

تطوير العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل في مصر في ضوء بعض الخبرات والمعايير العالمية

إعداد:

د. سميرة علي أحمد علي سليمان (*)

ملخص البحث باللغة العربية:

هدف البحث إلى تحديد دوافع العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل من وجهة نظر عينة البحث (أعضاء هيئة التدريس، باحثات، معلمات، خريجات، طالبات)، ورصد واقع الأنشطة التطوعية والخدمية في مجال تربية الطفل من وجهة نظر عينة البحث وتحديد معوقات العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل من وجهة نظر عينة البحث فضلا عن التعرف على بعض الخبرات والمعايير العالمية المرتبطة بالعمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل، وتقديم مقترحات لتطوير العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل في مصر في ضوء نتائج الدراسة النظرية والميدانية، واستخدم البحث المنهج الوصفي، كما تمثلت أدواته في استبانة من إعداد الباحثة للتعرف على دوافع وواقع ومعوقات العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل، وتكونت العينة من (٣٩٧) موزعة كالتالي (أعضاء هيئة تدريس ٢٢، معاونون ٢٠، موجهات ٥، معلمات ٦٧، خريجات ٣٦، طالبات بكالوريوس ٢٣٩ - طالبات دراسات عليا ٨)، وتوصلت النتائج الخاصة بدوافع للعمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل جاءت عبارة (تلبية للواجب الديني) في الترتيب الأول، فيما جاءت عبارة (تمشيا مع الثقافة المجتمعية المحيطة والتحضر والرقى الإنساني) في الترتيب الأخير، أما عن نتائج البحث الخاصة بواقع الأنشطة التطوعية والخدمية في مجال تربية الطفل فجاءت بنسبة ضعيفة، في حين تحققت جميع عبارات محور المعوقات بدرجة كبيرة من وجهة نظر عينة البحث، وانتهى البحث بتقديم العديد من المقترحات لتطوير العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل في مصر في ضوء نتائج الدراسة الميدانية والخبرات والمعايير الدولية التي تم عرضها في الجزء النظري للبحث، ومن هذه المقترحات: تبني القيادة السياسية لرؤية مجتمعية تنموية داعمة للعمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل كمشارك أساسي في عملية التنمية - على غرار الجهات الحكومية - على مستوى الأفراد والجمعيات، وتشكيل مؤسسات مجتمعية مسئولة عن الأعمال التطوعية في المجالات المختلفة بشكل عام وتربية الطفل بشكل خاص إدارتها وتنظيمها وتقويمها، وعقد اتفاقية محددة للأدوار والمسئوليات وأشكال التواصل والمتابعة لجميع أطراف العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل، بالإضافة إلى تشكيل فرق العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل بناء على القدرات والمهارات المتميزة سواء في مجال إدارة التطوع أو المتطوعين، وتضمين جميع مؤسسات رياض الأطفال ومؤسسات تربية الأطفال العاديين وذوي الهمم معايير تتعلق بالعمل التطوعي في المجال مع تفعيل العمل بها وجعلها من وسائل التقويم لجودة المؤسسة والأفراد العاملين والمنتسبين لها، وبشكل يتوافق مع الخطط الاستراتيجية لها.. وغيرها.

الكلمات المفتاحية:

العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل. الخبرات والمعايير العالمية للعمل التطوعي

(*) مدرس الإدارة التربوية لرياض الأطفال بقسم العلوم التربوية بكلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا.

Developing Voluntary and Service Work in The Field of Child Education Utilizing Some International Experiences and Standers

Abstract:

The aim of the research is to determine the motives of voluntary and service work in the field of child education from the point of view of the research sample (faculty members, researchers, mentors, teachers, graduates, female students), and to monitor the reality of the voluntary and the service activities in the field of child education from the point of view of the research sample and to determine Obstacles to the voluntary and the service work in the field of child-rearing from the point of view of the research sample, as well as identifying some international experiences and standards related to voluntary and service work in the field of the child-rearing, and submitting proposals for developing the voluntary and the service work in the field of the child-rearing in Egypt in the light of the findings of the theoretical and field study. The research is used a descriptive method, and its tool was represented in a questionnaire prepared by the researcher to identify the motives, reality and obstacles of voluntary and service work in the field of the child rearing. the sample was consisted of (397) distributed as (faculty members 22-assistants 20- mentors 20- female teachers 67- graduates 36- bachelors' students 239- post-graduate students 7) , and the findings were related to motives for the voluntary and the service work in the field of the child-rearing came with the phrase (to fulfill religious duty) in the first place, while the phrase came (in line with the surrounding societal culture In the last order, as for the results of the research on the reality of the voluntary and the service activities in the field of the child-rearing, they came in a weak percentage, while all the expressions of the axis of obstacles were achieved to a large extent from the point of view of the research sample, and the research was ended with the presentation of many proposals for the development of the volunteer work and the service in

the field of the child-rearing in Egypt in the light of the findings of the field study and international experiences and standards that were presented in the theoretical part of the research, and among these proposals: the adoption of the political leadership of a developmental community vision that supports the voluntary and the service work in the field of the child-rearing as a basic participant in the development process - similar to the authorities Government - at the level of the individuals and the associations, the formation of community institutions that are responsible for the voluntary work at the various fields in general and the child rearing in particular, managing, organizing and evaluating them, contracting a specific agreement for roles and responsibilities, forms of communication and follow-up for all parties to the volunteer and the service work in the field of the child rearing, in addition to forming work teams Voluntary and service activities in the field of child rearing, based on the distinguished capabilities and skills, whether in the field of the volunteer management or the volunteers Including in all kindergartens and institutions for raising ordinary children and people with disabilities standards related to voluntary work in the field, while activating their work and making them a means of evaluating the quality of the institution and its working and affiliated personnel, in a manner consistent with its strategic plan.. and others.

Key words:

The Voluntary and the service work in the field of the child rearing.
International experiences and standards for the volunteer work

مقدمة:

تعتبر مرحلة الطفولة من أخطر وأهم مراحل العمر والتي تتشكل شخصية الفرد في المستقبل تبعاً لها، فإما أن يصبح إنساناً منتجاً وصالحاً ومنتجياً لمجتمعه، وإما أن يسهم في زيادة مشكلات وانحرافات المجتمع، لذا فهذه المرحلة تحتاج إلى تكاتف جميع الجهات المجتمعية الرسمية وغير الرسمية للعمل على تقديم أفضل الخدمات التربوية له.

وتأتي أهمية العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل من أهمية العمل التطوعي بشكل عام؛ حيث يلعب العمل التطوعي بكافة أشكاله وقطاعاته المختلفة دوراً جوهرياً في دعم التماسك الاجتماعي بين فئات وأفراد المجتمع من خلال تفعيل قيم التعاون والإيثار والثقة المجتمعية. (إيمان جابر حسن، ٢٠١٦، ٢٤٤)

ونظراً لأهمية مرحلة الطفولة واحتياجها إلى خدمات تربوية متنوعة للنجاح في تقديم الرعاية الشاملة والمتكاملة لها، فمن الأحرى استثمار الجهود والأنشطة التطوعية والخدمية لصالح تربية الطفل، واستقطاب العاملين بمجال تربية الطفل والراغبين في هذا العمل والباحثين في مجاله للاستفادة منهم في تخطيط وتنفيذ ومتابعة أنشطة تطوعية وخدمية للأطفال العاديين وغير العاديين بما يدعم تحقيق رؤية المجتمع المصري وأهدافه على الوجه المنشود.

وتوجد فئات عدة يمكن الاستفادة من خبراتهم وتوجهاتهم الخاصة بالعمل في مجال تربية الطفل في إعداد وتنفيذ أنشطة تطوعية وخدمية للأطفال من أعضاء هيئة تدريس وباحثات وخريجات وطالبات ومعلمات وموجهات، وتنتج دول العالم نحو دراسة كيفية تشجيع الفئات المختصة في سد العجز في العاملين في المجالات المرتبطة لتخصصهم، مثل دراسة (Melissa K. Hyde & Simon R. Knowles, 2013)

وفي المجتمعات المتقدمة يوجد توجهات سياسية لدعم العمل التطوعي والخدمي تؤثر إيجابياً على مستوى ونسبة العمل التطوعي والخدمي فيها؛ فأمريكا تبين الإحصائيات وفق الدراسات العالمة أن العمل التطوعي ازداد فيها بنسبة ١٢% من عام ٢٠٠٢ إلى عام ٢٠٠٥، ذلك نتيجة دعوة الرئيس للشعب الأمريكي إلى زيادة العمل التطوعي في المجتمع الأمريكي وفي المجتمعات الأخرى. (Caroline Preston, 2006)

كما يوجد يوم التطوع العالمي أو اليوم الدولي للمتطوعين واختصاره بالإنجليزية (IVD) وهو احتفالية عالمية سنوية تحدث في ٥ ديسمبر من كل عام حددتها الأمم المتحدة منذ عام ١٩٨٥، يحتفل بهذا اليوم في غالبية بلدان العالم، وهدف هذا اليوم شكر المتطوعين على جهوداتهم إضافة إلى زيادة وعي الجمهور حول مساهمتهم في المجتمع. وينظم هذا الحدث من قبل المنظمات غير الحكومية بينها الصليب الأحمر، الكشافة وغيرها، كما يحظى بمساندة ودعم من متطوعي الأمم المتحدة وهو برنامج عالمي للسلام والتنمية ترعاه المنظمة الدولية. (الموسوعة الحرة ويكيبيديا، ٢٠٢٢)

وتؤكد العديد من الدراسات والأدبيات أهمية العمل التطوعي والخدمي في حل مشكلات المجتمع وتحقيق تماسكه وسد العجز في جوانب الضعف فيه، وتطويره في الجوانب المختلفة الاجتماعية والاقتصادية والتربوية والثقافية، ودعم القيم والأخلاقيات الحضارية والمثل العليا في المجتمع، كما توصي هذه الدراسات بزيادة الاهتمام بنشر ثقافة العمل التطوعي والخدمي في المجتمع، والعمل على دعم أنشطته والتوصية بإجراء مزيد من الدراسات التطويرية والمقارنة والتحفيزية للعمل التطوعي والخدمي في المجتمع مثل دراسة (إيمان جابر حسن شومان، ٢٠١٦)، و (جاسم علي الكندري، ٢٠١٦)، و (سمية علي أحمد، ٢٠١٩)، و (أحمد بن حمد بن عبد العزيز، ٢٠٢٠).

لذلك يسعى البحث الحالي إلى دراسة واقع العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل في مصر ودوافعه ومعوقاته، من وجهة نظر الفئات المختلفة المعنية بالعمل في المجال، كما تسعى إلى دراسة بعض الخبرات والمعايير العالمية في مجال العمل التطوعي والخدمي، لاستنباط بعض المقترحات التي يمكن الاستفادة منها في تطوير العمل التطوعي والخدمي في مصر في مجال تربية الطفل في ضوء بعض الخبرات والمعايير العالمية، ونتائج الدراسة الميدانية.

مشكلة البحث:

يحث الدين الإسلامي بشكل صريح في النصوص القرآنية والسلوك النبوي الشريف على العمل التطوعي وخدمة المجتمع بدافع إرضاء الله عز وجل والفوز برضا الله وبنعيم الآخرة، كما يعتبرها الإسلام من أفضل دروب العبادة ؛ حيث إنها تؤدي إلى التنمية الشاملة في المجتمع اقتصاديا واجتماعيا، كما رفع الرسول صلى الله عليه وسلم مكانة العمل الخيري والسعي على الأرملة والمسكين والإصلاح ذات البين على كثير من الأعمال والاعتكاف في مسجده صلى الله عليه وسلم (صحيح البخاري، ٥٣٥٣)، (صحيح مسلم، ٢٩٨٢).

ويعتبر العمل التطوعي والخدمي وخدمة المجتمع ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها للمساهمة الفاعلة في تحقيق ما تسعى إليه استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠" في المجالات المختلفة ؛ حيث تسعى إلى التنمية الشاملة لكافة مجالات الحياة بالمجتمع المصري البيئية والثقافية والتعليمية بشكل عام والعدالة الاجتماعية بشكل خاص والتي تسعى إلى توفير آليات الحماية من مخاطر الحياة بمساندة شرائح المجتمع المهمشة، وتحقيق الرعاية للفئات الأولى بها. (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٦).

كما أنه ومن الجدير بالذكر أن رؤية جامعة المنيا ونصها " تسعى الجامعة لاستيفاء شروط الترتيب العالمي الملانم، لإنتاج خريج دولي منافس، يتمتع بأعلى درجات الانتماء للوطن، محبا للعمل التطوعي لخدمة المجتمع، وتنمية البيئة"، يظهر فيها التوجه نحو العمل التطوعي، كما تنعكس هذه الرؤية على رسالة الجامعة وأهدافها (الخطة الاستراتيجية لجامعة المنيا، ٢٠١٩/٢٠٢٠-٢٠٢٤)

ورغم وضوح دعم العمل التطوعي برؤية الجامعة ورسالتها وأهدافها إلا أن الواقع الميداني يقل فيه التوجه للعمل التطوعي في مجال العمل في تربية الطفل - على حد علم الباحثة - وللتأكد من

مشكلة البحث تم استطلاع آراء (١١٠) طالبة من طالبات الفرقة الرابعة كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة المنيا، (من خلال ثلاثة أسئلة مفتوحة حول مجالات العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل، وواقع الأنشطة التطوعية والخدمية التي تشارك فيها الطالبة، والمعوقات التي تحول دون قيامها بالأنشطة التطوعية والخدمية)، وأسفرت نتائج الاستطلاع، ضعف الوعي بمجالات العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل، ونقص الدافعية نحوه، ووجود العديد من المعوقات منها ضعف الثقافة المجتمعية المحيطة الداعمة للعمل التطوعي، وتدني النظرة للأثني بشكل عام وقدرتها على التغيير، فضلا عن منعها من العمل التطوعي من قبل الأهل خوفا عليها، في حين ذكرت (٧) طالبات أنهن يشاركن في أعمال تطوعية وخدمية للأطفال تعليمية وترفيهية بدافع ديني داخل الكنيسة، كما ذكرت (٣) طالبات أنهن يشاركن في أعمال خيرية تابعة لجمعيات أهلية وخيرية للمحتاجين والفقراء.

كما أن هناك نتائج دراسات عدة أثبتت وجود معوقات للعمل التطوعي وخدمة المجتمع، وأوصت نتائجها بأهمية تناول موضوع العمل التطوعي والخدمي بالبحث والدراسة مثل (فهد سلطان السلطان، ٢٠٠٩)، (خديجة عبد العزيز على، ٢٠١٥)، (عبد الرزاق شاكر مراس، ٢٠١٥) (سمية علي أحمد، ٢٠١٩)، (يعن الله علي القرني، ٢٠٢١).

