

ممارسات العمل التطوعي في القرن الحادي والعشرين



خطة عمل

إدماج العمل التطوعي
في خطة عام 2030



أعدت هذه الورقة بتكليفٍ من أمانة خطة العمل لإدماج العمل التطوعي في خطة التنمية المستدامة لعام 2030 للاجتماع التقني العالمي المعني بالعمل التطوعي في عام 2020.

إنّ الآراء المُعرب عنها في هذا المنشور هي آراء المؤلف (المؤلفين) ولا تعبر بالضرورة عن آراء الأمم المتحدة بما في ذلك برنامج الأمم المتّحدة للمتطوعين أو الدول الأعضاء في الأمم المتحدة أو أي منظمات شريكة لأمانة خطة العمل.

اتخذت أمانة خطة العمل جميع الاحتياطات المعقولة للتحقق من المعلومات الواردة في هذا المنشور. ومع ذلك، تُوزَع المادة المنشورة من دون ضمان البتة، سواءً بشكلٍ صريح أو ضمني. إن مسؤولية تفسير المادة الإعلامية واستخدامها تقع على عاتق القارئ. ولا تتحمل أمانة خطة العمل المسؤولية، في أي حالٍ من الأحوال، إزاء الأضرار الناجمة عن استخدامها.

جميع الحقوق محفوظة. لا يجوز إعادة إنتاج أي جزء من هذا المنشور، أو تخزينه في نظام لاسترجاع المعلومات، أو إرساله، في أي شكل أو بأي وسيلة، قبل الحصول على الموافقات المسبقة.

المؤلف: كريس ميلورا، باحث بالدكتوراه، كرسي اليونيسكو لمحو الأمية وتعليم الكبار من أجل التحول الاجتماعي في جامعة إيسن أنجليا، المملكة المتحدة

تصميم المخطط: أنا بيتاك

الرسوم البيانية: فريديكا لورنسو

التحرير والتصميم والترجمة: ستراتيجك أجندا، لندن، المملكة المتحدة

نُشرت في حزيران/يونيو 2020

المحتويات

4

1- مقدمة ومعلومات أساسية

6

2- دليل على المشهد المتغير للعمل التطوعي في القرن الحادي والعشرين؟

7

1-2 تشكيل العمل التطوعي بالقضايا والأنماط الاجتماعية الأوسع نطاقاً

8

2-2 النزعة الفردية المتزايدة

8

3-2 منظور متحيز لبلدان الشمال في فهم العمل التطوعي؟

9

4-2 العمل التطوعي ومساهماته "المتميزة" في التنمية المستدامة

11

3- توسيع نطاق تصنيف عام 1999

14

4- نموذج لرصد ممارسات العمل التطوعي في القرن الحادي والعشرين

18

5- ما هي الخطوة التالية؟

20

ملاحظات

21

المراجع

1- مقدمة ومعلومات أساسية



في عام 1999، نشر برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين ورقة المعلومات الأساسية "العمل التطوعي والتنمية الاجتماعية" قبيل انعقاد اجتماع للخبراء في نيويورك في ذلك العام. وقد استُرشِدَ بورقة المعلومات الأساسية واجتماع الخبراء في تصميم السنة الدولية للمتطوعين والمتطوعات في عام 2001 والإعداد لها وتحديد نواتجها وقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ذي الصلة (A/RES/56/38) والتقارير (A/56/288). وبعد مرور عقدين على السنة الدولية للعمل التطوعي، طلبت الجمعية العامة للأمم المتحدة من برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين والاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر عقد اجتماع تقني عالمي تحت عنوان "إعادة تخيل العمل التطوعي من أجل خطة عام 2030" في تموز/يوليو 2020 كمرحلة إنجاز في خطة العمل لإدماج العمل التطوعي في خطة عام 2030. وتستعرض هذه الورقة القصيرة ورقة المعلومات الأساسية لعام 1999 بعد مرور عقدين من الزمن وتراجع التحليل وتحديثه لتقديم المعلومات للاجتماع التقني العالمي.

وقد اقترحت ورقة عام 1999 تصنيفاً لفئات العمل التطوعي أسُئِد من إطار مفاهيمي قائم على المكافآت والإرادة الحرة والمستفيدين والترتيبات والالتزامات التنظيمية. وقسم التصنيف مختلف ممارسات العمل التطوعي إلى أربع فئات جرى تعريفها على نطاق واسع على النحو التالي:

- المساعدة المتبادلة/المساعدة الذاتية ("بأيدينا ولصالحنا"): يجتمع الأفراد مع الآخرين بشكل غير رسمي استجابة لحاجة متوخاة. يعمل الأشخاص المتطوعون في هذه الفئة معاً لتلبية احتياجات مشتركة أو تقديم دعم متبادل أو حل حاجة شخصية بهدف تقديم المساعدة والدعم للآخرين في نفس الموقف.
- العمل الخيري وتقديم الخدمات للآخرين: يُمثّل العمل الخيري وتقديم الخدمات للآخرين أكثر أشكال العمل التطوعي شيوعاً ويجري عادةً من خلال المنظمات والجمعيات التي يعمل الأفراد من خلالها على تقديم خدمات محددة لأفراد آخرين بحاجة لتلك الخدمات.
- المشاركة المدنية: تنطوي على مشاركة الأفراد بشكلٍ تطوعي في العمليات السياسية أو عمليات صناعة القرار على أي مستوى كان، ومن ذلك على سبيل المثال، من خلال اللجان أو عمليات التدقيق الاجتماعي أو تقديم أشكال أخرى من التعقيبات والآراء.
- المناصرة وتنظيم الحملات: عمل جماعي يهدف إلى ضمان أو منع حدوث تغيير في مجالات واسعة أو محددة بما في ذلك مجموعات الضغط.

