



جامعة المنصورة
كلية التربية



دور القيادة المدرسية فى تعزيز العمل التطوعى بمدارس التعليم العام بدولة الكويت

إعداد
بريسا مرتضى المرزوقى

إشراف

أ.د/ أسماء الهادى إبراهيم عبدالحى
استاذ أصول التربية
كلية التربية – جامعة المنصورة

أ.د/ محمد حسنين العجمى
استاذ أصول التربية وعميد كلية التربية سابقاً
كلية التربية – جامعة المنصورة

مجلة كلية التربية – جامعة المنصورة

العدد ١٢٩ – يناير ٢٠٢٥

دور القيادة المدرسية في تعزيز العمل التطوعي بمدارس التعليم العام بدولة الكويت

بريسا مرتضى المرزوقي

مستخلص البحث:

هدف البحث إلى التعرف على دور القيادة المدرسية بالتعليم العام بدولة الكويت، وأهميتها في تعزيز العمل التطوعي، والوقوف على أهم أبعاد العمل التطوعي بمدارس التعليم العام بدولة الكويت من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ولتحقيق أهداف البحث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، فقد قامت الباحثة بتطوير استبانة معتمدة على بعض الدراسات السابقة، حيث تم التأكد من مصداقية معامل الثبات لها، وقد تمثل مجتمع الدراسة من جميع معلمي التعليم العام بدولة الكويت، وقد تم تحديد العينة من خلال طريقة العينة العشوائية الطبقية، وبلغ عددها وقوامها (٣٠٢) مفردة بحثية، وتمت مراعاة المتغيرات الديموجرافية لعينة الدراسة، وتحليل بيانات الدراسة تم الاستعانة بالحاسب الآلي واستخدام برنامج إحصائي حزمة البرمجيات الواردة في برنامج (SPSS)، حيث تم التوصل إلى العديد من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي: جاء واقع دور القيادة المدرسية في تعزيز الوعي بالعمل التطوعي كان مرتفعاً حيث بلغت نسبته (٩٢,٤%) من وجهة نظر معلمي المدارس عينة الدراسة، وجاء بالترتيب الثاني أنه متوسطاً بنسبة (٦%)، وفي الترتيب الثالث يرى نسبة ضئيلة بلغت (١,٦%) من معلمي المدارس كان منخفضاً. كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير النوع (الذكور - الإناث) من معلمي المدارس في رؤيتهم لواقع دور القيادات المدرسية في تعزيز العمل التطوعي لدى الطلاب، والتي جاءت لصالح الإناث والتي جاءت رؤيتهم لذلك الواقع إيجابية، حيث بلغت قيمة T "ت" = (٩,٢٧٠) وذلك عند مستوى معنوية (٠,٠٠١) وهي قيمة دالة إحصائياً.

مقدمة:

يُعد العمل التطوعي من أهم الأنشطة التي يقوم فيها الأفراد بالمساهمة في تنمية المجتمع وتطويره وحل مشكلاته، خاصة بعد أن أصبح من الصعب على القطاع الحكومي مواجهة ذلك الكم الكبير من هذه المشكلات والتحديات التي تعوق عملية التنمية بالمجتمع، وهو ما جعل كافة دول العالم تدعم وتقدر العمل التطوعي، وذلك إيماناً منها بدوره الكبير في خدمة المجتمع، وما يمكن أن يقدمه من أعمال وخدمات تسهم في تنمية وتقدم المجتمعات.

ولأهمية العمل التطوعي دعت منظمة الأمم المتحدة إلى جعل يوم الخامس من ديسمبر من كل عام هو اليوم العالمي للتطوع، وأعلنت أن عام ٢٠٠١م هو عام للتطوع لمعالجة القضايا العالمية، والأهداف الأربعة لذلك العام كانت متمثلة في تدعيم العمل التطوعي بكل أشكاله والترويج له، والعمل على تيسيره وبناء شبكاته بغية زيادة الوعي بإنجازات العمل التطوعي، وتشجيع مزيد من الناس في المجتمع على التطوع، وتوجيه الموارد لزيادة فعالية المشاركة من كافة فئات المجتمع (الجمعية العامة للأمم المتحدة، ٢٠٠٥، ٤).

ومما لا شك فيه أن المدرسة مؤسسة اجتماعية لها دور مهم في التربية باعتبارها مؤسسة للتنشئة الاجتماعية، ولكي يضمن المجتمع المدرسي طابع التميز والاستمرارية، لا بد للقيادات المدرسية أن تحافظ على تعزيز العديد من الصفات الاجتماعية المنشودة، وعلى رأسها العمل

التطوعى، وتبنى ثقافته لدى الجميع (الهذلول، ٢٠١٩، ٤١٠، ٩، ٤)، وبذلك تُعد القيادة المدرسية والتربوية بمثابة المسؤول الأول عن تدعيم العمل التطوعى داخل البيئة المدرسية؛ حيث تمثل هذه القيادة حجر الزاوية فى تمكين النظام التعليمى من تحقيق أهدافه؛ فهى تُعد فى جوهرها عملية قيادة وقدرة تهدف إلى التأثير على العنصر البشرى من إداريين ومعلمين وطلاب وتحفيزهم لأداء أدوارهم بكفاءة وفاعلية.

ومن خلال حرص دولة الكويت على تعزيز العمل التطوعى بين أبنائها، وكيفية نشر ثقافته حرصت وزارة الدولة لشؤون الشباب على تنسيق وتعاون الجهود الوطنية وذلك بتشجيع وإطلاق الاستراتيجيات والسياسات والمبادرات والبرامج التكاملية والشمولية لضمان تنمية ومشاركة الشباب المجتمعية، وتمكينهم من القيادة فى دولة الكويت، وكان مجال التطوع من أكثر المجالات التى تم الاهتمام بها، حيث هدفت إلى:

أولاً: تدعيم العمل التطوعى والمواطنة الإيجابية فى الكويت، من خلال (جاسم الكندرى، ٢٠١٦، ١٦٠):

- اللقاءات والمؤتمرات والحوارات الوطنية حول العمل التطوعى عقدت بشكل دورى.
- حملات وطنية لتعزيز تطوع الشباب فى الكويت.
- أفضل التجارب والممارسات العالمية محددة بمجال العمل التطوعى.
- تقارير دورية منتظمة على مستوى العمل التطوعى بالكويت ثم نشرها ومناقشتها مع الشركاء.
- ثانياً: تعزيز إدارة العمل التطوعى فى دولة الكويت، من خلال (الديوان الأميرى، ٢٠١٣):**
- أسس ومعايير للعمل التطوعى على المستوى الوطنى تم تبنيها وتفعيلها.
- قواعد بيانات محدثة وشاملة بالمتطوعين.
- برامج بناء قدرات الشباب فى إدارة العمل التطوعى تم استحداثها والتدريب على العمل التطوعى.
- نظام وطنى لمتابعة وتقييم ومراجعة الجهود الوطنية المبذولة بالعمل التطوعى مع مختلف المؤسسات والجهات ومع الشباب أنفسهم محدث بشكل مستمر.
- تنسيق آلية وطنية مع الهيئات ومؤسسات النفع العام لتنظيم وتنسيق العمل التطوعى فى الكويت.
- جهود وزارة الدولة لشؤون الشباب فى مجال العمل التطوعى تم التعريف والاعتراف بها.
- كما سعت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل إلى إدارة تنمية المجتمع عبر إجراءات تسجيل الفرق التطوعية وفقاً للقرار الوزارى رقم (٢٤٧ أ) لسنة ٢٠١٤ بشأن لائحة تنظيم فرق العمل التطوعى المعتمد بتاريخ ٣١ ديسمبر ٢٠١٤ إلى تحقيق عدد من أهدافها المجتمعية النبيلة والتي من أهمها تقديم الرعاية اللازمة للفئات الاجتماعية خاصة الشباب والأسرة، وذلك من خلال ربط المجتمع بالفرق التطوعية ممن لهم خبرات ومهارات يمكن لها النهوض بالعمل الاجتماعى داخل الدولة بما يساعدها على تحقيق أهدافها، والعمل على تنظيم عملية التطوع وتوجيه جهود المتطوعين ووضع الخطط والبرامج التدريبية اللازمة لهم ومتابعة أعمالهم وتقويمها بما يضمن الاستفادة من قدراتهم بالشكل الصحيح وتحقيق أهداف الوزارة (إدارة تنمية المجتمع، ٢٠١٤).

مشكلة الدراسة:

أشارت عديد من الدراسات أن العمل التطوعى يستطيع أن يسهم فى تنمية المجتمع ومواجهة مشكلاته بشكل كبير، وهو ما يتطلب تدعيم العمل التطوعى وأهميته للمجتمع وتكاتف كل مؤسسات المجتمع التربوية من أجل تحقيق ذلك الهدف، ومن الدراسات التى ركزت على دور العمل

التطوعي في مواجهة بعض مشكلات المجتمع من خلال المؤسسات التعليمية والتربوية كانت دراسة (محمد، ٢٠٠٨)، والتي قامت بدراسة إسهامات العمل التطوعي في مساعدة تلميذ المدارس على حل مشكلاتهم في مصر وذلك في دراسة ميدانية بمحافظة سوهاج، ودراسة (درويش، ٢٠١٢)، وقد أوضحت هذه الدراسة مدى إسهامات العمل التطوعي في مواجهة ظاهرة عمالة الأطفال، ودراسة (سلطان، ٢٠١٤) وقد حثت هذه الدراسة على ضرورة الشراكة المجتمعية بين المنظمات الأهلية والمدارس في تدعيم العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية، وذلك بعد إجراء دراسة ميدانية على المنظمات الأهلية والطلاب والأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الثانوية بمحافظة أسيوط.

في ضوء ما سبق ذكره تمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن تفعيل دور القيادة المدرسية في تعزيز العمل التطوعي لطلاب التعليم العام بدولة الكويت؟

تساؤلات البحث:

- ما الإطار المفاهيمي للعمل التطوعي بالمؤسسات التعليمية؟
- ما الإطار الفكري لدور القيادة المدرسية في تعزيز العمل التطوعي؟
- ما واقع دور القيادة المدرسية في تعزيز العمل التطوعي بمدارس التعليم العام بدولة الكويت؟
- ما آليات تفعيل دور القيادة المدرسية في تعزيز العمل التطوعي بمدارس التعليم العام بدولة الكويت؟

أهداف البحث

يستهدف البحث الحالية تحقيق الأهداف التالية:

- ١- التعرف على الإطار المفاهيمي للعمل التطوعي بالمؤسسات التعليمية.
- ٢- التعرف على الإطار الفكري لدور القيادة المدرسية في تعزيز العمل التطوعي.
- ٣- الوقوف على واقع دور القيادة المدرسية في تعزيز العمل التطوعي بمدارس التعليم العام بدولة الكويت.
- ٤- الكشف عن آليات تفعيل دور القيادة المدرسية في تعزيز العمل التطوعي بمدارس التعليم العام بدولة الكويت.

