

جامعة البحرين
كلية الآداب
قسم العلوم الاجتماعية

معتقدات مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي

الاسم: زهراء أحمد عيسى سند

الرقم الجامعي: ٢٠٠٣٥٠٧٣

إشراف: د. وجدي بركات

المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
١ . الفصل الأول: مدخل تحديد مشكلة الدراسة.....	١٤-١
- المقدمة	٢
- الدراسات السابقة.....	٤
- تحديد مشكلة الدراسة.....	٨
- أسباب اختيار مشكلة الدراسة.....	٩
- أهمية وأهداف الدراسة.....	٩
- مفاهيم الدراسة.....	١٠
- المراجع.....	١٤
٢ . الفصل الثاني: مشاركة المرأة البحرينية في الجهود التطوعية.....	٤٤-١٥
- واقع العمل التطوعي في البحرين.....	١٦
- الإسهام النسائي التطوعي.....	٢٠
- نشأة الجمعيات الخيرية النسائية.....	٢١
- أهداف الجمعيات النسائية.....	٢٢
- أنشطة وفعاليات الجمعيات النسائية.....	٢٣
- دور وزارة التنمية الاجتماعية في تطوير العمل التطوعي.....	٣١
- مقومات العمل التطوعي الناجح.....	٣٦
- المعوقات التي تواجه مسيرة العمل النسائي البحريني.....	٣٨
- المراجع.....	٤٣
٣ . الفصل الثالث: الخدمة الاجتماعية وتفعيل الجهود التطوعية.....	٦٤-٤٥
- المقدمة.....	٤٦
- تعريفات الخدمة الاجتماعية وتنظيم المجتمع.....	٤٧
- علاقة التطوع بتنظيم المجتمع.....	٤٩
- أهمية التطوع في مهنة الخدمة الاجتماعية.....	٥١
- أهداف التطوع.....	٥٢
- مستويات الأعمال التطوعية وأنواعها.....	٥٣

- أبعاد العمل الاجتماعي.....	٥٤
- الأسباب التي تحول دون إقبال أفراد المجتمع على التطوع.....	٥٦
- مكاتب ومراكز التطوع.....	٥٧
- دور الأخصائي الاجتماعي مع المتطوعين.....	٥٩
- معوقات التطوع.....	٦١
- المراجع.....	٦٣
٤ . الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية المستخدمة للدراسة.....	٦٥-٦٩
- نوع الدراسة.....	٦٦
- المنهج المستخدم.....	٦٦
- تساؤلات الدراسة.....	٦٧
- أدوات الدراسة.....	٦٧
- مجالات الدراسة.....	٦٨
٥ . الفصل الخامس: عرض جداول والنتائج العامة.....	٧٠-٩٩
- توصيف عينة الدراسة.....	٧١
- تفسير النتائج.....	٨٣
- التوصيات.....	٨٥
- المراجع.....	٨٧
٦ . المراجع العربية.....	٩٠
٧ . الملحق.....	٩٤

إهداء...

**أهدي هذا الجهد المتواضع إلى
أمي الحنونة وإلى المرشد الكريم،
وإلى من شاركني في إعداد هذه الدراسة،
بوقته، وجهده، وتشجيعه**

إلى زوجي العزيز

زهراء أحمد

الفصل الأول

مدخل تحديد مشكلة الدراسة

- المقدمة
- الدراسات السابقة
- تحديد مشكلة الدراسة
- أسباب اختيار مشكلة الدراسة
- أهمية وأهداف الدراسة
- مفاهيم الدراسة
- ١. مفهوم المعوقات
- ٢. مفهوم المشاركة
- ٣. مفهوم التطوع

المقدمة:

يعتبر العمل الاجتماعي التطوعي ركيزة أساسية في بناء وتنمية المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين، وهو ممارسة إنسانية ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح عند كل المجموعات البشرية. فقد كانت صور التعاون الاجتماعي في البحرين بين الأفراد قبل النفط والذي يتمثل في تقديم العون والمساعدة دون مقابل لمن يحتاجها من أفراد المجتمع، وبعد الثورة النفطية عام ١٩٣٢م وما ترتب عليها من تحولات اقتصادية واجتماعية في بنية المجتمع البحريني أدت إلى عدم إمكانية الجهود الفردية التطوعية من مواكبة تلك التحولات الاجتماعية، مما أدى إلى أهمية توافر الجهود الفردية في صورة جهود تنظيمية تحقق عائد اجتماعيا من خلال جمعيات العمل الاجتماعية الأهلية التطوعية للبدء في مسيرة التنمية الاجتماعية، وبهذا بدأت الجهود الأهلية الإنسانية في ممارسة العمل. ١

فقد كان غياب المؤسسات النسائية في فترة الأربعينات بسبب انغلاق المجتمع وقوة التقاليد إلا أن الصحافة كان لها دور في طرح قضايا المرأة كالتعليم والدخول في مجالات العمل، وكذلك الجاليات العربية التي تولى أفرادها مسؤولية التعليم في مدارس البنات لها دور في وعي المرأة في البحرين وتشجيعها على إنشاء الجمعيات، فتم إنشاء جمعية مساعدة اليتيم في مدرسة الهدايا الخليفة للبنات، ومع إيمان المرأة البحرينية بأن دورها ليس مقتصرًا على أن تكون زوجة وأم فحسب بل عليها واجب خدمة مجتمعها والمرأة لذا تم التفكير في تأسيس نادي للمرأة في عام ١٩٥٤م، وتم الحصول على رخصة لهذا النادي دون تردد، ووضع نظام الخاص بالنادي ينظم أعماله وسير نشاطاته المختلفة من أعمال خيرية ومساعدة الفقراء والمحتاجين، وتعليم النساء الخياطة وفنون الطهي والتدبير المنزلي والعناية بالأطفال وتربيتهم، ولكن لم يستمر نشاط هذا النادي أكثر من ثلاثة أشهر وذلك للاستمرار من قوى اجتماعية وكذلك تعرضت عضوات هذا النادي لضغوطات من أسرهن، مما أدى إلى إغلاقه. وبعد إغلاق ظلت هذه المجموعة من النسوة تجتمع في البيوت تتناقش وتتحاور في أوضاعهن، وباحتكاكهن بالجاليات الأجنبية وافقت مسئولة المستشفى انضمامهم لتوعية المرضى في المستشفى، ومرافقة الممرضة لزيارة النساء بعد الولادة في بيوتهن للترجمة ولتوضيح ما تطلبه الممرضة، ومن هنا كانت بداية العمل التطوعي النسائي، وبعد النشاط المتواصل استقر الرأي على التقدم لترخيص جمعية باسم "رعاية الطفل والأمومة" في عام ١٩٦٠م، وهي أو جمعية في البحرين تحصل على الإشهار الحكومي. ٢

إلا أن هذه الجمعيات النسائية لازالت أسيرة العمل الرعائي ولم تستطع الجهود التي تبذلها بعض القيادات النسائية من تخطي هذا الحاجز من أجل خلق حركة نسائية واعية تستطيع تمثيل كافة القطاعات النسائية وحماية مصالحهن والدفاع عنها. ويرجع ذلك إلى عدة معوقات تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي بعضها معوقات ذاتية والبعض ناجمة عن مجمل الظروف الاجتماعية والثقافية والأخرى إدارية تنظيمية التي تعيشها البحرين.

أن الخدمة الاجتماعية أصبحت مهنة ذات ركيزة علمية واسعة يقوم بها أخصائيين معدين أعدادا علميا وعمليا إلا أنه مازال للجهود التطوعية أثرها وأهميتها على كافة مستويات العمل الاجتماعي من تخطيط وتنفيذ وإدارة، وهذه الجهود التطوعية في حاجة إلى تنظيم وتوجيه وإعداد وتدريب حتى تصبح ذات فعالية في أداء ما يسند لها من أعمال. تعطي مهنة الخدمة الاجتماعية وطريقتها في تنظيم المجتمع للتطوع أهمية كبرى، فهو ليس هدفاً أو غاية فحسب بل يعد وسيلة لتحقيق أهدافها في تنمية الموارد البشرية لكي يستطيع العنصر البشري من التعامل بكفاءة وإيجابية مع مشكلات المجتمع وترجع أهمية التطوع ليس كونه عملاً يسد ثغرة في نشاط الحكومة والهيئات الاجتماعية بل ترجع أهميته إلى تنمية الإحساس لدى المتطوع بأهميته وأهمية دوره في المجتمع بالإضافة إلى قيمة روح الانتماء لديه وتقوية الترابط الاجتماعي بين فئات المجتمع المختلفة. والمنتبع لتطور الرعاية الاجتماعية يدرك أن أهم العوامل التي ساعدت على نمو وتقديم برامج وخدمات الرعاية الاجتماعية في المجتمعات الإنسانية، كانت تتمثل في الجهود التطوعي، سواء المرتبط منها بالحركات الدينية أو حركة الإصلاح الاجتماعي، بل أن تلك الجهود التطوعية أدت في نهاية الأمر إلى التوصل والاعتراف بأهمية وجود متخصصين للعمل في إطار الرعاية الاجتماعية. ٣

ونظراً إلى أهمية الموضوع فأن هناك العديد من الدراسات السابقة التي سوف تستعرضها الباحثة منها مايلي:

- الدراسات السابقة:

١- دراسة وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية عن استطلاع رأي حول ضعف الإقبال على العمل الاجتماعي التطوعي في البحرين (١٩٨٤)، وهدفت الدراسة إلى الكشف عن أهم الأسباب والظروف التي دعتهم للتطوع أو الانقطاع عن التطوع، وتحديد الأساليب المفترض إتباعها لزيادة فاعلية العمل التطوعي. حيث شملت عينة الدراسة على فئتين الأولى خاصة بالأفراد الذين لهم نشاط ملحوظ في الجمعيات التطوعية (١٣٢) فرد، والثانية خاصة بالأفراد لا يمارسون العمل التطوعي في أية جمعية (١٣٢) فرد. وأهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج بالنسبة للأسباب التي دعتهم للتطوع هي: اقتناع العضو بأن الانضمام للجمعية مسؤولة اجتماعية، أهمية حاجة المجتمع إلى برامج الجمعيات، شعور العضو بالراحة النفسية بعد كل عمل يقوم به. أما نتائج الانقطاع عن التطوع هو كثرة المسؤوليات العائلية، الشعور بعدم الرغبة للانضمام للجمعية، تعارض مواعيد العمل مع فترة الأنشطة.؛

٢- دراسة راشد محمد عن المشاركة بالعمل التطوعي في دولة الإمارات (١٩٩٠)، وتم اختيار عينة الدراسة من جميع مناطق دولة الإمارات. ولقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها: الشعور بأهمية العمل التطوعي لدى مواطني دولة الإمارات، توفر الدافع الذاتي للالتحاق بالجمعيات التطوعية، كثرة المسؤوليات العائلية. وأخيرا عدم وجود وقت فراغ هما من العوامل التي تساهم في عدم الإقبال على العمل التطوعي.٥

٣- دراسة سبيكة حول رأي المرأة القطرية في العمل التطوعي (١٩٩٣)، وهدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الدور المحوري لجمعية الهلال الأحمر في قطر، وتحديد المشكلات التي تواجهها هذه الجمعية، والوقوف على المنافع التي تعود على الفرد والمجتمع من المشاركة في العمل التطوعي، وتقديم مجموعة من المقترحات من أجل تفعيل ثقافة العمل التطوعي في المجتمع القطري، وشملت عينة الدراسة ٨٥ موظفة في جامعة قطر. وأوضحت الدراسة العديد من النتائج منها: أن العمل التطوعي يعتبر استثمارا لوقت الفراغ، يسهم إسهاما كبيرا في تنمية المجتمع المحلي، هناك مجموعة من العوامل التي تحد من الإقبال على العمل التطوعي في المجتمع منها: عدم وجود

خطة تدريب واضحة للمتطوعين، وعدم وجود الحوافز المعنوية وضعف التوعية الإعلامية بأهمية العمل التطوعي في المجتمع القطري.٦

٤ - دراسة شركة سيركل للخدمات الإعلامية حول قياس الوعي التطوعي في المجتمع

الكويتي (١٩٩٨)، وتهدف هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الوعي العام للتطوع كقيمة حضارية لدى أفراد المجتمع الكويتي، والتعرف على حاجات واهتمامات الشرائح المستهدفة من الأنشطة التطوعية، والوقوف على مقومات ومعوقات العمل التطوعي في المجتمع الكويتي، وشملت عينة الدراسة ٥٠٠ من الكويتيين من جميع المناطق. ولقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها: أن العمل التطوعي يحتل مكانة كبيرة في نفوس الكويتيين، أن دوافع المشاركة إنسانية ودينية، تمثل عوامل عدم وجود وقت الفراغ، غموض أهداف البرامج التطوعية، ضعف التنمية المؤسسي واللائحي للجمعيات التطوعية أهم معوقات العمل التطوعي في الكويت.٧

٥ - دراسة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بسلطنة عمان (٢٠٠٠)، حيث قامت

بدراسة عن واقع العمل التطوعي النسائي، المديرية العامة لشؤون المرأة والطفل، وهدفت إلى التعرف على واقع العمل الاجتماعي التطوعي النسائي في المجتمع العماني، وتحديد معوقات العمل التطوعي النسائي ومقوماته، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة عشوائية من المنتسبات إلى جمعيات المرأة العمانية. ومن نتائج هذه الدراسة: ضعف إسهام جمعيات المرأة العمانية في المجالات التنموية، عجز الجمعيات عن استقطاب القطاعات الواسعة من السكان كمشاركين، وعدم كفاية الدعم المادي الحكومي.٨

٦ - دراسة علي محمد عن دور الشباب في العمل التطوعي (٢٠٠٣)، تهدف هذه

الدراسة إلى الكشف عن الدور الفعلي للشباب في عملية التطوع، والتعرف على قيمة العمل التطوعي في نفوس الشباب ومدى تأثيره على تكوين شخصياتهم وتعاونهم مع الآخرين، والتحقق من أن الشباب له دور مؤثر وفعال في المشاركة في برامج ومشروعات مجتمعه دون انتظار الحصول على مقابل، والكشف عن الدور التنموي للشباب ومشاركته في تنمية المجتمع وتقدمه. وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية من الشباب المشاركين في العمل التطوعي بمركز شباب محافظة المنيا بجمهورية مصر العربية.

ولقد توصلت الدراسة إلى نتائج منها: ضرورة إعداد قيادات شبابية مدربة على العمل التطوعي، أهمية بناء الشباب العربي بناء متكاملًا روحياً وعلمياً وثقافياً بما يحقق مشاركته الواعية في توجيه مسيرة المجتمع من خلال العمل التطوعي، ضرورة غرس قيم العمل التطوعي في نفوس الناشئة من خلال التوعية التربوية والإعلامية. ٩

٧- دراسة لطفي عن معوقات العمل التطوعي في دولة الإمارات العربية المتحدة

(٢٠٠٤)، وهي دراسة ميدانية تهدف إلى التعرف على الوظائف التي تؤديها الجمعيات التطوعية بالنسبة للمجتمع، وتحديد أهم المعوقات العمل التطوعي في دولة الإمارات، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عمدية من بين القائمين بالعمل التطوعي في الجمعيات التطوعية التي شملتها هذه الدراسة. ولقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها: هناك مجموعة من المعوقات التي تواجه العمل التطوعي أهمها:

١. المعوقات الشخصية

٢. المعوقات الثقافية والاجتماعية.

٣. المعوقات التنظيمية والإدارية.

وتوصلت الدراسة إلى أن المعوقات الإدارية والتنظيمية تعد من أهم معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أفراد العينة الذكور، أما المعوقات الثقافية والاجتماعية من معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر عينة الدراسة من الإناث. ١٠

٨- دراسة الحمادي عن فلسفة العمل التطوعي ومتلازمة الأمن والتنمية (٢٠٠٤)،

وهي دراسة نظرية تناول الباحث فيها مفهوم العمل التطوعي، ومبررات العمل التطوعي، والعمل التطوعي وعناصر إرادة التنمية. وأوضحت الدراسة إلى أن هناك اختلافات بين المهتمين بقضايا العمل التطوعي حول تحديد المفهوم نظراً لتأثره بالعديد من العوامل والبواعث الذاتية والموضوعية، ولقد أكدت هذه الدراسة على أهمية العمل التطوعي في الإسراع بعملية التنمية وتحقيق الأمن والاستقرار في المجتمع، والحاجة الشديدة لجهود المتطوعين لأجل بناء المجتمع. ١١

٩- دراسة خضر عن مستقبل العمل التطوعي في المجتمع المدني (٢٠٠٤)، وهي

دراسة نظرية تناول الباحث فيها مفهوم العمل التطوعي ومقوماته، ومعوقات العمل التطوعي في الوطن العربي، وتأثير العوامة على مستقبل العمل التطوعي. ومن النتائج هذه الدراسة هي: تعزيز دور وسائل الإعلام خاصة التلفاز في التأكيد على

ثقافة العمل التطوعي، التوعية التربوية بأهمية العمل التطوعي وذلك من خلال التعليم المدرسي والأنشطة المدرسية، أهمية توطيد العلاقة بين القطاع التطوعي والقطاع الخاص. ١٢.

١٠- دراسة محمد المحاميد عن دوافع السلوك التطوعي النسوي المنظم في الأردن (٢٠٠٤)، حيث تناولت هذه الدراسة مفهوم المنظمات المجتمعية المدني، استعراض جهود بعض المؤسسات في تشجيع المرأة على التطوع، وتم اختيار عينة عشوائية من جمعيات خيرية النسوية مسجلة لدى وزارة التنمية الاجتماعية وبلغ عددهن ١٦٨ عضوة. ومن نتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن النساء صغيرات العمل أكثر إقبالا على التطوع من النساء الكبيريات، أن النساء المتزوجات أكثر إقبالا من النساء العازبات والمطلقات والأرامل، أن النساء الذين يعيشون في الأسرة النووية أكثر تطوعاً من النساء القاطنات في الأسرة الممتدة، أن النساء غي المتقاعدات أكثر تطوعاً من النساء المتقاعدات، أن النساء الفقيرات أقل تطوعاً من النساء غير فقيرات، النساء المتعلمات تعليماً ثانوياً أكثر تطوعاً من النساء المتعلمات تعليماً إعدادياً وابتدائياً وعالياً. وجاءت دوافع النساء المتطوعات لغايات إشباع حاجاتهن الدينية والنفسية والاجتماعية، بالإضافة إلى رغبتهن بكسب مرضاة الله، وقضاء أوقات فراغهن بالأعمال المفيدة لهن ولمجتمعهن. ١٣.

١١- دراسة حسين عن مشاركة المرأة الأردنية في التنمية البشرية الواقع والمعوقات (٢٠٠٦)، وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع مشاركة المرأة الأردنية في التنمية البشرية بجوانبها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، تم استخدام البيانات الإحصائية المتوفرة وتحليلها في تقارير التنمية البشرية الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة وتقارير الصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. ولقد أوضحت الدراسة لمجموعة من النتائج: أن النوع الاجتماعي هو أحد المتغيرات الأساسية التي يمكن أن تحدد مشاركة الفرد ودوره في التنمية البشرية بجوانبها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في الأردن، أظهرت الأرقام الإحصائية بأن المرأة الأردنية حققت إنجازات كبيرة في قدراتها التعليمية، فرص المرأة الأردنية في المجالات الاقتصادية والسياسية مازالت متدنية، أن معوقات مشاركة المرأة تعود إلى عوامل بنائية، وثقافية، وجود تأييد من الغالبية من المواطنين الأردنيين في تساوي الفرص

تساوي الفرص التعليمية بين النساء والرجال والتحاق المرأة في التعليم العالي، وتقل مشاركتها في الفرص الاقتصادية والسياسية. ١٤

من خلال عرضنا للدراسات السابقة والتي تتحدث عن العمل التطوعي، نلاحظ أن هذه الدراسات اتفقت جميعها على دور العمل التطوعي في تنمية المجتمعات وتحقيق التقدم فيها، وأشارت معظمها عن مفاهيم العمل التطوعي، وأهمية العمل التطوعي وحاجته لدى المجتمعات، و أهم الدوافع الذاتية للالتحاق بالجمعيات التطوعية، كما أشارت معظم الدراسات إلى مقومات والمعوقات التي تعيق العمل التطوعي بالنسبة للشباب، وهناك دراسة تناولت واقع العمل التطوعي النسائي في المجتمع العماني، وتحديد المعوقات العمل التطوعي النسائي، وتركيزها على مجال جمعيات المرأة.

سوف نتطرق الدراسة الحالية إلى تقديم صورة واضحة عن المعوقات المختلفة التي تعيق مشاركة المرأة البحرينية في العمل التطوعي وهي معوقات شخصية، اجتماعية ثقافية، وتنظيمية إدارية. ودور المؤسسات سواء كانت حكومية أو أهلية في تطوير والارتقاء بالعمل التطوعي النسائي، وتقديم العديد من المقترحات من أجل تشجيع المرأة البحرينية في مشاركة العمل التطوعي.

- تحديد مشكلة الدراسة:

الجمعيات النسائية في البحرين لازالت أسيرة العمل الرعائي ولم تستطع الجهود التي تبذلها بعض القيادات النسائية من تخطي هذا الحاجز من أجل خلق حركة نسائية واعية تستطيع تمثيل كافة القطاعات النسائية وحماية مصالحهن والدفاع عنها. ويرجع ذلك إلى عدة معوقات تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي بعضها معوقات ذاتية والبعض ناجمة عن مجمل الظروف الاجتماعية والثقافية والأخرى إدارية تنظيمية التي تعيشها البحرين. وتسعى هذه الدراسة الحالية إلى دراسة المعوقات التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي، ودور المؤسسات سواء كانت حكومية أو أهلية في تطوير والارتقاء بالعمل التطوعي النسائي، وتقديم العديد من المقترحات من أجل تشجيع المرأة البحرينية في مشاركة العمل التطوعي.

- أسباب اختيار الشبكة:

١. حب الاستطلاع في المجال العمل التطوعي.
٢. التعرف على الجمعيات النسائية التي تدعو للمشاركة في هذا العمل.
٣. معرفة مدى وعي وثقافة المرأة البحرينية في هذا المجال.
٤. تطوير والارتقاء بالعمل التطوعي النسائي.
٥. أصبح المجتمع البحريني يهتم بالمرأة ومشاركتها في التنمية الشاملة وبروزها في المراكز القيادية، وظهور مؤسسات خاصة بالمرأة مثل المجلس الأعلى للمرأة لتمكين المرأة من أداء دورها في الحياة الاجتماعية وإدماج جهودها في برامج التنمية.

- أهمية الدراسة:

١. العمل التطوعي ينمي لدى المرأة روح الولاء والانتماء للوطن وحب تقديم للآخرين دون انتظار للمقابل.
٢. التعرف على قيمة العمل التطوعي في نفوس النسوة ومدى تأثيره على شخصياتهم وتعاونهم مع الآخرين.
٣. زيادة وعي المرأة بحقوقها وأهمية دورها ومشاركتها بالجمعيات الأهلية نتيجة ارتفاع نسبة التعليم.
٤. إتاحة الفرصة للمرأة للتدريب على المساهمة في الأعمال والإشراك في اتخاذ القرارات التي تمس حياتهم وحياة مجتمعهم بطريقة ديمقراطية.
٥. إبراز الصورة الإنسانية للمرأة، وتدعيم التكافل بين الناس، والتأكيد على روح التعاون والعمل المشترك.

- أهداف الدراسة

١. التعرف على معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي في المجتمع البحريني:
 - ٥ معوقات ذاتية.
 - ٥ معوقات اجتماعية ثقافية.
 - ٥ معوقات تنظيمية إدارية.
٢. الوقوف على دور المؤسسات الحكومية والأهلية في تطوير الارتقاء بالعمل التطوعي النسائي.
٣. تقديم مجموعة من المقترحات من أجل تشجيع المرأة في مشاركة العمل التطوعي.

- المفاهيم الدراسة:

١- مفهوم المعوقات:

هي مجموعة من الصعوبات التي تواجه الفرد، وتمنعه من المشاركة في العمل التطوعي، قد تكون معوقات ذاتية، اجتماعية، تنظيمية، وسياسية.

٢- مفهوم المشاركة:

٧ يقصد بالمشاركة الشعبية " العملية التي من خلالها يلعب الفرد دورا في الحياة السياسية والاجتماعية لمجتمعه وتكون لديه الفرصة لأن يشارك في وضع الأهداف العامة لذلك المجتمع، وكذلك أفضل الوسائل لتحقيق وإنجاز هذه الأهداف.

وتتمثل المشاركة في مستويين:

١. مشاركة الفرد في الجماعات الاجتماعية.
٢. مشاركته في المنظمات التطوعية وخاصة ما ينصب دورها على النشاط المجتمعي المحلي، أو المشروعات المحلية، وتتم المشاركة عادة خارج مواقف العمل المهني للفرد. ١٥.

٧ وتعرف المشاركة الأهلية في المنظمات الطوعية بأنها مجموعة الأنشطة الحكومية والجمعيات الأهلية لتحسين أحوال البيئة تحقيقا لمصلحتهم بصفة عامة وشاملة، فالمشاركة في نشاط تطوعي يقوم به أولئك السكان، إما بدافع ذاتي أو استجابة لدعوة مثل هذه المنظمات للتطوع فيها. ١٦.

٧ وعرفت المشاركة بأنها عملية إسهام المواطنين تطوعا في أعمال التنمية سواء بالرأي، أو بالتمويل، أو بغير ذلك. ١٧.

٧ المشاركة هو شخص يشارك عن رغبة دون انتظار العائد المجزي في مشروعات المجتمع ذات العائد الذي يتفق مع قيم المجتمع، وذلك من خلال منظمات عامة أو تطوعية للمساهمة في الوقاية أو التحكم والحد من تأثير بعض المشكلات الاجتماعية في المجتمع. ١٨.

- ٧ اعتبار المشاركة أنها الجهود الشعبية التطوعية المنظمة التي تتصل بعمليات اختيار القيادات السياسية ووضع الخطط وتنفيذ البرامج والمشروعات سواء على المستوى المحلي أو القومي. وتحت كل الظروف يجب أن تتوفر للمشاركة ثلاث خصائص:
١. الفعل بمعنى أن الحركة النشطة للجماهير في اتجاه تحقيق هدف.
 ٢. التطوع بمعنى أن تقدم جهود المواطنين طواعية وباختيارهم شعورهم القومي بالمسئولية الاجتماعية تجاه القضايا والأهداف العامة لمجتمعها وليس تحت تأثير أي ضغط أو إجبار مادي أو معنوي.
 ٣. الاختيار أي إعطاء الحق للمشاركين بتقديم المساندة والتعصيد للفعل السياسي والقادة السياسيين. ١٩.