لذلك - وفي ما سبق عرضه - يحاول البحث الحالي الوقوف على واقع ودوافع ومعوقات العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل من وجهة نظر المتخصصين والباحثين والعاملين والساعين للعمل في مجال تربية الطفل في مصر مع دراسة بعض الخبرات والمعايير الدولية في مجال العمل التطوعي والخدمي للاستفادة منها في تطوير العمل التطوعي الخدمي في مجال تربية الطفل في مصر

وبذلك يتحدد السؤال الرئيس للبحث في: كيف يمكن تطوير العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل في مصر في ضوء بعض المعايير والخبرات الدولية؟، ويتفرع من السؤال السابق الأسئلة الفرعية التالية:

- السؤال الأول: ما دوافع العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل من وجهة نظر عينة البحث (أعضاء هيئة التدريس والمعاونون، موجهات، معلمات، خريجات، طالبات)؟
- السؤال الثاني: ما واقع الأنشطة التطوعية والخدمية في مجال تربية الطفل من وجهة نظر عينة البحث (أعضاء هيئة التدريس والمعاونون، موجهات، معلمات، خريجات، طالبات)؟
- السؤال الثالث: ما معوقات العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل من وجهة نظر عينة البحث (أعضاء هيئة التدريس والمعاونون، باحثات، موجهات، معلمات، خريجات، طالبات)؟
- ما الخبرات والمعايير العالمية المرتبطة بالعمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل؟
- ما المقترحات لتطوير العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل في مصر في ضوء نتائج الدراسة النظرية والميدانية؟

أهداف البحث:

- تحديد دوافع العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل من وجهة نظر عينة البحث (أعضاء هيئة التدريس، باحثات، موجهات، معلمات، خريجات، طالبات).
- رصد واقع الأنشطة التطوعية والخدمية في مجال تربية الطفل من وجهة نظر عينة البحث (أعضاء هيئة التدريس، باحثات، موجهات، معلمات، خريجات، طالبات).
- تحديد معوقات العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل من وجهة نظر عينة البحث (أعضاء هيئة التدريس، باحثات، موجهات، معلمات، خريجات، طالبات).
- التعرف على بعض الخبرات والمعايير العالمية المرتبطة بالعمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل.
- تقديم مقترحات لتطوير العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل في مصر في ضوء نتائج الدراسة النظرية والميدانية.

أهمية البحث:

أ. أهمية نظرية:

- أهمية موضوع العمل التطوعي والخدمي خاصة في ظل التغيرات والتحديات المعاصرة التي تدفع لتكاتف الجهود الرسمية وغير الرسمية في المجتمع المصري لضمان تحقيق أهداف خطط التنمية واستكمال غاياتها بشكل يضمن تلبية حقوق الإنسان.
- أهمية مجال تربية الطفل وحاجته إلى الدعم المستمر من قبل المسؤولين والمتطوعين لتحقيق أقصى استفادة من الجميع أفراداً ومؤسسات لما ينهض بتربية الطفل المصري.
- حاجة موضوع العمل التطوعي والخدمي إلى مزيد من الدراسات والبحوث العلمية للرصد واقعة لمواجهة معوقاته، ولتقديم سبل التطوير اللازم، وهذا ما أكدته نتائج دراسات سابقة عدة عربية وأجنبية مثل دراسة كل من (جاسم علي الكندري، ٢٠١٦)، و(فيفي أحمد توفيق، ٢٠١٧)، (سمية على أحمد، ٢٠١٩)، (يعن الله علي القرني، ٢٠٢١)، (منى جواد سلمان، ٢٠٢٣)، ودراسة (Alexander W. Astin et al, 1999)، ودراسة (Sophi Sarre, 2010)، (Wajeha Thabio AL-Ani A A (2017)

(ب) أهمية تطبيقية:

- قد تفيد نتائج البحث الحالي في الجزء الميداني المسؤولين بالجامعة ووزارة التربية والتعليم، ووزارة الشؤون الاجتماعية في اتخاذ إجراءات واقعية لمواجهة معوقات العمل التطوعي في مجال تربية الطفل.
- قد تستفيد الجهات المسؤولة والأفراد والمؤسسات المتبنين للعمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل والمسؤولين عن إنشاء مؤسسات خدمية مجتمعية من المقترحات المستنبطة من خبرات الدول والمعايير العالمية في تطوير أنشطتهم التطوعية ومواجهة نقاط الضعف التي ظهرت في ممارساتهم السابقة، ووضع وتنفيذ خطط تحسينية.

■ قد تستفيد الجهات المسؤولة عن التخطيط الاستراتيجي والخدمة المراقبة المجتمعية ووزارة الشؤون الاجتماعية والجامعات المصرية من الدراسة النظرية للمعايير العالمية ومقترحات البحث الحالي في متابعة وقياس جودة أنشطة العمل التطوعي والخدمي بشكل عام وفي مجال تربية الطفل بشكل خاص.

مصطلحات البحث:

العمل التطوعي والخدمي:

من الجدير بالذكر أنه لا يوجد تعريف محدد للعمل التطوعي ؛ وذلك لتعدد أغراضه ومؤسساته وتعدد الفئات المستهدفة من وراء القيام به ولكن يمكن وصفه بأنه: " تكريس جزء من الوقت والجهد دون انتظار المقابل المادي أو المعنوي، وذلك بهدف فئة معينة من أفراد المجتمع التي هي في حاجة إلى المساعدة أو المعونة " (مروة مختار بغدادي، ٢٠١٦، ١٢٦)

كما يعرف العمل التطوعي بأنه " نشاط إرادي يقدم بصورة فردية أو جماعية، وينطلق من مسئولية أخلاقية واجتماعية لمساعدة الآخرين وخدمة و تنمية المجتمع وحل مشكلاته وتلبية احتياجاته، دون انتظار لعائد مادي، ومن خلال مؤسسات حكومية وغير حكومية، وبصورة مؤقتة أو مستمرة" (مروة عزت عبد الجواد، ٢٠١٥، ٢٤٣)

كما يعرف بأنه أي نشاط اجتماعي يتم بشكل فردي أو جماعي من خلال إحدى المؤسسات دون انتظار عائد، وذلك بهدف إشباع حاجات وحل مشكلات المجتمع والمساهمة في تدعيم مسيرة التنمية. (فيفي أحمد توفيق، ٢٠١٧، ٢٦٩)

أما خدمة المجتمع فتعرف بأنها الجهود التي يقوم بها الأفراد أو الجماعات أو المنظمات لتحسين الأوضاع المختلفة للمجتمع منها الاجتماعية أو الاقتصادية أو السياسية. (طارق عبد الرؤوف عامر، ٢٠١١، ٥٩)

وتعرف الباحثة إجرائيا العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل إجرائيا، بأنه كافة الجهود التي يقدمها العاملون والمتخصصون والباحثون في مجال تربية الطفل والساعون للعمل في هذا المجال بشكل فردي أو جماعي، نظامي او غير نظامي، رسمي وغير رسمي، في سبيل تحسين واستكمال جوانب تربية الطفل في المجتمع المصري دون انتظار مردود مالي مقابل هذه الجهود.

الخبرات والمعايير العالمية:

تعرف نجوى جمال الدين، وآخرون (٢٠١٦ ، ٧٢٤) المعايير العالمية بأنها محكات مقننة عالمياً لبعض الدول الأجنبية والعربية في التنمية المهنية للمجال التربوي والتعليمي، والبحث العلمي، والبرامج المقدمة، وذلك لإحداث التغييرات، مع مراعاة الفروق الفردية، و تنمية خدمة المجتمع ككل ؛ بما يتفق مع مستجدات ومتغيرات العصر.

وتعرف الباحثة الخبرات والمعايير العالمية في العمل التطوعي والخدمي إجرائيا بأنها "الممارسات والجهود التي تقوم بها بعض الدول المتقدمة في مجال العمل التطوعي والخدمي أجنبية وعربية، فضلا عن بعض المحكات العالمية المقننة من قبل دول مختلفة والتي تحتكم إليها في تصميم

وتنظيم ومراقبة العمل التطوعي والخدمي في مجتمعاتها، والتي يمكن الاستفادة منها في تقديم مقترحات لتطوير العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل في مصر".

حدود البحث:

- حدود موضوعية:

اقتصر البحث الحالي على دراسة دوافع وواقع ومعوقات العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل من وجهة نظر فئات العينة (أعضاء هيئة التدريس والمعاونون، موجهات، معلمات، خريجات، طالبات)، كما اقتصر على تحليل بعض الخبرات والمعايير العالمية للعمل التطوعي والخدمي التي يمكن الاستفادة منها في تقديم مقترحات لتطوير العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل في مصر.

- حدود بشرية:

تمثلت عينة البحث من العاملين والباحثين والساعين للعمل في مجال تربية الطفل والتي تسعى للعمل بها، عددها ٣٩٧ موزعة كالتالي (أعضاء هيئة تدريس ٢٢، معاونون ٢٠، موجهات ٥، معلمات ٦٧، خريجات ٣٦، طالبات بكالوريوس ٢٣٩ - طالبات دراسات عليا ٨)

- حدود مكانية:

تم تطبيق أداة البحث على عينة البحث في محافظة المنيا (أعضاء هيئة التدريس والمعاونون والطالبات وخريجات كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا، والمعلمات والموجهات التابعات للإدارات المختلفة لمديرية التربية والتعليم بالمنيا)

- حدود زمانية:

تم تطبيق أداة البحث خلال شهري سبتمبر وأكتوبر ٢٠٢٢.

منهج البحث:

يستخدم البحث الحالي المنهج الوصفي ؛ حيث إنه يتناسب مع طبيعة البحث الحالي، حيث جمع البيانات وتحليلها، واستخراج الاستنتاجات ذات الدلالة والمعزى بالنسبة للمشكلة ؛ مما ييسر تحقيق أهداف البحث الحالي. (جابر عبد الحميد جابر، أحمد خيرى كاظم، ٢٠٠٢، ١٣٤)

أداة البحث:

تمثلت أداة البحث في استبانة من إعداد الباحثة موجهة لفئات متنوعة تعمل في مجال تربية الطفل أو تسعى للعمل فيه من (أعضاء هيئة تدريس، معاونون، موجهات، معلمات، خريجات، طالبات بكالوريوس - طالبات دراسات عليا) من تهدف إلى التعرف على دوافع العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل لدى عينة البحث، ورصد واقع الأنشطة التطوعية والخدمية لديها، وتحديد أهم المعوقات الخاصة بالعمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل من وجهة نظر العينة.

الجزء الأول: الإطار النظري للبحث:

المحور الأول: العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل:

للعمل التطوعي والخدمي دوافع عدة أهمها الدافع الديني للعمل التطوعي، و ذكر لفظ التطوع بالقران الكريم ؛ حيث يقول الله تعالى " ومن تطوع خيرا فإن الله شاكر عليم" (البقرة، ١٥٨)، وهذه دليل على أن الأعمال التطوعية الخالصة لله عز وجل جزاؤها عنده سبحانه وتعالى.

وهناك دوافع أخرى للعمل التطوعي ؛ حيث يشارك كثير من الشباب في الأعمال التطوعية بهدف اكتساب مهارات جديدة، وزيادة الخبرة، وشغل وقت الفراغ بأمر مفيدة، والمساعدة في خدمة المجتمع، والثقة بالنفس، وتنمية الشخصية الاجتماعية. (فهد سلطان السلطان، ٢٠٠٩، ٣) كما حدد عبد الرزاق شاكر مراس (٢٠١٥، ٤٦٢) مبررات ودوافع متعددة للعمل التطوعي والخدمي منها:

- ترسيخ عقيدة إيمانية في فكر المواطن تنطلق من مبادئ مجتمعه.
- القناعة بأن المشاركة المجتمعية تمثل نقطة الانطلاق إلى آفاق المستقبل.
- الوصول إلى حالة من الاستقرار الإجتماعي بالنسبة لطبقات المجتمع المختلفة عن طريق التكافل بين فئات المجتمع المختلفة.
- نقص معدلات الجريمة في المجتمع.
- يمثل استثمار لوقت الفراغ للمتطوعين والعاطلين عن العمل.
- يبرز مدى انتماء الأفراد وولاءهم لديهم ومجتمعاتهم وأوطانهم وللأمة التي ينتمون إليها.
- يعد التطوع مجالاً للتدريب على الحياة العامة واكتساب الخبرات التي تساعد على القيام بالعمل المطلوب، فهو مدرسة تتيح للمتطوعين الإحساس بمشكلات الآخرين.

وتكمن أهمية التطوع في أهمية الدور الذي يلعبه في بناء المجتمعات وتطورها ؛ حيث يساعد المجتمع في ظل التغيرات المعاصرة على الاستجابة لكل الحاجات المجتمعية أو تلك الخاصة ببعض فئاته، كما يتيح الفرصة للمواطنين لتأدية الخدمات المجتمعية بأنفسهم، وهذا يؤدي إلى تقليل حجم المشكلات الاجتماعية في المجتمع، كما أن أهمية العمل التطوعي تتمثل في استغلال طاقات الشباب في أعمال خدمية مفيدة، وثقل مهاراتهم الحياتية والمهنية، ودعم قيم المشاركة والتعاون من خلاله فضلا عن دعم الوحدة الوطنية بين فئات المجتمع المختلفة، كما يساعد التطوع على تأكيد القيم الإنسانية السامية، كما يساعد العمل التطوعي والخدمي (هناك حسني محمد النابلسي، ٢٠٠٩، ٢٩).

كما يستكمل العمل التطوعي والخدمي العمل الحكومي لصالح المجتمع عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها أو استكمالها توفير خدمات قد يصعب على الحكومة تقديمها، كما أن الأعمال التطوعية تتسم بالمرونة والقدرة على الحركة السريعة، والوصول إلى الفئات الأكثر احتياجا، كما يعمل على إبراز الصورة الإنسانية للمجتمع وتدعيم التكامل بين الناس، وتقوية الانتماء الوطني بين أفراد المجتمع، والتماسك والترابط بين أفراد المجتمع. (فيفي أحمد توفيق، ٢٠١٧، ٢٨٣-٢٨٤)

كما تكمن أهمية العمل التطوعي في أنه يعمل على مشاركة المواطنين في قضايا مجتمعهم، كما أنه يربط بين الجهود الحكومية والأهلية لتحقيق تقدم المجتمع، كما أن له تأثيرا إيجابيا على المواطنين، وتعليمهم طريقة الحياة وتحمل المسؤولية الاجتماعية، كما يقلل العمل التطوعي والخدمي من أخطار الأمراض الاجتماعية والسلوك المنحرف داخل المجتمع. (بدر الين كمال عبده، أحمد عبد الحميد الأبشيهي، ٢٠١٩، ٩٨٦)

ويتضح مما سبق أن العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل له أهمية كبيرة تعود على الفرد المتطوع من اكتساب المهارات والخبرات الجديدة، والثقة بالنفس، وتعديل السلوك ورفع درجة القيم الإنسانية لديه، فضلا عن النفسية والاجتماعية والثقافية والمهنية، كما أن للعمل التطوعي فوائده على الفئة المستهدفة والمحرومة من استكمال احتياجاتها وتلبية حقوقها وتحقيق التنمية الشاملة لها، أما عن فوائد العمل التطوعي والخدمي على المجتمع بأكمله فهو يؤدي إلى تماسك المجتمع وترابط فئاته، والتقليل من الانحرافات والمشكلات الاجتماعية، ويساعده في تنفيذ خطط التنمية المجتمعية، وتحسين أوضاعه، بل وزيادة رفاهيته وتقدمه على المدى البعيد.

و يوجد شكلان للتطوع هما **التطوع المنتظم**: وهو انخراط الأفراد في أطر تنظيمية تطوعية لها شكل المؤسسات مثل: (الجمعيات الأهلية ومراكز الشباب والروابط والنقابات) ويكون الارتباط ما بين المتطوع والمؤسسة بناء على عقد يوضح المسؤوليات والواجبات بدقة، و **التطوع غير المنتظم**: ويعنى أن يتطوع الفرد لمساعدة الآخرين كالأهل والأصدقاء وأفراد، ومؤسسات المجتمع، دون أى التزامات محددة، وينشر في المجتمع لأسباب قد ترجع إلى القيم الثقافية أو الدينية السائدة في المجتمع التي تشجع التكافل والتضامن وتحث الإنسان مهما قلت إمكانياته على أن يتصدق بجهده لمساندة الآخرين.(خديجة عبد العزيز على، ٢٠١٥، ٥٧٣)

وتوجد أهداف عدة للعمل التطوعي والخدمي منها زيادة الوعي بالفرص المتاحة أمامهم للتطوع في مجالات خدمة المجتمع والتعريف بالجمعيات التطوعية العاملة في المجتمع وزيادة مشاركة المتطوعين من الخلفيات المختلفة في مجال العمل التطوعي.. (فهد سلطان السلطان، ٢٠٠٩، ٣)

وتتعدد مجالات العمل التطوعي والخدمي في المجتمع بما يغطي أغلب ما يحتاجه الفئات المختلفة من خدمات ومساعدات مادية ومعنوية، ويختلف مجال العمل التطوعي وفقا لنوع المؤسسة التطوعية وأهدافها وأنشطتها ومن أهم مجالات العمل التطوعي والخدمي في المجتمع ما يلي: (خديجة عبد العزيز على، ٢٠١٥، ٥٧٧-٥٧٨)

-المجال الإجتماعي: ويتضمن (رعاية الطفولة - رعاية المرأة -إعادة تأهيل مدمني المخدرات - مكافحة المخدرات - رعاية المسنين - الإرشاد الأسرى - رعاية الأيتام- مساعدة الأسر الفقيرة).
-المجال التربوي والتعليمي: ويتضمن (محو الأمية - التعليم المستمر - برامج صعوبات التعليم- تقديم المساعدة للمتأخرين دراسيا ..).

