

التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء القدرات التطوعية للشباب

Professional intervention for the way Community
organization for capacity building volunteering Youth

دكتورة هبة محمد حسني
أستاذ مساعد بقسم تنظيم مجتمع
كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان

المخلص

تتنمى هذه الدراسة نمط بحوث قياس عائد التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع، وذلك بهدف قياس عائد التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لبناء القدرات التطوعية للشباب بنادي التطوع بمركز الشباب، فاعتمدت الدراسة على المنهج شبه التجريبي باستخدام التصميم التجريبي للمجموعة الواحدة، ولتحقيق ذلك اعتمدت على دراسة لتقدير موقف قدرات شباب المتطوعين بنادي التطوع داخل مركز الشباب، برنامج تدخل مهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات الشباب التطوعية، استمارة قياس لقياس عائد التدخل المهني للبرنامج. طبق الدراسة على عينة بلغت (59) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق معنوية دالة إحصائياً بين القياس القبلي والقياس البعدي للتدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات الشباب التطوعية بنادي التطوع بمركز الشباب لصالح القياس البعدي.

الكلمات المفتاحية: التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع، بناء القدرات، الشباب، التطوع

Abstract

This study belongs to the style of research measuring the return of professional intervention of community organization method, with the aim of measuring the return of professional intervention of community organization method to build the volunteer capabilities of youth in volunteer clubs in youth centers. The capabilities of youth volunteers in volunteer clubs within youth centers, a professional intervention program for the method of organizing the community to build youth volunteer capabilities, a measure to measure the return of the professional intervention of the program. The study was applied to a sample of (59) individuals, and the study concluded that there are statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \geq 0.05$) between the pre- and post-measurement of the professional intervention in the way of community organization to build youth volunteer capacities in volunteer clubs in youth centers in favor of post-measurement.

Keywords: professional intervention, capacity building, youth, volunteering

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة

تعتبر مهنة الخدمة الاجتماعية هي مهنة إحداث تغيير تتعامل مع كافة المراحل العمرية للانسان ،ويمثل الشباب حجر أساس لدفع العمل التطوعي ،لذا فإن معرفة مدي رغبة الشباب في الاعمال التطوعية والعوامل الاجتماعية والثقافية التي تدفعهم للمشاركة في تنمية مجتمعهم والمعوقات التي تحول ذلك حيث تشير الاديبيات إلي أن مستوي العمل

التطوعي ما زال محدودا (حسين ،2001،ص:112)

تعتبر التنمية هدفاً تسعى إلي تحقيقه غالبية المجتمعات المتقدمة والنامية علي حد سواء علي إعتبارها وسيلة أساسية يمكن عن طريقها تحقيق معدلات مرتفعة من الرقي والتقدم والرفاهية. (شفيق، 1994، ص 9)

والدول النامية في كفاحها من أجل رفاهية شعوبها تجد نفسها أمام معادلة صعبة تتمثل في محاولة استخدام مواردها المحدودة لإشباع التطلعات التي لا تقف عند حد معين، وهذا بطبيعة الحال يتحتم عليها تحقيق الاستخدام الأمثل لمواردها المتاحة، وفي مقدمتها الموارد البشرية المتوافرة بكثرة في مجتمعاتها المحلية. (بدوي، 2000، ص 5)

وتركز التنمية علي الإنسان باعتباره صانع التنمية وهو المستفيد من عائدها فالمفهوم يربط بين الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية في إطار واحد بنفس القدر من الاهتمام علي اعتبار أن كل منهما يؤثر في الآخر ويتأثر به. (السروجي، 2009، ص 119)

وترجع أهمية مشاركة الشباب في عمليات التنمية علي أساس أنهم إحدى الركائز الأساسية فيها إذ يعد العنصر الحاسم في تحقيق التنمية بأبعادها المتعددة وقد أكد البرنامج الإنتماني للأمم المتحدة علي أن الإنسان هو هدف التنمية ووسيلتها في الوقت نفسه.(العيسوي، 1995، ص 61)ويمثل الشباب الغالبية العظمي المكونة للمجتمع المصري ومن ثم فهم الأساس الذي تقوم عليه التنمية في كافة مجالات الحياة وذلك لأنهم أكثر فئات المجتمع حيوية وقدرة ونشاط وإصرار علي العمل والعطاء، لذلك فهم طاقة كبري يجب المحافظة عليها واستثمارها بطريقة سليمة يكفل لهذه الشريحة الهامة المساهمة الإيجابية في كافة مجالات التنمية وحتى يتحقق ذلك فيجب أولاً وقايته من المشكلات بكافة أنواعها حتي توفر جهده ووقته وصحته وذلك بدلا من انتظار حدوث المشكلات للشباب ثم التحرك لمساعدتهم في علاجها.(أبو النصر، 1996، ص 106)

وتشير تقديرات السكان في عام 2020-2021 والتي أعلنها الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء، أن عدد الشباب في الفئة العمرية (18- 29 سنة) بلغ (20,6) مليون نسمة وهو ما يعادل نسبة (21%) من إجمالي السكان، وبلغت نسبة عدد الذكور في هذه الفئة العمرية (51.5%) بينما بلغت الإناث (48.5%)، كما تشير بيانات مسح القوى العاملة والذي أجراه الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء عام (2019)، أن نسبة مساهمة الشباب في الفئة العمرية (18-29) في قوة العمل بلغت (39.5%) حيث بلغت نسبة الذكور (61.6%) بينما بلغت نسبة الإناث (16%)، وتشير مؤشرات الحالة التعليمية لهم أن (9.2%) أميين، (39%) حاصلين على مؤهل متوسط، (33.9%) حاصلين على مؤهل جامعي فأعلى (الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء، 2021، 0) وتؤدي المشاركة التطوعية الاجتماعية الإيجابية للشباب في الحياة الاجتماعية إلى عائد فعال للشباب انفسهم وللمجتمع الذي يعيشون فيه، فالشباب الذي لا يجد في نفسه القدرة على المشاركة أو التطوع الاجتماعي لا يرغب في مواجهة مواقف جديدة، ويؤثر الابتعاد عن الناس، وقد تكون انفعالاته حادة غير مستقرة والتي قد تجر عليه مشكلات عديدة. (زكريا، & الشربيني، 2005، ص 108)، ومن هنا كانت الحاجة إلي التطوع حيث أصبح لة دور واضح في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لدول العالم، سواء المتقدمة أو النامية، كأحد أنواع المشاركة في تنمية المجتمع، وأخذ علي عاتقه دورا رئيسيا في التصدي لمختلف قضايا المجتمع كالاهتمام بالبيئة، وتقديم العون والمساعدة في الأزمات التي يتعرض لها المجتمع حتي أصبح التطوع مطلب مهم لتقدم المجتمع (الخطيب، 2010، ص:20)

ويساعد العمل التطوعي في مسارات التنمية المستدامة، وفي استثمار وقت الشباب في العمل التطوعي المفيد، وتختلف ممارسة العمل الاجتماعي التطوعي من مجتمع إلى آخر ومن منطقة إلى أخرى. (Aldagr, 2018, p. 33) 0 وترجع أهمية التطوع إلى تأثيره على الرفاهية الذاتية والموضوعية بما يعود بالأثر الإيجابي على الشاب في الرضا عن الحياة، واحترام الذات، والصحة الذاتية، والتحصيل التعليمي والمهني، والقدرة الوظيفية، وتشير العديد من دراسات الشباب أيضاً إلى أن التطوع يقلل من احتمالية الانخراط في مشكلات سلوكية مشكلة مثل التعيب عن المدرسة وتعاطي المخدرات. (Wilson, 2000, p. 240)، ومن خلا ما سبق يتضح

أهمية التطوع بالنسبة للشباب إلا أنه يوجد معوقات تواجه التطوع حيث يوجد العديد من المعوقات التي تحد من أقبال الشباب على التطوع وأن أكثر معوقات التطوع بالمنظمات هو غياب أدراك المتطوعين بأهمية العمل التطوعي، وضعف المهارات لدى المتطوعين للقيام بالأنشطة داخل المنظمة (0 حسن، 2009، ص: 25) ومن هنا برزت أهمية بناء القدرات للشباب المتطوعين حيث يركز مفهوم بناء القدرات على زيادة قدرات المتطوعين للقيام بواجباتهم المهنية ومسئولياتهم الفنية، كضرورة العمل على الاستخدام الأمثل للمعارف والمهارات والقدرات الابتكارية.... الخ. (Grindle, 1997) (p. 13)

وتكمن أهمية بناء القدرات في تنمية المجتمع من خلال إظهار ديناميكيات بناء القدرات في المجتمعات المهمشة كوسيلة لإنتاج التغييرات السياسية المطلوبة لتحسين نتائج التنمية. (Judith & Benjamin "2004") ، بالإضافة إلى التوافق بين بناء القدرات المجتمعية والعلاج المهني لمساعدة الشباب على المشاركة داخل مجتمعاتهم. Kerry, p. (2004, Debra & 18)

ويعد أحد أهم أبعاد برامج بناء القدرات التدريب على تعبئة المتطوعين من المجتمع المحلي ومساعدتهم في اختيار القضايا الخاصة التي يتوجهون لها والمجالات التي ينشطون فيها ويضاف إلى ذلك أن برنامج بناء القدرات يتضمن التدريب على التخطيط المالي والإدارة المالية ويتضمن برامج تدريبية لتسويق المشروعات التي تتبناها مراكز التطوع بمعنى إيجاد المتطوعين الملائمين لكل نشاط وأخيراً يتضمن برنامج بناء القدرات والتدريب على تقييم مردود أنشطتهم باستخدام التكنولوجيا الملائمة لجعل نشاطهم أفضل. (فنديل، 2002، ص 30) ، فالتطوع يعتبر مبدأً محورياً في طريقة تنظيم المجتمع بل في مهنة الخدمة الاجتماعية ككل، ولذلك فهو يحرص على أهمية مشاركة الشباب في كافة الصور انطلاقاً من أن الشباب هم هدف التنمية وأن التنمية لا تتحقق في غيبة جهودهم ومشاركتهم. (صادق، 1983، ص 238) ومن خلال ما سبق يتضح أن بناء القدرات التطوعية يعد من أهم الأهداف التي نسعي إلي تحقيقها لمواجهة المشكلات المتعلقة بالتطوع والخدمة الاجتماعية مهنة مؤسسية تحاول إيجاد حلول للمشكلات التي تعاني منها المنظمات سواء كانت مشكلات إقتصادية أو مشكلات مرتبطة

بالجهود التطوعية وذلك من أجل أن تحقيق الاهداف 0(عبداللطيف، 1999، ص 17:)وتعد طريقة تنظيم المجتمع إحدى طرق الخدمة الاجتماعية التي تعمل علي تنمية المجتمعات ،وتحديد إحتياجاتها وأهدافها حسب أولويتها وتنمية قدرات الشباب من أجل تحقيق أهداف تلك المجتمعات (صادق ، 2009) 0 من خلال ما سبق يتضح أهمية بناء القدرات التطوعية للشباب

كما أن تدعيم المشاركة التطوعية يعتبر من أهم أهداف طريقة تنظيم المجتمع خاصة الهدف المعنوي والذي يركز على إحداث تغييرات في النواحي الخاصة بسكان المجتمع لتنمية قدراتهم ومعارفهم، ولذلك فإن طريقة تنظيم المجتمع تتعامل مع المجتمع بمختلف وحداته ومكوناته أفراد وجماعات ومنظمات لتحقيق أهدافها فهي لا تقتصر فقط على إحداث تغييرات في البشر واتجاهاتهم وإنما تهتم كذلك بإحداث تغييرات في بيئتهم التي يعيشون فيها والعمل على إشباع إحتياجاتهم وحل مشكلاتهم مما يستلزم بالضرورة إحداث بعض التغييرات على بعض الجوانب البيئية المجتمعية بجانب تنمية قدرات الناس أنفسهم وإكسابهم العديد من المهارات والخبرات.(عثمان، 1996، ص 368)ومن خلال العرض السابق يتضح أنه تظهر أهمية الحاجة إلي بناء القدرات التطوعية للشباب من خلال التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع

ثانيا الدراسات السابقة: الدراسات المرتبطة بالتطوع

وهدفت دراسة هبة عبدالرسول 2009 إلي تحديد عائد المشاركة التطوعية للشباب علي برنامج مساعدات الاسر الفقيرة وأكدت نتائج الدراسة علي أهمية العائد من المشاركة التطوعية للشباب من خلال مساعدة الاسر الفقيرة كما توصلت الدراسة إلي أنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مشاركة الشباب التطوعية في برنامج مساعدات الاسر الفقيرة وتحقيق عائد مادي ومعنوي لهذا البرنامج

0دراسة ربيع سيد 2011 هدفت الدراسة إلي تحديد إسهامات أندية التطوع في تنظيم الجهود التطوعية وتحديد أهمية البرامج والانشطة والمشروعات التي تدعم العمل التطوعي داخل مراكز الشباب ،وتنظيم الجهود التطوعية داخل مركز الشباب ،وتحديد أهم المعوقات التي تواجه المتطوعين وتوصلت الدراسة الي إسهام أندية التطوع في مد مراكز

الشباب بالمعلومات اللازمة عن المشروعات والبرامج التي تدعم تنظيم العمل التطوعي به، كما تسهم في تدعيم العلاقات بين مراكز الشباب والمنظمات التي تعمل في مجال التطوع

دراسة كل من **Kok; Espinoza & Worker (2015)** وآخرون " " فأكدت على اعتماد العديد من المنظمات الشبابية على المتطوعين في مجال تحقيق مهامها. وذلك من خلال تقديم الدعم للشباب وتعليمهم، والمساعدة لتحقيق نتائج العمل التطوعي للشباب. من خلال التطوع، وأكدت الدراسة عن نتائج تشمل تطوير المهارات وتحسين الرفاهية وتعميق الروابط مع الآخرين.

