

تقويم برنامج بادر لتنمية ثقافته التطوع لدى
طلاب المدارس من منظور طريقه خدمة الجماعة

إعداد الدكتورة
فاطمة عبد الله إسماعيل
أستاذ مساعد - خدمة الجماعة
كلية الخدمة الإجتماعية - جامعة الفيوم

المبحث الأول
الاطار النظري للدراسة

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

أصبح العمل التطوعي ركيزة أساسية في بناء المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين أفرادهِ وجماعته ومؤسساتهِ والعمل التطوعي ممارسة إنسانية ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح رعاية الإنسان لأخيه الإنسان، وبذلك فهو عند كل المجموعات البشرية منذ الأزل ولكن يختلف في حجمه وشكله واتجاهاته ودوافعه من مجتمع لآخر ومن فترة زمنية لأخرى (١).

ولقد أصبحت ثقافة التطوع جزء لا يتجزأ من ثقافة المجتمعات المتطورة بما يمثله من منظومة القيم والمبادئ والأخلاقيات والمعايير والرموز والممارسات التي تحث على المبادرة والعمل الإيجابي الذي يعود بالنفع على الآخرين (٢).

فالتطوع بالمفهوم العام هو الجهد أو النشاط الذي يقوم به المواطن بدافع ومبادرة والتزام شخصي ذاتي من أجل تعزيز المسؤولية الاجتماعية ويساعد الآخرين ويسهم في تحقيق حياة أفضل (٣). وللمتطوعين دور بارز في تنمية الموارد التي يمكن من خلالها مواجهة المشكلات وقد أشار كلاً من كلارك وضيف ١٩٧٣ إلى أهمية انتقاء المتطوعين وتدريبهم ووضع أشرف مباشر عليهم (٤). والمتطوعين لا ينظر إليهم كمورد بشري هام وأساسي لتحقيق مهنة الخدمة الاجتماعية فقط بل ينظر إليهم كأهم مورد بشري في نظم الرعاية الاجتماعية المدرسية.

وتستطيع الجمعيات الأهلية التطوعية المساهمة في دفع العملية التعليمية للأمام وتقبل ما أمكن من التحديات التي تواجهها لاسيما وأنه قد صدر القرار الوزاري رقم (٦١٣) بتاريخ ١٦/١٢/١٩٩٨م الذي يضمن اشتراك بعض ممثلي الجمعيات الأهلية في مجالس الآباء حتى الأعضاء الأربعة من أصحاب الخبرات الذين يعينون بمجلس الآباء على مستوى المديرية (٥).

ويعد مجال التعليم والتربية هو المجال المهني الثاني بعد الخدمة الاجتماعية الذي ربطت البحوث بينه وبين التطوع حيث أنه من الممكن أن يلعب المتطوعين دوراً فعالاً كحلقة وصل فيما بين جمعية أو مؤسسة ما وبقية منشآت ومؤسسات المجتمع المحلي النشطة، فغالباً ما يعمل أولئك المتطوعين على تقديم خدمات مباشرة بتقديم تقارير عن نشاط معين أو يتولى أدوار قيادية وقد يشاركون في بعض الأحيان في صنع القرار.

ولهذا فالحاجة إلى المتطوعين تزداد للأسباب الآتية (٦):

(١) وجود نقص في عدد المهنيين مما يستدعي استكمال هذا النقص بالمتطوعين.

٢) المتطوع ينظر نظرة بسيطة وطبيعية للمشكلات والتعامل مع الغير باختلاف نظرة الأخصائي المرتبطة بمتطلبات المهنة.

٣) أن المتطوع عندما يندمج في مجالات العمل الإنساني سيلمس بنفسه مشكلات المجتمع الذي ينتمي إليه ويتصرف بدوره في تخفيف حدة هذه المشكلات فيزيد ذلك من ولائه للمجتمع وتحمله لبعض المسئولية التي لا يمكن أن يقوم بها المسئولين وحدهم.

ولكي يقوم المتطوعين بدورهم بفاعلية توجد مجموعة من العوامل التي تساعد على أداء أعمالهم:

- أ. وجود مجلس إدارة قوي ومتعاون ومعروف للمتطوع ويحظى بثقة المجتمع وميوله.
- ب. وضوح أهداف المؤسسة وبرامجها وبنائها لحاجة المجتمع.
- ج. ملائمة رغبة المتطوع مع أهداف ورسالة الجمعية أو المؤسسة.
- د. وجود هيكل وظيفي متخصص ومتكامل وعلاقة وظيفية واضحة ومحددة بين المتطوع وموظفي الجمعية.

هـ. العمل على تقديم خدمات متميزة عن طريق البحث وتنفيذ برامج حديثة ومتطورة. والمؤسسة التعليمية جزء من المجتمع تتأثر بالعوامل المتجددة فيه وتخضع للدوافع والمواقف السائدة به وتتميز المؤسسة التعليمية مثل سائر التنظيمات الاجتماعية بالمجتمع بديناميكية متفاعلة تحدث فيها تغيرات حسب ظروف وتطورات المجتمع حتى يتلاءم وبنائها وكيانها، وظيفتها المتطورة^(٧). ولذلك ما دفع المجتمع من خلال منظماته المختلفة الحكومية والأهلية لتضافر معنا من خلال العديد من البرامج والمشروعات لتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس من خلال برنامج بادر الذي يهدف إلى إنشاء مراكز التطوع بالمدارس المصرية ويزود البرنامج هذه المدارس بالأثاث وأجهزة كمبيوتر للعمل على تحقيق الأهداف الموضوعية في البرنامج.

ويستهدف البرنامج الأخذ بيد الطلاب من خلال تدريبها وإكسابها قيم التطوع والمشاركة الإيجابية لتكوين أجيال لديها ثقة بالنفس قادرين على اقتراح حلول للتحديات المختلفة.

كما يسعى البرنامج إلى إيجاد بيئة مناسبة (الطلاب - المدرسين - أولياء الأمور) تشجعهم على المشاركة في تنمية المدارس والمجتمع المحيط بها واهتم البرنامج بصقل مهارات الطلاب والتخطيط لها عن طريق الاستعانة بالمتخصصين في المهن الأخرى^(٨)

وقد أخذت مهنة الخدمة الاجتماعية على عاتقها منذ نشأتها مسئولية التعاون والإسهام في مساعدة الوحدات الإنسانية على إشباع احتياجاتها ومواجهة مشكلاتها في المجتمعات من خلال التعرف على الاحتياجات والمشكلات وتصميم البرامج والمشروعات التي تساعد على مواجهتها وكذلك من خلال التقويم

المستمر للبرامج الهادفة لتحسين ظروف البيئة والأداء الاجتماعي^(٩) للإنسان وتغيير وتنمية الاتجاهات والقيم والسلوك وتنمية القدرات إلى أفضل مستوى للتكيف الاجتماعي بما يتناسب مع ظروف المجتمع وأهدافه.

كما تهتم طريقة خدمة الجماعة بإشباع احتياجات الجماعة والتي تظهر نتيجة للظروف والعوامل الاجتماعية الموجودة في البيئة كما تظهر نتيجة للمتغيرات التي طرأت على المجتمع وتحقيق الجهود وتحقيق الهدف عن طريق التعاون بين الجماعة والجهود التطوعية لإعدادهما للمساهمة في تنمية المجتمع وحل المشكلات الجماعية .

كما تهدف الطريقة إلى زيادة معدل الأداء وفاعلية المؤسسات الموجودة عن طريق توفير خدمات الرعاية الكافية للعملاء عن طريق صياغة برامج العمل الخاص بها فضلاً عن أحداث تقويم وتنسيق بين وحدات المنظمة وبين المنظمات وبعضها لمنع الازدواج في الخدمات التي تقدم للعملاء.

وتقوم فلسفة الجهود التطوعية على أنه بإمكان الجماعة أن يبذلوا الجهود لمساعدة أنفسهم بأنفسهم وأنه ينبغي أن تتاح لهم الفرصة ليقوموا بذلك وأن واجب الأخصائي هو أن يمارس عمله بطريقة تساعد الجماعة على زيادة كفاءتها على تسير الجهود الذاتية.

لذلك نجد أن طريقة خدمة الجماعة تهتم بإجراء الدراسات ومدى تحقيق هذه البرامج والمشروعات المجتمعية للكشف عن الجوانب الإيجابية والسلبية ومدى تحقيق هذه البرامج والمشروعات لأهدافها المعلنة سعياً إلى تطوير هذه المشروعات وتدعيم جوانبها الإيجابية والحد من سلبياتها والمزيد من الانتفاع بهذه الجهود التتموية المبذولة^(١٠).

لذا فإن اهتمام هذه الدراسة يركز حول تقويم البرامج المنفذ لمعرفة مدى إسهاماته في تحقيق أهدافه المعلنة في تنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس.

وسعياً وراء تحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بالاطلاع على ما أتيح لها من دراسات وبحوث عربية وأجنبية ترتبط بموضوع الدراسة للاستفادة منها في تحديد مشكلة الدراسة وفروضها.

ثانياً: عرض وتحليل لأهم الدراسات السابقة:-

(أ) الدراسات المرتبطة بتقويم البرامج والمشروعات التتموية:

١- دراسة روجر ٢٠٠٠ Rorer:

استهدفت الدراسة إلى أبرز أهمية الدور الذي يقوم به المتطوعين في مراكز الأحياء التطوعية بمدينة نيويورك الأمريكية من خلال تصميم وتقويم برامج ومشروعات تعمل على زيادة التواصل الاجتماعي والتدخل لفض النزاعات وتوجيه سكان المجتمع المحلي على الاستفادة من الخدمات العامة، التي يمكن الاستفادة منها

في إشباع ومقابلة الاحتياجات الاجتماعية للفقراء وتساهم في حل مشكلاتهم وفي رسم سياسات الإصلاح الاجتماعي للفقراء داخل المجتمع وتحسين برامج الرعاية الاجتماعية^(١١).

٢- دراسة عبد الله علي عبد الله ٢٠٠٨:

استهدفت الدراسة إلى تقييم مشروع جودة التعليم في ضوء معيار المشاركة المجتمعية لتحسين جودة التعليم، وذلك من خلال التعاون والتنسيق بين منظمات المجتمع المدني والمنظمات الحكومية لتدعيم جودة التعليم وتنشيط وتفعيل المشاركة المجتمعية لمساندة برامج ومشروعات تحسين جودة التعليم، وكذلك تدعيم ثقافة العمل التطوعي من خلال إثارة وعي القيادات المجتمعية والمتهمين والمتطوعين بضرورة المشاركة أو المساهمة والتعاون الفعال لتحسين جودة المنهج التعليمي والمشاركة في صناعة القرارات المرتبطة بالسياسات التعليمية أوضحت الدراسة أهميه زياده معدل أداء العاملين بالبرامج التنمويه لتدعيم ثقافه العمل التطوعي^(١٢).

٣- دراسة هبة محمد عبد الرسول ٢٠٠٩^(١٣):

والتي استهدفت تحديد العائد المادي والمعنوي المكتسب من مشاركة الشباب التطوعية في برنامج الأسر الفقيرة ومن ثم وضع مقترحات لزيادة العائد من مشاركة الشباب التطوعية على برامج الجمعيات الأهلية وأوضحت نتائج الدراسة بأن يوجد عائد مادي ومعنوي يعود على المتطوع نتيجة مشاركته في العمل التطوعي.

٤- دراسة علي علي التمامي ٢٠١٠^(١٤):

والتي استهدفت التعرف على فاعلية التدخل المهني لأخصائي خدمة الجماعة باستخدام مدخل تعديل السلوك وتعديل اتجاهات الشباب نحو المشاركة في العمل التطوعي وقد أسفرت نتائج الدراسة إلى إثبات فاعلية برنامج التدخل المهني في تعديل الجانب السلوكي للشباب نحو المشاركة في العمل التطوعي في البعد الثالث بعد ممارسة برنامج التدخل المهني تساوي ٤١.٤% وهذه القيمة تدل على أن درجة استفادة أعضاء الجماعة من الشباب كبيرة تحقق كما تحقق صحة الغرض الفرعي الثالث للدراسة عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام مدخل تعديل السلوك في خدمة الجماعة وتعديل الجانب السلوكي للشباب نحو المشاركة في العمل التطوعي.

(ب) دراسات مرتبطة بالعمل التطوعي:

١- كما أشارت دراسة لبنى محمد عبد المجيد ٢٠٠٠^(١٥):

إلى وجود نقص في البيانات والمعلومات الخاصة بالتطوع والمتطوعين في مصر مما يعوق التخطيط للعمل مع المتطوعين وضع سياسات لتنشيط وتنمية المتطوعين، وكذلك وجود خلط بين مفهوم التطوع

والمشاركة وعدم وجود مؤسسات تنموية تشجع وتنظم حركة التطوع، ووضع سياسات للتطوع، لذلك نحن في حاجة ماسة إلى تغيير فكر العاملين بالمؤسسات التطوعية نحو أهداف المنظمة التطوعية وأهمية التطوع وعلاقة ذلك بفاعلية المنظمة وقدرتها على الأداء الجيد، وكذلك ضرورة التأكيد على أهمية مشاركة المتطوعين في صنع سياسات المؤسسة واتخاذ القرارات المرتبطة بتنفيذ البرامج والمشروعات والأنشطة التنموية بالمؤسسات التطوعية، وأن البرامج و المشروعات التنموية تساعد على تكوين علاقات اجتماعية مع الافراد الآخرين، و أكدت هذه الدراسة على ضرورة تسهيل اجراءات انضمام المتطوع للبرامج التنموية، و ضروره تعاون المسؤولين مع المستفيدين لتحقيق التكامل لانجاز المشروعات التنموية .

٢- دراسة هيام شاكر خليل ٢٠٠٧ (١٦):

والتي استهدفت التحقق من صحة الفرض الرئيسي لها المتمثل في هل توجد فروق بين المشاركة في جماعات الأسر الطلابية وتنمية الاتجاه نحو التطوع وقد أسفرت نتائج الدراسة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في جماعات الأسر الطلابية وتنمية الاتجاه نحو التطوع وأكدت الدراسة على أن التطوع رغبة نابعه من المتطوع نفسه.

٣- دراسة معتز عبد المعتمد ٢٠٠٨ (١٧):

والتي استهدفت التعرف على إسهامات العمل التطوعي من خلال الجمعيات الأهلية في مساعدة التلاميذ على حل مشكلاتهم وإشباع احتياجاتهم وأشارت نتائج الدراسة بأن أهم المشكلات التي تقوم الجمعيات الأهلية بمواجهتها تمثلت في المشكلات الاقتصادية، المشكلات الصحية، المشكلات التعليمية وأخيراً المشكلات النفسية، كما أوضحت نتائج الدراسة بأن أهم الخدمات التي تقوم الجمعيات بتقديمها للتلاميذ من وجهة نظر مجلس الإدارة تمثلت في الخدمات الصحية ثم الخدمات التعليمية وأخيراً الخدمات النفسية، و اكتسب التلاميذ مهارات العمل التطوعي مثل مهاره الاتصال ،و العمل الجماعي ، مهاره تكوين علاقات اجتماعية.

٤- دراسة عاطف خليفة محمد ٢٠٠٨ (١٨):

استهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين مشاركة الطلاب في الأنشطة التطوعية وتنمية المواطنة لديهم والتعرف على العلاقة بين مشاركة الشباب في الأنشطة التطوعية وتنمية الوعي بالحقوق المدنية للمواطن وقد أسفرت نتائج الدراسة لأن توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية من مشاركة الشباب الجامعي للأنشطة التطوعية وتنمية الوعي بالحقوق المدنية للمواطن، وتوجد معوقات تعوق مشاركة الطلاب عن العمل التطوعي أهمها معوقات اقتصاديه ذاتيه، مجتمعيه ،ثقافية، وأكدت الدراسة على أن مشاركة الذكور في العمل التطوعي أعلى من مشاركة الاناث.

٥- دراسة (2000) John Wilson (١٩):

والتي استهدفت دراسة آثار العمل التطوعي على الشخص المتطوع نفسه ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك آثار إيجابية تعود على الشخص المتطوع نفسه ومنها احترامه لذاته والإحساس بالارتياح للحياة، وزيادة تحصيله العلمي والمهني، واحترام آراء الآخرين (أعضاء الجماعه التطوع) كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن الشباب المتطوعين غير معرضين لانخراط في السلوكيات السلبية مثل مشكلة التغيب عن المدرسة، وتعاطي المخدرات وغيرها ذلك...

٦- دراسة سهير علي عبد الحليم ٢٠٠٩ (٢٠):

والتي استهدفت تصميم برنامج لتفعيل الجهود التطوعية باستخدام المساعدة الذاتية لشباب الجامعة واستثمار تلك الجهود التطوعية في تنمية انتمائهم لمجتمع الجيرة واختيار تأثير برنامج الدراسة الخاص بتفعيل الجهود التطوعية باستخدام المساعدة الذاتية لتنمية انتماء الشباب الجامعي لمجتمع الجيرة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود عوامل مشجعة للتطوع وعدم إمام الشباب الجامعي بمهارات خاصة بتشجيع التطوع وعدم معرفة الشباب الجامعي بأي شيء عن أهمية التطوع وتاريخه المجتمعي وعدم حرص الشباب الجامعي على المشاركة في أوجه الأنشطة الخاصة بالحياة الاجتماعية وعدم إيجاد فرص جديدة ومتطورة للإبداع والابتكار من جانب الشباب الجامعي تجاه مجتمعهم المحلي وعدم الاستعداد لتحمل المسؤولية المجتمعية.