-**المجال الصحي:** ويتضمن (الرعاية الصحية – خدمة المرضى والترفيه عنهم- تقديم الإرشاد النفسي والصحي – التمرين المنزلي – تقديم العون لذوى الاحتياجات الخاصة – نشر الوعى الصحي..).

- **المجال البيئي:** ويتضمن (الإرشاد البيئي - مكافحة التلوث البيئي – العناية بالمتنزهات وزراعة الأشجار – مكافحة التصحر...).

-**المجال المدني:** ويتضمن (المشاركة فى أعمال الإغاثة – المساهمة مع رجال الإسعاف – المشاركة فى أوقات الكوارث الطبيعية..).

-**المجال الإقتصادى:** ويتضمن (مساعدة الفقراء والمحتاجين – التدريب المهني للعاطلين – رعاية من لا مسكن لهم – تقديم الدعم المادي للطلاب المحتاجين والمرضى وغيرهم..).

-**المجال الثقافى:** ويتضمن (المحافظة على الهوية الثقافية -الاعتزاز بالتراث الثقافى المحلى والدفاع عنه – المحافظة على العادات والتقاليد الأصلية بالمجتمع – محاربة الغزو الفكرى والثقافى للمجتمع..).

ويستنبط من المجالات السابق ذكرها أنها متداخلة، وأن مجال تربية الطفل بشموليته لجميع جوانب شخصية الطفل، المعرفية والمهارية والوجدانية، للأطفال العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة والمحرومين، وأيضا بتنوع مجالاته المختلفة الثقافية والاجتماعية والتعليمية والبيئية والسكانية والحركية واللغوية والوطنية والدينية..، وغيرها، يجعل كل المجالات السابق ذكرها للعمل التطوعي والخدمي هي في نفس الوقت تعد مجالات لتربية الطفل أيضا وتحتاج إلى تضافر الجهود الحكومية والتطوعية لاستكمال متطلباتها والنهوض بعملية تربية الطفل في المجتمع المصري وتنفيذ خطط التنمية المجتمعة تجاه الأطفال بفئاتهم المختلفة على الوجه المأمول.

وعن مجالات العمل التطوعي فى المؤسسات التعليمية (ومنها الروضة) فيمكن حصر بعضها في غرس قيم ومبادئ العمل التطوعي، فالمؤسسة التربوية التى يقدمها المجتمع لإعداد الأطفال والمتعلمين ليكونوا أفرادا صالحين فيه، وغرس القيم الدينية والاجتماعية، والاقتصادية، وغرس القيم والاتجاهات الإيجابية، وتكوين علاقات اجتماعية تقوم على المحبة والتعاون والألفة والاحترام والتقدير والثقة، ويعتبر مجال العمل التطوعي من المجالات ذات المردود الإيجابي على الطفل والمتعلم، وعلى المؤسسة التعليمية والمجتمع بأكمله، ولذلك فمن مسئولية الروضة تحفيز وتوعية أطفالها على المشاركة فى الأعمال التطوعية ؛ لتعود عليهم بنواتج معرفية واجتماعية ونفسية إيجابية، كما يجب توفير البيئة المناسبة لتلك الممارسات داخل الروضة وخارجها، كما أن على الروضة والمؤسسة التعليمية استغلال وتوظيف المجالات والأنشطة التعليمية المتنوعة في دعم العمل التطوعي وخدمة المجتمع لدى أطفالها ؛ حيث إن جميع المجالات التعليمية المتنوعة في دعم التطوعي والخدمي، كما أنها مصادر تلبية للحاجات المتنوعة، ومن هذه مجال الأنشطة البدنية والرياضية والفنية والعلمية والكشفية والحياتية والحاسوب ؛ وبذلك يمكن استغلال البرامج المتنوعة المقدمة لتنمية قيم العمل الإجتماعي والتطوعي وتنمية ثقافة الطفل نحوه من خلال الانغماز فى العمل

التطوعي في أثناء تلك الأنشطة المقدمة له من قبل الروضة والمعلمات وبمشاركة الأسرة أو جهات أو أفراد آخرين. (محمد زين السعدي، جواد محمد عبده الوير، ٢٠٢٠، ٩١-١١٧)

أما عن مجالات وأشكال العمل التطوعي والخدمي في مصر فهناك جهود عدة تبذل في مجال تنظيم النشاط الأهلي وإعطاء الفرص للجمعيات والمؤسسات الأهلية للإسهام في التنمية الاجتماعية والعمل التطوعي والخدمي بما يكفل رعاية المواطنين في مختلف المجالات ومن أشكال المساهمات الفعلية والمتوقعة للجمعيات والمؤسسات الأهلية في مصر في ضوء دستور البلاد ما يلي: (عبد القوي، ٢٠٢٠)

يبلغ عدد الجمعيات والمؤسسات الأهلية في مصر أكثر من ٥٠ ألف جمعية منتشرة في كل أنحاء الجمهورية وتقوم بتقديم العديد من الأنشطة في مجالات حقوق الإنسان، خاصة مجال الرعاية، والتنمية، وتقديم خدمات صحية للمواطنين الفقراء والمهمشين، وتقديم خدمات تعليمية من خلال المدارس، وتوفير الغذاء للمواطنين الفقراء، ورعاية المسنين وذوي الإعاقة ورعاية المسجونين وأسرهم والوقوف مع المواطنين من خلال توفير محامين للدفاع عنهم.

وقد صدر القانون رقم ٣٨٤ لسنة ١٩٥٦ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة ثم ألغي وحل محله القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ ثم جاء دستور ١٩٧١ ونص في المادة (٥٥) على إنه "من حق المواطنين تكوين الجمعيات على أساس ديمقراطي"، وصدر القانون ٨٤ لسنة ٢٠٠٢، ويعد من أهم ملامحه تيسير إجراءات تأسيس الجمعيات والمؤسسات الأهلية واكتسابها الشخصية الاعتبارية وإطلاق حرية الجمعيات لممارسة نشاطها في مختلف المجالات الاجتماعية مع السماح بتعدد الأنشطة وتأكيد الأسلوب الديمقراطي في تكوين الجمعيات وحلها، مع الالتزام بانتخاب كل أعضاء مجلس الإدارة الجمعية ديمقراطياً، كما نص دستور ٢٠١٤ في مادته (٧٥) على أن للمواطنين حق تكوين الجمعيات والمؤسسات الأهلية على أساس ديمقراطي وتكون لها الشخصية الاعتبارية بمجرد الإخطار، وتمارس نشاطها بحرية ولا يجوز للجهات الإدارية التدخل في شئونها أو حلها أو حل مجالس إدارتها إلا بحكم قضائي، ويحظر إنشاء أو استمرار جمعيات أو مؤسسات أهلية يكون نظامها أو نشاطها سرياً أو ذي طابع عسكري أو شبه عسكري، وتعد الجمعيات الأهلية البالغ عددها أكثر من خمسين ألف جمعية ومؤسسة أهلية، وتنتمي أنشطتها لحقوق الإنسان، والمنصوص عليها في دستور ٢٠١٤، ومن الأدوار المتوقعة وفق نصوص الدستور في المجالات المختلفة، مثل المجال الصحي والتي يتشارك فيه الجمعيات الأهلية فعليا بنسبة ٣٠%، والمجال التعليمي طبقا للمادة ١٨ من الدستور وينص على أن يقوم عدد كبير من الجمعيات والمؤسسات الأهلية بتقديم خدمات تعليمية من خلال مدارس في مراحل التعليم المختلفة بداية من الحضانه إلى الجامعة

كما أن لها دورا في مجال محو الأمية، و يقوم عدد من الجمعيات والمؤسسات الأهلية بالمساهمة في إنشاء مساكن ومدنها بالصرف الصحي الآمن ومياه الشرب النقية ومنها مبادرة مسكن كريم في قرى الصعيد الفقيرة، ومنها ما يقوم بتوفير وجبات للمواطنين الفقراء طوال

العام ويكون ذلك بالمجان وأيضاً في شهر رمضان، وطبقاً للمادة (٨٠) من الدستور والخاصة بالطفل تقوم عدد كبير من الجمعيات والمؤسسات الأهلية بتقديم خدمات للأطفال من خلال حضانات تعليمية، حضانات للأطفال المبستزين، دار للأطفال الأيتام، وفي مجال ذوي الاحتياجات الخاصة، تقوم عدد كبير من الجمعيات والمؤسسات الأهلية في تقديم خدمات لذوي الإعاقة سواء صحية أو اجتماعية أو تعليمية، كما ينص الدستور على دورها في ضمان حقوق المسنين.

وفي الواقع فإن الجمعيات الأهلية المصرية تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الاجتماعية ماليا وإداريا واجتماعيا، فهي الوزارة المنوط بها من خلال مديريات وإدارات ووحدات اجتماعية الإشراف على الجمعيات، ومتابعة أنشطتها ومراجعة أعمالها قرارات جمعيتها العمومية وإدارتها، ومراجعة الجوانب المالية الخاصة بها وتقييم أدائها، وتقتصر عملية تقييمها على مراجعة الدفاتر والمستندات والتحصيل ومطابقتها للمراجعات المالية، ولا يتطرق التقييم إلى قياس أثرها الاجتماعي ومدى قدرتها على تحقيق أهدافها وخدمة المجتمع، كما لا يتم مقارنة مستواها مقارنة بالجمعيات المناظرة لها إقليميا وعالميا؛ مما يضعف من قدراتها على الإدارة الفعالة لأنشطتها وخدمة مجتمعها على الوجه الأمثل، كما أن الجمعيات الأهلية بوضعها الحالي لديها قصور واضح في نظم المحاسبية والمتابعة وتحتاج إلى التطوير. (عبد المنعم أحمد محمد المنسي، ٢٠١٢، ٤-٥) (ماجد مصطفى علي الباز، ٢٠١٦، ٣٨٢، ٣٦٤).

ويتضح مما سبق أن الجمعيات والمؤسسات الأهلية في مصر يتوقع منها أنها شريك مهم في عملية التنمية ويجب استغلالها في استكمال توفير الحقوق التي نص عليها الدستور في المجالات المختلفة ومنها الصحة، والتعليم، والغذاء، والسكن الملائم لجميع فئات المجتمع، كما يتضح معاناتها من القصور في الجوانب التنظيمية والإدارية والمراقبة.

ويوجد العديد من معوقات العمل التطوعي والخدمي، فقد أكد مصطفى مختار الوكيل (٢٠١٥، ٦٣) على تنوع المعوقات التي تحول دون القيام بالمشاركة في الأنشطة الخدمية والتطوعية في المجتمع مثل ضيق الوقت، اختلاف الخلفيات الثقافية والانشغال بأمور الأسرة، وعدم اقتناع العديد بأهمية المشاركة الاجتماعية والتطوع، وقلة الوعي الثقافي بالمجتمع، وتدني المستوى الإقتصادي والاجتماعي، فضلا عن قصور دور وسائل الإعلام، وعدم وجود إدارة لتنظيم الجهود المجتمعية وتوجيهها نحو العملية التعليمية.

كما تصنف معوقات العمل التطوعي والخدمي كما يلي: (خديجة عبد العزيز علي، ٢٠١٥، ٥٧٩-٥٨٠)

- **المعوقات المتعلقة بالمتطوع (مثل عدم المعرفة بأهمية العمل التطوعي، عدم المعرفة بالمسئوليات التي أسندت في الوقت المحدد، وتعارض وقت المتطوع مع وقت العمل أو الدراسة، التسبب والاستهتار..).**

- **المعوقات المتعلقة بالمنظمة التطوعية** (مثل عدم وجود إدارة خاصة بالمتطوعين تهتم بشؤونهم وتعينهم على الاختيار المناسب، عدم الإعلان الكافي عن أهداف المؤسسة وأنشطتها، عدم تحديد دور واضح للمتطوع، وعدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل).

- **المعوقات المتعلقة بالمجتمع** (مثل عدم الوعي الكافي في المجتمع بأهمية التطوع وأهدافه وتدني ثقافة التطوع لدى أفراد المجتمع، عدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر، عدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة تنظم العمل التطوعي وتحميه، ونقص الأموال اللازمة للتمويل..)

يتضح من العرض السابق أن للعمل التطوعي والخدمي أهمية كبيرة ويمكن استغلاله في مجالات تربية الطفل المختلفة، كما يتضح تنوع أشكاله ما بين النظامية وغير النظامية، ويتضح أيضا تنوع وتعدد المعوقات التي تحول دون تفعيل العمل التطوعي والخدمي؛ مما يجعل دراسة بعض الخبرات والمعايير العالمية أمرا مهما كمشاهدة لتطوير العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل في مصر، وهذا ما سيم عرضه في الجزئية التالية من البحث.

المحور الثاني: بعض والخبرات والمعايير العالمية في مجال العمل التطوعي والخدمي: (يجيب هذا الجزء النظري عن السؤال الرابع للبحث)

من الجدير بالذكر أن " كثيرا من المنظمات الخيرية في العالم العربي والإسلامي لا تهتم بالعمل التطوعي وإعداد المتطوعين، رغم أنهم يملكون طاقات هائلة تكاد تقوم بالعمل الخيري، لاسيما عند قلة الموارد المالية؛ لتسيير أعمالها اليومية أو الموسمية. ومع ذلك لا تلقى الاهتمام المطلوب على عكس الدول الغربية - وبصورة أخص الولايات المتحدة الأمريكية - التي بلغ من اهتمامها بالمتطوعين أن أنشأت "إدارة للمتطوعين" تهتم بكل ما يتعلق بهم، وأطلقت عليها "مراكز التطوع"، وحسب إحصاءات سنة ١٩٩٤م في الولايات المتحدة، و تطوع أكثر من ٩٤.٢ مليون شخص، وكان معدل ما تطوع به الفرد الواحد ٤.٢ ساعة أسبوعياً، بالإضافة إلى أن من أشكال اهتمامهم بالمتطوعين عقد مؤتمرات وندوات وتأليف العديد من الكتب لبحث أفضل الطرق لإدارة المتطوعين كما يسميهم بعضهم "وعد الأمة" أو "مستقبل الأمة"، كما يعتبرون التطوع مجالاً للتدريب على الحياة العامة واكتساب الخبرات؛ حيث الإحساس بمشكلات الآخرين. (عبد الله الظابط، ٢٠١٧)

و يعد التوجه للعمل التطوعي والخدمي في الدول المتقدمة توجه سياسي وقومي ومجتمعي، يشارك فيه الجميع من قيادات ومؤسسات وأفراد، ففي **الولايات المتحدة الأمريكية** نادي الرئيس الأمريكي إلى زيادة العمل التطوعي في المجتمع الأمريكي وفي المجتمعات الأخرى و وفي ضوء هذا التوجه السياسي نجح المجتمع الأمريكي في زيادة العمل التطوعي بدرجة مرتفعة خلال ثلاث سنوات من الدعوة الرئاسية، ذلك نتيجة دعوة الرئيس للشعب الأمريكي. (Caroline

Preston,2006)