أهمية البحث

- تستمد الدراسة أهميتها من أهمية موضوع العمل التطوعي، من خلال إبراز أهمية القيادة المدرسية ودورها في تدعيم العمل التطوعي داخل المدرسة.
- أهمية العمل التطوعي باعتباره أحد الركائز الأساسية التي تُبنى عليها المجتمعات الحديثة، ومكانته ودوره الفعال في تنمية العلاقات الإنسانية والمشاركة المجتمعية.
- ما قد تتوصل له الدراسة من نتائج تتعلق بقيم العمل التطوعي المطلوب تدعيمها لطلاب التعليم العام.
- قد تساهم هذه الدراسة في تزويد المسؤولين عن التعليم بمقترحات وتوصيات تساعد على تطوير العمل التطوعي.

مصطلحات البحث

تُعرف الباحثة مصطلحات البحث إجرائياً على النحو الآتى:

- ١- القيادة المدرسية: " وظيفة قيادة وتربوية متمثلة فى شخصية مدير المدرسة، الذى يتصف بخصائص ومهارات تتطلبها منه طبيعة الأدوار التى تقع على عاتقه فى إدارته للمدرسة، والمكلف من إدارة التربية والتعليم بإدارة العملية التعليمية داخلها والعمل على توفير البيئة المناسبة للتعليم بكل متطلباتها لتحقيق أهداف تربوية وتعليمية محددة.
- ٢- العمل التطوعى: " ممارسة إنسانية تتضمن القيام بعمل دون أجر، يقوم به المتطوع برغبة كاملة منه، دون إنتظار لمقابل مادي، بهدف تقديم خدمات ومساعدات للبيئة المحيطة به وفقاً لاحتياجات أفرادها، ومتطلباتهم "

الدراسات السابقة

- ١- دراسة هولدرث (Holdsworth، 2010)، بعنوان: " لماذا التطوع؟ فهم دوافع الطلاب نحو العمل التطوعى "

هدفت الدراسة إلى التعرف على دوافع التطوع الطلابى لدى الطلاب الجامعيين بعدد من جامعات إنجلترا، وتحديد الأهداف التى يسعون لتحقيقها من خلال مشاركتهم فى الأعمال التطوعية، والأسباب التى رسخت لديهم ثقافة التطوع، منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفى الكمي والكيفى، أدوات الدراسة: تم الاعتماد على استمارة الاستبانة كأداة لجمع البيانات إلى جانب إستمارة المقابلات الشخصية، عينة الدراسة: تألفت عينة الدراسة من (٣٠٨٣) طالباً وطالبة من الطلاب الجامعيين وطلاب الدراسات العليا فى ست مؤسسات للتعليم العالى بإنجلترا، وجرى توزيع الاستبانة إلكترونياً عبر شبكة الإنترنت، إلى جانب إجراء عدد من المقابلات الشخصية مع (١٨) طالب، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن الطلاب كانت دوافعهم للعمل التطوعى هو تسهيل عملية التوظيف، وأن التطوع بالنسبة للكثير من الطلاب ليس بالضرورة جزءاً من هدف استراتيجى لتعزيز السير الذاتية، أو حتى القيام بعمل جيد، كما أشارت نتائج الدراسة أن نشر وتدعيم الثقافة التطوعية فى البيئة المدرسية، وفى المؤسسات الجامعية كانت السبب الرئيس لمشاركتهم فى الأعمال التطوعية.

- ٢- دراسة (Oreidin، 2010)، بعنوان: " اتخاذ القرارات الخاصة بالقيادة المدرسية وارتباطها بإدارة الأزمات فى المدارس الثانوية فى جنوب غرب نيجيريا "

هدفت الدراسة إلى التعرف على قدرة القيادة المدرسية فى المرحلة الثانوية على اتخاذ القرارات، وعلاقتها بإدارة الأزمات فى جنوب غرب نيجيريا، منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفى المسحى، أدوات الدراسة: استخدمت الدراسة أداة الاستبانة كأداة للدراسة، عينة الدراسة: اشتملت عينة الدراسة على عينة مكونة من (١١٩٢) مفردة من قاندى المدارس الثانوية، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة فى قدرتهم على اتخاذ القرار تعزى لمتغير الأداء الوظيفى، وأن هناك علاقة إيجابية بين قدرات قادة المدارس فى اتخاذ القرار، وإدارتهم للأزمات داخل المدرسة.

- ٣- دراسة هيل ودلك (Hill & Dulk، 2013)، بعنوان: " الدين والتربية والعمل التطوعى - الإعداد: تأثير نوع تعليم الشباب على المشاركة التطوعية "

هدفت الدراسة إلى دراسة تأثير نوع التعليم الثانوى (عام، كاثوليكي، بروتستانتي، خاص بعيد عن الدين، منزلى) على دعم التطوع لدى المراهقين بالمرحلة الثانوية، منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج التحليلى المقارن عن طريق إجراء مقارنة ثنائية العمل التطوعى خلال مرحلة المراهقة (من سن ١٣ إلى ١٧ سنة) والعمل التطوعى خلال فترة بلوغ الناشئة (من سن ١٨ إلى ٢٣ سنة) مرتبة حسب نوع التعليم، عينة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة فى الإحصاءات الرسمية

المضمنة في تقارير الدراسة الوطنية للشباب للعامين (٢٠٠٢ - ٢٠٠٣) و (٢٠٠٧ - ٢٠٠٨)، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود اختلافات جوهرية حسب نوع التعليم الثانوي، حيث تبين أن من أكثر تعليماً في المدارس البروتستانتية أكثر من غيرهم من الشباب لمواصلة التطوع، وأن أولئك الذين يدرسون في المنزل أو في الأماكن غير الدينية الخاصة هم أقل عرضة بشكل كبير لمواصلة العمل التطوعي، وبناءً على ذلك توصلت الدراسة أن هذا التأثير جاء نتيجة دور الممارسات الاجتماعية المعتادة ووجود اختلافات في الجهود التنظيمية لقادة المدارس على تعزيز العمل التطوعي لدى المراهقين.

٤- دراسة (Laila، 2015)، بعنوان: " دور القيادات المدرسية في الفاعلية المدرسية ". هدفت الدراسة إلى الكشف عن أهم المشكلات الحالية التي لها وقع كبير على نظام التعليم في المملكة العربية السعودية، والتي تتعلق بفاعلية المدارس الحكومية، من خلال وضع إطار شامل يسهم في توضيح أسباب نجاح الجهود المبذولة لزيادة تلك الفاعلية أو فشلها، وأيضاً العوامل التي تحسن أو تعيق ذلك، منهج الدراسة: استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي، أدوات الدراسة: تم الاعتماد على استمارة الاستبانة كأداة لجمع البيانات إلى جانب استمارة مقابلات شخصية مع مديري المدارس عينة الدراسة، عينة الدراسة: تم تطبيق الاستبانة على عينة عشوائية قوامها (١٧٩) معلماً، و(١١) مديراً، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن المشكلة الرئيسية التي تواجه المدارس الحكومية هي ضعف الثقافة المدرسية بشأن الفاعلية المدرسية، بالإضافة إلى مشكلات أخرى ومن أهمها مركزية المناهج، ونقص التسهيلات والموارد التعليمية، وضعف البرامج المقدمة لتنمية المعلمين أثناء الخدمة، وتزايد الأعباء نتيجة القيام بالتدريس والمسؤوليات الإدارية، وقلة تحفيز المعلمين، وضعف التعاون بين أولياء الأمور والمدارس.

٥- دراسة (Ali، 2017)، بعنوان: " تصورات المعلمين حول العلاقة بين القيادة المدرسية لمديري المدارس والثقافة المدرسية في باكستان " .

هدفت الدراسة إلى فهم تصورات المعلمين في مقاطعة ماردان حول طبيعة العلاقة بين القيادة المدرسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية والثقافة المدرسية والفاعلية المدرسية نتيجة ضعف مستوى القيادة على المستوى المحلي، منهج الدراسة: استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي، أدوات الدراسة: اعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من معلمى المدارس الثانوية في مقاطعة ماردان ومقدارها (٣٦٧) معلماً ومعلمة، وقد أشارت نتائج الدراسة ضعف مستوى القيادة المدرسية والثقافة المدرسية، بينما جاءت الفاعلية المدرسية بدرجة متوسطة، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية قوية بين المتغيرات الثلاثة، وأن الثقافة المدرسية التي يطورها القيادات التعليمية تسهم بدرجة كبيرة في تطوير المدارس وزيادة إنتاجيتها.

٦- دراسة (الشهري، ٢٠١٧)، بعنوان: " إسهام الإدارة المدرسية في تشجيع طلابها نحو العمل التطوعي " .

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الأنشطة الطلابية في تنمية العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية، ومعرفة المعوقات التي تحد من قيام الأنشطة بدورها في تنمية العمل التطوعي، منهج الدراسة: استخدمت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، أدوات الدراسة: اعتمدت الدراسة الحالية على أداة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية طبقية قوامها (٣٩٦) معلم من المعلمين في المدارس الحكومية بمدينة الرياض، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن من أهم أدوار الأنشطة الطلابية في مجال تنمية العمل التطوعي جاء: تدريب الطلاب على ممارسة الأنشطة المتعلقة بالعمل التطوعي، ومن أهم

المعوقات التي تحد من قيام الأنشطة بدورها في تنمية العمل التطوعي هو عدم وجود القدرة المادية لدى كافة الطلاب للمشاركة في العمل التطوعي، وعدم تحديد دور الطلاب في العمل التطوعي، وجاءت الأنشطة الطلابية الدينية في مقدمة الأنشطة التي تؤدي إلى تنمية العمل التطوعي.

٧- دراسة (Sunaengsih, et al, 2019)، بعنوان: " دور القيادة المدرسية في تطبيق الإدارة المدرسية الفاعلة " .

هدفت الدراسة إلى وصف الإدارة المدرسية التي تقوم على القيادة في إحدى المدارس الابتدائية العامة في منطقة سوميدانغ ريجنسي بمقاطعة جاوا الغربية بدولة إندونيسيا، منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بجانب إجراء دراسة مسحية، أدوات الدراسة: اعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، **عينة الدراسة:** تكونت عينة الدراسة من ١١٠ مفردة بحثية من مديري المدارس الابتدائية، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مدير المدرسة يحرص على تنمية جميع العاملين من خلال إشراكهم في الأنشطة الجماعية وورش العمل والحلقات العلمية والندوات والوسائل التدريبية الأخرى، كما أنه يسعى لتحقيق إدارة مدرسية فعالة عن طريق ترسيخ الثقة في هؤلاء العاملين وتطوير مرافق التعلم والبنية التحتية، وتحسين التعلم، بالإضافة إلى أن القيادة المدرسية تُعد أهم الوسائل التي تدعم تطبيق الإدارة المدرسية الفعالة.

٨- دراسة (الشمري، ٢٠٢١)، بعنوان: " تحقيق التميز الإداري للقيادات التربوية بالمدارس المتوسطة في التعليم العام بدولة الكويت في ضوء مدخل الإدارة بالنتائج: دراسة ميدانية " .

هدفت الدراسة إلى تقديم تصور مقترح لتحقيق التميز الإداري للقيادات التربوية بالمدارس المتوسطة في التعليم العام بدولة الكويت في ضوء مدخل الإدارة بالنتائج، من خلال التعرف على الأطر النظرية والفكرية لمدخلي التميز الإداري والإدارة بالنتائج للقيادات التربوية وفي المؤسسات التعليمية في الأدبيات الإدارية المعاصرة، والتعرف على ملامح الإدارة المدرسية بمرحلة التعليم المتوسط بالتعليم العام بدولة الكويت، منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي، **أدوات الدراسة:** تم إعداد استبانة مكونة من أربع محاور رئيسية، وعدد عبارات الاستبانة (٩٤) عبارة، **عينة الدراسة:** بلغ أفراد العينة (٤١٥) من القيادات التربوية بالمدارس المتوسطة للبنين بدولة الكويت، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى: تقديم تصور مقترح للدراسة يهدف إلى تحقيق التميز الإداري للقيادات التربوية بالمدارس المتوسطة في التعليم العام بدولة الكويت في ضوء مدخل الإدارة بالنتائج، والذي يتمثل في: أهداف وأهمية التصور المقترح، ومركزاته وآليات تحقيق التصور المقترح، ومتطلبات تنفيذ التصور المقترح، ومعوقات تنفيذه، ومتطلبات نجاح التصور المقترح.

٩- دراسة (مهران، ٢٠٢١)، بعنوان: " تصور مقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المدارس الثانوية غير الحكومية في ضوء التغيرات الثقافية المعاصرة في مصر " .

هدفت الدراسة إلى محاولة تقديم تصور مقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المدارس الثانوية غير الحكومية في ضوء التغيرات الثقافية المعاصرة في مصر، ودراسة مفهوم ثقافة العمل التطوعي وسبل تفعيله، منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي، **أدوات الدراسة:** استخدمت الدراسة الحالية استبانة تم تطبيقها على المديرين والوكلاء والمعلمين، **عينة الدراسة:** تكونت عينة الدراسة من (٤٨٥) مفردة، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن استجابات أفراد العينة بأكثر الأنشطة التربوية دوراً في تنمية ثقافة العمل التطوعي تتمثل في دور نشاط الكشافة، ودور أسرة الصحافة في وضع لافتات لتشجيع الطلاب على التعاون، ودور المكتبة في المدرسية في تنمية وعي الطلاب بمفهوم ومجالات العمل التطوعي، وإقامة المدرسة لأنشطة تشجع الطلاب على العمل التعاوني والتطوعي.

١٠-دراسة (النحاس، ٢٠٢١)، بعنوان: " دور شبكات التواصل الاجتماعي فى تفعيل قيم المشاركة التطوعية لدى الشباب الجامعى ".

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور شبكات التواصل الاجتماعي فى تدعيم قيم المشاركة التطوعية لدى الشباب الجامعى، وكذلك التعرف على أشكال شبكات التواصل الاجتماعي التى تدعم العمل التطوعى، منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى، أدوات الدراسة: اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، عينة الدراسة: تتمثل عينة الدراسة فى عينة قوامها ٤٠٠ مفردة من الشباب الجامعى، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن أساليب المساهمة فى تنفيذ الأنشطة التطوعية فى الجامعة عن طريق " المساهمة فى تنفيذ المشروع " فى الترتيب الأول يليها فى الترتيب الثانى " اقتراح المشروعات بينما فى الترتيب الثالث جاءت " المساهمة فى المفاضلة بين المشروعات المطروحة، وتشير نتائج الدراسة إلى أن المعوقات التى تحول دون مشاركة الشباب فى الأعمال التطوعية، جاءت فى " ضعف الوعى بفوائد المشاركة فى الأعمال الخيرية والتطوعية " فى الترتيب الأول يليها فى الترتيب الثانى " الانطباعات السلبية عن المنظمات الخيرية والتطوعية "

الإجراءات المنهجية للدراسة

منهج البحث

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفى التحليلى، لملاءمته لهذه الدراسة؛ حيث يتم وصف الظاهرة وصفاً دقيقاً، وتحليل بياناتها وتفسيرها، والتعبير عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، وذلك من خلال وضع إطار نظرى تناول الأطر الفكرية الحاكمة للقيادة المدرسية ودورها فى تعزيز العمل التطوعى من خلال الدراسات والأدبيات التربوية، ثم إجراء دراسة ميدانية بهدف التعرف على واقع دور القيادة المدرسية فى تعزيز العمل التطوعى وآليات تفعيله بمدارس التعليم العام بالكويت، وصولاً لتحقيق الهدف من الدراسة.

عينة البحث

تم تحديد عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة بواقع (٣٠٢) معلم بمدارس التعليم العام بدولة الكويت.

أداة البحث

تم تصميم استبانة بهدف التعرف على واقع دور القيادة المدرسية فى تعزيز العمل التطوعى وآليات تفعيله بمدارس التعليم العام بالكويت.

الإطار النظرى

المحور الأول: الإطار المفاهيمى: العمل التطوعى بالمؤسسات التعليمية

تُعد قضية العمل التطوعى من القضايا التى تحتل مكانة بارزة فى مجالات وعلوم الحياة المختلفة فى العصر الحالى، وذلك نتيجة لما يمر به العالم اليوم من تحولات وتغيرات جعلت العمل التطوعى يحظى باهتمام كافة المجتمعات والحكومات، وذلك لما يقدمه من خدمات تنموية هادفة، فالعمل التطوعى من أهم الوسائل المستخدمة للمشاركة فى النهوض بمكانة المجتمعات فى العصر الحالى، وهو كظاهرة اجتماعية موجودة فى المجتمعات الإنسانية المختلفة منذ الأزل، ولكنه يختلف فى حجمه وشكله واتجاهاته ودوافعه من مجتمع لآخر ومن حقبة زمنية لأخرى، ويتطلب تعزيز ثقافة العمل التطوعى لدى أفراد المجتمع تعاون كافة مؤسسات التنشئة الاجتماعية وتكامل جهودها، ومن هذه المؤسسات التى يجب أن تقوم بدور فاعل فى تعزيز ثقافة العمل التطوعى، تأتى المؤسسات التعليمية، لدورها فى تشكيل وعى ووجدان الطلاب، ولأنها تتناولهم فى مراحل التشكيل والتكوين الأولى فى حياتهم، ولتعدد المناشط التى تقوم بها.

أولاً: مفهوم العمل التطوعي بمؤسسات التعليم

تعددت التعاريف الخاصة بالعمل التطوعي، حيث جاءت في قواميس اللغة على أن العمل هو " المهنة والفعل والجمع أعمال، والتطوع من الفعل (طوع)، وهو ما تَبَرَّعَ به من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه " (ابن منظور، دت، ٨٤).

كما تم تعريف العمل التطوعي على أنه " الجهد الذى يبذله الفرد أو المنظمة لمجتمعه بلا مقابل، وبدافع منه مستهدفاً المشاركة فى تحمل المسؤوليات فى المجتمع التى يسعى إليها المجتمع ومؤسساته، فهو جهد إنسانى يقوم به فرد لديه خبرات ومهارات ورأى، بشأن موضوع أو مشكلة تتعلق بالمجتمع أو المؤسسة، ولا ينتظر من وراء التطوع مقابلاً مادياً، يحقق لمن يقومون به إشباعاً نفسياً أو اجتماعياً " . (3 , Brauchli et.al, 2017)

وكما يُعرف بأنه " ذلك الجهد الذى يتم بذله من قبل فرد ما لمجتمعه بلا مقابل مادى، وبدافع منه مستهدفاً المشاركة فى تحمل المسؤوليات فى المجتمع ومؤسساته من أجل الإسهام فى حل المشكلات الاجتماعية، وصولاً لتحقيق التنمية الشاملة للإنسان والمجتمع " . (عبدالعزيز، ٢٠٢١، ٢٨٩).

وتعرفه الباحثة إجرائياً على أنه: " ذلك الجهد الإنسانى الذى يُبذل طواعية بدون مقابل مادى من قبل أفراد أو جماعات أو مؤسسات بهدف تلبية احتياجات اجتماعية، أو تقديم خدمات مرتبطة بقضية تمس المجتمع، فهو ممارسة إنسانية ارتبطت بالعمل الصالح ومعانى الخير " .

ثانياً: أهمية العمل التطوعي بالمؤسسات التعليمية

هناك بعض الأسباب التى تدلل على أهمية العمل التطوعي، تتمثل فى: (فاطمة خليفة، ٢٠٢١، ٢٦٦-٢٦٧). (على حسن، ٢٠٠٣، ٢٨٣).

١- بفعل المتغيرات العالمية والمجتمعية والزيادة السكانية، لم تعد الحكومات قادرة بمفردها على تحقيق التنمية المستدامة، وعليه تبرز أهمية مشاركة المتطوعين لمساندة الإنفاق الحكومى من جانب، وتوفير الجهود الحكومية للمسؤوليات الكبرى من جانب آخر.

٢- التطوع يؤثر فى النسق القيمي لدى الفرد، وأحد المؤشرات الدالة على مستوى نضج الشعور بالمواطنة والانتماء للوطن.

٣- المتطوع بصفته من أفراد المجتمع، فإنه يتميز بنظرة واقعية خاصة تجاه طبيعة الاحتياجات والمشكلات وكيفية التعامل معها.

٤- وجود نقص فى المهنيين مما يستدعى استكمال هذا النقص بالمتطوعين المدربين.

٥- يسد التطوع الفراغ فى الخدمات ويوسع قاعدتها تحقيقاً لمبدأ الكفاية، ولاوصول بها إلى المناطق المحرومة تحقيقاً لمبدأ العدل

٦- تحويل الطاقات الخاملة أو العاجزة إلى طاقات قادرة عاملة ومنتجة.

