

مؤسسات رعاية المعاقين وحاجتها للمتطوعين في دولة الإمارات العربية المتحدة: دراسة ميدانية

فاكر محمد الغرايبة (*)

الملخص

هدفت الدراسة الى معرفة مدى حاجة مؤسسات المعاقين للمتطوعين في دولة الامارات العربية المتحدة . وتتميز هذه الدراسة عن جميع ما سبق من دراسات في العمل التطوعي بدراستها للتطوع في قطاع هام في المجتمع هو قطاع المعاقين. كما قامت الدراسة الحالية بتحليل مضمون البروشورات والنشرات الصادرة عن هذه المؤسسات والبالغ عددها (15) مؤسسة.

ولعل أبرز ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج هو تأكيد الحاجة الماسة للمتطوعين في جميع المجالات والفئات الخاصة بالمعاقين في دولة الإمارات العربية المتحدة. كما توصلت الدراسة أيضاً إلى أن هناك ضعفاً في دور مؤسسات المعاقين في استقطاب المتطوعين. وقد انتهت هذه الدراسة إلى تطوير نموذج في السياسة الاجتماعية للتطوع في مؤسسات المعاقين كما طورت نموذجاً إلكترونياً لتسجيل المتطوعين في مؤسسات المعاقين في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها. كما أن الدراسة الحالية حددت توصياتها واستنتاجاتها في ضوء نتائجها ليستفاد منها من قبل مؤسسات المعاقين.

كلمات مفتاحية : المتطوعون ، المعاقون ، الإمارات

* دكتوراه العمل الاجتماعي والسياسة الاجتماعية

Disabled Care Institutions and their Need for Volunteers in the United Arab Emirates: A Field Study

Faker Mohamed Al-Gharaiba

Abstract

The research aimed to determine the needs of disabled institutions for volunteers in the United Arab Emirates. The significant of this research is investigating and analyzing the content of brochures and pamphlets issued by (15) disabled institutions in UAE.

The most important findings of this research are the urgent need for volunteers in all areas and groups of disabled in the United Arab Emirates. The research also found that there is a weakness in the role of disabled institutions in attracting volunteers. Based on findings of this research the researcher has developed a model of social policy to volunteers with disabilities and an electronic template for the registration of volunteers with disabilities.

Key words: Volunteers, Disabled, UAE

أولاً: مدخل إلى الدراسة:

يمثل العمل التطوعي رافداً بشرياً لأي مجتمع إنساني في جميع مجالات الحياة السياسية والاجتماعية والإقتصادية، كما أن الحاجة تزداد إليه في حالات الأزمات والكوارث، فهو جهد جماعي تعاوني غير إلزامي، قائم على الإلتزام بالوقت وبدون مقابل، يهدف إلى تلبية احتياجات المجتمع من خلال المساهمة في تقديم العون والنفع، سواء بالرأي أو بالعمل أو بالتمويل أو بالعمل والدعم الاجتماعي والنفسي وتحتاج فئة المعاقين كجزء هام من النسيج الاجتماعي في دولة الامارات العربية المتحدة الى المتطوعين مثلما أن دورهم واضح في كل المجالات المختلفة كمساهمين ومتطوعين في العمل العام والخاص .

واعتماداً على النسبة العالمية لعدد المعاقين تفيد الكثير من التقديرات، منها منظمة الصحة العالمية، أن نسبة المعاقين 15% من مجموع السكان إذا ما أخذنا في الحسبان جميع فئات الإعاقة، بما في ذلك فئات الإعاقة البسيطة جداً، والتي لا تؤثر في قدرة الشخص على التعلم أو العمل والمشاركة في الحياة الاجتماعية، وفي حالة استثناء هذه الفئة من عدد المعاقين، فإن النسبة تنخفض إلى 10% من مجموع السكان.

ويعرف العمل التطوعي بأنه أي نشاط طوعي إنساني خيري غير رسمي أو شبه رسمي تقوم به جهة طوعية وطنية أو أجنبية مانحة أو منفذة لبرامجه. ويكون النشاط ذا أغراض إجتماعية أو تنموية أو إغاثية أو رعائية أو خدمية أو علمية أو بحثية يتم تسجيله وفقاً لاحكام القانون (بلال ، 2000). والتطوع لغةً هو ما تبرع به الفرد من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه. وكلمة التطوع مأخوذة من الفعل (طوع) (ابن منظور، ج، 4: 626). كما يعرف العمل التطوعي بأنه "العمل الذي يقوم به الفرد لتحقيق أهداف إجتماعية محددة ، دون أن يستهدف من عمله الأجر، أو جني الربح المادي، أو اقتسام أو تحقيق المنفعة الشخصية" (الخطيب، 2002 : 54). ويمكن القول أن التطوع هو الجهود التي يبذلها الإنسان لخدمة المجتمع دون الحصول على فوائد مادية بدافع إنساني مع تحمل مسؤولياته، ويشترك في أعمال تستغرق وقتاً وجهداً وتضحيات شخصية، ويبذل المتطوع كل ذلك رغبة منه وباختياره نظراً لاعتقاده بأنه واجب عليه (كشك ، 1988 : 46).

أما من حيث دور التطوع في البناء الاجتماعي فالتطوع يهيء فرصة للتعاون بين القطاعات التي لا تتعاون بصفة إعتيادية، ويقلل التفاوت بين الطبقات عن طريق إقامة علاقة بين شركاء مختلفين من أبناء المجتمع (Nelson ، 2005).

وقد لعب المتطوعون دوراً هاماً كما وكيفاً في رعاية و تطوير الدول الصناعية منها والنامية من خلال البرامج المتنوعة، برامج الأمم المتحدة في مجالات المساعدات الإنسانية، التعاون التقني، وتعزيز حقوق الإنسان، الديمقراطية والسلام. كما يشكل التطوع أيضاً أساساً لكثير من نشاطات المنظمات غير الحكومية، الروابط الحرفية، الاتحادية والمنظمات المدنية. هذا إضافة إلى كثير من المشاريع في مجالات محو الأمية، التطعيم و حماية البيئة والتي تعتمد بصورة مباشرة على الجهود التطوعية لأفراد المجتمع (حسين، 2001).

التطوع ظاهرة عالمية:

ظهرت فكرة السنة الدولية للمتطوعين كتجسيد لعالمية العمل التطوعي إثر دخول العالم في القرن الحادي والعشرين، لتيسير مساهمات المتطوعين والاعتراف بإنجازاتهم ثم تبلور هذا المفهوم لأول مرة من خلال نظام الأمم المتحدة أثناء منتدى السياسة في اليابان سنة (1996) تحت إشراف برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين (UNV) وجامعة الأمم المتحدة (UNU) بحسب منشورات مكتب برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين .

وعند استطلاع الإحصائيات الرسمية حول التطوع عالمياً نجد أن هناك فروقات واضحة بين الواقع التطوعي العربي والعالمي فقد بلغ عدد المتطوعين في الولايات المتحدة الأمريكية بين عامي (2007 - 2010) حوالي (61.8) مليون شخص أي ما يمثل 26.4% من المجتمع الأمريكي Labour Bureau (2009) Statistics. أما في أستراليا فتشير إحصائيات (2010) إلى وجود ما يزيد عن (5.5) مليون متطوع ممن تزيد أعمارهم عن 18 سنة أي ما يمثل 34% من السكان (Pedicini, 2008). وتضم رابطة الجامعات الأمريكية غير الربحية حوالي 100 جامعة أمريكية منها تخصصات للعمل غير الربحي وتخصصات في العمل الخيري الدقيق (الفرقان ، 2006). وفي كندا فإن 91% من السكان الذين تتجاوز أعمارهم من (15 - 30) سنة مشاركون فاعلون في العمل التطوعي وفق إحصاءات سنة 2000. وقد بلغ عدد سكان ألمانيا (81) مليوناً منهم (23) مليون ألماني منخرطين في العمل التطوعي إضافة إلى أن 45% من سكان ألمانيا في نفس الشريحة العمرية منضمين إلى منظمات العمل التطوعي المختلفة.

ظهرت بدايات العمل التطوعي في العالم العربي في القرن التاسع عشر بأشكال مختلفة، حيث أسهم في تقديم العون والمساعدات للفئات الاجتماعية ويعتبر البعد الثقافي القيمي عاملاً مهماً في العمل التطوعي؛ لما للمنظومة الثقافية والقيمية من تأثير على الدوافع والأسباب التي يحملها الأفراد. ولاشك أن الموروث الثقافي

العربي الإسلامي يحتوي على العديد من القيم الاجتماعية والثقافية الإيجابية، كالتعاون والتكافل والزكاة والبر والإحسان وغيرها من القيم التي تحفز الإنسان على التطوع من أجل الغير مما ساعد في تعميق روح العمل التطوعي (عبد الحق، 2001).

ورغم البدايات المبكرة للعمل التطوعي في الوطن العربي إلا أن الدراسات والأبحاث تشير إلى أن المجتمع العربي فقير في المجال التطوعي رغم الأعداد الكبيرة للكوادر البشرية المؤهلة فيه، في ظل قصور المؤسسات الرسمية في بناء قاعدة بيانات لأعداد المتطوعين الحقيقية أو الراغبين في التطوع. لذا لا بد من الاعتراف بضعف ثقافة العمل التطوعي في المجتمع العربي لأسباب عديدة تحتاج إلى برامج واستراتيجيات متنوعة لتنميتها.

وتتوافر على المستوى العربي والإقليمي وثيقتان مهمتان للعمل التطوعي صدرتا عن الشبكة العربية للمنظمات الأهلية وهما ميثاق الشرف الأخلاقي العربي للمنظمات الأهلية (القاهرة، 1997) وإعلان الشفافية (بيروت، 2002) إلا أن التوافق حول مبادئ وقيم العمل التطوعي المهمة في بناء ثقافة التطوع في المجتمع العربي ما زالت متعثرة حتى الآن بدليل تناثر الجهود التطوعية والاجتهادات المختلفة للقيام به.

إن المشاركة التطوعية تحتاج إلى شراكة جادة بين الدولة والمجتمع المدني والأهلي، وهي العناصر الاستراتيجية المتكاملة لتكاتف كل الجهود الرسمية وغير الرسمية ومراكز البحوث لبناء قاعدة بيانات وافية عن المتطوعين. وبناء عليه فقد بدأ التفكير في بداية الثمانينات في الدول الغربية لتوظيف المنظمات الطوعية الخاصة للعمل في مشاريع التنمية في الدول النامية. وفي التسعينات بدأ هناك توسع واضح في مفهوم العمل الطوعي إذ شمل مفاهيم وأبعاد سياسية، أهمها مفهوم المشاركة السياسية والحكم الراشد. فعلى سبيل المثال، تبنت الأمم المتحدة مفهوم الحكم الراشد بركائزه الثلاث وهي: الدولة والقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية، والتي أطلق عليها اسم القطاع الثالث كجزء أساسي في المجتمع (حسين، 2001).

