

استراتيجية مقترحة لدور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

أ/ طارق بن محمد الحناكي

باحث دكتوراه في فلسفة أصول التربية

بكلية التربية بجامعة القصيم

tareek9@hotmail.com

الأستاذ الدكتور/ علي عبدالرؤوف نصار

أستاذ أصول التربية بكلية التربية

بجامعة القصيم

Dralynassar2@gmail.com

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى بناء استراتيجية مقترحة لدور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، وذلك من خلال الكشف عن معوقات العمل التطوعي، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية فيها. والتوصل إلى متطلبات العمل التطوعي، من وجهة نظر الخبراء للمؤسسات المجتمعية. ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية استخدم المنهج الوصفي الكمي. ويتكون مجتمع الدراسة من مجتمعين، المجتمع الأول: من أعضاء هيئة التدريس والقيادات في الجامعات الأهلية البالغ عددهم (٤٥٥)، والمجتمع الثاني: من الخبراء في المجال التطوعي من مديري المؤسسات المجتمعية البالغ عددهم (١٥٦). واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي في صورته المسحية للإجابة على السؤال الأول، وذلك من خلال أداة الاستبانة التي طبقت على عينة قدرها (٢٠٨) من أعضاء هيئة التدريس والقيادات في الجامعات الأهلية. وللإجابة عن السؤال الثاني طبقت الدراسة أسلوب دلفاي على عينة قدرها (٣٠) خبيراً من الخبراء في مؤسسات العمل المجتمعية. وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: ضعف الشراكات بين الجامعة الأهلية والمؤسسات المجتمعية، ضعف الوعي العام لدى الطلاب بقيمة

العمل التطوعي، ضعف الحوافز التشجيعية للطلاب المشاركين في الأعمال التطوعية. وأن هناك مُتطلبات لدور الجامعات الأهلية في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها، من أهمها: أن تُنفذ الجامعة أو الكلية الندوات والمعارض المساهمة في نشر ثقافة العمل التطوعي، وأن تدعم المبادرات والأفكار الطلابية في مجال الأعمال التطوعية، وأن تضع أنظمة وتشريعات خاصة بالعمل التطوعي لديها، وأن تُقرر ساعاتٍ للعمل التطوعي كمتطلب تخرج الطالب. وتوصلت الدراسة بعد ذلك إلى تقديم استراتيجية مقترحة لدور الجامعات والكليات الأهلية في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

الكلمات المفتاحية: استراتيجية / العمل التطوعي / الجامعات الأهلية/ رؤية المملكة

A Proposed Strategy about the Role of Private Universities and Colleges of Qassim Region in Activating Students Volunteer Work in the Light of Vision 2030

By

Prof. Dr. Ali Abdelraouf Nassar

Professor of Fundamentals of Education, College of Education, Qassim University

Tarek Bin Mohammed Al-Henaky

PhD researcher in the philosophy of the foundations of education at the Faculty of Education, Qassim University

Abstract:

The objective of the study was to build a proposed strategy for the role of private universities and colleges in Qassim region in activating voluntary work among their students in light of the 2030 vision of the Kingdom of Saudi Arabia, shedding light on the obstacles that prevent voluntary work, as seen by the experts of voluntary community organizations. To achieve the objectives of the study, the descriptive quantitative approach was used. The study

population consists of two communities, the first is the faculty members and leaders in private universities, their number is (455), and the second community is made up of experts in the voluntary field, the total of which is (156). The study used the descriptive approach in the form of a survey to answer the first question, through a questionnaire tool that was applied to a sample of (208) faculty members and leaders in private universities. In order to answer the second question, the study applied the Delphi method on a sample of (30) experts from the voluntary work societies. The study findings included: the weak partnership between the private university and voluntary community organization, the students' weak public awareness of the value of voluntary work, the weak incentives of the students participating in voluntary work. Also, there are indispensable recommendations in the study for the role of private universities in activate voluntary work among its students: implementing seminars and exhibitions to contribute to spreading the culture of voluntary work, giving more support from university or college side to students' initiatives and ideas in the field of voluntary work, setting regulations and rules by university or college for its voluntary work, and setting mandatory hours for voluntary work as a graduation requirement for the students. The study proposed a suggested strategy for the role of private colleges and universities in activating voluntary work culture among its students in light of the 2030 vision.

Keywords: strategy, voluntary work, private universities, the vision of the Kingdom of Saudi Arabia

أولاً: الإطار العام للدراسة:

مقدمة الدراسة:

يُعد التعليم أساس نهضة المجتمعات ورقيها، وعلى قدر الاهتمام بالتعليم تتحقق الغايات المرجوة منه، حيث يتأثر التعليم ويؤثر في البيئة المحيطة به إيجاباً وسلباً بحيث يعود هذا الأثر على الأفراد والمجتمع بكافة مؤسساته. ويرى الصالح (٢٠١٢، ص٢) أن التعليم الجامعي من الروافد الرئيسية التي تعمل على تشكيل شخصية الإنسان من أجل تمكينه من التعامل مع المتغيرات الهائلة التي تواجهه، والتي تلبى متطلبات المجتمع، وتحقق التنمية في ظل تلك التغيرات العالمية المختلفة وانفتاح المجتمعات على بعضها البعض، والذي انعكس إيجاباً على عملية تطوير مخرجات المجتمعات والاستفادة الأكبر من هذا الانفتاح بشكل إيجابي.

وتؤدي الجامعات ومنها الجامعات الأهلية دوراً مهماً، لكونها من أهم المؤسسات التعليمية في بناء مهارات وسلوك الطلاب بما لديها من أنظمة تربوية، وما تحتويه من كفايات مدربة، يؤكد ذلك الرويلي (٢٠١٤، ص٢) بأن الجامعة تمثل الطريق الحقيقي المهم بتشكيل المفاهيم السليمة في عقول الطلاب وتزويدهم بالمعارف والمهارات وتعزيزها، فضلاً عن أنها توازن بين الأصالة والمعاصرة، وتهيئ الأفراد لتقبل التغييرات المستجدة، فهي المسؤولة الأولى عن تكوين الاتجاهات الإيجابية بحيث تُقوي من التماسك الاجتماعي وتحل مشكلاته وقضاياها وذلك وفق برامج مخطط لها سلفاً. ويذكر رانجان (Ranjan, 2014, p.140) أن ظهور مثل هذا النوع من التعليم يعود لرغبة القطاع الخاص في الاستثمار في التعليم، وخفض نسبة البطالة في المجتمعات، وهذا في حقيقته هدف اجتماعي واقتصادي في الوقت ذاته؛ لأن هذا يُجبر الجامعة على تعيين عدد من الأفراد للعمل في هذه الجامعة، بالإضافة إلى أنها خفضت نسبة الباحثين عن فرص التعليم في الخارج، وهذا من شأنه يقود إلى إنفاق الأموال على التعليم داخل المجتمع بدلاً من إنفاقها خارجه. وهذا ما دفع مختلف المجتمعات المتقدمة منها والنامية على حدٍ سواء، أن تضع التعليم الجامعي الأهلي في أعلى سلم أولوياتها، وإن كان هناك تباين في درجة ذلك الاهتمام، ولهذا فإن الاهتمام

بالتعليم الجامعي الأهلي لا يعد ترفاً فكرياً، وإنما هو ضرورة حتمية وقضية مصيرية لكافة المجتمعات (Teague, 2016, p.1).

وأولت وزارة التعليم العالي اهتماماً بالغاً بالتعليم الجامعي الأهلي، والتي جاءت مع توجه خطة التنمية السادسة (١٤١٥ - ١٤٢٠هـ) التي بينت مدى أهمية توسيع قاعدة التعليم العالي عن طريق مشاركة القطاع الخاص، لذا أصدر مجلس الوزراء القرار رقم (٣٣) عام (١٤١٨هـ) والذي يقضي بالموافقة على تمكين القطاع الخاص من تشكيل مؤسسات مستندة على أسس إدارية وعلمية واقتصادية صحيحة، وبدأت نشأة الجامعات والكليات الأهلية لتدعم التعليم العالي الحكومي والإسهام في المشاركة بأهدافه وغاياته وتوجهاته، وتم تقديم العديد من التسهيلات لهذا القطاع من أجل تمكينه ودمجه مع التعليم العالي، ومن أجل ذلك قامت بإنشاء إدارة عامة تهتم بالتعليم العالي الأهلي للإشراف عليها والمساهمة في دعمها وتطويرها (وزارة التعليم العالي السعودية، التعليم العالي الأهلي، ٢٠١٠). ونتج عن ذلك تأسيس الجامعات والكليات الأهلية ومجالس إدارتها والإنفاق عليها من قبل القطاع الخاص.

ولأن الجامعات الأهلية تُعد من أبرز مؤسسات المجتمع التي تُستثمر وتُمنى طاقات الشباب الجامعي، وتقوم بالعمل على تهيئتهم من أجل أن يكونوا أفراداً مشاركين في جميع أنشطة المجتمع، فقد استندت على الكثير من الأساليب التربوية لتعزيز قدراتهم واستثمارها ومنها تفعيل ثقافة الأعمال التطوعية ونشرها بين طلاب الجامعة واندماجهم مع بعضهم البعض؛ لزيادة العلاقات الاجتماعية واكتساب القيم الإيجابية، وتحمل المسؤولية والتعاون واحترام الآخرين، فالجامعة هي من لديها القدرة على تشكيل منظومة العمل التطوعي المستند على القيم الاجتماعية التي يتقبلها المجتمع، حيث يعود هذا الاهتمام لما شهده العمل التطوعي من تغييرات في الأونة الأخيرة. فبعد أن كانت غاياته تقديم الرعاية والخدمات للمجتمع باتت غايته تغيير المجتمع وتنميته، وذلك لا يتم إلا من خلال إسهام الجامعات في إعداد الكوادر المدربة في جميع ميادين العمل التطوعي (مرزوق، ٢٠١٨، ص٢).

وأشار لاسكير (Lasker, 2015, p.3) إلى أن الجامعات بمختلف مجالاتها الخاصة والحكومية تلعب دوراً كبيراً في الأعمال التطوعية وغيرها من المبادرات، والتي تُعنى بتحويل العمل التطوعي إلى عمل مؤسسي وذلك بالشراكة مع مؤسسات كبيرة تدعم المجتمعات والقضايا المجتمعية من خلال رفع عدد المتطوعين. وتسعى هذه الجامعات إلى كسب الشراكة المجتمعية مع الكثير من المستشفيات والقطاعات الاستثمارية، وكذلك تخصيص دورات تدريبية للمتطوعين؛ بهدف معالجة قضايا تنموية كثيرة داخل المجتمعات.

لذا فقد عملت المملكة العربية السعودية على إدخال الأعمال التطوعية في السياسات التعليمية باعتبارها من الأساليب التي تُعزز المسؤولية الاجتماعية لدى الطلبة. وخططت لها في ظل رعاية خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان -حفظه الله - من خلال رؤية المملكة ٢٠٣٠، واستناداً على أسس قوتها ومكانتها وانفرادها بالموقع الجغرافي المتميز، والتي لم تغفل أي ميدان من ميادين التطوير للمجتمع السعودي، فاحتوت على العمل التطوعي والذي تطمح عن طريق رؤيتها ٢٠٣٠، لتطويره وزيادة نسبة المتطوعين من (١١) ألف إلى مليون متطوع في عام (٢٠٣٠م)، حيث تنبثق تجربة العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية من إدراك الحكومة السعودية وإيمانها الراسخ بأهميته ودوره في صناعة المستقبل، إذ أتاحت له المناخ الإيجابي الذي يُسهم في نمو العمل التطوعي، ولا سيما المكانة التي يبلغها في خطط التنمية المستدامة.

ويمكننا الاستنتاج بأن التعليم الجامعي الأهلي مُلزم بتقديم الأعمال التطوعية للمجتمع، والمشاركة بأنشطته وفعالياته على اعتبار أنه مؤسسة اجتماعية يؤثر ويتأثر بما يحيط به من مناحات مختلفة، وهذا الارتباط الوثيق يفرض على الجامعات الأهلية أن تُوجد دوماً في هيكلها ومهامها وبرامجها وبحوثها تغييرات تتلاءم والتغيرات التي تجري في المجتمع المحيط به (Ranjan, 2014, p.141). هذا ما دعا الباحث إلى التفكير في بناء استراتيجية مقترحة تنطلق من واقع الجامعات الأهلية في

العمل التطوعي لدى طلابها، بما يؤدي للارتقاء بمهارات العمل التطوعي في ضوء أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠.

مُشكلة الدراسة:

تُعتبر الجامعات الأهلية السعودية من المؤسسات التعليمية التي أثبتت وجودها على مستوى التعليم الجامعي بالمملكة، حيث أحرزت تقدماً كبيراً في مجالات متعددة متعلقة بالتعليم والتعلم ومخرجات العملية التعليمية، إلا أن طموح المسؤولين ورغبتهم في تمييز الجامعات وتنوع عملها من أجل دعم واستمرارية تحسُّنها وتفوقها في تأدية رسالتها يحتم تشخيص واقع الجامعات الأهلية والوقوف على أهمية تعدد وظائفها ولا سيما المجتمعية منها، فهناك بعض القصور في برامجها ومبادراتها ومشاركاتها المجتمعية التي تحتاج إلى مراجعة مستمرة وعمل دؤوب لتطويرها وتحديثها لتساير التغيرات، وتستجيب لمطالب التنمية المستدامة التي تدعم المجتمع (الكثيري، ٢٠٠٠، ص١٦٧). وقد أثر هذا القصور سلباً على الفرد السعودي وعلى المجتمع ككل، خاصة في ظل الظروف الراهنة والتي تعتبر أشد تأثيراً على المملكة من أي وقت مضى، والذي يتطلب من الجامعات الأهلية الارتقاء بمخرجاتها من أجل رفعة المجتمع وازدهاره، والتنوع في مبادراتها فيما يخدم المجتمع المحلي وهي أحد أبرز الأهداف الاستراتيجية التي نادى بها رؤية المملكة (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ٢٠١٦، ص٣٦).

ونظراً للدور الكبير للجامعات الأهلية في العمل المجتمعي ودعمه وتطوره، وبالرغم من التطور الذي يشهده العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية إلا أن بعض الجامعات لا تزال تعاني من ضعف في تحقيق غاياتها بشكل فعال، والتي تمكنها من مساهمة التطورات المجتمعية، حيث أشارت بعض الدراسات إلى أن هنالك ضعفاً في دور التعليم الجامعي بإكساب الطلاب مهارات العمل التطوعي.

وتشير دراسة الشريف (٢٠١٦، ص١٨٣) إلى أن أبرز المشكلات التي تحول دون تفعيل دور الجامعات في خدمة المجتمع السعودي: هو غموض أهداف الجامعات في خدمة المجتمع والبيئة، وعدم وجود خطة شاملة للجامعات السعودية لمواجهة المشاكل

التنموية والبيئية، وعدم توجيه أنشطة الجامعات وكوادرها البشرية نحو تنمية الأنشطة المجتمعية، وضعف دور الجامعة في التوعية بأهمية هذا النوع من الأنشطة، وأهمية خدمة المجتمع والتطوع لتلبية احتياجاته، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى ضعف الدور الجامعي في العمل التطوعي. وأضاف البكار (٢٠١٨، ص ١٠٧) معيقات أخرى تحد من مشاركة الجامعات في العمل التطوعي ومنها: عدم اهتمام الجامعة بالأعمال التطوعية للشباب الجامعي، كما أن أنشطة مكتب خدمة المجتمع في الجامعة لا يحفز الطلاب على الأعمال التطوعية، كما أن الجامعة لا توفر فرص التدريب على العمل التطوعي، بالإضافة إلى خلو المناهج الجامعية من تعزيز مفهوم العمل التطوعي، وأخيراً قلة البرامج والأنشطة التي تدعم العمل التطوعي في البيئة الجامعية.

وانطلاقاً من النقص في الدراسات ومن خلال تتبع للواقع الفعلي المتعلق بدور الجامعات الأهلية في العمل التطوعي، تأتي الدراسة الحالية لسد هذا النقص، من أجل توجيه الأنظار نحو إعداد الكوادر والطاقات والقوى البشرية المؤهلة والمدرية من الشباب الجامعي وبناءً عليه، فإنه يمكن القول إن مشكلة الدراسة تكمن في التعرف على معوقات العمل التطوعي لطلاب الجامعات الأهلية بمنطقة القصيم، ومتطلبات العمل التطوعي لديها، لأجل وضع استراتيجية مقترحة للجامعات الأهلية لتنفيذ الأعمال التطوعية لدى طلابها.

أَسْئَلَةُ الدِّرَاسَةِ:

مما سبق فإن مشكلة الدراسة تتبلور في السؤال الرئيس التالي:

ما الاستراتيجية المقترحة لدور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في تفعيل

العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

ويتفرع من السؤال الرئيس، الأسئلة التالية:

- ما المعوقات التي تحول دون تفعيل دور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقيادات فيها؟
- ما متطلبات دور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابه في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ من وجهة نظر الخبراء في مؤسسات العمل المجتمعية التطوعية؟
- ما أبعاد وإجراءات الاستراتيجية المقترحة لدور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

أَهْدَافُ الدِّرَاسَةِ:

- يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في بناء استراتيجية مقترحة لدورالجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:
- الكشف عن المعوقات التي تحول دون تفعيل دور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقادة بالجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم.
 - التوصل إلى متطلبات دورالجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، من وجهة نظر الخبراء للمؤسسات المجتمعية التطوعية بمنطقة القصيم.
 - بناء استراتيجية مقترحة لما ينبغي أن يكون لدور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

أهمية الدراسة:

- تستمد الأهمية النظرية للدراسة الحالية لاعتبارات عدة من أهمها:
- إثراء الأدب التربوي المتعلق بتفعيل دور الجامعات الأهلية في مجال العمل التطوعي.
 - أهمية موضوع العمل التطوعي، لما له من دلالات تربوية وتنموية تنعكس على تقدم المجتمع السعودي ورفقيه.
 - أهمية موضوع العمل التطوعي باعتباره الاهتمام الحالي في العصر الحاضر والتوجه الرسمي في المملكة العربية السعودية نحو تفعيله وفقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠.

- وتستمد الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية لاعتبارات عدة من أهمها:
- تنبثق أهمية هذه الدراسة من احتياج المجتمع للأعمال التطوعية، لأجل تفعيل العمل التطوعي داخل وخارج الجامعات الأهلية.
 - قد تسهم الاستراتيجية المقترحة في هذه الدراسة في التوصل لآليات وبرامج لتفعيل العمل التطوعي في الجامعات الأهلية.
 - قد يستفيد من نتائج وتوصيات الدراسة مؤسسات المجتمع الأهلية والتي تقدم الأعمال التطوعية لتنمية المجتمع.

حدود الدراسة:

- الحد الموضوعي:** دراسة المعوقات التي تحول دون تفعيل دور الجامعات والكليات الأهلية في العمل التطوعي لدى طلابها، ومتطلبات تفعيل العمل التطوعي، وإعداد استراتيجية مقترحة لما ينبغي أن يكون لتفعيل دور الجامعات والكليات الأهلية في العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

- الحد البشري:** أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية في الجامعات الأهلية، والخبراء للمؤسسات المجتمعية التطوعية بمنطقة القصيم.

الحد المكاني: الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم.

الحد الزمني: تطبيق الجانب الميداني خلال الفصل الثاني للعام الجامعي (٥١٤٤٢).

مُصطَلحاتُ الدِّرَاسة:

- استراتيجية مُقْتَرَحَة (Proposal Strategy): تُعرف الاستراتيجية بأنها: "خطة شاملة للمنظمة، تُوضح كيفية تحقيق رسالتها وأهدافها وتعظيم قدرتها على المنافسة من خلال توضيح جوانب القوة والضعف والفرص والتهديدات والتأكيد على ضرورة ارتباطها بالمجتمع الموجودة فيه" (آل الحارث، ٢٠١٦، ص ٨).

- الدَّورُ (Role): جاء في معجم مصطلحات العلوم التربوية تعريف الدور بأنه: "الأنماط السلوكية المتوقعة أو التي يؤديها فرد ما في سياق اجتماعي معين" (الشريفي، ١٤٢١، ص ٢١٩). ويُعرفه مذكور (١٣٩٥، ص ٢٦٧) بأنه: "وضع اجتماعي يرتبط به مجموعة من الخصائص الشخصية، ومجموعة من ضروب النشاط، وهو من منظور التفاعل الاجتماعي مكون من مجموعة من الأفعال المكتسبة".

- الجَامِعَاتُ الأَهْلِيَّةُ (Private University): تُعرف الجامعات والكليات الأهلية اصطلاحاً بأنها: "جامعات وكليات أنشئت من بعض المواطنين، وبترخيص من وزارة التعليم؛ لتقدم برامج جامعية عليا تحت إشراف الوزارة، وفي تخصصات محددة يحتاجها سوق العمل السعودي" (الشلاش، ٢٠١٧، ص ٣). وعرفها خطاب (٢٠١٧، ص ١٩٧) بأنها: "رافد حيوي مساند للتعليم الحكومي، كونه يسهم بشكل فعال في دعم البنى الاقتصادية والعلمية للبلد وتخفيف الإنفاق الحكومي على التعليم".

