

تاريخ الإرسال (2018-03-05). تاريخ قبول النشر (2018-04-22)

د. آمال بنت محمد الهبدان^{*1}

¹ قسم خدمة فرد - كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة
الأميرة نورة

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address: nomoalsubaie@pnu.edu.sa

أثر برنامج رخصة العمل التطوعي على الأداء
الاحترافي للمتطوعات
في القطاع الحكومي "حاضنة نورة العطاء
التطوعية في عمادة خدمة المجتمع بجامعة
الأميرة نورة نموذجاً"

المخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على آثار البرنامج التدريبي لرخصة العمل التطوعي، ومدى جودة هذا البرنامج التدريبي من مختلف النواحي. تم استخدام أسلوب الحصر الشامل لمجتمع الدراسة حيث بلغ العدد الكلي للعينة (111) مفردة من المتدربات، وجرى استخدام استبانة تم تصميمها كأداة لجمع البيانات. خلصت الدراسة إلى أن لبرنامج رخصة العمل التطوعي أثر إيجابي على أداء المتطوعات في عملهن. وأن للبرنامج إسهام في تحقيق رؤية 2030. كما أن له أثر عالي في زيادة دافعية المتطوعات على العمل التطوعي، إلى جانب رفع رغبة المتطوعات في التدريب من عدة نواحي كحرصهن على تنمية المهارات والمعارف، ورضاهن الكامل عن البرامج التدريبية المقدمة لهن، ورضاهن عن الطريقة التي تم بها تقييم التدريب. وفيما يخص تقييم برنامج رخصة العمل التطوعي التدريبي فقد أظهرت نتائج الدراسة حصول البرنامج على تقييم عالي على مستوى كل من المدربات المنفذات للبرنامج، ووسائل ومادة البرنامج وأهدافه، إلى جانب حصول الخدمات الإدارية والإشرافية للبرنامج التدريبي على تقييم مرتفع. وأخيراً وليس آخراً فقد أوصت الدراسة بتعميم تجربة حاضنة نورة العطاء في عمادة خدمة المجتمع بجامعة الأميرة نورة على الجامعات في المملكة العربية السعودية لما لها من دور في إيجاد الدافعية للقيام بالأعمال التطوعية المنظمة لدى الطالبات. كما أوصت الدراسة باعتماد برنامج رخصة العمل التطوعي التدريبي كأداة تأهيلية للمتطوعات لما له من آثار إيجابية على أداء المتطوعات ودافعيتهم للعمل التطوعي، ودعت الدراسة إلى تأهيل كوادر تدريبية على مستوى المملكة لتدريب دورات برنامج رخصة العمل التطوعي في مختلف منطقتي المملكة.

كلمات مفتاحية: العمل التطوعي، برنامج رخصة العمل التطوعي، الأداء الاحترافي، تأهيل المتطوعات.

The impact of the voluntary work license program on the professional volunteers performance in the government sector

"Nourah Al-Atta volunteer incubator at the Deanship of Community Service at Princess Nourah University as a model"

Abstract

The study aimed to identify the effects of the training program for the license of voluntary work, and the quality of this training program from various aspects. The total population sampling methodology was used. The total sample was (111) trainee and the questionnaire was used as a data collection tool.

The study concluded that the voluntary work license program has a positive impact on the performance of volunteers, and contributes Vision 2030 achievement, and increasing the motivation of volunteers towards volunteer work.

As for the voluntary work license program evaluation, the results of the study showed that the program has achieved high evaluation levels of each of the program implementation, means, material, objectives, and administrative and supervisory services.

The study recommended popularizing the experience of Nourah Al-Atta volunteer incubator in the Deanship of Community Service at Princess Nourah University in the Kingdom of Saudi Arabia universities.

The study also recommended training staff qualification across the Kingdom.

Keywords: Volunteer work, Volunteer work license program, Professional performance, Volunteer qualification.

مقدمة:

تولي المملكة العربية السعودية عناية ملحوظة بالأعمال التطوعية إيماناً منها بدورها الريادي، وأثرها البالغ في بناء الوطن ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين، مما يسهم في مسيرة التنمية والعطاء المجتمعي، حيث تبوأ العمل التطوعي مكانته في خارطة التنمية الوطنية ضمن الأهداف العامة، والأسس الاستراتيجية لخطط التنمية الخمسية، فالتطوع هو العامل الثالث للتنمية المجتمعية بعد الحكومة، والقطاع الخاص، والذي من خلاله تتحقق التنمية المستدامة ويُعد من المؤشرات التي يقاس بها تطور المجتمعات وتقدمها.

بادرت عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن بإنشاء حاضنة (نورة العطاء التطوعية) اعتماداً على رؤية جامعة الأميرة نورة لتكون منارةً لعمل المرأة التطوعي الوطني المستدام، وبيت خبرة لنشر ثقافة العمل التطوعي الوطني، ونقله من الاجتهادات التقليدية إلى العمل المتقن باحترافية ومهنية عالية، والذي يهدف إلى إحداث نقلة نوعية في المجال التطوعي، من خلال ترسيخ قيمة التطوع في المجتمع، وإبراز التجارب الأصيلة والرائدة والمبتكرة فيه ذات الصبغة المستدامة.

وتعزيزاً للعطاء التطوعي وتشجيعاً للعمل فيه، أطلقت عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر رخصة لمزاولة العمل التطوعي من خلال الالتحاق ببرنامج تدريبي مكثف تحصل من خلاله المتدربة على رخصة العمل التطوعي وذلك بتنمية مهاراتهم التطوعية وتعزيز مفهوم العطاء وتأهيل المشاركين في البرنامج لتقديم خدمة مجتمع تطوعية احترافية مستدامة تسهم في بناء المجتمع وتطويره، وذلك من خلال التدريب العملي والنظري بساعات محددة تؤهل لمستويين الأول متطوعة والثاني قائدة فريق تطوعي.⁽¹⁾

تقوم وحدة الرخصة التطوعية في حاضنة نورة العطاء التطوعية بالتالي:

- تقديم الدورات التدريبية لمنسوبات حاضنة نورة العطاء التطوعية في مختلف المجالات التطوعية.
- وضع إحصائيات كمية لحصر ساعات المتطوعات في الأنشطة التطوعية.
- عقد شراكة مع المؤسسات المجتمعية الخاصة بتوعية وتأهيل المتطوعات.
- المشاركة مع الجمعيات لتنفيذ وتنظيم الأعمال المقترحة من قبل إدارة الحاضنة.
- تمكين المتطوعات من المشاركة في تخطيط وإعداد وتنفيذ المحافل والفعاليات والزيارات.
- تأهيل المتطوعات لخدمة المجتمع من خلال إنتاج مشاريع مستدامة.
- توفير بيئة عمل جيدة لإكساب المتطوعة علاقات تطوعية جديدة.
- المساهمة في رفع خبرة المتطوعة لإنجاز الأعمال الإدارية.
- تدريب وتأهيل المتطوعات لإعداد مشاريع أو مبادرات تطوعية مستدامة تفيد المجتمع.

رخصة العمل التطوعي المستوى الأول: تستهدف رخصة العمل التطوعي المستوى الأول تنمية المهارات وتفعيل السجل المهاري التطوعي لتعزيز مفهوم العطاء التطوعي، من خلال عقد دورات توعوية وقيادية حول ثقافة العمل التطوعي الوطني المستدام للمتطوعات المستجدات لتصبح متطوعة مؤهلة، وذلك من خلال تدريب المتطوعة 100 ساعة تطوعية مقسمة إلى:

(1) جامعة الأميرة نورة، مشروع الرخصة التطوعية في حاضنة نورة العطاء التطوعية.

- 30 ساعة مكتبية لتأهيل المتطوعة نظرياً لاكتساب المعلومات اللازمة لمهارات العمل التطوعي وكيفية التخطيط للمشاريع التطوعية وكتابة التقارير داخل الجامعة وخارجها وحضور ورش عمل المقامة في مكتبة نورة العطاء التطوعية كما تشارك المتطوعة في قراءة وتلخيص ومناقشة كتب عن التطوع.
- 30 ساعة دورات تدريبية عملية لتأهيل المتطوعة لاكتساب مهارات العمل التطوعي.
- 40 ساعة عملية مشاركة في الأعمال التطوعية داخل الجامعة، والمشاركة بالأنشطة المختلفة داخل الجامعة لرفع كفاءة المتطوعة من خلال تفعيل دورها في مجتمع الجامعة وصل شخصيتها واكتشاف مهاراتها وتنميتها للعمل التطوعي المستدام.⁽¹⁾

رخصة العمل التطوعي المستوى الثاني: بعد اجتياز المتطوعة رخصة العمل التطوعي للمستوى الأول، يتم ترشيح المتطوعات ذوات الكفاءة العالية والمؤهلات للقيادة التطوعية في المستقبل بحيث يتم تأهيلهن للمستوى الثاني للقيادة والإدارة في الأعمال التطوعية المستدامة وقيادة الفرق التطوعية، وذلك من خلال اكتساب المتطوعة 100 ساعة تطوعية إضافية فتصبح مجتازة ل 200 ساعة مقسمة إلى:

