



## **ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة المنصورة في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة**

**إعداد**

**د/ أمل معوض الهجرسي  
أستاذ أصول التربية المساعد  
كلية التربية- جامعة المنصورة**

## ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة المنصورة

في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة

أمل معوض الهجرسي

قسم أصول التربية- كلية التربية - جامعة المنصورة

البريد الإلكتروني: Amal Hagracy2@gmail.com

مستخلص البحث:

هدف البحث الحالي إلى وضع تصور مقترح لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة المنصورة في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة، ووضع الإجراءات التنفيذية لتحقيق ذلك والضمانات اللازمة لتنفيذه، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي للملاءمته لطبيعة البحث، واستخدمت الباحثة أداة الاستبانة للوقوف على واقع ممارسات الجامعة لترسيخ ثقافة العمل التطوعي، والمعوقات التي تحول دون تحقيق ذلك وأهم المتطلبات، وتم تطبيقها على عينة قوامها (464) من طلاب جامعة المنصورة وعدد (122) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتوصل البحث للعديد من النتائج منها ما يلي: - جاءت استجابات طلاب جامعة المنصورة، وأعضاء هيئة التدريس بها حول واقع المقررات الدراسية بالجامعة كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات لصالح البديل (متوسطة). - اتفقت استجابات طلاب جامعة المنصورة وأعضاء هيئة التدريس حول معوقات ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة من وجهة نظرهم ، على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات لصالح البديل (كبيرة). وانتهى البحث بوضع تصور مقترح لترسيخ ثقافة العمل التطوعي على ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة، ووضع الإجراءات التنفيذية لتحقيق ذلك.

الكلمات المفتاحية: العمل التطوعي- ثقافة العمل التطوعي .



---

**Establishing a culture of volunteer work among Mansoura  
University students in the light of some contemporary  
international experiences**

**Amal Mauad Al Hagracy**

**Department of Fundamentals of Education, Faculty of Education,  
Mansoura University**

**Email: Amal Hagracy2@gmail.com**

**Abstract:**

The aim of the current research is to develop a proposed vision to consolidate the culture of voluntary work for Mansoura University students in the light of some contemporary global experiences, and to put in place the executive procedures to achieve this and the necessary guarantees for its implementation. To consolidate the culture of volunteer work, the obstacles that prevent this from being achieved, and the most important requirements, which were applied to a sample of (464) Mansoura University students and (122) faculty members at the university. The research reached many results, including the following: -The responses of Mansoura University students about the reality of university curricula came as one of the practices undertaken by university education to instill a culture of volunteer work among its students, in favor of the alternative (medium); While the responses of faculty members in favor of the alternative were great -The responses of Mansoura University students and faculty members agreed on the obstacles to establishing a culture of volunteer work among university students from their point of view, in favor of the alternative (large) (The research ended with a proposed vision to consolidate the culture of voluntary work in the light of some contemporary global experiences, and the development of executive procedures to achieve this.

*Keywords:* volunteer work, volunteer work culture

• مقدمة:

يعد العمل التطوعي أحد الدعائم الأساسية في بناء المجتمع، ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين بوصفه عملاً إنسانياً؛ فهو أحد المؤشرات الدالة على تقدم الأمم وازدهارها، ورمز للخير والتعاون والعمل الصالح، الذي يؤدي إلى شعور المتطوع بالراحة والسعادة، والقدرة على النفع والعطاء، وبأهمية دوره في المجتمع؛ لأنه يسهم في مساعدة الآخرين وإسعادهم، وهو سلوك حضاري وإنساني، وكلما ازداد حجم مشاركة المواطنين في العمل التطوعي ازداد التقدم والرفق في المجتمعات.

والجدير بالذكر أن المشاركة بالعمل التطوعي قيمة دينية، أكدت عليها كافة الأديان السماوية، وبصفة خاصة الدين الإسلامي الحنيف، قال تعالى: " وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ " (البقرة: 158)؛ حيث جاء بهذه الآية الكريمة اللفظ الصريح للتطوع، ويعد ذلك دليلاً على التأصيل الإسلامي للعمل التطوعي، وقوله تعالى: " وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالتُّدْوَانِ " (المائدة: 2)، وقوله تعالى: " إِنَّمَا نُطْعِمُكُمْ لِوَجْهِ اللَّهِ لَا نُرِيدُ مِنْكُمْ جَزَاءً وَلَا شُكُورًا " (الإنسان: 9)، وهذه الآية الكريمة تجسد المفهوم الصحيح للعمل التطوعي، الذي يقوم به الإنسان تجاه الآخرين دون انتظار أي مقابل مادي أو معنوي. وهذه الآيات الكريمة تبين أصالة العمل التطوعي وارتباطه بثقافتنا التي تدعو إلى أن يكون العمل التطوعي أسلوب ونهج حياة شاملة. فالعمل التطوعي يساعد على نشر التكافل الاجتماعي والتعاون والإخاء والتماسك بين أفراد المجتمع، بالإضافة إلى أن مشاركة الفرد في العمل التطوعي تُعني لديه العديد من الخبرات والمهارات، وتشعره بالنجاح والانتماء وحب الآخرين.

وأصبح العمل التطوعي من أهم المجالات التي يقوم فيها الأفراد بالمساهمة في تنمية المجتمع وإصلاحه وتقديم الخدمات له وحل مشكلاته، وسد متطلباته؛ سواء كان ذلك بتقديم العون المالي، أو بالتبرع بما يحتاجه المجتمع من متطلبات عينية، أو بإبداء الرأي والفكر.

كما يقوم المواطنون المتطوعون باتخاذ القرارات، ورسم السياسات الخاصة بتنمية مجتمعهم؛ لنجاح خطط التنمية ونمو عملية المشاركة الشعبية والمجتمعية فيها؛ فالعمل التطوعي يشكل في الأفراد عادات تصبح جزءاً من ثقافتهم وسلوكهم (مراس، 2015، ص 441).

والعمل التطوعي بمفهومه الواسع يعني الصلة بين الفرد والمجتمع الذي يقيم فيه بشكل ثابت، وتقوم المواطنة بدور مهم في التوجهات المدنية الأساسية، التي من أهم مؤشرات احترام القانون، وضمان الحريات الفردية، واحترام حقوق الإنسان، والتسامح وقبول الآخر، وحرية التعبير في المجتمع (رمضان، 2011، ص 4).

وثقافة التطوع جزء لا يتجزأ من ثقافة المجتمعات المتطورة، بما تمثله من منظومة القيم والمبادئ والأخلاقيات والمعايير والرموز والممارسات التي تحث على المبادرة والعمل الإيجابي

الذي يعود بالنفع على الآخرين، والعمل الخيري والتطوعي بأشكاله الكثيرة له جذور عميقة في معظم الثقافات، وتقوم القيم الاجتماعية المتأصلة في المجتمع بدور مهم في تعميق روح العمل التطوعي (بركات، 2008، ص 2).

\* (تم الالتزام في التوثيق بنظام ال APA الإصدار السابع

وجميع دول العالم تهتم بالعمل التطوعي وتعززه؛ ففي بريطانيا جاء في تقرير العمل التطوعي لعام 2015م هناك أن: عدد المتطوعين في بريطانيا حوالي 24.7 مليون متطوع سنويًا، وأن الغالبية العظمى منهم أعمارهم تتراوح بين 16-26 سنة، وأن المنظمات التطوعية تحسن استغلالهم واستخدامهم لأقصى حد؛ حيث يتم تدريبهم على مجالات العمل التطوعي، مثل: جمع المعلومات، والمسح الميداني، والقيام بالأنشطة المختلفة، وكذلك تدريب المتطوع على القيادة والتنظيم، وأن يكون عضوًا في فريق عمل (Home Office, 2015).

وفي الولايات المتحدة الأمريكية دعا الرئيس المواطنين لمهوا عامين من حياتهم للعمل التطوعي وخدمة مجتمعاتهم المحلي أو المجتمع الأمريكي عامة، أو حتى خدمة المجتمع على مستوى العالم، ونتج عن ذلك زيادة المتطوعين إلى 12% من الأمريكيين في الفترة بين 2002: 2005م، ووصل عددهم آن ذاك إلى 65 مليون متطوع أمريكي (Preston, C, 2006, p14).

كما بينت نتائج دراسة تمت في سبع دول أجنبية وطبقت على عينات من طلاب المرحلة العمرية من 12-19 سنة أن نسبة المشاركة في الأعمال التطوعية منهم كانت في أستراليا 28% وأمريكا 51%، والسويد 19.9%، والمجر 60.4%، والتشيك 46.3%، وبلغاريا 42.2%، وروسيا 23.4% (Flanagan et al, 1999, p20).

وفي فنلندا فحوالي ثلث السكان هناك\_ وخاصة الذين تصل أعمارهم إلى عشر سنوات فأكثر\_ يمارسون العمل التطوعي، وهو بين الرجال أكثر من النساء (Hanifi, R., 2013, p38).

وفي كندا في عام 2010، شارك في العمل التطوعي أكثر من 13.3 مليون شخص (يعادل 47% من أعمارهم (15 سنة فأكثر): حيث قدموا 2.1 بليون ساعة عمل (ما يعادل 46.5 بليون دولار، ويكافئ 2.95% من الدخل القومي) (Hanifi, R., 2013, p39).

كما يبين الاهتمام بالعمل التطوعي على المستوى الدولي من برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، والذي يسهم في تحقيق السلام والتنمية وإدماج العمل التطوعي في البرامج الإنمائية في جميع أنحاء العالم، وتعبئة أعداد متزايدة من المتطوعين وتنوعهم بما فهم المتطوعون ذوو الخبرة، كما يعهد إلى المهنيين الذين هم في منتصف حياتهم المهنية بمشاريع التنمية المجتمعية وأنشطة الإغاثة الإنسانية وتعزيز حقوق الإنسان والديمقراطية (برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، 2014).

ونظرًا لأهمية العمل التطوعي في العصر الحالي وما يحققه من عائد كبير للفرد والمجتمع فإن هذا يتطلب ضرورة تنمية ثقافة العمل التطوعي في المجتمع المصري لكل أفراد، وأن يكونوا على وعي تام بمفهومه معرفيًا ووجدانيًا ومهاريًا وقيميًا، ويتطلب ذلك تكاتف جهود جميع المؤسسات التربوية بالمجتمع من أجل تنمية هذه الثقافة، وبصفة خاصة المؤسسات الجامعية؛

أدت التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي شهدتها المجتمعات المصرية في الفترة الأخيرة إلى واقع جديد على مختلف الأصعدة، وخاصة بعد ثورة 25 يناير 2011م، والتحول في القيم الخلقية والاجتماعية للمجتمع، وهو ظهور مشكلات جديدة يواجهها الفرد والمجتمع لم تكن موجودة من قبل، منها: انتشار معدل البطالة، والفقر، والتسرب، وضعف الانتماء، والأثرة، وقلة الرغبة في المشاركة في خدمة المجتمع؛ ويصعب على القطاع الحكومي بمفرده مواجهة تلك المشكلات؛ مما يبرز الحاجة إلى مشاركة كافة فئات المجتمع خاصة الشباب في العمل التطوعي جنبًا إلى جنب مع الجهود الحكومية.

وبالنظر إلى الواقع، فقد أكدت نتائج بعض الدراسات بمصر، مثل: دراسة عزازي (2014)، والتي توصلت نتائجها إلى أنه يوجد ضعف شديد في المشاركة في العمل التطوعي؛ حيث بلغت نسبة المشاركة 47.2 فقط من الطالبات، ودراسة مراس (2015) التي أكدت نتائجها على عدم وجود رؤية واضحة لصياغة مفهوم ثقافة العمل التطوعي، وغياب الدور التربوي لتنمية ثقافة العمل التطوعي، ودراسة بدري (2015: 284-285) التي أكدت أن غياب الوعي لدى الشباب بأهمية المشاركة في العمل التطوعي يرجع إلى عدة عوامل، منها: خوف الأهل من مشاركة أبنائهم التي قد تشغلهم عن الدراسة أو تعرضهم للخطر وجلب المشكلات لهم، وضعف دور وسائل الإعلام في نشر هذه الثقافة، كما أن دور الشباب الجامعي في تحمل المسؤولية المجتمعية ضعيف، ودراسة أحمد (2016: 181) التي أكدت على ضعف ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات.

بناءً على ما سبق عرضه وما أكدته العديد من نتائج الدراسات السابقة على أهمية نشر العمل التطوعي وترسيخه لدى أفراد المجتمع، وخاصة طلاب الجامعة، برزت الفكرة البحثية الحالية لنشر ثقافة العمل التطوعي وترسيخه لدى طلاب الجامعة، وضرورة تدليل كافة المعوقات التي تحول دون ذلك؛ بالاستفادة من خبرات الدول المتقدمة في هذا المجال، وذلك للمبررات الآتية:-

- إن طلاب الجامعة فئة متميزة في أي مجتمع، بل هم أكثر فئات المجتمع حركة ونشاطاً ومصداً من مصادر التغيير الاجتماعي؛ لما يتصف به من القدرة على الإنتاج والعطاء والإبداع في كافة المجالات، والنهوض بمسئوليات بناء المجتمع؛ لأنه يعيش أهم فترات حياته وأخصبها وأكثرها صلاحية للتجاوب مع المتغيرات السريعة المتلاحقة التي يمر بها المجتمع الإنساني المعاصر (أحمد، 2013، ص 286).

- ضرورة قيام المؤسسات الجامعية بدورها التربوي في توفير الفرص والبيئة المناسبة؛ لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لطلابها، وتأهيلهم لأداء هذا الدور طواعيةً لخدمة المجتمع.

- نظراً لكون الجامعة إحدى المؤسسات المهمة في المجتمع، والتي تقوم بدور رئيس ليس فقط في مجال التعليم والبحث العلمي؛ بل أيضاً في مجال خدمة المجتمع، وتوظيف الموارد البشرية المتاحة لديها من طلاب وكادر بحثي وفريق وظيفي في سد احتياجات المجتمع ومواجهة مشكلاته (أيوب، 2015، ص 84).

- إن تنمية ثقافة العمل التطوعي تعد ضرورة قومية، خاصة بين شباب الجامعة، وذلك مرهون بتحريرهم فكرياً واجتماعياً وثقافياً وسياسياً من المعوقات التي تحول دون تنمية هذه الثقافة وترسيخها لديهم؛ حيث إن الجامعة هي المسئولة عن تربية الشباب حتى يصبحوا مواطنين مكتملي المواطنة، وهذا يتطلب ضرورة تعميق قيم التكافل، والتعاون، والمشاركة، والولاء، والانتماء للوطن، والإحساس بالواجب والمسئولية، والإيثار، والتضحية، والعطاء لديهم (أحمد، 2013، ص 287).

تأسيساً على ما سبق تبلورت مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة المنصورة في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة؟ ويتفرع منه الأسئلة التالية:

1- ما الإطار المفاهيمي لثقافة العمل التطوعي؟

- 2- ما أهم الخبرات العالمية المعاصرة في مجال ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعات؟
- 3- ما واقع ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة المنصورة؟
- 4- ما أهم المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة العمل التطوعي بالجامعة؟
- 5- ما التصور المقترح لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعة في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة؟

#### أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى وضع تصور مقترح يمكن من خلاله تحديد أهم المتطلبات لترسيخ العمل التطوعي لطلاب جامعة المنصورة في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة، ووضع الإجراءات التنفيذية لتحقيق ذلك، من خلال الإجابة عن أسئلة البحث الراهنة.

#### أهمية البحث

- إنه يتناول موضوعاً من الموضوعات المهمة والحديثة والمتطورة والراقية في مجال نشر ثقافة العمل التطوعي وترسيخها لدى طلاب الجامعة؛ نظراً لأن العمل التطوعي يمثل الذراع الثالث للتنمية في المجتمع، كما يعد دليلاً على حيوية المجتمع وتجاوب أفراده.
- حاجة المؤسسات الجامعية للأخذ بالخبرات العالمية الحديثة في الفكر التربوي لتفعيل الأداء وتحسينه بكفاءة عالية في مجال ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لطلابها.
- إنه يقدم آليات حديثة ومتطورة لتشجيع طلاب الجامعة للمشاركة في العمل التطوعي وترسيخ هذه الثقافة لديهم؛ بالتوجيه الإيجابي لطاقتهم والحماس في الأداء؛ لبعده عن الروتين، وكذلك تحسين صحتهم النفسية، وتقوية انتمائهم للوطن، وتنمية مهاراتهم التي تساعدهم على إيجاد فرص عمل حتى المعاقين منهم. (Farrell, C. & Bryant 173 - 163, 1996, Gray, B., 2010, w, 2009, 95-96)
- يسهم هذا البحث في تبصير صناع السياسات التربوية، والقائمين على مؤسسات الجامعة، ومخططي برامج التطوير بها، والباحثين بسبل ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب، وبخاصة طلاب الجامعة للتعامل مع التحديات والتغيرات المجتمعية، وتمكينهم من المشاركة في اتخاذ القرارات، وتعميق روح التكافل والتعاون بينهم.

#### منهج البحث:

استلزم طبيعة البحث الحالي استخدام المنهج الوصفي، الذي يعتمد على وصف الظاهرة المعاصرة، والتعبير عنها كمياً وكيفياً؛ لدراسة العلاقة بين المتغيرات (عبيدات وآخرون، 2020، ص191). وذلك لتعرف المفاهيم المتعلقة بثقافة العمل التطوعي بالجامعة، وفلسفته، وأهدافه، وأهميته، ودوافعه، ومجالاته، ومعوقاته، والوقوف على واقع ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة المنصورة، وتحديد أهم المعوقات التي تحول دون تحقيق ذلك، وصولاً لوضع تصور مقترح

لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة المنصورة بالاستفادة من الخبرات العالمية المعاصرة والمتقدمة في هذا المجال.

### مصطلحات البحث

### العمل التطوعي Voluntary Work

يعرف العمل التطوعي إجرائيًا: "بأنه النشاط الذي يبادر به طلاب جامعة المنصورة لخدمة الآخرين، وينطلق من مسئولية أخلاقية واجتماعية؛ برغبة منهم، ودون انتظار مقابل مادي أو معنوي".

**ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة : The culture of Voluntary Work**  
يمكن تعريف ثقافة العمل التطوعي إجرائيًا بأنها: "مجموعة المعارف والعادات والقيم والاتجاهات والمهارات التي تعين طلاب جامعة المنصورة على المبادرة بالمساهمة بجهودهم في خدمة مجتمعهم طواعية وحل مشكلاته، وينطلق من مسئولية أخلاقية واجتماعية؛ برغبة منهم ودون انتظار مقابل مادي أو معنوي".

### دراسات سابقة:

من الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي أكدت نتائجها على أهمية العمل التطوعي لدى أفراد المجتمع، ومدى القصور في تطبيقه، ما يلي: (تم عرضها من الأقدم إلى الأحدث عربية ثم أجنبية)  
دراسة (الرباح، 2006) بعنوان "التربية على العمل التطوعي وعلاقته بالحاجات الإنسانية" والتي أسفرت نتائجها عن وجود حاجات إنسانية لا يمكن إشباعها بطريقة سوية -عند كثير من الأفراد- إلا بالعمل التطوعي؛ سواء للقائمين به، أو المستفيدين منه، كما أن المستفيدين من العمل التطوعي بحاجة إلى إشباع حاجاتهم الاجتماعية أكثر من إشباع حاجاتهم الفسيولوجية على الرغم من أهميتها، ودراسة (عفيفي، 2008) بعنوان "العمل التطوعي في المجتمع المدني، دراسة لدور المرأة التطوعي في محافظة جدة" التي توصلت إلى تحديد أهم معوقات العمل التطوعي لدى المرأة السعودية، ودراسة (السلطان، 2009) بعنوان "اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي"، والتي أسفرت نتائجها عن أن مستوى ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي ضعيف جداً، ودراسة (الحري، 2009) بعنوان "مشاركة المعلمين في العمل التطوعي بالمجتمعات المحلية الريفية" والتي توصلت إلى تفاوت مستوى مشاركة المعلمين في مجالات العمل التطوعي الثمانية ما بين متوسط وضعيف، ودراسة (أحمد، 2013) بعنوان "العمل التطوعي والمجتمع وقفة مع العمل التطوعي المنظم"، والتي توصلت إلى أن 70% من طلبة الجامعة لا يشاركون في الأعمال التطوعية، وعن أنواع العمل التطوعي التي ذكرها أفراد عينة الدراسة التي شاركت فيه؛ لم تتعد حدود الأعمال الخيرية دون التنموية، وجاءت نسبة المشاركة فيها ضعيفة، ودراسة (عزازي، 2014) بعنوان "تدعيم العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية" مدخل إستراتيجي"، التي توصلت نتائجها إلى أنه يوجد ضعف شديد في المشاركة في العمل التطوعي؛ حيث بلغت نسبة المشاركة 47.2 فقط من الطالبات، ودراسة (مراس، 2015) بعنوان "ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب كلية التربية جامعة حلوان وسبل النهوض به في المستقبل"، والتي توصلت نتائجها إلى عدم وجود رؤية واضحة لصياغة مفهوم ثقافة العمل التطوعي، وغياب الدور التربوي، لتنمية ثقافة العمل التطوعي، وضعف الحافز المادي أو المعنوي من قبل مؤسسات العمل التطوعي لتشجيع



الطلاب على المشاركة أو القيام بأعمال ذات أهمية، وعدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة تنظم العمل التطوعي وتنميه، ودراسة (عسكر، 2017) بعنوان "الأنشطة التربوية ودورها في تنمية ثقافة العمل التطوعي في المدارس الثانوية": حيث توصلت نتائج الدراسة إلى ضعف دور الأنشطة التربوية بالمدارس في تنمية ثقافة العمل التطوعي، ودراسة بوز، بلاز (Boz & Plaza; 2007) دوافع التطوع عند الشباب، والتي توصلت إلى أن غالبية المتطوعين في تركيا من الشباب الجامعي في عمر 22 عاماً ومن الذكور، وتمثلت دوافعهم للتطوع في قيم الإيثار والانتماء، ودراسة هاندي وهيلين (Handy & Helen, 2010) قيم التطوع في اثنتي عشرة دولة، وهي: (كوريا، وهولندا، وإنجلترا، والصين، واليابان، وكندا، وفنلندا، وبلجيكا، والولايات المتحدة الأمريكية، وإسرائيل، وكرواتيا، والهند)، وتوصلت النتائج إلى أن أكثر القيم تأثيراً تمثلت في الإيثار، والإحساس بالواجب والمسئولية، ودراسة موجزا (Mojza, 2011): حيث أظهرت الدراسة نتائج إيجابية بين مقدار الوقت الذي يقضيه المتطوع في أنشطة العمل التطوعي، واكتساب الخبرات وإتقان المهارات والتأثير الإيجابي على العمل في اليوم التالي، وتوفير الراحة النفسية للفرد، ودراسة بوكسي وساندين (Bocsi, V & Sundeen (2017) بعنوان: "دوافع التطوع وقيم العمل لدى طلاب التعليم العالي"، وتوصلت إلى أن ثقافة التطوع ليست شائعة بدرجة كافية في هذه المنطقة من وسط أوروبا الشرقية، وفيما يتعلق بالعلاقة بين قيم العمل والتطوع، وُجد أن هذين المجالين (قيم العمل والتطوع) مرتبطان ارتباطاً وثيقاً، ودراسة جوزيف و كاروليسن Joseph. (2019) بعنوان "المواطنة دافع أساسي للمتطوعين من طلاب جنوب أفريقيا، وكشفت عن السياقات السياسية والمؤسسية التي تدعو إلى المشاركة المجتمعية والتأثير الاجتماعي في التعليم العالي في جنوب أفريقيا كعامل مساهم في تشكيل تصورات الطلاب حول دوافع التطوع وأسبابه، وأبرزت النتائج أن الدافع الحقيقي وراء اتجاه هؤلاء الطلاب نحو العمل التطوعي هو امتلاك قدر كافٍ من القيم الوطنية، ورغبتهم الشديدة في الارتقاء بوطنهم. دراسة جونز وآخرون (Jones & et.al (2019) بعنوان: طلاب متطوعون في مدينة جامعية: عبء أم شريان الحياة للقطاع التطوعي؟، وقد توصلت الدراسة إلى أن الطلاب المتطوعين يشكلون نسبة كبيرة من إجمالي عدد المتطوعين لديهم مهارات وقيم فعالة؛ إلا أنه كان هناك عدم تطابق بين الطلب على المتطوعين من الطلاب وتوريد المتطوعين من الطلاب، لا سيما فيما يتعلق بالتوافر.

### التعليق على الدراسات السابقة:

اتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في بعض المحاور التي تتعلق بأهمية نشر ثقافة العمل التطوعي بين الطلاب في مراحل التعليم المختلفة لاكتساب الخبرات وإتقان المهارات، ولكنه اختلف معها في سعيه لإجراء بحث لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة المنصورة في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة لجامعات الدول المتقدمة، وتحديد معوقاتهما، والإجراءات التنفيذية لتحقيقها، وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة، فضلاً على اختلاف عينة البحث الحالي بالتركيز على جامعة المنصورة، وهي ما لم تتناولها الدراسات السابقة، واستفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في تأصيل بعض المفاهيم المتعلقة بموضوع البحث، وبعض الأساليب الإحصائية؛ مما ساهم في إثرائه.

**خطوات البحث ومحاوره :- يسير البحث وفق الخطوات التالية:-**

**المحور الأول:** الإطار النظري للبحث، وبتناول أدبيات البحث التربوي في جانبين:

الجانب الأول: الأسس الفكرية لثقافة العمل التطوعي.

الجانب الثاني: أبرز الخبرات العالمية المعاصرة في مجال ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة.

**المحور الثاني:** الدراسة الميدانية .

**المحور الثالث:** تصور مقترح لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة المنصورة في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة.

**المحور الأول: الإطار النظري للبحث**

أصبحت تنمية ثقافة العمل التطوعي وترسيخها ضرورة ملحة، تفرض نفسها على كل المجتمعات الإنسانية في العصر الحالي، ليس فقط لأنها تسهم في تنمية المجتمعات وازدهارها، وتدعم الأداء الحكومي، بعد أن أصبحت الحكومات غير قادرة على تحمل نفقات تنمية المجتمعات بمفردها، مما يتطلب ضرورة المشاركة في تنمية هذه المجتمعات؛ إنما لأنها ترسخ لدى الأفراد العديد من القيم الدينية والأخلاقية والاجتماعية؛ حيث تنمي لديهم الانتماء للمجتمع، والإيثار، وتشغل أوقات فراغهم بأعمال مفيدة تنفع المجتمع بأسره، ومن ثم لا بد من تكاتف جميع مؤسسات الدولة التعليمية والإعلامية من أجل تنمية هذه الثقافة وترسيخها في المجتمع المصري.

والمجتمع اليوم في حاجة إلى نشر ثقافة العمل التطوعي وترسيخها لدى جميع أفرادها، وبصفة خاصة لدى طلاب الجامعة أكثر من أي وقت مضى؛ نظراً لكثرة التغيرات والتحويلات السريعة التي يمر بها المجتمع على الصعيدين الداخلي والخارجي (مرسي، وآخرون، 2014، ص535).

وتظهر ثقافة العمل التطوعي من خلال فهم المشكلات التي يتعرض لها، ومن ثم اتخاذ القرارات التي تواجه مشكلاته، وتوفير الدعم والإمكانات اللازمة لذلك، وتحديد الأنشطة اللازمة، ثم المشاركة فيها طواعية، واحترام قيم المجتمع وعاداته، والقدرة على العطاء والتعاون والتضحية (حوالة والشوربيجي، 2015، ص560)، على ضوء ذلك؛ يتم التطرق للإطار النظري للبحث الحالي في جانبين رئيسيين: الجانب الأول: الأسس الفكرية لثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعة.

الجانب الثاني: أبرز الخبرات العالمية المعاصرة في مجال ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعة.

