

الفصل الثاني

دور الجمعيات الأهلية فى نشر ثقافة التطوع

مدخل

يعد العمل التطوعى سمة إنسانية عظيمة تتضمن معانى كالصبر والقدرة على العطاء والابداع والتكافل والتعاون عبر تاريخ الإنسانية الطويل، كما يجد العمل التطوعى روح العطاء دون مقابل أو نظير مكافأة معينة، ولقد عرفت الانسانية العمل الاجتماعى التطوعى منذ عهود سحيقة، وكان هذا النشاط فى بدايات ظهوره يتم بشكل عفوى وتلقائى ينطلق من الارادة والتضحية والمبادأة الذاتية التى تدعو اليها الحاجة، وينبع الرغبة فى مساعدة الآخرين، وقد دعمت الديانات السماوية وما تتضمنه من قيم انسانية نبيلة على حث الإنسان على مساعدة أخيه الإنسان فى كل المواقف الإنسانية دون انتظار لمقابلة معينة، فالدين الإسلامى يدعو إلى الإثار والسماحة ويحث الإنسانية على العطاء حيث قال الله تعالى «ويؤثرون على أنفسهم ولو كان بهم خصاصة» والإسلام بهذه الصورة يؤكد على أمرين أساسيين:

الأول: أن يعيش الإنسان في الحياة ليحفظ لنفسه العيش والبقاء.

الثاني: أن يشارك الآخرين في الأنشطة المختلفة المحققة لمصالح الفرد والجماعة.

ومع مرور الوقت أصبحت للمشاركة الاجتماعية التطوعية تمثل عنصراً فعالاً في تحقيق التوازن والتفاعل المنشودين بين الجهود الشعبية والجهود الرسمية في خدمة أهداف التنمية والتقدم، وفي قمة التنمية الاجتماعية التي عقدت في كوبنهاجن عاصمة الدنمارك اتفقت غالبية الدول المشتركة أنه لا سبيل إلى تحقيق تنمية مستدامة إلا من خلال:

(أ) الإقرار أن البعد الاجتماعي يعد السبيل الأمثل لتحقيق التنمية الاقتصادية، ومن ثم فإن تنمية المجتمع تعد أحد أهم ركائز التنمية الشاملة.

(ب) الدعوة إلى تنمية مفهوم الشراكة بين مؤسسات الدولة الرسمية وبين الجمعيات والهيئات الأهلية.

ومن هنا تمثل المؤسسات الأهلية وسيلة فعالة لمشاركة المواطنة ودعم ثقافة العمل التطوعي، حيث تأخذ دور الشريك الشعبى في تبنى القضايا القومية والمجتمعية الهامة، وتُسهم في بناء منظومة تكامل الأداء، والأدوار لتطوير البنية البشرية ذات البعد المثلثى (الدخل والتعليم والصحة) وتطوير هذه المنظومة بالتنسيق مع الأجهزة الحكومية في مواجهة ثلوث (الفقر والجهل والمرض) فتقدم بذلك صياغة جديدة للواقع ورؤية حضارية لمفهوم العمل التطوعى القائم على المشاركة المتبادلة بدلاً من المفهوم التقليدى والذي يقتصر على تلقى خدمة في مقابل طرف آخر مانحاً لهذه الخدمة.

ووفقاً لذلك سوف تحاول هذه الورقة لقاء الضوء على العناصر التالية:

- ١ - مفهوم المؤسسات الأهلية.
- ٢ - مفهوم ثقافة التطوع، شروطها وأبعادها.
- ٣ - واقع المجتمعات الأهلية في المجتمع العربي.
- ٤ - السمات الأساسية لمواطن المجتمع المدني.
- ٥ - دور مؤسسات المجتمع الأهلي في دعم ثقافة التطوع.
- ٦ - نحو رؤية قومية لتفعيل ثقافة التطوع.

أولاً: مفهوم المؤسسات الأهلية وطبيعتها

لا شك أن محاولة وضع تعريف محدد للمنظمات أو المؤسسات الأهلية يواجه بصعوبات جمة بسبب التحولات التي شهدتها هذا المفهوم عبر مراحل التاريخ المختلفة والتي أدت إلى تعدد مضامينه وأدواره ودلالاته من بداية نشأته مروراً بتشكيلات المعرفة التي تعبر عن ظرفية تاريخية معينة له، لذا فهناك العديد من المسميات والفهاميم التي تعبر عن مفهوم المنظمات الأهلية ومن هذه المسميات ما يلي:

- المنظمات غير الحكومية N.G.GS.
- القطاع الثالث Third Sector.
- القطاع التطوعي Voluntary Sector.

.....
- لقطاع الخيري Philanthropic Sector.

- المؤسسات التي لا تهدف إلى تحقيق الربح^(١) - Non Profit Organization.

١ - إن المؤسسات الأهلية غير هادفة إلى الربح وتسعى إلى تحقيق النفع العام.

٢ - أنها منظمات تطوعية إرادية نشأت بمبادرات ذاتية من أعضائها.

٣ - أنها تحكم وتدار ذاتيًا وليس من قبل قوة خارجية.

٤ - أن تؤدي هذه المؤسسات الأهلية خدمة عامة لكل من يستحقها وليس لأعضائها المساهمين فقط.

٥ - أنها قادرة على الوصول إلى المناطق النائية والمحرومة في المجتمع والعمل بتكاليف منخفضة^(٢).

ووفقاً لذلك تشير المنظمات الأهلية إلى أي منظمة عامة يتم تشكيلها بشكل رسمي وتكون ذات طابع غير تجاري (غير هادف للربح) ويتم الالتحاق بها والحصول على عضويتها طوعية، وتمارس نشاطها في إطار مجتمع معين، ومن أمثلة تلك المنظمات دور العبادة، والاحزاب السياسية، وجماعات الضغط ونوادي أو مؤسسات قضاء وقت الفراغ، وجماعات الجيرة وأحياناً النقابات العمالية والاتحادات المهنية. وتلعب هذه المؤسسات دوراً هاماً في نشر روح المشاركة والتطوع وتأصيلها في المجتمع المدني ومن ثم الحفاظ على النظام^(٣).

بينما حدد البنك الدولي تعريفاً مبسطاً لوصف المؤسسات الأهلية

بوصفها مؤسسات وجماعات متنوعة الاهتمامات إما مستقلة كلياً أو جزئياً عن الحكومة، وتتسم بالعمل الإنساني والتعاون وليس لديها أهداف ربحية أو تجارية^(٤).