- 20 ساعة مكتبية في الإدارة والتخطيط لقيادة المشاريع، حيث تقوم المتطوعة بقيادة فريق للتخطيط للمشاريع والمؤتمرات والمعارض والندوات داخل الجامعة وتنفيذ ورش العمل المقامة في مكتبة نورة العطاء التطوعية.
- 20 ساعة دورات تدريبية خاصة لتنمية مهارات المتطوعة القيادية والتطوعية والمجتمعية.
- 25 ساعة تقديم مشاريع تطوعية مبتكرة حيث تقدم المتطوعة مشروع كقائد لفريق لدعم العمل التطوعي بطريقة مبتكرة ابداعية.
- 35 ساعة عملية حيث تقوم المتدربة بممارسة القيادة للعمل التطوعي لمشروعها الذي قامت بتقديمه لرفع كفاءة المنتسبة من خلال تفعيل دورها كقيادية مخططة ومنفذة لعمل تطوعي مستدام داخل الجامعة وخارجها.⁽²⁾

تعتبر الحاضنة ممثلة في برنامج رخصة العمل التطوعي أول جهة متخصصة في تدريب المتطوعين من خلال برامج تدريبية تغرس ثقافة التطوع في بنات الوطن وتعد كوادر وطنية مؤهلة بمهارات عالية للعمل كمتطوعين حيث تطرح برامج تدريبية متخصصة ضمن منهج معتمد في مختلف مجالات التطوع، حيث يتم تقديم محاضرات نظرية وتدريب عملي داخل الحاضنة التي تم تجهيزها بكافة المستلزمات، لتلبية الاحتياجات التدريبية المتنوعة. وتركز الدورات التدريبية على إعداد وتأهيل المتطوعين في شتى ميادين العمل التطوعي ليصبحوا قادة في مجال الخدمة المجتمعية المستدامة.

مشكلة الدراسة:

أكدت رؤية المملكة 2030 على أهمية وقيمة العمل التطوعي بالمملكة من خلال التأكيد على تطوير مجال العمل التطوعي، ورفع عدد المتطوعين من 11 ألفاً فقط إلى 300.000 متطوع قبل نهاية عام 2020، حيث يمثل العمل التطوعي وحجم الانخراط فيه من رموز تقدم الأمم وازدهارها، كما أكد برنامج التحول الوطني على رفع القيمة الاقتصادية للتطوع في المملكة إلى 450 مليون ريال سعودي بنهاية عام 2020.⁽³⁾

ولتحقيق هذه الخطط المرسومة يجب رفع فعالية العمل التطوعي، ويتم ذلك من خلال تأهيل المتطوعين لتحقيق فعالية عالية للجهود التطوعية، وتأتي جهود جامعة الأميرة نورة بنت عبد العزيز ممثلة بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر من

(1) جامعة الأميرة نورة، مشروع الرخصة التطوعية في حاضنة نورة العطاء التطوعية.

(2) المرجع السابق.

(3) رؤية المملكة العربية السعودية 2030، برنامج التحول الوطني 2020.

خلال حاضنة نورة العطاء بتقديمها للبرنامج التدريبي لرخصة العمل التطوعي رافداً أساسياً للوصول للأهداف المرسومة في برنامج التحول الوطني 2020.

لأجل ذلك فإن الوضع يحتم دراسة مختلف جوانب العملية التدريبية للوقوف على آثارها في تأهيل المتطوعين للقيام بالعمل التطوعي الاحترافي المستدام، ومعرفة مكامن الضعف والقصور في البرنامج التدريبي لرخصة العمل التطوعي. أهمية الدراسة:

تتبنى أهمية الدراسة من الدور الهام للعمل التطوعي في تنمية المجتمع، ودور التدريب الذي يدفع بدوره إلى تطوير العمل التطوعي وتنظيمه بشكل يزيد فعاليته بما يسهم في تأديته للدور المأمول منه، كما تسلط هذه الدراسة الضوء على دور جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في تحقيق ذلك من خلال البرامج التدريبية التي توفر التأهيل للمنخرطين في العمل التطوعي، حيث تسهم البرامج التدريبية في بناء شخصية المتطوع، إلى جانب كون هذه الدراسة دراسة حالة لبرنامج تدريبي شمل (111) متدربة من مختلف التخصصات الأكاديمية، ويمكن أن يستفيد من هذه الدراسة جميع مؤسسات المجتمع التي لها صلة بالعمل التطوعي.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة بشكل رئيس إلى التعرف على آثار البرنامج التدريبي لرخصة العمل التطوعي ومستوى تقييمه. ويتفرع عن الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على أثر البرنامج على أداء المتطوعين في عملهم.
2. التعرف على أثر البرنامج التدريبي في تحقيق رؤية 2030.
3. التعرف على أثر البرنامج على دافعية المتطوعين على العمل التطوعي.
4. التعرف على أثر البرنامج التدريبي على رغبة المتطوعين في التدريب.
5. التعرف على مستوى تقييم المدربات المنفذات للبرنامج التدريبي.
6. التعرف على مستوى تقييم وسائل ومادة البرنامج التدريبي.
7. التعرف على مستوى تقييم أهداف البرنامج التدريبي.
8. التعرف على مستوى تقييم الخدمات الإدارية والإشرافية للبرنامج التدريبي.

تساؤلات الدراسة:

تحاول هذه الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيس التالي: ما هي آثار البرنامج التدريبي لرخصة العمل التطوعي وما

مستوى تقييمه؟

وينبثق من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما أثر البرنامج على أداء المتطوعين في عملهم.
2. ما أثر البرنامج التدريبي في تحقيق رؤية 2030.
3. ما أثر البرنامج على دافعية المتطوعين على العمل التطوعي.
4. ما أثر البرنامج التدريبي على رغبة المتطوعين في التدريب.
5. ما مستوى تقييم المدربات المنفذات للبرنامج التدريبي.
6. ما مستوى تقييم وسائل ومادة البرنامج التدريبي.
7. ما مستوى تقييم أهداف البرنامج التدريبي.

8. ما مستوى تقييم الخدمات الإدارية والإشرافية للبرنامج التدريبي.

مصطلحات الدراسة:

التطوع : لغة: مصدره الفعل (طوع) وهو ما تبرع به الفرد من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه.⁽¹⁾ والتطوع: هو التبرع بالشيء من طوعية. ومعناه: أن يكلف الإنسان نفسه طاعة بشكل اختياري وتكون غير واجبة عليه. فالتطوع لغة: تكليف النفس طاعة غير واجبة، والتبرع لتنفيذها بشكل اختياري.⁽²⁾ ويعرف بأنه: تخصيص جهد دون توقع مردود مادي، نحو أنشطة منتظمة أو غير منتظمة تحقيقاً لأصالح الجماعة، أو إسهاماً في رعاية وتمكين المهمشين مجتمعياً.⁽³⁾ **التدريب**: هو جهد منظم ومخطط لتزويد قوى بشرية بمعارف محددة وتحسين مهارات ومعارف وقدرات هذه القوى البشرية، وتغيير اتجاهات هذه القوى البشرية بشكل بناء.⁽⁴⁾

حدود الدراسة:

الحد البشري:

الدفعة الأولى من المتدربات في البرنامج التدريبي لرخصة العمل التطوعي في وحدة الرخصة التابعة لحاضنة نورة العطاء التطوعية في عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر لعام 1438هـ.

الحد المكاني:

جامعة الأميرة نورة في المملكة العربية السعودية في مدينة الرياض.

الحد الزمني:

من بداية الفصل الدراسي الأول إلى نهايته من العام الدراسي 1438هـ - 1439هـ

الإطار النظري والدراسات السابقة:

ثقافة العمل التطوعي عالمياً:

تعد المساهمة في الأعمال التطوعية من أهم المجالات التي يمكن للمرأة المشاركة من خلالها في تنمية المجتمع والعمل على تطويره وحل مشكلاته حيث أصبح من الصعوبة بمكان على الحكومات مواجهة جميع المشاكل والتحديات التي تقف عائق في طريق تنمية المجتمع، حيث تدعم جميع الحكومات حول العالم العمل التطوعي ففي بريطانيا بلغ عدد المتطوعين 23 مليون خلال الأعوام 1999 - 2003م نتيجةً للدعم الحكومي والتشجيع على العمل التطوعي.⁽⁵⁾

كما تعد الجامعات من أهم المؤسسات التي يمكن لها أن تسهم في رفد المجتمع بالجهود التطوعية، حيث أوضحت دراسة أجريت في سبع دول غربية على عينات من طلاب في الفئة العمرية 12-19 سنة أن نسبة المشاركة في العمل التطوعي كانت في مملكة المجر 60,4%، والولايات المتحدة الأمريكية 51%، وجمهورية التشيك 46,3%، وجمهورية بلغاريا 42,2%، وأستراليا 28%، وروسيا الاتحادية 23,4%، ومملكة السويد 19,9%.⁽⁶⁾

ثقافة العمل التطوعي في دول مجلس التعاون الخليجي:

(1) ابن منظور، لسان العرب.

(2) الشناوي، مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب (دراسة ميدانية).

(3) قنديل، الموسوعة العربية للمجتمع المدني.

(4) درة، التدريب: مفهومه ومدخل نظمي له.

(5) Home Office, A review of the Home Office Older Volunteers Initiative.

(6) Flanagan, Adolescents and The Social Contract Developmental Roots of Citizenship in Seven Countries

تجمع دول الخليج العربي قواسم مشتركة من عدة جوانب كالدين واللغة والعادات والتقاليد إلى جانب طبيعة المجتمع مما يوحد النظرة إليها من مختلف الجوانب والتي يشكل العمل التطوعي أحدها.

