

"تصميم وحدة تدريبية لتنمية مهارات التطوع الاحترافي لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن" إعداد الباحثان:

خالد سعد ظافر آل ناله القرني

باحث دكتوراه في تخصص المناهج وطرق التدريس العامة

أ.د. مسفر أحمد مسفر الوادعي

أستاذ المناهج وطرق التدريس بقسم التعليم والتعلم - كلية التربية - جامعة الملك خالد



الملخص:

هدفت الدراسة الى تصميم وحدة تدريبية لتنمية مهارات التطوع الاحترافي لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن استخدمت الدراسة المنهج التجريبي طريقة المجموعة الواحدة "عينة تتكون من مجموعة واحدة" وتكون مجتمع البحث من جميع طلاب المرحلة الثانوية للفصل الدراسي الثالث للعام الدراسي 1445/1444هـ. تم اختيار مدرسة واحدة من المدارس الثانوية بمحافظة بلقرن التابعة لإدارة التعليم بمنطقة عسير وهي مدرسة عبدالله بن مسعود الثانوية، واختير منها طلاب الصف الثاني ثانوي بطريقة عشوائية، وتكونت العينة في صورتها النهائية من (38) طالباً، استخدمت الدراسة مقياس مهارات التطوع الاحترافي كأداة قبلية وبعديّة، أظهر نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية عند مهارة التواصل لدى طلاب المرحلة الثانوية في القياس البعدي تعزى للوحدة التدريسية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن كما أظهرت النتائج فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية عند مهارة العمل ضمن فريق لدى طلاب المرحلة الثانوية في القياس البعدي تعزى للوحدة التدريسية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن، كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية عند مهارة حل المشكلات لدى طلاب المرحلة الثانوية في القياس البعدي تعزى للوحدة التدريسية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن، أوصت الدراسة بضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية للمتطوعين من أجل توفير تدريب شامل يشمل المعرفة الأساسية عن طبيعة التطوع الاحترافي، بالإضافة إلى توعية كيفية التعامل مع ضيوف الرحمن وتقديم الخدمة لهم بشكل فعال.

الكلمات المفتاحية: وحدة تدريسية، التطوعي الاحترافي، برنامج خدمة ضيوف الرحمن

المقدمة:

إن ثقافة العمل التطوعي في المجتمعات البشرية متأصل في قيمهم وتقاليدهم ودياناتهم فحين نزول الكوارث يكون العمل التطوعي أكبر روافد تقليل الخسائر في الأرواح والممتلكات وتقليص الوقت والجهد والتكاليف على الجهات الرسمية، ولأن الأعمال التطوعية المنفذة بالصورة الصحيحة قادرة على خدمة المجتمعات على المديين القصير والبعيد فإن عنصر التخطيط الاستراتيجي بالتحديد قادر على إحداث التغيير والتأثير الذي تتوق إليه مجتمعاتنا وتحتاجه لتنمو وتزدهر.

وقد عملت المملكة العربية السعودية، وخاصة في ظل رعاية خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود حفظه الله من خلال رؤية 2030 على تعزيز وتطوير الأنشطة التطوعية دون إهمال أي مجال من مجالات التنمية في المجتمع السعودي انطلاقاً من قوتها ومكانتها وموقعها الجغرافي الفريد، وقد هدفت رؤية المملكة العربية السعودية 2030 إلى تطوير الأنشطة التطوعية وزيادة نسبة المتطوعين من (11) ألف متطوع إلى مليون متطوع بحلول عام 2030 وتتبع تجربة العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية من إدراك حكومة المملكة العربية السعودية لأهمية هذا المفهوم ودوره في رسم ملامح المستقبل، والإشارة إلى أهمية إكساب مؤسسات التعليم مهارات العمل التطوعي للطلاب، كما وتمثل اهتمام الرؤية بالعمل التطوعي من خلال تحفيز القطاعات غير الربحية على غرس ثقافة الأعمال التطوعية لدى أفراد المجتمع المحلي (العروي، 2019).

ولقد حظيت المملكة العربية السعودية بشرف خدمة الحرمين الشريفين وضيوفهما، حيث تستقبل الملايين سنوياً من جميع أنحاء العالم، إلى جانب المواطنين والمقيمين في المملكة، لأداء فريضة الحج ومناسك العمرة ببسر وسهولة، ويعتبر برنامج خدمة ضيوف الرحمن من الأمثلة الواضحة على اهتمام المملكة العربية السعودية بمفهوم التطوع للقادمين إلى الحرمين الشريفين من الخارج والداخل، من خلال مرافق ذات جودة عالية، وبنية تحتية متقدمة، وخدمات رقمية، تساعد الجميع على أن ينعموا بتجربة إيمانية مميزة، وتذكر

المملكة اهمية مشاركة المواطنين في خدمة المجتمع، والربط بين الجهود الحكومية وبين المبادرات الشبابية من أجل حل المشكلات التي تواجه الحجاج (رؤية المملكة، 2030).

وتم تدشين برنامج خدمة ضيوف الرحمن من قبل خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود حفظه الله كأحد برامج تحقيق رؤية السعودية 2030م في يوم الأربعاء 24 من شهر رمضان المبارك لعام 1440هـ، ويتمثل دور البرنامج في إتاحة الفرصة لأكبر عدد ممكن من المسلمين لأداء النسك والزيارة على أكمل وجه، والعمل على إثراء وتعميق تجربتهم، من خلال رفع مستوى جودة الخدمات المقدمة، وتهيئة الحرمين الشريفين، وتحقيق رسالة الإسلام العالمية، وتطوير المواقع التاريخية الإسلامية والثقافية، وإتاحة أفضل الخدمات لهم قبل وأثناء وبعد زيارتهم لمكة المكرمة والمدينة المنورة والمشاعر المقدسة، وعكس الصورة المشرفة والحضارية للمملكة في خدمة الحرمين الشريفين وضيوف الرحمن (رؤية المملكة العربية السعودية 2030، 2020).

وقدر جاءت فكرة انشاء برنامج ضيوف الرحمن نظراً لأن المملكة تستقبل في كل عام وفي ظروف تكاد تكون استثنائية من حيث المكان والزمان نظراً لما تشهده المملكة من زيارة الملايين من ضيوف الرحمن في مواسم الحج والعمرة، والذي يحتم على أبناء هذا الوطن تقدير المسؤولية العظيمة المترتبة على ذلك، ولا شك ان تلك المسؤولية تتضاعف اهميتها وشرف القيام بها اثناء تقديم الخدمات المختلفة لضيوف الرحمن، ويعتبر العمل التطوعي الوسيلة المثلى للنهوض بتلك المسؤولية العظيمة من خلال العمل كفريق واحد يهدف الى تحسين صورة المملكة ونقل ثقافتها التي تقوم على التعاون والآاء (القحطاني، 2015). فالعمل التطوعي هو أحد أسس تحقيق التنمية المجتمعية، وتشكيل المجتمع وتكامله، وتحسين وضعه، ونشر مفهوم التماسك الاجتماعي بين أفراد المجتمع، فثقافة التطوع هي احد مفاتيح التطور المجتمعي، وقدرته على مجارة التطورات المتسارعة التي تشهدها كافة مجالات الحياة (الهران ورحال، 2015، ص158). أن أهمية العمل التطوعي الاحترافي تتمثل في توظيف طاقات الشباب وقدراتهم في الميدان الإنساني والاجتماعي من أجل تحقيق الرقي للمجتمع، والتطوع الاحترافي هو احد مظاهر تقدم المجتمع وتطور هو تكافله حيث يسهم في تعزيز قيم التعاون، ونشر الرفاه بين سكان المجتمع الواحد وترسيخ مبدأ التكافل الاجتماعي، والإنسان بطبعه لا يستطيع العيش بمفرده؛ بل يحتاج إلى أن يكون ضمن المجتمع ومع مجموعة من الأشخاص سواء في منزله، أو مكان دراسته، أو عمله؛ والعمل التطوعي هو من سمات الطبيعة الإنسانية، فالفطرة السليمة تدعو الفرد دائماً إلى تقديم الخير وتحية الشر بشكل نهائي وأن توظيف هذه الطاقات يحتاج دعم كبير يتمثل في رفع مستوى مهارات المتطوعين ودعمهم وتشجيعهم على فعل الخير (الزبالي، 2020). وتشير العروي (2019) إلى ان تحقيق الريادة في العمل التطوعي الاحترافي والوصول للمنافسة العالمية والمساهمة في تحقيق التنمية يقوم على درجة وعي الطلبة بأهمية العمل التطوعي كما يرتبط بمقدار قدراته ومهاراته التي يمتلكها في العمل التطوعي لمواكبة التقدم المنشود، كما يتطلب نجاح العمل التطوعي على تشجيع الطلبة وتهيئتهم للقيام بأدوار تنموية تنهض بالمجتمع السعودي للتقدم والرقي ، وتوسيع مجالاته بتأهيلهم وتدريبهم لصقل مهاراتهم والرفع من مستوى إتقان هذه المهارة وإقامة الدورات التدريبية المتخصصة والأنشطة التوعوية في نفس المجال ، والتنسيق مع الجهات العاملة والداعمة للمجال التطوعي للوصول لعمل منظم.