منذ نشر التصنيف قبل أكثر من عقدين من الزمن، تزايد الاهتمام بإمكانية القيام بالعمل التطوعي من أجل التنمية الاجتماعية والاقتصادية، بما في ذلك البحث الذي أجرته جهات فاعلة جديدة، من منظورات جديدة وتصورات مختلفة، في سياقات تزداد تنوعاً. كما أوجدت التغيرات السريعة والواسعة النطاق في المشهد الاجتماعي والسياسي والاقتصادي والتكنولوجي في جميع أنحاء العالم أسباباً للمتطوعين والمتطوعات وأدوات جديدة يمكنهم استخدامها وقنوات جديدة للعمل التطوعي. ومع ذلك، ورغم أن تلك التغييرات حدثت لا محالة في كل من نظرية العمل التطوعي وتحليله وفي تطبيقه العملي، إلا أنه ليس من الواضح ما إذا كان لهذه التغييرات تأثيراً على الأدوار الأساسية التي يلعبها المتطوعون والمتطوعات. تهدف هذه الورقة إلى إعادة النظر في تصنيف عام 1999 وتحديث الإطار، إذا لزم الأمر، كجزء من "إعادة التخيّل" للعمل التطوعي من خلال خطة العمل لخطة عام 2030.

قُسمت هذه الورقة إلى ثلاثة أجزاء: يتناول الجزء الأول محاولات رصد ووصف الكيفية التي تغير بها العمل التطوعي على مر السنين. يسلط هذا القسم الضوء على التصورات السائدة للعمل التطوعي باعتباره ممارسة اجتماعية ويستعرض كيف أخذ البحث في الاعتبار مساهمة العمل التطوعي في أهداف التنمية المستدامة وخطة التنمية المستدامة لعام 2030. يستعرض القسم الثاني بإيجاز تصنيف عام 1999 ويناقش الكيفية التي يمكن بها تنقيح هذا التصنيف وتحديثه في ضوء التغييرات الموصوفة. وأخيراً، يعرض القسم الثالث إطاراً لفهم ممارسات العمل التطوعي في القرن الحادي والعشرين وي طرح بعض الأسئلة الحاسمة لإجراء مزيد من المناقشات.

2- دليل على المشهد المتغير للعمل التطوعي في القرن الحادي والعشرين؟



هل يتطوع الناس بشكلٍ مختلفٍ في القرن الحادي والعشرين، إذا كان الأمر كذلك، فكيف يجري ذلك؟ ما العوامل التي أسهمت في حدوث هذه التغييرات؟ هذه الأسئلة مهمة لتقييم العمل التطوعي اليوم والكيفية التي يمكن أن يتطور بها في المستقبل. يستعرض هذا القسم كيفية رصد بعض هذه التغييرات ووصفها بطرق متنوعة.

2-1 تشكيل العمل التطوعي بالقضايا والأنماط الاجتماعية الأوسع نطاقاً

ثمة أدلة تشير إلى أن ممارسات العمل التطوعي تتغير استجابة لأنماط وتحديات اجتماعية أوسع نطاقاً، مثل حالة الطوارئ المناخية، والتطورات التكنولوجية، والهجرة، والطبيعة المتغيرة للعمل، والأزمات الإنسانية، وانعدام المساواة. ألهمت حالة الطوارئ المناخية العالمية، على سبيل المثال، أشكالاً متنوعة من العمل التطوعي. أكد تقرير حالة التطوع في العالم لعام 2018 دور المتطوعين والمتطوعات في جهود الاستجابة والإغاثة وإعادة التأهيل في أعقاب الكوارث الطبيعية الشائعة بشكلٍ متزايد. تكون استجابات المتطوعين والمتطوعات العفويين والمجموعات الناشئة - التي تضم أفراداً هم أنفسهم "ضحايا" الأزمات - في الغالب أول المستجيبين بعد وقوع الكوارث الطبيعية.² على سبيل المثال، خلال الزلزال الذي ضرب نيبال في عام 2015، اجتمع الناجون المحليون على الفور لرعاية ودعم بعضهم البعض، بينما لوحظ أن أفراد المجتمع والجيران كانوا أول رجال الإنقاذ وأكثرهم أهمية.³ سلط الضوء على الاستجابات التطوعية غير الرسمية أيضاً في السياسات والبرامج من قبل الجهات الفاعلة الرسمية حيث جرى الوصول إلى نتائج متباينة. على سبيل المثال، وفي حساب واحد لاستجابات العمل التطوعي من أستراليا، أدت العوامل السياسية والاجتماعية الأوسع نطاقاً إلى تنظيم أعلى لاستجابات العمل التطوعي للكوارث والتي تعثرت نتيجة توقعات الحالة المتزايدة.⁴

بالإضافة إلى ذلك، أدى الانتشار السريع للتكنولوجيات الجديدة والاتصال عبر شبكة الإنترنت إلى تنويع مشاركة المتطوعين وتسهيل وصول بعض الأفراد إلى فرص العمل التطوعي. على سبيل المثال، يتطوع حوالي 12,000 فرد من 187 بلداً عبر شبكة الإنترنت كل عام من خلال منصة العمل التطوعي عبر شبكة الإنترنت التابعة لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوعين.⁵ يشمل العمل التطوعي عبر شبكة الإنترنت مجموعة واسعة من الأنشطة، تشمل التصميم البياني، وتحديث صفحة ويكيبيديا، وإدارة الموقع الشبكي الخاص بنادي أو كتابة تقارير.⁶ وتدمج العديد من المنظمات المعنية بالعمل التطوعي فضاءات إلكترونية في إستراتيجية المشاركة الخاصة بها، حيث يمكنها تحسين إمكانية الوصول للأفراد الذين يحتمل أنهم قد واجهوا صعوبات في العمل التطوعي في السابق، مثل الأشخاص ذوي الإعاقة.⁷