٧- دراسة هنداوي عبد اللاهي حسن ٢٠٠٩ (٢١):

والتي استهدفت تحديد العلاقة بين استخدام تكنيك الإقناع من منظور خدمة الجماعة وإحداث تغيير في اتجاهات الشباب نحو التطوع وأسفرت نتائج الدراسة إلى إثبات صحة الفرض الرئيسي للدراسة وهو أنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنيك الإقناع والقدرة على إحداث تغيير في اتجاهات الشباب نحو التطوع.

-تحليل الدراسات السابقة:-

١. أشارت الدراسات السابقة إلى دور ثقافة التطوع والمشاركة في صنع سياسات الرعاية التعليمية نجد أنها استهدفت تشجيع القيادات المجتمعية القادرين على المساهمة في تحسين جودة التعليم وذلك بالمشاركة المجتمعية بالإمكانات المادية اللازمة لتطوير التعليم من خلال إعداد التجهيزات اللازمة للمدارس؛ وأكدت على ذلك دراسة عبد الله علي عبد الله ٢٠٠٨.

٢. اهتمت بعض الدراسات إلى تحديد أهم العوامل التي تؤثر على قدرة المنظمات التطوعية على صياغة سياستها وتحديد الأسباب التي تحد من نشر ثقافة التطوع ومن أهمها نقص بيانات المتطوعين؛ وأكدت على ذلك دراسة لبنى عبد المجيد ٢٠٠٠.

٣. أن الدراسات التقييمية ركزت على معرفة مدى استفادة المستفيدين من المشروعات والبرامج التنموية "الفاعلية" وأغفلت قياس كفاءة هذه المشروعات التي تمثلت في دراسة علي التهامي ٢٠١٠.

٤. ركزت بعض الدراسات على تصميم برامج للتطوع ولتنفيذها عن طريق استخدام تكتيكات خدمة الجماعة وأكدت على ذلك دراسة سهير علي عبد الحليم ٢٠٠٩، دراسة هنداوي عبد اللاهي ٢٠٠٩.
-مدى استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

١. صياغة مشكلة الدراسة من خلال التعرف على ما تطرقت إليه الدراسات السابقة في دراسة تقييم البرامج والمشروعات والوقوف على الجهود المبذولة والتي يجب أن تبذل لتدعيم ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس.

٢. تحديد أهداف الدراسة وفروضها.

٣. تحديد مفاهيم الدراسة.

٤. تحديد أدوات الدراسة من خلال الدراسات السابقة يمكن اختبار فاعلية ما يتم استخدامه من أدوات لاختيار الأفضل في التطبيق والاستخدام.

٥. تحليل وتفسير نتائج الدراسة.

- موقف الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث أنها تركز على تقييم برنامج بارد لتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس وهذا لم تناوله أي من الدراسات السابقة في (حدود علم الباحث).

ثالثاً: المنطلقات النظرية للدراسة:-

١. نموذج تحقيق الهدف:

الهدف هو محصلة النتائج التي يعمل تنظيم المجتمع على تحقيقها من خلال برامج التدخل المختلفة الهدف هو الغاية المراد تحقيقها (٢٢).

والأهداف في تنظيم المجتمع تتمثل في أهداف مادية Task goals وأهداف معنوية Process goals وذلك للتوصل إلى التغيير الأمثل في وضع غير مرغوب فيه إلى وضع مرغوب فيه (٢٣).

لذلك يسعى هذا النموذج إلى تقويم تحقيق المساعدات والبرامج لأهدافها وهل نتج عنها آثار غير مرغوبة أم لا.

ويعتد نموذج تحقيق الهدف على افتراضات واضحة وصريحة لذلك فإن أهداف أي منظمة ينبغي أن تحدد وتبنى بشكل جيد كما ينبغي الإعداد الجيد للمصادر المادية والبشرية اللازمة للمساهمة في إنجاز الأهداف المعطلة^(٢٤).

والواقع أن تحديد الأهداف بطريقة واضحة محددة يجبر الناس على أن يصبحوا أكثر واقعية فيما يبيغون تحقيقه^(٢٥).

لذلك يعتبر نموذج تحقيق الأهداف أحد النماذج العامة للفعالية حيث أنه يمثل نقطة البداية والانطلاق ونقطة النهاية والتقويم لمعظم النتائج^(٢٦).

وبالتالي فإن نموذج الهدف يستخدم كأداة لتحليل المنظمات حيث يقاس فعالية المنظمات من خلال مدى تحقيقها للأهداف^(٢٧).

ويعتمد هذا النموذج على المحكات الأساسية في عملية التقويم ومن أهمها الأهداف التأثيرية والإنجازية، بالإضافة إلى محكات أخرى لتقويم الفعالية مثل الإنتاجية والتدعيم والتخطيط وتحقيق الأهداف عن طريق المتابعة لأنشطة المنفذة عن طريق المنظمة^(٢٨).

وبالتالي يصبح الهدف هو الرغبة في التعرف على فعالية مشروع معين أو برنامج معين بعد تطبيقه بفترة زمنية مناسبة.

هذا ويمر نموذج تحقيق الأهداف بعدد من الخطوات التنفيذية وهي^(٢٩):

- تحديد الأهداف العامة للخدمة وتصنيفها.
- تحليل الأهداف العامة إلى أهداف إجرائية.
- تحديد المواقف التي يمكن أن تلاحظ فيها هذه الأهداف الإجرائية.
- تصميم أو اختيار أدوات لقياس هذه الأهداف.
- جمع بيانات تتعلق بهذه الأهداف باستخدام هذه الأدوات.
- موازنة البيانات بالأهداف المطلوبة.

وقد استفادت الباحثة من هذا النموذج ويمكن تطبيق هذا النموذج على البرامج التنموية من خلال ما

يلي:

١. تحديد الجانب أو الجوانب المراد تقويمها في البرنامج من الضروري تحديد الجانب أو الجوانب المراد تقويمها في البرنامج من حيث قياس فعالية البرنامج ومدى تحقيق أهدافه المعلنة، وقياس كفاءة البرنامج والتعرف على الصعوبات التي تحد من فعاليته.
 ٢. تحديد الأهداف العامة من تقويم البرنامج وتتمثل في قياس فعالية وكفاءة البرنامج.
 ٣. تحليل الأهداف العامة إلى أهداف إجرائية يمكن قياسها من خلال:
قياس مدى تحصيل الطلاب لبعض مفاهيم الثقافة التطوعية.
 ٤. تصميم أو اختيار أدوات لقياس هذه الأهداف.
 - الاستمارات، المقياس، الملاحظة الدقيقة للتعرف على مدى نجاح البرامج المقدمة لهم
 ٥. جمع بيانات تتعلق بهذه الأهداف.
 - يتم جمع بيانات من الطلاب، الهيئة الإشرافية على البرنامج بالمدارس.
 ٦. موازنة البيانات والأهداف المطلوبة.
- تعد موازنة البيانات بالأهداف المطلوبة آخر خطوات نموذج تحقيق الأهداف والتي فيها يتم التعرف على البيانات الواقعية التي تم جمعها ومقارنتها بالأهداف التي تم تحديدها مسبقاً للتعرف على فعالية البرامج المقدمة من عدمها، أو بمعنى آخر تحديد مدى نجاح المساعدات والبرامج لأهدافها.
- ولقد وقع اختيار الباحثة على هذا النموذج في الدراسة الحالية لأن هذا النموذج يساعد على تحقيق أهداف الدراسة ويرتبط بمتغيراتها، يمدنا ببيانات ومعلومات عن الخدمات التطوعية التي تقدم في المدارس.

رابعاً: تحديد مشكلة الدراسة

في إطار التراث النظري للبحوث التقييمية في الخدمة الاجتماعية، وما تم الاطلاع عليه من دراسات وبحوث سابقة ترتبط بموضوع الدراسة ومن خلال الزيارات التي قامت بها الباحثة أمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في كونها تهتم:

"بوصف وتحليل الإسهامات المختلفة التي حققها برنامج بادر لتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس".

وذلك من خلال قياس مدى تحصيل الطلاب لبعض مفاهيم الثقافة التطوعية التي اكتسبها من خلال البرنامج التي أقامته جمعية الشباب للسكان والتنمية بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم داخل عشر محافظات، وذلك للوقوف على مستوى الطلاب ومدى إلمامهم للمفاهيم التطوعية ومدى ترجمتها إلى سلوكي إيجابي، تحديد مدى فعالية برنامج بادر ومدى تحقيقه لأهدافه المعلنة، وتحديد مدى كفاءة

البرنامج من حيث قدرة البرنامج على ممارسة الأنشطة والموارد المالية والبشرية من وجهة نظر المشرفين عليه في المدارس من خلال معرفة رأيهم وتقييمهم للبرنامج ومقترحاتهم لتطوير برامج وأنشطته.
خامساً: أهمية الدراسة

١. يتعاطف في الآونة الأخيرة أهمية دور منظمات المجتمع المدني، ومنها الجمعيات الأهلية في تدعيم ثقافة التطوع وخاصة لدى طلاب المدارس.
٢. يعد التطوع وسيلة هامة لتحقيق التنمية وخاصة العمل التطوعي للطلاب لذا كان من الضروري تقويم البرامج التي تهدف إلى غرس قيم التطوع لديهم.
٣. التطوع يمثل نقطة ارتكاز أساسية للخدمة الاجتماعية ولطريقة خدمة الجماعة عموماً لذا برزت أهمية تلك الدراسة في تناول تقويم برنامج بادر لتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس.
٤. أن كل من مجال العمل بالجمعيات الأهلية والمجال المدرسي يعد أحد المجالات الرئيسية والمهمة لممارسة الخدمة الاجتماعية بشكل عام وطريقة خدمة الجماعة بشكل خاص، ومن ثم تعتبر هذه الدراسة ترجمة لهذا الاهتمام إلى واقع ملموس.
٥. العمل التطوعي في المدارس يعتبر أحد الأسس المهمة للنهضة الشاملة في شتى جوانب الحياة، ويمكن اعتباره علامة بارزة لتكافل المجتمع وتآزره.

سادساً: أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى قياس مدى تحصيل طلاب المرحلة (الثانوية) في مدارس محافظة اسيوط لبعض مفاهيم الثقافة التطوعية، والتي اكتسبوها من خلال برنامج التنمية الثقافية التطوعية الذي أقامه برنامج بادر.

- ١- التعرف على خصائص عينه الدراسة .
- ٢- قياس نمو المفاهيم التطوعية خلال فترة زمنية وهي أثناء برنامج تنمية الثقافة التطوعية لدى طلاب المدارس وذلك للوقوف على مستوى الطلاب ومدى إلمامهم للمفاهيم الثقافية التطوعية ومدى ترجمتها إلى سلوكي اجتماعي إيجابي.
- ٣- التعرف على مدى مساهمة برنامج بادر في تنميته مهاره الاتصال و العمل الجماعي لدى طلاب المدارس .
- ٤- تحديد مدى فعالية برنامج بادر لتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس، ومدى تحقيق هذا البرنامج للأهداف السالف ذكرها.

- ٥- تقويم كفاءة برنامج بادر لتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس من وجهة نظر المشرفين عليه في المدارس (هيئة الإشراف بالمدارس) من خلال معرفة رأيهم وتقويمهم للبرنامج ومقترحاتهم لتطوير أنشطته.
- ٦- التعرف على المعوقات التي تحد من فعالية البرامج التنموية من وجهة الطلاب و الهيئة الاشرافيه على البرامج التنمويه .
- ٧- تقديم بعض المقترحات - في ضوء نتائج الدراسة - والتي تفيد في تطوير هذه البرامج والتي تهتم بتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس.

سابعاً: مفاهيم الدراسة

(أ) التقييم:-

- عرفه ويكن بأنه قياس النتائج المرغوبه وغير المرغوبه لبرنامج معين نفذ لتحقيق هدف ذو قيمه (٣٠). وقد حدد قاموس أكسفورد مفهوم التقييم بأنه إيجاد تعبير رقمي عن الشيء المراد تقويمه ليعبر عن كم هذا الشيء (٣١).
- فالتقويم وسيله موضوعيه أو أداء أو منهج علمي يستهدف الكشف عن حقيقة التأثير الكلي أو الجزئي لبرنامج من البرامج التنموية الاجتماعية الاقتصادية في النطاقين القومي والمحلي على السواء (٣٢).
- أما تقويم البرامج الاجتماعية فهو محاولة لمعرفة التغيرات التي حدثت خلال أو بعد تنفيذ هذا البرنامج أو أي جانب من هذه التغيرات يمكن إرجاعه إلى البرنامج (٣٣).

أهداف تقويم البرامج والمشروعات الاجتماعية في خدمة الجماعة

- يلخص رتمان وهسون أهداف تقويم البرامج والمشروعات في هدفين عامين هما:
١. تحديد الطريقة التي يتم بواسطتها تنفيذ البرامج، وخصوصاً تحديد ما إذا كان التنفيذ يتم بالطريقة المتوقعة من عدمه.
 ٢. تقدير آثار البرامج على الجماعات المستهدفة أي المستهلكة للخدمات، فإن البحوث التقييمية في خدمة الجماعة يمكن أن تسهم في رفع مستوى فاعلية وكفاءة عملية تقويم خدمات وبرامج الخدمة الاجتماعية.
- يهدف التقييم إلى تحسين أو زيادة كفاءة أداء البرنامج أو المشروع هذا هدف إداري، وتقدير تأثير البرنامج أو المشروع، واختبار فروض أو تقويم أساليب تطبيقه (٣٤).
- أهمية تقويم البرامج والمشروعات الاجتماعية في خدمة الجماعة:
- ترجع أهمية تقويم البرامج والمشروعات الاجتماعية إلى ما يلي:
١. التأكد من نجاح البرامج أو فشلها في تحقيق الأهداف التي قامت من أجل تحقيقها.

٢. تحديد ما إذا كان التغيير الحادث يرجع إلى فاعلية البرنامج أو إلى أسباب أخرى.
٣. يساعد التقييم على معرفة النتائج ومقارنتها بالمستويات والمعايير الموضوعية للتقييم.
٤. يستمد البحث التقييمي أهميته من الإحساس بالحاجة إلى الأساليب الموضوعية في تقدير فعالية البرامج والتحول من التقديرات الذاتية الشخصية التي أثبتت عجزها^(٣٥).

أنواع تقييم البرامج والمشروعات الاجتماعية في خدمة الجماعة

فقد اختار تصنيفاً ثلاثياً يتضمن الأنواع التالية:-

١. تقييم الجهد Effort Evaluation الذي يدور حول مدخلات البرنامج Input.
٢. تقييم التأثير Effect Evaluation الذي يدور حول نواتج البرنامج Out comp.
٣. تقييم الكفاءة Efficiency Evaluation الذي يدور حول الوفرة الاقتصادي في اللغة Economy^(٣٦).

والتقييم في هذه الدراسة هو تقييم نهائي يتناول كل من الجهد والتأثير.

- نماذج تقييم العائد للبرامج و المشروعات الاجتماعية :

يعد تقييم العائد أحد الانواع المهمه للتقييم فمن خلاله يمكن الحكم على القيمه النهائيه للبرنامج أو المشروع بناءاً" على ماحققه من نواتج مقصوده ،و بناءاً" عليه يمكن تقدير الفروق بين هذه النواتج المتوقعه و العوائد التي حدثت فى الواقع أو مايعرف بالعائد الفعلى للبرنامج أو المشروع .^(٣٧)

ومن هذه النماذج :

اولاً: الفعاليه

هل تحققت الاهداف "المخرجات"؟ وماهى اسباب النجاح و الفشل ؟
ومما سبق يتضح أن نقطه البدايه فى تقييم أى برنامج أو مشروع هوالتساؤل ان كانت مفيدة ام لا؟^(٣٨)

- النماذج التى ركزت على الفعاليه :

- أ- نموذج تحقيق الهدف وهذا النموذج تنطلق منه الدراسه الحاليه .
 - ب-نموذج تقييم مستوى الاداء و الفعاليه :
- يهتم هذا النموذج بتحديد المستوى الفنى لاداء من البرنامج خلال مراحل تنفيذة و يستهدف تقييم مستوى الفعاليه و الاداء للغايات التاليه:
- ١- التحقق من ان البرنامج يسير بصوره مطابقه للخطه الموضوعه .
 - ٢- التأكد من ان العمل يؤدى وفقاً" للاحوال الفنيه التى يقررها الخبراء .

- ٣- التعرف على ما يواجه التنفيذ من صعوبات و مشكلات .
- ٤- الاطمئنان ان التغيرات المادية و المعنوية تتحقق وفقا" للمعدلات الكمية و الكيفية المتوقعه لكل مرحله من مراحل تنفيذ البرنامج^(٣٩).
- وحدد Rinos-patti مجموعه متغيرات لقياس الفعاليه و هى :
- مدى قدره الخدمه على احداث تنميه و اثراء معارف المستفيدين من الخدمه .
- ١- مدى قدره الخدمه على تحقيق أهدافها.
- ٢- مدى قدره الخدمه على احداث تغير فى المكانه الاجتماعيه للمستفيدين من الخدمه .
- ٣- مدى قدره الخدمه اشباع حاجه من الحاجات الاساسيه للمستفيدين .
- ٤- مدى قدره الخدمه على احداث تعديل أو تغير فى الظروف البيئيه و التى تحول دون تحقيق الاهداف .
- ٥- مدى قدره الخدمه على حل و مواجهه المشكلات التى تواجه المستفيدين .
- ٦- مدى سهوله و بساطه اجراءات حصول المستفيد على الخدمه^(٤٠).
- و استنباطا" من الاطر السابقه فى تحديد مؤشرات الفعاليه توصلت الباحثة الى مجموعه من المؤشرات التى تتناسب مع طبيعه موضوع الدراسه الحاليه و حددتها فى المحكات التاليه :
- مدى قدره البرنامج على تحقيق أهدافه المرسومه فى :
- ١- تنميه ثقافه التطوع لدى طلاب المدارس .
- ٢- تنميه مهاره الاتصال لدى طلاب المدارس .
- ٣- تنميه مهاره العمل الجماعى لدى طلاب المدارس .
- ثانيا" : الكفاءه**
- تعنى الدرجه التى تستطيع المؤسسه عندها الاستثمار الكامل للموارد المتاحة و المحدده فى نفس الوقت^(٤١).
- النماذج الخاصه بالكفاءه :**
- نموذج أرت كينجتون ،نانسى هيديلين ويهتم هذا النموذج بتقويم كفاءه منظمات الخدمات الانسانيه من خلال سبع متغيرات رئيسيه :
- ١- وضوح بناء و اهداف المنظمه و معرفه خدماتها .
- ٢- سياسه المنظمه و اجراءات عملها .
- ٣- العاملون على تقديم الخدمات بالمنظمه .
- ٤- نظام الاتصال بالمنظمه .

