

تفعيل العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية على ضوء بعض الخبرات الأجنبية

د / دعاء محمد أحمد دسوقي

مدرس التربية المقارنة والإدارة التعليمية بقسم التربية
كلية التربية - جامعة 6 أكتوبر

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على البنية الفكرية للعمل التطوعي من منظور الأدبيات التربوية المعاصرة، والوقوف على أهم الجهود المصرية في العمل التطوعي والقوى والعوامل الثقافية المؤثرة، وأهم الخبرات الدولية في مجال العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات، واستخدمت الدراسة المنهج المقارن من خلال إجراء الدراسة التفسيرية المقارنة بين الخبرة المصرية والخبرات الدولية (جامعة بانجور ببريطانيا، وجامعة إيفانسفيل بالولايات المتحدة الأمريكية)، وتوصلت الدراسة إلى أن الإتجاهات الحديثة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات، تتطلب 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، وفي ضوء نتائج الدراسة تم وضع آليات مقترحة لتفعيل العمل التطوعي لطلاب الجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالعمل التطوعي وترسيخه كمفهوم وممارسة في أذهان الطلاب كسلوك وثقافة في خدمة مجتمع الجامعة الداخلي والخارجي وتوسيع مجالاته والتنوع في مناشطة وبرامجه، وأن تقوم الجامعات المصرية بوضع خطة محددة الأهداف لتطوير برامج العمل التطوعي لدى الطلاب.

الكلمات المفتاحية: العمل التطوعي - الجامعات المصرية - الخبرات الأجنبية

Abstract

The study aimed to identify the intellectual structure of voluntary work from the perspective of contemporary educational literature, and to identify the most important Egyptian efforts in voluntary work, the influencing cultural forces and factors, and the most important international experiences in the field of voluntary work among university students. Egyptian experience and international experiences (University College of North Wales in Britain, University of Evansville in United States of America), and the study concluded that modern trends to develop a culture of voluntary work among university students require work to support the national efforts of volunteers and volunteer activities on two levels; They are: a systematic level; Where works and volunteer activities are included as an essential part of academic courses; extracurricular level; It includes the participation of students in community services outside the walls of the university under the control and supervision of the university administration. In light of the results of the study, proposed mechanisms were put in place to activate volunteer work for Egyptian university students in the light of some foreign experiences. Serving the internal and external university community, expanding its fields and diversity in its activities and programs, and for Egyptian universities to develop a plan with specific goals to develop volunteer work programs among students.

Keywords: Voluntary Work- Egyptian Universities- Foreign Experiences

مقدمة:

الخطوة الأولى: الإطار العام للدراسة

تعدّ عملية إعداد الفرد وتربيته عملية تشاركية وتكاملية بين جميع المؤسسات التربوية والمؤسسات المجتمعية الأخرى؛ بهدف إكساب الفرد المهارات والقيم اللازمة لمواجهة متطلبات الحياة، بما يعود أثره بالنفع على الفرد والمجتمع.

وتمثل منظومة القيم الضابط والمعياري الرئيس للسلوك الفردي والاجتماعي، ولا يمكن تحديد الأهداف التربوية لتكون معبرة عن طبيعة الإنسان وطبيعة المجتمع إلا من خلال منظومته القيمية، الأمر الذي يؤكد الحاجة إلى المسؤولية المشتركة في تنمية القيم وترسيخها، من خلال التخطيط والتنسيق بين كافة مؤسسات المجتمع؛ لكي لا تكرر مؤسسة ما تفعله المؤسسات الأخرى (الشقاي، 2016م، ص 32).

ومن هذا المنطلق أصبحت الحاجة ضرورية إلى التربية على القيم التي تنظم العلاقات الانسانية بين أفراد المجتمع، وتقوم المؤسسات التعليمية بمهام ومسؤوليات التربية والإعداد من أجل تأهيل الطالب لكي يكون قادراً على الاندماج في هذا المجتمع عبر مجموعة من الوظائف الإيجابية والسلوكيات الفعالة، وهذا الهدف الأسمى لن يتحقق إلا باعتماد منهجية تربوية تقوم على أنشطة ومناهج تستهدف ترسيخ قيم المواطنة وحقوق الانسان لما لها من آثار إيجابية على الفرد والمجتمع (إسماعيل، 2015م، ص 12).

ومن الآليات الفعالة التي يعتمد عليها في ترسيخ قيم المواطنة والسلوك الإيجابي لدى الأفراد هو العمل التطوعي، حيث يمثل العمل التطوعي الدعامة الرئيسة التي يركز عليها المجتمع في تحقيق التكامل والتكافل والترابط الاجتماعي بين أفراد ومؤسساته لما يقوم عليه من أفكار تدعم مواجهة المشكلات المجتمعية من خلال التعاون الإيجابي البناء لتقدم المجتمع، ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين، وهو ممارسة إنسانية ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح عند المجموعات البشرية.

ويعدّ العمل التطوعي أحد أقدم الممارسات الإنسانية تاريخياً، والتي ظهرت بظهور الإنسان على وجه الأرض، فطبيعة الإنسان واحتياجاته المتعددة فرضت عليه ضرورة التعايش والتعاون مع الآخرين بهدف تلبية وسد احتياجاتهم المختلفة، وحتى بعد ظهور ما يسمى بالدول الحديثة أو الحكومات المركزية والتي يوكل إليها التكفل برعاية مواطنيها وتوفير الخدمات لهم فإن الحاجة للعمل التطوعي لم تتوقف أو تنقطع بسبب عدم قدرة الخدمات الحكومية على توفير جميع احتياجات الأفراد في مختلف المجالات الخدمية؛ لذا يعدّ العمل التطوعي أحد الشواهد البارزة لرفعي المجتمعات وتقدمها وانعكاساً حقيقياً لمدى إيمان أفراد المجتمع وإسهامهم في تدعيم النسيج الاجتماعي وتماسكه؛ حيث إن المشاركة الفعالة في العمل التطوعي تعدّ تعبيراً واضحاً عن مدى النضج والوعي الذي يمتلكه أفراد المجتمع (الفضالة، 2021م، ص4).

كما يعد العمل التطوعي وحجم الانخراط فيه رمزاً من رموز تقدم الأمم وازدهارها، فالأمة كلما ازدادت في التقدم والرفعي ازداد انخراط مواطنيها في أعمال التطوع الخيري. كما يعد الانخراط في العمل التطوعي مطلباً من متطلبات الحياة المعاصرة التي أتت بالتنمية والتطور السريع في كافة المجالات. إن العمل التطوعي عمل إنساني واجتماعي يتطلب ثقافة العطاء والتضحية والاهتمام بالآخرين، وهذا له جذوره في الثقافة الإسلامية والتقاليد العربية، إلا أنه تلاشى واندثر بفعل المدنية، وتغليب المصالح الخاصة على المصالح العامة وضعف الرابط الاجتماعي، وانحسار مفاهيم المحلية ومجتمع الحي والمجاورات السكنية، وأصبح الناس لا يرغبون في الاتصال ببعضهم البعض وكأن بذل المساعدة أو السؤال عن الآخرين تدخل فيما لا يعينهم وتدخل في خصوصيات الآخرين. إن تعقد الحياة الاجتماعية وتطور الظروف المعيشية والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والأمنية والتقنية المتسارعة يملي علينا أوضاعاً وظروفاً جديدة تقف الحكومات أحياناً عاجزة عن مجاراتها، مما يستدعي تضافر كافة جهود المجتمع الرسمية والشعبية لمواجهة هذا الواقع وهذه الأوضاع. ومن هنا يأتي دور العمل التطوعي الفاعل والمؤازر للجهود الرسمية (توفيق، 2018، ص241).

إن للعمل التطوعي منافع كثيرة تعود على الفرد المتطوع والمجتمع بأكمله، ولا شك أن العمل التطوعي من الطرق المهمة للاستثمار الأمثل لطاقت الأفراد وخاصة طلاب الجامعات في مجالات متعددة تخدم عمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع، كما تسهم في حل العديد من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية مثل: الفقر والبطالة والإرهاب والتفكك الأسري والتسول والإدمان... إلخ، كما يقوم العمل التطوعي على أساس إنتاج قيمة مضافة من خلال تقديم أعمال وخدمات فعالة للفرد والمجتمع (بشير، 2016م، ص 4).

كما يؤدي العمل التطوعي إلى تعاون أفراد المجتمع وتضامنهم معاً، كما يسهم في شعور المتطوع بالراحة النفسية وبالقدرة على العطاء والنفذ ويدرك الفرد بممارسته أهمية دوره في المجتمع؛ لأنه يسهم في مساعدة الآخرين وحل مشكلاتهم ويدخل السعادة عليهم، كما يسهم في إكسابهم القيم والاتجاهات الإيجابية التي تتماشى مع القيم العربية الإسلامية التي تتميز بها مصر ومن أهم تلك القيم التي تنتج عن العمل التطوعي قيم المواطنة والانتماء وبخاصة لدى طلاب الجامعات.

وفي ظل ما توليه الجامعات المصرية من اهتمام كبير بطلابها وإعدادهم بشكل متكامل يشمل الجوانب النفسية والاجتماعية والمادية وتقديم كل ما يحتاجه الطالب من خدمات، وتنمية روح المسؤولية والانتماء لديه، فإن ذلك يتطلب تفعيل العمل التطوعي لطلاب الجامعات المصرية وذلك من خلال الاستفادة من بعض الخبرات الأجنبية.

مشكلة الدراسة:

أصبح العمل التطوعي نشاطاً لا غنى عنه لكل مجتمع متحضر في عالم اليوم، وأصبحت أنشطة الخدمة التطوعية ممارسة اجتماعية تعكس فاعلية أفراد المجتمع ومشاركتهم الإيجابية في حل مشكلات المجتمع وقضاياها بالشكل الذي يعكس الولاء والانتماء ويعزز قيم المواطنة الصالحة.

وقد تناولت العديد من الدراسات موضوع العمل التطوعي وأهميته في تشكيل شخصية وهوية طلاب الجامعات ومنظومة القيم لديهم مثل دراسة حوالة (2013)

والتي أوصت بضرورة ارتباط مشاريع تخرج الطلاب بالجامعات بما يخدم بيئتهم، وجعل العمل التطوعي جزء من تقييم أعضاء هيئة التدريس، ونشر الوعي بأهمية العمل التطوعي من خلال الندوات وحملات التوعية، وبالإضافة إلى التركيز عليه داخل الأنشطة الجامعية.

وأكّدت دراسة فيصل (2021) أننا في حاجة إلى جهد كبير من أجل دفع العمل التطوعي لمكانته الصحيحة داخل المجتمع والدولة المصرية، من أجل تحقيق أقصى استفادة اجتماعية واقتصادية ممكنة، بما يدعم جهود الدولة ويساعد في تحقيق الأهداف. وتوصلت دراسة مكاوي وإسماعيل (2020) إلى تحديد متطلبات مؤسسة العمل التطوعي في الجامعات في ستة مجالات (معايير اختيار لمتطوعين، تأهيل المتطوعين، آليات جذب المتطوعين، حقوق المتطوعين، إدارة وتنظيم الجهود التطوعية، تقويم الجهود التطوعية)، وعمل استراتيجية تفعيل ممارسة العمل التطوعي بتكافؤ جهود كلا من الجامعة، والمؤسسات الدينية، والإعلام، ووزارة الشباب، ووزارة التضامن، ووزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، كما توصلت دراسة الهجرسي (2022) إلى أن الجامعات تقوم بأدوار إيجابية متعددة لتعزيز العمل التطوعي، منها الزامية العمل التطوعي، وتعزيز العمل الطوعي من خلال التعاون بين الجامعات ومؤسسات المجتمع، أما عن دور الجامعات في نشر ثقافة العمل التطوعي فيكون بعدة طرق منها المؤتمرات والدورات التدريبية. كما أن على الجامعات أن تقوم بعدة أدوار لتعزيز العمل التطوعي منها الزامية العمل التطوعي، توفير الفرص التطوعية للطلاب، نشر ثقافة العمل التطوعي وممارساته في مؤسسات التعليم العالي. كما أوصت الدراسة بمزيد من الأبحاث في مجال العمل التطوعي الجامعي.

كما توصلت دراسة إسماعيل (2021) إلى أن واقع دور جامعة الأزهر في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها في المجال الصحي جاء متوسطاً، وأن واقع دور جامعة الأزهر في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها في المجال التربوي جاء متوسطاً، وأن واقع دور جامعة الأزهر في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها في المجال

الاقتصادي والبيئي جاء منخفضاً، وأن واقع دور جامعة الأزهر في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها في المجال الدعوي والإعلامي جاء متوسطاً.

إنَّ البعد الثقافي القيمي يعد عاملاً مؤثراً في العمل التطوعي، لما للمنظومة الثقافية والقيمية من تأثير على الدوافع والأسباب التي يحملها الأفراد، ورغم كون الثقافة الإسلامية تحمل في طياتها الكثير من القيم المحفزة على فعل الخير والتشجيع على ممارسة أعمال التطوعي، إلا أن ثقافة التطوع في مجتمعنا مازالت تتسم بدرجة ضعيفة من الفاعلية وتعاني من إشكاليات أساسية تتمثل في جمود الخطاب الفكري وتقليديته في ميدان التطوع، ولاتزال الفجوة قائمة بين النظرية والتطبيق. فعلى الرغم من الأولوية التي أعطاها مجتمعنا للتطوع والعمل الخيري، إلا أن مجالاته انحسرت في الغالب في بعض النشاطات التقليدية، وبقي العمل التطوعي مرتبطاً بمفهوم العمل الخيري، حيث تركز الأعمال التطوعية على الجوانب الدعوية ومساعدة المحتاجين، ولم تنل الجوانب الأخرى ما تستحقه من الاهتمام (توفيق، 2018، ص 241).

وفي ضوء ما أكدته نتائج الدراسات على أهمية العمل التطوعي في تنمية وتقديم المجتمع وتنمية القيم لدى أفرادها، تتحدد مشكلة الدراسة في السعي للوقوف على واقع العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية، وآليات تفعيله في ضوء بعض الخبرات الأجنبية.

أسئلة الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما البنية الفكرية للعمل التطوعي لدى طلاب الجامعات من منظور الأدبيات التربوية المعاصرة؟
2. ما أهم الجهود المصرية في مجال العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات والقوى والعوامل الثقافية المؤثرة؟
3. ما ملامح الخبرة البريطانية (جامعة بانجور) في العمل التطوعي على ضوء القوى والعوامل الثقافية المؤثرة؟

4. ما ملامح الخبرة الأمريكية (جامعة إيفانسفيل) على ضوء القوى والعوامل الثقافية المؤثرة؟
5. ما أوجه التشابه والاختلاف في مجال العمل التطوعي بين دول المقارنة في ضوء مفاهيم العلوم الاجتماعية؟
6. ما الآليات المقترحة لتفعيل العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية على ضوء الخبرة البريطانية والخبرة الأمريكية بما يتناسب مع السياق الثقافي المصري؟

أهداف الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على البنية الفكرية للعمل التطوعي لدى طلاب الجامعات من منظور الأدبيات التربوية المعاصرة.
2. الوقوف على أهم الجهود المصرية في مجال العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات والقوى والعوامل الثقافية المؤثرة.
3. التعرف على ملامح الخبرة البريطانية (جامعة بانجور) في العمل التطوعي على ضوء القوى والعوامل الثقافية المؤثرة.
4. التعرف على ملامح الخبرة الأمريكية (جامعة إيفانسفيل) على ضوء القوى والعوامل الثقافية المؤثرة.
5. تفسير أوجه التشابه والاختلاف في مجال العمل التطوعي بين دول المقارنة في ضوء مفاهيم العلوم الاجتماعية.
6. تحديد الآليات المقترحة لتفعيل العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية بما يتناسب مع السياق الثقافي المصري.

أهمية الدراسة:

تشكل أهمية الدراسة في جانبين رئيسيين هما:

أولاً - الأهمية النظرية:

1. تتجلى أهمية الدراسة الحالية في تماشيها مع رؤية 2030م والتي من أهم محاورها تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية التي تمتلكها الجامعات المصرية، واستثمار

طاقاتها في العمل التطوعي في خدمة مجالات وبرامج التنمية ونعظيم قيم الولاء والانتماء للوطن.

2. تثبت أهمية الدراسة من أهمية موضوع دور العمل التطوعي في تنمية القيم الإيجابية لدى طلاب الجامعة وانعكاس ذلك على قوة المجتمع المصري وتماسكه بعزيمة شبابه، وكذلك مواكبة للتوجهات العالمية التي تهدف إلى توظيف العمل التطوعي في تنمية القيم الإيجابية.

3. كما تثبت أهمية الدراسة من تناولها عنصرا رئيسا من عناصر المجتمع ومستقبله وهم طلاب الجامعة والذين يتوقف عليهم تحقيق نهضة المجتمع؛ لأن الشباب هم عماد مستقبل الدولة ووسيلة رقيها، مما يتطلب تنشئتهم على خدمة الوطن والولاء والانتماء له وإعلاء مصلحته.

4. تعد قضية العمل التطوعي في ظل متغيرات العصر الحالي أحد أهم القضايا الجديرة بالبحث والاهتمام حيث إنها تمثل تنمية لجانب مهم من جوانب الوجود الاجتماعي التي يحتاج إليها الفرد والمجتمع للحماية والوقاية والعلاج من بعض ظواهر اللامبالاة والانعزالية والأنانية وعدم تحمل المسؤولية والكثير من المظاهر السلبية التي تعوق عملية التنمية بالمجتمع المصري.

ثانياً - الأهمية التطبيقية:

1. من المتوقع أن تسهم نتائج الدراسة في تقديم رؤية ميدانية حول واقع دور العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية للوقوف على السلبيات ونقاط الضعف في هذا الشأن والعمل على تلافيها مستقبلا.

2. من المتوقع أن تقدم نتائج الدراسة لإدارات الجامعات المصرية أهم المعوقات التي تعوق تفعيل دور العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة.

3. قد تفيد نتائج هذه الدراسة القائمين على تخطيط البرامج والأنشطة الطلابية بالجامعات المصرية في تحديد متطلبات تفعيل دور العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة وتوظيفها بالشكل الذي يضمن استثمار طاقات الطلاب وأوقات فراغهم.

4. قد تسهم نتائج الدراسة في بناء برامج توعوية تسهم في تعزيز دور العمل التطوعي لدى الطلبة وتعزيز ولائهم للوطن وقيادته، والكشف عن العوامل الواجب مراعاتها من جانب المسؤولين بالجامعات المصرية لتهيئة بيئة مناخ مشجع للطلاب لاستثمار طاقاتهم فيما ينفع الوطن.

منهج الدراسة وخطواتها:

وفقا لطبيعة الدراسة الحالية والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها فإن ذلك يقتضي الاعتماد على المنهج المقارن؛ "فهو أنسب المناهج المستخدمة، وأكثرها دلالة على التربية المقارنة، وأكثرها شمولاً للمناهج الفرعية المستخدمة فيها" (عبود، 1980م، ص 89).
ووفقاً لهذا المنهج سوف تستخدم الباحثة الخطوات الآتية للتوصل إلى حل المشكلة وتحقيق أهدافها:

- الخطوة الأولى: وضع الإطار العام للدراسة، ويشمل: مقدمة، ومشكلة الدراسة وتساؤلاتها، وأهداف الدراسة، وأهمية الدراسة، ومنهج الدراسة، وحدود الدراسة ومصطلحاته، الدراسات السابقة، وخطوات الدراسة.
- الخطوة الثانية: تحليل للبنية الفكرية للعمل التطوعي لدى طلاب الجامعات من منظور الأدبيات التربوية المعاصرة.
- الخطوة الثالثة: وصف وتحليل الجهود المصرية في مجال العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات والقوى والعوامل الثقافية المؤثرة.
- الخطوة الرابعة: وصف وتحليل الخبرة البريطانية في العمل التطوعي لطلاب الجامعات على ضوء القوى والعوامل الثقافية المؤثرة.
- الخطوة الخامسة: وصف وتحليل الخبرة الأمريكية في العمل التطوعي لطلاب الجامعات على ضوء القوى والعوامل الثقافية المؤثرة.
- الخطوة السادسة: تقديم تفسير مقارن لأوجه التشابه والاختلاف في العمل التطوعي في كل من بريطانيا، وأمريكا في ضوء مفاهيم العلوم الاجتماعية

- الخطوة السابعة: عرض نتائج الدراسة وتحديد الآليات المقترحة لتفعيل العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية بما يتناسب مع السياق الثقافي المصري.

حدود البحث:

تقتصر الدراسة الحالية على الحدود التالية:

الحدود الموضوعية: سيقصر البحث في العمل التطوعي على:

- أهداف وغايات العمل التطوعي
- مسؤوليات العمل التطوعي
- أنشطة العمل التطوعي

الحدود المكانية: تقتصر الدراسة الحالية على الدول التالية بريطانيا (جامعة بانجور)، والولايات المتحدة الأمريكية (وجامعة إيفانسفيل) ومبررات اختيار هذه الدول هي لجوء هذه الدول إلى نشر ثقافة العمل التطوعي بين سكانها وبخاصة طلاب هذه الجامعات حتى وصل الأمر إلى تخصيصها لأحد الأعوام ليكون عاما للعمل التطوعي.

ففي بريطانيا جاء تقرير العمل التطوعي لعام 2015 أن عدد المتطوعين حوالي 24.7 مليون متطوع سنوياً وتتراوح أعمارهم بين -16 26 سنة، وأن المنظمات التطوعية تحسن استثمارهم واستخدامهم لأقصى حد ويتم تدريبهم على مختلف مجالات العمل التطوعي. ((Home office, 2015), وأصبح العمل التطوعي أسلوب

أما في الولايات المتحدة الأمريكية دعا الرئيس جورج بوش المواطنين أن يهبوا عامين من حياتهم في العمل التطوعي لخدمو مجتمعهم المحلي أو المجتمع الأمريكي عامة ونتج عن ذلك زيادة المتطوعين إلى 12% من الأمريكيان في الفترة 2002: 2005 ووصل عددهم آنذاك إلى 65 مليون متطوع أمريكي. (Preston, c,2006, p.14)

العمل التطوعي:

يعرف التطوع أيضاً بأنه « المجهد القائم على مهارة أو خبرة معينة والذي يبذل عن رغبة واختيار بغرض أداء واجب اجتماعي وبدون توقع جزاء مالي بالضرورة، وعلى

هذا يجب أن يتصف التطوع بصفتين أساسيتين تجعلان تأثيره فاعلاً في عملية التغيير والإصلاح بالمجتمع هما: (حمدان، 2013م، ص8)

- نفي أي مردود مادي يمكن أن يعود على المتطوع نتيجة لتأديته للعمل التطوعي.
- ارتباط قيمة العمل بغايته المعنوية والإنسانية، وأداء الدور الاجتماعي من قبل المتطوع.