أما في المجتمع العربي وبحسب دراسة ميدانية قامت بها "الشبكة العربية للمنظمات الأهلية (2003) فتسود ثقافة اللاتطوع حيث إن الشباب العربي من سن (15 إلى 30) عاما هم أقل الفئات اهتماما بالعمل التطوعي. ولا بد من القول بأن هناك غياباً شبه تام للمسوح الميدانية التي تقيس التطوع من قبل المراكز والمؤسسات المعنية بالقياس، رغم أهمية ذلك على مستويات مختلفة.

مما سبق يمكن القول إن ثقافة التطوع هي ثقافة إنسانية مكتسبة ومتفاوتة الانتشار في المجتمع فهي بحسب مجلة المجتمع الكويتية في عددها رقم (1474) "منظومة القيم والمبادئ والأخلاقيات والمعايير والرموز والممارسات التي تحض على المبادرة بعمل الخير الذي يتعدى نفعه إلى الغير؛ إما بدرء مفسدة أو ب جلب منفعة، تطوعاً من غير إلزام، ودون إكراه". وتكمن أهمية العمل التطوعي في التخفيف من حدة المشكلات الاجتماعية التي تواجه المجتمع، بتقديم حلول لبعض المشكلات وإشباع بعض الاحتياجات التي تؤدي إلى زيادة رضا الأفراد وينعكس ذلك على تكامل المجتمع وتماسكه.

التطوع في مجتمع الإمارات:

لا تكاد تخلو حضارة إنسانية من دور للعمل التطوعي بأشكاله وأنواعه وأساليبه المختلفة. ففي التاريخ الإسلامي نجد الكثير من الصيغ والممارسات التي مثلت صوراً تلقائية للعمل التطوعي وارتبطت بالتطورات الاجتماعية وبمقومات الإنتماء والهوية العربية الحضارية. وتشير التعاليم الإسلامية إلى العمل التطوعي، ومن تلك الإشارات الكريمة قوله تعالى: " فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ " (184: البقرة). فتجربة العمل التطوعي في دولة الإمارات العربية المتحدة هي امتداد طبيعي لتاريخنا العربي والإسلامي؛ فقد كان التطوع جزءاً من سلوك الأفراد تجاه مجتمعهم المحلي. وقد برز ذلك من خلال مفهوم الفزعة (العونة) والتكافل الاجتماعي، حيث يسهم الفرد في أعمال الجماعة بشكل طوعي غير مأجور، كما هو الحال عند الزواج مثلاً، حيث يقوم الأفراد بالتعبير عن مشاركتهم في تقديم ما يترتب على الزواج من واجبات اجتماعية من تقديم الهدايا والأموال إنما هو تعبير عن العونة التي تصل إلى درجة الواجب (وزارة الشؤون الاجتماعية 2010).

وفي هذا الإطار أصبح العمل التطوعي يتخذ مجالات حيوية لأنشطة ثقافية واجتماعية واقتصادية بالغة الأهمية، ينشأ من خلال تنظيم اجتماعي قد يأخذ شكل مؤسسة أو جمعية أو هيئة اجتماعية باعتبار أن عملها هو تجسيد لمبدأ الديمقراطية التي تمد يد العون للمواطنين المحتاجين، وفي نفس الوقت تعزز من اتجاهات الشراكة المجتمعية وإقامة المجتمع الأمن على النحو الذي يكفل الاطمئنان والاستقرار لحاضره ومستقبله (وزارة الشؤون الاجتماعية، 2010).

وقد ركزت دولة الإمارات العربية المتحدة منذ نشأتها عام (1971) على الأسس الكريمة للحياة الاجتماعية للإنسان، بأعتبره وسيلة وأداة للتنمية. وقد تضمن دستور الدولة الدعامات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية من خلال تحديد مواد الخطوات الأساسية للعمل الاجتماعي في الدولة، فصدرت التشريعات التي

تنص صراحة على الاهتمام بالإنسان من حيث الخدمات التي تقدم له سواء أكان مواطناً أم مقيماً على هذه الأرض الطيبة التي تقدم جميع أنواع الخدمات التي تعلي من شأن الإنسان وكرامته وتضفي على حياته جانب الرفاهية. وينص دستور دولة الامارات في المادة (15) على أن:

"الاسرة أساس المجتمع قوامها الدين والاخلاق وحب الوطن، ويكفل القانون كيانها ويصونها ويحميها من الاحراف".

وكذلك في المادة (16) التي نصت على أن:

"يشمل المجتمع برعايته الطفولة والأمومة ويحمي القصر وغيرهم من الأشخاص العاجزين عن رعاية أنفسهم لسبب من الأسباب كالمرض أو العجز أو الشيخوخة أو البطالة الإجبارية، ويتولى مساعدتهم وتأهيلهم لصالحهم وصالح المجتمع".

وقد أنط القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 بشأن قطاع الشؤون الاجتماعية العديد من المهام في مجال الرعاية والتنمية الاجتماعية. وتضطلع وزارة الشؤون الاجتماعية بمهام تتواءم والتطورات السريعة في مجتمع الإمارات، حيث وضعت العديد من البرامج والأنشطة ضمن خطتها الاستراتيجية (2008 - 2010) كالتأهيل والتركيز على البرامج التدريبية ومساندة البرامج الاجتماعية واستحداث برامج جديدة يحتاجها سوق العمل، منها مشروع الأسر المنتجة من خلال تشجيع الشباب للانضمام لبرنامج "قرستي" وتوفير المساعدة المالية والعينية الاجتماعية للفئات الضعيفة وغير القادرة على الوفاء باحتياجاتها مثل كبار السن، الأرمال، المطلقات، الأيتام، المعاقين والعاجزين صحياً وقد تعددت سمات التشريعات الاجتماعية، ولعل أهم سمة لها تنظيم الحياة الاجتماعية لشعب الإمارات للحفاظ على حقوقه الاجتماعية ووضع الضمانات اللازمة لذلك (وزارة الشؤون الاجتماعية 2010).

ونظراً لتأصل أعمال الخير والإحسان في دولة الإمارات العربية ظهرت الجمعيات المتسمة بالطابع الخيري والإنساني، والتي تحظى بدعم كبير سواء من الحكومة أو الأفراد. وبدأ نشاط المنظمات التطوعية يقفز قفزات كمية ونوعية، فأصبح أكثر تخصصية موزعة بين جمعيات النفع العام، وأندية وجمعيات تعاونية ومراكز ومؤسسات منتشرة في مختلف أنحاء الدولة، تساهم في دفع العمل التطوعي إلى الأمام.

إن المشاركة التطوعية في مجتمع الإمارات أصبحت حاجة ملحة في جميع القطاعات المختلفة ليس فقط من باب الدعم الاقتصادي لهذه القطاعات وإنما من أجل تعزيز التواصل والانسجام الاجتماعي بين أبناء الإمارات وخاصة إذا كنا نتحدث عن قطاع المعاقين في الدولة. إن فئة المعاقين في دولة الإمارات تحتاج

إلى مزيد من العناية والرعاية من قبل المتطوعين نظرا لحاجتها الى الرعاية الإنسانية والنفسية والاجتماعية بقدرما تحتاج الى الرعاية الصحية والاقتصادية والإيوائية. ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة للبحث في حاجات مؤسسات المعاقين للعمل التطوعي في دولة الإمارات من خلال دراسة للمؤسسات والأندية والجمعيات الخاصة بالمعاقين على مستوى الدولة.

ثانيا: مشكلة الدراسة وأهدافها :

تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: ما مدى حاجة مؤسسات المعاقين للمتطوعين في دولة الامارات العربية المتحدة؟ وسيتم الأجابة على التساؤل من خلال تحقيق مجموعة من الأهداف التالية :

تحدد أهداف الدراسة في ما يلي:

1. التعرف على الخصائص المهنية والخدمية لمؤسسات المعاقين في دولة الإمارات.
2. التعرف على مجالات ونوع الخدمات التطوعية التي تحتاجها مؤسسات المعاقين.
3. التعرف على مدى قدرة مؤسسات المعاقين على تدريب المتطوعين عند اختيارهم.
4. التعرف على أسباب عزوف المتطوعين عن التطوع في مؤسسات المعاقين.
5. تحليل محتوى للبروشورات والمطويات التعريفية بمؤسسات المعاقين.
6. تطوير نموذج عملي في السياسة الاجتماعية لتفعيل دور المتطوعين في مؤسسات المعاقين.

ثالثا: أهمية الدراسة ومبرراتها:

تتميز هذه الدراسة عن جميع ما سبق من دراسات هو دراستها لقطاع التطوع مع المعاقين فبالإضافة إلى دراستها لحاجة مؤسسات المعاقين للتطوع قامت الدراسة الحالية بتحليل مضمون للبروشورات والنشرات الصادرة عن هذه المؤسسات. كما وتتميز هذه الدراسة عن جميع ما سبقها من دراسات تطويرها لنموذج مقترح في السياسة الاجتماعية للتطوع في مؤسسات المعاقين. كما طورت الدراسة أيضا نموذجا لتسجيل المتطوعين في مؤسسات المعاقين في دولة الإمارات يمكن لجميع مؤسسات المعاقين استخدامه.

رابعاً: مصطلحات الدراسة :

- **التطوع:** " ذلك الجهد الذي يبذله أي إنسان دون مقابل لمجتمعه وبدافع منه للإسهام في تحمل مسؤوليات المؤسسات الاجتماعية التي تعمل على تقديم الرفاهية الإنسانية على أساس الفرص التي تنتهياً لمشاركة المواطن تمثل نوعاً من الالتزام بالنسبة لهم قبلها " (بدوي ، 2004).
- **مؤسسات المعاقين:** جميع المراكز أو الأندية أو الجمعيات أو الهيئات الحكومية (المحلية أو الاتحادية أو الخاصة) التي تقدم خدمات للمعاقين بجميع فئاتهم وإعاقتهم في دولة الامارات العربية المتحدة.
- **المعاق:** فقدان الفرد القدرة كلها أو بعضها على اغتنام فرصة المشاركة في حياة المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين (منظمة الصحة العالمية).
- **الدمج المعاقين:** مفهوم اجتماعي أخلاقي لمنع التصنيف والعزل لأي فرد بسبب إعاقته، بغض النظر عن العرق ، والمستوى الاجتماعي ، والجنس ونوع الإعاقة.

خامساً: الدراسات السابقة :

توجد العديد من الدراسات التي تناولت العمل التطوعي عالمياً وعربياً وإماراتياً ففي دراسة حول المشاركة في العمل الاجتماعي التطوعي (دراسة استطلاعية) مقدمة إلى مركزي التنمية الاجتماعية في دبي و رأس الخيمة (2010) تبين أن أغلب أفراد العينة هم من الشباب بعمر (20-29). وهذه النتيجة تعطي مؤشراً إيجابياً أن مجتمع الإمارات مجتمعاً فتياً يشكل الشباب الغالبية العظمى من سكانه ولديهم اهتمام بالعمل التطوعي. كما أن المؤهل العلمي لمعظم أفراد العينة كان من حملة الشهادة الجامعية بنسبة 95%. أما الحالة الاجتماعية فأظهرت الدراسة أن أغلب آراء أفراد العينة هم من فئة المتزوجين حيث يشكلون نسبة 52% من إجمالي العينة الكلية (وزارة الشؤون الاجتماعية، 2010).