**الجانب الأول: الأسس الفكرية لثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعة.**

ويتضمن (المفهوم، الفلسفة، الخصائص، الأهداف، القيم الداعمة، الدوافع، المجالات، العوامل المؤثرة، المعوقات كما يلي)

**( 1 ) مفهوم العمل التطوعي Voluntary Work**

لغةً: كلمة التطوع مأخوذة من الفعل (طوع) (معجم المعاني الجامع، 2017)

وهو ما تبرع به الفرد من ذات نفسه؛ مما لا يلزمه فرضه، كما يدل على الاصطحاب والانقياد (ابن منظور، 2005، ص 343).

ويقال: طاعة يطوعه إذا انقاد معه ومضى لأمره، وأما قولهم في التبرع بالشيء: قد تطوع به فهو من هذا الباب، ولا يقال هذا إلا في باب الخير والبر، وتطوع بالشيء: تبرع به، فهو متطوع، والجمع: متطوعون. ومن هنا كان كل عمل يقوم به الإنسان من تلقاء نفسه، ويؤدي فيه خدمة لغيره دون انتظار أجر أو مقابل يسمى تطوعاً (مجمع اللغة العربية، 2010، ص 570).

#### اصطلاحاً:

يعرف العمل التطوعي بأنه جهد إنساني يقوم به فرد أو جماعة أو مجتمع بأكمله، لديهم خبرات ومهارات ورأى بشأن موضوع أو مشكلة خاصة بالمجتمع أو المؤسسة، ولا ينتظر من ورائه مقابل مادي، ويحقق بالنسبة لمن يقومون به إشباعاً نفسياً أو اجتماعياً أو دينياً (عبد اللطيف، 2002، ص 186).

وهو ذلك الجهد الذي يبذله إنسان بصرف النظر عن الفئة أو النوع أو السن؛ لخدمة مجتمعه دون مقابل مادي، مدفوعاً لذلك بدافع أو أكثر من الدوافع أو البواعث الاجتماعية والنفسية (قاسم وآخرون، 2005، ص 177).

كما يعرفه النعيم (2005، ص 19) بأنه ذلك النشاط الاجتماعي والاقتصادي الذي يقوم به الأفراد أو الممثلون في الهيئات والمؤسسات والتجمعات الأهلية ذات النفع العام ودون عائد مباشر للقائمين عليه؛ وذلك بهدف التقليل من حجم المشكلات، والإسهام في حلها سواء كان ذلك بالمال أو الجهد.

كما وضع قاموس الخدمة الاجتماعية مفهوم العمل التطوعي على أنه تعبئة جهود الأفراد واستخدامهم دون أجر في خدمة المجتمع، بعيداً عن المؤسسات الحكومية (خليفة، 2007، ص 25).

كما يعرف الشناوي (2010، ص 12) العمل التطوعي بأنه "نشاط إرادي يقدم بصورة فردية أو جماعية، وينطلق من مسئولية أخلاقية واجتماعية؛ لمساعدة الآخرين، وتقديم خدمة المجتمع وتنميته دون انتظار لعائد مادي، ومن خلال مؤسسات غير حكومية وبصورة مؤقتة أو مستمرة".

وتعرفه جمعية الإخصائين الاجتماعيين بالولايات المتحدة الأمريكية بأنه "جهود يبذلها المتطوعون المتخصصون أو شبه المتخصصين الذين يملكون خبرة أو مهارة معينة، ولهم دور فعال في المشاركة؛ لتحقيق خدمات المهنة التي تهدف إلى رفاهية الأفراد والمجتمعات بطريقة تكاملية محققة أكبر نفع ممكن لهم" (Mojza, 2011).

كما جاء في قاموس علم الاجتماع أن العمل التطوعي: (اصطلاح يصف الطرائق النظامية التي تستعمل في تقديم العون والمساعدة للمحتاجين الذين لا يستطيعون بأنفسهم التغلب على المشاكل والأزمات الحياتية التي تواجههم) (جيل فيريون، 2014).

ومن ثم تم تعريف العمل التطوعي إجرائياً بأنه: "النشاط الذي يبادر به طلاب جامعة المنصورة لخدمة الآخرين، وينطلق من مسئولية أخلاقية واجتماعية؛ برغبة منهم، ودون انتظار مقابل مادي أو معنوي".

وأدى تحليل هذا التعريف إلى استخلاص بعض العناصر الأساسية التي تسهم في تحديد ماهية التطوع، وهي:

- يشمل التطوع التبرع بالوقت أو بالمال أو بالجهد.
- يكون التطوع دون انتظار مقابل مادي نظير الجهد المبذول.
- يكون النشاط في المجالات التي تعود بالنفع العام على المجتمع أفرادًا ومؤسسات.
- إن التطوع نابع من دافع ورغبة ذاتية، ودون إجبار لتحمل المسؤولية الاجتماعية.
- يقوم على تنوع المهارات والخبرات السابقة، ولا يرتبط بمهنة أو تخصص.
- يتغير بتغير الاحتياجات الإنسانية حسب طبيعة المجتمع.
- ينم عن الإرادة الوطنية والمسؤولية الأخلاقية والالتزام بتنمية المجتمع.

### مفهوم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة The culture of Voluntary Work

يعرفها عبد الحميد (2006، ص194) بأنها منظومة القيم والمبادئ والأخلاقيات والمعايير والرموز والممارسات التي تحض على المبادرة بعمل الخير الذي يتحقق للغير؛ إما بدرء مفسدة، أو بجلب منفعة تطوعًا من غير إلزام ودون إكراه.

ويعرف المنصور (2010، ص187) ثقافة العمل التطوعي بأنها: إحساس أفراد المجتمع بمسئولياتهم في المبادرة بالمساعدة في تقديم النفع والعون إلى شخص أو أشخاص أو المجتمع دون مقابل.

كما يعرفها الشناوي (2010، ص10) بأنها مجموعة القيم والاتجاهات والعادات والممارسات التي تحض على المبادرة للمشاركة في العمل الخيري والاجتماعي؛ لمساعدة الآخرين طواعية دون إلزام.

بناءً على ما سبق تم تعريف ثقافة العمل التطوعي إجرائيًا بأنها: "مجموعة المعارف والعادات والقيم والاتجاهات والمهارات التي تعين طلاب جامعة المنصورة على المبادرة بالمساهمة بجهودهم في خدمة مجتمعهم طواعية وحل مشكلاته، وينطلق من مسئولية أخلاقية واجتماعية؛ برغبة منهم، ودون انتظار مقابل مادي أو معنوي".

وبتحليل التعريف الإجرائي يتضح أن:-

-ثقافة العمل التطوعي تشمل قيم المجتمع وعاداته وتقاليده التي تدفع بالطلاب نحو المساهمة في العمل التطوعي.

-ثقافة العمل التطوعي تلزم توعية الطلاب وتدريبهم على مجموعة من المهارات التي تعينهم على المشاركة بالعمل التطوعي.

- ثقافة العمل التطوعي تتضمن المبادرة بالمساهمة بالجهد المادي والعيني والفكري من قبل طلاب الجامعة.

- ثقافة العمل التطوعي تتضمن مساهمة طلاب الجامعة في خدمة المجتمع وحل مشكلاته بكافة المجالات بشكل تطوعي لا إجبار فيه، ودون انتظار أي مقابل مادي أو معنوي.

-ثقافة التطوع تنطلق من المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية للطلاب، التي تعكس علاقة الشراكة بين أفراد يتقاسمون العيش والفهم الثقافي المشترك.

وإذا كانت الثقافة ملمح من ملامح المجتمع وسمة من سماته؛ فإن ثقافة العمل التطوعي جزء لا يتجزأ من ثقافة المجتمع الذي نعيش فيه، فالإقبال على العمل التطوعي في المجتمع عامة وبين طلاب الجامعة خاصة، يتوقف على درجة انتشار هذه الثقافة ومدى وعيهم بها، ومدى قيام الجامعات المصرية بدورها في ترسيخها لدى طلابها.

## (2) فلسفة العمل التطوعي

تنطلق فلسفة العمل التطوعي مما يأتي:- (الشناوي، 2010، ص20؛ خضر، 2000، ص3)

- إن "الجوهر الفلسفي للعمل الأهلي التطوعي هو فكرة المبادرة الذاتية للفرد من منطلق قناعته وإيمانه بقدرته على الفعل والتأثير في محيطه الاجتماعي والثقافي والاقتصادي" وفي القرآن الكريم، يقول سبحانه وتعالى: " وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ " (سورة البقرة: الآية 158)، وقوله سبحانه: "فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ" (سورة البقرة: الآية 184)، وعلى الرغم من أن التطوع هنا لعبادة الله، ولكن ذلك سيقود الإنسان بعد ذلك للمبادرة لمساعدة الآخرين.

- إن فكرة التطوع في العمل في حد ذاتها فلسفة تتضمن حالة من سمو النفس البشرية، امتزجت في خلقها مجموعة من البواعث الذاتية والموضوعية المركبة. وفي قوله الكريم سبحانه وتعالى: " وَأَتَى الْمَالَ عَلَىٰ حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ " (سورة البقرة: الآية 177).

- إن التطوع فكرة أخلاقية تعكس علاقة الشراكة بين أفراد يتقاسمون العيش والفهم الثقافي المشترك على كوكب الأرض، وفي الحديث الشريف للرسول الكريم ﷺ - أن عبد الله بن عمر - أخبر، أن رسول الله - صلي الله عليه وسلم - قال: "المسلم أخو المسلم لا يظلمه ولا يسلمه، ومن كان في حاجة أخيه كان الله في حاجته، ومن فرج عن مسلم كربة فرج الله عنه كربة من كربات يوم القيامة، ومن ستر مسلماً ستره الله يوم القيامة".

- وفي القرآن الكريم يقول سبحانه وتعالى: " فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ " (سورة المائدة، الآية 48)، وأيضاً سبحانه وتعالى: " وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ " (سورة الأنبياء، الآية 73)، وكل ذلك يوضح أن لدينا من الموروثات والقيم والمثل التي تثبت أصالة العمل التطوعي وارتباطه بثقافتنا التي تدعو إلى أن يكون العمل التطوعي أسلوب ونهج حياة شاملة.

ومن ثم يمكن إجمال ملامح فلسفة العمل التطوعي في النقاط الآتية: (الشناوي، 2010، ص21)

- إنه مبادرة ذاتية للفرد واختيار حر.

- فكرة أخلاقية تعكس علاقة شراكة بين أفراد يتقاسمون العيش.

- بناء علاقات إنسانية قائمة على الاحترام المتبادل.

- استباق للخيرات، وبذل وتضحية من أجل الآخرين.
- التكافل الاجتماعي، بالتبرع بالجهد والوقت والمال لتحقيق النفع العام.
- تغيير الأفراد والمجتمع وتنميتها، وليس مجرد تقديم مساعدات خيرية.

### (3) خصائص العمل التطوعي

على ضوء المفاهيم السابقة للعمل التطوعي يمكن تحديد خصائصه كما اتفق بعض العلماء فيما يلي: (أحمد، 2013، ص 735-736؛ الظفيري، 2000، ص 442 – 443)

- إن العمل التطوعي تابع من داخل الفرد، وليس مفروضاً عليه.
- إن العمل التطوعي في أغلبه دون مقابل مالي، وليس للقائم به مردود مادي منه.
- إن العمل التطوعي جهود تبذل؛ سواء كانت عضلية، أو عقلية من قبل الأفراد.
- إن العمل التطوعي لا يُرجى من ورائه نفعاً أو مكسباً أو عائداً مباشراً مادياً أو معنوياً.
- إن العمل التطوعي مقدم لخدمة الآخرين؛ فهو عمل إنساني مشبع بمجموعة من القيم الأساسية الإنسانية والديمقراطية والروحانية.
- إن العمل التطوعي لا يميز بين الأفراد على أساس العرق، واللون، والدين، والعمر، والجنس.
- إن العمل التطوعي يساهم في تحقيق التنمية الشاملة.
- إن العمل التطوعي يعبر عن الإرادة الوطنية والمسئولية الأخلاقية والالتزام الشخصي تجاه المجتمع.
- إن العمل التطوعي عمل غير عشوائي، ولكن في الواقع إنه يخضع لأمر فنية وإدارية؛ فهناك قواعد للتعين، والفصل، ونظام للترقيات، ولوائح وجزاءات، وحضور وغياب.
- يتميز العمل التطوعي بكون المتطوع جاداً في تقديم عمل إنساني بحت، دون الخضوع لدوافع ورغبات سياسية أو انتماءات عرقية.
- العمل التطوعي يخضع للوائح وبروتوكولات العمل الاجتماعي، وهذا يعني أنه لا بد من وجود سياسة اجتماعية واضحة للعمل التطوعي؛ من حيث توزيع الأدوار والمسئوليات، ورسم الأهداف، وطرق تحقيقها، والوسائل التي تقاس بها نجاحات المشروعات التطوعية، وسبل تطويرها، والفترة الزمنية التي يحتاجها البرنامج، وكيفية وضع المنهجية العلاجية والوقائية للمستفيد من خلال المشروعات المختلفة، وأيضاً وضع أخلاقيات العمل الاجتماعي، والتعامل معها.
- إن العمل التطوعي له سياسات: فهو يتسم بوجود برامج إنسانية، تساعد على عمليات التنظيم والتخطيط، التي تضمن له الاستمرارية والنمو والتطور، ويجنب المؤسسة الصراعات الداخلية.

#### (4) أهداف العمل التطوعي

- من خلال اشتراك المتطوع في الأنشطة المختلفة يمكن أن يتحقق ما يأتي: (علي، 2005، ص 60 – 62؛ عبد اللطيف، 2002، ص 36)
- يعمل التطوع على الاهتمام بأهداف اجتماعية مرموقة، توجه طاقات الفرد بعيداً عن الانحراف، وكذلك اكتساب خبرات اجتماعية كثيرة؛ فكثير من الاحتياجات الاجتماعية الفردية يتم إشباعها من خلال إحساسه بالنجاح، ووضع الخطط وتنفيذها، وينمي إدراكه وقدراته، ويجعله يعتمد على نفسه مستقبلاً.
  - يزيد العمل التطوعي من المعارف والمعلومات لدى الشخص المتطوع عن مجالات التطوع بأنواعه، وإكسابه لكثير من المهارات المتعلقة بالعمل التطوعي؛ لذلك يسعى إلى الانضمام إلى المؤسسات التطوعية لاكتساب تلك المهارات.
  - اشتراك الأفراد في عملية التغيير يجعلها أكثر رسوخاً، ويعطى البرامج قوة واستمراراً، وتصبح التغييرات التي يقوم بها المواطنون أنفسهم أو يشتركون فيها ذات أهمية، كما أنها تدوم أطول من التغييرات المفروضة، والإحساس بالانتماء إلى إحدى المؤسسات التي تلقى تقدير من المجتمع.
  - تصميم برامج متكاملة واقعية؛ حيث تقوم هذه البرامج على الرأي الحقيقي لأفراد المجتمع، وكذلك تعبر عن كافة فئات المجتمع (رجال – نساء) سواء (أطفال-شباب – مسنين)، كما تواجه الاحتياجات المتعددة (مادية - اجتماعية).
  - الرد على أي شائعات أو أكاذيب تتردد حول الجهود الحكومية؛ حيث يكون أفراد المجتمع متطوعين بها، وبالتالي يكونون الأداة المناسبة لمواجهة هذه الشائعات، وكذلك حماية المجتمع المدني من أي جهود تهدف إلى الإقلال من المكاسب والأهداف التي تم التوصل إليها، فيحقق الانتماء للمجتمع (عبد اللطيف، 2002، ص 36).

#### (5) القيم الداعمة لثقافة العمل التطوعي

وتعرف القيم على أنها "وازع داخلي، يجعل الفرد يئزغ إلى نمط سلوكي معين يتسق مع المعايير الاجتماعية"، أو هي "المعيار الذي تقاس به شرعية المسالك الاجتماعية العامة والخاصة"، أو هي "معتقدات تعمل كموجهات للحكم على الممارسات المادية والمعنوية والفكرية لها صفة الضرورة والإلزام"، أو هي "معيار للحكم على كل ما يؤمن به المجتمع، ويؤثر في سلوك أفراد، فيتم من خلالها الحكم على شخصية الفرد ومدى صدقه في انتمائه للمجتمع بأفكاره ومعتقداته وأهدافه وطموحاته"، أو هي "مجموعة من المعايير التي يكتسبها الفرد من خلال مروره بمواقف حياتية متنوعة، وبشكل يحظى فيه بقبول من جماعة اجتماعية كضوابط لسلوك الفرد وتصرفاته الحياتية" (البركات ودواغرة، 2007، ص 213؛ جاد، 2011، ص 72).

وتتكون القيمة من ثلاثة مكونات رئيسة، هي: المكون المعرفي، ويشمل: المعارف والمعلومات النظرية، وعن طريقه يمكن تعليم القيم، والمكون الوجداني، والذي يشمل: الانفعالات والمشاعر الداخلية، وعن طريقه يميل الفرد إلى قيمة معينة، ويتصل هذا المكون بتقدير القيمة، فيشعر

بالسعادة لاختيار القيمة واعترازه بها، والمكون السلوكي، وتظهر فيه القيمة، وهي تترجم على سلوك ظاهري، أي: السلوك الفعلي والأداء التطوعي.

ومن أهم القيم الداعمة لثقافة العمل التطوعي ما يلي:

أ- التكافل:

التكافل في الإسلام يعبر عن مسئولية كل فرد في المجتمع عن إخوته، ويشمل جميع أنواع النشاط الإنساني، ويحيط بجميع الشئون الإنسانية: سواء ما يتعلق منها بالأمر المادية، أو المعنوية (محمد، 2006، ص ص405-406).

وفي هذا جاء قوله ﷺ: "مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى من عضو تداعى له سائر الأعضاء بالسهر والحمى"<sup>1</sup>، وقوله ﷺ: "المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضاً"<sup>2</sup>\*\*\*.

ومن أهم صور التكافل: الزكاة، والنفقات، والصدقات، والإيثار، وهو من أنبل القيم في الإسلام قال تعالى: "وَيُؤْتِرُونَ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ" (الحشر، جزء من الآية9). ولا يقف حدوده عند الأمور المالية فقط، بل يتعداها إلى البر بأنواعه، ورعاية الإنسان من كافة جوانبه.

ب- المسئولية:

تعد المسئولية في جانبها الاجتماعي أحد القيم التي تكون البناء القيمي، الذي يمثل الفلسفة التي تقوم عليها الخدمات التطوعية للمجتمع: حيث تتضمن اعتماد الأفراد على الآخرين، وتقبل حقوق الآخرين، وهي شعور الفرد وإحساسه بمسئوليته تجاه الجماعة التي هو عضو فيها، وهي نشاط هادف في جميع جوانب الحياة، وهي سمة من سمات الخلق، وميل إلى الوفاء والالتزام بالواجبات، والقابلية للمحاسبة (جاد، 2011، ص ص85-86).

ويرى (مكروم، 2004، ص ص95-96) أن المسئولية من أهم جوانب المواطنة: حيث إن المواطنة مجموعة متبادلة من الالتزامات بين الأشخاص والدولة، فهناك واجبات عليه، وحقوق له من الدولة.

والمسئولية الاجتماعية لها ثلاثة عناصر ينبي كل منها الآخر، ويندمج فيه، ولا يكفي أحدهم عن الآخر، وهي: (أيوب، 2015، ص 89؛ جاد، 2011، ص 84)

- الاهتمام: ويقصد به الارتباط العاطفي من جانب الفرد للجماعة، مع الحرص على استمرارها، وتقديمها، وتماسكها، وتحقيق أهدافها.

<sup>1</sup> حديث شريف رواه الإمام أحمد ومسلم عن النعمان بن بشير مختصر مسلم 1774 والروضى 890 (حديث صحيح).

<sup>2</sup> حديث شريف رواه الإمام أحمد ومسلم عن النعمان بن بشير مختصر مسلم 1774 والروضى 890 (حديث صحيح).



- الفهم: ويقصد به الوعي والإدراك، وينقسم إلى نوعين، هما: فهم الفرد للجماعة؛ ماضيا، وحاضرا، وتصور مستقبلها، أما النوع الثاني فهو فهم الفرد للأهمية الاجتماعية لسلوكه، وتأثيره على الجماعة.

- المشاركة: وهي مشاركة الفرد للآخرين في كل الأعمال أو بعضها، والمساعدة في حل مشكلات المجتمع، وتحقيق أهدافه في إطار تماسكه (الجانب السلوكي). وهي تتطلب تقبل الفرد لأدواره، وتنفيذها بطريقة إيجابية، والمشاركة التقييمية الناقدة الموجهة للسلوك الأفضل.

### ج- المشاركة:

وهي تعني المساهمة وتحمل المسؤولية في موقف ما أو نشاط معين. وتعبر عن المسؤولية الاجتماعية من الفرد تجاه المجتمع، وتنمي الشعور القومي بالانتماء، وتقضي على مظاهر السلبية والاتكالية وكافة المعوقات السلوكية الموروثة والوافدة، وهذا ما يؤكد أنها قيمة اجتماعية في حد ذاتها، ونهج اجتماعي يحقق الكثير من المزايا (العجوي، 2007، ص 90).

### (6) دوافع العمل التطوعي:

إن العمل التطوعي الصادر من الأفراد ومنظمات العمل المدني ينبع من دوافع متعددة، هي:

أ- دوافع مجتمعية، وتنقسم إلى:

1- الدوافع الدينية والأخلاقية: تعد من أهم الدوافع في المجتمع المصري، وتتمثل في التطوع والتضحية؛ لتقديم الخدمات بناء على المبادئ والأخلاق؛ كالعدل، والرحمة، ولقد كانت هذه الدوافع على مر العصور هي المحرك الرئيس لكل أعمال الخير والإصلاح؛ لأن المتطوع يبتغي وجه الله تعالى وابتغاء رضوانه، ولا ينتظر أي مكانة اجتماعية أو غيرها (علي، 2005، ص 63).

وهذه الدوافع تعمل على تنمية روح المشاركة في المجتمع، ومواجهة السلبية واللامبالاة، وتنمية قيمة الولاء والانتماء لدى المتطوعين بالعمل على خدمة مجتمعهم، والإيمان بأهمية دور مؤسسات المجتمع المدني، وخاصة الجمعيات الأهلية في التنمية (علي، 2005، ص 63).

2- الدوافع الاجتماعية، تساعد العمل التطوعي على الآتي:

- الاندماج الاجتماعي: أي إدماج الفئات الضعيفة والفئات المهملة وغير القادرة، وتخفيف سلبات فقدان التكيف في فترات التحولات الاجتماعية، إضافة إلى تخفيف الآلام واليأس الناجم عن الويلات والكوارث. (Forrest, and Kearns, 2001, p 129)
- دعم التماسك الاجتماعي المتمثل في مجالته، وهي: القيم المشتركة والثقافة المدنية، والنظام الاجتماعي، وتقليل التباينات في الثروة.
- التضامن الاجتماعي، وتقليل التباينات في الثروة، والشبكات الاجتماعية، ورأس المال الاجتماعي، والانتماء للمكان والهوية. (Ellis, and Brien, 2001, p 90)

- وهناك ضغوط منبثقة عن الديمقراطية، وأخرى ناتجة عن نمو تأثير العوامل الأيديولوجية؛ كعملية لتخطيط الإستراتيجيات للتنمية القومية (السالم، 2006، ص 19 – 20).
- الرغبة في استثمار الطاقة في أدوار وأهداف جديدة، والحد من المشاكل الأسرية، والحصول على دور قيادي أو مركز متميز (محمد، 2003، ص ص 195 -197).
- 3- الدوافع الاقتصادية: الدعم الذي ستؤديه المؤسسات التطوعية كقطاع ثالث في التنمية للنظام الاقتصادي؛ فتقوم بحل المشكلات الاقتصادية من خلال دور التعاونيات في تحقيق فوائد اقتصادية لأعضائها والعاملين فيها. (Devlin, 2001,p22)؛ فتخفف العبء عن الجانب الحكومي في حل الكثير من المشكلات (علي، 2005، ص 63).
- دوافع اختيارية تابعة من إدارات الحكومات لمسئوليتها ومن صميم وعيها بالتزاماتها.
- دوافع اضطرارية، وهي بمثابة انعكاس لتحويلات أو صدى لوقائع وتطورات تحدث خارج دائرة هذا الإدراك الذاتي المباشر؛ لتجعل من نفسها في النهاية قوة ضاغطة في اتجاه هذا التوسع، وقد تكون هذه الضغوط الأخيرة مشتقة من متغيرات البيئة الاجتماعية الداخلية، أو من عوامل ومتغيرات وظروف (السالم، 2006، ص ص 20 – 21).
- الرغبة في اكتساب مهارات القدرة على أداء مهام جديدة، أو محاولة المتطوع توفير المال من خلال العمل المشترك الذي يقوم به على أساس التعاون؛ لتحقيق مشروعات مشتركة، وقد يستمر التطوع من أجل الحصول على وظيفة أو مهنة لفقدان وجود فرص للعمل. (Haddad –(ed), IS V 2001 on line Nov. 2001)
- 4- الدوافع السياسية، ومنها: مساهمة المؤسسات التطوعية في صناعة القرارات داخل المجتمع المتعلقة بالسياسات العامة، أو بتقديم خدمات للمواطنين، ونشر الثقافة الديمقراطية؛ حيث تُستخدم للتعبير عن بعض الاتجاهات السياسية السائدة في المجتمع. وقد تستخدمها بعض الدول للتدخل في الشؤون الداخلية لدولة أخرى، وقد تستخدمها بعض الدول الفقيرة للحصول على مزيد من الإعانات والمنح من الدول الغنية.. (Wilson and Musick, 1999,p 90)
- ب- الدوافع الذاتية:
- هي التي تعكس اهتمامات الأفراد واحتياجاتهم؛ لتتحول من الفردية والمصلحة الخاصة إلى المصلحة العامة والرغبة في مواجهة المشكلات، واكتساب خبرة لها معنى نحو تحقيق الأهداف الذاتية. (صادق وآخرون، 2001، ص ص 321-322)
- كما تصنف إلى دوافع شعورية ولا شعورية كما يلي: (المليجي، 2004، ص ص 72 – 73؛ جمعة، 2004، ص 42)
- 1- الدوافع الشعورية: كـرغبة المتطوع في قضاء وقته الحر بطريقة مثمرة، أو الشعور بالجميل نحو مؤسسة سبق أن حصل على خدمات اجتماعية منها، أو الرغبة في إقامة علاقات وصدقات مع الآخرين، والحصول على مكانة اجتماعية؛ ككسب شعبية لدى المواطنين، أو البحث عن فرصة عمل، وشغل وقت الفراغ.

والإحساس بالمسئولية الاجتماعية نحو المجتمع، والرغبة في النهوض به، والعمل من أجل الصالح العام، والرغبة في اكتساب خبرات ومهارات جديدة ومعلومات يعرفها المتطوع، وفي تعلم حرفة، والتعرف على سوق العمل.

2- الدوافع اللاشعورية: كالرغبة الكافية في زيادة الشعور بالأمن، أو الانتماء، أو إثبات الذات، وحب العمل الجماعي، والتعبير عن الميول والرغبات التي لا تجد في العمل الرسمي متسعاً لتحقيقها، والإيمان بمعتقدات، أو قيم، أو اتجاهات، أو مبادئ، أو مفاهيم معينة دينية أو سياسية، وهذه الدوافع الشعورية واللاشعورية تتشابك وتتفاعل وينتج عنها في النهاية الالتزام الذي يدفع المتطوع للعمل (المليجي، 2004، ص ص 72 – 73).

والدوافع الرئيسة التي تحث على أخذ دور في العمل التطوعي هي الرغبة الحقيقية لمساعدة الآخرين، أو لتحسين الظروف، والبعد عن الأخطار؛ لتحقيق الحاجة الشخصية للمشاركة في الأنشطة خارج نطاق العمل والمنزل (Morris, 1998, pp 194-195).

والذي يدفع المتطوعين إلى العمل هو الاهتمام بمجتمعهم، وإحساسهم بالمسئولية نحوه؛ لكنهم لن يستمروا فيه ما لم تكن التجربة ترضيهم شخصياً، والنجاح في العمل مع المتطوعين يتطلب صفات حيوية معينة: كالحماسة، والتقدير، والحساسية، والميل إلى الناس، والاهتمام بهم، والقدرة على الشعور بأحاسيسهم، واحترامهم احتراماً حقيقياً (Dunn, 1995, p 29).

