

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات العمل التطوعي لدى جماعات الشباب

The effectiveness of a training program to develop volunteer work skills among youth groups to provide them with positive environmental behavior

دكتورة شيرين عيد أحمد موسي

مدرس بقسم العمل مع الجماعات
كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان

ملخص البحث:

تنتمي الدراسة الحالية الي نمط الدراسات شبه التجريبية التي تختبر مدى فعالية العلاقة بين متغيرين إحداهما مستقل وهو البرنامج التدريبي والآخر تابع وهو "إكساب جماعات الشباب مهارات العمل التطوعي للشباب، وإتساقاً مع نوع الدراسة فإن المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج شبه التجريبي القائم على التصميم (القبلي- البعدي) باستخدام مجموعة تجريبية واحدة، لذلك إستهدفت تلك الدراسة تحديد مدى فعالية البرنامج التدريبي في طريقة العمل مع الجماعات لإكساب جماعات الشباب مهارات العمل التطوعي، ويتفرع من هذا الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية التالية: تحديد مدى فعالية البرنامج التدريبي في طريقة العمل مع الجماعات لإكساب جماعات الشباب مهارة العمل الفرقي، وتحديد مدى فعالية البرنامج التدريبي في طريقة العمل مع الجماعات لإكساب جماعات الشباب مهارة إدارة الوقت، وتحديد مدى فعالية البرنامج التدريبي في طريقة العمل مع الجماعات لإكساب جماعات الشباب مهارة القيادة، وقد أثبتت الدراسة صحة جميع فروضها والتي أوضحت فاعلية برنامج التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات لتنمية مهارات العمل التطوعي لدي جماعات الشباب.

الكلمات المفتاحية: فاعلية، برنامج تدريبي، مهارات العمل التطوعي.

Abstract

The current study belongs to the semi-experimental studies that test the effectiveness of the relationship between two variables, one of which is independent, which is the training program, and the other is dependent, which is "providing youth groups with volunteer work skills. In line with the type of study, the method used in this study is the semi-experimental method based on the (pre-post) design using one experimental group. Therefore, this study aimed to determine the effectiveness of the training program in the method of working with groups to provide youth groups with volunteer work skills. A set of the following sub-objectives branch out from this main objective: determining the effectiveness of the training program in the method of working with groups to provide youth groups with the skill of teamwork, determining the effectiveness of the training program in the method of working with groups to provide youth groups with the skill of time management to practice positive environmental behavior, and determining the effectiveness of the training program in the method of working with groups to provide youth groups with the skill of leadership. The study has proven the validity of all its hypotheses.

Keywords: effectiveness, training program, volunteer work skills.

أولاً: مشكلة الدراسة.

تعتبر التنمية هدفا تسعى إليه غالبية المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء، وذلك علي اعتبارها وسيلة أساسية يمكن عن طريقها تحقيق معدلات مرتفعة من الرقي والتقدم والرفاهية وكذلك في محاولة منها للخروج من دائرة التخلف واللاحق بركب التقدم والذي يسير بمعدلات سريعة ومتلاحقة. (شفيق، 2010، ص. 9)

لذلك أصبح البشر وتمييزهم هو رأس المال الأفضل والأكثر فعالية وكفاءة في إنجاز مهمات التنمية الذاتية في المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء، على اعتبار أن ذلك هو الأقدر على مواجهة تحديات المتغيرات العالمية بثورتها التكنولوجية والمعلوماتية والإتصالية، والإنسان ذكر كان أو أنثى هو الثروة التي لا تتضب، بل أنه خالق ومولد الثروة المادية وإنتاجها من السلع والخدمات. (عبدالحميد، 2014، ص. 48)

فالعنصر البشري يعتبر من أهم العناصر الموجودة في العصر الحديث، ويزداد الشباب أهمية بالنسبة للدول النامية التي تسعى جاهدة نحو التقدم وصناعة التنمية الحديثة. (مكاوي وأخرون، 2009، ص. 427).

ويعتبر الشباب هم الدعامة القوية التي يعتمد عليها في تطوير المجتمع وإعادة بنائه في ضوء القيم العليا والأهداف التي وضعها المجتمع لنفسه، حيث إن مرحلة الشباب هي حلقة الوصل بين مرحلة الطفولة ومرحلة إكمال النضج الجسمي والنفسي والاجتماعي للإنسان بشكل عام. (غباري، 2011، ص. 185)، وترجع أهمية مرحلة الشباب في أي مجتمع، لكونها فئة عمرية تتصف بالحياة والنشاط، والقدرة على التجديد، والرغبة في العمل وتحمل المسؤولية، كما أنها تسعى وتنتج نحو التغيير الإيجابي (عبدال موجود، 2015، ص. 21)

ولهذا تعد مرحلة الشباب من أهم مراحل الحياة، فخلالها يكتسب الفرد المهارات الإنسانية المختلفة لتدبير شئون حياته وتنظيم علاقاته مع الآخرين وإستعداده للتغيير والتطلع للمستقبل بطموحات عريضة في إطار من المثاليات، والشباب في كل مجتمع يتسم بالطاقة والحيوية لأنه يشكل مجموعة من المتناقضات التي لا بد من فهمها وتقبلها. (أبو العمود وأخرون، 2004، ص. 204)، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة الدسوقي (2014) أن مرحلة الشباب من أهم المراحل في حياة المجتمعات المتقدمة والمتطورة، وأن هناك إهتمام بالشباب إهتماما بالغا، وتقدم وتوفر له الخدمات المختلفة التي تقابل إحتياجاته، وهذا ما يفسر الاهتمام بالشباب ورعايته.

كما إتفقت معظم الإتجاهات المعاصرة فى العلوم الإجتماعية والإنسانية على دراسة أوضاع الشباب وإتجاهاتهم وقيمهم ودورهم داخل المجتمع، ويعد هذا الإهتمام عالمياً وليس محلياً فقط، إذ أصبح مفهوم الشباب يلقى العناية والتحليل فى المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء، وذلك بالرغم من إختلاف الإطار الذي يعالج فيه قضايا الشباب وإختلاف المشكلات باختلاف البناء الإجتماعي والإقتصادي والسياسي الذي تدرس فيه الظواهر المتصلة بالشباب.

وهناك العديد من المؤسسات التي تهتم بالشباب الجامعي وتنميتهم ومنها إدارات رعاية الشباب والتي أنشئت خصيصاً للمعاونة فى تحقيق هذا الهدف وتعتبر من أبرز مؤسسات العمل مع الشباب وخاصة الشباب الجامعي، حيث أشارت خطط معظم الجامعات أن العمل فى مجال الشباب ذو طابع تنموي يستهدف الشباب وتمكينه اجتماعياً وسياسياً واقتصادياً، وأن إعداد الشباب وتأهيله عملية تتكامل فيها البرامج والأنشطة الرياضية والثقافية والإجتماعية والفنية التى تستهدف البناء الجسمي والفكري والثقافي لهؤلاء الشباب، حيث إن عدد الجامعات فى جمهورية مصر العربية سجل زيادة تجاوزت 122% خلال الـ10 سنوات الماضية، لتصل إلى 109 جامعات حكومية وأهلية وخاصة تكنولوجية مقارنة بـ49 جامعة فى 2014، حيث يوجد الآن 28 جامعة حكومية، و32 جامعة خاصة، و20 جامعة أهلية، و10 جامعات تكنولوجية، و9 أفرع لجامعات أجنبية، و6 جامعات باتفاقيات دولية، وعدد 2 جامعة باتفاقيات إيطالية، وجامعة بقوانين خاصه، وأكاديمية تُشرف عليها الوزارة بالإضافة إلى المعاهد، وتتوزع الجامعات فى الأقاليم الجغرافية السبعة لجمهورية مصر العربية، وتشمل كل جامعة من الجامعات سواء الخاصة أو الحكومية أو الأهلية علي جهاز لرعاية الشباب داخل الجامعة وهو الإدارة العامة لرعاية الشباب. (تقرير صادر عن وزارة التعليم والبحث العلمي، 2024)، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة حامد (2014) أن المؤسسات التي تقدم خدماتها للشباب كثيرة ومتنوعة وتستهدف تمكين الشباب من إشباع إحتياجاتهم، وتحسين أدائهم لوظائفهم الاجتماعية، وهي أيضا تساعد الشباب على تعلم مهارات عديدة، والإرتباط بقيم المجتمع وتطلعاته كالإيمان بالأهداف العامة، وأهمية التعاون، والمشاركة، وتحمل المسؤولية.

ولذا فقد أصبح من الواضح أن المستقبل يحمل بين طياته خبرات جيدة لمن هم قادرين على إكتساب المعرفة وتطبيقها، ومن لديهم من المهارات والقدرات التي تساعدهم

على الوفاء بمتطلبات مجتمع المعرفة، وإستخدامها في مواكبة متغيرات المجتمع المعاصر. (البيلاوي & حسن، 2007، ص.250)، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة عبدالموجود (2009) والتي إستهدفت تحديد دور البرامج والأنشطة الحالية التي تسهم في زيادة الاتجاهات الإيجابية للشباب وتنمية القدرات والمهارات لهم والتعرف على البرامج التي تسهم في تفعيل ذلك، أو التي تحد من تفعيله في مجال العمل مع الشباب، وخلصت الدراسة إلى أن برامج الأنشطة المقدمة للشباب تقليدية ولا تساعد الأعضاء على اكتساب قيم ومهارات وقدرات إيجابية.

ومن هنا يبدأ الشباب مرحلة الخروج من الإعتمادية علي الأسرة إلي الإعتماذ على الذات، والعمل على الإنطلاق نحو الاستقلالية التامة، فيجب أن يتم تأهيلهم لإمتلاك زمام المجتمع ودفع عجلة المجتمع إلى التقدم والرقي، لذلك إذا أردت أن تعرف مدى تقدم أو تخلف أي أمة، فانظر إلى شبابها، وذلك لأنهم المرآة التي تتعكس على وجهها قيم هذه جماعات الشباب، وثقافتها، وإنجازاتها. (النخلاني، 2017، ص. 20)

ويواجه بعض الشباب الكثير من الظروف الغامضة التي يفرضها عليهم المناخ العالمي الجديد، وما يصاحب ذلك من تحديات جسام يمر بها هؤلاء الشباب، قد تعرضهم للصراع داخل مجتمعاتهم، مما يجعلهم في حاجة إلى برامج تساعد على إستثمار قدراتهم وإمكاناتهم وتنمية مهاراتهم وزيادة خبراتهم (Suzuki, 2014.p.69)، من جانب آخر أكدت الأمم المتحدة ضرورة إشراك الشباب بشكل عام، في تحقيق تنمية إنسانية مستدامة داخل المجتمعات. (عباس، 2017، ص.38).

وتعتبر المشاركة ترجمة حقيقية لممارسة الحياة الطبيعية في المجتمع، وخاصة المشاركة في العمل التطوعي، وإذا كانت المشاركة حقاً للمجتمع، إلا أنها في نفس الوقت وسيلة تربوية يكتسب من خلالها القيادات المجتمعية الطبيعية العديد من المهارات والخبرات وتعمق لديهم الشعور بالإنتماء، كما أنها تحدد نمط الضبط الإجتماعي في المجتمع. (علي، 2006، ص.32)، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة سويدان (2003) ضرورة مساعدة الشباب على تفعيل المشاركة، وتنمية إمكاناتهم وقدراتهم المختلفة، ومساعدتهم على إكتساب خبرات عملية جديدة، وتنمية شخصياتهم، لتصبح شخصيات إيجابية، وتدريبهم على تحمل المسؤولية في مجالات العمل الشبابي والإجتماعي.

والمشاركة، تعني إدماج الفرد في نسق داخل المجتمع، وذلك من خلال إكسابه معلومات عن الرموز، والمؤسسات والإجراءات، وتعليم دور العضو السلبي، والإيجابي في نظام المجتمع، وكذلك إستيعاب نسق القيم، وأيدولوجية المجتمع الذي يعيش فيه، ويمكن فهم هذه العملية وتحليلها وتفسيرها، بوصفها عملية تعلم أفراد، أو جماعات أو عملية نقل ثقافي، تتم لجماعة بأكملها. (جوردون، 2010، ص. 484)، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة صادق (2014) والتي أشارت إلي أن المشاركة هي تفاعل الفرد عقلياً وانفعالياً في موقف الجماعة بطريقة تشجعه على المساهمة في تحقيق أهداف معينة، وتزيد من ارتباط الجماهير بالنظام، وأهدافه؛ وترفع من شأن الولاء، والتأثير في مستوى الأداء، وتحقيق التكيف الإجتماعي، وتحسين مستوى التفاعلية في مختلف مناحي الحياة الإنسانية.

حيث يمثل العمل التطوعي ركيزة أساسية في بناء المجتمع وتميمته، ونشر التماسك الإجتماعي بين المواطنين، وهو ممارسة إنسانية إرتبطت إرتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح، ومنذ بداية الخليقة له دوره المهم في عملية التغيير الاجتماعي، ويعد رمزاً من رموز تقدم الأمم وإزدهارها، فالأمة كلما إزدادت في التقدم والرقي، إزداد إنخراط مواطنيها في الأعمال التطوعية (عبدالرحمن، 2017، ص. 6)، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة غنيم (2008) والتي أشارت إلي أن العمل التطوعي أحد مقاييس تقدم الشعوب وتطورها، حيث يقاس وعي الأفراد بمسئوليتهم تجاه الإسهام في بناء أوطانهم.

لذلك تعد ثقافة العمل التطوعي عامه جزء لا يتجزأ من ثقافة المجتمعات المتطورة بما تمثله من منظومة القيم والمبادئ والمعايير التي تدفع العمل الإيجابي ليعود بالنفع علي الجميع. (عبداللطيف، 2018، ص. 118).

ولقد شاركت الأمم المتحدة بفعالية في تشجيع التطوع لخدمة المجتمعات، فجاء قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة عام (1985) عاماً عالمياً للتطوع، وذلك رغبة في العمل على تكوين قيادات منها تساهم في توفير المساعدات للفئات المهمشة والضعيفة في المجتمع. (المكتب الإقليمي، 2009، ص 16).