وحول أهمية المشاركة بالعمل التطوعي جاءت نتائج الدراسة لتبين أن معظم أفراد العينة (90%) يؤمنون بأهمية العمل التطوعي باعتباره وسيلة لتحقيق أهداف محددة وتحسين نوعية الحياة الاجتماعية. كذلك تشير النتائج الإحصائية أن 32% من أفراد العينة هم مشاركون في الجمعيات الخيرية (وزارة الشؤون الاجتماعية 2010) كذلك وجد أن نصف أفراد العينة لديهم معرفة وإلمام بالأعمال التطوعية التي شاركوا فيها (الشؤون الاجتماعية 2010).

وأوضحت الدراسة كذلك أن (92%) من أفراد العينة يرون أنه من الضروري أن يتسم القائم بالعمل التطوعي بخصائص شخصية مميزة كالقناعة بأهمية العمل التطوعي، والثقافة، والخبرة والكفاءة، والرغبة في العمل، الأمانة والسرية، التمتع بالصحة النفسية، القدرة على التفاعل الاجتماعي وتكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين (وزارة الشؤون الاجتماعية 2010). وتشير دراسة وزارة الشؤون الاجتماعية (2010) أن 44% من أفراد العينة يواجهون صعوبات تحول دون الانخراط في الأعمال التطوعية مثل كثرة المسؤوليات العائلية، وعدم وجود حوافز تشجيعية، ونقص المهارة، والانشغال بالدراسة، وبعد السكن.

أما عن دور وسائل الإعلام فأوضحت الدراسة أن 87% من أفراد العينة يرون أن وسائل الإعلام مقصرة بالتعريف بأهمية العمل التطوعي والترويج له وإبراز مدى حاجة المجتمع له، وعدم توعية الشباب بضرورة المشاركة بالعمل التطوعي من خلال بث برامج توعوية إعلامية تنمي قيما إجتماعية محفزة ودافعة للعمل التطوعي (وزارة الشؤون الاجتماعية، 2010).

واستهدفت دراسة لطفي (2004) العمل الخيري والإنساني في دولة الإمارات العربية المتحدة بداية من التطور التاريخي للعمل الخيري والإنساني، وكذلك التعرف على معوقات العمل الخيري، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود تكامل بين الأنساق الفرعية الثلاثة داخل الجمعية الخيرية كما أظهرت نتائج الدراسة أن أغلب المشاركين في العمل الخيري يؤكدون نجاح الجمعيات الخيرية في تحقيق أهدافها، كما أن المستفيدين من أنشطة الجمعيات الخيرية هم من المواطنين وغير المواطنين داخل الدولة، وكشف نتائج الدراسة أنه كلما زاد وقت الفراغ لدى الفرد زادت احتمالية مشاركته في العمل الخيري وأن الوازع الديني هو أهم الدوافع لممارسة العمل الخيري والإنساني للذكور والانات، وبينت الدراسة أن أهم معوقات العمل الخيري والإنساني هي المعوقات الإدارية والتنظيمية والثقافية والاجتماعية .

أما دراسة راشد (1992) حول المشاركة في العمل التطوعي في الإمارات العربية المتحدة فقد حاولت البحث في مجالات العمل التطوعي وطبقت على عينة من جميع مناطق الدولة. و أظهرت نتائج الدراسة أهمية خاصة للعمل التطوعي بين فئات المجتمع، ووجود الدافع الذاتي للالتحاق بالجمعيات التطوعية، وأن أكثر الأسباب التي تؤدي الى عدم الإقبال على المنظمات التطوعية هي كثرة المسؤوليات العائلية وتعارض مواعيد العمل مع فترة ممارسة الأنشطة وعدم توفر وقت فراغ . كما أظهرت دراسة البرقاوي (2008) حول اتجاهات الشباب

السعودي نحو العمل التطوعي أن العمل التطوعي ضروري لأنه ينمي روح التعاون وحب المساعدة واكتساب المهارة. كما أن معوقات العمل التطوعي تمثلت في عدم وجود برامج تدريبية خاصة بالتطوع وتدني دور الاعلام في هذا المجال.

وفي المجتمع العماني أجرى البوسعيدي (2006) دراسة حول العمل التطوعي كشفت نتائجها عن وجود توافق بين رؤية المشاركين في العمل التطوعي ورؤية غير المشاركين في الكثير من قضايا العمل التطوعي. ومن أهم أسباب عدم إقبال المواطنين للمشاركة في العمل التطوعي عدم وجود توعية بأهمية العمل التطوعي، كما أن من أهم معوقات العمل التطوعي ضعف الدعم المادي لبعض الجمعيات. وكشفت دراسة الخاطر (1993) حول رأي المرأة القطرية في العمل التطوعي في أنه يسهم في تنمية المجتمع المحلي وأنه استثمار لوقت الفراغ، ومن الأسباب التي تؤدي إلى عدم الإقبال على العمل التطوعي عدم وجود خطة تدريب المتطوعين وضعف التوعية الاعلامية.

أما دراسة النجار (1988) فقد هدفت إلى التعرف على واقع العمل الإجتماعي التطوعي في الدول الخليجية بتوفير بيانات عن أهدافه وسماته وأنشطته ومساهماته والصعوبات التي تعترضه، وأكدت هذه الدراسة عدم مواكبة الأنظمة والتشريعات التي تحكم العمل الإجتماعي التطوعي للتغيرات المعاصرة، وعدم قدرة هذه الوحدات الإدارية على استيعاب أنشطة ومجالات العمل التطوعي، وضعف إسهام الأنشطة التطوعية في الجانب التنموي وعدم كفاية الدعم المادي والحكومي والأهلي للجمعيات التطوعية، وأن الغالبية العظمى من الجمعيات الخيرية هي من جمعيات النفع العام تليها الجمعيات المهنية والجمعيات النسائية .

وأجرى الباز (2002) دراسة لمعرفة مدى اهتمام الشباب السعودي بالعمل التطوعي أظهرت أن الغالبية العظمى منهم لا يشارك في أعمال تطوعية. وتبين أن 96 شاباً بنسبة 59% منهم يوجد لديهم رغبة في المشاركة في العمل التطوعي، بينما 59 منهم بنسبة 36% لديهم هذه الرغبة أحياناً، وأبدى 7 شبان بنسبة 4% عدم رغبتهم في المشاركة، وفيما أكد 51 شاباً وجود تقدير من المجتمع للمشاركة في العمل التطوعي رأى 24 شاباً أنه لا يوجد تقدير من المجتمع للعمل التطوعي.

وفي دراسة اجتماعية أجراها كل من شتيوي وعبد المجيد وعبد الهادي (2000) على عينة من الأفراد المتطوعين وغير المتطوعين في كل من الأردن ومصر وفلسطين بهدف تحديد جملة خصائص المتطوعين ومقارنتها بجملة خصائص غير المتطوعين وتحديد دوافع العمل التطوعي لدى المتطوعين ومقارنتها بطبيعة الدوافع التي تحول دون العمل التطوعي لدى غير المتطوعين فقد

توصلت الدراسة إلى أن معدل المتطوعين الذكور أعلى من الإناث، كما أن معدل المتطوعين المتزوجين أعلى من معدل المتطوعين الذين لم يسبق لهم الزواج. إضافة إلى أن معدل المتطوعين أصحاب الدخل المتوسطة أعلى من معدل المتطوعين أصحاب الدخل المرتفعة المنخفضة، وتوصلت الدراسة أيضا إلى أن للأسرة دورا كبيرا في دعم العمل التطوعي من خلال دفع أبنائها نحو التطوع. ومن النتائج الهامة أن معدل المتطوعين العاملين في القطاع الخاص أعلى من معدل المتطوعين العاملين في القطاع العام.

أما دراسة Primavera (1999) حول النتائج غير المقصودة للتطوع بالنسبة للطلبة الجامعيين الأمريكيين في جامعة Suburban Northeastern Jesuit فقد تبين أن هذه النتائج تتمثل في زيادة معرفة الذات واحترامها والوعي بالقضايا الاجتماعية والقدرة على اختيار المهنة في سوق العمل وتراجع بعض الأنماط السلبية لديهم. ويؤكد Nelson (2005) أن أهم عوائق التطوع هو صعوبة تقدير فوائده ونتائجه المحققة كليا وبالتالي صعوبة الحصول على الدعم المالي والسياسي من الحكومة. كما وجدت دراسة long (2001) و دراسة كل من Bringle and Hatcher (2002) أن العديد من الجامعات الأمريكية تشجع طلبتها على التطوع من أجل توثيق صلتهم كممثلين عنها مع المجتمع المحلي. وأما دراسة الياز (1997) على منظمات تعمل في مجال الرعاية والتنمية في مصر وتونس والمغرب والسودان ولبنان وفلسطين والبحرين والإمارات والكويت وعمان فقد وجدت أن 49.7% من تلك المنظمات تعاني من نقص دائم أو مؤقت في وفرة المتطوعين لديها. كما أكدت نتائج هذه الدراسة نتائج دراسة حمد (2001) على المنظمات الأهلية في سوريا حيث أن 30% من تلك الجمعيات تعاني من نقص في المتطوعين الذكور والإناث. وكذلك دراسة الشرجي والهوري (2001) لواقع المنظمات الأهلية في اليمن حيث تبين أن 40% من تلك الجمعيات تعاني من نقص دائم في المتطوعين الذكور مقابل 52% من المتطوعات الإناث.

التعقيب على الدراسات السابقة ومناقشتها:

وبناء على ما سبق فمن الملاحظ التشابه الكبير في نتائج الدراسات السابقة، حيث أسفرت معظمها عن أن درجة المشاركة في العمل التطوعي ضعيفة في المجتمع العربي عموما إلا أن هناك مجموعة من الأسباب التي ساهمت في ظهور هذه الإشكاليات يرتبط بعضها بعدم وجود تقدير من المجتمع كدراسة (الياز، 2002) وبعضها ارتبط بتراكمات سلبية للثقافة السائدة وضعف أداء أدوار مؤسسات التنشئة الاجتماعية في غرس ودعم ثقافة التطوع كالأسرة (عزام،

1991) و (Jones and Hill 2003) و (الشبكة العربية للمنظمات الأهلية ، 2000) ووزارة الشؤون الاجتماعية- الامارات (2010) بالإضافة إلى ذلك غياب التشريعات المنظمة للعمل التطوعي وإشكالية بناء قدرات المتطوعين في الدول العربية وعدم وجود خطة لتدريب المتطوعين (الخاطر، 1993) (الشبكة العربية للمنظمات الأهلية ، 2000) كما أن 85.4% من المنظمات الأهلية في سوريا لا تقوم بتدريب متطوعيها (حمد ، 2001) وقد أشارت الصواف (1998) أيضا أن ضعف القيادة ومهارات الاتصال والتخطيط لدى الجمعيات التطوعية في مصر هي من أبرز الصعوبات التي يواجهها العمل التطوعي.

