

ورقة عمل

معوقات العمل التطوعي وآليات التغلب عليها

مقرر العمل التطوعي

المستوى : السابع

إعداد الطالبة :

الرقم الجامعي :

أستاذة المقرر : د / أسماء ابو بكر عبد القادر .

حرصت المجتمعات الإيجابية و المتحضرة والواعية على العيش بمدينة في كل مفاصل حياتها بنظام طموح يكفل لها سموا خاصا وذلك من خلال التعاون المثمر بينها إذ جعلت هناك مساحة وإستراتيجية ملحة بإنشاء مؤسساتها الاجتماعية الخاصة والمدنية، وحرصت إن تعطي هذه المؤسسات الشيء الكثير من وقتها الخاص لإنجاح مشروعها الحضاري فيما بينها مستفيدة من كل فرد ذو كفاءة يكون عنده متسعا من الوقت يصرفه للمحافظة على الأسرة الكبيرة المتمثلة بالمجتمع.

ومن هنا أخذت هذه المجتمعات الايجابية في طرح ثقافة الخدمة التطوعية وتقديم كل ما يخدم العمل التطوعي وما ينتج عنه من استفادة لأكبر شريحة من المجتمع إضافة إلى استثمار حقيقي لتك الكفاءات المغمورة وإبرازها على المستوى الجماعي.

مفهوم التطوع:

إن مفهوم التطوع يتضمن جهوداً إنسانية، تبذل من أفراد المجتمع، بصورة فردية أو جماعية، ويقوم بصفة أساسية على الرغبة والدافع الذاتي سواء كان هذا الدافع شعورياً أو لا شعورياً ولا يهدف المتطوع تحقيق مقابل مادي أو ربح خاص بل إكتساب شعور الإنتماء إلى المجتمع وتحمل بعض المسؤوليات التي تسهم في تلبية إحتياجات إجتماعية ملحة أو خدمة قضية من القضايا التي يعاني منها المجتمع وهو دافع أساسي من دوافع التنمية بمفهومها الشامل اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً وثقافياً، ودليل ساطع على حيوية المجتمع وترجمة مشاعر الولاء والانتماء للوطن إلى واقع ملموس واستثمار وقت الشباب في أعمال نبيلة، إضافة إلى تعزيز الروابط الاجتماعية وتقليص الفوارق الطبقية بين أفراد المجتمع.

من هو المتطوع؟

هو ذلك الشخص الإيجابي الذي يحاول المساعدة في أي مجال يستطيع أن ينجز فيه عمل ما ويسعى إلى التعاون مع أفراد المجتمع للرقى إلى حياة أفضل من شأنها إن تقدمه وتسد حاجته .

دوافع التطوع: قد أشار الخبراء إلى أن للتطوع دوافع متعددة (دينيه ، أخلاقيه، إنسانيه، اجتماعيه، حضاريه...)

أهمية العمل التطوعي: كما أشار الخبراء إلى أن أهميه العمل التطوعي تكمن في:

١. تكميل العمل الحكومي وتدعيمه لصالح المجتمع عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها.
٢. توفير خدمات قد يصعب على الإدارة الحكومية تقديمها لما تتسم به الأجهزة التطوعية من مرونة وقدرة على الحركة السريعة.
٣. إبراز الصورة الإنسانية للمجتمع وتدعيم التكامل بين الناس وتأكيد اللمسة الحانية المجردة من الصراع والمنافسة.
٤. تقوية الانتماء الوطني بين الأفراد، وزيادة لحة التماسك الوطني.
٥. تقوية الترابط بين أفراد المجتمع .

معوقات العمل التطوعي: ورغم أهمية العمل التطوعي إلا أن هناك العديد من العقبات التي تجد من فاعليته ومنها:

أولاً: معوقات شخصية:

١. الجهل بأهمية وأهداف العمل التطوعي.
٢. عدم إجابة المتطوع للدور المطلوب منه
٣. سعى بعض المتطوعين الى تحقيق مكاسب شخصية وهو ما يتعارض مع طبيعة العمل التطوعي.