### (7) مجالات العمل التطوعي

تتنوع مجالات العمل التطوعي لتشمل كل خدمات المجتمع المختلفة (مادية ومعنوية)، ومن أهمها ما يأتي: (حسين، 2013، 87-86؛ محمود و محمود، 2006، ص ص 54-56)

- مجال الأعمال الاجتماعية والإنسانية؛ كمساعدة المسنين، والأسر الفقيرة، وزيارة الأيتام، ورعاية الأحداث، ومساعدة الأسر الفقيرة، ورعاية الطفولة.
  - الأعمال المدنية والتنمية: كإصلاح المدارس وتجديدها، والمستشفيات، ومؤسسات الرعاية الاجتماعية، وبناء الجسور والطرق، والتبرعات، بمشاركة الخبراء في أعمال النظافة والبيئة.
  - المجال البيئي: كتقليم الأشجار، ونظافة المناطق الشعبية، والأنهار والشواطئ، والحدايق، ورحلات من أجل بيئة نظيفة.
  - المجال التعليمي والتربوي؛ كمحو الأمية، وإقامة ورش عمل لرعاية الأمومة والطفولة، والإسعافات الأولية، وحملات التوعية.
  - المجال الثقافي، ويشمل (المحافظة على الهوية الثقافية والاعتزاز بالتراث الثقافي المحلي والدفاع عنه، والمحافظة على عادات المجتمع وتقاليد).
  - زيادة الموارد المالية: بتشجيع مجالات التبرع – تخصيص موقع على الإنترنت يسجل معلومات عن التطوع.
  - المجال الصحي؛ كزيارة المرضى، وخدمتهم، والترفيه عنهم، والإرشاد الصحي والنفسي، ومساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة.
- بالإضافة إلى ذلك توجد برامج وخدمات أخرى للعمل التطوعي تتمثل في: برامج التدريب والتعليم وإعادة التأهيل، وتشمل إعداد مربيات الأطفال، والتدريب على الحاسوب، وورش عمل لتعليم

التفصيل، ومكافحة الأمية، وأعمال السكرتارية، والتطيريز، والتدريب على بعض الحرف اليدوية، والمساعدات النقدية والعينية، وإقامة مراكز التدريب الصيفي، ومشروع كافل اليتيم، ومؤسسات الإيواء، بالإضافة إلى إقامة المعسكرات والمراكز الصيفية للشباب لاستثمار أوقات فراغهم (Bollivian,C,2011,p43).

كما يمكن للباحثة أن تضيف المجال الديني؛ والمتمثل في الأنشطة التطوعية لتحفيظ القرآن الكريم، ونشر الكتب والنشرات الدينية والتوعوية وطباعتها، وإقامة الندوات والمحاضرات الدينية والثقافية، وكل هذه المجالات بإمكان طلاب الجامعة الاشتراك فيها وتفعيلها، ويتطلب ذلك تثقيف طلاب الجامعات وتوعيتهم بأهمية المشاركة التطوعية المختلفة للمساهمة في تنمية المجتمع.

## (8) العوامل المؤثرة في ثقافة العمل التطوعي

لتفعيل العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة، والذي يعبر عن اتجاهات وقيم مرغوبة لصالح المجتمع، والانتماء الذي يشعرون به نحو مجتمعهم، والرغبة في العطاء له بشكل ديمقراطي، وبالصورة التي يرونها مناسبة، كان من الضروري نشر ثقافة العمل التطوعي وترسيخها لديهم، والتي تدفع نحو المشاركة المجتمعية في أي مجال من مجالات العمل التطوعي ومبادئه؛ لتعزيز دورهم في التنمية الشاملة، والاستفادة من الطاقات البشرية والموارد المتاحة للإسهام في خدمة مجتمعهم، وبالتالي تكون ثقافة التطوع جزءاً لا يتجزأ من ثقافة أي مجتمع (الشناوي، 2010، ص24).

وهناك من يرى أن العمل التطوعي يتأثر بعدة عوامل بعضها يرجع إلى ذاتية المتطوع، والآخر يرجع إلى عوامل اجتماعية كما يلي: (جاد، 2011، ص49-50؛ محمد، 50-2006-52)

أ-العوامل الذاتية: وهي مجموعة السمات البدنية والعقلية والنفسية والتعليمية والمهنية التي يتسم بها الفرد وتؤثر في سلوكه، وذلك وفقاً لتأثير البيئة المحيطة، التي تؤدي إلى زيادة دافعية الفرد إلى العمل التطوعي، وتنمي لديه القيم الداعمة للعمل التطوعي، مثل: العدل، والرحمة، والبر، والتراحم، والمشاركة، ومن العوامل الذاتية الداعمة للعمل التطوعي ما يلي:

- أن يتمتع المتطوع بالصحة البدنية الجيدة والسمعة الطيبة.

- إحساس المتطوع بالمسئولية الاجتماعية، ورغبته الصادقة للعمل التطوعي من أجل صالح المجتمع دون انتظار أي مقابل مادي.

- تمتعه بقدر من المعرفة والثقافة والخبرة والمهارة في العمل التطوعي، والتزامه بنظم المؤسسة التطوعية ولوائحها، واستجابته للتوجيه والمتابعة.

- احترامه للناس وتقبل فروقهم الفردية والرغبة في مساعدتهم، والنضج العقلي والانفعالي الذي يمكنه من العمل مع الناس بشكل ديمقراطي وتعاوني.

ب-عوامل مجتمعية، وتنقسم إلى:

- عوامل تشريعية: وهي التشريعات والنظم واللوائح المنظمة للعمل التطوعي في هيئات المجتمع، وفي مصر يعد الروتين والبيروقراطية ونقص وجود التشريعات الكافية للعمل التطوعي، وغموض بعض أهداف المؤسسات التطوعية، والظروف الاقتصادية الصعبة أهم ما يؤثر في ترسيخ العمل التطوعي ونشره.

- عوامل اجتماعية: ومنها قلة الوعي الاجتماعي بثقافة العمل التطوعي، والمشكلات التي تواجه الشباب وتشغل ذهنه، مثل: القلق، والتوتر، والإحباط، والفهم الخاطئ للمواقف التطوعية، ونقص الخبرات في مجال التطوع، وقلة التجانس بين فرق العمل التطوعي، وضعف التنظيم والتنسيق بين الأدوار الموكلة لكل منهم، وندرة الإشراف عليهم، بالإضافة إلى انتشار الاتجاهات السلبية والانتكالية، والنظر إلى برامج الرعاية الاجتماعية على أنها مهمة الحكومة، وليس حركة ديمقراطية تكاملية، وكذلك فقدان وجود سياسة عامة واضحة تجاه المتطوعين: من حيث تحديد مجالات التطوع، وتنظيم برامج لتنشيط حركة المتطوعين والاستفادة منهم.

### (9) معوقات العمل التطوعي لطلاب الجامعة

تتعدد معوقات العمل التطوعي التي يواجهها الطالب الجامعي، والتي تحد من توسعها وانتشارها، كما تؤدي هذه المعوقات إلى تقليص أعداد المؤسسات التطوعية وعدد الطلاب الملتهقين بمؤسسات العمل التطوعي، وقد اتفق بعض العلماء على تصنيف أهم هذه المعوقات فيما يأتي: (حسانين، 2013، صص 90-92؛ السلطان، 2009، صص 21-22؛ عبد الفتاح، 2010، ص 138).

#### - معوقات ثقافية

يعد العامل الثقافي من أهم العوامل التي تؤثر في العمل التطوعي؛ لما للمنظومة الثقافية من تأثير على دوافع الفرد واهتمامه بالمشاركة في الأعمال التطوعية، وعلى الرغم من تأصيل ثقافة العمل التطوعي في الثقافة الإسلامية، إلا أن ممارسات الطلاب وأبناء المجتمع لها تتسم بالمحدودية، وقد يرجع ذلك إلى القصور في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلاب الجامعات، وإلى نقص المعلومات عن مجالات العمل التطوعي، وعدم إدراك المتطوع بأهمية دوره في تنمية المجتمع وخدمته.

#### - معوقات قانونية

تشكل المعوقات التنظيمية والقانونية أحد أهم المعوقات التي تعيق العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات؛ وذلك لأن عدم توفر التشريعات والقوانين واللوائح التنظيمية التي تغطي الإطار القانوني لعمل المنظمات التطوعية؛ يجعل تأسيسها أمراً معقداً، كما أن مؤسسات الأعمال التطوعية تعاني من قلة التنسيق بينها وبين الجهات الرسمية الحكومية، ويجعل من الجهات الحكومية تتمتع بصلاحيات، منها: إمكانية الحل، وتجميد النشاط التطوعي، وإقصاء مجلس الإدارة، والحرمان من دعم الحكومة والتمويل الأجنبي والبيروقراطية، كل ذلك يعرقل العمل التطوعي ويعيقه.

#### - معوقات اقتصادية

يؤثر المستوى الاقتصادي في مشاركة الطلاب في العمل التطوعي؛ إذ إن ضعف الدخل الاقتصادي للطلاب يجعلهم ينصرفون عن أعمال التطوع إلى الأعمال مدفوعة الأجر؛ لتحسين معيشتهم، وقضاء حاجاتهم الأساسية، بالإضافة إلى نقص التمويل اللازم لأعمال التطوعية.

**- معوقات اجتماعية**

ومنها: عدم إشباع برامج التطوع لحاجات الطلاب المتطوعين، واعتقاد البعض أن التطوع مضيعة للوقت، وغياب ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع، وغياب وجود قوانين ولوائح تنظم العمل التطوعي، واعتماده على التمويل الذاتي الذي يتأثر بالأزمات، والفقر، والبطالة.

**- معوقات خاصة بطلاب الجامعة المتطوعين**

ومنها: قلة الوعي بثقافة العمل التطوعي ومسئوليته، وتداخل وقت التطوع مع وقت المحاضرات، وعدم الجدية في أنشطة التطوع إلى حد الاستهتار، وبعد المؤسسات عن مقر سكن الطلاب المتطوعين.

**- معوقات خاصة بالمؤسسة التطوعية**

ومنها: غموض أهداف المؤسسة التطوعية، والتقصير في إعلان أهدافها، والقصور في تحديد الأدوار الخاصة بالمتطوعين، وإعطائهم الفرصة لاختيار الأدوار التي تناسبهم، وقلة توافر البرامج التدريبية للمتطوعين قبل تكليفهم بالعمل، وقلة التقدير لجهود المتطوعين، وإرهاق كاهل المتطوع بالكثير من الأعمال، والخوف من التطور والتوسع.

**( 10 ) الجامعة ودورها في ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها**

يتفق علماء التربية على أن التطوع ضرورة مجتمعية لازمت المجتمع منذ القدم، واستمرت حتى الوقت الحالي، ويتركز البعد التربوي للعمل التطوعي حول اكتساب الاتجاهات والخبرات، التي تتيح للطلاب الفرصة للمشاركة الاجتماعية في اتساعها، وعمقها؛ بحيث تصبح مقومًا مهمًا من مقومات الدراسة الجامعية، كما أن قيام الطلاب بالعمل التطوعي يؤدي إلى شعورهم بقيمتهم، ويتولد لديهم شعور قوي بكفاءتهم الشخصية، وقدرتهم على المساهمة في بناء وطنهم، وخدمة مجتمعهم، وهذا ما يمثله البعد السياسي للعمل التطوعي الذي يركز على اشتراك المواطنين في المسئوليات، والعمل من أجل مجتمعه (مراس، 2015، ص 455).

ويمكن للتعليم الجامعي أن يقوم بدوره التربوي في ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لطلابه في مصر بما يمتلكه من إمكانات وموارد، وبتركيزه بشكل متوازي وفي أن واحد على ما يلي:

**1- المقررات الدراسية**

تعد المقررات الدراسية من أهم الأبعاد المؤثرة في العملية التعليمية، وهي تعبر عن مجموعة الخبرات والمعلومات التي يتعلمها الطلاب من أساتذتهم بالجامعة، ومن الكتب الدراسية المقررة (عرفات وحسن، 2013، ص 16).

ويمكن استغلالها لترسيخ ثقافة العمل التطوعي من خلال الموضوعات الدراسية التي يجب أن تضاف إلى المقررات الدراسية بالجامعة، مثل: "حقوق الإنسان"، "المقررات الدينية": بحيث تتناول مشكلات المجتمع المصري، ودور العمل التطوعي في مواجهة هذه المشكلات، وكل ما يلزم الطلاب من معلومات عن المؤسسات التطوعية، وآليات العمل بها، والقوانين والتشريعات الخاصة بها؛ ليتسنى لهم الالتحاق للعمل بهذه المؤسسات، كما هو الحال في الدول المتقدمة، مثل: بريطانيا، وأمريكا، والتي أصبحت تضع العمل التطوعي والخدمة العامة من ضمن المقررات الإجبارية التي يتحتم على الطلاب اجتيازها.

## 2- الأنشطة الطلابية بالجامعة

تتعدد وتنوع الأنشطة الطلابية التي يمكن من خلالها تنمية المعارف والقيم والاتجاهات الإيجابية لطلاب الجامعة، فمنها: الأنشطة الثقافية، والاجتماعية، والفنية، والرياضية، والترويحية، مثل: (الرحلات، والحفلات، والجوالة، والمعسكرات، والمسابقات، والندوات، والمهرجانات)؛ حيث يمارس الطلاب هذه الأنشطة من خلال اتحاد الطلاب والأسر بالتعاون مع أجهزة رعاية الشباب بالكليات (دياب، 2010، ص ص 89-90).

وللأنشطة الجامعية دور كبير في عملية إكساب الطلاب قيم العمل التطوعي والمسئولية الاجتماعية تجاه المجتمع وتنميته، وهناك مؤشرات تساعد على إقبال الطلاب على المشاركة في الأنشطة الجامعية؛ كالجوائز التقديرية، وزيادة الدرجات للمشاركين (بدري، 2015، ص 285).

كما يمكن أن يشارك طلاب الجامعة بعملية التنمية من خلال تطوعهم في المؤسسات الرسمية والأهلية، وتقديم المساعدات للمزارعين وغيرهم من أفراد المجتمع (ناصر الدين وآخرون، 2013، ص 12).

ويضيف البحث أنه يمكن لطلاب الجامعة المشاركة في برامج محو الأمية لأفراد المجتمع المحلي، وأيضًا الحد من مشكلة الرسوب والتسرب بالتطوع بعمل للطلاب المتعثرين دراسيًا والراسبين لتقوية مستواهم التعليمي، وذلك في المؤسسات التطوعية. كما يمكن أن يسهم العمل التطوعي بالجامعة في علاج مشكلة البطالة باستقطاب خريجي الجامعة غير العاملين وجذبهم؛ ليفسح لهم فرص العمل، واستغلال طاقاتهم، وإكسابهم بعض المهارات التي تسهم في تنمية قدراتهم؛ بما يعود بالنفع على تنمية المجتمع.

بناءً على ما سبق يمكن أن يُستفاد من الأنشطة الطلابية في إكساب الطلاب المعارف والقيم والمهارات المتعلقة بثقافة العمل التطوعي؛ مما يدفع الطلاب للعمل التطوعي، ويزيد من عددهم، ويمكن لاتحاد الطلاب ورعاية الشباب تشجيع الطلاب على ذلك بعمل زيارات ورحلات ميدانية لمؤسسات العمل التطوعي، والمشاركة في الحملات التطوعية، وعمل منتديات ثقافية عن العمل التطوعي، وحفلات تكريم للطلاب المتطوعين ووضع أسمائهم بلوحة الشرف، وعمل محاضرات للتوعية بأهمية العمل التطوعي وفوائده بالنسبة للفرد والمجتمع.

## 3- الإدارة الجامعية

تعد الإدارة الجامعية هي العامل الرئيس الذي يحرك ويشجع العمل التطوعي بالجامعات، وذلك باتخاذ القرارات ومنح الصلاحيات، ومن الأعمال التي بإمكان الإدارة الجامعية تفعيلها لتدعيم ثقافة العمل التطوعي وتنميتها ما يلي: (عزازي، 2014، ص ص 178-179)

- تحديد عدد ساعات ضمن برنامج إعداد الطالب الجامعي للعمل التطوعي، وعمل خطة سنوية للجامعة والكليات في العمل التطوعي، والإعلان عنها بالمواقع الإلكترونية، وفتح باب التسجيل فيها بالإنترنت، بالإضافة إلى إقامة مكاتب بالكليات والجامعة لتسجيل الراغبين في العمل التطوعي من الطلاب.

- التأكد من عدم تعارض جداول المحاضرات مع أوقات الأعمال التطوعية التي يمارسها الطلاب، وعمل الدراسات لمعرفة احتياجات المجتمع المحلي، والتكامل والتنسيق في الأعمال التطوعية مع الجمعيات الأهلية في المجتمع.

ويمكن للجامعة أن تدعو المسؤولين عن العمل التطوعي بالمؤسسات المختلفة لعمل ندوات ومحاضرات ودورات تدريبية: لتثقيف الطلاب وتعريف الطلاب بكافة الأنشطة المتعلقة بالعمل التطوعي، حتى يكون للجامعة دور فعال في تنمية المجتمع وحل مشكلاته المختلفة.

#### 4-أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

يعد عضو هيئة التدريس بالجامعة هو القائد والمرشد والموجه للعملية التعليمية، وهو الذي يقع عليه عبء تعليم المعلومات والقيم والمهارات للطلاب، كما أنه القدوة بالنسبة للطلاب، وهو الذي يقود الطلاب للمشاركة في الأعمال التطوعية.

كما يساهم عضو هيئة التدريس في مواجهة كثير من المشكلات المجتمعية (الثقافية، والاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية)، ويبرز ما في المجتمع من إيجابيات، ويعالج ما فيها من سلبيات (دياب، 2010، 92).

ويمكن أن يدفع عضو هيئة التدريس الطلاب للعمل التطوعي، والمشاركة فيه، وكذلك يقوم بنشر ثقافة العمل التطوعي وترسيخها في الوسط الجامعي وفي عقول طلابه، وأن يكون قدوة لطلابه، بمشاركته في الأعمال التطوعية التي يكلفهم بها.

من العرض السابق لدور الجامعة في ترسيخ ثقافة العمل التطوعي، وما يمكن أن تقوم به في هذا المجال، إلا أن العديد من الدراسات تشير إلى تواضع دور الجامعات المصرية في الاستفادة من تلك الآليات في دعمها لثقافة العمل التطوعي، فعلى الرغم مما يتسم به العمل التطوعي من أهمية بالغة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة وتطوير قدرات الطلاب يوجد عزوف عن المشاركة في النشاط التطوعي لطلاب بعض الجامعات المصرية، وهذا ما أكدته دراسة جودة (2011) إلى أن نسبة مشاركة الطلاب في الأعمال التطوعية في جميع المجالات ضعيفة، وفي جامعة حلوان رغم الجهود المبذولة لتدعيم العمل التطوعي بالمجتمع أفادت نتائج دراسة مراس (2015) بناءً على استفتاء آراء طلاب جامعة حلوان ما يلي:

الافتقار إلى سياسة تنمية العمل التطوعي لدى الجامعة، وضعف الارتباط بين الأهداف وحاجات المجتمع؛ لضعف الصلة بين المناهج الدراسية وأهداف العمل التطوعي؛ مما ساهم في الفصل بين المجتمع والجامعة، هذا بالإضافة إلى غياب وجود رؤية واضحة لصياغة مفهوم ثقافة العمل التطوعي، وغياب الدور التربوي لتنمية ثقافة العمل التطوعي، وضعف الحافز المادي أو المعنوي من قبل مؤسسات العمل التطوعي، وعدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة تنظم العمل التطوعي وتنميته.

كما رفض الطلاب عينة البحث عمل المنهج على إنماء ثقافة التطوع لديهم بنسبة 94%، وعن تواجد مقررات تنمي ثقافة العمل التطوعي فقد جاءت استجابة العينة بالرفض بنسبة بلغت 90%، وفي جامعة دمنهور أكدت نتائج دراسة أحمد (2013) أن 70% من طلاب الجامعة لا يشاركون في الأعمال التطوعية، وعن أنواع العمل التطوعي التي شاركوا فيها؛ لم تتعد حدود الأعمال الخيرية دون التنمية، وجاءت نسبة المشاركة فيها ضعيفة.



وهو ما يستدعي ضرورة التطرق بالدراسة لبعض الخبرات العالمية المعاصرة والمتقدمة في مجال ترسيخ ثقافة العمل التطوعي في الجامعات المتقدمة، والإجراءات التي تتخذها لتشجيع العمل التطوعي لطلابها؛ للاستفادة منها في نشر ثقافة العمل التطوعي وترسيخها لدى طلاب الجامعة في مصر، وهو موضوع المحور الثاني للبحث.

## المحور الثاني:- أبرز الخبرات العربية والعالمية المعاصرة في مجال ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة

### 1- خبرة المملكة العربية السعودية

تُعد المملكة العربية السعودية من أولى الدول العربية التي أولت اهتمامًا كبيرًا بالعمل التطوعي إلى الحد الذي جعله يتبوأ مكانة عالية في خارطة التنمية الوطنية؛ نظرًا لارتباطه الشديد بالدين الإسلامي، فالعمل التطوعي يتم بها بدافع ووازع ديني (عزازي، 2014، ص175).

وتتجلى أبرز صور هذا الاهتمام فيما أصدرته الدولة من لوائح وقوانين لدعم العمل التطوعي، من أبرزها: (العامر، 2006، ص81)

- اللائحة المنظمة للجمعيات والمؤسسات الأهلية الخيرية التي صدرت بقرار مجلس الوزراء رقم (107) في 1410/6/25، ثم القواعد التنفيذية بالقرار رقم (760) في 1412/1/30 هـ.
- القرار الوزاري رقم (3806) في 1413/6/1؛ ليحدد النظام الأساسي الاسترشادي للجمعيات الأهلية والمؤسسات الخيرية.
- المرسوم الملكي رقم (26) بتاريخ 1382/6/25؛ الذي ينظم عمل الجمعيات التعاونية، التي تمثل الركيزة الثانية للعمل التطوعي.

ويتمثل الدعم المعنوي الذي تقدمه الدولة للعمل الخيري في الإشراف على أعمال الجمعيات الخيرية وتوجيهها، والعمل على تسهيل مهمتها لما يحقق أهدافها بفاعلية وسرعة، وكذلك في منح الخريجين من الدورات التدريبية التي تقدمها بعض هذه الجهات الخيرية شهادات مصدقة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، إضافة إلى منح القروض للخريجين من هذه الدورات من بنك التسليف السعودي للمساعدة في إقامة المشروعات الفردية (مظاهري، 2006، ص199).

وفي المجال التعليمي يوجد اهتمام كبير في معظم الجامعات السعودية بتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، وتشجيع الطلاب على الأعمال التطوعية وتوظيفها في خدمة المجتمع، ومن هذه الجامعات ما يلي:

### 1- جامعة طيبة

تتميز جامعة طيبة بأنها من الجامعات الحديثة التي نشأت نتيجة دمج فرعي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك عبد العزيز في المدينة المنورة؛ ليكونا جامعة مستقلة، مقرها المدينة المنورة، وذلك عام 1425هـ، ومن أبرز الأنشطة والأعمال التطوعية بجامعة طيبة ما يأتي: (الحازمي، 2015، ص ص66-67)

## أ- كرسي الأمير ماجد بن عبد العزيز للعمل التطوعي

يهدف هذا الكرسي إلى خدمة العمل التطوعي علميًا وتطبيقيًا، وتأصيل ثقافة العمل التطوعي في المجتمع وتأكيدهما، وتصحيح المفاهيم والأساليب والوسائل، وذلك عن طريق الإسهام في هذا المجال من الناحية العلمية، والتدريب على مختلف التطبيقات، وعمل الدورات المتخصصة، ومنح دبلومات للعاملين في هذا المجال، وللملتحقين بالبرامج التي يقدمها الكرسي؛ حيث يهدف هذا الكرسي إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- العمل على تطوير الجهود العلمية والعملية المتخصصة في العمل التطوعي.
- تأكيد ثقافة العمل التطوعي ونشرها في المجتمع بمختلف أساطله.
- الإسهام في إصلاح واقع العمل التطوعي؛ عن طريق تعميم المفاهيم السليمة نظريًا وتطبيقيًا، وتلافي أوجه الخلل أو الخطأ أو الارتجالية.
- العمل على تأسيس المناشط الداعمة للعمل التطوعي وتطبيقاته وتطويرها.
- تشجيع الدراسة العلمية في مختلف مجالات العمل التطوعي.
- تنظيم الدورات العملية لتخريج أعداد من المتخصصين المؤهلين الناجحين في هذا المجال.
- الإسهام في خدمة العمل التطوعي عن طريق الوسائل التقنية الحديثة؛ كالإنترنت، وسواها.
- الإسهام في دعم الجهود والأعمال الإنسانية التي تتفق مع المفاهيم السليمة للإسلام، ومكانة المملكة العربية السعودية الرائدة في مجالات العمل الإنساني والحضاري.

## ب- الأندية الطلابية

يشرف عليها عمادة شئون الطلاب، وتقدم خدماتها للطلاب والطالبات، ويصل عددها إلى ما يقرب من (27) ناديًا طلابيًا، كلها تعمل وتساهم في الأعمال التطوعية، منها: نادي أكسجين، ونادي المسرح، ونادي لأنك حضاري، ونادي المسرح، ونادي ابتكار، ونادي الفنون وغيرها، وجميع هذه الأندية تساهم بشكل كبير في اكتشاف المواهب وتنميتها، والعمل على تشجيع الإبداع والابتكار لدى الطلاب والطالبات.

## 2- جامعة الباحة

تُعد جامعة الباحة من الجامعات الحديثة التي أنشئت عام 1426 هـ، وتضم خمس عشرة كلية موزعة على محافظات منطقة الباحة، وتشتمل هذه الجامعة الجديدة على نخبة من التخصصات النادرة، والتي يحتاجها سوق العمل إلى حد كبير، كما أولت العمل التطوعي اهتمامًا كبيرًا، انطلاقًا من أهمية العمل التطوعي في تنشئة الشباب وتعزيز الانتماء، وكونه وسيلة فعالة للنهوض بالمجتمع والمشاركة في الجهود التي تبذل لتنميته وتقدمه ورخائه، وكسبيل أمثل للتواصل مع المجتمعات الخارجية ضمن دائرة أوسع لمفهوم التكافل الاجتماعي، ومن أبرز جهود تلك الجامعة في العمل التطوعي ما يأتي:

(<http://portal.bu.edu.sa/web/faculty-of-arts-and-humanities/-5>)

## أ- وحدة العمل التطوعي

تم إنشاء هذه الوحدة بهدف التوعية بالعمل التطوعي، وتوجيه طلاب الجامعة وطالباتها إليه، وهي عبارة عن وحدة مركزية تقوم بالتخطيط والإشراف والمتابعة لتنفيذ الخدمات والأعمال التطوعية بجميع كليات الجامعة.

### ■ رؤية الوحدة

الريادة في ترسيخ مبدأ التطوع وتفعيله؛ لتكون جامعته الباحة اليد الداعمة والبيئة المناسبة لخدمة المجتمع والارتقاء به.

### ■ رسالة الوحدة

غرس ثقافة العمل التطوعي، والعمل على تحقيقه، وتفعيل طاقات الأفراد والمؤسسات، وبناء الشراكات مع إدارات المجتمع المحلي وهيئاته، وتحقيق دور جامعة الباحة في تنمية المجتمع وخدمته، وذلك بالتكامل مع المؤسسات التربوية والثقافية والإعلامية، والإفادة من الدراسات والتجارب المحلية والعالمية.

### ■ أهداف الوحدة

- توعية الطلاب والطالبات بأهمية العمل التطوعي للفرد والمجتمع.
- إيجاد أفكار حديثة وإبداعية للأعمال التطوعية تتوافق مع احتياجات الجامعة والمتغيرات التي يواجهها المجتمع.
- مشاركة طلاب الجامعة وطالباتها في كافة المناسبات والفعاليات التي تنظمها الجامعة والكليات التابعة لها.
- مساعدة الجهات الخيرية في تنظيم الفعاليات من خلال إمدادهم بالمتطوعين.
- تفعيل سبل التعاون والشراكة مع الجهات الحكومية والخاصة والخيرية، وتوجيه الجهود واستثمارها.
- ومن أهم إنجازات الوحدة خلال العام الجامعي 1433-1434 هـ ما يلي:-
- تنفيذ ما يزيد على (60000) ساعة عمل تطوعي.
- تم تدشين 33 حملة تطوعية متنوعة.
- تم تقديم الخدمة التطوعية لأكثر من 50 جهة خيرية وتنموية وحكومية بمنطقة الباحة ومحافظاتها.
- تم إنتاج عدد 15 فيلمًا قصيرًا للأعمال الخدمة التطوعية.
- حصر (150) مترعًا ومترعة بالدم.