- العَمَلُ التَّطَوُّعِيُّ (Volunteerism): تُعرف أمل بشير (٢٠١٦، ص ٢٩) العمل التطوعي بأنه: "مجهود فردي أو جماعي يُبذل لدوافع معينة تُعزز مفاهيم وقيم إنسانية، وذلك لتحقيق مكاسب معنوية للمتطوعين ومعنوية ومادية لمتلقي خدمات التطوع". ويُعرف الخدام (٢٠١٣، ص ٢٢٦) العمل التطوعي بأنه: "يشمل التبرع بالوقت أو المال أو الجهد، ويتم دون انتظار أو توقع مقابل مادي يُوازي الجهد

المبدول، ويوظف في المجالات التي تعود بالنفع العام على المجتمع أفراداً ومؤسسات، كما أنه نابع من دافع ورغبة ذاتية ودون إجبار لتحمل المسؤولية الاجتماعية".
- رؤية المملكة ٢٠٣٠ (Saudi Vision 2030): تُعرف بأنها: "طموحات المنظمة وآمالها في المستقبل، وهي تمثل مُرشداً محددًا لاستراتيجيات المنظمة نظراً لعمومية التوجهات التي تحتويها" (بسعيد، ٢٠١٥، ص ٤٣). وتُعرف رؤية المملكة بأنها: "رؤية تبنتها المملكة العربية السعودية تحت مسمى رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠: لتكون منهجاً و خارطة طريق للعمل الاقتصادي والتنموي في المملكة، وترتكز على ثلاث مرتكزات: العمق العربي والإسلامي، والقوة الاستثمارية، وأهمية الموقع الجغرافي الاستراتيجي، وقد رسمت الرؤية التوجهات والسياسات العامة للمملكة، والأهداف والالتزامات الخاصة بها، لتكون المملكة نموذجاً رائداً على كافة المستويات، واشتملت الرؤية على عدداً من الأهداف الاستراتيجية، والمستهدفات، ومؤشرات لقياس النتائج، والالتزامات الخاصة بعدد من المحاور، والتي يشترك في تحقيقها كل من القطاع العام والخاص وغير الربحي" (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ٢٠١٦).

ثانياً: الإطار النظري والدراسات السابقة للدراسة:

مفهوم العمل التطوعي:

يذكر كل من ماكاب ووايت (McCabe, White & Obst, 2007, p.1) أن العمل التطوعي "نشاط رسمي، لا يُقصد منه الربح المادي، وإنما هو نشاط يقضي فيه الفرد جزءاً من وقته دون انتظار الحصول على أي أجر مقابل ذلك وعن قصد واختيار منه، وبصورة رسمية، وضمن تنظيم معين، ويعمل من تحقيق المنفعة للآخرين وللمجتمع المحلي بأكمله". كما عرفته كل من هدى السرحان والجرايدة (٢٠١٣، ص ٢٠) بأنه: "الجهد الذي يبذله أي إنسان من أجل مجتمعه، بكامل إرادته؛ لتحقيق الأهداف الإنسانية، دون انتظار أي مقابل مادي أو معنوي نظير جهوده". كما ويُعرفه الرافي (٢٠١٣، ص ٩) بأنه: "الاستعداد لأن تبذل من وقتك أو جهدك أو مالك من

أجل رسالة تؤمن بها في الارتقاء بالآخرين فكرياً أو صحياً أو اجتماعياً، تقوم بهذا العمل طواعية، وليس لأنك ملزم به قانونياً أو من قبل جهة معينة، أو لأنك تنتظر مقابلاً مادياً أو معنوياً". ويذهب الدلقان (٢٠١٨، ص١٦) إلى أنه: "الجهد الذي يبذله الإنسان من أجل مُجتمع، أو من أجل جماعات معينة بلا مقابل، وفيه يتحمل مسؤوليات العمل من خلال المؤسسات الاجتماعية القائمة، إرضاء لمشاعر ودوافع إنسانية داخلية خاصة، تلقى الرضا والقبول من جانب المجتمع". وبالرغم من تباين آراء الباحثين حول مفهوم العمل التطوعي وطرق تنفيذه في المجتمعات، إلا أنهم اتفقوا على صيغة واحدة وهي: أنه عبارة عن جهد إنساني يقوم به عدد من أفراد المجتمع، وذلك بدافع ذاتي ورغبة قوية من قبل الشخص المتطوع لتحقيق أهداف إنسانية، من أجل النهوض بالمجتمع من الناحية الفكرية والاجتماعية والصحية، بمعنى أنه عمل اختياري صادر من إرادة ذاتية ووعي بأهمية التطوع في المجتمع.

نشأة العمل التطوعي:

إن العمل التطوعي نشأ منذُ الوجود الإنساني، وتواجد في كل مجتمع إنساني، وفي كل مكان أقيمت فيه حضارة من الحضارات، وتطور العمل التطوعي تبعاً لتطور المجتمعات الإنسانية. ويُخطئ البعض عندما يعتقد أن العمل التطوعي ظهر مع ظهور مؤسسات المجتمع المدني، فبالرغم من أن تلك المؤسسات ساهمت في تأسيس العمل التطوعي، إلا أن العمل التطوعي كان السباق، فهو موجود في النفس البشرية، كونه جانب من جوانب البر والإحسان متأصلة في الإنسان، ويعكس دوافع إنسانية وعاطفية (الفر، ٢٠١٨، ص١٣). ودلت الصور والرسوم الموجودة على المعابد الفرعونية على أن العمل التطوعي يتمثل بمساعدة الآخرين، وكذلك كان اهتمام الإغريق الأغنياء بالفقراء وأبناء السبيل بتوفير الطعام وتقديم المساعدة، كما أن الرومان كان العمل التطوعي يتمثل بطبقة النبلاء حيث يوزعون المساعدات على الفقراء، وأكدت الفلسفات الإنسانية كالكنفوشية والهندوسية أهمية التطوع في الحياة الاجتماعية وممارسته كجزء من العبادة التي دعت إليها، وفي الأديان

السموية كذلك ففي اليهودية هناك نصوص تحدد نماذج العمل التطوعي ومنها الوصايا العشر، أما النصرانية فقد جاءت مكملة لليهودية واستمرار لها في الإحسان ورعاية المحتاج، وفي العصر الجاهلي اتصف العرب بصفات حميدة منها إغاثة للهِفان ومساعدة المحتاج ونصرة المظلوم (العبيد، ٢٠١٣، ص ٤٦١). ويرى ورسفولد (Worsfold, 2016, p.69) أن بريطانيا تعتبر أول دولة عملت على تشكيل فريق من المتطوعين للتصدي لحريق لندن الذي أطلق عليه حينها الحريق العظيم وذلك عام (١٦٦٦م)، كما أنها استخدمت المتطوعين خلال الحربين العالميتين لاستخدامهم في تبليغ المواطنين عن الغارات الجوية من أجل حمايتهم.

العمل التطوعي في الإسلام:

الإسلام خاتم الأديان السماوية، قدم نظاماً شاملاً للرعاية الاجتماعية، يستند على مبدأ التكاتف والتعاقد والتعاون والتكافل والمشاركة بين الأفراد نحو أعمال الخير، وشجع الإسلام على العدل والرحمة والإحسان. والتطوع في الإسلام هو منهج رباني، وأداة من أدوات تزكية الأموال والأعمال لقوله تعالى: (وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ) (البقرة: ١٥٨)، وقال تعالى: (فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَّهُ) (البقرة: ١٨٤). وقد شجع الإسلام على التكافل والتعاون والإحسان لكافة الناس، فقال تعالى: (وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ) (المائدة: ٢). كما حض الله على التنافس في القيام بأعمال الخير، فقال تعالى: (فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ) (المائدة: ٤٨). واحتل العمل التطوعي مكانة بارزة واهتماماً كبيراً اتضح ذلك في كثير من النصوص الشرعية التي تُرغَّب وتُشجَع عليه كقوله تعالى: (فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ وَأَنْ تَصُومُوا خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ) (البقرة: ١٨٤). وبشر الله عز وجل من يقوم بالأعمال التطوعية بالأجر والثواب العظيم في قوله تعالى: (لَا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِّنْ نَّجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ بَيْنَ النَّاسِ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا) (النساء: ١١٤). وفي السنة

النبوية وردت أدلة كثيرة حول موضوع العمل التطوعي، منها قول الرسول صلى الله عليه وسلم: "صنائع المعروف تقيم صارعَ السوء والآفات والمهلكات، وأهلُ المعروف في الدنيا هم أهلُ المعروف في الآخرة" (صحيح الجامع: ٣٧٩٦). كما يقول صلى الله عليه وسلم: "الإيمانُ بضْعٌ وسَبْعُونَ أو بضْعٌ وسِتُونَ شُعْبَةً: فَأَفْضَلُهَا قَوْلٌ: لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ، وَأَدْنَاهَا إِمَاطَةُ الْأَذَى عَنِ الطَّرِيقِ" (صحيح مسلم: ٣٥). وأيضاً عن أبي هريرة عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "كل سَلَامَى من الناس عليه صدقةٌ، كلي وميتطل عفيه الشمس: تعدل بين اثنين صدقةً، وتعين الرجل في دابته فتحمله عليها أو ترفع له متاعه صدقةً، والكلمة الطيبة صدقةً، وبكل خُطوةٍ تمشيها إلى الصلاة صدقةً، وتميط الأذى عن الطريق صدقةً" (صحيح البخاري: ٢٩٨٩). وعن أبي هريرة رضى الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "من نَفَسَ عن مؤمن كربةً من كُرب الدنيا، نَفَسَ الله عنه كربةً من كُرب يوم القيامة، ومن يَسَّرَ على معسر، يَسَّرَ الله عليه في الدنيا والآخرة، ومن ستر مؤمناً ستره الله في الدنيا والآخرة، والله في عون العبد ما كان العبد في عون أخيه" (صحيح مسلم: ٢٦٩٩). ويذكر الغامدي (٢٠٠٩، ص ٣٦) أنه يصعب حصر الآيات القرآنية الكريمة والأحاديث النبوية الشريفة التي دعت إلى ضرورة غرس ثقافة التطوع وإتيان الخير سواء من خلال الإنفاق، أو معاونة الآخرين، أو التبرع بالوقت والجهد للقيام بالأعمال الخاصة بالخدمة الاجتماعية.

أهمية العمل التطوعي:

يُعد العمل التطوعي الركيزة الأساس لبناء المجتمع وإشاعة المحبة وتقوية الروابط الاجتماعية بين أفراد المجتمع، فهو في حقيقته عمل إنساني يتصل بشكل وثيق بكل معاني الحب والخير والعمل الخالص لوجه الله تعالى، وطبيعة هذا العمل متغيرة من زمن لآخر ومن مجتمع لمجتمع آخر، ففي بعض الأحيان يقل وفي أحيان أخرى يزيد (الكندري، ٢٠١٦، ص ١٥٩). والمتأمل في طبيعة العمل التطوعي يجد أنه يكتنف بين ثناياه معاني سامية ويشجع على إضفاء الصبغة الإنسانية على الأعمال التي يقوم بها مجموعة من الأشخاص في المجتمع يجمع بينهم حب العمل والتعاون، ويعملون معاً باعتبارهم أسرة واحدة وبروح الفريق. فقد تنبّهت الكثير من المؤسسات

والجهات الرسمية والأهلية لأهمية العمل التطوعي في تنمية المجتمع لذا سعت جاهدة لتعزيز روح التطوع بين أبنائها وبالأخص فئة الشباب لإيمانها الكبير بقدرة هذه الفئة على تفعيل دور العمل التطوعي وفي النهوض بمجتمعهم (McCabe, White & Obst, 2007, p.1). ويذكر الزيود والكبيسي (٢٠١٤، ص٤٣٩) أن أهمية التطوع في تنمية الإحساس لدى المتطوع ومن تقدم إليه الخدمة بالانتماء والولاء للمجتمع والوطن، وتقوية الترابط الاجتماعي بين فئات المجتمع المختلفة. ويؤكد الشهبان (٢٠١٧، ص١٨) أن أهمية التطوع تتمثل في: تحقيق التكافل والتكامل الاجتماعي بين أفراد المجتمع، وتعميق مفاهيم الإسلام في الحث على أعمال الخير والبر لكافة بني البشر، وبث روح الوعي والانتماء بين المواطن والمقيم من خلال الأنشطة التطوعية مما يؤصل التلاحم والترابط بين كافة طبقات المجتمع، والقضاء على أوقات الفراغ التي يعاني منها الشباب، بما توفره لهم الأنشطة التطوعية من برامج تشغل وقت فراغهم، وتوفير خدمات قد يصعب على الإدارة الحكومية تقديمها؛ لما تتسم به الأجهزة التطوعية من مرونة وقدرة على الحركة السريعة.

مجالات العمل التطوعي:

تتنوع وتتعدد مجالات العمل التطوعي، وتباين من مجتمع لآخر وفقاً لاحتياجات ومطالب كل مجتمع بعينه، ويمكن عرض هذه المجالات كما ذكرها السلطان (٢٠٠٩، ص١٥) والحارثي (٢٠١٩، ص٩) على النحو التالي:

- المجال الاجتماعي: وينطوي تحت هذا المجال رعاية المرأة، والطفل، ورعاية الأحداث، ومدمني المخدرات، والاهتمام بالمسنين والشباب، ومحاربة آفة التدخين، والوقوف بجانب المشردين، ورعاية الأيتام، وتقديم المساعدة للأسر التي تعيش تحت خط الفقر.
- المجال التعليمي: ويشتمل إلقاء المحاضرات والندوات ومحو الأمية وبرامج التقوية لصعوبات التعلم.
- المجال الصحي: ويشمل الرعاية الصحية ورعاية المرضى وتقديم خدمات الإرشاد النفسي والصحي اللازمة لهم وأيضاً تقديم المساعدة لذوي الاحتياجات الخاصة.

- المجال البيئي: ويشتمل الاهتمام بالغابات، ومحاربة ظاهرة التصحر، والتوعية البيئية، والمحافظة على نظافة أماكن التنزه، ومحاربة التلوث.
- مجال الدفاع المدني: ويشمل التعاون في مهام الإغاثة والمشاركة في أوقات الكوارث المختلفة.
- المجال الإعلامي: ويطلق عليه بالإعلام التطوعي، الذي يهتم بأعمال البر والإحسان من خلال تسليط الضوء عليها والإخبار عنها، والمشاركة بالدراسات والبحوث، وتوضيح أشكال الانحراف، وتوعية الأفراد منها.
- المجال الافتراضي أو الإلكتروني: ساهم التقدم العلمي والتكنولوجي في ظهور نوع جديد من التطوع يعرف بالتطوع الافتراضي أو الإلكتروني، والذي يعتمد بشكل أساسي على وسائل التقنية وشبكات التواصل الاجتماعي، ومواقع الإنترنت.
- مجال الأزمات والكوارث: يُعد التطوع خلال وقت الأزمات والكوارث من العوامل المهمة في عملية التعامل مع الكارثة، والاستعانة بالمتطوعين من كافة التخصصات لتقديم العون في كافة العمليات كالنقل والإغاثة والإيواء وتقديم الإسعاف والمعونات الاجتماعية.

فوائد العمل التطوعي:

- ويحقق العمل التطوعي فوائد ومنافع كثيرة تعود على الفرد المتطوع، والمؤسسة الاجتماعية، ومنها ما يعود على المجتمع، وذلك وفق الآتي:
- أ - بالنسبة للفرد المتطوع: الحصول على الأجر والثواب من الله تعالى. ويزوده بالثقة بالنفس، فهو يفسح المجال له للمشاركة والتعاون، ويخلصه من الأنانية والفردية ويدفعه للتعاون ومعاونة المحتاجين، ويحقق الشعور بالسعادة والرضا عن الذات، وأنه طريقة جيدة لاستثمار وقت الفراغ بما يحقق المنفعة للفرد والمجتمع ليشعر الإنسان بقيمته، وكذلك يحسن اختيار أصدقائه وابتعد عن رفقاء السوء والسلوكيات غير المرغوبة (الصغير، ٢٠٠٢، ص ١١؛ والكندري، ٢٠١٦، ص ١٧٣).

ب - بالنسبة للمؤسسة الاجتماعية: يُعزز العمل التطوعي مكانة المؤسسة الاجتماعية بالمجتمع، ويساعدها على التخلص من مشكلة عدم كفاية أعداد الموظفين المكلفين بالعمل في الهيئات الخيرية، ويساعد على إرساء الأهداف المنشودة لخدمة أفراد المجتمع، ويسهم في معالجة المشكلات التي تواجهها سواء كانت مالية أو فنية، والترويج للأفكار والمشاريع التطوعية الخيرية ومحاربة الشبهات التي قد تثار حولها، وتحقيق الثقة بين أفراد المجتمع والمؤسسة الاجتماعية (المهنا، ٢٠٠٧، ص٣٥).

ج - بالنسبة للمجتمع: يُسهم العمل التطوعي في تحقيق التكافل والتضامن الاجتماعي، والإسهام في تجويد أحوال المعيشة وتوفير حياة أفضل لأفراد المجتمع، وتفعيل مبدأ التشاركية، والتخلص من مشكلة البطالة، حيث يُدرب الفرد على العمل والعطاء والإنتاج، وقد توفر للبعض فرص للعمل، وتعميق أواصر التعاون وتقوية الروابط بين المؤسسات الحكومية والمجتمع المحلي، وتعزيز مبدأ المواطنة الصالحة في نفوس المتطوعين، وتوجيه طاقات وقدرات الطلبة نحو تنمية المجتمع ونهضته، وتكملة النقص في دور الدولة نحو تحقيق التنمية المستدامة، والمساهمة بمعالجة المشكلات الاجتماعية والسلوكية (Tran, 2019, p.3؛ عزازي، ٢٠١٤، ص١٧١).

معوقات العمل التطوعي:

- معوقات متعلقة بالطالب: ضعف شعور الطلبة بالمسؤولية والتزامهم بها، وعدم التقيد بالمسؤوليات والمهام الموكلة للطلبة بالوقت المحدد، وذلك لأن المتطوع يرى أنه غير مُلزم بوقت معين، وتعارض وقت الطالب مع أوقات العمل أو الدراسة مما يحرمه من فرصة المشاركة في العمل الرسمي، وضعف المعرفة الكافية لدى الطالب التي تخوله المشاركة في الأعمال التطوعية، وسعي بعض الطلبة لتحقيق أهداف ومكاسب شخصية من خلال تطوعهم، وقصور الدور الأسري أو ربما إهمالها بتنشئة أبنائها على العمل التطوعي والانضمام فيه (Dulloo, et al, 2020, p.19).

- معوقات متعلقة بالمجتمع ومنها:اعتقاد البعض بأن التطوع مضيعة للوقت والجهد، وغياب المعرفة الكافية لدى أفراد المجتمع بجدوى التطوع والأهداف التي يهدف لتحقيقها، وعدم وجود مبادرات توجه العمل التطوعي وتوسعي لتوعية المجتمع بأهمية العمل التطوعي، وضعف أداء وسائل الإعلام والاتصال في عرض ونشر الأعمال التطوعية للمجتمع، وعدم منح المتطوعين الحرية للقيام بالأنشطة، وتعدد جهات الإشراف على العمل التطوعي (Pacesila, 2017, p.22).
- معوقات متعلقة بالمؤسسة التطوعية ومنها:عدم توفر إدارة خاصة للمتطوعين تهتم بأمورهم وتساعدهم على الاختيار الملائم وفقاً لرغباتهم، وغياب وجود برامج معينة لتدريب المتطوعين قبل خوضهم في الأعمال التطوعية، وتكليف المتطوعين بالكثير من الأعمال الإدارية والفنية، وعدم معرفة الكادر الإداري في المؤسسات بالجانب القانوني، ومشكلة الثقة بين المتطوع والمسؤول عنه، وعدم إشراك الكثير من الجهات والقيادات الذين يمكن أن يسهموا بأعمال تطوعية (الخصيري، ٢٠١٦، ص٢٦٢).

النظريات المفسرة للعمل التطوعي؛

أ - النظرية التبادلية (التبادل الاجتماعي):تعود النظرية التبادلية لجورج هومانس George Homans عالم الاجتماع الأمريكي ومؤسس علم الاجتماع السلوكي الذي اهتم بالعلاقات التبادلية القائمة ما بين الفرد والجماعة، وتضم نظريتها المستويات الثقافية والبيئية، وتستند على القيم والمفاهيم الاجتماعية المستخدمة في المجتمع، وتتصل هذه النظرية بالتفاعل الذي يحدث بين الناس، وتولي هذه النظرية اهتمامها بالمكاسب والخسائر المترتبة على علاقات الناس ببعضهم البعض (Redmond, 2015, p.13). وتستند هذه النظرية على أساس أن الأفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض نتيجة لأنهم يجنون من خلال هذا التفاعل بعض المكافآت الاجتماعية لذا يحافظون على هذه العلاقات طالما أنها تحقق لهم فوائد تفوق التكلفة المترتبة عليها حيث تدل التكلفة على بعض العوامل

السلبية (Muldoon, Liguori, & Bendickson, 2013, p.20). وتقوم النظرية التبادلية على عدد من الافتراضات أهمها ما ذكره الشهبان (٢٠١٧، ص٢٣): أنه كلما كان العمل الذي يقوم به الفرد يحقق مكاسب، حتماً سيقوم بتكرار ذلك العمل، وأنه إذا قِيمَ الفرد نشاطه أو أفعاله بصورة إيجابية زادت احتمالية تأديته للفعل، فتوافر مكاسب نتيجة لما يقوم به من أعمال وأنشطة يزيد من حدوث السلوك المنشود. وترى النظرية التبادلية بأن خدمة المجتمع أو العمل التطوعي في حقيقته هو عملية تبادل موارد وتحقيق مكاسب بين أفراد المجتمع، عن طريق توظيف كافة الإمكانيات المتوفرة من مؤسسات اجتماعية رسمية أو شعبية خاصة أو أهلية، بهدف تقديم خدمات ومساعدات لأفراد المجتمع ولا يقصد من وراء ذلك إشباع حاجاتهم وتلبية مطالبهم، وإنما للمحافظة على بقاء واستدامة تبادل المنفعة واستغلال الموارد والإمكانيات، لخلق تنمية شاملة وإرساء العدالة المجتمعية (الغريب، ٢٠١٢، ص ٢٠). وهذه النظرية تربطها بموضوع الدراسة من حيث أن الجامعات الأهلية تقدم خدمات وأنشطة للآخرين، بقيامها بالخدمة المجتمعية بالأعمال التطوعية المقدمة من طلابها، فينتج عن ذلك مكاسب معنوية مقابلها متمثلة في احترام المجتمع وتعاطفه والحصول على التقدير، وهذا بدوره يحثها على المزيد من العطاء والتفاعل.

