

تقرير التغذية الراجعة لاستبيانات جمعية أفلاذ لعام ٢٠٢٥م

أولاً/ التغذية الراجعة لاستبيانات الجمعية العمومية

يتقدم الأعضاء بالشكر والتقدير إلى القائمين على جمعية أفلاذ على جهودهم المباركة في خدمة الفئة الغالية علينا، ونود أن نرفع مجموعة من المقترحات التطويرية (ليست غائبة عنكم وإنما لتعزيز الرؤية المستقبلية) مقسمة إلى محالات:

١. المجال التوعوي والتثقيفي

- إطلاق حملات توعوية دورية للآباء والأمهات حول التربية الإيجابية وصحة الطفل النفسية والجسدية.
- إعداد برامج تثقيفية للأطفال تتناول حقوقهم وكيفية التعبير عن أنفسهم بطريقة آمنة.
- إصدار نشرات إلكترونية أو مطبوعة دورية تتضمن مقالات متخصصة في الطفولة.

٢. المجال التعليمي والتدريبي

- إنشاء مركز تدريب للوالدين والمعلمين/ المعلمات حول أساليب التعامل مع الأطفال، أو عقد شراكات مع المدارس.
- ، تنظيم ورش عمل للأطفال حول المهارات الحياتية (حل المشكلات، إدارة المشاعر، تعزيز الثقة بالنفس).
- توفير برامج دعم تعليمي للأطفال ذوي صعوبات التعلم، خاصة خلال العطلة الصيفية.



٣. المجال الصحي والنفسي

- إقامة عيادة استشارية نفسية للأطفال وأسرهم بإشراف متخصصين.
- تنفيذ برامج للكشف المبكر عن الاضطرابات السلوكية والتوحد وصعوبات التعلم.
- تنظيم حملات طبية دورية للكشف عن أمراض الطفولة المبكرة والتطعيمات.

٤. المجال الاجتماعي والترفيهي

- إنشاء نوادٍ صيفية وشتوية للأطفال تجمع بين التعليم والترفيه.
 - تنظيم فعاليات أسرية تعزز الترابط بين الأطفال وأسرهم.
- إقامة مسابقات إبداعية للأطفال (الرسم الكتابة الابتكار).

٥. المجال التقني والرقمي

- تطوير تطبيق إلكتروني يقدم استشارات أسرية سريعة.
- إطلاق منصة تعليمية للأطفال تتضمن قصصًا تفاعلية وألعابًا هادفة.
- تفعيل وسائل التواصل الاجتماعي للتواصل الفعّال مع المجتمع ونشر التوعية.

٦. المجال التطوعي والشراكات

- تفعيل برامج تطوعية للطلاب والطالبات الجامعيين في تخصصات (علم النفس التربية الخدمة الاجتماعية).
- بناء شراكات مع المدارس والجامعات والمستشفيات لتعزيز الخدمات المقدمة.
- إنشاء صندوق دعم مجتمعي لمساعدة الأطفال الأيتام أو ذوي الدخل المحدود.

مسجلة بالمركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي رقم الترخيص: (5176)



ملاحظات تطويرية إضافية

- تطوير آلية إعداد تقارير دورية مختصرة تربط الإنجازات بالخطة والتحديات، بما يعزز كفاءة المتابعة.
- تنفيذ مبادرات مبتكرة تهدف إلى رقمنة أنشطة الجمعية وتعزيز التحول الرقمي.
- التوسع في بناء شراكات مع الجهات الراعية، المؤسسات المانحة، والجامعات بما يخدم الاستدامة والتوسع المؤسسي.

الخاتمة:

ترى الجمعية العمومية أن هذه المقترحات تمثل مسارات داعمة لتوجهات جمعية أف الخذو وتكامل أعمالها، بما يسهم في تعظيم الأثر وتحقيق مستهدفات رؤية ٢٠٣٠ في مجال تنمية الطفل.





ثانيًا/ التغذية الراجعة لاستبانات رضا المستفيدين

الإيجابيات والشكر

- شكر خاص للأخصائيات (آلاء منيرة فهد منيرة سعد) على جهودهن الصادقة
 في تيسير الرؤية ولم الشمل.
 - إشادة بتعامل منسوبي المركز الممتاز وحياديتهم وتعاونهم (أكثر من مستفيد).
 - الثناء على متابعة الشباب القائمين واستمرار التواصل مع المستفيدين.
 - الدعاء بالتوفيق والتميز للمركز.

الملاحظات والاقتراحات التطويرية

١. تهيئة البيئة والمكان:

- توسيع المساحة وتجهيزها بشكل أكبر يلائم الأطفال.
 - تخصيص صالة خاصة لولى الأمر لزيارة الأبناء.
- توفير مدخل مستقل للرجال وآخر للنساء أيام الجمعة لتفادي الاحتكاك بين الطرفين.
- تنظيم مواقف السيارات بحيث تكون الأقرب للمستفيدين وليس الموظفين.