وعلى هذا تمثل المؤسسات الأهلية جزءاً من القطاع المجتمعي في المجتمعات الإنسانية الحديثة، وتقع تلك المؤسسات كهزمة وصل بين القطاعين العام والخاص، وبالتالي فهي أداة ربط ووصل بين مكونات وبنات المجتمع وعلى الرغم من اختلاف المؤسسات الأهلية من حيث الشكل والحجم والأهلية، والادوات التي تؤديها بين الدول والثقافات المتباينة، فإن لتلك المنظمات وظائف وأدوار محددة فهي تناصر المحرمين والمهمشين والضعفاء والمستبعدين، وتسعى للتغيير الاجتماعي المنشورة وتقدم الخدمات الاجتماعية والبرامج الثقافية التي تنمي الوعي الاجتماعي والثقافي.

ومن هذا يتضح أن المؤسسات الأهلية تؤدي خدماتها ومساعدتها المادية والمعنوية للجماهير الفقيرة ليس بهدف الحصول على ربح ولكن تعبيراً عن رغبة إنسانية خيرة تفرض ضرورة التحول للارتقاء بنوعية حياة الإنسان بالاضافة إلى ذلك تؤدي أدوارها ووظائفها بأدنى قدر من المعوقات البيروقراطية التي تعاني منها الإدارة الحكومية، وهي على خلاف القطاع الخاص تسعى إلى تقديم الخدمة أو المساعدة بهامش محدود من الأرباح يمكن هذا القطاع من الاستمرار وحياتاً بلا ربح.

ومما سبق يمكن تعريف المؤسسات الأهلية بوصفها مجموعة التنظيمات التطوعية الحرة التي تملأ المجال العام بين الأسرة والدولة لتحقيق مصالح أفرادها ملتزمة في ذلك بقيم ومعايير الاحترام والتسامح والإرادة السلمية للتنوع والاختلاف.

ثانياً: مفهوم ثقافة التطوع: شروطها وأبعادها

لا شك أن المؤسسات الأهلية لا تنشط فقط لمجرد هياكل تنظيمية تستقل رسمياً عن الدولة، إذ لا فائدة من هذه الهياكل ما لم تعززها ثقافة تطوعية تدعم هذه الهياكل وتعطيها الشكل والمضمون، ولذلك تمثل ثقافة التطوع واحداً من أهم - إن لم يكن أهمها على الإطلاق مقومات المنظمات الأهلية، ومن أهمية العامل الثقافي للمؤسسات الأهلية أن عرفه أحدهم باعتباره سيادة ثقافة تطوعية معينة، فالمؤسسات الأهلية هي مجموعة من القيم والاعراف التي يقبلها الجميع على نحو سليم، ولكن الذى تجدر الإشارة اليه أن المجتمع العربى تسوده أزمة عارمة وليس فقط أزمة المجتمع الأهلى ألا وهى أزمة ثقافة، فالثقافة السائدة عربياً سلبية أحباطية تعوق التغير ولا تستحدثه ويستلزم التغير التحول من ثقافة الانفعال إلى ثقافة الفعل أى التحول من السلبية الإيجابية بعرض الاوضاع الراهنة لكن ما هى ثقافة التطوع، وشروطها وأبعادها.

فى الواقع تشير ثقافة التطوع إلى منظومة الافكار والقيم والاتجاهات السائدة التى تؤثر على مدى فعالية وقوة المجتمع الأهلى، بالشكل الذى يكرس قيم المشاركة والولاء والانتماء والعطاء^(٥).

وعلى هذا يمكن تعريف ثقافة التطوع بوصفها ثقافة نوعية تعزز العمل التطوعى على مستوى القيم والاختيار والافعال والتصرفات وتنظم العلاقات بين القوى والفئات الاجتماعية المختلفة بما توفره من ضوابط أو تتيحه من فرص للتليم الأهلى الذاتى والعطاء دون مقابل والقدرة على ممارسة العمل العام الاجتماعى التطوعى.

أما عن شروط هذه الثقافة فيمكن تحديدها فيما يلى:

١ - أن تنطلق ثقافة العمل التطوعى من المصادر - الدينية والاخلاقية والفلسفية حيث أن الدين أدى ومازال يؤدي دورًا أساسيًا في تحفيز العمل الخيري والتطوعى، فالاسلام باعتباره دين الغالبية العظمى من المجتمعات العربية حث على العطاء والتطوع والمساعدة للغير من خلال اركان الزكاة والصدقة التى ورد ذكرها فى القرآن الكريم اثنين وثلاثين مرة، ولكن من الزكاة والصدقة هدفها وهو الحث على مساعدة الآخرين بالمال والجهد وكافة صور الدعم والتى تسمى بفلسفة التكافل الاجتماعى.

٢ - أن تنطلق ثقافة العمل التطوعى من عقد اجتماعى وتشريعى ينظم العمل التطوعى وتقنيته بشكل رسمى فى اطار مساهمة التطورات العالمية والتشريعات الدولية التى تحافظ على العمل التطوعى والاجتماعى والشعبى وتدعيمه والاهتمام بالسياق الشامل القانونى للحقوق والحريات التى تعكس تنظيم العمل الأهلى وتوفير اطار تشريعى سليم يؤهل لأسيس منظمات أهلية متطورة وتتوجه نحو احتياجات حقيقية للمجتمع.

٣ - يجب تعميق قيم اساسية لتعزيز ثقافة العمل التطوعى مثل قيم التضامن والتكامل والتكافل الاجتماعى والتسامح مع الآخرين وتدعيم قيم الايثار والمواطنة والاخاء والمساواة والعدل و بروز أهمية قيم القدوة الايجابية فى التفكير والتصرف والسلوك اليومى.

٤ - يجب تنقية ثقافة العمل التطوعى من قيم التحيز والعصبية والاثنية والشكلية وتكريس المصالح الفردية والانانية وقيم استغلال الآخرين وتطور قيم التراث الايجابية التى تعلو من شأن التعاون

والتكافل والتضامن النابعة من تراثنا الثقافى فى العمل الخيرى
واستحداث نسق عصرى لثقافة العمل التطوعى التى تؤكد أهمية
الشراكة فى عملية التنمية.

٥ - وأخيراً يجب أن تنطلق ثقافة العمل التطوعى من محاولة أشباع
الحاجات الاساسية للمهمشين والفقراء واتباع الاساليب التى
تساع على ادماجهم فى حركة المجتمع، وذلك فى اطار تنوع
انماط المنظمات الأهلية بحسب الاحتياجات التى يحتاجها البشر،
فهناك المنظمات الرعائية التى تقدم الخدمات التعاونية والصحية
والثقافية، والجمعيات الأهلية التنموية التى تسعى إلى تحويل
البشر إلى منتجين من خلال صيغة المشروعات الصغيرة، اضافة
إلى المنظمات الدفاعية وهى التى يدخل فى نطاقها منظمات حقوق
الإنسان بأنواعها المختلفة ثم الجمعيات الثقافية والعلمية التى
تنشأ لأشباع الحاجات الخاصة بأعضائها أو تحقيق أهدافاً^(٦).