**ب- مقرر الخدمة التطوعية**

حيث قامت الجامعة بإدراج مقرر الخدمة التطوعية كمقرر إلزامي للتخرج مع بداية عام 1433-1434هـ؛ بحيث يقدم فيه الطالب 80 ساعة خدمة تطوعية خلال فترة دراسته الجامعية بمعدل 10 ساعات تطوع خلال كل فصل دراسي في مجالات الخدمة التطوعية المختلفة، وتتولى كلية الدراسات التطبيقية والتعليم المستمر بالجامعة الإشراف على مقرر الخدمة التطوعية؛ بهدف نشر ثقافة العمل التطوعي.

مما سبق يتضح أن جامعتي طيبة والباحة اهتمتا بترسيخ ثقافة العمل التطوعي ونشرها لدى طلابهما، بل وألزمتا الطلاب بدراسة مقرر الخدمة التطوعية كمقرر إجباري، وذلك لقناعتهما الدينية المتأصلة في ثقافتهما بأهمية العمل الخيري والتطوعي في تنمية المجتمع ومساعدة المحتاجين، وللحفاظ على تماسك المجتمع.

**2-خبرة المملكة المتحدة البريطانية**

تُعد المملكة المتحدة من أهم الدول التي تهتم بترسيخ ثقافة العمل التطوعي، ولها جهود بارزة في هذا المجال من خلال مختلف مؤسسات المجتمع؛ حيث أشار أحد التقارير التي أجريت على المجتمع البريطاني في ميدان العمل التطوعي لعام 2015 أن عدد المتطوعين في بريطانيا سنويًا وصل إلى حوالي (24.7) مليون متطوع، أي بنسبة 41% من إجمالي عدد السكان، وأن غالبيتهم العظمى من الفئة العمرية من سن 16-26 سنة؛ مما يدل على انتشار ثقافة العمل التطوعي في بريطانيا، وخصوصًا بين طلاب الجامعة (Home office,2015).

وما يؤكد ذلك أن قيمة المنح والبرامج التطوعية في بريطانيا وصل إلى (50) مليار جنيه (Carla,2011,p12).

وفي مجال التعليم الجامعي، يوجد اهتمام كبير في معظم الجامعات البريطانية بترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، وقد جاء هذا الاهتمام مدعومًا بالتوجيه السياسي من قبل الحكومة؛ حيث قامت بالعديد من المبادرات التي من شأنها زيادة معدل انتشار الوعي بالعمل التطوعي لدى طلاب الجامعة، كان أبرزها: (Holds worth, 2010,pp113-127)

أ- الإستراتيجية الصادرة عن رئيس الوزراء عام 2007، والتي تتضمن ضرورة قيام الجامعات ببحث الطلاب وتشجيعهم على المشاركة في الأنشطة التطوعية، على أن يتم إعفاء الطلاب المشاركين في الأعمال التطوعية من الرسوم الدراسية.

ب- إنشاء صندوق الأنشطة المجتمعية بهدف تمويل الأنشطة والمشروعات التطوعية التي تنظمها الجامعات، وقد ترتب على إنشاء هذا الصندوق بطبيعة الحال تزايد الأعمال التطوعية التي تقام بالجامعات بشكل ملحوظ.

ج- إنشاء مكتب خدمة العمل التطوعي؛ للإشراف على المشروعات التطوعية الممولة من قبل صندوق الأنشطة المجتمعية، مع العمل على التدريب والتوجيه الرسمي للطلاب الجامعيين على الأعمال التطوعية.

ومن الجامعات البريطانية التي قامت بتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، ما يأتي:

### 1- جامعة كينت The University of Kent

تُعد جامعة كينت إحدى الجامعات البريطانية المرموقة، التي قامت بالعديد من الجهود والأنشطة في مجال العمل التطوعي، سعيًا منها للمشاركة في تحقيق السياسة العامة للدولة في خدمة المجتمع والارتقاء به، ومن أبرز جهودها في نشر ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها ما يلي: (university of kent, 2016)

أ- تقديم دورات تدريبية وتثقيفية متنوعة للطلاب في مجالات العمل التطوعي.

ب- منح الطلاب شهادة تسمى شهادة التطوع، تساعدهم في إيجاد فرص عمل لهم بعد التخرج، خاصة وأن هناك دراسات مسحية عديدة أجرتها جامعة كينت على طلابها تُفيد بأن العمل التطوعي يزيد من ثقة الطالب بنفسه، ويكسبه مهارات مهنية عديدة، إلى جانب اكتساب خبرة في مساعدة الآخرين، وتكوين صداقات جديدة.

ج- حث الطلاب على المشاركة في مجالات العمل التطوعي الآتية:

- مساعدة المرضى بالمستشفيات؛ إما من خلال مرافقة المرضى والدرشة معهم وتقديم الوجبات لهم، أو تقديم خدمة المكتبة للمرضى الذين لا يستطيعون القراءة.

- المشاركة في الخدمات المقدمة للمسجونين، والمساهمة في الجمعيات الخيرية.

- رعاية الأيتام، وتعليم الكبار، والمحافظة على البيئة.

ومن الإجراءات التي تتبعها الجامعة لتيسير مشاركة الطلاب وتشجيعهم على العمل التطوعي ما يلي:

- تسجيل بيانات الطلاب الخاصة بمحل الإقامة؛ لتوفير فرص للتطوع على حسب الموقع الجغرافي؛ بحيث لا يبعد الطالب الذي يعمل في العمل التطوعي عن محل إقامته أكثر من 5 كيلو متر؛ بحيث لا يؤثر ذلك على دراسته أو حياته الاجتماعية.

- يوفر الموقع الإلكتروني للجامعة روابط لعدد كبير من المنظمات التطوعية لمن يرغب من الطلاب المشاركة فيها.

يتضح مما سبق مدى اهتمام الجامعات بالمملكة المتحدة بترسيخ ثقافة العمل التطوعي، واعتبار ذلك ركيزة لتحقيق الأهداف السياسية لأمن الدولة واستقرارها، وتحقيق التنمية الاجتماعية، ومساعدة المحتاجين وذوي الظروف الخاصة، مع تسهيل إجراءات الالتحاق بالأعمال التطوعية لمن يريد؛ مما يبرز مدى تميز هذه التجربة وجديتها وشموليتها.

### 2- جامعة نوتنجهام The University of Nottingham

تعد جامعة نوتنجهام جامعة بحثية عامة، توجد في مدينة نوتنجهام ببريطانيا، أنشئت عام 1881م، وتتميز بنشاطها الملحوظ في العمل التطوعي، والذي انعكس من خلال الجهود الآتية: (الحازمي، 2015، ص72).

## أ- مركز الطلاب للأعمال التطوعية

يمثل هذا المركز نقطة الاتصال والانطلاق لكافة الأعمال التطوعية للطلاب؛ حيث يعمل المركز بنحو أكثر من (60) منظمة خيرية بريطانية، تتنوع أنشطتها المختلفة لتخدم المجتمع والبيئة بكافة صورها وأشكالها المختلفة، ويقوم الطلاب من خلال هذا المركز بتقديم المشروعات والأفكار للمنظمات الخيرية المختلفة؛ بما يسهل عملها، ويحقق أهدافها في خدمة المجتمع، ومن أهم الأنشطة التي يتفاعل معها الطلاب: دعم المرضى وتخفيف معاناتهم مع المرض، ودعم أسرهم في كافة المجالات المادية والمعنوية والنفسية، ومن أهم تلك الجمعيات:

## ب- جمعية التعايش مع السرطان في مدينة ليسترشوروتلاند

وهي جمعية خيرية محلية مستقلة تقدم الدعم العملي والعاطفي لأي متضرر من السرطان، وتقدم الجمعية خدماتها المجانية المتاحة لمرضى السرطان وأسره، وتقدم الرعاية من اللحظة التي يتم فيها تشخيص المرض لأي مريض، وقد يستمر دعم الجمعية لعدة أسابيع أو أشهر أو حتى سنوات، وتستمد الجمعية الدعم من حوالي 600 من السكان المحليين، ولا يقل عدد مقدمي الدعم للجمعية عن 45 مساهمًا شهريًا.

## ت- ج-جمعية تدريب الكلاب من أجل قيادة المكفوفين

وهي جمعية تعمل على تدريب الكلاب لمساعدة مكفوفي البصر، وإرشادهم عند خروجهم من المنزل، وحتى داخل المنزل، كما أنها تنظم بعض المشروعات لجمع الأموال لمساعدة المحتاجين، كما أنها تقدم بعض الدورات التدريبية في مجال التطوع.

## ث- برنامج التدريب المجتمعي

(<http://www.nottingham.ac.uk/careers/students/work-experience/volunteering.aspx>)

وهو برنامج يهدف إلى إتاحة الفرصة لطلاب الجامعة للتدريب والعمل بإحدى الجمعيات الخيرية لمدة يوم واحد في الأسبوع خلال فصل الخريف.

## ج- ه- برنامج التطوع داخل المدارس

هذا البرنامج يتيح الفرصة لطلاب الجامعة للعمل مع أطفال المدارس الابتدائية والثانوية؛ لدعم تحصيلهم الأكاديمي والعمل على توجيههم.

## 3-خبرة أستراليا

يشكل العمل التطوعي جزءًا لا يتجزأ من النسيج الاجتماعي والاقتصادي لأستراليا؛ حيث تشير التقديرات الصادرة عن مكتب الإحصاءات الأسترالي إلى أن ساعات التطوع تصل سنويًا لنحو 713 مليون ساعة، وأن نحو 34% من السكان البالغين، وخاصة من الإناث والمتعلمين تعليمًا عاليًا ممن تتراوح أعمارهم بين 35 و 44 عامًا يشاركون فيه.

(Australian Bureau of Statistics,2007).

وفي مجال التعليم الجامعي يوجد اهتمام كبير بنشر ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات؛ حيث وجد أن حوالي 90% من الطلاب يساهمون بوقتهم للمشاركة في الأعمال

والأنشطة التطوعية (Hyde & Knowles, 2013, p136). ويرجع ارتفاع نسبة مشاركة الطلاب في العمل التطوعي بالجامعات الأسترالية إلى ما تتخذه تلك الجامعات من إجراءات تساعد على تيسير مشاركة هؤلاء الطلاب في مختلف الأنشطة وتشجيعها؛ سواء أكانت تلك الأنشطة تتم داخل الجامعة، أم خارجها، ويمكن توضيح ذلك من خلال إلقاء الضوء على ما تتخذه جامعة ملبورن من إجراءات لنشر ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث تتمثل تلك الإجراءات فيما يلي:

(Hyde & Knowles, 2013, pp 135-137)

### أولاً: فيما يتعلق بالأنشطة التطوعية التي تتم خارج الجامعة

يقوم منسقو الأنشطة الطلابية بعقد بروتوكول مع إحدى مؤسسات المجتمع المدني التي سيتم إيفاد الطلاب إليها؛ للمشاركة في الأعمال التطوعية، ويتضمن عدة ضوابط على النحو الآتي:

- أن تقوم المؤسسة بتوفير بيئة عمل آمنة للطلاب.
- أن تكون المؤسسة مؤمنة لتغطية أي التزامات قانونية تتعلق بالسلامة المرتبطة بنشاط المتطوعين. بما في ذلك تأمين المسؤولية العامة المناسبة كحد أدنى.
- أن يكون المشرفون على تلك المؤسسات مستعدين لقبول المسؤولية، والاضطلاع بالمهام التي حددتها الجامعة فيما يتعلق بنشاط المتطوعين.
- على الرغم من كون الأنشطة تطوعية يقوم بها الطلاب تطوعاً، إلا أن الطالب مطالب بالالتزام بالحد الأدنى من الوقت، كذلك الطلاب يمكنهم إنهاء مشاركتهم بتلك الأنشطة في أي وقت.

يكون منسقو الأنشطة التطوعية على وعي بحقوق الطلاب المتطوعين.

- تجرى الأنشطة التطوعية بمعرفة وموافقة مسبقة من الجامعة.

### ثانياً: فيما يتعلق بالأنشطة التطوعية التي تتم داخل الجامعة

يحكم الأنشطة التطوعية التي تتم داخل الجامعة عدة ضوابط على النحو الآتي:

- ألا تشمل الأنشطة التطوعية المهام التي يقوم بها موظفو الجامعة؛ مما يهدد سبل العيش لأي موظف.
- أن يقوم المنسقون باختيار الطلاب المتطوعين وفقاً لتكافؤ الفرص والمبادئ والتوجيهات التي تقرها الجامعة.
- حينما يتضمن العمل التطوعي التعامل مع الأطفال، فإن هذا الأمر يتطلب حصول المتطوع على التصاريح اللازمة من الجهات المنوطة، ولا سيما الشرطة.
- يضمن منسقو أنشطة التطوع أن يكون لدى الطلاب المشاركين المعلومات والتدريب والموارد الكافية للقيام بمهامهم، والنظر في شكاوى المتطوعين، ومحاولة حلها أو إحالتها لرئيس الوحدة التنظيمية.

- أن يضمن رئيس الوحدة التنظيمية المسئول عن النشاط التطوعي أن الطلاب المشاركين قد تلقوا توجيهات كافية بشأن مسئوليات الصحة والسلامة البيئية والإسعافات الأولية ومعلومات الطوارئ والإخلاء.

- يقوم المتطوعون بإبلاغ منسق النشاط أو رئيس الوحدة التنظيمية في حالة وقوع أي حادث أو خطر على البيئة والصحة والسلامة بأسرع ما يمكن.

- يمكن للطلاب المشاركين في الأنشطة التطوعية أن يقوموا بإنهاء مشاركتهم في أي وقت، بعد مشورة منسق النشاط .

- الطلاب المشاركون في أنشطة التطوع ليسوا موظفين بالجامعة، ولا يخضعون لقيودها.

يتلقى الطلاب المتطوعون في جامعة ملبورن برامج التأمين على النحو التالي:

- المسئولية العامة: حيث يعد الطالب المتطوع مسئولاً قانونياً عن التسبب في أي إصابة شخصية أو أضرار في الممتلكات.

- الحوادث الشخصية: حيث تكفل جامعة ملبورن للطلاب المتطوعين سبل الرعاية الصحية، ويوفر هذا التأمين تغطية مماثلة لصناديق التأمين الصحي الخاصة، مثل: الاستحقاقات المتعلقة بالمستشفيات، والمزايا الإضافية، فيعفى من دفع النفقات الطبية التي لها "رقم بند طبي"، واستشارة الطبيب، ورسوم الجراح، أو نفقات الأشعة السينية.

- التعويض المهني: يتطلب من الطالب المتطوع العمل تحت إشراف ممارس مؤهل، في حدود قدراته المقبولة.

- أن يقر منسقو أنشطة التطوع بالمساهمة التي يقدمها المتطوعون من الطلاب إلى مجتمع الجامعة.

ولضمان نجاح الإجراءات السابقة، فهناك مجموعة مهام يقوم بها الطلاب على

النحو التالي:

\* يقوم الطلاب بما يلي قبل بدء النشاط التطوعي:

- استكمال جميع الأوراق المطلوبة.

- تقديم المعلومات الشخصية إلى منسق المتطوعين؛ لتحديد قنوات الاتصال في حالات الطوارئ، وإبلاغ الجامعة في حالة حدوث أي ظروف صحية قد يتعرض لها المتطوع، والتي لها تأثير على العمل التطوعي بالجامعة.

\* يقوم الطلاب المتطوعون بما يلي في أثناء التطوع:

- والإجراءات التي تقرها المنظمة الخارجية المضيئة، أو الجامعة.

- الحفاظ على مستوى السلوك المناسب للطلاب في بيئته المهنية كمتطوع.

- مراعاة مبدأ الخصوصية، والحفاظ على سرية المعلومات التي اكتسبها المتطوع في أثناء نشاطه التطوعي بما يتفق مع المبادئ والسياسات التي أقرتها المؤسسة التطوعية الخارجية.



- تقديم المشورة لمنسق النشاط التطوعي، والمشرف على المنظمة المضيفة الخارجية الفور في حالة وقوع أي حادث أو قلق يهدد السلامة والرفاهية في أثناء النشاط التطوعي.

يتضح من الخبرة السابقة مدى اهتمام جامعة ملبورن بأستراليا بنشر ثقافة العمل التطوعي وترسيخها؛ سواء داخل الجامعة، أو خارجها، مع وضع كافة الضمانات التي تؤمن الطلاب، وتشجعهم، وتدرهم، وتضمن خصوصية المعلومات التي اكتسبها الطالب المتطوع في أثناء نشاطه التطوعي، وزيادة نسبة مشاركة الطلاب التي بلغت 90% منهم.

#### 4-خبرة أيرلندا

تعتمد عملية التنمية المجتمعية في أيرلندا الشمالية على خمس قيم رئيسية، وهي: (العدالة الاجتماعية، والعمل الجماعي، والتمكين المجتمعي، والمساواة ومكافحة التمييز، والعمل والتعلم معًا). ويعد التطوع أحد الطرق الرئيسية التي تتحقق من خلالها مبادئ التنمية المجتمعية، كما يتضح من خلال المؤسسات التطوعية التالية، وسوف تشمل كل دراسة على موجز يصف (القيم الرئيسية المكتسبة جراء العمل التطوعي، ولبها خلفية المتطوعين المعرفية فيما يتعلق بالمؤسسات التطوعية وحاجات المجتمع وآليات المشاركة المجتمعية)، ويتضح ذلك على النحو التالي:

(Smith,K and others , 2010,P P 10-14)

#### ★ القيمة الرئيسية: العدالة الاجتماعية

إن المقصود بتنمية المجتمع هو مساعدة الإنسان على الارتقاء والتطوير وتحقيق الأهداف بعيدة المدى، كما يعني أيضًا تحقيق العدالة الاجتماعية، ويتضمن ذلك: العدالة السياسية، والاقتصادية، والبيئية، وكذلك تعزيز حقوق الإنسان، وخاصة في المناطق التي عانت كثيرًا من الاضطرابات.

#### 1- جمعية العدالة التصالحية المجتمعية

أنشئت جمعية العدالة التصالحية المجتمعية في نيروي /أرماغ عام 2007م، بعد اندماج عدد من المجموعات المحلية. وتم اعتمادها رسميًا من قبل هيئة العدالة الجنائية في أكتوبر 2009م. تهدف هذه المؤسسة إلى التدخل المبكر لمعالجة أي انحرافات اجتماعية تهدد أمن المجتمع، فالهدف منها ليس معاقبة الجناة، بل الأخذ بأيديهم للتصالح مع المجتمع بالشكل الذي يضمن استقراره وتقدمه.

#### احتياجات المجتمع:

أنشئت جمعية العدالة التصالحية في المجتمع؛ لمواجهة النزاع، والعنف، والجرائم، والسلوك المعادي للمجتمع، ولتقليل عدد الضحايا، وللعمل بشكل منظم على الإصلاح الاجتماعي، وتعزيز العلاقات الطيبة بين المواطنين.

#### المشاركة التطوعية:

في الوقت الراهن يشارك 35 متطوعًا في جمعية العدالة التصالحية من طلاب الجامعات، ويتمثل الدور الرئيس لهؤلاء في جمع التفاصيل الدقيقة عن الأطراف المتنازعة، وإحالة القضية إلى

الجهات المختصة، مثل: الخدمات الاجتماعية، والمشورة المتعلقة بالمخدرات والخمور، وخدمات الشباب، ويتطلب ذلك أن يمتلك المتطوع قدرًا كبيرًا من المهارات والمعارف؛ لذا تقدم الجمعية التصالحية التدريب المعتمد لمتطوعيها لتعزيز قاعدة المهارات لديهم وتدعيم ثقتهم بأنفسهم.

#### الأعمال التي تقوم جمعية العدالة التصالحية بتحقيقها:

-تشجع جمعية العدالة التصالحية المجتمعية (CRJ) المساواة بين الجنسين في المجتمعات المحلية فيما يتعلق بالاستفادة من الدعم القانوني والتطوعي؛ ويشمل كذلك اتحاد الجماعات المجتمعية، والصحة والرعاية الاجتماعية، والثقة، والتعليم، وتمكين المواطنين من العيش دون خوف، ويؤدي ذلك بدوره إلى تعزيز العلاقات الاجتماعية التي يمكن أن تدمر بشكل لا يمكن إصلاحه، أما عن تأثير ذلك على المتطوعين أنفسهم، فيمكن القول أنهم خلال العمل يكتسبون إحساسًا بالإنجاز والارتياح والوفاء والثقة في قدرتهم على بناء مجتمعهم حاضرًا ومستقبلاً.

#### - العمل الجماعي

ويشمل ذلك أعمال التنمية المجتمعية وتأثيرها على المجتمعات المحلية، كما يسعى إلى تعزيز المشاركة النشطة بين أفراد المجتمعات المحلية باستخدام قوة الصوت الجماعي والعمل الجماعي، وتمكين المجتمعات المحلية من تعرف المهارات والمعارف والخبرات القائمة.

#### 2- منتدى مجتمع ساندي رو

قد أنشئ منتدى مجتمع ساندي رو في عام 1996م كمنظمة شاملة لجميع فئات المجتمع المحلي، تجمع بين مختلف الشركاء الاجتماعيين؛ للاستفادة من المنطقة كما يلي:

#### الهدف من المنتدى:

تمكين المجتمعات المحلية، وبناء قدرات المجتمع، وبناء تراث لساندي رو؛ وذلك من خلال مشاركة السكان فيما بينهم، واعتمادهم على أنفسهم في الإنتاج بدلاً من الاعتماد على الجماعات الخارجية.

#### ★ احتياجات المجتمع:

على الرغم من إحراز بعض التقدم في ساندي رو مع إنشاء المجتمع، إلا أنه لا يزال يعاني من تأخر الخدمات الصحية، والإعاقة، ونقص العمالة، والجريمة.

#### ★ المشاركة التطوعية:

يدار منتدى ساندي رو المجتمع عن طريق عدد من المشاريع والمبادرات التي تعتمد على المتطوعين، ويضم حاليًا لجنة إدارية تتألف من 20 عضوًا متطوعًا لقيادة مشاريع الشباب بما في ذلك (ما بعد المدارس، والواجبات المنزلية، ومخططات الصيف، ونوادي عطلة الشباب)، وسيشتمل كل مخطط من هذه المخططات على ما يصل إلى 20 متطوعًا من جامعة سترانميلييس.

#### الأعمال التي يقوم بها المنتدى:

- إشراك المتطوعين يساعد على تمكين المجتمعات المحلية، ومن ثم بناء قدرات المجتمع، وبناء تراث لساندي رو؛ وذلك من خلال مشاركة السكان فيما بينهم، واعتمادهم على أنفسهم في الإنتاج

بدلاً من الاعتماد على الجماعات الخارجية"، كما يسهم إشراك المتطوعين في زيادة ثقة المجتمع في معالجة قضاياها، وتعزيز ثقافة التعاون بين السكان، ونبذ مخاوفهم.

-المشروعات التي يقودها المتطوعون ضمن فعاليات منتدى ساندي رو لديها تأثير إيجابي على المجتمع والأفراد، فالآباء والأمهات الذين يشاركون في النوادي المنزلية والدعم التعليمي لديهم الفرصة للحصول على لقاء بعضهم البعض، وخلق الشبكات وتطوير نظم الدعم وتكوين الصداقات.

وقد أتاح برنامج مراقبة الجوار لأفراد المجتمع المحلي إقامة علاقات أكثر إيجابية مع الشبكة الوطنية للإشراف على الحياة؛ وهذا أمر مهم بالنسبة لمنطقة كان لها تاريخ للتعامل مع القضايا الخلافية.

يتضح من الخبرة السابقة تركيز الأعمال التطوعية بأيرلندا على مكافحة التمييز والمساواة بين الرجل والمرأة، وتحقيق العدالة الاجتماعية، والعمل الجماعي، والتمكين المجتمعي، والعمل والتعلم، والمساهمة في وضع إستراتيجية للتصدي لمشكلات المجتمع، وتشجيع طلاب الجامعات على المشاركة في أعمال التطوع.

### 5-خبرة الولايات المتحدة الأمريكية

انطلاقاً من أن العمل الاجتماعي التطوعي قد أصبح ركيزة أساسية في تطور المجتمعات وتنميتها، فقد أولت الدول المتقدمة أهمية بالغة به، وعليه قام الرئيس الأمريكي جورج بوش George W. Bush عام 2002م بدعوة المواطنين إلى أن يهبوا على الأقل عامين من حياتهم للتطوع لخدمة مجتمعاتهم المحلية، أو المجتمع الأمريكي بصفة عامة أو على المستوى العالمي؛ مما أدى إلى تشجيع العمل التطوعي، وزيادة أعداد المنخرطين في العمل التطوعي بنسبة (12%) في الفترة بين 2002 و 2005م؛ حيث يبلغ عدد المتطوعين ما يزيد عن 65 مليون أمريكي (Preston, 2006,50).

وفي مجال التعليم الجامعي فقد أوضحت إحدى الدراسات أن عدد الملتحقين ببرامج العمل التطوعي من طلاب الجامعات والكليات الأمريكية في العام 2005 بلغ 3.3 مليون طالب، كما تشير الدراسة إلى أن بعض الجامعات والكليات الأمريكية أصبحت تضع العمل التطوعي والخدمة العامة ضمن المواد الإجبارية التي يتحتم على الطلاب اجتيازها (Corporation for National and Community Services, 2006).

### 1- جامعة لانسنج (The University of Lansing) بولاية ميتشجن الأمريكية

نظمت بعض الجامعات الأمريكية عدة برامج تحفيزية وتعريفية بالبرامج التطوعية المتاحة أمام الطلاب الجامعيين، ومنها مشروع كيلوج الذي طبقتة كلية المجتمع في لانسنج (Lansing) بولاية ميتشجن الأمريكية، والذي تتمحور أهدافه حول ما يلي: (السلطان، 2009، 76)

- زيادة وعي الطلاب بالفرص المتاحة أمامهم للتطوع في مجالات خدمة المجتمع.
  - التعريف بالجمعيات التطوعية العاملة بالمجتمع.
  - زيادة مشاركة الطلاب من الأقليات المختلفة في مجال العمل التطوعي.
- ولتحقيق تلك الأهداف، تم الاعتماد على الآليات الآتية:

- إقامة مهرجانات وعروض ومعارض ذات صلة بالتطوع.
  - استخدام محطات الإذاعة والتلفزيون داخل الحرم الجامعي للتعريف بالبرنامج.
  - إقامة مكاتب مصغرة لتسجيل الراغبين من الطلاب في مجالات التطوع الاجتماعي.
  - دعوة المنظمات غير الرسمية والمنظمات التطوعية لزيارة حرم الكلية والالتقاء بالطلاب.
- وقد نتج عن هذا المشروع زيادة أعداد المنخرطين في الأعمال التطوعية بين الطلاب بنسبة 76%، وزيادة أعداد الطلاب من الأقليات بنسبة 216%، إضافة إلى تطوع (144) من أعضاء هيئة التدريس في مجالات الأعمال التطوعية الاجتماعية المختلفة.

كما قامت جامعة ولاية ميتشجان Michigan State University بتقديم خدماتها للمجتمع على النحو التالي: (أحمد ، 2013 ، ص 290)

تركزت خدماتها في المجال الزراعي؛ لأنها تسمى كليات منح الأراضي، وبدأت تقديم مقررات خاصة في الزراعة حتى تأسس اتحاد الخدمات الممتدة في الولايات المتحدة الأمريكية، ثم تم إلحاق هذه المقررات بوحدة جديدة للتعليم المستمر، ثم تطورت هذه الوحدة لتشمل مجالات عديدة استجابة للمشكلات التي تواجه الأفراد والمجموعات والمجتمع الأكبر بصفة عامة.

يتضح من الخبرة الأمريكية مدى اهتمامها بضرورة المشاركة بالأعمال التطوعية لتنمية المجتمع، وإلزام طلاب الجامعة بدراسة مقرر دراسي عن الأعمال التطوعية لتدعيم ثقافة العمل التطوعي، والتعريف بالمؤسسات التطوعية، وزيادة نسبة مشاركة الطلاب التي تجاوزت 76% منهم.

**أوجه الاستفادة من الخبرات العربية والعالمية السابقة في ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعات:**

- التزام الجامعات بنشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها، واتخاذ كافة الإجراءات والآليات لترسيخ هذه الثقافة.
- العمل على تطوير الجهود العلمية والعملية المتخصصة في نشر ثقافة العمل التطوعي وترسيخها بالجامعات.
- إسهام الجامعات في إصلاح واقع العمل التطوعي عن طريق تعميم المفاهيم السليمة نظرياً وتطبيقياً، وتلافي أوجه الخلل أو الخطأ أو الارتجالية.
- تشجيع الدراسة العلمية لطلاب الجامعات في مختلف مجالات العمل التطوعي.
- تقديم دورات تدريبية وثقافية متنوعة لطلاب الجامعات في مجالات العمل التطوعي لتخريج أعداد من المتخصصين المؤهلين الناجحين في هذا المجال.
- إسهام طلاب الجامعات في خدمة العمل التطوعي عن طريق الوسائل التقنية الحديثة؛ كالإنترنت.
- إسهام طلاب الجامعات العربية في دعم الجهود والأعمال الإنسانية التي تتفق مع المفاهيم السليمة للإسلام.

- إيجاد أفكار حديثة وإبداعية للأعمال التطوعية تتوافق مع احتياجات الجامعة والمتغيرات التي يواجهها المجتمع.
- تحسين المجتمع المحلي وحل مشكلاته عن طريق الأنشطة التطوعية والمبادرات من قبل طلاب الجامعة، مثل: القوافل الطبية، ودروس التقوية التعليمية المجانية، ونظافة البيئة من التلوث، وإيجاد فرص عمل للخريجين؛ للتقليل من مشكلة البطالة والفقير.
- مساعدة الجامعات للجهات الخيرية في تنظيم الفعاليات من خلال إمدادهم بالمتطوعين.
- تفعيل سبل التعاون والشراكة في الأعمال التطوعية مع الجهات الحكومية والخاصة والخيرية، وتوجيه الجهود واستثمارها.
- ضرورة قيام الجامعات بحث الطلاب وتشجيعهم على المشاركة في الأنشطة التطوعية، على أن يتم إعفاء الطلاب المشاركين في الأعمال التطوعية من الرسوم الدراسية.
- إنشاء صندوق الأنشطة المجتمعية بهدف تمويل الأنشطة والمشروعات التطوعية التي تنظمها الجامعات؛ لتزايد الأعمال التطوعية التي تقام بالجامعات بشكل أفضل.
- إنشاء مكتب خدمة العمل التطوعي؛ للإشراف على المشروعات التطوعية الممولة من قبل صندوق الأنشطة المجتمعية، مع العمل على التدريب والتوجيه الرسمي للطلاب الجامعيين على الأعمال التطوعية.
- منح طلاب الجامعات شهادة تسمى شهادة التطوع تساعدهم في إيجاد فرص عمل لهم بعد التخرج؛ لتيسير وتشجيع مشاركة الطلاب في العمل التطوعي.
- توفير فرص للتطوع لطلاب الجامعات على حسب الموقع الجغرافي؛ بحيث لا يبعد الطالب الذي يعمل في العمل التطوعي عن محل إقامته أكثر من 5 كيلو متر، ولا يؤثر ذلك على دراسته أو حياته الاجتماعية.
- الاهتمام بإتاحة الموقع الإلكتروني للجامعة روابط لعدد كبير من المنظمات التطوعية لمن يرغب من الطلاب المشاركة فيها.
- إقامة مهرجانات وعروض ومعارض ذات صلة بالتطوع بالجامعات، واستخدام محطات الإذاعة والتلفزيون داخل الحرم الجامعي للتعريف ببرامج التطوع.
- إقامة مكاتب مصغرة لتسجيل الراغبين من الطلاب في مجالات التطوع الاجتماعي.
- دعوة المنظمات غير الرسمية والمنظمات التطوعية لزيارة حرم الجامعة والالتقاء بالطلاب.
- قيام منسقي أنشطة التوعية الطلابية بإبرام اتفاق إلكتروني مع المؤسسات التطوعية الخارجية؛ استنادًا إلى النماذج المطلوبة والمتاحة على موقع التوظيف المهني.
- أن تتخذ المؤسسات التطوعية الخطوات المناسبة لتوفير بيئة عمل آمنة لطلاب الجامعة المتطوع.
- تكفل المؤسسات التطوعية تغطية أي التزامات قانونية تتعلق بالسلامة المرتبطة بنشاط المتطوعين.

- إن المشرفين على المؤسسات التطوعية مستعدون لقبول المسؤولية والاضطلاع بالمهام التي حددتها الجامعة فيما يتعلق بنشاط المتطوعين.
- إن الأعمال التطوعية يقوم بها الطلاب طواعية، والطلاب لديهم المرونة في التفاوض على ساعاتهم الخاصة، أو إنهاء مشاركتهم في أي وقت.
- يجب على منسقي المؤسسات التطوعية الخارجية أن يكونوا على وعي بحقوق الطلاب المتطوعين.
- تأمين الجامعات لجميع أنشطة المتطوعين الخارجيين.
- تكفل الجامعات للطلاب المتطوعين سبل الرعاية الصحية، وتغطية صناديق التأمين الصحي الخاصة بالاستحقاقات المتعلقة بالمستشفيات.
- ضرورة الالتزام بجميع اللوائح الداخلية والقواعد والأنظمة والسياسات والإجراءات التي تقرها المؤسسة الخارجية المضيفة أو الجامعة.
- الحفاظ على مستوى السلوك المناسب للطلاب في بيئته المهنية كمتطوع.
- مراعاة مبدأ الخصوصية، والحفاظ على سرية المعلومات التي اكتسبها المتطوع في أثناء نشاطه التطوعي بما يتفق مع المبادئ والسياسات التي أقرتها مؤسسات العمل التطوعي.
- تقديم المشورة لمنسق النشاط التطوعي، والمشرف على المؤسسات التطوعية الخارجية على الفور في حالة وقوع أي حادث أو قلق يهدد السلامة والرفاهية في أثناء النشاط التطوعي.
- الاهتمام بمبادئ التنمية المجتمعية وتنميتها، مثل: (العدالة الاجتماعية، والعمل الجماعي، والتمكين المجتمعي، والمساواة، ومكافحة التمييز، والعمل والتعلم معاً)، ويعد التطوع أحد الطرق الرئيسية التي تتحقق من خلالها.
- تأسيس مراكز للعمل التطوعي؛ ليقدم من خلالها خدمات تطوعية في مجال التعليم، ومحو الأمية، والتدريب والتأهيل.
- تشكيل وحدات داخل الجامعات؛ لتسجيل الطلاب المتطوعين، وتعريفهم بالاحتياجات الضرورية للمؤسسات التطوعية.

### المحور الثالث: الدراسة الميدانية

- يتضمن هذا المحور الخطوات والإجراءات التي تمت في الدراسة الميدانية لهذا البحث؛ من حيث الأهداف، ومجتمع الدراسة، وعينتها، والأداة المستخدمة، ونتائج الدراسة الميدانية كما يلي:
- أولاً: أهداف الدراسة الميدانية
- تهدف الدراسة الميدانية إلى :

- 1- رصد واقع الممارسات التربوية بالجامعة ( المقررات الدراسية، والأنشطة التربوية، والإدارة الجامعية، وأعضاء هيئة التدريس)؛ لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة المنصورة.
- 2- الوقوف على أهم المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة المنصورة، ومتطلباتها.

## ثانياً: أداة الدراسة الميدانية

تمثلت أداة الدراسة الميدانية في استبانة تم تصميمها بعد الاطلاع على أدبيات البحث والدراسات السابقة، وتم صياغتها في صورتها الأولية، ثم عرضها على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وجامعات مختلفة؛ للتحقق من مدى ملاءمة عباراتها للهدف الذي صممت من أجله، ومدى وضوح العبارات ودقتها علمياً، ثم تم التعديل وفقاً لتوجيهات السادة المحكمين (ملحق 1)، وقد اشتملت الاستبانة النهائية ثلاثة محاور: الواقع (المقررات الدراسية 7 عبارات، والأنشطة الطلابية 6 عبارات، والإدارة الجامعية 9 عبارات، وأعضاء هيئة التدريس 4 عبارات)، والمعوقات 16 عبارة (ملحق 2).

## ثالثاً: تقنين الاستبانة

### 1- حساب صدق أداة البحث: (الاستبانة)

استخدمت الباحثة طريقتين لحساب صدق الاستبانة، وذلك على النحو التالي:

#### أ- الطريقة الأولى: صدق المحكمين

اعتمدت الباحثة على تحكيم عددٍ من الخبراء (12 مُحكماً) لأداة البحث، وهي الاستبانة، وتم حساب نسبة الاتفاق بين المحكمين، واستبعدت المفردات التي حصلت على نسبة اتفاق أقل من 75% (9 محكمين من 12)، وقد أدرجت قائمة بأسماء المحكمين بملاحق البحث (ملحق رقم 1)، واستخدمت الباحثة المعادلة التالية لحساب نسبة الاتفاق بين المحكمين:

$$\text{نسبة الاتفاق بين المحكمين} = \frac{\text{عدد المحكمين الذين اتفقوا} \times 100}{\text{العدد الكلي للمحكمين}}$$

#### ب- الطريقة الثانية: مؤشر صدق التكوين (الاتساق الداخلي):

تم حساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بعد تطبيقها على عينة عشوائية عددها (30)،

طالباً وعضو هيئة تدريس) من غير عينة البحث، وذلك من خلال حساب:

- ارتباط درجة كل مفردة بالدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه: تم حساب معاملات ارتباط درجة كل مفردة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وجاءت النتائج كما هي مبينة بالجدول (1) و(2) و(3).
- ارتباط درجة كل مفردة بالدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه: تم حساب معاملات ارتباط درجة كل مفردة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وجاءت النتائج كما هي مبينة بالجدول التالية:

جدول (1)

قيم معاملات ارتباط درجة كل مفردة بالمحور الأول بالدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه

الأبعاد	رقم المفردة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الأبعاد	رقم المفردة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
(أ) : المقررات الدراسية بالجامعة	14	0.392	0.05	(ج) : الإدارة الجامعية	1	0.513	0.01
	15	0.737	0.01		2	0.426	0.05
	16	0.585	0.01		3	0.77	0.01
	17	0.392	0.05		4	0.742	0.01
	18	0.89	0.01		5	0.658	0.01
	19	0.65	0.01		6	0.416	0.05
	20	0.657	0.01		7	0.801	0.01
	21	0.87	0.01		8	0.727	0.01
(ب) : الأنشطة الطلابية	22	0.71	0.01	(د) : أعضاء هيئة التدريس	9	0.5	0.01
	23	0.56	0.01		10	0.448	0.05
	24	0.68	0.01		11	0.67	0.01
	25	0.89	0.01		12	0.67	0.01
	26	0.77	0.01		13	0.87	0.01

من الجدول (1) يتضح أن معاملات الارتباط جاءت دالة عند مستوى دلالة 0.01، 0.05؛ مما يدل على قوة العلاقة بين درجة مفردات المحور الأول والأبعاد التي تنتهي إليها.

جدول ( 2 )

قيم معاملات ارتباط درجة كل مفردة بالمحور الثاني بالدرجة الكلية للمحور الثاني

رقم المفردة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم المفردة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.73	0.01	9	0.78	0.01
2	0.83	0.01	10	0.87	0.01
3	0.74	0.01	11	0.8	0.01
4	0.65	0.01	12	0.73	0.01





رقم المفردة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم المفردة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
5	0.61	0.01	13	0.76	0.01
6	0.68	0.01	14	0.602	0.01
7	0.66	0.01	15	0.59	0.01
8	0.78	0.01			

من الجدول (2) يتضح أن معاملات الارتباط جاءت دالة عند مستوى دلالة 0.01، 0.05؛ مما يدل على قوة العلاقة بين درجة مفردات المحور الثاني والدرجة الكلية له.

- ارتباط درجة كل محور بالدرجة الكلية للاستبانة: تم حساب معاملات ارتباط درجة كل محور بالدرجة الكلية للاستبانة، وجاءت النتائج كما هي مبينة بالجدول (3)

جدول (3)

قيم معاملات ارتباط درجة كل محور بالدرجة الكلية للاستبانة، ومستوى الدلالة

المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الأول	0.79	دال عند مستوى 0.01
الثاني	0.68	0.01

من الجدول (3) يتضح أن معاملات الارتباط بين محاور الاستبانة والدرجة الكلية لها، جاءت دالة عند مستوى دلالة 0.01؛ مما يؤكد الاتساق التكويني للاستبانة.

## 2- حساب ثبات الاستبانة:

تم حساب ثبات الاستبانة بتطبيقها على عينة قوامها (30) فرداً من خارج عينة البحث، وتم حساب ثبات الاستبانة باستخدام (ألفا كرونباخ)، وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) V.21 Statistical Package for Social Sciences من خلال استخدام طريقة ألفا كرونباخ للاستبانة ككل؛ وذلك من خلال المعادلة التالية:

$$\text{معامل } \alpha = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum E_i^2}{E^2} \right)$$

حيث ن: عدد مفردات الاستبانة  $E_i^2$ : التباين الكلي لدرجات الأفراد على الاستبانة

$E^2$ : مجموع تباين درجات الأفراد على كل مفردة من مفردات الاستبانة، والنتائج مبينة بالجدول (3)

جدول (4)

قيم معاملات الثبات "ألفا" للأبعاد والمحاور والاستبانة ككل

المحور	عدد العبارات	معامل ثبات ألفا
المحور الأول	26	0.887
المحور الثاني	15	0.835
الاستبانة ككل	41	0.91

من الجدول (4) يتضح أن الاستبانة على درجة عالية من الثبات؛ حيث جاءت قيمة معامل ثبات ألفا للاستبانة ككل = 0.91؛ مما يدل على ثبات الاستبانة.

وتم حساب معامل الصدق الذاتي للاستبانة من خلال المعادلة:

**الثبات = √الصدق** ، ومن ثم صدق الاستبانة = 0.954 ؛ مما يدل على أن الاستبانة على درجة عالية من الصدق والثبات.

عينة البحث:

تم اختيار عينة من طلاب جامعة المنصورة قوامها (464) طالبًا وطالبة من المجتمع الأصلي لطلاب الفرقة الرابعة أو الفرق النهائية للكليات الثلاث (الهندسة ككلية عملية، والآداب ككلية نظرية، والتربية ككلية نظرية/عملية) حسب الاحصاء الاستقراري لجامعة المنصورة 2021/م، والذي بلغ (12941) طالبًا وطالبة بالجامعة بنسبة (3.58%) تقريبًا، كما تم اختيار عينة من أعضاء هيئة التدريس قوامها (122) عضوًا من المجتمع الأصلي، والذي بلغ (934) بنسبة (13.06%) تقريبًا من نفس الكليات السابقة؛ لاستطلاع آرائهم جميعًا حول واقع الممارسات التي تقوم بها جامعة المنصورة لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لطلابها، ومعوقات تحقيق ذلك.

جدول (5)

نسبة عينة أعضاء هيئة التدريس وطلاب الفرق النهائية بجامعة المنصورة إلى المجتمع الأصلي

الكلية	العينة		المجتمع الأصلي		النسبة المئوية
	هيئة تدريس	طلاب	هيئة تدريس	طلاب	
(عملية) الهندسة	30	84	471	1919	6.37% / 3.93%
(نظرية) الآداب	40	220	223	7912	17.93% / 5.24%
(نظرية/عملية) التربية	52	160	240	3110	23.21% / 6.82%
الإجمالي	122	464	934	12941	13.06% / 3.58%

## المعالجة الإحصائية

تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences (SPSS)v.17 في حساب التكرارات المقابلة لكل عبارة موزعة على تكرارات الاستجابات (كبيرة – متوسطة – صغيرة) والنسب المئوية لهذه التكرارات وقيمة  $\chi^2$  ومستوى دلالتها والأوزان النسبية والترتيب.

حساب الوزن النسبي لبيانات الاستبانة:-

أعطيت موازين رقمية لمستوى الاستجابة كما يلي:

كبيرة	متوسطة	صغيرة
3	2	1

وتم حساب الوزن النسبي، أي درجة الموافقة على كل عبارة من المعادلة التالية:

$$\bullet \text{ التقدير الرقمي} = 1 \times 3 + 2 \times 2 + 3 \times 1$$

$$\bullet \text{ حساب الوزن النسبي} = \frac{100 \times \text{التقدير الرقمي}}{ك}$$

ك1، ك2، ك3: تكرارات الاستجابات (كبيرة – متوسطة – صغيرة) على الترتيب.

ك: مجموع التكرارات لهذه الاستجابات (حجم العينة).

• تم حساب قيمة  $\chi^2$  لحسن المطابقة لكل مفردة؛ وذلك للكشف عن الفروق في اختيارات أفراد العينة لبدائل الاستجابة الثلاثة (كبيرة – متوسطة – صغيرة) وذلك بتطبيق المعاد  $\chi^2 = \text{مج}$

حيث إن ت = التكرار الملاحظ ، ت م = التكرار المتوقع.

$$\frac{(ت - ت م)^2}{ت م}$$

ت م

سادساً: نتائج الدراسة الميدانية (الخاصة بالطلاب)

- نتائج المحور الأول: واقع الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها من وجهة نظر

تتضح استجابات طلاب جامعة المنصورة حول واقع الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها من وجهة نظر، كما هو موضح بالجدول (6)

جدول (6)

استجابات طلاب جامعة المنصورة حول المقررات الدراسية بالجامعة كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها (ن=464)

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة كا2	الوزن النسبي	البدائل						
				صغيرة		متوسطة		كبيرة		
				%	ك	%	ك	%	ك	
1	0.01	138.16	168	40.3	187	51.3	238	8.4	39	تحتوي المقررات الدراسية على موضوعات عن العمل التطوعي وأهميته ومجالاته.
2	0.01	91.48	172	40.5	188	46.8	217	12.7	59	تتضمن المقررات الدراسية موضوعات خاصة بمشكلات المجتمع التي بحاجة إلى العمل التطوعي.
3	0.01	159.85	174	34.9	162	56.5	262	8.6	40	تتضمن بعض المقررات الدراسية قيم التكافل الداعمة للعمل التطوعي.
4	0.01	196.63	168	36.8	171	58	269	5.2	24	تشمل بعض المقررات الدراسية قيم المسؤولية تجاه المجتمع الذي ينتمي إليه الطلاب.
5	0.01	134.36	168	40.7	189	50.6	235	8.6	40	تنوع مصادر التعلم بالجامعة بحيث تتضمن الرحلات والزيارات الميدانية.
6	0.01	135.21	173	36.4	169	53.7	249	9.9	46	تشجع الجامعة الأعمال التطوعية كمشاريع تخرج للطلاب.
7	0.01	91.67	171	41.8	194	45.7	212	12.5	58	يوجد مقررات اختيارية وإجبارية متعلقة بثقافة العمل التطوعي بالجامعة.

من خلال نتائج الجدول (6) يتضح ما يلي:

جاءت استجابات طلاب جامعة المنصورة حول واقع المقررات الدراسية بالجامعة كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات لصالح البديل (متوسطة)، حيث جاءت قيم ك<sup>2</sup> دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 ودرجات حرية =2.

أما بالنسبة لترتيب العبارات حسب الوزن النسبي لها جاء كما يلي:

جاءت العبارة رقم (3) " تتضمن بعض المقررات الدراسية قيم التكافل الداعمة للعمل التطوعي " في المرتبة الأولى في ترتيب واقع المقررات الدراسية بالجامعة كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث بلغ الوزن النسبي لها (174)، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة هاندي وهيلين (Handy&Helen,2010)، وداسة بلازا (Boz& Plaza,2007) ودراسة بوكسي وساندين (2017) Bocsi, V & Sundeen، وقد يرجع ذلك إلى أن قيم التكافل تحيط بجميع الشؤون الإنسانية، وما يتمتع به المجتمع الإسلامي من قيم للتكافل في الذكاة والصدقات والإيثار، بما ينعكس أثره على المقررات الدراسية بالجامعة.

جاءت العبارات رقم (1) " تحتوي المقررات الدراسية على موضوعات عن العمل التطوعي وأهميته ومجالاته"، و(4) " تشمل بعض المقررات الدراسية قيم المسؤولية تجاه المجتمع الذي ينتمي إليه الطلاب"، و(5) " تتنوع مصادر التعلم بالجامعة بحيث تتضمن الرحلات والزيارات الميدانية" في المرتبة الأخيرة في ترتيب واقع المقررات الدراسية بالجامعة كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث بلغ الوزن النسبي لها (168). وتتفق نتائج دراسة (مراس، 2015) (و أحمد، 2012) مع نتائج العبارة رقم (1) و (4)، وقد يرجع ذلك إلى افتقار المقررات بالجامعة إلى وجود موضوعات تنشر ثقافة العمل التطوعي وترسخه لطلابها، وكذلك قلة تشجيعها على مشاركة الطلاب مع الآخرين في حل مشكلات المجتمع؛ بما يعبر عن المسؤولية الاجتماعية من الطلاب تجاه مجتمعهم والشعور بالانتماء له.

جدول (7)

استجابات طلاب جامعة المنصورة حول الأنشطة الطلابية بالجامعة كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها (ن=464)

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة كا2	الوزن النسبي	البدائل			العبارة			
				صغيرة	متوسطة	كبيرة				
				% ك	% ك	% ك				
8	0.01	196.63	168	36.8	171	58	269	5.2	24	تنظم مسابقات بحثية عن العمل التطوعي على مستوى جميع كليات الجامعة.
9	0.01	134.36	168	40.7	189	50.6	235	8.6	40	تعد مطويات ومجلات حائط لنشر معلومات عن ثقافة العمل التطوعي وأهميته.
10	0.01	133.78	158	50.4	234	40.9	190	8.6	40	تنسق مع مؤسسات العمل التطوعي للقيام بعمل دورات تدريبية للطلاب عن مهارات العمل التطوعي.
11	0.01	116.1	163	47.4	220	42.7	198	9.9	46	تنشئ منتديات إلكترونية بالجامعة لنشر ثقافة العمل التطوعي.
12	0.01	98.91	166	45.7	212	42.7	198	11.6	54	تشرف على مشروعات العمل التطوعي داخل الجامعة والكليات المختلفة.

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة النسبي كال2	الوزن النسبي	البدائل			العبارة				
				كبيرة	متوسطة	صغيرة					
				% ك	% ك	% ك					
1	0.01	135.21	173	36.4	169	53.7	249	9.9	46	13	تقييم مهرجانات وعروض مسرحية داخل الجامعة لنشر ثقافة العمل التطوعي.

من خلال نتائج الجدول (7) يتضح أن:

جاءت استجابات طلاب جامعة المنصورة حول واقع الأنشطة الطلابية بالجامعة كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات لصالح البديل (متوسطة)، عدا العبارات (10) -11 -12) لصالح البديل (صغيرة)؛ حيث جاءت قيم ك<sup>2</sup> دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 ودرجات حرية =2.

أما بالنسبة لترتيب العبارات حسب الوزن النسبي لها جاء كما يلي:

- جاءت العبارة رقم (13) "تقييم مهرجانات وعروض مسرحية داخل الجامعة لنشر ثقافة العمل التطوعي" في المرتبة الأولى في ترتيب واقع الأنشطة الطلابية بالجامعة كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث بلغ الوزن النسبي لها (174)، وقد اختلفت نتيجة هذه العبارة مع ما توصلت إليه دراسة (عسكر ، 2017)، وربما يعزى ذلك لاختلاف المرحلة الدراسية بينهما.
- جاءت العبارة رقم (1) "تنسيق مع مؤسسات العمل التطوعي للقيام بعمل دورات تدريبية للطلاب عن مهارات العمل التطوعي"، في المرتبة الأخيرة في ترتيب واقع الأنشطة الطلابية بالجامعة كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث بلغ الوزن النسبي لها (168).

جدول (8)

استجابات طلاب جامعة المنصورة حول الإدارة الجامعية كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها (ن=464)

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة كا	الوزن النسي	البدائل							
				صغيرة		متوسطة		كبيرة			
				%	ك	%	ك	%	ك		
9	0.01	52.21	201	25	116	49.1	228	25.9	120	14	تقوم بصياغة التشريعات والقوانين التي ترسخ ثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعة وحمايتهم قانونيًا.
8	0.01	87.37	222	14.4	67	49.6	230	36	167	15	تخطط وتنظم جيدًا للعمل التطوعي داخل الجامعة.
4	0.01	267.2	230	13.1	60	44	204	42.9	199	16	توفر القيادات ذات الخبرة والكوادر البشرية المدربة في مجال العمل التطوعي.
5	0.01	325.98	227	10.1	47	52.8	245	37.1	172	17	تنسق مع الجمعيات الأهلية والخيرية الموجودة بالمجتمع المحلي لتتكامل الأدوار في الأعمال التطوعية.
1	0.01	158.14	238	6	28	50	232	44	204	18	تقوم الإدارة الجامعية بإنشاء مراكز للعمل التطوعي بالجامعة لنشر ثقافة العمل التطوعي وترسيخه.
م1	0.01	144.11	238	7.2	33	47.8	222	45	209	19	يوجد بالجامعة هيئة متخصصة





الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة كا2	الوزن النسبي	البدائل							
				صغيرة		متوسطة		كبيرة			
				%	ك	%	ك	%	ك		
											لتحديد أهم المشكلات التي يعاني منها المجتمع، وتحتاج إلى المشاركة بالعمل التطوعي.
م1	0.01	144.11	238	7.2	33	47.8	222	45	209	20	توفر صندوق لتمويل جميع الأعمال المتعلقة بتدعيم ثقافة العمل التطوعي بالجامع
م5	0.01	325.98	227	10.1	47	52.8	245	37.1	172	21	توفر إدارة الجامعة الأدوات والتجهيزات اللازمة لتنفيذ الأعمال التطوعية لطلاب الجامعة.
م5	0.01	325.98	227	10.1	47	52.8	245	37.1	172	22	تفرغ ساعات محددة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتشجيعهم على المشاركة بالأعمال التطوعية لخدمة المجتمع.

من خلال نتائج الجدول (8) يتضح أن:

جاءت استجابات طلاب جامعة المنصورة حول واقع الإدارة الجامعية كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات لصالح البديل (متوسطة)؛ حيث جاءت قيم كا<sup>2</sup> دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 ودرجات حرية =2.

أما بالنسبة لترتيب العبارات حسب الوزن النسبي لها جاء كما يلي:

- جاءت العبارة رقم (18) "تقوم الإدارة الجامعية بإنشاء مراكز للعمل التطوعي بالجامعة لنشر ثقافة العمل التطوعي وترسيخه"، و(19) "يوجد بالجامعة هيئة متخصصة لتحديد أهم المشكلات التي يعاني منها المجتمع وتحتاج إلى المشاركة بالعمل التطوعي"، و(20) "توفر صندوق لتمويل جميع الأعمال المتعلقة بترسيخ ثقافة العمل التطوعي بالجامعة" في المرتبة الأولى في ترتيب واقع الإدارة الجامعية كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث بلغ الوزن النسبي لها (238). وقد تعزى هذه النتائج إلى أنه على الرغم من وجود هذه المناشط والخدمات؛ إلا أنه لا يوجد عدد من الساعات في برنامج إعداد الطالب الجامعي للعمل التطوعي، أو تعارض جداول المحاضرات مع أوقات العمل التطوعي.
- جاءت العبارة رقم (14) "تقوم بصياغة التشريعات والقوانين التي ترسخ ثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعة وحمايتهم قانونيًا" في المرتبة الأخيرة في ترتيب واقع الإدارة الجامعية كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث بلغ الوزن النسبي لها (168)، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (مراس، 2015)؛ وقد يرجع ذلك إلى قلة اهتمام الإدارة الجامعية بتوفير المناخ الإداري المشجع للعمل التطوعي، وتضمينه ضمن أهداف السياسات التعليمية بالجامعة.