تعتمد عملية التطوع على الموارد البشرية بشكل أساسي فهي الثروة الحقيقية للأمم، وهي المحرك الأساس لعجلة التنمية، ولتحقيق ذلك كان لا بد من توجيه المتطوعين واستثمار طاقاتهم وإمكاناتهم ودعمهم بكل ما يمكنهم من النجاح. وقد دلت على ذلك العديد من الدراسات والأبحاث والتجارب التطوعية والتقارير الدولية وركزت على أن الشباب هم أقوى الموارد البشرية التي يمكن أن تنهض بالمجتمعات، فهم في مرحلة العطاء ويملكون المقومات البدنية والذهنية التي تمكنهم من المساهمة الفاعلة في تقدم مجتمعاتهم وازدهاره والذي بدوره يتطلب تدريب هذه المهارات وتهيئتها (القري، 2021) ويؤكد عبد الرحمن (2020) أن الشباب هم

أمل المستقبل وهم العجلة الداعمة للعمل التطوعي وهم بحاجة لدعم وتأهيل لمهاراتهم لتنمية ثقافة المسؤولية الاجتماعية لديهم ، ويجب مساعدتهم على اكتساب الخبرات الجديدة ودعمهم بالمعلومات والثقافة اللازمة لتقديم الخدمة .

مشكلة البحث:

في إطار توظيف قدرات الشباب وطاقاتهم من خلال العمل التطوعي، وضرورة تدريبهم لتحسين مستوى المهارات وتحقيق تطلعات الدولة -أيدها الله تعالى- المتمثلة في تأهيل وتحسين متطلبات العمل التطوعي في المملكة (منتدى الرياض للعمل التطوعي، 2024) ، وتماشياً مع توصيات الهيئة العامة للعناية بشؤون المسجد الحرام والمسجد النبوي والتي أكدت على ضرورة تحسين مفهوم العمل التطوعي، وأن يكون العاملون في الحرمين الشريفين مؤهلين ولديهم تأهيل كافٍ في الإسعافات الأولية، والحالات الطارئة والإنعاش، واكسابهم المهارات اللازم لضمان انجاح العمل التطوعي إضافة إلى تأكيدها على أهمية إبراز صور العمل التطوعي خلال خدمة ضيوف الرحمن في مواسم الحج والعمرة (الهيئة العامة للعناية بشؤون المسجد الحرام والمسجد النبوي، 2024). كما وركز إكسبو الحج للعام 2023 على ضرورة تحسين العمل التطوعي والهادف الى رفع جودة الخدمة المقدمة للحجاج لتسهيل إجراءات وصول ضيوف الرحمن إلى الحرمين الشريفين بسهولة ويسر، ورفع جودة الخدمات المقدمة، والإسهام في إثراء تجربتهم الدينية والثقافية، تحقيقاً لمستهدفات برامج رؤية المملكة 2030، ومن خلال ما سبق كانت الدراسة الحالية بعنوان: تصميم الوحدة التدريبية المقترحة لتنمية مهارات التطوع الاحترافي لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن. وتسعى الدراسة للإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما مستوى مهارات التطوع الاحترافي اللازم توافرها لدى طلاب المرحلة الثانوية؟
2. ما صورة الوحدة التدريبية المقترحة لتنمية مهارات التطوع الاحترافي لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن؟
3. ما فاعلية الوحدة التدريبية المقترحة لتنمية مهارات التطوع الاحترافي لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن؟

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى مهارات التطوع الاحترافي اللازم توافرها لدى طلاب المرحلة الثانوية؟
2. التعرف على صورة الوحدة التدريبية المقترحة لتنمية مهارات التطوع الاحترافي لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن؟
3. التعرف على فاعلية الوحدة التدريبية المقترحة لتنمية مهارات التطوع الاحترافي لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن.

فرضيات الدراسة:

1. لا توجد فاعلية للوحدة التدريبية المقترحة لتنمية مهارات التطوع الاحترافي لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية على مقياس مهارة التواصل لدى طلاب المرحلة الثانوية في القياس البعدي تعزى للوحدة التدريسية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية على مقياس مهارة العمل الفرقي لدى طلاب المرحلة الثانوية في القياس البعدي تعزى للوحدة التدريسية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية على مقياس مهارة حل المشكلات لدى طلاب المرحلة الثانوية في القياس البعدي تعزى للوحدة التدريسية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن

مصطلحات الدراسة:

التطوع: هو "نشاط مدفوع بشكل استراتيجي يتضمن تبرع الموظفين بالمهارات المتعلقة بالوظيفة واكتساب المهارات أو تطويرها من خلال المساهمات التطوعية لمنظمة خارجية غير ربحية تتطلب مجموعات معينة من المهارات" (Dempsey-Brench&Shantz, 2022, P3).

التطوع الاحترافي: وهو الجهد الذي يبذله الطالب في فرصة تطوعية معينة في مجالات معينة وقت الأزمات أو الحاجة عن طريق جهات رسمية أو غير رسمية أو (اجتهاد فردي) تمكنه من العمل التطوعي المتخصص وفي ضوء تلك التعريفات الخاصة بالعمل التطوعي (الزبالي، 2020).

مهارات التطوع الاحترافي: وهي المهارات التي يجب ان يتمتع بها المتطوعين من القدرة على التواصل الفعال ووضع خطة عمل مدروسة والقدرة على الاستفادة من عامل الوقت والقدرة على العمل ضمن الفريق (عقاب، 2020).

برنامج ضيوف الرحمن: "هو أحد برامج رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والذي يسعى لإحداث نقلة نوعية في تجربة الحج والعمرة والزياره وإتاحتها لأكثر عدد ممكن من المسلمين من خلال زيادة الطاقة الاستيعابية لمنظومة الخدمات المقدمة لضيوف الرحمن والارتقاء بها، وإثراء الرحلة الدينية، والتجربة الثقافية وعكس الصورة المشرقة والحضارية للمملكة العربية السعودية في خدمة الحرمين الشريفين. وقد تم الإعلان عنه وأطلق من قبل خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود وبحضور ولي العهد صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز يحفظهما الله في قصر الصفا بمكة المكرمة خلال العشر الأواخر من شهر رمضان 1440هـ، الموافق مايو لعام 2018م" (رؤية المملكة العربية السعودية 2030 ، 2020).

الإطار النظري

لقد نال العمل التطوعي حيزاً كبيراً في عملية التنمية حيث أنه الركيزة الأساسية في بناء المجتمع ونشر المحبة وتعزيز الترابط الاجتماعي بين الأفراد وحظي العمل التطوعي ولغاية الآن بأهمية خاصة من قبل المجتمعات على اختلافها وذلك لكونه عمل إنساني يرتبط بمعاني الخير والعمل الصالح نشأ مع المجتمع الإنساني وتطور بتطوره ويختلف هذه النوع من العمل من زمن لآخر وكذلك من مجتمع لمجتمع ولا تخلو أي حضارة إنسانية من العمل التطوعي بأشكاله وأنواعه المختلفة ، ومع تطور المجتمع فقد تطورت حركة العمل التطوعي وذلك حجمًا وفعالية واصبح له منهجية حيث تمكن المجتمع من بناء طاقة ذات قدرة على التقدم والنهوض تتبع من تصميم المواطنين في المجتمع على النهوض والسعي الدؤوب للتصدي للأزمات العامة والتغلب عليها من أجل تحقيق مستوى أفضل للحياة المعيشية وعليه فقد بات العمل التطوعي يأخذ أشكالاً مختلفة منها ما هو اجتماعي وثقافي واقتصادي، فالعمل التطوعي على اختلاف مستوياته تتضح أهميته وتبرز حاجته كلما تقدمت المجتمعات وتشابكت العلاقات الاجتماعية فيها (خالدي، 2023، ص114) و(النايف ومبروك و الألفي، 2018، ص100) . وتشير أدبيات التنمية الحديثة أن العمل التطوعي يعد رأس المال الاجتماعي، وذلك لكونه ثروة عامة يمتلكها المجتمع، وعليه فقد أصبحت ثقافة التطوع جزءاً أساسياً من ثقافة المجتمعات المتطورة لما تشتمل عليه من قيم ومبادئ ومعايير وأخلاقيات وسلوكيات تشجع على العمل بإيجابية بما يعود بالنفع على الآخرين (رفيدة، 2016، ص188). حيث يكمن الهدف الأساسي

للعمل التطوعي على اختلاف أشكاله في تقديم الدعم لطبقات وشرائح المجتمع التي تمر بظروف قاسية وصعبة وتقديم المساعدة لها من أجل الحد مما تواجهه وتعالجه، كما ويسعى إلى تعزيز الروابط المجتمعية التي اهترت بعوامل التغير الاجتماعي والحضاري ودعم المجتمعات وموازرتها وبالتالي تحسين جودة الحياة والرفي بالمجتمعات وهنا تكمن أهميته (الحسين ، 2021، ص103).