٥- اسلوب المنظمه فى حل مشكلات عملائها .

٦- المتابعه و التقويم بالمنظمه .

٧- ميزانيه و تمويل المنظمه . (٤٢)

و استنباطا" من الاطر السابقه فى تحديد مؤشرات الكفاءه توصلت الباحثة الى مجموعه من المؤشرات التى تتناسب مع طبيعه موضوع الدراسه الحاليه و حددتها فى المحكات التاليه :

أ- وضوح الاهداف

ب-السياسه و الاجراءات المتبعه فى تقديم الخدمات .

ج -الامكانيات الماديه والتنظيميه .

د - الامكانيات البشريه .

والتقويم فى هذه الدراسه: هو تقويم نهائى يتناول كل من الجهد والتأثير من خلال:

- تحديد مدى اسهام برنامج بادر فى تنميه ثقافه التطوع لدى طلاب المدارس

- قياس فعاليه برنامج بادر فى تحقيق أهدافه المعلنه.

- قياس كفاءه البرنامج فى تحقيق أهدافه المعلنه.

- التعرف على المعوقات و الصعوبات التى تحد من كفاءه و فعاليه البرنامج من وجهه نظر الطلاب والهيئه الاشرافيه على برنامج بادر .

(ب) مفهوم البرنامج Programme Concert :-

البرنامج هو أي شيء تؤديه الجماعة لتحقيق حاجاتها ورغباتها بمساعدة الأخصائي الاجتماعي هو كل ما تمارسه الجماعة في وجود الأخصائي من أجل تحقيق الأهداف، وإشباع رغبات أعضائها، فالبرنامج في خدمة الجماعة ليس مجرد الأنشطة التي يمارسها الأعضاء ولكن أشمل من ذلك فهو مضمون ومحتوى وسائل التدبير وأسلوب للإدارة (٤٣).

- برنامج بادر فى هذه الدراسه:

يقوم البرنامج بإنشاء مركز للتطوع داخل كل مدرسة مستهدفة ويمدها بالأثاث وجهاز كمبيوتر للعمل من داخل المركز فى جميع الأنشطة المحققة للأهداف الموضوعه فى البرنامج.

يهدف البرنامج إلى بناء حركة تطوعية مصريه تساهم فى عملية التنمية من خلال تكوين أجيال لديها ثقة بالنفس، وعي بالموارد المختلفه بمجتمعاتهم وقادرين على اقتراح حلول للتحديات المختلفه لبناء قيم المشاركة والتطوع.

نشر مفهوم التطوع بين طلاب المدارس وتشجيعهم على العمل التطوعي من أجل التنمية.

صقل مهارات الطلبة لتخطيط وتنفيذ مبادرات محلية تتميز بالاستمرارية والاعتماد على الموارد. إيجاد بيئة مناسبة (طلاب - المدرسين - أولياء الأمور) للتشجيع على المشاركة في تنمية المدارس والمجتمع المحيط بها.

مدة البرنامج من ٢٠٠٨ : ٢٠١٠ (٤٤)

وتقصد الباحثة بالبرنامج في هذه الدراسة:-

- قياس نمو المفاهيم التطوعية لدى طلاب المدارس.
- تحديد مدى فعالية برنامج بادر لتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس، ومدى تحقيق هذا البرنامج للأهداف السالف ذكرها.
- تحديد مدى كفاءة برنامج بادر لتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس من وجهة (نظر هيئة الإشراف بالمدارس).

(ج) - مفهوم ثقافة التطوع:

يشير مفهوم ثقافة التطوع إلى الجهد الذي يبذله أفراد المجتمع بشكل فردي أو جماعي دون انتظار مقابل مادي من خلال العمل بإحدى منظمات الرعاية الاجتماعية وذلك بهدف إشباع بعض الاحتياجات وحل مشكلات المجتمع والمساهمة في تدعيم مسيرة التنمية بالمجتمع (٤٥).

وتعرف ثقافة التطوع بأنها الجهود التي يبذلها الإنسان لخدمة المجتمع دون الحصول على فوائد مادية، بدافع إنساني يتحمل مسؤولياته، ويشترك في أعمال تستغرق وقت وجهد وتضحيات شخصية، ويبذل المتطوع كل ذلك عن رغبته وباختياره (٤٦).

وتشير Violet Sider إلى ثقافة التطوع بأنها تعبر عن رغبة الإنسان في المساهمة في مشروعات تنمية المجتمع ذات النفع العام الذي يتفق مع قيم المجتمع، وذلك من خلال منظمات عامة أو تطوعية، المساهمة في الوقاية من تأثير بعض المشكلات الاجتماعية في المجتمع، أو التخفيف منها على الأقل دون انتظار عائد مادي نظير جهده المبذول (٤٧).

* أهمية ثقافة التطوع:

تتمثل أهمية ثقافة التطوع في المجتمع في القيام بالآتي (٤٨):

١. التعرف على الفجوات الموجودة في نظام الخدمات المقدمة في المجتمع، أي التعرف على أوجه القصور وكيفية تلافئها، وكذلك أوجه الكمال وكيفية الاستفادة منه.
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 القيام بها لما تتسم به من مرونة وقدرة على الحركة.
 ٤. إبراز الجانب الإنساني له والتأكيد على أهمية التفاعل الاجتماعي بين أفراد المجتمع، والبعد عن الصراع والمنافسة غير الجيدة بين أفراد المجتمع.
 ٥. إكساب المتطوعين خبرات إدارية وميدانية تفيدهم في حياتهم الوظيفية وفي العمل التطوعي الذي يقومون به.
 ٦. شغل وقت فراغ أفراد المجتمع الراغبة في التطوع من خلال قيامهم بعمل نافع ومفيد يشعرون بأن لهم دوراً في المجتمع.
- * أهداف ثقافة التطوع:

يمكن تحديد أهداف ثقافة التطوع في ثلاث محاور رئيسية^(٤٩):

(أ) أهداف خاصة بالمجتمع:

١. تخفيف العبء عن الجهود الحكومية: حيث يوفر الجهد التطوعي مبالغ طائلة إذا ما قام به موظفون معينون.
٢. التعبير الحقيقي عن احتياجات المجتمع: حيث يعتبر المتطوعون قلب المجتمع النابض الذي يعبر عن احتياجاته، ويسعى إلى وضع الخطط لمواجهتها، وكذلك الاتصال بالمسؤولين، وحثهم على الاستجابة لهذه الاحتياجات.
٣. تحقيق التعاون بين أفراد المجتمع: حيث يدرك كل شخص أنه شريك في تحقيق أهداف المجتمع، وهذا يتمثل في الإقبال المتزايد من أبناء المجتمع على التطوع في المشروعات التي يدعو إليها المجتمع.
٤. تحقيق الانتماء للمجتمع: وذلك من خلال الرد على أي شائعات أو أكاذيب تتردد حول الجهود الحكومية حيث يكون أفراد المجتمع متطوعين بها، وبالتالي يكونون هم الأداة المناسبة لمواجهة هذه الشائعات، وكذلك حماية المجتمع من أي جهود تهدف إلى الإقلال من المكاسب أو الأهداف التي تم التوصل إليها.
٥. تصميم برامج متكاملة وواقعية: حيث تعتمد هذه البرامج على الرأي الحقيقي لأفراد المجتمع، وكذلك تعبر عن كافة فئات المجتمع "رجال - نساء - أطفال - شباب - مسنين... الخ"، كما تواجه الاحتياجات المتعددة سواء كانت مادية / اجتماعية... الخ، لذلك يعتبر التطوع الوسيلة المناسبة

لإحداث هذا التكامل وهذا التنوع في البرامج، كما أنها تكون أكثر ارتباطاً بالواقع لأنها نابضة من المجتمع وتعبّر تعبيراً حقيقياً عن احتياجاته".
(ب) أهداف خاصة بالمؤسسات الاجتماعية للمجتمع:
حيث يسهم التطوع في تحقيق الأهداف الآتية:

١. مواجهة العجز في عدد المواطنين المكلفين بالعمل بهذه الهيئات.
٢. يسهم التطوع في تقديم المشورة الفنية للمؤسسة الاجتماعية خاصة إذا كان المتطوعون من ذوي الخبرة والرأي.
٣. يدعم التطوع مكانة المؤسسة الاجتماعية في المجتمع خاصة إذا كان المتطوعون من المشهود لهم بالسمعة الطيبة والخبرة الجيدة.
٤. يسهم التطوع في تحقيق أهداف المؤسسة حيث أن ما يقوم به هؤلاء المتطوعون يحقق بطريقة أو بأخرى الأهداف الموضوعية لخدمة أبناء المجتمع.
٥. يؤدي التطوع إلى تعريف المجتمع بالمؤسسة الاجتماعية وبرامجها وأهدافها والمعوقات التي تواجهها.
٦. يؤدي التطوع إلى مواجهة المشكلات التي تعترض المؤسسة الاجتماعية سواء كانت مشكلاته مالية أو فنية.
٧. يدعم التطوع عنصر الثقة بين أفراد المجتمع والمؤسسة الاجتماعية حيث أن كل فرد في المجتمع يعرف ما يدور داخل المؤسسة، وبالتالي كسب التأييد من جانب أفراد المجتمع.

(ج) أهداف خاصة بالمتطوع نفسه:

١. الحصول على مكانة بالمجتمع.
٢. إثبات الذات من خلال ما يقوم به من جهد.
٣. الالتحاق بالمشروعات والبرامج المناسبة لهم.
٤. تقديم خبراتهم ومهاراتهم في المجال المناسب.

*** أهم دوافع ثقافة التطوع:**

- يمكن أن نلخص أهم الدوافع التي تدفع الإنسان إلى التطوع^(٥٠):
١. الحاجة إلى تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين، أو كسب صداقات جديدة أو التعرف على الجنس الآخر.
 ٢. الحاجة إلى ممارسة بعض الأعمال التي تتفق مع الميول والرغبات التي يجد في العمل الرسمي متسعاً لتحقيقها.

٣. شغل أوقات الفراغ بأسلوب مثمر.
 ٤. اكتساب خبرات ومهارات جديدة.
 ٥. إشباع بعض الحاجات الاجتماعية والنفسية مثل الحاجة للأمن، والحاجة إلى الانتماء، والحاجة إلى التقدير، والحاجة إلى تأكيد الذات.
 ٦. الحصول على مكانة اجتماعية مرتفعة في التنظيم الإداري للمنظمة التي يتطوع بها.
 ٧. كسب تقدير واحترام المواطنين، أو رغبة في كسب شعبية بينهم.
 ٨. الإحساس بالمسئولية الاجتماعية نحو المجتمع، والرغبة في النهوض به، والعمل من أجل الصالح العام.
 ٩. رد الجميل لبعض مؤسسات المجتمع التي سبق وأن استفاد منها الفرد.
 ١٠. الإيمان بمعتقدات أو قيم أو اتجاهات أو مبادئ أو مفاهيم معينة، دينية كانت أو سياسة.
- * مستويات العمل بثقافة التطوع:**
- يمكن تصنيف الأعمال التطوعية من حيث مستويات العمل كالتالي^(٥١):
١. مستوى رسم السياسة: أن المتطوع يشترك بالنصيب الأكبر في مستوى رسم السياسة في المجتمعات المحلية أو بالمؤسسات الأهلية من خلال عضويته بالجمعية العمومية أو مجلس إدارة المؤسسة أو المجلس الشعبي المحلي بمستوياته المختلفة.
 ٢. المستوى الإداري: كالمساهمة في الأعمال الكتابية وحفظ وإعداد الملفات وحسابات المؤسسة والاشتراكات وإعداد الميزانية.
 ٣. مستوى تقديم الخدمات: ويقصد بها ذلك المستوى الذي يقوم من خلاله المتطوع بتقديم خدمات مباشرة أو غير مباشرة للجماهير دون أن يشترك في رسم سياسة المؤسسة.
 ٤. مستوى تقديم المشورة: ويقصد بها ذلك المستوى الذي يقدم من خلاله المتطوعين الاستشاريين النصيحة والرأي، ويكون من اختصاص مستوى السياسة المسئولة عن تولى سلطة البت في مثل هذه القرارات.
- وتختلف هذه المستويات من مجتمع إلى آخر وفقاً لاتجاهات وأيدلوجية المجتمع ونظرتة إلى التطوع ودرجة ثقافة أعضاء المجتمع ومستواهم الاقتصادي ومدى وعي وإيمان المنظمات المجتمعية وقيادتها بأهمية التطوع ومشاركة المتطوعين.
- * مميزات وفوائد العمل بثقافة التطوع:**

لقد أبرزت الدراسات العلمية أن للتطوع فوائد ومميزات تعود على المؤسسة وعلى المجتمع وعلى المتطوع نفسه، وأهم هذه الفوائد أو المزايا ما يلي:

١. الحد من السلوك المنحرف خاصة لدى الشباب الذين لا يوجد لديهم عمل حيث يجدون في التطوع مجالاً يبعدهم عن الانحراف أو الانضمام إلى جماعات منحرفة.

٢. تعزيز عملية الانتماء وخصوصاً في الوقت الراهن الذي يتسم بالسرعة وافتقاد العلاقات الإيجابية حيث يمكن من خلال الجهود التطوعية تعزيز الجوانب الإيجابية وتقوية الانتماء للمجتمع.

٣. الممارسة الحقيقية للعمل الديمقراطي القائم على إتاحة الفرصة للجميع للمشاركة في رسم الخطط وتنفيذها وفي اتخاذ القرارات.

٤. يسهم التطوع في سد الثغرات التي تعاني منها الأجهزة الحكومية العاملة في مجال التنمية، وذلك من خلال الاستفادة من الجهود التطوعية.

٥. التطوع وسيلة للتعرف على الاحتياجات الحقيقية للمجتمع، وبالتالي البدء بالمشكلات الأساسية للمجتمع.

٦. الجهود التطوعية تتسم بالمرونة والانتشار، وهذا غير متوفر في الجهود الحكومية.

٧. تؤدي الجهود التطوعية إلى اكتشاف القيادات وثقلها وإعدادها لتحمل المسؤوليات في المستقبل.

٨. يخفف الجهد التطوعي من العبء المادي الذي تعاني منه المؤسسات الحكومية.

٩. يمتاز الجهد التطوعي بالحماس، وهذا لا يتوافر في الجهود الحكومية.

١٠. يمكن من خلال الجهد التطوعي توضيح برامج المؤسسة لأفراد المجتمع، وبالتالي دعم الجهود التي تقوم بها المؤسسة أو المجتمع^(٥٢).

* متطلبات نجاح ونشر العمل بثقافة التطوع:

١. أن تنطلق ثقافة العمل التطوعي من المصادر الدينية والأخلاقية والفلسفية، حيث أن الدين أدى ومازال يؤدي دوراً أساسياً في تحفيز العمل الخيري والتطوعي، فالإسلام باعتباره دين الغالبية العظمى من المجتمعات العربية حث على العطاء والتطوع والمساعدة للغير من خلال أركان الزكاة والصدقة التي ورد ذكرها في القرآن الكريم اثنين وثلاثين مرة، ولكل من الزكاة والصدقة هدفها وهو الحث على مساعدة الآخرين بالمال والجهد وكافة صور الدعم والتي تسمى بفلسفة التكافل الاجتماعي.

٢. ان تنطلق ثقافة العمل التطوعي من عقد اجتماعي وتشريعي ينظم العمل التطوعي وتقنينه بشكل رسمي في إطار مسايرة التطورات العالمية والتشريعات الدولية التي تحافظ على العمل التطوعي والاجتماعي الشعبي وتدعيمة والاهتمام بالسياق الشامل القانوني للحقوق والحريات التي تعكس تنظيم

العمل الأهلي وتوفر إطار تشريعي سليم يؤهل لتأسيس منظمات أهلية متطورة وتتوجه نحو احتياجات حقيقة للمجتمع.

٣. يجب تعميق قيم أساسية لتعزيز ثقافة العمل التطوعي مثل قيم التضامن والتكامل والتكافل الاجتماعي والتسامح مع الآخرين وتدعيم قيم الإيثار والمواطنة والإخاء والمساواة والعدل وبروز أهمية قيم القدوة الإيجابية في التفكير والتصرف والسلوك اليومي.

٤. يجب تنقية ثقافة العمل التطوعي من قيم التحيز والعصبية وتكريس المصالح الفردية والأناية وقيم استغلال الآخرين وتطوير قيم التراث الإيجابية التي تعلي من شأن التعاون والتكافل والتضامن النابعة من تراثنا الثقافي في العمل الخيري واستحداث نسق عصري لثقافة العمل التطوعي التي تؤكد أهمية الشراكة في عملية التنمية^(٥٣).