وبعد أن خالصنا من العناصر الاساسية لثقافة التطوع فإن لنا أن
نتساءل عن الابعاد الاساسية لثقافة العمل التطوعى:

(أ) الإدارة السلمية للخلافات والصراعات.

إن المؤسسات الأهلية لا تنهض دون قيم الاستقلالية والعقلانية
والحيادية والتعددية واحترام حق الآخرين فى الاختلاف وقبول التنوع
و الاختلاف، وما يؤدى اليه تلك القيم من إدارة سلمية للصراعات
والخلافات، فروح العمل التطوعى تمثل المادة الخام للمؤسسات الأهلية
ولها معنيان أحدهما سلبى وهو أن الفرد يجب ألا يخضع للآخرين أو
يخضع له أو أن يستخدم الآخر، أو أن يستخدمه الآخر، والآخر الايجابى

.....
وهو أن للأشخاص الحق في علاقات تبادلية تحافظ على الاستقلالية والتنوع والحرية والمساواة.

(ب) النزوع للعمل التطوعى.

إن النزوع للعمل التطوعى يمثل مكوناً رئيسياً في ثقافة بناء المؤسسات الأهلية حيث أنه في ظل غياب الهدف الربحى يكون التطوع الارادى من أجل خدمة المجتمع وتحقيق أهداف عامة معينة هو الدافع الاساسى للانخراط في مؤسسات المجتمع الأهلى، وهذه النزعة التطوعية مازالت ضعيفة في المجتمع العربى، وذلك يتجلى في ضعف روح الفريق والعمل الجماعى في حل المشكلات المستعصية، هذا إلى جانب ضعف عضوية المنظمات الأهلية.

(ج) الشفافية والمحاسبة.

تشكل كل من الشفافية والمحاسبة ركنين أساسيين في الثقافة الفرعية للتطوع، وثقافة بناء المنظمات الأهلية بخاصة، والشفافية تعنى مصداقية المؤسسات الأهلية إزاء رأى العام والقطاع الخاص والمنظمات الدولية، تلك المصدقية التى تأتى من خلال الاعلان عن النشاط وأهدافه ومصادر تمويله وفتح أبواب المؤسسة الأهلية للمجتمع ككل.

أما عن المحاسبة فتعنى ان تتوافر محاسبة القيادان والمسؤولين عن ادائهم ونشاطهم الوظيفى، وبالتالي فالشفافية والمحاسبة يجنبان اى مؤسسة تهمة الفساد المالى والعبث بأموال المانحين لهذه المؤسسات.

(د) الأداء المهنى المتميز.

إن احد معايير التطور في الثقافة العامة للتطوع هو نضج المهنية -pro-

.....
fessionalism أو النجاح في ارساء تقاليد راسخة تحترم الأداء المتميز وتقبل التنوع والاختلاف، وتعترف باليات محددة لإدارة الصراع وصنع السياسات، ومن أساسيات نجاح عمل المنظمات الأهلية سيادة الثقة داخل هذه المنظمات، وبينها وبين بعضها البعض ومع الدولة، حيث إن من شأن هذه الثقة فقط خلق بيئة مهيأة لنمو وتطور المؤسسات الأهلية وتفاعلها مع الأطراف الفاعلة، كما ان الثقة تساعد على سيادة روح التعاون والتفاعل الايجابى والتنسيق داخل هذه المنظمات وبينها وبين بعضها البعض ومع الدولة والمنظمات الدولية الأخرى.

ثالثاً: واقع المؤسسات الأهلية فى المجتمع العربى وطبيعتها

تمثل المؤسسات الأهلية بين القطاعين العام والخاص، وتعد تلك المؤسسات بمثابة منظمات ربطو وصل بين مكونات المجتمع، وعلى الرغم من اختلاف الجمعيات من حيث الحجم، والأهمية، ومناطق الاهتمام بين الدول والثقافات المختلفة، فإن لتلك المؤسسات وظائف متشابهة، فهي تناصر الفقراء والضعفاء، وتسعى للتغيير الاجتماعى، وتقدم الخدمات الاجتماعية

وفى الواقع العربى يلاحظ ان المؤسسات الأهلية تنقسم إلى ثلاث فئات رئيسية هى:

(أ) مؤسسات تهدف إلى مساعدة الأفراد والاسر غير القادرة بما فى ذلك تلك التى تنشأ لغرض المساعدة الذاتية بين الناس غير القادرين مثل: الجمعيات الأهلية الإسلامية.

(ب) مؤسسات أهلية تتكون بناء على اهتمام عام مشترك أو بهدف العمل في مجال محدد ولاغراض تحقيق منافع جماعية مثل جمعيات حقوق المستهلك.

(ج) جمعيات ذات طابع عالمي مثل جمعيات دعم دور المرأة وحماية الطفولة والأمومة وحماية البيئة

وفي ظل هذا العالم المتغير، تتضح حدود أبعاد دور المؤسسات الأهلية، وهذه الحدود تنطلق من خلال النظر إلى أهمية الاعتماد على مثلث متساوي الاضلاع (الدولة - القطاع الخاص، القطاع الأهلي) وهذا المثلث إذا تساوت اضلاعه سوف يحل إشكالية التنمية عالميا ومحليا^(٨).

وتقوم فكرة الشراكة بين الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع الأهلي على التعاون والتكامل بين الأطراف الثلاثة مع تحديد مجالات العمل والنشاط لكل طرف بهدف تعبئة أفضل لامكانات المجتمع العربي، وإدارة أكثر رشادا لشئون الدولة، كما تقوم هذه الشراكة على تغيير النظرة السائدة في كل انحاء العالم العربي حول استناد التنمية في كل احوالها ونتائجها على دور الدولة فقط أو دور القطاع الخاص فقط، حيث أصبح هناك اقتناع بان تحقيق التنمية البشرية المستدامة قائما - بصورة أساسية - على توفير فرص المشاركة لكل المجتمع بكل فاعلياته وبمختلف تنظيمياته، فقد تطورت النظم الاقتصادية العالمية، وبالتالي تطورت النظم الاجتماعية في معظم المجتمعات العربية، حيث حدث تغيير واسع، تجاه الاقتصاد الحر في اغلب الدول العربية، وأصبح دور الدولة متغير أو في الوقت الذي مازال دور الدولة مهما على كل شيء حيث يؤكد الواقع العربي على تغيب دور الفرد وتهميش مجتمعاته وتستأسد الدولة على

رعايها وليس مواطنيها - كما تستأثر بكل أشكال الفعل في حين لا يبقى لشعوبه وافراده سوى الانفعال وليس أفضل وصف لهذه الظاهرة زالتى يسميها عبد الباقي الهرماسى . بدولته المجتمع التى يعنى بها ابتلاع الدولة للمجتمع وتحييده والقيام بوظائفه والتخل الدرامى فى كل صور الحياة بما يجعلها اقرب إلى الرقيب على المجتمع والمتصرف فى شؤنه^(٩).