٧- حفظ التوازن فى حركة تطوير المجتمع بطريقة تلقائية وذاتية.

بذلك تتجلى أهمية العمل التطوعي فى تحقيق فكرة التكافل الاجتماعى التى تعمل على إشاعة المحبة والوثام بين أفراد المجتمع، حيث يتحقق من ورائها تنمية شعور الانتماء إلى المجتمع الذى يعيش فيه المتطوع.

ثالثاً: دوافع العمل التطوعي بالمؤسسات التعليمية

تؤدى الدوافع الدور الهام والأكبر فى استمرار الفرد فى ممارسة العمل التطوعي، وتتنوع الدوافع التى تدفع الفرد لممارسة العمل التطوعي ويمكن تصنيف هذه الدوافع كما يلى:

- ١- **الدوافع الدينية والثقافية للتطوع:** حيث يشارك الكثير من الأفراد فى الأعمال التطوعية من أجل الحفاظ على القيم الدينية، وكذلك بفضل القيم الثقافية مثل التراحم ومساعدة الغير والتكافل الاجتماعى والإيثار (Bocsi, V, et.al, 2017, 121).
- ٢- **الدوافع الذاتية:** وتتمثل فى إشباع الحاجات النفسية مثل الثقة بالنفس وإشباع ميول ورغبات الأفراد والشعور بالسعادة عند تقديم العون والمساعدة للآخرين. (Stukas, A. A et.al, 2016, 246).
- ٣- **الدوافع الاجتماعية:** وتتمثل فى رغبة الأفراد المتطوعين فى تكوين علاقات اجتماعية وصدقات مع الآخرين، وكذلك توثيق الروابط الاجتماعية وتنمية روح التعاون، وكسب تقدير واحترام الآخرين (Guntert, S. T et .al, 2016, 313).
- ٤- **الدوافع الإنسانية والحضارية:** تتمثل الدوافع الإنسانية والحضارية فى الشعور الداخلى الذاتى لدى الفرد وإحساسه بواجبه تجاه بعض القضايا الإنسانية مثل تخفيف الآلام وتقديم المساعدة للمحتاج وشعوره بالمسؤولية تجاهه (Florian, M, et . al, 2019, 594).

رابعاً: أنواع العمل التطوعى

- توجد العديد من أنواع العمل التطوعى، والذي يمكن تقسيمه إلى ما يلى:
- ١- **العمل التطوعى الفردى:** العمل أو السلوك الذى يقوم به فرد بمجهود شخصى من تلقاء نفسه، لا يريد من وراء هذا العمل أو الجهد عائد مادي، ويكون هدفه من وراء هذا العمل إرضاء رغبات ذاتية لديه. (Maki, A & Snyder, M, 2107, 8).
 - ٢- **العمل التطوعى المؤسسى:** ويعتبر عمل أكثر تنظيماً حيث يتم القيام به من قبل جمعيات أو مؤسسات لخدمة المجتمع، ويتضمن ذلك المؤسسات الأهلية والجمعيات التى تساهم فى كافة الأعمال التطوعية التى تخدم المجتمع. (Einolf, C, J, 2018, 233).
 - ٣- **العمل التنموى:** ويتضمن العمل التنموى التعرف على احتياجات المناطق والفئات المهمشة وتحديد خصائصها، ومن ثم يتم وضع البرامج المناسبة على المديين القصير والطويل بهدف النهوض بهذه الفئات، وتنمية قدراتها الذاتية، وتشمل هذه البرامج مجالات التعليم والتدريب والتنظيم والإبداع. (Brown, H & Green, M, 2015, 67).
- خامساً: مبررات ممارسة العمل التطوعى بالمؤسسات التعليمية**
- هناك مجموعة من المبررات التى تدفع لممارسة العمل التطوعى داخل المؤسسات التعليمية، ويمكن عرض بعض من هذه المبررات كما يلى (سالم، صالح، ٢٠١٢، ١١٦):
- ١- سعى المؤسسات التعليمية لتدعيم القيم الإيجابية لدى الطلاب، وتزويدهم بالاتجاهات الدينية والاجتماعية التى تؤهلهم؛ كى يصبحوا مواطنين فاعلين فى المجتمع.
 - ٢- اختلاف حاجات الطلاب النفسية والاجتماعية، وغيرها باختلاف المراحل العمرية مما يتطلب من المدرسة محاولة مساعدة الطلاب على إشباع احتياجاتهم من خلال العمل التطوعى.
 - ٣- العنصر البشرى هو أداة التنمية الاجتماعية والاقتصادية الأمر الذى يتطلب الاهتمام بإعداد أجيال قادرة على العمل والإنتاج فى المجالات المتنوعة، وتقوم المدرسة بهذه الوظيفة من خلال ما يتوفر بها من تخصصات مختلفة، وأحد هذه التخصصات هى مهنة الخدمة الاجتماعية التطوعية التى تهتم بدورها بالعنصر البشرى كمهنة إنسانية.

٤- تسعى المدرسة من خلال تقديم الخدمات التطوعية لتحقيق الجو الاجتماعي المدرسي؛ الذي ينعكس بدوره على الجو الاجتماعي في البيئة المحيطة، وتصيح المدرسة مركز إشعاع بيئي.

٥- الاتجاهات الحديثة تؤمن بضرورة الربط بين المدرسة والبيئة من خلال التأثير المتبادل بما يتضمنه المجتمع من مؤسسات اجتماعية واقتصادية وثقافية وترويفية؛ حيث يؤدي التعاون بين المؤسسات المختلفة لتحسين المستويات الطلابية، والعمل التطوعي المدرسي من ضمن هذه التوجهات الحديثة.

سادساً: مقومات نجاح العمل التطوعي بالمؤسسات التعليمية

تتحدد مقومات نجاح العمل التطوعي المدرسي من خلال مجموعة من العناصر، يمكن عرضها فيما يلي: (موزة الرواحية، ٢٠١٥، ٢٣)

١- **المؤسسة التعليمية:** وتضم المؤسسة التعليمية جماعات تتفاعل مع بعضها البعض وتلك المؤسسة تؤثر وتتأثر بالمجتمع ومتغيراته الاجتماعية والاقتصادية.

٢- **القيادة المدرسية:** يعمل بالمدرسة فريق عمل يتكون من الإداريين والمعلمين وغيرهم وكل منهم يعمل في نطاق تخصصه للمساهمة في تحقيق أهداف المدرسة الاجتماعية، وفاعلية تحقيق الهدف تعتمد على التعاون بين هذه القيادات.

٣- **الطلاب:** المراحل التعليمية التي ينتقل بها الطلبة متصلة ومكملة لبعضها، إلا أن في كل مرحلة يختلفون في خصائصهم وقدراتهم ومشكلاتهم ولكل طالب احتياجاته التعليمية والاجتماعية وغيرها، وفي حالة عدم اشباعها يؤثر بالسلب على العملية التعليمية.

٤- **المجتمع:** ويقصد به مجموعة الظروف والأوضاع والأهداف والأنظمة والمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تؤثر فيه وهناك تأثير وتفاعل متبادل بين المدرسة والمجتمع، فاحتياجات ومشكلات المجتمع تنعكس على المؤسسة التعليمية، كما أن المدرسة تعتبر مركز الإشعاع في المجتمع.

المحور الثاني: القيادة المدرسية ودورها في تدعيم العمل التطوعي:

القيادة المدرسية هي الجهة التنفيذية المسؤولة عن تطبيق سياسات التعليم وخطته، وعن توجيه واستغلال الموارد المادية والبشرية نحو تحقيق الأهداف المحددة، وعلى قدر نجاح القيادة المدرسية تتحدد وبدرجة كبيرة كفاءة النظام التعليمي وفعاليته، حيث تعمل القيادة المدرسية الناجحة على توفير مناخ جيد بالمدرسة يعمل كل فرد فيه بإرتياح تسود فيه علاقات طيبة بين كل العاملين في المدرسة، كما تعمل على رفع الروح المعنوية للعاملين وتحسين الخدمات الضرورية المساعدة التي تمكن المدرسة من أداء رسالتها التعليمية والتربوية.

أولاً: مفهوم القيادة المدرسية

مفهوم القيادة المدرسية

حظيت القيادة المدرسية باهتمام الباحثين والمهتمين والمسؤولين عن العمل الإداري؛ نظراً لأهميتها في إنجاز المؤسسات لمهامها وتحقيقها لأهدافها، إذ يتوقف نجاح هذه المؤسسات أو فشلها على مدى النجاح الذي يحققه القادة في أعمالهم، وتعمل القيادة المدرسية دائماً على تهيئة جواً مريحاً للعمل يساعد المرؤوسين كافة على اختلاف مهامهم ووظائفهم على فهم طبيعة تلك المهام الموكلة إليهم، والقيام بكثير من العمليات والممارسات الإدارية، لذا تغيرت وجهات النظر عن سلوك القائد، وأصبح التوجه في المؤسسات نحو قيادة تعمل على تهيئة مناخ اجتماعي مناسب داخل المدرسة، وفيما يلي التأصيل النظري لمفهوم القيادة والقيادة المدرسية من خلال التعرف على مفهوم القيادة المدرسية وبعض المرادفات البحثية.

- تم تعريف القيادة المدرسية على أنها: " كافة الأنشطة والعمليات التي يقوم بها مديري المدارس كقادة تعليميين لتحسين تعليم وتعلم الطلاب، الارتقاء بإنجازهم الأكاديمي، وذلك بالتعاون مع كافة الأطراف المشاركة في العملية التعليمية " (Jalapang, Iran & Raman, Arumugam , 2020 , 83) .

- وتم تعريفها على أنها: " نمط من القيادة يركز على التغذية الراجعة المستندة إلى الملاحظة الدقيقة للمعلمين حول العملية التعليمية، مثل الحضور في الفصول الدراسية، وكيفية تدريس المحتوى العلمي، ووضع معايير محددة للطلاب والمعلمين، وتوضيح الأهداف التعليمية، والانخراط مع المعلمين في اتخاذ القرارات التعليمية، وإلهام المعلمين للابتكار، وحماية الوقت التعليمي، وبناء علاقات الثقة مع المعلمين " (Lachlan- Hache, Lisa , 2017, 12) .

- وعُرفت أيضاً على أنها: " الأفراد الذين يستطيعون التأثير في الآخرين لضمان نجاح المؤسسات المدرسية التي يعملون بها، وبحفزون جميع العاملين، ويشركونهم في العمليات الداخلية والخارجية " - Izzet Döş & Ahmet Cezmi Savaş, 2015, 56- (57).

