

مهارات التطوع لجماعات الشباب من منظور طريقة العمل مع الجماعات

Volunteer Skills for Youth Groups from the group working Method

تاريخ التسليم ٢٠٢٥/٧/٢٢

تاريخ الفحص ٢٠٢٥/٨/٣

تاريخ القبول ٢٠٢٥/٨/١٣

إعداد

ولاء محمد ابوالخواهب محمد

Wallaa Mohamed Abo Elmawahab

إشراف

الدكتورة

أ.م.د/ أسماء جمال عبد الإله أبوزيد

أستاذ خدمة الجماعة المساعد

ومدير وحدة تعليم الكبار

بكلية الخدمة الاجتماعية

جامعة أسيوط

الدكتور

أ.م.د/ علاء صلاح فوزى كيلانى

أستاذ ورئيس قسم خدمة الجماعة المساعد كلية

الخدمة الاجتماعية

جامعة أسيوط

التدخل المهني باستخدام استراتيجية التعلم الخدمي لتنمية مهارات التطوع لجماعات الشباب بأندية التطوع

اعداد

ولاء محمد ابوالمواهب محمد

ملخص البحث باللغة العربية :

يتضمن هذا البحث دور طريقة العمل مع الجماعات في تنمية مهارات التطوع لجماعات الشباب في اندية التطوع وذلك في اطار ما تشمله طريقة العمل مع الجماعات من برامج وادوار وتكنيكات فعالة هادفة تسهم في بناء جماعات الشباب في ضوء التفاعلات والمناقشات الجماعية التي تدعم تنمية المهارات لهذا البحث والذي يهدف الى تحديد مفهوم مهارت التطوع لدى جماعات الشباب كهدف اول ويتمثل الهدف الثاني في تحديد الطرق التي تعتمد عليها طريقة العمل مع الجماعات لتنمية مهارات التطوع بجماعات الشباب باندية التطوع .

اعتمد البحث على استخدام أسلوب الدراسة المكتبية من خلال حصر وتحليل ما اسفرت عنه في الكتب العلمية والرسائل العلمية حول تنمية مهارات التطوع لجماعات الشباب باندية التطوع ودور طريقة العمل مع الجماعات في تنمية مهارات التطوع بجماعات الشباب باندية التطوع .

وتوصل البحث الى مجموعة من النتائج التي ساعدت في تحقيق اهدافه المرجوه وهى ضرورة تنمية مهارات التطوع لجماعات الشباب كما أظهرت نتائج البحث ان اهم الأنشطة التي تستخدم لتنمية مهارات التطوع وهى الأنشطة الثقافية والفنية والاجتماعية مثل ورش العمل والندوات والاجتماعات .

الكلمات المفتاحية: مهارة التطوع ، أندية التطوع ، طريقة العمل مع الجماعات.

Volunteer Skills for Youth Groups from the group working Method

Abstract

This research explores the role of the work-with-creation approach in developing volunteer skills for youth groups in volunteer clubs. This research encompasses the work-with-creation approach, including effective programs, roles, and techniques aimed at building youth capacity. It also highlights the group discussions that support skill development for this research. The primary objective is to define the concept of volunteer skills among youth, while the second objective is to identify the methods used by the work-with-creation approach to investing in volunteering within youth groups in volunteer clubs.

The research aimed to use a library study approach by limiting the analysis of the findings of academic books and dissertations on developing volunteer skills for youth groups in volunteer clubs. The research also identified a set of findings that helped achieve its desired objectives: the necessity of developing volunteer skills for youth groups. The research also revealed that the most important companies used to develop volunteer skills are those related to commercial, cultural, and social activities, such as workshops, seminars, and meetings.

Keywords: Volunteer skills, volunteer clubs, work-with-coordination approach

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

فالتنمية كقضية تحقق بالاستثمار الأمثل للموارد البشرية والمادية والتنظيمية المتاحة والتي يمكن اتاحتها مستقبلاً مع ضرورة تضافر كافة الهيئات والأجهزة القائمة في المجتمعات الحكومية والأهلية من أجل تحقيقها باعتبارها هدفاً قومياً يسعى الجميع إلى تحقيقه فضلاً عن إسهامات كافة المهن والتخصصات العلمية في تحقيق هذا الهدف. (السروجي وآخرون طلعت مصطفى ٢٠٠١، ص ٤).

فالشباب مرحلة من مراحل العمر يمر بها الإنسان، وتتميز بالحيوية، وهي طاقة متجددة تغطي على المجتمع طابعاً مميزاً وترتبط بالقدرة على التعلم والمرونة في العلاقات الإنسانية وتحمل المسؤولية (أبوالنصر مدحت محمود ٢٠١٣ ص ٣٠٦).

وللشباب دور كبير ومهم في تنمية المجتمعات وبناءها لأنها تحتوى على نسبة كبيرة من الشباب فلذا تعد من المجتمعات القوية وذلك كون طاقة الشباب الهائلة هي التي تدفعها إلى الأمام وتحركها ويعد الشباب ركيزة من الركائز الهامة لأي أمة وأساس للتطور والإثراء وأن تنمية الشباب روحياً وعقلياً وجسدياً تنمية جيدة وبشكل سليم ينتج شباباً متوهجاً للخير ومطوراً للمجتمع (أبوالنصر مدحت محمود ٢٠١٩ ص ٢٢٨).

ويحتل الشباب في أي مجتمع مكانة بارزة ، حيث إنه يمثل الطاقة النشطة ، والجهد الإنساني ، والقدرة المستمرة على العطاء ، وبقدر ما يتوفر لهذه الشريحة الهامة داخل المجتمع من اهتمام بقدر ما تكون المشاركة الإيجابية وهي قيمة العطاء . ونظراً لأهمية قطاع الشباب فقد حظي هذا القطاع باهتمام مختلف الدراسات الإنسانية والاجتماعية، ويأتي هذا الاهتمام مواكباً لدراسة أوضاع هذا القطاع، والتعرف على اتجاهاته ومشكلاته، وخاصة بعد أن أكدت نتائج بعض الدراسات على ضرورة أن يكون للشباب دور في مواجهة التغيرات الاجتماعية

والاقتصادية والسياسية التي يتعرضون لها. (Anne Marie 2007, P147)

وتؤكد دراسة (إبتسام عوض ٢٠١١) على ضرورة تكثيف زيادة معدل مشاركة الشباب في العديد من الأنشطة المجتمعية، فكلما زاد معدل مشاركة الشباب في ممارسة العديد من الأنشطة المجتمعية كلما كان هنالك تنمية للمهارات الاجتماعية التي يكتسبها الشباب من خلال المشاركة، وتزيد من مشاركتهم في الحفاظ على البيئة، وأيضاً كلما زاد معدل مشاركة الشباب في ممارسة العديد من الأنشطة كلما كان هنالك تنمية للمسؤولية الاجتماعية من خلال تدريب وتعزيز وتدعيم المسؤولية من خلال المشاركة الفعلية للأنشطة .

وانطلاقاً من الاهتمام بالتطوع فقد تم اعتماد الخامس من ديسمبر من كل عام يوماً عالمياً للمتطوعين من قبل الامم المتحدة في ١٧ ديسمبر ١٩٨٥ بقرارها رقم ٤٠/٢١٢ ليصبح العمل التطوعي امتداد للمواطنة الفاعلة والايجابية في المساهمة في التنمية الشاملة للمجتمعات . (مدحت محمد أبوالنصر ٢٠١٥ ، ص ١١٠)

وقد خرجت دراسة (دندراوى محمد ٢٠٠٤) بنتيجة مفادها ان الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية تؤدي الى تحسين أداء المتطوعين بالجمعيات الاهلية مع التاكيد على اهية تعزيز وتدعيم المؤشرات التالية لتحقيق ذلك وهي مدى قدرة المتطوعين على دراسة المجتمع المحلي ودراسة احتياجاته تدعيم قدرة المتطوعين على الاتصال بسكان المجتمع وقادته ومؤسساته والعمل على تدبير التمويل اللازم لأنشطة الجمعية. والعمل على مشاركة المتطوعين في التخطيط للخدمات والبرامج التي تقدمها الجمعية مشاركة المتطوعين في المشاركة في نوعية المشروعات التي تقدمها الجمعية (دندراوى محمد عبد الصادق ٢٠٠٤) .

