



دليل الدورة التدريبية حول:

”

”

الخبير الدولي:

جان مارشال

الخبير المحلي:

نورا دكاش

بيروت، تموز 2008



Technical Assistance to the Lebanese Civil Society under AFKAR 2 Program at OMSAR Lebanon
EuropeAid/123062/D/SER/LB

جدول المحتويات¹

3	I - ما هي الرهانات والتطورات التي ينطوي عليها عالم الجمعيات؟
5	II - تعريف التطوع
7	III - فعل الالتزام
11	VI - إدارة المتطوعين
11	1. جذب المتطوعين واستقطابهم
14	2. التوجيه والتدريب
15	3. تنشيط عمل المتطوعين وتنسيقه
16	4. التحفيز والتقدير
18	5. تعزيز التزام الشباب
19	الملحق 1: الإعلان العالمي للتطوع (1990)
21	الملحق 2: الإعلان العالمي للتطوع (2001)

1- هذا الدليل مترجم من اللغة الفرنسية إلى اللغة العربية

I - ما هي الرهانات والتطورات التي ينطوي عليها عالم الجمعيات؟ (في فرنسا والخارج)

يعتبر عالم الجمعيات في خطر بسبب التهديدات الخارجية والتوترات الداخلية على حد سواء. وتقع المشكلة الأولى في التوصل إلى إعادة أوامر التضامن علماً أن دينامية التضامن قوية جداً لكن هذه القوة الكامنة لا تعرف سبيلها إلى أرض الواقع وسط التطور الحاصل في مجتمعاتنا.

وفي أيامنا هذه، تصيب العولمة كل آليات التنظيم المبنية حول الدولة بالهشاشة. وقد تلاشت أو تضاءلت سطوة مجمل المؤسسات العامة على التطور الذي يعني الناس في حياتهم اليومية. ويزداد القلق المترافق مع الشعور بأن الدولة تفقد من فعاليتها ولذلك تسعى إلى رفع قدراتها التنظيمية. نعيش في مجتمع حيث يتفاقم الخوف من الدولة ومن الغير، مع التوقع في التعاضد البدائي. وفي المقابل، منحت العولمة مع سيطرة الليبرالية الاقتصادية طابعاً تسويقياً معممًا للعلاقات الاجتماعية بعد أن حولت المواطن الذي كان يشارك في تحديد الخير العام إلى مجرد مستهلك للسلع والخدمات العامة.

ويعتبر هذا الشرح في الروابط الاجتماعية تحدياً كبيراً لعالم الجمعيات: فالجمعية من حيث تعريفها هي بناء الروابط بين الأفراد وابتكار مشروع جماعي.

© الإقرار بالقيمة العامة لعمل الجمعيات:

مرّ قرن كامل قبل الوصول إلى القانون 1901 الشهير حول إنشاء الجمعيات. وانتشر تطور الجمعيات مع ثورة ابتداءً من الجبهة الشعبية ثم من التحرير ومن الدولة الرعائية في مجال الترفيه والمرافقة التعليمية من قبل جهاز التربية الوطنية، والشؤون الصحية والاجتماعية، كامتداد لجهاز الدولة.

واليوم نلاحظ اثنين من الشذوذ: أولاً، مع أزمة الدولة الرعائية، أدى تفتيت المجال الاجتماعي إلى تفتيت الجمعيات وثانياً، اجتاحت الدولة المركزية المجال الاجتماعي وتقوم بتنظيمه أكثر فأكثر: وتعيق صرامة الإجراءات والمعاملات التكيف وسرعة التفاعل وإمكانية تخطي ولو بقليل الخانات المحددة التي يجب ان تكون من صفات عمل الجمعيات.

فالمشكلة هي مشكلة انعدام التواصل بين طريقة تنظيم التضامن العام وفي الجمعيات: تغير طبيعة وثقافة الجمعيات. بني نموذج الجمعيات بشكل أو بآخر وفق نموذج الدولة: القاعدة الجماعية تحدد الانتماء. سواء كان المشروع مشروع حزب أو نقابة أو جمعية، ينصّ المبدأ التأسيسي على أن المشروع الجماعي يمنح للفرد هويته.

واليوم، يشكّل تطور الفردية مشكلة لعالم الجمعيات التي يصعب عليها إعادة النظر في المشروع الجماعي مقابل المشروع الفردي.

تنشأ اليوم الكثير من الجمعيات الناشطة في مجال التآزر بين الأفراد مع ظواهر تضامن أساسية بالإضافة إلى مساحات حيث يتم الاعتراف بالتطور الشخصي للذات، على سبيل المثال في مجالي الثقافة والرياضة، وهما المحركان الأساسيان لإنشاء الجمعيات اليوم.

تعتبر إمكانية وجود مجموعات تربطها الهوية في الساحة العامة عنصراً محلاً بالانتماء للجمهورية: يجب الإقرار بهذه الحقيقة لكي تمثل كل مجموعة ذات هوية مشتركة لبنة جديدة محتملة تضاف إلى بناء المصلحة العامة وبالتالي تلافي تقوقع المجتمعات المحلية على ذاتها.

تطرح هذه الانماط الجماعية الجديدة تحدياً كبيراً لتطور عالم الجمعيات الذي يجب أن يفتح المجال أمام الانتماء الجماعي.

© قطاع الجمعيات في لبنان

تركزت عدة تغييرات جسمية أثرها في قطاع الجمعيات في لبنان منذ أن وضعت الحرب أوزارها، وتحديداً:

- إعادة توجيه الأنشطة والبرامج للاستجابة للحاجات الجديدة الناشئة والجارية، ولكن أحياناً للانسجام مع أولويات الجهات المانحة الدولية.
- إضفاء الطابع الاحترافي أكثر فأكثر على هذا القطاع وتعدّد المنظمات غير الحكومية الدولية "التي تقوم بتوظيف" الأجراء.
- تدنيّ عديد المتطوعين بشكل كبير وصعوبة حشد الموارد البشرية المتطوّعة على المدى الطويل وخارج حالات الطوارئ والأزمات. ساهمت عدة عوامل في هذه الظاهرة الأخيرة، ومنها: القيود الاقتصادية وتفاقم ظاهرة الهجرة في صفوف الشباب، الإحباط واللامبالاة بالمسائل العامة ولا ننسى تطوّر أسلوب العيش...

وإزاء هذا الوضع، لم يتمكن قطاع الجمعيات بعد من التكيف كلياً لإعادة النظر في استراتيجياته الخاصة بالاستقطاب واستبقاء المتطوعين، وهم مورد يشكّل جوهر رسالتها.

ويزداد أكثر من أي وقت مضى إدراك أهمية تحسين طريقة إدارة المتطوعين وهم مورد نادر بقدر ما هو ثمين. لا بدّ للمنظمات التي تعتمد على المتطوعين من أن تحافظ مهما كلف الأمر على كلّ من يتطوع معها وتجد سبلاً لجعل مهامهم شيقّة بما يكفي لاجتذاب المزيد منهم.