- التطوع وطريقة العمل مع الجماعات:

طريقة العمل مع الجماعات كأحد طرق الخدمة الاجتماعية يمكنها أن تساهم في تحقيق تنمية ثقافة التطوع، وتعديل سلوكيات الإنسان السلبية وتنمية القيم الإيجابية وتعديل الأفكار الخاطئة وتأثير بعضهم على البعض وبتوجيه من أخصائي الجماعة وهي طريقة لمساعدة الأفراد أثناء تواجدهم مع الأعضاء لتعزيز الأداء الاجتماعي وإتخاذ الأهداف المرغوبة اجتماعياً حيث تؤمن هذه الطريقة أنه مع تراكم الخبرة الجماعية لدى الأفراد أثناء وجودهم في الجماعات المختلفة يمكن أن يساهم ذلك في تحقيق أهدافها في الإطلاع والإكساب والتعديل والتنمية والتغيير وحل المشكلات.

حيث أن طريقة العمل مع الجماعات تهدف إلى إحداث تغييرات اجتماعية مقصودة في الأفراد من خلال ما توفره من خبرات جماعية وتفاعل اجتماعي بناء يتيح لهم فرص تحسين أدائهم الاجتماعي وتهيئة المناخ الملائم للتنشئة الاجتماعية واكتساب صفات التطوع الصالحة لكي يسهموا بفاعلية في تنمية مجتمعهم ولكي تصبح هذه الجماعات خلية صالحة لغرس القيم الاجتماعية فمن خلال الخبرة الجماعية تتحقق الأهداف ويتعلم الأعضاء قبول أفكار جديدة ونبذ أفكار قديمة كما يكتسب الأعضاء مهارات جديدة اتجاهات جديدة حيث أن الخبرة الاجتماعية ذات أهمية في تشكيل الأنماط السلوكية للفرد فالتغيير عن طريق الخبرة الجماعية وباشتراك الفرد في الجماعة أسهل من عمليات التغيير الفردي

وبناء على ذلك يمكن استخدام الجماعات كأداة للتأثير على الأعضاء لتكوين أو تعديل القيم والاتجاهات أو تغيير السلوك وبالتالي يمكن لطريقة العمل مع الجماعات أن تلعب دوراً هاماً في تنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس^(٥٤).

- وفي ضوء ما سبق يمكننا تحديد أهداف طريقة العمل مع الجماعات في تنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس:

- يمكن تحديد هذه الأهداف فيما يلي:

- ١- مساعدة الطلاب المتطوعين على النضج وتنمية شخصياتهم ومقابلة حاجاتهم وتزويدهم بالخبرات مما يزيد من قدراتهم التكيفية وتركيز اهتمامهم في المصلحة العامة.
- ٢- إتاحة الفرصة للأفراد لاكتساب المهارات المختلفة التي تزيد من قدراتهم الإنتاجية عن طريق المشاركة الجماعية في التفاعلات التي تتيحها هذه الجماعات وإتاحة الفرصة لظهور القدرات الإبتكارية.
- ٣- زيادة قدرات أعضاء هذه الجماعات على احترام الرأي الآخر وتقدير الاختلاف والتنوع الإنساني ومن ثم نشر ثقافة التطوع بين الشعوب.
- ٤- غرس القيم الإجتماعية السليمة كالتطوع، العدالة الإجتماعية، والحرية، والصدق والأمانة، واحترام العمل، والقانون، والعمل الجماعي.
- ٥- مساعدة الأفراد على العمل معاً كجماعة وتقدير التفكير العمل الجماعي مما يسعد على إنجاز الأهداف بطريقة أفضل من الشكل الفردي.

ومن هنا نجد أن للجماعة التطوعية في خدمة الجماعة مقومات أساسية هي:

- ١- حجم معقول بحيث لا تقل عن خمسة أو ستة أعضاء ولا تزيد عن الثلاثين.
- ٢- درجة من التماسك ولها هدف واضح يرتبط به أعضائها ويسعون لتحقيقه.
- ٣- درجة من التنظيم ومجموعة من القواعد المحددة لسلوك الأعضاء.
- ٤- طريقة وشروط محددة ومتفق عليها لاختيار وقبول الأعضاء في الجماعة.
- ٥- الرغبة في تحقيق علاقات تعاونية لتحقيق أهدافها.
- ٦- قدر من الثقة المتبادلة والشعور بالانتماء للجماعة والحرص على اشباع احتياجاتهم من خلالها.
- ٧- لها قدرة قيادة منتخبة من بين أعضائها تكون مسئولة عن توزيع الأدوار والمسئوليات على الأعضاء.

وفي ضوء ما سبق يمكننا تحديد المفهوم الإجرائي لثقافة التطوع لدى طلاب المدارس في هذه الدراسة:

- الجهد الذي يبذله طلاب المدارس بشكل فردي أو جماعي دون انتظار مقابل مادي من خلال العمل التطوعي بالمدارس أو المجتمع .
- هم طلاب المدارس الثانوى أعمارهم من ١٥ الى ١٨ سنة.
- هم الطلاب الذين لديهم رغبة ذاتيه نابعه منهم فى العمل التطوعى .

-هم الطلاب المشاركين فى برنامج بادر لتنمية ثقافه التطوع .

المبحث الثاني

الإجراءات المنهجية ومناقشة نتائج الدراسة

أولاً: فروض الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى التحقق من صحة الفروض التالية:-

-الفرض الأول: من المتوقع وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين خصائص مجتمع الدراسة واتجاههم نحو تنمية ثقافة التطوع.

-الفرض الثاني: من المتوقع أن يكون البرنامج قد ساهم في تنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال المؤشرات التالية :

- قدرة البرنامج على تنمية مهارة الاتصال لدى الطلاب.

- قدرة البرنامج على تنمية مهارة العمل الجماعي لدى الطلاب.

-الفرض الثالث: من المتوقع وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين فعاليه برنامج بادر وتنمية ثقافه التطوع لدى طلاب المدارس ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال المؤشرات التالية:

- فهم المستفيد لأهداف البرنامج .

- سهوله و بساطه اجراءات الحصول على خدمه .

-الفرض الرابع: من المتوقع وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين كفاءه الهيئه الاشرافيه على برنامج بادر وتنمية ثقافه التطوع لدى طلاب المدارس ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال المؤشرات التالية:

- قياس معدل اداء الهيئة الاشرافيه على برنامج بادر .
- قدره الهيئة الاشرافيه على الاستخدام الامثل للموارد المتاحة .

ثانياً: نوع الدراسة

تعتبر الدراسة الحالية من الدراسات التقييمية التي تهتم بتقويم قدرة البرامج على تحقيق أهدافها، وقدرة الأجهزة المنفذة للبرامج وكفاءتها في تحقيق الأهداف المرغوبة.

ثالثاً: إستراتيجية الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على إستراتيجية المسح الاجتماعي الشامل وذلك لأن المسح الاجتماعي يستخدم لدراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة ما وهو يتفق مع الهدف من هذه الدراسة المتمثل في تقويم برنامج بادر لتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس.

رابعاً: أدوات الدراسة

اعتمدت الباحثة في جمع بيانات هذه الدراسة على استمارة القياس لكل من طلاب المدارس والهيئة الإشرافية على البرنامج في المدارس اتبعت في تصميمها خطوات ومراحل تصميم القياس من عدة أبعاد يشتمل كل بعد على مجموعة من الأسئلة والعبارات التي تقيس هذا البعد، وتحدد هذه الأبعاد في:

١. البيانات الأولية.
 ٢. بيانات متعلقة بمفهوم ثقافة التطوع.
 ٣. دور البرنامج في إكساب الطلاب مهارة الاتصال والعمل الجماعي.
 ٤. بيانات متعلقة بقياس فاعلية البرنامج.
 ٥. بيانات متعلقة بقياس كفاءة البرنامج.
 ٦. بيانات متعلقة بالمعوقات التي تحد من فاعلية البرنامج.
 ٧. بيانات متعلقة بمقترحات فعالية البرامج التنموية لزيادة ثبات وصدق القياس.
- قامت الباحثة بحساب ثبات وصدق القياس عن طريق إعادة الاختبار Test-retest حيث تم تطبيق القياس على (١٠) مفردات من عينة الدراسة، وبعد فاصل زمني مدته خمسة عشر يوماً تم تطبيق نفس القياس على نفس العينة مرة أخرى بحساب معامل الثبات كان = ٠.٩٤ .
- كما تم اختبار صدق القياس بعرضها على مجموعة من المحكمين الذين ينتمون إلى تخصصات مختلفة "اجتماع - خدمة اجتماعية".

وكان عدد المحكمين (١٠) بهدف التأكد من صلاحية القياس لقياس الموضوع المراد قياسه وقدرته على الإجابة على فروض الدراسة واختبار صحتها وكذلك لتحديد مدى اتفاق المحكمين حول صياغة

العبارات بالقياس ومدى ارتباطها بالموضوع ومتغيراته وفي ضوء الملاحظات التي وردت تم إجراء التعديل اللازم باستبعاد وإضافة وإعادة صياغة بعض الأسئلة والعبارات.

◆ استخدمت الباحثة نوعين من الصدق هما:

- الصدق الظاهري: من خلال عرض المقياس على (١٠) محكمين ينتمون إلى تخصصات مختلفة.
 - الصدق الذاتي من خلال حساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات المقياس
- البعد الأول: ٠.٩٨ - البعد الثاني ٠.٩٧ - البعد الثالث: ٠.٧٩ البعد الرابع: ٠.٩٦،
المقياس ككل : ٠.٩٧
- المعاملات الإحصائية:

١. التكرارات والنسب.
٢. متوسط الوزن المرجح.
٣. معامل الارتباط.
٤. اختبارات (T-Test).

خامساً: مجالات الدراسة:

(أ) المجال البشري:-

◆ الحصر الشامل للطلاب المشاركين في برنامج بادر وعددهم (١٢٠) طالب وطالبة وتوزيعهم كالتالي:

- طلاب مدرسة الخياط بنات وعددهن (٩٠) طالبه.
- طلاب مدرسة ناصر الثانوية بنين وعددهم (٣٥) طالباً.
- طلاب مدرسة المنفلوطي الثانوية بنين وعددهم (٣٥) طالباً.

◆ الحصر الشامل للأخصائيين الاجتماعيين وعددهم (٦٢) أخصائي اجتماعي وتوزيعهم كالتالي:

- الأخصائيون الاجتماعيون العاملون بجمعية الشباب للسكان والتنمية وعددهم (٤٢) أخصائي اجتماعي ومن بينهم أخصائيين متطوعين مؤسسين و مشتركين في تنفيذ برنامج بادر.
- الأخصائيون الاجتماعيون العاملون بمدارس أسبوط الثانوية محل الدراسة وعددهم (٢٠) أخصائي اجتماعي وهم الذين اشرفوا على برنامج بادر في المدارس .

(ب) المجال المكاني:

تحدد المجال المكاني للدراسة عن طريق الاختيار العشوائي لمدينة أسبوط في المدارس التالية:

- ١- مدرسة الخياط الثانوية بنات.
- ٢- مدرسة ناصر الثانوية بنين.

٣- مدرسة المنفلوطي الثانوية بنين.

و جمعية الشباب للسكان والتنمية التي (اقامت برنامج بادر للتطوع).

(ج) المجال الزمني:

استغرقت فترة جمع البيانات من ٢٠١٥/١/١ حتى ٢٠١٥/٤/١.

نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفروض

أولاً: النتائج المتعلقة بتحقيق الهدف الأول:

التعرف على خصائص عينة الدراسة ويتمثل ذلك في جدول (١)

إلى جدول (٥).

جدول رقم (١)

ن = ١٢٠

يوضح توزيع الطلاب حسب النوع

م	النوع	التكرار	النسبة
(١)	ذكر	٧٠	٥٨.٣٣
(٢)	أنثى	٥٠	٤١.٦٦
	المجموع	١٢٠	%١٠٠

يتضح من نتائج الجدول السابق أن أكبر نسبة من الطلاب ذكور بنسبة (٥٨.٣٣%)، بينما الإناث

(٤٤.٢%).

ولعل النتائج السابقة ربما ترجع الى طبيعة ما يتطلبه العمل التطوعي من تواجد نهاراً وليلاً، وكذلك

قدرة الذكور على تحمل العمل التطوعي بالإضافة إلى رغبة الإناث في العمل التطوعي محدودة لصعوبة

الجمع بين العمل التطوعي والحياة الأسرية، وأكدت على ذلك دراسته عاطف خليفه ٢٠٠٨ التي أوضحت أن

مشاركه الذكور في العمل التطوعي أعلى من مشاركته الاناث.

جدول رقم (٢)

يوضح توزيع طلاب عينة الدراسة حسب السن

ن = ١٢٠

م	فئات السن	التكرار	النسبة
(١)	من ١٥ - الى أقل من ١٦ سنة	١١	%٩.٢
(٢)	من ١٦ - الى أقل من ١٧ سنة	٦١	%٥٠.٨
(٣)	من ١٧ - الى أقل من ١٨ سنة	٣٧	%٣٠.٨
(٤)	من ١٨ سنة فأكثر	١١	%٩.٢
المجموع		١٢٠	%١٠٠

باستقراء بيانات الجدول السابق الخاص بتوزيع الطلاب عينة الدراسة حسب السن اتضح أن الغالبية العظمى من الطلاب المشاركين بالبرنامج تقع في الفئة العمرية من ١٦ - الى أقل من ١٧ سنة بنسبة %٥٠.٨ وهي فترة الشباب التي يكون فيها الطلاب قادرين على العمل والإنتاج والمشاركة في البرامج والمشروعات التنموية وجاء بنسب متساوية الفئة من ١٥ - الى أقل من ١٦ سنة، والفئة من ١٨ سنة فأكثر بنسبة %٩.٢.

جدول رقم (٣)

يوضح توزيع الطلاب مجتمع الدراسة حسب السنة الدراسية

ن = ١٢٠

م	السنة الدراسية	التكرار	النسبة
(١)	الصف الأول الثانوي	٦	%٥
(٢)	الصف الثاني الثانوي	٤٧	%٣٩.٢
(٣)	الصف الثالث الثانوي	٦٧	%٥٥.٨
المجموع		١٢٠	%١٠٠

باستقراء بيانات الجدول السابق الخاص بتوزيع الطلاب حسب السنة الدراسية اتضح أن غالبية الطلاب المشاركين في البرنامج في الصف الثالث الثانوي بنسبة %٥٥.٨ وأقل صف شارك في البرنامج الصف الأول الثانوي بنسبة %٥ وهذا قد يدل على أن الطلاب في الصف الأول ليس لديهم وعي بالبرامج المطبقة في المدرسة.

جدول رقم (٤)

يوضح توزيع مفردات العينة حسب النوع للهيئة الإشرافية

ن = ٦٢

م	النوع	التكرار	النسبة
(١)	ذكور	١٨	٢٩.٠٣%
(٢)	إناث	٤٤	٧٠.٩٦%
	المجموع	٦٢	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق الخاص بتوزيع الهيئة الإشرافية حسب الجنس أن أغلب عينة الدراسة إناث بنسبة ٧٠.٩٦%، وجاء بنسبة ٢٩.٣% ذكور.

جدول رقم (٥)

يوضح التوزيع العمري للهيئة الإشرافية

ن = ٦٢

م	التوزيع العمري للهيئة الإشرافية	التكرار	النسبة
(١)	أقل من ٢٥ سنة	٨	١٢.٩٠%
(٢)	من ٢٥ - أقل من ٣٥ سنة	١٤	٢٢.٥٨%
(٣)	من ٣٥ - أقل من ٤٥ سنة	١٥	٢٤.١٩%
(٤)	من ٤٥ سنة فأكثر	٢٥	٤٠.٣٢%
	المجموع	٦٢	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق الخاص بالتوزيع العمري للهيئة الإشرافية على برنامج بادر أن أعمارهم تتراوح من ٤٥ سنة فأكثر بنسبة ٤٠.٣٢%، وجاء في الترتيب الثاني من ٣٥ - أقل من ٤٥ سنة بنسبة ٢٤.١٩%، وجاء في الترتيب الثالث من ٢٥ - أقل من ٣٥ سنة، بينما جاء في الترتيب الأخير أقل من ٢٥ سنة بنسبة ١٢.٩٠% وهذا يدل على أن الإشراف على المشروعات والبرامج التنموية تتطلب خبرة وهذا يتوافر في المشرفين من ٤٥ سنة فأكثر.

جدول رقم (٦)

يوضح تعاون الهيئة الإشرافية بالمدارس مع جمعية الشباب للتنمية والسكان، ودرجة تفاهم جمعية الشباب

مع الهيئة الإشرافية من وجهة نظر الهيئة الإشرافية

ن = ٦٢

م	تعاون الهيئة الاشرافيه بالمدارس مع جمعيه الشباب للتنميه و السكان.	التكرار	النسبة
(١)	متعاون	٤٠	%٦٤.٥
(٢)	غير متعاون	٢٢	%٣٥.٥
المجموع		٦٢	%١٠٠

يتضح من نتائج الجدول السابق الخاص بتعاون الهيئة الإشرافية بالمدارس مع جمعية الشباب أشارت النتائج بأن أعضاء الجمعية متعاونين مع الهيئة الإشرافية بنسبة ٦٤.٥% وهذه نسبة عالية تدل على نجاح البرنامج.

جدول رقم (٧)

يوضح درجة استفادة الطلاب والمدارس والبيئة المحيطة بالمدارس من البرنامج من وجهة نظر الهيئة الإشرافية بالمدارس

ن = ٦٢

م	استفاده الطلاب و المدارس و البيئه المحيطة من البرنامج.	التكرار	النسبة
(١)	درجة كبيرة	٤٠	%٦٤.٥١
(٢)	درجة متوسطة	١٥	%٢٤.١٩
(٣)	درجة قليلة	٧	%١١.٢٩
المجموع		٦٢	%١٠٠

يتضح من نتائج الجدول السابق الذي يوضح درجة استفادة الطلاب والمدارس والبيئة من البرنامج أشارت النتائج بأن درجة كبيرة استفادوا من البرنامج بنسبة ٦٤.٥١% وهذه النسبة مرتفعة وتدل على فعالية وكفاءة البرنامج.