ثانياً: معوقات إدارية:

١. عدم وضع المتطوع في العمل المناسب لقدراته وميوله واستعداداته.
٢. عدم مشاركة المتطوع في بناء التنظيمات والهيكل الإدارية .
٣. عدم تهيئة الأماكن المناسبة للعمل والإنتاج .
٤. ضعف اللوائح والأنظمة الخاصة بالعمل التطوعي
٥. عدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل.
٦. عدم التقدير المناسب للجهد الذي يبذله المتطوع.
٧. انتفاء المؤسسية وشخصنه العمل التطوعي في بعض المنظمات التطوعية، ومن مظاهرها المحاباة في إسناد الأعمال، وتعيين العاملين من الأقارب من غير ذوي الكفاءة، والشللية

ثالثاً: معوقات اجتماعية:

١. عدم معرفة المجتمع بأهمية العمل التطوعي
٢. عدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة تنظم العمل التطوعي وتحميه.
٣. استغلال العمل التطوعي لتحقيق أهداف غير مشروعة

رابعاً: معوقات اقتصادية:

عدم توفر المبالغ اللازمة للعمل التطوعي، مما قد يوقع بعض المنظمات التطوعية في فخ المنح والمساعدات الاجنبيه تكمن ورائها أهداف مشبوهة .

فرض ضرائب ورسوم جمركية كبيره على معدات وأجهزة وآليات المنظمات والهيئات التطوعية .

العمل التطوعي في الفكر الاخلاقي والاجتماعي الاسلامي: وقد حث الفكر الاخلاقي والاجتماعي الاسلامي، ممثلاً في أصوله النصية الثابتة، على العمل التطوعي، ففي القرآن الكريم نجد الكثير من الآيات التي تحث على التطوع في مجالات الحياة المتعددة ، ومن هذه الآيات :قال الله تعالى: (لا خير في كثير من نجواهم إلا من أمر بصدقة أو معروف أو إصلاح بين الناس ومن يفعل ذلك ابتغاء مرضات الله فسوف نؤتيه أجراً عظيماً ((النساء : ١١٤)، وقال تعالى (وتعاونوا على البر والتقوى)، وقال تعالى (لا ينهاكم الله عن الذين لم يقاتلونكم في الدين ولم يخرجوكم من دياركم إن تبرؤهم وتقسطوا إليهم إن الله يحب المقسطين). كما نجد في السنة النبوية الكثير من الأحاديث التي تحث على التطوع ومنها: قال الرسول (صلى الله عليه وسلم) (أحب الناس إلى الله انفعهم للناس ، وأحب الأعمال إلى الله عز وجل، سرور يدخله على مسلم، أو يكشف عنه كربة، أو يقضي عنه ديناً، أو يطرد عنه جوعاً، ولأن أمشي مع أخ لي في حاجة أحب إلي من اعتكف في هذا المسجد شهراً)، وقال (صلى الله عليه وسلم) (من نفس عن مسلم كربة من كرب الدنيا نفس الله عنه كربة من كرب يوم القيامة ، ومن ستر مسلماً ستر الله عليه في الدنيا والآخرة ، ومن يسر على معسر يسر الله عليه في الدنيا والآخرة ، والله في عون العبد ما كان العبد في عون أخيه) (رواه مسلم وأبو داود والترمذي وابن ماجه وأحمد)، و قال (صلى الله عليه وسلم) (أن لله عبداً اختصهم لقضاء حوائج الناس، حبيبهم للخير وحبب الخير إليهم، أولئك الناجون من عذاب يوم القيامة).

آليات تفعيل العمل التطوعي: وقد أشار الخبراء إلى كثير من آليات تفعيل العمل التطوعي ومنها:

- ١ . التخطيط الجيد .
- ٢ . وضوح الأهداف : .
- ٣ . توفر الإمكانيات (البشرية – المادية).
- ٤ . الأنظمة واللوائح .
- ٥ . التدريب والتأهيل .
- ٦ . الإعفاء الضريبي (الرسوم).
- ٧ . الحوافز التقديرية والتشجيعية .