وتعتبر طريقة خدمة الجماعة أكثر طرق
الخدمة الاجتماعية ارتباطاً بالعمل مع الشباب نظراً
لانضمامهم إلى العديد من الجماعات التي
تساعدهم على اكتساب الخبرات الجديدة في
المجالات المختلفة ، فالجماعات تستخدم لتعديل
الاتجاهات و الأنماط السلوكية لأعضائها بما
يتوافق مع متطلبات التقدم الاقتصادي والاجتماعي
في المجتمع ، وأن فاعلية طريقة خدمة الجماعة
تقاس بمدى ما تحدثه من تغيير وتنمية في
سلوكيات ومهارات الشباب بحيث يسهم ذلك في
تنمية المجتمع ، لذا من الضروري العمل مع
الشباب في جماعات كي يشاركوا في إعداد وتصميم
وتنفيذ وتقويم برامج تنمية مجتمعهم وهذا قد
يساعدهم على تحمل المسؤولية إزاء مجتمعهم
وإزاء أنفسهم . (موسي احمد محمد البسيوني
٢٠٠٢ ، ص ٨٣ ، ٨٤)

واختتمت الدراسة بالإشارة الى ابرز النتائج التي
توصلت اليها ومنها وجود علاقة إيجابية ذات دلالة
إحصائية بين استخدام التدخل المهني في طريقة
العمل مع الجماعات وتنمية مهارات التطوع لدى
الشباب الجامعي بآندية التطوع .

ثانياً : أهمية الدراسة

- ١- نظراً لاهتمام خطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠
بقضايا الشباب .
- ٢- الحاجة الى تنمية مهارات التطوع للشباب
الجامعي بآندية التطوع
- ٣- اهتمام الخدمة الاجتماعية بالقضايا الدولية
بكافة مجالات الشباب .
- ٤- تساعد هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري
لطريقة العمل مع الجماعات .

ثالثاً : أهداف الدراسة

- ١- تحديد مفهوم مهارات التطوع لدى الشباب
الجامعي

وقد استهدفت دراسة (بن مسعود عيسى
على ، ٢٠٢١) التعرف على دور منصة التطوع
في تعزيز قيم التطوع من جهة نظر شباب وفتيات
المملكة العربية السعودية ، كما هدفت الى كشف
عن الفروق الاحصائية حول دور منصة التطوع
على قيم التطوع تبعاً لمتغيرات (الجنس - الفئة
العمرية - ساعات التطوع) وتوصلت الدراسة الى
موافقة افراد العينة على القيم التربوية للتطوع ومن
اهمها الايثار وتقديم المصلحة العامة على الخاصة
، تحقيق الاثار الايجابية لقيم التطوع على حياه
الافراد من اهم تلك الاثار انها تعزز انتماء الفرد
للمجتمع واحساسه بالمواطنة وتحقيق وتوفير منصة
التطوع البرامج والفرص التطوعية للشباب والفتيات
.

واستهدفت دراسة (عبدالجليل عزة ٢٠٠٥) قياس
اثر اساليب الاتصال في تنمية المهارات المهنية في
تنمية المهارات لدى المتطوعين للعمل مع
الجماعات. وقد توصلت الدراسة الى ضرورة تنمية
مهارة (التسجيل، القيادة، المناقشة،الجماعية) لدى
المتطوعين لتحقيق افضل افضل استفادة كاملة من
جهود الجماعة التطوعية.

وطريقة خدمة الجماعة احدى طرق المهنة التي
تتيح الفرص للشباب لاكتساب المهارات المختلفة
التي تزيد من قدرتهم الإنتاجية وتعمل على تنمية
قدراتهم الابتكارية عن طريق المشاركة الجماعية
في أوجة النشاط . (سعد محمد الظريف ٢٠١٨ ،
ص ٥٠)

وللجماعة دور بارز في العملية الابتكارية فالمبتكر
يحتاج في غالبية الامر الى تقديم عملة الى بعض
أعضاء الجماعة للتعرف على وجه نرهم في عملة
وابداء آرائهم في الجوانب الخافية عليهم لانها
تساعم في تشجيعه وتحمسة للعمل وتقديم الكثير
من مظاهر الدعم والتدين . (رشوان حسين عبد
الحמיד ٢٠٠٠ ، ص ١٩٦)

والحدثاء"، ويقال "الشباب" أي الذي أدرك سن البلوغ.
(صقر أحمد محي خلف ٢٠١٩، ص ٤٩)

مفهوم اندية التطوع

وأندية التطوع هي وحدات تعمل وفق خطة وأنشطة
وزارة الشباب والرياضة كمشروع في مديريات
الشباب بالمحافظات من الشباب من الجنسين وفي
إطار مجموعة من القواعد واللوائح ويعتمد على
مجموعة من الآليات تكون محصلتها الوصول إلى
جيل من الشباب يكون لديه القدرة على الاعتماد
على النفس والمشاركة في الحياة الاجتماعية
وتحمل المسؤولية في التخطيط والمشاركة في
التنمية. (عبد الفتاح اسماعيل ٢٠١٥، ص
٣٧٤)

وتقصد الباحثة بأندية التطوع في الدراسة الحالية
بأنها كيانات أو وحدات بمراكز الشباب تتكون من
مجموعة من الأشخاص أعضاء أندية التطوع لها
أهداف محددة أنشئت من أجلها، ترتبط بالبيئة
الخارجية وتعمل وفقاً لخطة وزارة الشباب والرياضة
في ضوء الأهداف العامة للمجتمع، تعتمد في
تمويلها على ميزانية وزارة الشباب والرياضة،
وتهدف إلى تشجيع الشباب على المشاركة في
الحياة العامة ومنها المشاركة في الأنشطة البيئية
مثل مواجهة تأثير التغيرات المناخية.

سادس : الموجهات النظرية للدراسة :

تعتمد هذه الدراسة على استخدام الموجه النظري
التالي

نظرية الاتصال Communication Theory

• نظرية الاتصال:

تعد نظرية الاتصال من أهم نظريات الممارسة
المهنية ويحدث الاتصال بين اثنين أو أكثر من
الناس عندما يفسر المستقبل رسالة المرسل بنفس
الطريقة (Charles, Zastrow 2001

p130)

٢ - تحديد طرق التدخل المهني التي يمكن ان
تعتمد عليها طريقة العمل مع الجماعات
لتنمية مهارات التطوع لدى الشباب
الجامعي

رابعاً : تساؤلات الدراسة

١- ما مفهوم مهارات التطوع لدى الشباب الجامعي ؟
٢- ما طرق التدخل المهني التي يمكن ان تعتمد
عليها طريقة العمل مع الجماعات لتنمية مهارات
التطوع لدى الشباب الجامعي ؟
خامساً : مفاهيم الدراسة :
وفي اطار هذا البحث سوف يتم توضيح المفاهيم
التالية

١ - مفهوم مهارات التطوع

٢ - مفهوم جماعات الشباب

٣ - مفهوم اندية التطوع

مفهوم مهارات التطوع

القدرة التي تؤثر مباشرة على عمل الأخصائي
الإجتماعي من عمليات التأثير لتعديل السلطة أو
مساعدة الأفراد من المواقف الصعبة وتتضمن
إستخدام الممارس لمختلف المعارف والخبرات في
العمل المهني. (أحمد نبيل إبراهيم ٢٠٠٣، ص
١٣)

مفهوم جماعات الشباب

يُقصد بالشباب في اللغة أنه " الفتوة والحدثاء
وجمعها شبان ولإناث شابة وجمعها شابات".
(معجم اللغة العربية ٢٠٠٠، القاهرة، ص ٣٣٣)
ويقصد أيضاً بالشباب في اللغة أنه " شب : شباباً
وشبيبة الغلام : صار فتياً، تشبب: ذكر أيام الشباب
واللهو والغزل، الشباب والشبيبة وجمع شبيبة :
شباب". (معلوم لويس ١٩٧٥ ص ٣٧١)
ويقصد أيضاً به في اللغة أن لفظه يُشتق من الفعل
شَبَّ، فيقال شب الغلام أي أدرك طور الفتوة

(١) تحديد المرسل: وهنا يعتبر المرسل هو
أخصائي خدمة الجماعة العامل مع
الشباب الجامعي.