٣. مفهوم العمل التطوعي:

١. في اللغة: الطوع ضد أو نقيض الإكراه، والتطوع: هو ما تبرع به الإنسان من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه. ففي الاصطلاح: هو إسهام الفرد أو الجماعة في إنجاز عمل خارج نطاق أعمالهم التي يتقاضون عنها أجرا وتعود بالخير والنفع على مجتمعهم، وتشعرهم بالرضا، وذلك بكل رغبة وطواعية وتلقائية، دون أن ينشدوا من وراء إنجازهم أي نوع من أنواع الربح أو المكافأة. ٢٠.
٢. قيام فرد أو مجموعة بتقديم خدمة لأحد أفراد أو شريحة منه بغير مقابل من الفرد متقبل الخدمة، ولكن بنية التقرب إلى الله. ٢١.
٣. نشاط اجتماعي يقوم به الأفراد، بشكل فردي أو جماعي، من خلال إحدى الجمعيات أو المؤسسات، دون انتظار عائد، وذلك بهدف إشباع حاجات وحل مشكلات المجتمع، والمساهمة في تدعيم سيرة التنمية. ٢٢.
٤. هو الجهد الذي يبذله أي إنسان بلا مقابل لمجتمعه، بدافع منه للإسهام في تحمل مسؤوليات المؤسسة الاجتماعية التي تعمل على تقديم الرفاهية الإنسانية على أساس أن الفرص التي تنهياً لمشاركة المواطن في أعمال هذه المؤسسات الديمقراطية ميزة يتمتع بها الجميع، وأن المشاركة لعهد يلتزمون به. ٢٣.
٥. هو توظيف واستغلال الأفراد والجماعات غير مدفوعي الأجر في تقديم خدمات إنسانية خارج إطار المؤسسات الحكومية. كما يشير هذا التعبير أيضا إلى توجهات جماعات المساعدة الذاتية وجماعات المساعدات المتبادلة. ٢٤.

التعريف الإجرائي للمشاركة:

١. مشاركة الفرد في وضع الأهداف العامة للمجتمع سواء في جماعات اجتماعية أو منظمات تطوعية.
٢. مساهمة المواطنين تطوعاً في أعمال التنمية سواء بالرأي أو التمويل.
٣. مشاركة الفرد في نشاط تطوعي أما بدافع ذاتي أو استجابة لدعوة منظمات للتطوع فيها.
٤. رغبة الفرد في المشاركة في المنظمات للتطوع دون انتظار عائد مادي.
٥. مساهمة المواطن في تحمل مسؤولياته وإبداء الرأي والاشتراك في التنفيذ دون مقابل.

التعريف الإجرائي للتطوع:

١. إن التطوع يتضمن نوعاً من المساهمة الفرد في القيام بأعمال خارج نطاق عمله ودون توقع الحصول مقابل مادي.
٢. يقوم التطوع على أساس الرغبة ودافع الذاتي من قبل الفرد لتحمل المسؤولية.
٣. يحصل المتطوع على عائد من وراء هذه التضحية، قد يكون عائد ماديًا أو مكافأة معنوية لا يوازي الجهد المبذول.
٤. يأخذ التطوع صوراً متعددة قد تكون تبرعاً بالمال أو تقديم الجهد أو التضحية بالوقت.
٥. يعتبر التطوع هو الجهد المبذول بدون مقابل لخدمة المجتمع وبدافع المشاركة في تحمل المسؤولية الاجتماعية لتحقيق رفاهية الإنسان.

المراجع

- ١ - محمود القصاب، واقع العمل التطوعي وجذوره التاريخية، مجلة دورية ثقافية تصدر عن نادي العروبة، جامعة البحرين، العدد (١٥)، ٢٠٠٠م، ص ٧٦.
- ٢ - سبيكة النجار، الإسهام النسائي التطوعي في البحرين، مجلة دورية ثقافية تصدر عن نادي العروبة، جامعة البحرين، العدد (١٥)، ٢٠٠٠م، ص ٩٠-٩٢.
- ٣ - هناء حافظ بدوي، مدخل لدراسة أجهزة تنظيم المجتمع، دار المعرفة الجامعية، إسكندرية، القاهرة، ٢٠٠٤م. ص ١٠٢-١٠٣.
- ٤ - وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، دراسة استطلاع رأي حول ضعف الإقبال على العمل التطوعي، البحرين، ١٩٨٤م، ص ٢-٣٥.
- ٥ - راشد محمد راشد، المشاركة بالعمل التطوعي في الإمارات العربية، في دورية شؤون اجتماعية، العدد (٣٣)، السنة التاسعة، ١٩٩٠م، ص ٦-٩٠.
- ٦ - سبيكة الخاطر، رأي المرأة حول العمل التطوعي في قطر، في دورية شؤون اجتماعية، السنة العاشرة، المجلد (١٠)، العدد (٣٧)، ١٩٩٣م، ص ٣٩-٤٨.
- ٧ - شركة سيركل للخدمات الإعلامية، دراسة قياس الوعي التطوعي في المجتمع الكويتي، التقرير النهائي، الكويت، ١٩٩٨م، ص ٥٥-٦٠.
- ٨ - وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والتدريب المهني بسلطنة عمان، المديرية العامة لشؤون المرأة والطفل، واقع العمل الاجتماعي النسائي التطوعي، مسقط، ٢٠٠٠م، ص ٢-١٩.
- ٩ - علي حسن محمد، دور الشباب في العمل التطوعي، مجلة التربية، قطر، المجلد (٣٢)، العدد (١٤٤)، ٢٠٠٣م، ص ١٨٣-٢١٣.
- ١٠ - طلعت إبراهيم لطفى، معوقات العمل التطوعي في دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمارات، المجلد (٢٠)، العدد (١)، ٢٠٠٤م، ص ٢٧٦-٢٩٨.
- ١١ - علي مجيد الحمادي، فلسفة العمل التطوعي ومتلازمة الأمن والتنمية، في دورية شؤون العربية، العدد (١١٧)، ٢٠٠٤م، ص ١١٢-١٢٢.
- ١٢ - محسن خضر، مستقبل العمل التطوعي في المجتمع المدني، في دورية شؤون العربية، العدد (١١٧)، القاهرة، ٢٠٠٤م، ص ١٢٣-١٣١.
- ١٣ - http://naseh.net/am/publish/article_1908.shtml

- ١٤ - حسين محمد عثمان، مشاركة المرأة الأردنية في التنمية البشرية: الواقع والمعوقات، مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد (٢١)، العدد (٣)، المملكة الأردنية الهاشمية، ٢٠٠٥م، ص ١١-٢٩.
- ١٥ - سبيكة خاطر، العمل الاجتماعي بين الماضي والحاضر، الطبعة الأولى، قطر، ١٩٩٣م، ص ١١٨.
- ١٦ - سبيكة خاطر، مرجع سابق ذكره، ص ١١٨.
- ١٧ - سبيكة خاطر، مرجع سابق ذكره، ص ١١٩.
- ١٨ - أحمد مصطفى خاطر، طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، إسكندرية، ٢٠٠٢م. ص ٢١٣.
- ١٩ - سعد إبراهيم جمعة، الشباب والمشاركة السياسية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٨٤م، ص ٨٩.
- ٢٠ - محمد عرفة، العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي، في دورية التعاون، المجلد (١٦)، العدد (٥٣)، دول مجلس التعاون، ٢٠٠١م، ص ٣٣٣.
- ٢١ - عبد الرحمن أحمد عثمان، العمل التطوعي، مفاهيمه النظرية وتطبيقاته العملية في ظل العولمة والنظام العالمي الجديد، مركز الدراسات والاستشارات العلمية، دار جامعة أفريقيا للطباعة والنشر، ٢٠٠٠م، ص ٤٣.
- ٢٢ - مدحت أبو النصر، إدارة الجمعيات الأهلية في مجال رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ٢٠٠٤م. ص ٦٥.
- ٢٣ - هناء حافظ بدوي، مرجع سابق ذكره.
- ٢٤ - أحمد شفيق السكري، قاموس الخدمة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، ٢٠٠٠م. ص ٩٨.

الفصل الثاني

مشاركة المرأة البحرينية في الجهود التطوعية

- ✓ واقع العمل التطوعي في البحرين
- ✓ الإسهام النسائي التطوعي
- ✓ نشأة الجمعيات الخيرية النسائية
- ✓ أهداف الجمعيات النسائية
- ✓ أنشطة وفعاليات الجمعيات النسائية
- ✓ دور وزارة التنمية الاجتماعية في تطوير العمل التطوعي
- ✓ مقومات العمل التطوعي الناجح
- ✓ المحوقات التي تواجه مسيرة العمل النسائي البحريني

مشاركة المرأة البحرينية في الجهود التطوعية

٧ واقع العمل التطوعي في البحرين:

انطلق العمل الاجتماعي التطوعي ومنذ بداياته المبكرة من القيم والتعاليم الإسلامية والتقاليد العربية الداعية إلى التعاون والتكافل الاجتماعي، حيث برز في صورته العفوية والمباشرة فيما سمي بالفزعة بين أبناء القرية الواحدة في ظروف الصعوبة التي تواجه الناس وما يداهمهم من الكوارث، كما تمثل في جانب منه بالطابع الفردي التلقائي من خلال قيام الأفراد ميسوري الحال بتقديم المساعدات المالية والعينية إلى المحتاجين والعائلات المعوزة، إلا أن بعد الثورة النفطية في البحرين عام ١٩٣٢م، وما ترتب على ذلك تحولات اقتصادية واقتصادية واجتماعية في بنية المجتمع البحريني أدت إلى عدم إمكانية الجهود الفردية التطوعية من مواكبة تلك التحولات الاجتماعية، الأمر الذي أدى إلى تضافر الجهود الفردية في صورة جهود تنظيمية تحقق عائدا اجتماعيا أكثر شمولية. ولذا كان لثمرة الجهود المتضامنة، والمتعاونة من خلال جمعيات العمل الاجتماعية الأهلية التطوعية البدء في أخذ مكانتها في مسيرة التنمية الاجتماعية، وبهذا بدأت الجهود الأهلية الإنسانية الأولى في ممارسة العمل على أرض الواقع من خلال الجمعيات النسائية في خدمة المرأة والطفل ومساعدة الأسر المحتاجة وتقديم الخدمات الاجتماعية التي تسهم في الارتقاء بالمستوى الثقافي والاقتصادي للمرأة والأسرة. ومن ذلك برزت فكرة إنشاء الجمعيات التطوعية ذات النفع العام منها: الجمعيات الخيرية، الاجتماعية، التعاونية، الإسلامية، المهنية، النسائية، والأجنبية، والأندية الأجنبية، والصناديق الخيرية، وجمعيات والكنايس ليلبلغ عددها (١٧١) جمعية، وقد بلغ حجم العضوية في الجمعيات الأهلية بصفة عامة في البحرين (٥٤٢٠) عضوا منهم (٦٨٤) عضوا في الجمعيات النسائية الخمس العاملة في البحرين، في حين يبلغ مجموع عدد الجمعيات الأهلية التطوعية (١٨) جمعية. ١

تصنيف الجمعيات الأهلية في البحرين من عام ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٤م

٢٠٠٤	٢٠٠٠	الجمعية
١٤	٥	الجمعيات النسائية
٣	١	الجمعيات الخيرية
١٤	٣	الجمعيات الإسلامية
١٨	١٨	الجمعيات التعاونية
١٠٧	٤٧	الصناديق الخيرية
٤٩	١٥	جمعيات إجتماعية

خطت مملكة البحرين خطوات رائدة في مجال النهوض بالمرأة وتنمية قدراتها وتفعيل مشاركتها في المجتمع. وهذا ما أكدته النتائج الإحصائية التي بينت مدى تطور الذي تشهده المرأة البحرينية في مختلف القطاعات التعليمية والصحية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية، مما أسهم في تطور دورها وتأهيلها لتقف كشريك جدير في بناء وتطور المجتمع البحريني. ولعل أهم ما عزز مسيرة العمل من أجل النهوض بالمرأة في مملكة البحرين ذلك التناغم بين الجهود الرسمية والأهلية الذي أسهم بدوره في سرعة إحداث التحولات في أوضاع المرأة البحرينية وتقدمها. كما جاءت هذه الإحصائية نتيجة لجهود القيادة الحكيمة التي تؤمن بأنه لن تكون هناك تنمية شاملة بدون النهوض بواقع المرأة التي تمثل نصف المجتمع.

القطاع التعليم:

تعتبر البحرين من أوائل الدول في المنطقة التي أولت التعليم اهتماما مبكرا، ولاسيما تعليم الإناث حيث حققت البحرين نجاحا كبيرا في جميع المستويات التعليم. وشكلت طالبات (٤٩%) من إجمالي عدد الطلاب في المستوى الابتدائي خلال عامي (٢٠٠١-٢٠٠٢م)، وشكلت أيضا عدد الطالبات في المرحلة الإعدادي (٤٩%)، وبلغت عدد الطالبات في المرحلة الثانوية (٥٠%)، أما نسبة الطالبات في الجامعة تتراوح (٦٢-٧٠%). وانخفضت نسبة الأمية بين النساء في نفس العام (١٧%) ٣.

التركيب النوعي للطلاب بحسب المراحل التعليمية للعام الدراسي (٢٠٠١-٢٠٠٢)

رجال %	نساء %	مستويات التعليم
51,0	49,0	إبتدائي
50,1	49,9	إعدادي
50,5	49,5	ثانوي
38,0	62,0	جامعة البحرين
30,3	69,7	جامعة الخليج

القطاع الاقتصادي:

ساهمت المستويات التعليمية العالية للمرأة البحرينية في تمكينها وزيادة مشاركتها في النشاط الاقتصادي، حيث زادت نسبة مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية ٢٥% في عام ٢٠٠١م، وبلغ معدل البطالة بين النساء في عام ٢٠٠١م (١١%)، وأكثر من (٥٩%) من النساء يعملن في المهن الفنية، الكتابية والعلمية.

نسبة البحرينيين الذين يعملون في القطاعات المؤسساتية وفقا للنوع الاجتماعي (١٩٩١-٢٠٠١م)؛

٢٠٠١		١٩٩١		قطاع المنشأة
رجال %	نساء %	رجال %	نساء %	
48,16	48,61	43,14	29,38	خاص
47,07	48,87	49,99	67,52	حكومي
0,13	0,27	0,17	0,49	تعاوني
0,27	0,56	0,66	1,19	أخرى

المشاركة السياسية:

يؤكد دستور مملكة البحرين على المساواة بين الرجل والمرأة في كافة الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتعليمية، حيث تمثل المرأة البحرينية (٣٠%) العاملين بوزارة الإعلام، وتشكل المرأة (٥٠%) من المحررين في الصحف اليومية. كما زاد إقبال المرأة على العمل في القطاع الخاص إلى (٥٥%) في عام ٢٠٠٥م. وحققت المرأة البحرينية إنجازات هامة في المجال الرياضي واجتازت العديد من التحديات في قطاع الرياضة والمراكز الأولى في العديد من الألعاب الرياضية في عام ٢٠٠٤م. وشاركت المرأة في لجنة إعداد الميثاق العمل الوطني وبلغت نسبة المشاركة (٤٩%)، وأيضاً شاركت في الانتخابات البلدية في عامي (٢٠٠٢-٢٠٠٤)، كما شاركت المرأة بالتصويت في الانتخابات البرلمانية التي جرت في عام ٢٠٠٢م، وفازت أول امرأة بحرينية بمنصب نائبة برلمانية في هذه الانتخابات عام ٢٠٠٦م. وارتفعت نسبة العضوات في الشورى إلى (٢٥%) في نفس العام، كما ارتفعت عدد الجمعيات النسائية المهتمة بشؤون المرأة إلى ١٧ جمعية. وتم تأسيس أول جمعية لسيدات الأعمال في البحرين في عام ٢٠٠٠م. وتشغل المرأة في العديد من المناصب الإدارية في العديد من الوزارات والهيئات، حيث تشغل المرأة حالياً منصب وزيرة في وزارة التنمية الاجتماعية بالإضافة إلى منصب أمين عام، ومساعد أمين عام بالمجلس الأعلى للمرأة، وعضو بالمجلس الشورى والنواب، وسفير، وقاضي ووكيل نيابة، ومديرة بنك، وعضو في غرفة التجارة وصناعة في البحرين وغيرها من مواقع صنع القرار. هذه الحركة النسائية في مملكة البحرين شهدت تقدماً ملحوظاً حيث بعد إنشاء المجلس الأعلى للمرأة دليل على ما توليه مملكة البحرين من اهتمام لقضايا المرأة ودورها في حياة الأسرة والمجتمع.٥

عدد ونسبة المقاعد في مجلس الشورى بحسب النوع الاجتماعي ٢٠٠١، ٢٠٠٢، ٢٠٠٦م

نساء		رجال		العام
عدد	%	عدد	%	
٤	١٠,٠٠٠	٣٦	٩٠,٠٠٠	٢٠٠١
٦	١٥,٠٠٠	٣٤	٨٥,٠٠٠	٢٠٠٢
١٠	٢٥,٠٠٠	٣٠	٧٥,٠٠٠	٢٠٠٦

نسبة المشاركة بالتصويت في الانتخابات البلدية ٢٠٠٢م

رجال	نساء
%٤٩	%٥١

٧ الإسهام النسائي التطوعي:

من الملاحظ الغياب التام للمؤسسات النسائية في فترة الأربعينات بسبب انغلاق المجتمع وقوة التقاليد. ولقد لعبت الصحافة دورا في طرح قضايا المرأة كالتعليم والدعوة إلى السفر والدخول في مجالات العمل المختلفة. كما كان للتعليم دورا بارزا في ازدياد وعي المرأة ومحاولتها الخروج من وضعها الذي فرضته عليها التقاليد. كما لعبت الجاليات العربية التي تولى أفرادها مسؤولية التعليم في مدارس البنات دورا هاما في تبلور وعي المرأة في البحرين وتشجيعها على إنشاء الجمعيات. فقامت المدرسات العربيات بإنشاء جمعية مساعدة اليتيم في مدرسة الهداية الخليفية للبنات (مدرسة خديجة الكبرى).

وفي عام ١٩٥٣ تأسس نادي السيدات برئاسة الليدي بلجريف زوجة المستشار البريطاني وضم النادي في عضويته نخبة من سيدات الطبقة الغنية القريبة من السلطة السياسية. ويهدف هذا النادي القيام بالأعمال الخيرية إلى مساعدة الفقراء والمحتاجين وتعليم النساء الخياطة وفنون الطهي والتدبير المنزلي والعناية بالأطفال وتربيتهم. لم يستمر نشاط النادي أكثر من ثلاثة أشهر، حيث قوبل بعاصفة من الاستنكار من قوى اجتماعية، بالرغم من أهدافه الخيرية، وتعرضت عضواته لضغوطات كبيرة من أسرهن، لم يستطعن بسببها الاستمرار في عضويته، ما أدى في النهاية إلى إغلاقه وكان ذلك في مطلع العام ١٩٥٤م. وبعد إغلاق النادي ظلت هذه المجموعة من النسوة تجتمع في البيوت تتناقش وتتحاور في أوضاعهن، وتبحثن عن السبيل للقيام بعمل يخدم المجتمع. وباحتكاكهن بالجاليات الأجنبية استلمن طلبا من مسئولة مستشفى حكومة البحرين الذي كان يطلق عليه اسم مستشفى النعيم، وتضمن طلب الحاجة إلى من يتكلم اللغة الإنجليزية لتوعية المرضى في المستشفى، ومرافقة مسئولة المستشفى لزيارة النساء بعد الولادة في بيوتهن للترجمة ولتوضيح ما تطلبه الممرضة، لأن الممرضة انجليزية وبرفقتها العاملة، لهذا يصعب على الممرضة التفاهم مع المريضة، وحين باشرن العمل وجدن أن الفقير لا يمكنه تأمين متطلبات اللازمة للطفل الوليد، مثل اللفات والصابون وكل ما يحتاجه الطفل، فصرن يتبرعن بمثل هذه التجهيزات. ومن هنا كانت بداية العمل التطوعي النسائي،

وبهذا يكون الشعور الإنساني والاختلاط بالطبقة المحتاجة هو الدافع الأساسي للعمل التطوعي. ٦.

٧ نشأة الجمعيات الخيرية النسائية:

كانت فكرة إنشاء جمعية نسائية تراود السيدة عائشة يتيم باستمرار، وفي أواخر العام ١٩٥٣م، تعرضت السيدة عائشة يتيم لمحنة قاسية فقد توفيت ابنتها، حيث ظلت السيدة يتيم في حزن شديد أكثر من سنة. وفي عام ١٩٥٤م فكرة السيدة يتيم بإحياء التجمع والقيام بنشاط خاص بالنسبة للفتيات، وشاركتها في هذه الفكرة السيدة شيخة يتيم، وفعلا قامت بفتح منزلها للفتيات لاجتماع أسبوعي، حيث قررن أن يكون هذا النشاط على هيئة جمعية اختير لها اسم " نهضة فتاة البحرين" حيث قمن بنشاطين كبيرين في النادي الباكستاني، وكان الربيع الأول لمساعدة الجزائر، والاني لمرضى السل، إلا أنهم لم يتقدمن بطلب إشهار هذه الجمعية من حكومة البحرين، تجنباً لرفض الطلب بعد إغلاق النادي.

أما مجموعة النادي المنحل فقد ظلت تواصل اجتماعاتها، وفي العام ١٩٥٦م، حينما وقع العدوان الثلاثي على مصر تقدمن بطلب بطلب إلى مستشار حكومة البحرين للإذن لهن بجمع التبرعات لمصر، وفعلا حصلن على الموافقة، وقمن بجمع التبرعات وتحويل حصيلتها إلى مصر. بعد النشاط المتواصل لهذه المجموعة استقر الرأي على التقدم بطلب الترخيص لجمعية باسم " رعاية الطفل والأمومة"، وتمت الموافقة في عام ١٩٦٠م، وبهذا تكون جمعية رعاية الطفل والأمومة أول جمعية في البحرين تحصل على الإشهار الحكومي، في حين كانت جمعية النهضة النسائية الخيرية بالبحرين أول جمعية نسائية خيرية مارست نشاطها الفعلي على أرض البحرين. وفي عام ١٩٩١م تقدمت الجمعية بطلب إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لإعادة إشهار الجمعية حسب القوانين والأنظمة المعمول بها والمنظمة لأنشطة الجمعيات والأندية الاجتماعية والثقافية حيث صدرت الموافقة على إعادة الإشهار ١٩٩١/٧/١م. تلتها جمعية الرفاع الثقافية وجمعية أوائل النسائية عام ١٩٧٠م وتضم متقفات من الطبقة المتوسطة أغلبهن نساء عاملات، ثم جمعية النساء الدولية عام ١٩٧٤م التي تضم غالبيتها ربوات بيوت من مختلف الجنسيات ينتمين إلى فئة أصحاب الأعمال وزوجات رجال السلك الدبلوماسي وكبار الموظفين والخبراء الوافدين. كما شاركت المرأة بشكل فعال في الجمعيات المهنية التي نشأت في الثمانينات منها جمعية الاجتماعيين البحرينية، جمعية الأطباء، جمعية المهندسين وجمعية المحامين البحرينية. إلى جانب جمعية الهلال الأحمر

البحريني وجمعية البحرين لتنظيم ورعاية الأسرة. ولكن يظل نشاطها مقتصرًا على الجانب المهني العام ولم يتعداه إلى دراسة أوضاع المرأة العاملة والعمل على تحسين أوضاعها. ٧

اتسم العمل النسائي في بدايته وخاصة في فترة الخمسينات والستينات بسيطرة أسلوب العمل الخيري الرعائي، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب من أهمها الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمجتمع وموقع المرأة منها. فحتى ذلك الوقت لم تدخل المرأة إلى سوق العمل بشكل واضح واقتصر عملها على التدريس والتمريض. وكان للتعليم رغم مجانيته وإتاحته للجميع محدودًا ومقتصرًا على الفئات العليا والمتوسطة من المجتمع، ونساءهن أول من وضع أسس العمل النسائي. إضافة إلى حاجة المجتمع لمثل تلك الخدمات بسبب انتشار الفقر والامية والجهل الذي يعيش فيه قطاع كبير من السكان وعدم قدرة المؤسسات الرسمية على تلبية الاحتياجات الأساسية للمجتمع. وبإنشاء جمعية أوال النسائية في بداية السبعينات اتخذ العمل النسائي مسارا جديدا. ودعت لفكرة إنشاء هذه الجمعية طالبات جامعات وتحركن لبث الفكرة أثناء عودتهن من الخارج خلال الإجازة الصيفية. حيث رفضن العمل النسائي التقليدي ونادين بالعمل على نيل المرأة لحقوقها السياسية والاجتماعية والاقتصادية. ٨

أهداف الجمعيات النسائية:

- الأهداف الاجتماعية:

١. رفع مستوى المرأة الثقافي والاجتماعي وبخاصة توعية الفتيات وأمهات الريف ورفع مستواهن المعيشي.
٢. المساهمة في محو الأمية.
٣. مساعدة الأسر المحتاجة والضعفاء والمحتاجين.
٤. مساعدة الأمهات على الارتفاع بمستواهن المعيشي والثقافي والاجتماعي ليكن أمهات صالحات يحسن تنشئة الجيل الصاعد.
٥. الأخذ بيد المرأة البحرينية المقتدرة نحو تطبيق مبدأ التكافل الاجتماعي في خدمة المجتمع البحريني.
٦. رعاية وتنشئة الأطفال في سن ما قبل المدرسة وتهيئتهم للمرحلة الابتدائية، وذلك مساندة للمرأة العاملة من خلال فتح دور الحضانه ورياض الأطفال.
٧. رعاية وتعليم الأطفال المعاقين عقليا وسمعيا.

٨. تنمية المستوى الثقافي والاجتماعي والفني للعضوات وإعدادهن لممارسة شؤون الجمعية الإدارية والتنظيمية.
٩. العمل على تنسيق جهود المرأة لتمكينها من المساهمة في التحولات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية لخدمة عملية التنمية في المنطقة.
١٠. العمل على توثيق الروابط بالمنظمات الدولية التي تعمل في المجالات المماثلة.

- الأهداف الثقافية والتأهيلية:

١. إعداد وإنشاء المكتبات والارتقاء بالمستوى الثقافي.
٢. إلقاء محاضرات أدبية القصد منها رفع المستوى العلمي، وبث الوعي بالوسائل الأخرى الممكنة، وإقامة الندوات.
٣. إعداد البحوث والدراسات، حيث قامت الجمعيات النسائية الاجتماعية في البحرين بتنفيذ الكثير من البحوث العلمية والاجتماعية عن واقع المرأة والطفل.
٤. إقامة الدورات التدريبية في مجال الحرف والمهارات المتنوعة. ٩.

٧ أنشطة وفعاليات الجمعيات النسائية:

أهم أنشطة الجمعيات النسائية في البحرين سيادة روح العمل التطوعي، فأغلب أنشطتها تقوم بها العضوات أنفسهن بدون مقابل مادي.

١- محو الأمية وتعليم الكبار:

حيث قامت الجمعيات النسائية منذ عام ١٩٦٦م بجهود في هذا المجال فسدت بذلك النقص الموجود آنذاك وعوضت عن غياب المؤسسات الرسمية والتي تركزت جهودها في إرساء قواعد التعليم النظامي. وقد ركزت كل من جمعيتي أوال النسائية ونهضة فتاة البحرين نشاطهما في القرى التي لم تصلها الخدمات بشكل كاف، وحيث كانت توجد فتيات صغيرات حرمن من التعليم بسبب أوضاعهن الأسرية. كما افتتحت فصول مسائية للتدريس النظامي تهدف لمساعدة الفتيات ممن حالت ظروفهن دون الالتحاق بالتعليم النظامي الثانوي.

نالَت الجمعيات احترام قطاع نسائي واسع ووضعت أقدامها على الطريق الصحيح لتوسيع قاعدتها والارتباط بالقطاعات النسائية الواسعة على مستوى القاعدة. وكان باستطاعتها استثمار تلك الفرصة لكسر جدار العزلة والتأخر المفروضين على المرأة في الريف وذلك بخلق نواة للعمل النسائي في بعض القرى. ولكنها عجزت عن تحقيق ذلك نظرا " للصعوبات المالية والبشرية التي تعاني منها وتخطب القيادات النسائية في العمل نتيجة لعدم خبرتها

وافتقار الجمعيات للكوادر النسائية المدربة، إلى جانب عدم تشجيع المسؤولين في تلك الفترة على قيام أي شكل من أشكال التجمع النسائي في الريف ورغبتهم في الإبقاء على الوضع الراهن خوفاً من إثارة السلطات الدينية ودفعها لتحريض السكان ضد النظام القائم.