كما عرفه المرواني بأنه "التبرع بالجهد والوقت أو الاثنين معاً للقيام بعمل أو أنشطة لخدمة المجتمع ليس مطالباً به الفرد أو مسؤولاً عنه ابتداءً بدافع غير مادي، ولا يأمل المتطوع الحصول على مردود مادي من جراء تطوعه، حتى وإن كان هناك بعض المزايا المادية، فهي لا تعادل الجهد والوقت المبذول في العمل التطوعي، والمتطوع هو الفرد القائم بذلك ال تبرع أي الفاعل للأنشطة". (المرواني، 2012م، ص2)

وتعرف الباحثة العمل التطوعي إجرائياً على أنه "كل الإسهامات التي يقوم بها طلاب الجامعات المصرية للمشاركة الجادة في خدمة مجتمعهم من خلال استثمار أوقات فراغهم وتوظيف طاقاتهم وجهودهم في الأعمال التطوعية من خلال وازع داخلي دون انتظار عائد أو مقابل مادي.

الدراسات السابقة:

أجرى كيرستن وآخرون (Kirsten, et al, 2021) دراسة هدفت التعرف على الطرق المختلفة التي يتم بها تنظيم البرامج التطوعية لطلاب الجامعات الأسترالية وآليات تقييمها بشكل نقدي من قبل الباحثين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي باستخدام مصفوفة تم إنشاؤها من المواقع الإلكترونية المتاحة للجمهور لجميع الجامعات الأسترالية، بالإضافة إلى إجراء مقابلات مع (60) فرداً من أصحاب المصلحة الرئيسيين في ست جامعات أسترالية، وتوصلت الدراسة إلى تحديد تسعة نماذج مختلفة من برامج المتطوعين الطلابية، وتوضح النماذج الطرق المختلفة التي تشارك بها الجامعات وأعضاء هيئة التدريس والطلاب في تنظيم برامج التطوع الطلابية، كما يتم تقديم هذه النماذج التسعة في سلسلة متصلة من زيادة الإدارة المباشرة من قبل الجامعات، بالإضافة

إلى تحديد آليات تقييم النماذج، كما كشف التحليل عن اتجاهات في التطوع الطلابي لا سيما الطريقة التي تقدم بها الجامعات الأسترالية العمل التطوعي للطلاب كجزء من خدمات التعلم أو القيادة أو التوظيف، مما يؤدي إلى الاعتراف متعدد التخصصات للنماذج المختلفة المتاحة.

وقام الفضاله (2021) بدراسة هدفت التعرف على درجة معوقات المشاركة في العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال الاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة والتي طبقت على عينة عشوائية قوامها (811) طالبا وطالبة من طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت. وأظهرت نتائج الدراسة أن معوقات المشاركة في العمل التطوعي لدى أفراد عينة الدراسة جاءت بدرجة عالية في مجال المعوقات المتعلقة بالبيئة الجامعية، ومتوسطة في مجال المعوقات المتعلقة بالطالب، ومجال المعوقات المتعلقة بمؤسسات العمل التطوعي، ومجال المعوقات المتعلقة بالمجتمع، وعلى الدرجة الكلية للأداة. كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في درجة معوقات المشاركة في العمل التطوعي لدى أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية للأداة، وفي جميع مجالات الدراسة، ما عدا مجال المعوقات المتعلقة بمؤسسات العمل التطوعي، تعزى لمتغير النوع ولصالح الإناث، ووجود فروق دالة إحصائية في درجة معوقات المشاركة في العمل التطوعي في الدرجة الكلية للأداة، وفي جميع مجالات الدراسة، ما عدا مجال المعوقات المتعلقة بالمجتمع، تعزى لمتغير المشاركة في العمل التطوعي ولصالح غير المشاركين.

وأجرى دبسون وآخرون (Dobson; et al, 2021) دراسة هدفت تعرف دوافع المتطوعين الذين دعموا طلاب اللغة الإنجليزية للأغراض الأكاديمية في مركز تعلم اللغة في إحدى الجامعات الكندية، بالإضافة إلى التعرف على التأثيرات المختلفة للعمل التطوعي على شخصيات الطلاب، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي من خلال الاعتماد على المقابلات الشخصية والمجموعات البؤرية، وفي هذه الدراسة كان (90%) من المتطوعين من غير الناطقين باللغة الإنجليزية، وكان معظمهم من الطلاب الدوليين. كما أن (90%) من المتطوعين كانوا طلاب دراسات عليا، وشارك في المسح

ثلاثون متطوعاً، مع سبعة متطوعين شاركوا في دراسة المجموعة البؤرية. وتم تحليل البيانات المستقاة من كل من المسح ومجموعات التركيز وكشف التحليل أن أحد العوامل المحفزة القوية للكثيرين كان مرتبطاً بالوظيفة، مع دافع ثانوي للتعلم من خلال التطوع في المركز أو استخدام مهارات لم تكن مستخدمة سابقاً في المركز. بالإضافة إلى ذلك، ذكر 97% من الطلاب المتطوعين الذين شملهم الاستطلاع أن عملهم في المركز كان فرصة لتكوين صداقات جديدة.

كما قام العقاد (2021م) بدراسة هدفت إلى وضع سيناريوهات مقترحة لتطوير دور المؤسسات التعليمية الجامعية في تعزيز قيم مشاركة الشباب الفلسطيني في العمل التطوعي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والأسلوب الاستشراقي، وتم تطبيق استبانة على عينة الدراسة المكونة من (833) مبحوثاً، من محافظات غزة وقد كشفت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي لدور المؤسسات التعليمية الجامعية في تعزيز قيم مشاركة الشباب الفلسطيني في العمل التطوعي بلغ (3.55) بدرجة كبيرة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد العينة لمجالات دور المؤسسات التعليمية الجامعية في تعزيز قيم مشاركة الشباب الفلسطيني في العمل التطوعي تعزى إلى متغير الجنس والمستوى التعليمي، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد العينة تعزى إلى متغير الفئة العمرية لصالح الشباب من أصحاب الفئة العمرية من 19-35 عام.

وقام شبكان والشهراني (2021م) بدراسة هدفت التعرف على واقع ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات جامعة بيشة في ضوء التحديات الفكرية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبانة على عينة الدراسة المكونة من (372) طالبة بجامعة بيشة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن محور ثقافة العمل التطوعي جاء بدرجة دائماً، وأن محور التحديات الفكرية المتعلقة بالإشراف غير الرسمي على العمل التطوعي كانت برجة غالباً، وأن محور التحديات الفكرية المتعلقة بالممارسة غير الرسمية للعمل التطوعي كانت بدرجة غالباً وأن محور التحديات الفكرية المتعلقة بالتمويل غير الرسمي للعمل التطوعي كانت بدرجة غالباً.

كما هدفت دراسة القرني (2021) إلى الكشف عن واقع مشاركة الشباب الجامعي في الأعمال التطوعية، وتحديد الآليات المقترحة لتعزيز مشاركة الشباب الجامعي في الأعمال التطوعية وتم بناء استبيان يتلاءم مع طبيعة العينة المستهدفة ومقدارها (326) من الطلاب والطالبات المنتظمين بجامعة الملك عبد العزيز، وتوصلت الدراسة إلى أن المتوسط العام لمستوى مشاركة الشباب الجامعي في الأعمال التطوعية جاء بدرجة قليلة، وجاء المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة حول المجالات والفرص التطوعية المتاحة للشباب الجامعي بدرجة (متوسطة)، بينما جاء المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة حول معوقات مشاركة الشباب الجامعي في الأعمال التطوعية بدرجة (كبيرة)، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) في مستوى مشاركة الشباب الجامعي في الأعمال التطوعية تبعاً لمتغير الجنس وذلك لصالح الذكور.

وأجرى خوج (2021) دراسة هدفت إلى الكشف عن صعوبات دور جامعة أم القرى في تنمية قيم العمل التطوعي لدى طالباتها، والكشف عن سبل التغلب على تلك الصعوبات من وجهة نظر طالباتها، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتم تطبيقها على عينة ممثلة لطالبات كلية التربية بجامعة أم القرى مكونة من (380) طالبة، وكانت أهم النتائج: توجد صعوبات بدرجة (موافق) تعوق دور الجامعة في تنمية قيم العمل التطوعي لدى طالباتها في الأبعاد الثلاثة للقياس، كما توجد (موافقة كبيرة) على عدد من البدائل والحلول التي تُفعل دور جامعة أم القرى في تنمية قيم العمل التطوعي.

وقام جوزيف وكاروليسن (Joseph; Carolissen, 2019) بدراسة هدفت التعرف على الدافع الأساسي للمتطوعين من طلاب جامعات جنوب إفريقيا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من استبانة طبقت على عينة (70) طالبا من ستة مشاريع مجتمعية عبر ثلاث جامعات في جنوب إفريقيا في منطقة ويسترن كيب، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الرغبة في مساعدة الآخرين (القيمة) وتعلم مهارات التعامل مع الآخرين (الفهم) من الأسباب الأساسية لتطوع الطلاب، وغالبًا ما تقلل تفسيرات التقارير من دور

العوامل السياقية في تشكيل دوافع المتطوعين، إلا أن هذه الدراسة تأخذ هذه الدراسة بعين الاعتبار السياقات السياسية والمؤسسية التي تدعو إلى المشاركة المجتمعية والتأثير الاجتماعي في التعليم العالي في جنوب إفريقيا كعامل مساهم في تشكيل تصورات الطلاب حول أسباب التطوع، كما تشير النتائج إلى أن المواطنة مع وظائف القيمة والفهم هي الدوافع الأساسية للتطوع بين طلاب الجامعات في جنوب إفريقيا. وهذه الاستجابات عن دوافع الطلاب المتطوعين تؤكد وجود علاقة ارتباطية بينها وبين العوامل السياقية.

وقام الهويش (2019م) بدراسة هدفت التعرف على واقع قيام الجامعة بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها، والتعرف على المتطلبات اللازمة لتوافرها لقيام الجامعة بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها، والتعرف على المعوقات التي تحول دون قيام الجامعة بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها، واستخدم الباحث المنهج الوصفي القائم على استبانة طبقت على عينة البحث على (100) عضو من (4) جامعات سعودية (جامعة الملك سعود، وجامعة الإمام محمد بن سعود، وجامعة شقراء، وجامعة جامعة الملك عبد العزيز بجدة)، وقد توصل البحث إلى أن «واقع قيام الجامعة بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها» جاء بدرجة متوسطة، كما جاءت المتطلبات اللازمة لتوافرها لقيام الجامعة بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها بدرجة استجابة عالية، كما جاءت المعوقات التي تحول دون قيام الجامعة بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها بدرجة متوسطة.

وحاولت دراسة (Gaston. s; kruger. m, 2014) التعرف على مدى ممارسة الطلاب المشتركين في الأعمال التطوعية أثناء السنتين الأوليتين من الدراسة الجامعية ومدى جدواها في تعزيز فهمهم لدراساتهم وللأعمال الخدمية الإنسانية بشكل عام أم لا، وخلصت هذه الدراسة والتي أجريت على (131) طالباً بأستراليا وهو يمثلون 26% من إجمالي العينة المستهدفة والتي يبلغ عددها (500) طالب تقريباً، حيث اشتركوا في أعمال تطوعية لمدة سنتين أن العمل التطوعي له فوائد تعود على المجتمع والطلاب أيضاً، وأن العمل التطوعي يساعد في تعزيز فهم الطلاب للأحياء التي يعيشون فيها أو يعملون بها،

وأن العمل التطوعي يمكن الطالب من التواصل مع المجتمع الذي يعيش فيه ويزيد من وعيه بما يدور حوله، وفي معظم البرامج التطوعية بأستراليا لا تتوفر الخبرات العملية حتى يكمل المتطوع نصف مدة البرنامج، وعليه يقرر الطالب رغبته في العمل في الحي نفسه أو لا، كما أن العمل التطوعي يساعد في تعزيز فهمهم لعملية التعلم.

التعقيب على الدراسات السابقة:

أ. أوجه الشبه:

1. تتشابه الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في تأكيدها على أهمية العمل التطوعي مثل دراسة كيرستن وآخرون (Kirsten, et al, 2021) ودراسة الفضاله (2021) ودراسة دبسون وآخرون (Dobson; et al, 2021) ودراسة قام العقاد (2021م) ودراسة شكبان والشهراني (2021م) ودراسة خوج (2021) ودراسة الهويش (2019م)، كما تتشابه مع بعض الدراسات الأخرى في تأكيدها على أهمية تنمية قيم المواطنة مثل دراسة مجاهد (2021) ودراسة مهادير وآخرون (Mahadir, et al, 2021) ودراسة سويان (Suyan, 2021) ودراسة أحمد (2020) ودراسة الدولية (2015) ودراسة الأحمدي (2012).

2. كما تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المنهج المستخدم فقد اعتمدت معظم الدراسات السابقة على المنهج الوصفي كما في دراسة كيرستن وآخرون (Kirsten, et al, 2021) ودراسة الفضاله (2021) ودراسة دبسون وآخرون (Dobson; et al, 2021) ودراسة شكبان والشهراني (2021م) ودراسة مجاهد (2021) ودراسة مهادير وآخرون (Mahadir, et al, 2021) ودراسة أحمد (2020) ودراسة عماشة (2019) ودراسة القحطاني (2010).

3. تتشابه الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة أداة للدراسة مثل دراسة العقاد (2021م) ودراسة شكبان والشهراني (2021م) ودراسة القرني (2021) ودراسة جوزيف وكاروليسن (Joseph; Carolissen, 2019) ودراسة (Gaston. s; kruger. m, 2014) ودراسة مهادير وآخرون (Mahadir, et al, 2021) ودراسة أحمد (2020) ودراسة القحطاني (2010).

4. تتشابه الدرّاسة الحالية مع بعض الدرّاسات السابقة في عينة الدراسة حيث اعتمدت على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات مثل دراسة الهويش (2019م).

ب . أوجه الاختلاف:

1. تختلف الدرّاسة الحالية عن بعض الدرّاسات السابقة في عينة الدراسة حيث اعتمدت على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، في حين اعتمدت بعض الدراسات على عينة طلاب الجامعات مثل دراسة كيرستن وآخرون (Kirsten, et al, 2021) ودراسة الفضالة (2021) ودراسة دبسون وآخرون (Dobson; et al, 2021) ودراسة قام العقاد (2021م) ودراسة شكبان والشهراني (2021م) ودراسة خوج (2021) ودراسة مجاهد (2021) ودراسة مهادير وآخرون (Mahadir, et al, 2021) ودراسة سويان (Suyan, 2021) ودراسة أحمد (2020) ودراسة الدولية (2015) ودراسة الأحمدي (2012).

2. كما تختلف الدراسة الحالية عن بعض الدراسات السابقة في أداة الدراسة حيث اعتمدت على الاستبانة في حين اعتمدت دراسة كيرستن وآخرون (Kirsten, et al, 2021) ودراسة دبسون وآخرون (Dobson; et al, 2021) على المقابلات الشخصية والمجموعات البؤرية ودراسة مجاهد (2021) واعتمدت على اختبار المواقف ودراسة الدولية (2015) واعتمدت على مقياس قيم المواطنة.

3. تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مجتمع البحث وبيئة التطبيق.

ج . أوجه الاستفادة:

كان لهذه المجموعة من الدراسات السابقة أثرها في توضيح الرؤية أمام الباحثة في جميع إجراءات البحث الحالي، وتمثلت أوجه الاستفادة فيما:

1. بلورة مشكلة الدرّاسة، وإثارة عدد من التساؤلات التي أثارته مشكلة الدرّاسة الحالية.
2. الاستفادة من الدرّاسات السابقة في بناء محاور الاستبانة.
3. الاستفادة مما ذكر من مراجع علمية استندت إليها تلك الدرّاسات في مادتها العلمية.
4. مقارنة النتائج التي أسفرت عنها الدرّاسة الحالية بالدرّاسات السابقة.

5. استفادات الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري.
6. استفادات الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد منهج الدراسة واختيار الأساليب الاحصائية.
7. استفادات الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تفسير نتائج الدراسة.

الخطوة الثانية: الإطار الفكري للعمل التطوعي من منظور الأدبيات التربوية المعاصرة:

يتناول الإطار النظري للدراسة عرضاً لما يلي:

أولاً - العمل التطوعي:

أصبحت الضرورة ملحة في الوقت الحالي لمزيد من أعمال التطوع والمتطوعين نتيجة للمشكلات التي يواجهها أفراد المجتمع ومؤسساته كتعدد وتعقد بعض الاحتياجات التي لم تكن موجودة في السابق، أفرزها التطور الحضاري والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية التي ألفت بظلالها على المجتمع المصري، مما جعل الدولة تُعول بل تعقد الأمل على الجهود التطوعية للإسهام في خدمة المجتمع؛ ليتحقق الاتساع الإيجابي لشبكة العلاقات الاجتماعية بين أفراد المجتمع ومؤسساته ولتتكامل مسيرة البناء والنماء للمجتمع، وتستعرض الباحثة من خلال هذا المبحث مفهوم العمل التطوعي، أهميته للفرد والمجتمع، والأهداف التي يسعى لتحقيقها، وكذلك مكانة العمل التطوعي، وأنواعه، ومجالاته المختلفة، والفوائد التي تتحقق من خلاله، والمعوقات التي تواجه تنفيذ وتفعيل العمل التطوعي على أرض الواقع.

مفهوم العمل التطوعي:

يعرف العمل التطوعي بأنه «نتاج تطور الإنسان ويشير إلى أي شخص يسهم طواعية بوقته الشخصي ومجهوده البدني لتقديم الخدمات للآخرين للنهوض بالتنمية البشرية والتقدم والرفاه الاجتماعي دون تعويض مادي (Wang & Song, 2018, 316).

ويعرف العمل التطوعي بأنه " ذلك العمل الذي يقوم به فرد من أفراد المجتمع بدون أجر مادي وفي أوقات منتظمة مع تحمله لكافة المسؤوليات النظامية لذلك

العمل إدراكا منه بأنه واجب اجتماعي إنساني يراد به وجه الله تعالى“. (المالكي، 1431هـ، ص12)

كما يعرف العمل التطوعي أيضا بأنه (بذل الجهد الإنساني، بصورة فردية أو جماعية، بما يعود بالنفع على المجتمع دون تكليف محدد، وأساسه الرغبة الحرة، والدافع الذاتي)، لذلك هو عمل اجتماعي إرادي غير ربحي، دون مقابل أو أجر مادي، يمارسه المتطوع؛ لاكتساب شعور الانتماء إلى المجتمع، وتحمل بعض المسؤوليات التي تسهم في تلبية احتياجات اجتماعية أو اقتصادية أو ثقافية ملحة، أو معالجة قضية من القضايا التي يعاني منها المجتمع“. (حوالة، 2013م، ص9)

كما يعرف العمل التطوعي بأنه ”مشاركة الأفراد والجماعات والقيادات في العمل الاجتماعي على أساس من الشعور بالمسؤولية الاجتماعية، مما يؤدي إلى التطوع في عدد من المشاريع المحلية المبنية على تقدير ومبادئ محددة هدفها رفع مستوى معيشة الناس“. (حطب، 2000م، ص26)

وفي ذات السياق ينظر إلى مفهوم العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات على أنه «نوع من الإجراءات والممارسات العملية المنظمة أو غير المنظمة التي يقوم بها طلاب الجامعات داخل الجامعة أو في المجتمع الخارجي؛ للاستفادة من أوقات فراغهم بشكل تطوعي، وليس من أجل الحصول على الدخل أو تنمية الموارد» (Islary & Phung-2015, 12).

كما ينظر للعمل التطوعي على أنه «ركيزة أساسية للمشاركة تمثل إسهام المواطن في تحمل مسؤولياته الاجتماعية، وإبداء الرأي، والاشتراك في التنفيذ دون مقابل، وهو غالباً لا يتطلب إعداداً مسبقاً، ولكنه يقوم على المهارة والخبرة السابقة لدى الفرد، ولكن هذا لا يمنع من التدريب على الأعمال التي يشارك فيها المتطوع“. (العبداونية، 2015م، ص27)

كما يعرف العمل التطوعي بأنه ”عملية تتضمن جهوداً إنسانية تبذل من أفراد المجتمع بصورة فردية أو جماعية، ويقوم بصفة أساسية على الرغبة والدافع الذاتي، سواء كان هذا

الدافع شعورياً أو لا شعورياً ولا يهدف المتطوع من وراء تطوعه تحقيق مقابل مادي أو ربح خاص بل اكتساب شعور الانتماء إلى المجتمع وتحمل بعض المسؤوليات التي تسهم في تلبية احتياجات اجتماعية ملحة“. (الوكيل، 2016م، ص 26)

وفي إطار ما تقدم من تعريفات لمفهوم العمل التطوعي فإنه يمكن تحديد مجموعة من الأبعاد التي ينطوي عليها مفهوم العمل التطوعي ومنها:

1. أن مساهمة الأفراد تكون طوعية في تقديم الأعمال الخيرية سواءً بالرأي، أو بالعمل، أو بالتمويل، أو بغير ذلك من الأشكال في إطار منظم، من أجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين بمجتمعهم أو المجتمعات البشرية بصفة مطلقة.
2. أن العمل التطوعي يمارس على مستوى فردي، أو على مستوى جماعي ومؤسسي.
3. أنه يقوم على اعتبارات دينية، وأخلاقية، واجتماعية، وإنسانية.
4. أنه يقوم في الأصل على أساس المردود المعنوي أو الاجتماعي، مع نفي أي مردود مادي للمتطوع.
5. أنه وسيلة لراحة النفس والشعور بالاعتزاز والثقة بالنفس لدى المتطوع لارتباطه بغايات معنوية وإنسانية.
6. أنه نشاط يأتي بناءً على فهم احتياجات المجتمع وتحمل المسؤوليات المجتمعية.
7. العمل التطوعي يسهم في تحقيق الترابط والتكامل الاجتماعي في مواجهة مشكلات المجتمع ودعم الجهود التي تبذلها الدولة في ذلك.

أهمية العمل التطوعي:

يشكل العمل التطوعي أحد الروافد الأساسية للنهوض بالمجتمع، وتحقيق التنمية الشاملة، من خلال مشاركة الأفراد في الجهود المبذولة للتخفيف من معاناة الناس، ومدّ جسور التواصل مع المجتمعات الخارجية، بغية تحقيق مبدأ التكافل الاجتماعي، كما أنه يشكل أحد مقومات مساندة الجهد الحكومي في مختلف المجالات، ويعطي مؤشرات صادقة عن مستوى شعور الأفراد في المجتمع بالمواطنة، وقدرتهم على التعاون، والإحساس بالمسؤولية، والولاء، للدين والجماعة. (المهدي، 2012م، ص 5)

وكلما تقدم المجتمع وتعقدت علاقاته الاجتماعية والإنسانية، فإن الحاجة للعمل التطوعي سواء كان فردياً أو مؤسسياً تزداد، لكي يشكل أبرز سمات الترابط، والتآلف الاجتماعي، لتحقيق التماسك، والتعاون، والمحبة، خصوصاً وأن المشاركة في العمل التطوعي تؤدي إلى شعور الفرد بقيمته وبدوره، مما يولد لديه شعوراً قوياً بالرضا الذاتي والكفاءة. (عزازي، 2014م، ص168)

وأدت التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ومتطلبات الحياة المعاصرة إلى تحول العمل التطوعي من مجرد أعمال فردية تقليدية إلى أعمال جماعية منظمة في شكل جمعيات ومؤسسات حديثة وفي مجالات متعددة تناسب واحتياجات خدمة المجتمع وتنميته وظروفه المستجدة، وتكمن أهمية الأعمال التطوعية في كونها تؤدي ثلاث وظائف رئيسية في المجتمع تتمثل تكميل العمل الحكومي عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها، وتوفير خدمات جديدة أو قد يصعب على الدوائر الحكومية تقديمها (أحمد، 2016م، ص46).