(٢) تحديد الرسالة: الرسالة هنا تعتبر عملية
تنمية مهارات التطوع لجماعات الشباب

(٣) تحديد المستقبل: المستقبل للرسالة هنا
هم الشباب الجامعي المشارك في اندية
التطوع .

(٤) تحديد الوسيلة: الوسيلة هي البرامج
والأنشطة بمركز شباب ناصر.

(٥) تحديد التغذية العكسية: وتحدد هنا
باكتساب جماعات الشباب المشارك في
اندية التطوع بمركز شباب ناصر لتنمية
مهارات التطوع

سابعاً: الإطار النظري للدراسة :

المبحث الأول : مهارات التطوع

أولاً : أهمية التطوع

يعتبر العمل التطوعي من أهم الركائز الأساسية
لبناء المجتمع وتنميته وتطويره من خلال الاعتماد
على جهود أفراده وجماعته وموارده المتاحة لتلبية
جميع الاحتياجات .

أ- العمل التطوعي يؤثر بشكل عام على
الجانب الإنساني بالمجتمع ويعمق روح
التكامل ويحث على التعاون وتنمية روح
الجماعة. (شتيوى موسى ، دت ، ص
٢١)

ب- يسعى إلى تخطى الحواجز السلبية
والانعزالية حيثما وجدت في المجتمع .

ج- تعبئة الطاقات البشرية والمادية
وتوجيهها وتحويلها إلى عمل اجتماعي .

د- إزالة أسباب التخلف وتوفير أسباب التقدم
والرفاهية لأفراد المجتمع بالوسيلة الأيسر
والأسلوب الأفضل .

هـ- تحويل الطاقات الخاملة أو العاجزة إلى
طاقات عاملة منتجة .

والاتصال هو عملية مستمرة تتضمن قيام أحد
الأفراد بتحويل الأفكار والمعلومات عن طريق رسالة
شفوية أو مكتوبة تنقل من خلال وسيلة اتصال إلى
الطرف الآخر (منقريوس نصيف فهمي ٢٠٠٢ ،
ص ٢٩٩)

وتعتمد نظرية الاتصال على العديد من
العناصر الهامة، فأى اتصال إنسانى له مصدر
، وهذا المصدر هو الذى يكون الإتصال بين
الأشخاص، ووراء هذا الاتصال هدفاً أو سبباً يدعو
إلى وجود الاتصال، فالمرسل يكون مزود بالأفكار
وله حاجات وأغراض معينة ولا تتم عملية الاتصال
إلا بوجود رساله ومستقبل ، وتتكون عملية
الاتصال من (المرسل- الرسالة- المستقبل-
المستقبل- التغذية العكسية).

النظرية الاتصال فى ضوء " تنمية مهارات التطوع
لدى الشباب "

-المرسل sender: ويقصد به منشأ الرسالة وقد
يكون فرد أو مجموعه من الأفراد.

-الرسالة message: الرسالة فى عملية الاتصال
هى الفكرة أو الأحاسيس أو الاتجاهات أو
المعتقدات التى يحاول المصدر نقلها إلى المستقبل
سواء كان فرد أو جماعة أو مجتمع.

-المستقبل reciver: هو الشخص أو الأشخاص
أو الجمهور المستهدف بالرسالة.

-الوسيلة أو الأداة means or tools: هى
الأداة التى يستخدمها المرسل لكى ينقل الرسالة إلى
المستقبل، وتختلف الوسيلة باختلاف موضوع
الاتصال.

-التغذية العكسية feedback: هى الاستجابة أو
الرسالة المضادة التى يرسلها المرسل ، ومن
خلالها يستطيع المرسل أن يفهم إذا كان المستقبل
تلقى الرسالة أم لا . (أحمد نبيل إبراهيم ٢٠٠٦
ص ٢٥)

ويمكن الاستفادة من نظرية الإتصال فى هذه
الدراسة من خلال:

٣- إقامة وتوطيد روابط العلاقات الاجتماعية

الصالحة للمحافظة على وحدة المجتمع .

٤- المساهمة في تطوير مجالات العمل

الخيري في المجتمع .

٥- تحقيق الأمن الشامل في المجتمع (الأمن

الاجتماعي - الأمن الاقتصادي - الأمن

الثقافي ... إلخ) .

٦- اكتساب المبادئ الصالحة التي تساعد

على تقوية الروابط بين أفراد المجتمع. (

محمد عبدالفتاح ٢٠٠٣ ص ١٨٤ .)

رابعاً : أشكال التطوع

ويوجد شكلان للتطوع هما ما يلي: (بغدادى مروة

مختار ٢٠١٣، ص ١٥٣)

١- التطوع المنظم:

وهو انخراط الافراد فى اطر تنظيمية لها شكل

المؤسسات مثل : (الجمعيات الاهلية ومراكز

الشباب والروابط والنقابات) ويكون الارتباط ما بين

المتطوع والمؤسسة بناء عقد يوضح المسؤوليات

والواجبات بدقة كاملة .

٢- التطوع غير المنظم:

يعنى أن يتطوع الفرد لمساعدة الآخرين كالاهل

والاصدقاء وافراد ، مؤسسات المجتمع دون التزامات

محددة ، وينتشر فى المجتمع لاسباب قد ترجع الى

القيم الثقافية او الدينية السائدة فى المجتمعات

التي تشجع التكافل والتضامن وتحث الانسان مهما

قلت امكانياته على ان يتصدق بجهده لمساندة

الآخرين .

خامساً : مستويات العمل التطوعي

١. مستوى رسم السياسة .

ان المتطوع يشترك بالنصيب الاكبر فى

مستوى رسم السياسة فى المجتمعات المحلية او

المؤسسات الاهلية من خلال عضويته بالجمعية

العمومية او مجلس إدارة المؤسسة او مجلس

الشعب المحلى بمستوياته المختلفة .

٢. مستوى الإدارة .

و- توثيق العلاقات الأساسية بين الافراد

والجماعات لإيجاد التفاعل الأفضل في

الحياة والسعادة الأبقى للإنسان .

(التوجرى ناصر حامد ٢٠١٣ ، ص ٩٥

)

تتمثل أهمية التطوع فيما يلي : (عبد اللطيف

رشاد ٢٠٠٧، ص ١٦٨)

١ . التعرف على الفجوات الموجودة في نظام

الخدمات المقدمة في كل مجتمع أي التعرف على

أوجه القصور وكيفية تلافيها وكذلك أوجه الكمال

وكيفية الاستفادة منها.

٢ . مواجهة المشكلات الاجتماعية التي يعاني

منها أفراد المجتمع من خلال استفادتهم بالجهود

المقدمة لهم أو حث أفراد المجتمع على التحرك

لتحقيق الأهداف المرغوبة.

٣ . توفير خدمات يصعب على المؤسسات

الحكومية تقديمها وقدرة الجهود التطوعية على

القيم بها لما تتسم به من مرونة وقدرة على

الحركة.

٤ . تحويل الطاقات العاجزة أو الخاملة إلى طاقات

عاملة منتجة.

٥ . إبراز الجانب الإنساني له والتأكيد على أهمية

التفاعل الاجتماعي بين أفراد المجتمع والبعد عن

الصراع والمنافسة غير الجيدة بين أفراد المجتمع.