وفي ولاية تكساس وفي ضوء نتائج دراسة مسحية بها عام ٢٠٠٤ تبين أن هناك مشاركات فعالة لأعمال تطوعية من قبل الأشخاص البالغين في المجالات المختلفة، وأن أكبر الدوافع لهذه المشاركات على الإطلاق هو الدافع الديني. (Jerf W. K. Yeung, 2017,100)

كما يتم في أمريكا مطالبة الشباب الجامعي بمشروعات تخرج في مجال التطوع وخدمة المجتمع ؛ ذلك إيماناً من المسؤولين عن التعليم الجامعي وأهمية العمل التطوعي والخدمي في نقل المهارات وتنمية القدرات الأكاديمية من خلال العمل الميداني، كما يتضح أيضاً يتم تقديم دورات تدريبية ومشروعات طلابية للطلاب في مجال التطوع قبل الخدمة. (Carianne Bernadowski,2013)

أما في ألمانيا فتشير الإحصائيات أن معدل إنغماس البالغين الألمان في الأعمال التطوعية زاد بدرجة كبيرة جدا عام ٢٠١٤ عن عام ٢٠٠٩ ؛ حيث كانت نسبة المشاركات في العمل التطوعي لا تتجاوز ١% من الألمان، وزادت إلى أكثر من ٧٠%، ومن الجدير بالذكر أن الدوافع الإنسانية هي الأقوى للمشاركة في العمل التطوعي وليست التنافسية السياسية تبعاً لنتائج استقصاء آراء المتطوعين أنفسهم ؛ حيث ذكروا أن مشاركتهم كانت بهدف تقديم المساعدة والرعاية من أجل تخفيف المعاناة الإنسانية، وأنهم ليس لديهم أية أهداف سياسية أو شخصية، وأن هذه الدوافع هي وليدة انتشار ثقافة مجتمعية ترفع من قيم الإنسانية، وتعظم حقوق الإنسان تبعاً لتقارير علماء الأنثروبولوجي في المجتمع الألماني. (Larissa Fleischmann & and Elias Steinhilper,2017 ,pp 17-27)

ومن الأنشطة التطوعية في مجال تربية الطفل ورعايته في تايلاند وجود مراكز لتنمية الطفل يتم منها تقديم خدمات رعاية للأطفال وتوعية للأمهات، ويشترك المجتمع المحلي بفاعلية في تقديم خدمات رعاية للأطفال، والأمهات، والمشاركة في تنمية البيئة الداعمة للطفل والأم، وتحسين نظم الخدمة المقدمة داخل مؤسسة الرعاية، فضلاً عن المشاركة في تطوير نظم المعلومات وقواعد العمل بالرعاية الأسرية. كما يوجد في تايلاند "التطوع الدولي" كتطبيق لمفهوم العولمة التطوعية، بما يلي الاحتياجات للفئات المحرومة في دول مختلفة يقوم فيها المتطوعون (وهم طلاب جامعيون) بمهامهم بصورة تحترم اختلاف الثقافات المجتمعية، وبصورة تدعم الترابط الاجتماعي بين المجتمعات المختلفة في جميع أنحاء العالم، وتأخذ هذه الأنشطة التطوعية الخدمية سنوات متواصلة من العمل التطوعي والخدمي في دول مختلفة وتقود الفرق التطوعية لخدمة بلادهم في أعمال تطوعية أخرى، وتسافر غيرها لتستكمل مسيرة العمل التطوعي الدولي على الوجه المطلوب.

(Nittaya Panngam & Khanita Nuntaboot X, 2019,68-67)

كما يتم في كندا عمليات جرد ومسح للأعمال التطوعية والخدمية في المجتمع الكندي، لخصر عدد المشاركين في الأنشطة التطوعية والخدمية، وقياس جودة الخدمات والأنشطة التطوعية ومجالاتها، وبنيت الدراسات أن نسبة كبيرة من المتطوعين يستمرون في العمل التطوعي والخدمي ويلتزمون بأدوارهم فترات طويلة مع الحفاظ على تكوين علاقات إيجابية مع الآخرين. (Travor Taylor &

S. Mark Pancer ,2007, 320-321)

وفي المملكة المتحدة تُبذل جهود كبيرة في مجال العمل التطوعي والخدمي داخل المملكة، وبالتعاون مع دول أخرى مثل ألمانيا وفرنسا وإيطاليا وهولندا، وتتم الدراسات المسحية للمشاركين في الأنشطة التطوعية والخدمية من الفئات المختلفة (كبار- شباب - أطفال)، كما أن نشر ثقافة العمل التطوعي والخدمي في مجتمع المملكة يعتبر توجها سياسيا ؛ حيث أعلن رئيس الوزراء عن إدخال برنامج تعليمي إلزامي يشارك فيه جميع الشباب بمعدل ٥٠ ساعة لخدمة مجتمعهم، وأيضاً الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦:١٤ عام من خلال مشاركتهم في أنشطة خدمية وتنظيم الحملات وتفعيل مفهوم "العطاء"، والعمل الخدمي بدون أجر، كما يتم مشاركة الأطفال بشكل رسمي وغير رسمي في أنشطة تطوعية وخدمية (٨-١٥ سنة)، ويعتبرهم المجتمع البريطاني متطوعين نشطين لا يمكن تهميش أدوارهم في العمل التطوعي والخدمي للمجتمع. Sophie Sarrie & (Roger Tarling ,2010,293-307)

أما هولندا فتتعدد فيها أشكال العمل التطوعي والخدمي ؛ فمنها ما يتم بشكل عشوائي ومنها ما يتسم بالنظام التشاركي مع جهات متعددة مثل (شراكة بين مراكز رعاية الشباب - ومؤسسات التعليم - والمتطوعين من أولياء الأمور - والمهنيون من التخصصات المختلفة.. وغيرهم)، كما تبين الدراسات أن لمؤسسات التعليم ومراكز رعاية الشباب دوراً كبيراً في العمل التطوعي والخدمي في هولندا، ويأتي التنوع في مجالات وأشكال العمل التطوعي وانتشار التطوع التشاركي في هولندا إلى اللامركزية في الإدارة التي تنتشر في مؤسسات التطوع هناك. (S. M. Rumping ET-AL ,2021, 846-855)

كما تسعى دول عربية إلى زيادة دافعية أفراد ومؤسسات مجتمعاتها للمشاركة بالأعمال التطوعية والخدمية المختلفة من خلال توجهات سياسية وتربوية وتنموية عامة، فمثلا في سلطنة عمان تم إطلاق جائزة السلطان قابوس السنوية للعمل التطوعي عام ٢٠١١، وذلك إيماناً من القوى السياسية والمجتمعية بأهمية العمل التطوعي في دعم اقتصاد الأمة العمانية، كما تدعم الرؤية الوطنية للسلطنة عمان ٢٠٢٠ العمل الوطني وتحدد له أشكالاً وأنماطاً عدة، ومن الجدير بالذكر أن الإحصائيات تشير إلى زيادة كبيرة في أشكال التطوع وأعداد المتطوعين أفراداً ومؤسسات نتيجة الدعم والدعوة السياسية الخاصة بجائزة السلطان قابوس عام ٢٠١١، كما أكدت وزارة التنمية الاجتماعية أن هذه الجائزة أدت إلى تنوع في مجالات العمل التطوعي الذي تحددت فيه هذه الجائزة ؛ حيث تشمل المجالات الاقتصادية والتعليمية، ورعاية الطفولة، ورعاية السيدات والرياضة والشباب، والمشاريع البيئية، والتراث والصحة والإعلام وتكنولوجيا المعلومات والدفاع المدني ورعاية المعاقين والثقافة والفنون والآداب، ورغم الجهود السابق ذكرها إلا أن هناك جوانب تحتاج إلى دعم وتطوير وتسعى الجهات العمانية لدراستها، وهي ما يتعلق بزيادة التحفيز والدافعية للعمل التطوعي والخدمي لدى الشباب، والقوانين والتشريعات والتمويل المرتبطة به، والجوانب المرتبطة بالتقييم وأنظمة مراقبة العمل التطوعي والخدمي. Wajeha Thabio AL-Ani (A,2017,53-58)

وبالنسبة للمملكة العربية السعودية فالعمل التطوعي يشارك فيه الشباب بهدف مساعدة الآخرين والتعاون، وذلك تنفيذاً لتعاليم الدين الإسلامي وطلب ثواب الدنيا والآخرة، كما أنهم يشاركون في العمل التطوعي تنمية للبلد واقتصادها وتلبية للحاجات الاجتماعية والاقتصادية.

وأكدت نتائج دراسات تمت بالمملكة بأهمية دعم المملكة للجمعيات الأهلية التي تساند العمل التطوعي، والعمل على تطوير أنظمة العمل التطوعي والخدمي، وأنظمة التقييم والرقابة عليه).

(خالد يوسف برقاوي، ٢٠٠٨، ٦٥-٦٦)

أما في الإمارات فقد كان الشيخ زايد بن سلطان رحمه الله، من أكثر زعماء العالم حصولاً على شهادات في مجال المحافظة على البيئة ومنها: جائزة رجل البيئة والإنماء عام ١٩٩٣، كما كثفت الإمارات مؤخراً جهودها لتعزيز التطوع إيماناً بأن العمل التطوعي أداة رئيسة في نجاح مسيرة التنمية في الدولة، ووضعت تشريعات خاصة به على جميع المستويات الفردية والمؤسسية، كما صرح نائب رئيس الدولة، ورئيس مجلس الوزراء، عن تشجيع وتعزيز مبادرات وسياسات العمل التطوعي والعمل الخدمي ودوره في تعزيز التنمية المستدام. من خلال اعتماد (١٠) مبادرات تحت مظلة "الإنساني في الدولة"؛ والتي تندرج تحت الاستراتيجية الوطنية لعام الخير، بشكل يعكس جهود الدولة في دعم العمل التطوعي، وتشجيع الشباب على المبادرات الإنسانية. وتقوم هذه الاستراتيجية الجديدة على خمسة تشريعات جديدة وخطتين وطنيتين طوبلتين الأمد لتشكيل أنظمة مستدامة في مجالات التطوع ومسئولية الشركات وتعزيز دور المؤسسات الإنسانية في مجالات التنمية المتنوعة، كما تقوم هذه الاستراتيجية على تنفيذ واستكمال خطط التنمية المستدامة للدولة من خلال دعم وحفز الشباب على العمل التطوعي والخدمي في المجالات المختلفة ومواجهة التحديات العالمية المعاصرة، ونشر ثقافة التطوع وخدمة المجتمع في الدولة، وتدريب المتطوعين وتأهيلهم وثقل مهاراتهم للمشاركة الفعالة في خدمة المجتمع. (منى جواد سلمان، ٢٠٢٣، ٨٥-٩٠)

كما يوجد بدبي قطاع الدعم المجتمعي في هيئة تنمية المجتمع، وبه قسم شؤون المتطوعين يقوم بتنظيم أعمالهم واختيارهم ومراقبة عملهم وتوجيههم وإدارة شؤونهم، ويشترط لقبول الطوع إجادة اللغة العربية، ويعمل القسم على استقطاب المتطوعين وزيادة أعدادهم بشكل كبير وسريع، كما يوجد هناك مشروعات للقسم، منها مشروع بوابة إلكترونية خاصة بالتطوع، والذي يعمل على تسهيل وصول خدمات وثقافة التطوع لأكبر شريحة في المجتمع، كما يتواصل القسم دائماً مع القطاع الحكومي والخاص والنفع العام لتوفير عدد من الفرص التطوعية المناسبة للمتطوعين، كما يشارك مؤسسات تعليمية واجتماعية وخيرية في أعمال تطوعية وخدمية، كما أن قسم شؤون المتطوعين يعمل بوساطة أربعة أنظمة، هي نظام التسجيل، الذي يوفر قاعدة بيانات تفصيلية عن المتطوع، والتي يمكن من خلالها فرز المتطوعين، والتواصل معهم ومتابعتهم، وإبلاغهم عن الفعاليات، ونظام توفير الفرص، والذي يتم من خلاله التنسيق مع مختلف الهيئات والدوائر الحكومية وجمعيات النفع العام في دبي، لضمان توفير فرص دائمة للتطوع، ونظام حصر ساعات العمل التطوعي لكل

شخص، لضمان إثبات حقوقه وتقدير عمله، ونظام التدريب والتطوير الذي يسهم في تعزيز المفهوم الصحيح للتطوع، من خلال تنظيم محاضرات توعية حول ثقافة العمل التطوعي للمتطوعين المستجدين وطلاب المدارس والجامعات وموظفي المؤسسات، كما أن هناك واجبات تقع على عاتق الجهة المنظمة، منها احترام المتطوعين، والتعامل معهم بمهنية وموضوعية، وتزويدهم بالوسائل الفكرية والتقنية التي سنتيح لهم أداء مهامهم في الفعالية، وعلى المتطوع احترام عادات وتقاليد المجتمع، والتركيز على المهام الواجب تنفيذها، وإظهار المرونة في التأقلم مع التغييرات في المهام أثناء الفعالية. (سوزان العامري، ٢٠١١)

يتضح مما سبق عرضه من بعض الخبرات العالمية في مجال العمل التطوعي والخدمي أن هناك نقاط عامة مشتركة بين هذه الخبرات منها أن قيادات الدول المقدمة تتبنى دعم الأنشطة التطوعية المتنوعة لكل فئات ومؤسسات المجتمع المختلفة، من خلال الخطابات السياسية، وتوفير الجوائز التحفيزية، ونشر ثقافة العمل التطوعي والخدمي في المجتمع، كما أن القيادات التربوية في الجامعات والمؤسسات التعليمية في الدول المتقدمة تعمل على دعم الأعمال والأنشطة التطوعية لدى جميع الفئات العمرية ومنذ مرحلة الطفولة.

أما المعايير العالمية في مجال العمل التطوعي فهناك "المعايير العالمية للتطوع من أجل التنمية"، والتي وضعت بعد اتفاق منات الجهات المشاركة والمستفيدة من التطوع من أجل التنمية المجتمعية في العديد من الدول، كما شارك فيها الخبراء والمهتمين بالعمل التطوعي من مختلف دول العالم، من خلال فرق عمل تضم منات المؤسسات الخاصة بالعمل التطوعي والخدمي والخبراء التابعين لها من قبل دول متعددة في إعداد المعايير العالمية للعمل التطوعي من أجل التنمية بصورة متفق عليها، ومن الدول المشاركة أيرلندا ونيوزلندا وأستراليا والمملكة المتحدة واليابان وفرنسا وألمانيا، وتؤسس هذه المعايير على العناصر التالية: (Stephen , Mark Cumming , Goodman, 2019 , 1-23)

- العمل التطوعي يعتمد بصورة أساسية على مهارات وقدرات المتطوعين للوقوف بجانب المجتمعات والأشخاص لتحسين نوعية حياتهم ورفع قدراتهم الخاصة ؛ لذا لا بد أن تكون أنشطة التطوع من أجل التنمية يتحقق فيها شرطان هما التأثير، والمسئولية.
- العمل التطوعي المؤثر يؤدي إلى تأثيرات وتحسينات قابلة للقياس ومستدامة للفئات والمجتمعات التي هي في حاجة إليه، وبشكل يتوافق مع للخطط التنموية للبلاد التي يتم فيها العمل التطوعي، وبما يحقق أهداف التنمية المستدامة.
- العمل التطوعي المسئول يضمن أن الأنشطة التطوعية المقدمة للفئات المستهدفة محددة من واقع الاحتياجات الفعلية لهذه الفئات والمجتمعات المستفيدة، كما أنه يتم اختيار المتطوعين في ضوء قدراتهم ومهاراتهم وإعدادهم للأنشطة التطوعية المؤثرة بالشراكة مع المؤسسات والمجتمعات المسؤولة عن هذه الأعمال، ويتم تنفيذ الأنشطة التطوعية بشكل يضمن حماية الجميع (متطوعين ومستفيدين) من أي عوامل خطر.