كما تزداد حاجة المجتمعات إلى المشاركة التطوعية، ليس فقط لتزايد الإحتياجات الأساسية لأفراد المجتمع المتزايد، ولكن أيضاً لمواجهة التحديات والتحولات والأوضاع والمتغيرات التي قد تطرأ على المجتمع، وتعجز مؤسسات وأنظمة المجتمع عن التصدي

لها أو التخفيف من تأثيرها، ولذلك يشعر أبناء المجتمع بأنهم في حاجة إلى بذل الجهد وتنظيم هذا الجهد من أجل التصدي لمثل هذه التحديات، لذا تمثل المشاركة التطوعية للشباب عنصراً فعالاً داخل المجتمع المصري في الوقت الراهن وخاصة مع التحولات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تشهدها مصر في ضوء رؤية مصر 2030. (رؤية مصر 2030، 2016)

وعلى الرغم من أهمية الشباب بالنسبة للمجتمع فيما يمثله من مصدر للتجديد والتغيير من خلال مشاركته في مسئولية تحقيق أهداف المجتمع ككل، وذلك بما يملكه من معرفة ومهارات اجتماعية وقيادية متنوعة، فإن هناك صعوبات تحد من قدراتهم على المشاركة التطوعية ف مجال خدمة المجتمع والبيئة، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة هارت (2013) Harritt أن ضعف الاستعداد لدى الشباب نحو التطوع في مجال خدمة المجتمع والبيئة التي يعيشون فيها، يرجع إلى عدم توافر المعلومات النظرية عن التطوع وعدم وجود نظام للعلاقات الاجتماعية الجاذبة داخل العمل التطوعي، كما أكدت نتائج سانفورد (2011) Sanford إلى أن نقص الخلفية الثقافية عن التطوع في مجال خدمة المجتمع والبيئة التي يعيشون فيها، ونقص الخبرة السابقة لدى المتطوعين في هذا المجال، وعدم تقديم برامج تطوعية جديدة تناسب إهتماماتهم الشخصية، من أهم العوامل التي تؤثر في تطوع الشباب، وأكدت أيضاً نتائج دراسة مويو (2000) Moye إلى وجود العديد من الأسباب التي تؤثر على تطوع الشباب في مجال خدمة المجتمع والبيئة التي يعيشون فيها، ومنها عدم وجود المؤسسات التطوعية المؤهلة لذلك، وكذلك نقص مهارات المتطوعين وقدراتهم، وأيضاً إنفقت معه نتائج دراسة درويش (2008) والتي أشارت إلى وجود العديد من العوامل والأسباب الاقتصادية والذاتية والمجتمعية والثقافية والأسرية التي تعوق مشاركة الشباب في العمل التطوعي فيما يتعلق بمجال خدمة المجتمع والبيئة التي يعيشون فيها.

ومن ثم تتطلب المشاركة التطوعية الفعالة للشباب توافر حد أدنى من الوعي والتعليم والتدريب لدي هؤلاء الشباب حتى يمكن ضمان إيجابية هذه المشاركة وتفاعلها بشكل إيجابي في إطار المجتمع، لذا زاد اهتمام الباحثين بدراسة أوضاع الشباب وإتجاهاتهم وإبراز دورهم في المجتمع لتشجيعهم على المشاركة في التنمية وحثهم على المشاركة الإيجابية وتنمية بيئاتهم وتغيير سلوكهم وإتجاهاتهم، وهذا ما أكدت عليه نتائج

دراسة لوبنج (2011) Luping ضرورة تدريب الشباب على الأعمال التطوعية لإكسابهم العديد من المهارات ومنها: مهارات التفاعل الايجابي، والإتصال، والمبادرة، وتحمل المسؤولية لإنجاز الأعمال المكلفين بها في مجال خدمة المجتمع والبيئة التي يعيشون فيها، وهذا ما أكدت عليه أيضا دراسة إبراهيم (2006) إلى أن مشاركة الشباب الجامعي في المشروعات التطوعية المختلفة في كافة المجالات ومنها مجال خدمة المجتمع والبيئة التي يعيشون فيها، تساعدهم على إستغلال وقت فراغهم بما يعود عليهم بالنفع، ويساعدهم على إكتساب العديد من المهارات والخبرات الجماعية.

وإنطلاقاً من ذلك، قامت الباحثة بإجراء دراسة تقدير موقف على عينة عشوائية قوامها (60) طالباً وطالبة من طلاب الجامعة، وقد تبين أن (80%) من العينة ليس لديهم معرفة كافية بأهمية المحافظة علي البيئة والمجتمع الذي يعيشون فيه، وأن ما نسبته (65%) لا يوجد لديهم الرغبة الكافية للمشاركة التطوعية في خدمة المجتمع والبيئة التي يعيشون فيها، كذلك أوضحت الدراسة أن (70%) من العينة يشعرون بالإحراج من المشاركة التطوعية في برامج خدمة المجتمع، وأن هناك ضعف في السلوكيات التطوعية التي يمارسها الشباب بنسبة (30%)، وأن هناك مجموعة من المهارات التي يفتقدها هؤلاء الشباب في التعامل الإيجابي مع المجتمع الذي يعيشون فيه أهمها علي الترتيب مهارات العمل الجماعي وإدارة الوقت ومهارة القيادة ومهارة إدارة الذات ومهارة التفكير الإيجابي وغيرها، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة الباز (2001) والتي أكدت نتائجها إلي ضعف وعي ومشاركة الشباب في العمل التطوعي، وأن (78%) من العينة غير مشاركين في أي عمل تطوعي يختص بالمجتمع، وفي الوقت ذاته لم تزد نسبة غير الراغبين في المشاركة في الأنشطة التطوعية عن (4%) من العينة، وهذا ما أكدت عليه أيضا نتائج دراسة درويش (2008) والتي أوضحت أن أهم العوامل والأسباب التي تؤدي لعدم مشاركة الشباب في العملية التطوعية عدم الرغبة في التطوع وكذلك الشعور بالإحراج من المشاركة في العملية التطوعية.

ولهذا فإن الشباب المتطوع هو شخص إيجابي يؤمن بفكر معين واقعي النظرة، متعايش مع ظروف بيئته ومجتمعه، يحس بإحساس أفراد المجتمع، يقدر العمل العام، لديه استعداد للمشاركة الإيجابية ورفع المعاناه ومساعدة أفراد المجتمع، يسعى من خلال التعاون مع أقرانه لدراسة الإحتياجات، وتوفير الإمكانيات، للتغلب على المشكلات، وبذلك

بحقق ذاته، ويسهم في حياة أفضل في المجتمع (الكردي، 2000، ص.31)، وعلى الرغم من العائد الإيجابي للشباب المتطوع، نجد أن بعض الشباب في المجتمع لديهم عزوف وإعراض عن المشاركة في الأعمال التطوعية وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة سيمون (2007) والتي أشارت أيضا عزوف بعض الشباب عن التطوع، وحاجة العديد من هؤلاء الشباب إلي العديد من المهارات للتغلب علي تلك الصعوبات، وزيادة عملية المشاركة الإيجابية لهم.

وتعد الخدمة الاجتماعية مهنة نشأت إستجابة لإحتياجات مجتمعية، ولها وظائف وأهداف محددة تؤديها للمجتمع، ومن ثم فهي تسعى إلي إثراء مهارات الشباب، خاصة وأن المجتمعات الآن تحتاج إلى مهنة قادرة على توفير خدمات جديدة تتناسب مع الإحتياجات المعاصرة لهؤلاء الشباب (حمزة، 2015، ص.43).

فالخدمة الاجتماعية من بين أهدافها المشاركة في خدمة المجتمع والتي تعد جزءاً من المشاركة الاجتماعية بمفهومها الواسع، لا يتحقق إلا في مناخ جيد ومتزن، وتتوافر فيه عوامل النضج الإجتماعي، التي تتيح للمواطن أن يشارك في خدمة مجتمعه، وأن يشارك بحرية في منظمات ينشئها ويديرها ويعمل من خلالها، لأهداف ومصالح تهمة وتهم غيره، وبالتالي فإن أكثر طرق مهنة الخدمة الاجتماعية إسهاماً في تحقيق المشاركة الإيجابية، هي طريقة العمل مع الجماعات، والتي يبرز دورها فيما يأتي: (عبد الهادي، 2005، ص.245)

- 1- أنها قادرة على العمل مع الجماعات الصغيرة، في الأندية الاجتماعية وفي المدارس والجامعات للإسهام في التنشئة، وتكوين المواطن الصالح.
- 2- قدرتها على غرس الأسلوب الديمقراطي في الأعضاء والعمل الجماعي والقيادة والتبعية والنقد السليم والنقد الذاتي واحترام الرأي الآخر وحرية التعبير.
- 3- تحقيق المواطنة الصالحة، من خلال الإعداد الجيد داخل الجماعة.

وتلعب خدمة الجماعة باعتبارها إحدى طرق الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية دوراً مهماً في تنمية مهارات جماعات الشباب داخل المجتمع؛ وذلك من خلال أساليبها وأدواتها المتنوعة، ويرى (حسن، 2015، ص.335) أنه من الضروري قيام طريقة العمل مع الجماعات بدورها في إحداث تغيير في اتجاهات الشباب نحو البيئة والمجتمع الذي يعيشون فيه، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة عطا الله (2006) إلى أهمية استخدام

الجماعة كأداة لمساعدة الشباب على تنمية اتجاهاته نحو المشاركة التطوعية في خدمة البيئة والمجتمع، وذلك من خلال تبني سلوكيات وإتجاهات إيجابية نحو المشاركة وتدريب الأعضاء عليها من خلال برنامج التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات، ومن هنا يتبين أن تلك الطريقة تستند في عملها مع جماعات الشباب على مبادئ وأسس مهنية، كما تستخدم عدداً من الأدوات والوسائل من خلالها تمارس برامجها الجماعية ومن أهم هذه الأدوات المعسكرات، والندوات، والإجتماعات وغيرها (إبراهيم، نبيل، 2004، ص.2).

وتعد طريقة العمل مع الجماعات أحد الطرق الفاعلة في تغيير الجماعة والمجتمع، تمارس في مجالات عديدة منها مجال خدمة البيئة والمجتمع المحيط، ولا يمكن أن تكون بمعزل عن الحراك الإجتماعي الدائر في المجتمع، وتعمل من خلال دراساتها المتخصصة على الإسهام في تنمية الوعي لدي الشباب وكيفية اتخاذ القرار، ولكي تحقق الطريقة هذا التغيير فإنها تعتمد على أدوات متغيرة؛ لتحقيق أهدافها، ومن أهم هذه الأدوات - النماذج العلمية - لأنها وسيلة الجماعة في توجيه التجارب والخبرات، والإتجاهات، التي يزود بها الأعضاء في ميادين الحياة الإنسانية بمساعدة أخصائي العمل مع الجماعات. (أحمد وآخرون، 2005، ص.80)، وهذا ما أكدته نتائج دراسة السيد (2011) والتي أشارت إلي أن هناك علاقة بين استخدام طريقة العمل مع الجماعات وزيادة معدل المشاركة في الأنشطة المرتبطة بالمشروعات والبرامج التطوعية.

كما تعد طريقة العمل مع الجماعات من أهم الطرق وأكثرها ممارسة من خلال أخصائي العمل مع الجماعات مع الشباب حال تنفيذ البرنامج والأنشطة التي تهدف إلى تحقيق أهدافها، والتي من بينها إكساب السلوكيات والاتجاهات الإيجابية وتنمية الشخصية، وممارسة القيم الإنسانية التي تحقق لهم ذاتهم وهويتهم. (الصادي وآخرون، 2003، ص.16).

كما نرى أن طريقة العمل مع الجماعات تعد من أكثر الطرق فعالية في مؤسسات الخدمة الإجتماعية التي تعمل في مجال رعاية الشباب، حيث تستخدم لتزويدهم بالخبرات، والمعارف، والمهارات التي تساعد على تحقيق أغراضهم الفردية والجماعية من خلال ممارسة برامج مخططة، تتلاءم مع إحتياجاتهم ورغباتهم، وتعد بمثابة الأداة التي تساعد الأعضاء على إشباع حاجاتهم، والإسهام في الوصول إلى حل قضاياهم، وزيادة خبراتهم

ونمو قدراتهم المختلفة، عند ممارسة الأنشطة الجماعية الموجهة لهم، بوساطة أخصائي العمل مع الجماعات واكتسابهم أنماطا سلوكية جديدة، وعلى هذا، فإن طريقة العمل مع الجماعات، تسعى إلى إحداث النمو والتطور في شخصيات الأعضاء، من حيث تنمية المهارات الاجتماعية المختلفة، وإكسابهم الإتجاهات الإيجابية، وغرس القيم السليمة، التي توجه السلوك، وتهذب الأخلاق، وتشجع على المشاركة التطوعية في مجال خدمة المجتمع والبيئة بفاعلية، والعمل المنتج، الذي يعمق الإلتزام للمجتمع، وكل ذلك بهدف تكوين المواطن الصالح. (محمود، 2010، ص7)، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة عبداللاهي (2009) إحداث تغيير في إتجاهات الشباب نحو التطوع، حيث إن طريقة خدمة الجماعة لما لها من أساليب وتكنيكات متعددة، وبخبرة اخصائي العمل مع الجماعات، تستطيع التأثير في أعضاء الجماعة، سواء بتعديل إتجاهه، أو اكتساب خبرة، أو معرفة، وغيرها.

ومن أنواع الجماعات التي يعمل معها أخصائي الجماعة جماعات المشاركة والمواجهة لمشكلات المجتمع ومنها جماعات التأهيل المرتكز علي المجتمع وكذلك جماعات الرعاية والمساندة الاجتماعية وجماعات التطوع.(منقرئوس، نصيف فهمي، 2012، ص77)، لذا من الضروري العمل مع الشباب في جماعات كي يشاركوا في إعداد وتصميم وتنفيذ وتقييم برامج تنمية مجتمعهم والعمل علي المشاركة في العمل التطوعي لتحقيق أهدافهم وهذا قد يساعدهم علي تقديم خدمات للمجتمع وتحمل المسؤولية إزاء مجتمعهم وإزاء أنفسهم(عبدالغني، 2004، ص6).

ولكي يتم تنمية مهارات الشباب في المشاركة التطوعية يتطلب ذلك إستحداث أنشطة جديدة، ومهارات يحتاج إليها هؤلاء الشباب كي تسهم في نشر ثقافة العمل التطوعي بما يتناسب مع ثورة الاتصالات والمعلومات التي أحدثت طفرة كبيرة علي كل فئات المجتمع المصري، وممارسة هذه المهارات، ستساهم في إعداد جيل قادر علي تحمل المسؤولية الفردية والجماعة المجتمعية وقيادة المجتمع نحو التقدم والرقي.

