

**متطلبات تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير
التغيرات المناخية في ضوء أهداف التنمية المستدامة**

Requirements of capacities development of volunteer clubs
members to face the impact of climate changes In light of
the sustainable development goals

٢٠٢٣/ ٥/٢٣	تاريخ التسليم
٢٠٢٣/٥/٣٠	تاريخ الفحص
٢٠٢٣/٦/٥	تاريخ القبول

إعداد

د/عصام بدري أحمد محمد

أستاذ مساعد بقسم تنظيم المجتمع
كلية الخدمة الاجتماعية- جامعة أسيوط
esambadry@aun.edu.eg

متطلبات تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية في ضوء أهداف التنمية المستدامة

اعداد وتنفيذ

د/عصام بدري أحمد محمد

أستاذ مساعد بقسم تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية- جامعة أسيوط

المخلص

استهدفت الدراسة تحديد متطلبات تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية في ضوء أهداف التنمية المستدامة، والمعوقات التي تواجه تنمية قدراتهم والمقترحات اللازمة لتنميتها، وتعد إحدى الدراسات الوصفية التحليلية في الخدمة الاجتماعية، وقد اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي الشامل لأعضاء أندية التطوع والبالغ عددهم (٢٦٦) مفردة، وقد طبقت الدراسة بأندية التطوع بمحافظة أسيوط والبالغ عددها (١٢) نادي تطوعي، وتوصلت الدراسة إلى تحديد المتطلبات المعرفية والمهارية والقيمية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع ومنها تنمية المعلومات حول مفهوم التغيرات المناخية، وتنمية مهارة التفكير في إيجاد حلول لمواجهة آثار التغيرات المناخية، وتنمية قيم المواطنة البيئية لدى أعضاء أندية التطوع، وتنمية قيم التعاون مع الآخرين للحفاظ على البيئة ضد تأثير التغيرات المناخية، أما عن المعوقات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية فتمثلت في ضعف تمويل أندية التطوع لبرامج تنمية القدرات، وضعف وجود برامج مخططة لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع تجاه قضية التغيرات المناخية، وتوصي الدراسة بإقامة شراكات بين أندية التطوع والأجهزة المعنية بالبيئة لزيادة الوعي العام حول قضايا تغير المناخ، وعمل برامج تدريبية لرفع مستوى الوعي تجاه قضية التغيرات المناخية لدى أفراد المجتمع، وقدمت الدراسة تصوراً مقترحاً من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.

الكلمات المفتاحية: المتطلبات، تنمية القدرات، أندية التطوع، التغيرات المناخية.

Requirements of capacities development of volunteer clubs members to face the impact of climate changes In light of the sustainable development goals

Abstract

This study aimed to determine requirements of capacities development of volunteer clubs members to face the impact of climate changes In light of the sustainable development goals, and determine the obstacles that facing of their capacities development and the necessary proposals for development their capacities. It is one of Analytical descriptive studies in social work, The study depend on comprehensive social survey methodology for the members of volunteer clubs, which numbered (266) individuals, The study was applied in volunteer clubs in Assiut Governorate, which numbered (12) volunteer clubs, The study reached to Determine the cognitive, skill and value requirements for capacities development of volunteer clubs members, These include developing information about the concept of climate changes, developing the skill of thinking in finding solutions to face the effects of climate change, developing environmental citizenship values among members of volunteer clubs, and developing values of cooperation with others To maintain the environment against the impact of climate changes, As for the obstacles that facing the capacities development of volunteer clubs members to fac the impact of climate changes, this obstacles represented in the weak funding of the volunteer clubs for capacities development programs, and the weakness of the existence of planned programs to develop the capacities of the volunteer clubs members towards the issue of climate changes, The study recommends to establish of partnerships between volunteer clubs and Relevant agencies with the environment to raise awareness level about climate changes issue, and conduct training programs to raise awareness of the issue of climate change among Individuals of society, The study presented a proposed perception from the perspective of community organization method to develop of capacities of volunteer clubs members to face the impact of climate changes.

Keywords: requirements, capacities development, volunteer clubs, climate changes.

مدخل لمشكلة الدراسة :

تعد التغيرات المناخية القضية الحاسمة في العصر الحالي، فالآثار العالمية لتلك التغيرات واسعة النطاق (الأمم المتحدة، ٢٠٢٢)، وتعتبر ظاهرة التغير المناخي ظاهرة عالمية ولكن تأثيرها محلي أي أنه يختلف من مكان إلى آخر على سطح الكرة الأرضية نظراً لطبيعة وحساسية الأنظمة البيئية في كل منطقة من المناطق (فواز & سليمان، ٢٠١٥، ص. ١١٧٧).

فتغير المناخ لا ينطوي على ارتفاع متوسط درجات الحرارة فحسب، بل يشمل كذلك تغيرات طويلة المدى في أنماط سقوط الأمطار والطقس، وقد ظهرت هذه الاتجاهات الآن في الظواهر المناخية المتطرفة التي تشمل موجات الجفاف في بعض أرجاء العالم وموجات الفيضانات في أرجاء أخرى أو التناوب بين موجات الجفاف والفيضان في البقعة نفسها من العالم بالإضافة إلى العواصف المدارية والزوابع والأعاصير وارتفاع مستويات البحار، ومن ثم تتنبأ أفضل نماذج المناخ المتاحة الآن بأن هذه التغيرات ستؤثر تأثيراً مباشراً في حياة مئات الملايين من الناس خلال المائة عاماً القادمة، وإذا لم تبذل جهود جادة في الخمسين عاماً القادمة فسوف تظهر آثارها في وقت أقرب وستؤثر في عدد أكبر من الناس (الأمم المتحدة، ٢٠٢٠، ص. ١٤).

هذا وتشكل التغيرات المناخية أحد أهم التهديدات للتنمية المستدامة على الدول الفقيرة أكثر منه على الدول الغنية، فعلى الرغم من أن الدول الفقيرة لا تساهم بنسبة كبيرة من إجمالي الانبعاثات المسببة للاحتباس الحراري إلا أن اقتصاديات تلك الدول ضعيفة في مواجهة تداعيات التغيرات المناخية بالإضافة إلى قدرتها الضعيفة على التكيف مع تلك التغيرات (Fayyad, 2009, p. 7).

وترى منظمة الأغذية والزراعة التابعة للأمم المتحدة (FAO) أنه إذا كانت الأهداف السبعة عشر للتنمية المستدامة مترابطة فيما بينها فإن مشكلة تغير المناخ تمثل القاسم المشترك الأكبر بين كل منها، حيث يأتي ترتيبها الثالث عشر ضمن أهداف التنمية المستدامة والذي ينص على أن البلدان يجب أن تتخذ إجراءات عاجلة بشأن مواجهة ظاهرة التغيرات المناخية وأن أي إخفاق في هذه المهمة سوف يعرض جميع الأهداف الإنمائية للخطر وخاصة هدف محو الجوع (منظمة الأغذية والزراعة، ٢٠٢٢).

وتعد جمهورية مصر العربية من أكثر الدول المتعرضة لآثار السلبية للمناخ على عدة قطاعات منها الزراعة والموارد المائية وقطاعات السكان والصحة والبنية التحتية، وهذا الأمر يعد تحدياً جديداً أمام التحديات التي تواجهها مصر لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وتولي مصر في رؤيتها للتنمية المستدامة إهتماماً لمواجهته الآثار المترتبة على تغير المناخ (الهيئة العامة للإستعلامات بجمهورية مصر العربية، ٢٠٢٢)، حيث ينص الهدف الخامس من رؤية مصر للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ على الإستدامة البيئية أي نظام بيئي متكامل ومستدام من خلال سعي الدولة المصرية إلى الحفاظ على التنمية والبيئة معاً من خلال الإستخدام الرشيد للموارد بما يحفظ حقوق الأجيال القادمة في مستقبل أكثر أمنياً وكفاية، ويتحقق ذلك بمواجهة الآثار المترتبة على التغيرات المناخية، وتعزيز قدرة الأنظمة البيئية على التكيف، والقدرة على مواجهة المخاطر والكوارث الطبيعية، وزيادة الإعتماد على الطاقة المتجددة، وتبني أنماط الإستهلاك والإنتاج المستدامة (الموقع الرسمي لرؤية مصر للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ على شبكة الأنترنت، ٢٠٢٢).

ومن ثم تهدف الإستراتيجية الوطنية للتغيرات المناخية ٢٠٥٠ والتي إعدتها مصر إلى أنه يجب التصدي بفاعلية لتداعيات وآثار التغيرات المناخية بما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة، وتحسين جودة حياة المواطن المصري، والنمو الإقتصادي المستدام، والحفاظ على الأنظمة البيئية والموارد الطبيعية، وهذا الأمر يتطلب مشاركة جميع طوائف وقطاعات المجتمع من منظمات مجتمع مدني وغيرها لتحقيق أهداف الإستراتيجية وذلك من خلال زيادة الوعي البيئي حول العمل المناخي، وتعزيز قيم العمل التطوعي (وزارة البيئة بجمهورية مصر العربية، ٢٠٢٢، ص٧٠).

وللعمل التطوعي دوراً فعالاً في تنمية المجتمعات لما يتضمنه من أعمال وبرامج تهدف إلى تحسين مستوى المعيشة ومساعدة الطبقات المحتاجة، حيث يساهم العمل التطوعي في التنمية الاجتماعية والإقتصادية (برزان، ٢٠١٧، ص١٩٠).

وإدراكاً من وزارة الشباب المصرية لأهمية التطوع وضرورة وضع التطوع على خريطة الرأي العام وأولويات العمل التطوعي في مصر فقد قامت الوزارة بين عامي (٢٠٠٠ / ٢٠٠١) بإنشاء إدارة للعمل التطوعي بالوزارة لتنظيم أنشطة الشباب وبرامج وزارة الشباب والإشراف على تنفيذها (وزارة الشباب، ٢٠٠٢، ص٥٠).

ونتيجة لذلك فكرت الدولة في أندية التطوع التي تعمل وفق خطة وأنشطة وبرامج وزارة الشباب كمشروع في مديريات الشباب في إطار مجموعة من القواعد واللوائح والآليات التي تكون محصلتها الوصول إلى جيل من الشباب لديه القدرة على الإعتماد على أنفسهم والمشاركة في الحياة الاجتماعية وتحمل المسئوليات في المشاركة في التنمية (عبدالفتاح، ٢٠١٥، ص٣٧٤)، وطبقاً لأحدث إحصائية فإن نسبة الشباب

في الفئة العمرية (١٨ - ٣٥ سنة) بلغت ٢٨,٤ مليون نسبة وذلك بنسبة ٢١% من عدد السكان الكلي وهذه الفئة العمرية هي المكون الأساسي لأندية التطوع (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، ٢٠٢٢، ص٦).

ولذلك تعد تنمية قدرات المتطوعين أمراً مهم نظراً لأن العمل الاجتماعي التطوعي من أهم الوسائل المستخدمة للمشاركة في النهوض بمكانة المجتمعات في العصر الحالي ويعتمد على عدة عوامل لنجاحه من أهمها الفرد، فكلما كان الفرد متحمساً للقضايا الاجتماعية ومدركاً لأبعاد العمل الاجتماعي أتى بنتائج إيجابية وحقيقية، كما يمثل العمل الاجتماعي مجالاً لصقل مهارات الأفراد وبناء قدراتهم (المجلس القومي للشباب، ٢٠٠٥، ص٢).

فتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والسلوكية والفنية تعد وسيلة تعليمية تمد الإنسان بالمعارف والمعلومات والمبادئ والنظريات والقيم التي تزيد من طاقته في العمل، كما تمنح الإنسان مهارات وخبرات ذاتية ومهنية تعيد صقل قدراته وتشكيل سلوكه (توفيق، ٢٠٠٤، ص٣٤٥٨).

ويبرز هنا دور الخدمة الاجتماعية وذلك بإعتبارها مهنة تهدف إلى مساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات على مساعدة نفسها، وذلك من خلال تحديد ما لديها من قدرات وما تحتاجه من معونة فنية تجعلها قادرة على مواجهة ما يعترضها من صعوبات وتحقيق ما ترجوه من أهداف (حسين، ٢٠١٤، ص١٧٩)، شأنها في ذلك شأن المهن الأخرى حيث تساهم في إحداث التغيير المقصود لصالح المجتمعات خاصة وأنها طورت أجهزتها التي تقوم بدورها في المساهمة لإحداث التغيير على مستوى الأفراد والجماعات والمجتمعات (محمد، ٢٠٠٢، ص١٥٠).

هذا ويعد المجال البيئي واحداً من المجالات التي تسعى الخدمة الاجتماعية إلى إحداث تغييرات مرغوبة فيها في الأفراد والجماعات والمجتمعات بقصد إيجاد تكيف متبادل بينهم وبين بيئاتهم من خلال إعداد جيل من الإخصائيين مستنيراً بيئياً وذلك بتزويدهم بالمعارف والإتجاهات والمهارات التي تجعلهم أكثر فعالية وكفاءة في التعامل مع الأنظمة البيئية، وتعريف المواطنين بالحقوق والواجبات البيئية، وتنمية الوعي والإدراك البيئي للوحدات التي تتعامل معها ومساعدتها على إكتساب القيم والإتجاهات والقيم والأخلاقيات البيئية اللازمة لحماية البيئة وصيانتها (سرحان، ٢٠٠٦، ص. ٤٧٤).

حيث تعتبر مهنة الخدمة الاجتماعية من أكثر المهن إرتباطاً بالبيئة وعناصرها لأنها تهتم بإيجاد التوازن بين الإنسان في مختلف صور تواجده في الحياة (فرد- جماعة- مجتمع) وبين بيئته التي يعيش فيها (توفيق، ١٩٩٠، ص. ٣٩٥)، وتأتي أهمية ذلك في الوقت الذي أصبحت فيها قضية التغير المناخي كواحدة من القضايا البيئية الهامة محط إهتمام الأوساط العلمية نظراً لأن نتائج التغير المناخي باتت تهدد النواحي البيئية والزراعية والاجتماعية والاقتصادية والسياحية للعالم (الشواربة، ٢٠١٦).

وطريقة تنظيم المجتمع كإحدى الطرق التي تستخدمها الخدمة الاجتماعية لتحقيق أهدافها والتي بدأ ظهورها في الخدمة الاجتماعية باعتبارها ضرورة مرحلية للتصدي للأوضاع المختلفة، وما ترتب على هذه المجتمعات من مشكلات متزايدة متنوعة تعيق التنمية والتقدم للمجتمع (عبد اللطيف، ٢٠٠٢، ص. ٥٧)، حيث تعد الأسلوب العلمي الذي تستخدمه الخدمة الاجتماعية للعمل مع المجتمعات لإحداث التغيير الاجتماعي المقصود (خاطر، ٢٠٠٠، ص. ٦٥).

وفي ضوء ما سبق يمكن أن تعمل طريقة تنظيم المجتمع على الإستفادة من قدرات وطاقات أعضاء أندية التطوع وتنشيط مشاركتهم في مواجهة تأثير التغيرات المناخية وتتوقف الإستفادة من تلك القدرات على حسب نوعية المعارف والمهارات والقيم المتاحة لديهم مما يتطلب تحديد تلك القدرات والعمل على تنميتها.

ثانياً: الدراسات السابقة:

أ- الدراسات والبحوث المرتبطة بتنمية القدرات:

١- دراسة حسنين (٢٠٠٩): استهدفت الدراسة تنمية قدرات الشباب بهدف إستثمارها الإستثمار الأمثل من خلال اختبار تأثير مدخل العلاج الجماعي في طريقة العمل مع الجماعات في تنمية قدرات الشباب على (تحمل المسؤولية، والمشاركة المجتمعية، وتقدير الذات)، وتوصلت الدراسة إلى صحة فروضها التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إستخدام مدخل العلاج الجماعي في طريقة العمل مع الجماعات وتنمية قدرات الشباب، حيث أتاح برنامج التدخل المهني للشباب الفرصة لإكتساب المهارة في إقامة العلاقات الاجتماعية الناجحة وإقامة علاقات التعاون والتفاعل وإمكانية المناقشات الجماعية، وكذلك تنمية الشعور بالولاء والإلتزام للمجتمع، وتنمية مهارة المشاركة في تحديد وإدراك مشكلات وقضايا المجتمع، وتنمية مهارتهم على المشاركة في التعبير عن آرائهم في إقتراح الحلول للمشكلات المجتمعية.

٢- دراسة زهران (٢٠١٢): استهدفت الدراسة التعرف على المتطلبات المادية، والبشرية اللازمة لتنمية القدرات

المؤسسية للمراكز التكنولوجية لخدمة المواطنين، وتوصلت الدراسة ضمن نتائجها إلى أن أهم المتطلبات المؤسسية تمثلت في ضرورة توزيع المسؤوليات وتقسيم العمل طبقاً لقدرات وإمكانات العاملين وتشجيع الحلول المبتكرة، وضرورة توفير برامج تدريبية لإكساب العاملين مهارات التعامل مع المواطنين، وتوفير الموارد اللازمة للإعفاء على البرامج التدريبية، وتوصي الدراسة بأهمية التنسيق مع الأجهزة الأخرى لوضع سياسات وبرامج خدمية مشتركة تسهم في تقديم خدمات فعالة ومتكاملة للمواطنين.

٣- دراسة ليساك (٢٠١٢)

Lysack: استهدفت الدراسة تحديد الخطوط العريضة لمشروع ناشئ لتنمية القدرات داخل المجتمعات الدينية من أجل التعليم البيئي الفعال والقيادة في المجال العام لحماية الكوكب، فنظراً لتسارع التدهور البيئي وتغير المناخ عملت الدراسة الحالية على إستكشاف فرص بناء القدرات للمشاركة والقيادة البيئية وذلك للدعوة لحماية البيئة والمناخ، ومن ثم توصلت الدراسة إلى أن التعليم البيئي يعد من أدوات بناء القدرات لإعداد أعضاء في المجتمعات وتحويلهم من مستهلكين سلبيين إلى مواطنين بيئيين نشطين، كما إهتمت الدراسة بالطرق التي يستخدمها العاملون في المجال البيئي والذين يمكنهم المساهمة في هذا الأمر لبناء حركة بيئية واسعة تركز على القيم والأخلاق.

٤- دراسة محمود (٢٠١٢). استهدفت الدراسة إختبار صحة فرضها الرئيسي وهو تحديد العلاقة بين تأثير برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وتنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني، وتوصلت الدراسة إلى قدرة البرنامج على تنمية القدرات المؤسسية لأعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية حيث أكدت على حدوث تغييرات في القدرة على حل المشكلات لدى الأعضاء وهناك تغييرات في تنفيذ حملة الدعوة وكسب التأييد المجتمعي وتنمية الحوار المجتمعي والتشبيك والتحالف، كما تؤكد الدراسة على أهمية تنمية القدرات للقيام بدور إيجابي في مواجهة مشكلات المجتمع.

٥- دراسة أوجوكوكو & أديجار (٢٠١٤)

Ojokuku & Adejare: استهدفت الدراسة تقييم تأثير أنشطة تنمية القدرات على أداء الموظفين في مجموعة من المنظمات بدولة نيجيريا، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية قوية بين تنمية القدرات وأداء الموظفين في المنظمات عينة الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أنشطة تنمية القدرات تؤدي إلى تنمية معارف ومهارات وقدرات إدارية جديدة لدى العاملين مما يساعد في تحقيق أهداف المنظمة، ومن ثم توصي الدراسة بأنه يجب أن يكون تنمية قدرات العاملين محور إهتمام من جانب المنظمات، ويجب أن تعمل المنظمات على تحسين أنشطة تنمية القدرات الخاصة بها وذلك لتسهيل أداء الموظفين بشكل أعلى مما

يضمن إستدامة أنشطة ومخرجات المنظمة.

٦- دراسة جمال (٢٠٢٠) Jamal & et al.: استهدفت الدراسة تقييم العلاقة بين تبادل المعارف داخل المنظمات وكفاءة أداء الموارد البشرية من خلال تنمية قدرات العاملين، وكشفت نتائج الدراسة أن تبادل المعارف داخل المنظمة يكون له تأثير إيجابي ومعتدل على تنمية قدرات أعضائها ومن ثم تحقيق الكفاءة في أدائها، لذا توصي الدراسة بأنه يجب على إدارة المنظمات إعطاء أولوية للإستثمار في بناء قدرات الموارد البشرية وتهيئة بيئة من الثقة تؤثت فرص للتعلم، وتسهيل تحفيز الموارد البشرية.

٧- دراسة سويدان (٢٠٢٠): استهدفت الدراسة تحديد مستوى فعالية الأساليب المهنية لطريقة العمل مع الجماعات وتنمية قدرات الشباب على إطلاق المبادرات الشبابية، وتوصلت الدراسة إلى أن أكثر الأساليب إستخداماً هو أسلوب المحاضرة وأقلها إستخداماً أسلوب المناقشة الجماعية وورش العمل، كما أثبتت الدراسة فعالية الأساليب المهنية في تنمية قدرات الشباب على إطلاق المبادرات الشبابية، وتوصي الدراسة بأهمية الإستعانة بالخبراء والمتخصصين من أساتذة الجامعات لتدريب الشباب وفقاً للنماذج المهنية التي تساعد على تنمية قدراتهم في الجوانب المختلفة، والتركيز على إستخدام ورش العمل والمناقشات الجماعية التي إثبتت الدراسة ضعف إستخدامها.

٨- دراسة شوك (٢٠٢١) Chauke & et al.

استهدفت الدراسة التعرف على مدى مساهمة برنامج خدمة الشباب الوطني (NYSP) في تنمية قدرات الشباب بمقاطعة ويسترن كيب بجنوب إفريقيا، وذلك بالتركيز على تأثير البرنامج الوطني على بناء الشخصية الشبابية وكيفية تحسين مهارات القيادة لديهم والمهارات المهنية التي تساعدهم على المشاركة المجتمعية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى نجاح البرنامج الوطني في إكساب الشباب المهارات المهنية التي تساعدهم على التفكير في الدخول في العمل الحر، كما ساعد في تنمية المهارات القيادية لديهم، وتوصي الدراسة بتقديم منح للمنظمات غير الهادفة للربح التي يفودها الشباب لتنمية قدراتهم، كما توصي بإقامة شراكات مع مؤسسات التعليم الأساسي والتعليم العالي لمشاركة الشباب في خدمة مجتمعهم قبل التخرج.

ب- الدراسات والبحوث التي تناولت التغيرات المناخية:

١- دراسة صباينة (٢٠١٤): استهدفت الدراسة معرفة مدى وعي طالبات قسم الجغرافيا في جامعة حائل بأثار التطور التكنولوجي على المناخ، ومعرفة مدى إنتشار الجمعيات والمؤسسات المعنية بالمناخ في المملكة، وتوصلت الدراسة إلى إنخفاض الوعي البيئي لدى فئة الشباب في حائل، حيث لا تدرك هذه الفئة الأخطار المترتبة على التطور التكنولوجي ولا تعرف التشريعات والقوانين المختصة بشؤون المناخ والبيئة، كما نقلت الجمعيات التطوعية العاملة في المجال البيئي، وتوصي الدراسة بتنفيذ حملة وطنية

للتعريف بظاهرة التغير المناخي وآثارها، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس للقيام بأبحاث علمية تعني بأثر التطور التكنولوجي على المناخ.

٢- دراسة شهيد (٢٠١٥) Shahid: استهدفت الدراسة التعرف على مستوى الوعي بتغير المناخ لوضع إستراتيجية أفضل للتكيف مع تأثير ظاهرة التغيرات المناخية في باكستان، وأظهرت نتائج الدراسة أن غالبية عينة البحث لديهم دراية بظواهر تغير المناخ ولكن لا يعرفون الكثير عن مفهوم تغير المناخ ويفتقرون إلى الفهم الكامل عنها كما ينخفض لديهم مستوى الفهم حول المشاكل الاقتصادية والاجتماعية والبيئية التي يمكن أن يسببها تغير المناخ، ومن ثم توصي الدراسة بأهمية تنمية الوعي بالتغيرات المناخية نظراً لأهمية ذلك لتحقيق التنمية المستدامة مؤكدة على أن الإفتقار إلى الوعي يجعل البلدان النامية أكثر عرضة للآثار المقلقة لتغير المناخ.

٣- دراسة إنشي (٢٠١٩) Nche and et al: استهدفت الدراسة التعرف على دور الأباء في بناء قدرات الأطفال بيئياً مؤكدةً على أن الأبوة البيئية (eco-parenting) يمكن أن يكون لها تأثير كبير في قدرة الأطفال على حماية البيئة والتكيف مع تأثير التغيرات المناخية والتخفيف منها، كما أشارت الدراسة إلى أن الأطفال ليسوا ضحايا للتغيرات المناخية فقط بل جهات فاعلة في تغير المناخ وعلى الرغم من ذلك إهتمت معظم الدراسات بدور المدارس والهيئات الحكومية دون الإهتمام الكافي بأولياء الأمور لذا توصي هذه الدراسة بأنه يمكن للحكومات على جميع المستويات المعنية بالبيئة إعترافاً بأهمية التربية البيئية في بناء قدرات

الأطفال أن تقوم برعاية برامج تستهدف تثقيف الآباء ومقدمي الرعاية بشأن القضايا البيئية.

٤- دراسة ألين (٢٠٢٠) Allen: استهدفت الدراسة التعرف على مواقف الاخصائيين الاجتماعيين حول تغير المناخ وتصوراتهم لتأثير تغير المناخ على الأفراد والأسر والمنظمات والمجتمعات التي يعملون معها في ولاية ألاسكا بالولايات المتحدة الأمريكية، وتوصلت الدراسة إلى أن الاخصائيين الاجتماعيين يحتاجون إلى معلومات حول علم تغير المناخ بما في ذلك أسباب تغير المناخ وآثار تغير المناخ على البيئة الطبيعية، كما يحتاج الاخصائيين الاجتماعيين إلى أدوات لمشاركة العملاء في المحادثات حول تغير المناخ وتقييم آثار تغير المناخ على البنية التحتية والصحة العامة، ومن ثم توصي الدراسة بأنه يجب أن يكون الاخصائيين الاجتماعيين مستعدون للتدخل على مستوى الوحدات الصغرى والمتوسطة والكبرى التي تواجه تحديات البنية التحتية والصحة العامة نتيجة لتغير المناخ.

٥- دراسة عبدالعزيز (٢٠٢٠): استهدفت الدراسة بيان دور كليات الزراعة في تنمية الوعي البيئي لدى الطلاب في مواجهة آثار التغيرات المناخية، وأظهرت نتائج الدراسة أن المستوى المعرفي لدى أكثر من ثلثي الطلبة كان متوسطاً، ومن ثم أوصت الدراسة بتزويد الخطط الدراسية بمساقات ومناهج أخرى تتعلق بالتغيرات المناخية وتفعيل المحاضرات التوعوية والمبادرات التي تخص قضايا الوعي البيئي والتغير المناخي لدى الطلبة بالجامعة والعمل على تطوير تبادل الخبرات والمعارف في المجال البيئي

والتغيرات المناخية في الجامعات من خلال الاستفادة من الكفاءات العلمية المتخصص.

٦- دراسة عبدالله (٢٠٢٠): استهدفت الدراسة الوقوف على دور مؤسسات الدولة والمجتمع المدني في تشكيل معارف الجمهور بتأثيرات التغيرات المناخية والتوعية بمخاطرها ومحاولة الحد من هذه المخاطر لدى مجتمع الصعيد، وذلك من خلال تحديد المحتوى الإجمالي الذي يقدمه مشروع التغيرات المناخية، وتحديد الممارسات السلبية من قبل الجمهور التي تساهم في عدم التأقلم مع التغيرات المناخية، وتوصلت الدراسة إلى أنه هناك حاجة ملحة لتوفير معلومات كافية عن التغير المناخي لبناء القدرة على التكيف مع آثار الظاهرة أو التخفيف من حدتها، وأن التدريب العملي والتعلم بالممارسة لهم أثر كبير لتغيير السلوكيات السلبية للجمهور، وتوصي الدراسة بأهمية تعظيم مهارات المجتمعات المحلية، وتطوير علاقة الجمهور ببيئتهم ومحاولة التخفيف من آثار أضرار التغيرات المناخية.

٧- دراسة جاد الله (٢٠٢١): استهدفت الدراسة التعرف على وعي المرأة الريفية بآثار التغيرات المناخية على الأمن الصحي (العام، والغذائي، والبيئي) وكيفية مواجهتها، وتوصلت الدراسة إلى أن نسبة ٤٤% من المبحوثات لديهن وعي متوسط حول آثار التغيرات المناخية على الأمن الصحي، وأن ما يزيد عن ٥٣,٦% من المبحوثات مستوى وعيهم منخفضاً حول كيفية مواجهة آثار التغيرات المناخية، وتوصي الدراسة بأهمية إعداد برامج تنموية مستقبلية في مجال التغيرات المناخية توجه إلى المبحوثات باستخدام وسائل وطرق عديدة.

٨- دراسة عبد الحافظ (٢٠٢٢): استهدفت الدراسة إختبار العلاقة بين ممارسة برنامج للتدخل المهني بطريقة العمل مع الجماعات وتنمية وعي الطلاب بالتغيرات المناخية بالتركيز على الجوانب التالية (المعرفي، والسلوكي، والوجداني) وتوصلت الدراسة إلى صحة الفرض الرئيسي وهو وجود علاقة بين برنامج التدخل المهني وتنمية الوعي بالتغيرات المناخية، وتوصي الدراسة بضرورة توفير البرامج والأنشطة البيئية للطلاب بالمدارس والشباب بمراكز الشباب والجامعات لإثراء معارفهم حول التغيرات المناخية لتدعيم الوعي المناخي لديهم، وتعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب نحو البيئة.

التعليق على الدراسات السابقة:

وبتحليل الدراسات السابقة يتضح أن جميعها أكدت على أهمية تنمية المعارف والمهارات لمواجهة ظاهرة التغيرات المناخية، وإن كانت لم تتناول لجميع جوانب الدراسة الحالية بشكل كامل، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

١- التأكيد على أهمية تنمية القدرات لأفراد المجتمع لتحويلهم من مستهلكين سلبيين إلى مواطنين بيئيين نشطين، وهذا أشارت إليه دراسة (Lysack (2012).

٢- أكدت بعض الدراسات مثل دراسة محمود (٢٠١٢)، على أهمية تنمية القدرات في إحداث تغييرات في أساليب الحوار المجتمعي وتنمية القدرة على حل المشكلات والمشاركة في إتخاذ القرارات.

٣- التأكيد على التأثير الإيجابي لتنمية القدرات المعرفية والمهارية في تحقيق كفاءة الأداء للأفراد والمنظمات، وهذا أكدت عليه دراسة

قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية، والربط بين نتائج البحوث والدراسات السابقة في تحليل ومناقشة نتائج الدراسة الحالية.

ثالثاً: صياغة مشكلة الدراسة:

من خلال ما سبق عرضه من معطيات نظرية للدراسة الحالية وكذلك ما أسفرت عنه الدراسات السابقة من نتائج، تتحدد مشكلة الدراسة في القضية الآتية:

ما متطلبات تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية في ضوء أهداف التنمية المستدامة؟ وسوف يتم التعامل مع هذه القضية من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية:

- ما المتطلبات المعرفية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية؟
- ما المتطلبات المهارية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية؟
- ما المتطلبات القيمية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية؟
- ما المعوقات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية؟
- ما مقترحات تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية؟

رابعاً: أهمية الدراسة:

- ١- أهمية قضية التغيرات المناخية والتي تعد واحدة من أهم القضايا العالمية في الوقت الحالي حيث تمثل تهديداً لكافة دول العالم المتقدمة منها والنامية.

Jamal ،Ojokuku& Adejare (2014) (2020).

٤- أكدت غالبية الدراسات ومنها دراسة صباحة (٢٠١٤)، دراسة (2015) Shahid، دراسة عبدالعزيز (٢٠٢٠)، دراسة عبد الحافظ (٢٠٢٢)، على أهمية تنمية الوعي البيئي والفهم الكامل لظاهرة التغيرات المناخية.

٥- أهمية تصميم برامج تثقيفية للمواطنين مثل (الآباء والأمهات، والمرأة الريفية) حول ظاهرة التغيرات المناخية وذلك نظراً لقدرتهم على التأثير في باقي أفراد الأسرة وخاصة الأطفال، وأكدت على ذلك دراسة جاد الله (٢٠٢١)، دراسة Nche (2019).

٦- التأكيد على مسؤولية المؤسسات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني في تشكيل معارف وأفراد المجتمع حول ظاهرة التغيرات المناخية والتنوع بمخاطرها وكيفية المشاركة في الحد منها، وأكدت على ذلك دراسة عبدالله (٢٠٢٠). هذا وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات والبحوث السابقة فيما يتعلق بأهمية تنمية المعارف والمهارات حول ظاهرة التغيرات المناخية وتأثيرها، ولكن تختلف عن سابقتها من البحوث والدراسات في أنها تهتم بتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع بمراكز الشباب لمواجهة تأثير التغيرات المناخية وذلك إنطلاقاً من أهمية العمل التطوعي في تقديم الأنشطة البيئية والمجتمعية.

وقد إستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في صياغة مشكلتها البحثية وكذلك إعداد الإطار النظري وصياغة مفاهيمها، وأيضاً تحديد وصياغة أهدافها وتساؤلاتها وأهم مؤشراتها، وتحديد الإستراتيجية المنهجية لها، كما إستفاد الباحث من بعض الدراسات السابقة في إعداد إستمارة الإستبيان المتعلقة بمتطلبات تنمية

- ٢- تتناول هذه الدراسة لموضوعها الحالي تماشياً مع إستضافة الدولة المصرية لقمة الأمم المتحدة للمناخ التي تم إنعقادها بمدينة شرم الشيخ في السادس من تشرين الثاني/نوفمبر وبحضور ١٩٧ دولة (الموقع الرسمي للأمم المتحدة على شبكة الإنترنت).
- ٣- وجود رؤية واضحة لدى الدولة المصرية لمواجهة التغيرات المناخية سواء من خلال إستراتيجية التغيرات المناخية ٢٠٥٠ أو إستراتيجية التنمية المستدامة ٢٠٣٠.
- ٤- الإهتمام العالمي والمحلي بتنمية قدرات الشباب تجاه سياسات المناخ الدولية والمحلية ونشر المفاهيم البيئية كالإستدامة البيئية والتغير المناخي والتنوع البيولوجي.
- ٥- أهميه الدور الذي يقدمه المتطوعين من وقت وجهد لمساعدة مجتمعاتهم على مواجهة ظاهرة التغيرات المناخية، حيث يبلغ عدد المتطوعين في مصر ١,٧٢٩,٧٣٤ متطوع ما بين التطوع الرسمي والتطوع غير الرسمي (برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، ٢٠١٨، ص. ١٠٢).
- ٦- الإهتمام الذي توليه كل من وزارتي التضامن الاجتماعي والشباب والرياضة بمرحلة النشء عامةً وأعضاء أندية التطوع خاصةً وتنمية قدراتهم ومهاراتهم إيماناً بأهمية مشاركتهم في الأنشطة والبرامج البيئية لمواجهة ظاهرة التغيرات المناخية.
- ٧- إن مهنة الخدمة الاجتماعية بشكل عام كمهنة إنسانية تتعامل مع المشكلات التي يعاني منها المجتمع، وخاصةً المشكلات البيئية وهي في هذا السياق تعمل على إحداث التغيير الاجتماعي المرغوب فيه.
- ٨- تُعد طريقة تنظيم المجتمع إحدى الطرق الأساسية للخدمة الاجتماعية التي تلعب دوراً هاماً في إحداث التغيير الاجتماعي نظراً لما

- تملكه من مبادئ وإستراتيجيات وتكنيكات وأدوات قادرة على التعامل المشكلات والقضايا البيئية عامةً والتغيرات المناخية خاصةً.
- ٩- المشاركة في الإثراء المعرفي لطريقة تنظيم المجتمع فيما يتعلق بقضية التغيرات المناخية نظراً لندرة دراسات وبحوث الخدمة الاجتماعية- في حدود علم الباحث- التي تناولت قضية التغيرات المناخية وتنمية القدرات البشرية لمواجهةها.

خامساً: أهداف الدراسة:

- ١- تحديد متطلبات تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية، ويتحقق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية التالية:
 - تحديد المتطلبات المعرفية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.
 - تحديد المتطلبات مهارية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.
 - تحديد المتطلبات القيمية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.
- ٢- تحديد المعوقات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء تأثير أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.
- ٣- تحديد مقترحات تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.
- ٤- التوصل لتصور مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية في ضوء أهداف التنمية المستدامة.

سادساً: تساؤلات الدراسة:

- ١- ما متطلبات تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية في ضوء أهداف التنمية المستدامة؟ ويتم الإجابة على هذا التساؤل من خلال التساؤلات الفرعية التالية:
- ما المتطلبات المعرفية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية؟
- ما المتطلبات المهارية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية؟
- ما المتطلبات القيمية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية؟
- ٢- ما المعوقات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية؟
- ٣- ما مقترحات تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية؟

سابعاً: مفاهيم الدراسة:

- ١- مفهوم المتطلبات:
يُقصد بالطلب محاولة وجدان الشيء وأخذه، والتطلب هو الطلب مرة أخرى (ابن منظور، ١٩٨٨، ص.٦٠٨)، وتطلب الشيء بمعنى طلبه، إلا أن التطلب هو طلب الشيء مرة أخرى مع تكلف (البستاني، ١٩٩٢، ص.٦٠١).
- ويعرف قاموس ويبستر المتطلب بأنه الشيء الواجب توافره أو يحتاج إليه أو هو شرط مطلوب (Webster, 1989, p. 801)، أما قاموس المورد فيعرف المتطلب على أنه حاجة وشرط أساسي وضروري ومستلزم (البعلبكي، ٢٠٠٧، ص.٧٧٩)،
ويُقصد بالمتطلبات في الدراسة الحالية:

- الشروط الواجب توافرها لدى أعضاء أندية التطوع بمراكز الشباب لمواجهة تأثير التغيرات المناخية في ضوء أهداف التنمية المستدامة وتتحدد تلك المتطلبات في:
- ١- متطلبات معرفية.
 - ٢- متطلبات مهارية.
 - ٣- متطلبات قيمية.
- ٢- مفهوم تنمية القدرات:

لغويًا: يعرف معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية القدرة بأنها أفضل مستوى يحتمل أن يصل إليه الفرد في عمله إذا حصل على أنسب تعليم وتدريب وتكون يدوية أو عقلية أو مهنية (بدوي، ١٩٩٣، ص.٥٠٠)، فهي تعبر عن خاصية موجودة عند فرد معين تمكنه من إنجاز فعل أو حل مشكلة أو تحقيق توافق ويتمثل مصدر القدرة في طاقة الإنجاز الكامنة في الفرد التي تظهر في أداء الأفعال بطريقة محددة أو تعليم مهارات أو إكتساب معارف محددة (غيث، ١٩٩٧، ص.١١).

فالقدرة تعني إمكانية الأفراد والمنظمات والمجتمع ككل على إدارة شئونهم بنجاح، وتنمية القدرات تعني العملية التي بموجبها يستطيع الأفراد الحفاظ على قدراتهم وإطلاق العنان لها وتقويتها بمرور الوقت (Angela Bester, 2016, p. 2).

وتعرف منظمة اليونسكو تنمية القدرات بأنها تعزيز قدرات الأفراد والمؤسسات لتحسين كفاءتهم وقدراتهم على حل المشاكل بطريقة مستدامة (منظمة اليونسكو، ٢٠١٤، ص.١٠٧).

ويُعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP, 2008) تنمية القدرات بأنها العملية التي يقوم من خلالها الأفراد والمنظمات والمجتمعات باكتساب وتعزيز القدرات اللازمة

والإحتفاظ بها لوضع أهداف إنمائية خاصة بهم وبلوغها عبر الزمن. وفي ضوء ما سبق يُقصد بتنمية القدرات في تلك الدراسة:

- عملية متكاملة تحدث نتيجة تدخل مخطط.
- يمكن من خلالها تحسين وتطوير أداء أعضاء أندية التطوع.
- عملية مستمرة تشمل عدة جوانب (معرفية، ومهارية، وقيمية).
- تستهدف إحداث تعديلات أو تغييرات في إمكانات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.

٣- مفهوم أندية التطوع:

التطوع لغةً يعني الزيادة في العمل ويعني التبرع بالشيء، والتطوع هو ما تبرع به الإنسان من ذات نفسه مما لا يلزمه وغير مفروضاً عليه (الأصفهاني، ١٩٩٨، ص.٩٣)، وفي القرآن (فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ) (سورة البقرة، آية ١٨٤).

والتطوع هو الجهود التي يبذلها الإنسان لخدمة مجتمعه دون الحصول على فوائد مادية بدافع إنساني يتحمل مسؤوليات ويشترك في أعمال تستغرق جهد ووقت وتضحيات شخصية ويبدل المتطوع كل ذلك عن رغبته وبإختياره معتقداً بأنه يجب تأديته (محمد، ٢٠٠٣، ص. ١٨٢).

والممتطوع هو المواطن الذي يعطي وقتاً وجهداً بناءً على إختياره الحر ومحض إرادته لإحدى منظمات الرعاية الاجتماعية وبدون أن يحصل أو يتوقع أن يحصل على عائد مادي نظير جهده التطوعي (رضا، ١٩٩٩، ص.٢٢٠).

وأندية التطوع هي وحدات تعمل وفق خطة وأنشطة وزارة الشباب والرياضة كمشروع في مديريات الشباب بالمحافظات من الشباب من

الجنسين وفي إطار مجموعة من القواعد واللوائح ويعتمد على مجموعة من الآليات تكون محصلتها الوصول إلى جيل من الشباب يكون لديه القدرة على الإعتماد على النفس والمشاركة في الحياة الاجتماعية وتحمل المسؤولية في التخطيط والمشاركة في التنمية (إسماعيل، ٢٠١٥، ص.٣٧٤).

ويقصد الباحث بأندية التطوع في الدراسة الحالية: بأنها كيانات أو وحدات بمراكز الشباب، تتكون من مجموعة من الأشخاص (أعضاء أندية التطوع) لها أهداف محددة أنشئت من أجلها، ترتبط بالبيئة الخارجية وتعمل وفقاً لخطة وزارة الشباب والرياضة في ضوء الأهداف العامة للمجتمع، تعتمد في تمويلها على ميزانية وزارة الشباب والرياضة، وتهدف إلى تشجيع الشباب على المشاركة في الحياة العامة ومنها المشاركة في الأنشطة البيئية مثل مواجهة تأثير التغيرات المناخية.

وفي ضوء ما سبق يُقصد بأعضاء أندية التطوع في ضوء الدراسة الحالية ما يلي:

- شباب من الجنسين مقيدين بأندية التطوع بمراكز الشباب.
- مضى على عضويتهم عامين على الإشتراك بنادي التطوع.
- يقع هؤلاء الشباب في الفئة العمرية من ١٨ : ٣٥ سنة.
- يتميزون بالنشاط والحيوية وتحمل المسؤولية.
- لديهم القدرة على التعلم والإبتكار والمساهمة في التغيير.
- يؤثرون ويتأثرون بالأوضاع السائدة في المجتمع مثل ظاهرة التغيرات المناخية.

٤- مفهوم التغيرات المناخية:

عرفت الأمم المتحدة التغير المناخي بأنه تحولات طويلة المدى في أنماط الطقس ودرجات

الحرارة، فقد تكون طبيعية من خلال الدورة الشمسية أو بشرية من خلال حرق الوقود الأحفوري مثل النفط والغاز والفحم (منظمة الأمم المتحدة، ٢٠٢٢).

كما يقصد بالتغير المناخي بأنه تبدل راسخ في نظام مناخ الأرض يجري ويدوم وفقاً لمقاييس طويلة الأمد من الزمن ويحصل خلال قرون عديدة أو حتى الآف السنين وقد جرى في الماضي ويحدث حالياً ومن المحتمل حدوثه في المستقبل (العبد، ٢٠١٦، ص.٧٢).

وترى وكالة ناسا أن تغير المناخ العالمي يشير إلى متوسط التغيرات طويلة المدى على الأرض بأكملها وتشمل ارتفاع درجات الحرارة والتغيرات في هطول الأمطار، فضلاً عن تأثير درجات الحرارة على ارتفاع منسوب البحر وتقلص الأنهار الجليدية وذوبان الجليد اسرع من المعتاد (الموقع الرسمي لوكالة ناسا على شبكة الإنترنت، ٢٠٢٢).

والآثار الضارة للتغيرات المناخية هي تلك التغيرات التي تطرأ على البيئة الحيوية أو الطبيعية نتيجة لتغير المناخ والتي لها آثار ضارة كبيرة على مرونة أو تكوين أو إنتاجية النظم الأيكولوجية الطبيعية أو على عمل النظم الاجتماعية والاقتصادية أو على صحة ورفاهية الإنسان (مزهرة، ٢٠١١، ص.٧٢).

ويُقصد بالتغيرات المناخية في الدراسة الحالية بأنها: تغير مؤثر وطويل المدى في حالة الطقس يحدث لمنطقة معينة، قد يشمل إلى جانب معدل حالة الطقس معدل درجات الحرارة وحالة الرياح ومعدل تساقط الأمطار، وتحدث بسبب عوامل طبيعية أو بسبب نشاطات الإنسان.

أما عن تأثير التغيرات المناخية فقد حدد جهاز شئون البيئة التابع لوزارة البيئة المصرية عدة مخاطر أساسية للتغيرات المناخية تتعرض لها

مصر وهي (الهيئة العامة للإستعلامات بجمهورية مصر العربية، ٢٠٢٢):

١- انخفاض أو زيادة درجة الحرارة عن معدلاتها الطبيعية.

٢- ارتفاع منسوب مستوى البحر وتأثيره على المناطق الساحلية.

٣- زيادة معدلات الأحداث المناخية المتطرفة، وزيادة معدلات التصحر.

٤- تأثر الأمن الغذائي نتيجة تدهور الإنتاج الزراعي.

٥- تدهور الصحة العامة والسياحة البيئية.

٦- زيادة معدلات شح المياه.

ثامناً: الموجهات النظرية للدراسة:

١- المدخل الأيكولوجي:

وكلمة أيكولوجي مشتقة من الأصل الإغريقي (إيكوس) أي ما يحيط بالمرء فيُصبح مسكنه ومستقره، وكلمة (لوجي) معناها العام علم ومن ثم تشير كلمة أيكولوجي إلى العلم الذي يهتم بالبيئة والمؤثرات والتفاعلات التي تخضع لها (الحريري، ٢٠١٦، ص.٣٣).

والأيكولوجيا بوجه عام تعني بدراسة التفاعل بين الإنسان والعوامل المحيطة أو التفاعلات والتأثيرات المتبادلة بين الإنسان والعوامل المحيطة (Light, 1998, p.9).

وتقوم هذه النظرية على أن مشكلات الأفراد تنتج من عدم قدرتهم على التكيف مع بيئاتهم نتيجة لسوء العلاقات وفشل التفاعلات مع الأجزاء المختلفة المكونة لبيئاتهم (Milner & Byrn, 1998, p.81).

• ويعتمد المنظور الأيكولوجي على الافتراضات الأساسية الآتية (Robert, 2009, p.208):

أ- هناك تأثير وعلاقة متبادلة بين الإنسان والبيئة تحدث من خلال التفاعلات بينهما.

لبقائه قبل إحتياجات الناس، هذا من أجل المنفعة طويلة الأجل للسكان المحليين والمجتمع الأكبر، ويتيح المدخل الأيكولوجي أيضاً تحديد الإمكانيات الكاملة للأرض وتحديد كيفية إستدامة الإنتاجية دون التأثير السلبي على البيئة، بإستخدام هذه المعرفة، يمكن للمجتمعات المحلية إعادة تأهيل الأراضي المتدهورة، وحماية الأراضي المهمة بيئياً (مثل الأراضي الرطبة ومنابع الأنهار والجدول)، مع إستخدام الأراضي ذات الإمكانيات الإنتاجية لفائدتها الاقتصادية (Milner, 2015, p.4).

وتستفيد الدراسة الحالية من ذلك، في النظر لعلاقة الإنسان بالبيئة في أنها تكمن في إستجابات عدة تختلف باختلاف ثقافة الإنسان والتي تختلف بدورها من مجتمع لآخر، ومع التنوع بمستوياته المختلفة من حيث الأجناس والظروف البيئية والطبيعية يتوقع تبايناً في السلوك الإنساني، وتدهوراً في العلاقة بين الإنسان والبيئة خاصة في الدول النامية، حيث يلجأ الأقل دخلاً لإستخدام أساليب من شأنها تدهور البيئة إعتقاداً منهم أنها أساليب تحسن نوعية حياتهم، وفي هذه الحالة تُستغل البيئة إستغلالاً غير مناسب ويؤدي بدوره لإختلال التوازن الطبيعي في البيئة والذي يعد من صنع الإنسان.

(٢) مدخل بناء القدرات:

يعد مدخل بناء القدرات أحد المداخل الإدارية الحديثة والتي تُستخدم لإدارة التغيير على مستوى المؤسسات، فمن خلاله يمكن الإستجابة للتحديات التي تواجه المؤسسات، ويتضمن مجموعة من العمليات سواء الأهداف أو القيم أو أساليب العمل أو السلوكيات الفنية والإدارية أو التكنولوجية واللوائح مما يساعد على إحداث تطوير لآداء المهني الفردي أو الجماعي (سالم، ٢٠١٧، ص. ٦٢).

ب- الإنسان يجاهد ويكافح ليصل للنجاح، والإنسان في دلالة البيئة هو مفتاح النمو والتطور.

ج- القدرة على التعامل مع البيئة والتعامل مع الآخرين هي قدرة فطرية.

د- يحتاج الناس لأن يتم إدراك وفهم سلوكياتهم في بيئتهم الطبيعية.

هـ- الشخصية هي نتاج التطورات التاريخية وتفاعلات الإنسان والبيئة عبر الزمان.

و- يتم فهم المشكلات من خلال دورة الحياة الكلية للأفراد.

• وتتحدد علاقة الإنسان بالبيئة في المدخل الأيكولوجي في أربعة أبعاد متكاملة ومتداخلة في الحياة وهي (Cox & Pawar, 2006, p.26).

- القداسة والوحدة: يؤكد هذا البعد على أهمية الوحدة والإتحاد بين البشر والطبيعة من المنظور العملي والمعنوي.

- التنوع: يؤكد هذا البعد أنه يجب على البشرية أن تستفيد من تنوعها الكبير على كافة المستويات ومن ثم تستفيد الطبيعة من هذا التنوع.

- التوازن: يعتبر التوازن بعداً هاماً مع وجود التنوع، وتكمن أهمية ذلك بين الكائنات المتنوعة والظروف المختلفة، مثل الرطوبة والجفاف والحرارة والبرودة، وتأثير الإنسان على البيئة والحاجات المرتبطة بها.

- الإستمرارية: أصبح مبدأ الإستدامة والإستمرارية عنصراً أساسياً في الفكر التنموي والأيكولوجي، حيث يجب على الإنسان العمل على بقاء وإستمرارية الطبيعة عبر الأجيال.

أما عن دور المدخل الأيكولوجي في الحفاظ على الموارد الطبيعية فيعتبر المدخل الأيكولوجي فريداً من نوعه في النظر إلى إحتياجات النظام البيئي

وقد تطور مفهوم بناء القدرات من بعض المفاهيم السابقة مثل التنمية التنظيمية والبناء المؤسسي وذلك في ستينيات القرن الماضي وتضمنت تلك المفاهيم التنمية المجتمعية التي ركزت بشكل أساسي على تنمية القدرات الذاتية والتكنولوجية للأفراد، ومن ثم بدأ ظهور مصطلح بناء القدرات كمفهوم إيماني رائد في التسعينيات من القرن الماضي وذلك بسبب عدة عوامل منها ظهور فلسفة جديدة تعزز التمكين والمشاركة (Eade, 1997, p. 30).

وقد حدد مكتب الأمم المتحدة (UNISDR, 2007) خطوات تنمية القدرات على النحو التالي:

- أ- إشراك أصحاب المصلحة في تنمية القدرات.
- ب- تقييم الإمكانيات والإحتياجات.
- ج- صياغة إستراتيجية لتنمية القدرات.
- د- تنفيذ إستراتيجية تنمية القدرات.
- هـ- تقييم عملية تنمية القدرات.

- أما عن خصائص عملية بناء القدرات فتتطوي عملية بناء القدرات الفعالة على مجموعة من الخصائص التالية (Edgcomb, 1993, p. 10):

- أ- أنها ذات تأثير طويل.
- ب- لها أثر: فعملية بناء القدرات في حد ذاتها ليست هدف وإنما وسيلة لحل المشكلات وتطوير القدرات.
- ج- ديناميكية: فهي لسيت عملية جامدة إنما متنامية وتؤثر على كل مناحي الحياة لدى الأفراد والمنظمات.
- د- شمولية: فبناء القدرات يتضمن بالإضافة إلى الموارد البشرية أيضاً الهيكل التنظيمي وكل هذه الأبعاد ايت تحتاج إلى أن تقوى بكل متناغم ومتكامل بينها وبين بعضها.
- هـ- التأسيس: بمعنى أن جميع التغييرات التي أحدثتها عملية بناء القدرات تم تأسيسها فأصبحت ثابتة.

وتستفيد الدراسة الحالية من مدخل بناء القدرات من خلال النظر إلى أن أندية التطوع تحتاج إلى تنمية قدراتها الحالية وذلك نظراً لحاجة المجتمع لدورها ومشاركتها في مواجهة تأثير التغيرات المناخية، وتنمية القدرات كعملية مترابطة توجه نحو أعضاء أندية التطوع بما يؤثر إيجابياً على تحقيق رسالة وأهداف أندية التطوع خاصة أنشطتها الموجهة نحو التغلب على تأثير التغيرات المناخية، ومن ثم يجب النظر إليها باعتبارها عملية تنموية تراكمية تتضمن خطوات مترابطة كل خطوة منها تعد نقطة بداية للخطوة التي تليها، كما أنها تعد آلية هامة لزيادة كفاءة أندية التطوع من خلال تركيزها بشكل خاص على تنمية قدرات أعضائها مما يمكن تلك الأندية من أداء عملها بفاعلية، ومن ثم يعد الهدف النهائي من تنمية القدرات توفير منظمة مستمرة قادرة على القيام بوظائفها.

تاسعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

(١) نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية التي تستهدف وصف وتحليل متطلبات تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية، من خلال جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالمتطلبات (المعرفية، والمهارية، والقيمية) لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع، والتعرف على المعوقات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع والمقترحات اللازمة لتنمية قدراتهم لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.

(٢) منهج الدراسة: تم الإعتماد في البحث الحالي على منهج المسح الاجتماعي Social survey وهو أحد مناهج البحوث الوصفية Descriptive method التي تقوم على جمع وتحليل البيانات الاجتماعية حول (المتطلبات المعرفية، والمتطلبات المهارية،

والمطلبات القيمية) اللازمة لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية، وأيضاً جمع المعلومات عن المعوقات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع والمقترحات اللازمة لتنمية قدراتهم لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.

(٣) أدوات الدراسة: تحددت أداة جمع البيانات للدراسة الحالية في:

- إستمارة إستبيان لأعضاء أندية التطوع بمرکز الشباب بمحافظة أسيوط، حيث قام الباحث بتصميم الإستمارة بالإطلاع على الأدبيات والكتب والأطر النظرية والرجوع للدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية لتحديد العبارات التي ترتبط بكل متغير من متغيرات الدراسة الحالية.
- أما عن الصدق الظاهري للأداة فقد تم عرض الإستمارة على عدد من السادة المحكمين من ذوي الخبرة العلمية والعملية)

أعضاء هيئة التدريس في كليات الخدمة الاجتماعية وبعض التخصصات الأكاديمية ذات الصلة بموضوع الدراسة) وبلغ عددهم (١٠) أعضاء، وذلك للإستفادة من آرائهم حول وضوح العبارات ومناسبتها وإتقانها للبعد الذي تقيسه، وقد تم الإعتماد على نسبة إتفاق لا تقل عن (٨٠%) وفي ضوء ملاحظاتهم قام الباحث بإعادة صياغة وتعديل وحذف وإضافة بعض الأسئلة للإستمارة، وخرجت الإستمارة في الصورة النهائية لتشتمل على (١٣) سؤال.

- وبالنسبة لصدق الإتساق الداخلي للإستمارة فقد إعتد الباحث في حساب صدق الإتساق الداخلي على معامل إرتباط كل بعد في الأداة بالدرجة الكلية، وذلك لعينة قوامها (١٠) مفردات من المبحوثين مجتمع الدراسة، وتبين أنها معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، وأن معامل الصدق مقبول، كما يتضح من الجدول التالي:

جدول رقم (١) يوضح صدق الإتساق الداخلي بين أبعاد إستمارة إستبيان المبحوثين ودرجة الإستبيان ككل

م	الأبعاد	معامل الإرتباط	الدلالة
١	المتطلبات المعرفية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.	٠.٨٩١	**
٢	المتطلبات المهارية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.	٠.٧٧٨	**
٣	المتطلبات القيمية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.	٠.٨٨١	**
٤	معوقات تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.	٠.٨٥١	**
٥	مقترحات تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.	٠.٧٧١	**
	صدق الإستمارة ككل	٠.٨٣٤	**

* معنوي عند (٠.٠٥)

على حدة، ومن ثم تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد على نتائجها.

** معنوي عند (٠.٠١)

- يوضح الجدول السابق أن معظم أبعاد الأداة دالة عند مستوى معنوية (٠.٠١) لكل بعد

- وفيما يتعلق بثبات الأداة: تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ثبات (ألفا - كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية لإستمارة الإستبيان، وذلك بتطبيقها على عينة قوامها

(١٠) مفردات من أعضاء أندية التطوع مجتمع الدراسة. وقد جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (٢) يوضح نتائج ثبات إستمارة إستبيان المبحوثين بإستخدام معامل (ألفا - كرونباخ)

م	الأبعاد	معامل (ألفا - كرونباخ)
١	المتطلبات المعرفية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.	٠.٩٤
٢	المتطلبات المهارية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.	٠.٨٨
٣	المتطلبات القيمية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.	٠.٩٣
٤	معوقات تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.	٠.٩٢
٥	مقترحات تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.	٠.٨٧
	ثبات الإستمارة ككل	٠.٩١

يوضح الجدول السابق (٢) أن معاملات الثبات للمتغيرات تتمتع بدرجة عالية من الثبات، مما يدل على صدق الإستمارة وثباتها وصلاحيته للتطبيق، وبذلك يمكن الإعتماد على نتائجها. (٤) مجالات الدراسة:

(أ) المجال المكاني:
تم تطبيق الدراسة الميدانية بأندية التطوع الموجودة بمراكز الشباب بمحافظة أسيوط وعددهم (١٢) نادي تطوعي وهم:

جدول (٣) يوضح أندية التطوع الملحقة بمراكز الشباب بمحافظة أسيوط

المدينة/ المركز	نادي التطوع
مدينة أسيوط	- نادي التطوع بمركز شباب ناصر النموذجي.
مركز أسيوط	- نادي التطوع بمركز شباب قرية موشا.
مركز الفتح	- نادي التطوع بقرية بني مر.
مركز أبنوب	- نادي التطوع بمركز شباب أبنوب.
مركز منفلوط	- نادي التطوع بمركز شباب الحواتكة.
	- نادي التطوع بمركز شباب حي السلام.
	- نادي التطوع بمركز شباب جحدم.
مركز القوصية	- نادي تطوع مركز شباب الشيخ نجيب.
مركز ديروط	- نادي التطوع بمركز شباب ديروط.
مركز ساحل سليم	- نادي التطوع بمركز شباب ساحل سليم.
مركز الغنايم	- نادي التطوع بمركز شباب الغنايم.
	- نادي التطوع بمركز شباب دير الجنادلة.

وقد وقع الإختيار على مراكز الشباب سألقة الذكر ٢- يتواجد بها أندية تطوع لها دور فعال في لأسباب التالية:

١- تعتبر من المراكز المتطورة.

مختلف الأنشطة المجتمعية.

- ١- حصر شامل للشباب من الجنسين أعضاء أندية التطوع والبالغ عددهم (٢٧٦) مفردة، والذين تنطبق عليهم الشروط التالية:
 - أ- أن يكون مشاركاً في البرامج التي يقدمها النادي.
 - ب- أن يكون مضي على عضويته أكثر من عامين.
 - ج- أن يكون منتظم في حضور الأنشطة التي تُنفذ في نادي التطوع وخاصة الأنشطة البيئية.
 - د- أن يكون مستعداً للمشاركة في إجراء الدراسة.

- ٣- وجود عدد كافي من أعضاء أندية التطوع ودائمي الحضور بالمركز.
 - ٤- يتم توفير دعم مادي من قبل وزارة الشباب والرياضة لممارسة أنشطة أندية التطوع.
 - ٥- إبداء رغبة المسؤولين والأعضاء في التعاون مع الباحث لإجراء الدراسة.
 - ٦- الباحث على علاقة الطيبة بمسؤولي إدارة مراكز الشباب.
- (ب) المجال البشري للدراسة:
يتضمن المجال البشري للدراسة الحالية ما يلي:

جدول رقم (٤) يوضح المجال البشري لمجتمع البحث

م	نادي التطوع	عدد الأعضاء
١	نادي التطوع بمركز شباب ناصر النموذجي.	٢٦
٢	نادي التطوع بمركز شباب قرية موشا.	٢٣
٣	نادي التطوع بقرية بني مر.	٢٠
٤	نادي التطوع بمركز شباب أبنوب.	٢٢
٥	نادي التطوع بمركز شباب الحواتكة.	٢١
٦	نادي التطوع بمركز شباب حي السلام.	٢٦
٧	نادي التطوع بمركز شباب جحدم.	٢٣
٨	نادي تطوع مركز شباب الشيخ نجيب.	٢٠
٩	نادي التطوع بمركز شباب ديروط.	٢٧
١٠	نادي التطوع بمركز شباب ساحل سليم.	٢٠
١١	نادي التطوع بمركز شباب الغنايم.	٢٥
١٢	نادي التطوع بمركز شباب دير الجنادلة.	١٩
الإجمالي	(١٢) نادي تطوع	٢٧٦

الحاسب الآلي من خلال برنامج SPSS (statistical package for social sciences)، ويمكن الإشارة إلى أهم المعاملات الإحصائية التي أستخدمت في الدراسة:

- ١- النسب المئوية لحساب إستجابات أعضاء أندية التطوع (المجال البشري للدراسة) عن الجداول البسيطة للدراسة.

وتم إستبعاد (١٠) مفردات تم تطبيق الثبات عليهم، ومن ثم يصبح حجم العينة (٢٦٦) مفردة (ج) المجال الزمني: إستغرق إجراء الدراسة الميدانية الفترة من ٢٠٢٣/٤/١٨م حتى ٢٠٢٣/٥/١٧م.

(٥) الأساليب والمعالجات الإحصائية: إستعان الباحث ببعض الأساليب الإحصائية لتحليل وتفسير نتائج الدراسة الحالية، وقد تم تطبيق بعض القوانين يدوياً وبعضها الآخر بإستخدام

- ٢- حساب المتوسط والانحراف المعياري لبعض الخصائص الشخصية والاجتماعية لعينة الدراسة من أعضاء أندية التطوع.
- ٣- التكرارات المرجحة والمتوسط المرجح، وذلك لترتيب العبارات الخاصة بكل متغير من متغيرات إستمارة أعضاء أندية التطوع.
- ٤- معامل ثبات (ألفا. كرونباخ): لقيم الثبات التقديرية لأداة الدراسة.
- ٥- الدرجة النسبية لتحديد قيمة الدرجات الفعلية التي حصلت عليها العبارات والمتغيرات.
- ٦- حساب القوة النسبية لكل متغير من متغيرات الإستمارات، وقد تم وضع النسب الآتية لتحديد دلالة ومستوى القوة النسبية من خلال ثلاثة مستويات (مستوى منخفض أقل

- من ٣٣.٣٣%، ومستوى متوسط ما بين ٣٣.٣٣ حتى أقل من ٦٦.٦٧%، ومستوى مرتفع أعلى من ٦٦.٦٧% .
- (٦) الصعوبات التي واجهت الباحث وكيفية التغلب عليها:
- البعد المكاني لمراكز الشباب (المجال المكاني للدراسة) الأمر الذي تطلب من الباحث بذل مزيد من الجهد للذهاب لتلك المراكز.
- تأخر بعض المبحوثين في ملئ الإستمارة، وتغلب الباحث على ذلك بالتواصل معهم والذهاب أكثر من مرة لمراكز الشباب.
- عرض الجداول ومناقشة نتائج الدراسة:
- ١- الخصائص الاجتماعية لعينة الدراسة:

جدول (٥) يوضح نتائج الدراسة الخاصة بوصف عينة الدراسة من أعضاء أندية التطوع ن=٢٦٦

الخصائص	م	المتغيرات	التكرار	النسبة
١- النوع	أ	ذكر	١٤٤	٥٤%
	ب	أنثى	١٢٢	٤٦%
٢- الفئة العمرية	أ	أقل من ٢٠	٣٦	١٣,٥٣%
	ب	من ٢٠: أقل من ٢٥	١٢١	٤٥,٤٨%
	ج	من ٢٥: أقل من ٣٠	٧٦	٢٨,٥٧%
	د	من ٣٠ سنة فأكثر	٣٣	١٢,٤%
٣- الحالة الاجتماعية.	أ	أعزب	١٩٥	٧٣,٣%
	ب	متزوج	٧١	٢٦,٧%
٤- مدة الإنضمام إلى نادي التطوع.	أ	من ٢: أقل من ٤ أعوام	١٠٨	٤٠,٦%
	ب	من ٤: أقل من ٦ أعوام	٨٤	٣١,٦%
	ج	أكثر من ٦ أعوام	٧٤	٢٧,٨%
٥- الحالة التعليمية.	أ	طالب	٩٠	٣٣,٨٣%
	ب	مؤهل فوق المتوسط	٤٠	١٥%
	ج	مؤهل عالي	١١٣	٤٢,٤٨%
	د	دراسات عليا	٢٣	٨,٦%
٦- الحالة العملية.	أ	يعمل	١١٠	٤١,٣٥%
	ب	لا يعمل	١٥٦	٥٨,٦٥%
٧- الحصول على دورات تدريبية.	أ	نعم	٧١	٢٦,٦٩%
	ب	لا	١٩٥	٧٣,٣١%
٨- نوعية الدورات التي	أ	دورات في المجال البيئي عامة	١٠	١٤%

حصلت عليها.	ب	دورات في مجال التغيرات المناخية	٧	٩,٨%
	ج	دورات في مجال العمل التطوعي	٥٤	٧٦%

وباستقراء الجدول السابق (٥) المرتبط بخصائص بعينة الدراسة من أعضاء أندية التطوع يتضح التالي:

(١) بالنسبة للنوع: جاءت نسبة الذكور (٥٤%)، بينما نسبة الإناث بلغت (٤٦%)، ويؤكد ذلك على نظرة الشباب الإيجابية للعمل التطوعي ووعيهم بأهميته للمجتمع، كما يتضح من التقارب بين نسبة الإناث ونسبة الذكور المنضمين إلى أندية التطوع أن العمل التطوعي أحد المجالات التي أصبح للمرأة دوراً فاعلاً فيها نتيجة إحساسها بأهمية دورها في هذا المجال.

(٢) الفئة العمرية: جاء في الترتيب الأول المتطوعين في الفئة العمرية من (٢٠: أقل من ٢٥ سنة) بنسبة ٤٥,٤٨%، وتلى تلك الفئة المتطوعين في الفئة العمرية (من ٢٥ - أقل من ٣٠ سنة)، وهذا يؤكد على دور أندية التطوع على تشجيع تلك الفئات العمرية من الشباب على المشاركة المجتمعية والأعمال التطوعية والخدمة العامة حيث تتسم تلك الفئة بالطاقة الحيوية والنشاط.

(٣) الحالة الاجتماعية: جاءت غالبية عينة الدراسة غير متزوجين بنسبة ٧٣,٣% ويرجع ذلك إلى أن معظم أعضاء أندية التطوع عينة الدراسة لا تزيد أعمارهم عن ٣٠ سنة وأغلب هذه الفئة في مرحلة الدراسة، ويعد هذا مؤشراً إيجابياً يؤكد على المشاركة الإيجابية من جانب الشباب في تحمل المسؤولية بجانب دراستهم العلمية، كما أنهم ليس لديهم أعباء أسرية تعيق مشاركتهم في العمل التطوعي.

(٤) مدة الإلتزام إلى نادي التطوع: جاءت غالبية عينة البحث الذين بلغت مدة عضويتهم (من سنتان إلى أربعة سنوات) بنسبة ٤٠,٦%، تلاها الأعضاء الذين بلغت عضويتهم (من ٤: ٦ سنوات) بنسبة بلغت ٣١,٦%، في حين الأعضاء الذين بلغت عضويتهم أكثر من ٦ سنوات بلغت ٢٧,٨%، وهذا يؤكد على إستقرار وإستمرارية العمل التطوعي بأندية التطوع، وكذلك إمكانية تنمية قدراتهم لمواجهة مشكلة التغيرات المناخية بسبب معارفهم ومهاراتهم في العمل التطوعي.

(٥) الحالة التعليمية: جاءت غالبية عينة البحث الأعضاء الحاصلين على مؤهلات عليا بنسبة بلغت (٤٢,٤٨%)، بينما جاء في الترتيب الثاني فئة الطلاب بنسبة بلغت (٣٣,٨٣%)، وهذا يعد عنصر قوة لأندية التطوع نظراً لما تتمتع به تلك الفئات من وعي ومعرفة مما يسهل تنميتها وكذلك إستجابتهم السريعة لأي معارف ومهارات أخرى تقتضيها مشاركتهم في مواجهة المشكلات المجتمعية مثل مشكلة التغيرات المناخية.

(٦) الحالة العملية: جاءت في الترتيب الأول فئة من لا يعمل بنسبة ٥٨,٦٥% ويرجع ذلك إلى غالبية الأعضاء الملتحقين بأندية التطوع هم في مرحلة الدراسة الجامعية، بينما جاءت فئة من يعمل بنسبة ٤١,٣٥% وهذا يؤكد على إيمانهم بأهمية المشاركة في العمل التطوعي وتحمل المسؤولية بالرغم من إنشغالهم.

(٧) الحصول على الدورات التدريبية: بلغت نسبة الذين لم يحصلوا على دورات تدريبية (٧٣,٣١%)، تلاها الأعضاء الذين

حصلوا على دورات تدريبية بنسبة بلغت (٢٦,٦٩%)، حيث أن غالبية من حصلوا على دورات تدريبية كانت في المجال التطوعي بشكل عام بنسبة بلغت (٧٦%)، وأقلها كان الحصول على دورات في مجال التغيرات المناخية، وتتمثل خطورة ذلك حسبما أشارت دراسة (Shahid 2015) إلى أن الإفتقار إلى الوعي والتدريب يجعل البلدان النامية أكثر عرضة لآثار المقلقة لتغير المناخ.

(٨) نوعية الدورات: جاء في الترتيب الأول الأعضاء الحاصلين على دورات في المجال التطوعي بشكل عام بنسبة ٧٦% من الأعضاء الذين حصلوا على الدورات والبالغ عددهم (٧١) مفردة، بينما جاءت أقل فئة الأعضاء الحاصلين على دورات في مجال تغيرات المناخية، وهذا يؤكد على حاجة أعضاء أندية التطوع لتنمية قدراتهم في المجال البيئي بشكل عام والتغير المناخي بشكل خاص.

جدول (٦) يوضح المتطلبات المعرفية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية

الترتيب	الدرجة النسبية	المتوسط المرجح	مجموع الأوزان	لا	إلى حد ما	نعم	العبارات
١	٨٨,٦%	٢,٦٥	٧٠٧	٢٠	٥١	١٩٥	١- تنمية المعلومات حول مفهوم التغيرات المناخية.
٢	٨٨,١%	٢,٦٤	٧٠٣	٢٣	٤٩	١٩٤	٢- معرفة خطورة التغيرات المناخية على المجتمع المصري.
١	٨٨,٦%	٢,٦٥	٧٠٧	٢٠	٥١	١٩٥	٣- التعرف على أسباب حدوث التغيرات المناخية.
٧	٨٦,٦%	٢,٥٩	٦٩١	٢٦	٥٥	١٨٥	٤- معلومات حول أهمية الحفاظ على البيئة.
٦	٨٦,٧%	٢,٦	٦٩٢	٢٧	٥٢	١٨٧	٥- معرفة سبل الحلول لمواجهة ظاهرة التغيرات المناخية.
٩	٨٥,٩%	٢,٥٧	٦٨٦	٢٩	٥٤	١٨٣	٦- التعرف على القوانين والتشريعات ذات الصلة بشئون المناخ والبيئة.
١٠	٨٥,٧%	٢,٥٧	٦٨٤	٢٦	٦٢	١٧٨	٧- التعرف على العلاقة بين التغيرات المناخية وارتفاع درجة حرارة الأرض.
١	٨٨,٦%	٢,٦٥	٧٠٧	٢٠	٥١	١٩٥	٨- معرفة تأثير التغيرات المناخية على الكائنات الحية.
٥	٨٧,٣%	٢,٦٢	٦٩٧	٢٦	٤٩	١٩١	٩- معرفة الحقوق والإلتزامات إتجاه قضية التغيرات المناخية.
٤	٨٧,٤%	٢,٦٢	٦٩٨	٢٣	٥٤	١٨٩	١٠- تنمية المعلومات حول المفاهيم المرتبطة بتغير المناخ مثل التنوع البيولوجي والإستدامة البيئية.
٨	٨٦,٣%	٢,٦	٦٨٩	٢٤	٦١	١٨١	١١- الحصول على معارف حول تأثير التطورات

التكنولوجية على التغيرات المناخية.							
٣	٨٧,٧%	٢,٦٣	٧٠٠	٢٥	٤٨	١٩٣	١٢- معرفة تأثير التغيرات المناخية على خطط التنمية المستدامة.
			٨٣٦١	٢٨٩	٦٣٧	٢٢٦٦	المجموع
				٢٤	٥٣	١٨٨	المتوسط
١٠٠%				٠,٩%	٢٠%	٧١%	النسبة المئوية
٨٧,٣١%							القوة النسبية

نسبية (٨٧,٧%)، ويتفق ذلك مع ما أوصت به دراسة (Shahid 2015) بأهمية تنمية الوعي بالتغيرات المناخية نظراً لأهمية ذلك لتحقيق التنمية المستدامة، كما رأت الجمعية العامة للأمم المتحدة في قرارها ١/٧٠ الذي أتمدت بموجبه خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ أن تغير المناخ يندرج في عداد أكبر التحديات التي تواجه العصر الحالي وأن أثاره الضارة تقوض قدرة كافة بلدان العالم على تحقيق التنمية المستدامة (الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ، ٢٠١٥، ص. ١٧).

- جاء في الترتيب الأخير كل من: الحصول على معارف حول تأثير التطورات التكنولوجية على التغيرات المناخية بنسبة (٨٦,٣%)، ثم التعرف على القوانين والتشريعات ذات الصلة بشئون المناخ والبيئة (٨٥,٩%)، التعرف على العلاقة بين التغيرات المناخية وارتفاع درجة حرارة الأرض بنسبة (٨٥,٧%).

- وتتفق نتائج هذا البعد مع ما أكدت عليه دراسة صبابحة (٢٠١٤)، دراسة Shahid (2015)، دراسة عبدالعزيز (٢٠٢٠)، دراسة عبد الحافظ (٢٠٢٢)، دراسة عبدالله (٢٠٢٠) على أهمية تنمية الوعي البيئي والفهم الكامل لظاهرة التغيرات المناخية، والتأكيد على مسؤولية المؤسسات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني في تشكيل معارف

يشير الجدول السابق (٦) إلى المتطلبات المعرفية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية من وجهة نظر عينة الدراسة، وقد كانت نتيجة هذا البعد ككل مرتفعة ويتضح ذلك من خلال الدرجات المعيارية الخاصة بإستجابات المبحوثين حيث جاء مجموع الأوزان لهذا المتغير (٨٣٦١) بقوة نسبية (٨٧,٣١%) وبإستقراء هذا الجدول يتضح ما يلي:

- جاء في الترتيب الأول كل: تنمية المعلومات حول مفهوم التغيرات المناخية، والتعرف على أسباب حدوث التغيرات المناخية، ومعرفة تأثير التغيرات المناخية على الكائنات الحية بمتوسط مرجح (٢,٦٥)، ودرجة نسبية (٨٨,٦%) لكل عبارة، ويتفق ذلك مع ما أوصت به دراسة (عبد الحافظ ٢٠٢٢) بضرورة توفير البرامج والأنشطة البيئية للطلاب بالمدارس والشباب بمراكز الشباب والجامعات لإثراء معارفهم حول التغيرات المناخية لتدعيم الوعي المناخي لديهم، وتعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب نحو البيئة.

- جاء في الترتيب الثاني: معرفة خطورة التغيرات المناخية على المجتمع المصري بمتوسط مرجح (٢,٦٤) ودرجة نسبية (٨٨,١%).

- جاء في الترتيب الثالث: معرفة تأثير التغيرات المناخية على خطط التنمية المستدامة بمتوسط مرجح (٢,٦٣) ودرجة

المشاركة في الحد منها.

وأفراد المجتمع حول ظاهرة التغيرات
المناخية والتوعية بمخاطرها وكيفية

جدول (٧) يوضح المتطلبات المهنية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية

الترتيب	الدرجة النسبة	المتوسط المرجح	مجموع الأوزان	لا	إلى حد ما	نعم	العبارات
٢	%٩٠,٦	٢,٧١	٧٢٣	١٣	٤٩	٢٠٤	١- تنمية مهارة الأخذ بالأسلوب العلمي في تنفيذ الأنشطة البيئية.
٤	%٨٩,٩٧	٢,٦٩	٧١٨	١٣	٥٤	١٩٩	٢- تنمية مهارة المشاركة في حملات التوعية بمخاطر التغيرات المناخية.
٥	%٨٩,٨٤	٢,٦٩	٧١٧	١٦	٤٩	٢٠١	٣- تنمية القدرة على إقناع الآخرين بأهمية الحفاظ على البيئة.
٦	%٨٩,٢٢	٢,٦٧	٧١٢	١٧	٥٢	١٩٧	٤- تنمية المهارات المرتبطة بتطبيق ممارسات إيجابية للتخفيف من ظاهرة التغيرات المناخية.
٢	%٩٠,٦	٢,٧١	٧٢٣	١٣	٤٩	٢٠٤	٥- تنمية مهارة التعاون مع الآخرين لمواجهة أثر التغيرات المناخية.
٨	%٨٨,٨٦	٢,٦٥	٧٠٧	١٧	٥٤	١٩٤	٦- تنمية قدرتي على التأثير في الآخرين بشأن مواجهة مخاطر التغيرات المناخية.
٧	%٨٩	٢,٦٧	٧١١	١٦	٥٥	١٩٥	٧- إكتساب القدرة على الحوار المنظم بشأن ظاهرة التغيرات المناخية.
٩	%٨٨,٤٧	٢,٦٥	٧٠٦	١٩	٥٤	١٩٣	٨- تنمية قدرتي على قيادة الأنشطة البيئية المرتبطة بمواجهة التغيرات المناخية.
١٠	%٨٨,٢٢	٢,٦٤	٧٠٤	١٦	٦٢	١٨٨	٩- تنمية قدرتي على إتخاذ القرار المناسب بشأن الأنشطة البيئية.
٣	%٩٠,٢	٢,٧	٧٢٠	١٥	٤٨	٢٠٣	١٠- تنمية مهارة العمل الجماعي لمواجهة مشكلة التغيرات المناخية.
١٠	%٨٨,٢٢	٢,٦٤	٧٠٤	١٦	٦٢	١٨٨	١١- إكتساب مهارات حول استخدام التكنولوجيا الحديثة لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.
١	%٩١,١	٢,٧٣	٧٢٧	١٦	٤٩	٢٠١	١٢- تنمية مهارة التفكير في إيجاد حلول لمواجهة آثار التغيرات المناخية.
			٨٥٧٢	١٨٧	٦٣٧	٢٣٦٧	المجموع
				١٥	٥٣	١٩٧	المتوسط
				%٦	%٢٠	%٧٤	النسبة المئوية
			%٨٩,٥				القوة النسبية

باستجابات الباحثين حيث جاء مجموع الأوزان لهذا المتغير (٨٥٧٢) بقوة نسبية (٨٩,٥%) وباستقراء هذا الجدول يتضح ما يلي:

- جاء في الترتيب الأول: تنمية مهارة التفكير في إيجاد حلول لمواجهة آثار التغيرات

يشير الجدول السابق (٧) إلى المتطلبات المهنية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية من وجهة نظر عينة الدراسة، وقد كانت نتيجة هذا البعد ككل مرتفعة ويتضح ذلك من خلال الدرجات المعيارية الخاصة

- ويتفق ذلك مع دراسة (السلاقي، ٢٠١٧) والتي أوصت بأنه يجب الإهتمام بتنمية القدرات وذلك بتوفير أحدث الأساليب اللازمة لذلك وأهمية مشاركة العاملين في وضع وتنفيذ الخطة الإستراتيجية للمؤسسة وحل المشاكل والمشاركة في اتخاذ القرارات لضمان أكبر قدر من النجاح، وتقديم برامج تدريبية حديثة للعاملين.
- وتأتي أهمية تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع على إقناع الآخرين بأهمية الحفاظ على البيئة من أن الإقناع كعمليات فكرية وشكلية يمكن من خلاله التأثير على الآخرين بأهمية الحفاظ على البيئة وتعديل أفكارهم فيما يتعلق بمشكلة التغيرات المناخية (مصباح، ٢٠٠٥، ص. ٢٠).
- ولأهمية المتطلبات المهارية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية فقد أكدت دراسة عبدالله (٢٠٢٠) أن التدريب العملي والتعلم بالممارسة لهم أثر كبير لتغيير السلوكيات السلبية للجمهور، وأوصت الدراسة بأهمية تعظيم مهارات المجتمعات المحلية، وتطوير علاقة الجمهور ببيئتهم ومحاولة التخفيف من آثار أضرار التغيرات المناخية.

- المناخية بمتوسط مرجح (٢,٧٣)، ودرجة نسبية (٩١,١%)، وهذا يتفق مع أشارات إليه دراسة (زهران، ٢٠١٢) بأهمية تشجيع الحلول المبتكرة لمواجهة المشكلات المجتمعية.
- جاء في الترتيب الثاني كل من: تنمية مهارة الأخذ بالأسلوب العلمي في تنفيذ الأنشطة البيئية، وتنمية مهارة التعاون مع الآخرين لمواجهة أثر التغيرات المناخية بمتوسط مرجح (٢,٧١)، ودرجة نسبية (٩٠,٦) لكل عبارة منهما.
- جاء في الترتيب الثالث: تنمية مهارة العمل الجماعي لمواجهة مشكلة التغيرات المناخية بمتوسط مرجح (٢,٧)، ودرجة نسبية (٩٠,٢).
- جاء في الترتيب الأخير كل من: تنمية القدرة على التأثير في الآخرين بشأن مواجهة مخاطر التغيرات المناخية بنسبة (٨٨,٨٦%)، ثم تنمية القدرة على قيادة الأنشطة البيئية المرتبطة بمواجهة التغيرات المناخية بنسبة (٨٨,٤٧%)، ثم تنمية القدرة على إتخاذ القرار المناسب بشأن الأنشطة البيئية، وإكتساب مهارات حول استخدام التكنولوجيا الحديثة لمواجهة تأثير التغيرات المناخية بنسبة (٨٨,٢٢%).

جدول (٨) يوضح المتطلبات القيمية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية

الترتيب	الدرجة النسبية	المتوسط المرجح	مجموع الأوزان	لا	إلى حد ما	نعم	العبارات
١	%٨٧	٢,٦١	٦٩٥	٢٥	٥٣	١٨٨	١- تنمية قيمة التعاون مع الآخرين للحفاظ على البيئة ضد تأثير التغيرات المناخية.
٥	%٨٥,٣	٢,٥٦	٦٨١	٢٥	٦٧	١٧٤	٢- تدعيم قيم الإيمان بالمسئولية في توجيه الآخرين للحفاظ على البيئة ضد مشكلة التغيرات المناخية.
٢	%٨٦,٣	٢,٥٩	٦٨٩	٢٦	٥٧	١٨٣	٣- تنمية قيم المسئولية الجماعية تجاه مشكلة التغيرات المناخية.
٧	%٨٤,٨	٢,٥٤	٦٧٧	٢٩	٦٣	١٧٤	٤- تنمية الوعي الديني بشأن الحفاظ على البيئة.

٣	%٨٦	٢,٥٨	٦٨٧	٢٤	٦٣	١٧٩	٥- تنمية الشعور بالمسئولية تجاه الأنشطة البشرية التي تسبب التغيرات المناخية.
٩	%٨٤,٤	٢,٥٣	٦٧٤	٢٩	٦٦	١٧١	٦- تنمية الشعور بالقلق إتجاه عدد الضحايا الذي يزداد بسبب التغيرات المناخية.
٥	%٨٥,٣	٢,٥٦	٦٨١	٢٥	٦٧	١٧٤	٧- تنمية قيم المسئولية تجاه السلوكيات الفردية المسببة للتغيرات المناخية.
٦	%٨٥	٢,٥٥	٦٧٩	٢٩	٦١	١٧٦	٨- تنمية قيمة الإنضباط الذاتي في التعامل مع البيئة.
٨	%٨٤,٥	٢,٥٣	٦٧٥	٢٩	٦٥	١٧٢	٩- تنمية الإحساس بالمسئولية تجاه تأثير التغيرات المناخية على حقوق الأجيال القادمة.
٩	%٨٤,٤	٢,٥٣	٦٧٤	٢٧	٧٠	١٦٩	١٠- تنمية مبدأ الاعتدال في إستخدام الأشياء المسببة للتغيرات المناخية.
١	%٨٧	٢,٦١	٦٩٥	٢٥	٥٣	١٨٨	١١- تنمية قيم المواطنة البيئية لدى أعضاء أندية التطوع.
٤	%٨٥,٧	٢,٥٧	٦٨٤	٢٤	٦٦	١٧٦	١٢- تنمية الإيمان بأهمية الدفاع عن الحقوق البيئية.
			٨١٩١	٣٠,٧	٧٥١	٢١٢٤	المجموع
				٢٥,٦	٦٢,٦	١٧٧	المتوسط
				%٩,٦١	%٢٣,٥٢	%٦٦,٥٤	النسبة المئوية
							القوة النسبية
							%٨٥,٥٣

وهي (المسئولية الشخصية البيئية والعدالة البيئية والمشاركة البيئية) مؤكدة على أنها مفاهيم مترابطة وضرورية لبناء سلوك المواطن الواعي والإيجابي نحو البيئة ومشكلاتها وأنه شريك فعال في الحفاظ عليها.

- جاء في الترتيب الثاني: تنمية قيم المسئولية الجماعية تجاه مشكلة التغيرات المناخية بمتوسط مرجح ٢,٥٩، ودرجة نسبية %٨٦,٣.
- جاء في الترتيب الثالث: تنمية الشعور بالمسئولية تجاه الأنشطة البشرية التي تسبب التغيرات المناخية بمتوسط ٢,٥٩، ودرجة نسبية %٨٦.
- جاء في الترتيب الأخير كل من: تنمية الوعي الديني بشأن الحفاظ على البيئة بنسبة (%٨٤,٨)، ثم تنمية الإحساس بالمسئولية

يشير الجدول السابق (٨) إلى المتطلبات المهنية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية من وجهة نظر عينة الدراسة، وقد كانت نتيجة هذا البعد ككل مرتفعة ويتضح ذلك من خلال الدرجات المعيارية الخاصة بإستجابات المبحوثين حيث جاء مجموع الأوزان لهذا المتغير (٨١٩١) بقوة نسبية (%٨٥,٥٣) وبإستقراء هذا الجدول يتضح ما يلي:

- جاء في الترتيب الأول كل من: تنمية قيم المواطنة البيئية لدى أعضاء أندية التطوع، وتنمية قيم التعاون مع الآخرين للحفاظ على البيئة ضد تأثير التغيرات المناخية بمتوسط مرجح ٢,٦١، ودرجة نسبية %٨٧ لكل عبارة منهما، ويتفق ذلك مع دراسة (حامد&عزيبية، ٢٠٢١) عندما أكدت على دور المواطنة البيئية وأهمية تعزيز دورها في حماية البيئة بما تتضمنه من أبعاد ثلاث

- وتتمثل أهمية القيم الاجتماعية في أن لها دوراً كبيراً في بناء المجتمعات وتطورها فهي تمثل جوهر الثقافات وتحدد وتنظم النشاط الاجتماعي لكل أفراد المجتمع (حمزة، ٢٠٠٠، ص. ٦٠).
- ومن ثم يتضح أن القيم الاجتماعية التي تُغرس للفرد لها علاقة وثيقة بمسألة البيئة والحفاظ عليها فعلى سبيل المثال غرس قيمة المسؤولية تحرك الفرد نحو استخدام الموارد البيئية استخداماً جيداً وعدم الإساءة لها، وغرس قيم التعاون تحث الفرد على المشاركة الفعلية في برامج حماية البيئة مثل الحملات التطوعية في الأحياء الشعبية والأماكن العامة.

- تجاه تأثير التغيرات المناخية على حقوق الأجيال القادمة بنسبة (٨٤,٥%)، ثم تنمية مبدأ الإعتدال في استخدام الأشياء المسببة للتغيرات المناخية بنسبة (٨٤,٤%).
- هذا وتتفق نتائج هذا البعد مع دراسة عثمان (٢٠١٢) التي أكدت على وجود علاقة قوية بين القيم الاجتماعية والسلوك البيئي ومنها قيم (التعاون، والمسئولية الاجتماعية، والنظافة، والمحافظة على الممتلكات العامة، وقيم التذوق الجمالي)، وكذلك دراسة (Lysack 2012) التي اهتمت بالطرق التي يجب أن يستخدمها العاملون في المجال البيئي والذين يمكنهم المساهمة في هذا الأمر لبناء حركة بيئية واسعة تركز على القيم والأخلاق.

جدول (٩) يوضح معوقات تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية

الترتيب	الدرجة النسبية	المتوسط المرجح	مجموع الأوزان	لا	إلى حد ما	نعم	العبارات
٢	%٨٤,٤٦	٢,٥٣	٦٧٤	٣٢	٦٠	١٧٤	١- ضعف وجود برامج مخططة لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع تجاه قضية التغيرات المناخية.
١	%٨٤,٩٦	٢,٥٤	٦٧٨	٣١	٥٨	١٧٧	٢- ضعف تمويل أندية التطوع لبرامج تنمية قدرات أعضائها.
٤	%٨٣,٢	٢,٤٩	٦٦٤	٣٥	٦٤	١٦٧	٣- عدم تنظيم دورات تدريبية للإرتقاء بقدرات أعضاء أندية التطوع.
٥	%٨٢,٧	٢,٤٨	٦٦٠	٣٦	٦٦	١٦٤	٤- تعقد لوائح أندية التطوع المرتبطة بتنمية قدرات أعضائها.
٦	%٨٢,٢	٢,٤٦	٦٥٦	٣١	٨٠	١٥٥	٥- قلة تشجيع أندية التطوع لأعضائها للإطلاع على ما هو جديد في مجال التغيرات المناخية.
٣	%٨٤,٣٣	٢,٥٣	٦٧٣	٣١	٦٣	١٧٢	٦- قلة إستعانة أندية التطوع بخبراء لتنمية قدرات أعضائها فيما يتعلق بالتغيرات المناخية.
٢	%٨٤,٤٦	٢,٥٣	٦٧٤	٢٩	٦٦	١٧١	٧- عدم توفر الموارد المادية لتنفيذ الأنشطة المعنية بمواجهة التغيرات المناخية.
٧	%٨١,٧	٢,٤٥	٦٥٢	٣٨	٧٠	١٥٨	٨- الإفتقار للتخطيط العلمي في تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة التغيرات المناخية.
٧	%٨١,٧	٢,٤٥	٦٥٢	٣٢	٨٢	١٥٢	٩- عدم مشاركة أعضاء أندية التطوع في وضع المشروعات المعنية بمواجهة تأثير التغيرات

المناخية.							
٣	%٨٤,٣٣	٢,٥٣	٦٧٣	٣١	٦٣	١٧٢	١٠- ضعف قنوات الإتصال مع المؤسسات الأكاديمية المعنية بالبيئة.
٨	%٧٩,١٩	٢,٣٧	٦٣٢	٤٨	٧٠	١٤٨	١١- عدم وجود آليات لمتابعة أداء أعضاء أندية التطوع في الأنشطة البيئية.
٩	%٧٨,٨٢	٢,٣٦	٦٢٩	٤٧	٧٥	١٤٤	١٢- عدم التواصل مع الإدارة العليا لمعرفة متطلبات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.
			٧٩١٧	٤٢١	٨١٧	١٩٥٤	المجموع
				٣٥	٦٨	١٦٣	المتوسط
%١٠٠				%١٣,٢	%٢٥,٦	%٦١,٣	النسبة المئوية
							القوة النسبية
							%٨٢,٧

- جاء في الترتيب الأخير كل من: الإفتقار للتخطيط العلمي في تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة التغيرات المناخية، وعدم مشاركة أعضاء أندية التطوع في وضع المشروعات المعنية بمواجهة تأثير التغيرات المناخية، ثم عدم وجود آليات لمتابعة أداء أعضاء أندية التطوع في الأنشطة البيئية، ثم عدم التواصل مع الإدارة العليا لمعرفة متطلبات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.

- ويتضح مما سبق تعدد المعوقات التي تحول دون تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع ومنها ضعف تمويل أندية التطوع لبرامج تنمية قدرات أعضائها وتتمثل خطورة ذلك في ضعف الإستمرار في عملية التنمية وكذلك التأثير على أداء مشاريع أندية التطوع بشكل عام ومن ثم التأثير على الخطط والبرامج والأنشطة المعنية بمواجهة تأثير التغيرات المناخية.

- ويتفق ذلك مع دراسة (داود & عبدالرازق) عندما أكدت على أن عدم كفاية التمويل يقف حائلاً أمام المنظمة في تحقيق أهدافها خاصة في ظل المتطلبات المستحدثة.

- يشير الجدول السابق (٩) إلى معوقات تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية من وجهة نظر عينة الدراسة، وتتراوح الدرجات النسبية لعبارات البعد من ٧٨,٨٢% إلى ٨٤,٩٦% ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

- جاء في الترتيب الأول: ضعف تمويل أندية التطوع لبرامج تنمية قدرات أعضائها بمتوسط مرجح (٢,٥٤)، ودرجة نسبية (٨٤,٩٦%).

- جاء في الترتيب الثاني كل من: ضعف وجود برامج مخططة لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع تجاه قضية التغيرات المناخية، وعدم توفر الموارد المادية لتنفيذ الأنشطة المعنية بمواجهة التغيرات المناخية بمتوسط مرجح (٢,٥٢)، ودرجة نسبية (٨٤,٤٦%).

- جاء في الترتيب الثالث كل من: قلة إستعانة أندية التطوع بخبراء لتنمية قدرات أعضائها فيما يتعلق بالتغيرات المناخية، وضعف قنوات الإتصال مع المؤسسات الأكاديمية المعنية بالبيئة بمتوسط مرجح (٢,٥٣)، ودرجة نسبية (٨٤,٣٣%).

جدول (١٠) يوضح مقترحات لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية

الترتيب	الدرجة النسبة	المتوسط المرجح	مجموع الأوزان	لا	إلى حد ما	نعم	العبارات
١	%٩٢,٨٥	٢,٧٨	٧٤١	٠	٥٧	٢٠٩	١- التنسيق بين أندية التطوع ووزارة البيئة لإمداد أندية التطوع بالمعلومات حول التغيرات المناخية.
١	%٩٢,٨٥	٢,٧٨	٧٤١	٠	٥٧	٢٠٩	٢- توفير الميزانيات التي تلبي إحتياجات الأنشطة المعنية بالحفاظ على البيئة.
٣	%٩٢,١	٢,٧٦	٧٣٥	٠	٦٣	٢٠٣	٣- التعاون مع المؤسسات الأكاديمية المهتمة بدراسة التغيرات المناخية.
٤	%٩١,٧٢	٢,٧٥	٧٣٢	٠	٦٦	٢٠٠	٤- إعداد خطط مستقبلية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع تجاه مشكلة التغيرات المناخية.
٥	%٩١,٣٥	٢,٧٤	٧٢٩	٠	٦٩	١٩٧	٥- الإستعانة بخبراء لتنمية مهارات أعضاء أندية التطوع.
٦	%٩١,١	٢,٧٣	٧٢٧	٠	٧١	١٩٥	٦- المتابعة المستمرة لأداء أعضاء أندية التطوع للوقوف على قدراتهم الفعلية.
٤	%٩٠,٧٢	٢,٧٢	٧٢٤	٠	٧٤	١٩٢	٧- إيجاد قنوات اتصال مفتوحة دائماً بين أعضاء أندية التطوع والإدارة العليا للتعبير عن متطلباتهم.
٢	%٩٢,٣٥	٢,٧٧	٧٣٧	٠	٦١	٢٠٥	٨- الإهتمام بالتدريب العملي على الأنشطة البيئية التي تساعد على مواجهة التغيرات المناخية.
٦	%٩١,١	٢,٧٣	٧٢٧	٠	٧١	١٩٥	٩- التقويم المستمر لقدرات أعضاء أندية التطوع وخاصةً فيما يتعلق بالأنشطة البيئية.
٧	%٩٠,٧٢	٢,٧٢	٧٢٤	٣	٦٨	١٩٥	١٠- عقد لقاءات دورية بأعضاء أندية التطوع لمعرفة إحتياجاتهم المعرفية بشأن قضية التغيرات المناخية.
٨	%٨٧,٣٤	٢,٦٢	٦٩٧	٥	٩١	١٧٠	١١- تشجيع أعضاء أندية التطوع معنوياً على تنمية قدراتهم.
١	%٩٢,٨٥	٢,٧٨	٧٤١	٠	٥٧	٢٠٩	١٢- دعم العلاقة بين أندية التطوع والمؤسسات التطوعية الأخرى المعنية بقضايا البيئة.
			٨٧٥٥		٨٠٥	٢٣٧٩	المجموع
					٦٧	١٩٨	المتوسط
					%٢٥,٤٧	%٧٤,٥٣	النسبة المئوية
			%٩١,٤٢				القوة النسبية

البعد من %٨٧,٣٤ إلى %٩٢,٨٥ ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:
- جاء في الترتيب الأول كل: توفير الميزانيات التي تلبي إحتياجات الأنشطة المعنية بالحفاظ على البيئة، التنسيق بين أندية التطوع

- يشير الجدول السابق (١٠) إلى مقترحات تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية من وجهة نظر عينة الدراسة، وتراوح الدرجات النسبية لعبارات

الموارد اللازمة للإففاق على البرامج التدريبية.

- جاء في الترتيب الثالث: التعاون مع المؤسسات الأكاديمية المهتمة بدراسة التغيرات المناخية بمتوسط مرجح (٢,٧٦)، ودرجة نسبية (٩٢,١%) لكل عبارة.

- جاء في الترتيب الأخير كل من: التقويم المستمر لقدرات أعضاء أندية التطوع وخاصةً فيما يتعلق بالأنشطة البيئية، والمتابعة المستمرة لأداء أعضاء أندية التطوع للوقوف على قدراتهم الفعلية، ثم عقد لقاءات دورية بأعضاء أندية التطوع لمعرفة إحتياجاتهم المعرفية بشأن قضية التغيرات المناخية، ثم تشجيع أعضاء أندية التطوع معنوياً على تنمية قدراتهم.

- هذا ويتفق ذلك مع دراسة Jamal & et al. (2020) التي أكدت على أنه يجب على إدارة المنظمات إعطاء أولوية للإستثمار في بناء قدرات الموارد البشرية وتهيئة بيئة من الثقة تؤثت فرصاً للتعليم، وتسهيل تحفيز الموارد البشرية.

عاشراً: النتائج العامة للدراسة:

١- فيما يتعلق بالمتطلبات المعرفية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية، جاءت نتيجة هذا البعد ككل مرتفعة بمجموع أوزان (٨٣٦١) وقوة نسبية (٨٧,٣١%)، حيث جاء في المراكز الأولى كل من (تنمية المعلومات حول مفهوم التغيرات المناخية، والتعرف على أسباب حدوث التغيرات المناخية، ومعرفة تأثير التغيرات المناخية على الكائنات الحية، ومعرفة خطورة التغيرات المناخية على المجتمع المصري، ومعرفة تأثير التغيرات المناخية على خطط التنمية المستدامة، وتنمية المعلومات حول المفاهيم المرتبطة

ووزارة البيئة لإمداد أندية التطوع بالمعلومات حول التغيرات المناخية، ودعم العلاقة بين أندية التطوع والمؤسسات التطوعية الأخرى المعنية بقضايا البيئة بمتوسط مرجح (٢,٧٨)، ودرجة نسبية (٩٢,٨٥%) لكل عبارة، حيث يتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة (سعيد، ٢٠٢٢) التي أكدت على تعزيز تنوع وتعدد مصادر التمويل بالمنظمات، وذلك بسبب أن التمويل يعد الشريان المغذي التي تعتمد عليه أندية التطوع في تحقيق أهدافها، وفي إعداد طاقاتها البشرية المتنوعة لعملية التنمية من حيث إعدادها نوعاً وكماً ويعتمد نجاح خطط أندية التطوع على نمط وكفاية التمويل الذي تحصل عليه هذه الأندية، كما تأتي أهمية الميزانيات من الدور الذي تؤديه في الوظائف الإدارية المختلفة فهي تعبر عن خطة مالية مستقبلية وتمثل أداة للرقابة والتخطيط والتحفيز وتقييم الأداء بالإضافة إلى توجيه موارد المنظمة نحو الإستغلال الأمثل (الزغول & عاشور، ٢٠١٨).

- جاء في الترتيب الثاني: الإهتمام بالتدريب العملي على الأنشطة البيئية التي تساعد على مواجهة التغيرات المناخية بمتوسط مرجح (٢,٧٧)، ودرجة نسبية (٩٢,٣٥%) ويتفق ذلك مع ما أكدت عليه دراسة رشوان (٢٠٠٧) بضرورة العمل على تطوير المنظمات من الداخل وزيادة كفاءتها في تقديم الخدمات، ودراسة إحتياجات العاملين بها وتدريبهم، مؤكدة على وجود علاقة بين تحقيق ذلك وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، ودراسة زهران (٢٠١٢) التي أكدت على ضرورة توفير برامج تدريبية لإكساب العاملين مهارات التعامل، توفير

بتغير المناخ مثل التنوع البيولوجي والإستدامة البيئية، ومعرفة الحقوق والالتزامات تجاه قضية التغيرات المناخية).
٢- فيما يتعلق بالمتطلبات مهارية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية فقد كانت نتيجة هذا البعد ككل مرتفعة بمجموع أوزان (٨٥٧٢) وقوة نسبية (٨٩,٥%) حيث جاء في المراكز الأولى (تنمية مهارة التفكير في إيجاد حلول لمواجهة آثار التغيرات المناخية، وتنمية مهارة الأخذ بالأسلوب العلمي في تنفيذ الأنشطة البيئية، وتنمية مهارة التعاون مع الآخرين لمواجهة أثر التغيرات المناخية، وتنمية مهارة العمل الجماعي لمواجهة مشكلة التغيرات المناخية، وتنمية مهارة المشاركة في حملات التوعية بمخاطر التغيرات المناخية، وتنمية القدرة على إقناع الآخرين بأهمية الحفاظ على البيئة).

٣- فيما يتعلق بالمتطلبات القيمية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية، فقد كانت نتيجة هذا البعد ككل مرتفعة بمجموع أوزان (٨١٩١) وقوة نسبية (٨٥,٥٣%)، وجاء في المراكز الأولى (تنمية قيم المواطنة البيئية لدى أعضاء أندية التطوع، وتنمية قيم التعاون مع الآخرين للحفاظ على البيئة ضد تأثير التغيرات المناخية، تنمية قيم المسؤولية الجماعية تجاه مشكلة التغيرات المناخية، تنمية الشعور بالمسؤولية تجاه الأنشطة البشرية التي تسبب التغيرات المناخية، تنمية الإيمان بأهمية الدفاع عن الحقوق البيئية، وتنمية قيم المسؤولية تجاه السلوكيات الفردية المسببة للتغيرات المناخية، وتدعيم قيم الإيمان بالمسؤولية في توجيه الآخرين

للحفاظ على البيئة ضد مشكلة التغيرات المناخية).

٤- فيما يتعلق بالمعوقات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية من وجهة نظر عينة الدراسة فقد جاءت أعلى المعوقات ضعف تمويل أندية التطوع لبرامج تنمية قدرات، وضعف وجود برامج مخططة لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع تجاه قضية التغيرات المناخية، وعدم توفر الموارد المادية لتنفيذ الأنشطة المعنية بمواجهة التغيرات المناخية، وقلة إستعانة أندية التطوع بخبراء لتنمية قدرات أعضائها فيما يتعلق بالتغيرات المناخية.

٥- فيما يتعلق بمقترحات تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية من وجهة نظر عينة الدراسة فقد جاءت في المقدمة توفير الميزانيات التي تلبي إحتياجات الأنشطة المعنية بالحفاظ على البيئة، والتنسيق بين أندية التطوع ووزارة البيئة لإمداد أندية التطوع بالمعلومات حول التغيرات المناخية، ودعم العلاقة بين أندية التطوع والمؤسسات التطوعية الأخرى المعنية بقضايا البيئة، والإهتمام بالتدريب العملي على الأنشطة البيئية التي تساعد على مواجهة التغيرات المناخية، والتعاون مع المؤسسات الأكاديمية المهتمة بدراسة التغيرات المناخية.

خادي عشر: توصيات الدراسة:

١- توفير معلومات كافية وفي الوقت المناسب عن التغيرات المناخية لأفراد المجتمع عامة وأعضاء أندية التطوع خاصة بسبب التهديد الذي يشكله تغير المناخ على البشرية في مختلف المجالات وذلك حتى يتم السماح لهم ببناء قدراتهم على التكيف مع آثار الظاهرة

أو التخفيف من حدتها، وذلك لأن المناطق الأكثر فقراً هي الأكثر تضرراً وأكثر هشاشة لظاهرة التغيرات المناخية.

٢- وضع التدريب ضمن أولويات أندية التطوع نظراً لإعتمادها في تنفيذ برامج وأنشطتها على المتطوعين، ومن ثم يجب إهتمامها بالتدريب بنفس درجة إهتمامها بتوفير الموارد المالية لبرامجها.

٣- إعداد خطة إستراتيجية لدمج قضية التغيرات المناخية ضمن منظومة التعليم، بحيث تشمل أهداف وبرامج وأنشطة وآليات التنفيذ.

٤- إقامة شراكات بين أندية التطوع والأجهزة المعنية بالبيئة لزيادة الوعي العام حول قضايا تغير المناخ.

٥- عمل برامج تدريبية لرفع مستوى الوعي تجاه قضية التغيرات المناخية لدى أفراد المجتمع.

٦- تشجيع إنشاء جمعيات تطوعية تعني بشئون المناخ ودعمها معنوياً ومادياً لضمان إستمراريتها.

٧- تزويد أعضاء أندية التطوع بالمصادر والبحوث العلمية لتنمية وعيهم تجاه قضية التغيرات المناخية.

٨- منح حوافز مالية رمزية ومعنوية لأعضاء أندية التطوع لتنمية قدراتهم الشخصية وثقل مهاراتهم وتنمية معارفهم بشأن قضية التغيرات المناخية.

٩- ضرورة الإستفادة من تجارب وخبرات الدول المتقدمة في مجال تنمية قدرات الشباب المتطوع وطرق المشاركة في مواجهة تأثير التغيرات المناخية.

١٠- تعظيم الإستفادة من مهارات المجتمعات المحلية وتطوير علاقة المواطنين ببيئتهم ومحاولة التخفيف من آثار التغيرات

المناخية، والوصول بالتنوع لكافة الفئات المستهدفة وخاصة أعضاء أندية التطوع.

١١- إجراء مزيد من الدراسات والبحوث العلمية المتعلقة بتنمية السلوكيات الإيجابية لدى الشباب نحو البيئة وخاصة أعضاء أندية التطوع بإعتبار أن أندية التطوع لها دوراً هاماً في تنفيذ الأنشطة البيئية الموجهة للحفاظ على البيئة وحمايتها.

ثاني عشر: تصور مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية:

في ضوء نتائج الدراسة الميدانية التي أجراها الباحث والإطار النظري للدراسة إلى جانب الرجوع إلى الدراسات السابقة ونتائجها وكذلك قراءات الأبحاث، فقد تم وضع تصور مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية، ويشتمل هذا التصور على المكونات التالية:

(١) أسس بناء التصور المقترح:

يستند التصور المقترح على مجموعة من الأسس العامة والتي يمكن أن نوضحها في التالي:

- الإطار النظري الذي إعتمدت عليه الدراسة الراهنة وما يتضمنه من مفاهيم ونظريات علمية.

- نتائج الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بمشكلة الدراسة والتي تؤكد على أهمية تنمية القدرات.

- نتائج الدراسة الحالية وما توصلت إليه من نتائج أهمها التصور الواضح للمتطلبات المعرفية والمهارية والقيمية لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.

(٢) أهداف التصور المقترح:

- مساعدة أعضاء أندية التطوع على ممارسة الديمقراطية وتنمية مفهوم الحقوق والواجبات.
- تقوية قدرة أعضاء أندية التطوع على الاعتماد على النفس.
- (٤) الإستراتيجيات التي يعتمد عليها التصور المقترح:
- إستراتيجية الإقناع: وهذه الإستراتيجية تتحقق من خلال الإتفاق بين الجماعات المختلفة في الرأي ومحاولة تعديل أو تغيير سلوكياتهم وتبني قضية هامة وتصحيح الآراء بصددها، ومن ثم يسعى المنظم الاجتماعي وفقاً لإستراتيجية الإقناع إلى أن يدعم الإتجاهات الإيجابية لدى أعضاء أندية التطوع تجاه مشكلة التغيرات المناخية.
- إستراتيجية المشاركة: ويمكن إستثمارها من خلال إتاحة الفرصة أمام أعضاء أندية التطوع للتعبير عن آرائهم وأفكارهم والمشاركة بآرائهم في خدمات تنمية القدرات التي تقدم لهم ومدى قدرة تلك الخدمات على مساعدتهم في تنفيذ أنشطة أندية التطوع وخاصة المشاركة في مواجهة تأثير التغيرات المناخية.
- إستراتيجية التعاون: حيث يتم التعاون بين أعضاء أندية التطوع أثناء تنفيذ البرامج والأنشطة البيئية المعنية بمواجهة تأثير التغيرات المناخية، وتحديد أدوارهم والمسئوليات الملقاه على عاتقهم.
- إستراتيجية الإتصال: حيث أن هذه الإستراتيجية تمكن من تسهيل عملية الإتصال بين أندية التطوع والمنظمات المعنية بالبيئة للإتفاق على أساليب العمل التعاوني لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.
- إستراتيجية التوضيح: والتي تهتم بتقديم معلومات ومعارف لدى أعضاء أندية التطوع

- تتمثل أهداف التصور المقترح في هدف رئيسي هو تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية، ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية الآتية:
- تنمية القدرات المعرفية لأعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.
- تنمية القدرات المهارية لأعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.
- تنمية القدرات القيمية لأعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.
- (٣) محتوى التصور المقترح:
- يمكن لطريقة تنظيم المجتمع أن تساهم بدور أساسي في تنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية، من خلال قيام المنظم الاجتماعي بالآتي:
- وضع التدريب ضمن أولويات أندية التطوع، نظراً لإعتمادها على الشباب المتطوع ومن ثم يجب أن يكون إهتمامها بالتدريب.
- تبني برنامج متكامل ودائم لتنمية الموارد البشرية لأعضاء أندية التطوع لإكسابهم المهارات المختلفة التي تطور من آدائهم ويجب أن يُراعى في ذلك الفروق الفردية فيما بينهم.
- المساهمة في تدريب أعضاء ندية التطوع وإكسابهم المهارات اللازمة لتفعيل مشاركتهم في مواجهة تأثير التغيرات المناخية.
- العمل على مشاركة الشباب أعضاء أندية التطوع في وضع خطط الأنشطة البيئية لأندية التطوع والمرتبطة بمواجهة تأثير التغيرات المناخية.
- تهيئة المناخ الملائم لأعضاء أندية التطوع للتعبير عن إحتياجهم للإدارة العليا.
- تزويد أعضاء أندية التطوع بمعارف ومعلومات عن مشكلة التغيرات المناخية.

- دور الخبير: وذلك بتوفير البيانات والمعلومات لأعضاء أندية التطوع حول المؤسسات الأخرى المعنية بمواجهة ظاهرة التغيرات المناخية والتي يمكن التعاون معها.
- دور المنشط: حيث يتدخل المنظم الاجتماعي لتنشيطهم وتحفيزها للمشاركة في البرامج والأنشطة البيئية لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.
- دور الممكن: حيث يقوم المنظم الاجتماعي بمساعدة أعضاء أندية التطوع على فهم أنفسهم وإكتشاف قدراتهم وإمكانياتهم ومساعدتهم على إستغلالها.
- دور المخطط: حيث يقوم المنظم الاجتماعي بتخطيط ووضع برامج جديدة يحتاج إليها أعضاء أندية التطوع لتنمية قدراتهم في مواجهة تأثير التغيرات المناخية.
- دور التربوي: حيث يقوم المنظم الاجتماعي بتزويد أعضاء أندية التطوع بالمعارف والمعلومات حول ظاهرة التغيرات المناخية، ومساعدتهم على إكتساب مهارات جديدة وممارسة سلوكيات إيجابية.
- دور العمليات الإدارية: للعمل على تنظيم الدورات التدريبية لأعضاء أندية التطوع لتنمية مهاراتهم وقدراتهم في العمل وتوفير الإمكانيات الإدارية اللازمة لتحقيق ذلك بالتعاون مع المؤسسات الأكاديمية المتخصصة.
- (٧) الأدوات والأساليب التي يعتمد عليها التصور المقترح:
 - الدورات التدريبية.
 - الإجتماعات الدورية.
 - المناقشة الجماعية.
 - الندوات والمحاضرات.
 - ورش العمل.
 - المقابلات.

- حول التغيرات المناخية، والحقوق والواجبات تجاه العمل على مواجهة التغيرات المناخية.
- إستراتيجية تغيير السلوك: ويتم من خلالها قيام المنظم الاجتماعي بتغيير القيم وسلوكيات وأفكار أعضاء أندية التطوع السلبية وتحويلها إلى أفكار إيجابية من أجل مواجهة تأثير التغيرات المناخية وذلك من خلال مجموعة من البرامج والأنشطة التي يشترك فيها أعضاء أندية التطوع.
- (٥) التكتيكات التي يعتمد عليها التصور المقترح:
 - تكتيك التعليم الذاتي: من خلال مشاركة أعضاء أندية التطوع في بعض الأنشطة والبرامج البيئية التي يكتسبوا من خلالها المهارات والمعارف حول مشكلة التغيرات المناخية.
 - تكتيك العمل الفرقي: فمن خلال العمل الفرقي بين أعضاء أندية التطوع تنمو معارفهم وخبراتهم.
 - تكتيك التذعيم والتشجيع: وذلك لبث الثقة في نفوس أعضاء أندية التطوع وتشجيعهم على المشاركة في المشروعات المرتبطة بمواجهة تأثير التغيرات المناخية.
 - تكتيك المناقشة الجماعية: حيث يستخدمها المنظم الاجتماعي مع أعضاء أندية التطوع للإلمام بالمعلومات المفيدة حول مشكلة التغيرات المناخية.
 - تكتيك المقابلات: ويستخدمها المنظم الاجتماعي لإقناع أعضاء أندية التطوع وتوعيتهم بأهمية تنمية معارفهم ومهاراتهم.
 - تكتيك توفير المعلومات والحقائق العلمية حول مشكلة التغيرات المناخية.
- (٦) الأدوار المهنية للمنظم الاجتماعي التي تساعد على تحقيق التصور المقترح:

- التعرف على إمكانيات وموارد مركز الشباب والتي يمكن الإستفادة منها في ممارسة أنشطة أندية التطوع.
- توفير المعلومات والبيانات الكافية السليمة والدقيقة عن القدرات الفعلية لأعضاء أندية التطوع في مواجهة التغيرات المناخية، والإستفادة من تلك المعلومات في وضع خطة لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع.
- ب- مرحلة التخطيط:
 - تتضمن هذه المرحلة الخطوات التالية:
 - تحديد الأهداف المراد الوصول إليها.
 - تحديد الجهات المراد الإتصال بها والتي يمكن الإستفادة بها في تنفيذ البرامج الموجهة لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع.
 - تحديد المؤسسات والهيئات التي يمكن أن تساهم في تنفيذ التصور المقترح والمعنية بالشباب بصفة عامة وأعضاء أندية التطوع بشكل خاص.
 - وضع خطط العمل والتي تتضمن أنسب البرامج والمشروعات الموجهة لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة المشكلات البيئية.
 - تحديد التكاليف المالية للبرامج والمشروعات الخاصة بتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع.
 - إتاحة الفرصة لأعضاء أندية التطوع للإشتراك في وضع الخطة وحتى تكون معبرة عن إحتياجاتهم ويكونوا متحمسين لتنفيذها.
- ج- مرحلة التنفيذ:
 - التواصل مع الجهات المعنية التي ستساهم في تنفيذ التصور المقترح.
 - إستثمار الموارد المتاحة داخل مراكز الشباب أو الموارد والتي يمكن إستثمارها لتحقيق أهداف التصور المقترح.
 - دعوة مسئولي التطوع لعقد ورش عمل لأعضاء أندية التطوع بمراكز الشباب.

- التسجيل.
- (٨) المهارات المطلوبة:
 - مهارة الحصول على البيانات والمعلومات وإستخدامها.
 - المهارة في تنمية إدراك الشباب لطبيعة مشكلة التغيرات المناخية.
 - مهارة التعاون مع الآخرين مثل القيادات والخبراء.
 - المهارة في تنظيم الإجتماعات وإدارة المناقشات.
 - مهارة تقديم المشورة.
 - مهارة التنسيق.
- (٩) المستهدفون:
 - أعضاء أندية التطوع بمراكز الشباب.
- (١٠) الشركاء المقترحون:
 - الدولة ممثلة في وزارتها المعنية) وزارة الشباب والرياضة متمثلة في مديريات الشباب والرياضة بالمحافظات ومراكز الشباب، وزارة التضامن الاجتماعي، وزارة التعليم العالي من خلال الجامعات والمعاهد والمراكز البحثية، وزارة البيئة).
 - الخبراء والمتخصصين في المجال التطوعي.
 - منظمات المجتمع المدني المعنية بمجال رعاية الشباب، ومجال حماية البيئة.
- (١١) المراحل المهنية للتصور المقترح:
 - يمكن تحقيق أهداف التصور المقترح من خلال أربعة مراحل مهنية يستخدم فيها المنظم الاجتماعي بعض المؤشرات وهذا المراحل هي:
 - أ- مرحلة الدراسة: تتضمن هذه المرحلة الخطوات التالية:
 - الوقوف على طبيعة أنشطة أندية التطوع بمراكز الشباب.

- عقد دورات تدريبية لأعضاء أندية التطوع تتناول كيفية مواجهة مشكلة التغيرات المناخية.
- إقامة ندوات تثقيفية لأعضاء أندية التطوع حول مشكلة التغيرات المناخية.
- فتح قنوات اتصال بين مراكز الشباب والجمعيات الأهلية المعنية بالبيئة لتنمية قدرات أعضاء أندية التطوع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية.
- د- مرحلة المتابعة والتقييم:
 - الإهتمام بالمتابعة المرحلية للبرامج والأنشطة للوقوف على مدى تحقيقها لأهدافها.
 - ضرورة قياس عائد البرامج والأنشطة على أعضاء أندية التطوع.
 - تقييم أوضاع أندية التطوع بصفة دورية والإستفادة من ذلك في تحسين البرامج والأنشطة الموجهة لتنمية قدرات أعضائها.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- ابن منظور (١٩٨٨). لسان العرب المحيط، تقديم عبدالله العلي، دار الجيل، بيروت.
- ٢- إسماعيل، رمضان إسماعيل عبدالفتاح (٢٠١٥). دور أندية التطوع في تنمية العمل التطوعي لدى الشباب، مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد (٥٣)، الجمعية المصرية للاخصائين الاجتماعيين.
- ٣- إسماعيل، رمضان إسماعيل عبدالفتاح (٢٠٢٥). دور أندية التطوع في تنمية العمل التطوعي لدى الشباب: دراسة مطبقة على أندية التطوع بمحافظة بورسعيد، بحث منشور، العدد ٥٣، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للاخصائين الاجتماعيين.
- ٤- الأصفهاني، الراغب (١٩٩٨). المفردات في غريب القرآن، دار المعرفة، بيروت.
- ٥- الأمم المتحدة (٢٠٢٠). المبادئ الأخلاقية المتعلقة بتغير المناخ، اللجنة العالمية لأخلاقيات المعارف العلمية والتكنولوجية التابعة لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة.
- ٦- المجلس القومي للشباب (٢٠٠٥). دعوة للتطوع: سلسلة التنمية والتثقيف الفكري للنشء والشباب (٤)، الإدارة المركزية للبحوث وإعداد القادة، إدارة العامة للبحوث الشبابية، مطابع المجلس القومي للشباب، القاهرة.
- ٧- العبد، بهاء أحمد (٢٠١٦). الأسس العلمية في دراسة الطقس والمناخ، الجندرية للنشر والتوزيع، الأردن.
- ٨- السلاقي، صلاح عامر محمد (٢٠١٧). دور تنمية قدرات الموارد البشرية في زيادة كفاءة العمليات الخدمية: دراسة ميدانية على شركات التأمين الليبية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.
- ٩- الشواربة، رشا (٢٠١٦). التغير المناخي وقابلية التأثير، داره أمجد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ١٠- الزغول، عباده محمد علي & عاشور، عصافيت سيد أحمد (٢٠١٨). دور الموازنات في تحقيق الأهداف الإستراتيجية: دراسة حالة على سلطة منقحة العقبة الإقتصادية الخاصة، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، عدد أبريل، الجزء الأول، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- ١١- الحريري، محمد سرور (٢٠١٦). إدارة المؤسسات الحكومية والعامّة، الأكاديميون للنشر والتوزيع، الأردن.
- ١٢- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢٢). مصر في أرقام: السكان.
- ١٣- البستاني، عبدالله (١٩٩٢). معجم لغوي مطول، بيروت، مكتبة لبنان.
- ١٤- البعلبكي، منير (٢٠٠٧). قاموس المورد، دار العلم للملايين، بيروت.
- ١٥- بدوي، أحمد زكي (١٩٩٣). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان.
- ١٦- برزان، أحمد جابر (٢٠١٧). العمل التطوعي، دار الجندرية للنشر والتوزيع، الأردن.
- ١٧- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠٠٨). المذكرة التطبيقية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تنمية القدرات، نيويورك.
- ١٨- توفيق، محمد نجيب (١٩٩٠). الخدمة الاجتماعية في مجال حماية البيئة

- ٢٥- خاطر، أحمد مصطفى (٢٠٠٠).
تنمية المجتمع المحلي: الإتجاهات المعاصر-
تاريخ الممارسة، المكتبة الجامعية،
الإسكندرية.
- ٢٦- رشوان، أحمد صادق (٢٠٠٧).
العلاقة بين متطلبات بناء القدرات المؤسسية
للجمعيات الأهلية وتحقيق أهداف التنمية
المستدامة، بحث منشور، المؤتمر الدولي
العشرون للخدمة الاجتماعية، المجلد
الخامس، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة
حلوان.
- ٢٧- رضا، عبدالحميم (١٩٩٩).
السياسة الاجتماعية، مكتبة الغريب، القاهرة.
- ٢٨- زهران، هيام حمدي صابر
(٢٠١٢). متطلبات تنمية القدرات المؤسسية
للمنظمات الحكومية كأحد أجهزة تنظيم
المجتمع للقيام بدورها الخدمي، بحث
منشور، المؤتمر الدولي الخامس والعشرون:
مستقبل الخدمة الاجتماعية في ظل الدولة
المدنية الحديثة، المجلد السادس.
- ٢٩- باوزير، نجات سعيد سالم (٢٠١٧).
تصور مقترح بناء القدرات المؤسسية في
جامعة الملك عبدالعزيز في ضوء نظرية
الذكاءات المتعددة، المجلة التربوية الدولية
المتخصصة، العدد ٢، المجلد ٦، دار سمات
للدراسات والأبحاث.
- ٣٠- سرحان، نظيمة أحمد محمود
(٢٠٠٦). الخدمة الاجتماعية المعاصرة،
مجموعة النيل العربية، القاهرة.
- ٣١- سعيد، أمل (٢٠٢٢). دراسة
مقارنة لمصادر تمويل بعض الجامعات
الأجنبية وإمكانية الإفادة منها في الجامعات
الحكومية المصرية، مجلة كلية التربية،
جامعة بني سويف، عدد أبريل الجزء الأول.
- من التلوث، مكتبة الأنجلو المصرية،
القاهرة.
- ١٩- توفيق، محمد نجيب (٢٠٠٤). دور
الخدمة الاجتماعية العمالية وتنمية مهارات
وإتجاهات الإنتاج لدى شباب العمال في
المصانع، المؤتمر العلمي السابع عشر، كلية
الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- ٢٠- جاد الله، أماني مغاوري (٢٠٢١).
وعي المرأة الريفية بآثار التغيرات المناخية
على الأمن الصحي وكيفية مواجهتها: دراسة
بقرية سنهور المدينة مركز دسوق محافظة
كفر الشيخ، بحث منشور، مجلة الإقتصاد
الزراعي والتنمية الريفية، العدد السابع،
مجلد (١)، الجمعية العلمية للعلوم الزراعية،
جامعة بني السويس.
- ٢١- حامد، خالد & عزيبية، فضيلة
(٢٠٢١). آفاق تعزيز المواطنة البيئية كآلية
لحماية البيئة، بحث منشور، مجلة العلوم
الإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم
البواقي، الجزائر.
- ٢٢- حسين، عبدالعزيز (٢٠١٤).
طريقة إدارة المنظمات في الخدمة
الاجتماعية- عبقرية الأداء وجودة النتائج،
دار الرحمة للطباعة والنشر، القاهرة.
- ٢٣- حسنين، يسري بن سعيد (٢٠٠٩).
استخدام مدخل العلاج الجماعي في طريقة
العمل مع الجماعات وتنمية قدرات الشباب
الجامعي، بحث منشور، العدد ٢٥، مجلة
بحوث الشرق الأوسط، مركز بحوث
الشرق الأوسط، جامعة عين شمس.
- ٢٤- حمزة، إبراهيم أحمد (٢٠٠٠).
دور المدرسة في تنمية القيم الاجتماعية،
رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية
وعلم النفس، جامعة قاريونس، ليبيا.

- ٣٨- عبد الله، إسلام سعد (٢٠٢٠). دور مؤسسات الدولة والمجتمع المدني في تشكيل معارف واتجاهات وسلوكيات الجمهور حول مواجهة مخاطر التغيرات المناخية، بحث منشور، العدد التاسع عشر، المجلة العلمية لبحوث العلاقات العامة والإعلان، كلية الإعلام، جامعة القاهرة.
- ٣٩- عثمان، صالحة شعيب محمد (٢٠١٢). بعض القيم الاجتماعية وعلاقتها بالسلوك البيئي: دراسة ميدانية لعينة من طلبة جامعة بنغازي بمدينة بنغازي، كلية الآداب، جامعة بنغازي، ليبيا.
- ٤٠- غيث، محمد عاطف (١٩٩٧). قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- ٤١- فواز، محمود محمد & سليمان، سرحان أحمد عبداللطيف (٢٠١٥). دراسة إقتصادية للتغيرات المناخية وآثارها على التنمية المستدامة في مصر، المجلة المصرية للإقتصاد الزراعي، العدد الخامس والعشرون، الجمعية المصرية للإقتصاد الزراعي.
- ٤٢- محمد، محمد عبدالفتاح (٢٠٠٢). الأسس النظرية لأجهزة تنظيم المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- ٤٣- محمد، محمد عبدالفتاح (٢٠٠٣). ممارسة تنظيم المجتمع في الأجهزة والمنظمات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- ٤٤- محمود، منال طلعت (٢٠١٢). المدافعة كمدخل لتنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني في مجال مواجهة الفقر، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد

- ٣٢- سويدان، محمد عبدالمجيد (٢٠٢٠). الأساليب المهنية لطريقة العمل مع الجماعات وتنمية قدرات الشباب على اطلاق المبادرات الشبابية، بحث منشور، العدد ٥١ مجلد ١، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- ٣٣- صبابحة، صفاء صبح محمد (٢٠١٤). مدى وعي الطلبة في جامعة حائل بالتغيرات المناخية و العوامل المؤثرة في ذلك، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد ١٣٣، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- ٣٤- عبد اللطيف، رشاد أحمد (٢٠٠٢): أساليب التخطيط للتنمية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية.
- ٣٥- عبد الحافظ، أسامة إبراهيم عبدالغني (٢٠٢٢). العلاقة بين ممارسة برنامج للتدخل المهني بطريقة العمل مع الجماعات وتنمية وعي الطلاب بالتغيرات المناخية، بحث منشور، العدد ٢٩، المجلد الثاني، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.
- ٣٦- عبد الرازق ، أحمد حسين & داود، عماد حمدي (٢٠٠٤). تصور مقترح لدور منظمات المجتمع المدني في تطوير التعليم، بحث منشور في المؤتمر العلمي السابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- ٣٧- عبد العزيز، علاء الدين إبراهيم أحمد (٢٠٢٠). دور كليات الزراعة في تنمية الوعي البيئي لدى طلبتها في مواجهة آثار التغيرات المناخية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الزراعة، جامعة جرش، الأردن.

Capabilities through the National Youth Service Programme, African Renaissance Journals, Vol. 18, (No. 2).

4- Cox, David & Pawar, Manohar (2006). International social work: issues, strategies and programs, London, sage publication Inc.

5- Deborah Eade (1997). Capacity-building- an approach to People-centered Development, Oxford, UK, Oxfam UK and Ireland.

6- Elaine (1993). An Edgcomb Institutional guide for enterprise development organization, Pact publication, New York.

7- Fayyad, Sherif M.S. (2009). Impact of Population and Climate changes on Food Crisis in Egypt, Afro-Asian Journal of Rural Development vol XXXII No. 1, January- June.

8- Intergovernmental Panel on Climate Change (2015). Climate Change 2014: Synthesis Report, Geneva, Switzerland

9- Jamal, Waseef & et al. (2020). The Effect of Explicit Knowledge Sharing on Human Resource Performance Efficiency: Moderating Role of Human Capacity Development, Abasyn

٢٥، المجلد الثاني، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

٤٥- مراهرة، أيمن سليمان (٢٠١١). البيئة والمجتمع، دار الشروق، عمان الأردن.

٤٦- مصباح، عامر (٢٠٠٥). الإقناع الاجتماعي: خلفيته النظرية وآلياته العملية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

٤٧- منظمة اليونسكو (٢٠١٤). تقييم تطور الإعلام في فلسطين، البرنامج الدولي لتنمية الإتصال.

٤٨- وزارة البيئة (٢٠٢٢). الإستراتيجية الوطنية لتغير المناخ في مصر: ملخص صناع القرار، إعداد إنتجرال كونسلت، جمهورية مصر العربية.

٤٩- وزارة الشباب المصرية (٢٠٠٢). أنشطة الشباب في عام التطوع، القاهرة، مطبعة وزارة الشباب.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1- Allen, Mary D. (2020). Climate change in Alaska: Social **workers' attitudes, beliefs, and** experiences, International Journal of social welfare, Vol. 29 Issue 4.

2- Bester, Angela (2016). Capacity development: A report prepared for the United Nations Department of Economic and Social Affairs for the 2016 Quadrennial Comprehensive Policy Review, Study on Capacity Development.

3- Chauke, Thulani A. (2021). Development of Youth

Environmental Education, Vol.
50, No. 2.
Ojokuku, Roseline& -١٥
Adejare, Adegbite Tajudeen
(2014). The impact of capacity
building and manpower
development on staff
performanve in selected
organizations in Nigeria,
nternational Journal of
Economics, Commerce and
Management, Vol. II, Issue 5,
United Kingdom.
Robert, Greene (2009): -١٦
human behavior, the easy and
social work practice, U.S.A, 3rd
E.
Shahid, Z. (2015). -١٧
Awareness for better adaptation
strategy development for climate
change impacts in Pacistan,
Pakistan Journal of Science
(Vol. 67 No.4).
UNISDR (2007). Hyogo -١٨
Framework for Action 2005-
2015: Building the Resilience of
Nations and Communities to
Disasters, UN.
United Nations (UN). -١٩
2015. Transforming Our World:
The 2030 Agenda for
Sustainable Development.
United Nations, New York.
Available at

Journal of Social Sciences, Vol
(13), Issue (2).
, Andrew& Smith, Light -١٠
Jonathan M. (1998). Philosophy
and Geography Iii: Philosophies
of Place, Rowman & Littlefield
Publishers, USA.
Lysack, Mishka (2012). -١١
Building capacity for
environmental engagement and
leadership: An ecosocial work
perspective, International
Journal of social welfare, Vol.
21 Issue 3.
Milner, Hugh (2015). -١٢
SCIENCE AND THE
COMMUNITY: Role of the
Ecological Approach in
Sustainable Rangeland
Management, RANGE And
Animal Sciences And Resources
Management - Vol. II - Science
and the Community, Australia.
Milner,J. and Byrn, P. -١٣
,(1998): “ **Assessment in Social
Work” (London, Macmillan Press
L T P) Ch.6.**
Nche, George C. and et al -١٤
(2019). From climate change
victims to climate change
actors: The role of eco-
parenting in building mitigation
and adaptation capacities in
children, The Journal of

<https://www.un.org/ar/climatechange/what-is-climate-change>
2022. Accessed nov 12

٦- الموقع الرسمي للهيئة العامة للإستعلامات
بجمهورية مصر العربية (٢٠٢٢). مصر
وقضية التغيرات المناخية- متاح على:

<https://www.sis.gov.eg/Story/41146>
Accessed nov 30, 2022. ?lang=ar

٧- الموقع الرسمي لوكالة ناسا على شبكة
الإنترنت (٢٠٢٢). تغير المناخ- متاح على:

[https://climatekids.nasa.gov/climate](https://climatekids.nasa.gov/climate-change-meaning)
- Accessed nov /-change-meaning
10, 2022.

٨- الموقع الرسمي لمنظمة الأغذية والزراعة
على شبكة الإنترنت (٢٠١٥). مواجهة تغير
المناخ ومناهضة الجوع وجهان لعملة
واحدة، متاح على:

[https://www.fao.org/director-](https://www.fao.org/director-general/former-dg/director-general/my-articles/detail/ar/c/357280/)
[general/former-dg/director-](https://www.fao.org/director-general/former-dg/director-general/my-articles/detail/ar/c/357280/)
[general/my-](https://www.fao.org/director-general/former-dg/director-general/my-articles/detail/ar/c/357280/)
[articles/detail/ar/c/357280/](https://www.fao.org/director-general/former-dg/director-general/my-articles/detail/ar/c/357280/)
Accessed November 6, 2022.

[https://sustainabledevelopment.un.](https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication)
[org/post2015/transformingourworld](https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication)
[.publication](https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication)

٢٠- Webster Merrriam Inc
(1889). Webster's dictionary of
English usage, United States of
America, Publishers Springfield,
Massachusetts.

ثالثاً: المواقع الإلكترونية:

١- الموقع الرسمي لرؤية مصر للتنمية
المستدامة ٢٠٣٠ على شبكة الإنترنت:

تم الإطلاع عليه في ٢٣ / ١٠ / ٢٠٢٢:
<https://www.presidency.eg/ar>

/مصر/رؤية-مصر-٢٠٣٠/

٢- الموقع الرسمي للهيئة العامة للإستعلامات
بجمهورية مصر العربية على شبكة
الإنترنت:

تم الإطلاع عليه في ١٢ / ١١ / ٢٠٢٢:

<https://www.sis.gov.eg/Story/41146>
/مصر-وقضية-التغيرات-المناخية?lang=ar

٣- الموقع الرسمي للأمم المتحدة على شبكة
الإنترنت (٢٠٢٢). السلام والكرامة
والمساواة على كوكب ينعم بالصحة متاح
على:

[https://www.un.org/ar/global-](https://www.un.org/ar/global-issues/climate-change)

Accessed [issues/climate-change](https://www.un.org/ar/global-issues/climate-change)
oct 30, 2022.

٤- الموقع الرسمي للأمم المتحدة على شبكة
الإنترنت (٢٠٢٢). COP27 متاح على:

[https://news.un.org/ar/story/2022/1](https://news.un.org/ar/story/2022/1/1114912)
1/1114912 Accessed nov 10

٥- الموقع الرسمي للأمم المتحدة على شبكة
الإنترنت (٢٠٢٢). ما هو تغير المناخ متاح
على: