

استراتيجية مقترحة لتفعيل العمل التطوعي

بجامعة بني سويف كقيمة مضافة

ملخص:

استهدفت الدراسة وضع إستراتيجية مقترحة لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف لتحقيق القيمة المضافة، والتعرف على الأبعاد الفلسفية للعمل التطوعي، والقيمة المضافة التي يحققها العمل التطوعي بالجامعات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الدراسة أسلوب التحليل الرباعي SWOT، واستخدمت الدراسة استبانة طبقت على عينة قوامها (١٢٠) من السادة نواب ووكلاء خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومديرو رعاية الشباب بالجامعة وبعض القيادات المسئولة عن العمل التطوعي بالمحافظة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة آليات لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف كآليات للتوعية والإعلان وتضمنت نشر ثقافة العمل التطوعي داخل الجامعة والمؤسسات الإنتاجية، وإعلانات على المواقع الالكترونية حول أهمية العمل التطوعي، وآليات بناء القدرات البشرية والمؤسسية وتضمنت تصميم وتنفيذ برامج تطوعية لبناء قدرات الشباب في المجتمع، وآليات تعليمية وتنقيفية وتضمنت تقديم برامج لمحو الأمية وتعليم الكبار في جميع مراكز محافظة بني سويف، وآليات صحية وبيئية وتضمنت عمل ندوات ونشرات وإعلانات تنقيفية بالأمراض المزمنة، وآليات مساعدات اجتماعية وعمل خيري وتضمنت تقديم المنح والمساعدات المادية للفقراء من أبناء المجتمع، وآليات إغاثة وتضمنت تصميم وتنفيذ برامج نفسية وصحية للمتأثرين بالكوارث، وآليات اقتصادية وتضمنت توفير فرص عمل للشباب للقضاء على البطالة، وتصميم وتنفيذ برامج تدريب تحويلي للشباب وفقاً لاحتياجات سوق العمل، وآليات للمرأة والطفل وتتضمن تسويق المنتجات التي تقوم المرأة بإنتاجها، وحماية الأطفال من سوء المعاملة، وآليات لذوي الاحتياجات الخاصة والمهمشين وتتضمن توفير فرص تعليمية مجانية لذوي الاحتياجات الخاصة والمهمشين، وآليات للجودة والمحاسبية وتتضمن قياس مستوى رضا المستفيدين من الخدمات التطوعية التي تحصل عليها، وتصميم قاعدة بيانات على شبكة الإنترنت تنشر عليها نتائج الأداء بالمؤسسات التطوعية، وآليات للتحفيز وتتضمن اعتماد ساعات العمل التطوعي ضمن سنوات الخدمة للموظفين.

A suggested strategy for activating the voluntary work in Beni –Suef University as an added value

The study sought to develop a suggested strategy for activating the voluntary work in Beni –Suef University; in order to achieve the added value, identify the philosophical dimensions of the voluntary work and the added value achieved by the voluntary work in universities. The study used the descriptive approach, SWOT as well as a questionnaire which was administered to a sample community of (120) members including vice deans of the community services & environment development, managers of youth care centers and some officials in charge of the voluntary work in the governorate. The study came to a host of mechanisms for activating the voluntary work in Beni –Suef University: mechanisms of awareness and advertisement including spreading the voluntary work culture inside the university and the productive institutions and online advertisements regarding significance of the voluntary work significance, mechanisms of building the human and institutional capacities including designing and conducting voluntary programs for building the youth's capacities in the society, educational and cultural mechanisms including programs for illiteracy and adult education in all centers of Beni –Suef governorate, health and environmental mechanisms including preparing symposia, leaflets and informative advertisements of the chronic diseases, mechanisms of social aids and charity including giving grants and financial aids for the poor people in the society, relief mechanism including designing and conducting psychological and health programs for those influenced by the catastrophes, economical mechanisms including providing job opportunities for people and eliminating illiteracy in society as well as designing and conducting transformative training programs for the youth according to the labor market needs, mechanism for the woman and the child including marketing the products being produced by the woman and providing the protection for the children against the child abuse, mechanisms for the people with special needs and the marginalized including providing free educational opportunities for the people with special needs and the marginalized, mechanisms for the quality and accounting including measurement of the satisfaction level of those benefitted from the voluntary services and designing a website wherein the performance results in the voluntary institutions are to be posted as well as mechanisms of motivation including crediting the voluntary work hours in the employees' service years.

• مقدمة:

أصبح العمل الاجتماعي التطوعي اليوم من أهم السبل في النهوض بالمجتمعات، فالحكومات سواء في الدول المتقدمة أو النامية لم تعد قادرة على تلبية احتياجات أفرادها والمجتمع ككل، مما فرض أشكالاً جديدة في آليات العمل تساهم في دعم الحكومة لاستكمال ما تقوم به لتلبية الاحتياجات الاجتماعية لأفراد مجتمعاتها، مما أدى لبروز جمعيات أهلية تقدم العمل التطوعي وتنظمه، ومن ثم لم يعد العمل التطوعي مقتصرًا على مجال مساعدة الفقراء والمساكين، وإنما يقوم بدور أساسي في تنمية هذه المجتمعات والارتقاء بها، فأصبح العمل التطوعي ضرورة من ضروريات الحياة لما له من رسالة اجتماعية هدفها المشاركة في البناء والتنمية وتقوية دعائم المجتمع جنبًا إلى جنب مع جهود الدولة ومن ثم الارتقاء بمؤشرات التنمية المستدامة (أحمد الشناوي ٢٠١٠، ص ١).

وعلى المستوى العالمي حظي العمل التطوعي بالاهتمام المتزايد من قبل منظمة الأمم المتحدة من خلال برامجها ومؤسساتها التي تقدم العون للفقراء والمهمشين والمنكوبين واللاجئين، وقد جعلت يوم ٥ ديسمبر يومًا عالميًا للتطوع تقديرًا من المنظمة الدولية للدور الكبير الذي يمكن أن يقوم به العمل التطوعي في كافة مجالات العمل الإنساني والتنموي (الغرفة التجارية بالرياض ٢٠٠٣، ص ٧).

وتعد الجامعة إحدى أهم المؤسسات التي تسهم في تكوين المجتمع وبلورة ملامحه في الحاضر والمستقبل، ووظيفتها لم تعد قاصرة على التعليم أو التدريس فقط، بل أصبحت تتمثل في الوقت الراهن في ثلاث وظائف مهمة هي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، فالوظيفتان الأولى والثانية ارتبطتا بقيام الجامعة منذ أقدم العصور، واستخدمت الوظيفة الثالثة كجزء من بنية المجتمع ووظيفة الجامعة تجاهه (حامد عمار ١٩٩٦، ص ٩٤).

وتأتى الفجوة على خلاف ما هو مأمول ومتوقع من جانب المؤسسات الدولية والقومية في قدرة الجامعات المصرية على قيادة وإدارة الأعمال التطوعية بهدف إحداث التنمية الشاملة للمجتمع في ضوء الاتجاه المعاصر لها وعبر وظائفها الثلاث، وذلك لقدرتها على جذب عدد كبير من الشباب - وهو ما عجزت عنه أغلب المؤسسات المجتمعية الأخرى - مما يؤهلها لقيادة وإدارة العمل التطوعي ومن ثم الإسهام في سرعة معدلات التنمية على المدى الطويل في مصر (الأمم المتحدة، وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري ٢٠١٠، ص ١٦).

وقد ذكرت المادة (٦) من مبادئ ميثاق الأمم المتحدة أنه ينبغي أن يكون هناك تلاحماً بين مؤسسات التعليم العالي ومشكلات المجتمع، كما يجب أن يعزز التعليم العالي

وظائفه المتعلقة بخدمة المجتمع، كما ذكرت المادة (٧) من نفس المبادئ أنه ينبغي توثيق وتجديد الروابط بين التعليم العالي وعالم العمل وسائر قطاعات المجتمع، كما ينبغي لمؤسسات التعليم العالي أن تتيح للطلاب فرص تنمية قدراتهم الشخصية تنمية كاملة بروح من المسؤولية الاجتماعية، وأن تقدم لهم تعليماً يجعلهم مشاركين في المجتمع الديمقراطي (الإعلان العالمي بشأن التعليم العالي للقرن الحادي والعشرين ٢٠٠٠، ص ٨)، ولما للجامعة من إسهامات فاعلة في تحقيق التنمية المجتمعية المستدامة والتي يتمحور مفهومها أساساً حول أهمية الاهتمام بالإنسان وتلبية احتياجاته كونه طاقة متجددة، وتكمن القيمة المضافة للعمل التطوعي كونه وعاء يلبي جميع متطلبات أفراد المجتمع ويستوعبها بكل فئاته وأجناسه ومستوياته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فالعمل التطوعي لا هوية له فهو خدمة اجتماعية عابرة للحدود والقارات لما يمتلك من قمة العنصر الإنساني والقيمي ذات المستوى الرفيع فيه (عبد الله اليوسف ٢٠٠٥).

• مشكلة الدراسة:

بالرغم من أهمية العمل التطوعي في تسريع قضايا التنمية في المجالات الثقافية والاقتصادية والتعليمية والصحية والبيئية، إلا أن ممارسة العمل التطوعي بين الشباب الجامعي في مصر لا يرتقي إلى ما هو مأمول منه في دفع عجلة التنمية البشرية المستدامة على المستوى القومي ولا يتناسب مع حجم وطاقت تلك الفئة العمرية الهامة بالمقارنة مع مثيلاتها في المجتمع الدولي مما كان له تداعيات سلبية في نتائج مؤشرات تقرير التنمية البشرية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لعام ٢٠١٤م والمشمول على معايير الصحة والتعليم ومستوي المعيشة، حيث تصدرت قطر الدول العربية باحتلالها المركز الـ (٣١) عالمياً تلتها السعودية في المركز الثاني عربياً والـ (٣٤) عالمياً ثم الإمارات العربية المتحدة ثالثة عربياً والـ (٤٠) عالمياً، بينما جاءت مصر بالمركز (١٢) عربياً والـ (١١٠) عالمياً وهي بذلك متأخرة في الترتيب عن دول مجاورة تعاني من اضطرابات سياسية وانفلات أمني - ليبيا المركز (٦) عربياً والـ (٥٥) عالمياً - أو دول تقع تحت وطأة الاحتلال - فلسطين المركز (١١) عربياً والـ (١٠٧) عالمياً - حيث جاء هذا الترتيب لمصر بمعدل تغير سلبي (-٢) عن ترتيب عام ٢٠١٢م (الأمم المتحدة ٢٠١٤، ص ١٥٩).

وعلى الرغم من أن العمل التطوعي احتل المجال الرابع من ضمن مجالات ومعايير المشاركة المجتمعية في المعايير القومية للتعليم في مصر، وكذلك ضمن معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، سواء على مستوى التعليم قبل الجامعي أو الجامعي، إلا أنه لم يتضح سوى عدد محدود من الأعمال التطوعية لطلاب المدارس أو الجامعات، والتي تتمثل في النظافة حول المؤسسة التعليمية أو محو الأمية، أو تقديم

الوجبات ومساعدة المحتاجين، أو زيارة مؤسسات الأيتام، فهي كلها أعمال خيرية دون التنمية ويشارك فيها عدد محدود من الطلاب (وزارة التربية والتعليم بمصر ٢٠٠٣، ص ١٤٧)، وتؤكد بعض الدراسات أن ثقافة التطوع محدودة، ويتضح ذلك من انخفاض معدلات مشاركة الشباب في الفئة العمرية (١٨ - ٣٥) سنة (أماني قنديل ٢٠٠٧)، وهذا ما يثير التساؤل عن الأسباب المؤدية إلى العزوف عن المشاركة في العمل التطوعي الاجتماعي.

وثمة عقبات تحول دون فاعلية العمل التطوعي، ومن أهمها ضعف خبرة المتطوعين وعدم كفاءتهم، وغياب ثقافة التطوع لديهم، إضافة إلى ازدواجية الرؤية الموجهة للعمل التطوعي ما بين المنظور الإسلامي والمنظور الغربي (إبراهيم البيومي ٢٠١٠، ص ٦٢)، وهناك عزوف من قبل الكثير من أفراد المجتمع وخاصة من الشباب عن المشاركة في العمل التطوعي، ويرجع ذلك لضعف الوعي بمفهوم وثقافة وفوائد العمل التطوعي، إلى جانب وجود صورة ذهنية سلبية عن العمل التطوعي تساهم فيها وسائل الإعلام خاصة في ظل المتغيرات الدولية (إيمان عز العرب ٢٠١٢، ص ٢٢).

ومع تزايد الاهتمام بالعمل التطوعي نمت المؤسسات التطوعية وتضاعفت التوعية بأهمية التطوع وبدوره في تقدم المجتمع، وأصبح العمل الاجتماعي التطوعي في عصرنا الراهن ركيزة أساسية في تطور المجتمعات وتنميتها، وفي هذا السياق تولى الدول المتقدمة أهمية بالغة للعمل التطوعي، وإدراكاً للمتغيرات الدولية والإقليمية التي باتت تؤكد دور القطاع التطوعي في مواجهة قضايا العالم ومشكلاته جاء قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة باعتبار عام ٢٠٠١م عاماً عالمياً للتطوع، وسبقه الإعلان العالمي للتطوع ٢٠٠٠م، ومؤتمر أدمنتون بكندا ١٩٩٨م لدعم الجهود التطوعية، ومؤتمر التطوع في أمستردام ٢٠٠١م لتوحيد جهود القيادات من المؤسسات الحكومية والمنظمات غير الحكومية والتطوعية ومراكز البحوث الأكاديمية بهدف التوصل إلى مبادئ جوهرية ورؤية شاملة لمواجهة التحديات وتلبية الطموحات الراهنة والمستقبلية على الصعيدين الوطني والعالمي (إيمان عارف ٢٠٠٢، ص ٥٠٦).

وعملًا على إيجاد جامعة المستقبل على أرض الواقع وما يعنيه ذلك من تحديث الأهداف الجامعية بحيث تواكب التغير في المعرفة، ولتصبح الغايات من التعلم تكوين الإنسان القادر على الإبداع والابتكار، واكتساب القدرة على تنمية شخصيته والمشاركة الفعالة في تنمية مجتمعه، وهي تمثل جميعاً البنية الأساسية لإنسان المستقبل، وهذا لا يتأتى إلا عن طريق إعداد الطالب الجامعي وتوجيهه توجيهاً فكرياً ووجدانياً وروحياً وصحياً بما يتلاءم مع الروح الحضارية للمجتمع واكتساب وعي حاجات المجتمع ومشكلات الواقع كشرط ضروري لتوجيه فعالياته العلمية باتجاه تنمية الوعي والإدراك لدوره في خدمة المجتمع.

وفي ضوء ما سبق تسعى الدراسة للإجابة علي التساؤلات التالية:

- ١- ما الأبعاد الفلسفية للعمل التطوعي بالجامعة (نشأته وتطوره ودوافعه ومجالاته)؟
- ٢- ما القيمة المضافة التي يحققها العمل التطوعي بالجامعة ؟
- ٣- ما نتائج التحليل البيئي (SWOT) للعمل التطوعي بجامعة بني سويف كقيمة مضافة؟
- ٤- ما الاستراتيجية المقترحة لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف لتحقيق القيمة المضافة؟

• أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- ١- التعرف على الأبعاد الفلسفية للعمل التطوعي بالجامعة من حيث نشأته وتطوره ودوافعه ومجالاته.
- ٢- التعرف على القيمة المضافة التي يحققها العمل التطوعي بالجامعة.
- ٣- التعرف على نتائج التحليل البيئي (SWOT) للعمل التطوعي بجامعة بني سويف كقيمة مضافة.
- ٤- وضع استراتيجية مقترحة لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف لتحقيق القيمة المضافة.

• أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في:

- اهتمام المجتمع الدولي والمحلي بالعمل التطوعي كعامل مكمّل للجهود الحكومية وفي إنجاز الأعمال وحل المشكلات حيث يشارك الأفراد وخصوصاً الشباب الجامعي في عمليات التنمية البشرية وتلبية لاحتياجات المجتمع.
- إن التخطيط لجامعة المستقبل أضحى ضرورة تفرضها متغيرات الحاضر والمستقبل وما يتطلبه ذلك من إعداد طالب الجامعة فهي مرحلة هامة معنية بشريحة عمرية من الطلاب حيث تمثل فترة الشباب وطلاب الجامعة أهمية خاصة باعتبارهم شباب المستقبل مما له الأثر في مشاركتهم في اتخاذ القرار والإحساس بالواجب والمسئولية والإيثار.

- يعتبر العمل التطوعي مدخل لتجويد فعالية الوظيفة العلمية والقيمية للجامعة بصفة عامة، حيث يتحول التعليم بها إلي تعليم قائم على المشاركات والاعتماد على الذات والمؤسسات بدلاً من الاعتماد على الحكومات.

• منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الذي يعتمد على جمع المعلومات والبيانات والحقائق ثم تبويبها، لوصف ما هو كائن، وما يتضمنه ذلك من التفسير والتحليل والمقارنة عامة (ربحى عيان وآخرون ٢٠٠٠، ص ٤٣)، كما استخدمت الدراسة أسلوب التحليل الرباعي SWOT كأحد مراحل التخطيط الاستراتيجي لتحليل البيئة الخارجية " الفرص والتهديدات " Threats & Opportunities، وتحليل البيئة الداخلية " جوانب القوة والضعف " Weaknesses & Strengths (Koontz, H. & W. Heimz (1990).

• عينة وأدوات الدراسة:

قامت الدراسة بعمل استبانة لحساب الأوزان النسبية لعناصر البيئة الداخلية (جوانب القوة والضعف) وعناصر البيئة الخارجية (الفرص والتهديدات) المؤثرة على العمل التطوعي بجامعة بني سويف، وتم تطبيقها على عينة قوامها (١٢٠) من السادة نواب ووكلاء خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومديرو رعاية الشباب وبعض القيادات المسؤولة عن العمل التطوعي بالمحافظة للتعرف على الجهود التطوعية المقترحة أن تقدمها الجامعة للمجتمع.

مصطلحات الدراسة:

تناولت الدراسات عدداً من المصطلحات يمكن تحديدها فيما يلي:

١ - الاستراتيجية Strategy:

الاستراتيجية هي أسلوب التحرك لمواجهة تهديدات أو فرص بيئية، والذي يأخذ في الحسبان نقاط القوة والضعف، والقوة الداخلية للمؤسسة سعياً لتحقيق رسالة وأهداف المؤسسة (أحمد ماهر ١٩٩٩، ص ٢٠)، كما تعرف الاستراتيجية بأنها: " خطط وأنشطة المنظمة التي يتم وضعها بطريقة تضمن تحقيق درجة من التطابق بين رسالة المنظمة وأهدافها وبين هذه الرسالة والبيئة التي تعمل بصورة فعالة وذات كفاءة عالية " (فلاح الحسيني ٢٠٠٠، ص ١٣)، وأنها: " اتجاه أو منهج العمل الموضوع لتحقيق

هدف ما، أو هي الخطة العامة الموضوعية لإحراز هدف معين " (محمد المبعوث ٢٠٠٣، ص ٨١).

كما تُعرف بأنها تلك القرارات التي تهتم بعلاقة المنظمة بالبيئة الخارجية التي يتم فيها اتخاذ القرارات، بجزء من عدم المعرفة، أو عدم التأكد مما لا يحقق تكيف المنظمة مع التغيرات البيئية. (Ansoff, 1995, p.118)، وتعرف بأنها افتراضات عما ستكون عليه الأحوال في المستقبل، ومن ثم يتم وضع خطة تبين الأهداف المطلوب الوصول إليها، والوسائل الواجب استخدامها لتحقيق الأهداف، وكيفية استخدام هذه الوسائل، والمراحل المختلفة الواجب المرور بها، والوقت اللازم لتنفيذ تلك الأعمال، مع العمل على تقييم المخاطر والفرص المتاحة، والمراجعة الداخلية لعناصر القوة والضعف (Peter Dracker , 2008, p. 120).

وتتبنى الدراسة التعريف الإجرائي التالي للاستراتيجية بأنها " أهداف وخطط وسياسات تتعلق بتحقيق التناسب بين موارد المنظمة الداخلية، وظروف البيئة الخارجية المحيطة بها، بما يحقق للمؤسسة أهدافها ويساعدها على التميز وتحقيق الجودة في مخرجاتها " (محمد عبد الحميد، أسامة قرني ٢٠٠٥، ص ٢٣٩).

٢- العمل التطوعي Voluntry Work:

وعن أصل كلمة التطوع جاء في معاجم اللغة (مادة: طوع) وعرف ابن منظور (د.ت) التطوع في اللغة بأنه ما تبرع به الشخص من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه (معجم اللغة العربية، ص ٥٧)، والتطوع من الطاعة، وتطوع كذا يعني تحمله طوعاً، وتطوع له يعني تكلف استطاعته حتى يستطبعه، وفي القرآن: " فمن تطوع خيراً فهو خير له " (البقرة: ١٨٤)، والتطوع هو ما تبرع به الإنسان من ذات نفسه مما لا يلزمه وغير مفروض عليه، والتطوع في اللغة العربية يعني الزيادة في العمل ويعني التبرع بالشيء (الراغب الأصفهاني ١٩٩٨، ص ٣١٢).

وتعرف الشبكة العربية للمنظمات الأهلية بأنه تخصيص بعض الجهد والوقت، دون توقع عائد مادي، نحو أنشطة منتظمة (وأحياناً غير منتظمة) تحقق صالح الجماعة ككل، أو تسهم في رعاية وتمكين بعض المهمشين في المجتمع (الشبكة العربية للمنظمات الأهلية ٢٠٠٨، ص ١١٧)، وعرفه عبد الله العلي أنه ذلك النشاط الاجتماعي والاقتصادي الذي يقوم به الأفراد أو الممثلون في الهيئات والمؤسسات والتجمعات الأهلية ذات النفع العام، دون عائد مادي مباشر للقائمين عليه، وذلك بهدف التقليل من حجم المشكلات والإسهام في حلها، سواء أكان ذلك بالمال أو الجهد (عبد الله العلي النعيم ٢٠٠٥، ص ١٩)، وقد عرفه " بلال " بأنه: عمل أو سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبرغبة منه وإرادة، ولا يبغى منه أي مردود مادي (بلال عرابي ٢٠٠١)، بينما يعرفه " وجدي بركات " بأنه: جهود إنسانية تبذل من أفراد المجتمع

بصورة فردية أو جماعية وتقوم بصفة أساسية على الرغبة والدافع الذاتي (وجدي بركات ٢٠٠٥، ص ١٥).

ويعرفه " عبد الرحمن المراكبي" بأنه: الجهد أو الوقت أو المال الذي يبذله الإنسان في خدمة مجتمعه دون أن يفرض عليه، ودون انتظار عائد مادي في المقابل (عبد الرحمن المراكبي ٢٠٠٩، ص ١٠)، ويعرف إبراهيم المليجي التطوع بأنه ذلك الجهد أو الوقت أو المال الذي يبذله الإنسان بدافع منه لتحمل مسئوليات مجتمعية، دون انتظار عائد مادي يقابل جهده المبذول (إبراهيم المليجي ٢٠٠١، ص ٦٨)، ويرى " بوجدان ومالينا " أن العمل التطوعي نشاط يقضي الفرد فيه جزءاً من وقته دون تقاضي أجر، وبرغبة واختيار منه وبصورة رسمية، وداخل تنظيم ما، ويعمل من أجل منفعة الآخرين أو المجتمع المحلي ككل (Bogdan and Malina 2003 , P 3)، كما عرفه خالد عبد الله بأنه جهود منظمة يؤديها الأفراد أو الجماعات التي تنخرط في أعمال أو أنشطة منظمات المجتمع المدني والأهلي، وتهدف لقيام بجهود تنموية أساساً (خالد عبد الله ٢٠٠٥، ص ٢٩)، ويعرف " مدحت أبو النصر " العمل التطوعي بأنه نشاط اجتماعي يقوم به الأفراد بشكل فردي أو جماعي من خلال إحدى المؤسسات دون انتظار عائد، وذلك بهدف إشباع حاجات وحل مشكلات المجتمع، والمساهمة في تدعيم مسيرة التنمية به (مدحت أبو النصر ٢٠٠٤، ص ١١٥).

وفي ضوء ما سبق تتبنى الدراسة التعريف الإجرائي التالي للعمل التطوعي بأنه نشاط إرادي يقدم بصورة فردية أو جماعية، وينطلق من مسئولية أخلاقية واجتماعية لمساعدة الآخرين وخدمة وتنمية المجتمع وحل مشكلاته وتلبية احتياجاته، دون انتظار لعائد مادي، ومن خلال مؤسسات حكومية وغير حكومية، وبصورة مؤقتة أو مستمرة.

٣- القيمة المضافة value – added

وتعد القيمة المضافة «value – added» أحد المؤشرات الأساسية والأكثر دقة في تحديد فعالية الجامعة وتصنيفها والوثوق بمصداقية نتائج تقويم الأداء فيها، على أساس أن أكثر الجامعات فعالية هي تلك التي تتجاوز نتائج طلابها التوقعات، فالقيمة المضافة إذن هي التحسن الكمي المسجل لدى كل طالب ولدى جميع الطلاب، أكاديمياً ومهاريًا وسلوكياً، والذي حققته الجامعة خلال الانتقال من فصل دراسي إلى آخر، أو من سنة إلى أخرى تحت تأثير عدة عوامل عديدة، منها ما يعود للجامعة، ومنها ما يعود للطالب، ومنها ما يعود للأسرة والمجتمع (نوره الغتم ٢٠١٠)، وتعرف القيمة التعليمية المضافة بأنها الفرق في المستوى التعليمي لطالب أو مجموعة من الطلاب، بعد تخرجهم في مؤسسة تعليمية ما وقبل التحاقهم بها، وهي بذلك تتعلق

بالتحسينات والإضافات الكمية والنوعية في كل أنماط التعلم التي حدثت في فترة زمنية محددة (جمعه تهامي ٢٠١١، ص ١٩).

وتعد القيمة المضافة من أكثر الأدوات استخدامًا في الدول المتقدمة، كمقياس لنظم تقويم الأداء؛ ذلك لأنها من أكثر المؤشرات دقة في الوقت الحاضر لتعرف فعالية الجامعة وأدائها نحو طلابها والمستوى الذي يحققه هؤلاء عامًا بعد عام.

ومما سبق يتضح أن القيمة المضافة يتم استخدامها في تقييم مدى تحقيق المؤسسة لأهدافها، وما حققته من نفع للفرد والمؤسسة والمجتمع، بما يتعدى توقعات الأفراد.

ويمكن استنتاج التعريف الإجرائي التالي للقيمة المضافة بأنها أحد المؤشرات الأساسية التي تحدد فعالية المؤسسة التعليمية ونتائج تقويم الأداء فيها بالإضافة إلى تقييم مدى تحقيق المؤسسة لأهدافها وما حققته من نفع للفرد والمؤسسة والمجتمع.

• الدراسات السابقة:

تنوعت الدراسات السابقة التي تناولت العمل التطوعي والقيمة المضافة ما بين العربية والأجنبية، وقد تم تقسيمها إلى محورين وروعي في عرضها الترتيب التاريخي لها من القديم إلى الحديث وفيما يلي عرضاً لهذه الدراسات:

المحور الأول: دراسات تناولت العمل التطوعي:

استهدفت دراسة ريو تشيلكان وآخرون (Rao, Chelikan & others: 2000) إسهام المتطوعين في نشاط محو الأمية من خلال تقييم أساليب عمل المنظمات غير الحكومية لجذب المتطوعين للمشاركة، وأشارت الدراسة إلى إمكانية القضاء على الأمية عند تكامل الجهود الحكومية وغير الحكومية وتوفير متطلبات جودة العمل من توثيق العلاقة بين المتطوعين، وتناولت دراسة مانسون سنجر (Manson, singer: 2000) برنامج تحسين اتجاهات الطلاب نحو العمل التطوعي وإتاحة الفرصة أمامهم لتقديم خدمات التطوع وتعزيز قيمة اكتساب الخبرة، وتحديد مداخل جديدة وآليات للعمل معاً والإسهام بفعالية في خدمة المجتمع، واستهدفت دراسة كرسينا وويلر (Christina, Willar: 2001) تحديد دور برامج الجامعة لخدمة المجتمع في بناء اهتمامات الشباب الجامعي بالعمل التطوعي، من خلال المشاركة في برنامج أسبوع خدمة المجتمع، وحماية البيئة، أو برنامج الخط الساخن للاتصال والاستفسار، لتعزيز المشاركة في تقديم الخدمة وتنمية المهارات المتعلقة بها، وإتاحة الفرص المتنوعة لتلبية حاجات حقيقية بالمجتمع.

عن دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع توصلت دراسة بلال عرابي (٢٠٠١) لمجموعة من المقترحات لتطوير العمل التطوعي أهمها دعم المؤسسات والهيئات التي تعمل في مجال العمل التطوعي مادياً ومعنوياً بما يمكنها من تأدية رسالتها وزيادة خدماتها، ومطالبة وسائل الإعلام بتعريف أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي ومدى حاجة المجتمع إليه، علي أن تضم البرامج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة بعض المقررات الدراسية التي تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته، مع إقامة دورات تدريبية للعاملين في هذه الهيئات والمؤسسات التطوعية مما يؤدي إلى إكسابهم الخبرات والمهارات المناسبة، وبالنسبة لدور الجامعة في تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل التطوعي في ضوء مفهوم التنمية المستدامة توصلت دراسة إيمان عارف (٢٠٠٢م) لمجموعة من إسهامات الجامعة لتنمية اتجاهات العمل التطوعي ومنها تحديد السياسات التربوية والإجراءات التنفيذية لتنمية ثقافة التطوع، وتطوير برامج الدراسة الجامعية بحيث تتكامل فيها المناهج النظرية والتطبيقية مع الأنشطة اللاصفية لتسهم بدور إيجابي في تنمية الوعي التطوعي لدي الطلاب.

وتوصلت دراسة محمد دنداروي (٢٠٠٤) عن الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وتحسين أداء المتطوعين بالجمعيات الأهلية لمجموعة من النتائج أهمها مدى قدرة المتطوعين على دراسة المجتمع المحلي والتعرف على احتياجاته، ومشاركة المتطوعين في التخطيط للخدمات والبرامج التي تقدمها الجمعية، وفي دراسة للعمل التطوعي على المجتمع العماني جاءت دراسة راشد اليوسعيدي ٢٠٠٦م للتعرف على الواقع والآمال وأكدت على أهمية إعداد كوادر إدارية وفنية للعمل في الجمعيات الأهلية وأشارت إلى أنه بالرغم من الجهود المبذولة إلا أن هناك عدم إقبال من المواطنين للمشاركة في العمل التطوعي ودعت إلى أهمية التنسيق بين المؤسسات العامة والقطاع الخاص لتفعيل ثقافة العمل التطوعي في المجتمع العماني، أما عن إبراز الآثار التربوية والنفسية للعمل التطوعي توصلت دراسة عبد اللطيف الرياح (٢٠٠٦ م) أن المستفيدين من العمل التطوعي في حاجة إلى إشباع حاجاتهم الاجتماعية وأوصت بإيجاد هيئة أو مؤسسة في كل بلد لتنسيق الأعمال التطوعية وتكثيف الدعاية الإعلامية لها وبناء قاعدة معلومات والاستفادة من الخبرات العالمية.

وتوصلت دراسة حسن القثمي (٢٠٠٧) عن العمل التطوعي وسبل تحفيز أبنائنا نحوه لمجموعة من التوصيات أهمها العمل علي تشجيع قيام جمعيات تطوعية متخصصة بقضايا خدمة وتنمية المجتمع، مع إقامة دورات تدريبية للراغبين في الخدمة التطوعية من أفراد المجتمع، وتخصيص أسبوع يسمى أسبوع التطوع تشارك في مناشط وسائل الإعلام والمدارس والجامعات لتوعية أفراد المجتمع بأهمية الخدمات التطوعية التي يحتاج لها المجتمع، مع التكريم السنوي للمتطوعين السابقين لحفز أفراد

المجتمع في المشاركة في الخدمات التطوعية، وعن العمل التطوعي في السنة النبوية توصلت دراسة رندة زينو (٢٠٠٧) لأهم النتائج ومنها مشاركة المسؤولين والقادة في العمل ليكونوا قدوة لغيرهم، بالإضافة إلى كبر دور المرأة المسلمة في العمل التطوعي بجميع مجالاته، كما أن العمل التطوعي الخدمي مجالاته متنوعة كونه يحقق التعاون والترابط ويشعر الإنسان بالمسئولية تجاه الآخرين، أما دراسة منال محمود (٢٠٠٧) هدفت إلى تفعيل دور العمل التطوعي في تنمية ثقافة المواطنة وتوصلت إلى قدرة البرامج المهنية المتخصصة في العمل التطوعي على دعم ثقافة المواطنة من خلال المشاركة السياسية والمسئولية الاجتماعية وممارسة حقوق المواطنة.

وأجرى كل من بوز، بلاز (Boz & Palaz, 2007) دراسة عن التطوع في المجتمع التركي، وأظهرت النتائج أن غالبية المتطوعين من الشباب الجامعي في عمر ٢٢ عاماً ومن الذكور، وتمثلت دوافعهم للتطوع في قيم الإيثار والالتزام، أما عن برنامج مقترح للخدمة الاجتماعية لزيادة مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي فقد توصلت دراسة خالد غنيم (٢٠٠٨) لعدة نتائج أهمها تشجيع الأخصائيين الاجتماعيين على التنمية الذاتية في مجال رعاية الشباب الجامعي، وأيضاً الاهتمام بتقليل الأعباء الإدارية التي تؤثر على ممارسة الأخصائي الاجتماعي لدوره، وعن العوامل التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي وضعت دراسة أماني درويش (٢٠٠٨) استراتيجيات للمشاركة والافتتاح والتفاعل الاجتماعي والاتصال والتشجيع وأهمية الدور الإداري في تنفيذ تلك الاستراتيجيات، وعن اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي توصلت دراسة فهد السلطان (٢٠٠٩) لمجموعة من التوصيات ومنها توعية الشباب الجامعي بأهمية المشاركة في العمل التطوعي من خلال الندوات والمحاضرات والدروس التي يلقيها أئمة المساجد، ودعوة الجامعات إلى إنشاء مراكز متخصصة للتعريف بالعمل التطوعي المجتمعي، وإصدار مطويات للتعريف بالبرامج التطوعية التي تنظمها المؤسسات الحكومية والأهلية، ودعوة الجهات المسؤولة بتوفير التشريعات اللازمة لتنظيم العمل التطوعي.

وعن تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة الكويت فقد توصلت دراسة عبد الناصر فخرو (٢٠١٠) لمجموعة من التوصيات أهمها ضرورة تضمين ثقافة التطوع ببرامج التعليم الجامعي، وأن تشير اللوائح الجامعية إليه واعتباره جزءاً ومنتظماً رئيساً في التعليم الجامعي، وأهمية الممارسات العملية لتثقيف الطالب بالتطوع من خلال المبادرات ومشروعات الشراكة مع المجتمع المدني والجمعيات الأهلية التي تبادر بها الجامعة، وبالنسبة لمستوى ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب توصلت دراسة الشناوي (٢٠١٠) لمجموعة من التوصيات أهمها إدماج ثقافة العمل التطوعي ضمن مقرر حقوق الإنسان لطلاب الجامعة، وإعلان الجامعة لبرنامج عمل تعزيز ثقافة التطوع في بداية كل

عام دراسي، علي أن يتبنى كل عضو هيئة تدريس في الجامعة لمشروع تطبيقي في العمل التطوعي، وإقامة مكاتب داخل الجامعة والمدرسة لتسجيل الراغبين من الطلاب في مجالات العمل التطوعي.

وبالنسبة لمعوقات المشاركة في العمل التطوعي بين الطلاب توصلت دراسة فاطمة المعجب (٢٠١١م) لمجموعة من النتائج أهمها ندرة مشاركة أفراد الدراسة في العمل التطوعي، ووقوع المعوقات التنظيمية والاجتماعية والثقافية والشخصية، وأوصت بضرورة قيام وسائل الإعلام بدورها في التوعية بأهمية المشاركة في نشر ثقافة العمل التطوعي بين الشباب، وتوعية الطلاب والطالبات بالفوائد النفسية التي تعود عليهم من المشاركة في العمل التطوعي، وعن واقع المشاركة في العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية جامعة دمنهور توصلت دراسة وفاء مرسي (٢٠١٢) لمجموعة من التوصيات أهمها تطوير وتفعيل دور الأنشطة الطلابية من خلال التكامل للأنشطة الطلابية المتعلقة بالعمل التطوعي بحيث تسهم في التكوين المتكامل لشخصية الطالب، وتقديم الشهادات للطلاب المتميزين في البرامج التطوعية في نهاية العام الدراسي، مع تقديم جوائز لأفضل الفرق التطوعية.

وبالنسبة لصور العمل التطوعي ومؤسساته لدى الشباب الجامعي في ظل المتغيرات الدولية، توصلت دراسة إيمان عز العرب (٢٠١٢) لمجموعة من النتائج أهمها أن ابتعاد الناس عن التطوع، يرجع لأسباب كثيرة، وزيادة متطلبات الحياة المادية وتعقدها، وضعف الوعي بمفهوم وفوائد المشاركة في العمل التطوعي، وقلة التعريف بالبرامج والأنشطة التطوعية، كما توصلت لمجموعة من النتائج لتفعيل مشاركة الشباب في العمل الاجتماعي هي غرس حب العمل التطوعي منذ المراحل الأولى المبكرة، وتفعيل دور وسائل الإعلام في التثقيف بماهية العمل التطوعي ودوره، وإبراز النماذج الإيجابية الناجحة.

وعن ممارسة المرأة السعودية للعمل التطوعي توصلت نتائج دراسة حياة بنت عبد العزيز نياز (٢٠١٢) لأهم المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي والتي تمثلت في عدم معرفة المجتمع بأهمية العمل التطوعي، وضعف اللوائح والأنظمة الخاصة به، وعدم إلحاق المتطوعات بدورات تدريبية، وعدم وضع المتطوعة في المكان الملائم لقدراتها.

وعن دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي للمرأة استهدفت دراسة حسنى إبراهيم وحسام جابر (٢٠١٣) رصد مشاركة المرأة في العمل التطوعي، والكشف عن المعوقات التي تواجه المرأة في هذا المجال، ثم رصد تأثير تلك المشاركة في تنمية رأس المال الاجتماعي للمرأة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن غالبية أفراد العينة قد شاركوا مشاركة مرتفعة في العمل التطوعي، وأن تلك المشاركة تلعب دوراً

هاماً في تنمية معظم جوانب رأس المال الاجتماعي للمرأة، وعن تدعيم العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية استهدفت دراسة فاتن عزازي (٢٠١٤) التوصل إلى استراتيجية مقترحة لتدعيم العمل التطوعي داخل المؤسسات التربوية وداخل الجامعة من خلال عناصر المنظومة التعليمية الجامعية ككل مثل المناهج وما تشتمل عليه من مقررات وطرق تدريس ومصادر تعلم وأنشطة جامعية وكذلك أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومعاونيهم، ونظم التقويم والامتحانات.

المحور الثاني: دراسات تناولت القيمة المضافة:

استهدفت دراسة هيستاد، سبيكوزا (2000) Heistad ; Spicuzza التعرف على وصف نظام تقييم أداء المدارس العامة، كنموذج لكيفية بناء مؤشرات القيمة المضافة، وهو نموذج حسابي مصمم لتقييم فعالية المدارس، ويسمح بتقييم الأداء الكلي القائم على فئة من المؤشرات المرتبطة بتقييم فعالية المدرسة في مقابل احتياجات الطلاب، ويتم كتابة تقارير عن التحسن المدرسي المستمر وتساهم هذه التقارير في تحديد موقع كل مدرسة على خريطة الأداء، ودراسة ليزي سوندرز (٢٠٠١) والتي استهدفت تحديد كيفية قياس أداء المدارس باستخدام مدخل القيمة المضافة ومعايير حسابه في مجال التعليم، وخلصت إلى أن استخدام القيمة المضافة يحتاج لتدريب للعاملين على استخدام النماذج المختلفة لحسابها.

دراسة هيدرمان وآخرون (2002) Herdman ; others هدفت إلى التعرف على التحديات التي تواجه قياس الأداء المدرسي، ودور مدخل القيمة المضافة كعامل مساعد في نظم المحاسبية، وتوصلت الدراسة إلى أن نظام المحاسبية القائم على مدخل القيمة المضافة يساهم في العناية بكل طفل على حدة، واستهدفت دراسة لي، كولادري (2002) Lee ; Coladarci تحديد تأثيرات القيمة المضافة على تحصيل الطلاب، وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام المقاييس متعددة المستويات في قياس تحصيل الطلاب أفضل من استخدام المقياس المفرد، وأن مقاييس القيمة المضافة لها تأثيرات على تقييم التقدم الأكاديمي وتحديد طرق الإنجاز الصحيح.

واستهدفت دراسة يو ووايت (2002) Yu ; White قياس تأثيرات القيمة المضافة للمدرسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن القيمة المضافة تتحدد كمقياس لتأثيرات المدرسة، وضرورة استخدامه كمقياس لتقييم أداء المدرسة، وأوصت الدراسة بتضمين الإنجاز السابق للطلاب عند استخدام مدخل القيمة المضافة، كما استهدفت دراسة روبين وستورت (2004) Rubin , Donald B. ; Stuart , Elizabeth A. حساب مدخل تقييم القيمة المضافة من زاوية المخرجات الممكنة ، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن نماذج القيمة المضافة توفر مقاييس وصفية لتأثيرات المعلمين والمدارس ويمكن أن تكون الحوافز المقدمة لهم قائمة على نماذج القيمة المضافة.

كما استهدفت دراسة رايت H Wright , S. Paul ; SAS Institute Inc. (2004) المقارنة بين المداخل الإحصائية المتعددة لنموذج القيمة المضافة ، وتوصلت إلى عدة نتائج منها أن المحاكاة تتميز بأنه يمكن من خلالها عمل البيانات في صور بسيطة أو معقدة حسب ما هو مطلوب، ودراسة ليو Liu , Lydia (2011) استهدفت تقديم طريقه بديله لحساب مدخل القيمة المضافة لتقييم فعالية مؤسسات التعليم العالي والمقارنة بينهما ووضع نظام للمحاسبية في ضوء ذلك، ووجدت أن ترتيب القيمة المضافة المؤسسية يختلف اختلافا ذات دلالة لبعض المؤسسات.

تعقيب على الدراسات السابقة:

توصلت نتائج الدراسات السابقة عن العمل التطوعي لما يلي:

١. توصلت نتائج الدراسات عن العمل التطوعي بأن هناك عزوف في إقبال المواطنين للمشاركة في العمل التطوعي كما في دراسة راشد اليوسعيدي (٢٠٠٦)، مع كبر دور المرأة في العمل التطوعي بجميع مجالاته وخصوصا العمل التطوعي الخدمي كما في دراسة رنده زينو (٢٠٠٧)، كما أن ارتفاع المستوى التعليمي لأولياء الأمور يصاحبه اتجاه إيجابي نحو مشاركة الشباب بالتطوع كما في دراسة إحسان عبد الله (٢٠١٠)، وتطوير وتفعيل الأنشطة الطلابية من خلال التكامل للأنشطة الطلابية المتعلقة بالعمل التطوعي بحيث تسهم في التكوين المتكامل لشخصية الطالب كما في دراسة وفاء مرسي (٢٠١٢)، وأهمية مد أندية التطوع بالمعلومات اللازمة عن المشروعات والبرامج التي تدعم العمل التطوعي داخل مراكز الشباب كما في دراسة ربيع مصطفى (٢٠١٢)، كما أن ضعف اللوائح والأنظمة الخاصة بالعمل التطوعي من معوقات المشاركة في العمل التطوعي كما في دراسة حياة بنت عبد العزيز نياز (٢٠١٢)، وتوصلت الدراسات لبعض التوصيات كتوفير الوعي بين طلاب الجامعة لتقديم خدمات التطوع والإسهام بفعالية في خدمة المجتمع كما في دراسة مانسون سنجر (2000) Manson , Singer ، وتركيز المقررات الدراسية على مفاهيم العمل التطوعي الاجتماعي كما في دراسة بلال عرابي (٢٠٠١).

٢. كما توصلت التوصيات لتخصيص أسبوع التطوع تشارك في مناشط وسائل الإعلام والمدارس والجامعات لتوعية أفراد المجتمع بأهمية الخدمات التطوعية التي يحتاج لها المجتمع مع التكريم السنوي للمتطوعين لحفز أفراد المجتمع للمشاركة في الخدمات التطوعية كما في دراسة حسن القثمى (٢٠٠٧)، وتخصيص مشروع بالجامعة لخدمة المجتمع ضمن متطلبات الجامعة وتوعية الشباب بأهمية المشاركة فيه من خلال الندوات والمحاضرات كما في دراسة

فهد السلطان (٢٠٠٩)، وأهمية توثيق الصلة بين برامج التربية الدينية والاجتماعية والسياسية التي تقدمها الجامعة وثقافة التطوع كما في دراسة عبد الناصر فخرو (٢٠١٠)، ودمج ثقافة العمل التطوعي ضمن مقرر حقوق الإنسان لطلاب الجامعة كما في دراسة الشناوي (٢٠١٠)، مع توعية وسائل الإعلام لأفراد المجتمع بأهمية المشاركة في العمل التطوعي كما في دراسة فاطمة المعجب (٢٠١١).

٣. توصلت نتائج الدراسات عن القيمة المضافة إلى أن استخدام القيمة المضافة يحتاج إلى تدريب للعاملين على استخدام النماذج المختلفة لحسابها كما في دراسة (ليزي سوندرز ٢٠٠١)، كما توصلت أن مقاييس القيمة المضافة لها تأثيرات على تقييم التقدم الأكاديمي وتحديد طرق الإنجاز الصحيح كما في دراسة لي وكولادري (٢٠٠٢)، كما أن نماذج القيمة المضافة توفر مقاييس وصفية لتأثيرات المعلمين والمدارس ويمكن أن تكون الحوافز المقدمة لهم قائمة على نماذج القيمة المضافة كما في دراسة روبين وستورت (٢٠٠٤)، كما توصلت دراسة ليو (٢٠١١) إلى طريقة بديلة لحساب القيمة المضافة تجمع بين مميزات النماذج متعددة المستويات والمتغيرات ذات العلاقة بالمؤسسة التعليمية.

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تناولها لموضوع العمل التطوعي والعوامل المؤثرة فيه ودوافعه وأنواعه ومجالاته، بالإضافة إلى تناول مدخل القيمة المضافة وأهمية قياسها وآليات تعظيم القيمة المضافة للعمل التطوعي، وفي استخدامها للمنهج الوصفي المناسب لهذه الدراسة، كما أشارت بعض نتائج الدراسات السابقة وتوصياتها لضرورة إجراء العديد من الدراسات على العمل التطوعي والقيمة المضافة، وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لاستراتيجية لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف لتحقيق القيمة المضافة.

الإطار النظري:

المحور الأول: الأبعاد الفلسفية للعمل التطوعي بالجامعة:

يرجع الجوهر الفلسفي للعمل التطوعي من فكرة المبادرة الذاتية للفرد من منطلق قناعته وإيمانه بقدرته على التأثير في محيطه الاجتماعي والثقافي والاقتصادي، وتعتبر فلسفة التطوع قائمة على المبادرة والاختيار الحر، ومن ثم المبادرة لمساعدة الآخرين، فالتطوع فكرة أخلاقية تعكس علاقة الشراكة بين أفراد يتقاسمون العيش والفهم الثقافي المشترك على كوكب الأرض (محسن خضر ٢٠٠٠، ص ٣)، كما يعتبر العمل التطوعي تجسيداً عملياً لمبدأ التكافل الاجتماعي باعتباره مجموعة من الأعمال

الخيرية التي يقوم بها بعض الأشخاص الذين يتحسون آلام الناس وحاجاتهم، ولقد تطورت فلسفة العمل التطوعي؛ حيث أصبح ليس مجرد تقديم مساعدات خيرية، بل يهدف إلى تنمية الأفراد وتغيير نمط حياتهم، بل تغيير وتنمية المجتمع (يحيى النووي ١٩٩٦، ص ٣٩٥).

فمن منظور إسلامي نجد في القرآن الكريم قوله سبحانه " فمن تطوع خيرا فهو خير له " (سورة البقرة الآية ١٨٤)، وتنبع قيمة الأعمال التطوعية في الإسلام ومن خلال إثراء مجالات الحياة وقطاعاتها المتعددة، ففي مجال الدعوة والإرشاد كما في قوله تعالى " ادع إلى سبيل ربك بالحكمة والموعظة الحسنة " (النحل: ١٢٥)، وفي مجال رعاية الأرمال والأيتام كما جاء في قوله تعالى " واعبدوا الله ولا تشركوا به شيئا وبالوالدين إحسانا وبذي القربى واليتامى والمساكين والجار ذي القربى والجار الجنب والصاحب بالجنب وابن السبيل وما ملكت أيمانكم إن الله لا يحب من كان مختالا فخورا " (النساء: ٣٦) (محمد بخاري ١٩٩٦، ص ٢٦ - ٣٢)، وفي مجال التطوع برعاية اليتيم قال صلى الله عليه وسلم " أنا وكافل اليتيم في الجنة كهاتين، وأشار بإصبعيه السبابة والوسطى " رواه الترمذي والبخاري، وفي مجال الرعاية التعليمية كما ورد بالآية " كما أرسلنا فيكم رسولا منكم يتلو عليكم آياتنا ويزكيكم ويعلمكم الكتاب والحكمة ويعلمكم ما لم تكونوا تعلمون " (البقرة: ١٥١) (الغرفة التجارية بالرياض ٢٠٠٣، ص ٥ - ٦).

يتضح مما سبق أن فلسفة العمل التطوعي تنطلق من قدرة الفرد على التأثير في محيطه وعلى مبادرته لمساعدة الآخرين وذلك تفاعلاً مع آلام الأشخاص وحاجاتهم مع تقديم الخدمات والمساعدات لتنمية المجتمع، بالإضافة إلى أن الإسلام قد حث على العمل التطوعي وعلى مشاركتنا فيه سواء في مجال الدعوة والإرشاد أو رعاية الأرمال والأيتام أو مجال الرعاية التعليمية، ويعتبر مجال العمل التطوعي من المجالات التي مرت بمراحل عديدة وتأثرت بمجموعة من العوامل والتي يتم استعراضها فيما يلي:

أولاً: نشأة وتطور العمل التطوعي:

هذا وقد بدأ العمل التطوعي المنظم في مصر الحديثة منذ بدايات القرن التاسع عشر متوكباً مع سياسات الإصلاح والتنوير على يد محمد علي، وقد مر العمل التطوعي المنظم بمصر بأربع مراحل زمنية (نبيل صموئيل، ص ٢٤١-٢٥٨):

المرحلة الأولى (النشأة ١٨٢١ - ١٩١٨) م: وقد تميزت الفترة بانخراط الصفوة من أبناء المجتمع المصري في العمل الخيري، بإنشاء الجمعيات والمدارس والجامعات والمستشفيات التي مازال بعضها قائماً حتى الآن.

المرحلة الثانية (الانطلاق ١٩١٩ - ١٩٥٢) م: وهي مرحلة النمو والانتساع انطلاقاً من شرارة ثورة ١٩١٩م، من خلال المنخرطين في التطوع عبر مجالات متعددة، وقد تميزت هذه المرحلة بتداخل الأهداف الوطنية والقومية والسياسية مع الخيرية والأهلية مع امتداد التطوع إلى العمل الثقافي، غير أن العمل التطوعي لم يقتصر على الصفوة والمتعلمين، بل امتد إلى جموع المواطنين بفعل انفتاح المناخ السياسي والاجتماعي والقانوني.

المرحلة الثالثة (التراجع ١٩٥٢ - ١٩٧٠) م: وقد تراجع العمل التطوعي خلال هذه المرحلة بشكل ملحوظ، وتقلص - إلى حد بعيد- دور المنظمات الدفاعية مع تراجع شديد لمستويات المشاركة في العمل العام من المواطنين والمؤسسات، وذلك نتيجة للسياسات الشمولية التي تبنتها الحكومات في تلك الفترة.

المرحلة الرابعة (بين التراجع والتطور ١٩٧٠ - الوقت الراهن): تميزت هذه المرحلة بالتأرجح في خلال السبعينيات، والتطور التدريجي بدءاً من الثمانينيات بظهور قيادات ومجالات تنمية جديدة، ويزوغ منظمات دفاعية تطوعية على الرغم من قيود سياسية وتشريعية وثقافية تواجهها، ومع منتصف التسعينيات ظهرت منظمات وحركات تطالب بإحداث تغييرات سياسية واجتماعية واقتصادية في المجتمع المصري.

يتأثر العمل التطوعي بعدة عوامل بعضها يرجع إلى ذاتية المتطوع والآخر لعوامل مجتمعية وهي كما يلي (حكمت محمد ٢٠٠٦، ص ٤٩ - ٥٧):

(أ) العوامل الذاتية: وهي مجموعة من السمات البدنية والعقلية والنفسية والتعليمية يتسم بها الفرد وتؤثر في سلوكه وتعتبر القيم الأخلاقية والروحية من القيم المشجعة على التطوع، والتي تتمثل في تقديم الخدمات بناء على مبادئ العدل والحث على البر والتعاطف والتراحم بين الناس

(ب) عوامل مجتمعية: وتنقسم إلى:

- عوامل تشريعية: وهي مجموعة من التشريعات والنظم والقوانين المنظمة للعمل التطوعي في هيئات المجتمع.
- عوامل اجتماعية: مجموعة الاتجاهات المجتمعية في المجتمع التي تركز على الكفاءة والنشاط والقوة والمظهر الخارجي والظروف الاقتصادية والعوامل المتعلقة بالقيم الثقافية والدينية والروحية ووسائل الإعلام

مما سبق يتضح مرور العمل التطوعي بمراحل متعاقبة بدأت بمشاركة صفوة المجتمع في إنشاء الجمعيات والمدارس، ومع ثورة ١٩١٩م شارك جموع المواطنين في مجالات التطوع، وقد تراجعت مستويات مشاركة المواطنين لفترة نتيجة لسياسات الحكومة، ومع ظهور قيادات تنموية عملت على إحداث تغييرات سياسية واجتماعية واقتصادية في المجتمع، كما يتأثر بعدة عوامل منها ما هو مرتبط بسمات الفرد سواء أكانت نفسية أو عقلية أو مهنية ومنها ما هو مرتبط بالتشريعات المنظمة للعمل التطوعي ومنها ما هو مرتبط بالظروف الاجتماعية والعوامل الثقافية والدينية المحيطة بالفرد.

ثانياً: دوافع وأهمية العمل التطوعي:

وللعمل التطوعي دوافع متعددة هي (Zahi – Haddad (ed) 2001):

- (أ) دوافع مجتمعية وتنقسم إلى الدوافع الدينية والأخلاقية والتي تعمل على تنمية روح المشاركة في المجتمع ومواجهته السلبية واللامبالاة، وتنمية قيمة الولاء والانتفاء لدى المتطوعين بالعمل على خدمة مجتمعهم، والدوافع الاجتماعية تساعد على دعم التماسك والاندماج الاجتماعي المتمثل في القيم المشتركة والثقافة المدنية، والنظام الاجتماعي وتقليل التباينات في الثروة والتضامن الاجتماعي، والدوافع الاقتصادية لدعم تنمية النظام الاقتصادي، فتقوم بحل المشكلات الاقتصادية من خلال دور التعاونيات في تحقيق فوائد اقتصادية لأعضائها والعاملين فيها الرغبة في اكتساب مهارات القدرة على أداء مهام جديدة أو محاولة المتطوع توفير المال أو لعدم وجود فرص للعمل، والدوافع السياسية والمتمثلة في مساهمة المؤسسات التطوعية في صناعة القرار، وقد تستخدمها بعض الدول للتدخل في الشؤون الداخلية لأخرى.
- (ب) الدوافع الذاتية والتي تعكس اهتمامات الأفراد واحتياجاتهم لتتحول من الفردية والمصلحة الخاصة إلى المصلحة العامة والرغبة في مواجهة المشكلات، ولاكتساب خبرة لها معنى نحو تحقيق الأهداف الذاتية وتصنف إلى دوافع شعورية ولا شعورية.

ويتضح مما سبق أن العمل التطوعي يرجع لدوافع متعددة منها ما هو مجتمعي يرجع للدوافع الدينية والأخلاقية والتي تعمل على تنمية قيمة الولاء وروح المشاركة في خدمة المجتمع ودوافع اجتماعية لدعم التماسك ودوافع اقتصادية لتنمية النظام الاقتصادي ودوافع سياسية للمساهمة في صنع القرار ومنها ما هو ذاتي يعكس اهتمامات الأفراد واحتياجاتهم.

وعن أهمية العمل التطوعي فقد لعبت الخدمات التطوعية دوراً كبيراً في نهضة الكثير من الحضارات، وقد زاد الاهتمام بالمجتمع المدني ومنظماته، ويشكل العمل التطوعي ذخيرة هائلة من المهارات والطاقة والمعارف المحلية التي بوسعها أن تساعد الحكومات على القيام ببرامج وسياسات عامة أكثر تركيزاً وكفاءة وشفافية، وتقوم على قاعدة أوسع من المشاركة (سعاد عفيف، ٢٠٠٨)، وتتحدد أهمية العمل التطوعي عبر مستويين رئيسيين هما (لجنة التنمية الاجتماعية، ٢٠٠١):

(أ) أهمية العمل التطوعي بالنسبة للفرد:

تتحدد أهمية العمل التطوعي في تلبية حاجات الأفراد من خلال تحقيق الذات والإحساس بالعدالة والانتماء، وتقدير الآخرين، والمشاركة في صنع القرارات وتحمل المسؤولية، بالإضافة إلى اكتساب مهارات وخبرات حياتية تسهم في تشكيل الشخصية، كالعامل التعاوني المشترك، وتنمية ثقافة التفاهم والسلام وقبول الآخر، مع إعطاء الأفراد فرصة للتعبير عن آراءهم وأفكارهم في القضايا المهمة للمجتمع وإظهار إبداعاتهم، إلى جانب تنمية القدرة على التواصل والاندماج مع الآخرين مما يوفر للأفراد فرصة التعرف على مشكلات واحتياجات مجتمعهم، مع التوجيه الإيجابي لطاقتهم المتطوع، وتفريغ مخزون الطاقة البشرية واستثمار أوقات الفراغ، مما يؤدي إلى اكتساب مهارات وقدرات مهنية تزيد من فرصة الحصول على عمل أو ترقى في مستوى الفرد المهني، من خلال التدريبات التي تتيحها المؤسسة للمتطوع (عبد العزيز الغامدي، ٢٠٠٨).

(ب) أهمية العمل التطوعي بالنسبة للمجتمع:

يعمل العمل التطوعي على تقوية الترابط والتكاتف بين أفراد المجتمع وتعزيز مهارات الاتصال بين أفراد المجتمع، مع المساهمة في إحداث التنمية الاجتماعية الشاملة للمجتمع، مع استقطاب المتطوعين في علاج مشكلة البطالة وتوفير فرص عمل وحل مشكلة الفقر بشكل جذري من خلال توفير الفرصة للمواطنين لتأدية الخدمات بأنفسهم، ومواجهة ما يتعرض له المجتمع من أزمات وكوارث وتعبئة الجهود الذاتية والطاقت الشعبية والموارد المحلية من موارد بشرية ومادية في سبيل النهوض بالمجتمع، مما يحقق ممارسة الديمقراطية عن طريق إتاحة الفرص للمتطوعين أن يتخذوا قرارات خاصة بمجتمعهم بشكل مباشر وديمقراطي، ويوفر خدمات قد يصعب على الإدارة الحكومية تقديمها لما تتسم به الأجهزة التطوعية من مرونة وقدرة على الحركة السريعة، مع تكميل العمل الحكومي وتدعيمه لصالح المجتمع (خالد الشطي، ٢٠٠٩).

يتضح مما سبق تنوع أهمية العمل التطوعي للفرد والمجتمع حيث يساعد العمل التطوعي للفرد على تلبية حاجاته ومشاركته في صنع القرار مع اكتساب مهارات حياتية كالعامل التعاوني والتعبير عن الآراء والاندماج مع الآخرين للتعرف على مشكلات

واحتياجات المجتمع، أما بالنسبة لأهمية العمل التطوعي للمجتمع حيث يساهم العمل التطوعي في علاج مشكلة البطالة وتعزيز مهارات الاتصال بين الأفراد وبالتالي اكتشاف القيادات وتدريبها لمواجهة ما يتعرض له المجتمع من أزمات وكوارث مع إتاحة الفرصة للجميع للمشاركة بشكل ديمقراطي.

ثالثاً: مجالات العمل التطوعي والعائد منه بالجامعة:

تتعدد مجالات العمل التطوعي لتشمل المجالات التالية (علي الزهراني ٢٠٠٥، ص ٣٨):

١- المجال الاجتماعي: ويتضمن (رعاية الطفولة - رعاية المرأة - إعادة تأهيل مدمني المخدرات - رعاية الأحداث - مكافحة التدخين - رعاية المسنين - الإرشاد الأسري - مساعدة المشردين - رعاية الأيتام - مساعدة الأسر الفقيرة).

٢- المجال التربوي والتعليمي: ويتضمن (محو الأمية - التعليم المستمر - برامج صعوبات التعلم - تقديم التعليم المنزلي للمتأخرين دراسياً).

٣- المجال الصحي: ويتضمن (الرعاية الصحية - خدمة المرضى والترفيه عنهم - تقديم الإرشاد النفسي والصحي - التمرين المنزلي - تقديم العون لذوي الاحتياجات الخاصة).

٤- مجال الدفاع المدني: ويتضمن (المشاركة في أعمال الإغاثة - المساهمة مع رجال الإسعاف - المشاركة في أوقات الكوارث الطبيعية)

ويُعد طلاب الجامعة من أكثر الفئات المرشحة في أي مجتمع للقيام بأعمال ومبادرات تطوعية، وذلك نابع من طبيعة مرحلة الشباب وخصائصها، والتي تهيئ الطلاب إلى اعتناق ثقافة التطوع، فطلاب الجامعة فئة تقع في الشريحة العمرية (١٨ - ٢٣) تقريباً، وهم يتطلعون إلى القيام بالأعمال التي تنضوي على جوانب قيمية وأخلاقية (فهد السلطان ٢٠٠٧، ص ١٣)، ويبرز دور الجامعة في إعداد الشباب الجامعي للعمل التطوعي من خلال تضمين المناهج والبرامج الجامعية "ثقافة التطوع" وجعلها محورياً للتفكير والعمل والبحث والنشاط، وهذه الثقافة وثيقة الصلة بدور الجامعة ووظيفتها، كما أن الجامعة تمتلك من القدرات والموارد البشرية والمادية التي تجعلها قادرة على نشر ثقافة التطوع ليس في محيطها الطلابي فقط، كما أنها مؤسسة مجتمعية تقدم خدماتها للبيئة والمجتمع المحلي (الاتحاد الإقليمي للجمعيات بالإسكندرية ٢٠٠١، ص ٥).

وهناك عائد للعمل التطوعي بالجامعة يمكن تصنيفه كما يلي (عمر رحالي ٢٠٠٦، ص ٣٣):

- عوائد على الطالب (عوائد معرفية، قيمية، مهارية، إشباع الذات...).
- عوائد على الجامعة (إشباع وظيفة المجتمع في ترقية وتربية الطلاب وخدمة البيئة والمجتمع).
- عوائد على المجتمع الخارجي (مواجهة المشكلات الاجتماعية وتحسين نوعية الحياة).

وكافة هذه العوائد هي بمثابة قيمة مضافة لعمل الجامعة في تربية طلابها، وكذلك قيمة مضافة لعملها التنموي في مجال خدمة البيئة والمجتمع، ترتبط القيم الداعمة للعمل التطوعي بمجموعة من المعايير الاجتماعية ومنها التكافل وهو في الإسلام نظام شامل يعبر عن مسئولية كل فرد في المجتمع عن إخوانه وأخواته، ويعم جميع النشاط البشري، ويحيط بجميع الشؤون الإنسانية، سواء منها ما يتعلق بالأمر المادية أو المعنوية، وتعتبر المسئولية الاجتماعية أحد القيم التي تقوم عليها الخدمة الاجتماعية التطوعية بطرقها المختلفة؛ حيث تتضمن اعتماد الأفراد على الآخرين وتقبل حقوق الآخرين كما تتضمن أن كل إنسان مسئول عن رعاية أخيه الإنسان والحفاظ عليه والمشاركة وهي عملية إسهام المواطنين تطوعاً في أعمال التنمية سواء بالرأي أو بالعمل أو بالتمويل (رشاد عبد اللطيف ٢٠٠٠، ص ١٣٠).

يتضح مما سبق أن أكثر الفئات المستهدفة في العمل التطوعي هم طلاب الجامعة والذين تتراوح أعمارهم بين (١٨ - ٢٣) سنة، حيث تتصف هذه المرحلة بقدرة الطالب على تقديم العون والمساعدة، كما أن الجامعة تمتلك الموارد البشرية والمادية التي تساعد على نشر ثقافة التطوع ودعم دورها في خدمة المجتمع والبيئة، كما تتعدد عوائد العمل التطوعي من حيث العائد على الطالب في المجالات المعرفية والمهارية والعائد على الجامعة كخدمة البيئة والمجتمع، والعائد على المجتمع الخارجي في مواجهة المشكلات الاجتماعية، ويرتبط العمل التطوعي بمجموعة من المعايير الاجتماعية كالتكافل ويعبر عن مسئولية كل فرد تجاه إخوانه فيما يتعلق بالأمر المادية والمعنوية، بالإضافة إلى المسئولية في رعاية حقوق الآخرين والمشاركة في أعمال التنمية.

رابعاً: معوقات فاعلية العمل التطوعي بالجامعة:

يواجه العمل التطوعي المؤسسي العديد من المعوقات التي تحد من فاعليته ويمكن عرض هذه المعوقات فيما يلي (عبد الله العلي النعيم ٢٠٠٥، ص ٤٨):

١- المعوقات المتعلقة بالمتطوع:

- ❖ عدم المعرفة بأهمية العمل التطوعي.
- ❖ عدم القيام بالمسئوليات التي أسندت إليه في الوقت المحدد.
- ❖ تعارض وقت المتطوع مع وقت العمل أو الدراسة مما يفوت عليه فرصة المشاركة.
- ❖ بعضهم يسعى لتحقيق أقصى استفادة شخصية ممكنة من العمل الخيري.
- ❖ استغلال مرونة التطوع إلى حد التسبب والاستهتار.

٢- معوقات متعلقة بالمجتمع:

- ❖ عدم الوعي الكافي بين أفراد المجتمع بأهمية التطوع والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، فتقافة التطوع متدنية بشكل كبير في كثير من المجتمعات العربية.
 - ❖ اعتقاد البعض أن التطوع مضيعة للوقت والجهد وغير مطلوب.
 - ❖ عدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر.
 - ❖ عدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة تنظم العمل التطوعي وتحميه.
- ومما سبق يتضح تنوع المعوقات التي تحد من فاعلية العمل التطوعي الجامعي ما بين معوقات لها علاقة بالمتطوع بعدم معرفة أهمية التطوع وعدم الالتزام بالمسئوليات التي تسند إليه لتعارضها مع وقت عمل ودراسة المتطوع، ومعوقات لها علاقة بالمجتمع من خلال عدم وعي المجتمع بأهمية التطوع وعدم وجود لوائح لتنظيم العمل التطوعي.

وإجمالاً لما سبق يتضح مرور العمل التطوعي بمراحل متعاقبة أدت إلى اشتراك جميع المواطنين وصفوة المجتمع في إنشاء الجمعيات والمدارس، كما يعتبر العمل التطوعي هاما لكل من الفرد والمجتمع حيث يساعد الفرد على تلبية حاجاته واكتساب مهارات حياتية كالعمل التعاوني والاندماج مع الآخرين، وعن أهميته للمجتمع فهو يساهم في تعزيز مهارات الاتصال بين الأفراد ومواجهة ما يتعرض له المجتمع من أزمات وكوارث، وبعد التعرف على الأبعاد الفلسفية للعمل التطوعي بالجامعة يتم تناول القيمة المضافة التي يحققها العمل التطوعي بالجامعة.

المحور الثاني: القيمة المضافة التي يحققها العمل التطوعي بالجامعة:

شاع استخدام مصطلح القيمة المضافة (Added Value) لما له من الفاعلية في تقييم المؤسسات التعليمية والمساندة في قرارات اعتمادها، ومن مؤسسات العمل التطوعي الجامعة كونها مؤسسة خدمة اجتماعية لا يمكن لأي مجتمع الاستغناء عنها، فإن شأنها شأن التعليم في أنه ولا بد من إيجاد وسائل وطرق لقياس القيمة الإضافية للعمل الاجتماعي داخلها، وأن العمل التطوعي يستنزف الوقت والجهد والمال

مقابل تقديم خدمة اجتماعية، وأن ما يقدم بحاجة إلى مقياس لقياس مردوده الاقتصادي الذي أصبح مهماً، بخاصة في ظل قلة الموارد الطبيعية ونضوبها، بالإضافة إلى زيادة عدد الخريجين (Over Education) والحاصلين على الشهادات العليا، والتي تفوق حاجة الدولة إليهم، والزيادة في عدد الباحثين عن العمل، إضافة إلى الحاجة المستمرة إلى التأهيل والتدريب واكتساب الخبرة نتيجة سرعة التطورات والتغيرات في المجتمع، وعجز القطاع العام عن تلبية جميع الاحتياجات وفي كل الأوقات، من هنا كان لا بد من إيجاد مورد اقتصادي مساند إلى جانب القطاع العام والخاص يرفد المجتمع بالأيدي العاملة، ويسهم في بناء الإنسان الذي يُعد ركيزة للتنمية وأداتها تحقيقاً لمتطلبات التنمية البشرية المستدامة.

وبما أن للجامعة إسهامات فاعلة في تحقيق التنمية المجتمعية المستدامة يتمحور مفهومها حول أهمية الاهتمام بالإنسان وتلبية احتياجاته كونه طاقة متجددة (Renewable resources)، مما يتطلب زيادة إمكاناته وقدراته وتأمين الفرص المتكافئة للجميع بما يحقق المساواة والعدالة الاجتماعية حفظاً لأجيال الحاضر والمستقبل، وتكمن القيمة المضافة للعمل التطوعي كونه وعاء يلبي جميع متطلبات أفراد المجتمع ويستوعبها بكل فئاته وأجناسه ومستوياته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فالعمل التطوعي لا هوية له فهو خدمة اجتماعية عابرة للحدود والقارات لما يمتلك من قمة العنصر الإنساني والقيمي ذات المستوى الرفيع فيه.

أولاً: أهمية قياس القيمة المضافة للعمل التطوعي بالجامعة وصعوباتها:

يُعد قياس القيمة المضافة للعمل التطوعي من الأمور المهمة للوقوف على واقع التنمية البشرية في دول العالم، وبخاصة أن مؤشرات التنمية البشرية يرتبط بالإنسان من حيث التعليم والصحة ومستوى الدخل والإنتاج المحلي، كما أن هناك حاجة ملحة إلى ربط العمل التطوعي بالاقتصاد بعد أن عجز القطاع الحكومي والقطاع الخاص عن تلبية احتياجات الأفراد في المجتمع، ولأهمية قياس العمل التطوعي اقتصادياً، قامت جامعة جونز هوبكنز الأمريكية من خلال مركز بحوث المجتمع المدني بتبني مشروع طموح عام ١٩٨٩، حيث أظهرت نتائج المرحلة الأولى للمشروع أن هناك فجوة كبيرة في البيانات والإحصاءات الكمية بين الدول المتقدمة والدول النامية، وهذا يتطلب العمل على المستوى الدولي في توحيد البيانات وتوافقها لتسهيل عملية تحليل واقع العمل التطوعي في ظل السياقات المجتمعية المتباينة، وللكشف عن مدى توافقها، بالإضافة إلى أهمية إعداد دليل للمؤسسات التطوعية غير الربحية؛ حيث يمكن أن يسهم هذا الدليل في السنوات القادمة في قياس العمل التطوعي وتقدير القيمة الاقتصادية للتطوع، وهذا ما أشار إليه التقرير السنوي العاشر للمنظمات الأهلية العربية (الشبكة العربية للمنظمات الأهلية ٢٠١٢، ص ٢٢-٢٤)

كما يُعد العمل التطوعي جزء لا يتجزأ من حل مشكلة الفقر؛ حيث حددت الجمعية العامة للأمم المتحدة في توصياتها بشأن دعم العمل التطوعي أنه عنصر مهم في أي استراتيجية تهدف إلى الحد من الفقر، والتنمية المستدامة، والصحة، والوقاية من الكوارث وإدارتها، والتغلب على الاستبعاد الاجتماعي والتمييز (UN General Assembly, 2001).

وتكمن صعوبة قياس القيمة الاقتصادية للعمل التطوعي كونه إسهامات تتعدى الجانب الاقتصادي لتأخذ الجانب الاجتماعي والقيمي والسلوكي، وهذا أمر ليس بالسهولة قياس قيمته لتشابك متغيراتها وكثرتها، كما تكمن الصعوبة أيضاً في أن تقييم عملية الأداء لهذه المنظمات، عادة يستخدم للكشف عن مستوى الكفاءة الداخلية لها، أي مدة قدرة برامجها على تحقيق الأهداف التي صممت من أجلها، أما الكفاءة الخارجية التي تقيس مدى قدرة هذه المنظمات على تلبية احتياجات المجتمع وتحقيقها للعادلة والمساواة، فهنا لا بد من الإشارة إلى الصعوبة التي تكمن في قياس الكفاءة الخارجية لهذه المنظمات، وبخاصة في صعوبة عزلها عن القطاع الحكومي كونها تشترك معه في أنها تقدم خدمة عامة، وأن رسالتها موجهة نحو غرض عام يخدم المصلحة العامة، فعلى سبيل المثال تشير الإحصاءات إلى أن هناك (٦٥%) من أنشطة هذه المنظمات توجه نحو تدريب أفراد المجتمع المحلي وتأهيلهم، وأن (٨٢%) من الأعمال التطوعية في المنظمات التطوعية الدينية توجه نحو تدريب الأفراد وتأهيلهم، وهذا يعد في حد ذاته قيمة مضافة تأخذ السمة النوعية في مساعدة الأفراد في اكتساب المهارات والخبرات في مجال معين من خلال أنشطة هذه الجمعيات (نورة الغتم ٢٠١٠).

ومما سبق يتضح أن مفهوم القيمة المضافة للعمل التطوعي من المفاهيم الحديثة؛ حيث لا يزال يواجه صعوبة في تحديده وقياسه، كون مؤشرات الكمية لا تتلاءم مع ما يمارس هذا النمط من العمل بشكل عفوي وغير منظم، كما أن غياب ممارسة العمل التطوعي بشكل أكثر تنظيماً ومؤسسياً يجعل من قياس القيمة المضافة أكثر صعوبة، كما أن هناك "حاجة إلى قوانين وأنظمة وتشريعات تضبط العمل التطوعي وتوجهه؛ حيث لا يزال هناك غياب للبيانات والمعلومات الدقيقة والصحيحة للأنشطة التطوعية التي تقوم بها الجمعيات والمنظمات والهيئات التطوعية في المجتمع".

ثانياً: معايير ومؤشرات قياس القيمة المضافة للعمل التطوعي بالجامعة:

يشير التقرير السنوي العاشر للمنظمات الأهلية العربية (الشبكة العربية للمنظمات الأهلية ٢٠١٢، ص ٢٥) إلى أهم المؤشرات التي يتم الاعتماد عليها لقياس التطوع منها:

- معدل التطوع: النسبة المئوية للسكان المشتركين في أعمال تطوعية خلال فترة مرجعية.
 - نوعية العمل التطوعي: يعتمد هذا المؤشر على تصنيفات الوظائف والأنشطة الاقتصادية.
 - عدد ساعات العمل: ويُحسب هذا المؤشر بعدد ساعات العمل التي يستغرقها النشاط التطوعي خلال الفترة المرجعية.
 - الإطار المؤسسي: ويعتمد هذا المؤشر على نوع المظلة المؤسسية للعمل التطوعي.
 - مجال العمل التطوعي: أي نوع النشاط الاقتصادي الرئيسي للعمل التطوعي.
- وهنا لابد من الإشارة إلى أن استخدام أي مؤشر لقياس التطوع ليس صعباً، ولكن ثمة معايير لابد من الأخذ بها بعين الاعتبار، وهي عديدة، نذكر أهمها فيما يأتي:
- معيار الكفاءة الداخلية: ويقاس أداء المنظمة ومدى قدرتها على تحقيق أهدافها وفقاً لرؤيتها ورسالتها.
 - معيار الفاعلية: ويقاس مدى الكفاءة الخارجية للمنظمة وقدرتها على تلبية الاحتياجات المجتمعية وفقاً لرسالتها وأهدافها.
 - معيار العدالة والمساواة: ويتمثل في قدرة المنظمة على تحقيق العدالة والإنصاف في المجتمع من خلال الخدمات التي تقدمها.
- كما أنه من أجل تصميم منهجية لقياس العمل التطوعي، فلا بد من البدء في المعايير التي يجب أن تلبّيها تلك المنهجية، هناك خمسة معايير توصي بها منظمة العمل الدولية (Young, Sylvester (2007):
- المقارنة: وهي تضمن أن منهجية القياس تسفر عن مخرجات تعكس نفس الظاهرة، مما يجعل المقارنات الدولية ممكنة وذات معنى.
 - الجدوى: يجب على منهجية القياس أن تأخذ بعين الاعتبار الاختلافات الثقافية وغيرها من التباينات المحتملة بين البلدان لكي تلائم أكبر عدد من الدول المشاركة.
 - التكلفة: من أهم العوائق التي تقف أمام استخدام الدراسات الاستقصائية، ومن المهم أن يكون للتكلفة اعتبار رئيسي في تصميم المنهجية الموصى بها لقياس العمل التطوعي.
 - الكفاءة: على المسح أن يكون مصمماً بحيث لا يشكل العبء الأكبر على الأفراد الذين يتم استجوابهم، فالمسح يجب أن يكون قادراً على تجميع أكبر حجم من المعلومات باستخدام أقل عدد ممكن من الأسئلة.

■ المصدقية: يجب أن تكون المنهجية التي وقع الخيار عليها لقياس العمل التطوعي قادرة على إعطاء نتائج موثوقة، وهذا يعني أن يكون من الضروري لنظام المسح تغطية كافية للسكان وأن يكون جديراً بالثقة من وجهة نظر تقنية؛ ولأن قرار العمل التطوعي يتم على المستوى الفردي، فإن منهجية القياس وتصميم الاستبانات يجب أن تجمع على مستوى الأفراد لضمان مصداقيتها على عكس ظاهرة العمل التطوعي.

هناك ثلاث استراتيجيات لتقييم العمل التطوعي، تتلخص في منهجية تكلفة الإحلال، منهجية تكلفة الفرصة البديلة، ومنهجية المنافع الاجتماعية؛ حيث تركز المنهجيتان الأولى والثانية على جانب المدخلات للعمل التطوعي، وترتكز الأخيرة على مخرجاته، وفيما يلي شرح مختصر لكل واحدة من هذه المنهجيات وطرق التقييم المواتية لها (عبد الله اليوسف (٢٠٠٥):

- (١) منهجية تكلفة الإحلال: وهي المنهجية الأكثر استخداماً في تقييم القيمة الاقتصادية للعمل التطوعي، وتقدر هذه المنهجية قيمة العمل التطوعي عن طريق التركيز على قيمة العمل كمدخل إنتاجي، ويمكن قياس القيمة للعمل التطوعي وفقاً لهذه المنهجية من خلال إحدى طريقتين: إما من خلال إيجاد تكلفة استبدال المتطوع بعامل مدفوع الأجر، أو " أجر الإحلال المشاهد"، أو من خلال استفتاء الذين يستفيدون من عمل المتطوع وسؤالهم عما يعتقدون ما للعمل التطوعي من قيمة.
- (٢) منهجية تكلفة الفرصة البديلة: تركز المنهجية على قيمة الفرصة التي يضحى بها المتطوع بسبب قيامه بالعمل التطوعي غير المدفوع الأجر، بعبارة أخرى لو كان الفرد المتطوع عاملاً في وظيفة مدفوعة الأجر بدلاً من القيام بالأعمال التطوعية، لتقاضى أجرًا مقابل العمل الذي يقوم به، وبالتالي يُعد هذا الأجر الذي لم يتقاضه المتطوع بمثابة قيمة العمل التطوعي، وعليه فمن الواضح أن هذه المنهجية والتي سبقتها تقيسان العمل التطوعي من خلال جانب المدخلات.
- (٣) منهجية المنافع الاجتماعية: إن هذه الاستراتيجية تقوم على تقدير القيمة الاقتصادية للعمل التطوعي بناءً على مخرجات عمل المتطوع، وللقيام تحت هذه المنهجية طريقتان، أولاهما يمكن إيجاد مثيل للأعمال التطوعية التي يتم قياسها مما له سعر سوقي، ثم يتم استخدام ذلك السعر في تقدير المنفعة الاجتماعية المتحققة من العمل التطوعي، وتقوم هذه الطريقة على نظرية الطلب؛ حيث يتم عكس القيمة الاجتماعية لنشاط ما برغبة الأفراد وقدرتهم على الدفع مقابل الحصول عليها، والطريقة الثانية في الحالات التي يتعذر فيها الحصول على نظير سوقي للعمل التطوعي أو في الحالات التي لا يعتبر فيها النظير الأقرب ممثلاً مناسباً للعمل التطوعي، يمكن اللجوء إلى المشرفين على

العمل التطوعي أو المستفيدين من الأعمال التطوعية، وسؤالهم عما إذا كانوا على استعداد وقدرة على دفعه مقابل الحصول على ما يتم توفيره من قبل المتطوعين.

ثالثاً: آليات تعظيم القيمة المضافة للعمل التطوعي بالجامعة:

يساعد العمل التطوعي في تحقيق الاستقرار والتماسك الاجتماعي للمجتمع من ناحية، كما يؤدي إلى تنمية المجتمع وتحديثه من ناحية ثانية، ولإنجاز ذلك توجد آليات عديدة يمكن أن تحقق ذلك نعرض فيما يلي لبعض منها:

(١) نشر ثقافة التطوع:

لدينا ثلاث آليات أساسية لنشر ثقافة التطوع؛ حيث تتمثل الآلية الأولى في الأسرة التي يمكن أن تلعب دوراً أساسياً في نشر ثقافة التطوع من خلال عملية التنشئة الاجتماعية، إذ يمكن للأسرة غرس ثقافة التطوع وقيمها مدعماً بالعواطف الأسرية، وذلك منذ أن تبدأ الأسرة في تدريب الطفل على هذه السلوكيات، من خلال تعويده مساعدة الآخرين داخل الأسرة ولو بصورة شكلية، إذ يصبح من المهم في هذا الصدد التأكيد على سلوكيات التطوع وأفعاله، بوصفها قوالب سوف تملأ بالمضامين والمعاني الإيجابية بعد ذلك، وانطلاقاً من تدريبه على مساعدة الآخرين داخل الأسرة (على ليلة ٢٠٠٩، ص ٢٣).

وتشكل المدرسة الآلية الثانية للتنشئة على القيم والسلوكيات التي تدعم العمل التطوعي، وإذا كانت التنشئة الأسرية في تدريبها للطفل على العمل التطوعي، قد اعتمدت على الجوانب العاطفية، فإن التنشئة على هذه الأعمال والسلوكيات في المدرسة ينبغي أن تجنح نحو مستوى أعلى من العقلانية، بمعنى أن تزود الطفل بالمعارف، التي توضح له القيمة الإيجابية للعمل التطوعي، سواء بالنسبة للمتطوع نفسه، أو بالنسبة للآخر أو الآخرين، الذين يوجه إليهم فعل التطوع وسلوكياته، بحيث يمتلك الطفل المنطق الذي يبرر فائدة أفعال التطوع وقيمتها، إلى جانب ذلك يمكن للمدرسة أن تدرب التلاميذ على القيام بالأعمال التطوعية، كرسد يوم في الأسبوع أو في الشهر لإسهام التلاميذ في تنظيف البيئة المدرسية، وفي مراحل تعليمية أعلى يمكن للمدرسة أن ترصد يوماً لإسهام التلاميذ في تنظيف البيئة أو المنطقة المحيطة بالمدرسة، أي المجتمع المحلي (Young, 2007, p. 52) وحتى تتمكن المدرسة من دعم الثقافة والفعل التطوعي، فإنه من الممكن أن تتضمن المقررات الدراسية دروساً عن أهمية الفعل التطوعي ونتائجه بالنسبة للفرد والمجتمع.

يمكن لدور العبادة أن تلعب دوراً أساسياً في نشر ثقافة التطوع ودعمها في المجتمع، وفي هذا الإطار يمكن أن تعمل دور العبادة من ناحية على إعادة أحياء وبعث القيم

الدينية الخاصة بالتعاطف مع الآخر ودعمه، بحيث تشكل المعاني والقيم الدينية طاقةً روحية، تدعم وتدفع إلى سلوكيات التطوع، يضاف إلى ذلك أنه يمكن أن تطور لدى المترددين على دور العبادة بعض السلوكيات العملية، التي يمكن أن تلعب دوراً أساسياً في دعم العلاقات الإيجابية مع الآخر، كالتعاون في زيارة مريض ومساعدته، أو التعاون من خلال المال، والجهد في إصلاح بعض المرافق المتصلة بدور العبادة ذاتها (على ليلة ٢٠٠٢، ص ١٣٢).

بالإضافة إلى ذلك يمكن للإعلام وتكنولوجيا المعلومات أن تلعب دوراً أساسياً في نشر ثقافة التطوع في المجتمع، وذلك من خلال ثلاث آليات أو جهود أساسية، حيث تتمثل الآلية الأولى في التوعية المباشرة بأهمية العمل التطوعي ومحوريته، وتأثيره على الفرد والمجتمع، وفي نطاق ذلك يعمل الإعلام من خلال برامج مختلفة باتجاه ضخ القيم والمعاني التي تروج لمعاني العمل التطوعي وسلوكياته ومجالاته، بالإضافة إلى ذلك يمكن أن يقوم الإعلام بالحملات الإعلامية للترويج لثقافة التطوع عمومًا، أو حينما يبرز مطلب اجتماعي يحتاج إلى التطوع، إلى جانب ذلك يمكن للإعلام وتكنولوجيا المعلومات أن يعرضاً للتجارب الناجحة للعمل التطوعي (Salmon 1994 , p. 213).

(٢) تأسيس مؤسسات تنظيم العمل التطوعي:

يلعب العمل التطوعي دوراً في اقتصاديات المجتمعات؛ ومن الممكن أن نوّكد على نوعين من الهيئات أو المؤسسات؛ حيث تضم المجموعة الأولى المنظمات غير الحكومية، التي تدرك أن مهامها الأساسية تتحدد في أنها تعمل على تنظيم الجماهير سواء من أصحاب المصلحة أو من المتطوعين لإنجاز مهام معينة، وهي الممارسات التي تعرف بالتنمية المستدامة (Beyhum 1999 , p. 25).

ويتحدد النمط الثاني من المؤسسات في تلك الهيئات أو المؤسسات التي يناط بها عدة مهام تتصل جميعها بالإفادة من العمل التطوعي، وهي وإن كانت هيئات حكومية، إلا دورها يتمثل في تنظيم الاستفادة من العمل التطوعي وتعظيم الإفادة الاقتصادية منه، ويدخل في إطار هذه المؤسسات العمل على تعبئة البشر، واستنفار إثاريتهم ودفعهم باتجاه بذل الجهود التطوعية، بالإضافة إلى ذلك تقوم هذه المؤسسات بنشر ثقافة التطوع، والعمل على ترسيخها عند أفراد المجتمع وبخاصة الشباب، إضافة إلى العمل باتجاه رفع مستوى وعي المتطوعين، فيما يتعلق بثقافة التطوع وقيمه، أو

فيما يتعلق بتأهيل المتطوعين لإتجاز مهام وأعمال معينة، بالإضافة إلى تأكيد المسؤولية المستندة إلى إيثارتهم للارتقاء بمستوى الآخرين والمجتمع ككل (على ليلة ٢٠٠٢، ص ١٣٢).

وحتى يمكن ترشيد الجهود التطوعية، فإنه من الضروري أن تعمل هذه المؤسسات أهلية كانت أم حكومية، في اتجاه رسم خرائط الاحتياجات التي يتطلبها المجتمع، يمكن لهذه المؤسسات التعرف على رغبات المتطوعين لتحديد المجالات التي يرغبون في العمل التطوعي في إطارها، والتعامل مع هذه المؤسسات لتوفير الظروف الملائمة للعمل التطوعي، كمنح المتطوعين بعض الامتيازات في نطاق هذه المجالات، حتى يمكن استنفار حماسهم للعطاء ودعم إيثارتهم (Salmon 1994, p.212).

(٣) تطوير الإطار التشريعي للعمل التطوعي:

حتى ينتشر العمل التطوعي، فمن الضروري تطوير التشريعات التي تسهم في تفعيله وتعظيم نتائجه، وتشكل التشريعات العامة على مستوى المجتمع، ومن الممكن أن يحتوي البناء القانوني للمجتمع على مجموعة من القوانين التي تمنح المتطوعين بعض الامتيازات، كالأولوية في الحصول على فرصة عمل، أو الحصول على خدمات معينة، باعتبار أن المتطوعين هم مواطنون بذلوا جهودهم عن طيب خاطر لصالح المجتمع، حتى يدرك المتطوع أن المجتمع يبادل الاهتمام (Young 2007, p. 63).

كما يمكن تطوير مجموعة من القواعد التي تدعم توجهات التطوع على مستوى المجتمع المحلي، كإتاحة مجموعة من الفرص المتنوعة التي يمكن أن يحصل عليها المتطوع لقاء عدد ساعات العمل التي بذلها، وكذلك منحه بعض الامتيازات، ويمكن للمؤسسات المنظمة لعملية التطوع أن تطور مجموعة من المكافآت التي يمكن أن يحصل عليها الشخص المتطوع، كمنح بعض الجوائز أو الامتيازات المعنوية، وربما المادية في حالة الانتهاء من المشروع الذي تم التطوع لإتجازه (على ليلة ٢٠٠٢، ص ١٣٢).

يتضح مما سبق القيمة المضافة التي يحققها العمل التطوعي بالجامعة من حيث أهمية قياسها والصعوبات التي تواجهها وبعض معايير ومؤشرات القياس، بالإضافة إلى آليات تعظيم القيمة المضافة للعمل التطوعي بالجامعة، ونتناول في الجزء التالي التحليل البيئي للعمل التطوعي بجامعة بني سويف من خلال مسح بيئي للبيئة الخارجية (محافظة بني سويف) ومسح بيئي للبيئة الداخلية (جامعة بني سويف).

المحور الثالث: التحليل البيئي للعمل التطوعي بجامعة بني سويف كقيمة مضافة:

أولاً: مسح بيئي للبيئة الخارجية (محافظة بني سويف) (تحليل وثائقي):

تعتبر محافظة بني سويف ضمن محافظات الإقليم الخامس من أقاليم مصر العليا، كما أنها المحافظة السادسة في سلسلة محافظات الصعيد الممتدة طويلاً بامتداد مجري نهر النيل بعد اجتيازه الحدود الجنوبية لمصر، وتنتمي المحافظة إلى إقليم شمال الصعيد هذا الإقليم الذي يربط شمال مصر بجنوبها وشرقها، وتتوسط عدة محافظات حيث يحدها شمالاً محافظة ٦ أكتوبر و جنوباً محافظة المنيا و شرقاً محافظة البحر الأحمر ومن الشمال الشرقي محافظة السويس وغرباً محافظة الفيوم (محافظة بني سويف ٢٠١٥).

ومن هذه الانتماءات المحورية تكونت شخصية محافظة بني سويف الجغرافية والسكانية والحضرية والاقتصادية، حيث إن هذا الموقع شكل لها عامل قرب جغرافي لكثير من محافظات مصر مما يحقق لها إمكانية وصول عالية على مستوى محافظات الجمهورية، ومن ثم يعتبر الجوار الجغرافي الذي تتمتع به المحافظة بجانب العديد من المحافظات الحيوية مثل محافظة القاهرة العاصمة ومحافظة الجيزة، حيث تبعد المحافظة مسافة ١٢٠ كم عن العاصمة (القاهرة)، وكلاهما يشكل ثقل تجاري واقتصادي وسكاني ضخم، ومحافظات البحر الأحمر والسويس والفيوم والإسماعيلية السياحية، كل هذا يساعد على تسويق المنتجات الصناعية الموجودة بالمحافظة، وتبلغ مساحة المحافظة الكلية ١٠٩٥٤ كم^٢ (محافظة بني سويف ٢٠١٥) وتتكون المحافظة من (٧) مراكز إدارية هي (بني سويف، الواسطي، ناصر، إهناسيا، بيا، سمسطا، الفشن)، و(٣٩) وحدة محلية ريفية، و(٢٢١) قرية تابعة، و(٨٠٩) ما بين كفر ونجع، ويبلغ إجمالي المساحة المأهولة بمحافظة بني سويف (١٣٦٩,٤١ كم^٢) وهي تمثل نسبة (١٢,٨%) من إجمالي مساحة المحافظة (محافظة بني سويف ٢٠١٥) مما يشير إلى وجود مساحات كبيرة من المحافظة غير مستغلة، وأن السكان يتركزون في واد ضيق غالبه حول ضفاف النيل، مما يمثل عبئاً كبيراً، وبناء على هذا يجب على الجامعة أن تقوم بالتعاون مع برامج التنمية بالمحافظة بالتخطيط لإنشاء مدن عمرانية جديدة، ومناطق صناعية جديدة واستصلاح الأراضي الصالحة للزراعة حتى يتمركز حولها السكان، وبذلك تقل الكثافة السكانية، ويمكن استغلال أكبر قدر ممكن من تلك المساحات الشاسعة، مما يؤدي إلى تحسن الحالة الاجتماعية والاقتصادية للسكان، وفيما يلي عرض لتحليل واقع محافظة بني سويف:

١ - العوامل السكانية:

تشير الإحصاءات إلى أن معدل الزيادة السنوية في السكان يصل إلى (٢,٦٩%) وهي نسبة كبيرة إذا ما قورنت بمعدل الزيادة السكانية في مصر والذي يصل إلى حوالي (٢,٢%) سنوياً، ويدل على ذلك أن أعداد السكان بالمحافظة قد تزايدت من ٢ مليون ١٨٦ ألف (٢١٨٦٠٠٠) نسمة عام ٢٠٠٣م إلى (٢) مليون ومائتين وواحد

وتسعين ألف وستمئة وثمانية عشر (٢٢٩١٦١٨) نسمة في عام ٢٠٠٦م وذلك بزيادة سنوية تقدر بحوالي مائة وخمسة ألف وستمئة وثمانية عشر (١٠٥٦١٨) نسمة خلال تلك الفترة (جمهورية مصر العربية ٢٠٠٦)، ما يؤكد ارتفاع معدلات الكثافة السكانية بالمحافظة باستمرار، وهو ما يمثل تحدياً كبيراً أمام قطاعات المجتمع المحيط وبخاصة الجامعات، ويتبين أن سكان المناطق الريفية تزيد عن سكان الحضر؛ إذ يمثل سكان الريف حوالي (٧٧،٧٩%) من إجمالي سكان المحافظة عام ٢٠٠٦م، في حين يمثل سكان المدن السبعة بالمحافظة والتي تعتبر عواصم المراكز الإدارية نحو (٢٢،٢١%) من إجمالي سكان المحافظة في نفس العام (المرجع السابق)، والذي يمكن إرجاعه إلى بعض العادات والتقاليد السائدة في المجتمع المصري عامة ومجتمع بني سويف خاصة باعتباره يقطن في شمال صعيد مصر، والمشكلة الحقيقية لا تكمن في الزيادة السكانية نفسها لكن تكمن في ما قد تجلبه معها من مشاكل تعليمية واجتماعية واقتصادية؛ ذلك نتيجة الخلل في التوازن بين معدلات التنمية الاقتصادية ومعدلات النمو السكاني؛ حيث إنه باتساع الفجوة بينهما ينخفض مستوى المعيشة ويتدنى بالنسبة للأسرة والفرد، الأمر الذي يؤثر سلباً على مستوى الخدمات التعليمية المقدمة، نظراً لارتفاع الكثافة الطلابية بما لا يتناسب مع إمكانيات وموارد الجامعة، مما قد ينتج عنه تحدياً كبيراً يتمثل في ضعف الطلب على الخدمات الجامعية من قبل المجتمع، بالإضافة إلى غياب الثقافة المجتمعية التي تشجع على الاستفادة من الجهود التطوعية التي تقدمها الجامعة.

٢ - العوامل التعليمية:

تعتبر المؤشرات التعليمية في أي بلد هي التي توضح مدى تقدم هذا البلد، ومدى قدرته في المحافظة على هويته الثقافية، وقدرته على التعامل مع تغيرات ومستجدات العصر سواء الحالية أو المستقبلية؛ فالتعليم هو القادر على تقديم شخصية عقلانية ديمقراطية ذات ثقافة واعية، وهناك ارتفاع لنسبة الأمية بين سكان محافظة بني سويف حيث تصل إلى حوالي (٣١%) من إجمالي سكان المحافظة (المرجع السابق)، الأمر الذي يشير إلى ضعف المستوي التعليمي بالمحافظة، مما يستدعي التركيز على برامج محو الأمية وتعليم الكبار في جميع أنحاء المحافظة، كما أن نسبة التعليم الجامعي لا تزال منخفضة جداً رغم زيادة التوجهات العالمية التي تنادي بأن يكون التعليم العالي للجميع، مما قد ينتج عنه تحدياً يتمثل في وجود مؤسسات إقليمية تنافس

الجامعة في تقديم خدمات تطوعية، كما قد يمثل فرصة في وجود اهتمام عالمي بالعمل التطوعي الذي تقوم به الجامعة.

٣ - العوامل الاجتماعية:

هناك علاقة وثيقة بين التربية والتغيير الاجتماعي؛ حيث إن التربية تلعب دورا كبيرا في إحداث هذا التغيير؛ وينبغي دراسة الواقع الاجتماعي لمحافظة بني سويف حتى يمكن تحديد ما ينبغي المحافظة عليه وما ينبغي تغييره، من خلال النقاط التالية (محافظة بني سويف ٢٠١٤):

أ- الحالة الزوجية: تعبر الحالة الزوجية للأفراد في المجتمع عن الاستقرار العائلي الذي يعيشه أبناء هذا المجتمع والذي يترتب عليه زيادة معدلات الإنتاج والتنمية في كافة مؤسسات المجتمع وعلى رأسها المؤسسات التعليمية، ويلاحظ ارتفاع نسبة من لم يتزوج ممن هم في سن الزواج والتي تصل إلى (٢٧،٦%) من إجمالي عدد السكان في سن الزواج؛ الأمر الذي يشير إلى ارتفاع نسبة العنوسة، وقد يكون هذا الارتفاع بسبب ارتفاع سن الزواج نظراً لارتفاع تكاليفه وعدم فهم الناس للمغزى الحقيقي من الزواج وأهميته في الاستقرار العائلي، كما أن أعداد الأرمال والمطلقات تمثل نسبة غير قليلة مما يلقي أعباء على مسئولى التنمية في المحافظة - وعلى رأسهم الجامعة - مما قد يمثل فرصة بخصوص التوعية الثقافية للمراهقين ووجود وعى مجتمعي داعم للتطوع، كما قد يمثل تحدياً كبيراً يتمثل في قصور البرامج الإعلامية في التوعية بالعمل التطوعي، وضعف وسائل التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة التطوع بين جميع فئات المجتمع.

ب- الحالة الصحية: تعتبر الأحوال الصحية العامة للسكان أحد المؤشرات التي توضح أوضاعهم الاقتصادية والمعيشية ومستوياتهم التعليمية والثقافية، ويتضح أن هناك انخفاضاً واضحاً في أعداد الأطباء والممرضين، حيث بلغت نسبة الأطباء إلى أعداد السكان (٢٣٨٢،١ نسمة/ طبيب)، ونسبة الممرضين إلى أعداد السكان بلغت (٧٢٤،٦ نسمة / ممرض)، مما يشير إلى ضعف الأوضاع الصحية للسكان نظراً للعجز الشديد في أعداد الأطباء والممرضين بالمحافظة مما يلقي عبئاً كبيراً على مسئولى الصحة بالمحافظة بالتعاون مع القطاع الطبي بالجامعة مما يتطلب توفير أعداد الأطباء والممرضين، وفي نفس الوقت التنمية المستمرة لكل الكوادر التي تعمل في المجال الطبي، ويتضح أن معدلات الهجرة وصلت إلى (٢،٢%) من إجمالي أعداد السكان (المرجع السابق)، وهي نسبة غير قليلة تؤكد على ضعف الأوضاع الاجتماعية للأفراد مما يدفعهم للهجرة خارج البلد؛ مما يدل على ضعف الأوضاع الاجتماعية والمالية للأفراد العاملين، مما قد يمثل تحدياً كبيراً في ضعف قدرات المنظمات الحكومية وغير الحكومية في مجال تعبئة الشباب للتطوع.

٤ - العوامل الاقتصادية:

يعرض هذا الجزء مجالين من مجالات الاستثمار والثروات الطبيعية نظراً لأهميتهما هما كما يلي:

☒ **المجال الزراعي:** تمتاز محافظة بني سويف بمسطحاتها الخضراء المنتشرة على جانبي النيل الذي يبلغ أقصى اتساع له تجاه بني سويف بطول (٢كم)، وتبلغ المساحة المنزرعة ببني سويف حوالي (٢٤٠١٠٧ فدان)، هذا بالإضافة إلى حوالي (٥١٩٢١ فدان) قابلة للاستصلاح والزراعة والتي تمثل حوالي (٢١.٦%) من المساحة المنزرعة، إضافة إلى الميزة النسبية العالية جداً والتي تتمثل في إنتاجها من محاصيل النباتات العطرية والطبية والذي يمثل حوالي (٢٥%) من إنتاج الجمهورية (محافظة بني سويف ٢٠١٣)، كما يوجد بمحافظة بني سويف محطة للبحوث الزراعية، ومحطة بحوث للبساتين بسدس، بالإضافة إلى جهاز تحسين الأراضي بمديرية الزراعة ببني سويف بهدف رفع كفاءة المنتج الزراعي بالمحافظة وتقليل الفاقد من المحصول وإطالة العمر التخزيني للحاصلات الزراعية (محافظة بني سويف ٢٠١٥)، كل هذا يلقي عبئاً كبيراً على المهتمين بالتنمية في المحافظة والجامعة على وجه الخصوص؛ لتوعية أفراد المجتمع بأماكن الاستثمار الزراعي وعمل برامج تحويلية وإرشادية مع الهيئات الزراعية الأخرى للراغبين في استصلاح الأراضي القابلة للاستصلاح، وتقديم كل ما هو جديد في مجال البحث العلمي بالجامعة.

☒ **المجال الصناعي:** تتميز محافظة بني سويف بوجود بعض الثروات الطبيعية التعدينية أهمها: (الحجر الجيري - الجبس - ألباستر - سن طبيعي - طفلة - زلط - رمال - ترافيرتينو - بوتشينو)، ورغم توافر هذه الخامات وبكميات كبيرة إلا أنها لم تستغل الاستغلال الأمثل حيث لا يوجد بالمحافظة سوى مصنعين وهما مصنع الأسمت، ومصنع الرخام، وتشير الإحصاءات إلى ارتفاع معدلات البطالة بين الخريجين، ويتضح أن نسبة البطالة بلغت (٣٣.٦%) من إجمالي عدد السكان بالمحافظة، حيث بلغت نسبة البطالة بين الذكور (٧٥.٢%) وهي النسبة الأكبر، في حين تمثلت نسبة البطالة بين الإناث (٢٤.٨%) (جمهورية مصر العربية ٢٠٠٦)، وهو ما يشير إلى ضعف فرص العمل المتاحة أمام الخريجين وهو ما يمكن إرجاعه إلى ضعف ثقة المجتمع المحيط في الخدمات التعليمية المقدمة ومن ثم ضعف الطلب على الخدمات الجامعية من قبل المجتمع أفراداً ومؤسسات في مجال العمل التطوعي، مما يقلل من فرص وجود دوائر حكومية خاصة لدعم عمل مؤسسات العمل التطوعي، بالإضافة إلى تقديم الشركات ومؤسسات المجتمع المدني للدعم المادي للعمل التطوعي.

ومن نتائج المسح البيئي لمحافظة بني سويف يتضح أن هناك عدداً من الفرص والتي يمكن استثمارها، بالإضافة إلى بعض التحديات التي تواجه الجامعة وتؤثر

على مستوى جودة الأداء، وتتطلب التعامل معها، وتعتبر الاستفادة من هذه الفرص ومواجهة التحديات قيمة مضافة للاستفادة من الخدمات الجامعية في مجال العمل التطوعي ومنها:

الفرص المتاحة:

- ☒ توظيف معطيات الثورة التكنولوجية في تقديم الخدمات التطوعية
- ☒ وجود وعي مجتمعي داعم للتطوع.
- ☒ وجود اهتمام عالمي بالعمل التطوعي الذي تقوم به الجامعة.
- ☒ وجود دوائر حكومية خاصة لدعم عمل مؤسسات العمل التطوعي.
- ☒ تقديم الشركات ومؤسسات المجتمع المدني للدعم المادي للعمل التطوعي.

التحديات المتوقعة:

- ☒ غياب الثقافة المجتمعية التي تشجع علي الاستفادة من الجهود التطوعية التي تقدمها الجامعة.
- ☒ ضعف ثقة المجتمع في الخدمات الجامعية التطوعية.
- ☒ ضعف وسائل التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة التطوع بين جميع فئات المجتمع.
- ☒ ضعف قدرات المنظمات الحكومية وغير الحكومية في مجال تعبئة الشباب للتطوع.
- ☒ وجود مؤسسات إقليمية تنافس الجامعة في تقديم خدمات تطوعية.
- ☒ قصور البرامج الإعلامية في التوعية بالعمل التطوعي.
- ☒ ضعف الطلب على الخدمات الجامعية من قبل المجتمع.

ثانياً: المسح البيئي للبيئة الداخلية (جامعة بني سويف):

تعد الجامعة هي المؤسسة المسؤولة عن إعداد أفراد على درجة كبيرة من الوعي وذلك من خلال قيامها بدورها سواء المعرفي أو الاجتماعي، وتتمكن الجامعة من تحقيق أدوارها داخل المجتمع بتحديد أهدافها التي تتناسب مع طبيعة المجتمع الذي تتواجد فيه (محمد سكران ٢٠٠١، ص ٨)، ولذلك تم الاهتمام بإنشاء جامعات مستقلة داخل محافظات جمهورية مصر العربية لتقوم كل منها بخدمة مجتمعها المحلي وفق متطلباته واحتياجاته الخاصة، وقد أنشئ فرعي جامعة القاهرة الفيوم وبني سويف عام ١٩٧٦، وفي ذلك صدر قرار بإنشاء العديد من الكليات الأساسية بالفرع (جامعة بني سويف ٢٠١٢، ص ٦) وفي عام ١٩٨٣ صدر القرار الجمهوري باستقلال فرع الجامعة

بني سويف عن فرع الجامعة بالفيوم بالقرار رقم ٢٣٩ لسنة ١٩٨٣م، وتبع ذلك صدور قرار باستقلال جامعة بني سويف عن جامعة القاهرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٥م (المرجع السابق، ص ٦-٧).

وشهدت جامعة بني سويف تقدماً ملحوظاً في أعداد الكليات حتى وصل عدد كليات الموجودة داخل الجامعة إلي (٢٣) كلية، بل تستهدف الجامعة وصول عدد الكليات بها إلي (٣٠) كلية، الأمر الذي يشير إلي توجه الجامعة نحو استحداث كليات جديدة وبرامج دراسية حديثة لم تكن متوافرة من قبل وهو ما يمثل نقطة قوة تميز الجامعة من حيث إمكانية تنوع الخدمات التي يمكن أن تقدمها تلك الكليات.

وتمثلت رؤية الجامعة بني سويف المتضمنة في الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٠م؛ " نحو جامعة بحثية متميزة إقليمياً ودولياً، تقدم تعليماً متميزاً وتخدم مجتمعها بفاعلية " ، وتمثلت رسالة الجامعة؛ " الارتقاء بالعملية البحثية والتعليمية وتوجيهها نحو حل المشكلات المجتمعية بما يسهم في تنمية المجتمع محلياً وإقليمياً وعالمياً " (جمهورية مصر العربية، وزارة التعليم العالي ٢٠١٥).

وفيما يلي رصد لواقع جامعة بني سويف، من خلال حصر وتجميع كافة البيانات والمعلومات الخاصة بالبيئة الداخلية لجامعة بني سويف وذلك بهدف تحديد مجالات القوة التي تتمتع بها جامعة بني سويف من موارد وإمكانات بشرية مادية لتعزيزها، والوقوف علي نقاط الضعف التي تعاني منها الجامعة لعلاجها وذلك في ضوء نموذج ماكينزي سباعي العناصر؛ وتضمن أبعاداً سبعة شملت (الهيكل التنظيمي، الأفراد، الموارد المادية، المهارات، نمط القيادة، الأنظمة والإجراءات، القيم الجوهرية)، وذلك كما يلي:
(Hanafizadeh P., Ramadan A. (2011) , p.25):

(١) الهيكل التنظيمي للجامعة:

يمثل الهيكل التنظيمي الوعاء الذي تمارس من خلاله جامعة بني سويف نشاطها لتحقيق أهدافها، ويشير الواقع إلي أن الجامعة وكلياتها المختلفة تمتلك هيكل تنظيمي واضح ومعلن للجميع، إلا أنه لا يوجد توصيف وظيفي واضح للوظائف المختلفة؛ مما يؤدي إلي تداخل اختصاصات النشاط الواحد بين أكثر من إدارة.

كما أن الجامعة تمتلك هيكلًا تنظيمياً يتصف بوضوح خطوط السلطة، كما يتم إدارة الجامعة بواسطة مجلسها المقرر طبقاً لقانون تنظيم الجامعات، إلا أنه لا يوضح علاقة المجتمع بالجامعة، ولا توجد وحدة خاصة بخدمة المجتمع، هذا بالإضافة إلى أنه لا

توجد وحدة لإدارة الأزمات بالجامعة، مما قد يمثل جانب ضعف في غياب الاهتمام بدراسة احتياجات المجتمع من الخدمات التطوعية بالجامعة وفقاً لأولوياتها بالإضافة إلى قلة تضمين برامج وأنشطة تطوعية في استراتيجيات الجامعة.

٢) الأفراد:

يمثل الأفراد الموارد البشرية للجامعة ومصدر النجاح من خلال أداء الوظائف والمهام اللازمة لتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، وينقسم الأفراد في الجامعة إلى أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم ويمثلوا مقدمي الخدمة التعليمية والبحثية والإنتاجية في الجامعة (جامعة بني سويف ٢٠١٥/٢٠١٦) ويتضح النقص الواضح في أعداد الأساتذة والأساتذة المساعدين حيث لا يوجد سوى (١٦٠ أستاذاً فقط، ١٩٢ أستاذاً مساعداً) من إجمالي (١١٤٢) عضو هيئة تدريس، هذا بالإضافة إلى النقص العددي الواضح في أعضاء هيئة التدريس في بعض الكليات، بالإضافة إلى أن الكثير من هؤلاء الأساتذة لا يقيم بالمحافظة، ولا يوجد مكان مناسب لإقامتهم بها إذا استلزم الأمر ذلك، كل هذا قد يلقي عبئاً كبيراً على أعضاء هيئة التدريس بهذه الكليات مما يعوق تحقيق الخدمات التعليمية والبحثية والإنتاجية بالجامعة على نحو متميز، وبالنسبة للطلاب المقيدون بكليات الجامعة وهم أهم مدخلات العملية التعليمية بالجامعة، حيث إنه يمكن الاستفادة منهم في تحسين القدرة التنافسية للجامعة من خلال تحسين مستوى جودة الخريج وزيادة قدرته على المنافسة في سوق العمل، ويتضح زيادة أعداد الطلاب بكليات الجامعة مما يلقي عبئاً كبيراً على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ويقلل من كفاءة وجودة العملية التعليمية، كما أن أعداد أعضاء هيئة التدريس ببعض الكليات تفوق المعدل الطبيعي إلى حد ما، مما قد يؤثر سلباً على مستوى جودة الخدمات التعليمية والبحثية الإنتاجية المقدمة إلا أنه يمكن السيطرة عليه وتحقيق نوع من التكيف لسد هذا العجز، في حين تقل أعداد أعضاء هيئة التدريس ببعض الكليات الأخرى على النسبة الطبيعية، مما يمثل هدراً في الطاقات البشرية المتاحة، ويعتبر جانب ضعف يتطلب التعامل معه (المرجع السابق).

كما تقدم الجامعة خدمات مميزة للطلاب الوافدين من مختلف الدول الأخرى، وهو ما يمثل جانب قوة يحقق تميز الجامعة، ويعود بالنفع من خلال زيادة المخصصات الجامعة المالية، بالإضافة في حسن سمعتها إقليمياً ودولياً (جامعة بني سويف ٢٠١٥) وبالنسبة للإداريين حيث يوجد بالجامعة وكلياتها عدد غير قليل من أفراد الجهاز الإداري؛ إلا أن دراسة واقع الجهاز الإداري بالجامعة تشير إلى أنه لا يتم تأهيلهم وفق متطلبات المهام والوظائف المطلوبة منهم، كما لا يتم إشراكهم في إعداد الرؤية والرسالة والأهداف، مما يقلل من مستوى الرضا الوظيفي لديهم، ويقلل من رغبتهم في التغيير وقدرتهم على بذل مزيد من الجهد لتحسين مستوى الأداء (جمهورية مصر

العربية، وزارة التعليم العالي ٢٠١٥، ص ١٧٣)، ويتضح مما سبق أن ذلك قد يمثل جانب قوة يتمثل في امتلاك الجامعة ثروة بشرية تمكنها من تقديم الخدمة التطوعية المتميزة، مع توفر الأفراد العاملين وقدرتهم على بذل الجهد، بالإضافة لسيادة روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالجامعة، وعلى الرغم من ذلك إلا أنه يوجد نقاط ضعف تتمثل في ضعف نشر ثقافة العمل التطوعي بين الطلاب والعاملين بالجامعة، وانخفاض وعي طلاب الجامعة بمبادرات العمل التطوعي في المجالات المختلفة.

٣) الموارد المادية:

يقصد بالموارد المادية في الجامعات تلك الموارد التي تمثل المدخلات المادية اللازمة لأداء الأنشطة والمهام الخاصة بالمؤسسة بكفاءة وفعالية وتشمل؛ المباني، والتسهيلات العملية التعليمية والبحثية من مدرجات، وقاعات دراسية، ومعامل، وأجهزة، ومعدات، وأثاث، ووسائل نقل واتصالات، ووسائل تكنولوجيا المعلومات، وأدوات كتابية وغيره، وتضم جامعة بني سويف حتى العام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥م عدد (٢٢) كلية، تمت بهم الدراسة بالفعل؛ منهم عدد (١٠) كليات حديثة الإنشاء؛ وتضم هذه الكليات أعداد ليست كبيرة من الطلاب إلا أن المباني لا تزال حديثة الإنشاء وتلائم أعداد الطلاب إلي حد كبير؛ وتتميز معظم كليات الجامعة بتوافر الأماكن الخاصة بالتعليم والتعلم من حيث المساحة وساعات العمل، والتي تتلاءم وأعداد الطلاب المقيد بها (المرجع السابق، ص ١٧٠)؛ إلا أنه في ظل ارتفاع الكثافة الطلابية باستمرار تحتاج الجامعة إلي التوجه نحو إجراء توسعات مستقبلية تلبى احتياجات هذه الأعداد المتزايدة، وتعتبر المستشفى الجامعي إحدى ملحقات كلية الطب البشري؛ والتي تقدم خدمات طبية متميزة لأفراد المجتمع، إلا أنها تلقي ضغطاً كبيراً نظراً لضيق المكان مقارنة بأعداد المرضى المتزايدة، كما يتوفر بالمستشفى الجامعي كوكبة من الأطباء ذوي الكفاءة، إلا أنها تعاني من نقص الموارد البشرية من الأطباء والتمريض وبخاصة في أيام الطوارئ (المرجع السابق، ص ص ١٧٣-١٧٦)، ومما سبق يتضح أن الجامعة قد تمتلك نقاط قوة تتمثل في امتلاكها مراكز ووحدات ذات طابع خاص تقدم خدمات تطوعية لمجتمع بني سويف (المستشفى الجامعي - كلية الطب البيطري. الخ)، إلا أنه يوجد نقاط ضعف تتمثل في قلة حملات التوعية التعريفية بمفهوم التطوع وأهميته للفرد والمجتمع بالجامعة، بالإضافة إلى الافتقار إلى المناخ الذي يشجع على المشاركة الفاعلة في الأعمال التطوعية في الجامعة.

٤) المهارات:

ويقصد بها مهارات أداء الوظائف أو المهام، والتي يجب توافرها في الأفراد سواء كانوا من أعضاء هيئة التدريس أو معاونيهم أو من أعضاء الجهاز الإداري في

الجامعة أو الطلاب، والتي من خلالها يتم التعرف على مستوى الأداء البحثي لأعضائها فبالنسبة للمؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية فمن خلال الاطلاع علي التقارير الصادرة عن وحدة تنظيم المؤتمرات تم رصد أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المشاركين في المؤتمرات والندوات العلمية سواء الداخلية أو الخارجية كأحد مؤشرات الحكم علي الأداء البحثي داخل الجامعة (جامعة بني سويف ٢٠١٥)، إلا أن معدلات المشاركة ضعيفة للغاية مقارنة بإجمالي أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعة وكلياتها المختلفة إذ لم تتجاوز نسبة المشاركة في المؤتمرات الخارجية عن (١٤،٠%) ببعض الكليات، كما انعدمت نسبة المشاركة في بعض الكليات الأخرى، وهو ما قد يمثل جانب ضعف يحتاج للتعامل معه وعلاجه (المرجع السابق)، ويتضح مما سبق قلة المكافآت التشجيعية وشهادات التقدير والهدايا التذكارية المقدمة للمتطوعين كجانب ضعف بالإضافة إلى قلة الدعم المعنوي المقدم لأعضاء هيئة التدريس المشتركين في العمل التطوعي، وبالنسبة للنشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة دولياً يشير واقع النشر العلمي بجامعة بني سويف إلى أن الجامعة تهتم بزيادة معدلات النشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس ويدلل علي ذلك توافر وحدة خاصة بالنشر الدولي تقوم بتقديم حوافز متنوعة لأعضاء هيئة التدريس الذين ينشرون أبحاثهم في مجالات علمية عالمية لها معامل تأثير مرتفع، كما يدل علي ذلك أيضا حصول جامعة بني سويف علي المرتبة الأولى من بين الجامعات الحكومية داخل مصر (أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا ٢٠١٦)، وبالنسبة للبعثات والمنح الدراسية بالجامعة إن إجمالي أعداد البعثات التي حصل عليها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة (١٩) بعثة خارجية، وعدد الإجازات العلمية (٤٠) بإجمالي (٥٩) بعثة، وهو ما يعبر عن اهتمام الجامعة بتنمية مهارات البحث العلمي لدي أعضاء هيئة التدريس، ويدلل علي ذلك توافر وحدة لإدارة البعثات بهدف زيادة فرص الابتعاث الخارجي إلي مراكز بحثية وجامعات متخصصة في مختلف العلوم، كما أن أعداد الإعارات بالخارج وصلت إلي (٦٠) إعارة مما يؤكد علي ضعف الإمكانيات المادية والمالية بالجامعة مما يدفع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة للسفر لتحسين أوضاعهم المادية والاجتماعية (جامعة بني سويف ٢٠١٥)، بالإضافة إلى ضعف البرامج والدورات التدريبية المتخصصة المقدمة بالجامعة، وبالنسبة للمشروعات العلمية التنافسية بالجامعة حيث تتوافر بالجامعة وحدة لدعم وتمويل المشروعات العلمية تهدف إلي جذب مصادر تمويل خارجية لدعم المشروعات البحثية وتفعيل دور البحث العلمي في تقديم خدمات إنتاجية متميزة (جامعة بني سويف ٢٠١٥)، وعلى الرغم من ذلك فإنه لا توجد قاعدة بيانات بمجالات التطوع التي يمكن المشاركة فيها.

٥) نمط الإدارة:

يتم إدارة الجامعة بواسطة مجلسها المقرر طبقاً لقانون تنظيم الجامعات، تتبع الجامعات المصرية بصفة عامة نمط الإدارة المركزية، حيث تتمركز السلطة علي مستوى الجامعة في مجلس الجامعة برئاسة رئيس الجامعة، وتتمركز السلطة علي مستوى الكلية في مجلس الكلية برئاسة عميد الكلية، وكذلك تتمركز السلطة علي مستوى القسم في مجلس القسم برئاسة رئيس القسم، إلا أن الأوضاع عادت لما كانت عليه من قبل؛ حيث يتم اختيار جميع القيادات الأكاديمية والإدارية من خلال التعيين المباشر من قبل السلطات العليا بالدولة، الأمر الذي يؤكد علي عدم إشراك الأفراد العاملين في اختيار قياداتهم بكافة المستويات الأكاديمية والإدارية، مما يترتب عليه انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وضعف رغبة الأفراد العاملين في التغيير، وضعف إنتاجيتهم (جمهورية مصر العربية ٢٠١٢، ص ص ١-١٠).

٦) الأنظمة والإجراءات:

تعتمد نظم وإجراءات العمل بالجامعة وكلياتها علي اللوائح الداخلية لكل كلية؛ والتي تتضمن الهيكل التنظيمي للكلية، والتخصصات المتاحة بها، ونظام الدراسة المتبع، وبنود القانون المتعلقة بالمخالفات والعقوبات والامتحانات. ... وغيرها، إلا أن دراسة الواقع تؤكد أن هذه اللوائح غير واضحة وغير معلنة في كافة القطاعات (جمهورية مصر العربية ٢٠١٥، مرجع سابق، ص ص ١٧١-١٧٢):

كما يشير واقع الإجراءات المنظمةة لنظام الدراسة المتبع داخل الجامعة أن معظم كليات الجامعة تعتمد علي أسلوب نظام الفصلين الدراسيين (دون نظام الساعات المعتمدة)؛ الأمر الذي يدل علي نمطية نظام الدراسة المتبع داخل الجامعة؛ والذي يؤدي بلا شك إلي ضعف كفاءة وفاعلية العملية التعليمية تماماً بسبب قلة عدد الساعات التي يتم إعطاؤها للطلاب فضلاً عن كثرة عدد أيام الإجازات الرسمية وإلغاء يوم السبت كساعات للعمل، يتضح مما سبق وجود ضعف يتمثل في قلة تضمين البرنامج الأكاديمي للطلاب الجامعي ساعات محددة تحسب علي أنها أعمال تطوعية للمجتمع، وتدخل ضمن الساعات المعتمدة للبرنامج.

٧) القيم المشتركة:

تتمثل القيم المشتركة في المعتقدات والأخلاق والعدادات وأنماط السلوك التي تسود الجامعة، ويحكم جامعة بني سويف منظومة قيمية موجهة، وتهدف ترسيخ هذه القيم إلي الارتقاء بالأداء الفردي والجماعي لتحقيق رؤية الجامعة ورسالتها وأهدافها، وتتضمن القيم المشتركة بين الأفراد بجامعة بني سويف فيما يلي (جامعة بني سويف ٢٠١٥، ص ص ١٥-١٧):

- أ- تأكيد احترام الإنسان: المحافظة على حقوقه وإعلاء قيم الحرية والعدالة والمساواة.
- ب- الإلتقان والجودة: بمعنى تجويد العمل والالتزام بالتطوير المستمر من خلال القدرة على مزج المهارات بالمعرفة والتطبيق العملي والتأمل والممارسة والاستقصاء والاكتشاف.
- ج- العمل بروح فريق العمل: تلتزم الجامعة بمبدأ العمل بروح الفريق لتحقيق أهدافها بتعزيز الأدوار المؤسسية.
- د- الأصالة والمعاصرة: احترام قيم وعادات وتقاليد وتراث المجتمع والحفاظ عليها مع الانفتاح العلمي والتقني والثقافي المعاصر.
- هـ- التميز: حيث يمثل الطالب بؤرة اهتمام الجامعة، ومن ثم تلتزم الجامعة بأرقى الأساليب والمقاييس التربوية والفكرية في التعليم ودعم الابتكار في ضوء الالتزام بالمعايير العالمية.
- و- الإبداع: حيث تهدف الجامعة إلى نشر بيئة للتعلم والتحسين المستمر؛ لتشجيع ودعم الأفكار الإبداعية التي يمكن أن تفيد عملياً في حل المشكلات والتواصل والتفاعل مع الآخرين.
- ز- العدالة: تلتزم الجامعة بمبادئ العدالة الاجتماعية، وتكافؤ الفرص، كما يلتزم جميع أعضاء مجتمع الجامعة بأعلى درجات الأمانة، والاحترام، واخلاقيات العمل والبحث العلمي.
- ح- الحرية الفكرية: تلتزم الجامعة بتشجيع الاستكشاف الفكري المنضبط وترسيخ التقاليد الأكاديمية في جميع جوانب الأنشطة العلمية والدراسية بالجامعة، وتدافع الجامعة عن حقوق أعضاء هيئة التدريس والطلاب والأفراد العاملين وكل من ينتمي إليها في التعبير عن آرائهم على نطاق واسع.
- ط- التواصل: تشجع الجامعة التفاعل مع المجتمع وتدعمه، بحيث يتم نشر ومناقشة نتائج البحث العلمي في مجال تخصصاتها الرئيسية، وذلك بهدف تطوير المجتمع ودعم تنمية البيئة.
- ي- الشفافية والمساءلة: تلتزم الجامعة التزاماً راسخاً بتوثيق جميع إجراءاتها بشفافية، وبعرض فكرها على المجتمع والعلماء لقياس مقدار إسهاماتها في المعرفة العالمية.
- ك- التعلم المستمر: تلتزم الجامعة بدعم التعلم المستمر داخل مجتمع الجامعة وخارجها.
- ويتضح مما سبق أن هناك جانب قوة قد يتمثل في امتلاك الجامعة ثروة معرفية من الدراسات والبحوث في مختلف التخصصات، مما يوفر روح المبادرة من أعضاء هيئة التدريس للمساهمة بفعالية في مجال العمل التطوعي.

إجمالاً لما سبق يتبين من نتائج المسح البيئي لجامعة بني سويف أن هناك عدداً من نقاط القوة التي يجب تعزيزها، وعدداً من نقاط الضعف التي يجب علاجها، متمثلة فيما يلي:

نقاط القوة:

- ☒ سيادة روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالجامعة.
- ☒ امتلاك الجامعة ثروة معرفية من الدراسات والبحوث في مختلف التخصصات.
- ☒ امتلاك الجامعة ثروة بشرية تمكنها من تقديم الخدمة التطوعية المتميزة.
- ☒ توفر بنية أساسية بالجامعة (معامل ومدرجات وقاعات تدريس) تسهم في تقديم خدمة تطوعية متميزة لخدمة المجتمع.
- ☒ وجود قنوات اتصال وشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني المهمة بالعمل التطوعي.
- ☒ امتلاك الجامعة مراكز ووحدات ذات طابع خاص متنوعة تقدم خدمات تطوعية لمجتمع بني سويف (المستشفى الجامعي - كلية الطب البيطري - الخ).
- ☒ توفر الأفراد العاملين بالجامعة وقدرتهم على بذل الجهد في مجال العمل التطوعي
- ☒ وجود علاقات بين الجامعة ومؤسسات عالمية وبحثية متميزة يمكن الاستفادة بخبراتها في مجال العمل التطوعي.
- ☒ توفر روح المبادرة من القيادات وأعضاء هيئة التدريس للمساهمة في العمل التطوعي.
- ☒ تقديم بعض الوحدات الجامعية (كليات - أقسام - مراكز. ... الخ) دورات تدريبية تطوعية متخصصة في مجالات مختلفة للطلاب وأفراد المجتمع.

نقاط الضعف:

- ☒ قلة تضمين البرنامج الأكاديمي للطلاب الجامعي ساعات محددة تحسب على أنها أعمال تطوعية للمجتمع، وتدخل ضمن الساعات المعتمدة للبرنامج.
- ☒ قلة الدعم المعنوي المقدم لأعضاء هيئة التدريس المشتركين في العمل التطوعي
- ☒ قلة تضمين برامج وأنشطة تطوعية في استراتيجيات الجامعة.
- ☒ غياب الاهتمام بدراسة احتياجات المجتمع من الخدمات التطوعية بالجامعة وفقاً لأولوياتها.
- ☒ ضعف نشر ثقافة العمل التطوعي بين الطلاب والعاملين بالجامعة.

- ☒ تعارض وقت المتطوع مع وقت العمل أو الدراسة مما يفوت عليه فرصة المشاركة
- ☒ الافتقار إلى قاعدة بيانات دقيقة حول المتطوعين من الشباب الجامعي.
- ☒ قلة المكافآت التشجيعية وشهادات التقدير والهدايا التذكارية المقدمة للمتطوعين.
- ☒ انخفاض وعى طلاب الجامعة بمبادرات العمل التطوعي في المجالات المختلفة.
- ☒ الافتقار إلى المناخ الذي يشجع على المشاركة الفاعلة في الأعمال التطوعية في الجامعة.
- ☒ قلة توفر قاعدة بيانات مجالات التطوع التي يمكن أن يشارك فيها الطلاب.
- ☒ ضعف البرامج والدورات التدريبية المتخصصة المقدمة للمتطوعين والمتطوعات بالجامعة.
- ☒ قلة حملات التوعية التعريفية بمفهوم التطوع وأهميته للفرد والمجتمع بالجامعة.

ونتناول في الجزء التالي واقع العمل التطوعي بجامعة بني سويف (التحليل البيئي الرباعي SWOT)

ثالثاً: واقع العمل التطوعي بجامعة بني سويف (التحليل البيئي الرباعي SWOT):

يعد تحليل البيئة الداخلية والخارجية من الأهمية بمكان لاستكشاف المستقبل ووضع أهداف واقعية وقابلة للتنفيذ والتحقيق، حيث إن تحليل البيئة المحيطة بالجامعة ركيزة أساسية، بل خطوة رئيسة من خطوات إعداد الاستراتيجيات، فالجامعة تمارس نشاطها من خلال العمل في بيئة تحيط بها، ومما لا شك فيه أنه لا يمكن فصل الجامعة عن هذه البيئة التي تعمل في نطاقها، فهي لا شك تؤثر فيها وتتأثر بها.

"وأول استخدام لأسلوب التحليل البيئي كان عام ١٩٨٠م لتقييم وضع أعمال ونشاطات شركة (جنرال إلكتريك) المتعددة، والتحليل البيئي (SWOT) كلمة مركبة وهي اختصار لأربع كلمات هي جوانب القوة Strengths وجوانب الضعف Weaknesses والفرص Opportunities والتحديات Threats"، ويطلق على أسلوب التحليل البيئي SWOT مسميات أخرى مثل التحليل الرباعي، والتحليل الاستراتيجي، والمسح البيئي، والتقدير البيئي (Wannarat, 2002: 19)، وأياً كان المسمى فإن أسلوب التحليل البيئي (SWOT) يعتبر أداة تستخدم لتقويم الموقف الاستراتيجي، وتحديد وضع المؤسسة والإجراءات الضرورية لتحسين هذا الوضع، ومن

ثم تحديد المسار المستقبلي لتحسين الوضع التنافسي (Margarate and other, 2003, 164)، (Arthur and Strickland, 2001, 318).

ويقصد بالبيئة المحيطة بالجامعة مختلف القوى والمتغيرات التي تحيط بها، والتي تؤثر فيها وتتأثر بها، وتمثل هذه القوى والمتغيرات صفات وخصائص ومكونات الموقف الذي تتحرك الجامعة من خلاله لتحقيق أهدافها المحددة، هذا ويمكن تقسيم المتغيرات البيئية المحيطة بالمؤسسة إلى نوعين رئيسيين هما: (أحمد محمد ٢٠٠٤، ١٩٠-١٩٧).

أ- متغيرات البيئة الداخلية:

تقع هذه المتغيرات داخل حدود الجامعة وتخضع لرقابة وسيطرة الإدارة، ويمكن للإدارة التأثير عليها بدرجة أو بأخرى، والتحكم في سلوكها وتطورها، وتمثل هذه المتغيرات موارد تستطيع الإدارة أن تستعين بها لتصل إلى تحقيق أهدافها، كما يمكن القول أن هذه المتغيرات قد تمثل أوجه قوة بالنسبة للإدارة ينبغي استغلالها، أو قد تمثل أوجه ضعف، وبالتالي قيوداً ينبغي على الإدارة أن تعمل على تجنبها أو التقليل من آثارها السلبية والسلبية، ومن أهم هذه المتغيرات: الإمكانيات المادية، والإمكانات البشرية، والإمكانات الفنية، والإمكانات المعنوية.

ب- متغيرات البيئة الخارجية:

ويقصد بهذه المتغيرات العوامل التي تقع خارج حدود الجامعة ونطاق رقابة الإدارة، ويتم في إطارها ممارسة الإدارة لنشاطه، وقد يظهر تأثير هذه العوامل على الجامعة في العديد من الجوانب منها:

أ. تحديد فرص الاستمرار والنمو.

ب. درجة الحرية والاستقلالية التي تستطيع أن تمارسها الإدارة.

ج. التنظيم الإداري والسياسات التي تستطيع أن تمارسها الإدارة.

ويوجد العديد من متغيرات البيئة الخارجية، من أهمها المستهلكين، والموردين، والمنافسين، والمتغيرات الاقتصادية، والمتغيرات السياسية والقانونية، والمتغيرات الثقافية والاجتماعية، والمتغيرات التكنولوجية، والمتغيرات الطبيعية، ومن ثم يمكن القول أن أسلوب التحليل البيئي أداة تساعد في تحليل البيئة الداخلية والخارجية، وتمثل خطواته فيما يلي:

(١) تحليل البيئة الخارجية:

تشخيص البيئة الخارجية، وتقييم هذه البيئة والوقوف على مدى قدرة الجامعة على مواجهة التغيرات المحيطة بالجامعة والاستفادة من خدمات وإمكانيات الجامعة

والهيئات المحيطة بها، حيث يمكننا هذا التقييم من تحليل الفجوات والتوصل إلى الفرص والتحديات بهذه البيئة.

(٢) تحليل البيئة الداخلية:

تشخيص البيئة الداخلية، والذي يساعد في التقييم الدقيق لهذه البيئة بجميع عناصرها (البشرية/ المادية/ المعنوية) للوقوف على سلبياتها وإيجابياتها، حيث يقودنا هذا التقييم إلى تحليل الفجوات والذي يساعد على التوصل إلى عناصر القوة والضعف في هذه البيئة.

تحديد الأوزان النسبية لعناصر البيئة الداخلية والخارجية كما يلي (عايده سيد، ١٩٩٩: ٣٥):

أ. تحديد الأهمية النسبية لكل عنصر.

ب. تحديد قيمة تأثير هذا العنصر.

ج. ضرب الأهمية النسبية لكل عنصر في قيمة تأثيره للحصول على الوزن النسبي للعنصر.

(٣) بناء جدول التحليل الرباعي (مصفوفة SWOT)

ويتضمن جدول التحليل الرباعي ملخص لجوانب القوة والضعف (تحليل البيئة الداخلية)، والفرص والتحديات (تحليل البيئة الخارجية)، ويوضح الشكل التالي الأبعاد الأربعة لتلك المصفوفة (Milorad and others 2004, 89).

جدول (١) التحليل الرباعي (SWOT)

Desired مرغوبة	Undesired غير مرغوبة	
الفرص	التحديات	لا يمكن السيطرة عليها Uncontrollable
عناصر القوة	عناصر الضعف	يمكن السيطرة عليها Controllable

(٤) تنمية عدد من الاستراتيجيات البديلة

حيث يستخدم أسلوب التحليل الرباعي في تنمية عدد من الاستراتيجيات البديلة والممكن تحقيقها كما بالجدول التالي (عايده سيد، ١٩٩٩: ٣٧):

جدول (٢) الاستراتيجيات البديلة وفق مصفوفة (SWOT)

نقاط القوة (ق)	نقاط الضعف (ض)
----------------	----------------

<p>استراتيجيات ض ف</p> <p>تنمية مجموعة من الاستراتيجيات البديلة من خلال التغلب على نقاط الضعف لاقتناص الفرص</p> <p>(عندما يتسم الوضع الاستراتيجي بالتوجه الدفاعي)</p>	<p>استراتيجيات ق ف</p> <p>تنمية مجموعة من الاستراتيجيات البديلة والتي تستخدم مجالات القوة لاقتناص الفرص</p> <p>(عندما يتسم الوضع الاستراتيجي بالتوجه الريادي)</p>	<p>الفرص (ف)</p>
<p>استراتيجيات ض ت</p> <p>تنمية مجموعة من الاستراتيجيات البديلة من خلال التغلب على نقاط الضعف للحد من التحديات.</p> <p>(عندما يتسم الوضع الاستراتيجي بتوجه المحافظة على البقاء)</p>	<p>استراتيجيات ق ت</p> <p>تنمية مجموعة من الاستراتيجيات البديلة والتي تستخدم مجالات القوة للحد من التحديات.</p> <p>(عندما يتسم الوضع الاستراتيجي بالتوجه التكيفي)</p>	<p>التحديات (ت)</p>

ويتبين من الشكل السابق هناك أربعة خلايا:

الخلية الأولى: التكيف بين أوجه القوة والفرص.

الخلية الثانية: التكيف بين أوجه الضعف والفرص.

الخلية الثالثة: التكيف بين أوجه القوة والتحديات.

الخلية الرابعة: التكيف بين أوجه الضعف والتحديات.

أي أن الاستراتيجيات التي يمكن التوصل إليها بالاستعانة بأسلوب SWOT يمكن تطويرها إلى عدد من البدائل التي تمثل حلولاً مقترحة يمكن الموازنة بينها للوصول إلى البديل الأفضل.

إجراءات إعداد وتطبيق استمارة تقييم عناصر البيئة الداخلية والخارجية للنظام

(١) تصميم الاستمارة في صورتها النهائية:

تضمنت الصورة النهائية للاستمارة ما يلي:

- أ- محور الفرص: وتضمن (٥) عناصر يمكن الاستفادة منها في تفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف.
- ب- محور التحديات: وتضمن (٧) عناصر يجب الاستعداد للتعامل معها والحد من آثارها السلبية المحتملة على تفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف.
- ت- محور جوانب القوة، وتضمن (١٠) عناصر تؤثر بشكل إيجابي على العمل التطوعي بجامعة بني سويف.
- ث- محور جوانب الضعف، وتضمن (١٣) عناصر تؤثر سلباً على العمل التطوعي بجامعة بني سويف.
- ج- مدى التأثير: تعبر عن درجة تأثير هذا العنصر على العمل التطوعي بجامعة بني سويف، وتتراوح القيمة بين (١ - ٥)؛ حيث تمثل الدرجة (٥) الأثر الأعلى، أما الدرجة (١) تبين مستوى التأثير الأضعف لهذا العنصر.
- ح- احتمال الحدوث: تعبر عن مدى إمكانية حدوث هذا العنصر (بالنسبة لعناصر البيئة الخارجية)، وتتراوح القيمة بين (١ - ١٠)؛ حيث تمثل الدرجة (١٠) الاحتمالية الأعلى للحدوث، بينما تعبر الدرجة (١) عن الاحتمالية الأقل للحدوث.
- خ- درجة التواجد: تعبر عن درجة تواجد العنصر في الواقع (بالنسبة لعناصر البيئة الداخلية)، وتتراوح القيمة بين (١ - ١٠)؛ حيث تمثل الدرجة (١٠) درجة التواجد، بينما تعبر الدرجة (١) عن الاحتمالية الأقل للتواجد.

(٢) التحليل الإحصائي:

- أ- تم حساب متوسط الوزن النسبي للعبارات كما يلي:
- متوسط الوزن النسبي للعبارات = (متوسط مدى التأثير × متوسط درجة التواجد) وذلك بالنسبة لعناصر البيئة الداخلية)
 - متوسط الوزن النسبي للعبارات = (متوسط مدى التأثير × متوسط احتمال الحدوث) وذلك بالنسبة لعناصر البيئة الخارجية)
- ب- تم الاعتماد في التحليل الإحصائي للاستجابات على المتوسط الحسابي وفق المعادلة التالية:

مجموع درجات الاستجابات - ٢٨١ -

عدد أفراد العينة

حيث تم ترتيب الأوزان بالنسبة لبنود الاستمارة وفق متوسطها الحسابي.

(٣) تطبيق الاستبانة:

تم تطبيق الاستبانة على عينة قوامها (١٢٠) من السادة نواب ووكلاء خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومديري رعاية الشباب وبعض القيادات المسئولة عن العمل التطوعي بالمحافظة للتعرف على الجهود التطوعية المقترحة أن تقدمها الجامعة للمجتمع.

وفيما يلي تحديد لعناصر القوة والضعف والفرص والتحديات ذات التأثير الأعلى في استراتيجية العمل التطوعي، وسنبداً بالبيئة الداخلية (القوة والضعف) ثم البيئة الخارجية (الفرص والتحديات):

(أ) عناصر بيئة العمل التطوعي الداخلية:

- عناصر القوة:

جدول (٣) متوسط الأوزان النسبية لنقاط القوة التي تؤثر على العمل التطوعي بجامعة بني سويف

م	العبرة	المسلسل في الاستبانة	مدى التأثير	متوسط مدى التأثير	درجة التواجد	متوسط مدى التواجد	متوسط الوزن النسبي
	أولاً: عناصر البيئة الداخلية لجامعة بني سويف		١-٥	١-٥	١-١٠		
أ. جوانب القوة							
١	تمتلك الجامعة مراكز ووحدات ذات طابع خاص متنوعة تقدم خدمات تطوعية لمجتمع بني سويف (المستشفى الجامعي -	SI	٤٣٤	٣،٦١٧	٨٣٥	٦،٩٥٨	٢٥،١٦٧

م	العبارة	المسلسل في الاستبانة	مدى التأثير	متوسط مدى التأثير	درجة التواجد	متوسط مدى التواجد	متوسط الوزن النسبي
	أولاً: عناصر البيئة الداخلية لجامعة بني سويف		٥-١	متوسط مدى التأثير	١-١٠	متوسط مدى التواجد	متوسط الوزن النسبي
	كلية الطب البيطري - (الخ).						
٢	تقدم بعض الوحدات الجامعية (كليات - أقسام - مراكز... الخ) دورات تدريبية تطوعية متخصصة في مجالات مختلفة للطلاب وأفراد المجتمع.	S2	٣٩٠	٣،٢٥	٧٢١	٦،٠٠٨	١٩،٥٢٦
٣	توافر الأفراد العاملين بالجامعة وقدرتهم على بذل الجهد في مجال العمل التطوعي.	S3	٤٤٠	٣،٦٦٧	٨٠٥	٦،٧٠٨	٢٤،٥٩٨
٤	توفر روح المبادرة من القيادات وأعضاء هيئة التدريس للمساهمة في العمل التطوعي.	S4	٤٥٥	٣،٧٩٢	٧٣٤	٦،١١٧	٢٣،١٩٦
٥	تمتلك الجامعة ثروة بشرية تمكنها من تقديم الخدمة التطوعية المتميزة.	S5	٤٦٦	٣،٨٨٣	٨٨٢	٧،٣٥	٢٨،٥٤٠
٦	يتوفر بالجامعة بنية أساسية (معامل ومدرجات وقاعات تدريس) تسهم في تقديم خدمة تطوعية متميزة لخدمة	S6	٤٦٢	٣،٨٥	٨٦٠	٧،١٦٧	٢٧،٥٩٢

م	العبارة	مدى التأثير	متوسط مدى التأثير	درجة التواجد	متوسط مدى التواجد	متوسط الوزن النسبي
	أولاً: عناصر البيئة الداخلية لجامعة بني سويف	المسلسل في الاستبانة	٥-١	١-١٠		
	المجتمع.					
٧	توجد علاقات بين الجامعة ومؤسسات عالمية وبحثية متميزة يمكن الاستفادة بخبراتها في مجال العمل التطوعي.	S7	٤٥٣	٣,٧٧٥	٧٥٠	٢٣,٥٩٤
٨	توجد قنوات اتصال وشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني المهتمة بالعمل التطوعي.	S8	٤٧٦	٣,٩٦٧	٨٢٧	٢٧,٣٤
٩	سيادة روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالجامعة.	S9	٤٨٤	٤,٠٣٣	٩٣٢	٣١,٣٢٤
١٠	تمتلك الجامعة ثروة معرفية من الدراسات والبحوث في مختلف التخصصات.	S10	٤٧٨	٣,٩٨٣	٩٢٤	٣٠,٦٧
	مجموع متوسطات الوزن النسبي					٢٦١,٥٤٧

مدى التأثير المحتمل: مجموع استجابات أفراد العينة وفقاً لمدى تأثير عناصر القوة (١) - (٥)

متوسط مدى التأثير: حاصل قسمة مدى التأثير المحتمل على عدد أفراد العينة

درجة التواجد: مجموع استجابات أفراد العينة وفقاً لدرجة تواجد عناصر القوة (١) - (١٠)

متوسط درجة التواجد: حاصل قسمة درجة التواجد على عدد أفراد العينة

متوسط الوزن النسبي: حاصل ضرب متوسط مدى التأثير في متوسط درجة التواجد.

يتضح من الجدول السابق أن جميع عناصر القوة وعددها (١٠) عشرة عناصر قوة لها تأثير كبير على تفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف؛ حيث إن جميع هذه العناصر لها متوسط تأثير أكبر من (٢,٥)، ولها متوسط درجة تواجد أكبر من (٥)، ومن ثم فهي تقع في نطاق العناصر المؤثرة، وبالتالي يمكن الاستفادة منها في بناء جدول التحليلي الرباعي، والتوصل إلى البدائل الاستراتيجية المختلفة لكل توجه من التوجهات الاستراتيجية، وتضمنت عناصر القوة ما يلي:

١- سيادة روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالجامعة: حيث يرجع ذلك لإيمان أعضاء هيئة التدريس بأهمية تأدية دورهم في خدمة المجتمع ودافعيتهم تجاه ذلك وينعكس ذلك على الطلاب بالإضافة لإيمان عضو هيئة التدريس والطلاب بأهمية العمل التطوعي.

٢- تمتلك الجامعة ثروة معرفية من الدراسات والبحوث في مختلف التخصصات: حيث توجد برامج مختلفة في تخصصات متعددة للماجستير والدكتوراة وكذلك أبحاث الترقى، ووفقاً لأهداف الجامعة سواء في مجال البحث العلمي، وفي مجال خدمة المجتمع وتنميته، كما تمتلك الجامعة العديد من الدراسات التي تناولت معوقات العمل التطوعي في المجالات المختلفة، وآلية تطويره ومتطلبات تفعيله، كما يمكن أن تسهم في تنفيذ استراتيجية العمل التطوعي، وهذه النتيجة منطقية بالنسبة لنتيجة العبارة (١) وبوجود روح التعاون في العبارة (١) مما يساعد على نشر ثقافة العمل التطوعي

٣- تمتلك الجامعة ثروة بشرية تمكنها من تقديم الخدمة التطوعية المتميزة: حيث يتزايد أعداد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وكذلك ارتفاع ثروة الجامعة البشرية من توافد الطلاب عليها، كما يتميز أعضاء هيئة التدريس بالتميز والتأهيل، وهذه الثروات البشرية إذا أحسن استثمارها يتم الاستفادة منها في تنفيذ استراتيجية العمل التطوعي، كما تتنوع بها تخصصات أعضاء هيئة التدريس في كافة المجالات التي تغطي مجالات العمل التطوعي.

٤- يتوفر بالجامعة بنية أساسية (معامل ومدرجات وقاعات تدريس) تسهم في تقديم خدمة تطوعية متميزة لخدمة المجتمع: حيث تمتلك الجامعة إمكانات مادية مختلفة، وأجهزة ومعدات، تجعلها قادرة على تقديم أعمال تطوعية متنوعة في كافة المجالات وبأقل تكلفة وأعلى جودة.

٥- توجد قنوات اتصال وشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني المهمة بالعمل التطوعي: مثل الجمعيات الأهلية التي يمكن أن تسهم في العمل التطوعي

بالإضافة إلى مؤسسات شريكة كالجسميات الخيرية والمجلس القومي للمرأة والنقابات العمالية حيث تهتم كل كلية داخل الجامعة بعمل شراكة مع المؤسسات المعنية ذات الاهتمام المشترك.

٦- تمتلك الجامعة مراكز ووحدات ذات طابع خاص متنوعة تقدم خدمات تطوعية لمجتمع بني سويف (المستشفى الجامعي - كلية الطب البيطري - الخ): حيث يتم توظيف مراكز ووحدات الجامعة ذات الطابع الخاص في تقديم خدمات تطوعية للمواطنين من حيث خدمات علاجية ووحدات إنتاجية وقوافل توعية وحملات توعية تثقيفية لتحقيق هدف الجامعة في خدمة المجتمع مما يساعد في نجاح استراتيجية الجامعة للعمل التطوعي.

٧- توافر الأفراد العاملين بالجامعة وقدرتهم على بذل الجهد في مجال العمل التطوعي: حيث تمتلك الجامعة ثروات بشرية لا تقتصر على أعضاء هيئة التدريس والطلاب فقط بل كالأفراد العاملين بها والذين تتكاتف جهودهم في مجال العمل التطوعي وتقديم الخدمات المجتمعية بالإضافة إلى قدرتهم على نشر ثقافة العمل التطوعي بين الطلاب حيث أنهم أكثر احتكاكاً بالطلاب من خلال المعسكرات وأنشطة رعاية الشباب.

٨- توجد علاقات بين الجامعة ومؤسسات عالمية وبحثية متميزة يمكن الاستفادة بخبراتها في مجال العمل التطوعي: حيث تم عقد العديد من البروتوكولات على مستوى الجامعة وعلى مستوى البحث العلمي والتي يمكن توظيفها والاستفادة منها في تنفيذ استراتيجية العمل التطوعي.

٩- توفر روح المبادرة من القيادات وأعضاء هيئة التدريس للمساهمة في العمل التطوعي: حيث تتوافر الدافعية والحماس لدى القيادات وأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع وتقديم الخدمات والمساهمة في العمل التطوعي حيث يمكن الاستفادة من هذه الخدمات والمساهمات في تنفيذ استراتيجية العمل التطوعي وهذه النتيجة منطقية مع العبارة رقم (٢) والتي جاءت في المرتبة الثانية من حيث الوزن النسبي حيث أن قيام أعضاء هيئة التدريس بالبحوث والدراسات يعمل على تكوين اتجاهات إيجابية نحو مجالات العمل التطوعي كل حسب تخصصه.

١٠- تقدم بعض الوحدات الجامعية (كليات - أقسام - مراكز... الخ) دورات تدريبية تطوعية متخصصة في مجالات مختلفة للطلاب وأفراد المجتمع: حيث تستثمر الجامعة وحدتها ومراكزها في تقديم الخدمات المجتمعية كأعمال تطوعية تقدم للطلاب ولأفراد المجتمع بصفة عامة والتي تعتبر جهوداً مثمرة نحو تفعيل مجالات العمل التطوعي وخدمة المجتمع.

- عناصر الضعف:

جدول (٤) متوسط الأوزان النسبية لنقاط الضعف التي تؤثر على العمل التطوعي

بجامعة بني سويف

م	العبارة	المسلسل في الاستبانة	مدى التأثير ٥-١	متوسط مدى التأثير	درجة التواجد ١٠ - ١	متوسط مدى التواجد	متوسط الوزن النسبي
١	ب. جوانب الضعف ضعف البرامج والدورات التدريبية المتخصصة المقدمة للمتطوعين والمتطوعات بالجامعة.	W1	٣٨٦	٣،٢١٧	٧٧٦	٦،٤٦٧	٢٠،٨٠٤
٢	قلة المكافآت التشجيعية وشهادات التقدير والهدايا التذكارية المقدمة للمتطوعين.	W2	٤٠٥	٣،٣٧٥	٧٦٦	٦،٣٨٣	٢١،٥٤٣
٣	قلة حملات التوعية التعريفية بمفهوم التطوع وأهميته للفرد والمجتمع بالجامعة.	W3	٣٩٣	٣،٢٧٥	٧٦٠	٦،٣٣٣	٢٠،٧٤١
٤	انخفاض وعى طلاب الجامعة بمبادرات العمل التطوعي في المجالات المختلفة.	W4	٤٠٦	٣،٣٨٣	٧٥٦	٦،٣	٢١،٣١٣
٥	قلة توفر قاعدة بيانات بمجالات التطوع التي يمكن أن يشارك فيها الطلاب.	W5	٣٩١	٣،٢٥٨	٧٧٢	٦،٤٣٣	٢٠،٩٥٩
٦	ضعف نشر ثقافة العمل التطوعي بين الطلاب والعاملين بالجامعة.	W6	٤٤٦	٣،٧١٧	٧٨٦	٦،٥٥	٢٤،٣٤٦
٧	قلة الدعم المعنوي المقدم لأعضاء هيئة التدريس المشتركين في العمل التطوعي.	W7	٤٥١	٣،٧٥٨	٨٣١	٦،٩٢٥	٢٦،٠٢٤
٨	تعارض وقت المتطوع مع وقت العمل أو الدراسة مما يفوت عليه فرصة	W8	٤٣٠	٣،٥٨٣	٧٨٠	٦،٥	٢٣،٢٩

م	العبارة	المسلسل في الاستبانة	مدى التأثير	متوسط مدى التأثير	درجة التواجد	متوسط مدى التواجد	متوسط الوزن النسبي
	ب. جوانب الضعف		٥-١		١ - ١٠		
	المشاركة.						
٩	غياب الاهتمام بدراسة احتياجات المجتمع من الخدمات التطوعية بالجامعة وفقاً لأولوياتها.	W9	٤٢٦	٣,٥٥	٨٤٧	٧,٠٥٨	٢٥,٠٥٦
١٠	قلة تضمين البرنامج الأكاديمي للطالب الجامعي ساعات محددة تحسب على أنها أعمال تطوعية للمجتمع، وتدخل ضمن الساعات المعتمدة للبرنامج.	W10	٤٦٩	٣,٩٠٨	٩٣٥	٧,٧٩٢	٣٠,٤٥١
١١	قلة تضمين برامج وأنشطة تطوعية في استراتيجيات الجامعة.	W11	٤٤٥	٣,٧٠٨	٨٤٠	٧	٢٥,٩٦٦
١٢	الافتقار إلى قاعدة بيانات دقيقة حول المتطوعين من الشباب الجامعي.	W12	٣٩٢	٣,٢٦٧	٨٠٦	٦,٧١٧	٢١,٩٤٤
١٣	الافتقار إلى المناخ الذي يشجع على المشاركة الفاعلة في الأعمال التطوعية في الجامعة.	W13	٣٩٩	٣,٣٢٥	٧٦٤	٦,٣٦٧	٢١,١٧٠
	مجموع متوسطات الوزن النسبي						٣٠,٣٦٠,١

مدى التأثير المحتمل: مجموع استجابات أفراد العينة وفقاً لمدى تأثير عناصر الضعف (١ - ٥)

متوسط مدى التأثير: حاصل قسمة مدى التأثير المحتمل على عدد أفراد العينة

درجة التواجد: مجموع استجابات أفراد العينة وفقاً لدرجة تواجد عناصر الضعف (١ - ١٠)

متوسط درجة التواجد: حاصل قسمة درجة التواجد على عدد أفراد العينة.

متوسط الوزن النسبي: حاصل ضرب متوسط مدى التأثير في متوسط درجة التواجد (يستخدم بغرض الترتيب فقط)

يتضح من الجدول السابق أن جميع عناصر الضعف الواردة بالجدول وعددها (١٣) ثلاثة عشر عنصر لها تأثير كبير على العمل التطوعي بجامعة بني سويف؛ حيث إن هذه العناصر لها متوسط مدى تأثير أكبر من (٢,٥) ولها درجة تواجد أكبر من (٥) ومن ثم فهي تقع في نطاق العناصر المؤثرة، وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في بناء جدول التحليل الرباعي، والتوصل إلى البدائل الاستراتيجية التي يمكن أن تتبناها الجامعة في تفعيل العمل التطوعي، وتضمنت عناصر الضعف ما يلي:

- ١- قلة تضمين البرنامج الأكاديمي للطلاب الجامعي لساعات محددة تحسب على أنها أعمال تطوعية للمجتمع، وتدخّل ضمن الساعات المعتمدة للبرنامج: حيث يساهم الطلاب في الأعمال التطوعية ومعظم ما يقوم به الطلاب أنشطة طلابية في مجال خدمة المجتمع، بالإضافة إلى خلو البرنامج الأكاديمي الجامعي من الأعمال التطوعية التي تشجع مشاركة الطلاب وتحفيزهم، كما أن استجابات أعضاء هيئة التدريس تعكس عدم تضمين البرامج الدراسية لمجالات العمل التطوعي.
- ٢- قلة الدعم المعنوي المقدم لأعضاء هيئة التدريس المشتركين في العمل التطوعي: حيث تعتبر مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأعمال التطوعية محاولات فردية متناثرة لخدمة المجتمع وعدم وجود الدعم المعنوي يقلل من رغبتهم في المشاركة والإقبال على المساهمة في الأعمال التطوعية والعطاء فيها
- ٣- قلة تضمين برامج وأنشطة تطوعية في استراتيجيات الجامعة: حيث يقدم العمل التطوعي وفقاً للرؤية الشخصية للمساهمة في العمل التطوعي ولا يتم وفق استراتيجية تلزم جميع العاملين بالجامعة للمشاركة والقيام بأنشطة مختلفة في العمل التطوعي، كما أشارت استجابات أعضاء هيئة التدريس إلى قلة تضمين استراتيجيات الجامعة لبرامج وأنشطة العمل التطوعي.
- ٤- غياب الاهتمام بدراسة احتياجات المجتمع من الخدمات التطوعية بالجامعة وفقاً لأولوياتها: يرجع ذلك إلى أن الدراسات التي تتم حول خدمة المجتمع تتم وفقاً لرؤية شخصية الباحثين، وليس وفق خريطة بحثية، وبالتالي لا توجد دراسات موجهة لرصد احتياجات المجتمع من العمل التطوعي.
- ٥- ضعف نشر ثقافة العمل التطوعي بين الطلاب والعاملين بالجامعة: ويرجع ذلك لقلة الدعاية ووسائل الإعلان والتعريف بأهمية العمل التطوعي ودور كل من الطلاب والعاملين للمشاركة فيه بالجامعة وذلك لقلة تضمين البرنامج الأكاديمي والأنشطة والبرامج بالجامعة للعمل التطوعي.

- ٦- تعارض وقت المتطوع مع وقت العمل أو الدراسة مما يفوت عليه فرصة المشاركة: يرجع ذلك لعدم التنسيق بين وقت المتطوع ووقت العمل أو الدراسة وعدم إدراجه ضمن البرنامج الأكاديمي لمراعاة التنسيق بين أوقات المشاركة والدراسة.
- ٧- الافتقار إلى قاعدة بيانات دقيقة حول المتطوعين من الشباب الجامعي: ويرجع ذلك إلى أن هناك الكثير من الجهود التطوعية الفردية التي يقوم بها الشباب الجامعي دون أن يتم تسجيلها ضمن قاعدة بيانات، كما أنه ليس هناك آلية لتحديث قواعد البيانات بالجامعة.
- ٨- قلة المكافآت التشجيعية وشهادات التقدير والهدايا التذكارية المقدمة للمتطوعين: ويرجع ذلك لاعتبار المشاركة في الأعمال التطوعية نشاط يقوم به الطلاب وعدم وجود استراتيجية لتشجيع المتطوعين كالمكافآت التشجيعية والهدايا وشهادات التقدير، ولا يوجد إدارة للعمل التطوعي لتقوم بتوفير المخصصات المالية للصرف على مجالات وأنشطة العمل التطوعي.
- ٩- انخفاض وعي طلاب الجامعة بمبادرات العمل التطوعي في المجالات المختلفة: ويرجع ذلك لقلة تضمين برامج وأنشطة تطوعية في استراتيجيات الجامعة بالإضافة لعدم وجود برامج توعية بأهمية العمل التطوعي ومجالاته المختلفة لحث الطلاب على المبادرة بالمشاركة فيه، كما يرجع لضعف نشر ثقافة العمل التطوعي من عبارة رقم (١) مما أدى إلى انخفاض وعي الطلاب وأن هذه المبادرات متناثرة.
- ١٠- الافتقار إلى المناخ الذي يشجع على المشاركة الفاعلة في الأعمال التطوعية في الجامعة: ويرجع ذلك إلى ضعف أساليب التحفيز والتشجيع التي تقدم لدعمهم وتشجيعهم في تقديم أنشطة تطوعية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين بالجامعة وتقديم الدعم اللازم للقيام بأنشطة التطوع.
- ١١- قلة توفر قاعدة بيانات بمجالات التطوع التي يمكن أن يشارك فيها الطلاب: ويرجع ذلك لعدم وجود استراتيجية للعمل التطوعي بالجامعة وعدم وجود إعلانات تعريفية ولوائح وقاعدة بيانات يمكن الرجوع لها لمعرفة مجالات التطوع التي يمكن أن يشارك فيها الطلاب طبقاً لميولهم وتخصصاتهم.
- ١٢- ضعف البرامج والدورات التدريبية المتخصصة المقدمة للمتطوعين والمتطوعات بالجامعة: يرجع ذلك لعدم إدراج العمل التطوعي ضمن استراتيجية الجامعة مما يترتب عليه ضعف الدورات التدريبية والبرامج المتخصصة المقدمة للمتطوعين بالجامعة.

١٣-قلة حملات التوعية التعريفية بمفهوم التطوع وأهميته للفرد والمجتمع بالجامعة: ويرجع ذلك لعدم إدراج العمل التطوعي ضمن استراتيجيات الجامعة وعدم وجود خطة ممنهجة للجامعة وعدم وجود قاعدة بيانات كما تؤكد العبارة رقم (١١).

(ب) عناصر بيئة العمل التطوعي الخارجية:

- الفرص:

جدول (٥) متوسط الأوزان النسبية للفرص المتاحة لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف

العبارة	المتوسط	المتوسط	المتوسط	المتوسط	المتوسط	العبارة
المتوسط النسبي	المتوسط مدى التواجد	درجة التواجد ١ - ١٠	المتوسط مدى التأثير	مدى التأثير ٥-١	المسلسل في الاستبانة	عناصر البيئة الخارجية لجامعة بني سويف
أ- الفرص						
٢٧,٥٠٣	٧,٠٨٣	٨٥٠	٣,٨٨٣	٤٦٦	01	١ توظيف معطيات الثورة التكنولوجية في تقديم الخدمات التطوعية.
٢٦,٤٦٣	٦,٩٣٣	٨٣٢	٣,٨١٧	٤٥٨	02	٢ وجود وعي مجتمعي داعم للتطوع.
٢٤,٣٣٧	٦,٦٠٨	٧٩٣	٣,٦٨٣	٤٤٢	03	٣ وجود دوائر حكومية خاصة لدعم عمل مؤسسات العمل التطوعي.
٢٣,١٢٥	٦,٢٠٨	٧٤٥	٣,٧٢٥	٤٤٧	04	٤ تقديم الشركات ومؤسسات المجتمع

العبارة					
					المدني للدعم المادي للعمل التطوعي.
٢٤,٥٧٣	٧,١٥٨	٨٥٩	٣,٤٣٣	٤١٢	٥ وجود اهتمام عالمي بالعمل التطوعي الذي تقوم به الجامعة.
مجموع متوسطات الوزن النسبي					
١٢٦,٠٠١					

مدى التأثير المحتمل: يعبر عن مجموع استجابات أفراد العينة وفقاً لمدى تأثير الفرص (١ - ٥)

متوسط مدى التأثير: يعبر عن حاصل قسمة مدى التأثير المحتمل على عدد أفراد العينة
احتمال الحدوث: مجموع استجابات أفراد العينة وفقاً لاحتمالية حدوث الفرص (١ - ١٠)

متوسط احتمال الحدوث: حاصل قسمة احتمال الحدوث على عدد أفراد العينة
متوسط الوزن النسبي: حاصل ضرب متوسط مدى التأثير في متوسط احتمال الحدوث. (يستخدم بغرض الترتيب فقط)

يتضح من الجدول السابق أن جميع الفرص الواردة بالاستبيان وعددها (٥) فرص لها تأثير كبير على تفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف - حيث إن هذه الفرص لها متوسط مدى تأثير أكبر من (٢,٥) ولها متوسط احتمالية حدوث أكبر من (٥) ومن ثم فهي تقع في نطاق العناصر المؤثرة، وبالتالي يمكن الاستفادة منها في بناء جدول التحليل الرباعي، وتحديد التوجهات الاستراتيجية المختلفة، وتضمنت هذه الفرص ما يلي:

- ١- توظيف معطيات الثورة التكنولوجية في تقديم الخدمات التطوعية: ويرجع ذلك للتقدم التكنولوجي والاعتماد في الجامعة على البيانات والمعلومات الإلكترونية والتي يمكن الاستفادة منها في تسهيل مشاركة المتطوعين في تقديم الخدمات التطوعية، مما يسهم في تفعيل العمل التطوعي بالجامعة.
- ٢- وجود وعي مجتمعي داعم للتطوع: ويمكن الاستفادة منه في تفعيل العمل التطوعي، وتوسيع دائرة المشاركة على المستويات المختلفة في العمل التطوعي، وهذا يجعل من السهولة توفير الدعم المادي اللازم لتفعيل العمل التطوعي، ويمكن الاستفادة منه في تنسيق وتوحيد جهود العمل التطوعي وتوجيهها نحو أهداف محددة وواضحة.

- ٣- وجود اهتمام عالمي بالعمل التطوعي الذي تقوم به الجامعة: يمكن الاستفادة منه في عقد اتفاقات عربية ودولية لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف، وكذلك الاستفادة من الخبرات العالمية، كما يمكن الحصول على دعم مادي من المؤسسات العالمية التي تهتم بالعمل التطوعي في بعض المجالات البيئية أو الصحية أو التعليمية لتفعيل العمل التطوعي بالجامعة.
- ٤- وجود دوائر حكومية خاصة لدعم عمل مؤسسات العمل التطوعي: حيث إن انتشار الجمعيات الأهلية، وكذلك رغبة المؤسسات المختلفة، وأفراد المجتمع في العمل التطوعي، أدي إلى وجود دوائر حكومية متعددة لمتابعة العمل التطوعي مثل هيئة الأعمال الخيرية ووزارة التنمية الاجتماعية، والتي يمكن الاستفادة منها في توجيه العمل التطوعي نحو تحقيق أهداف التنمية للمجتمع، والتي يمكن الاستفادة منها في تنسيق العمل التطوعي بين المؤسسات المختلفة.
- ٥- تقديم الشركات ومؤسسات المجتمع المدني للدعم المادي للعمل التطوعي: ذلك من خلال إنشاء المؤسسات الخيرية وعقد شراكة بينها وبين الجامعة للاستفادة من وظيفة الجامعة في خدمة المجتمع.

-التحديات:

جدول (٦) متوسط الأوزان النسبية للتحديات التي تواجه تفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف

العبارة	المسلسل في الاستبانة	مدى التأثير	متوسط مدى التأثير	درجة التواجد	متوسط مدى التواجد	متوسط الوزن النسبي
ب. التحديات		١-٥		١ - ١٠		
١ ضعف الطلب على الخدمات الجامعية من قبل المجتمع.	T1	٤٠١	٣،٣٤٢	٦٩٩	٥،٨٢٥	١٩،٤٦٧
٢ ضعف ثقة المجتمع في الخدمات الجامعية التطوعية.	T2	٤٢٦	٣،٥٥	٧٧٢	٦،٤٣٣	٢٢،٨٣٧

العبارة	المسلسل في الاستبانة	مدى التأثير	متوسط مدى التأثير	درجة التواجد	متوسط مدى التواجد	متوسط الوزن النسبي
ب. التحديات		٥-١		١ - ١٠		
٣ ضعف قدرات المنظمات الحكومية وغير الحكومية في مجال تعبئة الشباب للتطوع.	T3	٤٢٩	٣,٥٧٥	٧٤٣	٦,١٩٢	٢٢,١٣٦
٤ قصور البرامج الإعلامية في التوعية بالعمل التطوعي.	T4	٤٤٤	٣,٧	٧٠١	٥,٨٤٢	٢١,٦١٥
٥ وجود مؤسسات إقليمية تنافس الجامعة في تقديم خدمات تطوعية.	T5	٤٠١	٣,٣٤٢	٧٨٧	٦,٥٥٨	٢١,٩١٧
٦ غياب الثقافة المجتمعية التي تشجع علي الاستفادة من الجهود التطوعية التي تقدمها الجامعة.	T6	٤٣٩	٣,٦٥٨	٧٦٥	٦,٣٧٥	٢٣,٣١٩
٧ ضعف وسائل التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة التطوع بين جميع فئات المجتمع.	T7	٤٥٨	٣,٨١٧	٧١٣	٥,٩٤٢	٢٢,٦٨
مجموع متوسطات الوزن النسبي						١٥٣,٩٧١

مدى التأثير المحتمل: يعبر عن مجموع استجابات أفراد العينة وفقاً لمدى تأثير التحديات (١ - ٥)

متوسط مدى التأثير: حاصل قسمة مدى التأثير المحتمل على عدد أفراد العينة
احتمال الحدوث: يعبر عن مجموع استجابات أفراد العينة وفقاً لاحتمالية حدوث الفرص (١ - ١٠)

متوسط احتمال الحدوث: حاصل قسمة احتمال الحدوث على عدد أفراد العينة
متوسط الوزن النسبي: حاصل ضرب متوسط مدى التأثير في متوسط احتمال الحدوث.
(يستخدم بغرض الترتيب فقط)

يتضح من الجدول السابق أن جميع التحديات الواردة بالاستبيان وعددها (٧) سبع تحديات لها تأثير كبير على العمل التطوعي بجامعة بني سويف - حيث إن هذه التحديات لها مدى تأثير أكبر من (٥،٢) ولها احتمالية حدوث أكبر من (٥) ومن ثم فهي تقع في نطاق العناصر المؤثرة، وبالتالي يمكن الاستفادة منها في بناء جدول التحليل الرباعي، للتوصل إلى التوجهات الاستراتيجية، والاستراتيجيات البديلة لكل توجه، وتضمنت هذه التحديات ما يلي:

١. غياب الثقافة المجتمعية التي تشجع على الاستفادة من الجهود التطوعية التي تقدمها الجامعة: ويرجع ذلك لضعف برامج التوعية التي تقدم للمجتمع حول كيفية الحصول على الخدمات المقدمة من مؤسسات العمل التطوعي، وضعف ثقة المجتمع في جودة الأعمال التطوعية، وقد يرجع ذلك للطريقة التي تقدم بها الأعمال التطوعية للمستفيدين.

٢. ضعف ثقة المجتمع في الخدمات الجامعية التطوعية مما يؤثر في الإقبال وزيادة الطلب والمشاركة في الأعمال التطوعية من قبل الطلاب.

٣. ضعف وسائل التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة التطوع بين جميع فئات المجتمع: ويؤثر ذلك بدرجة كبيرة على توسيع الاستفادة من الأعمال التطوعية، والاستفادة من الجهود التي يتم تقديمها للمجتمع.

٤. ضعف قدرات المنظمات الحكومية وغير الحكومية في مجال تعبئة الشباب للتطوع وقد يترتب على ذلك ضعف الدور الذي يمكن أن تقوم به هذه المنظمات لدعم الجامعة في مجال العمل التطوعي.

٥. وجود مؤسسات إقليمية تنافس الجامعة في تقديم خدمات تطوعية: وقد يترتب على ذلك تقديم بعض الأشخاص دعمهم المادي لهذه المؤسسات الإقليمية أكثر من المؤسسات المحلية.

٦. قصور البرامج الإعلامية في التوعية بالعمل التطوعي: مما قد يؤثر على معرفة الأفراد بألية تقديم أعمال تطوعية، أو احتياجات المجتمع من الأعمال التطوعية، والقنوات التي يمكن من خلالها تقديم الأعمال التطوعية، وما يترتب على ذلك من تقديم خدمات تطوعية لا تتناسب مع احتياجات المجتمع، أو ضعف الرغبة نحو تقديم أعمال تطوعية.

٧. ضعف الطلب على الخدمات الجامعية من قبل المجتمع: ويؤدي ذلك غالباً إلى ضعف رغبة الأفراد والمؤسسات للحصول على الخدمات بشكل تطوعي لضعف ثقتهم في جودتها، ويتطلب ذلك أن تقدم الجامعة الخدمات التطوعية بجودة عالية، وأن تقدم الأدلة التي تثبت جودة ما تقدمه من خدمات.

الاستراتيجيات البديلة:

يتضمن بناء مصفوفة التحليل الاستراتيجي الاعتماد على عناصر البيئة الخارجية (الفرص والتحديات)، وعناصر البيئة الداخلية (القوة والضعف) الأكثر تأثيراً على دور الجامعة في العمل التطوعي، وذلك في ضوء ما أسفرت عنه النتائج السابقة التي تم التوصل إليها من نتائج التحليل الاستراتيجي السابق، كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (٧) التحليل الرباعي لعناصر البيئة الداخلية والخارجية

التحديات (T) Threats	الفرص (O) Opportunities	البيئة الخارجية
<p>١. غياب الثقافة المجتمعية التي تشجع علي الاستفادة من الجهود التطوعية التي تقدمها الجامعة</p> <p>٢. ضعف ثقة المجتمع في الخدمات الجامعية التطوعية</p> <p>٣. ضعف وسائل التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة التطوع بين جميع فئات المجتمع</p> <p>٤. ضعف قدرات المنظمات الحكومية وغير الحكومية في مجال تعبئة الشباب للتطوع.</p> <p>٥. وجود مؤسسات إقليمية تنافس الجامعة في تقديم خدمات تطوعية</p> <p>٦. قصور البرامج الإعلامية في التوعية بالعمل التطوعي.</p> <p>٧. ضعف الطلب على الخدمات الجامعية من قبل المجتمع.</p>	<p>١. توظيف معطيات الثورة التكنولوجية في تقديم الخدمات التطوعية</p> <p>٢. وجود وعي مجتمعي داعم للتطوع</p> <p>٣. وجود اهتمام عالمي بالعمل التطوعي الذي تقوم به الجامعة</p> <p>٤. وجود دوائر حكومية خاصة لدعم عمل مؤسسات العمل التطوعي</p> <p>٥. تقديم الشركات ومؤسسات المجتمع المدني للدعم المادي للعمل التطوعي</p>	<p>البيئة الداخلية</p>
<p>استراتيجية القوة / التحديات (S/T)</p> <p>١- امتلاك الجامعة ثروة معرفية من الدراسات، وامتلاكها ثروة بشرية، مع توفر بنية أساسية بالجامعة تسهم في تقديم خدمة تطوعية متميزة مما يعمل علي رفع ثقة المجتمع في الخدمات الجامعية التطوعية،</p>	<p>استراتيجية القوة / الفرص (S/O)</p> <p>١- سيادة روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالجامعة، وتوفير الأفراد العاملين وقدرتهم على بذل الجهد، مع توفر روح المبادرة في العمل التطوعي وذلك للاستفادة منهم في توظيف معطيات الثورة التكنولوجية وتقديم</p>	<p>القوة (S) Strengths</p> <p>١. سيادة روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالجامعة.</p> <p>٢. امتلاك الجامعة ثروة معرفية من الدراسات والبحوث في مختلف التخصصات.</p> <p>٣. امتلاك الجامعة</p>

<p>وزيادة الطلب عليها، مما يجعلها تحد من تنافس المؤسسات الإقليمية التي تقدم الخدمات التطوعية بالإضافة إلى تعبئة الشباب للتطوع والتوعية بأهمية العمل التطوعي (, S2 S3 , S4 , T2 , T7 , T5 , T4).</p>	<p>الوعي المجتمعي الداعم للتطوع، مع الاستفادة من الدعم المادي الذي تقدمه الشركات ومؤسسات المجتمع المدني لتحقيق القيمة المضافة للعمل التطوعي (, S7 S1 , O5 , O2 , O1, S9).</p>	<p>ثروة بشرية تمكنها من تقديم الخدمة التطوعية المتميزة. ٤. توفر بنية أساسية بالجامعة (معامل ومدرجات وقاعات تدريس) تسهم في تقديم خدمة تطوعية متميزة لخدمة المجتمع.</p>
<p>٢- وجود قنوات اتصال وشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني، ووجود علاقات بين الجامعة ومؤسسات عالمية وبحثية مما يعمل على رفع ثقة المجتمع في الخدمات الجامعية التطوعية مع زيادة الطلب عليها، كما يحد من تنافس المؤسسات الإقليمية التي تقدم الخدمات التطوعية (, S5 S8 , T2 , T7 , T5).</p>	<p>٢- امتلاك الجامعة ثروة معرفية من الدراسات، وثروة بشرية، مع توفر بنية أساسية بها تسهم في تقديم خدمة تطوعية متميزة لخدمة المجتمع مما يعمل على تعظيم وتوظيف الثورة التكنولوجية في تقديم الخدمات التطوعية وتعظيم القيمة المضافة (S2, S3 , S4 , O1).</p>	<p>٥. وجود قنوات اتصال وشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني المهمة بالعمل التطوعي. ٦. امتلاك الجامعة مراكز ووحدات ذات طابع خاص متنوع تقدم خدمات تطوعية لمجتمع بني سويف (المستشفى الجامعي - كلية الطب البيطري - . الخ). ٧. توفر الأفراد العاملين بالجامعة وقدرتهم على بذل الجهد في مجال العمل التطوعي</p>
<p>٣- امتلاك الجامعة مراكز ووحدات ذات طابع خاص متنوعة، مع تقديم بعض الوحدات الجامعية دورات تدريبية تطوعية متخصصة مما يساعد في نشر الثقافة المجتمعية، ويعمل على رفع ثقة المجتمع في الخدمات الجامعية التطوعية، ونشر ثقافة التطوع نتيجة ضعف وسائل التواصل الاجتماعي، مع زيادة</p>	<p>٣- وجود قنوات اتصال وشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني، مع وجود علاقات بين الجامعة ومؤسسات عالمية وبحثية مما يعمل على زيادة الوعي المجتمعي الداعم للتطوع كقيمة مضافة للجامعة، كما يحظى باهتمام عالمي بالعمل التطوعي الذي تقوم به الجامعة (, S8 S5 , O3 , O2).</p>	<p>٨. وجود علاقات بين الجامعة ومؤسسات عالمية وبحثية متميزة يمكن الاستفادة بخبراتها في مجال العمل التطوعي. ٩. توفر روح المبادرة من القيادات وأعضاء هيئة التدريس للمساهمة في العمل التطوعي. ١٠. تقديم بعض</p>

<p>الطلب على الخدمات الجامعية من قبل المجتمع (S6 , S10 , T1 , T2) , T3 , T7 .</p> <p>٤- سيادة روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالجامعة، مع توفر روح المبادرة في العمل التطوعي، وتوفير الأفراد العاملين بالجامعة وقدرتهم على بذل الجهد، مما يساعد في نشر الثقافة المجتمعية والاستفادة من الجهود التطوعية التي تقدمها الجامعة، ورفع ثقة المجتمع في الخدمات الجامعية التطوعية، وتعبئة وجذب الشباب للتطوع لمواجهة الضعف في قدرة المنظمات الحكومية وغير الحكومية كما يحد من تنافس المؤسسات الإقليمية التي تقدم الخدمات التطوعية، مع زيادة الطلب على هذه الخدمات (S1, S7, S9 , T1 , T2 , T4 , T5 , T7).</p>	<p>تطوعية في مجالات مختلفة للطلاب وأفراد المجتمع مما يساعد في توظيف معطيات الثورة التكنولوجية في تقديم الخدمات التطوعية، مع تقديم الوعي المجتمعي الداعم للتطوع والاستفادة من الدوائر الحكومية والدعم المادي الذي تقدمه الشركات ومؤسسات المجتمع المدني (S6 , S10 , O1 , O2 , O4 , O5).</p>	<p>الوحدات الجامعية (كليات - أقسام - مراكز. ... الخ) دورات تدريبية تطوعية متخصصة في مجالات مختلفة للطلاب وأفراد المجتمع.</p>
---	--	--

يتضح من الجدول السابق أنه بالاستفادة من نقاط القوة والفرص والتحديات ينتج استراتيجيتان هما كالتالي:

أ- استراتيجية القوة / الفرص (S/O) (التوجه الريادي): تنمية مجموعة من الاستراتيجيات البديلة والتي تستخدم مجالات القوة لاقتناص الفرص:

١. سيادة روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالجامعة، وتوفير الأفراد العاملين وقدرتهم على بذل الجهد، مع توفر روح المبادرة في العمل التطوعي وذلك

- للاستفادة منهم في توظيف معطيات الثورة التكنولوجية وتقديم الوعي المجتمعي الداعم للتطوع، مع الاستفادة من الدعم المادي الذي تقدمه الشركات ومؤسسات المجتمع المدني لتحقيق القيمة المضافة للعمل التطوعي (S1 , S7 , S9 , O1 , O2 , O5).
٢. امتلاك الجامعة ثروة معرفية من الدراسات، وثروة بشرية، مع توفر بنية أساسية بها تسهم في تقديم خدمة تطوعية متميزة لخدمة المجتمع مما يعمل على تعظيم وتوظيف الثورة التكنولوجية في تقديم الخدمات التطوعية وتعظيم القيمة المضافة (S2, S3 , S4 , O1).
٣. وجود قنوات اتصال وشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني، مع وجود علاقات بين الجامعة ومؤسسات عالمية وبحثية مما يعمل على زيادة الوعي المجتمعي الداعم للتطوع كقيمة مضافة للجامعة، كما يحظى باهتمام عالمي بالعمل التطوعي الذي تقوم به الجامعة (S5 , S8 , O2 , O3).
٤. امتلاك الجامعة مراكز ووحدات ذات طابع خاص متنوعة، مع تقديم بعض الوحدات دورات تدريبية تطوعية في مجالات مختلفة للطلاب وأفراد المجتمع مما يساعد في توظيف معطيات الثورة التكنولوجية في تقديم الخدمات التطوعية، مع تقديم الوعي المجتمعي الداعم للتطوع والاستفادة من الدوائر الحكومية والدعم المادي الذي تقدمه الشركات ومؤسسات المجتمع المدني (S6 , S10 , O1 , O2 , O4 , O5).
- ب- استراتيجيات القوة / التحديات (S/T) (التوجه التكيفي): تنمية مجموعة من الاستراتيجيات البديلة والتي تستخدم مجالات القوة للحد من التحديات:
١. امتلاك الجامعة ثروة معرفية من الدراسات، وامتلاكها ثروة بشرية، مع توفر بنية أساسية بالجامعة تسهم في تقديم خدمة تطوعية متميزة مما يعمل على رفع ثقة المجتمع في الخدمات الجامعية التطوعية، وزيادة الطلب عليها، مما يجعلها تحد من تنافس المؤسسات الإقليمية التي تقدم الخدمات التطوعية بالإضافة إلى تعبئة الشباب للتطوع والتوعية بأهمية العمل التطوعي (S2 , S3 , S4 , T2 , T7 , T5 , T4).
٢. وجود قنوات اتصال وشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني، ووجود علاقات بين الجامعة ومؤسسات عالمية وبحثية مما يعمل على رفع ثقة المجتمع في الخدمات الجامعية التطوعية مع زيادة الطلب عليها، كما يحد من تنافس المؤسسات الإقليمية التي تقدم الخدمات التطوعية (S5 , S8 , T2 , T7 , T5).
٣. امتلاك الجامعة مراكز ووحدات ذات طابع خاص متنوعة، مع تقديم بعض الوحدات الجامعية دورات تدريبية تطوعية متخصصة مما يساعد في نشر الثقافة المجتمعية، ويعمل على رفع ثقة المجتمع في الخدمات الجامعية التطوعية، ونشر ثقافة التطوع

نتيجة ضعف وسائل التواصل الاجتماعي، مع زيادة الطلب على الخدمات الجامعية من قبل المجتمع (S6 , S10 , T1 , T2 , T3 , T7).

٤. سيادة روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالجامعة، مع توفر روح المبادرة في العمل التطوعي، وتوفر الأفراد العاملين بالجامعة وقدرتهم على بذل الجهد، مما يساعد في نشر الثقافة المجتمعية والاستفادة من الجهود التطوعية التي تقدمها الجامعة، ورفع ثقة المجتمع في الخدمات الجامعية التطوعية، وتعبئة وجذب الشباب للتطوع لمواجهة الضعف في قدرة المنظمات الحكومية وغير الحكومية كما يحد من تنافس المؤسسات الإقليمية التي تقدم الخدمات التطوعية، مع زيادة الطلب على هذه الخدمات (S1, S7, S9 , T1 , T2 , T4 , T5 , T7).

تابع جدول (٧) التحليل الرباعي لعناصر البيئة الداخلية والخارجية

التحديات (T) Threats	الفرص (O) Opportunities	البيئة الخارجية
(١) غياب الثقافة المجتمعية التي تشجع على الاستفادة من الجهود التطوعية التي تقدمها الجامعة.	(١) توظيف معطيات الثورة التكنولوجية في تقديم الخدمات التطوعية	
(٢) ضعف ثقة المجتمع في الخدمات الجامعية التطوعية.	(٢) وجود وعي مجتمعي داعم للتطوع.	
(٣) ضعف وسائل التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة التطوع بين جميع فئات المجتمع.	(٣) وجود اهتمام عالمي بالعمل التطوعي الذي تقوم به الجامعة.	
(٤) ضعف قدرات المنظمات الحكومية وغير الحكومية في مجال تعبئة الشباب للتطوع.	(٤) وجود دوائر حكومية خاصة لدعم عمل مؤسسات العمل التطوعي	البيئة الداخلية
(٥) وجود مؤسسات إقليمية تنافس الجامعة في تقديم خدمات تطوعية.	(٥) تقديم الشركات ومؤسسات المجتمع المدني للدعم المادي للعمل التطوعي.	
(٦) قصور البرامج الإعلامية في التوعية بالعمل		

التطوعي. ٧) ضعف الطلب على الخدمات الجامعية من قبل المجتمع.		
استراتيجية الضعف / التحديات (w/T)	استراتيجية الضعف / الفرص (w/O)	جوانب الضعف Weaknesses
<p>١- تضمين البرنامج الأكاديمي للطالب الجامعي ساعات محددة تحسب على أنها أعمال تطوعية، وتدخّل ضمن الساعات المعتمدة للبرنامج، وتضمين برامج وأنشطة تطوعية في استراتيجيات الجامعة، مما يحفز المنظمات الحكومية وغير الحكومية في مجال تعبئة الشباب للتطوع بالإضافة إلى حصول الجامعة على مركز متميز في مجال العمل التطوعي مما يقلل من جهود المؤسسات الإقليمية والتي تنافس مع الجامعة، كما يزيد الطلب على الخدمات الجامعية من قبل المجتمع (, W1 T7 , T4 , T5 , W3).</p> <p>٢- نشر ثقافة العمل التطوعي بين الطلاب والعاملين بالجامعة مع رفع وعيهم بمبادرات</p>	<p>١- تقديم الدعم المعنوي لأعضاء هيئة التدريس وتقديم المكافآت التشجيعية وشهادات التقدير للمتطوعين وتهيئة المناخ الذي يشجع على المشاركة في الأعمال التطوعية وذلك استجابة للاهتمام العالمي بالعمل التطوعي ودعم الدوائر الحكومية لعمل مؤسسات العمل التطوعي مع الاستفادة بالدعم المادي المقدم من الشركات ومؤسسات المجتمع المدني (, W2 , W 8 , W10 , O3 , O4 , O5).</p> <p>٢- تضمين البرنامج الأكاديمي للطالب الجامعي ساعات محددة تحسب على أنها أعمال تطوعية، وتدخّل ضمن الساعات المعتمدة للبرنامج، وتضمين برامج وأنشطة تطوعية في استراتيجيات الجامعة، مما يعمل على زيادة الوعي المجتمعي الداعم للتطوع، ويأتي استجابة للاهتمام العالمي ودعم الدوائر الحكومية لعمل مؤسسات العمل التطوعي (, W1 , W3 , O2).</p>	<p>- قلة تضمين البرنامج الأكاديمي للطالب الجامعي ساعات محددة تحسب على أنها أعمال تطوعية للمجتمع، وتدخّل ضمن الساعات المعتمدة للبرنامج.</p> <p>قلة الدعم المعنوي المقدم لأعضاء هيئة التدريس المشتركين في العمل التطوعي</p> <p>قلة تضمين برامج وأنشطة تطوعية في استراتيجيات الجامعة.</p> <p>- غياب الاهتمام بدراسة احتياجات المجتمع من الخدمات التطوعية بالجامعة وفقاً لأولوياتها</p> <p>ضعف نشر ثقافة العمل التطوعي بين الطلاب</p>

<p>العاملين بالجامعة. تعارض وقت المتطوع مع وقت العمل أو الدراسة مما يفوت عليه فرصة المشاركة الافتقار إلى قاعدة بيانات دقيقة حول المتطوعين من الشباب الجامعي.</p>	<p>٣- تقديم البرامج والدورات التدريبية المتخصصة المقدمة للمتطوعين في أوقات مختلفة حتى لا يتعارض مع وقت المتطوع ووقت العمل مما يعمل على زيادة الوعي المجتمعي الداعم للتطوع، كما يأتي استجابة للاهتمام العالمي بالعمل التطوعي، واستفادة من الدعم المادي المقدم من الشركات ومؤسسات المجتمع المدني (, O2 , W12 , W6 (O3 , O5).</p>	<p>٣- تقديم البرامج والدورات التدريبية المتخصصة المقدمة للمتطوعين في أوقات مختلفة حتى لا يتعارض مع وقت المتطوع ووقت العمل مما يزيد من ثقة المجتمع في الخدمات الجامعية التطوعية ويزيد من الطلب عليها، بالإضافة إلى زيادة قدرة المنظمات الحكومية وغير الحكومية في مجال تعبئة الشباب للتطوع (, T2 , W12 , W6 (T4 , T7).</p>
<p>٣- قلة المكافآت التشجيعية وشهادات التقدير والهدايا التذكارية المقدمة للمتطوعين. انخفاض وعي طلاب الجامعة بمبادرات العمل التطوعي في المجالات المختلفة. الافتقار إلى المناخ الذي يشجع على المشاركة الفاعلة في الأعمال التطوعية في الجامعة.</p>	<p>٤- نشر ثقافة العمل التطوعي بين الطلاب والعاملين بالجامعة ورفع وعيهم بمبادرات العمل التطوعي وتكثيف حملات التوعية بمفهوم التطوع وتوظيف معطيات الثورة التكنولوجية في تقديم الخدمات التطوعية، كما يعمل على زيادة الوعي المجتمعي الداعم للتطوع، واستجابة للاهتمام العالمي بالعمل التطوعي، بالإضافة إلى الاستفادة من الدعم المادي المقدم من الشركات ومؤسسات المجتمع المدني (, W9 , W13 , W5 (O1 , O2 , O3 , O5).</p>	<p>٤- توفير قاعدة بيانات حول المتطوعين من الشباب ومجالات التطوع والتي يمكن أن يشارك فيها الطلاب، ودراسة احتياجات المجتمع من الخدمات التطوعية</p>
<p>٤- قلة توفر قاعدة بيانات بمجالات التطوع التي يمكن أن يشارك فيها الطلاب.</p>	<p>٥- توفير قاعدة بيانات حول المتطوعين من الشباب ومجالات التطوع والتي يمكن أن يشارك فيها الطلاب، ودراسة احتياجات المجتمع من</p>	<p>٥- قلة توفر قاعدة بيانات بمجالات التطوع التي يمكن أن يشارك فيها الطلاب.</p>

<p>بالجامعة وفقاً لأولوياتها، مما يساعد المنظمات الحكومية وغير الحكومية لتعبئة الشباب للتطوع ويشجع المؤسسات الإقليمية لتقديم الخدمات التطوعية (W7 , W11 , T5 , T4 , W4).</p> <p>٥- تقديم الدعم المعنوي لأعضاء هيئة التدريس وتقديم المكافآت التشجيعية وشهادات التقدير وتهيئة المناخ الذي يشجع على المشاركة مما يؤدي إلى زيادة الطلب على الخدمات الجامعية من قبل المجتمع كما يزيد ثقة المجتمع في هذه الخدمات بالإضافة إلى وجود مؤسسات إقليمية تقدم خدمات تطوعية (W2 , W8 , W10 , T2 , T7 T5).</p>	<p>الخدمات التطوعية بالجامعة وفقاً لأولوياتها، مما يعمل على زيادة الوعي المجتمعي الداعم للتطوع، واستجابة للاهتمام العالمي، وللاستفادة من الدوائر الحكومية والدعم المادي المقدم من الشركات ومؤسسات المجتمع المدني (W4 , W7 , W11 , O2 , O3 , O4 , O5).</p>	<p>- ضعف البرامج والدورات التدريبية المتخصصة المقدمة للمتطوعين والمتطوعات بالجامعة.</p> <p>قلة حملات التوعية التعريفية بمفهوم التطوع وأهميته للفرد والمجتمع بالجامعة.</p>
---	---	---

يتضح من الجدول السابق أنه بالاستفادة من نقاط الضعف والفرص والتحديات ينتج استراتيجيتين هما كالتالي:

- ج- الضعف / الفرص (W/O) (التوجه الدفاعي/ الإصلاحي): تنمية مجموعة من الاستراتيجيات البديلة من خلال التغلب على نقاط الضعف لاقتناص الفرص:
١. تقديم الدعم المعنوي لأعضاء هيئة التدريس وتقديم المكافآت التشجيعية وشهادات التقدير للمتطوعين وتهيئة المناخ الذي يشجع على المشاركة في الأعمال التطوعية وذلك استجابة للاهتمام العالمي بالعمل التطوعي ودعم الدوائر الحكومية لعمل مؤسسات العمل التطوعي مع الاستفادة بالدعم المادي المقدم من الشركات ومؤسسات المجتمع المدني (W2 , W8 , W10 , O3 , O4 , O5).

٢. تضمين البرنامج الأكاديمي للطالب الجامعي ساعات محددة تحسب على أنها أعمال تطوعية، وتدخل ضمن الساعات المعتمدة للبرنامج، وتضمين برامج وأنشطة تطوعية في استراتيجيات الجامعة، مما يعمل على زيادة الوعي المجتمعي الداعم للتطوع، ويأتي استجابة للاهتمام العالمي ودعم الدوائر الحكومية لعمل مؤسسات العمل التطوعي (W1 , W3 , O2, O3 , O4).

٣. تقديم البرامج والدورات التدريبية المتخصصة المقدمة للمتطوعين في أوقات مختلفة حتى لا يتعارض مع وقت المتطوع ووقت العمل مما يعمل على زيادة الوعي المجتمعي الداعم للتطوع، كما يأتي استجابة للاهتمام العالمي بالعمل التطوعي، واستفادة من الدعم المادي المقدم من الشركات ومؤسسات المجتمع المدني (W6 , W12 , O2 , O3 , O5).

٤. نشر ثقافة العمل التطوعي بين الطلاب والعاملين بالجامعة ورفع وعيهم بمبادرات العمل التطوعي وتكثيف حملات التوعية بمفهوم التطوع وتوظيف معطيات الثورة التكنولوجية في تقديم الخدمات التطوعية، كما يعمل على زيادة الوعي المجتمعي الداعم للتطوع، واستجابة للاهتمام العالمي بالعمل التطوعي، بالإضافة إلى الاستفادة من الدعم المادي المقدم من الشركات ومؤسسات المجتمع المدني (W5 , W9 , W13 , O1 , O2 , O3 , O5).

٥. توفير قاعدة بيانات حول المتطوعين من الشباب ومجالات التطوع والتي يمكن أن يشارك فيها الطلاب، ودراسة احتياجات المجتمع من الخدمات التطوعية بالجامعة وفقاً لأولوياتها، مما يعمل على زيادة الوعي المجتمعي الداعم للتطوع، واستجابة للاهتمام العالمي، وللاستفادة من الدوائر الحكومية والدعم المادي المقدم من الشركات ومؤسسات المجتمع المدني (W4 , W7 , W11 , O2 , O3 , O4 , O5).

د- استراتيجية الضعف / التحديات (w/T) (توجه المحافظة على البقاء): تنمية مجموعة من الاستراتيجيات البديلة من خلال التغلب على نقاط الضعف للحد من التحديات:

١. تضمين البرنامج الأكاديمي للطالب الجامعي ساعات محددة تحسب على أنها أعمال تطوعية، وتدخل ضمن الساعات المعتمدة للبرنامج، وتضمين برامج وأنشطة تطوعية في استراتيجيات الجامعة، مما يحفز المنظمات الحكومية وغير الحكومية في مجال تعبئة الشباب للتطوع بالإضافة إلى حصول الجامعة على مركز متميز في مجال العمل التطوعي مما يقلل من جهود المؤسسات الإقليمية والتي تنافس مع الجامعة، كما يزيد الطلب على الخدمات الجامعية من قبل المجتمع (W1 , W3 , T4 , T5 , T7).

٢. نشر ثقافة العمل التطوعي بين الطلاب والعاملين بالجامعة مع رفع وعيهم بمبادرات العمل التطوعي وتكثيف حملات التوعية بمفهوم التطوع للاستفادة من الجهود التطوعية التي تقدمها الجامعة ويعالج قصور البرامج الإعلامية ووسائل التواصل الاجتماعي في التوعية بالعمل التطوعي بين جميع فئات المجتمع (, w9 , w5 , T1 , T3 , T6 , w13).

٣. تقديم البرامج والدورات التدريبية المتخصصة المقدمة للمتطوعين في أوقات مختلفة حتى لا يتعارض مع وقت المتطوع ووقت العمل مما يزيد من ثقة المجتمع في الخدمات الجامعية التطوعية ويزيد من الطلب عليها، بالإضافة إلى زيادة قدرة المنظمات الحكومية وغير الحكومية في مجال تعبئة الشباب للتطوع (W6 , W12 , T2 , T4 , T7).

٤. توفير قاعدة بيانات حول المتطوعين من الشباب ومجالات التطوع والتي يمكن أن يشارك فيها الطلاب، ودراسة احتياجات المجتمع من الخدمات التطوعية بالجامعة وفقاً لأولوياتها، مما يساعد المنظمات الحكومية وغير الحكومية لتعبئة الشباب للتطوع ويشجع المؤسسات الإقليمية لتقديم الخدمات التطوعية (, W7 , W11 , W4 , T4 , T5).

٥. تقديم الدعم المعنوي لأعضاء هيئة التدريس وتقديم المكافآت التشجيعية وشهادات التقدير وتهيئة المناخ الذي يشجع على المشاركة مما يؤدي إلى زيادة الطلب على الخدمات الجامعية من قبل المجتمع كما يزيد ثقة المجتمع في هذه الخدمات بالإضافة إلى وجود مؤسسات إقليمية تقدم خدمات تطوعية (, W2 , W8 , W10 , T2 , T7 T5).

الموازنة بين الاستراتيجيات البديلة:

حتى تتم الموازنة بين الاستراتيجيات الأربعة التي تم التوصل إليها وفقاً لمجموعة من المعايير هي تحقيق أعلى قيمة مضافة، سد احتياجات المجتمع، التمويل، القبول، المواءمة، وذلك وفقاً للجدول:

جدول (٨) الموازنة بين البدائل الاستراتيجية وفق معايير الاستراتيجيات

المحافظ	الدفاعي	التكفي	الريادي	الوصف	البعد
(w/T)	(W/O)	(S/T)	(S/O)		
المرتبة الرابعة	المرتبة الثالثة	المرتبة الثانية	المرتبة الأولى	مساهمة البديل في تحقيق قيمة مضافة مرتفعة من الأعمال التطوعية	القيمة المضافة
المرتبة الرابعة	المرتبة الثالثة	المرتبة الثانية	المرتبة الأولى	قدرة البديل على المساهمة في سد احتياجات المجتمع	سد احتياجات المجتمع
المرتبة الرابعة	المرتبة الثالثة	المرتبة الثانية	المرتبة الأولى	قدرة البديل على توفير التمويل اللازم والدائم لتنفيذه	التمويل
المرتبة الرابعة	المرتبة الثالثة	المرتبة الثانية	المرتبة الأولى	قبول البديل من قبل الجامعة ومن قبل أفراد المجتمع ومؤسساته	القبول
المرتبة الأولى	المرتبة الثانية	المرتبة الثالثة	المرتبة الرابعة	موافقة البديل للقوانين والتشريعات والثقافة السائدة للمجتمع	المواءمة

يتضح من الجدول السابق أنه في ضوء أبعاد الموازنة بين البدائل المختلفة أن التوجه الريادي الذي تقوم استراتيجياته على تعظيم القوة واستثمار الفرص، هو التوجه المثالي في ضوء نتائج التحليل وأبعاد الموازنة بين البدائل، كما يتضح مما يلي:

القيمة المضافة: تبين من نتائج التحليل الرباعي أن الجامعة من مؤسسات العمل التطوعي كونها مؤسسة خدمة اجتماعية لا يمكن لأي مجتمع الاستغناء عنها، لذا فالجامعة حريصة علي تحقيق أعلى قيمة مضافة من العمل التطوعي ولهذا تستثمر كل ما تملكه من نقاط قوة لاقتناص الفرص المتاحة لزيادة القيمة المضافة من العمل التطوعي، وهذا ما يجعل البديل الريادي في المرتبة الأولى.

سد احتياجات المجتمع: تبين من نتائج التحليل الرباعي أن الجامعة بالرغم من تقديمها للعمل التطوعي إلا أن هناك قصوراً في سد احتياجات المجتمع مع غياب الاهتمام بدراسة احتياجات المجتمع من الخدمات التطوعية، مع قلة الدعم المعنوي المقدم لأعضاء هيئة التدريس لتقديم العمل التطوعي مما يجعل البديل الريادي في المرتبة الأولى.

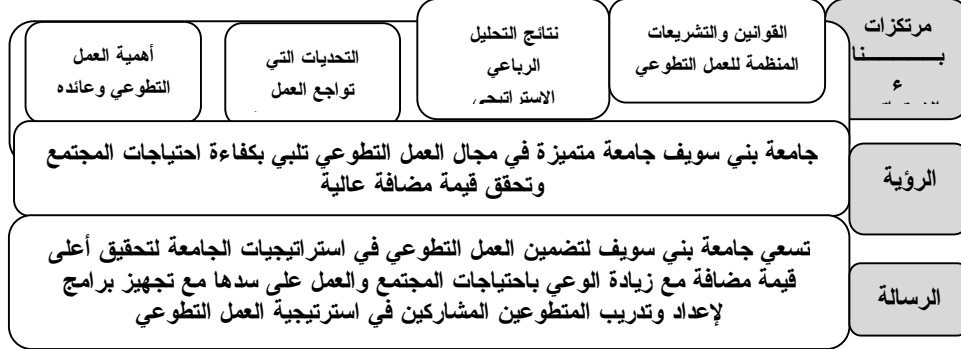
التمويل: تبين من نتائج التحليل البيئي أنه بالرغم من جهود جامعة بني سويف في توفير التمويل اللازم، إلا أنه لا يزال هناك قلة في الإيرادات والموارد الدائمة المخصصة لجهود العمل التطوعي بالجامعة، إلا أن الجامعة تمتلك بنية أساسية وثورة بشرية تجعلها قادرة على تعويض جزء كبير من ضعف التمويل، مما يجعل البديل الريادي في المرتبة الأولى.

القبول: تبين من نتائج التحليل الرباعي حرص الجامعة على تنفيذ مشروعات في العمل التطوعي، ووجود وعي مجتمعي داعم للتطوع، ووجود اهتمام عالمي بالعمل التطوعي الذي تقوم به الجامعة مع دعم الدوائر الحكومية خاصة لعمل مؤسسات العمل التطوعي وهذا ما يجعل البديل الريادي في المرتبة الأولى.

المواءمة: تبين من نتائج التحليل الرباعي أن هناك ضعف لفتاعة أفراد المجتمع بجودة الخدمات التي تقدم بشكل تطوعي من الجامعة، وقلة اللوائح المنظمة للعمل التطوعي، مما يتطلب تعديل لقوانين العمل التطوعي بما ييسر تقديمه ويضمن جودته، ويجعل هذا التوجه الريادي يأتي في المرتبة الرابعة.

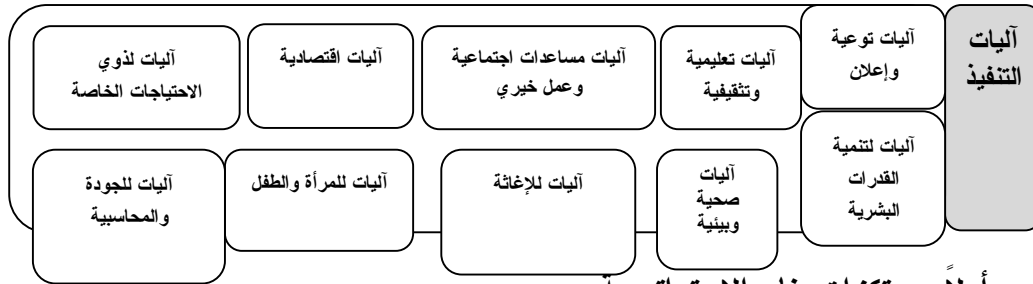
المحور الرابع: الاستراتيجية المقترحة لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف لتحقيق القيمة المضافة (التوجه الريادي)

ويتضمن هذا المحور عرضاً للمحاور الرئيسية التي تتضمنها الاستراتيجية المقترحة لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف لتحقيق القيمة المضافة، وتشمل مرتكزات ومرجعيات بناء الاستراتيجية، الرؤية، الرسالة، الأهداف الاستراتيجية، الخريطة الاستراتيجية وعوامل النجاح الحرجة، خطة العمل الاستراتيجي، والمتابعة والرقابة لتنفيذ الاستراتيجية، كما يوضحها الشكل التالي:



الأهداف الاستراتيجية لتحقيق القيمة المضافة

الأولويات الاستراتيجية



أولاً: مرتكزات بناء الاستراتيجية:

وتتضمن المرتكزات التي تم الاعتماد عليها في بناء استراتيجية تفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف لتحقيق القيمة المضافة، وتتمثل هذه المرتكزات فيما يلي:

١- القوانين والتشريعات المنظمة للعمل التطوعي والتي أصدرتها وزارة الشؤون الاجتماعية، وتتضمن قانون الضمان الاجتماعي، قانون رعاية وتأهيل المعاقين، قانون الجمعيات الأهلية، نظام اللجنة الوطنية لشؤون الأسرة، وقانون الطفل.

٢- نتائج التحليل البيئي الاستراتيجي الرباعي لعناصر البيئة الداخلية (عناصر القوة، وعناصر الضعف)، وعناصر البيئة الخارجية (الفرص، والتحديات) للعمل التطوعي بجامعة بني سويف كقيمة مضافة.

٣- التحديات التي تواجه العمل التطوعي بجامعة بني سويف، والتي تتضمن التحديات التشريعية، والمجتمعية، والثقافية، والفردية، وكيفية التعامل مع هذه التحديات.

٤- أهمية العمل التطوعي والعائد الاجتماعي الذي يحققه العمل التطوعي كقيمة مضافة.

ثانياً: الرؤية:

جامعة بني سويف جامعة متميزة في مجال العمل التطوعي تلبى بكفاءة احتياجات المجتمع وتحقق قيمة مضافة عالية.

ثالثاً: الرسالة:

تسعى هذه الإستراتيجية من خلال رؤيتها إلى ما يأتي:

- تضمين العمل التطوعي في استراتيجيات الجامعة لتحقيق أعلى قيمة مضافة.
- جعل التطوع هدف استراتيجي ومجال أساسي من مجالات الجامعة في خدمة المجتمع.
- زيادة الوعي المجتمعي باحتياجات المجتمع والعمل علي سدها.
- إعداد برامج وتدريب المتطوعين المشاركين في استراتيجيات العمل التطوعي.

رابعاً: الأهداف الاستراتيجية:

وفقاً لنتائج التحليل البيئي والموازنة بين البدائل تم التوصل لمجموعة من الأهداف الاستراتيجية التي يتحقق بها البديل الريادي، وفيما يلي يتم صياغة هذه الأهداف:

استراتيجية القوة / الفرص (S/O) (التوجه الريادي): تنمية مجموعة من الاستراتيجيات البديلة والتي تستخدم مجالات القوة لاقتناص الفرص:

١. سيادة روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالجامعة، وتوفير الأفراد العاملين وقدرتهم على بذل الجهد، مع توفر روح المبادرة في العمل التطوعي وذلك للاستفادة منهم في توظيف معطيات الثورة التكنولوجية وتقديم الوعي المجتمعي الداعم للتطوع، مع الاستفادة من الدعم المادي الذي تقدمه الشركات ومؤسسات المجتمع المدني لتحقيق القيمة المضافة للعمل التطوعي (S1 , S7 , S9 , O1 , O2 , O5).

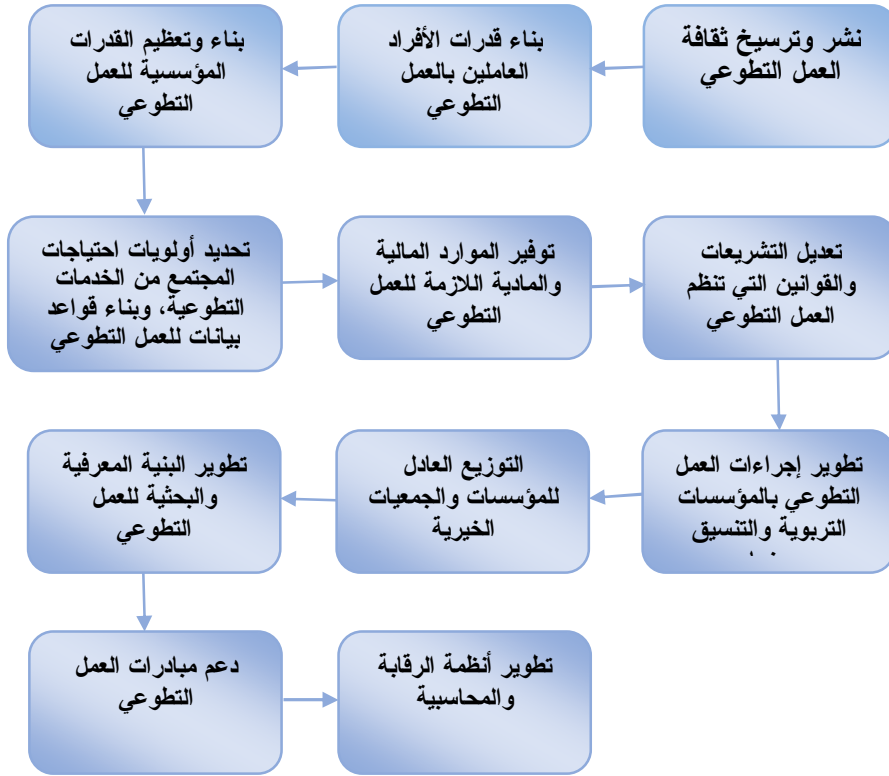
- وجود تعاون بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب بداخل الجامعة سواء في عملية التدريس أو الأنشطة الطلابية أو الخدمات الجامعية.
- كثرة الأفراد العاملين بالجامعة وقدرتهم على بذل الجهد في مجال العمل التطوعي.

- توفر روح المبادرة من القيادات وأعضاء هيئة التدريس للمساهمة في العمل التطوعي.
 - توفير معطيات الثورة التكنولوجية في تقديم الخدمات التطوعية.
 - وجود وعي مجتمعي داعم للتطوع.
 - تقديم الشركات ومؤسسات المجتمع المدني للدعم المادي للعمل التطوعي.
٢. امتلاك الجامعة ثروة معرفية من الدراسات، وثروة بشرية، مع توفر بنية أساسية بها تسهم في تقديم خدمة تطوعية متميزة لخدمة المجتمع مما يعمل على تعظيم وتوظيف الثورة التكنولوجية في تقديم الخدمات التطوعية وتعظيم القيمة المضافة (S2, S3 , S4 , O1).
- امتلاك الجامعة ثروة معرفية من الدراسات والبحوث في مختلف التخصصات.
 - امتلاك الجامعة ثروة بشرية تمكنها من تقديم الخدمة التطوعية المتميزة.
 - توفر بنية أساسية بالجامعة (معامل ومدبرات وقاعات تدريس) تسهم في تقديم خدمة تطوعية متميزة لخدمة المجتمع.
 - توفير معطيات الثورة التكنولوجية في تقديم الخدمات التطوعية.
٣. وجود قنوات اتصال وشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني، مع وجود علاقات بين الجامعة ومؤسسات عالمية وبحثية مما يعمل على زيادة الوعي المجتمعي الداعم للتطوع كقيمة مضافة للجامعة، كما يحظى باهتمام عالمي بالعمل التطوعي الذي تقوم به الجامعة (S5 , S8 , O2 , O3).
- وجود قنوات اتصال وشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني المهمة بالعمل التطوعي.
 - وجود علاقات بين الجامعة ومؤسسات عالمية وبحثية متميزة يمكن الاستفادة بخبراتها في مجال العمل التطوعي.
 - وجود وعي مجتمعي داعم للتطوع كقيمة مضافة للجامعة.
 - وجود اهتمام عالمي بالعمل التطوعي الذي تقوم به الجامعة.
٤. امتلاك الجامعة مراكز ووحدات ذات طابع خاص متنوعة، مع تقديم بعض الوحدات دورات تدريبية تطوعية في مجالات مختلفة للطلاب وأفراد المجتمع مما يساعد في توفير معطيات الثورة التكنولوجية في تقديم الخدمات التطوعية، مع تقديم الوعي المجتمعي الداعم للتطوع والاستفادة من الدوائر الحكومية والدعم المادي الذي تقدمه الشركات ومؤسسات المجتمع المدني (S6 , S10 , O1 , O2 , O4 , O5).
- امتلاك الجامعة مراكز ووحدات ذات طابع خاص متنوعة تقدم خدمات تطوعية لمجتمع بني سويف (المستشفى الجامعي - كلية الطب البيطري - الخ).

- تقديم بعض الوحدات الجامعية (كليات - أقسام - مراكز. ... الخ) دورات تدريبية تطوعية متخصصة في مجالات مختلفة للطلاب وأفراد المجتمع.
- توظيف معطيات الثورة التكنولوجية في تقديم الخدمات التطوعية.
- وجود وعي مجتمعي داعم للتطوع.
- وجود دوائر حكومية خاصة لدعم عمل مؤسسات العمل التطوعي.
- تقديم الشركات ومؤسسات المجتمع المدني للدعم المادي للعمل التطوعي.

خامساً: الأولويات الاستراتيجية:

وفي ضوء ما سبق من نتائج التحليل الاستراتيجي الرباعي لدور الجامعة في العمل التطوعي، وفي ضوء ما تم التوصل إليه من أهداف استراتيجية لتنفيذ العمل التطوعي بالجامعة، يتم تحديد الأولويات الاستراتيجية في ضوء الفجوات بين واقع العمل التطوعي بجامعة بني سويف، والأهداف الاستراتيجية التي تسعى لتحقيقها وفقاً لما يلي:



شكل (٢) الأولويات الاستراتيجية لتنفيذ العمل التطوعي بجامعة بني سويف في ضوء ما سبق يتضح ان أولويات العمل التطوعي بجامعة بني سويف تتمثل في نشر وترسيخ ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع (المتطوعين والمستفيدين)

والمؤسسات المختلفة، مما يؤدي بدرجة كبيرة إلى زيادة مساهمات الأفراد بالجامعة في العمل التطوعي، وزيادة عدد المستفيدين وقناعاتهم بالعمل التطوعي، يلي ذلك بناء قدرات الأفراد العاملين في مجال العمل التطوعي وتنمية مهاراتهم بما يضمن لهم التميز في تقديم الأعمال التطوعية، يلي ذلك بناء وتعظيم القدرات المؤسسية التي تمتلكها الجامعة، وبعدها تأتي أهمية تحديد أولويات احتياجات المجتمع وإعداد قواعد بيانات خاصة بالعمل التطوعي تضم الاحتياجات ومجالاتها وأولوياتها، والمتطوعين في المجالات المختلفة وكذلك المستفيدين، ثم يأتي بعد ذلك توفير الموارد المادية والمالية اللازمة لتقديم أعمال تطوعية متميزة، ثم يتم تعديل التشريعات والقوانين التي تضمن تفعيل العمل التطوعي بالجامعة والتغلب على معوقاته، ثم يتم تطوير إجراءات وعمليات العمل المختلفة المتعلقة بالعمل التطوعي بالجامعة، يلي بعد ذلك إعادة التوزيع العادل للمؤسسات والجمعيات الخيرية في مختلف التخصصات وفق قواعد توزيع جغرافي وديموجرافي عادل، ويأتي بعدها تطور البنية المعرفية والبحثية المتعلقة بالعمل التطوعي لإعداد دراسات علمية دقيقة للتغلب على مشكلات ومعوقات العمل التطوعي، والبحث في أساليب تطويره، وأخيراً يأتي تطوير نظم الرقابة والمحاسبية لضمان جودة الأعمال التطوعية التي تقدمها الجامعة، وتحقيقها لقيمة مضافة مرتفعة بالنسبة للفرد والمجتمع، وتحقيق درجة عالية من رضا الأطراف المعنية.

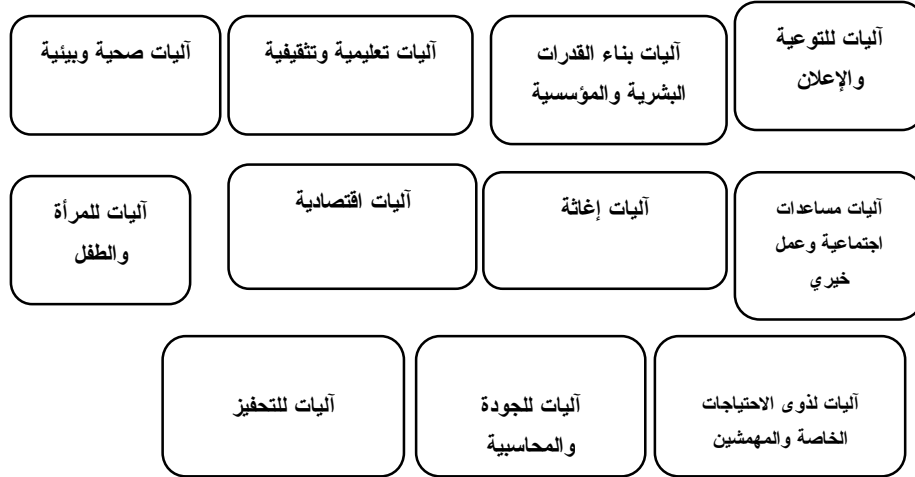
وتتمثل عوامل النجاح فيما يلي:

- ١- توفير التمويل اللازم للقيام بأنشطة تطوعية متنوعة وفقاً لاحتياجات المجتمع، ويتم توزيعها بعدالة وفقاً للبعد الجغرافي، وتضمن جودة الأعمال التطوعية التي الجامعة.
- ٢- رفع كفاءة الأفراد والمؤسسات التي تمارس العمل التطوعي، بما يؤهلهم لاستخدام الأساليب العلمية في التغلب على مشكلات العمل التطوعي، ورصد احتياجات المجتمع، وتقديم أعمال تطوعية ذات جودة، وقياس القيمة المضافة التي يحققها العمل التطوعي.
- ٣- توفير البنية والأساليب التكنولوجية اللازمة لإعداد قواعد البيانات المتعلقة بالعمل التطوعي، والإعلان عنه، وتسهيل تقديمه والحصول عليه، وعمل التسويق اللازم له.
- ٤- توقيع بروتوكول بين الجامعة والمؤسسات التربوية يضمن التعاون المثمر والصادق بينها في مجالات العمل التطوعي.
- ٥- تعديل القوانين والتشريعات المتعلقة بالعمل التطوعي، والتي تيسر إنشاء المؤسسات الخيرية، وتيسر مساهمة الأفراد في العمل التطوعي.
- ٦- إعداد قواعد بيانات إلكترونية عن العمل التطوعي بجامعة بني سويف، تتضمن احتياجات المجتمع من العمل التطوعي في مختلف المجالات والقطاعات،

والمتطوعين من الأفراد والمؤسسات، والمستفيدين من الخدمات التطوعية، والمبادرات التي يمكن المشاركة فيها.

سادساً: آليات التنفيذ:

في ضوء ما سبق تقديمه من أولويات استراتيجية، يمكن التوصل إلى آليات التنفيذ لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف، وتشمل هذه الآليات (التوعية والإعلان - بناء القدرات البشرية والمؤسسية - التعليمية والتثقيفية - الصحية والبيئية - المساعدات الاجتماعية والعمل الخيري - الإغاثة - الاقتصادية - المرأة والطفل - ذوى الاحتياجات الخاصة والمهمشين - الجودة والمحاسبية)، وفيما يلي عرض لهذه الآليات:



شكل (٣) آليات التنفيذ

- أ- آليات للتوعية والإعلان: وتتضمن ما يلي:
- الإعلان في وسائل الإعلام المختلفة (الإذاعة-التلفزيون-الصحف والمجلات...الخ) عن أهمية العمل التطوعي، وفوائده بالنسبة للمتطوع والمجتمع، والقيمة المضافة التي يحققها.
 - الإعلان عن مجالات العمل التطوعي التي يمكن أن يساهم فيها الأفراد، والأماكن الأكثر احتياجاً للعمل التطوعي، وآلية المساهمة في العمل التطوعي.

- إصدار كتيبات ونشرات دورية، وعقد مؤتمرات وندوات عن تفعيل العمل التطوعي، وترغيب المجتمع المدني والأفراد للمساهمة في العمل التطوعي.
- نشر وترسيخ القيم الأخلاقية في ممارسات العمل التطوعي في مختلف المجالات.
- نشر ثقافة العمل التطوعي داخل الجامعة والمؤسسات الإنتاجية والاستثمارية بحيث يصبح جزء أساسي في ثقافتهم التنظيمية، وكذلك بين أفراد الجامعة.
- إعلانات على المواقع الالكترونية حول أهمية العمل التطوعي، وآليات المشاركة فيه، وفوائده.

ب- آليات بناء القدرات البشرية والمؤسسية، وتتضمن ما يلي:

- تدريب الأفراد وفرق العمل بالمؤسسات المختلفة (التربوية-الإنتاجية-الاستثنائية-الخدمية) على المهارات الأساسية اللازمة للعمل التطوعي (إدارة برامج ومشاريع العمل التطوعي- رصد الاحتياجات- مهارات التواصل مع المجتمع) وذلك بالتعاون مع المعاهد والجامعات المتخصصة في التدريب ورفع كفاءة الأفراد.
- تصميم وتنفيذ برامج تطوعية لبناء قدرات الشباب في المجتمع، يتم تقديمها بشكل تطوعي (مجاني) من خلال الجامعة.
- تولي المؤسسات الإنتاجية والاستثمارية والخدمية تصميم وتنفيذ برامج تدريبية نوعية في مختلف المجالات (صحية- اقتصادية - تربوية- صناعية) مختلفة بصورة تطوعية لبناء قدرات أفراد المجتمع العماني للدخول في سوق العمل.
- توفير البنية الأساسية (أجهزة ومعدات ومباني) اللازمة لقيام الجامعة بأعمال تطوعية ذات جودة متميزة.
- التنسيق بين المؤسسات المختلفة بالمحافظة (الإنتاجية- الخدمية - الاستثمارية) للاستفادة مما تمتلكه من أجهزة ومعدات ومباني في تقديم خدمات تطوعية مميزة للمجتمع.

ج- آليات تعليمية وتثقيفية: وتتضمن ما يلي:

- تقديم برامج لمحو الأمية وتعليم الكبار في جميع مراكز محافظة بني سويف.
- توفير فرص تعليمية مجانية لغير القادرين على الحصول على فرص تعليمية.
- توفر المؤسسات التعليمية الخاصة فرص تعليم مجانية بها لغير القادرين مادياً.
- ندوات ونشرات ومؤتمرات تثقيفية لجموع المجتمع في مختلف المجالات خاصة المتعلقة بالأمن الفكري، والإرهاب، والإدمان، والهوية الثقافية، والوعي الصحي...الخ.

- تقديم برامج تطوعية لزيادة معدلات الالتحاق بالتعليم الأساسي، والتغلب على ظواهر التسرب والرسوب في المراحل التعليمية المختلفة.
 - إنتاج برامج تثقيفية متخصصة في وسائل الإعلام المختلفة، وكذلك كتيبات ونشرات ومؤتمرات تثقيفية في مختلف المجالات.
 - إنشاء مراكز ثقافية تسهم في تنمية وثقافة أفراد المجتمع، وتنمية الولاء والانتماء لديهم.
 - توفير فرص تعليمية في الأماكن النائية التي يصعب وصول خدمات تعليمية إليها.
 - إدخال المفاهيم المتعلقة بالعمل التطوعي في المناهج التعليمية، لغرس أهمية وقيمة العمل التطوعي في نفوس الطلاب.
- د- آليات صحية وبيئية: وتتضمن ما يلي:
- عمل ندوات ونشرات وإعلانات تثقيفية بالأمراض المزمنة (السكر-الضغط-السرطان-القلب-...) وكيفية الوقاية منها، واكتشافها مبكراً.
 - تقديم العلاج والمتابعة المستمرة المجانية بجودة متميزة للمرضى غير القادرين مادياً.
 - إعداد قواعد بيانات سرية للمصابين بأمراض مزمنة أو موسمية ونوعية الأعمال التطوعية التي يمكن تقديمها لهم.
 - إعداد وتنفيذ برامج وقائية من الأمراض الموسمية والمزمنة.
 - إجراء اتفاقيات مع منظمات وجمعيات صحية عالمية لزيادة الكفاءة في التعامل مع المشكلات الصحية والبيئية بالمحافظة.
 - تمويل الدراسات والبحوث العلمية التي يمكن تسهم في التعامل مع المشكلات الصحية.
 - نشر وترسيخ الوعي بالقيم البيئية، وكيفية الحفاظ على البيئة، وترشيد الاستهلاك في المياه السطحية والجوفية والكهرباء.. الخ.
 - إنشاء جمعيات صحية وبيئية متخصصة في مختلف المجالات، وفقاً للتوزيع الجغرافي العادل في مختلف مناطق المحافظة.
- هـ- آليات مساعدات اجتماعية وعمل خيري: وتتضمن ما يلي:
- تقديم المنح والمساعدات المادية للفقراء من أبناء المجتمع.
 - تقديم مساعدات عينية (ملابس- أكل - مسكن...) للفقراء الأكثر احتياجاً بالمجتمع.
 - إعداد قاعدة بيانات بالأفراد والأسر التي تحتاج للمساعدات المادية، ودرجة احتياج كل منهم.

• التوسع في إنشاء جمعيات خيرية وفقاً للتوزيع الجغرافي العادل، ووفقاً لعدد المحتاجين.

- تقديم مساعدات مادية للأسر ذات العائل الواحد، والأيتام.
- تقديم برامج للدعم النفسي للأسر ذات العائل الواحد والمطلقات.. الخ.
- تقديم مساعدات موسمية مادية ومعنوية للفقراء من أبناء المجتمع.

و- آليات إغاثة: وتتضمن ما يلي:

- وضع آليات للتعامل مع الكوارث الطبيعية (زلازل - فيضانات - سيول).
- تنفيذ مشاريع وقائية للتعامل مع الكوارث الطبيعية المتوقعة.
- وضع آليات للعودة إلى الوضع الطبيعي بعد حدوث أي كوارث طبيعية.
- تصميم وتنفيذ برامج نفسية وصحية للمتأثرين بالكوارث.
- التعاون مع الهيئات العالمية المتخصصة في مجال الإغاثة.
- تعويض المتضررين من الكوارث الطبيعية مادياً ومعنوياً.

ز- آليات اقتصادية: وتتضمن ما يلي:

- توفير فرص عمل للشباب للقضاء على البطالة.
- تصميم وتنفيذ برامج تدريب تحويلي للشباب وفقاً لاحتياجات سوق العمل.
- رفع كفاءة الأفراد في مجالاتهم التخصصية وفقاً لاحتياجات سوق العمل.
- تدريب الأفراد على إقامة المشاريع الصغيرة والمتوسطة.
- المساهمة في تسويق منتجات مشاريع الشباب محلياً وإقليمياً.
- إنشاء مشاريع صغيرة للفقراء على نفقة الجمعيات والمؤسسات الخيرية، ومتابعة تشغيلها، وتسويق منتجاتها، بما يضمن كسب الفقراء لقوتهم بأنفسهم.
- عمل برامج توعية اقتصادية لكافة فئات المجتمع، لترشيد الاستهلاك، والادخار... الخ.

ح- آليات للمرأة والطفل: وتتضمن ما يلي:

- تعليم المرأة بعض الصناعات الصغيرة والحرف اليدوية التي يمكن أن تقوم بها في المنزل، أو من خلال مشاريع صغيرة، لمساعدتها على المعيشة.
- تسويق المنتجات التي تقوم المرأة بإنتاجها، وتدريبها على مهارات التسويق.
- تدريب الأمهات على كيفية رعاية الأطفال، وإدارة المنزل، والحفاظ على الأسرة.
- إكساب المرأة المهارات الأساسية في الرعاية الصحية والاكتشاف المبكر للأمراض وحالات الإعاقة، وحالات التأخر الدراسي.
- إعداد قاعدة بيانات عن المرأة تتضمن المطلقات والأرامل والفقراء وأصحاب المشاريع الخاصة ممن يحتاجون إلى أعمال تطوعية.

- حماية الأطفال من سوء المعاملة، وتوفير حقوقهم وفقاً لاتفاقية حقوق الطفل.
- منع تسول الأطفال وعمالة الأطفال، ورعاية الأطفال الذين هم بلا مأوى.
- حماية الأطفال من الانحراف والتدخين.
- التوسع في إنشاء جمعيات متخصصة في رعاية الأمومة والطفولة وتوزيعها توزيع جغرافي وسكاني عادل.
- عمل برامج توعيه وتثقيفية عن تطعيمات الأطفال.