هناك أيضاً اعتراف عالمي بمساهمة العمل التطوعي غير الرسمي أو أنشطة المساعدة الشخصية في عدد من المجتمعات، حيث جرى تنفيذ 70 في المائة من العمل التطوعي في العالم بشكلٍ مباشر وغير رسمي بين الأفراد خارج المنظمات والمجموعات "الرسمية".⁸ يعني الإدراك بتجاوز العمل التطوعي "آلية تقديم الخدمات" وأنه في الواقع جزء منتظم من حياة الناس اليومية وسبل عيشهم، الاعتراف بأن ممارسات العمل التطوعي يمكن أن تشكل القضايا الاجتماعية على مستوى المجتمع والفرد وأن تتشكل من خلالها. فعلى سبيل المثال، نظر باحثون في الرابط بين النوع الاجتماعي والعمل التطوعي، وخلصوا إلى أن 57% من نشاط العمل التطوعي في العالم تقوم به النساء.⁹ وبالمثل، خلصت دراسة أخرى عبر البلدان إلى أن غالبية النساء يتطوعن في الخدمات الاجتماعية والصحية بينما يميل التطوع بين الرجال إلى التركيز على الأنشطة الثقافية والرياضية.¹⁰ وقد لوحظ أيضاً أن المنظمات المعنية بالعمل التطوعي تميل إلى الاعتماد على المتطوعات، إذ أنها تفترض على نحو مثير للجدل أن "النساء لديهن وقت غير محدود للمشاركة في مجموعات مجتمعية تعتمد على التطوع".¹¹ على النقيض من ذلك، وجدت دراسات إثنوغرافية للعاملات في مجال الصحة في الهند¹² وبيرو¹³ أن النساء يكافحن من أجل تحقيق التوازن بين العمل التطوعي والأدوار الأخرى التي تتسم بالقدرة نفسه من الإلحاح في المنزل وفي مجتمعهن. وفي سياق بيرو، يُنظر إلى مهارات وخبرات النساء المتطوعات في مجال الصحة محلياً على أنها "فطرية" و"طبيعية" بين النساء، ولا تضمن لها أي مكاسب خاصة. إن عدم الاعتراف بذلك (من الناحية المالية على سبيل المثال) يجعل المرأة تشعر بعدم التقدير، بل ويجعلها إلى حد ما في وضع أشد حرماناً.

2-2 النزعة الفردية المتزايدة

وتتمثل ملاحظة سائدة أخرى لكيفية تغير العمل التطوعي في زيادة النزعة الفردية في صناعة القرار في ما يتعلق بمكان التطوع وكيفية حدوثه وسبب رغبة الأفراد في القيام به.¹⁴ يجري تقييم الفوائد الشخصية التي تعود على المتطوع (مثل التحسن الوظيفي والرفاهية والصحة العقلية) إلى جانب الدوافع الإيثارية الأخرى وروح الالتزام. يحظى هذا الاتجاه أيضاً باهتمام أكبر في العمل التطوعي قصير المدى والعرضي. يقدم المتطوعون في هذه المشاركات التطوعية وقتهم بمرونة اعتماداً على نمط حياتهم وتوافرهم.¹⁵ بشكل عام، يشير التطوع العرضي إلى المشاركة التطوعية العرضية، والناشئة وقصيرة المدى الحاصلة خلال حدث واحد عابر.¹⁶

يميل المتطوعون أيضاً إلى المشاركة في العمل التطوعي ذات أسباب ونتائج محددة يتعرفون عليها شخصياً أو تلك التي تعتبر "عصرية" بدلاً من إظهار الولاء طويل المدى لمنظمات محددة. تُوصف هذه الاتجاهات بأنها أشكال "جديدة" للعمل التطوعي التي غالباً ما تتعارض مع الأشكال "التقليدية" التي تتميز بكونها "التزاماً ملحاً مدى الحياة".¹⁷ وقد أُجريت الكثير من الأبحاث في هذا المجال تحديداً في بلدان الشمال العالمي، والتي تنطوي في الغالب على مساحات تطوعية رسمية، ما يعني أنه من المهم تسليط الضوء على ما إذا كان يمكن أيضاً ملاحظة مثل هذه الاتجاهات في سياقات أخرى أم لا. ومع ذلك، يمكن أن يتعايش "شكلي" العمل التطوعي كلاهما في غضون زمن وسياق معينين، بدلاً من استبدال أحدهما بالآخر.¹⁸

2-3 منظور متحيز لبلدان الشمال في فهم العمل التطوعي؟

خلص تقرير الاستعراض العالمي للتطوع الصادر عن الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر¹⁹ إلى أن الفهم السائد للعمل التطوعي - والذي غالباً ما يُقدم على أنه "عالمي" - قد جرى تأطيره من خلال تجارب الشمال العالمي. كما أن دراسات العمل التطوعي التي أُجريت في سياقات في الجنوب العالمي غالباً ما تستخدم نهج نظرية راسخة في الشمال العالمي كنقطة انطلاق أو تركز على تجربة المتطوعين العالميين من بلدان الشمال العالمي. إن هذا التركيز المنحرف يعني وجود "أشكال معينة من العمل التطوعي مميزة بالمقارنة مع غيرها".²⁰ فعلى سبيل المثال، يؤدي الميل إلى تأطير بلدان الجنوب باعتبارها "مضيفاً" للبرامج التطوعية مقارنة ببلدان الشمال إلى عدد كبير من ممارسات العمل التطوعي ضمن هذه السياقات، خاصة في سياق المجتمعات "الفقيرة" و"المهمشة".²¹

ولإحراز تقدم في العمل التطوعي من أجل التنمية، يجب علينا أولاً أن نفهم حقائق العمل التطوعي في سياقات في الجنوب العالمي، بدلاً من استخدام أطر تتأثر بشدة بالتجارب في مكان آخر.²² ففي ما يتعلق بالبحث في العمل التطوعي، فإن هذا يعني تنويع الأساليب المستخدمة لفهم ممارسات العمل التطوعي، مثل إجراء بحوث تشاركية وإثنوغرافية. وفي ما يتعلق بالممارسة، يتعين على الجهات الفاعلة في التنمية (المتطوعين، وعمال التنمية، والموظفين، والمجتمعات الشريكة) أن تضطلع بمهمة دراسة علاقات القوة في الأنشطة التطوعية بشكلٍ أكثر عمقاً.

