



كلية التربية للطفولة المبكرة  
إدارة البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

**تصور مقترح لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى الطالبات  
المعلمات ببرنامج إعداد معلم التربية الخاصة بكليات  
التربية للطفولة المبكرة في ضوء المتغيرات  
المجتمعية المعاصرة**

إعداد

**د. / نشوة محمد حسن إبراهيم**

مدرس اصول تربية الطفل - قسم العلوم التربوية

كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا

تم ارسال البحث: ٢٠٢٢/٩/٢٤      تم الموافقة على النشر: ٢٠٢٢/١٢/١٣

{العدد الرابع والعشرون - يناير ٢٠٢٣م}

## تصور مقترح لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى الطالبات الملمات ببرنامج إعداد معلم التربية الخاصة بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء المتغيرات المجتمعية المعاصرة

تم ارسال البحث: ٢٠٢٢/٩/٢٤ تم الموافقة على النشر: ٢٠٢٢/١٢/١٣

### ملخص البحث

هدف البحث الحالي إلى وضع تصور مقترح لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات برنامج معلم التربية الخاصة بكلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء المتغيرات المجتمعية المعاصرة، وقد أتبع البحث الحالي المنهج الوصفي؛ لمناسبته لطبيعة الموضوع وأهدافه، وتم استخدام استبانة - من إعداد الباحثة طبقت على عينة من طالبات الفرقة الثالثة (برنامج معلم التربية الخاصة ) ، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج؛ أهمها أشارت النتائج الخاص ببعد الوعي بمفهوم العمل التطوعي أنه تحقق بشكل متوسط حيث بلغت نسبته \* (٠.٨١) ، كما بلغت نسبة بعد الاتجاه نحو العمل التطوعي (٠.٨١) وهو يتراوح ما بين الحد الأدنى والأعلى مما يشير إلى تحقيقه بشكل متوسط، وبلغت نسبة دوافع العمل التطوعي (٠.٨٨) وهو يتراوح ما بين الحد الأدنى والأعلى مما يشير إلى تحقيقه بشكل متوسط، كما بلغت نسبة بعد المشاركة في العمل التطوعي (٠.٥٤) مما يشير إلى تحقيقه بشكل قليل وبلغ محور معوقات العمل التطوعي نسبة (٠.٩١) وهو أعلي من الحد الأعلى مما يشير إلى تحقيقه بشكل كبير ، وانتهى البحث إلى تقديم مجموعة من التوصيات والبحوث المقترحة .

### الكلمات المفتاحية :

ثقافة العمل التطوعي ، المتغيرات المجتمعية المعاصرة

## **Aproposed Vision to Activate The Culture of Voluntary Work Among Students Of The Special Education Program at The College of Early Childhood Education in The Light of Contemporary Societal Changes**

**Dr.\ Nashwi Muhammad Hassan**

### **Abstract**

The current research aims at a suggested proposal for developing voluntary work culture among female students of the Special Education Teacher Program at the College of Education for Early Childhood in light of the contemporary societal variables. The descriptive research approach was followed due to its relevance to the nature of the research topic and objectives. A questionnaire (prepared by the researcher) was applied to a sample of third-year students (special education teacher program). The research revealed many results the most significant of which are the following: the voluntary work concept awareness dimension was achieved moderately with a percentage of (0.81), and the attitude towards voluntary work dimension percentage was (0.81) that ranged between the minimum and the maximum level, indicating that it was achieved in a moderate degree, the motivation towards voluntary work dimension percentage was (0.88) which ranged between the minimum and the maximum level, indicating that it was achieved in a moderate degree, the participation into voluntary work dimension percentage was (0.54) which was less than the minimum level indicating that it was achieved to a low degree. Besides, the axis of obstacles to voluntary work percentage reached (0.91), which was higher than the maximum level indicating that it was achieved to a high degree. The research ended with presenting some recommendations and suggested further research.

### **Keywords:**

voluntary work culture, contemporary societal variables

## مقدمة:

تعد قضية تأهيل المعلم من القضايا التي تمثل الصدارة بين مشروعات التطوير التربوي في العديد من دول العالم، وسبب ذلك الدعوات المتتالية لتطوير نوعية وجودة التعليم وضرورة إعداد معلم يمكنه من القيام بأدواره المختلفة في عالم يتسم بالتغيير المستمر في عدد من الجوانب الحياتية.

وقد شهدت السنوات الأخيرة تطورات في شتى الميادين بشكل عام وفي ميدان التربية الخاصة بشكل خاص، ويعد المجلس الوطني لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين NCATE من أهم الاتجاهات العالمية حيث يوفر كل معيار من معايير ال NCATE تغذية راجعة تهتم في الوصول للهدف، وذلك من خلال التعرف علي مواضع الضعف في البرامج لإصلاحها ومواضع القوة لتعزيزها، وتنفيذ ما تصبوا إليه الجامعات في المستقبل القريب .

لذا اتفقت الدراسات العربية التي تناولت معايير الاعتماد الأكاديمي كدراسة الشمري (٢٠١٧)<sup>١</sup> علي ضرورة الاستفادة من معايير المجلس الوطني لاعتماد الأكاديمي في تطوير برامج إعداد المعلمين ومحاولة صياغتها بالصورة التي تتلاءم مع ثقافة المجتمع ومع المتغيرات المجتمعية الحديثة لتحقيق التنوع لما لها من أثر إيجابي ملحوظ في إعداد المعلمين والرقى بإمكاناتهن المهنية الغزي (٢٠١٩ ، ٥).

وهناك العديد من الدراسات التي أكدت علي أهم متطلبات إعداد وتدريب معلمي التربية الخاصة مثل دراسة عبد المعطي (٢٠١٠) ومنها أهمية تنمية الوعي بالتطوع نحو خدمة ذوي الاحتياجات الخاصة، وحتى يتسنى لمعلمة أطفال ذوي الاحتياجات الخاصة أن تقوم بخدمة هؤلاء الأطفال لابد أن تكون قد خضعت للتدريب الذي يضم تعريفها بخصائص العامة للأطفال ذوي الاحتياجات وكيفية القيام بعمليات التطوع لهم وتوضيح مفهوم ثقافة التطوع وأهميتها حيث يتطلب نجاح فكرة التطوع تقبل الطالبة المعلمة لاختلافات وتنوع الأطفال ذوي الاحتياجات وهذه الاختلافات قد تكون جسمية أو معرفية أكاديمية اجتماعية انفعالية وكذلك فإن الطالبة المعلمة تحتاج إلي تعليمها كيفية

التعامل معهم في المراكز التي تتطوع بها وذلك من خلال تدريبهم داخل الكليات قبل الخدمة عن طريق تقديم لهم مقررات دراسية ذات علاقة بهذه النوعية من الثقافة وذلك كمتطلبات إجبارية ولاشك أن المقررات النظرية تساهم في تعديل الاتجاهات نحو الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ونحو تنمية الوعي بثقافة التطوع (الطراونة ٢٠٢٠، ٣٠٦).

### مشكلة البحث:

تتلخص مبررات مشكلة البحث الحالي فيما يلي:

- الإطار القانوني للعمل التطوعي في مصر الذي أكد علي تعظيم الاستفادة من الجهد التطوعي وتوظيفه من أجل دعم خطط وبرامج الدولة التنموية، وتحويله من نشاط عفوي مؤقت غير موجة إلي نشاط مخطط له، وتم تناول فكرة التطوع في القانون المصري متمثل في قانون الخدمة العامة التي تعد من المفاهيم القريبة من العمل التطوعي، فهي تتشابه مع العمل التطوعي في كونها تساهم في تقديم خدمات ومساعدات مجتمعية وفي دعم عملية التنمية وذلك خلال عام في أحد المجالات ذات الطابع القومي مثل (خدمات تعليمية، خدمات الطفولة، محو الأمية). (فيصل، ٢٠٢١، ٢٢٠)

- ما أظهره (تقرير حالة المتطوع في العالم) الصادر عن برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين عام ٢٠١٨م حيث قدر إجمالي عدد المتطوعين في مصر (١.٧٢٩.٧٣٤) متطوع، ووفقاً لتلك الأرقام فإن نسبة المشاركين في التطوع لا تتجاوز ٢.٨٥٪ من تعداد السكان فوق ١٥ عام، ووفقاً لهذا التقرير فإن مصر تحتل المركز (٥٠) من بين (٦٨) دولة تم إحصاءها بيانياً، مما يؤكد أن مستويات العمل التطوعي في مصر تظل في حدود متواضعة (تقرير حالة التطوع في العالم ٢٠١٨، ملحق ٢ التطوع وفقاً للبلد، ص ١٠٢)

- المتغيرات المجتمعية المعاصرة المؤثرة علي ثقافة العمل التطوعي حيث تشير عبد اللطيف (٢٠٢١، ١٥٩) إلي تصنيف الأزمات المجتمعية إلي أزمات بيولوجية المتضمنة أضرار مادية (كوباء كورونا)، وأزمات بيئية التي تتسبب عن ظروف بيئية

(كالفيضانات)، كما تضيف الأزمة من حيث الطابع المميز لها إلى أزمة مادية ويظهر فيها بوضوح آثار مادية وخسائر ملموسة، وأزمة معنوية.

وأوضح السحيباني (٢٠٢٠، ٥١) إسهامات العمل التطوعي وقت الأزمات والكوارث حيث يعد التطوع خلال الكارثة أو الأزمة من العوامل الهامة في عمليات إدارة الكارثة حيث يتم الاستعانة بالأفراد المتطوعين كالإغاثة والنقل وتقديم المساعدات الاجتماعية الضرورية، ويلعب التطوع دور بارز في شتي مجالات الحياة وخاصة في حالات الكوارث والأزمات وبدافع حب المساعدة وتقديم يد العون للمتضررين يصبح لدينا العون للمتضررين جراء هذه الكوارث، ويصبح لنا العديد من الأشخاص المتطوعين الراغبين في المساهمة في خدمة مجتمعهم المتضرر، لذا يستوجب علينا تنظيم المتطوعين من قبل الجهات المعنية بإدارة الكوارث والأزمات وتوظيف مواهبهم ومهاراتهم لخدمة العمل التطوعي.

- ولكي تتأكد الباحثة من واقعية المشكلة، قامت بتطبيق استطلاع رأي علي عينة من طالبات برنامج معلم التربية الخاصة حيث انه لم يسبق -على حد علم الباحثة -، التعرف علي مدي وعيهم بثقافة العمل التطوعي، وقد تضمن الاستطلاع ٨ عبارات تم تحديدهم من خلال الرجوع للأدبيات والدراسات السابقة وأظهرت النتائج ما يلي:-

\* فيما يتعلق بوعي الطالبة بثقافة العمل التطوعي:-

أكدت نسبة (٣٨.٢٥٪) بالموافقة علي وجود وعي بثقافة العمل التطوعي لدي الطالبات.

\* فيما يتعلق باتجاه الطالبة نحو العمل التطوعي:-

أكدت نسبة (٢٣.٥٪) بالموافقة حول إسهام الوعي التطوعي في صقل الشخصية والعمل ضمن فريق.

\* فيما يتعلق بدوافع الطالبة نحو العمل التطوعي:-

أكدت نسبة (٤٠٪) بالموافقة حول مساعدة العمل التطوعي في تكوين علاقات اجتماعية ناجحة وشعور الفرد بأنه عضو فعال في المجتمع.

\* فيما يتعلق بمشاركة الطالبة في العمل التطوعي:-

أكدت نسبة (٣٥%) بالموافقة حول مشاركة الطالبة في الأعمال التطوعية والندوات والمؤتمرات المقامة لنشر الثقافة الخاصة بالعمل التطوعي.