دراسة رفيق هدفت **2016** إلى تقييم برامج بناء المتطوعين في الجمعيات الأهلية، وتحديد مستوى قدرات المتطوعين بالجمعيات الأهلية، وتوصلت الدراسة إلى أن المتوسط العام للقدرات المعلوماتية والتكنولوجية والاجتماعية مرتفع في الجمعيات الأهلية دراسة **Davies (2018)** توصلت إلى أن معوقات التطوع تتمثل في قضايا الموارد في المنظمات التي تخدم الشباب، ونقص الدعم من المؤسسات التعليمية التي ينتسبون لها، بالإضافة إلى نقص المعلومات والقيود المفروضة على حركتهم المكانية. وفرت هذه القيود الظروف التي أصبح فيها التطوع خاضعاً لعقوبات غير رسمية.

دراسة **بوطقوفة، 2019** توصلت إلى أنه لا بد من مساهمة الشباب صفحات الفيسبوك في تطوير العمل التطوعي من خلال توفير منصة افتراضية تجمع كل الشباب حولها بطريقة مرنة تسمح لكل راغب بالمشاركة بما يستطيع أن يقدمه من مال أو جهد أو خبرة في سبيل نجاح الحملات التطوعية دون أن يجبر علي الانضمام إليها

دراسة كل من **Stephanie & Jesssica & Micheal "2020"** تري إلى أن دوافع انخراط الشباب في برامج التطوع تتحدد في الميول الاجتماعية، والميول النفسية، والخبرات مع الديناميكيات التنظيمية. حيث أكدت على أهمية هذه الدوافع لجذب المنظمات للمتطوعين.

دراسة **تركي، 2020** هدفت إلى تحديد مستوى القدرات التطوعية للشباب وتوصلت إلى أنه يوجد العديد من المعوقات التي تواجه القدرات التطوعية للشباب بالجمعيات الأهلية تتمثل في بعد الأنشطة التطوعية عن الربح المادي، عدم ملائمة أنشطة التطوع مع مع احتياجات الشباب

دراسات مرتبطة بالتدخل المهني لبناء القدرات التطوعية

دراسة شريف سليمان 2005 حيث هدفت الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين استخدام نموذج الاهداف في خدمة الجماعة وتنمية مشاركة الشباب في العمل التطوعي وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام نموذج الاهداف الاجتماعية وتنمية قدرات الشباب ومشاركتهم في العمل التطوعي وتنمية قدراتهم في تقديم خدمات مباشرة وغير مباشرة للمجتمع

دراسة شادية ربيع ، 2008 هدفت الدراسة إلى تحديد اهمية دور طريقة تنظيم المجتمع في بناء قدرات الجمعيات الاهلية في إدارة الجهود التطوعية للمرأة وتوصلت الدراسة الي وجود اليات لنقويم الحلول المقدمة لمساعدة المرأة في حل مشكلاتها من خلال الجهود التطوعية وتتمثل في تهتم الجمعية بتقدير احتياجات المستفيدين منها ،واشراك المتطوعين في الدورات التدريبية اللازمة

دراسة نيفين عبدالمنعم ، 2007هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرة الجمعيات الاهلية العاملة في مجال محو الامية للمرأة حيث اكدت الدراسة علي أن الجمعية تمنح مكافئات بسيطة للمتطوعين ببرامج محو أمية المرأة ، والاهتمام بعقد الدورات التدريبية المجانية للمتطوعين "

دراسة مصطفى "2007" هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع على إكساب المهارات لأعضاء مجلس الإدارة واللجان بالجمعية وتهدف إلى تأثير برنامج التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لدعم قدرات المنظمات التطوعية حيث أوضحت هذه الدراسة ضرورة توسيع نطاق المشاركة التطوعية بين فئات المجتمع والاهتمام بالمشاركة التطوعية .

دراسة إحسان محمد 2010هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير برنامج التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لتنمية وعي الطلائع بأبعاد التطوع وأوضحت نتائج الدراسة إلى أهمية التكامل بين الهيئات الاهلية والحكومية وبين القيادات المهنية والشعبية لنجاح العمل التطوعي 'كما أوضحت أنه من الضروري مشاركة المواطنين في تحقيق أهدافهم ووضع الخطط لاشباع إحتياجاتهم ولن يتم ذلك إلا من خلال الجهود التطوعية

دراسة أيوب محمد 2018هدفت الدراسة إلى استخدام نموذج تنمية الروابط والبرامج المجتمعية في تفعيل إدارة المتطوعين بالجمعيات الاهلية العاملة في مجال رعاية

أطفال بلا مأوى وأكدت نتائج الدراسة علي أنه يوجد فروق جوهرية قبل وبعد إستخدام نموذج تنمية الروابط والبرامج المجتمعية وقد أسهم في تحقيق قدرة الجمعية وتطورها دراسة **Jason &Michael &Gareth** وآخرون 2020 أكدت علي علي أهمية بناء القدرات المجتمعية لتنمية الشباب من خلال تصميم برنامج قائم علي استراتيجيات محددة لبناء القدرات بشكل حاسم في سياق منظمات الشباب في الصندوق الاجتماعي للتنمية.

موقف الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

باستقراء الدراسات السابقة والتي إعتمدت عليها الدراسة الحالية يمكن الإشارة إلي بعض النقاط الآتية : 1- ركزت بعض الدراسات علي التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لدعم قدرات المنظمات التطوعية مثل دراسة (هالة ، 2007) ودراسة (Jason، 2020)، ودراسة (شادية ربيع 2008)، ودراسة (نبين عبد المنعم ، 2007) ، دراسة (إحسان محمد 2010)، ودراسة (أيوب محمد 2018) 2- كما ركزت بعض الدراسات علي أهمية التطوع وبناء القدرات التطوعية للشباب مثل دراسة (عبدالرسول 2009)، ودراسة (تركي ، 2020) ودراسة (حسن ، 2009) 3- بعض الدراسات أكدت علي أهمية التطوع الإلكتروني للشباب مثل دراسة (قنديل ، 2002) ودراسة (بوطوبة 2019) ودراسة (ندا حسين 2021) 4- كما ركزت بعض الدراسات علي المعوقات التي تواجه التطوع مثل دراسة (Davies، 2018) ودراسة (تركي 2020) ودراسة (حسن ، 2009) ،

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لموضوع الدراسة في بناء القدرات التطوعية للشباب وأهمية التطوع للشباب مثل دراسة عبدالرسول 2009 ودراسة تركي 2020 ، كما تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أهمية برامج التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع في تنمية الوعي بأهمية التطوع لدي الشباب مثل دراسة هالة مصطفى ، 2007 ودراسة شادية ربيع 2008 ودراسة نبين عبد المنعم 2007 ، ودراسة محمد رفيع

أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة : ركزت معظم الدراسات علي أهمية التطوع وبناء القدرات التطوعية لدي الشباب والمعوقات التي تواجه التطوع ، كما

ركزت بعض الدراسات علي أهمية دور طريقة تنظيم المجتمع في بناء قدرات الجمعيات الاهلية وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تهدف إلي "قياس عائد التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء القدرات التطوعية للشباب"،

ثالثا: المنطلقات النظرية للدراسة

نموذج العمل مع مجتمع المنظمة :

يركز هذا النموذج علي ممارسة العمل مع المنظمات الاجتماعية ويرى أن الخدمة الاجتماعية يجب أن تتردد للداخل ولا تركز علي التعامل مع خارج المنظمة فقط ،حيث تعتبر المنظمة مجتمع مستقل يمتلك كل مقومات المجتمع ويقصد به (التعامل المهني مع مكونات المنظمة الاجتماعية ومجتمعها الذاتي لمساعدتها علي خدمة المواطنين بفاعلية متزايدة)ويقترح أن يمارس العمل مع مجتمع المنظمة العمليات التالية :1-المساهمة في تطوير المنظمة ذاتها كي تتمكن من التعامل بفاعلية متزايدة مع المجتمع والمستفيدين من خدماتها

2-دراسة الصعوبات التي تواجه العمل المهني بالمنظمة والعمل علي حلها 0

3-المساهمة في وضع علاقة متوازنة بين الجهاز الاداري والجهاز المهني بالمنظمة كي لا تسيطر القرارات الادارية علي العمل المهني ،ولضمان تأثير القرارات براء المهنيين

4-التعرف علي آراء المستفيدين فيما يقدم لهم من خدمات أي إيجاد عملية محاسبية للمنظمة وتأكيد إستمرارية تلك العملية

5- ضمان تأثير سياسة المنظمة براء المهنيين وبتنائج عملية المحاسبية الاجتماعية

6- العمل بين مختلف أقسام المنظمة لتحسين العلاقات وللارتقاء بالتنسيق فيما بينها

7- دراسة إحتياجات أفراد مجتمع المنظمة حتي تعمل المنظمة علي المساعدة في إشباعها

8- التأثير علي عملية إتخاذ القرارات بالمنظمة لصالح الاعضاء المكونين للمنظمة لتنمية الشعور بالمسئولية الاجتماعية لدى المشاركين.(رضا ، عبدالحليم ،2006،ص161)

- أوجه الاستفادة من هذا النموذج: يمكن الاستفادة من النموذج في المساهمة في تطوير نادي التطوع بمركز الشباب لبناء القدرات التطوعية للشباب ،وكذلك يفيد في دراسة الصعوبات التي تواجه العمل المهني بمركز الشباب والعمل علي حلها لتنمية القدرات التطوعية لدي الشباب ،والتأثير علي عمليات إتخاذ القرارات بالمركز لصالح الشباب لبناء قدراتهم التطوعية وحل ما يواجههم من مشكلات داخل مركز الشباب

رابعاً: تحديد مشكلة الدراسة وصياغتها.

في ضوء الكتابات العلمية المتصلة بمشكلة الدراسة والدراسات السابقة المرتبطة أكدت علي أنه يوجد العديد من المعوقات التي تواجه التطوع، مما أدى الي مجموعة من التساؤلات في ذهن الباحثة تتمثل في ما عائد التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء القدرات المعرفية للشباب، ما عائد التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات الشباب نحو التطوع الإلكتروني، ما عائد التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء القدرات التدريبية للشباب المتطوعين، ما عائد التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء القدرات في الحوار المجتمعي للشباب المتطوعين، ما عائد التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات الشباب المتطوعين في حل المشكلات.

يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في (ما مدي مساهمة برنامج التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء القدرات التطوعية للشباب)
خامساً: أهمية الدراسة.

1- التنمية البشرية وما تمثله من تحدى أساسي تواجهه المجتمعات العربية بصفة عامة ومجتمعنا بصفة خاصة والذي يتطلب مشاركة كافة الجهود مشاركة فعالة وواعية وأن المؤسسات الاجتماعية كمراكز الشباب هي ضمن الأطر التنظيمية القادرة على ذلك، ولكي تستطيع القيام بهذا الدور التنموي الشامل فلا بد من تأهيل الكوادر البشرية وبناء قدراتها لتحقيق التنمية الشاملة وإشباع احتياجات المجتمع.

2- إهتمام طريقة تنظيم المجتمع بالمجال التطوعي داخل مؤسسات المجتمع، من حيث تنظيم وإدارة المتطوعين لعلاج معاناه هذه المؤسسات من أزمة محدودية المصادر التي يتم من خلالها الحصول على المتطوعين وتدريبهم.

سادساً: أهداف الدراسة.

تسعي هذه الدراسة الحالية إلى تحقيق هدف رئيسي مؤداه "قياس عائد برنامج التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء القدرات التطوعية للشباب"، وذلك من خلال:

1- قياس عائد التدخل برنامج التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء القدرات المعرفية للشباب.

2- قياس عائد التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات الشباب نحو التطوع الإلكتروني.

3- قياس عائد التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء القدرات التدريبية للشباب المتطوعين.