أن ما يميز هذه الدراسة عن جميع ما سبق من دراسات هو دراستها للتطوع في مجال المعاقين كون التطوع مع هذه الفئة ولأجل هذه الفئة يعد ضرورة وواجب انساني لتأكيد أهمية هذه الفئة في المجتمع الإماراتي من جهة ودمجها في المجتمع والاستفادة من طاقاتها من جهة أخرى. ما يضاف لأهمية هذه الدراسة وتميزها عن الدراسات السابقة هو بحثها في حاجة مؤسسات المعاقين بأنواعها المختلفة للمتطوعين والتنسيق بعد ذلك مع أشخاص راغبين بالتطوع وربطهم مع هذه المؤسسات إضافة إلى تزويد الباحث بنتائج الدراسة لجميع المؤسسات المبحوثة لمعرفة مدى وأمكانية الاستفادة منها.

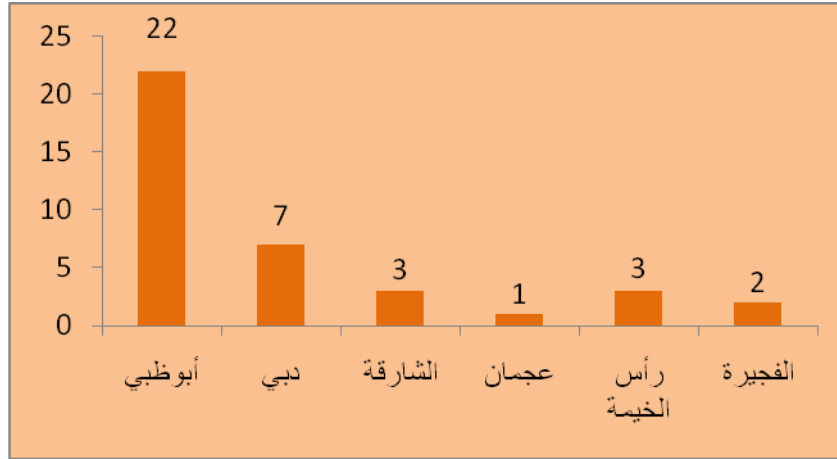
تتطلق الدراسة الحالية من منطلق نظري فكري يستند على مسلمات بعض النظريات الاجتماعية كالنظرية التبادلية والبنائية الوظيفية والتي ركزت على العلاقات الاجتماعية المتبادلة وقيمة المشاركة والعمل المتبادل وأهمية الدور والمكانة بين أعضاء المجتمع ذلك ان تطوع الفرد في المؤسسات المختلفة يشبع لديه حاجات ويحقق له مكاسب متنوعة مما يزيد من إمكانية تكرار التطوع واتساع مساحته كما ان التقدير والاحترام من قبل مؤسسات المتطوعين يزيد من رغبتهم في مواصلة العمل التطوعي من منطلقات تحقيق الذات وزيادة احترام الذات وأشغال وقت الفراغ. أما منافع المؤسسة فتتمثل في قدرة المتطوعين على تغطية حاجاتها ومتطلباتها من المتطوعين. وتتعدد الدوافع والأسباب للانضمام للعمل التطوعي وتنشأ وتتقاطع ، وليس بالضرورة أن يكون الدافع للعمل التطوعي واحداً ، بل في الغالب تتعدد وتتأثر ببعضها بصور متفاوتة.

سادسا: الإعاقة في دولة الإمارات العربية المتحدة:

بحسب بيانات وزارة الشؤون الاجتماعية (2010) فإن عدد المعاقين في دولة الإمارات لا يتجاوز في أغلب الحالات 15 ألف معاق، كما أن عدد الملتحقين بمراكز التأهيل والرعاية الحكومية والمحلية والخاصة قد يصل إلى 3700 حالة،

ويقدر عدد المعاقين الملتحقين بسوق العمل في كافة إمارات الدولة بأقل من 1000 شخص، بينما يقدر عدد الأشخاص المعاقين المدموجين في إطار التعليم العام بما لا يزيد عن 500 حالة. وقد يضاف إلى الأعداد السابقة عدد بسيط من الأشخاص المعاقين الموجودين في المنازل، وغير الملتحقين بسوق العمل، أو غير الموجودين في أي إطار تعليمي، رغم تلقيهم الرعاية الصحية والخدمات. ورغم حقيقة التقدم في الخدمات الصحية، والعناية بصحة الأم والطفل في الدولة، والذي قلل كثيراً من عدد الأطفال المعاقين، إلا أن وجود المعاقين في المجتمع بنسب قليلة يعد أمراً طبيعياً ومتوقعا.

الشكل رقم (1) عدد مراكز رعاية وتأهيل المعاقين في دولة الامارات حسب الامارة 2010



الجدول رقم (1) عدد مراكز رعاية وتأهيل المعاقين في دولة الامارات حسب المراكز 2010

المجموع	خاصة	خيرية	محلية	اتحادية	طبيعة المراكز
					الإمارة
22	13	-	9	-	أبوظبي
7	5	-	1	1	دبي
3	2	1	-	-	الشارقة
1	-	-	-	1	عجمان
3	2	-	-	1	رأس الخيمة
2	-	-	-	2	الفجيرة
38	22	1	10	5	المجموع

يلاحظ من الشكل رقم (1) والجدول (2) أن معظم مراكز المعاقين متواجدة في أبو ظبي حيث وصل عددها إلى (22) مركزاً، ويبدو ذلك أمراً طبيعياً نظراً للكثافة السكانية في أبوظبي مقارنة بباقي الإمارات وأقلها كان في عجمان حيث يوجد بها مركزاً واحداً من أصل (38) مركزاً في الدولة. كما يلاحظ أيضاً أن عدد المراكز الخاصة وصل إلى (22) مركزاً وهي أكبر عدداً من مجموع المؤسسات الاتحادية والمحلية والخيرية والتي وصل عددها إلى (16) فقط.

سابعاً: المنهجية والاجراءات :

منهج الدراسة

لتحقيق أهداف هذه الدراسة تم البدء في دراسة حالة مؤسسات المعاقين في دولة الإمارات العربية المتحدة بداية عام 2011 ولغاية شهر 10 \ 2011. كما تم تحليل المضمون للبروشورات والنشرات والمطويات والكتيبات الصادرة عن هذه المؤسسات ومدى علاقتها بالتطوع.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المراكز أو الاندية أو الجمعيات أو الهيئات الحكومية (المحلية أو الاتحادية أو الخاصة) التي تقدم خدمات للمعاقين بجميع فئاتهم وإعاقتهم في دولة الإمارات.

تم مخاطبة جميع المراكز والأندية والجمعيات والهيئات الحكومية (المحلية والأحادية والخاصة) التي تقدم خدمات للمعاقين بجميع فئاتهم وأعاقاتهم في دولة الإمارات العربية المتحدة إلا أن عدد المؤسسات التي تجاوزت مع الباحث هي فقط (15) مؤسسة تم نعيبة الاستبانة من خلال مدراء هذه المؤسسات.

أداة الدراسة

تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة من مؤسسات المعاقين، وقد اشتملت الاستبانة على أسئلة للتعرف على الخصائص المهنية والخدمية لمؤسسات المعاقين في دولة الامارات العربية ونوع الخدمات التطوعية التي تحتاجها المؤسسة، إضافة إلى المجال ومدى قدرة المؤسسة على تدريب المتطوعين حال اختيارهم، وأخيرا التعرف على المهارات الواجب توفرها في المتطوعين وأسباب عزوفهم عن التطوع في مؤسسات المعاقين. كما تم جمع جميع البروشورات والنشرات والمطويات والكتيبات الصادرة عن (15) مؤسسة ثم تحليل مضمونها.

صدق الاداة:

وقد تم التأكد من صدق الاداة من خلال تحكيم الإستمارة من قبل ثلاثة باحثين من العلوم الاجتماعية. وبناء عليه فقد قام الباحث بإجراء بعض التعديلات على بعض الفقرات وحذف أخرى ثم اعتمادها بشكل نهائي.

تحليل البيانات

تم إدخال وتحليل البيانات بأستخدام نظام SPSS إضافة إلى تحليل المضمون للبروشورات والمطويات والنشرات يدويا.

مؤسسات رعاية المعاقين وحاجتها للمتطوعين في دولة الإمارات العربية المتحدة: دراسة ميدانية

خصائص عينة الدراسة :

الجدول رقم (2) البيانات المهنية والخدمية لمؤسسات المعاقين في دولة الامارات العربية

الرقم	اسم المؤسسة	تاريخ الإصدار	تاريخ مزاولة العمل	القطاع	الفئة المستفيدة	وجود متطوعين	عدد المتطوعين		مدى كفاية المتطوعين
							ذكور	إناث	
1	مركز العين الخاص للرعاية والتأهيل	1998	1999	خاص	المعاقدون ذهنيا	نعم	20	-	لا يكفي
2	المركز التخصصي لذوي الاحتياجات الخاصة	2003	2003	خاص	ذوو الحاجات الخاصة	نعم	5	-	يكفي
3	مركز رأس الخيمة لتأهيل المعاقين	1996	1996	اتحادي	المعاقدون ذهنيا حركيا، سمعيا، توحد (1-5 سنوات)	نعم	10	1	لا يكفي
4	مركز السلع لرعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة	2005	2005	محلي	ذوو الحاجات الخاصة	لا	-	-	لا يكفي
5	مركز عجمان لتأهيل المعاقين	2003	2003	اتحادي	المعاقدون	نعم	2	-	لا يكفي
6	مركز النجاح للتأهيل	2000	2000	خاص	ذوو الحاجات الخاصة	نعم	3	-	لا يكفي
7	مؤسسة زايد العليا للرعاية	1996	1992	محلي	الفئات الخاصة	نعم	-	9	لا يكفي
8	قسم إعادة التأهيل - مستشفى الوصل	1986	1986	محلي	الأطفال من ذوي الحاجات الخاصة	لا	-	-	لا يكفي
9	مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية - كلباء	2007	2007	محلي	المعاقدون	نعم	-	2	يكفي
10	مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية - خورفكان	1985	1985	محلي	المعاقدون	نعم	-	-	لا يكفي
11	مركز دبي للتوحد	2001	2001	محلي	الأطفال التوحديون	نعم	2	-	لا يكفي
12	مركز أبوظبي للتوحد	2000	2004	محلي	الأطفال التوحديون	نعم	4	-	لا يكفي
13	مطبعة المكفوفين - مؤسسة زايد - أبوظبي	2004	2004	محلي	المعاقدون وذوهم	نعم	2	-	لا يكفي
14	مركز أبوظبي الرياضي للمعاقدون	2000	2004	محلي	المعاقدون والموهوبون الرياضيين	نعم	-	3	لا يكفي
15	مركز أبوظبي لذوي الاحتياجات الخاصة	2004	2004	محلي	ذوو الحاجات الخاصة وأسراهم	نعم	10	-	لا يكفي

كما يتضح من الجدول رقم (2) تم تحليل واقع مؤسسات المعاقين في دولة الإمارات من خلال التعرف على واقع هذه المؤسسات من خلال تاريخ إشهارها ومزاولتها للعمل ونوع القطاع والفئة المستهدفة ومدى وجود وكفاية المتطوعين فيها والتي بدأت منذ عام 1985. وكما تشير النتائج في الجدول فإن هناك اجماع بأن عدد المتطوعين غير كافي في جميع المؤسسات الخاصة بالمعاقين في هذه الدراسة كما أن الحاجة ماسة للمتطوعات أكثر من المتطوعين حيث ان الاقبال على التطوع في مجتمع الامارات بالنسبة للذكور أكثر منه عند الاناث ويعود ذلك الى خصوصية المجتمع الثقافية والاجتماعية الا ان هناك تزايد في الوعي لأهمية دور المرأة المتطوعة في المجتمع الاماراتي.

