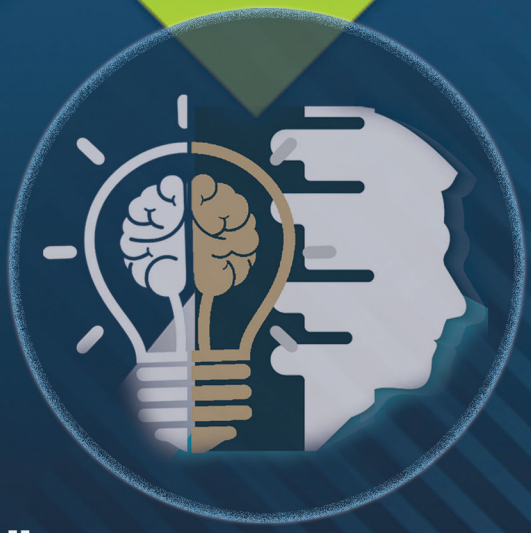
مجلة العلوم الإنسانية
بجامعة حائل

جامعة حائل
University of Ha'il

مجلة العلوم الإنسانية

دورية علمية محكمة تصدر عن جامعة حائل



السنة الثامنة، العدد 26
المجلد الثاني، يونيو 2025

Arcif Analytics

Print 1658 -788 X
Online E- 8819-1658

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة حائل

مجلة العلوم الإنسانية

دورية علمية محكمة تصدر عن جامعة حائل

للتواصل:

مركز النشر العلمي والترجمة

جامعة حائل، صندوق بريد: 2440 الرمز البريدي: 81481

https://uohjh.com/

j.humanities@uoh.edu.sa

ردمد : إلكتروني E-1658-8819 ورقي 1658- 788 X رقم الإيداع 14398368

نبذة عن المجلة

تعريف بالمجلة

مجلة العلوم الإنسانية، مجلة دورية علمية محكمة، تصدر عن وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة حال كل ثلاثة أشهر بصفة دورية، حث تصدر أربة أعداد في كل سنة، وبحسب اكتمال البحوث المجازة للنشر.

وقد نجحت مجلة العلوم الإنسانية في تحقيق معايير اعتماد معامل التأثير والاستشهادات المرجعية للمجلات العلمية العربية معامل "ارسيف Arcif " المتوافقة مع المعايير العالمية، والتي يبلغ عددها (32) معياراً، وقد أطلق ذلك خلال التقرير السنوي الثامن للمجلات للعام 2023.

رؤية المجلة

التميز في النشر العلمي في العلوم الإنسانية وفقاً لمعايير مهنية عالمية.

رسالة المجلة

نشر البحوث العلمية في التخصصات الإنسانية؛ لخدمة البحث العلمي والمجتمع المحلي والدولي.

أهداف المجلة

تهدف المجلة إلى إيجاد منافذ رصينة؛ لنشر المعرفة العلمية المتخصصة في المجال الإنساني، وتمكن الباحثين -من مختلف بلدان العالم- من نشر أبحاثهم ودراساتهم وإنتاجهم الفكري لمعالجة واقع المشكلات الحياتية، وتأسيس الأطر النظرية والتطبيقية للمعارف الإنسانية في المجالات المتنوعة، وفق ضوابط وشروط ومواصفات علمية دقيقة، تحقيقا للجودة والريادة في نشر البحث العلمي.

قواعد النشر

لغة البحث

1- تقبل المجلة البحوث المكتوبة باللغتين العربية والإنجليزية.
2- يُكتب عنوان البحث وملخصه باللغة العربية للبحوث المكتوبة باللغة الإنجليزية.
3- يُكتب عنوان البحث وملخصه ومراجعه باللغة الإنجليزية للبحوث المكتوبة باللغة العربية، على أن تكون ترجمة الملخص إلى اللغة الإنجليزية صحيحة ومتخصصة.

مجالات النشر في المجلة

تهتم مجلة العلوم الإنسانية بجامعة حائل بنشر إسهامات الباحثين في مختلف القضايا الإنسانية الاجتماعية والأدبية، إضافة إلى نشر الدراسات والمقالات التي تتوفر فيها الأصول والمعايير العلمية المتعارف عليها دولياً، وتقبل الأبحاث المكتوبة باللغة العربية والإنجليزية في مجال اختصاصها، حيث تعنى المجلة بالتخصصات الآتية:

- علم النفس وعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية والفلسفة الفكرية العلمية الدقيقة.
- المناهج وطرق التدريس والعلوم التربوية المختلفة.
- الدراسات الإسلامية والشريعة والقانون.
- الآداب: التاريخ والجغرافيا والفنون واللغة العربية، واللغة الإنجليزية، والسياحة والآثار.
- الإدارة والإعلام والاتصال وعلوم الرياضة والحركة.

أوعية نشر المجلة

تصدر المجلة ورقياً حسب القواعد والأنظمة المعمول بها في المجلات العلمية المحكمة، كما تُنشر البحوث المقبولة بعد تحكيمها إلكترونياً لتعم المعرفة العلمية بشكل أوسع في جميع المؤسسات العلمية داخل المملكة العربية السعودية وخارجها.

ضوابط وإجراءات النشر في مجلة العلوم الإنسانية

اولاً: شروط النشر

1. أن يتّسم بالأصالة والجدّة والابتكار والإضافة المعرفية في التخصص.
2. لم يسبق للباحث نشر بحثه.
3. ألا يكون مستلّاً من رسالة علمية (ماجستير / دكتوراه) أو بحوث سبق نشرها للباحث.
4. أن يلتزم الباحث بالأمانة العلمية.
5. أن تراعى فيه منهجية البحث العلمي وقواعده.
6. عدم مخالفة البحث للضوابط والأحكام والآداب العامة في المملكة العربية السعودية.
7. مراعاة الأمانة العلمية وضوابط التوثيق في النقل والاقتباس.
8. السلامة اللغوية ووضوح الصور والرسومات والجداول إن وجدت، وللمجلة حقها في مراجعة التحرير والتدقيق النحوي.

ثانياً: قواعد النشر

1. أن يشتمل البحث على: صفحة عنوان البحث، ومستخلص باللغتين العربية والإنجليزية، ومقدمة، وصلب البحث، وخاتمة تتضمن النتائج والتوصيات، وثبت المصادر والمراجع باللغتين العربية والإنجليزية، والملاحق اللازمة (إن وجدت).
2. في حال (نشر البحث) يُزوَّد الباحث بنسخة إلكترونية من عدد المجلة الذي تم نشر بحثه فيه، ومستلاً لبحثه.
3. في حال اعتماد نشر البحث تؤول حقوق نشره كافة للمجلة، ولها أن تعيد نشره ورقيّاً أو إلكترونيّاً، ويحقّ لها إدراجه في قواعد البيانات المحلّيّة والعالمية - بمقابل أو بدون مقابل- وذلك دون حاجة لإذن الباحث.
4. لا يحقّ للباحث إعادة نشر بحثه المقبول للنشر في المجلة إلا بعد إذن كتابي من رئيس هيئة تحرير المجلة.
5. الآراء الواردة في البحوث المنشورة تعبر عن وجهة نظر الباحثين، ولا تعبر عن رأي مجلة العلوم الإنسانية.
6. النشر في المجلة يتطلب رسوما مالية قدرها (1000 ريال) يتم إيداعها في حساب المجلة، وذلك بعد إشعار الباحث بالقبول الأولي وهي غير مستردة سواء أجيز البحث للنشر أم تم رفضه من قبل المحكمين.

ثالثًا: الضوابط والمعايير الفنية لكتابة وتنظيم البحث

1. ألا تتجاوز نسبة الاقتباس في البحوث (25%).
2. الصفحة الأولى من البحث، تحتوي على عنوان البحث، اسم الباحث أو الباحثين، المؤسسة التي ينتسب إليها- جهة العمل، عنوان المراسلة والبريد الإلكتروني، وتكون باللغتين العربية والإنجليزية على صفحة مستقلة في بداية البحث. الإعلان عن أي دعم مالي للبحث- إن وجد. كما يقوم بكتابة رقم الهوية المفتوحة للباحث ORCID بعد الاسم مباشرة. علماً بأن مجلة العلوم الإنسانية تنصح جميع الباحثين باستخراج رقم هوية خاص بهم، كما تتطلب وجود هذا الرقم في حال إجازة البحث للنشر.
3. ألا يرد اسم الباحث (الباحثين) في أي موضع من البحث إلا في صفحة العنوان فقط.

4. ألا تزيد عدد صفحات البحث عن ثلاثين صفحة أو (12.000) كلمة للبحث كاملا أيهما أقل بما في ذلك الملخصان العربي والإنجليزي، وقائمة المراجع.

5. أن يتضمن البحث مستخلصين: أحدهما باللغة العربية لا يتجاوز عدد كلماته (200) كلمة، والآخر بالإنجليزية لا يتجاوز عدد كلماته (250) كلمة، ويتضمن العناصر التالية: (موضوع البحث، وأهدافه، ومنهجه، وأهم النتائج) مع العناية بتحريرها بشكل دقيق.

6. يُتبع كل مستخلص (عربي/إنجليزي) بالكلمات الدالة (المفتاحية) (Key Words) المعبرة بدقة عن موضوع البحث، والقضايا الرئيسة التي تناولها، بحيث لا يتجاوز عددها (5) كلمات.

7. تكون أبعاد جميع هوامش الصفحة: من الجهات الأربعة (3) سم، والمسافة بين الأسطر مفردة.

8. يكون نوع الخط في المتن باللغة العربية (Traditional Arabic) وبحجم (12)، وباللغة الإنجليزية (Times New Roman) وبحجم (10)، وتكون العناوين الرئيسية في اللغتين بالبنط الغليظ. (Bold).

9. يكون نوع الخط في الجدول باللغة العربية (Traditional Arabic) وبحجم (10)، وباللغة الإنجليزية (Times New Roman) وبحجم (9)، وتكون العناوين الرئيسية في اللغتين بالبنط الغليظ (Bold) ..

10. يلتزم الباحث برومنة المراجع العربية (الأبحاث العلمية والرسائل الجامعية) ويقصد بها ترجمة المراجع العربية (الأبحاث والرسائل العلمية فقط) إلى اللغة الإنجليزية، وتضمينها في قائمة المراجع الإنجليزية (مع الإبقاء عليها باللغة العربية في قائمة المراجع العربية)، حيث يتم رومنة (Romanization / Transliteration) اسم، أو أسماء المؤلفين، متبوعة بسنة النشر بين قوسين (يقصد بالرومنة النقل الصوتي للحروف غير اللاتينية إلى حروف لاتينية، تمكِّن قراء اللغة الإنجليزية من قراءتها، أي: تحويل منطوق الحروف العربية إلى حروف تنطق بالإنجليزية)، ثم يتبع بالعنوان، ثم تضاف كلمة (in Arabic) بين قوسين بعد عنوان الرسالة أو البحث. بعد ذلك يتبع باسم الدورية التي نشرت بها المقالة باللغة الإنجليزية إذا كان مكتوباً بها، وإذا لم يكن مكتوباً بها فيتم ترجمته إلى اللغة الإنجليزية.

