



قطاع الشؤون الاجتماعية
إدارة التنمية والسياسات الاجتماعية
الأمانة الفنية لمجلس وزراء
الشؤون الاجتماعية العرب

الاستراتيجية العربية لتعزيز العمل التطوعي

وثيقة استرشادية

2030

الاستراتيجية العربية لتعزيز العمل التطوعي

وثيقة استرشادية

قائمة المحتويات

تمهيد /	Error! Bookmark not defined.....
أولاً: المقدمة	4
المنهجية	5
ثانياً: العمل التطوعي - تعريفات ومفاهيم	6
العمل التطوعي	6
المتطوع:	6
مقدمو العمل التطوعي:	7
أنواع التطوع	7
أهمية / أثار التطوع:	8
دور المتطوع	10
العوامل المؤثرة على التطوع	11
التكنولوجيا والتطوع	12
اقتصادات التطوع	12
التطوع في سياق الأحداث العالمية	13
أهداف التنمية المستدامة 2030 والعمل التطوعي	14
خطة دمج العمل التطوعي في جهود السلام والتنمية	15
ثالثاً: واقع العمل التطوعي في الدول العربية	17
ثقافة العمل التطوعي في الدول العربية	17
جهود تنظيم العمل التطوعي في المنطقة العربية في الفترة الأخيرة	18
القوانين، التشريعات، الإجراءات المنظمة للعمل التطوعي	18
الجهود العالمية الخاصة بدعم التشريعات والقوانين المنظمة للعمل التطوعي في الدول العربية	19

20	الجهود العربية الخاصة بالتشريعات والقوانين المنظمة للعمل التطوعي
24	جهود العمل التطوعي في الفترة الأخيرة في المنطقة العربية
29	العمل التطوعي كمجال بحثي
29	مسح الوثائق الأخرى المتاحة والأبحاث والمراجعات التي أجريت في مجال التطوع
33	رابعاً: تجارب استراتيجيات التطوع
33	التطوع في خطط التنمية واستراتيجيات الدول العربية
33	المملكة العربية السعودية
35	المملكة المغربية
35	جمهورية مصر العربية
36	دولة قطر
36	الإمارات العربية المتحدة
36	نماذج استراتيجيات التطوع خارج المنطقة العربية
36	الاستراتيجية الوطنية للتطوع بأستراليا
41	خامساً: الإطار الاستراتيجي
41	التوجهات الاستراتيجية
41	مأسسة العمل التطوعي على المستوي العربي والوطني
41	الربط بين استراتيجية العمل التطوعي والالتزام العالمي بأهداف التنمية المستدامة 2030
41	تصميم دليل موحد للتعليم والمشاركة المدنية
42	مبادئ حوكمة الاستراتيجية
42	مبادئ حوكمة العمل التطوعي / المؤسسات التطوعية
44	الإطار الاستراتيجي لتعزيز العمل التطوعي في المنطقة العربية
44	2030
44	الرؤية الموحدة لـ "تعزيز العمل التطوعي" في المنطقة العربية
44	الرسالة الخاصة بالاستراتيجية العربية "تعزيز العمل التطوعي"
44	الأهداف الاستراتيجية العربية لتعزيز العمل التطوعي
49	عمليات التنفيذ وألية التقييم والمتابعة للاستراتيجية
51	ثامناً: ملحقات

51	ألية وضع التصور المقترح للآلية الوطنية للعمل التطوعي
53	مصفوفة الإطار الاستراتيجي
64	المصادر

أولاً: المقدمة

يُمثل العمل التطوعي سلوكاً حضارياً ترتقي به المجتمعات وفقاً لمنهج اجتماعي وإنساني يرمز للتكاتف والتعاون بين أفراد المجتمع بمختلف فئاته، وارتبط العمل التطوعي بمعاني الخير والعمل الصالح بشكل وثيق، وتتبع أهميته من دوره الفاعل في تنمية المجتمعات من خلال تعزيز انتماء المواطنين واستغلال الطاقات البشرية وتوجيهها لخدمة المجتمع بالاعتماد على مبدأ التعاون والشراكة والإبداع، وصولاً إلى تأثيرات إيجابية تسهم بشكل فاعل في الجهود الجماعية لخدمة القضايا التي تمس شرائح متعددة في المجتمع العربي.

برز العمل التطوعي بشكل ملحوظ مع التطورات والأحداث الأخيرة التي شهدتها ومازالت عدد من الدول العربية، وقد عبرت الكثير من المؤسسات عن انتماءها للوطن من خلال تدخلات هامة في المجالات الإغاثية والإنسانية والاجتماعية، والتي أسهمت بشكل فاعل في التخفيف من الآثار السلبية الناجمة عن تلك الأحداث.

جاء التزام القادة العرب في الجمعية العامة للأمم المتحدة في سبتمبر/ أيلول 2015، بتنفيذ خطة التنمية المستدامة 2030، انطلاقاً من إيمانهم بانعكاسها المباشر على الإنسان العربي وضمان حياة أفضل له، وفي ضوء ذلك تبرز أيضاً أهمية العمل التطوعي انطلاقاً من المسؤولية الجماعية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية المنشودة، أخذاً في الاعتبار ما تضمنته هذه الخطة ضمن أهدافها السبعة عشر من غايات ترمي إلى تعزيز العمل التطوعي كأحد السبل الداعمة لتنفيذ خطة 2030 الطموحة، وهو الأمر الذي يتطلب إعادة النظر في كافة النظم والتشريعات العربية ذات الصلة بهذا المجال الهام، وإعادة تنظيمها ومؤسساتها بشكل يُمكن من القيام بالعمل التطوعي وفق خطوات مدروسة وإعداد جيد للأفراد والمؤسسات ذات الصلة بما يمكنهم بالقيام بهذا العمل الهام بصورة أكثر فاعلية.

ومع استمرار الأحداث والتحديات التي تواجه المنطقة العربية، يتطلب الأمر أيضاً إعداد وتأهيل وتدريب مختلف الفاعلين في هذا المجال للعمل بشكل أكثر تنظيماً وبما يعزز الجهود العربية الرامية إلى تحقيق التنمية المستدامة المنشودة.

انطلاقاً مما تقدم جاءت مبادرة دولة الكويت التي رحب بها مجلس وزراء الشؤون الاجتماعية العرب بموجب قراره رقم (863) في دورته (38) بتاريخ 2018/12/5م، والذي دعا دولة الكويت بالتنسيق مع القطاع الاجتماعي بجامعة الدول العربية - الأمانة الفنية للمجلس لوضع رؤية واستراتيجية موحدة لتعزيز العمل التطوعي لتأخذ في الاعتبار كل ما سبق، وبناءً على توجيهات القادة العرب التي تبلورت في عدد من القرارات

ذات الصلة بالعمل الاجتماعي التنموي العربي المشترك وخاصة في قرارات القمم التنموية: الاقتصادية والاجتماعية التي انطلقت دورتها الأولى في دولة الكويت 2009، وصولاً إلى الدورة الرابعة التي عقدت في الجمهورية اللبنانية 2019.

المنهجية

سوف يتبنى مشروع "الإطار الاسترشادي الاستراتيجي للعمل التطوعي في الدول العربية" نهج "الإطار المنطقي" لصياغة الاستراتيجية. ويعتبر "الإطار المنطقي" عملية تحليلية ومجموعة من الأدوات تستخدم لدعم تخطيط وإدارة البرامج والمشروعات بداية من المستوى الاستراتيجي حيث مرحلة التصميم والتخطيط الكلي للمشروع، مروراً بمرحلة التنفيذ، ثم الوصول لتصميم عملية متابعة تنفيذ المشروع والتقييم الدوري له. ويقوم هذا النهج بالأساس على جزئين رئيسيين:

أولاً عملية التحليل الوضع القائم:

التحليل الدقيق والمنظم للوضع القائم قبل البدء في تصميم الاستراتيجية، ويتضمن أربعة عناصر للتحليل أساسية وهي

1. تحديد التعريفات والمفاهيم الخاصة بالعمل التطوعي
2. دراسة واقع العمل التطوعي والجهود الخاصة بتنظيم العمل التطوعي في الدول العربية
3. تحليل الأهداف والتصور للوضع الذي نهدف الوصول له في المستقبل.
4. تحليل الاستراتيجيات وتحليل لخيارات التعامل مع هذه القضية والمقارنة بينها وبين التجارب الدولية.

ثانياً مصفوفة الإطار المنطقي:

ويقوم العمل على هذه المصفوفة وفق ما تم التوصل له في عملية التحليل ومن الممكن اعتبار هذه المصفوفة أنها خطة الاستراتيجية وتشمل كل عناصرها الأساسية.

ثانياً: العمل التطوعي - تعريفات ومفاهيم

العمل التطوعي

تتعدد التعريفات الخاصة بالتطوع أو العمل التطوعي، فوفقاً للمفوضية الأوروبية، العمل التطوعي هو "نشاط يقوم به الأفراد بشكل إرادي وفقاً لاختياراتهم الحرة ودوافعهم الشخصية ولا يسعوا من خلاله إلى مكسب مادي. فالعمل التطوعي طريق للتضامن وأسلوب للأفراد والجمعيات لتحديد وعلاج الاحتياجات والاهتمامات البشرية أو الاجتماعية أو البيئية. وغالباً ما يتم التطوع في إطار منظمة غير ربحية أو مبادرة مجتمعية (European Commission, 2011)". أما وفقاً لمنظمة خدمات التطوع في أستراليا، فيتم تعريف العمل التطوعي على أنه "الاستعداد الطوعي للأشخاص على تخصيص جزء من وقتهم لنشاط أو منظمة معينة وفي ضوء مكافآت محدودة". كما يمكن تعريفه أيضاً أنه عبارة عن "وسيلة مقبولة، يمكن من خلالها لأي شخص المشاركة في خدمة مجتمعه؛ أي كان وضعه الاجتماعي، أو الاقتصادي، أو التعليمي، أو الثقافي، أو العمر، أو نوع الجنس. فلكل فرد الحق في تمثيل نفسه والمساهمة في مجتمعه (Volunteering Services Australia, n.d)". كما تشرح منظمة العمل الدولية ماهية العمل التطوعي بأنه "مجموعة من الأنشطة التي تتم برغبة الشخص المتطوع، وبدون مقابل، وتشمل إنتاج سلع أو تقديم خدمات للصالح العام - أي بما يتجاوز نطاق الشخص وأسرته (ILO, 2008)".

المتطوع:

وفقاً لمنتدى الشباب الأوروبي، يمكن تعريف المتطوع على أنه "شخص ينفذ بشكل طوعي مجموعة من الأنشطة التي تعود بالنفع على المجتمع. تنفذ هذه الأنشطة لأغراض غير ربحية وهي فقط تعود بالنفع على المتطوع من خلال تنمية قدراته ومهاراته؛ فهو يخصص جزءاً من وقته من أجل الصالح العام دون أجر مادي (European Youth Forum, 2012)". وحسب مكتب الإحصاءات في أستراليا عام 2001 فالمتطوع هو "شخص يقدم مساعدة غير مدفوعة الأجر، وتكون على هيئة وقت أو خدمة أو مهارة، من خلال منظمة أو مجموعة (Lock stone, 2004)".

مقدمو العمل التطوعي:

تُقدّم الخدمة التطوعية من خلال منظمات غير ربحية، أو جماعات مستقلة، أو هيئات عامة، أو مبادرة خاصة بالمتطوع. ينشط مقدمو العمل التطوعي في المجال العام من خلال أنشطتهم التي تهدف إلى الصالح العام (European Youth Forum, 2012).

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن الوصول إلى مجموعة من الأسس التي يقوم عليها وهي أن العمل التطوعي عبارة عن (ILO, 2008):

1. "نشاط": هو فعل أو مبادرة يخصص لها المتطوع أو المنظمة ساعة على الأقل.
2. "عمل غير مدفوع الأجر": لا يتلقى المتطوع مقابلًا نقديًا أو عينيًا نظير العمل المنجز؛ ومع ذلك ، قد يحصل المتطوع على مزايا غير نقدية من العمل التطوعي من خلال تنمية المهارات، وتقوية الروابط الاجتماعية، أو قد يحصل على تعويض نظير سداد النفقات اللازمة لمهمة المتطوعين مثل تكاليف السفر وتكاليف المعدات.
3. "عمل غير إلزامي": يتم العمل التطوعي بشكل طوعي، فالمتطوع يختار بإرادته الشخصية الانخراط في العمل التطوعي، دون إلزام قانوني أو مؤسسي.
4. "عمل من أجل الصالح العام": أي أن العمل التطوعي ينتج شيئًا ذا قيمة اقتصادية محتملة للآخرين ويستفيد منه المجتمع أو العالم.

أنواع التطوع

العمل التطوعي الرسمي

هو النشاط المنظم من خلال منظمات رسمية سواء من خلال منظمات تطوعية أو من خلال هيئات القطاع العام، مثل الأنشطة الجامعية التطوعية (Lock stone, 2004).

العمل التطوعي غير الرسمي

هو النشاط الذي يقوم به المتطوع بشكل مستقل كفرد لمساعدة الآخرين وتعتمد على تكاتف الشبكات الاجتماعية غير الرسمية مثل المساعدة القائمة على علاقات الجيرة أو الأصدقاء أو الأقارب، وهي غير منظمة بطبيعتها (Lock stone, 2004).

أهمية / أثار التطوع:

يعبر العمل التطوعي عن ديناميكية العلاقة بين المواطن والمجتمع في التغلب على المشكلات والأزمات التي يتعرض لها للنهوض به وتحقيق التنمية المجتمعية الشاملة. لذلك، أصبح حجم المنظمات التطوعية وعدد المتطوعين مؤشراً على تنامي الوعي والإدراك بأهمية التطوع ودوره في تحقيق التنمية المستدامة. وقد اعتبرت جامعة الدول العربية يوم الخامس عشر من يوليو من كل عام يوماً للعمل التطوعي بغرض الترويج للأعمال التطوعية، باعتبارها مجالاً حيويًا لأنشطة اجتماعية واقتصادية وثقافية تساهم بشكل كبير في تحسين المؤشرات العربية الاقتصادية والاجتماعية.

الأثر الاقتصادي للتطوع

تشير التقديرات الإحصائية - على الصعيد العالمي - إلى أن عدد المتطوعين يبلغ 970 مليون، مساهمين بما يعادل أكثر من 125 مليون موظف بدوام كامل؛ يتطوع واحد من كل أربعة متطوعين من خلال المنظمات الرسمية، ويتطوع العدد الأكبر بشكل مباشر، أو فردي، أو غير رسمي (Medina, 2017). إن قيمة العمل التطوعي في العالم تبلغ 1.348 تريليون دولار أمريكي، بما يوازي 2.4 في المائة من الاقتصاد العالمي. أما فيما يخص المنطقة العربية، فقد ساهم المتطوعون عام 2018 بما يعادل 8.9 مليون موظف بدوام كامل على الأقل، حيث يعتبر 17.1 في المئة من هؤلاء متطوعون رسميون، يساهم الغالبية العظمى، 82.9 في المئة، من المتطوعين بشكل غير رسمي (برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، 2018). بينما على الصعيد المحلي، فتشير الدراسات الاستقصائية إلى أن العمل التطوعي بشكل عام يساهم بحوالي 8 إلى 14 في المئة من إجمالي الناتج المحلي. أما الوضع المحلي بالدول العربية، فلا تزال جهود قياس الأثر الاقتصادي للتطوع محدودة وتحتاج إلى تطوير الأدوات الإحصائية لقياسها. أما في الدول الغربية، فنرى أن العمل التطوعي في الولايات المتحدة الأمريكية يساهم بـ 225 مليار دولار في السنة، ما يعادل تسعة ملايين وظيفة بدوام كامل. كما يساهم التطوع في كندا بـ 11 بليون دولار في السنة، ليعادل 578 ألف وظيفة (الأمم المتحدة، 2001).

الأثر الاجتماعي للتطوع

يتيح العمل التطوعي لجميع الفئات الاجتماعية المشاركة في التخفيف من أشكال اللامساواة والفقر في المجتمع (Tarek et al., 2013). ولذلك يرتبط التطوع بأشكال "المواطنة الفعالة" حيث يساهم المتطوع في تنمية مجتمعه، ليس فقط بالمشاركة السياسية الفعالة، ولكن من خلال الابتكار والمساهمة في سد الفجوات الاقتصادية والاجتماعية التي يعاني منها المجتمع مما يساعد ويقوي التضامن والروابط بين المواطنين ويعزز اندماجهم في مجتمعاتهم (Darmanin, 2012). يساهم التطوع في تقوية رأس المال الاجتماعي للمتطوع، لضمان استدامة التنمية المجتمعية، كما يساهم التطوع في تمكين أفراد المجتمع من خلال الانخراط في أنشطة تعليمية، وصحية، وترفيهية ثقافية، ولذا فالعمل التطوعي يدعم بناء معيشة مستدامة وتحقيق صالح الشعوب (Andronic, 2014).

أثر التطوع على التماسك الاجتماعي بعد النزاعات والحروب

للعمل التطوعي أثر مهم في تقوية التماسك الاجتماعي في المجتمعات التي تمر بحالات من النزاع والكوارث الإنسانية بسبب التقسيم العرقي أو الديني أو الطائفي، ويسهم التطوع في توحيد جهود الأفراد من المشارب والتوجهات لمساعدة المتضررين كافة دون تمييز.

الأثر على المتطوع نفسه

يعد العمل التطوعي من منظور المهارات الحياتية مهم جداً في تعزيز الثقة بالنفس والقدرة على إحداث تغيير والمواطنة والانتماء كونه عضواً ناشطاً وفعالاً بعمله التطوعي بالإضافة إلى أنه يكسب المتطوع مهارات حياتية عديدة في التواصل وبناء صداقات ودوائر اجتماعية فعالة والعمل الجماعي وزيادة المهارات والمعارف الفردية وقدرات التعليم والتعلم، فمن الممكن اعتبار العمل التطوعي تجربة تمهيدية للشخص المتطوع لاقتحام مجال ما في سوق العمل لاكتساب المهارات اللازمة له وتجربة العمل فيه، من فوائد التطوع أيضاً التعرف على تحديات المجتمع على أرض الواقع والعمل به بدلاً من العيش في معزل عن المجتمع الحقيقي وقضاياه المختلفة والمساهمة في بناءه وتبني قضاياها مما يجعل الشخص المتطوع ذو رؤية وشخصية قادرة على التفاعل بشكل

إيجابي وتعلم قيم هامة مثل تقبل الآخر وعدم التمييز والشفافية والالتزام والعمل كجزء من فريق مما يساعده في حياته العملية.

دور المتطوع

تكمُن أهمية المتطوع في المساهمة في سد العجز في الطلب على الخدمات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية في المجتمع، ومن هنا يتبين دور العمل التطوعي الفاعل والمؤازر للجهود الرسمية. لذا، إن تحديد دور وحقوق المتطوع، وتشجيعه في المجال العام هو استثمار لصالح المجتمع والأفراد.