ونتيجة لظاهرة دولته المجتمع، ورفض الدولة لاي انتقاص من سلطتها أو تدخل فى شئونها حيث ساد اعتقاد باستحالة مواجهة السلطة القهرية للدولة فى اقطار الوطن العربى على صعيد العمل السياسى والاجتماعى، وامسى الحل الوحيد والالتفاف حول الحصار الشامل الذى فرضته الدولة على المجتمع وأفراده الا من خلال تفعيل دور المنظمات الأهلية أو غير الحكومية.

فالمنظمات الأهلية من خلال دعمها لمشاركة المواطنين والمجتمعات تعلم الشعب عن طريق الممارسة كيف تحل مشكلاته، وتؤدى إلى فتح قنوات الاتصال والتفاهم بين المجتمع والدولة وتثرى الفكر الحكومى وتدعم الرقابة الشعبية المجتمعية وتصحح مسارها وتوازن قوتها.

لكن أشارت بعض الدراسات رفضاً ضمناً لامكانية وجود مجتمع أهلى قوى وفعال فى الوطن العربى، فوفقاً لوجهة النظر هذه يعتبر ما هو قائم فى المجتمعات العربية الان ليست مجتمعات أهلية حقيقية فالمجتمعات العربية تعاني بلا استثناء أو ضاعاً تتسم بغياب الديمقراطية والافتقار إلى مؤسسات أهلية أو مدنية أصيلة، ثم فالحديث عن أى مجتمع أهلى أو مدنى عربى فى إطار حياة ديمقراطية لن يكون له أى مدلول واقعى بغير الاخذ فى الاعتبار قدرة وامكانية النخب أو الصفوات السياسية العربية المختلفة على فهم وتحليل الديمقراطية^(١٠).

لان العلاقة بين هذه الصفوات السياسية وبين المجتمع لا تمر عبر المؤسسات غير الحكومية ولا تعترف بها في الأصل. علاوة على ذلك لقد ساهمت عوامل أخرى في أضمحلال وتدهر العمل الأهلى فى عموم الدولة العربية يعود إلى طبيعة النهج السياسى والايدولوجى الذى تتبناه الانظمة السياسية العربية والمتضمن عدم السماح للمواطن من المشاركة فى الحياة العامة ناهيك عن العمل السياسى والاجتماعى، وهذا ينبع أساسًا من المفهوم الذى تروج له هذه الانظمة والذى يؤكد بأن الدولة ترعى المواطن من المهد إلى اللحد، إلا ان هذا المفهوم لم يعد مناسبًا فى العصر الحديث بسبب تعقيدات الحياة وتشعباتها مما جعل الدولة لا تمتلك الادوات الكافية التى تستطيع من خلالها أن تدير جميع شئون المجتمع بكل تفاصيل، لهذا جاء مبدأ الشراكة الاجتماعية ومفهوم العمل التطوعى الحر، وعادة ما تقوم المؤسسات الأهلية بهذا الدور المهم وتخفف عن كاهل الحكومات وذلك من خلال مشاركة المواطنين فى إدارة شئون مجتمعاتهم، وتنظيم العلفة بين الدولة والمجتمع على انها علاقة تعاقدية أساسها القانون والحقوق والواجبات وشراكة تحدد فيها المسئوليات والادوات على الطرفين.

وعلى هذا للقطاع الأهلى دور هام كشريك كامل فى عملية التنمية حيث تمثل المؤسسات الأهلية وحدات بنائية فى المجتمع بما تستهدفه من أشباع لاحتياجات الأفراد، والجماعات، لتحقيق التنمية الإنسانية المستدامة المنشودة داخل المجتمعات العربية.

وهناك عدد من العوامل التى تساعد على تحسين أداء عمل المؤسسات الأهلية من أهمها:

- ضرورة وجود جهاز إدارى متعاون ومستقل ومحل ثقة المجتمع.
- وضوح أهداف المؤسسة التطوعية وبرامجها وضرورة ملاءمتها لأهداف واحتياجات المجتمع المطلوبة.
- ضرورة أن تضع المؤسسات الأهلية فى الاعتبار عند اختيار المتطوعين السمعة الطيبة لدى المجتمع، وأن يكون للمتطوع الوقت الكافى لاداء العمل التطوعى والخبرة العملية فى مجال العمل، ولديه القدرة على الاتصال والخدمات الاجتماعى العامة والقدرة على عمل العمل بروح الفريق والثقة بالنفس والتأثير فى الآخرين.
- ضرورة وجود هيكل وظيفى متكامل بالمؤسسة وأن تتوافق رغبة المتطوع مع أهداف المؤسسة.
- وأخيرا ضرورة إعداد برامج تدريبية مناسبة للمتطوعين ومتابعة مستوياتهم أولاً بأول وتوجيهاتهم نحو الأفضل.

رابعاً: السمات الأساسية لمواطن المنظمات الأهلية

وقبل أن نعرض السمات أو خصائص الشخصية المدنية المتطوعة التى تؤهل الإنسان لكى يكون ذا حضور وفعالية فى مؤسسات المجتمع الأهلى، نود ان نعرف فى البداية من هو الشخص المتطوع، وهنا يمكن تعريف المتطوع بوصفه الشخص الذى يتمتع بمهارات أو خبرات معينة، يستخدمها لاداء واجب اجتماعى عن طوعية وبدون توقع جزاء مادى مقابل عمله التطوعى.

والمتطوعون أكثر المدافعين عن الأفكار والأهداف التى تقوم عليها

الهيئات والمؤسسات الأهلية، باضافة إلى ان وجودهم يقلل من الاعباء المالية على المؤسسات التطوعية، اضافة إلى ان التطوع يؤتى ثماره على المتطوعين انفسهم، حيث يساعدهم على اكتساب خبرة استثمار اوقات الفراغ بطريقة مجدية، واشباع الكثير من الحاجات النفسية والاجتماعية والانتماء والأمن ولكى يؤتى العمل التطوعى ثماره يجب ان يكون لدى المواطن المدني أو الأهلى مجموعة متميزة من الخصائص على النحو التالى:

(أ) السمات المعرفية و المفاهيمية.

فالإنسان الذى يصلح للعيش فى العمل الأهلى يجب ان يكون على دراية ومعرفة والمام بمجموعة الحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية التى تؤلف كيانه الحقوقى، ولذلك فاول شىء يجب معرفته هو ان هذه الحقوق والمسئوليات تمثل الإطار العام الذى فى داخله يتفاعل الأفراد مع بعضهم البعض ومع الدولة.