٢- التوعية الأسرية:

تشكل برامج التوعية الأسرية جزءاً هاماً من الفعاليات التي تهدف إلى نشر الوعي الاجتماعي وخاصة بين النساء. وتتضمن هذه البرامج مواضيع مختلفة منها تنظيم الأسرة والمساعدة بين الولادات، إلى جانب توعية المرأة بحقوقها. ويؤخذ على هذه البرامج أنها تركز على المرأة فقط فحتى الوقت الحاضر ترى الجمعيات نفسها عاجزة عن الوصول إلى الرجل على الرغم من الدور الذي يلعبه في تقرير مصير الأسرة بصفته صاحب القرار النهائي في كثير من الأمور الأسرية. وتقدم هذه الخدمات في المدار ومراكز محو الأمية وتعليم الكبار للنساء. حيث تلاقي حملات التوعية الأسرية في قرى جزيرة المحرق تجاوباً واستحساناً من المجتمع. وتصطدم بمعارضة ورفض شديدين في قرى جزيرة البحرين ليس من النساء ولكن من الرجال حيث منعوا عضوات الجمعيات من دخول مراكز محو الأمية واتهمنهن بالسعي لتخريب زوجاتهم وتحريضهم على عصيانهم.

يمكن للجمعيات تطوير برامج التوعية إذا استطاعت إنجاز التالي:

١. وضع خطة واضحة ومدروسة لبرامج التوعية.
٢. التقييم المستمر لهذه البرامج لمعرفة مردودها وأثره على الفئة المستهدفة.
٣. التركيز على الجانب العملي وعدم الإقتصار على أسلوب المحاضرات،
٤. التنسيق بين برامج الجمعيات والبرامج التعليمية الرسمية.
٥. العمل على استمرارية هذه البرامج.
٦. تدريب القائمين على هذه البرامج على أساليب الاتصال الجماهيرية.
٧. خلق صلات ارتباط بالفتيات المتعلقات داخل القرى والمجتمعات المحلية بحيث يمكن الاعتماد عليهن في العمل ومن ثم إنشاء فروع أو تجمعات تابعة للجمعيات.

٣- التدريب الحر في النساء:

إن تدريب النساء ومساعدتهن على الدخول في سوق العمل يؤدي إلى ارتفاع دخل الأسرة واستقلال المرأة اقتصادياً وقد يساهم إلى حد ما في ارتفاع مكانة المرأة وتحسن وضعيتها في الأسرة وبالتالي في المجتمع. ولتحقيق هذا الهدف افتتحت الجمعيات النسائية مركزاً في بعض القرى وفي مقارها لتدريب الفتيات على مهارات معينة أهمها: تصفيف الشعر، الطبخ، صناعة الورق من سعف النخيل إلى جانب الخياطة والتطريز. إلا أن التدريب المهني يتركز على الحرفة نفسها ولا يتعداها لإكساب المتدربات المهارات اللازمة لتهيئتهن لدخول سوق العمل أو إعطائهن المهارات التي تمكنهن من إنشاء وإدارة المشاريع الفردية أو التعاونية الصغيرة، كما أن الجمعيات لم تحاول تمهيد السبل لحصول المتدربات على القروض الميسرة. إن هذه المشكلة لا تعاني منها خريجات المراكز الحرفية التابعة للجمعيات فحسب بل تتعداها لتشمل خريجات المراكز الاجتماعية التابعة لوزارة العمل و الشؤون الاجتماعية، والتي توفر نفس النوعية من التدريب وكأن الجمعيات تنسخ حرفياً تجربة الوزارة. فإن الجمعيات لم توجد البرامج لربط المتدربات بها سواء أثناء التدريب أو بعد التخرج عن طريق متابعة الخريجات.

٤- الأنشطة الثقافية:

تصدر كل من جمعية رعاية الطفل والأمومة، نهضة فتاة البحرين وأوال النسائية مجلة سنوية. وتتميز مجلة الرعاية بسيطرة الطابع النسوي البحث حيث تهتم بمواضيع تتكرر في مجلات المرأة التي تلاقي رواجاً في السوق الخليجية كمجلة أسرتي وسيدتي وزهرة الخليج وغيرها. في حين تنحى مجلتي النهضة وأوال منحا تنقيفياً فهي تناقش مشاكل المرأة وهمومها الإنسانية بشكل عام. كما تهتم هاتان الجمعيتان بإصدار بعض البحوث والدراسات حول المواضيع نفسها. والبحوث التي تنشرها الجمعيات لا تعبر بصدق عن رأيها أو رأي كاتبها إذ لا يمكن لأية جمعية نشر أي بحث كان قبل مراجعته من قبل المسؤولين بحيث يتم إلغاء كل ما يرونه غير مناسب حسب وجهة نظرهم مما يفقد البحث أو المقالة مصداقيتها. لذا تعاني الجمعيات من قلة وضعف الكوادر في مجال البحوث والدراسات، كما أنها لا تمتلك قاعدة معلومات عن المرأة. ومن المناسب أن نشير هنا إلى مركز دراسات المرأة والأسرة التابع لجمعية رعاية الطفل والأمومة وهو يضم مكتبة متخصصة عن المرأة ويزود بالكوادر المؤهلة لإجراء البحوث والدراسات. وتشتمل المحاضرات والندوات على مواضيع عديدة كالأدب والشعر النبطي إلى جانب قضايا المرأة. وتصطدم خطط الجمعيات في الكثير بالإجراءات البيروقراطية البطيئة. إذ يلزم عند القيام بأي نشاط ثقافي الحصول على إذن

مسبق من وزارة العمل والشئون الاجتماعية، وعادة ما يتأخر الرد فيلغى النشاط. وللخروج من هذا المأزق تضطر الجمعيات إلى اعتبار الندوة ضمن أنشطتها الداخلية فلا تحتاج إلى طلب تصريح مسبق، مما يعني اقتصار الحضور على الأعضاء وحرمان قطاع كبير من المهتمين. ١١.

٥- الجمعيات النسائية وحقوق المرأة:

ركزت الجمعيات النسائية عملها في مجال حقوق المرأة على ثلاث محاور أساسية كالتالي:

١١ حقوق المرأة السياسية.

أقر دستور البحرين مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين جميع المواطنين ذكورا وإناثا بما في ذلك الحقوق السياسية، وذلك بمنح المرأة البحرينية حق المشاركة في أول تجربة ديمقراطية في البحرين على اعتبار أن لها وزعا مميزا في التاريخ الوطني على امتداد الساحة، إلا أن قانون الانتخاب لعام ١٩٧٢ حصر حق الانتخاب للذكور فقط. في تلك الفترة عادت إلى البحرين أعداد كبيرة من الطالبات الجامعيات اللواتي لعين دورا مميزا في الحركة الطلابية البحرينية في البلدان التي درسن بها. إذ قادت هذه المجاميع العمل لإنشاء جمعية أوال النسائية التي رفضت منذ البداية العمل الخيري الرعائي ووضعت ضمن أهدافها الرئيسية العمل على نيل المرأة لحقوقها المشروعة ومساواتها بالرجل وحققها في العمل... إلخ. وقد تصادف هذا مع إعلان استقلال البحرين وإنشاء أول مجلس وطني وطني في تاريخ البلاد. فتبنت جمعية أوال مسألة ضرورة إشراك المرأة في البرلمان على قدم المساواة مع الرجل. وقامت بدعوة المؤسسات الأهلية إلى التعاون وتنسيق الجهود من أجل خلق قوة ضغط أهلية تكون قادرة على تثبيت حق المرأة في المشاركة في الحياة السياسية.

استفادت التحركات النسائية ممثلة في ثلاث جمعيات هي أوال والنهضة والرفاع من وضع الانفراج الذي أتاح لها هامشا من حرية الحركة، وتجاوب معها العديد من المؤسسات والأندية وكذلك بعض الشخصيات الوطنية إلا أنها واجهت معارضة شديدة من التيارات الدينية. حيث توجهت النساء جهودهن بإرسال عريضة إلى رئيس المجلس الوطني وإلى أمير البلاد موقعة باسم العديد من الأندية والجمعيات النسائية يطالبون فيها منح المرأة حق المشاركة السياسية. ونتيجة للإصرار والمتابعة المستمرة للموضوع من قبل الجمعيات النسائية قدم أحد النواب اقتراحا بمشروع قانون يسمح للمرأة بالمشاركة في الانتخاب دون الترشيح شريطة أن تكون حاصلة على الشهادة الابتدائية.

في هذه الفترة أيضا تقدمت الكتلة الدينية في المجلس الوطني باقتراح لمنع الاختلاط في الأماكن العامة والعمل ومنع المدرسات من تدريس الأطفال الذكور والممرضات والطبيبات من معالجة المرضى الذكور. هذا وقد تصدت الجمعيات النسائية لهذا المشروع الذي اعتبرته محاولات تستهدف النيل من حريات الشخصية للمواطن متخذين من المرأة وسيلة للمتاجرة بالشعارات. وبحل المجلس الوطني عام ١٩٧٥م عادة الجمعيات مرة أخرى لتصبح أسيرة للعمل التقليدي مما تضاعف معه الأمل في خلق حركة نسائية فاعلة. ومع ذلك ظهرت بعض الأصوات التي حاولت أن ترجع الجمعيات النسائية للعمل من أجل قضية المرأة والدفاع عن بعض القضايا. ١٢.

١٢ قانون الأحوال الشخصية:

تم تشكيل لجنة الأحوال الشخصية نتيجة لتلمس الجمعيات النسائية للعديد من القضايا والمشكلات الأسرية التي كانت تصل إليها، وتشكلت هذه اللجنة في بداية الثمانينات من قبل الجمعية نهضة فتاة البحرين، جمعية رعاية الطفولة والأمومة، جمعية أوائل النسائية، وجمعية الرفاع الثقافية الخيرية. وذلك لطبيعة المشكلات التي ترد إلى الجمعيات أنها مشكلات مشتركة ومتكررة مثل: الطلاق التعسفي، الخلاف على حضانة الأطفال، زواج الرجل بأخرى من دون علم زوجته الأولى وعدم الوفاء بدفع نفقاتها ونفقات أطفالها وإعالتهم، أو تطليق الزوجة من دون علمها، وهناك العديد من قضايا الأحوال الشخصية سببها غياب قانون ينظم أحوال الأسرة ككل، ويكون معنيا بحفظ حقوق جميع الأطراف ضمن الأسرة (المرأة، الأطفال، الرجل). ١٣.

١٣ حقوق المرأة العاملة:

تعاونت جمعيتي أوائل النسائية ونهضة فتاة البحرين مع المؤسسات الأهلية وبالأخص جمعيتي وبالأخص جمعيتي الاجتماعيين والمحامين البحرينيين واللجنة العامة لعمال البحرين. وتركز العمل للدفاع عن المرأة العاملة حول المحاور الآتية:

٢. التوعية بحق المرأة في العمل وضرورة القضاء على جميع أشكال التمييز ضدها في

مواقع العمل.

٣. رصد القوانين المتعلقة بالمرأة العاملة ومحاولة تشكيل قوة ضغط للحيلولة ضد تغيير

هذه القوانين بما يتنافى مع مصالحها.

٤. الدفع عن الفئات النساء العاملات في حالة خرق القوانين أو المعاملة بشكل تعسفي من

قبل أرباب العمل.

٥. عقد الندوات وحلقات العمل وإصدار دراسات حول المرأة العاملة.

حددت اللجنة منذ بداية تشكيلها أهدافاً مهمة تسعى إلى تحقيقها، منها:

- ١- تنظيم حملات للتوعية بأهمية إصدار قانون للأحوال الشخصية، بدءاً بطلبة المدارس والجمعيات والأندية والمواطنين بشكل عام نساء ورجالاً.
 - ٢- محاولة الحوار والتواصل البناء والايجابي مع المسؤولين عن شئون الأسرة في مؤسسات المملكة وقطاعاتها المختلفة: كوزارة العدل والشئون الإسلامية ووزارة الإسكان.
 - ٣- محاولة فتح قنوات الحوار والتواصل مع رجال الدين، وتوضيح استناد إصدار هذا القانون إلى مبادئ الشريعة الإسلامية، وضرورة الأخذ بأيسر ما جاءت به المذاهب الإسلامية ضماناً لحقوق الأسرة.
 - ٤- تنظيم الحملات الإعلامية عبر الوسائل المرئية والمسموعة والمقروءة، للتعريف بأهداف اللجنة وآليات عملها وأنشطتها لدعم هذه القضية التي تعد أساساً لإصلاح الكثير من المشكلات المؤرقة للأسرة في البحرين. ١٤
- وبمرور السنوات تغير تشكيل اللجنة وضمت عدداً من النساء والرجال المخلصين من أصحاب الاختصاص في المجالات المختلفة، والمهتمين بهذه القضية من المحامين والأطباء والذين قدموا ولا يزالون يقدمون الكثير، كما وسعت اللجنة جهودها إلى دعوة المزيد من الجمعيات النسائية والأهلية والحقوقية المعنية بحقوق الإنسان التي تزايد عددها بعد الانفتاح السياسي في البلاد. ولقد استجابت هذه الجمعيات لدعوة لجنة الأحوال الشخصية وأبدت استعداداً كبيراً لدعم اللجنة، وأسهمت بشكل أساسي في أعمالها وأنشطتها، وقد أعدت اللجنة خططا طموحة للتواصل مع المجتمع البحريني على المستويين الرسمي والأهلي لمواصلة الجهود في سبيل إصدار قانون للأحوال الشخصية في البحرين. وستواصل اللجنة جهودها وتكثف حملاتها لإصدار هذا القانون على النحو الذي يضمن تحقيق الأمن لأفراد الأسرة البحرينية ويصون حقوقها، ويوفر لها الظروف المعيشية الملائمة، ويحفظ حق الأجيال القادمة في الحياة الكريمة المستقرة.

٧ المجلس الأعلى للمرأة:

انشأ المجلس الأعلى للمرأة في الثاني و العشرين من شهر أغسطس ٢٠٠١ م، باعتباره المؤسسة الرسمية المعنية بشئون المرأة في مملكة البحرين، فهي أحدث مؤسسة تهتم بالمرأة من الناحية الصحية، التعليمية، الاجتماعية، الاقتصادية، والسياسية. يتبع صاحب الجلالة ملك البلاد، و ترأسه صاحبة السمو الشيخة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة.

من أهم اختصاصات المجلس :

١. إيداء الرأي و البت في الأمور المرتبطة بمركز المرأة بصفة مباشرة أو غير مباشرة.
٢. تمكين المرأة من أداء دورها في الحياة العامة وإدماج جهودها في برامج التنمية الشاملة مع مراعاة عدم التمييز ضدها.
٣. وضع مشروع خطة وطنية للنهوض بالمرأة و حل المشكلات التي تواجهها في كافة المجالات.
٤. تفعيل المبادئ الواردة في ميثاق العمل الوطني و دستور مملكة البحرين فيما يتعلق بالمرأة ووضع الآليات المناسبة لذلك بالتعاون مع الوزارات والمؤسسات الرسمية ومؤسسات المجتمع المدني.
٥. توعية المجتمع بدور المرأة و بحقوقها وواجباتها من خلال إصدار المطبوعات و النشرات ذات العلاقة بأهداف المجلس و اختصاصاته، و عقد المؤتمرات والندوات وحلقات النقاش لبحث الموضوعات الخاصة بالمرأة.
٦. إنشاء مركز توثيق لجمع البيانات والدراسات والبحوث المتعلقة بالمرأة وإجراء البحوث والدراسات في هذا المجال. ١٥.

الشراكة مع المؤسسات الرسمية والأهلية:

سعى المجلس الأعلى للمرأة إلى شراكة حقيقية فاعلة مع المؤسسات الرسمية و مؤسسات المجتمع المدني والدولي وكافة الجهات ذات العلاقة لتحقيق الأهداف المنشودة لرفعة المرأة البحرينية. أبرز هذه الشراكة هي:

١. تشكيل المجلس الأعلى للمرأة وفق مبدأ الشراكة : صدور المرسوم الملكي بتعيين (١٦) عضوه من الشخصيات النسائية البارزة والفاعلة من المؤسسات الرسمية ومؤسسات المجتمع المدني.
٢. التقارير الوطنية: مشاركة ممثلي المؤسسات المعنية والرسمية والمدنية في إعداد التقرير الرسمي للمملكة البحرين لاتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، إضافة إلى إعداد تقرير لتنفيذ منهاج عمل بيجين الذي يهدف إلى متابعة الإنجازات والتحديات التي تقف أمام نهوض المرأة.
٣. الإستراتيجية الوطنية للنهوض بالمرأة البحرينية: وهي وثيقة عمل المجلس التي تنطلق من رؤية واضحة بأن المرأة شريك جدير في بناء الدولة ونموها.
٤. الخطة الوطنية لتنفيذ الإستراتيجية النهوض بالمرأة البحرينية: ويعتبر محتوى هذه الخطة الوطنية ناتج عملي لمفهوم الشراكة حيث تعتمد هذه البرامج في تنفيذها على الشراكة ما بين المجلس ومؤسسات الدولة والقطاع الخاص والمجتمع.
٥. اتفاقيات التعاون ومذكرات التفاهم: واصل المجلس الأعلى للمرأة التوقيع على مجموعة من اتفاقيات التعاون ومذكرات التفاهم مع المؤسسات الحكومية والخاصة داخل وخارج البحرين بغرض إعطاء أولوية خاصة لأهداف واختصاصات المجلس عند إعدادها للخطط والبرامج والمشروعات التي تحقق النهوض بالمرأة.
٦. التعاون مع الجمعيات النسائية: إنشاء لجنة تسمى لجنة التعاون بين المجلس الأعلى للمرأة والجمعيات واللجان النسائية. تهدف إلى تفعيل دور هذه الجمعيات واللجان الأعضاء في اللجنة في نقل احتياجات المرأة البحرينية إلى الجهات الرسمية من خلال المجلس الأعلى للمرأة ليقوم بدوره في السعي لدى تلك الجهات لحل المشكلات وإزالة العقبات التي تواجه المرأة.١٦

٧ دور وزارة التنمية الاجتماعية في تطوير العمل التطوعي:

تعتبر هي مركز الدائرة في الاهتمام بالعمل الخيري والتطوعي، وتقوم الوزارة بدور كبير في ما وصلت إليه البحرين في مجال العمل الخيري والاجتماعي والتطوعي، وما هذه المؤسسات الخيرية والاجتماعية من جمعيات وصناديق إلا وتعمل تحت رعاية ورقابة الوزارة من حيث الدعم المادي والمعنوي وما يتعلق بالاستشارات في مجال العمل الخيري والتطوعي، والوزارة المعنية لها العديد من المؤسسات التي تعمل من أجل تطوير وتأهيل العمل الخيري والاجتماعي والتطوعي حيث تؤدي واجبها بالشكل المرضي.

يعتبر عام ١٩٩٢م الأكثر تأثيراً في مسيرة الشؤون الاجتماعية في البحرين حينما وضع هيكل لإدارتها التي كان من بينها إدارة تنمية المجتمعات المحلية، وقد تركز عمل هذه الإدارة في مهام ومنها إعداد خطط التنمية الاجتماعية بمختلف مجالات حسب توجهات وسياسة الدولة من خلال تنفيذ الخطط الهادفة لنشر برامج ومشروعات التنمية الاجتماعية. وتسعى الإدارة إلى دعم وتطوير البرامج الاجتماعية من خلال إبراز الأنشطة المختلفة التي تهدف إلى تنمية المهارات ووضع الخطط والسياسات التي تدعم الموارد البشرية. كما ويتضح الدور التنموي لإدارة تنمية المجتمعات المحلية في الاهتمام بالصناعات الصغيرة أو المنزلية أو الأسر المنتجة تهدف إلى تنمية الموارد الاقتصادية للأسرة من خلال استخدامها لطاقت وقدرات أفرادها وتحويلهم إلى وحدات إنتاجية بدلاً من وحدات استهلاكية، وتوسيع برامج التدريب مما يساهم في حل مشكلة البطالة بين الشباب وتوفير مقومات مجتمع المنتجين، ويعتبر مشروع الرائدات المحليات من المشروعات التي تهدف إلى تنمية قيادات نسائية المحلية المتطوعة باختيار عناصر نسائية تخضع لدورات مكثفة، ويتم إعداد الرائدات المحلية من خلال إكسابهن المعلومات والمهارات التي تمكنهن من مزولة العمل كرائدات المجتمعات المحلية، ويسند إليهن عمليات التوعية والتوجيه والإرشاد للبرامج التي تتبناها الدولة بهدف تطوير المجتمعات المحلية. ١٧.

ونظراً للتزايد وفاعلية دور الجمعيات أصبح للأهمية بمكان أن يكون لنشاط الأهلي سياسة تحدد مساره وتوجه نشاطاته وتعمل على تكامله مع ما تقدمه الدولة من برامج ومشروعات متعددة ومتنوعة. وأصبحت مؤسسات المجتمع المدني الإطار الذي يتيح للجماعات والأفراد أن ينظموا أنفسهم من خلاله لتحقيق الأهداف التي يتم تحديدها من قبلهم سواء كانت خدمية أو إنتاجية، حتى أصبح القطاع الأهلي يمثل قطاعاً ثالثاً مع القطاع الدولة والقطاع الخاص، وتقوم الإدارة بتطوير وتطبيق القوانين والأنظمة المعتمدة والخاصة بالعمل الاجتماعي التطوعي للمؤسسات الاجتماعية الأهلية والأجنبية. كما تعمل إدارة تنمية المجتمعات المحلية على دعم وتنمية وقدرات المرأة البحرينية من خلال تطوير البرامج والمجالات الموجهة إليها ضمن

اتجاهات وإمكانيات حديثة ومتطورة، وتتكفل الإدارة بترخيص لفتح دور الحضانة الأهلية والخاصة والإشراف عليها من النواحي الاجتماعية والفنية. ولتنفيذ هذه المهام الحيوية والضرورية للارتقاء بالمجتمع البحريني تنحصر ركائز العمل في الإدارة في بعض الأسس التي تعتبر أساسا لتنمية المجتمعات المحلية:

١- قسم شؤون المرأة والأسرة:

بدأ هذا القسم يأخذ مهامه الرئيسية عام ١٩٩٢م ، وهي إعداد الخطط والبرامج والمشروعات الإنمائية التي تساهم في تطوير وتنمية الأسرة وتعزز دور المرأة مما يحقق أهداف وبرامج الإدارة فإن العمل بهذا القسم يسير بنظام وفقا للسياسة العامة وما تتطلبه بعض المستجدات والمتغيرات الضرورية اللازمة:

١. تطوير واستحداث برامج متنوعة موجهة لمختلف أفراد الأسرة سواء كانت صحية، اجتماعية، قانونية.
٢. وضع الخطط الخاصة ببرامج التوعية الأسرية من خلال باص التوعية الأسرية المتنقل في جميع المجتمعات لتلبية كافة الاحتياجات.
٣. تنفيذ الاتفاقيات الخاصة بالمرأة والأسرة والطفل الصادرة من المنظمات العربية والدولية.
٤. الإعداد والمشاركة في الأنشطة والبرامج واللجان الخاصة بقضايا المرأة والأسرة محليا وعربيا ودوليا.
٥. التعرف على احتياجات وميول أفراد الأسرة وتوجيهها نحو المشروعات الإنمائية والتعرف على المشكلات التي تعيق الأسرة والمرأة في العمل والإنتاج.
٦. التعاون والتنسيق مع الجمعيات المعنية بقضايا المرأة والأسرة، وإشراكها في البرامج والأنشطة المختلفة.

٢- قسم الجمعيات الأهلية والتعاونية:

تأسس هذا القسم في عام ١٩٧٢م مع تأسيس الوزارة إلا أنه مع تطور إدارة التنمية الاجتماعية وتعدد الجمعيات تحول القسم عام ١٩٩٢م إلى قسم الجمعيات الأهلية والتعاونية حيث بلغ عدد الجمعيات والأندية الأجنبية والصناديق الخيرية ٢٨٠ مؤسسة منها ١٠٧ صندوقا خيريا، الجمعيات النسائية ١٧، الجمعية الخيرية ٣، الجمعيات التعاونية ١٨، الجمعيات الاجتماعية ٤٩. ومن أهم أهداف قسم الجمعيات الأهلية والتعاونية توجيه الجمعيات والصناديق الخيرية للالتزام بالأنظمة والقوانين وتطوير القيادات التطوعية لتحسين أوضاع

الجمعيات الأهلية والتعاونية وتعزيز دور الجمعيات والأندية والصناديق الخيرية للإسهام في خدمة المجتمع وتقديم الدعم الفني والإداري لهذه المؤسسات التطوعية.

٣- قسم المراكز الاجتماعية:

تحرص البحرين على الاهتمام بتنمية المجتمعات في مختلف المحافظات البلاد، حيث قامت وزارة التنمية الاجتماعية بإنشاء المراكز الاجتماعية التابعة لإدارة التنمية الاجتماعية، وتعتبر هذه المؤسسات هي المواقع التي تقوم بتقديم الخدمات والبرامج الانمائية والرعاية إلى المواطنين في مجتمعاتهم المحلية وقد تضمنت الخطة الخمسين الأولى للرعاية والتنمية الاجتماعية منذ ١٩٧٨م/١٩٨٢م إنشاء سبعة مراكز اجتماعية موزعة حسب المناطق الجغرافية في كل من منطقة المحرق، المنامة، مدينة عيسى، الرفاع، سترة، مدينة حمد، عراد. البرامج والأنشطة المنفذة في المراكز:

١- مشاغل التفصيل والخياطة:

تهدف إلى تنمية مهارات المرأة من خلال التدريب على أعمال التفصيل والخياطة في دورة لمدة تسعة شهور، ويتم منح المتدربات شهادة رسمية تؤهلهم للحصول على مهنة نافعة أو العمل بمصانع الملابس الجاهزة وحاليا توجد سبعة مشاغل بالمراكز الاجتماعية ويستفيد منها ٤٥٠-٥٠٠ متدربة.

٢- الحرف اليدوية:

وتهدف إلى تنمية قدرات المرأة ورفع مستوى الاقتصادي لها وذلك بالتدريب على بعض الأشغال اليدوية والحرف التقليدية والمتطورة والملائمة لاحتياجات البيت وذلك بممارسة العمل لتوفير دخل مناسب للأسرة ومدة التدريب أربعة شهور ويستفيد من التدريب سنويا من ١٨٥-٢٠٠ متدربة.

٣- الوحدة الإنتاجية:

تعتبر الوحدة الإنتاجية من مشروعات الأسر المنتجة وتخدم خريجات المشاغل من الأسر محدودة الدخل وذلك بإيجاد فرص عمل مناسبة لهم بالعمل بالمراكز وتزويد السوق المحلي بالإنتاج، وتوجد بالمراكز أربعة وحدات إنتاجية تضم ٣٨ فتاة وسيدة، تمتد المعارض الموسمية والخارجية بالمنتجات المتعددة.