يعمل المتطوع، في بعض الأحيان، جنباً إلى جنب مع الموظفين بأجر. لذلك، من المهم أن يكون هناك تمييز واضح بين أدوار المتطوعين وأدوار الموظفين بأجر، وتحديد واجبات وحقوق المتطوعين لضمان عدم اعتبار التطوع بديلاً عن العمل مدفوع الأجر. بالإضافة إلى ذلك، يجب تحديد أطر للمحاسبة والمساءلة في ضوء الحقوق والواجبات للمتطوعين، فمن حقوق المتطوع أن تكون المهام والأعمال المطلوبة منه واضحة وموثقة حتى يمكن الرجوع لها وأن يتلقى الدعم والتوجيه والتدريب الجيد لإنجاز المهام المطلوبة منه، التواصل الجيد للمؤسسة مع المتطوعين والأخذ برأيهم ومقترحاتهم فيما يتعلق بالأعمال التي يقوموا بها، العمل في بيئة آمنة قائمة على الاحترام المتبادل بين جميع الأطراف، أن ينال التقدير المستحق على العمل الذي يقوم به وأن يشعر بأن جهوده تساهم في تحقيق أهداف المنظمة وأن يحظى بثقة المؤسسة والحصول على إثبات أو توثيق بأي شكل لما قام به من أعمال والمهارات التي اكتسبها في حالة طلبه أي وقت. أما واجبات المتطوعين فتشمل: الالتزام بأوقات العمل المتفق عليها وتسليم المهام في الموعد أو الأعذار عنها قبل وقت كاف حتى يتسنى للمؤسسة لإيجاد بديل، انتهاج سياسات المؤسسة التطوعية والالتزام بها، الحفاظ على سرية معلومات المؤسسة، قبول النقد البناء كجزء من عملية التعلم أثناء تنفيذ المهام الموكلة وتقديم الاقتراحات لتطوير أنشطة المؤسسة وتحقيق أهداف إنشائها. وحتى تتحقق هذه الحقوق والواجبات يجب توفر اليات محددة وهي أن تكون موثقة من البداية في شكل عقد يضم مسؤوليات كلا الطرفين وجهة أو شخص يتم الرجوع له في حالة الخلاف بجانب اليات متابعة جيدة للتأكد من تحقيق كلا الطرفين لمسؤولياته والحصول على حقوقه ثم المساءلة عما تم إنجازه وتحقيقه لفترات محددة ويساهم ذلك في الوصول لأهداف المؤسسة العامة.

إن دور المتطوع يتبلور من خلال ثلاث تدخلات أساسية في حياة الأفراد:

دور المتطوع عند وقوع الأزمات والكوارث البيئية والإنسانية

ينشط دور المتطوعين ويتبلور أدائهم وأهميتهم في ظل الأزمات والكوارث البيئية والإنسانية والحروب التي يمكن أن تعصف بالأفراد وبالمجتمعات. يساهم المتطوع في جهود البحث والإنقاذ، يضمن وصول المساعدات الغذائية، توفير الرعاية الصحية العاجلة، وحماية الأفراد، وإعادة بناء المساكن (IFRC, 2011).

دور المتطوع في ضمان واستدامة مصادر الرزق وزيادة المستوى الاقتصادي

يضمن التطوع تمكين الأفراد والمجتمعات من الخروج من فجوات الفقر واللامساواة إلى مستوى أعلى من المكانة الاقتصادية والاجتماعية. كما يعمل على توفير خدمات صحية وتعزيز الوعي الصحي وذلك لضمان الوقاية من الأمراض، وبذلك يضمن مجتمعات صحية ومتقدمة نحو المزيد من النمو الاقتصادي (Glasgow's Strategic Volunteering Framework, 2010).

دور المتطوع في تعزيز الإدماج الاجتماعي وبناء السلام بين الأفراد والمجتمعات

يلعب المتطوعون دوراً أساسياً كمواطنين فاعلين لسد الفجوات الاجتماعية في المجتمعات من خلال العديد من الأنشطة التي تعزز عملية التعلم في المناطق الأكثر فقراً، وتنظيم الفعاليات الاحتفالية للقطاعات المهمشة، وزيادة الوعي السياسي والاقتصادي والبيئي والاجتماعي (Glasgow's Strategic Volunteering Framework, 2010).

العوامل المؤثرة على التطوع

توضح التقارير أن هناك بعض العوامل والتغيرات التي تؤثر على وصول ومشاركة المتطوعين وتشمل البيئة الديموغرافية من حيث الحجم والنوع الاجتماعي ومتوسط أعمار السكان بجانب بعض العوامل الاقتصادية والسياسية التي تؤثر على سياسات الدولة في التعامل مع المنظمات التطوعية وعادات المجتمع وثقافته ومعاييرها بجانب التطور التكنولوجي الملحوظ، فتمثل تلك المعايير للبعض عائقاً تقلل من المشاركة التطوعية بينما هي فرص في أماكن أخرى تساعد على تطور العمل التطوعي بها (برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، 2018).

التكنولوجيا والتطوع

تعد التكنولوجيا بالتأكيد أحد المؤثرات الهامة على الأعمال التطوعية وتطورها ومن أبرز نتائج ذلك التطور ظهور ما يسمى "التطوع عبر الأنترنت" ويشمل الجهود التطوعية الإلكترونية مثل إنشاء الشبكات والتواصل من أجل المساعدة في الأوقات العادية أو حتى وقت الكوارث وتشمل تلك الشبكات جنسيات مختلفة من كل بلدان العالم ربما لا يلتقون على أرض الواقع ولكن يعملون معاً لإنجاز هدف محدد ويشمل ذلك أيضاً نقل الخبرات بين المتطوعين وتطوير الرؤى المختلفة ومعرفة ما توصل له المتطوعون حول العالم من خلال وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة وتستهدف نشر ثقافة التطوع وأهميته وتشجيع مختلف فئات المجتمع على المشاركة بالأنشطة التطوعية واختيار المتطوعين وتوزيع الأدوار بشكل أكثر إنتاجية وتطور.

ينتشر التطوع عبر الأنترنت وأنشطته في البلاد الأكثر تقدماً ومتوسطي الدخل بينما تقل في الدول النامية والتي تهتم بالأنشطة التطوعية على أرض الواقع وتواجد الأشخاص وتعاملهم وجهاً لوجه ورغم هذا الانتشار إلا أن التقارير تؤكد أنه يمثل جزء صغير من حجم العمل التطوعي بشكل عام خاصة فيما يتعلق بالأعمال الإغاثية ومع الكوارث فغالبا ما تتأثر شبكات التواصل ويتعطل الأنترنت فتحتاج الجمعيات جهود المتطوعين لإنقاذ الموقف (الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر، 2016).

اقتصادات التطوع

تعد قضية اقتصادات التطوع أو رصد مكافآت وحوافز للمتطوعين من قضايا التي تشغل العالم التطوعي خاصة في المناطق الأقل دخلاً والتي يقل بها المتطوعون نظراً لانشغالهم في أنشطة تزيد من دخلهم ولكن يبقى الخلاف أن إعطاء مقابل للشخص المتطوع يتعارض مع صلب الفكرة وأساسها وتحديد الدافع غير المالي كجزء من تعريف التطوع.

يزداد الاهتمام بهذه القضية في البلاد النامية في أفريقيا وآسيا والشرق الأوسط وبعض دول أمريكا اللاتينية مع ازدياد الأعباء على الدولة والاحتياج لمتطوعين من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة ويعد العمل على هذا

الموضوع مجزأً بين مختلف التخصصات ولكن الاهتمام يزداد فيما يتعلق بمجال الصحة المجتمعية على سبيل المثال والذي يستلزم وجود مكافئات للعاملين بهذا المجال واعتبار ما يقدمونه خدمات بتكلفة زهيدة.

ويختلف ما يعنيه مدفوع الأجر وفق السياق وما أن يتجاوز ذلك سداد نفقات المتطوع أو الاعتماد على توفير مكافئات بديلة متمثلة في تدريبات أو توفير الدعم العيني متمثل في طعام أثناء العمل أوزي رسمي لمواجهة بعض التحديات أو تقديم بدل يومي محدد لا يزيد عن حد معين (الحد الأدنى من الأجور على سبيل المثال) في ضوء الالتزام بالمعايير العالمية لما يعتبر عمل تطوعي، ويبقى المهم إمكانية الجمعيات على توفير هذه النفقات لاستكمال الجهود التطوعية وذلك لأن مشاركة المتطوعين في بعض الدول الأكثر احتياجاً مرهونة بتوفير تلك النفقات لأن المتطوعين غالباً غير قادرين على هذا. وذلك ما يسبب العزوف إذا لم تتوفر تلك النفقات ويؤثر على النشاط التطوعي بالطبع ويخلق نوع من التنافس والصراع بين الجمعيات الوطنية والمؤسسات الدولية والشعور بعدم المساواة في حال توفير بدلات مجزية نظراً لتوفر الموارد بالمؤسسات الدولية وعدم قدرة الجمعيات الوطنية على سداد النفقات أو حتى لعدم إيمانها بفكرة إعطاء بدلات للمتطوعين لكنها تجد نفسها مجبرة على توفير ذلك لتجنب هروب المتطوعين (الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر، 2016).

التطوع في سياق الأحداث العالمية

حددت الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1985 يوم 5 ديسمبر/كانون الأول "اليوم الدولي للمتطوعين من أجل التنمية الاقتصادية والاجتماعية" وأشارت لضرورة رفع الوعي بدور الأنشطة التطوعية وإسهامها في تحقيق الأهداف الإنمائية وتشمل مكافحة الفقر والأمية والتدهور البيئي والتمييز العنصري ويبين ذلك مدى التأثير العالمي للتطوع والاهتمام به من قبل الأمم المتحدة.

والعمل التطوعي ليس بمعزل عن سياق الأحداث العالمية بل يتأثر به وله تأثير أيضاً عليه، ويشمل ذلك الأزمات الاقتصادية التي تعاني منها دول مختلفة، والحروب والنزاعات وما خلفته من نزوح وتشريد العديد من الأبرياء، والإرهاب وانتشار الأفكار المتطرفة والتمييز العنصري بالإضافة إلى التغيرات المناخية. مواجهة كل

هذه التحديات وما تتطلبه عليها من محاولات تتمثل في الرؤية الموحدة للتنمية المستدامة التي تؤثر وتتأثر بثقافة التطوع وتشكل تحديات وفرص للنهوض بمنظومة التطوع في العالم ولاسيما المنطقة العربية.

يشير تقرير حالة التطوع في العالم الذي أصدره برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين العام الماضي إلى أن حجم قوة العمل التطوعي قد زادت بشكل كبير لتصل إلى ما يماثل قوة عمل 125 مليون موظف بدوام كامل رغم التأثير بعوامل وظروف عديدة. وهذا يوضح حجم الأعمال التي يقوم بها المتطوعون على مستوى العالم خاصة فيما يتعلق بالاستجابة للصدمات والكوارث الطبيعية وغير الطبيعية. أما فيما يتعلق بالتطوع غير الرسمي - الأكثر انتشاراً على مستوى العالم - فبلغ بنسبة تصل إلى 70% من إجمالي حجم التطوع والذي ينتشر بكثرة في المناطق التي تفتقد الخدمات الأساسية وتستهدف خدمات المجتمع المحلي، وتختلف تقديرات العمل التطوعي باختلاف المنطقة والبلاد ففي الوطن العربي يصل إجمالي عدد المتطوعين إلى نحو 9 ملايين مع العلم أن هناك نقص في المعلومات وصعوبة حصر النطاق الحقيقي للعمل التطوعي غير الرسمي والذي يمثل نسبة كبيرة من أنشطة التطوع بالوطن العربي. ويرجع البعض انخفاض عدد المتطوعين في المناطق الأقل دخلاً لتوجه الأفراد أكثر لبذل وقت ومجهود أكبر لكسب العيش وسد الحاجات الأساسية وصعوبة الحصول على الخدمات مما يسهم في صعوبة قضاء أوقات إضافية في أنشطة تطوعية مقارنة بالبلاد ذات الدخل المرتفعة والخدمات المتوفرة (برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، 2018).

أهداف التنمية المستدامة 2030 والعمل التطوعي

تعد أهداف التنمية المستدامة 2030 المحرك الرئيسي في الوقت الحالي لجميع الإستراتيجيات والخطط المتعلقة بالتطوع، بل وتحاول كل المؤسسات التطوعية والتنموية ربط رؤيتها وخططها بها لأنها تعد بمثابة الوثيقة التي أجمعت عليها دول العالم كروية موحدة لمواجهة التحديات المختلفة. ففي 25 سبتمبر 2015، في الدورة السبعون للجمعية العامة للأمم المتحدة، تم اعتماد خطة التنمية لما بعد 2015 بعنوان "تحويل عالمنا: أهداف التنمية المستدامة لعام 2030" والغاية منها استكمال الأهداف الإنمائية وتنفيذ ما لم يتم منها في الأعوام السابقة. وتضم الخطة 17 هدفاً تنقسم لـ 169 غاية، في إطار القضاء على الفقر وتعزيز السلام العالمي

والحفاظ على الكوكب مع التأكد من التكامل بين الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة: البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي والبعد البيئي (الجمعية العامة للأمم المتحدة، 2015).

كما تم الإشارة من قبل، فإن هذه الخطة قد وقع عليها جميع الدول الأعضاء بالأمم المتحدة ويعتبر العمل على تنفيذ بنودها من مهام حكومات تلك الدول في إطار تشاركي مع المنظمات الدولية المعنية ومع المجتمع المدني في تلك الدول. وهنا يأتي دور المنظمات التطوعية للعمل وفق هذه الخطة وأهدافها بالخطة ودور التطوع الكبير في تنفيذ أهداف الخطة والعمل على تحقيق غاياتها. والجدير بالذكر أن المنتدى السياسي - رفيع المستوى - المعني بالتنمية المستدامة والذي يشرف على متابعة ومراجعة تنفيذ أهداف الخطة على أرض الواقع قد ذكر بشكل واضح إن المجموعات التطوعية تعتبر أحد الفاعلين الرئيسيين في تنفيذ الخطة. وكان لزاماً شرح الدور المنوط بهم وقدراتهم في اجتماعات المنتدى بجانب المؤسسات الحكومية. ولعل الدور الأكبر والأوضح لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوعين - الذي ساهم وشارك بفاعلية في مناقشات وضع الخطة وأهدافها كجزء من إشراك ممثلي مجتمع التنمية - هو الاعتراف بالتطوع ودمجه بالخطة. والآن ومع بداية مرحلة التنفيذ، يدعم البرنامج مبادرات مع منظمات الأمم المتحدة لتحقيق الأهداف العالمية من خلال اختيار المتطوعين وتدريبهم وبناء قدراتهم للمشاركة بشكل فعال في مشاريعها الميدانية. ولعل من مميزات برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين هي القدرة على الوصول للمجتمعات المحلية واستهداف قدرات المجتمعات المحلية للنهوض بها والوصول لحلول مبتكرة وتشجيع تنفيذها (دليل برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين).

خطة دمج العمل التطوعي في جهود السلام والتنمية

وقد وضعت الأمم المتحدة خطة عمل بثلاث أهداف استراتيجية لدمج العمل التطوعي في جهود السلام والتنمية وشملت:

- تمكين المجتمعات وتعزيز المشاركة المدنية في وضع وتنفيذ أجندة التنمية الخاصة بها.
- دمج العمل التطوعي في استراتيجيات التنفيذ الوطنية والعالمية لخطة التنمية المستدامة 2030.
- قياس مدى فهم المواطنين لأهداف التنمية المستدامة ومتابعة مدى تنفيذ هذه الأهداف من خلال الأنشطة التطوعية.

وهذه الخطة هي جزء من تقرير الأمين العام حول ما تم إنجازه فيما يتعلق بالاهتمام بدمج العمل التطوعي وتأكيد مكانته وأهميته وضرورة ربطه بالخطة عالميا ودور برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين في تيسير الربط بين مختلف الفاعلين الرئيسيين في الموضوع وتنفيذ خطة العمل المذكورة على أرض الواقع.

وقد ذكر الأمين العام للأمم المتحدة في تقرير الجمعية العامة المقدم بشأن خطة التنمية المستدامة لما بعد عام 2015 - قبل صدور الخطة بشكلها الحالي - أن العمل التطوعي له دور كأحد الوسائل التنفيذية لبناء القدرات وترسيخ أساسيات خطة التنمية المستدامة الجديدة على أرض الواقع ممثلة في دوائر المناصرة ورفع الوعي بأهداف هذه الخطة بشكل كبير واستثمار الجهود المحلية ودمج وإشراك المنظمات المحلية في تنفيذ هذه الخطة وذلك من خلال توفير مساحات تفاعلية بين الحكومات والمنظمات غير الحكومية والمواطنين من أجل إثراء النقاش والمشاركة بينهم لاتخاذ إجراءات ملموسة بالنسبة للناس تساعد على تغيير حياتهم للأفضل وهذا هو هدف الخطة الرئيسي. (الجمعية العامة للأمم المتحدة، 2014).

ثالثاً: واقع العمل التطوعي في الدول العربية

ثقافة العمل التطوعي في الدول العربية

يشكل العنصر البشري أساس العملية التطوعية وأهم عوامل التنمية المجتمعية الشاملة. ولذلك فإن المجتمع المتقدم هو الذي يعتمد على توظيف إمكانياته وطاقات الشباب في الارتقاء بأوضاعه، وبالتالي، أصبح وجود ثقافة للعمل التطوعي جزء لا يتجزأ من المجتمعات المتقدمة.

تعني ثقافة التطوع منظومة الأفكار، والاتجاهات، والقيم السائدة التي تؤثر على مدة فاعلية وقوة المجتمع الأهلي التطوعي. تتشكل تلك الثقافة من خلال البيئة المحيطة بالمتطوعين أي العائلة، والمدرسة، والجامعة، والمؤسسات الدينية، والإعلام، ودائرة الأصدقاء، الخ. تأتي هذه الاستراتيجية لتدعم من ضمن أهدافها نشر ثقافة، وأهمية العمل التطوعي ودوره في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

تواجه ثقافة العمل التطوعي، في العالم العربي، إشكالية الجمود والتقليد في خطاب معظم المنظمات الأهلية التطوعية مما أدى إلى غياب القدرة على حشد متطوعين جدد. فخطاب المنظمات الأهلية لا يواكب التغيرات الهيكلية الاقتصادية والاجتماعية والفكرية التي يمر بها المجتمع العربي.