جدول رقم (٨)

يوضح درجة تحقيق البرنامج لأهدافه من وجهة نظر الهيئة الإشرافية بالمدارس

ن = ٦٢

م	السنة الدراسية	التكرار	النسبة
---	----------------	---------	--------

(١)	بدرجة كبيرة	٤٥	%٧٢.٥٨
(٢)	بدرجة متوسطة	١٥	%٢٤.١٩
(٣)	بدرجة قليلة	٢	%٣.٢٢
المجموع		٦٢	%١٠٠

يتضح من نتائج الجدول السابق الذي يوضح درجة تحقيق البرنامج لأهدافه من وجهة نظر الهيئة الإشرافية أشارت النتائج بأن البرنامج حقق أهدافه بدرجة كبيرة بنسبة %٧٢.٥٨، وهذه نسبة مرتفعة ومتفقة مع نتائج الجدول السابق رقم (٧).

جدول رقم (٩)

يوضح أسباب تحقيق أهداف البرنامج من وجهة نظر الهيئة الإشرافية بالمدارس.

ن = ٦٢

الترتيب	متوسط الوزن المرجح	الاستجابات				الأسباب			
		لا		إلى حد ما					نعم
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
٥	%٢.٠٣	%٣٥.٥	٢٢	%٢٥.٨	١٦	%٣٨.٧	٢٤	١	التفويض الجيد لأنشطة البرنامج بالمدارس
١	%٢.٤٥	%٦.٥	٤	%١١.٩	٢٦	%٥١.٦	٣٢	٢	تفهم الهيئة الإشرافية للبرنامج وتدريبهم عليه
٤	%٢.٠٩	%٣٢.٣	٢٠	%٢٥.٨	١٦	%٤١.٩	٢٦	٣	التعاون القائم بين المدارس وجمعية الشباب للسكان والتنمية
٣	%٢.٣٥	%٩.٧	٦	%٤٥.٢	٢٨	%٤٥.٢	٢٨	٤	حرص القائمين على البرنامج على نجاحه
٢	%٢.٤٢	%٩.٧	٦	%٣٨.٧	٢٤	%٥١.٦	٣٢	٥	استخدام أساليب عديدة في تحقيق أهداف البرنامج
		٢.٢٦							المجموع

يتضح من نتائج الجدول السابق الذي يوضح أسباب تحقيق أهداف البرنامج من وجهة نظر الهيئة الإشرافية أشارت نتائج الدراسة بأن جاء في الترتيب الأول تفهم الهيئة الإشرافية للبرنامج وتدريبهم عليه بمتوسط وزن مرجح ٢.٤٥، وجاء في الترتيب الثاني استخدام أساليب عديدة في تحقيق أهداف البرنامج

بمتوسط وزن مرجح ٢.٤٢، وجاء في الترتيب الثالث حرص القائمين على البرنامج على نجاحه بمتوسط وزن مرجح ٢.٣٥، بينما جاء في الترتيب الأخير التنفيذ الجيد لأنشطة البرنامج بالمدارس بمتوسط وزن مرجح ٢.٠٣.

جدول (١٠)

يوضح أهم إنجازات البرنامج في المدارس من وجهة نظر الهيئة الإشرافية

ن = ٦٢

الترتيب	متوسط الوزن المرجح	الاستجابات				أهم إنجازات البرنامج		م
		لا		إلى حد ما		نعم		
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
٢	٢.٧٤	%٣.٢	٢	%١٩.٤	١٢	%٧٧.٤	٤٨	١. توعية الطلاب بأهمية العمل التطوعي
١	٢.٧٧	%٦.٥	٤	%٩.٧	٦	%٨٣.٩	٥٢	٢. إصلاح وصيانة المدارس
٤	٢.٥٥	%٦.٥	٤	%٣٢.٣	٢٠	%٦١.٣	٣٨	٣. تزويد المدارس بالأثاث وأجهزة كمبيوتر
٣	٢.٦٨	%٦.٥	٤	%١٩.٤	١٢	%٧٤.٢	٤٦	٤. المساهمة في إصلاح نوافذ الفصول بالمدارس
	٢.٦٨							المتغير ككل

يتضح من نتائج الجدول السابق الذي يوضح أهم إنجازات البرنامج في المدارس من وجهة نظر الهيئة الإشرافية تكمن في إصلاح وصيانة المدارس بمتوسط وزن مرجح ٢.٧٧ وهذا يتفق مع أهداف البرنامج، وجاء في الترتيب الثاني توعية الطلاب بأهمية العمل التطوعي بمتوسط وزن مرجح ٢.٧٤، وأكدت على ذلك **لبنى عبد المجيد** في دراستها التي أوضحت فيها ضرورة الاهتمام بتوعية المشاركين بأهميه التطوع وأهداف المنظمه التطوعية، بينما جاء في الترتيب الأخير تزويد المدارس بالأثاث وأجهزة كمبيوتر بمتوسط وزن مرجح ٢.٥٥.

-ونستخلص مما سبق أنه تم التعرف على خصائص مجتمع الدراسة و بذلك تم تحقيق الهدف الأول للدراسة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بتحقيق الهدف الثاني: الوقوف على مستوى فهم الطلاب لمفهوم الثقافة التطوعية و يتمثل ذلك في جدول (١١).

جدول (١١)

يوضح مفهوم ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر الطلاب وهيئة الإشراف المسؤولة عن البرنامج

م	المتغيرات	استجابات الطلاب ن=١٢٠						الترتيب	متوسط الوزن المرجح	استجابات هيئة الإشراف ن=٦٢									
		نعم		إلى حد ما		لا				الترتيب	متوسط الوزن المرجح	نعم		إلى حد ما		لا			
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار					النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
١	ينبع العمل التطوعي من رغبة ذاتية لدى الطلاب	٧٣	٦٠.٨%	٣٩	٣٢.٥%	٨	٦.٧%	١	٢.٥٤	١	٢.٥٤	٨	٦.٧%	١٦	٢٥.٨%	٤	٦.٥%	٢.٦١	١
٢	هو نوع من الجهد الذي يبذله الإنسان بلا مقابل لمجتمعه	٦٣	٥٢.٥%	٥١	٤٢.٥%	٦	٥%	٣	٢.٤٨	٣	٢.٤٨	٦	٥%	٢٠	٣٢.٣%	٤	٦.٥%	٢.٥٥	٢
٣	هو نوع من النشاط الجماعي يقوم به الطلاب	٧٢	٦٠%	٤١	٣٤.٢%	٧	٥.٨%	١	٢.٥٤	١	٢.٥٤	٧	٥.٨%	١٤	٢٢.٦%	٨	١٢.٩%	٢.٢٥٢	٣
٤	العمل التطوعي حق من حقوق الوطن على أبنائه	٥٤	٤٥%	٤١	٣٤.٢%	٢٥	٢٠.٨%	٤	٢.٢٤	٤	٢.٢٤	٢٥	٢٠.٨%	٢٠	٣٢.٣%	٦	٩.٧%	٢.٤٨	٤
٥	قيام الطلاب بالمشاركة في الأنشطة التطوعية يعمل على تنمية مهاراته القيادية والاتصال لديهم	٥٨	٤٨.٣%	٥٠	٤١.٧%	١٢	١٠%	٦	٢.٣٨	٦	٢.٣٨	١٢	١٠%	٣٠	٤١.٩%	٦	٩.٧%	٢.٣٢	٦
٦	هو عمل اجتماعي يساهم في إحداث تغيرات في الأفراد وفي المجتمع	٤٨	٤٠%	٦٤	٥٣.٣%	٨	٦.٧%	٧	٢.٣٣	٧	٢.٣٣	٨	٦.٧%	١٦	٣٨.٧%	١٢	١٩.٤%	٢.١٩	٧
٧	يكمل العمل التطوعي العمل الحكومي	٥٥	٤٥.٨%	٥٨	٤٨.٣%	٧	٥.٨%	٤	٢.٢٤	٤	٢.٢٤	٧	٥.٨%	٢٦	٥١.٦%	٤	٦.٥%	٢.٤٥	٥
	المتغير كمال								متوسط مرتفع		متوسط مرتفع							٢.٤٠	متوسط مرتفع

يتضح من نتائج الجدول السابق: الذي يوضح مفهوم ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر الطلاب وهيئة الإشرافية المسؤولة عن تنفيذ البرنامج أشارت النتائج بأن يوجد اتفاق في رأي كل من الطلاب وهيئة الإشرافية على مفهوم ثقافة التطوع الذي يكمن في أن العمل التطوعي ينبع من رغبة ذاتية لدى الطلاب، وأكدت على ذلك دراسته هيام شاكر ٢٠٠٧ التي أوضحت بأن التطوع رغبة نابعه من الشخص المتطوع، بينما اختلفوا في الترتيب الثاني ومن وجهة نظر الهيئة الإشرافية أنه نوع من الجهد الذي يبذله الإنسان بلا مقابل لمجتمعه واتفقوا الطلاب وهيئة الإشرافية في الترتيب الرابع بأن العمل التطوعي حق من حقوق الوطن على أبنائه بمتوسط وزن مرجح (٢.٢٤) ويقابله الهيئة الإشرافية (٢.٤٨) وهذا ما أكد عليه عاطف خليفه في دراسته ٢٠٠٨ التي توصلت وجود علاقة بين مشاركة الطلاب في الأنشطة الطلابية و تنميته المواطنه لديهم .

وتشير نتائج الدراسة بأن هناك اتفاق بين الطلاب وهيئة الإشرافية على الترتيب السابع الذي يمكن في هو عمل اجتماعي يساهم في أحداث تغيرات في الأفراد وفي المجتمع بمتوسط وزني مرجح قدره (٢.٣٣) ويقابله (٢.١٩) للهيئة الإشرافية.

-ونستخلص مما سبق أنه تم التعرف على مدى إكساب الطلاب مفهوم ثقافه التطوع حيث اشارت النتائج بأن الطلاب اكتسبوا ثقافه التطوع بمتوسط وزن مرجح (٢.٤٢) طلاب و يقابله (٢.٤٠) الهيئه الاشرافيه على البرنامج و بذلك تم تحقيق الهدف الثاني للدراسه.

ثالثاً: نتائج مرتبطة بتحقيق الهدف الثالث التعرف على دور البرنامج في إكساب الطلاب مهارة الاتصال، ومهارة العمل الجماعي لدى طلاب المشاركين في برنامج بادر ويتمثل ذلك في جدول(١٢) الى جدول(١٣)

جدول (١٢)

يوضح دور البرنامج في إكساب الطلاب مهارة الاتصال من وجهة نظر الطلاب والهيئة الاشرافيه المسئولة عن تنفيذ البرنامج في المدارس.

م	المتغيرات	استجابات الطلاب ن=١٢٠						الترتيب	متوسط الوزن المرجح	استجابات هيئة الإشراف ن=٦٢									
		لا		إلى حد ما		نعم				لا		إلى حد ما		نعم					
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار				
٠١	ساعدى فى تكوين علاقات خارجية جيدة	٤٠	٣٣.٣%	٦١	٥٠.٨%	١٩	١٥.٨%	٤	٢.١٨	٤٠	٦١.٣%	٢٠	٣٢.٣%	٣٨	٦١.٣%	٤	٢.١٨	٤٠	٦٥.٥%
٠٢	أكسبني أهمية التعاون وتحمل المسئولية	٤٢	٣٥%	٦٦	٥٥%	١٢	١٠%	٢	٢.٢٥	٤٢	٦١.٣%	١٦	٢٥.٨%	٣٨	٦١.٣%	٢	٢.٢٥	٤٢	٦٧.٩%
٠٣	ساعدى على التعبير عن أفكارى وعرض وجهات نظري حتى يشاركنى فيها الآخرون	٤٥	٣٧.٥%	٦٠	٥٠%	١٥	١٢.٥%	٢	٢.٢٥	٤٥	٥٨.١%	١٦	٢٥.٨%	٣٦	٥٨.١%	٢	٢.٢٥	٤٥	٧٢.١%
٠٤	اكسبني كيفية الاتصال بالمؤسسات المختلفة	٣٣	٢٧.٥%	٦٥	٥٤.٢%	٢٢	١٨.٣%	٥	٢.٠٩	٣٣	٦١.٣%	١٤	٢٢.٦%	٣٨	٦١.٣%	٥	٢.٠٩	٣٣	٥٣.٣%
٠٥	ساهم فى إكسابى مهارة كيفية تكوين علاقات اجتماعية	٥٠	٤١.٧%	٦٧	٥٥.٨%	٣	٢.٥%	١	٢.٣٩	٥٠	٨٣.٩%	٦	٩.٧%	٥٢	٨٣.٩%	١	٢.٣٩	٥٠	٨٣.٣%
	المتغير كمال							متوسط	٢.٢٣										٢.٦٠

يتضح من نتائج الجدول السابق الذي يوضح دور البرنامج في إكساب الطلاب مهارة الاتصال من وجهة نظر الطلاب والهيئة الاشرافيه المسئولة عن تنفيذ البرنامج في المدارس أشارت النتائج بأن هناك اتفاق بين الطلاب والهيئة الاشرافية على البرنامج في الترتيب الأول الذي يكمن في أن البرنامج ساهم في إكساب مهارة كيفية تكوين علاقات اجتماعية بمتوسط وزن مرجح (٢.٣٩) الطلاب ويقابله (٢.٧٧) هيئة إشرافية وهذا أكدت عليه دراسة لبنى عبد المجيد (٢٠٠٠) بأن تنفيذ البرامج والمشروعات التنموية يساعد المتطوع على إكساب مهارات تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين، وأكدت أيضا"على ذلك دراسه معتز عبد المعتمد .٢٠٠٨

بينما اختلف كل من الطلاب والهيئة الإشرافية في الترتيب الثاني حيث رأى الطلاب يكمن في أن البرنامج أكسبهم أهمية التعاون وتحمل المسؤولية بمتوسط وزن مرجح (٢.٢٥) وهذا أكدت عليه دراسة (Johne Wilson) سنة ٢٠٠٠ التي أكدت على أن هناك آثار إيجابية تعود على الشخص المتطوع نفسه احترامه لذاته والإحساس بالمسؤولية والتعاون مع الآخرين، وبينما يكمن الترتيب الثاني من وجهة نظر الهيئة الإشرافية في تكوين علاقات خارجية بمتوسط وزن مرجح (٢.٥٥).

واختلف كل من الطلاب والهيئة الإشرافية في الترتيب الأخير حيث يرى الطلاب بأنه يكمن في معرفة كيفية الاتصال بالمؤسسات المختلفة بمتوسط وزن مرجح (٢.٠٩)، وبينما ترى الهيئة الإشرافية بأنه يكمن في أن البرنامج ساعد على التعبير عن أفكارهم وعرض وجهات نظرهم حتى يشاركوا فيها الآخرون بمتوسط وزن مرجح (٢.٤٢).

جدول (١٣)

يوضح دور البرنامج في اكساب الطلاب مهارة العمل الجماعي من وجهة نظر الطلاب أنفسهم والهيئة الإشرافية المسؤولة عن تنفيذ البرنامج.

م	المتغيرات	استجابات الطلاب ن=١٢٠						الترتيب	متوسط الوزن المرجح	استجابات هيئة الإشراف ن=٦٢					
		نعم		إلى حد ما		لا				نعم		إلى حد ما		لا	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
١	ساعد البرنامج الطلاب على الالتزام بالمشاركة في الأنشطة الجماعية	٥١	٤٢.٥%	٥٥	٤٥.٨%	١٤	١١.٧%	٢	٢.٣١	٥١	٤٢.٥%	٥٥	٤٥.٨%	١٤	١١.٧%
٢	أكسبت الطلاب أهمية احترام آراء الجماعة	٥٤	٤٥%	٥٢	٤٣.٣%	١٤	١١.٧%	١	٢.٣٣	٥٤	٤٥%	٥٢	٤٣.٣%	١٤	١١.٧%
٣	ساعدني في اكتساب الخبرات الجماعية مع الآخرين	٤٦	٣٨.٣%	٥٥	٤٥.٨%	١٩	١٥.٨%	٥	٢.٢٣	٤٦	٣٨.٣%	٥٥	٤٥.٨%	١٩	١٥.٨%
٤	ساعدني على إظهار احترامي لأفكار ومشاعر الآخرين حتى ولو لم اتفق معهم	٤٨	٤٠%	٥٧	٤٧.٥%	١٥	١٢.٥%	٤	٢.٢٨	٤٨	٤٠%	٥٧	٤٧.٥%	١٥	١٢.٥%
٥	اكتسبت مهارة احترام قيمة العمل الجماعي	٥٠	٤١.٧%	٥٥	٤٥.٨%	١٥	١٢.٥%	٣	٢.٢٩	٥٠	٤١.٧%	٥٥	٤٥.٨%	١٥	١٢.٥%
٦	عدلت من اهتمامي بالعمل الفردي إلى العمل الجماعي	٤٧	٣٩.٢%	٥١	٤٢.٥%	٢٢	١٨.٣%	٦	٢.٢١	٤٧	٣٩.٢%	٥١	٤٢.٥%	٢٢	١٨.٣%
	المتغير كمال							متوسط	٢.٢٨						
								متوسط	٢.٥						

يتضح من نتائج الجدول السابق الذي يوضح دور البرنامج في تدعيم مهارة العمل الجماعي من وجهة نظر الطلاب والهيئة الإشرافية المسؤولة عن تنفيذ البرنامج حيث أشارت النتائج بأن هناك اتفاق في الترتيب الأول الذي يكمن في اكتساب الطلاب أهمية احترام آراء الجماعة بمتوسط وزن مرجح (٢.٣٣) طلاب ويقابله (٢.٧٤) هيئة إشرافية وأكدت على ذلك دراسة (Johne Wilson) التي أوضحت بأن العمل التطوعي يفيد المتطوع والمجتمع والجماعة.