وقد حدثت بالفعل تغييرات في الممارسات تضع في الاعتبار هذه التجارب المحلية. في عام 2015، حدّد باحثون كيف استجابت أهداف العمل التطوعي وممارساته إلى "المد المتغير" في النهج الإنمائية مع مرور الوقت.²³ وأشاروا، على سبيل المثال، إلى أن بعض المنظمات الدولية المعنية بالعمل التطوعي والتي تنشر منطوعين تحولت من نهج تقديم الخدمات إلى ممارسة تتيح للمتطوعين العالميين، الذين يتبعون غالباً الشمال العالمي، المشاركة في العمل التطوعي في سياقات في الجنوب العالمي لتقديم خدمات و مهارات لسد "الفجوات". كما أثر نشوء خطط العمل التطوعي فيما بين بلدان الجنوب على إعادة تقييم أدوار المتطوعين كعناصر للتغيير على المستويين المحلي والعالمي.²⁴ تستخدم المنظمات بشكلٍ متزايد نهج تركّز على بناء الشراكة مع المتطوعين المحليين وإشراك المجموعات "المهشمة" في صناعة القرار بشأن التدخلات التي تؤثر عليهم تأثيراً مباشراً. يمكن النظر إلى ذلك على أنه استجابة لانتقادات النهج التقليدية في بلدان شمال العالم وجنوبه بشأن العمل التطوعي العالمي والذي يمكن طبقاً لديفيد روكس أن يكون في أسوأ حالاته "مؤسّسة خيرية إمبريالية وأبوية".²⁵ وعلى خلفية هذه الطرق المتنوعة بشكل متزايد "لممارسة" العمل التطوعي، يجب أن نحلّ متيقّظين عندما يتعلق الأمر بكيفية ممارسة علاقات القوة المضمنة في النظام البيئي الأوسع للتنمية على نطاق الممارسة العملية. من الأهمية بمكان أن نستعرض بشكلٍ بناء كيف يمكن لبعض لأساليب العمل التطوعي - ولا سيما تلك التي تستخدمها جهات فاعلة ومؤسسات معينة - أن تتضمن خطط وممارسات الآخرين.

تتمثل إحدى السمات الرئيسية لهذه الورقة في أنها تستند إلى أجزاء العمل التي تستخدم نهجاً داخلياً لفهم العمل التطوعي في الجنوب العالمي المستند إلى فهم "الحقائق الثقافية والسياقية للجنوب العالمي بكل تنوعاته".²⁶ بالإضافة إلى المقارنات والإحصاءات عبر البلدان، تتضمن هذه الورقة أيضاً عملاً إثنوغرافياً مرتبطاً بالسياق إلى حد كبير يطرح قضايا دقيقة مرئية تتقاطع مع العمل التطوعي، مثل النوع الاجتماعي²⁷ وعدم المساواة.²⁸

2-4 العمل التطوعي ومساهماته "المتميّزة" في التنمية المستدامة

بموجب خطة العمل لإدماج العمل التطوعي في خطة عام 2030، اعتُبر العمل التطوعي محركاً رئيسياً نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة. يشير برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين إلى أن العمل التطوعي "غالباً ما يعتبر وسيلة فعالة وقوية لإشراك الناس وضمان أن التنمية المستدامة العالمية مُلك للجميع وضمان عدم ترك أحد خلف الركب".²⁹ ويجري تأطير العمل التطوعي كوسيلة لدعم المشاركة والاندماج عندما يتعلق الأمر بأهداف التنمية المستدامة. وعلى هذا النحو، يمكن للعمل التطوعي المساهمة في حملات مثل عقد العمل، الذي يهدف إلى تسريع عجلة الجهود وزيادتها لتحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال العمل الفردي والجماعي على الصعيدين المحلي والعالمي.

ومع ذلك، ما هي المساهمة الفريدة للعمل التطوعي في التنمية، على سبيل المثال، في حالة أهداف التنمية المستدامة؟ في عام 2015، أجرت منظمة الخدمة الطوعية في الخارج ومعهد الدراسات الإنمائية مشروعاً بحثياً لعمليّة تشاركيّة لمدة عامين في كينيا وموزامبيق ونيبال والفلبين للإجابة على هذا السؤال.³⁰ لم يكن الهدف من المشروع اكتشاف ما يفعله المتطوعون والمتطوعات فحسب، بل أيضاً تقييم مساهماتهم الفريدة في دعم وتمكين إحداث تغيير إيجابي. حدد البحث خمس طرق يقوم العمل التطوعي من خلالها بذلك:

1. الإدماج - توسيع نطاق وصول الخدمات العامة إلى الأشد فقراً وتهميشاً
2. الملكية - تعزيز الملكية المحلية للعمليات الإنمائية
3. الابتكار - إيجاد أشكال جديدة من التعاون تؤدي إلى الابتكار الاجتماعي
4. المشاركة - خلق مسار للمشاركة والمواطنة الفعالة
5. الإلهام - نمذجة معايير مختلفة.

يبرز موضوع مشترك عبر هذه الجوانب الخمسة وهو الجانب الترابطي للعمل التطوعي: "إن الطريقة الترابطية التي يعمل المتطوعون من خلالها تجعلهم أكثر قدرة على التفاعل مع تلك المجموعات التي يكون الوصول إليها أقل سهولة وهي الأكثر فقراً والأكثر تهمةً".³¹ أوضح البحث أن فعالية البرامج الإنمائية لا تتحدد من خلال نقص الخدمات بل من خلال كيفية تقديمها وهو ما يسلط الضوء على أهمية العلاقات التي يسيّرهما المتطوعون والمتطوعات. يجادل تقرير حالة العمل التطوعي في العالم بأن قدرة العمل التطوعي على تحفيز التنظيم الذاتي وإنشاء وتطوير الروابط البشرية هي التي تتيح له المساهمة نحو تحقيق قدرة المجتمع على الصمود. إن تسليط الضوء على العلاقات الاجتماعية عامل أساسي للإجابة عن سؤالنا حول نوع التغيير الذي يسهله العمل التطوعي³² في حين أن التركيز على العلاقات يبرز أيضاً قضايا القوة إلى الواجهة (وهو جانب لم يُنظر إليه بشكلٍ صريح في التصنيف الأصلي لعام 1999).