مثال إيضاحي:

الشمري، علي بن عيسى. (2020). فاعلية برنامج إلكتروني قائم على نموذج كيلر(ARCS) في تنمية الدافعية نحو مادة لغتي لدى تلاميذ الصف السادس الابتدائي. مجلة العلوم الإنسانية، جامعة حائل،1(6)، 98-87.

Al-Shammari, Ali bin Issa. (2020). The effectiveness of an electronic program based on the Keeler Model (ARCS) in developing the motivation towards my language subject among sixth graders. (in Arabic). Journal of Human Sciences, University of Hail.1(6), 98-87

السميري، ياسر. (2021). مستوى إدراك معلمي المرحلة الابتدائية للإستراتيجيات التعليمية الحديثة التي تلبي احتياجات التلاميذ الموهوبين من ذوي صعوبات التعلم. المجلة السعودية للتربية الخاصة، 18(1): 19- 48.

Al-Samiri, Y. (2021). The level of awareness of primary school teachers of modern educational strategies that meet the needs of gifted students with learning disabilities. (in Arabic). The Saudi Journal of Special Education, 18 (1): 19-48.

11. يلي قائمة المراجع العربية، قائمة بالمراجع الإنجليزية، متضمنة المراجع العربية التي تم رومنتها، وفق ترتيبها الهجائي (باللغة الإنجليزية) حسب الاسم الأخير للمؤلف الأول، وفقاً لأسلوب التوثيق المعتمد في المجلة.

12. تستخدم الأرقام العربية أينما ذكرت بصورتها الرقمية. (Arabic.... 1,2,3) سواء في متن البحث، أو الجداول و الأشكال، أو المراجع، وترقم الجداول و الأشكال في المتن ترقيماً متسلسلاً مستقلاً لكل منهما ، ويكون لكل منها عنوانه أعلاه ، ومصدره – إن وجد – أسفله.

13. يكون الترقيم لصفحات البحث في المنتصف أسفل الصفحة، ابتداءً من صفحة ملخص البحث (العربي، الإنجليزي)، وحتى آخر صفحة من صفحات مراجع البحث.

14. تدرج الجداول والأشكال- إن وجدت- في مواقعها في سياق النص، وترقم بحسب تسلسلها، وتكون غير ملونة أو مظللة، وتكتب عناوينها كاملة. ويجب أن تكون الجداول والأشكال والأرقام وعناوينها متوافقة مع نظام APA.

رابعًا: توثيق البحث

أسلوب التوثيق المعتمد في المجلة هو نظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA7)

خامسًا: خطوات وإجراءات التقديم

1. يقدم الباحث الرئيس طلبًا للنشر (من خلال منصة الباحثين بعد التسجيل فيها) يتعهد فيه بأن بحثه يتفق مع شروط المجلة، وذلك على النحو الآتي:

أ. البحث الذي تقدمت به لم يسبق نشره (ورقيا أو إلكترونيا)، وأنه غير مقدم للنشر، ولن يقدم للنشر في وجهه أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه، ونشره في المجلة، أو الاعتذار للباحث لعدم قبول البحث.

ب. البحث الذي تقدمت به ليس مستلا من بحوث أو كتب سبق نشرها أو قدمت للنشر، وليس مستلاً من الرسائل العلمية للماجستير أو الدكتوراه.

ج. الالتزام بالأمانة العلمية وأخلاقيات البحث العلمي.

د. مراعاة منهج البحث العلمي وقواعده.

هـ. الالتزام بالضوابط الفنية ومعايير كتابة البحث في مجلة حائل للعلوم الإنسانية كما هو في دليل الكتابة العلمية المختصر بنظام APA7.

2. إرفاق سيرة ذاتية مختصرة في صفحة واحدة حسب النموذج المعتمد للمجلة (نموذج السيرة الذاتية).

3. إرفاق نموذج المراجعة والتدقيق الأولي بعد تعبئته من قبل الباحث.

4. يرسل الباحث أربع نسخ من بحثه إلى المجلة إلكترونيّاً بصيغة (WORD) نسختين و (PDF) نسختين تكون إحداهما بالصيغتين خالية مما يدل على شخصية الباحث.

5. يتم التقديم إلكترونياً من خلال منصة تقديم الطلب الموجودة على موقع المجلة (منصة الباحثين) بعد التسجيل فيها مع إرفاق كافة المرفقات الواردة في خطوات وإجراءات التقديم أعلاه.

6. تقوم هيئة تحرير المجلة بالفحص الأولي للبحث، وتقرير أهليته للتحكيم، أو الاعتذار عن قبوله أولياً أو بناء على تقارير المحكمين دون إبداء الأسباب وإخطار الباحث بذلك

7. تملك المجلة حق رفض البحث الأولي ما دام غير مكتمل أو غير ملتزم بالضوابط الفنية ومعايير كتابة البحث في مجلة حائل للعلوم الإنسانية.

8. في حال تقرر أهلية البحث للتحكيم يخطر الباحث بذلك، وعليه دفع الرسوم المالية المقررة للمجلة **(1000)** ريال غير مستردة من خلال الإيداع على حساب المجلة ورفع الإيصال من خلال منصة التقديم المتاحة على موقع المجلة، وذلك خلال مدة خمسة أيام عمل منذ إخطار الباحث بقبول بحثه أوليًا وفي حالة عدم السداد خلال المدة المذكورة يعتبر القبول الأولي ملغيًا.

9. بعد دفع الرسوم المطلوبة من قبل الباحث خلال المدة المقررة للدفع، ورفع سند الإيصال من خلال منصة التقديم، يرسل البحث لمحكِّمين اثنين؛ على الأقل.

10. فـي حال اكتمال تقارير المحكّمين عن البحث؛ يتم إرسال خطاب للباحث يتضمّن إحدى الحالات التّالية:

أ. قبول البحث للنشر مباشرة.

ب. قبول البحث للنّشر؛ بعد التّعديل.

ج. تعديل البحث، ثمّ إعادة تحكيمه.

د. الاعتذار عن قبول البحث ونشره.

11. إذا تطلب الأمر من الباحث القيام ببعض التعديلات على بحثه، فإنه يجب أن يتم ذلك في غضون (أسبوعين من تاريخ الخطاب) من الطلب. فإذا تأخر الباحث عن إجراء التعديلات خلال المدة المحددة، يعتبر ذلك عدولا منه عن النشر، ما لم يقدم عذرا تقبله هيئة تحرير المجلة.

12. يقدم الباحث الرئيس (حسب نموذج الرد على المحكمين) تقرير عن تعديل البحث وفقاً للملاحظات الواردة في تقارير المحكمين الإجمالية أو التفصيلية في متن البحث

13. للمجلة الحق في الحذف أو التعديل في الصياغة اللغوية للدراسة بما يتفق مع قواعد النشر، كما يحق للمحررين إجراء بعض التعديلات من أجل التصحيح اللغوي والفني. وإلغاء التكرار، وإيضاح ما يلزم.

14. في حالة رفض البحث من قبل المحكمين فإن الرسوم غير مستردة.

15. إذا رفض البحث، ورغب المؤلف في الحصول على ملاحظات المحكمين، فإنه يمكن تزويده بهم، مع الحفاظ على سرية المحكمين. ولا يحق للباحث التقدم من جديد بالبحث نفسه إلى المجلة ولو أجريت عليه جميع التعديلات المطلوبة.

16. لا تردّ البحوث المقدمة إلى أصحابها سواء نشرت أم لم تنشر، ويخطر المؤلف في حالة عدم الموافقة على النشر

17. ترسل المجلة للباحث المقبول بحثه نسخة معتمدة للطباعة للمراجعة والتدقيق، وعليه إنجاز هذه العملية خلال 36 ساعة.

18. لهيئة تحرير المجلة الحق فـي تحديد أولويات نشر البحوث، وترتيبها فنّيّاً.

مجلة العلوم الإنسانية
بجامعة حائل

المشرف العام

سعادة وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

أ. د. هيثم بن محمد السيف

هيئة التحرير

رئيس هيئة التحرير

أ. د. بشير بن علي اللويش
أستاذ الخدمة الاجتماعية

أعضاء هيئة التحرير

أ. د. سالم بن عبيد المطيري
أستاذ الفقه

د. وافي بن فهيد الشمري
أستاذ اللغويات (الإنجليزية) المشارك

أ. د. منى بنت سليمان الذبياني
أستاذ الإدارة

د. ياسر بن عايد السميري
أستاذ التربية الخاصة المشارك

د. نواف بن عوض الرشيدي
أستاذ تعليم الرياضيات المشارك

د.نوف بنت عبدالله السويداء
أستاذ تقنيات تعليم التصاميم والفنون المشارك

د. إبراهيم بن سعيد الشمري
أستاذ النحو والصرف المشارك

محمد بن ناصر اللحيدان
سكرتير التحرير

الهيئة الاستشارية

أ. د. فهد بن سليمان الشايع
جامعة الملك سعود - مناهج وطرق تدريس

Dr. Nasser Mansour
University of Exeter. UK – Education

أ. د. محمد بن مترك القحطاني
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - علم النفس

أ. د. علي مهدي كاظم
جامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان - قياس وتقويم

أ. د. ناصر بن سعد العجمي
جامعة الملك سعود - التقييم والتشخيص السلوكي

أ.د. حمود بن فهد القشعان
جامعة الكويت - الخدمة الاجتماعية

Prof. Medhat H. Rahim
Lakehead University - CANADA
Faculty of Education

أ.د. رقية طه جابر العلواني
جامعة البحرين - الدراسات الإسلامية

أ.د. سعيد يقطين
جامعة محمد الخامس - سرديات اللغة العربية

Prof. François Villeneuve
University of Paris 1 Panthéon Sorbonne
Professor of archaeology

أ. د. سعد بن عبد الرحمن البازعي
جامعة الملك سعود - الأدب الإنجليزي

أ.د. محمد شحات الخطيب
جامعة طيبة - فلسفة التربية

مجلة العلوم الإنسانية
بجامعة حائل

استدامة العمل التطوعي بالجامعات في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030

Sustainability of Volunteer Work at Universities in View of the Goals of Saudi Vision 2030

د. منال بنت أحمد عبد الرحمن الغامدي [1]

[1] أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط المشارك، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
https://orcid.org/0009-0003-0978-792X

Dr. Manal Ahmed Alghamdi[1]

[1] Associate Professor of Educational Administration and Planning, Department of Educational Administration and Planning, College of Education, Umm Al-Qura University, Kingdom of Saudi Arabia.

