﴿ بسم الله الرحمن الرحيم ﴾

كلية التربية

المجلة التربوية

***

استراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول

إعداد

د. خديجة عبد العزيز على إبراهيم

مدرس أصول التربية

كلية التربية – جامعة سوهاج

المجلة التربوية ـ العدد الثانى والأربعون ـ أكتوبر ٢٠١٥م

مقدمة :

إن العمل التطوعي من أنبل الأعمال في المجتمع لأنه يعمل على تعاون أبناء المجتمع وتضامنهم معا ، وهو رمز للخير والتعاون والعمل الصالح الذي يؤدي إلى شعور المتطوع بالراحة النفسية وبالقدرة علي العطاء والنفع ويدرك الفرد بممارسته أهمية دوره في المجتمع لأنه يسهم في مساعدة الأخرين وحل مشكلاتهم ويدخل السعادة عليهم بما يعود عليه بالشعور بذاته وشعوره هو أيضا بالسعادة والعمل التطوعي يعني العطاء بلا مقابل والبذل بكل أنواعه، وهو سلوك حضاري وإنساني راق يؤدي لرقي المجتمع وتطوره.

ويعد العمل التطوعي من أهم المجالات التي يقوم فيها الأفراد بالمساهمة في تنمية المجتمع وتطويره وحل مشكلاته خاصة بعد أن أصبح من الصعب على القطاع الحكومي مواجهة ذلك الكم الكبير من هذه المشكلات والتحديات التي تعوق عملية التنمية بالمجتمع وجميع دول العالم تقدر العمل التطوعي وتدعمه ففي بريطانيا بلغ عدد المتطوعين ٢٣ مليون خلال الأعوام ١٩٩٩ – ٢٠٠٣م نظرًا لدعم الحكومة وتشجيعها للعمل التطوعي. (Home Office 2004)

وفي الولايات المتحدة الأمريكية دعا الرئيس المواطنين ليهبوا عامين على الأقل من حياتهم للعمل التطوعي في خدمة المجتمع المحلي أو المجتمع الأمريكي بصفة عامة أو على مستوي العالم وأدى ذلك إلى زيادة عدد المتطوعين في الولايات المتحدة الأمريكية إلى ١٢% من المواطنين في الفترة من عام ٢٠٠٢– ٢٠٠٥م ووصل عددهم ٦٥ مليون أمريكي .(Preston,2006)

وذلك يعني اهتمام الدول المختلفة بالعمل التطوعي بشكل كبير إيمانًا منها بدوره الكبير في خدمة المجتمع وما يمكن أن يقدمه من أعمال وخدمات تسهم في تنمية وتقدم المجتمع وخاصة بعد أن أصبح يوم الخامس من ديسمبر من كل عام هو اليوم العالمي للتطوع، وأعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ٢٠٠١م عامًا للتطوع لمعالجة القضايا العالمية والأهداف الأربع لذلك العام كانت متمثلة في تعزيز العمل التطوعي بكل أشكاله والترويج له، والعمل على تيسيره وبناء شبكاته بغية زيادة الوعي بإنجازات العمل التطوعي، وتشجيع مزيد من الناس في المجتمع على التطوع وتوجيه الموارد لزيادة فعالية المشاركة من

كل فئات المجتمع، وعين برنامج متطوعي الأمم المتحدة كمركز تنسيق للتحضير للسنة الدولية للتطوع وتنفيذها ومتابعتها (الجمعية العامة للأمم المتحدة ، ٢٠٠٥، ٤).

ولقد أوضحت الدراسات أن العمل التطوعي يستطيع أن يسهم وبشكل كبير في تنمية المجتمع ومواجهة مشكلاته وبشكل كبير، ومن هذه الدراسات التي ركزت على دور العمل التطوعي في مواجهة بعض مشكلات المجتمع دراسة آمال إبراهيم (٢٠٠٨م) وتناولت هذه الدراسة معالجة الإسلام لمشكلة الفقر ومحاربة البطالة ودور العمل الخيري في ذلك ، و دراسة معتز محمد (٢٠٠٨م) وقامت بدراسة إسهامات العمل التطوعي في مساعدة تلاميذ المدارس على حل مشكلاتهم في مصر وذلك في دراسة ميدانية بمحافظة سوهاج، ودراسة عاطف درويش (٢٠١٢م) وقد أوضحت هذه الدراسة مدى إسهامات العمل التطوعي في مواجهة ظاهرة عمالة الاطفال في محافظة سوهاج ، وكذلك دراسة لعوبي يونس وبوتيقار سارة (٢٠١٣م) وأوضحت هذه الدراسة دور الجمعيات ومؤسسات العمل التطوعي في محو الأمية في دراسة ميدانية على عينة من جمعيات ولاية جيجل بالجزائر، وكذلك دراسة عمر حوتيه (٢٠١٣م) ، وقامت هذه الدراسة بوضع تصور مقترح لتفعيل دور مؤسسات العمل التطوعي في التنمية الاجتماعية بصفة عامة بالجزائر .

ونظرا لأهمية العمل التطوعي في المجتمع و مواجهة مشكلاته فإن ذلك يتطلب عملية نشر الوعي بالعمل التطوعي وأهميته للمجتمع وتكاتف كل مؤسسات المجتمع التربوية من أجل هذا الهدف وتوجد بعض الدراسات التي تناولت دور بعض المؤسسات التربوية في تفعيل العمل التطوعي بالمجتمع منها:

دراسة سهي المهدي (٢٠١٠م) وتناولت دور قنوات الاتصال الدينية المتخصصة في تفعيل العمل التطوعي وأنشطة التنمية البشرية في المجتمع المصري، وأوضحت قيام القنوات بدور بارز في ذلك الشأن.

ودراسة عبد الرحمن الحارثي (٢٠١٠م) ، والتي قامت بوضع تصور مقترح لدور الأسرة في إكساب قيم العمل التطوعي لدى أبنائها من منظور إسلامي ، وذلك بعد تعرفها على واقع دور الأسرة في إكساب الأبناء قيم العمل التطوعي في المجتمع السعودي.

ودراسة مريم صالح ونصر الدين عثمان (٢٠١٣م) ، وقامت بدراسة دور الإعلام في نشر ثقافة العمل التطوعي ودراسة تطبيقية على عينة من الإعلاميين في الفترة من مارس

٢٠١٢ – مارس ٢٠١٣م وأوصت بضرورة قيام الإعلام بعدة أدوار تجاه نشر ثقافة العمل التطوعي بالمجتمع الفلسطيني.

ودراسة غادة سلطان (٢٠١٤م) وقد حثت هذه الدراسة على ضرورة الشراكة المجتمعية بين المنظمات الأهلية والمدارس في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية وذلك بعد إجراء دراسة ميدانية على المنظمات الأهلية والطلاب والأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الثانوية بمحافظة أسيوط.

ونظرًا لأهمية العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع وحل مشكلاته بالتالي لابد من أن تتكاتف المؤسسات التعليمية مع المؤسسات التربوية الأخرى سابقة الذكر في نشر العمل التطوعي والحث عليه داخل المؤسسات التعليمية وتوجد عدة دراسات تناولت دور المدارس الثانوية في تدعيم قيم العمل التطوعي لدى الطلاب منها دراسة أمل الجبالي (٢٠٠٧م) عن الدور التربوي للمدرسة الثانوية الحكومية بمدينة الرياض في تعزيز قيم العمل التطوعي لدى القيادة السعودية ، ودراسة منى جاد (٢٠١١م) عن دور الأنشطة التربوية في تنمية بعض القيم الداعمة للعمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية ، ودراسة عبير رواس (٢٠١١م) عن مدى تواجد قيم العمل التطوعي لدى طالبات المدارس الثانوية بمكة المكرمة، و دراسة (Raskoff,S. &Sundeen,R.,2012) وهدفت للتعرف على دور المدارس الثانوية في تعزيز خدمة المجتمع ومدى قدرتها على نشر ثقافة العمل التطوعي لخدمة المجتمع من وجهة نظر طلاب المدارس الثانوية بجنوب ولاية كاليفورنيا ، وتوصلت الدراسة لضعف دور المدارس في القيام بذلك ، ودراسة إسماعيل الأفندي (٢٠١٣م) عن دور المدرسة الثانوية في فلسطين في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب من وجهة نظر المعلمين.

يتضح مما سبق أهمية دور العمل التطوعي في المجتمع وفي تنميته في جوانبه المختلفة ودور المؤسسات التربوية والتعليمية في نشر ثقافة العمل التطوعي بالمجتمع.

ومن أهم المؤسسات التي يجب أن تسهم بذلك هي الجامعات نظرا لضعف مشاركة طلاب التعليم الجامعي بالعمل التطوعي بمصر والدول العربية في حين ارتفاع نسبة مشاركتهم بالدول الغربية ، حيث أوضحت دراسة تمت في سبع دول مختلفة على عينات من طلاب في الفئة العمرية ١٢–١٩ سنة أن نسبة المشاركة في أعمال تطوعية من هذه الفئة كانت في

إستراليا ٢٨% والولايات المتحدة ٥١% والسويد ١٩,٩%، والمجر ٦٠,٤% وجمهورية التشيك ٤٦,٣% وبلغاريا ٤٢,٢% وروسيا ٢٣,٤% (Flanagan et. al ,1999).

وفي فنلندا ووفقاً لإحصاءات عام ٢٠٠٩ م فإن ما يقرب من ثلث السكان الذين تقع أعمارهم فوق العشر سنوات أو أكثر يقومون بالعمل التطوعي في المجتمع ، وأن العمل التطوعي بين الرجال أكثر قليلا من النساء .(Hanifi,R.,2013,38)

وفي تقرير عن العمل التطوعي في بريطانيا لعام ٢٠١٥م فقد جاء به أن عدد المتطوعين في بريطانيا حوالي ٢٤,٧ مليون متطوع سنويًا ، وأن غالبيتهم العظمي من الفئة العمرية من سن ١٦-٢٦ سنة وأن إدارة المنظمات التطوعية تحسن استخدامهم أحسن استخدام ممكن، حيث يتم تدريبهم على أعمال العمل التطوعي مثل جمع المعلومات والمسح الميداني والقيام بالأدوار المختلفة وأيضاً تدريب المتطوع على أن يكون قائد ومنظم أو عضو في فريق عمل. (Home Office, 2015)

وفي دراسة لمسح عدد الطلاب الجامعيين المشاركين في العمل التطوعي في بريطانيا وجد أن ١٥% من الطلاب بالجامعات قد اشتركوا في أعمال تطوعية ، ومنهم ٧% اشتركوا في أعمال تطوعية نظمتها جامعاتهم ، ١١% اشتركوا في أعمال تطوعية لم تكن منظمة من قبل جامعاتهم. (Holdsworth, C. & Quinn, J. , 2010, 118)

ونظراً لأهمية دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع من جهة وضرورة تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي بسبب ضعف مشاركتهم التطوعية الواضح في نسبة كبيرة من الدول العربية مقارنة بالدول الاجنبية ، ومن أجل الإستفادة من طاقاتهم من جهة أخرى في تنمية المجتمع، من ثم تكون الحاجة ملحة لقيام التعليم الجامعي بتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه حتى يكون لهم دور فاعل ومؤثر تجاه خدمة مجتمعهم وحل مشكلاته المختلفة، خاصة وأن "من وظائف الجامعة توثيق صلة الطلاب بالمجتمع وحل مشكلاته لأنها تسهم في توفير جو من المعرفة به وإشاعته بين أكبرعدد من الطلاب بما يعمل على تطوير الاتجاهات الفكرية والاجتماعية بما يوفر ثقافة مشتركة ومنهجًا فكريًا مشتركًا للعمل". (عمر رحال، ٢٠١١، ٤٩).

ومن هنا جاءت الدراسة الحالية لتبحث في دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه وتقوم بوضع استراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي

لدى طلاب الجامعة في ضوء خبرات بعض الدول التي قامت بتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة بها مما ترتب عليه إرتفاع نسبة مشاركهم بالعمل التطوعي بتلك المجتمعات، و نظراً للحاجة الماسة للعمل التطوعي بالمجتمع المصري في الوقت الحاضر بسبب ما يمر به المجتمع من تغيرات جمة تحتاج لمساهمة العمل التطوعي في بناء المجتمع وتنميته وحل مشكلاته.

مشكلة الدراسة :

يحتل التعليم الجامعي ومؤسساته مكانة عالية في المجتمع نظرًا لما يقوم به من وظائف تشمل التدريس. والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتطوره ، ونظرًا لمكانة التعليم الجامعي بالمجتمع فلابد أن يكون له دور فعال في توجيه الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي بالمجتمع للمساهمة في تنميته وحل مشكلاته ، ولقد اهتمت الجامعات الأمريكية والأوربية بتنظيم برامج تحفيزية وتعريفية بالأعمال التطوعية المتاحة أمام الطلاب الجامعيين مثل مشروع كيلوج الذي طبقته كلية المجتمع بولاية ميتشجن الأمريكية للتوعية والحث على المشاركة في العمل التطوعي والذي أدى إلى تضاعف أعداد المتطوعين من الشباب الجامعي بنسبة ٧٦% (فهد السلطان، ٢٠٠٩ ،٤)، وأيضا في بريطانيا ازداد اهتمام الجامعات البريطانية بتنمية الأنشطة التطوعية للطلاب الجامعيين حيث تقوم الجامعات بعمل أنشطة تطوعية يعمل بها الطلاب مثل عمل حفلات الزواج الجامعي والعمل على جذب الطلاب إلى التعليم الجامعي خاصة المتزوجين منهم والأفراد الذين ينتمون للأقليات والذين لديهم أعمال ملتحقين بها. (Grag, B., 2010, 96) ، وذلك يوضح أهمية دور التعليم الجامعي في غرس الوعي بأهمية العمل التطوعي في المجتمع ومدى مساهمته الفعالة في تنمية وتطوير المجتمع.

ولقد أجريت بعض الدراسات عن العمل التطوعي في التعليم الجامعي من زوايا مختلفة منها بعض الدراسات عن اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي ومنها دراسة فهد السلطان (٢٠٠٩م) عن اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي بجامعة الملك سعود ، ودراسة أخرى بالمجتمع السعودي هي دراسة سمر المالكي (٢٠١٠م) عن مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في

المجتمع السعودي، ودراسة خالد كتلو ومراد الجندي (٢٠١٣م) عن اتجاهات طلبة جامعة القدس المفتوحة في محافظة الخليل نحو العمل التطوعي وعلاقته ببعض المتغيرات ودراسة ملكة نصر (٢٠١٣م) عن اتجاهات طلبة جامعة بولتيكنك فلسطين نحو العمل التطوعي من المنظور الاجتماعي والديني والوطني في محافظة الخليل.

ودراسة حمزة الخدام (٢٠١٣م) عن اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي بكلية عجلون الجامعية كما توجد دراسة أحمد الشناوي (٢٠١٠م) عن مستوي ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب كلية التربية والمدارس الثانوية بمحافظة الإسماعيلية وتوصلت لوجود مستوي مرتفع لثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب.

ودراسة منى الششينة (٢٠١٣م) عن دور الجامعات الفلسطينية في غرس القيم والدوافع المتعلقة بالعمل التطوعي لدى طلابها وتقويمها وتوصلت الدراسة إلى تدني هذا الدور ، وكذلك دراسة فاتن عزازي (٢٠١٤ م) عن مدى ممارسة طالبات جامعة حائل للعمل التطوعي داخل الجامعة ، وأسباب العزوف عن المشاركة لمن لم يشاركن منهن ، ووضعت عدة توصيات لزيادة مشاركة الطالبات في العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية وضرورة تقديم التسهيلات لهن.

وأوضحت دراسة (Tayler,R.F.,2004,30) أنه وفقا لإحصاءات المركز الوطني للعمل التطوعي في بريطانيا أن حوالي ثلثي البالغين في بريطانيا ينخرطون في العمل التطوعي، وأن من أسباب عدم إنخراط الثلث الباقي فيه يرجع إلى نقص المعلومات لديهم عن العمل التطوعي ،حتى أن بعض المشتغلين في العمل التطوعي يوجد لديهم هذا النقص المعلوماتي.

وبالتالي أوضحت تلك الدراسات السابقة ضرورة توفير المعلومات عن العمل التطوعي وأهمية نشر ثقافته بالمجتمع خاصة لدى طلاب التعليم الجامعي حتى يشاركوا فيه بشكل فعال، خاصة وأن نسبة التطوع بين طلاب الجامعات العربية والمصرية تعتبر متدنية جدًا مقارنة بالدول الغربية وهذا ما أثبتته عدة دراسات منها ،حيث أوضحت دراسة ميدانية عن العمل التطوعي في العالم العربي قامت بها الشبكة العربية للمنظمات الأهلية أن الشباب من سن ١٥-٣٠ سنة هم أقل فئة مهتمة بالعمل التطوعي برغم إمكانات وطاقات الشباب في هذا السن للقيام بأعمال الخدمة المجتمع (الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، ٢٠٠٥م).

وهو ما إتفقت معه عدة دراسات أجريت بعدة دول بالوطن العربي وكلها أثبتت ضعف مشاركة الشباب والطلاب والطالبات في الأعمال التطوعية داخل المؤسسات التعليمية وداخل المجتمع ومنها: دراسة بكر حجر (٢٠٠٢م) ، ودراسة سعيد غواص (٢٠٠٧) ، ودراسة خالد غنيم (٢٠٠٨م) ، ودراسة فهد السلطان (٢٠٠٩م) ، ودراسة دينا أحمد (٢٠١١م) ، ودراسة فاتن عزازي (٢٠١٤م).

وحيث إن التعليم الجامعي من أهم مراحل التعليم في حياة الطلاب بالتالي يجب أن يلعب دورًا كبيرًا في غرس وتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه والعمل على تنميتها من أجل تنمية المجتمع مواجهة مشكلاته المتعددة خاصة ، وأن الدول المتقدمة والتي ترتفع بها نسبة مشاركة طلاب الجامعات في العمل التطوعي تقوم جميعها بتفعيل دور التعليم الجامعي في نشر ثقافة العمل التطوعي بها ، وتحفز طلاب الجامعات عليه كما سبق ذكره في الجامعات الأمريكية والأوربية .

ونظرا لأهمية دور التعليم الجامعي المصري في غرس وتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه من أجل تنمية وتطوير المجتمع المصري و وجود عدة دراسات حثت على إجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول العمل التطوعي بالمجتمع وضرورة نشره والتعريف به(فهد السلطان ،٢٠٠٩م) ، (محمد حسين ،٢٠١٣ م) ، بالتالي تأتي الدراسة الحالية للتعرف على واقع الدور الذي يقوم به التعليم الجامعي حاليًا في غرس وتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب الجامعيين، ومدى مشاركة الطلاب بالجامعة بالعمل التطوعي وما هي معوقات المشاركة لديهم ، ثم تضع الدراسة استراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات بمصر في ضوء نتائج الدراسة الميدانية وفي ضوء تجارب بعض الدول التي قامت بدور كبير في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها وترتفع بها نسبة مشاركتهم بالعمل التطوعي بالمجتمع.

تساؤلات الدراسة :

وبالتالي تتحدد مشكلة الدراسة في الاجابة عن التساؤلات التالية:

١. ما مفهوم العمل التطوعي، وما مفهوم تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي وما هي أهم جوانبه؟
٢. ما تجارب بعض الدول في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي بها؟
٣. ما دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه في ضوء تجارب بعض الدول ؟
٤. ما واقع دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه؟
٥. ما واقع مشاركة طلاب التعليم الجامعي في العمل التطوعي بالمجتمع المصري وما هي معوقات تلك المشاركة؟
٦. ما الاستراتيجية المقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول لسد الفجوة بين الواقع والمأمول ؟

أهمية الدراسة :

ترجع أهمية الدراسة إلى أنها تركز على موضوع هام وهو دور التعليم الجامعي في تحفيز الطلاب على العمل التطوعي وتدعيم ثقافة العمل التطوعي لديهم مما يسهم في تنمية المجتمع المصري ويحل بعض مشكلاته ويمكن تلخيص أهمية الدراسة في النقاط التالية:

١. تفيد في تعريف المسئولين في الجامعات بمصر بتجارب الدول الاخرى في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها من أجل الاستفادة من تجارب تلك الدول بالجامعات المصرية، خاصة وأن تلك الدول ترتفع بها نسبة مشاركة طلاب الجامعات بالعمل التطوعي بالمجتمع.
٢. يسهم في تعريف الطلاب الجامعيين بفوائد العمل التطوعي للفرد وأهميته في تنمية المجتمع المصري والمساهمة في حل بعض مشكلاته .
٣. وضع وبناء إستراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب بالجامعات المصرية في ضوء نتائج الدراسة الميدانية وخبرات الدول الأخرى، مما يسهم بقدر كبير في تنمية المجتمع المصري

وحل بعض مشكلاته.

٤. تعريف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بالدور المطلوب منهم في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابهم.

٥. تلفت نظر الإدارة الجامعية بالجامعات المصرية إلى ضرورة قيامها ببعض الأدوار المطلوبة منها لتسهيل دور الجامعات في نشر وغرس ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها.

٦. توضح الدراسة للقائمين على الأنشطة الطلابية خاصة العاملين برعاية الشباب إلى ما يجب أن يقوم به من أدوار تجاه غرس ثقافة العمل التطوعي وممارسته لدى طلاب التعليم الجامعي.

٧. توضح الدراسة لأهم العقبات والمعوقات أمام ممارسة طلاب الجامعات للعمل التطوعي حتى يستطيع المسئولون القضاء عليها.

حدود الدراسة :

تم التطبيق الميداني للاستبانة على عينة من طلاب الفرقة الأولي وطلاب الفرقة الرابعة بجامعة سوهاج ، والكليات التي تم التطبيق فيها خمس كليات هي كلية الطب البيطري وكلية العلوم وكلية التربية وكلية الآداب وكلية التجارة، وتم تطبيق استمارة التحليل البيئي للتعليم الجامعي على عينة من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتم التطبيق الميداني في الفترة من١٥/٣/٢٠١٥م حتى٣٠ /٤ /٢٠١٥م،وإقتصرت الدراسة على التعرف على دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه، والتعرف على واقع ممارسة طلاب جامعة سوهاج للعمل التطوعي وأهم المعوقات التي تعوقهم عن ممارسته ثم وضع وبناء إستراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي.

منهج الدراسة :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وذلك لملاءمته لموضوع الدراسة ، ولأن المنهج الوصفي لا يقوم على مجرد جمع المعلومات والبيانات وتبويبها فقط إنما يمتد إلى تفسيرها وكثيرًا ما يقترن الوصف بالمقارنات واستخدام أساليب القياس والتصنيف والتفسير ،كما أن الباحث في المنهج الوصفي يستخلص الدلالات والمعاني المختلفة التي تنطوي عليها البيانات

والمعلومات التي جمعها، ويربط بين الظواهر وبعضها البعض مكتشفًا العلاقة بين المتغيرات المختلفة في الدراسة. (حسام مازن، ٢٠١٢، ٢٨٦).

وهذا ماتم بالفعل في هذه الدراسة وذلك بجمع معظم الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة ثم التأصل النظري لها ، ثم الإعداد للدراسة الميدانية و التطبيق الميداني للدراسة واستخلاص النتائج وتفسيرها ، ثم توظيف نتائج الدراسة النظرية ونتائج الدراسة الميدانية ونتائج التحليل البيئي في وضع وبناء الخطة الاستراتيجية المقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول.

أدوات الدراسة :

استخدمت الباحثة الأدوات التالية:

١. استبانة من إعداد الباحثة موجهة إلى عينة من طلاب وطالبات جامعة سوهاج للتعرف على واقع دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه ، والتعرف على واقع مشاركتهم في العمل التطوعي في المجتمع ومعوقات تلك المشاركة .
٢. استمارة التحليل البيئي للتعليم الجامعي للتعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف بالجامعة ، والفرص والتهديدات بالمجتمع الخارجي ، وطبقت على عينة من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس .
٣. المقابلة الشخصية غير المقننة مع الطلاب والطالبات المشاركين في العمل التطوعي والتعرف على تجاربهم، وكذلك الطلاب غير المشاركين والتعرف على أسباب عدم مشاركتهم.

عينة الدراسة :

طبقت الباحثة الاستبانة على عينة من طلاب وطالبات خمس كليات بجامعة سوهاج المقيدين بالفرقة الأولي ، والرابعة ، وبلغ عدد الاستبانات الصحيحة التي تم تطبيقها (٨٤٠) استبانة، وتم تطبيق استمارة التحليل البيئي للتعليم الجامعي على عينة من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بلغ عددها (٢٣٥) استمارة.

مصطلحات الدراسة :

١ - الاستراتيجية Strategy:

تعرف الدراسة الحالية الخطة الاستراتيجية إجرائيا بأنها: عملية علمية منظمة تقوم ببحث مشكلة

معينة وتتم فيها تحليل للبيئة الداخلية حول هذه المشكلة واستخراج نقاط القوة ونقاط الضعف بها ، وتحليل البيئة الخارجية المحيطة لاستخراج المهددات والفرص بها من أجل إعداد خطة واقعية إجرائية قابلة للتنفيذ

و لحل هذه المشكلة و لمقابلة احتياجات المجتمع وتحسين الواقع وتطويره في ضوء الامكانات المتاحة.

٢ - العمل التطوعي: Voluntary work

تعرف الدراسة الحالية العمل التطوعي إجرائيًا بأنه: عمل أو سلوك يقوم به الفرد برغبة كاملة منه ودون انتظار للمقابل المادي ويقوم فيه الفرد بتقديم أعمال ومساعدات للمجتمع المحيط به وفقا لاحتياجات

أفراده، وهذه المساعدة تكون ببذل الوقت أو الجهد أوالمال كل حسب إمكاناته.

٣ - ثقافة العمل التطوعي:

تعرف الدراسة الحالية ثقافة العمل التطوعي إجرائيًا هي الإلمام بالمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات اللازمة للأفراد للقيام بأعمال تطوعية دون مقابل بهدف مساعدة أفراد المجتمع وفقا لمجالات احتياجاتهم المختلفة.

٤ - تدعيم :

المقصود بمصطلح تدعيم في الدراسة الحالية نشر وتعزيز وتقوية وترسيخ المعارف والمعلومات والمهارات والقيم الداعمة للعمل التطوعي لدى طلاب الجامعات بمصر .

٥ - في ضوء:

المقصود بمصطلح في ضوء في الدراسة الحالية هو الاستفادة من خبرات تلك الدول التي لها خبرة كبيرة في مجال تدعيم ثقافة العمل التطوعي بجامعاتها من أجل توظيف تلك

الاستفادة في وضع إستراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات بمصر .

خطة السير في الدراسة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والأدبيات ذات الصلة بالبحث تبلورت مشكلة الدراسة وسارت الدراسة وفقاً للخطوات التالية:

١. الإطار العام للدراسة: وهو جاء للتعريف بالدراسة من خلال عرض للدراسات السابقة وعرض مشكلة الدراسة وأهمية الدراسة والتعرف على حدود الدراسة ومنهج الدراسة ومصطلحاتها وخطة السير في الدراسة.

٢. الإطار النظري للدراسة: وجاء الإطار النظري للبحث مكونا من أربعة أجزاء وهي:

- الجزء الأول تناول العمل التطوعي مفهومه واهميته ومجالاته ومعوقاته ودوره في تنمية المجتمع وحل بعض مشكلاته.
- الجزء الثاني عن ثقافة العمل التطوعي مفهومها وأهم جوانبها والعوامل المؤثرة فيها وجاء الجزء الأول والثاني من الدراسة النظرية ليجيب عن التساؤل الأول من تساؤلات الدراسة.
- الجزء الثالث عن تجارب بعض الدول في تدعيم العمل التطوعي لدى الطلاب الجامعة بتلك الدول ، وهذا الجزء جاء ليجيب عن التساؤل الثاني من تساؤلات الدراسة.
- الجزء الرابع عن دور التعليم الجامعي في تدعيم العمل التطوعي لدى الطلاب الجامعة في ضوء تجارب بعض الدول وهذا الجزء جاء ليجيب عن التساؤل الثالث من تساؤلات الدراسة.

٣. إجراءات الدراسة الميدانية: وتم بهذا الجزء تناول أهداف الدراسة وأسلوب اختيارها وأدواتها وتقنين الأدوات وتطبيقها وعينة الدراسة وأسلوب اختيارها والمعالجة الإحصائية والتحليل الإحصائي لنتائج الدراسة.

٤. نتائج الدراسة الميدانية: وجاء بهذه النتائج واقع دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه، وكذلك واقع مشاركة طلاب التعليم الجامعي بالعمل التطوعي

بالمجتمع وأهم معوقات تلك المشاركة وجاء هذا الجزء من الدراسة ليجيب عن التساؤلين الرابع والخامس من تساؤلات الدراسة.

٥. وضع وبناء إستراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب بالجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول الأخرى ، وجاء هذا الجزء من البحث ليجيب عن التساؤل السادس والأخير من تساؤلات الدراسة ثم أُختتمت الدراسة بقائمة المراجع العربية والأجنبية التي استعانت بها الباحثة في إعداد الدراسة.

الإطار النظري:

أولا :العمل التطوعي (مفهومه ،أهميته ،مجالاته ،معوقاته، دوره في المجتمع)

(أ) مفهوم العمل التطوعي:

يعد العمل التطوعي ممارسة إنسانية من شأنها إحداث نوع من الترابط الاجتماعي الأصيل، لأنه يقوم في المقام الأول على دوافع إنسانية أصيلة تنتمي إلى الفطرة الإنسانية كالتعاطف والود والتعاون والعمل الصالح وحب الخير للآخر. (محمد هندي، ٢٠١٣، ٣٠٤ – ٣٠٥).

يعرف العمل التطوعي بأنه نشاط اجتماعي يقوم به الأفراد بشكل فردي أو جماعي من خلال إحدى المؤسسات دون انتظار عائد، وذلك بهدف إشباع حاجات وحل مشكلات المجتمع والمساهمة في تدعيم مسيرة التنمية به (مدحت أبو النصر، ٢٠٠٤ ، ١١٥) ، ويعرف العمل التطوعي بأنه: "نشاط إرادي يقدم بصورة فردية أو جماعية، وينطلق من مسئولية أخلاقية واجتماعية لمساعدة الآخرين، وخدمة وتنمية المجتمع دون انتظار لعائد مادي، ومن خلال مؤسسات غير حكومية وبصورة مؤقتة أو مستمرة. (أحمد الشناوي، ٢٠١٠م، ١٢).

ولا يوجد تعريف محدد للعمل التطوعي وذلك لتعدد أغراضه ومؤسساته وتعدد الفئات المستهدفة من

وراء القيام به، ولكن يمكن وصفه بأنه يكرس جزء من الوقت والجهد دون انتظار المقابل المادي أو المعنوى وذلك بهدف فئة معينة من أفراد المتجتمع التي هي في حاجة إلى المساعدة والمعونة.

ويوجد شكلان للتطوع هما ما يلي: (مروة بغدادي، ٢٠١٣، ١٥٣).

١ - التطوع المنظم:

وهو انخراط الأفراد في أطر تنظيمية تطوعية لها شكل المؤسسات مثل: (الجمعيات الأهلية ومراكز الشباب والروابط والنقابات) ويكون الارتباط ما بين المتطوع والمؤسسة بناء على عقد يوضح المسئوليات والواجبات بدقة كاملة.

٢ - التطوع غير المنظم:

ويعني أن يتطوع الفرد لمساعدة الآخرين كالأهل والأصدقاء وأفراد ، ومؤسسات المجتمع، دون أي التزامات محددة ، وينتشر في المجتمع لأسباب قد ترجع إلى القيم الثقافية أو الدينية السائدة في المجتمع التي تشجع التكافل والتضامن وتحث الإنسان مهما قلت إمكانياته على أن يتصدق بجهده لمساندة الآخرين.

وتتلخص خصائص العمل التطوعي بجملة من الخصائص أهمها: (مسعودي أحمد، ٢٠١٣، ٧٣٥-٧٣٦) ، (عمر حوتيه، ٢٠١٣، ٧٩٣ – ٧٩٤)

١. أن العمل التطوعي في أغلبه دون مقابل مالي وليس للقائم به عائدات مالية منه.
٢. أن العمل التطوعي هو جهود تبذل عضلية كانت أو عقلية من قبل الأفراد.
٣. يقوم العمل التطوعي على الخبرة والمهارة وليس هناك شرط توافر مستويات علمية للمشاركة في الأعمال التطوعية.
٤. يهدف العمل التطوعي إلى تحقيق أهداف اجتماعية ويرتبط بتقديم الحاجيات الأساسية للإنسان في المجتمع.
٥. يعتبر دافع أساسي من دوافع التنمية في المجتمع.
٦. يعبر عن الإرادة الوطنية والمسئولية الأخلاقية والالتزام الشخصي تجاه المجتمع.
٧. يساهم في تحسين نوعية الحياة من خلال التربية والحفاظ على البيئة.
٨. يجب أن تكون له مؤسسات تسمح للمتطوعين بالقيام بأنشطتهم على أحسن وجه.

ولقد تطور العمل التطوعي في الآونة الأخيرة ، ومن الممارسات الجديدة في العمل التطوعي هي ممارسته عبر الانترنت وهو شكل جديد من أشكال العمل التطوعي وله جاذبيته بالنسبة للشباب ويمكنهم من ممارسته في أي وقت قبل العمل أو بعده أو وقت الراحة أو خلال السفر

وفي أي وقت يناسب المتطوع .(Hanifi,R.,2013,45) وبالتالي العمل التطوعي يمكن أن توظف به التكنولوجيا الحديثة في الاتصالات وفي اتمام العمل وذلك يساعد في سرعة الانجاز في العمل بشكل أكبر وأسرع .

(ب) أهمية العمل التطوعي:

يعد العمل التطوعي من عوامل التنمية بمفهومها الشامل ودليلا على حيوية المجتمع وتعاون أفراده ، وتعتبر المشاركة في العمل التطوعي عملية إيجابية في الحياة الاجتماعية.

وحركة التطوع هي قوة نابعة من داخل المجتمع وتعتمد على جهود أفراده وجماعاته ومواردة المتاحة لمواجهة احتياجات مواطنيه، لتقليل درجة الاعتماد على الدولة التي يجب أن تكرس مواردها لمواجهة الاحتياجات الأكثر إلحاحًا في المجتمع. (أحمد الشناوي ، ٢٠١٠، ١٩).