وتتكون "المعايير العالمية للتطوع من أجل التنمية" من أربعة مجالات أساسية هي تصميم وتنفيذ المشروعات التطوعية، واجب الحماية والأمن، إدارة المتطوعين، وقياس الأثر، ويتشكل كل جانب من هذه الجوانب من ستة عناصر هي المسؤوليات التنظيمية الأساسية، نوع المجال التطوعي وخطوطه العريضة، حدود المجال والمساحة المسموح التطبيق فيها، التوصيفات اللازمة، الإجراءات الأساسية المتمشية مع التوصيفات واللازم القيام بها، المؤشرات التي تعتبر معايير لإجراءات العمل الرئيسية، ومن المبادئ والأسس العامة التي تقوم عليها هذه المعايير العالمية ما يلي:

- العمل التطوعي الآمن البعيد عن الضرر.
- العمل التطوعي القائم على حقوق الإنسان واحترامها وتبليتها دون تمييز.
- العمل التطوعي الذي يتحقق فيه شرطا التأثير والمسئولية.
- العمل التطوعي الذي يضمن الحماية الشاملة لجميع المشاركين فيه والمتطوعين والزملاء والبيئة التي يتم فيها والمشروعات نفسها وحماية الأطفال والفئات المستضعفة من أي ضرر أو استغلال.
- كما أن كل مجال من المجالات الأربعة السابقة يشتمل على معايير، تتضمن هذه المعايير إجراءات لتحقيقه، ومن المعايير الخاصة بمجال تصميم وتنفيذ مشروعات التطوع عدة معايير منها ما يلي:
- ١- بناء علاقات قوية بين المشاركين لضمان قوة العمل والقدرة على التواجد والحضور المجتمعي الفعال: ويتحقق هذا المعيار من خلال عدة إجراءات منها:
 - تطوير اتفاقية متبادلة بين الشركاء والمانحون يوضح فيها الخطوط العريضة والمسئوليات والتوقعات على المستوى المحلي والدولي إن وجد.
 - المراجعة السنوية للاتفاقية المتبادلة بين الشركاء والمانحون وبشكل آمن وموثق (مسجل).
 - يحدد الشركاء والمانحون آليات فعالة للتواصل والعمل التعاوني طوال فترة العمل التطوعي المشترك.
- ٢- قيام تصميم المشروع التطوعي على البحث والتعلم المنظومي، واهتمامات واحتياجات المجتمع منتهجا مدخل حقوق الإنسان.
- ٣- تحديد أدوار ومهارات وقدرات وخبرات المتطوعين بما يحقق ويلبي الاحتياجات الفعلية المحددة للمشروع وأهدافه واحتياجات المجتمع المحلي.
- أما عن المجال الثاني "واجب الحماية والأمن" فيعني أن تضمن المؤسسة المسئولة عن التطوع عليها أن تضمن عدم التسبب في أي أذى نفسي أو بدني للمتطوعين أو المستفيدين أو أعضاء المجتمع المحلي أو الشركاء أو أي طرف مشارك في العملية التطوعية والخدمية من خلال تحقيق العديد من المعايير منها:
 - ١- إنتهاج سياسات أمنية تضمن حماية الجميع.

٢- دراسة المخاطر المتوقعة وتقليلها ووضع خطط لمواجهةها في حال حدوثها.

٣- توفير جهاز أمني مدرب على أعلى مستوى.

٤- تدريب جميع المتطوعين على كيفية مواجهة المخاطر المتوقعة.

٥- مراقبة نظم الحماية والأمن بصورة دورية.

٦- توفير وسائل الاتصال الفعال مع الجهات المختصة في حالات الطوارئ.

٧- الحفاظ على صحة المتطوعين والمشاركين بكافة الطرق.

أما عن المجال الثالث الخاص بـ "إدارة المتطوعين" والذي يعني بتلقي الإعداد والتدريب والدعم للمتطوعين بشكل يضمن المشاركة الفعالة والمؤثرة والمستمرة في دعم جهود التنمية محليا ودوليا، من خلال عدة معايير منها:

١- إعداد وصف للأدوار المتوقعة والتي تلبي الاحتياجات الفعلية للمجتمع المحلي.

٢- التسويق والدعاية المستمرة عن أنشطة المؤسسة والمتطوعين مدعومة بصور واقعية لهم من قه الخدمة.

٣- الاختيار يكون على أساس المهارات والقدرات والمؤهلات

٤- التدريب المستمر للمتطوعين لتحسين مهاراتهم.

٥- المتابعة لأداء المتطوعين بشكل دوري.

٦- توعية المتطوعين بشكل مستمر بالأدوار المتوقعة منهم وطرق تقييمهم.

أما عن المجال الرابع والخاص "بقياس الأثر" فيعني أن تنفيذ المشروع التطوعي الهادف للتنمية والمؤثر والمسئول يجب أن يستكمل تنفيذ المشروع الأصلي وبشرك المجتمع في المتابعة، حيث يمكن للمجتمعات والممولين وأصحاب المصلحة الآخرين توقع أنيتم تحديد الأثر المقصود للمشروع من قبل المجتمع قبل البدء في التنفيذ، وبالتالي يسهل المتابعة والتقييم، باستخدام المعلومات والأفكار من المجمعنة ن قبل المجتمع، والمتطوعين وأصحاب المصلحة الآخرين ذوي الصلة، كما وبالتالي يتم تحديد مدى نجاح المشروع التطوعي، كما يتم الاستفادة من نتائج التقييم في دعم الخطط التحسينية المستقبلية، ومن معايير هذا المجال:

١- التقييم يتم في ضوء التخطيط العلمي السليم وفقا للأهداف الموضوعية.

٢- جمع البيانات والمعلومات الدقيقة عن الأنشطة التطوعية.

٣- قياس التأثيرات بشكل علمي وباستخدام أدوات قياس متنوعة.

٤- قياس أثر المشروع التطوعي على المتطوعين.

٥- قياس أثر المشروع التطوعي من خلال التغييرات الناتجة عنه في المجتمع الواقعي.

يتضح من العرض السابق للمعايير العالمية للتطوع شموليتها لكافة عناصر منظمة العمل التطوعي المادية وغير المادية بما يضمن عمل تطوعي وخدمي على أعلى مستوى من الجودة والاستمرارية والتطور في ضوء المستجدات في المجتمع واحتياجاته، كما يتضح عموميتها بشكل

يجعلها تصلح للتبني في كافة مجالات العمل التطوعي، وإمكانية استنباط تفيد في تطوير العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل في مصر.

أما في أستراليا فيوجد منظمة متخصصة في تنظيم العمل التطوعي والخدمي في المجالات المختلفة تسمى ((منظمة التطوع))، وتقوم هذه المنظمة "منظمة التطوع الأسترالية" على إدارة المتطوعين بالاعتماد على مدخل النظم في الإدارة، كما تضمن هذه المنظمة توفير الاحتياجات اللازمة للمتطوعين للقيام بالأدوار والمسئوليات المنوطة بهم على الوجه الأكمل، وتلبية احتياجات الفئات المستهدفة، وهناك (٨) ثمانية معايير للتطوع في أستراليا هي:

(Kristy,Melissa & ANDrea ,2015,1-2)

- ١- معيار القيادة والإدارة.
- ٢- معيار الالتزام بالمشاركة التطوعية.
- ٣- معيار الأدوار التطوعية.
- ٤- معيار تعيين واختيار للمتطوعين.
- ٥- معيار الدعم والتطوير.
- ٦- معيار سلامة مكان التطوع وبيئته وتحقيق الرفاهية فيها.
- ٧- معيار التعرف على المتطوعين
- ٨- معيار إدارة الجودة والتحسين المستمر.

كما يقوم العمل التطوعي الخدمي في أستراليا على عدة مبادئ أهمها: Kristy,Melissa & Andrea ,2015,3)

- ١- العمل التطوعي والخدمي مسألة اختيارية وبدون مقابل.
- ٢- التطوع وخدمة المجتمع طريقة مشروعة للمشاركة في أنشطة المجتمع ومساعدة الآخرين.
- ٣- العمل التطوعي والخدمي لا يخل محل العمل بأجر، ولا يعد تهديداً للأمن الوظيفي.
- ٤- العمل التطوعي والخدمي يحترم حقوق الآخرين وكرامتهم وثقافتهم.
- ٥- العمل التطوعي والخدمي يسعى لتعزيز حقوق الإنسان وتحقيق المساواة.
- ٦- العمل التطوعي والخدمي يجب أن يقدم خدمة عالية الجودة.
- ٧- العمل التطوعي والخدمي يحتاج من القائمين عليه التنمية الذاتية والتدريب المستمر.
- ٨- العمل التطوعي والخدمي يلزم القائمين عليه بتحمل المسؤولية والالتزام في العمل والأخلاق.
- ٩- المشاركين في الأعمال التطوعية والخدمية هم أعضاء فاعليون في الفريق ويساهمون في اتخاذ القرارات.

وتعد المعايير السابقة في أستراليا بمثابة معايير وطنية تحكم أنشطة جميع المنظمات التي تقدم خدمات تطوعية وتوجهها، حيث تعد إطاراً مرجعياً للمساعدة في عمليات التخطيط والتنظيم والتقييم للأنشطة التطوعية المتنوعة في المجالات المختلفة، كما أنها معترف بها رسمياً في أستراليا كطريقة للاعتراف الرسمي للأعمال الخيرية والتطوعية وخدمة المجتمع، وكلما أثبتت المنظمة التي تقدم

أنشطة تطوعية وخدمية أمثالها لهذه المعايير، حصلت على وضع استراتيجي جيد يمكنها من توظيف المزيد من المتطوعين وجذب مصادر التمويل والدعم الشامل لأنشطتها ومبادراتها المستحدثة، كما أن هذه المعايير تتسم بالمرونة الكبيرة بما يجعلها كافية للتطبيق على المنظمات المختلفة مهما كان حجمها أو مجال أنشطتها أو مواردها أو المناطق التي تخدمها أو ثقافتها ومرجعيتها المتطوعين والمستفيدين من المناطق المختلفة، وفيما يلي تفصيل لبعض المؤشرات الخاصة بكل معيار من المعايير الوطنية الثمانية للعمل التطوعي والخدمي في أستراليا: (Breaking New Ground, 2015, 1-8)

المعيار الأول: القيادة والإدارة:

حيث يقوم مجلس إدارة المنظمة التطوعية والخدمية وكبار الموظفين فيها بتنفيذ أنظمة فعالة في الإدارة لدعم مشاركة المتطوعين، ويشمل المعيار المؤشرات التالية:

- ١- تحديد ودعم مسؤوليات قيادة وإدارة الأنشطة التطوعية وإدارة المتطوعين.
- ٢- نشر وتطبيق سياسيات وإجراءات موحدة ومعلنة على الجميع من المتطوعين والمعنيين بالعمل التطوعي داخل المنظمة.
- ٣- تطبيق عمليات إدارة المخاطر على مشاركة المتطوعين.
- ٤- الاحتفاظ بسجلات مشاركة المتطوعين.
- ٥- إدارة العلاقات مع الوكالات والمؤسسات الشريكة في الأنشطة التطوعية التعاونية (تطبق في حال وجود شراكة بين أكثر من مؤسسة في العمل التطوعي والخدمي).

المعيار الثاني: الالتزام بمشاركة المتطوعين:

يتم تحديد الالتزام بالمشاركة التطوعية من خلال الرؤية والتخطيط والموارد، ويدعم التوجه الاستراتيجي للمنظمة من خلال:

- ١- إعلان المنظمة عن نيتها وغرضها والتزامها بإشراك المتطوعين.
- ٢- تخطيط وتصميم مشاركة المتطوعين للمساهمة بشكل مباشر في تحقيق الغرض من المنظمة ورؤيتها وأهدافها.
- ٣- تنظيم وتخصيص الموارد المتاحة (بما في ذلك الوقت والأموال والمعدات والتكنولوجيا) لدعم مشاركة المتطوعين.

المعيار الثالث: أدوار المتطوعين:

يشارك المتطوعون في أدوار هادفة تساهم في تحقيق الغرض من المنظمة ورؤيتها وأهدافها.

- ١- تصميم الأدوار التطوعية للمساهمة في تحقيق غرض المنظمة ورؤيتها وأهدافها.
- ٢- تحديد الأدوار التطوعية بصورة مناسبة للمجتمع أو مستخدمي الخدمة أو مجموعات أصحاب المصلحة التي تتعامل معها المنظمة.
- ٣- تحديد أدوار المتطوعين وتوثيقها والإعلان عنها.
- ٤- يتم مراجعة أدوار المتطوعين مع المتطوعين والموظفين.

المعيار الرابع: التعيين والاختيار

يتم التخطيط لاستراتيجيات التوظيف والاختيار للمتطوعين بصورة متسقة ووافية لاحتياجات المنظمة والمتطوعين.

- ١- إذا قامت المنظمة بتجنيد متطوعين، فإنها تستخدم مناهج مخططة لجذب المتطوعين ذوي الاهتمامات والمعارف والمهارات والسمات ذات الصلة بالنشاط التطوعي.
- ٢- يتم تزويد المتطوعين المرشحين بالمعلومات ذات الصلة حول المنظمة وأدوارهم المتوقعة وعملية التوظيف والاختيار.
- ٣- يتم اختيار المتطوعين على أساس الاهتمام والمعرفة والمهارات والصفات ذات الصلة بالأدوار المتوقعة، ومتسقة مع تشريعات العمل، دون تمييز أو تحيز.
- ٤- يتم تطبيق عمليات الفرز على الأدوار التطوعية التي تساعد في الحفاظ على سلامة وأمن مستخدمي الخدمة والموظفين والمتطوعين والمنظمة بأكملها.

المعيار الخامس: الدعم والتطوير

يتم فهم المتطوعون لأدوارهم ويكتسبون المعرفة والمهارات وردود الفعل اللازمة لأداء واجباتهم بأمان وفعالية.

- ١- يتم تزويد المتطوعين بالتوجيهات ذات الصلة بأدوارهم ومسؤولياتهم.
- ٢- يتم مراجعة معارف ومهارات المتطوعين لتحديد احتياجات الدعم والتطوير اللازم.
- ٣- يتم تحديد احتياجات المتطوعين من المعرفة والمهارات ذات الصلة بأدوارهم، وتدريبهم وتطويرهم.
- ٤- يتم توفير الفرص اللازمة لتلبية هذه الاحتياجات الخاصة بالمتطوعين.
- ٥- يتم تزويد المتطوعين بالإشراف والدعم الذي يمكنهم من القيام بأدوارهم ومسؤولياتهم.
- ٦- يتم إجراء التغييرات على مشاركة المتطوعين شكل عادل ومتسق.

المعيار السادس: السلامة والرفاهية في مكان العمل:

- ١- تتم حماية صحة المتطوعين وسلامتهم ورفاهيتهم في مكان العمل.
- ٢- تتخذ إجراءات وعمليات لحماية صحة وسلامة المتطوعين بصفتهم متطوعين.
- ٣- المتطوعون لديهم حق القيام بالشكوى وإجراءات التظلم.

المعيار السابع: التعرف على المتطوعين:

يتم العمل على فهم مساهمات المتطوعين وقيمتهم وتأثيرهم مع تقديرهم والاعتراف بهم من خلال ما يلي:

- ١- فهم مجلس الإدارة والموظفون كيف يستفيد المتطوعون من المنظمة ومستخدمي الخدمة وكيفية التواصل الاجتماعي.
- ٢- يتم إطلاع المتطوعين على الكيفية التي تفيد بها مساهماتهم المنظمة ومستخدمي الخدمة والمجتمع.