معوقات العمل التطوعي بالمجتمع السعودي :

يجب أن نعلم أن مجتمعنا بشكل عام مجتمع عمل تطوعي ، و هذا يتجلى بوجود المؤسسات التطوعية الاجتماعية فيه ، إلا أنه و مع كل هذا فإنه على الرغم من وجود المؤسسات التطوعية المختلفة كالجمعيات الخيرية و النوادي الرياضية و اللجان الاهلية المتنوعة فإن هناك معوقات تعترضه أو ربما تحد من شمولية عمله و تعيقه عن الوصول لأهدافه و تحد من تقدمه.

وإن معرفة هذه المعوقات من قبل المهتمين والمختصين في العمل التطوعي مهمة للغاية للعمل على إزالتها أو التقليل منها إلى حد كبير لينطلق بعده العمل التطوعي والمؤسسي إلى آفاق أوسع و أرحب. إن هذه العوائق تتمثل في أطراف العمل التطوعي الثلاثة و هم المتطوع ، المجتمع ، المؤسسة الاجتماعية التطوعية.

أولا المعوقات المتعلقة بالمتطوع:

١. تعقد المتطلبات الحياتية اليومية:

إن زيادة الالتزامات العملية و الأسرية لدى الأفراد وتعقد الحياة جعل الكثير منهم منغمسين في حياتهم الخاصة مما أثر سلباً على التوجه العام للانخراط في العمل التطوعي الاجتماعي على عكس حياة مجتمعنا سابقاً التي كانت تتسم ببساطة العيش و وفرة الوقت الكافي للقيام بواجب المساعدة و المعونة لأفراد المجتمع اتجاه بعضهم البعض.

٢. تأثير الظروف الاقتصادية:

إن ضعف الدخل الاقتصادي و تدني الدخل الفردي أدى لانصراف الكثير عن الأعمال التطوعية إلى طلب الرزق لسد احتياجات أسرهم الأساسية

٣. خوف بعض المتطوعين من الالتزام وتحمل المسؤولية:

لدى الكثير من الأفراد الرغبة في المشاركة في مؤسسات العمل التطوعي الاجتماعي لكنهم يترددون في خوض التجربة التطوعية خوفاً من تحمل المسؤولية أو من التزامهم بهذا العمل التطوعي أو ذلك. و هذا العائق راجع في كثير من الأحيان إلى عدم وضوح جوانب العمل التطوعي المطلوب وبالتالي الوقت و الجهد اللازمين و سرعان ما تتلاشى هذه الرهبة مع الممارسة و المشاركة في الأعمال التطوعية و مع إدارة الوقت بين العمل التطوعي و الالتزامات الشخصية.

ويضاف إلى ما سبق ما يلي :

- الجهل بأهمية العمل التطوعي.
- عدم القيام بالمسؤوليات التي أسندت إليه في الوقت المحدد، لأن المتطوع يشعر بأنه غير ملزم بأدائه في وقت محدد خلال العمل الرسمي.
- السعي وراء الرزق وعدم وجود وقت كاف للتطوع.
- عزوف بعض المتطوعين عن التطوع في مؤسسات ليست قريبة من سكنهم.
- تعارض وقت المتطوع مع وقت العمل أو الدراسة مما يفوت عليه فرصة الاشتراك في العمل التطوعي.
- بعضهم يسعى لتحقيق أقصى استفادة شخصية ممكنة من العمل الخيري وهذا يتعارض مع طبيعة التطوع المبني على الإخلاص لله.
- استغلال مرونة التطوع إلى حد التسبب والاستهتار.

ثانيا المعوقات المتعلقة بالمجتمع:

١. ضعف احتضان المجتمع للمتطوعين:

من أهم المعوقات الاجتماعية للعمل التطوعي هو عدم تقدير المجتمع للعاملين في مؤسساته التطوعية بشكل يدفعهم للعمل في هذا المجال. بل إننا نجد في بعض الأحيان وجود نظرة سلبية اتجاههم مما يقلل من إقبال الكثير على الأعمال التطوعية ويؤثر سلباً على استمرارهم فيها بينما الواجب تشجيعهم و الوقوف إلى جانبهم عبر الرأي، المشورة، و التقدير و الاهتمام.