وتبرز أهمية العمل التطوعي كلما تقدمت المجتمعات وتعقدت العلاقات الاجتماعية داخلها، فقد أدت التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ومتطلبات الحياة المعاصرة إلى تحول العمل التطوعي من مجرد أعمال فردية تقليدية إلى أعمال جماعية منظمة في شكل جمعيات ومؤسسات حديثة وفي مجالات متعددة تناسب واحتياجات خدمة المجتمع وتنميته وظروفه المستجدة، وتكمن أهمية الأعمال التطوعية في كونها تؤدي ثلاث وظائف رئيسية في المجتمع وهي: (أحمد، 2016م، ص46)

- تكميل العمل الحكومي عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها.
- توفير خدمات جديدة أو قد يصعب على الدوائر الحكومية تقديمها، لما تتسم به المؤسسات التطوعية من مرونة.
- تأدية خدمات لا تقوم بها الدولة لظروف مثل وجود أنظمة تحد من تدخل الدولة في بعض الشؤون.

وفي إطار الوظائف السابقة فإن أهمية العمل التطوعي تبرز في دوره في العديد من جوانب المجتمع الحديث لعل من أهمها: (المالكي، 1431هـ، ص 38) و (عبد الغني، 2010م، ص 54-53)

- الجانب الاقتصادي لما يساهم به في توفير كثير من المبالغ المالية التي تصرف لبعض الخدمات التي يتطلبها المجتمع خصوصا في حالة صعوبة استحداث وظائف جديدة في أجهزة الدولة نتيجة الظروف الاقتصادية العامة، والجانب الأمني فالعمل التطوعي له دور بارز في غرس روح العطاء والانتماء في نفوس الأفراد المتطوعين وبالذات الشباب ما يعزز قيم الانتماء والولاء لديهم وبالتالي إحساسهم بالمسؤولية واستنفاد كل طاقاتهم في البناء والمحافظة على مجتمعاتهم، كما يؤدي العمل التطوعي في جانب الخبرات دورين رئيسيين أحدهما موجه للشباب فهو يساعد في تنمية مهاراتهم وقدراتهم بما يكسبهم خبرة مهمة في العديد من المجالات، والآخر موجه نحو المؤسسات والوزارات فهو يمكنها من الاختيار بين المتطوعين الأشخاص المميزين لشغل الوظائف التي تتطلب معرفة بشخصية المتقدم.

- أما من الناحية الدينية فالعمل التطوعي له أهمية كبرى في تعميق مفاهيم الإسلام في الحث على أعمال الخير والبر لكافة البشر وإن اختلفت دياناتهم بما يعكس صورة حسنة عن الدين الإسلامي ورعايته للإنسانية، وبما يحقق التكافل والتكامل الاجتماعي بين أفراد المجتمع.

- يساعد العمل التطوعي الفرد على بناء شبكة كبيرة من العلاقات الاجتماعية، كما يساعد المتطوع على تقوية شخصيته، وصقل مهاراته، عدا عن تعلمه لمهارات جديدة عديدة ومتنوعة.

- العمل التطوعي هو الداعم للأفراد ليصبحوا قادرين على بناء مستقبلهم؛ فالعمل التطوعي وسيلة يمكن من خلالها تمكين الأفراد الذين يملكون عقولاً وقدرة على الإبداع، ولكنهم لا يملكون موارد مالية كافية.

- إنَّ العمل التطوعي هو وسيلة من وسائل النهضة في المجتمع، ومن هنا فإنَّ الحكومات إن استطاعت توظيف الأعمال التطوعية بشكل يكمل ما تقوم هي به من أعمال، يمكن حينئذ تقوية بناء الدولة وأساساتها.
- العمل التطوعي هو الذي يمكن من خلاله عمل العديد من الأعمال المهمّة والضرورية التي يمكن أن تعيل الأسر الميسورة، والطاعنين في السن، وذوي الاحتياجات الخاصة الذين ليس لديهم من يعيلهم.
- وفي ضوء ما تقدم ترى الباحثة أن أهمية العمل التطوعي تتشكل في الإسهام الفعال لأفراد المجتمع ومؤسساته في مواجهة وحل المشكلات المجتمعية، والعمل على توحيد الجهود التي تبذلها الدولة والجهود التطوعية؛ للعمل على تقدم المجتمع وتحقيق رفاهيته، كما أنه من خلال ممارسة العمل التطوعي يكتسب المشاركون فيه قيمًا إيجابية تسهم في تنمية شعورهم وإحساسهم بالمسؤولية المجتمعية، كما يعمل العمل التطوعي على التقليل من أخطار المشكلات الاجتماعية والسلوك المنحرف داخل المجتمع، عن طريق اشتراك الأفراد في القيام بأعمال من شأنها أن تشعرهم بأنهم مرغوب فيهم، ويضاف إلى ذلك أن المشاركة التطوعية تؤدي إلى تنمية قدرة المجتمع على مساعدة نفسه، عن طريق الجهود الذاتية التي يمارسها المتطوعون.

أهداف العمل التطوعي:

- يسعى العمل التطوعي لتحقيق العديد من الأهداف تتدرج من أهداف عامة ذات علاقة مباشرة بالوظائف الأساسية للعمل التطوعي، وتزداد عمقا وخصوصية عندما تتخذ الأعمال التطوعية أشكالا مختلفة في مجالات متفرعة، ولعل من أهم الأهداف العامة للأعمال التطوعية ما يلي: (الغرياني، 2007م، ص 33)
- يسعى إلى تخطي الحواجز السلبية والانعزالية في المجتمع.
- إعداد وتوجيه الطاقات البشرية والمادية وتحويلها إلى عمل اجتماعي.
- توفير أسباب التقدم والرفاهية لأفراد المجتمع بالوسيلة الأيسر والأسلوب الأفضل.

- سد الفراغ في الخدمات وتوسيع قاعدتها تحقيقاً لمبدأ الكفاية الاجتماعية.
 - وهناك عدة أهداف تحقق من بانتشار العمل التطوعي في المجتمعات ومن الفوائد: (سلطان، 2014م، ص 47)
 - تفعيل دور أفراد المجتمع واستثمار أوقات الفراغ.
 - تعميق العمل التطوعي لدى النشء والأجيال.
 - الإسهام مع الجهات الرسمية للنهوض والرقى بالمجتمع.
 - معرفة مشاكل وقضايا وحاجات المجتمع وحلها.
 - تسهيل التعاون بين المؤسسات الحكومية والجمعيات الأهلية.
 - تحقيق التكافل والتضامن في المجتمع بواسطة العمل التطوعي.
- ويمثل العمل التطوعي أسمى درجات التضحية في سبيل المصلحة العامة، باعتباره أحد أنماط السلوك الإنساني الذي يعكس شخصية الفرد ومدى ثقافته ودرجة انتمائه وتوافقه مع المجتمع الذي يعيشه بعاداته وتقاليده ونظمه المختلفة، كما يعد التطوع سلوكاً تربوياً ينشأ عليه الفرد ويؤثر فيه مدى ما اكتسبه من علم وخبرات تُوظف في عديد من الأنشطة والمجالات تبعاً لميول الفرد وظروف البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها. وتهدف الأعمال التطوعية إلى تحقيق ما يلي: (المرواني، 2012م، ص 4-5)
- تنمية روح الانتماء لدى الشباب، حيث يقدمون إليه برضا واقتناع من جهدهم، مقابل ما يحصلون عليه من حقوق.
 - يسمح التطوع للمتطوعين بتنظيم أوقات فراغهم بطريقة إيجابية.
 - يتيح التطوع فرص الاستفادة القصوى من التخصصات النادرة في المجتمع.
 - يساعد على تخطي الحواجز السلبية والانعزالية في المجتمع.
 - تعبئة الطاقات البشرية والمادية وتوجيهها وتحويلها إلى عمل اجتماعي.
 - تحقيق الأمن في المجتمع وحماية أفراده من مخاطر الجرائم والكوارث المختلفة.

- التعرف على ذوي المهارات والقدرات المتميزة واكتشافها وتدريبها كقيادات قادرة على تحمل أعباء المسؤولية الاجتماعية.

وترى الباحثة أن الأهداف التي تم عرضها تعد صورة إيجابية للعمل التطوعي باعتبار أن دوافعه تنحصر في البذل والعطاء بدون إجبار وبدون النظر في الحصول على عائد مادي، ومن ثم ترى الباحثة أن أهداف العمل التطوعي يمكن أن تتركز على القيام بثلاث مهام أساسية من أجل تنمية المجتمع وهي رسم إطار ينظم للناس كيفية المشاركة في العمل التطوعي، وتطوير أوضاعهم بما يمكنهم من المشاركة الفعالة، وتأهيل من لا خبرة له في الأعمال التطوعية.

أنواع العمل التطوعي:

يمكن تصنيف العمل التطوعي وفقاً لمن يقوم عليه إلى:

1 . العمل التطوعي الفردي:

يعرف العمل التطوعي الفردي بأنه ” عمل أو سلوك أو مجهود شخصي يقوم به الإنسان من ذات نفسه لا يتبغى من ورائه إلا مرضاة الله عز وجل مثل التبرع بالمال لمؤسسة أو لمحتاجين أو إسعاف جريح أو إنقاذ غريق أو تعليم مجموعة من الأفراد القراءة والكتابة أو إمادة الأذى عن الطريق أو المشاركة ببناء مسجد أو غير ذلك من الأعمال الفردية“. (المباركي، 2013م، ص632)

كما يعرف بأنه ” عمل أو سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبرغبة منه وإرادة ولا يبغى منه أي مردود مادي، ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية أو دينية. في مجال محو الأمية - مثلاً - قد يقوم فرد بتعليم مجموعة من الأفراد القراءة والكتابة ممن يعرفهم، أو يتبرع بالمال لجمعية تعنى بتعليم الأميين“. (برقاوي، 2008م، ص81)

2 . العمل التطوعي المؤسسي:

يمثل العمل التطوعي المؤسسي عمل منظم واسع، تقوم به جمعيات أو مؤسسات لخدمة المجتمع مثل الإسهام بالأموال الكثيرة لإنشاء مشروع كالصرح العلمي مثلاً

أو بناء مدرسة، أو مسجد، أو الإسهام في دراسة وحل مشكلة معينة أو إنفاق المال في سبيل الله، وكما حدث في عهد النبي صلى الله عليه وسلم من مشاركته في حفر الخندق وتعاونه في بناء الكعبة، وكما حدث في وقف الأرض للمسجد وشراء بئر روما وتوسيعه وتجهيز جيش العسرة من قبل عثمان بن عفان رضي الله عنه. (زينو، 2007م، ص 63)

ويعد العمل التطوعي المؤسسي أكثر تقدماً من العمل التطوعي الفردي وأكثر تنظيمياً وأوسع تأثيراً في المجتمع، وفي الوطن العربي توجد مؤسسات متعددة وجمعيات أهلية تساهم في أعمال تطوعية كبيرة لخدمة المجتمع وتساهم (جمعيات ومؤسسات أهلية وحكومية) في تطوير المجتمع إذ إن العمل المؤسسي يساهم في جمع الجهود والطاقات الاجتماعية المبعثرة، فقد لا يستطيع الفرد أن يقدم عملاً محدداً في سياق عمليات محو الأمية، ولكنه يتبرع بالمال؛ فتستطيع المؤسسات الاجتماعية المختلفة أن تجعل من الجهود المبعثرة متآزرّة ذات أثر كبير وفعال إذا ما اجتمعت وتم التنسيق بينها. (الشهراني، 2006م، ص 35)

وترى الباحثة أنه مهما اختلفت أنواع العمل التطوعي ما بين عمل تطوعي فردي أو جماعي أو مؤسسي، فإنه تظل أهدافه وغاياته واحدة وهي تحقيق الترابط والتكامل الاجتماعي، بالإضافة إلى تعزيز جهود الدولة ومساعدتها على تحقيق أهدافها.

مجالات العمل التطوعي:

يشكل العمل التطوعي -باعتباره ممارسة إنسانية- مساحة واسعة وغير محدودة أمام الراغبين والمهتمين بالتطوع، ولربما تختلف الأوقات والمجالات من مجتمع لآخر، ومن مرحلة إلى أخرى، تبعاً لظروف الأفراد والمجتمعات، والمتغيرات التي قد تحدث في المجتمع، نتيجة الظروف الطبيعية، أو الحروب والنكبات، أو انتشار الأمراض، أو الجهل. (شاهين، وشندي، 2013م، ص 12)

ولعل من أبرز مجالات العمل التطوعي (ابن عسكر، 2015م، ص 373-372):

1. المجال الدعوي: يعد العمل التطوعي الدعوي امتداداً للدعوة الإسلامية الخالدة ويتمثل في النسق الديني في المجتمع وتظهر أهميته كونه من المقومات الأساسية

- لبقاء المجتمع في حالة دائمة من الترابط، وحمايته من التصدع لاسيما مع ترامي أطراف البلاد الإسلامية في ظل العولمة والانفتاح الثقافي.
2. **المجال الاجتماعي:** ويعد من أوسع المجالات التي يكثر فيها العمل التطوعي، والتي تسهم في خدمة المجتمع ومواكبة ما يستجد من احتياجاته وشرائحه المختلفة، ومن أمثلته رعاية الأيتام والأرامل والضعفاء والمساكين، ورعاية العجزة والمسنين وذوي الاحتياجات الخاصة، (...).
3. **المجال التعليمي التربوي:** تنطلق أهمية العمل التطوعي في هذا المجال من أهمية التربية والتعليم ذاتها، ولما لها من دور فاعل في رفع الجهل والتخلف وبناء الأمة وحفظ الشخصية المسلمة من الذوبان في الثقافة الوافدة ونحن في عصر ثورة المعلومات وسرعة الاتصال.
4. **المجال الصحي:** ويتمثل في المساعدة في تنفيذ خدمة صحية تستهدف التصدي لمرض شائع، أو إعطاء لقاحات وقائية منه قبل انتشاره، ومساعدة المرضى في الحصول على الخدمات الطبية، وإدارة العيادات والصيدليات الطبية، وإقامة الندوات التثقيفية، والمشاركة في حملات التبرع بالدم.
5. **المجال الأمني:** ويعد هذا المجال من أهم المجالات نظرا للأدوار البارزة التي يقدمها العمل التطوعي في الجانب الأمني جنبا إلى جنب مع الأجهزة الحكومية، وتظهر هذه الأدوار في الحد من المشكلات الاجتماعية والتوعية الأمنية في مجالات البطالة والأمية والمخدرات والجريمة.
6. **المجال الإعلامي:** للإعلام دور فاعل تجاه العمل التطوعي باعتبار أهمية وسائل الاعلام في تنمية الوعي الاجتماعي فهي تخاطب الجمهور وتؤثر في مواقفه وبالتالي توجه سلوكه تجاه ما يجري حوله.
- وترى الباحثة أنه على الرغم مما تم عرضه من مجالات للعمل التطوعي، إلا أن هناك العديد من المجالات الأخرى التي لا تنتهي، فمن أراد أن يتطوع لفعل الخير سيجد أن في كل خطوة يخطوها على الأرض هناك مجال رحب وواضح يطلب عمله ويحتاج طاقته ومجهوده.

معوقات العمل التطوعي:

يواجه العمل التطوعي العديد من الصعوبات والعقبات التي تحول دون تحقيق أهدافه ومن هنا يتناول هذا الجزء من جوانب العمل التطوعي استعراض المعوقات التي تواجه الأعمال التطوعية سواء كانت اجتماعية، أو ثقافية، أو اقتصادية، أو غيرها تحول دون الاستفادة من الأعمال التطوعية لأفراد المجتمع ومؤسساته، ومن أبرز معوقات العمل التطوعي ما يلي: (درويش، 2012م، ص 64-63)

1. ضعف الوعي المجتمعي بدور العمل التطوعي وأهميته في التنمية، واعتماد الأفراد على جهود الدولة فقط باعتبارها المسؤولة عن تقديم كافة الخدمات للأفراد.
 2. عدم اقتناع المؤسسات والجهات بأهمية ودور العمل التطوعي.
 3. عدم وجود مكافآت أو عوامل تحفيز للعمل التطوعي.
 4. عدم وجود التدريب الكافي لدى الجمعيات التطوعية.
 5. الروتين في العمل التطوعي، وشعور المتطوعين بأن عملهم لن يغير في الواقع شيئاً.
 6. عدم وجود نظام موحد للتطوع جعله يسير من غير تخطيط أو تنظيم.
 7. عدم معرفة المتطوعين المكان المناسب للعمل التطوعي والزمن الكافي للتطوع.
 8. ضعف تجربة المتطوعين وخوفهم من الفشل مقارنة بالعاملين في الجهات التطوعية.
 9. خلو الأنشطة التعليمية من أي دافع وتطوير لقيمة التطوع ومساعدة المجتمع المحلي.
- تتعدد معوقات العمل التطوعي بالجامعات والتي يواجهها الطالب الجامعي والتي تحد من توسعها وانتشارها، كما تؤدي هذه المعوقات إلى تقليص أعداد المؤسسات التطوعية وعدد الطلاب الملتحقين بها وهناك من يصنف معوقات العمل التطوعي إلى: (المهدي، 2010م، ص 77-76)

معوقات تتعلق بالطالب:

- هناك عدة معوقات تواجه الطالب للمشاركة في العمل التطوعي منها: -
- ضعف الثقافة والخطاب الديني المتعلق بالعمل التطوعي فكثيراً ما نجد أن الطالب يدرس بجميع المراحل الدراسية ولم يشترك بعمل تطوعي.

- عدم تشجيع بعض الأسر وإهمالها بتنشئة أبنائها على العمل التطوعي والانخراط فيه.
 - نفور البعض من العمل التطوعي بسبب ما يتطلب تنظيمه من وقت وجهد.
 - العوائق المتعلقة بشخصية الطالب، مثل الخجل والتهرب وعدم الثقة بالنفس.
 - ضعف الحوافز المجتمعية للمتطوعين.
 - عدم وجود التدريب والتوجيه الكافي للشباب الذي يرغب بالعمل التطوعي.
- معوقات تتعلق بالمؤسسة التعليمية:

- عدم وجود استراتيجية واضحة محددة الأهداف يتم على ضوئها وضع برامج الأنشطة التطوعية في الجمعيات والمؤسسات التطوعية.
 - عدم توافر الإيرادات والموارد الثابتة لغالبية الأنشطة بالمدارس مما يضعف قدرتها في وضع خطط وبرامج محددة لأعمالها التطوعية.
 - عدم وجود برامج واليات تدريب للعمل التطوعي.
 - عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين تهتم بشؤونهم وتعينهم على الاختيار المناسب.
 - عدم التنسيق بين المؤسسات التعليمية والجهات المعنية الأخرى بالعمل التطوعي.
 - عدم وجود كفاءات إدارية لاختيار المتطوع، ووضعه في المكان المناسب.
 - عدم تحديد الاختصاصات بين المتطوعين مما يؤدي إلى عدم التجانس بين الأعضاء.
 - قلة التعريف بالموارد والنشاطات التطوعية التي تنفذها المؤسسة التعليمية.
- وهناك من يصنف معوقات العمل التطوعي إلى ما يلي: (عزازي، 2014م، 176)

معوقات تتعلق بالجمعيات:

- عدم وجود كوادر بشرية مدربة للعمل التطوعي.
- عدم وجود لوائح وأنظمة تنظم العمل الاجتماعي التطوعي.
- عدم تسويق العمل التطوعي على مستوى الجمعيات.
- عدم التنسيق بين الجمعيات والمؤسسات الخيرية في العمل التطوعي.

- عدم وضوح الأهداف من العمل الاجتماعي التطوعي.
 - لا تفسح المجال للشباب الطموحة في بعض الجمعيات.
 - احتكار البعض لمناصب معينة بالجمعية.
- وترى الباحثة إن معوقات العمل التطوعي التي تتعلق بالجمعيات تعود إلى عدم وجود خطة مدروسة وقابلة للتطبيق يتم وضعها من قبل لمختصين لتحديد الخطة الزمنية المطلوبة تنفيذها للعملية التطوعية والإمكانات المالية والبشرية المطلوبة وكيفية توفيرها بالإضافة إلى عدم تحديد الهدف من عملية التطوع.

معوقات تتعلق بالأفراد:

- الاهتمام بالوضع الذاتي المادي والأسري أو البحث عن لقمة العيش.
 - عدم الحصول على تعليم كافٍ.
 - عدم انتشار الوعي بأهمية العمل التطوعي.
 - الخوف من الحساسيات الاجتماعية.
 - عدم وجود حوافز مادية ومعنوية للعمل التطوعي.
 - افتقار فريق العمل الذي يشجع العمل معه.
 - عدم التقدير والاحترام على الجهود المبذولة في العمل التطوعي.
- وترى الباحثة إن معوقات العمل التطوعي التي تتعلق بالأفراد ترجع إلى شيوع ثقافة اللامبالاة والاتكالية وعدم القناعة بأهمية وفوائد الدور الذي يقوم به العمل التطوعي في تحقيق الترابط والتكامل المجتمعي.

الخطوة الثالثة: جهود مصر في العمل التطوعي:

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.

الإطار القانوني للعمل التطوعي في مصر:

إن محاولة تعظيم الاستفادة من الجهد التطوعي، وتوظيفه من أجل دعم خطط وبرامج الدولة التنموية يحتاج لإضفاء الطابع الرسمي على العمل التطوعي، وتحويله من نشاط عفوي مؤقت غير موجه إلى نشاط مخطط له وطويل المدى. وفي حين قامت حوالي 70 دولة بتطوير سياسات أو تشريعات أو تدابير أخرى خاصة بتنظيم العمل التطوعي، خلال الفترة من 2008 إلى 2018، وذلك وفقاً لتقرير برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين لعام 2018، وبينما لم تكن مصر من بين تلك الدول، إلا أن ذلك لا يعني أن العمل التطوعي كان غائباً بشكل كامل عن المشرع المصري، وإنما كان هناك بعض الإشارات لمفاهيم تقترب بشكل أو بآخر من العمل التطوعي، وذلك حتى صدور قانون تنظيم العمل الأهلي رقم 149 لعام 2019. وفيما يلي سوف نتناول تطور فكرة التطوع في القانون المصري (فيصل، 2021م، ص 9-10).