(قُدم للنشر في 17/ 02/ 2025، وقُبل للنشر في 26/ 04/ 2025)

المستخلص:

هدف البحث إلى التوصل إلى توصيات مقترحة لاستدامة العمل التطوعي بالجامعات في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030، من خلال عرض الخلفية النظرية للعمل التطوعي، والتعرف على أدوار الجامعات السعودية وجهودها في دعم العمل التطوعي ومتطلبات تعزيزه ومعوقات تطبيقه. استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه النوعي من خلال تحليل محتوى الأدب النظري المعاصر لموضوع العمل التطوعي وتحليل الوثائق كوثيقة رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والتقرير السنوي للرؤية. وتوصل البحث إلى عدد من التوصيات المقترحة لاستدامة العمل التطوعي بالجامعات في ضوء مستهدفات الرؤية من أهمها ما يلي: التخطيط لاستدامة العمل التطوعي بالجامعات عن طريق صياغة الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية والبرامج الداعمة لذلك. تخصيص ميزانية مستقلة لإدارات العمل التطوعي بالجامعات لضمان استدامته، وانشاء قاعدة بيانات خاصة بالعمل التطوعي في الجامعات تحدث بشكل دوري؛ لتوفير معلومات واحصاءات حول الجهود والمبادرات التطوعية ومهارات المتطوعين المشاركين؛ ليسهل عملية مطابقتهم مع المشاريع المناسبة وتداول تلك الجهود كتجارب محلية رائدة.

الكلمات المفتاحية: استدامة، العمل التطوعي، رؤية السعودية 2030.

Abstract

The research aimed to reach a proposed recommendations for sustainability of volunteer work at universities in view of the goals of Saudi Vision 2030, by presenting theoretical background of volunteer work, and identifying roles of Saudi universities in supporting volunteer work and requirements and obstacles to its implementation. The research used descriptive analytical approach in its qualitative style by analyzing the content of contemporary theoretical literature about volunteer work, and documents such as Saudi vision 2030 document and the annual report of the vision. Based on the results, the research has reached several proposed recommendations, as follows: Planning for sustainability of volunteer work at universities by formulating vision, mission, strategic goals and supporting programs. Allocating an independent budget for volunteer work departments at universities to ensure its sustainability. creating a database for volunteer work at universities that is updated periodically; to provide information and statistics on volunteer efforts/initiatives and skills of participating volunteers; and to facilitate the process of matching them with appropriate projects and circulating these efforts as pioneering local experiences.

Keywords: Evaluation, Specialized Professional Standards, English language teachers.

للاستشهاد المرجعي: الغامدي، الاسم. (2025). استدامة العمل التطوعي بالجامعات في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030. مجلة العلوم الإنسانية بجامعة حائل، 02 (26).

Funding: There is no funding for this research..

التمويل: لا يوجد تمويل لهذا البحث.

مقدمة:

التطوع ظاهرة إنسانية واجتماعية وممارسة موجودة منذ بدء الخلق حتى وقتنا الحاضر، ولكنه يختلف في صوره وأشكاله ومجالاته بحسب الثقافات والمعتقدات لكل مجتمع كونه ركيزة أساسية لبناء وتنمية المجتمعات ونشر التماسك الاجتماعي فيها.

وقد جاء ديننا الإسلامي الحنيف بنظام اجتماعي يؤكد على مكانة وأهمية العمل التطوعي حيث دلت على مشروعيته العديد من الآيات الكريمة والأحاديث الشريفة منها قوله تعالى: ﴿فَمَن تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَّهُ﴾ (البقرة: 184)، وقوله صلى الله عليه وسلم: ﴿خيرُ الناسِ أنفعُهم للناسِ﴾ رواه الطبراني (المعجم الأوسط).

وأشار أبو النصر (2015) إلى أن العمل التطوعي نشاط اجتماعي يقوم به الأفراد والجماعات عن طريق المؤسسات على اختلافها، فهو مؤشر من مؤشرات الوعي والنضج الذي وصل إليه المجتمع، يسهم في تنمية الطاقات والكفاءات البشرية الموجودة بما يخدم التقدم والنهوض المجتمعي. وأضاف الحارثي (2019) أن العمل التطوعي أهم ملامح المسؤولية الاجتماعية؛ بهدف الرقي بالمجتمع في مختلف مجالاته، والعمل على تحقيق ذلك دون مقابل مادي، حيث يسعى المتطوعون إلى تقديم المساعدة بمختلف أشكالها في كافة المجالات خدمة للمجتمع وأفراده.

ونظرًا لأهمية العمل التطوعي على المستوى العالمي، فقد تم تحديد اليوم الخامس من ديسمبر من كل عام كيوم عالمي للتطوع (international Volunteer Day-IVD)؛ تقديرًا لقيمته ومكانته حيث تم اعتماده رسميًا من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في القرار رقم A/RES/40/212 الصادر في 17 ديسمبر 1985، بهدف الاعتراف بجهود المتطوعين حول العالم، وتعزيز مساهماتهم في تحقيق التنمية المستدامة على المستويين المحلي والدولي .(United Nation,2024)

من أجل ذلك اهتمت الدول بالعمل التطوعي بمجالاته المختلفة منها دولتنا المملكة العربية السعودية، ويتضح ذلك جليًا في رؤيتها 2030 حيث يحظى العمل التطوعي باهتمام بالغ من القيادة الرشيدة ويأتي في قائمة اهتمامات الرؤية الهادفة لتطوير العمل الخيري المؤسسي وتشجيع العمل التطوعي، ورفع أعداد المتطوعين إلى مليون متطوع؛ إيماناً منها بأهمية العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع (وثيقة رؤية المملكة 2030).

ومما يؤكد على ذلك، إطلاق مبادرة «تمكين ومأسسة العمل التطوعي» بهدف تحويله إلى عمل مؤسسي منظم من خلال انشاء منصة وطنية كحاضنة سعودية له توفر بيئة آمنة تخدم وتنظم العلاقة بين الجهات الموفرة للفرص التطوعية والمتطوعين في المملكة (المنصة الوطنية للعمل التطوعي، 2024). وقد أظهرت مؤشرات العمل التطوعي لعام 2022م، تحقيق وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إنجازات فاقت مستهدفاتها التي وضعتها الوزارة لذات العام حيث أوضحت المؤشرات أن عدد المتطوعين وصل إلى 658,036 ألف متطوع، وتم تنفيذ 373,395 ألف فرصة تطوعية في مختلف مجالات العمل التطوعي التي تزيد عن 20 مجالاً بإجمالي 39,986,793 ساعة تطوعية منقضية خلال العام. كما استفاد من هذه الفرص التطوعية أكثر من65 مليون مستفيد من مختلف مناطق المملكة، إذ بلغت نسبة التطوع العام 44.5% والتطوع المهاري 35% فيما وصلت نسبة التطوع الاحترافي إلى 20.5%. (آل غرسان،2023)

كما أشارت دراسة الصبحي (2018) إلى توجهات العمل التطوعي في الجامعات السعودية بما يواكب رؤية 2030، حيث توصلت إلى أن الرؤية وما تحويه من أهداف والتزامات بجانب البرامج التي وضعت لتحقيقها جميعها اهتمت بالعمل التطوعي على مستوى جميع المؤسسات في مختلف القطاعات منها قطاع التعليم ممثلًا في مؤسسات التعليم الجامعي. وتحقيقًا لذلك سعت الجامعات لوضع أهداف وبرامج لعمادات وادارات العمل التطوعي فيها لتتماشى مع رؤية 2030 للعمل الخيري التطوعي على المستوى المؤسسي. كما أكد كل من البقمي والحميدي (2022) على أن الاهتمام بالعمل التطوعي في مقدمة أولويات الجامعات لنشر ثقافة التطوع لدى أفراد المجتمع من خلال منهجية واضحة وخطوات مدروسة لتنفيذ آلياته. لذلك يسعى البحث الحالي إلى الكشف عن أدوار الجامعات السعودية في دعم العمل التطوعي، ومتطلباته ومعوقاته. والوقوف على أبرز الجهود والمبادرات في سبيله بغرض الوصول إلى توصيات مقترحة لاستدامة العمل التطوعي في الجامعات في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

مشكلة البحث:

تسعى الجامعات في المملكة العربية السعودية لدعم العمل التطوعي ونشر ثقافته بين منسوبيها من أجل خدمة المجتمع؛ وذلك من خلال تقديم برامج ومبادرات تطوعية، وإجراء بحوث ودراسات حول العمل التطوعي في إطار من التكامل والتناغم مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية التي بذلت جهود مثمنة ومقدرة في سبيل تأطيره في المملكة من خلال منصة العمل التطوعي كقطاع فاعل ومساهم في التنمية المستدامة على مستوى مختلف القطاعات منها قطاع التعليم الجامعي.

وتُعدّ الجامعات السعودية من أهمّ رواد التغيير وركائز التنمية في المملكة حيث تتبوأ مكانة مهمة في نسيج المجتمع وتؤدي دورًا محوريًا في تحقيق أهداف رؤية 2030، من خلال وظائفها المتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع تلبية لحاجاته وتطلعاته. لذا يعد التعليم الجامعي أحد أهم روافد تحقيق التنمية

المجتمعية عن طريق وضع استراتيجيات تعمل في ضوء وظائف الجامعات الرئيسة. كما يندرج العمل التطوعي ضمن أولويات الوظيفة الثالثة للجامعات، حيث أكد أحمد (2015) على أن الاهتمام بالجهود التطوعية ضرورة يمكن من خلالها تحقيق التكامل مع الجهود الحكومية لتحقيق التنمية المجتمعية المنشودة. وفي سبيل ذلك يسعى المجتمع إلى توفير البيئة المناسبة والداعمة لوجود واستمرارية العمل التطوعي لما له من آثار إيجابية على مستوى الأفراد والمؤسسات والمجتمع ككل (الحارثي، 2019).