٤- الرائدات الحليات:

هو عمل إجتماعي تطوعي ويعتبر من برامج تنمية القيادات المحلية لتحقيق مزيد من المشاركة الأهلية التطوعية في العمل الميداني حيث يتم اختيار قيادات من المجتمعات المحلية لتكون حلقة اتصال بين المراكز والأسر ويتم اختيارهن بعد التحاقهن في دورة تدريبية متكاملة مدتها ٦ شهور بالمراكز الاجتماعية وتعمل الرائدة تحت إشراف وتوجيه من قبل مشرفات وأخصائيات المراكز الاجتماعية، وتعمل حاليا مع المراكز ٢٨ رائدة من مختلف مناطق البحرين.

٥- برامج التوعية الأسرية:

تمشيا لتحقيق أهداف التنمية الاجتماعية ونشر الوعي الاجتماعي بين الأسرة، تنفذ بالمراكز الاجتماعية برامج التوعية الأسرية والصحية والاجتماعية وذلك للفئات المتدربة بالمراكز والأسر في المجتمعات المحلية وتقوم بها الأخصائيات الاجتماعيات وبالتنسيق مع المتخصصين من الجهات الحكومية والأهلية.

٦- فصول صباحية لتعليم الكبار:

يتم بالتعاون والتنسيق مع إدارة تعليم الكبار بوزارة التربية والتعليم فتح فصول صباحية لتعليم الكبار في عدد من المراكز الاجتماعية وذلك لتعليم الفتيات والسيدات على مبادئ القراءة والكتابة ويستفيد من هذه الفصول عدد يتراوح ١٨-٣٠ دراسة سنويا أما جملة عدد المستفيدات منذ بدء الفصول في عام ١٩٨٦م فقد بلغ حتى نهاية ١٩٩٦م ٨٤٢ دراسة.

٧- البحوث الميدانية للمساعدات الاجتماعية والتنمية الاجتماعية:

يتم دراسة حالات الأسر المتقدمة لطلب المساعدة الاجتماعية - الإعانات المالية للمحتاجين - من قبل الأخصائيات الاجتماعيات وفتيات الأنشطة الاجتماعية بالمراكز الاجتماعية، إضافة الى معالجه المشكلات الاجتماعية في هذه الأسر من خلال بحوث التنمية الاجتماعية، وما يتطلبه ذلك من تقديم خدمات الإرشاد الأسري اللازم لحل هذه المشكلات كما يتم توزيع المساعدات المالية الشهرية بالمراكز الاجتماعية بمعدل مرة كل شهرين طوال العام وبالتنسيق مع قسم المساعدات الاجتماعية بإدارة البحوث والمساعدات الاجتماعية والأسر المستفيدة من خدمات المراكز الاجتماعية يتراوح عددها من ٨٤٠٠-٨٥٧٢ أسرة.

٨- المعارض الموسمية والاحتفالات:

تنظم المراكز الاجتماعية معارض محلية في الأعياد والمواسم وذلك من خلال عرض وبيع منتجات الأسر المنتجة والحرف اليدوية وبمشاركة عدد من المنتفعين من الأسر المنتجة، كما تقيم احتفالات ومهرجانات متعددة في المناسبات الوطنية والاجتماعية.

٩- خدمات الطفولة:

تضم المباني المراكز الاجتماعية سبع رياض أطفال نموذجية وهي تحت إشراف الجمعيات الأهلية في البحرين وتخدم أطفال الأمهات العاملات وبعض الأسر محدودة الدخل، حيث تتكامل فيها أوجه التعاون بين القطاعين الحكومي والأهلي تحقيقاً لأهداف التنمية الاجتماعية وبتزاوح عدد الأطفال المسجلين بهذه الرياض ٧٥٠-٨٠٠ طفلاً سنوياً.

١٠- البرامج التدريبية الأخرى بالمراكز:

١. البرامج الصيفية لطالبات المدارس الحكومية.
٢. التدريب على الحاسب الآلي.
٣. تصفيف الشعر والماكياج.
٤. اللياقة البدنية للسيدات.
٥. التدريب على وسائل الدفاع المدني.
٦. الإسعافات الأولية.
٧. تنسيق الزهور.
٨. التغذية والطبخ. ١٨

٧ الأهداف التي يجب العمل عليها لتعزيز دور الجمعيات الأهلية والمنظمات غير الحكومية وخاصة الحركات النسائية:

- ١- تشجيع انتشار وتطوير مثل هذه المنظمات وتعميمها خاصة "بين الناس المهمشين اجتماعيا" أو المحرومين الضعفاء.
- ٢- وضع أطر تشريعية وتنظيمية وترتيبات مؤسسية وآليات استشارية لإشراك هذه المنظمات في رسم استراتيجيات وبرامج التنمية الاجتماعية، والتوعية السياسية للمرأة وتأهيلها مع تنفيذ هذه التشريعات وتقييمها.
- ٣- تزويد المبادرات التي تتخذ من الجانب الأهلي بالموارد التي تعينها في تنفيذ برامجها سواء من دعم القطاع الخاص في المجتمع أو الحكومة مثل برامج منح بسيطة أو دعم فني أو إداري.
- ٤- تقوية الشبكات بين لجان المرأة وتبادل الخبرات والتجارب بينها وبين المنظمات المحلية والخليجية والعربية والعالمية.
- ٥- إن التحدي الذي نواجهه هو بناء إطار عمل حكومي وغير حكومي يستند على دعم المرأة وتقوية مشاركتها في العمل السياسي والتطوعي ١٩٠

٧ مقومات العمل التطوعي الناجم والمؤثر:

- ١- قناعة الأفراد والمؤسسات الأهلية والرسمية بأن عملا تطوعيا يخدم حركة المجتمع وقضاياها وأهدافه مسألة حيوية وأساسية وحضارية وصولا إلى الوضع الذي يكون فيه الفرد والأسرة على قناعة بأن هذا النوع من النشاط يجب أن يتحول إلى عادة يقبل عليها الناس برغبة ومحبة وهي من ركائز المجتمع وتطوره.
- ٢- عدم التقليل من شأن المتطوع إذ قل جهده بسبب بعض الظروف الطارئة فيجب تشجيع العمل التطوعي مهما كان حجمه أو صورته أو مقداره، طالما يسهم ولو بقدر يسير في تحقيق أهداف الجمعية.
- ٣- توفر القدرة على بذل الجهد بأقصى ما يستطيع المتطوع بحيث يكون الجهد المبذول نابعا من مبادرة ذاتية ورغبة صادقة.
- ٤- إدراك المتطوع لأهمية التنقيف والتعليم والتدريب وأثره في اكتساب الخبرات والمهارات الكفيلة بتحقيق المستوى المطلوب لإتقان العمل.

- ٥- قيام العلاقة بين المتطوع والمتطوعين والمهتمين العاملين معه بالجمعية التطوعية على أساس من الاحترام المتبادل وتفهم لحقيقة الأدوار الرسالة التي يتحملها كل واحد منهم.
- ٦- أن تكون هناك قناعة لدى المؤسسات الدولة والقطاع الخاص بأن مثل هذا النشاط الطليعي يساهم في حركة نمو المجتمع وتقدمه وبالتالي ينبغي أن يتم دعمه وتشجيع أفراده دون قيود أو اعتبار مضيعة للوقت. إن المتطوعين لخدمة قضايا المجتمعات في الدول التي تحترم وتقدم مثل هذا النشاط يلقون الاحترام والتشجيع ويفسح لهم المجال واسعا لأنهم في عرف المجتمع أناس طليعيون يحملون هما أكبر يمثل قطاعات أوسع في المجتمع.
- ٧- تحمل المتطوع مسؤولية الإعلام الإيجابي البناء عن رسالة وأهداف الجمعية التي يتطوع للعمل والخدمة بها في محيط أسرته وأصدقائه والجيران، وفي محيط مجتمعه المحلي.
- ٨- أن يقوم العمل التطوعي على البرامج الواضحة المستندة إلى اللوائح والأنظمة المنطق عليها وتجري عليه المحاسبة والتقييم والنقد بعد كل مرحلة بالأسلوب الذي يساهم في دفع مسيرة العمل التطوعي وإفساح المجال لمزيد من الأفراد للانخراط فيه لأنها تكون مدفوع بالثقة والاطمئنان بأن النظام المعمول به يحترم قدراتها ولا يضع قيودا.
- ٩- على الجمعية التطوعية أن تحدد بدقة احتياجاتها لأعمال المتطوعين، كما أن الجمعية مطالبة أن توفر لأعضائها كل التقدير والاحترام والاهتمام بصورة تكفل استمرارهم ورغبتهم في تقديم المعاونة والمساعدة التطوعية، وعلى المتطوع أن يتقبل إشراف وتوجيه الجمعية لضمان حسن الأداء وانتظام العمل على أحسن وجه ووفق اختصاصات ومسؤوليات كل متطوع في الجمعية.
- ١٠- في العمل التطوعي ينبغي التفرقة بين نوعين من الطموح، طموح متوسط لا يصعد إلى القمم إلا نادرا، وينتمي إليه في الحقيقة عدد كبير من الناس، الذين يفتشون عما يكسبون من السلطة من مميزات وأمجاد، والثاني طموح أكثر ندرة من الأول وأكثر قوة، فهو خاص بالأفراد الراغبين بالسلطة للتأثير على الأحداث، ولخلق عمل عظيم يضعونه في المستقبل.
- ١١- تكريم المتطوعين الرواد وتقديم كل الشكر والعرفان لما قدموه للجمعية من خدمات هي جزء من الخدمات المقدمة للمجتمع ككل والحرص على التواصل معهم لاكتساب الخبرة ونقلها للجيل التالي.
- ١٢- لكي يكون العمل التطوعي ناجحا ومفيدا ينبغي أن يدرك المشتغلون به بأن هناك فرق كبير بين الرغبة والإرادة، وبين الإرادة والتصميم، وبين التصميم واختيار الأساليب

والتنفيذ وأن مستقبل أي فريق يعمل في حقل العمل التطوعي بحاجة إلى قادة تجتمع في داخلهم روح مقدامة وعقل يفكر بعمق ومزايا معرفة البشر والظروف المحيطة بالعمل. ٢٠.

٧ المعوقات التي تواجه مسيرة العمل النسائي في البحرين:

بعد مرور ما يقارب الأربعين عاما على إنشاء أول تجمع نسائي هو أن الجمعيات النسائية لازالت أسيرة العمل الرعائي ولم تستطع رغم الجهود التي تبذلها بعض القيادات النسائية من تخطي هذا الحاجز من أجل خلق حركة النسائية واعية تستطيع تمثيل كافة القطاعات النسائية وحماية مصالحهن والدفاع عنها. ويرجع إلى عدة أسباب بعضها ذاتية، والبعض الآخر ناجم عن الظروف التنظيمية والإدارية والبعض الآخر الظروف المجتمعية التي يعيشها المجتمع البحريني وهي:

أولاً: معوقات ذاتية:

(١) كثرة المسؤوليات العائلية التي تقع على عاتق المرأة، وعدم قدرتهن على الالتزام بالمسؤوليات لشعورهن بأنهن غير ملزمات بأدائها في وقت محدد، بخلاف العمل المأجور، وتداخل عقلية التعامل بمرونة واستهتار وتسبب كبير للعمل التطوعي.

(٢) الزواج المبكر وما يتبعه من التزامات مبكرة تلهي المرأة فيها بتربية الأولاد، والعناية بالأسرة فلا يتبقى لها من الوقت لكي تخصصه لأي عمل تطوعي أو حتى للتفاعل مع أنشطة المنظمات الأهلية، وكنتيجة لذلك النوع من الزيجات يكثر الإنجاب الذي يفقر المرأة ويحرمها من الفرص المهنية والاجتماعية والاقتصادية والتعليمية وتتضاعف مسؤوليتها في سبيل البقاء، وكل ذلك يساهم بتدمير القدرات النسائية لتنظيم النفس أو المشاركة في النشاطات التطوعية والاجتماعية.

(٣) ومعارضة الزوج وعدم القدرة على التوفيق في المهام والأعمال، بالإضافة إلى عدم اقتناع الأقارب والمحيطين بأهمية هذا النوع من العمل وهو ما أدى إلى إحجام بعض النساء عن العمل التطوعي.

(٤) تركز الجمعيات في المدن الرئيسية، ولم تحاول إنشاء فروع لها في القرى أو المدن الصغيرة لذا تجد الجمعيات نفسها عاجزة عن الارتباط بالجماعات المحلية وتلمس احتياجات أفرادها، لذا تجد المرأة صعوبة في الحصول على مواصلات للوصول إلى هذه الجمعيات.

(٥) تدني مستوى الوعي عند المرأة بقيمة التطوع وقيم المبادرة الشعبية سواء على مستوى الناشطات أو المرأة العاملة أو غير العاملة، وقد يتسبب فيها ضعف بعض المنظمات ذاتها في

تعبئة النساء للتطوع. ٢١.

ثانياً: معوقات اجتماعية ثقافية:

(١) يلعب المناخ الاجتماعي الثقافي دوراً في عزوف المرأة عن المشاركة في بعض الأنشطة كالنشاط السياسي والقانوني ومجال حقوق الإنسان، وتتجه المرأة إلى الجمعيات ذات التأييد الديني كجمعيات رعاية الأيتام كنشاط يؤيده المجتمع. الجمعيات الدينية التي تحارب علانية الجمعيات النسائية وتقف وجه أطروحاتها الداعية للمساواة على اعتبار أنها كفر وخروج عن الدين قد أضعف تلك الجمعيات وسلبها رافداً من أهم الروافد البشرية الضرورية لاستمرارية أنشطتها.

(٢) الموروث الاجتماعي الذي يشجع المرأة على البقاء في البيت حفاظاً على سمعتها، فقد جرت العادة إلى أن مجال المرأة هو نطاق الوحدة المنزلية والعائلة أو الجماعة القرابية فقط، وعليه لا بد أن تبعد نفسها وأسررتها عن المشاكل ولا تختلط بعالم الرجال لما في ذلك من مردود أخلاقي سيئ على المجتمع، تقول أحد الباحثات واسمها (انيكارابو) " في معظم الأحيان تبقى نساء الشرق الأوسط في المنظور العربي مجرد كائنات ظلالية صامتة أو ضحايا مستكينة مثقلة بحمل من التقاليد والعادات القائمة تفقدها القدرة على الانتظام في جماعات مستقلة، تتشكل وفق ما تمليه الإرادة الحرة الواعية".

(٣) ضعف التوعية التربوية بأهمية العمل الأهلي التطوعي، على ضرورة غرس حب العمل التطوعي الاجتماعي في نفوس المجتمع عن طريق المناهج الدراسية، وتوجيه بحوث التخرج إلى الأعمال التطوعية

(٤) تناقص عدد من الأعضاء في كثير من الجمعيات لأسباب مختلفة وتزايد الاعتماد على الجهات الحكومية في تقديم الخدمات التطوعية.

(٥) وجود حوافز معنوية تحفز المرأة للمشاركة في الجمعيات فهناك أمور تشجع المتطوعة ومن أهمها الثواب والتقدير، فالمتطوعة التي تحس بفائدتها وأهميتها للجمعية تزداد حماسا لبذل مزيدا من الجهد من أجلها كذلك يكون حماس المتطوعة كبيرا إذا كانت تعمل في جو ودي تظهر فيه الحاجة إلى جهودها.

(٦) غياب الاحترام العام للتطوع والمتطوعين حيث أبرزت بعض الدراسات أن هناك نظرة دونية من قبل المجتمع للمتطوعين وفي نفس الوقت عدم إعطائهم التقدير الكاف للجهود التي يبذلونها لذلك يمكن عمل حملة للتوعية بأهمية التطوع حتى يمكن تصحيح هذه الاتجاهات الخاطئة نحو المتطوع ونحو المتطوعين ونوعية الأعمال التي يقومون بها وأهميتها بالنسبة للمجتمع ككل.

(٧) الاعتماد على الجهود الحكومية وإهمال الجهود الأهلية لأن الحكومة لا يمكن أن تكون مسؤولة عن كافة الخدمات وعن مواجهة جميع المشكلات ولا بد من تعاون الهيئات الأهلية والاعتماد على المتطوعين في مواجهة هذه المشكلات والتي تفوق طاقة الحكومة وذلك لن يتم إلا من خلال توضيح الدور المهم للتطوع وإسناد المسؤوليات للمتطوعين ثم العمل على متابعة الأعمال المكلفين بها.

(٧) صورة المرأة في الإعلام صورة نمطية دونية وكأنها سلعة وإظهارها كأنها تهتم بالأمر السطحية والكماليات فقط وحصر أدوارها كزوجة وأم، أو عاملة في مجال التعليم والطب النسائي فقط.

(٨) العصبية القبلية وانتشار الانتخابات الفرعية رغم عدم قانونيتها والانتماءات الطائفية يعتبر معوقا لنجاح المرأة في أن تلعب دورا ايجابيا في التنمية، ويشكل عيبا مضاعفا على المرأة بسبب مكانتها في المجتمع وضرورة طاعتها للولي ٢٠٠٢

ثالثاً: معوقات تنظيمية وإدارية:

(١) انحسار العمل التطوعي على جهود أعضائها التطوعية بشكل صعبة في سبيل تطوير أداء تلك الجمعيات. وتسود الآن في المجتمع ظاهرة الاستهلاك والإسراف والبخس كما برزت بعض القيم السلبية مثل الفردية والتفوق على الذات مما عزز عزوف الناس عن المشاركة في الأعمال التطوعية. كما أن السياسة التي اتبعتها البحرين أن تعود الأفراد على تلقي الخدمات، مما ولد لديهم روح الإتكالية والاعتماد على الجهات الحكومية في تلبية حاجاتهم وهم يتوقعون حدوث الشيء نفسه بالنسبة للجمعيات الأهلية.

(٢) تزايد التوترات والمشاكل التي تحدث بين المتطوعات، وقد يعزى سبب ذلك إلى التسبب والتداخل والازدواجية في أداء المهام الموكلة، وهذا يتطلب إيماء عقلية البناء المؤسسي القائم على الروح الديمقراطية والحوار البناء وعلى إتاحة الفرصة لكل الآراء كي تتداول وبحرية، والعمل كفريق عمل، والابتعاد عن الشللية والمحسوبية حتى تتشكل علاقة انسجام وتناغم بين الناشطات في تلك المنظمات.

(٣) نقص الخبرات الفنية لدى الجمعيات، حيث يفتقرون أعضائها إلى التجربة والخبرة في مجال تطوير العمل الأهلي. كما أن نقص الخبرة يقف عائقاً أمام عدم قدرة الجمعيات النسائية على رسم إستراتيجية ونظرة واضحة من العمل الاجتماعي في مجال المرأة، إضافة إلى عدم وجود الكادر المتفرغ، فالعمل يعتمد بالأساس على الجهود التطوعية للعضوات وهن في أغليتهن نساء عاملات ولديهن مسؤوليات أسرية متعددة.

(٤) محدودية انتشار تقاليد العمل الأهلي التطوعي بمفهومه التنموي والمؤسسي، مما يتطلب الوعي والالتزام، وانتشار عقلية شخصنة بعض المنظمات التي تنفرد فيها العقلية الفردية والشللية بسبب ضعف التقاليد الديمقراطية في المجتمع أساساً وفي داخل المنظمات نفسها.

(٥) عدم وضوح الإستراتيجيات والخطط التنموية: أي عد وجود أي خطة تحدد دور المؤسسات الأهلية بشكل عام والنسائية بشكل خاص في عملية التنمية، مما نتج عنه تبيد جهود الجمعيات في أنشطة خدماتية متعددة تتدرج من رياض الأطفال ومعاهد المعاقين ومراكز التدريب الحرفي التقليدي، ولم تستطع الجمعيات النسائية تجاوز السياسة الاجتماعية الحالية والخروج من دائرتها الضيقة، وهي بالتالي لم تقدم حلاً جذرية للعمل النسائي.

(٦) قوانين العمل في المجال الأهلي: حيث يسود لدى بعض الجمعيات، وبالأخص تلك التي تحاول العمل من أجل حقوق المرأة، بوجود فجوة تتسع باستمرار بينها وبين الجهات الرسمية تبعها القوانين التي تحد من حركة الجمعيات وتفرض عليها وصاية قوية بحيث يضيق هامش الحركة لديها. ويرتبط بتلك القوانين الإجراءات البيروقراطية التي يتوجب على الجمعية اجتيازها في حالة قيامها بنشاط ما، كإقامة أو المشاركة في الندوات والمؤتمرات الخارجية. كما أن تشديد الرقابة بالشكل المتبع في الوقت الراهن كان سببا في تأخير الكثير من فعاليات وأنشطة الجمعيات وحرمانها من المشاركة في المؤتمرات واللقاءات الإقليمية والعالمية وقلص علاقاتها مع المنظمات النسائية العربية والعالمية.

(٧) ضعف الكادر الإداري الرسمي المعني بالجمعيات الأهلية، حيث تفتقر الإدارات الحكومية المسؤولة عن النشاط النسائي إلى الكادر المؤهل والمتخصص في تطوير العمل في جمعيات المجتمع المدني بحيث اقتصر دور المؤسسات الرسمية في المتابعة البيروقراطية للأنشطة الأهلية من مدى مطابقتها للقوانين بدلا من محاولة تطويرها وتذليل العقبات التي تعترض سبيلها.

(٨) عدم وجود المقر المناسب، حيث تعاني الجمعيات النسائية من ضيق مقارها وعدم ملائمتها للأنشطة التي تطمح لإقامتها من أجل تحسين أوضاع المرأة. وتطمح الجمعيات النسائية إلى وجود مركز متكامل تلتنقي فيها النساء ليمارسن فيه مختلف الأنشطة الثقافية والرياضية والترفيهية وبالتالي يزداد ارتباطهن ومعرفتهن بتلك المؤسسات مما يساعد على انضمامهن ومساهمتهن في أنشطتها.

(٩) الصعوبات المالية، حيث تعاني أغلب الجمعيات النسائية من قلة مواردها المالية وإحجام القطاع الخاص عن دعم أنشطتها. وتتلقى الجمعيات النسائية معونة سنوية من وزارة العمل والشئون الاجتماعية وهذه المعونة تقل سنويا. وفي الفترة الأخيرة رفع الدعم عن بعض المؤسسات التي تديرها الجمعيات ويتوقع نتيجة للصعوبات المالية التي تعاني منها الحكومة أن يحدث الشيء نفسه للجمعيات النسائية. ٢٣

المراجع

- ١- خالد عبدالله، العمل الخيري والتطوعي في البحرين، ٢٠٠٦م، ص ٣٤.
- ٢- خالد عبدالله، مرجع سابق ذكره، ص ٥٩
- ٣- المجلس الأعلى للمرأة، المرأة البحرينية في أرقام، الأمانة العامة، مملكة البحرين، ٢٠٠٨م، ص ١٠-١١.
- ٤- المجلس الأعلى للمرأة، المرأة البحرينية في أرقام، مرجع سابق ذكره، ص ١٦-١٩.
- ٥- جمعية أوام النساء، مشاركة المرأة في الانتخابات البلدية والنيابية، ٢٠٠٦م، ص ٨-١١.
- ٦- سعد أحمد الحجي، الجمعيات النسائية الاجتماعية بدول مجلس التعاون العربي، الطبعة الأولى، الكويت، ٢٠٠٠م، ص ١٨٤-١٨٦.
- ٧- سبيكة النجار، الإسهام النسائي التطوعي، العروبة مجلة دورية ثقافية تصدر عن نادي العروبة، العدد ١٥، البحرين، ٢٠٠٠م، ص ٩١-٩٢.
- ٨- صحيفة الأيام، العدد ٣٧٠٤، محاضرة للشيخة لولوة بنت محمد آل خليفة بعنوان "مشوار العمل التطوعي في البحرين" أقيمت في احتفالات جمعية تاريخ وآثار البحرين لمناسبة مرور خمسة وأربعين عاما على تأسيسها.
- ٩- محمود القصاب، واقع العمل التطوعي وجذوره التاريخية، مجلة دورية ثقافية تصدر عن نادي العروبة، جامعة البحرين، العدد (١٥)، ٢٠٠٠م، ص ٧٩.
- ١٠- بداية لم تنته، جمعية نهضة فتاة البحرين، الطبعة الأولى، ٢٠٠٥م، ص ٤٣.
- ١١- بدرية يوسف الجيب، العمل التطوعي ودوره في التنمية الاجتماعية بالبحرين، ورقة مقدمة لندوة العمل التطوعي ودوره في التنمية الاجتماعية، الأردن، ١٩٩٨م،

- ١٢- فاطمة البناي، دور الجمعيات النسائية في البحرين، ورقة مقدمة لندوة رؤيا لواقع المرأة في قضايا الأحوال الشخصية، جمعية نهضة فتاة البحرين، ٢٠٠٠م.
- ١٣- جمعية أوال النسائية، مشاركة المرأة في الانتخابات البلدية والنيابية، ٢٠٠٦م. ص ١٦-١٧.
- ١٤- المجلس الأعلى للمرأة، وضع المرأة في قانون العمل في القطاع الأهلي وقانون التأمينات الاجتماعية، الأمانة العامة، ٢٠٠٦م، ص ١٠.
- ١٥- المرأة البحرينية، نشرة تصدر عن المجلس الأعلى للمرأة، السنة الخامسة، العدد (٤٦)، ٢٠٠٧م، ص ٤.
- ١٦- موقع المجلس الأعلى للمرأة: <http://www.scw.gov.bh>
- ١٧- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، إدارة التنمية الاجتماعية، مطبعة البحرين، ١٩٩٧م، ص ٣-٧.
- ١٨- التقرير السنوي عن وزارة التنمية الاجتماعية، يصدر عن إدارة العلاقات العامة والدولية، ٢٠٠٥م، ص ٢١-٢٧.
- ١٩- عبدالله صادق، ورقة عمل بعنوان (العمل الاجتماعي التطوعي في المجتمع البحريني رؤية مستقبلية اقتصادية)، مركز البحرين للدراسات والبحوث، ٢٠٠٠م.
- ٢٠- محمود القصاب، واقع العمل التطوعي وجذوره التاريخية، مرجع سابق ذكره، ص ٨٦-٨٨.
- ٢١- مركز الدراسات (أمان) http://www.amanjordan.org/aman_studies
- ٢٢- محمود السيد، التطوع مفهوماً ومبادئ ومسؤوليات، مجلة بناء الأجيال، المجلد (٨)، العدد (٢٩)، سوريا، ١٩٩٩م. ص ٤٥-٤٦.
- ٢٣- سبيكة النجار، الإسهام النسائي التطوعي، مرجع سابق ذكره، ص ١٠٨-١١١.

الفصل الثالث

الخدمة الاجتماعية وتفعيل الجهود التطوعية

المقدمة ²

تعريفات الخدمة الاجتماعية وتنظيم المجتمع ²

علاقة التطوع بتنظيم المجتمع ²

أهمية التطوع في مهنة الخدمة الاجتماعية ²

أهداف التطوع ²

مستويات الأعمال التطوعية وأنواعها ²

أبعاد العمل الاجتماعي ²

الأسباب التي تحول دون إقبال أفراد المجتمع على التطوع ²

مكاتب ومراكز التطوع ²

دور الأخصائي الاجتماعي مع المتطوعين ²

معرفة التطوع ²

المقدمة

الخدمة الاجتماعية مهنة إنسانية حديثة وليدة القرن العشرين، وبالرغم من حداثة هذه المهنة فلقد تمكنت من أن تكون لنفسها قاعدة نظرية علمية وأساليب فنية متقدمة، ولقد حددت مهنة الخدمة الاجتماعية طرقاً أساسية ثلاثة للعمل مع الإنسان والنهوض به وقائياً وإنشائياً وعلاجياً وذلك في مستوياته المختلفة (الفرد - الجماعة - المجتمع) ولقد استمدت الخدمة الاجتماعية الطرق الثلاثة من طبيعة الحياة الإنسانية التي تتميز بأوجه واضحة المعالم هي حياة الإنسان كعضو قائم بذاته، حياته كعضو في جماعة، ثم حياته كعضو ومواطن في المجتمع.