1 . قانون الخدمة العامة

من بين المفاهيم القريبة من مفهوم العمل التطوعي، والتي تم تناولها في أحد قوانين الدولة، مفهوم الخدمة العامة الذي نص عليه "قانون الخدمة العامة رقم 76 لسنة 1973" والذي حسب ما هو منصوص عليه يتشابه مع "التطوع القسري" الذي أشرنا إليه سابقاً في أنواع العمل التطوعي. والخدمة العامة تتشابه مع العمل التطوعي في كونها تساهم في تقديم خدمات ومساعدات مجتمعية وفي دعم عملية التنمية، وذلك عبر العمل لمدة عام في أحد المجالات ذات الطابع القومي والتي تتماشى مع الاحتياجات التنموية للدولة مثل (محو الأمية - تنظيم الأسرة - تنمية المجتمعات - الأسر المنتجة - خدمات تعليمية - خدمات طفولة).

2 . قانون الهيئات الأهلية لرعاية الشباب والرياضة:

بعد إصدار قانون الخدمة العامة بعامين صدر قانون الهيئات الأهلية لرعاية الشباب والرياضة رقم 77 لسنة 1975، ونص في الباب الثامن منه الذي يحمل عنوان "حركة الخدمة العامة التطوعية" على انشاء "الاتحاد العام لهيئات الخدمة العامة التطوعية للشباب"،

والذي يُعتبر وفقاً لنص المادة (107) الهيئة المسؤولة فنياً عن حركة الخدمة العامة التطوعية للشباب. كما حدد القانون مجموعة من الاختصاصات لهذا الاتحاد، تشمل:

- وضع السياسة العامة لحركة الخدمة العامة التطوعية للشباب.
- العمل على نشر روح الخدمة العامة التطوعية بين الشباب.
- التنسيق بين هيئات الخدمة العامة التطوعية للشباب.
- تنظيم الاشتراك في مؤتمرات ولقاءات الخدمة العامة التطوعية الإقليمية والدولية والعالمية للشباب.

3. قانون تنظيم العمل الأهلي:

بعد أن أشارت المادة (82) من دستور مصر الصادر عام 2014، إلى أن الدولة تعمل على تشجيع الشباب على العمل الجماعي والتطوعي وتمكينهم من المشاركة في الحياة العامة، وبعد العديد من النقاشات العامة بشأن العمل الأهلي في مصر، صدر عام 2019 قانون رقم (194) بشأن تنظيم ممارسة العمل الأهلي. ونص القانون على إنشاء الوحدة المركزية للجمعيات والعمل الأهلي، وأن يكون لها وحدات فرعية تابعة في كل محافظة، ووضع لها من بين اختصاصاتها الاختصاصات التالية:

- المساهمة في وضع استراتيجية مصر للعمل التطوعي وسياسات تنظيمه وخطته والإشراف على تنفيذها.
- تيسير الربط بين جهات التطوع المختلفة والمتطوعين بكافة الأساليب الممكنة.
- إتاحة المعلومات عن فرص التطوع لأفراد المجتمع.
- تشجيع مؤسسات المجتمع الأهلي والجهات الحكومية على توفير فرص التطوع.
- الإشراف على إعداد البرامج التدريبية للمتطوعين واعتماد الأدلة اللازمة لتنفيذ هذه البرامج.
- اعداد الإحصاءات والأبحاث اللازمة عن الأعمال التطوعية وإنشاء قاعدة بيانات بالمتطوعين و جهات التطوع والأعمال التطوعية المنفذة بجمهورية مصر العربية.

- صياغة نموذج اتفاق العمل التطوعي بين المتطوعين وجهات التطوع وإجراء التعديلات اللازمة عليه وفقاً لمقتضيات الصالح العام.
- العمل على توفير الحوافز اللازمة لتشجيع أفراد المجتمع على الانضمام للعمل التطوعي.
- بحث شكاوى المتطوعين والمستفيدين من خدمات التطوع واتخاذ الإجراءات المناسبة في شأنها.

العمل التطوعي في الجامعات المصرية

ثقافة العمل التطوعي جزء لا يتجزأ من ثقافة المجتمع الذي نعيش فيه فالإقبال على العمل التطوعي في المجتمع عامة وبين طلاب الجامعة خاصة يتوقف على درجة انتشار هذه الثقافة ومدى وعيهم بها ومدى قيام الجامعات المصرية بدورها في ترسيخها لدى الطلاب؛ حيث يتركز البعد التربوي للعمل التطوعي حول اكتساب الاتجاهات والخبرات التي تتيح للطلاب الفرصة لمشاركة الاجتماعية في عمقها واتساعها بحيث تصبح مقوماً مهماً من مقومات الدراسة الجامعية.

ويمكن للتعليم الجامعي أن يقوم بدوره التربوي في ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لطلابه من خلال:

1 . المقررات الدراسية

تعد المقررات الدراسية من أهم الأبعاد المؤثرة في العملية التعليمية، وهي تعبر عن مجموعة الخبرات والمعلومات التي يتعلمها الطلاب من أساتذتهم بالجامعة. (عرفات وحسن، 2013، ص16)

ويمكن استثمار الموضوعات الدراسية التي يجب أن تضاف للمقررات الدراسية بالجامعة مثل حقوق الانسان، أهمية العمل التطوعي، بعض المشكلات المجتمعية ودور العمل التطوعي في مواجهة هذه المشكلات، وكل ما يلزم الطلاب من معلومات عن مؤسسات العمل التطوعي وكيفية المشاركة، وآليات العمل بها، ومعرفة القوانين والتشريعات الخاصة بها، ليتسنى لهم الالتحاق بالعمل في تلك المؤسسات، كما هو

الحال في الدول المتقدمة مثل بريطانيا وأمريكا والتي أصبحت تضع العمل التطوعي والخدمة العامة من ضمن المقررات الاجبارية التي يتحتم على طلابها اجتيازها.

2 . أنشطة العمل التطوعي

تتنوع وتعدد الأنشطة الطلابية التي يمكن من خلالها تنمية المعارف والقيم والاتجاهات الايجابية لطلاب الجامعة، ومنه (الأنشطة الاجتماعية، والثقافية، والفنية، والرياضية، والترويحية مثل: (الرحلات، والحفلات، والمعسكرات، والمسابقات، والندوات، والمهرجانات)؛ حيث يمارس الطلاب هذه الأنشطة من خلال اتحاد الطلاب والأسر بالتعاون مع أجهزة رعاية الشباب بالكليات (دياب، 2010 ص ص 90-89)

وللأنشطة الجامعية دور كبير في عملية إكساب الطلاب قيم العمل التطوعي والمسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع وتنميته، وهناك مؤشرات تساعد على اقبال الطلاب على المشاركة في الأنشطة الجامعية كالجوائز التقديرية وزيادة الدرجات للمشاركين (بدري، 2015، ص 285).

كما يمكن أن يشارك طلاب الجامعة في عملية التنمية من خلال تطوعهم في المؤسسات الرسمية والأهلية وتقديم المساعدات للمزارعين وغيرهم من أفراد المجتمع (ناصر الدين وآخرون، 2013، ص 12)

ويمكن لطلاب الجامعة المشاركة في برامج محو الأمية لأفراد المجتمع المحلي، وكذلك الحد من مشكلة التسرب والرسوب وذلك من خلال العمل التطوعي للمتعثرين دراسياً والراسبين ومساعدتهم في تحسين مستواهم الدراسي وذلك من خلال المؤسسات التطوعية،

ويمكن أن يسهم العمل التطوعي بالجامعة في علاج مشكلة البطالة باستقطاب خريجي الجامعة غير العاملين وجذبهم للعمل التطوعي؛ وهذا يفسح لهم فرص العمل واستثمار طاقاتهم واكسابهم بعض المهارات التي تسهم في تنمية قدراتهم؛ بما يعود بالنفع على تنمية المجتمع.

وبناءً على ما سبق ترى الباحثة أن ممارسة الأنشطة الطلابية بالجامعات تسهم في اكساب الطلاب المعارف والقيم والمهارات المتعلقة بثقافة العمل التطوعي ويزيد من عددهم، ويمكن لاتحاد الطلاب ورعاية الشباب تشجيع الطلاب على ذلك بعمل زيارات ورحلات ميدانية لمؤسسات العمل التطوعي والمشاركة في الحملات التطوعية، وعمل منتديات ثقافية عن العمل التطوعي، وحفلات تكريم للطلاب المتطوعين ووضع أسماءهم بلوحة الشرف وعمل محاضرات للتوعية بأهمية العمل التطوعي وفوائده بالنسبة للفرد والمجتمع.

3. إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس

تعد الإدارة الجامعية هي العامل الرئيس الذي يشجع ويحرك العمل التطوعي بالجامعات، وذلك باتخاذ القرارات ومنح الصلاحيات. ومن الأعمال التي بإمكان الإدارة الجامعية تفعيلها لتدعيم ثقافة العمل التطوعي وتنميتها ما يلي: (عززي، 2014، ص ص -178 179)

- تحديد عدد ساعات ضمن برنامج إعداد الباطل الجامعي للعمل التطوعي. وعمل خطة سنوية للجامعة والكليات في العمل التطوعي، والإعلان عنها بالمواقع الإلكترونية وفتح باب التسجيل فيها؛ بالإضافة إلى إقامة مكاتب بالكليات والجامعة لتسجيل الراغبين في العمل التطوعي من الطلاب
- التأكد من عدم تعارض جداول المحاضرات مع أوقات الأعمال التطوعية التي يمارسها الطلاب وعمل الدراسات لمعرفة احتياجات المجتمع المحلي، والتكامل والتنسيق في الأعمال التطوعية مع الجمعيات الأهلية في المجتمع
- دعوة المسؤولين عن العمل التطوعي بالمؤسسات المختلفة لعمل ندوات ومحاضرات ودورات تدريبية؛ لتثقيف وتعرف الطلاب بكافة الأنشطة المتعلقة بالعمل التطوعي حتى يكون للجامعة دور فعال في تنمية المجتمع وحل مشكلاته المختلفة.

وبالرغم من كل هذا ترى الباحثة الافتقار إلى سياسة تنمية العمل التطوعي لدى الجامعة، وضعف الارتباط بين المناهج الدراسية وأهداف العمل التطوعي؛ مما ساهم

أن الفصل بين المجتمع والجامعة. هذا بالإضافة إلى غياب وجود رؤية واضحة لصياغة مفهوم ثقافة العمل التطوعي، وغياب الدور التربوي لتنمية ثقافة العمل التطوعي، وعدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة تنظم العمل التطوعي وتنميته.

القوى والعوامل الثقافية المؤثرة في العمل التطوعي في جمهورية مصر العربية:

تنطلق أهمية العمل التطوعي ودوره المهم والفعال في تنمية القيم الإيجابية لدى طلاب الجامعات، وذلك في ظل أن الجامعات مطالبة اليوم بأن تقيم عملها على استراتيجية واضحة المعالم تتمكن بها من تحمل مسؤولياتها في ترسيخ قيم العمل التطوعي وسط عوامل المجتمع وقواه المختلفة، فمهما تعددت المؤسسات المؤثرة والمشاركة في تكوين شخصيات الطلاب، فإنه من الضروري أن تكون للجامعات دور الهيمنة تخطيطاً وتنسيقاً وتوجيهاً على سائر المؤسسات العاملة في هذا المجال، وعلى ضوء هذه الاعتبارات تصبح الجامعات ذات وضع فريد على نطاق المجتمع وعلى مستوى الأفراد، ذلك أنه على الرغم من أهمية الوسائط الثقافية المختلفة في تحمل المسؤولية، إلا أن الجامعات ستظل على الدوام موضع اهتمام المجتمع في هذا الشأن، حيث أن التربية من أجل القيم كجزء من الممارسات التربوية في الجامعات تتضح من خلال: المقررات الدراسية التي تقدمها الجامعات للطلاب، والمناخ الجامعي، والاتجاهات القيمية التي يعكسها أعضاء هيئة التدريس وموقعهم في العملية التربوية كقدوة سلوكية. ويتوقف نجاح برامج العمل التطوعي على عدد من العوامل السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية والجغرافية التي تؤثر في صياغة العملية التطوعية والتخطيط لتنفيذ برامجها، وتحديد مسارات التنفيذ، ومن تلك العوامل:

1 . العامل الجغرافي:

تقع مصر في الركن الشمالي الشرقي من قارة أفريقيا يحدها من الشمال الحدود الدولية للبحر الأبيض المتوسط، ويحدها شرقاً الحدود الدولية للبحر الأحمر، ويحدها في الشمال الشرقي الحدود الدولية مع فلسطين، ويحدها من الغرب الحدود الدولية مع الجماهيرية الليبية، ويحدها جنوباً الحدود الدولية مع جمهورية السودان

ويبلغ مساحة جمهورية مصر العربية حوالي 1,2 مليون ك م²، مدينة القاهرة عاصمة جمهورية مصر العربية وهي مدينة عريقة ذات مكانة بارزة بين عواصم العالم (وزارة الإعلام، 2007م، ص 62).

وقد كان للموقع الجغرافي لجمهورية مصر العربية المتميز والاستراتيجي أثر كبير علي النظام التعليمي، حيث سعت معظم الدول الكبرى مثل انجلترا وفرنسا إلى احتلالها والسيطرة علي ثرواتها وخيرات المجتمع المصري مما جعلها تتأثر بالنظام التعليمي وطبيعة صنع القرار التربوي في هذه الدول الاستعمارية مما أدى إلي اقتصار عملية صنع القرار التربوي علي الأجهزة المركزية، وضعف مشاركة المجتمع المحلي والإدارات والمديريات التابعة للوزارة، مما جعل نظامها الإداري يتسم بالطابع المركزي في إدارة شئون التعليم واتخاذ وصنع القرارات التربوية هو شأن السلطات العليا دون مشاركة من المجتمع المحلي.

وأدي موقع جمهورية مصر العربية من القرب من دول آسيا والنامور الآسيوية إلي اهتمام الدولة والقيادة السياسية بالتوجه نحو المشاركة المجتمعية والديمقراطية وتحقيق اللامركزية والجمع بين مزايا كل من المركزية واللامركزية لتحقيق جودة وفعالية عملية العمل التطوعي في المجتمع المصري.

وللعوامل المناخية في جمهورية مصر العربية تأثير علي عملية العمل التطوعي، وتأهيل طلاب الجامعات للمشاركة في البرامج والأنشطة التطوعية، حيث تنتشر برامج وأنشطة الأعمال التطوعية بكثرة بين طلاب الجامعات في فصل الصيف في ظل حصول طلاب الجامعات على إجازتهم السنوية ومن ثم يكون لديهم الوقت المتاح للانخراط في هذه الأنشطة بعد انتهائهم من أداء الامتحانات وعدم وجود أي التزامات دراسية لديهم.

2 . العامل السياسي:

إن النظام السياسي وطبيعة الحكم السائد ورؤيته للتعليم وفلسفته وتوجهاته تؤثر في عملية العمل التطوعي وتوفير الفرص التدريبية لتأهيل الطلاب، ذلك لأن هذه العملية تتأثر بمدى القيود التي يفرضها النظام السياسي علي مدى توفير فرص التدريب للطلاب

وحسن اختيار وتأهيل وتدريب القيادة الجامعية أو توجيه قراراتها لتأتي منسجمة مع فلسفة النظام، فعندما يقوم الحكم على سلطة الفرد أو الحزب أو أي شكل من أشكال الديكتاتورية، سيكون جزءاً من هذا النظام ويحمل نظرتة وتطلعاته ومقاصده التي ينشدها، وتختلف الصورة عندما يكون نظام الحكم ديمقراطياً لأنه يعتمد على المشاركة الشعبية ومؤسسات المجتمع المدني (الحربي، 2007م، ص 49)، لذلك تتأثر كفاءة عملية تأهيل طلاب الجامعات للانخراط في الاعمال التطوعية بواقع السلطة السياسية وتوجهاتها، حيث تعتمد فعالية التدريب والتأهيل وجدواه علي تفهم النظام السياسي للواقع والبيئة الجامعية التي في ضوئها تتم الأنشطة التطوعية.

ومن أهم الملامح الأساسية للنظام السياسي في مصر ما يلي (سكران، 2002م، ص 29):

- النظام السياسي في مصر - قديماً وحديثاً- يقوم علي حكم الفرد الواحد سواء كان فرعوناً أو والياً أو ملكاً أو زعيماً أو رئيساً، حيث كان الحاكم وما يزال هو السلطة العليا التي بيدها اتخاذ القرار النهائي - حقيقة توجد مؤسسات ومجالس ووزراء- ولكن هو فوق كل هذه المؤسسات وهو القادر على الإبقاء أو القضاء عليها، وهو القادر على تنفيذ قراراتها أو تعطيلها.
- النظام السياسي في مصر- قديماً وحديثاً- يقوم أساساً على المركزية وظيفة وتنظيمًا وتنسيقًا، بحيث أصبحت السلطة كلها في يد الحاكم أو الرئيس، وبقية الأجهزة تعمل تابعة له وطوع أو امره وقراراته.
- النظام السياسي في مصر- قديماً وحديثاً- يفتقد الكثير من عناصر النظم الحديثة المتطورة والتي من أهمها: الاستجابة لحاجات المواطنين، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات السياسية التي تتصل بحياتهم السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وذلك لضمان تأثيرهم ومساعدتهم للنظام السياسي، كما لهذا التأثير من أهمية قصوى، فمن خلاله يكتسب النظام الشرعية وتحظى قراراته بالقبول والتنفيذ، ومن ثم يستطيع البقاء والاستمرار.

- ولقد أثرت هذه الملامح السياسية على الإطار التشريعي للعمل التطوعي وعملية تأهيل الطلاب للمشاركة بها تأثيرًا واضحًا من خلال ما يلي:
- في إطار توجه الدولة السياسي نحو تفعيل العمل التطوعي في الآونة الأخيرة؛ قامت الدولة بإصدار قرارات من شأنها تفعيل العمل التطوعي.
 - تعتبر مصر أن تفعيل العمل التطوعي أحد آليات دعم التنمية المجتمعية وتحقيق التكافل الاجتماعي؛ لذا فإنها تهتم بتفعيل العمل التطوعي بشكل كبير للاستفادة منه في تحقيق العديد من المصالح السياسية والاقتصادية وذلك في إطار علاقات مصر السياسية المتميزة مع دول العالم كافة.
 - إن المركزية التي يتميز بها النظام السياسي في مصر جعلت رئيس أي مصلحة أو مؤسسة هو الذي بيده السلطات واتخاذ القرارات الخاصة بتخطيط وتنفيذ برامج العمل التطوعي، ويحاول أن يكون بيده كل الاختصاصات والنفوذ، فالتعليم في مصر يعمل من خلال شخص الوزير وخاضعًا لسلطاته ونفوذه، لذا أصبح التعليم يعمل من خلال نظم مركزية قتلت كل ابتكار وإبداع، وشجعت علي السلبية والخوف من تحمل المسؤولية، واللامبالاة بين المسؤولين عن التعليم.
 - إن القرار التربوي أصبح يتسم بالفوقية أي يسير في اتجاه واحد من أعلي إلي أسفل، بمعنى أن القرار التربوي الخاص بمبادرات العمل التطوعي يصدر من أعلي الهيكل الإداري، ويوجهه إلي أسفل الهيكل الإداري لكي تقوم بتنفيذ القرار دون مناقشة أو تقديم مقترحات بشأن القرار.
 - على الرغم من وجود عدد كبير من الجامعات في مصر ودعمها لتحقيق اللامركزية الإدارية ولتستقل كل جامعة بإدارة العمل التطوعي الذي يقع في النطاق المحدد لها، لكن مسئولو هذه الجامعات لم تستطع التغلب على التقاليد العميقة في الإدارة المصرية والنظام السياسي المصري السائد، فمسئولو الجامعات دائمًا يخشون اتخاذ وصنع القرار الخاص بالعمل التطوعي فيحيلون كثيرًا من الموضوعات والمسائل إلي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالقاهرة هربًا من تحمل المسؤولية.

3 . العامل الاقتصادي:

يتأثر العمل التطوعي وجودته بالتقدم الاقتصادي، ولا شك أن الإمكانيات الاقتصادية التي تتوفر لدي الشعوب تلعب دوراً مهماً في العمل التطوعي بها وهي تمتع أفرادها بفرص العمل التطوعي ونوعياته، كما يعتبر العمل التطوعي وسيلة للتقدم الاقتصادي في المجتمع، حيث تتأثر إنتاجية الفرد بنوع ومقدار التعليم الذي حصل عليه ومقدار ما يتوافر له من خبرات وقدرات (خليل، 2010م، ص 29).

ويتضح تأثير النظام والوضع الاقتصادي المصري علي عملية العمل التطوعي من خلال النقاط التالية:

- في الثمانينات من القرن العشرين اتسم الأداء الاقتصادي بهيمنة القطاع الخاص وتبنى الدولة لسياسات اقتصادية لها آثار سلبية على الاقتصاد القومي، فزاد معدل التضخم وبدأت أزمة الديون المصرية، الأمر الذي ترتب عليه قلة المخصصات المالية لميزانية التعليم، الأمر الذي أدى إلي تدهور حالة الأبنية التعليمية، مما أثر علي عملية التعليم وجودتها ودفع المسؤولين إلي إصدار القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٨٩ م والخاص بإنشاء صندوق دعم وتمويل المشروعات التعليمية علي أن يكون أحد موارد الصندوق ما يقدمه المواطنون من إسهامات مالية وعينية لتمويل أغراض الصندوق بالجهود الذاتية (وجدي، 2007م، ص 66).

- تطورت الأزمة الاقتصادية في التسعينيات من القرن العشرين ففي أبريل ١٩٩١ حيث ثم شرعت مصر في برنامج شامل للإصلاح الاقتصادي شمل تطبيق سياسات الخصخصة وبيع شركات القطاع العام وإعادة جدولة ديونها والتحول إلى التكتلات الاقتصادية الكبرى وظهور الشركات متعددة الجنسيات التي تعتمد على الآلات التكنولوجية، وكانعكاس لطبيعة البنية الاقتصادية السائدة خلال تلك الفترة وحتى الآن شهد النظام التعليمي تعددية في أنماط التعليم بفتح المجال أمام القطاع الخاص وأصبحت هناك جامعات خاصة وأهلية وأجنبية، كذلك تراجع دور الدولة وتخلت عن التزاماتها في مجال التعليم وتحميلها للقطاع الخاص مما أثر على حجم الإنفاق على التعليم ومؤسساته (مصطفى، 2012، ص 20).