- وبالرجوع إلي أدبيات البحث التربوي واستعراض نتائج وتوصيات العديد من الدراسات السابقة أتضح أن هناك توجهات بضرورة تأصيل وتعزيز العمل التطوعي بالجامعات، كدراسة أحمد (٢٠٢١)، خضر (٢٠٢١)، بن إبراهيم (٢٠١٩)، عبد الله (٢٠١٩)، القرعان (٢٠١٩)، الدسوقي (٢٠١٦)، مراس (٢٠١٥)، الزبير (٢٠١٥)، والتي أكدت علي أهمية نشر ثقافة العمل التطوعي، وتشجيع الطلاب الجامعيين علي ممارسته، وتفعيل دور الجامعة في تنظيمه كما أوصت دراسة أحمد (٢٠١٩) بإنشاء وحدات للعمل التطوعي داخل الجامعات، والعمل علي إدراج مفاهيم العمل التطوعي ضمن المناهج الدراسية.

كما أكدت نتائج دراسة نصر (٢٠١٧) أن تنمية ثقافة العمل التطوعي أصبحت ضرورة ملحة تفرض نفسها علي كافة المجتمعات الإنسانية، وإن ثقافة العمل التطوعي في مصر مازالت تحتاج المزيد من الدعم خصوصاً في مجال التعليم.

- وبالإطلاع علي بعض التجارب الدولية تبين لنا أن أهمية بعض الدول استطاعت الاستفادة من أحد الموارد المتجددة بما يدعم اقتصادها وتجد الموارد المتجددة في العمل التطوعي، حيث أكدت دراسة Wu (2011) أن العمل التطوعي يساعد علي تقوية الروابط الاجتماعية من خلال الشراكة المجتمعية وبناء شبكات وعلاقات اجتماعية وبناء مجتمعات متماسكة وآمنة، وهذا أيضاً ما أكدته نتائج دراسة etias et al. (2014) حيث انه يعزز الروابط الاجتماعية لدي المتطوع

- وبالرجوع إلي محتوى المقررات برنامج معلم التربية الخاصة لم تجد الباحثة علي حد إطلاعها محتوى يتناول العمل التطوعي.

- القرار الوزاري الصادر عن وزير التربية والتعليم والتعليم الفني بشأن سد عجز في أعضاء هيئة التدريس بالمدارس العام ٢٠٢١/٢٠٢٢ المتضمن تفعيل القرار الوزاري (٢٠٢) لسنة ٢٠١٣ بشأن توزيع أعضاء التعليم والإداريين بالمدارس والإدارات وفتح باب التطوع من حملة المؤهلات العليا التربوية علي أن ينحصر عمل المتطوع

في مساعدة المعلمين من خلال المهام التي يتم تكليفهم بها. (القرار الوزاري بشأن سد العجز بأعضاء هيئة التدريس استعداداً للعام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢، وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني ٢٠٢١).

- القرار الوزاري رقم (٢٠٢) لسنة ٢٠١٧ بشأن قبول ذوي الاحتياجات الخاصة البسيطة بالفصول النظامية بمدارس التعليم العام الحكومي بمعدل ١٠٪، فهذا يمثل عبء علي المعلمات بمؤسسات التعليم العام مما يجعلهم بحاجة إلي معلمات مساعدات أو معلمات متطوعات متخصصات للتعامل مع هذه الفئة من الأطفال.

#### أسئلة البحث:

تضمنت أسئلة البحث التالي:

- ١- ما الإطار المفاهيمي لثقافة العمل التطوعي؟
- ٢- ما المتغيرات المجتمعية المعاصرة المؤثرة علي ثقافة العمل التطوعي؟
- ٣- ما واقع ثقافة العمل التطوعي لدي طالبات برنامج معلم التربية الخاصة بكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا في ضوء بعض المتغيرات المجتمعية المعاصرة؟ (من وجهه نظر عينة البحث)
- ٤- ما معوقات ثقافة العمل التطوعي لدي طالبات برنامج معلم التربية الخاصة بكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا في ضوء المتغيرات المجتمعية المعاصرة؟ (من وجهه نظر عينة البحث)
- ٥- ما التصور المقترح لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لدي طالبات برنامج معلم التربية الخاصة بكلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء المتغيرات المجتمعية المعاصرة؟

#### أهداف البحث:

- ١- تحديد الإطار المفاهيمي لثقافة العمل التطوعي لدي طالبات برنامج معلم التربية الخاصة بكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا
- ٢- استعراض المتغيرات المجتمعية المعاصرة المؤثرة علي ثقافة العمل التطوعي؟
- ٣- تشخيص واقع ثقافة العمل التطوعي لدي طالبات برنامج معلم التربية الخاصة بكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا



٤- حصر معوقات ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات برنامج معلم التربية الخاصة لدى

كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا

٥- تقديم التصور المقترح لتفعيل ثقافة العمل الطوعي لدى طالبات برنامج معلم التربية

الخاصة لدى كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا في ضوء بعض المتغيرات

المجتمعية المعاصرة

أهمية البحث :

الأهمية النظرية

١- إبراز أهمية العمل التطوعي في تنمية المجتمع حيث إنه مصدراً مساعداً للجهود

الحكومية.

٢- تقديم دراسات تربط بين العمل التطوعي وذوي الاحتياجات الخاصة علي حد علم

الباحثة.

٣- توجيه نظر الباحثين إلي الاهتمام بقضايا العمل التطوعي لما له من دور في تنمية

المجتمع وحل مشكلاته.

الأهمية التطبيقية

١- يتوقع ان تساهم نتائج البحث فى ازدياد مشاركة الطالبة المعلمه فى خدمات

العمل التطوعى لذوى الأحتياجات الخاصه .

٢- قد يفيد التصور المقترح في تفعيل ثقافة التطوع للتوافق مع التغيرات المجتمعية

المعاصرة.

٣- يتوقع أن يستفيد من هذه الدراسة المؤسسات المعنية (الأسرة، الجامعات،

الجامعات

٤- أهمية الفئة المستهدفة وهي طالبات البرنامج معلم التربية الخاصة من خلال استثمار

طاقاتهم وقدراتهم في العمل التطوعي.

### منهج البحث :

تعتمد الدراسة علي المنهج الوصفي الذي يصف الواقع ويوفر البيانات والحقائق عن الظاهرة بهدف تحليلها وتفسيرها ويعتبر المنهج الوصفي أكثر المناهج ملائمة لطبيعة الدراسة.

### حدود البحث :

حد الموضوع : تتمثل في دراسة (تفعيل) ثقافة العمل التطوعي ودوره وأهم العوامل والمعوقات التي تواجهه.

الحدود المكانية: أجريت الدراسة في كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا علي طالبات برنامج معلم التربية الخاصة الفرقة الثالثة.

الحدود الزمنية: تم تطبيق أداة البحث في الفصل الأول من العام الجامعي ٢٠٢١ - ٢٠٢٢ في الفترة من ١٣ ديسمبر حتى ٢٠ يناير ٢٠٢٢ م.

الحدود البشرية : طالبات الفرقة الثالثة (برنامج معلم التربية الخاصة )؛ يرجع اختيار العينة من الطالبات المعلمات ببرنامج التربية الخاصة بكلية التربية للطفولة المبكرة لأنهن من الشباب الذين يمثلون فئة كبيرة من افراد المجتمع وماتقتضيه طبيعة المرحلة العمرية من النشاط والحركة والرغبة في اثبات الذات ، بالإضافة لما اشارت اليه لائحة برنامج معلم التربية الخاصة للطفولة المبكرة من ان المهمة الأساسية للكلية إعداد وتأهيل الطالبات ليصبحن معلمات قادرات على اداء وظائفهن التعليمية وخدمة المجتمع وتوافر المعارف والمهارات الثقافية والمهنية للتعامل مع اطفال الفئات الخاصة كما ذكرت في مادة (١) من اللائحة حصول الخريج على لقب معلم التربية الخاصة للطفولة المبكرة للعمل في روضات الفئات الخاصة التي تطبق نظام الدمج التابعة لوزارة التربية والتعليم او مؤسسات التربية الخاصة.

### مصطلحات البحث :

### ثقافة العمل التطوعي :

عرفت عبد الحميد (٢٠١٧) "ثقافة العمل التطوعي بأنها "الجهود المنظمة التي تبذلها المؤسسات المسؤولة عن تنمية الثقافة في الدولة لإكساب أفراد المجتمع منظومة

متكاملة من المبادئ والقيم والمهارات والممارسات التي تشجع أفراد المجتمع علي القيام  
بخدمة الآخرين دون مقابل" (ص ٤١٥)

وعرفها حامد (٢٠٢١) "بمجموعة القيم والممارسات السلوكي التي تساعد  
الطلبة علي المشاركة في الأعمال الإنسانية والاجتماعية دون إكراه أو إلزام لتصبح جزءاً  
لا يتجزأ من ثقافتهم العامة " (ص ٢٩٠).

تعرف ثقافة العمل التطوعي إجرائياً: بأنها ألامام طالبات برنامج معلم التربية  
الخاصة بكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا بمفهوم العمل التطوعي والاتجاه نحوه  
وممارسة سلوكيات نحو المشاركة من أجل مساعدة الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة  
إرادياً دون انتظار عائد مادي.

تعرف طالبات برنامج معلم التربية الخاصة اجرائيا :بأنها الطالبة المعلمة التي تعد  
للعمل فى مجال التربية الخاصة بكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا .  
المتغيرات المجتمعية المعاصرة :

عرفها صلاح عبد الله (٢٠٢٠ ، ٤٠٧) "بأنها كل المتغيرات الاجتماعية  
والسياسية والاقتصادية التى يمر بها المجتمع وتؤثر فيه"  
ويعرفها البحث الحالى اجرائيا بأنها كل التطورات التى تحدث فى المجتمع  
وتنعكس على الانظمه المختلفة الاجتماعية والسياسية والتنموية .  
الإطار النظري :

المحور الأول : (ثقافة العمل التطوعي )

يتناول هذا الجزء عرض لمفهوم ثقافة العمل التطوعي وأهميته واهدافه وأبعاده  
وذلك للإجابة عن السؤال الاول للبحث والذي ينص على "ما الإطار المفاهيمي لثقافة  
العمل التطوعي لدي طالبات برنامج معلم التربية الخاصة بكلية التربية للطفولة المبكرة  
جامعة المنيا؟" كما هو موضح علي النحو التالي:

يعد العمل التطوعي من المجالات الهامة التى تدعم وتنمى المجتمعات وتساعد  
على تماسكها واستقرارها لما يتضمنه من تعاون وتكافل ومشاركه بين أفرادهِ ويعكس قيم  
الولاء والانتماء والمسئولية تجاه احتياجات الأفراد وحل مشكلاتهم وفيما يلى يتناول الأطار

النظري مفهوم ثقافة العمل التطوعي وأهميته وأهدافه وأبعاده وكذلك المتغيرات المجتمعية المعاصرة المؤثرة فيه .

أولاً : مفهوم ثقافة العمل التطوعي:

العمل التطوعي من ركائز ومقومات بناء وتطور المجتمعات وهو ظاهرة اجتماعية إنسانية يقوم بها أفراد أو مؤسسات أو منظمات وقد أكد الإسلام علي مبدأ التطوع لما به من قيم تسهم في تقدم ونمو وترابط وتقوية بنيان المجتمع، لذا فتقافة العمل التطوعي ضرورة وجزء هام من ثقافة المجتمع فعرف مراسي (٢٠١٥ ، ٤٤٨) ثقافة العمل التطوعي بمجموعة القيم والمعتقدات والاتجاهات والمعرفة التي تشكل وعي الإنسان وسلوكه تجاه المجتمع ليقوم بالعمل التطوعي بشكل أراى ودون انتظار عائد مادي .