وفي ضوء ما تم طرحه في سياق عرض مشكلة الدراسة من أطروحات نظرية وبحوث ميدانية، ومن خلال نتائج دراسة تقدير الموقف التي أجرتها الباحثة، والخبرة والتعامل الأكاديمي مع الطلاب، تبين نقص مهارات الشباب الجامعي بأهمية العمل التطوعي ؛ مما يجعلهم يعزفون عن المشاركة في الأنشطة التطوعية البيئية التي تقيمها الجامعة بالتعاون مع مراكز التطوع بالجامعة، ومن ثم يتطلب تنمية مهارات العمل

التطوعي لدى الشباب، من خلال برنامج مهني مقترح يساعدهم علي توافر حد أدنى من الوعي والتعليم والتدريب، حتى يمكن ضمان المشاركة الإيجابية في إطار المجتمع، وعليه يمكن أن تلعب طريقة العمل مع الجماعات بما تمتلكه من إستراتيجيات وتكتيكات وأدوات وأدوار ومهارات وأساليب فنية وغيرها دوراً حيوياً في بناء البرنامج التدريبي، لما يحويه من أنشطة وبرامج متنوعة، في تعديل أفكار الشباب الجامعي واتجاهاتهم السلبية نحو التطوع ، واكسابهم مهارات وخبرات المشاركة التطوعية، وفي ضوء ما سبق تتحدد قضية الدراسة في محاولة إختبار "فعالية برنامج تدريبي لتنمية مهارات العمل التطوعي لجماعات الشباب".

ثانياً: أهمية الدراسة:

1. أن هذه الدراسة تستمد أهميتها من طبيعة فئة الشباب داخل المجتمع، فهذه الفئة تعد مكون هام من مكونات المجتمع المصري وتحتاج إلى التوجيه والإرشاد وتنمية مهاراتها.
2. الدراسة الحالية واحدة من الدراسات التي تسلط الضوء على أهم موضوعات العصر وما يتعلق بها من علاقة الإنسان بالمجتمع حيث تسعى إلى تنمية مهارات العمل التطوعي لدي جماعات الشباب.
3. قد تسهم نتائج وتوصيات ومقترحات هذه الدراسة، في تحسين مهارات العمل التطوعي لجماعات الشباب.
4. قد يستفاد من معطيات الدراسة في الوصول لبعض الخبرات الميدانية التي قد تسهم في أترء الجانب المعرفي لمهنة الخدمة الإجتماعية بصفة عامة وطريقة العمل مع الجماعات بصفة خاصة في ما يتعلق بجماعات الشباب وعلاقتهم بالبيئة التي يعيشون فيها.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

- يتحدد الهدف الرئيسي للدراسة فيما يلي: تحديد مدى فعالية البرنامج التدريبي في طريقة العمل مع الجماعات لإكساب جماعات الشباب مهارات العمل التطوعي .
- ويتفرع من هذا الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية التالية:
1. تحديد مدى فعالية البرنامج التدريبي في طريقة العمل مع الجماعات لإكساب جماعات الشباب مهارة العمل الفرقي.
 2. تحديد مدى فعالية البرنامج التدريبي في طريقة العمل مع الجماعات لإكساب جماعات الشباب مهارة إدارة الوقت.

3. تحديد مدى فعالية البرنامج التدريبي في طريقة العمل مع الجماعات لإكساب جماعات الشباب مهارة القيادة.

رابعاً: **فروض الدراسة:** تسعى الدراسة الي اختبار الفرض الرئيسي التالي: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إستخدام البرنامج التدريبي في طريقة العمل مع الجماعات وإكساب جماعات الشباب مهارات العمل التطوعي .

- **وينبثق من هذا الفرض مجموعة من الفروض الفرعية والتي تتمثل فيما يلي:**

- 1- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إستخدام البرنامج التدريبي في طريقة العمل مع الجماعات واكساب جماعات الشباب مهارة العمل الفرقي .
- 2- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إستخدام البرنامج التدريبي في طريقة العمل مع الجماعات واكساب جماعات الشباب مهارة إدارة الوقت .
- 3- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إستخدام البرنامج التدريبي في طريقة العمل مع الجماعات واكساب جماعات الشباب مهارة القيادة .

خامساً: الإطار النظري للدراسة:

- **مفهوم الفاعلية:**

تعددت التعريفات التي تناولت مصطلح الفاعلية ومنها تعريف معجم العلوم الاجتماعية الذي يوضح أنها الإطار الذي تتحقق من خلاله الاهداف المحدده مسبقاً وذلك لجهود مهنية مبذولة،(بدوي،2012،ص.251) كما انها تهدف إلي قياس أثر البرنامج او المشروع بالمقابلة مع الأهداف التي تم تحديدها لإنجازها للمساهمة، كما توضح جميع القرارات ووضع وتطوير البرامج (David& Irenic,2008, p.211)

كما أنها التأثير أو قدرة البرنامج على احداث تغييرات في المعرضين له (سليمان ،2001،ص.145)، كما انها القدرة على تحقيق الاهداف المحدده نتيجة التدخل المهني.(Richard Scott, 2011, p.123).

كما أنها القدرة على مساعدة العميل على إنجاز الأهداف الخاصة بالتدخل المهني في فترة زمنية محددة(Roberts , H.K,2010, p.45)

والمقصود بالفاعلية في هذه الدراسة هو كفاءة برنامج التدخل المهني للدراسة من إعداد وتنفيذ الباحثة في إكساب جماعات الشباب مهارات العمل التطوعي ، ويقاس ذلك بدرجة تحسنهم في درجات مقياس مهارات العمل التطوعي (من إعداد الباحثة).

- مفهوم البرنامج التدريبي:

يعرف البرنامج التدريبي بأنه عناصر مخططة ومتكاملة ومتفاعلة مع بعضها البعض، توجه لعدد من الأعضاء لتحقيق أهداف معينة خلال فترة زمنية محددة. (William, 2010, p.354)

ويعرف أيضا بأنه: الإجراءات المخططة التي تصمم وفقا لإحتياجات المتدربين بهدف تنمية مهاراتهم المهنية من خلال مجموعة معارف نظرية منتقاه وأساليب تطبيقية ترتبط بتلك المهارات ويكسبها المدرب للمتدربين في إطار خطة زمنية محددة.

كما يعرف بأنه: هو ذلك النشاط المنظم الذي يعمل على تزويد المتدربين بالمعرفة والمهارات اللازمة لتنمية قدراتهم وصقل خبراتهم وتغيير سلوكهم بما يتفق مع إحتياجاتهم وإحتياجات المؤسسة والمجتمع. (محفوظ وآخرون، 2008، ص.342)

ويعرف أيضا بأنه مجموعة من الإجراءات التي تصمم لمساعدة الأفراد على إكتساب المهارات والإتجاهات اللازمة لتطوير أدائهم المهني. (Jill & Sally, 2008, p.161)

وأخيرا يعرفه آخرون بأنه: مجموعة من النشاطات ذات أهداف محددة ومحتوى معين، يتم إعدادها مسبقا وفقا لخطة معينة وسقف زمني محدد، هذا ويتم إعدادها من قبل متخصصين أو مجموعة من المتخصصين في المجال المعد فيه البرنامج، ليناسب فئة عمرية معينة، وفي بعض الأحيان يعد ليناسب أكثر من فئة عمرية معينة، وذلك لتزويدهم أو لتنمية أو تطوير المعارف والخبرات التي يستهدفها البرنامج والتي من شأنها أن تعود بالفائدة على المتدربين. (الشمسي & سرحان، 2015، ص.18)

وتقصد الباحثة بالبرنامج التدريبي في هذه الدراسة ما يلي:

1 - هو النشاط المنظم الذي يعمل على تزويد المتدربين بالمعرفة والمهارات اللازمة لتنمية مهارات العمل التطوعي لديهم وصقل خبراتهم في إكتساب مهارات العمل التطوعي.

2 - يتم وفق مجموعة من الإجراءات التي تصمم لمساعدة الأفراد على إكتساب المهارات والإتجاهات اللازمة لتطوير أدائهم المهني.

3 - هو مجموعة من الخطوات المترتبة التي تستهدف في النهاية تمكين جماعات الشباب من المشاركة التطوعية الفعالة وتنمية الذات من منظور طريقة العمل مع الجماعات.

مفهوم مهارات العمل التطوعي:

مفهوم المهارة:

يعرفها معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية بأنها: "قدرة الفرد على استخدام المعارف استخداماً فعالاً لتحقيق الأهداف المطلوبة. (بدوي، 2012، ص. 222).

كما يعرفها قاموس علم الإجتماع بأنها: القدرة على التأثير في الآخرين والتعامل مع المواقف المختلفة التي يواجهها الفرد، وعليه فهي القدرة على تقييم المواقف والتأثير على سلوك الآخرين. (غيث، 2008، ص. 141)

كما عرفت في إطار الخدمة الإجتماعية بأنها: قدرة الأخصائي الإجتماعي على أداء عمل معين في الخدمة الإجتماعية، معتمداً في ذلك على الاستعداد والعلم والخبرة. (حبيب، 2015، ص. 332).

وإذا كانت الطريقة تعني وسيلة عمل شيء، فالمهارة هي القدرة على عمل هذا الشيء وهي درجة الكفاءة والجودة في الأداء، كما يمكن وصفها على أنها القدرة على استخدام المعلومات بفاعلية والتنفيذ والأداء بسهولة ويسر، وهي الاداء المتقن بأقل وقت وجهد وتكلفه.

- مفهوم العمل التطوعي:

في حين تعرف موسوعة الخدمة الإجتماعية التطوع بأنه: "فعل واحد يتم القيام به بحرية من قبل فرد أو مجموعة بشكل دوري دون قوة أو إكراه من الدولة، فالمتطوعين هم أشخاص يختارون التبرع بجزء من وقتهم، أو موهبتهم، أو مواردهم، كأفراد أو في مجموعات، لإفادة الآخرين من أجل بعض الأعمال الخيرية أو الإنسانية أو المساعدة المتبادلة (Mizrahi & Davis, 2008, p.267).

- وتقصّد الباحثة بمهارات العمل التطوعي في تلك الدراسة:

- هي تلك المهارات التي يحتاج إليها جماعات الشباب لتنميتها.
- هي القدرة على تقييم المواقف والتأثير على سلوك الآخرين لصالح جماعات الشباب لخدمة البيئة والمجتمع الذي يعيشون فيه.
- هي قدرة أخصائي العمل مع الجماعات على تطبيق المعلومات والمبادئ وفهمه وإدراكه للعوامل المختلفة التي تؤثر في سلوكيات جماعات الشباب لتنمية مهارات العمل التطوعي .

- هي درجة الكفاءة والجودة في الأداء أثناء القيام بتنمية مهارات جماعات الشباب نحو العمل التطوعي .
- هي تلك المهارات التي تم تحديدها نتيجة دراسة تقدير الموقف والتي تمثلت في مهارة العمل الفرقي ومهارة ادارة الوقت ومهارة القيادة.
- عوامل تدني مستوى المشاركة التطوعية للشباب:
هناك العديد من العوامل التي تؤدي إلي ضعف المشاركة التطوعية للشباب الجامعي في الأعمال التي تتعلق بالمجتمع والتي تحدد هذه العوامل في الآتي:
(درويش، 2008، ص.125).
- 1 - ضعف إستغلال بعض الشباب لوقت الفراغ.
- 2 - وجود بعض الخبرات التطوعية السابقة السيئة لدى بعض الشباب حول المشاركة التطوعية.
- 3- الروتين والنمطية وعدم التجديد في ممارسة الأنشطة والبرامج التطوعية في معظم مجالات التطوع والافتقار إلى وسائل الجذب والتشجيع، جماعات الشباب الذي أدى إلى عزوف الشباب عن الإقبال علي تلك البرامج.
- 4 - قلة توفر الوعي الكافي بمفهوم التطوع ومسئوليته وأهميته.
- 5 - وجود بعض العادات والقيم والتقاليد والاتجاهات التي تعوق مشاركة الشباب في العمل التطوعي في المجالات المختلفة.
- 6- إنشغال الشباب بالمتغيرات التكنولوجية التي تشكل عامل جذب وإهتمام ممل قليل لديهم الدافع للتطوع.
- 7- الخوف من الالتزام، حيث إن الاشتراك في العمل التطوعي سيحمل الشباب بعض المسؤوليات والالتزام الأدبي والمادي.
- أسباب الإهتمام بموضوع المهارات: هناك بعض الأسباب وراء الإهتمام بموضوع إكتساب المهارات منها ما يلي: (جابر، 2009، ص. 125)
- (1) إن المهارات جزء مما يحتاج إليه الشباب لتعلمه، وينبغي على الأخصائين تقديمه لهم، فهي تعد بعداً هاماً من أبعاد البرامج التعليمية.
- (2) تساعد المهارات الشباب على مواجهة المشكلات التي قد تصادفه في حياته، فيتخذ حيالها القرارات العقلانية القائمة على أساس تفكيره الذاتي، ومن ناحية أخرى تكسب المهارات الفرد للميول الإيجابية نحو التعلم.

(3) إن مدخل المهارات يعتبر مدخلاً هاماً في دراسة تكوين وتناول الشباب للمعلومات، فهو بمثابة الإطار الإدراكي الواسع الذي يجعلنا ننظر إلى النشاط العقلي على أنه مجموعة عمليات منفصلة ومستقلة بعضها عن البعض الآخر مثل الإحساس، الانتباه، التذكر.

(4) إن مفهوم المهارة يسمح لنا أن نجمع بين الفرد والعوامل البيئية في إطار منهجي واحد، مما يتيح لنا الفرصة بدرجة أكبر أن نفهم كثيراً من سلوك الفرد في مواقف البيئة المختلفة.

(5) إن للمهارات التي تتطلب الحركة الجسمية نفس أهمية الأفكار المجردة في مقابلة متطلبات حياة الأفراد ويستطيع كل الأفراد إكتساب كثير من المهارات الحركية التي تفيدهم في حياتهم اليومية.

(6) إن مفهوم المهارة يركز أساساً على الفرد وبخاصة الحقائق التي تميزه، ومنها جماعات الشبابكمانية المحدودة في تمثيل المعلومات وكيف يتم تكوينها وتناولها سواء كان ذلك بطريقة آلية أو بطريقة مضبوطة.