4- قياس عائد التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء القدرات في الحوار المجتمعي للشباب المتطوعين.

5- قياس عائد التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات الشباب المتطوعين في حل المشكلات.

سابعا: فروض الدراسة.

تسعى الدراسة لاختبار الفرض الرئيسي القائل "توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين القياس القبلي والقياس البعدي للتدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات الشباب التطوعية بنادي التطوع بمركز الشباب لصالح القياس البعدي". ويمكن الكشف عن صحة هذا الفرض من خلال الفروض الفرعية التالية:

1- توجد فروق دالة إحصائياً بين القياس القبلي والقياس البعدي للتدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع وبناء القدرات المعرفية لدى شباب المتطوعين بنادي التطوع بمركز الشباب لصالح القياس البعدي.

2- توجد فروق دالة إحصائياً بين القياس القبلي والقياس البعدي للتدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع وبناء قدرات التطوع الإلكتروني لدى شباب المتطوعين بنادي التطوع بمركز الشباب لصالح القياس البعدي.

3- توجد فروق دالة إحصائياً بين القياس القبلي والقياس البعدي للتدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع وبناء القدرات التدريبية لدى شباب المتطوعين بنادي التطوع بمركز الشباب لصالح القياس البعدي.

4- توجد فروق دالة إحصائياً بين القياس القبلي والقياس البعدي للتدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع وبناء القدرة على الحوار المجتمعي لدى شباب المتطوعين بأندية التطوع بمركز الشباب لصالح القياس البعدي.

5- توجد فروق دالة إحصائياً بين القياس القبلي والقياس البعدي للتدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع وبناء القدرة على حل المشكلات لدى شباب المتطوعين بنادي التطوع بمركز الشباب لصالح القياس البعدي.

ثامناً: مفاهيم الدراسة

1- مفهوم التدخل المهني:

يعرف المعجم الوجيز : بأنة تكلفة الدخول في الامر(المعجم الوجيز ،1998،ص222) كما يعرف قاموس الرعاية الاجتماعية بأنة: أنشطة الخدمة الاجتماعية التي تركز علي العمليات العلاجية التي تدخل في مواقف النزاع علي أن يستعن في تنفيذ هذا التدخل بتطبيق النظريات العلمية (dictionary at social welfair 1990 b108)0 ويعرف التدخل المهني بأنة : مجموعة الانشطة المهنية المخططة التي يقوم بها الاخصائي الاجتماعي والموجهة إلي نسق التعامل بهدف مساعدة علي إحداث تغييرات مقصودة ومرغوبة في إطار إستراتيجية محددة بأهداف وطرق تحقيقها ،تحكمها أخلاقيات وقيم ومعارف معترف بها في إطار مهنة الخدمة الاجتماعية 0(ابوالمعاطي ،2010،ص:9)

ويعرف التدخل المهني وفق هذه الدراسة على أنه:-

- أ- مجموعة الجهود والأنشطة المهنية المخططة لتحقيق أهداف برنامج بناء القدرات التطوعية للشباب معتمداً على طريقة تنظيم المجتمع.
- ب- يحدث التدخل من خلال عمليات تنفيذية مهنية قائمة على الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع تتضمن الدراسة والتشخيص والتدخل والتقييم لبرنامج التدخل المهني.
- ج- يستهدف التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع الشباب المتطوع بنادي التطوع داخل مركز الشباب.
- د- تمارس من خلاله أنشطة مهنية خاصة بطريقة تنظيم المجتمع كالاتماعات والمقابلات والندوات والتدريبات وورش العمل، وكذلك الأدوات المهنية المتمثلة في اللجان المؤتمرات المناقشة الجماعية. لبناء القدرات التطوعية للشباب بنادي التطوع داخل مركز الشباب.
- هـ- يشارك في تنفيذ التدخل المهني فريق أكاديمي ومدربين متخصصين لتنفيذ أنشطة التدخل.

1- مفهوم بناء القدرات.

ويعرف قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية بناء القدرات بأنها "أفضل مستوى يمكن أن يصل إليه الفرد في عمل ما إذا

حصل على أنسب تدريب أو تعليم". (الصالح، 1999، ص 76)

كما يعرف مفهوم بناء القدرات بأنه " تلك العملية التي تهدف تنمية وتطوير المعارف والمهارات والاتجاهات وتطوير الجوانب المادية والبشرية من قبل المسؤولين عن التخطيط وتنفيذ ومتابعة البرامج التنموية". (Paurine, 2005, p. 42) (Sikchung&

كما يعرف مفهوم بناء القدرات بأنه " العمل على تقوية جميع أوجه الجمعية والمؤسسة بشكل يمكنها من اكتشاف الطاقات والموارد المختلفة بها، والقيام بأداء أهدافها بأفضل وسيلة ممكنة، وبشرط أن تتجه نحو اعتمادها على ذاتها مؤسسياً وتنظيمياً وبحسب الموارد، من خلال كل ما يشتمل كيانها وتكوينها، وكذلك طرق وأساليب إدارتها للموارد من أجل تحقيق الأهداف، وأيضاً علاقاتها الخارجية، والفرص المتاحة لها للتمتع بهذه العلاقات في مجال النشاط الذي تقوم به". (حبيب، 2001، ص 58)

- ويعرف مفهوم بناء القدرات وفق هذه الدراسة على أنه:-

أ- مجموعة الخطوات والإجراءات المهنية المخططة القائمة على نظريات ونماذج لتحقيق أهداف برنامج قائم على بناء القدرات التطوعية للشباب المتطوعين.

ب- تتمثل عملية بناء قدرات الشباب المتطوعين إلى بناء قدراتهم على النحو التالي:

بناء القدرات المعرفية، بناء قدرات التطوع الإلكتروني، بناء القدرات التدريبية، بناء القدرات في حل المشكلات، بناء قدرات الحوار المجتمعي .

ج- يتم بناء القدرات في برنامج التدخل المهني من خلال الاجتماعات ورش العمل والتدريب واللجان والدورات والمؤتمرات، والمناقشة الجماعية.

2- مفهوم التطوع.

يعرف التطوع بأنه " توظيف واستغلال الأفراد والجماعات غير مدفوعي الأجر في تقديم خدمات إنسانية خارج إطار المؤسسات الحكومية". (السكري، 2000، ص

(560)

أو أنه "الجهد الذي يبذله أي إنسان بلا مقابل لمجتمعه بدافع منه للإسهام في تحمل مسؤوليات المجتمع ومؤسساته من أجل الإسهام في حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية وكذلك تحقيق الخطط الطموحة التي يسعى إليها المجتمع". (عبد الطيف، 2010، ص 61)

ويعرف مفهوم التطوع وفق هذه الدراسة على أنه:-

أ- جهود يقوم بها الشباب المتطوعين في مركز الشباب .

ب- يهدف التطوع إلي تقديم المساعدة للشباب المتطوعين وبناء قدراتهم التطوعية

ج- هذه الجهود دون مقابل مادي .

د- يبذلون هذه الجهود لبناء القدرات التطوعية للشباب .

هـ- يواجة المتطوعين مجموعة من المعوقات مثل عدم القدرة علي حل مشكلاتهم ، وعدم

القدرة علي الحوار المجتمعي وغيرها وبرنامج التدخل المهني سوف يساعد في بناء

قدراتهم التطوعية لمواجهة هذه المشكلات

تاسعا: الإجراءات المنهجية للدراسة.

1-نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة إلى بحوث تقدير عائد التدخل المهني ويعتبر هذا النوع من الدراسات ذو أهمية في إطار مهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقتها في تنظيم المجتمع بصفة خاصة لما لها من دور في إثراء الممارسة المهنية لمهنة الخدمة الاجتماعية، وتم اختيار هذا النوع من الدراسات نظراً لطبيعة موضوع الدراسة.

2-منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج شبه التجريبي باستخدام القياس القبلي والبعدي للمشاركين في الدراسة من الشباب المتطوعين .

3- أدوات الدراسة:

أ- استمارة استبيان لدراسة تقدير الموقف قبل التدخل المهني 0

ب- مقياس عائد التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء القدرات التطوعية للشباب

4- تصميم أدوات الدراسة:

- تم بناء مقياس عائد التدخل المهني لبرنامج بناء قدرات الشباب المتطوعين بنادي

التطوع داخل مركز الشباب، على النحو التالي:

أ- اعتمد بناء المقياس في صورتها الأولية على الإطار النظري للدراسة والدراسات

السابقة، إلى جانب الاستفادة من بعض المقاييس واستمارات الاستبيان المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية لتحديد مؤشرات المقياس.

ب- تم تحديد المؤشرات الرئيسية التي يشتمل عليها المقياس والتي تمثلت في خمس مؤشرات رئيسية وهى: ومؤشر قياس القدرات المعرفية لدي الشباب، ومؤشر قياس القدرات التطوع الالكتروني لدي الشباب، مؤشر قياس حل المشكلات، مؤشر قياس الحوار المجتمعي، مؤشر قياس القدرات التدريبية .

ج- صياغة العبارات الخاصة بكل مؤشر، والذي بلغ عددها (39) عبارة، مقسمة على مؤشرات استمارة القياس والتي بلغ عددها (5) مؤشرات.

د- تحديد أوزان المقياس على مستوى القياس الترتيبي ليكون من نوع القياس التقديرى ولذلك سوف يعطى لكل فقرة أوزاناً متدرجة. بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (أوافق بشدة - أوافق - غير متأكد - لا أوافق - لا أوافق بشدة) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة). فالعبارات الموجبة تأخذ فيها الاستجابات الأوزان التالية: أوافق بشدة (خمس درجات)، أوافق (أربع درجات)، غير متأكد (ثلاث درجات)، لا أوافق (درجتان)، لا أوافق بشدة (درجة واحدة).

هـ- والعبارات السالبة تأخذ فيها الاستجابات الأوزان التالية: أوافق بشدة (درجة واحدة)، أوافق (درجتان)، غير متأكد (ثلاث درجات)، لا أوافق (أربع درجات)، لا أوافق بشدة (خمس درجات). ثم قسمت إلى فئات، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب (المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة) بمعنى (5 - 4 = 1)، ثم قسم المدى على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (4 / 5 = 0.80) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهى الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي :

جدول (1) يوضح مستويات مؤشرات المقياس

إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين 1 - أقل من 1.79	مستوى منخفض جداً
إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين 1.80 - أقل من 2.59	مستوى منخفض
إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين 2.60 - 3.39	مستوى متوسط
إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين 3.40 - 4.19	مستوى عالي
إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين 4.20 - 5.00	مستوى عالي جداً

5- صدق وثبات المقياس : اعتمدت الدراسة في التأكد من صدق وثبات المقياس على العديد من الاختبارات ومنها الصدق الظاهري، والصدق الإحصائي من خلال الاعتماد على طريقة (إعادة الاختبار) حيث قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة من شباب المتطوعين بنادي التطوع داخل مركز الشباب وعددهم (15) مفردة، ثم قامت الباحثة بإعادة تطبيق المقياس على العينة نفسها بعد فاصل زمني بلغ (خمسة عشر يوم) من تاريخ التطبيق الأول، ويمكن تناول ذلك بشيء من التفصيل.

أ- الصدق الظاهري: تم اختبار الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرضه في صورته الأولية على عدد (5) من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمعاهد العليا من المتخصصين في مجال الدراسة، وذلك بغرض تحكيم المقياس من حيث (مدى ارتباط العبارة بالبعد الذي تقيسه- وصياغة العبارات من حيث السهولة والوضوح- أضافه عبارات أخرى إلى كل مؤشر إذا رأى ذلك ضرورياً) وفي ضوء ذلك تم إعداد الملاحظات والتعديلات المطلوبة إجرائها لكل عبارة من العبارات. حيث تم إعادة ترتيب بعض العبارات، وصياغة بعض المؤشرات، وقد تم حذف بعض العبارات حيث كان عددها (45) عبارة قبل الحذف في صورة الاداة المبدئية وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (80%)، وبناء على ذلك تم صياغة المقياس في صورته النهائية وبلغ عدد العبارات (39) عبارة .

ب- صدق البناء الداخلي للمقياس : تم حساب معامل الارتباط بين كل عبارة من مؤشرات المقياس البالغ عددها (39) عبارة، وبين الدرجة الكلية للمقياس ككل، حيث يتضح أن معامل الارتباط بين غالبية العبارات والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستويات الدلالة المتعارف عليه (0.01)، وبعضها عند مستوى (0.5) وهو ما يشير إلى التحقق من صدق البناء الداخلي للمقياس .

جدول (2) يوضح ثبات مقياس بناء القدرات التطوعية لدى الشباب باستخدام (معامل ألفا-

كرونباخ)(ن=10)

م	المؤشر	معامل (ألفا- كرونباخ)
1	القدرات المعرفية لدى الشباب المتطوعين.	**0.713
2	قدرات التطوع الإلكتروني لدى الشباب المتطوعين.	**0.741
3	القدرات التدريبية لدى الشباب المتطوعين	**0.547
4	قدرات حل المشكلات لدى الشباب المتطوعين	**0.743
5	قدرات الحوار المجتمعي لدى الشباب المتطوعين	**0.654
	استمارة القياس ككل	**0.674

Reliability Coefficients: N of Cases = (15). N of Items = (5). Alpha= (0.674)

نلاحظ من هذه النتائج أن قيمة معامل (Alpha) لعبارات المقياس يساوي (0.674) وهو معامل ثبات مقبول، وبذلك يكون قد تأكد من صدق وثبات مؤشرات المقياس وأصبح صالح للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية.

أساليب التحليل الإحصائي:

تمت معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (spss. V. 24.0) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعادلة سيبرمان - براون للتجزئة النصفية، واختبار (ت) لعينتين مرتبطتين 0-6- مجالات الدراسة.

- أ- **المجال المكاني:** تحدد المجال المكاني للدراسة في نادي التطوع بمركز شباب الأميرية بمحافظة القاهرة والذي يتبع مديرية الشباب والرياضة بالقاهرة 0 مبررات اختيار المجال المكاني: 1- موافقة المركز على شروط التعاقد لمشاركة الشباب المتطوعين في نادي التطوع به في برنامج التدخل المهني 2- موافقة الشباب على تطبيق برنامج التدخل المهني 3- يعد من المراكز الفعالة في التطوع 0
- ب- **المجال البشري:** تحدد المجال البشري في الدراسة بحصر الشباب المتطوعين بنادي التطوع وبلغ عددهم (68) شاباً وشابه وافق منهم (59) متطوعاً على الاشتراك في البرنامج بنسبة (87%) تقريباً.
- ج- **المجال الزمني:** تحدد المجال الزمني بفترة إجراء التدخل المهني بما يقارب السبع شهور من يوم (1/ 5/ 2022) وحتى (12/ 11/ 2022).

عاشرا: برنامج التدخل المهني.

- أ- **الأسس التي يركز عليها التدخل المهني:**
- الأطار النظري للدراسة.
 - دراسة تقدير الموقف التي قامت بها الباحثة للوقوف على نقاط الضعف في قدرات المتطوعين بنادي التطوع بمركز الشباب .
 - الدراسات السابقة ذات الصلة بموضع الدراسة الحالية ونتائجها وتوصياتها.
 - أهمية الدراسة، وأهدافها .
 - مقابلات الباحثة مع الخبراء والمتخصصين في العمل المؤسسي.
 - المنطلقات النظرية للدراسة من مفاهيم، ومنطلقات تنظيم المجتمع وآلياته في بناء قدرات شباب المتطوعين.

ب - أهداف التدخل المهني:

يسعى برنامج التدخل المهني إلى تحقيق هدف عام وهو بناء قدرات الشباب المتطوعين بنادي التطوع بمركز الشباب، ويتضمن هذا الهدف العام مجموعة من الأهداف الفرعية والتي يمكن من خلال تحقيقها تحقيق الهدف العام للتدخل المهني وهذه الأهداف الفرعية هي:-

- السعي لبناء قدرات الشباب المتطوعين المعرفية.
- السعي لبناء قدرات الشباب نحو التطوع الإلكتروني.
- السعي لبناء قدرات الشباب المتطوعين التدريبية.
- العمل لبناء قدرات الشباب المتطوعين في الحوار المجتمعي.
- العمل على بناء قدرات الشباب المتطوعين لحل المشكلات.

ج - نسق الهدف في التدخل المهني:

تحدد نسق الهدف في الدراسة الحالية الشباب المتطوعين بنادي التطوع بمركز شباب الأميرية.

د - استراتيجيات التدخل المهني:

لقد تعددت وتتنوع الاستراتيجيات في إطار طريقة تنظيم المجتمع ومن هنا تظهر أهمية اختيار الاستراتيجيات المناسبة بما يتفق مع تحقيق أهداف التدخل لذلك يمكن تحديد الاستراتيجيات التي استخدمتها الباحثة في برنامج التدخل المهني في ضوء، تحليلها للإطار الخاص بالمشكلات وتحديد الأهداف المطلوب، على النحو التالي:

1- استراتيجية الإقناع: وذلك من خلال إحداث تغير حقيقي في معتقدات واتجاهات الشباب نحو العمل التطوعي ولإكسابهم بعض القدرات التي تجعلهم أكثر قدرة على التحرك والتقدم.

2- استراتيجية التنسيق: للتنسيق بين المؤسسة والمتطوعين من جهة والمتطوعين مع بعضهم البعض من جهة أخرى وكذلك التنسيق ما بين مركز الشباب والمراكز الأخرى.

3- استراتيجية التضامن: لبناء قدر كبير من الاتفاق بين نسق الهدف(الشباب المتطوعين) ونسق المؤسسة(نادي التطوع) حول مدى الخدمات المطلوبة وكميتها وكيفية توصيلها إلى مستحقيها وتنظيم الاستفادة منها وتعتمد هذه الاستراتيجية على استخدام الموارد المتاحة للتغلب على المشكلات المجتمعية

4- استراتيجية المشاركة: حيث أتمد التدخل المهني عليها في إشراك المتطوعين بالإدارات المختلفة بالمركز وفي تنفيذ برنامج التدخل المهني وذلك من خلال المناقشات وورش العمل.

هـ - التكتيكات المستخدمة في التدخل المهني:

وفي ضوء الاستراتيجيات الموجهة للتدخل المهني يمكن تحديد التكتيكات المستخدمة في التدخل المهني في إطار هذه الدراسة، على النحو التالي:

(1) تكتيك العمل المشترك والتعاون: للعمل مع فريق الشباب المتطوعين بهدف بناء قدراتهم التطوعية، وقدرتهم على التعاون المشترك بأسلوب العمل الجماعي.

(2) تكتيك الاتصال المفتوح والمستمر: للاتصال وبناء قدرات التواصل بين الانساق المختلفة للتدخل المهني لتبادل الآراء ودعم العلاقات والتعاون بينهم لتحقيق أهداف البرنامج.

(3) تكتيك المناقشات الجماعية: مع أعضاء مجلس الإدارة والعاملين والشباب المتطوعين بنادي التطوع داخل مركز الشباب.

(4) تكتيك التفاعل: لتحقيق الهدف المطلوب من التدخل المهني مع الشباب المتطوعين.

(5) تكتيك استثمار الموارد المتاحة: من استثمار موارد بشرية متمثلة في المتطوعين أو الموارد المادية من قاعات وأثاث وشاشات عرض وأفلام وثائقية والتي يمكن إتاحتها لتحقيق أهداف التدخل.

و- الأدوار المستخدمة في التدخل المهني:-

وتحدد الأدوار المستخدمة هنا تبعاً للمواقف الذي نتعامل معه حسب التدخل

المهني، على النحو التالي:

(1) المدرب: وذلك لبناء قدرات الشباب المتطوعين لمساعدتهم على إنجاز الأهداف التي تم الاتفاق حولها، وإكسابهم هذه القدرات سواء بالاكْتساب أو التنشيط من خلال إقامة المحاضرات وورش العمل التدريبية والتي تركز على تدريب وتعليم المتطوعين بنادي التطوع على المهارات الجديدة التي يجب أن يكتسبونها وينمونها.

(2) الإداري: ويمكن الاستفادة من هذا الدور في نطاق هذه الدراسة حينما نعمل على مساعدة مراكز الشباب في أداء المهام الإدارية بما يحقق أهدافها وتنظيم الإشراف

على جميع الشئون الإدارية المختلفة مثل التسجيل وتنفيذ وتحديد مسؤوليات اللجان ودعم العلاقات العامة وتنفيذ بعض المهام الإدارية كعقد المؤتمرات والندوات واللقاءات وكذا مساعدة مجلس الإدارة على إعداد جداول أعمال اجتماعاتها وتسجيلها وكتابة التقارير المطلوبة.

(3) **الموجه:** يتمثل هذا الدور في توجيه المتطوعين نحو تنفيذ الإجراءات المتفق عليها لتغيير التصور الخاطئ للتطوع وتطبيق الطرق المناسبة لذلك، وإبداء الرأي الذي يراه مناسباً نتيجة لخبراته ودراسته على أساس أنه أنسب وأفيد للمجتمع وأن يكون ذلك قائماً على أساس تقديم بيانات ومعلومات وتوضيح الموقف ونظرة عادلة من جانبه للموقف.

(4) **الوسيط:** يمكن الاستفادة من هذا الدور في تحقيق الترابط بين أنساق المجتمع وإيجاد اهتمامات مشتركة والعمل على ربط المستفيدين من الخدمات بمركز الشباب بما يحقق متطلباتهم وإزالة العوائق التي قد تعترضهم وفتح قنوات اتصال مع المؤسسات المجتمعية والقيادات المؤثرة بالمجتمع وتكوين علاقات إيجابية معها من أجل الاستفادة منها في تحقيق الأهداف التي يسعى إليها.

ز - مهارات التدخل المهني: -

- ويمكن أن نحدد المهارات المهنية المستخدمة في التدخل المهني، على النحو التالي:-

1 - **مهارة الاتصال:** وتستخدم لبناء قدرات المتطوعين في عملية التدخل المهني من بناء قدراتهم على التفاعل بين المتطوعين وبعضهم البعض من جهة وبينهم وبين مركز الشباب من جهة أخرى، وتشمل على بناء أساليب الاتصال باختلاف أنواعها، فهي من المهارات الهامة التي تعمل على تحديد المشكلة وتحديد الهدف ووضع الاستراتيجية الملائمة للتدخل المهني.

2 - **مهارة الإنصات أو الاستماع الجيد:** فمهارة الإنصات تزيد من تركيز الانتباه لآراء وأفكار ومشاعر وتعبيرات الآخرين اللغوية والجسدية وعدم الاعتماد على محتوى الكلمات ولكن الوصول إلى اتجاهات المتحدث، أما مهارة الاستماع فتعطي الفرصة للقائم على التدخل المهني أن يختبر آرائهم ويتفحص إنجازاتهم كما أن إنصاته الجيد لهم يجعلهم يتعلمون مهارات جديدة وأن يبرز ما لديهم من طاقات مؤثرة في إنجاز ما تم الاتفاق عليه

3- مهارة حل المشكلات: حيث تمثلت في تحديد ماهية المشكلة، وتحديد الهدف، ووضع حلول للمشكلة كلما أمكن مع مراعاة التروى والتفكير العميق قبل وضع هذه الحلول، كما اشتملت على وضع الخطة واتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذها.

4 - مهارة قيادة المناقشات والمقابلات وورش العمل: والتي تتم من خلال التدخل المهني لابد وأن يتم الاستفادة منها حتى تحقق الغاية منها وامتلاك على إدارة المناقشات واللقاءات وورش العمل وذلك من خلال التخطيط الفعال لها.

ح- الأدوات المستخدمة في التدخل المهني:-

(1) المقابلات: استخدمت الباحثة المقابلة في إطار هذه الدراسة من خلال إجراء المقابلات مع بعض المسؤولين عن نادي التطوع داخل مركز الشباب لمناقشة بعض الأمور التي تتعلق بتنظيم العمل التطوعي أو تنسيق الجهود والحصول على معلومات أو إحصاءات لتنفيذ خطة العمل بما يحقق أهداف برنامج التدخل المهني.

(2) الاجتماعات: لمناقشة بعض الأمور الخاصة بالحصول على موافقة المركز في البداية "التعاقد" والاجتماع مع رئيس مجلس الإدارة والمدير التنفيذي والعاملين بمركز الشباب لتوضيح أهداف برنامج التدخل وخطواته من بناء قدرات الشباب المتطوعين بنادي التطوع داخل المركز.

(3) ورش العمل: وقد استخدمتها الباحثة لتبادل المعارف وإكساب المتطوعين المهارات الخاصة بعملية بناء قدراتهم التطوعية .

(4) الندوات: وتستخدم لتوضيح وتبصير المتطوعين بأندية لبحث وعرض الموضوعات التي تهمهم لجذب أكبر عدد ممكن من المتطوعين لمساعدة العاملين بمركز الشباب على تحقيق أهداف برنامج التدخل المهني.

(5) المحاضرات :إستخدمتها الباحثة بغرض تعليم وتنقيف الشباب خبرات جديدة في العمل التطوعي وقد تم الاستعانة بخبراء ومتخصصين في الموضوع التي تتم فية المحاضرة

ط- المبادئ المهنية التي ارتكز عليها التدخل المهني:

ارتكز التدخل المهني علي العديد من مبادئ تنظيم المجتمع وأهمها ما يلي:

(1) مبدأ الاستثارة: وذلك من خلال استثارة الشباب المتطوعين بنادي التطوع بمركز الشباب للمشاركة بفاعلية في أنشطة التدخل المهني.