ثامنا: نتائج الدراسة ومناقشتها:

الجدول رقم (3) تحديد حاجات مؤسسات المعاقين من المتطوعين في دولة الإمارات

الرقم	مجال التطوع الذي تحتاجه المؤسسة	جنس المتطوع		تخصصه المحدد	مدة التطوع		مكان التطوع	
		ذكر	انثى		عدد الساعات أسبوعيا	عدد الأيام أسبوعيا	في المنزل	في الجمعية
1.	التطوع مع أسر المعاقين	7	10	خدمة اجتماعية	53	كل الأسبوع	14	3
2.	التطوع مع المعاقين حركيا	6	7	تربية خاصة مدرسين علاج طبيعى كل التخصصات	51	كل الأسبوع	10	3
5.	التطوع مع المعاقين عقليا ذهنيا	2	12	تربية خاصة أخصائي نفسي مدرسون	58	كل الأسبوع	11	3
6.	الموهبة و التفوق العقلي							
7.	إعاقه الاضطرابات الكلامية	3	4	علاج نطق وتخطب تربية خاصة	25	3- 5 يوم	5	2

مؤسسات رعاية المعاقين وحاجتها للمتطوعين في دولة الإمارات العربية المتحدة: دراسة ميدانية

3	5	5	-2	38	تربية خاصة، مدرسون أخصائي علاج وظيفي وطبيعي	4	4	إعاقة الشلل الدماغي	8.
4	6	5	-2	44	تربية خاصة	6	4	الإعاقة المركبة	9.

يتضح من الجدول رقم (3) أن جميع أنواع الإعاقة في مؤسسات ومراكز وجمعيات المعاقين تعاني من نقص في عدد المتطوعين حيث تقدر حاجة المؤسسات للمتطوعين ب (69) متطوعاً طيلة أيام الاسبوع خاصة إذا ما أخذنا بعين الاعتبار شمولية بعض المراكز لمعظم مجالات التطوع المذكورة في الجدول. كما أن عدد الساعات المطلوبة للتطوع أسبوعياً تزيد عن (269 ساعة) وهذا يعني الحاجة إلى (1076) ساعة تطوعية شهرياً وإذا ما تم حساب تكلفة هذه الساعات فإن ذلك قد يوفر مبالغ طائلة على مؤسسات المعاقين.

كما يتضح من الجدول الوعي الكامل من قبل مؤسسات المعاقين بأهمية إشراك الأسر في جميع مراحل العمل مع المعاقين، ودليل ذلك الحاجة للمتطوعين في مجال أسر المعاقين. حيث أن العمل مع أسر المعاقين يساهم بشكل أساسي في التوعية بمراحل الإعاقة وإمكانية تطورها وإمكانية علاجها أيضاً من قبل أفراد الأسرة، من هنا فإن الحاجة ماسة لزيادة عدد المتطوعين مع أسر المعاقين في كل مجالات الإعاقة. كما أن هناك مجالاً مذكوراً في الجدول لم تتم الإجابة عليه في جميع مراكز المعاقين أو ذوي الاحتياجات الخاصة وهو مجال الموهبة و التفوق العقلي، حيث من الواضح عدم إيلاء هذه الفئة من الأفراد أي اهتمام لا من حيث البرامج أو من حيث المتطوعين نظراً لعدم توفر خدمات لهذا المجال.

كما يلاحظ من الجدول أن التخصصات المطلوبة للتطوع مع المعاقين هي (تربية خاصة، مدرسون بشكل عام، علاج طبيعي، أخصائي علاج وظيفي وطبيعي، أخصائي نطق وخدمة اجتماعية) وهذه تخصصات بمجملها متصلة اتصالاً وثيقاً بالمعاقين وأسرتهم. ويمكن تأمين متطوعين من دولة الإمارات إذا تهيأت الظروف الملائمة لذلك كالتعاون مع الجامعات الإماراتية والوزارات المعنية كالشؤون الاجتماعية والهيئات الاجتماعية كجمعية الأخصائيين الاجتماعيين الإماراتية وغيرها من المؤسسات ذات العلاقة.

الجدول رقم (4) يبين نوع الخدمات التطوعية التي تحتاجها مؤسسات المعاقين

الخدمات التطوعية التي تحتاجها المؤسسة	عدد مؤسسات المعاقين
1. الخدمات الطبية	11
2. الخدمات الاجتماعية	9
3. الخدمات النفسية	9
4. الخدمات التربوية	10
5. الخدمات الترفيهية	14
6. خدمات تأهيلية	8
7. خدمات تدريبية	11
8. صيانة اجهزة الحاسوب، مكيفات	9
9. صيانة لأجهزة المعاقين	8

يتبين من الجدول (4) أن الحاجة ماسة للمتطوعين في كثير من المجالات مع المعاقين لتقديم الخدمات الطبية (كالحاجة إلى مرضين) والاجتماعية والتربوية (كمساعدين للمدرسين) والترفيهية والتدريبية والتأهيلية. ولاشك أن الحاجة للممرضين في المستشفيات الاماراتية كبيرة فأمر طبيعي أن تمتد الحاجة الى بقية القطاعات الأخرى ومن ضمنها القطاع التطوعي. الأ أن بعض الخدمات التطوعية يمكن أن تتحقق من خلال خدمة صيانة لأجهزة المعاقين، وأجهزة الحاسوب، والترفيهية، والتربوية وغيرها. وربما يحتاج هذا الى جهد أكبر من قبل مؤسسات المعاقين ذاتها للتواصل عبر قنوات مختلفة للوصول الى المتطوعين وتدريبهم للإستفادة من طاقاتهم وقدراتهم.

الجدول رقم (5) هل ستقوم مؤسسات المعاقين بتدريب المتطوعين في حال الحاجة إليهم

الرقم	دور المؤسسة في تدريب المتطوعين	عدد المؤسسات
1	تقوم المؤسسة بتدريب المتطوعين	13 مؤسسة
2	تدريبهم جهة أخرى	-
3	لا يتم تدريبهم	2 مؤسسة

مؤسسات رعاية المعاقين وحاجتها للمتطوعين في دولة الإمارات العربية المتحدة: دراسة ميدانية

تبدو جهود معظم المؤسسات التطوعية كما في الجدول رقم (5) واضحة في القيام بمهمة تدريب المتطوعين حيث أن إجابة (13 من 15) مؤسسة بأنها تقوم بتدريب المتطوعين حال اختيارهم، لكن جميع المؤسسات لم تحدد آلية واضحة لا للتدريب ولا لآلية انتقاء واختيار المتطوعين. فمؤسسات المتطوعين تحتاج الى المتطوعين ولديها الرغبة والقدرة على تدريبهم وتأهيلهم لكن تبقى الآلية والقواعد والحقوق والواجبات الخاصة بالمتطوعين ضرورة ليصار الى توثيقها واعتمادها كتعليمات وقواعد مكتوبة بدل من أن تبقى مجرد أجهادات شخصية.

الجدول رقم (6) المهارات المطلوب إتقانها من المتطوع لخدمة مؤسسات المعاقين

الرقم	المهارة التي يجب على المتطوع أن يكتسبها	عدد مؤسسات المعاقين
1.	استخدام الكمبيوتر.	11
2.	معرفة اللغة الانجليزية	7
3.	أن يكون متعلماً (يحمل درجة علمية).	11
4.	الصدق في التعامل مع الآخرين.	15
5.	الإحساس بالآخرين والتعاطف معهم.	15
6.	احترام الاختلافات.	15
7.	الصبر على صعوبات العمل التطوعي.	15
8.	الالتزام بتعليمات العمل.	15
9.	الالتزام بسريته العمل.	15
10.	القدرة على الإقناع والتأثير.	8
11.	القدرة على البحث والتحليل.	6
12.	القدرة على حل المشكلات.	9
13.	القدرة على التخطيط والتنظيم.	9
14.	القدرة على القيادة.	9
15.	التواصل من خلال البريد الإلكتروني.	8

يشير الجدول رقم (6) إلى أن الشروط الواجب توافرها في المتطوعين جاءت في معظمها في سياق أخلاقيات العمل المهني كالصدق والصبر والإحساس بالآخرين واحترام الاختلافات والسرية في العمل والالتزام بتعليمات العمل، وهذه مهارات بمثابة شروط لجميع مراكز ومؤسسات المعاقين (15 من أصل 15

مؤسسة) لا سيما أن غياب متطلبات مهنية رسمية وقانونية تحدد حقوق وواجبات المتطوعين للعمل مع المعاقين تجعل ما سبق في غاية الأهمية، حيث أن كثيرا من المتطوعين لا يلتزمون بسرية العمل أو بالأوقات المخصصة للتطوع ولا يؤدّدون المهام المطلوبة منهم كما تم تحديدها من قبل إدارة مؤسسات المعاقين، كل ذلك بحجة أنهم متطوعون. إن التطوع رغم أنه عمل بلا أجر، إلا أنه عمل مسؤول يفترض محاسبة من يخل بمتطلباته وشروطه وهذا من جديد يحتم الحاجة إلى صياغة ميثاق أخلاقي خاص بالمتطوعين (Code of for Volunteering).