وفي هذا الإطار، تتبادر إلى أذهاننا الأسئلة التالية:

- كيف السبيل إلى الاستفادة على أكمل وجه من هذا المورد؟
- كيف السبيل إلى تحفيز الناس على التطوع ودعم التزامهم؟
- ما هي الشروط التي على الجمعية استيفائها لكي يقدر المتطوع الخبرة المكتسبة ويرغب في تكرارها مجتذباً بذلك متطوعين آخرين؟

II - مفهوم التطوع

في اللغة العربية كما في اللغة الانكليزية، تستخدم عبارة واحدة (متطوع او Volunteer) لوصف مفهومين مختلفين. هذا ليس الحال في اللغة الفرنسية حيث نجد تعريفين مختلفين: Bénévole و Volontaire.

فان عبارة Bénévole تصف المتطوع الذي لا يتلقى أي بدل مالي مهما كان ويلتزم من تلقاء نفسه، خارج أي قيود. كما يتصف نشاط التطوع بالوقت الضئيل المخصص له.

وفي المقابل، ال Volontaire هو المتطوع الذي يتلقى بدلاً مالياً لقاء نشاط بدوام كامل ولمدة طويلة. ويوقع مع المنظمة التي تستخدمه عقداً يحدد التزاماتهما المتبادلة.

ان مفهوم "التطوع" المعتمد في هذا الدليل يوازي في معناه ال Bénévolat بالفرنسية.

© التطوع بمعنى Bénévolat:

تستند استمرارية الجمعيات كثيراً الى التزام المتطوعين، الذين يعطون من ذواتهم من دون أي مقابل سوى الرضى الشخصي.

يغدو عالم التطوع أكثر احترافاً وأقل نضالاً فيبتدل لكي يتكيف أكثر فأكثر. فلا تسعى الجمعيات إلى النوايا الحسنة فحسب بل إلى المؤهلات. وبالنسبة للمتطوع ، يسعى إلى الرضى الشخصي واستثمار وقته ومؤهلاته بطريقة ذكية وفعالة في آن معاً.

وفي المقابل، يبدو جلياً أن عالم التطوع وعالم الشركات يتقاربان إلى حد بعيد؛ من جهة، يصبح المتطوعون أكثر احترافاً ومن جهة أخرى، تهتم الشركات أكثر فأكثر بالمنفعة الاجتماعية التي تكتنزها.

بيد أنه ما من وضع قانوني للمتطوع في الجمعيات. في غياب الاعتراف الرسمي، يجب أن يكتفي المتطوع ببعض الترتيبات القانونية والضريبية.

يقدر حالياً عدد الجمعيات العاملة في فرنسا بمليون جمعية. و يقدر عدد المتطوعين العاملين في جمعيات ب12 مليوناً.

يرتفع الالتزام بالتطوع مع ارتفاع مستوى التعليم والدخل. وتعتبر الشريحة العمرية الأكثر نشاطاً في هذا المجال بين 35 و 44 عاماً، لكن لا تنفك تزداد الشريحة العمرية ممن هم دون 25 عاماً وفوق 50 عاماً. وبالنسبة للشباب، غالباً ما يكون التطوع طريقة للانضمام إلى مجموعة والتفاني في عمل فريقي وفي التنظيم. أما بالنسبة للكبار سناً، فإنها غالباً ما تكون مرحلة انتقالية بين العمل والتقاعد: يغادرون البيئة المهنية ويسعون بسرعة إلى الانخراط في نشاط آخر. ويتحلون بالدقة في العمل والمؤهلات المهنية العالية على قلب الجمعيات.

وفي المقابل، يقدر عدد الأجراء العاملين في جمعيات ب1,6 مليون (ويمثلون أكثر من 900000 وظيفة بدوام كامل). وتتمحور هذه الوظائف كثيراً حول ميادين الصحة والعمل الاجتماعي والتعليم والثقافة والرياضة. وتحتل النساء 70% من وظائف الجمعيات.

تمثل الميزانية المتراكمة لقطاع الجمعيات زهاء 46 مليار يورو (أي ما يقارب 4% من إجمالي الناتج المحلي). ويأتي نصف هذه الميزانية من الأموال العامة (الإعانات التي تمنحها الدولة والمجموعات الإقليمية). ويتخطى رقم الأعمال الذي سجله عالم الجمعيات 15 مليار يورو في السنة ويزداد بشكل منتظم.

ونميّر عادة بين سبعة قطاعات كبيرة في عالم الجمعيات:

- النشاطات الثقافية والعلمية
- الإنتاج والتنظيم والترويج الثقافي
- نشاطات الجوار المرتبطة بالتنشيط والترفيه والرياضة
- نشاطات العطل والسفر
- العمل الاجتماعي
- العمل الإنساني أو الوطني أو الدولي
- الدفاع عن مصالح الأفراد أو المصالح العامة وحمايتهم

© التطوع بمعنى Volontariat :

نجد عدة أشكال من هذا النوع من التطوع في فرنسا:

- الخدمة المدنية التطوعية التي نشأت بموجب المرسوم المؤرخ 12 تموز 2006، لمدة سنة أو تسعة أو اثنتي عشر شهراً متواصلاً كحد أدنى، وإنّ هذا النظام مفتوح للشباب من 16 إلى 25 عاماً ويتعلق بنشاطات مثل الوقاية من التمييز والتهميش ومكافحتهم، ومساعدة المسنين والمعوقين ومرافقتهم، والتوعية في مجال الصحة العامة. وهذا المنصب ممولّ من الدولة الفرنسية.
- التطوع في الجمعيات الذي نشأ بموجب القانون المؤرخ 23 أيار 2006، لمدة عامين كحد أقصى. إنّه عقد مهمة ذات مصلحة عامة له طابع تعليمي أو اجتماعي أو إنساني أو رياضي أو ثقافي. وتتكفل الجمعية بالتمويل بالاتفاق مع الدولة.
- تطوع التضامن العالمي، بموجب القانون المؤرخ 23 شباط 2005، ويمتدّ هذا العقد على مدة عامين كحد أقصى وترعاه الجمعيات المعتمدة من وزارة الخارجية في مجال التعاون في تنمية العمل الإنساني مع تعويض للنفقات.
- ومؤخراً التطوع المدني للتماسك الاجتماعي والتضامن للشباب من 18 إلى 28 عاماً. وهو عقد يمتدّ من 6 إلى 24 شهراً.

III - فعل الالتزام

يعتبر الالتزام قيمة يمكن أن تفهم بمعنى "الممارسة" أو بمعنى "فعل اتخاذ القرار"، وفق ما إذا كان يشير إلى نمط وجود ينخرط فيه ومن خلاله الإنسان بشكل فاعل في مسار العالم ويشعر بالمسؤولية إزاء ما يحصل ويفتح باب المستقبل للعمل أو إذا ما كان يشير إلى فعل يقوم الإنسان من خلاله بربط نفسه بكيانه المستقبلي، بشأن إنجازات معينة أو شكل لنشاطات أو حتى حياته الخاصة.

وتعتبر ممارسة الإلتزام نوعاً من المواقف التي تعني تحمّل مسؤولية وضع أو عمل جار على نحو ناشط.