وعرفها حامد (٢٠٢١ ، ٢٩٠) بالقيم والممارسات السلوكية التي تساعد الطلبة علي المشاركة في الأعمال الإنسانية والاجتماعية دون إلزام لتصبح جزءاً من ثقافتهم العامة.

وكذلك أوضحت عبد الحميد (٢٠١٧ ، ٤١٥) أن ثقافة العمل التطوعي تعني الجهود المنظمة التي تبذلها المؤسسات المسؤولة عن تنمية الثقافة في الدولة لاكتساب الأفراد منظومة كاملة من القيم والمهارات التي تشجعهم علي خدمة الآخرين دون مقابل . وعرفتھا (٢٠١١) International dabour organization ثقافة العمل غير الإلجاري أي الوقت الذي يمنحه الأفراد بدون أجر للأنشطة التي يتم إجراؤها إما من خلال منظمة أو بشكل مباشر للآخرين خارج أسرهم (ص. ١٣)

ويلاحظ من التعريفات السابقة لثقافة العمل التطوعي إنها تشمل المعرفة والقيم والمبادئ والاتجاهات والمهارات ويقوم بها أفراد أو مؤسسات واتفقت التعريفات إنها جزء أساسي من ثقافة المجتمع وتتم بشكل إراى ودون أي عائد .

وقد عرف البحث الحالي ثقافة العمل التطوعي إجرائياً بأنها وعي طالبات برنامج معلم التربية الخاصة بمفهوم العمل التطوعي والاتجاه نحوه وممارسة سلوكياته نحو المشاركة من أجل أطفال ذوي الاحتياجات الخاصة إراىاً دون انتظار عائد مادي .

### ثانيا :أهمية العمل التطوعي:

للعمل التطوعي أهمية كبيرة علي مستوي الفرد والمجتمع حيث تسمو لدي الفرد ودافع حب عمل الخير والسعادة في بذل الجهد والعطاء ومساعدة الآخرين (دون مقابل) مما يزيد قدرة الأفراد علي التواصل والتفاعل ويسهم في جعل المجتمع أكثر تماسكاً وقوة وقدرة علي مواجهة مشكلاته وحلها. وقد أكدت العديد من الدراسات كدراسة Wa (2011) أن العمل التطوعي له العديد من الآثار الاقتصادية والاجتماعية متمثلة في استثمار رأس المال البشري ويقلل العبء علي الإنفاق الحكومي وتعزيز النسيج الاجتماعي عن طريق تقوية الروابط الاجتماعية. ص ٤

وأشار ( Mustafa ( 2020 أن العمل التطوعي له العديد من الفوائد حيث يحقق التكافل الاجتماعي ويسهم في تنمية شعور المتطوع بالانتماء للمجتمع والإحساس بالمسؤولية الاجتماعية وأن تعرض الطلاب لثقافة العمل التطوعي أشعل داخلهم النوايا الحسنة والطبيعة الإيثارية.

وكما للعمل التطوعي آثار هامة علي المجتمع سواء اقتصادية أو اجتماعية فإن له فوائد تعود علي المتطوع نفسه حيث أثبتت دراسة ( Emad ( 2017 ودراسة ( Profiroiu ( 2017 إنه يحقق الصحة الجسدية والنفسية للمتطوعين مع وجود علاقة قوية بين المتطوع والتطوير المهني للطلاب فساعد التطوع علي اكتساب الخبرة في الخبرة في العمل واكتساب مهارة التواصل والتكيف مع بيئة العمل الجديدة.

لذا فإن العمل التطوعي يعد رأس مال المجتمعات ومؤشراً علي مدي تقدمها وتطورها وتماسكها الاجتماعي وقد أقرت الجمعية للأمم المتحدة United Nations (2021) يوم ٥ ديسمبر من كل عام يوم التطوع الدولي لتعزيز العمل التطوعي وتشجيع الحكومات علي دعم جهود التطوع إيماناً منها بالدور الكبير الهادف الذي يسهم به في تحقيق السلام والتنمية البشرية المستدامة.

### ثالثا :أهداف العمل التطوعي:

يسعي العمل التطوعي الذي يعد ركيزة من ركائز المجتمع لتحقيق العديد من الأهداف سواء للمتطوع نفسه أو للمجتمع ، فأشار محمود ( ٢٠٠٧ ) إلي أن من أهداف

العمل التطوعي إنه يساعد علي تخفيف المشكلات الاجتماعية ويؤدي إلي إشباع احتياجات المتطوعين وتعريفهم بالواقع الذي تعيش فيه فئات أخرى. ص ١٣٨٧ وكذلك أوضحت (Seagal and Robinson 2019) من أهدافه تطوير المهارات الاجتماعية للمتطوع وتحسين الصحة النفسية حيث إن العمل التطوعي يزيد الثقة بالنفس والشعور بالسعادة.ص.٢.

كما أكد غنيه ( ٢٠٢٠ ) أن الأهداف تتمثل في:

\* اكتساب خبرات اجتماعية تساعد في تحقيق تكامل في شخصيته

\* تعزيز إحساس المتطوع بالمسؤولية الاجتماعية.

\* اكتساب القدرات القيادية وتوظيفها للقيام بدور إيجابي في المجتمع. ص١٣٧

وقد أكد ابراهيم (٢٠١٥ ) ان العمل التطوعي يهدف الى تحقيق اهداف اجتماعيه ترتبط بتقديم الحاجات الأساسية للفرد في المجتمع ويساهم في تحسين الحياة عن طريق التربية والحفاظ على البيئة .ص. ٥٧٣

يتضح مما سبق أن للعمل التطوعي العديد من الأهداف التي يسعى إلي تحقيقها سواء للفرد أو المجتمع فهي تسمو بقيم المتطوع الأنانية وتعزز مفهوم الانتماء وتحقق للمجتمع الارتقاء والازدهار.

رابعا : أبعاد العمل التطوعي:

تشمل ثقافة العمل التطوعي عدة أبعاد تؤثر في بعضها البعض وتبدأ هذه الأبعاد بالجانب المعرفي والذي يتضمن ويشمل الوعي بالعمل التطوعي ومفهومه ويؤثر علي اتجاه الفرد ودوافعه نحو المشاركة في الأعمال التطوعية.

فالعمل التطوعي يظل في سلوكيات الأفراد وله العديد من الدوافع فقد أشار West.(2019) أن الدوافع للتطوع هو الاختيار الواعي للشخصية وتختلف الدوافع ما بين دوافع القيم والرغبة في مساعدة الآخرين والدوافع الاجتماعية أو الدوافع المهنية التي تركز علي اكتساب المعرفة ومهارات وخبرات تتعلق بمجال مهني أو أكاديمي ص ٥٢.

فمن الملاحظ أن الوعي يؤثر في اتجاه ودوافع الأفراد وقد أثبتت دراسة Agustia and isdiyatip(2021) أن متغيرات الصفات النفسية لها علاقة بواحد أو

أكثر من دوافع التطوع فوجد أن دوافع القيمة له علاقة إيجابية بسمات القبول والانسباط والضمير والانفتاح وأن الدوافع الاجتماعية له علاقة كبيرة بسمات الشخصية المتمثلة في السعادة والكفاءة والذاتية والغرض من الحياة.

وترى أحمد (٢٠٢١) أن الوعي الاجتماعي يمثل الإدراك الواعي حيث يعي الفرد كيف يتأثر بالآخرين وتؤثر أفعاله فيهم وتتعدد مستويات الوعي الاجتماعي وفي المستوى الأعلى يصبح الأفراد أكثر وعياً بترابطهم مع الآخرين كما تمثل الاتجاهات نتائجاً اجتماعياً ثقافياً لارتباطها بقيم المجتمع ومعارفه التي يمتلكها عن طريق إدراكه الواعي لبيئته الاجتماعية. ص ١٧٠

فالوعي والاتجاه والدافع والمشاركة من اهم ابعاد العمل التطوعى لذا اشار الرباح (٢٠٠٦، ١٠٣) الى ان المتطوع تحركه دوافع داخلية متعددة مثل حبه لعمل الخير والشعور بالسعادة والطمأنينه والثواب من الله تعالى وهذه الدوافع اكثر اهمية من الدوافع الخارجية لأنها تضمن الأخلاص والصبر والمثابرة فى العمل والاستمراريه بعيدا عن الرقابة الخارجية والتعزيز المادى .

كما ترى احمد (٢٠٢١، ١٧٣) ان الاتجاه نحو العمل التطوعى يتحدد بالموقف الذى يتخذه المتطوع ايجابا او سلبا تجاه موضوع العمل التطوعى من حيث استعداداه واستجابته من خلال المشاعر والأفكار التى يؤمن بها نحو التطوع . يتضح من ذلك أن وعي الأفراد بأهمية العمل التطوعى ودوافعهم نحوه تؤثر علي استجاباتهم واتجاهاتهم في المشاركة في مختلف أنشطة العمل التطوعى الذي تؤثر نتائجه علي الفرد والمجتمع معاً.

المحور الثاني : المتغيرات المجتمعية المؤثرة علي ثقافة العمل التطوعى لدى الطالبات الملمات ببرنامج إعداد معلم التربية الخاصة :

يتناول هذا الجزء عرض لاهم المتغيرات المجتمعية المؤثرة علي ثقافة العمل التطوعى وذلك للإجابة عن السؤال الثانى والذى ينص على ما المتغيرات المجتمعية المعاصرة المؤثرة علي ثقافة العمل التطوعى؟" كما هو موضح علي النحو التالي:

#### ١- المتغيرات المجتمعية ذات الطابع السياسي وتأثيرها علي ثقافة التطوع:

أوضح مراس (٢٠١٥، ٤٥٧) أن العمل التطوعي يتأثر بالظروف والأوضاع السياسية التي يمر بها المجتمع، فالعمل التطوعي يقل في ظل الجمود والتخلف وينمو في ظل الانفتاح والممارسات الديمقراطية، ويرتبط البعد السياسي للعمل التطوعي بتأكيد دور الديمقراطية السليمة التي تركز علي العمل من أجل المجتمع وتأصيل العادات وتصبح جزءاً من الثقافة فالعمل التطوعي مبدأ أساسي من مبادئ تنمية المجتمع ومن خلاله يتعلم المواطنون كيف يحلون مشاكلهم.

وتتمثل المتغيرات المجتمعية ذات الطابع السياسي فيما يلي:

##### أ- قانون الخدمة العامة:

أشار فيصل (٢٠٢١، ٧٤:٧٣) إلي تعظيم الاستفادة من الجهد التطوعي وتوظيفه من أجل دعم خطط وبرامج الدولة وتحويله من نشاط عفوي مؤقت إلي نشاط مخطط له وتم تناول فكرة التطوع في القانون المصري في (قانون الخدمة العامة) التي تعد من المفاهيم القريبة للعمل التطوعي فهي تتشابه مع العمل التطوعي في كونها تساهم في تقديم خدمات ومساعدات مجتمعية لمدة عام في أحد المجالات ذات الطابع القومي مثل (محو الأمية).

##### ب- فتح باب التطوع لحملة المؤهلات العليا لمساعدة المعلمين:

الكتاب الدوري الصادر من وزير التربية والتعليم بشأن سد عجز أعضاء هيئة التدريس للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠١ المتضمن لتفعيل القرار الوزاري (٢٠٢) لسنة ٢٠١٣ بشأن توزيع أعضاء التعليم والإداريين وفتح باب التطوع وأن ينحصر العمل المتطوع في مساعدة المعلمات من خلال المهام التي يتم تكليفهم بها (القرار الوزاري بشأن سد العجز بأعضاء هيئة التدريس، وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، ٢٠٢١)

##### ٢- التطوع ودمج ذوي الاحتياجات الخاصة

أوضح محمود (٢٠١٥، ٧٨٠) أن الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة جزءاً أساسياً من نسيج المجتمع فهم يمثلون من (١٠٪ إلي ١٢٪) من مجموع أفراد المجتمع وفق الإحصائيات الدولية، وفي ضوء فلسفة التعليم للجميع ثم التوجه نحو فكرة دمج ذوي



الاحتياجات مع العاديين حيث يمثل هذا الاتجاه توجه أنساني وأخلاقي يقوم علي المساواة والعدالة، وتوفير بيئة تعليمية مشجعة علي التواصل والتفاعل مع أقرانهم العاديين.

لذا يتضح ضرورة توفير معلمات متطوعات تخدم فئة ذوي الاحتياجات الخاصة وتطبيق فلسفة دمج ذوي الاحتياجات وتطبيق التربية الخاصة بكل استراتيجيتها وسياساتها.

### ٣- العمل التطوعي والتنمية

أكدت خليل (٢٠١٨، ١٠٩) علي أن العمل التطوعي بوجه عام يجمع الطاقات المهذرة ويسخرها لخدمة البناء والتنمية الاقتصادية من خلال المؤسسات والمنظمات والهيئات الخيرية لذا حرصت الدول علي ترسيخ مفهوم العمل التطوعي والحث عليه بين جميع الفئات والشرائح العمرية الاجتماعية المختلفة وتخصيص إدارة عامة متخصصة لتحديد المجالات التي يمكن من خلال التطوع والإبداع وخلق الحوافز المادية والمعنوية لرفع نسبة المتطوعين في شتي المجالات.

ويتضح مما سبق أن العمل التطوعي يعد رأس مال اجتماعي تتضافر لتحقيق أهداف مشتركة وبشكل إداري بعيد عن احتكار الدولة وتوظيف فيه قيم ورموز وتفاعلات وسلوكيات تؤثر بشكل إيجابي علي التنمية والنهوض بالمجتمع

ويضيف المناور (٢٠١٩، ١٤) أهم مساهمات العمل التطوعي في العملية التنموية هو الارتقاء بالحرريات المدنية والديمقراطية، وإشاعة الاستقرار والأمن وسيادة القانون، وإشاعة روح التكافل الاجتماعي والتقليل من الفقر وإعادة توزيع الثروة.

### ٤- التطوع والدوافع لدي أفراد المجتمع

أكد بن مغيض (٢٠١٩، ١٧٨) علي علاقة التطوع ببعض الدوافع كما موضح علي النحو التالي:

١- الدوافع الدينية والثقافية للتطوع: يشارك الأفراد في الأعمال التطوعية من أجل الحفاظ علي القيم الدينية والثقافية مثل التراحم ومساعدة الغير والحصول علي الأجر والثواب

٢ - الدوافع النفسية للتطوع: تتمثل في إشباع الحاجات النفسية كالثقة بالنفس والسعادة في تقديم العون.

٣ - الدوافع الاجتماعية: تتمثل في تكوين علاقات اجتماعية وصداقات مع الآخرين.

٤ - الدوافع الإنسانية والحضارية للتطوع: تتمثل في الشعور الداخلي الذاتي للفرد، والإحساس بواجبه نحو تحقيق الإسهام وتقديم يد العون والشعور بالمسؤولية تجاه المحتاجين.

- منهجية البحث وإجراءاته

أولاً: منهج البحث :

بناء على أهداف الدراسة وإجابة عن أسئلتها أتبعته الباحثة المنهج الوصفي "Descriptive Surrey" .

ثانياً: أداة البحث :

١ - استبانة ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات البرنامج الخاص بكلية التربية للطفولة المبكرة.

- الهدف من الاستبانة:

هدفت هذه الاستبانة تحديد واقع ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات برنامج معلم التربية الخاصة بكلية التربية لطفولة المبكرة في ضوء بعض المتغيرات المجتمعية المعاصرة كما هدفت إلى التعرف على أهم معوقات ثقافة العمل التطوعي لدى الطالبات. - خطوات بناء الاستبانة:

\* إعداد الصورة المبدئية للاستبانة.

\*التأكد من صدق الاستبانة من خلال عرضها على المحكمين وحساب الاتساق الداخلي كمؤشر للصدق.

\*تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية لحساب الثبات.

\*التطبيق النهائي للإستبانة.

- اتبعت الباحثة الخطوات التالية في بناء الاستبانة:

\* الاطلاع على الأدبيات التربوية الخاصة بـ(ثقافة العمل التطوعي، المتغيرات المجتمعية المعاصرة).

كما تم الاطلاع على بعض الدراسات السابقة المتصلة بالدراسة الحالية للاستفادة منها في بناء الاستبانة.

في ضوء ما سبق تم التوصل إلى الاستبانة في صورتها الأولية والتي تكونت من خمسة محاور:

المحور الأول: الوعي بمفهوم العمل التطوعي ويشمل (١٩) عبارة.

المحور الثاني: الاتجاه نحو العمل التطوعي ويشمل (١٤) عبارة.

المحور الثالث: دوافع العمل التطوعي ويشمل (١٢) عبارة.

المحور الرابع: المشاركة في العمل التطوعي ويشمل (١٣) عبارة.

المحور الخامس: معوقات العمل التطوعي ويشمل (١١) عبارة.

وقد صيغت عبارات مناسبة لكل محور روعي فيها الوضوح والدقة وقد اختارت الباحثة مقياساً خماسياً وذلك لمناسبته لموضوع الاستبانة وكانت بدائل الاستجابة لمحاور الاستبانة هي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) المعاملات العلمية للاستبيان :

قامت الباحثة بحساب المعاملات العلمية للاستبيان على النحو التالي :  
أ. الصدق :

لحساب صدق الاستبيان استخدمت الباحثة الطرق التالية :  
(١) صدق المحكمين :

قامت الباحثة بعرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين في مجال رياض الأطفال قوامها ( ٥ ) محكم وذلك لإبداء الرأي في ملائمة الاستبيان فيما وضع من أجله سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذي تمثله، وقد تراوحت النسبة المئوية لأراء السادة المحكمين حول عبارات الاستبيان ما بين (٨٥ ٪ : ٩٥ ٪)، وبذلك تم استبعاد عدد ( ٤ ) عبارة لعدم حصولها على نسبة ٧٠ ٪ من أراء السادة المحكمين، لتصبح بذلك عدد العبارات النهائية مكونة من (٦٥) عبارة.

(٢) صدق الاتساق الداخلي كمؤشر للصدق:

لحساب مؤشر صدق الاتساق الداخلي للاستبيان قامت الباحثة بتطبيقه على عينة قوامها (٢٠) طالبة من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث، وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذى تنتمي إليه، وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان، وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان، والجداول توضح النتيجة.

**جدول (۱)**

**معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان**

والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (ن = ٢٠)

[illegible]

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٤٤٤

يتضح من جدول ( ٤ ) :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ما بين ( ٠.٥٧ : ٠.٩٢ ) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان

### جدول (٢)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان

والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٢٠)

الوعي بمفهوم العمل التطوعي		الاتجاه نحو العمل التطوعي		دوافع العمل التطوعي		المشاركة في العمل التطوعي		مواقف العمل التطوعي	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
0.71	١	0.77	١	0.69	١	0.72	١	0.71	١
0.53	٢	0.74	٢	0.71	٢	0.64	٢	0.53	٢
0.51	٣	0.70	٣	0.64	٣	0.64	٣	0.51	٣
0.64	٤	0.75	٤	0.68	٤	0.49	٤	0.64	٤
0.74	٥	0.73	٥	0.76	٥	0.72	٥	0.74	٥
0.52	٦	0.76	٦	0.72	٦	0.63	٦	0.52	٦
0.80	٧	0.74	٧	0.75	٧	0.68	٧	0.80	٧
0.75	٨	0.61	٨	0.75	٨	0.73	٨	0.75	٨
0.92	٩	0.56	٩	0.75	٩	0.52	٩	0.92	٩
0.57	١٠	0.68	١٠	0.72	١٠	0.73	١٠	0.57	١٠
0.54	١١	0.67	١١	0.71	١١	0.61	١١	0.54	١١
		0.67	١٢	0.74	١٢	0.55	١٢		
		0.62	١٣			0.51	١٣		
		0.59	١٤						
		0.66	١٥						
		0.77	١٦						
		0.62	١٧						

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٤٤٤

يتضح من جدول (٥) :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٤٩ : ٠.٩٢) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

### جدول (٣)

معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٢٠)

المحاور	معامل الارتباط
الوعي بمفهوم العمل التطوعي	٠.٩١
الاتجاه نحو العمل التطوعي	٠.٩٠
دوافع العمل التطوعي	٠.٨٩
المشاركة في العمل التطوعي	٠.٨٥
معوقات العمل التطوعي	٠.٨٧

يتضح من جدول (٦) ما يلي - تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٨٥ : ٠.٩١) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

ب . الثبات :

للتأكد من ثبات المقياس قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث قامت الباحثة بتطبيقه على عينة قوامها (٢٠) طالبة من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث، والجدول ( ) يوضح ذلك.

#### جدول (٤)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان (ن = ٢٠)

المحاور	معامل الفا
الوعي بمفهوم العمل التطوعي	٠.٩٤
الاتجاه نحو العمل التطوعي	٠.٩٥
دوافع العمل التطوعي	٠.٩٤
المشاركة في العمل التطوعي	٠.٩٣
معوقات العمل التطوعي	٠.٩٢
الدرجة الكلية	٠.٩٥

يتضح من جدول (٧) ما يلي :

تراوحت معاملات ألفا للاستبيان ما بين (٠.٩٢ : ٠.٩٥) وهى معاملات دالة إحصائية مما يشير إلى ثبات الاستبيان.

#### تعديلات السادة المحكمين علي الأداة

والجداول التالية توضح ذلك:

#### جدول (٥)

تعديلات المحور الأول: الوعي بمفهوم العمل التطوعي

رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	رقم العبارة	العبارة بعد التعديل
٤	أعلم أن للعمل التطوعي أهداف.	٤	اعلم أن للعمل التطوعي أهداف متعددة.
٥	لدى علم بأهمية العمل التطوعي للطالبة.	٥	لدى علم بأهمية العمل التطوعي للطالبة المعلمة.
١٧	لدى معرفة بالبرنامج والأنشطة التي تطرحها الكلية	١٧	لدى معرفة بالبرامج والأنشطة التي تطرحها الكلية والجامعة للعمل التطوعي.

## جدول (٦)

### تعديلات المحور الثاني: الاتجاه نحو العمل التطوعي

رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	رقم العبارة	العبارة بعد التعديل
٢	ينمى العمل التطوعي الشعور بالمسؤولية الاجتماعية.	٢	ينمى العمل التطوعي الشعور بالمسؤولية الاجتماعية للفرد.
١٢	يحقق العمل التطوعي المشاركة الوجدانية للآخرين.	١٢	يحقق العمل التطوعي المشاركة الوجدانية للآخرين في المجتمع.

## جدول (٧)

### تعديلات المحور الثالث: دوافع العمل التطوعي

رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	رقم العبارة	العبارة بعد التعديل
١٢	الخوف من النزعة الفردية.	١٢	زيادة النزعات الفردية والأنانية في المجتمع.

## جدول (٨)

### تعديلات المحور الرابع: المشاركة في العمل التطوعي

رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	رقم العبارة	العبارة بعد التعديل
٨	أسهم في رعاية الأطفال الفقراء	٨	أسهم في رعاية الأطفال الفقراء من خلال العمل التطوعي.
١٠	أشارك في أنشطة الكلية.	١٠	أشارك في الأنشطة التطوعية في الكلية.

## جدول (٩)

### تعديلات المحور الخامس: معوقات العمل التطوعي

رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	رقم العبارة	العبارة بعد التعديل
٢	عدم وجود لوائح تنظيمية للعمل التطوعي.	٢	عدم وجود لوائح تنظيمية في الكلية للعمل التطوعي.
٣	المستوى العلمي للأبوين يحول دون تنمية ثقافة التطوع.	٣	المستوى الثقافي للأبوين يحول دون تنمية ثقافة التطوع.
٥	قلة تشجيع إدارة الرعاية بالكلية للعمل التطوعي.	٥	قلة تشجيع إدارة رعاية الطلاب بالكلية للعمل التطوعي.
٧	ضعف مؤسسات العمل التطوعي عن جذب الانتباه.	٧	ضعف قدرات مؤسسات العمل التطوعي في جذب الانتباه.



ثانياً: عينة الدراسة:-

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية من طالبات برنامج معلم التربية  
الخاصة الفرقة الثالثة بكلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا، وقد طبقت الاستبانة  
عدد (٧٠) طالبة من المجتمع الأصلي للطالبات ويبلغ (١٠٦) طالبة.

الأسلوب الإحصائي المستخدم :

بعد جمع البيانات وجدولتها تم معالجتها إحصائياً ، ولحساب نتائج البحث  
استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية الآتية :

- النسبة المئوية.
- معامل الارتباط.
- معامل الفا لكروناخ.
- الدرجة المقدرة.
- نسبة متوسط الاستجابة.
- حدود الثقة.

وقد اعتمدت الباحثة مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥)، كما استخدمت  
الباحثة برنامج Spss لحساب بعض المعاملات الإحصائية.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

الإجابة علي السؤال الثالث والذي ينص علي :

ما واقع ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات برنامج معلم التربية الخاصة بكلية  
التربية للطفولة المبكرة في ضوء بعض المتغيرات المجتمعية المعاصرة (من وجهة نظر  
عينة البحث)؟

جدول (١٠)

الدرجة المقدرة ونسبة متوسط الاستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الأول

(الوعي بمفهوم العمل التطوعي) (ن = ٧٠)

م	العبارات	الاستجابة					الدرجة المقدرة	نسبة متوسط الاستجابة
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
١.	أعرف المقصود بالعمل التطوعي	36	32	2	-	-	314	0.90
٢.	العمل التطوعي عمل خيري	47	18	5	-	-	322	0.92
٣.	العمل التطوعي يقوم به الفرد أو المجموعة	31	19	18	2	-	289	0.83
٤.	أعلم أن للعمل التطوعي أهدافا متعددة	31	20	15	4	-	288	0.82
٥.	لدى علم بأهمية العمل التطوعي للطالبة المعلمة	25	21	21	3	-	278	0.79
٦.	العمل التطوعي يتم بدون أجر	41	23	5	1	-	314	0.90
٧.	أعرف فوائد العمل التطوعي للفرد والمجتمع	42	20	8	-	-	314	0.90
٨.	لدى معرفة بمجال العمل التطوعي التعليمي	11	21	14	18	6	223	0.64
٩.	العمل التطوعي يعتمد علي العمل ضمن فريق	48	15	4	3	-	318	0.91
١٠.	لدى معرفة بمجال العمل التطوعي الثقافي	12	13	22	18	5	219	0.63
١١.	العمل التطوعي مستمر وليس وقت الأزمات فقط	49	17	1	3	-	322	0.92
١٢.	لدى علم بالجمعيات التطوعية في المجتمع المصري	23	21	14	12	-	265	0.76
١٣.	لدى معرفة بواجبات الشخص المتطوع	23	27	13	7	-	276	0.79
١٤.	لدى معرفة بحقوق الشخص المتطوع	5	19	19	18	9	203	0.58
١٥.	العمل التطوعي عمل غير رسمي أو غير حكومي	46	18	6	-	-	320	0.91
١٦.	العمل التطوعي اختياري يقوم به الفرد	46	17	6	-	1	317	0.91
١٧.	لدى معرفة بالبرنامج والأنشطة التي تطرحها الكلية والجامعة للعمل التطوعي	4	22	20	16	8	208	0.59
الدرجة الكلية للمحور							4790	0.81
							الحد الأدنى للثقة = ٠.٧١	
							الحد الأعلى للثقة = ٠.٨٩	

يتضح من جدول (١٠) ما يلي :

- تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لأراء العينة فى عبارات المحور الأول (الوعي بمفهوم العمل التطوعي) ما بين (٠.٥٨ : ٠.٩٢).

\* كما جاءت نسبة العبارات (١، ٢، ٦، ٧، ٩، ١١، ١٥، ١٦) أعلى من الحد الأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل كبير فى واقع الوعي بمفهوم العمل التطوعي.

\* كما جاءت نسبة العبارات (٣، ٤، ٥، ١٢، ١٣) تتراوح ما بين الحد الأدنى والأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل متوسط فى واقع الوعي بمفهوم العمل التطوعي.

\* كما جاءت نسبة العبارات (٨، ١٠، ١٤، ١٧) أقل من الحد الأدنى مما يشير إلى تحققها بشكل قليل فى واقع الوعي بمفهوم العمل التطوعي.

\* كما بلغت نسبة المحور ككل (٠.٨١) وهو يتراوح ما بين الحد الأدنى والأعلى مما يشير إلى تحققه بشكل متوسط فى واقع الوعي بمفهوم العمل التطوعي.

يتضح من جدول ( ١٠ ) نتائج المحور الأول الخاص بالوعى بمفهوم العمل التطوعى وقد تحقق بشكل متوسط حيث بلغت نسبته (٠.٨١).

وحصلت العبارات الخاصة بمفهوم العمل التطوعى وماهيته وأنه عمل خيرى اختيارى وبدون أجر وله فوائد للفرد والمجتمع وليس له وقت محدد على نسبة تشير إلى تحققها بشكل كبير وهى: العبارات (١، ٢، ٦، ٧، ٩، ١١، ١٥، ١٦) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الكندرى (٢٠١٦) ودراسة الزبالى (٢٠٢١) ودراسة عبد الوارث (٢٠٢١) التى أشادت إلى ارتفاع وعى الطلاب بمفهوم وماهية العمل التطوعى حيث أنه البداية الصحيحة لأى عمل.

والعبارات (٣، ٤، ٥، ١٢، ١٣) الخاصة بأن العمل التطوعي يقوم به فرد أو مجموعة، والعمل التطوعي له أهدافاً محددة، لدى علم بأهمية العمل التطوعي للطالبة المعلمة، لدى علم بالجمعيات التطوعية في المجتمع المصري، لدى معرفة بواجبات الشخص المتطوع. فقد تحققت العبارات بشكل متوسط.

أما العبارات الخاصة بمعرفة المجال التطوعي التعليمي، لدى معرفة بمجال العمل التطوعي الثقافي، لدى معرفة بحقوق الشخص المتطوع، لدى معرفة بالبرامج والأنشطة التي تطرحها الكلية والجامعة للعمل التطوعي وهي (٨، ١٠، ١٤، ١٧) فقد تحققت بشكل قليل.

وتشير هذه النتائج إلى تحقق مفهوم الوعي بالعمل التطوعي بشكل متوسط لذا نحتاج إلى زيادة في نشر ثقافة العمل التطوعي بصورة أكبر حيث أوصت دراسة شكبان (٢٠٢١) بضرورة الاهتمام بالعمل التطوعي وترسيخه كمفهوم وممارسة في اذهان الطالبات وحث المسؤولين بالجامعات على الاهتمام بنشر ثقافة العمل التطوعي لدى الطالبات كما أشارت دراسة عبد الله (٢٠٢٠) ودراسة هريش (٢٠١٣) وعطية (٢٠١٢) إلى ضرورة زيادة الوعي بأهمية العمل التطوعي وتعريف الشباب الجامعي بأهمية المشاركة فيه وكذلك التوعية بالجمعيات التطوعية العاملة في المجتمع المحلي، وهنا يبرز دور وسائل الإعلام لما لها من دور كبير في العديد من المجالات بالمجتمع ويجب أن تسهم في تنمية الوعي بأهمية العمل التطوعي وفوائده للفرد والمجتمع ومجالاته التعليمية والثقافية بالمجتمع.

حيث أثبتت دراسة الباز (٢٠٠٢) ودراسة مراسي (٢٠١٥) عدم وجود توعية إعلامية بدور المشاركة التطوعية وأهميتها في المجتمع من قبل أجهزة الإعلام.

وبما أن وسائل الإعلام المختلفة المسموعة والمرئية والمقروءة لها دور بارز وفعال في التأثير على سلوك الأفراد ونشر التوعية وتشكيل الاتجاهات نحو قضايا المجتمع لذا يجب توجيه الاهتمام إلى نشر مفهوم ثقافة التطوع والتوعية بأهميته للفرد والمجتمع والمجالات المتعددة للعمل التطوعي التعليمي والثقافي.

## جدول (١١)

الدرجة المقدره ونسبة متوسط الاستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الثاني

(الاتجاه نحو العمل التطوعي) (ن = ٧٠)

م	العبارات	الاستجابة					الدرجة المقدره	نسبة متوسط الاستجابة
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
١.	العمل التطوعي يشعر المتطوع بالثقة بالنفس	5	18	7	25	15	183	0.52
٢.	ينمي العمل التطوعي الشعور بالمسئولية الاجتماعية للفرد	16	17	7	14	16	213	0.61
٣.	يساعد العمل التطوعي علي تكوين علاقات مع الآخرين	46	20	3	1	-	321	0.92
٤.	يحقق العمل التطوعي الشعور بالسعادة للمتطوع	44	21	3	2	-	317	0.91
٥.	ينمي العمل التطوعي القدرة علي المباداه	26	23	15	4	2	277	0.79
٦.	يسهم العمل التطوعي في صقل شخصية المتطوع	27	20	14	6	3	272	0.78
٧.	ينمي العمل التطوعي الشعور بقيمة العمل الجماعي	44	19	4	3	-	314	0.90
٨.	ينمي العمل التطوعي الشعور بقيمة العمل التعاوني	48	19	3	-	-	325	0.93
٩.	ينمي العمل التطوعي روح الانتماء والاستقلالية	45	19	5	-	1	317	0.91
١٠.	يبرر العمل التطوعي وجود الطاقة الايجابية عند المتطوع	18	21	6	13	12	230	0.66
١١.	العمل التطوعي وسيلة لشغل أوقات الفراغ بطريقة مفيدة	49	17	1	3	-	322	0.92
١٢.	يحقق العمل التطوعي هدف المشاركة الوجدانية للآخرين في المجتمع	44	20	5	1	-	317	0.91
الدرجة الكلية للمحور								
							3408	0.81
							الحد الأدنى للنقطة = ٠.٧١	
							الحد الأعلى للنقطة = ٠.٨٩	

يتضح من جدول (١١) ما يلي :

- تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لأراء العينة فى عبارات المحور الثاني (الاتجاه نحو العمل التطوعي) ما بين (٠.٥٢ : ٠.٩٣).

\* كما جاءت نسبة العبارات (٣، ٤، ٧، ٨، ٩، ١١، ١٢) أعلى من الحد الأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل كبير فى واقع الاتجاه نحو العمل التطوعي.

\* كما جاءت نسبة العبارات (٥، ٦) تتراوح ما بين الحد الأدنى والأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل متوسط فى واقع الاتجاه نحو العمل التطوعي.

\* كما جاءت نسبة العبارات (١، ٢، ١٠) أقل من الحد الأدنى مما يشير إلى تحققها بشكل قليل فى واقع الاتجاه نحو العمل التطوعي.

\* كما بلغت نسبة المحور ككل (٠.٨١) وهو يتراوح ما بين الحد الأدنى والأعلى مما يشير إلى تحققه بشكل متوسط فى واقع الاتجاه نحو العمل التطوعي.

يتضح من نتائج الاستبانة أن المحور الخاص بواقع الاتجاه نحو العمل التطوعي تحقق بشكل متوسط بنسبة بلغت (٠.٨١) وقد تحققت العبارات (٣، ٤، ٧، ٨، ٩، ١١، ١٢) بشكل كبير داخل المحور وهى العبارات الخاصة بـ (يساعد العمل التطوعي على تكوين علاقات مع الآخرين، يحقق العمل التطوعي الشعور بالسعادة للمتطوع، ينمي العمل التطوعي الشعور بقيمة العمل الجماعي، ينمي العمل التطوعي الشعور بقيمة العمل التعاوني، ينمي العمل التطوعي روح الانتماء والاستقلالية، العمل التطوعي وسيلة لشغل أوقات الفراغ بطريقة مفيدة، يحقق العمل التطوعي هدف المشاركة الوجدانية للآخرين).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الخدام (٢٠١٣) ودراسة Civico – Ariza A. (2020)، ودراسة (Seagal, I, Robinson, L (2019)، ودراسة عبد الوارث (٢٠٢١) التى أكدت على التصور الإيجابى للعمل التطوعي ودوره فى تزويد الأفراد بالعديد من الفوائد مثل تكوين صداقات وجهات اتصال جديدة بالإضافة لتأثيره على الصحة النفسية للمتطوع حيث يقلل التوتر ويزيد الشعور بالسعادة كما أن العمل مع الأشخاص

ذوى الاحتياجات الخاصة يحسن الحالة المزاجية للمتطوع وكذلك اتفقت مع دراسة منيرة (٢٠٢٠) التى أكدت على أن التطوع يكسب الطالبات مهارات جديدة ويساعد على شغل أوقات الفراغ.

وتدل هذه النتائج إلى أن طالبات الجامعة لديهم اتجاهات إيجابية إلى حد ما نحو العمل التطوعى وإيمانهم بدوره فى تدعيم العلاقات وتنمية الاستقلالية والانتماء بالإضافة للتعاون ومساعدة الآخرين والرغبة فى العمل الجماعى وهى من القيم التى يحث عليها الدين الإسلامى والمجتمع.

أما العبارة (٥، ٦) ينمى العمل التطوعى القدرة على المبادرة، يسهم العمل التطوعى فى صقل شخصية المتطوع فتحققت بشكل متوسط والعبارات (١، ٢، ١٠) تحققت بصورة قليلة وهى تشمل العمل التطوعى يشعر المتطوع بالثقة بالنفس، ينمى العمل التطوعى الشعور بالمسؤولية الاجتماعية للفرد، يبرر العمل التطوعى وجود الطاقة الإيجابية عند المتطوع.

وتدل هذه النتيجة على ضرورة العمل على تعزيز الوعى بفوائد العمل التطوعى وتشجيع طالبات الجامعة على المشاركة فيه باقتناع منهم بأهميته للمتطوع نفسه وللمجتمع وهذا ما أوصت به دراسة منيرة (٢٠٢٠).

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (Seagal 2019) التى أشارت إلى أن العمل التطوعى يدعم صحة المتطوع النفسية ويزيد ثقته بنفسه.

لذا يجب الاهتمام بوجود مقررات دراسية فى الجامعة وخاصة بكلية التربية للطفولة المبكرة تنمى ثقافة التطوع وتبرز الدور الهام للعمل التطوعى وخاصة فى خدمة ذوى الاحتياجات الخاصة حيث أنهم فئة أولى بالاهتمام وتقديم العون.

وقد أوصت دراسة الكندرى (٢٠١٦) بضرورة اهتمام مناهج كليات التربية بالتركيز على مفاهيم العمل التطوعى وتفعيل دور الجامعة من خلال إقامة الدورات التدريبية والثقافية المختلفة.

جدول (١٢)

الدرجة المقدرة ونسبة متوسط الاستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الثالث  
(دوافع العمل التطوعي) (ن = ٧٠)

م	العبارات	الاستجابة					الدرجة المقدرة	نسبة متوسط الاستجابة
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق		
١.	الرغبة في اكتساب الخبرة	35	10	11	11	3	273	0.78
٢.	الرغبة في شغل أوقات الفراغ	27	19	13	7	4	268	0.77
٣.	ظهور حالات ذوى احتياجات خاصة كثيرة في المجتمع	42	22	6	-	-	316	0.90
٤.	حث الأديان السماوية علي الأعمال التطوعية	49	13	7	1	-	320	0.91
٥.	تقوية الانتماء الوطني	50	14	4	2	-	322	0.92
٦.	الإحساس بالمسئولية الاجتماعية نحو فئات ذوى الاحتياجات الخاصة	47	18	4	1	-	321	0.92
٧.	تحسين العلاقات الاجتماعية بين الطبقات المجتمع	47	17	4	1	1	318	0.91
٨.	كسب ثقة وتقدير الآخرين	42	25	2	1	-	318	0.91
٩.	شعور المتطوع بأنه فعال في المجتمع	54	13	1	2	-	329	0.94
١٠.	حل المشاكل وخاصة وقت الأزمات	55	7	7	1	-	326	0.93
١١.	إفادة الأطفال ذوى الإعاقات من خبرة المتطوع	43	22	4	1	-	317	0.91
١٢.	زيادة النزعات الفردية والأنانية في المجتمع	24	23	17	4	2	273	0.78
الدرجة الكلية للمحور							3701	0.88
							الحد الأدنى للثقة = ٠.٧١	
							الحد الأعلى للثقة = ٠.٨٩	



يتضح من جدول (١٢) ما يلي :

- تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لأراء العينة فى عبارات المحور الثالث (دوافع العمل التطوعي) ما بين (٠.٧٧ : ٠.٩٤).

\* كما جاءت نسبة العبارات (٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١) أعلى من الحد الأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل كبير فى واقع دوافع العمل التطوعي.

\* كما جاءت نسبة العبارات (١، ٢، ١٢) تتراوح ما بين الحد الأدنى والأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل متوسط فى واقع دوافع العمل التطوعي.

\* كما بلغت نسبة المحور ككل (٠.٨٨) وهو يتراوح ما بين الحد الأدنى والأعلى مما يشير إلى تحققه بشكل متوسط فى واقع دوافع العمل التطوعي.

يتضح من نتائج المحور الثالث دوافع العمل التطوعي فقد تحقق بشكل متوسط بنسبة (٠.٨٨) وحصلت معظم العبارات (٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١) على نسبة تحقق كبيرة وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد الوارث (٢٠٢١) التى أشارت إلى ارتفاع وتعدد الدوافع نحو العمل التطوعي.

وقد يرجع ذلك أيضاً إلى العوامل الداخلية للمتطوع ورغبة الطالبات فى اكتساب الخبرة وكسب ثقة الآخرين والتفاعل الاجتماعى مع فئات المجتمع وخاصة حالات ذوى الاحتياجات الخاصة اللاتى يعلمن جيداً حاجتهن لمتطوعات على علم بطبيعة هذه الحالات وكيفية التعامل معها.

جدول (١٣)

الدرجة المقدره ونسبة متوسط الاستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الرابع  
(المشاركة في العمل التطوعي) (ن = ٧٠)

م	العبارات	الاستجابة					الدرجة المقدره	نسبة متوسط الاستجابة
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
١	أشارك في الأعمال التطوعية في مراكز التخاطب	2	5	14	25	24	146	0.42
٢	أشارك في الأعمال التطوعية في دار الأيتام	.	4	16	25	25	139	0.40
٣	أشارك في الأعمال التطوعية في مراكز التأهيل الجسمي	.	.	18	32	20	138	0.39
٤	أشارك في الأعمال التطوعية في بدار المسنين	1	1	16	37	15	146	0.42
٥	أشارك في الأعمال التطوعية في مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة	3	12	17	23	15	175	0.50
٦	أقدم مساعدات في فصول محو الأمية	7	21	14	22	6	211	0.60
٧	أقدم مساعدات في روضات الدمج	24	23	14	6	3	269	0.77
٨	أسهم في رعاية الأطفال الفقراء من خلال العمل التطوعي	4	26	15	19	6	213	0.61
٩	أسهم في تعليم الأطفال ذوي صعوبات التعلم	25	17	11	11	6	254	0.73
١٠	أشارك في الأنشطة التطوعية في الكلية	2	12	25	25	6	189	0.54
١١	أشارك في إعداد و تقديم دورات تدريبية للجهات المعنية لذوى الفئات الخاصة	.	.	11	33	26	125	0.36
١٢	أتبرع بالدم لإنقاذ حياة الأشخاص	1	34	18	12	5	224	0.64
١٣	أشارك في الأعمال التطوعية التي تقدمها الجامعة	2	25	19	19	5	210	0.60
الدرجة الكلية للمحور							2439	0.54
		الحد الأدنى للثقة = ٠.٧١					الحد الأعلى للثقة = ٠.٨٩	

يتضح من جدول (١٣) ما يلي :

- تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لأراء العينة فى عبارات المحور الرابع (المشاركة فى العمل التطوعي) ما بين (٠.٣٦ : ٠.٧٧).

\* كما جاءت نسبة العبارات (٧، ٩) تتراوح ما بين الحد الأدنى والأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل متوسط فى واقع المشاركة فى العمل التطوعي.

\* كما جاءت نسبة العبارات (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٨، ١٠، ١١، ١٢، ١٣) أقل من الحد الأدنى مما يشير إلى تحققها بشكل قليل فى واقع المشاركة فى العمل التطوعي.

\* كما بلغت نسبة المحور ككل (٠.٥٤) وهو أقل من الحد الأدنى مما يشير إلى تحققه بشكل قليل فى واقع المشاركة فى العمل التطوعي.

يتضح من نتائج المحور الخاص بواقع المشاركة فى العمل التطوعى حصوله على نسبة (٠.٥٤) مما يدل على تحققه بشكل قليل.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الباز (٢٠٢٢) وعطية (٢٠١٢) وهريش (٢٠١٣) ودراسة ( Norman ) التى أكدت قلة المشاركة فى العمل التطوعى وأوصت توعية الشباب الجامعى بأهمية المشاركة فيه والتعريف بالجمعيات التطوعية فى المجتمع وضرورة تفعيل المشاركة فى المجال التعليمى من خلال تضمينى العمل التطوعى فى المناهج المختلفة.

وقد يرجع ضعف المشاركة فى الأعمال التطوعية من قبل الطالبات إلى قلة الوعى بأهمية العمل التطوعى ودور المشاركة فى خدمة المجتمع فقد أكدت دراسة ابراهيم (٢٠١٥) والفضاله (٢٠٢١) الى أن ضعف مشاركة الطلاب يرجع ايضا الى ضعف دور التعليم الجامعى فى تدعيم ثقافة العمل التطوعى وعدم وجود التوعية والتوجيه والتشجيع على المشاركة فى العمل التطوعى وكذلك انشغال الطالبات بمهام الحياة الجامعية من تكاليف واختبارات وازدحام الجداول الدراسية وقلة الوقت الكافى للمشاركة فى الأعمال التطوعية .

لذا أوصت دراسة الزيود (٢٠١٤) بضرورة تفعيل دور الإعلام بثقافة العمل التطوعي وأهميته في تنمية الوطن اجتماعياً واقتصادياً بدافع تشجيع الطلبة للمشاركة فيه. كما يجب اقامة الندوات والدورات التدريبية لتشجيع الطالبات وتنمية مهارات العمل التطوعي لديهن وتحفيزهن بعرض بعض النماذج المشرفة المشاركه في الأعمال التطوعية خاصة للفئات الأكثر احتياجا مثل ذوى الاحتياجات الخاصة ودورهم في حل مشكلاتهم وكذلك يتم تشجيع الطالبات عن طريق شهادات التقدير او الحوافز المادية البسيطة .

الإجابة علي السؤال الرابع والذي ينص علي:

ما معوقات ثقافة العمل التطوعي لدي طالبات برنامج معلم التربية الخاصة بكلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء بعض المتغيرات المجتمعية المعاصرة (من وجهة نظر عينة البحث) ؟

#### جدول ( ١٤ )

الدرجة المقدرة ونسبة متوسط الاستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الخامس

(معوقات العمل التطوعي) (ن = ٧٠)

م	العبارات	الاستجابة					الدرجة المقدرة	نسبة متوسط استجابة
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
١.	قلة الخبرة بالعمل التطوعي	44	20	6	-	-	318	0.91
٢.	عدم وجود لوائح تنظيمية في الكلية للعمل التطوعي	51	12	7	-	-	324	0.93
٣.	المستوي الثقافي للأبوين يحول دون تنمية ثقافة التطوع	42	15	6	7	-	302	0.86
٤.	تقصير وسائل الإعلام في التوعية بثقافة التطوع	59	9	2	-	-	337	0.96
٥.	قلة تشجيع إدارة رعاية الطلاب بالكلية للعمل التطوعي	53	8	7	2	-	322	0.92
٦.	خلو المناهج المقدمة في الكلية بالعمل التطوعي	56	9	4	1	-	330	0.94
٧.	ضعف قدرات مؤسسات العمل التطوعي في جذب الانتباه	57	7	6	-	-	331	0.95
٨.	ضعف وسائل التواصل الاجتماعي من التنويه بالعمل التطوعي	55	6	7	2	-	324	0.93
٩.	المقاومة من قبل أسرة المتطوع	43	21	4	2	-	315	0.90
١٠.	تعارض وقت التطوع مع وقت الدراسة	32	13	16	9	-	278	0.79
١١.	عدم وجود إدارة خاصة بتنظيم التطوع داخل الكلية أو الجامعة	62	2	6	-	-	336	0.96
الدرجة الكلية للمحور							3517	0.91
		الحد الأدنى للنقطة = ٠.٧١					الحد الأعلى للنقطة = ٠.٨٩	

يتضح من جدول (١٤) ما يلي :

. تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لأراء العينة فى عبارات المحور الخامس (معوقات العمل التطوعي) ما بين (٠.٧٩ : ٠.٩٦).

\* كما جاءت نسبة العبارات (١ ، ٢ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧ ، ٨ ، ٩ ، ١١) أعلى من الحد الأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل كبير فى معوقات العمل التطوعي.

\* كما جاءت نسبة العبارات (٣ ، ١٠) تتراوح ما بين الحد الأدنى والأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل متوسط فى معوقات العمل التطوعي.

\* كما بلغت نسبة المحور ككل (٠.٩١) وهو أعلى من الحد الأعلى مما يشير إلى تحققه بشكل كبير فى معوقات العمل التطوعي.

يتضح من نتائج المحور الخاص بمعوقات العمل التطوعى إلى تحققه بشكل كبير حيث حصل على نسبة (٠.٩١) وتتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات كدراسة مراسى(٢٠١٥) والهلال (٢٠١٨) وعبد الحميد (٢٠٢١) ودراسة شكبان (٢٠٢١) ودراسة القليطى (٢٠١٥) التى أشارت إلى عدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة تنظم العمل التطوعى ولا توجد مقررات تنمى ثقافة التطوع بالإضافة إلى ندرة التوعية الإعلامية وعدم وجود وقت كاف لانشغال الطلاب بالدراسة. وكذلك عدم معرفة المتطوعين بمشاكل ذوى الاحتياجات الخاصة ونقص المعلومات حول الأساليب اللازمة لدعم هذه الفئة وهذا ما أكدته أيضاً دراسة (Lukovenko and Kaluging 2021). وتدل هذه النتائج إلى غياب دور الجامعة فى الاهتمام بثقافة العمل التطوعى وترسيخ مفهومه أو التوعية بدوره وأهميته للمجتمع وكذلك قصور دور وسائل الإعلام فى التوعية والأعلان والتشجيع على هذا العمل الوطنى وإسهامه فى حل العديد من مشكلات المجتمع وصقل خبرات ومهارات المتطوع.

لذا يجب تفعيل دور الجامعات بتضمين المقررات الدراسية بكليات التربية للطفولة المبكرة بموضوعات خاصة بالمشاركة فى الأعمال التطوعية وغرس قيم الانتماء

والتعاون والعمل الجماعي بين الطالبات كذلك يمكن للجامعة استضافة بعض المؤسسات التطوعية الخاصة برعاية ذوى الاحتياجات الخاصة وتعريف الطالبات المعلمات بأنشطتها وطرق التواصل معهم ودورهم فى خدمة المجتمع .

التصور مقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي:

وهو يمثل الاجابة على السؤال الخامس والذى ينص - ما التصور المقترح لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لدي طالبات برنامج معلم التربية الخاصة بكلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء المتغيرات المجتمعية المعاصرة؟

أولا : فلسفة التصور المقترح:

ترتكز فلسفة العمل التطوعي علي أنه جزء أصيل من ثقافة الوطن ويعتمد علي المبادرة الذاتية من قبل الفرد في خدمة المجتمع، ومؤشراً علي تقدمه وتطوره حيث أن مشاركة الأفراد وخاصة الشباب يدل علي البعد الإنساني لديهم وإحساسهم بمشكلات المجتمع وبالفئات الأكثر احتياجاً للمساعدة من بين أفراد كذوي الاحتياجات الخاصة.

فالشباب هم عماد المستقبل ويقع علي عاتقهم بناء المجتمع وتنميته ودمج فئاته المختلفة ومسايرة المتغيرات التي تستجد علي مجتمعهم كالأزمات والكوارث (أزمة كورونا) وزيادة أعداد فئات ذوي الاحتياجات الخاصة.

ثانيا : أهداف التصور المقترح:

يهدف التصور المقترح إلي تحقيق:

١- تفعيل ثقافة التطوع لدي الطالبة المعلمة ببرنامج التربية الخاصة بكليات التربية للطفولة المبكرة .

٢- مساهمة البرامج الدراسية الأكاديمية في تفعيل ثقافة التطوع لدي الطالبة المعلمة ببرنامج التربية الخاصة بكليات التربية للطفولة المبكرة .

٣- مواجهه العقبات التي تقف عائق في المعوقات التي تعوق تفعيل ثقافة العمل التطوعي لدي الطالبة المعلمة.

٤- إعداد الطالبة المعلمة القادرة علي مجابهه المتغيرات المجتمعية من خلال التدريب علي العمل التطوعي مع الأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة .

٥ - انشاء قنوات اتصال بين كليات التربية للطفولة المبكرة ومؤسسات المجتمع التي تخدم ذوى الاحتياجات الخاصة .

ثالثا : المبادئ التي يقوم عليها التصور:

من المبادئ التي يرتكز عليها التصور:

\* أن ثقافة العمل التطوعي أصبحت ضرورة لسد احتياجات المجتمع ومجابهه المتغيرات التي تطرأ عليه.

\* أن العمل التطوعي يساعد بصورة كبيرة علي ترابط المجتمع وتقويته لما به من قيم إنسانية كثيرة كالتكافل الاجتماعي والتعاون.

\* يساعد العمل التطوعي علي حل مشكلات المجتمع ويساعد علي تنمية قدرات المتطوع وإكسابه مهارات وخبرات تعود بالفائدة علي المجتمع وعلي الفرد نفسه.

\* التأكيد علي دور الجامعة في تفعيل ثقافة العمل التطوعي من خلال تدريب الطلاب علي العمل التطوعي مما يسهم في ربطهم بالمجتمع ومتغيراته.

رابعا - إجراءات التصور المقترح

تنبثق اجراءات وآليات التصور المقترح وتنفيذ آلياته من خلال دور الجامعة والذي يتمثل فى الأبعاد التالية:

أ - الوعى بثقافة التطوع:

١ - نشر ثقافة العمل التطوعى وأهميته للفرد والمجتمع من خلال الندوات والمؤتمرات والمحاضرات.

٢- تفعيل دور الجامعة فى نشر ثقافة العمل التطوعى لدى الطالبات الملمات بكليات التربية للطفولة المبكرة .

٣- إعداد مقررات خاصة بثقافة العمل التطوعى وفوائده خاصة لذوى الأحتياجات الخاصة.

٤- تفعيل دور الإعلام فى نشر ثقافة العمل التطوعى وأهميته بين الطالبات .

٥- التوعية لأهمية دمج الأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة فى المجتمع ودور الأنشطة التطوعية فى حل ما يواجههم من أزمات.

٦- تفعيل دور وسائل الاعلام فى نشر ثقافة العمل التطوعى فى المجتمع

٧- إعداد العديد من البرامج التدريبية للطالبات بكليات التربية للطفولة المبكرة تؤهلهن للتعامل مع الاطفال ذوى الاحتياجات الخاصة

ب: الاتجاه نحو ثقافة التطوع:

١- ربط المقررات الدراسية بكليات التربية للطفولة المبكرة باحتياجات المجتمع ومشكلاته.

٢- إثارة اهتمام الطالبات الملمات بقضايا المجتمع والأزمات التى يمر بها ذوى الأحتياجات الخاصة وتقديم مقترحات لحلها.

٣- غرس قيم الانتماء والمواطنة وروح العمل الجماعى من خلال إعداد مقررات تسهم فى ذلك .

ج: دوافع العمل التطوعى:

١- تقديم مشروع تطوعى للأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة حيث يكون أحد متطلبات تخرج الطالبات بكليات التربية للطفولة المبكرة .



٢- تقديم سبل مختلفة لتحفيز الطالبات الملمات على الاشتراك في الأعمال التطوعية من خلال شهادات تقدير أو حوافز مادية أو تيسير الحصول على عمل بعد التخرج أو الإعفاء من المصروفات الدراسية.

٣- إقامة المسابقات التي تبرز الطالبات المتطوعات وتدعمهم.

٤- توعية الطالبات الملمات بالخبرات والمهارات المكتسبة من العمل التطوعي التي تفيدهن في مستقبلهن المهني .

د: المشاركة في العمل التطوعي:

١- الاستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للطفولة المبكرة لتشجيع الطالبات على المشاركة في البرامج التطوعية لذوى الاحتياجات الخاصة .

٢- تشجيع البحوث العلمية في مجال الأعمال التطوعية لذوى الاحتياجات الخاصة .

٣- دعم الأنشطة الطلابية التطوعية وتشجيع الطالبات الملمات على الاشتراك بها.

٤- عقد دورات تدريبية لتشجيع المشاركة في الأعمال التطوعية التي تخدم ذوى الاحتياجات الخاصة.

٥- تخصيص ساعات تدريبية عملية (تربية ميدانية) تقوم بها الطالبات الملمات بكليات التربية للطفولة المبكرة في مؤسسات التربية الخاصة.

٦ - عقد دورات تدريبية لتفعيل المشاركة الوالدية في نجاح العمل التطوعي .

٧ - توفير دعم مادي لقيام الطالبات الملمات بكليات التربية للطفولة المبكرة بأنشطة تطوعية تخدم ذوى الاحتياجات الخاصة .

٨ - توفير قاعدة بيانات الكترونية بكليات التربية للطفولة المبكرة بمجالات التطوع التي يمكن ان تشارك فيها الطالبات الملمات لخدمة ذوى الاحتياجات الخاصة .

٩ - دعم ادارة الجامعة للأسر الطلابية التي تعد أنشطة وقوافل لخدمة ذوى الاحتياجات الخاصة .

في ضوء ما سبق يتضح أن للجامعة دور كبير ومؤثر في تفعيل ثقافة التطوع لدى طالباتها لما تمتلكه من أدوات وسبل تستطيع من خلالها خدمة الفرد والمجتمع وتدعم سياسة الدولة من الاهتمام بذوي الهمم وخاصة الأطفال منهم وضرورة دمجهم في المجتمع ومساعدتهم علي التعايش السوي دون الشعور بأي نقص عن الأطفال الآخرين، ومن الطبيعي أن تكون الطالبة المعلمة في برامج التربية الخاصة هي أكثر فئة من الطالبات وعياً بأهمية دعم هؤلاء الأطفال، لذا يجب تشجيعهم علي المشاركة في الأعمال التطوعية لما يمتلكوه من الوعي والحماس علي القيام هذه الأعمال وكذلك قدرتهم علي مواجهه المتغيرات المجتمعية التي تطرأ علي المجتمع.