- يعد تمويل التعليم والإنفاق عليه عصب العملية التعليمية، كما أنه من أهم المؤشرات الضرورية لنظام تعليمي متقدم، وقد لجأت مصر إلى المعونة الخارجية كغيرها من بعض الدول النامية لمعالجة الأزمة التعليمية وقد أبرم الجانبان المصري والأمريكي اتفاقاً لدعم إصلاح التعليم في مصر في 19/8/1981م وبمقتضى هذا الاتفاق يقدم الجانب الأمريكي المساعدة الفنية لتخطيط وتنفيذ التغيير المرغوب، وترتب علي ذلك زيادة الطلب علي التعليم، أثارت آمالا من قبل القادة أكبر من الإمكانيات الواقعية، والتقليد المتمثل في محاكاة الدول المانحة في نماذجها وممارستها التعليمية والقرارات التربوية حتى ولو كانت غير ملائمة (أبو كليلة، 2001م، ص91)
- عند التخطيط للتعليم، تواجه الخطط أحيانا بنقص أو قصور في التمويل اللازم لتنفيذها علي النحو المطلوب، وللتغلب علي ذلك يحتاج المخطط التربوي إلي الاختيار من البدائل في ضوء الميزانية المحددة للتعليم (أبو كليلة، 2001م، ص91).
- أدت التغيرات الاقتصادية المصاحبة للانفجار العلمي والتكنولوجي التي بدأت منذ منتصف السبعينيات من القرن العشرين، والمتمثلة في ظهور الإنتاج الآلي، واستخدام الكمبيوتر والإنتاج النووي، وثورة الاتصالات، وتطور استخدام الأقمار الصناعية وغير ذلك إلي التغيرات في تركيبة العمالة، وزيادة الطلب علي المتخصصين الذين يجيدون إنجاز الأعمال التي تتطلب استيعاب التغيرات التكنولوجية السريعة، وزيادة الطلب علي الأيدي العاملة ذات المواصفات العالمية، مما استدعي النظر في العناصر المؤثرة في نوعية التعليم، لذا تحرص مصر علي تطوير نظمها التعليمية وتحقيق أعلي درجات الجودة في المخرج التعليمي عصر التحديات العظمي الذي لا سبيل لمواجهتها إلا بتطوير التعليم وتحسين جودته (سيد ومحمد، 2010م، ص208).
- ومما سبق يتضح أن التنمية الاقتصادية تؤثر علي حجم الموارد المتاحة أمام صانعي القرارات التربوية، فلا شك أن الموارد المحدودة في الدول النامية ومنها مصر تحد كثيراً من فرص الاختيار المناسب للبدائل الفعال والكفاء من بين السياسات والبدائل المطروحة، في حين أنه في الدول المتقدمة فإن فرص الاختيار من بين السياسات

والبدائل المطروحة تزداد بسبب كبر حجم الموارد والميزانيات المقررة للإنفاق علي العمل التطوعي ومن ثم تتميز عملية التدريب بالجدية والدقة والفعالية في هذه الدول بعكس الدول النامية، أي أن النظام الاقتصادي ذو تأثير بالغ الأهمية علي فعالية وكفاءة العمل التطوعي.

4 . العامل الاجتماعي:

تختلف التربية باختلاف تصورها لمفهوم الفرد وعلاقته بأفراد المجتمع ومنظّماته وذلك لكون التربية في أساسها عملية اجتماعية، والمجتمع يعد بعداً من أبعاد التربية، فالنظام التعليمي هو الذي تعتمد عليه الدولة في تغطية احتياجاتها من القوى البشرية بجميع مستوياتها فالتعليم أمر يتصل بمستقبل الدولة، وهو وسيلتها في تشكيل رجال الغد، ولذا تجعل بعض الدول مراحلها إلزامية، ويتأثر النظام التعليمي بما يسود داخل المجتمع من تقاليد وقيوده وقيمه من منطلق نبيل يكون له الأثر البالغ في انطلاقة النظام، وفي المقابل الكثير من النظم التعليمية منغلقة على نفسها متوقعة ترفض التغيير، ولا تقبل التجديد، تنظر للمستقبل بحذر شديد، ومع أهمية الحذر، لكن المبالغة فيه هو ما أعاق الكثير من النظم التعليمية عن التحرك من موقعها، ويتضح تأثير العوامل الاجتماعية في عملية العمل التطوعي من خلال: معدل النمو السكاني، والتركيب الطبقي للسكان، اللغة القومية والثقافة السائدة (معهد التخطيط القومي، 2010م)

5. العامل السكاني

تتميز مصر بارتفاع معدل النمو السكاني الذي كان له الأثر الكبير في زيادة عدد السكان التي يمثل أحد أهم الضغوط المؤثرة لا في صنع السياسة التعليمية فحسب، بل في صنع السياسة بصفة عامة. إذ جغرافية السكان ومعدلات النمو وتوزعهم حسب النوع والجنس ومستوى التعليم كلها خصائص تؤثر في العمل التطوعي (أبو كليله، 2001م، ص91).

وزيادة السكان بمعدلات مرتفعة تشكل ضغطاً على التعليم وصانعي القرارات التربوية من حيث توفير الأموال اللازمة في ضوء إمكانيات محدودة، حيث تشير إحصاءات السكان في مصر إلي زيادة عددهم من حوالي 6 مليون في عام 1882 م إلي

حوالي ٥٨ مليون في عام ١٩٩٢ م أي أن عدد السكان في مصر قد تضاعف حوالي عشرة أضعاف خلال مائة سنة وعشر سنوات، وقد بلغ عدد سكان مصر عام ٢٠٠٦ م حوالي ٧٦ مليون ومعظم الإحصاءات تشير إلى أن إجمالي عدد السكان المتوقع بحلول عام ٢٠٥٠ سوف يتراوح بين 115-125 مليون نسمة بين عامي 2007-2050.

وتظهر الملامح الأساسية للسكان في مصر تضخم فئة الشباب بيانات التعداد السكاني الذي أجري في ٢٠٠٦ أن حوالي ٢٥٪ من سكان مصر تراوحت أعمارهم بين الثامنة عشرة والتاسعة والعشرين، ويرجع هذا التضخم الشبابي إلى الزيادة السكانية التي حدثت في ثمانينيات القرن الماضي، التي تبعها تراجع نسبي في الإنجاب، تشكل هذه الملامح السكانية فرصة وتحدياً في آن واحد، فعندما يبلغ هؤلاء الشباب سن العمل، فإن نسبتهم إلى السكان الأكبر سناً، وأيضاً الأصغر سناً الذين لا يعملون، سوف تشكل عبئاً اقتصادياً، ومن ناحية أخرى، يضع حجم هذه الفئة الكبير ضغوطاً ضخمة على النظام التعليمي وأسواق العمل (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2008م).

وسيترب على فشل هذه المؤسسات في صنع القرار السليم تهميش اجتماعي واقتصادي لنسبة ضخمة من الشباب الذي لن يمكنه التنافس في اقتصاد يتجه نحو العولمة بسرعة متزايدة (وزارة التربية والتعليم، 2007م)

وهكذا يتضح أن الزيادة السكانية تحدياً ومعوقاً لعملية التنمية، ومن أهم القوي الضاغطة التي تؤثر في العمل التطوعي والتي تحتاج من صانعي القرار تدريب طلاب الجامعات المصرية على العمل التطوعي واستثماره في خدمة المجتمع وتحقيق أهداف عمليات التنمية.

الثقافة السائدة:

وتتضمن القيم والمعتقدات (الحرية- المساواة- الديمقراطية- تكافؤ الفرص): (من مهام التعليم الأساسية المحافظة على الثقافة ونقلها إلى الأجيال الجديدة وفي ظل هذا العصر الجديد والتقدم الهائل في شتى نواحي الحياة أصبح من مهام التعليم الضرورية فتح طرق جديد للتبادل الثقافي بين الدول المتقدمة.

وهي مهمة صعبة تواجه التعليم ذلك لأن انفتاح المجتمعات وتلاقح الثقافات يؤدي انتشار ثقافة أخرى تؤدي إلي زعزعة البني السيكولوجية والتنظيم الأخلاقي والقيمي للمجتمع، أن مهمة التعليم تعد صعبة ومزدوجة في أن واحد حتى تحمي الهوية الثقافية عند التلاقي مع ثقافات الآخرين إن السياسة التعليمية أمام تحديات صعبة فيما يتعلق بالقوي الثقافية من حيث الانفتاح الثقافي والقنوات الثقافية والثوابت الثقافية، واضطراب القيم الثقافية وثنائية الأصالة والمعاصرة، وأخيرًا العولمة أو الكوكبة فالثورة العلمية الهائلة في مجال الاتصالات أدي إلي ظهور مفهوم العالم قرية صغيرة (أبو كيلة، 2001م، ص 84).

وهذا الاتجاه نحو الكونية أو العولمة في مجال الثقافة يمثل تحديًا يؤثر في أفكار وتوجهات صانعي القرار التربوي في مصر، فيجب عليهم وضع سياسة تربوية تواجه الغزو الثقافي من خلال تعميق مفهوم المواطنة والانتماء والولاء للمجتمع المصري، وتعزيز القيم والعادات والأخلاق المصرية الحميمة الأصيلة في نفوس الطلاب.

اللغة القومية:

جمهورية مصر العربية دولة عربية متجانسة لغويًا ودينيًا، ولكن نظرًا للانفتاح الحضاري والاقتصادي الكبيرين زاد دخول الوافدين من الدول الأجنبية (التي لا تتحدث العربية) حتى أصبح الذين يجيدون اللغات الأجنبية هم المتميزون اجتماعيًا واقتصاديًا وصارت المدارس الأجنبية تحظى بإقبال غير عادي، وهذا يؤثر في عملية صنع القرار التربوي حيث أدركت القيادة السياسية الواعية بجمهورية مصر العربية أهمية اللغة العربية وأن تعزيزها هو مسألة كرامة للأمة، وواجب قومي، فجعلت التعليم بها في جميع مراحلها، والاهتمام بتدريس اللغة العربية في كل المراحل التعليمية، فهي لغة التعليم بالمدارس ولغة المناهج، وذلك بالرغم من إدخال اللغة الإنجليزية في المرحلة الابتدائية من الصف الأول الابتدائي.

خلاصة ما سبق فقد تناول العرض السابق العمل التطوعي في مصر من التشريعات والقوانين التي تم وضعها للمساعدة على نشر ثقافة العمل التطوعي داخل المجتمع المصري كما تم عرض أهم القوي والعوامل المؤثرة في ذلك.

الخبرات الدولية في العمل التطوعي:

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 واتجاهها ودوافعها من مجتمع إلى آخر، وعليه برزت الضرورة لمعرفة الاتجاهات، والخبرات العالمية في تنمية العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات، لمحاولة الاستفادة منها في الجامعات المصرية.

الخطوة الرابعة: الخبرة البريطانية في العمل التطوعي:

إن من أهم ما يميز اتجاه بريطانيا في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة اعتبار العمل التطوعي قيمة اجتماعية أصيلة في المجتمع البريطاني وإلتزاماً بديهيًا؛ وتوجهاً عاماً من جانب المواطن البريطاني تجاه وطنه؛ بالإضافة إلى تشجيع الحكومة البريطانية للعمل التطوعي باعتباره نوعاً من الاستثمار البشري.

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 2005م 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 مالياً ومعنوياً 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 بريطانيا هيئات وتنظيمات حكومية عديدة.

وتتمثل 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 ثلاثة اتجاهات هي (عبدالعزیز، 2022م، ص 162):

1. 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.

2. 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.

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

جامعة بانجور هي جامعة عامة في بانجور، ويلز، حصلت على ميثاقها الملكي في عام 1885 وكانت واحدة من المؤسسات التأسيسية لجامعة ويلز الفيدرالية. تُعرف رسمياً باسم (University College of North Wales (UCNW)، ولاحقاً جامعة ويلز، وفي عام 2007 أصبحت جامعة بانجور، مستقلة عن جامعة ويلز.

العمل التطوعي بجامعة بانجور:

تضم جامعة بانجور أكثر من 60000 خريج يمكن الاتصال بهم مع انضمام أكثر من 3000 خريج جديد إلى الجامعة كل عام. لديها خريجين نشطين في جميع أنحاء العالم يدعمون أنشطة الجامعة بشكل عام وعلى وجه التحديد مكتب بانجور للتنمية وعلاقات الخريجين (DARO).

وعادة ما يكون المتطوعون من الخريجين طلابا سابقين ظلوا على اتصال بجامعتهم الأم والذين يشاركونهم الاهتمام بنمو صورة الجامعة كمؤسسة عالمية المستوى. كما إنهم يمثلون قاعدة الخريجين الأوسع ويحملون رسالة إيجابية وغنية بالمعلومات إلى المجتمع الأوسع حول الجامعة والتأثير المتزايد وإنجازات خريجي بانجور (Bangor University, 2022).

وتشجع جامعة بانجور العلاقات المتبادلة مدى الحياة بين الجامعة وخريجها في جميع أنحاء العالم. والهدف من برنامج الخريجين هو تعزيز اهتمام الخريجين بجامعة بانجور وحسن نيتهم من خلال تشجيع الروابط الفكرية والعاطفية والمهنية بين الخريجين وجامعتهم، وتعد مجموعات الخريجين التي يديرها المتطوعون، بما في ذلك المجلس الاستشاري للخريجين، واحدة من أهم الوسائل لتحقيق هذا الهدف. كما أن الأحداث والأنشطة التي يقودها المتطوعون هي وسيلة لبناء علاقات نشطة مع عدد أكبر بكثير من الخريجين مما كان ممكنا من خلال الأنشطة التي تنسقها DARO حصريا (Bangor University, 2022).

ويطلب من المتطوعين أن يكونوا دعاة ومتواصلين متحمسين لمهمة بانجور ورؤيتها وأن يظهروا التزاما شخصيا ومشاركة نشطة في الأنشطة. ويتمتع المشاركون بالقدرة والرغبة في الوصول إلى الخريجين الآخرين وبالتالي مساعدة الجامعة في جهودها لإعادة الاتصال بخريجها. بالنسبة للكثيرين، وأحدثت جامعة بانجور فرقا كبيرا في حياتهم المهنية والشخصية ولديهم رغبة حقيقية في جمع البنجوريين الآخرين معا وتعزيز النوايا الحسنة تجاه الجامعة.

الأهداف والغايات:

- يمثل متطوعو جامعة بانجور شبكة من الخريجين في جميع أنحاء العالم، ويمكن أن تشمل أهداف مجموعة الخريجين المتطوعين ما يلي: (Bangor University, 2022)
- توفير الفرص للخريجين للبقاء على اتصال بجامعة بانجور وخدمة الجامعة بشكل عام.
 - تنظيم الأنشطة والفعاليات الاجتماعية للخريجين.

- تعزيز روابط الخريجين مع التواصل الأكاديمي في بانجور.
- توفير الفرص لخريجي بانجور للتواصل وتقديم مهاراتهم وخبراتهم لصالح الجامعة وطلابها والخريجين الآخرين.
- تحديد الأعضاء أو الخريجين الجدد المحتملين الذين قد يكونون مستعدين ليكونوا أكثر انخراطا مع الجامعة لمساعدتها على الاحتفاظ بسجلات دقيقة ومحدثة للخريجين.
- تعزيز سمعة الجامعة، والعمل كسفراء للجامعة وتعزيز الوعي والاهتمام في المجتمع.
- المساعدة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لجامعة بانجور.
- القيام بأعمال التوعية، على سبيل المثال من خلال المساعدة في نشاط توظيف الطلاب أو إنشاء تدريب داخلي للطلاب.

الانشطة:

تشمل أمثلة الأنشطة التطوعية للخريجين ما يلي: (Bangor University, 2022)

- الأحداث الاجتماعية: الموضوع / السنة / لم شمل مجموعة المصالح.
- أحداث المتحدثين.
- الأكاديمية: دعم البحوث الحالية في الجامعة من خلال روابط متبادلة المنفعة مع الخريجين والأفراد وأعمالهم.
- فعاليات التواصل المهني.
- دعم الطلاب: المحادثات المهنية، وتقديم المشورة بشأن السيرة الذاتية / طلب الوظيفة.
- التواصل مع الطلاب المحتملين: حضور معارض الوظائف وما إلى ذلك.
- وتندرج أحداث الخريجين عادة في الفئات التالية:
- الأحداث الأكاديمية: غالبا ما تكون المحاضرات أو العروض التقديمية التي يقدمها أكاديمي جامعي أو أحد كبار الموظفين. وعادة ما يتبع عنوان المتحدث أو يسبق

حفل استقبال للضيوف. من الأفضل تنسيق مثل هذه الأحداث مع فريق DARO الذي يمكنه المساعدة في تحديد المتحدث وما إلى ذلك.

- الأحداث الثقافية: قد يرغب المتطوعون في تنظيم أحداث ثقافية، مثل الرحلات إلى المتاحف المحلية أو المنازل التاريخية أو الحدائق أو المسارح أو المعارض الفنية. يستلزم ذلك عادة شراء تذاكر جماعية وتنظيم جولة إرشادية، يليها تجمع اجتماعي في مطعم.

- فعاليات التواصل المهني: فعاليات تهدف إلى تشجيع الأعضاء على معرفة المزيد عن وظائف وخبرات زملائهم الخريجين. يمكن أن تكون أحداث التواصل رسمية، مع متحدث أو موضوع، أو غير رسمية. هذه الأنواع من الأحداث جذابة بشكل متزايد للخريجين الجدد والخريجين الأصغر سناً.

- التجمعات الاجتماعية: على الرغم من أن جميع الأحداث الجماعية يجب أن تشجع التفاعل الاجتماعي بين الأعضاء، إلا أن بعض الأحداث قد تكون اجتماعية بحتة بطبيعتها. يمكن أن تشمل هذه حفلات وأحداث الرياضية. ويمكن أن تستهدف هذه الخريجين من مواضيع محددة أو مجموعات سنوات أو مناطق أو قائمة على الأعمال وما إلى ذلك. حيثما أمكن، ويمكن للمجموعات أن تجتمع في مكان يراعه خريج سابق.

المسؤوليات:

يجب أن تهدف مجموعة المتطوعين من خريجي جامعة بانجور إلى الوفاء بالمسؤوليات الأساسية التالية: (Bangor University, 2022)

- الالتزام بالمبادئ التوجيهية لمسؤوليات مجموعات الخريجين على النحو المبين أدناه.

- الترحيب بجميع الخريجين وضيوفهم في المجموعة وأنشطتها وتشجيع الأعضاء الجدد بنشاط.

- للتواصل مع الجامعة ومشاركة تفاصيل الأحداث المخطط لها وتفاصيل الاتصال بالخريجين.

- أن يسهم التطوع في الاكتفاء الذاتي للجامعة والطلاب.
- إرشادات العلامة التجارية للجامعة.
- اتباع سياسة الجامعة ثنائية اللغة عند الاقتضاء.
- تعزيز صورة إيجابية نحو جامعة بانجور
- الالتزام بقانون حماية البيانات في المملكة المتحدة.

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 تحويه من وحدات؛ وأنشطة تعليمية على أهمية المشاركة المجتمعية؛ والقيام بممارسات تطوعية لخدمة المجتمع.

القوى والعوامل الثقافية للمملكة المتحدة البريطانية:

1 . العامل الجغرافي:

تقع المملكة المتحدة بين خطي العرض 49° جنوبا إلى 61° شمالا، وخطي طول 9° غربا إلى 2° درجة شرقا. وتبعد أيرلندا الشمالية التي هي جزء من المملكة المتحدة مسافة كيلومتر واحد من البر الرئيس للبلاد التي تتشارك أيضاً بحدود برية مع جمهورية أيرلندا، أما سواحل بريطانيا العظمى البحرية فتمتد على مسافة 17820 كيلومترا وترتبط المملكة بقارة أوروبا بواسطة نفق بحر المانش والذي يمتد بطول 50 كيلومترا (ROG Learning Team, 2002).

وتبلغ المساحة الإجمالية للمملكة المتحدة 243,610 كيلو متر مربع، وتحتل إنجلترا أكثر من نصف المساحة الإجمالية للبلاد، وتغطي 130395 كيلومتر مربع، وتتكون معظم

المملكة المتحدة من التضاريس المنخفضة، بالإضافة لتضاريس لجبلية تقع شمال غرب خط التيس-أكس وتتضمن هذه المرتفعات كذلك جبال Cumbrian في مقاطعة ليك، والتلال الكلسية في منطقة بيك، ودارتمور إكسمور، أما أبرز الأنهار الرئيسية في المملكة المتحدة هي نهر تيمز، وسيفرن، وهامبر.

ومناخ المملكة المتحدة معتدل، ويتميز بهطول الأمطار الوفيرة على مدار السنة، وتتغير درجات الحرارة حسب فصول السنة حيث تتراوح بين ما دون 11- درجة مئوية وصولاً إلى ما فوق 35 درجة مئوية.

وكل دولة من دول المملكة المتحدة لديها نظام خاص لتقسيماتها الإدارية، والتي غالباً تعود إلى فترات سابقة لتاريخ تشكيل المملكة المتحدة نفسها. وبالتالي «ليس هناك شكل موحد من التقسيمات الإدارية في المملكة المتحدة حتى القرن ال 19 لم يكن هناك من تغييرات تذكر على هذه التقسيمات، ولكن منذ ذلك الحين أصبح هناك تطوير متلاحق لهذه التقسيمات وطريقة إدارتها.

2 . العامل السياسي:

المملكة المتحدة هي دولة اتحادية تحت نظام ملكي دستوري، ومنذ عام 2022 والملك تشارلز الثالث هو رأس الدولة في المملكة المتحدة، فضلاً عن 15 دولة مستقلة من دول الكومنولث، ودستوريا المملكة المتحدة لديها دستور غير مدون، وهو يمثل مجموعة من القوانين والاعراف المتداولة عبر التاريخ، كما لا يوجد فارق تشريعي بين القوانين العادية والقانون الدستوري في تشريعات المملكة المتحدة حيث يمكن أن يعلن الإصلاح الدستوري عن طريق تمرير القوانين ببساطة على البرلمان (Robert Blackburn, 2002).

والمملكة المتحدة لديها حكومة برلمانية تقوم على نظام وستمنستر الذي يحتذى في جميع أنحاء العالم، إرث الإمبراطورية البريطانية، والبرلمان في المملكة المتحدة أن يجتمع في قصر وستمنستر لديه مجلسين: مجلس العموم المنتخب؛ ومجلس اللوردات المعينين من الملك أو الملكة، وأي تمرير مشروع القانون يتطلب الموافقة الملكية ليصبح قانوناً (Robert Blackburn, 2002).

أما منصب رئيس وزراء المملكة المتحدة فهو عضو في برلمان المملكة المتحدة الذي يتمكن من الحصول على الثقة من أغلبية الأعضاء، وعادة زعيم لأكبر حزب سياسي هو الذي يشكل الحكومة. ويُعين رسمياً رئيس الوزراء ومجلس الوزراء من قبل الملك لتشكيل الحكومة، على الرغم من أن الاختيار من حق رئيس الوزراء، من خلال التوافق، والمملكة تحترم اختيارات رئيس الوزراء.

وفي المملكة المتحدة ثلاثة احزاب سياسية رئيسية هي حزب المحافظين وحزب العمال وحزب الديمقراطيين الليبراليين، وخلال الانتخابات العامة لعام 2010م فازت هذه الأحزاب الثلاثة ب 622 مقعداً من أصل 650 مقعداً المتاحة في مجلس العموم، وفي انتخابات البرلمان الأوروبي المملكة المتحدة لديها حالياً 72 عضواً من أعضاء البرلمان الأوروبي.