ب - النظرية البنائية الوظيفية: يُعد هيربرت سبنسر Herbert Spencer من العلماء الأوائل المؤسسين لهذه النظرية. ويرى سبنسر أن تطور المجتمعات وكبر حجمها يؤدي إلى وجود اختلاف في وظائف أفرادها. وهذا الاختلاف هو الذي يؤدي إلى وجود اعتماد متبادل بين أفراد المجتمع (الخطيب، ٢٠٠٧، ص١٢٧). وتُعد هذه النظرية من الاتجاهات المهمة في علم الاجتماع المعاصر. وتنظر هذه النظرية للمجتمع على اعتبار أنه عدد من الأنساق المنسجمة مع بعضها البعض وأن النظام الاجتماعي يقوم على مبدأ الاعتماد المتبادل بين أجزاء النظام (McLean, 2018, p.17). وتسعى النظرية البنائية الوظيفية لإيضاح السلوك الاجتماعي بالاستناد على النتائج التي يوجدها هذا السلوك في المجتمع، فالمجتمع من وجهة نظر

النظرية البنائية عبارة عن أجزاء متماسكة، كلٌ منها يقوم بوظيفة معينة للنهوض بالمجتمع وتحقيق أهدافه (الهالات، ٢٠١٨، ص٥؛ و خليل، ٢٠١٦، ص٣٦). لذا تُعتبر هذه النظرية من النظريات المفسرة للعمل الاجتماعي بشكل عام وفي مجال العمل التطوعي بشكل خاص، وذلك نظراً لما تقوم به من محاولة لربط أجزاء المجتمع مع بعضها البعض، للوصول لنسق واحد متكامل الأجزاء (المباركي، ٢٠١٣، ص٦٥٥). ويُمكن ربط هذه النظرية مع موضوع الدراسة الحالية بأنها ترى أن المجتمع عبارة عن نسق منسجم داخلياً يقوم كل مكون من مكوناته بمهمة معينة من أجل خدمة أهداف التنظيم ككل. ومن الخصائص التي يمتاز بها أي نسق من الأنساق هو مقدار التفاعل الحاصل بين مكوناته، ومن هنا فقد فسرت النظرية البناية العمل التطوعي بأنه المهام والأنشطة التي تؤديها المؤسسات التطوعية لخدمة مجتمعها وتلبية الاحتياجات الاجتماعية لهم. لذا فإن الجامعات الأهلية عندما تقوم بعمل مؤسسي تطوعي وأخذت بعين الاعتبار مشاكل وقضايا المجتمع فإنها تحافظ على النموذج البنائي الأساسي للمجتمع الذي هو في حقيقته مجموعة أدوار توجهها معايير وقيم معينة.

ج - نظرية الدور الاجتماعي: ظهرت هذه النظرية في مطلع القرن العشرين إذ تُعد من النظريات الحديثة في علم الاجتماع. وتعتقد بأن سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية إنما تعتمد على الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع. وأن منزلة الفرد الاجتماعية ومكانته تعتمد على أدواره الاجتماعية. ذلك أن الدور الاجتماعي ينطوي على واجبات وحقوق اجتماعية. فواجبات الفرد يُحددها الدور الذي يشغله، أما حقوقه فتُحددها الواجبات والمهام التي يُنجزها في المجتمع. علماً بأن الفرد لا يشغل دوراً اجتماعياً واحداً بل يشغل عدة أدوار تقع في مؤسسات مختلفة، وأن الأدوار في المؤسسة الواحدة لا تكون متساوية بل تكون مختلفة فهناك أدوار قيادية وأدوار وسطية وأدوار قاعدية (Pavelova, 2015, p.98). واتخذت هذه النظرية مفهوم المكانة الاجتماعية والدور الاجتماعي، ويقصد بالمكانة الاجتماعية أي وضع الفرد ضمن بناء اجتماعي يتحدد اجتماعياً

حيث يصبح ملتزم بواجبات ولديه حقوق وامتيازات (بوزيره، ٢٠٠٩، ص٣٥). ويمكن تطويع نظرية الدور في مجال الأعمال التطوعية إذا ما عثرت في المؤسسات التطوعية مظلة تنظيمية تهتم بتنظيم تلك المؤسسات، لتمارس مهامها بطريقة تحقق للمجتمع السعادة والرفاهية، وبهذه الصورة يتضح أنه كلما ركزت المؤسسات التطوعية في تقديم خدماتها على معايير اجتماعية عملية كلما حققت منافع أفضل، بينما إذا كان العمل التطوعي عشوائياً يكون نفعه أقل وفي نطاق محدود. وتفسر هذه النظرية موضوع الدراسة الحالية من خلال تأكيدها على أن كل شخص يحتل مركز متميز يفرض عليه القيام بأعمال معينة، أو يقدم خدمات متعلقة بهذا المنصب، وليست مقصورة فقط على الأشخاص الذين يشغلون هذه المراكز، وعليه يمكن تفسير أن الدور الفاعل الذي تؤديه الجامعات الأهلية في الأعمال التطوعية للمجتمع تحقق السعادة والرفاهية للأفراد، أو تقديم خدمات مبتكرة لتحقيق أهداف التنمية الشاملة، والتي تكون نابعة من دوافع الخير وهذا الدور الذي يقوي بالأساس من المركز الاجتماعي الذي تحتله الجامعات الأهلية داخل المجتمع.

نبذة تاريخية لنشأة التعليم الجامعي الأهلي بالملكة العربية السعودية:

ظهرت فكرة التعليم العالي الأهلي بعد انطلاق خطة التنمية التاسعة عام (١٤١٥هـ - ١٤٢٠هـ) التي نادى بضرورة توسيع نطاق التعليم العالي عن طريق مشاركة القطاع الخاص، ولهذا الغرض فقد أصدر مجلس الوزراء قرار رقم (٣٣) عام (١٤١٨هـ)، بالموافقة على تأسيس القطاع الخاص للمؤسسات التعليمية تقوم على أسس إدارية وعلمية واقتصادية صحيحة، وصدر بعد ذلك قرار مجلس الوزراء باتخاذ جملة من الإجراءات التنفيذية التي قدمتها الوزارة بتوجيه من المجلس الأعلى للتعليم العالي وفق الخطوات الآتية:

- في شهر صفر من عام (١٤١٩هـ)، وافق المجلس الأعلى للتعليم العالي على اللائحة التنظيمية للكليات الأهلية.

- في شهر محرم من عام (١٤٢٠هـ)، جاءت الموافقة على الأسس التنفيذية لتأسيس الكليات المهتمة بالأغراض التعليمية فوق المستوى الثانوي والترخيص لها.
- في شهر رمضان من عام (١٤٢١هـ)، أصدر مجلس الوزراء موافقته على لائحة الكليات الأهلية التي ساعدت القطاع الخاص من تأسيس كليات أهلية.
- في شهر صفر من عام (١٤٢٤هـ)، صدر توجيه سامي بالموافقة على لائحة الجامعات الأهلية (وزارة التعليم العالي، ٢٠١٠، ص:٨؛ والدالي والريس، ٢٠١٠، ص ٨٨٦).

مفهوم التعليم الجامعي الأهلي بالمملكة العربية السعودية :

يُعرفه الشلاش (٢٠١٧، ص٣) بأنه: "التعليم الذي أنشئ بجهود من بعض المواطنين وبترخيص من وزارة التعليم لتقدم برامج جامعية وعليا تحت إشراف الوزارة، وفي تخصصات محددة يحتاجها سوق العمل السعودي". كما يُعرف العقيل (٢٠٠٥، ص٤) التعليم الجامعي الأهلي بأنه: "ذلك التعليم الذي يتولى القطاع الخاص تأسيسه وإدارته وإنفاذه، مقابل رسوم دراسية تؤخذ من المستفيدين من هذا التعليم وهم الطلاب أو الجهات المانحة". وتُعرف وزارة التعليم العالي (٢٠٠٥، ص١١) التعليم الجامعي الأهلي بأنه: "مؤسسة تعليمية غير حكومية، ذات شخصية اعتبارية تتمتع باستقلال مادي وإداري، بما لا يتعارض مع الأنظمة والتعليمات".

رؤية وأهداف التعليم الجامعي الأهلي بالمملكة العربية السعودية :

تكمن رؤية التعليم الجامعي الأهلي في إيجاد تعليم عالي في القطاع الأهلي في المملكة العربية السعودية تبعاً للمعايير العالمية للجودة والاعتماد الأكاديمي، وبما يسهم في إرساء أهداف سياسة التعليم في المملكة (وزارة التعليم، ٢٠٢٠). وأضافت ابتسام الماجد (٢٠١٨، ص٣٥) بأن التعليم الأهلي يطمح للنهوض بمستواه كماً ونوعاً، وبما يتفق والمستجدات والتغيرات على المستويين المحلي والعالمي. وتتمثل الأهداف التي يطمحها التعليم الجامعي الأهلي لتحقيقها بتوفير فرص التعليم العالي لمن يتعذر عليه الالتحاق بالتعليم الحكومي، وتصميم برامج تدريبية مصممة خصيصاً للوفاء

باحياجات بعض الشركات والمؤسسات الأهلية (العقيل، ٢٠٠٥، ص٨). كما تؤكد وزارة التعليم العالي (٢٠٠٥، ص١١) أن التعليم الجامعي الأهلي يتطلع إلى طرح برامج تعليمية وتدريبية، والعمل على النهوض بمستوى التعليم والبحث العلمي، وأيضاً تقديم التخصصات العلمية التي يطلبها سوق العمل وذلك ضمن حدود السياسة التعليمية المطبقة بالمملكة.

أهمية الجامعات الأهلية بالمملكة العربية السعودية :

بدأ التوجه لتأسيس الجامعات الأهلية نظراً للفوائد التي يحققها ومنها: تخفيف العبء على الدولة في افتتاح الجامعات والكليات، والإسهام في تجويد التعليم، والتركيز على الجوانب التربوية، وتحفيز المبادرات التطويرية الخلاقة الرامية لإيجاد بيئة تعليمية داعمة وأمنة للنهوض بمهارات الطلبة، وتحسين مستواهم الدراسي (العتيبي، ٢٠٠٤، ص٥٥). ويشير تقرير البنك الدولي (٢٠٠٢م) أن زيادة دور الجامعات الأهلية في عملية التعليم يمكن أن يحقق فوائد كثيرة للمملكة العربية السعودية، ومنها تحقيق الجودة الشاملة في التعليم، وتخفيف الكلفة التعليمية على وزارة التعليم العالي. ويؤكد الحامد (٢٠٠٧، ص٢٠) أن سياسة التعليم الجامعي الأهلي جاءت مواكبة للتوجهات العالمية المعاصرة التي ترى أن إتاحة التعليم الأهلي ضرورة ملحة، لتوفير روافد متنوعة لتعليم الأفراد. وانطلاقاً من أن النمو السكاني المتزايد الذي تشهده المملكة ازداد الطلب على التعليم بمختلف مستوياته، من هنا ظهرت الجامعات الأهلية لجملة من الأسباب من أهمها: إيجاد بيئات تعليمية حرة، وأيضاً توفير أشكال من التعليم تفي باحتياجات الأفراد نظراً للمرونة التي تتسم بها القطاع الأهلي في طرح العديد من المجالات التعليمية وتبنيها (الخطيب، ٢٠٠٢، ص٥٥؛ والعقيل، ٢٠٠٥، ص٦).

خصائص الجامعات الأهلية بالمملكة العربية السعودية :

هناك جملة من الخصائص التي تتميز بها الجامعات الأهلية منها: أنها قادرة على استيعاب عدد كبير من الخريجين دون شروط معقدة كحصول الطالب على معدل مرتفع، وأن الجامعات الأهلية تتمتع بشخصية اعتبارية ذات استقلال مادي وإداري، وأن

لها هيكل تنظيمي يوجه أجهزتها الإدارية والمالية والفنية، وأن تهتم بإيجاد البنية التعليمية التحتية اللازمة للمختبرات والقاعات الدراسية والمعامل فهذا ضمن أولوياتها، وأنها تتيح عدد من التخصصات والمجالات العلمية التي غالباً لا تكون في الجامعات الحكومية، وأن فيها تنوع ثقافي ومعرفي أكبر بكثير مما نجده في الجامعات الحكومية (شرقي، ٢٠٠٨، ص ١٧٥).

مفهوم رؤية المملكة ٢٠٣٠:

تُعرف رؤية المملكة ٢٠٣٠ بأنها: "رؤية شاملة أطلقتها المملكة العربية السعودية تركز على مرتكزات ثلاث: العمق العربي والإسلامي، والقوة الاستثمارية، وأهمية الموقع الجغرافي الاستراتيجي، لتفتح مجالاً أرحب للقطاع الخاص ليكون شريكاً بتسهيل أعماله، وتشجيعه، لينمو ويكون واحداً من أكبر اقتصاديات العالم، ويصبح محركاً لتوظيف المواطنين، ومصدراً لتحقيق الازدهار للوطن والرفاه للجميع، هذا الوعد يقوم على التعاون والشراكة في تحمل المسؤولية" (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ٢٠١٦). بينما يشير بن طوالة (٢٠١٩، ص ٤٨) بأنها: "رؤية سعودية واضحة الملامح تم إصدارها عام (٢٠١٦م)، تتطلع لتنويع مصادر الدخل واستغلال الموارد الطبيعية المختلفة أفضل ما يمكن، والاستفادة من موقعها الديني المتمثل بوجود مكة المكرمة والمدينة المنورة، وكذلك موقعها الاستراتيجي الذي يربط بين القارات الثلاث، وتضمنت الرؤية كافة ممارسات الحياة وشملت محاورها الأساسية (اقتصاد مزدهر، مجتمع حيوي، وطن طموح)". وعرفها المطوع (٢٠١٩، ص ٩٨) بأنها: "التطلع المستقبلي الطموح الذي يستثمر قدرات المملكة العربية السعودية ويقوم على ثلاثة محاور هي: مجتمع حيوي، واقتصاد مزدهر، ووطن طموح التي وافق عليها مجلس الوزراء في المملكة العربية السعودية في عام (٢٠١٦/٥١٤٣٧م)، والمسماة برؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠".

محاور رؤية المملكة ٢٠٣٠:

للرؤية محاور ثلاثة هي: المجتمع الحيوي، والوطن الطموح، والاقتصاد المزدهر. ويعتبر المحور الأول (المجتمع الحيوي): هو القاعدة الأساس لتحقيق هذه

الرؤية، ويأتي هذا المحور من الإيمان بضرورة إيجاد مجتمع حيوي يحكم أفراده بالقيم الإسلامية ويسوده منهج الوسطية والاعتدال، فخورين بإرثهم الثقافى ضمن بيئة حافزة يوجد فيها دعائم جودة الحياة للمواطنين والمقيمين على حدٍ سواء، ويدعمهم بنیان أُسري قوي وتحت رعاية صحية واجتماعية. بينما يتناول المحور الثاني (الاقتصاد المزدهر): الاهتمام بإتاحة الفرص للجميع، من خلال منظومة تعليمية متعلقة بمتطلبات سوق العمل، وإتاحة الفرص للجميع من أصحاب الأعمال والمنشآت الصغيرة. كما تؤمن المملكة بضرورة إيجاد الأدوات الاستثمارية، وتنوع الاقتصاد وإتاحة فرص عمل للمواطنين، وكذلك تجويد بيئة الأعمال بما يساعد على جذب أفضل الكفاءات والاستثمارات النوعية. أما المحور الثالث (الوطن الطموح): فانطلاقاً من إيمان المملكة العربية السعودية بأهمية الفاعلية والمسؤولية فإنها تسعى لتفعيلهما على كافة المستويات ليغدو وطناً طموحاً بمنجزاته وابتكاراته. فتولي اهتمامها على القطاع العام حيث تبين معالم الحكومة الفاعلة عن طريق دعم الكفاءة وإرساء الشفافية والمحاسبية، وإعداد البيئة المطلوبة للمواطنين وقطاع الأعمال غير الربحي ليكون له دور في تحمل المسؤولية والشروع بمواجهة التحديات والعراقيل (رؤية المملكة ٢٠٣٠، ٢٠١٦، ص١٣؛ والغامدي، ٢٠١٩، ص٦٠).

أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ في مجال المسؤولية المجتمعية والعمل التطوعي:

تسعى رؤية المملكة ٢٠٣٠ لتحقيق عدد من الأهداف الاستراتيجية لكل منها مؤشرات خاصة وتتمثل الأهداف المتعلقة بالتعليم العام والجامعي بحسب رؤية المملكة ٢٠٣٠ (برنامج التحول الوطني، ٢٠٢٠، ص٣٦) ويندرج تحت هذه الأهداف (٢٧) هدفاً فرعياً، تمخض منها (٩٦) هدفاً تفصيلياً، كما اشتملت على (٢٤) دليلاً ضمت الاقتصاد، والمسؤولية المجتمعية، والخدمات الإلكترونية، والترفيه، وضيوف بيت الله الحرام، والصناعة، وتطوير المدن، والصحة، والرياضة، كما ولها (١٣) برنامج وطني يسعى لتحقيقها (المركز الاستراتيجي لتحقيق رؤية المملكة، ٢٠١٨، ص١). إن من أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ تحسين دور القطاع غير الربحي من مجمل الناتج المحلي من (١%) إلى (٥%). وبذلك فهي تتيح فرصة للمؤسسات التطوعية والخيرية والوقفية

للنهوض بالمجتمع، عن طريق إعادة هيكلتها وحوكمتها، والنظر من جديد في أهدافها وصياغتها بطريقة تتلاءم ورؤية المملكة في دعم الاقتصاد الوطني والارتقاء به (رؤية المملكة ٢٠٣٠، ٢٠١٦، ص٧٣).

إن رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في مجال العمل التطوعي تسعى في تحقيق أهدافها بإيجاد الشراكات والتعاون مع المؤسسات والجمعيات التطوعية الخيرية، حيث أشادت الرؤية بضرورة توجيه الدعم الحكومي للبرامج التي تحقق منفعة للمجتمع، وتدريب العاملين في القطاع غير الربحي، وتشجيع العمل التطوعي والتأكيد على أهميته.

برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ ودوره في العمل التطوعي؛

إن برنامج التحول الوطني يعتبر الخطوة الأولى نحو تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ على اعتبار أنها خارطة للعمل الاقتصادي والتنموي في المملكة، فهو يحدد التوجهات والسياسات الهامة وما هو مطلوب منها لتصبح مثلاً نموذجياً يُحتذى به في جميع المستويات. وصاغ برنامج التحول الوطني ثمانية أبعاد أساسية، وستتناول الدراسة البُعد الرابع المتعلق بموضوعها الدراسة وهو تعزيز التنمية المجتمعية وتطوير دور القطاع غير الربحي والذي يسعى إلى التمكين الاجتماعي من خلال استحداث برامج التمكين وتطوير فاعليتها وتدريب العاملين فيها ويتم ذلك عن طريق مساعدة الفئات المقصودة من الاكتفاء بذاتها (الغامدي، ٢٠١٩، ص٣١). ومن الأهداف التي يسعى هذا البُعد لبلوغها: تمكين المواطنين عن طريق الخدمات الاجتماعية المقدمة لهم، وتجويد فاعلية وأداء الخدمات الاجتماعية، وتشجيع العمل التطوعي، وتعزيز قيام الشركات بمهامها الاجتماعية، ودعم نمو القطاع غير الربحي، وتمكين المنظمات غير الربحية من تحقيق أثر أعمق (بن طوالة، ٢٠١٩، ص٥١). ويطمح هذا البُعد إلى إيضاح أثر التطوع وما يحققه من منافع من خلال تحسين قدرة القطاع غير الربحي وتدريب العاملين فيها وتطوير مهاراتهم، وزيادة مساهمة الشركات المحلية في مساندة القطاع غير الربحي، وأيضاً نشر المسؤولية الاجتماعية في مجال الأعمال (منتدى الرياض الاقتصادي، ٢٠٢٠، ص٨). ومما يُثبت أهمية ودور العمل التطوعي في تطور المجتمع

ونهضته وتحقيق الرفاهية للإنسان، ما ورد في الوثيقة الرسمية لبرنامج التحول الوطني ٢٠٢٠، والتي من بين أهدافه الاستراتيجية تشجيع العمل التطوعي وتمكينه، والوصول بالمتطوعين من (٣٥) ألف متطوع إلى (٣٠٠) ألف متطوع وذلك بقدم عام (٢٠٢٠م)، وإيصالهم إلى مليون متطوع بقدم عام (٢٠٣٠م) (برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠، ص ٥٧).

العمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية:

اتخذ العمل التطوعي في المملكة عدة أشكال وصور والتي راعت البيئة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع السعودي، ولم يتخذ الشكل المؤسسي إلا في الستينات الميلادية، حيث اتسمت تلك الفترة انطلاق المسيرة التنموية للمملكة، بإقامة البنى التحتية وتوفير المستلزمات اللازمة ومن ثم التوجه لتحسين مستوى الأسرة والمجتمع. وكان من مهام الدولة حينها إقامة مصلحة للضمان الاجتماعي لمعاونة الفقراء والمحتاجين ورعايتهم في ضوء مبادئ العقيدة الإسلامية وذلك سعياً لإرساء التكافل الاجتماعي بين أفراد المجتمع السعودي (مركز البحوث والدراسات، ٢٠٠١، ص ١٢). وتوضح البدايات الأولية للعمل التطوعي بالمملكة إلى تاريخ تأسيسها على يد الملك عبد العزيز -رحمه الله - على اعتبار أنه واجب ديني حث عليه الدين الإسلامي، حيث أقيمت الجمعيات الخيرية في مختلف مناطق المملكة، واهتمت بجمع التبرعات ورعاية المعاقين والمسنين وتقديم الخدمات الإنسانية لمن يحتاجها (عجوبة، ١٩٩٤، ص ١٩٦). حيث تم تأسيس وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وخصص لها إدارة للرعاية الاجتماعية، بعد ذلك تم إقامة وكالة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لشؤون الرعاية الاجتماعية، وتم تأسيس أول مركز مهتم بالتنمية الاجتماعية في الدرعية والذي قام بإعداد لجان أهلية لتتولى الأنشطة والمهام التطوعية. وفي الوقت ذاته تم أيضاً تأسيس أول جمعية تعاونية بالدرعية. وتم تحويل صناديق البر الخيرية إلى جمعيات خيرية وتم تفعيل ذلك من خلال إنشاء الإدارة العامة للتنمية الاجتماعية والإدارة العامة للمؤسسات والجمعيات الأهلية بهدف تنظيم جهود الأفراد والجماعات

وحنها للعمل المتعاون والتنسيق مع جهود الدولة بغبة الارتقاء بالعمل التطوعي بصورة منسجمة وفاعلة (مركز البحوث والدراسات، ٢٠٠١، ص١٢).

نظام العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية :

نشر المركز الوطني للوثائق والمحفوظات نظام العمل التطوعي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٧٠/م) وتاريخ (١٤٤١/٥/٢٧هـ)، الذي يهدف إلى تنظيم العلاقة بين أطراف العمل التطوعي وتحديد حقوقهم وواجباتهم، وتعزيز قيم الانتماء الوطني والعمل الإنساني والاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية لدى أفراد المجتمع ومؤسساته، وتنمية قدرات المتطوعين وتوجيهها نحو الأولويات الوطنية؛ هادفاً للوصول إلى مليون متطوع تحقيقاً لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ سعياً لنشر ثقافة العمل التطوعي. وقد نص النظام على عدد من التعريفات، أهمها تعريفه للجهة المستفيدة وحصرتها على الجهات غير الربحية الأهلية منها والعامّة. كما نص على إنشاء لجنة وطنية للعمل التطوعي برئاسة وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وعضوية عدد من ممثلي الجهات الحكومية، إضافةً إلى عضوين من القطاع الخاص يختارهما وزير التجارة والاستثمار، وأحد المهتمين بالعمل التطوعي واثنين من مسؤولي الجمعيات الأهلية يختارهم وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. وعلى اللجنة مسؤولية التنسيق بين الجهات المستفيدة ووضع استراتيجيات وآليات تنظم العمل التطوعي وتطوره، كما لها الإشراف على قواعد البيانات الخاصة بالمتطوعين ودعم تنظيم المؤتمرات والندوات وتشجيع البحوث والدراسات وتفعيلها بالتنسيق مع الجهات المعنية، وإبراز الجهود التطوعية في المملكة على المستوى الوطني والإقليمي والدولي، وإعداد تقرير سنوي عن العمل التطوعي في المملكة ووضع ضوابط إصدار تراخيص الفرق التطوعية. ويلزم إنشاء سجل للمتطوعين والفرق التطوعية في الجهة المستفيدة تقيد فيه أسماء المتطوعين وعدد ساعات التطوع والأعمال التي قاموا بها لدى الجهة (المركز الوطني للوثائق والمحفوظات، ٢٠٢٠).

منصة العمل التطوعي التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية:

نتيجة لنظام العمل التطوعي الصادر بالمرسوم الملكي، دشنت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية منصة العمل التطوعي في (٨ شعبان ١٤٤١هـ - ١ إبريل ٢٠٢٠م)، لتسهم في تنظيم وتمكين العمل التطوعي، وربط الجهات الموفرة للفرص التطوعية بالمتطوعين وتوثيق الجهود التطوعية. ومنصة العمل التطوعي حسب تعريف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية هي: "حاضنة سعودية للعمل التطوعي توفر بيئة آمنة تخدم وتنظم العلاقة بين الجهات الموفرة للفرص التطوعية والمتطوعين في السعودية". والتسجيل في المنصة يتطلب أن يكون المستخدم مسجلاً في نظام أبشر الحكومي، وأن يكون عمر المتطوع أكثر من ثمانية عشر عاماً. وأتاحت المنصة تطوع السعوديين وغير السعوديين، وتستهدف الوصول إلى مليون متطوع. وتتيح المنصة للمتطوعين اختيار المجال الذي يناسب خبراتهم ومهاراتهم، وتوفر لهم الدورات التدريبية، وتوثيق ساعات عملهم وإصدار شهادتهم التطوعية (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٠).

الدراسات السابقة:

سعت دراسة بن طوالة (٢٠١٩) إلى إلقاء الضوء على دور العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، والتعرف على معوقات العمل التطوعي فيها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي، كما استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من رؤساء الجمعيات الخيرية بمنطقة الرياض، وبلغت عينة الدراسة (١١٣) رئيساً، وكانت أهم النتائج: قلة عدد منظمات العمل التطوعي اللازمة لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، وقلة عدد المتطوعين اللازمين لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، ومحدودية مشاركة المرأة في مجال العمل التطوعي. وكانت أهم التوصيات: تحديث الأهداف والخطط المستقبلية لمنظمات العمل التطوعي بما يحقق رؤية المملكة ٢٠٣٠، والعمل على رفع كفاءة ومهارة العاملين في مجال العمل التطوعي، والاستفادة من التجارب العالمية الناجحة في مجال العمل التطوعي.

وهدفت دراسة العروي (٢٠١٩) إلى التعرف على المقترحات لتطوير الدور التربوي لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية العمل التطوعي لدى الطالبات لتحقيق رؤية ٢٠٣٠، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من طالبات كلية العلوم الاجتماعية والبالغ عددهن (١٧٥٤) طالبة، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات. ومن أبرز النتائج التي أظهرتها الدراسة: أن مشاركة الطالبات تدل على الوعي بأهمية خدمة الوطن، ورغبتهم باكتساب الخبرة والمهارات والمعلومات الجديدة، وكان من أبرز المعوقات التي تواجه الطالبات في تنمية العمل التطوعي داخل الجامعة: تعارض الوقت المخصص للعمل التطوعي مع وقت المحاضرات، وقلة وقت فراغ الطالبة مقارنة بالعمل المطلوب بالتطوع.

وسعت دراسة الناييف (٢٠١٧) إلى إيجاد تصور مقترح لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة حائل بالإفادة من الخبرات المحلية والعالمية، والكشف عن أسباب إحجام الطلاب عن ممارسة العمل التطوعي ووضع تصور مقترح لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت الأداة في استبانة تم توزيعها على عينة من الطلاب تكونت من (٢٨٥٢) طالب. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها: تعدد المعوقات التي تواجه طلاب الجامعة عند انخراطهم بالعمل التطوعي، وتحديد أسباب إحجام طلاب جامعة حائل عن ممارسة العمل التطوعي داخل وخارج الجامعة. وأبرز ما أوصت به الدراسة: إزالة معوقات ممارسة الطلاب للعمل التطوعي بالجامعة، ووضع آلية موثقة ومعتمدة لتحفيز الطلاب على ممارسة العمل التطوعي، وتوفير برامج تدريبية للطلاب لتنمية مهارات العمل التطوعي لديهم، واقتراح مقرر للعمل التطوعي يدرسه الطلاب.

وهدفت دراسة مكفادن وسمياتون (McFadden & Smeaton, 2017) إلى معرفة كيفية مساهمة العمل التطوعي في الجامعات في تعزيز تعلم الطلاب في أستراليا، وتم استخدام المنهج النوعي حيث جمعت بيانات الدراسة من خلال المقابلات، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠) طالباً من طلاب التعليم الجامعي يدرسون في السنة الثانية والرابعة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن العمل التطوعي يعزز تعلم الطلاب وتتيح لهم فرص المشاركة في خدمة المجتمع بفاعلية، إضافة إلى تطوير مهارات جديدة، وخبرة مهنية، والمشاركة في الأنشطة المصممة للنهوض بالمجتمع وذلك من خلال اهتمام الجامعات بإجراء المزيد من الندوات والمؤتمرات التي تؤكد على أهمية العمل التطوعي، وأتاح النتائج التعرف على التباين في تجارب الطلاب حول التطوع.

وأقت دراسة المراجع (Almarae, 2016) الضوء على استكشاف دور الجامعات في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع السعودي، وتم استخدام المنهج المختلط، وجمعت البيانات باستخدام استبيان على عينة من طلبة الجامعات وموظفي جامعة نجران، لتقييم الوضع الحالي للجامعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب، ودورهم في نشر ثقافة العمل التطوعي وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية وعددهم (٨٠٢) ذكوراً وإناًاً. وأشارت النتائج إلى: أن الجامعات تلعب دوراً هاماً في نشر ثقافة العمل التطوعي. كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين في الجامعة من الذكور والإناً. وقد أوصت الدراسة: بضرورة نشر ثقافة العمل التطوعي، وأن تركز الجامعة على تعزيز قيمة العمل التطوعي، إضافة إلى القضاء على العقبات التي تعيق العمل نحوه، وإنشاء اللوائح التنظيمية للعمل التطوعي.

وهدف دراسة عزازي (٢٠١٤) إلى رسم ملامح رؤية استراتيجية لتدعيم العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة استبانة من عدة محاور، واشتملت عينة البحث على (٢٥٩) طالبةً بجامعة حائل، تجمع بين التخصصات العلمية والأدبية. وقد أشارت نتائج الدراسة الميدانية إلى: ضعف المشاركة في العمل التطوعي، وانتهت الدراسة برؤية استراتيجية لتدعيم العمل التطوعي داخل المؤسسات التربوية من خلال الأنشطة غير الصفية داخل الجامعات. وأوصت الدراسة: بارتباط مشاريع تخرج الطلاب بما يخدم بيئتهم، وجعل العمل التطوعي جزءاً من تقييم أعضاء هيئة التدريس، ونشر الوعي بأهمية العمل التطوعي من خلال الندوات وحملات التوعية.

وأجرى العبيد (٢٠١٣) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع العمل التطوعي ومعوقاته وأساليب تنميته واتجاهات الطلاب نحوه بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بمدخله: الوثائقي والمسحي، وتضمنت عينة الدراسة (١٠٥٩) طالباً وطالبة من جامعة القصيم. وكان من أبرز نتائجها: أن اتجاه الطلاب نحو العمل التطوعي كان مرتفعاً، وكان من مؤشرات الاتجاه المرتفع: رؤية الطالب للعمل التطوعي أنه يساهم في نمو المجتمع وتطوره، وأن العمل التطوعي يشعر الفرد بالإحساس الديني والانتماء للوطن، وأن الأساليب المقترحة لتنمية العمل التطوعي لاقت لدى الطلاب قبولاً مرتفعاً، ومن أهمها: موافقتها لنشر مبادئ وقيم العمل التطوعي، وتحفيز الطالب مادياً ومعنوياً للمشاركة في الأعمال التطوعية، ووجد أن معوقات ممارسة العمل التطوعي التي طرحتها الدراسة بأنها متحققة بدرجة كبيرة من أبرزها: تعارض أوقات العمل مع وقت الدراسة، وعدم وجود آليات وأنظمة للعمل التطوعي.

وأما دراسة هولدسوورث وكوين (Holdsworth & Quinn, 2010) هدفت إلى دراسة الأساس المنطقي للمبادرات الأخيرة لتعزيز العمل التطوعي، والأدلة العملية للتأثيرات التي يُخلفها العمل التطوعي على الطلاب، ومؤسسات التعليم العالي والمجتمعات في المملكة المتحدة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال التحليل النظري للدراسات السابقة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى: أن تشجيع الطلاب على العمل التطوعي مُفيد لهم، ومؤسسات التعليم العالي، والمجتمعات التي يتطوعون فيها، حيث يساهم العمل التطوعي في تقوية روح التعاون وحُب المساعدة بين الطلاب وبناء مجتمع قوي ومتماسك، وتقتصر الدراسة ضرورة اهتمام مؤسسات التعليم العالي والمجتمعات بتعزيز العمل التطوعي بشكل أوسع من خلال التعرف على احتياجات المجتمعات وما يناسبها من الأعمال تطوعية المختلفة.

رابعاً: الإطار الميداني للدراسة:

(أ) منهجية الدراسة:

في ضوء النموذج الفكري الفلسفي الذي تم الاستناد إليه في منهجية الدراسة، تم استخدام مدخل بحث كمي قائم على المنهج الوصفي المسحي والذي يتناسب مع طبيعة الدراسة وأهدافها. ونظراً لأن المنهج الوصفي يتضمن أكثر من نمط فإن الدراسة تتبع منهج البحث الوصفي المسحي، وهو كما يذكر كريسون (2018, Creswell,p273) أن البحث المسحي يقدم "وصفاً كمياً أو رقمياً للاتجاهات أو التوجهات أو الآراء لمجتمع ما من خلال دراسة عينة من ذلك المجتمع، وتحليل نتائج عينة الدراسة يمكن للباحث أن يعمم النتائج على مجتمع الدراسة". وفي الدراسة الحالية تم بناء الاستبانة وتطبيقها على عينة الدراسة، وذلك وفق الخطوات الآتية:

- للإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة ، تم استخدام المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، والذي يُعرفه العساف (٢٠١٩، ص٢١١) بأنه: "ذلك النوع من البحوث الذي يستجوب بواسطته جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط"، وذلك من خلال تطبيق أداة الاستبانة على أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والقيادات في لجامعات والكليات الأهلية للتعرف على واقعها في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابه او المعوقات التي تحول دون تفعيله.
- وللإجابة عن السؤال الثاني طبقت الدراسة أسلوب دلفاي (Delphi Technique) وهو الأسلوب الذي يعتمد على الخبراء، ويعرف روسمانوكار بطريقة دلفاي بأنها: "وسيلة لجمع الآراء والمعلومات من مجموعة مقصودة من المشاركين أو الخبراء أو غيرهم ممن تتوفر في مواقعهم القدرة على تقديم المساعدة في مضمار المشكلة المطروحة، ويهدف هذا الأسلوب إلى التعرف على الرأي المتفق عليه بين جماعة مختارة بعناية" (المرعي، ٢٠٠٧، ص١٠٧).

- وللإجابة على السؤال الثالث من أسئلة الدراسة - المتعلق بالاستراتيجية المقترحة لدور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ - أتبع الخطوات التالية: الانطلاق في بناء الاستراتيجية المقترحة في ضوء التحليلات النظرية المستخلصة من الإطار النظري، وما أسفرت عنه الدراسة الميدانية من نتائج. ومن صياغة الاستراتيجية المقترحة في صورتها النهائية.

(ب) مُجتمع الدراسة:

الفئة الأول: أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية في الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم، حيث يبلغ إجمالي الجامعات الأهلية بمنطقة القصيم (٥) جامعات وكليات أهلية، وإجمالي أعضاء هيئة التدريس (٤٥٥) عضواً، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول يوضح أعداد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم

جامعة المستقبل الأهلية	كليات بريدة الأهلية	جامعة الراجحي الأهلية	كليات عنيزة الأهلية	كليات الغد الدولية
٩٤	١٢٣	٦٥	١٢١	٥٢

موقع الشبكة العنكبوتية لووكالة التعليم الجامعي الأهلي

الفئة الثانية: الخبراء في المجال التطوعي من مديري المؤسسات المجتمعية، حيث يبلغ إجمالي المؤسسات المجتمعية بمنطقة القصيم (١٥٦)، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول يوضح أعداد الخبراء في المؤسسات المجتمعية التطوعية بمنطقة القصيم

الجمعيات الخيرية (متنوعة)	الجمعيات التعاونية	جمعيات تحفيظ القرآن	الجمعيات الصحية
١١٧	١٦	١٣	١٠

موقع الشبكة العنكبوتية لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

ج) عينة الدراسة

- طبقت استبانة أعضاء هيئة التدريس والقيادات على عينة عنقودية مستمدة من مجتمع الدراسة، وبلغ عدد أفراد العينة (٢٠٨) فرداً، وتم جمع البيانات من جميع أفراد العينة، وأغلقت الاستبانة الإلكترونية عند العدد المحدد ب(٢٠٨). كما يوضحه الجدول التالي:

جدول عدد عينة أعضاء هيئة التدريس والقيادات في الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم

المجموع	كليات الغد الدولية	كليات عنيزة	كليات بريدة	جامعة الراجحي	جامعة المستقبل	الجامعة / الكليات
٤٥٥	٥٢	١٢١	١٢٢	٦٥	٩٤	عدد أعضاء هيئة التدريس
٢٠٨	١٨	٥٤	٥٦	٣٥	٤٥	عدد العينة
% ٤٥,٧	% ٣٤,٦	% ٤٤,٦	% ٤٥,٥	% ٥٣,٨	% ٤٧,٩	نسبة العينة

- طبق أسلوب دلضاي على عينة من خبراء مؤسسات العمل المجتمعي التطوعي في منطقة القصيم، بلغت (٣٠) خبيراً، وذلك وفقاً لجغرافية المنطقة باختيار المدن التي فيها نسبة التطوع عالي وتنوع مجالات العمل التطوعي، بجانب بعض المعايير التي تم في ضوءها اختيار الخبراء، من أبرزها: سنوات الخبرة في العمل التطوعي، والمجال التطوعي الذي يعملنه الخبير، وتولي منصباً قيادياً في العمل.

د) أدوات الدراسة وإجراءات تطبيقها:

١ - استبانة أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية: هدفت الاستبانة الحصول على بيانات كمية حول واقع ومعوقات العمل التطوعي بالجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم، حيث تم بنائها وتقنينها للتحقق من صدقها وثباتها قبل تطبيقها على عينة الدراسة، وبعد التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة، تم تصميم الاستبانة إلكترونياً باستخدام تطبيق googledrive. ومن ثم تطبيقها على أفراد عينة الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي (١٤٤٢هـ)، وبلغ

مجموع الاستبانات الموزعة على أعضاء هيئة التدريس والقيادات في الجامعات والكليات الأهلية (٢٠٨) استبانة.

٢ - استبانة أسلوب دلّفاي: أُعدت استبانة وفق أسلوب دلّفاي للوصول إلى أهم متطلبات دور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها وفق آراء الخبراء في هذا المجال، وتمت خطوات طريقة أسلوب وفق الآتي:

- حصر مجموعة خبراء مؤسسات العمل التطوعي بمنطقة القصيم وتحديدهم وفق المواصفات المطلوبة للخبير وتحديد (٣٠) خبيراً.

- تصميم ثلاث جولات من الاستبانات المرسلّة إلى الخبراء على فترات متلاحقة، كما يلي:

- الجولة الأولى: توزيع استبانة فيها تعريفاً موجزاً بالدراسة وأسئلة مفتوحة على الخبراء المشاركين حول الموضوع المراد تجميع معلومات" متطلبات دور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها". وُترك للخبراء حرية التعبير عن تصوراتهم ومقترحاتهم، واستخدم في الجولة الأولى الاستطلاع المفتوح لإجراء عصف ذهني للخبراء، وبغرض جمع المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة، وتضمنت الاستبانة خمسة أسئلة أساسية تستدعي إجابات مفتوحة، وتم تصميم الاستبانة إلكترونياً باستخدام تطبيق google drive للتسهيل على الخبراء، ومن ثمّ قام الباحث بتحليل آرائهم في الجولة الأولى، من خلال تنظيم وترتيب الآراء الواردة بشكل عبارات.

- الجولة الثانية: بعد أن تم تكوين القائمة السابقة التي تحتوي على المتطلبات التي حُصرت من الجولة الأولى، قام الباحث بتنظيمها على شكل استبانة مغلقة بعد حذف المكرر وإعادة صياغة العبارات، ومن ثمّ توزيعها على المشاركين من الخبراء لإعطاء كل عبارة المستوى التي تستحقه من الأهمية بتدرج تنازلي: (٣: كبير الأهمية - ٢: متوسط الأهمية - ١: قليل الأهمية)، ثمّ

حساب المتوسط الحسابي لدرجات كل عبارة، وتكونت الاستبانة على عبارات بطريقة مغلقة وتم تصميم الاستبانة إلكترونياً باستخدام تطبيق google drive لتسهيل التواصل. ثم تم تحليل استبانة الجولة الثانية من خلال تنظيم وترتيب الآراء الواردة، وتحليلها إحصائياً، باستخدام المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لتقديرات الخبراء، وقبول العبارات التي حصلت على نسبة موافقة عالية (أعلى من ٩٠%)، وإعادة تقييم العبارات التي حصلت على نسبة اتفاق متوسطة بين (٨٠% - ٩٠%)، واستبعاد العبارات التي حصلت على نسبة اتفاق منخفضة (أقل من ٨٠%).