ويمكن تحديد أهمية العمل التطوعي فيما يلي: (أحمد الشناوي، ٢٠١٠، ١٩-٢٢) ، (عمر حوتيه، ٢٠١٣، ٧٩٥-٧٩٦) ، (مروة بغدادي ، ٢٠١٣، ١٥٤-١٥٥) ، (بو حنيه فوي وبن ناصر بو طيب، ٢٠١٣ ، ٨٩٠-٨٩١)، (Hanifi,R.,2013,32) ، (Holdsworth, C. & Quinn, 2010, 115)) .

١. يؤدي تكاتف الجهود الحكومية والأهلية إلى تحقيق أهداف الخطط التنموية في حال عجز الحكومات ماديًا أو بشريًا.
٢. يساعد العمل التطوعي على زيادة الترابط والتواصل بين أفراد المجتمع والحكومة مما يقلل الهوة بينهما.
٣. يساعد على تخطي الحواجز السلبية والانعزالية التي بين الفرد والمجتمع الذي يعيش فيه.
٤. يساهم في تهيئة الطاقات البشرية والمادية وتوجيهها وتحويلها إلى عمل اجتماعي مرغوب.
٥. يساهم في سد الفراغات في الخدمات وتحقيق مبدأ الكفاية والوصول إلى المناطق المحرومة تحقيقا لمبدأ العدل.
٦. يعمل على تحويل الطاقات الخاملة أو العاجزة إلى طاقات عاملة منتجة.

٧. تكميل العمل الحكومي وتدعمه لصالح المجتمع عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها في المجتمع.

٨. تنمية روح الانتماء وتعزيز الهوية القومية لدى الشباب بإدراك أهميتهم في المجتمع بما يقدمونه من أعمال.

٩. يسمح التطوع للمتطوعين بتنظيم أوقات فراغهم بطريقة إيجابية تعود عليهم وعلى المجتمع بالنفع.

١٠. إزالة أسباب التخلف وتحقيق التقدم والرفاهية لأفراد المجتمع بالوسيلة الأيسر والأسلوب الأفضل.

١١. التعرف على ذوي المهارات والقدرات المتميزة واكتشافها وتدريبها كقيادات قادرة على تحمل أعمال المسئولية الاجتماعية.

١٢. التعرف على الفجوات الموجودة في نظام الخدمات في ظل مجتمع وقد يحلوا كعاملين في المستقبل في تلك الخدمات.

١٣. مواجهة العديد من مشكلات المجتمع مثل مشكلة البطالة والفقر والتسول والتلوث البيئي.

١٤. يعمل على تعبئة الموارد المحلية من موارد بشرية ومادية في سبيل النهوض بالمجتمع.

١٥. يسهم في الممارسة الديمقراطية عن طريق إتاحة الفرص للمتطوعين أن يتخذوا قرارات خاصة بمجتمعهم بشكل مباشر وديموقراطي.

١٦. توفير الفرصة للمواطنين لتأدية الخدمات بأنفسهم مما يقلل حجم المشكلات الاجتماعية بالمجتمع.

ومن أسباب الأهمية البالغة للعمل التطوعي وجود عدة فوائد تعود على الفرد وعلى المجتمع نتيجة لممارسة العمل التطوعي ومنها على سبيل المثال ما يلي :

توجد فوائد للعمل التطوعي تعود على أفراد المجتمع جراء ان هناك الكثير من السياسيين المهتمين بالعمل التطوعي كمدعم قوي لسيرتهم الذاتية ، وحماسهم للعمل التطوعي يكلفهم تكاليف كبيرة من أجل نشر الرفاهية في المجتمع وكجزء من أجندتهم

السياسية والتي تعمل على علاج التوزيع غير العادل للموارد الأساسية بالمجتمع بما يحقق أوجه الرعاية لأفراد المجتمع .(Kunneman,H.,2015).

وأضافت دراسة (Davis ,M. &Rinald,M.,2004) أن من فوائد العمل بالتطوع أن الأشخاص الذين لديهم مشكلات في الصحة العقلية من افضل المساعدات لهم على العلاج هو ذهابهم للعمل التطوعي لأنه ينظم لهم حياتهم وبنية وقتهم ويحدد لهم وقت الاستيقاظ ووقت الترفيه ويساعدهم على التواصل الاجتماعي مع الآخرين ، والدليل على ذلك أن الأفراد الذين لديهم بطالة يزداد لديهم الميل نحو الانتحاربسبب فقدان إحترام الذات وفقدان التواصل الاجتماعي وعدم القدرة على هيكلةالنهار والأنشطة اليومية لديهم .

وأضافت دراسة (Farrell, C. & Bryant, w., 2009, 163-173) أن العمل التطوعي يفيد المتطوع مهما كان نوعه أو عمره فمثلا يفيد التطوع الشباب البالغين في تحسين صحتهم النفسية ويحميهم من فقدان الهوية ويقوى الانتماء لوطنهم أي له فوائد نفسية واجتماعية ، والتطوع بالنسبة لكبار السن يحميهم من الإصابة بالاكتئاب لأنه يوفر لهم أدواراً اجتماعية وتكوين علاقات اجتماعية ويحسن التكافل الاجتماعي والصحة والرفاهية لديهم وكذلك التطوع يفيد المعاقين المشاركين فيه بحدوث الرضا عن الحياة لديهم والشعور بالراحة النفسية من خلال دورهم في مساعدة الآخرين ويحسن مهاراتهم الحياتية ويزيد من اندماجهم في المجتمع، وأن اشتراك طلاب الجامعة في العمل التطوعي له عدة مزايا وفوائد تعود عليهم حيث ينمي مهارات المتطوعين منهم ويطور خصائص شخصياتهم ويكسبهم مهارات جديدة ، وينمي لديهم أبعاد المواطنة والتعاون والمسئولية الاجتماعية (Gray,B.,2010,95-96).

حتى إن بعض الدراسات أوضحت ضرورة إتاحة فرص المشاركة في العمل التطوعي للأفراد المعاقين الذين لديهم إعاقات تتصل بالصحة العقلية وذلك لما لذلك من فوائد جمة عليهم تؤدي إلى تحسنهم وتسهم في علاجهم وإندماجهم في المجتمع ويتخطوا مرحلة الخوف من الآخرين، وتحقيق العدالة في المجتمع تستدعي ضرورة مشاركتهم في الأعمال التطوعية في المجتمع. (Farrell, C. & Bryant, W., 2009, 188-196)

وبالتالي لابد من إتاحة الفرصة لكل فئات المجتمع للمشاركة في العمل التطوعي وبصفة خاصة طلاب التعليم الجامعي لما لديهم من قدرات وإمكانات ووقت وجهد وضرورة تعريفهم بكل ما يخص ثقافة العمل التطوعي للإشتراك فيه بوعي تام .

(ج) مجالات العمل التطوعي:

تتنوع مجالات العمل التطوعي في المجتمع بما يغطي أغلب ما يحتاجه المواطنون من خدمات ومساعدات مادية ومعنوية ، ويختلف مجال العمل التطوعي وفقا لنوع المؤسسة التطوعية وأهدافها وأنشطتها .

فهنالك المؤسسات التطوعية الدينية والمؤسسات الصحية والمؤسسات التي تعمل في مجال الاستشارات الزراعية والاقتصاد المنزلي ،وهناك أنشطةلجمعيات الآباء والمعلمين والتي تعمل في دور الرعاية النهاريةوبالمدارس ، كما يوجد العمل التطوعي في مجال الجمعيات السكنية الشعبية وفي الألعاب الرياضية وألعاب القوى ،وفي مجال جمع الأموال للمحتاجين وفي خدمة الرفقة ، كما أن مجالات العمل التطوعي تختلف من مؤسسة لأخرى فإنه أيضا منها ما يناسب الرجال ومنها ما يناسب النساء .(Hanifi,R.,2013,38-39)

تمتد مجالات العمل التوعي لتشمل تقريبا كل أوجه المجتمع المختلفة ومن أهم مجالات العمل التطوعي ما يلي: (محمد حسين ، ٢٠١٣، ٨٦-٨٧) ،

١ - **المجال الاجتماعي:** ويتضمن (رعاية الطفولة – رعاية المرأة – إعادة تأهيل مدمني المخدرات – رعاية الأحداث – مكافحة التدخين– رعاية المسنين – الارشاد الأسري – مساعدة المتشردين – رعاية الأيتام – مساعدة الأسرة الفقيرة).

٢ – **المجال التربوي والتعليمي:** ويتضمن (محو الأمية – التعليم المستمر – برامج صعوبات التعليم – تقديم المساعدة للمتأخرين دراسيا ...).

٣ – **المجال الصحي:** ويتضمن (الرعاية الصحية – خدمة المرضي والترفيه عنهم – تقديم الإرشاد النفسي والصحي – التمرين المنزلي – تقديم العون لذوي الاحتياجات الخاصة – نشر الوعي الصحي ...).

٤ – **المجال البيئي:** ويتضمن (الإرشاد البيئي – مكافحة التلوث البيئي – العناية بالمتنزهات وزراعة الأشجار – مكافحة التصحر ...).

٥ – **مجال الدفاع المدني:** ويتضمن (المشاركة في أعمال الإغاثة – المساهمة مع رجال الإسعاف – المشاركة في أوقات الكوارث الطبيعية ...).،وتضيف الباحثة إلى ما سبق مجالين أخرين هما:

٦ – **المجال الاقتصادي :** ويتضمن (مساعدة الفقراء والمحتاجين – التدريب المهني للعاطلين – رعاية من لا مسكن لهم– تقديم الدعم المادي للطلاب المحتاجين والمرضى وغيرهم من أصحاب الفاقة).

٧ – **المجال الثقافي :** ويتضمن (المحافظة على الهوية الثقافية –الاعتزاز بالتراث الثقافي المحلي والدفاع عنه – المحافظة على العادات والتقاليد الأصيلة بالمجتمع – محاربة الغزو الفكري والثقافي للمجتمع).

(د) معوقات العمل التطوعي:

هناك عديد من المعوقات التي تقلص العمل التطوعي وتقلل نسبة المشاركة فيه وتتعدد وتتنوع المعوقات التي تواجه الطالب الجامعي وفقا للأبعاد التالية: (فهد السلطان ، ٢٠٠٩ ، ٢١–٢٢)، (محمد حسين، ٢٠١٣، ٩٠–٩٢).

١ - معوقات ترجع للبعد الثقافي:

يعد البعد الثقافي القيمي عاملا مؤثر في العمل التطوعي، وذلك لما للمنظومة الثقافية والقيمية من تأثير على الدوافع والأسباب التي يحملها الأفراد، ورغم أن الثقافة الإسلامية تحمل في طياتها الكثير من القيم المحفزة على فعل الخير والتشجيع على ممارسة أعمال التطوع ، إلا أن التطوع في المجتمع مازال يتسم بدرجة منخفضة من الفاعلية.

٢ - معوقات ترجع للبعد الاقتصادي السياسي:

حيث إن أغلب الدول العربية ومنها مصر تتبني مفهوم دولة "الرعاية الاجتماعية" حيث تتولي الدولة توفير أغلب الخدمات الصحية والتعليمية والخدمية لمواطنيها، وأدى ذلك

إلى عدم اهتمام الأفراد ومؤسسات المجتمع المدني بتطوير برامج ومؤسسات تعني بمجالات التطوع ، وعلى النطاق الفردي يلعب العامل الاقتصادي دورًا أساسيًا في الحد من مشاركة الأفراد في العمل التطوعي ، إذ أن الدخل الاقتصادي المنخفض للأفراد يجعلهم ينصرفون عن أعمال التطوع.

٣ - معوقات ترجع للبعد التنظيمي القانوني:

تشكل الأبعاد التنظيمية والقانونية إحدى العقبات الأساسية في طريق العمل التطوعي خاصة للطالب الجامعي، وعدم توفر التشريعات والأنظمة واللوائح التي توفر الإطار القانون لعمل المنظمات التطوعية ومجال عملها وطرق إشهارها يجعل من تأسيس المنظمات التطوعية أمرًا صعبًا، وهناك بعض العراقيل المفروضة على نشاط المجتمع المدني تتفاوت بين مختلف مؤسساته ومنظماته ، حيث الإدارة الحكومية لها صلاحيات قانونية واسعة في الرقابة المسبقة واللاحقة على تأسيس منظمات المجتمع المدني منها إمكانية الحل وتجميد النشاط وإقصاء مجلس الإدارة والحرمان من دعم الحكومة ومن التمويل الأجنبي بالإضافة إلى البيروقراطية وذلك بسبب ما تنتجه لها القوانين والتشريعات من صلاحيات وسلطات تقديرية واسعة لتلك الحكومة مما يعرقل العمل التطوعي. (محمد عبد الفتاح، ٢٠١٠، ١٣٨).

٤ - معوقات ترجع للبعد الإعلامي:

ساهم غياب الدور الإعلامي عن التوعية بأهمية العمل التطوعي وبمؤسساته وبالأدوار التي يمكن أن يقدمها للمجتمع في قلة الإقبال على العمل التطوعي، خصوصًا الطالب الجامعي، وقد ساهمت الأبعاد الثقافية والتنظيمية والاقتصادية والمجتمعية السابقة الذكر في عدم تفاعل وسائل الإعلام مع برامج التطوع.

وهناك معوقات تعوق العمل التطوعي المؤسسي وتحد من فاعليته منها مايلي: (عبد الله النعيم، ٢٠٠٥ ، ٤٨) ، عمر حوتيه، ٢٠١٣، ٨٠٠ -٨٠١) ، (محمد حسين، ٢٠١٣ ، ٩٤-٩٥).

١ - المعوقات المتعلقة بالمتطوع:

ومنها ما يلي:

- عدم المعرفة بأهمية العمل التطوعي.

- عدم المعرفة بالمسئوليات التي أسندت إليه في الوقت المحدد.
- تعارض وقت التطوع مع وقت العمل أو الدراسة مما يفوت عليه فرصة المشاركة.
- يسعي بعض المتطوعين لتحقيق أقصى استفادة ممكنة من العمل التطوعي.
- استغلال مرونة التطوع إلى حد التسيب والاستهتار.
- العزوف من التطوع بسبب بعد المؤسسات عن مقر سكن المتطوعين.

٢ - المعوقات المتعلقة بالمنظمة التطوعية:

ومنها ما يلي:

- عدم وجود إدارة خاصة بالمتطوعين تهتم بشئونهم وتعينهم على الاختيار المناسب.
- عدم الإعلان الكافي عن أهداف المؤسسة وأنشطتها.
- عدم تحديد دور واضح للمتطوع وإتاحة الفرصة له لاختيار ما يناسبه بحرية.
- عدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل.
- عدم التقدير المناسب للجهد الذي يبذله المتطوع.
- إرهاق كاهل المتطوع بالكثير من الأعمال الإدارية والفنية.
- الإسراف في الخوف وفرض قيود إلى حد التحجر وتقييد وتحجيم الأعمال.
- البعد عن الطموح والرضا بالواقع والخوف من التوسع والانفتاح.

٣ - المعوقات المتعلقة بالمجتمع:

ومنها ما يلي:

- عدم الوعي الكافي بين أفراد المجتمع بأهمية التطوع وأهدافه وتدني ثقافة التطوع لدى أفراد المجتمع.
- اعتقاد البعض أن التطوع مضيعة للوقت والجهد.
- عدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر.
- عدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة تنظم العمل التطوعي وتحميه.
- نقص الأموال اللازمة للتمويل والتي تعتمد على التمويل الذاتي الذي يتأثر بالأزمات المالية والفقر والبطالة.

(هـ) دور العمل التطوعي في المجتمع المصري:

١ - دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع المصري

يسهم العمل التطوعي مع القطاع العام والقطاع الخاص في تنمية المجتمع ، وذلك لضعف قدرة القطاع الحكومي على القيام بكل ما هو مطلوب منه في مجال التنمية بالمجتمع ومن طرق اسهام العمل التطوعي في تنمية المجتمع ما يلي (عمر حوتية ،٢٠١٣، ٨٠٣-٨٠٦)

- **تحديد نقاط الاحتياج في المجتمع والتي تتطلب أن تكون لها الاولوية في تقديم الرعاية والاهتمام في المجتمع وأهم المشاكل الملحة التي تتطلب تدخل سريع والعمل على المساهمة في حلها.**
- **تخفيض كلفة الانتاج وتخفيض النفقات التي يمكن أن تتحملها الدولة في تنمية المجتمع بسبب أن العمل التطوعي يوفر عائدا اقتصاديا كبيرا للدولة بسبب القيمة الاقتصادية للتطوع كما بالمعادلة التالية :**

القيمة الاقتصادية للتطوع = تكلفة العمل لو قام به موظفون رسميون – التكلفة المستثمرة في التطوع

التكلفة المستثمرة في التطوع = الحوافز المادية للمتطوعين + الحوافز المعنوية + التكلفة الإعلامية والدعائية

ومن ثم يتم توفير مبالغ كبيرة للدولة يمكنها أن توجهها لمشاريع تنموية أخرى ، وبذلك يكون العمل التطوعي قد أسهم في تنمية المجتمع .

- **المساهمة في زيادة الناتج القومي من خلال إسهامات المؤسسات التطوعية في تأهيل الأسروالأفراد المحتاجين ومساعدتهم على الدخول إلى عالم الانتاج وتنشيط الاقتصاد .**
- **إن نشاط الجمعيات التطوعية يغطي احتياجات قطاع عريض من المهمشين من أبناء المجتمع ممن غابت عنهم الرعاية الحكومية .**
- **ان بعض رجال الأعمال يجدون في العمل التطوعي ضالتهم المنشودة لدفع وإنفاق أموال الزكاة وتبرعاتهم ويجدون فيها الثقة التامة أكثر من السائلين وبذلك يضمنون وصولها إلى مستحقيها .**

من خلال النقاط السابقة يسهم العمل التطوعي في تنمية بعض الجوانب في المجتمع.

٢ -دور العمل التطوعي في مواجهة بعض مشكلات المجتمع المصري

يوجد بالمجتمع المصري عدد كبير من المشكلات الاجتماعية التي يعاني منها ، والمشكلة الاجتماعية هي التي تخص عددا كبيرا من أفراد المجتمع بحيث تحول دون قيامهم بأدوارهم الاجتماعية وفق الإطار المتفق عليه على المستوي العادي للجماعة ونشير أيضا إلى وجود احتياجات غير مشبعة لدى قطاعات عريضة في السكان ويرجع عدم إشباعها إلى العجز والقصور في النظم الاجتماعية المكلفة بمواجهة هذه المشكلات أو ندرة الموارد اللازمة لإشباع تلك الاحتياجات (نوال المسيري و عواطف أشرف، ٢٠١٢، ١٣).

يعاني المجتمع المصري حاليا من عدة مشكلات منها المشكلات الاقتصاية والتعليمية والصحية والبيئية والثقافية وهذه المشكلات تتطلب تكاتف كل مرافق الدولة في حلها سواء الحكومة أو القطاع العام والقطاع الخاص والقطاع الخيري (العمل التطوعي المؤسسي) وذلك لمواجهة تلك المشكلات والعمل التطوعي يستطيع أن يسهم بقدر كبير في حل هذه المشكلات في حالة توجيهه وتفعيله ونشر ثقافة الوعي به بشكل جيد خاصة وأن الحكومة لاتستطيع أن تواجه كل تلك المشكلات بمفردها.

لأن التطوع يتيح للأفراد الفرصة في التعرف على احتياجات المجتمع ومشكلاته وتحديدها بشكل جيد والمساهمة في حلها برغبة منه دون فرض أو إجبار وذلك يؤدي مع مرور الوقت إلى مواجهة غالبية مشكلات المجتمع والتخلص منها بشكل تدريجي ويعود ذلك على الفرد المتطوع بالشعور بالعطاء والانتماء خاصة طلاب التعليم الجامعي.

وفيما يلي عرض لبعض مشكلات المجتمع المصري التي يمكن للعمل التطوعي العمل على مواجهتها والمساهمة في حلها ومنها مايلي:

(١)المشكلات الاقتصادية

تتعدد المشكلات الاقتصادية التي يعاني منها المجتمع المصري ومنها على سبيل المثال ما يلي :-

- مشكلة البطالة:

لقد بلغ معدل البطالة في مصر عام ٢٠١٣م بين الذكور ٩,٨% ، وبين الإناث ٢٤,٢% والإجمالي ١٣,٢٠% وبزيادة مستمرة ومطردة من الأعوام السابقة . (الجهاز

المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، ٢٠١٤م)،وذلك يعني أن مشكلة البطالة في مصر في زيادة مضطرة ومستمرة وهي بين الإناث أكثر من الذكور بدرجة كبيرة، ويزيد معدل البطالة بزيادة المستوي التعليمي حيث يصل إلى أعلى مستوي له بين خريجي التعليم الجامعي وما فوق الجامعي حيث بلغت منها بين الذكور إلى ١٥.٣% ، وبين الاناث ٣٤% وذلك وفقا لإحصاء عام ٢٠١٣ م .(الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، ٢٠١٤).

كما أنه معدل البطالة مرتفع بين الذكور إلى أعلى مستوي له ١٥,٣% بين خريجي التعليم الجامعي وفوق الجامعي، والإناث أعلى حد له في المؤهل المتوسط ٣٦,٣% وكذلك التعليم الجامعي وفوق الجامعي ٣٤% وبالتالي تصبح هذه المشكلة حادة بين خريجي التعليم الجامعي.

ويمكن للعمل التطوعي أن يساهم في استقطاب وجذب المتطوعين خاصة خريجي التعليم الجامعي

ويعمل على حل مشكلة البطالة وقد يفسح لهم فرصة للعمل ومن ثم استغلال هذه الطاقات وإكسابهم بعض المهارات التي تسهم في تنمية قدراتهم كأفراد وتعود بالنفع على المجتمع.

- مشكلة الفقر:

لقد حدث تدني في المستوي الاقتصادي في المجتمع وانخفض معدل دخل الفرد نظرًا للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها المجتمع، وبالتالي تقع شريحة كبيرة من المواطنين تحت خط الفقر ولا تستطيع القدرة على توفير احتياجاتها الأساسية للحياة، ووفقا للإحصاءات الرسمية تصل نسبة الفقراء إلى أعلى مستوياتها في عام ٢٠١١م في محافظة أسيوط حيث بلغت ٦٩% بعد أن كانت ٦١% عام ٢٠٠٩م تليها في المرتبة الثانية محافظة سوهاج حيث وصلت نسبة الفقراء بها إلى ٥٩% عام ٢٠١١م بعد أن كانت ٤٧% عام ٢٠٠٩م وأقل نسبة للفقراء بمحافظة البحر الأحمر حيث بلغت ٢% ، وفي القاهرة بلغت ١٠% (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١١).

وتبين الإحصاءات الرسمية أن هناك علاقة وثيقة بين المستوي التعليمي للفرد ومستوي الفقر حيث إنه وفقا لبيانات الدخل والإنفاق والاستهلاك لعام ٢٠١٠/٢٠١١م أن نسبة الفقراء بين الأميين تصل ٣٦% مقابل ٧% لمن حصلوا على درجة جامعية في نفس

العام، وكذلك ارتفاع نسبة الفقراء في جميع مراحل التعليم في عام ٢٠١٠/٢٠١١م مقارنة بعام ٢٠٠٨/٢٠٠٩م. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١١، ٣-٤).

ومن ثم لابد أن يعمل العمل التطوعي على مساعدة هؤلاء الأفراد لكي يتوفر لهم الحد الأدنى من متطلبات المعيشة السوية، ونظرا لأهمية دور العمل التطوعي ودور المنظمات الخيرية والتطوعية في مكافحة الفقر فقد قامت الشبكة العربية للمنظمات الأهلية بمبادرة لمكافحة الفقر بداية من عام ٢٠٠٩م ومستمرة حتى الآن وهدفها قيام المنظمات الأهلية بمكافحة الفقر في أربع دول منها مصر ولبنان والمغرب والسودان، وقد اشتركت في هذه المبادرة ٢٢ منظمة أهلية أغلبها من تلك الدول الأربع وكلها تستند في عملها على فلسفة خيرية وعمل تطوعي في إطار المجموعة التنموية والعمل على تمكين الفقراء. (الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، ٢٠١٥).

ولا يقتصر دور العمل التطوعي على جمع الهبات والتبرعات للفقراء بل يتعدى ذلك إلى عمل أنشطة تنموية لهم تهدف إلى إكساب الفرد والجماعات القدرة على الإنتاج وزيادة الدخل عن طريق التدريب والتعليم وتعظيم المهارات المكتسبة. (محسن خضر، ٢٠٠٠، ٥).

ويعني ذلك ليس دور العمل التطوعي مجرد جمع الأموال للفقراء بل يتعدى ذلك إلى إكسابهم القدرة على العمل والإنتاج عن طريق التعليم والتدريب ويتطور العمل التطوعي إلى أسمي درجاته في حالة عمل مشروعات صغيرة تساعد الفقراء على إيجاد فرصة عمل لهم بها بما يضمن لهم الدخل الدائم ويحل مشكلة الفقر لديهم بشكل نهائي.

(٢) المشكلات التعليمية

ومن أهم المشكلات التي بالمجتمع والمرتبطة بالتربية والتعليم مايلي :

- مشكلة الأمية:

مازالت مصر تعاني من مشكلة الأمية والتي تعد حجر عثرة أمام التنمية بكل أشكالها وتترتب عليها عدة مشكلات أخرى، ووفقا لإحصاء عام ٢٠٠٦م فإن النسبة المئوية للأمية في مصر ٣٠,١% حيث تبلغ بين الذكور ٢٢,٨% ، وبين الإناث ٣٧,٦% وفي الحضر ٢٠,٧% وفي الريف ٣٧,٥% (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، ٢٠١٤).

وذلك يعني ارتفاع نسبة الأمية بين الإناث بدرجة أكبر من الذكور وكذلك بين سكان الريف أكثر من سكان الحضر وذلك بالتالي يتطلب جهودًا بجوار جهود الدولة للعمل على القضاء على هذه المشكلة.

وهناك فائدة جمة تعود على المتطوع بسبب ممارسته العمل التطوعي في هذا المجال وهذا ما أثبتته إحدى الدراسات أن معلمي الرياضيات الذين قاموا بأعمال تطوعية قبل تخرجهم في مجال تقوية الطلاب قد أدى ذلك إلى المساهمة في إعدادهم وتدريبهم كمعلمين ورفع مستوي أدائهم التدريسي بعد التخرج بسبب ما قاموا به من تدريب على التدريس في العمل التطوعي. (Mcclintock, E. et al., 2005, 149).

وقد قامت إحدى المدارس بعمل برنامج تطوعي لطلاب الصف الثالث والرابع والخامس في الصيف وتطوع وتبرع المعلمون في هذا المشروع بتدريسهم وإشرافهم على هذا البرنامج في الصيف وتوصلت الدراسة إلى الفائدة الكبري التي توصلت إليها ،حيث أدي ذلك لتحسين مستوي القراءة والشفوية أو الكتابة عند الملتحقين بالمشروع وأشاد بنجاح المشروع وأسلوبه في محو أمية الأطفال عدد كبير من خبراء محو الأمية (White, T. G. & Kim, J. S. , 2008, 116-125).

وذلك يدل على فاعلية العمل التطوعي ببرامج محو الأمية بالدول الأخرى وهذا ما أوصت به دراسة لعوبي يونس وبوتيقار سارة (٢٠١٣م)، والتي أوضحت دور جمعيات العمل التطوعي في محو الأمية بولاية جيجل بالجزائر خاصة بعد النجاح الذي حققته الجمعية الجزائرية لمحو الأمية "اقرأ"، ونظراً للنجاح الذي حققته الجمعية الجزائرية اقرأ من نجاح فقد حصلت على جائزة اليونسكو العالمية لمحو الأمية لعام ٢٠١٤م حول موضوع العام وهو عن محو الأمية والتنمية المستدامة أي بعد عام من إجراء دراسة لعوبي يونس ويوتيقار سارة على هذه الجمعية.

وأوصت دراسة محمد شاهين (٢٠١١م)، بأن يعمل العمل التطوعي على المشاركة في محو الأمية التكنولوجية في مجال ICTD لأنها أصبحت من المتطلبات الضرورية للمجتمع والعاملين به في العصر الحالي.

أي أن الأمية لم تعد مقصورة فقط على الأمية الأبجدية بل امتدت لتشمل الأمية التكنولوجية والأمية الوظيفية والأمية الحضارية وكل أنواع الأمية لابد من العمل على محوها.

وبالتالي يلعب العمل التطوعي دورًا كبيرًا في حل هذه المشكلة في حالة توجيه العمل التطوعي نحوها بشكل منظم ، خاصة مع وجود كم كبير من خريجي التعليم الجامعي وفوق الجامعي العاطلين عن العمل ومن السهل استثمارهم كقوى بشرية مؤهلة للقيام بهذا الدور على أكمل وجه.

- مشكلة الرسوب والتسرب بالتعليم المدرسي:

تعد مشكلة الرسوب إهداراً لموارد الدولة في الانفاق على الطلاب بسبب قضاء الطالب أكثر من عام دراسي في نفس الفرقة الدراسية وتضييع لوقته تترتب على الرسوب المتكرر للطالب من أخطر المشاكل بالمجتمع وذلك لأن هؤلاء الطلاب يحدث إرتداد مرة أخرى للأمية مما يجعل مشكلة الأمية مشكلة متجددة لن تنتهي.

حيث أن نسبة النجاح الاجمالية بالشهادة الابتدائية وبالشهادة الإعدادية بلغت ٩٠,٣% وبالشهادة الثانوية العامة بلغت ٩٢,٧٥ % ، و وجود نسبة رسوب عالية تصل إلى ١٢% بين الذكور في الشهادة الابتدائية وإلى ٩,٨% بين ذكور الشهادة الإعدادية ، ٧.٨ % بين ذكور المرحلة الثانوية وذلك لعام لعام ٢٠١١-٢٠١٢م (وزارة التربية والتعليم ، ٢٠١٣).وذلك يعني من السهل ارتدادهم للأمية وبالتالي لابد من مساعدتهم على النجاح حتى يتخطوا مرحلة التعليم والأساسي بما يضمن عدم ارتدادهم للأمية مرة ثانية، ويكون من السهل عليهم متابعة المراحل التعليمية.

ولقد أثبت العمل التطوعي جدواه في حل مشكلة رسوب الطلاب بالمدارس حيث نجحت إحدى المدارس بعمل برنامج تطوعي على مدار ثمانية أعوام اشترك فيه قرابة ١٠٠ متطوع من الشباب المحليين وهدف هذا البرنامج التطوعي العمل على جعل الطلاب المتسربين من المدرسة يحبون المدرسة مرة أخرى ، ولقد حققت هذه المدرسة نجاحًا كبيرًا في ذلك الشأن عن طريق طريقتها في جذب الطلاب للمدارس والعمل على إشباع الحاجات النفسية للطلاب المتسربين في تلك المنطقة الريفية المحيطة بالمدرسة. (Lu, K. , 2008, 86-87)

وبالتالي يمكن للعمل التطوعي أن يسهم في مساعدة الطلاب المتعثرين دراسيًا والراسبين في تقوية مستواهم العلمي وتخطي هذه المشكلة لكي لا تترتب عليها مشكلات أخرى في المستقبل ، وخريجي التعليم الجامعي هم أنسب من يكون للقيام بمواجهة مشكلة

الرسوب والتغيب الدراسي عن طريق عمل منظم لتقوية هؤلاء الطلاب بالمؤسسات التطوعية بالمجتمع.

- مشكلة الدروس الخصوصية:

يعاني المجتمع المصري من مشكلة الدروس الخصوصية التي تفشت بشكل كبير في المجتمع بسبب ضعف المدارس في القيام بدورها على ما يجب أن يكون، ومن الطبيعي أن تحتاج نسبة ضئيلة من الطلاب إلى العون لظروف خاصة أو مشكلات تعليمية يواجهونها بسبب المرض أو الانقطاع عن الدراسة مثلا، ولكن المشكلة تكمن في تحولها إلى ظاهرة اجتماعية يرتادها معظم الطلاب وخاصة الشهادات العامة، وتنتقل عدواها إلى التعليم العالي، وتمثل مشكلة اقتصادية على المستوي القومي. (فايز مينا، ٢٠٠١ ، ٢٠١٢).

وهي ظاهرة من السمات المميزة للتعليم المصري حيث حوالي ٥٨,٤% من الطلاب الحاليين يتلقون دورسًا خصوصية،وتتفشي هذه الظاهرة في نهاية المرحلة الإعدادية وتصل ذورتها في نهاية المرحلة الثانوية العامة ، وتنتشر بين طلاب المرحلة الابتدائية في البيئات الأكثر ثراءً بنحو ٧٥,٩% ، و في المرحلة الثانوية تبلغ نسبة تلقي الدروس عند البيئات الأكثر ثراء ٩٣,٣% (كارولين كرافت، ٢٠١٢).

وتصل أجور الدروس الخصوصية بالتعليم الثانوي إلى أعلى مستوياتها، وحيث أن الطالب يأخذ دورسا خصوصية في جميع المقررات الدراسية مما يثقل كاهل الأسر المصرية ويسبب لها مشكلة مادية.

ويمكن عن طريق العمل التطوعي أن يتم تكريس جهود طلاب التعليم الجامعي كلا في تخصصه في المساهمة في القضاء على هذه المشكلة عن طريق عمل دروس تقوية للطلاب الفقراء وتقديم العون والمساندة لغير القادرين منهم لتحقيق العدالة الاجتماعية.

٣ - المشكلات البيئية:

ومنها على سبيل المثال مشكلة التلوث البيئي ومشكلة نقص البقعة الزراعية وقطع الأشجار.

- مشكلة التلوث البيئي:

وتعد من أخطر المشكلات حيث تلوث الماء والهواء والتربة والتلوث السمعي و ذلك يؤثر بشكل سلبي على

صحة الإنسان مما يترتب عليه عديد من المشكلات الصحية،ويلعب العمل التطوعي دورًا كبيرًا في العمل على نشر الوعي بأهمية نظافة البيئة ، وكذلك يعمل على القضاء على التلوث وأسبابه وتنظيف الأماكن في القرى والريف وتوفير ما يلزم لذلك من أدوات ومعدات.

- مشكلة نقص البقعة الزراعية وقطع الأشجار:

حيث إنه بسبب زيادة عدد السكان أصبح هناك توسع عمراني بشكل أفقي مما أدى إلى نقص البقعة الزراعية وقطع المزروعات التي بها والأشجار مما يؤثر سلبيًا على البيئة ويلعب العمل التطوعي دورًا كبيرًا في التوعية بتلك المشكلة ويسهم في حلها عن طريق زرع النباتات وتشجير الشوارع والمنتزهات وغيرها من الأماكن.

٤ - المشكلات الثقافية:

ومنها على سبيل المثال مشكلة الغزو الفكري للشباب، وضعف الهوية القومية لدى الشباب.