3 . العامل الاقتصادي:

دخل اقتصاد المملكة المتحدة رسمياً في حالة الركود للمرة الأولى عام 2008 منذ عام 1991، وارتفعت معدلات البطالة من 5.2٪ في مايو 2008 إلى 7.6٪ في مايو 2009 وبحلول يناير عام 2012 بلغ معدل البطالة بين 18 إلى 24 سنة، من 11.9٪ إلى 22.5٪، وهو أعلى مستوى منذ عام 1992م كما ارتفع مجموع الديون من 44.5٪ في ديسمبر 2007 إلى 76.1٪ في ديسمبر 2010م.

وفي عام 2006 كانت المملكة المتحدة أكبر مستهلك للطاقة وأكبر منتج وبلغ إنتاج الطاقة المملكة المتحدة في عام 2007 مجموعه 9,5 وحدة حرارية كوادريليون، منها وكان النفط (38٪) والغاز الطبيعي (36٪) والفحم (13٪) والطاقة النووية (11٪) ومصادر الطاقة المتجددة الأخرى (2٪)، وفي عام 2009 كانت المملكة المتحدة تنتج 1.5 مليون برميل في اليوم الواحد للنفط والمستهلكة 1700000 برميل / يوم، إلا أن الإنتاج في انحدار (Rendall, Alasdair, 2014).

4 . العامل الاجتماعي:

لعبت المملكة المتحدة دوراً مهماً في تاريخ العصور الوسطى والعصور الحديثة في كل انحاء العالم من تطوير الأفكار الغربية حول النظام البرلماني، وكذلك في تقديم

مساهمات كبيرة في العلوم والأدب والفنون عن طريق إنشاء إمبراطوريتها التي اعتبرها أكثر المؤرخين بالاعظم حجما على البر والبحر.

وقبل إنشاء المملكة المتحدة سادت سلطة الممالك التاريخية القائمة حينها على نحو مملكة إنجلترا بما فيها ويلز ومملكة أيرلندا ومملكة اسكتلندا بين القرنين السابع عشر والتاسع عشر جلبت سلسلة الأحداث الإقليمية في هذه الدول إلى اتحاد سياسي وثيق، حيث توحدت إنجلترا وأيرلندا واسكتلندا في اتحاد التيجان في 1603 عندما ورث جيمس السادس ملك اسكتلندا عرش مملكة إنجلترا بعد وفاة الملكة اليزابيث الاولى دون أن تترك خلفا لها وطالب ملك اسكتلندا بالعرش نظرا لقربته من الملكة الراحلة، ويعدّ هذا هو النموذج الأول للمملكة المتحدة، ونقل الملك بلاطه من ادنبرة إلى لندن على الرغم من أن الممالك الثلاث حافظت على كيانات سياسية مستقلة (Koch, John, 2006).

في 1 أيار 1707، تم إنشاء مملكة بريطانيا العظمى من خلال اتحاد سياسي بين مملكة إنجلترا التي تشمل ويلز ومملكة اسكتلندا، ويعدّ هذا القانون الذي مرر بالبرلمان الاسكتلندي والإنجليزي هو الشكل الأكثر وضوحاً للمملكة المتحدة من سابقه، لاحقاً وبعد مرور قرن من الزمان، تم دمج مملكة أيرلندا، مع مملكة بريطانيا العظمى لتشكيل المملكة المتحدة من بريطانيا العظمى وإيرلندا وقد خاضت المملكة نزاعاً سياسياً وعسكرياً في جزيرة أيرلندا للانفصال وفي عام 1922 حصلت جمهورية أيرلندا على سيادة كاملة بينما بقيت أيرلندا الشمالية جزءاً من المملكة المتحدة (Koch, John, 2006).

5. العامل السكاني:

يتم أخذ التعداد في وقت واحد في جميع أنحاء المملكة المتحدة مرة كل عشر سنوات وفي تعداد عام 2001 بلغ مجموع السكان في المملكة المتحدة 58789194، وبحلول منتصف عام 2010 بلغ 62262000، وبين عامي 2001 و2010 ازداد عدد السكان بنسبة بمعدل متوسط سنوي قدره 0.6 في المائة. ويقارن هذا إلى 0.3 في المائة سنوياً في الفترة من 1991 إلى 2001 و0.2 في المائة في العقد 1991-1981م ويقدر عدد السكان في إنجلترا في منتصف عام 2010 لتكون 52230000، وهي واحدة من

أكثر الدول كثافة سكانية في العالم، مع 383 أشخاص المقيمين في الكيلومتر المربع الواحد في منتصف عام، مع تركيز خاص في لندن ووضع في الجنوب الشرقي، وتشير تقديرات منتصف عام 2010 إلى أن عدد السكان في اسكتلندا في 5220000، ويلز في 3010000 وأيرلندا الشمالية عند 1.80 مليون، مع الكثافة السكانية أقل بكثير من انكلترا. وكانت الأرقام المقابلة مقارنة مع سكان 383 انكلترا في الكيلومتر المربع الواحد (990 / ميل مربع)، ومن حيث النسبة المئوية أيرلندا الشمالية كان السكان الأسرع نموا من أي بلد في المملكة المتحدة في كل سنة من السنوات الأربع إلى منتصف عام 2008 (Office for National Statistics, 2021)

في عام 2009 كان متوسط معدل الخصوبة الكلي في جميع أنحاء المملكة المتحدة 1,94 طفل لكل امرأة. في حين أن ارتفاع معدل المواليد والمساهمة في النمو السكاني الحالي، فإنه لا يزال أقل بكثير «ازدهار المواليد» من 2,95 طفل لكل امرأة في عام 1964 أقل من معدل الوفيات من 2.1، ولكن أعلى من 2001 سجل انخفاض 1.63. وفي عام 2010، وكان اسكتلندا أدنى معدل الخصوبة الإجمالي في 1.75 فقط، تليها ويلز في 1.98، 2.00 في انكلترا، وأيرلندا الشمالية على مستوى 2.06 (Office for National Statistics, 2021)

الخطوة الخامسة: الخبرة الأمريكية في العمل التطوعي؛

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 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 (Holdsworth, C. & Quinn, J., 2010, p.115).

ويمثل 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؛ كما 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:

1. 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).

2. 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).

3. 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 المسئولية 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 تنسجم مع اهتماماتهم.

جامعة إيفانسفيل (University of Evansville):

بدأت جامعة إيفانسفيل في عام 1854 عندما أسس جون مور معهد موريس هيل للذكور والإناث في بلدة موريس هيل الصغيرة في جنوب شرق إنديانا. وتم الانتهاء من بناء أول مبنى جامعي في موريس هيل هو معهد موريس في 1 ديسمبر 1856، على الرغم من أن يوم افتتاح فصول الكلية الجديدة أقيم في المبنى غير المكتمل في 9 سبتمبر، وكافحت المؤسسة ماليًا خلال فترة وجودها في البلدة، ودمر حريق المعهد في عام 1915. واستمرت المؤسسة في العمل في المبنى الثاني، قاعة كارنيجي، حتى الانتقال إلى إيفانسفيل، واستمر الحرم الجامعي السابق في موريس هيل في العمل كمدرسة ابتدائية وثانوية، ويتم الحفاظ على قاعة كارنيجي الآن كمتحف (University of Evansville, 2021).

وتدير الجامعة مركزًا للأقمار الصناعية، في كلية هارلاكستون، وتقدم جامعة إيفانسفيل أكثر من 80 تخصصًا ومجالًا دراسيًا مختلفًا، يقع كل منها في ثلاث كليات ومدرسة واحدة داخل الجامعة: كلية شرودر للأعمال، وكلية التربية وعلوم الصحة، وكلية الهندسة وعلوم الكمبيوتر، وكلية ويليام إل. كلية ريدجواي للآداب والعلوم. المدرسة تابعة للكنيسة الميثودية المتحدة (University of Evansville, 2021).

العمل التطوعي في جامعة إيفانسفيل:

يمثل العمل التطوعي بجامعة إيفانسفيل ممارسة الأشخاص الذين يعملون نيابة عن الآخرين دون أن يكون الدافع وراء ذلك هو تحقيق مكاسب مالية أو مادية، ووفقاً لرؤية

فإنه جزء من كونك متطوعا رائعا هو حب ما تفعله كونك متطوعا، لأي غرض كان، أمر جدير بالثناء، وخدمة المجتمع أمر مثير للإعجاب.

كما أن جامعة إيفانسفيل لديها مجموعة متنوعة من فرص التطوع داخل وخارج الحرم الجامعي، حيث يتم تشجيع الخريجين وأولياء الأمور والأصدقاء والطلاب في الجامعة على المشاركة في هذه الفرص المختلفة.

وبالإضافة إلى كون المتطوع يساعد الجامعة في مهمتها لتقديم خدمة أفضل لطلابها وخريجياتها وأفراد المجتمع وأولياء الأمور والأصدقاء، وبسبب المتطوعين المتفانين والشركاء المجتمعيين، فإن جامعة إيفانسفيل لديها مثل هذه البرامج والأحداث الناجحة، وبدون هؤلاء المتطوعين، لن تكون جامعة إيفانسفيل هي الجامعة التي هي عليها اليوم.

الأهداف والغايات:

- التعرف على الخريجين القدامى والأصدقاء وأولياء الأمور الآخرين وتطوير صداقات دائمة.
- المساعدة في الترويج لجامعة إيفانسفيل في المجتمعات المحيطة.
- اكتساب أو تعزيز مهارات القيادة والتواصل وبناء الفريق.
- فتح الأبواب أمام فرص التطوع الأخرى في الجامعة.
- التواصل مع المتطوعين الآخرين وكبار القادة والخبراء وجهات الاتصال التي يجلبونها إلى الجامعة.
- الحصول على الدعم المعنوي والرضا النفسي المتجسد في رد الجميل وإحداث فرق حقيقي في المجتمع الجامعي.
- الإسهام في قضية عظيمة تشعر بالشغف تجاهها (University of Evansville, 2021).

الانشطة:

- مجلس الأمناء: من حسن حظ جامعة إيفانسفيل أن لديها مجلس أمناء نشط يتألف من أعضاء منتخبين من الخريجين وأعضاء منتخبين من الطلاب، بالإضافة إلى قادة الشركات والمجتمع. يجتمع المجلس ثلاث مرات في السنة.

- مجلس إدارة رابطة الخريجين: يعمل مجلس الإدارة المكون من 42 عضوا كهيئة إدارية لرابطة الخريجين. هناك 30 مديرا عاما من جميع مناطق البلاد وخارجها. يخدم أعضاء مجلس الإدارة لمدة ثلاث سنوات ويساعدون في تخطيط وتنفيذ العديد من برامج الخريجين والخدمات والفعاليات. يجتمع المجلس في الحرم الجامعي ثلاث مرات في السنة، ويمثل مجلس إدارة رابطة خريجي جامعة إيفانسفيل الخريجين بشكل عام ويعمل كمجلس استشاري للجامعة ومجلس الأمناء. يقوم مجلس الخريجين بعلاقات طويلة الأمد ومشاركة ودعم الجامعة.
- مجلس أولياء الأمور: مجلس أولياء الأمور هو مجلس استشاري للجامعة يتكون من ممثلين معينين عن أولياء الأمور. يجتمع مجلس أولياء الأمور مرتين في السنة في الحرم الجامعي، ويعمل أعضاؤه في الأنشطة والفعاليات كمتطوعين في جمعية أولياء الأمور. يستمع مجلس أولياء الأمور أيضا إلى تقارير ويقدم المشورة بشأن أنشطة دعم المتطوعين من أولياء الأمور: دعم القبول، وصندوق الآباء، ومنفذ UE Connect / التطوير الوظيفي، والتواصل مع الوالدين ودعم الحدث. كما يقوم مجلس أولياء الأمور بالرد على إدارة الجامعة فيما يتعلق بمخاوف الطلاب وتوصياتهم، كما أن أعضاء مجلس أولياء الأمور هم مورد لجميع أولياء الأمور وسوف يساعدون في الأسئلة ويعملون كجهات اتصال لمصادر الجامعة المناسبة وفرص التطوع والاتصالات الإدارية. ويتم تنسيق مجلس أولياء الأمور من خلال مكتب علاقات الخريجين وأولياء الأمور.
- مجلس إدارة جمعية هارلاكستون: جمعية هارلاكستون هي جمعية خريجي كلية هارلاكستون، وتوجد داخل الحرم الجامعي البريطاني لجامعة إيفانسفيل. وإذا حضرت هارلاكستون كطالب أو عضو هيئة تدريس أو موظف، فأنت تلقائيا عضو في جمعية هارلاكستون، والعضوية في جمعية هارلاكستون مفتوحة لجميع الطلاب السابقين وأعضاء هيئة التدريس والموظفين في كلية هارلاكستون وجميع أعضاء جمعية هارلاكستون الأصلية. ويمكن منح العضوية الفخرية لأصدقاء هارلاكستون

الآخرين من قبل مجلس إدارة جمعية هارلاكستون، وتعدّ الجمعية منظمة الخريجين لكلية هارلاكستون. وتمثل أغراضها الرئيسة في إبقاء أعضائها على اطلاع بكلية هارلاكستون وتعزيز ودعم كلية هارلاكستون ومهمتها والطلاب الحاليين. وتجمع جمعية هارلاكستون الأموال لتقديم دعم المنح الدراسية للطلاب الذين يدرسون في كلية هارلاكستون، ويتكون مجلس الإدارة من 20 مديرا عاما، كل منهم مؤهل للعمل لفترتين متتاليتين مدة كل منهما ثلاث سنوات.

- مجلس الزوار: الغرض من مجلس الزوار هو توفير مدخلات المجتمع والقيادة والدعم لرئيس جامعة إيفانسفيل، ومن خلال هذا المكتب لمجتمع الجامعة. ومن واجبات مجلس الزوار: قضاء ما مجموعه 20 ساعة في السنة في الخدمة التطوعية للجامعة، وحضور اجتماعين لمجلس الزوار في السنة، وتقديم أفضل النصائح والمجلس إلى الرئيس، بالإضافة إلى تعزيز الجامعة في عملك والإعدادات المهنية (University of Evansville, 2021).

المسؤوليات:

- العمل على إقامة علاقة إيجابية بينك وبين من تخدمهم.
- تقديم نظرة ثاقبة للفرص الوظيفية من خلال تفاعل الطلاب مع الخريجين.
- تعزيز قيادة الطلاب وتشجيع مشاركة التعليم التجريبي.
- توفير الاتصالات وفرص التواصل في مجالات اهتمام الطلاب.
- المشاركة في نشاط الظل الوظيفي للطلاب.
- اجتماع مرة واحدة شهريا لمدة ساعة واحدة مع الطالب أو تواصل عبر الهاتف أو Skype أو البريد الإلكتروني.
- قم بإجراء مراجعة للسيرة الذاتية مع الطالب.
- توسيع آفاق الجامعة ومجموعات المتقدمين وتوسيع نطاقها الجغرافي، مما يسمح بمزيد من التنوع والانتقائية للطلاب.

- تعزيز وصول الطلاب إلى جامعة إيفانسفيل في مجتمعاتهم المحلية.
- رفع مستوى الطلاب في الجامعة.
- تحديد وتدريب المتطوعين الخريجين الآخرين للمشاركة التدريجية في توظيف الطلاب الجدد.
- العمل كممثلين للخريجين في معارض الكلية بدلا من أو مع مستشاري القبول في UE.
- تمثيل الجامعة في برامج منح المنح الدراسية للمدارس الثانوية.
- اتصل بالطلاب المحتملين عن طريق إرسال رسائل بريد إلكتروني أو كتابة رسائل أو ملاحظات أو الاتصال بالطلاب.
- شارك في حملة الاتصال من الوالدين إلى الوالدين.
- استضافة أو حضور حفلات الاستقبال للطلاب المحتملين.
- استضافة أو حضور حفلات الوداع للطلاب المقبولين.
- تطوع في فعاليات زيارة الحرم الجامعي مثل البيوت المفتوحة.
- حضور الأحداث الإقليمية العثور على لياقتك (University of Evansville, 2021).

القوى والعوامل الثقافية للولايات المتحدة الأمريكية:

يتأثر العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في أي دولة بمجموعة من العوامل الناجمة عن الأوضاع الداخلية لهذه الدولة، وهذه العوامل قد تكون سياسية أو جغرافية أو تاريخية أو اقتصادية أو اجتماعية أو دينية، كل هذه العوامل يكون لها أبلغ الأثر في برامج العمل التطوعي، وفيما يلي عرض لأهم القوى والعوامل الثقافية المميزة لها:

1. العامل الجغرافي:

تبلغ مساحة الولايات المتحدة الأمريكية 1.9 مليار فدان تقريباً. تعتبر ولاية الاسكا التي تفصلها كندا عن الولايات المتحدة أكبر الولايات مساحة، حيث تبلغ مساحتها 365 مليون فدان. كما تبلغ مساحة ولاية هاواي، وهي مجموعة جزر تقع في وسط المحيط الهادي جنوب غرب أمريكا الشمالية، أكثر من 4 ملايين فدان، وتبلغ المساحة الإجمالية

للولايات المتحدة الأمريكية 9,826,630 كيلو متر وبذلك تحتل الولايات المتحدة في المركز الرابع من حيث المساحة بعد روسيا والصين وكندا.

وتتملك الولايات المتحدة معظم أنواع المناخ وذلك بسبب مساحتها الكبيرة وتنوعها الجغرافي. يختلف المناخ في الشمال حيث يكون قارياً رطباً شرق خط الطول رقم 100، ويكون رطباً شبه مداري في الجنوب. يتميز الطرف الجنوبي لولاية فلوريدا بمناخ استوائي، كما هو الحال في هاواي. كما أن السهول الشاسعة التي تقع غرب خط الطول 100 تضم مناخاً شبه قاحل. معظم الجبال الغربية ذات مناخ ألبى، بالإضافة إلى ذلك، يعدّ المناخ قاحلاً في صحراء الحوض العظيم في الجنوب الغربي، ومتوسطياً في ولاية كاليفورنيا الساحلية ومحيطياً في أوريغون الساحلية وواشنطن وجنوب ألاسكا. يعدّ معظم ولاية ألاسكا قطبياً. كما أن البلاد تتعرض لبعض الكوارث الطبيعية وخاصة الولايات التي تطل على خليج المكسيك والمعرضة للأعاصير الاستوائية، حيث ضربت أشهر الأعاصير في العالم تلك المنطقة، لا سيما في مسار الأعاصير في الغرب الأوسط (Field Listing: Area, 2021).

ويعدّ التنوع البيئي في الولايات المتحدة شديداً حيث يوجد أكثر من 1,800 نوع من النباتات الزهرية في هاواي، ويقع بعضها في البر الرئيسي، ويسكن الولايات المتحدة أكثر من 400 نوع من الثدييات و750 نوع من الطيور و500 نوع من الزواحف والبرمائيات بالإضافة إلى نحو 91,000 نوع من الحشرات، ويحمي قانون الأنواع المهددة عام 1973 الأنواع المهددة بالانقراض ومواطنها التي حددتها مصلحة الأسماك والحياة البرية الأمريكية. كما تضم البلاد ثمان وخمسين متنزه وطني ومئات أخرى من الحدائق والغابات والبراري (Geographic Regions of Georgia, 2014)

2 . العامل السياسي:

هنالك العديد من الأحداث السياسية التي مرت بها الولايات المتحدة الأمريكية والتي كانت لها التأثير القوي على النظام التعليمي، ومن أهم هذه الأحداث مايلي:

- إطلاق الروس لصاروخ الفضاء الأول (سبتنك) عام 1957م جعل الكونجرس الأمريكي يصدر قانون الأمن القومي للتعليم عام 1958م الذي ينص على تقديم ربع

- بليون دولار سنوياً لتحسين التعليم في المجالات التي تعتبر حيوية للأمن القومي واكتشاف الفضاء والاهتمام بتعليم العلوم واللغات الأجنبية ولاسيما الروسية.
- صدور تقرير رئاسي في الولايات المتحدة الأمريكية عام 1983م بعنوان (أمة معرضة للخطر) يحذر من عدم صلاحية نظام التعليم الأمريكي لإعداد المواطن للقرن الحادي والعشرين، ويعتبر هذا التقرير أهم وثيقة عن التعليم في أمريكا خلال العقود الماضية حيث أشار هذا التقرير إلى نقاط الضعف في التعليم الأمريكي سواء فيما يتعلق بنوعيته وفاعليته أو جدواه، كما طالب بزيادة الاهتمام بالرياضيات والعلوم واللغة الانجليزية وإطالة اليوم الدراسي. وقد ترتب على هذا التقرير اتخاذ خطوات عملية للإصلاح التعليمي تجسدت في موجتين رئيسيتين: الأولى (1983م - 1986م): وقد استندت هذه الموجة على تصور أن مشكلات الأمة الأمريكية في التعليم ترجع بالدرجة الأولى إلى انخفاض المستويات الأكاديمية للمعلمين وتدني نوعية التدريس، والثانية (1986م - 1990م): وقد شهدت حلولاً لتلك المشكلات التي تم تحديدها خلال الفترة الأولى، فلم يأتي عام 1988م إلا وهناك 44 ولاية بها نظام امتحان الكفاءة المهنية للتخريج للمعلم بالعمل، كما تم زيادة رفع متوسط مرتب المعلم من 7423 دولار في العام إلى 26551 دولار في العام.
- قيادة الولايات المتحدة الأمريكية للتحالف الدولي لتحرير الكويت في عاصفة الصحراء عام 1991م يحتم عليها قيادة النظام التربوي مما أدى إلى الربط في وثيقة أمريكا عام 2000م إستراتيجية للتربية بين قيادة أمريكا للتحالف العسكري في عاصفة الصحراء وضرورة قيادتها للنظام التربوي، ويتضح ذلك من خلال إلقاء الرئيس بوش في غضون شهر واحد (مارس / أبريل 1991م) خطابين هامين للشعب الأمريكي، الأول أعلن فيه انتهاء حرب تحرير الكويت بقيادة الولايات المتحدة الأمريكية. والثاني أعلن فيه - وثيقة أمريكا عام 2000 إستراتيجية للتربية - وحثية قيادة الولايات المتحدة الأمريكية للنظام التربوي.
- كما جاءت وثيقة أمريكا عام 2000م إستراتيجية للتربية التي صدرت عام 1991م رداً عملياً على تقرير (أمة في خطر) بعد صدوره بثمان سنوات وهي

وثيقة تفصيلية ترسم الطريقة لحلول بعيدة المدى. وقد أكدت على دور التعليم في تكوين الدولة.

3. العامل الاقتصادي:

مما لا شك فيه أن الاقتصاد من أهم الجوانب المؤثرة في جوانب الدول عموماً وفي التعليم خصوصاً. وقد مرت الولايات المتحدة الأمريكية بعدد من الأحداث الاقتصادية التي أثرت على التعليم فيها، ومن أهمها مايلي: (Hagopian, Kip; Ohanian, Lee, 2012)

- زيادة ميزانية التعليم في الفترة من عام 1910م إلى 1930م لتضاعف أربع مرات لتكون من أبرز الفترات في التاريخ الأمريكي التي أثرت على التعليم وأدت إلى انتشاره واتساع رقعته.