(7) كما يتضح أن للمهارة دور كبير في تنمية القوى العقلية والنفسية للشباب، كما تساعد على إقامة العلاقات الاجتماعية بين الأفراد المختلفين.

- خطوات اكتساب مهارات العمل التطوعي لدى جماعات الشباب: ويؤكد البعض أن هناك خطوات واجب اتباعها لتنمية مهارات العمل التطوعي لديهم وهي كما يلي:
(عبدالفتاح، 2010، ص.ص: 200-201)

الخطوة الأولى: وهي التأكد من أن هؤلاء الشباب في حاجة لتعلم تلك المهارات كي يستطيعوا التعامل مع المشكلات الخاصة بالبيئة والمجتمع الذي يعيشون فيها، وكى يحدث ذلك فلا بد من أن يساعد أخصائي العمل مع الجماعات جمعيات الشباب على الشعور بأهمية المهارة وذلك من خلال:

- سؤال جماعات الشباب عن المهارات التي يحتاجون إليها.
- العمل على زيادة وعي هؤلاء الشباب بالمهارة.
- القيام بتحفيز الشباب مما يساعدهم ذلك على تعلم المهارات.

ويتضح لنا من هذه الخطوة مدى أهميتها في تعلم المهارة، ومن هنا يقوم أخصائي العمل مع الجماعات بتوضيح أهمية المهارة لدى جماعات الشباب ويحفزهم على ممارستها ويبلغهم بالمرادود الذي سيعود عليهم من تعلمهم هذه المهارات.

- الخطوة الثانية:** التأكد من فهم جماعات الشباب لماهية المهارة: لا بد وأن يكون لدى جماعات الشباب فكرة واضحة عن مفهوم المهارة وكيفية تأديتها وذلك عن طريق:
- شرح وتوضيح المهارة ووصفها خطوة بخطوة.
 - ينبغي أن يكون لدى أخصائي العمل مع الجماعات وعى بكيفية تعلم المهارات الإجتماعية اللازمة.
 - أن يقدم نموذجاً للمهارة يوضح دور جماعات الشباب في أداء تلك المهارة.
- وفي هذه الخطوة يتضح لنا أنه كى يتأكد أخصائي العمل مع الجماعات من فهم جماعات الشباب لماهية المهارة، فيجب أن يقوم بعرض بعض الأسئلة عليهم ومعرفة ردود أفعالهم، وبالتالي يتأكد من مدى فهمهم للمهارة حتى ينتقل إلى الخطوة الأخرى.
- الخطوة الثالثة:** إعداد مواقف للتدريب على ممارسة المهارة: وتتم هذه الخطوة بعد التأكد من فهم جماعات الشباب للمهارة التي يتم تدريبهم عليها وتعلمهم إياها، لذا فلا بد من:
- إعداد مواقف طبيعية لتعلم المهارات اللازمة عن طريق لعب الدور.
 - يتبع أخصائي العمل مع الجماعات قواعد التدريب على المهارة وذلك من خلال بعض المهام الإجرائية.
 - التشجيع المستمر على أدائها عن طريق المدعمات والحوافز.
- الخطوة الرابعة:** التأكد من تلقى جماعات الشباب للتغذية الراجعة وذلك من خلال:
- الوقوف على جوانب القوة للشباب وتدعيم السلوكيات الإيجابية لديهم.
 - تصحيح الأخطاء التي وقع فيها الشباب عند أداء المهارة.
 - تحديد مدى إتقان الشباب لهذه المهارة من خلال القياسات التتبعية.
- الخطوة الخامسة:** التأكد من مواظبة جماعات الشباب على ممارسة المهارة: حيث يجب على جماعات الشباب كى يتعلموا المهارات، ضرورة المواظبة على ممارستها أو المتابعة من قبل أخصائي العمل مع الجماعات لما يقوم به مع جماعات الشباب من خلال مقياس تنمية مهارات مشاركة العمل التطوعي.
- الخطوة السادسة:** تهيئة المواقف التعليمية التي تساعد جماعات الشباب على التدريب على المهارة بنجاح وتتم من خلال:
- وضع جماعات الشباب في مواقف اجتماعية صغيرة.
 - مساعدة جماعات الشباب على زيادة خبراتهم نحو تعلم المهارة ونموها.
 - زيادة الدافع لدى جماعات الشباب لإتقان المهارة بالتدعيمات المعنوية.

الخطوة السابعة: استخدام المهارة بكفاءة وذلك لتوليد السلوك الطبيعي التلقائي: تتطلب المهارة كفاءة عالية حتى تصبح متكاملة لدى الشباب، ولا بد أن تندمج وتدخل المهارة الجديدة داخل تصرفات جماعات الشباب حتى تصبح إنجازاً طبيعياً لديهم.

الخطوة الثامنة: إعداد القواعد التي تدعم استخدام المهارات من خلال:

- القيام بإعداد القواعد الأساسية لتعلم واكتساب المهارات.
- تشجيع جماعات الشباب على المشاركة في تنمية مهاراتهم كي يستطيعوا التعامل مع مشكلات البيئة والمجتمع الذي يعيشون فيها.
- متابعة جماعات الشباب بعد الانتهاء من تعلم المهارات اللازمة للتعامل مع مشكلات البيئة والمجتمع التي يعيشون فيها.

سادسا: الإجراءات المنهجية للدراسة:

1: نوع الدراسة: تنتمي الدراسة الحالية الي نمط الدراسات شبه التجريبية التي تختبر مدي فعالية العلاقة بين متغيرين إحدهما مستقل وهو البرنامج التدريبي والآخر تابع وهو "إكساب جماعات الشباب مهارات العمل التطوعي.

2: المنهج المستخدم: إتساقاً مع نوع الدراسة فإن المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج شبه التجريبي القائم على التصميم (القبلي- البعدي) باستخدام مجموعة تجريبية واحدة، وهو أحد أنواع التصميمات الأولية (ما قبل التجريب)، وفي هذا التصميم قامت الباحثة بالقياس القبلي للجماعة التجريبية، ثم التداخل المهني معها بالبرنامج التدريبي ثم القياس البعدي وإجراء المقارنة بين القياسين لإختبار نتيجة برنامج التداخل المهني من منظور طريقة العمل مع الجماعات في تنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب الجامعي.

3: أدوات الدراسة: إتمتت الدراسة علي أداتين أساسيتين وهما:

ا. مقياس "مهارات العمل التطوعي" من إعداد الباحثة ويشتمل على المؤشرات التالية:

- مهارة العمل الفريقي.
- مهارة إدارة الوقت.
- مهارة القيادة.

ب. تحليل محتوى التقارير الدورية.

4- وقد تم تصميم مقياس مهارات العمل التطوعي لجماعات الشباب وفقاً للخطوات التالية:

الخطوة الأولى: الإعداد المبدئي للمقياس- ولقد قامت الباحثة بالإجراءات التالية:

- 1- تحديد المراجع النظرية والدراسات السابقة التي تساهم في بناء المقياس وتتضمن:
 - الإطار النظري للدراسة الحالية ويشمل (أدبيات عن مهارات العمل التطوعي).
 - النظريات والنماذج التي يمكن الاستفادة منها والتي ترتبط بطريقة العمل مع الجماعات.
 - الإطلاع على المقاييس التي تناولت موضوع مهارات العمل التطوعي مع الشباب.
 - مراجعة الإطار النظري للدراسات السابقة الخاصة بالتدخل المهني في الخدمة الاجتماعية، وأيضاً مهارات العمل التطوعي المرتبطة بالشباب الجامعي سواءً عربية أو أجنبية.

2- **تحديد محتوى المقياس:** حيث قامت الباحثة بتحديد الأبعاد الرئيسية للمقياس وتحديد متغيراته، على أن تكون صياغة العبارات متصلة بالأبعاد الرئيسية للمقياس وتكون سهلة وواضحة ومرتبطة بالبعد المراد قياسه، ولقد بلغ المجموع الكلي للعبارات بالأبعاد الأربعة للمقياس (55) عبارة موزعة على النحو التالي:

- **البعد الأول:** مهارة العمل الفريقي (20) عبارة من (1 - 20).
- **البعد الثاني:** مهارة ادارة الوقت (14) عبارة من (21 - 34).
- **البعد الثالث:** مهارة القيادة (21) عبارة من (35 - 55).

الخطوة الثانية: التأكد من صدق المقياس: تم في هذه المرحلة التأكد من صدق المقياس ولقد إستخدمت الباحثة أنواع لصدق المقياس وهي:

- 1- الصدق الظاهري (صدق المحكمين).
- 2- الصدق الإحصائي.
- 3- صدق الاتساق الداخلي.

(أ) **الصدق الظاهري (صدق المحكمين):** بعد أن قامت الباحثة بإعداد المقياس في صورته المبدئية تم عرضه علي السادة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان وعددهم (10) محكما، حيث طلب من سيادتهم تحكيم المقياس من حيث: إرتباط كل عبارة بالبعد المراد قياسه وحذف أي عبارة لا يرونها مناسبة أو مرتبطة بالبعد، وإضافة العبارات التي يرونها مناسبة، وكذلك سلامة صياغة العبارات

ووضوحها، وبعد ذلك إجراء التعديلات اللازمة للمقياس وفقاً لآراء السادة المحكمين، تم إستبعاد العبارات التي تقل نسبة الإتفاق عليها عن (80%)، وفق مصفوفة الصدق كما تم تعديل وإضافة بعض العبارات وذلك بناء على آراء السادة المحكمين.

الخطوة الثالثة: التأكد من ثبات المقياس (مقياس مهارات العمل التطوعي للشباب)، ويقصد بثبات المقياس إستقراره بمعنى أنه لو كررت إجراء المقياس أكثر من مره يعطي نفس النتائج ويكون هناك تطابق بين نتائج المقياس في المرات المتعدده التي يطبق فيها على نفس الأفراد ومن أهم الوسائل الإحصائية لقياس الثبات:

(أ) **الثبات بطريقة إعادة للاختبار:** تم حساب ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار للتأكد من أن المقياس يعطي نفس النتائج أو نتائج متقاربة إذا تكرر التطبيق، لذلك قامت الباحثة بتطبيق المقياس على (10) طالب وطالبة من المستفيدين من خدمات الإدارة العمه لرعاية الشباب، ثم قامت الباحثة بتطبيق المقياس مره أخرى على نفس العينة بعد مرور (15) يوم ولقد تم إستخدام معامل إرتباط بيرسون لحساب الثبات، وقد كانت نتائج الثبات على المقياس ككل ومؤشراته بإستخدام إختبار بيرسون $r = 0.850$ ، وهذا يعني أن المقياس على درجة عالية من الثبات، كما أن هذه الدلالة أكملتها دلالة الإختبار على كل أبعاد المقياس ودرجة ثباتها.

جدول (1) القياسات الناتجة من إعادة الاختبار على المقياس ككل وعلى أبعاده الرئيسية

م	رقم السؤال	الارتباط	مستوى معنوية	معامل ألفا	معامل ألفا المعدل
الأبعاد الخاصة بمقياس مهارات العمل التطوعي "					
1	البعد الأول: مهارة العمل الفرقي.	0.895	0.01	0.9619	0.9619
2	البعد الثاني: مهارة إدارة الوقت.	0.892	0.01	0.9618	0.9614
3	البعد الثالث: مهارة القيادة.	0.851	0.01	0.8024	0.8024
	المقياس ككل:	0.879	0.01	0.9085	0.8959

****دال عند مستوى معنوية 0.01 - دال عند مستوى معنوية 0.05**

وقد كان المؤشر العام للثبات = 0.879 وهو مؤشر عالي جدا للثبات، وكان كان الصدق

الظاهري لأداة الدراسة وهو الجزر التربيعي للثبات وهو يساوي = 0.967

ب - تحليل محتوى التقارير الدورية: التقارير الدورية وسيلة هامة من وسائل جمع البيانات والمعلومات عن أعضاء الجماعة، فهي من أهم الوسائل التي يستخدمها الأخصائي لوصف ما يتم في اجتماعات الجماعة، وأيضا لمعرفة مدي التغيرات التي تطرأ على أعضاء الجماعة من خلال تحليل محتوى هذه التقارير.

وتستخدم تحليل محتوى التقارير الدورية كأداة رئيسية لقياس في البحوث التجريبية المتعلقة بطريقة العمل مع الجماعات، حيث تعطي نتائج كيفية استكمالاً للنتائج الكمية المستخلصة من استخدام المقاييس الإحصائية والاجتماعية والتي يمكن بها قياس المتغير التابع في البحث (حامد، 2010، ص.86)

وسوف تركز الباحثة علي العناصر التالية في تحليل محتوى هذه التقارير:-

- الجزء الإحصائي. - جدول أعمال الاجتماع. - محتوى الاجتماع.
 - الإستراتيجيات المستخدمة في الاجتماع.
 - الأساليب المهنية التي يستخدمها الأخصائيون الإجتماعيون.
 - المهارات المهنية التي يستخدمها الأخصائيون الإجتماعيون.
 - الأدوار المهنية التي يقوم بها الأخصائيون الإجتماعيون. - عائد التدخل المهني.
- ج- نوع التصميم التجريبي المستخدم في الدراسة:** إستخدمت الباحثة التصميم التجريبي ذو المجموعة الواحدة الذي يعتمد علي التجربة القبليّة والبعدية بإستخدام جماعة تجريبية، ويرجع ذلك لمدي استعداد الشباب للمشاركة في فاعليات البرنامج، واستخدمت الباحثة المقياس كأداة لقياس المتغير التابع وهو (مهارات العمل التطوعي للشباب) قبل البدء في عرض هذا المتغير لمؤثرات التجربة، ثم قامت بإدخال المتغير التجريبي المستقل وهو (البرنامج التدريبي لجماعات الشباب) علي الجماعة التجريبية، وعلي هذا فإن هذه الدراسة بدأت بالقياس القبلي للجماعة وانتهت بالقياس البعدي لها ومن النتائج المستخلصة توصلت الباحثة الي استنباط النتائج وتفسيرها.
- **خطوات إجراء التجربة:** تتلخص الخطوات التي قامت بها الباحثة لإجراء التجربة في الخطوات التالية:-

أ- قامت الباحثة بإختيار أحد أجهزة رعاية الشباب بجامعة حلوان وهي الإدارة العامة لرعاية الشباب بمحافظة القاهرة كمكان لإجراء التجربة.

ب- تم اختيار عينة عمدية من الطلاب المستفيدين من برامج الإدارة العامة لرعاية الشباب مكونة من (14) طالب وطالبة وذلك للأسباب التالية:-

- 1- من تسمح لهم ظروفهم بالتواجد في الإدارة موعده تنفيذ البرنامج التدريبي.
- 2- قرب أماكن إقامتهم من مقر التدريب بالإدارة.
- 3- أن يكونوا من طلاب الفرقة الرابعة.
- 4- لديهم الرغبة والموافقة علي تنفيذ البرنامج التدريبي.

ج- الإطلاع علي الإطار النظري لمهارات العمل التطوعي والبرنامج التدريبي في طريقة العمل مع الجماعات والإلتزام بكل بموجهاته أثناء القيام بالتجربة.
د- إستخدمت الباحثة التصميم التجريبي ذو المجموعة الواحدة بقياس قبلي وقياس بعدي للمبررات التالية:-

- 1- احتياج أعضاء الجماعة التجريبية إلي إكسابهم المهارات التي تم تحديدها بناء الإجتماع المنعقد مع جماعات الشباب أثناء إجتماعهم الشهري بمقر الادارة.
 - 2- موافقة الأعضاء علي الإشتراك في البرنامج التدريبي.
- 4: مجالات الدراسة: وتشمل المجالات التالية:**

أ. **المجال المكاني:** تم تطبيق تلك الدراسة بمحافظة القاهرة بداخل جامعة حلوان وتم إختيار الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان مجالا مكانيا مناسباً بإعتبارها المسؤولة عن الأنشطة الطلابية بشكل عام داخل الجامعة وذلك للأسباب الأتية:
- توافر عينة الدراسة من الطلاب المستفيدين من خدمات الإدارة.
- رغبة الإدارة في مساعدة الباحثة في تطبيق البرنامج.
- توافر الامكانيات والموارد لتنفيذ البرنامج التدريبي.

ب. **المجال البشري:** تم اختيار عينة عمدية من الطلاب المستفيدين من برامج الإدارة العامة لرعاية الشباب مكونة من (14) طالب وطالبة وذلك للأسباب التالية:-
1. من تسمح لهم ظروفهم بالتواجد في الإدارة موعد تنفيذ البرنامج التدريبي.
2. قرب أماكن إقامتهم من مقر التدريب بالإدارة.
3. أن يكونوا من طلاب الفرقة الرابعة.
4. لديهم الرغبة والموافقة علي تنفيذ البرنامج التدريبي.
5. أن يتراوح العمر من 20-21 سنة.

ج. **المجال الزمني:** وهي الفترة التي تم تطبيق البرنامج التدريبي فيها وهي من 2023/10/30م الي 2024/2/29م.

- **الصعوبات التي واجهت الباحثة عند تطبيق بحثها وتم التغلب عليها:**

1. ضعف إرتباط البرامج والأنشطة الجماعية المقدمة للشباب بإحتياجاتهم وتم التغلب علي تلك المشكلة بقيام الباحثة بوضع مجموعة من الأنشطة التي تساهم في ذلك.
2. محدودية الإمكانيات البشرية اللازمة لممارسة البرامج والأنشطة الجماعية والتي تساهم في تعديل إتجاهات الشباب وإكسابهم المهارات اللازمة للعمل التطوعي، لذلك إستعاننت بمجموعة من الخبراء والمتخصصين لمساعدتها في تنفيذ البرنامج.

3. ضعف الإهتمام بالبرامج التي تركز على مهام تنموية مثل قيام الشباب بالمشاركة فى الأنشطة البيئية المختلفة وتم التغلب عليها من خلال إمداد الشباب بالمعارف والمعلومات والمهارات المناسبة لزيادة مشاركة هؤلاء الشباب في تلك البرامج.

- البرنامج التدريبي لتنمية المهارات التطوعية لدي جماعات الشباب:

أولاً:- أهداف البرنامج التدريبي: هناك هدف رئيسي تسعى إليه الدراسة وهو إكساب جماعات الشباب مهارات العمل التطوعي ويتحقق ذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

1- إكسابهم مهارة العمل الفريقي. 2- إكسابهم مهارة إدارة الوقت. 3- إكسابهم مهارة القيادة.

ثانياً: الإعتبرات المهنية التي يجب مراعاتها عند تصميم البرنامج التدريبي: وهناك مجموعة من الإعتبرات التي إتبعتها الباحثة لتصميم البرنامج التدريبي وهي مايلي:-

1- تحديد الهدف من البرنامج التدريبي الذي تسعى إليه الدراسة الحالية.
2- الإطلاع علي الإطار النظري للعمل التطوعي ومهاراته وتكنولوجياة للإستفادة منه عند وضع البرنامج التدريبي.

3- الكتابات العلمية المتخصصة والدراسات السابقة التي تناولت مهارات العمل التطوعي.

4- آراء السادة الخبراء في الدراسة للإستفادة من آرائهم في توجيه الباحثة.

5- تحليل هذه المواد ومراعاة أولويات البرنامج التدريبي.

6- إختيار أسلوب التدريب لكل موضوع في ضوء هدف البرنامج المحدد.

7- تحديد الساعات اللازمة لكل موضوع بدقة.

8- الإستعانة بالخبراء والمختصين في المجالات المرتبطة بأنشطة البرنامج التدريبي، حتى يتم إثراء المعارف والمعلومات المرتبطة بالمهارات المراد إكسابها لأعضاء الجماعة.

9- إختيار الوقت المناسب لتنفيذ فعاليات البرنامج التدريبي بما يضمن عدم التداخل والتعارض مع ممارسة أنشطة الطلاب والإستفادة من البرنامج.

ثالثاً: - خطوات تطبيق البرنامج التدريبي:

- 1- تحديد أعضاء الجماعة التجريبية من الشباب المستفيدين من خدمات الإدارة العامة لرعاية الشباب.
 - 2- تحديد مهارات العمل التطوعي لممارسة السلوك الإيجابي المراد إكسابها للأعضاء.
 - 3- موافقة أعضاء الجماعة التجريبية علي المدة الزمنية التي يمكن أن يستغرقها البرنامج التدريبي من أجل إكسابهم مهارات العمل التطوعي والتي بدأت من 2023/10/30م الي 2024/2/29م.
 - 4- تحديد عدد الاجتماعات المنعقدة مع جماعات الشباب.
 - 5- إجراء تعاهد شفهي بين الباحثة وأعضاء جماعات الشباب بما يتسم بالمرونة والقابلية للتعديل.
- حددت الباحثة المهام الواجب تنفيذها مع الجماعة والتي تساعدهم في تحقيق الهدف المطلوب ويتم ذلك من خلال:- العمل علي إقامة علاقة مهنية إيجابية مع الأنساق المتصلة بموضوع الدراسة ومن ثم القدرة علي توزيع المهام والمسؤوليات.
- رابعا:- الإستراتيجيات المهنية المستخدمة في البرنامج التدريبي لإكساب جماعات الشباب مهارات العمل التطوعي :
- الاستراتيجية هي مجموعة من الخطوط العريضة التي تحدد الأهداف البعيدة المدى لمجتمع من المجتمعات، والكيفية والمنهج الذي يحقق الأهداف في إطار من الشمول والتكامل والمرونة في مواجهة احتمالات التغيير في الظروف القائمة أو المستقبلية. (أبو المعاطي، 2015، ص.50)
- 1- استراتيجية التوضيح: حيث تتمثل هذه الاستراتيجية في توضيح البرنامج التدريبي بما يشمل من استراتيجيات وأساليب ومهارات وأدوار مهنية قامت بها الباحثة نحو أعضاء الجماعة التجريبية والتي من خلالها يتم إيضاح بعض الأفكار التي قد لا يفهمها أعضاء الجماعة في كل مرحلة من مراحل تنفيذ البرنامج التدريبي.
 - 2- إستراتيجية المشاركة: وتستخدم هذه الاستراتيجية في إشراك الخبراء والمتخصصين والأكاديميين في تنفيذ البرنامج التدريبي لإكساب جماعات الشباب مهارات العمل التطوعي .

3- إستراتيجية التمكين: وذلك بهدف تمكين أعضاء الجماعة التجريبية من الاستفادة من الأنشطة التي يقدمها البرنامج التدريبي، وذلك لاكتسابهم مهارات العمل التطوعي ، حيث تتطوى عملية التمكين على منح جماعات الشباب في إتخاذ قراراتهم بأنفسهم وذلك لأن تمكين الأفراد عملية ينتج عنها حصولهم على استقلالهم الذاتي والوصول إلى الحس الواعي لتدعيم الذات لديهم والثقة بأنفسهم، وزيادة المعارف والمهارات اللازمة لأداء أدوارهم بشكل يعطيهم الإحساس بالرضا وهم يحققون أهدافهم المشتركة من خلال البرنامج التدريبي.

خامسا: - الأدوار المهنية التي قامت بها الباحثة خلال البرنامج التدريبي: يمكن تحديد الأدوار المهنية للباحثة في البرنامج التدريبي لإكساب جماعات الشباب مهارات العمل التطوعي وتمثل تلك الأدوار المهنية فيما يلي:

1- دور المخطط: وفي هذا الدور تقوم الباحثة بمجموعة من الأنشطة لتحقيق الأهداف من خلال تحديد الأولويات للمهام والمسئوليات بناءً على دراسة الواقع لتحديد المشكلات والإمكانيات والموارد المتاحة ووضع خطة لتنفيذ البرنامج التدريبي.

- وتقوم الباحثة من خلال هذا الدور بما يلي:

- تحديد إحتياجات البرنامج التدريبي لإكساب أعضاء الجماعة التجريبية مهارات العمل التطوعي وتوقعاتهم وكذلك الوقوف على مشكلاتهم للمشاركة التطوعية في خدمة البيئة والمجتمع المحيط.

- ترتيب أولويات تلك الحاجات والمشكلات حسب درجة إلحاحها وحسب الإمكانيات والموارد المتاحة لمواجهتها أو إشباعها، تحديد الموارد المالية والبشرية اللازمة لتنفيذ البرنامج التدريبي.

- تحديد مهام ومسئوليات الأعضاء المشاركين في البرنامج التدريبي وتنمية وعيهم بها.

- وضع خطة تحتوي على أنشطة تحقق أهداف البرنامج بإستخدام الموارد والإمكانيات المتاحة ووضعها في خطة زمنية قابلة للتنفيذ.

- تنفيذ تلك الخطة لإكساب أعضاء الجماعة مهارات العمل التطوعي بما يحقق زيادة المشاركة في الأنشطة التطوعية.

2- دور المرشد: ويتحدد ذلك الدور في قيام الباحثة بإرشاد وتوجيه الجماعة التي يستهدفها البرنامج التدريبي لإعداد وتنفيذ الأنشطة المطلوبة منهم.

- 3- دور **موجه التفاعل**: وذلك من خلال التدخل بين الأعضاء أثناء تفاعلهم لإستثمار نتائج التفاعل بما يعود بالنفع عليهم وعلي البرنامج التدريبي، والعمل علي إيجاد مواقف للتفاعل حتي لا تتم بصورة عشوائية، وتحديد العوامل التي قد تعوق تدريب الأعضاء علي إكتساب مهارات العمل التطوعي المراد إكسابها لهم.
 - 4- دور **الملاحظ**: وذلك من خلال ملاحظة التفاعلات والعلاقات بين أعضاء الجماعة، بالإضافة إلي ملاحظة التغييرات التي تطرأ علي الأعضاء من خلال ممارسة وتنفيذ أنشطة البرنامج التدريبي وكذلك إسهامات كل عضو لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي
 - 5- دور **الإداري**: بمعنى المهام التي تقوم بها الباحثة مما يساعد في تحقيق أهداف البرنامج التدريبي ويتضمن هذا الدور عدة عمليات منها التخطيط، والتنظيم الإداري، التمويل والميزانية والرقابة والإتصال والتسجيل وكتابة التقارير ويتضمن ذلك الدور عدة وظائف منها: الأشتراك في صياغة أهداف البرنامج التدريبي وتقوية سبل الإتصال وتفعيلها والإختيار والبحث عن الموارد والإشراف والتقييم.
 - 6- دور **المساعد**: حيث تقوم الباحثة بتمكين ومساعدة الأعضاء علي إزالة الصعوبات التي تواجههم أثناء ممارسة وتنفيذ أنشطة البرنامج التدريبي حتي يتم الاستفادة بشكل أفضل وبالتالي يتحقق الهدف من البرنامج التدريبي وهو إكساب الأعضاء مهارات العمل التطوعي .
 - 7- دور **الموضح**: حيث تقوم الباحثة بتوضيح المعارف والمعلومات للأعضاء عبر المراحل المختلفة للبرنامج التدريبي وتفسير وتوضيح ما يحتاج لذلك.
 - 8- دور **المعلم**: حيث تقوم الباحثة بتقديم التعليمات والتوجيهات لأعضاء الجماعة لإكسابهم مهارات العمل التطوعي .
 - 9- دور **المقوم**: ومن خلاله تهدف الباحثة إلي معرفة القيمة والحكم على أنشطة البرنامج التدريبي والجهود التي تبذل للتأكد من مدى النجاح في تحقيق الأهداف التي تم الإتفاق عليها مع الجماعة التجريبية.
- سادسا:- **المهارات المهنية المستخدمة في البرنامج التدريبي**: يجب أن يتمتع البرنامج التدريبي التي تعده الباحثة لإكساب جماعات الشباب مهارات العمل التطوعي ببعض المهارات المهنية التي تمكنه من القيام بأدواره المهنية بكفاءة وفاعلية، ومن هذه المهارات ما يلي:

- 1- المهارة في استثمار إمكانيات وموارد الإدارة العامة لرعاية الشباب والمهارة في إتاحة موارد جديدة بما يحقق أهداف البرنامج التدريبي.
 - 2- المهارة في تكوين العلاقات المهنية مع كافة جماعات الشباب التي يستهدفها البرنامج التدريبي سواء كانوا مستفيدين من البرنامج أو مساعدون في تنفيذه.
 - 3- المهارة في جمع البيانات والمعلومات وتحليلها بما يضمن الاستفادة منها.
 - 4- المهارة في الإتصال بكافة المؤسسات والمسؤولين وفريق العمل بما يسهم في الاستفادة من إمكانياتهم.
 - 5- المهارة في الإقناع لكي يؤمن المشاركون بالقضية موضوع الدراسة ومن ثم يشاركون فيها.
 - 6- المهارة في إجراء المقابلات المهنية مع كافة أعضاء الجماعة.
 - 7- المهارة في إدارة الحوار وإدارة المناقشات الجماعية.
 - 8- المهارة في إعداد وتنفيذ أنشطة البرنامج التدريبي ومنها الاجتماعات والندوات والمحاضرات والمسابقات والرحلات وورش العمل والدورات التدريبية وغيرها.
 - 9- المهارة في التسجيل لكل ما من شأنه أن تستفيد منه الباحثه في برنامجها التدريبي.
 - 10- المهارة الإنهاء في الوقت المناسب بما لا يؤثر سلباً علي البرنامج التدريبي.
 - 11- المهارة في التقييم والمتابعة لجميع مراحل وخطوات البرنامج التدريبي.
- سابعا: أنشطة البرنامج التدريبي:** لكي يتم تنفيذ الإستراتيجيات والتقنيات السابقة لا بد من وجود أنشطة تساعد في أن يتم من خلالها الإستراتيجيات والتقنيات لنجاح البرنامج التدريبي ومن هذه الأدوات والانشطة ما يلي:
- 1- **الاجتماعات:** حيث تقوم الباحثة بعقد عدد من الاجتماعات والتي تضم عدد من المسؤولين في إدارة رعاية الشباب في إجتماع جماعي لهم قد يتم فيه مناقشة اقتراحاتهم تجاه البرنامج التدريبي، وما يمكن أن يقدمه وكذلك وسائل الدعم المختلفة التي يمكن أن يقدموها لتفعيل البرنامج التدريبي ودور الاخصائيين بالإدارة، كذلك يتم عقد الاجتماعات مع جماعات الشباب قبل البرنامج التدريبي لمناقشة الإحتياجات والمشكلات والخدمات التي يمكن تقديمها ويرغبون فيها، واجتماعات مع مدير إدارة رعاية الشباب وباقي فريق العمل بالإدارة وإمكانية حضور الطلاب للبرنامج التدريبي وتحديد ما يمكن أن تقدمه الإدارة من خدمات وأنشطة في ضوء الموارد المتاحة أو التي يمكن إتاحتها.

- 2- **المقابلات:** حيث تقوم الباحثة بإجراء العديد من المقابلات الفردية والجماعية مع كافة المستفيدين من الطلاب وفريق العمل والمسؤولين عن الإدارة العامة لرعاية الشباب والتي يستهدفها البرنامج التربوي، وذلك بهدف تنظيم العمل وتنسيق الجهود أو الحصول على بيانات ومعلومات، أو لإعطاء بيانات ومعلومات، أو لتصحيح أفكار ومعتقدات خاطئة أو التزويد بأفكار معينة، أو لتقديم الدعم والمساعدة، بهدف إكساب جماعات الشباب مهارات العمل التطوعي، وزيادة مشاركتهم في الأنشطة والخدمات التي تخدم البيئة.
 - 3- **الحفلات:** تنظيم حفلة ختامية في نهاية البرنامج التدريبي لكل من شارك في البرنامج التدريبي.
 - 4- **المحاضرات:** بما أن المحاضرات تسمح بإلقاء الضوء على موضوعات تساعد في تحقيق أهداف البرنامج التدريبي والمحاضرات تتناول الجوانب التالية:
 - محاضرة بعنوان مفهوم المهارة وأهميتها ومراحل وشروط اكتسابها.
 - محاضرة بعنوان ممارسة العمل التطوعي وأهميته للشباب.
 - محاضرة بعنوان كيفية إكتساب مهارات العمل التطوعي للشباب.
 - محاضرة بعنوان السلوك التطوعي وكيفية إكتسابه.
 - محاضرة بعنوان مراحل إكتساب مهارات العمل التطوعي .
 - محاضرة عن مهارة تقويم العمل التطوعي.
 - محاضرة عن معوقات العمل التطوعي في المجتمع.
 - 5- **وورش العمل:** لإكساب جماعات الشباب مهارات العمل التطوعي من خلال:
 - ورشة عمل تدريبية لمهارة إدارة الوقت.
 - ورشة عمل تدريبية لمهارة القيادة.
 - ورشة عمل تدريبية لمهارة العمل الفرقي.
 - ورشة عمل عن الوسائل المناسبة للمشاركة في العمل التطوعي.
- أجرت الباحثة كل البرنامج التدريبي بقاعة الاجتماعات بمقر إدارة رعاية الشباب وذلك في الفترة من 2023/10/30م إلي 2024/2/29م، وإجتهدت الباحثة في اختيار العديد من الخبراء والأساتذة الأكاديميين في تنفيذ البرنامج التدريبي، وراعت التنوع في خبراتهم وإهتمامتهم البحثية وغير ذلك مما ساعدها في تنفيذ البرنامج التدريبي علي أكمل وجه.

ثامناً: البرنامج الزمني للبرنامج التدريبي لأكساب جماعات الشباب مهارات العمل التطوعي جدول (2) يوضح البرنامج التدريبي.

الأدوار المهنية	المهارات المهنية المستخدمة	الأساليب المهنية المستخدمة	الإستراتيجيات المهنية المستخدمة	جدول أعمال الإجتماع	نوع النشاط
المساعد	اتخاذ القرار الجماعي	المناقشة الجماعية باستخدام الطريقة العامة	التوضيح وتبادل الآراء	- التعرف بين الباحث وأعضاء الجماعة - تكوين علاقة مهنية بين الباحث وأعضاء الجماعة. - إجراء تعاهد شفهي بين الباحث وأعضاء الجماعة علي مواعيد الإجتماعات الدورية وحثهم علي الإلتزام من أجل تحقيق أهداف البرنامج التدريبي. - تطبيق القياس القبلي علي أعضاء الجماعة.	الإجتماع المبدئي الأول
المساعد	إتخاذ القرار الجماعي	المناقشة الجماعية باستخدام الطريقة العامة	التدعيم	- مناقشة أهداف البرنامج التدريبي والوار الباحث ومسؤوليات أعضاء الجماعة. - مساعدة أعضاء الجماعة علي اختيار اسم وشعار الجماعة.	الإجتماع المبدئي الثاني
المساعد	إتخاذ القرار الجماعي	المناقشة الجماعية باستخدام الطريقة العامة	التوضيح	- مساعدة أعضاء الجماعة علي تحديد التنظيم الوظيفي للجماعة.	الإجتماع التمهيدي الأول
المعلم	الإتصال	المناقشة الجماعية باستخدام الطريقة العامة	التوضيح	- اكتساب أعضاء الجماعة المعارف النظرية لمفهوم المهارة. - فهم الأعضاء لأهمية المهارة ومراحل وشروط اكتسابها.	محاضرة بعنوان مفهوم المهارة وأهميتها ومراحل وشروط اكتسابها
المعلم	الإتصال	المناقشة الجماعية باستخدام الطريقة العامة	التوضيح	- إكتساب الشباب معارف نظرية حول مفهوم التطوع وأهميته وكيفية ممارسته والإستفادة منه في خدمة البيئة والمجتمع.	محاضرة بعنوان ممارسة العمل التطوعي وأهميته للشباب

نوع النشاط	جدول أعمال الإجتماع	الاستراتيجيات المهنية المستخدمة	الأساليب المهنية المستخدمة	المهارات المهنية المستخدمة	الأدوار المهنية
ندوة بعنوان كيفية إكتساب مهارات العمل التطوعي للشباب	- اكساب أعضاء الجماعة معلومات عن مهارات العمل التطوعي، وكيفية التفريق بين مهارات العمل التطوعي ومهارات المشاركة.	التوضيح	المناقشة الجماعية باستخدام الطريقة العامة	الإتصال	المنسق
محاضرة بعنوان السلوك التطوعي الإيجابي وكيفية إكتسابه	إكساب أعضاء الجماعة التجريبية المعارف النظرية المرتبطة بكيفية إكتساب السلوك التطوعي الإيجابي.	التوضيح	المناقشة الجماعية باستخدام الطريقة العامة	الإتصالات الواعي للآخرين والإتصال	المعلم
ورشة عمل تدريبية حول مهارة كيفية إدارة الوقت	- تدريب أعضاء الجماعة علي كيفية التخطيط لإدارة الوقت وتصميم خطط تساعد جماعات الشباب في إكتساب مهارات العمل التطوعي.	تبادل الأفكار والتوضيح	المناقشة الجماعية عن طريق ورش العمل باستخدام ورش العمل	إتخاذ القرار الجماعي	المعلم و المساعد
ندوة بعنوان كيفية التخطيط لإدارة الوقت	- تعريف أعضاء الجماعة بكيفية وضع خطة لإدارة الوقت والإستفادة منها في خدمة البيئة.	تدعيم الذات والتوضيح	المناقشة الجماعية باستخدام الطريقة العامة	الإتصال	المعلم و الموجه للتفاعل
ورشة عمل تدريبية حول مهارة إدارة الوقت	- تدريب أعضاء الجماعة علي كيفية ترتيب الأولويات وتنفيذ الخطط الخاصة بإدارة الوقت.	تبادل الأفكار والتوضيح	المناقشة الجماعية عن طريق ورش العمل باستخدام ورش العمل	إتخاذ القرار الجماعي	المعلم و المساعد
محاضرة عن مهارة القيادة	محاضرة لإكساب أعضاء الجماعة التجريبية الجوانب المعرفية عن مهارة القيادة	التوضيح	المناقشة الجماعية باستخدام الطريقة العامة	الإتصال	المعلم
ورشة عمل تدريبية حول مهارة القيادة	تدريب أعضاء الجماعة علي كيفية إكتساب صفات القائد الناجح، كفي يمكن استخدام مهارات القيادة في خدمة البيئة.	التوضيح	المناقشة الجماعية عن طريق ورش العمل باستخدام ورش العمل	الإتصال و إتخاذ القرار الجماعي	المعلم و المساعد

نوع النشاط	جدول أعمال الإجتماع	الإستراتيجيات المهنية المستخدمة	الأساليب المهنية المستخدمة	المهارات المهنية المستخدمة	الأدوار المهنية
محاضرة بعنوان كيفية المرونة والقدرة على التكيف	اكتساب أعضاء الجماعة لأهداف برامج المرونة والقدرة على التكيف داخل البيئة، لإكسابهم مهارات العمل التطوعي.	التوضيح	العصف الذهني	الإتصال	المعلم
محاضرة بعنوان لمهارة العمل الفرقي	إكتساب الشباب المعارف النظرية حول كيفية إدارة العلم الفرقي.	التوضيح	المناقشة الجماعية باستخدام الطريقة العامة	ادارة الحوار	الملاحظ والمساعد
محاضرة بعنوان كيف تصبح فاعلا في فريق عمل.	إكتساب جماعات الشباب أهم صفات الشخص الفاعل والإيجابي داخل فريق العلم.	التوضيح	المناقشة الجماعية باستخدام الطريقة العامة والعصف الذهني	الإتصال	المساعد والموجه
محاضرة عن كيفية حل المشكلات واتخاذ القرارات	اكتساب أعضاء الجماعة لأليات حل المشكلات التي يتعرضون لها في مجال العمل التطوعي وكيفية إتخاذ القرارات المناسبة.	التوضيح	المناقشة الجماعية	الإتصال	معلم
ندوة بعنوان خصائص التعاون والعمل الجماعي	اكتساب أعضاء الجماعة لخصائص ومميزات العمل الجامعي وكيف يتعاونون معا للتعامل مع مشكلات البيئة ومساعدتهم في إكتسابهم مهارات العمل التطوعي.	التوضيح	المناقشة الجماعية وتدعيم الذات	الإتصال	موجه للتفاعل
ورشة عمل بعنوان كيفية تحمل المسؤولية	اكتساب أعضاء الجماعة لعناصر المسؤولية الإجتماعية وكيف يمكن أن يطبقوها في قراراتهم أثناء العمل البيئي.	التوضيح	العصف الذهني	الإتصال	المساعد
ندوة بعنوان كيفية بناء فريق العمل	اكتساب أعضاء الجماعة مهارات متنوعة حول كيفية بناء فريق العمل وما هي صفاتهم والشروط التي يجب أن تتوفر في فريق العمل وخطواته.	التوضيح	المناقشة الجماعية باستخدام الطريقة العامة	الإتصال	المعلم

نوع النشاط	جدول أعمال الإجتماع	الاستراتيجيات المهنية المستخدمة	الأساليب المهنية المستخدمة	المهارات المهنية المستخدمة	الأدوار المهنية
محاضرة عن معوقات العمل التطوعي	- التعرف علي المعوقات التي تعوق الشباب عن المشاركة في العمل التطوعي وكيف يمكن إكتساب مهارات العمل التطوعي.	التوضيح، التمكين	المناقشة الجماعية باستخدام الطريقة العامة	الإتصال	المعلم
محاضرة بعنوان صعوبات استخدام مهارات العمل التطوعي	إكتساب الشباب القدرات والمعارف اللازمة عن مهارات العمل التطوعي وكيفية التغلب علي الصعوبات التي تواجه جماعات الشباب في إكتساب مهارات العمل التطوعي.	التوضيح	لمناقشة الجماعية	الإتصال	الموجه للتفاعل والمنسق
اجتماع تقييم	- مناقشة اوجه الاستفادة من البرنامج التدريبي مع الجماعة. - تطبيق القياس البعدي علي أعضاء الجماعة.	تدعيم الذات	المناقشة الجماعية باستخدام مجموعات تبادل الأفكار	التقويم	المقوم
حفل تكريم أعضاء الجماعة	- توزيع شهادات تقدير علي أعضاء الجماعة أعتراضاً بادورهم المتميزة وتقديم بعض الهدايا التذكارية لهم. - إنهاء البرنامج التدريبي.	تدعيم الذات	المناقشة الجماعية باستخدام الطريقة العامة	تكوين علاقة مهنية طيبة	المساعد

سابعاً: نتائج الدراسة:

جدول (3) يوضح إختبار معنوية الفروق بين متوسطي القياس القبلي والبعدي لدرجات اعضاء الجماعة التجريبية علي البعد الاول مهارة العمل الفرقي كأحد مهارات العمل التطوعي باستخدام إختبار "ت" للعيننة (ن=14)

قيمة "ت" ودلالاتها	القياس البعدي			القياس القبلي			البعد الاول مهارة العمل الفرقي
	ع	س	مج	ع	س	مج	
8.99	2.895	86.21	1063	2.214	51.62	573	

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: توجد فروق دالة إحصائياً بين القياس القبلي والقياس البعدي، حيث أن قيمة ت المحسوبة (8.991) أكبر من قيمة (ت) الجدولية = 3.11 بدرجة ثقة 99%، وهذه الفروق لصالح القياس البعدي، مما يعني أن البرنامج

التدريبي قد أدى إلي زيادة مستوي مهارات المبحوثين في كيفية إدارة العمل الفريقي كأحد مهارات العمل التطوعي.