ويعتبر العمل مع المجتمعات - تنظيم المجتمع - من أحدث طرق المهنة لم يعترف به كمهج إلا منذ عام ١٩٤٦م. وتنظيم المجتمع كطريقة أساسية للخدمة الاجتماعية هي ضرورة مرحلية للمجتمعات الحديثة للتصدي لمشكلات المجتمعات المتزايدة إذ يقع عليها العبء الأكبر في تحقيق التنمية والرفاهية خصوصاً بعد أن أصبح رفع المستوى المعيشة في العالم من أهم المسؤوليات في العصر الحديث. وهذه الطريقة لا تتعامل مع الجمهور مباشرة مثل طريقة خدمة الفرد وخدمة الجماعة ولكنها تتعامل معه بطريقة غير المباشرة من خلال المنظمات والمؤسسات الاجتماعية سواء كانت حكومية أو أهلية. ١

تعطي مهنة الخدمة الاجتماعية وطريقتها في تنظيم المجتمع للتطوع أهمية كبرى، فهو ليس هدفاً أو غاية فحسب بل يعد وسيلة لتحقيق أهدافها في تنمية الموارد البشرية لكي يستطيع العنصر البشري من التعامل بكفاءة وإيجابية مع مشكلات المجتمع وترجع أهمية التطوع ليس كونه عملاً يسد ثغرة في نشاط الحكومة والهيئات الاجتماعية بل ترجع أهميته إلى تنمية الإحساس لدى المتطوع بأهميته وأهمية دوره في المجتمع بالإضافة إلى قيمة روح الانتماء لديه وتقوية الترابط الاجتماعي بين فئات المجتمع المختلفة. والمتتبع لتطور الرعاية الاجتماعية يدرك أن أهم العوامل التي ساعدت على نمو وتقديم برامج وخدمات الرعاية الاجتماعية في المجتمعات الإنسانية، كانت تتمثل في الجهود التطوعي، سواء المرتبط منها بالحركات الدينية أو حركة الإصلاح الاجتماعي، بل أن تلك الجهود التطوعية أدت في نهاية الأمر إلى التوصل والاعتراف بأهمية وجود متخصصين للعمل في إطار الرعاية الاجتماعية. وعلى الرغم من أن الخدمة الاجتماعية أصبحت مهنة ذات ركيزة علمية واسعة يقوم بها أخصائيين معددين أعداداً علمياً وعملياً إلا أنه مازال للجهود التطوعية أثرها وأهميتها على

كافة مستويات العمل الاجتماعي من تخطيط وتنفيذ وإدارة، وهذه الجهود التطوعية في حاجة إلى تنظيم وتوجيه وإعداد وتدريب حتى تصبح ذات فعالية في أداء ما يسند لها من أعمال.

تعريفات الخدمة الاجتماعية:

1- تعريف الجمعية الأمريكية للأخصائيين الاجتماعيين:

عرفت الخدمة الاجتماعية بأنها " الأنشطة المهنية التي تمارس لمساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات المحلية على زيادة أو استعادة قدراتهم في الأداء الاجتماعي، ولتوفير الظروف الاجتماعية التي تساعد على تحقيق هذا الهدف " .

يلاحظ على التعريف:

- أوضح أن الخدمة الاجتماعية أنشطة مهنية أي يمارسها متخصصون وتتميز بتوافر مقومات المهنة من القيم والمبادئ والأساليب التي يلتزم بها الممارسون في تقديم الأنشطة للمستفيدين.

- كما أوضح التعريف الوحدات التي يتعامل معها الممارسون وهي الأفراد والجماعات والمجتمعات المحلية، النظم الاجتماعية وأن الممارس في عمله مع تلك الوحدات يركز على تقديم خدمات مباشرة تتمثل في مساعدة العملاء على استعادة قدراتهم في الأداء الاجتماعي إلى جانب الاهتمام بالخدمات غير المباشرة المرتبطة بالإسهام في العمليات التشريعية المتصلة بتحقيق أهداف العملاء في الحصول على الخدمات.

- كما أوضح التعريف الأهداف العامة لممارسة الخدمة الاجتماعية سواء ارتبطت تلك الأهداف بالأفراد أو أسر والجماعات أو المجتمعات المحلية بالعمل على تحسين الخدمات المقدمة أو تقديم خدمات إرشادية وعلاجية. ٣.

٢- تعريف أحمد كمال أحمد:

" الخدمة الاجتماعية طريقة علمية لخدمة الإنسان ونظام اجتماعي يقوم بحل مشكلاته وتنمية قدراته ومعاونة النظم الاجتماعية الموجودة في المجتمع للقيام بدورها وإيجاد نظم اجتماعية يحتاجها المجتمع لتحقيق رفاهية أفراده " .

ويشير هذا التعريف إلى:

- أن الخدمة الاجتماعية طريقة علمية بمعنى ارتكازها على المنهج العلمي والنظريات العلمية والنظريات العلمية للعلوم لأخرى، كما أنها نظام اجتماعي لا يعيش في فراغ وإنما يتفاعل ويتساند مع بقية النظم الأخرى.
- وأوضح أن الخدمة الاجتماعية كنظام اجتماعي تستهدف حل مشكلات الإنسان وتنمية قدراته وذلك بالعمل في اتجاهين الأول يرتبط بمساعدة الأفراد على التكيف مع النظم السائدة في المجتمع والآخر يتضمن المساهمة في تعديل تلك النظم أو إيجاد نظم اجتماعية يحتاجها المجتمع في حالة عجز النظم القائمة عن مواجهة الاحتياجات المتجددة من أجل الوصول إلى رفاهية أفراد المجتمع.؛

تعريف طريقة تنظيم المجتمع لسيد أبوبكر حسنين:

" طريقة أساسية لمهنة الخدمة الاجتماعية يمارسها الأخصائيون الاجتماعيون لمساعدة سكان المجتمع على اتخاذ أسلم القرارات لتخطيط وتنفيذ وتقويم البرامج المناسبة لتنمية مواردهم وتوجيهها لتحسين أحوالهم الاقتصادية والاجتماعية على أساس من التعاون المنسق بين الهيئات الحكومية والأهلية والخبرات الفنية والشعبية على مختلف المستويات طبقاً لأيدلوجية المجتمع وسياسته العامة وتخطيطه للتنمية.

علاقة التطوع بتنظيم المجتمع:

إن الجهود التطوعية تعتبر جهود أساسية في مهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة، وفي طريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة، وهذا ما توضحه النقاط التالية:

١- إن طريقة تنظيم المجتمع، هدفها النهائي هو إحداث تغيير اجتماعي مقصود، ولا يمكن أن يتحقق هذا الهدف إلا من خلال مشاركة القيادات المجتمعية، وهذه المشاركة لا تتم في إطار رسمي، ولكن في إطار تطوعي، وعلى المنظم الاجتماعي أن يركي هذه الجهود التطوعية، التي بدونها يصعب تحقيق أهداف طريقة تنظيم المجتمع.

٢- إن علاقة المنظم الاجتماعي تعد من العلاقات المؤقتة التي تنتهي بحصول المجتمع على قدر من الرعاية أو تحقيق هدفا تنمويا، ولذا ينبغي على المنظم الاجتماعي أن يعمل على تكوين جهاز أو لجنة لضمان استمرارية العمل من بعده حتى يتمكن المجتمع من تناول مشكلاته بنفسه. وهذا لا يمكن تحقيقه إلا بوجود القيادات التطوعية بجانب المنظم الاجتماعي، لتكتسب مجموعة من الخبرات تمكنها من تحمل مسؤولية مجتمعنا فيما بعد.

٣- أن القيادات الطبيعية في المجتمع، هي بمثابة قنوات الاتصال الحقيقية التي من خلالها يمكن للمنظم الاجتماعي أن يتصل بجماعات المجتمع ويؤثر فيها، ولذلك فإن أولى الخطوات التي يجب أن يتعلمها الممارس لطريقة تنظيم المجتمع هي كيفية التأثير على القيادات المجتمعية التطوعية، التي من خلالها يمكن استثارة احتياجات المجتمع ومشكلاته من جانب، كما أنها تعمل على استثارة الرغبة المشتركة لدى سكان المجتمع لإحداث التغيير المنشود، وتوفير الموارد والإمكانيات اللازمة لوضع الخطط، واختيار الوسائل المناسبة لإحداثه من جانب آخر.

٤- أن وجود القيادات التطوعية تعتبر ضرورة تملئها طبيعة الممارسة المهنية في طريقة تنظيم المجتمع، حيث أنه من الاستحالة بمركان، أن تتم أي من خطوات، أو عمليات طريقة تنظيم المجتمع.

٥- تؤمن طريقة تنظيم المجتمع بأهمية التكامل بين الهيئات الحكومية والأهلية من جانب، وبين القيادات المهنية والشعبية من جانب آخر. حيث أنه قد أصبح واضحا، أن الحكومات لا تستطيع بمفردها أن تحقق التنمية الشاملة، أو أن تقوم بجميع الأعمال والخدمات التي يحتاج إليها المواطنون، لذا فإن مشاركة المتطوعين يساعد على

مساندة الاتفاق الحكومي مساندة حقيقة، حيث يعمل على توفير الجهود الحكومية لما هو أهم ويتعلق بالمسؤوليات الكبرى على المستوى القومي، لذلك فإن دور مشاركة المتطوعين، هو دور تدعيمي وتكميلي لدور الحكومة.

٦- تحتاج المؤسسات والهيئات الاجتماعية للمتطوعين، وذلك لوجود نقص في عدد المهنيين المعينين، الراجع إلى قصور الإمكانيات الاقتصادية، وخاصة في المؤسسات والهيئات ذات الميزانيات المحدودة، مما يستدعي استكمال هذا النقص بالمتطوعين.

٧- تحتاج المؤسسات والهيئات الاجتماعية إلى مناخ اجتماعي معين يتميز بفهم الجمهور لأنشطتها وأهدافها، وتعضيده ومساندته لتلك الأهداف. ولا شك أن العمل التطوعي من جانب سكان المجتمع، يعتبر خطوة أساسية لخلق هذا المناخ، ويساعد المتطوعين على توطيد الصلة بين المؤسسات والهيئات التي تمارس فيها الخدمة الاجتماعية، وبين المجتمع الذي توجد فيه تلك المؤسسات.

٨- يعتبر التطوع ومشاركة المتطوعين هدف ووسيلة في آن واحد، فهي هدف لكون الحياة الديمقراطية السليمة تركز على مساهمة المتطوعين واشتراكهم في مسؤولية التفكير والعمل من أجل مجتمعهم. وهي وسيلة لأنه عن طريق مجالات التطوع المختلفة يتذوق الناس أهميتها، ويمارسون طرق المساهمة وأساليبها، فتتأصل فيهم عاداتها وسلوكها، وتصبح جزء من ثقافتهم وسلوكهم.

٩- إن تنمية المجتمعات تبدأ بسكان تلك المجتمعات، وتنتهي إليهم لذا كان للقيادات التطوعية دورا هاما في عمليات التنمية، وذلك عن طريق مشاركتهم للقيادات المهنية سواء في دراسة المجتمع، أو في تحديد مشكلات هذا المجتمع، أو في وضع أولويات هذه المشكلات، أو في التخطيط لحل هذه المشكلات، أو تنفيذ هذه الخطط ومتابعتها أو تقويمها. هـ

أهمية التطوع في مهنة الخدمة الاجتماعية:

مهنة الخدمة الاجتماعية نشأت من خلال الجهود التطوعية ومن خلال الهيئات التي كانت تقوم بتقديم الرعاية الاجتماعية للفقراء والمحتاجين وكذلك المرضى والمودعين بالمؤسسات الإصلاحية وتمثل ذلك في:

١. حركة تنظيم الإحسان والقوانين المنظمة لتقديم الرعاية للفقراء.
٢. حركة المحلات الاجتماعية وأهمية العناية بالبيئة المحيطة بالإنسان.
٣. حركة التخطيط والعناية بالارتقاء بالمجتمع وأهمية استخدام الأسلوب الصحي وتدريب المتطوعين الراغبين في العمل من أجل العناية بمجتمعهم.
٤. حركة التنمية بكل أبعادها والانتقال من الجهود المحلية إلى الجهود القومية.
٥. حركة المطالبة والدفاع وهو نوع آخر من المتطوعين يدركون أهمية الكلمة التي يشاركون بها وأهمية الاتصالات التي يقومون بها مع متخذي القرارات في المجتمع. ولقد لعب المتطوعين دورا بارزا في كل هذه الحركات من مجرد جهود يقومون بها للاتصال بالفقراء إلى رسم خطط إله تصميم البرامج وتقويم المشروعات.

لذلك تتمثل أهمية التطوع فيما يلي:-

١. التعرف على الفجوات الموجودة في نظام الخدمات المقدمة في كل مجتمع أي التعرف على أوجه القصور وكيفية تلافيها وكذلك أوجه الكمال وكيفية الاستفادة منها.
٢. مواجهة المشكلات الاجتماعية التي يعاني منها أفراد المجتمع من خلال استفادتهم بالجهود المقدمة لهم أو حث أفراد المجتمع على التحرك لتحقيق الأهداف المرغوبة.
٣. توفير خدمات يصعب على المؤسسات الحكومية تقديمها وقدرة الجهود التطوعية على القيم بها لما تتسم به من مرونة وقدرة على الحركة.
٤. تحويل الطاقات العاجزة أو الخاملة إلى طاقات عاملة منتجة.
٥. إبراز الجانب الإنساني له والتأكيد على أهمية التفاعل الاجتماعي بين أفراد المجتمع والبعد عن الصراع والمنافسة غير الجيدة بين أفراد المجتمع.
٦. إكساب المتطوعين خبرات إدارية وميدانية تفيدهم في حياتهم الوظيفية وفي العمل التطوعي الذي يقومون به.
٧. شغل وقت فراغ أفراد المجتمع الراغبة في التطوع من خلال قيامهم بعمل نافع ومفيد يشعرهم بأنهم لهم دورهم في المجتمع.

أهداف التطوع:

يمكن تحديد أهداف التطوع وفقا للجوانب الثلاث الأساسية التالية:

١- أهداف خاصة بالمجتمع المحلي:

يحقق التطوع تماسك المجتمع المحلي للأسباب التالية:

- ١) تعمل الجهود التطوعية على تخفيف المشكلات الاجتماعية التي تواجه المجتمع المحلي مما يؤدي إلى زيادة رضاء الناس وإشباع حاجاتهم وينعكس ذلك بالتالي على تكامل المجتمع وتماسكه.
- ٢) تؤدي الجهود التطوعية إلى تعريف أفراد المجتمع بالظروف الواقعية التي تعيش فيها الفئات الأخرى ويعود ذلك بالتالي إلى وجود وتسهيل الفهم المشترك واتفق الأغلبية حول المشكلات والأحوال السلبية التي يعاني منها المجتمع، ويتعين على المجتمع مواجهتها، وهذا يقود بالتالي إلى تقليل التميز والعصبية الناتجة عن الجهل بأحوال الجماعات الأخرى بالمجتمع.
- ٣) انغماس مواطني المجتمع من المتطوعين في الأعمال التطوعية يقود إلى التفاهم حول أهداف مجتمعية مرغوبة، وهذا يقلل فرص اشتراكهم في أنشطة أخرى قد تكون مهددة لتقدم المجتمع وتماسكه.

٢- أهداف خاصة بالمؤسسات الاجتماعية:

- ١) مواجهة العجز في عدد الموظفين المكلفين بالعمل بهذه الهيئات.
- ٢) يسهم التطوع في تقديم المشورة الفنية للمؤسسة الاجتماعية، وخاصة إذا كان المتطوعين ذوي الخبرة والرأي.
- ٣) يدعم التطوع مكانة المؤسسة الاجتماعية في المجتمع وخاصة إذا كان المتطوعين من المشهود لهم بالسمعة الطيبة والخبرة الجيدة.
- ٤) يسهم التطوع في تحقيق أهداف المؤسسة حيث أن ما يقوم به هؤلاء المتطوعين يحقق بطريقة أو بأخرى الأهداف الموضوعية لخدمة أبناء المجتمع.
- ٥) يؤدي التطوع إلى تعريف المجتمع بالمؤسسة الاجتماعية .. وبرامجها وأهدافها والمعوقات التي تواجهها.

٦) يؤدي التطوع إلى مواجهة المشكلات التي تعترض المؤسسة الاجتماعية سواء كانت مشكلات مالية وفنية.

٧) يدعم التطوع عنصر الثقة بين أفراد المجتمع والمؤسسة الاجتماعية حيث أن كل فرد في المجتمع يعرف ما يدور داخل المؤسسة الاجتماعية وبالتالي كسب التأييد من جانب أفراد المجتمع. ٨.

٣- أهداف خاصة بالمتطوعين:

من خلال اشتراك المتطوع في الأنشطة المختلفة يمكن أن يتحقق الآتي:

١) إشباع بعض الحاجات لدى المتطوعين مثل:

أ | الحصول على مكانة اجتماعية.

أ | الشعور بالانتماء للمنظمة التي تلقى تأييد وقبول من المجتمع، مثل الإحساس

بالنجاح نتيجة القيام بعمل يقدره الآخرون.

٢) اهتمام المتطوع بأهداف اجتماعية مرموقة يوجه طاقاته بعيدا عن الانحراف حيث

أن التطوع يغمسه في بعض الأعمال التي تشغل وقت فراغه ومن خلالها يكتسب

خبرات تساعد على نضج وتكامل شخصيته. ٩.

مستويات الأعمال التطوعية وأنواعها:

تختلف الأعمال التطوعية فيما بينها من حيث طبيعة ونوعية العمل المطلوب أداءه، ومن حيث مستويات هذا العمل، ويمكن عرض الأعمال التطوعية من حيث طبيعتها ونوعيتها:

٧ خدمات مباشرة: وهي الخدمات التي يؤديها المتطوع مباشرة للجماهير مثل

التطوع في المؤسسات الإيوائية، أو القيام بالتدريس في فصول محو الأمية أو

علاج المرضى في المؤسسات العلاجية.

٧ خدمات غير المباشرة: وهي الخدمات التي يؤديها المتطوع ليستفيد بأثرها

الجماهير حيث يقوم المتطوع بأداء خدماته لمعاونة هيئة ما أو مؤسسة معينة

لتحقيق أهدافها، تلك الأهداف تخدم الجماهير، وبالتالي تكون خدمات المتطوع

للجماهير بصورة غير مباشرة ومن أمثلة التطوع في حملات جمع المال

والتخطيط لها، أو الاشتراك في أعمال اللجان المختلفة بالمؤسسة، أو الإسهام في

الأعمال الإدارية.

مستويات الأعمال التطوعية:

- ١- مستوى رسم السياسة: إن المتطوع يشترك بالنصيب الأكبر في مستوى رسم السياسة في المجتمعات والمؤسسات الأهلية من خلال الجمعية العمومية. حيث أن أعضاء الجمعية العمومية هم الأعضاء الذين تتوفر فيهم شروط العضوية، ومن بينهم أنتخب أعضاء مجلس الإدارة الذين مضى علي عضويتهم في الجمعية العمومية فترة معينة، وقاموا بتسديد ما عليهم من التزامات قبل هذه الجمعية.
- ٢- المستوى الإداري: مثل الأعمال الكتابية، وحفظ الملفات، والكتابة على الآلة الكاتبة، ومسك الدفاتر، والحسابات، وتحصيل الاشتراكات.
- ٣- مستوى تقديم الخدمات: ويقصد بها ذلك المستوى الذي يقدم من خلاله المتطوع الخدمة، سواء بأسلوب مباشر أو غير مباشر، دون أن يشترك في رسم سياسة المؤسسة.
- ٤- مستوى تقديم الاستشارة: ويقصد بها ذلك المستوى الذي يقدم من خلاله المتطوعين الاستشاريين النصيحة والرأي، أما الأخذ بهذه النصيحة فمن اختصاص مستوى السياسة المسئولة عن تولي سلطة البت في مثل هذه القرارات. ١٠

أبعاد العمل الاجتماعي:

- ١- يهدف العمل الاجتماعي إلى توفير سبل الحياة الكريمة للفرد وحماية المجتمع من المضار والآثار المترتبة على وجود سلوك سلبي وشاذ يتنافى مع القيم الدينية والإنسانية وعادات المجتمع وتقاليده.
- ٢- ومن صور التحليل المقبولة لمجالات الخدمة الاجتماعية التي يمكن للجمعيات الخيرية أن تبني عليها خططها وبرامجها السنوية ، ويقاس عليها مدى نجاح الجمعية في تحقيق أهدافها ، تصنيف المهام إلى مجموعات متجانسة تشكل في مجموعها مجمل ما يحتاجه المجتمع من خدمات تتكامل مع المقومات الأخرى المتاحة، وتوصف تلك المجموعات بالأبعاد التي يمكن الذهاب إليها في إطار تفعيل العمل الاجتماعي :

أولاً... البعد الإنساني:

- يشمل المساعدات المالية والعينية للمحتاجين.
- توفير المأوى المناسب.

- الإعانة على أعباء الحياة اليومية وتيسيرها.
- توفير سبل الحياة الكريمة للفرد.
- بناء الشخصية المتزنة سلوكاً وانتماءً.

ثانياً ... البعد الثقافي والتعليمي:

- محو الأمية لدى الأفراد والجماعات.
- التوعية بكافة صورها.
- التثقيف الصحي.
- اكتشاف القدرات والطاقات الإبداعية وتحفيزها.

ثالثاً ... البعد الاجتماعي:

- بناء قيم الاحترام المتبادل وتقدير الآخر .
- توثيق علاقات الجيرة وحقوق الجار في الحي الواحد.
- تشجيع النهج القويم في التعاملات المالية والأخلاقية مع الغير ورد الحقوق لأصحابها.
- التفاعل الإيجابي مع مكتسبات المجتمع المادية كونها تعبر عن تقدمه العمراني والحضاري.
- رفض مظاهر السلوك السلبي ومنع حدوثها.

رابعاً ... البعد الإعلامي والدعائي:

- التعريف بالأنشطة والبرامج المقدمة للمجتمع وتحفيز المشاركة فيها تخطيطاً وتنظيماً وتنفيذاً.
- فتح قنوات اتصال مستمرة مع مختلف القطاعات الحكومية والأهلية والاقتصادية في المجتمع.
- التواصل والتنسيق المستمر لأعمال مشتركة مع الجهات الخيرية والأهلية واللجان العاملة في المجالات المرتبطة بخدمة المجتمع ورعاية مصالحه.
- التعامل مع مختلف وسائل الإعلام لضمان وصول رسالة الجمعية وخدماتها لجميع شرائح المجتمع.

خامساً... البعد الأمني:

- تنمية مشاعر الانتماء والولاء للوطن.
- استشعار المسؤولية والغيرة تجاه كل ما يمس الوطن.

- يتحقق الكثير في الجانب الأمني كلما نجحت جهود علاج المشكلات الاجتماعية.
- مبدأ الوقاية خير من العلاج ينطبق تماماً على قضية الأمن بمختلف أبعادها.
- تيسير مصالح المواطنين في محيط مجتمعهم المحلي سبيل إلى تحقيق الاستقرار والطمأنينة. ١١

الأسباب التي تحول دون إقبال أفراد المجتمع على التطوع:

١- عدم المعرفة باحتياجات المؤسسات من المتطوعين:

مما لا شك فيه أن هناك أفراد كثيرين في المجتمع لديهم مهارات وخبرات يمكن أن تفيد المؤسسات أو تفيد المجتمع إلا أنهم لا يعرفون بأن المؤسسات أو المجتمع يحتاج إليهم. وبالتالي لا بد للمؤسسات أن تقوم بعمليات تسويق برسالة المؤسسة وأهدافها ونوعية الخدمات التي تقدمها ونوعية المتطوعين اللازمين لها.

٢- غياب الفهم لدى المسؤولين بالمؤسسات أو المجتمع بدور المتطوعين:

حيث لوحظ أن هناك بعض المسؤولين بالمؤسسات لا يدركون الدور العظيم للمتطوعين، وقد يكون أيضاً لديهم مفاهيم خاطئة عن ما يتوقع من المتطوعين أن يفعلوه.

٣- غياب الفهم لدور المتطوعين في المجتمع:

يقوم المتطوعين بدور مهم في رعاية بعض الفئات مثل "الأيتام، المعاقين، المسنين، المرأة..." إلا أن ذلك غير مدرك لأفراد المجتمع فلا بد أن يوضح العلاقة بين هذه الأعمال وبين تحقيق أهداف المجتمع.

٤- غياب الاحترام العام للتطوع والمتطوعين:

أبرزت بعض الدراسات أن هناك نظرة دونية من قبل المجتمع للمتطوعين وفي نفس الوقت عدم إعطائهم التقدير الكاف للجهود التي يبذلونها لذلك يمكن عمل حملة للتوعية بأهمية التطوع حتى يمكن تصحيح هذه الاتجاهات الخاطئة نحو التطوع ونحو المتطوعين ونوعية الأعمال التي يقومون بها وأهميتها بالنسبة للمجتمع ككل.

٥- الاعتماد على الجهود الحكومية وإهمال الجهود الأهلية:

الحكومة لا يمكن أن تكون مسؤولة عن كافة الخدمات وعن مواجهة جميع المشكلات ولا بد من تعاون الهيئات الأهلية والاعتماد على المتطوعين في مواجهة هذه المشكلات والتي تفوق

طاقة الحكومة وذلك لن يتم إلا من خلال توضيح الدور المهم للتطوع وإسناد المسؤوليات للمتطوعين ثم العمل على متابعة الأعمال المكلفين بها.

٦- المفهوم الخاطئ القيام بالكل أو لا شيء:

مما لا شك فيه أن كل منا لديه وقت معين أن يعطيه للجهود التطوعية إلا أن أحد المفاهيم الخاطئة الشائعة عن العمل التطوعي هو أن يقوم المتطوع ببذل الجهد طيلة الوقت وإلا تعتبر جهوده التطوعية ضعيفة هذا المفهوم قد يسبب حرجا شديدا للمتطوعين وقد يجعلهم يعزفون عن تقديم أي جهد تطوعي في المستقبل، إلا أن الحكمة تقتضي أن نجري تنسيقا بين المتطوعين الذين ليس لديهم وقت بحيث يمكن أن يسهموا في تحقيق أهداف المؤسسة وفي حدود الوقت المتاح لهم دون أن يؤثر ذلك عليهم ودون أن يؤدي إلى فشل المؤسسة في تحقيق أهدافها. ١٢

مكاتب ومراكز التطوع:

يعتمد العمل في ميادين ومجالات الرعاية الاجتماعية على المشاركة الشعبية الايجابية بجهودها وأموالها، ومن بين هذه الجهود التطوعية، التي تساعد على سد الثغرات البشرية والمادية، مما يعاون المجتمع على تحقيق أهدافه، ولما كانت هذه الجهود التطوعية في حاجة إلى تنظيم وتوجيه وتدريب، حتى تصبح ذات فعالية في أداء ما يسند إليها من أعمال، كان من الأهمية توفير مكاتب ومراكز للتطوع تتولى القيام بهذا الدور.