إن نشر ثقافة العمل التطوعي أحد أهم التحديات التي تواجه دول الخليج، وذلك بسبب عزوف المواطنين، إلى جانب ضعف الوعي بأهمية العمل التطوعي ودوره في دول مجلس التعاون الخليجي مما يشكل عقبة رئيسة في تعزيز وتطوير العمل التطوعي.⁽¹⁾

تبذل المملكة العربية السعودية جهوداً حثيثة لنشر ثقافة العمل التطوعي، حيث تم إنجاز الجزء الأول من مشروع المبادرة الوطنية للتكافل الاجتماعي والمتعلقة بجمع بيانات إحصائية في خطوة لتوجيه العمل التطوعي، وذلك من خلال الحصول على آراء أكثر من 400 ألف سعودي وسعودية من مختلف الأعمار، وأظهرت النتائج حضوراً عالياً لمفهوم التكافل الاجتماعي في القرى والمناطق النائية عنه في المدن الكبرى، إلى جانب تشكيل الشباب الغالبية في العمل التطوعي، كما تعد جدة المحافظة الأعلى نشاطاً تطوعياً بأكثر من 45 مجموعة تطوعية، أما على مستوى المناطق فقد حلت الغربية في المرتبة الأولى بـ 23,88 في المائة، في حين سجلت الوسطى 26,6 في المائة، والشرقية 19,35 في المائة، والجنوبية 19 في المائة، وحلت الشمالية المركز المرتبة الأخيرة بـ 9,41 في المائة.⁽²⁾

الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات الأجنبية والعربية العمل التطوعي من جوانب مختلفة، فمنها ما ركزت على الجوانب الشرعية ومنها ما تناولت الجوانب المجتمعية والاقتصادية وغيرها، ولكن الدراسات التي تناولت التدريب بهدف الاحتراف في التطوع ودور الجامعة فيه قليلة بالنسبة لغيرها، وفيما يلي عدد من الدراسات المتعلقة بهذا الجانب:

هدفت دراسة عثمان والخولي (2015) إلى التعرف على فاعلية برنامج تدريبي لتنمية قيم العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة ذوي الاتجاه المضاد للمجتمع والمعرضين للضغوط النفسية، حيث تم إعداد برنامج تدريبي لتنمية قيم العمل التطوعي، ومقياس الاتجاه نحو المجتمع، ومقياس قيم التطوع، كما تم استخدام مقياس الضغوط النفسية، وقد توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها إلى فاعلية البرنامج التدريبي المستخدم في تنمية قيم العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة ذوي الاتجاه المضاد للمجتمع والمعرضين للضغوط النفسية.⁽³⁾

في حين هدفت دراسة القرني (2014) إلى التعرف على واقع مشاركة المدربين في تقديم البرامج التدريبية التطوعية، وتحديد الفرص التي يمكن استثمارها لتعزيز التدريب التطوعي، والتعرف على مجالات التدريب التطوعي المتاحة أمام المدربين، وتحديد العقبات التي تحول دون مشاركة المدربين في تقديم البرامج التدريبية التطوعية، واقتراح آليات لتعزيز وتفعيل التدريب التطوعي، وخلصت الدراسة إلى آليات لتعزيز التدريب التطوعي منها تحفيز المدربين على بذل أوقاتهم والتركيز على المردود الإيجابي الذي يترتب على المشاركة في التدريب كتوضيح الأجر والمثوبة التي يحصل عليها المدرب، وتخصيص مكافآت مالية من الجهات التي يقدم لها البرنامج وتعتبر ضمن ميزانية الفعالية، وترتيب أولويات التدريب التطوعي بما يتناسب والاحتياجات التدريبية والفئات المستهدفة، إلى جانب الحاجة إلى إنشاء جهة يناط إليها التدريب التطوعي، والتركيز على اعتماد مؤسسة التدريب التطوعي، ودعوة الجامعات السعودية إلى التعريف بالتدريب التطوعي، ومحاولة توظيف

(1) إبراهيم، العمل الخيري والاستقرار السياسي في دول مجلس التعاون الخليجي.

(2) عالم التطوع العربي، المبادرة الوطنية للتكافل الاجتماعي.

(3) عثمان والخولي، فاعلية برنامج تدريبي لتنمية قيم العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة ذوي الاتجاه المضاد للمجتمع والمعرضين للضغوط النفسية.

الإمكانات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، والحاجة إلى إجراء بحوث في مجال التدريب التطوعي من قبل الجامعات، إلى جانب ضرورة إعلان الجهات الخيرية عن الدورات التي تحتاجها.⁽¹⁾

أما دراسة العبيد (2013) فقد هدفت إلى بيان مفهوم العمل التطوعي ووظائفه ونظرياته والتعرف على واقع العمل التطوعي ومعوقاته وأساليب تنميته واتجاهات الطلاب نحوه بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية، وكان من أبرز نتائجها أنه غالباً ما يقوم الطلاب بأعمال تطوعية، وأن اتجاه الطلاب نحو العمل التطوعي كان مرتفعاً، كما لاقت الأساليب المقترحة لتنمية العمل التطوعي لدى الطلاب قبولا مرتفعاً، كما حددت أبرز معوقات ممارسة العمل التطوعي في تعارض أوقات العمل مع وقت الدراسة وعدم وجود آليات وأنظمة للعمل التطوعي وعدم الاهتمام بالعمل التطوعي داخل الجامعة.⁽²⁾

وأكدت دراسة المالكي (1431هـ) على التزام المجتمع السعودي بتطبيق قواعد الشريعة الإسلامية في شؤون المرأة من حيث حمايتها بما لا يؤدي إلى حرمانها من حقوقها في التعليم والعمل كما لا يحد من مساهمتها في تطوير المجتمع من خلال العمل الذي تؤديه سواء كان رسمياً أو تطوعياً.⁽³⁾

واهتمت دراسة الزهراني (2009) بمشاركة الشباب في الأعمال التطوعية حيث شملت عينة البحث على (22) شاباً تم اختيارهم قصدياً من طلاب جامعة أم القرى، وتوصلت الدراسة إلى عزوف نسبة كبيرة من أفراد عينة الدراسة عن المشاركة في الأعمال التطوعية، حيث بلغت نسبة المشاركين في أعمال تطوعية (31,82%)، وبرر (82%) من الشباب المشاركين بالأعمال التطوعية مشاركتهم بأنهم يرون مشاركتهم واجبا وطنيا من أجل اختيار الأصلح للحى، فيما برر (73%) من غير المشاركين بالأعمال التطوعية عدم مشاركتهم بعدم معرفتهم بأي معلومات عن هذه الأعمال، في حين برر (20%) من غير المشاركين عدم مشاركتهم بعدم اهتمامهم بهذه الأعمال وبأن مجالاتها لا تخصهم، كما أشار (6,7%) من الغير مشاركين إلى أن عدم مشاركتهم في الأعمال التطوعية يعود إلى انعدام العوائد المادية من العمل التطوعي.⁽⁴⁾

وأشارت دراسة الدغيلي (1427هـ) إلى إسهام المرأة السعودية في تنمية المجتمع المحلي من خلال اللجان النسائية في مراكز التنمية والخدمة الاجتماعية بمساهمتها التطوعية، كما أكدت الدراسة على أن للمرأة السعودية دور تخطيطي وإشرافي وتقويمي في تنفيذ البرامج والأنشطة الخاصة بها. حيث تم تنفيذ الكثير من برامج وأنشطة رعاية الأمومة والطفولة في المجتمعات المحلية من خلال جهود هذه اللجان النسائية.⁽⁵⁾

وأكدت دراسة منقربوس (2001) على أهمية دور الخدمة الاجتماعية في تدعيم العمل التطوعي عند الشباب من خلال تطبيق برامج تدريبية في مجالات تركز على الجوانب الإنسانية، وأوصت الدراسة بإتاحة الفرصة للشباب لاختيار العمل أو النشاط التطوعي الذي يناسب قدراتهم الشخصية، كم أوصت على أن تجرى العملية التدريبية عبر إجراءات بسيطة وواضحة.⁽⁶⁾

التعقيب على الدراسات السابقة:

(1) القرني، التدريب التطوعي: الواقع، الفرص، المجالات، العقبات، وآليات التعزيز.
(2) العبيد، العمل التطوعي ومعوقاته وأساليب تنميته واتجاهات الطلاب نحوه بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية.
(3) المالكي، مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي.
(4) الزهراني، اتجاهات الشباب السعودي نحو بعض القضايا الاجتماعية المعاصرة.
(5) الدغيلي، دراسة تقييمية للبرامج التدريبية والمهنية المقدمة لتأهيل المرأة الفقيرة: دراسة ميدانية مطبقة على جمعية النهضة النسائية الخيرية بمدينة الرياض.
(6) منقربوس، مستحدثات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مع الشباب في إطار العولمة.

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من جانب نوع الدراسة كون الدراسات المعروضة من البحوث الوصفية، فيما اختلفت مع بعض الدراسات كونها استخدمت تحليل المحتوى كأداة لجمع البيانات بينما استخدمت هذه الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

معظم الدراسات المعروضة أبرزت أهمية العمل التطوعي ودوره في التنمية المجتمعية، كما اهتمت بعض الدراسات بمسح انتشار العمل التطوعي في المجتمعات، بينما ركزت الدراسة الحالية على دور التدريب في رفع ثقافة العمل التطوعي وزيادة فعاليته.

منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة على منهج المسح الاجتماعي Social survey Method الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة وأهدافها، وعلى اعتباره الأنسب في الدراسات الاستطلاعية، فهو وسيلة فنية مناسبة لجمع المعلومات من المبحوثين، كما يستخدم على نطاق واسع في بحوث العلوم الاجتماعية.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من المتدربات في برنامج رخصة العمل التطوعي ضمن حاضنة نورة العطاء التطوعية في عمادة خدمة المجتمع بجامعة الأميرة نورة والبالغ عددهن (111) متدربة.

عينة الدراسة:

بلغ العدد الكلي للعينة (111) مفردة من المتدربات حيث استخدمت الدراسة أسلوب الحصر الشامل لمجتمع الدراسة.

أداة الدراسة:

للإجابة على تساؤلات الدراسة تم تصميم استبانة مكونة من (8) محاور هي:

1. محور "أثر البرنامج على أداء المتطوعين في عملهم" والمكون من (12) عبارة.
2. محور "أثر البرنامج التدريبي في تحقيق رؤية 2030" والمكون من (3) عبارة.
3. محور "أثر البرنامج على دافعية المتطوعين على العمل التطوعي" والمكون من (4) عبارة.
4. محور "أثر البرنامج التدريبي على رغبة المتطوعين في التدريب" والمكون من (4) عبارة.
5. محور "تقييم المدربات المنفذات للبرنامج التدريبي" والمكون من (13) عبارة.
6. محور "تقييم وسائل ومادة البرنامج التدريبي" والمكون من (8) عبارة.
7. محور "تقييم أهداف البرنامج التدريبي" والمكون من (3) عبارة.
8. محور "تقييم الخدمات الإدارية والإشرافية للبرنامج التدريبي" والمكون من (5) عبارة.

اختبار الصدق والثبات:

تم اختبار الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال عرضها بشكلها الأولي على خمسة محكمين من الأكاديميين والمختصين في المجال، وذلك للاسترشاد بأرائهم وملاحظاتهم. وقد طُلب منهم إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات ومدى ملائمتها لما وضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير أداة الدراسة. وبناءً على الملاحظات والتعديلات والاقتراحات التي أبداها المحكمون، تم الالتزام بالتعديلات التي اتفق عليها ثلاث محكمون فأكثر، حتى أصبح الاستبيان في صورته النهائية يحتوي على (52) عبارة.

تم اختبار ثبات أداة الدراسة من خلال التطبيق الاستطلاعي على (25) مفردة، وحساب معامل ألفا كرونباخ حسب محاور أداة الدراسة:

1. محور "أثر البرنامج على أداء المتطوعين في عملهم"، بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ لعبارات المحور (0.91)، وهذه القيمة تدل ثبات عالي.
2. محور "أثر البرنامج التدريبي في تحقيق رؤية 2030"، بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ لعبارات المحور (0.77)، وهذه القيمة تدل ثبات عالي.
3. محور "أثر البرنامج على دافعية المتطوعين على العمل التطوعي"، بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ لعبارات المحور (0.95)، وهذه القيمة تدل ثبات عالي.
4. محور "أثر البرنامج التدريبي على رغبة المتطوعين في التدريب"، بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ لعبارات المحور (0.80)، وهذه القيمة تدل ثبات عالي.
5. محور "تقييم المدرجات المنفذات للبرنامج التدريبي"، بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ لعبارات المحور (0.92)، وهذه القيمة تدل ثبات عالي.
6. محور "تقييم وسائل ومادة البرنامج التدريبي"، بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ لعبارات المحور (0.92)، وهذه القيمة تدل ثبات عالي.
7. محور "تقييم أهداف البرنامج التدريبي"، بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ لعبارات المحور (0.83)، وهذه القيمة تدل ثبات عالي.
8. محور "تقييم الخدمات الإدارية والإشرافية للبرنامج التدريبي"، بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ لعبارات المحور (0.77)، وهذه القيمة تدل ثبات عالي.

نتائج الدراسة:

1. توزيع العينة حسب الفئة العمرية:

تظهر بيانات جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر، حيث شكلت الفئة العمرية "18 إلى أقل من 20" ما نسبته (6.3%) من إجمالي العينة، وشكلت الفئة العمرية "20 إلى أقل من 22" ما نسبته (43.2%)، وشكلت الفئة العمرية "22 إلى أقل من 24" ما نسبته (36%)، وشكلت الفئة العمرية "24 إلى 26" ما نسبته (10.8%)، أما الفئة العمرية "27 فأكثر" فقد شكلت ما نسبته (3.6%) من إجمالي العينة.

جدول رقم (1) توزيع العينة حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	ت	%
18 إلى أقل من 20	7	6.3
20 إلى أقل من 22	48	43.2
22 إلى أقل من 24	40	36.0
24 إلى 26	12	10.8
27 فأكثر	4	3.6
المجموع	111	100.0

2. توزيع العينة حسب الكلية:

تظهر بيانات جدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب متغير الكلية، حيث شكلت منسوبات كلية الإدارة والأعمال ما نسبته (34.2%)، وشكلت منسوبات كلية الخدمة الاجتماعية ما نسبته (24.3%)، وشكلت منسوبات كلية التربية ما نسبته (15.3%)، وشكلت منسوبات كلية الآداب ما نسبته (2.7%)، وشكلت منسوبات كلية اللغات ما نسبته (7.2%)، وشكلت منسوبات كلية عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر ما نسبته (4.5%)، وشكلت منسوبات كلية الصحة وعلوم التأهيل ما نسبته (2.7%)، وشكلت منسوبات كلية العلوم ما نسبته (2.7%)، وشكلت منسوبات كلية التصميم والفنون ما نسبته (2.7%)،

وشكلت منسوبات كلية علوم الحاسب والمعلومات ما نسبته (2.7%)، فيما شكلت منسوبات كلية التمريض ما نسبته (0.9%) من إجمالي العينة.

جدول رقم (2) توزيع العينة حسب الكلية

الكلية	ت	%
الإدارة والأعمال	38	34.2
الخدمة الاجتماعية	27	24.3
التربية	17	15.3
الأداب	3	2.7
اللغات	8	7.2
عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر	5	4.5
الصحة وعلوم التأهيل	3	2.7
العلوم	3	2.7
التصاميم والفنون	3	2.7
علوم الحاسب والمعلومات	3	2.7
التمريض	1	.9
المجموع	111	100.0

3. توزيع العينة حسب المستوى الدراسي الجامعي:

تظهر بيانات جدول رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الدراسي الجامعي، حيث شكلت طالبات المستوى الثاني (5.4%)، وشكلت طالبات المستوى الثالث (2.7%)، وشكلت طالبات المستوى الرابع (12.6%)، وشكلت طالبات المستوى الخامس (9.0%)، وشكلت طالبات المستوى السادس (26.1%)، وشكلت طالبات المستوى السابع (6.3%)، وشكلت طالبات المستوى الثامن (14.4%)، فيما شكلت المتخرجات (23.4%) من إجمالي العينة.

جدول رقم (3) توزيع العينة حسب المستوى الدراسي الجامعي

المستوى الدراسي الجامعي	ت	%
المستوى الثاني	6	5.4
المستوى الثالث	3	2.7
المستوى الرابع	14	12.6
المستوى الخامس	10	9.0
المستوى السادس	29	26.1
المستوى السابع	7	6.3
المستوى الثامن	16	14.4
متخرجة	26	23.4
المجموع	111	100.0

4. توزيع العينة حسب المستوى في الحاضنة:

تظهر بيانات جدول رقم (4) توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى في الحاضنة، حيث شكلت متطوعات المستوى الأول (55%)، فيما شكلت متطوعات المستوى الثاني (45%) من إجمالي العينة.

جدول رقم (4) توزيع العينة حسب المستوى في الحاضنة

المستوى في الحاضنة	ت	%
الأول	61	55.0
الثاني	50	45.0
المجموع	111	100.0

عرض النتائج:

التعرف على آثار البرنامج التدريبي لرخصة العمل التطوعي.

1. أثر البرنامج على أداء المتطوعات في عملهن:

للتعرف على أثر البرنامج على أداء المتطوعات في عملهن استجابت عينة الدراسة على (12) عبارة تمثل أثر البرنامج على أداء المتطوعات في عملهن، حيث تظهر نتائج الجدول رقم (5) أن (94.6%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "يخلق التدريب في برنامج رخصة العمل التطوعي دافعية أكبر لدى المتدربات لتحمل مسؤوليات أوسع في العمل التطوعي داخل الجامعة وخارجها" بمتوسط حسابي (4.69) وانحراف معياري (0.67)، وأن (91.9%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "يجعلني التدريب في برنامج رخصة العمل التطوعي مشاركة في تحقيق رؤية وطني - 2030 - للوصول إلى مليون متطوع محترف" بمتوسط حسابي (4.64) وانحراف معياري (0.78)، وأن (93.7%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "ساهم البرنامج التدريبي في صقل المهارات التدريبية ومهارات العمل الجماعي" للمشاركة بمتوسط حسابي (4.63) وانحراف معياري (0.63)، وأن (91.9%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "لقد تحسنت مهارتي في تنظيم القوى البشرية والإمكانات المادية المتوفرة للوصول بها إلى أعلى إنتاجية ممكنة وبأقل التكاليف في الأعمال التطوعية" بمتوسط حسابي (4.6) وانحراف معياري (0.78)، وأن (94.6%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "ساهم البرنامج التدريبي في نشر ثقافة العمل التطوعي للإسهام في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للوطن" بمتوسط حسابي (4.59) وانحراف معياري (0.62)، وأن (89.2%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "لقد أصبحت أكثر اقتداراً على استخدام الأسلوب العلمي في التخطيط لكيفية تنفيذ الأعمال التطوعية الموكلة لي أو التي أبادر بها" بمتوسط حسابي (4.58) وانحراف معياري (0.85)، و(89.2%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "حصلت على اتجاهات وأفكار جديدة نتيجة اشتراكي بالدورات التدريبية في برنامج رخصة العمل التطوعي" بمتوسط حسابي (4.57) وانحراف معياري (0.8)، وأن من (93.7%) المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "ساهم البرنامج التدريبي على نقل المعرفة لزميلاتي في مجال التطوع الاحترافي المستدام" بمتوسط حسابي (4.56) وانحراف معياري (0.76)، وأن (91%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "زاد برنامج رخصة العمل التطوعي قدراتي على اتخاذ القرارات الرشيدة بحيث قلت نسبة القرارات الخاطئة عما كانت عليه من قبل البرنامج بشكل عام" بمتوسط حسابي (4.55) وانحراف معياري (0.81)، وأن (92.8%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "ساهم البرنامج التدريبي في تحسين اتجاهاتي نحو التطوع المحترف المستدام" بمتوسط حسابي (4.54) وانحراف معياري (0.77)، وأن (91.9%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "تقييم البرنامج التدريبي يدفع المشاركات إلى أداء التقييم المستمر لعمليهن التطوعي"

