

## الفصل الخامس

### التطوُّع يعبِّد طريق الشراكة

#### ١. ماهية التطوُّع وفوائده

في عودةٍ إلى دور الأهل (الوالد أو الوالدة وأحياناً الاثنين معاً) بصفته مشجِّعاً لأولاده في تعلُّمهم، ومتعلِّماً معهم ومن أجلهم (الفصل الثالث)، لا بدّ من التوقُّف عند ظاهرة العمل التطوُّعي الذي يقوم به عدد من الوالدين في مدارس أولادهم، والذي يستطيع أن يفتح طريق التعاون الوثيق، ومن ثمّ الشراكة الحقيقية بين المدرسة والأهل. خلال تواجدهم في المدرسة ومشاركتهم في نشاطاتها، وتطوُّعهم للمساعدة في هذا أو ذاك من الأمور، يفتح الأهل على كلّ معرفة ومهارة وطريقة جديدة، تفيدهم في متابعتهم التربوية لأولادهم؛ كما يفيدون المدرسة أيضاً ويسهمون بتقدّمها ونجاحها، ويغنون المجتمع المدرسي بمعارفهم واختباراتهم وخدماتهم الداعمة للعملية التربوية برمتها، وللتلامذة والمعلمين بشكل خاص. فالتطوُّع هو واحد من أهم المبادرات التربوية التي تفتح المدرسة على مجتمعها، كما تضع الأهل وجهاً لوجه مع الواقع المدرسي اليومي، وإن بطريقة غير مكتملة، إذ إنّ التطوُّع لا يهدف إلى كسر الحواجز المهنيّة، كما لا يدعو إلى استباحة الصفّ والمنهج والطرائق التعليمية المتّبعة. لذا، قد لا ينجح أيّ عمل تطوُّعي، مهما

كانت طبيعته إن لم تبادر الإدارة المدرسيّة إلى خلق جوّ مرحّب بالأهل في المدرسة، وروح تعاون تتلمّس دعمهم ومساعدتهم لتحقيق الأهداف المشتركة. وقد ظهرت هذه الحقيقة جليّة في تجارب عدّة عاشتها بعض المدارس اللبنانية في السنوات الأخيرة. من هذه التجارب ما كان ناجحاً، ومنها ما لم يتمكّن من تحقيق أهدافه، بل أساء إلى العلاقة بين الأهل ومدرسة أولادهم؛ وذلك تبعاً للحضارة التي أوجدتها القيادة التربوية في المدرسة، فحيث كانت حضارة المدرسة منفتحة، مرحّبة، متعاونة، ومشاركة، نجح عمل الأهل التطوّعي؛ أمّا حيث حضارة المدرسة منغلقة، فوقيّة، ورافضة للتعاون مع الأهل خوفاً من أن يكتشفوا «العورات» الممكن وجودها، تفشل كلّ مبادرة تطوعيّة ويسقط كلّ نشاط مشترك.

الحديث عن التطوّع يقود إلى حقيقتين مهمّتين: تستند الحقيقة الأولى إلى الخبرات التطوعيّة الناجحة، حيث يقوم مئات الأهل بأعمال ونشاطات (مساعدة المعلمين، مرافقة التلاميذ في رحلات تعليميّة، المساعدة في المختبر وفي الملاعب وفي المكتبة، وغيرها) تفوق قيمتها الماديّة، إذا ما قيّمت، آلاف الدولارات وهي بمثابة مساهمة غير مباشرة في تقدم المدرسة وتنميتها. أمّا الحقيقة الثانية فتنبع من القيمة المعنويّة للتطوّع والتي ترفع الأهل إلى مستوى الشريك في العمل التربوي، وترك أثرها الإيجابي المباشر في حياة التلامذة والمعلّمين والأهل على السواء (Boyd & Hord, 1994).

أ. كيف يستفيد التلامذة من تطوع الأهل للعمل في المدرسة؟

● يكتسب التلامذة مهارات ومعلومات جديدة من تفاعلهم مع الأهل المتطوّعين، والذين ينتمون إلى حقول مهنيّة متنوّعة، ويأتون من

ثقافات متعدّدة، ويملكون معارف واختبارات غنيّة .