Ethics

الجدول رقم (7) أسباب عزوف المتطوعين عن التطوع في مجال المعاقين

الرقم	أسباب عزوف المتطوعين عن التطوع في مجال مؤسسات المعاقين	عدد أجابة المؤسسات
1.	عدم وجود ثقافة اجتماعية عامة تشجع فكرة العمل التطوعي.	11
2.	عدم وجود وقت كافٍ نظرا لانشغال المتطوعين بعملهم.	10
3.	ضعف دور المؤسسات التي تقدم البرامج التي تستثمر قدرات المتطوعين.	11
4.	غياب الخطط التنموية التي ترسم سياسة العمل التطوعي.	12
5.	عدم وجود تجارب تطوعية مسبقة لدى المتطوع داخل المجتمع.	12
6.	عدم الثقة بجدوى العمل التطوعي (لا تميز بين من هو متطوع وغير متطوع)	11
7.	عدم وجود خطط وطنية لتنشئة الأفراد على العمل التطوعي في سن مبكر.	11
8.	عدم معرفة المتطوعين بالمؤسسات الراغبة بقبول متطوعين.	12
9.	عدم وضوح أهداف المؤسسة.	9

يشير الجدول رقم (7) إلى أن أهم أسباب عزوف المتطوعين عن التطوع في مجال مؤسسات المعاقين كما تراها المؤسسات هو غياب الخطط التنموية التي ترسم سياسة العمل التطوعي، وعدم وجود تجارب تطوعية مسبقة لدى المتطوع داخل المجتمع، وعدم معرفة المتطوعين بالمؤسسات الراغبة بقبول متطوعين، حيث إن ذلك يمثل وجهة نظر (8 مؤسسات من 11) ويكاد ذلك ينسجم بشكل واضح مع ما ورد في الجدول رقم (8) من أن عدم وجود مواقع إلكترونية أو خرائط واضحة لأماكن وعناوين هذه المؤسسات، فضلا عن عدم وجود بند واضح خاص بالتطوع يقلل من مشاركة المتطوعين في مؤسسات المعاقين.

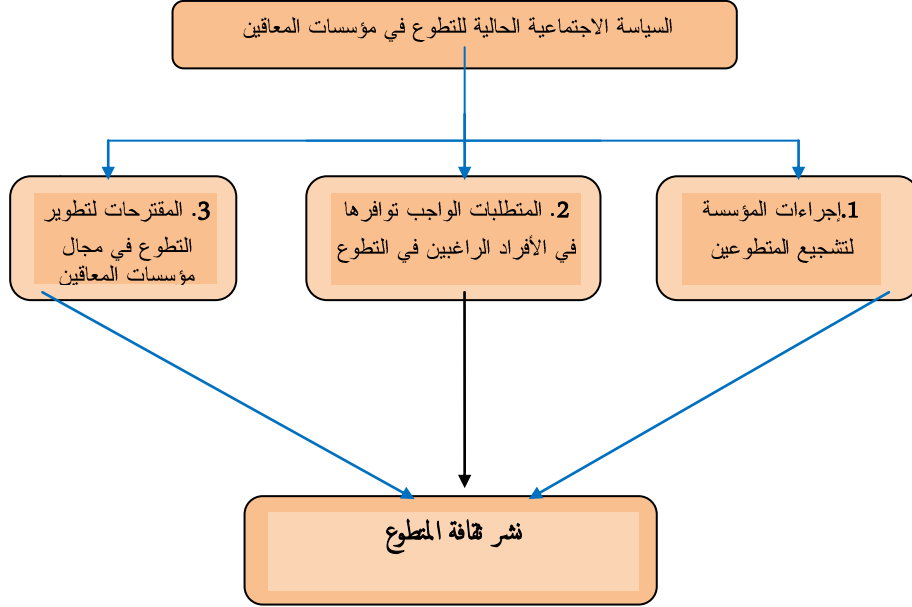
ويكاد تقدير المتطوعين وتثمين جهودهم يحتل دورا بارزا هنا؛ حيث أجابت (7) مؤسسات من أصل (11) بعدم الثقة بجدوى العمل التطوعي (حيث لا تميز

بين من هو متطوع وغير متطوع). من هنا لا بد من إعطاء مزيد من التكريم والتقدير للمتطوعين، وعلينا أن نأخذ بعين الاعتبار أن التطوع من قبل البشر يأخذ أهدافاً واتجاهات مختلفة بعضها شخصي وبعضها مادي وآخر ديني. فالحاجات البشرية متنوعة ومتعددة وكذلك ينبغي أن يكون التقدير والتكريم للمتطوعين من قبل مؤسسات المعاقين.

تاسعا: تحليل نوعي للسياسات الاجتماعية الحالية للتطوع في مؤسسات المعاقين في دولة الإمارات

من الواضح أن نجاح أي عمل تطوعي يحتاج إلى سياسة اجتماعية واضحة المعالم تستند إلى: رؤية، وأهداف، وبرامج، وجدول زمني، وأدوات لكن ذلك لا يتوفر في مؤسسات المعاقين الحالية فرغم الحاجة الماسة للمتطوعين والتسهيلات التي تقدمها المراكز والمؤسسات يبقى العمل التطوعي بشكله الحالي مستندا إلى اجتهادات ومبادرات فردية في معظم مؤسسات المعاقين في دولة الإمارات. وسيتم عرض السياسة الاجتماعية الحالية للتطوع في مؤسسات المعاقين في ضوء نتائج الدراسة الحالية والتي استخلصت مما توصلت إليه الدراسة من تحليل (للإجراءات والمتطلبات والمقترحات) في الشكل رقم (2) ثم سيتم عرض نموذجاً مقترحاً مطوراً للسياسة الاجتماعية للتطوع في مؤسسات المعاقين في ضوء الدراسة الحالية في الجزء الأخير.

الشكل رقم (2)



تم تحديد المحاور المذكورة في النموذج الحالي وسؤال مؤسسات المعاقين عنها بشكل مباشر :

✓ ما هي إجراءات مؤسسة المعاقين لتشجيع المتطوعين للعمل معها؟ فكانت الإجابات لجميع المؤسسات على النحو التالي :

1. عقد اتفاقيات مع كلية التقنية لجذب المتطوعين (برنامج التطوع القيادي).
2. إعطاء مساعدات مالية بسيطة للمتطوعين كل شهر.
3. تكريم المتطوعين.
4. تسهيل مواعيد دوامهم وانصرافهم.
5. توجيه دعوات دائمة لهم للحضور والمشاركة في أنشطة المؤسسة.
6. شهادات التقدير والشكر.
7. إشعارهم بأهمية وجودهم بالمؤسسة وإعطائهم الفرصة لإثبات وجودهم.
8. الاستقبال الجيد وشرح أهداف المؤسسة ودور العمل التطوعي.

كما تم توجيه السؤال التالي للمؤسسات: ما هي المتطلبات الوجب توافرها في الأفراد الرغبين في التطوع في المؤسسة؟ وكانت الاجابة على النحو التالي :

1. أن يحمل شهاده علمية.
 2. الصبر والمثابرة.
 3. الالتزام بالعمل لمدة فصل دراسي في حالات العمل مع أطفال صعوبات التعلم.
 4. الصدق والأمانه وحفظ الأسرار.
 5. الرغبة في العمل والجدية والالتزام.
 6. القدرة على التعامل الجيد مع المعاقين والاسر.
 7. التعاطف مع المعاقين.
 8. الالتزام في العمل والإمام والالتزام بأبسط متطلبات العمل.
 9. الرغبة في العمل مع المعاقين وتقبلهم.
 10. الالتزام بالميثاق الأخلاقي للمؤسسة.
 11. الالتزام بتنفيذ البرامج والخطط المقدمة في المؤسسة.
- وتم أيضا سؤال مؤسسات المعاقين: برأيكم ما المقترحات المناسبة لتطوير التطوع في مجال مؤسسات المعاقين؟ فكانت الاجابات على النحو التالي:
1. الحث على التطوع من خلال وسائل الإعلام.
 2. تدريب المتطوعين.
 3. إيضاح دور وأهمية العمل التطوعي في تنمية المجتمع وفئاته كالمعاقين.
 4. تشجيع المتطوعين و تكريمهم وتقديم حوافز للمتطوعين والمتميزين منهم.
 5. الاستفادة من تجارب المؤسسات التطوعية.
 6. تعميم تجربة المؤسسات التي لديها متطوعين على بعضها.
 7. التوعية بأهمية التربية الخاصة ومدى الحاجة إلى المتطوعين فيها من كافة التخصصات.

8. تأسيس جمعيات خاصة بنشر ثقافة التطوع وتوفير شبكة للمتطوعين.
 9. وضع استراتيجية للعمل التطوعي على مستوى الدولة منظمة وليست عشوائية.
 10. إنشاء جمعيات خاصة بالمتطوعين في كل منطقة.
 11. التنسيق الفعال مع الجامعات والقطاعات الخدمية.
 12. إعداد قاعدة بيانات خاصة بالمتطوعين من حيث الجنس والعمر والتخصص والساعات الممكنة للتطوع.
- تحليل مضمون البروشورات الخاصة بمؤسسات المعاقين في دولة الإمارات العربية المتحدة:**
- يهدف تحليل محتوى البروشورات والمطويات الخاصة بمؤسسات المعاقين إلى الإجابة على التساؤلات التالية :

- مدى قدرة مؤسسات المعاقين على إظهار حاجتها للتطوع.
- مدى قدرة المؤسسات على نشر هذه البروشورات للوصول للمجتمع.
- سهولة الوصول للمكان.
- وجود موقع إلكتروني.
- شكل وتصميم البروشور.

الجدول رقم (8) تحليل مضمون البروشورات والمطويات الخاصة بمؤسسات المعاقين

العدد من 15	اسم الجمعية / المؤسسة / المركز	المطويات مضمون والنشرات التعريفية
4	<ul style="list-style-type: none"> • مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية • مؤسسة زايد العليا للرعاية الإنسانية • مركز دبي للتوحد • مركز أبوظبي لذوي الاحتياجات الخاصة 	<ul style="list-style-type: none"> • مدى توفر موقع إلكتروني
4	<ul style="list-style-type: none"> • مؤسسة زايد العليا للرعاية الإنسانية • مركز دبي للتوحد • مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية • مركز السلع لرعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة 	<ul style="list-style-type: none"> • مدى إظهار الرغبة بالمشاركة المجتمعية
2	<ul style="list-style-type: none"> • مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية • مركز دبي للتوحد 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود بند خاص بالتطوع

مؤسسات رعاية المعاقين وحاجتها للمتطوعين في دولة الإمارات العربية المتحدة: دراسة ميدانية

3	<ul style="list-style-type: none"> • مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية • مؤسسة زايد العليا للرعاية الإنسانية • مركز النجاح للتأهيل الخاص 	4	وجود خارطة لموقع الجمعية / المؤسسة / المركز
15	جميع المراكز	5	أرقام الهاتف والفاكس للجمعية / المركز / المؤسسة

من خلال تحليل محتوى البرشورات والنشرات والمطويات الخاصة بمؤسسات ومراكز وجمعيات وأندية المتطوعين كما يتضح في الجدول رقم (8) نجد أن إيراد ونشر فكرة العمل التطوعي ليست هدفاً محدداً تسعى مؤسسات وجمعيات المعاقين إلى تفعيله. ويتضح من خلال الجدول رقم (8) أن تخصيص بند خاص بالتطوع كان فقط من خلال مؤسستين هما مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية ومركز دبي للتوحد. وتجدر الإشارة إلى أن المعلومات الخاصة بالتطوع والمتطوعين غير كافية حيث لا تتضمن مفهومًا كافيًا للتطوع، مما يجعل الراغبين بالتطوع غير متأكدين من انطباق الشروط عليهم من عدمها، كما لا يتضمن الموقع كيفية الدخول إلى عالم التطوع، والأهم من ذلك أنه ليس هناك إشارة لا من قريب ولا من بعيد إلى حقوق وواجبات المتطوعين، ذلك على الرغم من أهمية العمل التطوعي والحاجة إليه إلا أن ممارسته دون ضوابط للمؤسسة أو المتطوع قد تجعله غير مجد ومفيد.