تعريفها:

" هي منظمات تقوم بأعمال تساعد أجهزة تنظيم المجتمع على أداء رسالتها، وتهدف إلى إتاحة الفرصة للشعب للتطوع في أعمال الرعاية الاجتماعية، ومن الممكن أن تكون أجهزة مستقلة".

أهداف المكاتب أو مراكز التطوع:

١. إتاحة الفرصة لأهالي المجتمع للعمل في أعمال الرعاية الاجتماعية.
٢. قيادة العمل التطوعي وتنظيمه في المجتمعات المحلية التي تنشأ فيها.
٣. تساعد أجهزة تنظيم المجتمع الجغرافية والنوعية، وغيرها من أجهزة تنظيم المجتمع على أداء رسالتها.

٤. وضع نظام لاختيار المتطوعين، وتدريبهم، وتوجيههم إلى شتى مجالات العمل الاجتماعي.
٥. تقديم المشورة للمواطنين الراغبين في التطوع فيما يتعلق بأنواع ومستويات وطبيعة الأعمال التطوعية، حتى يتمكن المتطوع من اختيار ما يناسب استعداداته وقدراته وميوله من أعمال تطوعية.
٦. تقديم المشورة لمختلف الجمعيات والمؤسسات فيما يتعلق بتنظيم شؤون المتطوعين، ووضع خطط التدريب اللازمة، وأسلوب الرقابة والإشراف المناسب، ووضع نظم لتقويم أعمالها.
٧. تساهم في تنسيق العمل بين الهيئات العامة في مجالات الرعاية الاجتماعية، وخاصة فيما يتعلق بإعداد البرامج التدريبية المشتركة فيما بينها للمتطوعين. ١٣

دور المنظمات التطوعية:

- دور الرائد:

- ١- تركيز المؤسسة على التعرف على الخدمات والاحتياجات والمشكلات الموجودة في المجتمع.
- ٢- وبناء على ما يتوافر من موارد وإمكانيات مجتمعية تتحمل هذه المسؤوليات مهمة التعامل مع تلك الاحتياجات خاصة المتجددة التي لا توجد داخل المجتمع منظمات تتعامل معها فهي تبدأ بالبحث عنها والتعامل معها.

- دور التكميلي:

- ١- تحاول المؤسسة التطوعية التعرف على ما يقدم من خدمات اتجاه الحاجات والمشكلات المجتمعية.
- ٢- التعرف على الصعوبات التي تقف عائق أمام تحقيق الكفاءة في تلك الخدمات وتتعرف على أوجه النقص في الخدمات ويحاول سدها.

- دور التجريبي:

- ١- يتمثل في القيام بتجارب أو مشروعات لتطوير أو تنمية وتحسين المجتمع، ولكن خوفاً من أن تبدأ هذه المشروعات وكي تتحقق من نجاحها فإننا نقوم بها في نطاق ضيق.
- ٢- إذا نجحت تم التعميم أي محاولة لتطبيق الأفكار الجديدة عن طريق القيام بتجارب أو مشروعات جديدة. ١٤

دور الأخصائي الاجتماعي مع المتطوعين:

هناك بعض المبادئ التي يسير عليها الأخصائي الاجتماعي في عمله مع المتطوعين هي:

1- تقديم الإثابة في الوقت المناسب:

يدرك كل متطوع أن إنسان مهم وأن له دور، لذلك تلعب مهارة الأخصائي الاجتماعي مكانة مهمة في هذا الجانب حيث يشعر المتطوع بأن له مكانة مهمة في العمل وأن وقت فراغهم أدى إلى تحقيق أهداف اجتماعية وتحقيق حاجات المجتمع على أن يكون ذلك في الوقت المناسب. وليس بعد وقت طويل ليُشعر من خلاله أن هذه الإثابة مجرد مجاملة.

2- توظيف أن العمل الصغير يحقق العمل الكبير:

قد يشعر المتطوع بالممل نتيجة تشغيله بكتابة بطاقات الدعوات أو أرقام التليفونات أو عناوين أعضاء الجمعية.. إلا أن توضيح هذا الأمر للمتطوع وأنه جزء في فريق عمل يحقق معرفة بكل أفراد المجتمع وأن عمله سيمكن كل فرد من الاتصال بالمؤسسة وبالتالي زيادة مواردها لذلك سيشعر بأن هذا العمل له قيمة وبالتالي القيام بهذا العمل بطرق مختلفة ومتعددة.

3- البدء بالأعمال البسيطة مع المتطوع:

مما لا شك فيه أن النجاح مهما كان بسيطاً فله أثره الجيد.. ولينظر كل منا إلى نفسه حينما يتذكر الأحداث الجيدة التي نجح فيها حتى ولو كانت صغيرة، لذلك يجب تكليف المتطوعين بأعمال بسيطة لضمان نجاحهم فيها.

4- أن تتاح للمتطوعين الفرصة للتعلم والنمو:

وهنا يلعب الإشراف والتوجيه والتدريب الدور المهم في مواجهة عوامل الركود أو الممل التي قد تنتاب المتطوعين من وقت إلى آخر وأن تتوفر هذه الفرص بصفة مستمرة لاكتساب مهارات جديدة للعمل لتحقيق الأهداف المطلوبة.

٥- أن يشعر المتطوع بأهمية ما يقوم به:

من واجب الأخصائي الاجتماعي أن يوضح للمتطوع ما يمكن أن يحققه هذا العمل الذي يقوم به من نجاح للمؤسسة.. ومن الذي سوف يستفيد منه؟ وهل يؤدي عملهم إلى تحسين مكانة المؤسسة؟ وهل أدت جهودهم التطوعية أو هل تؤدي الجهود التطوعية إلى توفير في الأموال؟ وإلى تحقيق مزيد من النمو للمؤسسة؟

٦- تشجيع المتطوعين على التصرف في المواقف واتخاذ القرارات:

أثبتت الخبرة أنه من الممكن أن تثق في قيام الناس بالعمل بكفاية تامة إذا أنت عاملتهم كأشخاص مسئولين وإذا زودتهم بالحقائق فيما يتصل بسياسة المؤسسة وبرامجها فهم بذلك سوف يسعون إلى بذل كل الجهد للوصول إلى قرارات سليمة.

٧- أن يكون مناخ العمل مناسباً فيه ود وحماس وشكر:

مما لا شك فيه أن إظهار التقدير والشكر لمن يقومون بالعمل يجعل كل متطوع يشعر بأنه إنسان لقيمة وأن جهده لن يضيع هباء وأن كل ما يسهم به إنما هو محل التقدير واحترام وبالتالي يسعى إلى تحقيق المزيد من التقدم لصالح المؤسسة والمجتمع الذي يعيش فيه.

٨- يجب أن يدرك المتطوع التطورات التي تمر بها المؤسسة:

يشعر المتطوعون كما يشعر الموظفون أيضاً بأنهم جزء من المؤسسة وأن عملهم كان له دور في تحقيق أهداف المؤسسة لذلك يجب أن يعرف المتطوعون عوامل النجاح التي تمر بها المؤسسة والمشكلات التي تمر بها المؤسسة، والبرامج الجديدة بالمؤسسة.

٩- تعريف المتطوع بالقدرات المتوفرة لديه:

لكل إنسان قدرات يتميز بها لذلك يجب على الأخصائي الاجتماعي أن يساعد المتطوعون في التعرف على قدراتهم وفي كيفية الاستفادة من هذه القدرات فهو بذلك يساعد على مواجهة ما يعوق الاستفادة من هذه القدرات.

لذلك يجب على الأخصائي الاجتماعي أن يضع نفسه موضع المتطوع والأخصائي الناجح هو الذي لا يهتم بما يقال أو يحدث لأنه سوف يدرك مع مرور الوقت أن المتطوعون سيستمرون بالعمل معه طالما كان صادقاً معهم متحمساً لأدائهم قادراً على تحقيق آمالهم

وظموحاتهم. ١٥

معوقات التطوع:

بالرغم من الاعتراف بأهمية الجهود التطوعية في المجتمع وما يمكن أن يحققه من إيجابيات تعود على المجتمع والمتطوعين أنفسهم إلا أننا كثيرا ما نجد بعض العقبات التي تقف أمام الجهود التطوعية فنجد منها أو يجعلها تحيد عن تحقيق أهدافها الحقيقية وتنقسم هذه المعوقات إلي:

معوقات خاصة بالمجتمع:

١. المناخ السياسي والاجتماعي في المجتمع الذي كثيرا ما يفرض نوعا من الوصايا على الجهود التطوعية.
٢. التعقيد التنظيمي اتجاه إجراءات السماح لممارسة المتطوعين وتعدد جهات الإشراف.
٣. زيادة الأيدي العاملة والبطالة في سوق العمل من شأنه أن يوفر أيدي العاملة الرخيصة يستعاض بها عن الجهود التطوعية.
٤. الشعور بالاغتراب بين قطاعات المجتمع مم ينتج عنه عدم الإحساس بالانتمائية التي تعتبر من أهم الحوافز الجهود التطوعية.
٥. عدم وجود أجهزة متخصصة للتشجيع على التطوع أو تنظيمه في المجتمع ١٦.

معوقات خاصة بمهنة الخدمة الاجتماعية:

١. تأثير العلاقة السابقة بين الجهود التطوعية ومهنة الخدمة الاجتماعية ومحاولة الممارسين التخلص من رواسب هذه العلاقة بطريقة قد تحجب الاعتراف بأهمية النشاط التطوعي.
٢. مخاوف الممارسين في الخدمة الاجتماعية من تدخل المتطوعين في ممارستهم المهنية أو السيطرة على المؤسسات التي يعملون بها.
٣. عدم النضج المهني لدى بعض الممارسين، وعدم استيعابهم لمفهوم المساعدة الذاتية من شأنه أن يجعل الممارس يتخطى مسؤولياته وبذلك يقتل في المجتمع الجهود التطوعية في تحمل المسؤولية.
٤. اهتمام الممارسين بتحقيق أهداف ملموسة لإشباع حاجات المجتمع كثيرا ما يجعلهم يتناسلون أهداف التغيير الحقيقية في المجتمع والتي لا يمكن أن تحقق إلا بعملية المشاركة من قبل القيادات الغير الرسمية التطوعية.
٥. افتقاد الثقة من قبل الممارسين في قدرات وإمكانيات الجهود التطوعية خاصة عند العمل مع المجتمعات أو التي تعيش العديد من المشكلات ولا تشعر بها.

٦. عدم التركيز على اكتشاف القيادات المجتمعية وتشجيعها.

معوقات ترجع للمتطوعين:

١. محاولة المتطوعين التدخل في الممارسة المهنية، وعدم الدراية الكافية بأبعاد المشاركة ووجود إطار وحدود يقف عندها المتطوع في عملية الممارسة.
٢. يهدف بعض المتطوعين من وراء مشاركتهم في أعمال المؤسسات الأهلية اكتساب مكانات اجتماعية أو إشباع ميولهم ورغباتهم حتى لو أدى ذلك إلى التضحية بأهداف المؤسسة.
٣. لا يمكن ضمان استمرارية المتطوع في العمل بالمؤسسة ويمكن له أن ينسحب في أي وقت مما يجعل المؤسسة تتخوف من إسناد بعض المسؤوليات الهامة له أو الميل إلى عدم الاستعانة أصلاً بالمتطوعين.
٤. عدم الإحساس بالمسؤولية وانعدام الانضباط لدى بعض المتطوعين مما قد يؤدي إلى عرقلة الجهود المنظمة.
٥. مطالبة المتطوعين ببعض الامتيازات داخل المنظمة نظير الجهود التي يبذلونها للمنظمة مما يخلق جواً من الصراع بين العاملين الدائمين والمتطوعين فيها. ١٧

المراجع

- ١- رشاد أحمد عبد اللطيف، نماذج ومهارات طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٢م، ص٥٦-٥٧.
- ٢- هناء حافظ بدوي، مدخل لدراسة أجهزة تنظيم المجتمع، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، ٢٠٠٤م، ص١٢.
- ٣- ماهر أبو المعاطي، الخدمة الاجتماعية في مجال الدفاع الاجتماعية، مكتبة الصفوة، الطبعة الثانية، الفيوم، ١٩٩٨م، ص٣٤.
- ٤- ماهر أبو المعاطي، الخدمة الاجتماعية في مجال الدفاع الاجتماعية، مرجع سابق ذكره، ص٣٥.
- ٥- إبراهيم عبد الهادي المليجي وآخرون، تنظيم المجتمع مدخل نظرية ورؤية واقعية، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، ٢٠٠٥م، ص١٠٩-١١١.
- ٦- رشاد أحمد عبد اللطيف، الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في منظمات تنظيم المجتمع، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الطبعة الأولى، الإسكندرية، ٢٠٠٧م، ص١٦٥-١٦٨.
- ٧- هناء حافظ البدوي، مدخل لدراسة أجهزة تنظيم المجتمع، مرجع سابق ذكره، ص١٥٤.
- ٨- إبراهيم عبد الهادي المليجي وآخرون، تنظيم المجتمع مدخل نظرية ورؤية واقعية، مرجع سابق ذكره، ص٧٤، ص٧٥.
- ٩- رشاد أحمد عبد اللطيف، نماذج ومهارات طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق ذكره، ص١٢٣-١٢٦.

١٠- هناء حافظ البدوي، مدخل لدراسة أجهزة تنظيم المجتمع، مرجع سابق ذكره، ص ١٦٤، ص ١٦٥.

١١- موقع على الانترنت:

<http://swmsa.com/modules.php?name=News&file=article&sid=1950>

١٢- رشاد أحمد عبد اللطيف، الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في منظمات تنظيم المجتمع، ص ٨٩، ص ٩٠.

١٣- أحمد مصطفى خاطر، طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، إسكندرية، ٢٠٠٢م، ص ١٤٣-١٤٥.

١٤- أحمد وفاء حسين زيتون، تنظيم المجتمع النظرية والتطبيق، دار الحكيم، القاهرة، ١٩٩٣م، ص ١٧٢-١٧٥.

١٥- إبراهيم عبد الرحمن رجب وآخرون، نماذج ونظريات تنظيم المجتمع، دار الثقافة للطباعة والنشر، ١٩٨٣م، ص ١٦٥-١٦٨.

١٦- أحمد مصطفى خاطر، طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع، مرجع سابق ذكره ص ٨٣، ص ٨٤.

١٧- إبراهيم عبد الهادي المليجي وآخرون، تنظيم المجتمع مدخل نظرية ورؤية واقعية، مرجع سابق ذكره، ص ١١٠-١١١.

١٨- عبد الخالق محمد عفيفي، تنظيم المجتمع النظرية والتطبيق، مكتبة عين الشمس، القاهرة، ١٩٩٨م. ص ٢٩٥-٢٥٨

الإجراءات المنهجية المستخدمة للدراسة

- ٥ نوع الدراسة
- ٥ المنهج المستخدم
- ٥ تساؤلات الدراسة
- ٥ أدوات الدراسة
- ٥ مجالات الدراسة

الإجراءات المنهجية المستخدمة للدراسة

- نوع الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية وذلك لأنها تمكننا من الحصول على معلومات دقيقة وتحاول الوصول إلى فهم الواقع وتحليل ظواهره، حيث تستهدف الإجابة على تساؤلات سبق للباحثة التوصل إليها وبدون محاولة التحكم في المتغيرات أثناء الإجابة على التساؤلات.

وتتسم هذه الدراسة بما يلي:

١. أنها نوع من البحث في الخدمة الاجتماعية لأنها من واقع إمبريقي وتعبر عن احتياج مهني ومجتمعي.
٢. أنها تفيد في الوصف الكمي والكيفي للظواهر والمواقف والمشكلات بالصورة التي عليها في المجتمع للتعرف على تركيبها وخصائصها.
٣. تركز على دراسة الحاضر والماضي القريب ويمكن استخدام نتائجها في الموضوعات أو الدراسات المستقبلية.
٤. تهدف إلى جمع الحقائق والمعلومات والقيام بتحليلها وتفسيرها مما يساعد على تشخيص الواقع الخاص بالمشكلة ووصفه وصف دقيق والوصول إلى الحقائق بشأنه.

- المنهج المستخدم:

اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بمستوييه:

١. **مستوى مسح شامل:** وذلك بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة
 ٢. **مستوى مسح بالعينة:** وذلك بالنسبة للمتطوعات
- لأنه يصلح للاستخدام في الدراسات الوصفية، كما أنه يساعد في الوصول إلى بيانات لكشف المعوقات التي تعوق مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي. كما أن هذا المنهج من أفضل المناهج لمعرفة الآراء والاتجاهات المختلفة فيما يتعلق بمشكلة الدراسة. والاعتبارات المنهجية وهي التي تتصل باعتبارات أخرى بالوصف وخاصة التفسير. والدراسة الوصفية هي البيانات الكمية التي سوف يتم الحصول عليها باستخدام المسح والخاصة بتكرار حدوث بعض المتغيرات بالإضافة إلى العلاقات القائمة على التغيير.

- تساؤلات الدراسة:

تحدد تساؤلات الدراسة الراهنة فيما يلي:

١- ما المعوقات التي تعوق مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي؟
ويتفرع تساؤلات فرعية التالية:

١. ما هي المعوقات الذاتية التي تعوق مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي؟

٢. ما هي المعوقات الاجتماعية التي تعوق مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي؟

٣. ما هي المعوقات الإدارية التي تعوق مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي.

٢- ما هي الجهود المبذولة من جانب الجمعيات النسائية لمواجهة المعوقات مشاركة المرأة البحرينية في العمل الاجتماعي؟

- أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثة أداة رئيسية لجمع البيانات وهي الاستبيان، وقد تم تصميم استمارة موجهة لعينة الدراسة المتاحة وهن أعضاء مجلس الإدارة و المتطوعات في جمعية أول النسائية.

وقد سرت عملية إعداد الاستمارة بالخطوات التالية:

١. الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة.

٢. الإطلاع على الإطار النظري.

٣. صياغة استمارة البحث بعد أن تم استعراض البحوث والدراسات السابقة وتحديد الجانب النظري وجوانب المشكلة البحثية وأهداف الدراسة.

٤. صياغة استمارة البحث في صورة مبدئية.

٥. عرض الاستبيان على المشرف وإجراء مجموعة من الملاحظات.

٦. عرض الاستبيان على المشرف مرة أخرى بعد التعديل وتم الموافقة عليه.

٧. عرض الاستمارة على ٣ محكمين^٥.

^٥ د.سليم شعبان، د.عصام عبد الرزاق، د.محمد دسوقي

٨. في ضوء آراء المحكمين تم تعديل عدد من الأسئلة والبنود والتأكد من ارتباط تساؤلات الدراسة.
٩. على ما سبق أعيد تنسيق الاستمارة في الصورة النهائية وتم طبعها.
١٠. تم توزيع الاستمارة على مفردات العينة.

كما احتوت الاستمارة على أربعة بنود وجاءت على النحو التالي:

١. البيانات الأولية.
 ٢. المعوقات التي تعوق مشاركة المرأة البحرينية في العمل التطوعي " المعوقات الذاتية، الاجتماعية، الإدارية ".
 ٣. الجهود المبذولة من جانب الجمعيات النسائية لمواجهة معوقات مشاركة المرأة البحرينية في العمل التطوعي.
 ٤. مقترحات لتنشيط فاعلية العمل التطوعي النسائي.
- وعموما احتوت الاستمارة على ٤٩ سؤالاً.

- مجالات الدراسة:

١. المجال البحري:

تم أخذ عينة عشوائية عددها ٤٠ مفردة ولقد قاست (٩ من أعضاء مجلس الإدارة جمعية أوال النسائية)، و (٣١ من المتطوعات في جمعية أوال النسائية).

٢. المجال المكاني:

تم تطبيق الدراسة في مقر جمعية أوال النسائية الواقعة في منطقة عراد، حيث تأسست الجمعية في عام ١٩٦٩م، فهي ثالث جمعية نسائية في البحرين، ومن أهدافها العمل على توثيق روابط المعرفة والتعاون بين النساء البحرينيات، رفع مستوى المرأة الثقافي والاجتماعي في القرية والمدن، وتوعية المرأة بحقوقها وتشجيعها على ممارسة هذه الحقوق، وكذلك القضاء على الأمية ومظاهر الجهل والتخلف، العمل على تنمية المستوى الثقافي والاجتماعي والفني للعضوات، المساهمة والقيام بالمشاريع الخيرية.

٣. المجال الزمني:

أجريت هذه الدراسة في الفصل الثاني وهو ممتد من شهر مارس إلى مايو، وبذلك تستغرق الدراسة حوالي ثلاثة أشهر من ٢٠٠٨م - ٢٠٠٩م، حيث اشتملت على تحديد المشكلة واستخلاص نتائج الدراسة.

الفصل الخامس

عرض جداول الدراسة والنتائج العامة

- توصيف عينة الدراسة.

- تفسير النتائج

- التوصيات

- المراجع

- توصيف عينة الدراسة:

تحاول الباحثة عرض وتوزيع عينة الدراسة حسب البيانات الأولية وفي ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة:

الجدول رقم (١)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

العمر	(ك)	%
أقل من ٢٥	٣	٧,٥ %
٢٥ -	٢	٥ %
٣٠ -	٢	٥ %
٣٥ -	٦	١٥ %
٤٠ فأكثر	٢٧	٦٧,٥ %
المجموع	٤٠	١٠٠ %

يتضح من الجدول السابق أن ٦٧,٥% من أفراد العينة من المتطوعات تتراوح أعمارهم ٤٠ سنة فأكثر، حيث تعتبر أعلى نسبة في العينة وتحتل المرتبة الأولى، وتعكس هذه البيانات اهتمام هذه الفئة العمرية بالعمل التطوعي بالإضافة إلى وجود أوقات فراغ تدفعهم للمساهمة من أجل تنمية مجتمعهم المحلي بجهودهم التطوعية. أما بالنسبة للمرتبة الأخيرة والتي حازت على نسبة ٥% تتراوح أعمارهم ٢٥ فأكثر، و ٣٠ فأكثر، وربما يرجع إلى عدم الوعي بأهمية العمل التطوعي، و لعدم وجود برامج تطوعية لديهم، وإن وجدت فتكون مخصصة لفئة معينة بالإضافة إلى عدم الإعلان عن برامج تطوعية من قبل مؤسسات المجتمع. من خلال الإطار النظري، يتضح أن هناك ضعف دور الجمعيات النسائية من خلال ما تطرحه من أنشطة في جذب الفئات الشابة، كما أن بعض هذه الأنشطة قد تكون المسبب الرئيسي في ابتعاد عدد من عضوات الجمعيات النسائية، وذلك لعدم ملائمة هذه الأنشطة مع رغباتهن وميولهن وأعمارهن أيضا. ١

الجدول رقم (٣)

توضيح مفردات عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المستوى التعليمي	(ك)	%
ابتدائي	٠	%٠
إعدادي	٠	%٠
ثانوي	١٤	%٣٥
جامعي	١٨	%٤٥
دراسات عليا	٨	%٢٠
المجموع	٤٠	١٠٠

توضح بيانات الجدول رقم (٢) أن ٤٥% من أفراد العينة لديهم مؤهل جامعي حيث تحتل المرتبة الأولى، في حين أن ٢٠% لديهم مؤهل الدراسات العليا، أما المرتبة الأخيرة التي قد تكون معدومة عند أفراد العينة وهي المستوى الابتدائي والإعدادي. وتوضح هذه البيانات إلى أن المتعلمات لهم دور فعال في الإطلاع على شؤون مجتمعهم، وكلما ارتفع مستوى التعليم كلما تزايدت حاجاتهم وتنوعت، ولكي يشبعوا هذه الحاجات يسارعون بالمشاركة في تنمية بيئتهم. وهذا ما أكدته النتائج الإحصائية التي بينت مدى تطور الذي تشهده المرأة البحرينية في مختلف القطاعات التعليمية والصحية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية، مما أسهم في تطور دورها وتأهيلها لتقف كشريك جدير في بناء وتطور المجتمع البحريني ٢.

الجدول رقم (٣)

يوضح توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المستوى الاجتماعي

المستوى الاجتماعي	(ك)	%
عازبة	٩	% ٢٢,٥
متزوجة	٢٥	% ٦٢,٥
مطلقة	٤	% ١٠
أرملة	٢	% ٥
المجموع	٤٠	%١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن نسبة ٦٢,٥ % من أفراد العينة من فئة المتزوجات وهي تعتبر النسبة الأعلى ولذلك حازت على المرتبة الأولى من بين المتزوجات لأنهم باعتبارهم أرباب أسر يهتمون بتطوير بيئتهم وتمييزها حتى يستفيد الأبناء من عائد التنمية، كما أن أكثر المشروعات التي قامت بها الجمعيات تتصل بالأبناء مثل بناء مدارس ودور حضانة، وتأتي المرتبة الثانية فئة العازبات بنسبة ٢٢,٥ %، أما المرتبة الأخيرة فهي فئة الأرمال بنسبة ٥ % . حيث تكشف لنا عن ارتفاع نسبة المتزوجات في المشاركة في العمل التطوعي، وهذا ما تؤكد على الدراسات السابقة قالها الأستاذ محمد المحاميد أن النساء المتزوجات أكثر إقبالا على التطوع من النساء العازبات والمطلقات والأرامل ٣.

الجدول رقم (٤)

يوضح توزيع مفردات عينة الدراسة حسب جهة العمل

جهة العمل	(ك)	%
قطاع عام	١٥	٣٧,٥ %
قطاع خاص	١٤	٣٥ %
طالبة	٣	٧,٥ %
ربة منزل	٨	٢٠ %
مجموع	٤٠	١٠٠ %

توضح بيانات الجدول رقم (٤) أن ٣٧,٥ % من عينة الدراسة يعملون في القطاع العام، بينما جاءت بنسبة قريبة من النسبة السابقة ٣٢,٥ % من أفراد عينة الدراسة يعملون في القطاع الخاص، ويتضح هذا إلى أن أغلبية العاملات المتزوجات، وهو ما يؤكد أن العمل التطوعي ليس مجالاً لشغل أوقات الفراغ بل هو نشاط تمارسه المرأة عن اقتناع وتمارسه على الرغم من تعدد مسؤولياتها وأعبائها الوظيفية والأسرية. ومثلت نسبة الطالبة ٧,٥ % من إجمالي عينة الدراسة ويرجع هذا إلى غياب فهم هذه الشريحة من المجتمع للعمل التطوعي وذلك لعدم الاهتمام بتدريس موضوعات تتعلق بالعمل التطوعي في المدارس والجامعات والقيام بحملات توعية داخل المدارس والجامعات حول التطوع باعتبار المدرسة هي أهم القنوات التي تربط الطالب بمجتمعه. وهذا يتفق مع الجدول السابق رقم (١) عن الفئة العمرية بالنسبة للطالبة.

الجدول رقم (٥)

يوضح توزيع مفردات عينة الدراسة حسب مدة الاشتراك

مدة الاشتراك	(ك)	%
سنة فأقل	٣	٧,٥%
سنتين	٤	١٠%
٤ سنوات فأكثر	٣٣	٨٢,٥%
المجموع	٤٠	١٠٠%

توضح بيانات الجدول السابق رقم (٥) أن نسبة ٨٢,٥% من أفراد العينة مدة اشتراكهم أكثر من ٤ سنوات فأكثر وتعتبر النسبة الأعلى ولذلك حازت على المرتبة الأولى، وهذا يدل على أن لهم صلة بالعمل التطوعي من قبل و أنهم ليس حديثين على العمل التطوعي. وفي المرتبة الثانية بنسبة ١٠% كانت مدة اشتراكهم سنتين. أما المرتبة الأخيرة، بنسبة ٧,٥% كانت مدة اشتراكهم سنة فأقل.