٦ . إكساب المتطوعين خبرات إدارية وميدانية

تفيدهم في حياتهم الوظيفية وفي العمل التطوعي

الذي يقومون به.

٧ . شغل وقت فراغ أفراد المجتمع الراغبة في

التطوع من خلال قيامهم بعمل نافع ومفيد يشعروهم

بأنهم لهم دورهم في المجتمع .

ثالثاً : أهداف العمل التطوعي :

١- تحقيق مبدأ التكافل بين أفراد المجتمع .

٢- توفير الرعاية الاجتماعية لأفراد المجتمع

الأكثر احتياجاً .

في حل مشكلات المجتمع وازماته، إضافة الى
ضرورة التعاون واحترام الاخرى. (عبد الحليم مها
احمد ، خير الله منى ٢٠٢٢، ص ٩٤)

سادساً : دوافع وأهداف التطوع :

وقد تناول (برقاوي يوسف ٢٠٠٨ ، ص ٧٢)، دوافع
وأهداف التطوع من خلال ثلاث محاور أساسية
وهي

* أهداف تتعلق بالمجتمع المحلي: يساعد التطوع
على تماسك المجتمع؛ حيث أن التطوع يساهم في
تخفيف المشكلات الاجتماعية التي تواجه المجتمع
المحلي، وإشباع حاجاته، ويعمل على تعريف أفراد
المجتمع بالظروف الواقعية التي تعيش فيها الفئات
الأخرى، يحقق الفهم المشترك للمشكلات؛ والأحوال
السيئة التي يعاني منها المجتمع، كما أن اشتراك
المواطنين في الأعمال التطوعية يعمل إلى التفاهم
حول أهداف مجتمعية مرغوبة، وهذا يقلل فرص
اشتراكهم في أنشطة تهدد تقدم المجتمع وتماسكه.

* أهداف تتعلق بالهيئات الاجتماعية: حيث يحقق
التطوع للهيئات الاجتماعية العديد من الأهداف
كسد النقص في أعداد المتخصصين من الذي
تعانيه الهيئات الاجتماعية، وتعريف المجتمع
بهيئاته الاجتماعية المختلفة.

* أهداف تتعلق بالمتطوعين أنفسهم: وهو ما تركز
عليه الدراسة الحالية حيث أن الأهداف أو الحافز
الذي يحقق التطوع ويجعله الشباب والمتطوعين إلى
الاشتراك في التطوع كأنه يساعد على توجيه طاقات
الفرد بعيدا عن الانحراف، ويعمل على إكسابه
خبرات اجتماعية كثيرة تساعد على تكامل
شخصيته، ويساهم في إشباع الاحتياجات
الاجتماعية من خلال إحساس الفرد بالنجاح،
والقيام بعمل يقدره الآخرون، ويحقق له الإحساس
بالانتماء لإحدى المؤسسات التي تلقي تقديرًا في
المجتمع، وقد يكون الهدف من التطوع لدى الفرد
هو رغبته في قضاء وقته بطريقة مثمرة، أو خدمة
إحدى المؤسسات التي سبق له. أو أحد أقاربه

المساهمة في الاعمال الكتابية ، وحفظ
واعداد الملفات وحسابات المؤسسة او الهيئة ،
تحصيل الرسوم والاشتراكات واعداد الميزانية .

٣. مستوى تقديم الخدمات .

ويقصد بها ذلك المستوى الذي يقوم من
خلالة المتطوع خدمات مباشرة او غير مباشرة
للجماهير ،دون ان يشترك في رسم سياسة
المؤسسة ، اى ان هذا المستوى يعد قيـه
المتطوعين رجال أعمال تنفيذية. (محمد عبدالفتاح
٢٠٠٢، ص ٢٠٧)

٤. مستوى تقديم الاستشارة .

يقصد بها ذلك المستوى الذي يقدم من
خلالة المتطوعين الاستشاريين النصيحة والرأى ،
أما الاخذ بهذه النصيحة أو هذا الرأى ، فمن
اختصاص مستوى السياسة المسؤولة عن تولى
سلطة البت في مثل هذه القرارات . (المليجي ابراهيم
عبد الهادي ٢٠٠١، ص ٨١).

يعرف العمل التطوعي بانه عمل أنساني يظهر رغبة
الفرد الصادقة في تقديم الفائدة لمجتمعة وبذل كل
امكانياته المادية والفكرية والمهارية بهدف
المساعدة في حل ازمة أو تطوير دون مقابل مادي
(الربيعاني أحمد ٢٠١٣)

فالعامل التطوعي بين الشباب وطلاب الجامعات
يهدف إلى نشر مفهوم المشاركة التطوعية لدى
الشباب وذلك من خلال توظيف خبراتهم وكفاءتهم
لخدمة مجتمعاتهم واستثمار أوقات الفراغ لديهم
بتفعيل امكانياتهم في الاعمال التطوعية ، حيث
يلعب العمل التطوعي دورا كبيرا في تحقيق مبدأ
التكافل المجتمعي والمحافظة على القيم والعادات
من خلال العلاقات المفيدة بين الافراد فالعامل
التطوعي يغطي العديد من المجالات؛ الاجتماعية
والتربوية الصحية والبيئية حيث يقدم الخدمات كل
حسب المجال ، كما أنه يرسخ قيم التطوع
والاعتراف بحق كل انسان في المجتمع واحترام
كرامتهم وذلك بتقديم الخدمات دون مردود والانخراط

ويتضمن (المشاركة فى أعمال الإغاثة —
المساهمة مع رجال الإسعاف — المشاركة فى
أوقات الكوارث الطبيعية ...) ، وتضيف الباحثة
إلى ما سبق مجالين آخرين هما:

٦- المجال الاقتصادي :

ويتضمن (مساعدة الفقراء والمحتاجين — التدريب
المهني للعاطلين — رعاية من لا مسكن لهم —
تقديم الدعم المادي للطلاب المحتاجين والمرضى
وغيرهم من أصحاب الفاقة).

٧- المجال الثقافى :

ويتضمن (المحافظة على الهوية الثقافية
والاعتزاز بالتراث الثقافى المحلى والدفاع عنه —
المحافظة على العادات والتقاليد الأصيلة بالمجتمع
— محاربة الغزو الفكرى والثقافى للمجتمع).

ثامناً : مهارات التطوع

و تتضمن هذه الدراسة المهارات الآتية :

١. مهارات التواصل .

٢. مهارات القيادة

٣. مهارة إدارة العمل الجماعى .

٤. مهارة التطوع الالكترونى

٥. الابتكار والابداع

وسوف يتم تناولهم بالشرح والتفصيل :

١- مهارات التواصل :

يعد التواصل ظاهرة إنسانية اجتماعية
ليست قاصرة على عصر معين دون الآخر حيث أن
معظم أنشطة الإنسان سواء الشخصية والاجتماعية
والاقتصادية والسياسية تعتمد على ما يتمتع به من
قدرات اتصالية بالآخرين وهذه الظاهرة موجودة منذ
بداية الخلق ولكن نظراً لما يتمتع به المجتمع
المعاصر من أدوات تكنولوجية وتقنيات حديثة فائقة
السرعة فسمى وحدد بعصر الإنسان الإتصالي حيث
يعتبر الاتصال من الحاجات الملحة فرضتها بعض
المتغيرات المتلاحقة حيث أصبح لا غنى عنه في
المجتمع لاعتباره وسيلة نقل لخبرات وأفكار
الآخرين. (أبوالنصر مدحت ٢٠١٢ ، ص ١١)

الاستفادة من خدماتها، أو إحساسه بالمسؤولية
نحو المجتمع ورغبته في النهوض به، أو رغبته
منه في إشباع حاجاته الاجتماعية والنفسية
(الحاجة للأمن، والشعور بالانتماء، والحصول على
التقدير)، أو رغبة منه في اكتساب خبرات ومهارات
جديدة، وتكوين علاقات اجتماعية إيجابية جديدة،
وقد يكون بناء أساس أيديولوجي قائم على الإيمان
بمعتقدات، أو قيم، أو اتجاهات أو مبادئ أو
مفاهيم معينة دينية أو سياسية وهو ما يحسن به
ديننا الحنيف الدين الإسلامي.