ومن التعريفات السابقة يتبين أن القيادة المدرسية تُعد بمثابة عملية أدائية من قبل مدير أو قائد يقوم ببعض الممارسات موجّهة على موظفيه، لتوجيههم وتوحيد جهودهم وتنظيمها، لتحقيق بعض الأهداف الإدارية سواء قصيرة المدى أو طويلة المدى، تلك الأهداف التي تم وضعها من قبل القيادات العليا في الإدارات التعليمية أو ما يعلوها، وذلك لتحقيق أهداف المجتمع تجاه النشء، في محاولة للحاق بالركب الدولي في التنمية والتقدم على كافة الأصعدة.

ثانياً: أهداف القيادة المدرسية

تُعد القيادة المدرسية عنصراً أساسياً في النظم التعليمية، فهي وسيلة مهمة لتنظيم الجهود وإيجاد بيئة خصبة تساعد في تنمية الطلاب تنمية شاملة ومتوازنة بما يتناسب مع قدراته واستعداداته وفق البيئة التي يعيش فيها، كما أن القيادة المدرسية تعنى بالنهوض بالعملية التعليمية بكامل جوانبها بكونها مشرفة ومنظمة ومسيرة للعمل التنظيمي، وتتمثل أهم أهداف القيادة المدرسية فيما يلي:

١- **التخطيط:** إن التخطيط هو الترجمة العملية أو الميدانية للأهداف التعليمية، وما يجب أن ينفذ من برامج ويتضمن توضيح الأهداف وتنسيقها وتصنيفها حسب أهميتها ووضع معايير الأداء وجدولة الأعمال زمنياً ومن خلال هذه الوظيفة يهتم قائد المدرسة بتوقع المستقبل وتحديد أفضل السبل لإنجاز الأهداف التنظيمية المعلنة.

٢- **التنظيم:** ويقصد بها توزيع الأعمال المختلفة على العاملين كل في مجال تخصصه، وإعطاء هؤلاء العاملين الصلاحيات لإنجاز ما أسند إليهم من أعمال في أقصر وقت وبأقل تكلفة وبأعلى مستوى للأداء.

٣- **التوجيه:** هي عملية هدفها التأكد من النتائج التي تحققت أو تلك التي في سبيلها إلى التحقق، مطابقة للأهداف المقررة أو غير مطابقة، ومن خلال المتابعة تقدم تغذية راجعة فورية (نوف القحطاني، ٢٠١٨، ٣٠٤).

٤- **الرقابة:** هو الإشراف على تنفيذ ما تم التخطيط والتنظيم له، سواء كان ذلك يتعلق بالدراسة أو الأنشطة المدرسية أو الأعمال الإدارية أو غير ذلك مما تقدمه المدرسة أو تقوم به من خدمات تربوية (نبيل خليل، ٢٠١٩، ٤٩).

يتضح من ذلك أن للقيادة المدرسية تأثير كبير على المناخ المدرسي، والذي يتحدد من خلال السلوك القيادي الذي يتبعه المدير، والوظائف التي يقوم بها لخلق البيئة التعليمية المناسبة والملاءمة لتحقيق أهداف المدرسة المنشودة، حيث تتجلى وظائفه في التعامل بشفافية وواقعية مع الأحداث التي تجرى داخل العملية التعليمية دون محسوبية أو واسطة، كما تتجلى من خلال قدرته على اتخاذ القرارات المناسبة وفي التوقيت المناسب، وكذلك العمل بروح الفريق الواحد، ومحاولة تبادل المعلومات والأفكار التي تفيد في تسيير العملية التعليمية دون عوائق تحول دون تحقيق أهداف المدرسة.

ثالثاً: دور القيادة المدرسية في تدعيم العمل التطوعي

تمر رحلة التطوع بعدة محطات مهمة والهدف منها تهيئة المتطوع ومساندته، لتقديم أفضل ما لديه، والاستمتاع برحلته التطوعية ن ولذلك على القائد تقديم بعض الأدوار لتدعيم العمل التطوعي لدى المتطوع، ومن تلك الأدوار: (العوهلي، ٢٠٢٣، ١٧٢).

١- **التهيئة والاستعداد:** ويتم من خلالها العمل على تهيئة المتطوع للإنخراط في العمل التطوعي المناسب له حسب المجال الدراسي والاهتمام الشخصي، ويكون ذلك بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.

٢- **التوجيه والمتابعة والتنفيذ:** على القيادة التطوعية تدعيم المتطوع أثناء رحلته لأداء العمل التطوعي من خلال تحفيزه ومساندته لأداء مهامه التطوعية من قبل رائد النشاط أو القائد ومنسق التطوع والحرص على سلامته أثناء أداءه لمهامه التطوعية.

٣- **التقييم والتوثيق:** وهي المرحلة النهائية التي يقطف المتطوع فيها ثمار جهوده التطوعية، ويحصل على صورة واضحة وتقييم شامل لعطائه خلال فترة تطوعه.

رابعاً: آليات القيادة المدرسية في تدعيم العمل التطوعي

ولأهمية العمل التطوعي نجد أن المؤسسات التعليمية حددت بعض الآليات الملزمة لعمل أي قيادة لنشاط تطوعي يعمل من خلالها، وهي على النحو التالي: (محمد ممدوح، ٢٠١٩، ١٠٦)

١- **الاستشراف المستقبلي:** تلتزم القيادات بتعزيز قدراتها على وضع رؤى مستقبلية ذات مدى استراتيجي، وامتلاكهم القدرة على النظر إلى الأوضاع في صورها المستقبلية.

٢- **الإقناع:** تلتزم القيادة بتنمية مهارتها في عملية الإقناع، وعدم التسلط في اتخاذ القرارات، فالقيادة التطوعية يجب أن تسعى إلى إقناع الآخرين بدلاً من إجبارهم على الامتثال للتوجيهات.

٣- **المساعدة:** وهي واحدة من أبرز مواطن القوة في القيادة الفعالة وقدراتها على مساعدة الآخرين عند الحاجة، وهي مهارة وعملية تتم بين القائد وتابعيه بصورة ضمنية.

٤- **الإشراف:** وهي العملية التي تلتزم من خلالها القيادة برعاية جميع الأنشطة والفاعليات بصورة تكاملية بين كل الفئات المعنية بما يحقق الأهداف المرجوة.

الدراسة الميدانية

نتائج الدراسة الميدانية:

أسفر تحليل استجابات عينة الدراسة التي تضمنتها بيانات صحيفة الاستبيان بعد عملية الجدولة والتصنيف عن بيانات كمية دعمت الثقة في النتائج وموضوعيتها، كما ساعدت على تحقق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها.

المحور الأول: واقع دور القيادة المدرسية في تدعيم العمل التطوعي:

وجهة النظر	الاحتراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		الاستجابة العبارات
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
أوافق بشدة	٠,٧٢٤	٤,٥٨	١	٣	١,٣	٤	٤	١٢	٢٦,٥	٨٠	٦٧,٢	٢٠٣	حث الطلبة على العمل الجماعي والتعاون
أوافق بشدة	٠,٦٩٩	٤,٥٣	١,٠٠	٣	٠,٣	١	٥,٠٠	١٥	٣١,٨	٩٦	٦١,٩	١٨٧	تعزيز الاتجاهات الإيجابية لدى الطلاب نحو العمل التطوع
أوافق بشدة	٠,٧٥٠	٤,٥٠	١,٠٠	٣	١,٣	٤	٦,١	١٧	٣١,١	٩٤	٦٠,٩	١٨٤	تنمية الوعي لدى الطلاب نحو أهمية التكافل بين أفراد المجتمع
أوافق بشدة	٠,٧٦٥	٤,٣٦	٠,٧	٢	٢,٠٠	٦	٧,٦	٢٣	٣٩,٧	١٢٠	٥٠,٠	١٥١	إنكفاء روح التنافس البناء بين الطلاب لخدمة المجتمع
أوافق بشدة	٠,٧٥٩	٤,٤٨	٠,٧	٢	١,٧	٥	٧,٣	٢٢	٢٩,٥	٨٩	٦٠,٩	١٨٤	تعزيز المبادرات الذاتية لدى الطلاب لمساعدة المحتاجين
أوافق بشدة	٠,٦٦٦	٤,٦٦	٠,٧	٢	١,٣	٤	٣,٠	٩	٢١,٢	٦٤	٧٣,٨	٢٢٣	حث الطلاب على المحافظة على نظافة البيئة
أوافق بشدة	٠,٦٩٠	٤,٦٢	٠,٧	٢	٠,٧	٢	٦,٠	١٨	٢١,٥	٦٥	٧١,٢	٢١٥	غرس حب الإسهام في أعمال الخير لدى الطلاب
أوافق بشدة	٠,٦٦٠	٤,٦٥	١,٠٠	٣	٠,٣	١	٣,٣	١٠	٢٣,٨	٧٢	٧١,٥	٢١٦	تنمية الشعور بالمسؤولية بأهمية دور الطلاب تجاه الوطن
أوافق بشدة	٠,٧٥٠	٤,٥١	١,٠٠	٣	١,٣	٤	٥,٦	١٧	٢٩,٥	٨٩	٦٢,٦	١٨٩	حث الطلاب على استغلال أوقات الفراغ في الأعمال المفيدة
أوافق بشدة	٠,٧٠٣٣	٤,٥٥	٠,٧	٢	٠,٧	٢	٦,٣	١٩	٢٧,٨	٨٤	٦٤,٦	١٩٥	تنمية الوعي التعليمي للطلاب بأهمية العمل التطوعي
أوافق بشدة	٠,٨٣٥	٤,٣٠	٠,٧	٢	٢,٦	٨	١٢,٣	٣٧	٣٤,٤	١٠٤	٥٠,٠	١٥١	إشراك الطلاب في حل المشكلات المجتمعية التي يتم حلها عن طريق العمل التطوعي
أوافق بشدة	٠,٨٩٦	٤,٢٦	١,٣	٤	٣,٦	١١	١١,٦	٣٥	٣٤,٨	١٠٥	٤٨,٧	١٤٧	توثيق تجارب الطلاب بالعمل التطوعي على موقع المدرسة الإلكتروني
أوافق بشدة	٠,٧٨٥	٤,٥٣	١,٠٠	٣	٢,٣	٧	٥,٣	١٦	٢٥,٨	٧٨	٦٥,٦	١٩٨	تكريم الطلاب المشاركين في الأعمال التطوعية
أوافق بشدة	٠,٩٥٠	٤,٢٥	١,٧	٥	٤,٣	١٣	١٢,٩	٣٩	٣٠,١	٩١	٥١,٠	١٥٤	تسهيل عملية التواصل مع المنظمات التي تعمل بالعمل التطوعي
أوافق بشدة	٠,٧٦٣	٤,٥٤	١,٧	٥	٠,٧	٢	٤,٦	١٤	٢٨,٥	٨٦	٦٤,٦	١٩٥	تنمية روح المحافظة على الملكية العامة مع احترام الملكية الخاصة
أوافق بشدة	٠,٨١٦	٤,٤٤	١,٣	٤	٢,٠	٦	٧,٠	٢١	٣١,١	٩٤	٥٨,٦	١٧٧	تقوية نزعة التضامن والتآزر لدى الطلاب في ظروف الأزمات والكوارث
أوافق بشدة	٠,٧٥٥	٤,٥٠	١,٠٠	٣	١,٣	٤	٦,٠	١٨	٣٠,٥	٩٢	٦١,٣	١٨٥	إكساب الطلاب للميل إلى العمل التطوعي كواجب