وعلى الرغم من الإقرار بأهمية العمل التطوعي كعامل مهم في التنمية إلا أن الجهود التطوعية في الجامعات لا تزال دون المستوى المأمول، حيث أشارت العديد من الدراسات إلى محدودية ممارسة العمل التطوعي وقلة المشاركة فيه كدراسة النايف ومبروك والألفي (2018)، ودراسة الهذلي (2019)، ودراسة عثمان والمكاوي (2020). كما أكد على ذلك دراسة أحمد (2021) التي توصلت إلى أن الجامعات تقوم بأدوار مهمة في غرس ثقافة وقيم العمل التطوعي من خلال ما تقدمه من أنشطة وفعاليات ومبادرات، إلا ان دورها مازال محدود حيث تعاني من قصور في أدوارها المتنوعة لتطوير وتفعيل العمل التطوعي فيها. وفي ضوء ما سبق ونظرًا لما تمثله مؤسسات التعليم الجامعي من أهمية، تسعى الجامعات السعودية إلى تفعيل أدوارها في المشاركة الإيجابية مع المجتمع المحلي بكافة مؤسساته وقطاعاته؛ لتنمية وتعزيز ثقافة العمل التطوعي فيها، وتشجيع المساهمة الفاعلة لتحقيق استدامته من مبدأ المسؤولية المجتمعية، لذا جاء البحث الحالي لوضع توصيات مقترحة لاستدامة العمل التطوعي بالجامعات في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

أسئلة البحث

1-ما الخلفية النظرية للعمل التطوعي في الأدب الفكري المعاصر؟

2-ما المتطلبات اللازمة لتعزيز العمل التطوعي في الجامعات السعودية؟

3-ما المعوقات التي تواجه تطبيق العمل التطوعي في الجامعات السعودية؟

4-ما أدوار الجامعات السعودية وجهودها في دعم العمل التطوعي؟

5-ما التوصيات المقترحة لاستدامة العمل التطوعي بالجامعات في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030؟

أهداف البحث

هدف البحث إلى التعرف على الخلفية النظرية للعمل التطوعي، وأهم متطلبات تعزيزه والمعوقات التي تواجه تطبيقه، وأبرز الأدوار والجهود لدعمه من قبل الجامعات بالمملكة العربية السعودية. وذلك بغرض التوصل إلى مجموعة من التوصيات المقترحة لاستدامة العمل التطوعي فيها في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

أهمية البحث

تنبثق أهمية البحث النظرية من أهمية موضوع العمل التطوعي وكيفية استدامته حيث يرتبط ارتباط مباشر باستدامة الجهات غير الربحية وتعظيم أثر مخرجاتها كأحد ركائز التنمية الوطنية المستدامة؛ والتي بدورها تسهم في الناتج المحلي ضمن مستهدفات رؤية 2030. بالإضافة إلى قدرته على اثراء المكتبة العربية بإطار نظري مرجعي في مجال العمل التطوعي بالجامعات السعودية، نظرًا لندرة الدراسات في حدود علم الباحثة التي تناولت هذا المجال من حيث الاستدامة وكيفيته في التعليم الجامعي. ومن الناحية التطبيقية، يؤمل أن تفيد التوصيات والآليات الإجرائية المقترحة القائمين على إدارة مؤسسات التعليم الجامعي من القيادات الأكاديمية في التخطيط لاستدامة العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة 2030 وفق رؤية ومنهجية واضحة.

مصطلحات البحث

استدامة: عرفت الاستدامة في تقرير برونتلاند (1987) الصادر عن اللجنة العالمية للبيئة والتنمية التابعة لمنظمة الأمم المتحدة كما أشار إليها نوري (2022) حيث تعني «تلبية حاجات الحاضر دون المساس بقدرات الأجيال المستقبلية على تلبية احتياجاتها».

العمل التطوعي: عرف الشهوان (2017) العمل التطوعي بأنه «ذلك النشاط الاجتماعي الذي يقوم به الأفراد المتطوعين دون عائد مادي مباشر للقائمين عليه وذلك بهدف مساعدة المجتمع، والتقليل من حجم المشكلات الاجتماعية، والإسهام في حلها سواء كان ذلك بالمال أو بالجهد»(ص.7).

ويقصد باستدامة العمل التطوعي في الجامعات اجرائيًا: بالجهود المبذولة من قبل الجامعات السعودية في كافة المستويات التنظيمية والبشرية والمادية والمجتمعية بهدف دعم الأعمال والمبادرات الغير ربحية لضمان استمراريتها وتعظيم أثرها الإيجابي المستدام مؤسسيًا ومجتمعيًا.

رؤية المملكة العربية السعودية 2030: هي مشروع وطني أقر من قبل مجلس الوزراء في الثامن عشر من شهر رجب من عام 2016، تضمن ثلاث محاور رئيسة (مجتمع حيوي، واقتصاد مزدهر، ووطن طموح)؛ هذه المحاور تتكامل وتتسق فيما بينها في سبيل تحقيق الأهداف وتعظيم أثر الاستفادة من مرتكزات الرؤية (وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية، 2030).

منهج البحث

استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه النوعي من خلال تحليل محتوى الأدب النظري لموضوع العمل التطوعي كطريقة منهجية لتحليل النصوص بهدف تحديد مواضيع/مفاهيم متكررة حيث تم مراجعة وتحليل محتوى (25) دراسة علمية سابقة وتحليل الوثائق كدراسة منهجية لاستكشاف محتوى التقارير وتفسير مضامينها كوثيقة رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والتقرير السنوي للرؤية لعام 2023 كآخر تقرير متاح على الموقع الرسمي للرؤية؛ لاستخلاص الأفكار المتعلقة بتحقيق أهدافه ولتأييد صحة البحث وتكوين قاعدة له. ويعرف البحث النوعي بأنه: ذلك النوع من البحوث الذي يقدم فيه الباحث فهمًا متعمقًا وتفسيرًا شاملًا لمجال وموضوع البحث، حيث لا يشترط تفسير البيانات والنتائج التي تم التوصل اليها بالطرق والاساليب الكمية والإحصائية، بل يتم ذلك عن طريق استخدام مفردات اللغة والأسلوب السردي والجمل الايضاحية (الجراح، 2014).

عرض النتائج ومناقشتها

نتائج السؤال الأول والذي نص على: «**ما الخلفية النظرية للعمل التطوعي في الأدب الفكري المعاصر؟**» للإجابة على هذا السؤال تم مراجعة وتحليل الأطر النظرية والدراسات السابقة في موضوع العمل التطوعي، بالإضافة إلى وثيقة رؤية السعودية 2030، والتقرير السنوي للرؤية لعام 2023 على النحو الآتي:

الخلفية النظرية للعمل التطوعي في الأدب الفكري المعاصر

مفهوم العمل التطوعي

عُرف العمل التطوعي بأنه «شكل من أشكال العمل غير مدفوع الأجر، يستهلك الموارد ويحفزه وعد بالمكافآت» (willson, 2012, 178). وعرفه أبو النصر (2015) بالجهد والوقت الذي يبذله أي شخص من تلقاء نفسه طبقًا لظروفه وخبراته بما يتناسب مع أحوال بلده ومجتمعه؛ وذلك بهدف خدمة وطنه أو حل مشكلات المجتمعات الإنسانية. كما عرف الدلقان (2018) العمل التطوعي بأنه «الجهد الذي يبذله الإنسان من أجل مجتمعه، أو من أجل جماعات معينة بلا مقابل، وفيه يتحمل مسؤوليات العمل من خلال المؤسسات الاجتماعية القائمة إرضاءً لمشاعر ودوافع إنسانية داخلية خاصة تلقى الرضا والقبول من جانب المجتمع» (ص.16). وأكد النايف وابن مبرك والألفي (2018) على أن العمل التطوعي هو «ذلك الجهد الذي يبذله أي إنسان بلا مقابل لمجتمعه بدافع منه؛ للإسهام في تحمل مسؤولية المؤسسة التي تعمل على تقديم الرعاية الاجتماعية» (ص.97).

أهمية العمل التطوعي

تتضح أهمية العمل التطوعي كلما تقدمت المجتمعات، حيث أدت التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية إلى تحوله من مجرد عمل فردي إلى عمل مؤسسي مجتمعي متعدد المجالات يتناسب مع احتياجات المجتمع ومتطلباته. وأشارت دراسة رفيدة (2016) إلى أهميته من حيث قدرته على تهيئة الطاقات البشرية والمادية وتوجيهها نحو صلاح المجتمع، ودعم العمل الحكومي وزيادة فاعليته، واشباع العديد من الحاجات الإنسانية، وزيادة الشعور بتقدير الذات، وتكوين علاقات اجتماعية ذات أثر ايجابي، واستثمار وقت الفراغ بما يعود بالنفع المتبادل على المستويين الفردي والمجتمعي.

كما توصلت دراسة طاهر ولعمود (2017) إلى أنَّه يُعد أحد المؤشرات المهمة لمستوى الولاء والانتماء الوطني، ويستثمر طاقات الأفراد ويحولها إلى طاقات منتجة نحو عمل واقعي مثمر. كما يُوفر للأفراد فرص المشاركة في تحديد أولويات تطوير المجتمع، وبالتالي التعرف على التحديات التي تواجهه.

وأضاف كل من Percy & Rogers (2021) بشأن أهمية العمل التطوعي في دراسة تناولت قيمة التطوع في التعليم والإنتاجية في العمل، إلى أن التطوع في التعليم يعزز شعورهم «بالدافع والرسالة» بنسبة 79%، وبنسبة80% أو أكثر من المتطوعين اكتسبوا مهارات التواصل والتأثير والعلاقات. واستفاد ما يقارب 68% بشعورهم بتحفيز أكبر في العمل. كما أفاد 26% منهم بزيادة الإنتاجية في العمل، و44% منهم بتقدير المدير لتأثير تطوعهم، حتى أن أكثر من ثلثهم أكدوا على أن التطوع ساعدهم في التقدم لوظائف مختلفة أو أعلى. من أجل ذلك يدرك المتطوعون أن ما يفعلونه يحدث فرقًا من خلال اكتسابهم فهمًا أفضل للمجتمع والقضايا الاجتماعية بنسبة 94%.

وتوصل البحث الحالي في ضوء ما سبق أن أهمية استدامة العمل التطوعي تتمثل في تحقيق ما يلي:

- تأثير مستدام: يؤدي العمل التطوعي المستدام إلى تغييرات جوهرية في المجتمع، حيث تساهم المشاريع في حل المشكلات المجتمعية بشكل مستدام.

- بناء القدرات: يعزز العمل التطوعي المستدام من قدرات الأفراد والمجتمعات، ويساهم في بناء كفاءات جديدة.

- الجاذبية المستمرة: حيث تجذب المشاريع المستدامة متطوعين جدد، وتشجع المتطوعين الحاليين على الاستمرار في تقديم خدماتهم.

- الاستفادة المثلى من الموارد: تساهم استدامة المشاريع في الاستفادة المثلى من الموارد المتاحة، سواء كانت مالية أو بشرية

خصائص العمل التطوعي

من خصائص العمل التطوعي ما ذكره برزان (2017) باعتبار العمل التطوعي جهد وعمل يلتزم به، كما انه تنظيم غير ربحي تحكمه تشريعات محددة تنظم أعماله ويعتمد على الاستقلالية والشفافية والتكافل والأمانة، والنزاهة، والصدق، والمساواة. وهو بحاجة إلى التنظيم المحكم ليتمكن من تحقيق أهدافه، ولتوفير البنية التحتية والبيئية الداعمة والمحفزة له.

أبعاد العمل التطوعي:

تعددت وتنوعت وجهات نظر الباحثين والمهتمين حول تحديد أبعاد العمل التطوعي، وبناء على ذلك يوضح الجدول قائمة بتلك الأبعاد التي تناولتها أهم الدراسات السابقة كالآتي:

جدول 1

أبعاد العمل التطوعي

م	الدراسة	الأبعاد/ المجالات
1	القرني (2021)	(معايير اختيار المتطوعين – تأهيل المتطوعين – آليات جذب المتطوعين – حقوق المتطوعين – إدارة وتنظيم الجهود التطوعية – تقويم الجهود التطوعية)
2	أحمد (2021)	(دوافع التطوع – وموانع التطوع – أثر التطوع)
3	العنزي والرشيدي (2021)	(المتطلبات الإدارية – المتطلبات التخطيطية – المتطلبات العلمية والبحثية – المتطلبات المجتمعية)
4	الحارثي والشماسي (2021)	(الجانب المعرفي، الجانب القيمي، الجانب التطبيقي)
5	الحميان وشعيبي (2021)	(دوافع التطوع – وموانع التطوع – أثر التطوع)
6	نصار والحناكي (2022)	(المشاركة المجتمعية في العمل التطوعي – الإمكانات المادية – نشر ثقافة العمل التطوعي – الجوانب التنظيمية والتشريعية – الإمكانات البشرية)
7	ديك وأبو عاشور (2022)	(المجال الأكاديمي– المجال الإداري– مجال خدمة المجتمع– مجال الدعم المالي)
8	البقمي والحميدي (2022)	(المتطلبات الإدارية والتنظيمية– المتطلبات المرتبطة بالمتطوعين– المتطلبات الإعلامية)
9	اليوسف (2022)	(المجالات الثقافية – المجالات الإدارية – المجالات الشرعية – المجالات الاجتماعية)
10	العوفي (2023)	(المجال الاجتماعي– المجال التعليمي الثقافي– المجال البيئي الصحي)
11	العوهلي (2023)	(البعد الاجتماعي – البعد البيئي – البعد الصحي)
12	الجهني والقحطاني (2023)	(الإحسان– الخدمة الوطنية– تحمل المسؤولية)

نستخلص من الجدول السابق اتفاق عدد من الدراسات على تحديد أبعاد العمل التطوعي كمتطلبات لممارسته كدراسة العنزي والرشيدي (2021)، ودراسة البقمي والحميدي (2022)، في حين اتفقت كل من دراسة ديك وأبو عاشور (2022)، ودراسة اليوسف (2022)، ودراسة العوفي (2023) على تحديد الأبعاد كمجالات للعمل التطوعي. كما تناولت دراسة القرني (2021) أبعاده كمراحل لكيفية تطبيقه، وأكدت دراسة الجهني والقحطاني (2023) على أبعاده كقيم للعمل التطوعي.

وأضاف البحث الحالي وتوصل في توصياته المقترحة لاستدامة العمل التطوعي بالجامعات في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030، الأبعاد التالية: بعد التنظيم الإداري، وبعد الموارد المادية/البشرية، وبعد البنية التحتية الرقمية ودورها في استدامة العمل التطوعي بالجامعات السعودية.

العمل التطوعي ورؤية المملكة العربية السعودية 2030

يعد العمل التطوعي سمة من سمات المجتمعات الحيوية؛ لدوره في تفعيل طاقات المجتمع، وإثراء الوطن بمنجزات أبنائه وسواعدهم. وتمثل رؤية 2030 تحولاً شاملاً للمملكة العربية السعودية، حيث يعد العمل التطوعي أحد أهم ركائز هذا التحول من خلال سعي هذه الرؤية إلى بناء مجتمع حيوي ومتماسك يساهم فيه كل فرد من أفراده في تحقيق التنمية المستدامة.

وركزت رؤية 2030 على ثلاث محاور رئيسة منها محور «مجتمع حيوي» والذي أكد على أهمية تنمية الوعي الذاتي والاجتماعي والثقافي من خلال العديد من الآليات منها الأنشطة الاجتماعية والتطوعية عبر تمكين المنظومة التعليمية. بالإضافة الى تمكين المجتمع عن طريق تقديم الدعم المستمر من قبل الدولة للقطاع غير الربحي العمل على توفير فرص التدريب والتأهيل اللازم للالتحاق بسوق العمل.

وفيما يتعلق بمحور «وطن طموح» فقد أكدت الرؤية على مبدأ تحمل المسؤولية المجتمعية وقيم العطاء والتعاطف والتعاون والتراحم بين أفراد المجتمع. ومن أهداف الرؤية فيما يتعلق بالعمل التطوعي وتحويله إلى ثقافة مجتمعية راسخة العمل في مختلف القطاعات منها قطاع التعليم ما يلي:

- رفع مساهمة القطاع غير الربحي في اجمالي الناتج المحلي إلى 5% بحلول عام 2030.
- الوصول الى مليون متطوع سنويًا.
- تنويع مجالات العمل التطوعي لتشمل مختلف القطاعات منها قطاع التعليم.
- تطوير الإطار المؤسسي للعمل التطوعي لتعظيم نتائجه ومضاعفة آثره الاجتماعي من خلال:
- تطوير الأنظمة واللوائح اللازمة لتمكين مؤسسات القطاع غير الربحي.
- توجيه الدعم الحكومي الى البرامج ذات الأثر الاجتماعي.
- تمكين القطاع غير الربحي من الحصول على مصادر تمويل مستدامة، واستقطاب الكفاءات وتدريبها لتكون قادرة على نقل المعرفة وتطبيق أفضل الممارسات.
- تدريب العاملين في القطاع غير الربحي وتشجيع المتطوعين فيه.
- تسهيل تأسيس مؤسسات غير ربحية للميسورين والشركات الرائدة لتفعيل ورها في المسؤولية المجتمعية.
- تعزيز سبل التعاون والشراكات بين القطاع العام والخاص والمجتمع المدني.
- تطبيق معايير الحوكمة الرشيدة.
- تطوير البنية التحتية للعمل التطوعي من خلال إنشاء منصات إلكترونية وتوفير التدريب اللازم للمتطوعين. (وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية 2030)

كما كشفت نتائج التقرير السنوي لرؤية السعودية 2030 لعام 2023 تقدمًا ملحوظًا في العمل التطوعي، وجاءت أبرز النتائج كما يلي فيما يتعلق بمحور «وطن طموح» / تمكين المسؤولية الاجتماعية كما هو ظاهر في الجدول الآتي:

جدول 2

نتائج التقرير السنوي لرؤية السعودية 2030 لعام 2023

م	المؤشر	2016	2023	2030 (المستهدف)
1	عدد المتطوعين	22.9 ألف	834 ألف	مليون متطوع
2	نسبة المؤسسات الكبرى التي تقدم برامج المسؤولية الاجتماعية	%30	%64.8	%90
3	مساهمة القطاع غير الربحي في الناتج المحلي الإجمالي	%0,2	%0,87	%5
4	نسبة العاملين في القطاع غير الربحي من إجمالي القوى العاملة	%0,13	%0,39	%3,1

*المصدر (التقرير السنوي لرؤية السعودية 2030، 2023)

العمل التطوعي وبرنامج تنمية القدرات البشرية HCDP:

أُطلِق برنامج تنمية القدرات البشرية في عام 2021 كأحد برامج تحقيق رؤية السعودية 2030، بهدف تعزيز تنافسية المواطن عالميًا عبر بناء استراتيجية وطنية شاملة لتنمية القدرات البشرية، ويركّز البرنامج على ترسيخ القيم الوطنية (كالوسطية، والتسامح، والانضباط، والعزيمة)، وتحسين مخرجات التعليم وضمان المواءمة مع احتياجات سوق العمل، وتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال وتنمية المهارات التقنية والمهنية، والعناية باللغة العربية وزيادة الانتماء الوطني. بالإضافة إلى تمكين الشباب وضمان جاهزيتهم لدخول سوق العمل، وتوسيع نطاق التدريب المهني وتوفير معارف نوعية للمتميزين (الوثيقة الإعلامية-برنامج تنمية القدرات البشرية، 2021).

ومن خلال مراجعة محتوى البرنامج وأهدافه الاستراتيجية، يتضح مدى التكامل بين «برنامج تنمية القدرات البشرية» مع العمل التطوعي في المملكة، في النقاط التالية:

- غرس وتعزيز القيم: يُعتبر التطوع ميدانًا عمليًّا لترجمة قيم الانتماء والإيثار والتعاون، ما يدعم أهداف البرنامج في ترسيخ القيم الوطنية والاجتماعية.
- تنمية المهارات الحالية والمستقبلية: يتيح التطوع فرصًا حقيقية لتطوير مهارات القيادة، والتواصل، والعمل الجماعي، وحل المشكلات، وهي مهارات محورية في أهداف البرنامج لتحسين جاهزية الشباب لسوق العمل.
- تعزيز الهوية والانتماء: تقوي الممارسات التطوعية روح المواطنة والانتماء الوطني، ما يتوافق مع محور وطن طموح

في رؤية 2030 ودعائم البرنامج لبناء مواطن فاعل.

- توسيع شبكة العلاقات والشراكات: يوفر العمل التطوعي تجربة للتعاون بين القطاعين الحكومي وغير الربحي، وهو ما يشجع البرنامج على إشراك القطاع غير الربحي كشريك استراتيجي لتنفيذ مبادراته.

نتائج السؤال الثاني: والذي نص على: «**ما المتطلبات اللازمة لتعزيز العمل التطوعي في الجامعات السعودية؟**»

للإجابة على هذا السؤال تم مراجعة وتحليل محتوى الدراسات السابقة التي تناولت متطلبات العمل التطوعي في الجامعات السعودية على النحو الآتي: توصلت دراسة العنزي والرشيدي (2021) أهم متطلبات تعزيز الشراكة بين الجامعات السعودية في مجال الأعمال التطوعية ودورها في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030، حيث توصلت إلى المتطلبات الإدارية ومن أهمها بناء كوادر تطوعية على مستوى الجامعات، والمتطلبات التخطيطية ومنها تفعيل دور المخططين الاجتماعيين في مجال تخطيط المشاريع التطوعية، والمتطلبات العلمية والبحثية كتبني الكراسي البحثية في الجامعات لأجندة بحثية عن التطوع، والمتطلبات المجتمعية كتنويع آليات مشاركة منسوبي الجامعات في الأنشطة التطوعية. وذكرت دراسة القرني (2021) أن من متطلبات مأسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية يمكن اجمالها في ست مجالات مرتبة كالآتي: (معايير اختيار المتطوعين، ثم حقوق المتطوعين، وإدارة وتنظيم الجهود التطوعية، وتقويم الجهود التطوعية، وآليات جذب المتطوعين، وتأهيل المتطوعين). وكان من أهم تلك المتطلبات وفق كل مجال مرتبة على النحو الآتي: «إخلاص العمل لله»، و»الشعور بالاحترام والثقة»، و»اعداد قواعد معلومات عن المجالات التطوعية للجهات والمؤسسات المعنية»، و»التقويم النهائي لعمل المتطوع من حيث نقاط القوة والضعف»، و»زرع حب العمل التطوعي الاجتماعي في مراحل التعليم المختلفة»، و»التدريب على مهارات عمل الفريق».

واضافت دراسة البقمي والحميدي (2022) عدد من المتطلبات اللازمة لوحدات العمل التطوعي بالجامعات السعودية، منها متطلبات إدارية/ تنظيمية تمثلت في إصدار ميثاق أخلاقيات العمل التطوعي، وتهيئة البيئة المناسبة والجاذبة للعمل التطوعي بالجامعات، وتحديد أنظمة وسياسات وإجراءات وحدة العمل التطوعي. كما توصلت الى تحديد المتطلبات المرتبطة بالمتطوعين من أهمها وعي المتطوعين برسالة وحدة العمل التطوعي وأهدافه، وقدرة المتطوع على تكوين علاقات إيجابية مع زملائه المتطوعين، وامتلاك المتطوّعين مهارات التواصل الفعّال مع الآخرين. بالإضافة إلى عدد من المتطلبات الإعلامية من أهمها استخدام وسائل الإعلام الجديد في توعية أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي وأهميته، وإصدار تقارير سنوية لتوضيح نشاطات الوحدة للمجتمع المحلي، والإعلان عن أهداف وحدة العمل التطوعي وأنشطته.

واضافة لما سبق، يحدد البحث الحالي المتطلبات اللازمة لتعزيز العمل التطوعي في الجامعات السعودية من أهمها ما يلي:

أولًا. وجود استراتيجية مؤسسية للعمل التطوعي، من خلال توفر استراتيجية وإطار تنظيمي واضح للعمل التطوعي داخل الجامعات، يتضمن أهدافًا، وآليات تنفيذ، وخططًا للمتابعة، والتقويم. كما أن هناك حاجة إلى وجود السياسات المؤسسية التي تعمل على التوسع في العمل التطوعي بالجامعات السعودية مع وجود جهة تنظيمية في كل جامعة تُعنَى بإدارة وتنظيم العمل التطوعي تسهم في استدامته.

ثانيًا. نشر ثقافة التطوع بين أعضاء المجتمع الجامعي من طلبة وأعضاء هيئة التدريس، حيث يعد تعزيز الوعي المجتمعي والثقافة التطوعية من أهم المرتكزات التي يتطلبها العمل التطوعي مع ضرورة تضمين مفاهيم العمل التطوعي في المقررات والأنشطة الجامعية لإيجاد دافعية داخلية لدى الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.

ثالثًا. الحوافز والدعم المعنوي والمادي، من خلال تقديم المكافآت الرمزية، وشهادات التقدير، وفرص التدريب كحوافز فعالة لتعزيز المشاركة، وربط الساعات التطوعية بنقاط في التقييم الأكاديمي أو بساعات النشاط المجتمعي.

رابعًا. توفير برامج تدريب وتأهيل للمتطوعين، من أجل إعداد المتطوعين وتزويدهم بمهارات قيادية، وتنظيمية، واتصالية حيث يعد التدريب من أبرز أسباب جودة المبادرات التطوعية.

خامسًا. بناء شراكات مع جهات المجتمع المحلي، والعمل على نطاق العمل التطوعي خارج أسوار الجامعة عبر شراكات مع القطاعين الحكومي والخاص والقطاع غير الربحي.

نتائج السؤال الثالث: والذي نص على: «**ما المعوقات التي تواجه تطبيق العمل التطوعي في الجامعات السعودية؟**»

للإجابة على هذا السؤال تم مراجعة وتحليل محتوى الدراسات السابقة التي تناولت معوقات العمل التطوعي في الجامعات السعودية على النحو الآتي: توصلت دراسة الحازمي (2017) إلى أبرز المعوقات التي تحول دون تفعيل الجامعات السعودية للأعمال التطوعية المجتمعية منها ما يتعلق بالجامعة كعدم وجود استراتيجية واضحة ومحددة لخطط وبرامج العمل التطوعي فيها، وقلة الإيرادات والموارد المادية والبشرية اللازمة لتفعيل تلك البرامج. بالإضافة إلى عدم وجود إدارة مختصة بالجامعة تهتم بشؤون العمل التطوعي. أما فيما يتعلق بالمعوقات المتعلقة بطلبة الجامعات فتمثلت في ضعف ثقافة العمل التطوعي لديهم لأسباب متعددة منها التنشئة الأسرية والمجتمعية، وعدم وجود التدريب والتوجيه الكافي للانخراط في المبادرات التطوعية، إضافة إلى المتطلبات والقيود التنظيمية المفروضة والتي تؤدي إلى نفور الطلبة من المشاركة في الأعمال التطوعية. وأكدت دراسة بن طوالة (2019) على معوقات

العمل التطوعي في الجامعات والمتمثلة في قلة عدد منظمات العمل التطوعي اللازمة لتحقيق رؤية المملكة 2030 وبالتالي قلة عدد المتطوعين، وضعف قدرة منظمات العمل التطوعي على جذب المتطوعين المؤهلين، ومحدودية مشاركة المرأة في مجال العمل التطوعي.

كما استنتجت دراسة العنزي والرشيدي (2021) المعوقات التي تحد من تعزيز الشراكة بين الجامعات السعودية في مجال الأعمال التطوعية والتي تمثلت في ضعف دور مراكز الاستشارات والبحوث في مجال الشراكة بين الجامعات فيما يتعلق بصياغة آليات فاعلة للجهود، والأنشطة التطوعية، وتطوير الخطط، والبرامج. وعدم توفر قاعدة بيانات حول الجهود التطوعية في الجامعات؛ مما قد يعوق صانعي القرار للوصول لقرارات قائمة على البيانات والمعلومات المتوفرة، مع غياب صلاحية التفويض للوحدات ذات الصلة بتفعيل الشراكة بين الجامعات والذي قد يعرقل تنفيذ بعض الأنشطة والفعاليات المهمة. وتوصل مغربي (2023) إلى معوقات ممارسة طلبة الجامعات للعمل التطوعي ومقترحات للتعامل معها، منها معوقات نفسية كغياب الدافع للتطوع، ومعوقات ادراكية كعدم إدراك أهمية التطوع على المستوى الشخصي والمؤسسي والمجتمعي، ومعوقات مهارية كقلة المعرفة بالمهارات المطلوبة لأداء العمل التطوعي، ومعوقات اقتصادية كانخفاض المستوى المعيشي للفرد. كما تم تصنف المعوقات وفقا لدراسته لنوعين منها ما يتعلق بالبيئة الجامعية كعدم اهتمام الجامعات بثقافة التطوع وضعف التنسيق مع الجهات التطوعية، ومنها ما يتعلق بالمؤسسات ذات العلاقة كعدم وجود رؤية ورسالة وأهداف واضحة لديها للعمل التطوعي، مع عدم توفير التدريب اللازم للمتطوعين.

واضافة لما سبق، يحدد البحث الحالي المعوقات التي تواجه تطبيق العمل التطوعي في الجامعات السعودية من أهمها ما يلي:

أولًا. المعوقات التنظيمية: كغياب السياسات المؤسسية والوحدات التنظيمية؛ والتي تؤدي إلى انخفاض مستوى الدعم الرسمي وقلة فرص التطوع ضمن برامج الجامعات، وضعف الثقافة التطوعية في المجتمع الجامعي وخارجه، وقصور التنسيق مع مؤسسات التطوع الخارجية.

ثانيًا. المعوقات الأكاديمية: كضغط المقررات والتزامات الجدول الدراسي حيث يؤثر انشغال الطلبة بالواجبات والمحاضرات على فرصة التفرغ للأنشطة والمبادرات التطوعية، والأعباء الأكاديمية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس؛ مما يترك حيزًا ضيقًا للمشاركة في أنشطة تطوعية.

ثالثًا. المعوقات الشخصية: كغياب الدافع للتطوع، وعدم توفر الوقت الكافي أو تفضيل بعض الطلبة للأنشطة أخرى، وقلة الخبرة وصعوبة التواصل مع الجهات المنظمة.

رابعًا. المعوقات الاقتصادية: كتكاليف المشاركة وصعوبة الجمع بين العمل التطوعي ومستوى الدخل حيث يفتقر بعض الطلاب للدعم المادي أو لتعويض جزئي عن مصروفاتهم أثناء النشاط التطوعي. بالإضافة إلى غياب التقدير الرسمي لهذا الجهد ضمن نظام المكافآت والترقيات الخاص بأعضاء هيئة التدريس مما يحد من دافعيتهم للمشاركة في مشاريع تطوعية إضافية.

نتائج السؤال الرابع: والذي نص على: «**ما أدوار الجامعات وجهودها في دعم العمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية؟**»

للإجابة على هذا السؤال تم مراجعة وتحليل محتوى الدراسات السابقة التي تناولت توجهات الجامعات السعودية والأدوار التي تقوم بها في سبيل دعم العمل التطوعي. كما تم الرجوع الى المواقع الالكترونية لعدد من الجامعات السعودية للوقوف على أهم إنجازاتها ومبادراتها في العمل التطوعي ومجالاته بما يواكب رؤية المملكة 2030 على النحو الآتي:

فيما يتعلق بأدوار الجامعات السعودية في دعم العمل التطوعي توصلت دراسة الحازمي (2017) إلى وضع تصور مقترح لدور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية المملكة 2030 في مجال الخدمة التطوعية للمجتمع، من خلال الكشف عن المجالات التطوعية التي تقدمها الجامعات السعودية للمجتمع والمتمثلة في المجال الدعوي، والعلمي، والحرفي، والصحي، والتربوي. وكشفت دراسة الهذلي (2019) عن دور جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز ممثلة بكلية التربية في نشر ثقافة العمل التطوعي في ضوء مبادرات التحول الوطني، وتوصلت الدراسة إلى أن للمقررات التي تقدمها الكلية دورًا مهمًا في نشر ثقافة العمل التطوعي من حيث احتوائها على موضوعات تهدف إلى تحفيز الطلبة على التطوع بما يخدم الآخرين. بالإضافة إلى دورها في تعزيز الشراكات المجتمعية بالكلية من خلال وضع استراتيجية واضحة لها، وتبني الانشطة اللامنهجية من خلال استضافة رواد العمل التطوعي في المجتمع لمناقشة دورهم في نشر ثقافة التطوع، وأخيرًا دور أعضاء هيئة التدريس في زيادة الوعي العام وغرس ثقافة العمل التطوعي لدى الطلبة من خلال تطبيق الوسائل التعليمية الحديثة.

كما ذكرت دراسة بالشرف (2021) أن الجامعات السعودية تقوم بأدوار ايجابية متعددة لتعزيز العمل التطوعي فيها منها الزامية العمل التطوعي، ودعم سبل التعاون بينها وبين مؤسسات المجتمع، ونشر ثقافة العمل التطوعي من خلال عقد المؤتمرات والدورات التدريبية المتعلقة بهذا المجال. وأوضح كل من الحميانى وشعيبي (2021) دور العمل التطوعي في تحقيق التنمية المستدامة، حيث توصلا إلى وجود علاقة ارتباطية بين كل من العمل التطوعي

بأبعاده ومجالاته والتنمية المستدامة بأبعادها المختلفة (البيئية، والوطنية، والاجتماعية، والاقتصادية).

كما أكد كل من شكبان والشهراني (2021) على دور الجامعات في تعزيز ثقافة العمل التطوعي من خلال وجود جهة مختصة لإدارة العمل التطوعي ورفع مستوى الوعي بأهميته فيها، واكساب الطلبة المعرفة اللازمة بمجالات العمل التطوعي المختلفة، وتقديم فرص تطوعية متنوعة والتي يمكن أن تتيح لهم فرص وظيفية جديدة.

وفيما يتعلق بأبرز جهود الجامعات السعودية ومبادراتها في الخمس سنوات الأخيرة لدعم العمل التطوعي، يمكن عرضها بشكل موجز على النحو الآتي:

أولًا. جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل

حققت جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل المركز الأول ضمن أكثر الجهات الحكومية تفاعلًا وتسجيلًا بمنصة العمل التطوعي وذلك في فعالية نظمتها فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المنطقة الشرقية احتفالًا بيوم التطوع السعودي والعالمي تحت شعار «عطاء وطن» (2020). وهذا دليل على حرص الجامعة ومنسوبيها وادراكهم لأهمية العمل التطوعي وتعزيز ثقافته كأحد أهم بنود الرؤية الطموحة للمملكة 2030. ومن أبرز الجهود والمبادرات التطوعية الملهمة التي قدمتها جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل والتي تعكس وعي المجتمع الجامعي وعطائه باحترافية ما يلي:

- قدمت عمادة خدمة المجتمع والتنمية المستدامة بالجامعة مبادرة «روافد العطاء» في (2020) بهدف حصر أعلى ساعات تطوعية مدرجة في منصة العمل التطوعي التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

- دشّنت الجامعة ممثلة بعمادة خدمة المجتمع والتنمية المستدامة في (2020) حسابها في منصة العمل التطوعي؛ وذلك تجسيداً لرؤية المملكة 2030 التي تطمح إلى تطوير العمل التطوعي ورفع نسبة عدد المتطوعين في المملكة.

- أطلقت الجامعة بالتعاون مع جمعية جود الخيرية مسابقة سنوية للفرق التطوعية تحت عنوان جائزة «جود الجامعة»، وتم تدشين المبادرة في (2021) تزامنًا مع اليوم العالمي للتطوع.

- نظّمت إدارة الشراكة المجتمعية والمجلس الطلابي معرض «حكايا التطوع» ضمن فعاليات الجامعة للاحتفاء بيوم التطوع السعودي والعالمي لعام (2022).

- كما عقد قسم المواد العامة والمساعدة بكلية العلوم والدراسات الإنسانية في (2024) لقاء علمي بعنوان «العمل التطوعي- ابتكار ورؤى» بهدف تلبية الحاجة الاجتماعية وتحقيقًا لهدف رؤية المملكة 2030 «الوصول إلى مليون متطوع» من خلال تعزيز مهارات المتطوعين للتميز والابتكار في العمل التطوعي. (جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، 2024).

ثانيًا. جامعة الملك عبد العزيز

سعت جامعة الملك عبد العزيز في تحقيق رسالتها في المسؤولية الاجتماعية والخدمة المجتمعة بشكل مستدام، وتماشياً مع خطتها الاستراتيجية الثالثة «تعزيز 2020»؛ لتحقيق رؤية المملكة 2030 لهدفها «تمكين المسؤولية الاجتماعية» و «تعزيز فاعلية الحوكمة». ومن أبرز الجهود والمبادرات التطوعية التي قدمتها جامعة الملك عبد العزيز على النحو الآتي:

- قدمت الجامعة من خلال عمادة شؤون الطلاب ومركز تعزيز الصحة «دليل العمل التطوعي»؛ لمواجهة أزمة كورونا (كوفيد- 19) في (2020).

- تم تدشين مسابقة بين الكليات في نسختها الخامسة؛ والتي تهدف إلى نشر ثقافة العمل التطوعي وتفعيل دور الطلبة من خلال تقديم مشاريع تطوعية من مختلف التخصصات العلمية لكل كلية في (2021).

- تم تحديث ميثاق العمل التطوعي في (2022) لبيان ضوابط وشروط العمل التطوعي من حيث الواجبات، وحقوق المتطوع والفريق التطوعي.

- وفي (2022) بادرت إدارة المسؤولية الاجتماعية وعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعة إلى إنشاء منصة إلكترونية تهدف إلى حوكمة وتوحيد أنشطة المسؤولية الاجتماعية عن طريق انشاء قاعدة بيانات للمبادرات الاجتماعية لقطاعات ومنسوبي الجامعة، وقاعدة بيانات عن المتطوعين من منسوبيها حسب تخصصاتهم واهتماماتهم في منظومة واحدة تحت مسمى (منصة عطاء). ووفقًا لإحصائية عطاء، تم تقديم 55 مبادرة من خلال 560 متطوع لألف مستفيد، و120 ورشة عمل في العمل التطوعي ومجالاته.

- كما قدم مركز تنمية القدرات البشرية الملتقى التدريبي «مراس التطوع» في (2022) عدد من الدورات في العمل التطوعي كدورة قيادة العمل التطوعي، وتصميم الفرص التطوعية، وبناء فريق العمل التطوعي، وثقافة التطوع، والتطوع الرقمي. (جامعة الملك عبد العزيز، 2024)

ثالثًا. جامعة الملك سعود

سعت جامعة الملك سعود إلى تطوير العمل التطوعي؛ ليسهم في بناء المجتمع والمشاركة في تحقيق رؤية المملكة 2030، وذلك عبر الحسابات التطوعية في الكليات والإدارات التابعة للجامعة من خلال المنصة الوطنية للعمل التطوعي. وتعد وحدة المسؤولة الاجتماعية والعمل التطوعي من أهم الوحدات بجامعة الملك سعود؛ لاهتمامها بجميع البرامج والمبادرات التطوعية وإدارة المتطوعين من منسوبي الجامعة وطلابها. ومن أبرز الجهود والمبادرات التطوعية التي قدمتها جامعة الملك سعود من خلال مكتب العلاقات المجتمعية بوكالة الجامعة للتخطيط والتطوير ما يلي:

- تدشين الدليل التنظيمي للعمل المجتمعي بجامعة الملك سعود في (2021).

- تقديم ندوة «يوم المسؤولية المجتمعية»، ومعرض بعنوان «نلتزم بمسؤوليتنا المجتمعية»، وورشة عمل «اعداد الخطة السنوية للعمل المجتمعي» في (2023).

- تقديم «ميثاق السلوك التطوعي»؛ البروشور التعريفي لوحدة المسؤولية الاجتماعية والعمل التطوعي التابعة لعمادة شؤون الطلاب.

- كما نظمت عمادة شؤون الطلاب ممثلة بوكالة التطوير والجودة بالتعاون مع وحدة المسؤولية الاجتماعية والعمل التطوعي حفل جامعة الملك سعود بمناسبة «يوم التطوع السعودي والعالمي» 2023، تقديرًا للجهود المبذولة في العمل التطوعي ومجالاته وتكريمًا لكل متطوع. (جامعة الملك سعود، 2023)

- وقدمت الجامعة في (2023) مبادرة نوعية لتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة ومنسوبي الجامعة وأفراد المجتمع، نُفّذت على مرحلتين، حيث استهدفت المرحلة الأولى الطلبة ومنسوبي الجامعة بإقامة عددٍ من ورش العمل بمشاركة ما يقارب 2500 مستفيد. وجاءت المرحلة الثانية التي استهدفت أفراد المجتمع، حيث تم إقامة ندوة توعوية عن التطوع في المجال البيئي والتنمية المستدامة، إلى جانب إقامة معرض بمشاركة عددٍ من الجهات ذات العلاقة من المجال الصحي والخدمي، والبيئي، والاقتصادي، والاجتماعي (وكالة الأنباء السعودية، 2024).

رابعًا. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

جاءت أهمية المسؤولية المجتمعية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وتفعيلها تفعيلاً مؤسسياً كمحور رئيس ضمن أولويات خطتها الاستراتيجية. ولتحقيق ذلك بادرت الجامعة في إنشاء عمادة مركز دراسات العمل التطوعي لتكون أنموذجًا رائدًا في نشر ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع، حيث صدرت موافقة مجلس الجامعة على إنشاء العمادة في عام (2012) بغرض تعزيز مكانة العمل التطوعي من خلال نشر ثقافته، وربط مخرجات الجامعة بحاجات المجتمع من خلال الشراكة بين الجامعة والجهات غير الربحية بالاعتماد على نشر الجهود التطوعية. (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 2024).

ومن أبرز الجهود والمبادرات التطوعية التي قدمتها جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من خلال عمادة مركز دراسات العمل التطوعي ما يلي:

- أطلقت الجامعة أول قاعدة بيانات تطوعية على مستوى الجامعات؛ لتنظيم العمل التطوعي ونشر ثقافته بين منسوبيها. (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 2018)

- أقام المركز لقاء بعنوان «توجهات العمل التطوعي في الخطة الإستراتيجية لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بما يواكب رؤية2030»، تناول أهمية العمل التطوعي عالمياً وفق الرؤية، ومساهمة الجامعة في تحقيقها عبر خطتها الإستراتيجية 2025. (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 2021)

- كما نظمت ورشة عمل بعنوان «مأسسة العمل التطوعي» في (2021) بهدف عرض المفاهيم الأساسية للعمل التطوعي المؤسسي، وقنواته، وركائز نجاحه، ومقومات نجاحه مؤسسيًا (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 2021).

- عقد لقاء بعنوان «العمل التطوعي في ظل تحديات جائحة كورونا» في (2021) بغرض التعريف بالعمل التطوعي، ودوافعه في ظل الجائحة. بالإضافة إلى أهم المنصات التطوعية في زمن الجائحة (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 2021).

- تم انشاء مكتب العمل التطوعي والخدمة المجتمعية التابع لكلية اللغات والترجمة، كوحدة حيوية لنشر ثقافة التطوع من خلال توفير الفرص التطوعية وتحفيز المتطوعين للانضمام للمبادرات داخل الكلية وخارجها (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 2024).

خامسًا. جامعة أم القرى

يعود اهتمام جامعة أم القرى بالعمل التطوعي إلى عام 1998عندما عقد المؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية، واستمر هذا الاهتمام حيث عقدت ندوة العمل التطوعي وآفاق المستقبل في 2012، ثم أنشئت وحدة العمل التطوعي بكلية خدمة المجتمع والتعليم المستمر، ثم حولت إلى وكالة في كلية

خدمة المجتمع والتعليم المستمر إلى أن صدر قرار رئيس الجامعة بإنشاء إدارة العمل التطوعي في (2020) كإدارة مستقلة تابعة لوكيل الجامعة للتطوير وخدمة المجتمع، وانتقلت في (2022) الى وكالة الجامعة لتنمية الأعمال والشراكة المجتمعية. وتهدف إدارة العمل التطوعي والمسؤولية المجتمعية بجامعة أم القرى إلى تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030 بالوصول إلى مليون متطوع، وتعظيم الأثر التنموي للجامعة من خلال تعزيز المسؤولية المجتمعية لمنسوبيها. ومن أبرز الجهود والمبادرات التطوعية التي قدمتها جامعة أم القرى على النحو الآتي:

- حصدت جامعة أمّ القُرى المركز الأوّل في جائزة العمل التّطوعي الوطنيَّة؛ في مسار «تفعيل العمل التَّطوعي» عن فئة «قطاع الجامعات وإدارات التَّعليم بالمملكة العربيَّة السُّعوديَّة»؛ وذلك ضمن الدَّورة الثالثة للجائزة الوطنيَّة للعمل التَّطوعي (2023).

- بلغ عدد المتطوّعين في جامعة أمّ القرى 32.700 متطوّعًا محققين 574,118 ساعة تطوعيَّة، عن 14 مجالًا متنوّعًا للخدمات التطوعيّة في (2023).

- نظمت إدارة العمل التطوعي والمسؤولية المجتمعية في جامعة أم القرى «ملتقى كافل» لبناء القدرات التطوعي؛ بهدف تنمية المهارات والمساهمة في زيادة أعداد المتطوعين بما يوائم تطلعات رؤية المملكة 2030 (جامعة أم القرى، 2024).

نتائج السؤال الخامس والذي نص على: «**ما التوصيات المقترحة لاستدامة العمل التطوعي بالجامعات في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030؟**»

للإجابة على هذا السؤال تم استخلاص أهم التوصيات المقترحة من خلال مراجعة وتحليل الدراسات السابقة في موضوع العمل التطوعي ومجالاته، بالإضافة إلى وثيقة الرؤية 2030ونتائج التقرير السنوي الخاص بها وتحليلها وربط مستهدفاتها بموضوع البحث الحالي. هذا وقد وجد أن هناك ندرة في الدراسات السابقة على المستوى العربي والمحلي بشكل خاص في جانب الاستدامة للعمل التطوعي في الجامعات، حيث استهدف البحث الحالي دراسة هذا الجانب وربطه بمستهدفات الرؤية على وجه الخصوص. من أجل ذلك تم وضع عدد من التوصيات المقترحة والآليات الإجرائية التي من شأنها العمل على استدامة العمل التطوعي بالجامعات السعودية في ضوء مستهدفات رؤية السعودية 2030 وفقًا للأبعاد التالية:

أولًا: بعد التنظيم الإداري ودوره في استدامة العمل التطوعي بالجامعات السعودية من خلال:

- التخطيط لاستدامة العمل التطوعي بالجامعات في ضوء مستهدفات رؤية 2030 عن طريق صياغة الرؤية والرسالة والاهداف الاستراتيجية والبرامج الداعمة لتحقيق ذلك.

- إعادة صياغة اللوائح التنظيمية والإجراءات التنفيذية التي من شأنها دعم استدامة العمل التطوعي.

- إنشاء إدارة مختصة بالعمل التطوعي في كل جامعة تُعنَى بوضع الأدلة الإرشادية والإجرائية للأعمال التطوعية، وتحديد مجالات التطوع، وتوفير الفرص التطوعية ومتابعة تنفيذها وتقييمها، وربطها بالمؤسسات ذات العلاقة.

- نشر ثقافة العمل التطوعي بالجامعات عن طريق ربط برامجها بحاجات المجتمع المحلي.

- إنشاء نادي تطوعي خاص بكل كلية يرتبط بإدارة العمل التطوعي بالجامعة؛ يعُنَى بتمكين المجتمع الجامعي لتقديم الجهود والمبادرات التطوعية تحت إشرافه.

- إقامة الندوات وورش العمل للتوعية بأهمية العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع، ونشر ثقافته وتعزيز قيمه بالجامعات.

- بناء شراكات استراتيجية مع المؤسسات الحكومية والخاصة لتعزيز أعمال العمل التطوعي ومبادراته.

ثانيًا: بعد الموارد المادية/البشرية ودورها في استدامة العمل التطوعي بالجامعات السعودية من خلال:

- تخصيص ميزانية مستقلة لإدارات العمل التطوعي بالجامعات لضمان استدامته.

- توفير الاحتياجات والموارد المادية اللازمة لممارسة العمل التطوعي.

- استقطاب المتطوعين وفق معايير معينة يتم اختيارهم في ضوءها؛ من أجل بناء كوادر تطوعية مؤهلة على مستوى الجامعات.

- تقديم البرامج التدريبية لتنمية المهارات الاجتماعية والخبرات العملية اللازمة لدعم ممارسات التطوع.

- تقديم أنشطة تطوعية متنوعة ومبتكرة لجذب فئات مختلفة من المتطوعين.

- تكوين فرق عمل من أعضاء هيئة تدريس للإشراف على مشروعات العمل التطوعي التي تقوم بها الجامعة.

- إضافة معيار العمل التطوعي كأحد المعايير الرئيسة لتقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس والطلبة بالجامعات.

- تكريم المتطوعين وتقدير جهودهم بشكل مستمر، مع توفير الحوافز المعنوية التشجيعية.

- ربط مشاريع التخرج للطلبة بالمجال الخدمي للعمل التطوعي وحاجات المجتمع المحلي.

- عمل دراسات دورية من قبل الجامعات لمعرفة احتياجات المجتمع الحالية والمستقبلية، بالتعاون مع المؤسسات ذات العلاقة.

- توفير الدعم اللوجستي اللازم للمتطوعين كالنقل والمواصلات.

ثالثًا: بعد البنية التحتية الرقمية ودورها في استدامة العمل التطوعي بالجامعات السعودية من خلال:

- انشاء قاعدة بيانات خاصة بالعمل التطوعي في الجامعات تحدّث بشكل دوري؛ لتوفير معلومات واحصاءات حول الجهود والمبادرات التطوعية ومهارات المتطوعين المشاركين، ولتسهيل عملية مطابقتهم مع المشاريع المناسبة وتداول تلك الجهود كتجارب محلية رائدة.

- تشجيع منسوبي الجامعات على فتح حسابات في المنصة الوطنية للعمل التطوعي لدعم استمرارية الممارسات التطوعية.

- تفعيل التطوع الرقمي بالجامعات؛ لإتاحة فرص المساهمة للمشاركين في مشاريع تطوعية من خلال استخدام مهاراتهم الرقمية.

- تبني الدورات التدريبية عبر الإنترنت لتوفير فرص التدريب والتطوير للمتطوعين في أي وقت ومن أي مكان.

- توفير إعلانات للبرامج التطوعية بشكل كاف داخل الجامعة وعلى موقعها الإلكتروني.

- توظيف الجامعات والمؤسسات الداعمة للعمل التطوعي لمواقع التواصل الاجتماعي؛ للتعريف ببرامجها وأنشطتها التطوعية المختلفة وكيفية المشاركة فيها.

- دعم الحملات التسويقية الرقمية على منصات التواصل الاجتماعي لحسابات الجامعات؛ من أجل الوصول إلى شريحة واسعة من المتطوعين وتشجيعهم على المشاركة.

المراجع

أبو النصر، مدحت. (2015). رؤية مستقبلية لتطوير العمل التطوعي في الوطن العربي. المكتب الجامعي الحديث.

أحمد، خالد. (2021). تصور مقترح لتطوير دور كلية التربية جامعة أم القرى في العمل التطوعي تحقيقاً لرؤية 2030م. المجلة التربوية لكلية التربية بجامعة سوهاج، 92 (92)، 983-1026.

أحمد، محمد سليم. (2015). معوقات الممارسة المهنية لخدمة الجامعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لدى الشباب الجامعي. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، 4(39)،224-273

آل غرسان، عبد الله. (2023، 4 ديسمبر). تحقيق 70 % من مستهدفات الرؤية في العمل التطوعي. صحيفة الرياض، تم الاسترجاع بتاريخ 6 أغسطس 2024 https://www.alriyadh.com/2046651.

بالشرف، سارة. (2021). دور الجامعات في تعزيز العمل التطوعي. المجلة العربية للتربية النوعية، (20)، 225-237.

برزان، جابر. (2017). العمل التطوعي. المنهل للنشر والتوزيع.

البقمي، فوزية والحميدي، حصة. (2022). المتطلبات التربوية للعمل التطوعي في الجامعات السعودية: دراسة ميدانية. المجلة التربوية، 2(142)، 205-250.

بن طوالة، نايف. (2019). دور العمل التطوعي في تحقيق رؤية المملكة 2030[رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

التقرير السنوي لرؤية السعودية 2030 لعام 2023. (2023). تم الاسترجاع بتاريخ 24 يوليو 2024 https://www.vision2030.gov.sa/ar/reports?utm_source=chatgpt.com/annual-reports

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. (2018). عمادة العمل التطوعي تستعد لإطلاق أول قاعدة بيانات تطوعية على مستوى الجامعات. تم الاسترجاع بتاريخ 17 أغسطس2024. https://imamu.edu.sa/news/Pages/news6-5-1438.aspx

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. (2021). لقاء بعنوان العمل التطوعي في ظل تحديات جائحة كورونا. تم الاسترجاع بتاريخ 17 أغسطس2024. https://imamu.edu.sa/news/Pages/news_11-112021-8.aspx

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. (2021). لقاء بعنوان توجهات العمل التطوعي في الخطة الإستراتيجية لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بما يواكب رؤية 2030. تم الاسترجاع بتاريخ 17 أغسطس2024. https://imamu.edu.sa/news/Pages/news-20-03-1443-02.aspx

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. (2021). مركز دراسات العمل التطوعي ينظم ورشة مأسسة العمل التطوعي. تم الاسترجاع بتاريخ 17 أغسطس2024. https://imamu.

edu.sa/news/Pages/news-27-7-1442-02.aspx

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. (2024). عمادة مركز دراسات العمل التطوعي. تم الاسترجاع بتاريخ 17 أغسطس2024. https://units.imamu.edu.sa/deanships/VoluntaryWork/announcements/

Journal of Human Sciences
At Hail University

جامعة حائل
University of Hail

Journal of Human Sciences

A Scientific Refereed Journal Published by University of Hail

Eighth year, Issue 26
Volume 2, June 2025

Arcif Analytics

Print 1658 -788 X
Online E- 8819-1658