٢. تراجع الوعي العام بأهمية العمل التطوعي الاجتماعي و الميل نحو الفردية في العيش مما اثر بدوره على المشاركة الاجتماعية عند الأفراد .

٣. ضعف التنشئة على ثقافة العمل التطوعي:

إن التنشئة الأسرية اليوم أصبحت في أغلبها تهتم بالتعليم دون زرع روح التطوع و بث قيم الانتماء و مساعدة الآخرين مما أدى إلى خلق جيل لا يملك الوعي بمفهوم التطوع و أهميته. إضافة إلى أن المناهج التعليمية و الأنشطة المدرسية تكاد تخلو من المفاهيم و الأنشطة التي تشجع على العمل التطوعي.

٤. تداخل أعمال اللجان الأهلية فيما بينها:

لقد شهد مجتمعنا في السنوات الأخيرة انبثاق العديد من اللجان الأهلية تعنى بالعمل التطوعي إلى جانب المؤسسات الاجتماعية الرئيسية و هذا مؤشر إيجابي ملموس لميل مجتمعي اتجاه العمل التطوعي.

٥- اعتقاد البعض أن التطوع مضيعة للوقت والجهد وأنه غير مطلوب.

٦- عدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر.

٧- عدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة تنظم العمل التطوعي وتحميه.

ثالثاً المعوقات المتعلقة بالمؤسسة الاجتماعية التطوعية:

١. الضعف الإعلامي:

حيث اعتمدت مؤسسات العمل التطوعي منذ نشأتها على التعاطف الجماهيري حول أنشطتها و مشاريعها و قد كان هذا كافياً في مراحل سابقة في إنجاز هذه المؤسسات في الوصول لما تريد.

إلا أنه و بمرور الوقت و تغير لغة الخطاب الاجتماعي و عدم مواكبة المؤسسات التطوعية لهذا التغير الحاصل أفقدها الكثير من حضورها الاجتماعي الفاعل و لذا فإن معظمها يعاني ضعفاً إعلامياً في مخاطبة المجتمع للتفاعل مع مشاريعها و بالأخص في مخاطبة شرائح الشباب ، أضف إلى ذلك ضعف اهتمام وسائل الإعلام كالصحافة و القنوات التلفزيونية بالبرامج و النشاطات التطوعية و العمل التطوعي بشكل عام ، مع قلة الجهود المبذولة لتنشيط الحركة التطوعية و الدعوة إليها من جانب المؤسسات التطوعية ذاتها.

٢. ضعف الممارسة الإدارية المهنية:

معظم المؤسسات الاجتماعية لديها اللوائح المنظمة لأعمالها و التفصيلية للجانبها إلا أن العديد منها تفتقر إلى الممارسات الإدارية المؤسسية و حتى تلك المؤسسات التي تمتلك ذلك هي أيضاً بحاجة إلى التطوير المستمر لمواكبة التقنيات و التطورات في عالم الإدارة بما يعزز من أدائها و يرقى ببرامجها في إدارة العمل التطوعي و وضع خطط العمل و المقترحات و الأفكار بطرق سليمة و فاعلة.

٣. عدم وضوح الرؤية:

حيث تؤدي المؤسسات التطوعية أعمالها حسب المتطلبات اليومية كما أن كثير منها في ذات الوقت ليس لديها رؤية واضحة لأهدافها و خططها المستقبلية و الإستراتيجية مما يربك أعمالها و يشتمت أنشطتها و يفقدها الكثير من الجهود التي لو بذلت بصورة واضحة و بفاعلية لحققت نتائج تفوق التوقعات.