٣- إعلام المنظمة بانتظام بالمساهمات التي قدمها المتطوعون والأثر الإيجابي على المنظمة
ومستخدمي الخدمة والمجتمع
٤- قيام المتطوع بما هو مناسب لدوره وبشكل يحترم القيم الثقافية وتوقعات ووجهات نظر
المستفيدين وأعضاء المجتمع المحيط.
المعيار الثامن: إدارة الجودة والتحسين المستمر:

تنتج المشاركة الفعالة للمتطوعين من نظام الممارسة الجيدة والمراجعة والتحسين المستمر من خلال:

- ١- يتم تنفيذ السياسات والإجراءات لتوجيه جميع جوانب مشاركة المتطوعين بشكل فعال.
- ٢- تتم مراجعة مشاركة المتطوعين بانتظام بما يتماشى مع تقييم المنظمة وإدارة الجودة.
- ٣- يتم مراقبة أداء المنظمة بمشاركة المتطوعين وإبلاغ مجلس الإدارة والموظفين والمتطوعين
وأصحاب المصلحة بها.
- ٤- إتاحة الفرص للمتطوعين للتغذية الراجعة حول مشاركاتهم في المنظمة والمجالات ذات
الصلة بعمل المنظمة.

وبذلك تكون المعايير الأسترالية في مجال العمل التطوعي والخدمي من أفضل المعايير
والخبرات الدولية التي يمكن أن يتم تبنيها في مجالات التطوع والعمل الخدمي بأشكاله المختلفة،
لا سيما مجال تربية الطفل؛ حيث تعبر عن صورة شاملة ووافية لاستيعاب وتنظيم كافة العناصر
والمدخلات والعمليات والمخرجات الخاصة بمنظومة العمل التطوعي والخدمي، سواء كان من
قبل منظمة مستقلة، أو من قبل جهود تعاونية بين أكثر من منظمة أو مؤسسة، وبصورة تتماشى
مع ثقافة المجتمع وتلبي احتياجاته، وتحترم حقوق الإنسان، وتوفر عوامل السلامة والأمان
لجميع الأطراف.

يتضح من العرض السابق السابق الذي حققته بعض الدول في مجال العمل التطوعي والخدمي
والتي تشترك في عدة نقاط أهمها:

- ١- الدعم السياسي للعمل التطوعي والخدمي من قبل قيادات المجتمعات المتقدمة والساعية
للتقدم.
- ٢- التخطيط العلمي والإداري السليم للأنشطة التطوعية.
- ٣- العمل التطوعي والخدمي ليس حكرا على فئة معينة أو سن معين.
- ٤- يوجد إلزام في بعض الدول لممارسة أنشطة تطوعية وخدمية كمتطلب جامعي أو للتنمية
المهنية.
- ٥- توظيف أحدث الاتجاهات الإدارية في مجال العمل التطوعي والخدمي (مثل إدارة الجودة
ومدخل النظم).
- ٦- تحديد معايير مرنة وشاملة للعمل التطوعي والخدمي وتفعيل العمل بها.
- ٧- الاختيار الواعي للمتطوعين في ضوء القدرات والمهارات اللازمة.
- ٨- تفعيل أشكال التقييم والمراقبة والمتابعة للأنشطة التطوعية.

٩- التطوير المستمر في منظومة العمل التطوعي بما يتناسب مع مستجدات العصر واحتياجات المجتمع وفئاته المختلفة.

١٠- العمل التطوعي والخدمي في الدول المتقدمة يتم تناوله إدارته بشكل علمي ومراقب مثله مثل أي عمل آخر.

الجزء الثاني: الدراسة الميدانية:

المعاملات الإحصائية المستخدمة:

باستخدام برنامج "الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss" تم اللجوء إلى المعاملات الإحصائية التالية:

- معامل الفا كرونباخ لحساب الثبات.
- معامل الارتباط لحساب الاتساق الداخلي كمؤشر للصدق.
- التكرارات والنسب المئوية.
- المتوسط الحسابي.
- الوزن النسبي.
- النسبة المئوية.

ب. طريقة تصحيح أدوات الدراسة:

تم توكيد الاستبانة وفقاً لنموذج ليكرت الثلاثي وفق بدائل (يتحقق بدرجة كبيرة- يتحقق بدرجة متوسطة- لا يتحقق)، بحيث يحصل المستجيب على ٣ درجات في حالة اختياره بديل (يتحقق بدرجة كبيرة)، ودرجتين (٢) في حالة اختياره بديل (يتحقق بدرجة متوسطة)، ودرجة واحدة (١) في حالة اختياره بديل (لا يتحقق).

ولتحديد القيمة الخاصة بكل درجة يحصل عليها المستجيب تم حساب المدى بطرح القيمة العليا من القيمة الدنيا بواقع (٣-١)=٢، ثم تقسيمه على ثلاث مستويات هي (مرتفع، متوسط، منخفض)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة - أي حاصل قسمة حاصل قسمة ٢ ÷ ٣ = ٠.٦٦ - إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح؛ ليصبح توزيع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث كالتالي:

- المستوى المنخفض بمتوسط (١ حتى ١.٦٦) ونسبة مئوية ٣٣.٣٣% إلى ٥٥.٦٥%.
- المستوى المتوسط بمتوسط (١.٦٧ حتى ٢.٣٣) ونسبة مئوية ٥٥.٦٦% إلى ٧٧.٩%.
- المستوى المرتفع بمتوسط (٢.٣٤ حتى ٣) ونسبة مئوية ٧٨% إلى ١٠٠%.

ج. صدق وثبات أداة الدراسة:

أولاً. الصدق:

١- صدق المحكمين:

قامت الباحثة بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين في مجال تربية الطفل وأصول تربية الطفل والإدارة التربوية قوامها (٩) محكمين، وذلك لإبداء الرأي في مدى ملائمة الاستبانة

فيما وضعت من أجله، سواء من حيث الأبعاد والعبارات الخاصة بكل بعد، ومدى مناسبة تلك العبارات للبعد الذي تمثله، وقد تم تعديل صياغة ثلاث عبارات في الاستبانة وتفصيل عبارة في ثلاث عبارات (في محور واقع الأنشطة التطوعية والخدمية)، ولم يتم حذف أي عبارة تنفيذاً لآراء السادة المحكمين.

٢- الاتساق الداخلي كمؤشر للصدق:

لحساب صدق أداة الدراسة تم حساب الاتساق الداخلي (كمؤشر للصدق) بين درجة كل عبارة والمحور الذي تنتمي له، وبين درجة كل محور من محاور الإستبانة والدرجة الكلية لها، وذلك بالتطبيق على عينة استطلاعية قدرها (٤٠) مبحوثة، وقد جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (١): صدق الاتساق الداخلي بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي له، وبين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبانة (ن = ٤٠)

المحور الأول: دوافع العمل التطوعي والخدمي		المحور الثاني: واقع الأنشطة التطوعية والخدمية		المحور الثالث: معوقات العمل التطوعي في مجال تخصص تربية الطفل	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠.٦٣**	١	٠.٦٨**	١	٠.٨٠**
٢	٠.٨٦**	٢	٠.٧٤**	٢	٠.٧١**
٣	٠.٧٢**	٣	٠.٧٨**	٣	٠.٨٥**
٤	٠.٦٥**	٤	٠.٨٤**	٤	٠.٦٩**
٥	٠.٧٧**	٥	٠.٨٥**	٥	٠.٧٦**
٦	٠.٧٨**	٦	٠.٨٦**	٦	٠.٨٤**
٧	٠.٧٥**	٧	٠.٨٠**	٧	٠.٧٨**
٨	٠.٨٢**	٨	٠.٦٧**	٨	٠.٧٦**
٩	٠.٨٣**	٩	٠.٨٤**	٩	٠.٧٢**
		١٠	٠.٨٥**	١٠	٠.٨٥**
		١١	٠.٨١**	١١	٠.٧٤**
		١٢	٠.٧٩**	١٢	٠.٨٣**
		١٣	٠.٨٤**	١٣	٠.٨٦**
		١٤	٠.٧٠**	١٤	٠.٧٣**
		١٥	٠.٧٩**	١٥	٠.٨٤**
		١٦	٠.٦٩**	١٦	٠.٦٨**
درجة ارتباط المحور بالدرجة الكلية	٠.٦٢**	درجة ارتباط المحور بالدرجة الكلية	٠.٨٣**	درجة ارتباط المحور بالدرجة الكلية	٠.٤٩**

(**) دال عند مستوى ٠.٠١

ينضح من نتائج الجدول السابق:

جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والمحور الذي تتبعه، جاءت دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١).

كما بلغت معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبانة ككل نحو (٠.٦٢) بالنسبة لمعامل الارتباط بين درجة المحور الأول والدرجة الكلية للإستبانة، ونحو (٠.٦٢) بالنسبة لمعامل الارتباط بين درجة المحور الثاني والدرجة الكلية للإستبانة، و(٠.٤٩) بالنسبة لمعامل الارتباط بين درجة المحور الثالث والدرجة الكلية للإستبانة، وجميعها معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستبانة بمحاورها.

٣- الثبات: تم حساب ثبات الاختبار باستخدام (معامل إفا كرونباخ)، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢): قيم الثبات للإستبانة ككل ومحاورها

معامل ألفا	عدد العبارات	أداة الدراسة
٠.٨٠	٤١	الاستبيان ككل
٠.٩١	٩	المحور الأول: دوافع العمل التطوعي والخدمي
٠.٩٥	١٦	المحور الثاني: واقع الأنشطة التطوعية والخدمية
٠.٩٥	١٦	المحور الثالث: معوقات العمل التطوعي في مجال تخصص تربية الطفل

يتضح من نتائج الجدول السابق:

أن جميع معاملات الثبات وفق (معامل إفا كرونباخ) للإستبانة العمل التطوعي بمحاورها المختلفة، جاءت دالة وتشير إلى تمتع الأداة بثبات مرتفع.
د. توصيف عينة الدراسة:

جدول (٣): يوضح توصيف عينة البحث

النسبة %	التكرار	متغيرات عينة الدراسة
٦٠.٢%	٢٣٩	طالبة بكالوريوس
٩.١%	٣٦	خريجة
٢.٠%	٨	طالبة دراسات عليا
١٦.٩%	٦٧	معلمة روضة
١.٣%	٥	موجهة
٢.٠%	٨	معيد
٣.٠%	١٢	مدرس مساعد
٣.٣%	١٣	مدرس
١.٣%	٥	أستاذ مساعد
١.٠%	٤	أستاذ
١٠٠%	٣٩٧	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق: أن عينة البحث شملت جميع المتغيرات التي تم في ضوئها جمع البيانات، حيث جاءت نسبة (طالبات البكالوريوس) في الترتيب الأول بواقع ٦٠.٢%، ثم (معلمات

الروضة) في الترتيب الثاني بنسبة ١٦.٩%، بينما في الترتيب الأخير جاءت رتبة (أستاذ) بنسبة ١٠%.

هـ. الإجابة على أسئلة البحث: (الخاصة بالجزء الميداني):

■ **الإجابة عن السؤال الأول:** ما دوافع العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل لدى الفئات المختلفة لعينة البحث (أعضاء هيئة التدريس، معاونين، موجهات، معلمات، خريجات، طالبات)؟ وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسط والوزن النسبي والنسبة المئوية والترتيب لأراء العينة لكل محور من المحاور، كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (٤): المتوسط والوزن النسبي والنسبة المئوية والترتيب لأراء العينة لعبارات (المحور الأول: دوافع العمل التطوعي والخدمي) (ن=٣٩٧)

العينة الكلية							العبارات
ترتيب	النسبة المئوية	الوزن النسبي	المتوسط	التكرار لدرجة التحقق			
				لا يتحقق	متوسطة	كبيرة	
١	٨٥.٦	١٠١٩	٢.٦	٣٦	١٠٠	٢٦١	١- تلبية للواجب الديني
٢	٧٩.٤	٩٤٦	٢.٤	٣٧	١٧١	١٨٩	٥- حبا في مجتمعي وخدمة لوطني
٣	٨٠.١	٩٥٤	٢.٤	٦٣	١١١	٢٢٣	٧- بحثا عن فرص أكبر للحصول على وظيفة، أو تلبية لمتطلبات الترقى الوظيفي
٤	٧٠.٨	٨٤٣	٢.١	١١٨	١١٢	١٦٧	٩- تحسينا لمظهري الاجتماعي ووصفي بالإيجابية (الاستحسان الاجتماعي)
٥	٥٨.٥	٦٩٧	١.٨	٢٠٢	٩٠	١٠٥	٢- إشباعا للحاجة إلى تحقيق وإثبات الذات
٦	٦١.٢	٧٢٩	١.٨	١٨٣	٩٦	١١٨	٣- شغلا لأوقات الفراغ
٧	٥٩.٦	٧١٠	١.٨	١٩٧	٨٧	١١٣	٤- تزويدا للخبرات والمهارات الشخصية
٨	٥٩.٩	٧١٣	١.٨	١٨١	١١٦	١٠٠	٨- تقليدا لنماذج مشرفة قريبة مني أو مشهورة.
٩	٥٧.٢	٦٨١	١.٧	٢١٠	٩٠	٩٧	٦- تمشيا مع الثقافة المجتمعية المحيطة والتحضر والرقي الإنساني
متوسطة				٢.٠٤	٧٢٩٢	٦٨%	الإجمالي

يتضح من الجدول (٤) ما يلي:

أن المتوسطات الحسابية للمحور الأول المتعلق بدوافع العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل لدى الفئات المختلفة لعينة البحث تراوحت ما بين (٢.٦ : ٢.٠٤)، حيث جاءت عبارة

(تلبية للواجب الديني) في الترتيب الأول، فيما جاءت عبارة (تمشيا مع الثقافة المجتمعية المحيطة والتحضر والرقي الإنساني) في الترتيب الأخير.
كما تشير الدرجة الكلية لمتوسط المحور الأول المقدر بـ "٢.٠٤" إلى توافر دوافع العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل لدى الفئات المختلفة لعينة البحث بدرجة متوسطة وفق آراء العينة.
أما عن الدوافع الأخرى التي دونتها عينة البحث فقد تمثلت في:

- تشجيع المؤسسة التي أعمل بها.
- تقليدًا لنماذج مشرفة في العمل التطوعي.
- من باب نشر الوعي في المجتمع.
- لتحقيق الذات، ولتطوير وظيفة التعليم وتحسينها.
- اكتساب المهارات الحياتية والخبرات العملية.

يتضح من نتائج البحث حول دوافع العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل أن أكبر دافع له هو الدافع الديني، وقد يرجع ذلك إلى أن المجتمعات العربية والإسلامية بطبيعتها تسلم بالمعتقدات الدينية التي تحث على الخير والإيثار والتعاون ومساعدة الآخرين، غير أن النتائج توضح أن ثقافة المجتمع نفسها لا ينتشر بها دعم العمل التطوعي والخدمي في المجالات المختلفة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة (إيمان جابر حسن شومان، ٢٠١٦)، و (أحمد بن حمد بن عبد العزيز الوئيس، ٢٠٢٠).