أما البرشورات أو حتى المواقع الإلكترونية ل (13) مؤسسة من أصل (15) فإنها لم تتضمن أي بند أو فقرة خاصة بالتطوع، مما يشير إلى غياب الاستراتيجيات العملية لتضمين فكرة التطوع مع المعاقين لتلك المؤسسات. إلا أنه يمكن الإشارة إلى أن أيادي هذه المؤسسات مفتوحة للمتطوعين ودليل ذلك أن جميع المؤسسات المتضمنة في هذه الدراسة لديها متطوعون وإن كانوا لا يكفون لسد النقص الموجود في هذه المؤسسات ولا يعملون ضمن آلية وتعليمات خاصة بالمتطوعين.

أما مدى إظهار الرغبة بالمشاركة المجتمعية من خلال البرشورات والمنشورات لمؤسسات المعاقين، فقد تضمنت (4) مؤسسات من أصل (15) هذه الرغبة ولكن ليست بصورة مباشرة بل من خلال:

1. أسم المؤسسة مثل (مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية، مؤسسة زايد العليا للرعاية الإنسانية وذوي الاحتياجات الخاصة وشؤون القصر). فهذه الأسماء تعطي المتطوع تصوراً واضحاً عن رغبة المؤسسة في التفاعل والمشاركة المجتمعية.

2. من خلال الرؤية مثل (مركز السلع لرعاية ذوي الاحتياجات الخاصة - العين).

حيث تهدف الرؤية كما ورد في البرشور الى :

" أن يكون المركز حائزا على ثقة المجتمع ويتميز بالكفاءة في تحقيق أهداف وآمال فئات ذوي الاحتياجات الخاصة ليصبحوا أفرادا فاعلين في المجتمع " (مركز السلع)

3. الأهداف مثل (مركز دبي للتوحد) حيث تتضمن أهدافه التفاعل مع المجتمع والانفتاح عليه بهدف:

“زيادة وعي المجتمع بحاجات الأشخاص الذين يعانون من التوحد وأسرههم ومن يعتني بهم”.

“زيادة وعي وكفاءة المتعاملين مع الأشخاص الذين يعانون من التوحد وأسرههم ومن يعتني بهم”

“توفير الخدمات التربوية والنفسية والتأهيلية والرعاية السليمة والدعم للأشخاص الذين يعانون من التوحد وأسرههم ومن يعتني بهم”.

4. الأنشطة مثل فكرة " نادي الدعم الأسري " في (مركز دبي للتوحد) وذلك بهدف:

➤ مناقشة المواضيع المرتبطة بالخدمات التي يقدمها المركز والحصول على التغذية الراجعة من الأسر.

➤ بناء جسور الثقة من خلال تسليط الضوء على حقوقهم.

➤ خلق بيئة ودودة لأولياء الأمور يتقابلون فيها و تبادلون خبراتهم.

➤ وسيلة لإيجاد الحلول للمشاكل التي يواجهها الأهالي بوجود مجموعة المختصين.

➤ تشجيع أولياء الأمور على تبادل الخبرات ووسيلة لنشر الوعي بين الأهالي.

أما فيما يتعلق بوجود موقع إلكتروني خاص بالمؤسسات أو المراكز الخاصة بالمعاقين، فكما يشير الجدول (8) فإن 4 فقط من أصل 15 يتوفر لديهم موقع إلكتروني يشرح ويوضح الأهداف والرؤية والخدمات، مما يسهل ويسرع الوصول إلى هذه الخدمات للمعاقين وأسرههم ويفتح الفرصة بشكل أكبر للتواصل من قبل الراغبين بالتطوع في هذه المراكز والجمعيات. إن الثورة المعلوماتية

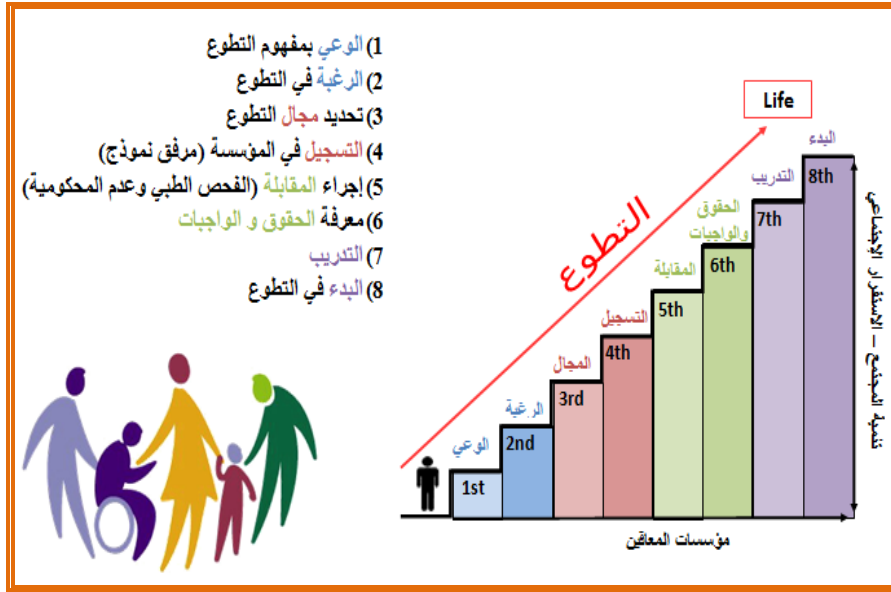
والإتصالية تحتم أن يتم تسهيل التواصل عبر الإنترنت ووسائله المتنوعة لا سيما وأن الشباب يشكل نسبة كبيرة من أبناء وبنات المجتمع الإماراتي، ولا شك أن الإنترنت من خلال مواقع التواصل الاجتماعي أصبح الوسيلة الأولى للتداول ومتابعة القضايا والأخبار من قبل الشباب الإماراتي، لذلك لا بد من استثمار هذه الوسيلة لاستقطابهم كمتطوعين وتسهيل وصولهم للمعلومة بأقرب وسيلة؛ بهدف نشر ثقافة التطوع في المجتمع. إن الحاجة ماسة لهذه الخطوة وفتح باب التطوع إلكترونياً للراغبين من خلال تحديد ذلك عبر الإنترنت.

كما يمكن فتح باب الاشتراك الإلكتروني لأي متصفح بحيث يدخل بريده الإلكتروني عبر الموقع ويتم إرسال أي جديد بخصوص مؤسسات المعاقين وحتى إن لم يتمكن القارئ من التطوع فبإمكانه المساعدة في نشر الفكرة والبحث عن متطوعين.

إن توفير خارطة تصف المكان الخاص بمراكز ومؤسسات المتطوعين يعد أمراً أساسياً لكنه غير متوفر. حيث تبين في هذه الدراسة أن (3) مؤسسات فقط هي (مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية، مؤسسة زايد العليا للرعاية الإنسانية، مركز النجاح للتأهيل الخاص) من أصل (15) وضعت خارطة دقيقة للموقع. إن ذلك رغم بساطته إلا إنه يعد أمراً هاماً لتسهيل وصول الخدمات والمتطوعين إلى هذه المراكز. أن الأمر يجب أن يتجاوز رسم الموقع وخارطة المكان بل يجب إضافة جميع مراكز وجمعيات المعاقين إلى جهاز (الملاح) Navigator أو GPS لتسهيل وصول المعاقين وأسرتهم والمتطوعين إلى هذه المراكز والجمعيات بأسهل طريقة ممكنة.

وكما يتضح من الجدول فإن جميع المراكز والمؤسسات والجمعيات الخاصة بالمعاقين لديها أرقام هواتف وفاكس وهذا أمر طبيعي، لكن من الأفضل توفير رقم مجاني للتواصل مع هذه المؤسسات والمراكز إضافة إلى اختيار أرقام سهلة الحفظ والتداول.

الشكل رقم (3) نموذج مطور لتفعيل المشاركة التطوعية في إحدى مؤسسات المعاقين



- 1) في البداية لا بد من قيام مؤسسات المعاقين بنشر الوعي بمفهوم التطوع ونشره بين الأفراد داخل المجتمع، وهذا يتطلب إشراك أكبر عدد ممكن من الجهات المختلفة داخل المجتمع كالجوامع والمدارس والوزارات والاعلام لنشر ثقافة العمل التطوعي.
- 2) ترغيب الأفراد في العمل التطوعي مع المعاقين من خلال تسهيل العقبات أمامهم للقيام بهذا الدور.
- 3) تحديد مجالات التطوع في المؤسسة وتبسيطها أمام الراغبين بالتطوع مع التأكيد على خصوصية كل مجال، حيث يشجع ذلك المتطوعين على أداء عملهم بصورة أسهل؛ لأن الهدف استثمار مهارات المتطوعين حسب قدراتهم ومهاراتهم إضافة إلى جعلهم يستمتعون بالعمل الذي يؤديونه.
- 4) تسجيل المتطوعين من خلال توفير هذه الخدمة إلكترونياً ومحاولة تسجيل أكبر عدد ممكن من المتطوعين لتسهيل تدريبهم وتوزيعهم على أقسام المؤسسة. ملحق رقم (1).
- 5) إجراء مقابلة شخصية لكل من يريد أن يتطوع للتأكد من قدرته على القيام بهذا الدور إضافة إلى اجتيازه للفحص الطبي للتأكد من خلوه من الأمراض

مؤسسات رعاية المعاقين وحاجتها للمتطوعين في دولة الإمارات العربية المتحدة: دراسة ميدانية

المعدية. إضافة إلى ضرورة الحصول على شهادة عدم محكومية من الجهات ذات العلاقة.

(6) تعريف المتطوع بالحقوق والواجبات والمسؤوليات المترتبة على قيامه بالتطوع فهو عمل تترتب عليه مسؤولية كاملة.

إن لكلا المتطوعين ومؤسسات المعاقين حقوق وواجبات ومسؤوليات، وللمتطوعين الحق في أن يعاملوا معاملة متساوية مع الكادر الوظيفي في المؤسسة من حيث تكافؤ الفرص والصحة والسلامة المهنية وتوفير متطلبات أساسية كالمواصلات والوجبات الخفيفة والشاي والقهوة أثناء التطوع وإبقاء قنوات الاتصال والتفاعل مفتوحة معهم وإشراكهم وقبول مقترحاتهم. وبالمقابل فإنه يتوجب على المتطوعين الالتزام بقوانين وتعليمات العمل والواجبات المحددة الموكولة إليهم مع توقع الولاء للمؤسسة وتقبل النقد البناء.

