي نظمه قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بكلية العلوم الاجتماعية - جامعة الكويت بعنوان " العمل الاجتماعي ومنظمات المجتمع المدني " - الكويت - 2016.
- قاعدة بيانات الاتحاد الدولي للصليب الأحمر والهلال الأحمر.
- ليندة نصيب - الدور الاجتماعي لمؤسسات المجتمع المدني - جمعيات مدينة عنابة نموذجاً - رسالة ماجستير غير منشورة - قسم علم الاجتماع - جامعة منتوري - قسنطينة 2001/2002.
- محمد إسماعيل الطحاوي - المجتمع المدني والحكم الرشيد - في الملتقى الدولي حول الحكم الرشيد واستراتيجيات التغيير في العالم النامي - قسم علم الاجتماع - جامعة سطيف - 2007.
- محمد سيد سعيد - ثقافة العلاقة بين المدني والسياسي في المنظمات غير الحكومية - ورقة منشورة في المنظمات الأهلية العربية والمحكومية - مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية - القاهرة - مصر - 2004.
- منصور القطري - إدارة العمل التطوعي ومقوماته - مجلة الكلمة - تصدر عن منتدى الكلمة للدراسات والأبحاث ببيروت - العدد 6 - السنة 2 - 1996.
- موسى شتوي وآخرون - التطوع والمتطوعون في الوطن العربي، دراسات حالة - الشبكة العربية للمنظمات الأهلية - دار المستقبل العربي - القاهرة - مصر - 2000.
- نبيل عبدالفتاح - المجتمع المدني في عالم مضطرب - ورقة منشورة في المنظمات الأهلية العربية والمحكومية - مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية - القاهرة - مصر - 2004.

قائمة إصدارات ((جسر التنمية))

رقم العدد	المؤلف	العنوان
الأول	د. محمد عدنان وديع	مفهوم التنمية
الثاني	د. محمد عدنان وديع	مؤشرات التنمية
الثالث	د. أحمد الكواز	السياسات الصناعية
الرابع	د. علي عبدالقادر علي	الفقر: مؤشرات القياس والسياسات
الخامس	أ. صالح العصفور	الموارد الطبيعية واقتصادات نفاذها
السادس	د. ناجي التوني	استهداف التضخم والسياسة النقدية
السابع	أ. حسن الحاج	طرق المعاينة
الثامن	د. مصطفى بابكر	مؤشرات الأرقام القياسية
التاسع	أ. حسان خضر	تنمية المشاريع الصغيرة
العاشر	د. أحمد الكواز	جداول المخلات المخرجات
الحادي عشر	د. أحمد الكواز	نظام الحسابات القومية
الثاني عشر	أ. جمال حامد	إدارة المشاريع
الثالث عشر	د. ناجي التوني	الإصلاح الضريبي
الرابع عشر	أ. جمال حامد	أساليب التنبؤ
الخامس عشر	د. رياض دهال	الأدوات المالية
السادس عشر	أ. حسن الحاج	مؤشرات سوق العمل
السابع عشر	د. ناجي التوني	الإصلاح المصرفي
الثامن عشر	أ. حسان خضر	خصخصة البنى التحتية
التاسع عشر	أ. صالح العصفور	الأرقام القياسية
العشرون	أ. جمال حامد	التحليل الكمي
الواحد والعشرون	أ. صالح العصفور	السياسات الزراعية
الثاني والعشرون	د. علي عبدالقادر علي	اقتصاديات الصحة
الثالث والعشرون	د. بلقاسم العباس	سياسات أسعار الصرف
الرابع والعشرون	د. محمد عدنان وديع	القدرة التنافسية وقياسها
الخامس والعشرون	د. مصطفى بابكر	السياسات البيئية
السادس والعشرون	أ. حسن الحاج	اقتصاديات البيئة
السابع والعشرون	أ. حسان خضر	تحليل الأسواق المالية
الثامن والعشرون	د. مصطفى بابكر	سياسات التنظيم والمنافسة
التاسع والعشرون	د. ناجي التوني	الأزمات المالية
الثلاثون	د. بلقاسم العباس	إدارة الديون الخارجية
الواحد والثلاثون	د. بلقاسم العباس	التصحيح الهيكلي
الثاني والثلاثون	د. أمل البشبيشي	نظم البناء والتشغيل والتحويل B.O.T
الثالث والثلاثون	أ. حسان خضر	الاستثمار الأجنبي المباشر: تعاريف
الرابع والثلاثون	د. علي عبدالقادر علي	محددات الاستثمار الأجنبي المباشر
الخامس والثلاثون	د. مصطفى بابكر	نمذجة التوازن العام
السادس والثلاثون	د. أحمد الكواز	النظام الجديد للتجارة العالمية
السابع والثلاثون	د. عادل محمد خليل	منظمة التجارة العالمية: إنشائها وآلية عملها
الثامن والثلاثون	د. عادل محمد خليل	منظمة التجارة العالمية: أهم الإتفاقيات
التاسع والثلاثون	د. عادل محمد خليل	منظمة التجارة العالمية: آفاق المستقبل
الأربعون	د. بلقاسم العباس	النمذجة الاقتصادية الكلية
الواحد والأربعون	د. أحمد الكواز	تقييم المشروعات الصناعية
الثاني والأربعون	د. عماد الإمام	مؤسسات والتنمية
الثالث والأربعون	أ. صالح العصفور	التقييم البيئي للمشاريع
الرابع والأربعون	د. ناجي التوني	مؤشرات الجدارة الائتمانية