وإذا كان فلا بد تتوافر لديه المعرفة ببعض المفاهيم السياسية والاجتماعية مثل السيادة الشعبية والحقوق الفردية والصالح العام ومفهوم المجتمع الأهلى وأهميته ومكوناته... الخ.

والثقافة القانونية والتطوعية من السمات الاساسية للشخصية التطوعية الفعالة والايجابية، حيث تساعد الأفراد والجماعات على معرفة مدى ونطاق نشاطاتهم الخاصة والعامة غير الحكومية، وتساعدهم كذلك على منع الحكومة من تجاوز حدودها، وكذلك من السمات المعرفية للشخصية الفعالة مدنيا ان تكون على دراية بادوار المنظمات الحكومية وغير الحكومية الدولية والمحلية.

(ب) السمات المهارية.

يجب أن يتصف المواطن المدني بالسمات المهارية المدنية والتي تنقسم بدورها إلى بدورها إلى مهارات عقلية، ومهارات خاصة بالمشاركة.

ومن المهارات العقلية القدرة على التفكير الناقد، والتعبير، والتفاوض والقدرة على فهم وتفسير الأفعال السياسية والاجتماعية، والقدرة على تكوين آراء حول القضايا المدنية والعامة والدفاع عن هذه الآراء.

أما عن مهارات المشاركة الضرورية لحفز وتفعيل مشاركة الإنسان في العملية السياسية والمجتمع المدني والأهلى ومسئولياته المدنية والاجتماعية والاخلاقية والتي يمكن ايجازها في ثلاث مجموعات من المهارات هى التفاعل والمراقبة والتأثير، وتتضمن مهارات التفاعل، التواصل بشكل تعاونى مع الآخرين، والاحساس بالمواطنين الآخرين وبناء الائتلافات وإدارة الصراع بطريقة سليمة والنزعة التطوعية، فى حين تتضمن مهارات المراقبة القدرة على مراقبة الحكومة والسياسة العامة ومراقبة التزام الحكومة بالدستور والاهداف القومية ومراقبة طريقة معالجة القضايا من جانب العملية السياسية.

(ج) السمات القيمية والوجدانية.

حيث تتطلب الشخصية المدنية أو الأهلية مجموعة من القيم الضرورية مثل قيم الارادة الحرة، وحق الاختيار، وتحمل المسؤولية الفردية، والعمل الجماعى، وإلى جانب ذلك هناك عدد من الممول يجب أن تكتسبها الشخصية المدنية منها ميل الإنسان إلى أن يصبح عضواً مستقلاً فى المجتمع يتميز بالالتزام التطوعى بالقانون دون الحاجة إلى

ضوابط خارجية، وميل الإنسان إلى احترام قيمة الفرد وكرامة الإنسان، وميله إلى الاشتراك في الشؤون المدنية بطريقة فعالة تنم عن الاهتمام، وميله إلى تحسين وصيانة التوظيف الصحى للديمقراطية، حيث أن هذا الميول هى التى تحت الإنسان على اكتساب المعارف وتنمية المهارات والقدرات المدنية وبالتالي دعم مؤسسات العمل التطوعى^(١١).

خامساً: مؤسسات المجتمع الأهلى ودعم ثقافة التطوع

إن العمل التطوعى يتطلب جهوداً انسانية تبذل من افراد المجتمع بصورة فردية أو جماعية، ويقوم بصفة أساسية على الرغبة والدافع الذاتى سواء كان هذا الدافع شعورياً أو لا شعورياً، ولا يهدف العمل التطوعى إلى تحقيق مقابل مادى أو ربح خاص بل اكتساب شعور بالانتماء إلى المجتمع وتحمل بعض المسئوليات التى تسهم فى تلبية احتياجات اجتماعية ملحة أو خدمة قضية من القضايا التى يعانى منها فى المجتمع وباعتبار أن المجتمع الأهلى يقوم على عدة ركائز أهمها التطوع الاختيار الحر فى العمل الجماعى القائم على تجميع الطاقات الفردية ودفعها فى المشاريع المختلفة، والنمط المؤسس فى العمل القائم على التنظيم والادارة لتحقيق أهداف معينة على المدى البعيد، وهو أيضاً يقوم على مبدأ الاستقلالية فى العمل والنشاط، فكلما ابتعدنا عن المركزية والبيروقراطية، والعمل الحكومى، كلما كان التطوع أكثر فعالية وتأثيراً فى المجتمع مع الالتزام بمنظومة القوانين المرعية فى البلاد، والتقيدها.

فالعمل المدنى والتطوعى هو عمل تكاملى وتعاونى مع الحكومة ويلتزم التزاماً تاماً بالانظمة والقوانين ويراعى اخلاقيات المجتمع

والعرف والتقاليد السائدة، ولا يعمل ضد الانظمة والقوانين بل هو لبنة إضافية من لبنات المجتمع يبنى ولا يهدم، يصلح ولا يخرب، ومما يؤكد ذلك ما كشفت عنه دراسة الشبكة العربية فى عام ١٩٩٩م أن المنظمات الأهلية العربية تشكل قوة اقتصادية كبرى من منظور حجم انفاقها على مشروعاتها ومكوناتها، وعدد المتطوعين وقيمة عددهم، وفرص العمل، وعدد المستفيدين اضافة إلى تأكيدها بأن حجم اسهام المتطوعين مهم ورئيسى مع غياب البيانات الشاملة لتحديد حجم الاسهام بدقة، كما أبرزت النتائج تعاضم عدد المستفيدين من خدمات المنظمات الأهلية فى مختلف الدول العربية وهو ما يؤكد أن القطاع الأهلى الخيرى يمثل قطاعاً ثالثاً إلى جانب الحكومات والقطاع الخاص علاوة على ذلك فقد برز القطاع الأهلى عالمياً مع بداية القرن الواحد والعشرين القوة الاقتصادية الأكثر نمواً بين القطاعات المجتمعية الاخرى سواء من ناحية الدخل أو توفير وظائف للشباب^(١٢).