3- توسيع نطاق تصنيف عام 1999



في ضوء الاتجاهات والأنماط الموضحة في القسم السابق، يستعرض هذا القسم كيفية توسيع نطاق التصنيف السابق. وبأخذ تصنيف 1999 كنقطة بداية، نتناول الأسئلة والقضايا الرئيسية التي يمكن أن تساعد في تطوير تفكيرنا حول ممارسات العمل التطوعي في القرن الحادي والعشرين. استناداً إلى الأنواع الأربعة الأصلية للعمل التطوعي، تقترح هذه الورقة التمديدات التالية لتصنيف عام 2020 المحدث.

أنواع العمل التطوعي

الخصائص (1999)

التوسيع (2020)

المساعدة المتبادلة أو المساعدة الذاتية

- يجتمع الناس في هذا الشكل من العمل التطوعي بشكلٍ غير رسمي لتلبية حاجة معينة، إما من خلال العمل معاً لتلبية احتياجات مشتركة أو لتقديم دعم متبادل لبعضهم البعض أو لآخرين في الموقف نفسه.

- ونظراً لأن أنشطة المساعدة المتبادلة والمساعدة الذاتية متجذرة بعمق في الممارسات المجتمعية، هناك العديد من الأفراد الذين لا يُسمون أنفسهم (أو يختارون عدم تسمية أنفسهم) متطوعين أو متطوعات. ويعتبر هؤلاء جزءاً مهماً من الصورة.

العمل الخيري أو تقديم الخدمات للآخرين

- المستفيد الأساسي من هذا العمل التطوعي ليس عضواً في مجموعة بل طرفاً خارجياً.
- غالباً ما تجري داخل المنظمات التطوعية أو المجتمعية.

- اعتراف أكبر بتنوع المنظمات التي يُنفذ العمل التطوعي من خلالها عبر تقديم الخدمات، مثل الشركات والجامعات.³³
- نظرة فاحصة على الأدوار المختلفة للمتطوعين داخل المنظمات والتي تتجاوز تقديم الخدمات. يمكن أن يكون المتطوعون والمتطوعات أيضاً قادة وصانعي قرار ومخططين ومقيمين.

المشاركة

- أدوار يقوم بها المتطوعون في عمليات الحوكمة القائمة على المشاركة
- تعتبر المشاركة عنصراً أساسياً في الحوكمة الرشيدة

- يمكن توسيع نطاقها من خلال النظر في مشاركة المتطوعين والمتطوعات في البرامج الإنمائية في فضاءات المجتمع المدني (على سبيل المثال في المنظمات غير الحكومية).

أنواع العمل التطوعي	الخصائص (1999)	التوسيع (2020)
المشاركة (تتمة)		<ul style="list-style-type: none"> ● من المهم إدراج مسائل القدرة على اتخاذ القرار والتعبير عن الرأي في المناقشة. إن فهم مدى المشاركة أمر بالغ الأهمية، حيث يمكن أن يعني "الحضور" فقط دون القدرة على تشكيل النتائج بشكل مباشر. وتماشياً مع ذلك، هناك حاجة إلى إجراء دراسة حاسمة حول إمكانية قيام البلدان والحكومات باختيار خطط العمل التطوعي وممارساته، والتي لولا ذلك لكانت جزءاً لا يتجزأ من الممارسات المجتمعية. ● تسليط الضوء على احتمالية تسبب العمل التطوعي في تعطيل/مناقشة/تحدي الحكومة والعمليات الإنمائية وليس فقط دعمها.
المناصرة أو تنظيم الحملات	<ul style="list-style-type: none"> ● العمل الجماعي للضغط من أجل التغيير 	<ul style="list-style-type: none"> ● يمكن أن يتناول عن كثب الجانب السياسي لممارسات العمل التطوعي و كيف يمكن أن تتجاوز هذه الممارسات زيادة الوعي- لتحدي هياكل السلطة فعلياً على مستوى الأنظمة.

بالإضافة إلى الأنواع الأربعة للعمل التطوعي التي جرى تقديمها عام 1999، تقترح هذه الورقة أيضاً إضافة نوع خامس لممارسات العمل التطوعي، استرشاداً بالاقتراح المقدم من معهد أبحاث المتطوعين لتضمين العمل التطوعي باعتباره "سلوكيات تعبيرية" أو "العمل التطوعي باعتباره نشاطاً ترفيهياً".³⁴ سيغطي هذا النوع العمل التطوعي المدفوع بمصلحة شخصية في أنشطة مثل الحفلات الموسيقية، والفنون، والفعاليات الرياضية، والسياحة. يشمل هذا النوع من العمل التطوعي عدد كبير من الأنشطة التطوعية التي يقوم بها الأفراد في المقام الأول للحصول على رأس المال البشري والاجتماعي والثقافي الذي يمكن أن يكون ذا قيمة، على سبيل المثال، بالنسبة للشباب الذين يدخلون سوق العمل. من المهم أن نسلط الضوء على أن التفكير في العمل التطوعي باعتباره نشاطاً ترفيهياً لا يعني أنه نشاط عيبي يقوم به هواة ولا أنه مرادف لـ "السياحة التطوعية" (مزيج من السفر الترفيهي والعمل الخيري الذي لا يتوافق مع مبادئ التنمية الفعالة والمستدامة). وقد اقترح ستينينز مصطلح "الترفيه الجاد" للإشارة إلى أن هذا النوع من العمل التطوعي يمكن إجراؤه بشكل منهجي ويمكن أن يكون "جوهرياً بما فيه الكفاية ومثيراً للاهتمام ومرصياً يتيح للمشاركة العنور فيه على مسار مهني "ترفيهي" لاكتساب مزيج من مهاراته الخاصة ومعارفه وخبرته والتعبير عنها".³⁵

كما سنرى لاحقاً، ولتجنب المفاهيم الخاطئة، تجدر الإشارة هنا أيضاً إلى أن الأنواع الخمسة المقترحة أجمعها لا تستبعد بعضها بعضاً ويمكن أن تكون متداخلة. فالنشاط التطوعي الذي يحتوي على جوانب "ترفيهية" على سبيل المثال يمكن دمجه مع جوانب الأنواع الأربعة الأخرى في مجموعات وكتافات مختلفة.