- الجولة الثالثة: الهدف من هذه المرحلة قياس مستوى إجماع المشاركين (الخبراء) على متوسطات درجات الأهمية التي حصل عليها كل معيار، وتتضمن جدولاً من العبارات التي تم فيها تحديد آراء الخبراء المختلف عليها، والتي حصلت على نسبة موافقة متوسطة في الجولة الثانية، وذلك بعرض القيمة التي حصل عليها، لإعادة النظر في قبولها من عدمه، ومن ثم طلب رأيهم فيها إما بالموافقة أو بإعطاء قيمة بديلة في حالة عدم الموافقة، وتكونت استبانة الجولة الثالثة على عبارات بطريقة مغلقة، أمام كل عبارة خياران (موافق، أو غير موافق)، وصممت الاستبانة إلكترونياً باستخدام تطبيق google drive لتسهيل التواصل مع الخبير. وحُللت الاستبانة من خلال تنظيم وترتيب الآراء الواردة، وتحليلها إحصائياً، باستخدام المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لتقديرات الخبراء، وقبول العبارات التي حصلت على نسبة موافقة عالية أعلى من (٩٠%)، واستبعاد العبارات التي حصلت على نسبة اتفاق متوسطة ومنخفضة أقل من (٩٠%). كما في الجدول التالي:

جدول يوضح معيار تصنيف الاستجابات والقيم الرقمية لبدائل الإجابة عن فقرات أداة الدراسة

م	البديل	القيمة الرقمية	المعيار التصنيفي
١	كبير الأهمية	٣	٩٠% فأكثر درجة قبول عالية ويتم اعتماده لقبول العبارة
٢	متوسط الأهمية	٢	من ٨٠% إلى ٨٩,٩٩% درجة قبول متوسطة ويتم اعتماده لإعادة العبارة
٣	قليل الأهمية	١	أقل من ٨٠% درجة قبول منخفضة ويتم اعتماده برفض العبارة

خامساً: نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها:

(أ) تحليل نتائج استبانة أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية:

تُجيب نتائج الاستبانة على السؤال الأول من أسئلة الدراسة، ونصه: "ما المعوقات التي تحول دون تفعيل دور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقيادات فيها؟"، ولتحديد هذه المعوقات تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات المحور، وجاءت كما يلي:

جدول يوضح استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور المعوقات التي تحول دون تفعيل دور الجامعات الأهلية

بمنطقة القصيم في العمل التطوعي لدى طلابه مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارة	التكرار %	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	الرتبة
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
٢١	ضعف الشراكات بين الجامعة الأهلية والمؤسسات التطوعية	ك	١	١٠	١١٠	٤٢	٤٥	٠,٨٩٨	١
		%	٠,٥	٤,٨	٥٢,٩	٢٠,٢	٢١,٦		
٢٠	ضعف الشراكات بين الجامعات الأهلية وبين الجامعات الحكومية	ك	١	٨	١١٦	٣٧	٤٦	٠,٧٩٣	٢
		%	٠,٥	٣,٨	٥٥,٨	١٧,٨	٢٢,١		
٤	ضعف الوعي العام لدى الطلاب بقيمة العمل التطوعي	ك	٢	٧	١١٧	٣٥	٤٧	٠,٨٠٩	٣
		%	١,٠	٣,٤	٥٦,٣	١٦,٨	٢٢,٦		
٣	ضعف الحوافز التشجيعية للطلاب المشاركين في الأعمال التطوعية	ك	٠	٤	١١٨	٥٤	٣٢	٠,٧٧٢	٤
		%	٠,٠	١,٩	٥٦,٧	٢٦,٠	١٥,٤		
٢٢	قلة الدخل الاقتصادي للطلاب	ك	١	٦	١١٨	٥٠	٣٣	٠,٨١٠	٥

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار %	العبارة
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
			١٥,٩	٢٤,٠	٥٦,٧	٢,٩	٠,٥	%	يؤدي لانصرافه لقضاء حاجاته
٦	٠,٨١١	٣,٥٠	٢٢	٥٠	١١٨	٧	١	ك	ضعف اللوائح والأنظمة التي تنظم العمل التطوعي
			١٥,٤	٢٤,٠	٥٦,٧	٣,٤	٠,٥	%	
٧	٠,٧٧٥	٣,٤١	٢٢	٥٥	١١٨	١٢	١	ك	قلة تقديم الخدمات المساندة لتنفيذ الأعمال التطوعية
			١٠,٦	٢٦,٤	٥٦,٧	٥,٨	٠,٥	%	
٨	٠,٨٢٣	٣,٤١	٢٤	٥٥	١١٤	١٢	٣	ك	عدم وجود إدارة خاصة في الجامعة أو الكليات للعمل التطوعي
			١١,٥	٢٦,٤	٥٤,٨	٥,٨	١,٤	%	
٩	٠,٨٤٧	٣,٤١	٢٢	٣٧	١٢٦	١١	٢	ك	تعارض النشاط الطلابي للعمل التطوعي مع وقت الراغبين في التطوع
			١٥,٤	١٧,٨	٦٠,٦	٥,٣	١,٠	%	
١٠	٠,٨١٠	٣,٣٨	٢٢	٤٥	١٠٠	٣١	٠	ك	عدم وجود قاعدة بيانات تنظم العمل التطوعي وفق الرغبة والتخصص للطلاب
			١٥,٤	٢١,٦	٤٨,١	١٤,٩	٠,٠	%	
١١	٠,٨١٩	٣,٣٨	٣٣	٣٨	١١٥	١٨	٤	ك	قلة الإمكانيات المادية اللازمة لتنفيذ الأعمال التطوعية
			١٥,٩	١٨,٣	٥٥,٣	٨,٧	١,٩	%	
١٢	٠,٨٢٨	٣,٣٨	٤٢	٣٣	٩٨	٣١	٤	ك	قلة الاستفادة من التجارب التطوعية الناجحة على المستوى الدولي للجامعات الأهلية
			٢٠,٢	١٥,٩	٤٧,١	١٤,٩	١,٩	%	
١٣	٠,٨٧٦	٣,٣٨	٣١	٣٩	١١٨	١٨	٢	ك	قلة توفر الوقت المناسب للطلاب للعمل التطوعي
			١٤,٩	١٨,٨	٥٦,٧	٨,٧	١,٠	%	
١٤	٠,٨٠٢	٣,٣٧	٢٦	٥٧	٩٥	٢٨	٢	ك	ضعف الأنشطة الطلابية التي تنشر ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب
			١٢,٥	٢٧,٤	٤٥,٧	١٣,٥	١,٠	%	
١٥	٠,٨١٨	٣,٣٧	٣٢	٤١	١١٠	٢٢	٣	ك	ضعف إحساس الطالب بالمسؤولية المجتمعية تعيق مشاركته بالأعمال التطوعية
			١٥,٤	١٩,٧	٥٢,٩	١٠,٦	١,٤	%	
١٦	٠,٨١١	٣,٣٥	٤٠	٢٩	١٠٩	٢٤	٦	ك	ضعف تشجيع الأسرة لأبنائها على الأعمال التطوعية
			١٩,٢	١٣,٩	٥٢,٤	١١,٥	٢,٩	%	
١٧	٠,٨١٤	٣,٣٥	٢١	٥٣	١١٢	٢١	١	ك	قلة التدريب وورش العمل للطلاب المشاركين في العمل التطوعي
			١٠,١	٢٥,٥	٥٢,٨	١٠,١	٠,٥	%	

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار		العبارة	م
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	%	%		
١٨	٠,٨١٩	٣,٣٤	٢١	٥٣	١١١	٢٢	١	ك	% ٠,٥	ضعف الدعم الإعلامي للأعمال التطوعية المنفذة من قبل طلابها	٩
			١٠,١	٢٥,٥	٥٣,٤	١٠,٦					
١٩	٠,٨٥٤	٣,٣٤	٣١	٤٥	٩٨	٣١	٣	ك	% ١,٤	انشغال الطلاب بالتحصيل الدراسي يعيق المشاركة بالأعمال التطوعية	٢٨
			١٤,٩	٢١,٦	٤٧,١	١٤,٩					
٢٠	٠,٨٢٧	٣,٣٢	٢١	٥١	١١١	٢٤	١	ك	% ٠,٥	قلة دعم المتطوعين لممارسة بعض الأنشطة التطوعية في الجامعة الأهلية	٦
			١٠,١	٢٤,٥	٥٣,٤	١١,٥					
٢١	٠,٧٩٣	٣,٣١	٢١	٤٣	١٢٤	١٩	١	ك	% ٠,٥	عدم وجود هيئة إشرافية تشرف على الأعمال التطوعية	١٠
			١٠,١	٢٠,٧	٥٩,٦	٩,١					
٢٢	٠,٨٤٨	٣,٣٠	٤٢	٢١	١٠٩	٢٩	٧	ك	% ٣,٤	النظرة السلبية من قبل بعض الطلاب لن يشارك في الأعمال التطوعية	١٥
			٢٠,٢	١٠,١	٥٢,٤	١٣,٩					
٢٣	٠,٨٨٩	٣,٣٠	٢٣	٥٢	٩٨	٣٤	١	ك	% ٠,٥	عدم وجود هيكلية تنظيمية للبرامج التطوعية في الجامعة الأهلية	٢٧
			١١,١	٢٥,٠	٤٧,١	١٦,٣					
٢٤	٠,٨٢٠	٣,٢٩	٢٥	٥١	٩٥	٣٤	٣	ك	% ١,٤	غياب الدور الإعلامي في الجامعة للتوعية بأهمية العمل التطوعي بين الطلاب	٢٥
			١٢,٠	٢٤,٥	٤٥,٧	١٦,٣					
٢٥	٠,٨٩٨	٣,٢٩	٢٣	٥٢	٩٨	٢٢	٢	ك	% ١,٠	عدم وجود خطة استراتيجية للبرامج التطوعية في الجامعة الأهلية	٢٦
			١١,١	٢٥,٠	٤٧,١	١٥,٩					
٢٦	٠,٦٥٩	٣,٢٢	٧	٥١	١٣٢	١٧	١	ك	% ٠,٥	تأخر اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل التطوعي من الجهات المختصة	٥
			٣,٤	٢٤,٥	٦٣,٥	٨,٢					
٢٧	٠,٨٥٦	٣,١٦	١٩	٣٢	١٢٢	٢٨	٥	ك	% ٢,٤	القيود على بعض الأعمال التطوعية التي تفرضها إدارة الجامعة أو الكلية	١٦
			٩,١	١٥,٩	٥٩,١	١٣,٥					
٢٨	٠,٨٩٣	٣,١٢	٢٢	٢٩	١٠٩	٤٧	١	ك	% ٢,٤	قلة توعية أعضاء هيئة التدريس بأهمية العمل التطوعي	١٤
			٩,٦	١٧,٨	٤٦,٦	٢٣,٦					
٢٩	٠,٨٣٥	٣,٠٩	٢٢	١٤	١٣٤	٣٦	٢	ك	% ١,٠	غياب أهمية العمل التطوعي لطلاب لدى القيادات الجامعية	٧
			١٠,٦	٦,٧	٦٤,٤	١٧,٣					

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي*	درجة الموافقة					التكرار	العبارة	م
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	%		
٢٠	٠,٨٤٤	٣,٠٧	٢٠	٣٧	٩٧	٤٩	٥	ك	قلة تقدير المجتمع لدور التطوع يضعف من مشاركة الطلاب بالاعمال التطوعية	١٩
			٩,٦	١٧,٨	٤٦,٦	٢٣,٦	٢,٤	%		
	٠,٦٩٩	٣,٢٥	المتوسط العام							

* درجة المتوسط الحسابي من (٥,٠٠).

بتحليل نتائج الجدول السابق يتبين ما يلي:

- أن أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والقيادات جاءت موافقتهم بدرجة متوسطة على المعوقات التي تحول دون تفعيل دور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في العمل التطوعي لدى طلابها، حيث بلغ المتوسط الإجمالي لموافقتهم على عبارات هذا البعد (٣,٣٥ من ٥,٠٠)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي من (٢,٦١ - ٣,٤٠)، والتي تُبين أن خيار موافقة أفراد الدراسة على المعوقات التي تحول دون تفعيل دور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في العمل التطوعي لدى طلابها تُشير إلى (محايد).
- أوضحت نتائج الدراسة وجود تبايناً في آراء عينة الدراسة نحو المعوقات التي تحول دون تفعيل دور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في العمل التطوعي لدى طلابها، بمتوسطات حسابية تراوحت ما بين (٣,٠٧ إلى ٣,٥٨)، وهي مؤشرات تقع في الفئة الثالثة والرابعة من فئات المقياس الخماسي التي تبين أن درجة موافقة أفراد الدراسة نحو المعوقات التي تحول دون تفعيل دور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في العمل التطوعي لدى طلابها تشير إلى (محايد/ موافق).
- تُبين أن أفراد الدراسة موافقون على (٩) من العبارات التي تقيس المعوقات التي تحول دون تفعيل دور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في العمل التطوعي لدى طلابها، ورُتبت العبارات حسب درجة الموافقة على النحو التالي:

-يتبين من الجدول السابق أن درجة تأثير المعوقات التي تحول دون تفعيل دور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في العمل التطوعي لدى طلابها جاءت متوسطة بشكل عام، وبالرغم من ذلك فإن هناك بعض المعوقات التي جاءت بدرجة كبيرة، ومنها ضعف الشراكات بين الجامعة أو الكلية الأهلية والمؤسسات المجتمعية التطوعية، وضعف الشراكات بين الجامعات أو الكليات الأهلية وبين الجامعات الحكومية، وكذلك ضعف الوعي العام لدى الطلاب بقيمة العمل التطوعي، بالإضافة إلى ضعف الحوافز التشجيعية للطلاب المشاركين في الأعمال التطوعية، وقلّة الدخل الاقتصادي للطلاب يؤدي لانصرافه لقضاء وتأمين حاجاته الأساسية. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (العروي، ٢٠١٩)، التي توصلت إلى أن من أبرز المعوقات التي تواجه الطالبات في تنمية العمل التطوعي داخل الجامعة: تعارض الوقت المخصص للعمل التطوعي مع وقت المحاضرات، وقلّة وقت فراغ الطالبة مقارنة بالعمل المطلوب بالتطوع. كما اتفقت مع دراسة (أبو العلا، ٢٠١٧)، التي توصلت إلى أن من أهم المعوقات التي تحد من دور الطلاب في دعم وتفعيل المبادرات الانشغال بالتحصيل الدراسي، وصعوبة التعامل مع الجوانب القانونية والإدارية، وعدم وضوح فكرة المبادرة التطوعية لدى بعض الطلاب. كما اتفقت مع دراسة (العبيد، ٢٠١٣)، التي توصلت إلى أن معوقات ممارسة العمل التطوعي التي طرحتها الدراسة من أبرزها: تعارض أوقات العمل مع وقت الدراسة، وعدم وجود آليات وأنظمة للعمل التطوعي، مع عدم الاهتمام بالعمل التطوعي داخل الجامعة.

(ب) تحليل نتائج تطبيق أسلوب دلفاي:

تمت تطبيق أسلوب دلفاي بجولاته الثلاث، وذلك للإجابة على السؤال الثالث من أسئلة الدراسة، ونصه: "ما متطلبات دور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ من وجهة نظر الخبراء في مؤسسات العمل المجتمعي التطوعية؟" وجاءت النتائج كما يلي:

- الجولة الأولى: للوصول إلى متطلبات قيام الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم بدورها في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ من

وجهة نظر الخبراء في مؤسسات العمل المجتمعي التطوعي، استخدمت الدراسة أسلوب دلّفاي لتحديد المتطلبات، وقد صُممت لهذا الغرض استبانة مفتوحة، قُدم فيها نُبذة تعريفية عن الدراسة وأهدافها، وعُرض سؤالاً مفتوحاً عن أهم المتطلبات التي من خلالها يمكن تفعيل العمل التطوعي لدى الطلاب في الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم، يُتيح للخبراء المشاركين الإجابة بما يرونه مناسباً، وقد بلغ عدد الخبراء في الجولة الأولى (٣٠) خبيراً. وبعد استكمال الجولة الأولى تمت مراجعة استجابات المشاركين لاستخلاص العبارات وفق ما تم في اجاباتهم، وبتحليل وفرز آراء الخبراء تم الوصول إلى (٤٢) مُتطلب، وبعد التعديل عليها وإخراجها لغوياً، نتج عن ذلك تحديد (٣٦) مُتطلب، وذلك لعرضها على الخبراء في الجولة الثانية وفق استبانة مغلقة.

- **الجولة الثانية:** أُعدت استبانة مغلقة للجولة الثانية بناءً على ما توصلت إليه نتائج الجولة الأولى، وعُرضت فيها المتطلبات التي تم التوصل إليها بعد تعديلها وفرزها، واشتملت على (٣٦) عبارة، وتم إرسالها إلى الخبراء الذين بلغ عددهم في الجولة الثانية (٣٠) خبيراً، وذلك لتحديد درجة الموافقة على العبارات، وتم تطبيق الاستبانة بهدف تحديد درجة أهمية العبارات لأجل الوصول إلى أعلى نسبة إتفاق بين الخبراء، وحللت على النحو التالي:

- عبارات حصلت على نسبة اتفاق عالية بين الخبراء بنسبة (٩٠%) فأكثر، وعددها (٢٣) عبارة، وتم قبولها ولا تحتاج إلى تقويم الخبراء في الجولة الثالثة.

- عبارات حصلت على نسبة اتفاق منخفضة بنسبة أقل من (٨٠%) وعددها (٢) عبارة، وتم استبعادها.

- عبارات حصلت على نسبة اتفاق متوسطة بين الخبراء بنسبة أعلى من (٨٠%) إلى أقل من (٩٠%)، وعددها (١١) عبارة، وتحتاج إلى إعادة تقويم من قبل الخبراء في الجولة الثالثة.

- الجولة الثالثة: بعد تحليل الجولة الثانية تم قبول ما نسبة الموافقة عليها أعلى من (٩٠٪)، وحُذف العبارات التيقلت نسبة الموافقة عليها عن (٨٠٪) وتمت إعادة صياغة وترتيب العبارات التي حصلت على نسبة موافقة بـ (٨٠٪) إلى (٩٠٪)، وإعادة عرضها على الخبراء الذين بلغ عددهم في هذه الجولة (٣٠) خبيراً، وذلك للوصول للعبارات التي يتفق عليها الخبراء بنسبة مرتفعة، واستبعاد الأقل، وتم تطبيق استبانة الجولة الثالثة على الخبراء المشاركين في الدراسة، واشتملت الاستبانة في هذه الجولة على (١١) عبارة، وجاءت نتيجة الجولة الثالثة كما يلي:

- عبارات حصلت على موافقة الخبراء بنسبة أعلى من (٨٠٪) إلى أقل من (٩٠٪) بالجولة الثانية، وتم تقويمها بالجولة الثالثة، وحصلت على موافقة الخبراء بنسبة (٩٠٪) فأكثر، وعددها (٤) وتم قبولها.

- عبارات حصلت على موافقة الخبراء بالجولة الثانية، بنسبة (٨٠٪) إلى أقل من (٩٠٪)، وتم إعادة تقويمها بالجولة الثالثة، وحصلت على موافقة الخبراء بنسبة ما بين (٨٠٪) إلى (٩٠٪)، وعددها (٧) وتم استبعادها.

وبناءً على تحليل البيانات لاستبانة أسلوب دلفاي بمراحله الثلاث للوصول إلى متطلبات دور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها، والتي تم الحصول عليها من وجهة نظر وآراء الخبراء في المؤسسات المجتمعية التطوعية بمنطقة القصيم، فإنه نتج عن ذلك الوصول إلى (٢٧) مطلب كما هو موضح في الجدول، وهي كما يلي مرتبة بحسب نسبة اتفاق الخبراء في الجدول التالي:

جدول يوضح عبارات متطلبات تفعيل الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم للعمال لتطوعي لدى طلابها

بحسب اتفاق الخبراء في الجولات الثلاث

المتوسط	نسبة الموافقة	تكرار الموافقة			متطلبات دور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها.
		ق	م	ك	
٠٠,٩٧	%٩٧,٧٨	١	١	٢٨	١ أنتُ نفذ الندوات والمعارض لنشر ثقافة العمل التطوعي.

المتوسط	نسبة الموا ققة	تكرار الموافقة			متطلبات دور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها.
		ق	م	ك	
٠٠,٩٦	٩٦,٦٧ %	٠	٣	٢٧	٢ أنت دعم المبادرات والأفكار الطلابية في مجال الأعمال التطوعية
٠٠,٩٥	%٩٥,٥٦	١	١	٢٨	٣ أنت ضع أنظمة وتشريعات خاصة بالعمل التطوعي.
٠٠,٩٥	%٩٥,٥٦	٢	٢	٢٦	٤ أنت ضع خطة استراتيجية خاصة بالعمل التطوعي.
٠٠,٩٥	%٩٥,٥٦	١	٢	٢٧	٥ أنت عقد شراكات مع المؤسسات المجتمعية التطوعية المحلية.
٠٠,٩٥	%٩٥,٥٦	١	٢	٢٧	٦ أنتشارك المؤسسات المجتمعية في فعالياته أو أعمالها التطوعية.
٠٠,٩٥	%٩٥,٥٦	١	٢	٢٧	٧ أنت قرر ساعات للعمل التطوعي كمتطلب تخرج للطالب.
٠٠,٩٥	%٩٥,٥٦	٠	٤	٢٦	٨ أنتي كون لدى القيادات في الجامعة المبادرة بتنفيذ الأعمال التطوعية.
٠٠,٩٤	%٩٤,٤٤	١	٣	٢٦	٩ أنت وفر إدارة مستقلة متخصصة بالأعمال التطوعية.
٠٠,٩٤	%٩٤,٤٤	١	٣	٢٦	١٠ أنت ضع خطة تشغيلية خاصة بالعمل التطوعي.
٠٠,٩٤	%٩٤,٤٤	٠	٥	٢٥	١١ أنت عقد شراكات مع الهيئات والوزارات لتفعيل العمل التطوعي
٠٠,٩٤	%٩٤,٤٤	١	٣	٢٦	١٢ أنت ستفيد من الخبرات الدولية للمنظمات التطوعية.
٠٠,٩٤	%٩٤,٤٤	١	٣	٢٦	١٣ أنتشر كأعضاء هيئة التدريس بالأعمال التطوعية لديها.
٠٠,٩٤	%٩٤,٤٤	٠	٥	٢٥	١٤ أنت وفر مقرراً مستقلاً مجهزةً خاصاً بالأعمال التطوعية.
٠٠,٩٤	%٩٤,٤٤	٠	٥	٢٥	١٥ أنت قدم منحاً دراسيةً للطلاب البارزين بالعمل التطوعي.
٠٠,٩٣	%٩٣,٣٣	٠	٦	٢٤	١٦ أنت ضع مقرراً مخصصاً للعمل التطوعي.