بالإضافة إلى ذلك، يرتبط بناء وتعزيز ثقافة التطوع بالانتماء إلى جماعة معينة، بما فيها مجموع القيم والمعارف المرتبطة بهم. ولذلك، لتعزيز ثقافة العمل التطوعي، ينبغي الإشارة إلى العلاقة بين بناء ثقافة العمل التطوعي وهوية المتطوع. إن حافز الأشخاص تجاه التطوع يختلف باختلاف هويتهم وانتماءاتهم وباختلاف ميولهم الشخصية. في ذلك، تتنوع مرجعية ثقافة التطوع لدى الأفراد، فمنهم من يتبنى ثقافة التطوع بناء على المرجعية التراثية الدينية، ويركز أفرادها على قيم الإيمان والدين كأساس للعمل التطوعي الذي يقوم على تنفيذ النصوص الدينية. ومنهم من يرجع ثقافة العمل التطوعي إلى إيمانه بالعمل الخيري البحت وبمساعدة المقتدر لغير المقتدر. ومنهم من يقوم بعملية التطوع داخل جماعة عرقية أو إثنية أو دينية ينتمي إليها الفرد، مما يخلق ثقافة العمل التطوعي داخل الجماعة ولكن ليست موجهة للمجتمع الأكبر. وآخرون تتأصل لديهم ثقافة التطوع لأنهم يؤمنون أن ذلك يزيد من مهاراتهم وشبكة علاقاتهم ويسمح لهم بقضاء وقت ممتع. كل ذلك يؤدي إلى تنوع مرجعية ثقافة العمل التطوعي وبالتالي، تنوع أساليب بناء ثقافة العمل التطوعي لخدمة المجتمع الأكبر.

وعلى الرغم من أهمية الإيمان كأساس تحفيزي على العمل التطوعي، إن الاعتماد عليه وحده، قد يستبعد الجماعات الدينية الأخرى، وهو ما لا يتفق مع جوهر عملية التطوع التي تقوم على الحياد ومساعدة الجميع دون تفرقة قائمة على أساس العرق، أو الدين.

أيضًا، تعاني ثقافة العمل التطوعي الجمود بسبب المعوقات التي تواجه التطوع والمتطوعين في العالم العربي. فمن أهم المعوقات أمام العمل التطوعي هو غياب الدعم المالي أو اختلافه من منظمة لأخرى. بالإضافة إلى ذلك اعتبار الأعمال التطوعية أعمال غير ضرورية وبالتالي، غياب ثقافة التحفيز والتشجيع. أيضًا، تشهد الأعمال التطوعية إقبالًا متزايدًا من قبل الشباب، ولكن بصورة موسمية، حيث تقتصر على تنفيذ حملة مؤقتة، بما يفتقر للعمل المنظم والمؤسسي.

لبناء ونشر ثقافة العمل التطوعي، ينبغي إدارة التطوع بشكل جيد ليضمن حقوق المتطوع، الرفع من صورة المتطوع وتأثيره على مجتمعه، ونشر حجم استفادة المتطوعين عن طريق اكتساب المهارات التي تؤهلهم للالتحاق بسهولة بوظائف التنمية المستدامة. كما ينبغي العمل على درء المعوقات التي تحوم حول تطبيق وتفعيل ثقافة العمل التطوعي في المجتمع.

جهود تنظيم العمل التطوعي في المنطقة العربية في الفترة الأخيرة

القوانين، التشريعات، الإجراءات المنظمةة للعمل التطوعي

تعد سياسات الدول من أهم المؤثرات على العمل التطوعي ونطاقه وتشمل استراتيجيات الدولة، توجهاتها وتتضح تلك التوجهات في تشريعاتها والقوانين المنظمة للعمل الأهلي والمنظمات غير الحكومية والتي يندرج العمل التطوعي تحتها. وتعتمد العديد من المنظمات على المتطوعين في تقديم خدماتها وتتأثر تلك الخدمات وعمل المتطوعين بالأطر القانونية الحاكمة لها. في هذا الجزء سنعرض أهمية وجود تشريعات داعمة للعمل التطوعي وأهم الاعتبارات القانونية بها ثم التطرق لجزء من السياسات الحالية للدول العربية والتطوع في استراتيجيات وخطط التنمية بالدول العربية ثم عرض استراتيجيات لدول خارج النطاق العربي وأهم ما تشتمل عليه.

الجهود العالمية الخاصة بدعم التشريعات والقوانين المنظمة للعمل التطوعي في الدول العربية

الجمعية العامة للأمم المتحدة

في بداية الألفية الجديدة في عام 2001 أظهرت الجمعية العامة للأمم المتحدة اهتماماً بأهمية وجود قوانين داعمة لازدهار العمل التطوعي وتشجيع المواطنين على التطوع وتم توثيق هذا الاهتمام في توصيات الجمعية التي دعت إلى الاهتمام بالتطوع في القرار رقم 38/56 خلال دورتها السادسة والخمسين عام 2001 واعتمد المجلس البرلماني الدولي قراراً يشجع السلطات التشريعية في الدول المختلفة حول العالم على تبني سياسات داعمة للتطوع وتشجيع مشاركة المنظمات التطوعية كجزء من الاعتراف بأهمية العمل التطوعي ودوره الكبير ودور البرلمانات في التأثير الإيجابي على مشاركة المتطوعين بتبني سياسات مشجعة لعملهم (الاتحاد البرلماني الدولي، 2004).

دليل التطوع والتشريع

قد أصدر الاتحاد البرلماني الدولي دليل إرشادي باللغة العربية بالتعاون مع الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر وبرنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، وينقسم الدليل إلى جزئين رئيسيين الأول يناقش تأثير القوانين السارية المختلفة والجزء الثاني يعرض مدى الاحتياج إلى قوانين محددة بشأن التطوع ويسعى لتقديم اقتراحات من شأنها تشجيع المشاركة التطوعية بالإضافة إلى توضيح الاعتبارات الأساسية التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار أثناء وضع إطار قانوني حاكم للعمل التطوعي وتشمل:

أ- تحديد الوضع القانوني للمتطوعين لضمان الاعتراف القانوني بكل أشكال التطوع ويجب أن يؤخذ في الاعتبار عند وضع تعريف قانوني للتطوع أن يكون أكثر شمولاً ومرونة لمفهوم التطوع وتعريف المتطوع.

ب- توضيح جانب التطوع في القوانين ذات الصلة والتي تؤثر على التطوع مثل القانون الدولي، قوانين العمالة، الرعاية الاجتماعية، قوانين الحقوق والحريات الأساسية وأخيراً وأهمهم الأطر القانونية الحاكمة للمنظمات غير الربحية وغير الحكومية أو يطلق عليها الجمعيات الأهلية في بعض الدول وينبغي أن توجه الدولة اهتماماً كبيراً لتأثير تلك القوانين الدولية أو الوطنية على التطوع داخلها.

ج- العلاقة بين المتطوعين والمنظمات المستعينة بهم من خلال قواعد عملية توضح واجبات ومسؤوليات كلا الطرفين ويشمل ذلك حماية المتطوعين ووضع حدود تقصّل بين التطوع والتوظيف إن وجد بنفس المؤسسة/ الآلية والاعتراف مساهمات المتطوعين وتوثيق ذلك ونشره.

و في نهاية الدليل عرضت بعض التوصيات بخطوات فعلية منها إنشاء لجنة برلمانية أو فريق مختص لبحث استراتيجيات جديدة من شأنها تحسين الشروط الحاكمة للنشاط التطوعي مع زيادة نشر الوعي بأهمية التطوع وإسهاماته في مختلف جوانب التنمية بالإضافة إلى دعم بناء مراكز للمتطوعين وتشغيلها ككيانات تكون من اختصاصاتها تيسير الحوار بين صانعي السياسات والمشرعين من جهة وأصحاب المصالح فيما يتعلق بالعمل التطوعي من جهة أخرى، دعم البحوث المتعلقة بالتطوع وتيسيرها وتوفير البيانات المتعلقة بإسهامات التطوع لتشجيع المزيد من الأنشطة التطوعية وأخيراً إزالة العوائق في التشريعات التنظيمية والقوانين الحالية في مختلف الدول (الاتحاد البرلماني الدولي، 2004).

الجهود العربية الخاصة بالتشريعات والقوانين المنظمة للعمل التطوعي

نعرض في هذا الجزء الجهود التشريعية المبذولة في دول المنطقة العربية سواء قوانين مستقلة لتنظيم التطوع ببعض الدول أو ما تشمله تشريعات أخرى خاصة بالمتطوعين في دول أخرى أو دمج العمل التطوعي في خطط التنمية واستراتيجيات الدولة وسياساتها العامة فنجد أن ثلاث من الدول العربية تتفرد بإصدار قوانين خاصة بالعمل التطوعي مثل قانون التطوع في تونس و قانون العمل التطوعي والإنساني في السودان و قانون التطوع لعام 2018 في إمارة دبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، ومصر، ودول مجلس التعاون الخليجي، بينما تعتمد بعض الدول على تنظيم الأعمال التطوعية من خلال تشريعات تتعلق بهذه الأعمال مثل القوانين المنظمة للعمل الأهلي ومنظمات المجتمع المدني وتضم دول أخرى التطوع كجزء أساسي من استراتيجيات تحقيق التنمية المستدامة (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا وبرنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، 2018).

وهذا عرض مختصر لأهم ما شملته بعض قوانين وتشريعات التطوع الحالية في الدول العربية أو جهود دمج التطوع في استراتيجيات وخطط التنمية بدول المنطقة:

قانون تنظيم العمل الطوعي والإنساني بالسودان لسنة 2006

شمل القانون بعض المبادئ الأساسية الحاكمة للعمل الإنساني مثل عدم التمييز بين المتطوعين والنزاهة في اختيار مواقع مشاريع العمل التطوعي، المحاسبة والشفافية أمام المستفيدين والجهات المانحة بالإضافة إلى ضمان استدامة تلك المشاريع ثم عرض القانون أهداف العمل الإنساني للمنظمات التي تسجل وفق هذا القانون ومنها الإغاثة ومواجهة مخاطر الكوارث والاهتمام باللاجئين والنازحين في الداخل، تعمير البنية الاقتصادية والاجتماعية بالتنسيق مع المؤسسات الوطنية وبناء القدرات المحلية.

تطرق بعد ذلك لإجراءات وشروط تسجيل المنظمات التطوعية والخيرية وتجديد الترخيص بالنسبة للمؤسسات القائمة وإنشاء مفوضية العون الإنساني والتي تختص برفع درجة الوعي بمفهوم العمل التطوعي ودوره بالإضافة إلى تدريب وتعبئة موارد المؤسسات التطوعية والتنسيق مع الجهات الخارجية في حالات الكوارث والأهم متابعة وتقييم برامج العمل التطوعي في السودان ثم أشار القانون لتعيين مفوض يكون مسئولاً أمام الوزير عن تنفيذ سياسات وخطط عمل المشروعات الإنسانية وحددت اختصاصاتها أيضاً وفي النهاية ذكر العقوبات و الجزاءات على المنظمات المخالفة.

قانون رقم 26 لسنة 2010 يتعلق بالعمل التطوعي في تونس

وضع القانون في البداية إطار تطبيق القانون على الجمعيات والمنظمات التي لا تهدف إلى تحقيق الربح وكافة أشكال الأنشطة التطوعية التي تعمل لدعم جهود الدولة والمؤسسات الوطنية ثم ذكر بعض التعريفات للعمل التطوعي والمتطوع والمنظمة وربما بالإضافة كانت تعريف عقد التطوع وهو وفق القانون "اتفاق كتابي محدد المدة ينظم العلاقة بين المتطوع والمنظمة حسب مقتضيات هذا القانون"

وحدد القانون في الباب الثاني تكوين علاقة التطوع من خلال العقود المبرمة وتشمل مدة العقد وإمكانية تجديده، موضوع التطوع، حقوق وواجبات كل من المتطوع والمنظمة وتأمين الأنشطة التطوعية. ثم في الباب الثالث تم ذكر حقوق المتطوع وواجباته وتحديد الأعمار التي يجوز للشخص الالتحاق بالأعمال التطوعية وأن يبرم عقد تطوع بعد تجاوز الـ 18 عام ويمكن ممارسة العمل التطوعي قبل هذا السن بترخيص كتابي من الوصي عليه

وقبل ذلك السن تكون الأنشطة التطوعية في إطار تربوي فقط لإرساء قيم التضامن والمشاركة. وشمل هذا الباب في القانون أيضا نوع من التعليمات لحماية المتطوعين مراعاة مؤهلات المتطوع وقدراته البدنية عند تنفيذ النشاط التطوعي بما لا يعرضهم للخطر وينطبق على المتطوعين التشريع الخاص بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن حوادث الشغل ويقتضي على المنظمة تسجيل المتطوعين لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وتضع المنظمة الوسائل والمعدات على ذمة المتطوع وتمكنه من سندات الغذاء والنقل والملابس الملائمة والمنظمة مسئولة عن إصدار شهادة تتضمن نوع العمل التطوعي ومدة التدريب والمهارة التي اكتسبها، ويمكن للمنظمة صرف مكافأة مالية محددة السقف وطريقة صرفها بأمر.

على الجانب الآخر يلتزم المتطوع بتنفيذ العمل المتفق عليه وفق ما تقتضيه قواعد العمل وأهدافها والمبادئ الخاصة بها. والباب الرابع ذكر إجراءات انتهاء عقد التطوع وأن من حق الطرفين إنهاء التعاقد بشرط التنبيه المسبق على الطرف الآخر قبل 15 يوم من نهاية المدة وشمل الباب الخامس التنسيق والتعاون المحلي بين المنظمات والوزارة المعنية محليا ومع نظيراتها بالبلدان الأجنبية (الرائد الرسمي للجمهورية التونسية، 2010).

قانون تنظيم العمل التطوعي في إمارة دبي رقم 5 لسنة 2018

أشار القانون في بدايته أنه تم إصداره بعد الاطلاع على القوانين السابقة المختلفة من قوانين المؤسسات الأهلية وهيئة تنمية المجتمع بدبي وقانون تنظيم عمل مقدمي الخدمات الاجتماعية وقد شمل في بدايته كالقوانين السابقة التعريفات وما تدل عليه العبارات المذكورة في نص القانون ثم تعرض نطاق التطبيق على العاملين بالأنشطة التطوعية وأهداف القانون التي لم تختلف كثير عن القوانين السابقة المذكورة ثم شرح صلاحيات لهيئة تنمية المجتمع في دبي تضع الخطط والسياسات لتنظيم الأنشطة التطوعية وإنشاء قاعدة بيانات لقيد المتطوعين في الإمارة تتضمن بياناتهم بالإضافة إلى التعاون والتنسيق مع الجهات الحكومية والجهات الخاصة في كل ما يتعلق العمل التطوعي بالإمارة ولا يمكن تنفيذ أي من الأنشطة التطوعية بدون الحصول على تصريح بذلك من الآلية.

قد شمل قانون التطوع بإمارة دبي أنواع جديدة لم تذكر في القوانين السابقة مثل العمل التطوعي التخصصي وهو كما جاء في القانون "العمل التطوعي الذي يتطلب أدائه توفر مؤهلات أو خبرات أو شروط معينة في المتطوع غير المتخصص" للالتحاق بهذا النوع من العمل التطوعي تقوم الآلية بإصدار تصاريح بعد استيفاء

الشروط المحددة وموافقة جهة التطوع وفي المادة الثامنة ذكر العمل التطوعي المؤسسي وهو "العمل التطوعي الذي تنفذه الجهات الحكومية أو الجهات الخاصة، بما فيها المنشأة الأهلية في الإمارة من خلال المنتسبين إليها" واعتبره القانون جزءا المسؤولية المجتمعية للحكومة والجهات الخاصة.

وشمل القانون أيضا التزامات جهات التطوع وهي متقاربة مع القوانين السابقة ومن ضمن هذه الالتزامات عدم تكليف بساعات تطوع تزيد عن 420 ساعة خلال السنة الواحدة وتشابه القانون مع بنود قانون تونس فيما يتعلق بشروط يجب توافرها في المتطوع وحقوقه وواجباته.

القانون الاسترشادي الموحد للعمل التطوعي في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية 2018

هو قانون استرشادي يطبق على العمل التطوعي بدول المجلس بموافقة الجهة المشرفة على العمل التطوعي في الدولة ودون الإخلال بتشريعاتها المطبقة في مجال التطوع وذلك وفق الأحكام العامة للقانون وتصدر كل دولة اللوائح التنفيذية الخاصة بالقانون وأحكامه.

يستهدف هذا القانون تنظيم وتطوير عملية التطوع بدول المجلس للانتقال إلى الاحترافية في تنفيذ أنشطة العمل التطوعي ويوصي القانون بتولي الجهة المنوط بها التنظيم والإشراف على العمل التطوعي ووضع القواعد التنظيمية للعمل التطوعي في الدولة مع بعض المسؤوليات المذكورة في القوانين السابقة من رفع الوعي وإجراء البحوث والدراسات والتحقيق في الشكاوى المقدمة من فرق العمل التطوعي وتقديم الدعم والتوجيه للمتطوعين لتحديد المجال المناسب لقدراتهم وتخصصاتهم ونص القانون أيضا على إنشاء سجل بيانات المعلومات الخاصة بالعمل التطوعي ويكون التسجيل من خلال طلب المتطوع من الجهة المعنية وللجهة حق الرفض في حالة عدم الاحتياج لخدمات المتطوع أو مخالفته أحد الأحكام والقواعد ولمقدم الطلب حق التظلم خلال فترة 30 يوم عمل تخطر الجهة صاحب الطلب بأسباب الرفض.

نص القانون أيضا على أن الجهة المعنية تحدد ما يمكن منحه من امتيازات أو تنظيم برامج حوافز للأنشطة التطوعية الرائدة ويلتزم الفريق التطوعي بتأمين السلامة وحماية المتطوعين خاصة في الأنشطة الميدانية وتكفل الدولة الرعاية الطبية للمتطوعين في حالة حدوث ضرر للمتطوع أثناء تأديته للعمل التطوعي وحظر القانون التعامل مع أي هيئة أو منظمة دولية دون إذن مسبق من الجهة المنظمة للتطوع (مجلس التعاون لدول الخليج العربية، 2018).

التطوع في قانون تنظيم العمل الأهلي بمصر 2019

يفعل القانون الجديد المنظم للعمل الأهلي بمصر الذي تم إصداره أغسطس 2019 العمل التطوعي بشكل كبير فتم إضافة نص لتعريف العمل التطوعي وجهات التطوع بالقانون واشترط أن يشمل النظام الأساسي للجمعية قواعد وشروط التطوع وحقوق المتطوعين والتزاماتهم وقد نص القانون أيضا على إنشاء وحدة مركزية للجمعيات والعمل الأهلي وتكون من اختصاصاتها وضع إستراتيجية للعمل التطوعي والسياسات المتعلقة به، التشبيك والربط بين جهات التطوع المختلفة والإشراف على تنظيم برامج تدريبية للمتطوعين بالإضافة إتاحة المعلومات وإجراء البحوث والإحصاءات وإنشاء قاعدة بيانات للمتطوعين وجهات التطوع بمصر وصياغة نموذج اتفاق العمل التطوعي وأخيرا بحث شكاوي المتطوعين والمستفيدين من خدمات التطوع. وذكر في الباب التاسع أن اللائحة التنفيذية للقانون ستحدد شروط التطوع وقواعد حماية المتطوعين والمزايا التي يجب أن يحصل عليها المتطوعين (الجريدة الرسمية المصرية، 2019).

جهود العمل التطوعي في الفترة الأخيرة في المنطقة العربية

جهود التطوع الإغاثية في الكوارث الطبيعية وغير الطبيعية

تعني الكوارث الطبيعية العواصف، وموجات الجفاف، وحرائق الغابات. أما الكوارث البشرية، فتعني الحروب الدولية والأهلية والتمردات المسلحة، والإرهاب، والمخاطر الصناعية. تنتج عن هذه الكوارث العديد من الأضرار المادية والبشرية التي تستلزم حشد جهود المتطوعين من أجل إعادة بناء وتأهيل المناطق والبشر مرة أخرى، حيث تنجم عن هذه الكوارث زيادة حجم الاحتياجات الإنسانية من أدوية، ومعونات غذائية، وسكن.

فالجهد التطوعي أثناء وبعد حدوث الكوارث الطبيعية دور كبير وقد أشار إلى هذ المؤتمر العالمي الذي عقد في عام 2005 والمعني بالحد من الكوارث الطبيعية ومخاطرها، أن من الموارد الأكثر فعالية للحد من الانكشاف للخطر هي الأنشطة التطوعية التي تقوم بها المنظمات المجتمعية والفرق التطوعية والشبكات المحلية نظراً لسرعة استجابتهم للأحداث، فالمتطوعون غالبا يكونوا أول المستجيبين للآزمات الإنسانية التي تتأثر بالكوارث الطبيعية فعلى سبيل المثال عالمياً كان للمتطوعين المبادرة للاستجابة لكارثة زلزال نيبال عام 2015 وجهود الإعمار التي أعقبته بجانب جهود المتطوعين في غرب أفريقيا في مواجهة تفشي مرض الإيبولا حيث قام

المتطوعون برعاية الضحايا وإيقاف انتشار المرض رغم المخاطر و التحديات التي واجهتهم بجانب الاستجابة التطوعية الملحوظة للكوارث المناخية في جميع أنحاء العالم مثل فيضانات جنوب آسيا والأعاصير في منطقة البحر الكاريبي والولايات المتحدة، أما عربيا فقد قام المتطوعون ذوي الخبرة المهنية بترميم المنازل المتضررة من الأحوال الجوية المضطربة في العراق، أيضا الجهود المبذولة في مختلف الدول العربية للتخفيف من آثار تغير المناخ مثل التعامل مع ندرة المياه على سبيل المثال وهو من أكبر تحديات المنطقة خاصة في الأردن فيقوم المتطوعون هناك بأنشطة عديدة لإصلاح وتركيب أنظمة تجميع مياه الأمطار لمواجهة تلك الندرة وقد ذكر الكتيب الصادر عن الإدارة العامة للدفاع المدني بدولة الكويت بعنوان "التطوع في الدفاع المدني واجب وطني" أن هناك الكثير من الأزمات والكوارث التي يكون حجم مخاطرها أكبر من أن تتعامل معه أجهزة الدفاع المدني حتى بكامل قوتها في حالات الزلازل والأوبئة والسيول مما يتطلب التعاون مع المؤسسات الحكومية والجمعيات الأهلية والمتطوعون من أجل المحافظة على حياة البشر والحد من مخاطر الكوارث والمساعدة في عمليات الإنقاذ والإخلاء والإيواء والرعاية الاجتماعية وتوزيع المواد الغذائية والمساهمة في التغلب على آثار الكوارث.

وفي إطار الجهود الإغاثية أثناء الحرب الأهلية في سوريا، وبالأخص حلب، قام متطوعو الصليب الأحمر بإصلاح خط المياه الرئيسي الذي يغذي المدينة كلها، كما قاموا بإخلاء جثث الموتى، وإصلاح شبكات الماء والكهرباء، ونقل الأدوية والأمصال إلى المحتاجين في جميع أنحاء المحافظة، ونقل الدقيق إلى حلب عندما أصبحت الطرق مسدودة، وتقديم الدعم اللازم للاجئين في الخيام أثناء فصل الشتاء. أما على طول ضفاف البحر المتوسط، قام العديد من المتطوعين من الصليب الأحمر بإنقاذ العديد من حياة المهاجرين ومساعدتهم على الوصول إلى السواحل، مقدمين إليهم الإسعافات الأولية اللازمة، والأغطية، والمساعدات الغذائية.

كما تشرح منظمة أطباء بلا حدود إلى وصول عدد المشردين في العراق جراء الإرهاب والحروب الأهلية إلى مليوني شخص، وبالتالي، يرتفع سقف الاحتياجات الإنسانية. كما تعرضت العديد من المنشآت الطبية للدمار، بالإضافة إلى افتقار البعض الآخر إلى الأطباء، والمعدات الطبية، والأدوية اللازمة. واصل أطباء بلا حدود في عام 2018 تقديم خدمات الرعاية الصحية الأساسية، والاهتمام بقسم النساء، وطب الأطفال ورعاية الطوارئ،

والصحة النفسية، ودعم النازحين والعائدين والمجتمعات الأكثر تضرراً من العنف في محافظات الأنبار وبغداد وديالى وأربيل ونيوى وكركوك.

يعاني متطوعو الجهود الإغاثية أثناء وبعد الكوارث من بيئة محفوفة بالمخاطر، وتصبح حياتهم مهددة بالخطر، مما يستدعي إعادة تحديد حقوق المتطوعين أثناء الأزمات. وفي بعض الأحيان، يُطلب من المتطوعين زيادة الدعم المقدم مما تسمح به قدراتهم. وبالتالي، يجب استثمار المزيد من الوقت والموارد في إعداد وتدريب هؤلاء المتطوعين في طرق التعامل مع هذه الأزمات، والإسعافات الأولية، وتقادي المخاطر .

جهود التطوع في بناء السلام والتعايش السلمي

تدور حالياً نزاعات مسلحة عديدة في بعض الدول العربية، بما في ذلك النزاعات التي تتخطى فيها أطراف متحاربة داخل دولة واحدة (نزاعات مسلحة غير دولية)، وتلك التي تتخطى فيها قوات مسلحة من دولتين أو أكثر (نزاعات مسلحة دولية). تتسبب هذه النزاعات المسلحة في الموت ونزوح الآلاف، بل ملايين الأفراد هروباً من أهوال الحروب. نتيجة لذلك، يتم تأسيس وتوطيد جهود العمل التطوعي، بين الشباب من الجنسين، الرامية إلى بناء السلام بين الأفراد والمجتمعات لحل النزاعات ومنع تكرارها.

تتعرض اليمن منذ سنوات إلى حروب طائفية وعرقية وقبلية والتي مزقت النسيج المجتمعي في اليمن. ولذلك، بدأت مؤسسة خديجة للتنمية في تنفيذ مشروع في اليمن هدفه تمكين الشباب للمشاركة بشكل أكبر في الحياة السياسية من أجل بناء السلام وتعزيز الحوكمة وقيم الديمقراطية. وبالتالي، قام المشروع ببناء قدرات وتدريب 300 شاب من أصحاب المبادرات الرامية إلى بناء السلام وحل النزاع في ثلاث محافظات وهن صنعاء، وإب، وذمار.

وفي عام 2010، أسس المعهد الديمقراطي الوطني مجالس الشباب في محافظتي مأرب وشبوة في اليمن، بهدف إتاحة الفرصة للشباب للمشاركة في جهود تسوية الصراعات داخل مجتمعاتهم المحلية. شجعت تلك المبادرة قادة البلديات والقبائل على دعم الشباب وتدريبهم على أساليب حل النزاع وإجراء الوساطة والصلح بين الأطراف المتنازعة. وقد حققت هذه المبادرة النتائج المرجوة منها، فقد تمكنت مجالس الشباب المؤلفة من رجال

ونساء من حل أثني عشرة صراعًا قبليًا، بالإضافة إلى ذلك، قاموا بإنشاء فرق وساطة وصلح في عشرين مدرسة محلية، وإطلاق وتكثيف حملات توعية تتمحور حول حل الصراع والتي نجحت في نشر رسالتها إلى 2500 مواطن.

أما في السودان، يتعاون برنامج متطوعي الأمم المتحدة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في "مشروع المتطوعين الشباب من أجل إعادة بناء دارفور" الذي يركز على الشباب كمحور للتنمية في دارفور. ولقد عانت دارفور من الحروب الأهلية لسنوات، ولذلك يقوم المشروع بتدريب وبناء قدرات المتطوعين الشباب على المهارات التجارية الرئيسية بحيث يتم تبادل المعلومات مع مجتمعاتهم المحلية، بهدف إعادة بناء دارفور ومصادر الرزق بها. يهدف المشروع إلى تمكين المتطوعين الشباب من أجل خدمة مجتمعاتهم المحلية.

جهود التطوع في مواجهة الفقر متعدد الأبعاد

يعد الفقر متعدد الأبعاد من أهم تحديات المنطقة العربية بل العالم كله وهو مؤشر دراسة حالة الفقر ليس تبعاً لمستوى دخل الفرد وإنما تأثيراته الأخرى و أبعاده مثل فقر الصحة وفقر التعليم وفقر العمل بل الافتقار للأمان في بعض الحالات، وقد تم إصدار الإطار الاستراتيجي العربي للقضاء على الفقر متعدد الأبعاد 2020 - 2030 في يونيو 2019 والذي تم اعتماده بهدف خفض مؤشر الفقر متعدد الأبعاد 50% بحلول عام 2030 وليعزز الجهود العربية التي تستهدف تحقيق التنمية المستدامة الشاملة في المنطقة وقد تم التأكيد أن لمؤسسات المجتمع المدني والمنظمات التطوعية دور هام وكبير في تقديم أوجه الدعم اللازم لمتابعة وتنفيذ الاستراتيجية بما ينعكس إيجابيا على خفض نسب الفقر. وعلى سبيل المثال ففي مملكة البحرين فتنقسم الجهود لمجالين أولهما المجال الخيري الرعوي ويتضمن تحسين مستوى المعيشة ومكافحة الفقر والعوز ويشمل المساعدات العينية المباشرة وتقديم الخدمات للمرضى و إصلاح وترميم منازل الأسر المحتاجة والارتقاء بذوي الدخل المحدود وهي مساعدات معظمها ثابت ومستديم وتقوم تلك المساعدات على أسس ومعايير ودراسات حالة لتلك الأسر، على الجانب الآخر هناك المجال التنموي و تشمل برامج تنموية طويلة وقصيرة الأمد لتمكين الشباب والمرأة من العمل الحر المستقل مثل احتضان المشروعات الرائدة وهي مشروعات قائمة أو أفكار ريادية في مجال محدد مثل الصناعات والحرف اليدوية أو مشاريع البيع المباشر ويتم دعم هذه المشروعات وتمويل برامجهم وتمكينهم من المنافسة في السوق بشكل مستقل، هذا بجانب القروض متناهية الصغر ويتم فيه تدريب المستفيدين لرفع كفاءة أدائهم بجانب دعم فني في تنفيذ المشروعات لتكون مصدر دخل للأسرة ومواجهة الفقر

بشكل أكثر استدامة، فتح مجالات عمل جديدة للمرأة وتنشط في هذا المنظمات النسائية بشكل خاص وأيضاً من المشاريع التي تواجه الفقر مشاريع تدريب و تأهيل الشباب و إكسابهم المهارات المهنية ليكونوا مستعدين لدخول سوق العمل.

جهود مواجهة الفكر المتطرف المؤدي للإرهاب

لم تحظ احتياجات المتطوعون سوى بالقليل من الاهتمام، سواء في السياسات والتشريعات أو من الجهات المانحة. وبالتالي، يلزم الاستثمار في تهيئة ظروف مواتية لازدهار التطوع وإزالة العقبات التي تحول دون تعزيز مشاركتهم وتعميقها من خلال السياسات والبرامج والإجراءات وتطبيق الحوكمة الرشيدة. بالإضافة إلى ذلك، تقل الدراسات عن حجم المتطوعين العالميين والمحليين في مناطق النزاع العربية، وعن دوافعهم واحتياجاتهم وطرق دعمهم. أيضاً، هناك نقاش محدود داخل الدول العربية حول سلامة المتطوعين، خاصة في أوضاع الصراع أو الأزمات.

جهود التطوع تجاه التدريب المهني

يتعاون برنامج متطوعي الأمم المتحدة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في "مشروع المتطوعين الشباب من أجل إعادة بناء دارفور" في السودان، الذي يركز على الشباب كمحور للتنمية في دارفور. ولقد عانت دارفور من الحروب الأهلية لسنوات، ولذلك يقوم المشروع بتدريب وبناء قدرات المتطوعين الشباب على المهارات التجارية الرئيسية بحيث يتم تبادل المعلومات مع مجتمعاتهم المحلية، بهدف إعادة بناء دارفور ومصادر الرزق بها. يهدف المشروع إلى تمكين المتطوعين الشباب من أجل خدمة مجتمعاتهم المحلية.

كما تتعاون منظمة الأم المتحدة والاتحاد الأفريقي في دارفور على تنمية مشروعات بنية أساسية كثيفة العمالة. وقد قدمت الأمم المتحدة التدريب اللازم لأكثر من 5000 شاب معرض للخطر (25% من الإناث) الذين تعلموا مجموعة متنوعة من مهارات كسب الرزق لتحسين إمكانياتهم للتوظيف والاندماج الاجتماعي، بالإضافة إلى مشاركتهم في إعادة بناء مجتمعاتهم الهشة إلى جانب أفراد المجتمع الآخرين. وتمثل أثر المشروع في زيادة ثقة 70% من الشباب بتأمين فرص العمل، وانخفاض مشاركتهم في أعمال العنف.

وفي مخيمات اللاجئين السوريين، قام برنامج متطوعي الأمم المتحدة بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بإدارة أربعة مراكز تهدف إلى التمكين الاقتصادي للمرأة مما يتيح فرص اللاجئين لتعلم مهارات كسب الرزق فتعلموا فن الفسيفساء والرسم. وفي العراق تم إشراك النازحين في مخيمات النزوح ذكور وإناث بدورات تدريبية مهنية وبالإمكانات الذاتية بالتنسيق مع منظمات المجتمع المدني في هذا المجال كنوع من التمكين الاقتصادي لهم.

العمل التطوعي كمجال بحثي

مسح الوثائق الأخرى المتاحة والأبحاث والمراجعات التي أجريت في مجال التطوع

دور التطوع المتغير في ضوء تطور السياقات العالمية والمحلية

استعرضت العديد من الدراسات تغير دور المتطوع في ضوء تطور السياقات العالمية الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، والثقافية بشكل سريع. فتبين دراسة الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر والتي أجريت على 600 متطوعين في 158 بلدًا، أن هذه التغيرات الهيكلية تؤثر في تحديد سمات المتطوعين، وأسباب تطوعهم، وقدرتهم على المشاركة، وما بإمكانهم إنجازه. يفسر ذات التقرير أن التغيرات التي طرأت على العالم من زيادة النزاعات المسلحة وأعمال العنف في دول الجنوب وزيادة نزوح السكان واللاجئين، أدت إلى تغير البيئة التي يعمل فيها المتطوعين وما يترتب على ذلك من التشديد على تقديم خدمات فعالة، والمساءلة حول المساعدات، وبالتالي، يجب إعادة وتجديد بشكل مستمر دور، وحقوق، ومسؤوليات المتطوعين في إطار القوى السياسية، والاقتصادية، والثقافية المتجددة والمعقدة. كما ذكر ويانت وبروكس 1993 إلى تغير وامتداد دور المتطوعين من الرغبة البسيطة في مساعدة جيرانهم، إلى التوسع في الخدمات المجتمعية، مرورًا بمؤسسات التنمية التي تشمل تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030 للدرجة التي أصبح بها التطوع أداة التنمية والتغيير في المجتمعات المحلية حول العالم ولا يعتمد فقط على تقديم المساعدة، لذلك وفقًا لتقرير عن برنامج متطوعي الأمم المتحدة 2013، يتعين توفير الموارد، والبحث الكمي والكيفي، والأطر السياسية والاستراتيجية التي تتولى

بشكل دائم تنظيم عملية التطوع، وتحديد للمتغيرات في أدواره بشكل دائم. أكد المشاركون المتطوعون في هذا التقرير على الحاجة إلى تحقيق اعتراف قانوني بأنشطة التطوع على المستوى الوطني، ووضع سياسات واضحة تحدد واجبات ومسؤوليات تجاه المتطوعين.

دوافع التطوع: تباين مرجعية ثقافة التطوع وأثر ذلك على انتشار الأعمال التطوعية

يفسر التقرير الصادر عن برنامج متطوعي الأمم المتحدة 2013 عن تباين المتطوعين من ناحية الموقع الجغرافي الذي يخدمونه، والبنية الهيكلية التطوعية، والعمر، والتعليم، والجنس، والقدرات، وبالتالي، تتباين مجالات المتطوعين ودوافعهم. وقد تباينت الدراسات حول دوافع التطوع. وفي إطار هذا التباين، تدعو دراسة الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر إلى تطوير منهج للتطوع يقوم على الانفتاح بين ثقافات التطوع المختلفة. ولكن لا يتفق مع ذلك دراسة عثمان العامر 2004 في تعريفاته للثقافة التطوع الذي عرض لنصوص الدين الإسلامي في تحديد مقومات ثقافة التطوع خاصة لدى الشباب السعودي، والذي قارن الاختلاف في مرجعية ثقافة التطوع بين المرجعية الدينية والمرجعية العلمانية التي رأى فيها الباحث أنها تؤثر بالسلب على وجود ثقافة العمل التطوعي. وفي هذا السياق، يجادل هوستكس 2004 أن عملية الحادثة قد أزلت تدريجياً دوافع التطوع القائمة على العائلة النووية، الحي المحلي، المؤسسات الدينية. وأصبح عملية اختيار التطوع عملية تقوم على الفردية، والاستقلال الشخصي، وبالتالي، تتآكل تدريجياً الهويات وأنماط السلوك الجماعي. ولكن تختلف دراسة فاطمة رفيده 2016 باستعراض أهمية دور الأسرة النووية في تأسيس ثقافة العمل التطوعي في مصراتة ليبيا، ودور الأسرة في تهيئة أبنائها من خلال الإرشاد والتوجيه تجاه الأعمال التطوعية. وفقاً لدراسة دالنيكار ورندل 2005 في أستراليا وهو مجتمع متعدد الثقافات والجماعات العرقية والدينية، كان هناك اعتراف عام بأن تمثيل الأقليات ضعيفاً في المنظمات التطوعية والتي يرجح لها باستخدام الأقليات التطوع

كوسيلة للتعويض عن قلة الفرص المتاحة لهم داخل المجتمع الأوسع. كما اكتشف الباحثان على رفض بعض الثقافات للتطوع وربطه بالعبودية، فيروا أن المنظمات تستفيد من الناس من خلال عملهم دون أجر. وبالتالي، يعرض الباحث المجموعات الثقافية المختلفة في المجتمع ودوافعهم المختلفة للمشاركة في الأنشطة التطوعية.

حوكمة التطوع والتشبيك وأثره الاجتماعي والاقتصادي على قدرة المجتمعات المحلية على الصمود

يؤكد تقرير برنامج متطوعي الأمم المتحدة عن الحوكمة الصادر في 2015 على أهمية دمج المتطوعين في عملية صنع القرار، ورسم السياسات، والبرامج خاصة في القضايا التي تمس مجتمعاتهم المباشرة والتي يمكن أن تتبلور في صور لجان مشاركة مجتمعية في الأحياء والقرى. ويسلط التقرير الضوء على أهمية مسارات حرية التعبير وتشكيل التجمعات التي تساهم في تهيئة ظروف مواتية لمشاركة العديد من المتطوعين من المجتمعات التي تعاني لصياغة الحلول المناسبة. ويؤكد تقرير آخر لبرنامج متطوعي الأمم المتحدة 2018 على أهمية الحوكمة في قدرة المجتمعات على الصمود، حيث يقوم الأفراد داخل مجتمعاتهم بالتعاون مع متطوعين آخرين، على اختلافهم، على تحديد نقاط الضعف وطرق علاجها. يستنتج البرنامج أن دمج الفئات الأكثر عرضة للفقر والهشاشة كجهات فاعلة رئيسية مع الجهات المعنية يضمن شمولية عملية التنمية واستدامة التطوع وبالتالي، قدرة المجتمعات المحلية على الصمود. ويفسر تقرير عن الأمم المتحدة أن المساعدة الذاتية والمساعدة المتبادلة من السمات الأساسية لاستراتيجيات البقاء للفقراء أمام الأزمات والكوارث. ومع ذلك، تكون هذه الجهود محدودة، بحيث تقتصر إلى الموارد اللازمة التي تحقق تقدم كبير في التغلب على أشكال الاستبعاد والفقير بطريقة مستدامة. يؤكد التقرير أن صياغة الحلول يجب أن تكون بالشراكة مع الفقراء أي البناء على استراتيجيات وطرق تفكير الفقراء وليس استبدالها. يطرح تقرير برنامج متطوعي الأمم المتحدة، بالإضافة إلى مقال عن أحد متطوعي الأمم المتحدة ساهيدو في الهند في 2017 عن ضرورة تهيئة نظام بيئي مرن يسمح

بالمشاركة المجتمعية وبالتالي، تمكين المتطوعين في إحداث التغيير داخل مجتمعاتهم، وكذلك وضع مبادئ توجيهية لحماية المتطوعين.

العلاقة بين زيادة العمل التطوعي وتحقيق مؤشرات التنمية المستدامة

يسلط مقال ساهيدو 2017 الضوء على أهمية اعتبار المتطوعين شركاء فعالين في عملية التنمية أي أنهم يوجهون عملية التغيير المجتمعي نحو التقدم، بدلاً من تقديم الخدمات فقط. يتناول تقرير عن برنامج متطوعي الأمم المتحدة دورها في عملية تحديد أهداف التنمية المستدامة وتنفيذها من خلال التطوع وتحديد أنشطته المختلفة. تستعرض دراسة عن برنامج متطوعي الأمم المتحدة 2013 عن أثر العمل التطوعي في تقليل الإقصاء الاجتماعي وغيره من أشكال عدم المساواة التي تشكل حاجز أمام مشاركة الشباب في التنمية.

تحديد فجوات البحث والبيانات الخاصة بالتطوع والمتطوعين.

غياب الدراسات التي توثق جهود التطوع في الوطن العربي وجمود الخطاب حول التطوع

لم تحظ الكثير من الدراسات بتوثيق جهود التطوع في الوطن العربي في جميع المجالات وجميع الدول بحيث تكون دروس مستفادة للمستقبل ويمكن منها تقييم أثر التطوع ومدى تحقيق الدول لأهداف التنمية المستدامة. فمثلاً، تقل الدراسات التي تهتم بدور الشباب في بناء السلام في مناطق النزاع في الدول العربية. علاوة على ذلك، يعاني خطاب التطوع الجمود وقلة الإبداع، فيشعر المتطوعون في بعض الأحيان بقلّة إسهاماتهم مما يشكل عائقاً في حشد المزيد من المتطوعين.

بيانات عن حجم التطوع وإسهاماته:

هناك نقص في البحوث والبيانات الكمية والنوعية حول التطوع في جميع أنحاء المنطقة العربية التي تتصف بشدة التنوع الاثني والديني، والاقتصادي، والسياسي. كما تقتصر البحوث الحالية إلى قياس الأثر الاقتصادي والاجتماعي للتطوع في الدول العربية، وعدد المتطوعين، ومجالات التطوع، والمنطقة التي يأتي منها المتطوع، ومستوى التعليم، والسن، والجنس. إن هذه البيانات مهمة لقياس إسهام التطوع في الناتج المحلي الإجمالي لكل دولة عربية، وتأثيره على الارتقاء بمستوى الحياة الاجتماعية والثقافية في المجتمعات العربية. قام فقط خمس دول عربية بقياس حجم التطوع وإن كانت لا زالت الدراسات محدودة وهم فلسطين، والمغرب، وعمان، وقطر، والعراق. يشكل عدم وجود بيانات موثوقة عن حجم التطوع ومجالاته تحدياً لاستمرار مشاريع ومبادرات العمل التطوعي وتوسعها.

رابعاً: تجارب استراتيجيات التطوع

التطوع في خطط التنمية واستراتيجيات الدول العربية

المملكة العربية السعودية

تعمل وزارة العمل والتنمية بالمملكة العربية السعودية على تفعيل برامج ومبادرات تهدف إلى تشجيع العمل التطوعي كجزء من تحقيق رؤية المملكة 2030 وبرنامج تعزيز الشخصية الوطنية وبرنامج التحول الوطني 2020 والتي تتضمن هدف تشجيع العمل التطوعي وتفعيل مساهمته في التنمية الوطنية والارتقاء بخدماته ليكون أكثر تنظيم وكفاءة وفعالية وزيادة القيمة الاقتصادية للتطوع وأثراء خبرات المتطوعين والوصول بعددهم لمليون متطوع بحلول 2030 وذلك من خلال المبادرات المذكورة:

أ) المبادرة الأولى: بناء منظومة لتمكين المشاركة التطوعية

تضم هذه المبادرة مشاريع أبرزها البوابة الوطنية للتطوع الأولى من نوعها وتعتبر حاضنة سعودية للعمل التطوعي والتي توفر بيئة آمنة لتنظيم وضبط العلاقة بين الجهات الموفرة للعمل التطوعي سواء كانت من

القطاع الحكومي أو غير الربحي أو القطاع الخاص من جهة والمتطوعين من جهة أخرى، وتساهم أيضا في حماية العمل التطوعي من سوء استخدامه ولهذه البوابة مميزات عدة منها، تيسير وصول المتطوعين للفرص التطوعية بسهولة ويسر، إصدار شهادات التطوع و تسجيل الفرص التطوعية المنجزة، توفير دورات تدريبية للمتطوعين وللمنظمات (أون لاين)، رصد وتوثيق ساعات التطوع ومؤشرات العمل التطوعي بكل شفافية، توفير فرص تطوعية مناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة وعن بعد واستقطاب متطوعين محترفين ومتخصصين بجانب إشعارات عن الفرص التطوعية وفق الاهتمامات. سيتم قياس عدة مؤشرات من خلال تلك البوابة منها: عدد المتطوعين، عدد الساعات التطوعية، قياس الرضا عن تجربة التطوع، عدد الفرص التطوعية بجانب القيمة الاقتصادية للتطوع في المملكة للفرد.

(ب) المبادرة الثانية: بناء ثقافة ومحفزات العمل التطوعي

تضم هذه المبادرة عدد من المشاريع التوعوية والمحفزة للعمل التطوعي ة تشمل مكافئات للمتطوعين وتحفزهم للتطور والنمو من خلال الأعمال التطوعية وتساهم تلك المبادرة في رفع وعي أفراد المجتمع بمفهوم العمل التطوعي وتعزيز دور القطاعات لإشراك المتطوعين في أعمالها التي تقدمها للمجتمع وتبسيط الأضواء على فوائد التطوع المختلفة والقيمة الاقتصادية للتطوع ومساهمة في زيادة كفاءة وفعالية الخدمات المقدمة من القطاع غير الربحي.

(ج) المبادرة الثالثة: تمكين وتنظيم العمل التطوعي في القطاع الحكومي وغير الربحي

تشمل هذه المبادرة بناء القدرات المؤسسية للمنظمات التطوعية وتوحيد الإجراءات ومنهجية العمل التطوعي وتساهم في وحدة معايير وسياسات العمل التطوعي مما يحسن جودة الفرص التطوعية وتفعيل التطوع الاحترافي والتخصصي.

هذا بجانب برنامج خدمة ضيوف الرحمن للاستثمار الأمثل للقدرات البشرية للمتطوعين لمساندة الدور الحكومي ويشمل مشروع رخصة العمل التطوعي والذي هدف إلى تأهيل المتطوعين لتقديم الخدمات التطوعية بشكل احترافي مما يساهم في بناء قدرات المتطوعين وتوضيح أن إصدار رخصة التطوع مبنية على أفضل الممارسات بجانب تأهيل وتدريب المتطوعين على تقديم الخدمات التطوعية بمستوى احترافي.

شملت الجهود أيضا الموصفة القياسية السعودية وتستهدف رفع جودة ممارسات المنظمات تجاه المتطوعين، مما يؤثر بالطبع على زيادة عدد المتطوعين وتدريبهم وبناء قدراتهم وبالتالي تعزيز عملية التطوع في المنظمات غير الربحية ومؤشرات تلك الموصفة زيادة عدد القطاعات التي توفر فرص تطوعية مناسبة بجانب زيادة أعداد المتطوعين وخلق تجربة فريدة لهم بجانب وضع آليات وضوابط تنظيمية للعمل التطوعي والمتطوعين ومنظمات العمل التطوعي.

وقد ذكر العمل التطوعي أيضا في خطة التنمية العاشرة في المملكة العربية السعودية كوسيلة لبناء الشخصية والهوية الوطنية من خلال برامج الخدمة الاجتماعية والتطوعية، ذكر تحفيز أخلاقيات العمل التطوعي في سياسات جودة الحياة، الحديث عن المشروعات التطوعية وبرامج خدمة المجتمع كأحد ميادين الخبرة العملية لطلاب الجامعة خلال الدراسة بجانب تشجيع الشباب على المشاركة في مسيرة التنمية الوطنية الشاملة، وإسهامهم في تقديم الخدمات الاجتماعية والتطوعية كأحد أهداف الخطة (وزارة الاقتصاد والتخطيط السعودية، 2015) بالإضافة إلى ذكر أهمية تعزيز ثقافة التطوع بالمملكة والتوصية بإضافة أنشطة تثقيفية وتطوعية وذلك في رؤية 2030 واستهداف زيادة أعداد المتطوعين من 11 ألف مواطن إلى مليون مواطن بنهاية عام 2030 (جريدة المواطن، 2018).

المملكة المغربية

أيضا في الإستراتيجية الوطنية المندمجة للشباب بالمملكة المغربية تم التوجيه بإنشاء "مصلحة وطنية للشباب المتطوع" لتشجيع ودعم مبادئ التطوع وتقوية المشاركة الشبابية في الأنشطة المحلية ودعم روح المواطنة وتحسب مؤشرات متابعة وتقييم الاستراتيجية بنسبة الشباب الذين شاركوا في عمل تطوعي وعدد المستفيدين من "المصلحة الوطنية للتطوع" (وزارة الشباب والرياضة المغربية، 2014).

جمهورية مصر العربية

وفي مصر أكدت وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري في أكثر من مناسبة على أهمية العمل التطوعي وأنه أصبح أساسيا فضلا عن دوره في عملية بناء خبرات الشباب والتي تسهم بشكل كبير في تحقيق أهداف التنمية المستدامة المتمثلة في رؤية مصر 2030 (جريدة الوفد، 2018). وقد أشارت الحكومة المصرية مسبقا

إلى التطوع في استراتيجية التنمية المستدامة كوسيلة لدعم وتشجيع الزراعة المستدامة وإشراك المنظمات التطوعية في أنشطة حماية البيئة والتنوع البيولوجي.

دولة قطر

وعلى جانب آخر تحاول دولة قطر تعميم التطوع في سياسات الشباب والسياسات العامة وتشجع سكرتارية التخطيط الإنمائي هناك الشباب على المشاركة في الأعمال التطوعية لتنمية مهارات القيادة والثقة بالنفس لديهم مما يساعد على تحقيق أهداف التنمية المستدامة (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا وبرنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، 2018).

الإمارات العربية المتحدة

يعد أيضا إصدار دولة الإمارات للدليل الاسترشادي للتطوع في بيئة العمل للجهات الحكومية في عام 2017 كأحد صور دمج التطوع في استراتيجيات وخطط عمل الدول العربية وقد شمل شرح مفصل لبرنامج التطوع المؤسسي من أهداف وأنشطة وحتى تقييم البرنامج بجانب مواضيع عامة مثل جذب المتطوعين وكيفية اختيارهم وتحفيزهم لمواصلة الأعمال التطوعية ثم تعرض للتحديات والمخاطر التي تواجه العمل التطوعي (الآلية الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بالإمارات، 2017).

نماذج استراتيجيات التطوع خارج المنطقة العربية

الاستراتيجية الوطنية للتطوع بأستراليا

تختلف استراتيجية أستراليا عن باقي الاستراتيجيات حيث تبعد عن التوجه التشريعي أو وضع مبادئ للعمل التطوعي أو تنظيم العلاقة بين المتطوع وجهة التطوع لكن تناقش الاستراتيجية قضايا وتناقش قضية تسهيل القوانين المنظمة في أحد أجزائها فقط ولكنه ليس توجه الاستراتيجية.

بدأت الاستراتيجية بعرض إحصاءات وأعداد المتطوعين وساعات العمل التطوعي مقارنة بدول أخرى ثم توجهات التطوع وخصائص المتطوعين ومنافع العمل التطوعي للتشجيع على المشاركة ثم تنتهج الاستراتيجية عرض قضايا هامة تمس العمل التطوعي وتدخلات إيجابية تساهم في تطوير الأنشطة التطوعية وعرض ما

تم ويتم العمل عليه في الوقت الراهن وأخيرا ما يوصى به فعله إزاء هذه القضية بعد صدور الاستراتيجية ونشرها ومن هذه القضايا:

1. التفاعل مع الاتجاهات الأكثر انتشارا في العمل التطوعي ومحاولة زيادة مشاركة مختلف فئات المجتمع
في الأنشطة التطوعية بتبني فكرة العمل التطوعي الشامل الذي يساهم في إحساس المواطنين بالانتماء للمجتمع والاتصال بمختلف فئاته ويحدث ذلك بإشراك الشباب وزيادة نسبة المتطوعين من كبار السن واستغلال خبراتهم بعد الوصول لسن المعاش بإنشاء برامج تطوع مناسبة لهم، تنمية الأنشطة التطوعية ومحاولة زيادتها في أماكن العمل سواء كانت قطاع عام أو خاص لمساعدة المؤسسات غير الربحية بمجهودهم وخبرتهم في مجال التطوع المطلوب وأخيرا جعل إدارة الأنشطة التطوعية في مجال الطوارئ أكثر استدامة وهو مجال مطلوب بشدة في ظل توقع حدوث كوارث طبيعية هناك مما يتطلب ردود أفعال أكثر تنظيما للمؤسسات التطوع في هذا المجال.

2. التكنولوجيا وتحسين مشاركة وإدارة التطوع

استغلال التكنولوجيا في التواصل بين المتطوعين والفرص المقدمة من المؤسسات غير الربحية من خلال نشر بيانات المتطوعين وخبراتهم وفي المقابل فرص التطوع بالمؤسسات، تعزيز التطوع عبر الأنترنت والتطوع الافتراضي لأن ذلك يوفر فرص مرنة غير ملزمة المكان وقصيرة المدى التي يفضلها عدد كبير من المتطوعين.

3. تطوير القواعد التنظيمية وإدارة المخاطر

تسهيل القوانين وتوحيدها وفق السلطة القضائية لأن هناك قضايا تتداخل فيها الأحكام القانونية مما يجعل فهم العاملين بمجال التطوع أكثر صعوبة.

4. تطوير الإدارة والتدريب بالمؤسسات التطوعية

تعد الإدارة الجيدة للمشاريع التطوعية والتدريبات والخبرات المفيدة التي يتم اكتسابها من أكبر عوامل جذب المتطوعين ومشاركتهم بشكل فعال مما يستوجب تطوير الأدوات المستخدمة في إدارة المشروعات التطوعية نتائج أكثر فاعلية ولتحقيق الأهداف المرجوة منها بجانب زيادة الوعي بأهمية تغطية نفقات إدارة المتطوعين

في الجهات الحكومية والخاصة والتي تطلب دعم المؤسسات غير الربحية لتطوير مواردها وطرق إدارتها مما يسهم في تطوير أدائها.

5. تقوية الروابط وأنشطة المناصرة

ضرورة التشبيك الجيد بين المؤسسات التطوعية وأصحاب المصلحة في العمل التطوعي مما يساهم في نجاح عمليات المناصرة والتأييد في قضايا التطوع المختلفة.

6. إدراك قيمة العمل التطوعي ومساهمته

تتص الاستراتيجية هنا على أنه من المهم رفع وعي جميع المواطنين بالدور الحيوي و القوي الذي يقدمه المتطوعون للوطن وتقديرهم بالشكل الأمثل الذي يستحقونه على المجهود المبذول بشتى الطرق وذكرت أمثلة لشكل المكافآت التي يمكن أن تقدم للمتطوعين وفق رأيهم الشخصي على سبيل المثال إشراكهم في الفريق و السماع لرأيهم و الأخذ به وتنفيذه والاحتفال بالإنجازات التي يقومون بها وتوثيقها بشهادات وترشيحهم لجوائز عامة و بالنسبة لمن هم يستهدفون تطوير مهاراتهم من خلال التطوع فيمكن تنظيم تدريبات مخصصة وفق احتياجاتهم، إعطائهم مسؤوليات كبيرة تكسبهم الخبرة بالتجربة بالإضافة إلى مساعدتهم بإصدار خطابات ترشيح للتقديم على فرص تعليمية أو وظائف ثم أشارت الإستراتيجية لأهمية زيادة الجهد البحثي و تجميع البيانات في موضوع التطوع مما يساعد في تطوره.

الإطار الإستراتيجي للعمل التطوعي بمدينة جلاسكو

تم إصدار هذه الاستراتيجية بهدف تعزيز دور التطوع في مدينة جلاسكو الأسكتلندية من خلال توجه ورؤية موحدة وفعالة في أنحاء المدينة يشارك فيها كل الأطراف المعنية بالعمل التطوعي بعد أن كانت تدار المشاريع التطوعية بطرق مختلفة بسياسات وقواعد متباينة بشكل فردي، نصت الاستراتيجية على ذلك في رؤيتها في البداية ثم تطرقت لتعريف التطوع، أدوار المتطوعين، أهمية توسيع المشاركة لكل فئات المجتمع بإزالة العقبات مثل التمييز أو عدم وضوح أهداف الأنشطة التطوعية.

أما الجزء الثاني فذكر **الواقع الوطني والمحلي** للعمل التطوعي وتحديد بعض النقاط الرئيسية في استراتيجية الحكومة الأسكتلندية التي تقوم عليها تلك الاستراتيجية وتماشيا مع رؤية جلاسكو الثقافية والأجندة الاجتماعية للمدينة بتوفير فرص عمل جديدة وتنمية مهارات المتطوعين في المجتمعات المحلية والتأكد من توافقها مع خطة جلاسكو المجتمعية فيما يخص التعليم والصحة والأمن والعمل واقتصر الجزء الثالث على **أهداف الإطار الاستراتيجي** وشملت:

1. زيادة أعداد المتطوعين مع ضمان إتاحة فرص تنوع متنوعة ومختلفة تجذب عدد كبير من المتطوعين ورفع الوعي بأهمية المشاركة ودور العمل التطوعي وإسهاماته.

2. تطوير معايير جودة الأنشطة التطوعية لدعم إدارة أكثر فاعلية وتأثير لها وتحقيق احتياجات وتطلعات المتطوعين، ستكون هناك مؤشرات أداء تقييم مدى تأثير التطوع على قطاعات التعليم والصحة بعد ربط النتائج بقياس التقدم في هذه القطاعات.

3. التنسيق لإصدار قاعدة بيانات للمتطوعين ومنظمات التطوع وبرامج التدريب لتيسير التواصل بين أطراف التطوع المختلفة وتيسير طلب الدعم وتبادل الخبرات بين المؤسسات المختلفة

4. تعظيم دور التطوع في أولويات التنمية الوطنية والمحلية والهدف هنا التأثير على السياسات الخاصة بالتعليم والصحة والتشغيل والمواطنة الفاعلة.

أما المبادئ الأساسية فشملت حرية الاختيار، التنوع والشمول، المنفعة المتبادلة بين طرفي التطوع، التقدير لجهود المتطوع، جودة تجربة التطوع وتأثيرها، الشراكة بين الفاعلين المؤثرين في المجال وأخيرا توفير الموارد المناسبة لضمان نتائج إيجابية.

لعل الجزء الأهم هو الجزء الرابع في هذه الاستراتيجية وهو الجزء التطبيقي وما يميزه حقيقة أنه يتسم بالعملية والواقعية ومعبر بشكل كبير ومبني على استهداف نتائج على أرض الواقع ويوضح الأنشطة المطلوبة للوصول لهذه النتائج وكيفية متابعتها ووضع أهداف مرحلية ثم قياس أثرها في النهاية ويرجع ذلك لاتباع "نهج الإطار المنطقي" وهو نفس النهج الذي سيتم استخدامه في وضع هذه الاستراتيجية.

بداية تم عرض هيكل الاستراتيجية موضحا رؤية الاستراتيجية تتوافق مع التوجهات الوطنية والمحلية ويتم الربط بين الرؤية والخطة التنفيذية العامة للاستراتيجية التي تشمل مسؤوليات وأعمال محددة وينبثق منها خطة محلية يتم وضعها وفق خصائص محلية لتكون أكثر دقة.

أما بالنسبة للأهداف والمؤشرات، فقد تم الربط بالأهداف والمؤشرات الوطنية والمحلية التي تتعلق بقضايا التطوع مثل الصحة والتعليم والتشغيل والأمن مع عرض المؤشرات من التقارير ونتائج الاستبيانات السابقة لبناء الإستراتيجية عليها.

تم بعد ذلك عرض الخطة وهي تجميع الأنشطة مطلوبة لتحقيق الأهداف والمخرجات التي ذكرت في بداية الاستراتيجية والمتوافقة مع الرؤية الوطنية والمحلية و المبنية على بيانات من تقارير سابقة وعرضت الخطة في جدول يبدأ بعرض الهدف الرئيسي ويقسم الهدف لنتائج/ غايات لكل نتيجة مخرج أو أكثر يفصل هذه النتيجة ثم أنشطة يجب القيام بها للوصول لهذا المخرج ومؤشرات إنجاز ووسائل للتحقق حتى تتمكن الأطراف المختلفة لمتابعة تطبيق الاستراتيجية بشكل فعال بجانب توضيح الشركاء وأصحاب المصلحة والفئات المستهدفة من كل نشاط ويتم كتابة هذه العناصر لكل هدف على حدى في الجدول المذكور.

خامساً: الإطار الاستراتيجي للعمل التطوعي

تسعى الوثيقة الاستراتيجية للعمل التطوعي إلى تطوير نموذج استراتيجي يدعم الدول العربية في وضع استراتيجيات وطنية لتعزيز العمل التطوعي بها، بالإضافة إلى ذلك يضع حجر الأساس لتأسيس استراتيجية وكيان عربي واحد وهو ما أشارت له العديد من جلسات المشاورة وورش العمل الخاصة بالعمل التطوعي في الدول العربية

التوجهات الاستراتيجية المقترحة

مأسسة العمل التطوعي على المستوى العربي والوطني

كي تأتي الاستراتيجية بشمارها على الأمد الطويل من أجل إيجاد بيئة داعمة لازدهار العمل التطوعي وتشجيع الاعتراف بجهود ومساهمة التطوع في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، أصبح لازماً أن يكون هناك تصور إرشادي لإطار قانوني ومؤسسي ينظم العمل التطوعي على مستوى الإقليمي والوطني. هذا الإطار سوف يضمن حقوق المتطوعين والمنظمات التي توفر فرص للتطوع، بالإضافة إلى وضع مدونة السلوك تشمل معايير جودة العمل التطوعي.

الربط بين استراتيجية العمل التطوعي والالتزام العالمي بأهداف التنمية المستدامة 2030

تعد أهداف التنمية المستدامة 2030 المحرك الرئيسي في الوقت الحالي لجميع الإستراتيجيات والخطط الإقليمية والوطنية لكل الدول الأعضاء بالأمم المتحدة ويعتبر العمل على تنفيذ بنودها التزام على كل الحكومات. ونظراً للدور الكبير للعمل التطوعي تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030 والعمل على تحقيق غاياتها، فيجب أن تكون الاستراتيجية وخطة عملها التنفيذية تساهم في تحقيق الأولويات الوطنية والإقليمية والعالمية المرتبطة بأهداف التنمية المستدامة 2030.

تصميم دليل موحد للتعليم والمشاركة المدنية

يعتبر المتطوع أهم عنصر في هذه الاستراتيجية، فإن رفع وعي وبناء قدرات الأفراد لفهم الدور الإيجابي وحثهم على ممارسة دورهم المتوقع كمواطنين إيجابيين وفاعليين هو أحد التوجهات الأساسية. ومن أجل ضمان جودة المحتوى المقدم للأفراد يقترح تصميم دليل موحد للتعليم والمشاركة المدنية حسب احتياجات المنطقة العربية. وجود دليل موحد سيقوم بتيسير عملية انتشار المحتوى والوصول للأفراد والمؤسسات على مستوى قاعدي من

خلال بناء قدرات ميسرين ومدرّبين على المستوى الإقليمي والمحلي. ويراعى أيضاً أن يكون هذا الدليل متاح المصدر، كي يتسنى للأفراد والمنظمات تطبيقه في برامجهم التوعوية والتدريبية.

مبادئ حوكمة الاستراتيجية

في 2015 أصدر برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين تقريراً عن حالة التطوع في العالم تزامناً مع التحضير للإعلان عن تفاصيل خطة التنمية المستدامة وأهدافها الـ 17 والتوجه في ذلك الوقت إلى استغلال كل الطاقات وأهمية إشراك كل المؤسسات والأفراد و"عدم استثناء أحد" لذا كان توجه التقرير هو أهمية الحوكمة ومبادئها من المشاركة وعدم التمييز والمساءلة للنهوض بالعمل التطوعي وزيادة فعاليته ومعالجة تحديات التنمية المستدامة (برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، 2015).

لكن من الصعب تحقيق هذا أو المطالبة به دون تطبيق لتلك المبادئ في المؤسسات التطوعية ذاتها مما يكسبها الثقة والاتساق مع المبادئ المطلوب تطبيقها مما ينعكس على أداء وفاعلية العمل التطوعي واستدامة أثره والحكم الرشيد أو الحوكمة باختصار هي اتخاذ القرار وإدارة الكيان خاصة الكيانات التي تستهدف الخدمات العامة وفق مبادئ محددة و تشمل المشاركة، الشفافية، الاستجابة، المساواة، تطبيق القانون، الفاعلية، بناء التوافق، الاستجابة، المسؤولية والمساءلة (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادي بالأمم المتحدة).

مبادئ حوكمة العمل التطوعي / المؤسسات التطوعية

إذا نظرنا لهذه المبادئ بشكل تطبيقي فنجد المؤسسات التطوعية في حاجة لتطبيق تلك المبادئ بشكل كبير ويشمل تطبيقها الإجراءات والعمليات الخاصة بوضع السياسات الداخلية فيما يتعلق بالمتطوعين وتنفيذ المشروعات وبرامج المؤسسة والتزاماتها وفاعلية أدائها في المجتمع وبتناول تلك المبادئ نجد على سبيل المثال:

المشاركة: تشمل المشاركة وعدم إقصاء أي من فئات المجتمع في توفير فرص التطوع أو استهداف المستفيدين من مشروعات المؤسسات التطوعية وأيضاً تشمل مشاركة المتطوعين العاملين بالمنظمة/ المشروع في اتخاذ القرارات بالمؤسسة خاصة الجزئية أو التي تؤثر على العمل الذي يقوم به المتطوعون وأيضاً إشراك جموع

المستفيدين والأخذ برأيهم فيما يتعلق بتقديم الخدمات لهم وتشجيع مشاركة المجتمع ككل في متابعة وتقييم الأنشطة التطوعية.

الشفافية: الالتزام بمعايير الشفافية والوضوح ونشر المعلومات الخاصة بسياسات وأنشطة المؤسسة وأهدافها، حقوق المتطوعين وواجباتهم. والأمر الأهم الشفافية المالية فيما يتعلق بتلقي دعم أو منح وجهات الصرف وما تم تنفيذه وإنجازه مما يجعلها قادرة على جذب موارد جديدة واكتساب ثقة المجتمع المستهدف والممولين في بعض الأحيان، الشفافية الداخلية فيما يتعلق باختيار الإدارة العليا للمؤسسات وقيادة المشروعات واختيار الموظفين، الشفافية في الشراكات وجهات التعاون والدعم، وأخيرا إعلان سياسات المكافآت والامتيازات وتقدير المتطوعين بوضوح.

الاستجابة: بناءً على مشاركة المتطوعين والمجتمع المستفيد فمن الضروري الاستجابة آرائهم ومقترحاتهم وأولوياتهم ودراستها ثم الاستجابة في حالة الموافقة أو المصارحة بأسباب الرفض بشكل موضوعي ومطالبتهم باقتراح بدائل.

المسؤولية والمسائلة: لصناع القرار في أي جهة حكومية أو خاصة أو مدنية مسؤولية داخل المؤسسة وخارجها وفي حالة المنظمات التطوعية فهناك مسؤولية أمام المتطوعين العاملين في المؤسسة ومسؤولية جماعية للمؤسسة أمام المستفيدين والمجتمع ككل في قيام المؤسسة بدورها ونتائج عملها وتنفيذ خططها المتوافق عليها ويجب أن تتوفر آليات مساءلة فعالة داخل وخارج المؤسسة لنجاح هذا المبدأ.

المساواة: البعد عن التمييز بين المتطوعين/المستفيدين من الأنشطة التطوعية على أساس الجنس أو الدين أو العرق أو الاتجاه الفكري تحت أي ظرف ويضمن ذلك العدالة في الحقوق والواجبات وتوزيع الأدوار مما يشمل الخبرات المكتسبة وفرص التعلم والمساواة في المكافآت بالطبع أو شكل التقدير الذي يقدم للمتطوعين أيا كان.

سيادة/تطبيق القانون: بالنسبة للمؤسسات التطوعية فمن المهم وضع سياسات وقوانين حاكمة وواضحة يمكن تطبيقها وأن تسري على جميع العاملين/ المتطوعين بدون تفرقة أو تمييز ويكون الرجوع إليها في حالات الخلاف.

الكفاءة والفاعلية: قياس مدى فاعلية وكفاءة تطبيق أنشطة المؤسسة بشكل دوري والتأكيد على استغلال موارد المؤسسة الاستغلال الأمثل والرجوع للمستفيدين وأصحاب المصلحة الذين يعملون في مجال عمل المؤسسة التطوعية ومعرفة رأيهم ما إذا كان هناك تأثير إيجابي على المجتمع ككل من أنشطة المؤسسة.

الاستراتيجية العربية لتعزيز العمل التطوعي 2030

الرؤية الموحدة لـ "تعزيز العمل التطوعي" في الدول العربية

"مجتمع/وطن عربي يقدر ويدعم العمل التطوعي، ويعترف بإسهاماته في تحقيق التنمية المستدامة على مستوى الفرد والمجتمع، ويشجع جميع أفرادها على المشاركة والمساهمة في تحقيق النفع العام للمجتمع، وتعزيز مبادئ التعاون والشراكة والإبداع، وضمان الممارسة عبر القطاعات والمجالات المختلفة لكسب خبرات تطوعية جيدة متاحة للجميع."

الرسالة الخاصة "تعزيز العمل التطوعي بالدول العربية"

"تسعي الاستراتيجية في غضون عشر سنوات إلى دعم حكومات الدول العربية من أجل خلق بيئة مواتية وداعمة يشعر فيها المتطوعين والمنظمات بملكيتهن ومسؤوليتهن نحو جهود تعزيز العمل التطوعي من أجل بناء السلام والتنمية."

الإطار الزمني المقترح لتنفيذ الاستراتيجية

الإطار الزمني للاستراتيجية هو عشر سنوات حتى عام 2030 كي تتوافق مع الالتزام العالمي بأهداف التنمية المستدامة 2030

الأهداف الاستراتيجية لتعزيز العمل التطوعي بالدول العربية

الهدف الاستراتيجي 1: وضع إطار قانوني ومؤسسي للعمل التطوعي في الدول العربية

الإطار الزمني للهدف الاستراتيجي 1: عامين (2020 - 2022)

النتيجة / الغاية 1.1

يعمل الإطار القانوني والمؤسسي للعمل التطوعي على إيجاد بيئة داعمة لازدهار العمل التطوعي وتشجيع الاعتراف بجهود ومساهمة المتطوعين وإزالة أي قيود تعوق ممارسه العمل التطوعي. بالإضافة إلى ذلك، يضمن حقوق المتطوعين والمؤسسات التي توفر فرص للتطوع ويمنع كل صور الاستغلال من أيّاً من الطرفين في إطار واضح للمحاسبة والمساءلة. يقوم الإطار القانوني والمؤسسي بتنظيم عمل المنظمات والأفراد من أجل مساهمة أكثر فعالية في تحقيق التنمية المستدامة على المستوى المحلي، والوطني، والإقليمي، والعالمي. ويجب أن تضمن هذه التشريعات توفير الأمان والحماية للمنظمات التطوعية والمتطوعين وخاصة في بيئات العمل الخطيرة وشمولهم في البرامج التأمينية.

ملحوظة: سيتم الاستفادة من التجارب المحلية العربية فيما يخص الأطر القانونية والمؤسسية للتطوع بالإضافة إلى التشريعات الخاصة بالمسؤولية المجتمعية، وعلى سبيل المثال وليس الحصر، تجارب الدول والمؤسسات التالية:

- قانون تنظيم العمل الطوعي والإنساني بالسودان لسنة 2006
- قانون رقم 26 لسنة 2010 يتعلق بالعمل التطوعي في تونس
- قانون تنظيم العمل التطوعي في إمارة دبي رقم 5 لسنة 2018
- القانون الاسترشادي الموحد للعمل التطوعي في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية 2018
- التطوع في قانون تنظيم العمل الأهلي بمصر 2019
- البوابة الوطنية للتطوع بالمملكة العربية السعودية
- الدليل الاسترشادي للتطوع في بيئة العمل للجهات الحكومية بدولة الإمارات العربية المتحدة
- دليل التطوع والتشريع - الاتحاد الدولي للصليب الأحمر والهلال الأحمر

المُخرج 1.1.1: بناء التوافق حول التشريعات الخاصة العمل التطوعي على المستوى المحلي والعربي.

- **النشاط 1.1.1.1:** إجراء حوار مجتمعي شامل حول التشريعات الخاصة العمل التطوعي على المستوى المحلي والإقليمي وذلك من خلال:
 - ورش عمل،
 - مناقشات جماعية (Focus Group Discussions)،

- جلسات استماع،
- اجتماعات.

• **النشاط 1.1.1.2: تطوير دليل إرشادي عن التشريعات الخاصة بالتطوع على المستوى المحلي والعربي.** ويمكن في هذا السياق الاستعانة بالدليل الإرشادي الذي قام بتطوير الاتحاد البرلماني الدولي بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين وأيضاً القانون الاسترشادي الموحد للعمل التطوعي في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

• **المُخرج 1.1.2: وضع الإطار والشكل المؤسسي للكيان العربي القائم على دعم جهود العمل التطوعي في المنطقة العربية**

• **النشاط 1.1.2.1: الإعلان عن تأسيس الآلية الوطنية للعمل التطوعي وإجراءات تشكيلها.** يمكن العمل على تطوير التصور المقترح لعمل الآلية الذي تم اقتراحه من قبل من خلال مناقشته أثناء تنفيذ أنشطة الحوار المجتمعي

• **النشاط 1.1.2.2: الإعلان عن آليات العضوية واعتماد المنظمات والمتطوعين**

• **النشاط 1.1.2.3: تطوير قاعدة بيانات بالمنظمات التي توفر فرص تطوع والمتطوعين.** يمكن تطوير موقع إلكتروني وتطبيق على الأجهزة المحمولة ويكون تابع للآلية الوطنية للعمل التطوعي يتم من خلاله جميع الأنشطة الخاصة بتطوير قاعدة البيانات ورصد الأنشطة الخاصة بالعمل التطوعي في المنطقة العربية.

الهدف الاستراتيجي 2: وضع مدونة سلوك تشمل معايير جودة العمل التطوعي في المنطقة العربية

الإطار الزمني للهدف الاستراتيجي 2: عامين (2020 - 2022)

النتيجة / الغاية 2.1

مدونة السلوك تشمل معايير جودة العمل التطوعي وتهدف إلى وضع المعايير والمؤشرات تضمن جودة أعلي لإدارة المتطوعين في كل المؤسسات (الحكومة، المجتمع المدني، والقطاع الخاص) التي توفر فرص للتطوع من خلال توفير فرص تناسب إمكانيات واحتياجات وتطلعات المتطوعين، بالإضافة إلى ضمان فعالية ممارسة العمل التطوعي من أجل تحقيق الأثر الاجتماعي المنشود والمساهمة في الأولويات المحلية والوطنية والعالمية.

• **المُخرج 2.1.1: تطوير مدونة سلوك تشمل معايير جودة العمل التطوعي على المستوى المحلي والعربي**

○ **النشاط 2.1.1.1: مناقشة مدونة سلوك التي تشمل معايير جودة العمل التطوعي على المستوى المحلي والإقليمي وذلك من خلال:**

- ورش عمل،
- مناقشات جماعية (Focus Group Discussions)،
- جلسات استماع،
- اجتماعات.