المبحث الأول: العمل التطوعي الاحترافي

يعتبر التطوع الاحترافي أهم مستويات العمل التطوعي وهو المستوى الثاني وذلك ضمن ترتيب هرم التطوع، وغالبًا تكون نسبة المتطوعين فيه قليلة ونوعية، وقد برزت هذه الفكرة في أول الأمر في مجال القانون، فقد كان المحامون يتطوعون بجزء من أوقاتهم لتوفير الاستشارات، والخدمات القانونية للأفراد الذين ليس بمقدورهم تحمل تكاليف القضايا الخاصة بهم، وبدأ بعد ذلك هذا المفهوم بالتطور ليشمل كافة مجالات الاحتراف المهني والعملي (الجعدي، 2020، ص1). ويُعرف التطوع بأنه: "تشاط مدفوع بشكل استراتيجي يتضمن تبرع الموظفين بالمهارات المتعلقة بالوظيفة واكتساب المهارات أو تطويرها من خلال المساهمات التطوعية لمنظمة خارجية غير ربحية تتطلب مجموعات معينة من المهارات" (Dempsey-Brench&Shantz, 2022, P3)، بينما يُعرف التطوع الاحترافي بأنه وهو الجهد الذي يبذله الطالب في فرصة تطوعية معينة في مجالات معينة وقت الأزمة او الحاجة عن طريق جهات رسمية أو غير رسمية أو (اجتهاد فردي) تمكنه من العمل التطوعي المتخصص وفي ضوء تلك التعريفات الخاصة بالعمل التطوعي (الزبالي، 2020). وفيما يتعلق بتعريف المتطوع المحترف بأنه: "المتطوع المؤهل علميًا وعمليًا ولديه خبرات عديدة في مجالات التطوع" (الزبالي ووائل، ص17). ويأتي مفهوم تطوع المحترفين في كونه ترجمة لمصطلح البروبونو Pro Bono هي كلمة لاتينية تدل على أن الموظفين المحترفين يقومون بتقديم خدمات تطوعية باستخدام تخصصاتهم المهنية بدون مقابل مادي وذلك لخدمة للمؤسسات غير الربحية ومؤسسات الصالح العام (النجار، 2020، ص44).

وتعرف وزارة الموارد البشرية والتنمية المهنية (2021، ص3) العمل التطوعي الاحترافي بأنه: "التطوع لتنفيذ مهام في مجالات مهنية وتخصصية معينة، ويتطلب أن يكون منفذ الفرصة التطوعية حاصلاً على تأهيل مقدم مناسب لمهام الفرصة التطوعية". وأضاف بينغستون (Bengtson, 2020, P4) بأنه "مساعدة مؤسسة غير ربحية في حل التحديات التنظيمية أو التشغيلية و/أو تقديم موارد متخصصة للسكان الذين تخدمهم المنظمة غير الربحية، وذلك عبر تقديم المهارات والخبرات المهنية خلال فترة زمنية محددة أو في سلسلة من الأحداث المتصلة". بينما عرف وينجر (Weinger, 2023, P1) التطوع الاحترافي بأنه "هو شكل من أشكال العمل التطوعي الذي يستخدم فيه الأفراد مهاراتهم المتخصصة ومعرفتهم المهنية لمساعدة المنظمات غير الربحية أو المنظمات المجتمعية أو غيرها من القضايا الخيرية مجاًناً". ويعرف الباحث العمل التطوعي الاحترافي بأنه: العمل على تقديم خبرات ومهارات مهنية معينة لخدمة منظمة غير ربحية دون مقابل مادي مباشر.

أهمية العمل التطوعي الاحترافي:

أن العمل التطوعي يعتبر رافداً أساسياً للتنمية الشاملة وأحد أهم الوسائل التي يمكن استخدامها للنهوض بمكانة المجتمعات في الوقت الحالي، ويعتبر تعقد الظروف الحياتية وزيادة الاحتياجات الاجتماعية ما جعل هناك ضرورة حتمية لوجود منظمات تطوعية وجمعيات خيرية ذات فعالية بحيث تقف جنباً إلى جنب مع الجهات الحكومية لتلبية الاحتياجات للأفراد التي لا يستطيعون الحصول عليها (الراشدية، 2016، ص2). وتؤكد دراسة (الزبالي، 2020، ص8) بأن العمل التطوعي الاحترافي هو أحد الوسائل التي تساعد في ازدهار ونمو المجتمع، ويعد على أنه أحد أدوات التنمية للمكان والإنسان بحكم أن الموارد البشرية هي أساس في الحركة والعمل، وبالتالي فنشاطاتها تندرج تحت أنشطة التنمية الشاملة والتي تقوم على أساس المشاركة الفاعلة لتقديم الخدمات التي يحتاجها الآخرون ولا يتمكنون من الحصول عليها.

ويشير هارون (2020، ص7-9) في دراسته إلى أن أهمية العمل التطوعي الاحترافي فيما يتحقق من فوائد سواء للمؤسسات غير الربحية أو للمتطوع أو للشركات فبالنسبة للمؤسسات الغير الربحية فإنها تساعد في تأهيل الجمعيات وبناء قدراتهم والعمل على تخفيض تكاليف الميزانية التشغيلية للمؤسسات غير الربحية والعمل على تحقيق مهمتها ورسالتها، كما ويسهم التطوع الاحترافي في توسيع دائرة التأثير الاجتماعي وزيادة جودة الخدمات ويسهم كذلك في تعزيز الشراكات من خلال مشاريع نوعية، والمساهمة في حل المشكلات الاجتماعية، أما فيما يتعلق بالمتطوع المحترف نفسه فإنه يخلق ويطور علاقات جديدة ويعزز الذات والشعور بالرضا ويسهم في تحسين المهارات الشخصية والقيادية ويلعب دور مهم في زيادة المعارف والخبرات وتطوير الوعي بالقضايا الاجتماعية، بينما يساعد الشركات في منحها فرص أكبر لتوظيف الكفاءات وتوفير بيئة تشجع على الإبداع داخلها والعمل على بناء علاقات أقوى مع المجتمع وله دور كبير في تحسين سمعة الشركة وزيادة ولاء الموظفين لها

ويخلص العروبي في دراسته (2019، ص406) أهمية التطوع الاحترافي في النقاط التالية:

1. يسهم في تنمية مفهوم الذات لدى المتطوع وإشباع حاجاته النفسية والاجتماعية.
 2. تنمية الانتماء الديني والوطني والمشاركة الاجتماعية عن طريق مشاركة الآخرين همومهم وتقهم حاجاتهم.
 3. يتيح للمتطوع الفرصة لاكتساب المزيد من الخبرة في القضايا العامة التي تهم المجتمع.
 4. إتاحة الفرصة للمتطوع باكتساب الخبرة وتطوير المهارات العملية والاجتماعية.
 5. التزويد بمهارة التعامل مع الجمهور بأطيافه وفئاته المختلفة والتعرف على من يشاركون الميل للتطوع.
 6. التعرف على الثقافات الاجتماعية من جميع الطبقات والمستويات الاجتماعية.
 7. يدعم المؤسسات غير الربحية والحكومية ويرفع مستوى الخدمة بإذكاء روح التكاتف بين الجهود الأهلية والحكومية.
- وتأسيساً لما سبق يرى الباحث أن للعمل التطوعي الاحترافي يعتبر استثماراً ذو فوائد جمه على كل من الفرد والمجتمع والجهة المستفيدة على حد سواء إذ يوفر الفرصة لتطوير مهارات المتطوع واكتساب مهارات جديدة في مجال تخصصه ويعتبر إضافة قيمة للسيرة الذاتية ويظهر مدى التزام الفرد واهتمامه بالاشتراك في خدمة المجتمع وبالتالي تعزيز الشعور بالرضا وله دور مهم في تلبية احتياجات المجتمع في الكثير من المجالات كالتعلم والصحة والبيئة والتكنولوجيا ويسهم في تعزيز التكافل الاجتماعي وله دور مهم في تطوير قدرات المجتمع عبر مشاركة خبراتهم ومهاراتهم، أما بالنسبة للجهة المستفيدة فإن المنظمات غير الربحية تستفيد من خبرات ومهارات المتطوعين الاحترافيين وذلك دون مقابل مادي، ويساعد المتطوعون الاحترافيون في تأدية المهام بسرعة وكفاءة عالية.

أشكال العمل التطوعي الاحترافي:

لعمل التطوع الاحترافي العديد من الأشكال، إذ أنه لا يقتصر على توفير الخدمات للمحتاجين بشكل مباشرة فقط، بل يتجاوز ذلك إلى توفير ورش العمل المجانية وذلك لمن لديه رغبة في الانضمام إلى المجال المهني، بالإضافة إلى المساهمة في أوراق العمل والأبحاث والدراسات المتخصصة، ويعتبر التعليم على رأس العمل وتدريب المبتدئين خدمة اجتماعية في غاية الأهمية يمكن للمحترف أن يقدمها، هذا إلى جانب التعاون مع المؤسسات الخيرية وغير الربحية لسد الفجوات المهنية والاحترافية في كوادرها البشرية (الجعيد، 2020، ص3). ومن الخدمات غير المباشرة أيضاً التي يقدمها العمل التطوعي الاحترافي تتجسد في الخدمات التي يؤديها المتطوع الاحترافي لتستفيد بأثرها الجماهير إذ يقوم المتطوع بأداء خدماته لمساندة هيئة أو مؤسسة ما لتحقيق أهدافها وتلك الأهداف تخدم الجماهير ومن الأمثلة على ذلك خدمات جمع المال والتخطيط لها، أو الإسهام في أعمال اللجان المختلفة بالمؤسسة والاشتراك في الأعمال الإدارية (النايف وبن مبروك والألفي، 2018، ص101). ومن أشكال العمل التطوعي الاحترافي المشاركة في الأعمال الخيرية ومجال رعاية الفقراء والمسنين والمحتاجين والأيتام ومجال رعاية الطفولة ومجال رعاية المرضى (الرواشدة والقحطاني والعرب، 2020، ص431).

كما ويرى الباحث أن التطوع الاحترافي له أشكال وصور مختلفة تشمل مجالات مختلفة كجمال التعليم من خلال تقديم دورات تدريبية على اختبارات المركز الوطني للقياس والتقويم (القدرات، التحصيلي، STEP)، وكذلك تقديم دروس خصوصية للطلاب في مختلف المواد الدراسية، وكالتطوع مثلاً في مجال الطب كتقديم خدمات طبية أو مرضية في المستشفيات والعيادات أو مراكز رعاية المسنين وفي مجال البيئة مثلاً كالعامل على نشر الوعي البيئي عن طريق كتابة مقالات أو المشاركة في حملات التوعية، فالعمل التطوعي الاحترافي لا يقدم خدمات لمجال معين فقط بل لكافة المجالات دون استثناء.