٢. التنظيم والإجراءات:

- تحسين سرعة الاستجابة في التواصل الهاتفي والواتساب.
- وضوح الإجراءات للمستفيدين وعدم التسويف أو إعطاء تبريرات غير دقيقة.
- تسهيل متابعة الزيارات دون الحاجة لتكرار المراجعات بين المحكمة والمركز.
 - وضع نظام أكثر شفافية ووضوح عند إيقاف الزيارات أو طلب تجديدها عبر "ناجز."
 - توفير بدائل عند غياب الموظفين (خصوصًا وقت الصلاة).





٣. التواصل والتنسيق مع الجهات:

- تطوير آلية التواصل بين المركز والمحكمة لتقليل معاناة المستفيدين وتكرار مراجعاتهم.
 - التزام دقيق بتنفيذ الصكوك القضائية وعدم تعطيلها أو تأجيلها بلا مبرر.
- سرعة الرد على الشكاوى المقدمة عبر البريد الإلكتروني أو القنوات الرسمية.

الخدمات المهنية والتعامل:

- مطالبة بالحيادية في تسجيل الوقائع ورفعها للمحكمة.
- توفير أخصائيين مختصين (نفسي اجتماعي قانوني) لمتابعة الحالات بدلاً من العمومية.
 - ملاحظات على بعض الأخصائيات بعدم الجدية أو البرود في التعامل مع المستفيدين.
 - تعزيز الشفافية وتجنب التناقض بين الأقوال والأفعال.

الشكاوى المتكررة

- تعطیل أو تأجیل تنفیذ صکوك الزیارة (شهور متواصلة دون تنفیذ).
- عدم تبليغ الحاضنة بالالتزامات (مثل إحضار الملابس والكتب الدراسية).
- بعض المستفيدين ذكروا وجود إهمال أو لا مبالاة من بعض الأخصائيين.
- شكوى من عدم وجود تجاوب عند رفع شكاوى أو طلبات تعويض للزيارات المفقودة.





الخلاصة:

- هناك إشادة واضحة بجهود العاملين بالمركز من حيث الاحترافية والحيادية.
 - أبرز نقاط الضعف تتمثل في :بطء الإجراءات ضعف التواصل نقص التخصصية محدودية المكان إيقاف أو تأجيل الزيارات دون مبررات واضحة.
- أغلب الاقتراحات ركزت على تحسين البيئة المكانية، تعزيز الشفافية، وتفعيل قنوات الاتصال بشكل أسرع وأكثر التزاماً.





ثالثاً/ التغذية الراجعة لاستبانات رضا العاملين

أولاً: الإيجابيات والشكر

- فخر بالجمعية وقيادتها": شكراً لقائدنا في الجمعية..."، "معتز بكم كجمعية."
 - التقدير للقيادات: شكر خاص للدكتور أحمد وجميع العاملين على الطيبة والتعامل الراقى الذي يرفع إنتاجية الموظفين.
 - الإشادة بالشفافية والتعاون: ثناء على وضوح الإدارة وحرصها على مشاركة
 الموظفين.

ثانيًا: التحديات والملاحظات

- الرواتب والحوافز:
- الرواتب زهيدة جداً مقارنة بالمهام والأعباء.
- الحاجة إلى تحسين الرواتب قدر المستطاع.
- المطالبة بوجود حوافز إضافية (مكافآت بدلات تقدير مادي).

ساعات العمل والدوام:

- الدعوة لتغيير أوقات العمل إلى دوام صباحى.
- تقليص أو تعديل ساعات العمل لتخفيف الضغط وإتاحة وقت للعاملين بعد الدوام.
 - اقتراح تغيير نظام الساعات بما يتناسب مع ظروف الموظفين.

بيئة العمل:

- وجود ضغوطات عمل عالية مقارنة بعدد الموظفين.
 - نقص في الكادر مما يسبب أعباء إضافية.
- البيئة الحالية غير احترافية، وغير تطويرية، وتفتقر للتحفيز.





- ضعف التهوية داخل المركز.
- الحاجة لوجود عمال نظافة بشكل دائم.

الأنظمة والإجراءات الداخلية:

- ضرورة وضع ضوابط للتعامل بين الموظفين والموظفات بما يتوافق مع الضوابط الشرعية ويحفظ الحياء.
- وضع آلية واضحة لنقل المستفيدين من موظف إلى آخر عند انتهاء عقد أو إجازة الموظف.
 - عقد اجتماعات دورية للموظفين لتبادل الخبرات، ومناقشة الأخطاء وطرق معالجتها للاستفادة وتفادى تكرارها.

ثالثًا: مقترحات عملية للتحسين

- تحسين الرواتب تدريجيًا وربطها بالأداء.
 - تفعيل نظام الحوافز الشهرية والسنوية.
- تعديل الدوام ليكون صباحياً أو أكثر مرونة.
- تعيين موظفين إضافيين لتخفيف ضغط العمل.
- تحسين بيئة المركز (تهوية، نظافة، تجهيزات).
 - تنظيم اجتماعات تطويرية دورية للموظفين.
- وضع مدونة سلوك مهني تنظم التعامل الداخلي بما يتفق مع القيم الشرعية والمؤسسية.