ولكن ماسر نجاح العمل التطوعى، وكيف يمكن أن تساهم المؤسسات الأهلية فى خلق فكرة التطوع وتحويلها إلى ثقافة تطوعية، فى الواقع أن المؤسسات الأهلية يمكن أن تساهم فى ذلك من خلال العمل الأهلى المنظم، فالتنظيم يؤثر على ثقافة المنظمة الأهلية التطوعية بمقدار ما تؤثر على شخصية الفرد المتطوع، وتؤكد الدراسات الاجتماعية والتجارب التطوعية أنه لا يمكن لأى برنامج تطوعى أن يبصر النور أن لم يكن متوافقاً مع الثقافة التنظيمية للمنظمة التطوعية، وان يكون مكملًا لها أيضاً، والجدير بالذكر هنا أن إضافة مفهوم الثقافة التنظيمية إلى برنامج المتطوع مهمة أساسية من أجل إدارة ثقافة التطوع، وبالتالي تصبح الثقافة التطوعية

والثقافة التنظيمية همزة الوصل ما بين المتطوع من جهة، والمنظمة الأهلية من جهة أخرى، وإذا أريد لبرنامج المتطوع أن ينجح لابد من التركيز على ثقافتى التطوع والتنظيم كسلة واحدة، ولكن كيف يتم التركيز على الثقافتين كسلة واحدة؟ أن الأسلوب الذى يساعد على تحقيق ذلك يتمثل فى عملية التكيف بوصفها تقود إلى التركيز على ثقافتى التنظيم والتطوع من أجل نجاح برنامج المتطوع. والذى يساعد على الوصول إلى عملية التكيف هو أسلوب التربية المدنية الذى يسعى إلى تنمية المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية والانخراط المجتمعى والنزوع التطوعى ودعم التعددية الثقافية وتنمية فهم أدوار المواطنين المتنوعة فى النظم الديمقراطية.

أى أن التربية المدنية تعنى بنقل الثقافة التطوعية والسياسية إلى الصغار بما تتضمنه هذه الثقافة من معارف، ومفاهيم وقيم واتجاهات وسلوكيات وعادات، والتربية المدنية بهذا المعنى ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتربية الشخصية التطوعية، حيث تستهدف كل منها تكوين الشخصية المدنية أو التطوعية بما فى ذلك اكتساب الأفراد سمات الشخصية التى من شأنها تعزيز مشاركة وفعالية الفرد فى المجتمع، وإذا كانت تربية الشخصية تقوم فى الأساس على توكيد الذات والضبط الذاتى والتحرر من التعصب والتعامل مع الضغوط والمساندة الاثارية فى قلب التربية المدنية والأهلية^(١٣).

ووفقاً لذلك فهناك عدد من المبادئ التى يمكن أن تزيد من فاعلية دور المؤسسات الأهلية فى نشر ثقافة التطوع فيما يلى:

١ - القضاء على المعوقات التى تواجه عمل المؤسسات الآلية ومن أهمها المعوقات الإدارية والتشريعية والثقافية، وضعف مشاركة أفراد المجتمع المحلى، وعدم التوازن القطاعى والمكانى والنوعى.

٢ - استخدام التكنولوجيا الحديثة لتنسيق العمل التطوعى بين الجهات الحكومية والأهلية لتقديم الخدمات الاجتماعية واعطاء بيانات دقيقة عن حجم واتجاهات العمل التطوعى الالهم للمجتمع.

٣ - نشر الوعى بزيادة المساعدات التى يقدها القطاع الخاص للمؤسسات الأهلية كمجال من المجالات التى سيعود نفعها إلى القطاع الخاص فيما بعد، خاصة من ناحية تأكيد ودعم القطاع الخاص من جانب أفراد المجتمع.

٤ - زيادة عدد الندوات لتوعية المجتمع بدور الجمعيات والمنظمات الأهلية فى نشر ثقافة العمل التطوعى الحر.

٥ - تفعيل دور المؤسسات الأهلية فى تمكين المواطن من ممارسة حقوقه السياسية والمدنية بوصفها من مؤسسات المجتمع التى يتعلم من خلالها المواطن ممارسة حقوقه فى التعبير عن رأيه فى القضايا العامة والمساهمة فى وضع وتنفيذ حلول للمشاكل التى يواجهها المجتمع بالاضافة إلى ممارسة تجربة الديمقراطية واكتساب الخبرة فى الترشيح والانتخاب عضوية مجلس الإدارة.

٦ - تفعيل دور المؤسسات الأهلية فى تمكين المواطن من المشاركة من خلال تدعيم وتفعيل وتوفير التمويل لمشروعات المنظمات الأهلية واعداد برامج لنشر ثقافة التطوع الخاص وتنمية الشعور بالانتماء وتشجيع المشاركة الشعبية لأمة على تدعيم مفهوم المشاركة بين المؤسسات الأهلية والقطاع الخاص والحكومة فى عملية التنمية.

٧- دعم المؤسسات والهيئات التى تعمل فى مجال العمل التطوعى مادياً ومعنوياً بما يمكنها من تادية رسالتها وزيادة خدماتها.

٨- إقامة دورات تدريبية للعاملين فى المؤسسات الأهلية مما يؤدى إلى أكسابهم الخبرات والمهارات المناسبة، ويساعد على زيادة كفاءتهم فى هذا النوع من العمل، وكذلك الاستفادة من تجارب الآخرين فى هذا المجال.

٩- التركيز فى الانشطة التطوعية على البرامج والمشروعات التى ترتبط بإشباع الاحتياجات الاساسية للمواطنين الامر الذى يساهم فى زيادة الاقبال على المشاركة فى هذه البرامج^(١٤).

لكن الذى تجدر الاشارة اليه أن منظمات المجتمع الأهلى تساهم فى دعم نشر ثقافة التطوع، حيث أن المجتمع الأهلى هو الاحرص على تفعيل مشاركة الأفراد فى جميع أوجه الحياة السياسية والاجتماعية والدفاع عن حقوق وحرىات الأفراد وتحميلهم مسئولياتهم المدنية بما فيها المشاركة النشطة فى المنظمات الأهلية.

إن المشاركة ذاتها تساعد فى عملية التوعية بالحقوق والواجبات وفى أكساب المواطنين القيم، والميول، والاتجاهات الضرورية للحياة فى مجتمع ديمقراطى مفتوح، وتساعد ذلك فى تنمية المفاهيم والمبادئ الاساسية لهذا المجتمع، فالعلاقة بين الجانب المعرفى والعمل علاقة جدلية ذات اتجاهين، بمعنى أن المعرفة والمفاهيم تؤدى للمشاركة، وفى الوقت نفسه تعمل على المشاركة على تنمية الجانب المعرفى المفاهيمى، وبالتالي فإن منظمات المجتمع المدنى مثل الاحزاب السياسية والنقابات والمؤسسات الأهلية، والمؤسسة الدينية تساعد من خلال عملها على جذب أعضاء ومتطوعين

جدد ومن خلال حماية أعضائها على نشر ثقافة التطوع وتعميقها ليس فقط بين أعضائها بل بين قطاع كبير من المجتمع على النحو التالى:

(أ) الأحزاب السياسية.