خصائص العمل التطوعي الاحترافي:

أن خصائص العمل التطوعي تتجسد في أن العمل التطوعي جهد إنساني يبذله الفرد لخدمة المجتمع الذي ينتمي إليه وفيه تضحية في الوقت والمال. إن التطوع يتم بناءً على دوافع ورغبة من المتطوع ولا يوجد فيه إي إجبار للمشاركة في تحمل المسؤوليات الاجتماعية في إطار المجتمع وأن ما يتم تقديمه من قبل المتطوع لا يقابله عائد مادي، ويتميز العمل التطوعي الاحترافي في تقديم خدمات من الصعب على الإدارة والأجهزة تقديمها فالتطوع الاحترافي يعتبر فرصة لتأدية خدمات تقلل من حجم المشكلات الاجتماعية في المجتمع ويجب على القائم في العمل التطوعي الاحترافي أن يكون قادرًا على أدائه من الناحية البدنية والعقلية (Altenburger & Wilson, 2017, p17). ومن خصائص العمل التطوعي الاحترافي كما أشار إليها (Abdul Hamid, Abdul Halim, 2022, P25) و (مشعل، 2021، ص263). في دراساتهم أنه (جهد وعمل يلتزم به الفرد طوعية من غير إلزام، عمل غير مأجور ماديًا، عمل يسعى إلى سد ثغرة في مجال الخدمات الاجتماعية، يعد تنظيم محكوم بأطر إدارية مؤسسية جماعية وهو كذلك تنظيم لا يهدف للربح المادي ولا يستفيد منه أي عضو في المؤسسة التي يشرفون عليه ولا يحققون أرباحًا شخصية توزع عليهم. وتتمثل خصائص وسمات العمل التطوعي الاحترافي وفقًا لدراسة الفضالة، (2021، ص10) في أن في التطوع الاحترافي لا يكون هناك انتظار لعائد مادي من عملية التطوع، وأن الدافع الإنساني وحب الخير ومساعدة الآخرين يعتبر الموجه للمتطوع، وقد يكون التطوع أما جهديًا فرديًا أو جماعيًا وفي كل الأحوال يستند على الرغبة في خدمة المجتمع وأن وجود الرغبة والدوافع الذاتية الداخلية تعتبر أساس عملية التطوع.

مهارات العمل التطوعي الاحترافي:

يقوم العمل التطوعي على أساس التعاون والتضامن والتكافل الاجتماعي، وتشير دراسة صالح (2020) بأن مهارات التطوع كثيرة وهي من المهارات الضرورية التي يجب على المتطوع الامام بها تعلم ثقافة العمل التطوعي، وأهمية العمل التطوعي، وأهداف العمل التطوعي، بالإضافة إلى مهارات العمل التطوعي في الدراسة وهي مهارة الاتصال ومهارة المشاركة المجتمعية ومهارة المسؤولية الاجتماعية ومهارة الفريق وحل المشكلات.

كما ويشير الشريدة (2020) في دراسته الى ان هناك مهارات كثيرة يحتاجها الطلاب لإنجاح اعمالهم التطوعية منها ضرورة ان تكون مهاراتهم القيادية مرتفعة وكذلك مهارة الإدارة الذاتية، ومهارة الاتصال والتخاطب.

كما ويشير (Linares, 2019) في دراسته الى ان الطلاب يجب ان يتمتعوا بمهارات تطوعية تتمثل في القدرة على التخطيط وحل المشكلات، والتفكير الابداعي، واتخاذ القرار المناسب، إضافة الى مهارات تتعلق بتطوير الذات، واخيرًا المهارات الإدارية كمهارة إدارة الاجتماعات والتواصل مع الفريق، ومهارات التفكير النقدي، ومهارة التعلم مدى الحياة، والمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية، الإنتاجية، ومهارات التعامل مع الآخرين.

ويؤكد عبد الجواد (2015) في دراسته التي أجراها على طلاب الجامعة على ان هناك مهارات كثيرة يكتسبها المتطوع حيث يساعد الفرد على تلبية حاجاته واكتساب مهارات حياتية كالعمل التعاوني والاندماج مع الآخرين، وعن أهميته للمجتمع فهو يساهم في تعزيز مهارات الاتصال بين الأفراد ومواجهة ما يتعرض له المجتمع من أزمات وكوارث ومن الملاحظ ان المهارات تعتبر عامل مهم لتعلم الطلاب العمل التطوعي واقد اجمعت الدراسات على ان مهارة الاتصال والتعامل مع الفريق، والقدرة على التفكير لحل المشكلة، والعمل التشاركي هي من المهارات الاساسية لمهارات العمل التطوعي.

النموذج النظري لمهارات العمل التطوعي الاحترافي:

أولاً: مهارة الاتصال:

وتعتبر مهارات التواصل الاجتماعي من أحد المهارات الحياتية التي يحتاج الفرد فهي تشير إلى القدرة على تحقيق الأهداف التواصلية أثناء التصرف بطريقة مناسبة اجتماعياً (Owen , 2018 p1) . وتعتمد عملية التواصل الاجتماعي، وتعد مهارة الاتصال في العمل التطوعي بحسب (Steven . Charles . JoLynn . & Miller Dorina, 2020) من المهارات المهمة التي تتطلب أن يكون المتطوعون قادرين على التواصل الجيد لفظياً وغير لفظياً، وتخطيط وتقديم العمل التطوعي مع الآخرين، وفهم واتباع سياسات البرنامج التطوعي، واستخدام المعلومات القائمة على الأدلة لتعزيز التنمية الإيجابية للشباب، و تطوير علاقات عمل فعالة مع الآخرين.

وتأتي عملية الاتصال من المنظور النظري الذي يركز على الحاجة الى التفاعل مع الآخرين والاجتماعي بالآخرين والرغبة الكبيرة في التفاعل والقبول من قبل المحيطين وهو ما نادت به نظرية ماسلو نظرية الحاجات حيث ان هناك حاجة ماسة الى التفاعل الاجتماعي والذي يجعل الفرد ينخرط بمجتمعة ويحقق القبول من خلال الاعمال التطوعية السامية(كروم،2020) . والتواصل الاجتماعي مهم من وجهة نظر نظرية ماسلو لتمكين البشر من تطوير المهارات الاجتماعية وباستخدام اساليب تواصلية اللازمة للعمل الجماعي بدلاً من العمل الفردي. فالبشر كائنات ضعيفة في العزلة وعدم القدرة على التواصل ، وان التغلب على الظروف البيئية القاسية اللازمة للبقاء على قيد الحياة لا يمكن الا من خلال من خلال التفاعل الاجتماعي والتواصل المثمر والمساعد على البقاء ، كما يرى ماسلو ان السلامة البشرية والتقدم البشري مرهون بعلاقاتنا الاجتماعية والقدرة على التواصل الاجتماعي، والتكيف مع كل بيئة على موجودة على الكرة الارضية تقريباً (Bob. 2021).

ولا شك أن مهارات التواصل هي حاجة تمكن الفرد من القدرة على التكيف مع بيئة العمل او بيئة المجتمع المحيط الفرد . كما الوقوف على تحقيق هذه الحاجة وهي القبول والتواصل مع الآخرين تساعد في تكوين مفهوم الذات عند الفرد ، حيث ان هذا التواصل يعطي الفرد تقديرًا لذاته ولمهاراته الذاتية وبالتالي تحقيق صورة ايجابية نحو تحقيق الذات، وتقدير الذات وغيرها. فالفرد هو عضو في مجتمع ويحتاج الى التواصل والتفاعل معهم ويستمد من هذا التواصل الطمأنينة والرضا عن الآخرين واستحسانهم.

ثانياً: مهارة العمل ضمن فريق:

إن الافراد في المجتمع يميلون بشكل دائم إلى تشكيل مجموعات والعمل معًا ضمن فريق لتحقيق أهدافهم. وحل المشاكل التي تواجههم، وتوليد المزيد من الأفكار، وتطوير المهارات، والبقاء على قيد الحياة. العمل الجماعي هو أحد تكوينات العمل الأكثر بروزاً وأهمية في القرن الحادي والعشرين. حيث يعتبر أحد أكثر أشكال العمل الفعالة (Ashley Brenda & Toni,2017). كما يعتبر العمل في فريق ضمن مجموعة من الأفراد الذين يجتمعون لتحقيق هدف محدد من خلال تنسيق وترتيب العمل فيما بينهم هو من الحاجات والمهام الضرورية حيث يفيد العمل ضمن الفريق في كثير من انجاز المهام وإتاحة الفرصة لصنع المنتجات في أقصر وقت

يمكن والمساعدة في تطوير مهارات وقدرات الفريق المختلفة في وقت أقصر مقارنة بالعمل الفردي بما يتماشى مع استمرارية، وتطور الحياة إن تحقيق العمل في تعزيز الروابط الاجتماعية بين الفريق والعمل في فرق يوفر فرصة لتبادل الآراء والأفكار وطرق حل المشكلات أثناء التنفيذ (الديب، 2021، 16).