(7) كل متطوع يجب أن يخضع للتدريب على نمط العمل داخل المؤسسة فكل مؤسسة خصوصيتها ومتطلباتها الخاصة بها.

(8) البدء في العمل التطوعي بعد تجاوز الخطوات السابقة.

عاشرا: الاستنتاجات والتوصيات

إن الدراسة الحالية بما توصلت إليه من نتائج تتفق مع جميع الدراسات السابقة، من حيث التأكيد على أهمية العمل التطوعي ودوره الهام في المجتمع الإماراتي من حيث تطوير المجتمع وتكاتف طاقاته واستغلال موارده. إلا أنها تتميز عن جميع ما سبق في دراسة قطاع هام في المجتمع هو قطاع المعاقين لتحديد حاجاته من جهة ونشر ثقافة التطوع في هذا المجال من جهة أخرى. كما أنها تميزت في منهجيتها فبالإضافة إلى دراسة مؤسسات المعاقين قامت الدراسة الحالية بتحليل مضمون للبروشورات والنشرات الصادرة عن هذه المؤسسات. وتتميز هذه الدراسة عن جميع ما سبق من دراسات أيضا بتقديمها لنموذج في السياسة الاجتماعية للتطوع في مؤسسات المعاقين.

كما قام الباحث بالتواصل مع مؤسسات المعاقين في الدولة وتزويدها بأهم نتائج الدراسة وتوصياتها واستنتاجاتها للإستفادة منها وقام عدد من المؤسسات المدروسة بالتواصل رسميا مع الباحث للبدء في عملية تطبيق الاستنتاجات والتوصيات وفق كتب ومراسلات رسمية. ومن هذه المؤسسات مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية - كلباء ومدينة الشارقة للخدمات الإنسانية - المدينة ومؤسسة

زايد العليا للرعاية الانسانية وذوي الاحتياجات الخاصة - ابوظبي ومؤسسة زايد العليا للرعاية الانسانية وذوي الاحتياجات الخاصة- العين ودائرة الخدمات الاجتماعية - واحات الرشد ووزارة الشؤون الاجتماعية- مركز وتأهيل المعاقين - دبا الفجيرة ومركز السلع.

وبناء على نتائج الدراسة المتضمنة الحاجة الماسة الى متطوعين مع المعاقين من كلا الجنسين وفي مناطق وأيام وساعات مختلفة قام الباحث بتوزيع استمارة على 200 طالب وطالبة في جامعة الشارقة للتعرف على رغبتهم فأستجاب 100 منهم لهذه الدعوة وابدو أستعدادهم حيث قاموا بتزويد الباحث بأسمائهم وعناوينهم الكاملة وساعات وايام التطوع الممكنة اضافة الى مجالات التطوع التي يرغبون بها وقام الباحث بتوصيلها الى جميع المؤسسات المشمولة في هذه الدراسة. في ضوء ما سبق أوصى الباحث بمجموعة من التوصيات.

التوصيات

توصي هذه الدراسة في ضوء ماتوصلت اليه من نتائج بما يلي :

- ✓ تبني نموذج تفعيل المشاركة التطوعية مع المعاقين والذي طورته الدراسة الحالية.
- ✓ البحث عن المتطوعين والعمل على استقطابهم من خلال نشر ثقافة التطوع في وسائل الإعلام.
- ✓ تصميم مواقع إلكترونية لجميع مؤسسات المعاقين التي ليس لديها موقع إلكتروني.
- ✓ تصميم قسم خاص بالتطوع على الموقع الإلكتروني لمؤسسات المعاقين.
- ✓ تبني نموذج التسجيل الإلكتروني للمتطوع في مؤسسات المعاقين الذي طورته نتائج هذه الدراسة.
- ✓ توفير قاعدة بيانات احصائية حول العمل التطوعي.
- ✓ التعاون مع الجامعات من أجل تفعيل دورها لإعداد وتدريب وتهيئة الطلبة لدخول مجالات تطوعية مختلفة في المجتمع وطرح بعض المساقات التي تهتم بتنمية المشاركة التطوعية.
- ✓ إيجاد مظلة للعمل التطوعي معنية بالتشريع التطوعي وتنظيم آليات عمل المتطوعين.

مؤسسات رعاية المعاقين وحاجتها للمتطوعين في دولة الإمارات العربية المتحدة: دراسة ميدانية

- ✓ التركيز على البرامج والدورات التدريبية للمتطوعين والمتطوعات.
- ✓ التوعية بأهمية العمل التطوعي في المدارس لرفع معدل المشاركة في البرامج والأنشطة الطوعية.
- ✓ تقدير جهود المتطوعين من خلال تشجيعهم بالمكافآت التشجيعية أو منحهم شهادات تقدير أو هدايا تذكارية، ترميناً لجهودهم المبذولة في هذا المجال.
- ✓ صياغة ميثاق أخلاقي خاص بالمتطوعين.
- ✓ تحديد آليات واستراتيجيات تدريب المتطوعين حال اختيارهم.
- ✓ إضافة جميع مراكز و جمعيات المعاقين إلى جهاز الملاحة GPS.
- ✓ توفير أرقام مجانية سهلة الحفظ و التداول لمؤسسات و جمعيات المعاقين.

حادي عشر: قائمة المراجع

- ابراهيم، حسين. (2001). ورقة : العمل التطوعي في منظور عالمي ، المشاريع التنموية في المؤسسات الأهلية : الأولويات والتحديات، الشارقة، المؤتمر الثاني للتطوع (23 - 24 يناير 2001).
- الباز، راشد. (2002). الشباب والعمل التطوعي: دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض، مارس 2002، مركز البحوث والدراسات بكلية الملك فهد الأمنية، الرياض، السعودية.
- الباز، شهيدة. (1997). المنظمات الأهلية العربية على مشارف القرن الحادي والعشرين، مؤتمر التنظيمات الأهلية العربية - القاهرة.
- ابن منظور. لسان العرب، ج4، ص626 .
- الخاطر، سبيكة. (1993). رأي المرأة حول العمل التطوعي في قطر: دراسة استطلاعية ، شؤون اجتماعية، (37): 29- 55 .
- الخطيب، عبدالله. (2002). العمل الجماعي التطوعي، ط 1. عمان، منشورات جامعة القدس المفتوحة.
- الشرجي ، قائد والحوري، نورية. (2001). المنظمات الاهلية العربية على مشارف القرن الحادي والعشرين: حالة اليمن ، القاهرة. دار نوبار
- الشبكة العربية للمنظمات الأهلية .(2003). المحور السابع: <http://www.bls.gov> .
- الصواف ، ماهر.(1998). دور وأهمية الجمعيات التطوعية في المجتمعات الجديدة ص 169- 188 بحث منشور مقدم إلى: المؤتمر العلمي السنوي الرابع للأكاديمية ومركز البحوث بعنوان: التنمية البشرية والمجتمعات العمرانية الجديدة : 17-18 أكتوبر 1998- القاهرة.
- بلال ، عبد الرحيم. (2000). ورقة العمل الطوعي في السودان، مؤتمر العمل الطوعي والاعون الإنساني في السودان، الخرطوم، قاعة الصداقة (5/29 - 5/31/2000).
- بدوي هناء. (2004). أجهزة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية- الاسكندرية.
- منشورات مكتب برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين.
- حمد ، إسعاف.(2001). المنظمات الأهلية على مشارف القرن الحادي والعشرين: حالة سوريا. مستخلصات البحوث والدراسات المقدمة إلى المؤتمر التأسيسي العام للشبكة العربية للمنظمات الأهلية. بيروت 24 - 26 سبتمبر، القاهرة، دار نوبار للطباعة.

مؤسسات رعاية المعاقين وحاجتها للمتطوعين في دولة الإمارات العربية المتحدة: دراسة ميدانية

- حيدر، ابراهيم.(1995). المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في السودان، القاهرة
- شتيوي، موسى ، وآخرون(2000). التطوع والمتطوعين في العالم العربي، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية.
- عبد الحق ، محمد. (2001). دور الإعلام في دعم العمل التطوعي في المجتمع، ورقة عمل مقدمة للندوة الثامنة لجمعيات المكتبات في بلاد الشام بمناسبة العام الدولي للمتطوعين، وزارة الإعلام، الجمهورية العربية السورية.
- كشك، محمد. (1988). تنظيم المجتمع: الاستراتيجيات والأدوار، ج2. الأسكندرية، المكتب، الجامعي الحديث.
- مجلة الفرقان العدد رقم: 383 التاريخ: 2006/13/3
- مجلة المجتمع الكويتية (1474).
- ميثاق الشرف الأخلاقي العربي للمنظمات الأهلية. (1997). القاهرة. وإعلان الشفافية (2002). بيروت.
- (UNU) منشورات مكتب برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين.
- البوسعيدي، راشد، العمل التطوعي في المجتمع العماني، شؤون اجتماعية، 2006.
- لطفي، طلعت ابراهيم، العمل الخيري والإنساني في دولة الإمارات العربية المتحدة دراسة ميدانية لعينة من العاملين والمتطوعين في الجمعيات الخيرية، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، 2004.
- راشد محمد راشد، المشاركة في العمل التطوعي، دورية الشؤون الإجتماعية، 1992.
- برقاوي، خالد يوسف، اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي، مجلة الملك عبدالعزيز، الآداب والعلوم الإنسانية، 2008.
- النجار، باقر سليمان، العمل الاجتماعي التطوعي في الدول الخليجية، الدراسات الاجتماعية والعمالية، مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية والخليجية، 1998.
- راشد محمد راشد، العمل الاجتماعي والتطوعي في الإمارات العربية المتحدة دراسة تحليلية لقانون الجمعيات ذات النفع العام. جمعية الاجتماعيين، 1994.
- "المشاركة في العمل الاجتماعي التطوعي" دراسة إستطلاعية مقدمة إلى مركزي التنمية الاجتماعية — دبي و رأس الخيمة 2010 وزارة الشؤون الاجتماعية شعبة الدراسات والبحوث والإحصاء

- Volunteering Rights available on:

www.volunteering.com.au/become_a_volunteer/rights_responsibilities.asp

- Bureau Labour Statistics, (2009). USA
- Bringle Robert and Hatcher, Julie (2002). Campus Community Partnerships: The Terms of Engagement. Journal of Social Issues. 58(3): 503-516.
- Jones, Susan and Hill, Kathleen. (2003) Understanding Patterns of Commitment: Student Motivation for Community Service Involvement. The Journal of Higher Education.74 (5):516-539.
- Long, Ann etal. (2001) Org, Managing and Evaluating Services-learning Projects. Educational Gerontology. (27):3-21.
- Primavera, J. (1999). The unintended consequences of volunteerism: Positive out comes for those who serve. Journal of Prevention and Intervention in the Community, 2 (18), 125-140.
- Nelson, T. (2005). A comparative look at National Volunteerism Legislation, from WWW, World volunteer web-org / fileadmin / docs Old / pdf / 2005 / nat - vol. plf.