- يتعلّمون كيفية التواصل مع الراشدين ويتدرّبون عليها، من خلال تعرّضهم لأشخاص متعدّدي المواهب والانتماءات والأعمار والثقافات والخبرات .
- يقدّرون مواهب الأهل ومساهماتهم، فيكبر احترامهم لأهلهم وتعرّز ثقتهم بهم، فينعكس هذا الأمر إيجاباً على علاقتهم العائلية المنزلية (NPTA, 2000).

ب. ماذا يحصد الأهل من تطوّعهم للعمل في المدرسة؟

- يشعرون أنّهم موضع ترحيب وتقدير . يساعدون المدرسة، ومن خلالها أولادهم في تميم مهمّة معينة . يتفاعلون مع الإداريين والمعلّمين ويتسنى لهم بناء علاقات عمل إيجابية تعود بالخير عليهم وعلى أولادهم . ويكتسبون الثقة بالذات وبمقدرتهم على لعب دور المثال أمام التلامذة من خلال عملهم معهم وتفاعلهم وإيّاهم .
- يفهمون دور المعلّم/ة ومسؤولياته/ها بشكل أشمل وأعمق، فيكبر احترامهم له/ها وتتوطّد العلاقات لما فيه خير التلامذة .

ج. أية فائدة للمعلّمين والإداريين؟

- يتعرّفون إلى مقدّرات الأهل ومواهبهم واهتماماتهم، فيحاولون استخدامها في حالات ونشاطات أخرى تحمل إفادة مباشرة للمدرسة عامة وللتلامذة بخاصة، كأن يتعرّفوا إلى والد موسيقي محترف مثلاً، فيعدّوا لحفلة موسيقية يعود ريعها لمساعدة التلامذة المحتاجين .
- تكبر قدرتهم على تنظيم الموارد البشرية، ويتمرّسون على كيفية التعاون مع الآخرين لإنجاح عمل أو نشاط ما، فيصبح استخدامهم للمتطوعين أكثر فعالية .

- يكسبون وقتاً إضافياً يقضونه مع تلامذتهم ويعطونهم اهتماماً أكبر إذ إنّ المتطوعين يأخذون عنهم بعض المسؤوليات المساندة للتعليم والتعلم، كأن تقوم أمهات متطوعات بمساندة معلّمة اللغة، فيقسم التلامذة إلى فريقين، واحد يتعلّم المبادئ مع المعلمة وآخر يتمرّس عليها في قراءات إضافية مع المتطوعات. (Guastello, 2004).

## ٢. معوّقات نجاح التطوّع المدرسي

في حين يتفق كلّ شركاء التربية من هيئات أهلية ورسمية على أهميّة التطوّع وفائدته للجميع، قليلة هي البرامج التطوّعية في مدارسنا العربية. وفي البحث عن الأسباب، نقع على عوائق عدّة تقف أمام نجاح برامج مماثلة، وتعيق قيام فرص أفضل للأهل والمدرسة على السواء للإفادة من النشاطات والأعمال التطوّعية. نتوقّف عند أربعة من هذه العوائق:

### أ. الحفاظ على السريّة المهنيّة

أول جواب تناله عندما تسأل مدير مدرسة أو معلّميها لماذا لا يشجّعون الأهل على التطوّع لمساعدتهم في بعض المهام هو: «نحن لا نثق بقدرتهم على الحفاظ على السريّة المهنيّة، فغالباً ما نقع في مشكلة مع أهل، حين يتطوّعون لأمر ما، وبعد أيام تصبح أخبار المدرسة والمعلّمين والمديرين موضوع استهلاك في المجتمع». ويقابل تخوّف المدرسة وحذرهما، حشريّة جامحة عند بعض الأهالي بالاطّلاع على تفاصيل ما يجري في المدرسة، حتّى إنّ البعض يسمح لنفسه بالذهاب إلى حدّ التدخّل عند المدير إلى جانب معلّم أو ضده، أو يصبح جزءاً من لعبة تنازع القوّة بين هذا وذاك من إداريي المدرسة ومعلّميها.