الجدول رقم (٦)

يوضح المعوقات الذاتية التي تعوق مشاركة المرأة البحرينية في العمل التطوعي من وجهة نظر المبحوثين

الترتيب	الوسط الوزني	مجموع الأوزان	لا	إلى حد ما	نعم	المعوقات
٣	١,٣	٥١	٥	١٩	١٦	عدم توفر وقت الفراغ
٧	٠,٨	٣١	١٥	١٩	٦	معارضة الزوج للانضمام زوجته في الجمعيات
٦	١	٣٨	١٦	٢٠	٩	عدم رغبة المرأة للمشاركة في العمل التطوعي
١	١,٦	٦٥	٢	١١	٢٧	كثرة المسؤوليات العائلية
٥	١,٢	٤٩	١١	٩	٢٠	تعارض مواعيد العمل مع فترة ممارسة الأنشطة
٩	٠,٥	١٨	٢٢	٨	٥	صعوبة الحصول على مواصلات للوصول إلى هذه الجمعيات
٣	١,٣	٥٠	٦	١٨	١٦	عدم قدرة المرأة على التوفيق بين المهام والأعمال
٧	٠,٨	٣٢	١٥	١٨	٧	عدم اقتناع الأقارب والمحيطين بأهمية العمل التطوعي
١٠	٠,٣	١٢	٢٩	١٠	١	لا يوجد أصدقاء للمرأة داخل الجمعية
٢	١,٤	٥٧	٦	١١	٢٣	تدني وعي المرأة بالعمل التطوعي

توضح بيانات الدراسة أن (١,٦) من إجمالي عينة الدراسة ترى من أهم المعوقات الذاتية التي تعوق مشاركة المرأة في العمل التطوعي هي كثرة المسؤوليات العائلية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة راشد - التي تم عرضها في هذه الدراسة - والذي أكد على إن كثرة المسؤوليات العائلية هي من أهم العوامل التي تساهم في عدم الإقبال على العمل التطوعي، ثم تدني وعي المرأة بالعمل التطوعي بنسبة (١,٤)، وذلك يرجع إلى تدني مستوى الوعي عند المرأة بقيمة التطوع وقيم المبادرة الشعبية سواء على مستوى المرأة العاملة أو غير العاملة، وقد يتسبب فيها ضعف بعض الجمعيات ذاتها في تعبئة النساء للتطوع، كما تساهم محدودية دور وسائل الإعلام في التأكيد على أهمية القيم الأخلاقية والاجتماعية المرتبطة بالعمل الأهلي التطوعي، وهذا بدوره يؤثر على ضعف إقبال جيل من النسوة الشابات للانخراط في عضوية هذه الجمعيات أو حتى الاستفادة من بعض أنشطتها أو برامجها.؛ أما في المرتبة الثالثة جاءت بنسبة متساوية (١,٣) وهو عدم توفر وقت فراغ حيث تتفق مع دراسة شركة سيركل ودراسة راشد - التي تم عرضها في هذه الدراسة - والذي يؤكد على عدم توفر وقت فراغ لدى المرأة في المشاركة في العمل التطوع إلى الجانب عدم القدرة المرأة على التوفيق بين المهام الأسرية والزوجية والأعمال العمل و التطوع.٥ أما المرتبة الخامسة وهي تعارض مواعيد عمل المرأة مع فترة ممارسة الأنشطة بنسبة (١,٢)، وهذا ما جاء في دراسة - وزارة العمل والشئون الاجتماعية - التي توضح أسباب عدم الإقبال الأفراد على الانضمام للجمعيات. وفي المرتبة السادسة بنسبة (١) وهو عدم رغبة المرأة في المشاركة في العمل التطوعي، وهو يتفق مع الدراسة السابقة التي ترى أن أهم الأسباب المؤدية للانضمام والاستمرار في المشاركة هو اقتناع المرأة بأن الانضمام للجمعية مسئولة اجتماعية.٦ أما المرتبة السابعة جاءت بنسبة متساوية (٠,٨) ، وهي معارضة الزوج للانضمام زوجته في الجمعيات ويتضح من خلال الزوج الذي يشجع المرأة على البقاء في البيت حفاظاً على سمعتها، ووجودها في المنزل فقط، كما أن عدم الاقتناع الأقارب والمحيطين بأهمية العمل التطوعي، من خلال الإطار النظري يتضح إلى عدم وعي الأسر بالدور الحقيقي والفعال للجمعيات الخيرية بشكل يحول دون إشراك المرأة في أي أنشطة تطوعية.٧ وفي المرتبة الثامنة، صعوبة الحصول على مواصلات للوصول إلى هذه الجمعيات بنسبة (٠,٥)، إلا في هذا الوقت ليس من صعب الحصول على مواصلات حيث أن المدن ليست بعيدة عن القرى، ومن رأي الباحثة أنه ليس من الأسباب التي تعوق مشاركة المرأة. أما المرتبة الأخيرة وجاءت بنسبة (٠,٣) لا يوجد أصدقاء للمرأة داخل الجمعية، ومن الواضح أن هذا السبب ليس له أهمية في هذا المجال.

الجدول رقم (٧)

يوضح المعوقات الاجتماعية التي تعوق مشاركة المرأة البحرينية في العمل التطوعي

الترتيب	الوسط الوزني	مجموع الأوزان	لا	إلى حد ما	نعم	المعوقات
١	١,٦	٦٢	٣	١٢	٢٥	ضعف التوعية التربوية بأهمية العمل التطوعي في المجتمع
١٠	٠,٨	٣٠	١٦	١٨	٦	شعور المرأة بالعزلة الاجتماعية
١	١,٦	٦٣	٢	١٣	٢٥	عدم وجود حوافز معنوية تحفز المرأة للمشاركة في الجمعيات
٥	١,٤	٥٦	٤	١٦	٢٠	عدم وجود برامج مناسبة مع رغبات وميول المتطوعة
٩	٠,٩	٣٥	١٥	١٥	١٠	وجود جمعيات دينية تحارب الجمعيات النسائية
٨	١	٤٠	١٣	١٤	١٣	الالتزام المرأة بالعادة وتقاليد الجامدة
١	١,٦	٦٢	٢	١٤	٢٤	قصور البرامج الإعلامية في التوعية بأهمية العمل التطوعي للمرأة
٥	١,٤	٥٧	٣	١٧	٢٠	عدم وعي الأسرة بالدور الجمعيات النسائية
٤	١,٥	٦١	٣	١٣	٢٤	غياب الفهم لدور المتطوعات في المجتمع
٧	١,٣	٥٣	٥	١٧	١٨	الاعتماد على الجهود الحكومية وإهمال الجهود الأهلية

يكشف لنا الجدول السابق المعوقات الاجتماعية التي تعوق مشاركة المرأة في العمل التطوعي، حيث جاءت إجابات من وجهة نظر عينة الدراسة على ضعف التوعية التربوية بأهمية العمل التطوعي في المرتبة الأولى بنسبة (١,٦). وتتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه علي محمد في دراسته عن دور الشباب في العمل التطوعي على ضرورة غرس قيم العمل التطوعي في نفوس الناشئة من خلال التوعية التربوية والإعلامية، ٨ وكما أشار إليه خضر في دراسته عن مستقبل العمل التطوعي في المجتمع المدني عن التوعية التربوية بأهمية العمل التطوعي وذلك من خلال التعليم المدرسي والأنشطة المدرسية. ٩ كما حصلت على نفس النسبة والمرتبة هي قصور البرامج الإعلامية في التوعية بأهمية العمل التطوعية للمرأة، وتتفق هذه النتائج مع دراسة كل من سبيكة خاطر، ولطفي، وخضر، أهمية تفعيل البرامج التوعوية المختلفة من خلال المؤسسات المعنية بهذا الأمر. ١٠ أما من خلال الإطار النظري، يتضح محدودية مساهمة وسائل الإعلام في التأكيد على أهمية القيم الأخلاقية والاجتماعية المرتبطة بالعمل الأهلي

التطوعي، وهذا بدوره يؤثر على ضعف إقبال جيل من النسوة الشابات للانخراط في عضوية هذه الجمعيات أو حتى الاستفادة من بعض أنشطتها أو برامجها. ١١ وأيضاً بنفس النسبة والمرتبة هو عدم وجود حوافز معنوية تحفز المرأة للمشاركة في العمل التطوعي. وتتوافق هذه النتائج مع ما توصل إليه كل من طلعت لطفي في دراسته عن معوقات العمل التطوعي في دولة الإمارات، ١٢ ومع ما توصلت إليه سبيكة الخاطر في دراستها عن رأي المرأة حول العمل التطوعي في قطر، حيث تكشف البيانات ضرورة وجود حوافز تشجيعية تحفز القادرين منهم من أجل المساهمة في دعم هذه الجمعيات. ١٣ ثم جاء في المرتبة الرابعة بنسبة (١,٥) هو غياب الفهم لدور المتطوعات في المجتمع، إلا أن الإطار النظري يوضح عن دور الذي يقوم به المتطوعين في رعاية بعض الفئات مثل المرأة، الطفل، المعاقين والمسنين حيث أن أفراد المجتمع لا يدركون ذلك فلا بد أن يوضح العلاقة بين هذه الأعمال وبين تحقيق أهداف المجتمع. ١٤ ثم المرتبة الخامسة تساوت النسبة (١,٤) عدم وعي الأسرة بالدور الجمعيات النسائية، وعدم وجود برامج مناسبة للمتطوعات حسب مستواهم الثقافي، من خلال الإطار النظري، يتضح أن ضعف هذه البرامج قد تكون المسبب الرئيسي في ابتعاد عدد من عضوات الجمعيات النسائية، وذلك لعدم ملائمة هذه الأنشطة والبرامج مع ثقافتهم و مع رغباتهن وميولهن وأعمارهن أيضاً. ١٥ وهذا ما يتفق مع نتائج الجدول رقم (١) الذي يوضح عن عدم إقبال المرأة في العمر ٢٠ و ٢٥ للمشاركة في العمل التطوعي. وفي المرتبة السابعة الاعتماد على الجهود الحكومية وإهمال الجهود الأهلية بنسب (١,٣) يتضح من خلال الإطار النظري إلى أن الحكومة لا يمكن أن تكون مسؤولة عن كافة الخدمات وعن مواجهة المشكلات ولا بد من تعاون الهيئات الأهلية والاعتماد على المتطوعين في مواجهة هذه المشكلات، وذلك لن يتم إلا من خلال توضيح دور المهم للتطوع وإسناد المسؤوليات للمتطوعين ثم العمل على متابعة الأعمال المكلفين بها. ١٦ أما في المرتبة الثامنة بنسبة (١) هي التزام المرأة بالعادات والتقاليد القامعة التي تفرضها البيئة التي تعيش فيها ويتضح من خلال التيارات الدينية التي تكز في خطابهم على الاستمرار الأوضاع الأكثر تخلفاً فيما يتعلق بالمرأة وربط ذلك بالدين. أما في المرتبة التاسعة بنسبة (٠,٩) هي وجود جمعيات دينية تحارب الجمعيات النسائية والتي تعتبر أنها خروج عن الدين والكفر. أما المرتبة الأخيرة بنسبة (٠,٨) وهو شعور المرأة بالعزلة الاجتماعية.

الجدول رقم (٨)

يوضح المعوقات الإدارية التي تعوق مشاركة المرأة البحرينية في العمل التطوعي

الترتيب	الوسط الوزني	مجموع الأوزان	لا	إلى حد ما	نعم	المعوقات
١	١,٦	٦٥	٣	٩	٢٨	عدم كفاية الدعم المادي الحكومي للجمعية
٣	١,٤	٥٧	١	٢١	١٨	عدم وجود خطة تدريب واضحة للمتطوعات
٧	٠,٧	٢٦	٢٢	١٠	٨	عدم وجود مقر مناسب
٥	١,٢	٤٨	٥	٢٢	١٣	عدم التجديد والابتكار في الأفكار التي تطرح من قبل المتطوعات
٦	١	٣٨	١١	٢٠	٩	نقص الخبرات الفنية لدى الجمعيات
٧	٠,٧	٢٩	١٩	١٣	٨	عدم وضوح أهداف الجمعية للمتطوعين
٧	٠,٧	٢٦	٢٠	١٤	٦	سوء العلاقة بين المتطوعات والعاملين معهم بالجمعية
٦	١	٣٨	١١	٢٠	٩	ضعف التنسيق بين الجمعيات ووجود أكثر من جمعية متشابهة
٣	١,٤	٥٦	٧	١٠	٢٣	ضيق القوانين التي تحد من حركة الجمعية.
٢	١,٥	٥٩	٥	١١	٢٤	ضعف الكادر الإداري الرسمي المعني بالجهات الحكومية

وفيما يتعلق بالمعوقات الإدارية لدى أفراد العينة، تكشف بيانات الدراسة أن (١,٦) تحتل المرتبة الأولى من إجمالي عينة الدراسة، ترى أن عدم كفاية الدعم الحكومي للجمعية، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بسلطنة عمان ١٧. حيث تعاني أغلب الجمعيات النسائية من قلة الموارد المالية من وزارة الشؤون الاجتماعية وإحجام القطاع الخاص عن دعم أنشطة الجمعيات. أما المرتبة الثانية بنسبة (١,٥) ضعف الكادر الإداري الرسمي المعني بالجهات الحكومية، يتضح أن افتقار الإدارات الحكومية المسؤولة عن النشاط النسائي إلى الكادر المؤهل والمتخصص في تطوير العمل، واقتصار دور المؤسسات الرسمية في المتابعة البيروقراطية للأنشطة الأهلية ومدى مطابقتها للقوانين فقط. أما المرتبة الثالثة جاءت بنسب متساوية (١,٤) عدم وجود خطة تدريب واضحة للمتطوعات، وتتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه سبيكة خاطر في دراستها عن معوقات العمل التطوعي في الإمارات، عدم وعي وإدراك القائمين على الجمعية بأهمية وتدريب المتطوعات لرفع مستوى أدائهن، وتدريبهن على الاعتماد على النفس والنزوع عن الإتكالية. ١٨. وبنفس

النسبة ضيق القوانين التي تحد من حركة الجمعية، من خلال الإطار النظري يتضح أن هذا القانون حول الجمعيات النسائية إلى جهات منفذة لسياسة الرسمية مما أفقدها هامش الحركة الذي يمكنها من توسيع وتنويع أنشطتها المختلفة، وصرامة القوانين البيروقراطية. ١٩ وفي المرتبة الخامسة بنسبة (١,٢) هو عدم التجديد والابتكار في الأفكار التي تطرح من قبل المتطوعات. أما المرتبة السادسة بنسبة (١) نقص الخبرات الفنية لدى الجمعيات. من خلال الإطار النظري يتضح أن عدم قدرة الجمعيات النسائية على رسم إستراتيجية من العمل الاجتماعي في مجال المرأة، وأيضاً عدم توفر كادر متفرغ فالعمل يعتمد على الجهود التطوعية للعضوات وهن أغليبيتهن نساء عاملات ولديهن مسؤوليات أسرية متعددة. ٢٠ كما جاء في المرتبة الأخيرة بنسبة (٠,٧) كل من: عدم وجود مقر مناسب حيث اتضح من خلال الإطار النظري أن الجمعيات النسائية تعاني من ضيق مقارها وعدم ملائمتها للأنشطة التي تطمح لإقامتها من أجل تحسين أوضاع المرأة، وعدم وضوح أهداف الجمعية للمتطوعات، وسوء العلاقة بين المتطوعات والعاملين معهم بالجمعية. ٢١

الجدول رقم (٩)

يوضح الجهود المبذولة من جانب الجمعيات النسائية لمواجهة معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي

الترتيب	الوسط الترجيحي	مجموع الأوزان	لا	إلى حد ما	نعم	جهود الجمعيات النسائية
١	١,٨	٧٣	٠	٧	٣٣	إقامة الندوات والمحاضرات لنشر العمل التطوعي
٢	١,٧	٦٨	٠	١٢	٢٨	التنسيق بين الجمعيات والمؤسسات الحكومية المعنية بالتطوع
٢	١,٧	٦٦	٠	١٤	٢٦	التعاون بين الجمعيات في الأنشطة والبرامج
٦	١,٦	٦٢	٠	١٨	٢٢	تركيز الأنشطة والبرامج التطوعية بإشباع الحاجات الأساسية للمجتمع
٩	١,٤	٥٦	٦	١٢	٢٢	القيام بحملات توعية داخل المدارس والجامعات حول التطوع
٦	١,٦	٦٢	٣	١٢	٢٥	تقديم حوافز معنوية وتشجيعهم على ممارسة العمل التطوعي
١٢	٠,٩	٣٥	١٨	٩	١٣	إنشاء مراكز للتأهيل التطوعي
١٠	١,٣	٥١	١١	٧	٢٢	تقديم خدمات الإرشادية إلى جميع أفراد الأسرة حسب احتياجاتهم
٢	١,٧	٦٧	١	١١	٢٨	إعداد البحوث والدراسات عن واقع المرأة والطفل
١٠	١,٣	٥١	١٠	٩	٢١	عقد دورات تدريبية للنساء تهدف إلى معرفة الذات وتطويرها وتعزيزها
٨	١,٥	٥٨	٤	١٤	٢٢	السعي إلى حل المشكلات القائمة في المجتمع
٢	١,٧	٦٩	١	٩	٣٠	نشر العمل التطوعي عن طريق الإعلام المرئي والمقروء والمسموع

يكشف لنا الجدول السابق الجهود المبذولة من جانب الجمعيات النسائية لمواجهة معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي، حيث جاءت إجابات من وجهة نظر عينة الدراسة، إقامة الندوات والمحاضرات لنشر العمل التطوعي بنسبة (١,٨) في المرتبة الأولى، ويتضح ذلك من دور الخدمة الاجتماعية بصفة عام ودور الأخصائي بصفة خاصة في إقناع أفراد المجتمع بالعمل الاجتماعي كما أن يكون لديه مهارات وخبرات لاستثارة الحركة التطوعية. وفي المرتبة الثانية بنسب متساوية (١,٧) التعاون بين الجمعيات في الأنشطة والبرامج حتى لا تكون هناك ازدواجية في نفس البرامج التي تقوم بها الجمعيات، بالإضافة إلى إعداد البحوث والدراسات عن واقع المرأة والطفل حيث يتضح تدعيم جهود الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية حول العمل الاجتماعي التطوعي، مما يسهم في تحسين واقع العمل

الاجتماعي. وكذلك نشر العمل التطوعي عن طريق الإعلام المرئي والمقروء والمسموع ويوضح من خلال مطالبة وسائل الإعلام بدور أكثر تأثيراً في تعريف الأفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي ومدى حاجة المجتمع إليه وتبصيرهم بأهميته ودوره في عملية التنمية، وكذلك إبراز دور العاملين في هذا المجال بطريقة تكسبهم الاحترام الذاتي واحترام الآخرين. التنسيق بين الجمعيات والمؤسسات الحكومية المعنية بالتطوع لأجل تفعيل ثقافة العمل التطوعي في المجتمع البحريني، وإيجاد قنوات الاتصال بين هذه المؤسسات والجمعيات التطوعية في المجتمع الأمر الذي سيؤدي إلى تدعيم موقف هذه الجمعيات، وبالتالي تزايد الإقبال عليها من قبل المواطنين. ٢٢. كما في المرتبة السادسة بنسبة (١,٦) تركيز الأنشطة والبرامج التطوعية بإشباع الحاجات الأساسية للمجتمع، وهذا يتضح من خلال دور الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل على إشباع حاجات المجتمع وذلك عن طريق مشاركته للقيادات المجتمعية. وبنفس النسبة تقديم حوافز معنوية وتشجيعهم على ممارسة العمل التطوعي، وذلك للشعور بالانتماء للجمعية والإحساس بالنجاح نتيجة القيام بعمل يقدره الآخرون كتكريم المتطوعات من قبل القيادات الرسمية في المجتمع. أما بالنسبة إلى السعي لحل المشكلات القائمة في المجتمع جاءت في المرتبة الثامنة بنسبة (١,٥) وتوضح مدى اهتمام الجمعيات لتخفيف المشكلات الاجتماعية التي تواجه المجتمع المحلي مما يؤدي إلى زيادة رضاء الناس وإشباع حاجاتهم وينعكس ذلك على تكامل المجتمع وتماسكه. ٢٣. وفي المرتبة التاسعة بنسبة (١,٤) القيام بحملات توعية داخل المدارس والجامعات حول التطوع تتضح هذه النتيجة على ضرورة البرامج الدراسية للمؤسسات التعليمية بعض المقررات الدراسية التي تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته ودوره التنموي ويقترن ذلك ببعض البرامج التطبيقية مما يثبت هذه القيمة بنفوس الشباب. أما المرتبة العاشرة بنسبة (١,٣) تقديم خدمات الإرشادية إلى جميع أفراد الأسرة حسب احتياجاتهم وحثهم على العمل التطوعي. وفي نفس المرتبة عقد دورات تدريبية للنساء تهدف إلى معرفة الذات وتطويرها وتعزيزها، مما يؤدي إلى إكسابهم الخبرات والمهارات المناسبة، ويساعد على زيادة كفاءتهم في هذا النوع من العمل، وكذلك الاستفادة من تجارب الآخرين في هذا المجال. وفي المرتبة الأخيرة بنسبة (٠,٩) إنشاء مراكز للتأهيل التطوعي وهذا ما تدعو إليه الخدمة الاجتماعية حيث يهتم بإعداد البرامج التدريبية للمتطوعين وصقل مهاراتهم، وإكسابهم الخبرات المناسبة في هذا المجال. ٢٤.

الجدول رقم (١٠)

يوضح اقتراحات العينة لتنشيط فاعلية العمل التطوعي النسائي في الجمعية

الاقتراحات	(ك)	%
تقديم برامج وأنشطة متنوعة تخدم المرأة	٧	٣٢ %
الابتعاد عن الأتانية وحب الذات لدى عضوات	٣	١٣ %
التنسيق بين مؤسسات المجتمع المدني لتشجيع المرأة للمشاركة	٤	١٨ %
تعديل القوانين الخاصة بالجمعيات	٥	٢٣ %
تقديم حوافز تشجيعية للمتطوعات	٩	٤١ %
ضرورة التوعية التربوية داخل المدارس والجامعات حول التطوع وأهميته وأهدافه	١٢	٥٥ %
المزيد من الدورات التدريبية للمتطوعات	٥	٢٣ %
دعم الأهالي للجمعيات التطوعية	٣	١٣ %
ضرورة التوعية الإعلامية بأهمية العمل التطوعي	١٨	٨٢ %

يتبين لنا من الجدول أن معظم اقتراحات العينة ركزت حول بعض الأساليب التي من شأنها زيادة فاعلية العمل التطوعي في الجمعية أهمها ضرورة توعية المواطنين بأهمية العمل الاجتماعي في تنمية المجتمع حيث جاء بنسبة ٨٢% وهذا ما جاء في الجدول السابق رقم (٧) الذي يعتبر أن ضعف التوعية الإعلامية من أهم المعوقات الاجتماعية التي تعوق مشاركة المرأة البحرينية في العمل التطوعي، ثم القيام بحملات توعية داخل المدارس والجامعات حول التطوع بنسبة ٥٥% كما جاءت في الجدول السابق رقم (٩) حيث تعد المدرسة من أهم القنوات التي تربط بين الطالب ومجتمعه بشكل عام ويمكن من خلالها التعريف بمفهوم العمل التطوعي وتعزيزه في نفوس النشء من خلال المقررات الدراسية والبرامج التطبيقية. ٢٥ ومن الاقتراحات كذلك تقديم حوافز تشجيعية للمتطوعات بنسبة ٤١%، وهذا يتفق مع الجدول السابق رقم (٧) والجدول (٩) حيث أن المتطوعات بحاجة إلى حوافز معنوية ترفع من مستوى أدائهم، كما أن جهودهم لها تقدير واعتراف. ثم جاءت بنسبة ٣٢% تقديم برامج وأنشطة متنوعة تخدم المرأة، وكذلك تشبع الحاجات الأساسية مما يؤدي على زيادة الإقبال على المشاركة في هذه الأنشطة. كما جاءت بنسبة متساوية ٢٣% تعديل القوانين الخاصة بالجمعيات والتي تضيق حركة الجمعية وتفرض عليها قوانين صارمة كما هي إحدى

المعوقات الإدارية التي تعوق مشاركة المرأة في العمل التطوعي. ٢٦ كما بنفس النسبة المزيد من الدورات التدريبية للمتطوعات وهذا يتفق مع الجدول السابق رقم (٩) الذي يوضح الجهود المبذولة من جانب الجمعيات النسائية، فالجمعية تفنقر إلى إقامة دورات تدريبية للمتطوعات إلى إكسابهم الخبرات والمهارات المناسبة، ويساعد على زيادة كفاءتهم. ٢٧ ومن الاقتراحات التنسيق بين مؤسسات المجتمع المدني لتشجيع المرأة للمشاركة بنسبة ١٨% . وجاءت في الأخير بنسبة متساوية ١٣% دعم الأهالي للجمعيات التطوعية و الابتعاد عن الأنانية وحب الذات لدى عضوات. وبصفة عامة أن معظم الاقتراحات تدعو إلى أهمية تطوير أنشطة الجمعية للجذب للمرأة للمشاركة في العمل التطوعي.

- تفسير النتائج:

(١) كشفت نتائج الدراسة أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة ترى أن من أبرز المعوقات الذاتية التي تعوق مشاركة المرأة في العمل التطوعي هي كثرة المسؤوليات العائلية التي تقع على عاتق المرأة مما يعيقها في الانضمام إلى الجمعية. ولكن هناك العديد من المعوقات الذاتية منها: تدني وعي المرأة بالعمل التطوعي، عدم قدرة المرأة على التوفيق بين المهام والأعمال، عدم توفر وقت الفراغ، تعارض مواعيد العمل مع فترة ممارسة الأنشطة، عدم رغبة المرأة للمشاركة في العمل التطوعي، معارضة الزوج للانضمام زوجته في الجمعيات، وعدم الاقتناع الأقارب والمحيطين بأهمية العمل التطوعي، صعوبة الحصول على مواصلات للوصول إلى هذه الجمعيات، وأخيرا لا يوجد أصدقاء للمرأة داخل الجمعية. وهذا يبين من الجدول السابق رقم (٦).

(٢) أكدت عينة الدراسة أن هناك مجموعة من المعوقات الاجتماعية التي تعوق مشاركة المرأة في العمل التطوعي ومن أهمها هي ضعف التوعية الإعلامية والتربوية بأهمية العمل التطوعي، وهذا ربما راجع إلى ضعف نشاط اللجنة الإعلامية في الجمعية وتقصيرها في إمداد وسائل الإعلام بنشاط الجمعية وعدم استثارة سكان المجتمع باستمرار لأهمية التطوع. وكذلك عدم وجود حوافز معنوية تحفز المرأة للمشاركة في الجمعيات فهناك أمور تشجع المتطوعة ومن أهمها الثواب والتقدير، فالمتطوعة التي تحس بفائدتها وأهميتها للجمعية تزداد حماسا لبذل مزيدا من الجهد من أجلها كذلك يكون حماس المتطوعة كبيرا إذا كانت تعمل في جو ودي تظهر فيه الحاجة إلى جهودها..