وجهة النظر	الاحراف المعيارى	المتوسط الحسابى	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		الاستجابة العبارات
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
													وطني وإنساني دون انتظار مقابل مادي
أوافق بشدة	٠,٧٤٩	٤,٤٦	٠,٧	٢	١,٧	٥	٦,٦	٢٠	٣٣,٤	١٠,١	٥٧,٦	١٧٤	غرس الاعتقاد بالمسؤولية المشتركة بين الدولة و أفراد المجتمع حول حل مشكلات المجتمع (التلوث، مساعدة الفقراء، رعاية المرضى،)
أوافق بشدة	٠,٨٩٥	٤,٣٨	٢,٠	٦	٢,٦	٨	٨,٣	٢٥	٢٩,٥	٨٩	٥٧,٦	١٧٤	تغيير اعتقاد الطلاب بأن التطوع يقتصر على تقديم المساعدات المادية للفقراء
أوافق بشدة	٠,٧٧٦	٤,٤٦	١,٠	٣	١,٧	٥	٦,٦	٢٠	٣١,٥	٩٥	٥٩,٣	١٧٩	غرس المسؤولية الاجتماعية في عقل ووجدان الطلاب
أوافق بشدة	٠,٩٦٧	٤,١٨	٢,٣	٧	٤,٠	١٢	١٣,٦	٤١	٣٤,١	١٠,٣	٤٦,٠	١٣٩	تعزيز روح الإيثار وإنكار الذات لدى الطلاب
			ن=٣٠٢										إجمالى

أُتضح من الجدول السابق: أن استجابات المعلمين عينة الدراسة نحو العبارات التى توضح واقع دور القيادة المدرسية في تدعيم العمل التطوعي والتي عكست وافقتهم بشدة على أنها:

- "حث الطلاب على المحافظة على نظافة البيئة" والتي ظهرت بالترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,٦٦)، يليها بالترتيب الثاني أنها " تنمية الشعور بالمسؤولية بأهمية دور الطلاب تجاه الوطن" بمتوسط حسابي (٤,٦٥)، ثم بالترتيب الثالث " غرس حب الإسهام في أعمال الخير لدى الطلاب" بمتوسط حسابي (٤,٦٢).
- أما في الترتيب الرابع " حث الطلبة على العمل الجماعي والتعاون مع الآخرين " بمتوسط حسابي بلغ (٤,٥٨)، وفي الترتيب الخامس أنها " تنمية الوعي التعليمي للطلاب بأهمية العمل التطوعي " بمتوسط حسابي (٤,٥٥).
- في حين ظهر بالترتيب الأخير دورها في " تعزيز روح الإيثار وإنكار الذات لدى الطلاب " بأقل متوسط حسابي (٤,١٨).

المحور الثاني: آليات تفعيل دور القيادة المدرسية في تدعيم العمل التطوعي:
 أولاً: آليات داخل المدرسة تعمل القيادة المدرسية على تدعيم العمل التطوعي لدى الطلاب):
 جدول (٢)
 وجهة نظر عينة الدراسة في آليات التي تعمل القيادة المدرسية في تدعيم العمل التطوعي لدى
 الطلاب داخل المدرسة

وجهة النظر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		الإستجابة العبارية
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
أوافق بشدة	٠,٩٠٠	٤,١٩	١,٧	٥	٣,٣	١٠	١٢,٩	٣٩	٣٩,١	١١٨	٤٣,٠	١٣٠	عقد ندوات لمناقشة المشكلات الاجتماعية التي يتعرض لها المجتمع
أوافق بشدة	٠,٨٤٧	٤,٢٧	١,٧	٥	٢,٦	٨	٧,٩	٢٤	٤٢,٤	١٢٨	٤٥,٤	١٣٧	تضمين خطط الدروس بما يخدم تدعيم العمل التطوعي
أوافق بشدة	٠,٨٣٨	٤,٢٨	١,٠	٣	٣,٧	١٠	٨,٩	٢٧٧	٣٩,٧	١٢٠	٤٧,٠	١٤٢	توعية الطلاب بالمبادرات الناجحة المتعلقة بتدعيم العمل التطوعي
أوافق بشدة	٠,٨٠٣	٤,٣٤	١,٠	٣	٢,٠	٦	٨,٩	٢٧	٣٨,١	١١٥	٥٠,٠	١٥١	توجيه الطلاب نحو المجالات المختلفة للعمل التطوعي داخل المجتمع
أوافق بشدة	١,٠٢٥	٤,٠٨	٢,٠	٦	٧,٩	٢٤	١٢,٩	٣٩	٣٤,٤	١٠٤	٤٢,٧	١٢٩	استغلال بعض الحصص للحدوث عن العمل التطوعي
أوافق بشدة	١,١٥٦	٣,٩٣	٤,٠	١٢	١٠,٦	٣٢	١٤,٩	٤٥	٢٩,٨	٩٠	٤٠,٧	١٢٣	تخصيص حصص أسبوعية لتشجيع الطلاب على ممارسة العمل التطوعي
أوافق	١,١٨٠	٣,٧٩	٤,٣	١٣	١٢,٣	٣٧	١٩,٢	٥٨	٢٨,١	٨٥	٣٦,١	١٠٩	تخصيص درجات للأعمال التطوعية التي يقوم بها الطلاب
أوافق بشدة	٠,٩٦٧	٤,١٤	٢,٦	٨	٤,٣	١٣٣	١١,٩	٣٦	٣٩,١	١١٨	٤٢,١	١٢٧	التواصل مع رواد العمل التطوعي في المجتمع لإلقاء محاضرات عن العمل التطوعي
أوافق بشدة	١,٠٣٨	٤,٠٤	٣,٣	١٠	٥,٦	١٧	١٥,٢	٤٦	٣٥,٨	١٠٨	٤٠,١	١٢١	كتابة ونشر البحوث المتعلقة بتدعيم العمل التطوعي
أوافق	١,١١٥	٣,٨٨	٥,٠	١٥	٦,٦	٢٠	١٩,٢	٥٨	٣٤,١	١٠٣	٣٥,١	١٠٦	تشكيل لجان لمراجعة المقررات الدراسية بشكل دوري لأجل تضمينها بقسم العمل التطوعي
أوافق بشدة	٠,٩٣٠	٤,١٨	٢,٣	٧	٤,٣	١٣	٨,٩	٢٧	٤٢,١	١٢٧	٤٢,٤	١٢٨	إثراء محتويات الأنشطة الصفية بقسم العمل التطوعي
أوافق بشدة	٠,٩١٢	٤,١٩	٢,٣	٧	٣,٣	١٠	٩,٩	٣٠	٤٢,١	١٢٧	٤٢,٤	١٢٨	التركيز على الأنشطة الثقافية والفكرية التي تسهم في تنمية قسم المبادرة بالعمل التطوعي
أوافق بشدة	٩,٨٤٨	٤٩,٣٠	ن=٣٠٢										إجمالي

اتضح من الجدول السابق: أن استجابات المعلمين عينة الدراسة نحو العبارات التي توضح الآليات التي تحتاجها القيادة المدرسية في تدعيم العمل التطوعي لدى الطلاب داخل المدرسة والتي عكست وأفقتهم بشدة على:

- أن في مقدمة تلك الآليات " توجيه الطلاب نحو المجالات المختلفة للعمل التطوعي داخل المجتمع " والتي ظهرت بالترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,٣٤)، يليها بالترتيب الثاني آلية " توعية الطلاب بالمبادرات الناجحة المتعلقة بتدعيم العمل التطوعي " بمتوسط حسابي (٤,٢٨)، ثم بالترتيب الثالث آلية " تضمين خطط الدروس بما يخدم تدعيم العمل التطوعي " بمتوسط حسابي (٤,٢٧). أما في الترتيب الرابع فكانت آلية " التركيز على الأنشطة الثقافية والفكرية التي تسهم في تنمية قيم المبادرة بالعمل التطوعي " بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٩)، وبفارق بسيط جاء في الترتيب الخامس آلية " إثراء محتويات الأنشطة الصفية بقيم العمل التطوعي " بمتوسط حسابي (٤,١٨).

- في حين ظهر بالترتيب الأخير آلية " تخصيص درجات للأعمال التطوعية التي يقوم بها الطلاب " بأقل متوسط حسابي (٣,٧٩) وذلك في دورها داخل المدرسة لتدعيم العمل التطوعي لدى الطلاب وذلك من وجهة نظر المديرين والمعلمين عينة الدراسة.