■ **الإجابة عن السؤال الثاني:** ما واقع الأنشطة التطوعية والخدمية في مجال تربية الطفل لدى الفئات المختلفة لعينة البحث (أعضاء هيئة التدريس، معاونين، موجهات، معلمات، خريجات، طالبات)؟

جدول (٥): المتوسط والوزن النسبي والنسبة المئوية والترتيب لآراء العينة لعبارات (المحور الثاني: واقع الأنشطة التطوعية والخدمية) (ن=٣٩٧)

العينة الكلية							العبارات
الترتيب	النسبة المئوية	الوزن النسبي	المتوسط	التكرار لدرجة التحقق			
				لا يتحقق	متوسطة	كبيرة	
١	٦٨.٧	٨١٨	٢.١	١٢١	١٣١	١٤٥	٥- أتواصل عبر الإنترنت مع المواقع الخدمية في مجال الطفولة
٢	٦٢.٦	٧٤٦	١.٩	١٦١	١٢٣	١١٣	٣- أشارك في التخطيط لبعض الفعاليات (تدريبات، مؤتمرات، ندوات، حفلات..) أو أية أنشطة خاصة برعاية الأطفال العاديين والمحرومين واليتامى.
٣	٥٨.٦	٦٩٨	١.٨	١٨١	١٣١	٨٥	٤- أشارك في التنظيم لبعض الفعاليات (تدريبات، مؤتمرات، ندوات، حفلات..) أو أية أنشطة خاصة برعاية الأطفال العاديين والمحرومين واليتامى.
٤	٥٦.٥	٦٧٣	١.٧	١٩٤	١٣٠	٧٣	٦- أشارك بأعمال بحثية (ورقية -

العينة الكلية							العبارات
الترقيم الدولي	النسبة المئوية	الوزن النسبي	المتوسط	التكرار لدرجة التحقق			
				كبيرة	متوسطة	لا يتحقق	
							إلكترونية..) تخدم مجال تربية الطفل.
٤	٥٦.٩	٦٧٨	١.٧	١٨٨	١٣٧	٧٢	٧-لدي معرفة وخبرة بمجالات وأشكال العمل التطوعي الخدمي التي يمكنني المشاركة فيها.
٥	٥٣.١	٦٣٣	١.٦	٢١٦	١٢٦	٥٥	١-أمارس أشكال العمل التطوعي الخاصة بحل مشكلات المجتمع والبيئة المحيطة
٥	٥٤.٧	٦٥٢	١.٦	٢١٤	١١١	٧٢	٢-أقوم ببعض الأعمال التطوعية في مجال تخصصي (داخل مؤسسات تربية الطفل مثلا..)
٥	٥٣.٦	٦٣٨	١.٦	٢٢٦	١٠١	٧٠	٥-أشارك في التنفيذ لبعض الفعاليات (تدريبات، مؤتمرات، ندوات، حفلات.) أو أية أنشطة خاصة برعاية الأطفال العاديين والمحرومين واليتامى.
٥	٥٣.٣	٦٣٥	١.٦	٢٢٩	٩٨	٧٠	٤-أشارك في بعض الخدمات المقدمة للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.
٥	٥٣.٣	٦٣٥	١.٦	٢٢٣	١١٠	٦٤	١٢-لدي أفكار جديدة ومتميزة للعمل التطوعي وخدمة المجتمع في مجال تربية الطفل
٥	٥٢.٣	٦٢٣	١.٦	٢٣٩	٩٠	٦٨	١٤-أدعم ماديا ومعنويا المشروعات الخدمية الكبرى المعن عنها مثل (مستشفى ٥٧٣٥٧،..أو غيرها)
٦	٥٠.٨	٦٠٥	١.٥	٢٤٠	١٠٦	٥١	٩-أتواصل بشكل فعال مع مقدمي ورعاية العمل التطوعي في مجال الطفولة على المستويين الفردي والمؤسسي المحليين
٦	٤٩.٦	٥٩١	١.٥	٢٥٤	٩٢	٥١	٨-أتواصل مع جهات وأفراد من مجتمعات ودول أخرى للاستفادة من خبراتهم في مجال العمل التطوعي في مجال الطفولة
٦	٥١.٠	٦٠٨	١.٥	٢٤٣	٩٧	٥٧	١٠-أشترك في أعمال تطوعية جماعية مع زميلات وخريجات في مجال التخصص

العينة الكلية							العبارات
الترتيب	النسبة المئوية	الوزن النسبي	المتوسط	التكرار لدرجة التحقق			
				لا يتحقق	متوسطة	كبيرة	
٦	٤٩.٠	٥٨٤	١.٥	٢٦٨	٧١	٥٨	١٣-أشارك في تقديم خدمات تطوعية لأطفال الشوارع
٧	٤٤.٥	٥٣٠	١.٣	٣٠٠	٦١	٣٦	١١-حصلت مسبقا على تقدير أو جائزة لمشاركتي في أعمال تطوعية في مجال تربية الطفل
غير متحقق	٥٤.٢%	١٠٣٤٧	١.٦٣	الإجمالي			

يتضح من الجدول السابق (جدول ٥) أن المتوسطات الحسابية للمحور الثاني المتعلق بواقع الأنشطة التطوعية والخدمية في مجال تربية الطفل لدى الفئات المختلفة لعينة البحث تراوحت ما بين (٢.١ : ١.٣)، حيث جاءت عبارة (أتواصل عبر الإنترنت مع المواقع الخدمية في مجال الطفولة) في الترتيب الأول، فيما جاءت عبارة (حصلت مسبقا على تقدير أو جائزة لمشاركتي في أعمال تطوعية في مجال تربية الطفل) في الترتيب الأخير.

وتشير الدرجة الكلية لمتوسط المحور الأول المقدر بـ "١.٦٣" إلى عدم تحقق الأنشطة التطوعية والخدمية في مجال تربية الطفل لدى الفئات المختلفة لعينة البحث بالقدر الكافي وفق آراء العينة.

وقد ترجع نتيجة البحث الحالي من تدني مستوى العمل التطوعي والخدمي لدى الفئات المختلفة العاملة أو الساعية بالعمل في مجال تربية الطفل إلى العشوائية في الأعمال التطوعية في المجال وعدم وجود جهات أو معايير موحدة تنظم العمل التطوعي وتوجه جهوده؛ مما يولد أعمال تطوعية فردية متناثرة وغير مدروسة، ولا تسعى للاستمرارية أو التكامل، كما لا يتم متابعتها وتطويرها.

أما عن الأنشطة الأخرى التي دونتها عينة البحث فقد تمثلت في:

- المساعدة في الجمعيات الخيرية.
- الاهتمام بدار الأيتام.
- تقديم الدعم المعنوي.
- تعليم كبار السن وتوعية الأمهات ببعض الأساسيات في مجال تربية الطفل وكيفية التعامل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.
- جمع التبرعات، والمشاركة في الأعمال الخيرية لذوي الاحتياجات الخاصة.
- المشاركة في التدريب بمركز تخاطب.

■ الإجابة عن السؤال الثالث: ما معوقات العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل من وجهة نظر الفئات المختلفة لعينة البحث (أعضاء هيئة التدريس، معاونين، موجهات، معلمات، خريجات، طالبات)؟

جدول (٦): المتوسط والوزن النسبي والنسبة المئوية والترتيب لأراء العينة لعبارات (المحور الثالث: معوقات العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل) (ن=٣٩٧)

العينة الكلية				العبارات			
الترتيب	النسبة المئوية	الوزن النسبي	المتوسط	التكرار لدرجة التحقق			
				كبيرة	متوسطة	نادرة	
١	٨٩.٨	١٠.٦٩	٢.٧	١٤	٩٤	٢٨٩	٨-قلة المحتويات الملزمة للتوعية بالعمل التطوعي في مجال التخصص (مقررات - محتويات تدريبية إلزامية -لوائح منظمة للدراسة أو العمل..)
٢	٨٦.٦	١٠.٣١	٢.٦	٣٠	١٠٠	٢٦٧	١-تدني مستوى ثقافة العمل التطوعي في المجتمع عموماً
٢	٨٦.١	١٠.٢٦	٢.٦	٣٤	٩٧	٢٦٦	٦-انخفاض المستوى الاقتصادي العام الذي يضعف من الهمة للمشاركة في عمل دون مقابل
٢	٨٧.٣	١٠.٤٠	٢.٦	٣٣	٨٥	٢٧٩	٧-ندرة وجود حوافز وتقديرات تشجيعية للأعمال التطوعية وخدمة المجتمع
٢	٨٧.٧	١٠.٤٤	٢.٦	٢٧	٩٣	٢٧٧	٩-تراجع الأنشطة والفعاليات التي تنظمها مؤسسات تربية الطفل المرتبطة بالعمل التطوعي وخدمة المجتمع في مجال تربية الطفل
٢	٨٦.١	١٠.٢٥	٢.٦	٣٧	٩٢	٢٦٨	١٢-ندرة تضمين معايير التقييم الخاصة بالدراسة أو العمل معايير تخص المشاركة في أعمال تطوعية وخدمية في مجال التخصص
٣	٨٢.٥	٩.٨٣	٢.٥	٤٦	١١٦	٢٣٥	٢-شروع الثقافة المجتمعية التي تحجم من مشاركة الإناث في أية أعمال تطوعية
٣	٨٤.٧	١٠.٠٩	٢.٥	٣٩	١٠٤	٢٥٤	٤-ندرة الوسائل والنتائج الإعلامية والإعلانية المحفزة على العمل التطوعي
٣	٨٤.٢	١٠.٠٣	٢.٥	٣٧	١١٤	٢٤٦	٥-ندرة المحتويات التدريبية الهادفة إلى التوعية بالعمل التطوعي والخدمي ومجالاته وكيفية المشاركة فيه
٣	٨٥.٠	١٠.١٢	٢.٥	٤٠	٩٩	٢٥٨	١١-الافتقار إلى وجود قدوة أو نموذج مشهور في العمل التطوعي على المستويين الفردي والمؤسسي داخل مكان الدراسة أو العمل أو خارجها
٤	٧٩.٧	٩.٤٩	٢.٤	٥٣	١٣٦	٢٠٨	٣-ضعف الوعي العام بمجالات العمل

العينة الكلية				العبارات			
الترتيب	النسبة المئوية	الوزن النسبي	المتوسط	التكرار لدرجة التحقق			
				كبيرة	متوسطة	نادرة	
							التطوعي المناسب في مجال تخصص تربية الطفل
٤	٧٨.٤	٩٣٤	٢.٤	٥٤	١٤٩	١٩٤	١٠-عزوف أعضاء هيئة التدريس والمشرفين ورؤساء العمل عن التوعية بأهمية العمل التطوعي وخدمة المجتمع في مجال التخصص
٤	٧٩.٣	٩٤٥	٢.٤	٥٦	١٣٤	٢٠٧	١٤-الخوف من المسئولية وتحمل نتائج الأخطاء التي قد تنجم عن المشاركة في عمل تطوعي أو خدمي
٥	٧٧.٩	٩٢٨	٢.٣	٧٣	١١٧	٢٠٧	١٣-الشعور العام باللامبالاة وضعف الهمة بشأن المبادرة بالمشاركة في حل المشكلات المجتمعية والتطوير والتغيير للأفضل
٦	٧٣.٤	٨٧٤	٢.٢	٦٨	١٨١	١٤٨	١٥-ضعف الوعي بالأصول والدوافع الدينية للعمل التطوعي والخدمي
٦	٧٤.١	٨٨٣	٢.٢	٦٤	١٨٠	١٥٣	١٦-ضعف الإحساس بالمسئولية الاجتماعية والانتماء البيئي والمجتمعي والوطني
	كبيرة	١٥٧٥٥	٢.٤٧				الإجمالي

يتضح من الجدول (٦) ما يلي:

أن المتوسطات الحسابية للمحور الثالث المتعلق بمعوقات العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل من وجهة نظر الفئات المختلفة لعينة البحث تراوحت ما بين (٢.٧ : ٢.٢)، حيث جاءت عبارة (قلة المحتويات الملزمة للتوعية بالعمل التطوعي في مجال التخصص (مقررات - محتويات تدريبية إلزامية لوائح منظمة للدراسة أو العمل..)) في الترتيب الأول، فيما جاءت عبارة (ضعف الإحساس بالمسئولية الاجتماعية والانتماء البيئي والمجتمعي والوطني) في الترتيب الأخير.

وتؤكد النتائج في المحور السابق على تحقق المعوقات المختلفة بدرجة كبيرة؛ مما يجعل تقديم مقترحات التطوير في البحث الحالي هدفا أساسيا، كما يجعل موضوع العمل التطوعي والخدمي في مصر في حاجة كبيرة إلى وضعه محل الدراسة بشكل مستمر لمواجهة معوقاته والنهوض به بما يسهم في دعم خطط التنمية المجتمعية للبلاد.

وتشير الدرجة الكلية لمتوسط المحور الأول المقدر بـ "٢.٤٧" إلى وجود معوقات للعمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل من وجهة نظر الفئات المختلفة لعينة البحث بدرجة كبيرة وفق آراء العينة.

أما عن المعوقات الأخرى التي دونتها عينة البحث فقد تمثلت في:

- ضعف الوازع الديني.
- عدم وجود محفزات للعمل التطوعي وفقد قيمته في المجتمع.
- ضعف الإحساس بالمسؤولية الكبيرة للعمل التطوعي.
- عدم التسويق الكافي للعمل التطوعي.
- ضيق الوقت المتاح للعمل التطوعي وظروف المعيشة الحالية المزدهمة بالانشغال.
- عدم تقدير المتطوعين.
- ضغوط مجتمعية وأسرية على الإناث بالأخص.
- استهانة المحيطين بالعمل التطوعي وإحباط القائمين عليه
- الأعباء الأسرية للمتزوجين.
- ضغوط العمل المحيطة ومشكلاته

وتتفق نتيجة البحث الحالي في محور معوقات العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل مع نتائج دراسة (جاسم علي الكندري، ٢٠١٦)، والتي أثبتت وجود العديد من المعوقات التي تواجه العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية بدولة الكويت منها قلة وجود نماذج في التخصص يحتذى بها، والانشغال بالدراسة، وضعف الوعي بالأنشطة المتاحة للعمل التطوعي، والخوف من نتائج العمل التطوعي، والنظرة المتدنية للمجتمع للمتطوعين.. وغيرها.

كما تتفق نتيجة المحور السابق مع ما أكده (Wajeha Thabio AL-Ani A , 2017,53-58) من حاجة المجتمعات العربية إلى توفير رؤية واضحة للعمل التطوعي ونشر ثقافته بين فئات المجتمع المختلفة، والحاجة إلى توفير استراتيجيات واضحة لتقييم وتطوير العمل التطوع.

الجزء الثالث: مقترحات لتطوير العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل في مصر في ضوء نتائج الدراسة النظرية والميدانية: (يجيب هذا الجزء عن السؤال الخامس والأخير للبحث)

١- تبني القيادة السياسية لرؤية مجتمعية تنموية داعمة للعمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل كمشارك أساسي في عملية التنمية -على غرار الجهات الحكومية -على مستوى الأفراد والجمعيات.

٢- إعلان القيادة السياسية عن جوائز ومسابقات وطنية سنوية للعمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل.

٣- تبني القيادات التعليمية على كافة المستويات الجامعية وقبل الجامعية لرؤية نشر ثقافة العمل التطوعي والخدمي لدى جميع العاملين بها وطلابها والمستفيدين والمجتمعات المحيطة بالمؤسسات التعليمية، مع دعم المبادرات الخاصة بالعمل التطوعي والخدمي بكافة الطرق ماديا ومعنويا وإداريا وإعلاميا، وتشجيع الأعمال التطوعية والخدمية التذكارية مع جهات متعددة.

٤- تشكيل مؤسسات مجتمعية مسؤولة عن الأعمال التطوعية في المجالات المختلفة بشكل عام وتربية الطفل بشكل خاص إدارتها وتنظيمها وتقويمها.