يحتاج المرّبون إلى أن يتعاونوا مع الأهل لإيجاد التوازن الضروري

كي يشعر الجميع بالارتياح عندما يعمل داخل المدرسة . والحلّ للحفاظ على السريّة المهنية ليس بالانغلاق والتفوق، إنّما بوضع الأطر السليمة التي يجب أن ترعى عمل الأهل التطوّعي داخل المدرسة . وقد يكون من المفيد، من ناحية ثانية، تذكير المربّين بضرورة تقديم المثل والقُدوة في الحفاظ على السريّة المهنيّة، بالامتناع عن تحويل بعض تلامذتهم موضوع مناقشاتهم ونكاتهم أوقات الاستراحة في غرفة المعلمين، غير متنبهين أحياناً، لحضور هذا أو ذاك من الأهل المتطوعين، والذين قد يسمعون الأحايث، ويتأثرون بها، وينقلونها إلى الخارج .

### ب . الالتزام بنظام المدرسة

في المدارس التي تؤمن بإشراك الأهل المتطوعين في مسؤوليات متنوعة وموزعة على مختلف الدوائر وقطاعات العمل، هناك امتعاض دائم من قبل الإداريين والمعلمين من عدم قدرة الأهل على التعاطي مع النظام العام والمسائل السلوكية . لكنّ المتطوعين بدورهم يعبرون أيضاً عن شعورهم بأنهم في غياب أيّ توجيه أو تدريب في مجال التعامل مع مسائل التلامذة السلوكيّة، فإنّهم يجهلون كيفية التعاطي مع هؤلاء في حالات مختلفة ومتنوعة . هذا الواقع يضع المدرسة أمام مسؤولية إعداد الأهل المتطوعين، وإن بتزويدهم ببعض النصائح والتوجيهات الأساسية على الأقلّ، قبل إدخالهم إلى حرم المدرسة للقيام بنشاط يضعهم في علاقة مباشرة مع التلامذة . وقد يكون من الضروري أن تلجأ المدرسة إلى إعطاء مسؤولية تطوع الأهل، واختيار المتطوّع الأنسب لكلّ حالة، إلى شخص أو جهاز واحد، من أجل تأمين التنسيق السليم واستمرارية البرنامج .

ج . أين، ومتى، وكيف، ومن، ولأي هدف؟

«دُعينا للتطوّع والمساعدة في المكتبة . . . وجدتُ الفكرة رائعة،

وأحببت أن أكون جزءاً من عمل المدرسة . فإذا بالمسؤولية تتعامل معنا وكأننا مجرد عمال لنقل الكتب ونزع الغبار . . . ولم تُتَح لنا الفرصة لتتعلم حتى كيف نعرب الكتب بحسب المواضيع وغيرها من الأمور المكتبية . . . طيلة الوقت شعرتُ بأنني غير مقبولة . . . كيف تريدني أن أتحمس للتطوع بعد هذا الاختبار؟» هذا القول صدر عن أمّ حاولت أن تمد يد المساعدة مساهمة منها في تقدّم مدرسة أولادها، لكنّها لم تجد الحافز للمتابعة. هذا الواقع، وإن كان يقابله واقع آخر يستند إلى اختبارات ناجحة، يطرح مسألة تنظيم الجهود الجماعية في الإطار المدرسي وتوجيهها باتجاه خدمة الأهداف الحقيقية التي وُجدت لأجلها. فغالباً ما تواجه الإدارة المدرسيّة صعوبة كبيرة في تنظيم الأعمال التطوعيّة ومتابعتها عن كثب وذلك لعدّة أسباب مثل عدم وضع أهداف واضحة لكلّ عمل أو مشروع يتطلّب تطوُّع الأهل؛ تطويع بعض الأهل إرضاءً لأحدٍ ما، أو طمعاً بالحصول على دعم معيّن من جهة محدّدة، لا اقتناعاً من الإدارة المدرسية بضرورة مشاركة الأهل؛ وعدم وجود آلية واضحة تسمح للأهل بالمشاركة دون أن يتعرّض لهم أحد، أو أن يتعرضوا هم لأحدٍ من الموظفين/المعلمين.