تمثل الأحزاب السياسية أولى منظمات المجتمع المدني فى نشر ثقافة التطوع، والحزب بوصفها جهازاً إيديولوجياً يتبنى عقيدة سياسية معينة ويعمل على الوصول إلى السلطة يمارس عملية الإقناع لأكبر عدد ممكن من المواطنين بفكره ومبادئه حتى يكونوا أعضاءً فيه، أو مناصرين له، وفى سبيل الإقناع والانتشار تمارس الأحزاب التثقيف والتربية المدنية والسياسية المقصودة للمواطنين وتنمى معارفهم السياسية والمفاهيم والقناعات والاتجاهات السياسية المتعلقة بالمشاركة الاجتماعية والسياسية والتطوعية وتستخدم فى ذلك أساليب متنوعة منها الندوات والمحاضرات العامة والدورات والمؤتمرات الشعبية والمطبوعات والصحافة الحزبية والمظاهرات والمسيرات.

(ب) دور العبادة.

إن للمسجد والمؤسسة الدينية بوجه عام إسلامية كانت أم مسيحية دوراً لا يمكن أغفاله فى التربية المدنية والتطوعية للمواطنين فى المجتمع الإسلامى، فالتثقيف والتفقه فى أمر الدين هو فى الوقت ذاته تثقيف سياسى ومدنى، ولذلك يطور المسلم كثيراً من معلوماته ومفاهيمه وقناعاته الاجتماعية والسياسية فى المسجد من خلال متابعة ما يبحث من الأمور الاجتماعية والسياسية فى المسجد، ومن خلال خطب الجمع، خاصة أن تصميم بناء المسجد، والاتساع النسبى، والتنظيم، وموقع المنبر ومكانه، ورؤية المصلين لبعضهم ومنهجية الصلاة، كل ذلك جعل

المسجد إطاراً للتفاعل الإنساني، والثقافة التطوعية فالمنبر يمتد حتى يخال لك أنه يحتضن كل صفوف المصلين، والخطيب المسجد عندما يقف خالغاً حذاءه بالطبع يكون أقرب للمصلين وجدانياً من الخطباء في الاحتفالات المختلفة. اللذين يتحدثون وهم جلوس على مقاعدهم ومنصات ترفعهم فوق رؤوس المحاضرين وتفصلهم عنهم، هذا الإطار وقبله المضامين الدينية التي تقدم للناس، ساعدت في أن كان المسجد ولا يزال منطقة جذب هائله لتشكيل الوعي الثقافي بالعمل التطوعي^(١٥).

أى أن المؤسسة الدينية الإسلامية المتمثلة في دور العبادة بما تبثه من قيم ومبادئ وقناعات وما تدعمه من اتجاهات أو ما تحض عليه من سلوكيات وممارسات تصب جميعها في صميم الثقافة المدنية والتطوعية، فالاسلام كغيره من الديانات السماوية يحض على الصالح العام، وخير الجماعة، ويدعو للتفانى والايثار في سبيل صلاح وخير المجتمع ويدعو لخدمة المجتمع وقبل كل ذلك يدعو للتسامح والعقلانية والحيادية في المعاملات بين الناس أو الاستشهادات القرآنية والنبويه فة هذا المضمار أكثر من أن تسبقها هذه الورقة البحثية.

(ج) النقابات والعمل النقابى .

تلعب النقابات دوراً حيويًا في الدفاع عن حقوق وحريات أعضائها، وتوعيتهم بحقوقهم ومسئولياتهم واتخاذهم للديمقراطية وسيلة لتداول القيادة، وصنع القرار وتدعيم المجتمع الأهلى والمدنى، والمشاركة الاجتماعية والسياسية للمواطنين، ونظرًا لاتساع عضوية النقابات المهنية في العالم العربى فأنها يمكن أن تقوم بدور هام في نشر ثقافة العمل التطوعى ودعم الثقافة المدنية، لكن لكى تقوم بهذا الدور يلزم هذه

النقابات الاستقلالية الحقيقية عن الدولة والممارسات السليمة للعملية الديمقراطية وتفعيل الثقافة المدنية السليمة، وحث مشاركة المواطنين في كل أوجه الحياة الاجتماعية وعلى جميع المستويات.

(د) المؤسسات الأهلية.

تمثل الجمعيات الأهلية أحد وسائط التربية المدنية والأهلية للمواطنين فهذه الجمعيات من خلال محاولات جذب أعضاء ومتطوعين جدد للمشاركة في الصالح العام والخير المشترك للمجتمع وتقديم خدمة المجتمع، تدعم المبادرات الفردية والجماعية والمشاركة السياسية والاجتماعية، وتبنى الجمعيات الخيرية والأهلية تقدم للمواطنين صغاراً وكباراً دروساً عملية في المشاركة وخدمة المجتمع، فالمواطن عندما يشاهد جماعة بيئية تمارس نظافة وتجميل الحى تتولد رغبة في النظافة والتجميل والاشتراك في مثل هذه الجمعيات والجماعات، وتكتسب سلوكيات متحضرة، لذلك تلعب هذه الجمعيات الأهلية دوراً كبيراً في نشر ثقافة التطوع وذلك إذا ما تعاملت في الوقت نفسه مع الجانب المعرفي المفاهيمي لتدمج تعليم الخدمة إلى جانب الخدمة ذاتها، فمثلاً الجماعات البيئية يمكن أن تقدم محاضرات ومطبوعات عن أهمية حماية البيئة الطبيعية والإنسانية والجماعات التي تعمل في مجال المساعدات الاجتماعية، يمكن أن تقوم بحملات توعية عن ظاهرة الفقر وأسبابه وطرق معالجته، إلى جانب ما سبق يمكن لمنظمات حقوق الإنسان أن تلعب دوراً في دعم المجتمع الأهلي وثقافته، فهذه المنظمات يمكن أن توفر إطاراً من الحماية يمكن المواطنين في ظله أن ينشطوا ويعملوا ويتدخلوا من أجل الصالح العام، إلى جانب ما يمكن أن نقوم به هذه المنظمات من ممارسات تهدف

إلى توعية المواطنين بحقوق ومسؤوليات المواطنة وحقوق الإنسان بوجه عام^(١٦).

وإلى جانب هذه الأساليب غير المباشرة تقوم المنظمات الأهلية بالتوعية المباشرة في مجال الثقافة المدنية والأهلية من خلال الأنشطة والندوات والمؤتمرات العامة والمكتبات والنشرات الدورية.

سادساً: نحو رؤية قومية لتفعيل ثقافة التطوع

لاشك أن تحقيق نشر ثقافة العمل التطوعى تمثل مسؤولية كل المؤسسات والوسائط المربية، ويستلزم ضرورة تكاملها وتناغمها، فمن الأهمية بمكان القيام بمبادرة قومية تشارك فيها كل المؤسسات والوسائط التربوية، وكل من يستطيع أن يفيد من المسؤولين ورجال الفكر والسياسة والرأى والصحافة يكون هدفها تنمية ثقافة التطوع بصفاتها التى حددناها سالفاً، ونقل الثقافة المدنية لكل فرد داخل المجتمع، وزيادة المعرفة والفضائل والمهارات التطوعية لدى الجمهور، والتشديد على حقوق ومسؤوليات العمل التطوعى، ودعم الإحساس بالفعالية والكفاءة الاجتماعية والسياسية وزيادة الاهتمام والفهم والتقدير للمنظمات الحكومية وغير الحكومية والأهلية وقبل ذلك كله تنقيح ثقافة العمل التطوعى أو الخيرية المتعارف عليه لم يعد مجدياً أو مؤثراً فى الأوساط الاجتماعية وذلك لاعتماده على الأسلوب التقليدى فى النصح والإرشاد.