4- نموذج لرصد ممارسات العمل التطوّعي في القرن الحادي والعشرين



في ضوء التمديدات المقترحة أعلاه، يقدم هذا القسم نموذجاً محدثاً أعيد تصوره لفهم ممارسات العمل التطوعي في القرن الحادي والعشرين، مما يعكس تعقيده وتكويناته وكثافته. يتألف نموذج 2020 من خمس حلقات، تمثل كل حلقة منها بُعداً للعمل التطوعي.

الشكل رقم (1). المكونات الخمسة لممارسات العمل التطوعي: البنية، والموقع، والكثافة، والطموح، والفئة



1. تمثل الحلقة الأولى بنية النشاط التطوعي. يمكن القيام بالعمل التطوعي رسمياً من خلال منظمات أو مجموعات مجتمعية أو أي منصة تخصص دعماً. يمكن القيام بالعمل التطوعي أيضاً بشكل غير رسمي، كجزء من الأنشطة اليومية لمساعدة الآخرين.

2. تشير الحلقة الثانية إلى مواقع ممارسة العمل التطوعي. يمكن ممارسة الأعمال التطوعية عبر شبكة الإنترنت أو في الموقع أو كليهما. يستخدم العمل التطوعي الافتراضي وعبر شبكة الإنترنت التكنولوجيا كقناة وأداة للأنشطة التطوعية. وفي العديد من الأماكن، يُنفذ العمل التطوعي عبر شبكة الإنترنت إلى جانب العمل التطوعي في الموقع مباشرة. يمكن تقسيم المجالات المختلفة للعمل التطوعي في الموقع إلى عمل تطوعي مجتمعي و/أو عمل تطوعي وطني و/أو عمل تطوعي عالمي.

3. تمثل الحلقة الثالثة كثافة المشاركة التطوعية. يمكن أن تكون عرضية وأن تتضمن مشاركة قصيرة الأجل عاجلة ومقطعة من المتطوعين والمتطوعات خلال حدث واحد عابر. يمكن أن يكون العمل التطوعي أيضاً منتظماً بدرجة أكبر وطويل الأمد وذو أنماط ثابتة.

4. تمثل الحلقة الرابعة العنصر الطموح للممارسة التطوعية، أي الأهداف النهائية للعمل التطوعي.

يشير بناء المجتمع إلى المساهمات نحو النتائج المجتمعية الأوسع نطاقاً، مثل تلك المشار إليها في أهداف التنمية المستدامة. يأخذ هذا في الاعتبار العمل التطوعي الذي يُنفذ في المقام الأول لصالح الآخرين. بناء الذات هو المكون الذي يأخذ في الاعتبار الفوائد التي يكسبها المتطوعون من الأفراد، مثل تراكم رأس المال الاجتماعي والثقافي (على سبيل المثال، المعرفة

والمهارات والخبرة والشبكات والرفاهية) كجزء من ممارسة العمل التطوعي.

5. تمثل الحلقة الأخيرة فئات العمل التطوعي. تعود أربعة أنواع إلى التصنيف السابق وأضيف عليها نوع "العمل التطوعي باعتباره نشاطاً ترفيهياً". جرى توضيح الفئات الخمس في ما يلي أدناه.

الشكل رقم (2). في هذا النموذج، لا تعتبر كل حلقة ثنائية بل طيفاً. وهذا يعني أن الأنشطة التطوعية، على سبيل المثال، يمكن أن تحتوي على مكونات غير متصلة بالإنترنت أو عبر شبكة الإنترنت أو مزيج محدد لكليهما. يمكن لممارسة عمل تطوعي معينة أن تشغل أي مكان عبر طرفي المقياس التالي



الشكل رقم (3). الفئات الخمس للعمل التطوعي في عام 2020



في حين أن الأنواع الأربعة ليست حصرياً بشكل متبادل في التصنيف السابق، يجب تحديث الإطار لمراعاة مدى التقاطع بينها. في هذا الصدد، يبتعد الإطار الجديد عن التفكير في المساعدة المتبادلة وتقديم الخدمات والمشاركة والمناصرة ونوع العمل التطوعي الترفيهي الجديد كأقسام منفصلة يمكن استيفاء ممارسات العمل التطوعي فيها بدقة. بدلاً من ذلك، يجري تأطيرها باعتبارها أبعاداً وفئات مختلفة لمسميات العمل التطوعي، والتي يمكن أن توجد بأحجام وكثافات مختلفة، اعتماداً على الممارسة.

تشمل الأنشطة التطوعية فئات وكثافات مختلفة لهذه العناصر، كما هو موضح في الأمثلة التالية:

في المملكة المتحدة، تتطوع امرأة في السبعينات من عمرها في مدرسة محلية لمرافقة التلاميذ أثناء الزيارات الميدانية. هي تقوم بذلك خلال وقت فراغها على مدى السنوات الخمس الماضية. إنها تزيد من ثققتها وتساعد المعلمين أيضاً في إدارة عبء العمل. يجري هذا النشاط التطوعي في الموقع على أساس منتظم وطويل الأمد، ويساهم في بناء الذات والمجتمع على حد سواء، مدعوماً بمبادئ الخدمة والترفيه على حد سواء.

جرى تدشين برنامجكولوما (*Khuluma*) في جنوب إفريقيا في عام 2013 لتوفير مجموعة دعم عبر شبكة الإنترنت للشباب المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية. جرى تقسيم الشباب إلى مجموعات مكونة مع 10 إلى 15 شخصاً يتشاركون معاً أي مخاوف بشأن حالتهم الصحية عبر رسائل نصية لمدة ثلاثة أشهر في كل مرة. تجرى الأنشطة التطوعية عبر شبكة الإنترنت وبشكلٍ عرضي بهدف بناء الذات وبناء بعضهم البعض استناداً إلى المساعدة المتبادلة.