لتنظيم التطوع على الإدارة المدرسيّة الإجابة عن تساؤلات أساسية

مثل:

- أين تكمن الحاجة إلى متطوعين؟
- لأي هدف أرغب أن يتطوع أهل لعمل ما في المدرسة؟
- متى يجب أن يتحقق التطوُّع؟ هل هناك وقت محدّد أم أنّ كلّ الأوقات جيّدة؟
- كيف يتمّ الإعداد للتطوُّع؟ هل يترك للسجّية؟ أم يجري التحضير والإعداد له، على مستوى الأفراد، أي المعلمين/الموظفين

والمتطوعين، وعلى مستوى الجماعة التربوية ضمن الإطار العام للمدرسة؟

● من هو المؤهل للتطوع؟ كل أهل بغض النظر عن مستواه العلمي وخبرته، أم أنّ الهدف يتطلب تطوعاً مختصاً؟

عندما تتم الإجابة عن هذه الأسئلة بصورة موضوعية، يكون المسؤول قد وضع إطاراً واضحاً لعمل المتطوع في المدرسة وأضاف معنى إلى تطوعه (NPTA, 2000).

#### د. إجتذاب التطوع المطلوب

يعتقد عدد من مديري المدارس ومعلميها أنّ الأهل المهتمين بالتطوع يتقدّمون تلقائياً بعرض خدماتهم. من الجهة المقابلة، كثير من الأهل يتوقعون أن تطلب المدرسة إليهم مدد المساعدة عندما تحتاجها، كما يشعرون بأنّ من واجبات المدرسة اجتذاب المتطوعين الذين تعتبر أنّ مساهمتهم مهمة لتقدّم التعلّم والتعليم، ولنجاح المهمة المطلوبة. بين هذا وذاك، تضيع الأهداف ويبقى التطوع على رتابته، إرضاء لنزوة أمّ قد تبغي محاربة الضجر، أو معلّمة قد تحتاج للمساعدة في ضبط عدد من الأولاد لتتمكّن من متابعة الآخرين، أو مديرة تريد أن تطمئن لمرافقة عدد من الراشدين لتلامذتها في زيارتهم لمكان أثري أو في خروجهم لمشاهدة مسرحية.

باختصار لكي يكون التطوع ذا معنى، هناك مجهود يجدر بالإدارة المدرسيّة أن تبذله، بالتعاون مع لجنة الأهل، فتمكّن من اجتذاب الأيدي الكفوءة، والمؤهلات المطلوبة، للمساعدة على تحقيق هدف ما يوضع لكل مبادرة أو نشاط.

### ٣. إستنتاجات من الواقع

ما زالت فكرة تطوُّع الأهل للعمل في مدرسة أولادهم بعيدة بعض الشيء عن غالبية مدارس لبنان والعالم العربي. قد يكون السبب متّصلاً بالحضارة الشرقية «غير المعتادة على العمل الجماعي»، كما ذكره أمامي عدّة مديرين، غير أنّ السؤال الذي يتبادر إلى الذهن هنا، لماذا ينجح التطوُّع في عدّة مدارس في مجتمعنا جرّبه وتستفيد منه، بينما يصطدم بحائط اختلاف الحضارة في الغالبية؟

تكمن العقدة الحقيقية في ثلاث نقاط ورد الحديث عنها في معرض الكلام سابقاً، وهي:

- ١) الخوف من إدخال الأهل إلى المدرسة لئلا تنكشف الأخطاء أمامهم، فتؤدّي إلى مشاكل ليست المدرسة بحاجة إليها.
- ٢) عدم وجود برنامج تطبّقه كلّ المدارس، ممّا يترك الأمر على همّة مدير المدرسة.
- ٣) القوانين التي ترعى شؤون المدارس لا تلحظ مثل هذا الدور، خاصة في ظلّ مركزية الإدارة في التعليم الرسمي، وصلاحيّة المدير المطلقة والاستثنائية في التعليم الخاص.