والنتائج السابقة تؤكد صحة الفرض الفرعي الأول للدراسة، وعليه يمكن القول بأن استخدام البرنامج التدريبي يؤدي إلي اكساب جماعات الشباب مهارة العمل الفريقي وبالتالي تزداد مهاراتهم في العمل التطوعي وبالتالي يكتسبوا مهارات العمل التطوعي.

وفقا لما ورد بالتقارير الدورية، التقرير العاشر والحادي عشر، والتي أوضحت أن ممارسة برنامج تدريبي أدى الي إكتساب جماعة الشباب المشاركين في البرنامج التدريبي القدرة علي إستخدام مهارة العمل الفريقي كأحد مهات العمل التطوعي، كما تم إستخدام هذه الاساليب في تزويد أعضاء الجماعة بالمعارف النظرية والجوانب التطبيقية بمهارة العمل الفريقي، وقد تحققت الباحثة من نجاح الشباب من أعضاء الجماعة التجريبية من إكتساب القدرة علي التواصل مع الآخرين وإيصال وجهات النظر المختلفة، سواء كان تواصل مباشر أو غير مباشر، والتي تتمثل في مهارات التواصل بحسن الاستماع لجميع الأطراف وجميع أعضاء الفريق، وبناء علاقات تقوم على الود والاحترام المتبادل، وذلك بضبط نبرة الصوت وضبط تعابير الوجه عند التحدث مع أعضاء الفريق، وإظهار الثقة بالنفس أثناء التواصل المباشر أو الاجتماع عن بعد، مع مراعاة ألا يؤثر الاتصال والتواصل على الإنتاجية، ويفضل من أجل ذلك تحديد الوقت المستغرق في التواصل ووضع حد للاجتماعات الطويلة، وقد تأكدت الباحثة أيضا من ذلك من خلال مقارنة القياس القبلي والبعدي لمقياس مهارة العمل الفريقي وعن طريق ورش العمل التدريبية ومتابعة مدي التقدم والنمو في البرنامج بإستخدام المهارة فتبين للباحثة من خلال ذلك النمو علي المستوي المعرفي والقدرة التدريبية لتلك المهارة.

جدول (4) يوضح الفروق بين القياسات القبليّة والبعديّة بالنسبة للبعد الاول للمقياس

مهارة العمل الفريقي كأحد مهارات العمل التطوعي

الحالة	الدرجة قبل التدخل	الدرجة بعد التدخل	الفرق	نسبة التغيير
1	49	78	29	37.17%
2	70	78	8	10.25%
3	28	78	50	64.10%
4	38	75	37	49.3%
5	52	78	26	33.33%
6	49	78	29	37.17%

الحالة	الدرجة قبل التدخل	الدرجة بعد التدخل	الفرق	نسبة التغيير
7	70	77	7	3.85%
8	42	74	32	43.24%
9	27	69	42	60.86%
10	28	78	50	64.10%
11	38	75	37	49.33%
12	29	78	49	62.82%
13	27	69	42	60.86%
14	26	78	52	66.66%
مجموع البعد	573	1063	490	46.09%

نسبة التغيير = الفرق بين القياسين ÷ الدرجة الكلية للبعد.

الدرجة الكلية للبعد = عدد العبارات × 3.

يتضح من نتائج الجدول السابق: وجود فروق لصالح القياس البعدي وذلك

بنسبة تغيير وصلت (46.09%)، وأن مهارة العمل الفرقي كأحد مهارات العمل التطوعي قد أثر فيها برنامج التدخل المهني حيث كانت قبل التدخل المهني (573) درجة ثم بعد برنامج التدخل المهني أصبحت (1063) بفارق (490) درجة، مما يعني أن البرنامج التدريبي قد أدى إلي زيادة مستوي مهارات الباحثين في كيفية إدارة العمل الفرقي كأحد مهارات العمل التطوعي، وهذا ما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الأول للدراسة، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة هلال (2019) والتي أشارت إلي أن العمل الفرقي من أهم المهارات التي يمكن إستخدامها في المعسكرات كأحد الأدوات لزيادة معدل المشاركة التطوعية للشباب الجامعي، وأن طريقة العمل مع الجماعات من أفضل الطرق التي يمكن أن تساهم في زيادة مهارات الشباب.

جدول (5) يوضح اختبار معنوية الفروق بين متوسطي القياس القبلي والبعدي لدرجات

المبحوثين علي البعد الثاني مهارة إدارة الوقت كأحد مهارات العمل التطوعي بإستخدام

اختبارات "ت" للعينية. (ن = 14)

قيمة "ت" ودلالاتها	القياس البعدي			القياس القبلي			البعد الثاني
	ع	— س	مج	ع	— س	مج	
12.008	ع	— س	مج	ع	— س	مج	مهارة إدارة الوقت.
	2.103	55.40	871	8.001	25.10	411	

*دال عند مستوى معنوية 0.01 *دال عند مستوى معنوية 0.05

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: توجد فروق دالة إحصائياً بين القياس القبلي والقياس البعدي، حيث أن قيمة ت المحسوبة (12.008) أكبر من قيمة ت الجدولية (3.11) وذلك بدرجة ثقة 99%، وهذه الفروق لصالح القياس البعدي، مما يعني أن برنامج التدخل المهني قد أدى الي زيادة مستوي مهارات المبحوثين في كيفية إدارة الوقت بفاعلية كأحد مهارات العمل التطوعي .

والنتائج السابقة تؤكد صحة الفرض الفرعي الثاني للدراسة ويمكن القول بأن إستخدام البرنامج التدريبي يؤدي إلي إكساب جماعات الشباب مهارة إدارة الوقت بفاعلية وكفاءة.

ويتفق ذلك مع نتائج التحليل الكيفي لمحتوي التقارير الدورية لأعضاء الجماعة التدريبية وفقاً لما ورد بالتقارير السادس والعاشر والتي أوضحت أن ممارسة برنامج تدريبي من منظور العمل مع الجماعات باستخدام المحاضرة والندوة وورش العمل أدى لإكتساب جماعة الشباب المشاركين في البرنامج التدريبي القدرة علي استخدام مهارة إدارة الوقت بكفاءة وفاعلية، وقد تحققت الباحثة من نجاح جماعات الشباب من أعضاء الجماعة التدريبية من إكتساب القدرة علي تنفيذ إدارة الوقت بكفاءة وفاعلية، من خلال ملاحظة قدرتهم علي تنسيق المهام والأنشطة اليومية لضمان فعالية جهود الشباب، وتعليمهم أن الغرض الأساسي من إدارة الوقت هو تمكينهم من إنجاز أعمال أكثر وأفضل في وقت أقل، كما تشمل مهارات إدارة الوقت على التنظيم والتخطيط والجدولة للاستفادة بكل دقيقة متاحة إضافةً إلى الوقت الاجتماعي والأسري في حياة الناس، وقد تأكدت من ذلك من خلال مقارنة القياس القبلي والبعدي لمقياس إدارة الوقت وعن طريق ورش العمل التدريبية ومتابعة مدي التقدم والنمو في البرنامج باستخدام المهارة فتمتد للباحثة من خلال ذلك النمو علي المستوي المعرفي والقدرة التدريبية لتلك المهارة.

جدول (6) يوضح الفروق بين القياسات القبليّة والبعديّة بالنسبة للبعد الثاني للمقياس

مهارة إدارة الوقت كأحد مهارات العمل التطوعي

الحالة	الدرجة قبل التدخل المهني	الدرجة بعد التدخل المهني	الفرق	نسبة التغيير
1	42	62	20	32.25%
2	31	58	27	46.55%
3	28	58	30	51.7%
4	21	61	40	65.57%
5	25	63	38	60.31%

الحالة	الدرجة قبل التدخل المهني	الدرجة بعد التدخل المهني	الفرق	نسبة التغيير
6	22	63	41	65.07%
7	35	65	30	46.15%
8	38	63	25	39.68%
9	26	60	34	56.66%
10	24	61	37	60.65%
11	40	63	23	36.50%
12	26	63	37	58.73%
13	25	67	42	62.68%
14	28	64	36	56.25%
مجموع البعد	411	871	460	52.81%

نسبة التغيير = الفرق بين القياسين ÷ الدرجة الكلية للبعد.

الدرجة الكلية للبعد = عدد العبارات x 3.

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: وجود فروق بين القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي لمهارة إدارة الوقت، وأن مهارة إدارة الوقت كأحد مهارات العمل التطوعي قد أثر فيها برنامج التدخل المهني حيث كانت قبل التدخل المهني (411) درجة ثم بعد برنامج التدخل المهني أصبحت (871) بفارق (460) درجة مما يعني أن برنامج التدخل المهني قد أدى الي زيادة مستوي مهارات المبحوثين في كيفية إدارة الوقت بفاعلية كأحد مهارات العمل التطوعي ، وهذا ما أكدت عليه الإطار النظري لطريقة العمل مع الجماعات والذي أشار إلي أن طريقة العمل مع الجماعات تعد من أهم الطرق وأكثرها ممارسة مع الشباب حال تنفيذ البرنامج والأنشطة التي تهدف إلى تحقيق أهدافها، والتي من بينها إكساب السلوكيات والمهارات والاتجاهات الايجابية وتنمية الشخصية، وممارسة القيم الإنسانية التي تحقق لهم ذاتهم وهويتهم.(الصادي وأخرون، 2003،ص16)، ومن هذه المهارات مهارة إدارة الوقتالذي ساعد برنامج التدخل المهني في إكتسابها.

جدول (7) يوضح اختبار معنوية الفروق بين متوسطي القياس القبلي والبعدي لدرجات المبحوثين علي البعد الثالث مهارة القيادة كأحد مهارات العمل التطوعي بإستخدام إختبار "ت" للعينه (ن=14)

البعد الثالث	القياس القبلي			القياس البعدي			قيمة "ت" ودلالاتها
	مج	—	ع	مج	—	ع	
مهارة القيادة.	219	18.25	4.751	529	44.08	1.505	20.620

****دال عند مستوى معنوية -0.01 *دال عند مستوى معنوية 0.05**

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: توجد فروق دالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي حيث أن قيمة ت المحسوبة (20.620) أكبر من قيمة ت الجدولية (3.11)، وذلك بدرجة ثقة 99%، وهذه الفروق لصالح القياس البعدي مما يعني أن البرنامج التدريبي قد أدى الي زيادة مستوي المبحوثين في مهارة القيادة كأحد مهارات العمل التطوعي.

والنتائج السابقة تؤكد صحة الفرض الفرعي الثالث للدراسة وعليه يمكن القول بأن إستخدام البرنامج التدريبي يؤدي الي إكساب جماعات الشباب مهارة القيادة والتي يمكن أن تساعدهم في التعامل مع المشكلات البيئية التي تواجههم وتجعلهم يتخذون قرارات بصورة جيدة.

ويؤكد علي ذلك نتائج التحليل الكيفي لمحتوي التقارير الدورية لأعضاء الجماعة التجريبية وفقا لما ورد بالتقارير الثاني عشر والرابع عشر، والتي أوضحت فيه الباحثة أن ممارسة برنامج تدريبي بإستخدام المحاضرة، وورش العمل والمناقشات الجماعية أدى الي إكتساب جماعة الشباب المشاركين في البرنامج التدريبي القدرة علي إستخدام مهارة القيادة، كما تم إستخدام هذه الأساليب في تزويد اعضاء الجماعة بالمعارف النظرية والجوانب التطبيقية بمهارة القيادة، وكذلك تعريفهم ما هي القيادة التحويلية وما القيادة الصادقة وما القيادة الديمقراطية وغيرها، ويجعلهم يتعرفون علي صفات القائد الناجح في إدارة العمل البيئي وكذلك المهارات اللازمة للقيادة الناجحة، وكذلك التعرف علي بعض الحالات الواقعية عن القيادة البيئية وكيف يمكن إكتساب مهارات العمل التطوعي من خلال نمط القيادة الذي يتبعه الشاب، وقد تحققت الباحثة من نجاح جماعات الشباب من أعضاء الجماعة التجريبية من إكتساب القدرة علي قيادة العمل الفريقي بكفاءة وفاعلية داخل البيئة التي يعيشون فيها، وذلك من خلال مقارنة القياس القبلي والبعدي لمقياس مهارة القيادة وعن طريق ورش العمل التدريبية ومتابعة مدي التقدم والنمو في البرنامج بإستخدام المهارة فنتبين للباحثة من خلال ذلك النمو علي المستوي المعرفي والقدرة التدريبية لتلك المهارة.

جدول (8) يوضح الفروق بين القياسات القبليّة والبعدية بالنسبة للبعد الثالث للمقياس
 مهارة القيادة كأحد مهارات العمل التطوعي

الحالة	الدرجة قبل التدخل	الدرجة بعد التدخل	الفرق	نسبة التغيير
1	17	41	24	%58.53
2	15	46	31	%67.39
3	22	44	22	%50
4	16	40	24	%60
5	18	46	28	%60.86
6	13	47	34	%72.34
7	25	44	19	%43.18
8	26	42	16	%38.09
9	17	48	31	%64.58
10	19	45	26	%57.77
11	25	44	19	%43.18
12	16	46	30	%65.21
13	20	47	27	%57.44
14	14	49	35	%71.42
مجموع البعد	263	629	366	%58.18

نسبة التغيير = الفرق بين القياسين ÷ الدرجة الكلية للبعد.

الدرجة الكلية للبعد = عدد العبارات x 3.

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: وجود فروق بين القياسين القبلي والبعدى لصالح القياس البعدى لمهارة القيادة، وأن مهارة القيادة كأحد مهارات العمل التطوعي قد أثر فيها برنامج التدخل المهني حيث كانت قبل التدخل المهني (263) درجة ثم بعد برنامج التدخل المهني أصبحت (629) بفارق (366) درجة مما يعني أن برنامج التدخل المهني قد أدى الي زيادة مستوى مهارات المبحوثين في مهارة القيادة وإكسابهم أهم صفات القائد الناجح كأحد مهارات العمل التطوعي، وهذا ما أشار إليه أيضا الإطار النظري لطريقة العمل مع الجماعات إلي أهمية إستخدام الجماعة كأداة لمساعدة الشباب على تنمية اتجاهاته نحو المشاركة التطوعية في خدمة البيئة والمجتمع، وذلك من خلال تبني سلوكيات وإتجاهات إيجابية نحو المشاركة وتدريب الأعضاء عليها من خلال برنامج التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات (إبراهيم،نبيل، 2004، ص.2)، وتمثل ذلك في مساهمة برنامج التدخل المهني في إكساب هؤلاء الشباب مهارة القيادة كأحد تلك المهارات المهنية الهامة.

جدول (9) يوضح اختبار معنوية الفروق بين متوسطي القياس القبلي والبعدي لدرجات
 المبحوثين علي أبعاد المقياس الثلاثة بإستخدام إختبار "ت" لعينتين مرتبطتين. (ن=14)

مجموع أبعاد المقياس الثلاثة	القياس القبلي			القياس البعدي			قيمة "ت" ودلالاتها
	مجـ	— س	ع	مجـ	— س	ع	
المقياس ككل	1247	88.83	20.140	2563	178.0	6.004	14.228

*دال عند مستوى معنوية 0.01 *دال عند مستوى معنوية 0.05

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: توجد فروق دالة إحصائيا بين القياس القبلي والقياس البعدي، حيث أن قيمة ت المحسوبة (14.228) أكبر من قيمة ت الجدولية (3.11) وذلك بدرجة ثقة 99%، وهذه الفروق لصالح القياس البعدي، مما يعني أن البرنامج التدريبي قد أدي الي زيادة مستوي مهارات المبحوثين في العمل التطوعي .

والنتائج السابقة صحة الفرض الرئيسي للدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي من منظور طريقة العمل مع الجماعات وإكتساب مهارات العمل التطوعي لجماعات الشباب .

ويؤكد علي ذلك أيضا نتائج التحليل الكيفي لمحتوي التقارير الدورية لأعضاء الجماعة التجريبية، الي أن ممارسة برنامج تدريبي من منظور طريقة العمل مع الجماعات بإستخدام المحاضرة - الندوة ورش العمل وغيرها من الأساليب أدي لإكتساب جماعة الشباب المشاركين في البرنامج مهارات العمل التطوعي والتي تمثلت في مهارات العمل الفرقي وإدارة الوقت وكذلك مهارة القيادة، كما تم إستخدام هذه الاساليب في تزويد أعضاء الجماعات التدريبية بالمعارف النظرية والجوانب التطبيقية المرتبطة بمهارات العمل التطوعي وقد تحققت الباحثة من إكتساب أعضاء الجماعة التجريبية لمهارات العمل التطوعي، وذلك من خلال تطبيق القياس القبلي والبعدي لمقياس مهارات العمل التطوعي وذلك عن طريق ورش العمل التدريبية ومتابعة مدي التقدم والنمو في البرنامج بإستخدام المهارات فتنين للباحثة من خلال ذلك النمو علي المستوي المعرفي والقدرة التدريبية لتلك المهارات.

جدول (10) يوضح الفروق بين القياسات القبلية والبعديّة بالنسبة للمقياس ككل (مجموع أبعاد المقياس الثلاثة ككل)

الحالة	الدرجة قبل التدخل	الدرجة بعد التدخل	الفرق	نسبة التغيير
1	108	181	73	40.33%
2	116	182	66	36.46%
3	78	180	102	56.35%
4	75	176	101	55.80%
5	95	187	92	50.83%
6	84	188	104	57.46%
7	130	186	56	30.94%
8	106	179	73	40.33%
9	70	177	107	59.12%
10	71	184	113	62.43%
11	103	182	79	43.65%
12	71	187	116	64.09%
13	72	183	111	61.33%
14	68	191	123	67.96%
مجموع المقياس	1247	2563	1316	51.34%

نسبة التغيير = الفرق بين القياسين ÷ الدرجة الكلية للبعد.

الدرجة الكلية للبعد = عدد العبارات x 3.

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: وجود فروق بين القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي لمهارات المشاركة التطوعية، وأن مهارات العمل التطوعي قد أثمر فيها برنامج التدخل المهني حيث كانت قبل التدخل المهني (1247) درجة ثم بعد برنامج التدخل المهني أصبحت (2563) بفارق (1316) درجة مما يعني أن برنامج التدخل المهني قد أدى الي زيادة مستوي مهارات المبحوثين في مهارات العمل التطوعي وإكسابهم مهارات العمل الفرقي وإدارة الوقت وكذلك مهارة القيادة، مما يؤكد فاعلية برنامج التدخل المهني، ويجعلنا نقبل الفرض الرئيسي للدراسة والقائل بأنه: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي في طريقة العمل مع الجماعات وإكساب جماعات الشباب مهارات العمل التطوعي .

مراجع الدراسة:

- إبراهيم، حكمت على (2006). دراسة تحليلية للعوامل الاجتماعية المؤدية لمشاركة الشباب الجامعي في المشروعات التطوعية بجماعات أندية الطلاب، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- أبو العمود، محمد سعد وآخرون (2004). السياسة بين النمذجة والمحاكاة، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- أبو المعاطي، ماهر (2015). التخطيط الاجتماعي في مجالات الرعاية الاجتماعية والتنمية الشاملة، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، ط1.
- أحمد، محمد شمس الدين وآخرون (2005). العمليات الأساسية في العمل مع الجماعات، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- البيلوي، حسن حسين & حسن، سلامة عبد العظيم (2007). إدارة المعرفة في التعليم، القاهرة، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.
- الدسوقي، وجيه (2014). تصور مقترح لمتطلبات التخطيط لمراكز الشباب والاندية الرياضية للوقاية من تعاطي المخدرات، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، مكة المكرمة.
- السيد، حنان شوقي (2011). "استخدام طريقة العمل مع الجماعات في تنمية محددات ثقافة التطوع لدى الشباب"، بحث منشور مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد(30)، الجزء 5، ص2337.
- الشمسي، عبد الأمير عبود & سرحان، حنان قحطان (2015). نظرية تريز (TRIZ) وتطبيقاتها في مهارات التفكير وحب الإستطلاع المعرفي، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- الصادي، أحمد فوزي وآخرون (2003). العمل مع الجماعات أسس وعمليات، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- الطيبار، فهد بن علي عبد العزيز (2005). العوامل الاجتماعية المؤدية للعنف لدى طلاب المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، الرياض.
- الكردي، محمود (2000). "الشباب ومستقبل مصر"، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، القاهرة.
- المكتب الإقليمي للبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة "U.N.D.P" (2009). التطوع في تقرير التنمية في المجتمع، جمهورية مصر العربية.
- النخلاتي، مياسة (2017). الشباب محور تقدم جماعات الشباب، مقال منشور، مجلة الوعي الاسلامي، الكويت، ع. 627.
- بدوي، أحمد زكي (2012). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، ط3.
- جابر، جابر عبد الحميد (2009) سلسلة المراجع في التربية وعلم النفس، الكتاب السادس، التدريس والتعلم، القاهرة، دار الفكر العربي.
- جوردون، مارشال (2010). موسوعة علم الاجتماع، ترجمة محمد الجوهري وآخرين، المجلد الأول، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة.
- حامد، محمد دسوقي (1991). استخدام التقارير الدورية كأداة للقياس في طريقة العمل مع الجماعات، رسالة دكتوراة، غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- حامد، ياسمين مصطفى (2014). إسهامات برامج جماعات الشباب في تنمية المواطنة لدى أعضائها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- حبيب، جمال شحاتة (2015). الممارسة العامة منظور حديث في الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- حمزة، أحمد إبراهيم (2015). المدخل إلى الخدمة الاجتماعية، دار المسيرة، عمان.
- درويش، أماني البيومي (2008). العوامل التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي " تصور مقترح من منظور خدمة الجماعة لاستئثار الشباب للمشاركة في العمل التطوعي"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مج2، أبريل.
- سليمان، عدلى (2001). الجماعات من منظور الخدمة الاجتماعية، القاهرة، مكتبة عين شمس.

- سويدان، مجدي صابر (2003). محددات تحسين الأداء الاجتماعي للشباب الجامعي بالمشروعات التطوعية دراسة ميدانية بـمكتب شباب المستقبل بمديرية الشباب بمحافظة الدقهلية، بحث منشور المؤتمر العلمي السادس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- شفيق، محمد (2010). التنمية الاجتماعية، دراسات في قضايا التنمية ومشكلات المجتمع، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- صادق، هاني نبيل محمد (2014). عائد تدريس مقرر الخدمة الاجتماعية في المجال السياسي على المشاركة السياسية لطلاب الخدمة الاجتماعية، دراسة مطبقة على طلاب الفرقة الرابعة بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بـبفر الشيخ، بحث منشور، الجمعية المصرية للإخصائين الاجتماعيين، حلوان.
- عباس، طاهر (2017). الشباب العربي في قلب التحولات، مقال منشور، مجلة الدوحة، قطر، ع. 118.
- عبد الحميد، إلهام (2014). المرأة بين التمييز والمشاركة " رؤية تربوية " القاهرة، مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات.
- عبد اللاهي، هندواوي (2015). المدخل في العمل مع الجماعات، دار المسيرة، عمان.
- عبد اللاهي، هندواوي (2009). "استخدام تكتيك الإقناع من منظور طريقة خدمة الجماعة في تغيير اتجاهات الشباب نحو التطوع"، ويبحث منشور المؤتمر العلمي الثاني والعشرون، المجلد 3، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- عبد الفتاح، أمال جمعة: (2010). التعلم التعاوني والمهارات الاجتماعية، الإمارات، دار الكتاب الجامعي.
- عبد اللطيف، رشاد أحمد (2018). مهارات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية، ط2، دار الوفاء لـدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية.
- عبد الموجود، أبو الحسن (2015). العمل مع الشباب نظرة تحليلية اجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- عبد الهادي، محمد أحمد: (2005). الخدمة الاجتماعية والمشاركة السياسية، ورقة عمل منشورة، المؤتمر العلمي الأول، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، بورسعيد.
- عبدالرحمن، محمد صلاح (2017). إسهامات برامج جماعة الخدمة العامة في تنمية وعي الطلاب بالعمل التطوعي"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان.
- عبدالغني، نعمان (2004). الشباب والعمل التطوعي، مؤتمر العمل الاجتماعي العربي الخليجي، الإمارات، إبيريل.
- عبدالموجود، أبو الحسن (2009). إمكانية استخدام التسويق الاجتماعي في العمل مع الشباب "دراسة وصفية مطبقة على مراكز الشباب بمحافظة قنا، بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ع. 27، ج. 2.
- عثمان، عبدالرحمن صوفي (1999). المعوقات التي تواجه أجهزة رعاية الشباب الجامعي والتخطيط لمواجهةها "دراسة ميدانية" القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، المؤتمر العلمي الأول.
- عطا الله، كمال عزيز (2006م) العمل مع الجماعات وتنمية اتجاهات المشاركة التطوعية لدى شباب المناطق الريفية، المؤتمر العلمي السنوي السابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.
- على، سميرة كامل محمد (2006). التنمية البشرية وإدارة المنظمات غير الحكومية " مشروع إعداد كوادر للعمل بالمنظمات غير الحكومية " الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- علي، محمود السيد: (2010). ممارسة المدخل الوقائي التأهيلي في التخفيف من مشكلات صعوبة التكيف الاجتماعي للمعاقين ذهنيًا، رسالة دكتوراة، غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- غباري، محمد سلامة (2011) التنمية ورعاية الشباب، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- غنيم، خالد حسن فوزي (2008). برنامج مقترح للخدمة الاجتماعية لزيادة مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- غيث، محمد عاطف: (2008) قاموس علم الاجتماعي، الإسكندرية، الهيئة العامة للكتاب.
- محفوظ، ماجدى عاطف وآخرون (2008) المهارات التطبيقية للإشراف في العمل مع الجماعات، القاهرة، جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي.
- محفوظ، ماجدى عاطف: (2010) طريقة خدمة الجماعة (الأسس - التكنيكات - المواقف)، مكتبة الرشد، الرياض.

مكاوي، عاطف مصطفى وآخرون (2009). دراسات سكانية وبيئية، جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي.

منقريوس، نصيف فهمي (2012). أساسيات وديناميات التدخل المهني في العمل مع الجماعات، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.

المراجع الأجنبية:

- David Hall & Irenic heath: (2008) practical social research project work in the community, London, M.A.C.M., Illa, press.
- Harritt, Edwards (2013) North Carolina 4H Youth Development Agents Perceptions of Organize at ional Effectiveness in The Mutilation of Voltmeters, North – Caroline State University, Vol. 64.
- Jill Manthorpe & Sally Jacobs (2008) Training For Change “ Early Days Of individual Budgets and the implications for Social Work and Care Management Practice “ A qualitative Study of the Trainers , Oxford, Oxford Journals , British Journal of Soocial Work, March.
- Luping, Wu (2011) Motivations for Youth Volunteer Participation: Types and Structure—An Analysis of Interviews with Twenty-Four Young Volunteers, Chinese Education & Society, 44:2-3, 176-192, DOI: 10.2753/CED1061-1932440215
- Mizrahi, Terry & Davis, Larry (2008) Voluntarism, in Encyclopedia of Social Work, Washington, N.A.S.W, Press, 20th, Edition.
- Richard Scott (2011) organization, rational, natural, and open system, N. J. Prentice hall.
- Roberts, L. Barker (2010) dictionary social work, N.Y, N.A.S.W., edt.17.
- Rothman, Daryl.C (2001) Disciline is as at adurdy World, Positive Response to Challenging Behavior Campling Magazine, V. 44.
- Simaon Crack (2007): “The Obstacles Facing Voluntary Work”, Health & Place, Vol 13.
- Sonford, Smith (2011) Adult Volunteerism in Pennsylvania, 4 – H, Natural Resources Programs. For Youth, the Pennsylvania – State University, Vol. 62.
- Suzuki. Shingo: (2014) the relationship between stressbul life events and high school ralates pergormances. Reports of the national research in statute. Tokyo.
- William R. Tracey :(2010) the Human Resources Glossary Amazon, American Management Association.