- مشكلة الغزو الفكري وضعف الهوية:

لقد ازدادت هذه المشكلة حدة خاصة بعد أن أصبحت السموات مفتوحة ودخول الإنترنت والتقدم التكنولوجي وأصبح الشباب أكثر عرضة للغزو الفكري والثقافي مما قد يؤثر سلبيًا عليهم، وبالتالي يأتي دور العمل التطوعي في التوعية بذلك وعمل الندوات والمحاضرات بهذا الخصوص بالإضافة إلى غرس القيم والمباديء الأصيلة لديهم بما يسلحهم بالمباديء الفكرية والثقافية التي تحميهم من أي أفكار هدامة قد يتعرضون لها.

تواجه الهوية القومية والعربية أزمة ومشكلة حقيقية وذلك بسبب التغيرات التي طرأت على العالم المحيط بنا من عولمة وعصر السموات المفتوحة، وإن هذا العصر تتشكل فيه ملامح نظام عالمي جديد، لا يبرأ من مخططات غير سليمة النوايا، فإن الهوية العربية أمام معضلة صعبة تتطلب الحرص عليها وصيانتها من جانب، وإبراز جوانبها الإيجابية والانفتاح المتبصر على النظام العالمي الجديد من جانب آخر (حمدى المحروقي، ٢٠٠٤، ١٧٠) .

ومن أكبر التحديات التي تواجه المجتمع بصفة عامة والجامعة بصفة خاصة التحدى الثقافي والمتمثل في الدعوى إلى سيطرة ثقافة القوة واستلاب الثقافات الوطنية وخصوصياتها ، والأمة العربية هي الأمة المستهدفة أكثر من غيرها لما تمتلكه من مقومات ثقافية وحضارية عظيمة ومقتدرة. (أحمد الخطيب، ٢٠٠٦ ، ٣٤١).

بعد الانفتاح الفكري على العالم المحيط بدأت تذوب الثقافات المحلية والقومية وتتلاشي الفروق

بينها مما يؤثر سلبًا على الثقافة الأم ويؤدي ذلك إلى ضياع الهوية القومية للشعوب ويؤدي بالتالي إلى ضعف الانتماء والذوبان في كل ما هو محيط بنا ، بالتالي لابد من العمل التطوعي واندماج الشباب به حتى يشعر بالانتماء للوطن ويشعر بالمسئولية تجاهه، ويحس باحتياجاته ومشكلاته مما يجعله أكثر حبًا لثقافته وهويته القومية خاصة بعد شعوره بقيمته به.

٥ - **المشكلات الصحية:**

يأتي على رأس هذه المشكلات نقص الوعي الصحي لدى المواطنين مما يجعلهم عرضة للعديد من الأمراض خاصة الأمراض المعدية وعدم الوعي بطرق الوقاية من الأمراض خاصة الفيروسات الكبدية وغيرها من الأمراض ، بالإضافة إلى إصابة المواطنين بالعديد من الأمراض دون علمهم بذلك، ويلعب العمل التطوعي دورًا كبيرًا في مواجهة تلك المشكلة خاصة القوافل الطبية التي يقوم بها طلاب الجامعات والحملات الطبية لهم داخل الجامعة وخارجها بما يساعد المواطنين على التعرف على مشكلاتهم الصحية مثل أمراض ضغط الدم والسكر والانيميا والفيروسات المختلفة وأمراض الكلى وبذلك يسهم العمل التطوعي في حل العديد من المشكلات الصحية للمواطنين ، بالإضافة لما تقوم به من حملات التبرع بالدم، وتوزيع نشرات طبية توعوية وغيرها من الأنشطة.

٦ - مشكلات الاجتماعية:

وتشمل هذه المشكلات مشكلات ذوي الاحتياجات الخاصة ، مشكلات المسنين ، مشكلة أطفال الشوارع ، الأطفال الأحداث، مشكلة إدمان المخدرات ، وكل هذه المشكلات متعلقة بسن الشباب ، ويلعب العمل التطوعي دورًا كبيرًا في مكافحتها والقضاء عليها والعمل على عدم ظهورها وتجفيف منابعها في حال توظيفه بشكل جيد لرعاية تلك الفئات التي هي في أشد الحاجة إلى الدعم والمساندة من قبل أفراد المجتمع المتعلمين خاصة طلاب وخريجي التعليم الجامعي من جميع التخصصات ويمكن للطلاب أن يقدموا لهم المساعدة كل حسب تخصصه.

يتضح مما سبق أن العمل التطوعي يستطيع أن يقوم بدور كبير في حل عديد من مشكلات المجتمع المصري الحالية خاصة عن طريق طلاب التعليم الجامعي وذلك لما لديهم من قدرة على القيام بالأعمال التطوعية نظرًا لما اكتسبوه من تعليم ذي مستوى عال ، ووجود وقت فراغ لديهم في العطلات الصيفية أو بعد تخرجهم بسبب انتشار البطالة بينهم بشكل كبير، ويتم ذلك بشكل جيد حال توجيههم لذلك وتوعيتهم به.

ثانيا : ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي:

(أ) مفهوم ثقافة العمل التطوعي:

إن الثقافة سمة من سمات المجتمع وملمح من أهم ملامحه وتنميته الثقافية تعتبر عملية ضرورية حتى تواكب المطالب الاجتماعية والتغيرات المتتالية بكل ما فيها من إيجابيات والعمل على علاج السلبيات التي بها وفقا لحاجات المجتمع ويري عثمان العامر (٢٠٠٦) إن ثقافة العمل التطوعي هي جزء لا يتجزأ من الثقافة السائدة في المجتمع، وإن الإقبال على العمل التطوعي في المجتمع والمشاركة فيه يتوقف على مدى انتشار ثقافة العمل التطوعي في المجتمع ويشير الواقع إلى أن ثقافة العمل التطوعي في المجتمع العربي تتسم بدرجة

متدنية من الفاعلية ، إذا ما قورنت بالعديد من المجتمعات الغربية. (أحمد الشناوي، ٢٠١٠).

وتعرف ثقافة العمل التطوعي بأنها "مجموعة من القيم والاتجاهات والعادات والممارسات التي تحض على المبادرة للمشاركة في العمل الخيري والاجتماعي لمساعدة الآخرين طواعية من غير إلزام". (أحمد الشناوي، ٢٠١٠، ١٣).

وتري الباحثة أن ثقافة العمل التطوعي تمتد لتشمل كل المعلومات والمعارف عن العمل التطوعي ، والمهارات التي يحتاجها المتطوع والتي تعينه على أداء عمله بنجاح، بالإضافة إلى القيم والاتجاهات والدوافع الإيجابية التي تدفع المتطوع للقيام بعمله طواعية دون إجبار أو إلزام.

العوامل المؤثرة في ثقافة العمل التطوعي:

ويري عثمان العامر (٢٠٠٦ م) أن أسباب تدني ثقافة العمل التطوعي ترجع إلى مجموعة من العوامل هي ما يلي:

١ - **إشكالية التسيس:** تعاني ثقافة المجتمع التطوعي ضمنا ما تعانيه الثقافة بشكل عام من عملية التسيس، إذ تحرص السلطات الحاكمة إلى تسخير أنماط الخطاب الثقافي لخدمة سياستها، وبالتالي تدمج ثقافة العمل التطوعي ضمن ثقافة الهيمنة التي تفرضها الحكومات على البني المؤسسة للأعمال التطوعية من تفكيك وإعادة هيكلة وفق نظرة الحكومة.

٢ - **اختلاف الأولويات:** أدت مشكلة التسيس إلى اختلال أولويات ثقافة العمل التطوعي من جهة ومن جهة أخري بسبب توجيه العديد من فعاليات العمل التطوعي في مواجهة الدولة والسعي لتحرير ثقافة العمل التطوعي من هيمنة الدولة أو للأمرين معا.

٣ - **جمود الخطاب الفكري وتقليديته في ميدان التطوع:** عدم قدرة قيادات العمل التطوعي على إنتاج خطاب ثقافي يتسم بالفاعلية والتجديد والتجاوب مع متغيرات الواقع ، بل بالعكس اتسم بالجمود والتقليد لدى معظم تلك القيادات مما أدى لضعف ثقافة العمل التطوعي بالمجتمع.

٤ - ازدواج المرجعية: تستند ثقافة العمل التطوعي في المجتمع العربي في قسمها الموروث إلى المرجعية الدينية وتستند في قسمها الوافد إلى المرجعية الوضعية العلمانية ويسفر عن ذلك ازدواجية معرفية في هذا الميدان مما ينتج عنه تناقضات وانقسامات داخل خطاب ثقافة العمل التطوعي بالمجتمع ويعودهذا الانقسام بآثار سلبية على ثقافة العمل التطوعي بالمجتمع.

تلك كانت بعض العوامل التي أدت إلى اختلال ثقافة العمل التطوعي في المجتمع وضعفها بدرجة كبيرة أثرت بشكل سلبي على العمل التطوعي في المجتمع وتدنت بالتالي درجة انتشاره في مجتمعنا مقارنة بالغرب.

يلعب التعليم الدور الرئيسي في تنمية الثقافة لأن التعليم له أهمية قصوى بالنسبة للثقافات ، وقد سارت العلاقة بينهما على نهج يجعل من صحة التعليم سبيلا أساسيًا للصحة الثقافية، ويتبدي ذلك من خلال بعض النظرات إلى الواقع التعليمي وتداعياته الثقافية. (سعيد إسماعيل علي، ٢٠٠٣ ، ١٩٤).

وبالتالي يقع على كاهل التعليم الجامعي دور كبير في نشر وتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه مما يسهم في زيادة نسبة المشاركة فيه بما يعمل على في تنميةالمجتمع وحل مشكلاته المختلفة .

(ب) جوانب ثقافة العمل التوعي لدى طلاب التعليم الجامعي:

إن ثقافة العمل التطوعي يجب أن تدعم لدى طلاب التعليم الجامعي بكل عناصرها وكل جوانبها،

ويجب أن تتاح كل الظروف اللازمة لتدعيم هذه الثقافة من أجل أن يكون لها دور فعال وإيجابي تجاه مشكلات المجتمع.

وتنطلق ثقافة العمل التطوعي من مجموعة من العناصر منها ما يلي: (أحمد الشناوي، ٢٠١٠، ٢٥-٢٦).

١. تنطلق ثقافة العمل التطوعي من المصادر الدينية والأخلاقية ، حيث حث الدين الإسلامي على العطاء والتطوع ومساعدة الغير وتلك هي فلسفة التكامل الاجتماعي.

٢. تنطلق ثقافة العمل التطوعي من عقد اجتماعي تشريعي يهتم بالسياق الشامل القانوني للحقوق والحريات الذي يؤدي لتأسيس منظمات أهلية متطورة وتتوجه نحو احتياجات حقيقية للمجتمع.

٣. تعميق قيم أساسية لتعزيز ثقافة العمل التطوعي مثل قيم التضامن والتكامل والتكافل الاجتماعي والتسامح مع الآخرين، وتدعيم قيم الإيثار والمواطنة والإخاء والمساواة والعدل وبروز أهمية قيم القدوة الإيجابية في التفكير والتصرف والسلوك اليومي.

٤. تنقية ثقافة العمل التطوعي من قيم التحيز والعصبية والشكلية وتكريس المصالح الفردية والأنانية وقيم استغلال الآخرين.

٥. تنطلق ثقافة العمل التطوعي من محاولة إشباع الحاجات الأساسية للمهمشين والفقراء وإتباع الأساليب التي تساعدهم على الانفتاح في حركة المجتمع ، وذلك في إطار تنوع أنماط المنظمات الأهلية بحسب احتياجات البشر في المجتمع ومن ثم فإن ثقافة العمل التطوعي يجب أن تكون جزءًا هامًا من اهتمامات طلاب التعليم الجامعي ونمط حياتهم وأنشطتهم اليومي، ويجب أن يكون العمل التطوعي هو الأكثر انتشارًا في الحياة العامة بين الأفراد والمؤسسات.

وتري الدراسة الحالية أن عملية تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي لابد أن تهتم بثلاثة جوانب أساسية وتعمل على تنميتها لدى الطلاب بشكل متكامل ومتوازن في آن واحد وهي ما يلي:

١ - الجوانب المعرفية لثقافة العمل التطوعي:

وفيها يجب إمداد الطلاب بكل المعلومات والمعارف عن مفهوم العمل التطوعي وأهميته وفوائده للفرد والمجتمع وأهم مؤسساته في المجتمع وأهدافها وأنشطتهاوأهم

المشكلات التي يمكن أن يحلها في المجتمع وأهم القوانين والتشريعات المنظمة له، وآلية العمل به.

٢ - الجوانب المهارية لثقافة العمل التطوعي:

حيث إن المتطوع يجب أن تكون لديه مجموعة من المهارات منها القيادة والقدرة على حل المشكلات و القدرة على العمل ضمن فريق في العمل التطوعي وهذه المهارات يجب أن يتم تدريب الطلاب عليها بما يتفق مع مجال العمل التطوعي الذي يتم العمل به.

٣ - الجوانب القيمية لثقافة العمل التطوعي:

حيث تقوم ثقافة العمل التطوعي على مجموعة من القيم منها التعاون والعطاء والإيثار والتكافل الاجتماعي والإخاء والمساواة والتسامح مع الآخرين، والتكامل والتضامن الاجتماعي، والعدل وغيرها من القيم الداعمة للعمل التطوعي وتلك القيم يجب إكسابها للطلاب بكل الأساليب الممكنة وذلك من خلال مكونات التعليم الجامعي المختلفة.

ثالثا: تجارب بعض الدول في تدعيم ثقافة العمل التطوعي بالتعليم الجامعي .

يوجد عدد كبير من دول العالم التي أهتمت بتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات لديها ، وقد نتج عن ذلك زيادة نسبة مشاركة طلاب الجامعات بتلك الدول في الاعمال التطوعية بالمجتمع .

-وقد تم إختار المملكة العربية السعودية للتعرف على خبرتها فى تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة لأن العمل التطوعي يتم بها بدافع ووازع ديني وأن القيم الداعمة للعمل التطوعي بها قيم دينية وبالتالي يوجد تشابه بينها وبين مصر في هذا الجانب حيث أن القيم الداعمة للعمل التطوعي بمصر قيم دينية ،بالإضافة إلى إرتفاع نسبة مشاركة طلاب التعليم الجامعي بالعمل التطوعي حيث وصلت ٤٧.٢ % (فاتن عزازي ،٢٠١٤، ١٧٥).

- وقد تم اختار كلا من الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا للتعرف على خبرتهما لأنهما دولتين يتم فيهما العمل التطوعي بشكل مدني وبدافع إنساني ، وهذا التوجه يتفق معه نسبة من أبناء المجتمع المصري، بالإضافة إلى إرتفاع نسبة مشاركة طلاب التعليم الجامعي بالعمل التطوعي بهاتين الدولتين ، حيث وصلت نسبة التطوع في الأعمال التطوعية بين طلاب الجامعات الأمريكيةإلى نسبة ٧٦ % (Corporation for National and Community Services ,2006)، وكذلك في بريطانيا وصل عدد المتطوعين في بريطانيا حوالي ٢٤,٧ مليون متطوع سنويًا أي بنسبة حوالي ٤١ %من إجمالي عدد السكان، وأن غالبيتهم العظمي من الفئة العمرية من سن ١٦-٢٦ سنة و ذلك وفقاً لتقرير عن العمل التطوعي في بريطانيا لعام ٢٠١٥م (Home Office, 2015) .

وفيما يلي عرض لخبرات وتجارب تلك الدول في هذا المجال من أجل الاستفادة منها في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات بمصر .

(أ): تجربة المملكة العربيةالسعودية

قامت بعض الجامعات بالمملكة العربية السعودية بالعمل على نشر ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب والطالبات وذلك نظرا لضعف المشاركة من قبلهم في العمل التطوعي في المجتمع السعودي، والهدف من نشر تلك الثقافة هو زيادة المشاركة في العمل التطوعي في المجتمع السعودي .

ومن امثلة الجامعات التي قامت بتدعيم ثقافة العمل التطوعي بها جامعة المجمعة بشمال الرياض ومن أهم جهود تلك الجامعة في ذلك ما يلي (جامعة المجمعة، ٢٠١٥)

١. إنشاء مركز للعمل التطوعي بالجامعة وذلك بقرار من مجلس الجامعة وذلك في عام ٢٠١٣/٢٠١٤ م.

وذلك من أجل التوعية بالعمل التطوعي وتوجيه الطلاب والطالبات بالتعليم الجامعي إليه ، وعلى أن يتم تفعيل دور ذلك المركز على مستوى جميع الكليات التابعة للجامعة بالتنسيق مع ذلك المركز .

٢. تم بداية من العام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣ م إضافة مقرر دراسي جديد أسمه (العمل التطوعي) بحيث يتم تدريسه للطلاب والطالبات كمتطلب جامعة ،أي أن غالبية الطلاب والطالبات يقومون بدراسته ويحتوي هذا المقرر على كل المعلومات المتعلقة بالعمل التطوعي ومنها مفهومة وأهميته وفوائده للفرد والمجتمع وأنواع ومجالات العمل التطوعي ، والقيم الداعمة للعمل التطوعي ، والعمل التطوعي من منظور إسلامي ، ومعوقات العمل التطوعي وغيرها من الموضوعات وثيقة الصلة بالعمل التطوعي.

٣. يتم إقامة مؤتمر وملتقى بالجامعة شبه منتظم يسمى ملتقى الجمعيات الخيرية والتطوعية بالمملكة العربية السعودية ، وهدفه أن تقوم تلك الجمعيات بعرض تجاربها وجهودها سواء التطوعية أو الخيرية التي أنجزتها ويتم بهذا الملتقى تكريم الجمعيات المتميزة ، ويحضر هذا الملتقى أعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلاب .

٤. السماح بإقامة أعمال تطوعية داخل الكليات التابعة للجامعة ومنها على سبيل المثال :

- عمل معارض للكتب القديمة التي يتم التبرع بها من قبل الطلاب والطالبات من أجل أن يستفيد منها زملاؤهم غير القادرين على شراء تلك الكتب كنوع من التكافل الاجتماعي.
- عمل حملات للعناية بالبيئة ونظافتها وحمايتها وزراعة الأشجاروغيرها من أنشطة المحافظه على البيئة .
- عمل حملات تطوعية في المجال الصحي يقوم بها طلاب الكليات الطبية مثل حملات العناية بالأسنان وغيرها من الحملات التوعوية الأخري.

وبذلك تكون تلك الجامعات السعودية قد وضعت الاهتمام بنشر ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب بها على رأس أولوياتها ومن ثم يمكن الاستفادة من تلك التجربة بالجامعات المصرية .

(ب): تجربة الولايات المتحدة الأمريكية

يقوم التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية بعدة جهود متنوعة لنشر ثقافة العمل التطوعي بين الطلاب ومنها ما يلي :

١. لقد قامت الجامعات الأمريكية بعمل عدة برامج تحفيزية وتعريفية بالبرامج التطوعية المتاحة امام الطلاب الجامعيين من أمثلة تلك البرامج مشروع (كيلوج) والذي طبقته كلية المجتمع في لانسنج Lansing بولاية ميتشجن الأمريكية خلال العام الدراسي ١٩٩٥/٩٤ م ،وتمحورت أهداف هذا المشروع فيما يلي : (Dutter,1999)، Corporation for National and Community Services ,2006)

- **زيادة وعي الطلاب بالفرص المتاحة أمامهم في مجالات خدمة المجتمع .**
- **التعريف بالجمعيات التطوعية العاملة في المجتمع .**
- **زيادة مشاركة الطلاب من الأقليات والجنسيات المختلفة في مجال العمل التطوعي**

ولقد وضعت عدة آليات لتنفيذ تلك الأهداف منها ما يلي :

- **إقامة مهرجانات وعروض ذات صلة بالعمل التطوعي تحت رعاية الجامعات والكليات .**
- **إستخدام محطات الاذاعة والتليفزيون داخل الحرم الجامعي للتعريف بالبرنامج .**
- **إقامة مكاتب مصغرة لتسجيل الراغبين من الطلاب في مجالات التطوع الاجتماعي .**
- **دعوة المنظمات غير الرسمية والمنظمات التطوعية لزيارة الحرم الجامعي والإلتقاء بطلاب الجامعة .**

وقد نتج عن هذا المشروع زيادة أعد اد المنخرطين في الأعمال التطوعية بين طلاب الجامعات الأمريكية بنسبة ٧٦ % وزيادة أعداد الطلاب المشاركين من الأقليات بنسبة ٢١٦ % ، إضافة إلى تطوع عدد (١٤٤) من أعضاء هيئة التدريس في مجالات العمل التطوعي الاجتماعية المختلفة .

٢. ومن وسائل مؤسسات التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية في دعم ثقافة العمل التطوعي بتعزيز المشاركة المجتمعية في الخدمات والمشاريع التطوعية والتي يقوم بها طلاب التعليم الجامعي من خلال الحرم الجامعي بالإتفاق مع تلك المنظمات حيث وصل عددها أكثر من ١٠٠٠ مؤسسة تطوعية في الولايات المتحدة الامريكية وكلها قد دخلت الحرم الجامعي وتعاونت مع مؤسسات التعليم العالي من اجل نشر ثقافة العمل التطوعي وتدريب الطلاب وإكسابهم المهارات والخبرات اللازمة للعمل التطوعي(Holdsworth, C. & Quinn, J.) ,2010)

٣. أصبحت بعض الجامعات الأمريكية والكليات التابعة لها تضع العمل التطوعي والخدمة العامة ضمن المواد الإجبارية والتي يتحتم على الطلاب إجتيازها قبل التخرج .

٤. السماح للمؤسسات التطوعية بالمجتمع الأمريكي بضم الطلاب والعاملين بالجامعات إليها وتدريبهم بشكل عملي بالمجتمع المحلي مما يكسبهم الخبرات بطريقة عملية وبشكل متكامل .

(ج) : تجربة المملكة المتحدة البريطانية

لقد أولت المملكة المتحدة البريطانية اهتماماً كبيرا بالعمل التطوعي وضرورة تعزيز ونشر ثقافته بين

الطلاب داخل الجامعات ، وقد جاء اهتمام الجامعات بثقافة العمل التطوعي بها مستندا على الدعم والتوجيه السياسي من قبل الحكومة والمسئولين بالمملكة مما جعله يسير بخطى سريعة ومنجزة وذلك على النحو التالي : Holdsworth, C. & (Yarwood, R. ,2005)، (Quinn, J. (2010),

١. جاء اهتمام السياسة الحكومية بالعمل التطوعي من خلال استرتيجية رئيس الوزراء لعام ٢٠٠٧ م والتي طلب فيها ضرورة ان تقوم الجامعات بتعزيز اشتراك الطلاب في الأعمال والأنشطة التطوعية بالجامعات وبشكل رسمي وتشجعهم على ذلك عن طريق إعفاء الطلاب المشاركين في العمل التطوعي من الرسوم الدراسية التي يدفعها الطالب .

٢. تم عمل صندوق سمي صندوق الأنشطة المجتمعية (HEACF) ودور هذا الصندوق تمويل مشاريع العمل التطوعي التي تقام بالجامعات البريطانية، وذلك لتوسيع فرص التطوع لكل من الطلاب والموظفين في جميع أنحاء التعليم العالي ، وذلك لتعزيز دور التعليم العالي في خدمة المجتمع المحلي .

وقد قام صندوق الأنشطة المجتمعية (HEACF) بدور كبير في تزايد الأعمال التطوعية التي تقام من قبل الجامعات والتي تعتمد على مشاركة طلاب الجامعات بشكل أكبر مما كان موجودا قبل إنشاء ذلك الصندوق وقد عملت تلك الأعمال التطوعية على مد يد العون والمساعدة وتحسين نوعية الحياة للفئات المحرومة في المجتمع .

٣. تم إنشاء مكتب خدمة العمل التطوعي وذلك بدعم من صندوق الأنشطة المجتمعية (HEACF) وذلك لرعاية المشاريع التطوعية الممولة من قبل ذلك الصندوق والاشراف عليها ، مع العمل على التدريب والتوجيه الرسمي للطلاب الجامعيين على الأعمال التطوعية .

٤. يتم إستخدام وسائل الاعلام للدعاية لتلك المشاريع التطوعية التي تتم بالجامعات عن طريق الاعلانات التليفزيونية والتي تصور داخل الجامعة وذلك تشجيعا على مشاركة المزيد من الشباب الجامعي في العمل التطوعي .

٥. يتم في بريطانيا ربط خدمة التعليم بشكل واضح بالعمل التطوعي عن طريق الأنشطة وذلك بهدف إضفاء الطابع الرسمي على هذه الأنشطة داخل المناهج الدراسية وذلك من أجل تعزيز تعلم الطلاب للعمل التطوعي .

ومن الجامعات البريطانية التي قامت بتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب جامعة بليموث (Plymouth) وقد شاركت في ذلك عن طريق إقامة عدة مشروعات للعمل التطوعي يمولها صندوق الأنشطة المجتمعية (HEACF) وقامت بإشراك الطلاب الجامعيين في تلك المشاريع وهدفت من وراء إقامتها إلى ما يلي :

- إعطاء الطلاب الفرصة للمشاركة في تلك المشاريع التطوعية من أجل أكتساب المهارات والممارسات العملية والتي يمكنهم استخدامها في مشاريع أخرى بمجتمعاتهم المحلية .
- تزويد الطلاب بخبرات عمل تطوعية لتحسين مهاراتهم وخبراتهم التطوعية وتنمية مهاراتهم الشخصية وتوفر لهم خبرات تفيدهم في الحصول على عمل بالمستقبل .
- تعزيز الروابط بين جامعة بليموث والمجتمع المحلي عن طريق تلك المشاريع التطوعية .
- غرس القيم الأخلاقية الداعمة للعمل التطوعي وتنمية روح الانتماء والولاء والمسئولية تجاه المجتمع المحلي لدى الطلاب .
- تعريف الطلاب بمجتمعهم المحلي واهم إحتياجاته المختلفة والمناطق التي تحتاج للمساعدة التطوعية
- وفرت مشاركة الطلاب في المشاريع النتطوعية فرصة جيدة لممارسة و تطبيق المهارات الأساسية من دراستهم الجامعية ومنها تحليل البيانات وكتابة التقارير وتصميم وتحليل الاستبانة وإجراء المقابلات ومهارات العمل الجماعي ضمن فريق عمل ومهارات إدارة الوقت .

وبذلك يسهم التعليم الجامعي في بريطانيا وبشكل كبير في اكساب الطلاب ثقافة العمل التطوعي مما ساعد ذلك وبشك كبير على إرتفاع نسبة مشاركة الطلاب الجامعيين في العمل التطوعي في بريطانيا وفي تقرير عن العمل التطوعي في بريطانيا لعام ٢٠١٥م(Home Office, 2015) فقد جاء به أن عدد المتطوعين في بريطانيا حوالي ٢٤,٧ مليون متطوع سنويًا أي بنسبة حوالي ٤١ %من إجمالي عدد السكان، وأن غالبيتهم العظمي من الفئة العمرية من سن ١٦-٢٦ سنة مما يدل على انتشار ثقافة العمل التطوعي ببريطانيا وأن لها دور كبير في زيادة نسبة مشاركة الطلاب الجامعيين في العمل التطوعي بالمجتمع البريطاني.

أوجه الاستفادة من تجارب تلك الدول في تدعيم ثقافة العمل التطوعي بالجامعات :

من خلال عرض خبرات وتجارب تلك الدول المذكورة أعلاه فإن الباحثة استخلصت أهم أوجه الاستفادة من تلك الخبرات والتجارب في تدعيم ثقافة العل التطوعي لدى طلاب الجامعات فيما يلي :

١ - إنشاء مركز للعمل التطوعي بكل جامعة لكي ينشر ثقافة العمل التطوعي وينظم العمل التطوعي على مستوى الجامعة ،ويحدد المشروعات والأنشطة التطوعية المهمة والتي يحتاجها المجتمع ويقوم بحشد جهود الطلاب الجامعيين لتنفيذها من أجل تدريبهم بشكل عملي على المهارات المطلوبة للعمل التطوعي .

٢- إنشاء وحدات للعمل التطوعي في كل كليات الجامعات لكي تعمل على نشر ثقافة العمل التطوعي وتدعيمها لدى طلابها ، وتختار الراغبين في التطوع وتقوم بتدريبهم وإعدادهم للعمل في برامج العمل التطوعي .

٣- إنشاء صندوق لدعم المشاريع التطوعية التي يحتاجها المجتمع المحلي سواء داخل الجامعة أوخارجها ، وأن يوفر هذا الصندوق الدعم المادي اللازم لتنفيذ تلك المشروعات التطوعية على أن يتم بجهود الطلاب بالجامعة من أجل تدريبهم وإكسابهم مهارات العمل التطوعي .

٤ - أن تضع الجامعات والكليات المختلفة مادة للعمل التطوعي من ضمن المقررات الدراسية الاجبارية والتي يجب أن يجتازها كل خريجي الجامعات كشرط للتخرج ، وذلك لتعريف الطلاب الجامعيين بكل المعلومات والمعارف عن ثقافة العمل التطوعي .

٥- وضع بعض الأنشطة التعليمية ذات الصلة المباشرة ينشر ثقافة العمل التطوعي ضمن محتويات الماهج الدراسية مما يضفي عليها الطابع الرسمي والجدية والاهتمام بتنفيذها من قبل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس .

٦- أن تكون عملية الاشتراك في الأنشطة التطوعية في الجامعة وفي المجتمع المحلي شرط من شروط التخرج ، حتى يسهم ذلك في نشر و تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة .

٧- إقامة مهرجانات وعروض ذات صلة بالعمل التطوعي داخل الجامعات للتعريف بالمؤسسات التطوعية في المجتمع وأهم أنشطتها وأهدافها وإنجازاتها .

٨- عقد مؤتمرات وندوات سنوية عن العمل التطوعي تعرض بها أهم إنجازات الجامعة وكلياتها في العمل التطوعي وأيضا إنجازات المؤسسات التطوعية بالمجتمع المحلي ، وتكريم الجهود المتميزة والأعمال والمشاريع التطوعية التي ساهمت في تنمية المجتمع المصري .

٩- تعزيز الشراكة المجتمعية بين الجامعة و المؤسسات التطوعية بالمجتمع المحلي عن طريق السماح لطلاب الجامعات بالإنضمام لتلك الجمعيات والعمل معها من أجل تدريبهم على العمل التطوعي بالمجتمع بشكل عملي .

١٠- السماح لوسائل الإعلام بتصوير الأنشطة التطوعية التي تنظمها الكليات والجامعات والت تتم داخل وخارج الجامعات وعرضها بتلك الوسائل خاصة بالتليفزيون والقنوات الفضائية من أجل تشجيع ودعم العاملين بتلك الأعمال التطوعية، وكذلك إحداث نوع من المنافسة بين الجامعات المختلفة من أجل تحقيق إنجازات أكثر فاعلية في تنمية المجتمعات المحلية المحيطة بتلك الجامعات .

رابعاً :دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه في ضوء تجارب بعض الدول:

يعد التعليم الجامعي هو قمة السلم التعليمي لطلابه، ويقوم بثلاثة وظائف هي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ووظيفة خدمة المجتمع هي الخدمة التي تقدمها الجامعة للمجتمع خارج إطار عملها الرسمي التعليمي والبحثي ، وذلك لخدمة الهيئات والمنظمات والأفراد لأغراض ثقافية ومهنية واجتماعية مختلفة ، وهذه الخدمة تمثل البعد الثالث والمهم لوظائف الجامعة، وبالتالي يقوم التعليم الجامعي بدور أساسي في تنمية المجتمع تنمية شاملة سياسية واجتماعية وثقافية واقتصادية وتربوية ، حيث إنه يعد الأجيال مسلحة الأفكاروالمعارف في مجال عملهم كما أنه منوط بتحسين مستوي المعيشة للأفراد وحل مشكلاتهم وتحسين نوعية الحياة التي يعيشونها. (أحمد الصغير، ٢٠٠٥، ٢٩).

ومن ثم يصبح مفهوم خدمة التعليم الجامعي للمجتمع أنه برنامج منظم يقوم به لفهم وتشخيص المشكلات العامة والعمل على حلها، مستخدمًا في ذلك الإمكانات المادية والبشرية المتاحة، ويعني تطبيق المعرفة في حل ما يواجه المجتمع من مشكلات من خلال البرامج والبحوث التطبيقية التي يقدمها للمجتمع ومن ثم يكون خدمة التعليم الجامعي للمجتمع هو القيام بالمساعدة في حل مشكلات المجتمع وتحقيق التنمية الشاملة في المجالات المتعددة. (محمد عزب، ٢٠١١، ٢٣).

ومن الخدمات التي يمكن أن يقدمها التعليم الجامعي للمجتمع العمل على غرس وتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه للمساهمة في تنميةالمجتمع وحل مشكلاته المختلفة بما يحقق تحسين مستوي المعيشة بالمجتمع.

وتتيح ممارسة العمل التطوعي بين طلاب الجامعة الفرصة لهم لاكتساب مهارات وخبرات جديدة في مجالات عديدة، مختلفة عن مجال دراستهم أو امتداد له وتحقق لهم الارتياح النفسي والاجتماعي ويشعرهم بدورهم المهم في المجتمع، "كما أن التطوع يتيح للمتطوعين من الطلاب الاندماج في شبكات أكبر وتعلم مهارات قيمة من شأنها أن تكون مفيدة في الحصول على وظائف مدفوعة الأجر في المستقبل. (Handy, F. & Srinivasan, N., 2004, 28-54)

والعمل التطوعي يعمل على استغلال الطاقات الكامنة لدى طلاب التعليم الجامعي الدارسين والخريجيين في تحقيق عوائد مفيدة على المجتمع لتحقيق خدمة نافعة أو حل بعض مشكلاته.

ويمكن للتعليم الجامعي أن يسهم في نشر وتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه عن طريق كل ما يمتلكه من أدوات وإمكانات ويمكن أن يقوم التعليم الجامعي بتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه عن طريق ما يلي:

١ - المقررات الدراسية:

تعد المقررات الدراسية هي أهم طريق لتحقيق أهداف التعليم الجامعي ، وعن طريقها يمكن غرس كل ما هو مطلوب غرسه لدى الطلاب.

ويعرف المقرر الدراسي بأنه "هو موضوعات رئيسية وفرعية يتم اختيارها من بين المعارف المتضمنة في المصادر العلمية المتاحة في ضوء معايير محددة هي أهداف المنهج". (جعفر الخليفة، ٢٠١٠، ٢٤).

كما يعرف المقرر الدراسي بأنه "هو مجموعة المعارف والمعلومات التي يحصلها الطلاب من معلميهم في المدرسة ومن الكتب المقررة عليهم". (نجاح عرفات وسناء حسن، ٢٠١٣، ١٦).

ومن أهم الموضوعات التي يجب أن تضاف إلى المقررات الدراسية بعض المحتوى العلمي عن المجتمع ومشكلاته المختلفة وأسبابها والعمل التطوعي مفهومه وأهميته ودوره في حل مشكلات المجتمع وأهم مؤسساته وآلية العمل به وتشريعاته وقوانينه وكل ما يلزم الطالب الجامعي من معلومات ومعارف عنه حتى تكون لديه خلفية كاملة عنه مما يدفعه للاطمئنان والالتحاق بالعمل التطوعي بناءًا على وعي كامل.

ولقد تم في التعليم البريطاني في المدارس والجامعات تضمين العمل التطوعي وأهميته والمهارات

اللازمة له في المناهج الدراسية وذلك ضمن مقرر المواطنة والهدف من ذلك الحث على ممارسة العمل التطوعي لدى الطلاب وتنمية قيم المواطنة والشعور بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية لدى الطلاب والاشتراك في المجتمع المحلي والعمل على تعزيز الروابط بين الطلاب ومجتمعهم المحلي. (Yarwood, R. , 2005, 365)

وتشير إحدى الدراسات (Corporation for National community Services, 2006) إلى أن بعض الجامعات والكليات الأمريكية أصبحت تضع العمل التطوعي والخدمة العامة ضمن المواد الإجبارية التي يتحتم على الطلاب اجتيازها وكذلك بعض الدول العربية بالخليج العربي ومنها المملكة العربية السعودية جعلت مقرر العمل التطوعي ضمن المقررات الاختيارية التي يدرسها الطالب كمتطلبات جامعة أي غالبية طلاب الجامعة لابد لهم من دراستها ، وكذلك قررت جامعة المجمعة بداية من عام ٢٠١٢/٢٠١٣م إنشاء وحدة بالجامعة تهتم بتنمية وتطوير العمل التطوعي مع العمل على متابعتها وتقويمها وتطبيق ذلك بكليات الجامعة المختلفة ، بالإضافة إلى تدريس مقرر العمل التطوعي كمقرر إختياري بها يتم تدريسه لغالبية طلاب الجامعة. (جامعة المجمعة، ٢٠١٥).

ومن ثم يجب بأن تفرد بعض المقررات الدراسية لمادة العمل التطوعي لنشر ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب، وأن تتضمن بعض المقررات الأخرى مثل حقوق الإنسان وغيرها أجزاء من ثقافة العمل التطوعي لنشرها لدى الطلاب بشكل صحيح.

٢ - الأنشطة الطلابية.

تعتبر الأنشطة الطلابية هي إحدى الأدوات التي يمكن عن طريقها إكساب القيم اللطلاب وإعدادهم وتنشئتهم بما يتفق وظروف المجتمع واحتياجاته ، ويمكن عن طريق الأنشطة أن تتم تنمية القيم والاتجاهات الإيجابية من خلال الأنشطة المتنوعة التي تقدمها الجامعة لطلابها فمنها الأنشطة الثقافية والاجتماعية والفنية والرياضية والترويحية وهذه الأنشطة تشتمل على الرحلات والحفلات الترفيهية والجوالة والمعسكرات والمسابقات الرياضية والندوات والمحاضرات والمسابقات العلمية ، ويمارس الطلاب هذه الأنشطة من خلال اتحادات الطلاب والأسر المختلفة بالتعاون مع رعاية الشباب بالكليات (عبد الباسط دياب، ٢٠١٠، ٨٩-٩٠).

وأوصت إحدى الدراسات بضرورة ممارسة العمل التطوعي في الأنشطة الجامعية وإضفاء الطابع الرسمي على هذه الأنشطة التطوعية وتعزيز تعلم الطلاب لها داخل الجامعة وضرورة تعريف الطلاب بأهمية

وأنشطة العمل التطوعي بمجتمعهم. (Holdsworth, C. & Quinn, J. , 2010, 117) ،وقد أدى مشروع كيلوج الذي طبقته كلية المجتمع في ولاية متشجين من أجل التعريف بالعمل التطوعي وأهدافه وأهميته ومجالاته ومؤسساته في المجتمع الأمريكي إلى زيادة نسبة الطلاب المشاركين في العمل التطوعي حيث وصلت ٧٦% من بين الطلاب (فهد السلطان، ٢٠٠٩، ٥).

ويمكن أن يتم استغلال الأنشطة الطلابية في إكساب الطلاب المعارف والمهارات والقيم المتعلقة بالعمل التطوعي مما يساعد على زيادة عدد الطلاب المنخرطين به، ويمكن أن يقوم المسئولون عن الأنشطة الطلابية بعملية إقامة ندوات ومحاضرات عن العمل التطوعي للتعريف به، وكذلك عمل أنشطة تطوعية داخل الجامعة وخارجها من خلال المشاركة في مشروعات وحملات تطوعية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بما يساعد على تدريب الطلاب الجامعيين وإكسابهم مهارات العمل التطوعي ويتم تعريفهم بمجالات العمل التطوعي

وبمؤسساته المختلفة في المجتمع المحيط بهم حتى يكون من السهل التحاقهم به في المستقبل.

وبذلك يمكن أن يسهم النشاط الطلابي في غرس وتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب بما يقدمه للطلاب من برامج تحفيزية وتعريفية بالعمل التطوعي وبرامجه المتاحة أمام الطلاب في مجتمعهم.

٣ - أعضاء هيئة التدريس:

يعد أعضاء هيئة التدريس العمود الفقري في العملية التعليمية بالتعليم الجامعي وتقع عليه مسؤولية غرس المعلومات والمهارت والقيم في عقول الطلاب ، ويساهم عضو هيئة التدريس في حل كثير من المشكلات التي يتعرض لها المجتمع سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية أو ثقافية والإسهام في الأعمال التي تعمل على تقدم المجتمع بتعميق ما فيه من إيجابيات وعلاج ما يعترضه من سلبيات (عبد الباسط دياب، ٢٠١٠، ٩٢).

ويمكن لعضو هيئة التدريس أن يسهم في حل هذه المشكلات التي تواجه المجتمع عن طريق دعمه للعمل التطوعي والمشاركة فيه وكذلك يمكن لعضو هيئة التدريس أن يغرس ثقافة العمل التطوعي ويدعمها في عقول ونفوس طلابه بأن يكون قدوة حسنة لهم في اصطحابهم في أعمال تطوعية داخل وخارج الجامعة أو أن يكلفهم بإنجاز أبحاث علمية عن العمل التطوعي وعن واقع مشكلات المجتمع الخارجي حتى يحفزهم على العمل التطوعي ، ويستطيع كذلك أن يتبني مؤسسة تطوعية ويدمج معه بعض طلابه لإعدادهم في هذا المجال مما يدعم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه بالتعليم الجامعي.

٤ -الإدارة الجامعية:

تعد إدرة المؤسسة التعليمية هي المحرك الرئيسي لكل ما يتم من أعمال وأنشطة وهي التي تعطي

الصلاحيات لذلك عن طريق اتخاذ القرارات المناسبة، وتعرف بأنها: "نشاط إنساني علمي منظم ومتكامل يعمل على استثمار الموارد المادية والبشرية المتاحة بقصد تحقيق الأهداف التربوية ، والتعليمية المرجوة. (صلاح مصطفي وفدوي عمر، ٢٠٠٧، ٢٨).

وتستطيع الإدارة الجامعية أن تتبني العمل التطوعي داخلها وتعمل على إعداد أجيال من طلاب الجامعة للعمل التطوعي وتزويدهم بكل ما يلزمهم من مساعدات مادية أو تشريعات وقوانين حتى تسهل عليهم هذه المهمة.

ويمكن للجامعة أن تقيم شراكة وروابط قوية بينها وبين المؤسسات الأخرى وتدعو المسئولين بها لتعريف الطلاب بالعمل التطوعي وأنشطته المختلفة عن طريق الندوات أو المؤتمرات بالجامعة ويمكن لإدارة الجامعة أن تقوم بعقد دورات تدريبية للطلاب بالجامعة لتعريفهم بالعمل التطوعي ومشكلات المجتمع التي يجب أن يتناولوها بالدراسات والعلاج حتى يكون للجامعة دور فعال في تنمية المجتمع المحيط بها.

وهذه الأدوار السابقة الذكر هي الأدوار المأمولة من التعليم الجامعي والتي يجب أن تقوم بها في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه من أجل تنمية المجتمع و حل مشكلاته المختلفة من الأمية والبطالة والتسرب والرسوب والدروس الخصوصية والفقر ونقص الوعي البيئي ونقص الوعي الصحي وغيرها من المشكلات المجتمعية .

ويمكن أن يتم ذلك كما سبق عن طريق المقررات الدراسية والأنشطة الطلابية ودور أعضاء هيئة التدريس وبدعم الإدارة الجامعية ، ويمكن إنشاء مركز للعمل التطوعي بالجامعة وكذلك إنشاء وحدات للعمل التطوعي بالكليات كم هو موجود بجامعات الدول الأخرى مثل المملكة العربية السعودية وبريطانيا .

ولكن إلى أي مدى يقوم التعليم الجامعي بدوره في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه لزيادة نسبة المشاركة في العمل التطوعي من أجل تنمية المجتمع المصري ، وللإجابة على هذا السؤال سوف يأتي الجزء التالي من الدراسة هو الدراسة الميدانية للتعرف على مدى قيام التعليم الجامعي بهذا الدور ، وكذلك التعرف على واقع ممارسة طلاب التعليم الجامعي للعمل التطوعي في المجالات المختلفة كمؤشر ودليل عملي على مستوى ثقافة العمل التطوعي لديهم ،و كذلك للتعرف على معوقات مشاركة الطلاب الجامعيين بالعمل التطوعي بالمجتمع .

الدراسة الميدانية:

إجراءات الدراسة الميدانية:

أولاً: أهداف الدراسة الميدانية:

استهدفت الدراسة الميدانية التعرف على:

١. واقع دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي .
٢. واقع ممارسة طلاب التعليم الجامعي للعمل التطوعي كمؤشر لمستوي ثقافة العمل التطوعي لديهم.
٣. التعرف على معوقات العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي .
٤. التعرف على إذا كانت هناك فروق في آراء الطلاب حول دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه ترجع إلى الجنس أو الكلية أو الفرقة الدراسية أم لا.
٥. التعرف على إذا كانت هناك فروق في أراء الطلاب حول ممارسة طلاب التعليم الجامعي للعمل التطوعي ترجع إلى الجنس أو الكلية أو الفرقة الدراسية أم لا.
٦. التعرف على إذا ما كانت هناك فروق في آراء الطلاب حول معوقات العمل التطوعي ترجع للجنس أو الكلية أو الفرقة الدراسية أم لا.

ثانياً: أدوات الدراسة الميدانية:

استخدمت الباحثة الأدوات التالية:

١. استبانة من إعداد الباحثة موجهة للطلاب والطالبات بجامعة سوهاج للتعرف على دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لديهم وعلى واقع مشاركتهم في العمل التطوعي في المجتمع وأهم معوقات تلك المشاركة.
٢. استمارة التحليل البيئي للتعليم الجامعي للتعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف بالجامعة والفرص والتهديدات بالمجتمع الخارجي وطبقت على عينة من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس .
٣. المقابلة الشخصية غير المقننة مع الطلاب والطالبات المشاركين في العمل التطوعي وغير المشاركين للتعرف على آرائهم في دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل

التطوعي لديهم، والتعرف على واقع المشاركة لديهم والمعوقات التي تواجه العمل التطوعي من وجهة نظرهم.

وفيما يلي خطوات إعداد تلك الاستبانة :

وتم بناء الاستبانة باتباع قواعد بناء الاستبانات من حيث شكل العبارات وطولها وقواعد كتابتها.

(أ) صدق الاستبانة :

استخدمت الباحثة انواع الصدق التالية للتأكد من صدق الأداة :

١- صدق المحكمين : حيث تم تحكيم الاستبانة للتأكد من صحتها للتعرف على ما إذا كانت البنود تقيس وتغطي جميع الجوانب المختلفة للموضوع محل الدراسة والبحث والمراد دراسته وتمثله تمثيلا صادقًا من عدمه وتم تعديلها وفقا لآرائهم.

٢- صدق المحتوى: وهو التأكد من جميع العبارت تنتمي إلى المحاور التابعة لها وجميع المحاور الفرعية تنبثق من المحور الرئيس ، وان جميع المجاور الرئيسة تندرجت تحت الاستبانة وتخدمها بشكل مباشر .

٣ -الصدق الذاتي : **الصدق الذاتي للاستبانة :**

وهو يقيس الصدق الداخلي لبنود الاستبانة وهو يساوي الجذر التربيعي للثبات وجاء كالتالي:

الصدق الداخلي (الذاتي) = $\sqrt{\quad}$ = $\sqrt{\text{٠,٩١}}$ = $\sqrt{\text{٠.٩٥}}$

(ب) ثبات الاستبانة :

تم حساب معامل ثبات الاستبانة عن طريق حساب معامل (ألفا كروبناخ وقد وجد أن معامل ثبات الاستبانة قد بلغ ٠,٩١ وهو معامل ثبات مرتفع وملائم للاستبانة.

(ت) الصورة النهائية للاستبانة :

بعد إجراء التعديلات على الاستبانة جاءت في صورتها النهائية مكونة من (٨٥)عبارة مقسمة لثلاثة محاور رئيسية كالتالي: أنظر ملحق رقم (١) .

المحور الأول: دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه :

واشتمل هذا المحور على أربعة محاور فرعية واشتمل هذا المحور على (٤١) عبارة.

المحور الثاني: واقع مشاركة طلاب التعليم الجامعي في العمل التطوعي با لمجتمع:

واشتمل هذا المحور على (١٩) عبارة تقع تحت ست مجالات للعمل التطوعي المختلفة .

المحور الثالث: معوقات العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي:

وقد اشتمل هذا المحور على أربعة محاور فرعية وعلى (٢٥) عبارة، والخيارات المتاحة على المحور الأول والثاني تسأل عن درجة تحقق العبارة وتحتها ثلاثة خيارات هي: (كبيرة – متوسطة – ضعيفة)، وأيضا المحور الثالث كانت الخيارات عليه تسأل عن درجة تواجد المعوقات وتشمل ثلاثة خيارات هي: (كبيرة – متوسطة – ضعيفة).

وتم إعداد استمارة التحليل البيئي للتعليم الجامعي للتعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف بالجامعة والفرص والتهديدات بالمجتمع الخارجي، وطبقت على عينة من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وبعض العاملين بالجامعة. أنظر ملحق رقم (٢) .

ثالثاً: عينة الدراسة وأسلوب اختيارها:

أ -أسلوب اختيار العينة:

١- يمكن أن يسهم في العمل التطوعي بالجامعة بشكل كبير كلاً من أعضاء هيئة التدريس والطلاب والجهاز الإداري بالجامعة ، والدراسة الحالية أختارت الطلاب كعينة لتطبيق الدراسة الميدانية عليها وإجراء تلك الدراسة للأسباب التالية :-

- أن طلاب التعليم الجامعي توجد بين خريجيهم نسبة بطاله عالية كما سبق توضيحه بالإطار النظري،وبالتالي يستطيعوا في حال تدعيم ثقافة العمل التطوعي لديهم من المساهمه فيه بفاعلية.
- كثرة عدد طلاب التعليم الجامعي وإمتلاكهم لقدر كبير من الطاقة والحيوية والدافعية والقدرة على العطاء والمساهمة في العمل التطوعي بكفاءة ،وكذلك وجود وقت فراغ كبير لديهم يمكنهم إستغلاله في عمل تطوعي مفيد.
- وجود رغبةعالية لدى طلاب التعليم الجامعي للمساهمة في العمل التطوعي ، قد لمستها الباحثة من خلال المقابلات مع الطلاب والطالبات بالجامعة، ولكنهم في حالة تخوف

ويحتاجون إلى يد داعمة لهم ومظلة شرعية يطمئنوا للعمل معها ، ويحتاجوا للتوجيه والارشاد الصحيح.

٢- تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية وهي العينة التي يتم اختيارها في حالة وجود صفات مختلفة بين عناصر المجتمع ، حيث يقوم البحث بتقسيم المجتمع إلى طبقات متجانسة ثم يقوم باختيار عينة عشوائياً من كل طبقة بحيث تتناسب العينة مع حجم كل طبقة، وهذه الطبقات غالباً لها علاقة بالمشكلة محل الدراسة . (أحمد عامر ، ٢٠٠٧ ، ٢٢٤). حيث أن التعليم الجامعي ينقسم إلى أربع فرق دراسية والباحثة قامت بإختيار عينة من طلاب الفرقة النهائية بالدراسة وهي الفرقة الرابعة (ما عد طلاب الطب البيطري الفرقة الخامسة) وعينة من طلاب الفرقة الأولى لأن الباحثة تريد أن تتعرف هل هناك أثر للدراسة بمرحلة التعليم الجامعي أم لا في آراء الطلاب عينة الدراسة .

٣- وأيضا تم تقسيم المجتمع الأصلي إلى مجموعات وفقا للتخصص ثم تم الاختيار من تلك المجموعات ، وتعمدت الباحثة اختيار العينات من ثلاثة أنواع من الكليات وهي عينة من الكليات العملية ومنها كليات العلوم والطب البيطري ، وعينة من كلية التربية ، وعينة من الكليات النظرية ومنها كلية الآداب وكلية التجارة، بطريقة عشوائية من تلك الكليات المذكورة.

٤- تم اختيار عينة الدراسة لتطبيق استمارة التحليل البيئي للتعليم الجامعي للتعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف بالجامعة والفرص والتهديدات بالمجتمع الخارجي وطبقت على عينة عشوائية من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وبعض العاملين بالجامعة من تلك الكليات المذكورة أعلاه.

ب -ا لمجتمع الأصلي للعينة:

٥- حيث تم اختيار العينة لتطبيق الاستبانة من طلاب وطالبات جامعة سوهاج الدارسين بالفرقة الأولي والفرقة الرابعة من الكليات العلمية والكليات النظرية وكلية التربية وبلغ عدد الاستبانات التي تم تطبيقها

(٩٠٠) استبانة و بلغ عدد الاستبانات الصحيحة (٨٤٠) استبانة ، و الجدول التالي الذي يصف العينة:

جدول رقم (١)

وصف عينة الدارسة الميدانية وفقاً للفرقة والكلية

الكلية / الفرقة	الكليات العملية	الكليات النظرية	كلية التربية	الإجمالي	النسبة المئوية النسبة من العينة %
الفرقة الأولي	١٣٩	١٤٣	١٤١	٤٢٣	%٥٠.٣
الفرقة الرابعة	١٤٢	١٤٠	١٣٥	٤١٧	% ٤٩.٧
الإجمالي	٢٨١	٢٨٣	٢٧٦	٨٤٠	% ١٠٠

جدول رقم(٢)

وصف عينة الدارسة الميدانية وفقاً للفرقة والجنس

الفرقة	الكليـــة	الذكور	الإناث	الإجمالي	النسبة من العينة الكلية المئوية%
الفرقة الأولي	الكليات العملية (طب بيطري +علوم)	٦٤	٧٥	١٣٩	% ١٦.٥
	الكليات النظرية (آداب + تجارة)	٦٣	٨٠	١٤٣	% ١٧.٠٢
	كلية التربية	٦٠	٨١	١٤١	% ١٦.٨
الفرقة الرابعة	الكليات العملية (طب بيطري +علوم)	٦٤	٧٨	١٤٢	% ١٦.٩
	الكليات النظرية (آداب + تجارة)	٦٦	٧٤	١٤٠	% ١٦.٦
	كلية التربية	٦٠	٧٥	١٣٥	% ١٦.١
الإجـمـالـــي		٣٧٧	٤٧٣	٨٤٠	% ١٠٠

- تم اختيار عينة الدراسة لتطبيق استمارة التحليل البيئي للتعليم الجامعي من الكليات المذكورة أعلاه وبلغ عدد الاستمارات الصحيحة عدد (٢٣٥) استمارة وقد تم تفريغها بطريقة كيفية.

رابعاً: تطبيق أداة الدراسة الميدانية:

قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة في الفترة من ٢٠١٥/٣/١٥م وحتى ٢٠١٥/٤/٣٠م، وبلغ عدد الاستبانات التي تم تطبيقها(٩٠٠) استبانة و بلغ عدد الاستبانات الصحيحة (٨٤٠) استبانة موزعة كما ورد بجدول وصف العينة .

خامساً: المعالجة الإحصائية لاستجابات العينة على أداة الدراسة الميدانية:

بعد التطبيق الميداني تمت المعالجة الإحصائية لنتائج الاستبانة كما يلي:

١. تم حساب نسبة متوسط الاستجابة لنتائج التطبيق الميداني للاستبانة وحساب حدود الثقة لعينات الدراسة الميدانية كما يلي :

أولا: حساب نسبة متوسط الاستجابة ولحسابها تمت المعالجة التالية:

١- حساب تكرارات استجابات أفراد العينة تحت درجات الموافقة الثلاثة (موافق – لاأدري– غير موافق).

٢- أعطيت الأوزان الرقمية لكل درجة موافقة كما يلي:

درجة التحقق (التواجد)	كبيرة	متوسطة	ضعيفة
الوزن الرقمي	٣	٢	١

٣- تم ضرب التكرارات تحت كل درجة موافقة في الوزن الرقمي المناظر له.

٤- جمع حاصل الضرب السابق لكل بند على حدة والحصول على الدرجة الكلية للبند.

٥- الحصول على نسبة متوسط الاستجابة وذلك بقسمة الدرجة الكلية للبند على عدد أفراد العينة مضروبا في ٣ وهو أعلى وزن رقمي.

$$\text{نسبة متوسط الاستجابة} = \frac{\text{الدرجة الكلية للبند}}{\text{عدد أفراد العينة} \times ٣}$$

ثانيا: حساب حدود الثقة لكل عينة فرعية والعينة الكلية كما يلي:

$$\text{الخطأ المعياري} = \sqrt{\frac{\text{أ} \times \text{ب}}{\text{ن}}}$$ (فؤاد أبو حطب وآمال صادق ، ١٩٩١، ٣١٤-٣١٩)

حيث: أ = نسبة متوسط شدة الموافقة على البند ٠,٦٧

ب = ١ – أ = ١ – ٠.٦٧ = ٠.٣٣

ن = عدد أفراد العينة.

وتم حساب حدود الثقة من المعادلة التالية : (فؤاد أبو حطب وآمال صادق ، ٩٩١ ،٣١٩-٣٢٢)

الحد الأعلى للثقة = ٠.٦٧ + (الخطأ المعياري × ١,٩٦)

الحد الأدنى للثقة = ٠.٦٧ – (الخطأ المعياري × ١,٩٦)

وبحساب حدود الثقة لعينة البحث الكلية والعينات الفرعية جاءت كما يلي:

- حدود الثقة لعينة الفرقة الأولى، وعينة الإناث كانت متساوية وهي (٠.٧١ ،٠.٦٣).
- حدود الثقة لعينة الفرقة الرابعة وعينة الذكور و عينة الكليات العملية وعينة الكليات النظرية كانت متساوية وهي (٠.٧٢ ، ٠.٦٢).
- حدود الثقة لعينة كلية التربية هي(٠.٧٣ ، ٠.٦٢) .
- حدود الثقة للعينة الكلية هي (٠.٧٠ ، ٠.٦٤).

وإذا كانت نسبة متوسط الاستجابة على العبارة تساوي الحد الاعلى أو أكبر منه كانت النتيجة أن العبارة تتحقق بدرجة كبيرة أو توجد بدرجة كبيرة ، وإذا كانت نسبة متوسط الاستجابة تساوي الحد الأدنى أو أقل منه كانت النتيجة أن العبارة تتحقق بدرجة ضعيفة أو توجد بدرجة ضعيفة وإذا انحصرت بين القيمتين كانت النتيجة أن العبارة تتحقق بدرجة متوسطة .

٢. تم استخدام تحليل التباين البسيط في اتجاه واحد (One Way Anova) عن طريق برنامج SPSS الإحصائي إصدار (20) وذلك لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية أم لا بين العينات الثلاثة من الكليات العملية والكليات النظرية و كلية التربية على محاور الاستبانة المختلفة أم لا.

٣. تم استخدام أختبار (ت) T. Test لتحديد إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية ترجع للجنس بين آراء الطلاب وآراء الطالبات حول جميع محاور الاستبانة أم لا ، وكذلك لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب الفرقة الأولي و آراء طلاب الفرقة الرابعة ترجع للدراسة بالتعليم الجامعي أم لا، وذلك باستخدام برنامج SPSS الإحصائي إصدار (20).

نتائج الدراسة الميدانية :

المحور الأول: دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه :

(أ) دور المقررات الدراسية:

بعد إجراء المعالجة الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة على الاستبانة جاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٣)

واقع دور المقررات الدراسية في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي

م	العبـــارات	نسبة متوسط الاستجابة		
		عينة الفرقة الاولى ن=٤٢٣	عينة الفرقة الرابعة ن=٤١٧	العينة الكلية ن=٨٤٠
إحتوت المقررات الدراسية التي درستها في موضوعاتها على معلومات عن :				
١	مفهوم العمل التطوعي.	٠.٤٥	٠.٤٣	٠.٤٤
٢	أهمية العمل التطوعي.	٠.٤٤	٠.٤٦	٠.٤٥
٣	فوائد العمل التطوعي للفرد.	٠.٤٧	٠.٤٦	٠.٤٦
٤	الفوائد الاقتصادية والاجتماعية التي تعود على المجتمع من العمل التطوعي.	٠.٤٦	٠.٤٩	٠.٤٨
٥	التعريف بمجالات العمل التطوعي الاقتصادية والاجتماعية والصحية بالمجتمع.	٠.٤٦	٠.٤٤	٠.٤٥
٦	التعريف على أهم مؤسسات ومنظمات العمل التطوعي الموجودة بالمجتمع.	٠.٤٧	٠.٤٢	٠.٤٥
٧	أنشطة مؤسسات العمل التطوعي في مجالات التعليم والبيئة والثقافة بالمجتمع.	٠.٤٥	٠.٤٢	٠.٤٣
٨	مشكلات المجتمع التي تحتاجها جهود تطوعية لمواجهتها.	٠.٤٩	٠.٤٩	٠.٤٩
٩	التعريف بقيم العمل التطوعي مثل التعاون والعطاء والإيثاروالتكافل والحث عليها.	٠.٤٥	٠.٤٩	٠.٤٧
١٠	أهم القوانين والتشريعات المنظمة للعمل التطوعي في المجتمع.	٠.٤٦	٠.٤٠	٠.٤٣
	إجمالي نسبة متوسط الإجابة على المحور			٠.٤٥

يتضح من الجدول السابق أن عينة الفرقة الأولي وعينة الفرقة الرابعة إتفقت على ضعف دور المقررات الدراسية في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه وذلك على جميع العبارات الموضحة بالجدول وأن إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على جميع هذه العبارات كانت (٠,٤٥) وهي أقل من الحد الأدنى لحدود الثقة وذلك يعني تحقق هذه العبارات بدرجة ضعيفة، وذلك يوضح أن المقررات الدراسية بالتعليم الجامعي دورها ضعيف في تعريف الطلاب بالعمل التطوعي وأهميته وفوائده التي تعود على الفرد وعلى المجتمع وأيضا دورها ضعيف في التعريف بمؤسسات العمل التطوعي بالمجتمع وأنشطتها المختلفة ، وبذلك اتفق طلاب الفرقة الأولي وطلاب الفرقة الرابعة على ضعف دور المقررات الدراسية في تدعيم ثقافة العمل التطوعي.

(ب) دور الأنشطة الطلابية :

وبإجراء المعالجة الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة على الاستبانة جاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول رقم (٤)

واقع دور الأنشطة الطلابية في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي

م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة		
		عينة الفرقة الاولى ن=٤٢٣	عينة الفرقة الرابعة ن=٤١٧	العينة الكلية ن=٨٤٠
١	تقام بالجامعة دورات تدريبية لإكساب الطلاب مهارات العمل التطوعي.	٠.٤٦	٠.٤٩	٠.٤٧
٢	تقيم أسر الجامعة ندوات علمية لتعريف الطلاب بمفهوم وأهمية العمل التطوعي للمجتمع.	٠.٤٥	٠.٤٩	٠.٤٧
٣	تنظيم رعاية الشباب ندوات لتعريف الطلاب بمشكلات المجتمع التي تحتاج لجهود تطوعية لحلها.	٠.٤٥	٠.٤٥	٠.٤٥
٤	تقيم رعاية الشباب كل عام حفلات لعرض تجارب وتكريم الطلاب المتميزين في العمل التطوعي.	٠.٤٤	٠.٤٢	٠.٤٣
٥	تنظيم الأسر بالجامعة مؤتمرات علمية عن العمل التطوعي لتوضيح فوائده على الفرد والمجتمع.	٠.٤٥	٠.٤٥	٠.٤٥
٦	تساهم رعاية الشباب بالكليات بوضع لافتات للتعريف بالعمل التطوعي والحث عليه.	٠.٤٤	٠.٤٣	٠.٤٣
٧	تنظم الأسر بالجامعة رحلات للمؤسسات الخيرية بالمجتمع لتعريف الطلاب بها.	٠.٤٣	٠.٤٦	٠.٤٥
٨	تقيم الأسر بالجامعة ندوات للمؤسسات التطوعية المتميزة في المجتمع وتعريف الطلاب بأنشطتها وفاعليتها.	٠.٤٢	٠.٤٤	٠.٤٣
٩	تدعو الأسر بالجامعة قادة المؤسسات الخيرية في المجتمع لتعريف الطلاب بأهداف وأنشطة مؤسساتهم.	٠.٤٤	٠.٤١	٠.٤٣
١٠	تنظم رعاية الشباب بالكليات مسابقات بحثية عن العمل التطوعي وأهميته وأهدافه.	٠.٤٢	٠.٤٢	٠.٤٢
١١	تنظم أنشطة الجامعة حملات تطوعية للطلاب لمواجهة بعض مشكلات المجتمع.	٠.٤٤	٠.٤٤	٠.٤٤
	إجمالي نسبة متوسط الإجابة على المحور			٠.٤٤

يتضح من الجدول السابق إجماع آراء طلاب الفرقة الأولي والفرقة الرابعة على أن دور الأنشطة الطلابية في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه يتحقق بدرجة ضعيفة وإجمالي نسبة متوسط الاستجابة على عبارات المحور كانت (٠,٤٤) وهي أقل من الحد الأدنى لحدود الثقة وذلك يعني تحقق هذه العبارات بدرجة ضعيفة ، وأن الأنشطة الطلابية بالجامعة لا تهتم بنشر ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب حيث أنها لا تقوم بإقامة دورات تدريبية لإكساب الطلاب مهارات العمل التطوعي أو زيادة مؤسسات العمل التطوعي أو دعوتها للجامعة لعرض أنشطتها ، وضعف دور الأسر في عمل ندوات أو زيارات أو حملات للعمل التطوعي داخل الجامعة أو خارجها وبذلك تكون الأنشطة الطلابية لا تقوم بدورها في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب .

(ج) دور أعضاء هيئة التدريس:

وبإجراء المعالجة الإحصائية للاستجابات عينة الدراسة على الاستبانة جاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول رقم (٥)

واقع دور أعضاء هيئة التدريس في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي

م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة		
		عينة الفرقة الاولى ن=٤٢٣	عينة الفرقة الرابعة ن=٤١٧	العينة الكلية ن=٨٤٠
قام بعض أعضاء هيئة التدريس بـ :				
١	توضيح مفهوم العمل التطوعي وأهميته من خلال شرح مقرره الدراسي.	٠.٤٥	٠.٤٤	٠.٤٤
٢	تكليف الطلاب بعمل أبحاث علمية عن العمل التطوعي ودوره في المجتمع.	٠.٤٣	٠.٤١	٠.٤٢
٣	التعريف بفوائد العمل التطوعي التي تعود على الفرد المتطوع.	٠.٤٦	٠.٤٢	٠.٤٤
٤	توضيح دور العمل التطوعي في مواجهة مشكلات المجتمع.	٠.٤٣	٠.٤٣	٠.٤٣
٥	الاشتراك مع طلابه في التطوع لحل إحدى مشكلات المجتمع المحلي.	٠.٤١	٠.٣٩	٠.٤٠
٦	التعريف بمجالات العمل التطوعي المتاحة بالجامعة وبالمجتمع المحلي.	٠.٤٢	٠.٤٠	٠.٤١
٧	تكليف الطلاب بأعمال جماعية ليغرس فيهم قيم العمل التطوعي مثل التعاون والإيثار والعطاء والتكافل.	٠.٤٤	٠.٤٣	٠.٤٣
٨	تشجيع طلابه على المشاركة في العمل بالمؤسسات الخيرية التطوعية .	٠.٤٣	٠.٤٥	٠.٤٤
٩	التعريف بمؤسسات العمل التطوعي بالمجتمع وأنشطتها.	٠.٤٤	٠.٤٢	٠.٤٣
١٠	الاشتراك مع طلابه في تنظيم مشروعات تطوعية تقام داخل الجامعة.	٠.٤٣	٠.٤١	٠.٤٢
	إجمالي نسبة متوسط الإجابة على المحور			٠.٤٣

يتضح من الجدول السابق ضعف الدور الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه وذلك لأن درجة تحقق جميع العبارات بالجدول أعلاه درجة ضعيفة وذلك بإجماع آراء العينة الكلية والعينات الفرعية حيث أن إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على عبارات المحور كانت (٠,٤٣) وهي أقل من الحد الأدنى لحدود الثقة وذلك يعني تحقق هذه العبارات بدرجة ضعيفة.

ويعني ذلك أن أعضاء هيئة التدريس لا يقومون بتوضيح مفهوم العمل التطوعي وفوائه التي تعود على الفرد والمجتمع، وأن اشتراكهم في أعمال تطوعية أو تكليف الطلاب بأبحاث أو تكليفات عن العمل التطوعي جاءت كلها بدرجة ضعيفة ، وكذلك دور عضو هيئة التدريس في غرس القيم الداعمة للعمل التطوعي من تعاون وإيثار وعطاء وتكامل أيضا يتحقق بدرجة ضعيفة ، وأن قيام عضو هيئة التدريس بالاشتراك مع طلابه في مشاريع تطوعية أو تشجيعة عليها كل ذلك يتحقق بدرجة ضعيفة ، ويعني ما سبق ضعف دور أعضاء هيئة التدريس في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابهم.

(د) دور الإدارة الجامعية :

بعد المعالجة الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة جاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول رقم (٦)

واقع دور الإدارة الجامعية في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي

م	العبـارات	نسبة متوسط الاستجابة		
		عينة الفرقة الاولى ن=٤٢٣	عينة الفرقة الرابعة ن=٤١٧	العينة الكلية ن=٨٤٠
	قامت إدارة الجامعة بـ:-			
١	سن ووضع بعض القوانين والتشريعات المنظمة للعمل التطوعي داخلها.	٠.٤٧	٠.٤٤	٠.٤٥
٢	تشجيع أعمال الطلاب التطوعية التى تقام داخل الجامعة.	٠.٤٩	٠.٤٧	٠.٤٨
٣	دعم الأعمال التطوعية للطلاب خارج الجامعة بالمجتمع المحلى.	٠.٤٦	٠.٤٢	٠.٤٤
٤	تقديم جوائز لأفضل الأعمال التطوعية داخل الجامعة.	٠.٤٢	٠.٤١	٠.٤٢
٥	تقديم جوائز لأفضل الأعمال التطوعية خارج الجامعة.	٠.٤٢	٠.٤٠	٠.٤٠
٦	إقامة شراكة وتعاون مع مؤسسات العمل التطوعى بالمجتمع المحلى.	٠.٤٦	٠.٤١	٠.٤٤
٧	السماح للمؤسسات التطوعية بالمجتمع لعرض تجاربها ونشاطاتها للطلاب داخل الجامعة.	٠.٤٦	٠.٤٦	٠.٤٦
٨	تنظيم حفلا سنويًا لتكريم أفضل التجارب والحملات التطوعية التي تمت بالعام الدراسى.	٠.٤٢	٠.٤١	٠.٤١
٩	تقديم جوائز مادية وعينية تكريمًا للطلاب المتميزين في العمل التطوعى.	٠.٤٤	٠.٤٠	٠.٤٢
١٠	تنظيم مشاريع لمعرفة مشكلات المجتمع المحيط والتي يمكن للجامعة المساهمة فى حلها.	٠.٤٢	٠.٣٨	٠.٤٠
	إجمالى نسبة متوسط الإجابة على المحور			٠.٤٣

يتضح من الجدول السابق إتفاق العينات الفرعية والعينات الكلية على أن جميع العبارات المرتبطة بدور إدارة الجامعة في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها جاءت بدرجة ضعيفة حيث أن إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على عبارات المحور كانت (٠,٤٣) وهي أقل من الحد الأدنى لحدود الثقة وذلك يعني تحقق هذه العبارات بدرجة ضعيفة.

وأن إدارة الجامعة دورها ضعيف في تشجيع الأعمال التطوعية سواء داخل الجامعة أو خارجها ، وأن قيامها بأعمال الشراكة مع مؤسسات العمل التطوعي بالمجتمع الخارجي كانت ضعيفة، وكذلك تكريم المشاركين في أعمال تطوعية وكذلك تكريم المؤسسات والتجارب التطوعية الناجحة كل ذلك يتحقق بدرجة ضعيفة مما يعني ضعف دور الإدارة الجامعية في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب.

وبحساب إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على محور دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه وجد انه (٠.٤٤) وهي نسبة تشير لضعف دور كلا من المقررات الدراسية والأنشطة الطلابية، وضعف دور أعضاء هيئة التدريس وضعف دور الإدارة الجامعية في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب الجامعيين وإن كانت في المرتبة الأولي في القيام بذلك الدور برغم ضعفه المقررات الدراسية ثم تليها الأنشطة الطلابية وأدناها في القيام بذلك الدور أعضاء هيئة التدريس والإدارة الجامعية لكن في النتيجة الاجمالية فإن دور جميع مكونات التعليم الجامعي كان دورًا ضعيفا لدرجة كبيرة في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب.

المحور الثاني: واقع مشاركة طلاب التعليم الجامعي في العمل التطوعي بالمجتمع:

بعد المعالجة الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة جاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول رقم (٧)

واقع مشاركة طلاب التعليم الجامعي في العمل التطوعي بالمجتمع

المجال	م	العبـــارات	نسبة متوسط الاستجابة		
			عينة الفرقة الاولى ن=٤٢٣	عينة الفرقة الرابعة ن=٤١٧	العينة الكلية ن=٨٤٠
(أ)المجـــال الاقتصادي	١	شـاركت فـي أعمـال خيريـة لرعايـة ومسـاندة الأسـر الفقيرة.	٠.٤٨	٠.٤٨	٠.٤٨
	٢	قـدمت مسـاعدة ماديـة للمنكـوبين فـي الكـوارث مثـل السيول والحوادث.	٠.٤٣	٠.٤٠	٠.٤٢
	٣	شاركت في مبادرات تطوعية تساعد العاطلين للإلتحاق بسوق العمل.	٠.٣٩	٠.٣٨	٠.٣٩
		المتوســـــط			٠.٤٣
(ب)المجا ل الاجتماعي	١	ساهمت في تقديم العون للأفراد المعاقين.	٠.٤٦	٠.٤٤	٠.٤٥
	٢	قدمت مساعدة للأطفال المحتاجين من الأيتام.	٠.٤٨	٠.٤٨	٠.٤٨
	٣	اشتركت في مجال رعاية ودعم أطفال الشوراع.	٠.٤٣	٠.٤٠	٠.٤١
		المتوســـــط			٠.٤٥
(ج)المجال الصحي	١	شاركت في أعمال تطوعية في مجال رعاية المرضي ومساعدتهم.	٠.٤٥	٠.٤٥	٠.٤٥
	٢	شاركت في توعية الشباب بالأضرار الصحية للتدخين والمخدرات.	٠.٤٧	٠.٤٤	٠.٤٥
	٣	سـاهمت فـي بـرامج لتوعيـة الشـباب بأهميـة ممارسـة الرياضة.	٠.٤٤	٠.٤١	٠.٤٣
	٤	شـاركت فـي أعمـال تطوعيـة للتوعيـة بطـرق العـدوى وطرق الوقاية من الأمراض .	٠.٤٦	٠.٤٥	٠.٤٥
		المتوســـــط			٠.٤٥
(د)المجال البيئي	١	قـدمت خـدمات فـي مجـال تنظيـف البيئـة وردم البـرك والمستنقعات المسببة للتلوث.	٠.٤٣	٠.٤٠	٠.٤٢
	٢	شـــاركت فـــي مبـــادرات لتشـــجير وتـــزيين الشـــوارع والمؤسسات المختلفة.	٠.٤٣	٠.٤٠	٠.٤٢
	٣	ساهمت في نشر الوعي في المجتمع بأضرار التلوث البيئي المختلفة.	٠.٤٧	٠.٤٤	٠.٤٥
		المتوســـــط			٠.٤٣

المجال	م	العبـــارات	نسبة متوسط الاستجابة		
			عينة الفرقة الاولى ن=٤٢٣	عينة الفرقة الرابعة ن=٤١٧	العينة الكلية ن=٨٤٠
(هـ) المجال التعليمي	١	اشتركت متطوعاً في برامج محو الأمية.	٠.٤٢	٠.٤٤	٠.٤٣
	٢	شاركت في مساعدة طلاب المدارس المتعثرين دراسيًا.	٠.٤٦	٠.٤٥	٠.٤٥
	٣	ساهمت في تقديم مساعدات مادية لطلاب الجامعة المحتاجين.	٠.٤٤	٠.٣٩	٠.٤٢
		المتوســـــط			٠.٤٣
(و) المجال الثقافي	١	قدمت المساعدة في مجال نشر الوعي بالمحافظة على الثقافة القومية.	٠.٤٤	٠.٤٠	٠.٤٢
	٢	ساهمت في التوعية بمواجهة الغزو الفكري والثقافي للمجتمع .	٠.٤٧	٠.٤٤	٠.٤٦
	٣	ساهمت في المؤسسات التي تعمل في المجال التثقيفي في المجتمع.	٠.٤٢	٠.٤٢	٠.٤١
		المتوســـــط			٠.٤٣
		إجمالى نسبة متوسط الإجابة على المحور الثاني			٠.٤٤

يتضح من الجدول السابق أن واقع مشاركة الطلاب بالتعليم الجامعي في العمل التطوعي بالمجتمع كانت متحققة بدرجة ضعيفة في جميع مجالات العمل التطوعي المختلفة، وترجع هذه النتيجة من ضعف مشاركة طلاب التعليم الجامعي في العمل التطوعي بالمجتمع بالدرجة الأولي إلى ضعف دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه وكذلك إلى عدة معوقات أخرى لكن على رأسها عدم وجود توعية وتوجيه وتشجيع من قبل التعليم الجامعي على المشاركة بتلك المجالات التطوعية المختلفة.

يتضح من الجدول السابق أن مشاركة الطلاب في العمل التطوعي كانت تتحقق بدرجة ضعيفة في جميع مجالات العمل التطوعي، ولكن أكثر المجالات التي شارك الطلاب في العمل التطوعي بها كانت هي المجال الاجتماعي، والمجال الصحي، وبقية المجالات الأخرى وهي المجال الاقتصادي والمجال البيئي والمجال التعليمي والمجال الثقافي كلها جاءت في مرتبة تالية وأن المشاركة من الطلاب بتلك المجالات كانت بدرجة أضعف من نظيرتها بالمجال الاجتماعي والمجال الصحي ، والنتيجة الاجمالية على هذا المحور هي ضعف مشاركة الطلاب في العمل التطوعي بجميع مجالاته وبذلك تتفق تلك النتائج مع نتائج عدة دراسات

سابقة كلها توصلت إلى ضعف المشاركة في العمل التطوعي بالمجتمعات العربية الأخرى خاصة بين طلاب التعليم الجامعي ومن هذه الدراسات دراسة بكر حجر (٢٠٠٢م) ، ودراسة سعيد غواص (٢٠٠٧) ، ودراسة خالد غنيم (٢٠٠٨م) ، ودراسة فهد السلطان (٢٠٠٩م) ، ودراسة دينا أحمد (٢٠١١م).

المحور الثالث: معوقات مشاركة طلاب التعليم الجامعي في العمل التطوعي بالمجتمع:

(أ) معوقات ترجع للطالب المتطوع:

بعد المعالجة الإحصائية للاستجابات على الاستبانة جاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول رقم (٨)

واقع المعوقات التي ترجع للطالب المتطوع

م	المعوقات	نسبة متوسط الاستجابة		
		عينة الفرقة الاولى ن=٤٢٣	عينة الفرقة الرابعة ن=٤١٧	العينة الكلية ن=٨٤٠
١	قلة الوقت اللازم للمشاركة في الأعمال التطوعية.	٠.٨٦	٠.٨٧	٠.٨٦
٢	قلة المعلومات المتاحة عن مجالات العمل التطوعي التي يمكن العمل بها.	٠.٨٤	٠.٨٧	٠.٨٦
٣	قلة المعرفة بالمؤسسات التطوعية الموجودة داخل المجتمع.	٠.٨٢	٠.٨٧	٠.٨٤
٤	ضعف الإلمام بالفوائد الاقتصادية والاجتماعية التي تعود على المجتمع من العمل التطوعي.	٠.٨٧	٠.٨٧	٠.٨٣
٥	قلة المعرفة بالفوائد المتعددة التي تعود على الطلاب من العمل التطوعي.	٠.٧٧	٠.٨٤	٠.٨١
٦	الخوف من المسائلة والملاحقة القانونية من جراء العمل التطوعي.	٠.٧٤	٠.٨٤	٠.٧٩
٧	قلةإمكانات الطلاب الاقتصادية اللازمة للتنقل والمساهمة في العمل التطوعي.	٠.٨٢	٠.٨٧	٠.٨٥
	إجمالى نسبة متوسط الإجابة على المحور			٠.٨٣

يتضح من الجدول السابق أنه درجة تواجد معوقات للعمل التطوعي ترجع للطالب الجامعي المتطوع كانت متواجدة بدرجة كبيرة، ومن هذه المعوقات وعلى رأس هذه المعوقات قلة الوقت اللازم للعمل التطوعي وقلة المعلومات والمعرفة بأنشطة العمل التطوعي ومؤسساته وفوائده التي تعود على الفرد والمجتمع والخوف من المسائلة القانونية بالإضافة إلى قلة الإمكانات المادية لدى الطالب والتي تلزمه للتنقل والمساهمة في العمل التطوعي وكان إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على هذا المحور (٠.٨٣) ويعني ذلك تواجد تلك المعوقات بدرجة كبيرة.

(ب) معوقات ترجع للمؤسسات التطوعية:

بعد المعالجة الإحصائية للاستجابات على الاستبانة جاءت النتائج بالجدول التالي:

جدول رقم (٩)

واقع المعوقات التي ترجع للمؤسسات التطوعية

م	المعوقات	نسبة متوسط الاستجابة		
		عينة الفرقة الاولى ن=٤٢٣	عينة الفرقة الرابعة ن=٤١٧	العينة الكلية ن=٨٤٠
١	قلة المعلومات المتاحة عن أسماء المؤسسات التطوعية بالمجتمع وعناوينها.	٠.٨٣	٠.٨٦	٠.٨٤
٢	قلة المعلومات المتاحة عن أهداف وأنشطة وبرامج المؤسسات التطوعية المتاحة بالمجتمع.	٠.٧٩	٠.٨٨	٠.٨٤
٣	عدم نشر المؤسسات التطوعية للتشريعات والقوانين المنظمة لعملها والتعريف بها.	٠.٨٥	٠.٨٩	٠.٨٧
٤	وجود نماذج سلبية من المؤسسات التطوعية والتي لها أهداف أخرى.	٠.٨١	٠.٨٥	٠.٨٣
٥	قيام المؤسسات التطوعية بالاعتماد على عدد قليل من المتطوعين .	٠.٧٨	٠.٨٦	٠.٨٢
٦	قيام المؤسسات التطوعية بإرهاق المتطوعين بالأعمال الكثيرة والمتعددة .	٠.٧٧	٠.٨٥	٠.٨١
	إجمالى نسبة متوسط الإجابة على المحور			٠.٨٤

يتضح من الجدول السابق وجود معوقات للعمل التطوعي ترجع للمؤسسات التطوعية وأن درجة تواجد تلك المعوقات كبيرة ، حيث إن طلاب الفرقة الأولي والفرقة الرابعة أجمعوا على تواجد تلك المعوقات وبدرجة كبيرة ومنها قلة المعلومات المتوفرة عن أسماء المؤسسات التطوعية بالمجتمع، وعدم نشر تلك المؤسسات لأهدافها وأنشطتها والتعريف بها في المجتمع، وعدم نشرها للقوانين والتشريعات المنظمة لعملها ، وكذلك وجود نماذج سلبية لبعض المؤسسات التطوعية التي لها أهداف أخرى وذلك يوضح وجود معوقات متعلقة بالمؤسسة التطوعية تعوق مساهمة الطلاب بالعمل التطوعي في المجتمع ، وكان إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على هذا المحور (٠.٨٤) ويعني ذلك تواجد تلك المعوقات بدرجة كبيرة.

(ج) معوقات ترجع للمجتمع:

بعد المعالجة الإحصائية للاستجابات على الاستبانة جاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول رقم (١٠)

واقع المعوقات التي ترجع للمجتمع

م	المعوقات	نسبة متوسط الاستجابة		
		عينة الفرقة الاولى ن=٤٢٣	عينة الفرقة الرابعة ن=٤١٧	العينة الكلية ن=٨٤٠
١	قلة التشريعات والقوانين المنظمة للعمل التطوعي بالمجتمع.	٠.٨٩	٠.٨٩	٠.٨٩
٢	ضعف التقدير الاجتماعي للعمل التطوعي وللأفراد العاملين به.	٠.٨٥	٠.٨٩	٠.٨٧
٣	ضعف تشجيع الأسرة لأبنائها على المساهمة في العمل التطوعي.	٠.٨٦	٠.٨٦	٠.٨٦
٤	تدني دور وسائل الإعلام في توعية طلاب الجامعة بأهمية دورهم في العمل التطوعي.	٠.٨١	٠.٨٧	٠.٨٤
٥	ضعف دور دور العبادة في نشر قيم العمل التطوعي لدى الطلاب مثل التعاون والعطاء والإيثار والتكافل.	٠.٧١	٠.٧٩	٠.٧٥
٦	تدني دور التعليم قبل الجامعي في غرس مفاهيم ومباديء وقيم العمل التطوعي لدى الطلاب.	٠.٨٠	٠.٩٠	٠.٨٥
	إجمالى نسبة متوسط الإجابة على المحور			٠.٨٤

يتضح من الجدول السابق أن هناك عدة معوقات للعمل التطوعي ترجع للمجتمع، وأن تلك المعوقات تتواجد بدرجة كبيرة وأكثر تلك المعوقات حدة قلة التشريعات والقوانين المنظمة للعمل التطوعي، ضعف التطوير الاجتماعي للعمل التطوعي وضعف التقدير الاجتماعي للعمل التطوعي وضعف دور وسائل الإعلام ودور العبادة في التوعية بالعمل التطوعي، وكذلك ضعف دور التعليم قبل الجامعي في نشر ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه، وضعف تشجيع الأسرة لأبناءها على المشاركة في العمل التطوعي، وأن طلاب الفرقة الأولي والفرقة الرابعة والعينة الكلية قد أجمعوا على وجود تلك المعوقات وبدرجة كبيرة ، وكان إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على هذا المحور (٠.٨٤) ويعني ذلك تواجد تلك المعوقات بدرجة كبيرة.

(د) معوقات ترجع لنظام التعليم الجامعي:

بعد المعالجة الإحصائية للاستجابات على الاستبانة جاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (١١)

واقع المعوقات التي ترجع لنظام التعليم الجامعي

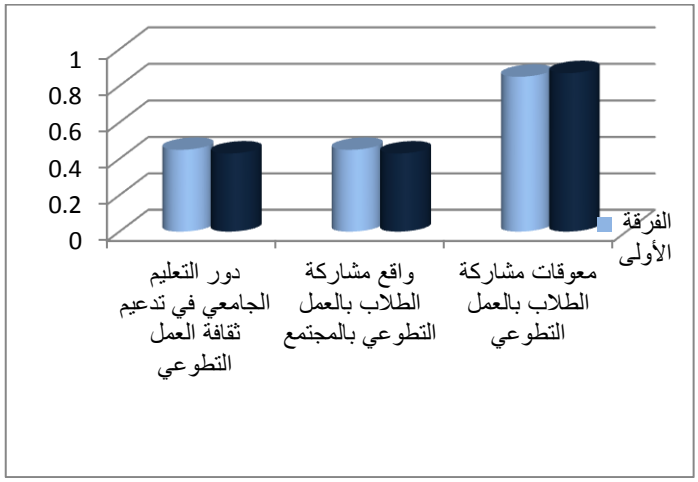
م	المعوقات	نسبة متوسط الاستجابة		
		عينة الفرقة الاولى ن=٤٢٣	عينة الفرقة الرابعة ن=٤١٧	العينة الكلية ن=٨٤٠
١	ضغوط الدراسة وإزدحام اليوم الدراسي لدى الطالب بالتعليم الجامعي.	٠.٩٠	٠.٨٦	٠.٨٨
٢	وجود بعض قوانين الجامعية المحددة والمعرقلة للإشتراك بالأنشطة التطوعية.	٠.٧٧	٠.٨٦	٠.٨٢
٣	النظرة السلبية لدى بعض أفراد الإدارة الجامعية عن العمل التطوعي والمشاركين فيه .	٠.٧٧	٠.٨٨	٠.٨٣
٤	نظرة بعض أعضاء هيئة التدريس للعمل التطوعي بأنه معطل للطلاب عن الدراسة الجامعية .	٠.٨٢	٠.٨٧	٠.٨٥
٥	خوف إدارة الجامعة على طلابها من الإنحراط في أنشطة غير واضحة الاهداف خارج الجامعة.	٠.٨٠	٠.٨٥	٠.٨٢
٦	قلة الامكانات المادية المتاحة بالجامعة اللازمة لتنظيم أعمال تطوعية داخل وخارج الجامعة .	٠.٨٧	٠.٩٢	٠.٩٠
	إجمالي نسبة متوسط الإجابة على المحور			٠.٨٥

يتضح من الجدول السابق إتفاق طلاب الفرقة الأولي والفرقة الرابعة والعينة الكلية على وجود عدة معوقات للعمل التطوعي ترجع إلى نظام التعليم الجامعي وأنها توجد بدرجة كبيرة ، حيث يعوق العمل التطوعي لدى الطالب ضغوط الدراسة والنظرة السلبية لبعض العاملين بالجامعة خاصة أعضاء هيئة التدريس إلى العمل التطوعي بأنه معطل للطلاب عن الدراسة الجامعية ، وكذلك خوف إدارة الجامعة على الطلاب من الانحراف في أنشطة غير واضحة الأهداف، وكذلك قلة الإمكانات المادية المتاحة بالجامعة لتنظيم أعمال تطوعية داخل وخارج الجامعة لتدريب الطلاب الجامعيين على العمل التطوعي، وكان إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على هذا المحور (٠.٨٥) ويعني ذلك تواجد تلك المعوقات بدرجة كبيرة.

يتضح مما سبق أن جميع معوقات المشاركة في العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي توجد جميعها وبدرجة كبيرة ، ولكن يأتي على رأس هذه المعوقات وفي المرتبة الأولي المعوقات التي ترجع لنظام التعليم الجامعي (٠.٨٥)، ثم تليها المعوقات التي ترجع للمؤسسة التطوعية والمعوقات التي ترجع للمجتمع وكلاهما (٠.٨٤)، ثم في المرتبة الأخيرة المعوقات التي ترجع للطالب الجامعي المتطوع (٠.٨٣)، ولكن كل جميع المعوقات توجد بدرجة كبيرة وإجمالي نسبة متوسط الاستجابة على محور المعوقات بلغت (٠.٨٤).

وقد يرجع ضعف مشاركة طلاب التعليم الجامعي في العمل التطوعي بالمجتمع إلى وجود تلك المعوقات ، وبذلك تتفق تلك النتائج مع نتائج عدة دراسات سابقة كلها توصلت إلى وجود معوقات للمشاركة في العمل التطوعي بالمجتمعات العربية الأخرى خاصة بين طلاب التعليم الجامعي ومن هذه الدراسات دراسة بكر حجر (٢٠٠٢م) ، ودراسة عثمان العامر (٢٠٠٦ م) ، ودراسة سعيد غواص (٢٠٠٧ م) ، ودراسة خالد غنيم (٢٠٠٨م) ، ودراسة فهد السلطان (٢٠٠٩م) ، ودراسة محمد حسين (٢٠١٣م) ، ودراسة عمر حوتيه (٢٠١٣م) ، ودراسة فاتن عزازي (٢٠١٤ م) ،و كل تلك الدراسات أتفقت على وجود معوقات كبيرة للعمل التطوعي بالدول العربية ومنها المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان والجزائر ومنها أيضاً مصر وإن كانت هذه المعوقات قد تختلف في نوعيتها ودرجتها من دولة عربية لدولة أخرى.

والشكل التالي يلخص إجمالي نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينات الفرقة الأولي والفرقة الرابعة على جميع محاور الاستبانة.



شكل رقم(١)

إجمالي نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينات الفرقة الأولي والفرقة الرابعة على جميع محاور الاستبانة

**حساب دلالة الفروق بين آراء عينات الدراسة حول محاور الاستبانة:

أولا: حساب دلالة الفروق بين آراء طلاب الفرقة الأولي و آراء طلاب الفرقة الرابعة حول محاور الاستبانة وتشمل:

(أ) دلالة الفروق بين آراء طلاب الفرقة الأولي و آراء طلاب الفرقة الرابعة حول دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه:

وقد استخدم اختبار (T-Test) لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب الفرقة الأولي و آراء طلاب الفرقة الرابعة حول دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (١٢)

دلالة الفروق بين آراء طلاب الفرقة الأولى والفرقة الرابعة بالتعليم الجامعي حول دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه

المحور الفرعي	المجموعة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
(أ) دور المقررات الدراسية في تدعيم ثقافة العمل التطوعي	الفرقة الأولى	٠.٤٦	٠.٠١٤	١٨	٠.٨٨١	دالة*
	الفرقة الرابعة	٠.٤٥	٠.٠٣٣			
(ب) دورالأنشطة الطلابية في تدعيم ثقافة العمل التطوعي	الفرقة الأولى	٠.٤٤	٠.٠١٢	٢٠	٦.١٤	دالة*
	الفرقة الرابعة	٠.٤٥	٠.٠٢٧			
(ج) دور أعضاء هيئة التدريس في تدعيم ثقافة العمل التطوعي	الفرقة الأولى	٠.٤٣	٠.٠١٤	١٨	١.٩٠٩	غير دالة
	الفرقة الرابعة	٠.٤٢	٠.٠١٨			
(د) دور الإدارة الجامعية في تدعيم ثقافة العمل التطوعي	الفرقة الأولى	٠.٤٥	٠.٠٢٥	١٨	٢.١٦٠	غير دالة
	الفرقة الرابعة	٠.٤٢	٠.٠٢٨			
إجمالي المحور الاول دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي	الفرقة الأولى	٠.٤٥	٠.١٩٣	٨٠	١.٩٤٧	دالة*
	الفرقة الرابعة	٠.٤٣	٠.٢٩٦			

* الفروق دالة عند مستوى (٠.٠٥).

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب الفرقة الأولي والفرقة الرابعة حول دور المقررات الدراسية في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي، وهذه الفروق لصالح طلاب الفرقة الأولي حيث إن طلاب الفرقة الأولي يرون أن المقررات الدراسية لها دور في ذلك أكثر من طلاب الفرقة الرابعة بالرغم من إتفاق العينتين على ضعف ذلك الدور ، وقد يكون رأي طلاب الفرقة الرابعة هو الرأي الصحيح.

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب الفرقة الأولي و آراء طلاب الرابعة حول دور الأنشطة الطلابية في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي ، وهذه الفروق لصالح طلاب الفرقة الرابعة حيث أنهم يرون أن الأنشطة الطلابية لها دور واضح أكثر من طلاب الفرقة الأولى بالرغم من إتفاق العينتين على ضعف ذلك الدور وربما يرجع ذلك إلى سنوات الدراسة بالجامعة وممارستهم لتلك الأنشطة ومتابعتها أكثر من طلاب الفرقة الأولي.

٣-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب الفرقة الأولي و آراء طلاب الرابعة حول دور أعضاء هيئة التدريس وكذلك دور الإدارة الجامعية في تقويم ثقافة العمل الجامعي ويوجد اتفاق على درجة ضعف دورها.

٤-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب الفرقة الأولي و آراء طلاب الرابعة حول إجمالي المحور الأول وهذه الفروق لصالح طلاب الفرقة الأولي حيث يرون أن التعليم الجامعي له دور في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه أعلى قليلا من رأي طلاب الفرقة الرابعة مع ملاحظة إجماع العينتين على ضعف ذلك الدور ، وذلك يوضح أن التعليم الجامعي وسنوات الدراسة به لم يكن لديها أي أثر واضح في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الفرقة الرابعة وأن رأيهم جاء متفقا تمامًا مع رأي طلاب الفرقة الأولي حول دور أعضاء هيئة التدريس ودور الإدارة الجامعية، واتفق طلاب الفرقة الرابعة مع طلاب الفرقة الأولي على ضعف دور المقررات الدراسية في تدعيم ثقافة العمل التطوعي مع وجود فروق لصالح طلاب الفرقة الأولى ، وكذلك إتفقت العينتان على ضعف دور الأنشطة الطلابية مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح طلاب الفرقة الرابعة

(ب) دلالة الفروق بين آراء طلاب الفرقة الأولي و آراء طلاب الفرقة الرابعة حول واقع ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي .

باستخدام اختبار (T-Test) جاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (١٣)

دلالة الفروق بين آراء طلاب الفرقة الأولى و آراء طلاب الفرقة الرابعة حول واقع ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي

المحور الفرعي	المجموعة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
(أ) المجال الاقتصادي	الفرقة الأولى	٠.٤٣	٠.٠٤٦	٤	٠.٣٣٢	غير دالة
	الفرقة الرابعة	٠.٤٢	٠.٠٥٣			
(ب) المجال الاجتماعي	الفرقة الأولى	٠.٤٦	٠.٠٢٥	٤	٠.٦١١	غير دالة
	الفرقة الرابعة	٠.٤٤	٠.٠٤٠			
(ج) المجال الصحي	الفرقة الأولى	٠.٤٥	٠.٠١٣	٦	١.٥٢٨	غير دالة
	الفرقة الرابعة	٠.٤٤	٠.٠١٩			
(د) المجال البيئي	الفرقة الأولى	٠.٤٤	٠.٠٢٣	٤	١.٥٩١	غير دالة
	الفرقة الرابعة	٠.٤١	٠.٠٢٣			
(هـ) المجال التعليمي	الفرقة الأولى	٠.٤٤	٠.٠٢٠	٤	٠.٦١٠	غير دالة
	الفرقة الرابعة	٠.٤٢	٠.٠٣٢			
(و) المجال الثقافي	الفرقة الأولى	٠.٤٤	٠.٠٢٥	٤	١.٤١٤	غير دالة
	الفرقة الرابعة	٠.٤٢	٠.٠٢١			
إجمالي المحور الثاني واقع ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي	الفرقة الأولى	٠.٤٥	٠.٠٢٤	٣٦	٢.٢٢٩	غير دالة
	الفرقة الرابعة	٠.٤٣	٠.٠٢٩			

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب الفرقة الأولي و آراء طلاب الفرقة الرابعة حول واقع ممارسة الطلاب للعمل التطوعي وذلك في جميع مجالات العمل التطوعي المختلفة المذكورة بالجدول أعلاه، وكذلك لا توجد فروق بين العينتين حول إجمالي ذلك المحور أي أن ذلك يدل على أن ممارسة العمل التطوعي كدليل عملي على ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب تدل على أنه لا يوجد فرق في ممارسة العمل التطوعي وأيضا نستنتج أنه لا يوجد فرق في مستوي ثقافة العمل التطوعي بين طلاب الفرقة الأولي والفرقة الرابعة ، مما يعني أيضا أن الدراسة بالتعليم الجامعي لم يكن لها أثر في نشر ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب وانعكس ذلك على ضعف ممارسة العمل التطوعي لديهم.

(ج) دلالة الفروق بين آراء طلاب الفرقة الأولي و آراء طلاب الفرقة الرابعة حول معوقات ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي:

باستخدام اختبار (T- Test) لحساب دلالة الفروق حول هذا المحور جاءت النتائج كما يلي:

جدول (١٤)

دلالة الفروق بين آراء طلاب الفرقة الأولى و آراء طلاب الفرقة الرابعة حول معوقات ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي

المحور الفرعي	المجموعة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
(أ) معوقات ترجع للطالب الجامعي	الفرقة الأولى	٠.٨٠٤	٠.٠٤٢٤	١٢	٣.٣٧٣	دالة*
	الفرقة الرابعة	٠.٨٦	٠.٠١٥			
(ب) معوقات ترجع للمؤسسة التطوعية	الفرقة الأولى	٠.٨١	٠.٠٣١	١٠	٤.٢٠٨	غير دالة
	الفرقة الرابعة	٠.٨٧	٠.٠١٦			
(ج) معوقات ترجع للمجتمع	الفرقة الأولى	٠.٨٢	٠.٠٦٣	١٠	١.٥٢٤	غير دالة
	الفرقة الرابعة	٠.٨٧	٠.٠٤٠			
(د) معوقات ترجع للنظام التعليم الجامعي	الفرقة الأولى	٠.٨٢	٠.٠٥٣	١٠	٢.١٤٤	غير دالة
	الفرقة الرابعة	٠.٨٧	٠.٠٢٥			
إجمالي المور الثالث معوقات واقع ممارس العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي	الفرقة الأولى	٠.٨٣	٠.٠٤٧	٤٨	٣.٦١	دالة*
	الفرقة الرابعة	٠.٨٧	٠.٠٢٤			

*** الفروق دالة عند مستوى (٠.٠٥).**

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

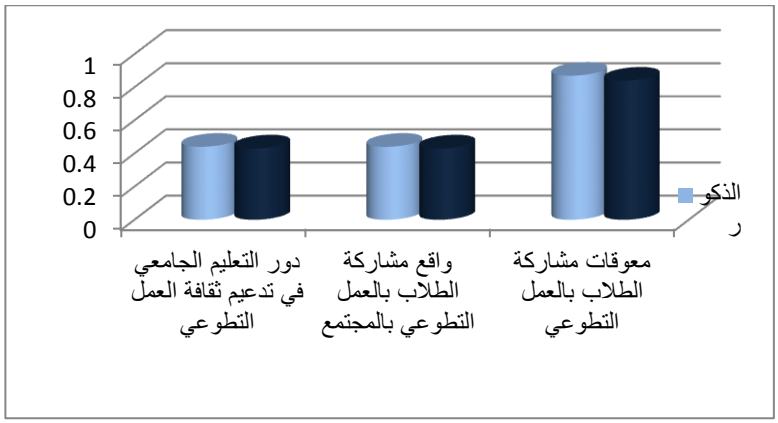
توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب الفرقة الأولي و آراء طلاب طلاب الفرقة الرابعة حول وجود المعوقات التي ترجع للطالب الجامعي المتطوع وذلك لصالح طلاب الفرقة الرابعة ويعني ذلك أن وجود تلك المعوقات لدى طلاب الفرقة الرابعة أعلى من وجودها عند طلاب الفرقة الأولي، بالرغم من تواجد المعوقات بدرجة كبيرة عند العينتين لكنها عند طلاب الفرقة الرابعة توجد بدرجة أكبر، وربما يرجع ذلك لإدراك طلاب الفرقة الرابعة لتلك المعوقات بشكل أكبر بسبب طول فترة الدراسة بالجامعة ، وتعرضهم لها أكثر من طلاب الفرقة الأولي.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب الفرقة الأولي و آراء طلاب الفرقة الرابعة حول بقية المعوقات الأخرى التي تعوق ممارسة العمل التطوعي بالمجتمع وهي المعوقات التي ترجع للمؤسسة التطوعية والمعوقات التي ترجع للمجتمع والمعوقات التي ترجع لنظام التعليم الجامعي، وأن تلك المعوقات إتفق طلاب الفرقة الأولي والفرقة الرابعة على وجودها بدرجة كبيرة.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول إجمالي معوقات ممارسة العمل التطوعي بالمجتمع لدى طلاب التعليم الجامعي وذلك لصالح طلاب الفرقة الرابعة، ويرجع ذلك لإدراك طلاب الفرقة الرابعة لتلك المعوقات أكثر من طلاب الفرقة الأولي بسبب قضائهم أربع سنوات دراسية بالجامعة وتعرضهم لتلك المعوقات وتعرفهم عليها بسبب خبرة سنوات الدراسة.

ثانيا : حساب دلالة الفروق بين آراء إجمالي الذكور وإجمالي آراء الإناث حول محاور الاستبانة :

لقد تم حساب إجمالي نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينات وعينة الذكور وعينة الإناث على جميع محاور الاستبانة حيث أن إجمالي عدد عينة الذكور (٣٧٧) طالباً ،وإجمالي عدد عينة الإناث (٤٧٣) طالبة والشكل التالي يلخص تلك النتائج.



شكل رقم (٢)

إجمالي نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة الذكور وآراءعينة الإناث على جميع محاور الاستبانة

و قد تم استخدام اختبار (T- Test) للتعرف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجمالي أراءعينة الإناث وإجمالي أراء عينة الذكور حول محاور الاستبانة وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (١٥)

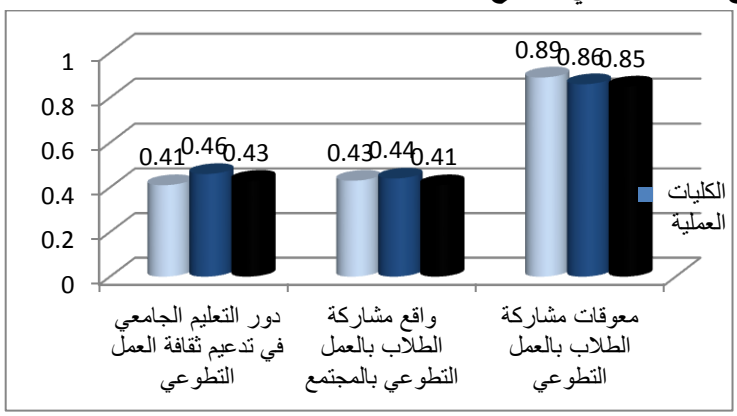
دلالة الفروق بين إجمالي آراء الذكور وإجمالي آراء الإناث بالتعليم الجامعي حول محاور الاستبانة

المحـــور	المجموعة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
المحور الاول دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي	الذكور	٠.٤٤	٠.٠٣١	٨٠	١.٥١٧	غير دالة
	الإناث	٠.٤٣	٠.٠٢٤			
المحور الثاني واقع ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي	الذكور	٠.٤٤	٠.٠٢٨	٣٦	١.٨٠٢	غير دالة
	الإناث	٠.٤٢	٠.٠٢٨			
المحور الثالث معوقات واقع ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي	الذكور	٠.٨٧	٠.٠٢٢	٤٨	٢.٩٥١	غير دالة
	الإناث	٠.٨٤	٠.٠٣٧			

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الإناث وآراء الذكور ترجع للجنس حول جميع محاور الاستبانة، وإنما اتفقت العينتان على ضعف دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه، واتفقت على ضعف ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي لدى كلتا العينتين وفي ذلك تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (Hanifi,R.,2013) والتي توصلت إلى ان الرجال في فنلندا أكثر مشاركة في العمل التطوعي من الإناث ، واتفقت على تواجد معوقات ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي بدرجة كبيرة ، وبذلك يكون هناك إتفاق آراء الطلاب مع آراء الطالبات حول جميع المحاور ولا يوجد فرق بين الجنسين في ذلك.

ثالثا: حساب دلالة الفروق بين آراء إجمالي عينات الكليات الثلاث (العملية والنظرية والتربية) حول محاور الاستبانة:

لقد تم حساب نسبة متوسط الاستجابة لجميع عينات الكليات الثلاث حيث أن إجمالي عدد عينة الكليات العملية (٢٨١) طالباً ،وعينة الكليات النظرية (٢٨٣) طالباً ،وعينة كلية التربية (٢٧٦) طالباً وذلك حول محاور الاستبانة وجاءت الآراء متفقة على ضعف دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه، وكذلك ضعف ممارسة العمل التطوعي بالمجتمع لدى طلاب التعليم الجامعي، واتفقوا على وجود معوقات لممارسة العمل التطوعي بالمجتمع والشكل التالي يوضح ذلك.



شكل رقم (٣)

إجمالي نسبة متوسط الاستجابة لعينات الكليات الثلاث (العملية والنظرية والتربية) حول

محاور الاستبانة

وللتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الكليات العملية (طب بيطري + علوم) ، والكليات النظرية (الآداب + التجارة) وكلية التربية أم لا فقد تم استخدام تحليل التباين One Way ANOVA لحساب تلك الفروق وقد جاءت النتيجة كما يلي:

جدول (١٦)

دلالة الفروق بين آراء إجمالي عينات الكليات الثلاث (العملية والنظرية والتربية) حول محاور الاستبانة

المحـور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
المحور الاول دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي	بين المجموعات	٠.٠٥٧	٢	٠.٠٢٩	٢٠.٢٠٧	دالة*
	داخل المجموعات	٠.١٧٠	١٢٠	٠.٠٠١		
	المجموع	٠.٢٢٧	١٢٢			
المحور الثاني واقع ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي	بين المجموعات	٠.٠٠٧	٢	٠.٠٠٣	٢.٩٧٨	غير دالة
	داخل المجموعات	٠.٦٣	٥٤	٠.٠٠١		
	المجموع	٠.٠٧٠	٥٦			
المحور الثالث معوقات واقع ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي	بين المجموعات	٠.٠٢٠	٢	٠.٠١٠	٦.٧١٤	دالة*
	داخل المجموعات	٠.١٠٥	٧٢	٠.٠٠١		
	المجموع	٠.١٢٥	٧٤			

*** الفروق دالة عند مستوى (٠.٠٥).**

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

(أ) دلالة الفروق بين آراء عينات الكليات الثلاث حول دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه :

فقد اتضح من النتائج بالجدول أعلاه ما يلي:

١. **توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي بين آراء عينات طلاب الكليات الثلاث عند مستوي دلالة ٠,٠٥ .**

٢. **توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب الكليات العملية وآراء طلاب الكليات النظرية لصالح الكليات النظرية وذلك يعني أن طلاب الكليات النظرية يرون أن دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه أعلى من طلاب الكليات العملية ، وربما يرجع ذلك لطبيعة المقررات النظرية والتي يسمح محتواها بالقيام بذلك ووجود وقت للطلاب للنقاش مع أساتذتهم والمشاركة في الأنشطة الطلابية.**

٣. **توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول ذلك المحور بين طلاب الكليات العملية وكلية التربية لصالح**

طلاب كلية التربية، بمعني أن طلاب التربية يرون أن التعليم الجامعي له دور في تدعيم ثقافة العمل

التطوعي برغم ضعفه لكن أعلى من آراء طلاب الكليات العملية.

٤. **توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه بين آراء طلاب كلية التربية وآراء طلاب الكليات النظرية لصالح طلاب كلية التربية، وذلك يعني أن طلاب كلية التربية يرون أن التعليم الجامعي له دور في تدعيم ثقافة العمل التطوعي أعلى من دوره في الكليات النظرية والكليات النظرية أعلى في ذلك من الكليات العملية وذلك حسب رأي الطلاب ، وقد يرجع إلى طبيعة المواد التربوية التي تتعرض لقضايا ومشكلات المجتمع ودور الفرد في المجتمع وغيرها من المقررات التربوية التي تدعم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب وبرغم ضعف دورها إلا أنها أكثر من الكليات النظرية ، والكليات النظرية برغم ضعف دورها أيضا إلا أنها أعلى من الكليات العملية التي تتسم طبيعة موادها العلمية والتي لا تعطي مجالا لتدعيم ثقافة**

العمل التطوعي لدى الطلاب ومجمل هذا المحور وجود فروق ذات دلالة بين آراء طلاب الكليات الثلاث.

(ب) دلالة الفروق بين آراء عينات الكليات الثلاث حول واقع ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي:

يتضح من الجدول أعلاه أن:

١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الطلاب بعينات الكليات الثلاث حول واقع ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي:

٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب كلية التربية وآراء طلاب الكليات النظرية لصالح طلاب الكليات النظرية ، حيث أنه بالرغم من ضعف ممارسة طلاب العينتين للعمل التطوعي بالمجتمع إلا أن طلاب الكليات النظرية أكثر ممارسة للعمل التطوعي من طلاب كليات التربية والكليات الأخرى ، وربما يرجع ذلك لعدم ازدحام الجدول الدراسي لدى هذه الفئة من الطلاب ، وقد يعود ذلك لطبيعة الدراسة التي بها جانب إنساني كبير يتصل بالمجتمع وحقوق الإنسان وربما يرجع ذلك لوجود ثقافة عن العمل التطوعي لدى طلاب الكليات النظرية بالرغم من ضعفها لكنها أفضل من الكليات الأخرى، وقد يرجع ذلك أيضاً لوجود وقت لدى الطلاب لممارسة العمل التطوعي.

(ج) دلالة الفروق بين آراء عينات الكليات الثلاث حول معوقات ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي:

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

١. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينات الكليات الثلاث حول معوقات ممارسة لعمل التطوعي
لدى طلاب التعليم الجامعي.

٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب الكليات العلمية وآراء طلاب الكليات الأدبية لصالح طلاب الكليات العلمية وذلك يعني وجود معوقات ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب الكليات العملية أكبر من طلاب الكليات النظرية.

٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب الكليات النظرية وآراء طلاب كلية التربية وذلك لصالح طلاب الكليات العملية ويعني ذلك وجود معوقات ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب الكليات العملية أكثر من تواجدها عند طلاب كلية التربية وأكثر من طلاب الكليات النظرية حيث إنها أكثر حدة لدى طلاب الكليات العملية وذلك بسبب ازدحام الجداول الدراسية والدراسة العملية المتعبة والمجهدة للطالب بالإضافة لعدم صلة المواد العلمية البحتة بالواقع الاجتماعي وضعف التوعية بدور الطالب في المجتمع.

٤. في حين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب كلية التربية وآراء طلاب الكليات النظرية حول تلك المعوقات وأنهما متفقتين على درجة توجد تلك المعوقات وبالرغم من أنها توجد بدرجة كبيرة لدى العينات الثلاث إلا أنها لدى طلاب الكليات العملية (طب بيطري + علوم) أكثر من تواجدها لدى طلاب كلية التربية وطلاب الكليات النظريةوربما يرجع ذلك بشكل مباشر إلى طبيعة الدراسة العملية وإزدحام الجدول الدراسي للطلاب بسبب كثرة الساعات الدراسية المخصصة لتلك الدراسة العملية مما يؤدي إلى ضعف المشاركة في العمل التطوع ، وأيضا جفاف تلك المواد العلمية التي لا تعطي مجال للمناقشة والحوار في قضايا المجتمع وخدمته ،وبالتالي تزيد معوقات العمل التطوعي بتلك الكليات العملية .

*** ملخص نتائج الدراسة الميدانية :**

- أوضحت نتائج الدراسة الميدانية أن دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه يتحقق بدرجة ضعيفة، وذلك في جميع أدوار مكونات التعليم الجامعي حيث جاءت أدوار كل من المقررات الدراسية والأنشطة الطلابية وأعضاء هيئة التدريس، الإدارة الجامعية كلها تتحقق بدرجة ضعيفة وذلك من وجهة نظر العينة الكلية والعينات الفرعية.
- أوضحت نتائج الدراسة الميدانية أن واقع ممارسة طلاب التعليم الجامعي للعمل التطوعي تتحقق بدرجة ضعيفة ، وذلك في جميع مجالات العمل التطوعي وهي المجال الاقتصادي والمجال الاجتماعي والمجال الصحي والمجال البيئي والمجال التعليمي والمجال الثقافي.
- أوضحت نتائج الدراسة الميدانية أنه يوجد معوقات لمشاركة الطلاب بالتعليم الجامعي في العمل التطوعي بالمجتمع وهي معوقات ترجع للطالب ومعوقات ترجع للمؤسسة التطوعية

ومعوقات ترجع للمجتمع ومعوقات ترجع لنظام التعليم الجامعي وجميع تلك المعوقات توجد بدرجة كبيرة .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي بين طلاب الفرقة الأولي والرابعة لصالح طلاب الفرقة الأولي.
- لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب الفرقة الأولي والرابعة حول واقع المشاركة في العمل التطوعي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب الفرقة الأولي والرابعة حول معوقات المشاركة في العمل التطوعي لدى طلاب لصالح طلاب الفرقة الرابعة.
- لا توجد فروق ذات إحصائية بين آراء الذكور وآراء الإناث حول جميع محاور الاستبانة بمعني لا توجد أي فروق ترجع للجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه بين آراء طلاب كلية التربية وآراء طلاب الكليات النظرية لصالح طلاب كلية التربية .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول المشاركة في العمل التطوعي بين طلاب كلية التربية والكليات النظرية لصالح طلاب الكليات النظرية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول معوقات المشاركة في العمل التطوعي لدى الطلاب لصالح طلاب الكليات العملية أي المعوقات توجد لديهم بدرجة أكبر من الكليات الأخرى.

ونظرًا لضعف دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه مما ترتب عليه ضعف مشاركة طلاب التعليم الجامعي في العمل التطوعي بالمجتمع كمؤشر لضعف تلك الثقافة ، ونظرًا لأهمية العمل التطوعي في المجتمع لكل من الفرد والمجتمع، ونظراً لوجود رغبة قوية لدى الطلاب والطالبات في التعرف على العمل التطوعي ومجالاته وحاجتهم إلى التعرف على المؤسسات التطوعية المنظمة والتي يكونون مطمئنين من ناحيتها فإن ذلك يحتم العمل على تفعيل دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه ومن ثم فإن الجزء التالي من الدراسة يضع إستراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات بمصر في ضوء خبرات بعض الدول.

الإستراتيجية المقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول .

لقد أوضح الإطار النظري في الدراسة الحالية أهمية العمل التطوعي للفرد والمجتمع، وأنه يسهم بدور كبير في تنمية المجتمع في جوانبه المختلفة ويعمل على حل مشكلاته المختلفة، وحتى يكون العمل التطوعي فعالا ومساهما في تنمية المجتمع لابد أن يتم غرس وتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى أبناء المجتمع خاصة طلاب التعليم الجامعي حتى يتم ممارسته بدرجة فعالة تتم بناءًا على وعي بأهم جوانب المجتمع التي تحتاج إلى مشاركة العمل التطوعي في مساندتها وتنميتها ، و الجامعات من أهم مؤسسات المجتمع التربوية التي ينبغي أن تقوم بدور فعال في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، وقد أوضح الإطار النظري الدور المأمول من الجامعات في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء خبرات بعض الدول الأخرى التي قامت جامعاتها بالفعل بتدعيم تلك الثقافة لدى طلابها.

وأوضحت نتائج الدراسة الميدانية ضعف دور التعليم الجامعي بكل مكوناته في القيام بدوره في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه وأوضحت أيضًا ضعف مشاركة طلاب التعليم الجامعي في العمل التطوعي بالمجتمع وضعف تلك المشاركة دليل على ضحالة ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب ونظرًا لضعف دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه بالرغم من أهميتها البالغة للفرد والمجتمع ،في حين أن الجامعات بالدول الاخرى تقوم بتدعيم هذه الثقافة لدى طلابها بالتالي كان من الضروري في هذا الجزء من الدراسة الحالية من سد تلك الفجوة الاستراتيجية وتقديم إستراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول.

✷ أهداف الاستراتيجية المقترحة :

تهدف الاستراتيجية المقترحة إلى:

١. وضع خطوات توضح لجميع العاملين بالجامعات المصرية الطريق الذي يجب أن يسيروا فيه من أجل نشر وتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي ومن ثم تزيد المشاركة في العمل التطوعي في المجتمع المصري.

١. توضيح المهام والواجبات التي يجب أن يقوم بها أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من أجل تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي.
٢. تحديد آلية بناءة للأنشطة الطلابية بالجامعات المصرية وضرورة توجيهها بشكل فعال نحو تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب و تدريبهم على المشاركة والقيادة بالعمل التطوعي في المجتمع.
٣. توضيح ما يجب أن تتضمنه المقررات الدراسية بالأقسام والكليات المختلفة بالجامعة من أجل العمل على تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب.
٤. تحديد المهام والأدوار التي يجب أن تقوم بها الإدارة الجامعية على مستوي الكليات وعلى مستوي الجامعة من تقديم الدعم والمساندة من أجل تفعيل دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب.
٥. وضع مقترح لإنشاء مركز للعمل التطوعي بكل جامعة مصرية وتوضيح دوره وآلية عمله من أجل تفعيل دور الجامعة في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب.
٦. وضع مقترح لإنشاء وحدة للعمل التطوعي بكل كلية وتكون تابعة لمركز العمل بالجامعة وتوضيح آلية عملها من أجل مشاركة كل كلية من الكليات في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها وفق تخصص تلك الكلية.
٧. تحقيق الشراكة والتكامل بين الجامعة ومؤسسات العمل التطوعي بالمجتمع المحلي من أجل تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات بمصر مما يساعد على ربط الطلاب بمجتمعهم المحلي وتعريفهم بمؤسساته التي عن طريقها يستطيع أن يساهم في خدمته .
٨. وضع آلية للتطوع والمتابعة الدورية لمدى قيام الجامعة بكل مكوناتها في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها.
٩. وضع مجموعة من الضمانات اللازمة لتفعيل دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه.

✷ المستفيدون من الاستراتيجية المقترحة:

المستفيدون هم الأفراد أصحاب المصلحة وهم الذين سوف تعود عليهم المنفعة من تطبيق هذه الاستراتيجية سواء بشكل مباشر أو غير مباشر ، ويمكن تحديد المستفيدين من الخطة الاستراتيجية فيمايلي:

١. العاملين في المناصب الإدارية بالجامعات بمصر ومنهم رؤساء الجامعات ونوابهم والعمداء ووكلاءهم .

٢. أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بمصر .

٣. طلاب الجامعات بمصر .

٤. الإداريون العاملون في إدارات رعاية الشباب بالجامعات بمصر.

٥. القادة والعاملون بمؤسسات العمل التطوعي بالمجتمع المصري .

٦. جميع فئات المجتمع المصري التي سوف تستفيد من خدمات العمل التطوعي.

٧. المجتمع بصفة عامة لما سيترتب على تدعيم ثقافة العمل التطوعي وإنتشاره من تنمية للمجتمع المصري.

✷ المباديء التربوية الأساسية للاستراتيجية المقترحة:

تقوم الاستراتيجية المقترحة على عدة مباديء تربوية مهمة هي ما يلي:

١ - مبدأ الدور التثقيفي للتعليم:

حيث إن من أهم الأدوار التي يجب أن يقوم بها التعليم هو غرس الثقافة في عقول الطلاب بجميع مكوناتها من معارف ومعلومات ومهارات وقيم واتجاهات وعادات وتقاليد، من أهم جوانب الثقافة الذي يجب غرسها في عقول الطلاب وتدعيمها لديهم هي ثقافة العمل التطوعي ، والمقصود بها غرس كل المعارف والمعلومات والمهارات والقيم والاتجاهات المرتبطة بالعمل التطوعي لدى الطلاب بصفة عامة وطلاب التعليم الجامعي بصفة خاصة لأهمية تلك المرحلة وقدرة الطلاب الجامعيين على العطاء في هذا المجال والانخراط فيه بسهولة لما لديهم من إمكانات وقدرات علمية.

٢ - مبدأ المسئولية الاجتماعية:

حيث إن المواطن الصالح الذي يعيش بالمجتمع له عدة حقوق تكفلها له الدولة مثل التعليم والعلاج وتوفير الخدمات المختلفة له، وفي نفس الوقت عليه عدة واجبات أهمها المسئولية الاجتماعية تجاه مجتمعه ،و أنه ينبغي أن يقوم بعدة مهام تجاه هذه المسئولية التي تحتم عليه أن يتسم بالانتماء وحب الوطن ومحاولة تقديم كل ما يملك من جهد في سبيل خدمته وتطوره مثل مساعدة المحتاجين به ونشر الوعي الصحي والوعي الثقافي والوعي الرياضي والوعي السياسي وحل بعض مشكلات المجتمع مثل مشكلة الأمية والغزو الفكري وغيرها من المشكلات.

وكل ذلك يمكن أن يتم تحت مظلة العمل التطوعي الذي يستطيع أن يقوم به بشكل فردي أو بشكل مؤسسي مما يوضح قيامه بمسئوليته الاجتماعية في المجتمع والتي يجب أن يقوم بها.

٣ - مبدأ التكافل والتكامل الاجتماعي:

تتنوع فئات المجتمع المصري ما بين غني وفقير، وما بين متعلم وجاهل ، وما بين المثقف وغير المثقف ، وما بين الشخص العادي والمعاق، وهذا التباين بين فئات المجتمع يساعد على أن يجعله متكاملا مع بعضه البعض ، وأن يقدم الغني خدمات للفقير، والمتعلم يقدم خدماته للجاهل، وكذلك المثقف يقوم بمجهود تجاه غير المثقفين، وذلك يوضح معنى التكافل والتكامل لأن كل فريق له حاجة في المجتمع له حقوق على الفريق الآخر القادر على مساعدته والأخذ بيده من أجل حياة كريمة على جميع المستويات، خاصة في ظروف المجتمع الحالية التي تعجز فيها الدولة أو القطاع العام عن تقديم العون والمساعدة لكل فئات المجتمع، و بالتالي يأتي التكافل والتكامل الاجتماعي متجسدًا في مساهمة الأفراد في أعمال تطوعية ولن يقوم الأفراد بممارسة تلك الأعمال إذا كانت لديهم ثقافة عن العمل التطوعي وأهم مهارات ممارسته والقيم والاتجاهات اللازمة لممارسته والداعمة له.

٤ - مبدأ الاستثمار البشري بالتعليم:

حيث إن الثروة البشرية المتمثلة في هذه الاستراتيجية في طلاب التعليم الجامعي و هي أغلى ثروة يمتلكها المجتمع ،وبالتالي لابد من استثمارها وتوظيفها في خدمة المجتمع المصري وذلك عن طريق توظيف الطاقات البشرية والمادية المتاحة الجامعي من إدارة جامعية وأعضاء هيئة تدريس وإداريين وموارد مالية من أجل تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الكم الهائل من طلاب التعليم الجامعي بمصر منأجل أن يساهموا في العمل التطوعي بالمجتمع مما يسرع عجلة الاصلاح والتنمية بالمجتمع المصري.

٥ - مبدأ الدور التنموي للتعليم:

حيث إن التعليم دورا مهما في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع وذلك يحدث عن طريق إعداد القوى البشرية المتعلمة ،وحتى يتم ذلك ويسهم بالفعل التعليم في التنمية الاقتصادية وبالتالي الاجتماعية لابد من توجيه الثروة البشرية الموجودة بالتعليم خاصة الموجودة بالتعليم الجامعي من أجل المساهمة في تنمية المجتمع المصري عن طريق استغلال تلك الطاقات المتعلمة بتوجيهها لخدمة المجتمع وتوظيف كل ما لديها من طاقات وقدرات علمية من أجل تنمية المجتمع وتطويره وحل بعض مشكلاته ، وذلك لأن تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي سوف يؤدي إلى زيادة مشاركة الطلاب بالعمل التطوعي بالمجتمع مما يوفر كم كبير من الموارد المالية للدولة يمكنها أن توجهها إلى مشروعات تنموية أخرى .

٦ - مبدأ وظيفية (نفعية) التعليم:

حيث إن التعليم النافع هو التعليم الذي يتم توظيفه في حياة الفرد بما يعود عليه بالنفع والفائدة على المستوي الاقتصادي والاجتماعي سواء بشكل مباشر أوغير مباشر ، وأيضا يعود بالفائدة والنفع على المجتمع وذلك لأن الفرد والمجتمع قد تكبد الكثير من النفقات على هذا التعليم، ولكي يكون التعليم وظيفياً فإنه لابد أن يعود بالمنفعة الاقتصادية والاجتماعية على

المجتمع ويمكن أن يحدث ذلك عندما يتم توجيه جزء من هذه الطاقات للمساهمة في العمل التطوعي بالمجتمع عن طريق استثمار طاقات ومعلومات طلاب وخريجي التعليم الجامعي بمصروذلك لأن العمل التطوعي يعتبر القطاع الثالث لتنمية المجتمع مع القطاع العام والقطاع الخاص.

٧ -مبدأ ربط المدرسة بمؤسسات المجتمع الخارجي:

حيث إن الجامعة لابد أن تمتد أواصر التعاون بينها وبين مؤسسات المجتمع الأخرى وضرورة تعريف الطلاب عليها ومن هذه المؤسسات مؤسسات العمل التطوعي الموجودة بالمجتمع ومن ثم لا بد من تعاون الجامعات معها لتعريف الطلاب بها وبأنشطتها وأهدافها ومجالات عملها ، حتى يمكنهم أن يشاركوا معها في العمل التطوعي وفي خدمة المجتمع المصري.

✷ المتطلبات الأساسية للاستراتيجية المقترحة:

تستلزم الخطة الاستراتيجية المقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول مجموعة من المتطلبات الأساسية لذلك التي يمكن إيجازها فيما يلي:

١. الالتزام بتنفيذ كل ما جاء بالمحاور السابقة نظرًا لتكاملها وأهمية كل محور من تلك المحاور في تحقيق التصور المقترح.
٢. التوعية داخل الكليات ومركز العمل التطوعي بالجامعة ووحداته بالكليات المختلفة بأهمية العمل التطوعي وفوائده للفرد والمجتمع.
٣. أن تقوم إدارة الكليات بتنظيم الجداول الدراسية للطلاب بما يساعدهم على الانضمام للعمل التطوعي بالجامعة والتدريب لمن يرغب من الطلاب.
٤. القيام بالدعم والمساندة المالية وتوجيه ميزانية كافية لتدعيم ثقافة العمل التطوعي من قبل الكليات وإدارة الجامعة.
٥. ضرورة عمل خطة فصلية للعمل التطوعي يتم الإعلان عنها بأرجاء الكليات والجامعة للتعريف بها وجذب المتطوعين.

٦. الالتزام التام من قبل كل من ينضم للعمل التطوعي بالكليات والجامعة من طلاب وأعضاء هيئة تدريس بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل التطوعي والموضوعة من قبل الجامعة.

٧. تفعيل الشراكة مع مؤسسات العمل التطوعي بالمجتمع المحلي ومركز العمل التطوعي بالجامعة ووحداته بالكليات لزيادة فاعلية تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب بشكل عملي.

٨. ضرورة التقويم والمتابعة المستمران طوال العام الدراسي بكل المحاور ولكل ما جاء بالاستراتيجية المقترحة.

٩. ضرورة مشاركة ومساعدة جميع مؤسسات المجتمع التربوية الأخرى في نشر وتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب من بداية السلم التعليمي ومن هذه المؤسسات التي تستطيع أن تقوم بدور مهم في ذلك الأسرة ودور العبادة ووسائل الاعلام المختلفة المقروءة والمسموعة والمرئية، ومدارس التعليم الأساسي ومدارس التعليم الثانوي العام والفني وذلك تمهيدا للتعليم الجامعي وحتى يستطيع إكمال البناء بشكل صحيح ويكون دوره ذا فعالية عالية ويؤتي ثماره المنشودة

✷ مصادر بناء الاستراتيجية المقترحة:

اعتمدت الباحثة في بناء الاستراتيجية على عدة مصادر هي ما يلي:

- **الإطار النظري من الدراسة:** الذي تم فيه تناول أهمية العمل التطوعي وأهميته وفوائده للمجتمع وأهم معوقاته ، وثقافة العمل التطوعي وأهمية تدعيمها لدى طلاب الجامعات بمصر ، وتجارب بعض الدول في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات بها ، وضرورة تدعيم تلك الثقافة لدى طلاب الجامعة.

-**تجارب بعض بعض الدول الأخرى:** حيث أن هناك بعض الدول التي قامت بدور كبير في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها ومنها المملكة العربية السعودية ، والولايات المتحدة الأمريكية ،والمملكة المتحدة ، ومن ثم تم التعرف على خبرات تلك الدول للإستفادة منها في وضع الاستراتيجية المقترحة في ضوء خبرات تلك الدول .

-**نتائج الدراسة الميدانية:** تم من خلال الخبرات الميدانية ومن نتائج الدراسة الميدانية التوصل إلى ضعف دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه مما

ترتب عليه ضعف مشاركة طلاب التعليم الجامعي في العمل التطوعي بالمجتمع كمؤشر لضعف تلك الثقافة و بالرغم من أهمية العمل التطوعي في المجتمع لكل من الفرد والمجتمع، ونظراً لوجود رغبة قوية لدى الطلاب والطالبات في التعرف على العمل التطوعي ومجالاته وحاجتهم للمشاركة بالعمل التطوعي بالمجتمع ، و نظراً لوجود فجوة استراتيجية كبيرة بين ما هو مأمول من الجامعات بمصر في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها وبين ما يتم بالفعل على أرض الواقع فإن ذلك يحتم ضرورة تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات بمصر ومن ثم تأتي أهمية وضع إستراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب

الجامعات بمصر في ضوء خبرات بعض الدول، وتم وضع وبناء الخطة الاستراتيجية مستندة ومستفيدة من الاطار النظري للدراسة ونتائج الدراسة الميدانية

✷ مراحل وضع الاستراتيجية المقترحة:

تم وضع الاستراتيجية المقترحة وفقا للمراحل التالية: -

أولا: التحليل البيئي:

التحليل البيئي هو القيام بالتعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف في البيئة التعليمية الداخلية داخل الجامعة، والتعرف على الفرص والتهديدات التي توجد بالبيئة الخارجية في المجتمع المحيط بالجامعة، وهذا ما يعرف باستخدام أسلوب التحليل الرباعي سوات (SWOT).

وقد تم تحليل نتائج استمارة التحليل البيئي كيفياً أستخلصت الباحثة نقاط القوة ونقاط الضعف في البيئة التعليمية الداخلية داخل التعليم الجامعي، و الفرص والتهديدات التي توجد بالبيئة الخارجية في المجتمع المحيط بالتعليم الجامعي والتي أجمعت عليها أفراد عينة البحث ، وتتلخص نتائج التحليل البيئي فيما يلي:

١ - تحليل البيئة الداخلية:

تم تحليل البيئة الداخلية للتعليم الجامعي للتعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف بها خاصة في الجوانب التي تؤثر بشكل مباشر على قدرة الجامعة القيام بتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها ، وتتلخص هذه النقاط في الجدول التالي:

جدول (١٧)

تحليل البيئة الداخلية بالتعليم الجامعي

الجوانب	نقاط القوة	نقاط الضعف
الطلاب	- وجود عدد كبير من الطلاب بمرحلة التعليم الجامعي بمصر موزعين على الكليات المختلفة وهم أغلى ثروة يمتلكها المجتمع. - وجود نسبة قليلة من الطلاب المشاركين في أعمال تطوعية خيرية بالمجتمع وإن كانت هذه النسبة ضعيفة. - وجود رغبة ملحة لدى الطلاب والطالبات بالتعليم الجامعي للعمل التطوعي. - وجود وعي وإدارك كبير لدى بعض الطلاب بأهمية دورهم في المجتمع ، وارتفاع مستوي المسئولية الاجتماعية عند بعضهم.	- قلة وجود التوجيه لطاقات وقدرات الطلاب الجامعيين من أجل الاستفادة منها بشكل فعال في تنمية المجتمع. - ضعف ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب التعليم الجامعي مما يترتب عليه ضعف مشاركتهم في العمل التطوعي بالمجتمع. - وجود عدة معوقات تعوق مشاركة الطلاب الراغبين في العمل التطوعي لاكتساب مهاراته وأخذ خبرة عنه بسبب ازدحام الجداول الدراسية والخوف من المسائلة القانونية ومعارضة الأسرة. - ضعف مستوى المسئولية الاجتماعية لدى الطلاب الجامعيين وضعف دور بقية المؤسسات التعليمية والتربوية المختلفة في نشر وتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب الجامعيين.
المقررات الدراسية	- كثرة عدد المقررات الدراسية التي يدرسها الطلاب بالجامعة خلال فترة دراستهم الجامعية والتي تصل إلى قرابة (٥٠) مقرر دراسي والتي يمكن الاستفادة منها في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لديهم. - ملائمة عدد كبير من المقررات الدراسية التي يدرسها الطلاب بالجامعة خلال فترة دراستهم الجامعية والتي تصل مثل حقوق الإنسان مثلا وغيرها من المقررات لإمكانية	- تركيز غالبية المقررات الدراسية بالجامعة على النواحي الأكاديمية والتخصصة فقط وإهمال الجوانب الأخرى التوعوية والمرتبطة بالمجتمع وخدمته. - التركيز في أثناء تدريس المقررات الدراسية على الامتحانات وتقديسها والتمركز حولها وإهمال ما سواها. - خلو و فقر المقررات الدراسية التي يدرسها طلاب الجامعات من الموضوعات التي تتعلق بثقافة العمل التطوعي ومفهومه وأهميته ومجالاته وقوانينه وكل ما يتصل

الجوانب	نقاط القوة	نقاط الضعف
	توظيفها في تدريس موضوعات العمل التطوعي لنشر ثقافته. – إمكانية استغلال الأنشطة المرتبطة بالمقررات الدراسية في نشر الوعي بثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب الجامعيين.	به من معلومات. – ضعف الربط بين المقررات التي يدرسها طلاب الجامعات واحتياجات المجتمع الخارجي والبيئة المحيطة بالجامعة. – عدم وجود مقررات دراسية عن العمل التطوعي وثقافته من ضمن المقررات الدراسية التي يدرسها طلاب الجامعات بكل الكليات المختلفة.
الأنشطة المدرسية	– وجود إدارة رعاية الشباب بكل جامعة وبكل كلية وهي مسئولة عن الأنشطة الطلابية بالجامعة وتوجيهها. – وجود عدد كبير من الموظفين المتخصصين في المجالات المختلفة للأنشطة الطلابية الرياضية والاجتماعية والثقافية ضمن إدارات رعاية الشباب بالكليات المختلفة. – وجود إقبال من قبل الطلاب الجامعيين للمشاركين في الأنشطة الطلابية بجميع أنواعها وبصفة خاصة الأسر. – إمكانية توظيف الأنشطة الطلابية بالكليات المختلفة بالجامعة لتدعيم ونشر ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب الجامعيين وبما يتناسب مع طبيعة كل كلية وتخصصاتها العملية.	– ضعف توظيف الأنشطة الطلابية بالجامعة من أجل نشر المعلومات من العمل التطوعي لدى الطلاب ، مثل عمل لافتات أو توزيع مطويات عن العمل التطوعي بالمجتمع. – قلة قيام الأنشطة الطلابية بعمل ندوات أو مؤتمرات عن العمل التطوعي ومتطلباته بالجامعة. – ضعف قيام الأنشطة الطلابية بعمل دورات تدريبية لإكساب الطلاب المهارات اللازمة للعمل التطوعي. – قلة عمل حملات تطوعية يشترك فيها الطلاب خارج الجامعة للمساهمة في إكسابهم مهارات وقيم العمل التطوعي. – ندرة قيام الأنشطة الطلابية بتوعية الطلاب بمشكلات المجتمع والتي تحتاج إلى جهود جماعية وتطوعية لحلها مثل الأمية والفقر. – ندرة تنظيم رعاية الشباب بالكليات بالجامعة لمسابقات بحثية عن العمل التطوعي من أجل نشر ثقافة العمل التطوعي.
أعضاء هيئة التدريس	– وجود أعداد كبيرة من أعضاء هيئة التدريس المؤهلين ومن ذوي الخبرة بالتعليم الجامعي. – وجود نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين والمتميزين في مجال العلوم الاجتماعية و يستطيعون أن يقوموا بدور كبير في نشر وتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب.	– ازدحام اليوم الدراسي لأعضاء هيئة التدريس ما بين التدريس والبحث العلمي مما لا يتيح لهم وقت فراغ للمشاركة في نشر ثقافة العمل التطوعي. – عدم التفرغ الكامل لدى بعض أعضاء هيئة التدريس للعملية التعليمية بالجامعة نظرا لقيامهم بأعمال إضافية لزيادة رواتبهم مما يقلل الوقت المتاح لديهم للتوجيه للعمل التطوعي.

الجوانب	نقاط القوة	نقاط الضعف
	– وجود نسبة من أعضاء هيئة التدريس التي تقوم بالفعل بالمشاركة في مؤسسات تطوعية بالمجتمع وتقدم بها خدمات للجميع. – إمكانية استغلال التخصصات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس سواء الطبية أو العلوم الاجتماعية وغيرها من التخصصات من أجل الاستفادة منها في توعية الطلاب العمل التطوعيوأهميته وكيفية المشاركة فيه مما يدعم ثقافة العمل التطوعي لديهم.	سلبية غالبية أعضاء هيئة التدريس في قيامهم بدور إيجابي تجاه نشر ثقافة العمل التطوعي بالجامعة أو المشاركة فيه مع الطلاب خوفاً من المسائلة القانونية. – قلة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالتكوين الثقافي للطلاب والتركيز فقط على الجانب الأكاديمي بسبب قلة الوقت المخصص للمحاضرات مما يجعلهم يركزوا فقط على المادة العلمية و إهمال ما سواها. – قلة التقدير والتكريم المعنوى لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في أعمال تطوعية داخل الجامعة أو خارجها من قبل إدارة الجامعية مما يضعف من مشاركتهم في تدعيم ثقافة العمل التطوعي داخل الجامعة.
الإدارة الجامعية	– وجود كوادربشرية جيدة بإدارات الكليات بالجامعات بمصر على وعي كامل باحتياجات المجتمع الخارجي نظرًا لأن من المهام الرئيسية الجامعة خدمة المجتمع المحلي. – وجود إدراك كامل من قبل الأجهزة الإدارية بالكليات والجامعات بمصر بأهمية العمل التطوعي وضرورة تنمية المجتمع. – إمكانية توفير دعم وتمويل مادي من قبل إدارة الجامعة للانفاق منه على تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب. – وجود وقت كاف خاصة لدى إدارة رعاية الشباب وغيرها من الإدارات، يمكن استغلاله في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب.	– ضعف اهتمام إدارة الكليات في الجامعة بتدعيم بثقافة العمل التطوعي لدى طلابها. – عدم وجود بند من الموارد المالية بالجامعة مخصص للأعمال التطوعية. – قلة تكريم الطلاب و أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بأعمال متميزة في خدمة المجتمع المحلي. – عدم إقامة شراكة بين الجامعة ومؤسسات العمل التطوعي بالمجتمع المحلي من أجل قيامها بغرس وتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب. – ندرة السماح للمؤسسات التطوعية بعرض تجاربها وأقل الجامعة من أجل تدعيم ثقافة العمل التطوعي. – عدم فرض المشاركة في خدمة المجتمع على الطلاب وأعضاء هيئة التدريس الإداريين كعمل مهم يثاب من يقوم به ويعاقب من لا يقوم به.

٢ - تحليل البيئة الخارجية:

تم تحليل البيئة الخارجية المحيطة بالتعليم الجامعي والمجتمع الخارجي لها للتعرف على الفرص المواتية والتهديدات (المخاطر) التي توجد بالمجتمع والتي تؤثر على التعليم الجامعي بالجامعات

وتتضح بالجدول التالي:

جدول (١٨)

تحليل البيئة الخارجية المحيطة بالتعليم الجامعي

الجوانب	الفرص	التهديدات
الجوانب التشريعية	- وجود عدد كبير من القوانين في مصر المنظمة لعمل المؤسسات التطوعية بالمجتمع المصري وتسمح لها بممارسة العمل التطوعي. - لا توجد في التشريعات والقوانين من ما يمنع أو يعوق إنشاء المؤسسات التطوعية ولكن تحت إشراف الدولة بشرط أن تكون هذه المؤسسات التطوعية محددة الأهداف والأنشطة.	- عدم وجود قوانين ملزمة بالتعليم الجامعي للطلاب بحيث تجعلهم يشاركوا في العمل التطوعي كشرط للتخرج مثل بعض الدول الأخرى. - عدم وجود قوانين أو تشريعات تجعل العمل التطوعي عملاً إجبارياً وجزء من عمل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. - عدم وجود قوانين أو تشريعات تجعل ممارسة العمل التطوعي بالكليات المختلفة شرطا لحصولها على الجودة والاعتماد الأكاديمي.
الجوانب الاقتصادية	- وجود عدد كبير من رجال الأعمال بالمجتمع المصري ويمكنهم أن يوفروا الدعم المالي اللازم للإنفاق على الأعمال التطوعية ونشر الوعي بأهميتها داخل الجامعات. - وجود بعض التبرعات والهبات التي تقدمها بعض مؤسسات العمل التطوعي الدولية.	- سوء الأحوال الاقتصادية وارتفاع نسبة الفقر بالمجتمع حيث تصل(٦١%) مما يزيد المسئولية المجتمعية على العاملين بالقطاع التطوعي. - البطالة الشديدة بين خريجي التعلم الجامعي في المجتمع المصري وسوء استغلال طاقاتهم. - قلة فرص العمل المتاحة بسوق العمل بمصر أمام الخريجين. - سوء استغلال الأموال التي يتبرع بها أبناء المجتمع في عمل مشروعات تنموية للمجتمع. - سوء توزيع الأموال في الأعمال التطوعية، حيث إن أغلبها يتم إنفاقها إنفاق مباشر ولا يتم استغلالها في تدريب القوى البشرية للحصول على مهارات اكتساب الرزق أو استغلالها في عمل مشروعات إنتاجية لتشغيل أكبر عدد من المواطنين.
الجوانب الاجتماعية	- وجود عدد كبير من أبناء المجتمع المصري الداعمين لمؤسسات تطوعية بالمجتمع	- وجود بعض الأنماط السلبية من المؤسسات التطوعية والتي لها أهداف أخرى جانبية.

الجوانب	الفرص	التهديدات
	المصري. – وجود قيم مجتمعية داعمة لثقافة العمل التطوعي داخل المجتمع المصري مثل قيم التعاون والايثار والتكافل والعطاء. – وجود إحترام وتقدير من قبل بعض فئات المجتمع للعمل التطوعي ودعم ثقافته. – وجود عدد كبير من أبناء المجتمع لديهم الرغبة في نشر وتدعيم ثقافة العمل التطوعي بالمجتمع وخاصة الطلاب الجامعيين. – وجود عدد كبير من مؤسسات العمل التطوعي بالمجتمع لديها الرغبة في نشر وتدعيم وتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى أكبر عدد من أبناء المجتمع بشرط إتاحة الفرص لها.	– وجود أنماط سلبية المتطواعين الساعين لتحقيق مكاسب شخصية مثل المكاسب السياسية والدعائية وأخذهم العمل التطوعي سلما للوصول إلى أهدافهم الشخصية. – تواجد المؤسسات التطوعية غالبا عن أماكن بعيده عن محل إقامة المواطنين الراغبين في المشاركة بها. – وجود بعض فئات المجتمع المعارضة لمشاركة الفتيات في العمل التطوعي. – ضعف التقدير الاجتماعي وتدني النظرة للأفراد العاملين بالعمل التطوعي بالمجتمع. – ضعف دعم ومساندة الأسرة لأبنائها الراغبين في العمل التطوعي بالمجتمع. – ضعف دور وسائل الإعلام في تسليط الضوء على ثقافة العمل التطوعي.
التطـــــور التكنولوجي	– انتشار التكنولوجيا الحديثة خاصة في مجال الاتصالات بالمجتمع. – إمكانية استغلال وتوظيف تكنولوجيا الاتصالات الحديثة في التعريف بالعمل التطوعي وأهدافه ومجالاته عن طريق الإنترنت. – سهولة تبادل المعلومات والبيانات الخاصة بالمتطوعين والمؤسسات التطوعية بالمجتمع عن طريق الإنترنت. – إمكانية استخدام وسائل الاتصالات الحديثة من إنترنت وشبكات التواصل الاجتماعي في المساعدة في نشر ثقافة العمل التطوعي بالمجتمع.	– ضعف شبكة الاتصالات وخاصة الإنترنت في المناطق النائية والفقيرة مما يصعب استخدام تلك التكنولوجيا في نشر ثقافة العمل التطوعي. – جهل بعض الأفراد بآلية توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في نشر ثقافة العمل التطوعي. – الأمية التكنولوجية لدى عدد كبير من المشاركين في العمل التطوعي وضعف استخدامهم لتلك التكنولوجيا في ممارسة عملهم. – سوء الأحوال الاقتصادية لدى عدد كبير من المواطنين والطلاب الجامعيين مما يجعل من الصعب عليهم امتلاك تكنولوجيا المعلومات الحديثة و توظيفها في نشر ثقافة العمل التطوعي وممارسته.

ثانيا: الرؤية: تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات بمصر.

ثالثا: الرسالة: تسعي الاستراتيجية لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات بمصر عن طريق إكساب الطلاب المعلومات والمعارف عن العمل التطوعي والمهارات اللازمة

لممارسته والقيم الداعمة له،وذلك عن طريق المناهج الدراسية والأنشطة الطلابية وأعضاء هيئة التدريس والإدارة الجامعية ومركز العمل التطوعي بالجامعة ووحدات العمل التطوعي بكليات الجامعة من أجل زيادة المشاركة بالعمل والتطوعي.

رابعا: الأهداف الاستراتيجية:

الهدف الاستراتيجي الأول:

"أن تقوم المقررات الدراسية بنشر وتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات بمصر"، ويندرج تحت هذا الهدف أربعة أهداف إجرائية من شأنها تحقيق هذا الهدف الاستراتيجي وهي ما يلي:

١- وضع بعض المتطلبات الاجبارية المتعلقة بثقافة العمل التطوعي كشرط لتخرج الطلاب من الجامعة.

٢ - أن تكسب المقررات الدراسية المعلومات والمعارف المختلفة عن العمل التطوعي.

٣- أن تكسب المقررات الدراسية الطلاب القيم الداعمة للعمل التطوعي.

٤-أن تقوم المقررات الدراسية بإكساب الطلاب معلومات عن جوانب المجتمع التي تحتاج للعمل التطوعي.

الهدف الاستراتيجي الثاني:

"أن تقوم الأنشطة الطلابية بدور في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة بمصر"، ويندرج تحت هذا الهدف من ثلاثة أهداف إجرائية من شأنها تحقيقه وهي ما يلي:

١- أن تقوم الأنشطة الطلابية بالجامعة بإكساب الطلاب المعلومات الكافية عن ثقافة العمل التطوعي.

٢- أن تقوم الأنشطة الطلابية بالجامعة بإكساب الطلاب المهارات اللازمة لممارسة العمل التطوعي.

٣-أن تقوم الأنشطة الطلابية بتدريب الطلاب عمليا على العمل التطوعي داخل وخارج الجامعة.

الهدف الاستراتيجي الثالث:

"أن يقوم عضو هيئة التدريس بدور إيجابي في غرس وتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه"، ويندرج تحت هذا الهدف الاستراتيجي ثلاثة أهداف إجرائية من أجل تحقيقه هي ما يلي:

١- أن يكسب عضو هيئة التدريس طلابه المعلومات والمعارف الداعمة للعمل التطوعي في المجتمع.

٢- أن يسهم عضو هيئة التدريس في إكساب طلابه القيم الداعمة العمل التطوعي في المجتمع.

٣-أن يكون عضو هيئة التدريس قدرة حسنة لطلاب في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لديهم.

الهدف الاستراتيجي الرابع:

"أن تقوم الإدارة الجامعية بتهيئة المناخ الإداري الذي يسهم في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة بتوفير المتطلبات المادية والبشرية والتشريعية اللازمة لذلك" ، ويندرج تحت هذا الهدف الاستراتيجي ثلاثة أهداف إجرائية لتحقيقه هي:

١- أن تقوم إدارة الجامعة بسن التشريعات والقوانين الداعمة لثقافة العمل التطوعي بالجامعة.

٤- أن تقوم إدارة الجامعة بتوفير الإمكانات المادية والبشرية اللازمة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي بالجامعة.

٣-أن تقوم إدارة الجامعة بالتعزيز المادي والمعنوى للمشاركين في تدعيم ثقافة العمل التطوعي بالجامعة.

الهدف الاستراتيجي الخامس:

"أن يتم إنشاء مركز للعمل التطوعي بكل جامعة بمصر لتدعيم ثقافة العمل التطوعي وإدارته على مستوي الجامعة". ويندرج تحت هذا الهدف الاستراتيجي ثلاثة أهداف إجرائية لتحقيقه وهي ما يلي:

١- أن يتم تشكيل هيكل مركز العمل التطوعي بالجامعة ممثلا لكل التخصصات المطلوبة للعمل به.

٢- أن يقوم مركز العمل التطوعي باختيار وتدريب القيادات من المتطوعين في جميع مجالات العمل التطوعي المختلفة.

٣-أن يقوم مركز العمل التطوعي بتحديد واختيار المشاريع التطوعية الضرورية وتوزيعها على وحدات العمل التطوعي بالكليات لتنفيذها.

الهدف الاستراتيجي السادس:

إنشاء وحدة للعمل التطوعي بكل كلية لتدعيم ثقافة العمل التطوعي بها وتكون تابعة لمراكز العمل التطوعي بالجامعة ومكملة له، ويوجد تحت هذا الهدف الاستراتيجي ثلاثة أهداف إجرائية وهي ما يلي:

١- أن تشكل وحدة العمل التطوعي من أبناء الكلية وتقوم بنشر المعلومات عن العمل التطوعي وأهميته للمجتمع.

٢- أن تقوم الوحدة التطوعية بكل كلية بمقابلة واختيار المتطوعين منها وتدريبهم على مهارات العمل التطوعي.

٣-أن يتم تشكيل فرق عمل من الطلاب المتطوعين بمجالات العمل التطوعي المختلفة وفق رغباتهم وتخصصاتهم.

الهدف الاستراتيجي السابع:

تفعيل الشراكة بين الجامعة ومؤسسات العمل التطوعي بالمجتمع المحلي لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة ، ويندرج تحت هذا الهدف الاستراتيجي أربع أهداف إجرائية هي ما يلي:

١- السماح لمؤسسات العمل التطوعي بالدخول للجامعة والتعريف بأهدافها وأنشطتها ومجالاتها لنشر ثقافة العمل التطوعي.

٢- أن تستفيد الجامعة من خبرات مؤسسات العمل التطوعي في تدريب الطلاب على مهارات العمل التطوعي لممارسته.

٣- إقامة مشروعات تطوعية مشتركة بين الجامعة ومؤسسات العمل التطوعي تقوم على جهود الطلاب لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لديهم بشكل عملي.

٤- تكريم الجامعة لمؤسات العمل التطوعي الفعالة في المجتمع بشكل دوري من أجل تشجيعها ودعمها.

فيما يلي شرح و توضيح مكونات **البرنامج المقترح** لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول

الخطة التنفيذية

جدول (١٩)

البرنامج المقترح لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
(الهدف الأول) أن تقوم المقررات الدراسية بنشر وتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات بمصر.	١- وضع بعض المتطلبات الإجبارية المتعلقة بثقافة العمل التطوعي كشرط للتخرج الطلاب من الجامعة	- وضع مقرر يسمي العمل التطوعي ويكون النجاح فيه شرط للتخرج من الجامعة يحتوى على كل المعلومات المتعلقة بالعمل التطوعي.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم كل عام دراسي	المسئولين عن وضع اللوائح الدراسية بالجامعات وبالكليات التابعة لها مثل لجان القطاع وغيرها .	- اسم المقرر الدراسي الذي تم تقريره وعدد ساعات دراسته. - توصيف المقرر الدراسي وأهم ما تم دراسته به.	- قائمة بأسماء الموضوعات التي تم تدريسها بذلك المقرر للتأكد من تحقيقه للهدف الذي وضع من أجله.
		- ضرورة مشاركة الطالب في مشروع تطوعي يسهم في بناء المجتمع كشرط آخر للتخرج من الجامعة.		- إدارة شئون الطلاب ورعاية الشباب بالكلية. - مركز العمل التطوعي بالجامعة المفترض إنشائه. - وحدة العمل التطوعي بالكلية المزمع إنشائها.	- عد المشاريع التي تم إنجازها خلال كل فصل دراسي. - عدد الطلاب المشاركين بتلك المشاريع . - عدد أعضاء هيئة التدريس والإداريين المشاركين.	- قائمة بأسماء المشاريع المنجزة بالفصل الدراسي. - قائمة بأسماء أعضاء هيئة التدريس المشاركين. - قائمة بأسماء الإداريين المشاركين.

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
	٢- أن تكسب المقررات الدراسية المختلفة الطلاب المعلومات والمعارف المختلفة عن العمل التطوعي.	- أن تحتوى المقررات الدراسية التي يدرسها طلاب الجامعة على موضوعات عن العمل التطوعي وأهميته وفوائده للفرد والمجتمع ومجالات العمل به في المجتمع.		- الأقسام العلمية بالكليات من خلال إشرافها على محتوى المقررات الدراسية.	- عدد المقررات الدراسية بالقسم التي احتوت على تلك الموضوعات. - عدد الموضوعات بكل مقرر دراسي.	- قائمة بأسماء المقررات الدراسية التي احتوت على موضوعات عن العمل التطوعي. - قائمة بالموضوعات بكل مقرر دراسي.
		- أن تحتوى المقررات الدراسية موضوعات على معوقات العمل التطوعي وكيفية التغلب عليها.		- رؤساء الأقسام العلمية وضرورة تأكدهم من وجود تلك الموضوعات بالمقررات الدراسية التي يدرسها الطلاب.	- عدد المقررات الدراسية بالقسم التي احتوت على تلك الموضوعات. - عدد بالموضوعات التي احتواها كل مقرر دراسي.	- قائمة بالمقررات الدراسية التى احتوت على تلك الموضوعات. - قائمة بالموضوعات التي احتواها كل مقرر دراسي وأرقام صفحاتها.
	٣- أن تكسب المقررات الدراسية الطلاب القيم الداعمة	- تضمين المقررات الدراسية المختلفة قيم داعمة للعمل التطوعي مثل العطاء والإيثار		- رؤساء الأقسام العلمية لمتابعة مدى تحقق ذلك. - وحدات العمل التطوعي	- عدد المقررات الدراسية التي تضمنت على موضوعات عن القيم الداعمة للعمل	- قائمة بأسماء المقررات الدراسية بكل كلية والتي احتوت في محتواها على قيم داعمة

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
	للعمل التطوعي بالمجتمع.	والتعارف والتكافل الاجتماعي.		المزمع إنشائها بكل كلية بالجامعة.	التطوعي بالمجتمع.	للعمل التطوعي. – قائمة بأسماء القيم التي احتوتها تلك المقررات الدراسية والتي تدعم العمل التطوعي.
	٤- أن تمد المقررات الدراسية الطلاب بمعلومات عن الاحتياجات والمشكلات التي يوجد بالمجتمع والتي تحتاج للعمل التطوعي.	– أن تتضمن المقررات الدراسية على موضوعات عن أهم المشكلات التي توجد بالمجتمع وتحتاج لعمل تطوعي مثل الفقر والبطالة والمرض وغيرها.		– الأقسام بالكليات المختلفة. – وحدات العمل التطوعي بالكليات المختلفة.	– عدد المقررات الدراسية التي تناولت الدراسة بعض مشكلات المجتمع التي تحتاج لعمل تطوعي.	– قائمة بأسماء المشكلات المجتمعية التي وردت بالمقررات الدراسية والتي تحتاج للعمل تطوعي.
		– أن تتضمن المقررات الدراسية على الفئات التي بحاجة للعمل التطوعي مثل المعاقين والمسنين والأيتام وأطفال الشوارع والفقراء.		– رؤساء الأقسام العلمية وإدارة الكليات. – وحدات العمل التطوعي بالكليات.	عدد المقررات الدراسية التي أوضحت تلك الفئات التي تحتاج لمساعدة العمل التطوعي لها.	– قائمة بأسماء المقررات الدراسية التي وردت بها تلك الموضوعات.

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
(الهدف الثاني) أن تقوم الأنشطة الطلابية بدور فعال في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات بمصر.	١- أن تقوم الأنشطة الطلابية بالجامعة بإكساب الطلاب كل المعلومات اللازمة عن ثقافة العمل التطوعي.	- أن تقوم الأسر ورعاية الشباب بالكليات بعقد ندوات عن العمل التطوعي وأهميته وفوائده وجوانبه وآلية العمل به.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم كل عام دراسي	- رعاية الشباب بالكليات المختلفة. - الأسر بالكليات. - وحدة العمل التطوعي بالكلية.	- عدد الندوات العلمية التي تم عقدها عن العمل التطوعي بكل كلية بالجامعة.	- قائمة بأسماء الحضور بتلك الندوة. - صور توضح فعالية الندوة. - أسماء المتحدثين والمحاضرين بالندوة.
		- عمل مطويات ومجلات حائط عن العمل التطوعي ومعلومات كافية عنه وعن أهميته ومجالاته وفوائده وأهم مؤسساته بالمجتمع المحلي.		- رعاية الشباب بالكليات. - الأسر بالكليات. - وحدة العمل التطوعي بالكليات.	- عدد المطويات التي تم إعدادها في هذا الخصوص. - عدد مجلات الحائط التي تم عملها وعرضها بالكليات.	- نسخ من كل المطويات التي تم إعدادها. - صور لكل مجلات الحائط التي تم عملها وعرضها بالكليات وفحص محتواها.
		- تنظيم مسابقات بحثية عن العمل التطوعي للطلاب على مستوى الكليات وعلى مستوى الجامعة.		- الطلاب - إشراف أعضاء هيئة التدريس بالكليات .	- قائمة بالأبحاث التي أجراها الطلاب في كل موضوع من الموضوعات.	- نسخ الأبحاث التي أعدها الطلاب موضحاً بها عناوين الأبحاث وأسماء وبيانات الطلاب المُعدين لها . - قائمة بأسماء الأبحاث الفائزة وأسماء الطلاب المُكرمين

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
						الذين أعدوها.
	٢- أن تقوم الأنشطة الطلابية بالجامعة بإكساب الطلاب المهارات اللازمة لممارسة العمل التطوعي بالمجتمع.	- أن تنظم الكليات دورات تدريبية لإكساب الطلاب مهارات العمل التطوعي المختلفة مثل: مهارات القيادة والعمل ضمن فريق ومهارات استطلاع الراي وإجراء المقابلة ومهارات الإدارة وغيرها.		- وحدة العمل التطوعي بالكلية. - مركز العمل التطوعي بالجامعة.	- عدد الندوات التدريبية التي تم عقدها في هذا المجال.	- قائمة بأسماء الندوات التدريبية التي تم عقدها. - قائمة بأسماء المدربين فيها. - قائمة بأسماء المتدربين من المتطوعين - صور فوتوغرافية لوقائع التدريب.
		- عمل زيارات ميدانية لمؤسسات العمل التطوعي بالمجتمع المحلي لمتابعة العمل بها على أرض الواقع لاكتساب المهارات بشكل عملي.		- إدارة رعاية الشباب بالكليات. - الأسر المختلفة بالكليات. - وحدات العمل التطوعي بالكليات.	- عدد الزيارات الميدانية لمؤسسات العمل التطوعي الموجودة بالمجتمع المحلي.	- قائمة بالزيارات الميدانية وتاريخ كل منها. - عدد المشاركين في الزيارة الميدانية من طلاب ومشرفين وتوقيعاتهم. - صور فوتوغرافية لهذه الزيارات.
	٣- أن تقوم الأنشطة الطلابية بتدريب الطلاب عمليا على العمل التطوعي داخل وخارج الجامعة.	- أن يتم تنظيم مشروعات للعمل التطوعي داخل الجامعة وتحت إشرافها لإشراك الطلاب وتدريبهم على العمل التطوعي بتلك المشاريع بشكل عملي.		- وحدات العمل التطوعي بالكليات. - مركز العمل التطوعي بالجامعة. - إدارة رعاية الشباب	- عدد المشروعات التطوعية التي تم عقدها داخل الجامعة ومسمياتها.	- قائمة بأسماء تلك المشاريع وتاريخ عقدها. - عدد المشاركين بها وأسماؤهم. - عدد المشرفين على تلك

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
				بالكليات.		المشاريع . - صور فوتوغرافية أثناء تنفيذ تلك المشاريع .
		- أن يتم تنظيم مشروعات للعمل التطوعي بالمجتمع المحلي المحيط بالجامعة، ويقوم بتنفيذها الطلاب تحت إشراف الجامعة.		- وحدات العمل التطوعي بالكليات. - مركز العمل التطوعي بالجامعة. - إدارة رعاية الشباب بالكليات.	- عدد المشروعات التي تم تنفيذها بالمجتمع الخارجي ومسمياتها.	- قائمة بأسماء المشروعات وتاريخ عقدها. - عدد المشاركين بها من الطلاب وأسماؤهم. - عدد المشرفين وأسماؤهم. - صور فوتوغرافية أثناء تنفيذ المشروع التطوعي.
(الهدف الثالث) أن يقوم عضو هيئة التدريس بدور إيجابي في غرس وتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابه بالجامعة.	١- أن يكسب عضو هيئة التدريس طلابه المعلومات والمعارف الكافية عن العمل التطوعي.	- أن يوضح عضو هيئة التدريس لطلاب مفهوم العمل التطوعي وأهميته وفوائده للفرد والمجتمع عن خلال ما يدرسه من مقررات دراسية.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم كل عام دراسي	- عضو هيئة التدريس.	- عدد الموضوعات التي عن العمل التطوعي التي اشتملها المقررات الدراسية لعضو هيئة التدريس.	- قائمة بأسماء الموضوعات التي عن العمل التطوعي التي اشتملتها المقررات الدراسية التي يدرسها وعدد صفحاتها وأرقامها.
		- أن يكلف عضو هيئة التدريس طلابه بعمل أبحاث علمية عن العمل التطوعي ومجالاته ودوره		- عضو هيئة التدريس. - الطلاب.	- عدد الأبحاث التي تم إنجازها من قبل الطلاب عن العمل التطوعي بالمجتمع.	- نسخ من الأبحاث التي أنجزها الطلاب عن العمل التطوعي. - أسماء الطلاب الفائزين في

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
		في تنمية المجتمع المحلي.				إنجاز أفضل أبحاث عن العمل التطوعي.
	٢- أن يقوم عضو هيئة التدريس بإكساب طلابه القيم الداعمة للعمل التطوعي.	- أن يقوم عضو هيئة التدريس بتكليف الطلاب بأعمال جماعية ليغرس فيهم القيم الداعمة للعمل التطوعي مثل القيادة والتعاون والعمل ضمن فريق عمل.		- عضو هيئة التدريس. - الطلاب.	- عدد الأعمال الجماعية التي قام عضو هيئة التدريس بتكليف الطلاب بها والتي تنمي القيم الداعمة لثقافة العمل التطوعي.	- نسخ من الأعمال الجماعية التي قام الطلاب بإنجازها. - أسماء الطلاب المشاركين بتلك الأعمال الجماعية. - أسماء الأعمال الجماعية الفائزة بأفضل عمل جماعي.
		- أن يقوم عضو هيئة التدريس بإكساب طلابه القيم الداعمة للعمل التطوعي من خلال موضوعات المقررات الدراسية التي يقوم بتدريسها للطلاب.		- عضو هيئة التدريس.	- عدد الموضوعات الواردة بالمقررات الدراسية التي يدرسها العضو والتي إحتوت على قيم داعمة لثقافة للعمل التطوعي مثل الإيثار والتعاون والتكافل.	- قائمة بأسماء الموضوعات التي احتوت على قيم داعمة لثقافة العمل التطوعي بمقررات العضو وأرقام صفحاتها.
	٣- أن يكون عضو هيئة التدريس قدوة حسنة لطلابه في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لديهم.	- أن يشترك عضو هيئة التدريس مع طلابه في حملات تطوعية داخل وخارج الجامعة.		- عضو هيئة التدريس. - الطلاب.	- عدد الحملات التطوعية التي اشترك فيها عضو هيئة التدريس مع طلابه من أجل تنمية المجتمع داخل وخارج الجامعة.	- قائمة بأسماء الحملات التطوعية التي اشترك فيها عضو هيئة التدريس مع طلابه داخل وخارج الجامعة وتاريخ عقدها. - صور فوتوغرافية أثناء تنفيذ

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
						تلك الحملات.
		- أن ينضم عضو هيئة التدريس لمؤسسة تطوعية بالمجتمع كقدوة حسنة لطلابه. - أن يشجع عضو هيئة التدريس طلابه علي الانضمام لمؤسسات تطوعية بالمجتمع المحلي بعد معرفة أهدافها وأنشطتها.		- عضو هيئة التدريس. - الطلاب.	- أسماء المؤسسات التطوعية التي انضم لها أعضاء هيئة التدريس والطلاب وأنشطتهم بها.	- قائمة بأسماء أعضاء هيئة التدريس المنضمين لمؤسسات تطوعية وأهم أنشطتهم بها. - أسماء الطلاب المنضمين لمؤسسات تطوعية بالمجتمع وأهم أدوارهم بها.
(الهدف الرابع) أن تقوم إدارة الجامعة بتهيئة المناخ الإداري الذي يسهم في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة بتوفير الإمكانات المادية والبشرية والتشريعية اللازمة لذلك.	١- أن تقوم إدارة بسن التشريعات والقوانين الداعمة لثقافة العمل التطوعي بالجامعة.	- أن تسن الجامعة وتضع اللوائح والقوانين المنظمة العمل التطوعي داخل الجامعة وخارجها وأهم مجالاته المسموح بها حتى تعمل على حماية طلابها من المسائلة القانونية.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم كل عام دراسي	- مركز العمل التطوعي داخل الجامعة. - وحدات العمل التطوعي بالكليات. -إدارة الشؤون القانونية بالجامعة.	- قائمة بالقوانين والتشريعات والقرارات التي اتخذتها الجامعة وتعمل بها في تنظيم العمل التطوعي داخل وخارج الجامعة.	- نسخ من نصوص تلك التشريعات والقرارات والقوانين التي سنتها الجامعة والتي تعمل بها أثناء ممارسة الطلاب للعمل التطوعي داخل وخارج الجامعة.
	٢- أن تقوم إدارة الجامعة بتوفير الإمكانات المادية والبشرية اللازمة لتدعيم ثقافة العمل	- أن توفر الجامعة التمويل اللازم لإقامة حملات تطوعية داخل وخارج الجامعة لإكساب الطلاب ثقافة العمل التطوعي بشكل عملي وفعلي على أرض الواقع.		- إدارة الجامعة. - مركز العمل التطوعي بالجامعة.	- عدد الحملات التطوعية التي تم تمويلها من قبل إدارة الجامعة.	- مستندات وفواتير توضح إنفاق إدارة الجامعة وتمويلها لتلك الحملات وتاريخ كل حملة تطوعية ومسماها.

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
	التطوعي لدى طلابها.	– أن يتم توفير الكوادر والقيادات البشرية ذات الخبرة الواسعة في مجال العمل التطوعي لكي تقوم بغرس ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب بتدريبهم والإشراف عليهم.		– إدارة الجامعة. – مركز العمل التطوعي بالجامعة.	– عدد الخبراء والقادة في مجال العمل التطوعي الذين تم الاستعانة بهم على المستوي المحلي أو العالمي.	– أسماء الخبراء والقادة الذين تم الاستعانة بهم لتدريب الطلاب والإشراف عليهم والسير الذاتية لكل منهم.
	٣– أن توفر إدارة الجامعة التعزيز المادي والمعنوى للمشاركين في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة.	– أن يتم تقديم مكافآت مالية وشهادات شكر وتقدير لأعضاء هيئة التدريس المساهمين بشكل فعال في تدعيم ثقافة العمل التطوعي بالجامعة ويتم اختيارهم بشكل علمي دقيق بعد فحص أعمالهم ومقرراتهم الدارسية.		– إدارة الجامعة. – لجنة تشكل لفرز وتقييم أعمال أعضاء هيئة التدريس ومجهوداتهم في مجال العمل التطوعي	– عدد أعضاء هيئة التدريس المكرمين. – نوع المكافآت والتعزيزات المقدمة لهم، أعداد الشهادات والجوائز المقدمة لهم.	– قائمة بأعداد أعضاء هيئة التدريس المكرمين. – صور من الشهادات المقدمة لهم. – صور لحفلات تكريم المتميزين من أعضاء هيئة التدريس.
		– أن يتم تقديم مكافآت مادية للطلاب المتميزين المشاركين في تدعيم ثقافة العمل التطوعي بالجامعة وكذلك مكافآت معنوية وشهادات تقدير لهم.		– لجنة تشكل لتقييم الأعمال والمجهودات التي تم بذلها لتدعيم ثقافة العمل التطوعي بالجامعة والطلاب المتميزين المشاركين بها. – مركز العمل التطوعي	– عدد الطلاب المكرمين. – أعداد الجوائز والمكافآت والشهادات المقدمة للطلاب المتميزين والفائزين.	– قائمة بأسماء الطلاب الفائزين والمكرمين. – صور من الشهادات والجوائز المقدمة لهم. – صور لحفلات تكريم المتميزين في تدعيم ثقافة العمل

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
				بالجامعة.		التطوعي بالجامعة.
(الهدف الخامس) إنشاء مراكز للعمل التطوعي بكل جامعة بمصر لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لإدارته على مستوي الجامعة.	١-أن يتم تشكيل الهيكل الإداري لمركز العمل التطوعي بالجامعة ممثلا لكل التخصصات المطلوبة للعمل به.	- أن تمثل جميع كليات الجامعة المختلفة بأعضاء تمثلها في مركز العمل التطوعي بالجامعة.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم كل عام دراسي	- مدير مركز العمل التطوعي بالجامعة.	- عدد أعضاء هيئة التدريس الممثلين لكلياتهم.	- قائمة بأسماء أعضاء مركز العمل التطوعي وأسماء كلياتهم.
		- أن يراعي في التشكيل أن يشتمل على جميع التخصصات العلمية المطلوبة للعمل بالمركز التطوعي.		- مدير مركز العمل التطوعي بالجامعة.	- عدد أعضاء هيئة التدريس وتخصصاتهم.	- قائمة توضح أعضاء المركز وتخصصاتهم العلمية.
	٢- أن يقوم مركز العمل التطوعي باختيار وتدريب القيادات من المتطوعين في جميع مجالات العمل التطوعي المطلوبة.	- أن تعقد مسابقات لاختيار القادة من المتطوعين من ذوي الخبرة والمهارة في جميع المجالات الاقتصادي والاجتماعي والصحي والرياضي والبيئي والثقافي والزراعي.		- مركز العمل التطوعي بالجامعة.	- عدد المسابقات التي تم عقدها في كل فصل دراسي.	- أسماء القادة الفائزين في كل مجال من مجالات العمل التطوعي. - قائمة بالمسابقات التي تم عقدها وتاريخ كل منها.
		- أن يتم تدريب قادة العمل التطوعي الذين تم إختيارهم و		- مركز العمل التطوعي بالجامعة.	- عدد الدورات التدريبية التي تم عقدها داخل الجامعة	- أسماء المتدربين وتوقيعاهم في كل دورة تدريبية.

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
		إكسابهم مهارات ذات مستوي عالي في مجال تدعيم ثقافة العمل التطوعي في مجال العمل التطوعي الذي تخصص فيه، حتى يتمكن بعد ذلك من تشكيل فريق عمل للعمل معه ويقوم بقيادته بشكل جيد.		– خبراء في مجالات العمل التطوعي من مؤسسات العمل التطوعي الموجودة بالمجتمع.	في كل فصل دراسي.	– نسخة من المادة التدريبية المقدمة بالدورات التدريبية وتاريخ انعقاد كلا منها. – صور فوتوغرافية لفعاليات الدورات التدريبية.
	٣– أن يقوم مركز العمل التطوعي بتحديد واختيار المشاريع التطوعية الضرورية وتوزيعها على وحدات العمل التطوعي بالكليات لتنفيذها.	– أن يقوم قادة العمل التطوعي في كل مجال بالاشتراك مع فريق عملهم باختيار المشاريع والحملات التطوعية الملحة والضرورية لخدمة المجتمع المحلي.		– مركز العمل التطوعي بالجامعة. – فرق العمل التطوعي بمركز العمل التطوعي بالجامعة.	– أعداد المشروعات والحملات التطوعية المعروضة للاختيار منها بالمجتمع وترتيبها حسب أهميتها.	– قائمة بأسماء المشروعات والحملات التطوعية الضرورية والأكثر إلحاحًا في تنفيذها وأماكن تنفيذها. – نسخة كاملة من برنامج كل مشروع أو حملة تطوعية معروضة للتنفيذ وتم الموافقة عليها.
		– أن يتم تحديد الفريق التنفيذي لكل مشروع من مشروعات العمل التطوعي أو الحملات المزمع عقدها داخل الجامعة أو خارجها		– مركز العمل التطوعي بالجامعة. – وحدات العمل التطوعي بالكليات.	– أعداد المشروعات والحملات التطوعية المزمع تنفيذها وترتيبها زمنيا. – قائمة بنتائج تلك الحملات	– قائمة بأسماء المشروعات والحملات التطوعية وأسماء المنفذين لها وتاريخ التنفيذ. – صور من جوانب تنفيذ تلك

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
		ومن سيقوم بتنفيذها من فرق العمل التطوعي بالكليات وتحديد أسماء المشاركين من أعضاء هيئة التدريس والطلاب.			والمشروعات التطوعية المنفذة.	الحملات والمشروعات التطوعية. - حصر لنتائج تلك المشروعات وإنجازاتها.
(الهدف السادس) إنشاء وحدة العمل التطوعي بكل كلية بالجامعة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي بها وتكون تابعة لمركز العمل التطوعي بالجامعة ومكلمة له.	١- أن تشكل وحدة العمل التطوعي من أبناء الكلية وتقوم بنشر المعلومات عن العمل التطوعي وأهميته للمجتمع.	- أن يتم اختيار أعضاء وحدة العمل التطوعي بالكلية من ذوي الكفاءة والخبرة في مجال العمل التطوعي.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم كل عام دراسي	- مركز العمل التطوعي بالجامعة. - عميد كل كلية.	- قائمة بفرق العمل بوحدات العمل التطوعي بكليات الجامعة.	- أسماء أعضاء فرق وحدات العمل التطوعي بالكليات والسير الذاتية لكل منهم.
		- أن تقوم وحدات العمل التطوعي بعمل ندوات ومطويات ونشرات عن العمل التطوعي وتقوم بتوزيعها على الطلاب بالكلية لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لديهم.		- وحدة العمل التطوعي بكل كلية.	- أعداد الندوات والمطويات والنشرات التي تم إعدادها عن العمل التطوعي ووزعت بالكلية.	- نسخ كاملة من المطويات والنشرات التي تم إعدادها وتوزيعها. - عدد الندوات وصور للحاضرين وأسماء المحاضرين بها.
	٢- أن تقوم وحدة العمل التطوعي بمقابلة واختيار	- أن يتم عمل مقابلات للراغبين في العمل التطوعي بوحدة العمل		- وحدة العمل التطوعي بكل كلية.	- عدد الطلاب الذي تم مقابلتهم.	- قائمة بأسماء المتقدمين للمقابلة.

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
	المتطوعين من الكليات وتدريبهم على مهارات العمل التطوعي.	التطوعي بالكلية واختيار الأفضل والأكفء منهم.			– عدد الطلاب الذين تم اختيارهم في كل فصل دراسي.	– قائمة بأسماء الطلاب الذين تم اختيارهم. – تاريخ المقابلات وصور فوتوغرافية لوقائع المقابلات.
	٣- أن يتم تشكيل فرق عمل من الطلاب المتطوعين بمجالات العمل التطوعي المختلفة وفق رغباتهم وتخصصاتهم.	– أن يتم عمل مقابلات المقبولين بوحدة العمل التطوعي بالكلية ثم يتمتوزيعهم على مجالات العمل التطوعي المختلفة وفقا لرغباتهم وتخصصاتهم .		– وحدة العمل التطوعي بكل كلية.	– عدد الطلاب الذي تم مقابلتهم. – قوائم بمجلات العمل التطوعي المختلفة وأسماء الطلاب الذين تم اختيارهم في كل مها.	– قائمة بأسماء المتقدمين للمقابلة. – قائمة بأسماء الطلاب الذين تم اختيارهم بالمجلات التطوعية المختلفة وتخصصاتهم. – تاريخ المقابلات وصور فوتوغرافية لوقائع المقابلات
(الهدف السابع) تفعيل الشراكة بين الجامعة ومؤسسات العمل التطوعي بالمجتمع المحلي لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة.	١- السماح لمؤسسات العمل التطوعي بدخول الجامعة والتعريف بأهدافها وأنشطتها ومجالاتها لنشر وتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب.	– أن تعقد الجامعة مؤتمراً سنوياً تدعو فيه مؤسسات العمل التطوعي بالمجتمع لعرض تجاربها التطوعية وأهدافها وأنشطتها ومجالات عملها للطلاب.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم كل عام دراسي.	– إدارة الجامعة. – مركز العمل التطوعي بالجامعة. – مؤسسات العمل التطوعي بالمجتمع المحلي.	– أعداد المؤسسات التطوعية المشاركة في المؤتمر السنوي.	– نسخ من الوثائق التعريفية بكل الجمعيات المشاركة وأنشطتها ومجالات عملها.
	٢- أن تستفيد	– السماح للمؤسسات التطوعية		– مركز العمل التطوعي	– أعداد المشاريع التي	– أسماء الطلاب المشاركين في

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
	الجامعة من خبرات مؤسسات العمل التطوعي في تدريب الطلاب على مهارات العمل التطوعي لممارسته.	بإقامة مشاريع تطوعية داخل الجامعة يشارك فيها الطلاب داخل و خارج الجامعة لإكسابهم مهارات العمل التطوعي بشكل عملي.		بالجامعة. - مؤسسات العمل التطوعي بالمجتمع.	أقامتها المؤسسات التطوعية داخل الجامعة وخارجها بالشراكة مع الجامعة.	تلك المشروعات التطوعية التي أقامتها المؤسسات التطوعية بالمجتمع داخل وخارج الجامعة.
		- الاستعانة بخبراء متخصصين من تلك المؤسسات التطوعية لعقد دورات تدريبية للطلاب المتطوعين لإكسابهم مهارات العمل التطوعي.		- مركز العمل التطوعي بالجامعة. - مؤسسات العمل التطوعي بالمجتمع المحلي.	- عدد الدورات التدريبية التي تم عقدها بمركز العمل التطوعي للمتطوعين من الطلاب.	- أسماء الطلاب المتدربين بتلك الدورات وتوقيعاتهم. - أسماء المدربين في تلك المؤسسات. - صور فوتوغرافية لفعاليات التدريب.
		- أن يتم عقد دورات تدريبية بشكل دوري منتظم للمتطوعين الجدد الذين تم اختيارهم لإكسابهم المهارات اللازمة للعمل التطوعي بالمجتمع بالاشتراك مع خبراء وقادة من مؤسسات العمل التطوعي.		- وحدة العمل التطوعي بالكلية. - خبراء وقادة من مؤسسات العمل التطوعي بالمجتمع المحلي.	- عدد الدورات التدريبية التي تم عقدها للمتطوعين الجدد في كل فصل دراسي.	- قائمة بأسماء المتدربين وتوقيعاتهم في كل دورة تدريبية. - قائمة بأسماء الدورات التدريبية وتاريخ كل منها. - صور فوتوغرافية لفعاليات الندوات التدريبية.
		- أن يتم تقسيم الطلاب المتطوعين الجدد على فرق		- وحدة العمل التطوعي بالكلية.	- عدد فرق العمل التطوعي التي تم تشكيلها داخل وحدة	- قائمة بمجالات فرق العمل التي تشكيلها ومهام كل منها.

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
		بمجالات العمل التطوعي الاقتصادي والاجتماعي والصحي والرياضي والبيئي والثقافي والزراعي كلا حسب رغباتهم وربطهم بمؤسسات العمل التطوعي بالمجتمع المحلي وفقا لقدراتهم وتخصصاتهم الدراسية بالكلية.		– مؤسسات العمل التطوعي بالمجتمع المحلي.	العمل التطوعي بالكلية وأسماء مؤسسات العمل التطوعي الأقرب لكل فريق منها.	– قائمة بأسماء المتطوعين داخل كل فريق من تلك الفرق التطوعية وأسم المؤسسة التطوعية التي سوف يتعاونوا معها في العمل.
	٣- تكريم الجامعة لمؤسسات العمل التطوعي الفعالة في المجتمع بشكل دوري من أجل تشجيعها ودعمها.	– عقد مسابقات من قبل الجامعة لاختيار أكثر المؤسسات التطوعية فعالية داخل المجتمع من أجل تكريمها وتشجيعها وعرض أنشطتها للطلاب بالجامعة للتعرف عليها.		– مركز العمل التطوعي بالجامعة.	– موعد المسابقات التي يتم عقدها في كل فصل دراسي وتاريخ الإعلان عنها.	– أسماء المؤسسات التطوعية الفائزة والمكرمة. – صور الشهادات والجوائز المقدمة للمؤسسات الفائزة. – صور من فعاليات التكريم.

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
	٤- إقامة مشروعات تطوعية مشتركة بين الجامعة ومؤسسات العمل التطوعي تقوم على جهود الطلاب لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لديهم بشكل عملي.	- عمل مسابقات للمؤسسات التطوعية لاختيار أفضل المشروعات التطوعية اللازمة للمجتمع المحلي والمعروضة من قبل تلك المؤسسات التطوعية.		- مركز العمل التطوعي بالجامعة.	- عدد المسابقات التي أقيمت وتاريخ الإعلان عنها.	- أسماء المشاريع التطوعية الفائزة والمؤسسات التطوعية المقدمة والداعمة لها.
		- تنفيذ المشروعات التطوعية المختارة بتعاون الجامعة والمؤسسات وأن يقوم بتنفيذها الطلاب المتطوعين.		- إشراف مركز العمل التطوعي بالجامعة. - إشراف مؤسسات العمل التطوعي بالمجتمع المحلي. - الطلاب . - أعضاء هيئة التدريس .	- أعداد المشروعات التطوعية التي تم تنفيذها بالفصل الدراسي بالشراكة ومؤسسات العمل التطوعي بالمجتمع وتاريخ تنفيذها.	- قائمة بأسماء المشاريع المنفذة بالشراكة وتاريخ تنفذ كل منها. - قائمة بأسماء المشاركين في التنفيذ. - صور فوتوغرافية لفاعليات تنفيذ المشروعات التطوعية.

✷ **مرحلة المتابعة والتقويم:**

تتم مرحلة المتابعة والتقويم على أرض الواقع الميداني وتبدأ مع بداية الخطوة الأولى لتنفيذ الاستراتيجية ، وتستمر معها حتى إنتهاء التنفيذ ، والهدف من هذه المرحلة هو التأكد من تحقيق أهداف الاستراتيجية الموضوعة والوصول إلى النتائج المراد الوصول إليها، وفي سبيل ذلك يتم في مرحلة المتابعة والتقويم حل المشكلات التي قد تواجه عملية التنفيذ أول بأول حتى لا تتراكم المشكلات وتعوق التنفيذ، وبالتالي يتم تنفيذ الاستراتيجية الموضوعة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات بمصر في ضوء خبرات بعض الدول بشكل فعال ، ويمكن إيجاز خطوات عملية المتابعة والتقويم لتنفيذ هذه الاستراتيجية فيما يلي:

١. أن تشكل الجامعة لجنة للقيام بتقويم الأعمال والمشاريع التطوعية التي يتم إنجازها بنهاية كل فصل دراسي ،وتقوم بتقويم مدى قيام مكونات التعليم الجامعي بدورها في تدعيم ثقافة العمل التطوعي.
٢. عمل استطلاع رأي للطلاب عن مدى قيام مكونات التعليم الجامعي بدورها في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب، وأن يتم ذلك بشكل دوري .
٣. أن يتم تكريم المشاريع والحملات التطوعية الأكثر نجاحًا وتقديم الجوائز المادية المعنوية للقائمين عليها.
٤. عمل مكافآت مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب المتميزين في العمل التطوعي في كل فصل دراسي.
٥. في حالة وجود أعمال خالفت اللوائح والقوانين الموضوعة من قبل الجامعة والمنظمة للعمل التطوعي يتم اتخاذ الإجراءات اللازمة لذلك لمنع حدوثه في المستقبل.
٦. أن تشكل لجنة للمتابعة والتقويم المستمر طوال الفصل الدراسي لمتابعة المشاريع والحملات التطوعية المزمع تنفيذها ومتابعتها وتذليل العقبات التي قد تواجهها أو تعوق تنفيذها.

مراجع الدراسة :

أولا: المراجع العربية

١. أحمد الخطيب (٢٠٠٦م)، **الإدارة الجامعية دراسات حديثة**، أربد: عالم الكتب الحديثة.

٢. أحمد حسين الصغير (٢٠٠٥م)، **التعليم الجامعي في الوطن العربي – تحديات الواقع ورؤي المستقبل**، القاهرة: عالم الكتب.

٣. أحمد السيد عامر(٢٠٠٧ م)، **الإحصاء الوصفي والتحليلي** ، القاهرة : دار الفجر للنشر والتوزيع.

٤. أحمد محمد سيد أحمد الشناوي (٢٠١٠م)، "مستوي ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب (دراسة ميدانية)، **مجلة كلية التربية بالإسماعيلية**، جامعة قناة السويس ، العدد ١٨، سبتمبر ، ص ص ١ – ٥٥.

٥. إسماعيل الأفندي (٢٠١٣م)، "دور المدرسة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في بيت لحم"، **بحث مقدم لمؤتمر العمل التطوعي في فلسطين: واقع واحتياجات**، الذي عقد في جامعة القدس المفتوحة في مدينة البيرة في فلسطين في الفترة من ٢٠١٣/٢/٤م.

٦. آمال أحمد محمد إبراهيم (٢٠٠٨م)، "معالجة الإسلام مشكلة الفقر ومحاربته البطالة ودور العمل الخيري في ذلك – دراسة تحليلية تطبيقية "، **رسالة ماجستير**، كلية البنات، جامعة عين شمس.

٧. أمل عبد الله الجبالي (٢٠٠٧م)، "الدور التربوي للمدرسة الثانوية الحكومية بمدينة الرياض في تعزيز قيم العمل التطوعي لدى الفتاة السعودية من وجهة نظر المعلمات"، **رسالة ماجستير**، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

٨. بكر بكر على حجر (٢٠٠٢م)، "الجهود التربوية لبعض الجميعات الأهلية في مواجهة المشكلات البيئية"، **رسالة ماجستير** ، كلية التربية، جامعة المنصورة.

٩. بوحنية قوى وبن ناصر بو طيب (٢٠١٣م)، "البنية القانونية للعمل التطوعي" ، **مجلة كلية الآداب**، جامعة بني سويف، العدد ٢٧ ، أبريل – يونيو ، ص ص ٨٨٣ – ٩٠٠.

١٠. جامعة المجمعة (٢٠١٥م)، المملكة العربية السعودية :جامعة المجمعة، متاح على الموقع: www.mu.edu.sa/ar/news آخر زيارة بتاريخ ٢٠١٥/٢/٢٤م.

١١. الجمعية العامة للأمم المتحدة (٢٠٠٥م)، **متابعة السنة الدولية للمتطوعين** ، نيويوزك: الجمعية العامة للأمم المتحدة.

١٢. الجهاز المركزي للتعبيئة العامة والإحصاء (٢٠١١م)، **مؤشرات الفقر طبقا لبيانات بحث الدخل والإنفاق والاستهلاك ٢٠١٠/٢٠١١م**، القاهرة: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

١٣. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٤م)، **الكتاب السنوي الإحصائي – العمل**، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، إصدار سبتمبر ٢٠١٤م.

١٤. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٤م)، **الكتاب السنوي الإحصائي – السكان**، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، إصدار سبتمبر ٢٠١٤م.

١٥. حسام محمد مازن (٢٠١٢م)، **أصول مناهج البحث في التربية وعلم النفس** ، القاهرة: دار الفجر.

١٦. حسن جعفر الخليفة (٢٠١٠م)، **المنهج المدرسي المعاصر**، ط١٠، الرياض: مكتبة الرشد.

١٧. حمدي حسن عبد الحميد المحروقي (٢٠٠٤م)، "دور التربية في مواجهة تداعيات العولمة على الهوية الثقافية"، **دراسات في التعليم الجامعي**، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، العدد السابع، أكتوبر ٢٠٠٤م.

١٨. حمزة الخدام (٢٠١٣م) ، "اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي ، كلية علجون الجامعية نموذجًا" ، **بحث مقدم لمؤتمر العمل التطوعي في فلسطين: واقع واحتياجات** ، الذي عقد في جامعة القدس المفتوحة في مدينة البيرة بفلسطين في الفترة ٢٠١٣/٢/٤م.

١٩. خالد فوزي حسن غنيم (٢٠٠٨م)، "برنامج مقترح للخدمة الاجتماعية لزيادة مشاركة الشباب في العمل التطوعي"، **رسالة ماجستير**، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.

٢٠. خالد كتلو ومراد الجندي (٢٠١٣م)، "اتجاهات طلبة جامعة القدس المفتوحة في محافظة الخليل نحو العمل التطوعي وعلاقته ببعض المتغيرات"، **بحث مقدم لمؤتمر العمل التطوعي في فلسطين، واقع واحتياجات** ، الذي عقد في جامعة القدس المفتوحة في مدينة البيرة بفلسطين بتاريخ ٢٠١٣/٢/٤م.

٢١. دينا محمود كامل أحمد (٢٠١١م)، "المتغيرات المجتمعية المرتبطة بالتطوع في الجمعيات الأهلية العامة في مجال حقوق الإنسان ، دراسة مطبقة على الجميعات الأهلية بمحافظة سوهاج"، **رسالة ماجستير**، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.

٢٢. سعيد إسماعيل على (٢٠٠٣م)، **ثقافة البعد الواحد**، القاهرة: عالم الكتب.

٢٣. سعيد سليم غواض (٢٠٠٧م)، "دور قيادات العمل التطوعي في تنمية المشاركة الأهلية ، دراسة ميدانية مطبقة على محافظة ظفار"، **رسالة ماجستير**، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس.

٢٤. سمر محمد غرم الله المالكي (٢٠١٠م)، "مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي"، **رسالة ماجستير**، كلية التربية ، جامعة أم القرى.

٢٥. سهي عبد الرحمن محمد المهدي (٢٠١٠م)،" دور قنوات الاتصال الدينية المتخصصة تفعيل دور العمل التطوعي وأنشطة التنمية البشرية في المجتمع المصري"، **رسالة دكتوراه**، كلية الآداب، جامعة عين شمس.

٢٦. الشبكة العربية للمنظمات الأهلية (٢٠١٥م)، "مشروع المجموعات التنموية الأهلية" متاح على: آخر زيارة بتاريخ http://www.shabakaaegypt.org. ٢٠١٥/٢/٢٢ م

٢٧. صلاح عبد الحميد مصطفي وفدوى فاروق عمر (٢٠٠٧م)، **مقدمة في الإدارة والتخطيط التربوي**، الرياض: مكتبة الرشد.

٢٨. عاطف محمد عباس درويش (٢٠١٢م) ، "إسهامات العمل التطوعي في مواجهة ظاهرة عمالة الأطفال – دراسة ميدانية على دور الجمعيات الأهلية بمحافظة سوهاج"، **رسالة دكتوراة**، كلية الآداب، جامعة أسيوط.

٢٩. عبد الباسط محمد دياب (٢٠١٠م)، **تطوير الإدارة الجامعية ، دراسة حالة كليات التربية في عدة دول**، ط٢، كفر الشيخ: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.

٣٠. عبد الرحمن خضر خاتم الحارثي (٢٠١٠م)، "تصور مقترح لدور الأسرة في إكساب قيم العمل التطوعي لدى أبنائها من منظور إسلامي"، **رسالة ماجستير**، كلية التربية ، جامعة أم القرى.

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

٣٢. عبير عوض خالد رواس (٢٠١١م)، "قيم العمل التطوعي لطالبات المرحلة الثانوية بمكة المكرمة"، **رسالة ماجستير**، كلية التربية، جامعة أم القرى.

٣٣. عثمان صالح العامر (٢٠٠٦م)، "ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب السعودي – دراسة ميدانية" ، **مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية**، العدد ٧.

٣٤. علياء على محمد الفريج (٢٠١١م)، "دور المدرسة في غرس ثقافة العمل التطوعي لدى النشء وإعداده للمشاركة فيه"، **رسالة ماجستير**، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

٣٥. عمر حوتيه (٢٠١٣م)، "تفعيل دور مؤسسات العمل التطوعي في التنمية الاجتماعية (مع الإشارة إلى جمعية اقرأ التطوعية في الوسط المهني بالجزائر"، **مجلة كلية الآداب**، جامعة بني سويف، العدد ٢٧ ، أبريل – يونيو، ص ص ٧٨٧ – ٨٢٤.

٣٦. عمر رحال (٢٠١١م)، "المسئولية المجتمعية للجامعات بين الربحية والطوعية"، **بحث مقدم بمؤتمر المسئولية المجتمعية للجامعات الفلسطينية** ، المقام في نابلس بفلسطين في يوم ٢٦ أيلول ٢٠١١م.

٣٧. غادة سيد أحمد سلطان (٢٠١٤م)، "دور الشراكة المجتمعية بين الجمعيات الأهلية والمدارس في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية"، **رسالة ماجستير**، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط.

٣٨. فاتن محمدعبد المنعم عزازي (٢٠١٤ م)، " تدعيم العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية : مدخل استراتيجي"، **المجلة الدولية التربوية المتخصصة** ، المجلد ٣، العدد٤ ، نيسان ، ص ص ١٦٦- ١٨٢ .

٣٩. فايز مراد مينا (٢٠٠١م)، **التعليم في مصر الواقع والمستقبل حتى عام ٢٠٢٠م**، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

٤٠. فهد سلطان السلطان (٢٠٠٩م)، "اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي ، دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود"، **مجلة رسالة الخليج العربي**، العدد١١٢، ص ص ١ – ٧٨.

٤١. فؤاد أبو الحطب و أما ل صادق(١٩٩١ م) ، **مناهج البحث و الطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية و التربوية و الاجتماعية** ، القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية.

٤٢. كارولين كرافت (٢٠١٢م)، **التحديات التي تواجه نظام التعليم المصري: الوصول إلى التعليم وجودة التعليم وعدم المساواة** ، المجلس الدولي للسكان، ٢٠١٢م، متاح على الموقع www.popcouncil.org .٢٠١٥/١/١١م. التالي:آخر زيارة بتاريخ

٤٣. لعوبي يونس وبوتيقار سارة (٢٠١٣م)، "دور جمعيات ومؤسسات العمل التطوعي في محو الأمية ، دراسة ميدانية لعينة من جميعات ولاية جيجل ، جمعية الإرشاد والإصلاح والجمعية الجزائرية لمحو الأمية اقرأ انموذجًا" ، **مجلة كلية الآداب**، جامعة بني سويف، العدد ٢٧، أبريل – يونيو، ص ص ٧٤٧ – ٧٨٥.

٤٤. مجمع اللغة العربية (د. ت) ، **المعجم الوسيط**، القاهرة: مجمع اللغة العربية.

٤٥. محمد أحمد شاهين (٢٠١١م)، "المسؤولية المجتمعية في الجامعات العربية – جامعة القدس المفتوحة انموذجًا – دراسة وصفية تحليلية (الواقع والمأمول) "، **بحث مقدم لمؤتمر المسؤولية المجتمعية للجامعات الفلسطينية** ، المقام في فلسطين ، نابلس ، في يوم ٢٦ أيلول ٢٠١١م.

٤٦. محمد حسين سعيد حسين (٢٠١٣م)، "الحل الإبداعي للمشكلات المجتمعية التي تواجهها مؤسسات العمل التطوعي" ، **مجلة كلية الآداب**، جامعة بني سويف ، العدد ٢٧، أبريل – يونيو ، ص ص ٧٩ – ١١٦.

٤٧. محمد حماد هندي (٢٠١٣م)، "دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحقيق الريادة بمجال العمل التطوعي" ، **مجلة كلية الآداب**، جامعة بني سويف، العدد ٢٧ ، أبريل – يونيو ، ص ص ٢٩٧ – ٣٠٨.

٤٨. محمد زين العابدين عبد الفتاح (٢٠١٠م)، "القوانين والتشريعات العربية المنظمة للعمل التطوعي – دراسة الحالة الأردن"، **مجلة البحث في التربية وعلم النفس**، كلية التربية، جامعة المنيا، المجلد ٢٣، العدد الثاني ، ص ص ١١٣ – ١٤٥.

٤٩. محمد على عزب (٢٠١١م)، **التعليم الجامعي وقضايا التنمية**، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية".

٥٠. مدحت محمد أبو النصر (٢٠٠٤م)، "تنظيم المجتمع في إحدى الجمعيات الأهلية – تجربة حقلية بجمعية اختار أسرة خيرية بمحافظة القاهرة، **بحث مقدم بالمؤتمر السادس عشر** ، المجلد الثاني، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٤م.

٥١. مروة مختار بغدادي (٢٠١٣م)، "دور الدوافع والاتجاهات في نجاح العاملين بالعمل التطوعي" ، **مجلة كلية الآداب**، جامعة بني سويف ، العدد ٢٧ ، أبريل – يونيو ، ص ص ١٤٥ – ١٧٨.

٥٢. مريم محمد محمد صالح ونصر الدين عبد القادر عثمان (٢٠١٣م)، "دور وسائل الإعلام في نشر ثقافة العمل التطوعي ، دراسة تطبيقية على عينة من الإعلاميين في الفترة من مارس ٢٠١٢– مارس ٢٠١٣م "، **مجلة كلية الآداب**، جامعة بني سويف ، العدد ٢٧، أبريل – يونيو، ص ص ٣٠٩ – ٣٥٤.

٥٣. مسعودي أحمد (٢٠١٣م)، "العمل التطوعي والمجتمع وقفة مع العمل التطوعي المنظم" ، **مجلة كلية الآداب** ، جامعة بني سويف، ص ص ٧٢٩ – ٧٤٦.

٥٤. مصطفي رجب وحسين طه (٢٠٠٩م)، "**مناهج البحث التربوي بين التجديد والنقد**"، كفر الشيخ: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.

٥٥. معتز عبد المعتمد محمد (٢٠٠٨م) ، "إسهامات العمل التطوعي في مساعدة تلاميذ المدارس على حل مشكلاتهم ، **رسالة ماجستير** ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

٥٦. ملكة نصر (٢٠١٣م)، "اتجاهات طلبة جامعة بولتيكنك فلسطين نحو العمل التطوعي من المنظور الاجتماعي والديني والوطني في محافظة الخليل" ، **بحث مقدم لمؤتمر العمل التطوعي في فلسطين: واقع واحتياجات** ، الذي عقد في جامعة القدس المفتوحة في مدينة البيرة بفلسطين في الفترة ٤/٢/٢٠١٣م.

٥٧.منى الششينة (٢٠١٣م)، "دور الجامعات الفلسطينية في غرس قيم العمل التطوعي – جامعة القدس المفتوحة نموذجًا"، **بحث مقدم لمؤتمر العمل التطوعي في فلسطين: واقع واحتياجات** ، الذي عقد في جامعة القدس المفتوحة في مدينة البيرة بفلسطين في الفترة ٢٠١٣/٢/٤م.

٥٨.منى محمد شكري محمد جاد (٢٠١١م)، "الأنشطة التربوية وعلاقتها بتنمية بعض القيم الداعمة للعمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية"، **رسالة ماجستير**، كلية التربية ، جامعة المنصورة.

٥٩.نجاح السعدي عرفات وسناء محمد حسن (٢٠١٣م)، **المناهج والاتجاهات العالمية**، الرياض: مكتبة الشقري.

٦٠.نوال على المسيري وعواطف أسعد أشرف (٢٠١٢م)، **المشكلات الاجتماعية والقضايا المجتمعية المعاصرة**، الرياض: مكتبة الرشد.

٦١.وزراة التربية والتعليم (٢٠١٣م)، **كتاب الإحصاء السنوي للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣م** ، وزارة التربية والتعليم: الإدارة العامة للمعلومات والحاسب الآلي.

ثانيا: المراجع الأجنبية :

62. Corporation for National and Community Services (2006), Volunteering Hitsa 3-year High, New Federal Report, Available at: www.nationalservices.org/assets

63. Davis, M. & Rinaldi, M. (2004), "Using an Evidence – Based Approach To Enable People with Mental Problems to Gain and Retain Employment, Education and Voluntary work", **British Journal of Occupational Therapy**, Vol. 67, No. 7, PP. 319-322.

64. Farrell, C. & Bryant, W. (2009), "Voluntary Work for Adult with Mental Health Problems: A route to Inclusion A review of the Literature", **British Journal of Occupational Therapy**, Vol. 72, No. 4, pp. 163-173.

65. Farrell, C. & Bryant, W. (2009), "Voluntary Work For Adult With Mental Health Problems: an Exploration of the Perspectives of Recruiters", **British Journal of Occupational therapy**, Vol. 72, No. 5, PP. 188-196.

66. Flanagan et. al. (1999), **Adolescents and The Social Contract Developmental Roots of Citizenship in Seven Countries** , Cambridge: U K Cambridge University Press .

67. Gray, B. (2010), "The Rise of Voluntary work In Higher Education and Corporate Social Responsibility in Business. Perspectives of Students and Graduate Employees", **Journal of A cad Ethics**, Vol. 8, PP. 95-109.

68. Handy, F. & Srinivasan, (2004) , "Valuing Volunteers: An Economic Evaluation of the Net Benefits of Hospital Volunteers", **Non Profit and Voluntary Sector Quarterly** , Vol. 33, No. 1, pp. 28-54.

69. Hanifi, R. (2013), "Voluntary Work in Formal Help and Trust changes in Finland", **Procedia – Social and Behavioral Sciences**, Vol. 72, PP. 32-46.

70. Holdsworth, C. & Quinn, J. (2010), "Student Volunteering in English Higher Education", **Studies in Higher Education**, Vol. 35, No. 1, PP. 113-127.

71. Home Office (2015), **Volunteer Management Apprenticeships**, London: Home Office Available at: https://www.gov.uk/volunteer Management - apprenticeships. Retrieved on: 32/2/2015.

72. Home Office, (2004), **A review of the Home Office Older Vlounteers Initiative, Research Study (248)** , London: Home Office.

73. Kunneman, H. (2015), "The Political Importance Of Voluntary Work", this Article is Published with Open Access at Stringer Link. Com, Doilo, 1007/s10699-014-9403-X.

74. Lu, K. (2008), "Self organized Volunteers in Rural Schools", **Chinese Education and Society**, Vol. 41, No. 3, pp. 85-102.

75. Mcclintock, E. , O'Brien, G. & Jiang, Z. (2005), "Assessing Teaching Practices of Secondary Mathematics Student Teachers : An Exploratory Cross Case Aanalysis of Voluntary Field Experiences", **Teacher Education Quarterly**, Summer, pp. 139-151.

76. Preston, C. (2006), "Volunteerism Among Americans", **Chronicle Philanthropy**, Vol. 18, No. 14.

77. Raskoff,S. &Sundeen,R.(2012), **"The Role of Secondary School in Promoting Community Service in Southern California**", University of South California . Sage Gernals, Available at: http://nvs.sagepub.com/content/27/1/66.short.

78. Taylor, R. F. (2004), "Extending Conceptual Boundaries: Work , Voluntary Work and Employment", **Work , Employment and Society**, Vol. 18, No. 1, PP. 29-49.

79. White, T. G. & Kim , J. S (2008), "Teacher and Parents Scaffolding of Voluntary Summer Reading", **The Reading Teacher**, Vol. 62, No. 2, PP. 116-125.

80. Yarwood, R. (2005), "Geography, Citizenship and Volunteering: Some Uses of The Higher Education Active Community Fund In Geography", **Journal of Geography in Higher Education**, Vol. 29, No. 3, PP. 355-368.

*****