

**برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات القيادة التطوعية
لدى جماعات الشباب الجامعي المتطوع بالمؤسسات التطوعية
المختلفة**

**A proposed training program to develop volunteer
leadership skills among university youth volunteer
groups in various volunteer organizations.**

أ.م. د/ رشا عبد التواب عبد الفتاح

استاذ خدمة الجماعة المساعد

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة أسوان

DOI: 10.21608/fjssj.2024.447697

Url: https://fjssj.journals.ekb.eg/article_447697.html

تاريخ إستلام البحث: ٢٠٢٤/٦/١٠ م تاريخ القبول: ٢٠٢٤/٧/٢٠ م تاريخ النشر: ٢٠٢٤/٧/٣٠ م
توثيق البحث: عبد الفتاح، رشا عبد التواب (٢٠٢٤). برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات القيادة التطوعية لدى جماعات
الشباب الجامعي المتطوع بالمؤسسات التطوعية المختلفة، مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية، ع. ١٨، ج. (٧)، ص-ص: ٥٦-٣.

٢٠٢٤ م

FSSJ

مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية
Future of Social Sciences Journal

العدد: السابع. يوليو ٢٠٢٤ م.

المجلد: الثامن عشر.

برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات القيادة التطوعية لدى جماعات الشباب الجامعي
المتطوع بالمؤسسات التطوعية المختلفة

المستخلص:

استهدفت هذه الدراسة الوصول الى برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات القيادة التطوعية لدى الشباب الجامعي المتطوع بالمؤسسات التطوعية وتتبع أهمية هذه الدراسة الى الاهتمام العالمي بالتطوعي وايضا اهتمام الدولة المصرية بالتطوع باعتبارها مؤشر هام يدل على تطور المجتمع وتميمته ولان القطاع الحكومي بحاجة الى التطوع كمساند له لتحقيق التنمية المشودة، ولان الشباب هم عماد الامة وهم السواعد التي تبني بها الام فهم بحاجة الى تنمية قدراتهم ومهاراتهم بما يعود على المجتمع بشكل ايجابي ولا سيما في مجال التطوع، وقامت الباحثة بتطبيق الدراسة على عينة من الطلاب قوامها (١٠٠) طالب وطالبة من الشباب الجامعي المتطوع بجامعة أسوان وعدد (٢٦) من السادة الاساتذة بكليات الخدمة الاجتماعية وبعد تحليل النتائج تم الوصول الى مقترح برنامج تدريبي لتنمية مهارات القيادة التطوعية للشباب الجامعي.

الكلمات المفتاحية: برنامج تدريبي، القيادة التطوعية، جماعات الشباب.

A proposed training program to develop volunteer leadership skills among university youth volunteer groups in various volunteer organizations.

Abstract:

This study aimed to study a training program for volunteer leadership skills among university youth in volunteer institutions. The importance of this study stems from the global interest in volunteering and also the interest of the Egyptian forces in volunteering, considering it an important indicator that indicates the age of society and its development, and because the government sector is necessary for volunteering as a supporter for it to develop the project. Because youth are the backbone of the nation and the arms that build the nation, they need to develop their abilities and skills in a way that positively impacts society, especially in the field of volunteering, The researcher conducted an effective study on innovation from her students (100) original students from the volunteer youth in Aswan and (26) professors from the faculties of social service. After analyzing the results, they arrived at a training program to develop the volunteer leadership skills of the youth.

Keywords: training program, volunteer leadership youth volunteer groups.

أولاً: مشكلة الدراسة:

يحتل العمل التطوعي مكانة بارزة في جميع المجتمعات ويلقى اهتماماً رسمياً وشعبياً، كونه أداة تنمية وتقدم في عالمنا كثير التحولات والتغيرات؛ فالمجتمع الرشيد هو المجتمع الذي يعتمد على إمكانياته، ويوظف خبراته وطاقات شبابه في سبيل الارتقاء بأوضاعه؛ فأدبيات التنمية الحديثة تصف العمل التطوعي برأس المال الاجتماعي؛ باعتباره ثروة عامة يمتلكها المجتمع، وهنا أصبحت ثقافة التطوع جزءاً لا يتجزأ من ثقافة المجتمعات المتطورة، بما تمثله من منظومة القيم والمبادئ والأخلاقيات والمعايير والممارسات التي تحث على العمل الإيجابي الذي يعود بالنفع على الآخرين. وبناء على ذلك؛ فإن العنصر البشري هو من أغنى الموارد التي تمتلكها المؤسسات التطوعية والعمل التطوعي، ويعد من أهم معالم التنمية؛ فإن اشتراك العديد من الأفراد في الأعمال التطوعية يعني دلالة كبيرة على أن المجتمع استطاع أن يبني طاقة ذاتية قادرة على النهوض به في مختلف المجالات وتحقيق التقدم فوقه. (ميثاق العمل التطوعي المصري)

و يشير التقرير الدولي للتطوع الصادر عن برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين عام ٢٠٢٢ عن حالة التطوع في العالم الي ان العدد الشهري للمتطوعين حول العالم بلغ ٨٦٢,٣٧٨,٦٠٠ متطوع تتراوح أعمارهم من سن ١٥ فما فوق , ففي أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وصل إلى ١٠,٥% من عدد البالغين، أما معدل التطوع في أوروبا وآسيا الوسطى فبلغ ١٠,٦%، بينما تفوقت بكثير معدلات منطقة أفريقيا، ومنطقة آسيا والمحيط الهادئ؛ إذ بلغت معدلات التطوع الشهرية نسبة ١٧,٥%، و ١٧,٢% على التوالي، ووفقاً للتقرير أما عن العدد الشهري للمتطوعين في بلداننا العربية قد بلغ ٢٦,٢٠١,٣٩٠ متطوع بنسبة ٩% من السكان البالغين، و هذا الحجم من المتطوعين العرب يمكن أن يصبح قيمة اجتماعية واقتصادية مضافة للتنمية المستدامة والعمل المناخي في المنطقة العربية لو احسن توظيفه واستثمارها. (الشرقاوي، ٢٠٢٤)

أما عن عدد المتطوعين في مصر وطبقاً لتصريحات وزيرة التضامن فان مصر لديها أكثر من نصف مليون متطوع من الشباب في كافة مجالات العمل الأهلي وفي مراكز الشباب وفي أروقة الجامعات، بالإضافة إلى المتطوعين بالقطاع الخاص وبالمجتمعات المحلية. (الهيئة العامة للاستعلامات، ٢٠٢٤)

كما اشار تقرير صادر عن برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين عام ٢٠١٨ أن نسبة حجم التطوع في مصر حوالي ٣% من إجمالي السكان ممن هم فوق ١٥ عاماً، مثلت نسبة الإناث ٥٥% بينما بلغت نسبة الذكور ٤٥%، واحتلت مصر ضمن هذا التقرير المرتبة ٥٠ بين ٦٨ دولة أخرى. (برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، ٢٠١٨).

كما نما حجم التطوع في مصر إبان ثورة يناير، فقد رصد تقرير مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار عام ٢٠١٠ تقديرات التطوع بنسبة ٢,٢% من إجمالي السكان في الفئة العمرية من ١٨-٢١، مما يعني تقدم حجم العمل التطوعي خلال السنوات من ٢٠١٠ إلى ٢٠١٨، غير أنه لا يزال أقل بكثير من المتوسطات الدولية وفق تصريحات البنك الدولي. (تقرير مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، ٢٠١٨)

والتطوع والعمل الخيري في مصر له تاريخ طويل وهو دليل صريح على صحة الضمير الإنساني وعلى حب خدمة الوطن وبذل قصارى الجهود في شتى المجالات وعلى رأسها الحق في حياة آمنة صحية خالية من التلوث، وفي بيئة خضراء نظيفة نحافظ على مواردها لنا وللأجيال القادمة، مشددة على أن مصر تقدم نموذجاً فريداً في التطوع والعمل الخيري والتنمية، فاتخذت الاستثمار في البشر منهجاً وتنمية الموارد البشرية وسيلة، وإعلاء المشاركة الاجتماعية مبدءاً، وتؤكد على أن المسؤولية الاجتماعية هي جزء لا يتجزأ من عملية بناء الدولة من الداخل. (الهيئة العامة للاستعلامات، ٢٠٢٤)

وللتطوع عدة أهداف من أهمها: أنه يساهم في تغطية النقص أو القصور الذي يمكن أن تعاني منه المؤسسات الحكومية؛ سواء في النواحي المالية، أو في القوة البشرية اللازمة لإشباع احتياجات المواطنين، بالإضافة إلى تحقيق الأمن في المجتمع؛ فهو يعد من الوسائل المهمة التي تحمي الفرد والمجتمع من مخاطر الجرائم والكوارث المختلفة، ومن خلاله يتم اكتشاف القيادات وتدريبها وزيادة مهاراتها في تحمل أعباء المسؤولية، وتدعيم الانتماء والولاء للمجتمع. (ابن شلهوب، ٢٠١٣)

واكدت دراسة الشناوي أن العمل التطوعي ضرورة من ضرورات الحياة، لأن له رسالة اجتماعية هدفها المشاركة البناء والتنمية، وتقوية دعائم المجتمع جنباً إلى جنب مع جهود الدولة، ومن ثم الارتقاء بمؤشرات التنمية المستدامة. (الشناوي، ٢٠١٠، ص ٤٤)

وقد أشارت دراسة الحارثي (٢٠١٠) إلى أن العمل التطوعي يساعد في غرس القيم الإسلامية في نفوس الشباب مثل التعاون والتكافل والإيثار والبذل والعطاء، والشعور بالمسؤولية وغيرها من فوائد.

وتولي مصر اهتماما كبيرا بالتطوع وبخاصة تعزيز ثقافة التطوع لدى الشباب وهذا يتضح من خلال رؤيتها ٢٠٣٠ رؤية مصر ٢٠٣٠ المعدلة (٢٠٢٤) والتي تؤكد فيها على أن استدامة التنمية تتطلب قيما ثقافية مُساندة تُحفز السلوكيات التي تُحافظ على ثمار التنمية، فالقيم الثقافية المساندة هي القادرة على أن تجعل أي طفرة في رأس المال المادي والبشري، إما قادرة على الاستمرار، وإما مُعرضة للتراجع السريع والتآكل. فبقدر ما يتمتع به المجتمع المصري من قيم إيجابية، تُعرف شخصيته وتُميزه عن شعوب أخرى، من المهم أيضا محاولة تطوير قيم أخرى شديدة الصلة بعملية التنمية؛ من أنفع هذه القيم تلك المرتبطة بأهمية العمل (الاجتهاد والإتقان والمثابر) والمشاركة (التطوع والتعاون والمسؤولية الاجتماعية)، والشفافية الصدق والأمانة واحترام القانون والحفاظ على المال العام) ويتحقق هذا من خلال:

- تعزيز قيم العمل التطوعي، فالتنمية بمفهومها الشامل لا تتحقق إلا بتنسيق جهود الدولة وتكاملها مع المجتمع بأكمله، وهنا يجب تسليط الضوء على غرس قيم العمل التطوعي وتوعية الشباب بها ودمجها في المقررات والأنشطة الطلابية بجميع المراحل الدراسية.
- تعزيز قيمة الثقة الاجتماعية والتعاون بخلق مجتمع مدني قوي قادر على إدماج عدد كبير من المواطنين في أنشطته، وبتيح لهم مجالات أوسع للتفاعل والعمل التطوعي، خارج أطر المؤسسات الرسمية.
- تعميق آليات المشاركة السياسية للشباب وجميع الفئات الاجتماعية وتشجيع الشباب على العمل الجماعي والتطوعي لخدمة المجتمع.

ولدى مصر شريحة سُكانية شبابية ضخمة قابلة لغرس قيم جديدة. ووفقًا لبيانات تعداد عام ٢٠١٧، فإن نحو ثلث سكان مصر أقل من ١٥ عاما (٣٤,٢)، كما أن هناك ثلثًا آخر ما بين ١٥ إلى ٣٥ عاما (٣٤,٥٪)، تشير هذه البيانات إلى «مجتمع شاب»، فأكثر من نصفه على الأقل يُمثل قيمة قابلة للتشكيل في أي لحظة زمنية، وهو ما يعطي ميزة لا تتوافر في المجتمعات التي تعاني من شيخوخة، خاصةً حين تكون القيم السائدة لدى أغلب السكان مستقرة وغير قابلة للتغيير بسهولة. (رؤية مصر ٢٠٣٠، ٢٠٢٤)

ولذلك تعتبر فئة الشباب من الفئات الهامة في المجتمع، حيث تقع على عاتقها عملية التنمية والتقدم في المجتمع لأنها تتميز بالطابع الدينامي والميل إلى التجديد والتحديث كطبيعة مرحلة يمر بها الشباب، وقدرة الشباب على التشكيل والتغيير في إطار إشباع حاجاته الأساسية وتحملهم مسؤولية المشاركة في المجتمع لما يمتلكون من قدرات وإمكانيات ووقت (Encyclopedia of Social work, 1995, p25) يسمح لهم بالمشاركة الفعالة ونظراً لما يمثله الشباب من أهمية خاصة في العمل التطوعي، كونهم في مرحلة العطاء ويمتلكون القدرة الذهنية والبدنية العالية، فقد سعت كثير من الدول إلى غرس ثقافة التطوع وتشجيعها بينهم، وتتبع أهمية مشاركة الشباب في العمل التطوعي من تعزيز انتماء الشباب لأوطانهم، ومن تنمية مهاراتهم وقدراتهم الفكرية والفنية والعلمية والعملية، ومن إتاحة الفرص الواسعة أمامهم للتعبير عن آرائهم في القضايا التي تهتم مجتمعاتهم (محمد، ٢٠١٣، ص ١٦)

ومشاركة الشباب في العمل التطوعي هي نهج خفي لتمكينهم اجتماعياً ونفسياً واقتصادياً والتأثير الإيجابي في المجتمع، كما أنه يخلق جيلاً مستقبلياً واعياً من شأنه أن يرتقي ببلده نحو الأفضل. (Gombe & et al , 2015)

وجدير بالذكر أن التقرير الرابع الصادر عن برنامج متطوعي الأمم المتحدة في عام ٢٠٢١ قد أشار إلى الدور الذي يلعبه الشباب المصري من خلال العمل التطوعي؛ حيث شارك الشباب في جميع المبادرات الرئاسية والمشروعات الإنمائية الرئيسة التي اضطلعت بها الدولة المصرية على مدى السنوات القليلة الماضية، ولعل أبرزها: المبادرة الوطنية لتنمية القرى المصرية «حياة كريمة». كما يقدم المتطوعون إسهامات بارزة بالتعاون مع الهلال الأحمر المصري في مواجهة الكوارث والأزمات، وكذلك مع صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي. (برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، ٢٠٢١)

وقد ذكرت المادة (٦) من مبادئ ميثاق الأمم المتحدة أنه ينبغي أن يكون هناك تلاحماً بين مؤسسات التعليم العالي ومشكلات المجتمع، كما يجب أن يعزز التعليم العالي وظائفه المتعلقة بخدمة المجتمع، كما ذكرت المادة (٧) من نفس المبادئ أنه ينبغي توثيق وتجديد الروابط بين التعليم العالي وعالم العمل وسائر قطاعات المجتمع، كما ينبغي لمؤسسات التعليم العالي أن تتيح للطلاب فرص تنمية قدراتهم الشخصية تنمية كاملة بروح من المسؤولية

الاجتماعية، وأن تقدم لهم تعليماً يجعلهم مشاركين في المجتمع الديمقراطي. (الإعلان العالمي بشأن التعليم العالي للقرن الحادي والعشري، ٢٠٠٠، ص ٨)

وأشار اليوسف (٢٠٠٥) أن للجامعة باعتبارها مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي إسهامات فاعلة في تحقيق التنمية المجتمعية المستدامة والتي يتمحور مفهومها أساساً حول أهمية الاهتمام بالإنسان وتلبية احتياجاته كونه طاقة متجددة، وتكمن القيمة المضافة للعمل التطوعي كونه وعاء يلبي جميع متطلبات أفراد المجتمع ويستوعبها بكل فئاته وأجناسه ومستوياته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية فالعمل التطوعي لا هوية له فهو خدمة اجتماعية عابرة للحدود والقارات لما يمتلك من قمة العنصر الإنساني والقيمي ذات المستوى الرفيع فيه

ويتحدد دور التعليم العالي في تعزيز العمل التطوع من خلال الجامعات كما حددها كلا من: شكبان، الشهراني (٢٠٢١) في الاتي:

توفير فرص التطوع: حيث تقوم الجامعات بتوفير فرص للطلاب للمشاركة في الأنشطة التطوعية المختلفة، سواء داخل الجامعة أو خارجها، من خلال تنظيم فعاليات وأنشطة مجتمعية، أو التعاون مع منظمات المجتمع المدني.

١- **نشر ثقافة العمل التطوعي:** تعمل الجامعات على نشر ثقافة العمل التطوعي من خلال تنظيم فعاليات ومؤتمرات وورش عمل، بالإضافة إلى دمج مفاهيم التطوع في المقررات الدراسية.

٢- **تدريب وتأهيل المتطوعين:** تقدم الجامعات برامج تدريبية للمتطوعين لتأهيلهم للعمل في مختلف المجالات، وتزويدهم بالمهارات اللازمة لتحقيق أهداف العمل التطوعي.

٣- **تعزيز التعاون بين الجامعات والمجتمع:** تسعى الجامعات إلى تعزيز التعاون مع مؤسسات المجتمع المدني ومنظمات المجتمع لتوفير فرص تطوعية للطلاب وتلبية احتياجات المجتمع .

ويظهر دور الجامعات في إطار مسؤولية الأفراد نحو خدمة المجتمع بمثابة التزام مستمر لتعزيز علاقتها بالمجتمع في ظل التغيرات العالمية المتسارعة؛ فالجامعات لها دور محوري يتمثل في تعليم وإعداد فئة الشباب الجامعي وتنمية مهاراتهم في المجالات القيادية بما يواكب متطلبات القرن الحادي والعشرين لتحقيق نجاحهم في قيادة فرق العمل في الحملات التوعوية ومشاريع الأعمال الخيرية والأنشطة الطلابية (Coelho & Menezes , ٢٠٢١).