جدول (9)

استجابات طلاب جامعة المنصورة حول أعضاء هيئة التدريس كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها (ن=464)

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة كا	الوزن النسبي	البدائل						
				كبيرة	متوسطة	صغيرة				
				ك %	ك %	ك %				
23	0.01	134.44	237	210	45.3	217	46.8	37	8	يبرز أهم المفاهيم والمهارات المتعلقة بثقافة العمل التطوعي.
24	0.01	87.79	221	164	35.3	232	50	68	14.7	يكلف طلابه بمشاريع عمل تطوعية يبني من خلالها قيم التكافل والمشاركة والمسئولية تجاه المجتمع.
25	0.01	42.21	222	193	41.6	182	39.2	89	19.2	يضع نقاط تقييم للعمل التطوعي الذي يقوم به الطلاب، ولعضو هيئة التدريس داخل استمارة تقييم

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة كا	الوزن النسبي	البدائل			العبرة
				صغيرة	متوسطة	كبيرة	
				ك %	ك %	ك %	

الأداء الخاصة به.

1	0.01	191.2	242	3.2	15	51.1	237	45.7	212	يشترك أعضاء هيئة التدريس الطلاب المتميزين في العمل التطوعي؛ ليكون قدوة للطلاب.
---	------	-------	-----	-----	----	------	-----	------	-----	--

من خلال نتائج الجدول (9) يتضح أن:

جاءت استجابات طلاب جامعة المنصورة حول أعضاء هيئة التدريس كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات لصالح البديل (متوسطة)؛ حيث جاءت قيم ك<sup>2</sup> دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 ودرجات حرية = 2.

أما بالنسبة لترتيب العبارات حسب الوزن النسبي لها جاء كما يلي:

– جاءت العبارة رقم (26) " يشارك أعضاء هيئة التدريس الطلاب المتميزين في العمل التطوعي؛ ليكون قدوة للطلاب" في المرتبة الأولى في ترتيب أعضاء هيئة التدريس كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث بلغ الوزن النسبي لها (242)، واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الحربي، 2009) التي أكدت على تفاوت مشاركة المعلمين في العمل التطوعي بنسبة بين متوسطة وضعيفة.

جاءت العبارة رقم (24) " يكلف طلابه بمشاريع عمل تطوعية ينمي من خلالها قيم التكافل والمشاركة والمسئولية تجاه المجتمع " في المرتبة الأخيرة في ترتيب أعضاء هيئة التدريس كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث بلغ الوزن النسبي لها (221)، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (سلطانة، 2009) و(مراس، 2015)، ودراسة بوكسي وساندين (2017) Bocs, V & Sundeen والتي أكدت على ضعف الصلة بين المناهج وأهداف التطوع، وأنها لا تنمي ثقافة التطوع وترسخها للطلاب، وضعف مشاركة الطلاب بالجامعة، وقد يرجع ذلك إلى أن توصيفات المقررات لا يوجد بها ما يلزم أعضاء هيئة التدريس بذلك، وكذلك عدم وجود مقررات إجبارية للتطوع، مثل: حقوق الإنسان، وكذلك ضعف الحافز المادي والمعنوي لتشجيع هيئة التدريس بتنمية ثقافة التطوع وترسيخها لدى الطلاب.

– نتائج المحور الثاني: معوقات قيام الجامعة بدورها في مجال ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها:

تتضح استجابات طلاب جامعة المنصورة حول معوقات ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة من وجهة نظرك، كما هو موضح بالجدول (10)

جدول ( 10 )

استجابات طلاب جامعة المنصورة حول معوقات ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها  
(ن=464)

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة التباين ك2	الوزن النسبي ك	البدائل						
				كبيرة		متوسطة		صغيرة		
				ك %	ك %	ك %	ك %			
1	0.01	195.1	253	5.8	27	35.6	165	58.6	272	قلّة توفر التشريعات والقوانين التي تغطي الإطار القانوني لعمل المنظمات التطوعية، وتحث المتطوعين.
2	0.01	252.68	260	2.1	10	35.6	165	62.3	289	ضعف المستوى الاقتصادي للطلاب؛ مما يجعلهم ينصرفون عن العمل التطوعي.
3	0.01	308.23	266	1.5	7	30.6	142	67.9	315	ضعف الوعي بمفهوم العمل التطوعي بالجامعة، وأهميته.
4	0.01	196.32	250	3.3	15	43.3	201	53.4	248	اعتقاد بعض الطلاب أن التطوع مضيعة للوقت.
5	0.01	253.88	260	3.9	18	31.9	148	64.2	298	قلّة توافر البرامج التدريبية للمتطوعين قبل تكليفهم بالعمل التطوعي.
6	0.01	318.03	267	0.9	4	30.8	143	68.3	317	تداخل وقت التطوع مع وقت المحاضرات بالنسبة للطلاب وبعض أعضاء هيئة التدريس.
7	0.01	311.1	267	0.6	3	31.9	148	67.5	313	ضعف التمويل اللازم لتوفير الأدوات والتجهيزات اللازمة



الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة كاسي	الوزن النسبي	البدائل							
				كبيرة		متوسطة		صغيرة			
				% ك	% ك	% ك	% ك	% ك	% ك		
				للمتطوعين.							
10	0.01	245.4	259	1.3	6	38.8	180	59.9	278	8	قلة وجود علاقات شراكة بين الجامعة والمنظمات التطوعية.
12م	0.01	233.91	258	3	14	36.2	168	60.8	282	9	غياب وجود دليل إرشادي للأنشطة التطوعية داخل الكليات المختلفة.
5	0.01	261.57	261	1.8	8	35.3	164	62.9	292	10	قلة اهتمام الأسر الطلابية بالجامعة بالأنشطة التطوعية.
1م	0.01	311.1	267	0.6	3	31.9	148	67.5	313	11	غموض أهداف المؤسسات التطوعية والتقصير في تحديد الأدوار الخاصة بالمطوعين.
10م	0.01	245.4	259	1.3	6	38.8	180	59.9	278	12	إرهاق كاهل الطلاب المتطوعين بالعديد من الأدوار دون تقدير لجهودهم.
12	0.01	233.91	258	3	14	36.2	168	60.8	282	13	قلة مشاركة الطلاب في التخطيط والتنسيق للأنشطة التطوعية.
5م	0.01	261.57	261	1.8	8	35.3	164	62.9	292	14	غياب وجود هيئة متخصصة لتحديد أهم المشكلات المجتمعية، والتي تحتاج إلى تطوع لمواجهتها.
5م	0.01	261.57	261	1.8	8	35.3	164	62.9	292	15	زيادة الأعباء الإدارية الملقاة على مسؤولي الأنشطة الجامعية.

من خلال نتائج الجدول (10) يتضح أن:

جاءت استجابات طلاب جامعة المنصورة حول معوقات ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة من وجهة نظرهم، على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات لصالح البديل (كبيرة)؛ حيث جاءت قيم ك<sup>2</sup> دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 ودرجات حرية 2=.

أما بالنسبة لترتيب العبارات حسب الوزن النسبي لها جاء كما يلي:

- جاءت العبارة رقم (6) "تداخل وقت التطوع مع وقت المحاضرات بالنسبة للطلاب وبعض أعضاء هيئة التدريس" في المرتبة الأولى في ترتيب معوقات التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث بلغ الوزن النسبي لها (267).
- كما جاءت العبارة (7) "ضعف التمويل اللازم لتوفير الأدوات والتجهيزات اللازمة للمتطوعين" في المرتبة الأولى مكرر في ترتيب معوقات التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث بلغ الوزن النسبي لها (267). والعبارة (11) "غموض أهداف المؤسسات التطوعية، والتقصير في تحديد الأدوار الخاصة بالمتطوعين" في المرتبة الأولى مكرر في ترتيب معوقات التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث بلغ الوزن النسبي لها (267). واتفقت هذه النتائج للعبارتين (7) و(11) مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (مراس، 2015)، والتي أكدت غياب وجود رؤية واضحة للجامعة لنشر العمل التطوعي وترسيخه، وضعف الحافز المادي والتمويل.
- جاءت العبارات رقم (1) "قلة توفر التشريعات والقوانين التي تغطي الإطار القانوني لعمل المنظمات التطوعية، وتحمي المتطوعين" في المرتبة الأخيرة في ترتيب معوقات التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث بلغ الوزن النسبي لها (203).

نتائج الدراسة الميدانية (الخاصة بأعضاء هيئة التدريس)

- نتائج المحور الأول: واقع الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها من وجهة نظرك

تتضح استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة حول واقع الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها من وجهة نظرك، كما هو موضح بالجدول (11)



جدول ( 11 )

استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة حول واقع المقررات الدراسية بالجامعة كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها (ن=122)

الترتيب	قيمة مستوى الدلالة	الوزن النسبي كا2	البديائل							
			كبيرة		متوسطة		صغيرة			
			ك	%	ك	%	ك	%		
1	0.01	47.475	249	4.9	6	41	50	54.1	66	تحتوي المقررات الدراسية على موضوعات عن العمل التطوعي وأهميته ومجالاته.
2	0.01	42.41	244	5.7	7	44.3	54	50	61	تتضمن المقررات الدراسية موضوعات خاصة بمشكلات المجتمع، التي تحتاج إلى العمل التطوعي.
3	0.01	38.623	246	9.8	12	34.4	42	55.7	68	تضمن بعض المقررات الدراسية قيم التكافل الداعمة للعمل التطوعي.
4	0.01	58.738	257	4.1	5	35.2	43	60.7	74	تشمل بعض المقررات الدراسية قيم المسؤولية تجاه المجتمع الذي ينتمي إليه الطلاب.
5	0.01	16.2	228	16.4	20	39.3	48	44.3	54	تنوع مصادر التعلم بالجامعة بحيث تتضمن الرحلات والزيارات الميدانية.
6	0.01	31.15	241	11.5	14	36	44	52.5	64	تشجع الجامعة الأعمال التطوعية؛ كمشاريع تخرج للطلاب.

الترتيب	قيمة مستوى الدلالة	الوزن النسبي كا2	البدائل							
			كبيرة		متوسطة		صغيرة			
			ك	%	ك	%	ك	%		
7	0.01	14.57	226	17.2	21	39.3	48	43.4	53	يوجد مقررات اختيارية وإجبارية متعلقة بثقافة العمل التطوعي بالجامعة.

من خلال نتائج الجدول (11) يتضح أن:-

جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة حول واقع المقررات الدراسية بالجامعة كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات لصالح البديل (كبيرة)؛ حيث جاءت قيم  $\chi^2$  دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 ودرجات حرية =2.

أما بالنسبة لترتيب العبارات حسب الوزن النسبي لها جاء كما يلي:

- جاءت العبارة رقم (4) " تشمل بعض المقررات الدراسية قيم المسئولية تجاه المجتمع الذي ينتمي إليه الطلاب" في المرتبة الأولى في ترتيب واقع المقررات الدراسية بالجامعة كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث بلغ الوزن النسبي لها (257)، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة هاندي وهيلين (Handy&Helen,2010)، وداسة بلازا (Boz& Plaza,2007)، وكذلك استجابة طلاب الجامعة على هذه العبارة، والذي جاء متفقاً مع هيئة التدريس؛ وقد يرجع ذلك إلى أن قيم التكافل تحيط بجميع الشئون الإنسانية، وما يتمتع به مجتمعنا الإسلامي من قيم للتكافل في الذكاة والصدقات والإيثار بما بنعكس أثره على المقررات الدراسية التي يقوم أعضاء هيئة التدريس بتدريسها بالجامعة.
- جاءت العبارة رقم (7) "يوجد مقررات اختيارية وإجبارية متعلقة بثقافة العمل التطوعي بالجامعة" في المرتبة الأخيرة في ترتيب واقع المقررات الدراسية بالجامعة كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث بلغ الوزن النسبي لها (226). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليها دراسة (عفيفي،2008)، والتي ركزت على معوقات العمل التطوعي بأنه يوجد مقررات اختيارية وإجبارية متعلقة بثقافة العمل التطوعي بالجامعة.



جدول ( 12 )

استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة حول واقع الأنشطة الطلابية بالجامعة كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها (ن=122)

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة كا2	الوزن النسبي	البدائل						
				صغيرة		متوسطة		كبيرة		
				ك	%	ك	%	ك	%	
1	0.01	50.28	252	4.9	6	38.5	47	56.6	69	تنظم مسابقات بحثية عن العمل التطوعي على مستوى جميع كليات الجامعة.
2	0.01	42.16	248	11.5	14	29.5	36	59	72	تعد مطويات ومجلات حائط لنشر معلومات عن ثقافة العمل التطوعي وأهميته.
4	0.01	31.98	242	12.3	15	33.6	41	54.1	66	تنسق مع مؤسسات العمل التطوعي للقيام بعمل دورات تدريبية للطلاب عن مهارات العمل التطوعي
6	0.01	30.31	239	10.7	13	39.3	48	50	61	تنشئ منتديات إلكترونية بالجامعة لنشر ثقافة العمل التطوعي.
3	0.01	37.39	245	9.8	12	35.2	43	54.9	67	تشرف على مشروعات العمل التطوعي داخل الجامعة والكليات المختلفة.
5	0.01	30.8	241	12.3	15	34.4	42	53.3	65	تقيم مهرجانات وعروض مسرحية داخل الجامعة لنشر ثقافة العمل التطوعي.

من خلال نتائج الجدول (12) يتضح أن:

جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة حول واقع الأنشطة الطلابية بالجامعة كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات لصالح البديل (كبيرة)؛ حيث جاءت قيم كا<sup>2</sup> دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 ودرجات حرية =2.

أما بالنسبة لترتيب العبارات حسب الوزن النسبي لها جاء كما يلي:

- جاءت العبارة رقم (8) "تنظم مسابقات بحثية عن العمل التطوعي على مستوى جميع كليات الجامعة" في المرتبة الأولى في ترتيب واقع الأنشطة الطلابية بالجامعة كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث بلغ الوزن النسبي لها (252).
- جاءت العبارة رقم (11) "تنشئ منتديات إلكترونية بالجامعة لنشر ثقافة العمل التطوعي"، في المرتبة الأخيرة في ترتيب واقع الأنشطة الطلابية بالجامعة كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث بلغ الوزن النسبي لها (239)؛ وقد يرجع ذلك إلى غياب وجود منتديات إلكترونية بالجامعة لنشر ثقافة العمل التطوعي وترسيخه للطلاب.

جدول ( 13 )

استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة حول واقع الإدارة الجامعية كأحد الممارسات لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها (ن=122)

الترتيب	مستوى الدلالة	الوزن النسبي قيمة ك2	البدائل				العبارة				
			كبيرة		متوسطة			صغيرة			
			% ك	% ك	% ك	% ك					
7	0.01	30.36	234	9.8	12	45.9	56	44.3	54	14	تقوم بصياغة التشريعات والقوانين التي ترسخ ثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعة وحمائهم قانونياً.
4	0.01	34.54	243	11.5	14	33.6	41	54.9	67	15	تخطط وتنظم جيداً للعمل التطوعي داخل الجامعة
6	0.01	33.1	239	9	11	42.6	52	48.4	59	16	توفر القيادات ذات الخبرة والكوادر البشرية المدربة في مجال العمل التطوعي.
5	0.01	32.67	242	10.7	13	36.9	45	52.5	64	17	تنسق مع الجمعيات الأهلية والخيرية الموجودة بالمجتمع المحلي لتتكامل الأدوار في الأعمال التطوعية.
9	0.01	13.4	227	19.7	24	33.6	41	46.7	57	18	تقوم إدارة الجامعة بإنشاء مراكز للعمل



الترتيب	مستوى الدلالة	الوزن قيمة النسبي كا2	البدائل						العبارة	
			كبيرة		متوسطة		صغيرة			
			%	ك	%	ك	%	ك		
									التطوعي بالجامعة لنشر ثقافة العمل التطوعي وترسيخه.	
3	0.01	39.75	245	7.4	9	40.1	49	52.5	64	19 يوجد بالجامعة هيئة متخصصة لتحديد أهم المشكلات التي يعاني منها المجتمع وتحتاج إلى المشاركة بالعمل التطوعي.
1	0.01	40.44	247	11.5	14	30.3	37	58.2	71	20 توفر صندوق لتمويل جميع الأعمال المتعلقة بترسيخ ثقافة العمل التطوعي بالجامعة.
م1	0.01	45.56	247	5	6	43.4	53	51.6	63	21 توفر إدارة الجامعة الأدوات والتجهيزات اللازمة لتنفيذ الأعمال التطوعية لطلاب الجامعة.
م7	0.01	30.36	234	9.8	12	45.9	56	44.3	54	22 تفرغ ساعات محددة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتشجيعهم على المشاركة بالأعمال التطوعية لخدمة المجتمع.

من خلال نتائج الجدول (13) يتضح أن:

جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة حول واقع الإدارة الجامعية كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات لصالح البديل (كبيرة)، عدا العبارتين (14-22) لصالح البديل (متوسطة)؛ حيث جاءت قيم كا<sup>2</sup> دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 ودرجات حرية =2.

أما بالنسبة لترتيب العبارات حسب الوزن النسبي لها جاء كما يلي:

- جاءت العبارتان رقم (20) "توفر صندوق لتمويل جميع الأعمال المتعلقة بترسيخ ثقافة العمل التطوعي بالجامعة"، و(21) "توفر إدارة الجامعة الأدوات والتجهيزات اللازمة لتنفيذ الأعمال التطوعية لطلاب الجامعة" في المرتبة الأولى في ترتيب واقع الإدارة الجامعة كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث بلغ الوزن النسبي لهما (247).
- جاءت العبارتان رقم (14) "تقوم بصياغة التشريعات والقوانين التي تدعم ثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعة وحمايتهم قانونيًا"، و(22) "تفرغ ساعات محددة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتشجيعهم على المشاركة بالأعمال التطوعية لخدمة المجتمع" في المرتبة الأخيرة في ترتيب واقع الإدارة الجامعية كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث بلغ الوزن النسبي لهما (234). وقد اتفقت نتائج هاتين العبارتين مع نتائج استطلاع آراء الطلاب على نفس الاستبانة؛ مما يؤكد عدم وجود هذه التشريعات، وعدم تفرغ ساعات محددة بجدول الطلاب لممارسة العمل التطوعي؛ مما يستدعي ضرورة إعادة النظر في خطة الجامعة ورؤيتها ورسالتها والخطط الدراسية للكليات؛ ليدرج ترسيخ ثقافة العمل التطوعي من ضمن أهداف التعليم بالجامعة.

جدول ( 14 )

استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة حول واقع ممارسات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها (ن=122)

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة كا2	الوزن النسبي	البدائل						
				كبيرة	متوسطة	صغيرة				
				ك %	ك %	ك %				
1	0.01	80.33	266	3.2	4	27.9	34	68.9	84	يبرز أهم المفاهيم والمهارات المتعلقة بثقافة العمل التطوعي
2	0.01	46.25	248	13.1	16	25.4	31	61.5	75	يكلف طلابه بمشاريع عمل تطوعية ينمي من خلالها قيم التكافل والمشاركة والمسئولية تجاه المجتمع
3	0.01	10.1	223	20.5	25	36.1	44	43.4	53	يضع نقاط تقييم للعمل التطوعي الذي يقوم به الطلاب، ولعضو هيئة التدريس داخل استمارة تقييم الأداء الخاصة.



الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة كا 2	الوزن النسبي	البدائل			العبارة			
				كبيرة	متوسطة	صغيرة				
				ك %	ك %	ك %				
4	غير دالة	3.213	211	29.5	36	29.5	36	41	50	يسشارك أعضاء هيئة التدريس الطلاب المتميزين في العمل التطوعي؛ ليكون قدوة للطلاب.

من خلال نتائج الجدول (14) يتضح أن:

جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة حول أعضاء هيئة التدريس كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات لصالح البديل (كبيرة) عدا العبارة رقم (26)، فلا يوجد بها فروق.

أما بالنسبة لترتيب العبارات حسب الوزن النسبي لها جاء كما يلي:

- جاءت العبارة رقم (23) " يبرز أهم المفاهيم والمهارات المتعلقة بثقافة العمل التطوعي" في المرتبة الأولى في ترتيب أعضاء هيئة التدريس كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث بلغ الوزن النسبي لها (266).
- جاءت العبارة رقم (26) " يشارك أعضاء هيئة التدريس الطلاب المتميزين في العمل التطوعي؛ ليكون قدوة للطلاب" في المرتبة الأخيرة في ترتيب أعضاء هيئة التدريس كأحد الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث بلغ الوزن النسبي لها (211). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (حربي، 2009) بأن مشاركة المعلمين في العمل التطوعي جاءت متفاوتة بين متوسطة إلى ضعيفة، وقد يرجع ذلك إلى زيادة أعباء هيئة التدريس بكتيبر من الأعمال، وزيادة الساعات التدريسية بجداولهم؛ مما يعيق مشاركتهم بشكل كبير، وبالتالي ضعف مشاركة الطلاب باعتبارهم قدوة لهم.
- نتائج المحور الثاني: معوقات قيام الجامعة بدورها في مجال ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها:

تتضح استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة حول المعوقات التي تعيق جامعة المنصورة في ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها من وجهة نظرك، كما هو موضح بالجدول التالي (15)

جدول ( 15 )

استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة حول معوقات قيام جامعة المنصورة بدورها  
في مجال ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها (ن=122)

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة كا2	الوزن النسي	البدائل				العبارة		
				صغيرة		متوسطة			كبيرة	
				ك %	ك %	ك %	ك %		ك %	ك %
15	غير دالة	0.262	203	31.2	38	34.4	42	34.4	42	قلّة توفر التشريعات والقوانين التي تغطي الإطار القانوني لعمل المنظمات التطوعية، وتحعي المتطوعين.
13م	0.05	6.902	217	22.2	27	38.5	47	39.3	48	ضعف المستوى الاقتصادي للطلاب؛ مما يجعلهم ينصرفون عن العمل التطوعي.
11م	0.01	11.131	225	20.5	25	34.4	42	45.1	55	ضعف الوعي بمفهوم العمل التطوعي بالجامعة وأهميته.
7	0.01	50.62	252	8.2	10	31.1	38	60.7	74	اعتقاد بعض الطلاب أن التطوع مضيعة للوقت.
3م	0.01	55.4	255	4.9	6	35.2	43	59.8	73	قلّة توافر البرامج التدريبية للمتطوعين قبل تكليفهم بالعمل التطوعي.
1	0.01	75.61	264	3.3	4	29.5	36	67.2	82	تداخل وقت التطوع مع وقت المحاضرات بالنسبة للطلاب وبعض أعضاء هيئة التدريس.
9	0.01	39.61	246	8.2	10	37.7	46	54.1	66	ضعف التمويل اللازم لتوفير الأدوات والتجهيزات اللازمة للمتطوعين.
2	0.01	62.08	258	4.9	6	32	39	63.1	77	قلّة وجود علاقات شراكة بين الجامعة والمنظمات التطوعية.



الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة ك2	الوزن النسي	البدائل			العبارة			
				كبيرة	متوسطة	صغيرة				
				ك %	ك %	ك %				
6	0.01	54.36	254	8.2	10	29.5	36	62.3	76	غياب وجود دليل إرشادي للأنشطة التطوعية داخل الكليات المختلفة.
3	0.01	56.38	255	8.2	10	28.7	35	63.1	77	قلة اهتمام الأسر الطلابية بالجامعة بالأنشطة التطوعية.
10	0.01	24.07	236	16.4	20	31.1	38	52.5	64	غموض أهداف المؤسسات التطوعية والتقصير في تحديد الأدوار الخاصة بالمتطوعين.
13	0.05	6.902	217	22.2	27	38.5	47	39.3	48	إرهاق كاهل الطلاب المتطوعين بالعديد من الأدوار دون تقدير لجهودهم.
11	0.01	11.131	225	20.5	25	34.4	42	45.1	55	قلة مشاركة الطلاب في التخطيط والتنسيق للأنشطة التطوعية.
7م	0.01	50.62	252	8.2	10	31.1	38	60.7	74	غياب وجود هيئة متخصصة لتحديد أهم المشكلات المجتمعية، والتي تحتاج إلى تطوع لمواجهتها.
3م	0.01	55.4	255	4.9	6	35.2	43	59.8	73	زيادة الأعباء الإدارية الملقاة على مسئولي الأنشطة الجامعية.

من خلال نتائج الجدول (15) يتضح أن:

جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة حول المعوقات التي تعيق جامعة المنصورة في ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات لصالح البديل (كبيرة)، عدا العبارة (1)، فلا يوجد بها فروق.

أما بالنسبة لترتيب العبارات حسب الوزن النسبي لها جاء كما يلي:

- جاءت العبارة رقم (6) "تداخل وقت التطوع مع وقت المحاضرات بالنسبة للطلاب وبعض أعضاء هيئة التدريس" في المرتبة الأولى في ترتيب معوقات التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث بلغ الوزن النسبي لها (264).
  - جاءت العبارات رقم (1) "قلة توفر التشريعات والقوانين التي تغطي الإطار القانوني لعمل المنظمات التطوعية، وتحمي المتطوعين" في المرتبة الأخيرة في ترتيب معوقات التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث بلغ الوزن النسبي لها (203).
- عرض الفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس والطلاب بجامعة المنصورة حول محوري الاستبانة، وجاءت النتائج كما هي موضحة بالجدول (16)

جدول (16)

قيمة "ت" للفرق بين متوسطي استجابات أعضاء هيئة التدريس والطلاب بجامعة المنصورة حول محوري الاستبانة (ن = 586)

المحاور	العينة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المحور الأول: واقع الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها من وجهة نظرك.	أعضاء هيئة التدريس	122	65.11	4.931	14.956	584	0.01
	الطلاب	464	53.51	8.188			
المحور الثاني: معوقات قيام الجامعة بدورها في مجال ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها.	أعضاء هيئة التدريس	122	42.91	1.22	0.561	584	غير دالة
	الطلاب	464	42.84	1.164			

من الجدول (16) يتضح ما يلي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس والطلاب بجامعة المنصورة حول واقع الممارسات التي يقوم بها التعليم الجامعي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها من وجهة نظرهما؛ حيث جاءت قيمة ت = (14.956)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 لصالح أعضاء هيئة التدريس (المتوسط الأكبر = 65.11)، وقد يرجع ذلك إلى أن طلاب جامعة المنصورة هم الذين يخوضون تجربة العمل التطوعي بالجامعة وتقييمهم للممارسات الواقعية تكون بناءً على ما يلمسونه من مجهود فعلي؛ سواءً من إدارة الجامعة وأنشطتها، أو من قبل المناهج الدراسية وتكليفات أعضاء هيئة التدريس للطلاب بممارسة العمل التطوعي بما يتناسب مع ظروف الطلاب المادية وأوقات فراغهم بالجامعة. كما اتضح من الجدول (16) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس والطلاب بجامعة المنصورة حول معوقات قيام الجامعة بدورها في مجال



ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ حيث جاءت قيمة ت غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05؛ مما يؤكد اتفاق الجميع (الطلاب وأعضاء هيئة التدريس على وجود هذه المعوقات بالجامعة، وضرورة وضع كافة الإجراءات لتذليلها والتغلب عليها. أما بالنسبة للمحور الثالث للاستبانة: عن متطلبات تفعيل دور الجامعة في ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها من وجهة نظر العينة (طلاب، وأعضاء هيئة تدريس) فقد تم تضمين مقترحاتهم للمتطلبات في التصور المقترح.

#### المحور الرابع: تصور مقترح لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة المنصورة في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة.

تقوم الجامعة بالعديد من الأدوار بالإضافة إلى دورها الأكاديمي، ومنها: دورها المتعلق بالبحث العلمي؛ للحاق بالتطور العلمي الهائل والثورة التكنولوجية، وأيضاً دورها في خدمة المجتمع وتنمية البيئة، القائم على الشراكة بينها وبين مؤسسات المجتمع الخارجي، وعلى الجهود التطوعية لطلاب الجامعات لتنمية مجتمعهم في كافة المجالات.