فنحن نتلقى كمّاً هائلاً من الوعظ والإرشاد فى البيت والعمل والمؤسسات التعليمية وفى الأماكن العامة حتى أصبحنا نسمع هذا

الخطاب التقليدي في كل مكان وفي كل وقت، فما هي النتيجة لهذا الخطاب؟ النتيجة أن هذا الخطاب لم ينعكس بشكل حقيقي على سلوكنا اليومي، ولم يقدم حلولاً عملية لقضايا مجتمعنا، فالمهم ليس ما نردده ونسمعه ولكن المهم هو السلوك والممارسة، فنحن نتحدث كثيراً ونعمل قليلاً، ولهذا لم يعد من المناسب استخدام الأسلوب التقليدي، لذلك لابد من رؤية جديدة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي تقوم على إنشاء جمعيات غير حكومية للمتطوعين، ومراكز للتدريب لدراسة إمكانات المتطوعين وتوجيههم للمكان الصحيح، وتلقيهم التدريب الفني والإداري، ليكون المتطوع بذلك قائماً على أسس علمية ومنهجية صحيحة حتى يحقق الهدف المطلوب منه، فالتطوع يعبر عن إرادة وطنية نابعة من صميم أفراد المجتمع على النهوض والتقدم، والأخذ بزمام المبادرة في مواجهة القضايا الاجتماعية، وهو بذلك يعكس درجة وعي وفعالية هذا المجتمع وتماسكه وإرادته الحرة في البقاء والعيش والتقدم، ولا شك أن المنظمات أو المؤسسات الأهلية هي الأحرص على نشر الثقافة التطوعية والمدنية.

ولذلك يجب أن تتاح لهذه المنظمات الفرص للإعلان عن نفسها وممارسة وتعريف الجمهور بإسهاماتها وأنشطتها وأهمية ذلك للحياة اليومية لكل المواطنين، وأهمية وطرق مشاركة المواطنين في هذه المؤسسات، وذلك من خلال المؤسسات الإعلامية والتعليمية والسياسية والدينية، فقد أتضح من الواقع أن هناك الكثير من الأفراد لديهم روح المبادرة والحماس والرغبة في العمل التطوعي ولكن تنقصهم معرفة طرق واليات هذه المشاركة وأطرها القانونية.

ومن هنا فنحن في حاجة إلى التعريف بالمنظمات الأهلية وأهميتها في

.....

تفعيل وحث مشاركة المواطنين في العمل التطوعي والخيري والتعريف بطبيعته وأغراضه وتنمية الإحساس بالفعالية والكفاءة السياسية والتطوعية وإمكانية تأثير المتطوعين في السياسات العامة على كل المستويات والمساهمة في تقدم ورقى المجتمع وتطوره، وبالتالي فنحن نؤكد على أهمية وجود رؤية شاملة لبناء الإنسان من جوانبه القيمية والأخلاقية والوجدانية والسلوكية والمهارية من أجل صالح شعوبنا وتمثل الثقافة التطوعية إحدى أهم آليات صيانة وتدعيم العمل التطوعي والخيري وتفعيل دور المجتمعات المدنية والأهلية.

.....

المراجع

- (1) Hulme, D., Social Development Research and Third Sector, in Book: Rethinking Social Development, Long man Scientific and Technical, N.4., 2003, P.251.
- (2) Carnea, m., Non-Government Organization, Local Development, Washington, World Bank, 1989, PP8-9.
- (٣) جوردن مارشال، موسوعة علم الاجتماع، ترجمة محمد الجوهري وآخرون، المجلد الثالث، المجلس الأعلى للثقافة، المشروع القومى للترجمة، القاهرة، ٢٠٠١، ص: ١٤٠٤-١٤٠٥.
- (٤) الاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الخاصة، العمل الأهلى العربى المشترك، المفهوم، الواقع - التصورات البديلة، المؤتمر الثانى للمنظمات العربية، القاهرة، ١٩٩٧، ص: ١٠.
- (٥) مصطفى قاسم، التعليم والمواطنة: واقع التربية المدنية فى المدرسة الوطنية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مكتبة الاسرة، القاهرة، ٢٠٠٨، ص: ٦٢.
- (٦) محمد ياسر شبل الخواجة، ثقافة العمل التطوعى كقاعدة لبناء المنظمات الأهلية، المركز الدولى للأبحاث والدراسات (مداد). <http://www.medad center.com>.
- (٧) مصطفى قاسم، التعليم والمواطنة، مرجع سابق، ص: ٦٣-٦٤.
- (٨) عليّة على، المجتمع المدنى (قضايا المواطنة وحقوق الإنسان)، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص: ٢٠٠-٢٠٧.
- (٩) محمد عبد الباقي المهرماسى، المجتمع المدنى والدولة فى الممارسات السياسية الغربية، فى كتاب المجتمع المدنى فى الوطن العربى، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ١٩٩٢، ص: ١٢٧.
- (١٠) أحمد حسين حسن، المجتمع المدنى والتحويلات البنائية: قراءة فى معطيات الحالة المصرية (١٩٧٥-١٩٩٥)، شئون اجتماعية، السنة ٢٥، العدد ٩٧، ربيع ٢٠٠٨، ص: ٢٣-٢٤.
- (١١) مصطفى قاسم، التعليم والمواطنة، مرجع سابق، ص: ٦٧-٧٠.
- (١٢) عمر بن نصير الشريف، الأثر الاقتصادى للاعمال التطوعية، بحث مقدم لندوة العمل التطوعى وتأثيره فى التنمية الاقتصادية، الرياض، ١٤٢٩هـ، ص ٧-٨.

-
- (١٣) سعيد التل وآخرون، مبادئ التربية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، ١٩٩٣، ص: ٦١٣.
- (١٤) صابر أحمد عبد الباقي، دور الجمعيات الأهلية في نشر ثقافة التطوع. <http://drsaber.ber.ofees.net>
- (١٥) عبد الباسط عبد المعطى، التدريب والإبداع (الوعى الشعبى فى مصر، الهيئة المصرية العامة للكتاب) مكتبة الأسرة، القاهرة، ٢٠٠١، ص: ١٠٢.
- (١٦) مصطفى قاسم، التعليم والمواطنة، مرجع سابق، ص ص: ١٢٦-١٢٨.