وتعد مرحلة المرحلة الجامعية من أكثر مراحل الحياة أهمية لما لها من دور رئيس في تنمية شخصية الطلبة وإكسابهم المعارف والمعلومات والمهارات التي تنعكس إيجاباً على مستقبلهم المهني ومن ثم قيامهم بدورهم المنوط بهم في تنمية مجتمعهم على الوجه المطلوب. فالشباب الجامعي هو من أكثر الفئات المجتمعية قدرة على القيام بالأعمال التطوعية، كما أنهم أكثر احتياجاً للتعليم من خلال الاندماج في الأنشطة التطوعية التي تتيحها لهم الجامعات لاستكمال بنائهم المعرفي والقيمي والمهاري. (عباس، ٢٠١١، ص ٢).

والشباب الجامعي يمثل نسبة ليست بالهينة ووفقاً لإحصائية الجهاز المركزي للإحصاء عام ٢٠٢٣ فإن إجمالي عدد الطلاب المقيدون بالتعليم العالي ٣,٥ مليون طالب ٥١% ذكوراً، ٤٩% إناثاً، وبلغ إجمالي عدد الطلاب المقيدون في الجامعات الحكومية والأهلية ٢,٤ مليون طالب، مقابل ٢٢٨,٩ ألف طالب في الجامعات الخاصة. (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، ٢٠٢٣)

ونظراً لما يمثله طلاب الجامعة من أهمية خاصة، كونهم في مرحلة العطاء ويمتلكون القدرة الذهنية والبدنية العالية، فقد سعت كثير من الدول إلى غرس ثقافة التطوع وتشجيعها بينهم، وتتبع أهمية مشاركة الشباب في العمل التطوعي من تعزيز انتماء الشباب لأوطانهم، ومن تنمية مهارات الشباب وقدراتهم الفكرية والفنية والعلمية والعملية ومن إتاحة الفرص الواسعة أمامهم للتعبير عن آرائهم في القضايا التي تهتم مجتمعاتهم. (السلطان، ٢٠٠٦، ص ٧٣)

فالشباب الجامعي هم في موقع مثالي للمشاركة في العمل التطوعي، ويستفيدون من الاندماج في الأنشطة التطوعية التي تقدمها الجامعات، مما يعزز بناء هم المعرفي والقيمي (عباس، ٢٠١١، ص ٢).

يلعب التعليم العالي في مصر دوراً مهماً في تعزيز العمل التطوعي من خلال توفير فرص للطلاب للمشاركة في الأنشطة المجتمعية والتدريب على المهارات اللازمة للعمل التطوعي. كما أن الجامعات تعمل على نشر ثقافة العمل التطوعي من خلال المؤتمرات والدورات التدريبية والفعاليات المختلفة. (دسوقي، ٢٠٢٣)

ولا توجد إحصائيات رسمية محددة حول نسبة متطوعي الشباب الجامعي في مصر إلا أن بعض الدراسات تشير إلى أن هناك ارتفاعاً في نسبة التطوع بين الشباب الجامعي. (تقرير المركز المصري للفكر والدراسات الاستراتيجية، ٢٠٢٢)

والشباب الجامعي في مصر لديه اهتمام متزايد بالعمل التطوعي، وهناك العديد من المبادرات والمنظمات التي تشجع هذا النوع من المشاركة المجتمعية. تشمل هذه المبادرات فرق تطوعية داخل الجامعات، ومنظمات مجتمع مدني، ومبادرات حكومية. و يعمل الشباب الجامعي من متطوعي المؤسسات التطوعية ضمن أسر طلابية نشطة في أكثر من ٣٠ جامعة مصرية، تشمل جامعات حكومية ودولية. هذه المجموعات تعمل على نشر ثقافة العمل التطوعي داخل الجامعات وتنفيذ مبادرات تنموية متنوعة، وإيماناً بأهمية الجامعة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى شبابها الجامعي وبأهمية الشباب الجامعي ودوره في تنمية المجتمع وتقدم وتطوره فإن هذا لن يتحقق الا بغرس القيم الايجابية ومنها التطوع، الا أن هناك بعض التحديات التي تواجه الشباب في غرس قيم التطوع ومنها عدم توافر المهارات اللازمة لممارسة العمل التطوعي وغياب الكفاءة.

وهذا ما أكدته التقرير الدولي للتطوع الصادر عن برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين عام ٢٠٢٢ الى أن هناك العديد من التحديات التي تواجه نمو واستثمار حركات التطوع في المنطقة العربية بوجه العموم يأتي ضمنها قلة الفرص المتاحة لتأهيل المتطوعين وغياب آليات لرصد ممارساتهم وتطويرها وقلة فرص دعم مبادراتهم المجتمعية... الخ. (المركز العربي لاستدامة العمل الاهلي، ٢٠٢٤)

لذلك في هذه الدراسة تسعى الباحثة الى وضع تصور مقترح لبرنامج لتأهيل المتطوعين من الشباب الجامعي ورفع كفاءتهم وبالأخص في المهارات القيادية التطوعية والتي تتيح للمتطوع بإدارة العمل التطوعي بكفاءة عالية ومما يسهم في نجاحه وتحقيق الهدف المرجو منه وباعتبارها من المهارات التي تحكم العمل التطوعي.

وقد اشار الزيندي (٢٠٢٢) الى أن مهارات القيادة Leadership Skills تشكل المهارات الأساسية لنجاح إدارة وتنظيم جهود الأفراد نحو تحقيق الأهداف المشتركة؛ فقد وضحت العديد من الأدبيات العلمية في الإدارة التربوية وجود علاقة بين امتلاك القائد لمهارات قيادية واجتماعية وبين نجاحه في إدارة وتنظيم مهام وأعمال أعضاء الفريق؛ حيث بينت دراسة أجرتها

حيث أظهرت نتائج دراسة الفراء (٢٠١٨) التي هدفت تقييم ممارسة طلبة الجامعات للعمل التطوعي وعلاقته بالمهارات القيادية. أظهرت النتائج انها توجد علاقة إيجابية بينهما، وأوصت ببرامج تحفيزية وأنشطة تدريبية لتعزيز المهارات القيادية لدى الطلبة

كما توصلت دراسة "موي" (Moye, 2000) والتي هدفت إلى التعرف على آراء المتطوعين من وزارة الشباب حول مدى تطبيق مبادئ العمل التطوعي الذي يقوم به الشباب، توصلت إلى العديد من النتائج، من أهمها: وجود خمسة مبادئ أساسية تحكم طبيعة العمل التطوعي وهي «القيادة، الدعم المعنوي والنمو الشخصي الرؤية المستقبلية، التدريب العمل بروح الفريق»، وتعتبر هذه المبادئ بمثابة المعايير التي بناءً على تحقيقها يقاس مدى النجاح والفاعلية في إتمام العمل التطوعي.

وقد أكد باتريك لينسيوني على أهمية مهارات القيادة وقدرتها على توحيد فريق العمل الجماعي من خلال عرضه لنموذج للقيادة يحاول مواجهة إشكالية توحيد فريق العمل، مجموعة من المبادئ ترسم نموذجاً للفريق الناجح من خلال خطوات عملية تعين الفريق على تخطي العقبات وبناء كيان قوي متماسك، والتي ينبغي تطبيقها لتعزيز فرق العمل على مستوى جمعيات النفع العام أو العمل الأهلي بصفة عامة لتمكينها من القيام بدورها المجتمعي الفاعل. (لوتاه، ٢٠١٢)

كما اكدت دراسة " بوروا و دايلي" (Baruah, Daley, 20121) إلى أهمية تنمية المهارات القيادية لدى طلبة الجامعات ودورها في تطوير مهاراتهم للتواصل مع الآخرين وفي اتخاذ القرارات.

ويعاني الشباب الجامعي من انخفاض في مستوى المهارات القيادية والتي قد تعيقه على انجاح الاعمال التطوعية وادارتها. فقد اكدت نتائج دراسة البلادي (٢٠٢٠) التي أجراها بهدف التعرف على مدى امتلاك طلبة الجامعة للمهارات القيادية أنّ أهم المهارات التي ينبغي تطويرها لدى طلبة الجامعات تتمثل في مهارات التخطيط ومهارات الاتصال، ومهارات حل المشكلات ومهارات اتخاذ القرارات ومهارات العمل الجماعي؛ وإلى أنه يمكن اكسابها للطلبة من خلال تشجيعهم على ممارسة العمل القيادي تحت إشراف عمادة شؤون الطلاب؛ ومن خلال اهتمام الأعضاء بتفعيل استراتيجيات التعلم التعاوني واستراتيجيات تنمية التفكير الإبداعي لحل المشكلات؛ بالإضافة إلى تسليمهم مناصب قيادية في اللجان الطلابية تعزز من شعورهم بتوكيد الذات والثقة بالنفس

وهنا يأتي دور الجامعة في تنمية تلك المهارات القيادية حيث أكد فريدريك رودولف Frederic Rudolph (١٩٦٢) وهو من أوائل المهتمين بدراسة المهارات القيادية لدى الطلبة الجامعيين، مبيناً في دراساته أهمية دور الجامعات في مساعدة الطلبة على مواكبة التحديات

والمتغيرات المتسارعة بتعزيز ممارساتهم للمهارات القيادية لتنعكس بإيجابية على حياتهم المهنية بعد التخرج (أحمد، ٢٠٢١).

ويكون هذا من خلال البرامج المختلفة التي تقدمها الجامعة حيث أكد " لاتربون " (Lauterborn, 2021) أن عملية تطوير المهارات القيادية يتم من خلال التخطيط لتطوير البرامج الأكاديمية بدمج مهارات اتخاذ القرارات ومهارات التواصل والتعاون؛ وتوفير فرص متعددة لمشاركة الطلبة في النوادي واللجان الطلابية والمجالس الاستشارية داخل الكليات؛ وهو ما قد منحهم الخبرات القيادية من خلال تجريبهم لأدوار متعددة كقيادة فرق العمل الجماعي، وإدارة الاجتماعات، وقيادة الأعمال التطوعية والحملات التثقيفية.

وتعد مهنة الخدمة الاجتماعية من المهن ذات العلاقة الوثيقة بالعمل التطوعي، والتي تعتمد نشأتها على الجهود التطوعية التي تستهدف تقديم الرعاية الاجتماعية للفئات المحرومة في المجتمع. (Demirbilek, 2017.p105)،

وهذا ما اكدت عليه دراسة " ستاتشون و جريجوروفا (Stachon, Gregorova, 2015) التي استهدفت تحديد العلاقة بين الخدمة الاجتماعية والعمل التطوعي، والتي توصلت إلى أن الخدمة الاجتماعية والعمل التطوعي لهما جزور تاريخية وخلفية فلسفية واخلاقية مشتركة، وأن مستقبل الخدمة الاجتماعية كمهنة فعالة وذات قيمة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بكيفية تجديد دورها كشريك جنباً إلى جنب مع المتطوعين.

وطريقة العمل مع الجماعات كإحدى طرق الخدمة الاجتماعية يمكن أن تساهم بفاعلية في مجال العمل التطوعي، فمن خلال الطريقة يتم التعامل مع الجماعات المتنوعة في المجالات المختلفة وبما تملكه من أساليب وتكنيكات وتعتمد عليه من نماذج ونظريات، يمكن من خلالها العمل مع جماعات المتطوعين من الشباب وإكسابهم العديد من المهارات، التي تؤهلهم لأداء مهامهم التطوعية علي الوجه الأمثل، وتزيد من أدائهم الاجتماعي بما ينعكس على تنمية مجتمعهم، وزيادة خبراتهم ومهاراتهم وتنمية اتجاهاتهم نحو العمل التطوعي. (حبيب، ٢٠١١، ص ٦٨٧١)

كما أن الخدمة الاجتماعية عندما تعمل مع الشباب فإنها تساهم في رسم البرامج المختلفة التي تهدف إلى تنشئتهم وإكسابهم القيم والاتجاهات والمهارات التي تتماشى مع قيم واتجاهات المجتمع واستثمار قدراتهم وتنمية مهاراتهم ويجعل منهم مواطنين صالحين في المجتمع (غباري: ١٩٨٩، ص ٢٥).

واكد حبيب (٢٠١١) أن تنمية المهارات القيادية للشباب محور اهتمام مهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وخدمة الجماعة بصفة خاصة من خلال إكسابهم المهارات وتدعيم القدرات والإمكانيات وتمييزها بالأساليب المختلفة والبرامج التدريبية للقيادات الشبابية الجدد لتدعيم مهاراتهم وتنسيق مسؤولياتهم في مختلفة وظائفهم ومواقعهم من المشاركة الحياتية.

فخدمة الجماعة باعتبارها إحدى طرق الخدمة الاجتماعية تسهم بنصيب وافر في ذلك المجال من خلال مدخل الجماعات الذي يعد من أفضل المداخل التي يمكن استخدامه لتنمية الاتجاهات الإيجابية للشباب الجامعي حيث تمثل الجماعة الصغيرة المكان الطبيعي الذي يمثل جاذبية عالية لمعظم الشباب. فمعظم مصادر المعرفة الرئيسية للشباب هي حصيلة عضويته في الكثير من الجماعات الاجتماعية الصغيرة الرسمية منها أم غير الرسمية (جماعات النشاط - الأسر الطلابية - جماعات النادي - جماعات الأصدقاء... الخ) فما يعلمه الشباب يعتمد بشكل كبير على معتقدات ومعايير وثقافة هذه الجماعات والتي من خلالها يمكن أن يتأثر الشباب تأثيراً كبيراً. (حسنين، ٢٠٠٦، ص ٥٧٧)

وأكدت عبد الله (٢٠١٣) أن لطريقة خدمة الجماعة القدرة على تنمية المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي على اعتبار أن تنمية المهارات القيادية لدى الشباب يعتبر مدخل للتنمية البشرية، ويسهم في تنمية الذات لدى الشباب الجامعي وذلك من خلال إتاحة الفرصة لهم للمشاركة الإيجابية في كافة البرامج والأنشطة الجماعية التي تهيب لهم فرص التفاعل الجماعي الموجه والاتصال الفعال مع غيرهم من العضوات بالجماعة، وقد تمثلت المهارات القيادية التي تحتاجها الطالبة الجامعية لتنميتها..

وخدمة الجماعة كإحدى الطرق المهنية للخدمة الاجتماعية يمكنها بما يتوافر لديها من برامج وأساليب وتكنيكيات علمية ومهنية أن تلعب دوراً حيوياً في الجامعة، حيث تقوم خدمة الجماعة في مؤسسات التعليم العالي دور فعال من خلال تعاملها مع جماعات الأنشطة الطلابية، واستخدامها كأداة فعالة لزيادة توافقهم وجعلهم أكثر تفاعلاً مع المجتمع. (Jeffs & Smith, 1987)

ويمكن تنمية المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي وذلك باستخدام برامج طريقة خدمة الجماعة، لمساعدتهم على التطوير والتجديد والابتكار في الممارسة داخل الجماعة التي تنتمي إليها داخل الجامعة، ثم المجتمع ككل بعد تخرجها من الجامعة. (عبد الله، ٢٠١٣)، حيث أشار "ماكيلوب" (Mackillop, ٢٠٠٤) في دراسته التي هدفت إلى التعرف على الخدمات

التي يتم تقديمها للطلاب من خلال برنامج الإعداد المهني Career Preparation Program، والتي تتيح للطلاب فرص التطوع في العديد من الأنشطة، وقد توصلت هذه الدراسة الى أن برامج الإعداد المهني للشباب تساعد على تنمية مهارات القيادة التطوعية ك تحمل المسؤولية الاجتماعية.

ومما سبق من عرض لمشكلة الدراسة ومما للتطوع من أهمية في تنمية المجتمع وتطوره كمساند للدولة والهيئات الحكومية ولما يمثله الشباب وبخاصة الشباب الجامعي من فئة ليست بالقليلة ولما لهو من دور فاعل في مجتمع ولما يحتاجه الشباب من مهارات قيادية تساعده على سير العمل التطوعي بشكل قوى وفاعل ولما لدور خدمة الجماعة مع الشباب ودورها في تنمية المهارات القيادية للشباب المتطوع من خلال استخدام البرامج والتي تسهم بشكل كبير في تنمية المهارات المختلفة تحددت مشكل الدراسة في هذا التساؤل الرئيسي (ما البرنامج التدريبي المقترح لتنمية المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي المتطوع في المؤسسات التطوعية ؟)

ثانيا: أهمية الدراسة:

١. تقوم هذه الدراسة بدراسة متغير هام الا وهو التطوع، حيث أن التطوع وغرس قيم التطوع له دور هام في تنمية المجتمع وتطوره وهو يقوم بدور المساند للمؤسسات الحكومية في احداث التطور والتقدم المرجو.

٢. تتبع أهمية هذه الدراسة من رؤية مصر ٢٠٣٠ والتي تهتم بشكل كبير بغرس قيم التطوع لدى الشباب بمثابة غرس قيم اجتماعية وثقافية مساندة لضمان تحقيق التنمية المستدامة والتي تساهم في الارتقاء بالمجتمع في مختلف المجالات.

٣. الفئة التي يدرسها هذا البحث هي فئة الشباب الجامعي وهي تمثل عدد ٣,٥ مليون في مختلف الجامعات وهذا العدد ليس بهين والاهتمام به وتنمية المهارات القيادية التطوعية لديه يثمر بشكل أو بآخر عن انجاح الاعمال التطوعية والتي تنعكس بشكل ايجابي على المجتمع.

٤. تتناول هذه الدراسة تنمية المهارات القيادية التطوعية وعلى حسب علم الباحثة فان هناك ندرة في الابحاث التي تناولت هذا النوع من المهارات.

٥. ضعف هذا النوع من المهارات لدى الشباب الجامعي مما يتطلب تدخل خدمة الجماعة خلال برامجها لتنمية هذه المهارات بما ينعكس على اداء الفرق التطوعية بشكل ايجابي.

٦. اثر الجانب النظري والمعرفي لهذا النوع من الدراسات والذي يسهم في الارتقاء بخدمة الجماعة كطريقة من طرق الخدمة الاجتماعية.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

- **الهدف الرئيسي:** تحدد الهدف الرئيسي للدراسة في " الوصول الى برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات القيادة التطوعية لجماعات الشباب الجامعي المتطوع بالمؤسسات التطوعية.

