الرخصة الدولية
للعمل التطوعي
المستويات الثلاث من المهارات
كيف يكون تطوعي مؤثراً؟

المهارات الشخصية
مهارات الشخصية وهي الصفات أو السلوكيات التي تتسم بها شخصية التطور مثل (القيادة، العلاقات، العمل الجماعي، الإبداع، الابتكار، الانضباط، التفاني).

المهارات المهنية
مهارات مهنية والتي أكتسبها التطور من خلال دراسته أو عمله مثل المهندسين والأطباء والمصممين الجرافيك، المحاسبين والمعلمين، حيث يوظف تلك المهارات في مجالات تطوعية مشابهة (تطوع متخصص).

مهارات المهمة التطوعية
مهارات الوظيفة التطوعية التي تمكنه من أداء مهامه مثل: (التدريب على مهام القبول والتسجيل للمستفيدين من خدمات منظمة إغاثية).
عوامل استدامة التطور

كيف اختار البيئة التطوعية؟

من أجل تطوع أكثر فعالية واستدامة يجب أن نبحث على البيئة المناسبة سواء في المنظمة أو الفريق التطوعي أو حتى في نوع الفرصة التطوعية التي تتميز بالعوامل التالية:

الملازمة

 مدى ملاءمة الأنشطة والفرصة التطوعية لنظام حياثنا العائلية والعملية والدراسية وإمكانية إحداث توازن لا يجل بكاففة الجوانب من حولنا.

الإيمان

مصداقية المنظمة وعدالة القضية التي تتطور بها وأهمية الشريحة المستهدفة لنا كمتطوعين.

العائد

وضوح المردود والجودة من عملنا التطوعي وبيان تأثيره على المستهدفين وإحساسه بقدرته على إحداث فرق إيجابي وحصوله على عوائد جانبية كقيمة مكملة.

التقدير

إحساسنا بأن عملنا التطوعي مقدر من المستفيدين وأصحاب الصلة والمنظمة التي يتطوع بها ومجتمعه.

المتعة

جاذبيّة وملائمة المهام التطوعية المسندة له، متعة المشاركة مع فريق العمل وبناء العلاقات مع الآخرين.
معايير إدارة التطوع في المنظمات

ما هي المنظمة الأنسب للتطوع؟

الاعتراف

اعتراف المنظمة بجميع مستوياتها الدارية بدور التطوعين وأهمية إشراكهم ودمجهم في أنشطتها، وأن التطور عملية تبادلية المنفعة حيث يعتبر التطوعين عنصر أساسي من أصحاب المصلحة المعنيين بخدماتها، وان يشارك التطوعين في التغذية الراجعة وصناعة القرار في المجالات ذات الصلة.

النشر

تقوم المنظمة بالتعريف عن نفسها وخدماتها ونشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع المحلي وتشجيع أفراده على التطوع وإتاحة كافة المعلومات والقنوات لتمكين التطوعين بالتسجيل والاشتراك في الفرص التطوعية وإياض سياستها وإجراءاتها الخاصة بإدارة التطوع والموظفين ذوي الصلة.

التسير

وجود وحدة إدارية متخصصة لإدارة التطوع وظيفتها التعريف والاستقطاب والتسجيل وتوفير المتطوعين وربطهم بالفرص التطوعية داخل المنظمة وخارجها وحفظ وتحديث سجلات المتطوعين.

التمكين

التوظيف الأمثل للمتطوعين عبر تطبيق آليات لسجل وتوزيع وتوظيف المتطوعين وتوفير الفرص التطوعية الملائمة وتحديد أدوارهم فيها.

التقدير

توفر منظومة للتقدير والتكريم ومنها آليات التحفيز، تسجيل الساعات، إصدار الشهادات والإفادات بجهود التطوعين، التكريم الداخلي والخارجي وإيصال النماذج المتميزة.
حماية

تهيئة البيئة الأمنة وحفظ خصوصية المتطوعين وبياناتهم وعدم مشاركتها إلا بإذن مسبق، وتوفر إجراءات الأمن والسلامة والتأمين والحرص على عدم توجيههم لمنظمات أو مناطق خطورة أو مشبوهة

سمات المتطوع الخمس

مؤمن

الإيمان بالقضية التطوعية والإخلاص في العمل لدعم الشريكة المستهدفة.

مبدع

محفز ذاتياً ولديه روح المبادرة والحماس للقيام بالمهام التطوعية ويشجع الآخرين.

ملتزم

ملتزم بالسياسات والتعليمات ودورة التطوعي ومتواجد عند الحاجة ويراعي الأعراف والنائقة الاجتماعية.

منجز

ينجز المهام الموكل له ويركز بعمله حتى يحقق النتائج المطلوبة بتنظيم وتمكن عاليين.

تعاون

متعاون ويتفهم المتغيرات والتبادلين في أنماط الشخصيات ويدعم فريق عمله ويتمعن بالمرونة والإنصات والتسامح.
معايير تقييم المتطوعين

ما هي معايير المتطوع الفعال؟

التمكين من المهام

معرفة المهام والأهداف

التفتيش بالأنظمة

روح الفريق

الفاعلية والإنجاز

الاتصال والتنسيق

السلوك والتصرف

مقاومة الضغوط

المعرفة العامة

Saudi DCD
www.998.gov.sa