تجربة ١: لفتت مدير إحدى المدارس في لبنان، قضية مستوى الأهل الثقافي ومعرفتهم في المسائل التربوية، ورأى أنّ لها التأثير الكبير على كميّة تعاطيهم مع أولادهم، فقرّر وضع برنامج إعداد يسمح لهم باكتساب الخلفية العلميّة والمعرفية الضرورية لتقدّم مهاراتهم الوالدية. قدّم اقتراحه إلى لجنة الأهل، فرحبت بالفكرة بغالبية أعضائها، وتألّف من أحد عشر عضواً، أي باستثناء اثنين منهم لم يتجاوب المدير مع طلب سابقٍ لهما حول مسألة أكاديمية محض من اختصاص المعلّم المختصّ.



تشكّلت من لجنة الأهل لجنة مصّغرة قوامها ثلاث سيّدات، وبدأت الإعداد للمشروع في جلسات عمل طويلة مع مدير المدرسة، الذي حاول الإضاءة على كلّ نواحي البرنامج والخير الذي يستطيع أن ينتج عنه، مشدّداً على آلية تطبيقه. ويقوم البرنامج على تنظيم حلقات تثقيف نهائية، تتوجّه بخاصة إلى الأمّهات، في مجالات مثل: علم النفس، نموّ الولد، التيارات التربوية، اللغات، القيم الأخلاقية والتربية المدنيّة، وغيرها. ويشرف على توفير هذه المعارف والمعلومات أخصائيون من الأهل أنفسهم، يتطوعون للقيام بهذه المهمّة. حقّق البرنامج نجاحاً كبيراً، وما زال مستمراً منذ عدة سنوات.

**تجربة ٢:** في الظروف الاقتصادية الصعبة التي يجتازها لبنان، وجدت إدارة إحدى المدارس المدينة ذاتها غير قادرة على تحمّل أكلاف أشخاص يساندون العملية التربوية في صفوف الحلقة الأولى وفي المختبرات العلمية للحلقة الأخيرة. بعد التداول في الموضوع، تقرّر عرض الأمر على الأهل طالبين مساعدة من يستطيع منهم، شرط تقديمه لمستندات تثبت أهليته (معلّمة سابقة تحمل شهادة تعليمية، مهندس، صيدلي، إلخ.). من أجل ذلك، أرسلت إليهم استمارة لتعبئتها، وتتضمّن إلى جانب الاختصاص، تحديد الوقت الذي بإمكان كلّ واحد تقديمه والثبات عليه طيلة فصل كامل. بالفعل، لم يمض أسبوع حتى توفّرت المساعدة المطلوبة. وقد لقي هذا النشاط أصداءً مهمّة في أوساط الأهل والمجتمع المحليّ، سيّما وأنّ الإدارة كانت قد هيّأت المعلمين والمسؤول عن المختبرات على كيفية التعاون مع الأهل والإفادة من تجاربهم وخبراتهم ومهاراتهم بمنطق التكامل معهم.

**تجربة ٣:** لجأت إحدى مديرات المدارس الابتدائية إلى الأمّهات

للمساعدة بمرافقة التلامذة في رحلات تعلّمية يقومون بها من حين إلى آخر. تجاوب عدد منهم مع دعوتها. في أول رحلة نظمتها لصفوف الحلقة الثانية أي الرابع والخامس والسادس أساسي، أرسلت مع كلّ حافلة اثنتين من الأمهات دون إعلام المعلّمت بالأمْر. «من أنت؟ ماذا تفعلين هنا؟» سألت إحدى المعلّمت أمّاً وهي تصعد الحافلة. «المديرة طلبت إلينا المجيء معكنّ للمساعدة»، أجابت المرأة. فقالت المعلّمة بانفعال وهي تنادي زميلتها: «هل ما زلنا قاصرات لترسل مراقبات علينا؟ لسنا بحاجة لمساعدة». إنحرجت الأم كثيراً ووقفت الدمعة في مقلتها وهي تتراجع لتنزل من الحافلة وتطلب إلى رفيقتها عدم الصعود. وكانت النتيجة مشكلة علائقية بين المديرة وبعض معلّمتها من جهة، وأزمة علاقة بين هاتين الوالدين والمعلّمت الضالعات في المسألة. بالطبع كانت هذه نهاية التطوّع في هذه المدرسة بالرغم من محاولات المديرة المتكرّرة لإعادة عقارب الساعة إلى الوراء.