ويوجد اتفاق بين رأي الطلاب والهيئة الإشرافية في تحديد الترتيب الثاني الذي يكمن في أن البرنامج ساعد الطلاب على الالتزام بالمشاركة في الأنشطة الجماعية بمتوسط وزن مرجح (٢.٣١) طلاب ويقابله (٢.٦١) هيئة إشرافية.

ويوجد اتفاق بين رأي الطلاب والهيئة الإشرافية في تحديد الترتيب الأخير الذي يكمن في عدلت من اهتمامي بالعمل الفردي إلى العمل الجماعي بمتوسط وزن مرجح (٢.٢١) طلاب ويقابله (٢.٢٦) هيئة إشرافية.

-ونستخلص مما سبق أن النتائج اشارت الى ان الطلاب اكتسبوا مهاره الاتصال من وجهه نظر الطلاب بمتوسط وزن مرجح (٢.٢٣) و يقابله (٢.٦٠) الهيئة الاشرافيه على البرنامج ، و اشارت النتائج ايضا" بأن الطلاب اكتسبوا مهاره العمل الجماعي بمتوسط وزن مرجح (٢.٢٨) طلاب و يقابله (٢.٥) الهيئة الاشرافيه و بذلك تم تحقيق الهدف الثالث للدراسه.

رابعاً" بيانات متعلقة بتحقيق الهدف الرابع: قياس فعالية برنامج بادر لتحقيق أهدافه من وجهه نظر الهيئة الاشرافيه للبرنامج ويتمثل في جدول (١٤) الى جدول (١٦).

جدول (١٤)

يوضح فعالية برنامج بادر من خلال فهم المستفيد لأهداف البرنامج.

ن = ١٢٠

الترتيب	متوسط الوزن المرجح	الاستجابات				فهم المستفيد لأهداف البرنامج		م
		لا		إلى حد ما		نعم		
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
١	٢.٢٩	%٢.٥	٣	%٦٥.٨	٧٩	%٣١.٧	٣٨	١. أرى أن أهداف البرنامج مناسبة لاحتياجاتي
٤	١.٩٧	%٣٢.٥	٣٩	%٣٨.٣	٤٦	%٢٩.٢	٣٥	٢. أوافق على أهداف البرنامج
٣	٢.١٢	%١٦.٧	٢٠	%٥٠.٨	٦١	%٣٢.٥	٣٩	٣. يحقق البرنامج أهدافه بسهولة
٢	٢.١٥	%١٥	١٨	%٥٥	٦٦	%٣٠	٣٦	٤. يهدف البرنامج إلى التكامل بين جميع الطلاب
مستوى متوسط	٢.١٣							المتغير ككل

يتضح من نتائج الجدول السابق الخاص بفعالية برنامج بادر من خلال فهم المستفيد لأهداف

البرنامج، وأشارت نتائج الدراسة بأنها تكمن في أرى أن أهداف البرنامج مناسبة لاحتياجاتي بمتوسط وزن

مرجح (٢٠٢٩)، وجاء في الترتيب الثاني يهدف البرنامج إلى التعامل بين جميع الطلاب بمتوسط وزن مرجح (٢٠١٥)، وبينما جاء في الترتيب الأخير أوافق على أهداف البرنامج بمتوسط وزن مرجح (١٠٩٧).

جدول (١٥)

مدى سهولة وبساطة إجراءات حصول المستفيد على الخدمة

ن = ١٢٠

الترتيب	متوسط الوزن المرجح	الاستجابات						سهولة وبساطة إجراءات الحصول على الخدمة	م
		لا		إلى حد ما		نعم			
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
١	٢.٣٢	%٨.٣	١٠	%٦٠.٨	٧٣	%٣٠.٨	٣٧	١. إجراءات حصولك على خدمات البرنامج واضحة	
٢	٢.١٨	%١٠.٨	١٣	%٦٠.٨	٧٣	%٢٨.٣	٣٤	٢. الوقت المطلوب لحصولك على الخدمة مناسب	
٤	٢.١٦	%١٩.٢	٢٣	%٤٥.٨	٥٥	%٣٥	٤٢	٣. برنامج بادر لدية مرونة في تقديم خدماته	
٥	٢.٠٨	%٢٠	٢٤	%٥٢.٥	٦٣	%٢٧.٥	٣٣	٤. العاملون بالبرنامج لديهم معرفة بأعمالهم لدرجة تساعدهم على تقديم الخدمات بسهولة	
٢	٢.١٨	%١٤.٢	١٧	%٥٤.٢	٦٥	%٣١.٧	٣٨	٥. تحصل على الخدمات في الوقت المحدد	
مستوى متوسط	٢.١٨							المتغير	

يتضح من نتائج الجدول السابق الذي يوضح مدى سهولة وبساطة المستفيد على حصوله على الخدمة، وأشارت نتائج الدراسة بأنها تكمن في إجراءات الحصول على الخدمة واضحة بمتوسط وزن مرجح (٢٠٢٣)، وجاء في الترتيب الثاني الوقت المطلوب لحصول على الخدمة مناسب بمتوسط وزن مرجح (٢٠١٨)، وبينما جاء في الترتيب الأخير العاملون بالبرنامج لديهم معرفة بأعمالهم لدرجة تساعدهم على تقديم الخدمات بسهولة بمتوسط وزن مرجح (٢٠٠٨).

جدول (١٦)

يوضح قدرة البرنامج على تقدير حاجات الطلاب من وجهة نظر الطلاب أنفسهم.

ن = ١٢٠

الترتيب	متوسط الوزن المرجح	الاستجابات						قدرة البرنامج على تقدير الحاجات	م
		لا		إلى حد ما		نعم			
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
١	٢.٣٣	%١١.٧	١٤	%٤٣.٣	٥٢	%٤٥	٥٤	١. تعبر خدمات البرنامج على احتياجات الطلاب	
٣	٢.٢٩	%١٢.٥	١٥	%٤٥.٨	٥٥	%٤١.٧	٥٠	٢. يقوم البرنامج بالتعبير عن احتياجات المستفيدين	
٥	٢.٤	%٨.٣	١٠	%٤٣.٣	٥٢	%٤٨.٣	٥٨	٣. يعمل البرنامج على تحديد أولويات الاحتياج عند الطلاب	
٢	٢.٣١	%١١.٧	١٤	%٤٥.٨	٥٥	%٤٢.٥	٥١	٤. يراعي البرنامج الفروق الفردية بين الطلاب	
٤	٢.٢٨	%١٢.٥	١٥	%٤٧.٥	٥٧	%٤٠	٤٨	٥. تنوع خدمات البرنامج تشبع احتياجات الطلاب	
مرتفع	٢.٣٢							المتغير ككل	

يتضح من نتائج الجدول السابق الذي يوضح قدرة البرنامج على تقدير حاجات الطلاب من وجهة نظر الطلاب أنفسهم حيث أشارت النتائج بأن جاء في الترتيب الأول تعبر خدمات البرنامج على احتياجات الطلاب بمتوسط وزن مرجح (٢.٣٣)، بينما جاء في الترتيب الثاني يراعي البرنامج الفروق الفردية بين الطلاب بمتوسط وزن مرجح (٢.٣١)، وجاء في الترتيب الأخير يعمل البرنامج على تحديد أولويات الاحتياج عند الطلاب بمتوسط وزن مرجح (٢.٤).

-ونستخلص مما سبق أن النتائج أشارت الى ان فعالية برنامج بادر تكمن في فهم المستفيد لأهداف البرنامج بمتوسط وزن مرجح (٢.١٣)، و سهوله وبساطه اجراءات حصول المستفيد على خدمه بمتوسط وزن مرجح (٢.١٨)، و قدرة البرنامج على تقدير حاجات الطلاب بمتوسط وزن مرجح (٢.٣٢) من وجهه نظر الطلاب المشاركين في البرنامج و بذلك تم تحقيق الهدف الرابع للدراسه.

خامساً: بيانات متعلقة بتحقيق الهدف الخامس قياس كفاءة برنامج بادر لتحقيق أهدافه يتمثل في جدول (١٧) الى جدول (١٨).

جدول (١٧)

يوضح معدل أداء العاملين بالبرنامج من وجهة نظر الهيئة الإشرافية ن=٦٢

م	معدل أداء العاملين بالبرنامج	الاستجابات					
		لا		إلى حد ما		نعم	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
١	أقوم بمسئولتي على النحو الذي يساعد البرنامج على تحقيق أهدافه	٣٢.٣%	٢٠	٣٥.٥%	٢٢	٣٣.٣%	٢٠
٢	أعمل على ابتكار برامج جديدة يحتاجها الطلاب	٢٩%	١٨	٢٢.٦%	١٤	٤٨.٤%	٣٠
٣	أتعاون مع زملائي بالمدرسة لرفع مستوى خدمات البرنامج	٢٢.٦%	١٤	١٢.٩%	٨	٦٤.٥%	٤٠
٤	أداء العاملين بالبرنامج يساعد على تحقيق أهدافه	٩.٧%	٦	٣٢.٣%	٢٠	٥٨.١%	٣٦
٥	اهتم بالتعامل مع زملائي في المدرسة للسعي نحو زيادة أعداد الطلاب المستفيدين من خدمات البرنامج	٢٥.٨%	١٦	١٢.٩%	٨	٦١.٣%	٣٨
	المتغير ككل						
	مرتفع	٢.٢٦					

يتضح من نتائج الجدول السابق الخاص بقياس معدل أداء العاملين بالبرنامج من وجهة نظر الهيئة الإشرافية اتضح أنه جاء في الترتيب الأول أن أداء العاملين بالبرنامج يساعد على تحقيق أهداف البرنامج بمتوسط وزن مرجح (٢.٤٨)، أكدت على ذلك دراسة عبد الله على عبد الله ٢٠٠٨ التي أبرزت ضرورة الاهتمام بزيادة معدل أداء العاملين بالبرامج التنموية ، وجاء في الترتيب الثاني اهتم بالتعامل مع زملائي في المدرسة للسعي نحو زيادة أعداد الطلاب المستفيدين من خدمات البرنامج بمتوسط وزن مرجح (٢.٣٥)، وبينما جاء في الترتيب الأخير أقوم بمسئولتي على النحو الذي يساعد البرنامج على تحقيق أهدافه بمتوسط وزن مرجح (٢).

جدول (١٨)

يوضح قدرة المدرسة على الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة من وجهة نظر الهيئة الإشرافية

ن = ٦٢

الترتيب	متوسط الوزن المرجح	الاستجابات						قدرة المدرسة على الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة	م
		لا		إلى حد ما		نعم			
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
٢	٢.٤٨	%٦.٥	٤	%٣٨.٧	٢٤	%٥٤.٨	٣٤	١. توفر الموارد المالية المخصصة للبرنامج	
٤	٢.٢٢	%١٢.٩	٨	%٥١.٦	٣٢	%٣٥.٥	٢٢	٢. الأجهزة والمعدات تخضع للصيانة بصفة مستمرة	
٥	٢.١٣	%١٩.٤	١٢	%٤٨.٤	٣٠	%٣٢.٣	٢٠	٣. يتم تنفيذ البرنامج بالأجهزة والمعدات الحديثة	
١	٢.٥١	%٩.٧	٦	%٢٩	١٨	%٦١.٣	٣٨	٤. هناك استثمار أمثل للموارد والإمكانات المتاحة	
٢	٢.٤٨	%١٢.٩	٨	%٢٥.٨	١٦	%٦١.٣	٣٨	٥. الأدوات اللازمة لتقديم الخدمات غير كافية	
متوسط مرتفع	٢.٣٦							المتغير ككل	

يتضح من نتائج الجدول السابق الذي يوضح قدرة المدرسة على الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة من نظر الهيئة الإشرافية حيث أشارت نتائج الدراسة بأن الترتيب الأول يكمن في أن هناك استثمار أمثل للموارد والإمكانات المتاحة بمتوسط وزن مرجح (٢.٥١)، وجاء في الترتيب الثاني توافر الموارد المالية المخصصة للبرنامج بمتوسط وزن مرجح (٢.٤٨)، وأكدت على ذلك دراسته هبه محمد عبد الرسول ٢٠٠٩ التي أبرزت ضرورة توفير العائد المادي و المعنوي للمتطوع، وجاء في الترتيب الأخير يتم تنفيذ البرنامج بالأجهزة والمعدات الحديثة بمتوسط وزن مرجح (٢.١٣).

ونستخلص مما سبق أن النتائج أشارت الى ان كفاءه برنامج بادر تكمن في معدل اداء العاملين بالبرنامج بمتوسط وزن مرجح (٢.٢٦)، قدره المدرسه على الاستخدام الامثل للموارد المتاحة بمتوسط وزن مرجح (٢.٣٦) من وجهه نظر الهيئة الاشرافيه المسئوله عن تنفيذ البرنامج و بذلك تم تحقيق الهدف الخامس للدراسه.

سادساً: "بيانات متعلقة بتحقيق الهدف السادس : المعوقات التي تحد من فاعلية برنامج بادر من وجهة نظر الهيئة الإشرافية والطلاب يتمثل في جدول(١٩).

جدول (١٩)

يوضح المعوقات التي تحد من فاعلية برنامج بادر من وجهة نظر الهيئة الإشرافية والطلاب

م	المتغيرات	استجابات الطلاب ن=١٢٠						الترتيب	متوسط الوزن المرجح	استجابات هيئة الإشراف ن=٦٢							
		لا		إلى حد ما		نعم				الترتيب	متوسط الوزن المرجح	لا		إلى حد ما		نعم	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار					النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
١	قلة الموارد المالية المخصصة للبرنامج	٤٩	٤١.٧%	٤٩	٤٠.٨%	٢١	١٧.٥%	١	٢.٢٤	٣٨	٦١.٣%	١٨	٢٩%	٦	٩.٧%	٤	٢.٥١
٢	قلة الموارد المادية المخصصة للبرنامج	٤٦	٤٢.٥%	٤٦	٣٨.٣%	٢٣	١٩.٢%	٢	٢.٢٣	٣٦	٥٨.١%	٢٤	٣٨.٧%	٢	٣.٢%	٣	٢.٥٥
٣	عدم تعاون بعض المسؤولين بالمدارس مع البرنامج	٥٩	٥٧.٥%	٥٩	٤٩.٢%	٢٨	٢٢.٣%	٧	٢.٠٤	٢٨	٤٥.٢%	٢٦	٤١.٩%	٨	١٢.٩%	٨	٢.٣٢
٤	ضعف مكافآت الهيئة الإشرافية بالمدارس	٥١	٣٨.٣%	٥١	٤٢.٥%	٢٣	١٩.٢%	٣	٢.١٩	٣٤	٥٤.٨%	٢٤	٣٨.٧%	٤	٦.٥%	٥	٢.٤٨
٥	ضعف وعي الطلاب بأهمية العمل التطوعي	٥٨	٣٢.٥%	٥٨	٤٨.٣%	٢٣	١٩.٢%	٥	٢.١٣	٤٨	٧٧.٤%	١٢	١٩.٤%	٢	٣.٢%	١	٢.٧٤
٦	نقص أعداد الهيئة الإشرافية على البرنامج بالمدارس	٦٧	٥٥.٨%	٦٧	٥٥.٨%	٢٦	٢١.٧%	٩	٢.٠١	٥٠	٨٠.٦%	٨	١٢.٩%	٤	٦.٥%	١	٢.٧٤
٧	قلة الدورات التدريبية للهيئة الإشرافية في مجال العمل التطوعي	٤٧	٤٠%	٤٧	٣٩.٢%	٢٥	٢٠.٨%	٣	٢.١٩	٣٦	٥٨.١%	١٨	٢٩%	٨	١٢.١%	٦	٢.٤٥
٨	قلة إقناع الهيئة الإشرافية بأهمية البرنامج	٦٦	٥٥%	٦٦	٥٥%	٢٦	٢١.٧%	٨	٢.٠٢	٣٠	٤٨.٤%	٢٠	٣٢.٣%	١٢	١٩.٤%	٩	٢.٢٩
٩	تعقد الإجراءات الخاصة بممارسة البرنامج بما يتضمنه من أنشطة تطوعية	٥٣	٣٢.٥%	٥٣	٤٤.٢%	٢٨	٢٣.٣%	٦	٢.٠٩	٨	١٢.٩%	٣٨	٦١.٣%	١٦	٢٥.٨%	٧	٢.٣٥
	المتغير كمال								٢.١٢							٢.٢٧	

يتضح من نتائج الجدول السابق الخاص بالمعوقات التي تحد من فاعلية البرامج التنموية وخصوصاً "برنامج بادر" من وجهة نظر الطلاب والهيئة الإشرافية أشارت نتائج الدراسة بأن هناك اختلاف في تحديد المعوقات التي تحد من فاعلية البرامج التنموية حيث يرى الطلاب بأنها تكمن في قلة الموارد المالية المخصصة للبرنامج بمتوسط وزن مرجح (٢.٢٤) ويقابله رأي الهيئة الإشرافية الذي يكمن في الترتيب الأول المتمثل في نقص أعداد الهيئة الإشرافية على البرنامج بالمدارس بمتوسط وزن مرجح (٢.٧٤) وهذه نسبة مرتفعة لذلك نوصي بزيادة أعداد الهيئة الإشرافية على البرامج التنموية وهذا ما أكدت عليه دراسة هبة محمد عبد الرسول ٢٠٠٩.