الخامس الأربعون	أ. حسان خضر	الدمج المصرفي
السادس الأربعون	أ. جمال حامد	اتخاذ القرارات
السابع الأربعون	أ. صالح العصفور	الإرتباط والانحدار البسيط
الثامن الأربعون	أ. حسن الحاج	أدوات المصرف الإسلامي
التاسع الأربعون	د. مصطفى بابكر	البيئة والتجارة والتنافسية
الخمسون	د. مصطفى بابكر	الأساليب الحديثة لتنمية الصادرات
الواحد والخمسون	د. بلقاسم العباس	الاقتصاد القياسي
الثاني والخمسون	أ. حسان خضر	التصنيف التجاري
الثالث والخمسون	أ. صالح العصفور	أساليب التفاوض التجاري الدولي
		مصفوفة الحسابات الاجتماعية
الرابع والخمسون	د. أحمد الكواز	وبعض استخداماتها
		منظمة التجارة العالمية: من الدوحة
الخامس والخمسون	د. أحمد طلفاح	إلى هونج كونج
السادس والخمسون	د. علي عبد القادر علي	تحليل الأداء التنموي
السابع والخمسون	أ. حسان خضر	أسواق النفط العالمية
الثامن والخمسون	د. بلقاسم العباس	تحليل البطالة
التاسع والخمسون	د. أحمد الكواز	المحاسبة القومية الخضراء
الستون	د. علي عبد القادر علي	مؤشرات قياس المؤسسات
الواحد والستون	د. مصطفى بابكر	الإنتاجية وقياسها
الثاني والستون	د. علي عبد القادر علي	نوعية المؤسسات والأداء التنموي
الثالث والستون	د. حسن الحاج	عجز الموازنة: المشكلات والحلول
الرابع والستون	د. علي عبد القادر علي	تقييم برامج الإصلاح الاقتصادي
الخامس والستون	د. رياض بن جليلي	حساب فجوة الأهداف الإنمائية للألفية
		مؤشرات قياس عدم العدالة في توزيع الإنفاق
السادس والستون	د. علي عبد القادر علي	الاستهلاك
السابع والستون	أ. عادل عبد العظيم	اقتصاديات الاستثمار: النظريات والمحددات
الثامن والستون	د. عدنان وديع	اقتصاديات التعليم
التاسع والستون	د. أحمد الكواز	إخفاق آلية الأسواق وتدخل الدولة
الستون	د. علي عبد القادر علي	مؤشرات قياس الفساد الإداري
الواحد والسبعون	د. أحمد الكواز	السياسات التنموية
الثاني والسبعون	د. رياض بن جليلي	تمكين المرأة: المؤشرات والأبعاد التنموية
الثالث والسبعون	د. أحمد الكواز	التجارة الخارجية والنمو الاقتصادي
الرابع والسبعون	أ. ربيع نصر	قياس التحوّل الهيكلي
الخامس والسبعون	د. بلقاسم العباس	المؤشرات المركبة
السادس والسبعون	د. علي عبد القادر علي	التطورات الحديثة في الفكر الاقتصادي التنموي
السابع والسبعون	د. رياض بن جليلي	برامج الإصلاح المؤسسي
الثامن والسبعون	د. بلقاسم العباس	المساعدات الخارجية من أجل التنمية
التاسع والسبعون	د. علي عبد القادر علي	قياس معدلات العائد على التعليم
الثمانون	د. إبراهيم أونور	خصائص أسواق الأسهم العربية
		التجارة الخارجية والتكامل
الواحد والثمانون	د. أحمد الكواز	الاقتصادي الإقليمي
الثاني والثمانون	د. علي عبد القادر علي	النمو الاقتصادي المحابي للفقراء
الثالث والثمانون	د. رياض بن جليلي	سياسات تطوير القدرة التنافسية
الرابع والثمانون	د. وشاح رزاق	عرض العمل والسياسات الاقتصادية
الخامس والثمانون	د. وليد عبد مولاة	دور القطاع التمويلي في التنمية
السادس والثمانون	د. إبراهيم أونور	تطور أسواق المال والتنمية
السابع والثمانون	د. وليد عبد مولاة	بطالة الشباب
الثامن والثمانون	د. بلقاسم العباس	الاستثمارات البنينية العربية