ثانياً: آليات خارج المدرسة تعمل القيادة المدرسية على تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب

جدول (٣)

وجهة نظر عينة الدراسة في الآليات التي تعمل القيادة المدرسية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب خارج المدرسة

وجهة النظر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		الاستجابية العبارات
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
أوافق	١,١٠٣	٣,٧٣	٤,٣	١٣	٩,٣	٢٨	٢٤,٥	٧٤	٣٣,٤	١٠١	٢٨,٥	٨٦	القيام بزيارات لأصحاب الأمراض المزمنة في المستشفيات
أوافق	١,١٠٠	٣,٨٣	٣,٦	١١	٩,٦	٢٩	١٩,٥	٥٩	٣٤,٤	١٠٤	٣٢,٨	٩٩	عمل حملات لتنظيم المرور في الشوارع لضمان سلامة المشاة
أوافق بشدة	١,٠٢٨	٤,٠٥	٣,٣	١٠	٥,٦	١٧	١٣,٦	٤١	٣٧,٧	١١٤	٣٩,٧	١٢٠	المشاركة في لجان جمع التبرعات للجمعيات الخيرية
أوافق بشدة	١,٠٤٧	٤,١٠	٣,٦	١١	٥	١٥	١٣,٦	٤١	٣٣,٦	١٠٢	٤٤	١٣٣	زيارة مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة ودور رعاية كبار السن
أوافق بشدة	١,٠٤٣	٤,٠٥	٤,٠	١٢	٥,٠	١٥	١٢,٩	٣٩	٣٨,١	١١٥	٤٠,١	١٢١	تنظيم زيارات ميدانية لهيئات العمل التطوعي للتعرف على أهدافها ونشاطاتها وآليات عملها
أوافق بشدة	٠,٨٢٣	٤,٣٩	١,٣	٤	٢,٦	٨	٦,٠	١٨	٣٦,١	١٠٩	٥٤,٠	١٦٣	المشاركة في المناسبات والاحتفالات الوطنية و الدينية
أوافق	١,٠٤٧	٣,٩٩	١,٣	٤	٢,٦	٨	٦,٠	١٨	٣٦,١	١٠٩	٥٤,٠	١٦٣	المشاركة بحملات التبرع بالدم
أوافق بشدة	٠,٨٢١	٤,٤٥	٣,٦	١١	٥,٠	١٥	١٨,٢	٥٥	٣٤,٨	١٠٥	٣٨,٤	١١٦	القيام بحملات توعية للبحث على نظافة البيئة
أوافق بشدة	٠,٩٠٩	٤,٢٣	١,٧	٥	٢,٠	٦	٥,٣	١٦	٣١,٥	٩٥	٥٩,٦	١٨٠	زيارة رواد العمل التطوعي في

وجهة النظر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		الاستجابة العبارات
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
													المجتمع لمناقشة أنوارهم في تعزيز ونشر ثقافة العمل التطوعي
أوافق بشدة	٠,٩٤٤	٤,٢٠	٣,٣	١٠	٢,٦	٨	٨,٦	٢٦	٤١,٧	١٢٦	٤٣,٧	١٣٢	حضور ورش عمل لدراسة قضايا مجتمعية يسهم العمل التطوعي في حلها
أوافق بشدة	٠,٩٥٢	٤,١٧	٣,٠	٩	٣,٣	١٠	١٠,٣	٣١	٤٠,٤	١٢٢	٤٣,٠	١٣٠	إقامة المعارض التربوية التي تبرز أهمية العمل التطوعي لدى الطلاب
أوافق بشدة	٠,٩٩٥	٤,١٧	٣,٦	١١	٢,٦	٨	١٢,٦	٣٨	٣٥,٨	١٠٨	٤٥,٤	١٣٧	التواصل مع المؤسسات والشركات لتوفير الدعم اللازم للأنشطة التطوعية
أوافق بشدة	٩,٧٨	٤٩,٣٥١	ن=٣٠٢										إجمالي

اتضح من الجدول السابق: أن استجابات المعلمين عينة الدراسة نحو العبارات التي توضح الآليات التي تحتاجها القيادة المدرسية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب خارج المدرسة والتي عكست وافقتهم بشدة على:

- أن في مقدمة تلك الآليات " القيام بحملات توعية للحث على نظافة البيئة " والتي ظهرت بالترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,٤٥)، يليها بالترتيب الثاني آلية " المشاركة في المناسبات والاحتفالات الوطنية و الدينية " بمتوسط حسابي (٤,٣٩)، ثم بالترتيب الثالث آلية " زيارة رواد العمل التطوعي في المجتمع لمناقشة أدوارهم في تعزيز ونشر ثقافة العمل التطوعي " بمتوسط حسابي (٤,٢٣).
- أما في الترتيب الرابع فكانت آلية " حضور ورش عمل لدراسة قضايا مجتمعية يسهم العمل التطوعي في حلها " بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٠)، وبفارق بسيط جاء في الترتيب الخامس كل من آلية " إقامة المعارض التربوية التي تبرز أهمية العمل التطوعي لدى الطلاب- التواصل مع المؤسسات والشركات لتوفير الدعم اللازم للأنشطة التطوعية " بمتوسط حسابي (٤,١٧).
- في حين ظهر بالترتيب الأخير آلية " القيام بزيارات لأصحاب الأمراض المزمنة في المستشفيات " بأقل متوسط حسابي (٣,٧٣) وذلك في دورها خارج المدرسة لتعزيز العمل التطوعي لدى الطلاب وذلك من وجهة نظر المديرين والمعلمين عينة الدراسة.

التحقق من صحة الفروض

اختبرت الدراسة عدداً من الفروض وكانت النتائج على النحو التالي:
الفرض الأول: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الديموجرافية لمعلمي المدارس (النوع- المؤهل- سنوات الخبرة) في واقع دور القيادة المدرسية في تدعيم العمل التطوعي.

جدول (٤)

دلالة الفروق بين العوامل الديمجرافية (النوع- المؤهل- سنوات الخبرة) في دور القيادة المدرسية في تدعيم العمل التطوعي من وجهة نظر معلمي ومديري المدارس

الدلالة	مستوى المعنوية	درجة الحرية	المعامل الاحصائي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفروق المتغير	
							ذكور	إناث
دالة	٠,٠٠١	٣٠٠	T=٩,٢٧٠	٠,٨٧٥	٤,٢١	١٢٨	ذكور	النوع
				٠,٣٣٧	٤,٨٩	١٧٤	إناث	
دالة	٠,٠٠٤	٣٠٠	T=٢,٠٦٨	٠,٧١٥	٤,٥٦	٢٣٦	بكالوريوس	المؤهل
				٠,٦٥٨	٤,٧٦	٦٦	دراسات عليا	
دالة	٠,٠٠١	٢	F=١٥,٠٢٥	١,٠٥٨	٤,٢٥	٧٢	أقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة
				٠,٥٣٣	٤,٦٠	٩٩	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	
				٠,٤٧٦	٤,٧٩	١٣١	١٠ سنوات فأكثر	
				٠,٧٠٧	٤,٦١	٣٠٢	المجموع	

أتضح من الجدول السابق:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير النوع (الذكور- الإناث) من معلمي المدارس في رؤيتهم لواقع دور القيادات المدرسية في تدعيم العمل التطوعي لدى الطلاب، والتي جاءت لصالح الإناث والتي جاءت رؤيتهم لذلك الواقع إيجابية، حيث بلغت قيمة T "ت" = (٩,٢٧٠) وذلك عند مستوى معنوية (٠,٠٠١) وهي قيمة دالة إحصائياً.

- كما جاء وجود فروق دلالة إحصائية بين متغير المؤهل (بكالوريوس- دراسات عليا) في رؤيتهم لواقع دور القيادات المدرسية في تدعيم العمل التطوعي لدى الطلاب حيث جاءت لصالح أصحاب الدراسات العليا، حيث بلغت قيمة T "ت" = (٢,٠٦٨) وذلك عند مستوى معنوية (٠,٠٠٤) وهي قيمة دالة إحصائياً.

- في حين ظهر وجود فروق دلالة إحصائية بين متغير سنوات خبرة العمل للمعلمين والمديرين في رؤيتهم لواقع دور القيادات المدرسية في تدعيم العمل التطوعي لدى الطلاب، حيث بلغت قيمة F "ف" = (١٥,٠٢٥) وذلك عند مستوى معنوية (٠,٠٠١) وهي قيمة دالة إحصائياً، وجاءت الفروق لصالح من هم أكثر خبرة في العمل الميداني من ١٠ سنوات فأكثر حيث كانت أكثر إيجابية نحو واقع الدور القيادي وذلك عن المعلمين والمديرين الذين بلغت سنوات عملهم أقل من ٥ سنوات.

الفرض الثاني: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الديمجرافية لمعلمي المدارس (النوع- المؤهل- سنوات الخبرة) في فاعلية الآليات داخل المدرسة تعمل القيادة المدرسية على تدعيم العمل التطوعي لدى الطلاب.

جدول (٥)

دلالة الفروق بين العوامل الديمجرافية (النوع- المؤهل- سنوات الخبرة) في فاعلية الآليات داخل المدرسة تعمل القيادة المدرسية على تدعيم العمل التطوعي لدى الطلاب من وجهة نظر معلمي المدارس

الدلالة	مستوى المعنوية	درجة الحرية	المعامل الاحصائي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفروق المتغير	
							النوع	المؤهل
دالة	٠,٠٠٠١	٣٠٠	T=١٢,٣٧١	٠,٨٥٠	٣,٥٥	١٢٨	ذكور	النوع
				٠,٦٥٠	٤,٦١	١٧٤	إناث	
دالة	٠,٠٠٠١	٣٠٠	T=٤,٦٣٤	٠,٩١٠	٤,٠٤	٢٣٦	بكالوريوس	المؤهل
				٠,٧٦٢	٤,٦١	٦٦	دراسات عليا	
دالة	٠,٠٠١	٢	F=٤,٣٤٠	١,١٠٣	٣,٩٠	٧٢	أقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة
				٠,٨٣٧	٤,١٨	٩٩	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	
				٠,٨١٨	٤,٢٩	١٣١	١٠ سنوات فأكثر	
				٠,٩١٠	٤,١٦	٣٠٢	المجموع	

أتضح من الجدول السابق:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير النوع (الذكور- الإناث) من معلمي المدارس في رؤيتهم للآليات الموجودة داخل المدرسة والتي تعمل على تدعيم العمل التطوعي لدى الطلاب، والتي جاءت لصالح الإناث والتي جاءت رؤيتهم لتلك الآليات إيجابية، حيث بلغت قيمة T "ت" = (١٢,٣٧١) وذلك عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠١) وهي قيمة دالة إحصائياً.
- أما وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير المؤهل (بكالوريوس- دراسات عليا) من معلمي المدارس في رؤيتهم للآليات التي موجودة داخل المدرسة والتي تعمل على تدعيم العمل التطوعي لدى الطلاب، والتي جاءت لصالح أصحاب الدراسات العليا والتي جاءت رؤيتهم لتلك الآليات إيجابية، حيث بلغت قيمة T "ت" = (٤,٦٣٤) وذلك عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠١) وهي قيمة دالة إحصائياً.
- في حين ظهر وجود فروق دلالة إحصائية بين متغير سنوات خبرة العمل للمعلمين في رؤيتهم لفاعلية الآليات داخل المدرسة في تدعيم العمل التطوعي لدى الطلاب، حيث بلغت قيمة F "ف" = (٤,٣٤٠) وذلك عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠١) وهي قيمة دالة إحصائياً، وجاءت الفروق لصالح من هم أكثر خبرة في العمل الميداني من ١٠ سنوات فأكثر حيث كانت أكثر إيجابية نحو الآليات داخل المدرسة، وذلك عن المعلمين الذين بلغت سنوات عملهم أقل من ٥ سنوات.