2) مبدأ المشاركة: من خلال مشاركة نسق الهدف (الشباب المتطوعين) في الأنشطة والتدريبات وورش العمل ومن خلال المناقشة الجماعية وتكليفات كل لجنة والتي يتم تنفيذها لتحقيق أهداف البرنامج المهني.

3) مبدأ المسؤولية الاجتماعية: وذلك من خلال توضيح المسؤولية الاجتماعية للشباب المتطوعين بنادي التطوع بمركز الشباب لأعضاء ودورهم في تطوير وتنمية مجتمعهم.

ي- الجهاز المستخدم في التدخل المهني: تمثل الجهاز المستخدم في البرنامج بنادي التطوع بمركز الشباب.

ك- فريق العمل التدخل المهني: ساعد الباحثة في تنفيذ أنشطة التدخل المهني فريق عمل مكون من خبراء في مجال تنظيم المجتمع من أعضاء هيئة التدريس في مجال الدراسة بالإضافة إلى الباحثة الرئيسية ، وخبراء في نادي التطوع بمركز الشباب.

ل- وصف أنشطة التدخل المهني:

تضمن التدخل المهني العديد من الأنشطة ما بين تدريب ومحاضرات وورش عمل وإتماعات ولقاءات علمية وندوات وأبحاث وتقييميات وحفل ختامي شارك فيه نسق الهدف من شباب متطوعين، وفريق العمل وأعضاء اللجان، ويمكن تناولها على النحو التالي:

جدول (3) يوضح وصف مراحل التدخل المهني لبنا القدرات التطوعية للشباب بمركز الشباب

م	المرحلة	الزمنية		عدد الأيام	عدد الأنشطة المنفذة وساعات تنفيذها								
		من	إلى		نوع النشاط	نق	محاضرة	اجتماعات	تدريب	ورشة عمل	نوبة	تقييم	
1	التمهيدية	2022/5/1	2022/6/12	42	عدد الأنشطة	6		5					
					عدد الساعات	24		10					
2	التخطيطية	2022/6/15	2022/7/25	40	عدد الأنشطة			12					
					عدد الساعات			36					

م	المرحلة	الزمنية الخطية		عدد الأيام	عدد الأنشطة المنفذة وساعات تنفيذها							
		من	إلى		نوع النشاط	بحث	محاضرة	اجتماعات	تدريب	ورشة عمل	ندوة	تقييم
3	المرحلة التنفيذية	2022/7/30	2022/10/30	120	عدد الأنشطة	2	30	6	35	8	4	2
					عدد الساعات	8	90	18	105	24	6	
4	المرحلة التقييمية	2022/11/1	2022/11/6	5	عدد الأنشطة							5
					عدد الساعات							20
5	المرحلة الختامية	2022/11/12	2022/11/12	1	عدد الأنشطة			1				1
					عدد الساعات			4				4
	الإجمالي	(7) شهور تقريباً	208	208	عدد الأنشطة	8	30	23	35	8	4	110
					عدد الساعات	32	90	64	105	24	6	333

بلغ عدد ساعات التدخل المهني (333) ساعة خلال فترة زمنية قاربت على السبع شهور تقريباً بواقع (28) أسبوعاً تضمنت (208) يوم عمل منفصلة، تم خلالها (110) نشاط مهني موزع على النحو التالي: (8) أبحاث عن بناء القدرات والتطوع تضمنها (1) إجراء دراسة استطلاعية، (35) جلسة تدريبية، (23) اجتماعاً تضمنها (1) مقابلة مع فريق العمل والمسؤولين بأندية التطوع، (8) ورشات عمل، (4) ندوات، (2) تقييم + (1) تقييم ختامي، (4) ورش عمل، (3) ندوات، (30) محاضرة تضمنتها (8) جلسات مناقشات جماعية، (1) حفل ختامي.

م - المحتوي التدريبي للتدخل المهني:

جدول (4) يوضح المحتوى التدريبي لبرنامج التدخل المهني لبناء قدرات الشباب المتطوع

بنادي التطوع بمركز شباب الاميرية

م	نوع التدريب	عدد أيام التدريب الفعلي	عدد ساعات التدريب	المدرّب
1	ما هيه بناء القدرات وأهدافه	1	4	الباحثة
2	أهمية التطوع للمؤسسات	1	4	الباحثة
3	استراتيجيات بناء القدرات	2	8	د/ شادية ربيع
4	أهمية وأهداف أنشطة التطوع بمراكز الشباب	1	4	د/ خالد عبدالرؤف
5	أنواع وأنشطة بناء القدرات التي يحتاجها المتطوعين	2	8	الباحثة
6	نشاطات بناء فريق العمل	3	12	الباحثة
7	نشاط التطوير التنظيمي	2	8	الباحثة
8	التكنولوجيا واستخدام التطوع	2	8	د/ احمد رضوان
9	استراتيجية حل المشكلات	3	12	د/ مها علاء الدين
10	أهمية بناء القدرات البشرية	4	16	الباحثة
11	بناء القدرات المعرفية	5	20	الباحثة
12	استراتيجيات التواصل الفعال	5	20	د/ شادية ربيع + د/ احمد رضوان
13	بناء القدرات التدريبية	5	20	الباحثة
14	بناء قدرات الحوار المجتمعي	5	20	د/ فيروز الشمندي
15	بناء قدرات حل المشكلات	5	20	د/ مها علاء الدين
16	استراتيجيات المشاركة المجتمعية	2	8	د/ فيروز الشمندي
17	بناء قدرات فريق العمل	3	12	الباحثة + أ/ منار محمود
18	أنشطة أنشطة التطوع	2	8	الباحثة
19	بناء قدرات التقييم الذاتي للمتطوعين	3	12	د/ شادية ربيع
20	عروض تقديمية عن التطوع	1	4	د/ فيروز الشمندي
21	تكنولوجيا المعلومات وبناء القدرات	2	8	د/ أحمد رضوان
	الإجمالي	59	216	

ن - مراحل التدخل المهني:

1- المرحلة التمهيدية، واشتملت على:

- الاتفاق مع مركز الشباب لتنفيذ برنامج التدخل المهني بنادي التطوع به.
- عقد اجتماعات تمهيدية لشرح أهداف واستراتيجيات البرنامج والغرض منه.

- الاتفاق على شروط التعاقد مع مجلس إدارة مركز الشباب لبدء برنامج التدخل المهني.
- إعلان الشباب المتطوعين بأنشطة نادي التطوع بمركز الشباب وتلقى طلبات الانضمام للبرنامج.
- عقد مقابلات واجتماعات مع فريق العمل المساعد للباحثة.
- الاتفاق النهائي على خطة العمل وتحديد مواعيد وأماكن التدريب.
- دراسة تقدير الموقف للشباب المتطوعين بناي التطوع بمركز شباب الاميرية ، وكانت تهدف إلي تحديد أنواع القدرات التطوعية التي يفتقدها الشباب ، والتعرف علي مستوى أداء المتطوعين من الشباب داخل نادى التطوع بمركز الشباب، التعرف على أهم المعوقات التي تواجه الشباب المتطوعين.
- نتائج دراسة تقدير الموقف كالتالي.
- جاء غالبية عينة الدراسة من الإناث بنسبة (73.3%)، يليهم الذكور بنسبة (26.7%).
- كشفت الدراسة أن غالبية عينة الدراسة يقعون في الفئة العمرية (18-20) سنة بنسبة (86.7%)، يليها الفئة العمرية (20-22) بنسبة (13.3%).
- وجاء غالبيتهم يدرسون بالمرحلة الجامعية بنسبة (86.7%)، يليها الحاصلين على شهادة الثانوية العامة / وما يعادلها بنسبة (13.3%).
- كما كشفت نتائج الدراسة أن هناك ضعف في القدرات التدريبية لدي الشباب المتطوع بنسبة 72%.
- عدم انجذاب الشباب للأعمال التطوعية بأندية التطوع بمراكز الشباب بنسبة 64%.
- يعاني المتطوعين من انخفاض في القدرات المعرفية بنسبة 65%.
- انخفاض أقبالهم على استخدام التكنولوجيا والتطوع الإلكتروني بنسبة 88%.
- كما كشفت نتائج الدراسة أن شباب المتطوعين لديهم قصور واضح في القدرة على حل المشكلات، والتدريب على الأعمال التطوعية بنسبة 69%.
- عدم إقبال شباب المتطوعين على المشاركة في الحوار المجتمعي بنسبة 84%.
- 2- المرحلة التخطيطية، واشتملت على:**
- تحليل واستخلاص نتائج دراسة تقدير الموقف.
- وضع الخطة الزمنية لتنفيذ برنامج التدخل المهني بناء قدرات الشباب المتطوعين.

- التعرف على موارد نادي التطوع بمركز الشباب محل الدراسة وإمكانياتها المادية والبشرية.
- تحديد الأدوار والمسئوليات على أعضاء فريق عمل الباحثة، مع تحديد متغيرات التدخل المهني من استراتيجيات وتكتيكات ومبادئ ومهارات.
- أعلام المتدربين من الشباب المتطوعين بالمخطط الزمني للتدخل المهني وخطواته الإجرائية.

3- المرحلة التنفيذية، واشتملت على:

- الترحيب بأعضاء فريق العمل والشباب المتدرب من المتطوعين بنادي التطوع بمركز الشباب .
- عقد مجموعة اجتماعات بورية مع فريق المتدربين وبحضور أعضاء مجلس إدارة مركز الشباب .
- تنفيذ التدريبات الخاصة ببناء القدرات البشرية للشباب المتطوعين بنادي التطوع.
- تنفيذ التدريبات الخاصة وورش العمل الخاصة ببناء القدرات المعرفية للشباب المتطوعين بنادي التطوع.
- تنفيذ الاجتماعات الخاصة ببناء القدرات التدريبية للشباب المتطوعين بنادي التطوع.
- ألقاء محاضرات خاصة ببناء القدرات مهارية للشباب المتطوعين بنادي التطوع.
- تنفيذ ندوات عن بناء قدرات الحوار المجتمعي للشباب المتطوعين بنادي التطوع.
- تنفيذ مناقشات جماعية عن بناء قدرات حل المشكلات التي تواجه شباب المتطوعين بنادي التطوع.

4- المرحلة التقييمية، واشتملت على:

- إجراء القياس البعدي للمتدربين من الشباب المتطوعين بنادي التطوع بمركز شباب الاميرية محل الدراسة.

5- المرحلة الختامية.

- إجراء حفل ختامي.	- تكريم المتطوعين المتميزين في فعاليات البرنامج.
- توجيه الشكر لجميع الأطراف المشاركة في برنامج التدخل المهني.	

الحادي عشر: نتائج الدراسة.

(1) وصف مجتمع الدراسة:

جدول (5) التوزيع النسبي لخصائص مجتمع الدراسة من الشباب المتطوعين بأندية التطوع

النسبة (%)	التكرار	الاستجابات	المتغير (ن=59)
35.6	21	ذكر.	النوع
64.4	38	أنثى.	
74.6	44	ملتحق حالياً بالتعليم.	الموقف من التعليم
15.3	9	ألتحق وأنهى التعليم.	
10.2	6	لم يستكمل تعليمة.	
10.2	6	تعليم أساسي	المؤهل الدراسي
54.2	32	مؤهل متوسط	
20.3	12	مؤهل فوق المتوسط	
15.3	9	مؤهل جامعي	
الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي	متوسط السن
0.847		19.471	

يتضح من الجدول السابق أن غالبية شباب المتطوعين بأندية التطوع بمجتمع الدراسة من الإناث بنسبة (64.4%)، يليها الذكور بنسبة (35.65%)، وجاء غالبيتهم ملتحقين حالياً بالتعليم بنسبة (74.6%)، يليها من أنهوا تعليمهم بنسبة (15.3%)، وأخيراً من لم يستكملوا تعليمهم بنسبة (10.2%)، وجاء أعلى مؤهل دراسي حاصلين عليه هو المؤهل المتوسط بنسبة (20.3%)، يليه المؤهل فوق المتوسط بنسبة (20.3%)، يليه المؤهل الجامعي بنسبة (15.3%)، يليه شهادة التعليم الأساسي بنسبة (10.2%)، وجاء متوسط العمر لمجتمع الدراسة (19) سنة تقريباً بانحراف معياري (0.847)

(2) نتائج الدراسة المرتبطة ببناء القدرات التطوعية لدى الشباب.

أ- المؤشر الأول بناء القدرات المعرفية لدى الشباب.

جدول (6) يوضح القياس القبلي والبعدي لبناء القدرات المعرفية لدى الشباب

المتطوعين بنادي التطوع

القياس البعدي (ن=59)			القياس القبلي (ن=59)			العبارات
قيمة العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	قيمة العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	
مستوى مرتفع جداً	0.441	4.66	منخفض جداً	0.963	1.47	يتوفر لدى الشباب المتطوع الوعي بأهمية العمل التطوعي
مستوى مرتفع جداً	0.415	4.69	منخفض جداً	0.966	1.78	يحتاج الشباب المتطوع إلى معرفة قواعد و قوانين العمل التطوعي

القياس البعدي (ن=59)			القياس القبلي (ن=59)			العبارات
قيمة العبرة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	قيمة العبرة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	
مستوى مرتفع جداً	0.708	4.37	منخفض جداً	0.809	1.51	يعرف الشباب المتطوع شروط المركز في تقديم الخدمات اللازمة للمستفيدين
مستوى مرتفع جداً	0.743	4.31	مستوى منخفض	0.834	2.19	يتوفر لديك معلومات عن أشكال المشاركة المطلوبة لزيادة العمل التطوعي
مستوى مرتفع جداً	0.781	4.46	مستوى منخفض	0.858	1.83	يتوفر لديك معلومات عن مبادئ العمل التطوعي
مستوى مرتفع	0.821	3.49	مستوى منخفض	0.886	2.10	يحتاج الشباب المتطوع إلى فهم استراتيجية العمل التطوعي
مستوى مرتفع	0.866	3.41	مستوى منخفض	0.914	2.10	يقوم الشباب بوضع نظماً دورياً لمتابعة الأنشطة التطوعية يوماً بיום
مستوى مرتفع	0.916	3.59	منخفض جداً	0.945	1.69	يعرف الشباب معلومات عن نتائج عمليات مشاركة الشباب التطوعي في تنمية المركز
مستوى مرتفع	7.443	4.12	مستوى منخفض	0.495	1.83	القيمة العامة للمؤشر

تشير نتائج الجدول السابق أن مستوى مؤشر القدرات المعرفية لدى الشباب جاء بمستوى منخفض في القياس القبلي بمتوسط حسابي (1.83)، حيث جاء الانخفاض الشديد في يتوفر لدى الشباب المتطوع الوعي بأهمية العمل التطوعي بمتوسط حسابي (1.47)، وأخيراً يعرف الشباب معلومات عن نتائج عمليات مشاركة الشباب التطوعي في تنمية المركز بمتوسط حسابي (1.69).

أما بالنسبة لهذا المؤشر فقد جاء بمستوى مرتفع في القياس البعدي بمتوسط حسابي (4.12%)، حيث شهدت أكبر الارتفاعات في يحتاج الشباب المتطوع إلى معرفة قواعد وقوانين العمل التطوعي بمتوسط حسابي (4.69)، وأخيراً يتوفر لديك معلومات عن مبادئ العمل التطوعي بمتوسط حسابي (4.46). وتشير هذه الفروق بين القياسين القبلي والبعدي إلى فاعلية التدخل المهني بطريقته تنظيم المجتمعي لبناء القدرات المعرفية للشباب المتطوعين بنادي التطوع.

وتتفق ذلك مع دراسة كل Jason & Michael & Gareth وآخرون "2020" على أهمية بناء القدرات المجتمعية لتنمية الشباب من خلال تصميم برنامج قائم على استراتيجيات محددة لبناء القدرات بشكل حاسم في سياق منظمات الشباب. ويؤكد نموذج العمل مع مجتمع المنظمة على أهمية المشاركة داخل المنظمة لتنمية معارف ومهارات وقيم الشباب داخل المجتمع. وأهمية بناء قدرات الشباب المتطوعين، وإكسابهم مهارات التعامل مع أفراد المجتمع والتي من بينها مهارات معرفية ومهنية وفنية.

ب- المؤشر الثاني قدرات التطوع الإلكتروني لدى الشباب

جدول (7) يوضح القياس القبلي والبعدي لبناء قدرات التطوع الإلكتروني لدى الشباب المتطوعين بنادي التطوع

القياس البعدي (ن=59)			القياس القبلي (ن=59)			العبارات
قيمة العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	قيمة العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	
مستوى مرتفع	1.429	4.12	مستوى منخفض جداً	0.898	1.54	يقبل الشباب على التطوع الإلكتروني لتحقيق أهداف المركز.
مستوى مرتفع جداً	1.423	4.20	مستوى منخفض جداً	0.897	1.56	يهتم الشباب المتطوع بتصميم صفحات من خلال المواقع الإلكترونية التي تركز على العمل التطوعي ومراقبتها من قبل إدارة المركز.
مستوى مرتفع	2.913	4.14	مستوى منخفض جداً	1.855	1.69	يستطيع الشباب المتطوع تعميق ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني.
مستوى عالي	2.953	4.12	مستوى منخفض جداً	1.880	1.68	يلتزم الشباب المتطوع بتقافة احترام الآخر أثناء التطوع الإلكتروني.
مستوى مرتفع	2.995	3.83	مستوى منخفض جداً	1.907	1.41	يستطيع الشباب المتطوع توفير شبكة أنترنت مجانية لتحقيق أهداف التطوع
مستوى مرتفع	3.130	4.00	مستوى منخفض جداً	1.936	1.63	يمتلك الشباب المتطوع القدرة على إقامة ورشة مهنية حول كيفية التطوع الإلكتروني من خلال شبكة الإنترنت.
مستوى مرتفع	3.088	4.17	مستوى منخفض جداً	1.967	1.53	يستطيع الشباب المتطوع نشر أنشطة المركز من خلال المواقع الإلكترونية

القياس البعدي (ن=59)			القياس القبلي (ن=59)			العبارات
قيمة العبرة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	قيمة العبرة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	
مستوى مرتفع	3.142	4.12	مستوى منخفض جداً	2.001	1.47	يهتم الشباب المتطوع بعرض نماذج تطوعية ناجحة لنشر أفكارها عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي
مستوى مرتفع	3.141	3.95	مستوى منخفض جداً	2.001	1.78	يهتم الشباب المتطوع بالقواعد والمعايير التي يضعها المركز أثناء ممارسة التطوع الإلكتروني
مستوى مرتفع جداً	3.200	4.27	مستوى منخفض جداً	2.038	1.36	يستخدم الشباب المتطوع الإنترنت لتسجيل بياناته في استمارة التطوع الإلكتروني
مستوى مرتفع	7.414	4.09	مستوى منخفض جداً	4.585	1.56	القيمة العامة للمؤشر

تشير نتائج الجدول السابق أن مستوى مؤشر قدرات التطوع الإلكتروني لدى الشباب جاء بمستوى منخفض جداً في القياس القبلي بمتوسط حسابي (1.56)، حيث تمثلت أكثر العبارات انخفاضاً في يستخدم الشباب المتطوع الإنترنت لتسجيل بياناته في استمارة التطوع الإلكتروني بمتوسط حسابي (1.36)، وأخيراً يهتم الشباب المتطوع بعرض نماذج تطوعية ناجحة لنشر أفكارها عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي بمتوسط حسابي (1.47). وقد يرجع ذلك إلى قلة معرفة الشباب بالتطوع الإلكتروني وان الميول الشخصية لها دور في التطوع و أكد علي ذلك دراسة **Jessica & Micheal** و **Stephanie & "2020"** إلى أن دوافع انخراط الشباب في برامج التطوع تتحدد في الميول الاجتماعية، والميول النفسية، والخبرات مع الديناميكيات التنظيمية. حيث أكدت على أهمية هذه الدوافع لجذب المنظمات للمتطوعين 0

أما بالنسبة لهذا المؤشر فقد جاء بمستوى مرتفع في القياس البعدي بمتوسط حسابي (4.09)، وتمثلت العبارات المرتفعة جداً في يستخدم الشباب المتطوع الإنترنت لتسجيل بياناته في استمارة التطوع الإلكتروني بمتوسط حسابي (4.27)، وأخيراً يستطيع الشباب المتطوع نشر أنشطة المركز من خلال المواقع الإلكترونية بمتوسط حسابي (4.17). وتشير هذه الفروق بين القياسين القبلي والبعدي إلى فاعلية التدخل المهني بطريقه تنظيم المجتمعي لبناء القدرة على التطوع الإلكتروني للشباب المتطوعين بنادي التطوع.

ويؤكد علي ذلك دراسة هالة مصطفى "2007" على تأثير برنامج التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لدعم قدرات المنظمات التطوعية حيث أوضحت هذه الدراسة ضرورة توسيع نطاق المشاركة التطوعية بين فئات المجتمع والاهتمام بالمشاركة التطوعية.

ج- المؤشر الثالث: قدرات حل المشكلات لدي الشباب المتطوعين.

جدول (8) يوضح القياس القبلي والبعدي لبناء قدرات حل المشكلات لدى الشباب المتطوعين بنادي التطوع

القياس البعدي(ن=59)		القياس القبلي(ن=59)			العبارات	
قيمة العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	قيمة العبارة	الانحراف المعياري		المتوسط المرجح
مستوى مرتفع	1.330	4.02	مستوى منخفض	0.906	1.98	عند مواجهة مشكلة معينة أستطيع تحديد المعلومات المرتبطة بالمشكلة
مستوى مرتفع	1.296	3.85	مستوى منخفض	0.876	1.75	عندما أتعرض لمشكلة ما أستطيع تحديد ما إذا كنت تعرضت لها من قبل أم لا
مستوى مرتفع	2.274	3.75	مستوى منخفض جداً	1.544	1.58	عندما أتوصل لطريقة معينة لحل المشكلة أقوم بتنفيذها على الفور دون تردد
مستوى مرتفع	2.300	3.41	مستوى منخفض جداً	1.563	1.42	في بعض الأحيان لا أستطيع حل المشكلات بسبب عدم قدرتي على تحديد المصادر الخاصة بجمع المعلومات
مستوى مرتفع	2.330	4.15	مستوى منخفض	1.584	1.98	عندما يعجز الأشخاص من حولي عن حل المشكلات تكون لدي القدرة على التفكير في حلول جديدة.
مستوى مرتفع	2.358	3.69	مستوى منخفض	1.602	1.83	لدى القدرة على التعلم من الحلول التي اقترحتها من قبل في المشكلات المماثلة.
مستوى مرتفع	4.859	3.81	مستوى منخفض جداً	4.895	1.76	القيمة العامة للمؤشر

تشير نتائج الجدول السابق أن مستوى مؤشر قدرات حل المشكلات لدي الشباب جاء بمستوى منخفض جداً في القياس القبلي بمتوسط حسابي (1.76)، حيث تمثل مستوى الانخفاض الشديد في بعض الأحيان لا أستطيع حل المشكلات بسبب عدم قدرتي على تحديد المصادر الخاصة بجمع المعلومات بمتوسط حسابي (1.42)، واخيراً عندما أتوصل

طريقة معينة لحل المشكلة أقوم بتنفيذها على الفور دون تردد بمتوسط حسابي (1.58).
 ويدل ذلك علي أن الشباب المتطوع لا يستطيع حل مشكلاته بسبب عدم قدرته علي تحديد المصادر الخاصة بجمع المعلومات، وهو ما يتفق مع دراسة حسن "2009" من أن أكثر معوقات التطوع بالمنظمات هو غياب أدراك المتطوعات بأهمية العمل التطوعي، وضعف المهارات لدى المتطوعين للقيام بالأنشطة داخل المنظمة

أما بالنسبة لهذا المؤشر فقد جاء بمستوى مرتفع في القياس البعدي بمتوسط حسابي (3.81)، حيث تمثل أكبر مستوى أرتفع في عندما يعجز الأشخاص من حولي عن حل المشكلات تكون لدي القدرة على التفكير في حلول جديدة بمتوسط حسابي (4.15)، واخيرا عندما أتعرض لمشكلة ما أستطيع تحديد ما إذا كنت تعرضت لها من قبل أم لا بمتوسط حسابي (3.85). وتشير هذه الفروق بين القياسين القبلي والبعدي إلي فاعليه التدخل المهني بطريقه تنظيم المجتمعي لبناء القدرة على حل المشكلات للشباب المتطوعين بنادي التطوع، في مواجهة مشكلاتهم وزيادة القدرة علي التفكير في حلول جديدة وهو ما يتفق مع دراسة من Debra & Kerry وآخرون "2006" أهمية زيادة الروابط المجتمعية للشباب وزيادة الوعي بنقاط قوتهم وقدراتهم، بالإضافة إلى التوافق بين بناء القدرات المجتمعية والعلاج المهني لمساعدة الشباب على المشاركة داخل مجتمعاتهم.

د - المؤشر الرابع: بناء القدرات التدريبية لدى الشباب.