بمتوسط حسابي (4.47) وانحراف معياري (0.67)، فيما أن (83.8%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "ساهم البرنامج التدريبي في تلبية احتياجاتي للتطوع المنظم المستدام" بمتوسط حسابي (4.35) وانحراف معياري (0.91).

جدول رقم (5) أثر البرنامج على أداء المتطوعين في عملهم

م	العبارة	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		إطلاقاً		الإجمالي	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	المتوسط	الانحراف
1	يخلق التدريب في برنامج رخصة العمل التطوعي دافعية أكبر لدى المتدربات لتحمل مسؤوليات أوسع في العمل التطوعي داخل الجامعة وخارجها	77.5	86	17.1	19	3.6	4	1.9	1	1.9	1	4.69	.67
2	يجعلني التدريب في برنامج رخصة العمل التطوعي مشاركة في تحقيق رؤية وطني - 2030 - للوصول إلى مليون متطوع محترف	76.6	85	15.3	17	5.4	6	1.9	1	1.8	2	4.64	.78
3	ساهم البرنامج التدريبي في صقل المهارات التدريبية ومهارات العمل الجماعي للمشاركات	70.3	78	23.4	26	5.4	6	1.9	1	0	0	4.63	.63
4	لقد تحسنت مهاراتي في تنظيم القوى البشرية والإمكانات المادية المتوفرة للوصول بها إلى أعلى إنتاجية ممكنة وبأقل التكاليف في الأعمال التطوعية	73.0	81	18.9	21	4.5	5	2.7	3	1.9	1	4.60	.78
5	ساهم البرنامج التدريبي في نشر ثقافة العمل التطوعي الإبداعي للإسهام في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للوطن	65.8	73	28.8	32	4.5	5	1.9	1	0	0	4.59	.62
6	لقد أصبحت أكثر اقتداراً على استخدام الأسلوب العلمي في التخطيط لكيفية تنفيذ الأعمال التطوعية الموكلة لي أو التي أبادر بها	73.9	82	15.3	17	7.2	8	1.8	2	1.8	2	4.58	.85
7	حصلت على اتجاهات وأفكار جديدة نتيجة اشتراكي بالدورات التدريبية في برنامج رخصة العمل التطوعي	72.1	80	17.1	19	6.3	7	4.5	5	0	0	4.57	.80
8	ساهم البرنامج التدريبي على نقل	66.7	74	27.0	30	2.7	3	2.7	3	1.9	1	4.56	.76

م	العبرة	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		إطلاقاً		الإجمالي	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الانحراف	المتوسط
	المعرفة لزميلاتي في مجال التطوع الاحترافي المستدام												
9	زاد برنامج رخصة العمل التطوعي قدراتي على اتخاذ القرارات الرشيدة بحيث قلت نسبة القرارات الخاطئة عما كانت عليه من قبل البرنامج بشكل عام	68.5	76	22.5	25	6.3	7	1.9	1	1.8	2	4.55	.81
10	ساهم البرنامج التدريبي في تحسين اتجاهاتي نحو التطوع المحترف المستدام	65.8	73	27.0	30	3.6	4	2.7	3	.9	1	4.54	.77
11	تقييم البرنامج التدريبي يدفع المشاركات إلى أداء التقييم المستمر لعملمن التطوعي	55.9	62	36.0	40	7.2	8	.9	1	0	0	4.47	.67
12	ساهم البرنامج التدريبي في تلبية احتياجاتي للتطوع المنظم المستدام	57.7	64	26.1	29	10.8	12	4.5	5	.9	1	4.35	.91

2. أثر البرنامج التدريبي في تحقيق رؤية 2030:

للتعرف على أثر البرنامج التدريبي في تحقيق رؤية 2030 استجابت عينة الدراسة على (3) عبارات تمثل أثر البرنامج التدريبي في تحقيق رؤية 2030 حيث تظهر نتائج الجدول رقم (6) أن (91%) من المتدربات أجبن (دائماً أو غالباً) على عبارة "حصلت من برنامج رخصة العمل التطوعي على مهارات ومعلومات ساعدتني في تطوير أساليب العمل وتبسيط قرارات العمل التطوعي" بمتوسط حسابي (4.63) وانحراف معياري (0.71)، وأن (94.6%) من المتدربات أجبن (دائماً أو غالباً) على عبارة "برنامج رخصة العمل التطوعي يوجد دافعية لدى المتدربات لتطوير أعمالهم التطوعية وتنظيمها باحترافية لتحقيق رؤية 2030 للوصول إلى مليون متطوع" بمتوسط حسابي (4.57) وانحراف معياري (0.73)، وأن (86.5%) من المتدربات أجبن (دائماً أو غالباً) على عبارة "الدورات في برنامج رخصة العمل التطوعي تخدم تحقيق رؤية الوطن -2030- للوصول إلى مليون متطوع" بمتوسط حسابي (4.44) وانحراف معياري (0.83).

جدول رقم (6) أثر البرنامج التدريبي في تحقيق رؤية 2030

م	العبرة	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		إطلاقاً		الإجمالي	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	المتوسط	الانحراف		
1	حصلت من برنامج رخصة العمل التطوعي على مهارات ومعلومات ساعدتني في تطوير أساليب العمل وتبسيط قرارات العمل التطوعي	73.9	82	17.1	19	8.1	9	0	0	.9	1	4.63	.71

م	العبارة	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		إطلاقاً		الإجمالي	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	المتوسط	الانحراف
2	برنامج رخصة العمل التطوعي يوجد دافعية لدى المتدربات لتطوير أعمالهم التطوعية وتنظيمها باحترافية لتحقيق رؤية 2030 للوصول إلى مليون متطوع	73	65.8	32	28.8	4	3.6	0	0	2	1.8	4.57	.73
3	الدورات في برنامج رخصة العمل التطوعي تخدم تحقيق رؤية الوطن - 2030 - للوصول إلى مليون متطوع	68	61.3	28	25.2	12	10.8	2	1.8	1	.9	4.44	.83

3. أثر البرنامج على دافعية المتطوعات على العمل التطوعي:

للتعرف أثر البرنامج على دافعية المتطوعات على العمل التطوعي استجابت عينة الدراسة على (4) عبارات تمثل أثر البرنامج على دافعية المتطوعات على العمل التطوعي حيث تظهر نتائج الجدول رقم (7) أن (94.6%) من المتدربات أجبن (دائماً أو غالباً) على عبارة "تدريب الحاضنة للمتطوعات يخلق لديهم الرغبة في الأبداع والابتكار في الاعمال التطوعية الوطنية المستدامة" بمتوسط حسابي (4.62) وانحراف معياري (0.65)، وأن (97.3%) من المتدربات أجبن (دائماً أو غالباً) على عبارة "تدريب الحاضنة للمتطوعات يمنحهم القدرة على تطوير قدراتهم وتغيير اساليب العمل التطوعي المستدام للأفضل" بمتوسط حسابي (4.61) وانحراف معياري (0.65)، وأن (97.3%) من المتدربات أجبن (دائماً أو غالباً) على عبارة "تدريب الحاضنة للمتطوعات يغير من أسلوب حياتهن ويستثمرن أوقاتهن في التنمية الوطنية المستدامة" بمتوسط حسابي (4.61) وانحراف معياري (0.65)، بينما أن (94.6%) من المتدربات أجبن (دائماً أو غالباً) على عبارة "تدريب الحاضنة للمتطوعات يخلق لديهن الرغبة في التطوير والتحديث المستمر في أساليب وأدوات العمل التطوعي" بمتوسط حسابي (4.6) وانحراف معياري (0.75).

جدول رقم (7) أثر البرنامج على دافعية المتطوعات على العمل التطوعي

م	العبارة	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		إطلاقاً		الإجمالي	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	المتوسط	الانحراف
1	تدريب الحاضنة للمتطوعات يخلق لديهم الرغبة في الأبداع والابتكار في الاعمال التطوعية الوطنية المستدامة	77	69.4	28	25.2	4	3.6	2	1.8	0	0	4.62	.65
2	تدريب الحاضنة للمتطوعات يمنحهم القدرة على تطوير قدراتهم وتغيير اساليب العمل التطوعي المستدام للأفضل	74	66.7	34	30.6	1	.9	1	.9	1	.9	4.61	.65
3	تدريب الحاضنة للمتطوعات يغير من	74	66.7	34	30.6	1	.9	1	.9	1	.9	4.61	.65

م	العبارة	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		إطلاقاً		الإجمالي	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	المتوسط	الانحراف
	أسلوب حياتهن ويستثمرن أوقاتهم في التنمية الوطنية المستدامة												
4	تدريب الحاضنة للمتطوعات يخلق لديهن الرغبة في التطوير والتحديث المستمر في أساليب وأدوات العمل التطوعي	78	70.3	27	24.3	3	2.7	1	.9	2	1.8	4.60	.75

4. أثر البرنامج التدريبي على رغبة المتطوعات في التدريب:

للتعرف أثر البرنامج التدريبي على رغبة المتطوعات في التدريب استجابت عينة الدراسة على (4) عبارات تمثل أثر البرنامج التدريبي على رغبة المتطوعات في التدريب حيث تظهر نتائج الجدول رقم (8) أن (95.5%) من المتدربات أجبن (دائماً أو غالباً) على عبارة "أحرص على تنمية مهارتي ومعارفي من خلال التدريب في برنامج رخصة العمل التطوعي" بمتوسط حسابي (4.79) وانحراف معياري (0.51)، وأن (94.6%) من المتدربات أجبن (دائماً أو غالباً) على عبارة "تتوفر لدي الرغبة في التدريب في برنامج رخصة العمل التطوعي" بمتوسط حسابي (4.71) وانحراف معياري (0.67)، وأن (86.5%) من المتدربات أجبن (دائماً أو غالباً) على عبارة "أشعر بالرضى الكامل عن البرامج التدريبية المقدمة لي في برنامج رخصة العمل التطوعي" بمتوسط حسابي (4.34) وانحراف معياري (0.97)، في حين أن (75.7%) من المتدربات أجبن (دائماً أو غالباً) على عبارة "أشعر بالرضى عن الطريقة التي يتم بها تقييم التدريب لبرنامج رخصة العمل التطوعي" بمتوسط حسابي (4.29) وانحراف معياري (1).

جدول رقم (8) أثر البرنامج التدريبي على رغبة المتطوعات في التدريب

م	العبارة	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		إطلاقاً		الإجمالي	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	المتوسط	الانحراف
1	أحرص على تنمية مهارتي ومعارفي من خلال التدريب في برنامج رخصة العمل التطوعي	93	83.8	13	11.7	5	4.5	0	0	0	0	4.79	.51
2	تتوفر لدي الرغبة في التدريب في برنامج رخصة العمل التطوعي	88	79.3	17	15.3	4	3.6	1	.9	1	.9	4.71	.67
3	أشعر بالرضى الكامل عن البرامج التدريبية المقدمة لي في برنامج رخصة العمل التطوعي	63	56.8	33	29.7	9	8.1	2	1.8	4	3.6	4.34	.97
4	أشعر بالرضى عن الطريقة التي يتم بها تقييم التدريب لبرنامج رخصة العمل التطوعي	66	59.5	18	16.2	23	20.7	1	.9	3	2.7	4.29	1.00

التعرف على مدى جودة البرنامج التدريبي لرخصة العمل التطوعي.

1. تقييم المدربات المنفذات للبرنامج التدريبي:

للتعرف على تقييم المدربات المنفذات للبرنامج التدريبي استجابت عينة الدراسة على (13) عبارة تمثل تقييم المدربات المنفذات للبرنامج التدريبي حيث تظهر نتائج الجدول رقم (9) أن (93.7%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على "عبارة المدربة تتعامل بإيجابية مع اسئلة المتدربات في برنامج رخصة العمل التطوعي" بمتوسط حسابي (4.64) وانحراف معياري (0.66)، وأن (92.8%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "تقوم العلاقة بين المتدربة والمشرفة على الاحترام وتتركز على الإرشاد والتوجيه" بمتوسط حسابي (4.63) وانحراف معياري (0.71)، وأن (91%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "المدربة توازن بين مهارات العرض واللقاء ومهارات النقاش في برنامج رخصة العمل التطوعي" بمتوسط حسابي (4.56) وانحراف معياري (0.71)، وأن (91.9%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "المدربة تعزز من التوجهات الايجابية للتطوع لدى المتدربات في برنامج رخصة العمل التطوعي" بمتوسط حسابي (4.52) وانحراف معياري (0.74)، وأن (89.2%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "المدربات يدرن الجلسة التدريبية بشكل ممتع ومفيد في برنامج رخصة العمل التطوعي" بمتوسط حسابي (4.5) وانحراف معياري (0.81)، وأن (87.4%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "قدمت المدربة أهداف التدريب بشكل واضح في برنامج رخصة العمل التطوعي" بمتوسط حسابي (4.5) وانحراف معياري (0.82)، وأن (91%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "المدربات يحرصن على تنوع أساليب التدريب المستخدمة في برنامج رخصة العمل التطوعي" بمتوسط حسابي (4.48) وانحراف معياري (0.66)، وأن (90.1%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "المدربات القائمات على تنفيذ برنامج رخصة العمل التطوعي تتمتعن بكفاءة عالية في نقل المعلومات إلى المتدربات وتوضيح الفائدة منها." بمتوسط حسابي (4.48) وانحراف معياري (0.76)، وأن (91%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "مدربات الدورات في برنامج رخصة العمل التطوعي تتمتعن بشخصيات قوية تساعدن على توصيل المعلومات" بمتوسط حسابي (4.47) وانحراف معياري (0.69)، وأن (85.6%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "المدربات يتميزن بربطهن للمعلومات النظرية والمواد بالتطبيق العملي في برنامج رخصة العمل التطوعي" بمتوسط حسابي (4.43) وانحراف معياري (0.76)، وأن (89.2%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "المدربة أعدت مادة التدريب في برنامج رخصة العمل التطوعي بشكل مناسب" بمتوسط حسابي (4.43) وانحراف معياري (0.77)، وأن (85.6%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "المدربة عرضت المادة بطريقة شيقة في برنامج رخصة العمل التطوعي" بمتوسط حسابي (4.41) وانحراف معياري (0.89)، فيما أن (82.9%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "المدربات لديهن خبرة بالطرق التي تساهم في تحقيق رؤية الوطن - 2030- للوصول إلى مليون متطوع" بمتوسط حسابي (4.32) وانحراف معياري (0.87).

جدول رقم (9) تقييم المدربات المنفذات للبرنامج التدريبي

م	العبارة	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		إطلاقاً		الإجمالي
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
1	المدربة تتعامل بإيجابية مع اسئلة المتدربات في برنامج رخصة العمل التطوعي	80	72.1	24	21.6	5	4.5	2	1.8	0	0	4.64
												0.66

م	العبرة	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		إطلاقاً		الإجمالي	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الانحراف	المتوسط
2	تقوم العلاقة بين المتدربة والمشرقة على الاحترام وتتركز على الإرشاد والتوجيه	73.0	81	19.8	22	5.4	6	1.9	1	1.9	1	4.63	.71
3	المدربة توازن بين مهارات العرض واللقاء ومهارات النقاش في برنامج رخصة العمل التطوعي	66.7	74	24.3	27	7.2	8	1.8	2	0	0	4.56	.71
4	المدربة تعزز من التوجهات الايجابية للتطوع لدى المتدربات في برنامج رخصة العمل التطوعي	63.1	70	28.8	32	6.3	7	1.9	1	1.9	1	4.52	.74
5	المدربات يدرن الجلسة التدريبية بشكل ممتع ومفيد في برنامج رخصة العمل التطوعي	64.9	72	24.3	27	9.0	10	0	0	1.8	2	4.50	.81
6	قدمت المدربة أهداف التدريب بشكل واضح في برنامج رخصة العمل التطوعي	66.7	74	20.7	23	9.9	11	1.8	2	1.8	1	4.50	.82
7	المدربات يحرصن على تنوع أساليب التدريب المستخدمة في برنامج رخصة العمل التطوعي	56.8	63	34.2	38	9.0	10	0	0	0	0	4.48	.66
8	المدربات القاتمات على تنفيذ برنامج رخصة العمل التطوعي تتمتعن بكفاءة عالية في نقل المعلومات إلى المتدربات وتوضيح الفائدة منها.	60.4	67	29.7	33	8.1	9	1.9	1	1.9	1	4.48	.76
9	مدربات الدورات في برنامج رخصة العمل التطوعي تتمتعن بشخصيات قوية تساعدن على توصيل المعلومات	56.8	63	34.2	38	8.1	9	1.9	1	0	0	4.47	.69
10	المدربات يتميزن بربطهن للمعلومات النظرية والمواد بالتطبيق العملي في برنامج رخصة العمل التطوعي	58.6	65	27.0	30	13.5	15	1.9	1	0	0	4.43	.76
11	المدربة اعدت مادة التدريب في برنامج رخصة العمل التطوعي بشكل مناسب	56.8	63	32.4	36	9.0	10	1.9	1	1.9	1	4.43	.77
12	المدربة عرضت المادة بطريقة شيقة	60.4	67	25.2	28	10.8	12	1.8	2	1.8	2	4.41	.89

م	العبرة	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		إطلاقاً		الإجمالي	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	المتوسط	الانحراف
	في برنامج رخصة العمل التطوعي												
13	المدربات لديهن خبرة بالطرق التي تساهم في تحقيق رؤية الوطن - 2030- للوصول إلى مليون متطوع	59	53.2	33	29.7	15	13.5	3	2.7	1	.9	4.32	.87

2. تقييم وسائل ومادة البرنامج التدريبي:

للتعرف على تقييم وسائل ومادة البرنامج التدريبي استجابت عينة الدراسة على (8) عبارات تمثل تقييم وسائل ومادة البرنامج التدريبي حيث تظهر نتائج الجدول رقم (10) أن (94.6%) من المتدربات أجبن (دائماً أو غالباً) على عبارة "المادة مكتوبة بلغة واضحة متسلسلة في برنامج رخصة العمل التطوعي" بمتوسط حسابي (4.67) وانحراف معياري (0.58)، وأن (86.5%) من المتدربات أجبن (دائماً أو غالباً) على عبارة "موضوعات برنامج رخصة العمل التطوعي تغطي أهداف التدريب للتطوع" بمتوسط حسابي (4.5) وانحراف معياري (0.75)، وأن (90.1%) من المتدربات أجبن (دائماً أو غالباً) على عبارة "تنسجم المادة مع أهداف التدريب للتطوع في برنامج رخصة العمل التطوعي" بمتوسط حسابي (4.45) وانحراف معياري (0.76)، وأن (82.9%) من المتدربات أجبن (دائماً أو غالباً) على عبارة "أوراق العمل التي وزعت كانت مساعدة لي في التخطيط والتنفيذ للأعمال التطوعية" بمتوسط حسابي (4.44) وانحراف معياري (0.94)، وأن (84.7%) من المتدربات أجبن (دائماً أو غالباً) على عبارة "تنسجم الوسائل التدريبية التعليمية المستخدمة من قبل المدربين في برنامج رخصة العمل التطوعي" بمتوسط حسابي (4.36) وانحراف معياري (0.78)، وأن (79.3%) من المتدربات أجبن (دائماً أو غالباً) على عبارة "تسبب المادة النظرية إلى العملية مناسبة في برنامج رخصة العمل التطوعي" بمتوسط حسابي (4.31) وانحراف معياري (0.97)، وأن (81%) من المتدربات أجبن (دائماً أو غالباً) على عبارة "معلومات الدورات في برنامج رخصة العمل التطوعي مشابهة لواقع العمل التطوعي الميداني" بمتوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري (0.96)، في حين أن (71.1%) من المتدربات أجبن (دائماً أو غالباً) على عبارة "تتضمن الدورات في برنامج رخصة العمل التطوعي إجراء دراسات مجتمعية تطبيقية يغلب عليها الطابع الميداني" بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (1.18).

جدول رقم (10) تقييم وسائل ومادة البرنامج التدريبي

م	العبرة	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		إطلاقاً		الإجمالي	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	المتوسط	الانحراف
1	المادة مكتوبة بلغة واضحة متسلسلة في برنامج رخصة العمل التطوعي	80	72.1	25	22.5	6	5.4	0	0	0	0	4.67	.58
2	موضوعات برنامج رخصة العمل التطوعي تغطي أهداف التدريب للتطوع	72	64.9	24	21.6	14	12.6	1	.9	0	0	4.50	.75
3	تنسجم المادة مع أهداف التدريب للتطوع في برنامج رخصة العمل التطوعي	64	57.7	36	32.4	9	8.1	1	.9	1	.9	4.45	.76

م	العبرة	دائماً		إطلاقاً		نادراً		أحياناً		غالباً	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
4	أوراق العمل التي وزعت كانت مساعدة لي في التخطيط والتنفيذ للأعمال التطوعية	75	67.6	17	15.3	14	12.6	3	2.7	2	1.8
5	تتنوع الوسائل التدريبية التعليمية المستخدمة من قبل المدربين في برنامج رخصة العمل التطوعي	59	53.2	35	31.5	15	13.5	2	1.8	0	0
6	نسبة المادة النظرية إلى العملية مناسبة في برنامج رخصة العمل التطوعي	65	58.6	23	20.7	16	14.4	6	5.4	1	.9
7	معلومات الدورات في برنامج رخصة العمل التطوعي مشابهة لواقع العمل التطوعي الميداني	54	48.6	36	32.4	17	15.3	0	0	4	3.6
8	تتضمن الدورات في برنامج رخصة العمل التطوعي إجراء دراسات مجتمعية تطبيقية يغلب عليها الطابع الميداني	53	47.7	26	23.4	21	18.9	4	3.6	7	6.3

3. تقييم أهداف البرنامج التدريبي:

للتعرف على تقييم أهداف البرنامج التدريبي استجابت عينة الدراسة على (3) عبارات تمثل تقييم أهداف البرنامج التدريبي حيث تظهر نتائج الجدول رقم (11) أن (91%) من المتدربين أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "أهداف الدورات في برنامج رخصة العمل التطوعي تتوافق مع مضمون المحتوى" بمتوسط حسابي (4.51) وانحراف معياري (0.72)، وأن (85.6%) من المتدربين أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "أهداف الدورات معلنة في برنامج رخصة العمل التطوعي وواضحة للجميع منذ البداية" بمتوسط حسابي (4.4) وانحراف معياري (0.83)، بينما نجد أن (81.1%) من المتدربين أجبين (دائماً أو غالباً) على "عبارة أهداف الدورات في برنامج رخصة العمل التطوعي المعلنة تتوافق مع ما ظهر لي من حاجات تدريبية في العمل الميداني التطوعي" بمتوسط حسابي (4.36) وانحراف معياري (0.85).

جدول رقم (11) تقييم أهداف البرنامج التدريبي

م	العبرة	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		إطلاقاً	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
1	أهداف الدورات في برنامج رخصة العمل التطوعي تتوافق مع مضمون المحتوى	69	62.2	32	28.8	9	8.1	0	0	1	.9
2	أهداف الدورات معلنة في برنامج رخصة العمل التطوعي وواضحة للجميع منذ البداية	64	57.7	31	27.9	13	11.7	2	1.8	1	.9

3	أهداف الدورات في برنامج رخصة العمل التطوعي المعلنة تتوافق مع ما ظهر لي من حاجات تدريبية في العمل الميداني التطوعي	64	57.7	26	23.4	18	16.2	3	2.7	0	0	4.36	.85
---	---	----	------	----	------	----	------	---	-----	---	---	------	-----

4. تقييم الخدمات الإدارية والإشرافية للبرنامج التدريبي:

للتعرف على تقييم الخدمات الإدارية والإشرافية للبرنامج التدريبي استجابت عينة الدراسة على (5) عبارات تمثل تقييم الخدمات الإدارية والإشرافية للبرنامج التدريبي حيث تظهر نتائج الجدول رقم (12) أن (94.6%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "الفريق الإداري والإشرافي في حاضنة نورة العطاء له الأثر كبير في تذليل العقبات وحل التحديات المتعلقة بالمشاركات بشكل ممتاز" بمتوسط حسابي (4.66) وانحراف معياري (0.78)، وأن (90.1%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "تقوم حاضنة نورة العطاء في عمادة خدمة المجتمع بالجامعة بإيجاد الدافعية لدى المتدربات للقيام بالأعمال التطوعية المنظمة المستدامة" بمتوسط حسابي (4.59) وانحراف معياري (0.69)، وأن (90.1%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "الفريق الإشرافي في حاضنة نورة العطاء دائماً يدعمنا ويطلعنا على المستجدات في مجال العمل التطوعي الاحترافي المستدام" بمتوسط حسابي (4.54) وانحراف معياري (0.72)، وأن (91%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "ما أشعر به من تقدير القيادة العليا والهيئة التعليمية والإدارية والطالبات كوني من منسوبات رخصة العمل التطوعي يدفعني للاستمرار في البرنامج" بمتوسط حسابي (4.5) وانحراف معياري (0.81)، ونرى أن (91%) من المتدربات أجبين (دائماً أو غالباً) على عبارة "توازن الحاضنة بين تدريب المتطوعين وسيرهن في مسارهن التعليمي بشكل ممتاز" بمتوسط حسابي (4.49) وانحراف معياري (0.77).

جدول رقم (12) تقييم الخدمات الإدارية والإشرافية للبرنامج التدريبي

م	العبارات	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		إطلاقاً		الإجمالي	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	المتوسط	الانحراف
1	الفريق الإداري والإشرافي في حاضنة نورة العطاء له الأثر كبير في تذليل العقبات وحل التحديات المتعلقة بالمشاركات بشكل ممتاز	85	76.6	20	18.0	3	2.7	0	0	3	2.7	4.66	.78
2	تقوم حاضنة نورة العطاء في عمادة خدمة المجتمع بالجامعة بإيجاد الدافعية لدى المتدربات للقيام بالأعمال التطوعية المنظمة المستدامة	78	70.3	22	19.8	10	9.0	1	.9	0	0	4.59	.69
3	الفريق الإشرافي في حاضنة نورة العطاء دائماً يدعمنا ويطلعنا على المستجدات في مجال العمل التطوعي الاحترافي المستدام	73	65.8	27	24.3	9	8.1	2	1.8	0	0	4.54	.72
4	ما أشعر به من تقدير القيادة العليا والهيئة التعليمية والإدارية والطالبات كوني من منسوبات رخصة العمل التطوعي يدفعني للاستمرار في البرنامج	71	64.0	30	27.0	7	6.3	1	.9	2	1.8	4.50	.81
5	توازن الحاضنة بين تدريب المتطوعين وسيرهن في مسارهن التعليمي بشكل ممتاز	68	61.3	33	29.7	7	6.3	2	1.8	1	.9	4.49	.77

نتائج الدراسة:

أوضحت نتائج الدراسة أن لبرنامج رخصة العمل التطوعي أثر إيجابي على أداء المتطوعات في عملهن حيث أنه خلق دافعية لدى المتدربات لتحمل مسؤوليات واسعة في العمل التطوعي داخل الجامعة وخارجها، كما ساهم البرنامج في صقل المهارات التدريبية ومهارات العمل الجماعي للمشاركات، إلى جانب مساهمة البرنامج في صقل مهارات تنظيم القوى البشرية والإمكانات المادية المتوفرة للوصول بها إلى أعلى إنتاجية ممكنة وبأقل التكاليف في الأعمال التطوعية لدى المتدربات، ومن ناحية أخرى فقد ساهم البرنامج في نشر ثقافة العمل التطوعي الإبداعي للإسهام في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للوطن، كما أصبحت المتدربات أكثر اقتداراً على استخدام الأسلوب العلمي في التخطيط لتنفيذ الأعمال التطوعية، كما زود البرنامج المتدربات باتجاهات وأفكار جديدة والقدرة على نقل المعرفة، كما رفع البرنامج من قدرة المتدربات على اتخاذ القرارات الرشيدة مما خفض نسبة القرارات الخاطئة، وساهم البرنامج في تحسين الاتجاه نحو التطوع المحترف المستدام وتلبية احتياجات التطوع المنظم المستدام.

ومن ناحية أخرى أظهرت نتائج الدراسة أن لبرنامج رخصة العمل التطوعي التدريبي إسهام في تحقيق رؤية 2030 حيث أوجد دافعية لدى المتدربات لتطوير أعمالهم التطوعية وتنظيمها باحترافية لتحقيق رؤية 2030 للوصول إلى مليون متطوع.

كما بينت نتائج الدراسة أن لبرنامج رخصة العمل التطوعي التدريبي أثر في زيادة دافعية المتطوعات على العمل التطوعي من عدة جوانب كخلق الرغبة في الأبداع والابتكار في الاعمال التطوعية الوطنية المستدامة، ومنحهن القدرة على تطوير قدراتهن وتغيير اساليب العمل التطوعي المستدام للأفضل، وتغيير أسلوب حياتهن، وخلق الرغبة في التطوير والتحديث المستمر في أساليب وأدوات العمل التطوعي لديهن.

من جانب آخر أوضحت نتائج الدراسة أثر برنامج رخصة العمل التطوعي التدريبي الإيجابي على رغبة المتطوعات في التدريب من عدة نواحي كحرصهن على تنمية المهارات والمعارف، ورضاهن الكامل عن البرامج التدريبية المقدمة لهن، ورضاهن عن الطريقة التي تم بها تقييم التدريب.

سجلت نتائج الدراسة في إطار تقييم برنامج رخصة العمل التطوعي التدريبي تقييم إيجابي للمدربات المنفذات للبرنامج التدريبي من عدة جوانب كالتعامل بإيجابية مع الاسئلة، والموازنة بين مهارات العرض واللقاء ومهارات النقاش، وتعزيز التوجهات الايجابية للتطوع لدى المتدربات، وإدارة الجلسة التدريبية بشكل ممتع ومفيد، وعرض أهداف التدريب بشكل واضح، والحرص على تنوع أساليب التدريب، والتمتع بكفاءة عالية في نقل المعلومات إلى المتدربات، والتميز بربط المعلومات النظرية بالتطبيق العملي، وإعداد وعرض مادة التدريب بشكل مناسب، إلى جانب تمتعهن بخبرة حول الطرق المساهمة في تحقيق رؤية الوطن - 2030- للوصول إلى مليون متطوع.

كما ظهر من نتائج الدراسة أن هناك تقييم عالي لوسائل ومادة البرنامج التدريبي حيث بينت النتائج أن المادة مكتوبة بلغة واضحة متسلسلة، وأن الموضوعات المطروحة تغطي وتتسمج مع أهداف التدريب، وأن أوراق العمل الموزعة ساعدت في تخطيط وتنفيذ الأعمال التطوعية، كما أن هناك تنوع في الوسائل التدريبية المستخدمة ومناسبة المادة النظرية إلى العملية، إلى جانب مشابهة معلومات الدورات لواقع العمل التطوعي الميداني.

كما أظهرت نتائج الدراسة في إطار تقييم أهداف البرنامج التدريبي تقييم عالي للأهداف حيث كانت أهداف الدورات متوافقة مع مضمون المحتوى، وكانت معلنة وواضحة للجميع منذ بداية العملية التدريبية، كما أنها تتوافق مع الاحتياجات التدريبية في العمل الميداني التطوعي.

كما حصلت الخدمات الإدارية والإشرافية للبرنامج التدريبي على تقييم مرتفع فقد أظهرت النتائج أن الفريق الإداري والإشرافي في حاضنة نورة العطاء له الأثر كبير في تذليل العقبات وحل التحديات المتعلقة بالمشاركات بشكل ممتاز إلى جانب دعمه للمتطوعين وإطلاعهم على المستجدات في العمل التطوعي، بالإضافة لدور حاضنة نورة العطاء في عمادة خدمة المجتمع بالجامعة في إيجاد الدافعية لدى المتدربين للقيام بالأعمال التطوعية المنظمة المستدامة إلى جانب موازنة الحاضنة بين تدريب المتطوعين وسيرهم في مسارهم التعليمي.

التوصيات:

1. تعميم تجربة حاضنة نورة العطاء في عمادة خدمة المجتمع بجامعة الأميرة نورة على الجامعات في المملكة العربية السعودية لما لها من دور في إيجاد الدافعية للقيام بالأعمال التطوعية المنظمة لدى الطالبات.
2. اعتماد برنامج رخصة العمل التطوعي التدريبي كأداة تأهيلية للمتطوعين لما له من آثار إيجابية على أداء المتطوعين ودافعيتهم للعمل التطوعي.
3. تأهيل كوادر تدريبية على مستوى المملكة لتدريب دورات برنامج رخصة العمل التطوعي في مختلف منطقتي المملكة.

المراجع:

1. إبراهيم، حسنين توفيق. (1432). العمل الخيري والاستقرار السياسي في دول مجلس التعاون الخليجي. بحث في مجلة مداد لدراسات العمل الخليجي، جدة.
2. ابن منظور، محمد بن مكرم. (د.ت). لسان العرب، دار صادر، بيروت.
3. جامعة الأميرة نورة. (1439). مشروع الرخصة التطوعية في حاضنة نورة العطاء التطوعية. تاريخ الاطلاع: 7 محرم 1439هـ، الموقع: <http://www.pnu.edu.sa>
4. درة، عبد الباري إبراهيم. (1991). التدريب: مفهومه ومدخل نظمي له. وزارة التربية والتعليم، رسالة المعلم الأردن، مج 32، ع 1، 2، 7 - 38.
5. الدغليبي، مضوي بنت موسى عبيسان. (1427هـ). دراسة تقييمية للبرامج التدريبية والمهنية المقدمة لتأهيل المرأة الفقيرة: دراسة ميدانية مطبقة على جمعية النهضة النسائية الخيرية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
6. رؤية المملكة العربية السعودية 2030. (2018). برنامج التحول الوطني 2020. تاريخ الاطلاع: 2018/4/16. الموقع: <http://vision2030.gov.sa>
7. الزهراني، بندر حمدان. (2009). اتجاهات الشباب السعودي نحو بعض القضايا الاجتماعية المعاصرة. دراسة نوعية. التربية (جامعة الأزهر) مصر، ع 143، ج 2، 43 - 66.
8. الشناوي، أحمد محمد. (2010). مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب (دراسة ميدانية). مجلة كلية التربية بالإسماعيلية مصر، العدد 18.

9. عالم التطوع العربي. (2009). *المبادرة الوطنية للتكافل الاجتماعي*. تاريخ الاطلاع. 2018/1/5. الموقع: <http://www.arabvolunteering.org>
10. العبيد، إبراهيم بن عبد الله. (2013م). واقع العمل التطوعي ومعوقاته وأساليب تنميته واتجاهات الطلاب نحوه بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية. *مجلة العلوم العربية والإنسانية جامعة القصيم السعودية*، مج 6، ع 2، 987 - 1076.
11. عثمان، عالية محمد خليفة، والخولي، منال محمد علي. (2015م). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية قيم العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة ذوي الاتجاه المضاد للمجتمع والمعرضين للضغوط النفسية. *المجلة التربوية مصر*، ج 42، 965 - 992.
12. القرني، يعن الله بن علي بن يعن الله. (2014م). التدريب التطوعي: الواقع، الفرص، المجالات، العقبات، وآليات التعزيز. *المجلة العربية للعلوم الاجتماعية المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية مصر*، ع 6، ج 1، 77 - 95.
13. قنديل، أماني، وآخرون. (2008). *الموسوعة العربية للمجتمع المدني*. القاهرة: الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
14. المالكي، سمر بنت محمد بن غرم الله. (1431هـ). *مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي*. دراسة ميدانية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
15. منقربوس، نصيف فهمي. (2004م). *مستحدثات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مع الشباب في إطار العولمة*. بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الرابع للخدمة الاجتماعية، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، الإسكندرية.
16. Flanagan et. al. (1999), *Adolescents and The Social Contract Developmental Roots of Citizenship in Seven Countries*. Cambridge. U K Cambridge University Press.
17. Home Office. (2004), *A review of the Home Office Older Volunteers Initiative*. Research Study (248) , London. Home Office.