#### توصيات البحث:

من هذا المنطلق تقترح الباحثة بعض التوصيات وذلك من خلال:

- تفعيل دور الجامعات في نشر ثقافة العمل التطوعي من خلال المحاضرات والندوات والدورات التدريبية والبرامج الثقافية.
- تطعيم المقررات المختلفة بموضوعات تبرز أهمية العمل التطوعي للفرد والمجتمع.
- تتبنى الجامعة أحد المشاريع التطوعية بالشراكة مع أحد المؤسسات التطوعية وتشجع الطالبات على الاشتراك به كجزء من مشروع التخرج.
- زيادة التوعية الإعلامية وتبصير الشباب بالفئات الأكثر احتياجاً للمساعدة في المجتمع كالأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة وكذلك بالمؤسسات التطوعية المختلفة بالمجتمع.
- توفر الجامعة قاعدة بيانات لمجالات العمل التطوعي ليختار الطلاب المجال المناسب لمهاراتهم وخبراتهم مثل المجال تعليمي أو الصحي أو البيئي.
- تكريم الطالبات المتطوعات لدعمهم وتشجيعهم بالوسائل المختلفة.
- تشجيع الطالبات على الاشتراك في الأعمال التطوعية من خلال الأنشطة الطلابية.

### البحوث المقترحة:

- دور العمل التطوعي في تنمية العلاقات المهنية لدى الملمات.
- واقع التطوع الإلكتروني في كليات التربية للطفولة المبكرة في دعم ذوي الاحتياجات الخاصة.
- دور الأنشطة الطلابية بالجامعة في تنمية مهارات التطوع.
- دور أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في نشر ثقافة العمل التطوعي.

## المراجع

### أولاً : المراجع العربية

- أحمد ، سمية علي عبد الوارث .(٢٠٢١). ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات الجامعة في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية .مجلة جامعة الملك عبد العزيز للأدب والعلوم الإنسانية ، ٢٩ (٣).
- الباز ، راشد بن سعد .(٢٠٠٢). الشباب والعمل التطوعي دراسة ميدانية علي طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض .مجلة البحوث الامنية ، ١٠ (٢٠)، ٥٨-١١٧.
- بن مغيص ، مسفر بن جبران .(٢٠١٩). معوقات تعزيز المشاركات فى العمل التطوعي لدي طلاب الجامعات السعودية .مجلة جامعة طيبة ، ١٤ (٢)، ١٧٣-١٩١.
- تقرير حالة التطوع في العالم ٢٠١٨ ، (ملحق ٢ التطوع وفقاً للبلد، ص ١٠٢).
- حامد . عبد العزيز . (٢٠٢١). آليات مقترحة لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لدي طلاب المرحلة الثانوية، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية جامعة قناة السويس كلية التربية بالإسماعيلية ، ٣٦٣-٢٨٦
- الخدام ، حمزة خليل .(٢٠١٣). اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي . مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الانسانية والاجتماعية ، (٣١)، ٢١٩-٢٤٦.
- خليل ، نزيهة .(٢٠١٨). الاهمية الاجتماعية والاقتصادية للعمل التطوعي .مجلة علوم الانسان والمجتمع ، (٢٨)، ٩٣-١١٣.
- الداود ، منيرة بنت عبد العزيز .(٢٠٢٠). دور الجامعات في تفعيل العمل التطوعي .مجلة جامعة تبوك للعلوم الانسانية والاجتماعية ، (١٠)، ١٣١-١٤٥.
- الزيود . إسماعيل محمد (٢٠١٤). اتجاهات طلبه جامعة البترا نحو العمل التطوعي في الأردن المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، الجامعة الأردنية عمادة البحث العلمي ، ٤٥٦-٣٨
- السحيباني، علي حمد.(٢٠٢٠). اسهامات العمل التطوعي وقت الازمات والكوارث. مجلة الدراسات الاجتماعية ، (٥)، ٤٤-٦٨.

- الشامي ، منال مرسي الدسوقي .(٢٠١٦). اتجاهات طالبات الجامعة نحو المشاركة في العمل التطوعي .مجلة بحوث التربية النوعية ، (٢٢) ، ٣٣١-٣٧٢.
- الشمري . زيد (٢٠١٧). الدمج للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في المدارس العامة وتأثيره الاجتماعي من وجهة نظر المعلمين قبل الخدمة في كلية التربية بجامعة الكويت .المجلة التربوية . مجلس النشر العلمي. ٣١ ( ١٢٤ ) ، ١٥-٦٠.
- الطراونة . ردينة خضر إبراهيم (٢٠٢٠). اتجاهات معلمات رياض الأطفال قبل الخدمة العامة نحو دمج الأطفال ذوي الإعاقات في الروضة. مجلة جامعة الحسين بن طلال - عمادة البحث العلمي والدراسات العليا ، ٣٢٠-٣٢٠.
- عبد الحميد ، ايمان صلاح الدين .(٢٠١٢). دور الاعلانات التليفزيونية في دعم العمل التطوعي .مجلة علوم وفنون ، ٢٤(١) ، ١٠٩-١٤٢.
- عبد الحميد ، أسماء عبد الفتاح .(٢٠١٧). تصور مقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة . دراسات عربية في التربية وعلم النفس .(٨٦) ، ٤٠٥-٤٤٩.
- عبد اللطيف ، عماد عبد اللطيف محمود .(٢٠١٥). دور التربية تجاه تحقيق التربية الاجتماعية للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في ضوء بعض التوجهات العالمية المعاصرة . المجلة التربوية ، ٤٢ ، ٧٤١-٨١٥.
- عبد المعطي . حسن مصطفى .(٢٠١٠).متطلبات استخدام نظام التعليم عن بعد في إعداد وتدريب معلمي ومعلمات التربية الخاصة: دراسة استطلاعية. مجلة دراسات تربوية ونفسية . كلية التربية . جامعة الزقازيق.
- عطية ، سحر بهجت محمد (٢٠١٢).واقع العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في ظل التغيرات المجتمعية . مجلة دراسات الخدمة الاجتماعية . ٩ (٣٣) ، ٣٦٥٥-٣٧٤٨.
- فيصل ، عبد الله .(٢٠٢١).سياسات العمل التطوعي في مصر . مجلة كلية السياسة والاقتصاد ، (١٠) ، ابريل .

- القرار الوزاري بشأن سد العجز بأعضاء هيئة التدريس استعداداً للعام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢١ (وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني ٢٠٢١).
- القرار الوزاري رقم (٢٠٢) لسنة ٢٠١٧، بشأن قبول ذوي الاحتياجات البسيطة بالفصول النظامية بمدارس التعليم العام الحكومي.
- القليطي ، خالد بن يوسف بن محمد .(٢٠١٥).مجالات العمل التطوعي ومعوقاته لدى طلاب الجامعة الاسلامية بالمدينة المنورة .(اطروحة رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية).قاعدة معلومات دار المنظومة .
- الكندري . جاسم علي حسين (٢٠١٦). ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت دراسة ميدانية، كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة ٢٤ (١)، ١٥٧-١٨٨
- محمد، عبد العزيز حامد .(٢٠٢١).آليات مقترحة لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية ،كلية التربية بالإسماعيلية ،(٤٩)، ٣١٣-٢٨٦.
- محمود . منال طلعت (٢٠٠٧). العمل التطوعي وتنمية ثقافة المواطنة دراسة مطبقة علي أندية التطوع بمراكز الشباب بمحافظة الإسكندرية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية أكتوبر ج ٢٣ (٣) ، ١٣٩٤-١٣٧٧ .
- مراسي، عبد الرازق شاكر .(٢٠١٥).ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب كلية التربية جامعة حلوان وسبل النهوض به في المستقبل .دراسات تربوية واجتماعية ،٢١ (٢).
- المناور .فيصل حمد .(٢٠١٩).العمل التطوعي والتنمية .المعهد العربي للتخطيط ،(١٤٥)، ٦-٢٤.
- منيرة . بنت عبدالعزيز .(٢٠٢٠). دور الجامعات في تفعيل العمل التطوعي . مجلة جامعة تبوك .(١٠)، ١٤٥-١٣١.
- نصر، أسماء عبدالفتاح نصر.(٢٠١٧).تصور مقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي في مصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة .رابطة التربويين العرب ، (٨٦)، ٤٠٥-٤٤٩.

- هربش ، خالد .(٢٠١٣). اتجاهات طلبة تخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس نحو برامج العمل التطوعي فيها . مجلة اتحاد الجامعات العربية . ٣٣. (١).
- الهلالات ، خليل ابراهيم .(٢٠١٨). معوقات العمل التطوعي في الأردن . المجلة الاردنية للعلوم الاجتماعية ، ١١ (١)، ٢١-١.
- بلعربي، غنية .(٢٠٢٠). العمل التطوعي في ظل الأزمات "أزمة كورونا نموذجا" ، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية ، ١٤٩-١٢٣.
- إبراهيم ،خديجة عبد العزيز .(٢٠١٥). استراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول ، المجلة التربوية ، (٤٢)، ٥٥٩-٦٨٠.
- شكبان ، هيله سالم سلطان .(٢٠٢١). دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي ، مجلة كلية التربية ، ٣٧ (١١). ٥٧٢-٦٧٤.
- الفضالة .خالد محمد .(٢٠٢١). معوقات المشاركة في العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية ، ٣٧ (٤).

#### ثانيا : المراجع الاجنبية

- Almarae, M. A. (2016). The University and the Voluntary Work Culture: Reality and Perspective. *International Education Studies*, 9(12),
- Cívico-Ariza, A., Colomo-Magaña, E., González-García, E., & Sánchez-Rivas, E. (2020). Volunteering in the University Context: Student Perception and Participation. *Education Sciences*, 10(12), 380. <https://doi.org/10.3390/educsci10120380>
- Emad, F., Ali, S. M., & Sardar, H. (2017). Impact of motivation behind volunteerism on satisfaction with life among university students. *Peshawar Journal of Psychology and Behavioral Sciences (PJPBS)*, 3(2), 175-187. <http://dx.doi.org/10.32879/pjpbs.2017.3.2.175-187>
- International Labour Organization. (2011). *Manual on the measurement of volunteer work*. International Labour Office, Geneva.

- Lukovenko, T., Kalugina, N., Sorokin, N., & Bulavenko, O. (2021). Accompanying Persons with Disabilities at University: Skills Development among Volunteers. *International Journal of Instruction*, 14(2), 935-952. <http://dx.doi.org/10.29333/iji.2021.14253a>
- Mustafa, S. M. S., Wahab, R. A., Radzi, F. A. M., & Hamzah, K. H. J. K. (2020). Participation in and Benefits of Volunteering Activities Among University Students. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(14), 31-37. <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>
- Normah, A. N., & Lukman, Z. M. Volunteerism Declined Among University Students: Why Do They Not Volunteer?. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, IV (X), 276-280.
- Profiroiu, A. G., & Păceșilă, M. (2017). Volunteering: a route to the students professional development. *Administratie si Management Public*, (29), 91-107.
- Segal, J., & Robinson, L. (2019). *Volunteering and its surprising benefits*. Pridobljeno izorganization, California. Retrieved 13 Dec. 2021. From: <https://www.helpguide.org/articles/healthy-living/volunteering-and-its-surprising-benefits.htm>
- Wu, H. (2011). Social impact of volunteerism. *Points of Light Institute*.