نستنتج من التجارب التي وردت أنّ العمل التطوّعي يتطلّب تحضيراً جدّياً لكلّ المعنيين به، أهلاً ومعلّمين. وبالتالي فهو يتطلّب تنظيمًا دقيقاً وتدريباً متواصلًا على مهارات العمل معاً، والتواصل السليم، والحوار الهادئ والبناء.

#### ٤. خطوات سبع من أجل برنامج تطوّع ناجح

تبدأ الخطوة الأولى في هذا الاتجاه بتعيين منسّق لمشروع التطوّع ولعمل المتطوعين. يدرس هذا الشخص أو الجهاز، الحاجات ويخطط للمشروع على امتداد العام الدراسي بكامله. وتتضمّن الخطّة كفيّة اجتذاب المتطوّعين المطلوبين، وتحديد المسؤوليات، والقيام بمتابعة العمل على الأرض، وإجراء تقييم دوري بغية التجديد والتطوير. وقد

يكون هذا الشخص/ الجهاز موظفاً في الإدارة أو معلماً أو شخصاً متخصصاً يُوظف لهذه الغاية .

### (١) دراسة حاجات المدرسة التي تتطلب تطوعاً

لأنّ مشاركة المعلمين والموظفين في الإعداد ضرورية لإنجاح كلّ مبادرة تطوعيّة، يقوم منسّق هذا البرنامج بمناقشة حاجة المدرسة إلى متطوعين في الدوائر المختلفة، متوقفاً مع المسؤول عن كلّ دائرة عند مدى مساهمة المتطوعين بإنجاح الأهداف التربوية الموضوعة . على هذا الأساس يتمّ إجراء مسح بالحاجات الموجودة، وتحديد أماكن عمل كلّ متطوع، والمدة التي تتطلبها المهمّة، والمهارات المرجوة .

الأماكن والأوقات التي تستطيع المدرسة أن تستفيد من حضور ومشاركة الأهل المتطوعين فيها كثيرة ومتنوّعة، ونذكر منها على سبيل المثال لا الحصر :

- المكاتب الإدارية: الإجابة على الهاتف، مساعدة الزوار، الاهتمام بترتيب الملفات، الخ . . .
- في المختبرات والمكتبة
- في باصات المدرسة: الانتباه على سلامة الأولاد ومساعدة الصغار بينهم على الصعود والنزول وعبور الشارع، رصد الإشكالات الممكن حدوثها بين الطلاب نتيجة كلام غير لائق ومعالجتها مع الإدارة، وغيرها .
- في الملاعب: المساعدة في النظارة، تعليم ألعاب معيّنة، تنظيم مباريات ومراقبتها، الخ .
- في أحداث معيّنة مثل الاحتفالات وحفلات الاستقبال والتخرج وغيرها .

- في المشاغل والدورات التدريبية والنشاطات الثقافية .
- في البيت من خلال مساهمتهم بالتحضير لأموث مثل : ثياب لمسرحية ، تسجيل قراءات أو موسيقى لاستعمالها في صفوف معينة ، إعداد نصوص وأوراق وملصقات على الكمبيوتر ، الخ .

## ٢) إعداد الإداريين والمعلمين والموظفين

- إعداد المعلمين والموظفين وتدريبهم على كيفية التعامل مع المتطوعين ، ومتابعة عملهم من أجل إفادة قصوى وفعالة من مقدرات هؤلاء ومهاراتهم وحضورهم ، ويتم هذا الأمر من خلال :
- تحسيس المعلمين والموظفين بأهمية دور الأهل في العمل التربوي ، وأهمية مشاركتهم في عمل المدرسة من حين إلى آخر ، وإعلامهم بالهدف المحدد من برنامج التطوع .
- حث المعلمين على قبول المتطوعين والترحيب بهم بحيث يشعرون بانتمائهم إلى العائلة التربوية .
- التعريف بالمتطوعين ، وجمعهم مع المعلمين/ الموظفين بغية التعارف عن قرب وتعزيز روح الانفتاح والتقارب ، وتوطيد العلاقة الإيجابية بينهم ، وعقد اجتماعات عمل مشتركة تسبق تطبيق البرنامج للاتفاق على طريقة العمل الواجب اتباعها .
- إطلاع المتطوعين على أنظمة المدرسة وقوانينها والطلب إليهم الالتزام بها .
- تحضير توصيف مهني محدد لعمل المتطوعين لكي يعرف كل واحد منهم طبيعة المهمة الموكولة إليه وأهمية تحقيقها وما هو متوقع منه .
- السماح للمتطوعين بالاطلاع على عمل الإداريين أو المعلمين الذين