يمكن دراسة العمل في الجماعات من الناحية النظرية بأنها التكامل بين الأفراد في محيط العمل بالشكل الذي يدفعهم ويحفزهم إلى العمل بإنتاجية ويتعاون مع حصولهم على إشباع حاجاتهم الطبيعية والتقنية والاجتماعية وتحقيق أقصى درجة من الانتاجية (النصاري 2013). هناك العديد من النظريات التي وصفت مهارات العمل في فريق ومنها نظرية "التحدي والاستجابة" لأرنولد توينبي. حيث يرى توينبي أن الانجاز يحدث بشكل فعال وحقيقي عندما تتفق المجموعة على تحقيق هدف ما ، وتقاوم الظروف البيئية الاستثنائية التي تحول دون تحقيق الهدف تأتي من خلال تكثيف نشاط العمل الجماعي وزيادة جهدها، تكون المجموعة نشطة وتولد طاقة أكثر مما كان متوقعا، وأكثر من غيرها و يمكن أن تواجه التحديات كثير من التحديات والتغلب على العقبات بفعل الجهد المبذول بينما المجموعة التي تقشل هي المجموعة التي تقشل في العثور على شيء لتحديه.

ويمكن تفسير هذه المهارة واسقاطها في الجانب النظري المتعلق بنظرية البنائية الوظيفية والتي تركز على تحاول هذه النظرية تفسير السلوك التطوعي الاجتماعي من خلال الرجوع إلى تفسير النتائج التي يحققها هذا السلوك في المجتمع ، حيث تنظر هذه النظرية إلى المجتمع بأنه بمثابة أجزاء مترابطة كل منها له وظيفة محددة من أجل خدمة أهداف الجميع، كما ترى هذه النظرية أن للمجتمع نسقا من العلاقات الاجتماعية ويتم جمع هذه العلاقات في صورة منظمة اجتماعية وعليه فإنه يجب النظر للمجتمع نظرة كلية لتكون نسقا يتضمن مجموعة من الأجزاء المترابطة(الهذلي (2019، ص856).

وفلسفة هذه النظرية يرون في تفسيراتهم وفلسفاتهم ان المجتمع هو فريق واحد ونسق واحد تتبع فكرتهم الأساسية من أن وظيفة كل فريق ومهامه مرهونة بطبيعة عملة وان اساس المشاركة التطوعية ضمن فريق هو أن الشخص المتطوع يساهم في تحمل بعض المسؤوليات مع فريق التطوع التي تساهم في انجاح عمل الفريق.

ثالثاً: مهارة حل المشكلات:

يعتبر العمل التطوعي من التجارب الايجابية التي يمكن ان يحققها الافراد المتطوعين إلا ان هذه التجربة يواجهها كثير من المشكلات التي يمكن ان تؤثر في ادارة العمل التطوعي ويجعل المواقف صعبة، إذا لم يكن هناك إجراء وان نقص الخبرة في ادارة حل المشكلة يعقد الاستجابة لأي مواقف صعبة أو عندما تسوء الأمور. وان فهم كيفية إدارة المواقف الصعبة التي تواجه المتطوعين ستجعل العملية التطوعية تجربة جيدة. مما يتطلب خبرة في حل المشكلة والبحث عن البدائل اللازمة والتعامل مع جميع المواقف بانفتاح وعدل وإنصاف و بسرعة (Stuart, 2024).

وتعتبر مهارة حل المشكلات في العمل التطوعي من المهارات المهمة واللازمة فالمتطوعين في اغلب الاحيان يعملون في ظل ظروف صعبة جسدياً وذهنياً ، وأحياناً خطيرة، خلال مشاركتهم ويتعرض المتطوعون بانتظام لمستويات عالية من الإجهاد في العمل، مما قد يتسبب في زيادة مستويات المرض، أو سلوكيات المخاطرة أو الحوادث الأمنية بسبب ضعف القدرة على حل المشكلات ولا يستطيع المتطوع السيطرة على المشكلة وبالتالي تفاقمها وان قدرة المتطوع على حل المشكلة وفهم خطوات حل المشكلة يساعد في تطويع الظروف الصعبة وتذويبها مما يساعد على اكمال العمل التطوعي والحد من حدوث المخاطر (Nana& Todor. 2020).

وترتبط مهارة حل المشكلات بنظرية "التحدي والاستجابة" في ان تحدي اعضاء الفريق واتحادهم نحو تحقيق الهدف هو بحد ذاته الطاقة الإبداعية الكامنة فيه في حال قامت باستجابة ناجحة. وان الأعضاء في فريق التطوع يلهمون بعضهم البعض للإنجاز والتقدم والانسان بحد ذاته يفترق الى القوة في حال كلان غير قادر على التفكير والإبداع في حل المشكلة التي تواجهه في بيئة العمل التطوع

وان الاستعانة بفريق عمل هو امر مهم يحسن من القدرة على الإنجاز وان العمل التطوعي ضمن الفريق يجب ان تحلى فرقة بالقدرة على ضبط وعدم الانفعالية و التفكير السليم (Lough , Benjamin , 2015).

وكما ربط توينبي بين انهيار الفريق أو الجماعة وتقدمها رباط العلة بالمعلول، فقد ربط أيضا المسؤولية للفريق عن انهيار الهدف وتحقيقه فحينما يفقد الفريق مقومات الإبداع وتتحول إلى فئة مستبدة عاجزة عن الخلق والابتكار (النجم، 2010).

ويمكن إسقاط هذه النظرية على العمل التطوعي في ان الجماعات هي اساس العمل التطوعي فلو لا الجماعة مانجحت برامج العمل التطوعي حيث تعتبر هذه البرامج احد اهم الانساق الاجتماعية والتي يمكن تواجه مشكلات كثيرة على الصعيد الفردية وان نجاح هذه العمل التطوعي متوقف على تكاتف المجموعة التطوعية ودرجة تقدمهم ونجاحهم وهمتهم في ممارسة الوظائف الاجتماعية وهنا يأتي العمل التطوعي ضمن لسد هذا العجز والقدرة على الاستجابة لكل المعوقات التي توجه العمل التطوعي.

منهج الدراسة وأجراءاتها

يتناول الباحث في هذا الجزء عرضاً لمنهج الدراسة وطريقة اختيارها، وطرق جمع البيانات، وأساليب المعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات الإحصائية، وفيما يلي عرض مفصل لهذه الإجراءات:

منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج التجريبي ذو التصميم شبه التجريبي بما يتناسب مع مجتمع الدراسة وطبيعته حيث أن المنهج شبه التجريبي هو إحداث تغييرات مقصودة في متغيرات الدراسة، والتحكم بمتغيرات أخرى للوصول إلى علاقات سببية بين المتغيرات المستخدمة والظاهرة (الحمداي وآخرون، 2006)، ويتمثل في قياس قبلي لأدوات الدراسة ثم تطبيق المتغير المستقل المتمثل في التدريبية المقترحة لتنمية مهارات التطوع الاحترافي لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن على عينة الدراسة من طلاب المرحلة الثانوية، ثم استخدم القياس البعدي باستخدام مقياس مهارات التطوع الاحترافي لدراسة اثر الوحدة التدريبية على مستوى مستوى مهارات التطوع الاحترافي. واستخدم الباحث أحد تصميمات المنهج التجريبي المعروف بتصميم القياس القبلي والبعدي لمجموعة واحدة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة الحالي من جميع طلاب المرحلة الثانوية ، للفصل الدراسي الثالث للعام الدراسي 1445هـ.

عينة الدراسة:

اختيار مدرسة واحدة من المدارس الثانوية بمنطقة عسير بطريقة قصدية، وهي مدرسة عبدالله بن مسعود الثانوية بمحافظة بلقرن التابعة لمنطقة عسير التعليمية، واختير منها طلاب الصف الثاني ثانوي، تم اعتبارها مجموعة واحدة قبلية وبعدية ضابطة وتجريبية وقد اختيرت المجموعة بطريقة عشوائية، وتكونت العينة في صورتها النهائية من (38) طالباً ، ولقد تم اختيار المدرسة بطريقة قصدية للأسباب التالية:

1. وقوع المدرسة في منطقة جغرافية قريبة من الباحث، لضبط المتغيرات المصاحبة غير التجريبية؛ كالعمر الزمني، والمستوى الاقتصادي والاجتماعي لأفراد العينة.
2. ضبط المتغيرات التجريبية المتمثلة في الوحدة التدريبية .

3. سهولة التواصل والاتصال مع المدرسة

4. كون المدرسة حكومية ومجهزة بمختبرات وفصول مهيأة لتطبيق الدراسة.

متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل:

يتمثل المتغير المستقل في الوحدة التدريبية

- المتغيرات التابعة:

مهارات العمل التطوعي:

- مهارة التواصل.

- مهارة العمل ضمن فريق

- مهارة حل المشكلات

مواد الدراسة:

أولاً: الوحدة التدريبية:

تم إعداد دليل للمتدربين يوضح الإجراءات المتبعة في التدريب على مهارات العمل التطوع الإحترافي في ضوء الوحدة التدريبية التي تم تحكيمها واشتملت الوحدة التدريبية على مايلي:

1- المقدمة.

2- الهدف العام من الوحدة : تنمية مهارات التطوع الاحترافي لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن.

3- أهداف الوحدة الخاصة:

1. تهيئة الفرد المدرك للمسؤولية الاجتماعي المحيطة به، استناداً على ادراك ما ينبغي أن يتبعه من سلوكيات ايجابية.

2. تنمية مهارات العمل التطوعي مما ينعكس ذلك على معارفهم وقيمهم ومهاراتهم .

3. يسهم البرنامج الاثرائي في تنمية مهارات التواصل وحل المشكلات ومهارة العمل الفرقي .

4. يتيح البرنامج الاثرائي للطلاب للتعامل مع الواقع بشكل يعزز من تنمية الوعي بأهمية المسؤولية الاجتماعية.

4- أسس بناء الوحدة التدريبية:

في ضوء المبررات التي دعت لصياغة الوحدة التدريبية، اعتمد الباحث في بناء البرنامج على مبادئ أساسية تعكس أهمية هذا الوحدة وضرورته كاتجاه لاثراء معارف الطلبة وخبراتهم في العمل التطوعي، من خلال تنمية المهارات اللازمة للعمل التطوعي وتم الاستناد إلى الأسس التالية:

1. حاجيات وسمات وخصائص الطلبة في المرحلة الثانوية.
2. أهداف العمل التطوعي الاحترافي.
3. تنمية ثقة الطلاب بمهاراتهم التطوعية.
4. تطوير المهارات الشخصية المهنية أمر لا بد منه للتميز عن الآخرين ولللنجاح والتطور المستمر في أي مجال عمل يقوم به الطلاب.

أهمية الوحدة التدريبية:

1. يسلط البرنامج الاثرائي الضوء على أهمية اكتساب الطلاب المهارات التطوعية .
 2. يعد هذا البرنامج أحد النماذج الواقعية والتدريبية والتي توضح مدى الامكانية على اتباع الأسلوب توضيحي المناسب لتعليم الطلاب المهارات التطوعية
 3. تحفز الوحدة التدريبية على القيام بالأنشطة الطلابية التطوعية والفرق لتعاوني ومجموعات العمل للاندماج في خدمة المجتمع.
 4. يسهم في مساعدة الطلاب للعمل الجماعي وأن يكون لديهم وعي بأهمية العمل للتطوعي خدمة الحاج ، وينمي مهارات التفاعل الاجتماعي.
- تم عرض الوحدة على مجموعة من المحكمين وتم الاخذ بملاحظات المحكمين وتعديلاتهم للخروج بصورة نهائية للوحدة التدريبية.

أداة الدراسة:

مقياس مهارات التطوع الاحترافي

قام الباحث بتصميم مقياس لقياس مهارات التطوع الاحترافي لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن. وتضمن المقياس ثلاث مهارات رئيسية ، والتي اشتملت على ما يلي:

المهارة الأولى: مهارة الاتصال

المهارة الثانية: مهارة العمل ضمن فريق

المهارة الثالثة: مهارة حل المشكلات

وتم تجزئة فقرات المقياس وفق مقياس ليكرت خماسي التدرج يتراوح ما بين (كبيرة جداً/ متوسطة/ ضعيفة جداً).

صدق أداة الدراسة:

وتم التأكد من صدق أداة الدراسة (مقياس مهارات التطوع الاحترافي) بطريقتين كما يلي:

1. الصدق الظاهري: للتحقق من الصدق الظاهري تم عرض المقياس في صورتها الأولية على عدد من المحكمين في عدة قطاعات متخصصة في نوع الدراسة بهدف التأكد من مدى أهمية تلك العبارات، وسلامة سياقة العبارات ووضوحها، ومدى مناسبتها وانتماء كل عبارة للمهارة بصفة عامة، إضافة إلى اقتراح ما يروونه مناسباً من حذف أو إضافة.

2. صدق الاتساق الداخلي: تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة الحالية قوامها (10) طلاب، وذلك من أجل التعرف على مدى الاتساق الداخلي لها، حيث تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عباراتها والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه. كما هو مبين في الجدول (1).

الجدول (1): قيم معاملات ارتباط فقرات مهارة الاتصال مع المجال ككل

الاستبيان	
معامل الارتباط مع المهارة الاولى	رقم الفقرة
0.49**	1
0.29**	2
0.32**	3
0.52**	4
0.30**	5
0.31**	6

**دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)

الجدول (2): قيم معاملات ارتباط فقرات مهارة العمل ضمن فريق مع المجال ككل

بطاقة الملاحظة	
معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة
0.31**	1
0.62**	2
0.32**	3
0.70**	4
0.43**	5
0.51**	6

الجدول (3): قيم معاملات ارتباط فقرات مهارة حل المشكلات مع المجال ككل

بطاقة الملاحظة	
رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال
1	0.52**
2	0.30**
3	0.31**
4	0.56**
5	0.32**
6	0.33**

يبين الجدول (3-1) أن قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والمهارات الثلاث كانت مرتفعة حيث تراوحت معاملات الارتباط بين 0.29 إلى 0.70 وهي دالة إحصائياً وهي قيم مقبولة لإجراء هذه الدراسة.

ثبات أداة الدراسة:

لقياس مدى ثبات المقياس تم حساب معامل ألفا كرونباخ، كما هو موضح في الجدول (4).

جدول (4): قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي للمقياس

المحور	عدد الفقرات	قيمة كرونباخ ألفا
مهارة الاتصال	6	0.87
مهارة العمل ضمن فريق	6	0.92
مهارة حل المشكلات	6	0.89
الأداء الكلي	18	0.94

يظهر من الجدول (4) أن قيمة كرونباخ ألفا الكلية "0.94" كما تراوحت قيمة الثبات لمحاور الدراسة بين (0.87 - 0.92).

الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات:

1. اختبار "ت" للمجموعات المستقلة (T.test - independent sample) لحساب مستوى دلالة فروق متوسطات درجات طلاب المجموعة التجريبية والضابطة.
2. حزمة البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية التالية: المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، قيم (ت) ودلالاتها الإحصائية.
3. معامل ثبات ألفا كرونباخ للتأكد من الثبات للأدوات.

4. معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation)، معامل السهولة والصعوبة، معامل التمييز.

نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة، وفيه يستعرض الباحث النتائج التي توصل إليها، بعد تحليل البيانات، ومعالجتها إحصائياً وفق الأساليب الإحصائية المناسبة، وذلك على النحو الآتي:

فرضيات الدراسة

1. لا توجد فاعلية للوحدة التدريبية المقترحة لتنمية مهارات التطوع الاحترافي لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن
 2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية على مقياس مهارة التواصل لدى طلاب المرحلة الثانوية في القياس البعدي تعزى للوحدة التدريسية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن.
 3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية على مقياس مهارة العمل الفريقي لدى طلاب المرحلة الثانوية في القياس البعدي تعزى للوحدة التدريسية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن
 4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية على مقياس مهارة حل المشكلات لدى طلاب المرحلة الثانوية في القياس البعدي تعزى للوحدة التدريسية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن.
- للإجابة عن الفرضية الرئيسية والتي تنص على: لا توجد فاعلية للوحدة التدريبية المقترحة لتنمية مهارات التطوع الاحترافي لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن
- فقد تم اجراء اختبار ت للعينات المترابطة لإيجاد الفروق بين إجابات افراد المجموعة التجريبية القبلية والبعدية كما يوضح الجدول (5)

جدول (5): اختبار ت للعينات المترابطة لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة الدلالة الاحصائية لمعرفة مدى فاعلية الوحدة التدريبية المقترحة لتنمية مهارات التطوع الاحترافي لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن

المهارة	الاختبار	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	مستوى الدلالة
مهارات التطوع الأخلاقي ككل	قبلي	89.55	14.36	6.769	0.000**
	بعدي	100.44	11.77		

*دال عند مستوى الدلالة 0.05

**دال عند مستوى الدلالة 0.01

يظهر من الجدول (5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مهارات التطوع الأخلاقي ككل للمجموعة التجريبية بين الاختبارين القبلي والبعدي لصالح الاختبار البعدي والذي حصل على متوسط حسابي (100.44) بينما حصل الاختبار القبلي على متوسط حسابي (89.55)، وهذا يدل على فاعلية الوحدة التدريبية المقترحة في تنمية مهارات التطوع الأخلاقي لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن، حيث جاءت قيمة (ت) (6.769) بمستوى دلالة (0.000) وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ويعزو الباحث هذه النتيجة الى أن الوحدة التدريبية مكنت الطلاب في المجموعة التجريبية على أن يدركو أهمية هذه المهارات على تحقيق النجاح والتطور في العمل التطوعي الاحترافي في خدمة ضيوف الرحمن، كما اساعدت الوحدة ربما لطلاب على تحديد نقاط الضعف لديهم واكتساب افكار جديّة لمعالجتها وتحديد المهارات التي تحتاج إلى تحسين، للوصول الى المهارات اللازمة إلى أعلى مستوى من الكفاءة. حيث لم يكن الطلاب قبل تطبيق الوحدة قادرين على تحديد نقاط الضعف اللازمة لتطوير هذه المهارات او كيفية تطويرها او حتى معرفة اهميتها بالنسبة لهم وللعمل التطوعي الاحترافي بشكل خاص. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة لينرز (2019) Linares اكدت ان ان الطلاب يجب ان يتمتعوا بمهارات تطوعية من اجل انجاح العمل التطوعي.

للإجابة عن الفرضية الثانية والتي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية على مقياس مهارة التواصل لدى طلاب المرحلة الثانوية في القياس البعدي تعزى للوحدة التدريسية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن.

فقد تم اجراء اختبار ت للعينات المترابطة لإيجاد الفروق بين إجابات افراد المجموعة التجريبية القبلية والبعدية لمهارة التواصل كما يوضح الجدول (6)

جدول (6): اختبار ت للعينات المترابطة لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة الدلالة الاحصائية لمعرفة مدى فاعلية الوحدة التدريبية المقترحة لتنمية مهارة التواصل لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن

المهارة	الاختبار	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	مستوى الدلالة
مهارة التواصل	قبلي	95.50	4.72	5.209	0.003**
	بعدي	105.16	1.33		

*دال عند مستوى الدلالة 0.05

**دال عند مستوى الدلالة 0.01

يظهر من الجدول (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مهارة التواصل للمجموعة التجريبية بين الاختبارين القبلي والبعدي لصالح الاختبار البعدي والذي حصل على متوسط حسابي (105.16) بينما حصل الاختبار القبلي على متوسط حسابي (95.50)، وهذا يدل على فاعلية الوحدة التدريبية المقترحة في تنمية مهارة التواصل لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن، حيث جاءت قيمة (ت) (5.209) بمستوى دلالة (0.003) وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ان الطلاب كانوا لا يقدرّون أهمية مهارة التواصل وانهم اصبحو بعد تطبيق الوحدة يدركون أهمية بناء علاقات قوية وتقوم على التعاون والاحترام للمتطوعين، كما أصبح الطلاب أكثر وعياً، كما اصبح الطلاب يعرفون كيفية تطبيق مهارة التواصل الفعالة التي تساعد في التعامل مع ضيوف الرحمن في المستقبل وهم اكثر ادراكا الان من قبل للتواصل الجيد وكيف يسهم في تبادل المعرفة والخبرات بين المتطوعين ولا سيما انهم يواجهون جنسيات مختلفة من الحجاج ، مما يؤدي إلى تعزيز مستوى الأداء وفعالية العمل . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد الجواد (2015) والتي اظهرت نتائج التي أجراها على طلاب الجامعة على ان هناك مهارات كثيرة يكتسبها المتطوع حيث يساعد الفرد على تلبية حاجاته واكتساب مهارات حياتية كالعمل التعاوني والاندماج مع الآخرين، وعن أهميته للمجتمع فهو يساهم في تعزيز مهارات الاتصال بين الأفراد ومواجهة ما يتعرض له المجتمع من أزمات وكوارث

للإجابة عن الفرضية الثانية والتي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية على مقياس مهارة العمل الفريقي لدى طلاب المرحلة الثانوية في القياس البعدي تعزى للوحدة التدريسية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن.

فقد تم اجراء اختبار ت للعينات المترابطة لإيجاد الفروق بين إجابات افراد المجموعة التجريبية القبلية والبعدية لمهارة العمل الفريقي كما يوضح الجدول (7)

جدول (7): اختبار ت للعينات المترابطة لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة الدلالة الاحصائية لمعرفة مدى فاعلية الوحدة التدريبية المقترحة لتنمية مهارة العمل الفريقي لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن

المهارة	الاختبار	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	مستوى الدلالة
مهارة العمل الفريقي	قبلي	78.16	20.82	3.546	0.016**
	بعدي	92.66	18.88		

*دال عند مستوى الدلالة 0.05

**دال عند مستوى الدلالة 0.01

يظهر من الجدول (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مهارة العمل الفريقي للمجموعة التجريبية بين الاختبارين القبلي والبعدي لصالح الاختبار البعدي والذي حصل على متوسط حسابي (92.66) بينما حصل الاختبار القبلي على متوسط حسابي (78.16)، وهذا يدل على فاعلية الوحدة التدريبية المقترحة في تنمية مهارة العمل الفريقي لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن، حيث جاءت قيمة ت (3.546) بمستوى دلالة (0.016) وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). ويعزو الباحث ان الطلاب اصبحوا كثر تفهما وعيا لاهمية العمل ضمن الفريق اثناء التطوع الاحترافي بعد تطبيق الوحدة التدريبية وأصبح أكثر قدرة على ادراك ان العمل ضمن فريق يساعد في تحقيق أهداف مشتركة في العمل التطوعي ودقة الانجاز وهو مالم يكن يدركونه سابقاً، ويعزز لديهم الشعور بالإنجاز والمسؤولية المشتركة. كما اصبح الطلاب المجموعة التجريبية بعد تطبيق الوحدة التدريبية يدركون أهميتها في تعزيز المهارات الشخصية كادارة الوقت، والسيطرة على الانفعالات والتعاون المشترك في انجاز المهام التطوعية في خدمة ضيوف الرحمن، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Ashley Brenda & Toni, 2017). والتي اكدت أن العمل ضمن فريق يساعد في انجاز المهام وإتاحة الفرصة لصنع المنتجات في أقصر وقت ممكن .

للإجابة عن الفرضية الثانية والتي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية على مقياس مهارة حل المشكلات لدى طلاب المرحلة الثانوية في القياس البعدي تعزى للوحدة التدريسية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن.

فقد تم اجراء اختبار ت للعينات المترابطة لإيجاد الفروق بين إجابات افراد المجموعة التجريبية القبلية والبعدية لمهارة حل المشكلات كما يوضح الجدول (8):

جدول (4): اختبار ت للعينات المترابطة لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة الدلالة الاحصائية لمعرفة مدى فاعلية الوحدة التدريبية المقترحة لتنمية مهارة حل المشكلات لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن

المهارة	الاختبار	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	مستوى الدلالة
مهارة حل المشكلات	قبلي	95.00	3.46	5.753	0.002**
	بعدي	103.50	1.51		

*دال عند مستوى الدلالة 0.05

**دال عند مستوى الدلالة 0.01

يظهر من الجدول (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مهارة حل المشكلات للمجموعة التجريبية بين الاختبارين القبلي والبعدي لصالح الاختبار البعدي والذي حصل على متوسط حسابي (103.50) بينما حصل الاختبار القبلي على متوسط حسابي (95.00)، وهذا يدل على فاعلية الوحدة التدريبية المقترحة في تنمية مهارة حل المشكلات لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء مستهدفات برنامج خدمة ضيوف الرحمن، حيث جاءت قيمة (ت) (5.753) بمستوى دلالة (0.002) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الوحدة التدريبية ساعدت طلاب المجموعة التجريبية على فهم أهمية اكتساب القدرة على حل المشكلات وخطوات حل المشكلة مما قد يمكنهم من التعامل مع التحديات وحل المشكلات بكل ذكاء في الخدمة التطوعية لضيوف الرحمن كما أصبح الطلاب يملكون معلومات هامة حول أهمية تعلم مهارة حل المشكلات في أنها تساعد المتطوع على تلبية احتياجات ضيوف الرحمن بشكل أفضل، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم واخذ صورة جيدة عن المملكة من حيث خدمة ضيوف الرحمن. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة **Stuart, 2024** والتي أكدت أن فهم كيفية إدارة المواقف الصعبة التي تواجه المتطوعين ستجعل العملية التطوعية تجربة جيدة.

توصيات الدراسة:

خرجت الدراسة بجملة من التوصيات وهي كالآتي:

1. ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية للمتطوعين من أجل توفير تدريب شامل يشمل المعرفة الأساسية عن طبيعة التطوع الاحترافي، بالإضافة إلى توعية كيفية التعامل مع ضيوف الرحمن وتقديم الخدمة لهم بشكل فعال.
2. تقديم ورش عمل توعوية لبيان أهمية الروح التعاونية والعمل كفريق واحد وكيفية تعزيز روح التعاون والتضامن بينهم لتقديم أفضل خدمة ممكنة لضيوف الرحمن.
3. التركيز على الجانب النفسي لدعم المتطوعين من خلال توفير بيئة عمل إيجابية تساعدهم على التعامل مع المشكلات التي قد تواجههم أثناء التطوع لخدمة ضيوف الرحمن.
4. عمل ورش تدريبية تهدف غرس قيم التضحية والإيثار وروح العمل الجماعي التطوعي في نفوس الطلاب لتعزيز دورهم التطوعي في خدمة ضيوف الرحمن.
5. وضع خطط منسقة ومنظمة، لضمان رفع مستوى المهارات التطوعية الاحترافية الأخرى لدى المتطوعين بهدف انجاح العمل التطوعي

مقترحات الدراسة :

تقترح الدراسة مايلي:

1. وضع تصور مقترح خاص لقيادات العمل التطوعي يعمل على تعزيز ونشر مفهوم العمل التطوعي للمجتمع.
2. دعوة الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول العمل التطوعي الاحترافي وأهميته.
3. دعوة الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول مقترحات لتعزيز مهارات المتطوعين والاستفادة منها في تقديم خدمات تطوعية بحسب المهارة التي يمتلكها المتطوع.

قائمة المراجع:

المراجع العربية

باعلي، سعيدة. دور الجمعيات الخيرية في تفعيل العمل التطوعي -دراسة ميدانية بجمعية كافل اليتيم الخيرية: فرع أدرار . رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أدرار .

الجعيد، عبدالله. (2020). التطوع الاحترافي. صيد الفوائد، متاح على الرابط التالي: <http://saaaid.org/Doat/aljuaid/46.htm>

الحسين، بدر. (2021). صناعة الأفكار تجارب ملهمة لمهارات حياتية إبداعية. ط1، العبيكان للنشر والتوزيع.

خالدي، مصطفى. (2023). اتجاه الطلبة نحو العمل التطوعي دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة أكلي محند أولحاج-البويرة. الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية. 15(1) 143-154.

الراشدية، زيانة. (2016). الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع لدى عينة من طلبة جامعة نزوى بسلطنة عمان في ضوء بعض المتغيرات. [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة نزوى.

رفيدة، فاطمة محمد. (2016). العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع رؤية واقعية لدور الجمعيات الأهلية في محافظة مصراتة. مجلة كلية الآداب، (6)، 187-222.

الرواشدة ، علاء ؛ والقحطاني، نورة ؛ والعرب، ربحي. (2020). درجة الوعي بثقافة العمل التطوعي كمؤشر للمسؤولية الاجتماعية : دراسة حالة. مجلة التطبيقات الإحصاء والاحتمالات، 9(2) 405-434.