بينما اختلف كل من الطلاب والهيئة الإشرافية في تحديد الترتيب الأخير للمعوقات التي تحد من فاعلية البرامج التنموية حيث يرى الطلاب بأنه يكمن في تعقد الإجراءات الخاصة بممارسة البرنامج بما يتضمنه من أنشطة تطوعية بمتوسط وزن مرجح (٢.٠٩) ويقابله رأي الهيئة الإشرافية الذي يكمن في عدم

تعاون بعض المسؤولين بالمدارس مع البرنامج بمتوسط وزن مرجح (٢.٠٤)، وهذا ما أكدت عليه دراسة لبنى عبد المجيد ٢٠٠٠ التي أوضحت ضرورة تعاون المسؤولين مع المستفيدين لتحقيق التكامل لإنجاز المشروعات التنموية.

ونستخلص مما سبق أن النتائج أشارت الى ان المعوقات التي تحد من فاعلية برنامج بادر من وجهة نظر الطلاب بمتوسط وزن مرجح(٢.١٢) تكمن فى قلة الموارد المالية المخصصة للبرنامج، قلة الموارد المادية المخصصة للبرنامج، أما الهيئة الإشرافية بمتوسط وزن مرجح(٢.٢٧)، واهمها ضعف وعي الطلاب بأهمية العمل التطوعي، نقص أعداد الهيئة الإشرافية على البرامج التنموية و بذلك تم تحقيق الهدف السادس للدراسة.

سابعا: بيانات متعلقة بتحقيق الهدف السابع : المقترحات التي تزيد من فعالية برنامج بادر من وجهة نظر الهيئة الإشرافية والطلاب يتمثل فى جدول(٢٠).

جدول (٢٠)

يوضح المقترحات التي تزيد من فعالية برنامج بادر من وجهة نظر الهيئة الإشرافية والطلاب.

الترتيب	متوسط الوزن المرجح	استجابات هيئة الإشراف ن=٦٢						الترتيب	متوسط الوزن المرجح	استجابات الطلاب ن=١٢٠						المتغيرات	م
		لا		إلى حد ما		نعم				لا		إلى حد ما		نعم			
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
١	٢.٧٧	%٦.٥	٤	%٩.٧	٦	%٨٣.٩	٥٢	١	٢.٥٤	%٥.٨	٧	%٣٤.٢	٤١	%٦٠	٧٢	١	زيادة الموارد المالية المخصصة للبرامج التطوعية
٤	٢.٦٨	%٦.٥	٤	%١٩.٤	١٢	%٧٤.٢	٤٦	٣	٢.٤٨	%٥	٦	%٤٢.٥	٥١	%٥٢.٥	٦٣	٢	زيادة اللوحات الإرشادية عن العمل التطوعي داخل المدارس
٢	٢.٧٤	%٣.٢	٢	%١٩.٤	١٢	%٧٧.٤	٤٨	٤	٢.٣٨	%١٠	١٢	%٤١.٧	٥٠	%٤٨.٣	٥٨	٣	استمرار البرامج التطوعية
٢	٢.٧٤	%٦.٤	٤	%١٢.٩	٨	%٨٠.٦	٥٠	١	٢.٥٤	%٦.٧	٨	%٣٢.٥	٣٩	%٦٠.٨	٧٣	٤	زيادة مكافآت الهيئة الإشرافية بالمدارس
٨	٢.٤٨	%١.٧	٦	%٣٢.٣	٢٠	%٥٨.١	٣٦	٨	٢.٢٣	%٦.٧	٨	%٥٣.٣	٦٤	%٤٠	٤٨	٥	عمل دورات تدريبية للهيئة الإشرافية عن التطوع
٥	٢.٦٤	%٣.٢	٢	%٢٩	١٨	%٦٧.٧	٤٢	٦	٢.٢٧	%١٠	١٢	%٤٣.٣	٥٢	%٤٦.٧	٥٦	٦	إثارة الوعي لدى الطلاب بأهمية التطوع
٧	٢.٥٢	%٦.٥	٤	%٣٥.٥	٢٢	%٥٨.١	٣٦	٤	٢.٣٨	%١٠	١٢	%٤١.٧	٥٠	%٤٨.٣	٥٨	٧	إضافة دروس فى المناهج الدراسية تركز على العمل التطوعي
٦	٢.٥٥	%٦.٥	٤	%٣٢.٣	٢٠	%٦١.٣	٣٨	٧	٢.٢٤	%٥.٨	٧	%٤٨.٣	٥٨	%٤٥.٨	٥٥	٨	تشجيع المدارس للأعمال التطوعية وخصوصاً فى العطلات الصيفية
	٢.٦٤								٢.٣٩								المتغير كلال

يوضح الجدول السابق المقترحات التي تزيد من فعالية البرامج التنموية من وجهة نظر الهيئة

الإشرافية والطلاب أشارت نتائج الدراسة أن يوجد اتفاق بين الطلاب والهيئة الإشرافية في تحديد الترتيب

الأول الذي يكمن في زيادة الموارد المالية المخصصة للبرامج التطوعية بمتوسط وزن مرجح (٢.٥٤) طلاب ويقابله (٢.٧٧) هيئة إشرافية وهذا ما أكدت عليه دراسة هبة محمد عبد الرسول ٢٠٠٩ التي أوصت بضرورة الاهتمام بزيادة الموارد المالية المخصصة للبرامج التنموية .

واتفقوا أيضاً على تحديد الترتيب الأخير الذي يكمن في عمل دورات تدريبية للهيئة الإشرافية عن التطوع بمتوسط وزن مرجح (٢.٢٣) طلاب ويقابله (٢.٤٨) هيئة إشرافية.

ونستخلص مما سبق أن النتائج اشارت الى ان المقترحات التي تزيد من فاعلية برامج التنموية من وجهة نظر الطلاب كانت بمتوسط وزن مرجح (٢.٣٩) وتكمن في زيادة الموارد المالية المخصصة للبرامج التطوعية، زيادة مكافآت الهيئة الإشرافية بالمدارس أما الهيئة الإشرافية كانت بمتوسط وزن مرجح (٢.٦٤)، تكمن في زيادة الموارد المالية المخصصة للبرامج التطوعية، استمرار البرامج التطوعية و بذلك تم تحقيق الهدف السابع للدراسة.

نتائج اختبار فروض الدراسة:-

الفرض الأول:

من المتوقع وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين خصائص مجتمع الدراسة واتجاههم نحو

المشاركة في البرامج التطوعية.

جدول (٢١)

يبين العلاقة بين خصائص طلاب المدارس واتجاههم نحو المشاركة في البرامج التطوعية.

الخصائص	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة (Sig Tailed)
النوع	*٠.٢٨٨	دالة عند ٠.٠١
العمر	*٢.٤١	دالة عند ٠.٠١
الصف الدراسي	*٢.٥٢	دالة عند ٠.٠١

أشارت نتائج الدراسة الميدانية فيما يتعلق بالفرض الأول إلى:

- وجود علاقة عكسية دالة عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين النوع واتجاه الطلاب نحو المشاركة في البرامج التطوعية عوامل ارتباط قدره *٠.٢٨٨.
- وجود علاقة عكسية دالة عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين العمر واتجاه الطلاب نحو المشاركة في البرامج التطوعية بمعامل ارتباط قدره (٢.٤١).

- وجود علاقة عكسية دالة عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين الصف الدراسي واتجاه الطلاب نحو المشاركة في البرامج التطوعية بمعامل ارتباط قدره (٢.٥٢).
- ولهذه النتائج ثبت صحة الفرض الأول للدراسة.

الفرض الثاني:

من المتوقع أن يكون البرنامج قد ساهم في تنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس بشكل مرتفعاً ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال المؤشرات التالية:

- قدرة البرنامج على تنمية مهارة الاتصال لدى الطلاب.
- قدرة البرنامج على تنمية مهارة العمل الجماعي لدى الطلاب.

جدول (٢٢)

م	الأبعاد	الطلاب ن = ١٢٠			الهيئة الإشرافية ن = ٦٢		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	قدرة البرنامج على تنمية مهارة الاتصال لدى الطلاب	٢.٤٢	٠.٤٤	٢	٢.٣٤	٠.٤٨	٢
٢	قدرة البرنامج على تنمية مهارة العمل الجماعي لدى الطلاب	٢.٦١	٠.٣٢	١	٢.٥١	٠.٤٨	١
	الأبعاد ككل	٢.٥١	٠.٣٨	إسهام مرتفع	٢.٤٢	٠.٤٨	إسهام مرتفع

وبالنظر إلى نتائج الجدول السابق يتضح لنا إلى أن البرنامج قد ساهم في تنمية ثقافة التطوع لدى الطلاب بشكل مرتفع بمتوسط وزن مرجح (٢.٥١) طلاب ويقابله (٢.٤٢) هيئة إشرافية مما يجعلنا نقبل الفرض الثاني والذي مؤداه: "من المتوقع أن يكون برنامج بادر قد ساهم في تنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس بشكل مرتفع وبهذه النتيجة ثبت صحة الفرض الثاني.

الفرض الثالث:

من المتوقع وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين فعالية برنامج بادر وتنمية ثقافة التطوع

لدى طلاب المدارس.

مؤشرات الفرض:

- فهم المستفيد لأهداف البرنامج.

- سهولة وبساطة إجراءات الحصول على الخدمة.

جدول (٢٣)

يوضح العلاقة بين فعالية برنامج بادر وتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس

الدالة (Tailed) Sig	معامل ارتباط بيرسون	فعالية برنامج بادر
دالة عند ٠.٠١	**٠.٣٩١	فهم المستفيد لأهداف البرنامج
دالة عند ٠.٠١	**٠.٢٥٢	سهولة وبساطة إجراءات الحصول على الخدمة

توصلت نتائج الدراسة الميدانية: بأن هناك علاقة طردية إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين فعالية برنامج بادر وتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس بمعنى أنه كلما ما زادت فعالية برنامج بادر كلما زاد فهم المستفيد لأهداف البرنامج وذلك بمعامل ارتباط قدره (٠.٣٩١)، وكما توصلت النتائج إلى وجود علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين سهولة وبساطة إجراءات الحصول على الخدمة وتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس بمعنى أنه كلما زاد سهولة وبساطة إجراءات الحصول على الخدمة كلما زادت تنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس، وذلك بمعامل ارتباط قدرة (٠.٢٥٢) وبهذه النتيجة ثبت صحة الفرض الثالث.

الفرض الرابع:

من المتوقع وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الهيئة الإشرافية على برنامج بادر وتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس.

مؤشرات الفرض:

- معدل أداء الهيئة الإشرافية.

قدرة الهيئة الإشرافية على الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة. جدول (٢٣)

- يوضح العلاقة بين فعالية برنامج بادر وتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس

جدول (٢٤)

يوضح العلاقة بين فعالية برنامج بادر وتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس

ن	الدلالة (Tailed) Sig	معامل ارتباط بيرسون	كفاءة الهيئة الإشرافية على برنامج بادر
٦٢	دالة عند ٠.٠٠١	**٠.٢٤٤	معدل أداء الهيئة الإشرافية
	دالة عند ٠.٠٠١	**٠.٢١١	قدرة الهيئة الإشرافية على الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة

توصلت نتائج الدراسة الميدانية: بأن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين معدل أداء الهيئة الإشرافية وتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس بمعنى أنه كلما زاد معدل أداء الهيئة الإشرافية كلما زادت معنوية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس، وذلك بمعامل ارتباط قدره (٠.٢٤٤)، كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٠١) بين قدرة الهيئة الإشرافية على الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة وتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس بمعنى أنه كلما زاد قدرة الهيئة الإشرافية على الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة كلما زادت تنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس بمعامل ارتباط قدره (٠.٢١١) وبهذه النتيجة ثبتت صحة الفرض الرابع.

ثانياً: النتائج المرتبطة بتحقيق أهداف الدراسة:

١- النتائج المرتبطة بالهدف الأول: التعرف على أهم خصائص عينة الدراسة من طلاب المدارس المشاركين في برنامج بادر اتضح من خلال مناقشة نتائج الدراسة الميدانية بأن طلاب المدارس أغلبهم من الذكور بنسبة (٥٨.٣٣%) والإناث (٤٤.٢%)، وأعمارهم تتراوح ما بين ١٧ سنة : ١٨ سنة بنسبة (٣٠.٨%) وأغلبهم في الصف الدراسي الثالث الثانوي بنسبة (٥٥.٨%).

٢- النتائج المرتبطة بمدى تعاون الهيئة الإشرافية بالمدارس مع جمعية الشباب للتنمية والسكان اتضح من خلال مناقشة نتائج الدراسة الميدانية بان يوجد تعاون بين الهيئة الإشرافية مع جمعية الشباب بنسبة (٦٤.٥%)، وأشارت نتائج أيضاً بأن الطلاب والمدارس والبيئة استفادوا من البرنامج بدرجة كبيرة بنسبة (٦٤.٥١%)، وأن البرنامج حقق أهدافه من وجهة نظر الهيئة الإشرافية للبرنامج وتدريبهم عليه بمتوسط وزن مرجح (٢.٤٥)، وأشارت نتائج الدراسة الميدانية بأن أهم إنجازات البرنامج في المدارس تتمثل في إصلاح وصيانة المدارس بمتوسط وزن مرجح (٢.٧٧).

٣- النتائج مرتبطة بتحقيق الهدف الثاني القائل: الوقوف على مستوى فهم الطلاب للثقافة التطوعية.

اتضح من خلال مناقشة نتائج الدراسة بأن مستوى فهم الطلاب للثقافة التطوعية يكمن في أن التطوع نوع من الجهد الذي يبذله الإنسان بلا مقابل لمجتمعه من وجهة نظر الطلاب بمتوسط وزن مرجح (٢.٥٤)

ويقبله رأي الهيئة الإشرافية الذي يكمن في أن العمل التطوع ينبع من رغبة ذاتية لدى الطلاب بمتوسط وزن مرجح (٢.٦١).

٤- النتائج المرتبطة بتحقيق الهدف الثالث القائل التعرف على مدى مساهمة البرنامج في إكساب الطلاب مهارة الاتصال والعمل الجماعي.

اتضح من خلال مناقشة نتائج الدراسة بأن البرنامج ساهم في إكساب الطلاب مهارة الاتصال بشكل مرتفع ويتمثل في مساهمة البرنامج في إكساب مهارة كيفية تكوين علاقات اجتماعية بمتوسط وزن مرجح (٢.٣٩) طلاب ويقبله (٢.٧٧) هيئة إشرافية.

اتضح من خلال مناقشة نتائج الدراسة بأن البرنامج أيضاً ساهم في إكساب الطلاب مهارة العمل الجماعي التي تكمن في اكتساب الطلاب أهمية احترام آراء الجماعة بمتوسط وزن مرجح (٢.٣٣) طلاب ويقبله (٢.٧٤) هيئة إشرافية.

٥- النتائج المرتبطة بتحقيق الهدف الرابع القائل: قياس فعالية برنامج بادر لتحقيق أهدافه وأشارت النتائج بان الفعالية يكمن في أهداف البرنامج مناسبة لاحتياجاتي بمتوسط وزن مرجح (٢.٢٩)، يهدف البرنامج إلى التكامل بين جميع الطلاب بمتوسط وزن مرجح (٢.١٥) ومن حيث مدى سهولة وبساطة إجراءات حصول المستفيد على الخدمة تكمن في إجراءات الحصول على الخدمة واضحة بمتوسط وزن مرجح (٢.٢٣)، الوقت المطلوب لحصولك على الخدمة مناسبة بمتوسط وزن مرجح (٢.١٨)، من حيث قدرة البرنامج على تقدير احتياجات الطلاب تكمن في أن خدمات البرنامج تعبر عن احتياجات الطلاب بمتوسط وزن مرجح (٢.٣٣).

٦- النتائج المرتبطة بتحقيق الهدف الخامس القائل: قياس كفاءة برنامج بادر لتحقيق أهدافه

أشارت نتائج الدراسة الميدانية بأن قياس الكفاءة يتمثل في معدل أداء العاملين بالبرنامج الذي يكمن في أن هذا الأداء يساعد البرنامج على تحقيق أهدافه بمتوسط وزن مرجح (٢.٤٨)، السعي لزيادة أعداد الطلاب المستفيدين من خدمات البرنامج بمتوسط وزن مرجح (٢.٣٥).

٧- نتائج مرتبطة بتحقيق الهدف السادس القائل: تحديد المعوقات التي تحد من فعالية البرامج التنموية

أشارت نتائج الدراسة الميدانية بأن هذه المعوقات تكمن في ضعف وعي الطلاب بأهمية العمل التطوعي بمتوسط وزن مرجح (٢.٧٤) هيئة إشرافية ويقبله (٢.١٣) طلاب، نقص أعداد الهيئة الإشرافية على البرنامج بالمدارس بمتوسط وزن مرجح (٢.٧٤) هيئة إشرافية ويقبله (٢.٠١) طلاب ومن وجهة نظر الطلاب تكمن في قلة الموارد المالية المخصصة للبرنامج بمتوسط وزن مرجح (٢.٢٤)، قلة الموارد المادية المخصصة للبرنامج بمتوسط وزن مرجح (٢.٢٣).

ثالثاً: النتائج المرتبطة بتقويم البرنامج من وجهة نظر الهيئة الإشرافية عليه بالمدارس.

١- أهم مواطن القوه :

- أشارت الغالبية العظمى بنسبه ٧٢.٥٨% من الهيئه الاشرافيه على البرنامج بالمدارس أن البرنامج حقق أهدافه بدرجة ترواحت ما بين كبيره و متوسطه .

- أشارت الغالبية العظمى بان درجه انجاز البرنامج لأهدافه بالمدارس من وجهه نظر الهيئه الاشرافيه على البرنامج (متوسطه) بمتوسط وزن مرجح (٢.٦٨) .

- أشارت الغالبية العظمى بنسبه ٦٤.٥١% من الهيئه الاشرافيه على البرنامج بالمدارس بان درجه استفاده المدارس من البرنامج ترواحت ما بين كبيره و متوسطه .

