



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا
ISSN (Print):- 1110-1237
ISSN (Online):- 2735-3761
<https://mkmgmt.journals.ekb.eg>
المجلد (٨٨) أكتوبر ٢٠٢٢م



تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية في ضوء بعض
الإتجاهات والممارسات العالمية الحديثة

إعداد

د/ شيماء أحمد عبد القادر بهنسي
أستاذ أصول التربية المساعد كلية التربية - جامعة الإسكندرية

المجلد (٨٨) العدد (الرابع) أكتوبر ٢٠٢٢م

المستخلص:

تمثل قضية تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات قضية مجتمعية جامعية تزايدت الحاجة إليها في المجتمع المصري في الآونة الأخيرة؛ وفي إطار سعي المجتمع نحو تحقيق التنمية الشاملة التي تتطلب المشاركة المجتمعية الفعالة من جميع فئات المجتمع؛ خاصة طلاب الجامعات؛ هدف البحث تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في ضوء تحليل بعض الإتجاهات العالمية؛ لإمكانية الإفادة منها في الجامعات المصرية؛ وذلك من خلال تحديد الإطار المفاهيمي لثقافة العمل التطوعي (نشأة المفهوم، وتطوره- الأهمية- الأطر النظرية المفسرة)، وتحليل أبرز الإتجاهات الحديثة، والممارسات العالمية والمشروعات التطوعية التي تقوم بها الجامعات لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات الأمريكية، وبريطانيا، وكذا تحديد أبرز المعوقات التي تعوق الجامعات المصرية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، متمثلة في ضعف دور البيئة التنظيمية الجامعية، وقصور دور الموارد البشرية بالجامعة، ومن ثم طرح رؤية مقترحة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية في ضوء الإتجاهات والممارسات العالمية، وتتضمن فلسفة الرؤية المقترحة، ومسلماتها، وأهداف الرؤية المقترحة، وآليات تنفيذها، وكذا التحديات التي قد تعوق تنفيذ الرؤية المقترحة، وسبل مواجهتها.

الكلمات المفتاحية: التطوع، العمل التطوعي، ثقافة العمل التطوعي، الجامعة، الإتجاهات الحديثة



Developing a culture of volunteer work among Egyptian university students in the light of some international trends and practices

Abstract:

The issue of developing a culture of volunteer work among university students is crystallizing as a university societal issue that has increased in need in Egyptian society in recent times. In the context of society's quest towards achieving comprehensive development that requires effective community participation from all segments of society, especially university students. This reference research paper provided an overview of recent trends in developing a culture of volunteer work among university students. For the possibility of benefiting from it in Egyptian universities. This is done by defining the conceptual framework for the culture of volunteer work (the emergence of the concept, its development - importance - interpreted theoretical frameworks). Analyzing the most prominent recent trends, global practices and voluntary projects undertaken by universities to develop a culture of volunteering among students at American universities and the United Nations. as well as diagnosing the reality of volunteer work among students at American universities and the United Nations. As well as identifying the most prominent obstacles that hinder Egyptian universities in developing a culture of voluntary work among their students, represented by the weak role of the university organizational environment, and the inadequacy of the university's human resource's role. Then put forward a proposed vision for the development of a culture of volunteer work among Egyptian university students in the light of global trends and practices. It includes the philosophy of the proposed vision, its postulates, the objectives of the proposed vision, the mechanisms for its implementation, as well as the implementation of the proposed vision, and ways to confront it.



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا
ISSN (Print):- 1110-1237
ISSN (Online):- 2735-3761
<https://mkmgt.journals.ekb.eg>
المجلد (٨٨) أكتوبر ٢٠٢٢ م



Key words: Volunteerism, volunteer work, volunteer work culture, university, recent trends

مقدمة:

يُعد العمل التطوعي قيمة إنسانية، واجتماعية نبيلة تدعو إليها جميع الثقافات، وركيزة أساسية لبناء المجتمع وتنميته، لما له من أهمية اجتماعية واقتصادية تتمثل في: تدعيم التماسك الاجتماعي بين أفراد المجتمع، وتعزيز قيم التعاون والترابط الاجتماعي، وتنمية الشعور بالمسؤولية المجتمعية، وكذا تطوير واستثمار رأس المال البشري.

ومن ثم بات ينظر للمشاركة في الأعمال التطوعية؛ بحسبانها مؤشراً يعكس مدى وعي المواطن لمسئوليته في نهضة بلاده ورفعته؛ ومدى مشاركة وانخراط أفراد المجتمع في الأعمال التطوعية التي تسهم في تقدم وتطور المجتمعات (Gray, B.,2010, pp. 95-96؛ عبد الله، صالح، ٢٠١٧، ص. ٦؛ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠١١، ص. ١٠).

وعليه تظهر أهمية العمل التطوعي في تحقيق التنمية المجتمعية من منطلق أن الوسيلة الأساسية لتحقيق التنمية التي محورها الإنسان لا تكون بالعمل الفكري فحسب، وإنما يتمكن جميع أفراد المجتمع من المشاركة الفعالة في التغيير؛ حيث يعد العمل التطوعي الأداة العملية لتطوير قدرات ومهارات الأفراد لإحداث التغيير؛ فهو القناة المجتمعية التي يمكن من خلالها إبراز تلك القدرات والمهارات.

ويتوقف مدى الإقبال على العمل التطوعي والمشاركة في فعالياته على عدة عوامل منها انتشار ثقافة العمل التطوعي في السياق المجتمعي؛ وعليه أصبح من الضروري تنمية ثقافة العمل التطوعي بين فئات المجتمع المختلفة، ويأتي في مقدمة تلك الفئات: الشباب، فهم يمثلون طاقة وثروة بشرية هائلة، وهم الأكثر فعالية للنهوض بالمجتمع في شتى المجالات (أحمد، ٢٠١٢، ص. ٢٨٦؛ عطية، ٢٠١٢، ص. ٣٦٥٧)؛ فضلاً عن أن ربط الشباب بمجتمعاتهم من خلال العمل التطوعي يحقق لهم عديد من المزايا أهمها تحويلهم إلى مواطنين منتجين في المجتمع، وتطوير ذواتهم، وتنمية إنتمائهم لوطنهم

(Nenga,2012, p.1065)، كما يسهم في إكسابهم عديد من القيم الاجتماعية كالمواطنة، والتعاون، والمسئولية الاجتماعية (Khasanzyanova,2017, p.367) ومن ثم تمثل الأعمال التطوعية قيمة مضافة للشباب، ووسيلة لتدعيم رأس المال البشري؛ من خلال اكسابهم مهارات أكاديمية، ومهنية مفيدة لهم في حياتهم الأكاديمية، والمهنية المستقبلية (Schugurensky, 2013,p. 10).

كما أن تنمية ثقافة العمل التطوعي تتطلب تكاتف جميع مؤسسات المجتمع من أجل نشر تلك الثقافة في المجتمع، وتُمثل الجامعة أهم تلك المؤسسات نظرًا لتعاملها مع تلك المرحلة العمرية "الشباب"، فضلًا عن أن واحدة من أهم وظائف الجامعة هي: خدمة المجتمع، وتنمية البيئة، وهو ما أكد عليه "عمار" (١٩٩٦، ص. ٦٥) حول مدى أهمية الحوار بين الجامعة والمجتمع في قوله: "إن مؤسسات التعليم المختلفة تغرس بذور الديمقراطية في المجتمع، وخاصة الجامعة حيث يبدأ وعي الطلاب في النضج وفي الإحساس بقيمة العمل التطوعي المشترك، وأهميته في المجتمع؛ وهو ما يتبدى في الدور المنوط للجامعة القيام به في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها من أجل تنمية المجتمع، ومواجهة مشكلاته".

لذا اهتمت الإتجاهات والممارسات العالمية بدور الجامعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ لإدراكها العميق بأهميته في بناء العلاقات الاجتماعية وتعزيز الإنتماء وإثبات الذات، فضلًا عن كونها مطلبًا ملحًا، ومنهجًا متكاملًا لدعم ومساندة الجهود الحكومية في مواجهة المشكلات المجتمعية (Willar,2000,p.4)؛ كما ركزت الإتجاهات العالمية على الدور الحيوي للجامعة في تحقيق التنمية المجتمعية والاقتصادية من خلال نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع، مستخدمة آليات عديدة؛ أهمها: توفير الدعم المادي والمعنوي للمتطوعين، والمشروعات التطوعية الجامعية، واستخدام آليات التحفيز متنوعة، واستثمار وسائل الإتصال التكنولوجية لجذب واستقطاب أكبر عدد من الطلاب

المتطوعين، وكذا تعدد الفرص التطوعية المتاحة أمام الطلاب للمشاركة فيها وفق لتنوع اهتماماتهم وميولهم (حبق، ٢٠١٩، ص. ١٢٧).

وبالنظر إلى واقع ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية، فقد أشارت الدراسات (البيومي، ٢٠١٠، ص. ٦٢؛ عز العرب، ٢٠١٢، ص. ٢٢؛ حوالة، ٢٠١٣، ص. ١٥؛ مراس، ٢٠١٥، ص. ٤٤٩؛ عبد الحميد، ٢٠١٧، ص. ٤٢٤؛ خليل، ٢٠١٨، ص. ٩٩؛ المناور، ٢٠١٩، ص. ١٠) إلى غياب ثقافة العمل التطوعي في المجتمع المصري، وقلة وعي طلاب الجامعات بأهميته كأحد أركان ودعائم الدولة الحديثة، وغلبة الشكلية والنمطية على مشروعات العمل التطوعي في المجتمع المصري، فضلاً عن ضعف مشاركة الطلاب الجامعيين في الأعمال التطوعية لخدمة مجتمعهم.

ومع تنامي المشكلات المجتمعية في المجتمع المصري؛ تزداد الحاجة والطلب على العمل التطوعي، نظراً لعدم قدرة الحكومة بمفردها على التصدي لتلك المشكلات. وهو ما أشار إليه كل من خضر (٢٠٠٤، ص. ١٢٦)، وحوالة (٢٠١٣، ص. ٩) من تنامي دور القطاع التطوعي نتيجة تفاقم الأزمة الاقتصادية الاجتماعية من ناحية، واعتماد سياسات الإصلاح الاقتصادي التي تنهض على التحول إلى اقتصاد السوق، وخصخصة الهياكل والمؤسسات الاقتصادية والخدمات من ناحية أخرى.

وهكذا، تتبلور قضية تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات كقضية مجتمعية جامعية تزايدت الحاجة إليها في المجتمع المصري في الآونة الأخيرة؛ في إطار سعي المجتمع نحو تحقيق التنمية الشاملة التي تتطلب المشاركة المجتمعية الفعالة؛ وهو ما يستدعي البحث في الإتجاهات الحديثة، والممارسات العالمية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات، لإمكانية الإفادة منها في الجامعات المصرية.

مشكلة البحث:

على الرغم من أهمية العمل التطوعي للفرد والمجتمع كأحد الدعامات الأساسية في بناء المجتمع المتقدم، ومع زيادة حجم المشكلات المجتمعية التي يعاني منها المجتمع المصري، وتفاقم الأزمة الاقتصادية، وتراجع دور الدولة في الوفاء باحتياجات مواطنيها؛ أصبحت الحاجة ملحة لتبني المجتمع ثقافة العمل التطوعي كجزء لا يتجزأ من ثقافة المجتمع المصري، وجعله منهجاً يتطلب قدرات ومهارات واتجاهات يتعين على المتطوعين اكتسابها.

كما أن خير شريحة يمكن أن تسهم في نهضة وتقدم المجتمع هي فئة الشباب (طلاب الجامعة)؛ فهم طاقة بشرية مهمة ومؤثرة في أي مجتمع؛ لا بد أن يُحسن استثمارها بما يحقق نهضة المجتمع في كافة المجالات، فضلاً عن أن لديهم من الإمكانيات، والطاقة، والدافعية، والحماس ما يجعلهم يسهمون في القيام بالأعمال التطوعية لخدمة مجتمعهم وصناعة مستقبله

وتمثل الجامعة أهم المؤسسات التي تسهم في غرس وترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها من خلال الوظيفة الثالثة للجامعة وهي خدمة المجتمع؛ فالجامعة كمؤسسة علمية أكاديمية مهنية اجتماعية عليها أن تخرج من أسوارها وتندمج مع المجتمع لتشارك المجتمع في حل مشكلاته، ويكون لها دور ريادي في المجتمع مما يعود بالنفع والصلاح للمجتمع. إلا إن أشارت العديد من الدراسات (البيومي، ٢٠١٠: ٦٢؛ عز العرب، ٢٠١٢: ٢٢؛ قنديل، ٢٠٠٧: ٥٧؛ مراس، ٢٠١٥: ٤٤٩؛ الشناوي، ٢٠١٠؛ إبراهيم، ٢٠١٥) إلى ضعف ثقافة التطوع في المجتمع المصري رغم الخبرة والتاريخ الطويل للمؤسسات التطوعية في مصر، وكذا ضعف مشاركة الطلاب الجامعيين في الأعمال التطوعية لخدمة مجتمعهم، وتدني المسؤولية المجتمعية لهم.

كما اهتمت الإتجاهات والممارسات العالمية بدور الجامعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؛ لإدراكها العميق بأهميته في بناء العلاقات الاجتماعية وتعزيز الإنتماء وإثبات الذات، وذلك من خلال الدور الحيوي الذي تلعبه الجامعة في تحقيق التنمية المجتمعية والاقتصادية من خلال نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع، مستخدمة آليات عديدة في تحقيق ذلك. وهو ما يدعونا للقيام بدراسة علمية لرصد أبرز المعوقات التي تعوق الجامعات في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، وكذا تحليل بعض الإتجاهات الحديثة، والممارسات العالمية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدي طلاب الجامعات، لإمكانية الإفادة منها في الجامعات المصرية، ومن ثم طرح رؤية مقترحة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية في ضوء تلك الإتجاهات والممارسات العالمية.

ويمكن طرح مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

١. ما الإطار المفاهيمي لثقافة العمل التطوعي؟
 ٢. ما أبرز الإتجاهات، والممارسات العالمية الحديثة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات؟
 ٣. ما المعوقات التي تعوق الجامعات المصرية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها؟
 ٤. ما الرؤية المقترحة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية في ضوء الإتجاهات والممارسات العالمية؟
- أهداف البحث:**

يهدف البحث إلي طرح رؤية مقترحة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية في ضوء الإتجاهات والممارسات العالمية، وذلك من خلال تحقيق ما يلي:

- تحليل مفهومي العمل التطوعي، وثقافة العمل التطوعي، للوقوف على طبيعه المفهوم، نشأته، وتطوره وأهميته، والأطر النظرية المفسرة له.
 - تحليل أبرز الإتجاهات، والممارسات العالمية الحديثة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات، للإفادة منها في الواقع المصري.
 - تشخيص وتحديد جملة المعوقات التي تعوق الجامعات المصرية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها.
- أهمية البحث:**

- ترجع أهمية البحث الحالي إلى أهمية موضوعه " ثقافة العمل التطوعي"؛ وشدة الاحتياج إليه في المجتمع المصري كعامل مكمل للجهود الحكومية ووسيلة رئيسة لحل مشكلات المجتمع، وتحقيق التنمية الشاملة المستدامة للمجتمع، ويمكن تفصيل ذلك فيما يلي:
١. تُسهم نتائج البحث في توعية الطلاب الجامعيين بأهمية العمل التطوعي للفرد والمجتمع، وأبرز مجالاته، مما ينعكس ذلك على سلوكياتهم كمواطنين إيجابيين في المجتمع ويُصقل لديهم الشعور بالواجب، والمسئولية المجتمعية تجاه مجتمعهم؛ مما يحفزهم على المشاركة في الأعمال التطوعية المختلفة لخدمة مجتمعهم، ويحقق وحدة وتماسك المجتمع.
 ٢. توجيه أنظار الباحثين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات إلى الدور الاجتماعي للجامعة، والعلاقة التكاملية بين الوظائف الثلاثة للجامعة، ومن ثم إعادة النظر فيما يقومون به من تدريس وبحث العلمي، وانعكاس ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابهم.
 ٣. تنفيذ القائمين على صنع القرارات في وزارة التعليم العالي على إعادة النظر في خطط التعليم الجامعي وبرامجه في ضوء تحليل بعض الإتجاهات والممارسات العالمية الناجحة في مجال العمل التطوعي، وطرح مداخل متعددة للإفادة منها في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية، مما قد ينعكس ذلك إيجابياً على تحسين

القدرات التنافسية للجامعة، وتعزيز ثقة المجتمع فيها وفي خريجها، ومن ثم حل مشكلات المجتمع، وتحقيق تطلعاته.

٤. تساعد نتائج البحث في توجيه أنظار القائمين على رعاية الشباب بالجامعات على تقديم مجموعة من الأنشطة الطلابية تحفز الطلاب الجامعيين على القيام بالأعمال التطوعية لخدمة مجتمعهم.

مصطلحات البحث:

العمل التطوعي:

يتبنى البحث الحالي التعريف التالي:

"تشاط اجتماعي إرادي يقدم بصورة فردية أو جماعية، دون انتظار لعائد مادي، وينطلق من مسئولية أخلاقية واجتماعية لتلبية احتياجات اجتماعية، وحل مشكلات المجتمع، بما يحقق التنمية الشاملة للمجتمع في شتى المجالات".

ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة:

يتبنى البحث الحالي التعريف التالي:

" منظومة المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التي تسعى الجامعة لإكسابها للطلاب من أجل حثهم على المشاركة في الأعمال التطوعية دون مقابل مادي تلبيةً لحاجات المجتمع وتميته".

منهج البحث، وأدواته، وخطواته:

وفقاً لطبيعة المشكلة، وأهدافها يتبنى البحث المنهج الوصفي بما يتضمنه من أدوات للتحليل، والتفسير، والمقارنة، والتعليل.

يتم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات حول تحديد ورصد أبرز المعوقات التي تعوق الجامعات المصرية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، وتم تطبيقه على عينة

عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية، لاستطلاع رأيهم حول تلك المعوقات.

وذلك من خلال الخطوات التالية:

- تحليل طبيعة مفهومي العمل التطوعي، وثقافة العمل التطوعي، لاستجلاء نشأة المفهوم، وأهميته، وأهم الأطر النظرية المفسرة له.
- تحليل أبرز الإتجاهات، والممارسات العالمية الحديثة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات.
- رصد أبرز المعوقات التي تعوق الجامعات في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها من خلال تطبيق أداة الدراسة (الاستبيان) على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

- طرح رؤية مقترحة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية في ضوء الإتجاهات والممارسات العالمية.

ويتم تناول هذه الخطوات فيما يلي:

المحور الأول: الإطار المفاهيمي لثقافة العمل التطوعي (نشأة المفهوم، وتطوره - الأهمية - الأطر النظرية المفسرة):

يُعد مفهوم العمل التطوعي من المفاهيم التي لاقت رواجًا في شتى المجالات، لاسيما المجال التعليمي، إذ ارتبط هذا المفهوم بالمشاركة في تحمل المسؤوليات في المجتمع ومؤسساته من أجل الإسهام في حل المشكلات المجتمعية ونهضة وتقديم المجتمع.

أولاً: نشأة وتطور مفهوم ثقافة العمل التطوعي:

بدأت الإرهاصات الأولى لبزوغ ثقافة العمل التطوعي في مصر منذ بدايات القرن التاسع عشر بالتزامن مع سياسات الإصلاح والتتوير علي يد "محمد علي"، فقد شهد العمل التطوعي في المجتمع المصري تأرجحًا بين نمو وتراجع؛ نظرًا لارتباطه، وتأثره

بالإجاهات السياسة للدولة، حيث كان العمل التطوعي يقتصر على صفوة المجتمع في الفترة ما بين ١٨٢١-١٩١٨ متمثلاً في إنشاء المستشفيات والمدارس والجامعات. وأعقب ذلك حدوث تحول "نوعي" في ثقافة العمل التطوعي في المجتمع في الفترة ما بين ١٩١٩-١٩٥٢ نتيجة التحول في المناخ السياسي الذي أحدثته ثورة ١٩١٩ (قنديل، ٢٠٠٧، ص ص. ٤١-٤٨)، وجاء التحول على مستويين أولهما: نوعية المتطوعين، حيث امتدت المشاركة في الأعمال التطوعية إلى جموع المواطنين، ولم تعد قاصرة على صفوة المجتمع، ثانيهما: الأهداف التي يسعى العمل التطوعي إلى تحقيقها، حيث تنوعت أهداف العمل التطوعي ما بين أهداف وطنية، وسياسية، وثقافية. أعقب ذلك حدوث تراجع في ثقافة العمل التطوعي في الفترة ما بين ١٩٥٢ - ١٩٧٠، نتيجة السياسات الشمولية التي تبنتها الحكومة المصرية فهي لم تفتح الباب أمام مشاركة المواطنين في العمل التطوعي مما أدى إلى ركود في العمل التطوعي.

وشهدت حقبة الثمانينيات من القرن الماضي تطوراً تدريجياً لتبني ثقافة العمل التطوعي؛ وذلك بظهور قيادات ومجالات تنمية جديدة، وظهور منظمات وحركات مجتمعية تطالب بإحداث تغييرات سياسية واجتماعية واقتصادية في المجتمع المصري، وتزايدت المطالبة بالأعمال التطوعية، والحث على تبني ثقافة العمل التطوعي في المجتمع المصري، نظراً لاعتماد سياسة الدولة على تشجيع وجذب العديد من الأعمال التطوعية لكونها غير قادرة بمفردها عن الوفاء باحتياجات المواطنين، وحل مشكلاتها المتعددة (الشناوي، ٢٠١٠، ص ص. ١٦-١٩).

وفي العشرينيات من هذا القرن؛ اتخذ العمل التطوعي أشكالاً أكثر تخطيطاً، وتنظيماً، وانتشرت الجمعيات والمنظمات المجتمعية التطوعية، نتيجة تبني سياسة الإصلاح الاقتصادي التي تعنى التحول إلى اقتصاد السوق وخصخصة الهياكل والمؤسسات الاقتصادية والخدمية، مما ترتب عليه حدوث تغيير جذري في دور الدولة، وإنحساره في

تقديم الخدمات المجتمعية لمواطنيها، وزيادة الاعتماد على العمل التطوعي، باعتباره قطاعاً ثالثاً أساسياً بين القطاعين العام والخاص، لا يهدف إلى الربح، بل يُسهم في تحقيق العدالة الاجتماعية، والمساواة المجتمعية، ومن ثم انتقل مفهوم العمل التطوعي من كونه مبادرات فردية متفرقة إلى فعل مؤسسي تنظمي يقوم بأنشطة تطوعية خيرية، وتنموية، ويستثمر أحدث الوسائل التكنولوجية من الناحية الإدارية والمالية (عطية، ٢٠١٢، ص. ٣٦٧٦).

ويشير التطور التاريخي لثقافة العمل التطوعي إلى تأثره بعوامل ذاتية تتمثل في القيم والمبادئ التي يتحلى بها الفرد وتدفعه للمشاركة في الأعمال التطوعية، وكذا عوامل مجتمعية تتمثل في التشريعات والنظم والقوانين والسياسة التي تتبعها الدولة من ناحية، وظروف المجتمع الاقتصادية والثقافية من ناحية أخرى. كما تطور مفهوم ثقافة العمل التطوعي؛ حيث انتقل مفهوم العمل التطوعي من الإطار الضيق الذي اعتبره مجرد هبات ومساعدات خيرية ومساعدة للفقراء، وحل مشكلات المجتمع، إلى الإطار الأوسع الحديث الذي يركز على الدور التنموي للأعمال التطوعية في إمكانية تغيير وتنمية المجتمع في شتى المجالات، وتحقيق التنمية الشاملة للمجتمع، باعتبارها جهود تطوعية مساندة للجهود الحكومية في إطار سعيها لتحقيق التنمية المستدامة، وظهر ذلك بوضوح في الآونة الأخيرة من زيادة الاهتمام بتوظيف المؤسسات والمنظمات المجتمعية التطوعية للعمل في مشروعات التنمية، والتأكيد على دورها كاستراتيجية للدولة نحو تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

وفي هذا الإطار ينبغي تحديد مفهوم كل من: العمل التطوعي، وثقافة العمل التطوعي، وذلك على النحو التالي:

مفهوم العمل التطوعي:

يحدد معجم علم الاجتماع المفهوم على أنه: " الطرق النظامية التي تستعمل في تقديم العون والمساعدة للمحتاجين، الذين لا يستطيعون بأنفسهم التغلب على المشكلات الحياتية التي تواجههم" (السكري، ٢٠٠٠، ص.٨٧).

ويحدده البعض - من زاوية اصطلاحية - 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" (الشناوي، ٢٠١٠، ص.١٢).

ويعرفه " بوجدان، ومالينا" (Bogdan, Malina,2003: p. 3) على أنه: "نشاط يقضي الفرد فيه جزءًا من وقته دون تقاضي أجر، وبرغبة واختيار منه، وبصورة رسمية، أو داخل تنظيم ما، ويعمل من أجل منفعة الآخرين أو المجتمع المحلي ككل".

وهكذا تتعدد التعريفات تبعًا لتعدد أهداف العمل التطوعي، ومؤسساته، والفئات المجتمعية المستهدفة منه، كما تتعدد أنواع العمل التطوعي من عمل فردي أو جماعي يتبع مؤسسة أو منظمة ما، إلا إنها تتشابه في المضمون؛ حيث تتناول محورين أساسيين يمثلان الشروط الأساسية للعمل التطوعي، وهما:

الأول: أنه يمثل مبادرة ذاتية إنسانية، وقرارًا ذاتيًا حرًا، ينطلق من دوافع ذاتية نابعة من رغبة المتطوع الحرة، والإلتزام الأخلاقي للفرد، وشعوره بالمسئولية المجتمعية تجاه المجتمع، وقد تتعدد الدوافع ما بين دوافع داخلية وخارجية، إلا أن الدوافع الداخلية تظل أكبر تأثيرًا في القيام بالأعمال التطوعية؛ وهو ما أكدت عليه دراسة Beehr, et.al, 2010, p. (278) حول أهمية الدوافع الداخلية وتحفيزها للمتطوعين.

الثاني: الهدف والعائد الاجتماعي المنوط تحقيقه من العمل التطوعي هو: مواجهة قضايا المجتمع ومشكلاته، وكذا خدمة وتنمية المجتمع، باعتباره ركيزة أساسية من ركائز التنمية الاجتماعية المستهدفة.

ومن التحليل السابق، تتبنى الدراسة **المفهوم التالي للعمل التطوعي:** "نشاط اجتماعي إرادي يقدم بصورة فردية أو جماعية، دون انتظار لعائد مادي، وينطلق من مسئولية أخلاقية واجتماعية لتلبية احتياجات اجتماعية، وحل مشكلات المجتمع، بما يحقق التنمية الشاملة للمجتمع في شتى المجالات"

ولكي يحقق العمل التطوعي الأهداف المجتمعية المنوط بها بنجاح وفعالية لابد من غرس ثقافة العمل التطوعي في أفراد المجتمع؛ وخاصة طلاب الجامعة، وزيادة وعيهم بأهمية دورهم ومسئولياتهم في خدمة وتنمية المجتمع، الأمر الذي يتطلب توضيحًا، وذلك على النحو التالي:

مفهوم ثقافة العمل التطوعي:

نتيجة اختلاف الآراء والأفكار حول طبيعة العمل التطوعي؛ تعددت تعريفات **ثقافة العمل التطوعي** كما يلي:

يعرفها "الشناوي" (٢٠١٠، ص. ١٣) بأنها "منظومة القيم والمبادئ والأخلاقيات والمعايير والرموز والممارسات التي تحض على المبادرة بعمل الخير الذي يتعدى نفعه إلى الغير، إما بدرء مفسدة أو بجلب منفعة تطوعًا من غير إلزام ودون إكراه".

كما يعرفها "مراس" (٢٠١٥، ص. ٢٤٦) بأنها: "مجموعة القيم والمعتقدات والإتجاهات والمعرفة التي تشكل وعي الإنسان وسلوكه إزاء الآخرين وإزاء المجتمع حتى يقوم بالعمل التطوعي دون انتظار عائد مادي وذلك بشكل إرادي ودون إجبار"

ويؤكد "قنديل" (٢٠١٠، ص. ٢٠) على التعريف السابق لثقافة العمل التطوعي على أنها: " مجموعة من الأفكار والمعتقدات والإتجاهات التي تشكل وعي الإنسان وسلوكه إزاء

المجتمع ككل، لكي يخصص الوقت والجهد دون توقع عائد مادي لتحقيق منفعة للجميع ككل أو لبعض الفئات المحتاجة والمهمشة وذلك بشكل إرادي وبدون إجبار" وبتحليل التعريفات السابقة يمكن تحديد المضامين التربوية لمفهوم ثقافة العمل التطوعي، فيما يلي:

- تمثل ثقافة العمل التطوعي جزءاً من الثقافة العامة في المجتمع، وتحت أفراد المجتمع على المبادرة والمشاركة في الأعمال التطوعية بشكل إرادي، من دون إجبار.
 - تتضمن ثقافة العمل التطوعي منظومة القيم والمبادئ والأخلاقيات والمعايير والإتجاهات التي يمكن اكتسابها وتنميتها من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة.
 - تعود ثقافة العمل التطوعي بالمنفعة على الفرد؛ حيث تُعد ركيزة أساسية لحث وتشجع المتطوع على المبادرة، والمشاركة، والإبداع الفكري فيما يقوم به من أعمال تطوعية لخدمة مجتمعه، تنمي لديه الشعور بالانتماء للوطن وتحمل المسؤولية الاجتماعية تجاه مجتمعه، كما يكتسب المتطوع منافع كثيرة من خلال الأعمال التطوعية التي يقوم بها يمكن اعتبارها خطوة أساسية للالتحاق بسوق العمل.
 - يحقق انتشار ثقافة العمل التطوعي في المجتمع التكافل الاجتماعي بين أفراد المجتمع، والأمن، والاستقرار الاجتماعي؛ مما يُسهم في الحد من المشكلات الاجتماعية التي يعاني منها المجتمع.
- وتتبنى هذه الدراسة مفهوم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة على أنها: "منظومة المعارف والمهارات والقيم والإتجاهات التي تسعى الجامعة لإكسابها للطلاب من أجل حثهم على المشاركة في الأعمال التطوعية دون مقابل مادي تلبيةً لحاجات المجتمع وتنميته".

ثانياً: أهمية تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة:

تمثل الأعمال التطوعية قوة نابغة من داخل المجتمع، تدفعه نحو الاعتماد على جهود أفراد لتقليل الاعتماد على الدولة، وتزداد الحاجة إلى تنمية ثقافة العمل التطوعي، وضرورة نشر تلك الثقافة لدى طلاب الجامعات؛ كلما تقدم المجتمع وزادت مشروعاته التنموية؛ نتيجة تزايد احتياجات الأفراد، وعدم قدرة الدولة وحدها عن إشباع تلك الحاجات، فضلاً عن الدور التنموي للأعمال التطوعية في تحسين نوعية الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وتحقيق التنمية الشاملة من خلال المساهمة والمشاركة المجتمعية في المشروعات التنموية.

ومن ثم تتعدد المزايا والعوائد وراء تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات، ويمكن تصنيفها كما يلي:

١. الأهمية المجتمعية لتنمية ثقافة العمل التطوعي:

في ضوء طبيعة العمل التطوعي، تمثل تنمية ثقافة العمل التطوعي أهمية كبرى للمجتمع، ليس لكونه يكمل جهود الدولة فحسب، إنما لكونه يعبر عن إرادة حرة نابغة من شعور أفراد المجتمع بمسئوليتهم، ودورهم في المجتمع لمواجهة المشكلات والمعوقات التي قد تواجه المجتمع في طريقه للتقدم والرفق، ومن خلال تحليل الأدبيات يمكن تفصيل تلك الأهمية فيما يلي:

- **تحقيق العدالة الاجتماعية، والتوازن الاجتماعي :** حيث يمثل عدم العدالة في توزيع الدخل بين أفراد المجتمع واحدة من أبرز معوقات التنمية المجتمعية، إلا أن تُسهم الأعمال التطوعية في التصدي لهذه المشكلة من خلال التأكيد على مبدأ التكافل الاجتماعي، وتقليل الصراع الطبقي والثقافي بين فئات المجتمع المختلفة، ومن ثم تحقيق الأمن والسلام الاجتماعيين (خليل، ٢٠١٨، ص. ١٠٤)، كما تساعد الأعمال التطوعية على تكميل

الجهود الحكومية، وتدعيمها لصالح كل فئات المجتمع خاصة الفئات المهمشة من خلال رفع وتحسين مستوى الخدمات (حوالة، ٢٠١٣، ص. ٩).

- **تفعيل المشاركة المجتمعية:** هناك ارتباط قوي بين الأعمال التطوعية، والمشاركة المجتمعية لطلاب الجامعات، حيث يقوم الأفراد بالمشاركة المجتمعية في الأعمال التطوعية بدافع من شعورهم بمسئوليتهم المجتمعية، والتزامهم الأخلاقي تجاه مجتمعهم (Mao,et.al, 2021,p.9).

- **التنمية الاقتصادية، والاجتماعية:** نتيجة للمتغيرات العالمية وزيادة احتياجات الأفراد صارت الدولة بمفردها غير قادرة على تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع في شتى المجالات، حيث تظهر أهمية الأعمال التطوعية في مساندة الجهود الحكومية، وتحقيق التنمية الشاملة من خلال المشاركة المجتمعية لكافة أفراد المجتمع في الأعمال التطوعية المختلفة، كما تهدف الأعمال التطوعية المساهمة في دراسة مشكلات المجتمع، والبحث عن حلول لها مثل: مشكلات الفقر، والبطالة، والتهميش الاقتصادي والاجتماعي (أحمد، ٢٠١٢، ص. ٣٢٩).

- **تحقيق التماسك الاجتماعي في المجتمع:** قد يتحقق التماسك الاجتماعي عبر التفاعل الاجتماعي بين أفراد المجتمع، من منطلق أن الأعمال التطوعية تمثل تجسيداً لشكل التفاعل الاجتماعي الفعال الذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتنمية رأس المال الاجتماعي (Berei,2020, p. 5).