وتوجد العديد من المعوقات الاجتماعية والتي يبينها الجدول رقم (٧) منها: شعور المرأة بالعزلة الاجتماعية، عدم وجود برامج مناسبة للمتطوعات حسب مستواهم الثقافي، وجود جمعيات دينية تحارب الجمعيات النسائية، التزام المرأة بالعادات والتقاليد الجامدة، وعدم وعي الأسرة بالدور الجمعيات النسائية، غياب الفهم لدور المتطوعات في المجتمع، وأخيرا الاعتماد على الجهود الحكومية وإهمال الجهود الأهلية.

(٣) أظهرت نتائج الدراسة أن معظم عينة الدراسة ترى أبرز المعوقات الإدارية التي تعوق مشاركة المرأة بالعمل التطوعي هي: عدم كفاية الدعم المادي الحكومي للجمعية ولكن هناك العديد من المعوقات الإدارية أهمها: عدم وجود خطة تدريب واضحة للمتطوعات، عدم وجود مقر مناسب، عدم التجديد والابتكار في الأفكار التي تطرح من قبل المتطوعات، نقص الخبرات الفنية لدى الجمعيات، عدم وضوح أهداف الجمعية للمتطوعين، سوء العلاقة بين المتطوعات والعاملين معهم بالجمعية، ضعف التنسيق بين الجمعيات ووجود أكثر من جمعية متشابهة، ضيق القوانين التي تحد من حركة الجمعية، وضعف الكادر الإداري الرسمي المعني بالجهات الحكومية.

(٤) اتضح من النتائج الدراسة الميدانية، أن من أهم الجهود المبذولة من جانب الجمعيات النسائية لمواجهة معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي هو إقامة المحاضرات والندوات في القرى والمدن وكذلك المدارس ووسائل الإعلام وحتى في المساجد لنشر العمل التطوعي وأهميته بالنسبة للمجتمع، ويتضح ذلك من دور الخدمة الاجتماعية بصفة عام ودور الأخصائي بصفة خاصة في إقناع أفراد المجتمع بالعمل الاجتماعي كما أن يكون لديه مهارات وخبرات لاستثارة الحركة التطوعية. كما يوجد العديد من الجهود التي يبينها الجدول رقم (٩) ومنها: التنسيق بين الجمعيات والمؤسسات الحكومية المعنية بالتطوع، التعاون بين الجمعيات في الأنشطة والبرامج، تركيز الأنشطة والبرامج التطوعية بإشباع الحاجات الأساسية للمجتمع، القيام بحملات توعية داخل المدارس والجامعات حول التطوع، تقديم حوافز معنوية وتشجيعهم على ممارسة العمل التطوعي، إنشاء مراكز للتأهيل التطوعي، تقديم خدمات الإرشادية إلى جميع أفراد الأسرة، إعداد البحوث والدراسات، عقد دورات تدريبية، نشر العمل التطوعي عن طريق وسائل الإعلام.

(٥) أبدت عينة الدراسة مجموعة من الاقتراحات التي من شأنها تنشيط فاعلية العمل التطوعي في الجمعية أهمها: ضرورة التوعية الإعلامية بأهمية العمل التطوعي والتعاون مع مختلف أجهزة الإعلام ببث برامج الجمعيات وأنشطتها، وأهدافها. بالإضافة إلى ضرورة التوعية التربوية داخل المدارس والجامعات حول التطوع وأهميته وأهدافه، تقديم حوافز تشجيعية للمتطوعات، تقديم برامج وأنشطة متنوعة تخدم المرأة، الابتعاد عن الأنانية وحب الذات لدى عضوات، التنسيق بين مؤسسات المجتمع المدني لتشجيع المرأة للمشاركة، تعديل القوانين الخاصة بالجمعيات، المزيد من الدورات التدريبية للمتطوعات، ودعم الأهالي للجمعيات التطوعية.

٦ - التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة، فإن الدراسة توصي بما يلي:

١. تكثيف التوعية من قبل أجهزة الإعلام، والمؤسسات التربوية، والمساجد، بأهمية العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع. وإبراز العمل التطوعي من الناحية الدينية والإنسانية والوطنية والحث على العمل التطوعي المنظم، وضرورة التوعية بثقافة العمل التطوعي، وزرع الأعمال التطوعية الخيرية في نفوس الأبناء والبنات منذ نعومة أظفارهم لينشئوا عليها شباباً وشباباً ويتعايشوا معها ويتعلموا حبها والسعي إليها برغبة جامحة. وهنا يقوم الأخصائي بدور المنسق في عمليات الاتصال مع القيادات الرسمية والغير رسمية، وذلك لاستثارتهم وتوعيتهم لمسئولياتهم ضماناً لمشاركتهم مع المجتمع لتحقيق إشاعتهم، وكذلك يسعى الأخصائي لتكوين علاقة مهنية مع هذه القيادات لمساعدتهم على قبول أفكار وممارسات جديدة لحل المشكلات المجتمعية، والتوصل إلى سياسات وإجراءات عمل متفق عليه بين المنظمات.

٢. تقديم حوافز معنوية للمتطوعات كتكريمهم من قبل القيادات الرسمية في المجتمع، ونشر هذه المشاركات في أجهزة الإعلام. فالمتطوعة التي تحس بفائدتها وأهميتها للجمعية تزداد حماساً لبذل مزيداً من الجهد من أجلها كذلك يكون حماس المتطوعة كبيراً إذا كانت تعمل في جو ودي تظهر فيه الحاجة إلى جهودها، ومن دور و مهارة الأخصائي الاجتماعي أن يشعر المتطوع بأن له مكانة مهمة في العمل وأن وقت فراغهم أدى إلى تحقيق أهداف اجتماعية وتحقيق حاجات المجتمع على أن يكون ذلك في الوقت المناسب. وعلى الأخصائي إظهار التقدير والشكر لمن يقومون بالعمل يجعل كل متطوع يشعر بأنه إنسان لقيمة وأن جهده لن يضيع هباءً وأن كل ما يسهم به إنما هو محل التقدير واحترام وبالتالي يسعى إلى تحقيق المزيد من التقدم لصالح المؤسسة والمجتمع الذي يعيش فيه.

٣. على الدولة أن تحد من قيودها التشريعية والقانونية التي تعيق نشاط هذه الجمعيات، وتتوقف عن التدخل في كل صغيرة وكبيرة، وتتعد عن روح المنافسة التي تعرقل تنفيذ المشاريع التنموية لصالح المجتمع. ولا بد أن يلجأ الأخصائي إلى الاتصال مع القيادة الرسمية التي تتخذ القرارات لصالح هذه الجمعيات، ويطلب باسم الجمعيات تخفيف من هذه القيود، وذلك لتوسيع وتنويع أنشطتها، وعدم عزلها عن الارتباط بالقطاعات النسائية الأخرى، وكذلك لا بد من منحها المشاركة في المؤتمرات واللقاءات وتكوين علاقات مع المنظمات النسائية العربية والعالمية.

٤. إنشاء مركز للتأهيل التطوعي، حيث يختص بإعداد البرامج التدريبية للمتطوعات لرفع مستوى أدائهن وصقل مهارتهن، وإكسابهن الخبرات المناسبة في هذا المجال، ويكون الهدف من التدريب إثارة وعي المتطوعات وخلق روح القيادة بينهن، وحثهن على المساهمة في إيجاد حلول للمشكلات التي تعترض مجتمعاتهن، وكذلك تدريبهن على الاعتماد على النفس والنزوع عن الإتكالية. ولا بد أن يلجأ الأخصائي إلى التنسيق مع القيادات وتوصيل لهم أهم احتياجات المتطوعين من مراكز للتدريب وذلك للعمل في مجالات الرعاية الاجتماعية للمواطنين.

٥. أهمية الدعم الأهلي للجمعيات التطوعية، ويتم ذلك من خلال دور الأخصائي مع رجال الأعمال من أجل دعم الجمعيات التطوعية في المجتمع وتعزيز التعاون بين هذه الجمعيات ومؤسسات القطاع الخاص، لأجل تفعيل ثقافة العمل التطوعي في المجتمع البحريني، وإيجاد قنوات اتصال بين هذا المؤسسات والجمعيات التطوعية مما سيؤدي إلى تدعيم موقف هذه الجمعيات، وبالتالي تزايد الإقبال عليها من قبل المواطنين. وهنا يسعى الأخصائي إلى شبكة الاتصال قوية بين المنظمات حتى تنساب العلاقات والمعلومات فيما بينها ويساعد ويهيئ لمزيد من التقارب الاجتماعي والاتصال المباشر بين المنظمات حتى يتم التعاون فيما بينها طبقاً للقرارات الخاصة بها.

٦. أن للخدمة الاجتماعية دور في تفعيل وتنمية المشاركة التطوعية وذلك من خلال استخدام فنياتها المختلفة لتحقيق ذلك، ويمكن تحقيقه من خلال التعرف على المشكلات الحقيقية والمحلية للمواطنين في إطار المعايير التي تضعها لذلك، وكذلك مساعدة قادة المنظمات على قبول أفكار وممارسات جديدة لحل المشكلات المجتمعية، وتنمية الوعي التنموي بين الناس ومساعدتهم على قبول الأفكار والممارسات الجديدة، ويؤكد على ضرورة ان يتم تبني استخدام فكرة جماعات العمل التطوعي والمشكلة من المتطوعين بإشراف من المنظمات والمهنيين أو موجودين فيها.

المراجع

١. إبراهيم عبد الهادي المليجي وآخرون، تنظيم المجتمع مدخل نظرية ورؤية واقعية، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، ٢٠٠٥م.
٢. المجلس الأعلى للمرأة، المرأة البحرينية في أرقام، الأمانة العامة، مملكة البحرين، ٢٠٠٨م، ص ١٠-١١.
٣. http://naseh.net/am/publish/article_1908.shtml
٤. http://www.alwaqt.com/blog_art.php?baid=5976
٥. راشد محمد راشد، المشاركة بالعمل التطوعي في الإمارات العربية، في دورية شؤون اجتماعية، العدد (٣٣)، السنة التاسعة، ١٩٩٠م، ص ٦-٩٠.
٦. وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، دراسة استطلاع رأي حول ضعف الإقبال على العمل التطوعي، البحرين، ١٩٨٤م، ص ٢-٣٥.
٧. صحيفة الأيام، العدد ٣٧٠٤، محاضرة للشيخة لولوة بنت محمد آل خليفة بعنوان "مشوار العمل التطوعي في البحرين" أقيمت في احتفالات جمعية تاريخ وآثار البحرين لمناسبة مرور خمسة وأربعين عاما على تأسيسها.
٨. علي حسن محمد، دور الشباب في العمل التطوعي، مجلة التربية، قطر، المجلد (٣٢)، العدد (١٤٤)، ٢٠٠٣م، ص ١٨٣-٢١٣.
٩. محسن خضر، مستقبل العمل التطوعي في المجتمع المدني، في دورية شؤون العربية، العدد (١١٧)، القاهرة، ٢٠٠٤م، ص ١٢٣-١٣١.
١٠. سبيكة خاطر، رأي المرأة حول العمل التطوعي في قطر، في دورية شؤون اجتماعية، السنة العاشرة، المجلد (١٠)، العدد (٣٧)، ١٩٩٣م، ص ٣٩-٤٨.
١١. بدرية يوسف الجيب، العمل التطوعي ودوره في التنمية الاجتماعية بالبحرين، ورقة مقدمة لندوة العمل التطوعي ودوره في التنمية الاجتماعية، الأردن، ١٩٩٨م.
١٢. طلعت إبراهيم لطفي، معوقات العمل التطوعي في دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمارات، المجلد (٢٠)، العدد (١)، ٢٠٠٤م، ص ٢٧٦-٢٩٨.
١٣. سبيكة خاطر، مرجع سابق ذكره

١٤. محمود السيد، التطوع مفهوما ومبادئ ومسؤوليات، مجلة بناء الأجيال، المجلد (٨)، العدد (٢٩)، سوريا، ١٩٩٩م. ص ٤٥-٤٦.
١٥. سبيكة النجار، الإسهام النسائي التطوعي في البحرين، مجلة دورية ثقافية تصدر عن نادي العروبة، جامعة البحرين، العدد (١٥)، ٢٠٠٠م، ص ٩٠-٩٢.
١٦. رشاد أحمد عبد اللطيف، نماذج ومهارات طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٢م، ص ٥٦-٥٧.
١٧. وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والتدريب المهني بسلطنة عمان، المديرية العامة لشؤون المرأة والطفل، واقع العمل الاجتماعي النسائي التطوعي، مسقط، ٢٠٠٠م، ص ٢-١٩.
١٨. سبيكة خاطر مرجع سابق ذكره.
١٩. فاطمة البناي، دور الجمعيات النسائية في البحرين، ورقة مقدمة لندوة رؤيا لواقع المرأة في قضايا الأحوال الشخصية، جمعية نهضة فتاة البحرين، ٢٠٠٠م.
٢٠. محمود القصاب، واقع العمل التطوعي وجذوره التاريخية، مجلة دورية ثقافية تصدر عن نادي العروبة، جامعة البحرين، العدد (١٥)، ٢٠٠٠م، ص ٧٦.
٢١. سبيكة النجار، الإسهام النسائي التطوعي في البحرين، ص ٩٣.
٢٢. سعد أحمد الحجى، الجمعيات النسائية الاجتماعية بدول مجلس التعاون العربي، الطبعة الأولى، الكويت، ٢٠٠٠م، ص ١٨٤-١٨٦.
٢٣. خالد عبدالله، العمل الخيري والتطوعي في البحرين، ٢٠٠٦م، ص ٣٤.
٢٤. رشاد أحمد عبد اللطيف، الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في منظمات تنظيم المجتمع، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الطبعة الأولى، الإسكندرية، ٢٠٠٧م، ص ١٦٥-١٦٨.
٢٥. موقع مجلة العلوم الاجتماعية:

<http://swmsa.com/modules.php?name=News&file=article&sid=1950>

٢٦. أحمد مصطفى خاطر، طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، إسكندرية، ٢٠٠٢م، ص ١٤٣-١٤٥.

المراجع العربية

المراجع

الكتب العلمية:

١. إبراهيم عبد الرحمن رجب وآخرون، نماذج ونظريات تنظيم المجتمع، دار الثقافة للطباعة والنشر، ١٩٨٣م، ص ١٦٥-١٦٨.
٢. إبراهيم عبد الهادي المليجي وآخرون، تنظيم المجتمع مدخل نظرية ورؤية واقعية، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، ٢٠٠٥م.
٣. أبو النجا محمد العمري، تنظيم المجتمع والمشاركة الشعبية منظمات-استراتيجيات، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠م.
٤. أحمد شفيق السكري، قاموس الخدمة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، ٢٠٠٠م.
٥. أحمد مصطفى خاطر، طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، إسكندرية، ٢٠٠٢م.
٦. أحمد وفاء حسين زيتون، تنظيم المجتمع النظرية والتطبيق، دار الحكيم، القاهرة، ١٩٩٣م، ص ١٧٢-١٧٥.
٧. بداية لم تنته، جمعية نهضة فتاة البحرين، الطبعة الأولى، ٢٠٠٥م.
٨. خالد عبدالله، العمل الخيري والتطوعي في البحرين، ٢٠٠٦م.
٩. رشاد أحمد عبد اللطيف، نماذج ومهارات طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٢م.
١٠. رشاد أحمد عبد اللطيف، الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في منظمات تنظيم المجتمع، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الطبعة الأولى، الإسكندرية.
١١. سبيكة خاطر، العمل الاجتماعي بين الماضي والحاضر، الطبعة الأولى، قطر، ١٩٩٣م.
١٢. سعد إبراهيم جمعة، الشباب والمشاركة السياسية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٨٤م.
١٣. سعد أحمد الحجى، الجمعيات النسائية الاجتماعية بدول مجلس التعاون العربي، الطبعة الأولى، الكويت، ٢٠٠٠م.

١٤. عبد الخالق محمد عفيفي، تنظيم المجتمع النظرية والتطبيق، مكتبة عين الشمس، القاهرة، ١٩٩٨م.
١٥. ماهر أبو المعاطي، الخدمة الاجتماعية في مجال الدفاع الاجتماعية، مكتبة الصفوة، الطبعة الثانية، الفيوم، ١٩٩٨م.
١٦. مدحت أبو النصر، إدارة الجمعيات الأهلية في مجال رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ٢٠٠٤م.
١٧. هناء حافظ بدوي، مدخل لدراسة أجهزة تنظيم المجتمع، دار المعرفة الجامعية، إسكندرية، القاهرة، ٢٠٠٤م.

- الدراسات والبحوث:

١. حسين محمد عثمان، مشاركة المرأة الأردنية في التنمية البشرية: الواقع والمعوقات، مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد (٢١)، العدد (٣)، المملكة الأردنية الهاشمية، ٢٠٠٥م.
٢. راشد محمد راشد، المشاركة بالعمل التطوعي في الإمارات العربية، في دورية شؤون اجتماعية، العدد (٣٣)، السنة التاسعة، ١٩٩٠م.
٣. سبيكة خاطر، رأي المرأة حول العمل التطوعي في قطر، في دورية شؤون اجتماعية، السنة العاشرة، المجلد (١٠)، العدد (٣٧)، ١٩٩٣م.
٤. طلعت إبراهيم لطفي، معوقات العمل التطوعي في دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمارات، المجلد (٢٠)، العدد (١)، ٢٠٠٤م.
٥. عبدالله صادق، ورقة عمل بعنوان (العمل الاجتماعي التطوعي في المجتمع البحريني رؤية مستقبلية اقتصادية)، مركز البحرين للدراسات والبحوث، ٢٠٠٠م.
٦. عبد الرحمن أحمد عثمان، العمل التطوعي، مفاهيمه النظرية وتطبيقاته العملية في ظل العولمة والنظام العالمي الجديد، مركز الدراسات والاستشارات العلمية، دار جامعة أفريقيا للطباعة والنشر، ٢٠٠٠م.
٧. علي حسن محمد، دور الشباب في العمل التطوعي، مجلة التربية، قطر، المجلد (٣٢)، العدد (١٤٤)، ٢٠٠٣م.
٨. علي مجيد الحمادي، فلسفة العمل التطوعي ومتلازمة الأمن والتنمية، في دورية شؤون العربية، العدد (١١٧).

٩. محسن خضر، مستقبل العمل التطوعي في المجتمع المدني، في دورية شؤون العربية، العدد (١١٧)، القاهرة، ٢٠٠٤م.
١٠. محمد عرفة، العمل التطوعي والأمن في الطن العربي، في دورية التعاون، المجلد (١٦)، العدد (٥٣)، دول مجلس التعاون، ٢٠٠١م.
١١. محمود السيد، التطوع مفهوما ومبادئ ومسؤوليات، مجلة بناء الأجيال، المجلد (٨)، العدد (٢٩)، سوريا، ١٩٩٩م.
١٢. وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والتدريب المهني بسلطنة عمان، المديرية العامة لشؤون المرأة والطفل، واقع العمل الاجتماعي النسائي التطوعي، مسقط، ٢٠٠٠م.
١٣. وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، دراسة استطلاع رأي حول ضعف الإقبال على العمل التطوعي، البحرين، ١٩٨٤م.
١٤. وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، إدارة التنمية الاجتماعية، مطبعة البحرين، ١٩٩٧م.

٦- المجلات والدوريات ومواقع الانترنت:

١. التقرير السنوي عن وزارة التنمية الاجتماعية، يصدر عن إدارة العلاقات العامة والدولية، ٢٠٠٥م.
٢. المجلس الأعلى للمرأة، المرأة البحرينية في أرقام، الأمانة العامة، مملكة البحرين، ٢٠٠٠
٣. المجلس الأعلى للمرأة، وضع المرأة في قانون العمل في القطاع الأهلي وقانون التأمينات الاجتماعية، الأمانة العامة، ٢٠٠٦م.
٤. المرأة البحرينية، نشرة تصدر عن المجلس الأعلى للمرأة، السنة الخامسة، العدد (٤٦)، ٢٠٠٧م.
٥. بدرية يوسف الحبيب، العمل التطوعي ودوره في التنمية الاجتماعية بالبحرين، ورقة مقدمة لندوة العمل التطوعي ودوره في التنمية الاجتماعية، الأردن، ١٩٩٨م.
٦. جمعية أوال النسائية، مشاركة المرأة في الانتخابات البلدية والنيابية، ٢٠٠٦م.
٧. سبيكة النجار، الإسهام النسائي التطوعي في البحرين، مجلة دورية ثقافية تصدر عن نادي العروبة، جامعة البحرين، العدد (١٥)، ٢٠٠٠م.
٨. شركة سيركل للخدمات الإعلامية، دراسة قياس الوعي التطوعي في المجتمع الكويتي، التقرير النهائي، الكويت، ١٩٩٨م.

٩. صحيفة الأيام، العدد ٣٧٠٤، محاضرة للشيخة لولوة بنت محمد آل خليفة بعنوان "مشوار العمل التطوعي في البحرين" أقيمت في احتفالات جمعية تاريخ وآثار البحرين لمناسبة مرور خمسة وأربعين عاما على تأسيسها.
١٠. فاطمة البناي، دور الجمعيات النسائية في البحرين، ورقة مقدمة لندوة رؤيا لواقع المرأة في قضايا الأحوال الشخصية، جمعية نهضة فتاة البحرين، ٢٠٠٠م.
١١. محمود القصاب، واقع العمل التطوعي وجذوره التاريخية، مجلة دورية ثقافية تصدر عن نادي العروبة، جامعة البحرين، العدد (١٥)، ٢٠٠٠م.
١٢. مركز الدراسات (أمان) http://www.amanjordan.org/aman_studies
١٣. موقع المجلس الأعلى للمرأة: <http://www.scw.gov.bh>
١٤. موقع مجلة العلوم الاجتماعية:
<http://swmsa.com/modules.php?name=News&file=article&sid=1950>
١٥. http://naseh.net/am/publish/article_1908.shtml
١٦. http://www.alwaqt.com/blog_art.php?baid=5976

الْمَطْحَق

رقم الاستبانة ()

جامعة البحرين
كلية الآداب
قسم العلوم الاجتماعية

استبانة البحث حول مواقف مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي

إعداد الطالبة : زهراء أحمد عيسى سند

إشراف : د. وجددي بركات

بيانات البحث سرية ولا تستخدم إلا للأغراض البحث العلمي

أولاً: البيانات الأولية:

١ - الاسم: (اختياري)

٢ - العمر:

- أ- أقل من ٢٥ سنة ()
ب- ٢٥ - ()
ت- ٣٠ - ()
ث- ٣٥ - ()
ج- ٤٠ فأكثر ()

٣ - المستوى التعليمي:

- أ- ابتدائي ()
ب- إعدادي ()
ت- ثانوي ()
ث- جامعي ()
ج- دراسات عليا ()

٤ - المستوى الاجتماعي:

- أ- عازبة ()
ب- أرملة ()
ت- متزوجة ()
ث- مطلقة ()

٥ - جهة العمل:

- أ- القطاع العام ()
ب- القطاع الخاص ()
ت- أعمال حرة ()
ث- طالبة ()
ج- ربة منزل ()

٦ - مدة الاشتراك في العمل التطوعي:

- أ- سنة فأقل ()
ب- سنتين ()
ت- ٤ سنوات فأكثر ()

أولاً: المعوقات الذاتية التي تعوق مشاركة المرأة البحرينية في العمل التطوعي:

الرقم	المعوقات	نعم	إلى حد ما	لا
١	عدم توفر وقت الفراغ			
٢	معارضة الزوج للانضمام زوجته في الجمعيات			
٣	عدم رغبة المرأة للمشاركة في العمل التطوعي			
٤	كثرة المسؤوليات العائلية			
٥	تعارض مواعيد العمل مع فترة ممارسة الأنشطة			
٦	صعوبة الحصول على مواصلات للوصول إلى هذه الجمعيات			
٧	عدم قدرة المرأة على التوفيق بين المهام والأعمال			
٨	عدم اقتناع الأقارب والمحيطين بأهمية العمل التطوعي			
٩	لا يوجد أصدقاء للمرأة داخل الجمعية			
١٠	تدني وعي المرأة بالعمل التطوعي			
١١	معوقات أخرى تذكر ...			

ثانياً: المعوقات الاجتماعية التي تعوق مشاركة المرأة البحرينية في العمل التطوعي:

الرقم	المعوقات	نعم	إلى حد ما	لا
١	ضعف التوعية التربوية بأهمية العمل التطوعي في المجتمع			
٢	شعور المرأة بالعزلة الاجتماعية			
٣	عدم وجود حوافز معنوية تحفز المرأة للمشاركة في الجمعيات			
٤	عدم وجود برامج مناسبة للمتطوعات حسب مستواهم الثقافي			
٥	وجود جمعيات دينية تحارب الجمعيات النسائية			
٦	التزام المرأة بالعادات وتقاليد الجامعة.			
٧	قصور البرامج الإعلامية في التوعية بأهمية العمل التطوعي للمرأة			
٨	عدم وعي الأسرة بالدور الجمعيات النسائية			
٩	غياب الفهم لدور المتطوعات في المجتمع			

			الاعتماد على الجهود الحكومية وإهمال الجهود الأهلية	١٠
			معوقات أخرى تذكر...	١١

ثالثاً: المعوقات الإدارية التي تعوق مشاركة المرأة البحرينية في العمل التطوعي:

الرقم	المعوقات	نعم	إلى حد ما	لا
١	عدم كفاية الدعم المادي الحكومي للجمعية			
٢	عدم وجود خطة تدريب واضحة للمتطوعات			
٣	عدم وجود مقر مناسب			
٤	عدم التجديد والابتكار في الأفكار التي تطرح من قبل المتطوعات			
٥	نقص الخبرات الفنية لدى الجمعيات			
٦	عدم وضوح أهداف الجمعية للمتطوعين			
٧	سوء العلاقة بين المتطوعات والعاملين معهم بالجمعية			
٨	ضعف التنسيق بين الجمعيات ووجود أكثر من جمعية متشابهة			
٩	ضيق القوانين التي تحد من حركة الجمعية.			
١٠	ضعف الكادر الإداري الرسمي المعني بالجهات الحكومية			
١١	معوقات أخرى تذكر ...			

**خامسا: الجهود المبذولة من جانب الجمعيات النسائية لمواجهة معوقات مشاركة المرأة
في العمل التطوعي**

الرقم	جهود الجمعيات النسائية	نعم	إلى حد ما	لا
١	إقامة الندوات والمحاضرات لنشر العمل التطوعي			
٢	التنسيق بين الجمعيات والمؤسسات الحكومية المعنية بالتطوع			
٣	التعاون بين الجمعيات في الأنشطة والبرامج			
٤	تركيز الأنشطة والبرامج التوعوية بإشباع الحاجات الأساسية للمجتمع			
٥	القيام بحملات توعية داخل المدارس والجامعات حول التطوع			
٦	تقديم حوافز معنوية وتشجيعهم على ممارسة العمل التطوعي			
٧	إنشاء مراكز للتأهيل التطوعي			
٨	تقديم خدمات الإرشادية إلى جميع أفراد الأسرة حسب احتياجاتهم			
٩	إعداد البحوث والدراسات عن واقع المرأة والطفل			
١٠	عقد دورات تدريبية للنساء تهدف إلى معرفة الذات وتطويرها وتعزيزها			
١١	السعي إلى حل المشكلات القائمة في المجتمع			
١٢	نشر العمل التطوعي عن طريق الإعلام المرئي والمقروء والمسموع			
١٣	أخرى تذكر ...			

٥ ماهي إقتراحاتكن لتنشيط فاعلية العمل التطوعي النسائي؟

- ٢ -
- ٣ -
- ٤ -
- ٥ -
- ٦ -