سيعملون معهم قبل بدء مهمتهم ، والتحدث معهم في طبيعة العمل وأهدافه .

- التكلّم مع المتطوعين باحترام، وتوفير التوجيهات والشروحات الضرورية لهم بلغة مفهومة وواضحة وبعيدة عن التقنية المفرطة .
- الامتناع عن إعطاء المتطوع عملاً لم يتمّ تدريبه عليه أو ليس من اختصاصه، كأن تغيب معلّمة فيُطلب إليها أن يحلّ المتطوّع مكانها من غير إعداد ولا اختصاص .
- تشجيع المتطوعين والتنويه بعملهم من وقتٍ إلى آخر، وتقديمهم للمعلمين والاحتفال بنجاحاتهم مع الجماعة التربوية .

### ٣) وضع توصيف مهني للمتطوّع يركّز على الغايات والأهداف

لضمان نجاح برنامج التطوّع على المدى الطويل، ولضمان مشاركة فاعلة للأهل فيه، يجب أن تكون المهمات مختارة بشكل دقيق بحيث تتماشى مع قدرات المتطوعين وإمكانياتهم، فتكون حافزاً لهم للمشاركة الفاعلة . فالتوصيف المهني الذي توفّره المدرسة، لا يكفي بإعطاء المتطوّع فكرة واضحة عن العمل المتوقّع منه القيام به فحسب، بل يوضح هذا العمل أيضاً للمعلمين والموظفين الذين سيعمل المتطوع معهم والذين سيشرّفون على عمله بعد أن يدرّبوه عليه، كما يوضح للجميع شبكة العلاقات المهنية التي تصلهم ببعضهم وبالإدارة .

التوصيف المهني المطلوب لعمل المتطوعين يجب أن يتضمن :

- عنواناً واضحاً لموقع المتطوّع في المسؤولية المحدّدة .
- أهمية هذا الموقع بالنسبة للمدرسة والإفادة المتوقعة .
- المؤهلات والمهارات المطلوبة لهذا العمل .
- الشخص/ الأشخاص الذي يرتبط به/ بهم المتطوّع .

- وصف دقيق للمهمّات التي يجب عليه تأديتها .
- مدّة المسؤولية وكميّة الوقت أسبوعياً . . .

#### ٤) إجتذاب متطوعين من أصحاب الكفاءة

من أهمّ التحدّيات التي تواجه المدرسة في مسألة التطوُّع هي إمكانية اجتذاب متطوعين يتمتّعون بالكفاءات والمعارف والخبرات والمهارات المطلوبة لتحقيق الأهداف المرجوة. لذلك وجب الإعلان عن الحاجة إلى متطوِّعين من الأهالي طيلة العام الدراسي، بحسب المجالات والاختصاصات والأوقات، وذلك بغية تحاشي الفراغ من جهة، وبغية الاحتفاظ بملقّات في كلّ الميادين تسمح للمدرسة باللجوء إلى هذا أو ذاك، بحسب اختصاصه ووقته، عند الحاجة من جهة ثانية. وتتمّ هذه العملية بطريقتين:

١) التعرّف إلى المتطوعين المحتملين، من خلال الإعلان عن الفكرة والحديث عنها في اجتماعات الأهل، مع التشديد على إرادة المدرسة للتعاون مع من يحبّ التطوُّع من الأهل بحسب أوقاتهم المتوفرة، وعلى إمكانية الاستفادة من تطوُّعهم لخدمة الأهداف الموضوعّة في قلب عملهم أيضاً إن كان هذا العمل يُجيب عن حاجة معيّنة للمدرسة وتلامذتها. مثلاً: ممرّضات في مستشفيات محليّة، آباء في الدفاع المدني، موظفون في محطة إذاعية أو تلفزيونية، صحفيون، أساتذة جامعة، الخ.