٤. ضعف تراكم الخبرات لدى هذه المؤسسات:

فتغير الأشخاص القائمين على إدارة العمل التطوعي شيء طبيعي، إلا أن ذلك يستلزم نقل الخبرات و تراكمها جيلاً بعد جيل للحفاظ على التجربة و استمرارها. إلا أن من الملاحظ في العديد من المؤسسات التطوعية ضعف التجارب و عدم توثيقها مما يستدعي في أغلب الأحيان البدء من نقطة الصفر عند كل تغير إداري يحدث مما يضيع الجهود التي بذلت و تكرر بعض السلبيات و الأخطاء التي حدثت مما يضاعف فرص الإحباط و الفشل.

٥. عدم وجود برامج و آليات تدريب للعمل التطوعي:

إن المؤسسات التطوعية تفتقد إلى البرامج التدريبية الخاصة بتكوين جيل جديد من المتطوعين لإفراز و تعزيز كوادر إدارية مساندة تواكب تطور المؤسسة و تقلل من الآثار السلبية بتغير إداريها بعد انتهاء الدورات الإدارية لها كما تفتقر

هذه المؤسسات أيضاً لوجود كوادر بشرية مدربة للعمل التطوعي و ممن يستطيعون التعامل مع المتطوعين أو صقل مهاراتهم و عدم وجود معاهد أو مؤسسات تعنى بتدريب المتطوعين و تهيئتهم لبيئة العمل التطوعي.

٦. ضعف التمويل الذاتي:

ما زالت أغلب المؤسسات التطوعية تعتمد في تمويلها على اشتراكات الأعضاء وتبرعات المحسنين وتبرعات المؤسسات والشخصيات كما في الجمعيات الخيرية والتي غالباً لا تكفي حاجتها في تنفيذ برامجها ونشاطاتها. وقد خطت مؤسساتنا الاجتماعية خطوات جيدة بإنشاء مشاريع لتمويل أنشطتها ذاتياً كالمشاريع العلاجية و الدوائية إلى جانب الأنشطة التربوية و التعليمية و السكنية إلا أن هذه الأنشطة ما زالت لا تفي بما يحقق للمؤسسات الاستقلالية المالية.

٧. ضعف التنسيق بين المؤسسات التطوعية:

إن المؤسسات التطوعية في مجتمعنا لديها قدر بسيط من التنسيق بينها لكنه ما زال دون المستوى المطلوب في تفعيل العملي لوضع آليات التواصل والتعاون الفعلي بينها. إن عدم التنسيق بين المؤسسات التطوعية يحد من الاستفادة المتبادلة للخبرات والإمكانات ويؤدي في كثير من الأحيان إلى تكرار الأعمال والبرامج وتشتيت الجهود.

ويضاف إلى ما سبق :

- عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين تهتم بشؤونهم وتعينهم على الاختيار المناسب حسب رغبتهم.
- عدم الإعلان الكافي عن أهداف المؤسسة وأنشطتها.
- عدم تحديد دور واضح للمتطوع وإتاحة الفرصة للمتطوع لاختيار ما يناسبه بحرية.
- عدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل.
- عدم التقدير المناسب للجهد الذي يبذله المتطوع.
- إرهاق كاهل المتطوع بالكثير من الأعمال الإدارية والفنية.
- المحاباة في إسناد الأعمال، وتعيين العاملين من الأقارب من غير ذوي الكفاءة.
- الشللية التي تعرقل سير العمل.
- الإسراف في الخوف وفرض القيود إلى حد التحجر وتقييد وتحجيم الأعمال.
- الخوف من التوسع خشية عدم إمكان تحقيق السيطرة والإشراف.
- البعد عن الطموح والرضا بالواقع دون محاولة تغييره.
- الوقوع تحت أسر عاملين ذوو شخصية قوية غير عابئين بتحقيق أهداف المنظمة وتطلعاتها.
- الخوف من الجديد ومن الانفتاح والوقوع في أسر الانغلاق.
- اعتبار أعمال الجمعية من الأسرار المغلقة التي يجب عدم مناقشتها مع الآخرين.
- تقييد العضوية أو الرغبة في عدم قبول عناصر جديدة فتصبح المنظمة حكراً على عدد معين.