- **الاهداف الفرعية:** ولتحقق من هذا الهدف يتم التحقق من الاهداف الفرعية الآتية:

١- تحديد مستوى مهارات القيادة التطوعية لدى الشباب الجامعي المتطوع بالمؤسسات التطوعية (المهارات الذاتية - مهارات التعامل مع المتطوعين - مهارات بناء الفرقة التطوعية - مهارات ادارة الفرق التطوعية).

٢- تحديد الاستراتيجيات المهنية التي سيتم استخدامها في البرنامج التدريبي لتنمية مهارات القيادة التطوعية لدى الشباب الجامعي المتطوع بالمؤسسات التطوعية.

٣- تحديد الاساليب المهنية التي سيتم استخدامها في البرنامج التدريبي لتنمية مهارات القيادة التطوعية لدى الشباب الجامعي المتطوع بالمؤسسات التطوعية.

٤- تحديد الوسائل المهنية التي سيتم استخدامها في البرنامج التدريبي لتنمية مهارات القيادة التطوعية لدى الشباب الجامعي المتطوع بالمؤسسات التطوعية.

٥- تحديد الادوار المهنية للأخصائي الاجتماعي في البرنامج التدريبي لتنمية مهارات القيادة التطوعية لدى الشباب الجامعي المتطوع بالمؤسسات التطوعية.

رابعاً: تساؤلات الدراسة:

- **التساؤل الرئيسي:** تحدد الهدف الرئيسي للدراسة في " الوصول الى برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات القيادة التطوعية لجماعات الشباب الجامعي المنتمين للمؤسسات التطوعية.

- **التساؤلات الفرعية:** وللإجابة على التساؤل الرئيسي سيتم الاجابة على التساؤلات الفرعية الآتية:

١. ما مستوى مهارات القيادة التطوعية لدى جماعات الشباب الجامعي المتطوع بالمؤسسات التطوعية (المهارات الذاتية - مهارات التعامل مع المتطوعين - مهارات بناء الفرقة التطوعية - مهارات ادارة الفرق التطوعية) ؟

٢. ما الاستراتيجيات المهنية التي سيتم استخدامها في البرنامج التدريبي لتنمية مهارات القيادة التطوعية لدى جماعات الشباب الجامعي المتطوع بالمؤسسات التطوعية؟

٣. ما الاساليب المهنية التي سيتم استخدامها في البرنامج التدريبي لتنمية مهارات القيادة التطوعية لدى الشباب الجامعي المتطوع بالمؤسسات التطوعية؟
٤. ما الوسائل المهنية التي سيتم استخدامها في البرنامج التدريبي لتنمية مهارات القيادة التطوعية لدى جماعات الشباب الجامعي المتطوع بالمؤسسات التطوعية؟
٥. ما الادوار المهنية للأخصائي الاجتماعي في البرنامج التدريبي لتنمية مهارات القيادة التطوعية لدى جماعات الشباب الجامعي المتطوع بالمؤسسات التطوعية؟
- خامسا: مفاهيم الدراسة:**

١- **الشباب الجامعي:** الشباب الجامعي هو المرحلة الجامعية التي تتراوح بين ١٧ و ٢٤ عاما، حيث يبدأ الفرد دراسته الجامعية ويتميز بالنشاط والإبداع. كما يتسم الشباب الجامعي بمرونة في تقبل الأفكار الجديدة وحساسية تجاه الأوضاع المحيطة، مما يؤثر على تجربتهم التعليمية والاجتماعية. (ميلود، ٢٠١٥، ص ١٦٩)

وتعرف الباحثة الشباب الجامعي في هذه الدراسة إجرائية:

- انه شباب في احدى المراحل الجامعية ملتحق بإحدى كليات جامعة أسوان.
- تتراوح أعمارهم ما بين ١٧ عام الى ٢٤ أو أكثر في حالة الكليات العملية التي تكون دراساتها أكثر من أربع سنوات بحد أقصى ٢٥ عاما.
- هؤلاء الشباب متطوع بأحد المؤسسات التطوعية ويكون نشطا فيها ويؤدي فيها اعمالا تطوعية بمختلف المجالات.

٢- **البرنامج التدريبي:** أشارت دراسة بشير (٢٠٠١) إلى ضرورة الاهتمام بالبرامج التدريبية للقيادات المهنية والتطوعية وإكسابهم المعارف والخبرات والمهارات القيادية اللازمة للعمل. وكما توصلت أكدت "جاكلين (2001)", إلى أن وضع وتصميم برنامج لتعليم الشباب المهارات الاجتماعية والقيادية يساعد الشباب على اكتساب الخبرات والمهارات الاجتماعية والقيادية مثل الاتصال والتخطيط والمشاركة وتحمل المسؤولية.

ويعرف البرنامج التدريبي بأنه مجموعة من الإجراءات التي تصمم لمساعدة الأفراد على اكتساب المهارات والاتجاهات اللازمة لتطوير أدائهم المهني وكذلك مجموعة من التدريبات المخططة الملائمة للاحتياجات المتدربين والتي تهدف التي تنمية مستوى أدائهم المهني، وتتضمن هذه التدريبات إكساب المتدربين معارف نظرية لتنمية مهارت عملية وأدائهم كسابهم مهارت لزيادة وتنمية قدراتهم في مجال معين". (ربيع، ٢٠١٩، ص ٢٨٦)

وتعرف الباحثة البرنامج التدريبي في هذه الدراسة اجرائيا بأنه:

- مجموعة من الإجراءات التي صممت لتدريب الشباب الجامعي المتطوع بالمؤسسات التطوعية على المهارات القيادية التطوعية.
- هذه الإجراءات تشمل الاستراتيجيات والادوار والأساليب والتقنيات المهنية التي يستخدمها الأخصائي في طريقة العمل مع الجماعات لتنمية مهارات القيادة التطوعية.

٣-مهارات القيادة التطوعية: اختلف الباحثين في تحديد تصنيف محدد للمهارات القيادية حيث ويعرف (السكري: ٢٠٠٠) المهارات القيادية بأنها: القدرة على الاتصال بالآخرين والعمل معهم لتحقيق أهداف اجتماعية محددة. كما تعرف المهارات القيادية على أنها: " الكفاءات الضرورية التي يجب توافرها في أعضاء المؤسسات المختلفة لكي تتمكن هذه المؤسسات من أداء دورها بفاعلية. (Encyclopedia of Social work:1995).

أما "كوينكوجل" (٢٠٢٠)، Koyuncuoglu عرفها بأنها القدرات التي يكتسبها الطالب الجامعي ويطبّقها عند ممارسته للأنشطة الطلابية والإبداعية، ويؤثر فيها على الآخرين ويقود أفكارهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة. كما تم تعريف المهارات القيادية التي تحتاجها طالبات الجامعة بأنها: أساليب متعددة تُطبّقها الطالبات القائدات لتحقيق أهداف الفريق؛ وتشتمل على المهارات الفكرية والإنسانية والفنية والمهارات الإدارية مثل مهارة التخطيط والمقدرة على تنظيم فرق العمل، ومهارة التوجيه والتنسيق ومهارة التواصل والعمل الجماعي، والمقدرة على تحمل المسؤولية والمهارة في اتخاذ القرارات" (الزبيدي، ٢٠٢٢، ص ٣١٤).

وعرفها العريفي (٢٠١٩) بأنها المهارات التي يؤثر فيه القائد على أفراد مجموعته؛ كمهارات التخطيط، ومهارات تكوين علاقات ناجحة مع الآخرين ومهارات إقناع الآخرين ومهارات الاستخدام الأمثل لإمكانيات البيئة. وتعرف إسماعيل (٢٠١٤) المهارات القيادية لدى الشباب بأنها: " مجموعة المعارف والخبرات والإمكانيات التي يجب أن يزود بها الشباب والتي تمكنهم من الاعتماد على النفس وقيادة العمل الوطني والشبابي والمشاركة في الحياة الاجتماعية والسياسية وتحمل المسؤولية في التخطيط للمستقبل والمشاركة في التنمية".

وبالاطلاع على عدة دراسات تناولت المهارات القيادية توصلت الباحثة الى تعريف اجرائي

لمهارات القيادة التطوعية كالتالي:

- هي مجموعة من القدرات التي تمكن الشباب الجامعي المتطوع من قيادة وتحفيز وتوجيه المتطوعين لتحقيق أهداف مشتركة في سياق العمل التطوعي.

▪ هذه القدرات تشمل أربع مهارات أساسية:

مهارة القيادة الذاتية: وهي تشمل القدرة على (إدارة الذات وامتلاك الكاريزما للقيادة والقدرة على التأثير ونشر التفاؤل والثقة بالنفس وتحمل المسؤولية والالتزام والصبر والمرونة والتكيف والبناء والمبادرة والعطاء والانضباط والالتزان الانفعالي والثبات وكل مهارة تتعلق بالذات).

مهارة التعامل مع المتطوعين: وتشمل القدرة على فهم مشاعر المتطوعين وتحفيزهم ودعمهم والقدرة على التواصل معهم بشكل جيد والاصغاء لهم وحل مشاكلهم وتكوين علاقات جيدة معهم.

مهارة بناء الفريق التطوعي: وهي تشمل القدرة على (تحديد مجال الفريق التطوعي واختيار المجال الذي يحتاجه المجتمع واعداد قوائم الاحتياجات اللوجستية والمادية للفريق وتحديد سمات ومعايير أعضاء الفريق التطوعي والقدرة على استقطاب المتطوعين واعداد الميثاق الأخلاقي للفريق).

مهارة بناء الفريق التطوعي: وهي تشمل القدرة على (القدرة على التخطيط وإدارة الاجتماعات وإدارة الصراعات وتنظيم الاعمال التطوعية وفقا لمواهب المتطوعين واستخدام التقنيات الحديثة في الأنشطة والاعمال التطوعية وتحفيز وتشجيع الفريق ودعم الأفكار الإبداعية ودعم وتكافل الفريق وبناء علاقات جيدة مع أعضاء الفريق).

٤- المؤسسات التطوعية:

والمقصود بالجمعية الأهلية (وفقا لنص المادة ١ من القانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠١٩): كل جماعة ذات تنظيم تهدف إلى المساهمة في تنمية الفرد والمجتمع وتحقيق متطلباته وتعظيم قدراته على المشاركة في الحياة العامة والتنمية المستدامة دون أن تهدف إلى الربح، ويتم تأسيسها وفقاً لأحكام القانون وتتألف بحد أدنى من عشرة أشخاص طبيعيين أو اعتباريين أو منهما معاً. (قانون تنظيم العمل الأهلي، ٢٠٢١)

و تعرف بأنها كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة أو غير معينة تتألف من أشخاص طبيعيين أو اعتياديين، وتتخصص أساساً في تقديم نوع معين من الخدمة الاجتماعية دون أن تهدف إلى ربح مادي، حتى لو كان ذلك متعلقاً بفرد واحد بشخص آخر أو بجماعة سواء كان هذا الشخص أو هؤلاء الأشخاص موجودين من الناحية المادية أو غير موجودين (بدوي، ١٩٩٣م، ص ٣٨٠).

وتعرف الباحثة المؤسسات التطوعية في هذه الدراسة اجرائيا بأنها:

- هي تلك المؤسسات الاهلية في القطاع غير الربحي.
- وتمارس أنشطة تطوعية في مجالات التطوع المختلفة اجتماعيًا أو صحيا، أو غيرها في محافظة أسوان.

▪ هذه المؤسسات الاهلية تضم فئة الشباب الجامعي المنتمي الى جامعة أسوان

▪ يمارس الشباب الجامعي فيها أنشطة تطوعية مختلفة

سادسا: **الموجهات النظرية:**

- **النظرية الموقفية:**

وضح القحطاني (٢٠٠٨) أن فيدلر أبرز رواد هذه النظرية والمؤسس الحقيقي أكد فيلر بأن عناصر الموقف تتلخص في الثقة القائمة بين القائد والمرؤوسين وطبيعة العلاقة التبادلية والتحديد الواضح لأهداف ومهام التنظيم، وحجم وطبيعة الصلاحيات الممنوحة للقائد لمواجهة الموقف

ظهرت نظرية الموقف كردة فعل لنظرية السمات التي ركزت على القائد وأهملت الأتباع والموقف، ومن هنا فإن نظرية الموقف ترى بأنه ليس من الضروري أن تتوفر نفس الخصائص والسمات الذاتية للقائد في كافة المواقف (القحطاني، ٢٠٠٨). واكد كلا من فتحي (٢٠٠٨) و المعيوف (٢٠١٨) أن النظرية الموقفية من نظريات القيادة الحديثة وأكثرها شيوعاً وانتشاراً، وترتكز هذه النظرية على القيادة في المواقف حيث أن المواقف المختلفة تتطلب أنواعاً معينة من القيادة

وأشار أبو نور و محمد (٢٠١٥) بأن هذه النظرية تقوم على أساس أن القيادة هي وليدة الموقف، وأن المواقف هي التي تبرز القيادات وتكشف عن إمكانياتهم الحقيقية في القيادة؛ لذا فهي لا تتوقف على الصفات الشخصية التي يتمتع بها القائد حيث تعد القيادة نتيجة مباشرة للتفاعل بين الناس في مواقف معينة كما أن هذه النظرية تشير إلى أن ظهور القادة يتم إذا تهيأت الظروف التي تقتضي استخدام مهارات معينة لتحقيق أهداف محددة، حيث تصبح بيئة العمل في موقف و تحت ظروف معينة بحاجة لظهور قائد يقود الجماعة و يوجهها

- **مبادئ النظرية الموقفية**

- أنصار هذه النظرية يرون أن المواقف تتطلب صفات يجب توافرها في الشخص ليصبح قائداً ناجحاً كما يرون أن القيادة تظهر نتيجة لمجموعة ظروف يتواجد بها الفرد، فتظهر

مواهبه وقدراته القيادية وبالتالي فهم يربطون بين السمات الشخصية للقائد والموقف الذي يتعرض له (القحطاني، ٢٠٠٨). كما اكدت عبيد (٢٠١٩) انه لا بد أن يتصف القائد الموقفي بمجموعة من الخصائص التي تميزه عن غيره. وأشار فتحي (٢٠٠٨) الى أن هذه النظرية أيضًا تركز على أن التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية يجب أن يقابلها تغيرات داخل المؤسسة تتناسب معها، كما أن نظرية الموقف تتمحور حول ثلاث عوامل رئيسية: نوع القائد، ونوع الجماعة، وطبيعة الموقف.

- نموذج فيدلر للنظرية الموقفية:

وأشار المخلافي (٢٠٠٩) الى ان نموذج فيدلر يركز على انه ليس هناك نمط واحد فقط للقيادة الفعالة، و يحكم ذلك ثلاث عوامل رئيسية كما حددها فيدلر: نوع القائد ودرجة قوة منصبه القيادي المخول له من السلطة الرسمية. ونوع الجماعة، وعلاقة القائد بالجماعة ومدى تقّتهم وتقديرهم له. طبيعة الموقف

وقد أوضح العواشر (٢٠١٦) و المعيوف (٢٠١٨) تصنيف القيادة الموقفية لأربعة أساليب يمثل كل منها مزيج مختلف من مستويات السلوك التوجيهي والسلوك المساند المقابلة المستويات متعددة من النضج في أداء المهام لدى المرؤوسين.

- **الأسلوب الاخباري:** هذا النوع يعطي تعليمات واضحة لإنجاز المهام ويلتزم هذا المرؤوس الذي ما زال غير جاهز لتحمل مسؤولية العمل الذي يقوم به..

- **الأسلوب التدريبي:** في هذا الأسلوب يكون المرؤوس قد تعلم المهام لكنه غير قادر على تحمل مسؤولية أداءها وحده، لذلك يستمر الأسلوب الاخباري من المدير مع الأسلوب التدريبي لخلق الثقة لديه وتحفيزه أي يكون الاتصال باتجاهين..

- **الأسلوب المساند:** حالما يشعر المرؤوس بالثقة في إنجاز مهماته فإن المدير لا يحتاج كثيراً للأسلوب الاخباري بل يحتاج إلى فتح الاتصال مع المرؤوس والإصغاء له ودعمه ومساندته. وبذلك يتشارك المدير والمرؤوس في عملية اتخاذ القرار.

- **الأسلوب التفويضي:** عندما يكون المرؤوس على درجة عالية من النضج تجاه المهام التي يؤديها وفي ذات الوقت مؤهلاً ومحفزاً لتحمل المسؤولية كاملة. فإنه ما على المدير إلا تحديد المهام وتترك مسؤولية تنفيذها للموظف الذي أصبح ذو خبرة عالية حيث يُمنح صلاحية اتخاذ القرار ويُعطيه درجة عالية من الثقة.

- الاستفادة من النظرية في الدراسة الحالية:

استفاد الباحث من هذه النظرية في تحديد الأساليب المناسبة للتفاعل بين أعضاء الجماعة وتحقيق أهدافهم والتي يمكن استخدامها في التصور المقترح للبرنامج كما يمكن استخدامها في البرنامج من خلال تحديد المواقف التفاعلية المختلفة والتي تنمي المهارات القيادية لدى أعضاء الجماعة، كما يمكن الاستفادة منها في تحديد أنماط القيادة المختلفة والمواقف التي يمكن إيجادها بما يتناسب مع نمط القيادة، وبشكل عام تتعلق خدمة الجماعة والنظرية الموقفية بكيفية تفاعل أفراد الجماعة وتأثيرهم على بعضهم البعض، وكيفية توجيه هذا التفاعل لتحقيق أهداف الجماعة والمجتمع. تركز النظرية الموقفية على أن فعالية القيادة تعتمد على الموقف والسياق الذي توجد فيه الجماعة، وأن القائد الفعال هو من يتكيف مع هذا الموقف ويتخذ الأسلوب القيادي المناسب.

- الإجراءات المنهجية للدراسة:

- نوع الدراسة: دراسة وصفية تحليلية تهدف إلى الوصول إلى برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات القيادة التطوعية لدى جماعات الشباب الجامعي المتطوع بمؤسسات تطوعية وذلك من خلال تحليل مستوى مهارات القيادة التطوعية لديهم وتحديد الاستراتيجيات والادوار والوسائل والأساليب المهنية في خدمة الجماعة وصولاً إلى مقترح البرنامج التدريبي.