المتوسط	نسبة الموافقة	تكرار الموافقة			متطلبات دور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها.
		ق	م	ك	
٠٠,٩٣	%٩٣,٣٣	١	٤	٢٥	١٧ أنتُ برز إعلامياً دور طلابها المشاركين في الأعمال التطوعية.
٠٠,٩٣	%٩٣,٣٣	٠	٦	٢٤	١٨ أنتُ شارك في المنصات التطوعية الرسمية الإلكترونية.
٠٠,٩٢	%٩٢,٢٢	٠	٧	٢٣	١٩ أنتُ وجد برنامجاً إلكترونياً يكون قاعدة بيانات للأعمال التطوعية لديها.
٠٠,٩٢	%٩٢,٢٢	٢	٣	٢٥	٢٠ أنتُ كلف ذوي الاهتمام بالتطوع في إدارة الأعمال التطوعية.
٠٠,٩٢	%٩٢,٢٢	١	٥	٢٤	٢١ أنتُ ضع جدولاً زمنياً للأنشطة والفعاليات التطوعية لديها.
٠٠,٩١	%٩١,١١	٢	٤	٢٤	٢٢ أنتُ توفر مميزات مستقلة خاصة بالأعمال التطوعية.
٠٠,٩١	%٩١,١١	١	٦	٢٣	٢٣ أنتُ كلف ذوي الكفاءات والتخصص بإدارة الأعمال التطوعية
٠٠,٩٠	%٩٠,٠٠	١	٧	٢٢	٢٤ أنتُ تقدم حوافزاً تشجيعية للطلاب المشاركين بالأعمال التطوعية
٠٠,٩٠	%٩٠,٠٠	١	٧	٢٢	٢٥ أن تُكرم طلابها المشاركين في الأعمال التطوعية في احتفالاتها.
٠٠,٩٠	%٩٠,٠٠	٠	٩	٢١	٢٦ أنتُ سهل إدارة الجامعة الاستفادة من مرافقها في الأعمال التطوعية
٠٠,٩٠	%٩٠,٠٠	١	٧	٢٢	٢٧ أنتُ استفيد من الخبرات الدولية للجامعات في الأعمال التطوعية
٠٠,٩٣	%٩٣,٦٢	المتوسط الحسابي			

نتائج الدراسة:

- النتائج الخاصة بالإجابة على السؤال الأول من أسئلة الدراسة:

ونصه: "ما المعوقات التي تحول دون تفعيل دور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقيادات فيها؟" وجاءت النتائج كما يلي:

يرى أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والقيادات أن المعوقات التي تحول دون تفعيل دور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في العمل التطوعي لدى طلابها، جاءت بدرجة متوسطة، بمتوسط (٣,٣٥ من ٥,٠٠)، وأن هناك بعض المعوقات جاءت بدرجة كبيرة، وأبرز المعوقات ما يلي:

- ضعف الشراكات بين الجامعة أو الكلية الأهلية والمؤسسات المجتمعية التطوعية.
- ضعف الشراكات بين الجامعات والكليات الأهلية وبين الجامعات الحكومية.
- ضعف الوعي العام لدى الطلاب بقيمة العمل التطوعي.
- ضعف الحوافز التشجيعية للطلاب المشاركين في الأعمال التطوعية.
- قلة الدخل الاقتصادي للطلاب يؤدي لانصرافه لقضاء وتأمين حاجاته الأساسية.
- ضعف اللوائح والأنظمة التي تنظم العمل التطوعي.
- تعارض النشاط الطلابي للعمل التطوعي مع وقت الراغبين في التطوع من الطلاب.
- قلة تقديم الخدمات المساندة لتنفيذ الأعمال التطوعية.
- عدم وجود إدارة خاصة في الجامعة أو الكليات للعمل التطوعي.

-النتائج الخاصة بالإجابة على السؤال الثاني من أسئلة الدراسة :

ونصه : "ما متطلبات دور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ من وجهة نظر الخبراء في مؤسسات العمل التطوعي؟"، وجاءت النتائج كما يلي:

يرى أفراد عينة الدراسة من الخبراء في مؤسسات العمل التطوعي أن متطلبات دور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها، هي متطلبات أساسية ولا غنى عنها، وأهم هذه المتطلبات ما يلي:

- أن تُنفذ الندوات والمعارض المساهمة في نشر ثقافة العمل التطوعي.
- أن تدعم المبادرات والأفكار الطلابية في مجال الأعمال التطوعية.
- أن تضع أنظمة وتشريعات خاصة بالعمل التطوعي لديها.
- أن تضع خطة استراتيجية خاصة بالعمل التطوعي لديها.
- أن تعقد شراكات مع المؤسسات المجتمعية التطوعية المحلية.
- أن تُشارك المؤسسات المجتمعية في فعاليتها وأعمالها التطوعية.
- أن تُقرر ساعات للعمل التطوعي كمتطلب تخرج للطلاب.

-النتائج الخاصة بالإجابة على السؤال الثالث من أسئلة الدراسة:

ونصه: "ما أبعاد وإجراءات الاستراتيجية المقترحة لدور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؟"، وتهدف الإجابة على هذا السؤال إلى تقديم استراتيجية مقترحة لدور الجامعات والكليات الأهلية في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها.

سادساً: الاستراتيجية المقترحة

(١) المرحلة الأولى (الخلفية النظرية) :

وتشمل الخلفية النظرية للاستراتيجية أربعة محاور، ويمكن تفصيل كل محور على النحو الآتي:

- أولاً: المصادر التي اعتمدها الباحث في بناء الاستراتيجية المقترحة:

- التحليلات النظرية المستخلصة من الإطار النظري للدراسة الحالية.
- الدراسات السابقة التي تناولت العمل التطوعي.
- الخبرات العالمية والمحلية في مجال العمل التطوعي.
- نتائج الدراسة الميدانية.
- الأدبيات العلمية في بناء الاستراتيجيات.
- أسس وركائز التحليل الرباعي SWAT.
- ثانيًا: تحديد منطلقات الاستراتيجية (الإطار المرجعي):
 - العقيدة الإسلامية وقيمها، التي يقوم عليها المجتمع السعودي.
 - توجهات ولاية الأمر، وتعليمات وزارة التعليم، لتطوير التعليم الجامعي الأهلي.
 - رؤية المملكة ٢٠٣٠، حيث يُعد العمل التطوعي والخيري أحد ركائزها.
 - نظام العمل التطوعي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧٠) وتاريخ (١٤٤١/٥/٢٧).
- المتغيرات المعاصرة التي تفرض على الجامعات التجديد في أدوارها التربوية والتركيز على تحقيق الاندماج والتفاعل الاجتماعي.
 - التجارب والخبرات العالمية الرائدة في مجال العمل التطوعي.
 - الواقع الراهن لدور الجامعات والكليات الأهلية في منطقة القصيم في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها.
 - سعي الجامعات والكليات الأهلية في منطقة القصيم للريادة والمنافسة على المستويات المحلية والدولية.
- ثالثًا: أسس الاستراتيجية المقترحة:
 - الشمولية: بحيث تشمل كافة الأطراف المشاركة في تحقيق الاستراتيجية المقترحة من القيادات وأعضاء هيئة التدريس والطلاب في الجامعات والكليات الأهلية.

- المشاركة: حيث تتشارك العمادات، والكليات، والإدارات، ذات العلاقة بالعمل التطوعي في تحقيق الاستراتيجية المقترحة.
- التكامل: من خلال اتساق جهود القيادات الجامعية والقائمين على العمل التطوعي، نحو تنفيذ برامج الاستراتيجية المقترحة وتحقيق أهدافها.
- الجودة والتميز: في تصميم الاستراتيجية المقترحة وإجراءات تطبيقها وما يرتبط بها من مدخلات مادية وبشرية.
- المرونة: تُساعد على توظيف واستيعاب التغيرات والمستجدات الحديثة في العمل التطوعي نحو تحقيق برامج الاستراتيجية المقترحة وأهدافها.
- الحوكمة: وجود أنظمة تحكم العلاقات بين الأطراف المنفذة لبرامج الاستراتيجية المقترحة، لتحقيق المحاسبية في التنفيذ.
- التحفيز: من خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمساهمين في تحقيق وتفعيل العمل التطوعي داخل الجامعة وخارجها.
- رابعاً: المُساهمون في الاستراتيجية المقترحة والمستفيدون منها:
 - أ - داخل الجامعة أو الكلية: وهم قيادات الجامعات والكليات الأهلية، وكذلك جميع منسوبيها من الهيئة الإدارية والأكاديمية، بالإضافة إلى أهم مدخلات العملية التطوعية وهم طلاب الجامعة.
 - ب - خارج الجامعة: وهم المسؤولون والعاملون في قطاع المؤسسات المجتمعية التطوعية، ومؤسسات المجتمع المدني.

(٢) المرحلة الثانية (التحليل الاستراتيجي):

تم دراسة واقع دور الجامعات والكليات الأهلية في منطقة القصيم في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها، والتوصل إلى المعلومات اللازمة لبناء الخطة الاستراتيجية. وقد استمدت الدراسة المعلومات من خلال تحليل الاستبانة، وأسلوب دلفاي، مع عينة الدراسة من القيادات وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات والكليات الأهلية والخبراء

في المؤسسات المجتمعية التطوعية في منطقة القصيم، وكذلك من نتائج بعض الدراسات، والدراسة النظرية والأدبيات التربوية، حيث توصلت للدراسة إلى عدد من نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات، على النحو الآتي:

- أبرز نقاط القوة:

- توجه المؤسسات الجامعية الأهلية لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠.
- وجود قيادات إدارية وكوادر تعليمية ذات مهارات متميزة وخبرات متنوعة في تخصصاتهم، يُساعد في تفعيل العمل التطوعي.
- مراعاة طبيعة خصائص النمو للطلاب في المرحلة الجامعية؛ فهي مرحلة نضوج المفاهيم الدينية والقيم الاجتماعية.
- حداثة تأسيس المؤسسات الجامعية الأهلية بمنطقة القصيم؛ مما يتيح لها أن تبدأ بالعمل التطوعي بداية جادة على أسس حديثة.
- تميز موقع المؤسسات الجامعية الأهلية في منطقة القصيم؛ مما يساعدها على عقد الشراكات مع عدد من المؤسسات المجتمعية.
- وجود إقبال متزايد من الطلاب على المؤسسات الجامعية الأهلية في منطقة القصيم.
- امتلاك الجامعات الأهلية لخدمات تقنية فعالة، داعمة للأعمال التطوعية.
- التشريعات واللوائح المرنة القابلة للتعديلات في الجامعات الأهلية.

- أبرز نقاط الضعف:

- قلة عدد أعضاء هيئة التدريس في بعض الكليات الأهلية.
- ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في العمل التطوعي.
- ضغوط اليوم الدراسي وانشغال الطلاب بالعملية التعليمية، ساهم في تقليل المشاركة في الأعمال التطوعية.
- ضعف الإمكانيات والبنية التحتية المتاحة لتقديم الأعمال التطوعية في بعض المؤسسات الجامعية الأهلية في منطقة القصيم.

- ضعف الحوافز التشجيعية المادية والمعنوية، التي تُسهم في الدافعية نحو العمل التطوعي.

- قلة عقد الشراكات مع المؤسسات المجتمعية التطوعية.

- ضعف استقطاب الطلاب المميزين في العمل التطوعي في المجتمع، وتقديم المنح الدراسية لهذه الفئة.

- ضعف الخدمات المساندة في تفعيل العمل التطوعي للطلاب.

- عدم توفر استراتيجية مستقلة للعمل التطوعي في المؤسسات الجامعية الأهلية.

- أبرز الفرص:

- توجه رؤية المملكة ٢٠٣٠ إلى تحقيق أهداف تتضمن تفعيل للعمل التطوعي.

- التطور التقني الكبير وسهولة توفر وسائل التقنية وتوظيفها في العمل التطوعي.

- الشعور بأهمية العمل التطوعي لدى القيادات في المؤسسات الجامعية الأهلية، مما يعزز قناعتهم تجاه الاستراتيجية المقترحة.

- التوجه الحكومي نحو أهمية مشاركة القطاع الخاص في تنفيذ رؤية المملكة ٢٠٣٠.

- السياسة المستقرة للمملكة العربية السعودية.

- النظام الاقتصادي للدولة الداعم للقطاع الخاص، وخاصة في مجال المؤسسات الجامعية الأهلية.

- استخدام التخطيط الاستراتيجي على مستوى مؤسسات الدولة الحكومية والخاصة.

- الاستفادة من التجارب الدولية والاتجاهات الحديثة في العمل التطوعي.

- زيادة الاهتمام المحلي والإقليمي والدولي بتفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى المجتمع.

- وجود شبكات التواصل الاجتماعي التي تمكن الجامعات الأهلية من نشر ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها.

- أبرز التحديات:

- الحفاظ على المكانة اللائقة للجامعة من خلال ما تقدمه من برامج لخدمة المجتمع مما يجعلها بيئة جاذبة للطلاب.
- احتدام التنافس بين الجامعات في الانفتاح على المجتمع لاكتساب ثقة قطاعات العمل التطوعي والخيري.
- عدم الاستقرار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات والكليات الأهلية، وانتقالهم للعمل في الجامعات الأهلية الأكثر تميزاً.
- اختلاف نظرة الطلاب لأهمية العمل التطوعي ودوره الإنساني والمجتمعي.
- انتشار بعض الأوبئة العالمية مثل جائحة كورونا (كوفيد -١٩)، أدى إلى التعليم عن بعد، وقلة التواجد الميداني للطلاب.
- حداثة العمل التطوعي كعمل مؤسسي.

أ- التحليل الثنائي:

بعد تحديد جوانب القوة والضعف والفرص والتحديات، قامت الدراسة بالمزوجة (التحليل الثنائي)، وتهدف هذه العملية (مصنوفة التحليل الاستراتيجي) إلى الآتي: المحافظة على عناصر القوة وتنميتها، معالجة عناصر الضعف، استثمار الفرص، تجنب التحديات.

ثم تم إجراء التحليل الثنائي على النحو الآتي:

(١) نقاط قوة وفرص (تطوير): "نقاط قوة يمكن تفعيلها بالتركيز على الفرص المتاحة".

- بناء استراتيجية لدور الجامعات والكليات الأهلية في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها.

- عمل شراكات استراتيجية، وتبادل المنافع مع المؤسسات المجتمعية، مما يدعم العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات الأهلية.

- الاستفادة من الخبرات العالمية للجامعات في العمل المجتمعي والتطوعي.

- استغلال القدرات البشرية والإمكانات المادية في تفعيل العمل التطوعي في الجامعات والكليات الأهلية.
- التوسع في أنشطة العمل التطوعي للجامعة الأهلية فيما يخص خدمة المجتمع، باستثمار الدعم المجتمعي ومؤسساته لها.
- تأسيس الجامعة الأهلية إدارة أو وحدة تُعنى بإدارة العمل التطوعي، وتطويره، ومتابعة تنفيذه، وتقويمه.

(٢) نقاط قوة وتحديات (الحفاظ): "نقاط قوة يمكن استخدامها لتلافي التهديدات".

- استثمار الإمكانات التقنية والبشرية والمادية للاستفادة من التطور التقني في تفعيل العمل التطوعي لدى الطلاب.
- عمل شراكات استراتيجية مع المؤسسات المجتمعية التطوعية في منطقة القصيم.
- استثمار الدافعية الشبابية للطلاب الجامعيين في تحويله نحو الأعمال التطوعية.

(٣) نقاط ضعف وفرص (التغيير): "نقاط ضعف يمكن تلافيها، باستغلال الفرص المتاحة".

- استثمار الشراكات المجتمعية للمؤسسات المجتمعية والتطوعية.
- استحداث إدارة معنية للعمل التطوعي لتلبية احتياجات الطلاب للمشاركة في الأعمال التطوعية.
- تفعيل تنفيذ الخطط الاستراتيجية في الجامعة الأهلية.
- استثمار التقنية الحديثة والإنترنت وبرامج التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة العمل التطوعي.
- الاستفادة من التجارب العالمية الرائدة للمنظمات التطوعية في تفعيل العمل التطوعي.

٤) نقاط ضعف وتحديات (التجنب): "نقاط ضعف يمكن التغلب عليها بتقليل تأثير التهديدات الخارجية".

- حسن استثمار الموارد البشرية والمادية المتاحة لتفعيل العمل التطوعي لدى الطلاب.
- بناء القدرات الفردية لدى الطلاب الجامعيين وتوجيهها نحو العمل التطوعي.
- تفعيل الحوافز التشجيعية المادية والمعنوية، التي تُسهم في الدافعية نحو العمل التطوعي.
- التطوير والتدريب على تنمية ثقافة ومهارات العمل التطوعي لدى الطلاب.
- تفعيل العمل التطوعي عبر التقنيات الحديثة والإنترنت وشبكات التواصل الاجتماعي.

ب- تحديد القضايا الاستراتيجية:

يُمكن تحديد أبرز القضايا التي تُمثل محور التركيز والاهتمام في بناء الاستراتيجية المقترحة، ويبنى عليها الأهداف الاستراتيجية، بناءً على نتائج التحليل البيئي SWAT، وفيما يلي أبرز هذه القضايا الاستراتيجية:

م	القضية	وصفها
١	البيئة الجامعية الداعمة للعمل التطوعي	تكوين الخبرات اللازمة لتفعيل العمل التطوعي، وتوفير نظام حوافز شامل لدعمه، ونشر ثقافة العمل التطوعي
٢	الأنشطة والبرامج التطوعية	تقديم أنشطة وبرامج تطوعية مميزة ودائمة ومناسبة للطلاب الجامعيين
٣	كفاءة الأنظمة والتشريعات	استصدار وتطوير الأنظمة والتشريعات الجامعية بما يخدم تفعيل العمل التطوعي
٤	البنية التحتية الداعمة للعمل التطوعي	رفع كفاءة البنية التحتية والاستمرار في تطويرها وتحديثها وتوفير البيئة المحفزة للعمل التطوعي لدى طلابها
٥	الشراكات المجتمعية المفعلة للعمل التطوعي	تعزيز دور الجامعة الأهلية في التفاعل مع المجتمع المحلي وإقامة شراكات ناجحة مع مؤسساته ومنظماته التطوعية

م	القضية	وصفها
٦	توفير متطلبات العمل التطوعي والتغلب على معوقاته	توفير المتطلبات اللازمة لتنمية العمل التطوعي وتفعيله، وإزالة كافة المعوقات التي تحول عن تنمية العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة أو الكلية الأهلية
٧	الدور الإعلامي الداعم للعمل التطوعي	تفعيل الدور الإعلامي بجميع وسائله لنشر ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات وأفراد المجتمع

٣) المرحلة الثالثة (السياغات الاستراتيجية) :

- أ - الرؤية: بيئة عمل تطوعية متكاملة المتطلبات، تُساهم في التنمية المستدامة والريادة والتميز في مجال الخدمات المقدمة لطلاب الجامعات والكليات الأهلية في القصيم، وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠.
- ب - الرسالة: جامعات أهلية تُقدم برامج محفزة ومشجعة على العمل التطوعي لدى طلابها بشراكة المؤسسات المجتمعية التطوعية، لتطوير العمل التطوعي فيها من خلال تطوير مهارات طلابها، لتحقيق الدور المجتمعي لها.
- ت - القيم: أولاً: الانتماء (دعم الولاء للدين والوطن والجامعة).
وثانياً: الجودة والتميز (السعي إلى تحقيق أعلى معايير الجودة للوصول إلى التميز والريادة المنشودة في القطاع الجامعي الأهلي).
وثالثاً: النوعية (تقديم برامج في العمل التطوعي يحتاج إليها سوق العمل فعلياً).
ورابعاً: التقويم المستمر (للبرامج والأعمال التطوعية وتطويرها).
 وخامساً: الابتكار (في البرامج والأعمال التطوعية).
وسادساً: الإنتاجية (القدرة على تحقيق المخرجات المنشودة).
وسابعاً: العدالة والنزاهة (تلتزم الجامعة بتطبيق معايير العدالة والنزاهة لجميع طلابها).

وثامناً: التنافسية (تحقيق الميزة التنافسية على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي).
وتساعاً: العمل بروح الفريق (تؤمن الجامعة الأهلية بالعمل المشترك، وتلتزم بروح الفريق في أعمالها لتحقيق أهدافها).
وعاشراً: المهنية (غرس ورعاية أخلاقيات وسلوكيات العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة الأهلية).