○ **النشاط 2.1.1.2: تطوير النسخة النهائية لمدونة السلوك التي تشمل معايير جودة العمل التطوع على المستوى المحلي والعربي.** هناك العديد من المصادر التي يمكن استخدامها كمصدر لتطوير مدونة السلوك.

• **المُخرج 2.1.2: زيادة نسبة المنظمات التي تطبق مدونة السلوك ومعايير الجودة**

○ **النشاط 2.1.2.1: توقيع المنظمات على التزامها بمدونة السلوك ونشرها على الموقع الإلكتروني الخاص بها.**

○ **النشاط 2.1.2.2: تطوير المنظمات للوائح والسياسات الداخلية الخاصة بها بما يتماشى مع مدونة السلوك.** مثل تطوير سياسة للتطوع وقواعد تنفيذية داخلية.

• **المُخرج 2.1.3: تطوير نظام تقييم ومتابعة لمدى التزام المنظمات بمدونة السلوك**

○ **النشاط 2.1.3.1: إطلاق نظام التقييم والمتابعة الذي يحتوي على أدوات لجمع البيانات ومؤشرات الأداء لتقييم المنظمات من حيث جودة خدمات فرص العمل التطوعي.** يمكن استخدام الموقع والتطبيق الإلكتروني كأداة لجمع المؤشرات الخاصة بنظام التقييم والمتابعة للعمل التطوعي في المنطقة العربية.

الهدف الاستراتيجي 3: رفع الوعي بفوائد التطوع لتعزيز مساهمته في الأولويات الوطنية والإقليمية والعالمية من أجل زيادة عدد المتطوعين

الإطار الزمني للهدف الاستراتيجي 3: ثمانية أعوام (2023-2030)

النتيجة / الغاية 3.1

يلعب التطوع دوراً مهماً في تنمية المجتمع ويساهم بشكل رئيسي في تحقيق المستهدف من سياسات الاجتماعية في الكثير من القطاعات مثل الصحة والتعليم والرفاهية الاجتماعية، بالإضافة إلى زيادة المشاركة المجتمعية التي لها تأثيراً مباشراً على المتطوعين من خلال تنمية المهارات والثقة بالنفس التي تؤدي إلى زيادة فرص العمل ورأس المال الاجتماعي.

المُخرج 3.1.1: زيادة عدد الأشخاص الذين يتطوعون من كل الأعمار (وخاصة الوصول للأفراد الذين لا يفكرون في العمل التطوعي، بما في ذلك الأفراد الذين يواجهون عوائق خاصة أمام المشاركة في العمل التطوعي (مثل الأشخاص ذوي الإعاقة واللاجئين))

- **النشاط 3.1.1.1:** وضع خطة إعلامية للترويج لأهمية التطوع والإعلان عن الفرص التطوعية المتاحة (باستخدام كل الوسائل والوسائط الإعلامية المتاحة بالإضافة لوسائل التواصل الاجتماعي).
- **النشاط 3.1.1.2:** تنظيم فعاليات لتعريف الأفراد بالفرص التطوعية المتاحة (كملتقيات للتطوع).
- **النشاط 3.1.1.3:** تنظيم ورش عمل تدريبية معتمدة لرفع وعي وبناء قدرات الأفراد لفهم الدور الإيجابي المتوقع منهم كمواطنين إيجابيين وفاعليين.
- **النشاط 3.1.1.4:** تنظيم فعاليات لرفع وعي الأفراد وتعزيز الدوافع التي من شأنها ازدياد عدد المتطوعين في المجتمعات الأوس حاجة للتطوع حسب كل طبيعة كل مجتمع (كالدوافع الدينية، الثقافات التقاليد، والبيئات الديموغرافية).

المُخرج 3.1.2: زيادة الفرص التطوعية المقدمة من المنظمات في القطاعات المختلفة

- **النشاط 3.1.2.1:** دعم المنظمات لتقديم برامج تطوعية متنوعة تستوعب المتطوعين من كل الأعمار.
- **النشاط 3.1.2.2:** دعم المنظمات لتقديم برامج لدعم الأفراد والمجموعات أصحاب الأفكار والمبادرات التنموية.

المُخرج 3.1.3: زيادة الاعتراف بمساهمة التطوع في الأولويات الوطنية والإقليمية والعالمية

- **النشاط 3.1.3.1: مرصد مساهمة التطوع في التنمية المستدامة** (يقوم بجمع المعلومات والأدلة على المؤشرات الخاصة بمساهمة التطوع في التنمية المستدامة على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي). يمكن استخدام الموقع والتطبيق الإلكتروني كأداة لجمع المعلومات بهذا الصدد.
- **النشاط 3.1.3.2: تنظيم فاعليات / مسابقات للاعتراف بجهود العمل التطوعي على مستوى الأفراد والمنظمات في الدول العربية.**

المُخرج 3.1.4: تصميم دليل موحد للتعليم والمشاركة المدنية

- **النشاط 3.1.4.1: مناقشة المحتوى الخاص لدليل التعليم والمشاركة المدنية**
- **النشاط 3.1.4.2: تطوير النسخة النهائية بدليل التعليم والمشاركة المدنية**

عمليات التنفيذ وألية التقييم والمتابعة للاستراتيجية

تعتبر " مصفوفة الإطار المنطقي" الأداة التي يمكن استخدامها في إدارة عمليات التنفيذ وعمليات التقييم والمتابعة. لأنها بالإضافة للأهداف والمخرجات الخاصة بالاستراتيجية، تشمل عناصر التقييم والمتابعة مثل:

- **مؤشرات الإنجاز:** التي تحدد مدي تحقق المرجو من الأنشطة.
- **وسائل التحقق:** وهي الأدوات التي يتم استخدامها لقياس مؤشرات الإنجاز.
- **الخط الأساسي:** وهو ما يمثل الوضع الحالي قبل بدء تنفيذ الاستراتيجية.
- **المستهدف:** وهو ما يتم استهدافه من المخرجات حسب الإطار الزمني والجغرافي لتنفيذ الاستراتيجية.
- **الإطار الزمني:** المدة الزمنية المتوقع فيها تنفيذ النشاط
- **الجهة المسؤولة:** وهي الجهة أو الإدارة المنوط بها تنفيذ النشاط
- **الفئة المستهدفة والشركاء:** ويتم تحديدها حسب كل نشاط

الشكل النهائي للمصفوفة

الوصول للشكل النهائي للمصفوفة يتطلب العمل عليها بنهج تشاركي تشارك فيه كل الدول العربية حتى نتمكن من الوصول لصيغة وشكل نهائي لمؤشرات الإنجاز، ووسائل التحقق، الخط الأساسي، والمستهدف من الاستراتيجية.

يمكن لهذا الإطار المنطقي أيضاً، أن يعكس الأهداف على المستوى العربي وأيضاً على المستوى الوطني لكل دولة علي حدة. استخدام هذا الإطار الموحد سوف يقوم بتسهيل عملية جمع وقياس المعلومات والأدلة على المستوى الوطني للوقوف على مدى تحقق الاستراتيجية، ثم المساهمة في عمليات القياس على المستوى العربي ومعرفة الدول الأكثر والأقل إنجازاً في تحقيق المخرجات.

خطة تفعيل الإستراتيجية العربية لتعزيز العمل التطوعي

من أجل تفعيل الاستراتيجية العربية لتعزيز العمل التطوعي ووضعها في حيز التنفيذ من المقترح أن يتم تأسيس فريق عمل تنفيذي لتفعيل الاستراتيجية بداخل إدارة التنمية والسياسات الاجتماعية بالأمانة الفنية لمجلس وزراء الشؤون الاجتماعية العرب وتكون مهمتها الرئيسية وضع الخطة التنفيذية للاستراتيجية. من الممكن أيضاً تكوين مجلس استشاري من خبراء العمل التطوعي لتقديم الدعم الفني للاستراتيجية خلال المرحلة الأولى من التنفيذ.

أدوار فريق العمل التنفيذي لتفعيل الاستراتيجية العربية لتعزيز العمل التطوعي:

- إدارة الخطة التنفيذية لتفعيل الاستراتيجية على المستوى العربي
- التنسيق مع الفرق المحلية / الوحدات المحلية المسؤولة عن الاستراتيجية في كل دولة
- جمع البيانات الخاصة بالعمل التطوعي لكل الدول الأعضاء
- التنسيق مع الجهات الشريكة المحلية والدولية لتمويل وتنفيذ الأنشطة الخاصة بالمكتب
- الترويج والإعلام للإستراتيجية بالتعاون مع المؤسسات الإعلامية العربية والمحلية

الفرق المحلية لتفعيل الاستراتيجية العربية لتعزيز العمل التطوعي

حتى نتمكن من تفعيل الاستراتيجية يقترح أن تقوم كل دولة بترشيح فريق يقوم بإدارة الأنشطة الوحدة على المستوى المحلي بتنسيق وثيق مع الوحدة الإقليمية ويتم تسميتها حسب القوانين والداستير المحلية لكل دولة.

الميزانية المقترحة لتفعيل الاستراتيجية العربية لتعزيز العمل التطوعي

التكلفة المتوقعة لإدارة عملية تفعيل الاستراتيجية من حيث التكاليف الإدارية والأنشطة على المستوى الإقليمي والمحلي ما بين 300,000 ل 500,000 دولار سنوياً.

ثامناً: ملحقات

آلية وضع التصور المقترح للآلية الوطنية للعمل التطوعي

في إطار العمل على تحقيق الهدف الأول للاستراتيجية "وضع إطار قانوني ومؤسسي للعمل التطوعي" وتحديداً في المخرج الثاني "وضع الإطار والشكل المؤسسي للكيان المحلي القائم على دعم جهود العمل التطوعي على المستوى الوطني وفي المنطقة العربية" سيتم مناقشة التصور العام للآلية العربية للعمل التطوعي.

الهدف هو إنشاء آلية وطنية لتعزيز العمل التطوعي في الدولة، تضم كافة الجهات الحكومية وغير الحكومية المعنية وتنظم العمل بينها بشكل متناغم ومتناسق وبتحديد واضح للأدوار

سيتم تصميم الأنشطة لمناقشة العديد من الموضوعات، على سبيل المثال وليس الحصر:

- المسمى المقترح للآلية: بما يتماشى مع الدساتير والقوانين المحلية للدول الأعضاء.
- اختصاصات الآلية: وضع الاستراتيجية الوطنية للعمل التطوعي، وسياسات التنسيق بين كافة الجهات المعنية وتوضيح دورها في نشر مفهوم العمل التطوعي، ووضع ضوابط التصدي لكافة الانتهاكات التي قد يتعرض لها القائمين بالعمل التطوعي أفراداً أو مؤسسات، فضلاً عن وضع برامج التدريب والتأهيل للأفراد والمؤسسات ذات الصلة وغير ذلك من اختصاصات في هذا الإطار.
- الهيكل التنظيمي للآلية: يدعم تنفيذ الاستراتيجية الوطنية، ويشمل تشكيل وتمثيل الآلية لدى الوزارات والمؤسسات الوطنية والإقليمية والدولية ذات الصلة. وأيضاً تحديد الإدارات والأقسام ومهامهم وما إلى ذلك.
- أعضاء الآلية: بما في ذلك رئيس الآلية وفق ما تراه كل دولة ويفضل أن يكون على أعلى مستويات اتخاذ القرار في الدولة، ثم نواب الرئيس في المجالات الفنية والموضوعية والإدارية والمالية، بالإضافة إلى ممثلي الوزارات والجهات المعنية الحكومية وغير الحكومية وشابيين أو أكثر من البارزين في العمل التطوعي وتمثيل أيضاً للأشخاص ذوي الإعاقة والمرأة.

- **عضوية مجلس الإدارة:** توضيح مدة عضوية مجلس الإدارة في الآلية وتنظيم اجتماعاتها وسير العمل بها واتخاذ القرارات والتوصيات من خلال نظام داخلي لها يوضح تلك الأمور.
- **مهام أعضاء الآلية:** توضيح كافة مهام أعضاء الآلية وصلاحياتهم بما يمنع التداخل أو الازدواجية في العمل، مع توضيح مهام مجلس إدارة الآلية.
- **تحديد الوزارات المعنية:** ويشمل ذلك كل الوزارات ذات الصلة مع تحديد واضح لدورها وعلاقتها بالآلية وما يصدر عنها من قرارات أو توصيات.

مصفوفة الإطار الاستراتيجي

الهدف 1: وضع إطار قانوني ومؤسسي للعمل التطوعي في المنطقة العربية

النتيجة / الغاية 1.1

يعمل الإطار القانوني والمؤسسي للعمل التطوعي على إيجاد بيئة داعمة لازدهار العمل التطوعي وتشجيع الاعتراف بجهود ومساهمة المتطوعين وإزالة أي قيود تعوق ممارسه العمل التطوعي. بالإضافة إلى ذلك، يضمن حقوق المتطوعين والمؤسسات التي توفر فرص للتطوع ويمنع كل صور الاستغلال من أيّاً من الطرفين. يقوم الإطار القانوني والمؤسسي بتنظيم عمل المنظمات والأفراد من أجل مساهمة أكثر فعالية في تحقيق التنمية المستدامة على المستوى المحلي، والوطني، والإقليمي، والعالمي.

المُخرج	النشاط	مؤشرات الإنجاز	وسائل التحقق	الخط الأساسي	المستهدف	الإطار الزمني	الجهة المسؤولة	الفئات المستهدفة / الشركاء
المخرج 1.1.1: بناء التوافق حول التشريعات الخاصة للعمل التطوعي على المستوى المحلي والعربي	النشاط 1.1.1.1: إجراء حوار مجتمعي شامل حول التشريعات الخاصة للعمل التطوعي على المستوى المحلي والإقليمي وذلك من خلال ورش عمل، مناقشات جماعية (Focus Group Discussions)، جلسات استماع، اجتماعات.	• التوصيات الخاصة بتشريعات العمل التطوعي	• تقارير الجلسات • ورش العمل	0	• 5 - 10 جلسات • ورش إقليمية • 20 - 30 جلسات • ورش محلية	عامين 2020 - 2022	• فريق العمل التنفيذي للاستراتيجية بجامعة الدول العربية • وزارات الشؤون الاجتماعية ووزارات الشباب بالدول العربية	• المتطوعين • المنظمات التي توفر فرص

	النشاط 1.1.1.2: تطوير دليل إرشادي عن التشريعات الخاصة بالتطوع على المستوى المحلي والعربي	<ul style="list-style-type: none"> • إقرار مسودة دليل التشريع للعمل التطوعي على المستوى الوطني والعربي 	0	1 مسودة دليل التشريع للعمل التطوعي	نهاية 2022	<ul style="list-style-type: none"> • فريق العمل التنفيذي والمجلس الاستشاري للاستراتيجية بجامعة الدول العربية • وزارات الشؤون الاجتماعية ووزارات الشباب بالدول العربية 	<ul style="list-style-type: none"> • الدول الأعضاء
المخرج 1.1.2: وضع الإطار والشكل المؤسسي للكيان العربي القائم على دعم جهود العمل التطوعي في المنطقة العربية	النشاط 1.1.2.1: الإعلان عن تأسيس الآلية الوطنية للعمل التطوعي وإجراءات تشكيل مجلس إدارتها والجمعية العمومية لها	<ul style="list-style-type: none"> • تأسيس الآلية الوطنية للعمل التطوعي 	0	1 الآلية الوطنية للعمل التطوعي	نهاية 2022	<ul style="list-style-type: none"> • إدارة السياسات الاجتماعية بجامعة الدول العربية • فريق العمل التنفيذي والمجلس الاستشاري للاستراتيجية بجامعة الدول العربية • وزارات الشؤون الاجتماعية ووزارات الشباب بالدول العربية 	<ul style="list-style-type: none"> • الدول الأعضاء • المنظمات التي توفر فرص تطوع
	النشاط 1.1.2.2: الإعلان عن آليات العضوية واعتماد المنظمات والمتطوعين في الآلية الوطنية للعمل التطوعي	<ul style="list-style-type: none"> • وضع اللائحة التنفيذية للهيئة • فتح باب العضوية 	0	<ul style="list-style-type: none"> • قائمة الأعضاء في الآلية 	2023 - 2030	<ul style="list-style-type: none"> • الآلية الوطنية للعمل التطوعي بفروعها في الدول العربية • فريق العمل التنفيذي والمجلس الاستشاري 	<ul style="list-style-type: none"> • المتطوعين • المنظمات التي توفر فرص

	للاستراتيجية بجامعة الدول العربية • وزارات الشؤون الاجتماعية ووزارات الشباب بالدول العربية							
• المتطوعين • المنظمات التي توفر فرص	• الآلية الوطنية للعمل التطوعي بفروعها في الدول العربية • فريق العمل التففيذي والمجلس الاستشاري للاستراتيجية بجامعة الدول العربية • وزارات الشؤون الاجتماعية ووزارات الشباب بالدول العربية	2023 - 2030	مليون - 2 مليون زائر سنوياً	0	• تجريب النسخة النهائية للموقع والتطبيق الإلكتروني	• إنشاء الموقع والتطبيق الإلكتروني	النشاط 1.1.2.3: تطوير قاعدة بيانات بالمنظمات التي توفر فرص تطوع والمتطوعين كموقع إلكتروني وتطبيق على الأجهزة المحمولة	

الهدف 2: الهدف الثاني: وضع مدونة سلوك تشمل معايير جودة العمل التطوعي في المنطقة العربية

النتيجة / الغاية 2.1

مدونة السلوك تشمل معايير جودة العمل التطوعي وتهدف إلى وضع المعايير والمؤشرات تضمن جودة أعلى لإدارة المتطوعين في كل المؤسسات (الحكومة، المجتمع المدني، والقطاع الخاص) التي توفر فرص للتطوع من خلال توفير فرص تناسب إمكانيات واحتياجات وتطلعات المتطوعين، بالإضافة إلى ضمان فعالية ممارسة العمل التطوعي من أجل تحقيق الأثر الاجتماعي المنشود والمساهمة في الأولويات المحلية والوطنية والعالمية.

المُخرج	النشاط	مؤشرات الإنجاز	وسائل التحقق	الخط الأساسي	المستهدف	الإطار الزمني	الجهة المسؤولة	الفئات المستهدفة / الشركاء
المخرج 2.1.1: تطوير مدونة سلوك تشمل معايير جودة العمل التطوعي على المستوى المحلي والعربي	النشاط 2.1.1.1: مناقشة مدونة سلوك التي تشمل معايير جودة العمل التطوعي على المستوى المحلي والإقليمي وذلك يشمل ورش عمل، مناقشات جماعية (Focus group)، Discussions، جلسات استماع، اجتماعات، استطلاعات رأي	• المقترحات والتوصيات الخاصة بمدونة السلوك للعمل التطوعي	• تقارير	0	• 5 - 10 جلسات ورش إقليمية 20 - 30 جلسات وورش محلية	2020 - 2022	• فريق العمل التنفيذي للاستراتيجية بجامعة الدول العربية • وزارات الشؤون الاجتماعية ووزارات الشباب بالدول العربية	• المتطوعين • المنظمات التي توفر فرص
	النشاط 2.1.1.2: تطوير النسخة النهائية لمدونة السلوك التي تشمل معايير جودة العمل التطوعي على المستوى المحلي والعربي	• إقرار مسودة مدونة سلوك العمل التطوعي على المستوى الوطني والعربي	• النسخة النهائية لمسودة مدونة سلوك العمل التطوعي	0	1 مدونة السلوك	نهاية 2022	• فريق العمل التنفيذي للاستراتيجية بجامعة الدول العربية • وزارات الشؤون الاجتماعية ووزارات الشباب بالدول العربية	

<ul style="list-style-type: none"> • المتطوعين • المنظمات التي توفر فرص 	<ul style="list-style-type: none"> • الآلية الوطنية للعمل التطوعي بفروعها في الدول العربية 	2023 – 2030	• 20,000 منظمة	0	<ul style="list-style-type: none"> • قائمة المنظمات الأعضاء 	<ul style="list-style-type: none"> • عدد المنظمات التي توقع على التزامها بمدونة السلوك 	<p>النشاط 2.1.2.1: توقيع المنظمات على التزامها بمدونة السلوك ونشرها على الموقع الإلكتروني الخاص بها</p>	<p>المخرج 2.1.2: زيادة نسبة المنظمات التي تطبق مدونة السلوك ومعايير الجودة</p>
<ul style="list-style-type: none"> • المتطوعين • المنظمات التي توفر فرص 	<ul style="list-style-type: none"> • الآلية الوطنية للعمل التطوعي بفروعها في الدول العربية • فريق العمل التنفيذي والمجلس الاستشاري للاستراتيجية بجامعة الدول العربية • وزارات الشؤون الاجتماعية ووزارات الشباب بالدول العربية 	2023 – 2030	• 10,000 منظمة	0	<ul style="list-style-type: none"> • قائمة المنظمات التي تقوم بتطوير اللوائح والسياسات الداخلية 	<ul style="list-style-type: none"> • نماذج اللوائح والسياسات الداخلية التي قامت المنظمات بتطويرها 	<p>النشاط 2.1.2.2: تطوير المنظمات للوائح والسياسات الداخلية الخاصة بها بما يتماشى مع مدونة السلوك (مثال: تطوير سياسة للتطوع)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • المتطوعين • المنظمات التي توفر فرص 	<ul style="list-style-type: none"> • الآلية الوطنية للعمل التطوعي بفروعها في الدول العربية • فريق العمل التنفيذي والمجلس الاستشاري للاستراتيجية 	2023 – 2030	• 5,000 منظمة تقوم باستكمال نموذج التقييم	0	<ul style="list-style-type: none"> • تطبيق نظام التقييم والمتابعة 	<ul style="list-style-type: none"> • نماذج التقييم والمتابعة 	<p>النشاط 2.1.3.1: إطلاق نظام التقييم والمتابعة الذي يحتوي على أدوات لجمع البيانات ومؤشرات الأداء لتقييم المنظمات من حيث جودة خدمات فرص العمل التطوعي</p>	<p>المخرج 2.1.3: تطوير نظام تقييم ومتابعة لمدى التزام المنظمات بمدونة السلوك</p>

								جامعة الدول العربية	
الهدف 3: رفع الوعي بفوائد التطوع لتعزيز مساهمته في الأولويات الوطنية والإقليمية والعالمية من أجل زيادة عدد المتطوعين									
النتيجة / الغاية 3.1									
يلعب التطوع دوراً مهماً في تنمية المجتمع ويساهم بشكل رئيسي في تحقيق المستهدف من سياسات الاجتماعية في الكثير من القطاعات مثل الصحة والتعليم والرفاهة الاجتماعية، بالإضافة إلى زيادة المشاركة المجتمعية التي لها تأثيراً مباشراً على المتطوعين من خلال تنمية المهارات والثقة بالنفس التي تؤدي إلى زيادة فرص العمل ورأس المال الاجتماعي.									
المُخرج	النشاط	مؤشرات الإنجاز	وسائل التحقق	الخط الأساسي	المستهدف	الإطار الزمني	الجهة المسؤولة	الفئات المستهدفة / الشركاء	
المُخرج 3.1.1: زيادة عدد الأشخاص الذين يتطوعون من كل الأعمار (وخاصة الوصول للأفراد الذين لا يفكرون في العمل التطوعي، بما في ذلك الأفراد الذين يواجهون عوائق خاصة أمام المشاركة في العمل التطوعي	النشاط 3.1.1.1: وضع خطة إعلامية للترويج لأهمية التطوع والإعلان عن الفرص التطوعية المتاحة (باستخدام كل الوسائل والوسائط الإعلامية المتاحة بالإضافة لوسائل التواصل الاجتماعي)	• عدد المتابعين والمتفاعلين	• عدد المتابعين والمتفاعلين	0	مليون ل 2مليون متابع سنويا	2023 - 2030	• إدارة الإعلام بجامعة الدول العربية • الآلية الوطنية للعمل التطوعي بفروعها في الدول العربية • فريق العمل التنفيذي والمجلس الاستشاري للاستراتيجية بجامعة الدول العربية	• المتطوعين المنظمات التي توفر فرص	

	• وزارات الشؤون الاجتماعية ووزارات الشباب بالدول العربية						(مثل الأشخاص ذوي الإعاقة واللاجئين))
• المتطوعين المنظمات التي توفر فرص	• الآلية الوطنية للعمل التطوعي بفروعها في الدول العربية • فريق العمل التنفيذي والمجلس الاستشاري للاستراتيجية بجامعة الدول العربية • المنظمات الأعضاء بالآلية	2023 - 2030	20 - 30 فعالية سنوياً على المستوى المحلي	0	• عدد الحضور في الفعاليات	• تقارير الفعاليات	النشاط 3.1.1.2: تنظيم فعاليات لتعريف الأفراد بالفرص التطوعية المتاحة (كمبادرات للتطوع)
• المتطوعين المنظمات التي توفر فرص	• الآلية الوطنية للعمل التطوعي بفروعها في الدول العربية • فريق العمل التنفيذي والمجلس الاستشاري للاستراتيجية بجامعة الدول العربية	2023 - 2030	• 10 - 20 ورشة إقليمية سنوياً • 100 - 200 ورشة محلية سنوياً	0	• عدد الأفراد المنضمين لورش العمل التدريبية • عدد المتطوعين بالمنظمات المختلفة	• تقارير ورش العمل	النشاط 3.1.1.3: تنظيم ورش عمل تدريبية معتمدة لرفع وعي وبناء قدرات الأفراد لفهم الدور الإيجابي المتوقع منهم كمواطنين إيجابيين وفاعلين.

	• المنظمات الأعضاء بالآلية							
	• الآلية الوطنية للعمل التطوعي بفروعها في الدول العربية • فريق العمل التنفيذي والمجلس الاستشاري للاستراتيجية بجامعة الدول العربية • المنظمات الأعضاء بالآلية •	2023 - 2030	• 20 - 30 فعالية سنويا على المستوي المحلي	0	• عدد الحضور في الفعاليات	• تقارير الفعاليات	النشاط 3.1.1.4: تنظيم فعاليات لرفع وعي الأفراد وتعزيز الدوافع التي من شأنها ازدياد عدد المتطوعين في المجتمعات الأمس حاجة للتطوع حسب كل طبيعة كل مجتمع (كالدوافع الدينية، الثقافات التقاليد، والبيئات الديموغرافية).	
	• الآلية الوطنية للعمل التطوعي بفروعها في الدول العربية • المنظمات الأعضاء بالآلية	2024 - 2030	2 مليون - 3 مليون متطوع	0	• عدد المتطوعين	• عدد فرص التطوع المقدمة من المنظمات المختلفة	النشاط 3.1.2.1: دعم المنظمات لتقديم برامج تطوعية متنوعة تستوعب المتطوعين من كل الأعمار	المُخرج 3.1.2: زيادة الفرص التطوعية المقدمة من المنظمات في القطاعات المختلفة
	• الآلية الوطنية للعمل التطوعي بفروعها في الدول العربية	2024 - 2030	10,000 مبادرة	0	• عدد المشروعات والمبادرات التنموية المحتضنة	• عدد المشروعات والمبادرات التنموية المحتضنة بالمنظمات المختلفة	النشاط 3.1.2.2: دعم المنظمات لتقديم برامج لدعم الأفراد والمجموعات أصحاب الأفكار والمبادرات التنموية	

	<ul style="list-style-type: none"> • المنظمات الأعضاء بالآلية 				بالمنظمات المختلفة			
<ul style="list-style-type: none"> • المتطوعين • المنظمات التي توفر فرص 	<ul style="list-style-type: none"> • الآلية الوطنية للعمل التطوعي بفروعها في الدول العربية • فريق العمل التنفيذي والمجلس الاستشاري للاستراتيجية بجامعة الدول العربية • المنظمات الأعضاء بالآلية 	2025 - 2030	تقرير سنوي للمرصد	0	<ul style="list-style-type: none"> • مصادر البيانات المعتمدة • تقارير المرصد 	<ul style="list-style-type: none"> • المسح الأساسي Baseline Survey • مسح دوري لجمع المعلومات والأدلة 	النشاط 3.1.3.1: مرصد مساهمة التطوع في التنمية المستدامة (يقوم بجمع المعلومات والأدلة على المؤشرات الخاصة بمساهمة التطوع في التنمية المستدامة على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي)	المُخرج 3.1.3: زيادة الاعتراف بمساهمة التطوع في الأولويات الوطنية والإقليمية والعالمية
<ul style="list-style-type: none"> • المتطوعين • المنظمات التي توفر فرص 	<ul style="list-style-type: none"> • الآلية الوطنية للعمل التطوعي بفروعها في الدول العربية • فريق العمل التنفيذي والمجلس الاستشاري للاستراتيجية بجامعة الدول العربية • المنظمات الأعضاء بالآلية 	2024 - 2030	<ul style="list-style-type: none"> • مسابقة سنوية على المستوى الإقليمي • مسابقة سنوية على المستوى المحلي 	0	<ul style="list-style-type: none"> • عدد المؤسسات والأفراد المرشحين للمسابقة 	<ul style="list-style-type: none"> • عدد المؤسسات والأفراد المرشحين للمسابقة 	النشاط 3.1.3.2: تنظيم فاعليات / مسابقات للاعتراف بجهود العمل التطوعي على مستوى الأفراد والمنظمات في الدول العربية	

<ul style="list-style-type: none"> • المتطوعين • المنظمات التي توفر فرص 	<ul style="list-style-type: none"> • الآلية الوطنية للعمل التطوعي بفروعها في الدول العربية • فريق العمل التنفيذي والمجلس الاستشاري للاستراتيجية بجامعة الدول العربية • المنظمات الأعضاء بالآلية 	2020 - 2022	<ul style="list-style-type: none"> • 5 - 10 جلسات • ورش إقليمية - 20 • 30 جلسات وورش محلية 	0	<ul style="list-style-type: none"> • تقارير الجلسات وورش العمل 	<ul style="list-style-type: none"> • التوصيات الخاصة بمحتوي دليل التعليم والمشاركة المدنية 	النشاط 3.1.4.1: مناقشة المحتوى الخاص لدليل التعليم والمشاركة المدنية	المُخرج 3.1.4: تصميم دليل موحد للتعليم والمشاركة المدنية
<ul style="list-style-type: none"> • المتطوعين • المنظمات التي توفر فرص 	<ul style="list-style-type: none"> • الآلية الوطنية للعمل التطوعي بفروعها في الدول العربية • فريق العمل التنفيذي والمجلس الاستشاري للاستراتيجية بجامعة الدول العربية • المنظمات الأعضاء بالآلية 	2020 - 2022	<ul style="list-style-type: none"> • النسخة النهائية لدليل التعليم والمشاركة المدنية 	0	<ul style="list-style-type: none"> • 1 النسخة النهائية لدليل التعليم والمشاركة المدنية 	<ul style="list-style-type: none"> • إقرار النسخة النهائية لدليل التعليم والمشاركة المدنية 	النشاط 3.1.4.2: تطوير النسخة النهائية بدليل التعليم والمشاركة المدنية	

<ul style="list-style-type: none"> • المتطوعين • المنظمات التي توفر فرص 	•	2022 - 2030	<ul style="list-style-type: none"> • 10 - ورش إقليمية سنوياً 	0	<ul style="list-style-type: none"> • تقارير ورش العمل 	<ul style="list-style-type: none"> • عدد المدربين المعتمدين في الدول العربية 	النشاط 3.1.4.3: تنفيذ برامج تدريب المدربين على النسخة النهائية بدليل التعليم والمشاركة المدنية	
---	---	-------------	---	---	--	---	--	--

المصادر

Andronic, R.L. (2014). *Definition of volunteering in social sciences*. Paper Presented at International conference of scientific paper Afases, Brasov, 2014. Retrieved from: http://www.afahc.ro/ro/afases/2014/socio/Andronic,%20Razvan-Lucian_%20Definition.pdf

Dolnicar, S., Randle, M. (2005). *Cultural Perceptions of Volunteering: Attracting Volunteers in an Increasingly Multicultural Society*. Retrieved from University of Wollongong: Faculty of Commerce: <http://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1055&context=commpapers>

Dunbrack, A., Mazzacurati, C., LeBlanc, C.V., Perell, D., Radic, D., Jones, D., ... Emery, V. (2016). *Young people's participation in peacebuilding: a practice note*. Retrieved from: Inter-Agency Network on Youth Development Working Group on Youth and Peacebuilding with PeaceNexus Foundation: <https://www.youth4peace.info/system/files/2016-10/PRACTICE%20NOTE%20-%20Young%20People%27s%20Participation%20in%20Peacebuilding%20%282016%29.pdf>

Frowein, B. & Daimmo, I. (2016). *Volunteerism building blocks for peace: Burundi and Sudan*. Retrieved from: United Nations Volunteers (UNV) programme: <https://www.unv.org/news/volunteerism-building-blocks-peace-burundi-and-sudan>

Glasgows Government. (2004 – 2009). *Glasgows strategic volunteering framework*. http://www.volunteerglasgow.org/downloads/glasgows_strategic_volunteering_framework.pdf

Hustinx, L. & Lammertyn, F. (2004). The Cultural Bases of Volunteering: Understanding and Predicting Attitudinal Differences Between Flemish Red Cross Volunteers. *Association for Research on Nonprofit Organizations and Voluntary Action*, vol. 33, no. 4, pp. 548–584. Retrieved from: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0899764004269144>

International federation of the red cross and red crescent societies. (2016). *IRCC Global Review on Volunteering report*. Retrieved from: https://www.ifrc.org/Global/Publications/volunteers/1301100-Global-Review-on-Volunteering-Report_EN.pdf

Lockstone, L.A. (2004). *Managing the volunteer workforce: flexible structures and strategies to integrate volunteers and paid workers*. Victoria University, Melbourne, Australia. Retrieved from: <http://vuir.vu.edu.au/15531/1/LLockstone.pdf>

Médecins Sans Frontières in Iraq. (2018). *MSF in Iraq: Annual Report 2018*. Retrieved from: <https://www.msf.org/msf-iraq-annual-report-2018-iraq>

Porcaro, G., Spragg, T., & Doucet, L. (2012). *Volunteering charter: European charter on the rights and responsibilities of volunteers*. Retrieved from the European Commission: https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/volunteering_charter_en.pdf

Sahdeo, A. (2017). *To Create A Culture Of Volunteerism, There Is A Need To Raise The Profile Of Volunteers And Voluntary Work*. Retrieved from United Nations for India: <https://in.one.un.org/blogs/to-create-a-culture-of-volunteerism/>

Tarek, N., Alnabulsi, B., Bergigui, M., Forka, F., Alaswadi, E., Isaczai, G., ... El Taraboulsi, S. (2013). *Arab Youth Volunteering for a Better Future*. Retrieved from The United Nations Volunteers (UNV) programme: https://www.undp.org/content/dam/rbas/doc/UNV/UNV_ArabYouthConsultationReport_reduced.pdf

United Nations, General Assembly. (2001). *Support for volunteering*. Retrieved from: <https://www.un.org/webcast/events/iyv/a56288.pdf>

United Nations Development fund. (2017). *Enhancing Youth Participation in Peacebuilding and Democracy in Yemen*. Retrieved from: <https://www.un.org/democracyfund/news/enhancing-youth-participation-peacebuilding-and-democracy-yemen>

United Nations Volunteers (UNV) programme. (2018). *A plan of action synthesis report on integrating volunteering into the 2030 agenda in the United Nations Economic and Social Commission for Western Asia*. Retrieved from: https://www.unv.org/sites/default/files/ESCWA_final_web.pdf

United Nations Volunteers (UNV) programme. (2015). *Sustainable Development Goals: information and guidance for volunteer organizations*. Retrieved from: https://www.unv.org/sites/default/files/UNV_Q_A_on_SDG_2015_web.pdf

United Nations Volunteers (UNV) programme. (2013). *UNV Youth Volunteer Strategy 2014-2017*.

Volunteering Services Australia. (2016). *Definitions and Principles of Volunteering*. Retrieved from: <https://www.vsaustralia.org.au/wp-content/uploads/2016/10/Definitions-and-Principles-of-Volunteering.pdf>

مراجع بالعربية:

العامر، عثمان. (2004). ثقافة التطوع لدى الشباب السعودي " دراسة ميدانية ". تم الاسترجاع من الرابط:
<http://dspace.iua.edu.sd/bitstream/123456789/311/1/006.pdf>

الكندري، جاسم. (2016). ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت: دراسة ميدانية. تم الاسترجاع من الرابط:
http://search.shamaa.org/PDF/Articles/EGJes/JesVol24No1P1Y2016/jes_2016-v24-n1-p1_157-189.pdf

الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر. (2016). التقرير عن الاستعراض العالمي لحالة التطوع. جنيف.

تم الاسترجاع من:
https://www.ifrc.org/Global/Publications/volunteers/1301100-Global%20Review%20on%20Volunteering%20Report_AR.pdf

رفيدة، فاطمة. (2016). العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع: رؤية واقعية لدور الجمعيات الأهلية في مدينة مصراتة. تم الاسترجاع من جامعة مصراتة، كلية الآداب:

http://www.misuratau.edu.ly/wp-content/uploads/2016/08/العمل_التطوعي_ودوره_في_تنمية_المجتمع.pdf

لوف، بنيامين.، وكارول، ماجي.، وبانيسترو، توم.، وبوروميو، كاترينا. (2018). الرابط الذي يجمعنا: التطوع وقدرة المجتمعات المحلية على الصمود. تم الاسترجاع برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين:
https://www.unv.org/sites/default/files/UNV_SWVR_2018_Arabic_WEBlo.pdf

والاس، تينا.، وباتاتشارجي، سوبرا.، وتشاو، ماي.، ديفيروكس، بيتر.، والخولي، هبة.، وهاكر، اليزابيث. (2015). تقرير حالة التطوع في العالم 2015: تحويل الحكمة. تم الاسترجاع برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين:
https://www.unv.org/sites/default/files/21565%20SWVR%20report_Arabic_web2.pdf