- عينة الدراسة:

- عينة عشوائية من طلاب جامعة اسوان من المتطوعين بمؤسسات تطوعية مختلفة وقوامها ١٠٠ طالب وطالبة حيث تم عداد استمارة الكترونية ونشرها لطلاب جامعة اسوان.

- عينة عشوائية من السادة الخبراء قوامها ٢٦ وتتمثل في الاساتذة والاساتذة المساعدين والمدرسين بكليات الخدمة الاجتماعية لتحديد الاستراتيجيات والادوار والأساليب والوسائل التي سوف يتم استخدامها في البرنامج التدريبي .

- المنهج المستخدم: المنهج العلمي باستخدام المسح الاجتماعي بالعينة العشوائية لعينة من الطلاب والسادة الخبراء من الاساتذة والاساتذة المساعدين والمدرسين بكليات الخدمة الاجتماعية.

- أدوات الدراسة:

- ١- استمارة مهارات القيادة التطوعية مطبقة على عينة من الشباب الجامعي المتطوعين في المؤسسات التطوعية المختلفة.
- وقد مرت عملية تصميم الاستمارة بالخطوات الآتية:
- أ- تحديد موضوع الاستمارة بدقة والهدف من استخدامها: حيث تم تحديد موضوع الاستمارة " وهي مهارات القيادة التطوعية للشباب الجامعي
- ب- تحديد الإطار الذي سوف تنطلق منه الاستمارة: حيث تم الرجوع إلى العديد من المصادر لتحديد هذا الإطار منها الكتابات النظرية والمراجع العلمية المختلفة والتي تناولت تطوع الشباب الجامعي والدراسات التي تناولت المهارات القيادية
- ج- صياغة أبعاد الاستمارة وعباراتها: وذلك من خلال تحديد الإطار العلمي للاستمارة فمن خلال المصادر السابقة تم تحديد الأبعاد الرئيسية للاستمارة والمؤشرات والاستجابات التي يتضمنها كل بعد على حده حيث تضمن المقياس الأبعاد الآتية:

البعد الأول	وكان يشمل	البعد الثالث	وكان يشمل
مهارة القيادة الذاتية	١٣ عبارة	مهارة بناء فريق تطوعي	١٣ عبارة
البعد الثاني	وكان يشمل	البعد الرابع:	وكان يشمل
مهارة التعامل مع المتطوعين	١٣ عبارة	مهارة إدارة الفريق التطوعي	١٣ عبارة

- د- حساب صدق الاستمارة: وفي هذا وفي الدراسة الحالية تم التحقق من صدق المقياس بالطرق الآتية:

- **الصدق الظاهري:** حيث تم عرض الاستمارة على أعضاء هيئة التدريس الخدمة الاجتماعية وعددهم (٧) عضواً وتم تحكيم الاستمارة من حيث:
- ارتباط العبارات بعنوان المقياس وأبعاده - الصياغة الموضوعية للعبارة. - سلامة الصياغة اللغوية للعبارة. - مناسبة العبارات لعينة الدراسة

وفي ضوء آراء المحكمين وملاحظاتهم تم إعادة صياغة بعض العبارات وحذف عبارات أخرى مما لم تحصل على نسبة موافقة ٨٠ % من المحكمين كحد أدنى وإضافة عبارات جديدة اتفق عليها المحكمون. ومن خلال ذلك تم إعادة صياغة الاستمارة كالتالي:

البعد الأول	وكان يشمل	البعد الثالث	وكان يشمل
مهارة القيادة الذاتية	١٢ عبارة	مهارة بناء فريق تطوعي	١١ عبارة

البعد الثاني وكان يشمل البعد الرابع: وكان يشمل

مهارة التعامل مع المتطوعين ١١ عبارة مهارة إدارة الفريق التطوعي ١٢ عبارة

• **صدق الاتساق الداخلي:** حيث تم تطبيق الاستمارة على عدد ١٠ طلاب من طلاب الجامعة المتطوعين بالمؤسسات التطوعية وتم تفرغ درجات العبارات الخاصة بالاستمارة وبعد ذلك تم حساب صدق الاتساق الداخلي للاستمارة من خلال الآتي:

- حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس وكانت النتيجة كما هي موضحة في الجدول (١):

جدول (١) ويوضح معاملات الارتباط بين عبارات المقياس والدرجة الكلية للاستمارة

معامل الارتباط	ع	معامل الارتباط	ع	معامل الارتباط	ع
*٠,٥٤٥	٣٢	*٠,٦٢٠	١٧	**٠,٨٥٠	١
*٠,٦١٥	٣٣	**٠,٧٥٠	١٨	*٠,٥٧٩	٢
*٠,٥٨٤	٣٤	**٠,٨٦٣	١٩	**٠,٧٣٠	٣
**٠,٦٤٤	٣٥	**٠,٦٧٨	٢٠	*٠,٥٨٨	٤
*٠,٥٢١	٣٦	**٠,٦٩٨	٢١	*٠,٥٦٣	٥
**٠,٦٥٥	٣٧	**٠,٨٠٧	٢٢	*٠,٥٦١	٦
**٠,٦٤٨	٣٨	*٠,٥١٥	٢٣	**٠,٨٤٠	٧
**٠,٧٦٩	٣٩	**٠,٧٩٩	٢٤	**٠,٨٦٣	٨
*٠,٦٠٠	٤٠	**٠,٩٢٣	٢٥	*٠,٥٦٠	٩
**٠,٩٧٢	٤١	**٠,٨٦٥	٢٦	*٠,٦٢٠	١٠
*٠,٥٩٠	٤٢	**٠,٩٧٠	٢٧	*٠,٥٤٢	١١
**٠,٦٥٦	٤٣	*٠,٦١٩	٢٨	**٠,٦٩٤	١٢
**٠,٨٦٣	٤٤	*٠,٦٨٣	٢٩	*٠,٦١٢	١٣
*٠,٥٥٩	٤٥	*٠,٦٣٠	٣٠	*٠,٥٧٣	١٤
*٠,٥٤١	٤٦	**٠,٧١٩	٣١	*٠,٥٣٢	١٥
				**٠,٧٩٤	١

* * دال عند ٠,٠١

* دال عند ٠,٠٥

ومما سبق يتضح أن جميع العبارات دالة عند ٠,٠٥ وعند ٠,٠١.

- حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد وكانت النتيجة كما هي موضحة في الجدول (٢):

جدول (٢) ويوضح معاملات الارتباط بين عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد

القيادة الذاتية		التعامل مع المتطوعين		بناء الفرق التطوعية		إدارة الفرق التطوعية	
ع	معامل الارتباط	ع	معامل الارتباط	ع	معامل الارتباط	ع	معامل الارتباط
١	**٠,٩٠٧	١٣	* ٠,٥٤٤	٢٤	**٠,٧٠٩	٣٥	**٠,٧١٦
٢	* ٠,٥٩٤	١٤	**٠,٧٩٢	٢٥	* ٠,٥٣١	٣٦	* ٠,٥٥٥
٣	**٠,٩٢٣	١٥	* ٠,٥٣٥	٢٦	* ٠,٥٩٤	٣٧	**٠,٦٥٧
٤	* ٠,٥٧١	١٦	* ٠,٦١٩	٢٧	* ٠,٥٩٩	٣٨	**٠,٨٥٤
٥	* ٠,٥٦٥	١٧	* ٠,٥٩١	٢٨	**٠,٩١٢	٣٩	**٠,٧٥٥
٦	**٠,٨١٦	١٨	**٠,٩٠٧	٢٩	**٠,٦٦٤	٤٠	**٠,٦٦٨
٧	* ٠,٥٢٠	١٩	**٠,٩٧١	٣٠	**٠,٩٢٠	٤١	**٠,٦٧٧
٨	**٠,٨٧٥	٢٠	* ٠,٥٦٣	٣١	**٠,٨٢٠	٤٢	**٠,٦٤١
٩	* ٠,٥٣١	٢١	* ٠,٥٦٠	٣٢	* ٠,٥٣٤	٤٣	* ٠,٥٢٠
١٠	* ٠,٥٦٥	٢٢	* ٠,٥٥٨	٣٣	**٠,٨٩١	٤٤	* ٠,٥٨٧
١١	**٠,٨٦٥	٢٣	**٠,٧١٥	٣٤	* ٠,٦١٠	٤٥	* ٠,٥٩٥
١٢	**٠,٦٨٥					٤٦	**٠,٦٩٨

** دال عند ٠,٠١

* دال عند ٠,٠٥

ويتضح من الجدول السابق ان العبارات كلها لها دلالة عند ٠,٠٥ و ٠,٠١.

هـ - حساب ثبات الاستمارة: تم إتباع الطرق الآتية لحساب ثبات الاستمارة:

طريقة التجزئة النصفية: وذلك من خلال تجزئة العبارات إلى عبارات فردية وزوجية

وحساب معاملات الارتباط بينهما وأيضاً من خلال استخدام معادلة سبيرمان - براون

للتجزئة النصفية Equal-length Spearman-Brown وكانت النتائج كما موضحة

بالجدول (٣):

جدول (٣) ويوضح معاملات الارتباط بين عبارات المقياس الفردية والزوجية لأبعاده ومجموعه

معامل الثبات		البعد
Equal-length Spearman-Brown	التجزئة النصفية	
**٠,٨٩٧٥	**٠,٨١٤	مهارة القيادة الذاتية
**٠,٧٧٣١	**٠,٦٣٠	مهارة التعامل مع المتطوعين
**٠,٦٤١	* ٠,٥٨٧	مهارة بناء الفريق التطوعي
**٠,٨١٦	**٠,٦٩٠	مهارة إدارة الفريق التطوعي
**٠,٦٧٧٧	* ٠,٥٢٤	المجموع

** دال عند ٠,٠١

* دال عند ٠,٠٥

ويتضح من الجدول ان الاستمارة تتمتع بثبات عالي

و- وضع الاستمارة في صورتها النهائية: حيث تكونت من ٤٦ عبارة وأربعة ابعاد رئيسية الابعاد الأول (١٢ عبارة) البعد الثاني (١١ عبارة) البعد الثالث (١١ عبارة) البعد الرابع (١٢ عبارة)

٢- دليل مقابلة شبه مقننة للسادة الخبراء: عن عناصر البرنامج التدريبي المقترح لتنمية مهارات القيادة التطوعية لدى الشباب الجامعي المتطوعين في المؤسسات التطوعية من اعداد الباحثة وهو يتكون من اربعة اسئلة مغلقة تشمل عناصر البرنامج التدريبي لتنمية مهارات القيادة التطوعية لدى الشباب الجامعي المتطوع بالمؤسسات التطوعية.

٣- المعاملات الاحصائية: وتم استخدام التكرارات ومعاملات ارتباط بيرسون وسبيرمان واستخدام الاوزان المرجحة.
مجالات الدراسة:

- المجال البشري: لا توجد إحصائية محددة عن عدد الشباب المتطوع بجامعة أسوان ولكن تم اعداد استمارة الكترونية وارسالها الى الطلاب في مختلف الكليات وتمت الاستجابة من عدد ١٠٠ طالب وطالبة. كما تم تطبيق دليل مقابلة على عدد (٢٦) عضو هيئة تدريس من كليات الخدمة الاجتماعية.

- المجال المكاني: كليات جامعة أسوان

- المجال الزمني: تتحدد بفترة جمع البيانات وتفرغها وجدولتها وتحليل النتائج وذلك في الفترة من شهر فبراير ٢٠٢٤ حتى ابريل ٢٠٢٤ م.
ثانيا: نتائج الدراسة.

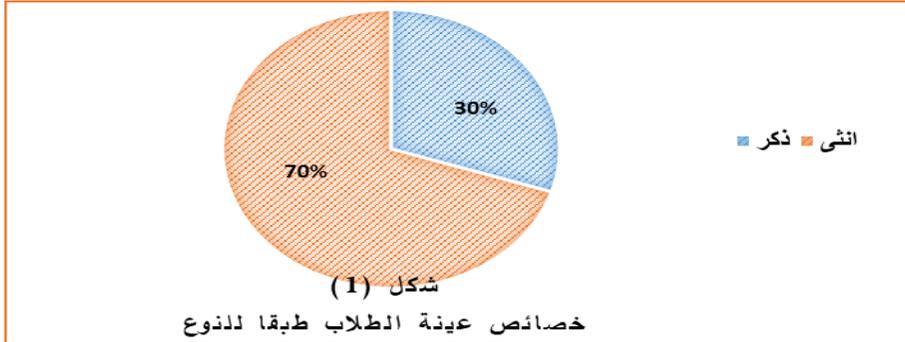
- النتائج المتعلقة بخصائص العينة:

- خصائص عينة الطلاب:

خصائص عينة الطلاب طبقا للجنس: وهذا ما يوضحه جدول (٤) وشكل (١)

جدول (٤) خصائص عينة الطلاب طبقا للنوع

م	النوع	العدد	النسبة المئوية
١	ذكر	30	30%
٢	انثى	70	70%
	المجموع	100	100%



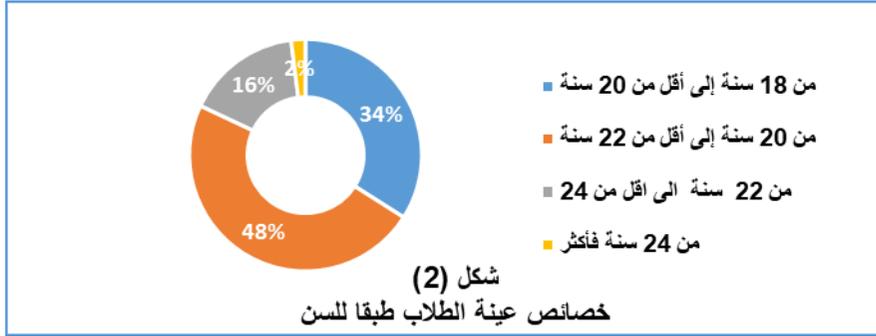
وباستقراء جدول (٤) يتضح أن عدد الذكور في العينة بنسبة ٣٠ % ونسبة الاناث بنسبة ٧٠ % وهذا وتتفق هذه النتيجة مع تقرير حالة التطوع في العالم لعام ٢٠١٨ تقرير حالة التطوع: (٢٠١٨) الذي أصدره برنامج الأمم المتحدة التطوعي حيث كانت النساء الأكثر تطوعاً وفق للتقرير في إجمالي الأقاليم بنسبة ٥٧% في مقابل ٤٣% للرجال. وعلى مستوى كل إقليم على حدة كانت نسبتهن الأعلى في المشاركة باستثناء إقليم آسيا والمحيط الهادئ، حيث كانت نسبة الرجال ٥٠,٨% في مقابل ٤٩,٢% للنساء. ولا تتفق هذه النسبة مع دراسة قنديل (٢٠٢١) والتي تشير إلى أن مشاركة الذكور في العمل التطوعي ضعف مشاركة الإناث. وهو عكس ما أظهره تقرير الأمم المتحدة.

وترجي الباحثة هذه النسبة أن النساء متفرغات أكثر من الرجال لذلك يجدن وقتاً للتطوع أكثر من الرجال وخاصة ان الرجال يسعون الى اعمالهم التي قد تشغل معظم وقتهم وهذا التحليل ايضا نابع من طبيعة عمل الباحثة كمسئول متابعة في مؤسسة حياة كريمة حيث أن هناك بالفعل ضعف من مشاركة الذكور في العمل التطوعي مقارنة بعدد الاناث.

خصائص عينة الطلاب طبقا للسن: وهذا ما يوضحه جدول (٥) وشكل (٢)

جدول (٥) خصائص عينة الطلاب طبقا للسن

م	السن	العدد	النسبة المئوية
1	من ١٨ سنة إلى أقل من ٢٠ سنة	34	٣٤%
2	من ٢٠ سنة إلى أقل من ٢٢ سنة	48	٤٨%
3	من ٢٢ سنة إلى أقل من ٢٤	16	١٦%
4	من ٢٤ سنة فأكثر	2	٢%
المجموع		100	100%

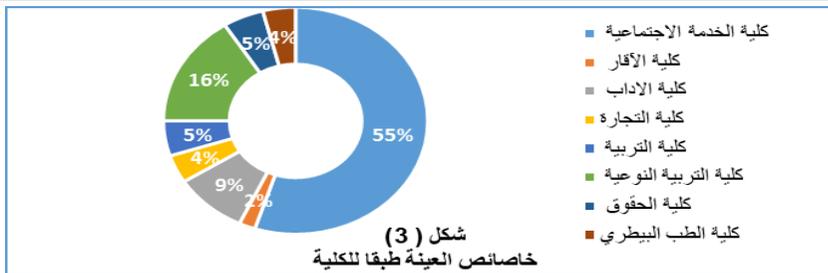


وباستقراء جدول (٥) نجد أن نسبة المتطوعين في المرحلة العمرية من ١٨ عام إلى أقل من ٢٠ عام مثلت نسبة ٣٤% وأن نسبة المتطوعين في المرحل العمرية ما بين ٢٠ إلى أقل من ٢٢ عام مثلت نسبة ٤٨% وأن نسبة المتطوعين في المرحلة ما بين ٢٢ إلى أقل من ٢٤ مثلت نسبة ١٦% وأن نسبة المتطوعين في المرحلة العمرية من ٢٤ فأكثر مثلت ٢% وهي نسبة قليلة جدا وهذه النتيجة تتفق مع دراسة علي (٢٠٢٢) والتي اشارت الى أن حجم العمل التطوعي في مصر على صعيد الفئات العمرية ترتفع نسبة التطوع بين الفئة العمرية من ١٨-٢٠ حيث تسجل نحو ٣٠% من حجم العمل التطوعي

• خصائص عينة الطلاب طبقا للكلية: وهذا ما يوضحه جدول (٦) وشكل (٣)

جدول (٦) خصائص عينة الطلاب طبقا للكلية

م	الكلية	العدد	النسبة	الترتيب
1	كلية الخدمة الاجتماعية	55	55%	1
2	كلية الآثار	2	2%	8
3	كلية الآداب	9	9%	3
4	كلية التجارة	4	4%	6
5	كلية التربية	5	5%	4
6	كلية التربية النوعية	16	16%	2
7	كلية الحقوق	5	5%	5
8	كلية الطب البيطري	4	4%	7
المجموع		100	100%	



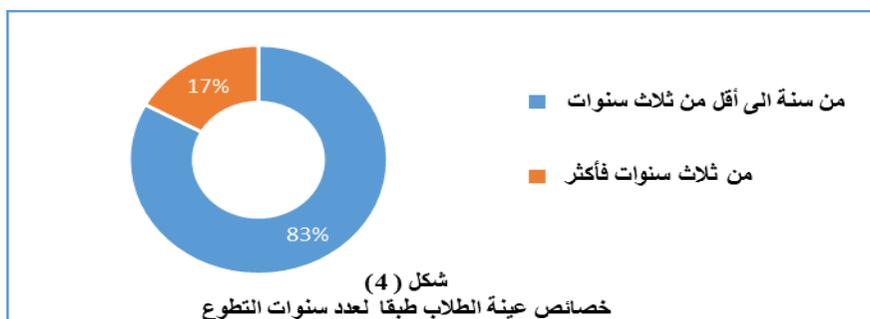
وباستقراء جدول جدول (٦) وشكل (٣) أن كلية الخدمة الاجتماعية هي من أكثر الكليات مشاركة في العمل التطوعي بنسبة ٥٥% من إجمالي العينة تليها كلية التربية النوعية بنسبة ١٦% يليها في المركز الثالث كلية الآداب بنسبة ٩% وكلية التربية بنسبة ٥% وسجلت كليات الطب البيطري والآثار اقل نسبة مشاركة في التطوع. وقد يرجع هذا الى طبيعة كليات الخدمة الاجتماعية والتربية لانهما من بين الكليات الأكثر نشاطاً في هذا المجال، نظراً لطبيعة دراساتهم التي تركز على المجتمع.