سابعاً : مجالات التطوع

تمتد مجالات العمل التطوعي لتشمل تقريباً كل أوجه
المجتمع المختلفة ومن أهم مجالات العمل التطوعي
ما يلي: (حسين محمد ٢٠١٣ ، ص ٧٩)

١- المجال الاجتماعي :

ويتضمن (رعاية الطفولة — رعاية المرأة — إعادة
تأهيل مدمني المخدرات — رعاية الأحداث —
مكافحة التدخين - رعاية المسنين — الارشاد
الأسري — مساعدة المتشردين — رعاية الأيتام
— مساعدة الأسرة الفقيرة).

٢- المجال التربوي والتعليمي :

ويتضمن (محو الأمية — التعليم المستمر —
برمج صغويات التعليم — تقديم المساعدة
للمتأخرين دراسياً ...).

٣- المجال الصحى :

ويتضمن (الرعاية الصحية — خدمة المرضى
والترفيه عنهم — تقديم الإرشاد النفسى والصحي
— التمرين المنزلى — تقديم العون لذوي
الاحتياجات الخاصة — نشر الوعي الصحي).

٤- المجال البيئي :

ويتضمن (الإرشاد البيئي — مكافحة التلوث البيئي
— العناية بامتازات وزراعة الأشجار — مكافحة
التصحّر ...).

٥- مجال الدفاع المدنى :

٢- عن طريق التواصل سوف يتم ربط الشباب بالمجتمع والبيئة المحيطة بها .
٣- من خلال مهارة التواصل يحصل الشباب على المعارف والمعلومات التي يستطيعوا من خلالها القيام بالأعمال التطوعية وزيادة التفاعل الاجتماعي بينهم وبين المجتمع .
أهداف التواصل :

تعتبر عملية التواصل تسعى لتحقيق التأثير في المستقبل حتى تتحقق الخبرة مع المرسل وينصب هذا التأثير على أفكاره واتجاهاته ومهاراته .
١- هدف توجيهي :

ويتحقق ذلك عندما يتجه التواصل إلى تنمية وإكساب المستقبل اتجاهات جديدة أو تعديل اتجاهات قديمة أو تثبيت اتجاهات قديمة مرغوب فيها .

٢- هدف تثقيفي :
ويتحقق هذا الهدف عندما يتجه الاتصال نحو تبصير وتوعية المستقبلين بأمور تهمهم بقصد مساعدتهم وزيادة معارفهم أو إتساع أفقهم وفهمهم لما يدور حولهم من أحداث .
٣- هدف تعليمي :

حيث يتيح الفرصة لزيادة احتكاك الأفراد بعضهم البعض وبذلك تقوى الصلات الاجتماعية بين الأفراد ، وفي الواقع فإن الاتصال يجمع بين أكثر من هدف في وقت واحد . (المهدلى محمد محمود ٢٠٠٥ ، ص ٢٦)

حينما يتجه الاتصال نحو إكساب المستقبل خبرات جديدة أو مهارات أو مفاهيم .
٤- هدف اجتماعي :

حيث يتيح الفرصة لزيادة احتكاك الأفراد بعضهم البعض وبذلك تقوى الصلات الاجتماعية بين الأفراد ، وفي الواقع فإن الاتصال يجمع بين أكثر من هدف في وقت واحد .
العوامل التي تزيد من فاعلية الاتصال :

تمثل التواصل لب العلاقات الاجتماعية بين الأفراد وبعضهم البعض وبين الجماعات والمجتمعات فالإتصال يحدث دائماً عندما يجتمع الأفراد في بعض المواقف الاجتماعية .

(Juliet Korprowska2010, p6)

حيث أن الاتصال يعتبر عملية استقبال للمعلومات والأفكار والآراء وإرسال هذه المعلومات للأشخاص (رسالة) بين طرفين (مرسل ومستقبل) وهذا يشير إلى المشاركة والتعاون بينهما حول معلومة أو فكرة أو رأى أو اتجاه أو خبرة معينة وذلك باستخدام وسيلة أو أكثر من وسائل الاتصال مثل المقابلة والاجتماع والمحاضرة والمناقشة والاتصال الهاتفي . (Diana Williams1997 P 204)

أهمية التواصل :

١- يمكن من خلال مهارة التواصل زيادة معدلات المشاركة من جانب أفراد المجتمع في مشروعات التنمية وكذلك زيادة إنتماءهم لمجتمعهم وذلك لأن المعلومات التي سوف يحصلون عليها من خلال عملية الاتصال والتواصل تتسم بالصدق والصراحة والوضوح والشمول . (الصديق سلوى بدوى هناء ١٩٩٩ ، ص ١٨)

٢- مهارة الاتصال تعد بمثابة أداة مهمة لربط كافة المكونات الداخلية للمؤسسة مع بعضها البعض في تدعيم علاقة المؤسسة ببيئة المحيطة بها
٣- يعمل التواصل على توحيد الجهود المختلفة في المؤسسة .

٤- يعمل التواصل على خلق فرص الاحتكاك والتقارب بين الأفراد الجماعات والمؤسسات والمجتمع . (عطيه السيد عبدالحميد المهدلى ومحمد محمود ٢٠٠٥ ص ٤٣ - ٤٤) .

وترى الباحثة أن أهمية مهارة التواصل تتمثل في :
١- يمكن من خلال التواصل زيادة معدلات المشاركة والتعاون بين الشباب في أندية التطوع .

١- المبادأة والمبادرة بتقديم الأفكار الجديدة
أو الأساليب والطرق المستحدثة لتناول
المشكلات وعلاجها.

٢- تقديم الآراء والمقترحات التي تساعد القائد
على النهوض بجماعته ، وتمكين
الأعضاء من التغلب على المشكلات التي
تواجههم ورفع مستوى أدائهم وتجديد
خبرتهم وتنمية مهاراتهم.

٣- تقديم المعلومات والبيانات اللازمة لحسن
سير العمل ودفعه في الاتجاه الصحيح.

٤- تنسيق جهود الأعضاء وتوجيه أنشطتهم
وتقويمها ، بغية تحقيق الأهداف المرجوة،
فضلا عن تنشيط عمل الجماعة بالوسائل
المختلفة .

خصائص القيادة : (على جمال محمد ، العمادى
أحمد ٢٠١٥ ص ٢٠٠)

١. التفاعل الاجتماعى: وذلك من خلال
المشاركة الإيجابية في انجاز العمل

٢. اليقظة : ويقصد بها الانتباه والحذر
والاستعداد الدائم للمواقف الطارئة

٣. تحقيق أهداف العمل من خلال القدرة على
التوجيه والانجاز والتخطيط والمتابعة
والتقييم

٤. قوة الشخصية : وتعنى القدرة على التأثير
في أفراد الجماع وأدائهم وتحفيزهم
وتحقيق أهدافهم واتخاذ القرارات المناسبة
وتعتمد قوه الشخصية على قوة الإرادة
والثقة بالنفس وبعد النر وحسن الخلق
والجاذبية وحسن المظهر والتصميم
القاطع

٥. الذكاء :من أجل القدرة على مواجهة
المشكلات وحسن التصرف

٦. التخطيط: يعنى القدرة على تنسيق وتوجيه
الجهود لتحقيق الأهداف

١- تحديد أهداف الاتصال .

٢- الثقة في مصدر الاتصال .

٣- المعرفة والوعى الكامل لقيمة المعلومات
وتحديدها .

٤- لغته مفهومة وانتقاء العبارات الواضحة .

٥- اختيار الوقت المناسب لتجيه الرسالة حتى لا
تكون معلومات عديمة الفائدة .