٢- أهم انجازات البرنامج فى المدارس من وجهه نظر من الهيئه الاشرافيه على البرنامج بالمدارس.

-إصلاح وصيانة المدارس بمتوسط وزن مرجح (٢.٧٧) .

-توعية الطلاب بأهمية العمل التطوعي بمتوسط وزن مرجح(٢.٧٤) .

-المساهمة في إصلاح نوافذ الفصول بالمدارس بمتوسط وزن مرجح(٢.٦٨) .

-تزويد المدارس بالأثاث وأجهزة الحاسب الألى بمتوسط وزن مرجح (٢.٥٥) .

٣- أهم موطن الضعف فى برنامج بادر من وجهه نظر من الهيئه الاشرافيه على البرنامج بالمدارس.

- اشارت نسبه ١١.٢٩% من الهيئه الاشرافيه على برنامج بان درجه استفاده البيئه المحيطه

بالمدارس من المشروع كانت قليله

- اشارت نسبه ٣٥.٥% من الهيئه الاشرافيه على برنامج بان هناك عدم تعاون بين الهيئه الاشرافيه و جمعيه الشباب و التتميه.

٤- أسباب عدم تحقيق البرنامج بالشكل المطلوب .

- قلة الموارد الماليه المخصصه للمدارس من قبل البرنامج .

- قلة الموارد الماديه المخصصه للمدارس من قبل البرنامج .

- ضعف وعي الطلاب بأهمية العمل التطوعي.

- نقص اعداد الهيئه الاشرافيه المسئوله عن تنفيذ البرامج التتمويه .

- ضعف مكأفات الهيئه الاشرافيه على البرنامج بالمدارس .

- قلة الدورات التدريبيه للهيئه الاشرافيه فى مجال التطوع .

- عدم تعاون بعض المسئولين بالمدارس مع اهداف البرنامج.

-مقترحات الدراسة التى تسهم فى تطوير البرامج التتمويه و خاصة برامج تنميه ثقافه التطوع.

أولاً: عند التخطيط للبرامج التتمويه الاجتماعيه و الاقتصاديه ترى الباحثه ضروره مراعاة النقاط التاليه:

أ- من الناحية الفنية:

- ١- الالتزام بالاسلوب العلمى عند تحديد أهداف البرامج التطوعية .
- ٢- الاستفادة من مقترحات العاملين الميدانيين فى البرامج التطوعية.
- ٣- الاعتماد على الاسلوب العلمى فى دراسه مشكلات الطلاب المتطوعين فى البرامج التنموية .
- ٤- أن تكون خطه البرنامج متفقه مع احتياجات الطلاب المتطوعين.
- ٥- وضع برنامج زمنى محدد لتنفيذ البرامج و الالتزام بها لتدعيم الثقه.
- ٦- انتقاء العاملين بالبرامج التطوعيه ممن تتوفر فيهم المعارف ، و المعلومات ، و المهارات ، و العمل على تدريبهم بشكل جيد و مستمر لاستيعاب القدره على التعامل مع المستهدفين بشفافيه ، مهاره التواصل معهم ، و اقناعهم و تنميه علاقات الود فيما بينهم بما يسمح لهم بالمتابعه و الاشراف و تغيير الاتجاهات و القيم المعوقه لنجاح البرامج التنمويه .

ب- من الناحية الاداريه:

- ١- الاعتماد على الاسلوب العلمى فى تقسيم العمل و توزيع المسئوليات بين العاملين.
- ٢- البعد عن الروتين أثناء عمليه التنفيذ .
- ٣- دعم العلاقات الايجابيه بين العاملين بالبرنامج و جمعيه الشباب و السكان .

ج- من الناحية الماديه :

- ١- الاستفادة قدر الامكان من موارد و امكانات المجتمع لاستثمارها فى البرامج التنمويه .
- ٢- الاهتمام بتوفير الاعتمادات الماليه المقرره فى خطه البرنامج فى مواعيدها المحدده.
- ٣- توفير الادوات و المعدات اللازمه لعمليه التنفيذ.

ج- من الناحية التنظيميه:

- ١- الاهتمام بفكره العمل الجماعى فى البرامج التنمويه التطوعيه بايجاد فريق متنوع فى كافه التخصصات -ذكورا" و إناثا" من المجتمع من داخله ومن خارجه .
- ٢- أن تكون مسئوليات العمل فى البرنامج مناسبه لاعداد العاملين فيه .
- ٣- دعم فكره التطوع و ترسيخها للاستفاده من أبناء المجتمع فى تنفيذ البرامج التنمويه .
- ٤- الاهتمام باعداد العاملين فى البرنامج قبل بدء البدء فيه بعقد الدورات التدريبيه المناسبه لهم ومن أبرز هذه الدورات :

- دورات للتدريب على اساليب دراسه جدوى البرامج التنمويه التطوعيه.
- دورات للتدريب على اساليب دراسه خطط البرامج و المشروعات التنمويه.

- دورات للتدريب على أساليب التقييم .

ثانياً:"عند تقييم البرامج و المشروعات التنمويه ترى الباحثه ضروه مراعاه النقاط التاليه :

أ- تحرى الدقه فى اختيار النموذج المناسب لطبيعته البرامج و المشروعات التى سوف يتم تقويمها وذلك وفقاًلعدده اعتبارات أهمها :

- الجهه القائمه بالتقويم .

- الهدف الاساسى للمقوم من عمليه التقييم .

- الاعتبارات المختلفه المتوفره فى البرامج أو المشروعات ومدى انطباقها على شروط استخدام كل نموذج .

ب-الاهتمام بنماذج تقويم البرامج و المشروعات الاجتماعيه و الاقتصاديه التى تنفذها أو تشارك فى تنفيذها المهنه .

ج- ترسيخ فكره العمل الجماعى عند تقويم البرامج أو المشروعات التنمويه خاصه التى تشارك فى التخطيط لها و تنفيذها .

د- الاهتمام بالتكامل بين دراسه حاله و المسح الاجتماعى فيما يسمى بالمنهج التكاملى عند تقويم البرامج و المشروعات التنمويه.

ولذا ترى الباحثه ضروره الاهتمام بهذه المؤشرات فى البحوث المستقبلية و من أبرزها :

-اجراء بحوث تستهدف الاستفاده من الخبرات المختلفه فى مجال العمل التنموى و من كافه المجالات الاجتماعيه و الاقتصاديه و الاداريه و التنظيميه فى بناء نماذج أكثر واقعيه لدراسه جدوى البرامج و المشروعات التنمويه التى تنفذ .

-اجراء بحوث تستهدف بناء نماذج متطوره لقياس فعاليه البرامج و المشروعات التنمويه و تقوم على نموذج المتغيرات لقياس الفعاليه بدلا من نموذج المتغير الواحد .

-اذا توفرت الفرصه للمقارنه بين برنامجين أو مشروعين أو أكثر لهما نفس الاهميه من حيث معدلات تكلفه و متوسط العائد فى كل برنامج وربط ذلك بمدى التزام المسئولين عن البرنامج بالعمليات و الاجراءات المناسبه للتخطيط لها و تنفيذها فانه بذلك يمكن تحقيق الاستفاده الكبرى وتطوير ممارسات المهنه فى هذا المجال .

المراجع

- ١- بلال عرابي: دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع، مركز التميز للتطبيقات غير الحكومية، أبحاث ودراسات، العدد العاشر، دمشق، ٢٠٠٢ ص ١.
- ٢- وجدي محمد بركات: تفعيل الجمعيات الخيرية التطوعية في ضوء الإصلاح الاجتماعي، بحث منشور في المؤتمر العلمي الثامن عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠٠٥، ص ٢١٥٣.
- ٣- لبنى عبد المجيد وآخرون: التطوع والمتطوعون في العالم العربي، دراسات حالة الشبكة العربية للتطبيقات الأهلية، القاهرة، دار نوبار، ٢٠٠٠، ص ٢٤.
- ٤- عبد الحليم رضا عبد العال: السياسة الاجتماعية أيدولوجيات عالمية ومحلية، القاهرة، الثقافة المصرية للطباعة والنشر، ٢٠٠٢، ص ٧٥.
- ٥- محمد عبد الحي نوح: الطريقة المهنية لتنظيم المجتمع، القاهرة، ١٩٩٨، ص ٧٥.
- ٦- إدارة الجهود التطوعية: ضمن سلسلة الدولية الإرشادية التي يصدرها مركز خدمات المنظمات غير الحكومية، القاهرة، بدون ناشر، ص ١٥.
- ٧- سوسن عثمان، عبد الخالق محمد عفيفي: تنظيم المجتمع، مجالات - أجهزة - اتجاهات، الجيزة، دار النمو للطباعة، ١٩٩٢، ص ١١٢.
- ٨- تقرير عن برنامج بادر ص ٦
- ٩- أحمد مصطفى خاطر: الإدارة وتقييم المشروعات الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي، ١٩٩٩، ص ١٩٥.
- ١٠- محمد شمس الدين أحمد: العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية، القاهرة، مطبعة يوم المستشفيات، د. ت، ص ١٢.
- 11- Roger. Samgek :Neighborhood polities, New York, cornell. University, 2000, p,20.
- ١٢- عبد الله علي عبد الله: تقييم مشروع جودة التعليم في ضوء معيار المشاركة المجتمعية بحث منشور، المؤتمر العلمي الدولي الحادي والعشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٨، ص ٥٧٩٨-٥٧٩٩.
- ١٣- هبة محمد عبد الرسول: عائد المشاركة التطوعية للشباب على برنامج مساعدات الأسر الفقيرة بجمعية دار رسالة الخيرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٩.

- ١٤- **علي علي التهامي:** إستخدام مدخل تعديل السلوك في خدمة الجماعة وتعديل إتجاهات الشباب نحو المشاركة في العمل التطوعي، بحث منشور بمجلة الدراسات في الخدمة الإجتماعية، والعلوم الإنسانية، العدد (٢٩) كلية الخدمة الإجتماعية- جامعة حلوان.
- ١٥- **لبنى محمد عبد المجيد:** تنظيم وإدارة المتطوعين لعلاج أزمة التطوع في الجمعيات الأهلية، بحث منشور المؤتمر الحادي عشر، كلية الخدمة الإجتماعية، جامعة الفيوم، ٢٠٠٠، ص ص ٩٤٨-٩٤٩.
- ١٦- **هيام شاكر خليل:** العلاقة بين المشاركة في جماعات الأسر الطلابية وتنمية الإتجاه نحو التطوع، بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الإجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد الثالث والعشرون، كلية الخدمة الإجتماعية جامعة حلوان ٢٠٠٧.
- ١٧- **معتز عبد المعتمد:** إسهامات العمل التطوعي في مساعدة تلاميذ المدارس على حل مشكلاتهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الإجتماعية، جامعة حلوان ٢٠٠٨.
- ١٨- **عاطف خليفة محمد:** المشاركة في الأنشطة التطوعية وعلاقتها بتنمية المواطنة، المجلد الحادي عشر، كلية الخدمة الإجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٨.
- 19- Johne Wilson: Volunteers, Activism, motives, Human capital, social capital, commitment Annual Re View of Sociology.**
- ٢٠- **سهير علي عبد الحليم:** تفعيل التطوع باستخدام المساعدة الذاتية وتنمية الانتماء للشباب الجامعي في مجتمع الجيزة، بحث منشور في المؤتمر العالمي (٢٢) للخدمة الإجتماعية، المجلد الثالث، كلية الخدمة الإجتماعية- جامعة حلوان، ٢٠٠٩.
- ٢١- **هنداوي عبداللاهي حسن:** إستخدام تكتيك الإقناع من منظور طريقة خدمة الجماعة في تغيير إتجاهات الشباب نحو التطوع، بحث منشور في المؤتمر الدولي (٢٢) للخدمة الإجتماعية، المجلد الثالث، كلية الخدمة الإجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٩.
- ٢٢- **نبيل محمد صادق:** طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الإجتماعية، القاهرة، كلية الخدمة الإجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٠، ص ٩٩.
- ٢٣- **ماهر ابو المعاطي علي:** دراسة تقييمية لدى فعالية التدريب الميداني في إعداد طلاب الخدمة الإجتماعية، رسالة دكتوراه غير منشورة، القاهرة، كلية الخدمة الإجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٨٦.
- ٢٤- **حصة خليفة أحمد:** تقويم برامج الرعاية للأطفال المعوقين سمعياً بمدرسة الأمل بالدوحة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الإجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٩٣، ص ٣٠.

- ٢٥- **مديحة مصطفى فتحي:** فعالية جهود شبكة العمل لمواجهة ظاهرة أطفال الشوارع في بناء قدرات المنظمات غير الحكومية، بحث منشور في المؤتمر العلمي الخامس عشر، المجلد الرابع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٢، ص ١٨٥.
- ٢٦- **محمد عبد العزيز عيد:** الثورة العلمية في تقييم البرامج الاجتماعية، الإتجاهات الحديثة في تقييم البرامج وإمكانية تطبيقها في مصر، القاهرة، الجمعية المصرية لتقييم البرامج، ١٩٨٧، ص ١٩.
- ٢٧- **نادية زغلول سعيد وآخرون:** المدخل إلى إدارة المؤسسات الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٩٩، ص ٢٢٢.
- ٢٨- **محمد سيد فهمي:** مدخل في الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٣، ص ٥٠.
- ٢٩- **منال فاروق السيد:** تقييم فعالية البرنامج الصيفي للمدارس الإعدادية وفق المعايير القومية للتعليم بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد السابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١، ٢٠٠١، ص ١٤٨.
- 30- Edward A. Suchman: Prinsaples and practice of Evaluative Research (New York, Pessell sage Ewndation, 1974)p.28.**
- 31- The concise oxford Dictionary: New York, Oxford University press, 1984) p. 332.**
- ٣٢- **إبراهيم أبو الغد:** التقييم في برامج تنمية المجتمع- مبادئ وخبرات، المركز الدولي للتربية الأساسية في العالم العربي، سرس اللبان، منوفية، ١٩٦٠، ص ١٩.
- ٣٣- **عبد الكريم الأحول:** تقييم البرامج الاجتماعية في مصر - النشأة والتطوير، بحث منشور في الندوة العلمية في مجال تقييم البرامج الاجتماعية، الجمعية المصرية لتقييم البرامج، القاهرة، ١٩٨٧، ص ٣.
- ٣٤- **إبراهيم عبد الرحمن رجب:** مناهج البحث في العلوم الاجتماعية، السلوكية، القاهرة، كلية التربية بجامعة الأزهر، ٢٠٠٥، ص ٤٥٧.
- ٣٥- **ماهر أبو المعاطي:** إدارة المؤسسات الاجتماعية، ط٢، الفيوم، الصفوة، ١٩٩٨، ص ٣٣٨.
- ٣٦- **إبراهيم عبد الرحمن رجب:** مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والسلوكية، مرجع سبق ذكره، ص ٤٦٠.
- 37- Davane Rmontte, Editors: Applied social research Tool for the Human Services fourth Edition, U.S.A. Rinehart and Winston, 1998, p. 332.**
- 38- Richord Scott: organizations Rational and open systems " London, prentice Hall, International Editions 1992) p.320.**

- 39- **C.Clifforel ad others:** Evaluation of Human service programs, printed in the U. A. Published by Academic press) 1998, p. 51.
- 40- **Rino Jropatti:** management for services effectives in social we fare organization, in social work journal of the national association of social workers, volume numbers 5 . September, 1984, p. 33.
- ٤١- علي محمد عبد الوهاب: العنصر الأساسي في إدارة الإنتاج، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٤، ص ٢١٠.
- ٤٢- عبد العزيز مختار: طرق البحث في الخدمة الإجتماعية، بدون ناشر، ص ٣٦٧.
- ٤٣- محمد شمس الدين أحمد: خدمة الجماعة بين النظرية والتطبيق، القاهرة، مطبعة بل برنت، ١٩٨٨، ص ٧٩.
- ٤٤- تقرير عن برنامج بادر، ص ١٠.
- ٤٥- أماني محمد رفعت قاسم، جيهان سيد بيومي: واقع إستخدام المتطوعين لمهارة حل المشكلة في التعامل مع الحالات الفردية، بحث منشور المؤتمر العلمي التاسع عشر، كلية الخدمة الإجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٦، ص ١٨٢.
- ٤٦- محمد عبد الفتاح محمد: ممارسة تنظيم المجتمع في الأجهزة والمنظمات الاجتماعية، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٣، ص ١٨٢.
- 47- **Viloet: M: Sider:** Volunteerism I Encyclopedia of social work, 19 Edition, washington, PC. N. S.W, Press, 1995), p. 2483.
- ٤٨- رشا أحمد عبد اللطيف: الممارسة المهنية للخدمة الإجتماعية في منظمات تنظيم المجتمع، القاهرة، ط١، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، ٢٠٠٧، ص ٨٢-٨٣.
- ٤٩- المرجع السابق.
- ٥٠- إبراهيم عبد الهادي المليجي: الخدمة الإجتماعية في تنظيم المجتمع، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٣، ص ص ٨٣-٥٨.
- ٥١- محمد عبد الفتاح محمد: الاتجاهات النظرية الحديثة في دراسة المنظمات الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٧، ص ص ١٨٨-١٨٩.
- ٥٢- رشاد أحد عبد اللطيف : الممارسة المهنية للخدمة الإجتماعية في منظمات تنظيم المجتمع، مرجع سبق ذكره، ص ص ٩٠-٩١.
- 53- **Sassen, Saskia:** Globalizations and the feminization of served , joined of international Affairs, 2000.

٥٤- نبيل إبراهيم أحمد : نماذج ونظريات في خدمة الجماعة، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، ٢٠٠٢، ص ٧٠.