ث - الأهداف:

أولاً: الهدف العام للاستراتيجية المقترحة: تفعيل دور الجامعات والكليات الأهلية في منطقة القصيم في العمل التطوعي لدى طلابها.
ثانياً: الأهداف الاستراتيجية المقترحة: أولاً: تحسين وتطوير البيئة التطوعية المحفزة للإبداع والتميز في المؤسسات الجامعية الأهلية. وثانياً: تفعيل مستويات الشراكة بين المؤسسات المجتمعية التطوعية والمؤسسات الجامعية الأهلية. وثالثاً: توفير المتطلبات اللازمة للعمل التطوعي، وإزالة المعوقات التي تحول دون تنمية العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة الأهلية. ورابعاً: بناء القدرة المؤسسية للمؤسسات الجامعية الأهلية في مجال التخطيط الاستراتيجي للعمل التطوعي ووضع السياسات وإعداد البرامج التنفيذية. وخامساً: توفير المناخ الجامعي الداعم للعمل التطوعي في المجتمع. وسادساً: التدريب المستمر وعقد اللقاءات والندوات لتفعيل العمل التطوعي للمؤسسات الجامعية الأهلية. وسابعاً: تفعيل الدور الإعلامي بجميع وسائله لنشر ثقافة العمل التطوعي.

٤) المرحلة الرابعة (الخطة التنفيذية):

- إجراءات التطبيق ومؤشرات الأداء والإطار الزمني لتطبيق الاستراتيجية المقترحة:

مؤشرات التنفيذ	الإطار الزمني	جهة التنفيذ	إجراءات التنفيذ	الأهداف التفصيلية	الهدف الاستراتيجي	القضية الاستراتيجية
توفر مركز مستقل توفر أجهزة وأدوات	مستمر	إدارة الجامعة عمادة التطوير والجودة	تزويد أعضاء المجتمع الجامعي بالمعارف والخبرات والوسائل والأدوات التي تمكنهم من تفعيل وتطوير العمل	دعم التنافسية بين المشاركين في الأعمال التطوعية	تحسين وتطوير البيئة التطوعية	البيئة الجامعية الداعمة للعمل التطوعي

مؤشرات التنفيذ	الإطار الزمني	جهة التنفيذ	إجراءات التنفيذ	الأهداف التفصيلية	الهدف الاستراتيجي	القضية الاستراتيجية
مستقلة			التطوعي.	مادياً ومعنوياً.	المحفزة للإبداع والتميز في المؤسسات الجامعية الأهلية	
عدد ما تم تنفيذه	مستمر ومحدد	إدارة الجامعة مركز العمل التطوعي	عقد لقاءات وندوات ومؤتمرات ومسابقات تُعنى بالعمل التطوعي.			
تكوين أكثر من فريقين في السنة	مستمر	إدارة الجامعة طلاب الجامعة	تكوين الفرق أو الأندية التطوعية الطلابية وتفعيلها ودعمها.	تشجيع وتحفيز طلاب الجامعة الأهلية في مجال المشاركة في العمل التطوعي.		
إصدار دليل العمل التطوعي	بداية تنفيذ الاستراتيجية	إدارة الجامعة	تفويض الصلاحيات وتوزيع المسؤوليات وتوفير الموارد وبيئة العمل التطوعي المحفزة.			
وجود مسابقة وتحديد الجوائز	نهاية العام الجامعي	إدارة الجامعة مركز العمل التطوعي	وضع وتنفيذ الحوافز التشجيعية الفردية والجماعية للمشاركين في الأعمال التطوعية.	تطوير نظام الحوافز المادية والمعنوية للطلاب المشاركين والمميزين في العمل التطوعي.		
إقامة مركز مجهز ومستقل	بداية تنفيذ الاستراتيجية	إدارة الجامعة	إنشاء مركز للعمل التطوعي في الجامعة يتيح الاهتمام بالأعمال التطوعية والطلاب المشاركين في التطوع.	تهيئة البيئة الجامعية وتحسينها لتطبيق وتنفيذ العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة الأهلية.		
تنفيذ وتوفير الاحتياجات	مستمر	إدارة الجامعة	دراسة احتياجات الجامعات الأهلية من التجهيزات والمعدات اللازمة للعمل على توفيرها بما يخدم الأعمال التطوعية لطلابها	تطوير البنية التحتية		
تنفيذ وتوفير الاحتياجات	بداية العام	إدارة الجامعة الدعم الفني بالجامعة	إعداد خطة رئيسة لتطوير تقنية المعلومات والاتصالات بما يخدم العمل التطوعي.	للمجامعات الأهلية بما يخدم العمل		
تنفيذ وتوفير الاحتياجات	بداية العام	إدارة الجامعة الدعم الفني بالجامعة	تزويد مركز الخدمات التطوعية بالأجهزة والمعدات والبرامج اللازمة لتطوير العمل التطوعي للطلاب الجامعيين.	التطوعي.		

مؤشرات التنفيذ	الإطار الزمني	جهة التنفيذ	إجراءات التنفيذ	الأهداف التفصيلية	الهدف الاستراتيجي	القضية الاستراتيجية
عدد المشاركين تقارير التنفيذ	مستمر	إدارة الجامعة	عقد برامج تدريبية ولقاءات وندوات ومؤتمرات تُعنى بالعمل التطوعي .	الاهتمام بأساليب التدريب المقدمة وجودتها وتوفيرها لرفع مستوى المشاركة وبناء القدرات لتحسين الأداء لتفعيل العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات الأهلية.	التدريب المستمر وعقد اللقاءات والندوات لتفعيل العمل التطوعي للمؤسسات الجامعية الأهلية.	الأنشطة والبرامج التطوعية
عدد المشاركين تقارير التنفيذ	مستمر	مركز التدريب مركز التطوع	تنفيذ مراجعة دورية للبرامج التدريبية للتأكد من جودة المخرجات ومناسبتها .	تطوير أداء الطلاب والجامعيين وتحسين مستوى فاعليتهم وكفاءتهم وتنمية مهاراتهم في العمل التطوعي.		
عدد المشاركين تقارير التنفيذ	مستمر	مركز التدريب مركز التطوع	تدريب الطلاب عن بعد والاستفادة من التقنية الإلكترونية .	زيادة الخبرات مهارية والقيادية لدى طلاب الجامعة بما يسهم في تفعيلهم للعمل التطوعي		
عدد المشاركين تقارير التنفيذ	مستمر	المؤسسات التطوعية مركز التطوع	تقديم الحوافز التشجيعية للمتدربين والمشاركين في العمل التطوعي .	تشجيع الإبداع والابتكار لدى الطلاب في المشاركات التطوعية وتحفيزهم.		
دمج العمل التطوعي بالمناهج	بداية العام	إدارة الجامعة عمادة التطوير	تطوير برامج ومناهج الجامعة الأهلية بما يتلاءم مع إدراج العمل التطوعي .	دعم الطلاب المتطوعين في إبداعاتهم وابتكاراتهم التطوعية بكل احتياجاتهم المادية والمالية والإدارية .		
عدد المشاركين تقارير التنفيذ	مستمر	المؤسسات المجتمعية التطوعية مركز التطوع	تفعيل التدريب التعاوني مع المؤسسات المجتمعية التطوعية وجهات الاختصاص الحكومية والخاصة في مجال العمل التطوعي .	مشاركة الطلاب في تحديد الاحتياجات التدريبية		
عدد المشاركين تقارير التنفيذ	مستمر	المؤسسات التطوعية مركز التطوع	الاستفادة من الخبراء والمسؤولين في المؤسسات المجتمعية التطوعية في إلقاء المحاضرات واللقاءات للطلاب .			
عدد المشاركين تقارير التنفيذ	مستمر	مركز التطوع المركز الإعلامي	إبراز المبادرات والمنجزات للأعمال التطوعية والطلاب المتطوعين وتذليل ما يواجهون من صعوبات .			
تقارير التنفيذ	مستمر	مركز التطوع المركز الإعلامي	دعم الطلاب المتطوعين في إبداعاتهم وابتكاراتهم التطوعية بكل احتياجاتهم المادية والمالية والإدارية .			
عدد المشاركين تقارير التنفيذ	مستمر	مركز التدريب مركز التطوع	عقد ورش عمل ودورات تدريبية متخصصة في مجالات العمل التطوعي قائمة على الممارسة والعمل والمشاريع التطوعية			

مؤشرات التنفيذ	الإطار الزمني	جهة التنفيذ	إجراءات التنفيذ	الأهداف التفصيلية	الهدف الاستراتيجي	القضية الاستراتيجية
الدليل التدريبي والبرامج التطوعية	بداية العام	مركز التدريب مركز التطوع	استحداث آليات المشاركة للطلاب في احتياجاتهم التدريبية والبرامج التطوعية.	وبناء البرامج التطوعية بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.		
عدد البحوث	مستمر	مركز التطوع المركز الإعلامي	طرح مواضيع بحثية في العمل التطوعي ودعم المشاركة في إعدادها للتعرف على حاجات ورغبات الطلاب في العمل التطوعي.	إعداد دراسات بحثية عن العمل التطوعي وتشجيع المشاركة فيها.		
صدور مقرر العمل التطوعي	بداية العام	إدارة الجامعة عمادة التطوير	إصدار مقرر عملي جديد في العمل التطوعي لطلاب السنة الأولى الجامعيين.	تقديم مقررات عملية خاصة بالعمل التطوعي.	بناء القدرة	
عدد الساعات التطوعية	بداية العام	إدارة الجامعة مركز التطوع	تحديد ساعات تطوعية ميدانية إجبارية في مختلف الأعمال التطوعية تنفذ من قبل الطالباكشروط تخرج.	دمج ثقافة العمل التطوعي في المناهج الدراسية الجامعية.	المؤسسية للمؤسسات الجامعية الأهلية في مجال	
صدور الخطة الاستراتيجية	بداية العام	إدارة الجامعة عمادة التطوير	تكليف لجنة لإعداد خطة استراتيجية تتضمن رؤية ورسالة وأهداف للجامعة بشكل يتوافق مع الخطة الاستراتيجية العامة		التخطيط الاستراتيجي لعمل	كفاءة الأنظمة والتشريعات
التقويم والتغذية الراجعة	مستمر	إدارة الجامعة مركز التطوع	إجراء مراجعة شاملة للبرامج والخطة الاستراتيجية لتنفيذ العمل التطوعي للجامعة الأهلية وتطوير آلية لمراجعة الخطة الاستراتيجية وتقييم تنفيذها بشكل دوري.	تنفيذ خطة تطوير استراتيجية بما يسهم في تفعيل العمل	التطوعي ووضع المسياسات وإعداد البرامج التنفيذية	
تقارير	بداية العام	إدارة الجامعة مركز التطوع	تقديم منح دراسية للطلاب المميزين في العمل التطوعي المجتمعي.	التطوعي لدى طلاب الجامعة.		
تكوين قاعدة البيانات	مستمر	إدارة الجامعة مركز التطوع	توفير قاعدة بيانات ومعلومات كافية للأعمال التطوعية والطلاب المتطوعين والمجالات المختلفة لرغباتهم التطوعية.			

مؤشرات التنفيذ	الإطار الزمني	جهة التنفيذ	إجراءات التنفيذ	الأهداف التفصيلية	الهدف الاستراتيجي	القضية الاستراتيجية
صدور تحديث للأنظمة والتشريعات	بداية العام	إدارة الجامعة عمادة التطوير	تشكيل لجنة أوفريق عمل للمراجعة الشاملة للتشريعات والقوانين والأنظمة الحالية للعمل التطوعي داخل الجامعة الأهلية وتحديثها.	تطوير التنظيمات والتشريعات واللوائح الحالية الخاصة بالعمل التطوعي		
صدور قرار بذلك وتنفيذه	بداية العام	إدارة الجامعة	استحداث مركز أو وحدة مرتبطة بإدارة العامة للجامعة الأهلية.	لدى الجامعات الأهلية.		
صدور دليل لذلك	مستمر ومحدد	إدارة الجامعة مركز التطوع	إعداد دليل تنظيمي للأعمال التطوعية وألية تنفيذها الخاصة بالجامعة الأهلية.	توفير تقارير دورية عن نشاطات وإنجازات العمل التطوعي الجامعي.		
تقارير	مستمر	إدارة الجامعة مركز التطوع	تدريب العاملين على العمل التطوعي في الجامعة على إعداد التقارير.	توسيع المشاركة في اتخاذ القرار بما يخص العمل التطوعي في الجامعة		
تقارير	مستمر	إدارة الجامعة مركز التطوع	إيجاد قاعدة بيانات للأعمال التطوعية في الجامعة الأهلية.	وضع آلية للحوافز التشجيعية للطلاب المشاركين في الأعمال التطوعية الجامعية.		
صدور القرار تقارير المجلس	بداية العام الجامعي	إدارة الجامعة مركز التطوع	إنشاء مجلس العمل التطوعي المكون من عدد من القيادات وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.			
إصدار الدليل	بداية العام الجامعي	إدارة الجامعة مركز التطوع	الإعلان والنشر الإعلامي للحوافز التشجيعية (المادية، المعنوية، الدراسية).			
إقامة الحفل	نهاية العام الجامعي	إدارة الجامعة مركز التطوع	إقامة حفل ختامي للعمل التطوعي في الجامعة وتكريم المشاركين والمميزين في الأعمال التطوعية.			
صدور دليل لذلك	مستمر ومحدد	إدارة الجامعة مركز التطوع	تفعيل قنوات الاتصال بمؤسسات ومنظمات المجتمع المدني من خلال إدارة العلاقات أو مركز التطوع بالجامعة.	تعزيز التنسيق مع الجهات الرسمية ذات العلاقة بأهداف العمل التطوعي.	تفعيل مستويات الشراكة بين المؤسسات المجتمعية التطوعية والمؤسسات	الشراكات المجتمعية الفعلة للعمل التطوعي

مؤشرات التنفيذ	الإطار الزمني	جهة التنفيذ	إجراءات التنفيذ	الأهداف التفصيلية	الهدف الاستراتيجي	القضية الاستراتيجية
عدد المشاركين في المنصات	مستمر ومحدد	إدارة الجامعة مركز التطوع	تفعيل المنصات التطوعية الرسمية الحكومية (التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ، التابعة لبعض الجمعيات المجتمعية التطوعية) .		الجامعية الأهلية .	
عدد المشاركين	مستمر	مركز التطوع	تحفيز وتشجيع أعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلاب على العمل التطوعي داخل الجامعة وخارجها .			
عدد التدريب واللقاءات	مستمر ومحدد	إدارة الجامعة مركز التطوع الشراكة	الاستعانة بالخبراء والمتخصصين في مجالات العمل التطوعي المختلفة في التدريب واللقاءات للطلاب الجامعيين.	بناء شراكة فاعلة تنظيمية بين الجامعات الأهلية ومؤسسات المجتمع المدني المختلفة .	الجامعية الأهلية .	
عدد الشراكات	مستمر ومحدد	إدارة الجامعة مركز التطوع الشراكة	إبرام اتفاقيات شراكة مع المؤسسات والمنظمات المجتمعية التطوعية ومتابعة تنفيذها بما يحقق المصالح المشتركة.			
صدور قرار وتنفيذه	بداية العام	إدارة الجامعة	إنشاء مركز الشراكة الاستراتيجية في الجامعة الأهلية .			
عدد المشاركين في المنصات	مستمر ومحدد	إدارة الجامعة مركز التطوع الشراكة	زيادة مساهمة جامعات الأهلية في المبادرات المجتمعية التطوعية والبرامج التي تحقق المصالح المشتركة مع المؤسسات المجتمعية التطوعية .	المشاركة في المؤتمرات والندوات في مجال العمل التطوعي للاستفادة من التجارب الرائدة للجامعات والمؤسسات المجتمعية في مجال العمل التطوعي .		
عدد الشراكات	مستمر ومحدد	إدارة الجامعة مركز التطوع الشراكة	مشاركة الجامعة الأهلية بالندوات والمؤتمرات المتعلقة بالعمل التطوعي .			

مؤشرات التنفيذ	الإطار الزمني	جهة التنفيذ	إجراءات التنفيذ	الأهداف التفصيلية	الهدف الاستراتيجي	القضية الاستراتيجية
صدور دليل لذلك	مستمر ومحدد	إدارة الجامعة مركز التطوع مركز الشراكة	إتاحة الفرصة للمؤسسات المجتمعية التطوعية للاستفادة من إمكانيات الجامعة لتفعيل العمل التطوعي.			
عدد التدريب واللقاءات	مستمر ومحدد	إدارة الجامعة مركز التطوع مركز الشراكة	دعوة الجامعات أو المنظمات التي لديها برامج تطوعية من خلال عقد اللقاءات وورش العمل والندوات.	تبادل الخبرات التطوعية مع الجامعات		
عدد الزيارات	مستمر ومحدد	إدارة الجامعة مركز التطوع مركز الشراكة	تنظيم زيارات للاطلاع على تجارب بعض الجامعات في العمل التطوعي، والمنظمات، والمؤسسات المحلية، والدولية.	المؤسسات والمنظمات التطوعية المختلفة.		
عدد المشاركات	مستمر ومحدد	إدارة الجامعة مركز التطوع مركز الشراكة	تعزيز مشاركة المؤسسات والمنظمات المجتمعية التطوعية في مجالس الجامعات والمشاركة في اتخاذ القرار الخاصة بالعمل التطوعي.			
صدور قرار وتنفيذه	بداية العام	إدارة الجامعة	تكوين لجنة مختصة لدراسة المتطلبات لتفعيل العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة الأهلية.	توفير المتطلبات اللازمة لتفعيل العمل التطوعي	توفير المتطلبات اللازمة للعمل التطوعي، وإزالة المعوقات التي تحول دون تنمية العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة الأهلية	توفير متطلبات العمل التطوعي وإزالة معوقاته
صدور قرار وتنفيذه	بداية العام	إدارة الجامعة اللجنة المختصة	تقوم اللجنة المختصة بتحديد الأولويات والتنسيق لتوفير هذه المتطلبات.			
ما تم توفيره من متطلبات	مستمر	إدارة الجامعة مركز التطوع مركز الشراكة	الشراكة مع القطاعات التطوعية لأجل توفير هذه المتطلبات وكيفية تفعيلها.	لدى طلاب الجامعة الأهلية.		
صدور قرار وتنفيذه	بداية العام	إدارة الجامعة اللجنة المختصة	دراسة البدائل المناسبة للواقع الفعلي للعمل التطوعي للتعرف على أنسب التنظيمات والبرامج لتفعيله.			
صدور قرار وتنفيذه	بداية العام	إدارة الجامعة اللجنة المختصة	تصنيف المتطلبات (متطلبات بشرية، متطلبات مادية، متطلبات تنظيمية، متطلبات مالية).	تعزيز كفاءة وكفاءة الإمكانات البشرية للجامعة الأهلية		

مؤشرات التنفيذ	الإطار الزمني	جهة التنفيذ	إجراءات التنفيذ	الأهداف التفصيلية	الهدف الاستراتيجي	القضية الاستراتيجية
صدور قرار وتنفيذه	بداية العام	إدارة الجامعة اللجنة المختصة	توفير الإمكانيات البشرية للجامعة الأهلية لتحقيق متطلبات تفعيل العمل التطوعي.	تحقيق متطلبات تفعيل العمل التطوعي.		
المتابعة والتقويم لهذه المتطلبات	مستمر	إدارة الجامعة اللجنة المختصة	تحديد التنظيمات والبرامج الممكنة التي تساهم في إزالة معوقات تفعيل العمل التطوعي.	إزالة المعوقات التي تحول دون تفعيل العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة الأهلية.		
صدور قرار وتنفيذه	بداية العام	إدارة الجامعة اللجنة المختصة	تصنيف المعوقات (موققات بشرية، موققات مادية، موققات تنظيمية، موققات مالية).			
صدور قرار وتنفيذه	بداية العام	إدارة الجامعة اللجنة المختصة	عقد برامج للمساهمة في إزالة معوقات تفعيل العمل التطوعي لدى الطلاب الجامعيين.			
صدور قرار وتنفيذه	بداية العام	إدارة الجامعة اللجنة المختصة	تكوين لجنة مختصة لدراسة المعوقات التي تحول دون تفعيل العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة الأهلية.	استصدار التنظيمات المناسبة لإزالة معوقات تفعيل العمل التطوعي.		
المتابعة والتقويم لهذه المعوقات	مستمر	إدارة الجامعة اللجنة المختصة	المتابعة والتقويم لطرق إزالة المعوقات التي تحول دون تفعيل العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة الأهلية وحلولها.			
عدد ما تم إعلانه	مستمر ومحدد	إدارة الجامعة مركز التطوع مركز الإعلام	تنفيذ إعلانات ومنشورات تثقيفية لنشر ثقافة العمل التطوعي في شتى وسائل الإعلام المقروءة والمسموعة والمكتوبة ووسائل التواصل الاجتماعي.	تفعيل الدور الإعلامي الرسمي الجامعي بشتى وسائله لنشر ثقافة العمل التطوعي وأهميته والأعمال التطوعية.	تفعيل الدور الإعلامي بجميع وسائله لنشر ثقافة العمل التطوعي	الدور الإعلامي الداعم للعمل التطوعي
صدور دليل	مستمر ومحدد	إدارة الجامعة مركز التطوع مركز الإعلام	تفعيل الدور الإعلامي في نشر ثقافة الشراكة من خلال إيضاح أهميتها ونتائجها الإيجابية وإقامة اللقاءات المتنوعة لتكريه الشركاء والإشادة بهم في جميع وسائل التواصل الاجتماعي.			