• **خائص عينة الطلاب طبقاً لعدد سنوات التطوع: وهذا ما يوضحه جدول (٧) وشكل (٤)**

(٤)

جدول (٧) خصائص عينة الطلاب طبقاً لعدد سنوات التطوع

م	الكلية	العدد	النسبة
1	من سنة الى أقل من ثلاث سنوات	83	83%
2	من ثلاث سنوات فأكثر	17	17%
المجموع			100%



باستقراء جدول (٧) والرسم البياني المصاحب له شكل (٤) يتضح أن نسبة ٨٣% من العينة تطوعوا منذ سنة الى ثلاث سنوات ونسبة ١٧% كمتطوعين منذ أكثر من ثلاث سنوات. لا يوجد حد أقصى لعدد سنوات التطوع فهذا يعتمد على عدة عوامل، ممكن سن المتطوع لان قانون التطوع لا يقبل السن اقل من ١٨ عاما وهنا في هذه العينة نظرا لان سن الطلاب الجامعيين تتراوح ما بين ١٨ عاما الى ٢٤ عاما فسنجد أنه من المنطقي ان تتراوح عدد سنوات تطوعهم ما بين السنة والثلاث سنوات. وغالبا ما تعتمد عدد سنوات التطوع على طبيعة المؤسسة التي ينتمي اليها المتطوع والبرامج التطوعية فهناك برامج قصيرة الاجل وهناك برامج طويلة الاجل على حسب كل مؤسسة.

• خصائص عينة الطلاب طبقا لعدد المؤسسات المتطوعين فيها وهذا ما يوضحه

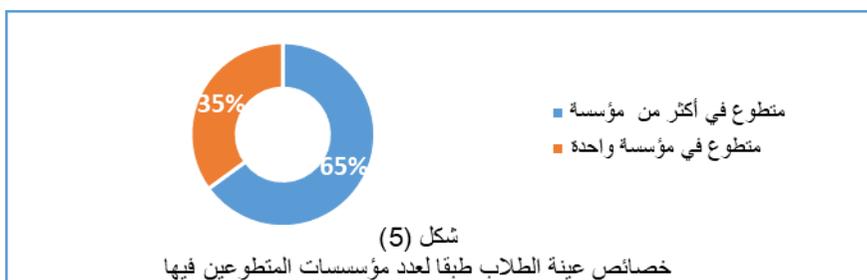
جدول (٨) وجدول (٩) وشكل (٥) وشكل (٦)

جدول (٨) خصائص عينة الطلاب طبقا لعدد المؤسسات المتطوعين فيها

م	عدد مؤسسات التطوع	العدد	النسبة
1	متطوع في مؤسسة واحدة	35	35%
٢	متطوع في أكثر من مؤسسة	65	65%
المجموع			100%

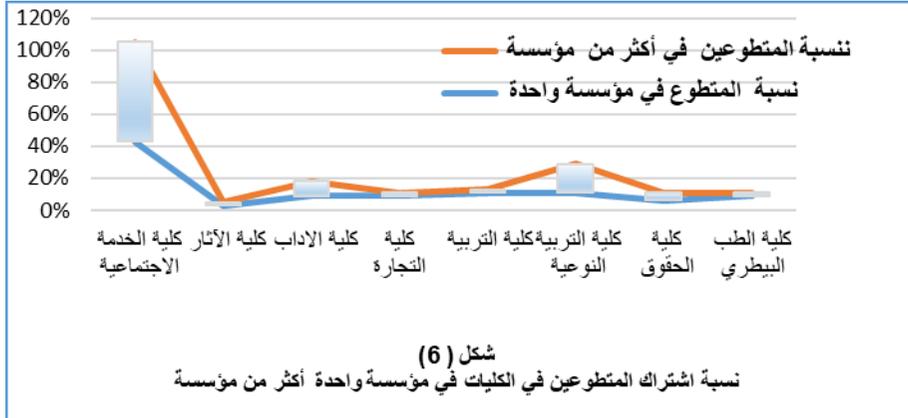
جدول (٩) خصائص عينة الطلاب طبقا لعدد المؤسسات المتطوعين فيها وفقا لكل كلية

م	الكلية	عدد المتطوع في مؤسسة واحدة ن = ٣٥			متطوع في أكثر من مؤسسة ن = ٦٥		
		العدد	النسبة	الترتيب	العدد	النسبة	الترتيب
1	كلية الخدمة الاجتماعية	١٥	٤٣%	١	٤٠	62%	١
2	كلية الآثار	١	٣%	٨	١	2%	٥
3	كلية الآداب	٣	٩%	٣	٦	9%	٣
4	كلية التجارة	٣	٩%	٤	١	2%	٥
5	كلية التربية	٤	١١%	٢	١	2%	٥
6	كلية التربية النوعية	٤	١١%	٢	١٢	18%	٢
7	كلية الحقوق	٢	٦%	٦	٣	5%	٤
8	كلية الطب البيطري	٣	٩%	٥	١	2%	٥
المجموع		٣٥	١٠٠%		٦٥	١٠٠%	



باستقراء الجدول (٨) وشكل (٥) يتضح أن نسبة المتطوعين في أكثر من مؤسسة ٦٥ % من اجمالي العينة. وهذا يدل على حماس المتطوعين من طلاب الجامعة ورغبتهم في التطوع والاشتراك في العمل التطوعي وهذا ما تؤكدته دراسة "نهى و فازيل" (2017) Normah, fazil, أن هناك تعاظم في رغبة طلاب الجامعات في المشاركة بالأنشطة التطوعية مما يؤدي إلى التفات الجامعة إلى

تطوير قدراتهم وتنمية إمكاناتهم وتعزيز مواهبهم، والاهتمام بتعظيم قدراتهم على خدمة مجتمعهم والمشاركة المدنية وتقديم أفضل خدمة لوطنهم.



وباستقراء جدول (9) وشكل (6) يتضح أن أكثر نسبة من المتطوعين في مؤسسة واحدة ومؤسستين لصالح كلية الخدمة الاجتماعية حيث سجلت على التوالي نسبة 43% ونسبة 62% ويليهما كلية التربية النوعية حيث سجلت نسبة 11% للمتطوعين في مؤسسة واحدة ونسبة 18% في التطوع في أكثر من مؤسسة. وإذا ربطنا النتائج السابقة ببعضها البعض نجد أن أكثر نسبة طلاب متطوعين ينتمون الى كلية الخدمة الاجتماعية وبالتالي فإن أكثر نسبة طلاب يتطوعون في أكثر من مؤسسة أيضا من نصيب طلاب كلية الخدمة الاجتماعية.

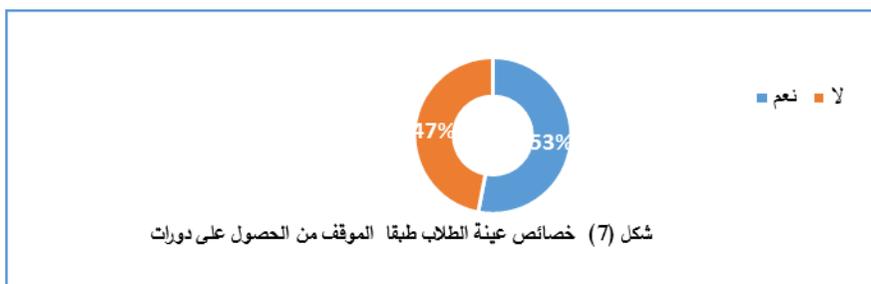
وقد يكون هذا بسبب طبيعة كلية الخدمة الاجتماعية والتي اساس عملها هو الجانب الانساني والاجتماعي ودراسة الاحتياجات وتقديم المساعدات للأخرين مما يجعل التطوع هو مجالهم الاساسي المرتبط بدراساتهم ومهنتهم. وقد أكد صالح (2023) أن مهنة الخدمة الاجتماعية ارتبطت بالعمل التطوعي ارتباطا تاريخيا وثيقا، وقد شهدت هذه العلاقة تطورا مميذا بشكل مستمر، ويمكن ملاحظة ذلك الارتباط من خلال وحدة الإطار القيمي لكل منهما، حيث يستند الإطار القيمي لهما إلى مبادئ إنسانية سامية تجسدها مبادئ العدالة والديمقراطية وحقوق الإنسان، ومن ثم توحد هدفهما في إيجاد وخلق مجتمع متماسك اجتماعيا.

• خصائص عينة الطلاب طبقا لموقفهم من الحصول على الدورات التدريبية : وهذا ما

يوضحه جدول (١٠) وشكل (٧) وجدول (١١) وشكل (٨)

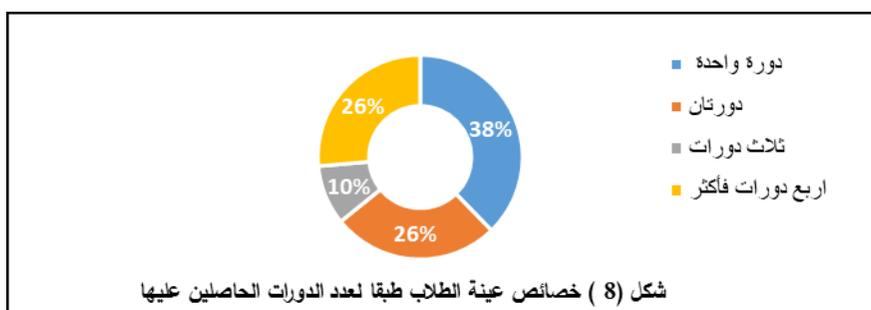
جدول (١٠) خصائص عينة الطلاب طبقا لموقفهم من الحصول على الدورات التدريبية

م	الموقف من الحصول على دورات	العدد	النسبة
1	نعم	53	53%
2	لا	47	47%
المجموع			100%



جدول (١١) خصائص العينة طبقا على عدد الدورات الحاصلين عليها

م	عدد الدورات الحاصلين عليها	العدد	النسبة
1	دورة واحدة	20	38%
2	دورتان	14	26%
3	ثلاث دورات	5	9%
4	اربع دورات فأكثر	14	26%
المجموع			100%



وباستقراء جدول (١٠) وشكل (٧) نجد أن نسبة ٥٣% من العينة حصلوا على دورات تدريبية وأن ٤٧% لم يحصلوا على اية دورات تدريبية وباستقراء الجدول (١١) والشكل (٨) نجد أن نسبة ٢٠% من الحاصلين على الدورات التدريبية حصلوا على دورة واحدة وأن نسبة ٢٦% منهم حاصلين على دورتان وأن نسبة ٩% حاصلين على ثلاث دورات وأن نسبة ٢٦%

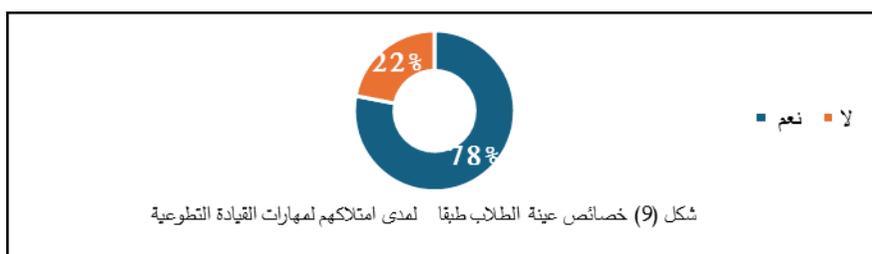
% حاصلين على أربع دورات وأكثر وهذا يؤكد أهمية أن تكون هناك برامج تدريبية تزيد من مهاراتهم.

• خصائص عينة الطلاب طبقا للموقف من امتلاك مهارات القيادة : وهذا ما يوضحه

جدول (١٢) وجدول (١٣) وشكل (٩) وشكل (١٠)

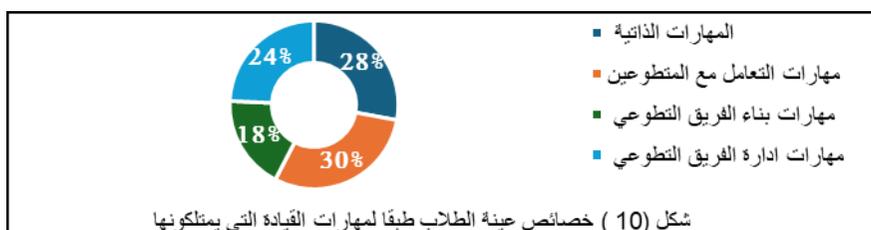
جدول (١٢) خصائص العينة طبقا لمدى امتلاكهم مهارات القيادة

م	مدى امتلاك مهارات القيادة	العدد	النسبة
1	نعم	78	78%
2	لا	22	22%
المجموع		100	100%



جدول (١٣) خصائص العينة طبقا لمهارات القيادة التي يمتلكونها

م	المهارة	العدد	النسبة
1	المهارات الذاتية	60	77%
2	مهارات التعامل مع المتطوعين	64	82%
3	مهارات بناء الفريق التطوعي	39	50%
4	مهارات ادارة الفريق التطوعي	52	67%



وباستقراء جدول (12) وشكل (٩) ان ٧٨% استجابوا انهم يمتلكون مهارات القيادة التطوعية وأن نسبة ٢٢% لا يمتلكون تلك المهارات وباستقراء جدول (13) وشكل (١٠) يتضح ان نسبة ٧٧% ممن يمتلكون المهارات القيادية لديهم مهارات ذاتية وأن نسبة ٥٠% منهم يمتلكون مهارات بناء الفريق التطوعي ونسبة ٦٧% منهم يمتلكون مهارات ادارة الفريق

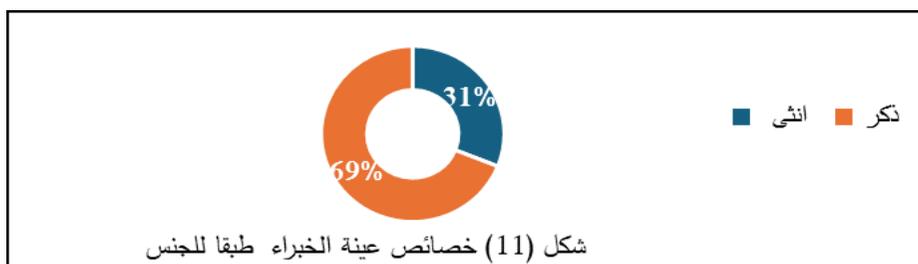
التطوعي ونسبة ٨٢% منهم يمتلكون مهارات التعامل مع المتطوعين وبهذا سجلت مهارات بناء الفريق التطوعي ومهارة ادارة الفريق التطوعي اقل استجابة مما يدل على حاجة المتطوعين الماسة لتنمية هذه المهارات لديهم.

أ- خصائص عينة الخبراء:

• خصائص عينة الخبراء طبقا للجنس:

جدول (١٤) خصائص عينة الخبراء طبقا للجنس

م	النوع	التكرار	النسبة
1	انثى	8	31%
2	ذكر	18	69%
المجموع		26	100%

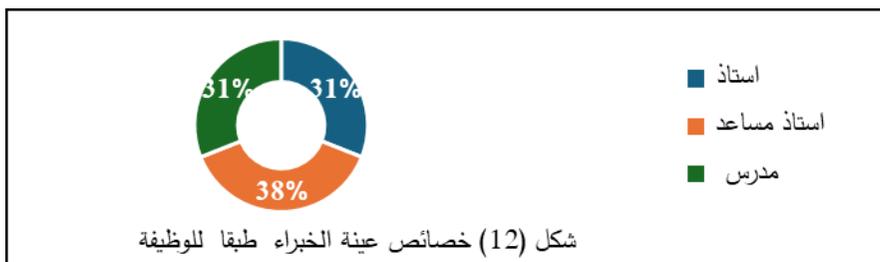


وباستقراء الجدول (١٤) والشكل (١١) يتضح أن نسبة ٢٦% من عينة الخبراء من الذكور وأن نسبة ٣١% من عينة الخبراء من الإناث.

• خصائص عينة الخبراء طبقا للوظيفة:

جدول (١٥) خصائص عينة الخبراء طبقا للوظيفة

م	الوظيف	التكرار	النسبة
1	استاذ	8	31%
2	استاذ مساعد	10	38%
3	مدرس	8	31%
المجموع		26	100%



باستقراء جدول (١٥) وشكل (١٢) يتضح أن نسبة ٣١% من العينة يعمل بوظيفة استاذ وأن نسبة ٣٨% يعمل بوظيفة استاذ مساعد وأن نسبة ٣١% ايضا يعمل بوظيفة مدرس.

– النتائج المتعلقة بالإجابة على تساؤلات الدراسة:

▪ **اجابة السؤال الاول:** ما مستوى مهارات القيادة التطوعية لدى جماعات الشباب الجامعي المتطوعين بالمؤسسات التطوعية (مهارة القيادة الذاتية – مهارات التعامل مع المتطوعين – مهارات بناء الفرقة التطوعية – مهارات ادارة الفرق التطوعية)؟ وللاجابة على هذا التساؤل تم حساب المتوسطات والأوزان المرجحة للعينة في كل مهارة من مهارات القيادة التطوعية كالتالي:

أ– حساب مجموع الاوزان والمتوسط المرجح لمهارة القيادة الذاتية لدى عينة الطلاب المتطوعين وهذا ما يوضحه جدول (16)

جدول (16) متوسط الاوزان المرجحة لمهارة القيادة الذاتية ن = ١٠٠

الترتيب	الدرجة	م.م الوزني المرجح	مجموع الاوزان	الاستجابات			العبارات	رقم العبارة
				غير موافق	الى حد ما	موافق		
4	مرتفعة	2.72	272	0	28	72	اجيد تحديد أهدافي بوضوح	١
10	مرتفعة	2.61	261	0	39	61	أستطيع تحقيق أهدافي بفاعلية	٢
1	مرتفعة	2.82	282	4	10	86	اتعلم من اخطائي واراعي عدم تكرارها في المستقبل	٣
3	مرتفعة	2.74	274	0	26	74	أستطيع التعامل مع نقاط القوة والضعف لدي بما يطور من شخصيتي.	٤
12	مرتفعة	2.45	245	8	39	53	لدي القدرة على تنظيم الوقت لتحقيق الأهداف.	٥
8	مرتفعة	2.63	263	1	35	64	لدي القدرة على تحفيز الذات للعمل نحو الأهداف حتى في ظل الظروف الصعبة.	٦
5	مرتفعة	2.70	270	2	26	72	أستطيع التكيف مع التغيير والتحديات الجديدة.	٧

الترتيب	الدرجة	م.م الوزني المرجح	مجموع الاوزان	الاستجابات			العبارات	رقم العبارة
				غير موافق	الى حد ما	موافق		
7	مرتفعة	2.65	265	2	31	67	اجيد تحليل المعلومات بطريقة تساعدني اتخاذ القرارات السليمة.	٨
6	مرتفعة	2.68	268	2	28	70	اعبر عن افكاري بوضوح.	٩
9	مرتفعة	2.62	262	4	30	66	أطلب التعليقات من الآخرين لتحديد مجالات التحسين	١٠
11	مرتفعة	2.59	259	4	33	63	أستطيع التحكم في انفعالاتي في المواقف المختلفة.	١١
2	مرتفعة	2.77	277	0	23	77	أستطيع استغلال الموارد المتاحة للوصول الى الاهداف.	١٢
	مرتفع	2.66	266	2	29	68	المجموع	

وباستقراء جدول (16) يتضح العبارة رقم (٣) وهي قدرتهم على التعلم من الأخطاء جاءت في المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢,٨٢) يليها العبارة رقم (١٢) في المرتبة الثانية وهي قدرتهم على استغلال الموارد المتاحة بمتوسط وزن مرجح (٢,٧٧) كما أن العبارة رقم (٤) جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط وزن مرجح (2.74) وهي قدرتهم على التعامل مع نقاط القوة والضعف، أما في المرتبة الأخيرة جاءت العبارة (٥) بمتوسط وزن مرجح (٢,٤٥) وهي القدرة على تنظيم الوقت لتحقيق الأهداف، وبشكل عام فإن مهارات القيادة الذاتية لدى الطلاب بشكل عام مرتفعة بنسبة متوسط وزن مرجح (٢,٦٦)، وقد اتفقت مع هذه النتيجة نتيجة دراسة الغربي (٢٠٠٨) حيث أكدت أن التطوع ينمي القدرات الذهنية لدى المتطوع ويعوده على الثقة بالنفس وتحمل المسؤوليات الاجتماعية ومواجهة المشكلات بشكل مباشر، وهي وسيلة هامة لتبادل الخبرات الكثيرة والمفيدة من خلال التواصل مع الآخرين.

ب- حساب مجموع الاوزان والمتوسط المرجح لمهارة التعامل مع المتطوعين لدى عينة الطلاب المتطوعين وهذا ما يوضحه جدول (17)

جدول (17) متوسط الاوزان المرجحة لمهارة التعامل مع المتطوعين ن = ١٠٠

الترتيب	الدرجة	م.م الوزني المرجح	مجموع الاوزان	الاستجابات			العبارات	رقم العبارة
				غير موافق	الى حد ما	موافق		
6	مرتفعة	2.79	279	1	19	80	اجيد فهم مشاعر زملائي المتطوعين.	١
3	مرتفعة	2.83	283	0	17	83	اتواصل بشكل فاعل مع زملائي المتطوعين	٢

3	استمع جيدا لزملائي اثناء الحوار المتبادل بيننا.	92	8	0	292	2.92	مرتفعة	1
4	احترم وجهات نظر زملائي حتى لو كانت تخالف وجهة نظري.	85	15	0	285	2.85	مرتفعة	2
5	استطيع التعامل مع الخلافات في الرأي بطريقة ايجابية.	75	25	0	275	2.75	مرتفعة	8
6	ادرك ان الناس لديهم ثقافات وقيم ومعتقدات مختلفة بما يجعلني اتعامل معهم حسب اختلافاتهم.	82	17	1	281	2.81	مرتفعة	4
7	اتجنب التحدث عن عيوب زملائي.	81	18	1	280	2.80	مرتفعة	5
8	افضل الانسحاب من النقاش عندما يتحول الى جدال منعا لخسران زملائي.	63	33	4	259	2.59	مرتفعة	9
9	احاول تجنب الخوض في الامور الشخصية لزملائي المتطوعين.	79	20	1	278	2.78	مرتفعة	7
10	اتقن استخدام لغة الجسد لايصال رسائلي لزملائي بوضوح.	63	33	4	259	2.59	مرتفعة	9
11	انتقي الفاظي بعناية ولا استخدم الفاظ غير مناسبة عند التعامل مع زملائي	83	17	0	283	2.83	مرتفعة	3
المجموع		79	20	1	278	2.78	مرتفعة	

وباستقراء جدول (17) والذي يقيس مستوى مهارة التعامل مع المتطوعين نجد أن العبارة (3) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط وزن مرجح (2,92) وهي نسبة مرتفعة حيث ان الطلاب لديهم قدرة على الاستماع الجيد لزملائهم تليها في المرتبة الثانية العبارة (4) بمتوسط وزن مرجح (2,85) وهي نسبة مرتفعة حيث اثبتت النتائج أن لديهم المهارة في احترام وجهات نظر زملائهم يليها في المرتبة الثالثة العبارة رقم (2) و (11) حيث جاءتا بمتوسط وزن مرجح (2,83) حيث أن اثبت النتائج أنهم لديهم القدرة على التواصل الفعال مع زملائهم المتطوعين ولديهم القدرة على استخدام الالفاظ المناسبة وجاءت العبارة (10) في المرتبة الأخيرة بمتوسط وزن مرجح (2,59) وهي نسبة قريبة من المتوسطة حيث انهم يتقنون لغة الجسد ولكن بنسبة ليست مرتفعة بشكل كبير، وبعد التعامل مع المتطوعين بشكل عام سجل متوسط وزن مرجح (2,87) وهذه نسبة مرتفعة، وأكدت دراسة "سميث" (Smith,2000) أن العمل التطوعي مؤشر هام لتنمية الثقة بالذات وقناة للتعبير عن الآمال والرغبات للآخرين وبناء اتصالات وعلاقات اجتماعية معهم والتي تسهم في تنمية المهارات الاتصالية للمتطوع.

ج- حساب مجموع الاوزان والمتوسط المرجح لمهارة بناء فريق العمل لدى عينة الطلاب المتطوعين وهذا ما يوضحه جدول (18)

ن = 100

جدول (18) متوسط الاوزان المرجحة لمهارة بناء فريق العمل

م	العبارات	الاستجابات			مجموع الاوزان	الوزني المرجح	الدرجة	الترتيب
		موافق	الى حد ما	غير موافق				
1	أستطيع أن احدد الهدف من بناء فريق العمل.	17	82	0	215	2.15	متوسطة	11
2	لدي القدر على تحديد معايير اختيار المتطوعين في فريق العمل المراد بناءه.	30	68	1	227	2.27	متوسطة	6
3	لدي المهارة على استقطاب متطوعين للعمل في الفريق	34	64	1	231	2.31	متوسطة	3
4	اجيد توزيع المهام والمسئوليات بوضوح على فريق العمل.	48	50	2	246	2.46	مرتفعة	1
5	لدي القدرة على تحديد الاحتياجات المجتمعية قبل البدء في بناء فريق العمل.	29	71	0	229	2.29	متوسطة	4
6	لدي القدرة على اعداد الميثاق الاخلاقي لفريق العمل التطوعي	32	64	3	227	2.27	متوسطة	7
7	لدي القدرة على تصميم المبادرات التي سيقوم فريق العمل بتنفيذها.	31	65	3	226	2.26	متوسطة	8
8	لدي القدرة على انشاء خطة تدريبية لفريق العمل التطوعي بما يحقق اداء ادوارهم بشكل فاعل.	41	52	7	234	2.34	مرتفعة	2
9	أستطيع بناء علاقات قوية مع المجتمع الخارجي ليسهل عملية تنفيذ خطة الفريق.	31	62	6	223	2.23	متوسطة	10
10	لدي المهارة في اعداد التقارير المختلفة عن اداء وانجازات فريق العمل.	32	62	5	225	2.25	متوسطة	9
11	اجيد استخدام ادوات القياس لتقويم اداء الفريق باستمرار.	33	64	2	229	2.29	متوسطة	5
المجموع		47	45	7	228	2.28	متوسطة	

وباستقراء الجدول (18) نجد أن العبارتين (4)، (8) جاءتا في المرتبتين الأولى والثانية بمتوسطات مرجحة على التوالي (2,46)، (2,34) بنسب مرتفعة نوعا ما حيث اثبتت النتائج أن الطلاب المتطوعين يجيدون توزيع المهام والمسئوليات على فريق العمل ولديهم القدرة على انشاء خطة تدريبية لفريق العمل كما جاءت العبارتين (9)، (1) في المرتبتين الأخيرتين العاشرة والحادي عشر بمتوسطات اوزان مرجحة (2,23)، (2,15) وهي نسب متوسطة حيث

اثبتت النتائج أن قدرتهم على بناء علاقات قوية بالمجتمع الخارجي وتحديد الهدف من بناء فريق العمل متوسطة ويحتاجون هنا الى تنمية هذه المهارة وسجلت مهارة بناء فريق العمل بشكل عام نسبة متوسطة بمتوسط وزن مرجح (٢,٢٨) . و أكد الذبياني (٢٠١٦) إلى أن العمل التطوعي بحاجة ملحة للأخذ بمنهجية فرق العمل لعدة أسباب منها على سبيل المثال ارتفاع مستوى هدر موارد العمل التطوعي، وعدم مطابقة المخرجات لما خطط له سوء إدارة الوقت، زيادة الشكاوى وانخفاض الروح المعنوية من قبل بعض العاملين داخل المنظمة. ويمر العمل التطوعي بنظام فرق العمل بعدة مراحل، يتطور فيها الفريق من مرحلة النمو والنضج وصولاً إلى مرحلة التكامل، فالعمل بهذه المنهجية يجعل القادة والمدراء على إمام بالطرق والأسس التي يتم بها بناء فرق عمل تطوعية فعالة تحقق من خلالها أهداف العمل التطوعي وتشجيع حاجات الأفراد داخل هذه المنظومة التطوعية وصولاً إلى مرحلة الاندماج والتكامل.

د- حساب مجموع الاوزان والمتوسط المرجح لمهارة ادارة فريق العمل التطوعي لدى عينة الطلاب المتطوعين وهذا ما يوضحه جدول (١٩)

ن = ١٠٠

جدول (١٩) متوسط الاوزان المرجحة لمهارة ادارة فريق العمل التطوعي

الترتيب	الدرجة	المتوسط الوزني المرجح	مجموع الاوزان	الاستجابات			العبارة	رقم العبارة
				موافق	الى حد ما	غير موافق		
5	متوسطة	2.32	232	20	28	52	أستطيع ان اضع خطة عمل واضحة تشمل جميع الاعمال بالفريق التطوعي.	١
1	مرتفعة	2.49	249	17	17	66	لدي القدرة على الاستماع الفعال لجميع ملاحظات المتطوعين.	٢
4	مرتفعة	2.37	237	23	17	60	اعمل على حل المشكلات التي تواجهه المتطوعين اثناء اداء ادوارهم.	٣
6	متوسطة	2.30	230	25	20	55	اقوم بتقدير جهود المتطوعين من خلال تقديم الحافز المعنوي لهم وخلق بيئة عمل ايجابية.	٤
8	متوسطة	2.27	227	22	29	49	لدي المهارة في ادارة الموارد المتاحة بما يحقق تحقيق الاهداف.	٥
11	متوسطة	2.20	220	28	24	48	اقوم بتنظيم الاعمال التطوعية بما يتناسب مع مواهب المتطوعين.	٦

الترتيب	الدرجة	المتوسط	مجموع	الاستجابات			العبارات	رقم	
2	مرتفعة	2.42	242	19	20	61	اقوم بتوزيع المهام والادوار على المتطوعين بشكل واضح	٧	
9	متوسطة	2.26	226	22	30	48	افضل استخدام التقنيات الحديث في تنفيذ الأنشطة التطوعية للفريق.	٨	
3	مرتفعة	2.40	240	24	12	64	اقوم ببناء علاقات جيدة مع اعضاء الفريق.	٩	
7	متوسطة	2.28	228	26	20	54	اقوم بتحديد القادة داخل فريق العمل بما يساهم في انجاح ادارة الفريق.	١٠	
10	مرتفعة	2.22	222	26	26	48	لدي القدرة على ادارة الاجتماعات بما يحقق اهداف الاجتماع.	١١	
5	متوسطة	2.32	232	23	22	55	امتلك مهارة ادارة الصراعات داخل فريق العمل حتى لا يتفكك الفريق	١٢	
		متوسطة	2.32	232	23	22	55	المجموع	

وباستقراء جدول (١٩) نجد أن العبارة (٢) جاءت في الترتيب الأول بمتوسط مرجح (٢,٤٩) وهي نسبة مرتفعة نوعا ما وتمثل في القدرة على الاستماع الجيد للفريق أما العبارة (٧) جاءت في الترتيب الثاني بمتوسط وزني مرجح (٢,٤٢) وهي أيضا مرتفعة نوعا حيث أنهم لهم قدرة على توزيع المهام والادوار على المتطوعين وجاءت العبارة (٣) في الترتيب الرابع بمتوسط وزن مرجح (٢,٣٧) أيضا بنسبة مرتفعة نوعا ما وهي القدرة على حل المشكلات أما باقي العبارات جاءت بنسب وزنية مرجحة متوسطة حيث جاءت العبارة (٦) في المرتبة الحادية عشرة والأخيرة بمتوسط وزن مرجح (٢,٢٠) وهي القدرة على تنظيم الاعمال التطوعية بما يتناسب مع مواهب المتطوعين. وبشكل عام فإن مهارة إدارة الفريق التطوعي جاءت بنسبة مرتفعة بمتوسط وزني مرجح (٢,٣٢) وأكدت دراسة "دانيال" (Daniel, 2000) أن التطوع يوفر فرصة لنمو كل فرد من خلال إعداد مخطط تمهيدي لإدارة برنامج العمل مع زملائه المتطوعين متضمناً التعريف بماهية التطوع، وأنماط العمل المتاحة في المجال الاجتماعي والصحي والتنمية، وكذلك مزايا التطوع وعوائده على المتطوع، من بناء اتصالات وعلاقات اجتماعية مع الآخرين، واكتساب خبرات عملية متعددة للالتحاق بمهن متنوعة، وتحسين الثقة بالذات، والاستثمار البناء في التعامل مع وقت الفراغ، وتعلم مهارات جديدة نافعة، إضافة إلى دور المتطوع في اختيار العمل التطوعي المناسب له وفق مهاراته. كما أكدت ابن شلهوب (٢٠٢٠) أن العوامل المؤثرة على إدارة الفرق التطوعية: وجود هيكل إداري. ووضع خطط

استراتيجية مستقبلية. وضوح الهدف والرؤية أثناء بناء الفريق التطوعي. توزيع المهام وفقاً للهيكل الإداري. واختيار الكفاءات المناسبة لأداء المهام وضع خطط لإدارة المخاطر أثناء عمله والتدريب والتأهيل للمشاركين في فريق العمل والاطلاع على مصادر تعليمية متنوعة تخدم مجال عمل الفريق.

اجابة السؤال الثاني: والذي ينص على "ما الاستراتيجيات المهنية التي سيتم استخدامها في البرنامج التدريبي لتنمية مهارات القيادة التطوعية لدى جماعات الشباب الجامعي المنتمين للمؤسسات التطوعية؟" وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات والاوزان المرجحة لاستجابات الخبراء كما يوضحه جدول (٢٠)

جدول (٢٠) متوسط الاوزان المرجحة للاستراتيجيات المهنية ن = ٢٦

رقم العبارة	العبارات	الاستجابات			مجموع الاوزان	المتوسط الوزني	الدرجة	الترتيب
		موافق	الى	غير				
١	استراتيجية التعلم المعياري	18	8	0	70	2.69	مرتفعة	5
٢	استراتيجية المساعدة	22	2	2	72	2.77	مرتفعة	4
٣	استراتيجية التأثير	22	4	0	74	2.85	مرتفعة	3
٤	استراتيجية حل المشكلات	26	0	0	78	3.00	مرتفعة	1
٥	استراتيجية الاتصال	26	0	0	78	3.00	مرتفعة	1
٦	استراتيجية الدعم والتحفيز	24	2	0	76	2.92	مرتفعة	2
٧	استراتيجية تطوير الذات	24	0	2	74	2.85	مرتفعة	3
٨	استراتيجية التعليم المستمر	24	2	0	76	2.92	مرتفعة	2
٩	استراتيجية التفاعل الجماعي	24	0	2	74	2.85	مرتفعة	3
١٠	استراتيجية التدريب والتطوير	24	2	0	76	2.92	مرتفعة	2
١١	استراتيجية احداث التغيير	18	8	0	70	2.69	مرتفعة	5
١٢	استراتيجية المشاركة	20	4	2	70	2.69	مرتفعة	5
١٣	استراتيجية التعاون	24	2	0	76	2.92	مرتفعة	2
١٤	استراتيجية التوضيح	22	4	0	74	2.85	مرتفعة	3
	المجموع	23	3	1	74	2.85	مرتفعة	

ويتضح من جدول (٢٠) أن استراتيجية حل المشكلات والاتصال جاءت في المراتب الأولى حيث حصلت على نسبة اتفاق ١٠٠ % بوزن مرجح (٣) يليها استراتيجية الدعم والتحفيز واستراتيجية التعليم المستمر واستراتيجية واستراتيجية التدريب والتطوير وإستراتيجية التعاون جاءوا في المرتبة الثانية بوزن مرجح (٢,٩٢) أما استراتيجية التعلم المعياري واحداث التغيير وإستراتيجية المشاركة جاءوا في الترتيب الخامس بوزن مرجح (٢,٦٩) وكلهم جاءوا بشب مرتفعة. وقد أضافت إسماعيل (٢٠١٤) أن هناك بعض استراتيجيات خدمة الجماعة التي يمكن استخدامها

في تنمية المهارات القيادية للشباب منها: أ- استراتيجية الإقناع وتعتمد هذه الاستراتيجية على إقناع الشباب بأهمية مشاركتهم وزيادة خبراتهم ومعارفهم وتنمية مهاراتهم القيادية وزيادة فاعليتهم وقدرتهم على أداء عملهم على أكمل وجه. ب- الاستراتيجية المعرفية وتعتمد هذه الاستراتيجية على تنمية الإدراك والوعي لدى الشباب لقدرتهم على الاتصال بالآخرين وتحمل المسؤولية والمشاركة التطوعية والعمل ضمن فريق مما يؤدي إلى تنمية مهاراتهم القيادية. اجابة السؤال الثالث: والذي ينص على "ما الادوار المهنية التي سيتم استخدامها في البرنامج التدريبي لتنمية مهارات القيادة التطوعية لدى جماعات الشباب الجامعي المنتمين للمؤسسات التطوعية؟" وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات والاوزان المرجحة لاستجابات الخبراء كما يوضحه جدول (٢١)

جدول (٢١) متوسط الاوزان المرجحة للأدوار المهنية $n = 26$

الترتيب	الدرجة	الوزن المرجح	مجموع الاوزان	الاستجابات			العبارات	رقم العبارة
				غير موافق	الى حد ما	موافق		
1	مرتفعة	2.92	76	0	2	24	اكتساب جماعة المتطوعين المعارف المختلفة حول مهارات القيادة التطوعية	١
3	مرتفعة	2.77	72	0	6	20	تنفيذ الأنشطة الجماعية المختلفة التي من شأنها تنمية مهارات القيادة التطوعية	٢
1	مرتفعة	2.92	76	0	2	24	مساعدة جماعة المتطوعين على فتح قنوات اتصال مع المجتمع الخارجي.	٣
4	مرتفعة	2.69	70	0	8	18	توجيه اعضاء الجماعة على طرق تنمية المهارات الذاتية.	٤
3	مرتفعة	2.77	72	0	6	20	تمكين اعضاء الجماعة من استخدام الوسائل الحديثة التي تساعدهم في ادارة الفريق التطوعي.	٥
2	مرتفعة	2.85	74	0	4	22	تعزيز ثقة اعضاء جماعة المتطوعين في انفسهم.	٦
2	مرتفعة	2.85	74	0	4	22	غرز اهمية قيمة التطوع لدى جماعات المتطوعين.	٧
	مرتفعة	2.82	73	0	5	21	المجموع	

وباستقراء جدول (٢١) يتضح أن العبارة (١) والعبارة (٣) جاءتا في الترتيب الأول بمتوسط وزني مرجح (٢,٩٢) وهي نسبة مرتفعة حيث اشارتا الى أن دور الاخصائي

الاجتماعي في البرنامج التدريبي سيكون اكساب المتطوعين المعارف المختلفة عن مهارات القيادة التطوعية ومساعدة المتطوعين على فتح قنوات اتصال مع المجتمع. أما العبارتين (٦) و (٧) جاءتا في المرتبة الثانية بمتوسط وزني مرجح (٢,٨٥) وهي نسبة مرتفعة حيث اشارتا الى ان الدور المهني للأخصائي سيكون تعزيز ثقة المتطوعين بأنفسهم وعرز قيم التطوع لدى جماعة المتطوعين أما العبارة (٤) جاءت في الترتيب الأخير بمتوسط وزني مرجح (٢,٦٩) وهي توجيه الأعضاء عن طريق تنمية مهاراتهم الذاتية وقد اضاف السادة الخبراء: أن أدوار الاخصائي المهنية يمكن ان تكون (المنمى. المرشد. الوسيط وتسهيل عملية التعلم من الاقران ورصد وتقييم اداء المتطوعين وادارة الصراع بين المتطوعين وربط المتطوعين بفرص قيادية متقدمة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية الفردية وتوفير قاعدة بيانات ومعلومات تتضمن اهم المعارف المرتبطة بتعزيز قيمة التطوع واهميتها في الممارسة والعمل الفرقي تعزيز جماعات المتطوعين في اتخاذ القرارات وهذا ما اكدت عليه بعض الدراسات من ان أدوار الاخصائي الاجتماعي في تنمية المهارات القيادية للشباب تتمثل في دور المساعد وذلك من خلال مساعدة الشباب على أن يكون له دور ومسئولية داخل المجتمع والقدرة على اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية والاتصال (عبد الله، ٢٠٠١، ص ٣٧٩٨) و دور المنمى وذلك من خلال تنمية المعارف والخبرات والمهارات القيادية للشباب لتدريبهم على كيفية الاتصال بالآخرين والعمل ضمن فريق عمل والتفاوض من أجل مواجهة أي مشكلة والمشاركة التطوعية (عبد الله، ٢٠٠٦، ص ١٤٥٥) و دور المعلم وذلك من خلال تزويد الشباب بمعلومات ومعارف جديدة تساعدهم على تنمية مهاراتهم القيادية وتعليمهم مهارات جديدة لأداء مهامهم القيادية (حامد، ٢٠٠٧، ص ١٠٥) و دور المرشد (الموجه): وذلك من خلال التوجيه والإرشاد والتحفيز للشباب للتدريب على المهارات القيادية ومساعدتهم على أداء مسؤولياتهم وأدوارهم بكفاءة (عبد الله، ٢٠٠٦، ص ١٤٥٢).

اجابة السؤال الرابع: والذي ينص على "ما الوسائل المهنية التي سيتم استخدامها في البرنامج التدريبي لتنمية مهارات القيادة التطوعية لدى جماعات الشباب الجامعي المنتمين للمؤسسات التطوعية؟" وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات والاوزان المرجحة لاستجابات الخبراء كما يوضحه جدول (٢٢)

جدول (٢٢) متوسط الاوزان المرجحة للوسائل المهنية ن = ٢٦

الترتيب	الدرجة	المتوسط الوزني	مجموع الاوزان	الاستجابات			العبارات	رقم العبارة
				موافق	الى	غير		
2	مرتفعة	2.62	68	0	10	16	المعسكرات	١
8	مرتفعة	2.77	72	0	6	20	المناقشات الجماعية	٢
3	مرتفعة	2.54	66	2	8	16	لعب الدور	٣
5	مرتفعة	2.92	76	0	2	24	ورش العمل	٤
7	متوسطة	2.31	60	0	18	8	المحاضرات	٥
6	مرتفعة	2.46	64	2	10	14	ندوات	٦
6	مرتفعة	2.46	64	2	10	14	اجتماعات	٧
8	مرتفعة	2.38	62	2	12	12	التنشيط الفكري	٨
1	مرتفعة	2.54	66	2	8	16	المنضدة المستندة	٩
5	مرتفعة	2.69	70	2	4	20	تبادل الافكار	١٠
2	مرتفعة	2.31	60	2	14	10	دارسة الحالة	١١
4	مرتفعة	2.77	72	0	6	20	تمثيل الادوار	١٢
	مرتفعة	2.56	67	1	9	16	المجموع	

وباستقراء جدول (٢٢) يتضح أن أكثر الوسائل التي يمكن استخدامها في تنمية المهارات القيادية هي ورش العمل حيث جاءت في الترتيب الأول بمتوسط وزني مرجح (٢,٩٢) يليها تمثيل الازار والمناقشات الجماعية جاءت في المركز الثاني بمتوسط وزني مرجح (٢,٧٧) وهي نسب مرتفعة أما جاء في المركز الأخير وسيلتي دراسة الحالة والمحاضرات بمتوسط وزني مرجح (٢,٣١) وهي درجة متوسطة وبشكل عام فان الوسائل المهنية حظيت بمتوسط وزني مرجح (٢,٥٦) وهي نسب مرتفعة وقد أضاف السادة الخبراء بعض الوسائل التي يمكن استخدامها السيكو دراما المخططة والافلام التفاعلية الخرائط الذهنية النمذجة الزيارات التوجيه والإرشاد وأكدت دراسة أحمد (٢٠١٥) أن الوسائل المهنية التي يمكن استخدامها لتنمية مهارات القيادة تتمثل في المحاضرات ويعقبها المناقشات الجماعية وذلك لإكساب الأعضاء بعض الجوانب المعرفية عن مهارة القيادة. والاجتماعات ويعقبها أيضا مناقشات جماعية لإكساب الأعضاء بعض الجوانب المعرفية عن مهارة القيادة والندوة: ويتم من خلالها ممارسة الأعضاء لمهارة القيادة من خلال تحمل المسؤولية في إعداد وتنفيذ وتقييم الندوة. والمعسكرات: وذلك لتدريب الأعضاء على أساليب القيادة والقيادة الموقفية وعملية اتخاذ القرار والتخطيط للمهام وكيفية انجازها من خلال الإعداد والتنفيذ والتقييم للمعسكر.

اجابة السؤال الخامس: والذي ينص على "ما التكتيكات المهنية التي سيتم استخدامها في البرنامج التدريبي لتنمية مهارات القيادة التطوعية لدى جماعات الشباب الجامعي المنتمين للمؤسسات التطوعية؟" وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات والاوزان المرجحة لاستجابات الخبراء كما يوضحه جدول (٢٣)

جدول (٢٣) متوسط الاوزان المرجحة للتكتيكات المهنية ن = ٢٦

رقم العبارة	العبارات	الاستجابات			مجموع الاوزان	الوزني المرجح	الدرجة	الترتيب
		موافق	الى حد ما	غير موافق				
١	تكتيك التعلم بالنماذج	24	2	0	76	2.92	مرتفعة	1
٢	لعب الأدوار	20	4	2	70	2.69	مرتفعة	4
٣	المشاركة	22	4	0	74	2.85	مرتفعة	2
٤	تكتيك الغمر	10	16	0	62	2.38	مرتفعة	5
٥	تكتيك العصف الذهني	20	6	0	72	2.77	مرتفعة	3
٦	تكتيك التعزيز الإيجابي	18	8	0	70	2.69	مرتفعة	4
٧	التعلم الذاتي	18	8	0	70	2.69	مرتفعة	4
٨	الضبط الذاتي	22	4	0	74	2.85	مرتفعة	2
	المجموع	19	7	0	71	2.73	مرتفعة	

وباستقراء جدول (٢٣) يتضح أن اكثر التكتيكات التي يمكن استخدامها هو تكتيك التعلم بالنماذج حيث جاء في الترتيب الأول بمتوسط وزني مرجح (٢,٩٢) وهذه درجة مرتفعة يليها تكتيكي المشاركة والضبط الذاتي حيث جاء في الترتيب الثاني بمتوسط وزني مرجح (٢,٨٥) أما جاء في الترتيب الأخير تكتيك الغمر حيث جاء في المرتبة الخامسة بمتوسط وزني مرجح (٢,٣٨) وبشكل عام بعد التكتيكات حظي بدرجة مرتفعة بمتوسط وني مرجح (٢,٧٣) وأضاف دراسة مصطفى (٢٠٠٧) أن هناك عديد من التكتيكات المستخدمة في خدمة الجماعة والتي تستخدم في تنمية المهارات القيادية ومنها تكتيك المناقشة الجماعية المفتوحة، تكتيك لعب الدور، تكتيك نسق الرفيق، تكتيك التغذية المرتدة و تكتيك الاتصالات المفتوحة من خلال فتح قنوات اتصال بين الشباب والمنظمات ومراكز الشباب الموجودة بالمجتمع لحضور ندوات ومؤتمرات للمشاركة في تنمية مجتمعهم.

اجابة السؤال السادس: والذي ينص على "ما التصور المقترح لبرنامج تدريبي لتنمية المهارات القيادية التطوعية للشباب الجامعي المنتمي للمؤسسات التطوعية؟ وتم تحديد عناصر

البرنامج التدريب من خلال دليل المقابلة الذي تم تطبيقه على السادة الخبراء للوصول الى أفضل الاستراتيجيات والتقنيات والوسائل والادوار المهنية لتنفيذ البرنامج التدريبي.

- البرنامج التدريبي المقترح لتنمية مهارات القيادة التطوعية لدى الشباب الجامعي المتطوع سيمر البرنامج بثلاث مراحل أساسية تتحدد في الآتي:

أولاً: المرحلة التحضيرية

ثانياً: المرحلة التنفيذية

ثالثاً: المرحلة التقييمية

أولاً: المرحلة التحضيرية وتم فيها الآتي:

١- تحديد الاحتياجات التدريبية: وقد قامت الباحثة بتحديد الاحتياجات التدريبية

للشباب الجامعي المتطوع بالمؤسسات التطوعية من خلال قياس مهارات القيادة التطوعية لديهم حيث اتضح ان مهارة إدارة الفرق التطوعية وبناء الفريق التطوعي تحتاج الى تنمية.

٢- تحديد الهدف من البرنامج: الهدف الأساسي من البرنامج هو تنمية مهارات القيادة التطوعية لدى الشباب الجامعي المتطوع في المؤسسات التطوعية.

٣- المقاييس التي يمكن عن طريقها تقييم عملية التدريب.

- استمارة قياس مهارات القيادة التطوعية وسيكون من اعداد القائمين على البرنامج ويتم تطبيقه قبل وبعد البرنامج.

- استمارة لتقييم الجلسات التدريبية اثناء تنفيذ البرنامج.

٤- تحديد مضمون التدريب: التدريب يحتوى على أنشطة مختلفة من ورش عمل ومحاضرات ومناقشات وأنشطة مختلفة مثل المعسكرات والندوات والأنشطة التي تتيح للأعضاء لعب أدواراً قيادية والتي من خلالها يتم إتاحة مواقف تساعد على تنمية مهارات القيادة التطوعية.

٥- موارد التدريب اللازمة.

- نحتاج لقاءات لإلقاء المحاضرات فيها والمناقشات الجماعية.

- داتا شو وشاشات العرض اللازمة للتدريب.

- الخبرات الأكاديمية في مجال تنمية مهارات التواصل الاجتماعي.

- موارد مالية لتنفيذ الأنشطة المختلفة للجماعة من معسكرات وندوات.

٦- مدة تنفيذ البرنامج التدريبي: تتحدد مدة تنفيذ البرنامج ثلاثة أشهر مقسمة إلى يومين أسبوعياً.

ثانياً: المرحلة التنفيذية للبرنامج: وهي المرحلة التي يتم فيها تنفيذ البرنامج طبقاً لمضمون المادة التدريبية وطبقاً للجدول الزمني المحدد ويتم من خلال تلك المرحلة كتابة التقارير الخاصة بالبرنامج وملاحظات القائمين على البرنامج أثناء تطبيق البرنامج وتطبيق المقاييس لتتبع تقدم مستوى الطلاب أثناء فترة التدريب.

ثالثاً: المرحلة التقييمية للبرنامج تمر بعدة مراحل:

١- ما قبل تنفيذ البرنامج: حيث يتم تطبيق مقياس مهارات القيادة التطوعية قبل تنفيذ البرنامج لتحديد مستوى الطلاب المتلقين للبرنامج التدريبي.

٢- أثناء تنفيذ البرنامج: تطبيق استمارة تقييم البرنامج نفسه على المتدربين من الطلاب حتى يتم التعرف على نقاط الضعف في البرنامج وتداركها في الحال وإجراء التغيير اللازم عليه لذلك يجب أن يمتاز البرنامج بالمرونة.

٣- بعد الانتهاء من البرنامج مباشرة: يتم تطبيق استمارات القياس مرة أخرى لتعرف على هل أحدث البرنامج التأثير المطلوب على مستوى المهارات لديهم ومقارنته بمستوى المهارات لديهم قبل البدء في تنفيذ البرنامج. بالإضافة إلى تطبيق مقياس لتقييم البرنامج التدريبي نفسه هل هو ناجح هل هناك نقاط ضعف هل استفاد منه الطلاب المستهدفين أم لا ؟

- محتويات البرنامج:

أولاً: الهدف من البرنامج:

- الهدف الرئيسي: تنمية مهارات القيادة التطوعية لدى الشباب الجامعي المتطوع بالمؤسسات التطوعية.

- الأهداف الفرعية:

١- تنمية مهارة بناء الفرق التطوعية ويتم تحديد لها عشر جلسات لمدة شهر ونصف.

٢- تنمية مهارة إدارة الفرق التطوعية ويتم تحديد لها عشر جلسات لمدة شهر ونصف.

ثانياً: المستفيدون من البرنامج: الشباب الجامعي المتطوع بالمؤسسات التطوعية.

ثالثاً: تحديد الاحتياجات: تم تطبيق استمارة قياس المهارات القيادية على الشباب الجامعي

المتطوع بالمؤسسات التطوعية بجامعة أسوان وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات التدريبية في

الحاجة إلى تنمية المهارات (١- مهارة بناء الفرق التطوعية ٢- مهارة إدارة الفرق التطوعية)

رابعاً: الأسس والاعتبارات التي يقوم عليها البرنامج:

- ١- الفئة التي سوف يتم التدخل معها هي فئة الشباب الجامعي المتطوع بالمؤسسات التطوعية وهم بحاجة الى تدخل لتنمية بعض مهارات القيادة التطوعية لديهم.
- ٢- ارتباط البرنامج أثناء وضع وتنفيذ الأنشطة الخاصة به بالقواعد والقوانين والمبادئ الخاصة بمهنة الخدمة الاجتماعية.
- ٣- ارتباط البرنامج أثناء وضع وتنفيذ الأنشطة الخاصة به بالقواعد والقوانين المنظمة للأنشطة بداخل الجامعة.
- ٤- المرونة والتنوع في أنشطة البرنامج مما يتيح مواقف مختلفة تعمل على تنمية مهارات الطلاب المستفيدين من البرنامج.
- ٥- إشراك طلاب الجماعة المستهدفة من البرنامج في وضع بعض أنشطة البرنامج مما يعمل على زيادة فعالية البرنامج ومما يعمل على زيادة الترابط بين الجماعة وحبهم لممارسة الأنشطة بالبرنامج.
- ٦- الاستفادة من الدراسات السابقة والتي صممت برامج تدريبية شبيهه والاطلاع على البرامج المختلفة التي استخدمت في تنمية مهارات مثابه.

خامساً: فلسفة البرنامج التدريبي:

- ١- تقبل طلاب الجماعة كما هم والعمل على مساعدتهم لتنمية المهارات بدءاً من مستواهم الحالي حتى يتم الارتقاء بمستوى المهارة لديهم.
- ٢- الإيمان بفكرة تكافؤ الفرص بين أعضاء الجماعة حيث يجب ان تتاح الفرصة لكل عضو في الجماعة للمشاركة الفعالة في أنشطة البرنامج والعمل على جذبهم سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة للاشتراك في تنفيذ البرنامج المحدد.
- ٣- التعرف على مواهب الطلاب وقدراتهم المختلفة واستخدام تلك المواهب والقدرات كمدخل لتنمية مهارات القيادة التطوعية لديهم.

سادساً: انساق التعامل من خلال البرنامج التدريبي:

- ١- نسق محدث التغيير: ويشمل أخصائي الجماعة الذي سوف يقوم بتنفيذ البرنامج التدريبي لتنمية مهارات القيادة التطوعية لدى طلاب الجماعة التجريبية.
- ٢- نسق الجماعة: وهي الجماعة التي سيتم اختيارها من الأقل على مقياس مهارات القيادة التطوعية من الشباب الجامعي المتطوع والمراد تنمية مهارات القيادة التطوعية لديهم.

٣- نسق الهدف: ويتمثل في الشباب الجامعي بجامعة أسوان والمتطوع بالمؤسسات التطوعية.

٤- نسق العمل أو الفعل: وتتمثل في إدارة الجامعة والمختصين في مجال التنمية البشرية ومركز التنمية البشرية بالجامعة.

٥- نسق فريق العمل في إطار البرنامج التدريبي:

- إدارة الجامعة - مركز التنمية البشرية بالكلية - مختصين في مجال التنمية البشرية - أعضاء هيئة التدريس في مجال التخصص

سابعاً: استراتيجيات البرنامج التدريبي: سوف يتم استخدام الاستراتيجيات الآتية لتحقيق الهدف من برنامج التدخل المهني الحالي (استراتيجية حل المشكلات والاتصال واستراتيجية الدعم والتحفيز واستراتيجية التعليم المستمر واستراتيجية التدريب والتطوير وإستراتيجية التعاون جاءوا في المرتبة الثانية

ثامناً: التكنيكيات المستخدمة في البرنامج التدريبي: ويتم استخدام تكنيك التعلم بالنماذج المشاركة والضبط الذاتي وتكنيك العصف الذهني وتكنيك التغذية المرتدة والاتصالات المفتوحة.

تاسعاً: وسائل وطرق البرنامج التدريبي:

المحاضرات	ورش عمل	المنضدة المستديرة
الندوات	رحلات	تبادل الأفكار
المناقشات الجماعية.	معسكرات	دراسة الحالة
المناظرات	التنشيط الفكري	تمثيل الأدوار

عاشراً: أوار الأخصائي في البرنامج التدريبي: يقوم الباحث بمجموعة: (المنمى. المرشد. الوسيط وتسهيل عملية التعلم من الاقران ورصد وتقييم اداء المتطوعين وإدارة الصراع بين المتطوعين وربط المتطوعين بفرص قيادية متقدمة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية الفردية وتوفير قاعدة بيانات ومعلومات تتضمن اهم المعارف المرتبطة بتعزيز قيمة التطوع واهميتها في الممارسة والعمل الفريقي التعزيز جماعات المتطوعين وأيضاً دوره كموجه

الحادي عشر: المهارات التي استخدمها الأخصائي في البرنامج

- المهارة في تكوين علاقة	- مهارة الملاحظة	- المهارة في التسجيل
- المهارة في إدارة الاجتماعات	- المهارة في الاتصال	- المهارة في المقابل
- المهارة في استخدام وظيفة المؤسسة	- المهارة في التحليل	- المهارة في حل المشكلات
- المهارة في إنهاء الحياة الجماعية	- مهارة الإنصات	-

الثاني عشر: تقييم العائد من البرنامج:

- ١- ما قبل تنفيذ البرنامج: حيث يتم تطبيق استمارة قياس مهارات القيادة التطوعية لمعرفة مستواهم قبل بدء البرنامج
- ٢- إنشاء تنفيذ البرنامج: وتكون بعد الانتهاء من ١٠ جلسات حيث يتم تطبيق استمارة تقييم البرنامج نفسه على الجماعة التجريبية حتى يتم التعرف على نقاط الضعف في البرنامج وتداركها في الحال وإطراء التغيير اللازم عليه لذلك يجب أن يمتاز البرنامج بالمرونة.
- ٣- بعد الانتهاء من البرنامج مباشرة: يتم تطبيق استمارات القياس مرة أخرى لتعرف على هل أحدث البرنامج التأثير المطلوب على مستوى المهارات لديهم ومقارنته بمستوى المهارات لديهم قبل البدء في تنفيذ البرنامج. بالإضافة إلى تطبيق مقياس لتقييم البرنامج التدريبي نفسه هل هو ناجح هل هناك نقاط ضعف هل استفاد منه الطلاب المستهدفين أم لا؟

- المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- ابن شلهوب، هيفاء، صالح، عبدالرحمن (٢٠١٣). نحو استراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي: دراسة تطبيقية على الشباب الجامعي في بعض مناطق المملكة العربية السعودية، جمعية الاجتماعيين في الشارقة، مج ٣٠، ع ١١٨
- ابن شلهوب، هيفاء، صالح، عبدالرحمن (٢٠٢٠). العوامل المؤثرة في بناء الفرق التطوعية المستدامة مجلة العلوم العربية والإنسانية جامعة القصيم ، مج ١٣، ع ٣٤.
- أبو النور، محمد، محمد، أمال (٢٠١٥). مهارات القيادة في الالفية الثالثة. المملكة العربية السعودية، الدمام ، مكتبة المتنبّي.
- الاجندة الوطنية للتنمية المستدامة المعدلة (٢٠٢٣). رؤية مصر ٢٠٣٠، وزارة التخطيط والتنمية والاقتصاد.
- أحمد، إيمان الدسوقي (٢٠١١). درجة ممارسة المهارات القيادية لدى الطالبات في جامعة الإمام محمد بن عبد الرحمن مجلة العلوم التربوية.
- إسماعيل، فاطمة عبدالله (٢٠١٤). خدمة الجماعة وتنمية المهارات القيادية للشباب"، دراسة من وجهة نظر الشباب، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية- مصر، ع ٣٦.

الإعلان الديمقراطي العالمي بشأن التعليم العالي للقرن الحادي والعشرين (٢٠٠٠). الرؤية والعمل المؤتمر القومي للتعليم العالي " التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين: الرؤية والعمل " في الفترة من ١٣ - ١٤ فبراير.

بدوى، أحمد زكي. (١٩٩٣). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان. برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين: (٢٠١٨).

بشير، أحمد يوسف محمد (٢٠٠١). القطاع التطوعي وإسهاماته في تحقيق أهداف التخطيط الاجتماعي بالمحليات بحث منشور في المؤتمر العلمي الرابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مج ٢.

البلادي، عبد الرحمن (٢٠٢٠). المهارات القيادية لدى طلاب الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية.

التقرير الرابع الصادر عن برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين (٢٠٢١). "تقرير" حالة التطوع في العالم ٢٠٢٢- بناء مجتمعات متساوية وشاملة (SWVR) متاح على: [/https://swr2022.uny.org](https://swr2022.uny.org)

تقرير المركز المصري للفكر والدراسات الاستراتيجية (٢٠٢٢).

تقرير مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار (٢٠١٨). رئاسة مجلس الوزراء، مصر الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء (٢٠٢٣). النسخة السنوية من كتيب " مصر في أرقام "

الحارثي، عبد الرحيم خضر (٢٠١٠). تصور مقترح لدور الأسرة في إكساب قيم العمل التطوعي لدى أبنائها من منظور إسلامي»، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية جامعة أم القرى المملكة العربية السعودية.

حامد، هيام على (٢٠٠٧). دور أخصائي الجماعة في استخدام النموذج المعرفي السلوكي الجماعي لتخفيف حدة الانعكاسات السلبية المترتبة على ثقافة الفقر، المؤتمر العلمي السادس عشر، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالقاهرة .

حبيب، مصطفى مغاوري (٢٠١١). استخدام نموذج التركيز على المهام في خدمة الجماعة وتنمية مهارات التطوع لدي جماعة المتطوعين من الشباب، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

حسنين، زغلول عباس (٢٠٠٦). برنامج ارشادي مقترح من منظور خدمة الجماعة لمواجهة الآثار السلبية للانترنت على الشباب الجامعي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، الجزء ج ٢.

- دسوقي، دعاء محمد أحمد (٢٠٢٣). تفعيل العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية على ضوء بعض الخبرات الأجنبية دراسات تربوية واجتماعية - مجلة دورية محكمة تصدر عن كلية التربية - جامعة حلوان، مج ٢٩، ج ٢
- الذبياني، عبدالرحمن بن حميد (٢٠١٦). بناء فرق العمل التطوعي، ورقة عمل مقدمة للملتقى التطوعي الأول الرياض ١١ - ١٣ رجب ١٤٣٧.
- ربيع، شيماء حسن (٢٠١٩). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات التدخل المهني لطلاب الخدمة الاجتماعية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، ع ١٤.
- الزبيدي، سميرة عبد الله (٢٠٢٢). دور الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات القيادية لدى طالبات كلية الصيدلة في جامعة القصيم، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، ع ٢٧.
- السكري، أحمد شفيق. (٢٠٠٠). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- السلطان، سلطان فهد (٢٠٠٦). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي: دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود، مجلة رسالة الخليج العربي، المملكة العربية السعودية، ع ١١٢.
- الشرقاوي، نسرين (٢٠٢٤). تفاوتات كبيرة: التطوع في المجتمعات المختلفة، المركز المصري للفكر والدراسات الاستراتيجية.
- شكبان، هيلة سالم سلطان، الشهراني، عبد الله فلاح (٢٠٢١). دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي (جامعة بيشة - دراسة حالة) مجلة كلية التربية، جامعة بيشة، ع ١١، مج ٣٧.
- الشناوي، أحمد محمد سيد (٢٠١٠). مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب، مجلة كلية التربية، جامعة قناة السويس، ع ١٨.
- صالح، عماد فاروق (٢٠٢٣). العمل التطوعي في سياق مهنة الخدمة الاجتماعية " المفهوم. النشأة - الأسس - العلاقة مع مهنة بالخدمة الاجتماعية"، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس،
- عباس، محمد جابر (٢٠١١). التطوع الطلابي لخدمة المجتمع ودوره في نشر ثقافة الوسطية بين طلاب الجامعات بحث منشور، ندوة دور الجامعات العربية في تعزيز مبدأ الوسطية لدى الشباب العربي، جامعة طيبة، المدينة المنورة.

عبد الله، عزة عبد الجليل (٢٠٠٦). نحو برنامج تدريبي مقترح لرفع كفاءة الأداء لدى الممارسين للعمل مع الجماعات بمراكز شباب المناطق النائية الواحات البحرية، المؤتمر العلمي التاسع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان.

عبد الله، عزة عبد الجليل (٢٠١١). الممارسة المهنية لطريقة خدمة الجماعة ودورها في تحقيق الضبط الاجتماعي للشباب في ظل الأحداث المجتمعية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، حلوان، ع ٣١، ج ٨.

عبدالله، عزة عبدالجليل عبدالعزيز (٢٠١٣). فعالية برنامج للتدخل المهني في طريقة خدمة الجماعة وتنمية المهارات القيادية لدى الطالبة الجامعية مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية ع ٣٥، ج ١١.

عبيد، آمال (٢٠١٩). درجة ممارسة القيادة الموقفية وعلاقتها بمستوى القدرة على حل المشكلات الإدارية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الأردن الجامعة الهاشمية.

العرفي، حصة سعد. (٢٠١٩). تصور مقترح لدور عمادة شؤون الطلاب في تنمية المهارات القيادية لقائدات الأندية الطلابية في الجامعات السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠. مجلة البحث العلمي في التربية.

علي، اسراء (٢٠٢٢). التطوع في مصر: نحو نقلة نوعية ٢٠٢٢، المركز المصري للفكر والدراسات الاستراتيجية

العواشز، عبدالله (٢٠١٦). الإدارة متكاملة الجودة الإبداع الفكري للنشر والتوزيع، الكويت.

غباري، محمد سلامة (١٩٨٩). الخدمة الاجتماعية ورعاية الشباب في المجتمعات الإسلامية، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.

الغريبي، فاطمة (٢٠٠٨). منتدى الشباب الأول- الشباب والعمل التطوعي، البحرين، مج ٧ ع ٢٤

فتحي، أبو ناصر (٢٠٠٨). مدخل إلى الإدارة التربوية نظريات ومهارات. الأردن، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الفراء، منى إسماعيل رفق. (٢٠١٨). درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

- قانون تنظيم العمل الأهلي (٢٠٢١). بقرار رقم ١٤٩ لسنة ٢٠١٩ الباب العاشر "التطوع"، منشور بالجريدة الرسمية في ١١ يناير.
- القحطاني، سالم (٢٠٠٨). القيادة الإدارية. المملكة العربية السعودية، الرياض: مكتبة المتنبّي
- قنديل، أماني (٢٠١٢). سياسات العمل التطوعي في مصر، مجلة الاقتصاد والسياسة، مج ١١، ع ١٠٤.
- لوتاه، مريم سلطان (٢٠١٤). العلاقة بين ثقافة التطوع وتعزيز قيم المشاركة لدى الشباب في دولة الإمارات العربية المتحدة، جمعية الاجتماعيين في الشارقة، مج ٣١، ع ١٢٤٤
- محمد، حمدان طاهر (٢٠١٣). مؤشرات تخطيطية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي، جامعة جنوب الوادي، كلية الخدمة الاجتماعية بأسوان، رسالة ماجستير غير منشورة.
- المخلافي، محمد. (2009) القيادة الفاعلية وإدارة التغيير. مصر: القاهرة: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- المركز العربي لاستدامة العمل الاهلي (٢٠٢٤)، <https://asc-mek.org/ar/solidarity/view/3>
- مصطفى، محمد محمود (٢٠٠٧). الخدمة الاجتماعية مداخل نظرية ونماذج تطبيقية، القاهرة، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية.
- المعيوف، صالح (٢٠١٨). القيادة الإدارية. المملكة العربية السعودية، الرياض: معهد الإدارة العامة مركز البحوث والدراسات.
- ميثاق العمل التطوعي المصري (٢٠١٩). المركز العربي لاستدامة العمل الأهلي، وزارة التضامن، التحالف الوطني للعمل الاهلي، مؤسسة مصر الخير
- الهيئة العامة للاعلامات (٢٠٢٤). وزارة التضامن الاجتماعي، [/https://ecss.com.eg/44367](https://ecss.com.eg/44367)
- والد الصديق، مليود (٢٠١٥). الاغتراب السياسي في الوسط الطلابي، عمان، مركز الكتاب الأكاديمي.
- اليوسف، عبد الله أحمد (٢٠٠٥). ثقافة العمل التطوعي، المملكة العربية السعودية - المنطقة الشرقية القطيف، www.alyousif.org

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Coelho, M., & Menezes, I. (2021). University social responsibility, service learning, and students' personal, professional, and civic education. *Frontiers* Doi: 10.3389/fpsyg.2021.617300
- Daley, Joshua. & Baruah, Bidyut (2021). Leadership skills development among engineering students in Higher Education - an analysis of the Russell Group universities in the UK, *European Journal of Engineering Education*>
- Daniel, L. (2000). Effects of Education and Team Projects on Student Attitudes toward.
- Encyclopedia of Social work (1995). Youth Service, 19th (ed) Washington, N.A.S.W, Vol.3.
- Gombe, Sani Y. & et al. (2015). Empowering Youth through Volunteerism: The Importance of Global Motivating Factors, USA: *Journal of Humanities And Social Science*, (20)11.
- Jacquelin, Agostin (2001). Community Based peer Leadership training for youth temple university *Journal international*, U.S.A.
- Jeffer, Jony & Smith, Mark (198). Youth work. Practical social work. London. Macmillan education.
- Lauterborn, Tracey (2021). The Importance of Leadership Experience in College <https://www.gcu.edu/blog/business-management/importance-leadership-experience-college>
- MacKillop, Mary L. (2004). Healthy habits of giving in youth lead to volunteers of tomorrow. Master of Arts. Royal Roads University
- Moye, James Dunaway (2000). Evaluating the presence and importance of selected principles for nurturing volunteers among youth ministries considered effective. Doctor of Ministry. Asbury Theological Seminary.
- Normah. A. Kamal. M... Fazil. A. (2017). Contributions of Volunteering University's Student to National Economy. *International Journal of Asian Social Science*. (7)12.
- Smith, K. (2000). Citizen Participation in Community Development, Ohio, State University.
- Stachon, M. Gregorova (2015). Volunteering in the Context of Social Work- Historical Connection and Perspectives, Poland: *Historian I Poltyka*, (19)
- The Demir Bilek, M. & et al (2017). View of Social Work Student on Volunteering: Ankara University sample, Turkey: *The Eurasia Proceedings of Educational and Social Sciences*, (7)