رؤية الممكنة 2030. (2020). نبذة عن برنامج خدمة ضيوف الرحمن.

رؤية الممكنة 2030. (2020). خطة تنفيذ برنامج خدمة ضيوف الرحمن 2021 - 2025.

الزبالي، وائل . (2020). اتجاهات الطالب الجامعيين نحو (العمل التطوعي التخصصي) وقت الأزمات. المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر. (20)، 2، 1-24

الزبالي، وائل. (2020). اتجاهات الطلاب الجامعيين نحو (العمل التطوعي التخصصي) وقت الأزمات " جائحة كورونا أنموذجاً". المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي. (20). 6-29.

عبد الجواد، احمد. (2015). استراتيجية مقترحة لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف كقيمة مضافة. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، (١٦٥)، 4 . 33-48

- الشريدة، بشرى.(2020). العمل التطوعي ودوره في تنمية المهارات القيادية لدى طلبة المدارس في مديرية الطبية والوسطية بمحافظة إربد. مجلة العلوم التربوية و النفسية، 4(27)، 16-1.
- صالح، مروة عبد الراضي احمد. (2020).مهارات العمل التطوعي. المجلة العلمية للخدمات الاجتماعية. 2،(3)، 49-72
- عبد الرحمن ، منال عيد. (2022). إسهامات المبادرات المجتمعية في تنمية مهارات التطوع للشباب لمواجهة أزمة كورونا. مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية. 9(2)، 32-45
- العروي، آمنة محمد علي.(2019).الدور التربوي لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية العمل التطوعي لدى الطالبات لتحقيق رؤية 2030 من وجهة نظر الطالبات في كلية العلوم الاجتماعية.مجلة كلية التربية في العلوم التربوية. مج. 43، ع. 4، 1-22
- العروي، آمنة.(2019). الدور التربوي لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية العمل التطوعي لدى الطالبات لتحقيق رؤية 2030 من وجهة نظر الطالبات في كلية العلوم الاجتماعية. مجلة كلية التربية 4(43)، 397-444.
- عقاب، نجاة.(2020). البرنامج التدريبي النوعي للمتطوعين . مبادرة علمني.
- الفضالة، خالد محمد .(2021). معوقات المشاركة في العمل التطوعي.المجلة العلمية لإدارة البحوث والنشرالعلمي. كلية التربية الأساسية بدولة الكويت (37). 4. 33-78
- القحطاني، سعد بن ذعار.(2020). بعض قيم العمل التطوعي من المنظور السالمي ودرجة ممارسة طالب الجامعة لها. مجلة دورية محكمة تصدر عن كلية التربية.(28).22-50
- القرني، يعن الله.(2021). مشاركة الشباب الجامعي في الأعمال التطوعية الواقع، الفرص، العقبات، آليات التعزيز: دراسة ميدانية على الطلاب، والطالبات المنتظمين بجامعة الملك عبد العزيز.مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية . (18).1. 30-45
- مشعل، أمل.(2021). واقع فهم الطلبة لمفهوم العمل التطوعي وممارسته، من وجهة نظر طلبة المدارس الثانوية في شرقي القدس (البجروت). المجلة العربية للنشر العلمي، (31)، 258-287.
- منتدى الرياض للعمل التطوعي.(2024). منتدى الرياض للعمل التطوعي - 28/29 فبراير
[/https://lazam.org.sa/ruhforum.2024](https://lazam.org.sa/ruhforum.2024)
- النايف، سعود ؛ وبن مبروك، خالد ، والألفي، هاني.(2018).تصور مقترح لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة حائل بالإفادة من الخبرات المحلية والعالمية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 2(5)، ص95-120.
- النجار، أمل.(2020). آليات المنظمات غير الربحية في استثمار المتطوعين وفقاً لرؤية 2030. ط1، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر والتوزيع.

مؤتمر ومعرض إكسبو الحج (2023). وزارة الحج والعمرة.

هارون .(2020). تطوع المحترفون. الهيئة السعودية للمهندسين ،[بحث منشوري] ، متاح على الرابط التالي :
<https://saudieng.sa/Arabic/Documents/moayyad.pdf>

الهذلي، هدى. (2019). دور كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز بالخروج في نشر ثقافة العمل التطوعي في ضوء مبادرات التحول الوطني. مجلة التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، (43)، 849-882.

الهيئة العامة للعناية بشؤون المسجد الحرام والمسجد النبوي. (2024). 11 توصية لتعزيز منظومة العمل التطوعي داخل المسجد الحرام. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2021). اللائحة التنظيمية للعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية. [بحث منشور]، متاح على الرابط التالي: <https://2h.ae/IVDF>

كرومن موفق. (2020). نظرية ماسلو Maslow للحاجات في ظل الحجر الصحي. مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية. (6)، 1، 2015-202.

الديب، نها السعيد محمد . (2021). العمل ضمن فريق في مجال الأشغال الفنية لتعزيز الانتماء للمجتمع الجامعي. مجلة كلية التربية الفنية، جامعة حلوان. (22)، 2، 14-26.

لنصاري، محمد. (2013). العلاقات الانسانية في محيط العمل ودورها في تحسين الاداء الوظيفي دراسة ميدانية بالمركز الجامعي الحاج موسى أق اخاموك- تامنغست. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة احمد دراسة-ادرر. الجزائر.

النجم، زياد عبد الكريم (2010) توينبي ونظريته التحدي والاستجابة الحضارة الإسلامي نموذجاً . الهيئة العامة للكتاب ط 1 المراجع الأجنبية:

Abdul Hamid, M.S.&AbdulHalim, N.S.F.(2022). Exploring Satisfaction, Motivation and Challenges of Volunteering Among University Students. Journal of science and humanities, 30(3)24-33

Altenburger, P.& Wilson, A.M.(2017). A Volunteer Basketball Clinic for Children with Disabilities: Professional Development Impact on Student-Athletes and Physical Therapy Students. J Allied Health,46(2):65-71

Ashley M, Toni D, Brenda S . (2017). Effectiveness of Teamwork In the Workplace. International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR) (32) . 3, pp 267-286

Bengtson, B.(2020). Reimagine Your Corporate Volunteer Program. Harvard business review. Retrieved from: <https://hbr.org/2020/12/reimagine-your-corporate-volunteer-program>

Benjamin J. Lough (2015) The Evolution of International Volunteering. ResearchGate

Bob .B. (2021)The Matrix of Needs: Reframing Maslow's Hierarchy. .Health (13). (5).

Car M . Dorina M.. Steven M.. Charles G. JoLynn C.& Miller. (2020)Identification of Priority Skill Areas for Volunteer Professional Development. Journal of Youth Development.(15).4.51-76

Dempsey-Brench, K. &Shantz, A.(2022). Skills-based volunteering: A systematic literature review of the intersection of skills and employee volunteering. [Human Resource Management Review](https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100000), 32(4).1-20

Linares .(2019). olunteerism is Associated with Improved Soft Skills of Marine Engineering Students in the Philippines. Journal of Interdisciplinary Studies in Education (8) .2 . . 57-73

Owen. H. (2018) Skill in theory: Communication as skilled performance. 4th Edition.

Stuart Garland(2024)Dealing With Difficult Situations In Volunteer Programmes ,Online Training. <https://www.wheel.ie/training/2024/06/dealing-difficult-situations-volunteer-programmes-online-training>

Todor, T. and Nana W. (2020) New Ways Of Volunteering. Challenges And Opportunities. International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies

Weinger, A. (2023). Skills-Based Volunteering: What It Is & How It's Rewarding. learningcenter. Retrieved from: <https://doublethedonation.com/skills-based-volunteering/>

“Designing a Training Unit to Develop Professional Volunteer Skills Among Secondary School Students in Light of the Objectives of the Program for Serving the Guests of God”

Researchers:

Khaled Saad Dhafer Al-Nala Al-Qarni

PhD researcher in the field of curricula and general teaching methods.

Dr. Misfer Ahmed Misfer Al-Wadaei

Professor of Curriculum and Teaching Methods, Department of Teaching and Learning, College of Education, King Khalid University.

ABSTRACT:

The study aimed to design a training module to develop professional volunteering skills among secondary school students in light of the objectives of the program service of pilgrims within the hajj . The study used the experimental method, the one-group method, and the research community consisted of all secondary school students for the third semester of the academic year 1445 AH. One school was selected from the secondary schools in Balqarn governorate under the Asir Education, namely Abdullah bin Masoud Secondary School, from which the second grade students were randomly selected, and the final sample consisted of (38) students. The results of the study showed that there are statistically significant differences ($0.05 \geq \alpha$) between the mean scores of the experimental group on the communication skills of secondary school students in the post-measurement attributed to the teaching unit in light of the objectives of the program service of pilgrims within the hajj . The results also showed statistically significant differences ($0.05 \geq \alpha$) between the mean scores of the experimental group on the skill of working in a team among secondary school students in the dimensional measurement attributable to the teaching unit in light of the objectives of the program service of pilgrims within the hajj . The study also showed that there are statistically significant differences ($0.05 \geq \alpha$) between the mean scores of the experimental group on the skill of solving issues among secondary school students in the dimensional measurement attributed to the teaching unit in light of the objectives of the program service of pilgrims within the hajj. The study recommended the need to identify the training needs of volunteers in order to provide comprehensive training that includes basic knowledge about the nature of professional volunteering, in addition to awareness of how to deal with the pilgrims and provide service to

them effectively.

Keywords: Teaching Unit, Professional Volunteering, The program service of pilgrims within the hajj.