أهم المشكلات والصعوبات التي تواجه العمل الاجتماعي :

أولاً: التمويل : لعل مشكلة التمويل وتوفير الأموال اللازمة أهم مشكلة تواجه الخدمة الاجتماعية وتفيد على الجمعيات والمؤسسات العاملة في هذا الميدان.

فالتمول من أهم الأركان التي تعتمد عليها الجمعيات والمؤسسات الأهلية فبقدر حجم المال المتاح للجمعيات بقدر ما يتم من تنفيذ برامج وخدمات وأنشطة.

وتمول الجمعيات يعتمد على الموارد الذاتية وهو ما يتمثل عادة في اشتراكات الأعضاء وإيراد الأنشطة والخدمات وتبرعات وهبات وإعانة وزارة الشؤون الاجتماعية وهذا التمويل يمثل نسبة قليلة من الإيرادات لما تقابله الجمعيات من مواجهة خدمات وأنشطة تحتاج إلى التمويل الكافي.

ويتأثر تمويل الجمعيات بعدة عوامل أهمها:-

- ١- المشاركة الإيجابية الفعالة من المواطنين في تمويل العمل الاجتماعي ودعمه بالمال والجهد والتفكير.
- ٢- سياسة الدولة نحو دعم العمل الاجتماعي الذي تقوم به الجمعيات باعتباره الركيزة التي تعتمد عليه الدولة في سد احتياجات المواطنين من الخدمات الاجتماعية والعلمية والثقافية والدينية وتنمية المجتمعات المحلية.
- ٣- كفاءة السياسة التمويلية للجمعيات وقدرة أجهزتها على تنفيذ هذه السياسة.
- ٤- إقبال المواطنين على ما تقدمه الجمعيات من خدمات.
- ٥- الإعلام عن الجمعية وأنشطتها محليا وقوميا.
- ٥- علاقة الجمعيات بالهيئات المانحة الأهلية والأجنبية والتعرف على كيفية الحصول على منح لتمويل مشروعاتها.

ثانياً: معوقات الاتصال في المؤسسات:

ولابد أن نشير إلى أن عملية الاتصال تواجهها بعض المعوقات التي تحول دون تحقيق أهدافها وتؤثر على فاعليتها، ومن هذه المعوقات:

ويمكن تقسيم هذه المعوقات إلى:

- أ- معوقات شخصية . ب- معوقات إدارية . ج- معوقات بيئية .

أ- معوقات شخصية : وتتمثل في النقاط التالية:

- ١- الحالة النفسية: فتفسير الفرد وفهمه لمضمون الرسالة يتوقف على حالته النفسية وطريقة تفكيره .
- ٢- الضغوط على المرؤوسين: فبعض الرؤساء يمارسون ضغوطاً على المرؤوسين، كالتهديد دائماً بالخصم من المرتب، أو الفصل من العمل، مما يسبب حاجزاً في الاتصال بينهم .
- ٣- القصور في المهارات: فالالاتصال الجيد يتطلب توافر مهارات معينة في كل من المرسل والمستقبل، كمهارة التحدث والكتابة والقراءة الخ
- ٤- انخفاض الاهتمام والدوافع: فهناك كثير من الرسائل لا تصل بفاعلية لأن مستقبل الرسالة يكون أقل اهتماماً باستقبالها، وهنا يواجه المرسل تحدياً يتمثل في كيفية صياغة رسالته بطريقة تجذب المستقبل.

ب- معوقات إدارية: وتأخذ عدة أشكال منها:

- ١ - عدم تحديد الأدوار والصلاحيات والاختصاصات .
- ٢- عدم وجود استقرار إداري نتيجة التغييرات المتتالية في فترات متقاربة؛ مما يؤدي إلى توتر العلاقات بين الأفراد داخل المؤسسة
- ٣ - مرور المعلومات بسلسلة من المستويات الإدارية، بمعنى أنها تمر على أكثر من شخص، مما يجعلها أكثر عرضة للتحريف والحذف
- ٤ - سوء إدارة المعلومات داخل المؤسسة .