- ٥- عقد إتفاقية محددة للأدوار والمسئوليات وأشكال التواصل والمتابعة لجميع أطراف العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل.
- ٦- تشكيل فرق العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل بناء على القدرات والمهارات المتميزة سواء في مجال إدارة التطوع أو المتطوعين.
- ٧- تضمين جميع مؤسسات رياض الأطفال ومؤسسات تربية الأطفال العاديين وذوي الهمم معايير تتعلق بالعمل التطوعي في المجال مع تفعيل العمل بها وجعلها من وسائل التقييم لجودة المؤسسة والأفراد العاملين والمنتسبين لها، وبشكل يتوافق مع الخطط الاستراتيجية لها.
- ٨- تضمين معايير الترقى للعاملين بمجال تربية الطفل معيارا خاصا بالأنشطة التطوعية في المجال.
- ٩- تضمين المتطلبات الجامعية لمنح درجة البكالوريوس أو الماجستير أو الدكتوراه أو الدرجات العلمية الأعلى في مجال تربية الطفل معايير خاصة بالأنشطة التطوعية مع تفعيلها.
- ١٠- تحقيق التكامل والتواصل الفعال بين الجهات المختلفة المسؤولة عن تنظيم العمل التطوعي في مجال تربية الطفل.
- ١١- الدراسة الواقعية والعلمية الدورية للاحتياجات الفعلية للعمل التطوعي في مجال تربية الطفل، لسد هذه الاحتياجات بصورة هادفة ومؤثرة ومسئولة م خلال تصميم المشروعات التطوعية والخدمية المناسبة للاحتياجات.
- ١٢- التحديد المسبق لعوامل الخطر المتوقعة في أثناء تنفيذ أنشطة التطوع في مجال تربية الطفل مع اتخاذ الإجراءات اللازمة للوقاية منها، ومعاينة المسؤولين عنها إن حدثت. (مثل البيئة غير الآمن للطفل - سوء معاملة الأطفال أثناء العمل التطوعي - استغلال الطفل بأي شكل - التمييز بين الأطفال في المعاملة لأي اعتبارات - سوء توزيع الأنشطة التطوعية نتيجة لحسابات شخصية أو غيرها - الهدر في موارد المتبرعين.. وغيرها).
- ١٣- تطوير التشريعات واللوائح المنظمة للعمل في مجال تربية الطفل لتتضمن تشريعات تعلق بالعمل التطوعي والخدمي في المجال، مع تطوير تشريعات محلية للتطوع بشكل عام تجمع تنظيم جميع الأنشطة التطوعية في كافة المجالات.
- ١٤- إنشاء مشروع "بوابة إلكترونية خاصة بالعمل التطوعي والخدمي" في المجالات المختلفة بشكل عام ومجال تربية الطفل بشكل خاص لتسهيل وصول خدمات ومشاركات وثقافة التطوع لأكبر شريحة من المجتمع المصري.
- ١٥- تأسيس مشروعات العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل بما يراعي حقوق الأطفال العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة.
- ١٦- توفير عوامل الأمن والسلامة والحماية المادية والمعنوية لكل الأطراف المشاركة والمستفيدة من الأعمال التطوعية والخدمية في مجال تربية الطفل مع وضع مؤشرات على ذلك تقاس بصورة مستمرة قبل وفي أثناء وبعد تنفيذ المشروع التطوعي.

- ١٧- تشكيل فرق عمل بحثية من علماء الاجتماع والتربية وتربية الطفل لوضع وتنفيذ آليات لنشر ثقافة العمل التطوعي والخدمي في المجتمع المصري في كافة المجالات بشكل عام و مجال تربية الطفل بشكل خاص.
- ١٨- قيام المسؤولين بحصر الجمعيات والمؤسسات غير الحكومية وأنشطتها وميزانيتها لتوجيهها للأعمال التطوعية الأكثر احتياجا في مجال تربية الطفل، وللوقوف على الاحتياجات الفعلية لاستكمال أدوارها، وإنشاء الجديد منها.
- ١٩- إنشاء إدارة مختصة لتنظيم الجهود الأهلية الشعبية للأعمال التطوعية الفردية والجماعية وتوجيهها نحو مجالات تربية الطفل وتلبية حقوقه الأكثر احتياجا، ودعم التعاون والاتصال الفعال بين جميع الأطراف المشاركة.
- ٢٠- إنشاء مكتب للعمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل تابع لوزارة التربية والتعليم، ومكاتب فرعية في المديرية المحلية.
- ٢١- استقطاب رجال الأعمال والمتبرعين للمشاركة في دعم العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل، من خلال وسائل تحفيز إعلامية وسياسية وثقافية.
- ٢٢- تطوير البرامج والمناهج التعليمية بداية من مناهج رياض الأطفال إلى الجامعة بما يتضمن تخفيض أجزاء وفترات للعمل التطوعي والخدمي (نظرية وعملية) (ومشروعات تطوعية وخدمية ملزمة للطلاب للمشاركة فيها على كافة المستويات التعليمية
- ٢٣- تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال والباحثين في المجال وأعضاء هيئة التدريس بما يشمل ورش عمل تطوعية وخدمية.
- ٢٤- دعم اللامركزية في إدارة العمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل مع المراقبة العامة وضمن تحقيق أهداف التنمية المجتمعية.
- ٢٥- تطوير دور وسائل الإعلام في نشر ثقافة العمل التطوعي والخدمي في المجالات المختلفة لاسيما مجال تربية الطفل لكافة الفئات والمؤسسات المجتمعية والأعمار السنية المختلفة بداية من الطفولة.
- ٢٦- استثمار الأنشطة المختلفة الخاصة بالمنهج الجديد "2.0 النواظف التعليمية" في دعم ثقافة العمل التطوعي والخدمي فكريا وقيما وسلوكا لدى الأطفال بمشاركة المعلمات وجميع العاملين بالروضة وأسر الأطفال وعناصر تطوعية من المجتمع المحيط.
- ٢٧- وضع ميثاق أخلاقي للعمل التطوعي والخدمي في مجال تربية الطفل - وفي المجالات التطوعية والخدمية المختلفة - مع الإعلان عنه وتفعيل العمل به.
- ٢٨- الاتفاق من قبل الجهات المسؤولة والخبراء في المجالات المختلفة على معايير موحدة للعمل التطوعي والخدمي في المجالات المختلفة، مع وضع معايير خاصة بكل مجال على حدة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

القران الكريم

أحمد بن حمد بن عبد العزيز الونيس (٢٠٢٠): " العمل التطوعي، دراسة فقهية تأصيلية"، مجلة الجمعية الفقهية السعودية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، العدد ٥٠، شوال، ص ص ٢٠٩-٢٩٣.

إيمان جابر حسن شومان (٢٠١٦): الأبعاد الاجتماعية للعمل التطوعي وتأثيرها على عملية التماسك الاجتماعي في المجتمع المصري، دراسة ميدانية"، حوليات آداب عين شمس، المجلد ٤٤، أكتوبر- ديسمبر، ص ص ٢٤٢-٣١٤.

بدر الين كمال عبده، أحمد عبد الحميد الأبهى (٢٠١٩): "أولويات المعارف والمهارات اللازمة للعمل التطوعي المعاصر دراسة تطبيقية بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية"، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد ٢٠، المجلد ٢٠، جامعة الفيوم، ص ص 982-1023.

جابر عبد الحميد جابر، أحمد خيرى كاظم (٢٠٠٢): مناهج الدراسة في التربية وعلم النفس، القاهرة: دار النهضة العربية.

جاسم علي الكندري (٢٠١٦): "ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت دراسة ميدانية"، مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، المجلد ٢٤، العدد ١، ص ص ١٥٧-١٨٨.

خالد يوسف برقواوي (٢٠٠٨): "اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي، دراسة مطبقة على عينة من طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة"، مجلة جامعة الملك عبد العزيز للآداب والعلوم الإنسانية، مجلد ١٦، عدد ٢، ص ص ٦٥-١٣١.

خديجة عبد العزيز علي إبراهيم (٢٠١٥): "استراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول"، المجلة التربوية، العدد ٤٢، المجلد ٤٢، كلية التربية جامعة سوهاج، ص ص ٥٥٩-٦٨٠.

الموسوعة الحرة ويكيبيديا (٢٠٢٠): يوم التطوع العالمي Available at <https://ar.wikipedia.org/wiki>, in January 2020

سمية علي أحمد علي سليمان (٢٠١٩): "خدمة المجتمع من منظور إسلامي، دراسة نظرية تحليلية"، المؤتمر العلمي الثالث لكلية التربية للطفولة المبكرة: آفاق مستقبلية لإسهامات كليات التربية للطفولة المبكرة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة، مجلة التربية وثقافة الطفل، ٢٧ مارس، ص ص ٨٥٦-٨٧٦.

سوزان العامري (٢٠١١) ثقافة التطوع تحتاج وعياً اجتماعياً ورعاية حكومية، جريدة الإمارات اليوم، ٢ سبتمبر Available at

[https://www.emaratalyoun.com/local-section/other/2011-09-](https://www.emaratalyoun.com/local-section/other/2011-09-02-1.419767)

02-1.419767 , in November 2022

طارق عبد الرؤوف عامر (٢٠١١): **الجامعة وخدمة المجتمع توجهات عالمية معاصرة، القاهرة: مؤسسة طيبة.**

طلعت عبد القوي (٢٠٢٠): "آليات عمل الجمعيات الأهلية في مصر"، دورية دراسات في حقوق الإنسان، available at:// hrightsstudies.sis.gov.eg , in January 2020،

عبد الرازق شاكر مراس (٢٠١٥): "ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب كلية التربية جامعة حلوان وسبل النهوض به في المستقبل"، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، العدد ٢، المجلد ٢١، كلية التربية، جامعة حلوان، ص ص ٤٣٩-٥٠٠.

عبد الله الظابط (٢٠١٧): "ملف كامل عن العمل التطوعي في المنظمات الخيرية"،

Available at: <https://ae.linkedin.com/pulse>, in may 2022

عبد المنعم أحمد محمد المنسي (٢٠١٢): "منهج محاسبي مقترح لتقييم أداء الجمعيات الأهلية في مصر دراسة ميدانية"، المعهد العالي للعلوم الإداري، ص ص ٦٠-١، Available

at: <https://zcom.journals.ekb.eg> , in November 2022

فيفي أحمد توفيق (٢٠١٧): "الأبعاد التربوية لعمل المرأة فى المجال التطوعي دراسة ميدانية بمحافظة سوهاج"، المجلة التربوية لكلية التربية جامعة سوهاج، عدد ٥٢، ص ص ٣٤٨-٢٤١

فهد سلطان السلطان (٢٠٠٩): "اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود"، رسالة الخليج العربي، مكتب التربية لدول الخليج العربي، ١٤٣٠هـ، ص ص ٧١-١.

ماجد مصطفى علي الباز (٢٠١٦): "قياس الأداء المالي والمحاسبي في الجمعيات الأهلية المصرية"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة، العدد ٤، المجلد ٧، ص ص ٣٦٢-٣٨٨.

محمد بن إسماعيل البخاري، تحقيق مصطفى الديب (١٤٠١هـ): **صحيح البخاري، بيوت: دار القلم.**
محمد زين السعدي ظن جواد محمد عبده الوير (٢٠٢٠): "دور المدرسة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة مدارس التعليم العام بأمانة العاصمة صنعاء"، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ١٧، ع ٢، كلية المجتمع صنعاء - اليمن. ص ص ١١١-١٣٩

مسلم بن الحجاج القشيري النيسابوري، تحقيق نظر الفايروبي (١٤٢٧هـ/٢٠٠٦م): **صحيح مسلم، الرياض: دار طيبة.**

مصطفى مختار الوكيل (٢٠١٥): **المشاركة المجتمعية وتطوير مدارس التربية والتعليم، القاهرة: دار العلم والإيمان.**

مركز التخطيط الاستراتيجي، جامعة المنيا، الخطة الاستراتيجية لجامعة المنيا، ٢٠١٩/٢٠٢٠-
: Available at. ٢٠٢٥-٢٠٢٤

November 2022 <https://www.minia.edu.eg/Minia/straticplan1.aspx,in>

مرودة عزت عبد الجواد (٢٠١٥): "استراتيجية مقترحة لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف
كقيمة مضافة"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٦٥ الجزء الرابع،
أكتوبر، ص ص ٢٣٥-٣٣٢.

مرودة مختار بغدادي (٢٠١٣) " دور الدوافع والاتجاهات في نجاح العاملين بالعمل التطوعي "،
مجلة كلية الآداب جامعة بني سويف، العدد ٢٧، أبريل - يونيو، ص ص ١٢٣-
١٥٤.

منى جواد سلمان (٢٠٢٣): " تحليل سياسة التطوع والعمل الإنساني في دولة الإمارات المتحدة
ودوره في تعزيز التنمية المستدامة "، المجلة العربية للإدارة، مجلد ٤٣، عدد ٤،
ص ص ٨٥-٩٤.

نجوى يوسف جمال الدين، نايف نافع حربي، هيثم إسماعيل الطوخي (٢٠١٦): " أهم الخبرات
العالمية والإقليمية في مجال التنمية المهنية لقيادات مؤسسات التعليم العالي"، مجلة
العلوم التربوية، معهد الدراسات والبحوث التربوية، قسم أصول التربية، جامعة
القاهرة، العدد ٣، المجلد ١، ص ص ٧١٦-٧٤٣.

هناء حسني محمد النابلسي (٢٠٠٩): دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة
السياسية، الأردن: دار مجدلاوى.

وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري (٢٠١٦): " رؤية مصر ٢٠٣٠ استراتيجية التنمية
المستدامة"، جمهورية مصر العربية.

يعن الله علي القرني (٢٠٢١): " مشاركة الشباب الجامعي في الأعمال التطوعية (الوقع، الفرص،
العقبات، آليات التعزيز) دراسة ميدانية على الطلاب والطالبات المنتظمين بجامعة
الملك عبد العزيز "، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية
الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز، العدد ١ b، المجلد ١٨، يونيو،
ص ص ١٤٧-١٩٦.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Breaking New Ground (2015): **The National Standards for volunteer Involvement**, volunteering Australia, Canberra, Available at www.volunteeingaustralia.org
- Caroline Preston(2006): "Volunteerism among Americans ",**Chronicle Philanthropy** , vol 18, No 14,May.
- Carianne Bernadawski &Ronald Perry &Robert Del Greco (2013): “ Improving Per service Teacher’s Self-Efficacy through Service Learning Lessons Learned ” , **International Journal of Instruction**, VOL. 6, NO. 2, University of Morris , U.S.A..PP 1308-1470.
- Jerf W. K. Yeung (2017): "Religious Involvement and Participation in Volunteering: Types, Domains and Aggregate" , **ISTR: International Society for Third-Sector Research and The Johns Hopkins University ,Springer** , vol 28,pp 100-138.
- Kristy,Melissa & ANdrea (2015):"introduction to volunteering ",center volunteer staff, Australia: national volunteer skill center, . Available at://Volunteering Australia. Org, in July 2022
- Mark Cumming & Stephen Goodman (2019): **The Global Standards for volunteering for Development** ",first edition, New Zealand: **Forum** ,. Available at <https://forums-ids.org/about/Standards> , in march 2022
- Larissa Fleischmann & and Elias Steinhilper (2017):"The Myth of Apolitical Volunteering for Refugees_ German Welcome Culture and a New Dispositif of Helping" , **Social Inclusion** , Cogitetio,Vol 5, Issue 3, P P 17–27.
- Melissa K. Hyde & Simon R.Knowles (2013):"What predicts Australian University Students' Intentions to Volunteer Their Time for Community Service?", **Australian Journal of Psychology** , Vol.65, Issue 3, p p 135-145.
- Nittaya Panngam & Khanitta Nuntaboot (2019): “Community Empowerment for Child Rearing”, **International Journal of**

Multidisciplinary Research and Publications , VOL. 2, NO. 1, Faculty of Nursing, Khon Kaen University, Thailand ,pp. 68-75.

Sophie Sarrie & Roger Tarling (2010): “ The Volunteering Activities of Children Aged 8-15”, **Journal of Research Gate**, VOL. 1 , NO. 3, University of Surrey , Guildford. Pp 293-307.

S. M. Rumping¹ & W. A. Manders¹ & J. W. Metz (2021):” Collaboration of Youth Social Work Professionals with Volunteers, Parents and Other Professionals”, **International Journal of voluntary and Nun Profit Organization** , VOL. 32, NO. 22, University of Applied Sciences , Netherlands. Pp 846-855.

Trevor P. Taylor & S. Mark Pancer (2007): “Community Service Experiences and Commitment to Volunteering” , **Journal of Applied Social Psychology** , VOL37, NO 2, University of Guelph, Canada. PP 320 – 345.

Wajeha Thabio AL-Ani A A(2017):" Methodological Analyses and Applications to Determine E and Maxemize the Added Value of Volunteer Work in Oman" , **International Journal of Humanities and Social Sciences (IJHSS)** ,Vol. 6, Issue 2, Feb – Mar,PP 53-64