وبالتالي يتنافى هذا الموقف مع مواقف الانسحاب واللامبالاة وعدم المشاركة. ويجب أن يتجسّد بالطبع بأعمال، إنّه أسلوب وجود وبحث عن الذات، وطريقة للتماهي مع الأحداث والغير!

بشكل طبيعي، يمكن أن نشترك في وضع معين بطريقة غير فاعلة، سواء لأننا نشعر بالعجز عن تغييره، أو أننا نقبل الخضوع له من دون التدخّل. وفي هذه الحالة، يبقى الكيان في الوضع خارجياً مقارنة مع كيان الشخص الذي يعنيه الوضع.

و الحالات التي يمكن أن تتطلب منا الإلتزام لها دائماً معنى إنساني بحت؛ وليست مجرد تصاميم طبيعية، بل يمكن أن تنطوي على حياة آخرين.

ولا شك بأنّ المشاركة ترتبط بحسّ المسؤولية. فكلّ من يلتزم يستأنف على حسابه مجرى أحداث كانت تدور حتى ذلك الوقت من دونه ويفيد بأنه أصبح مسؤولاً عما يلتزم به، بالموقف الذي يتّخذه، ويمسي كذلك بشكل فعال وموضوعي. فأن يكون المرء مسؤولاً عن وضع أو عمل معين، هو الاستجابة له، أي أن يبدو المرء كما لو كان السبب الكامن وراءه وحتى أنّه يتنبّى هذه الصفة.

فمن يتحمّل مسؤولية مبادرة معينة يعلن بذلك أنّه مستعدّ لأن يظهر كما لو أنّه مصدر هذه المبادرة فيشرح موضوعها ويفسّر أسبابها ويتحمّل تبعاتها.

وتجدر الإشارة في سلوك الإلتزام إلى أنّه ينطوي على أمور شتى تعتبر مستقلة بمجملها عن إرادة الشخص، بالنسبة للماضي والمستقبل على حد سواء. فلا يسع المشارك بالالتزام سوى أن يرث الوضع الذي يتحمّل مسؤوليته، والذي تأتي بالحقيقة عن نوايا الآخرين وأفعالهم.

وبالتالي يسمح الانخراط بجعل المسؤولية أمراً ممكناً؛ ويستطيع الكيان تحمّل مسؤولية كيانات أخرى لذلك يغدو مسؤولاً عمّا لا يعتمد عليه تحديداً.

لذلك يحمل العمل معنى؛ فهو الوسيلة التي يستطيع الكيان من خلالها أن يفتح على مدلوله ويحاول أن يمتلك المحتوى الذي يعتبره الأنسب لاحتياجاته العميقة.

وتكمن فضيلة الإلتزام في الحد من تفاقم الوضع ومن انغلاق الكيان في حلقة القضاء والقدر وفي استعادة حركة المعنى ضمن ما قد يهدّد الاستمرارية والحفاظ عامة على الكيان مفتوحاً على مستقبله.

ويعتبر سلوك الإلتزام استباقياً؛ ويطلع وسمة إرادة معينة في سلسلة الأحداث ويدرج الأحداث في معناها الإنساني ويعلن عن صورة وعن مصير مستقبلي.

ويستتبت قوّته ويتلقى الدينامية الخاصة به من الإشارة إلى هذه الصورة أو الى المصير، الذي يمكن أن نطلق عليه صفة الكمال، سواء بالمعنى أو القيمة.

فأن يقوم المرء بشيء بدلاً من أن يكون أحداً يصوّر المعنى الحقيقي للمشارك ولتحقيق الذات.

© مثالان على الالتزام:

يعني العمل الإنساني الدولي الالتزام بقيمة معينة. ولا يمكن أن يكون مثل هذا الالتزام بالطبع مجرد موقف فكري أو عاطفي؛ فلا يكون حقيقياً إلا إذا تجسّد بخطوات فعالة ونشاطات ملموسة يمكن أن تتخذ شكلاً سياسياً إلى جانب أشكال أخرى. فلا يتعلق الأمر فقط بالإقرار بثمن القيمة التي يتم الالتزام بها، بل بالتفاني لأجل تحقيقها. ولكي نستطيع فعلاً الكلام عن الالتزام، يجب أن يتخذ هذا التفاني شكلاً غير مشروط، ولا يحتوي على أي حدود موضوعة مسبقاً أو مناظرة بالحديثيات والمدة.

يمكن أن نلتزم بمنظمة، محددة الأهداف الوظيفية على سبيل المثال الجيش. ويتخذ هذا الالتزام هيئة العقد، وتحمل بنوده بعداً عاماً ومجهول الهوية. وكلّ من يدخل ضمن هذه الشروط، يوافق على تأدية أهدافها، لكن تكون هذه الأهداف ذات طبيعة محددة؛ فليس للالتزام سوى بعد عملي بمعنى أو بآخر؛ يُنسب إلى نوع معين من النشاطات المحددة بشكل ضيق، كما أنه لمدّة محدودة أيضاً، ويفعل المرء ما يُطلب منه، طالما يتمّ التقيد بقواعد الاتفاق الأولى.

© الحوافز للتطوع

يحيا التطوع ويتطور حسب البيئة الاجتماعية والثقافية والمنظماتية. ولفهم ووصف التطوع، يجب أن نعرف أنّ هذا النوع وهو من أقدم أنواع إنشاء الروابط الاجتماعية والخدمات فهو يتحوّل ويعيد تنظيم ذاته مع التغيرات الاجتماعية والثقافية والدينية والسياسية ومع الأجيال. وتعتبر التطلعات التي تحفز المتطوعين مترابطة وتنشأ من التفاعل الحاصل بين المتطوعين والمؤسسة حيث ينتج التطوع والمجتمع الذي توجد فيه وعمر الشخص.

اهتمّت عدة بحوث في شمالي أميركا وأوروبا في فهم الحوافز التي تدفع الناس إلى التطوع من أجل تبين العوامل التي يمكن أن توجه منظمات المجتمع المدني لتحسين مقارباتها واستراتيجياتها في جذب والحفاظ على المتطوعين .

وأبعد من الخصائص الفردية ، تسلط هذه الدراسات الضوء على بعض العوامل الأساسية التي تحتّ على التطوع ومنها:

- إفادة المجتمع وخدمته
- الدفاع عن حق أو قضية
- فرض احترام حقوق المرء أو حقوق الغير
- إنشاء روابط اجتماعية واقامة صداقات ولقاء أشخاص يتشاركون الاهتمامات أو الأذواق نفسها
- الانشغال وملء وقت الفراغ
- اكتساب مهارات جديدة أو توسيع الخبرة
- تنمية الشخصية وتحقيق الذات والتقدير
- الحصول على معلومات أو خدمات معينة

إذا صحّ أن العطاء المجاني والطوعي وخدمة الناس والمجتمع أمور تجمع بين كلّ المتطوعين ، فهم يعملون في جوّ من المنافع المتبادلة: يعطون ويتلقون في المقابل.