٧- استخدام المؤثرات الدالة التي تعكس
حقيقة المعنى والمفهوم المطلوب مثل
نبرات الصوت وحركات الوجه. (هيكمل محمد
أحمد ٢٠٠٦ ، ص ٢٦٦)

٢- المهارات القيادية

أهمية المهارات القيادية كمهارة في طريقة خدمة
الجماعة: (عبد اللطيف شريف سنوسى ٢٠١٣ ،
ص ٥٧)

١. التواصل بين قائد الجماعة والأعضاء
والإخصائى والعاملين في المؤسسة
لتحقيق الأهداف .

٢. هي غاية لتحقيق الأهداف والبرامج التي
حددها الجماعة .

٣. تقليل الجوانب السلبية ودعم الجوانب
الإيجابية في الأعضاء والجماعة
والمؤسسة .

٤. الحد من المشكلات التي تواجه الجماعة
والعمل على حلها والتحكم في الخلافات
التي تواجه الأعضاء والجماعة والتقليل
من المواقف السلبية والمشاحنات .

٥. مساندة التغيرات المحيطة لتوظيفها في
خدمة الجماعة والأعضاء من خلال
تدريبهم على مهارات القيادة واحترام
القادة والمؤسسة .

السلوك القيادى : (على عيسى ٢٠٠٨)

وخبراته ومهاراته التي لا
يستطيع أن يحقق أهداف العمل
بمفرده أو دون تعاون مع
الآخرين .

٢- يوفر العمل الجماعي التطوعي
استخدام قدرات وخبرات ومهارات
متعددة للأعضاء مما يساعد في
توسيع نطاق المعرفة وتقديم
أفضل خدمة ومن ثم تحقيق
الهدف بفاعلية .

٣- يؤدي العمل الجماعي التطوعي
إلى تدعيم العلاقات الاجتماعية
بين الأعضاء وبالتالي يستفيد
الأعضاء أنفسهم أثناء العمل
معاً .

٤- والمعروف أن أعضاء هذه
الجماعات لديهم شعور قوى
بالحاجة إلى التغيير كلما ازداد
احتمال حدوث التغيير وكلما
ازدادت مشاركة الأعضاء في
القيام بوظائف الجماعة.

٤ - مهارة التطوع الإلكتروني
أولاً: مفهوم مهارة التطوع الإلكتروني وتطور
ممارساته.

لقد ظهرت فكرة مهارة التطوع الإلكتروني
(الافتراضي) منذ نشأة العمل الإلكتروني في بداية
العقد التاسع من القرن الماضي، نتيجة للقفزة
الهائلة والنوعية في مجال تقنيات الاتصال. (
فضيل دليو ٢٠١٩ ، ص ١١)

وقد ظهر مفهوم التطوع الإلكتروني
(الافتراضي) مع انتشار الإنترنت، وتعدد وتنوع
استخداماتها في مختلف مجالات الحياة؛ ففي
السنوات العديدة الماضية عرف الإنترنت تطوراً
سريعاً وكبيراً، في حين أخذ محتوى الإنترنت
الكلاسيكي في التراجع بفعل الكم الهائل من مواقع

٧. الحكمة : أي القدرة على وزن وتقدير
الأمر والوصول الى قرارات موضوعية
دون تمييز

٨. العدل : أي تتصف بالعدل والانصاف في
معاملة الجميع بدون تحيز

٩. الولاء : سواء لوطنه أو رؤسائه مع تنفيذ
التعليمات والقوانين والدفاع عن اتباعه.

١٠. الإنتاج : القدرة على تشغيل الآخرين
وحسهم على العمل وزيادة الإنتاج

١١. الثقافة : من خلال بث القيم والأفكار التي
تتمشى مع الأهداف العامة للعمل

١٢. الاجتماعية والمشاركة الوجدانية : بحل
المشكلات والصراعات ولم الشمل وتخفيف
التوتر

١٣. الديمقراطية : من خلال مشاركة الأعضاء
في اتخاذ القرارات

- مهارة العمل الجماعي:
خصائص العمل الجماعي: (الصيرفي محمد ٢٠٠٨ ،
ص ص ٢٨٨ - ٢٨٩)

١- تبادل الثقة والدعم .
٢- التعاون .

٣- المنهج السليم في العمل .

٤- الصراحة والمواجهة .

٥- المراجعة الدورية .

٦- النمو الفردي .

٧- العلاقات السليمة بين الأعضاء .

٨- القيادة المناسبة.

أنواع مهارات العمل الجماعي:

١- مهارات اتصالية .

٢- مهارات لبناء التماسك .

٣- مهارات لحل المشكلة .

أهمية العمل الجماعي: (محمد جمال موسى ٢٠٠٩)

١- تعاون أعضاء الجماعة لتحقيق

الهدف الأكثر فائدة من العمل

الفردى حيث لكل عضو معارفه

الميادين كما يقول الكسندر روشكا أن الابتكار عملية معقدة جدا ذات وجوه وأبعاد متعددة . (أبو النصر مدحت ٢٠٠٢ ص ٩٠)

ويعرف الابتكار " بأنه عمل شيء يمكن أن يتمثل في تطوير سلعة جديدة أو فتح سوق جديد وهو أيضا يمكن أن يتمثل في تقويم طريقة جديدة لتطوير العمل و أدارته ومن ثم هو يدخل في مجالي الإنتاج والخدمات و انه عمل غير روتيني. (الصرن رعد حسن ٢٠٠٠، ص ٢٨)

وترى (رواية حسن، ٢٠٠١، ص ٣٩) أن الابتكار هو تنمية وتطبيق الأفكار الجديدة في المؤسسة "وهنا كلمة تنمية شاملة فهي تغطي كل شيء من الفكرة الجديدة إلى إدراك الفكرة التي جلبها إلى المنظمة ثم تطبيقها.

أما نجم عبود نجم فانه يعرف الابتكار على انه: قدرة المؤسسة على التوصل إلى ما هو جديد يضيف قيمة أكبر أسرع من المنافسين في السوق . (نجم عبود نجم ٢٠٠٣، ص ٢٢)

وعرف (ويستلي ، أنتادز ، ٢٠١٠) في هذا المفهوم عن طريق ملاحظة أن الابتكار الاجتماعي هو عملية معقدة لإدخال منتجات، عمليات، أو برامج جديدة تعمل على التغيير بشكل كبير للروتين الأساسي، تيارات ومصادر السلطة، والإيمان بالنظام الاجتماعي التي يحدث فيه التجديد.

المبحث الثاني: أندية التطوع

أندية التطوع بمديرية الشباب والرياضة كأحد مؤسسات العمل مع الجماعات

يلعب الأخصائي الاجتماعي دوراً هاماً في فهم لوائح المؤسسة ونظام العمل بها ويقدر إنجازه في العمل وقدرته على تحقيق أهدافها بما يتماشى مع أهداف الجماعة وأهداف المؤسسة سواء كانت أهلية أو حكومية وبرغم اختلاف تلك المؤسسات بحسب التبعية ونوعية المستفيدين من خدماتها أو تبعاً لوضع خدمة الجماعة بها. (سالم سماح سالم ٢٠١٢، ص ٢٢٤) .

الإنترنت التفاعلية والخدمية، أما عن التاريخ الدقيق لظهور هذا الشكل من التطوع، فإن الأدبيات المرتبطة به تظهر نوعاً من الاختلاف والتفاوت الزمني (مباركية منير ٢٠١٨، ص ١٠٥:١٠٧)

إن ظهور التطوع الإلكتروني يتزامن مع ظهور أول برنامج لتصفح " الواب "، في منتصف تسعينات القرن الماضي، الذي أعقبه ظهور أول مشروع للتطوع الافتراضي بمبادرة من مؤسسة إمباكت أون لاين (Impact Online)، وبعد رواج هذا الشكل من التطوع، وبروز فاعليته ومردوديته اعتمدته الأمم المتحدة، فأنشأت له خدمة خاصة ضمن برنامجها للمتطوعين، هي خدمة التطوع على الخط (التطوع الإلكتروني)، والتي تسهم من خلالها في تجنيد المتطوعين، والربط بينهم وبين المؤسسات التنموية عن طريق الإنترنت وتطبيقاتها المختلفة، في بدايات ظهوره كان هذا الشكل من العمل التطوعي محدوداً للغاية نظراً لمحدودية انتشار شبكة الإنترنت، وإمكانية الوصول إليها، ولكنه أخذ في الانتشار والتنوع مع اتساع استخدام شبكة الإنترنت عبر العالم، وتطور تطبيقاتها، اليوم أغلب المواقع الإلكترونية للمنظمات والمؤسسات والشخصيات إما أنها تتضمن رابطاً يدعو الشباب إلى التطوع لصالح المنظمة التي تشرف عليه، أو تتضمن بوابة يمكن من خلالها للأشخاص التعرف على فرص التطوع في عديد من المنظمات التطوعية على مختلف المستويات المحلية والوطنية والعالمية.