ونظراً للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي حدثت بالمجتمع المصري، وما خلفته من مشكلات وتحديات عديدة يصعب على القطاع الحكومي بمفرده مواجهتها، اقتضى ذلك ضرورة تبني فلسفة تربية بمؤسسات المجتمع المدني والجامعة؛ لإعداد أفراد إيجابيين وقادرين على العمل التطوعي؛ لتنمية مجتمعهم وحل مشكلاته.

وانطلاقاً مما قدمه البحث في إطاره النظري ودراسته الميدانية، وما توصل إليه من معوقات كثيرة في مجال ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة تجعل العمل التطوعي بها ضعيفاً أو قليل الجدوى، وبعيداً إلى حد ما عن الواقع التنموي للمجتمع، ومن هذه المعوقات: قلة الوعي بثقافة العمل التطوعي للطلاب ومسئوليته، وضعف إدراك المتطوع بأهمية دوره في تنمية المجتمع وخدمته، وندرة التشريعات والقوانين واللوائح التنظيمية التي تغطي الإطار القانوني لعمل المنظمات التطوعية، وقلة التنسيق بين مؤسسات الأعمال التطوعية وبين الجهات الرسمية الحكومية، وضعف الدخل الاقتصادي للطلاب الذي يجعلهم ينصرفون عن أعمال التطوع، وقلة إشباع برامج التطوع لحاجات طلاب الجامعة المتطوعين، واعتقاد الطلاب أن التطوع مضيق للوقت، وتداخل وقت التطوع مع وقت المحاضرات، ويُبعد المؤسسات عن مقر سكن الطلاب المتطوعين، وغموض أهداف المؤسسة التطوعية، وقلة التقدير لجهود المتطوعين.

وانطلاقاً من الدروس المستفادة للخبرات المعاصرة والمتقدمة في بعض دول العالم العربي والأجنبي في آليات ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعات وإجراءاته، وتحقيقاً للمهدف الرئيس للبحث، وهو وضع تصور مقترح لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة المنصورة في ضوء بعض الخبرات العالمية؛ قامت الباحثة في هذا المحور بوضع هذا التصور المقترح، متضمناً أسساً ومرتكزات يستند عليها، وأهدافاً يسعى إلى تحقيقها، وإجراءات يمكن تنفيذها لتحقيق الأهداف، إضافة إلى ضمانات ينبغي توافرها لنجاح التصور المقترح وذلك على النحو الآتي:

## (أ) فلسفة التصور المقترح

تنطلق فلسفة التصور المقترح لترسيخ ثقافة العمل التطوعي من ضعف الجهود التي تبذلها الجامعة في تدعيم ثقافة العمل التطوعي ونشرها لطلابها؛ لتلبية احتياجات المجتمع وتنميته ومواجهة مشكلاته، والحاجة الشديدة إلى ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة، والوعي بأهمية العمل التطوعي وفوائده بالنسبة للفرد والمجتمع، ومن ثم يمكن إجمال فلسفة التصور المقترح فيما يأتي:

- إن الجوهر الفلسفي للعمل التطوعي هو فكرة المبادرة الذاتية لطلاب الجامعة، من منطلق قناعته وإيمانه بقدرته على العمل التطوعي في محيطه الاجتماعي والثقافي والاقتصادي.
- إن التطوع فكرة أخلاقية تعكس علاقة الشراكة بين أفراد يتقاسمون العيش والفهم الثقافي المشترك على كوكب الأرض.
- إن العمل التطوعي أسلوب ونهج حياة شاملة، ويوجد من الموروثات والقيم والمثل التي تثبت أصالة العمل التطوعي وارتباطه بثقافة المجتمع المصري.
- التكافل الاجتماعي بالتبرع بالجهد والوقت والمال من قبل طلاب الجامعة؛ لتحقيق النفع العام، والتضحية من أجل الآخرين.
- مشاركة طلاب الجامعة في تنمية الأفراد والمجتمع، وليس مجرد تقديم مساعدات خيرية.

## (ب) أسس التصور المقترح ومرتكزاته

- يستند التصور المقترح لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات المعاصرة والمتقدمة على مجموعة من الأسس التي يمكن إيجازها فيما يلي:
- إن العمل التطوعي قيمة دينية في حد ذاته، أكدتها جميع الأديان السماوية، وبصفة خاصة الدين الإسلامي الحنيف، كما تشمل ثقافة العمل التطوعي قيم المجتمع وعاداته وتقاليده؛ مما يدفع بطلاب الجامعة نحو المساهمة في العمل التطوعي.
  - إن ثقافة العمل التطوعي تلزمها توعية طلاب يتم تدريبهم على مجموعة من المهارات التي تعينهم على المشاركة بالعمل التطوعي.
  - إن نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلاب الجامعة أصبحت مطلبًا اجتماعيًا وتعليميًا في المجتمعات المتقدمة؛ حيث أصبح العمل التطوعي من متطلبات التخرج في الجامعات الأجنبية المتقدمة، وبعض الجامعات العربية، ودليلاً على تقدم المجتمع ورقبه.
  - إن ثقافة العمل التطوعي تقوم على مساهمة طلاب الجامعات في خدمة المجتمع المصري، وحل مشكلاته التي يصعب على الحكومة مواجهتها بمفردها بكافة المجالات؛ بشكل طوعي لا إكراه فيه، ودون انتظار أي مقابل مادي أو معنوي.
  - إن ثقافة العمل التطوعي تقوم على المبادرة بالمساهمة بالجهد المادي والعيني والفكري من قبل طلاب الجامعة.
  - تنطلق ثقافة التطوع من المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية للطلاب التي تعكس علاقة الشراكة بين أفراد يتقاسمون العيش والفهم الثقافي المشترك.

- إن الاهتمام بترسيخ ثقافة العمل التطوعي ونشرها يساعد الدول والمجتمعات في إقامة حراك اجتماعي لتماسك المجتمع وتطوره.
- توجه الجامعات عالمياً إلى تبني إستراتيجيات حديثة: لترسيخ ثقافة العمل التطوعي ونشره بين طلابها.
- إن جامعات اليوم هي جامعات تسعى إلى تنمية المجتمع وخدمته، فهي ترصد وتعايش مشكلاته ومتطلباته، وتشارك في تطوره والارتقاء به.
- إن العمل التطوعي يساعد طلاب الجامعات على تنمية قدراتهم على تحمل المسؤولية، وتعزيز ثقتهم بأنفسهم وانتمائهم لوطنهم.
- إن ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة له دور في إحداث التغيرات والتطورات المجتمعية.

### (ج) أهداف التصور المقترح

يهدف التصور المقترح إلى تحقيق ما يلي:

- مواكبة الخبرات العالمية المعاصرة والمتقدمة في مجال ترسيخ ثقافة العمل التطوعي.
- نشر الوعي بثقافة العمل التطوعي وفوائدها بالنسبة للفرد والمجتمع بجامعة المنصورة وجميع الجامعات المصرية.
- ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة، والتشجيع على المشاركة فيه.
- تفعيل الأدوار والمسئوليات التي ينبغي أن تقوم بها الجامعة، ممثلة في: (المقررات الدراسية، والأنشطة الطلابية، وأعضاء هيئة التدريس، والإدارة) في ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لطلابها.
- تقديم إجراءات وآليات عملية يمكن تطبيقها في جامعة المنصورة؛ لتدعيم ثقافة العمل التطوعي ونشرها.
- تذليل المعوقات وعلاجها، والتي تعيق ترسيخ ثقافة العمل التطوعي بالجامعة.
- تطوير قدرات طلاب الجامعة وكفاياتهم الأساسية اللازمة لتنمية مجتمعهم في أثناء مرحلة الإعداد وبعد التخرج.
- وضع مجموعة من الضمانات اللازمة لنجاح دور التعليم الجامعي في ترسيخ ثقافة العمل التطوعي.

**(د) إجراءات التصور المقترح**

في ضوء الاستفادة من الإطار النظري للبحث، وبعض الدراسات السابقة، والخبرات العربية والعالمية المعاصرة والمتقدمة في مجال ترسيخ ثقافة العمل التطوعي، وكذلك نتائج الدراسة الميدانية يمكن وضع الإجراءات التنفيذية للتصور المقترح على النحو الآتي:

**أولاً:** إنشاء مراكز تطوعية بجامعة المنصورة متخصصة في نشر ثقافة العمل التطوعي وترسيخها، يتم إدارتها على مستوى الجامعة، على أن تقوم الجامعة بسن التشريعات القانونية واللوائح اللازمة لعمل هذه المراكز وفق إطار قانوني يحمي حقوق الطلاب المشاركين والعاملين بهذه المراكز التطوعية، كما يتطلب ذلك أن تقوم الجامعة باتخاذ الإجراءات الآتية:

- تشكيل الهيكل الإداري للمراكز التطوعية؛ على أن يراعى في التشكيل تمثيل جميع الكليات بالجامعة وجميع التخصصات المطلوبة بالمراكز.
- إنشاء وحدات للعمل التطوعي بكل كلية من كليات الجامعة، تكون تابعة للمركز التطوعي للجامعة.
- تشكيل هيئة متخصصة من الجامعة لتحديد أهم المشكلات التي يعاني منها المجتمع، والتي تحتاج إلى التكافل والمشاركة بالعمل التطوعي الطلابي لمواجهتها، ومراعاة ذلك في خطة عمل المركز التطوعي للبدء بالأكثر احتياجاً وإلحاحاً.
- إنشاء صندوق لتمويل جميع الأعمال المتعلقة بنشر ثقافة العمل التطوعي بالجامعة وترسيخها.
- (البحث العلمي، والأنشطة التطوعية، والمكافآت التشجيعية)، يبادر بالإسهام فيها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، والقادرون، ومؤسسات المجتمع المختلفة.

**مهام عمل المراكز التطوعية المتوقعة:**

- يقوم كل مركز باختيار القادة من المتطوعين ذوي الخبرة والمهارة العالية عبر الإعلان، وذلك في جميع المجالات.
- أن يقوم المركز بتدريب القادة المتطوعين، الذين تم اختيارهم لتنمية كفاياتهم الأدائية في كافة الأعمال الموكلة إليهم، وبالتالي يكونون قادرين على تشكيل فرق عمل تطوعية يقومون بتدريبها جيداً.
- التخطيط الإستراتيجي السنوي لترسيخ ثقافة العمل التطوعي، وتشجيع انتشار هذه الثقافة بين طلاب الجامعة.
- يقوم القادة المتطوعون باختيار مشاريع العمل التطوعي والحملات الأكثر أولوية لخدمة المجتمع المحلي.

- يقوم المركز التطوعي باختيار الفريق التنفيذي لكل مشروع تطوعي من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس من كليات الجامعة، وتسجيل أسمائهم بالمركز.
- يتم مقابلة الراغبين في العمل التطوعي من الكليات المختلفة لاختيار الأفضل منهم بناءً على معايير محددة، ثم تدريبهم داخل المركز على مهارات العمل التطوعي.
- يتم تشكيل فرق عمل من المختارين للعمل التطوعي حسب رغبة كل منهم؛ لتغطية جميع مجالات العمل التطوعي، وذلك بالوحدات التطوعية بكلياتهم، وتسجيل أسمائهم ومجالات التطوع.

### ثانياً: تفعيل الممارسات التربوية بجامعة المنصورة لترسيخ ثقافة العمل التطوعي للطلاب؛ وذلك من خلال تنفيذ الإجراءات الآتية:

- 1- المقررات الدراسية بالجامعة، أن تقوم المقررات الدراسية بفروعها المختلفة بنشر ثقافة العمل التطوعي وترسيخها لدى طلاب الجامعة، من خلال تنفيذ الإجراءات الآتية:
  - وضع بعض المقررات الإلزامية والاختيارية المتعلقة بثقافة العمل التطوعي، ويكون اجتيازه والنجاح فيه شرط التخرج من الجامعة.
  - إسهام طلاب الجامعة في الأعمال التطوعية كمشاريع للتخرج من الجامعة.
  - أن تحتوي المقررات الدراسية على موضوعات عن العمل التطوعي وأهميته وفوائده، ومجالات العمل به، وأهم المعوقات التي تعوقه.
  - تنوع مصادر التعلم بالنسبة لطلاب الجامعة، والاعتماد على الرحلات، والزيارات الميدانية التي تربط الطلاب ببيئتهم وتزيد من انتمائهم للمجتمع.
  - تضمين بعض المقررات الدراسية قيم العمل الداعمة للعمل التطوعي.
  - تضمين بعض المقررات الدراسية الموضوعات الخاصة بمشكلات المجتمع، والتي هي بحاجة إلى العمل التطوعي من الطلاب لمواجهتها، مثل: الفقر، البطالة، والأمية، والمرض، والأيتام، والمعاقين، وأطفال الشوارع، وغيرها من الموضوعات.
- 2- الأنشطة الطلابية الجامعية، أن تقوم الأنشطة الطلابية بنشر ثقافة العمل التطوعي وترسيخها لدى طلاب جامعة المنصورة باعتبارها من أهم العوامل المؤثرة في العمل التطوعي والمساهمة في تفعيله، وذلك بتنفيذ الإجراءات الآتية:
  - أن تقوم الأنشطة الطلابية بإكساب الطلاب كل المعلومات الضرورية عن ثقافة العمل التطوعي عن طريق: الأنشطة التي تقوم بها رعاية الشباب والأسر واتحاد الطلاب بالكليات المختلفة، مثل: الندوات والمحاضرات عن أهمية العمل التطوعي، وآليات العمل به، وأهم المؤسسات التطوعية بالمجتمع، وفوائده التي تعود على الفرد والمجتمع.

- تنظيم مسابقات بحثية عن العمل التطوعي على مستوى جميع الكليات والجامعة، ومكافأة الفائزين.
- عمل مطويات، ومجلات حائطية؛ لنشر معلومات عن ثقافة العمل التطوعي، وأهميته، وفوائده، وأهم المؤسسات التطوعية، وآليات الاشتراك به.
- تنسيق الجامعة مع مؤسسات العمل التطوعي لتنظيم دورات تدريبية عن مهارات العمل التطوعي المختلفة، مثل: (مهارات العمل التعاوني والعمل في فريق، والمقابلات الشخصية، وإدارة الأزمات، وإدارة الوقت، واستطلاع الآراء، والمسح الميداني، والتواصل الاجتماعي، والإسعافات الأولية، وتعليم الكبار (محو الأمية)، ودروس التقوية العلمية للتلاميذ الفقراء المتعثرين دراسياً)، وتدريب الطلاب على ضبط النفس وتحمل المسؤولية والالتزام).
- إنشاء منتديات إلكترونية ثقافية لطلاب الجامعة؛ لنشر ثقافة العمل التطوعي وترسيخه لديهم، وتشجيعهم على كتابة آرائهم بحرية، وتبادل الخبرات فيما بينهم.
- تنظيم مشروعات للعمل التطوعي داخل الجامعة والكليات المختلفة تكون تحت إشرافها؛ لتشجيع الطلاب على الاشتراك فيها وتدريبهم عليها.
- تنظيم رحلات ميدانية إلى مؤسسات العمل التطوعي بالبيئة المحلية المحيطة بالطلاب؛ لمشاهدة العمل ومتابعته على أرض الواقع كتجربة عملية معاشة، ولترسيخ انتمائهم وولائهم للمجتمع المحلي.
- تنظيم مشروعات عمل تطوعية للمجتمع المحلي من قبل الجامعة، يقوم بتنفيذها طلاب الجامعة في مختلف المجالات، وبحسب للطلاب درجات على هذه المشروعات وشهادات بالمشاركات، ووضع أسمائهم بلوحة شرف بالكلية، وأن يكون لهم الأولوية بعد التخرج للتعيين بالوظائف المختلفة بالجامعة إذا أمكن ذلك.
- 4 إقامة مهرجانات وعروض مسرحية ومعارض بالجامعة؛ لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لطلابها.

#### الإدارة الجامعية بجامعة المنصورة

- أن تقوم إدارة الجامعة بتوفير التشريعات اللازمة لترسيخ ثقافة العمل التطوعي، والإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لذلك؛ لتوفير المناخ الإداري المشجع للعمل التطوعي بالجامعة، وذلك عن طريق تنفيذ الإجراءات الآتية:
- صياغة تشريعات وقوانين تدعم ثقافة العمل التطوعي داخل الجامعة وخارجها، وأهم المجالات المسموح بها للتطوع؛ حتى تقوم بحماية طلاب الجامعة المتطوعين قانونياً.
  - تضمين العمل التطوعي لطلاب الجامعة في أهداف السياسات التعليمية بالجامعة.

- التخطيط والتنظيم الجيد من قبل الإدارة الجامعية للأعمال التطوعية؛ بحيث يشارك الطلاب بجهودهم الممكنة، وتؤمن الجامعة وسائل الانتقال من المؤسسات التطوعية وإلها.
  - اتخاذ الإجراءات الإدارية بإنشاء مواقع إلكترونية للعمل التطوعي بالجامعة، موضحًا فيها الخطة الزمنية في كل عام دراسي لخدمة المجتمع، وأهم الأعمال التطوعية المسموح بها، وسبل الاشتراك بها إلكترونيًا، ومهمات كل فريق عمل تطوعي.
  - توفير التمويل المناسب واللازم للأعمال التطوعية داخل الجامعة وخارجها؛ وذلك بإقامة حملات تطوعية داخل الجامعة وخارجها؛ لإكساب الطلاب ثقافة العمل التطوعي بشكل عملي.
  - توفير الكوادر البشرية المدربة، والقيادات ذات الخبرة العالية في مجال العمل التطوعي؛ لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة بتدريبهم ومتابعتهم في هذا المجال.
  - تنسيق الجامعة مع الجمعيات الأهلية والخيرية الموجودة بالمجتمع المحلي؛ بحيث تتكامل الأدوار في الأعمال التطوعية.
  - التشجيع المادي والمعنوي لكل من شارك بالأعمال التطوعية الموضوعية بالخطوة السنوية للجامعة، وكل من ساهم في نشر ثقافة العمل التطوعي وترسيخه من قبل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
  - ترشيح الأنشطة المتميزة المتعلقة بترسيخ ثقافة العمل التطوعي بالجامعة؛ للحصول على جوائز التميز بين الجامعات؛ لتشجيع التنافسية بين الجامعات في ممارسة الأعمال التطوعية، وتشجيع الإبداع بين الطلاب المتطوعين.
  - عمل دليل لمجالات العمل التطوعي بالجامعة وبكل جامعة، والأنشطة المتوفرة والمرتبطة بكل مجال، وكيفية التسجيل في فرق العمل التطوعي، وشروط التسجيل، والمميزات المتاحة للراغبين؛ كاختيار المكان الأقرب لمحل إقامتهم، واختيار العمل التطوعي الذي يتناسب مع رغباتهم وإمكاناتهم، وطريقة تنفيذ كل نشاط تطوعي.
  - توفير الأدوات والتجهيزات اللازمة لتنفيذ الأعمال التطوعية بالجامعة.
  - ضرورة تفرغ ساعات محددة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة؛ لتشجيعهم على المشاركة بالأعمال التطوعية، وبما لا يؤثر على الانتظام بالمحاضرات طوال العام.
- 3- أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة
- أن يكون أعضاء هيئة التدريس قدوة في المشاركة بالأعمال التطوعية بالجامعة؛ وذلك بالإشراف على أحد مشروعات العمل التطوعي وحملاته؛ لتشجيع الطلاب بشكل عملي.

- أن يُكسب عضو هيئة التدريس الطلاب المعلومات والمهارات التي تشجع على المشاركة في الأعمال التطوعية في أثناء المحاضرات.
  - أن يبرز عضو هيئة التدريس للطلاب المفاهيم المتعلقة بثقافة العمل التطوعي، وأهمية العمل التطوعي ومجالاته وفوائده.
  - أن يقوم عضو هيئة التدريس بتكليف طلابه بأعمال جماعية، ينمي من خلالها قيم المشاركة والتكافل والتعاون والمسئولية، وجميعها قيم تدعم العمل التطوعي وترسخه.
  - أن تحسب لعضو هيئة التدريس درجات تقييم لترقيته؛ لمشاركته وإشرافه على المشاريع التطوعية داخل الجامعة وخارجها لتشجيعه على الاستمرار في المشاركة.
  - أن يتم اختيار عضو هيئة التدريس المثالي وتكريمه على مستوى الجامعة من خلال نشاطه المتميز في مجال العمل التطوعي لخدمة مجتمعه؛ ليكون قدوة لطلابيه.
- 4- تفعيل علاقات الشراكة بين جامعة المنصورة ومؤسسات العمل التطوعي بالبيئة المحلية، ولترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة لا بد من تفعيل سبل التعاون والشراكة في الأعمال التطوعية بين الجامعة والجهات الحكومية والخاصة والخيرية، وتوجيه الجهود واستثمارها، ويكون ذلك من خلال:
- عقد الندوات والمؤتمرات السنوية عن ثقافة العمل التطوعي، تدعو فيه الجامعة مؤسسات العمل التطوعي للتعريف بأنشطتها وخبراتها في مجال العمل التطوعي؛ لنشر ثقافة العمل التطوعي وترسيخه لدى الطلاب.
  - تدعو الجامعة مؤسسات العمل التطوعي لعمل دورات تدريبية بصورة منتظمة للمتطوعين من الطلاب الجدد لإكسابهم مهارات العمل التطوعي؛ حتى يمكن ممارسته من قبل الطلاب.
  - أن تنتقي الجامعة أكثر المؤسسات التطوعية جدية وتميزاً في أدائها لعملها وتقييم معها علاقات التعاون والشراكة.
  - أن تكرم الجامعة أكثر مؤسسات العمل التطوعي تميزاً وجدياً في أدائها لعملها في خدمة المجتمع؛ لتشجيعها وتدعيمها.
  - ضرورة الالتزام بجميع اللوائح الداخلية والقواعد والأنظمة والسياسات والإجراءات التي تقرها كل من مؤسسات العمل التطوعي، والجامعة.
  - احترام طلاب الجامعة المتطوعين لمبادئ المؤسسات التطوعية؛ بمراعاة مبدأ الخصوصية، والحفاظ على سرية المعلومات التي اكتسبها الطالب الجامعي المتطوع في أثناء نشاطه التطوعي بما يتفق مع المبادئ والسياسات التي أقرتها مؤسسات العمل التطوعي.
  - تقديم المشورة لمنسق النشاط التطوعي، والمشرف على المؤسسات التطوعية الخارجية على الفور في حالة وقوع أي حادث أو قلق يهدد السلامة في أثناء النشاط التطوعي.



- مساعدة الجامعة للجهات الخيرية في تنظيم الفعاليات والمناسبات المختلفة: من خلال إمدادهم بالمتطوعين.
- الضمانات الواجب توافرها لنجاح التصور المقترح**
- يتوقف نجاح التصور المقترح على توفر مجموعة من الضمانات، وهي:**
- تشريع القوانين واللوائح التي تلزم الجامعة بنشر ثقافة العمل التطوعي وترسيخها للطلاب، وتحمي حقوق الطلاب والجامعة.
- الالتزام بوضع خطة إستراتيجية بجامعة المنصورة لترسيخ ثقافة العمل التطوعي لطلابها، وتضمينها بالخطة الإستراتيجية للجامعات.
- البدء في إنشاء مراكز للعمل التطوعي بالجامعة، ووضع الهيكل التنظيمي؛ لتفعيل العمل التطوعي بها.
- توفير الإمكانيات المادية والبشرية الضرورية لممارسة كافة الأعمال والأنشطة التطوعية بالجامعة، والتي تساعد على ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها.
- تبادل الخبرات والكفاءات بين جامعة المنصورة والجامعات الأجنبية والتعاون بينهم فيما يتعلق بمجال ترسيخ ثقافة العمل التطوعي.
- زيادة التواصل والتعاون بين الجامعة ومؤسسات العمل التطوعي الإقليمية والعالمية؛ بهدف تبادل الخبرات والمعلومات التي تساهم في تطوير الأداء.
- تشجيع إنشاء مراكز للإعداد والتدريب بمؤسسات العمل التطوعي، تكون مهمتها إعداد المتطوعين للعمل التطوعي، وإكسابهم الخبرات، ومنحهم شهادات خبرة معتمدة.
- تشكيل لجنة للمتابعة والتقييم المستمر طوال العام الدراسي؛ لمتابعة كافة الأنشطة التطوعية بالجامعة، والمشاريع والأعمال التطوعية المتوقع تنفيذها، وتذليل العقبات التي قد تعوقها.
- صرف مكافآت مادية لأعضاء هيئة التدريس وجميع الطلاب المتميزين في العمل التطوعي في كل فصل دراسي في احتفالية يحضرها جميع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

#### مقترحات البحث لبحوث مستقبلية

- 1- متطلبات تطوير برامج إعداد طلاب الجامعات لتضمين ثقافة العمل التطوعي.
- 2- دور الأنشطة التربوية في الجامعات في نشر ثقافة العمل التطوعي والمسئولية المجتمعية.
- 3- المشاركة المجتمعية لطلاب الجامعة ودورها في تأصيل مفهوم المواطنة والانتماء.

## قائمة المراجع

## أولاً: المراجع العربية\*

- . ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين (2005). *لسان العرب*، (باب العين فصل الطاء)، بيروت، دار صادر.
- . أبو النصر، مدحت محمد محمود (2000). *العمل التطوعي والأمن الاجتماعي في مصر أربع تجارب ناجحة*، من بحوث مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي "الأمن مسئولية الجميع"، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- . أحمد، زينهم محمد (2016). *تصور مقترح لتفعيل دور الجامعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها*، {رسالة دكتوراه غير منشورة}، كلية التربية، جامعة المنيا.
- . أحمد، مسعودي (2013): *العمل التطوعي والمجتمع وقفة مع العمل التطوعي المنظم*، مجلة كلية الآداب بجامعة بني سويف (27) أبريل، 746-729.
- . أحمد، وفاء حسن مرسي (2012). *ثقافة العمل التطوعي لدى كلية التربية جامعة دمنهور، الواقع وآليات التفعيل*، مجلة مستقبل تربية، (19) (81) أكتوبر 285-396.
- . أيوب، محمود علي محمد (2015). *نموذج مقترح لرعاية ذوي الاحتياجات الخاصة على ضوء المسئولية الاجتماعية للجامعات، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية بكلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان*، (39) ج (16).
- . بدري، أميرة يوسف بابكر (2015). *إدراك الشباب ورؤاهم حول المسئولية الاجتماعية* "دراسة ميدانية لطلاب وطالبات جامعة الملك عبد العزيز"، *المجلة العربية لعلم الاجتماع*، ع(29-30)، لبنان.
- . بركات، وجدي علي (2008 مارس 3). *تنمية المهارات التنظيمية للعاملين في المنظمات التطوعية*. بحث منشور بمؤتمر التطوع مسئولية اجتماعية (يد واحدة لا تصفق).
- . البركات، علي أحمد، ودواغرة، نايف (2007). *القيم التربوية اللازم تضمينها في المناهج المدرسية لتلاميذ الصفوف المدرسية الثلاثة الأولى في المدارس الأردنية، مجلة العلوم التربوية والنفسية بجامعة البحرين كلية التربية*، (8) (4)، 202-249.
- . برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين (2014). *النشرة الإعلامية لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوعين* (UNDP)، العدد السادس، يونيو.
- . بشير، محمد يوسف (2001 مارس 28 - 29). *القطاع التطوعي وإسهاماته في تحقيق أهداف التخطيط الاجتماعي بالمجليات بالتطبيق على محافظة أسوان*، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي الرابع عشر، الجهود التطوعية والاحتراف المهني، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان.

\* (تم اتباع طريقة التوثيق بنظام ال APA الإصدار السابع بالقائمة والمتمن)

. بغدادي، مروة مختار(2013). دور الدوافع والاتجاهات في نجاح العاملين بالعمل التطوعي"،  
مجلة كلية الآداب بجامعة بني سويف، (27) أبريل، 145-178.

. جاد، منى شكري(2011). الأنشطة وعلاقتها بتنمية بعض القيم الداعمة للعمل التطوعي لدى  
طلاب المرحلة الثانوية" دراسة ميدانية بمحافظة الدقهلية"، رسالة ماجستير غير  
منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة.

. معجم المعاني الجامع، منقول بتاريخ 20/11/2018:

[http://www.almaany.com/home.php?language=arabic&lang\\_name](http://www.almaany.com/home.php?language=arabic&lang_name)

. جمعة، حسين محمد(2004). الجمعيات والمؤسسات الأهلية "الجهات المانحة الدولية-  
المشاريع-الإدارة"، القاهرة، مكتب الدراسات والاستشارات الهندسية الجامعية.

. جودة، حسام عبد العزيز محمد(2011).الأنشطة الطلابية التطوعية بجامعة المنصورة (دراسة  
تحليلية)، المجلة العلمية لعلوم التربية الرياضية بالقاهرة، (17)، 270-330.

. الجوهري، عبد الهادي(2001). البعد الاجتماعي للتطوع، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية،  
(2)(120).

. جيل فيريون: معجم مصطلحات علم الاجتماع. منقول بتاريخ 2018/11/20

[https://archive.org/details/moajam\\_mustahat\\_ilm\\_ijtmaa](https://archive.org/details/moajam_mustahat_ilm_ijtmaa)

. الحازمي، عواطف بنت مرزوق بن سعد(2015). دور الجامعات السعودية في تفعيل العمل  
التطوعي تصور مقترح، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

. الحربي، عبد الغني عبد الله الحميري(2009). مشاركة المعلمين في العمل التطوعي بالمجتمعات  
المحلية الريفية: دراسة استطلاعية بمحافظة خليص، مجلة الملك عبد العزيز للأدب  
والعلوم الإنسانية بالمملكة العربية السعودية، (17)(1).

. الحمادي، على عبد المجيد(2004). فلسفة العمل التطوعي وملازمة الأمن والتنمية، مجلة شؤون  
عربية بالأمانة العامة لجامعة الدول العربية، (117)، مارس.

. حوالة، سهير محمد، والشوربيجي، هند سيد(2015). المسؤولية الاجتماعية بالتعليم "مقاربات  
ومداخل"، مجلة العلوم التربوية بمعهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة  
(23)(3) ج 1، يوليو.

. خضر، محسن علي(2000). مستقبل العمل التطوعي في العالم العربي من منظور تنموي، من  
بحوث مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي "الأمن مسئولية الجميع"، مركز  
الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

. خليفة، محمد اللافي علام(2007). إسهامات أمانات الشباب بالوحدات الحزبية بالحزب الوطني  
الديمقراطي في تدعيم العمل التطوعي بالمجتمع المحلي، دراسة مطبقة على أمانة  
الشباب بالحزب الوطني الديمقراطي بمحافظة البحيرة، رسالة ماجستير، غير  
منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

- . دياب، عبد الباسط محمد (2010). *تطوير الإدارة الجامعية: دراسة حالة كليات التربية في عدة دول*، (ط2)، كفر الشيخ، دار العلم للنشر والتوزيع.
- . الرباح، عبد اللطيف بن عبد العزيز (2006). *التربية على العمل التطوعي وعلاقته بالحاجات الإنسانية (دراسة تأصيلية)*، *مجلة دراسات تربوية واجتماعية بكلية التربية جامعة حلوان*، (12) (3).
- . رمضان، محمد عبد الغني (2011). *الوثيقة والأطر المقترحة للمشروع القومي للعمل التطوعي في مصر*، صادرة عن مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مجلس الوزراء.
- . السالم، فيصل سالم (2006). *الخدمات الحكومية في دولة الكويت*، الكويت، جامعة الكويت.
- . السلطان، فهد بن سلطان (2009). *اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي دراسة تطبيقية على كلية التربية- جامعة الملك سعود*، *مجلة رسالة الخليج العربي*، (112)، السنة الثلاثون 1-78.
- . الشناوي، أحمد محمد (2010 سبتمبر 7). *مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب (دراسة ميدانية)*، *مجلة كلية التربية جامعة قناة السويس*، (18)، 1-57.
- . شتيوي، موسى علي (2005 أبريل 23-24). *التطوع والمتطوعون في العالم العربي: دراسة حالة*، {بحث مقدم} للمؤتمر التأسيسي للشبكة العربية للمنظمات الأهلية، لبنان، بيروت.
- . صادق، نبيل محمد (2001). *تنظيم المجتمع نظريات- مهارات- ممارسات*، كلية الخدمة الاجتماعية بحلوان، مطبعة جامعة حلوان.
- . طلبية، السيد محمد (2001 مارس 28-29). *دور الأجهزة والمؤسسات الحكومية والأهلية في دعم الجهود التطوعية*، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي الرابع عشر "الجهود التطوعية واحتراف المهني"، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان.
- . الظفيري، عبد الوهاب محمد (2000). *السياسة الاجتماعية في دولة الكويت*. مجلس النشر العلمي. جامعة الكويت.
- . العامر، عثمان بن صالح بن عبد المحسن (2006). *ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب السعودي: دراسة ميدانية*، *مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية كلية الشريعة والدراسات الإسلامية جامعة أفريقيا العالمية*، (7).
- . عبد الحميد، محمد بن عامر (2006). *واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية والدور الإعلامي المأمول في تنميته*، *مجلة جامعة طيبة*، (2) (7).
- . عبد الفتاح، محمد زين العابدين (2010). *القوانين والتشريعات العربية المنظمة للعمل التطوعي "دراسة حالة الأردن"*، *مجلة البحث في التربية وعلم النفس كلية التربية، جامعة المنيا*، (2) 23، 113-145.
- . عبد اللطيف، رشاد أحمد (2002). *أجهزة طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية*. القاهرة. دار المهندس للطباعة.

- . عبيدات، ذوقان، وعبد الحق، كايد، وعدس، عبد الرحمن (2020). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، (ط19)، القاهرة، دار الفكر العربي.
- . عرفات، نجاح السعدي، وسناء محمد حسن (2013). *المناهج والاتجاهات العالمية*. الرياض. مكتبة الشقري.
- . عزازي، فائق محمد عبد المنعم (2014). تدعيم العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية "مدخل إستراتيجي"، *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*. لبنان (3) (4). نيسان أبريل 166-182.
- . عسكر، عبد العزيز محمد (2017). الأنشطة التربوية ودورها في تنمية ثقافة العمل التطوعي في المدارس الثانوية. *مجلة القراءة والمعرفة*، (186)، أبريل، 151-192.
- . عفيفي، سعاد عبود (2008). العمل التطوعي في المجتمع المدني، دراسة لدور المرأة التطوعي في محافظة جدة بالمملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- . العجمي، محمد حسنين (2007). *المشاركة المجتمعية والإدارة الذاتية للمدرسة*. المنصورة، المكتبة العصرية.
- . العلى، سليمان بن علي (2004). *تنمية الموارد البشرية والمالية في المنظمات الخيرية*. (ط2) الرياض، دار المجتمع للنشر والتوزيع.
- . علي، شريف محمد سليمان الشيخ (2005). *استخدام نموذج الأهداف الاجتماعية في خدمة الجماعة وتنمية مشاركة الشباب في العمل التطوعي*. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان.
- . قاسم، محمد رفعت (2001 مارس 28-29). *التطوع في الرعاية الاجتماعية كمسئولية مهنية للخدمة الاجتماعية ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي الرابع عشر الجهود التطوعية والاحتراف المهني*، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- . \_\_\_\_\_ (2005). *مهارات التطوع وحالات تطبيقه في تنظيم المجتمع*. القاهرة. دار المهندس للطباعة.
- . كشك، محمد بهجت (2003). *تنظيم المجتمع من المساعدة إلى الدفاع*. الإسكندرية. المكتبة الجامعية.
- . مجمع اللغة العربية (2010). *المعجم الوسيط*. بيروت، مكتبة الشروق الدولية.
- . محمد، محمد عبد الفتاح (2001). *ممارسة تنظيم المجتمع في الأجهزة والمنظمات الاجتماعية*. الإسكندرية. المكتب الجامعي الحديث.
- . محمد، علي حسين أحمد (2003). دور الشباب في العمل التطوعي. *مجلة التربية القطرية بقطر*، (140) مارس، 182 – 215.

- . محمد، حكمت علي إبراهيم(2006). دراسة تحليلية للعوامل الاجتماعية المؤدية لمشاركة الشباب الجامعي في المشروعات التطوعية بجماعات أندية التطوع، {رسالة ماجستير غير منشورة}، كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان.
- . محمد، علي الدين السيد(2006). *الخدمة الاجتماعية بين النظرية والتطبيق*. القاهرة. دار نبيل للطباعة.
- . محمود، هدى حسن ومحمود، ماهر حسن (2006). *المنهج الشامل لحركة الكشاف والمرشدات*. الإسكندرية. دار الوفاء.
- . محمود، منال طلعت والسيد، هالة مصطفى(2012). *اتجاهات معاصرة لممارسة تنظيم المجتمع في أجهزة ومنظمات الرعاية الاجتماعية*. الإسكندرية. المكتب الجامعي الحديث.
- . مراس، عبد الرازق شاكر(2015). *ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب كلية التربية جامعة حلوان وسبل النهوض به في المستقبل. مجلة دراسات تربوية واجتماعية. كلية التربية، جامعة حلوان، (21) (2) أبريل*.
- . مرسي، عمر محمد (2014). *تربية المسؤولية الاجتماعية لدى الطفل في ضوء النموذج الإسلامي* "دراسة تحليلية"، *المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط، (30) (3) يوليو*.
- . مظاهري، محمد عامر عبد الحميد(2006). *واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية والدور الإعلامي المأمول لتنميته: دراسة وصفية نقدية، مجلة جامعة طيبة (العلوم التربوية)، السنة (2)، ع(4)*.
- . مكروم، عبد الودود محمود (2004). *القيم ومسئوليات المواطنة، القاهرة، دار الفكر العربي*.
- . المليجي، إبراهيم عبد الهادي(2004). *تنظيم المجتمع مداخل نظرية رؤية واقعية، الإسكندرية، دار المعرفة*.
- . المنصور، محمد عبد الله(2010 23 صفر 1428هـ). *"ثقافة التطوع" المعوقات والحلول، المؤتمر السعودي الثاني للتطوع، الرياض*.
- . موسى، يحيى إبراهيم علي(2003). *دليل مدرب في إدارة العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية، القاهرة: رابطة المرأة العربية، وزارة الشؤون الاجتماعية*.
- . ناصر الدين، يعقوب عادل(2013). *درجة تحمل الجامعات الأردنية الخاصة للمسئولية المجتمعية من وجهة نظر قادة المجتمع المحلي، مجلة مركز تطوير الأداء الجامعي بجامعة المنصورة، (2) (323)، ديسمبر*.
- . النعيم، عبد الله العلي(2005). *العمل الاجتماعي التطوعي مع التركيز على العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية*.



## المراجع العربية مترجمة:

- .Abdel-Fattah, Mohamed Zine El-Abidine (2010). Arab Laws and Legislations Regulating Voluntary Work "Jordan Case Study", *Journal of Research in Education and Psychology*, Faculty of Education, Minia University, 23 (2), 113-145.
- .Abdul Hamid, Muhammad bin Amer (2006). The reality of voluntary work in the Kingdom of Saudi Arabia and the hoped-for media role in its development, *Taibah University Journal*, 2 (7).
- .Abdul Latif, Rashad Ahmed (2002). *Devices method of community organization in social service*. Cairo. Dar Al-Mohandes for printing
- .Abu Al-Nasr, Medhat Muhammad Mahmoud (2000). *Voluntary Work and Social Security in Egypt: Four Successful Experiences*, from the research of the Voluntary Work and Security in the Arab World Conference, "Security is Everyone's Responsibility", Center for Studies and Research, Naif Arab Academy for Security Sciences, Riyadh.
- .Afifi, Souad Abboud (2008). Voluntary Work in Civil Society, A Study of the Voluntary Role of Women in Jeddah Governorate, Saudi Arabia, {unpublished doctoral dissertation}, College of Arts and Humanities, King Abdulaziz University, Jeddah.
- .Ahmed, Masoudi (2013): Voluntary work and society and a pause with organized volunteer work, *Journal of the Faculty of Arts*, Beni Suef University (27) April, 729-746.
- .Ahmed, Wafa Hassan Morsi (2012). The culture of volunteer work at the Faculty of Education, Damanhour University, "Reality and activation mechanisms," *Future Education Journal*, (19) (81) October 285-396.
- .Ahmed, Zeinhom Mohamed Mohamed (2016). A proposed vision to activate the role of the university in developing a culture of volunteer work among its students, {unpublished doctoral dissertation}, Faculty of Education, Minia University.
- .Al Hammadi, Ali Abdul Majeed (2004). The Philosophy of Voluntary Work and the Inherence of Security and Development, *Arab Affairs Journal of the General Secretariat of the League of Arab States*, (117), March.
- .Al-Ajmi, Mohamed Hassanein (2007). *Community participation and school self-management*. Mansoura, the modern library.

- .Al-Ali, Suleiman bin Ali (2004). *Development of human and financial resources in charitable organizations*, (2nd), Riyadh, Dar Mujtmaa for Pupliching.
- .Al-Amer, Othman bin Saleh bin Abdul Mohsen (2006). The culture of voluntary work among Saudi youth: a field study, *Journal of Sharia and Islamic Studies, College of Sharia and Islamic Studies*, International University of Africa, (7)
- .Al-Barakat, Ali Ahmed, and Dawaghra, Nayef (2007). Educational values to be included in the school curricula for students of the first three grades in Jordanian schools, *Journal of Educational and Psychological Sciences, University of Bahrain*, College of Education, (8) (4), 202-249.
- .Al-Dhafiri, Abdul-Wahhab Muhammad (2000). *Social policy in the State of Kuwait*. Scientific Publishing Council. Kuwait University.
- .Al-Harbi, Abdul-Ghani Abdullah Al-Hamiri (2009). Teachers' participation in voluntary work in rural communities: a prospective study in Khulais Governorate, King Abdulaziz *Journal of Arts and Humanities in the Kingdom of Saudi Arabia*, (17) (1).
- .Al-Hazmi, Awatif bint Marzuq bin Saad (2015). The Role of Saudi Universities in Activating Volunteer Work: A Proposed Conception, {Unpublished Master's Thesis}, College of Education, Umm Al-Qura University.
- .Ali, Sharif Muhammad Suleiman Al-Sheikh (2005). Using the Social Objectives Model in Community Service and Developing Youth Participation in Voluntary Work.} Unpublished Ph.D. Thesis. Faculty of Social Work . Helwan University.
- .Al-Meligy, Ibrahim Abdel-Hadi. (2004). *Community organization, approaches to realistic vision theory*, Alexandria, Dar Al-Maarefah.
- .Al-Naim, Abdullah Al-Ali. (2005). *Voluntary social work with a focus on voluntary work in the Kingdom of Saudi Arabia*, Riyadh, King Fahd National Library.
- .Al-Rabah, Abdul Latif bin Abdulaziz (2006). Education on voluntary work and its relationship to human needs (a fundamental study), *Journal of Educational and Social Studies*, Faculty of Education, Helwan University, (12) (3).
- .Al-Shennawy, Ahmed Mohamed (2010 September 7). The level of volunteer work culture among students (a field study), *Journal of the Faculty of Education*, Suez Canal University, (18), 1-57.
- .Arabic Language Academy (2010). *intermediate dictionary*. Beirut, Shorouk International Bookshop.





- .Arafat, Najah Al-Saadi, and Sanaa Muhammad Hassan (2013). *International curricula and trends*. Riyadh. Al-Shaqri Library.
- .Askar, Abdulaziz Muhammad (2017). Educational activities and their role in developing a culture of volunteer work in secondary schools. *Reading and Knowledge Journal*, (186), April, 151-192.
- .Ayoub, Mahmoud Ali Muhammad (2015). A proposed model for caring for people with special needs in light of the social responsibility of universities, *Journal of Studies in Social Work and Human Sciences, Faculty of Social Work*, Helwan University, (39) (16).
- .Azazi, Faten Mohamed Abdel Moneim (2014). Strengthening volunteer work within Saudi universities, "a strategic approach", *the specialized international educational journal*. Lebanon (3)(4). April April 166-182.
- .Badri, Amira Youssef Babiker (2015). Youth Perception and their Visions of Social Responsibility "A Field Study for Male and Female Students of King Abdul Aziz University", *Arab Journal of Sociology*, p. (29-30), Lebanon.
- .Baghdadi, Marwa Mukhtar (2013). The Role of Motivations and Attitudes in the Success of Volunteer Workers", *Journal of the Faculty of Arts*, Beni Suf University, (27) April, 145-178.
- .Barakat, Wajdi Ali (March 3, 2008). *Developing the organizational skills of workers in voluntary organizations*, a research published at the Volunteering Social Responsibility Conference (One hand does not clap).
- .Bashir, Muhammad Yusuf (March 28-29, 2001). *The voluntary sector and its contributions to achieving the goals of social planning in localities by applying it to Aswan Governorate*, a working paper presented to the Fourteenth Scientific Conference, Voluntary Efforts and Professionalism, Faculty of Social Work, Helwan University.
- .Diab, Abdel Basset Mohamed (2010). *Developing university administration: a case study of colleges of education in several countries*, (2nd edition), Kafir El-Sheikh, Dar Al-Elm for publication and distribution.
- .El-Gohary, Abdel-Hadi (2001). The Social Dimension of Volunteering, *Cairo Journal of Social Work*, (2) (120).
- .Gad, Mona Shukry (2011). Activities and their relationship to the development of some values that support volunteer work among secondary school students, "A field study in Dakahlia Governorate",

---

{unpublished master's thesis}, Faculty of Education, Mansoura University.

Gilles Verion: A Dictionary of Sociological Terms. Posted on: 11/20/2018

[https://archive.org/details/moajam\\_mustahat\\_ilm\\_ijtmaa](https://archive.org/details/moajam_mustahat_ilm_ijtmaa).

- .Gouda, Hossam Abdel Aziz Mohamed (2011). Voluntary student activities at Mansoura University (analytical study), *Scientific Journal of Physical Education Sciences in Cairo*, (17), 270-330.
- .Hawala, Suhair Mohamed, and El-Shorbagy, Hind Syed (2015). Social Responsibility in Education, "Approaches and Approaches", *Journal of Educational Sciences, Institute of Educational Studies and Research*, Cairo University, (23) (3) Part 1, July.
- .Ibn Manzoor, Abu al-Fadl Jamal al-Din (2005). *Lisan Al-Arab*, (Chapter Al-Ain chapter Al-Taa), Beirut, Dar Sader.
- .Juma, Hussein Mohamed (2004). *Associations and NGOs, "International Donors - Projects - Management"*, Cairo, Office of University Engineering Studies and Consultations.
- .Khader, Mohsin Ali (2000). *The future of volunteer work in the Arab world from a development perspective*, from the research of the Volunteer Work and Security in the Arab World Conference, "Security is Everyone's Responsibility", Center for Studies and Research, Naif Arab Academy for Security Sciences, Riyadh.
- .Khalifa, Muhammad al-Lafi Allam (2007). Contributions of youth secretariats in partisan units of the National Democratic Party in strengthening volunteer work in the local community, an applied study on the youth secretariat of the National Democratic Party in Buhaira Governorate, {unpublished master's thesis}, Faculty of Social Work, Helwan University.
- .Kishk, Mohamed Bahjat (2003). *Community organization from aid to defense*. Alexandria. University library.
- .Mahmoud, Huda Hassan and Mahmoud, Maher Hassan (2006). *The comprehensive curriculum for the movement of scouts and guides*. Alexandria. House of fulfillment.
- .Mahmoud, Manal Talaat and Al-Sayed, Hala Mustafa (2012). *Contemporary trends for the practice of community organization in social welfare agencies and organizations*. Alexandria. Modern university office.
- .Makroum, Abdel-Wadoud Mahmoud (2004). *Values and Responsibilities of Citizenship*, Cairo, Dar Al-Fikr Al-Arabi



- .Mansour, Muhammad Abdullah (2010 Safar 23 1428 AH). ***Volunteering Culture: Obstacles and Solutions***, The Second Saudi Volunteering Conference, Riyadh.
- .Mazaheri, Muhammad Amer Abdel Hamid (2006). The reality of voluntary work in the Kingdom of Saudi Arabia and the hoped-for media role for its development: a descriptive and critical study, ***Taibah University Journal (Educational Sciences)***, (2), (4).
- .Meras, Abdel-Razek Shaker (2015). The culture of volunteer work among students of the Faculty of Education, Helwan University, and ways to promote it in the future. ***Journal of educational and social studies. Faculty of Education***, Helwan University,(21),(2)April.
- .Mohamed, Ali El-Din El-Sayed (2006). ***Social work between theory and practice. Cairo***. Dar Nabil for printing.
- Mohamed, Mohamed Abdel-Fattah (2001). ***The practice of organizing society into social organs and organizations***. Alexandria. Modern university office.
- .Morsi, Omar Mohamed(2014). Education of social responsibility of the child in the light of the Islamic model "analytical study", ***Scientific Journal of the Faculty of Education, Assiut University***, (30) (3) July.
- Muhammad, Ali Hussein Ahmed (2003). The role of youth in volunteering. ***Qatar Education Journal***, (140), March, 182-215.
- .Muhammad, Hikmat Ali Ibrahim (2006). An analytical study of the social factors leading to the participation of university youth in voluntary projects in volunteer club groups, {unpublished master's thesis}, College of Social Work. Helwan University.
- .Musa, Yahya Ibrahim Ali. (2003). ***A trainer's guide to managing volunteer work in NGOs***, Cairo: Arab Women's League, Ministry of Social Affairs.
- .Nasser El-Din, Jacob Adel. (2013). The degree to which Jordanian private universities bear societal responsibility from the point of view of local community leaders, ***Journal of University Performance Development Center at Mansoura University***, (2) (323), December.
- .Obeidat, Thouqan, Abdel-Haq, Kayed, and Adass, Abdel-Rahman (2020). ***Scientific research, its concept, tools and methods***, (19th Edition), Cairo, Dar Al-Fikr Al-Arabi.

- .Qasim, Muhammad Refaat (2001 March 28-29). *Volunteering in social care as a professional responsibility for social work*. A working paper presented to the Fourteenth Scientific Conference on Voluntary Efforts and Professionalism, Faculty of Social Work, Helwan University.
- (2005). *Volunteering skills and cases of its application in community organization*. Cairo. Dar Al-Mohandes for printing.
- .Ramadan, Mohamed Abdel-Ghany (2011). *The proposed document and frameworks for the national project for volunteer work in Egypt*, issued by the Information and Decision Support Center, Council of Ministers.
- .Sadiq, Nabil Muhammad (2001). *Community Organizing Theories - Skills - Practices, Helwan College of Social Work*, Helwan University Press.
- .Salem, Faisal Salem (2006). *Government services in the State of Kuwait, Kuwait*, Kuwait University.
- .Shteiwi, Musa Ali (2005 April 23-24.) Volunteering and volunteers in the Arab world: a case study, {submitted research} for the founding conference of the Arab Network for NGOs, Lebanon, Beirut.
- .Sultan, Fahd bin Sultan (2009). Attitudes of male university youth towards voluntary work, an applied study on the College of Education - King Saud University, *Journal of the Arabian Gulf Message*, (112), Year Thirty 1-78.
- .The comprehensive dictionary of meanings, quoted on 11/20/2018  
[http://www.almaany.com/home.php?language=arabic&lang\\_name](http://www.almaany.com/home.php?language=arabic&lang_name)
- .Tolba, Al-Sayyid Muhammad (March 28-29, 2001). *The role of governmental and private agencies and institutions in supporting voluntary efforts*, a working paper submitted to the Fourteenth Scientific Conference, "Volunteer Efforts and Professionalism", Faculty of Social Work, Helwan University.
- United Nations Volunteers Program (2014). United Nations Volunteers Program (*UNDP*) Information Bulletin, Number Six, June.

#### ثانياً: المراجع الأجنبية

- . Bocsi, V; . & Sundeen,R.. (2017). Motives of Volunteering and Values of Work among Higher Education Students, Citizenship, *Social and Economics Education*, v16 n2 p117-131 Aug.
- . Bolivian, C. (2011). About 3,000 volunteers show up for Harvest Times Retrieved Times Retrieve, ; Available at:



- [http://blog.al.com/breaking/2011/04/about\\_3000\\_volunteers\\_show\\_up.html](http://blog.al.com/breaking/2011/04/about_3000_volunteers_show_up.html) Retrieved on: 20/12/2017).
- . Boz, Ismet& Palaz, Scrap (2008). Factors Influencing the Motivation of Turkey's Community Volunteers, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 36, No. 4, December.
- . Carla , Seddon (2011): Lifestyle And Social Participation , Uk ,Office For National Statistics , : Available at:
- <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/social> Retrieved on: 24/11/2017).
- . Corporation for National and Community Services (2006). Volunteering Hits a 3.-Year High, new Federal Report: : Available at
- ([www. National.services.org/assets](http://www.National.services.org/assets)), Retrieved on: 23/11/2017).
- . Devlin, Ane Rose(2001). "*Volunteers and the paidlabour market*," Isomer, V2, N2 summer .
- . Ellis .Angela and Brien .Jano, ( 2001) ."*including the excluded? Exploring the Role of volunteering in providing an alternative Route to inclusion* ,London: institute, for volunteering Research.
- . Farrell, C. & Bryant, W. (2009). "Voluntary Work for Adult with Mental Health Problems: A route to Inclusion A review of the Literature", *British Journal of Occupational Therapy*, (72)(4), 163-173.
- . Flanaganm.B (1999). *Adolescents and The Social Contract Developmental Roots of Citizenship in Seven Countries*, Cambridge: U K Cambridge University Press.
- . Forrest .Ray and Kearns. Ade(2001 ). Social cohesion, social *capital and Neighborhood urban studies*, (35)( 12).
- . Gray, B. (2010). "The Rise of Voluntary work In Higher Education and Corporate Social Responsibility in Business. Perspectives of Students and Graduate Employees", *Journal of A cad Ethics*, ( 8), 95-109.
- . Handy.A, Femida.G &, David.N. (2010). A Cross- Cultural Examination of Student Volunteering: Is It All About Resume Building? *Nonprofit and Voluntary Sector – Quarterly*, (39)( 3), June.
- .Hanifi, R. (2013), "Voluntary Work in Formal Help and Trust changes in Finland", Procedural – *Social and Behavioral Sciences*,(72), 32-46.
- . Holds worth, C. & Quinn, J. (2010), "Student Volunteering in English Higher Education", *Studies in Higher Education*,(35)(1).

---

Home Office (2015), *Volunteer Management Apprenticeships*, London:  
Available at:

([https://www.gov.uk/volunteer Management -apprenticeships](https://www.gov.uk/volunteer-management-apprenticeships). Retrieved  
on: 23/11/2018

- . Joseph, Bianca Monique; Carolissen, Ronelle(2019). Citizenship: A Core Motive for South African University Student Volunteers, *Education, Citizenship and Social Justice*, v14 n3 p225-240, Nov
  - . Jones, Jennifer A, Donald .P& Bateman, C. (2019). Student Volunteers in a College Town: Burden or Lifeblood for the Voluntary Sector?, *Journal of Service-Learning in Higher Education*, v9 Jul.
- 
- . Mojza, Eva J, Mary E., & Arancibia .V.,.(2011): Volunteer Work as a valuable leisure time activity: A day- level study on Volunteer Work, non-work experiences, and well- being at work. *Journal of Occupational and Organizational- Psychology*, (84) Issue 1 .March.
  - . Preston, C (2006): "Volunteerism Among Americans", *Chronicle of philanthropy*, (18)(14).
  - . Smith, K., Holmes, K., Haski- Leventhal, D., Cnaan, R. A., Handy, F., & Brudney, J. L. (2010). Motivations and Benefits of Student Volunteering: Comparing Regular, Occasional, and Non-Volunteers in Five Countries. *Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research*,( 1)(1),65-81.
83. University Of kent In United Kingdom ( 2016 ) . Available at:<http://www.kent.ac.uk/careers/workin/voluntaryWork.htm> Retrieved on: 22/11/2018).