© نظرية الحوافز

وفق ماك كلاليند، نجد 3 فئات من الحوافز التي تدفع الفرد إلى العمل:

1- حاجات تحقيق الذات:

- الرغبة في العمل والبحث عن محيط لتحقيق الذات
- البحث عن التقدير والاعتراف بإنجازات المرء
- الطموح للتقدم والتطور فيما يفعله

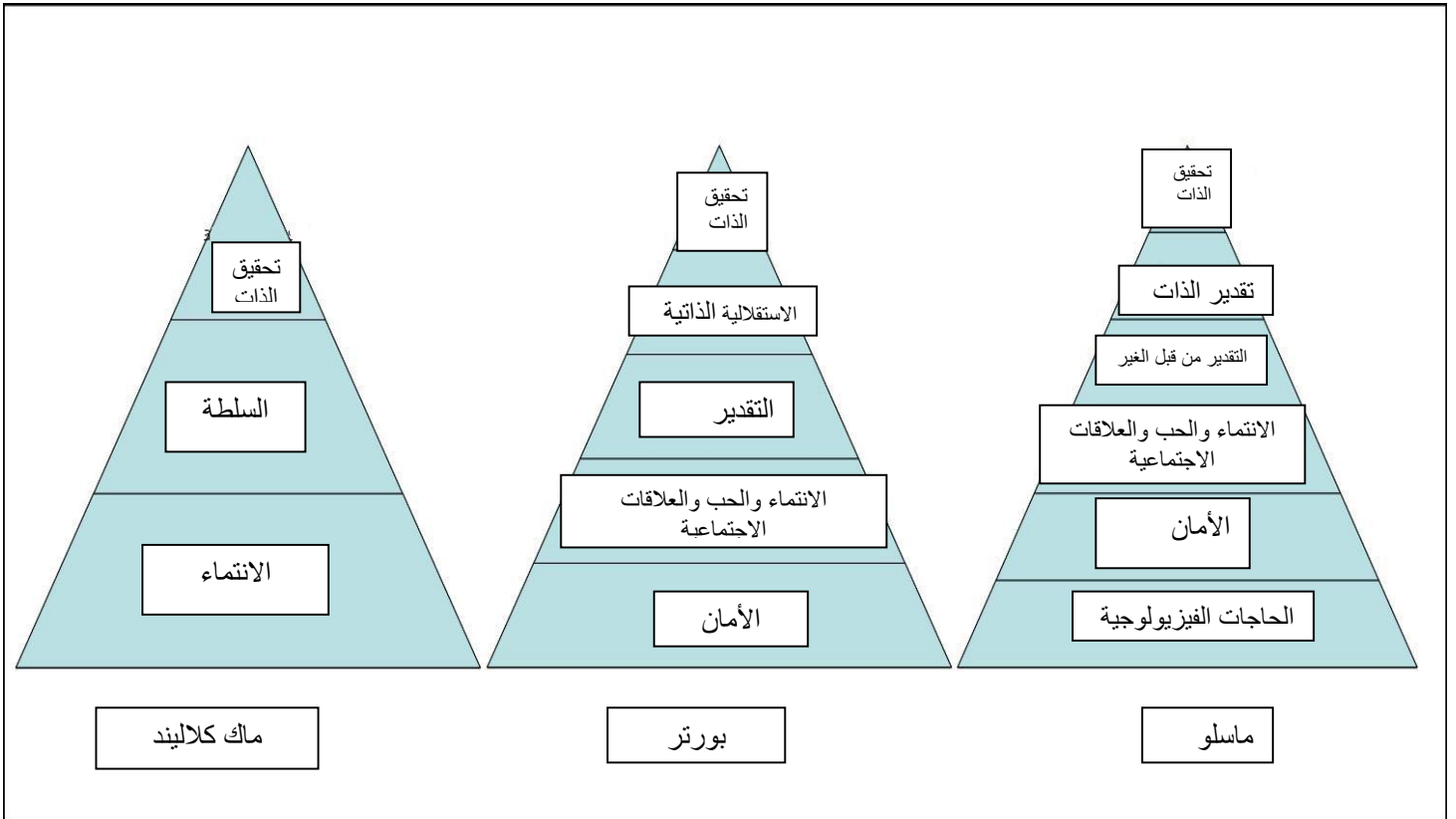
2- حاجات السلطة:

- الرغبة في ممارسة القيادة
- الرغبة في أن يُعرف لسلطته
- رغبة التأثير على الغير والظروف

3- حاجات الانتماء:

- البحث عن التفاعل مع الغير وإنشاء الروابط الاجتماعية
- الرغبة في الإعجاب والاهتمام بالغير
- تفضيل العمل ضمن فرق

تراتبية حاجات الإنسان



© العوامل التي تحبط عزيمة المتطوعين في الاستمرار بالتزامهم:

وفي المقابل، تسلط بعض الدراسات الضوء على العوامل التي تحبط عزيمة المتطوعين في الاستمرار بالتزامهم.

- الإدارة غير المنظمة للعمل والفوضوية
- غياب الدعم من قبل مجلس إدارة الجمعيات
- لامبالاة الموظفين
- غياب التدريب والتوجيه
- انعدام العلاقات الشخصية والدعم
- المهام غير المناسبة
- غياب الاعتراف بالقدرات والشكر
- التمويل غير الكافي

IV- إدارة المتطوعين

يمكن تلخيص سر النجاح في مجال ادارة المتطوعين تقريباً على الشكل الآتي: قدّموا للمتطوعين فرصة لتحقيق ذاتهم واسمحوا لهم باكتشاف الأوجه الخفية في شخصيتهم وشخصية الغير وامنحهم الشعور بأنهم ينشئون روابط تضامن مع مجتمعهم ويسهمون في تنميته. وأضيفوا إلى هذه الظروف التدريب والدعم والإقرار بما ينجزونه، وستحصلون على متطوعين ينبضون بالطاقة والحماس ويؤدون عملهم بمرح ويشعرون بحال أفضل مقارنة مع ما كانوا عليه قبل ان يتطوعوا .

1- جذب واستقطاب المتطوعين

لا يوجد وصفة سحرية لجذب واستقطاب المتطوعين. لا بد من اعتماد الاستراتيجيات الجديدة والمبتكرة لتعزيز التطوع بطرق خاصة بكل جمعية.

ويبدو أن الطريقة الفضلى لجلب متطوعين جدد تجري عن طريق نقل الخبر مباشرة من شخص الى آخر ، فالمتطوع الراضي هو من يجذب غيره للتطوع . فالجمعية التي تعطي متطوعينها مهاماً مرضية لا تحافظ عليهم فحسب بل تجذب آخرين.

غير أنّ التخطيط يعتبر مرحلة أساسية لنجاح أي برنامج للتطوع ويعطي المجال لتحديد إطار الحاجات والتوقعات وذلك بطرح سلسلة من الأسئلة:

- كيف يلتزم المتطوعون في أيامنا هذه؟ (معرفة الحوافز الخاصة بالتطوع وكيفية جعل منظمتنا خياراً جذاباً)
- لما ندعو المتطوعين الجدد إلى الانضمام إلى جمعيتنا؟
- إلى من نحتاج ولماذا؟ (المواصفات المطلوبة ونوع العمل المقترح)
- أين نجد متطوعين جدد وكيف ندعوهم للانضمام؟
- كيف نستقبل المتطوعين الجدد وندمجهم ونعزز ولاءهم لجمعيتنا؟ (وضع سياسة مناسبة وتحديد مدربين وإعداد كتيبات أو دليل استقبال...)

في الحالات المثالية، ان عملية اسقطاب متطوعين جدد يتطلب جهداً من مختلف المشاركين في الجمعية: أعضاء مجلس الإدارة والموظفين والمتطوعين .

ويسهل الأمر من خلال حملات ترويجية منتظمة تشمل عدة نشاطات وعمليات ويمكن أن تتخذ أشكالاً مختلفة.

وترتبط فعالية استراتيجيات الترويج بقرارات متعلقة بالنقاط التالية:

- غاية واهداف الحملة
- الفئة المستهدفة منها
- الرسالة التي نود نقلها
- الطريقة المستعملة (أي وسيلة أو أداة؟)

• أهداف الترويج

يشمل كل نشاط ترويجي واحد أو أكثر من الأهداف التالية :

- الإعلام: اعطاء ونشر معلومات عن وقائع معينة بطريقة موضوعية ومبسطة.
 - التوعوية وإثارة الاهتمام: التوصل إلى زيادة الوعي إزاء حاجة أو إشكالية أو قضية...
 - التربوية: التوصل إلى تغيير في المواقف والسلوكيات
 - التحفيز والتشجيع: اعطاء الرغبة في التحرك وفي القيام بفعل أو بعمل ما.
- وغالباً ما تكون هذه الفئات من الاهداف مرتبطة الواحدة بالأخرى، وينطوي الترويج للتطوع عادة على الاهداف الأربعة. لكن يُفضّل التركيز على هدف واحد أولي في استراتيجية الترويج.

• المجموعات المستهدفة:

تتألف المجموعة المستهدفة من الأشخاص الذين نودّ الوصول إليهم في حملتنا الترويجية. ولتحديدها بشكل أفضل ، من المهم أن نطرح على أنفسنا أسئلة مماثلة:

- ما هي الشريحة العمرية المستهدفة تحديداً؟
- ما هو: مستوى التعليم والوضع المهني والوضع العائلي وأوقات فراغ واهتمامات الأشخاص الذين نودّ الوصول إليهم؟
- ما هي نظرتهم للتطوع؟ ما الذي يمكن أن يحفزهم للتطوع؟
- هم للالتزام؟
- ما الذي يعزّز على قلبهم؟ ما الذي نطلبه منهم؟

• الرسالة

يجب أن تكون صياغة الرسالة إيجابية وتمس بقيم وبدوافع المجموعات المستهدفة. ولا بدّ من استعمال الكلمات واللغة واللهجة التي تؤثر في نفوسهم وإظهار المنافع التي قد يقدمها لهم التزامهم.

• الطرق

"الوسيلة هي الرسالة"- مارشال ماك لوهان

تعتبر وسيلة التواصل التي نختارها مهمة على الأقل بقدر الرسالة نفسها التي نرغب في نقلها. نجد أشكالاً عدة لنقل الرسالة أو لتعزيز العمل التطوعي. ويمكن استعمال مقاربات مختلفة من أجل بلوغ الهدف المنشود.

عند اتخاذ القرار بشأن السبل والأدوات المناسبة، يجب أخذ العوامل الأساسية التالية في عين الاعتبار:

- ما نجح في الماضي مع هذا النوع من الجمهور
- ما لم ينجح تماماً
- نوع الرسالة (أي صغيرة ومباشرة أو معقدة)
- نوع الحدث المرغوب (أي ذات أثر فوري أو طويل الأمد وحدث شخصي أو غير شخصي)؛
- الوقت المطلوب (أي وقت التخطيط والاستعداد والنشر...)
- الموارد المتوفرة (الإنسانية والمادية والمالية)؛
- مردودية المقاربة.
- درجة المؤهلات المهنية المطلوبة وتوفرها.

• الآليات الترويجية:

1- الترويج المباشر

- العروض الشخصية
 - الخطاب
 - المؤتمرات الصحفية
 - المقابلات أو الظهور على الإعلام
 - التواصل بين الأشخاص
 - المستندات الصادرة عن الجمعيات
 - البيانات والصحف والمنشورات المخصصة للأعضاء
 - التقارير السنوية والتقارير الخاصة والملخصات
 - سجلات المعلومات أو المستندات الصحفية
- الأحداث الخاصة
 - الأيام "المفتوحة للعموم"، الحفلات
 - المعارض لجذب المتطوعين
 - حفلات تقديم الجوائز للمتطوعين
- المعارض والعروض
 - لوحات الإعلانات والمنشورات المحلية
 - عرض في شركة تجارية
 - كشك المعلومات (مثلاً في المراكز التجارية أو الجامعات أو خلال حفل عام)
- المواد الترويجية
 - المطبوعات (التعميم والبريد المباشر)
 - العروض السمعية البصرية
 - المقالات الترويجية

2- استعمال وسائل الإعلام

تقدّم الصحافة المكتوبة أو الإذاعة أو المحطات التلفزيونية مناسبات مختلفة للترويج.

أنواع الرسائل:

- الرسالة ذات المصلحة العامة
- الإعلان المدفوع
- مقالات خاصة
- زاوية صحفية وأجزاء من البرنامج والتقارير الوثائقية
- أحداث الساعة (الأخبار "الساخنة")
- المقالات الإفتتاحية (الرأي الذي تدافع عنه الوسيلة الإعلامية فيما يتعلق بموضوع معين)

2- التوجيه والتدريب

عندما يستعد المتطوع ليخطو خطواته الأولى، لا بد من تزويده بالنصائح والتدريب، وحتى إمكانيات ان يختبر بنفسه، لكي يعرف ما هو نوع العمل الذي يناسبه.

⊙ أهمية ومنافع هذه المقاربة:

- تعزيز معرفة الجمعية ومهامها
- التعرف على كيفية عمل الجمعية بشكل عام
- توضيح الأدوار والمسؤوليات وتحديد ما هو المطلوب من المتطوع
- تكيف المؤهلات وإيجاد المهمة المناسبة للمتطوع
- تسهيل اندماج المتطوعين ومساعدتهم على الشعور بالثقة والجهوزية
- تبديد المخاوف التي يشعر بها المتطوعون عند المباشرة بمهمة معينة
- التحفيز على العمل

⊙ النتائج المختلفة:

- تحسين فاعلية المشاركين
- تحسين المناخ العلاقتي في الجمعية
- تخفيف نسبة المتطوعين الذين يتركون الجمعية وبالتالي انخفاض كلفة جذب متطوعين جدد
- تعزيز التماسك بين مختلف الاقسام في الجمعية
- تخفيض المخاطر الناجمة عن المشاكل بجعل المتطوعين مدركين لما ينتظرهم الخ.

⊙ الطرق:

- مقابلة المتقدمين بطلب التطوع
- تقديم كتيب استقبال لإطلاع المتطوعين على رسالة الجمعية وعقدها التأسيسي ونظامها الداخلي وبرامجها ونشاطاتها المختلفة...
- الاتفاق على الالتزامات المتبادلة ضمن ميثاق معين
- زيارة أماكن العمل والأرضية ...
- التعريف عن الفريق ووظيفته
- تنظيم دورات تدريبية مستمرة واقتراح تدريبات في الخارج...

3- تنشيط وتنسيق عمل المتطوعين

نجد ثلاثة عوامل متعلقة بإدارة المتطوعين :

- النتائج المرتقبة والطرق للوصول إليها (التنظيم وتوزيع المهام...)
- الفرد (تحديد توقعاته وتدريبه وتوكيله المهام التي تناسب مع مؤهلاته...)
- المجموعة (التحريك وخلق الروابط وإدارة العلاقات...)

نقاط مهمة لتحقيق التوازن بين مختلف الحاجات واستخراج الأفضل من قدرات كل شخص:

1. وجود خطة لعمل المتطوعين واحترامها
2. معرفة الأشخاص والموارد التي تتمتع بها المجموعة للعمل
3. الوثوق بالمتطوعين والالتزام تجاههم
4. منح الأشخاص المهام التي تناسب قدراتهم
5. التواصل ثم التواصل ثم التواصل! يجب أن يعرف الكل لماذا وكيف ومتى ومكان عملهم التطوعي
6. تحسب النزاعات وإدارتها: التنبّه إلى الحاجات والمشاكل عندما تنشأ.
7. تعزيز الحياة الديمقراطية المتوازنة: المشاركة في كل المناسبات التنظيمية ونشر التقارير لكل الأعضاء
8. تقديم فرص حقيقية للمشاركة في اتخاذ القرار
9. الابتكار في إيجاد الحلول: نجد لمختلف المشاكل حلولاً مختلفة.
10. تخصيص الوقت والطاقة الضرورية لبناء علاقات إيجابية.
11. الإصغاء وتخصيص الوقت للتعرف على المتطوع والمجموعة والمجتمع المحلي.
12. الإشراف والتقييم: التأكد من أنّ العمل قد انجز وأنّ خبرة المتطوعين إيجابية.

سلم المشاركة



أرنستين شيري ر. "سلم مشاركة المواطن"، صحيفة جمعية التخطيط الأميركي، العدد 35، الرقم 4، تموز 1969، ص. 216-

224

دور منسق المتطوعين:

يجب أن يكون المنسق في الوقت نفسه:

- 1) مدرباً للتوجيه والمراقبة
- 2) معلماً لتطوير القدرات
- 3) مشرفاً لتقييم التقدم المحرز
- 4) داعماً للتشجيع

4- التحفيز والتقدير

يعتبر التحفيز قوة داخلية شخصية جداً. ويعطي التحفيز لكل شخص الزخم الضروري للاستجابة لحاجاته. كما لو أنه طريق باتجاهين. عندما يكون التحفيز قوياً في صفوف المتطوعين وداخل المنظمة، فإن المنظمة:

- تحقق غاياتها،
- تنجز خططها،
- تنتفع من عمل الفريق،
- تستفيد من النتيجة النهائية؛
- ومن جهة أخرى، فإن المتطوع :
- يحصد الرضى الذاتي،
- ينجز عملاً شيقاً،
- يكتسب مسؤوليات،
- يشعر بأنه قام بإنجازات...

© المحيط المحفز

لا أسرار في التحفيز... يكفي:

- ترك الناس يقومون بما يحلو لهم وما هم قادرون على إنجازه
- مساعدتهم على اكتشاف خصوصيتهم
- مساعدتهم على الانتقال من مستوى ثقة إلى مستوى ثقة أعلى
- دعمهم عندما يترددون.

لا بد دائماً من الحفاظ على معنويات الفرق وتحفيزها. وتجد فيما يلي تعليمات تساعدك على ذلك:

- 1- حاول أن تكون حاضراً في كل الأوقات وأظهر تفاعلاً مع وجهات النظر والآراء التي يتم التعبير عنها.
- 2- احرص على التواصل المستمر.
- 3- اجعل الأجراء والمتطوعون يشاركون في الاجتماعات

- 4- اعطي للمتطوعين الفرصة للقيادة وتحمل المسؤولية ومساحة حقيقية للمشاركة في اتخاذ القرار: اللجوء الى التفويض قدر المستطاع.
- 5- لا تلجأ إلى المحاباة والمحسوبيات
- 6- كن نزيهاً وصادقاً في المجاملات: من الأفضل أن تلتزم الصمت على أن تكون مزيف
- 7- احرص دائماً على النمو الشخصي للمتطوعين
- 8- أشركهم في عمليات التقييم

تعتبر علامات التقدير والتشجيع أساسية في التحفيز، والحفاظ على المشاركة الفاعلة فضلاً عن تعزيز ولاء المتطوعين وابقاءهم . وتجد فيما يلي نقاطاً مهمة حول طريقة التعبير عن هذا التقدير:

1. القيام بالتقييم المنتظم وإبراز النتائج المحرزة (ارجاع الاثر)
2. الجمع بين إمكانيات التدريب والنشاطات الاجتماعية من جهة والتطوع من جهة أخرى
3. تنظيم جلسات تحفيز إذا لزم الأمر
4. الإقرار بما أنجزوه والتعبير عن الامتنان والشكر بطرق مختلفة:
 - الالتفاتات البسيطة اليومية: سلام اليد والمجاملة البسيطة والابتسامة...
 - المكافآت المادية: الهدايا الرمزية وبطاقات لحضور السينما وبطاقات الحسم
 - الشهادات الرسمية: توزيع شهادات التقدير في حفل رسمي وإشراك الصحافة ووسائل الإعلام في المناسبة...
 - الشهادات المباشرة الفردية: بطاقات التمنيات وكتاب الإمتنان...
 - المناسبات الودية: الرحلات والسهرات...
 - الإعلان عبر النماذج المكتوبة مثلاً: مقالات في صحيفة الجمعية او الصحافة عامة...

5- تعزيز التزام الشباب

يعاني قطاع الجمعيات من بين أمور أخرى من عدم قدرته على استقطاب الشباب في حين أنّ هؤلاء لديهم الكثير ليقدموه، بفضل حماسهم وشغفهم.

ويعود النجاح في حثّ الشباب على الالتزام إلى أخذ خصائص هذه الفئة العمرية بعين الاعتبار فضلاً عن توقعاتهم الخاصة والظروف التي تشجّعهم على التطوع :

المرونة:

إظهار المرونة بتقديم خيارات مختلفة للشباب. يحبّ الشباب العفوية والمرونة عند التطوع علماً أنّ وقتهم مُنقل أيضاً (بالدراسة والامتحانات والنشاطات الاجتماعية والعمل بدوام جزئي...). التكيّف لتقديم فرص التزام يمكن للشباب إنجازها في وقت فراغهم (بعد الدراسة أو في نهاية الأسبوع أو خلال العطل).

التنوع:

تقديم أشكال مختلفة من الالتزام في الميادين المتنوّعة للاستجابة لاهتماماتهم وتوقعاتهم المتعددة واجتذاب أكبر عدد ممكن من الأفراد. ويعني التنوع أيضاً مستوى المسؤولية المطلوبة ودرجة الالتزام المطلوبة منهم.

التنظيم:

يجب أن يكون التنظيم فعالاً وأن يحافظ بنفس الوقت على طابع ودي وعتوي . يجب تعليق أهمية أقلّ على الأنظمة والمعاملات الإدارية واختيار المقاربات غير الرسمية لكن المنتجة. يهّم أكثر تحديد المهام الواجب إنجازها بشكل واضح وتقديم الأدوات التي يحتاجها الشباب لإحراز التقدّم ومساندتهم بتزويدهم بالأدوات الضرورية لإنجاز العمل على النحو الصحيح (جلسات تدريبية وأليات تآزر وموارد الخ).

الصورة الإيجابية:

غالباً ما ترتكز نظرة الشباب للالتزام بالتطوع على أشكال منمّطة سلبية تحدّ من التزامهم خشية وسمهم بآثارهم. وتعطي التوعية المناسبة إزاء منافع التطوع وقيمتها صورة إيجابية للشباب حول عملهم. ويحبّ الشباب معرفة سبب أهمية هذه المهمة أو سواها. فاسهروا على أن يشعروا بإفادتهم، من خلال إعطائهم فرصة المساهمة في قضية يؤمنون بها، بتوفير المعلومات لهم حول غايات الجمعية ورسالتها وإطلاعهم على كيف أنّ مشاركتهم تحدث التغيير في المجتمع.

الخبرة:

يفضّل الشباب أكثر بكثير أن تمنحهم مسؤوليات تتعلّق بالتواصل المباشر مع المجتمع بدلاً من البقاء جالسين طوال ساعات لإعداد الرسائل على سبيل المثال. فهم يتوقعون مهاماً مثيرة للاهتمام تسمح لهم بتعلّم أمور جديدة. يجب أن تقدّم لهم خبرة التطوع فرصة استغلال مواهبهم ومهاراتهم واكتساب مؤهلات جديدة. يسعى الشباب في أغلب الأحيان إلى اكتساب الخبرة في العمل وإغناء سيرتهم الذاتية.

التشجيع والتقدير:

تكييف طريقة تقدير إنجازات الشباب باختيار المبادرات التي يثمّنونها. يمكن أن يفضّل الشباب مثلاً كتاب التوصية وشهادات التقدير لإضافتها إلى سيرتهم الذاتية على العشاء والسهرات الرسمية.

الترفيه:

يرغب الشباب في أن تكون خبرتهم ممتعة ومرضية ومسلية! أضيفوا بعداً ترفيهياً لكل ما يقومون به.

الملحق 1

الإعلان العالمي للتطوع

باريس، 14 أيلول 1990

الجمعية الدولية للجهود التطوعية

صاغ المتطوعون هذا الإعلان حول التطوع، مجتمعين بمبادرة من الجمعية الدولية للجهود التطوعية، في المؤتمر العالمي في باريس، لايف 90، بعد المهمة المناطة بالمؤتمر العالمي في واشنطن في العام 1988.

أ- الدباجة

1- يعتبر المتطوعون، مستوحين من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان للعام 1948 والإتفاقية الدولية لحقوق الطفل للعام 1989، التزامهم كأداة للتطور الاجتماعي والثقافي والبيئي في عالم في تبدل مستمر. ولديهم مبدأ أنه "يحق لكل شخص حرية الاجتماع والتجمع السلمي".

2- إن التطوع:

- هو خيار طوعي يستند إلى حوافز وخيارات شخصية؛
- هو مشاركة ناشطة للمواطن في حياة المجتمعات الإنسانية والمدن؛
- يساهم في تحسين نوعية الحياة وانفتاح الناس وتعزيز التضامن؛
- يُترجم بعمل وهو، بشكل عام، حركة منظمة ضمن جمعية معينة؛
- يساهم في الاستجابة للإشكاليات الأساسية في المجتمع من أجل عالم أكثر عدالة وسلاماً؛
- يساهم في التطور الاقتصادي والاجتماعي الأكثر توازناً واستحداث الوظائف والمهن الجديدة.

ب- المبادئ الأساسية للتطوع

1- يطبق المتطوعون المبادئ الأساسية التالية:

إن المتطوعين:

- يقرون بحق التجمع لكل رجل وامرأة وطفل مهما كان عرقهم ودينهم وحالتهم الجسدية والاجتماعية والمادية؛
- يحترمون كرامة كل كائن بشري وثقافته؛
- يقدمون المساعدة المتبادلة والخدمات بكرم فائض، سواء بصفة شخصية أو ضمن جمعية، بروح الشراكة والأخوة؛
- ينتبهون لحاجات الناس والمجتمعات ويحثون الجماعة على المشاركة للاستجابة لها؛
- يسعون أيضاً إلى جعل التطوع عنصراً للانفتاح الشخصي واكتساب المعارف والمؤهلات الجديدة وتوسيع القدرات مع تعزيز حس المبادرة والإبداع، والسماح لكل شخص بأن يكون مشاركاً أكثر من مستعمل ومستهلك؛
- يحثون حس المسؤولية ويشجعون التضامن العائلي والمجتمعي والدولي.

2- آخذين بعين الاعتبار المبادئ الأساسية، يجب أن يقوم المتطوعون بما يلي:

- تشجيع ترجمة الالتزام الفردي في حركة جماعية؛
- السعي بنشاط إلى دعم جمعياتهم بالانضمام بوعي كامل لغاياتها، وبالاستعلام عن سياساتها وكيفية عملها؛
- الالتزام في أداء المهام المحددة معاً بشكل صحيح فيما يتعلق بمواقفهم والوقت المتاح لهم والمسؤوليات المقبولة؛
- التعاون في روح من التفاهم والاحترام المتبادلين مع كل المشاركين في الجمعية؛
- الموافقة على الخضوع للتدريب؛
- احترام السرية و الالتزام بها في ممارسة مهامهم.

3- يجب أن تقوم الجمعيات بما يلي، مع احترام حقوق الإنسان والمبادئ الأساسية للمتطوعين:

- إعداد القواعد الضرورية لممارسة النشاط التطوعي وتحديد معايير لمشاركة المتطوعين والحرص على احترام الأدوار، المحددة بوضوح، لكل شخص؛
- إناطة كل شخص بنشاطات تناسبه مع تأمين التدريب والمواكبة الضروريتين؛
- التحسب للتقييم المنتظم للنتائج وإطلاع الغير عليها؛
- التحسب بشكل كاف لتغطية المخاطر التي يواجهها المتطوعون عند ممارسة مهامهم والأضرار؛
- التحسب لتغطية المخاطر التي قد يلحقونها بشكل غير إرادي بالغير بسبب نشاطهم؛
- تسهيل انضمام الجميع للتطوع مع إعادة تسديد النفقات المصروفة عند الضرورة؛
- التحسب لطريقة وضع حدّ للالتزام المتطوع من قبلها أو من قبل المتطوع نفسه.