التاسع والثمانون	د. إبراهيم أونور	فعالية أسواق الأسهم العربية
التسعون	د. حسين الأسرج	المسؤولية الاجتماعية للشركات
الواحد والتسعون	د. وليد عبد مولاة	البنية الجزئية لأسواق الأوراق المالية
الثاني والتسعون	د. أحمد الكواز	مناطق التجارة الحرة
		تنافسية المنشآت الصغيرة والمتوسطة:
الثالث والتسعون	د. رياض بن جليلي	الخصائص والتحديات
الرابع والتسعون	د. إبراهيم أونور	تذبذب أسواق الأوراق المالية
الخامس والتسعون	د. محمد أبو السعود	الإمكانات التكنولوجية والنمو الاقتصادي
السادس والتسعون	د. رياض بن جليلي	مؤشرات النظم التعليمية
السابع والتسعون	د. وليد عبد مولاة	نماذج الجاذبية لتفسير تدفقات التجارة
الثامن والتسعون	د. بلقاسم العباس	حول صياغة إشكالية البطالة في الدول العربية
التاسع والتسعون	د. رياض بن جليلي	تمكين المرأة من أجل التنمية
المائة	د. إبراهيم أونور	الأطر الرقابية لأسواق الأسهم العربية
المائة وواحد	د. أحمد الكواز	نظام الحسابات القومية لعام 2008
		تبعات الأزمة الاقتصادية على الدول العربية
		والنامية
المائة واثنان	د. بلقاسم العباس	الطبقة الوسطى في الدول العربية
المائة وثلاثة	د. علي عبدالقادر علي	كفاءة البنوك العربية
المائة وأربعة	د. وليد عبد مولاة	إدارة المخاطر في الأسواق المالية
المائة وخمسة	د. إبراهيم أونور	السياسات المالية المحابية للفقراء
المائة وستة	د. وليد عبد مولاة	السياسات الاقتصادية الهيكلية
المائة وسبعة	د. أحمد الكواز	خبرات التخطيط التنموي في دول مجلس
المائة وثمانية	د. رياض بن جليلي	التعاون الخليجي
		تحديات النمو الاقتصادي في الدول الخليجية
		سياسات العدالة الاجتماعية
		السياسات الصناعية في ظل العولمة
		ملاحظات حول استقلالية ومركزية البنوك
		المركزية
		التخطيط والتنمية في الدول العربية
		التخطيط الاستراتيجي للتنمية
		سياسات التنافسية
		منهجية تقارير المؤسسات الدولية في تصنيف
		الدول حسب بعض المؤشرات الاقتصادية
		والاجتماعية: بين الواقعية والمبالغة
		شراكة القطاعين العام والخاص كمطلب تنموي
		الاقتصاد الأخضر والبلدان العربية
		اللامركزية وإدارة المحليات: تجارب عربية ودولية
		حدود السياسات الاقتصادية
		التنمية في القطاع الزراعي والأمن الغذائي العربي
		الدعم الفني والمنشآت الصغيرة والمتوسطة
		التدريب وبناء السلوك المهني
		المخاطر الاجتماعية
		خرائط فرص الاستثمار والمنشآت الصغيرة والمتوسطة
		رأس المال غير المادي ودوره في التنمية الاقتصادية:
		حالة الدول العربية

المائة والثامن والعشرون	د. نواف أبو شمالة	الاقتصاد الأخضر وتحديات التشغيل في الدول العربية
المائة والتاسع والعشرون	د. أحمد الكواز	النمو الشامل
المائة والثلاثون	د. نواف أبو شمالة	تقييم أداء منطقة التجارة الحرة العربية الكبرى
المائة والواحد والثلاثون	د. أحمد الكواز	تطوير تمويل التنمية
المائة والثاني والثلاثون	د. إيهاب مقابله	البنوك التجارية وتمويل المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة
المائة والثالث والثلاثون	د. فيصل المناور	تمكين المرأة العربية في المجال التنموي
المائة والرابع والثلاثون	د. إيهاب مقابله	حاضنات الأعمال والمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة
المائة والخامس والثلاثون	د. محمد أمين لزعر	الدول العربية وتنوع الصادرات
المائة والسادس والثلاثون	د. إيهاب مقابله	الأثر التنموي للمشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة
المائة والسابع والثلاثون	د. إيهاب مقابله	برامج ضمان القروض وتمويل المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة
المائة والثامن والثلاثون	أ.د. حسين الطلافحه	من الأهداف التنموية للألفية إلى خطة التنمية
المائة والتاسع والثلاثون	أ. عمر ملاعب	المستدامة 2030: التقييم والمستجدات
المائة والأربعون	د. نواف أبو شمالة	السياسات الصناعية الحديثة في تجارب الدول المتقدمة والناشئة
المائة والأربعون	د. فهد الفضالة	الجدارة في العمل
المائة والواحد والأربعون	د. محمد باطويح	التنمية المحلية المستدامة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة
المائة والثاني والأربعون	د. عوني الرشود	التخطيط الاستراتيجي واستخدام بطاقات الأداء
المائة والثالث والأربعون	د. إيهاب مقابله	التوازن في بناء ثقافة التميز في المؤسسات العامة
المائة والرابع والأربعون	د. علم الدين بانقا	المؤسسات التمويلية غير المصرفية وتمويل المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة
المائة والخامس والأربعون	د. فيصل المناور	تطور مفاهيم الفقر وتوزيع الدخل خلال الفترة (1960-2017)
	أ. عبدالله بوعجيبة	العمل التطوعي والتنمية

للاطلاع على الأعداد السابقة يمكنكم الرجوع إلى العنوان الإلكتروني التالي:

http://www.arab-api.org/develop_1.htm

المعهد العربي للتخطيط

صندوق البريد 5834 صفاة 13059 دولة الكويت

☎ : 24844061 24843130 (965) : 📠 : 24842935 (965)

✉ : api@api.org.kw - www.arab-api.org

تابعونا:     