جدول (9) يوضح القياس القبلي والبعدي لبناء القدرات التدريبية لدى الشباب

المتطوعين بنادي التطوع

القياس البعدي (ن=59)		القياس القبلي (ن=59)			العبارات	
قيمة العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	قيمة العبارة	الانحراف المعياري		المتوسط المرجح
مستوى مرتفع	1.412	3.80	مستوى منخفض	0.924	1.97	يستطيع الشباب المتطوع عقد دورات تدريبية للمتطوعين عن كيفية المشاركة في العمل التطوعي
مستوى مرتفع	1.402	4.19	مستوى منخفض	0.902	1.81	يقوم الشباب المتطوع باختيار المدربين الأكفاء في تنفيذ البرامج التدريبية
مستوى مرتفع	2.545	4.19	مستوى منخفض جداً	1.662	1.68	يهتم الشباب المتطوع بالتقييم الدوري للبرامج التدريبية التي نفذها المركز في التطوع

القياس البعدي (ن=59)			القياس القبلي (ن=59)			العبارات
قيمة العبرة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	قيمة العبرة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	
مستوى مرتفع	2.578	4.10	مستوى منخفض	1.684	1.80	يراعي الشباب المتطوع تناسب الدورات التدريبية مع احتياجات الشباب
مستوى مرتفع جداً	2.612	4.22	مستوى منخفض جداً	1.706	1.78	يستطيع الشباب المتطوع اتخاذ القرارات المرتبطة بالمشروعات التنموية داخل المركز
مستوى مرتفع	2.649	4.19	مستوى منخفض جداً	1.730	1.61	يهتم الشباب المتطوع بالمشاركة في الدورات التدريبية وورش العمل التي تعقد في المركز
مستوى مرتفع جداً	2.688	4.20	مستوى منخفض جداً	1.757	1.69	يتضمن محتوى الدورات التدريبية على الأساليب الحديثة في التطوع
مستوى مرتفع	7.445	4.13	منخفض جداً	4.866	1.76	القيمة العامة للمؤشر

تشير نتائج الجدول السابق أن مستوى مؤشر القدرات التدريبية لدي الشباب جاء بمستوى منخفض جداً في القياس القبلي بمتوسط حسابي (1.76)، وتمثلت العبارات المنخفضة جداً في يهتم الشباب المتطوع بالمشاركة في الدورات التدريبية وورش العمل التي تعقد في المركز بمتوسط حسابي (1.61)، وأخيراً يتضمن محتوى الدورات التدريبية على الأساليب الحديثة في التطوع بمتوسط حسابي (1.69)، وهذا يدل على قلة إهتمام الشباب بالتطوع والمشاركة في الدورات التدريبية وورش العمل، ويتفق مع ذلك دراسة Davies "2018" في أن معوقات التطوع تتمثل في قضايا الموارد في المنظمات التي تخدم الشباب، ونقص الدعم من المؤسسات التعليمية التي ينتسبون لها، بالإضافة إلى نقص المعلومات والقيود المفروضة على حركتهم المكانية.

أما بالنسبة لهذا المؤشر فقد جاء بمستوى مرتفع في القياس البعدي بمتوسط حسابي (4.13)، تمثل أكبر مستوى مرتفع جداً في يستطيع الشباب المتطوع اتخاذ القرارات المرتبطة بالمشروعات التنموية داخل المركز بمتوسط حسابي (4.22)، وأخيراً يقوم الشباب المتطوع باختيار المدربين الأكفاء في تنفيذ البرامج التدريبية بمتوسط حسابي (4.19). وهذا يدل على فاعلية برنامج التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء القدرات التدريبية للشباب المتطوعين بأندية التطوع بمركز الشباب وهذا يتفق مع نموذج

العمل مع مجتمع المنظمة حيث تطوير المنظمة والعاملين إلى تنمية معارف ومهارات العاملين وتساعدهم في إتخاذ القرارات الخاصة بهم والاعتماد علي أنفسهم في مواجهة مشكلاتهم 0

. وتشير هذه الفروق بين القياسيين القبلي والبعدى إلى فاعليه التدخل المهني

بطريقه تنظيم المجتمعي لبناء القدرات التدريبية للشباب المتطوعين بنادي التطوع.

هـ - المؤشر الخامس: قدرات الحوار المجتمعي لدى الشباب

جدول (10) يوضح القياس القبلي والبعدى لبناء قدرات الحوار المجتمعي لدى الشباب

المتطوعين بنادي التطوع

القياس البعدي (ن=59)			القياس القبلي (ن=59)			العبارات
قيمة العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	قيمة العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	
مستوى مرتفع	1.435	4.15	مستوى منخفض جداً	0.935	1.71	يستطيع الشباب المتطوع مناقشة أنشطة التطوع من خلال الحوار مع الشباب
مستوى مرتفع جداً	1.422	4.25	مستوى منخفض جداً	0.929	1.68	يهتم الشباب المتطوع بإعداد كوادر من الشباب أثناء الحوار مع القيادات المجتمعية
مستوى مرتفع جداً	2.712	4.20	مستوى منخفض جداً	1.767	1.69	يهتم الشباب المتطوع بإعطاء الفرصة للشباب للتداول حول أهمية التطوع
مستوى مرتفع	2.748	4.02	مستوى منخفض	1.790	1.85	يستطيع الشباب المتطوع بعقد لقاءات دورية مع الشباب لتقييم اللقاءات الحوارية حول إعداد الأنشطة التطوعية لتنمية المركز
مستوى مرتفع	2.787	3.92	مستوى منخفض	1.815	2.02	يمتلك الشباب المتطوع القدرة علي توفير أساليب حوارية متنوعة لجذب الشباب لعضوية المركز للتطوع
مستوى مرتفع جداً	2.828	4.14	مستوى منخفض جداً	1.841	1.76	يمتلك الشباب المتطوع القدرة علي التحوار مع الشباب حول كيفية اتخاذ القرارات الخاصة بأنشطة التطوع
مستوى مرتفع	2.873	4.17	مستوى منخفض جداً	1.869	1.66	يعطي الشباب المتطوع فرصة للشباب للتعبير عن أفكارهم وآرائهم ومعتقداتهم أثناء الحوار
مستوى مرتفع جداً	2.921	4.22	مستوى منخفض جداً	1.901	1.64	يمتلك الشباب المتطوع القدرة علي الحوار مع القيادات التنفيذية لتدعيم العمل التطوعي داخل المركز
مستوى مرتفع	7.452	4.13	مستوى منخفض جداً	4.852	1.75	القيمة العامة للمؤشر

تشير نتائج الجدول السابق أن مستوى مؤشر بناء قدرات الحوار المجتمعي لدى الشباب جاء بمستوى منخفض جداً في القياس القبلي بمتوسط حسابي (1.75)، وتمثلت العبارات المنخفضة جداً في يمتلك الشباب المتطوع القدرة علي الحوار مع القيادات التنفيذية لتدعيم العمل التطوعي داخل المركز بمتوسط حسابي (1.64) ، واخيرا يهتم الشباب المتطوع بإعداد كوادر من الشباب أثناء الحوار مع القيادات المجتمعية بمتوسط حسابي (1.68). وهذا يدل علي وجود معوقات تواجه الشباب المتطوع في الحوار المجتمعي مع القيادات التنفيذية لتدعيم العمل التطوعي وأكد علي ذلك دراسة تقدير

الموقف علي ان الشباب لديهم معوقات في الحوار المجتمعي أثناء القيام بالتطوع 0 أما بالنسبة لهذا المؤشر فقد جاء بمستوى مرتفع في القياس البعدي بمتوسط حسابي (4.13)، تمثل أكبر مستوى مرتفع جداً في يهتم الشباب المتطوع بإعداد كوادر من الشباب أثناء الحوار مع القيادات المجتمعية بمتوسط حسابي (4.25)، واخيرا يهتم الشباب المتطوع بإعطاء الفرصة للشباب للتداول حول أهمية التطوع بمتوسط حسابي (4.20). ويؤكد علي ذلك نموذج العمل مع مجتمع المنظمة علي أنه لا بد من التعرف علي آراء المستفيدين من الخدمات والحوار معهم يؤدي الي تطوير العمل داخل المنظمة وتشير هذه الفروق بين القياسيين القبلي والبعدي إلي فاعليه التدخل المهني بطريقه تنظيم المجتمعي لبناء قدرات الحوار المجتمعي للشباب المتطوعين بنادي التطوع. و - إجمالي المؤشرات: مستوى مؤشرات بناء القدرات التطوعية للشباب ككل.

جدول (11) يوضح مستويات مؤشرات بناء القدرات التطوعية للشباب

م	المؤشر	القياس القبلي			القياس البعدي	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	بناء القدرات المعرفية	1.83	0.495	مستوى منخفض	4.12	7.443
2	قدرات التطوع الإلكتروني	1.56	4.585	منخفض جداً	4.09	7.414
3	بناء قدرات حل المشكلات	1.76	4.895	مستوى منخفض جداً	3.81	4.859
4	بناء القدرات التدريبية	1.76	4.866	مستوى منخفض جداً	4.13	7.445
5	بناء قدرات الحوار المجتمعي	1.75	4.852	مستوى منخفض جداً	4.13	7.452
	المؤشرات ككل	1.732	3.9386	مستوى منخفض جداً	4.056	6.9226

يتضح من الجدول السابق أن مستوى مؤشرات بناء القدرات التطوعية للشباب ككل جاء منخفض جداً في القياس القبلي بمتوسط حسابي (1.732) بانحراف معياري (3.9386)، وجاء أكثر المؤشرات انخفاضاً وفقاً للمتوسط الحسابي: مؤشر قدرات التطوع الإلكتروني بمتوسط حسابي (1.56)، يليه مؤشر بناء قدرات الحوار المجتمعي بمتوسط حسابي (1.75)، وأخيراً مؤشر بناء القدرات المعرفية بمتوسط حسابي (1.83).
 بينما جاءت مؤشرات بناء القدرات التطوعية للشباب ككل مرتفعة في القياس البعدي بمتوسط حسابي (4.056) بانحراف معياري (6.9226) وفقاً للمتوسط الحسابي: حيث جاء أكثر المؤشرات ارتفاعاً مؤشر بناء القدرات التدريبية بمتوسط حسابي (4.13) وانحراف معياري (7.445)، يليه مؤشر بناء قدرات الحوار المجتمعي بمتوسط حسابي (4.13) وانحراف معياري (7.452)، وأخيراً مؤشر بناء قدرات حل المشكلات بمتوسط حسابي (3.81)، وتشير هذه الفروق بين القياسين القبلي والبعدي إلى فاعلية التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمعي لبناء القدرات التطوعية للشباب المتطوعين بنادي التطوع بمركز الشباب لصالح القياس البعدي وأكد على ذلك دراسة (عبدالمعتم، نيفين 2007) على تأثير برنامج التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرة الجمعيات الأهلية العاملة في مجال محو الأمية للمرأة حيث أكدت الدراسة على أن الجمعية تمنح مكافآت بسيطة للمتطوعين ببرامج محو أمية المرأة، والاهتمام بعقد الدورات التدريبية المجانية للمتطوعين .
الثاني عشر: اختبار فروض الدراسة.

تسعى الدراسة لاختبار الفرض الرئيسي القائل " وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين القياس القبلي والقياس البعدي للتدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات الشباب التطوعية بنادي التطوع بمركز الشباب لصالح القياس البعدي". ويمكن الكشف عن صحة هذا الفرض من خلال الفروض الفرعية:

جدول (12) يوضح دلالة الفروق بين متوسطات القياس القبلي والبعدي لمؤشرات بناء قدرات

الشباب المتطوعين بأندية التطوع باستخدام (Paired Samples T Test)

المؤشر	القياس	العدد (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(T) المحسوبة	درجة الحرية (df)	(T) الجدولية	sig
القدرات المعرفية	القبلي	59	1,821	0,996	3,768	58	1.671	0.05
	البعدي	59	6,934	1,104				
قدرات التطوع الإلكتروني	القبلي	59	9,573	2,223	1,991	58	1.671	0.05
	البعدي	59	24,305	1,971				
القدرات التدريبية	القبلي	59	2,270	1,172	2,269	58	1.671	0.05
	البعدي	59	7,030	0,964				

المؤشر	القياس	العدد (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(T) المحسوبة	درجة الحرية (df)	(T) الجدولية	sig
قدرات الحوار المجتمعي	القبلي	59	2,230	1,104	6,505	58		0.05
	البعدي	59	6,932	0,944				
قدرات حل المشكلات	القبلي	59	11,53	1,736	3,038	58		0.05
	البعدي	59	20,37	2,098				

يتضح من الجدول السابق بالنسبة لبناء القدرات المعرفية جاءت قيمة (ت) المحسوبة تساوى (3.768) وهى أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية (1.674) بمستوى معنوية (0.05)، فيتضح من ذلك وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وبالمقارنة بين المتوسطات نجد أن المتوسط الحسابي للقياس القبلي يساوى (1,821) وهو أصغر من المتوسط الحسابي للقياس البعدي الذى يساوى (6,934)، وهو ما يشير إلى وجود أن الفروق لصالح القياس البعدي ومن هنا يتأكد صحة الفرض القائل "توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين القياس القبلي والقياس البعدي للتدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع وبناء القدرات المعرفية لدى شباب المتطوعين بأندية التطوع بمرکز الشباب لصالح القياس البعدي" أما بالنسبة لبناء قدرات التطوع الإلكتروني جاءت قيمة (ت) المحسوبة تساوى (1,991) وهى أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية (1.674) بمستوى معنوية (0.05)، فيتضح من ذلك وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وبالمقارنة بين المتوسطات نجد أن المتوسط الحسابي للقياس القبلي يساوى (9,573) وهو أصغر من المتوسط الحسابي للقياس البعدي الذى يساوى (24,305)، وهو ما يشير إلى وجود أن الفروق لصالح القياس البعدي ومن هنا يتأكد صحة الفرض القائل "توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين القياس القبلي والقياس البعدي للتدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع وبناء قدرات التطوع الإلكتروني لدى شباب المتطوعين بأندية التطوع بمرکز الشباب لصالح القياس البعدي".