ج- الإعلان

يعلن المتطوعون المجتمعون بمبادرة الجمعية الدولية للجهود التطوعية، في مؤتمر عالمي، إيمانهم بالعمل التطوعي كقوة إبداعية وتوسّطية:

- لاحترام كرامة كل شخص والاعتراف بقدرته على أن يكون مشاركاً في صنع حياته الخاصة ويمارس حقّه كمواطن؛
- للمساهمة في تسوية المشاكل الاجتماعية والبيئية؛
- لبناء مجتمع أكثر إنسانية وعدالة، مع تعزيز التعاون العالمي أيضاً.

ويدعون الدول والمؤسسات الدولية والشركات ووسائل الإعلام إلى الانضمام إليهم كشركاء لخلق بيئة دولية مؤاتية للترويج ودعم التطوع الفعال والمتاح للجميع، رمز التضامن بين الناس والأمم.

الملحق 2

الإعلان العالمي للتطوع

أمستردام، كانون الثاني 2001

تمت صياغة هذا الوثيقة في إطار المؤتمر العالمي السادس عشر حول التطوع من قبل الجمعية الدولية للجهود التطوعية.

يعتبر التطوع عنصراً أساسياً في المجتمع المدني. ويجسد التطلعات الإنسانية الأكثر نبلاً: البحث عن السلام والحرية والأمن والعدالة لكل الشعوب.

في عصر العولمة والتغيير، أصبح العالم مترابطاً ومعقداً أكثر فأكثر. ويشكل التطوع - الفردي أو الجماعي - وسيلة من أجل:

- تعزيز وتقوية القيم الإنسانية للعيش المشترك والمساندة والخدمة؛
- السماح لكل شخص بممارسة حقوقه ومسؤولياته كعضو في المجتمع مع الحث على اكتساب مؤهلات جديدة طوال حياته.
- تخفيض الفروقات التي تفصل بين الناس. وبالتالي، يشكّل التطوع وسيلة تسمح بتضافر الجهود لإيجاد حلول للتحديات التي تنتظرنا؛
- في فجر الألفية الجديدة، يبرز التطوع كعنصر أساسي لكل مجتمع. ويجسد إعلان الأمم المتحدة الذي ينص على أننا "نحن، كشعب" نملك القدرة على تغيير العالم.

يؤكد هذا الإعلان على حق كل امرأة ورجل وطفل في التجمع بحرية في حركة التطوع، مهما كانت ثقافته أو أصله الإثني أو دينه أو عمره أو جنسه أو وضعه الاجتماعي والاقتصادي. ويحق لكل واحد، بعمل فردي أو جماعي، من دون توقع مقابل مالي، أن يقدم بمجانية وقته وقدراته وطاقته لخير الغير ومجتمعه. نسعى إلى تطوير التطوع الذي:

- يشجع على مشاركة المجتمع بأسره في التعرف على مشاكله وتسويتها؛
- يشجع ويساعد الشباب على وضع قدراتهم "القيادية" بخدمة الغير؛
- يعطي صوتاً لمن لا صوت له؛
- يعطي الفرصة لكل شخص في الالتزام بمجانية؛
- يعطي بعداً مكملاً (لا بديلاً) لعمل السلطات العامة والمنظمات الخاصة بالأجراء؛
- يسمح لك شخص باكتساب معارف ومؤهلات جديدة وتطوير إمكانياته الشخصية واستقلالته وإبداعه على أكمل وجه؛
- يشجع التضامن العائلي وبين الأجيال والمجتمعي بما فيه على الصعيدين الوطني والعالمي.

- نعتبر أنّ المتطوعين، كما المنظمات والمجتمعات المحلية التي هم على علاقة معها، تتشارك مسؤولية:
- توفير الشروط التي تسمح للمتطوعين بإتمام عمل مُرض ومفيد، ما يضمن التوصل الى الغايات المرجوة؛
 - تحديد معايير مشاركة المتطوعين، بما فيها الشروط التي تسهل تنظيم التزامهم ونشاطهم؛
 - ضمان الحماية الكافية للمتطوعين لتغطية المخاطر المحتملة في ممارسة نشاطهم والأضرار التي قد يلحقونها، بشكل غير إرادي بالغير؛
 - تقديم تدريب كاف للمتطوعين فضلاً عن التقييم المنتظم والإقرار بالنشاطات المنجزة؛
 - ضمان وصول كل شخص إلى التطوع بإزالة أي عوائق جسدية و/أو اقتصادية و/أو اجتماعية و/أو ثقافية.

استناداً إلى إعلان حقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة ومبادئ التطوع ومسؤولية المتطوعين والمنظمات التي يتعاونون معها، ندعو:

❖ **كل المتطوعين إلى الإعلان عن ثقتهم في التطوع كقوة إبداع ووساطة:**

- تبني مجتمعات سليمة ودينامية تحترم كرامة الشعب أجمع؛
- تسمح للأفراد بممارسة حقوقهم ككيانات بشرية وتحسين نوعية حياتهم؛
- تسمح في تسوية المشاكل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والبيئية؛
- تبني مجتمعاً أكثر إنسانية وعدالة للتعاون العالمي.

❖ **المسؤولين:**

- من كل القطاعات إلى توحيد جهودهم وتأسيس "مراكز تطوع" مؤهلة ومعروفة وفعالة، على الصعيدين المحلي والوطني، بالاضطلاع بدور المنظمات "الشعلة" لإدارة التطوع؛
- من الحكومات لضمان احترام حقوق كل فرد في الانخراط في التطوع؛ والتخلص من كل عائق قانوني للمشاركة في التطوع؛ وإشراك المتطوعين في مشاريعهم الخاصة ومنح المنظمات غير الحكومية الموارد التي تسمح لها بتعزيز ودعم مسالة تحفيز ومرافقة المتطوعين.
- من الشركات لتشجيع وتسهيل التزام أجرائها في التطوع واضعة بذلك الموارد البشرية (والمالية) في التصرف لدعم وتطوير التطوع؛
- من وسائل الإعلام لمناقشة النشاطات المجانية ولتنشر المعلومات التي تهدف إلى تشجيع الأفراد على الالتزام في التطوع؛
- من المسؤولين في التعليم لدعم الناس من كل الأعمار على الالتزام في التطوع بمنحهم فرصاً لاكتساب مؤهلات جديدة؛
- من المنظمات غير الحكومية لتوفير شروط العمل المؤاتية للتطوع ولضمان الموارد البشرية والمالية.

❖ **وفي النهاية، الأمم المتحدة:**

- لإعلان العقد الحالي "عقد التطوع والمجتمع المدني" كإشارة للإقرار بضرورة تعزيز مؤسسات المجتمعات الحرة؛
- للاعتراف بحرف "V" باللون الأحمر "كرمز عالمي للتطوع.
- تطلب الجمعية الدولية للجهود التطوعية من المتطوعين والمسؤولين عنهم في كل القطاعات في العالم أجمع بأن يتحدوا لتعزيز ودعم التطوع الفعال والمتاح لكل كرمز للتضامن بين الشعوب والأمم. وتدعو الجمعية الدولية للجهود التطوعية الأسرة الدولية للتطوع إلى حفظ الإعلان الحالي ومناقشته ودعمه وتطبيقه.