نتائج البحث:

- توصلت الدراسة الميدانية إلى العديد من النتائج التي يمكن إجمالها كما يلي:
- ١- جاءت استجابات المعلمين عينة الدراسة نحو العبارات التي توضح واقع القيادة المدرسية في تدعيم العمل التطوعي والتي عكست موافقتهم بشدة على أنها:
- حب الطلاب على المحافظة على نظافة البيئة بالترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,٦٦).
- تنمية الشعور بالمسؤولية بأهمية دور الطلاب تجاه الوطن بالترتيب الثاني بمتوسط حسابي (٤,٦٥).
- غرس حب الإسهام في أعمال الخير لدى الطلاب بالترتيب الثالث بمتوسط حسابي (٤,٦٢).

- وجاء بالترتيب الأخير تعزيز روح الإيثار وإنكار الذات لدى الطلاب بمتوسط حسابي (٤,١٨).
- ٢- جاءت استجابات المعلمين عينة الدراسة نحو العبارات التي توضح الآليات التي تحتاجها القيادة المدرسية في تدعيم العمل التطوعي لدى الطلاب داخل المدرسة والتي عكست موافقتهم بشدة على:
- أن في مقدمة تلك الآليات " توجيه الطلاب نحو المجالات المختلفة للعمل التطوعي داخل المجتمع " والتي ظهرت بالترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,٣٤).
- يليها بالترتيب الثاني آلية " توعية الطلاب بالمبادرات الناجحة المتعلقة بتدعيم العمل التطوعي " بمتوسط حسابي (٤,٢٨).
- ثم بالترتيب الثالث آلية " تضمين خطط الدروس بما يخدم تدعيم العمل التطوعي " بمتوسط حسابي (٤,٢٧).
- في حين ظهر بالترتيب الأخير آلية " تخصيص درجات للأعمال التوعوية التي يقوم بها الطلاب " بأقل متوسط حسابي (٣,٧٩) وذلك في دورها داخل المدرسة لتدعيم العمل التطوعي لدى الطلاب وذلك من وجهة نظر المعلمين عينة الدراسة.
- ٣- جاءت نسبة (٨٠,٥%) من معلمي المدارس يرون أن آليات داخل المدرسة والتي تعمل على تدعيم العمل التطوعي لدى الطلاب مرتفعة، بينما يرى نسبة (٤٠,٦%) منهم يروى أنها متوسطة، في حين يرى نسبة (٤,٩%) منهم أنها منخفضة.
- ٤- تبين من خلال التحقق من صحة الفرض الأول، الذي ينص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الديموجرافية لمعلمي المدارس (النوع- المؤهل- سنوات الخبرة) في واقع دور القيادة المدرسية في تدعيم العمل التطوعي "، صحة الفرض جزئياً، حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية من حيث متغير النوع (الذكور – الإناث)، ومتغير المؤهل (بكالوريوس – دراسات عليا)، ومتغير سنوات الخبرة.
- ٥- تبين من خلال التحقق من صحة الفرض الثاني، الذي ينص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الديموجرافية لمعلمي المدارس (النوع- المؤهل- سنوات الخبرة) في فاعلية الآليات داخل المدرسة تعمل القيادة المدرسية على تدعيم العمل التطوعي لدى الطلاب"، صحة الفرض جزئياً، حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية من حيث متغير النوع (الذكور – الإناث)، ومتغير المؤهل (بكالوريوس – دراسات عليا)، ومتغير سنوات الخبرة.

مراجع البحث

أولاً: المراجع العربية

- ١- ابن منظور (د. ت). لسان العرب، المجلد ١٢، ط٤، دار صادر، بيروت.
- ٢- أبو عاصي، هشام عبدالعزيز سيف (٢٠٢١). تصور مقترح لتطوير أداء القيادة المدرسية بالمدارس الثانوية في ضوء مدخل الرشاقة التنظيمية، المجلة التربوية، ج٨٨، جامعة سوهاج، كلية التربية.
- ٣- الأفندي، إسماعيل محمد (٢٠١٣). دور المدرسة في تدعيم العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية في بيت لحم. مجلة جامعة القدس المفتوحة، ع١١، ج٢.
- ٤- الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتنمية (٢٠٢٠). دليل التطوع، دولة الكويت، وزارة الشؤون الاجتماعية.

- ٥- الجمعية العامة للأمم المتحدة (٢٠٠٥). متابعة السنة الدولية للمتطوعين، الولايات المتحدة الأمريكية، الجمعية العامة للأمم المتحدة.
- ٦- درويش، عاطف محمد عباس (٢٠١٢). إسهامات العمل التطوعي في مواجهة ظاهرة عمالة الأطفال – دراسة ميدانية على دور الجمعيات الأهلية بمحافظة سوهاج، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أسيوط، كلية الآداب.
- ٧- الديوان الأميري (٢٠٠٤). مرسوم أميري رقم ٢٠٠٤/٤٥٠ لإنشاء مركز العمل التطوعي، دولة الكويت.
- ٨- الديوان الأميري (٢٠١٣). مرسوم أميري رقم ٢٠١٣/٨ لتأسيس مكتب وزير الدولة لشؤون الشباب، دولة الكويت، ٢٠١٣.
- ٩- الراوحية، موزة بنت عبدالله بن سعيد (٢٠١٥). آليات مقترحة لتفعيل إدارة العمل التطوعي في مدارس التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، كلية التربية.
- ١٠- سلطان، غادة سيد أحمد (٢٠١٤). دور الشراكة المجتمعية بين الجمعيات الأهلية والمدارس في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أسيوط، كلية الخدمة الاجتماعية، قسم تنظيم المجتمع.
- ١١- الشمري، عذارى خلف نزال سهو (٢٠٢١). تحقيق التميز الإداري للقيادات التربوية بالمدارس المتوسطة في التعليم العام بدولة الكويت في ضوء مدخل الإدارة بالنتائج: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة سوهاج، كلية التربية، قسم الإدارة التعليمية.
- ١٢- الشهري، بدر ناصر (٢٠١٧). إسهام الإدارة المدرسية في تشجيع طلابها نحو العمل التطوعي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا للتربية.
- ١٣- عبدالعزيز حامد عبدالعزيز محمد، وآخرون (٢٠٢١). آليات مقترحة لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، ع ٤٩٤، جامعة قناة السويس، كلية التربية بالإسماعيلية، ٢٠٢١.
- ١٤- عبدالله، لمياء حسن (٢٠١٩). العمل التطوعي في مجال الخدمة الاجتماعية، القاهرة، مؤسسة شباب الجامعة.
- ١٥- الغيث، العنود محمد، وآخرون (٢٠٢٠). درجة إسهام القيادات المدرسية في تعزيز العمل التطوعي في البيئة المدرسية من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض، مجلة كلية التربية، ع ١١٠٤، جامعة المنصورة، كلية التربية.
- ١٦- الكندري، جاسم علي (٢٠١٦). ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت – دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية، ع ١٤، ج ١، القاهرة.
- ١٧- المجدي، عادل صالح يوسف (٢٠٢١). آليات تدعيم الشراكة بين كليات التربية والإدارات التعليمية في دعم التنمية المهنية للقيادات المدرسية على ضوء التوجهات الإدارية المعاصرة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمياط، كلية التربية، قسم أصول التربية.
- ١٨- محمد، علي حسن (٢٠٠٣). دور الشباب في العمل التطوعي، دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، ع ١٤٤٤، جامعة قطر، كلية التربية.
- ١٩- المحيسن، هنا (٢٠٠٨). واقع العمل التطوعي في الأردن، عمان، مركز الرأي للدراسات.
- ٢٠- مهران، ناصر رفعت علي (٢٠٢١). تصور مقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المدارس الثانوية غير الحكومية في ضوء التغيرات الثقافية المعاصرة في مصر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة سوهاج، كلية التربية، قسم أصول التربية.

٢١- النحاس، هدينا محمد السيد (٢٠٢١). دور شبكات التواصل الاجتماعي في تفعيل قيم المشاركة التطوعية لدى الشباب الجامعي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنصورة، كلية الآداب، قسم الإعلام.

٢٢- الهذلول، علياء عبدالكريم ساكت (٢٠١٩). دور القيادة المدرسية في تحسين العلاقات الاجتماعية داخل المدرسة: دراسة تحليلية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ١١٦ع، ٤٠٧ - ٤٢٨.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 1- Ali, N (2017). Teachers Perceptions of the Relationship between Principals, Instructional and School Effectiveness in Pakistan Leadership, School Culture, **Education and Science**, 42 (192).
- 2- Boci, V., Fényes, H., & Markos, V. (2017). Motives of volunteering and values of work among higher education students. *Citizenship, Social and Economics Education*, 16(2).
- 3- Brown, H., & Green, M. (2015). At the service of community development: the professionalization of volunteer work in Kenya and Tanzania. **African Studies Review**.
- 4- Einolf, C. J. (2018). Volunteers in Community Organizations. In *Handbook of Community Movements and Local Organizations in the 21st Century* (pp. 229-242). Springer, Cham.
- 5- Florian, M., Costas, J., & Kärreman, D. (2019). Struggling with meaningfulness when context shifts: Volunteer work in a German refugee shelter. *Journal of Management Studies*, 56(3).
- 6- Güntert, S. T., Strubel, I. T., Kals, E., & Wehner, T. (2016). The quality of volunteers' motives: Integrating the functional approach and self-determination theory. **The Journal of social psychology**, 156(3).
- 7- Hanifi, R. (2013). Voluntary Work in Formal Help and Trust changes in Finland, **Procedia – Social and Behavioral Sciences**, V (72).
- 8- Hill, J. and Dulk, K. (2013). Religion, Volunteering, and Educational Setting: The Effect of Youth Schooling Type on Civic Engagement, **Journal for the Scientific Study of Religion**, 52(1).
- 9- Holdsworth, C. (2010). Why Volunteer? Understanding Motivations for Student Volunteering, *British Journal of Educational Studies*, 58 (4).
- 10- Laila, A (2015). The Effective School: The Role of the Leaders in School Effectiveness. **Educational Research and Reviews**, 10(6).
- 11- Maki, A., & Snyder, M, (2017). Investigating similarities and differences between volunteer behaviors: Development of a volunteer interest typology. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 46(1).

-
-
- 12- Oredein, A. O. Principals' decisionmaking as correlates of crisis management in south-west Nigerian secondary schools. **International Journal of Pedagogies & Learning**, 6(1), 2010.
 - 13- Stukas, A. A., Snyder, M., & Clary, E. G. (2016). Understanding and encouraging volunteerism and community involvement. **The Journal of Social Psychology**, 156(3).
 - 14- Sunaengsih, C, et al. Principal Leadership in the Implementaation of Effective School Management, **Mimbar Sekolah Dasar**, 2019, 6 (1).