- تحطم التطور المشار إليه في الفقرة السابقة بطريقة مأساوية أثناء فترة الكساد الاقتصادي وما أعقبه من انتعاش بطيء حيث وصل الأمر إلى أن يصبح 28% من السكان بدون دخل إطلافاً وكانت شيكاغو مدانة لمعلميها بمبلغ 20 مليون دولار، مما أثر على تقليص التعليم في تلك الفترة وإغلاق لبعض المدارس.

- تحول الولايات المتحدة الأمريكية من مجتمع صناعي إلى مجتمع معلوماتي يتطلب اهتماماً بالتعليم لتحقيق ذلك. ففي عام 1950م كان 55% من العمال الأمريكيين يعملون في أعمال صناعية شاقة بينما في عام 1984م لم يبق إلا 24% فقط، وفي عام 1986م تم تصنيف 56% من الوظائف في قطاع الخدمات والصناعة والزراعة على أنها وظائف معلوماتية، وهذا يعني توسع التعليم بشكل ملحوظ وأهميته لشغل أية وظيفة.

- قمة رؤساء دول السوق الأوروبية المشتركة عام 1986م (قمة يوريبكا) لبحث وسائل النهوض بالتعليم من أجل الاقتصاد جعل الولايات المتحدة الأمريكية تعيد النظر في نظامها التعليمي لتعزيز الجانب الاقتصادي بشكل أكبر.

4. العامل الاجتماعي:

ظهرت في المجتمع الأمريكي العديد من العوامل التي كان لها تأثير مباشر أو غير مباشر على التعليم ومن هذه العوامل: (Census Bureau's, 2021)

- بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية لصالح الأمريكان عام 1946م ساد شعور لدى الشعب الأمريكي بضرورة القيام بأعمال ملحة يتطلبها المجتمع وبالخاصة إلى إنجاب الأطفال وتكوين الأسر وهذا يفرض الاهتمام بالتعليم والاستعداد لاستيعاب النمو في زيادة التلاميذ في السنوات اللاحقة.
- إعلان المحكمة العليا عام 1960م أن التفرقة الاجتماعية لا تتفق مع تكافؤ الفرص وكان ذلك فيما يخص الزواج وبالتالي مساواتهم مع باقي الأمريكان أدى ذلك إلى تطوير نظام تعليمهم ومدارسهم، مما أدى إلى تطوير التعليم بشكل عام وتوسعه.
- الهجرة المستمرة إلى الولايات المتحدة الأمريكية تفرض زيادة عدد المدارس لاستيعاب المهاجرين حيث بلغت نسبة الأقليات في عام 1992م 21% من الشعب الأمريكي.
- إعلان عقد التسعينات عقداً للطفولة وعقداً للتنمية الثقافية. جعل الولايات المتحدة الأمريكية تهتم بالطفل من خلال مناهجها وتراعي ميوله وحاجاته لتحقيق تعليمًا أفضل كما تهتم بالجانب الثقافي.
- إعلان بدء التحالف الدولي من أجل (التربية للجميع).

5 . العامل السكاني:

بلغ تعداد سكان الولايات المتحدة في عام 2010 نحو 308,745,538 شخص، بما في ذلك 11.2 مليوناً من المهاجرين غير الشرعيين، والولايات المتحدة ثالث دولة من حيث عدد السكان في العالم بعد الصين والهند، كما أن الولايات المتحدة هي الدولة الصناعية الوحيدة التي من يتوقع تزايد تعداد سكانها بأعداد كبيرة، ويبلغ معدل المواليد 13.82 من كل 1000، وهو أقل بثلاثين بالمئة من المتوسط العالمي، بينما معدلات النمو السكاني 0.98% وهي أعلى بكثير من تلك التي في أوروبا الغربية واليابان وكوريا الجنوبية، ومنح نحو مليون مهاجر غير شرعي الإقامة القانونية في البلاد في السنة المالية 2010، حيث دخل معظمهم من خلال لم شمل الأسرة، وكانت المكسيك المصدر الرئيس للسكان الجدد لأكثر من عقدين من الزمن، ومنذ عام 1998 أصبحت مع الصين

والهند والفلبين البلدان الأربعة الأعلى تصديراً للمهاجرين للولايات المتحدة كل عام (U.S. Census Bureau, 2019).

وتتملك الولايات المتحدة تنوعاً كبيراً في المجموعات السكانية حيث يبلغ تعداد واحد وثلاثين مجموعة عرقية أكثر من مليون شخص، والأمريكيون البيض هم أكبر تلك المجموعات؛ ويشكل الأمريكيون من جذور ألمانية وأيرلندية وإنجليزية ثلاثة من الأعراق الأربع الكبرى في البلاد، ويشكل الأمريكيون الأفارقة أكبر الأقليات في البلاد وثالث أكبر المجموعات العرقية، بينما يعد الأمريكيون الآسيويون ثاني أكبر أقلية، أكبر ثلاث مجموعات عرقية أميركية آسيوية هم الأمريكيون الصينيون والأمريكيون الفلبينيون والأمريكيون الهنديون (McPhillips, Deidre, 2021).

كل هذه العوامل السابقة ساهمت في جعل الولايات المتحدة الأمريكية تمتلك نظاماً تعليمي قادر على القيام بوظائف توحيد أبناء هذه الأمة الجديدة، وغرس قيمها ومبادئها، وإنتاج العلماء والمفكرين والمبدعين لتتسيد العالم في شتى المجالات.

الخطوة السادسة: مقارنة تفسيرية للعمل التطوعي في بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية في ضوء مفاهيم العلوم الاجتماعية:

تتضمن هذه الخطوة المقارنة التفسيرية من خلال تحديد أوجه التشابه والاختلاف بين دول المقارنة؛ وذلك في ضوء محاور البحث الرئيسة، ثم تفسير أوجه التشابه والاختلاف، بينها وتفسيرها في ضوء مفاهيم العلوم الاجتماعية.

وتتشابه كل من المملكة المتحدة البريطانية والولايات المتحدة الأمريكية في توفير فرص العمل التطوعي لطلاب الجامعات، ويتضح ذلك من مدى الترابط والتكامل بين المهارات العملية التي تتبعها الجامعات البريطانية والأمريكية 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 الأمريكية أو البريطانية.

ويمكن تفسير أوجه التشابه بين الدولتين في ضوء مفاهيم العلوم الاجتماعية متمثلة في مفهوم «المسؤولية الاجتماعية» وتعرف بأنها «تعهد المؤسسة على المساهمة بالتنمية الاقتصادية المستدامة، والتعامل مع العاملين فيها وممثليها والمجتمع المحلي بشكل طوعي؛ من أجل تحسين جودة الحياة بأسلوب يعود بالفائدة على المؤسسة والتنمية المجتمعية» (Anto & Astuti, 2008, P.9)

كما تتشابه الدولتين في الإتجاهات والممارسات العالمية التي تتبعها وتبرز 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 يمتلكون العنصر الأساسي للقيام بالأعمال التطوعية؛ كونهم في مرحلة عمرية مليئة بالحماس والنشاط والقدرة على المشاركة المجتمعية؛ لذا سارعت الجامعات الأمريكية والبريطانية بتشجيع ودعم الطلاب للمشاركة في البرامج والأنشطة التطوعية.

ويمكن تفسير أوجه التشابه بين الدولتين في ضوء مفاهيم العلوم الاجتماعية متمثلة في مفهوم «المشاركة المجتمعية» وتعرف المشاركة المجتمعية بأنها «ما يقوم به أعضاء المجتمع من أنشطة لخدمة مجتمعهم في جميع المجالات السياسية والاجتماعية

والثقافية، وقد يكون هؤلاء الأعضاء أفراداً أو جماعات أو مؤسسات، وتعتمد سلوكيات هؤلاء الأعضاء على التطوعية والالتزام وليس على الجبر والإلزام وقد تكون هذه الأنشطة نظرية أو عملية تمارس بطرائق مباشرة أو غير مباشرة (العجمي، 2005م، ص 40).

وقد أكد مارك سميث Mark K. Smith على ارتباط مفهوم المشاركة المجتمعية ومشاركة المجتمع المحلي، حيث يهتم الأول بالقضايا التي توجد على نطاق أوسع من حيث التنمية الاجتماعية وخلق الفرص لمشاركة الشعب في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية للدولة، في حين يتضمن الثاني المشاركة المباشرة للأفراد في الشؤون المحلية، وذلك من خلال تهيئة الفرص لتمكين جميع أفراد المجتمع المحلي من المساهمة بفاعلية والتأثير على عملية التنمية والتوزيع العادل لثمار التنمية، وأكد سميث على أن مفهوم المشاركة يطرح ثلاثة أنواع متميزة من تنظيم المجتمع وهي: (Mark K. Smith, 2006)

- موقع التنمية: وهو يركّز بدرجة كبيرة على عملية بناء المجتمع والعمل مع مجموعة واسعة ممثلة لقطاع عريض من المجتمع، ويتم تحقيق أهداف التغيير في هذا النوع من خلال تمكين المجتمع من إقامة توافق في الآراء وتحديد المصالح المشتركة وتنمية المهارات القيادية.
- العمل الاجتماعي: وتستخدمه الجماعات التي تسعى إلى تغيير السياسة المؤسسية أو إجراء تغييرات في توزيع السلطة وتعتبر جماعات الحقوق المدنية والحركات الاجتماعية أمثلة لذلك.
- التخطيط الاجتماعي: وهو طريقة لتنظيم المجتمع من خلال التركيز على القضايا المهمة والأهداف وتخصيص الموارد وتنسيق الخدمات الاجتماعية واستخدام وسائل التقنية والبحث وتحليل النظم والخبرة في التخطيط لبرامج التنمية المجتمعية. 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 لتحقيق 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 أسباب نجاح الجهود التطوعية في بريطانيا.

وفي ضوء ما تقدم من أوجه تشابه وأوجه اختلاف في الفرص التطوعية التي توفرها جامعات دول المقارنة لطلابها للعمل التطوعي، يمكن عرض المقارنة التفسيرية في ضوء مفاهيم العلوم الاجتماعية على النحو التالي:

1 . العمل التطوعي بجامعتي «بانجور» و «إيفانسفيل»:

تشابه الجامعتين في تشجيع طلابهما على ممارسة العمل التطوعي وتعزيز العلاقات المتبادلة مدى الحياة بين الجامعة وخريجها في جميع أنحاء العالم، حيث يمثل العمل التطوعي بجامعتي إيفانسفيل وبانجور ممارسة الأشخاص الذين يعملون نيابة عن الآخرين دون أن يكون الدافع وراء ذلك هو تحقيق مكاسب مالية أو مادية، ووفقا لهذه الرؤية فإنه جزء من كونك متطوعا رائعا هو حب ما تفعله كونك متطوعا، لأي غرض كان، أمر جدير بالثناء، وخدمة المجتمع أمر مثير للإعجاب، كما تتنوع فرص التطوع داخل وخارج الحرم الجامعي، حيث يتم تشجيع الخريجين وأولياء الأمور والأصدقاء والطلاب في الجامعة على المشاركة في هذه الفرص المختلفة.

ويمكن تفسير هذا التشابه في ضوء مفهوم « الدور الاجتماعي » ويعرف الدور الاجتماعي بأنه « السلوك المتوقع من الفرد في الجماعة وهو الجانب الديناميكي لمركز الفرد، فحيثما يشير المركز إلى مكانة الفرد في الجماعة، فإن الدور يشير إلى نموذج السلوك الذي يتطلبه المركز، وتحدد سلوك الفرد في ضوء توقعاته وتوقعات الآخرين منه، وهذه تتأثر بفهم الفرد والآخرين للحقوق والواجبات المرتبطة بمركزهم الاجتماعي، وحدود الدور تتضمن تلك الاتصالات التي تقوم بها الجماعة في ضوء مستويات السلوك في الثقافة السائدة، وعادة ما يكون للفرد أكثر من دور واحد داخل النظام المجتمعي الذي ينتمي إليه. « (النبلسي، 2010م، ص61)، حيث يعد تحمل المسؤولية والقيام بالدور الاجتماعي من أهم الصفات الاجتماعية التي لا يمكن تنميتها إلا عن طريق الممارسة، لذا يتطلب الأمر توعية الشباب الجامعي بما عليه من واجبات، وأن يكون العمل مبنياً على أساس الأخذ والعطاء بين من يعيشون في المجتمع، وأن الأفراد مسؤولون مسؤولية اجتماعية نحو أنفسهم ونحو المجتمع والوطن، كما أن العمل الاجتماعي بوصفها إحدى مهن المساعدة التي تتعامل مع أفراد المجتمع تهتم بتنمية المسؤولية الاجتماعية لديهم، لما يحققه ذلك من إحداث تغييرات إيجابية في شخصية الفرد بما يسهم في زيادة معدلات المشاركة الفعالة في تطوير وتنمية المجتمع، حيث إن شعور الأفراد بها نحو مجتمعهم يتوقف على طبيعة العلاقات الاجتماعية بين الأفراد وبعضهم، وعلى نسبة المشاركة الاجتماعية لهؤلاء الأفراد مع باقي أفراد المجتمع وعلى مدى ولاء وانتماء أفراد المجتمع إلى أسرهم ومجتمعهم ووطنهم ، فكلما زاد الشعور بهذه المحاور زاد الشعور بالدور الاجتماعي لأفراد المجتمع تجاه أسرهم ومجتمعهم ووطنهم.

2 . الأهداف والغايات:

كذلك تتشابه الجامعتين في الأهداف والغايات التي تسعى إلى تحقيقها من تشجيع طلابهما على ممارسة العمل التطوعي والتي تأتي في مقدمتها توفير الفرص للخريجين للبقاء على اتصال بالجامعة وخدمة الجامعة بشكل عام وتنظيم الأنشطة والفعاليات الاجتماعية للخريجين، واكتساب أو تعزيز مهارات القيادة والتواصل وبناء الفريق، وتعزيز روابط الخريجين مع التواصل الأكاديمي بالجامعة.

ويمكن تفسير هذا التشابه في ضوء مفهوم "خدمة المجتمع" وتعرف خدمة المجتمع بأنها "كل ما تقدمه كليات الجامعة ومراكزها من أنشطة وخدمات تتوجه بها إلى غير طلابها النظامين أو أعضاء هيئة التدريس بها، من أفراد المجتمع ومؤسساته بهدف إحداث تغييرات سلوكية وتنموية في البيئة المحيطة". (عبدالرحمن، 2012م، ص 9) فلقد تزايدت في الفترة الأخيرة محاولات الجامعات علي اختلاف مستوياتها لتطوير وظائفها؛ وبخاصة وظيفة خدمة المجتمع، بهدف الاستجابة للطلب الاجتماعي المتزايد للالتحاق بالجامعات والتكيف مع المتغيرات المتنوعة، وقد صاحب ذلك الاهتمام بتحسين أداء المؤسسات الجامعية والارتقاء بمستوي أداء الجامعات.

3. الأنشطة:

تختلف الجامعتين في الأنشطة التي تقدمها لطلابها لممارسة العمل التطوعي، حيث تنوع جامعة بانجور في أنشطتها ما بين الفاعليات الاجتماعية والأنشطة الأكاديمية وفعاليات التواصل المهني ودعم الطلاب وغالبا ما تكون الأحداث الأكاديمية على شكل المحاضرات أو العروض التقديمية التي يقدمها أكاديمي جامعي أو أحد كبار الموظفين، في حين تكون الأحداث الثقافية، مثل الرحلات إلى المتاحف المحلية أو المنازل التاريخية أو الحدائق أو المسارح أو المعارض الفنية، أما فعاليات التواصل المهني تهدف إلى تشجيع الأعضاء على معرفة المزيد عن وظائف وخبرات زملائهم الخريجين، بينما تشجع التجمعات الاجتماعية التفاعل الاجتماعي بين الأعضاء، إلا أن بعض الأحداث قد تكون اجتماعية بحتة بطبيعتها. يمكن أن تشمل هذه حفلات وأحداث الرياضية. ويمكن أن تستهدف هذه الخريجين من مواضيع محددة أو مجموعات سنوات أو مناطق أو قائمة على الأعمال وما إلى ذلك، ويمكن للمجموعات أن تجتمع في مكان يراعاه خريج سابق.

وتعتمد جامعة إيفانسفيل في أنشطتها على مجلس أمناء نشط يتألف من أعضاء منتخبيين من الخريجين وأعضاء منتخبيين من الطلاب، بالإضافة إلى قادة الشركات والمجتمع يساعدون في تخطيط وتنفيذ العديد من برامج الخريجين والخدمات والفعاليات، ويقوم مجلس الخريجين بعلاقات طويلة الأمد ومشاركة ودعم الجامعة،

ويعمل أعضاؤه في الأنشطة والفعاليات كمتطوعين في جمعية أولياء الأمور. ويستمع مجلس أولياء الأمور أيضا إلى تقارير ويقدم المشورة بشأن أنشطة دعم المتطوعين من أولياء الأمور: دعم القبول، وصندوق الآباء، ومنفذ UE Connect / التطوير الوظيفي، والتواصل مع الوالدين ودعم الحدث. كما يقوم مجلس أولياء الأمور بالرد علي إدارة الجامعة فيما يتعلق بمخاوف الطلاب وتوصياتهم.

ويمكن تفسير هذا الاختلاف في ضوء مفهوم "النشاط الطلابي" ويعرف النشاط الطلابي: بأنه أسلوب للتعليم ينشد تقديم التعلم عن طريق الأنشطة التي تقوم بها الجماعات متعاونة عن طريق التفاعل بين الأفراد والجماعات بواسطة تكوين العادات المؤثرة ومهارات التخطيط، وتمارس الأنشطة الطلابية من خلال البرنامج الذي يتضمن الأفعال، السلوك، العلاقات والخبرات التي يمارسها الأعضاء وأهداف المؤسسة والمجتمع (فهيم، 1996م، ص110)، حيث يعلق المربون أهمية كبيرة على الأنشطة الطلابية وعلى دورها الرئيس في العملية التعليمية؛ لأنها تحقق الأهداف التربوية في النمو الطبيعي للطلاب من النواحي العقلية والنفسية والدينية، فلا ينبغي أن يكون التعليم غاية في حد ذاته بل وسيلة إلى النمو المتكامل المرغوب فيه. وتنبثق أهمية النشاط الطلابي من قيمته التربوية والتي تتضح من خلال ما يحققه من أهداف العملية التربوية. فهذه الأنشطة لها تأثيرها المباشر على العديد من سمات الشخصية لدى طلاب الجامعات وذلك نظراً لتلبية تلك الأنشطة للعديد من ميولهم ورغباتهم وحاجاتهم وتأثيرها على اتجاهاتهم. كما أن أهمية تلك الأنشطة تبدو واضحة من خلال الإطلاع على نتائج العديد من الدراسات العلمية التي أجريت على جوانب متعددة من النشاط الطلابي، والتي أشارت نتائجها إلى المساهمات والآثار الإيجابية للنشاط الطلابي على العملية التعليمية والتربوية بشكل عام وعلى سلوكيات الطلاب ذاتهم بشكل خاص.

4 . المسؤوليات:

تشابه الجامعتين في المسؤوليات التي تحددها لطلابهما من خلال ممارسة العمل التطوعي والتي تهدف إلى الوفاء بالمسؤوليات الأساسية المتعلقة بالتواصل مع الجامعة

ومشاركة تفاصيل الأحداث المخطط لها وتفاصيل الاتصال بالخريجين، وتحقيق الاكتفاء الذاتي للجامعة والطلاب، وتعزيز الصورة الإيجابية للجامعة، وتحديد وتدريب المتطوعين الخريجين الآخرين للمشاركة التدريجية في توظيف الطلاب الجدد.

ويمكن تفسير هذا التشابه في ضوء مفهوم ” قيم المواطنة ” وتعرف قيم المواطنة بأنها ” سمة الفرد الذي يعرف ما له من حقوق، وما عليه من مسؤوليات تجاه المجتمع الذي يعيش فيه، وأن يتعاون مع الآخرين من أفراد مجتمعه وتطوره ورفقيه ورفضه للأعمال الضارة بالمجتمع، ويؤمن بأن الدولة تحقق العدالة والمساواة بين جميع أفرادها دون تفرقة بينهم بسبب الدين أو اللون أو الجنس “ (زقاوة، 2015م، ص56).

وتأتي قيم المواطنة على رأس القيم التي يمكن تعزيزها من خلال العمل التطوعي حيث تعدّ المواطنة واحدة من أهم القضايا المعاصرة التي أضحت مركز اهتمام وانشغال المهتمين، فهي تطرح اليوم على بساط الفكر السياسي والثقافي والتربوي كنسيج يتعرض من حين لآخر إلى التمزق والتفكك ظاهريا على مستوى الحقوق والواجبات والمشاركة والالتزام وباطنا على مستوى الاعتقاد والانتماء والشعور الوطني؛ ولهذا السبب تأتي أهمية الجامعات في إعادة تشكيل الوعي الوطني وقيم المواطنة، ولاشك بأن الجامعات هي المحضن الطبيعي والقانوني بعد البيت لتعليم الطلاب القيم وإكسابهم مهارات الحياة الأساسية خصوصا ما يتعلق بالحقوق والواجبات والعلاقات العامة والخاصة، والشعور بالانتماء والاعتزاز بالوطن والتاريخ.

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 والأمريكية على الاستجابة للحاجات المجتمعية المتغيرة؛ والقيام بجهود عديدة لتوسيع نطاق التطوع؛ بالإضافة إلى ارتباط البرامج التعليمية بالتطوع كجزء مكمل للتعليم الأكاديمي للطلاب؛ من خلال تركيز المقررات الدراسية وما تحتويه من وحدات؛ وأنشطة تعليمية على أهمية المشاركة المجتمعية؛ والقيام بممارسات تطوعية لخدمة المجتمع.

الخطوة السابعة: نتائج الدراسة والآليات المقترحة:

تبرز أهمية العمل التطوعي كلما تقدمت المجتمعات وتعددت العلاقات الاجتماعية داخلها، فقد أدت التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ومتطلبات الحياة المعاصرة إلى تحول العمل التطوعي من مجرد أعمال فردية تقليدية إلى أعمال جماعية منظمة في شكل جمعيات ومؤسسات حديثة وفي مجالات متعددة تناسب واحتياجات خدمة المجتمع وتنميته وظروفه المستجدة، وبما يحقق التكافل والتكامل الاجتماعي بين أفراد المجتمع.

كما يعد العمل التطوعي من أهم المجالات التي يقوم فيها الأفراد بالإسهام في تنمية المجتمع وتطويره وحل مشكلاته خاصة بعد أن أصبح من الصعب على القطاع الحكومي مواجهة ذلك الكم الكبير من هذه المشكلات والتحديات التي تعوق عملية التنمية بالمجتمع وجميع دول العالم تقدر العمل التطوعي وتدعمه وذلك يعني اهتمام الدول المختلفة بالعمل التطوعي بشكل كبير إيماناً منها بدوره الكبير في خدمة المجتمع وما يمكن أن يقدمه من أعمال وخدمات تسهم في تنمية وتقديم المجتمع.

وفي ضوء ذلك أصبحت الحاجة ماسة إلى تعريف الطلاب وتوعيتهم بحقوق وواجبات المتطوع، وتعد الجامعات أحد الأجزاء الأساسية للمجتمع والتي تقوم بفعل التربية والتكوين من أجل تأهيل الطالب لكي يكون قادراً على الاندماج في هذا المجتمع عبر مجموعة من الوظائف الايجابية والسلوكيات المدنية الفعالة، وهذا الهدف الأسمى لن يتحقق إلا باعتماد فلسفة تربوية تقوم على برامج ومناهج حية تستهدف ترسيخ قيم العمل التطوعي والتأكيد على نشر مبادئه بين الطلاب وتوعيتهم بأثاره الإيجابية على الفرد والمجتمع وتعريفهم بحقوق وواجبات المتطوع.

ومن خلال ما تقدم فإن الشباب بعامة وطلاب وطالبات الجامعات بخاصة يمثلون حجر أساس لدفع العمل التطوعي في مصر، لذا فإن معرفة مدى رغبة الشباب في المشاركة في الأعمال التطوعية والعوامل الاجتماعية والثقافية التي تدفعهم للمشاركة، والمعوقات التي تحول دون تحقيق ذلك، أمر تزداد أهميته يوماً بعد يوم في وقتنا الحاضر، ويكتسب كل يوم أرضية جديدة على بساط البحث الاجتماعي والتنموي ولا تزال الجهود التطوعية

في مصر دون المستوى المطلوب، وأن مستوى العمل التطوعي ما يزال محدودا ويغلب عليه تركيزه في المجالات الرعوية والاجتماعية وتقديم الخدمات للفقراء والمساكين، كما أشارت الدراسات إلى قلة مشاركة الشباب في العمل التطوعي في مصر. وفيما يلي عرض لأهم الآليات اللازمة لتفعيل العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية وذلك على النحو التالي:

1 . الآليات التشريعية والقانونية: 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 الإجراءات 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 يساهم في توسيع فرص التطوع أمامهم.

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

- 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؛ وتقدمه.
- 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 ومهارات وميول الطلاب المختلفة.
- العمل على تشجيع ثقافة التطوع وتنميتها لدى طلاب الجامعات المصرية.
3 . الآليات الإدارية داخل الجامعات: وتمثل في الإجراءات الآتية:
- وضع خطة استراتيجية محددة الأهداف لتطوير برامج وأنشطة العمل التطوعي داخل الجامعات المصرية.
- تدعيم المناهج والمقررات الجامعية بموضوعات ترسخ قيم العمل التطوعي ودورها في تحقيق التنمية المجتمعية.
- تضمين الأنشطة الجامعية لبرامج تدعم العمل التطوعي في خدمة المجتمع وتنفيذ مبادرات مجتمعية لدور الجامعة في خدمة المجتمع.
- تدريب الإدارة الجامعية وأعضاء هيئة التدريس على قيادة برامج العمل التطوعي لتنمية قيم المواطنة لدى الطلاب.
- التنسيق بين الجامعات المصرية والمؤسسات التطوعية لتنظيم دورات تدريبية للطلاب على الأنشطة التطوعية.
- تكليف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بتوعية طلابهم بأهمية العمل التطوعي في تنمية المجتمع وتحقيق التكافل الاجتماعي.
- إعداد دليل ارشادي للطلاب يتضمن معلومات واضحة عن العمل التطوعي والمسؤوليات المترتبة عليه.

4 . الآليات المجتمعية: وتتمثل في الإجراءات الآتية:

- توعية الأسر بأهمية إشراك أبنائهم في برامج العمل التطوعي بالمؤسسات التطوعية.
- إقامة الندوات والمؤتمرات التعريفية بالمراكز التطوعية وأهم أنشطتها.
- استغلال وسائل التواصل الحديثة في تعزيز العمل التطوعي والتثقيف حوله.
- زيادة دور وسائل الاعلام المختلفة في التوعية بأهمية العمل التطوعي لدى الطلاب.
- تفعيل الخطاب الديني في تعديل أفكار أفراد المجتمع المغلوطة عن العمل التطوعي.

توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بالتالي:

- الاهتمام بالعمل التطوعي وترسيخه كمفهوم وممارسة في أذهان الطلاب كسلوك وثقافة في خدمة مجتمع الجامعة الداخلي والخارجي وتوسيع مجالاته والتنوع في مناشطة وبرامجه.
- دعوة الخبراء في مجال العمل التطوعي لإلقاء محاضرات وندوات عن العمل التطوعي في الجامعات.
- التنسيق بين أعضاء هيئة التدريس لطرح مقررات دراسية تتناول موضوعات العمل التطوعي.
- أن تقوم الجامعة بوضع خطة محددة الأهداف لتطوير برامج العمل التطوعي لدى الطلاب.
- قيام كليات الجامعة بالعمل على تشجيع ثقافة التطوع وتنميتها لدى الطلاب وحث المسؤولين بالجامعة على ضرورة الاهتمام بنشر ثقافة العمل التطوعي بين الطلاب.
- تفعيل دور أعضاء هيئة التدريس في توعية الطلاب بأهمية العمل التطوعي في تنمية قيم المواطنة.
- تدريب الطلاب على المشاركة في الأعمال التطوعية داخل وخارج الجامعة.

- التنسيق بين الجامعة والمؤسسات التطوعية لتنظيم دورات تدريبية للطلاب على الأنشطة التطوعية.
- تضمين الأنشطة الطلابية لبرامج تدعم العمل التطوعي في خدمة المجتمع.
- تدريب طلاب الجامعة على تنفيذ برامج العمل التطوعي لتنمية قيم المواطنة لديهم.
- قيام وسائل الإعلام بتعديل أفكار أفراد المجتمع المغلوطة عن العمل التطوعي.
- إقامة الندوات والمؤتمرات التعريفية بالمراكز التطوعية وأهم أنشطتها.
- توفير مناخ جامعي يدعم اتجاهات تنمي العمل التطوعي وقيم المواطنة.

المراجع:

أولاً_ المراجع العربية:

1. إسماعيل، أسامة زينهم محمود. (2021). دور جامعة الأزهر في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء مجالاته: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر. مج. 40، (191)، ج. 4.
2. ابن عسكر، منصور بن عبد الرحمن. (2015). العوائق التي تواجه العاملين في مجال العمل التطوعي في المجتمع السعودي، دراسة اجتماعية على عينة من قيادات العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، مجلة كلية الآداب، جامعة الزقازيق، (72).
3. أحمد، زيناهم محمد. (2016). تصور مقترح لتفعيل دور الجامعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء خبرات بعض الدول، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنيا.
4. أحمد، طلال بن علي مثنى. (2020). دور عمادة شؤون الطلاب في تنمية قيم المواطنة لطلبة الجامعة عن طريق الأنشطة الطلابية. مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية. 20. (4).
5. الهجرسي، أمل معوض (2022) ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة المنصورة في ضوء بعض الخبرات العالمية، مجلة التربية بالقاهرة، جامعة الأزهر، الرياض، (196)، ج(5)، أكتوبر 2022.
6. الأحمدي، عائشة سيف. (2012). مستوى الوعي بقضايا التربية على المواطنة العالمية لدى طلبة كليات التربية بالجامعات السعودية، مجلة رسالة الخليج العربي، يصدرها مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، 33. (124).

7. أخضر، فايزة محمد (1426) دور المقررات الدراسية للمرحلة الثانوية في تنمية المواطنة، اللقاء الثالث عشر لقادة العمل التربوي في المملكة بعنوان (التربية للمواطنة)، الباحه، -26 | 1 | 1426
8. إسماعيل، رائد محمد. (2015). تصور مقترح لتنمية قيم المواطنة لدى تلاميذ المرحلة الثانوية بفلسطين في مواجهة سياسات الاحتلال الاسرائيلي، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.
9. بالشرف، سارة؛ والعباسي، دلال. (2021). دور الجامعات في تعزيز العمل التطوعي. المجلة العربية للتربية النوعية. المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب. (20).
10. بدري، أميرة يوسف بابكر (2015). إدراك الشباب ورؤاهم حول المسؤولية الاجتماعية“ دراسة ميدانية لطلاب وطالبات جامعة الملك عبد العزيز“، المجلة العربية لعلم الاجتماع، (-29 30)، لبنان.
11. البدوي، أمل محمد حسن. (2017). رؤية مقترحة لدور القيادات الأكاديمية لتحقيق الميزة التنافسية بجامعة الملك خالد. المجلة التربوية الدولية المتخصصة. مج. 6، (1).
12. برقوى، خالد يوسف (2008). اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي. دراسة مطبقة على عينة من طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة. مجلة جامعة الملك عبد العزيز. كلية الآداب والعلوم الانسانية.
13. بشير، أمل محمد عبد الرحمن (2016) دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي دراسة حالة (متطوعي جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في قطاع غزة)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.
14. تركو، محمد. (2016) قيم المواطنة الواجب توافرها في مناهج كلية التربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية: بحث ميداني لدى عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق. مجلة إتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس. 14. (1).

15. حوالة، سهير محمد. (2013). فلسفة العمل التطوعي والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات التربوية، مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة. 21. (4).
16. خوج، فخرية بنت محمد. (2021). دور جامعة أم القرى في تنمية قيم العمل التطوعي لدى طالباتها. مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر. 40. (189).
17. درادكة، أمجد محمود محمد. (2017). التمكين الإداري وعلاقته بالتميز التنظيمي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة جامعة النجاح للأبحاث: العلوم الإنسانية. مج. 31، (8).
18. درويش، عاطف محمد عباس. (2012). إسهامات العمل التطوعي في مواجهة ظاهرة عمالة الاطفال: دراسته ميدانية على دور الجمعيات الاهليه بمحافظة سوهاج، رسالة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة أسيوط.
19. الدويلة، أمل بدر ناصر. (2015). قيم المواطنة لدى طلبة جامعة الكويت وعلاقتها ببعض المتغيرات. المجلة التربوية. جامعة الكويت. 29. (114).
20. الرقب، توفيق زايد محمد. (2017). درجة ممارسة القيادة التحويلية وعلاقتها بالمسؤولية المجتمعية لدى القادة الأكاديميين بجامعة الملك سعود. المجلة التربوية الدولية المتخصصة. مج. 6، (10).
21. زقاوة، أحمد. (2015) دور المدرسة في تنمية قيم المواطنة من وجهة نظر أساتذة التعليم المتوسط، مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا (أماراباك). تكساس. 6. (17).
22. زينو، رندا محمد (2007م) العمل التطوعي في السنة النبوية دراسة موضوعية، رسالة ماجستير، كلية أصول الدين، الجامعة الإسلامية بغزة.
23. سلطان، غادة سيد (2014م) دور الشراكة المجتمعية بين الجمعيات الأهلية والمدارس في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط.

24. شاهين، محمد عبد الفتاح؛ وشندي، إسماعيل محمد. (2013). العمل التطوعي من منظور إسلامي، مؤتمر العمل التطوعي في فلسطين واقع واحتياجات، جامعة القدس المفتوحة. رام الله - فلسطين.
25. الشقاقي، أسماء عدنان (2016) دور الإعلام التربوي في تعزيز قيم المواطنة لدى طلاب المرحلة الثانوية بقطاع غزة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة.
26. شبكان، هيلة سالم سلطان؛ والشهراني، عبد الله. (2021). دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي: جامعة بيشة - دراسة حالة. مجلة كلية التربية. 37. (11).
27. الشمراني، حامد محمد علي. (2017). فاعلية الوظائف الإدارية لدى القيادات الأكاديمية في كليات جامعة شقراء: دراسة ميدانية. مجلة علوم الإنسان والمجتمع. (23)، يونيو 2017.
28. الشهراني، معلوى بن عبد الله (2006). العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع دراسة مطبقة على العاملين في مجال العمل التطوعي بالمؤسسات الخيرية بمدينة الرياض. كلية الدراسات العليا قسم العلوم الاجتماعية. جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
29. صقر، وسام محمد (2010م) الثقافة السياسية وانعكاسها على مفهوم المواطنة لدى الشباب الجامعي في قطاع غزة 2005-2009م دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعات قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر بغزة.
30. العامر، عثمان بن صالح. (2005) أثر الانفتاح الثقافي على مفهوم المواطنة لدى الشباب السعودي دراسة استكشافية، دراسة مقدمة للقاء السنوي الثالث عشر لقادة العمل التربوي بإدارة التربية والتعليم بالسعودية.
31. عبد اللطيف، إيمان عز الدين (2013) القيم المرتبطة بمفهوم المواطنة في منهاج المواد الاجتماعية للصف التاسع الأساسي ومدى اكتساب الطلبة لها، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.

32. العبادونية, بشرى بنت جعفر. (2015). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الاتجاهات ومهارات المدافعة البيئية لدى القائمين على العمل التطوعي بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس.
33. العريفي، سلطان ناصر. (2017). السياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء، المجلة التربوية الدولية المتخصصة. مج. 6، (8).
34. عزازي، فاتن محمد عبد المنعم. (2014) تدعيم العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية: مدخل استراتيجي. المجلة التربوية الدولية المتخصصة. 3. (4).
35. العقاد، معتصم وليد. (2021). سيناريوهات مقترحة لتطوير دور المؤسسات التعليمية الجامعية في تعزيز قيم مشاركة الشباب الفلسطيني في العمل التطوعي. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية. 4. (3).
36. عرفات، نجاح السعدي، وحسن، سناء محمد (2013). المناهج والاتجاهات العالمية، الرياض، مكتبة الشقري.
37. عثمان، السعيد محمود السعيد والمكاوي، إسماعيل خالد علي. (2020). ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في مصر، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، (185)، ج (3).
38. عماشة، سناء حسن. (2019). دراسة استطلاعية لإسهامات جامعة الطائف في تنمية قيم المواطنة لدى الطالبات وأثر هذه القيم في مستوى طموهن الأكاديمي. المجلة العربية للتربية النوعية. (10).
39. الغرياني، سامية محمد (2007) العمل التطوعي في المجتمع العربي الليبي الجمعيات الخيرية بمدينة طرابلس نموذجا، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة الفاتح.
40. غوانمة، فادي. (2018). دور ثقافة العمل التطوعي في تنمية المواطنة الصالحة لدى طلاب جامعة حائل. المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية. معهد الملك سلمان للدراسات والخدمات الاستشارية. (13).

41. فيصل، عبد الله. (2021)، سياسات العمل التطوعي في مصر، مجلة كلية السياسة والاقتصاد، (10).
42. الفضاله، خالد محمد. (2021). معوقات المشاركة في العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت. مجلة كلية التربية. جامعة أسيوط. 37. (4).
43. القحطاني، عبد الله سعد. (2010). قيم المواطنة لدى الشباب وإسهامها في تعزيز الأمن الوقائي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
44. القرني، علي بن حسن. (2021). مأسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية. مجلة جامعة جازان للعلوم الإنسانية. 10. (1).
45. القرني، يعن الله علي. (2021). مشاركة الشباب الجامعي في الأعمال التطوعية (الواقع، الفرص، العقبات، آليات التعزيز): دراسة ميدانية على الطلاب والطالبات المنتظمين بجامعة الملك عبد العزيز. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية. 18. (1).
46. المباركي، احمد بن حسين (2013). العمل التطوعي: نظرة تأصيلية فقهية تاريخية. حولية مركز البحوث والدراسات الاسلامية. كلية دار العلوم. جامعة القاهرة.
47. مجاهد، نهى عادل. (2021) تنمية قيم المواطنة العالمية لدى طلاب الجامعات بمصر لمواجهة مجتمع المخاطر. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية الدراسات العليا للتربية. جامعة القاهرة.
48. محمود، علا عمر عبدالنواب (2017) شروعات المركز الثقافي البريطاني في مجال التربية الخاصة للمعاقين وتأثيراتها على قيم المواطنة: دراسة تقييمية، رسالة الدكتوراه، كلية التربية، جامعة المنصورة.
49. المرواني، نايف محمد (2012). العمل التطوعي، أشكاله وتطبيقاته، رؤية اجتماعية أمنية.

50. المسلماني، لمياء إبراهيم الدسوقي إبراهيم. (2014) التعليم والمواطنة الرقمية: رؤية مقترحة. عالم التربية. (47)، ج. 2، س. 15.
51. المهدي، سهى عبد الرحمن محمد (2010م) دور قنوات الاتصال الدينية المتخصصة في تفعيل العمل التطوعي وأنشطة التنمية البشرية في المجتمع المصري: دراسة مسحية، رسالة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة عين شمس.
52. المهدي، سهى عبد الرحمن. (2012م). دور قنوات الاتصال الدينية المتخصصة في تفعيل العمل التطوعي وأنشطة التنمية البشرية في المجتمع المصري: دراسة مسحية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة عين شمس.
53. الهويش، يوسف محمد. (2019). دور الجامعات السعودية في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية. 30. (2).
54. الوكيل، فاطمة محمود. (2016). فعالية برنامج قائم علي الانشطة المدرسية المرتبطة بالاقتصاد المنزلي في ضوء مدخل القضايا المعاصرة لتنمية الوعي المجتمعي والبيئي واتجاهات التلميذات نحو العمل التطوعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.
55. اليوسف، يحيى بن عبد الخالق. (2015) تصور مقترح لتضمين الأمن الفكري بمقررات التربية الإسلامية وبيان أثره على تنمية قيم المواطنة لدى طلاب المرحلة الثانوية. المجلة التربوية. مج. 29، (115).
56. فهيمي، نصيف. (1996). ممارسة العمليات المهنية في العمل مع الجماعات، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
57. ناصر الدين، يعقوب عادل، وآخرون (2013) درجة تحمل الجامعات الأردنية الخاصة للمسئولية المجتمعية من وجهة نظر قادة المجتمع المحلي، مجلة مركز تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة، 2(323) ديسمبر.

ثانياً_المراجع الأجنبية:

- Al-Qatawneh, Sami Sulieman, et al. (2019). The citizenship values included in intermediate stage Arabic-language textbooks and teachers' awareness of them in the UAE: A case study, Heliyon, 5. (11).
- Bacter, C., Marc, C., (2016), Students' Involvement in Social Volunteering, Social Science Journal, Vol. 9 (58) No. 1
- Baldwin, Robert H. B., (2009), Inaugural Report Series; Using College Students as Mentors and Tutors, Communities in school Fellowship Program 20062007-, Fellowship Report.
- Berei, Emese Beáta. (2020), The Social Responsibility among Higher Education Students Social Work Program, education sciences Journal, Emanuel University of Oradea, 9 March.
- Chao Wang, and Yan Song. (2018). Study on the Standardization of University Students' Volunteer Service System, Advances in Social Science, Education and Humanities Research, (250). 8th International Conference on Education, Management, Information and Management Society. Published by Atlantis Press.
- Chatchawaphun, Pimpisa. et al, (2016). Development of Program to Enhance Strategic Leadership of Secondary School Administrators, International Education Studies; Vol. 9, No. 10.
- Dobson, Joe; Freimuth, Hilda; Rodriques, Ishka.(2021). Student Volunteer Motivations in a Student Support Centre for English for Academic Purposes Students, BC TEAL Journal, 6.(1).
- Felicia, Ofoegbu.; Alonge, Hezekiah O (2017) Effective University Leadership as Predictor of Academic Excellence in Southern Nigerian Universities, Journal of Education and Practice, v8 n8.
- Gaston, s; kruger, ml.(2014) Students perceptions of volunteering during the first two years of studying a social work degree.

international journal for the scholarship of teaching & learning. 8, 2, 118-, july (2014). Issn: 19314744.

- Hawamdeh, M; et al.(2022).Comparative Analysis of Students and Faculty Level of Awareness and Knowledge of Digital Citizenship Practices in a Distance Learning Environment: Case Study, Education and Information Technologies, 27.(5).
- Holdsworth, C. & Quinn, J., (2010), Student Volunteering in English Higher Education, "Studies in Higher Education", Vol. 35, No. 1.
- Horimoto, Mayuko; Ninomiya-Lim, Sachi. (2020). Nurturing Citizenship in Higher Education: Public Achievement-Style Education at Tokai University, Educational Studies in Japan: International Yearbook, (14).
- Islary, Jacob and Phungshok, Yurthingla. (2015). Volunteering by Students in Higher Education: An Inter-cultural and Participatory Development Experience from Northeast India, The Journal of Development Practice, (2).
- Joseph, Bianca Monique; Carolissen, Ronelle. (2019). Citizenship: A Core Motive for South African University Student Volunteers, Education, Citizenship and Social Justice, 14. (3).
- Jsoon Lee. (2002). Education Policy in the Republic of Korea, Building Block or Stumbling Block, Washington, World Bank.
- Julianne K. Viola .(2021).Belonging and Global Citizenship in a STEM University, Education Sciences, (11).
- Kathy Bickmore.(2014).Citizenship education in Canada: 'Democratic' engagement with differences, conflicts and equity issues?, Citizenship Teaching and Learning 9(3). DOI:10.1386/ctl.9.3.257_1.
- Khasanzyanova, Albina, (2017), How volunteering helps students to develop soft skills, Springer, Science+Business Media Dordrecht and UNESCO Institute for Lifelong Learning, 26 May.

- Kirsten, Holmes; et al. (2021). A Continuum of University Student Volunteer Programme Models, Journal of Higher Education Policy and Management, 43. (3).
- Krejcie & Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities, Educational and Psychological Measurement, (30).
- Mahadir, Noor Banu; Baharudin, Nur Hidayah; Ibrahim, Nurul Nadia. (2021). Digital Citizenship Skills among Undergraduate Students in Malaysia: A Preliminary Study, International Journal of Evaluation and Research in Education, 10. (3).
- 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.
- Mark K. Smith, " Community Participation" (2006) <http://www.infed.org/community/b-compar.htm>
- Meltem, Akbulut, Nevra Seggie, Fatma; Börkan, Bengü (2015) Faculty Member Perceptions of Department Head Leadership Effectiveness at a State University in Turkey, International Journal of Leadership in Education, v18 n4.
- National Coordinating Center for Public Engagement, (2010), Student Volunteering Initiative: Research Synthesis, Student Volunteering, Background, Policy and Context.
- 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.
- Preston, C (2016). Volunteer is Among Americans, Chronicle of Philanthropy, (18), (14).

- Quality Improvement Agency for Lifelong Learning. (2007). Post-16 citizenships in colleges, An introduction to effective practice, Regent Arcade House, London.
- Suyan, Pan. (2021). Identity, Civic Engagement, and Learning about Citizenship: University Students' Experiences in Hong Kong, Compare: A Journal of Comparative and International Education, 51. (7).
- 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.
- Victor Da Hsuan Feng, (2005). World Universities Ranking—Generic and Intangible Features of Universities?" Speech at the First International Conference on World Class Universities at Shanghai Jiao-Tong University (WCU-1), June 16–18, 2005.
- University of Evansville .(2021).Volunteer Handbook A guide for alumni, parents and friends, University of Evansville n 1800 Lincoln Avenue n Evansville, Indiana.
- Bangor University.(2022).Volunteer Handbook Bangor University Development and Alumni Relations Office. <https://www.bangor.ac.uk/alumni/get-involved>.