يمكن أن توجد العناصر داخل كل حلقة أيضاً بكثافات مختلفة مع مرور الوقت، اعتماداً على السياق، كما هو موضح في المثال التالي، والذي يوضح ثراء الأنشطة التطوعية خلال سياق الاستجابة للكوارث وإعادة التأهيل:

في عام 2013، أثار "إعصار هايان الهائل" الذي وُصف حينها بأنه واحد من أقوى الأعاصير التي سُجّلت على الإطلاق، على أكثر من 14 مليون شخص في الفلبين، وبلغ عدد القتلى 6000 شخص. شملت بعض الاستجابات الفورية جمع التبرعات عبر شبكة الإنترنت وفي الموقع ورفع مستوى الوعي (تنظيم الحملات والمشاركة) من قبل المتطوعين والمتطوعات على أساس عرضي. وعلى تويتر، ساعد العديد من المستخدمين في نشر الخبر حول الأشخاص المفقودين والمواقع التي كانت بحاجة إلى المساعدة. كانت هناك أيضاً استجابات في الموقع من قبل متطوعين ومتطوعات في مختلف المنظمات غير الحكومية والأفراد الذين تضرروا من الإعصار. واضطّلوا بمهمة توزيع سلع الإغاثة والخدمات الصحية (الممارسات التي تكون أقرب إلى تقديم الخدمات الرسمية والمساعدة المتبادلة). ومع مرور الوقت، تحول التركيز من الاستجابة إلى إعادة التأهيل، حيث كانت بعض الممارسات التطوعية جزءاً من مشاريع إنمائية أكبر: أصبحت المشاركة أكثر انتظاماً وأطول أمداً، وتضمنت مزيجاً من مشاريع إعادة البناء في الموقع وسبل العيش وجمع الأموال عبر شبكة الإنترنت، بما في ذلك التبرعات من الأنشطة المدرة للدخل التي ينظمها العمال الفلبينيين في الخارج. ظهرت أيضاً حملات قائمة على الفنون، مثل المجموعات المسرحية (الترفيه وبناء المجتمع)، بالإضافة إلى إنشاء مسرح مجتمعي يسلط الضوء على قصص الأشخاص المتضررين من الإعصار.

5- ما هي الخطوة التالية؟



يقر النموذج المقترح في هذه الورقة بالعمل التطوعي باعتباره نشاطاً معقداً يتقاطع مع مجموعة من الممارسات والفوائد والحوافز. ويتسم العمل التطوعي بأهمية كبيرة على امتداد حياة الإنسان ويمكنه المشاركة في العمل التطوعي في جوانب متعددة في أوقات مختلفة. فالعمل التطوعي وسيلة وهدف لتحقيق نتائج التنمية وتحديها وتعطيلها بل وحتى تشكيلها.

وسيجري استخدام هذه الوثيقة كمدخلات في مناقشات الاجتماع التقني العالمي المقرر عقده في تموز/يوليو 2020 وكأساس لمسارات العمل الأربعة التي تغذي الاجتماع. بدلاً من أن تأتي هذه الوثيقة بمثابة "القول الفصل" حول تعقد ممارسات العمل التطوعي، فهي تسعى إلى تحفيز المناقشة بين الممارسين وصانعي السياسات والأكاديميين وعدداً من المتطوعين والمتطوعات الذين يمارسون هذه الأنشطة مباشرة. وتتضمن بعض الأسئلة الحرجة التي يجب أخذها في الاعتبار ما يلي:

- أي تكوين (تكوينات) لهذه العناصر يمكن أن يقدم أكبر مساهمة لتحقيق أهداف التنمية مثل أهداف التنمية المستدامة؟
- كيف تتغير تكوينات هذه العناصر بمرور الوقت؟ على سبيل المثال، ضمن دورة حياة مشروع إنمائي أو إطار زمني بين وضع وتنفيذ سياسات العمل التطوعي؟
- في ما يتعلق بكثافة المشاركة التطوعية، كيف يمكن للمنظمات أن تدعم بشكل أفضل كلاً من المشاركة طويلة الأمد وقصيرة الأمد؟
- كيف يمكن للمنظمات تحقيق التوازن في توفير فرص التطوع مع عنصر التنمية (أي بناء المجتمع)، مع مراعاة رفاه المتطوعين وتنميتهم (أي بناء الذات)؟
- ما أنواع ممارسات العمل التطوعي التي تعززها سياسات معينة؟
- من الذي يجب تضمينه عند تفسير هذا التصنيف في المنظمات أو السياقات أو المجموعات الوطنية؟
- كيف سيتغير هذا النموذج في المستقبل؟ هل ستتضمن حلقات معينة مزيداً من العناصر أم سيتوقف وجود بعضها؟ ما الفرص والتهديدات المحتملة التي تقدمها هذه التغييرات؟

ملاحظات

UNV 2018	1
Twigg and Mosel 2017	2
Devkota, Doberstein and Nepal 2016	3
McLennan, Whittaker and Handmer 2016	4
www.onlinevolunteering.org	5
Amichai-Hamburger 2008	6
Amichai-Hamburger 2008	7
UNV 2018	8
UNV 2018	9
Anheier and Salamon 1999	10
Lind in Banerjea 2011	11
Banerjea 2011	12
Jenkins 2009	13
Hustinx and Lammertyn 2003, Rochester,	14
Paine and Howlett 2010	
Holmes 2014	15
Macduff 2005	16
Hustinx and Lammertyn 2003	17
Hustinx 2001	18
Hazeldine and Baillie Smith 2015	19
Hazeldine and Baillie Smith 2015, p. 29	20
Laurie and Baillie Smith 2018	21
Burns and Howard 2015	22
Lopez Franco and Shahrokh 2015	23
Lopez Franco and Shahrokh 2015, Baillie	24
Smith, Laurie and Griffiths 2017	
Devereux 2008, p. 358	25
Butcher and Einolf 2017, p 4	26
Banerjea 2011, Jenkins 2009	27
Lewis 2015, Patel, Perold, Mohamed and	28
Carapinha 2007	
UNV 2020	29
VSO and IDS 2014	30
Burns and Howard 2015, p. 12	31
Aked 2015	32
Allen, Galiano and Hayes 2011	33
Rochester, Paine and Howlett 2010	34
Stebbins 2013, p. 2	35