٢) البحث عن الأشخاص المناسبين والطلب إليهم المشاركة في العمل التطوُّعي. بمعنى آخر، عدم الاكتفاء بانتظار أحدهم ليتقدّم ويعبّر عن رغبته بالتطوُّع، بل التوجّه إلى بعض الأهل مباشرة والطلب إليهم أن يشاركوا إذا كان وقتهم يسمح بذلك، وهذه الطريقة تنجح

عادةً، خاصة مع الناجحين من أصحاب الاختصاص، لأنهم نادراً ما يأخذون المبادرة لئلا تفسر مبادرتهم ادّعاء.

### ٥) تدريب المتطوعين وتوجيههم

هذه الخطوة تقرر مدى نجاح أو فشل العمل التطوعي. فالتدريب الصحيح يخفف القلق ويزيل الغموض عند المتطوعين، و يوفر لهم بالتالي الفرص الملائمة للنجاح، ولبناء علاقة إيجابية وطويلة الأمد مع المدرسة. تجري دورات التوجيه والتدريب بأوقات مختلفة تتناسب مع أوقات المتطوعين على اختلاف فئاتهم (نهائياً، مساءً، في بحر الأسبوع، في نهاية الأسبوع). جلسات كهذه تسمح بوضع المتطوعين في جوّ الهدف/الأهداف من تطوّعهم، وتزوّدهم بمعرفة نظرية كافية لمجالات العمل التي سيدخلون. ومن المفيد والمفضّل أن يكون المعلمون/الموظفون حيث سيتمّ العمل، مشاركون في حلقات التوجيه والتدريب. علماً أنّ إدارة المدرسة تستفيد من هذه المناسبات لتُطلع المتطوعين على خريطة المدرسة وأماكن تواجدهم وتنقلاتهم، و تعرفهم إلى الإداريين والمعلمين والموظفين والحراس وعمّال التنظيفات وكلّ من قد يلتقون خلال تواجدهم في المدرسة، تحاشياً لأيّ التباس قد ينشأ نتيجة جهل الأشخاص لهويّات بعضهم. وتشكّل فلسفة المدرسة وسياساتها التربوية المادة الأهم التي يجب التحدّث عنها ومناقشتها مع المتطوعين.

### ٦) الاحتفال بنجاحات المتطوعين والاحتفاظ بالفاعلين منهم

في حين تتعدّد أسباب تطوّع الأهل ويختلف مدى التزامهم بقضايا المدرسة، فإنّ الحافز لاستمرار الرغبة في العطاء تتأتّى من الشعور بفرح المساهمة بتحقيق إنجاز ما ونجاحات معيّنة. ويبلغ هذا الشعور حدّه عندما يشعر المتطوّع أنّ المدرسة تقدّر مساهمته، وتكّن له الاحترام

وعرفان الجميل . من هنا أهمية مبادرات التقدير تجاه الأهل المتطوعين والاحتفال معهم بنجاحاتهم في هذه الخدمة أو تلك . فهذه الطريقة تحفز الكثيرين منهم ، لا سيّما أصحاب الكفاءة والذين تريد المدرسة أن تحافظ على تواصلها معهم من أجل استمرار التعاون .

### ٧) تقييم أداء المتطوعين ومدى نجاح البرنامج

كما في كلّ برنامج ناجح ، لا بدّ من وضع آلية تقييم لبرنامج التطوع يشتمل على تقييم للبرنامج كما لأداء المتطوعين من أجل استمرارية البرنامج ونجاحه . تتعدّد وسائل التقييم وتختلف ، من مشاهدات وملاحظات ومقابلات واستمارات واستبيانات وغيرها . والأهم في مرحلة التقييم ، هو إشراك المتطوعين أنفسهم في هذه العملية ، ابتداءً من مرحلة الإعلان عنها والإعداد لها في حلقات توعية وتوجيه وتدريب وصولاً إلى مرحلة التطبيق ومعاينة النتائج ، مروراً بالتنظيم العام والأداء الفردي .