٢. الأهمية الفردية لتنمية ثقافة العمل التطوعي:

تكمن أهمية تنمية ثقافة العمل التطوعي باعتباره نشاطاً إنسانياً ذو أغراض متعددة، ينمي لدى الطالب مهارات، وينمي لديه الانتماء للوطن والمسئولية المجتمعية، ومن خلال تحليل الأدبيات والدراسات يمكن تفصيل تلك الأهمية فيما يلي:

- **تحقيق ذاتية الطالب:** تتطرق تلك الأهمية من كون العمل التطوعي قيمة إنسانية ترتبط بالبعد الإنساني النفسي للمتطوع، فهي تعبر عن إرادة وحرية الإنسان، وذلك لأن الدافع الرئيس وراء العمل التطوعي قناعات الطالب الشخصية الداخلية (Bacter,2016,P.87)، فضلاً على أنها تشعر الطالب بالسعادة ، وقيمه في المجتمع، وقدرته على تحقيق ذاته، وإحساسه بالانتماء للمجتمع والشعور بالمسؤولية المجتمعية تجاه مجتمعه (Nenga,2012,p.1067)، لذا يمكن القول بوضوح أن العمل التطوعي يسهم في تحويل الشباب، وطلاب الجامعات إلى مواطنين منتجين من خلال ربطهم بمجتمعهم.
- **تطوير مهارات الطلاب الشخصية والمهنية:** تمثل الأعمال التطوعية وسيلة لتطوير المهارات المهنية المستقبلية للطلاب التي قد تفتح لهم أفقاً جديدة وكثيرة في سوق العمل (Steimel,2018,p.137)، فهي بذلك تسهم في توسيع نطاق الخبرة المهنية التي يمر بها طلاب الجامعات، بالإضافة إلى دور الأعمال التطوعية في تدعيم النسق القيمي للطلاب، وتشكيل شخصيتهم مثل قيم التعاون، والإيثار، والمواطنة، إلى غير ذلك من القيم (Khasanzyanova,2017, p.363).
- **تدعيم الشعور بالانتماء للوطن:** وهو ما يمثل الدور الاجتماعي للأعمال التطوعية، حيث يلي العمل التطوعي الحاجات الاجتماعية للطلاب، خاصة الحاجة للحماية المجتمعية، والحاجة للانتماء لجماعة، فقد يتم تعزيز الانتماء لدى الطلاب من خلال المشاركة المجتمعية بأرائهم، وأفكارهم، وجهودهم في معالجة القضايا المجتمعية (Gro'nlund, 2011,p. 857).
- **تنمية المسؤولية المجتمعية للطلاب:** يعبر مفهوم المسؤولية المجتمعية عن جملة المسؤوليات الواجب على الطلاب القيام بها تجاه مجتمعهم، وكذا المشاركة المجتمعية الفعالة التي تتطرق من شعور داخلي قوي بضرورة الاستجابة لمتطلبات الواجب الوطني، ومن ثم تبرز العلاقة المتبادلة بين تنمية ثقافة العمل التطوعي، وتنمية شعور الطالب

بالمسئولية المجتمعية تجاه مجتمعه، حيث ينبغي غرس المسئولية المجتمعية في نفوس الطلاب كشرط مسبق، وإلزامي لنشر ثقافة العمل التطوعي لديهم (Cheung, 2015, p.876).

ثالثاً: الأطر النظرية المفسرة لثقافة العمل التطوعي:

يمكن الوقوف على "جوهر" ثقافة العمل التطوعي من خلال استعراض بعض الأطر النظرية المفسرة لها، وذلك على النحو التالي:

١. النظرية البنائية الوظيفية:

يقوم الاتجاه الوظيفي على مجموعة من الافتراضات مؤداها: إن المجتمع الإنساني يقوم على الاتفاق العام، وإن الاتزان هو جوهر وطبيعة المجتمع، وإن أي مجتمع يتكون من أجزاء أو نظم أو مؤسسات يقوم كل جزء على الآخر في علاقة وظيفية متبادلة بحيث يتحقق في النهاية إتزاناً كلياً في المجتمع كنتاج لهذه العلاقات الوظيفية (بدران، البيلاوي، ٢٠٠٣، ص. ١٩).

ووفقاً لهذه النظرية فإن ثقافة العمل التطوعي تمثل أحد الأنساق أو النظم الاجتماعية، حيث يترابط النسق التطوعي مع باقي الأنساق المجتمعية ليشكل البناء الاجتماعي، ويحافظ على استقرار المجتمع وتكامله، فإذا ما حدث اختلال في إحدى النسق الاجتماعية فيأتي دور النسق الاجتماعي التطوعي لسد هذه الخلل وإعادة الضبط والاستقرار الاجتماعي، وهو ما يفسر شدة مطالبة الدولة بالعمل التطوعي في الوقت الراهن، وضرورة نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع لمحاولة إعادة التوازن إلى المجتمع.

٢. نظرية الدور الاجتماعي:

ترتكز هذه النظرية على مسلمة مؤداها أن الدور أحد عناصر التفاعل الاجتماعي، بحسبانه نمطاً مكروراً من الأفعال المكتسبة التي يؤديها الشخص في موقف معين، ويعرفه "رالف لينتون" "Ralph Linton" بأنه "المجموع الكلي للأنماط الثقافية المرتبطة بمركز

معين، أو هو الجانب الديناميكي للمركز، والذي يلتزم الفرد بتأديته كي يكون عمله سليماً في مركزه" (الكندري، ١٩٩٢، ص ص. ٧٣-٧٥). وتوضح هذه النظرية أن الدور والمركز الاجتماعي وجهان لعملة واحدة، حيث تنظر للتنظيم الاجتماعي كمسرح لحياة الجماعة، وأفرادها يمثلون تلك الأدوار المختلفة بحسب اختلاف مراكزهم، بمعنى أن كل فرد من الذين يحتلون هذه المراكز الاجتماعية يقومون بأدوار ترتبط بتلك المراكز (أبو جادو، ٢٠٠٠، ص ص. ٧١-٧٣)؛ ومن ثم فالمكانة هي مجموعة الحقوق والواجبات التي ينبغي أن يلتزم بها الفرد في المجتمع، والدور هو التنفيذ العملي لها من جملة الإتجاهات والقيم والسلوك التي يقوم بها الفرد، مما يفضي إلى تعدد الأدوار الاجتماعية وكما يتعلم الفرد تلك الأدوار الاجتماعية المختلفة من خلال عملية التنشئة الاجتماعية، ومؤسساتها المختلفة.

وعليه يعد العمل التطوعي وفقاً لهذه النظرية حقاً من حقوق المجتمع الذي ينبغي على مواطنيه القيام به، ووجود ثقافة العمل التطوعي لدى الفرد توضح الدور الاجتماعي الذي ينبغي أن يؤديه المتطوع حسب مكانته الاجتماعية، كما يتم تعلم تلك الأدوار واكتسابها عن طريق مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة وواحدة من تلك المؤسسات هي: الجامعات، وهو ما يوضح أهمية الدور الذي تقوم به الجامعة في تعليم الطلاب الأدوار الاجتماعية المختلفة التي ينبغي القيام بها.

٣. نظرية التعلم الاجتماعي:

ومن افتراضات هذه النظرية إن عملية التنشئة الاجتماعية للفرد هي نوع من التعلم الذي يهتم بالسلوك الاجتماعي لديه، ويسهم في زيادة قدرته على القيام بأدواره الاجتماعية وفقاً لمكانته الاجتماعية في المجتمع (أبو جادو، ٢٠٠٠، ص ص. ٦٦-٦٩)، ويتعلم الفرد أدواره الاجتماعية بطريقتين هما: المحاكاة والتقليد لنماذج اجتماعية معينة، والاعتماد على مبادئ التعلم العامة من التعزيز، والعقاب، والإطفاء، والتمييز وغيرها من مبادئ التعلم

(حسان، ١٩٨٩، ص ص. ٢٧٨-٢٧٩)، وهو ما أكدته "فليتشر وزملائه" (Fletcher & Elder & Mekas, 2000) بأن تعزيز الأسرة، والمدرسة والجامعة للفرد، ووجود القدوات ترتبط ارتباطاً أساسياً بمشاركتهم في الخدمات المجتمعية. ووفقاً لهذه النظرية فإن نشر ثقافة العمل التطوعي لدى أفراد المجتمع يرتبط بحجم الفرص المتاحة أمام الفرد للتعلم الاجتماعي، إما من خلال ملاحظة الفرد في سياقه الاجتماعي لنماذج و قدوات تقوم بالعمل التطوعي أو من خلال التعزيز والتشجيع المستمر لمشاركة الفرد في الأعمال التطوعية المجتمعية، وهو ما يؤكد أهمية الدور الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي للطلاب باعتبارهم نموذج و قدوة لطلابهم في العمل التطوعي المجتمعي.

٤. نظرية العدالة الاجتماعية:

تُعد نظرية " رولز " "John Rawls" عن العدالة في الإنصاف نقلة كيفية من الاتجاه النفعي للعدالة، إلى الاتجاه الحقوقي لها، الذي يعد من أبرز مسلماتها هو تحقيق العدالة في الإنصاف؛ من خلال اهتمام المجتمع والدولة بالجماعات الأقل تمييزاً، وتمتع الأفراد بحقوق متساوية في المحصلة الإنتاجية، والموارد المتاحة؛ ومن ثم يرمي مفهوم العدالة في الإنصاف إلى ضمان تمتع كل المواطنين بحقوق متساوية في كافة المجالات الاقتصادية، والسياسية ، والاجتماعية من ناحية، وتحقيق أقصى نفع ممكن للأقل تمييزاً بسبب عجزهم عن امتلاك الموارد أما بحكم المولد أو الظروف الاجتماعية من ناحية أخرى (Rawls, 1971; p.185).

واتساقاً مع هذه النظرية يمكن النظر إلى العمل التطوعي بحسابه مجالاً لتحقيق العدالة الاجتماعية؛ لذا ينبغي العمل على شيوع ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع خاصة في الآونة الأخيرة الذي اشتد فيها معاناة بعض فئات المجتمع، وعجز الدولة عن الوفاء باحتياجات مواطنيها وتحقيق العدالة الاجتماعية؛ تأتي الفرصة أمام العمل التطوعي

لإعادة التوازن والعدالة الاجتماعية بين المواطنين بتقديم الخدمات الاجتماعية للفئات الأقل حظاً في المجتمع.

ومن العرض السابق تتضح أهم المرتكزات التي تنهض عليها ثقافة العمل التطوعي كما تتمثل في القيم والمبادئ التي تحث المتطوع على المشاركة في الأعمال التطوعية في شتى المجالات، ويمكن إجمال هذه المبادئ فيما يلي:

- تستند ثقافة العمل التطوعي على مجموعة من المصادر الدينية والأخلاقية، حيث يعد مبدأ التكافل الاجتماعي والالتزام الأخلاقي هما الحافزان الأساسيان للمشاركة في العمل التطوعي.
- تنطلق ثقافة العمل التطوعي من عقد اجتماعي وتشريعي ينظم العمل التطوعي، ويهتم بالحقوق والواجبات والحريات لأفراد المجتمع، وذلك من أجل إشباع احتياجات حقيقية للمجتمع.
- يتم تنمية ثقافة العمل التطوعي من خلال تعميق قيم التضامن، والتكافل الاجتماعي، والمواطنة والانتماء للوطن، والشعور بالمسؤولية الاجتماعية تجاه الوطن.
- نشر ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع يُبصر جميع أفراد المجتمع بأدوارهم الاجتماعية المنوط القيام بها كل على حسب مكانته الاجتماعية في المجتمع، حيث يعتبر كل فرد في المجتمع متطوع يخدم مجتمعه من خلال القيام بالعديد من الأدوار الاجتماعية.
- تكتسب ثقافة العمل التطوعي دلالاتها من خلال وعي أفراد المجتمع بمسئوليتهم الاجتماعية، وأدوارهم الاجتماعية، ومن ثم فهي عملية تربية في المقام الأول، يتم تعلمها من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية.
- ثقافة العمل التطوعي ثقافة إنسانية اجتماعية، متجددة، ومستمرة، ومرنة تتطلب عمليات مراجعة وتقويم مستمر لكي تعود بأقصى منفعة على كل من الأفراد والمجتمع.

- ترتبط ثقافة العمل التطوعي ارتباطاً وثيقاً بثقافة التطور؛ حيث تعد المشاركة في العمل التطوعي بمثابة دليل على حدوث تطور ونمو إنساني نحو الأفضل، لأنها تتعلق بالدوافع الإنسانية العليا، والتطوير الذاتي.

- ادماج ثقافة العمل التطوعي ضمن السياق المجتمعي يحقق منفعة لأفراد المجتمع من جانبيين هما: التكيف مع المجتمع، وتقديم الخدمات المجتمعية له في الوضع الراهن، وكذا إمكانية التفاعل الإيجابي مع المتغيرات والمستجدات المجتمعية.

يتضح مما سبق العلاقة الوثيقة بين تنمية ثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعات، والتنمية البشرية ومتطلباتها، حيث يكمن العامل المشترك بينهما في تنمية قدرات ومهارات الطلاب بهدف ربطهم بالواقع المجتمعي، وقضاياها، والمشاركة في مواجهتها، فضلاً عن دور العنصر البشري في المشاركة في العمليات التنموية، وتحقيق الاستفادة القصوى من طاقاته ومهاراته من الأعمال التطوعية، ومن ثم برزت الحاجة إلى ضرورة التعرف على الإتجاهات الحديثة، والممارسات العالمية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات.

المحور الثاني: أبرز الإتجاهات، والممارسات العالمية الحديثة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات:

تمثل ثقافة العمل التطوعي منظومة من القيم والمبادئ التي تتحكم وتوجه الممارسات الإنسانية التطوعية، وترتبط ارتباطاً وثيقاً بالسياق الثقافي والمجتمعي التي تمارس فيه، ومن ثم تختلف الأعمال التطوعية في حجمها وشكلها واتجاهاتها ودوافعها من مجتمع إلى آخر، وعليه برزت ضرورة لمعرفة الإتجاهات، والممارسات العالمية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات، لمحاولة الإفادة منها في الجامعات المصرية.

أولاً: اتجاهات وممارسات تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية:

بدأت حركة العمل التطوعي في الجامعات الأمريكية في بداية القرن العشرين بشكل مدني، وبدافع إنساني، كاستجابة لجملة الأوضاع الاجتماعية، والاقتصادية، والحاجات التربوية، المتمثلة في رغبة الطلاب في الحصول على تعليم أكثر واقعية، وعملية، لذا أصبحت الجامعات الأمريكية مطالبة بتنمية ثقافة العمل التطوعي للطلاب لكي يشعروا بأهمية دورهم في تطوير وتغيير المجتمع (أحمد، ٢٠١٦، ص. ٢٠٨).

وفي هذا الصدد يعد احتياج الطلاب للتطبيق العملي لما يدرسونه، وإدراكهم لأهمية التعليم المجتمعي الذي يتجاوز الدراسة المنتظمة داخل الصف الدراسي، هو الدافع الأساسي وراء سعي الجامعات الأمريكية للشراكة مع المجتمع، والحافز الرئيس لتنظيم الجامعات عدد من البرامج والأعمال التطوعية وربطها بالبرامج الدراسية.

١. اتجاهات تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية:

قامت الجامعات الأمريكية بجهود كثيرة بهدف إعداد الطلاب لخدمة المجتمع الخارجي وحثهم على المشاركة في خدمات تطوعية تفيد المجتمع، ويمكن إجمال تلك الجهود في ثلاث اتجاهات تكمل بعضها البعض كما يلي:

أ. **الاتجاه القانوني التشريعي:** احتواء الأهداف العامة للتعليم الجامعي على تنمية ثقافة العمل التطوعي؛ وهو ما أظهر قيمة ومكانة متميزة للعمل التطوعي تدعو إليها الجامعات الأمريكية، وتكثف جهود كل العاملين في الجامعة من طلاب، وأعضاء هيئة تدريس وإدارة للمشاركة في البرامج التطوعية الخدمية للمجتمع (Tomkovick, 2008, p. 5).

ب. **الاتجاه التعليمي:** تضمين تعلم الخدمة التطوعية في البرامج الدراسية الجامعية؛ وهو ما يتعلق بالمقررات الدراسية الجامعية التي تدمج بين الدراسة الأكاديمية والخدمة التطوعية،

من خلال تطبيق ما يتعلمه الطالب على المشكلات المجتمعية الواقعية في مجتمعه، وهو ما يمكن أن نطلق عليه تضمين خبرة الخدمة التطوعية في خبرة التعلم، حيث تعود تلك المقررات بالمنفعة المتبادلة على كل من الطالب، والمجتمع فيكتسب الطالب مهارات تؤهله للعمل المستقبلي، ويتم تلبية احتياجات المجتمع، ومعالجة مشكلاته (National Coordinating Center for Public Engagement, 2010, p. 30).

ج. **الاتجاه الإداري:** الدعم الإداري للعمل التطوعي في الجامعات الأمريكية؛ من خلال الاتفاق بين إدارة الجامعة، والمنظمات المجتمعية، حيث دخلت تلك المنظمات الحرم الجامعي من أجل تعريف وتوعية وتدريب الطلاب على الأعمال التطوعية التي تقدمها تلك المنظمات للمجتمع، واكسابهم المهارات اللازمة للعمل التطوعي، وتسهيل الانضمام إليها (Holdsworth, C. & Quinn, J., 2010, p. 115).

ومن تحليل تلك الإتجاهات يتضح أن تمثل الأعمال والأنشطة التطوعية الجامعية جزءاً لا يتجزأ من التعليم الجامعي الأمريكي، يقوم على إحياء مبدأ المسؤولية المجتمعية لدى الطلاب، من خلال تطبيق ما تعلمه الطلاب نظرياً في الواقع العملي داخل المجتمع المحلي، وتقديم الدعم الإداري والتنظيمي والثقافي للأعمال التطوعية للطلاب من خلال دمجهم بالمنظمات المجتمعية، وتعريف الطلاب بالفرص التطوعية المحلية المختلفة والتي تتسجم مع اهتماماتهم،

٢. الممارسات التطوعية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات الأمريكية:

يمثل الدور الحيوي للجامعات الأمريكية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها من خلال تضمين الأعمال التطوعية في أهداف التعليم الجامعي الأمريكي، وجعلها جزءاً أساسياً في الكيان التعليمي الأمريكي، بالإضافة إلى الاهتمام بالمشاركة مع المنظمات المجتمعية المحلية، وفي ضوء ذلك شاركت الجامعة في عديد من المشروعات التطوعية؛ ويمكن تفصيلها فيما يلي:

- أ. أنشأت جامعة شيكاغو "مركز خدمة المجتمع"، بهدف ربط طلاب الجامعات بمنظمات التطوع في جميع أنحاء ولاية "إلينوي"، ويقوم المركز بتنفيذ عديد من مبادرات للأعمال التطوعية، من بينها مبادرة "خدمة الإحالة التطوعية" volunteer referral service التي تهدف إلى العمل على استقطاب متطوعين جدد من الطلاب، وكذا تحديد المنظمات المجتمعية التي تستفيد من مواهبهم ومهاراتهم (University of Chicago, 2021).
- ب. أنشأت جامعة بتلر Butler University في ولاية "إنديانا" "مركز التطوع" Volunteer Center يهدف إلى خلق قنوات مبتكرة لتمكين المجتمع من مواجهة مشكلاته، ويساعد الطلاب على الحصول على فرص مناسبة للعمل التطوعي بما يحقق منفعة لكل من المتطوعين، والجامعة، والمجتمع (Butler University, 2021).
- ج. "مكتب الفرص التطوعية" في جامعة سالزبوري Salisbury University في ولاية "ميرييلاند" يهدف إلى تدعيم التفاعل والتواصل بين الطلاب، والمنظمات المجتمعية، وزيادة الوعي باحتياجات المجتمع المحلي، وتوفير فرص الخدمة التطوعية لتلبية تلك الاحتياجات، وكذا تعميق الخبرات الأكاديمية، وتنمية المهارات المهنية للطلاب، حيث يوفر المكتب فرص التطوع كفرص للتعليم متنوع بتنوع اهتمامات الطلاب (Salisbury University, 2021).
- د. مشروع "مجتمعات مدرسية" Communities in schools في جامعة كارولينا الشمالية بولاية "كارولينا الشمالية"، يقومون بالأعمال التطوعية كجزء من دراستهم الأكاديمية للعمل كمشرفين تربويين يساعدوا الأطفال في المدارس على التعلم، وتقوم الجامعة بالشراكة مع المدارس المحلية للتعرف على حاجات الطلاب وتوفير متطوعين لتلبية تلك الحاجات (Baldwin, 2009, p. 3)
- مما تقدم يتضح التنوع الكبير للمشروعات والبرامج التطوعية التي تقدمها الجامعات الأمريكية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدي الطلاب، حيث أن كل برنامج يتميز بأهداف،

وآليات مختلفة عن الآخر، وهو بمثابة انعكاس للسياسة اللامركزية التي تتبعها الجامعات، والمرونة في تخطيط وتنفيذ المشروعات وفق احتياجات المجتمع التي تخدمها الجامعة. كما يتضح وجود قاسم مشترك يجمع بينهم وهو "تعلم الخدمات التطوعية" باعتباره شكلاً من أشكال خدمة المجتمع والمشاركة المجتمعية، وصورة من صور التعلم غير الرسمي الممتد خارج أسوار الجامعة، يهدف تزويد الطلاب بمهارات مهنية، واجتماعية، كما تتنوع الفرص التطوعية المتاحة للطلاب لتلبي اهتماماتهم المختلفة، بالإضافة إلى تنوع الشراكة المجتمعية للجامعة ما بين شراكة بين الجامعة ومنظمات المجتمع التطوعية، وكذا شراكة بين الجامعات والمدارس في الولايات المختلفة.

ثانياً: اتجاهات وممارسات تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في بريطانيا:

إن من أهم ما يميز اتجاه بريطانيا في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة اعتبار العمل التطوعي قيمة اجتماعية أصيلة في المجتمع البريطاني، والتزاماً بديهيًا، وتوجهًا عامًا من جانب المواطن البريطاني تجاه وطنه، بالإضافة إلى تشجيع الحكومة البريطانية للعمل التطوعي باعتباره نوعًا من الاستثمار البشري (محمد، ٢٠١٩، ص. ١١٩)، لذا فقد منحت الحكومة البريطانية كل الدعم المادي والمعنوي للجهود المبذولة في القطاع التطوعي، وكذا قامت بإعلاء قيمة التطوع، وتحفيز المتطوعين، وتشجيعهم لمزيد من التطوع من خلال إعلان بريطانيا أن عام ٢٠٠٥ هو عام التطوع.

وعليه تُعد تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات البريطانية تجربة متميزة، وناجحة ساهم في تميزها عوامل كثيرة منها: السياق المجتمعي الملزم للقيام بالعمل التطوعي، وكذا الدور البارز للحكومة الذي حفز ودعم الطلاب ماليًا، ومعنويًا للقيام بالعمل التطوعي من أجل خدمة ونهضة المجتمع، بالإضافة إلى قيام الحكومة البريطانية بإضفاء الشرعية القانونية على البرامج التطوعية، حيث تتولى رعاية العمل التطوعي في

- Institute Of)بريطانيا هيئات وتنظيمات حكومية عديدة، نذكر منها ما يلي (Volunteering Research,2011,pp. 12-17):
- المجلس الوطني للمنظمات التطوعية National Council for Voluntary Organizations (NCVO): وهو قناة وشبكة التواصل بين المنظمات والفرق التطوعية على مستوى كل المؤسسات ومنها الجامعات.
- معهد البحوث التطوعية Institute of Research Volunteering: وهو وكالة أبحاث على مستوى العالم لبحوث التطوع، فهي تقوم بالبحوث التطبيقية لتحسين السياسات والممارسات التطوعية؛ مثل: تقييم البرامج التطوعية، استطلاعات الرأي، البحوث العملية والبحوث التشاركية، مشورة الخبراء لتوجيه الأعمال التطوعية.
- مؤسسة فينس بريد VINSPIREDI: وهي مؤسسة رعاية مستقلة تعمل على مساعدة الشباب على التطوع لأعمال الخيرية في مجتمعاتهم المحلية؛ وذلك من خلال توفير فرص عمل تطوعية مناسبة للشباب الجامعي في جميع أنحاء المملكة المتحدة، وتدريبهم عليها، مما يؤثر إيجابياً على تنمية المهارات الحياتية للطلاب.
١. اتجاهات تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في بريطانيا:
- تتمثل الأهمية الكبرى التي تمنحها الحكومة البريطانية للعمل التطوعي، كونه وسيلة لدمج الشباب الجامعي في نسيج المجتمع البريطاني، وذلك من خلال العمل التطوعي المخطط لخدمة المجتمع البريطاني. لذلك اتجهت العديد من مؤسسات التعليم العالي والجامعات إلى إدارة وتخطيط العمل التطوعي بالمشاركة مع المنظمات التطوعية، ومن ثم تعددت صور واتجاهات التطوع لدى طلاب الجامعات، ويمكن إجمالها في ثلاث اتجاهات هي (National Coordinating Center for Public Engagement, 2010, pp. 16-17):

أ. **اتجاه التطوع الطلابي:** حيث الفئة المستهدفة من هذا الاتجاه هم: المجتمع الطلابي، ومن ثم يشارك الطلاب في فرق الترحيب بالطلاب الجدد، ويقدمون لهم مساعدات متنوعة تسهل لهم الاندماج في المجتمع الجامعي، وكذا العمل من أجل الجامعة في مشروعات يقودها الطلاب: كالمشاركة في حملات جمع التبرعات، والتطوع في برامج اجتماعية معينة، ومشروعات جامعية.

ب. **اتجاه استقطاب المتطوعين:** حيث يتم تحديد الآليات والمعايير اللازمة لاختيار المتطوعين، وتحديد اهتماماتهم وميولهم، ومن ثم وضع قاعدة بيانات تساعد في اختيار فرص التطوع المناسبة لهم، بحيث تكون عملية التطوع عملية متكاملة تشمل وضع المتطوع في المجال التطوعي المناسب لاهتماماته وميوله، ومن ثم نجاح عملية التطوع.

ج. **اتجاه التعليم المتصل بالتطوع:** وذلك من خلال تعلم الأعمال التطوعية بالتطبيق العملي لما يدرسه من مقررات جامعية لحل مشكلات المجتمع.

ويتضح جليا من هذه الإتجاهات الحديثة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعات: أن القوة الدافعة وراء التطوع الطلابي هو الإدارة، والتخطيط الجيد، والدعم المادي والمعنوي للعمل التطوعي من قبل المنظمات الرسمية، وكذا قدرة المجموعات الطلابية التطوعية في الجامعات البريطانية على الاستجابة للحاجات المجتمعية المتغيرة، والقيام بجهود عديدة لتوسيع نطاق التطوع، بالإضافة إلى ارتباط البرامج التعليمية بالتطوع كجزء مكمل للتعليم الاكاديمي للطلاب؛ من خلال تركيز المقررات الدراسية وما تحتويه من وحدات، وأنشطة تعليمية على أهمية المشاركة المجتمعية، والقيام بممارسات تطوعية لخدمة المجتمع.

٢. **الممارسات التطوعية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات البريطانية:**

تتضح دور الجامعات البريطانية في تنمية ثقافة العمل التطوعي من خلال المشاركة في مجموعة من المشروعات التطوعية؛ التي يمكن إجمالها فيما يلي:

أ. إنشاء "صندوق الأنشطة المجتمعية" Higher Education Active Community Fund (HEAC) يقوم الصندوق بتوسيع فرص التطوع لكل من الطلاب والموظفين في جميع مؤسسات التعليم العالي؛ من خلال توفير التمويل اللازم لمشروعات العمل التطوعي التي تقام في الجامعات البريطانية، وكذا تحسين نوعية الحياة للفئات المحرومة في المجتمع، وقد تزايد أعداد المتطوعين عند إنشاء هذا الصندوق عن ذي قبل.

ب. وضع دليل لسياسات العمل التطوعي Policy Volunteering، حيث قامت رابطة طلاب جامعة برمنجهام University of Birmingham بوضع هذا الدليل؛ بهدف تنظيم وتخطيط العمل التطوعي بها من خلال تحديد طبيعة ما يجب أن يلتزم به المتطوعون تجاه الفرص التطوعية المتاحة، وما يحق لهم من ضمانات مميزة وموجهة لعملهم وأنشطتهم في المستقبل، كما قد يسعى الدليل لتعريف الطلاب بماهية العمل التطوعي والأنشطة التطوعية التي يمكن المشاركة فيها، ويحتوى على حقوق الطلاب المتطوعين، ومسئولياتهم؛ كحقوقهم في بيئة تطوعية آمنة والمساواة بينهم، ومسئوليتهم في الإلتزام وبذل الجهود مثل دليل الطالب للتطوع بجامعة إكسرا University of Exeter (University of Birmingham, 2017, p. 3).

ج. وجود "مركز للتطوع والقيادة المجتمعية" Centre for Volunteering and Leadership Community في جامعة وسط لنكشاير University of Central Lancashire، تعمل في عديد من المجالات والمشروعات التطوعية، وتسهم في تدريب الطلاب، وتطوير مهاراتهم، وتعمل على جذب عدد كبير من الطلاب إلى البرامج التطوعية (University of Central Lancashire, 2021).

د. استخدام التكنولوجيا ووسائل الإتصال الحديثة لاستقطاب وحشد الطلاب الجامعيين للتطوع: حيث استثمرت الجامعة جميع الوسائل التكنولوجية الحديثة في حشد وتعبئة

المتطوعن، وذلك من خلال توثيق الأنشطة التطوعية عبر مقاطع مصورة، أو تلامي الطلاب عبر المنتديات التكنولوجية، وتدارس خبراتهم الإيجابية في العمل التطوعي، أو كذا تصميم إعلانات ودعوات للمشاركة في البرامج والأنشطة التطوعية عبر مواقع وصفحات التواصل الاجتماعي، كما يتم تخصيص صفحة موضح بها إجراءات وخطوات الإندماج في العمل التطوعي، ومخصص بها روابط يمكن الأستعانة بها للمشاركة، وكذلك تقوم الصفحة بالتعريف بأهمية التطوع، والفوائد التي تعود على المشاركة به كنوع من التحفيز لهم واستثارة الدافعية (University of East London, 2021).

هـ. إنشاء "لجنة التطوع" Volunteering Committee التي تشكلت من بعض أعضاء هيئة التدريس، والطلاب وبعض الموظفين وبعض المستفيدين من خارج الجامعة؛ بهدف نشر ثقافة العمل التطوعي بالجامعة، والتخطيط والتنفيذ لبعض المشاريع التطوعية لخدمة المجتمع والجامعة (النايف وآخرون، ٢٠١٨، ص. ١٠٤).

و. تقدم رابطة اتحاد طلاب جامعة كيبيل Keele University Students Union في "تيوكاسل" صورة أخرى من صور التحفيز وهي "جوائز التطوع Volunteering Awards" وتمنح بصورة فردية للمتطوعين، أو جماعية للمشروعات التطوعية الجامعية، وتكون هذه الجوائز في صورة شهادات Keele University Volunteer Awards لها ثلاثة مستويات (ذهبية، فضية، برونزية)، وترتب تصاعدي وفقاً لعدد ساعات التطوع، بالإضافة إلى إقامة حفل لتكريمهم، ونشر قصص تطوعهم في وسائل الإعلام في الجامعة، لكونهم نماذج وقدوة يحتذى بها في الأعمال التطوعية، مما يؤدي إلى تحفيز باقي الطلاب، كما تم تحديد عدد من المعايير الحاكمة لاختيار المتطوعين كأفراد، وأخرى لاختيار برنامج التطوع كمشروع جامعي، وهنا يجتمع النظام الرقابي مع نظام التحفيز (Keele University, 2021).

وهكذا يتضح مدى الترابط والتكامل بين المهارات العملية التي تنتبها الجامعات البريطانية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، من قيادة، واتصال، وتحفيز، ورقابة حيث تقوم الجامعات على استقطاب الطلاب للتطوع متفهمة وواعية للدوافع النفسية والاجتماعية لهم، ومدى مهاراتهم وقدراتهم واهتماماتهم لتوجيه الجهود التطوعية نحوها، ومن ثم قيادة تلك الجهود، وتسهيل انضمام الطلاب إليها والتعرف على طبيعتها ومجالاتها من خلال قنوات اتصال تكنولوجية، بهدف تحقيق تواصل فعال بين طلاب الجامعات واحتياجات المجتمع، مستخدمة في ذلك صور متعددة من الدعم المادي والمعنوي ووسائل التحفيز التي تمنح للجهود التطوعية المتميزة بهدف قيام المتطوعون بالمزيد من الأعمال التطوعية من ناحية، وجذب أعداد كبيرة من الطلاب الجامعيين الجدد للاشتراك في الأعمال التطوعية من ناحية أخرى، كما أن عملية اختيار المتطوعين، أو المشروعات التطوعية الجامعية تقوم على منهجية علمية موضوعية معيارية، حيث تتحكم فيها جملة من المعايير هي بمثابة أدوات رقابية للعمل التطوعي في الجامعات البريطانية.

تعقيب: أكدت الإتجاهات والممارسات العالمية أهمية العمل التطوعي وضرورة نشر ثقافته بين طلاب الجامعات، حيث صار العمل التطوعي في تلك المجتمعات داعماً ومكملاً للجهود الحكومية، ومتطلباً أساسياً لتحقيق التنمية المستدامة، ومواجهة مشكلاته المجتمعية؛ كما تمتلك المؤسسات الجامعية متطلبات ومقومات نجاح الجهود التطوعية، وأهمها الدعم المادي والمعنوي للمتطوعين وللمشروعات التطوعية، وكذا توافر الموارد البشرية (طلاب الجامعات) الذين يمثلون العنصر الأساسي للقيام بالأعمال التطوعية، كونهم في مرحلة عمرية مليئة بالحماس والنشاط والقدرة على المشاركة المجتمعية، لذا سارعت الجامعات بتشجيع ودعم الطلاب للمشاركة في البرامج والأنشطة التطوعية.

وتشير الإتجاهات الحديثة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات الأمريكية، العمل على تدعيم الجهود القومية للمتطوعين والأنشطة التطوعية على مستويين؛ هما: مستوى منهجي، حيث تتضمن الأعمال والأنشطة التطوعية كجزء أساسي في المقررات الدراسية الأكاديمية، ومستوى غير منهجي، يتضمن مشاركة الطلاب في الخدمات المجتمعية خارج أسوار الجامعة برقابة وإشراف من إدارة الجامعة.

كما تتميز الإتجاهات الحديثة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات البريطانية بالتأكيد على الدور الإصلاحي للأنشطة التطوعية كوسيلة لإصلاح وتغيير المجتمع والتغلب على مشكلاته، ولعل من أهم المشكلات المجتمعية التعدد الثقافي بين فئات المجتمع البريطاني، حيث تهدف الأنشطة التطوعية تحقيق الاتصال، والتألف بين كافة فئات المجتمع؛ لذا اتجهت مؤسسات التعليم الجامعي إلى تنظيم إدارة العمل التطوعي من خلال هيئات وتنظيمات حكومية عديدة توفر الدعم المادي والمعنوي للمتطوعين والمشاريع التطوعية، وكذا توفير فرص متنوعة للتطوع في أنشطة مجتمعية مختلفة لتتوافق مع اختلاف وتنوع اهتمامات الطلاب، كما منحت الجامعات البريطانية درجات علمية في مجال العمل التطوعي، وعليه فإن إضفاء صفة الشرعية والقانونية على الأنشطة التطوعية من أهم اسباب نجاح الجهود التطوعية في بريطانيا.

المحور الثالث: المعوقات التي تعوق الجامعات المصرية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها:

من المفترض أن يكون للجامعة دورًا حيويًا في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، ولكي تقوم بهذه الدور بكفاءة وفاعلية ينبغي أن تمتلك الجامعة أدوات وإمكانات محددة يمكن إجمالها في محورين هما: **البيئة التنظيمية الجامعية**، وتتضمن الهيكل التنظيمي المسئول عن تخطيط وإدارة وتنظيم البرامج والأنشطة التطوعية، وكيفية توزيع الأعمال التطوعية على المجموعات المختلفة داخل الجامعة، وتوفير المناخ والبيئة الجامعية

الجادبة للعمل التطوعي، والموارد البشرية، وتتمثل في أعضاء هيئة التدريس، والطلاب وما يقومون به من أدوار لنشر ثقافة العمل التطوعي.

وتشير مراجعة عديد من الدراسات إلى أن ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية تعاني عديدًا من المشكلات، تعزى إلى مجموعة من الأسباب، أجملتها الأدبيات فيما يلي:

أولاً: ضعف دور البيئة التنظيمية الجامعية:

تتضمن البيئة التنظيمية الجامعية دور الإدارة الجامعية في التخطيط والتنظيم للأنشطة التطوعية، وتوفير السياق والمناخ الجامعي اللازم لدعم المتطوعين؛ وقد أشارت عديد من الدراسات إلى ضعف دور البيئة التنظيمية للجامعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب، نذكر منها ما يلي:

أشارت دراسة كل من "إبراهيم" (٢٠١٥، ص. ٦١٩)، و"عبد الحميد" (٢٠١٧، ص. ٤٢٦) إلى ضعف دور الإدارة الجامعية في تشجيع الأعمال التطوعية، وعدم توفيرها لمصادر المعلومات اللازمة لمشاركة الطلاب في البرامج والمجالات التطوعية، وبالمثل أشارت دراسة "مراس" (٢٠١٥، ص. ٤٣٩) إلى معاناة ثقافة التطوع من التفكك وإعادة الهيكلة والتنميط وفقاً لظروف المجتمع المصري، بالإضافة إلى اختلال أولويات التطوع، بما لا يخدم مصلحة المجتمع أو الدولة، وكذا عزوف طلاب الجامعة عن المشاركة في أي شكل تطوعي تنظيمي وسيادة روح اللامبالاة بينهم.

كما أكدت دراسة "أحمد" (٢٠١٢، ص. ٣٢٦) على الأسباب الكامنة وراء مشكلة اختلال أولويات التطوع؛ المتمثلة في احتكار السلطة للبرامج التطوعية، وتوجيه عديد من فعاليتها لمصلحة الدولة، كما أشارت إلى مشكلة أخرى تعاني منها ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات؛ وهي: الجمود الفكري وعدم المرونة لدى القيادات الإدارية الجامعية في توجيه الأعمال التطوعية، مما انعكس سلباً على مشاركة طلاب الجامعة في الأعمال

التطوعية، نظراً لشعور الطلاب بعدم قدرة الأعمال التطوعية على تلبية احتياجاتهم في التجاوب والتكيف مع المتغيرات المجتمعية. وأعزت دراسة "المناور" (٢٠١٩، ص. ١١) أسباب ضعف مشاركة الطلاب في الأعمال التطوعية إلى عدم استخدام الإدارة الجامعية لآلية مناسبة لتوعية الطلاب بمشكلات مجتمعهم الواقعية، وهو ما ينتج عنه افتقاد "الهوية المهنية للطلاب" وعدم مشاركة الطلاب في مواجهة مشكلات مجتمعهم.

كما أشارت دراسة "حوالة" (٢٠١٣، ص. ١٦) إلى وجود مشكلة تنظيمية أخرى تعوق مشاركة الطلاب في البرامج التطوعية هي: مشكلة التداخل وعدم التنسيق وعدم التوازن بين القطاع التطوعي والقطاع الجامعي الحكومي، حيث تخلت الحكومة عن مسؤوليتها تجاه المجتمع، واعتمدت اعتماد كلي على الجهود التطوعية، وأصبح الازدهار والتوسع في مجالات العمل التطوع يعوق الإلتزام الحكومي لتقديم الخدمات المجتمعية.

ثانياً: قصور دور الموارد البشرية بالجامعة:

تمثل الموارد البشرية في المؤسسات الجامعية طاقة وثروة هائلة ينبغي استثمارها الاستثمار الأمثل، فإذا ما أحسن توعيتها وتنمية ثقافة العمل التطوعي لديها لتحول المجتمع من وضعيته الآنية إلى وضع أفضل. لقد أوضحت عديد من الدراسات قصور الدور الذي تقوم به الموارد البشرية متمثلة في أعضاء هيئة التدريس، والطلاب بالجامعة المصرية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، ويمكن تفصيلها فيما يلي:

قد أشارت دراسة "إبراهيم" (٢٠١٥، ص. ٦١٨) إلى غياب ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس متمثلة في عدم التطرق إلى مفهوم العمل التطوعي، وأهميته وضرورته للفرد والمجتمع في المقررات الدراسية التي يقومون بتدريسها، وكذا عدم قيامهم بإعداد خطة لتحديد أولويات المشروعات التطوعية التي يحتاجها المجتمع.

كما أعزت دراسة "عبد الحميد" (٢٠١٧، ص. ٤٢٥) أن من أسباب ضعف دور أعضاء هيئة التدريس لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابهم كثرة الأعباء الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس مما لا يسمح لهم بمشاركة طلابهم في الأعمال التطوعية لخدمة مجتمعهم، فضلاً عن غياب ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، وقصور الفهم الحقيقي لديهم حول طبيعة العمل التطوعي؛ وهو ما انعكس سلباً على دورهم نحو طلابهم في تنمية ثقافة العمل التطوعي.

وبالمثل أشارت دراسة "عطية" (٢٠١٢، ص. ٣٧٠٦) إلى عدم توظيف عضو هيئة التدريس للأنشطة التطبيقية، والتكليفات الطلابية المتعلقة بالمقررات الدراسية القائمين على تدريسها في خدمة قضية العمل التطوعي، مما انعكس سلباً على ضعف دافعية الطلاب للمشاركة في الأعمال التطوعية.

ثالثاً: معوقات تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات:

يمكن رصد أبرز المعوقات التي تعوق تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية من خلال تطبيق استبيان على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس من جامعات مصرية مختلفة، ويمكن تفصيل ذلك من خلال الدراسة الميدانية التالية:

الدراسة الميدانية:

١. أهداف الدراسة الميدانية:

تستهدف الدراسة الميدانية استطلاع آراء عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية حول تحديد ورصد أبرز المعوقات التي تعوق الجامعات في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

٢. أدوات الدراسة الميدانية:

وتحقيقاً لهدف الدراسة الميدانية فقد قامت الباحثة بإعداد استبيان تحديد ورصد أبرز المعوقات التي تعوق الجامعات المصرية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها،

وتتكون من ثلاث محاور هم: تحديات تتعلق بالطالب، وتتضمن ٩ عبارات، وتحديات تتعلق بالجامعة، وتتضمن ١١ عبارة، وتحديات تتعلق بالمجتمع، وتتضمن ٨ عبارات.
٣. ضبط أدوات الدراسة:

للتأكد من ثبات الاستبيان تم حساب معامل ألفا كرونباخ بعد حذف العبارة، ومعامل الاتساق الداخلي لكل محور من محاور الاستبيان (معامل ارتباط المحور مع المجموع الكلي للاستبيان الذي ينتمي إليه)، وكذا حساب معامل ألفا كرونباخ الكلي، ومعامل سبيرمان براون للاستبيان، وهي كما وضحتها الجدول (١) التالي.

جدول (١) معامل ألفا كرونباخ بعد حذف العبارة، ومعامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط المحور مع المجموع الكلي للاستبيان الذي ينتمي إليه)، ومعامل ألف كرونباخ ومعامل سبيرمان براون للاستبيان الأول (ن=٢٥) العينة الاستطلاعية

المحور	رقم العبارة	الفا معامل كرونباخ بعد حذف العبارة	الاتساق معامل الداخلي للبعد مع مجموع المحور	الفا معامل كرونباخ بعد حذف العبارة	رقم العبارة	المحور	الاتساق معامل الداخلي للبعد مع مجموع المحور	الفا معامل كرونباخ بعد حذف العبارة	رقم العبارة	المحور
0.881*	0.844*	*٠.٣٦٢	الثاني	0.829	15	*٠.٣٦٢	*٠.٣٦٢	0.842	1	الأول
				0.833	16			0.841	2	
				0.827	17			0.856	3	
				0.827	18			0.834	4	
				0.832	19			0.841	5	
				0.829	20			0.838	6	
				0.847	21			0.837	7	
	*٠.٣٣٧	الثالث	*٠.٤٥٧	0.837	22	*٠.٤٥٧	*٠.٤٥٧	0.837	8	الثاني
				0.835	23			0.828	9	
				0.842	24			0.847	10	
				0.845	25			0.845	11	
				0.847	26			0.847	12	
				0.843	27			0.846	13	
				0.835	28			0.844	14	

* قيمة (ر) الجدولية في إتجاه واحد معنوية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٢٣١

يتضح من جدول (١) الخاص بقيم معامل الفا كرونباخ بعد حذف العبارة أنها: تراوحت ما بين (٠.٨٢١ إلى ٠.٨٥٦) وهذه القيم أكبر من (٠.٧٠) مما يشير إلى ثبات عبارات الإستبيان، وكذا قيم معامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط المحور مع المجموع الكلي للإستبيان التي ينتمى اليه)، تراوحت ما بين (٠.٣٣٧ إلى ٠.٤٥٧) وهذه القيم أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ (٠.٣٣٠)، وهذه القيم معنوية عند مستوى ٠.٠٥، كما يتضح أن قيم معامل الفا كرونباخ بلغت ٠.٨٤٤، وبلغت قيم معامل سبيرمان براون ٠.٨٨١ وهذه القيم أكبر من (٠.٧٠) مما يدل على ثبات الإستبيان الخاص بأعضاء هيئة التدريس.

- معاملات الصدق للإستبيان الثاني: تم حساب ذلك بطريقة المقارنة الطرفية لمجموع المحاور والمجموع الكلي، كما هو موضح في جدول (٢) التالي:

جدول (٢) معاملات الصدق بطريقة المقارنة الطرفية بين الأرباع الأعلى والإرباع الأدنى

في مجموع المحاور والمجموع الكلي للإستبيان (ن = ٢٥) العينة الاستطلاعية

معامل الصدق	قيمة (ت)	الفرق بين المتوسطين	الإرباع الأدنى (ن=٦)		الإرباع الأعلى (ن=٦)		الدلالات الإحصائية المحاور
			ع±	س	ع±	س	
٠.٩٤	*٨.٤٣	٨.١٧	١.٦٠	١٦.١٧	١.٧٥	٢٤.٣٣	المحور الأول: تحديات تتعلق بالمتطوع
٠.٩٣	*٧.٧٩	٩.٠٠	٢.٧٦	٢٣.٠٠	٠.٦٣	٣٢.٠٠	المحور الثاني: تحديات تتعلق بالجامعة
٠.٩٣	*٨.٠٠	٥.٥٠	١.٢١	١٦.٣٣	١.١٧	٢١.٨٣	المحور الثالث: تحديات تتعلق بالمجتمع
٠.٧٩	*٤.٠٣	٢٥.٥٠	١٤.٨٠	٥٠.٣٣	٤.٥٤	٧٥.٨٣	المجموع الكلي للإستبيان

* قيمة (ت) الجدولية معنوية عند مستوى (٠.٠٥) = (٢.٢٣)

يتضح من جدول (٢) الخاص بالفروق بين الإرباع الأعلى، والإرباع الأدنى في مجموع المحاور والمجموع الكلي للإستبيان لإيجاد معامل صدق المحاور؛ وجود فروق ذات دلالة إحصائية حيث تراوحت قيمة (ت) المحسوبة ما بين (٤.٠٣ إلى ٨.٤٣)، وهذه القيم أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = (٢.٢٣) بينما تراوحت قيمة معامل

الصدق ما بين (٠.٧٩ إلى ٠.٩٤)؛ مما يؤكد صدق مجموع المحاور والمجموع الكلي للاستبيان.

٤. عينة الدراسة الميدانية:

تم تطبيق الاستبيان على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية من كليات مختلفة، وعددهم ٩١ عضو هيئة تدريس.

٥. تطبيق أدوات الدراسة الميدانية:

تم تطبيق الاستبيان إلكترونياً من خلال google forms، وتم تجميع الاستجابات وتحليلها إحصائياً، حيث استمر التطبيق لمدة ثلاث شهور من يوليو ٢٠٢٢ إلى أكتوبر ٢٠٢٢.

٦. المعالجات الإحصائية المستخدمة في تحليل الاستبيان:

بعد انتهاء التطبيق تم تفريغ البيانات وتحليلها إحصائياً وقد تم إجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS Version 20 وذلك عند مستوى دلالة (احتمالية خطأ) ٠.٠٥ يقابلها مستوى ثقة (٠.٩٥) وهم كالتالي : معامل الارتباط البسيط Pearson Correlation، معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha معامل سبيرمان برون Spearman–Brown Coefficient لحساب صدق وثبات الاستبيان، وكذا تم حساب النسبة المئوية percentage %، المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان Weighted Mean، مربع كاي Chi Square، المتوسط الحسابي Mean، الانحراف المعياري Stander Deviation لحساب مدى تحقق كل مفردة من مفردات الاستبيان، وتم اتباع هذه المعالجات الإحصائية في الاستبيان كالتالي:

٧. التحليل الإحصائي للبيانات ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة الميدانية:

المحور الأول: معوقات تتعلق بالطالب: تم حساب التكرارات، والنسب المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارات المحور الأول، كما هو موضح في جدول (٣) التالي:

جدول (٣) التكرارات والنسب المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارات المحور الأول:

معوقات تتعلق بالطالب لعينة البحث (ن=٩١)

م	العبارات	أوافق		محايد		لا أوافق		مربع كاي	المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان	اتجاه الاستجابة	نسبة الموافقة %
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %				
١	ضعف وعي الطلاب بأهمية العمل التطوعي، ودوره في تنمية المجتمع.	٣٨	%٤١.٧٦	٤١	%٤٥.٠٥	١٢	%١٣.١٩	*١٦.٧٧	٢.٢٩	محايد	%٦٤.٢٩
٢	قلة معرفة الطلاب بمجالات العمل التطوعي.	٣٥	%٣٨.٤٦	٥٠	%٥٤.٩٥	٦	%٦.٥٩	*٣٢.٩٩	٢.٣٢	محايد	%٦٥.٩٣
٣	تعارض مواعيد النشاط التطوعي مع وقت المحاضرات للطلاب.	٤٣	%٤٧.٢٥	٣٧	%٤٠.٦٦	١١	%١٢.٠٩	*١٩.٠٨	٢.٣٥	أوافق	%٦٧.٥٨
٤	عدم تناسب قدرات وميول واستعدادات الطلاب مع العمل التطوعي.	٢٣	%٢٥.٢٧	٥٢	%٥٧.١٤	١٦	%١٧.٥٨	*٢٤.٠٢	٢.٠٨	محايد	%٥٣.٨٥

م	العبارات	أوافق		محايد		لا أوافق		مربع كاي	المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان	اتجاه الاستجابة	نسبة الموافقة %
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %				
٥	ضعف إيمان الطلاب بقدرة العمل التطوعي على التغيير.	٣٨	%٤١.٧٦	٤٠	%٤٣.٩٦	١٣	%١٤.٢٩	*١٤.٩٢	٢.٢٧	محايد	%٦٣.٧٤
٦	انتشار السلبية والإتكالية واللامبالاة بين الطلاب.	٥٤	%٥٩.٣٤	٣٤	%٣٧.٣٦	٣	%٣.٣٠	*٤٣.٥٤	٢.٥٦	أوافق	%٧٨.٠٢
٧	قلة انفتاح الطلاب على مؤسسات المجتمع المتخصصة في مجال العمل التطوعي.	٥٢	%٥٧.١٤	٣٣	%٣٦.٢٦	٦	%٦.٥٩	*٣٥.٢٣	٢.٥١	أوافق	%٧٥.٢٧
٨	سعي بعض الطلاب إلى تحقيق مكاسب مادية من وراء العمل التطوعي.	٢٦	%٢٨.٥٧	٣٥	%٣٨.٤٦	٣٠	%٣٢.٩٧	١.٣٤	١.٩٦	محايد	%٤٧.٨٠
٩	ضعف دافعية الطلاب نحو	٥٧	%٦٢.٦٤	٢٨	%٣٠.٧٧	٦	%٦.٥٩	*٤٣.١٤	٢.٥٦	أوافق	%٧٨.٠٢

نسبة الموافقة %	اتجاه الاستجابة	المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان	مربع كاي	لا أوافق		محايد		أوافق		العبارات	م
				النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
										ممارسة العمل التطوعي لشعورهم بأنه غير ملزم لهم.	

* مربع كاي معنوي عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ 0.05 عند درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩ ، درجة الحرية = ٣.٨٤ ، مقياس ليكارت الثلاثي : المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان: ١.٠٠ - ١.٦٦ (لا أوافق)، ١.٦٧ - ٢.٣٣ (محايد)، ٢.٣٤ - ٣.٠٠ (أوافق).

يتضح من جدول (٣) الخاص بالتكرارات، والنسب المئوية، ومربع كاي، ونسبة الموافقة لعبارات المحور الأول: تحديات تتعلق بالتطوع؛ ما يلي:

- تراوحت قيم نسب الموافقة لعبارات المحور الأول ما بين (٤٧.٨٠% إلى ٧٨.٠٢%).
- وجود فروق معنوية في جميع العبارات حيث كانت قيمة مربع كاي المحسوبة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = (٥.٩٩)، بينما لا يوجد فروق دالة إحصائية في العبارة رقم (٨).
- أكبر المعوقات التي تتعلق بالطالب، وتعيق قيامه بالعمل التطوعي هم: "تعارض مواعيد النشاط التطوعي مع وقت المحاضرات للطلاب"، "انتشار السلبية والإتكالية واللامبالاة بين الطلاب"، "قلة انفتاح الطلاب على مؤسسات المجتمع المتخصصة في مجال العمل التطوعي"، "ضعف دافعية الطلاب نحو ممارسة العمل التطوعي لشعورهم بأنه غير ملزم

لهم"، وقد يفسر ذلك قصور قيام الإدارة الجامعية بدورها في غرس ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها المتمثلة في قلة عقد لقاءات للطلاب مع شخصيات مشهود لها في العمل التطوعي لمناقشة أهمية ومجالات العمل التطوعي، وكذا قلة الندوات التعريفية للطلاب المتعلقة بمجالات العمل التطوعي في المجتمع، حيث تحققت بدرجة ضعيفة ٤٣.٨٥%، ٣٧.١٣%، وهو ما اتفق مع نتائج دراسة أحمد (٢٠١٢: ٣٦٢) من قلة وعي الطلاب بأهمية العمل التطوعي وفائدته لهم في تنمية قدراتهم وإشباع حاجاتهم، حيث تحققت بنسبة ٧٠%، كما اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة مراس (٢٠١٥: ٤٨٧) التي أوضحت أن من أبرز التحديات " تعارض وقت التطوع مع وقت الدراسة" حيث تحققت بنسبة ٥٩%، وكذلك دراسة عطية (٢٠١٢: ٣٧٠٦) التي أكدت نتائجها أن "عدم وجود وقت للتطوع، والإنشغال بالدراسة" من أبرز التحديات التي احتلت المرتبة الأولى من معوقات العمل التطوعي، حيث تحققت بنسبة ٦٩%.

المحور الثاني: معوقات تتعلق بالجامعة: تم حساب التكرارات، والنسب المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارات المحور الثاني، كما هو موضح في جدول (٤) التالي:

جدول (٤) التكرارات والنسب المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارات المحور الثاني:

معوقات تتعلق بالجامعة لعينة البحث (ن=٩١)

م	العبارات	أوافق		محايد		لا أوافق		مربع كاي	المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان	اتجاه الاستجابة	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار				
١٠	كثرة الأعباء الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس مما لا يسمح بمشاركة طلابه في العمل	٧١.٤٣%	٦٥	٢٥.٢٧%	٢٣	٣.٣٠%	٣	٦٦.٠٢*	٢.٦٨	أوافق	٨٤.٠٧%

م	العبارات	أوافق		محايد		لا أوافق		نسبة الموافقة %	اتجاه الاستجابة	المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان	مربع كاي
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار				
	التطوعي.										
١١	عدم وضوح العمل التطوعي في الخطة الاستراتيجية للجامعة.	٦٠	٦٥.٩٣%	٢٤	٢٦.٣٧%	٧	٧.٦٩%	٧٩.١٢%	أوافق	٢.٥٨	*٤٨.٢٩
١٢	غياب جهة مختصة لإدارة وتنظيم العمل التطوعي بالجامعة.	٦٧	٧٣.٦٣%	٢٠	٢١.٩٨%	٤	٤.٤٠%	٨٤.٦٢%	أوافق	٢.٦٩	*٧٠.٧٠
١٣	خلو المقررات الدراسية الجامعية من موضوعات تتناول قضية العمل التطوعي وأهميته.	٦٩	٧٥.٨٢%	١٥	١٦.٤٨%	٧	٧.٦٩%	٨٤.٠٧%	أوافق	٢.٦٨	*٧٤.٩٩
١٤	ندرة الأنشطة الطلابية الجامعية المرتبطة بالعمل التطوعي لخدمة المجتمع.	٣١	٣٤.٠٧%	٥٣	٥٨.٢٤%	٧	٧.٦٩%	٦٣.١٩%	محايد	٢.٢٦	*٣٤.٩٠
١٥	قلة الحوافز التشجيعية التي تقدمها الجامعة	٥٩	٦٤.٨٤%	٢٧	٢٩.٦٧%	٥	٥.٤٩%	٧٩.٦٧%	أوافق	٢.٥٩	*٤٨.٦٢

نسبة الموافقة %	اتجاه الاستجابة	المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان	مربع كاي	لا أوافق		محايد		أوافق		العبارات	م
				النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
										للطلاب المشاركين في الأعمال التطوعية.	
٨١.٣٢%	أوافق	٢.٦٣	*٥٣.٨٢	٣.٣٠%	٣	٣٠.٧٧%	٢٨	٦٥.٩٣%	٦٠	غياب المؤتمرات والندوات الجامعية التوعوية الخاصة بثقافة العمل التطوعي.	١٦
٨٣.٥٢%	أوافق	٢.٦٧	*٦٦.٦٢	٥.٤٩%	٥	٢١.٩٨%	٢٠	٧٢.٥٣%	٦٦	قلة البرامج التدريبية المقدمة للطلاب لتنمية مهارات العمل التطوعي لديهم.	١٧
٧٩.٦٧%	أوافق	٢.٥٩	*٤٨.١٥	٤.٤٠%	٤	٣١.٨٧%	٢٩	٦٣.٧٤%	٥٨	عدم وجود لوائح وتشريعات جامعية منظمة للعمل التطوعي.	١٨
٧٦.٩٢%	أوافق	٢.٥٤	*٣٩.٧١	٥.٤٩%	٥	٣٥.١٦%	٣٢	٥٩.٣٤%	٥٤	غياب التنسيق بين البرامج التدريبية التي تقدمها الجامعة للطلاب، وألويات العمل	١٩

م	العبارات	أوافق		محايد		لا أوافق		مربع كاي	المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان	اتجاه الاستجابة	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار				
	التطوعي في المجتمع.										
٢٠	قلة تبصير الطلاب بالخبرات الإقليمية والعالمية في مجال العمل التطوعي.	٦٠	٦٥.٩٣ %	٢٨	٣٠.٧٧ %	٣	٣.٣٠ %	*٥٣.٨٢	٢.٦٣	أوافق	٨١.٣٢ %

يتضح من جدول (٤) الخاص بالتكرارات والنسب المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارات المحور الثاني: تحديات تتعلق بالجامعة؛ ما يلي:

- تراوحت قيم نسب الموافقة لعبارات المحور الثاني ما بين (٦٣.١٩ % إلى ٨٤.٦٢ %).
- وجود فروق معنوية في جميع العبارات حيث كانت قيمة مربع كاي المحسوبة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند مستوى $\alpha = 0.05$ (٥.٩٩).
- وافقت أفراد العينة على كل المعوقات المتعلقة بالجامعة، ماعدا المتعلقة بالأنشطة الطلابية في العبارة " ندرة الأنشطة الطلابية الجامعية المرتبطة بالعمل التطوعي لخدمة المجتمع"، فالجامعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تقدم العديد من الأنشطة التطوعية إلا أن قد يكمن السبب في قصور في إعلان الطلاب بمثل هذه الأنشطة، أو قد يكون قلة دافعية الطلاب تجاه العمل التطوعي، كما مثلت العبارات (١٠ ، ١٢ ، ١٣) أعلى المعوقات المتعلقة بالجامعة، هم: "كثرة الأعباء الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس مما لا يسمح بمشاركة طلابه في العمل التطوعي"، "غياب جهة مختصة لإدارة وتنظيم العمل التطوعي بالجامعة"، "خلو المقررات الدراسية الجامعية من موضوعات تتناول قضية العمل التطوعي وأهميته".

المحور الثالث: معوقات تتعلق بالمجتمع: تم حساب التكرارات، والنسب المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارات المحور الثالث، كما هو موضح في جدول (٥) التالي:

جدول (٥) التكرارات والنسب المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارات المحور الثالث:

معوقات تتعلق بالمجتمع لعينة البحث (ن=٩١)

م	العبارات	أوافق		محايد		لا أوافق		مربع كاي	المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان	اتجاه الاستجابة	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار				
٢١	عزوف مؤسسات العمل التطوعي في المجتمع عن الشراكة مع الجامعات.	٣٢	٣٥.١٦%	٥٤	٥٩.٣٤%	٥	٥.٤٩%	*٣٩.٧١	٢.٣٠	محايد	٦٤.٨٤%
٢٢	ضعف ارتباط الأنشطة التطوعية باهتمامات وأولويات المجتمع.	٣٨	٤١.٧٦%	٤٣	٤٧.٢٥%	١٠	١٠.٩٩%	*٢٠.٨٦	٢.٣١	محايد	٦٥.٣٨%
٢٣	قصور إعلان مؤسسات المجتمع التطوعية عن البرامج والنشاطات التطوعية التي تنظمها.	٤٣	٤٧.٢٥%	٣٩	٤٢.٨٦%	٩	٩.٨٩%	*٢٢.٧٧	٢.٣٧	أوافق	٦٨.٦٨%
٢٤	كثرة الضغوط والالتزامات الاقتصادية	٧٢	٧٩.١٢%	١٥	١٦.٤٨%	٤	٤.٤٠%	*٨٧.٨٥	٢.٧٥	أوافق	٨٧.٣٦%

م	العبارات	أوافق		محايد		لا أوافق		مربع كاي	المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان	اتجاه الاستجابة	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار				
	والأعباء المعيشية مما يؤدي إلى عدم وجود وقت للتطوع.										
٢٥	ضعف ترويج وسائل الإعلام للأنشطة التطوعية، ودورها الفعال في حل مشكلات المجتمع.	٥٣	٥٨.٢٤%	٣٢	٣٥.١٦%	٦	٦.٥٩%	*٣٦.٥٥	٢.٥٢	أوافق	٧٥.٨٢%
٢٦	محدودية التصور لدى بعض أفراد المجتمع بعدم قدرة الطلاب على المشاركة في العمل التطوعي.	٤٤	٤٨.٣٥%	٤١	٤٥.٠٥%	٦	٦.٥٩%	*٢٩.٤٣	٢.٤٢	أوافق	٧٠.٨٨%
٢٧	خلو برامج العمل التطوعي التي تقدمها مؤسسات المجتمع عن جذب انتباه الطلاب،	٥٠	٥٤.٩٥%	٣٩	٤٢.٨٦%	٢	٢.٢٠%	*٤١.٦٩	٢.٥٣	أوافق	٧٦.٣٧%

م	العبارات	أوافق		محايد		لا أوافق		مربع كاي	المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان	الاتجاه الاستجابية	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار				
	وتحفيزهم للانخراط فيها.										
٢٨	غياب التنسيق بين مؤسسات المجتمع المختلفة في مجالات التطوع مما يحدث تكرار للبرامج والأنشطة التطوعية.	٥٥	٦٠.٤٤ %	٣٣	٣٦.٢٦ %	٣	٣.٣٠ %	*٤٤.٩٢	٢.٥٧	أوافق	٧٨.٥٧ %

يتضح من جدول (٥) الخاص بالتكرارات والنسب المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة

لعبارات المحور الثالث: تحديات تتعلق بالمجتمع؛ ما يلي:

- تراوحت قيم نسب الموافقة لعبارات المحور الثالث ما بين (٦٤.٨٤ % إلى ٨٧.٣٦ %).
- وجود فروق معنوية في جميع العبارات حيث كانت قيمة مربع كاي المحسوبة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند مستوى $\alpha = 0.05$ (0.99).
- مثلت كلاً العبارتين ٢١، ٢٢ أقل المعوقات المتعلقة بالمجتمع، هما: "عزوف مؤسسات العمل التطوعي في المجتمع عن الشراكة مع الجامعات"، "ضعف ارتباط الأنشطة التطوعية باهتمامات وأولويات المجتمع"، بينما وافقت أفراد العينة على باقي المعوقات المتعلقة بالمجتمع، وكانت من أبرز المعوقات المتعلقة بالمجتمع ما جاء في العبارتين (٢٤ ، ٢٨)، وهما: "كثرة الضغوط والالتزامات الاقتصادية والأعباء المعيشية مما يؤدي إلى عدم وجود وقت للتطوع"، و"غياب التنسيق بين مؤسسات المجتمع المختلفة في مجالات التطوع مما يحدث تكرار للبرامج والأنشطة التطوعية"، هو ما أكدته نتائج دراسة

أحمد (٢٠١٢: ٧٩) حيث كانت أبرز المعوقات التي تعوق الطلاب عن المشاركة في الأعمال التطوعية هي السعي وراء الرزق وعدم وجود وقت للتطوع، حيث تحققت الموافقة عليها بنسبة ٧٣%، وكذا دراسة عبد الحميد (٢٠١٧: ٤٢٥) التي تؤكد قلة التنسيق والتكامل بين بين المؤسسات العاملة في مجال التطوع من ناحية، وانخفاض التعاون بين تلك المؤسسات والجامعة من ناحية أخرى.

ومن خلال الدراسة الميدانية يمكن حصر وتصنيف تلك المعوقات إلى ثلاث فئات، هم:

– **المعوقات المجتمعية:** تتضمن المنظومة الثقافية، والقيمية والاقتصادية للمجتمع التي تؤثر تأثيراً كبيراً على المشاركة في الأعمال التطوعية، ومنها ما يتعلق **بالبعد الثقافي:** الذي يتمثل في غياب القيم المحفزة للعمل التطوعي، وانتشار ثقافة اللامبالاة، والسلبية، وغياب الدوافع الداخلية المعززة للمشاركة في الأعمال التطوعية. ومنها ما **يتعلق بالبعد الاقتصادي:** المتمثلة في كثرة الضغوط والالتزامات الاقتصادية، والأعباء المعيشية، وضعف المستوى الاقتصادي للأسرة، ومشكلة البطالة والفقر عائقاً أساسياً وراء عزوف الطلاب عن المشاركة في الأعمال التطوعية، واللجوء إلى الأعمال التي تدر دخلاً يساعد في المعيشة. ومنها ما **يتعلق بالبعد الاجتماعي:** المتمثل في غياب التنسيق بين المؤسسات التربوية المختلفة في مجالات التطوع، فضلاً عن التكرار، والتداخل بين البرامج والأنشطة التطوعية المقدمة للطلاب، وهو ما أكدته دراسة "كامل" (٢٠١٨، ص.١٦٩) إلى عدم وعي المجتمع وفئاته المختلفة بأهمية العمل التطوعي للفرد، والمجتمع، فضلاً عن غياب الدور الاجتماعي للإعلام في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع.

– **معوقات إدارية تنظيمية:** وتتضمن المعوقات القانونية والتشريعية المتعلقة بالجامعة، المتمثلة في غياب الجهات المختصة لإدارة وتنظيم العمل التطوعي بالجامعة، وعدم توفر التشريعات واللوائح الجامعية التي تنظم العمل التطوعي داخل الجامعات، وتحدد مجالات عملها.

— **معوقات بشرية:** تتمثل في المعوقات المتعلقة بالعنصر البشري داخل الجامعة، ومنها ما يتعلق **بالطلاب:** تتضمن قلة الوقت المتاح للطلاب للتطوع، نظرًا لإنشغالهم بالدراسة، وتعارض مواعيد النشاط التطوعي مع وقت المحاضرات، وكذا بعض الجوانب الشخصية للمتطوع المتمثلة في انتشار السلبية، والإتكالية، واللامبالاة، وضعف الدافعية نحو ممارسة العمل التطوعي لشعورهم بأنه غير ملزم لهم، و قصور الوعي بأهمية العمل التطوعي في تنمية قدراتهم وإشباع حاجاتهم. ومنها ما يتعلق **بأعضاء هيئة التدريس:** متمثلة في كثرة الأعباء الملقاة على عاتقه مما لا يتيح له الفرصة بالمشاركة مع طلابه في العمل التطوعي، وتحفيزهم، وكذا قلة ربط ما يقوم بتدريسه للطلاب من مقررات بأنشطة مجتمعية تطوعية تخدم المجتمع.

ويتضح من تحليل جملة المعوقات التي تعوق الجامعات المصرية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها أن ثقافة العمل التطوعي تمثل جزءًا لا يتجزأ من الثقافة العامة للمجتمع، وأن مدى الإقبال والمشاركة في الأعمال التطوعية يتأثر بشكل كبير بالحالة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، حيث يُعد للاستقرار الاقتصادي والاجتماعي تأثير إيجابي في تفعيل المشاركة في الأعمال التطوعية، كما ترتبط ثقافة العمل التطوعي بانتشار عديد من القيم والمعاني الإنسانية السامية كحب الخير، والإيثار، وخدمة الآخرين والتعاون والمشاركة، مما يشير إلى أن تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات عملية تربية في المقام الأول، تتطلب تكاتفًا مؤسسيًا بين الجامعات، وجميع المؤسسات التربوية الأخرى، وهو ما تبدي جليًا في الإتجاهات والممارسات العالمية في مجال تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات، ومن ثم محاولة الإفادة منها في طرح رؤية مستقبلية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية فيما يلي.

المحور الرابع: الرؤية المقترحة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية في ضوء الإتجاهات والممارسات العالمية:
وتتضمن الرؤية المقترحة فلسفة الرؤية المقترحة، وأهداف الرؤية المقترحة، ومنطلقات ومسلمات الرؤية المقترحة، وآليات تنفيذ الرؤية المقترحة، التحديات التي قد تعوق تنفيذ الرؤية المقترحة، وسبل مواجهتها، وتفصيل ذلك فيما يلي:
أولاً: فلسفة الرؤية المقترحة:

تتبنى الرؤية المقترحة نظرية الدور الاجتماعي التي ترى أن العمل التطوعي حق من حقوق المجتمع الذي ينبغي على مواطنيه القيام به، ولكل فرد في المجتمع دور اجتماعي يقوم به لخدمة مجتمعه وفقاً لمكانته الاجتماعية في المجتمع، وكذا نظرية التعليم الاجتماعي التي تركز على تعلم الأدوار المجتمعية واكتسابها عن طريق مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة خاصة الجامعات، ويتوقف مشاركة الطلاب في الأعمال التطوعية على حجم الفرص التعليمية المتاحة أمام الطلاب للتعلم الاجتماعي.
ثانياً: منطلقات ومسلمات الرؤية المقترحة:

تقوم الرؤية المقترحة على جملة المنطلقات والمسلمات التالية:
- دور الجامعة في تثقيف المجتمع؛ باعتبارها المؤسسة التعليمية المنوط بها تنمية ثقافة المجتمع في الجوانب المختلفة، خاصة تنمية قيم واتجاهات أفراد المجتمع نحو العمل التطوعي.

- الاحساس بالمسؤولية المجتمعية تجاه الوطن؛ من خلال توعية الطلاب الجامعيين بأن لديهم العديد من الحقوق على الدولة القيام بها، وفي مقابلها العديد من الواجبات تجاه وطنهم وجميعها تنطلق من الشعور، والوعي بالمسؤولية المجتمعية تجاه مجتمعهم، وضرورة تقديم كل جهد في سبيل خدمة، ورفعة المجتمع، والعمل باستمرار على حل مشكلاته، وهو الجوهر الأساسي "للعمل التطوعي"، مما يؤكد وجود علاقة ارتباطية بين

المسئولية المجتمعية والعمل التطوعي، فالمواطن المسئول اجتماعيًا هو الذي يشارك في الأعمال التطوعية لتنمية مجتمعه، وبالمثل لا يقوم بالأعمال التطوعية إلا مواطن لديه مسئولية مجتمعية تجاه وطنه، فالشعور بالمسئولية المجتمعية هي السبب الرئيس وراء قيام الأفراد بالأعمال التطوعية.

- العلاقة المتبادلة والتكاملية بين الجامعة والمجتمع، وذلك في إطار الوظيفة الثالثة للجامعة هي: خدمة المجتمع والمساهمة في حل مشكلاته وتقديمه.
- ضرورة التنوع والاختلاف في الأنشطة التطوعية التي تقدمها مؤسسات المجتمع التطوعية، وتعريف الطلاب بها لمواجهة ميول ومهارات الطلاب المتنوعة.
- شيوع ثقافة العمل التطوعي في المجتمع، تحقق التكافل الاجتماعي بين طبقات المجتمع المختلفة؛ باعتباره أهم المبادئ التي تقوم عليها ثقافتنا العربية.

ثالثًا: أهداف الرؤية المقترحة:

تهدف الرؤية المقترحة إلى ما يلي:

- تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع، ودعم وتعزيز دور الجامعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، وذلك من خلال تنفيذ مجموعة من الآليات والإجراءات لتحديد الأدوار، والمسئوليات التي ينبغي أن يقوم بها جميع أعضاء المجتمع الجامعي.
- تعزيز التفاعل بين عناصر المنظومة التعليمية داخل الجامعة (الطالب، وعضو هيئة التدريس، والمقررات الجامعية، والأنشطة الطلابية، والإدارة الجامعية) لكي تعمل سويًا على تنمية ثقافة العمل التطوعي، وزيادة مشاركة الطلاب في الأعمال التطوعية.
- تحقيق التعاون بين الجامعة ومؤسسات المجتمع التطوعية، وربط طلاب الجامعة بالمجتمع، والمساهمة في حل مشكلاته.
- تعزيز شعور الطلاب بالمسئولية المجتمعية تجاه مجتمعهم، وتعزيز الإلتزام للوطن، مما يزيد من مشاركة الطلاب في الأعمال التطوعية.

رابعًا: آليات تنفيذ الرؤية المقترحة:

وتتمثل آليات تنفيذ الرؤية المقترحة في الإتجاهات الثلاثة الآتية:

١. اتجاه تشريعي قانوني:

ويقصد بهذا الاتجاه إضفاء الشرعية من قبل الدولة على الأعمال والبرامج التطوعية، ووضع الأطر التشريعية اللازمة لتنظيم العمل التطوعي، وتحديد طبيعة الأدوار لكل أعضاء المجتمع الجامعي، وذلك من خلال الآليات الآتية:

- تبني لوائح جامعية، وقوانين ملزمة لتنمية ثقافة العمل التطوعي؛ تحدد المجالات المختلفة للعمل التطوعية التي يمكن أن يشارك فيها الطلاب بالكليات المختلفة؛ بما يحقق لهم خبرة مهنية في المستقبل.

- توفير الدعم المعنوي للطلاب من قبل الدولة لزيادة دافعيتهم للمشاركة في الأعمال التطوعية، وكذا تحفيز كل أعضاء المجتمع الجامعي للمشاركة في الأعمال التطوعية بالمجتمع المحلي؛ من خلال تكريم المتطوعين، وتخصيص جوائز للأعمال التطوعية المتميزة، وإصدار قرارات للإعفاء من المصاريف الجامعية للمشاركين بكفاءة في الأعمال التطوعية.

- إنشاء صندوق للأنشطة المجتمعية يتولى الدعم المادي للمشروعات، والبرامج التطوعية الجامعية، وكذا الدورات التدريبية للطلاب على المهارات اللازمة للتطوع، مما يسهم في توسيع فرص التطوع أمامهم.

٢. الاتجاه التعليمي:

يقصد بهذا الاتجاه الاهتمام بالجزء العلمي من العمل التطوعي، وكيفية زيادة دافعية الطلاب للقيام بالعمل التطوعي من خلال العملية التعليمية، وذلك في ضوء الآليات الآتية:

- تضمين موضوعات مقرر "خدمة المجتمع، وتنمية البيئة " الذي يمثل أحد متطلبات التخرج لكل خريجي الكليات على قضايا ومشكلات مجتمعية واقعية؛ مع توضيح أهمية العمل التطوعي في مواجهتها، وكذا التطرق لأبرز المعوقات التي تحول دون اشتراك الطلاب في الأعمال التطوعية، وكيفية مواجهتها، شريطة أن يكون القائمين على تدريس هذا المقرر أعضاء هيئة تدريس لديهم خبرة واسعة في مجال العمل التطوعي ليثير دافعية الطلاب للاشتراك في الأعمال التطوعية، فضلاً عن تدريب الطلاب على كيفية التخطيط للعمل التطوعي بما يتضمنه ذلك من مهارات، وآليات، وضرورة أن تخصص درجة تمنح للنشاط "التطبيقي" الذي يقدمه الطلاب.
- تأكيد المقررات الجامعية على تنمية مجموعة من القيم المتعلقة بالعمل التطوعي مثل التعاون، والإيثار، والتكافل، والاهتمام بالجانب العملي التطبيقي لها.
- تبني فكرة تقديم مشروعات بحثية للتخرج على جميع الكليات بالجامعة (كل حسب طبيعة، ومجال دراسته)، على أن تتناول تلك المشروعات موضوعات تسهم في خدمة المجتمع وحل مشكلاته، وتقديمه.
- توجيه الأنشطة الجامعية الطلابية إلى إكساب الطلاب المهارات اللازمة للمشاركة في العمل التطوعي مثل: مهارات القيادة، والعمل الجماعي، مهارات الحوار، ومع الحرص على تنوع تلك الأنشطة التطوعية لمقابلة قدرات وميول الطلاب المختلفة.
- قيام عضو هيئة التدريس بإلقاء الضوء على المفاهيم الصحيحة للتطوع، والقيم المعززة للعمل التطوعي، وأهميته في نهضة ورقي المجتمع من خلال المقررات الجامعية التي يتولى تدريسها للطلاب.
- يوجه عضو هيئة التدريس محاضراته باستمرار إلى تنمية المسؤولية المجتمعية للطلاب، وتعزيز الإتجاهات الإيجابية نحو التطوع، من خلال غرس القيم المعززة للتطوع في نفوس الطلاب من تعاون وحب الخير، والإيثار، والتسامح، والتكافل.

- أن يمثل عضو هيئة التدريس نموذجًا وقدوة لطلابه في تحمل المسؤولية تجاه مجتمعه؛ حيث إن مشاركة عضو هيئة التدريس في أحد المؤسسات المجتمعية التطوعية، تتيح له الفرصة للتعرف على طبيعة الأعمال التطوعية التي تقدمها تلك المؤسسات، ومن ثم تعريف طلابه بها، ومساعدتهم للانضمام إليها، كما قد يشارك طلابه في تلك الأعمال.

- تكليف الطلاب بأنشطة جماعية تخدم المجتمع ترتبط ارتباطًا وثيقًا بالمقررات الدراسية الجامعية، كي تأخذ الأنشطة التطوعية الطابع الرسمي والجدية والاهتمام بتنفيذها من قبل الطلاب؛ ومن ثم يستشعر الطلاب بأهمية مشاركتهم في العمل التطوعي، ودورهم الحيوي في تقدم المجتمع.

٣. الاتجاه الإداري الجامعي:

ونعني بهذا الاتجاه توفير مناخ جامعي منظم، وداعم لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب، وذلك من خلال الآليات الآتية:

- تنظيم الأسر الجامعية، واتحادات الطلاب بالكليات للندوات والمؤتمرات من قبل متخصصين تتعلق بأهمية العمل التطوعي للفرد والمجتمع، ومدى احتياج المجتمع المصري له في الوقت الحالي، وأهم مجالات المشاركة فيه، وكذا توضيح أبرز المعوقات التي تعوق الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، وكيفية مواجهتها، وكذا إقامة مهرجانات وعروض ومعارض لها علاقة بالتطوع.

- جذب أكبر عدد من الطلاب الجدد للمشاركة في الأعمال التطوعية؛ من خلال تكريم المتطوعين، وعقد مسابقات بين الطلاب لزيادة التنافس بينهم في مجال العمل التطوعي، وكذا منح الطلاب المشاركين في الأعمال التطوعية مزايا كثيرة مثل المنح الدراسية، والإعفاء من الرسوم الدراسية أو شهادات تميز قد تفيدهم في مستقبلهم المهني.

- تعزيز الشراكة بين الجامعات والمؤسسات المجتمعية التطوعية؛ من خلال عقد الاتفاقيات، والبروتوكولات بينهم، وكذا إقامة مراكز للمؤسسات التطوعية المجتمعية داخل الحرم

الجامعي؛ تُسهم في تعريف الطلاب بالأنشطة والبرامج المجتمعية المختلفة التي تقدمها، وتُسهل انضمام الطلاب إليها من ناحية، كما تساعد في تحديد المهارات اللازمة للمشاركة في الأعمال التطوعية من ناحية أخرى، ومن ثم تنير الطريق للإدارة الجامعية لتوجيه الدورات التدريبية للطلاب، وتدريبهم على تلك المهارات.

- تصميم مجالات ولافتات ورقية تبرز الضرورة الملحة للعمل التطوعي في المجتمع المصري في الوقت الحالي، وأهم مؤسسات المجتمع التطوعية التي تعمل في خدمة المجتمع.
- تنظيم الإدارة الجامعية مجموعة من الرحلات إلى مؤسسات المجتمع التطوعية للتعرف على أهم الأنشطة المجتمعية التي تقدمها، والفئات المستفيدة من تلك الأنشطة.
- إنشاء مركز للعمل التطوعي داخل الجامعة يخطط وينظم العمل التطوعي، ويحدد الأولويات اللازمة للتطوع وفقاً لاحتياجات المجتمع، وينتفع من ذلك المركز وحدات للعمل التطوعي في كل كلية، تتولى تبني معايير اختيار المتطوعين، وتحديد الأعمال التطوعية والمشروعات التطوعية المناسبة للطلاب داخل كل كلية وفقاً للتخصص، على سبيل المثال: في كلية التربية قد تكون الأعمال التطوعية خدمة بعض المدارس باعطاء دروس لبعض الطلاب، وفي كلية الطب يكون العمل التطوعي داخل المستشفيات.
- تصميم الجامعة لدليل للعمل التطوعي يوزع على الطلاب الجامعيين في بداية كل عام جامعي، يتناول طبيعة العمل التطوعي، وأهميته للمجتمع، وأهم مجالات المشاركة التطوعية وفقاً للتخصص، كما يحدد حقوق الطلاب المتطوعين، ومسئولياتهم، ويعرف الطلاب بالمؤسسات التطوعية المختلفة في مجال تخصصه، وخطوات الانضمام إليها.
- استثمار وسائل الإعلام المختلفة ووسائل الاتصال التكنولوجية الحديثة في جذب أكبر عدد من الطلاب الجامعيين للأعمال التطوعية؛ من خلال تصميم الجامعة لمواقع إلكترونية، وصفحات التواصل الاجتماعي؛ تتولى تعريف الطلاب بالفرص المتنوعة للأعمال التطوعية، وأهم المؤسسات والمنظمات المجتمعية التطوعية المناسبة لهم، كما تقوم بتوثيق

الأنشطة التطوعية عبر مقاطع مصورة، وتلاقي الطلاب عبر المنتديات التكنولوجية، وتدارس خبراتهم الإيجابية في العمل التطوعي، كما تُسهم تلك المواقع في مشاركة الطلاب للأعمال التطوعية من خلال روابط إلكترونية توضح إجراءات وخطوات المشاركة في العمل التطوعي.

- توجيه الإدارة الجامعية والأقسام داخل الكليات المختلفة لمنح درجات علمية في المجال التطوعي، وتشجيع الباحثين للقيام بأبحاث تطبيقية تهدف إلى تحسين الممارسات التطوعية المجتمعية، وتقويم البرامج التطوعية الجامعية، وغيرها من البحوث المجتمعية التي تشير إلى أهمية وضرورة العمل التطوعي للمجتمع.

خامساً: التحديات التي قد تعوق تنفيذ الرؤية المقترحة، وسبل مواجهتها:

قد تواجه الجامعات المصرية مجموعة من التحديات المتوقعة عند تنفيذ الرؤية المقترحة، والتي يمكن مواجهتها كما يلي:

- ضعف الوعي لدى أعضاء المجتمع الجامعي بأهمية العمل التطوعي، ومجالاتها، وأنشطتها المتنوعة، ويمكن مواجهة ذلك من خلال تصميم مجموعة من الندوات، وورش العمل التوعوية والتحفيزية الموجهة لجميع أعضاء المجتمع الجامعي، وكذا إعداد دليل جامعي للعمل التطوعي يوزع على الطلاب يتضمن مجالات العمل التطوعي المختلفة طبقاً للتخصصات المختلفة.

- الاعتقاد الخاطئ السائد لدى بعض أعضاء المجتمع الجامعي بأن الأعمال التطوعية قاصرة على تقديم مساعدات مادية للفقراء والمحتاجين فقط، ويمكن مواجهة ذلك من خلال حملة إعلامية وطنية لتعريف جميع أفراد المجتمع الجامعي ببرامج وأنشطة العمل التطوعي المختلفة، والأشكال المختلفة للتطوع من تطوع بالفكر أو بالوقت أو بالجهد.

- زيادة ضغوط ومجالات العمل داخل الجامعة، مما قد يؤثر سلباً على قيام الجامعة بالأدوار المنوط بها لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة، ويمكن مواجهة ذلك

- من خلال وضع خطة استراتيجية للجامعة؛ تكون من أولوياتها المشاركة في الأعمال التطوعية، كما تتضمن مراجعة دورية لما تقوم به الجامعة من أدوار، وأنشطة جامعية تسهم في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها.
- اعتقاد بعض أعضاء المجتمع الجامعي بأن المشاركة في الأعمال التطوعية لا تتطلب مهارات معينة للقيام بها، مما قد يؤثر سلباً على جودة العمل التطوعي، ويمكن مواجهة ذلك من خلال إعداد قائمة بمجموعة المهارات التي يتطلبها كل عمل تطوعي، وتصميم مجموعة من البرامج التدريبية التي تسهم في إكساب تلك المهارات.
 - سوء الحالة الاقتصادية لدى بعض الطلاب، وظهور بعض الأنماط السلبية من الطلاب المتطوعين الذين يسعون لتحقيق مكاسب شخصية، ومادية وراء الأعمال التطوعية، ويمكن مواجهة ذلك من خلال إيقاظ وعي الطلاب بالمسؤولية المجتمعية تجاه مجتمعهم، وتغيير النظرة للعمل التطوعي باعتباره واجب من واجبات المواطنين تجاه مجتمعهم، وإبراز قيمة العمل التطوعي في تحقيق مزايا مهنية مستقبلية للطلاب المتطوعين.

وختامًا، يمكن القول في وضوح: إن تنمية ثقافة العمل التطوعي بين طلاب الجامعة ضرورة ملحة تفرض نفسها بقوة على كافة المجتمعات، لكونها وسيلة أساسية لحل العديد من المشكلات المجتمعية، والأداة الرئيسة لتحقيق الأمن الاجتماعي، والتنمية المستدامة، كما أن دور الجامعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها مازال يحتاج الى مزيد من التخطيط، والدعم المستمر من جانب الدولة وكل مؤسسات المجتمع؛ وذلك من خلال العمل على بعدين متكاملين هما:

- **البعد التوعوي التثقيفي:** من خلال إزكاء روح المسؤولية المجتمعية لدى الطلاب، وغرس قيم ومبادئ واتجاهات إيجابية نحو العمل التطوعي، وزيادة وعي الطلاب بأهمية وقيمة العمل التطوعي من خلال المقررات الدراسية، والتعرف على نماذج واقعية في السياق الجامعي تشارك في العمل التطوعي، وكذا تعريف الطلاب بمؤسسات المجتمع التطوعية، وأهم مجالاتها وأنشطتها، وتشجيع الطلاب للاشتراك فيما تقدمه من أعمال تطوعية.

- **البعد التخطيطي العملي:** حيث يتطلب العمل التطوعي تخطيطاً استراتيجياً يتصف بالمنهجية العلمية والعملية، ويتضمن تبني مجموعة من الخطط والبرامج والأنشطة الطلابية التي تغرس لدى الطلاب ثقافة العمل التطوعي وتشجعهم على المشاركة في الأعمال التطوعية.

المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

١. إبراهيم، خديجة عبد العزيز على. (٢٠١٥). استراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول. *المجلة التربوية*، كلية التربية، جامعة سوهاج، (٤٢)، أكتوبر، ٥٥٩-٦٨٠.
٢. أبو جادو، صالح محمد. (٢٠٠٠). *سيكولوجية التنشئة الاجتماعية*. القاهرة. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
٣. أحمد، زيناها محمد. (٢٠١٦). *تصور مقترح لتفعيل دور الجامعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء خبرات بعض الدول*، [رسالة دكتوراة]، كلية التربية، جامعة المنيا.
٤. أحمد، وفاء حسن مرسى. (٢٠١٢). *ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية جامعة دمنهور: الواقع، آليات التفعيل. مجلة مستقبل التربية العربية*، المركز العربي للتعليم والتنمية، الإسكندرية، أكتوبر، ١٩ (٨١)، ٢٨٥ - ٣٩٦.
٥. إسماعيل، فاطمة عبد الله. (٢٠١٥). *تقويم برنامج لتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس من منظور طريقة خدمة الجماعة. مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية لأخصائيين الاجتماعيين*، القاهرة، (٥٤)، ٣٥٥-٤١٤.
٦. بدران، شبل، والبيلاوي، حسن. (٢٠٠٣). *علم إجتماع التربية المعاصر*. الإسكندرية. دار المعرفة الجامعية.
٧. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (٢٠١١). *تقرير حالة التطوع في العالم " قيم عالمية من أجل الرفاه العالمي"*، UNDP، مكتب المنسقة التنفيذية، ترجمة: شركة برايم بروكشين، المملكة المتحدة.
٨. البيومي، إبراهيم. (٢٠١٠). *مقاصد العمل الخيري والأصول الإسلامية للمشاركة الاجتماعية*. القاهرة. مكتبة الشروق الدولية.
٩. الحازمي، محمد بن عبدالله بن الحسين؛ وأل مرعي، محمد بن عبد الله؛ والقحطاني، عواطف. (٢٠١٥). *دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع السعودي: دراسة ميدانية. المجلة التربوية، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي*، ٢٩ (١١٦)، سبتمبر، ٤١٤ - ٣٦٧.
١٠. حيق، نجلاء محمد محمد. (٢٠١٩). *تنمية ثقافة التطوع في الجامعات المصرية لتحقيق الأمن الاجتماعي، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس*، ٢٠ (٦)، ١٢١-١٥٢.

١١. حسان، شفيق فلاح. (١٩٨٩). *أساسيات علم النفس التطوري*. بيروت. دار الجيل.
١٢. الحمادي، على مجيد. (٢٠٠٠، سبتمبر ٢٥-٢٧). *فلسفة العمل التطوعي ومتلازمته الأمن والتنمية. مؤتمر العمل التطوعي "الأمن مسئولية الجميع"*، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ٣٦-٨٧.
١٣. حوالة، سهير محمد أحمد. (٢٠١٣). *فلسفة العمل التطوعي والمسئولية الاجتماعية في المؤسسات التربوية*. مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، ٢١ (٤)، ٥-١٨.
١٤. خضر، محسن. (٢٠٠٤). *مستقبل العمل التطوعي في المجتمع المدني من منظور تنموي*. مجلة شؤون عربية، جامعة الدول العربية، القاهرة، (١١٧)، ١٢٣-١٣٢.
١٥. خليل، نزيهة. (٢٠١٨). *الأهمية الاجتماعية والاقتصادية للعمل التطوعي*. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، (٢٨)، سبتمبر، ٩٣-١١٣.
١٦. عارف، إيمان محمد. (٢٠٠٣، ديسمبر ٢٧-٢٨). *دور الجامعة في تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل التطوعي في ضوء مفهوم التنمية المستدامة*. المؤتمر القومي السنوي العاشر العربي الثاني "جامعة المستقبل في الوطن العربي"، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٥٠١-٥٤٥.
١٧. عبد الحميد، أسماء عبد الفتاح نصر. (٢٠١٧). *تصور مقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي في مصر في ضوء بعض الإتجاهات العالمية*. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، القاهرة، (٨٦)، ٤٠٧-٤٤٩.
١٨. عزب، محمد علي. (٢٠١١). *التعليم الجامعي وقضايا التنمية*. مكتبة الأنجلو المصرية.
١٩. عمار، حامد. (١٩٩٦). *الجامعة بين الرسالة والمؤسسة* (ط ١)، دراسات في التربية والثقافة. القاهرة. مكتبة الدار العربية للكتاب.
٢٠. السكري، أحمد شفيق. (٢٠٠٠). *قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية*. الإسكندرية. دار المعرفة الجامعية.
٢١. الشناوي، أحمد محمد سيد أحمد. (٢٠١٠). *مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب: دراسة ميدانية*. مجلة كلية التربية، جامعة قناة السويس، سبتمبر، (١٨)، ١-٥٤.
٢٢. عبد الله، أحمد موفق؛ وصالح، أيهم شبيب. (٢٠١٧). *دور المؤسسات التربوية في غرز قيم العمل التطوعي لدى الناشئة والشباب*. مجلة الرياضة المعاصرة، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات، جامعة بغداد، ١٦ (٣)، ١-٢٢.

٢٣. عز العرب، إيمان محمد. (٢٠١٢). صورة العمل التطوعي ومؤسساته لدى الشباب الجامعي في ظل التغييرات الدولية. *مجلة شئون اجتماعية، جمعية الاجتماعيين، الإمارات العربية المتحدة،* (١١٤)، سنة ٢٩، ٩-٤٠.
٢٤. عطية، سحر بهجت محمد. (٢٠١٢). واقع العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في ظل التغييرات المجتمعية: دراسة مطبقة على طلاب كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان،* ٩ (٣٣)، أكتوبر، ٣٦٥٥-٣٧٤٨.
٢٥. غانم، إبراهيم البيومي. (٢٠٠٣). ثقافة العمل التطوعي في لمجتمع العربي المعاصر: المكونات والإشكاليات، وضرورات التنفيع. *مجلة النهضة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة،* (١٥)، ٧٩-٨١.
٢٦. فخرو، عبد الناصر عبد الرحيم. (٢٠١٠). تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب جامعة الكويت: تصور مقترح. *مجلة الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية،* (٢٨)، السنة ١٣، مايو، ٢٢٩-٢٥٩.
٢٧. قنديل، أماني. (٢٠٠٧). *تفعيل دور المنظمات الأهلية المعنية بالشباب في مصر: دراسة ميدانية.* صندوق الأمم المتحدة للسكان بالتعاون مع الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة.
٢٨. قنديل، أماني. (٢٠١٠). *ثقافة التطوع.* القاهرة. مؤسسة الأميرة العنود الخيرية.
٢٩. كامل، حنان. (٢٠١٨، فبراير ١٠-١٣). دور الإعلام الحديث في نشر ثقافة العمل التطوعي، *المؤتمر الدولي السنوي لكلية الآداب "الشباب وصناعة المستقبل"*، كلية الآداب، جامعة عين شمس، ١٦٦-١٨٠.
٣٠. الكندري، أحمد محمد مبارك. (١٩٩٢). *علم النفس الاجتماعي والحياة المعاصرة.* الكويت. مكتبة الفلاح.
٣١. محمد، محمود ممدوح. (٢٠١٩). *إدارة العمل التطوعي بالمؤسسات التطوعية في ضوء بعض الخبرات العالمية: المؤسسات الجامعية نموذجًا.* المركز العالمي لدراسات العمل الخيري، الهيئة الخيرية الإسلامية العالمية.
٣٢. مراس، عبد الرازق شاكر. (٢٠١٥). ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب كلية التربية جامعة حلوان وسبل النهوض به في المستقبل. *مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان،* ٢١ (٢)، ٤٣٩-٥٠٠.



٣٣. المناور، فيصل حمد. (٢٠١٩). العمل التطوعي والتنمية. مجلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، (١٤٥)، ٦-٢٤.
٣٤. النايف، سعد بن عيسى؛ وابن مبرك، خالد؛ والألفي، هاني رزق عبد الجواد. (٢٠١٨). تصور مقترح لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة حائل بالإفادة من بعض الخبرات المحلية والعالمية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومي للبحوث غزة، ٢ (٥)، ٩٥-١٢٠.
- ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:
35. Bacter, C., Marc, C., 2016, Students' Involvement in Social Volunteering, *Social Science Journal*, Vol. 9 (58) No. 1, PP.81-89.
 36. Baldwin, Robert H. B., 2009, Inaugural Report Series; *Using College Students as Mentors and Tutors*, Communities in school Fellowship Program 2006-2007, Fellowship Report.
 37. Berei, Emese Beáta.,2020, The Social Responsibility among Higher Education Students Social Work Program, *education sciences Journal*, Emanuel University of Oradea, 9 March, PP.1-12.
 38. Beehr, Terry A., Kimberly, LeGro., and Kimberly, Porter., 2010, Required Volunteers: *Community Volunteerism Among Students in College Classes, Teaching of Psychology*, Taylor & Francis Group, Vol. 37, p p. 276-280
 39. Bogdan,V.and Malina, V.,2003, "Volunteering in Eastern Europe: one of the missing links", paper for the round table "Globalization, Integration and Social development in central and eastern Europe, University of Lucian Blaga, Department of Sociology and Ethnology Romania.
 40. Butler University, 2021, Mission& Vision 2020- 2021, VOLUNTEER CENTER, available in: <https://www.butler.edu/volunteer>
 41. Cheung, Chau-kiu, 2015, Relationships Between Volunteerism and Social Responsibility in Young Volunteers, *International Society for Third-Sector Research and The Johns Hopkins University* pp.872-889:
 42. Fletcher.A.C. Elder.G.H. & Mekas. D, 2000, Parental influences on adolescent involvement in community activities. *Journal of Research on Adolescence*, vol.10, pp 29-48
 43. 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 Acad Ethics*, Vol.8, p p. 95-109.
 44. Gro'nlund, Henrietta, 2011, Identity and Volunteering Intertwined: Reflections on the Values of Young Adults, *Springer*, p.p. 852-874



45. Holdsworth, C. & Quinn, J., 2010, Student Volunteering in English Higher Education, “*Studies in Higher Education*”, Vol. 35, No. 1, PP. 113-127.
46. Institute Of Volunteering Research, 2011, The Volunteering England archive; a modern history of volunteering in England, *study on Volunteering in The European Union Country Report United Kingdom*. available In: https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_uk_en.pdf
47. Keele University, 2021, *Keele SU Volunteering Awards Students Union*. Available in; <https://keelesu.com/activities/volunteering/awards>. /20-12-2021.
48. Khasanzyanova, Albina, 2017, How volunteering helps students to develop soft skills, *Springer, Science+Business Media Dordrecht and UNESCO Institute for Lifelong Learning*, 26 May, pp. 363–379.
49. Mao, Guanlan, Fernandes, Maria. Jesus, Ntontis, Evangelos, Drury, John, 2021, what have we learned about COVID-19 volunteering in the UK? A rapid review of the literature, *BMC Public Health*, pp. 1-15.
50. National Coordinating Center for Public Engagement, 2010, *Student Volunteering Initiative: Research Synthesis, Student Volunteering, Background, Policy and Context*.
51. Nenga, Sandi Kawecka, 2012, not the community, but a community: transforming youth into citizens through volunteer work, *Journal of Youth Studies*, Vol. 15, No. 8, December, pp. 1063- 1077.
52. Rawls, Jane, 1971, *a theory of justice*, Oxford University press, oxford.
53. Salisbury University, 2021, Mission statement, Enterprise volunteer center, career services students, available in, <https://www.salisbury.edu/career-services/volunteer.aspx> /20/12/2021
54. Schugurensky, D., Introduction. In F. Duguid, K. Mu`ndel, & D. Schugurensky (Eds.), 2013, Volunteer work, informal learning and social action, *Rotterdam: Sense Publishers*, pp. 1–16.
55. Steimel, Sarah., 2018, Skills-Based Volunteering as Both Work and Not Work: A Tension-Centered Examination of Constructions of “Volunteer”, *International Society for Third-Sector Research*, The Johns Hopkins University, Vol.29, pp.133-143.
56. Tomkovick, Chuck and others, 2008, Linking Collegiate Service- Learning to Future Volunteerism, Implications for Nonprofit Organizations, *Journal of Nonprofit Management & Leadership*, vol. 19, no.1.
57. University of Chicago, 2021, Community Volunteer Work, Website, <https://ucsc.uchicago.edu/> ١٩/12/2021.
58. University of Birmingham, 2017, Volunteering Policy, University of Birmingham Guild of students, student Volunteering Network, Policies and



-
- Procedures, available in:
<https://www.guildofstudents.com/pageassets/footer/resourcespublications/Volunteer-Policy-March-2017.pdf> .
59. University of Central Lancashire, 2021, Volunteering Projects, Central for Volunteering and Community Leadership CVCL, Types of Opportunities, available in: <https://www.uclan.ac.uk/about-us/volunteering-and-community-leadership/> 19/12/2021
 60. University of East London., 2021, Volunteering, UEL Volunteering Hub. Available in: <https://www.uel.ac.uk/your-career/volunteering>.
 61. Willar, Christina, 2000, Milling Youth Volunteerism, The Youth Volunteer corps of Canada, *Journal of Volunteer Administration*, Vol. 17, No. 3, pp. 21-24.
 62. Yarwood, R., 2005, "Geography, Citizenship and Volunteering: some Uses of Higher Education active community Fund in Geography", *Journal of Higher Education*, Vol. 29, No.3, PP.355-368.