- Devereux, Peter (2008). International Volunteering for Development and Sustainability: Outdated Paternalism or a Radical Response to Globalisation? *Development in Practice*, 18(3): 357–370.
- Devkota, Bishnu Prasad, Brent Doberstein and Sanjay K. Nepal (2016). Social Capital and Natural Disaster: Local Responses to 2015 Earthquake in Kathmandu. *International Journal of Mass Emergencies and Disasters*, 34(3): 439–466.
- Hazeldine, Shaun and Matt Baillie Smith (2015). IFRC Global Review on Volunteering Report. Geneva: IFRC.
- Holmes, Kirsten (2014). 'It Fitted in with Our Lifestyle': An Investigation into Episodic Volunteering in the Tourism Sector. *Annals of Leisure Research*. 17(4): 443–459.
- Hustinx, Lesley (2001). Individualisation and new styles of youth volunteering: an empirical exploration. *Voluntary Action*. 3(2): 58–78.
- Hustinx, Lesley and Frans Lammertyn (2003). Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective. *Voluntas*. 14(2): 167–188.
- Jenkins, Katy (2009). 'We Have a Lot of Goodwill, but We Still Need to Eat...': Valuing Women's Long Term Voluntarism in Community Development in Lima. *Voluntas*. 20(1): 15–34.
- Laurie, Nina and Matt Baillie Smith (2018). Unsettling Geographies of Volunteering and Development. *Transactions of the Institute of British Geographers* 43(1): 95–109.
- Aked, Jody (2015). What's Different about How Volunteers Work? Relationship Building for Wellbeing and Change. *IDS Bulletin* 46(5): 29–42.
- Allen Kenn, Mónica Galiano and Sarah Hayes (2011). Global companies volunteering globally: The final report of the Global Corporate Volunteering Research Project. Dulles, VA: International Association for Volunteer Effort.
- Amichai-Hamburger, Yair. (2008). Potential and promise of online volunteering. *Computers in Human Behavior*. 24(2): 544–562.
- Anheier, Helmut K. and Lester M. Salamon (1999). Volunteering in Cross-National Perspective: Initial Comparisons. *Law and Contemporary Problems*. 62(4): 43–65.
- Baillie Smith, Matt, Nina Laurie and Mark Griffiths (2017). South–South volunteering and development. *Geographic Journal*, 184(2): 158–168.
- Banerjea, Niharika (2011). Voluntary Participation and Poor Women's Work: A Critical Examination of a Community Health Improvement Initiative in a Kolkata Slum. *Contemporary South Asia*. 19(4): 427–40.
- Burns, Danny and Jo Howard (2015). Introduction: What Is the Unique Contribution of Volunteering to International Development? *IDS Bulletin*. 46(5): 1–4.
- Butcher, Jacqueline and Christopher J. Einolf (2017). Volunteering: A Complex Social Phenomenon. In *Perspectives on Volunteering: Voices from the South*, J. Butcher and C. J. Einolf (eds.) 3–28. Switzerland: Springer International.

- United Nations Volunteers (UNV) programme (2020). Global Technical Meeting 2020 on Volunteering for the 2030 Agenda. UNV, 5 October. Available at <https://www.unv.org/news/global-meeting-volunteering-2020>.
- Voluntary Services Overseas (VSO) and Institute of Development Studies (IDS) (2014). *The role of volunteering in sustainable development*. London and Brighton: VSO and IDS.
- Lewis, Simon (2015). Learning from Communities: The Local Dynamics of Formal and Informal Volunteering in Korogocho, Kenya. *IDS Bulletin*. 46(5):69–82.
- Lopez Franco, Erika and Thea Shahrokh (2015). The Changing Tides of Volunteering in Development: Discourse, Knowledge and Practice. *IDS Bulletin*. 46.
- Macduff, Nancy (2005). Societal Changes and the Rise of the Episodic Volunteer. In *Emerging Areas of Volunteering* (vol. 1) 51–65.
- McLennan, Blythe, Joshua Whittaker and John Handmer (2016). The Changing Landscape of Disaster Volunteering: Opportunities, Responses and Gaps in Australia. *Natural Hazards*. 84(3): 2031–2048.
- Patel, Leila, Helene Perold, Salah Elzein Mohamed and Rene Carapinha (2007). Five-Country Study on Service and Volunteering in Southern Africa. Washington University in St. Louis. Center for Social Development (CSD) Research Report No. 07-19.
- Rochester, Colin, Angela Ellis Paine and Steven Howlett (2010). *Volunteering and Society in the 21st Century*. Hampshire: Palgrave MacMillan.
- Stebbins, Robert (2013). Unpaid Work of Love: Defining the Work-Leisure Axis of Volunteering. *Leisure Studies* 32(3): 339–345.
- Twigg, John and Irina Mosel (2017). Emergent Groups and Spontaneous Volunteers in Urban Disaster Response. *Environment and Urbanization*. 29(2): 443–458.
- United Nations Volunteers (UNV) programme (2018). 2018 State of the World's Volunteerism Report. The Thread That Binds: *Volunteerism and Community Resilience*. Bonn: UNV.

خطة العمل لإدماج العمل التطوعي في خطة عام 2030

خطة العمل لإدماج العمل التطوعي في خطة عام 2030 هي إطار عمل تحت رعاية الأمم المتحدة تتعاون من خلاله الحكومات وكيانات الأمم المتحدة والمنظمات المعنية بالعمل التطوعي والقطاع الخاص والمجتمع المدني بما في ذلك الأوساط الأكاديمية وأصحاب المصلحة الآخرين لإدماج العمل التطوعي في تخطيط وتنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وأهداف التنمية المستدامة من خلال:

أ) تعزيز ملكية الناس لخطة التنمية المستدامة؛

ب) إدماج التطوع في استراتيجيات التنفيذ الوطنية والعالمية؛

ج) وقياس التطوع

www.unv.org/planofaction 

#volunteerSDGs 

unv.poa@unv.org 

