JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة تصميم وإدارة برامج التطوع المؤسسي للموظفين

31 يناير – 4 فبراير 2027

عمّان

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة تصميم وإدارة برامج التطوع المؤسسي للموظفين

المرجع: 98912_2601 **التاريخ:** 31 يناير – 4 فبراير 2027 **المكان:** عمان **الرسوم:** GBP 3300

تصميم وإدارة برامج التطوع المؤسسي للموظفين دورة تدريبية مدتها أسبوع لمسؤولي شؤون الموظفين ومنسقي المسؤولية المجتمعية وفرق الاتصال الداخلي الذين يبنون برامج تطوع العاملين ويديرونها، ويخرج منها المشاركون بخطة برنامج التطوع المؤسسي. يتوقع الموظفون اليوم أن تدعم جهة العمل قضايا تهمهم، وتحتاج الجمعيات الخيرية إلى متطوعين موثوقين ومهيئين بدلا من زيارات متفرقة. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في تصميم وإدارة برامج التطوع المؤسسي.

لماذا يهم تصميم وإدارة برامج التطوع المؤسسي الآن

تتشكل برامج التطوع المؤسسي اليوم بتأثير ثلاث فئات: موظفون يقيمون جهة العمل جزئيا بالقضايا المجتمعية التي تتبناها، وجمعيات وهيئات مجتمعية تحتاج إلى عون منتظم لا إلى مناسبات للتصوير، ومديرون مباشرون عليهم إتاحة وقت موظفيهم دون خسارة الإنتاجية. البرنامج المدار جيدا يعزز الانتماء وينمي مهارات مثل التيسير والإرشاد ويكسب ثقة الشركاء. أما البرنامج المرتجل فيهدر أيام الإجازة ويعرض المتطوعين والمستفيدين لأضرار يمكن تجنبها ويسيء إلى العلاقة مع الجمعيات. تستند الدورة إلى اختيار القضايا واتفاقيات الشراكة وسياسة إجازة التطوع وممارسات الحماية وقياس الأثر.

المستفيدون من تصميم وإدارة برامج التطوع المؤسسي

- مسؤولو شؤون الموظفين الذين يصوغون قواعد إجازة التطوع وشروط الأهلية ومسارات الموافقة
- منسقو المسؤولية المجتمعية الذين يختارون القضايا ويديرون العلاقة مع الجمعيات الشريكة
- فرق الاتصال الداخلي التي تروج للفرص وتنشر قصص المتطوعين
- قادة شبكات الموظفين واللجان الذين ينظمون أيام التطوع الجماعي

تحقق الجهات أعلى فائدة عندما يحضر مسؤول شؤون الموظفين ومنسق المسؤولية المجتمعية وزميل من الاتصال الداخلي معا ويصممون برنامجا واحدا مشتركا.

قدرات تصميم وإدارة برامج التطوع المؤسسي

ينتقل المشاركون من مبادرات خيرية متفرقة إلى برنامج له قضايا واضحة وإجازة عادلة ومواقع تطوع آمنة.

- تقييم القضايا المرشحة وفق غاية الجهة واهتمام الموظفين واحتياج المجتمع — لجنة اختيار القضايا
- تصميم سياسة إجازة التطوع بخطوات الأهلية والموافقة والتسجيل — المديرون المباشرون وإدارة الرواتب
- تحديد بنود اتفاقيات الشراكة مع الجمعيات من حيث الأدوار والإشراف والتأمين — مسؤولو العلاقة مع الشركاء
- بناء مسار لاستقطاب المتطوعين ومواءمتهم وتهيئتهم — الموظفون والجهات المستضيفة
- تطبيق فحوص الحماية والمخاطر على مواقع التطوع التي تشمل أطفالا أو فئات هشة أو مواقع خطرة — مسؤولو السلامة
- حساب معدلات المشاركة وعرض الأثر المجتمعي بلغة واضحة — الرعاة من الإدارة العليا والشركاء

مصطلحات تصميم وإدارة برامج التطوع المؤسسي الأساسية

- التطوع المدعوم من جهة العمل — عمل مجتمعي غير مدفوع تتيحه جهة العمل عبر إجازة مدفوعة أو فرص منظمة أو وقت مخصص.
- إجازة التطوع — رصيد محدد من وقت العمل المدفوع يستخدمه الموظف في نشاط تطوعي معتمد.
- التطوع القائم على المهارات — فرص يوظف فيها الموظف مهارته المهنية مثل المالية أو الإرشاد لدعم جهة مجتمعية.
- الجمعية الشريكة — جهة مجتمعية تستضيف المتطوعين وفق نطاق متفق عليه وترتيب إشراف وقناة تواصل.
- الحماية — التدابير التي تصون الأطفال والفئات الهشة من الأذى أثناء تواصلهم مع المتطوعين.
- مقياس الأثر — دليل على التغيير الذي أحدثته فرصة التطوع للمستفيدين، لا مجرد عدد الساعات المقدمة.