مؤشرات التنفيذ	الإطار الزمني	جهة التنفيذ	إجراءات التنفيذ	الأهداف التفصيلية	الهدف الاستراتيجي	القضية الاستراتيجية
عدد ما تم إعلانه	مستمر ومحدد	إدارة الجامعة مركز التطوع مركز الإعلام	الإعلان عن الأنشطة والفعاليات التطوعية من خلال وسائل الإعلام المختلفة.			
عدد المشاركات	مستمر ومحدد	إدارة الجامعة مركز التطوع مركز الإعلام	تحديث وتطوير المواقع الإلكترونية والتواصل الاجتماعي للجامعة الأهلية بشكل مستمر بما يساهم في توضيح ونشر ثقافة العمل التطوعي والأنشطة والخدمات التطوعية التي تقدمها الجامعة الأهلية.	توظيف تقنية المعلومات ووسائل التواصل الاجتماعي الحديثة في تفعيل العمل التطوعي		
صدر دليل	مستمر ومحدد	إدارة الجامعة مركز التطوع مركز الإعلام	تنفيذ برامج إعلامية في مجال العمل التطوعي وفق جدولة منتظمة.	ي ونشر ثقافة العمل التطوعي.		
صدر دليل	مستمر ومحدد	إدارة الجامعة مركز التطوع مركز الإعلام	إيجاد آليات واضحة من شأنها نشر ثقافة العمل التطوعي وزيادة الوعي بأهميتها وتناجها الإيجابية من خلال البرامج والمقررات الجامعية والأنشطة الجامعية.	إعداد الأدلة الإرشادية والتعريفية والإعلان عن الأنشطة التطوعية.		
صدر دليل	مستمر ومحدد	إدارة الجامعة مركز التطوع مركز الإعلام	إصدار عدد من الأدلة الإرشادية والتعريفية للأنشطة التطوعية الجامعية.			

٥) المرحلة الخامسة (التقييم والمتابعة):

تُعد عملية التقييم والمتابعة من أهم المراحل التي ترافق تنفيذ الاستراتيجية المقترحة؛ للتعرف على المشكلات التي تواجه القائمين على التنفيذ، وتقديم الحلول المناسبة لها، بالإضافة إلى الوقوف على مدى التقدم نحو تحقيق الأهداف المنشودة، وعليه فإنه من الضروري أن تأخذ هذه المرحلة نصيبها من الأهمية مع المراحل السابقة للاستراتيجية المقترحة، من خلال الخطوات الآتية:

- اعتماد آلية واضحة ومحددة للتقويم والمتابعة من قبل قيادات الجامعة الأهلية لآليات تنفيذ الاستراتيجية المقترحة.
- دراسة التقارير الواردة من جميع المراكز والإدارات والكليات حول مدى التقدم في تحقيق الاستراتيجية المقترحة.
- مراجعة الاستراتيجية المقترحة وبرامجها أثناء التنفيذ، من خلال قياس النتائج المطلوبة بصفة مستمرة وبشكل دوري.

- مراحل التقويم والمتابعة:

- ١ - مراحل المتابعة والتقييم باستخدام منهج النظم:
أولاً: تقويم المدخلات: وهي تتم بالبداية قبل وضع الخطة الاستراتيجية موضع التنفيذ وتهدف إلى تحديد واقع الجامعات والكليات الأهلية من حيث الاستعدادات والإجراءات والأوضاع المحيطة بها في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها، ويتم تقييم المدخلات البشرية، والمادية، والإدارية.
ثانياً: تقويم العمليات: وهي عملية تحدث أثناء تنفيذ الاستراتيجية وحتى الانتهاء منها، فهي العملية التي يتم تحويل المدخلات بها إلى مخرجات، وبهذا تهدف إلى تزويد المسؤولين بالنتائج ومدى مناسبتها لما وضع بالخطة، والتحسين المستمر طوال فتره تنفيذ الخطة.
ثالثاً: تقويم المخرجات: ويحدث في نهاية تنفيذ الخطة الاستراتيجية، وتهدف إلى تقييم الوضع الكلي وتحديد الأخطاء.
رابعاً: التغذية الراجعة: وهي عملية تحدث في جميع مراحل التقويم السابقة إذ تهدف إلى تقديم إجراءات تصحيحية، وتعديل الأخطاء، والحفاظ على بيئة داعمة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- ٢ - مراحل المتابعة والتقييم من حيث المستوى:
أولاً: متابعة ورقابة على المستوى الاستراتيجي (Strategic Control)، وتهدف إلى إحكام المتابعة والرقابة على الاتجاه الاستراتيجي العام للجامعة نحو المستقبل، وعلاقتها مع المجتمع الذي تخدمه.

ثانياً: متابعة ورقابة على المستوى التكتيكي (Tactical Control)، وتهدف إلى إحكام المتابعة والرقابة على عملية تنفيذ الخطط الاستراتيجية، والتأكد من تطابق الأداء والأهداف الموضوعية.
ثالثاً: متابعة ورقابة على المستوى التشغيلي (Operational Control)، وتهدف إلى إحكام المتابعة والرقابة على السياسات، والنشاطات، والخطط قصيرة الأمد.

٣ - مراحل المتابعة والتقييم من حيث الجهات التقييم: متابعة إدارة الجامعة، متابعة إدارة الكلية، متابعة عمادة التطوير والجودة، متابعة إدارة أو مركز الخدمة المجتمعية التطوعية.

- معايير التقييم:

أولاً: الكفاءة، ويقصد بها تقييمها إذا ما كانت الجامعة قد استخدمت الموارد بطريقة اقتصادية مثلى لإنجاز الهدف.
ثانياً: الفعالية، ويقصد بها تقييم فيما إذا كان النشاط قد حقق النتائج المرضية مقارنة بالهدف الموضوع.
ثالثاً: الاستمرارية، ويقصد بها أن يستمر التقييم في جميع مراحل تطبيق الاستراتيجية.
رابعاً: الملائمة، ويقصد به مدى مناسبة الاستراتيجية لقدرات الجامعة وقابليتها للتطبيق.
خامساً: معيار المنظمة المتعلمة، ويهتم في تقييم إذا ما كانت الخدمة المقدمة تتلاءم مع المواصفات الفنية التي تعتمدها الاستراتيجية.

- آلية التقييم:

يكون لمجلس الجامعة دور أساسي في الإشراف على تنفيذ الاستراتيجية، وذلك من خلال متابعة التنفيذ والتقدم في مؤشرات أداء الجامعة، حيث سيتم عرض تقدم سير عمل الاستراتيجية للمجلس بشكل سنوي لمراجعتها وتقديم التوجيهات اللازمة للتنفيذ. ويقوم فريق تنفيذ الاستراتيجية بعملية التقييم الذاتي، وتتم بواقع مرتين

بالسنة في كل سنة من سنوات تنفيذ الاستراتيجية المقترحة، وبعد ذلك إعداد تقرير عن نتائج التقييم الذاتي. ويعقد فريق تنفيذ الاستراتيجية لقاء كل (٦) أشهر لمراجعة تقرير التقييم الذاتي. ويتم رفع التقرير النهائي لمجلس الجامعة، للعرض والمناقشة. ويتم مقارنة الأداء للجامعة بالجامعات الأخرى. ولتحقيق الأهداف المرجوة من الاستراتيجية المقترحة، لابد من توفير متطلبات المتابعة المستمرة، وتحديد التحديات التي يمكن أن تواجه تنفيذ الخطة وتحديد المقترحات للتغلب عليها، وتقييم التنفيذ، من خلال إعداد خطة تفصيلية لهذا الغرض، يُراعى فيها تحديد الجهات المسؤولة عن المتابعة والتقييم، مع الاستمرار في تقييم الخطة فصلياً وسنوياً، وإعداد التقارير اللازمة، ومراجعة الخطة وإدخال أي تعديلات أو تحسينات عليها في ضوء نتائج التقييم.

سادساً : توصيات ومقترحات الدراسة :

أ) توصيات الدراسة :

- أن تتبنى الجامعات والكليات الأهلية الاستراتيجية المقترحة لدور الجامعات والكليات الأهلية في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها، وتوفير ما يلزم لها من الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتطبيقها على أرض الواقع.
- توفير المتطلبات اللازمة للجامعات والكليات الأهلية للقيام بدورها في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها.
- تفعيل مستوى الشراكة بين الجامعات الأهلية والمؤسسات المجتمعية التطوعية، والاستفادة من خبراتها في مجال العمل التطوعي.
- تفعيل الشراكات بين الجامعات الأهلية وبين الجامعات الحكومية، والاطلاع على خبرات الجامعات.
- تنمية مستوى الوعي لدى الطلاب بقيمة العمل التطوعي، من خلال تبني البرامج الإعلامية التطوعية.
- تبني منظومة التحفيز المادية والمعنوية، التي تساهم في تشجيع الطلاب على المشاركة في الأعمال التطوعية.

- وضع منظومة اللوائح والأنظمة، التي تنظم العمل التطوعي، وتوضح الأعمال التطوعية التي تناسب الطلاب للقيام بها.
- إقامة الأنشطة الطلابية للعمل التطوعي في أوقات فراغ الطلاب، بما يساهم في اشتراك أكبر عدد منهم في هذا الأعمال.
- تقديم ما يلزم من الخدمات المساندة للطلاب المتطوعين، بما يساهم في سهولة تنفيذ الأعمال التطوعية وبكفاءة وفاعلية.
- وجود إدارة خاصة في الجامعة أو الكلية للعمل التطوعي، لتنظيم العمل التطوعي وتحديد أولوياته.
- توفير الإمكانيات المادية والتجهيزات والتقنيات اللازمة، لتسهيل تنفيذ الأعمال التطوعية.
- عقد اللقاءات والمؤتمرات والندوات العلمية في مجال العمل التطوعي.
- دعم المبادرات والأفكار الطلابية في مجال الأعمال التطوعية.
- إقرار ساعات للعمل التطوعي كمتطلب تخرج الطالب.

(ب) مقترحات الدراسة:

- دور الجامعات الأهلية في دعم العمل التطوعي لدى طلابها في مناطق أخرى بالمملكة.
- دوافع العمل التطوعي لدى الطلاب بالجامعات الأهلية.
- التقنيات الحديثة ودورها في تحفيز الطلاب على المشاركة في العمل التطوعي.
- اتجاهات طلاب التعليم الجامعي الأهلي نحو العمل التطوعي.
- استراتيجية مقترحة للشراكة بين الجامعات الأهلية والمؤسسات المجتمعية التطوعية.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أبو العلا، تركي (٢٠١٧). إسهامات طلاب الجامعة في دعم المبادرات التطوعية. مجلة العلوم العربية والإنسانية، ج(١٠)، ع(١)، صص ٢٠٢ - ٢٧٠.
- آل الحارث، فاطمة (٢٠١٦). استراتيجية مقترحة لتطوير وظائف الجامعات السعودية في ضوء مبادئ جامعة المستقبل. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك خالد، أبها، السعودية.
- البخاري، محمد بن إسماعيل (١٤٠٠). الجامع الصحيح، القاهرة، مصر: المكتبة السلفية للنشر والتوزيع.
- برنامج التحول الوطني (٢٠٢٠). الخطة التنفيذية لبرنامج التحول الوطني ٢٠١٨ - ٢٠٢٠، رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.
- بسعيد، أسامة (٢٠١٥). واقع الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية "دراسة حالة رئاسة جامعة تلمسان ٢٠١٥"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تلمسان، تلمسان، الجزائر.
- البنك الدولي (٢٠٠٢). بناء مجتمعات المعرفة: تحديات جديدة أمام التعليم الجامعي. تقرير صادر عن البنك الدولي، مركز معلومات قراء الشرق الأوسط، القاهرة، مصر.

خليل، نزيهة (٢٠١٦). معوقات العمل التطوعي في المجتمع المدني دراسة ميدانية للجمعيات الخيرية بمدينة بسكرة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

الدلقان، عبد العزيز (٢٠١٨). واقع العمل التطوعي في المجال الصحي في المملكة العربية السعودية، الرياض، السعودية: مكتبة الملك فهد الوطنية.

الرافعي، هدى (٢٠١٣). سلسلة القائد المتوازن نظريات في العمل التطوعي، مصر، القاهرة: دار الكتب للنشر والتوزيع.

الرويلي، نواف (٢٠١٤). واقع التعليم الجامعي وتحدياته في بعض الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية. مجلة الجوف للعلوم الاجتماعية، ج(١)، ع(١)، صص ١-٤٦.

رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ (٢٠١٦)، متاح على الرابط:
[/https://vision2030.gov.sa](https://vision2030.gov.sa)

الزيود، إسماعيل؛ والكبيسي، سناء (٢٠١٤). اتجاهات طلبة جامعة البتراء نحو العمل التطوعي في الأردن. المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، ج(٧)، ع(٣)، صص ٤٣٨-٤٥٦.

السرحدان، هدى؛ والجرايدة، نبيلة (٢٠١٣). العمل التطوعي بين النظرية والتطبيق، الرياض، السعودية: مكتبة الرشد للنشر والتوزيع.

السلطان، فهد (٢٠٠٩). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود. مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية لدول الخليج العربي، ع(١١٢)، صص ١-٦١.

شرقي، ساجد (٢٠٠٨). دور الجامعات في تطوير وتنمية المجتمع. مجلة مركز دراسات الكوفة، ع(١٠)، صص ١٦٩-١٨٤.

الشريف، طلال (٢٠١٦). رؤية استراتيجية لتطوير وظيفة خدمة المجتمع في الجامعات السعودية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ج(٥)، ع(٢)، صص ١٧٤-١٩٥.

الشريفي، شوقي (١٤٢١)، معجم مصطلحات العلوم التربوية، الرياض، السعودية: مكتبة العبيكان.

- عزازي، فاتن (٢٠١٤). تدعيم العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية: مدخل استراتيجي. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ج(٣)، ع(٤)، صص ١٦٦- ١٨٢.
- العساف، صالح (٢٠١٢). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، ط(٢)، الرياض، السعودية: دار الزهراء للنشر والتوزيع.
- العقيل، عبد الله (٢٠٠٥). سياسة التعليم ونظامه في المملكة العربية السعودية، ط(١٠)، الرياض، السعودية: مكتبة الرشد للنشر والتوزيع.
- العكرش، الجوهرة (٢٠٠٨). معوقات العمل التطوعي بالمجتمع السعودي: دراسة وصفية بمدينة الرياض. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- الغامدي، عبد العزيز (٢٠٠٩). العمل الاجتماعي التطوعي من منظور التربية الإسلامية وتطبيقاته في المدرسة الثانوية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- الغامدي، فواز (٢٠١٩). دور المنظمات غير الربحية بمنطقة الرياض في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- الغريب، عبد العزيز (٢٠١٢). نظريات علم الاجتماع، القاهرة، مصر: دار الزهراء للنشر والتوزيع.
- الضرا، منى (٢٠١٨). درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- القصير، توفيق (١٤٢٥). الجمعيات الخيرية تحصين وتأهيل، ورقة عمل في الملتقى السنوي الثاني للجهات الخيرية بالمدينة المنورة المنعقد في صفر ١٤٢٥هـ، المدينة المنورة، السعودية.

- الكثيري، راشد (٢٠٠٥). برامج التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: رؤية الإصلاح، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربي الأول حول استشراف مستقبل التعليم والمنعقد في ٢١/أبريل/٢٠٠٥، القاهرة، مصر.
- كرسول، جون (٢٠١٨). تصميم البحوث الكمية - النوعية - المزجية (عبدالمحسن القحطاني، مترجم). دار المسيلة، الكويت، (العمل الأصلي نشر ٢٠١٤).
- الكندري، جاسم (٢٠١٦). ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت. مجلة العلوم التربوية، ج(١)، ع(١)، ص ص ١٥٩- ١٨٩.
- الماجد، ابتسام (٢٠١٨). تصور مقترح لبدائل تمويلية في الجامعات السعودية في ضوء فلسفة الجامعة المنتجة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ج(٢٦)، ع(٦)، ص ص ٣٠- ٥٢.
- المباركي، أحمد (٢٠١٣). العمل التطوعي: نظرة تأصيلية فقهية تاريخية. مجلة مركز البحوث والدراسات الإسلامية، ع(٣٥)، جامعة القاهرة، ص ص ٦٨٢- ٦١٧.
- مدكور، إبراهيم (١٣٩٥)، معجم العلوم الاجتماعية، القاهرة، مصر: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- مرزوق، محمود (٢٠١٨). استراتيجية مقترحة لإدارة العمل التطوعي بالجامعة المصرية في ضوء بعض الخبرات العالمية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بني سويف، بني سويف، مصر.
- المركز الوطني للوثائق والمخطوطات (٢٠٢٠). نظام العمل التطوعي، متاح على الرابط: <https://bit.ly/3wAIJkr>
- مركز البحوث والدراسات (٢٠٠١). تفعيل دور المنظمات التطوعية في المملكة، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السعودي الثاني للتطوع، المنعقد في الرياض خلال الفترة صفر ١٤٢١هـ - أبريل ٢٠٠١م، الرياض، السعودية.
- المرعي، إيمان (٢٠٠٧). تحديد معايير تقومي أداء طالبات التدريب الميداني بجامعة الملك سعود في ضوء متطلبات الأداء الخاصة بمعلمة التربية الفنية باستخدام أسلوب دلفاي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.

- مسلم، أبو الحسن مسلم بن الحجاج (١٣٧٤). صحيح مسلم، القاهرة، مصر: دار إحياء الكتب العربية.
- المطوع، عبدالله (٢٠١٩). مجالات العمل التطوعي وأبعاده التربوية في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. مجلة جامعة شقراء، ع(١٢)، صص ٨٩- ١٢٥.
- منتدى الرياض الاقتصادي (٢٠٢٠). دور القطاع غير الربحي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية، غرفة الرياض، متاح على الرابط: <https://cutt.us/x61UX>
- المهنا، إبراهيم (٢٠٠٧). نحو تفعيل العمل التطوعي، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية. مجلة الوعي الإسلامي، ع(٥٠٥)، صص ٣٤- ٣٥.
- النايف، سعود (٢٠١٧). تصور مقترح لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة حائل بالإفادة من الخبرات المحلية والعالمية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ج(٢)، ع(٥)، صص ٩٥- ١٢٠.
- الهران، محمد؛ ورحال، صلاح (٢٠١٥). دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع ونموذج مقترح لتفعيله. المجلة العربية للإدارة، ج(٣٥)، ع(٢)، صص ١٥٧- ١٧٣.
- الهلال، خليل (٢٠١٨). معوقات العمل التطوعي في الأردن. المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، ج(١١)، ع(١)، صص ١- ٢١.
- وزارة التعليم العالي (٢٠٠٥). التعليم العالي الأهلي: أنظمة ولوائح، الرياض، السعودية: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- وزارة التعليم العالي (٢٠١٠). التعليم العالي الأهلي، الرياض، السعودية: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- وزارة التعليم العالي (٢٠١٢). مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية الجامعات والكليات الحكومية والأهلية، وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات، الرياض، السعودية: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- وزارة التعليم (٢٠١٦). كليات التعليم الجامعي الأهلية، متاح على الرابط: <https://cutt.us/5PgCk>

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (٢٠٢٠). منصة العمل التطوعي، متاح على

الرابط: <https://nvg.gov.sa/>

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Almaraee, M. (2016). The University and the Voluntary Work Culture: Reality and Perspective. *International Education Studies*, 9(12), pp. 109-119.
- Creswell, J. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approach* (4th Ed.). SAGE Publications, Inc. Library of Congress.
- Dulloo, A., Löepsinger, A., Rafalowski, C., Auferbauer, D., Silva, I., Laist, I., Hansen, L., Bird, M., Lanfranco, M., Rigall, N., Baron, N., Tagliacozzo, S. (2020). New Ways of Volunteering. Challenges and Opportunities A Working Paper and Toolbox for Care and Support for Spontaneous Unaffiliated Volunteers. The DRIVER+ project and CMINE, Available at: <https://2u.pw/O9pxg>
- Holdsworth, C., & Quinn, J. (2010). Student Volunteering in English Higher Education. Available at: <https://bit.ly/30ha4LP>
- Lasker, J. (2015). *Global Health Volunteering; Understanding Organizational Goals*. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/282425223>
- McCabe, T., White, K., & Obst, P. (2007). The importance of volunteering functions to university students. *Australian Journal of Volunteering*, 12(2), pp. 50-58.
- McFadden, A., & Smeaton., K. (2017). Amplifying Student Learning through Volunteering. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 14(3), pp. 1-11.

- McLean, J. (2018). "Volunteering": How Millennials Who Do Not Volunteer Talk About Volunteerism. Master thesis. North Carolina State University, United states.
- Muldoon, J., Liguori, E. W., & Bendickson, J. (2013). Sailing away: the influences on and motivations of George Caspar Homans. *Journal of Management History*, 19(2), 148-166.
- Pacesila, M. (2017). Corporate Volunteering: Trends, Benefits and Challenges. Current Situation in Romania. *Theoretical and Empirical Researches in Urban Management*, 12(2), pp. 19-29.
- Pavelová, B. (2015). *On Communication, Social Roles, Register and Teaching*. Available At: <https://bit.ly/2NfWAfp>
- Ranjan, R. (2014). Private Universities in India and Quality of Education. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education*, 1(9), pp. 140-144.
- Redmond, M. (2015). Social Exchange Theory. Available at: <https://2u.pw/Aq912>
- Teague, L. (2016). *Higher Education Plays Critical Role in Society: More Women Leaders Can Make a Difference*. ERIC, Institute of Education Science.
- Tran, D. (2019). Employee Volunteer Program in the Eyes of College Students. Master Thesis. University of New Hampshire, United States.
- Worsfold, D. (2016). London's Burning: Fire insurance after the Great Fire of 1666. *Insurance Post*, 1(1), pp. 66-69.