ط- آليات لذوى الاحتياجات الخاصة والمهمشين: وتتضمن ما يلي:

- إعداد قاعدة بيانات بذوي الاحتياجات الخاصة والمهمشين، وفقاً لنوعية الإعاقة ومداها.
- توفير أجهزة تعويضية لأصحاب ذوي الاحتياجات الخاصة، وفقاً لظروف كل فئة.
- توفير فرص عمل لذوي الاحتياجات الخاصة والمهمشين.
- تصميم وتنفيذ برامج توعية للمجتمع حول كيفية التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة.
- تصميم برامج توعيه وتثقيف تتناسب مع ذوي الاحتياجات الخاصة من الفئات المختلفة.
- توفير فرص تعليمية مجانية لذوي الاحتياجات الخاصة والمهمشين.
- رعاية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة وفقاً للاتفاقيات الدولية حول حقوق المعاق.
- تمويل الدراسات المتخصصة في رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة.
- برامج تحويل ذوي الاحتياجات الخاصة والمهمشين إلى طاقة منتجة، وتسهم في زيادة رأس المال الاجتماعي بالمحافظة.
- برامج لتأمين التكيف الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة، واندماجهم مع المجتمع دون تمييز.
- توظيف نسبة من ذوي الاحتياجات الخاصة بمؤسسات القطاع الخاص والعام.
- تنفيذ أنشطة رياضية وترفيهية خاصة لذوي الاحتياجات الخاصة.
- تدريب الآباء والأمهات على كيفية التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة نفسياً وتربوياً.

ي- آليات للجودة والمحاسبية: وتتضمن ما يلي:

- إعداد مقاييس لقياس القيمة المضافة للعمل التطوعي على كافة المستويات.
- وضع آليات للمساءلة والمحاسبية لكافة الجهات والمؤسسات والهيئات التي تعمل في مجال العمل التطوعي.

- وضع آليات لتحقيق وضمن جودة الأداء والخدمات التي تقدمها الجهات والمؤسسات والهيئات التي تعمل في مجال العمل التطوعي.
- قياس مستوى رضا المستفيدين من الخدمات التطوعية التي تحصل عليها.
- تصميم قاعدة بيانات على شبكة الإنترنت تنشر عليها نتائج الأداء بالمؤسسات التطوعية.
- تمويل دراسات تتناول القيمة المضافة وعوائد العمل التطوعي على الفرد والمؤسسة والمجتمع.

ك- آليات للتحفيز: وتتضمن ما يلي:

- اعتماد ساعات العمل التطوعي ضمن سنوات الخدمة للموظفين في القطاعين العام والخاص.
- تحويل الأعمال التي يقوم المتطوعين من الأفراد والمؤسسات إلى نقاط يتم وفقاً لها منحة كارنيه الأولوية في الحصول على الخدمات المختلفة التي تقدمها المحافظة.
- تحويل الأعمال التي يقوم المتطوعين من الشباب إلى نقاط يتم احتسابها عند التقدم للحصول على وظيفة حكومية.
- تخصيص عدد ساعات من المشاركة في الأعمال التطوعية يجب أن يقوم بها طالب الجامعة حتى يحصل على شهادة التخرج.
- أن تخصص كل مؤسسة إنتاجية أو استثمارية أو خدمية جائزة للمتطوعين المتميزين من الأفراد أو المؤسسات في مجال عملها.
- التحفيز المعنوي للأفراد والمؤسسات المختلفة التي تشارك في العمل التطوعي، وفقاً للجهد والوقت المبذول في العمل التطوعي.

- التحديات المتوقعة وآليات التعامل معها:

يمكن أن تواجه الجامعة في تنفيذ الاستراتيجية المقترحة لتفعيل العمل التطوعي كقيمة مضافة، مجموعة من التحديات المتوقعة، والتي يمكن التعامل معها للحد منها كما يلي:

- ١- قلة برامج التوعية بأهمية العمل التطوعي في وسائل الإعلام المرئية والمسموعة، وكذلك التوعية الإعلامية بالاستراتيجية الحالية وبرامجها، ويمكن التغلب على ذلك من خلال الاستعانة بالمتخصصين في مجال الإعلام بالجامعة، وكذلك بجميع الطلاب بالجامعة، في تنفيذ برنامج إعلامي للتوعية بأهمية ومجالات العمل التطوعي، وتسويق الاستراتيجية المقترحة لتفعيل دور الجامعة في العمل التطوعي.
- ٢- يمكن أن يواجه بعض المتطوعين صعوبات في تنفيذ أعمالهم التطوعية ضمن آليات تنفيذ الاستراتيجية، نتيجة عدم معرفة الأفراد بعملهم، أو ضعف التعاون معهم، ويمكن التغلب على ذلك من خلال إعداد بطاقة متطوع، يتم منح هذه البطاقة

لكل مشارك في العمل التطوعي، بحيث تسهل مهمته في التعامل مع الأفراد من أجل تحقيق أهداف التطوع، كما يمكن منح المتطوع أيضا (بطاقة تعريف) به كمتطوع.

٣- حدوث بعض الظواهر أو التغيرات البيئية أو الكوارث الطبيعية غير المتوقعة، أو انتشار بعض الأمراض أو الأوبئة غير المتوقعة والتي تتطلب جهد إضافي للتعامل معها، ويمكن التغلب على ذلك من خلال إنشاء إدارة للتعامل مع المتغيرات الداخلية أو الخارجية في إطار مستهدفات الاستراتيجية المقترحة.

٤- تحديات تشريعية تتطلب تفعيل بعض القوانين المرتبطة بالعمل التطوعي، وتنفيذ آليات تحقيق الأهداف الإجرائية والاستراتيجية، والتغلب على المعوقات التي يمكن أن تواجه الجامعة، ويمكن التغلب على ذلك بعمل مراجعة سنوية للقوانين المنظمة للعمل التطوعي، وتعديل ما يتطلب تعديله لتنفيذ الاستراتيجية المقترحة.

٥- اعتقاد بعض الأفراد أن العمل التطوعي يقتصر فقط على تقديم مساعدات مادية للفقراء والمحتاجين، ويمكن التغلب على ذلك من خلال حملة وطنية للتوعية ببرامج وأنشطة العمل التطوعي المختلفة، وأن التطوع قد يكون بالوقت أو الجهد أو الفكر.. الخ.

٦- زيادة المتطلبات والمهارات اللازمة لمشاركة الأفراد في العمل التطوعي وفقاً لمتغيرات ومستحدثات العصر، ويمكن التغلب على ذلك من خلال تدريب كوادر من الشباب المتطوع على أحدث آليات العمل التطوعي، ومستحدثات العصر، والاستفادة من هذه الكوادر في تدريب أكبر عدد من الشباب المشارك في أنشطة العمل التطوعي المختلفة، لرفع كفاءتهم ومهارتهم في تنفيذ برامج وأنشطة العمل التطوعي في مختلف المجالات.

٧- زيادة ضغوط ومجالات العمل بالجامعة مما قد يؤثر على دورها في تنفيذ استراتيجية العمل التطوعي بمحافظة بني سويف، ويمكن التغلب على ذلك من خلال مراجعة دورية لأداء الجامعة لأنشطتها في العمل التطوعي وفق الاستراتيجية المقترحة.

٨- اعتقاد البعض أن العمل التطوعي يمكن أن يقوم به أي فرد في المجتمع ولا يتطلب مهارات معينة للقيام به مما يؤثر سلباً على جودة الأعمال التطوعية التي يتم تقديمها للمجتمع، ويمكن التغلب على ذلك من خلال إعداد قائمة بالمهارات اللازمة للقيام بكل عمل من الأعمال التطوعية المختلفة، وتصميم برامج تدريبية لإكساب الأفراد هذه المهارات، مع توضيح الأثر غير الجيد للقيام بالأعمال التطوعية دون اكتساب هذه المهارات.

مراجع الدراسة

- (١) أحمد محمد سيد أحمد الشناوي (٢٠١٠): مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب (دراسة ميدانية)، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، العدد ١٨، سبتمبر، ص ص ١-٤٤.
- (٢) الغرفة التجارية بالرياض: (٢٠٠٣): "ورقة عمل حول دور القطاع الخاص في تنمية وتطوير العمل التطوعي" مقدمة إلى: المؤتمر الرابع لجمعية متطوعي دولة الإمارات العربية المتحدة، الشارقة، ٢٣ - ٢٤ مارس، ص ٧.
- (٣) حامد عمار (١٩٩٦م): الجامعة بين الرسالة والمؤسسة، سلسلة دراسات في التربية والثقافة (٤)، الطبعة العاشرة، الدار العربية للكتاب، القاهرة، ص ٩٤.
- (٤) الأمم المتحدة، وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري (٢٠١٠): مصر تقرير التنمية البشرية ٢٠١٠ - شباب مصر: بناء مستقبلنا، التقارير القومية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالتعاون مع معهد التخطيط القومي، ص ١٦.
- (٥) الإعلان العالمي بشأن التعليم العالي للقرن الحادي والعشرين (٢٠٠٠): الرؤية والعمل، المؤتمر القومي للتعليم العالي " التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين: الرؤية والعمل " في الفترة من ١٣ - ١٤ فبراير، ص ٨.
- (٦) عبد الله أحمد اليوسف (٢٠٠٥): ثقافة العمل التطوعي، المملكة العربية السعودية - المنطقة الشرقية، ص. ب. : ٨٤١، القطيف ٣١٩١١

www.alyousif.org

- (٧) الأمم المتحدة (٢٠١٤): تقرير التنمية البشرية ٢٠١٤م - المضي في التقدم: بناء المنعة لدرء المخاطر، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ص ١٥٩.
- (٨) وزارة التربية والتعليم بمصر (٢٠٠٣): المعايير القومية للتعليم في مصر، المجلد الأول، ص ١٤٧.
- (٩) أماني فتنديل(٢٠٠٧): " تفعيل دور المنظمات الأهلية المعنية بالشباب في مصر: دراسة ميدانية "، صندوق الأمم المتحدة للسكان بالتعاون مع الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة.
- (١٠) إبراهيم البيومي (٢٠١٠): " مقاصد العمل الخيري والأصول الإسلامية للمشاركة الاجتماعية"، القاهرة، مكتبة الشروق الدولية، ص ٦٢.
- (١١) إيمان محمد عز العرب (٢٠١٢): صورة العمل التطوعي ومؤسساته لدى الشباب الجامعي في ظل المتغيرات الدولية، مجلة شؤون اجتماعية، العدد ١١٤، السنة ٢٩، ص ٩-٤٠.
- (١٢) إيمان محمد عارف (٢٠٠٢): دور الجامعة في تنمية مهارات الطلاب نحو العمل التطوعي في ضوء مفهوم التنمية المستدامة، المؤتمر القومي السنوي العاشر (جامعة المستقبل في الوطن العربي) - مصر، مج ٢، ص ٥٠١ - ٥٤٥.
- (١٣) ربحي مصطفى عيان، عثمان محمد غنيم (٢٠٠٠): مناهج وأساليب البحث العلمي. النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، دار صفاء، عمان، ص ٤٣.
- 14) Koontz, H. & W. Heimz (1990): Essentials of Management. 5th ed, New York: Mc-Grow Publishing Company, p.44.
- (١٥) أحمد ماهر (١٩٩٩): دليل المدير خطوة بخطوة في الإدارة الاستراتيجية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص ٢٠.
- (١٦) فلاح حسن الحسيني (٢٠٠٠): الإدارة الإستراتيجية - مفاهيمها - مداخلها - عملياتها المعاصرة، دار وائل، عمان، الأردن، ص ١٣.
- (١٧) محمد حسن المبعوث (٢٠٠٣): " تصور مقترح للتخطيط الاستراتيجي في إدارة مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية "، مجلة التربية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، السنة السادسة، العدد (٨)، يناير، ص ٨١.
- 18) Ansoff H.T.(1995) : Corporate Strategy : An Analytic Approach to Growth and Expansion "McGrow Hill".

**19) Peter Dracker (2008): "Management in Turbulent Times".
New York: Harper & Raw Publishers.**

٢٠) محمد عبد الحميد، أسامة محمود قرني (٢٠٠٥): " إستراتيجية مقترحة لتطوير منظومة إعداد المعلم في ضوء معايير الاعتماد لبعض الدول"، المؤتمر السنوي الثالث عشر للجمعية المصرية للإدارة التعليمية والتربية المقارنة بالتعاون مع كلية التربية ببني سويف: الاعتماد وضمان جودة المؤسسات التعليمية، الفترة ٢٤-٢٥ يناير، كلية التربية، جامعة القاهرة فرع بني سويف، الجزء (٢)، ص ٢٣٩.

٢١) معجم اللغة العربية (د. ت): المعجم الوسيط، بيروت، دار الحديث للطباعة والنشر، ص ٥٧.

٢٢) الراغب الأصفهاني (١٩٩٨): المفردات في غريب القرآن، بيروت، دار المعرفة.

٢٣) الشبكة العربية للمنظمات الأهلية (٢٠٠٨): التقرير السنوي السابع "الأطفال في منظومة المجتمع المدني العربي"، القاهرة، ص ١١٧.

٢٤) عبد الله العلي النعيم (٢٠٠٥): العمل الاجتماعي مع التركيز على العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية، ص ١٩.

٢٥) بلال عرابي (٢٠٠١): " دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع، مقترحات لتطوير العمل التطوعي"، مجلة النبأ، العدد (٦٣)، شعبان ١٤٢٢، فبراير.

٢٦) وجدي محمد بركات (٢٠٠٥): "تفعيل الجمعيات الخيرية التطوعية في ضوء سياسات الإصلاح الاجتماعي بالمجتمع العربي المعاصر"، المؤتمر العلمي الثامن عشر الخدمة الاجتماعية وقضايا الإصلاح في المجتمع العربي المعاصر"، في الفترة (١٦- ١٧ مارس)، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ص ١٥.

٢٧) عبد الرحمن جمال المراكبي (٢٠٠٩): "العطاء التطوعي طريقك لخدمة الإسلام"، دار بن الجوزي للتراث، بليبس، الطبعة الأولى، ص ١٠.

٢٨) إبراهيم عبد الهادي المليجي (٢٠٠١): تنظيم المجتمع: مداخل نظرية ورؤية واقعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

29) Bogdan, V. and Malina, V. (2003) Volunteering in Eastern Europe: one of the missing links. Paper for the round table " Globalization, integration and social development in

central and eastern Europe، University of Lucian Blaga ،
Department of sociology and Ethnology ،Romania.

٣٠) خالد عبد الفتاح عبد الله (٢٠٠٥): قيم العمل الأهلي في مصر: دراسة ميدانية، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، الكتاب الحادي عشر، الطبعة الأولى.

٣١) مدحت أبو النصر (٢٠٠٤): ممارسة طريقة تنظيم المجتمع في إحدى الجمعيات الأهلية: تجربة حلقة بجمعية اختار أسرة خيرية بمحافظة القاهرة، بحث منشور في المؤتمر العلمي السادس عشر، المجلد الثاني، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

٣٢) نورة أحمد عبد الله الغتم (٢٠١٠): القيمة المضافة مؤشر الأداء الفعال في تقييم المدارس، مكتب التربية العربي لدول الخليج.

٣٣) جمعه سعيد تهامي عبد الجواد (٢٠١١): رؤية مقترحة لتطبيق مدخل القيمة المضافة في تقييم المؤسسات التعليمية في مصر، مجلة الثقافة والتنمية بسوهاج، السنة الحادية عشرة، العدد (٤٣)، إبريل.

34) Chelikan, Rao & Others (2000): The Contribution of Volunteers to Literacy Work, International Bureau of Education, Geneva.

35) Singer, Manson (2002): Innovative new Exchange Program between the Voluntary Sector and Federal Government to be managed by University Partnership, Canada, Carleton University.

36) Willard, Christina (2000): Milling Youth Volunteerism: The Youth Volunteer Corps of Canada, Journal of Volunteer Administration, Vol.17, No.3, pp. 21-24.

٣٧) بلال عرابي (٢٠٠١): مرجع سابق.

٣٨) إيمان محمد عارف (٢٠٠٢): دور الجامعة في تنمية مهارات الطلاب نحو العمل التطوعي في ضوء مفهوم التنمية المستدامة، المؤتمر القومي السنوي العاشر (جامعة المستقبل في الوطن العربي)، مصر، مج ٢، ص ٥٠١ - ٥٤٥.

٣٩) محمد عبد الصادق دنداروى (٢٠٠٤): الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وتحسين أداء المتطوعين بالجمعيات الأهلية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.

٤٠) راشد بن حمد بن حميد اليوسعيدي (٢٠٠٦): العمل التطوعي في المجتمع العماني (الواقع و آليات التفعيل)، دراسة ميدانية، شؤون اجتماعية - الإمارات، مج ٢٣، ع ٨٩، ص ص ٩ - ٦٢.

٤١) عبد اللطيف بن عبد العزيز الرباح (٢٠٠٦): التربية على العمل التطوعي وعلاقته بالحاجات الانسانية: دراسة تأصيلية، دراسات تربوية و اجتماعية - مصر، مج ٢١، ع ٣٤، ص ص ٩٣ - ١١٧.

٤٢) حسن عمر القثمي (٢٠٠٧): العمل التطوعي وسبل تحفيز أبنائنا نحوه، المؤتمر السعودي الثاني للتطوع، المكتبة الإلكترونية علي الموقع www.gulfkids.com ١٢ في مارس.

٤٣) رندة محمد زينو (٢٠٠٧): العمل التطوعي في السنة النبوية - دراسة موضوعية، كلية أصول الدين، الجامعة الإسلامية، غزة، قسم الحديث الشريف وعلومه.

٤٤) منال طلعت محمود (٢٠٠٧): العمل التطوعي وتنمية ثقافة المواطنة: دراسة مطبقة على أندية التطوع بمراكز الشباب بمحافظة الإسكندرية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية و العلوم الإنسانية، مصر، ع ٢٣، ج ٣، ص ص ١٣٧٧ - ١٤٤٧.

45)Boz, Ismet & Palaz, Serap (2008): Factors Influencing the Motivation of Turkey's Community Volunteers, Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, Vol.36, No.4, December.

٤٦) خالد فوزي حسن غنيم (٢٠٠٨): برنامج مقترح للخدمة الاجتماعية لزيادة مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

٤٧) أماني البيومي درويش (٢٠٠٨): العوامل التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي: تصور مقترح من منظور خدمة الجماعة لاستشارة الشباب للمشاركة في العمل التطوعي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية و العلوم الإنسانية - مصر، ع ٢٤ ج ٢، ص ص ٥٨٣ - ٦١٥.

٤٨) فهد بن سلطان السلطان (٢٠٠٩): اتجاهات الشباب الجامعي النكور نحو العمل التطوعي - دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد ١١٢، السنة ٣٠.

٤٩) عبد الناصر عبد الرحيم فخرو (٢٠١٠): " تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة الكويت " (تصور مقترح)، مجلة التربية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، السنة ١٣، العدد ٢٨، مايو، ص ص ٢٢٩-٢٥٩.

٥٠) أحمد محمد سيد أحمد الشناوي (٢٠١٠): المرجع السابق.

٥١) فاطمة بنت عبد الله المعجب (٢٠١١): معوقات المشاركة في العمل التطوعي لدى طلاب و طالبات المرحلة الثانوية بمحافظة الأفلج، مجلة رسالة الخليج العربي - السعودية، س ٣٢، ع ١١٩، ص ص ٢٥١ - ٢٥٢.

٥٢) وفاء حسن مرسى أحمد (٢٠١٢): ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية جامعة دمنهور " الواقع وآليات التفعيل "، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد التاسع عشر، العدد ٨١، أكتوبر، ص ص ٢٨٥ - ٣٨٤.

٥٣) إيمان محمد عز العرب (٢٠١٢): المرجع السابق.

٥٤) حياة بنت عبد العزيز محمد نياز (٢٠١٢): مدى ممارسة المرأة السعودية للعمل التطوعي وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية، ندوة العمل التطوعي وآفاق المستقبل المنعقدة في جامعة أم القرى.

٥٥) حسنى إبراهيم وحسام جابر (٢٠١٣): دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي للمرأة دراسة ميدانية على عينة من المشاركات في العمل الاجتماعي بمحافظة بني سويف، مجلة كلية الآداب - دورية علمية محكمة فصلية - عدد خاص يضم البحوث المقدمة في المؤتمر العلمي التاسع لكلية الآداب بجامعة بني سويف بعنوان " العلوم الإنسانية وتفعيل دور مؤسسات العمل التطوعي في الفترة من ٩-١٠ أبريل ٢٠١٣م العدد ٢٧.

٥٦) فانتن محمد عبد المنعم عزازي (٢٠١٤): تدعيم العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية: مدخل استراتيجي، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (٣)، العدد (٤)، نيسان.

57) Heistad , Dave ; Spicuzza , Rick (2000) , measuring school performance to improve student achievement and to reward effective programs , j.S , Minnesota , an: ed 442824.

٥٨) ليزي سوندرز (٢٠٠١): استخدام قياسات القيمة المضافة في تقييم أداء المدارس، ترجمة: بهجت عبد الفتاح عبده، مجلة مستقبليات، تصدر عن مكتب اليونسكو بالقاهرة، المجلد ٣١، العدد ٤، ديسمبر، ص ص ٦١٠ - ٦١٥.

- 59) Herdman , Paul ; others, (2002), charter schools and the new federal accountability provisions – policy brief , u.s. ; Virginia , an: ed 470550 , pp. 53-54.
- 60) Lee , Jaekyung ; Coladarci , Theodarde (2002), using multiple measures to evaluate the performance of students and schools: learning from the cases of Kentucky and Maine , Maine university, ed 460814.
- 61) Yu , Lei ; White , Donald (2002) , Measuring value added school effects on Ohio six – grade proficiency test , results using two level hierarchical linear Modeling , paper pressed at annual meeting of the American educational research association , New Orleans , La , April , pp. 1-46.
- 62) Rubin , Donald B. ; Stuart , Elizabeth A. (2004) , a Potential outcomes view of value – added assessment in education , Journal of educational and behavioral statistics , spring , vol. 29, No. 1. pp. 103-116.
- 63) H Wright , S. Paul ; SAS Institute Inc. (2004) , Advantages of a Multivariate Longitudinal Approach to Educational Value – Added Assessment Without Imputation , Presented at the National Evaluation Institute , Colorado Springs , Colorado , July 8-10.
- 64) Liu , Lydia (2011) , value added assessment in higher education: a comparison of two methods , Higher education Journal , vol. 61, No.4.

٦٥) محسن خضر (٢٠٠٠): " مستقبل العمل التطوعي في العالم العربي من منظور تنموي "، مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي "الأمن مسئولية الجميع"، في الفترة (٢٥ - ٢٧ / سبتمبر)، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ص ٣.

٦٦) يحيى بن شرف أبو زكريا النووي (١٩٩٦): "شرح النووي على مسلم"، دار الخير، ص ٣٩٥.

٦٧) محمد بن سعيد بخاري (١٩٩٦): "الخدمات التطوعية في الكتاب والسنة"، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، ص ص ٢٦ - ٣٢.

٦٨) الغرفة التجارية بالرياض (٢٠٠٣): " ورقة عمل حول دور القطاع الخاص في تنمية وتطوير العمل التطوعي" مقدمة إلى: المؤتمر الرابع لجمعية متطوعي دولة الإمارات العربية المتحدة، الشارقة، ٢٣ - ٢٤ مارس، ص ص ٥ - ٦.

٦٩) نبيل صموئيل أبدير: جمهورية مصر العربية، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، ص ص ٢٤١-٢٥٨.

٧٠) حكمت علي إبراهيم محمد (٢٠٠٦): "دراسة تحليلية للعوامل الاجتماعية المؤدية لمشاركة الشباب الجامعي في المشروعات التطوعية بجماعات أندية التطوع"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ص ص ٤٩ - ٥٧.

71) Zahi – Haddad (ed) (2001): " There is A Fundamental Link between Volunteering and Economy", Conversation with Alfred Sfeir Younis, ISV, on Lone Nov.

٧٢) سعاد عبود عفيف (٢٠٠٨): " العمل التطوعي في المجتمع المدني: دراسة لدور المرأة التطوعي في محافظة جدة بالمملكة العربية السعودية"، رسالة دكتوراه، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

٧٣) لجنة التنمية الاجتماعية (٢٠٠١): دور العمل التطوعي في تعزيز التنمية الاجتماعية، متابعة مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، في الفترة (١٣ - ٢٣ فبراير)، البند ٣ (أ) ٢ من جدول الأعمال المؤقت، الدورة التاسعة والثلاثون.

٧٤) عبد العزيز بن محمد مسفر الغامدي (٢٠٠٨): " العمل الاجتماعي التطوعي من منظور التربية الإسلامية وتطبيقاته في المدرسة الثانوية"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.

٧٥) خالد يوسف الشطي (٢٠٠٩): "ثقافة العمل التطوعي بين الشباب ومدى أهميته الفردية والمجتمعية"، ورشة عمل تدريبية، قطر، في الفترة (٢٣ - ٢٤ مارس).

٧٦) علي إبراهيم الزهراني (٢٠٠٥): "مجالات العمل التطوعي في الميدان التربوي"، مؤسسة الشيخ عبد العزيز بن باز الخيرية، سلسلة مركز الدراسات والبحوث، ص ٣٨.

٧٧) فهد بن سلطان السلطان (٢٠٠٧): "اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي: دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود"، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد (١١٢)، ص ١٣.

٧٨) الاتحاد الإقليمي للجمعيات بالإسكندرية (٢٠٠١): "الشباب والتطوع"، من أبحاث المؤتمر السنوي الثالث لاتحاد الجمعيات والمؤسسات الخاصة بعنوان "التطوع في العمل الاجتماعي بين الواقع والمأمول"، ١٨ - ١٩ أبريل، ص ٥.

٧٩) عمر رحالي (٢٠٠٦): "الشباب والعمل التطوعي في فلسطين"، بحث مقدم إلى مؤسسة الحياة للإغاثة والتنمية، ص ٣٣.

٨٠) رشاد عبد اللطيف (٢٠٠٠): "إسهامات الجمعية التطوعية في تحقيق الأمن الاجتماعي بالمجتمع"، بحث مقدم إلى مؤتمر العمل التطوعي والأمن الاجتماعي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ص ١٣٠.

٨١) عبد الله العلي النعيم (٢٠٠٥): العمل الاجتماعي مع التركيز على العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية، ص ٤٨.

٨٢) الشبكة العربية للمنظمات الأهلية (٢٠١٢): التقرير السنوي العاشر للمنظمات الأهلية العربية، التطوع في المنطقة العربية إشراف وتحرير: د. أماني قنديل، القاهرة: مطابع النوبار.

83) UN General Assembly (2001): Resolution on recommendations on support for volunteering, A/RES/56/38. Fifty-sixth sessions, New York.

٨٤) نورة أحمد عبد الله الغتم (٢٠١٠): القيمة المضافة مؤثر الأداء الفعال في تقييم المدارس، مكتب التربية العربي لدول الخليج <http://www.abegs.org/Aportal/Blogs/ShowDetails?id=2285>

٨٥) الشبكة العربية للمنظمات الأهلية (٢٠١٢): المرجع السابق.

86) Young, Sylvester (2007): "Volunteer work and ILO." Presentation at the Global Assembly on Measuring Civil Society and Volunteering, Bonn, Germany, 26 September 2007.

٨٧) عبد الله أحمد اليوسف (٢٠٠٥): المرجع السابق.

٨٨) على ليلة (٢٠٠٩): العولمة والأمن القومي العربي، الأبعاد الثقافية والاجتماعية، "الكتاب الثاني" تفكيك المجتمع وإضعاف الدولة، مكتبة الأنجلو المصرية.

89) Young, Sylvester (2007): op.cit.

٩٠) على ليلة (٢٠٠٢): دور المنظمات الأهلية في مكافحة الفقر، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية.

91) Salmon, L. M, (1994): "The Rise of nonprofit Sector", Foreign Affairs, July – August.

92) Beyhum, Ramla K (1999): over View, Eradicating Poverty Series, No. 10.

٩٣) على ليلة (٢٠٠٢): مرجع سابق.

94) Salmon, L. M, (1994): op.cit.

95) Young, Sylvester (2007): op.cit.

- ٩٦) على ليلة (٢٠٠٢): مرجع سابق.
- ٩٧) محافظة بني سويف (٢٠١٥): وصف محافظة بني سويف، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار.
- ٩٨) محافظة بني سويف (٢٠١٥): المساحة الإجمالية للمحافظة، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار.
- ٩٩) محافظة بني سويف (٢٠١٥): بيان بالمساحات والأراضي الزراعية بالمحافظة، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار.
- ١٠٠) جمهورية مصر العربية (٢٠٠٦): الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، محافظة بني سويف، النتائج النهائية للتعداد العام للسكان والظروف السكنية، إصدار مايو ٢٠٠٨
- ١٠١) المرجع السابق، ص ٣.
- ١٠٢) المرجع السابق، ص ١٥.
- ١٠٣) محافظة بني سويف: وزارة الشؤون الاجتماعية، مديرية الشؤون الاجتماعي ببني سويف، تقرير عام ٢٠١٤.
- ١٠٤) المرجع السابق.
- ١٠٥) محافظة بني سويف: وزارة الزراعة، مديرية الزراعة ببني سويف، وحدة المعلومات، تقرير ٢٠١٣.
- ١٠٦) محافظة بني سويف (٢٠١٥): دليل الاستثمار، مركز دعم واتخاذ القرار، تقرير ٢٠١٥، ص ١٤-١٥.
- ١٠٧) جمهورية مصر العربية (٢٠٠٦): الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، مرجع سابق، ص ٢٩.
- ١٠٨) محمد محمد سكران (٢٠٠١): وظائف الجامعة المصرية علي ضوء الاتجاهات التقليدية والمعاصرة، القاهرة: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص ٨.
- ١٠٩) جامعة بني سويف (٢٠١٢): دليل جامعة بني سويف، مركز الجامعة للطباعة والنشر، ص ٦.
- ١١٠) المرجع السابق، ص ٦-٧.

- (١١١) جمهورية مصر العربية، وزارة التعليم العالي (٢٠١٥): الخطة الاستراتيجية لجامعة بني سويف ٢٠٢٠، ص ٢٠٨.
- 112) Hanafizadeh P., Ramadan A. (2011): AMackinsey 7S model – based framework for ERP readiness assessment , International journal of enterprise information system , vol. (7), No. (4) , P.25.
- (١١٣) جامعة بني سويف: إدارة التعليم الجامعي، الكادر الخاص، إحصاء العام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦م.
- (١١٤) المرجع السابق.
- (١١٥) جامعة بني سويف (٢٠١٥): إدارة التعليم الجامعي، إدارة شئون الطلاب والتعليم، مرجع سابق.
- (١١٦) جمهورية مصر العربية، وزارة التعليم العالي (٢٠١٥): الخطة الاستراتيجية لجامعة بني سويف ٢٠٢٠، مرجع سابق، ص ١٧٣.
- (١١٧) المرجع السابق، ص ص ١٧٣-١٧٦
- (١١٨) جامعة بني سويف (٢٠١٥): إدارة الجامعة، وحدة تنظيم المشروعات، المؤتمرات الخارجية والدورات وورش العمل من ٢٠١٤/٧/١ إلي ٢٠١٤/٦/٣٠. ٢٠١٥.
- (١١٩) أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا: متاح علي الرابط التالي
<http://ar.asrt.sci.eg/index.php/latest-news/632-0-12> , 23-3-2016
- (١٢٠) جامعة بني سويف (٢٠١٥): إدارة الجامعة، قطاع العلاقات الثقافية، وحدة إدارة البعثات، مرجع سابق.
- (١٢١) جمهورية مصر العربية (٢٠١٢): قرارات المجلس الأعلى للتعليم الجامعي بشأن شروط وإجراءات انتخابات القيادات الجامعية، ص ص ١-١٠
- (١٢٢) جمهورية مصر العربية، وزارة التعليم العالي (٢٠١٥): الخطة الاستراتيجية لجامعة بني سويف ٢٠٢٠، مرجع سابق، ص ١٧١-١٧٢.
- (١٢٣) جامعة بني سويف (٢٠١٥): دليل افتخر أنت في جامعة بني سويف، مرجع سابق، ص ١٥.
- 124) Wannarat Wattananimitkul (2002): "An Analysis Of University Mission Statements: A Case Study Of Two Private Universities In Thailand", Unpublished Ph.D

Dissertation, The Graduate Faculty, Oklahoma State University, Oklahoma.

125) See:

- Arthur Thompson, A. J. Strickland (2001): Strategic Management Concepts and Cases, 12th Edition, Boston: McGraw Hill.
- Margarate Preedy and Others (2003): Strategic Leadership and Educational Improvement, London: The Open University In Association With Paul Chapman Publishing.

(١٢٦) أحمد محمد غنيم (٢٠٠٤): مداخل إدارية معاصرة لتحديث المنظمات، القاهرة، المكتبة العصرية.

(١٢٧) عايذة سيد خطاب (١٩٩٩): الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، القاهرة، كليوباترا للنشر والتوزيع.

128) Milorad M. Novicevic & Others, "Dual perspective SWOT: a synthesis of marketing intelligence and planning", Marketing Intelligence And Planning, Vol. 22, No. 1 , 2004.

(١٢٩) عايذة سيد خطاب (١٩٩٩): المرجع السابق.