ج- معوقات بيئية: ويمكن أن نوجزها كما يلي:

- ١- استخدام ألفاظ غامضة في إيصال الرسالة، مما قد يقود إلى تفسير خاطئ للرسالة .
- ٢- حاجز اللغة بين المرسل والمستقبل .
- ٣- عدم كفاءة أدوات الاتصال أو عدم مناسبتها للرسائل المنقولة: كاستخدام التحدث للتقييم بدلاً من كتابة تقرير عن ذلك

بعض الحلول الواقعية لمواجهة هذه الصعوبات والمعوقات التي تواجه العمل التطوعي والمؤسسى بالمؤسسات
الاجتماعية المختلفة:

١. وضع و تفعيل الهيكلية الإدارية و التوصيف الوظيفي المناسب للمؤسسات المختلفة .
٢. تفعيل الإدارة المالية و إعادة تقييم أعمال الاستثمار لممتلكات المؤسسات بما يتناسب مع الأسعار الحالية السائدة.
٣. إعادة تقييم العاملين في المؤسسة الاجتماعية المختلفة .
٤. وضع معايير أشد صرامة لآليات قبول العاملين الجدد.
٥. تدريب المشرفين والعاملين بالمؤسسات على أعمال تقديم الرعاية بالمحبة و تعريفهم بحقوق الآخرين ، و على أعمال التوثيق و العمل ضمن فريق عمل و غيرها من المهارات.
٦. التأكيد على البناء العقائدي الديني والإيماني للعملاء.
٧. دعم قسم الإشراف النفسي في المؤسسة الإيوائية و الإسراع في معالجة المشكلات النفسية و السلوكية .
٨. وضع معايير لقبول العملاء في المؤسسة الإيوائية بحيث تكون الأولوية للمحتاجين للخدمة.

الخاتمة :

يمكن أن نبرز أهم دعائم وعوامل نجاح العمل التطوعي في حقول العمل الخيري داخل الجمعيات و الهيئات والمنظمات الخيرية، فيما يلي:

- (١) الرغبة الصادقة من المتطوع عند قيامه بالعمل التطوعي.
- (٢) الاحترام والتقدير المتبادل بين المتطوعين والهيئات والجمعيات الخيرية.
- (٣) إدراك المتطوع لأهمية التدريب وأثره في اكتساب الخبرات والمهارات.
- (٤) تكريم المتطوعين وتقديم الشكر والتقدير لمن قدم خدمات تطوعية مهما كان حجمها.
- (٥) الدور الإعلامي الذي يوضح أعمال وجهود المتطوعين وأثار تلك الأعمال والجهود.

يقول د. سامي عصر في بحثه الذي بعنوان (قضايا التطوع ونظام العمل في الجمعيات) إن الواقع لا يتطلب المتطوع المتفرغ الذي يعطي جل وقته وجهوده لجمعياته، ولكن يجب أن نقدر كل جهد ولو كان يسيراً وفي أي صورة من الصور.

إن العمل التطوعي في هذا الزمان مهم للغاية، وإذا تميز بالتنظيم وعدم ضياع وقت المتطوع والاستفادة من الخبرات والمهارات المختلفة، والاحترام المتبادل، والتكريم المناسب فإن العمل التطوعي سيكون دعامة قوية لا غنى عنه بالنسبة للعمل الخيري.

المراجع:

- ١ . www.annabaa.org
- ٢ . ويكيبيديا، الموسوعة الحرة.
- ٣ . مساعد بن منشط اللحاني / العمل التطوعي :أهميته، آثاره ، عوامل نجاحه،معوقاته
- ٤ . د.حميد بن خليل الشايجي/ العمل التطوعي أهميته، معوقاته وعوامل نجاحه.
- ٥ . [www. uqu.edu.sa](http://www.uqu.edu.sa)
- ٦ . جريدة الجزيرة السعودية العدد: ١٠٤١٩ الطبعة الأولى الأحد ١٤ ،محرم ١٤٢٢