تصميم وإدارة برامج التطوع المؤسسي يوما بيوم

اليوم 1: الغاية والقضايا واحتياج المجتمع

- بيان غاية البرنامج — ربط التطوع بقيم الجهة
- استبيان اهتمامات الموظفين — تحديد القضايا الجاذبة للمشاركة
- رسم خريطة احتياجات المجتمع — اختيار القضايا الأكثر حاجة للعون
- مصفوفة اختيار القضايا — ترتيب القضايا وفق معايير متفق عليها
- مقارنة نماذج التطوع — أيام جماعية أو فرص مهارية أو ربط بالتبرع من الراتب

اليوم 2: سياسة إجازة التطوع وعدالة الوصول

- خيارات رصيد الإجازة — الموازنة بين السخاء وتغطية العمل
- مسارات الأهلية والموافقة — إنصاف موظفي المناوبات والمكاتب
- إرشادات الإتاحة للمديرين المباشرين — ترتيب البدلاء قبل أيام التطوع
- تسجيل وقت التطوع — دقة سجلات الإجازة وقابليتها للتدقيق
- تصميم فرص دامجة — الوصول إلى العاملين عن بعد وبدوام جزئي وذوي الإعاقة

اليوم 3: الشراكات مع الجمعيات وتصميم فرص التطوع

- قائمة العناية الواجبة بالشريك — التحقق من صفة الجمعية وقدرتها
- نموذج اتفاقية الشراكة — تثبيت الأدوار والإشراف والتغطية التأمينية
- بطاقات أدوار التطوع — مواءمة المهام مع مهارات المتطوعين
- تحديد نطاق الفرص المهارية — تعريف مخرجات المتطوعين المهنيين
- اجتماعات مراجعة الشركاء — قرار تجديد الشراكة أو إنهائها

اليوم 4: رحلة المتطوع والحماية والمخاطر

- آلية مواءمة المتطوعين — ربط اهتمامات الموظفين بالفرص المتاحة
- حقيبة التهيئة قبل التطوع — قواعد السلوك والسرية والتواصل
- فحوص الحماية والتحقق من الخلفية — صون المستفيدين من الفئات الهشة
- تقييم مخاطر موقع التطوع — ضبط مخاطر التنقل والموقع والنشاط
- مسار الإبلاغ عن الحوادث — الاستجابة عند وقوع خلل أثناء التطوع

اليوم 5: التطبيق العملي لخطة برنامج التطوع المؤسسي

- لوحة متابعة المشاركة — رصد الإقبال حسب الفريق والموقع والدرجة
- قصص الأثر المجتمعي — عرض التغيير بموافقة الجمعية الشريكة
- تطبيق اختيار القضايا وقواعد الإجازة — اختبار مسودة برنامج
- تطبيق خطوات الشراكة والحماية — مراجعة فرصة تطوع نموذجية
- خطة برنامج التطوع المؤسسي — عرض القضايا والقواعد والشركاء والمقاييس

تطبيق تصميم وإدارة برامج التطوع المؤسسي بعد الدورة

- إجراء استبيان لاهتمامات الموظفين وعقد لجنة لاختيار القضايا لتثبيت قضيتين أو ثلاث ذات أولوية للعام المقبل.
- توقيع اتفاقية شراكة مكتوبة وتقييم مخاطر الموقع مع جمعية واحدة قبل يوم التطوع الجماعي القادم.

أسئلة حول تصميم وإدارة برامج التطوع المؤسسي

ما تصميم وإدارة برامج التطوع المؤسسي ولماذا يهم الآن؟

هو تخطيط تطوع الموظفين وتشغيله بحيث تدار القضايا والإجازة والشركاء والسلامة بوعي. ويهم الآن لأن الموظفين يتوقعون دعما مجتمعيا ظاهرا، والجمعيات تحتاج إلى متطوعين يعتمد عليهم لا إلى زيارات عابرة.

ما الأدوار الأكثر استفادة من تصميم وإدارة برامج التطوع المؤسسي؟

يستفيد أكثر مسؤولو شؤون الموظفين ومنسقو المسؤولية المجتمعية وفرق الاتصال الداخلي. ويستفيد كذلك قادة شبكات الموظفين الذين ينظمون أيام التطوع الجماعي.

كيف يختلف تصميم وإدارة برامج التطوع المؤسسي عن دورة استراتيجية المسؤولية الاجتماعية للشركات؟

تعمل هذه الدورة على مستوى البرنامج: قواعد الإجازة وفرص التطوع والتهيئة والحماية. أما دورة استراتيجية المسؤولية فتعمل على مستوى مجلس الإدارة في التعهدات الاجتماعية الأوسع والإفصاح.

ماذا تعود به من تصميم وإدارة برامج التطوع المؤسسي؟

تعود بخطة برنامج تغطي القضايا وسياسة الإجازة واتفاقيات الشركاء وفحوص الحماية ولوحة متابعة المشاركة.

تصميم وإدارة برامج التطوع المؤسسي: الطريق إلى الأمام

توجه خطة برنامج التطوع المؤسسي أولا قرار اختيار القضايا والجمعيات الشريكة التي تدعمها الجهة في الدورة القادمة. يستخدمها مسؤولو شؤون الموظفين لاعتماد الإجازة بعدل، والمنسقون لإدارة فرص التطوع، وفرق الاتصال لدعوة الموظفين إلى المشاركة. وبعد الجولة الأولى من الفرص تستحق مقاييس الأثر مراجعة مع الشركاء للتأكد من أن العون المقدم طابق الاحتياج الذي وصفوه.