أما بالنسبة لبناء القدرات التدريبية جاءت قيمة (ت) المحسوبة تساوى (2,269) وهى أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية (1.674) بمستوى معنوية (0.05)، فيتضح من ذلك وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وبالمقارنة بين المتوسطات نجد أن المتوسط الحسابي للقياس القبلي يساوى (2,270) وهو أصغر من المتوسط الحسابي للقياس البعدي الذى يساوى (7,030)، وهو ما يشير إلى وجود أن

الفروق لصالح القياس البعدي ومن هنا يتأكد صحة الفرض القائل " توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين القياس القبلي والقياس البعدي للتدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع وبناء القدرات التدريبية لدى شباب المتطوعين بأندية التطوع بمركز الشباب لصالح القياس البعدي "أما بالنسبة لبناء القدرات على الحوار المجتمعي جاءت قيمة (ت) المحسوبة تساوي (6,505) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية (1.674) بمستوى معنوية (0.05)، فيتضح من ذلك وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وبالمقارنة بين المتوسطات نجد أن المتوسط الحسابي للقياس القبلي يساوي (2,230) وهو أصغر من المتوسط الحسابي للقياس البعدي الذي يساوي (6,932)، وهو ما يشير إلى وجود أن الفروق لصالح القياس البعدي ومن هنا يتأكد صحة الفرض القائل " توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين القياس القبلي والقياس البعدي للتدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع وبناء القدرة على الحوار المجتمعي لدى شباب المتطوعين بأندية التطوع بمركز الشباب لصالح القياس البعدي "أما بالنسبة لبناء قدرات على حل المشكلات جاءت قيمة (ت) المحسوبة تساوي (3,038) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية (1.674) بمستوى معنوية (0.05)، فيتضح من ذلك وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وبالمقارنة بين المتوسطات نجد أن المتوسط الحسابي للقياس القبلي يساوي (11,53) وهو أصغر من المتوسط الحسابي للقياس البعدي الذي يساوي (20,37)، وهو ما يشير إلى وجود أن الفروق لصالح القياس البعدي ومن هنا يتأكد صحة الفرض القائل " توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين القياس القبلي والقياس البعدي للتدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع وبناء القدرة على حل المشكلات لدى شباب المتطوعين بأندية التطوع بمركز الشباب لصالح القياس البعدي ".وبذلك يتأكد صحة الفرض الرئيسي للدراسة والقائل " وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين القياس القبلي والقياس البعدي للتدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء القدرات التطوعية للشباب بأندية التطوع بمركز الشباب لصالح القياس البعدي "

النتائج العامة وتوصيات الدراسة :-

أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الرئيسي للدراسة " والقاتل" وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين القياس القبلي والقياس البعدي للتدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء القدرات التطوعية للشباب لصالح القياس البعدي وتوصي الدراسة بما يلي: - ضرورة إهتمام مركز الشباب ببناء القدرات التطوعية للشباب وتفعيل دور أندية التطوع داخل مركز الشباب 0

-الاهتمام بتفعيل بروتوكولات التعاون بين مراكز الشباب وبعها البع لنقل الخبرات التطوعية

- ضرورة إهتمام أندية التطوع بمراكز الشباب بوضع خطط استراتيجية لتدبير التمويل لتحقيق إستدامة التمويل ،وأن يتم بناء قدراتها في هذا الصدد0

- الاهتمام بعقد الدورات التدريبية للمتطوعين داخل مركز الشباب لتشجيع الشباب علي المشاركة في الاعمال التطوعية 0

- الاهتمام بتصميم صفحات من خلال المواقع الالكترونية تركز علي العمل التطوعي ومراقبتها من قبل إدارة المركز 0

مقترحات ببحوث مستقبلية :

-العلاقة بين بناء القدرات التطوعية للشباب ومشاركة الشباب في تنمية مجتمعهم

- جهود أندية التطوع بمراكز الشباب ومواجهة المشكلات التطوعية للشباب

- دور أندية التطوع في تنمية ثقافة التطوع الالكتروني لدي الشباب 0

-التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لتفعيل دور مراكز الخدمة العامة في تنمية العمل التطوعي للشباب

المراجع

- أبو النصر، مدحت محمد (1996). الخدمة الاجتماعية الوقائية، ط 1، دار القلم، الإمارات العربية السروجي، طلعت مصطفى (2009). رأس المال الاجتماعي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- السكري، أحمد شفيق (2000). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص 560.
- أحمد، إحسان محمد (2010). التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لتنمية وعي الطلائع بأبعاد التطوع، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان
- السنهوري، أحمد محمد (1994). تنظيم المجتمع طريقة علمية للخدمة الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة.
- السيد، هالة مصطفى (2007). دور طريقة تنظيم المجتمع في دعم قدرات المنظمات التطوعية مدخل لتنمية المجتمع المحلي، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، المؤتمر العلمي العشرون الفترة من 10-11 مارس، المجلد (6).
- السيسي، فحى (1989). دراسة وصفية لدور الخدمة الاجتماعية في مواجهة الآثار النفسية والاجتماعية المترتبة على تدخين السجائر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.
- الصالح، صلح (1999). قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية الشامل، دار عالم الكتب للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، العيسوي، إبراهيم (1995). التنمية البشرية في مصر، معهد التخطيط القومي، القاهرة، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط، المجلد (3)، العدد (1).
- الفاروق زكى يونس (1997). تنمية المجتمع في الدول النامية، ط 3، القاهرة.
- العيسوي، إبراهيم (1995). التنمية البشرية في مصر، معهد التخطيط القومي، القاهرة، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط، المجلد (3)، العدد (1).
- إبراهيم، محمد رفيق (2016). تقويم برامج بناء المتطوعين في الجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- أبو المعاطي، على (2010). استراتيجيات وأدوات التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية، القاهرة، نور الايمان للطباعة
- بدوي، هناء حافظ (2000) التنمية الاجتماعية (رؤية واقعية من منظور الخدمة الاجتماعية)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية
- بوظوفة مبروك (2019). تحولات ثقافة التطوع في المجتمع الافتراضي دراسة أنثروبولوجية حول تأثير الافتراضي على التطوعي في الجزائر، جامعة تونس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
- تركي، محمد (2020). القدرات التطوعية للشباب وتنمية المجتمعات الريفية من منظور طريقة تنظيم المجتمع، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان
- حبيب، أكرم رفعت (2001). التشبيك وبناء الشبكات دليل العمل للجمعيات الأهلية في التنمية، الهيئة القبطية الإنجيلية للخدمات الاجتماعية، القاهرة.
- حسن، شادية ربيع ذكي (2009). طريقة تنظيم المجتمع وبناء قدرات الجمعيات الأهلية في إدارة الجهود التطوعية للمرأة "دراسة وصفية مطبقة على الجمعيات الأهلية بمنطقة شمال القاهرة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- حسين، ندا (2021). المسؤولية الاجتماعية كآلية لتنمية ثقافة التطوع الإلكتروني لدى الشباب، بحث منشور، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم
- حسين، عطية (2001). التنمية نظريا وتطبيقا، الاسكندرية، الهيئة العامة للكتاب
- رجب، إبراهيم عبد الرحمن (2000). الإسلام والخدمة الاجتماعية، الثقافة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة
- زكريا، عبد المجيد & الشربيني، أحمد (2005). الشباب بين صراع الأجيال المعاصر والهدى الإسلامي (مشكلات قضائية - مهارات)، دار الفكر العربي، القاهرة.
- سليمان، شريف محمد (2005). استخدام نموذج الاهداف الاجتماعية في خدمة الجماعة وتنمية مشاركة الشباب في العمل التطوعي، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان

شفيق، محمد (1994). التنمية الاجتماعية (دراسات في قضايا التنمية ومشكلات المجتمع)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

صادق، نبيل محمد (1983). تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية مدخل إسلامي، دار الثقافة، القاهرة.
عبد القادر، زكينة (2005). التدخل المهني للخدمة الاجتماعية في مجال حماية البيئة، في (نظيمة سرحان وآخرون: الخدمة الاجتماعية في المجال العمالي وحماية البيئة)، سلسلة مجالات الخدمة الاجتماعية الكتاب الثاني، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان.
عبد المنعم، نيفين (2007). التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات الجمعيات الأهلية العاملة في مجال محو أمية المرأة، رسالة دكتوراة، غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان

0

عبد اللطيف، رشاد احمد (2010). تنظيم المجتمع وقضايا التنمية، عالم الكتب، الإسكندرية.
عبد الرسول، هبة (2009). عائد المشاركة التطوعية للشباب علي برنامج مساعدات الاسر الفقيرة بجمعية رسالة الخير، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان
عثمان، سوسن (1996). تنظيم المجتمع أسس الممارسة المهنية، مكتبة عين شمس، القاهرة.
عفيفي، عبد الخالق (2001). تنظيم المجتمع في المجتمعات النامية، مكتبة عين شمس، القاهرة.
قنديل، أماني (2002). المجتمع المدني في مصر في مطلع الألفية الجديدة، مركز الدراسات الاستراتيجية، القاهرة.

ليله، علي (1985). العالم الثالث (قضايا ومشكلات)، دار الثقافة والتوزيع، القاهرة.
مدكور، إبراهيم (1975). معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة
مجمع اللغة العربية (1998). المعجم الوجيز، القاهرة، وزارة التربية والتعليم
مصطفى، ربيع سيد (2011). إسهامات أندية التطوع في تنظيم الجهود التطوعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان
محمد، أيوب محمد (2018). استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية في تفعيل إدارة المتطوعين بالجمعيات الأهلية العاملة في مجال رعاية أطفال بلا مأوى
نوح، محمد عبد الحى (1998). الطريقة المهنية لتنظيم المجتمع (قاعدة علمية، قيم ومهارات)، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة.

صادق، وآخرون (2009). تنظيم المجتمع نظريات ومهارات وممارسات، القاهرة، دار المهندس للطباعة
Aldagr, Majdi (2018). Social Networks, Crisis, and Volunteerism Among Saudi University Students: Social Capital Theory, Arab media society Journal, Issue 26.

Benjamin, Sylvester Bradley & Judith, Deighton & Jane, Selby (2004). The 'Voices' Project: Capacity-Building in Community Development for Youth at Risk, journals sagepub, Volume 9, Issue 2.

Davies, James. (2018). "We'd get slagged and bullied": understanding barriers to volunteering among young people in deprived urban areas, Voluntary Sector Review An international journal of third sector research, policy and practice, Volume 9: Issue 3.

Edfeldt, Ake w. & Maetzell, Sture (1997). young people in sewing social welfare system, sewed, Stockholm university

Gareth, J. Jones & Michael, B. Edwards & Jason, N. Bocarro & Per, G. Svensson & Katie, Misener. A community capacity building approach to sport-based youth development, Sport Management Review Journals, Volume 23, Issue 4.

Garza, Dela (1997). Training up education Partnership and alliances in Marth America, U.S.A, North America leadership, No. 37.

Grindle, M. S. (1977). The Good Government Imperative, Human Resources, Organizations and Institutions, in M S Grindle (ed) In: Getting Good Government: Capacity Building in the Public Sectors of Developing

- Countries, Harvard Institute for International Development.
- Micheal, L.Shier & Jesssica, Larsen-Halikowski& Stephanie, Gouthro (2020). Characteristics of volunteer motivation to mentor youth, Children and Youth Services Review Journals, Volume 111.
- Olsen, Lana M.& Andereck, Kathleen & Vogt, Christine (2021). Providing hope: influences of volunteer tourism on program youth, Journal of Sustainable Tourism, Volume 29, Issue 8.
- Sikchung, Hok Bunky& Paurine, Yeng chan (2005).Searching for Capacity Building Model in S.W Education in china, Hong Kong.
- Wilson, John (2000).. Volunteering, Annual Review of Sociology, Vol. 26:215-240
- Worker, Steven M.& Dorina M. Espinoza& Car Mun Kok &Charles Go& JoLynn C.(2020).Volunteer Outcomes and Impact: The Contributions and Consequences of Volunteering in 4-H, Journal of Youth Development, Vol 15, No 4.
- Garth. N.(1969).Planned Organizational Change Dynamics, Rutledge & Keganpoul, London.