



جمعية التنمية الأهلية  
بقوز الجعافرة

المملكة العربية السعودية  
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي  
جمعية التنمية الأهلية بقوز الجعافرة  
مركز قوز الجعافرة  
ترخيص (٤١٤٥)

# لائحة إدارة المتطوعين

جمعية التنمية الأهلية بقوز الجعافرة

## مقدمة

الحمد لله رب العالمين ، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين ، نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين ، ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين .. أما بعد :

لا شك أن العمل التطوعي قد ارتبط ارتباطاً وثيقاً بتعاليم ديننا الحنيف الذي أبرز هذه الأعمال التطوعية الخيرية في أبهى صورها إذ يقول الله سبحانه وتعالى : (( ومن تطوع خيراً فإن الله شاكر عليم )) ، وهو ما يدل على أن التطوع في أعمال الخير يستوجب شكر الله لعباده ودليل قاطع على مشروعية الخدمة التطوعية والحث عليها.

وورد في السنة الشريفة أحاديث كثيرة تحض على الإكثار من أعمال التطوع وخدمة الناس ابتغاء مرضاة الله سبحانه وتعالى ، فمنها قوله عندما سأله أبوذر قال : ( قلت : يا رسول الله ، أي الأعمال أفضل؟ قال : ( الإيمان والجهاد في سبيل الله ) . قلت : فأبي الرقاب أفضل؟ قال : ( أنفُسُها عند الله وأكثرها ثمناً ) . قلت : يا رسول الله ، إن ضعفت عن بعض العمل؟ قال : ( تعين صانعاً أو تصنع لأخرق ) . وهذه من الأعمال التي يقوم بها الإنسان تطوعاً وخدمة ليفيد المحتاجين .

ولا يزال العمل التطوعي يجد المكانة المرموقة في مجتمعات العالم المعاصر، ويأخذ حيزاً كبيراً من اهتماماته لما له من أهمية عظيمة في تنمية المجتمعات .

## تعريف التطوع

- التطوع : هو الجهد الذي يبذل عن رغبة واختيار بغرض أداء واجب اجتماعي دون توقع جزاء مالي.
- المتطوع : هو الشخص الذي يتمتع بمهارة أو خبرة معينة والذي يستخدمها لأداء واجب اجتماعي عن طواعية واختيار ودون توقع جزاء مالي.

## صفات المتطوع

- ١- احترامه للناس وتقبله لظروفهم الفردية والرغبة في مساعدتهم .
- ٢- النصح الفعلي والاتصالي الذي يمكن من العمل .
- ٣- القدرة على العمل مع الناس .
- ٤- القدرة على تحمل المسؤولية أو الاعتماد عليه في القيام بالأعمال التي في حدود طاقته .
- ٥- لدية القدرة الكافية من المستوى العلمي والعملية التي تمكنه من القيام بالعمل المكلف به .
- ٦- الإحساس بالمسؤولية والانتماء والرغبة في خدمة مجتمعه .
- ٧- لديه القدرة والاستعداد ليعطي من وقته القدر اللازم للعمل التطوعي .
- ٨- الاهتمام بالمشاكل الاجتماعية والأسرية للمجتمع الذي تنفسي منه .
- ٩- القدرة على التعامل مع العاملين في الجمعية في تناسق وانسجام .
- ١٠- أن يكون من ذوي السمعة الحسنة في المجتمع .
- ١١- لديه الحيوية وقوة الاحتمال والبعد عن الضعف .
- ١٢- بعد النظر و القدرة على التنبؤ باحتياجات المجتمع .
- ١٣- أن يكون من المشهور عنهم التغاضي والصبر والاحتمال والموثوق بهم من أفضل أفراد المجتمع ( خاصة أعضاء مجالس الإدارات ) .

## أهمية استقطاب المتطوعين

يعد استقطاب المتطوعين من الجوانب الاستراتيجية والاستثمارات الهامة في المشاركة في عمل الجمعيات ، فنجاح الجمعيات في تحقيق أهدافها يعتمد على إيجاد وتوظيف الكفاءات المناسبة في عملها وإتاحة الفرصة لقطاع عريض من الخيرين من أفراد المجتمع للمشاركة في أعمال وبرامج الجمعيات .

وعملية استقطاب المتطوعين تتطلب تحديد نوعية الأعمال المطلوب عملها والمتطلبات الواجب توفرها فيمن يقوم بهذا العمل ويراعي فيها قدراتهم ومهاراتهم وخصائص الشخصية وظروفهم الخاصة .

## أسباب نجاح العمل التطوعي

- ١- وجود تخطيط لأعمال المتطوعين ومهامهم تتسم بالوضوح والواقعية تساعد على أداء واجبهم على أفضل وجه .
- ٢- أن يتفهم المتطوع بوضوح رسالة المنظمة وأهدافها .
- ٣- أن يوكل بكل متطوع العمل الذي يناسب إمكاناته وقدراته .
- ٤- فهم المتطوع للأعمال المكلف بها والمتوقع منه .
- ٥- أن يلم المتطوع بأهداف ونظام وبرامج وأنشطة المنظمة وعلاقته بالعاملين فيها .
- ٦- أن يجد المتطوع الوقت المطلوب منه قضاؤه في عمله التطوعي بالجمعية .
- ٧- الاهتمام بتدريب المتطوعين على الأعمال التي سيكلفون لها حتى يمكن أن يؤديها بالطريقة التي تريدها المنظمة .
- ٨- تصدير العمل الجيد .
- ٩- إيضاح الهيكل الإداري للمنظمة للمتطوعين .
- ١٠- إجراء دراسات تقييمية لأنشطة هؤلاء المتطوعين في المنظمة .

## ضوابط العمل التطوعي

- ١- يجب أن تكون المسؤوليات الأولى التي تعطى للمتطوع بسيطة وتتفق مع قدراته وإمكاناته وذلك لضمان نجاحه واستمراره في التطوع .
- ٢- عدم إساءة المسؤوليات المالية والمخازن للمتطوعين .
- ٣- توفير مشرفين قادرين على تنمية قدرات المتطوعين على النمو والإقبال على العمل مع كشف قدراتهم للاستفادة منها أحسن استفادة .
- ٤- معاملة المتطوعين كأفراد مسؤولين وتشجيعهم على تحمل مسؤوليات بعض الأمور .
- ٥- يجب أن يشعر المتطوع بأهمية مساهمته وهنا تبرز أهمية إمامه بنتائج البرامج التي عمل بها .



## إدارة المتطوعين ( إدارة الموارد البشرية )

### ١- الحصول على الموارد البشرية :

يعتبر الحصول على الموارد البشرية الكفؤة للإشراف والعمل في الجمعيات والبحث عنهم وجذبهم للعمل واختيار أفضل العناصر المؤهلة بما يتفق ومتطلبات العمل ، أولى الوظائف الأساسية ومن ثم تصنيف المتطوعين بعد تصنيف الوظائف المتوفرة لدى المنظمة أو الجمعية والتي تحتاج إلى شغلها بهؤلاء المتطوعين .

### ٢ - تنمية الموارد البشرية :

وهي عملية تنمية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات ، وتشمل :

أ / مفاهيم أساسية في التدريب .

ب / تحديد الاحتياجات التدريبية .

ج / تصميم وتقييم البرامج التدريبية .

### ٣ - حسن استخدام الموارد البشرية :

وذلك ضماناً لاستخراج أفضل ما في المتطوعين من طاقات وحسن معاملتهم وتدريب شؤونهم ، ووضع المتطوع في المكان المناسب الذي يلائم قدراته وميوله ، ويستطيع أن يقدم من خلاله أكبر إنجاز ممكن بالمقارنة مع غيرها من الأعمال .

### ٤ - آلية تحديد الأعمال المطلوب التطوع لها وإسنادها للمتطوعين

حسب قدراتهم العلمية والعملية وتحديد الأعداد المناسبة لها

من الأهداف الرئيسية في إدارة المتطوعين هو وضع كل فرد في العمل الذي يلائم ظروفه وخبراته ورغباته وإسناد كل عمل للفرد الذي يصلح له .. للوصول لهذه الغاية يتطلب معرفة مواصفات الأعمال المطلوب تنفيذها عن طريق المتطوعين ، ويتم ذلك من خلال تحليل وتوصيف الأعمال .



## محتويات استمارة التوصيف

لابد لاستمارة التوصيف أن تشمل العناصر التالية :

١. الخبرات والمؤهلات العلمية لشاغل العمل
٢. وصف الواجبات المطلوبة التي تؤدي يومياً ودورياً
٣. المسؤوليات الملقاة على عاتق شاغلي العمل
٤. الإشراف بأنواعه المباشر منه وغير المباشر وحدوه وعلاقة العمل بالأعمال الأخرى
٥. ظروف العمل الاعتيادية وغير الاعتيادية

## ضوابط الاعمال التطوعية

- ١- أن تكون الأعمال التطوعية محفزة للمتطوعين ومرغبة لهم في المشاركة .
- ٢- أن تكون متيسرة وسهلة يمكن القيام بها وتنفيذها .
- ٣- أن تناسب إمكانيات وقدرات ورغبات المتطوعين .
- ٤- أن لا تكون الأعمال التطوعية من الأعمال الأساسية التي يبني عليها أعمال أخرى ، مثل الإدارة التنفيذية ، أو إدارة جهة فعالة في الجمعية .
- ٥- أن لا تكون الأعمال التطوعية طويلة الأجل في التنفيذ .
- ٦- أن تكون على شكل برامج ومشروعات وأسهم تشبع احتياجات المتطوعين .
- ٧- أن تشمل الأعمال الاجتماعية .
- ٨- أن تكون هذه الأعمال التطوعية من الأعمال المهنية كالإسعافات الأولية وغيرها
- ٩- أن تكون الأعمال واضحة وبعيدة عن التعقيد والروتين حتى يتمكن المتطوع من القيام بها برغبة وكفاءة .
- ١٠- أن تكون الأعمال التطوعية ذات وقت محدد .
- ١١- أن لا تكون الأعمال التطوعية متعلقة بالنواحي المالية كأمانة الصندوق والمحاسبة .
- ١٢- أن لا تكون الأعمال التطوعية متعلقة بالمستودعات والمخازن وأمانتها وصرفها .

## الأعمال التي يمكن التطوع فيها

- ١- أعمال البحث الاجتماعي .
- ٢- الأعمال الإدارية والمكتبية .
- ٣- المشاركة في حملات جمع التبرعات .
- ٤- المشاركة في عضوية اللجان التي تقدم خدمات للجمعيات .
- ٥- الإشراف الإداري العام وتحديد سياسات العمل ورسم الخطط ( كما هو الحال مع أعضاء مجالس الإدارات )
- ٦- المشاركة في البرامج العامة المباشرة ( المخيمات – البرامج التوجيهية – ... ) .
- ٧- الأعمال الفنية كالخدمات الطبية كمستشارين أو مشاركين في حملات العمل التطوعي .
- ٨- الأعمال الاستشارية ( إدارية – اجتماعية – قانونية – حاسب آلي – ... ) .
- ٩- المشاركة في برامج العلاقات العامة والإعلام والتي تسعى إلى إبراز جهود وأعمال وبرامج الجمعيات أمام فئات المجتمع .
- ١٠- المشاركة في إعداد الدراسات والبحوث الاجتماعية عن واقع المجتمع وما يحتاجه .

والله الموفق

اعتمدت هذه السياسة بموجب محضر مجلس الإدارة رقم (٢٧) وتاريخ ٨ / ٦ / ٢٠٢٣ م وبلغ العاملون بها.