(Aminata Sillah2022)

١ - مهارة الابتكار والابداع

اولا : مفهوم الابتكار والابداع .

حاز مفهوم الابتكار على اهتمام العديد من كتاب الإدارة خلال السنوات الأخيرة ولا شك في إن هذا الاهتمام يعود إلى أهمية موضوع الابتكار بوصفه ظاهرة معقدة المضامين ومتعددة الأبعاد تمس جميع

العلمية والرسائل العلمية حول تنمية مهارات التطوع
لجماعات الشباب بأندية التطوع ودور طريقة العمل
مع الجماعات في تنمية مهارات التطوع بجماعات
الشباب بأندية التطوع .

ولذلك تعتبر أندية التطوع حلقة الاتصال والتواصل
بين الجماعات والمجتمع ككل .
فريق العمل مع الجماعات داخل أندية التطوع
ومديرية الشباب والرياضة :

يعتبر التعاون مع الآخرين لتكوين
مجموعة أو فريق لأداء هذا العمل من المهام
الرئيسية التي نقوم بها في حياتنا ويتكون فريق
العمل من مجموعة من الأشخاص تعمل معاً
لتحقيق أهداف مشتركة ويكون لهم قائد ناجح من
خلال توزيع بعض الأدوار في تعاون وتناسق .
ويتكون هذا الفريق من : (سيد جابر عوض
٢٠٠٧ ، ص ص ٤٤ - ٤٥)

- ١- مدير المديرية .
 - ٢- وكيل الشباب .
 - ٣- وكيل الرياضة .
 - ٤- معاون وكيل الشباب .
 - ٥- معاون كيل الرياضة .
 - ٦- مديرين الإدارات الفرعية .
 - ٧- الأخصائيين الاجتماعيين والرياضيين .
 - ٨- تخصصات معاونة
- أهداف طريقة العمل مع الجماعات للشباب العاملين
بأندية التطوع : (فهمي محمد سيد ١٩٩٧ ، ص ص
٨٨ - ٨٩)

- ١- القدرة على التفكير الواقعي .
 - ٢- الإيمان بالأهداف العامة المشتركة .
 - ٣- الميل إلى التعاون مع الغير .
 - ٤- القدرة على القيادة والتبعية
- كما أن هناك بعض الأهداف التالية .:
- ١- تقدير المسؤولية الاجتماعية وتحملها .
 - ٢- احترام العمل .
 - ٣- احترام النظم العامة والعمل بموجبها .
 - ٤- الإحساس بالأمن والأمان
- ثامنا : منهجية الدراسة
تم الاعتماد على استخدام أسلوب الدراسة المكتبية
من خلال حصر وتحليل ما اسفرت عنه في الكتب

المراجع

المراجع العربية :

٩- محمد الظريف سعد وآخرون (٢٠١٨) : عمليات
الممارسة في خدمة الجماعة ، نور الايمان
للطباعة القاهرة ، ص ٥٠ .

١٠- حسين عبد الحميد رشوان (٢٠٠٠) : الأسس
النفسية والاجتماعية للابتكار ، المكتب الجامعي
الحديث ، الإسكندرية ، ص ١٩٦ .

١١- احمد محمد البسيوني موسي (٢٠٠٢):
التفاعل الجماعي الموجه للشباب وتنمية سلوكهم
الديمقراطي ، المؤتمر ١٠ ، كلية الخدمة
الاجتماعية ، جامعة حلوان ، مجلد ٢ ، ص
٨٣ ، ٨٤ .

١٢- نبيل إبراهيم أحمد : مهارات وتطبيقات في
خدمة الجماعة، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة،
٢٠٠٣ ، ص ١٣

١٣- معجم اللغة العربية (٢٠٠٠): المعجم
الوجيز، دار المعارف، القاهرة، ص ٣٣٣ .

١٤- لويس معلوم (١٩٧٥): المنجد في اللغة
والاعلام، دار المشرق للنشر، بيروت، لبنان،
ص ٣٧١ .

١٥- أحمد محي خلف صقر (٢٠١٩): العوامل
الثقافية والاجتماعية وتأثيرها على الخطط
الاستراتيجية لتشغيل الشباب في بعض دول العالم "
دراسة تحليلية وميدانية "، دار التعليم الجامعي،
الإسكندرية، ص ٤٩ .

١٦- اسماعيل رمضان اسماعيل عبد الفتاح
(٢٠١٥): دور اندية التطوع في تنمية العمل
التطوعي لدى الشباب ، مجلة الخدمة الاجتماعية ،
العدد ٥٣ ، الجمعية المصرية للاخصائيين
الاجتماعيين ، ص ٣٧٤ .

١٧- موسى شتيوى وآخرون (د.ت) : التطوع
والمتطوعين في العالم العربي ، دار نوبار للطباعة
القاهرة ، ص ٢١ .

١٨- ناصر حامد التوجري (٢٠١٣) : التطوع
ثقافته وتنظيمه ، دار العبيكان للنشر ، الرياض ،
ص ٩٥ .

١- طلعت مصطفى السروجي وآخرون (٢٠٠١):

التنمية الاجتماعية المثل والواقع ، الكتاب الجامعي
، حلوان ، ص ٤ .

٢- مدحت محمود أبوالنصر (٢٠١٣): الخدمة
الاجتماعية ورعاية الشباب، مكتبة المتنبي،
القاهرة، ص ٣٠٦ .

٣- مدحت محمود أبوالنصر (٢٠١٩): الشباب
وصناعة المستقبل ، المجموعة العربية للتدريب
والنشر، القاهرة، ص ٢٢٨ .

٤- ابتسام محمد عوض (٢٠١١): أثر الأنشطة
الطلابية على تنمية المهارات والمسئولية
الاجتماعية نحر البيئة لدى طلاب مرحلة التعليم
الثانوي ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، قسم العلوم
الإنسانية البيئية بمعهد الدراسات والبحوث البيئية ،
جامعة عين شمس ، ص ج .

٥- مدحت محمد أبوالنصر (٢٠١٥): رؤية مستقبلية
لتطوير العمل التطوعي في الوطن العربي، المكتب
الجامعي الحديث، الاسكندرية ، ص ١١٠ .

٦- محمد عبد الصادق دندراوى (٢٠٠٤) :
الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وتحسين
أداء المتطوعين بالجمعيات الأهلية، رسالة دكتوراه
غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة
الفيوم .

٧- علي بن مسعود بن أحمد. العيسى (٢٠٢١) :
دور منصة التطوع في تعزيز قيم التطوع لدى شباب
وفتيات المملكة العربية السعودية ، جامعة ام القرى
، مجلة كلية التربية ، مج ٣٢ ، ع ١٢٧ .

٨- عزة عبدالجليل عبدالعزيز (٢٠٠٥) : استخدام
اساليب الاتصال في طريقة خدمة الجماعة لتنمية
المهارات المهنية لدى المتطوعين للعمل مع
الجماعات، بحث منشور، المؤتمر العلمي الثامن
عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان .

٢٧- محمد حسين سعيد حسين (٢٠١٣) : الحل
الإبداعي لمشكلات المجتمعية التي تواجه
مؤسسات العمل التطوعي "، مجلة كلية الآداب ،
جامعة بني سويف ، العدد ٢٧ ، أبريل - يونيو ،
ص ٧٩ .
٢٨- مدحت أبوالنصر (٢٠١٢) : مهارات الاتصال
الفعال مع الآخرين ، المجموعة العربية للتدريب
والنشر ، القاهرة ، ص ١١ .

٢٩- سلوى عثمان الصديق وهناء حافظ بدوى
(١٩٩٩) : أبعاد العملية الاتصالية - رؤية نظرية
عملية وواقعية ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي
الحديث ، ص ١٨ .

٣٠- السيد عبدالحميد عطيه ومحمد محمود المهدي
(٢٠٠٥) : الاتصال الاجتماعي في الخدمة
الاجتماعية ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي
الحديث ، ص ٤٣ - ٤٤ .

٣١- محمد محمود المهدي (٢٠٠٥) : الاتصال
الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية ، الإسكندرية ،
المكتب الجامعي الحديث ، ص ٢٦ .

٣٢- محمد محمود المهدي (٢٠٠٥) : الاتصال
الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية ، الإسكندرية ،
المكتب الجامعي الحديث ، ص ٢٦ .

٣٣- محمد أحمد هيك (٢٠٠٦) : مهارات التعامل
مع الناس ، القاهرة ، مجموعة النيل العربية ، ص
٢٦٦ .

٣٤- شريف سنوسي عبد اللطيف (٢٠١٣) :
مهارات وتطبيقات في طريقة خدمة الجماعة ،
أسيوط : مطبعة هابى رأيت ، ص ٥٧ .

٣٥- عيسى على (٢٠٠٨) : القيادة التربوية لدى
مديري مدارس التعليم الاساسي في مدينتي دمشق
وحمص وعلاقتها ببعض المتغيرات ، بحث منشور
، مجلة جامعة دمشق ، ع ١ ، مج ٢٤ .

١٩- رشاد أحمد عبد اللطيف (٢٠٠٧) :
الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في منظمات
تنظيم المجتمع ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ،
الطبعة الأولى ، الإسكندرية ، ص ١٦٨ .

٢٠- محمد عبدالفتاح محمد (٢٠٠٣) : ممارسة تنظيم
المجتمع في الأجهزة والمنظمات الاجتماعية ،
المكتب الجامعة الحديث ، الإسكندرية ، ص ١٨٤ .

٢١- مروة مختار بغدادى (٢٠١٣) : دور الدوافع
والاتجاهات في نجاح العاملين بالعمل التطوعي ،
مجلة كلية الآداب ، جامعة بني سويف ، العدد
٢٧ ، ص ١٥٣ .

٢٢- محمد عبدالفتاح محمد (٢٠٠٢) : الأسس
النظرية للأجهزة تنظيم المجتمع ، المكتب الجامعي ،
الحديث الإسكندرية ، ص ٢٠٧ .

٢٣- ابراهيم عبد الهادي المليجي (٢٠٠١) : تنظيم
المجتمع ، المكتب الجامعي ، الحديث الاسكندرية ،
ص ٨١ .

٢٤- أحمد الربيعاني (٢٠١٣) : مفهوم ومصادر
ثقافة التطوع وعلاقته بالتنمية البشرية ورقة عمل
مقدمة لندوة العمل التطوعي في جائزة السلطان
قابوس للعمل التطوعي ، منشورات وزارة التنمية
الاجتماعية .

٢٥- مها احمد عبد الحليم ، منى عبد اللطيف
العوض خير الله (٢٠٢٢) : مستوى الدافعية
للتطوع وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية وفق بعض
المتغيرات لدى عينة من طالبات كلية التربية
بالمجموعة ، مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات
والاجتماع ، (٧٧) ، ص ٩٤ .

٢٦- خالد يوسف برقايوي (٢٠٠٨) : اتجاهات
الشباب السعودي نحو العمل التطوعي: دراسة
مطبقة على عينة من طلاب وطالبات المرحلة
الثانوية بمدينة مكة المكرمة ، مجلة جامعة الملك
عبد العزيز - الآداب والعلوم الإنسانية ، (٢)١٦ ،
ص ٧٢ .

- ٤٦- محمد محمود مصطفى (١٩٩٧) : خدمة
الجماعة النظرية والممارسة , القاهرة , مكتبة
عين شمس , ص ١٤٩ .
- ٤٧- جابر عوض سيد (٢٠٠٧) : العمل مع
الجماعات مبادئ - نماذج - أهداف , المكتب
الجامعي الحديث , الإسكندرية , ص ص ٤٤ -
٤٥ .
- ٤٨- محمد سيد فهمي (١٩٩٧) : مقدمة في الخدمة
الاجتماعية , ص ص ٨٨ - ٨٩ .

المراجع الأجنبية:

1. Anne Marie (2007): Human Rights and Social Work, International Social Work, Texas University, v4, N5, P147.
2. Juliet Korprowska (2010) : Communication and Interpersonal Skills in Social Work, Learning Matters Ltd British Library, p6.
3. Diana Williams (1997): Communication Skills in Practice A Practical Guide for Health Professionals, Jessica Kingsley Publishers, London, P 204.
4. Aminata Sillah(2022): Public Sector Volunteer Management: Best Practices and Challenges "Routledge

- ٣٦- جمال محمد على , أحمد العمادى (٢٠١٥):
القيادة في المجال الرياضي , القاهرة , دار الفكر
العربي ص ٢٠٠
- ٣٧- محمد الصيرفي (٢٠٠٨) : إدارة العمل الجماعي
 , الإسكندرية , مؤسسة حورس الدولية , ط ١ ,
ص ص ٢٨٨ - ٢٨٩ .
- ٣٨- جمال موسى محمد (٢٠٠٩) : العلاقة بين
مشاركة الطلاب في عضوية الأسر الطلابية
واكتسابهم مهارات العمل الجماعي , المؤتمر العلمي
الثاني والعشرون , المجلد الثامن , حلوان , كلية
الخدمة الاجتماعية , ص ٤٠١ - ٤٠٣ .
- ٣٩- دليو فضيل وآخرون(٢٠١٩): دراسات في
الإعلام الإلكتروني " الإشكالات المنهجية الممارسات
ومرحلة ما بعد الإعلام الإلكتروني " , مرجع سبق
ذكره , ص ١١
- ٤٠- منير مباركية(٢٠١٢): التطوع الإلكتروني
والتنمية في العالم العربي " تكنولوجيا المعلومات
في خدمة العمل التطوعي والتنمية العربية) , مرجع
سبق ذكره , ص ص ١٠٥ : ١٠٧ .
- ٤١- مدحت أبو النصر(٢٠٠٢) : تنمية القدرات
الإبتكارية لدى الفرد و المنظمة " , مجموعة النيل
العربية , مصر , ص ٩٠
- ٤٢- رعد حسن الصرن(٢٠٠٠): إدارة الإبداع
والابتكار , دار الرضا , الجزء الأول , ص ٢٨
- ٤٣- رواية حسن(٢٠٠١) : سلوك المنظمات ,
الدار الجامعية , الإسكندرية , ص ٣٩ .
- ٤٤- نجم عبود نجم (٢٠٠٣) : إدارة الابتكار "
المفاهيم و الخصائص و التجارب الحديثة " ,
عمان , دار وائل للنشر , الطبعة الأولى ,
ص ٢٢ .
- ٤٥- سماح سالم سالم (٢٠١٢) : خدمة الجماعة
(التعليم والممارسة في العالم العربي) , القاهرة ,
دار الثقافة والنشر والتوزيع , ص ٢٢٤ .

Strategies for Scaling Social
Innovation for Greater
Impact', The Innovation
Journal: The Public Sector
Innovation Journal

Studies in the Management of
Voluntary and Non-Profit
Organizations", Op.Cit, p.147
5. Westley, F., Antadze, N.
(2010). Making a Difference: