

درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي المطلوبة للتخرج في المدارس
الثانوية - مسارات - من وجهة نظر مُنَسِّقي التطوع

إعداد

أ/ المها سعود هامل المغربي

باحثة ماجستير في القيادة التربوية كلية التربية _ جامعة جدة
بالمملكة العربية السعودية.

almahash24@gmail.com

إشراف

د/ فاطمة يحيى عسيري

أستاذ مساعد بالإدارة والقيادة التربوية جامعة جدة
بالمملكة العربية السعودية.

المستخلص

■ هدف الدراسة التعرف على درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي المطلوبة للتخرج في المدارس الثانوية - مسارات - من حيث مجالات التطوع (التعليمي، الصحي، السياحي، الديني، القانوني، المالي، البيئي، التقني) من وجهة نظر منسقي التطوع بمحافظة جدة، وعددهم (١٠٥) من مدارس البنين و(١٣٠) من مدارس البنات . ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، واعتمدت الاستبانة أداة. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن الدرجة العامة لتفعيل ساعات التطوع في المدارس الثانوية جاءت متوسطة بمتوسط حسابي ٣.٢٦، وانحراف معياري ٠.٨١ . حيث يتصدر المجال الديني بمتوسط حسابي بلغ ٣.٦٠ وانحراف معياري ١.٠٤، مما يشير إلى اهتمام كبير من قبل الإدارة بتعزيز الأنشطة التطوعية الدينية. يتبعه المجال البيئي بمتوسط حسابي ٣.٥٠، وانحراف معياري ٠.٩٢، والمجال التعليمي بمتوسط حسابي ٣.٥٠، وانحراف معياري ١.٠٢. وكانت درجة التفعيل في المجالات: المالي والتقني والصحي أيضا متوسطة، حيث جاءت المتوسطات الحسابية لهذه المجالات ٣.٣٠ و ٣.٢١ و ٣.٠٩ على التوالي. أما المجالات التي سجلت أدنى درجات التفعيل فهي المجال القانوني بمتوسط حسابي ٢.٩٥، وانحراف معياري ١.١٠، والمجال السياحي بمتوسط حسابي ٢.٨٨، وانحراف معياري ١.٠٥. كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات (نوع الجنس ولمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، الحالة الوظيفية) عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير (الدورات التدريبية في العمل التطوعي) عند مستوى الدلالة (٠.٠٥). وهذه النتيجة جديدة في تطور الظاهرة . كما وصت الدراسة الإدارة المدرسية بتركيز الجهود على المجالات ذات التفعيل المنخفض، مثل القانوني والسياحي، كما يجب على الإدارة المدرسية الاستمرار في تقديم برامج تدريبية على كل المنسقين والمنسقات لما له من نتيجة إيجابية في تعزيز الأنشطة التطوعية على مختلف الأصعدة، وفي جميع المجالات .

الكلمات المفتاحية: الإدارة المدرسية، العمل التطوعي، نظام المسارات، منسقي التطوع .

The degree of activation of the school Management for the hours of volunteer work required for graduation in secondary schools - Masarat - from the Perspective of volunteering coordinators

Almaha Saud Almaghrai

Abstract

▪The study aimed to recognize the degree of school Management activation of voluntary work hours that are required for graduation from secondary schools (pathways), concerning the (education, health, tourism, religion, law, finance, environment, and technical) domains of volunteering, according to the perspective of volunteering coordinators in Jeddah governorate (n = 105) from boy schools and (n = 130) from girl schools. To achieve the aims of the study, the researcher adopted the descriptive survey approach and employed a questionnaire as a tool of study. The main findings of the study were as follows: The general degree of activating voluntary work hours at secondary schools was moderate, with an arithmetic mean = (3.26) and a standard deviation = (0.81), as the religion domain was at first rank, with an arithmetic mean = (3.60) and a standard deviation = (1.04) which indicates great interest on the part of administration, in enhancing voluntary religious activities, followed by the environment domain, with an arithmetic mean = (3.50) and a standard deviation = (0.92), and then the education domain, with an arithmetic mean = (3.50) and a standard deviation = (1.02). The degree of activation in the financial, technical, and health domains was moderate, as the arithmetic means of these domains were (3.30), (3.21), and (3.09) respectively. As for the domains that were ranked as the least degree of activation, the law domain came with an arithmetic mean = (2.95) and a standard deviation = (1.10), and the tourism domain with an arithmetic mean = (2.88) and a standard deviation = (1.05). There were no statistically significant differences that can be attributed to the variables of (gender, education, years of experience, and job status), at the (0.05) level of significance, whereas there were statistically significant differences for the variable of (training courses in

voluntary work) at the (0.05) level of significance. This finding is considered new within this phenomenon development. The study recommended that school administration should concentrate efforts on domains that are poorly activated, like the law and tourism domains, and that it should continue providing training programs for all male and female coordinators, due to their positive impact on enhancing voluntary activities in all domains.

Key Words: *school Management – pathway system – voluntary work– volunteering coordinators*

المقدمة

يمثل العمل التطوعي أحد أهم الأنشطة التي نشأت مع المجتمعات الإنسانية بتطوره عبر العصور، فصلاح المجتمع ينعكس بالتأكيد على صلاح حياة الأفراد وتقدمهم اجتماعيًا وتعليميًا وصحيًا، ومن ثم النهوض بالمجتمع ككل، كما قال تعالى ﴿فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ﴾ (سورة البقرة: ١٨٤).

فالعمل التطوعي له مكانته المرموقة في مجتمعات العالم المعاصر، وهو ما دعت إليه رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) للتحول الوطني وإثراء الوطن بمنجزات أبنائه بسواعدهم والوصول إلى مليون متطوع و ٥٠ مليون ساعة تطوعية، ومن خلال المؤسسات التعليمية يمكننا تحقيق التنمية البشرية للأفراد. والمدرسة هي المؤسسة التربوية الثانية بعد الأسرة التي يتلقى فيها النشء أساسيات التعليم ويكتسبون عقائد المجتمع وقيمه وعاداته وتقاليده، وينهاون عليها من مختلف المعارف والعلوم، لذلك كان اهتمام المدرسة في تنمية شخصية المتعلم في الجوانب العقلية والدينية والأخلاقية والجسمية والاجتماعية وغيرها، والمدرسة لا تعمل بمعزل عن المؤسسات التربوية الأخرى فهي تقوم باستكمال ما قامت به الأسرة في المجال التربوي وتصحيح ما اكتسبه المتعلم من قيم ومبادئ خاطئة يكون قد أخذها من مؤسسات المجتمع المختلفة (الدوسري، ٢٠١٨).

وقد نشرت وزارة التربية والتعليم عام ١٩٩٩م في أونتاريو وثيقة لتعريف المجالس والمعلمين بتغييرات المناهج. توضح الوثيقة أن برنامج خدمة المجتمع لمدة ٤٠ ساعة، على أنه "مطلب مشاركة المجتمع"، مصمم "لتشجيع الطلاب على تطوير وعيهم وفهمهم للمسؤولية المدنية والدور الذي يمكن أن يلعبوه والإسهامات التي يمكنهم تقديمها في دعم وتقوية مجتمعاتهم". (Ontario Ministry of Education, 1999).

وفي ظل تلك المؤشرات تم استحداث نظام المسارات للتعليم الثانوي في المملكة العربية السعودية عام ١٤٤٣هـ حيث يُعد نموذجًا تعليميًا مميزًا، يسهم بكفاءة في تأهيل الطالب للحياة. فكان من المهم تفعيل العمل التطوعي رغبة في بناء شخصياتهم وتعميق روح المسؤولية الاجتماعية، وبناء على تلك الرؤية فإنّه من الضروري أن يقدم الطالب

أعمالاً تطوُّعية تحت إشراف المدرسة، وفقاً للخطط المعتمدة، وبما يعادل ٤٠ ساعة تطوُّعية كأحد متطلبات التخرج (وزارة التعليم، ١٤٤٣).

مشكلة البحث وأسئلته

■ ما درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوُّعي المطلوبة للتخرج في المدارس الثانوية – مسارات – من وجهة نظر مُنسقي التطوُّع؟
■ ويتفرع منه الأسئلة الآتية:

١. ما درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوُّعي المطلوبة للتخرج في المدارس الثانوية – مسارات – من حيث مجالات التطوُّع (التعليمي، الصحي، السياحي، الديني، القانوني، المالي، البيئي، التقني) من وجهة نظر مُنسقي التطوُّع.
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوُّعي المطلوبة للتخرج في المدارس الثانوية – مسارات – من وجهة نظر مُنسقي التطوُّع تعزى للمتغيرات الآتية: (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، الحالة الوظيفية، الدورات التدريبية في العمل التطوُّعي).

أهداف البحث

١. التعرف على درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوُّعي المطلوبة للتخرج في المدارس الثانوية – مسارات – من حيث مجالات التطوُّع (التعليمي، الصحي، السياحي، الديني، القانوني، المالي، البيئي، التقني) من وجهة نظر مُنسقي التطوُّع.
٢. الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوُّعي المطلوبة للتخرج في المدارس الثانوية – مسارات – المطلوبة للتخرج من وجهة نظر مُنسقي التطوُّع تعزى للمتغيرات الآتية: (الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، الحالة الوظيفية، الدورات التدريبية في العمل التطوُّعي).

■ منهج البحث

- بناء على طبيعة الدراسة وأهدافها اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي (المسحي).

مجتمع وعينة البحث

■ يقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي تسعى الباحثة أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة. حيث سيتكون مجتمع الدراسة من مُنَبِّقِي العمل التَّطَوُّعِيِّ في مدارس نظام المسارات بمحافظة جَدَّة، والبالغ عددهم (٢٣٥).

أداة البحث

■ لتحقيق هدف الدراسة سيتم تطوير استبانة لجمع المعلومات، اعتمادًا على (الدليل العمل التَّطَوُّعِيِّ ، ١٤٤٣).

مصطلحات البحث

■ **الإدارة المدرسيَّة School Management** : "هي الإدارة التي تكون على مستوى المدرسة فالمدرسة كمؤسسة اجتماعيَّة تضم جماعات إنسانية - تسعى إلى تحقيق أهداف تعليميَّة محددة- تحتاج إلى إدارة لتنسيق الجهود واستغلال الموارد المتاحة بكفاءة وفعالية من أجل تحقيق الأهداف المدرسيَّة". (الهنداوي، ٢٠٠٩).

■ **نظام مسارات اصطلاحًا Massarat**: "نموذج تعليمي متطور وحديث للتعليم التَّانَوِيِّ بالمملكة، يسهم بكفاءة في تخريج متعلم، معد للحياة، مؤهل للعمل، قادر على مواصلة تعليمه" (وزارة التعليم، ١٤٤٣).

■ **العمل التَّطَوُّعِيِّ اصطلاحًا Voluntary Work**: هو الجهد الذي يبذله أي إنسان من دون مقابل لمجتمعه وبدافع منه للإسهام في تحمل مسؤوليات الاجتماعيَّة التي تعمل على تقديم الرفاهية الإنسانية على أساس أن الفرص التي تنهياً لمشاركة المواطن في أعمال تلك المؤسسات الديمقراطية ميزة يتمتع بها الجميع، وأن المشاركة تمثل نوعاً من الالتزام بالنسبة لهم. (الخليف وإسماعيل، ٢٠١٣).

■ **مُنَبِّقِي التَّطَوُّع اصطلاحًا Volunteering Coordinators**: "هو مسؤول التَّطَوُّع المتفرَّغ للتطوع بدوام كامل أو من ينوب عنه، ذكرًا أو أنثى، وهو الذي يدير التَّطَوُّع داخل المدرسة، والذي يقوم بمتابعة حالة المتطوع الإداريَّة والتأكد من وضعه التَّطَوُّعِيِّ في بيئة التَّطَوُّع" (دليل العمل التَّطَوُّعِيِّ الأول، ١٤٤٣).

■

■ ولأجل أغراض الدراسة تعرفها الباحثة إجرائيًا: هو الدور الذي تقوم به إدارة المدرسة في تفعيل ساعات العمل التطوعي بكافة مجالاته المطلوبة لتخرج الطلاب من المرحلة الثانوية من وجهة نظر مُنَسَّقِي التَّطَوُّع.

الإطار النظري والدراسات السابقة

المحور الأول: العمل التطوعي في المدارس الثانوية

دور المدرسة الثانوية في تنمية قيم العمل التطوعي

■ أشار كلٌّ من (خليل، ٢٠٢١ ؛ الغيث وآخرون، ٢٠٢٠) إلى الدور البارز الذي تقوم به المدرسيَّة الثانوية في تنمية ثقافة وقيم العمل التطوعي داخل المدرسة ويمكن توضيح ذلك الدور على النحو الآتي:

■ تُعدّ المدرسة بيئة تربويّة متخصصة مختارة يتطلب منها أن تقوم بوظائف تربويّة؛ لا يمكن لأي أسرة القيام بها، فكثير من الآباء والأمهات لم يتلقوا أي معلومات أو خبرات في الثقافة التربويّة، ولا يمكن للمدارس أن تكون بيئة تربويّة جيدة من دون الالتزام بالمبادئ والثقافة والقيم الإسلاميّة، لأنها تشكل الأساس العميق الذي يقوم عليه البناء التربويّ كله.

■ تُعدّ المدرسة بيئة اجتماعيّة تربويّة مخصصة لممارسة الطلاب مختلف أنواع الأنشطة التربويّة، بينهم وبين معلميهم بما يتفق والمعايير والضوابط التي تحكم تلك الأنشطة، وتدير هذه العلاقات وتشرف عليها قيادة قادرة على توظيف هذا المناخ في تحقيق الأهداف المنشودة، وتتنوع هذه الأنشطة ما بين رياضية وثقافية واجتماعيّة وعلمية وفنية، والتي من خلالها يكتسب قيم التعاون واحترام الآخرين والمشاركة الاجتماعيّة وتحمل المسؤولية.

■ تسهم المدرسة في تقديم خدمات ونشاطات متعددة لتعزيز العمل التطوعي كالمعاونة في حملات النظافة، وتنظيم مشروعات الحقائق وإقامة المهرجانات والندوات والاحتفال بالمناسبات الدينيّة والوطنية، وتقديم هدايا لبعض الأسر المحتاجة، والمساعدة في حملات الهيئات الاجتماعيّة، وتقديم برامج لكبار السن.

■ كما أشار بارشيد (٢٠١٩) إلى دور المدرسة الثانوية في توجيه الطلاب نحو العمل التطوعي والمشاركة الاجتماعيّة، وغرس القيم والمبادئ الإيجابية والسلوكيات

الحسنة، وبلورة ثقافة العمل التطوعي في أهم ركنين من أركان العملية التعليمية وهما: المناهج الدراسية والأنشطة الطلابية.

نظريات العمل التطوعي

■ أشار كل من (بن عزه ولوحدي، ٢٠٢٢، ص. ٤٦٨ ؛ خالدي، ٢٠٢٣) إلى ثلاث نظريات ذات الصلة بالعمل التطوعي والتي يمكن توضيحها على النحو الآتي:

أ) النظرية البنائية الوظيفية:

■ من الاتجاهات الرئيسة في علم الاجتماع المعاصر، فهي تركز بشكل كبير على تفسير السلوك الاجتماعي الذي يقوم به الإنسان من خلال تفسير النتائج التي يحققها في المجتمع. وينظر علماء هذه النظرية إلى المجتمع على أنه نظام واحد يتكون من العديد من العناصر المتفاعلة والمؤثرة بشكل متبادل.

ب) نظرية التبادل الاجتماعي:

■ ترتبط هذه النظرية بالعمل التطوعي لأنه كلما حصل الفرد المتطوع على مكاسب معنوية داخل المجتمع كاحترام والتقدير والشكر والثناء والاعتراف فإن ذلك يدفعه دائماً إلى مزيد من الأعمال التطوعية، وخاصة أن العمل التطوعي يقام على أساس علاقات وتفاعل اجتماعي بين الطلاب من جهة والطرف الآخر من جهة أخرى.

ت) نظرية الدور:

■ هي إحدى النظريات الاجتماعية الحديثة التي ظهرت في أوائل القرن العشرين، وهي تؤكد على أن سلوك الفرد يعتمد على الأدوار الاجتماعية التي يشغلها الأفراد في المجتمع، والمناصب التي يشغلها هؤلاء الأفراد في المجتمع .

المحور الثاني: ساعات العمل التطوعي المطلوبة للتخرج

■ يُعد التطوع ظاهرة ثقافية رئيسة في الولايات المتحدة الأمريكية؛ فنحو نصف الأمريكيين يشاركون في نشاطات تطوعية، منهم الذين يتطوعون بشكل غير رسمي في مجتمعاتهم المحلية، وكذلك الذين يتبرعون بوقتهم بشكل مباشر للمنظمات الخيرية والدينية، وعلاوة على ذلك يتبرع نحو ٧٥ % من الأمريكيين سنوياً بالمال للمؤسسات الخيرية؛ لذا أصبحت الولايات المتحدة الأمريكية أقوى وأكثر ازدهاراً بفضل تقليد التطوع والعطاء فيها

(محمد، ٢٠١٩). ويمكن تلخيص تجربة الولايات المتحدة الأمريكية وكندا في الجدول الآتي:

جدول (١) ملخص تجربة الولايات المتحدة الأمريكية وكندا في ساعات العمل التطوعي

تجربة كندا	تجربة الولايات المتحدة الأمريكية
بدأت وزارة التعليم في كندا منذ عام ١٩٩٩ م تطلب من كل طالب في المدرسة الثانوية إكمال ساعات الخدمة المجتمعية التطوعية كشرط للتخرج (FISH, 2016).	ظهرت برامج تعلم الخدمة المجتمعية في البداية في منتصف الستينيات، والذي تغير اسمه في عام ١٩٧٩ م إلى المركز الوطني لتعليم الخدمة (TAYLOR, BUTTERWICK, RAYKOV, GLICK, PEIKAZADI & MEHRABI, 2015
يحتاج كل طالب إلى ٤٠ ساعة تراكمية خدمات المجتمع في من الصف ٩-١٢ من أجل التخرج من المدرسة الثانوية (MAHARJAN & O'NEILL, 2018).	يتم تشجيع الطالب على العمل التطوعي من الصف الثامن وحتى نهاية الفصل الثاني من الصف الثاني عشر. بشرط أن تكون جميع الخدمات ذات طبيعة خيرية، وغير مدفوعة الأجر (FOFCAI. 2023).
ومن أهم خطوات استكمال الساعات المطلوب للتطوع، على الطالب أن يقوم بما يأتي: (HALTON DISTRICT SCHOOL BOARD, 2023) يحدد نشاطاً معيناً للمشاركة به ويقوم بالنشاط بشكل كامل. كيد الطالب لأهليته وقدرته على أداء النشاط. لي الطالب إكمال مستند سجل ساعات المشاركة التطوعية، وتوقيعه من المسؤول في المدرسة. يفضل أن يبدأ الطالب مبكراً في ساعات التطوع، أي بعد الصف الثامن. يلتزم الطالب باتباع تعليمات النشاط التطوعي الذي سيقوم به. يوم الطالب بإرسال أوراقه الخاصة بكل نشاط تطوعي عند اكتماله. صى بإكمال ٤٠ ساعة مشاركة تطوعي.	عامّة تسعى المدارس من خلال تطبيق هذا النظام إلى تحقيق الأهداف الرئيسية الآتية: (SHERRARD HIGH SCHOOL, 2023) زيادة احترام الذات. اكتساب المزيد من التعاطف. يمكن أن تكون الخبرة التطوعية إضافة رائعة لطلب الالتحاق بالجامعة أو السيرة الذاتية للطلبة الاندماج في الأعمال الخيرية في وقت مبكر من الحياة يمكن أن يهيئ الطالب لحياة كريمة. يساعد التطوع الطلبة على اكتساب مهارات جديدة ضرورية لسوق العمل مثل: القيادة، ومهارات الاتصال، والاعتمادية، وإدارة الوقت، واتخاذ القرار.

■ مما سبق، يمكن القول بأن التجربة الكندية في تفعيل ساعات العمل التطوعي في المدارس الثانوية مشابهة إلى حد ما مع التجربة الأمريكية. حيث أصدرت وزارة التربية والتعليم الكندية تعليمات بضرورة إكمال الطالب لعدد معين من الساعات من العمل التطوعي قبل إكماله الصف الثاني عشر، ويختلف عدد هذه الساعات حسب المقاطعات والأقاليم، وفي أغلب المقاطعات يبلغ عدد الساعات ٤٠ ساعة.

العمل التطوعي في نظام المسارات في المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية : واقع نظري

■ أما في المملكة العربية السعودية؛ وفي إطار سعيها لتنظيم العمل التطوعي في مدارس التعليم العام، أصدرت وزارة التعليم النسخة الأولى من اللائحة التنظيمية للعمل

النَّطُوعِيَّ في مدارس التعليم العام للعام الدراسي ١٤٣٦-١٤٣٧هـ؛ والتي تضمنت تحديد التعريفات والأهداف واللجان ومهامها، والجهات ذات العلاقة وأدوارها، والبرنامج النَّطُوعِيَّ الخاص بالطلبة، وحقوق المتطوع وواجباته، وساعات النَّطُوع في مراحل التعليم العام، والحوافز الخاصة بذلك، والمخالفات والعقوبات، والأحكام العامة (صقر والعمرى، ٢٠١٩).

■ ومن أبرز ما جاء في اللائحة التنظيمية للعمل النَّطُوعِيَّ في مدارس التعليم العام في المملكة العربية السُّعُودِيَّة لعام ١٤٣٧ من الأحكام والقرارات المتعلقة بنظام العمل النَّطُوعِيَّ، ما يأتي: (وزارة التعليم، ٢٠١٥):

١. تشكل في كل منطقة تعليمية لجنّتان (بنين وبنات) لتنظيم العمل النَّطُوعِيَّ بقرار من مدير التعليم وبرئاسة المساعد للشؤون التعليمية وعضوية ممثلين من الإدارات ذات العلاقة.

٢. يتم التخطيط للأنشطة والمشاريع وفق المجالين الآتيين: المجال الخيري: يتمثل في خدمة المجتمع كالرعاية والمساعدة لمن يحتاجها. والمجال التنموي: يتمثل في تنمية التعلم والمجتمع من خلال التعليم والتدريب والإبداع.

٣. يُراعى في التخطيط للأنشطة والمشاريع تعدد وتنوع مجالات العمل النَّطُوعِيَّ بما يتيح للطلاب اختيار ما يتناسب مع ميولهم وقدراتهم، مع مراعاة خصوصية كل جنس على حدة.

٤. يُراعى في التخطيط للأنشطة والمشاريع تأصيل مفهوم العمل النَّطُوعِيَّ وربطه بالقيم المستمدة من المبادئ الإسلامية والموروث الثقافي للمملكة.

٥. يتم تنظيم الأنشطة والمشاريع وإدارتها وفق الفترات الزمنية الآتية: فترة محددة: من يوم إلى ثلاثة أيام من أيام المدرسة، ويكون على هيئة نشاط معين أو فعالية محددة. أو فترة قصيرة: لا تزيد عن أسبوعين. أو فترة طويلة: خلال العام الدراسي أو العطلة الصيفية من أسبوعين إلى شهر.

■ تُعدّ المرحلة الثَّانَوِيَّة محورًا أساسيًا في عملية التعليم والتطوير، حيث تهدف إلى تحسين جودة التعليم وفق أفضل الممارسات العالمية، متوافقة مع أهداف التنمية المستدامة

لعام ٢٠٣٠ التي وضعتها اليونسكو. تسعى رؤية المملكة العربية السُّعُودِيَّة ٢٠٣٠ إلى اعتبار التعليم ركناً أساسياً في تحقيق التنمية المستدامة، مع التركيز على تطوير التعليم كمدخل رئيس لبناء استراتيجية شاملة. في هذا السياق، تم إدخال نظام المسارات الثانوي لتمكين الطلاب من اختيار مسارات تعليمية تتناسب مع اهتماماتهم وقدراتهم، مما يمنحهم المهارات اللازمة للحياة، ويعددهم لمواصلة التعليم أو الاندماج في سوق العمل (وزارة التعليم، ٢٠٢١).

فلسفة نظام المسارات

■ يشتمل نظام المسارات على خمسة مسارات ويقدم كل مسار فرص تعلم مختلفة ومتجددة. رئيسة هي:

- المسار العام.
- مسار علوم الحاسب والهندسة.
- مسار الصحة والحياة.
- مسار إدارة الأعمال.
- المسار الشرعي.

■ و مما سبق، يمكن القول بأن نظام مسارات الدراسة بالمدراس الثانوية للعمل التطوعي في المملكة العربية السُّعُودِيَّة يتوافق إلى حد كبير مع نظام العمل التطوعي والخدمة المجتمعية في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وكندا.

■ مُنَسَّقِي العمل التطوعي

■ مع التغييرات الحديثة في أنظمة التعليم تعددت مستويات الإشراف على العمل التطوعي في الميدان التعليمي لتوفير الدعم للمتطوعين بما يضمن انخراطهم في الفرص التطوعية المناسبة، وأدائهم لمهامهم التطوعية بكل يسر وسهولة، لذا تم توزيع الأدوار بشكل يحقق التكامل بين جميع الجهات المشاركة. حيث أصبح المكلف بالعمل التطوعي هو منسق التطوع وقد تم تعريفه ما ذكر في (دليل العمل التطوعي ، ٢٠٢١) هو مسؤول التطوع المتفرغ للتطوع بدوام كامل أو من ينوبه، ذكراً أو أنثى، وهو الذي يدير التطوع داخل المدرسة، والذي يقوم بمتابعة حالة المتطوع الإدارية والتأكد من وضعه التطوعي في بيئة التطوع. كما حدد دليل العمل التطوعي الأدوار التي يقوم بها منسق العمل التطوعي :

- تزويد فريق العمل بالنماذج المعتمدة .

- تزويد الطالب المتطوع بالنماذج المعتمدة ومتابعة اكتمال الطلب
- تزويد الطالب المتطوع بالزي والأدوات اللازمة .
- تصميم الفرص التطوعية في المنصة الوطنية للعمل التطوعي أو بوابة العمل التطوعي في وزارة التعليم
- التأكد من توثيق الشواهد للفرص التطوعية .
- الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات السابقة المتعلقة بالإدارة المدرسية، ومنها:

■ هدفت الدراسة العوهلي (٢٠٢٣) إلى التعرف على واقع دور مديرات المدارس الثانوية في دعم العمل التطوعي في مدينة الرياض من خلال الأبعاد (الاجتماعية، والصحية، والبيئية)، بالإضافة إلى التعرف على التحديات التي تواجه مديرات المدارس الثانوية في تفعيل العمل التطوعي، والتعرف على الاستراتيجيات المتبعة من قبل مديرات المدارس في تفعيل العمل التطوعي. تم استخدام المنهج الوصفي المسحي. ولجمع البيانات والمعلومات استخدمت الباحثة الاستبانة. حيث تكونت عينة الدراسة من (٣٦٤) معلمة من معلمات المدارس الثانوية في مدينة الرياض، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن واقع دور مديرات المدارس الثانوية في دعم العمل التطوعي في مدينة الرياض في البعد الاجتماعي حصل على أعلى استجابة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥١)، يليه البعد البيئي، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٠)، وفي المرتبة الأخيرة جاء البعد الصحي، بمتوسط حسابي بلغ (٢.٥٣). كما جاء مستوى التحديات التي تواجه مديرات المدارس الثانوية في تفعيل العمل التطوعي مرتفعاً، حيث جاء تحدي ضعف التعاون بين المدرسة والجهات المعنية لاستقبال الطالبات المتطوعات بالمستوى الأول، وكان من أبرز الاستراتيجيات التي حصلت على أعلى موافقة (تضمن البرنامج التعليمي للطالبة ساعات محددة تحسب على أنها أعمال تطوعية، وتضمن برامج وأنشطة تطوعية في استراتيجيات تقييم مديرة المدرسة تساعد على تفعيل مجالات العمل التطوعي. وقد أوصت الدراسة بتكثيف جهود الإدارة المدرسية في العمل التطوعي ليشمل المجالات الصحية بشكل أفضل، بالإضافة إلى المجال البيئي والاجتماعي. وإقامة مشروعات تطوعية مشتركة بين المدرسة ومؤسسات العمل التطوعي

تقوم على جهود الطلاب لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لديهم بشكل عملي.

■ **جاءت دراسة بوخمسين (٢٠٢٣)** بعنوان: دور المدرسة الابتدائية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي للطلبة ذوي صعوبات التعلم من وجهة نظر المعلمين. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع دور المدارس الابتدائية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي للتلاميذ الذين يعانون من صعوبات في التعلم، من وجهة نظر المعلمين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة، وتم تطبيقها على عينة تكونت من ٦٤ معلمًا من معلمي المدارس الابتدائية العامة/الخاصة الذين يقومون بتدريس للطلاب، وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين والمناهج الدراسية وإدارة المدرسة بشكل كبير تشجع العمل التطوعي للطلاب الذين يعانون من صعوبات في التعلم، كما حددت الدراسة أن المدرسين الذين تزيد أعمارهم عن ١٠ سنوات أظهرت الخبرة فهما أكبر لهذا الدور. أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمعلمين الأكثر خبرة، وقدمت الدراسة العديد من التوصيات التي تسهم في تفعيل دور المدرسة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي للطلاب الذين يعانون من صعوبات في التعلم.

■ **ودراسة الغيث وآخرين (٢٠٢٠)** بعنوان: درجة إسهام القيادات المدرسية في تعزيز العمل التطوعي في البيئة المدرسية من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض. وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة إسهام القيادات المدرسية في تعزيز العمل التطوعي من خلال المجتمع، والمنهج، والأنشطة الطلابية. وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الدراسة الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض، والبالغ عددهن (٩٣٣٥) معلمة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٩ / ١٤٤٠ هـ. وتكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية يبلغ عددها (٣٦٨) معلمة. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة إسهام القيادات المدرسية في تعزيز العمل التطوعي من خلال المجتمع والمنهج والأنشطة الطلابية (عالية). وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع الإدارة المدرسية من خلال الحوافز بأنواعها بزيادة الاهتمام بالمجتمع ليكون لها الدور الكبير في التقدم والعطاء والتغيير من خلال العمل التطوعي. وضرورة التركيز على أهمية

دور الطلبة تجاه الوطن وتنمية حب الوطن والمشاركة في الاعمال التطوعية.

■ **وجاءت دراسة بارشيد (٢٠١٩)** بعنوان: واقع العمل التطوعي لطلاب المرحلة الثانوية في المدينة المنورة، من وجهة نظر المعلمين. دراسة تأصيلية ميدانية. وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع العمل التطوعي لطلاب المرحلة الثانوية في المدينة المنورة من وجهة نظر المعلمين. اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي (المسحي) وذلك عند إجراء دراسة مسحية لأرائهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٩٢) معلماً من معلمي مدارس المرحلة الثانوية بالمدينة المنورة، وتم اختيارها بالطريقة العشوائية العنقودية. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن درجة واقع العمل التطوعي لطلاب المرحلة الثانوية في المدينة المنورة من وجهة نظر المعلمين. على المحاور ككل جاءت بدرجة مرتفعة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة واقع العمل التطوعي لطلاب المرحلة الثانوية في المدينة المنورة من وجهة نظر المعلمين. تُعزى إلى متغير الدراسة (التخصص العلمي، وسنوات الخبرة في النشاط)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لواقع العمل التطوعي لطلاب المرحلة الثانوية في المدينة المنورة من وجهة نظر المعلمين. تُعزى إلى متغير الدراسة (نوع المدرسة) ولصالح المدارس الأهلية. وقد أوصت هذه الدراسة بضرورة إلزام القائمين على المناهج الدراسية والأنشطة الطلابية بتضمين الخدمات التطوعية في جميع المجالات التخصصية للمواد الدراسية، وخاصة الأنشطة الطلابية بتخصيص ساعات أنشطة أسبوعية لتقديم الخدمات التطوعية للمجتمع، وضرورة الحرص على نشر ثقافة العمل التطوعي، وذلك من خلال إنشاء وحدات أو إدارة خاصة تهتم بالعمل التطوعي والمتطوعين في مدارس التعليم العام وخاصة المدارس الحكومية، وتقديم البرامج والدورات التدريبية التي تخص العمل التطوعي وإدارة المتطوعين.

ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بالعمل التطوعي في المدارس الثانوية، ومنها:

■ **جاءت دراسة الدويش (٢٠٢٤)** بعنوان: دور الإدارة المدرسية في تفعيل العمل التطوعي لخدمة المجتمع في المدارس الثانوية بالمدينة المنورة. هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور إدارة المدرسة الثانوية في تفعيل العمل التطوعي في لخدمة المجتمع في مدارس البنات بالمدينة المنورة من ناحية التخطيط والتنفيذ والكشف عن التحديات إلى

تواجهها، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي واستخدمت الدراسة الاستبانة، وتم تطبيقها على عينة تكونت من ٣٤٧ الإداريات والمعلمات في المدارس الثانوية في المدينة المنورة، وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد درجة اتفاق بدرجة عالية بين أفراد العينة في رأيها على دور إدارة المدرسة الثانوية في تفعيل العمل التطوعي لخدمة المجتمع من حيث التخطيط بمتوسط ٣.٦٢. واحدة من أبرز العبارات في محور التخطيط هو أن إدارة المدرسة تكلف لجنة إدارة / مسؤولاً لتقديم الدعم والمساندة في العمل التطوعي بمتوسط ٣.٩٠ والإدارة توعي موظفيها حول العمل التطوعي بمتوسط ٣.٨٤، وتشارك إدارة الطالبات في التخطيط للعمل التطوعي بمتوسط ٣.٧٩، كما كان هناك محدودية في الدورات التدريبية في مجال العمل التطوعي، وضعف في قناعة وتفاعل أولياء الأمور بالعمل التطوعي، وصعوبة الموازنة بين الأعمال التطوعية.

■ **جاءت دراسة الناصر (٢٠٢٣) بعنوان: تقويم دور الإدارة المدرسية الثانوية الحكومية بمدينة الدوامي في تنمية العمل التطوعي لدى طالباتها.** هدفت الدراسة إلى تقييم دور إدارة المدرسة الثانوية الحكومية في مدينة الدوامي في تطوير العمل الطوعي بين الطلاب من منظورات المعلمين. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت استبانة، تم تطبيقه على عينة تكونت من ١٨٨ معلمة، وتوصلت الدراسة إلى أن واقع تقييم إدارة المدارس الثانوية الحكومية في مدينة الدوامي في تطوير العمل التطوعي جاء بدرجة موافقة من قبل المستفتين بمتوسط ٣.٨٤ أي الموافقة على هذا البعد، وأظهرت النتائج أن المشاركين وافقوا على المعوقات التي تحد من دور إدارة الحكومة الثانوية الحكومية في مدينة الدوامي في تطوير العمل التطوعي بين الطلاب بمتوسط (٣.٧٣)، أما بالنسبة للمقترحات التي تسهم في تفعيل دور إدارة المدرسة الثانوية الحكومية في مدينة الدوامي في تطوير العمل الطوعي بين الطلاب، فبلغ المتوسط ٤.٠٧، أي الموافقة على هذا البعد، وأن الإدارة المدرسية تكرم المتطوعين في المنظمات التطوعية والجمعيات الخيرية، إلا أن كثافة أعداد الطالبات في المدرسة يعوق الإدارة المدرسية عن الاهتمام بالأنشطة التعليمية التطوعية في الجمعيات الخيرية.

■ ودراسة (2021) ZÁRUBOVÁ & ŠVECŮV بعنوان: الاستعداد

لتخصيص وقت لمشاريع المتطوعين فيما يتعلق بممارسة المتطوعين. وقد هدفت هذه الدراسة إلى البحث في العلاقة بين المجبيين، وتجاربهم مع التطوع والوقت الذين يرغبون في تكريسه للتطوع. وقد تناولت هذه الدراسة العمل التطوع حيث تتم مقارنة العلاقة بين المدرسة والتوجه التطوعي بين المستجيبين الذين يستعدون لسوق العمل في المستقبل، أي طلاب المدارس الثانوية والجامعات من مختلف المجالات الذين يدرسون في جمهورية التشيك. كما هدفت الدراسة إلى إيجاد علاقة بين عصر المجبيين، وتجربتهم في التطوع والوقت المستعدين لتكريس التطوع. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، واستخدمت الدراسة الاستبانة أداة لجمع البيانات الأولية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الاختلافات والصلات بين عمر المتطوعين وتجاربهم مع التطوع والاستعداد لأن يكونوا متطوعين لفترة أطول أو أقصر. وتعود نتيجة الدراسة الاستقصائية بفوائد على المديرين لتوظيف المتطوعين، ولا يمكن إنكار أن استعداد المتطوعين لتكريس وقتهم للعمل التطوعي سيتغير كلما اكتسبوا الخبرة.

■ أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الاطلاع على الإطار النظري، والتعرف على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة وربطها بالدراسة الحالية وستفيد في تدعيم النتائج التي ستسفر عنها نتائج الدراسة الحالية، كما أفادت في تحديد إجراءات الدراسة الحالية وبناء أدواتها.
- تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة المطبقة في المملكة العربية السعودية التي تم عرضها في أنها تعد من الدراسات الأولى التي ستبحث في موضوع درجة تفعيل الإدارة المدرسية ساعات العمل التطوعي المطلوبة للتخرج في المدارس الثانوية - مسارات - من وجهة نظر مُنَسِّقي التطوع في محافظة جدة - على حد علم الباحثة -.
- بناء فكرة الدراسة بالتركيز على الموضوع المراد دراسته.
- صياغة مشكلة الدراسة وتساؤلاتها.
- بناء الأدب النظري وتحديد محاوره.

- تعريف مفاهيم ومصطلحات الدراسة.

- اختيار منهج الدراسة.

- بناء وصياغة أداة الدراسة.

المحور الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة

■ تم استخدام المنهج الوصفي المسحي.

مجتمع الدراسة

■ تكون مجتمع الدراسة من جميع مُنَسِّقي العمل التَّطَوُّعِيّ في مدارس المرحلة الثانويّة التابعة لإدارة التعليم بمنطقة جدّة، والبالغ عددهم ١٠٥ من البنين و ١٣٠ من البنات، حسب إحصائية الإدارة العامة للتعليم بمنطقة جدّة للعام الدراسي ١٤٤٥هـ.

عينة الدراسة

■ تم توزيع أداة الدراسة إلكترونياً على جميع مجتمع الدراسة، وبعد التأكد من اكتمال بياناتها وصلاحيتها للتحليل أصبحت تمثل عينة الدراسة.

بنية الاستبانة:

■ تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (٣٩) عبارة، توزعت على ثمانية أبعاد هي: المجال التعليمي، المجال الصحي، المجال السياحي، المجال القانوني، المجال الديني، المجال المالي، المجال البيئي، والمجال التقني. ويبين الجدول (٢) عدد العبارات التابعة لكل بُعد من أبعاد الاستبانة في صورتها النهائية.

جدول (٢) يوضح توزيع العبارات على أبعاد الاستبانة في صورتها النهائية

عدد العبارات	البُعد
٥ عبارات	المجال التعليمي
٤ عبارات	المجال الصحي
٥ عبارات	المجال السياحي
٥ عبارات	المجال القانوني
٥ عبارات	المجال الديني
٥ عبارات	المجال المالي
٥ عبارات	المجال البيئي
٥ عبارات	المجال التقني
٣٩ عبارة	الإجمالي

ثبات الاستبانة (Reliability):

■ بعد تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية بلغت (٣٠) فردًا من مُنَسَّقي التَّطَوُّع في المرحلة الثَّانَوِيَّة. تم إدخال البيانات بشكل مبدئي بهدف التحقق من الخصائص السايكومترية للاستبانة، فتم قياس ثبات الاستبانة بطريقة التحقق من الاتساق الداخلي باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) لأبعاد الاستبانة كل على حدة، ثم حساب الثبات الكلي للاستبانة. ويعد التحقق من الثبات أمر بالغ الأهمية؛ فالثبات يشير إلى استقرار النتائج عبر الزمن، فالأداة الثابتة ستعطي نفس النتائج تقريبًا إذا أعيد تطبيقها على نفس المفحوصين في أوقات مختلفة، وبذلك يكون الثبات ضروريًا للحصول على نتائج دقيقة وموثوقة، فالأداة غير الثابتة قد تعطي نتائج متذبذبة وغير دقيقة

■ (Frey, 2022).

■ ويبين الجدول (٣) معاملات ثبات أبعاد الاستبانة، وثباتها الكلي.

جدول (٣) معامل الثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الاستبانة والثبات الكلي

م	البُعد	معامل ألفا كرونباخ
١	المجال التعليمي	٠.٩١
٢	المجال الصحي	٠.٨٩
٣	المجال السياحي	٠.٨٨
٤	المجال القانوني	٠.٨٩
٥	المجال الديني	٠.٩١
٦	المجال المالي	٠.٨٨
٧	المجال البيئي	٠.٩٠
٨	المجال التقني	٠.٨٩
	الثبات الكلي للاستبانة	٠.٩٠

■ بالنظر إلى معاملات الثبات ألفا كرونباخ في الجدول (٣)، يتضح بأن الاستبانة تتمتع بمعاملات ثبات جيدة تتراوح بين القيمة (٠.٨٨) إلى (٠.٩١) وتقع في نطاق معاملات الثبات الممتازة (٠.٨٠-١) التي حددها جورج ومالري (George & Mallery, 2019)، مما يجعلها صالحة لتحقيق أهداف الدراسة. وعامةً يبين الجدول بأن ثبات الاستبانة الكلي (٠.٩٠)، ويعني ذلك إمكانية الحصول على نتائج متطابقة بنسبة

(٩٠%) بين هذا التطبيق وإعادة التطبيق مرة أخرى لهذه الاستبانة، ويعني ذلك بشكل ضمني أن العبارات واضحة وصريحة، وتحمل أفكارًا دقيقة لا يختلف فهم المستجيب لها مع اختلاف الزمن.

الصدق البنائي للاستبانة (Internal construct validity):

■ باستخدام بيانات العينة الاستطلاعية التي تم جمعها من خلال الاستبانة، تم التحقق من صدق البناء الداخلي للاستبانة، والذي يقيس درجة ارتباط العناصر أو المكونات المختلفة للأدوات البحثية ببعضها البعض وبالدرجة الكلية للأداة. ويشير إلى مدى تماسك وترابط بنود وعناصر أداة جمع البيانات مع بعضها لقياس السمة أو البنية موضع الاهتمام. وتكمن أهمية صدق البناء الداخلي في أنه يوفر دليلًا على أن أداة جمع البيانات تقيس فعلاً ما صُممت لقياسه. فعندما ترتبط بنود الأداة ببعضها البعض وبالدرجة الكلية، فإن ذلك يعني أن البنود تشترك في قياس السمة نفسها (Whiston, 2016). وتم التحقق من صدق البناء الداخلي للاستبانة باستخدام معاملات ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لفحص ارتباط عبارات الاستبانة بالأبعاد التي تنتمي إليها، ويوضح الجدول (٤) نتائج معاملات ارتباط العبارات بالأبعاد التابعة لها.

جدول (٤) معاملات ارتباط العبارات بأبعاد الاستبانة

العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط
١	**٠.٨٣٨	١١	**٠.٧٢٤	٢١	**٠.٨٦٣	٣١	**٠.٨٩٥
٢	**٠.٨٥٢	١٢	**٠.٨٧٢	٢٢	**٠.٨٧٣	٣٢	**٠.٨٦٦
٣	**٠.٨٧٩	١٣	**٠.٨٧٤	٢٣	**٠.٨٧٧	٣٣	**٠.٨٢٨
٤	**٠.٨٥٢	١٤	**٠.٨٤٤	٢٤	**٠.٨٣٣	٣٤	**٠.٨٥٨
٥	**٠.٨٧٠	١٥	**٠.٨٦٢	٢٥	**٠.٨٤٦	٣٥	**٠.٨٤٦
٦	**٠.٨٧١	١٦	**٠.٨٦٤	٢٦	**٠.٨٦٢	٣٦	**٠.٨٦٨
٧	**٠.٨٤١	١٧	**٠.٨٣٤	٢٧	**٠.٨٣٥	٣٧	**٠.٨١٨
٨	**٠.٨٤٤	١٨	**٠.٨٤٧	٢٨	**٠.٨٥١	٣٨	**٠.٨٥٦
٩	**٠.٨٣٤	١٩	**٠.٧٨٠	٢٩	**٠.٧٠٤	٣٩	**٠.٧٩٩
١٠	**٠.٧٩٠	٢٠	**٠.٨٦٢	٣٠	**٠.٧٩٤	--	--

** دال عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

■ يبين الجدول (٤)، أن معاملات ارتباط العبارات بالأبعاد التابعة لها، ارتباطات دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يدل على صدق داخلي عالٍ لأبعاد الاستبانة، فالعبارات المرتبطة بالمتوسط الكلي لاستجابات البعد، تعد عبارات صادقة

تقيس ما وضعت لأجله. وللتأكد من ارتباط الأبعاد بالمتوسط العام للاستبانة، تم حساب معاملات ارتباط متوسطات استجابات العينة على الأبعاد، بالمتوسط العام للاستبانة، ويبين الجدول (٥) معاملات ارتباط الأبعاد بالاستبانة ككل.

جدول (٥) معاملات ارتباط أبعاد الاستبانة بالمتوسط العام لها

م	البعد	معامل الارتباط بالاستبانة
١	المجال التعليمي	**٠.٧٢٨
٢	المجال الصحي	**٠.٧٨٤
٣	المجال السياحي	**٠.٨١٨
٤	المجال القانوني	**٠.٧٨٩
٥	المجال الديني	**٠.٨٠٤
٦	المجال المالي	**٠.٨١٦
٧	المجال البيئي	**٠.٧٩٨
٨	المجال التقني	**٠.٨٠٥

* دال عند مستوى الدلالة (٠.٠٠١).

■ يتبين من الجدول (٥) بأن معاملات ارتباط الأبعاد بالمتوسط العام للاستبانة، دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) أو أقل منه، وتعد معاملات الارتباط العالية دليل على الصدق الداخلي العالي لمحتوى الاستبانة، ويستنتج من ذلك أن أبعاد الاستبانة تقيس ما تقيسه الاستبانة بشكل كلي.

خصائص مجتمع الدراسة

■ تم استخراج التكرارات والنسب المئوية (Frequencies and Percentages Tables) لتوزيع أفراد مجتمع الدراسة البالغ (٢٣٥) منسق ومنسقة، وذلك وفقاً لمتغيرات الدراسة المتمثلة في: نوع الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الحالة الوظيفية، والدورات التدريبية في العمل التطوعي. ويبين الجدول (٦) توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفق متغيراتها.

جدول (٦) توزيع أفراد المجتمع وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	مستويات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
نوع الجنس	ذكر	٧٢	٣٠.٦%
	أنثى	١٦٣	٦٩.٤%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	١٨٤	٧٨.٣%
	دراسات عليا	٥١	٢١.٧%
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٣٢	١٣.٦%
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٦٠	٢٥.٥%
	أكثر من ١٠ سنوات	١٤٣	٦٠.٩%
الحالة الوظيفية	غير مفرغ للعمل التطوعي	١٥٢	٦٤.٧%
	مفرغ بشكل جزئي للعمل التطوعي	٥٢	٢٢.١%
	مفرغ للعمل التطوعي	٣١	١٣.٢%
الدورات التدريبية في العمل التطوعي	لم أحصل على دورات تدريبية	١٢٧	٥٤.٠%
	دورة تدريبية واحدة	٣٧	١٥.٧%
	دورتان تدريبيتان	٣١	١٣.٢%
	ثلاث دورات تدريبية فأكثر	٤٠	١٧.٠%
الإجمالي		٢٣٥	١٠٠%

■ بالنظر إلى الجدول (٦) يتضح بأن هناك توزيعاً متبايناً وفقاً لمتغيرات الدراسة المختلفة، ففيما يتعلق بنوع الجنس، تظهر البيانات أن هناك تفاوتاً ملحوظاً بين الذكور والإناث، حيث تشكل الإناث نسبة ٦٩.٤% من مجتمع الدراسة، في حين يمثل الذكور ٣٠.٦%. هذا التفاوت ربما يظهر ميلاً أكبر من الإناث للمشاركة في تنسيق الأعمال التطوعية، أو أن هناك فرصاً أكثر متاحة لهن في هذا المجال.

■ ومن ناحية المؤهل العلمي، الأغلبية العظمى من المُتَسِّقين يحملون درجة البكالوريوس بنسبة ٧٨.٣%، بينما الحاصلين على الدراسات العليا يمثلون ٢١.٧%. هذا التوزيع يشير إلى أن العمل التطوعي في المدارس يتطلب مؤهلات أكاديمية متنوعة، مع تركيز أكبر على درجة البكالوريوس.

■ أما بالنسبة لسنوات الخبرة، نجد أن نسبة ٦٠.٩% من المُتَسِّقين لديهم أكثر من عشر سنوات من الخبرة، مما يدل على أن العمل التطوعي في المدارس يستفيد بشكل كبير من الخبرات الطويلة. منسقو التطوع الذين لديهم خبرة تتراوح بين ٥ إلى ١٠ سنوات يمثلون ٢٥.٥%، بينما من لديهم أقل من خمس سنوات من الخبرة يمثلون ١٣.٦%.

■ وفيما يتعلق بالحالة الوظيفية، فيظهر أن غالبية المُتَسِّقين غير مفرغين

للعمل التطوعي بشكل كامل، حيث إن ٦٤.٧% منهم غير مفرغين للعمل التطوعي، و ٢٢.١% مفرغون بشكل جزئي، بينما فقط ١٣.٢% مفرغون بشكل كامل للعمل التطوعي. هذا التوزيع يوضح أن التنسيق التطوعي غالبًا ما يكون جزءًا من المهام الوظيفية الأخرى لمُنسقي التطوع.

■ وعند النظر إلى الدورات التدريبية في العمل التطوعي، نرى أن ٥٤.٠% من المُنسقين لم يحصلوا على أي دورات تدريبية، بينما ١٥.٧% حصلوا على دورة تدريبية واحدة، و ١٣.٢% حصلوا على دورتين تدريبيتين، و ١٧.٠% حصلوا على ثلاث دورات تدريبية أو أكثر. هذا يشير إلى وجود حاجة محتملة لتعزيز البرامج التدريبية لمُنسقي التطوع لرفع مستوى كفاءتهم وتجهيزهم بشكل أفضل لمهامهم.

■ وعامةً، يمكن الاستنتاج أن هناك تباينًا في خبرات ومؤهلات مُنسقي التطوع في المدارس الثانوية، مما يستدعي تطوير برامج تدريبية ودعم متنوع يتناسب مع هذه الخصائص لضمان تفعيل فعال وشامل لساعات العمل التطوعي المطلوبة للتخرج. **مقياس ليكرت للاستجابات:**

■ تم تحديد طول فترات الاستجابات في مقياس ليكرت الخماسي (Likert's scale) من خلال حساب المدى (٥-١=٤) ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الفترة أي (٤ ÷ ٥ = ٠,٨)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحیح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الفترة (DeVellis & Thorpe, 2022)، وهكذا أصبح طول الفترات في جميع استجابات الاستبانة وأبعادها كما هو موضح في الجدول (٧).

جدول (٧) مقياس ليكرت المستخدم في الاستبانة

المقياس اللفظي لدرجة التفعيل	منخفضة جدًا	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدًا
المقياس الكمي	١	٢	٣	٤	٥
مدى المتوسطات	أقل من ١.٨	من ١.٨ - أقل من ٢.٦	من ٢.٦ - أقل من ٣.٤	من ٣.٤ - أقل من ٤.٢	أكثر من ٤.٢

■ يتبين من الجدول (٧) فترات درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي المطلوبة للتخرج في المدارس الثانوية، ومن هذه الفترات يمكن تحديد درجة

التفعيل من قيم المتوسطات، فعلى سبيل المثال: عندما تقع قيمة المتوسط بين (١.٨) و(٢.٦) فإن درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي ستكون منخفضة. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

١. التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص مجتمع الدراسة.
٢. المتوسطات والانحرافات المعيارية لتحديد درجة تفعيل ساعات العمل التطوعي.
٣. اختبارات للعينات المستقلة لإيجاد الفروق بين استجابات المُتَسَقِّين وفق متغير الجنس، والمؤهل العلمي.
٤. اختبار تحليل التباين الأحادي لإيجاد الفروق بين استجابات المُتَسَقِّين وفق متغير سنوات الخبرة.

المحور الرابع نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها إجابة السؤال الأول:

■ نص السؤال الأول للدراسة على الآتي: "ما درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي المطلوبة للتخرج في المدارس الثانوية - مسارات - من حيث مجالات التطوع (التعليمي، الصحي، السياحي، الديني، القانوني، المالي، البيئي، التقني) من وجهة نظر مُتَسَقِّي التطوع؟" وللإجابة عن السؤال الأول للدراسة تم استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية لترتيب أولويات عبارات أبعاد الدراسة، والمتمثلة في م درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي المطلوبة للتخرج في المدارس الثانوية - مسارات - من حيث مجالات التطوع (التعليمي، الصحي، السياحي، الديني، القانوني، المالي، البيئي، التقني)؛ حيث إن استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية هو الأسلوب الإحصائي الأنسب في هذه الحالة؛ لأن المتوسط يوفر فكرة عامة عن الدرجة العامة لتفعيل ساعات العمل التطوعي من خلال حساب متوسط درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة على العبارات، بينما يقيس الانحراف المعياري مدى تشتت استجابات أفراد المجتمع حول المتوسط، مما يعطي فكرة عن مدى اتفاق أو اختلاف استجابات أفراد المجتمع (Field, 2018). وبناءً على ذلك فقد تم تحديد درجة التفعيل لكل عبارة، ومتوسط درجة التفعيل العامة لكل مجال من مجالات التطوع على النحو الآتي:

أولاً: المجال التعليمي:

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة مرتبة

ترتيباً تنازلياً لكل عبارة من عبارات المجال الأول

الترتيب	درجة التفعيل	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	رقم العبارة
١	مرتفعة	١.٢٠	٣.٥٥	تدعم إدارة المدرسة الطلاب في تقديم الدورات التدريبية التعليمية	٣
٢	مرتفعة	١.٢٤	٣.٥٢	تقوم إدارة المدرسة بإعداد خطة سنوية لتفعيل التطوع في المجال التعليمي داخل المدرسة	٤
٣	مرتفعة	١.١٩	٣.٤٩	تعزز إدارة المدرسة المبادرات الذاتية للطلاب في تقديم الورش التدريبية التعليمية	٥
٤	مرتفعة	١.١٩	٣.٤٨	تفعل إدارة المدرسة مشاركة الطلاب في حصص الإتقان	١
٥	مرتفعة	١.١٠	٣.٤٧	تشجع إدارة المدرسة الطلاب على المشاركة بأبحاث علمية في مختلف المجالات وفق منهجية البحث العلمي	٢
	مرتفعة	١.٠٢	٣.٥٠	الدرجة العامة لتفعيل ساعات المجال التعليمي	

يتبين من الجدول أن درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي في المجال التعليمي تعد مرتفعة عامةً، حيث كانت المتوسطات الحسابية للعبارات المختلفة تتراوح بين ٣.٤٧ و ٣.٥٥، مما يدل على تفاعل إيجابي للإدارة في دعم الأنشطة التعليمية التطوعية. هذا التفاعل يظهر من خلال دعم الإدارة للطلاب في تقديم الدورات التدريبية التعليمية وإعداد خطة سنوية لتفعيل التطوع، بالإضافة إلى تعزيز المبادرات الذاتية للطلاب وتفعيل مشاركتهم في حصص الإتقان وتشجيعهم على المشاركة بأبحاث علمية. هذه النتائج تبرز جهود الإدارة في خلق بيئة تعليمية تفاعلية ومشجعة على التطوع، مما يعزز من تنمية مهارات الطلاب الأكاديمية والشخصية. الانحرافات المعيارية التي تراوحت بين ١.١٠ و ١.٢٤ تشير إلى وجود تفاوت يسير في استجابات أفراد العينة، مما يدل على اتفاق نسبي بين المُنسّقين حول مستوى التفعيل. هذه النتائج تشير إلى أن الإدارة المدرسية تقوم بدور محوري في تشجيع العمل التطوعي التعليمي، وهو ما يمكن أن يكون نموذجاً يُحتذى به في المجالات الأخرى للتطوع داخل المدرسة. وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (بوخمسين، ٢٠٢٣)، حيث أكدت أن المعلمين والإدارة المدرسية لها دور مؤثر في الأنشطة التطوعية للطلاب بوجه عام، والطلاب ذوو صعوبات التعلم بوجه

خاص، حيث تقوم بتشجيعهم على بذل الجهود في سبيل مساعدة زملائهم في الأنشطة التعليمية وذلك بدرجة مرتفعة، كما أنه يتفق مع دراسة (Khasanzyanova, 2017)، التي توصلت إلى أن التَّطوُّع في الأنشطة التعليمية زاد من مهارات الطلاب بشكل مرتفع، إلا أن نتائج هذه الدراسة اختلفت مع دراسة (الناصر، ٢٠٢٣)، والتي أكدت أن كثافة أعداد الطالبات في المدرسة يعوق الإدارة المدرسية عن الاهتمام بالأنشطة التعليمية التَّطَوُّعية في الجمعيات الخيرية.

■ ثانيًا: المجال الصحي:

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة مرتبة

ترتيبًا تنازليًا لكل عبارة من عبارات المجال الثاني

الترتيب	درجة التفعيل	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	رقم العبارة
١	مرتفعة	١.٣٧	٣.٥٥	تحرص إدارة المدرسة على متابعة الطلاب في الإذاعة المدرسية في نشر ثقافة الإصحاح الجسمي والرياضي	٩
٢	متوسطة	١.٢٦	٣.٢٩	تحفز إدارة المدرسة الطلاب للالتحاق بدورات الإسعافات الأولية للتدرب عليها	٦
٣	متوسطة	١.٢٠	٢.٩١	تشجع إدارة المدرسة الطلاب على المشاركة في حملات التبرع بالدم	٧
٤	متوسطة	١.٢٨	٢.٦٠	تنضم إدارة المدرسة زيارة الطلاب للمرضى في المستشفيات بشكل دوري	٨
متوسطة		١.٠٨	٣.٠٩	الدرجة العامة لتفعيل ساعات المجال الصحي	

■ يتبين من الجدول (٩) أن درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التَّطَوُّعي في المجال الصحي تتراوح بين مرتفعة ومتوسطة، حيث كانت المتوسطات الحسابية للعبارات المختلفة تتراوح بين ٢.٦٠ و ٣.٥٥، مما يدل على تفاوت مستوى التفعيل في الأنشطة الصحية التَّطَوُّعية. يتضح أن العبارة التي حققت أعلى درجة تفعيل هي "تحرص إدارة المدرسة على متابعة الطلاب في الإذاعة المدرسية في نشر ثقافة الإصحاح الجسمي والرياضي" بمتوسط حسابي بلغ ٣.٥٥ وانحراف معياري ١.٣٧، مما يشير إلى اهتمام الإدارة بنشر الوعي الصحي والرياضي بين الطلاب. وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (الشهراني، ٢٠٢٠)، التي توصلت إلى أن الإدارة المدرسية تشجع ممارسة الأنشطة الرياضية بدرجة كبيرة للغاية، وهو ما يمكن الطلاب من إمكانية مساعدة زملائهم في

الأنشطة الرياضية المختلفة.

■ في المقابل، كانت درجة التفعيل أقل في عبارات أخرى مثل "تحفز إدارة المدرسة الطلاب للالتحاق بدورات الإسعافات الأولية للتدرب عليها" و"تشجع إدارة المدرسة الطلاب على المشاركة في حملات التبرع بالدم" و"تنظم إدارة المدرسة زيارة الطلاب للمرضى في المستشفيات بشكل دوري"، حيث كانت المتوسطات الحسابية لهذه العبارات ٣.٢٩ و ٢.٩١ و ٢.٦٠ على التوالي. هذا التفاوت في درجات التفعيل يظهر اختلاف مستويات الاهتمام والتشجيع من قبل الإدارة في مجالات التطوع الصحي المختلفة.

■ الدرجة العامة لتفعيل ساعات المجال الصحي كانت متوسطة بمتوسط حسابي ٣.٠٩ وانحراف معياري ١.٠٨، مما يبرز تبايناً في درجة التفعيل عبر الأنشطة الصحية المختلفة. هذا يشير إلى أن الإدارة المدرسية تركز بشكل أكبر على بعض الأنشطة الصحية مثل نشر الثقافة الصحية في الإذاعة المدرسية وتحفيز الطلاب للالتحاق بدورات الإسعافات الأولية، بينما تقل درجة التفعيل في الأنشطة الأخرى مثل حملات التبرع بالدم وزيارة المرضى. وهو ما يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (القرني، ٢٠٢٠) والتي أكدت أن مستوى دعم الإدارة الدريسة للأنشطة الصحية التي يشارك فيها الطلاب وتقدم لهم أيضاً كان بدرجة متوسطة، وهو ما يعني أن هناك حاجة لزيادة الأنشطة التي تقوم بها المدرسة في المجال الصحي، والتي يمكن أن ترتبط حملات التبرع بالدم وزيارة المرضى، وقد يرجع ذلك إلى خوف المدرسة من المشاركة في مثل هذه الأنشطة لأنها يمكن أن تؤثر بالسلب على الطلاب. وأيضاً يتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة (العوهلي، ٢٠٢٣) والتي أكدت على أن الإدارة المدرسية لا تشجع على الأنشطة التوعوية في المجال الصحي بشكل مرتفع.

■ هذه النتائج تشير إلى وجود مجالات تحتاج إلى تعزيز الجهود الإدارية لتفعيلها بشكل أفضل. لذا، يمكن توصية الإدارة المدرسية بزيادة التركيز على الأنشطة الصحية التي لم تحقق تفعيلًا عاليًا، مثل حملات التبرع بالدم وزيارة المرضى، لضمان توفير تجربة تطوعية صحية متكاملة وشاملة للطلاب. هذا من شأنه أن يساهم في تعزيز الوعي الصحي والمشاركة المجتمعية بين الطلاب، مما يظهر أثره إيجاباً على المجتمع المدرسي ككل.

■ ثالثاً: المجال السياحي:

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة مرتبة

ترتيباً تنازلياً لكل عبارة من عبارات المجال الثالث

الترتيب	درجة التفعيل	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	رقم العبارة
١	متوسطة	١.٢١	٣.٢٦	تعمل إدارة المدرسة على تدريب الطلاب على إدارة الضيافة	١٠
٢	متوسطة	١.٢٢	٣.٢٦	تعزز إدارة المدرسة على نشر ثقافة الاهتمام بالآثار والمحافظة عليها	١١
٣	متوسطة	١.٢٧	٢.٧٢	تدعم إدارة المدرسة الطلاب الإرشاد السياحي لضيوف المنطقة	١٤
٤	متوسطة	١.٣٥	٢.٦٥	تساعد الإدارة المدرسية على نشر ثقافة السياحة البحرية	١٣
٥	منخفضة	١.٣٤	٢.٥٠	توفر الإدارة المدرسية دورات بالتعاون مع وزارة السياحة	١٢
	متوسطة	١.٠٥	٢.٨٨	الدرجة العامة لتفعيل ساعات المجال السياحي	

■ يتضح من الجدول (١٠) أن درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل النطوعي في المجال السياحي تتراوح بين المتوسطة والمنخفضة، حيث كانت المتوسطات الحسابية للعبارات المختلفة تتراوح بين ٢.٥٠ و ٣.٢٦. العبارة التي حققت أعلى درجة تفعيل هي "تعمل إدارة المدرسة على تدريب الطلاب على إدارة الضيافة" وتعزز إدارة المدرسة على نشر ثقافة الاهتمام بالآثار والمحافظة عليها" بمتوسط حسابي بلغ ٣.٢٦ لكل منهما وانحراف معياري حوالي ١.٢١ و ١.٢٢ على التوالي، مما يشير إلى اهتمام الإدارة بنشر الوعي بأهمية الضيافة والمحافظة على الآثار بين الطلاب وذلك بدرجة متوسطة، مما يعني الحاجة إلى زيادة جهود الإدارة المدرسية في هذا الشأن. وهو ما يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (القرني، ٢٠٢٠)، والتي توصلت إلى أن الإدارة المدرسية يجب أن تزيد من دورها في توعية الطلاب بالحفاظ على ممتلكات المجتمع والتي منها المنشآت السياحية والآثار، حيث ما زال الطلاب في حاجة إلى أنشطة توعوية للحفاظ على الممتلكات العامة.

■ في المقابل، كانت درجة التفعيل أقل في عبارات أخرى مثل "تدعم إدارة المدرسة الطلاب الإرشاد السياحي لضيوف المنطقة" و"تساعد الإدارة المدرسية على نشر ثقافة السياحة البحرية"، حيث كانت المتوسطات الحسابية لهذه العبارات ٢.٧٢ و ٢.٦٥ على التوالي، مما يدل على تفعيل متوسط في هذه الأنشطة السياحية. العبارة التي حققت

أقل درجة تفعيل هي "توفر الإدارة المدرسية دورات بالتعاون مع وزارة السياحة" بمتوسط حسابي بلغ ٢.٥٠ وانحراف معياري ١.٣٤، مما يشير إلى قلة التفعيل في هذا الجانب من الأنشطة السياحية. وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (العوهلي، ٢٠٢٣) التي توصلت إلى أنه هناك ضعف في التعاون مع مؤسسات أخرى في دعم الأنشطة التطوعية والتي منها الأنشطة المرتبطة بالسياحة والبيئة ككل، وضعف استقبال الطلاب الذين يقومون بأعمال تطوعية في هذا المجال.

■ الدرجة العامة لتفعيل ساعات المجال السياحي كانت متوسطة بمتوسط حسابي ٢.٨٨ وانحراف معياري ١.٠٥، مما يظهر تبايناً في درجة التفعيل عبر الأنشطة السياحية المختلفة. هذا يشير إلى أن الإدارة المدرسية تركز بشكل أكبر على بعض الأنشطة السياحية مثل تدريب الطلاب على إدارة الضيافة ونشر ثقافة الاهتمام بالآثار، بينما تقل درجة التفعيل في الأنشطة الأخرى مثل الإرشاد السياحي والسياحة البحرية.

■ بناءً على هذه النتائج، يمكن توصية الإدارة المدرسية بتعزيز جهودها في تفعيل جميع جوانب العمل التطوعي السياحي، بما في ذلك الأنشطة التي كانت درجات تفعيلها منخفضة، مثل توفير الدورات بالتعاون مع وزارة السياحة. هذا من شأنه أن يساهم في توفير تجربة تطوعية سياحية متكاملة للطلاب، مما يعزز من وعيهم بأهمية السياحة والمحافظة على التراث الثقافي والبيئي، ويزيد من مشاركتهم في الأنشطة المجتمعية والسياحية عامةً.

■ رابعًا: المجال القانوني:

الجدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة
مرتبة ترتيبًا تنازليًا لكل عبارة من عبارات المجال الرابع

الترتيب	درجة التفعيل	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	رقم العبارة
١	متوسطة	١.٣٠	٣.٢٢	تحرص إدارة المدرسة على دعم الطلاب لإقامة ندوات توعوية في حقوق وواجبات منسوبي المدرسة	١٧
٢	متوسطة	١.٢٠	٣.٢٠	تحفز إدارة المدرسة الطلاب لتقديم العون الحقيقي للمستحقين	١٩
٣	متوسطة	١.٣٥	٣.٠٢	تحفز إدارة المدرسة الطلاب على الإسهام في نشر الوعي القانوني	١٥
٤	متوسطة	١.٣٥	٢.٦٩	تساعد إدارة المدرسة على تعزيز الشراكة المجتمعية مع مكاتب المحاماة	١٦
٥	متوسطة	١.٣٤	٢.٦٣	تعزز إدارة المدرسة التعاون مع الهيئة السعودية للمحاميين في توفير الفرص التطوعية للطلاب	١٨
	متوسطة	١.١٠	٢.٩٥	الدرجة العامة لتفعيل ساعات المجال القانوني	

■ بالنظر إلى الجدول (١١) يتضح بأن درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي في المجال القانوني تعد متوسطة عامة، حيث كانت المتوسطات الحسابية للعبارات المختلفة تتراوح بين ٢.٦٣ و ٣.٢٢. العبارة التي حققت أعلى درجة تفعيل هي "تحرص إدارة المدرسة على دعم الطلاب لإقامة ندوات توعوية في حقوق وواجبات منسوبي المدرسة" بمتوسط حسابي بلغ ٣.٢٢ وانحراف معياري ١.٣٠، مما يشير إلى اهتمام الإدارة بنشر الوعي القانوني بين منسوبي المدرسة من خلال الندوات التوعوية. وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (النفعي، ٢٠١٩)، والتي توصلت إلى أن الإدارة المدرسية تقوم بالأنشطة التوعوية التي تساعد الطلاب على معرفة الحقوق القانونية لهم وواجباتهم التي عليهم الالتزام بها داخل المدرسة ولكن بدرجة كبيرة، وهو ما يختلف في الدرجة مع هذا البحث الذي أكد أن إقامة الندوات التوعوية تكون بدرجة متوسطة.

■ في المقابل، كانت درجة التفعيل أقل في عبارات أخرى مثل "تحفز إدارة المدرسة الطلاب على الإسهام في نشر الوعي القانوني" و"تساعد إدارة المدرسة على تعزيز الشراكة المجتمعية مع مكاتب المحاماة" و"تعزز إدارة المدرسة التعاون مع الهيئة السعودية للمحاميين في توفير الفرص التطوعية للطلاب"، حيث كانت المتوسطات

الحسابية لهذه العبارات ٣.٠٢ و ٢.٦٩ و ٢.٦٣ على التوالي. هذا التفاوت في درجات التفعيل يبرز اختلاف مستويات الاهتمام والتشجيع من قبل الإدارة في مجالات التَّطوُّع القانونيَّ المختلفة، ولكن هناك الحاجة إلى زيادة الاهتمام بهذا النوع من الشراكات. وهذا ما يتفق مع توصلت إليه دراسة (المغربي، ٢٠١٧)، والتي توصلت إلى أنَّه يوجد قصور وحاجة إلى جهود كبيرة من مديري المدارس لزيادة الشراكات مع المؤسسات والشركات، والتي منها المؤسسات القانونية.

■ الدرجة العامة لتفعيل ساعات المجال القانونيَّ كانت متوسطة بمتوسط حسابي ٢.٩٥ وانحراف معياري ١.١٠، مما يظهر تبايناً في درجة التفعيل عبر الأنشطة القانونية المختلفة. هذا يشير إلى أن الإدارة المدرسيَّة تركز بشكل أكبر على بعض الأنشطة القانونيَّة مثل إقامة ندوات توعوية وتحفيز الطلاب لتقديم العون الحقيقي للمستحقين، بينما تقل درجة التفعيل في الأنشطة الأخرى مثل الشراكة المجتمعية مع مكاتب المحاماة والتعاون مع الهيئة السُّعُودِيَّة للمحامين.

■ بناءً على هذه النتائج، يمكن توصية الإدارة المدرسيَّة بتعزيز جهودها في تفعيل جميع جوانب العمل التَّطَوُّعي القانونيَّ، بما في ذلك الأنشطة التي كانت درجات تفعيلها متوسطة، لضمان توفير تجربة تطوُّعيَّة قانونيَّة متكاملة للطلاب. هذا من شأنه أن يسهم في تعزيز الوعي القانونيَّ والمشاركة المجتمعية بين الطلاب، مما يظهر أثره إيجاباً على المجتمع المدرسيَّ ككل. تعزيز التعاون مع الجهات القانونيَّة والمهنية يمكن أن يوفر فرصاً أوسع للطلاب لاكتساب الخبرة العملية والمعرفة القانونيَّة، مما يدعم تطوُّرهم الأكاديمي والمهني.

خامساً: المجال الديني:

جدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة مرتبة ترتيباً تنازلياً لكل عبارة من عبارات المجال الخامس

الترتيب	درجة التفعيل	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	رقم العبارة
١	مرتفعة	١.١٧	٣.٨٤	تحرص إدارة المدرسة على تعزيز مفهوم الهوية الإسلامية والقيمية	٢١
٢	مرتفعة	١.١٨	٣.٧٤	توعي إدارة المدرسة الطلاب بضرورة المحافظة على نظافة المساجد والعناية بها	٢٣
٣	مرتفعة	١.٢٤	٣.٥٣	تتابع إدارة المدرسة مشاركة الطلاب في الأنشطة الدعوية	٢٠
٤	مرتفعة	١.٢٥	٣.٤٩	تعزز إدارة المدرسة التعاون مع الجمعيات الخيرية والبحث عن فرص تطوعية للطلاب	٢٢
٥	مرتفعة	١.١٨	٣.٤١	تشجع إدارة المدرسة الطلاب للمشاركة في برامج الإغاثة المصرح بها من الجهات الحكومية	٢٤
	مرتفعة	١.٠٤	٣.٦٠	الدرجة العامة لتفعيل ساعات المجال الديني	

يتبين من الجدول (١٢) بأن درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي في المجال الديني تعد مرتفعة عامة، حيث كانت المتوسطات الحسابية للعبارات المختلفة تتراوح بين ٣.٤١ و ٣.٨٤. العبارة التي حققت أعلى درجة تفعيل هي "تحرص إدارة المدرسة على تعزيز مفهوم الهوية الإسلامية والقيمية" بمتوسط حسابي بلغ ٣.٨٤ وانحراف معياري ١.١٧، مما يشير إلى اهتمام الإدارة بتعزيز الهوية الإسلامية والقيم الأخلاقية بين الطلاب. وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (الشهري، ٢٠٢٠)، والتي توصلت إلى أن الإدارة المدرسية تساعد الطلاب على القيام بأنشطة المجال الديني بشكل مرتفع، والتي منها التمسك بالقيم الدينية واتباع ما نص عليه الدين الإسلامي.

في المقابل، كانت درجة التفعيل مرتفعة أيضاً في عبارات أخرى مثل: "توعي إدارة المدرسة الطلاب بضرورة المحافظة على نظافة المساجد والعناية بها" و"تتابع إدارة المدرسة مشاركة الطلاب في الأنشطة الدعوية" و"تعزز إدارة المدرسة التعاون مع الجمعيات الخيرية والبحث عن فرص تطوعية للطلاب" و"تشجع إدارة المدرسة الطلاب للمشاركة في برامج الإغاثة المصرح بها من الجهات الحكومية"، حيث كانت المتوسطات الحسابية لهذه العبارات ٣.٧٤ و ٣.٥٣ و ٣.٤٩ و ٣.٤١ على التوالي. هذا التوزيع يظهر التزام الإدارة المدرسية بتشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة الدينية المتنوعة، مما

يسهم في تعزيز القيم الدينية والأخلاقية لديهم.

■ الدرجة العامة لتفعيل ساعات المجال الديني كانت مرتفعة بمتوسط حسابي ٣.٦٠ وانحراف معياري ١.٠٤، مما يدل على تفاعل إيجابي ومستوى عالٍ من التفعيل في جميع الأنشطة الدينية المشمولة بالدراسة. هذا يشير إلى أن الإدارة المدرسية تقوم بدور محوري في تشجيع الطلاب على الاندماج في الأنشطة الدينية والمجتمعية، مما يعزز من تنمية الوعي الديني والقيم الأخلاقية لديهم. وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (الناصر، ٢٠٢٣)، والتي توصلت إلى أن الإدارة المدرسية تشجع المتطوعين للقيام بالأنشطة التطوعية والتي منها الأنشطة الدينية ونشر القيم الأخلاقية في الجمعيات الخيرية وتكرمهم.

■ بناءً على هذه النتائج، يمكن توصية الإدارة المدرسية بمواصلة وتعزيز جهودها في تفعيل جميع جوانب العمل التطوعي الديني، بما في ذلك الأنشطة التي كانت درجات تفعيلها مرتفعة، لضمان توفير تجربة تطوعية دينية متكاملة وشاملة للطلاب. وهذا يسهم في تعزيز الهوية الإسلامية والقيم الأخلاقية والمشاركة المجتمعية بين الطلاب، مما ينعكس إيجاباً على المجتمع المدرسي ككل. كما يمكن تعزيز التعاون مع الجمعيات الخيرية والجهات الحكومية لتوفير مزيد من الفرص التطوعية الدينية للطلاب، مما يدعم تطويرهم الشخصي والروحي.

سادسًا: المجال المالي:

جدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة مرتبة ترتيبًا تنازليًا لكل عبارة من عبارات المجال السادس

الترتيب	درجة التفعيل	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	رقم العبارة
١	مرتفعة	١.١٦	٣.٤٦	تنمي إدارة المدرسة زيادة الوعي بأهمية الميزانية الشخصية	٢٦
٢	مرتفعة	١.١٣	٣.٤٥	تحفز إدارة المدرسة نشر ثقافة الادخار لدى الطلاب	٢٥
٣	مرتفعة	١.١٦	٣.٤٣	تشجع إدارة المدرسة الطلاب على تفعيل برنامج ريالي	٢٧
٤	متوسطة	١.٢٧	٣.٣٣	تدعم إدارة المدرسة الطلاب للإسهام في دعم الأسر المنتجة	٢٨
٥	متوسطة	١.٢٩	٢.٨١	تعزز إدارة المدرسة التعاون مع البنوك المحلية في منح فرص تطوع تدريبية للطلاب	٢٩
	متوسطة	٠.٩٨	٣.٣٠	الدرجة العامة لتفعيل ساعات المجال المالي	

يتضح من الجدول (١٣) أن درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي في المجال المالي تتراوح بين المتوسطة والمرتفعة، حيث كانت المتوسطات الحسابية للعبارات المختلفة تتراوح بين ٢.٨١ و ٣.٤٦. العبارة التي حققت أعلى درجة تفعيل هي "تنمي إدارة المدرسة زيادة الوعي بأهمية الميزانية الشخصية" بمتوسط حسابي بلغ ٣.٤٦ وانحراف معياري ١.١٦، مما يشير إلى اهتمام الإدارة بتعزيز الوعي المالي الشخصي بين الطلاب.

العبارات الأخرى التي حققت درجات تفعيل مرتفعة تشمل "تحفز إدارة المدرسة نشر ثقافة الادخار لدى الطلاب" و"تشجع إدارة المدرسة الطلاب على تفعيل برنامج ريالي"، حيث كانت المتوسطات الحسابية لهذه العبارات ٣.٤٥ و ٣.٤٣ على التوالي، مما يظهر جهود الإدارة في تعزيز الثقافة المالية والادخار بين الطلاب. وهذا ما يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (الكلباني، ٢٠٢٠)، والتي توصلت إلى أن الإدارة المدرسية تشجع الطلاب على المشاركة في الأنشطة التي تتطلب الإسهام المالي من جانبهم، حيث كان هناك أكثر من ٦٠% من الطلاب يشاركون ماديًا في دعم هذه الأنشطة، وأيضًا في الحفاظ على أموالهم والتوعية بكيفية الإرشاد في الانفاق منها.

في المقابل، كانت درجة التفعيل أقل في عبارات أخرى مثل "تدعم إدارة

المدرسة الطلاب للإسهام في دعم الأسر المنتجة" و"تعزز إدارة المدرسة التعاون مع البنوك المحلية في منح فرص تطوع تدريبية للطلاب"، حيث كانت المتوسطات الحسابية لهذه العبارات ٣.٣٣ و ٢.٨١ على التوالي. هذا التفاوت في درجات التفعيل يظهر اختلاف مستويات الاهتمام والتشجيع من قبل الإدارة في مجالات التَطَوُّع المالي المختلفة.

■ الدرجة العامة لتفعيل ساعات المجال المالي كانت متوسطة بمتوسط حسابي ٣.٣٠ وانحراف معياري ٠.٩٨، مما يشير إلى تفاعل إيجابي نسبي للإدارة المدرسية في تفعيل الأنشطة المالية التَطَوُّعية، مع وجود بعض التفاوت في تفعيل الأنشطة المختلفة.

■ بناءً على هذه النتائج، يمكن توصية الإدارة المدرسية بزيادة التركيز على تعزيز التعاون مع البنوك المحلية لتوفير فرص تطوع تدريبية أكثر للطلاب، وكذلك دعم الأنشطة التي تسهم في دعم الأسر المنتجة. هذه الجهود من شأنها أن تعزز من الوعي المالي والثقافة الاقتصادية بين الطلاب، مما يظهر أثره إيجاباً على قدرتهم على إدارة أمورهم المالية الشخصية والمشاركة في المجتمع بشكل أكثر فعالية. تعزيز هذه الجوانب يمكن أن يوفر للطلاب فرصاً عملية لتطبيق ما يتعلمونه في البيئة المدرسية على مواقف حقيقية، مما يدعم تطويرهم الأكاديمي والمهني.

■ سابعاً: المجال البيئي:

جدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة مرتبة

ترتيباً تنازلياً لكل عبارة من عبارات المجال السابع

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التفعيل	الترتيب
٣٠	تشجع إدارة المدرسة تفعيل الطلاب برنامج السُّعُودِيَّة الخضراء	٣.٦٠	١.٠٨	مرتفعة	١
٣١	تشجع إدارة المدرسة مشاركة الطلاب في برامج مكافحة التلوث البيئي	٣.٦٠	١.٠٩	مرتفعة	٢
٣٣	تقدم إدارة المدرسة الدعم لمبادرات الطلاب في إعادة التدوير والحفاظ على البيئة	٣.٥٠	١.٠٨	مرتفعة	٣
٣٢	تعزز إدارة المدرسة مشاركة الطلاب للإرشاد البيئي والعناية بالمنتزهات والشواطئ	٣.٤٠	١.٠٧	مرتفعة	٤
٣٤	تخصص إدارة المدرسة أنشطة غير منهجية عن العمل التَطَوُّعي لخدمة البيئة المحلية	٣.٣٩	١.٠٩	متوسطة	٥
	الدرجة العامة لتفعيل ساعات المجال البيئي	٣.٥٠	٠.٩٢	مرتفعة	

■ يتبين من الجدول (١٤) بأن درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي في المجال البيئي تعد مرتفعة عامةً، حيث كانت المتوسطات الحسابية للعبارة المختلفة تتراوح بين ٣.٣٩ و ٣.٦٠. العبارةتان اللتان حققنا أعلى درجة تفعيل هما "تشجع إدارة المدرسة تفعيل الطلاب برنامج السُعوديّة الخضراء" و"تشجع إدارة المدرسة مشاركة الطلاب في برامج مكافحة التلوث البيئي" بمتوسط حسابي بلغ ٣.٦٠ لكل منهما وانحراف معياري ١.٠٨ و ١.٠٩ على التوالي، مما يشير إلى اهتمام الإدارة بدعم المبادرات البيئية والمشاركة الفعالة في البرامج الوطنية لحماية البيئة. وهذا يختلف مع ما توصلت إليه دراسة (العوهلي، ٢٠٢٣)، والتي توصلت إلى أن دور الإدارة المدرسية كان متوسطاً في الأنشطة المتعلقة بحماية البيئة وعقد شراكات مع مؤسسات محلية للحفاظ على البيئة والتوعية بذلك، وهناك حاجة ماسة إلى زيادة دور الإدارة المدرسية في الأنشطة المتعلقة بحماية البيئة.

■ فيما يتعلق بالعبارة الأخرى، كانت درجة التفعيل مرتفعة أيضاً في "تقدم إدارة المدرسة الدعم لمبادرات الطلاب في إعادة التدوير والحفاظ على البيئة" و"تعزز إدارة المدرسة مشاركة الطلاب للإرشاد البيئي والعناية بالمنزهات والشواطئ"، حيث كانت المتوسطات الحسابية لهذه العبارات ٣.٥٠ و ٣.٤٠ على التوالي. هذه النتائج تبرز الجهود المبذولة من قبل الإدارة لتعزيز الوعي البيئي بين الطلاب ودعم المبادرات التي تسهم في الحفاظ على البيئة. وهذا يتفق مع ما توصلت له أيضاً دراسة (ياسين، ٢٠٢٤)، حيث توصلت إلى فعالية دور الإدارة المدرسية في تعزيز الأنشطة المرتبطة بالبيئية والحفاظ عليها، والاعتناء بيها ونظافة الأماكن العامة.

■ العبارة التي حققت أدنى درجة تفعيل ضمن هذا البعد هي "تخصص إدارة المدرسة أنشطة غير منهجية عن العمل التطوعي لخدمة البيئة المحلية" بمتوسط حسابي بلغ ٣.٣٩ وانحراف معياري ١.٠٩، مما يدل على وجود مستوى متوسط من التفعيل في هذا الجانب.

■ الدرجة العامة لتفعيل ساعات المجال البيئي كانت مرتفعة بمتوسط حسابي ٣.٥٠ وانحراف معياري ٠.٩٢، مما يظهر تفاعلاً إيجابياً عالياً للإدارة المدرسية

في تفعيل الأنشطة البيئية التطوعية. هذه النتائج تشير إلى أن الإدارة المدرسية تولي أهمية كبيرة لتعزيز الوعي البيئي والمشاركة في الأنشطة البيئية بين الطلاب.

■ بناءً على هذه النتائج، يمكن توصية الإدارة المدرسية بمواصلة وتعزيز جهودها في تفعيل جميع جوانب العمل التطوعي البيئي، بما في ذلك الأنشطة التي كانت درجات تفعيلها مرتفعة، لضمان توفير تجربة تطوعية بيئية متكاملة وشاملة للطلاب. تعزيز هذه الجهود يمكن أن يساهم في تعزيز الوعي البيئي والحفاظ على الموارد الطبيعية، مما يظهر أثره إيجاباً على المجتمع المدرسي والبيئة المحلية عامةً. كما يمكن تشجيع الطلاب على ابتكار مشاريع بيئية جديدة ودعمهم في تنفيذها، مما يعزز من مشاركتهم الفعالة في حماية البيئة.

■ ثامناً: المجال التقني

جدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة مرتبة

ترتيباً تنازلياً لكل عبارة من عبارات المجال الثامن

الترتيب	درجة التفعيل	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	رقم العبارة
١	مرتفعة	١.١٨	٣.٦٠	تعزز إدارة المدرسة نشر ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني	٣٩
٢	متوسطة	١.١٧	٣.١٨	تعقد إدارة المدرسة دورات تدريبية تقنية بالتعاون مع جهات متخصصة	٣٥
٣	متوسطة	١.٢١	٣.١٨	تدعم إدارة المدرسة الطلاب في الحصول على دورات في مجال الروبوتات	٣٧
٤	متوسطة	١.٢٤	٣.٠٣	تشجع إدارة المدرسة دعم مبادرة التطوع التقني بالتعاون مع وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات	٣٨
٥	متوسطة	١.٢٧	٣.٠٣	تمكن إدارة المدرسة الطلاب من صيانة الأجهزة المدرسية	٣٦
متوسطة		١.٠٢	٣.٢١	الدرجة العامة لتفعيل ساعات المجال التقني	

■ يتضح من الجدول (١٥) بأن درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي في المجال التقني تتراوح بين المتوسطة والمرتفعة، حيث كانت المتوسطات الحسابية للعبارات المختلفة تتراوح بين ٣.٠٣ و ٣.٦٠. العبارة التي حققت أعلى درجة تفعيل هي "تعزز إدارة المدرسة نشر ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني" بمتوسط حسابي بلغ ٣.٦٠ وانحراف معياري ١.١٨، مما يشير إلى اهتمام الإدارة بتعزيز الوعي بثقافة

العمل التطوعي عبر الوسائل الإلكترونية.

■ العبارات الأخرى التي حققت درجات تفعيل متوسطة تشمل "تعقد إدارة المدرسة دورات تدريبية تقنية بالتعاون مع جهات متخصصة" و"تدعم إدارة المدرسة الطلاب في الحصول على دورات في مجال الروبوتات" و"تشجع إدارة المدرسة دعم مبادرة التطوع التقني بالتعاون مع وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات" و"تمكن إدارة المدرسة الطلاب من صيانة الأجهزة المدرسية"، حيث كانت المتوسطات الحسابية لهذه العبارات ٣.١٨ و ٣.١٨ و ٣.٠٣ و ٣.٠٣ على التوالي. هذا التفاوت يبرز الجهود المبذولة من قبل الإدارة لتعزيز المهارات التقنية لدى الطلاب، وإن كان بدرجات متفاوتة من التفعيل. وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (النفعي، ٢٠١٩)، حيث أكدت أن الإدارة التعليمية تهتم بدرجة مرتفعة بعقد دورات لزيادة التوعية بالمجال الإلكتروني وما يمكنهم من استثمار التكنولوجيا في التعليم وفي مكافحة الجرائم الإلكترونية.

■ الدرجة العامة لتفعيل ساعات المجال التقني كانت متوسطة بمتوسط حسابي ٣.٢١ وانحراف معياري ١.٠٢، مما يشير إلى تفاعل إيجابي نسبي للإدارة المدرسية في تفعيل الأنشطة التقنية التطوعية، مع وجود بعض التفاوت في تفعيل الأنشطة المختلفة. وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (الحسبان، ٢٠٢٤)، وما توصلت أيضًا له دراسة (أحمد، ٢٠٢١)، والذين أكدوا أن الإدارة المدرسية لها دور كبير في تفعيل الأنشطة التقنية التي تساعد في التعلم، واستخدامها في مجالات اجتماعية وعلمية ومنها الأعمال التطوعية المختلفة.

■ بناءً على هذه النتائج، يمكن توصية الإدارة المدرسية بزيادة التركيز على تعزيز ودعم الأنشطة التقنية التي لم تحقق تفعيلًا عاليًا، مثل توفير المزيد من الدورات التدريبية بالتعاون مع جهات متخصصة ودعم مبادرات التطوع التقني بالتعاون مع وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات. تعزيز هذه الجوانب يمكن أن يساهم في رفع مستوى المهارات التقنية لدى الطلاب وتوفير فرص تطوعية تساهم في تطوير مهاراتهم الرقمية. كما يمكن تشجيع الطلاب على المشاركة في مشاريع تقنية عملية داخل المدرسة وخارجها، مما يعزز من مشاركتهم الفعالة في المجتمع الرقمي ويعزز من قدراتهم التقنية المستقبلية.

ويمكن ترتيب درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي المطلوبة للتخرج في المدارس الثانوية من حيث مجالات التطوع (التعليمي، الصحي، السياحي، الديني، القانوني، المالي، البيئي، التقني) من وجهة نظر مُستقي التطوع، من خلال المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجة الملاءمة العامة لكل بُعد (مجال) من مجالات التطوع، وتحديد درجة تفعيل ساعات التطوع عامة في المدارس الثانوية من خلال الجدول (١٦).

جدول (١٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة مرتبة ترتيباً تنازلياً لكل بُعد من أبعاد التطوع

الترتيب	درجة التفعيل	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البُعد
١	مرتفعة	١.٠٤	٣.٦٠	المجال الديني
٢	مرتفعة	٠.٩٢	٣.٥٠	المجال البيئي
٣	مرتفعة	١.٠٢	٣.٥٠	المجال التعليمي
٤	متوسطة	٠.٩٨	٣.٣٠	المجال المالي
٥	متوسطة	١.٠٢	٣.٢١	المجال التقني
٦	متوسطة	١.٠٨	٣.٠٩	المجال الصحي
٧	متوسطة	١.١٠	٢.٩٥	المجال القانوني
٨	متوسطة	١.٠٥	٢.٨٨	المجال السياحي
	متوسطة	٠.٨١	٣.٢٦	درجة التفعيل العامة لساعات التطوع

يتبين من الجدول (١٦) بأن درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي في المدارس الثانوية تتفاوت بشكل كبير بين المجالات المختلفة من حيث درجة التفعيل. يتصدر المجال الديني بمتوسط حسابي بلغ ٣.٦٠ وانحراف معياري ١.٠٤، مما يشير إلى اهتمام كبير من قبل الإدارة بتعزيز الأنشطة التطوعية الدينية. يتبعه المجال البيئي بمتوسط حسابي ٣.٥٠ وانحراف معياري ٠.٩٢، والمجال التعليمي بمتوسط حسابي ٣.٥٠ وانحراف معياري ١.٠٢، مما يدل على تفاعل إيجابي قوي في هذه المجالات الثلاثة.

في المقابل، كانت درجة التفعيل في المجال المالي والتقني والصحي متوسطة، حيث جاءت المتوسطات الحسابية لهذه المجالات ٣.٣٠ و ٣.٢١ و ٣.٠٩ على التوالي. هذه النتائج تشير إلى وجود جهود ملموسة في تفعيل الأنشطة التطوعية في هذه المجالات، ولكنها تحتاج إلى مزيد من الدعم والتعزيز.

■ أما المجالات التي سجلت أدنى درجات التفعيل فهي المجال القانوني بمتوسط حسابي ٢.٩٥ وانحراف معياري ١.١٠، والمجال السياحي بمتوسط حسابي ٢.٨٨ وانحراف معياري ١.٠٥. هذه النتائج تظهر ضعف التفاعل في هذه المجالات، مما يستدعي ضرورة التركيز على تطوير استراتيجيات تفعيل أكثر فعالية لدعم الأنشطة التطوعية القانونية والسياحية. ويتفق مع بعض هذه النتائج ما توصلت إليه دراسة (العوهلي، ٢٠٢٣)، التي أكدت أن الأنشطة المرتبطة بالمجال البيئي جاء في مرتبة أعلى من مرتبة الأنشطة المتعلقة بالمجال الصحي.

■ الدرجة العامة لتفعيل ساعات التطوع في المدارس الثانوية جاءت متوسطة بمتوسط حسابي ٣.٢٦ وانحراف معياري ٠.٨١، مما يظهر تفاعلاً معتدلاً للإدارة المدرسية في تفعيل الأنشطة التطوعية عامةً. هذا يشير إلى أن هناك مجالات تحتاج إلى تحسين وتعزيز لضمان تحقيق التوازن في تفعيل جميع مجالات العمل التطوعي وتوفير تجربة متكاملة وشاملة للطلاب.

■ بناءً على هذه النتائج، يمكن توصية الإدارة المدرسية بتركيز الجهود على المجالات ذات التفعيل المنخفض، مثل القانوني والسياحي، وذلك من خلال تطوير برامج ومبادرات جديدة لتعزيز المشاركة الطلابية في هذه الأنشطة. كما يمكن تعزيز التعاون مع الجهات الخارجية المختصة وتوفير المزيد من الموارد والدورات التدريبية لدعم جميع جوانب العمل التطوعي، مما يساهم في رفع مستوى التفعيل العام ويعزز من تجربة الطلاب التطوعية في مختلف المجالات.

إجابة السؤال الثاني:

■ نص السؤال الثاني للدراسة على الآتي: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي المطلوبة للتخرج في المدارس الثانوية - مسارات - من وجهة نظر مُنَسِّقي التطوع تعزى للمتغيرات الآتية (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، والحالة الوظيفي، الدورات التدريبية في العمل التطوعي)، وللإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام اختبار ت للعينات المستقلة بالإضافة لاختبار تحليل التباين الأحادي لإيجاد الفروق

الإحصائية بين استجابات المعلمات، تُعزى إلى متغيرات الدراسة حسب الآتي:

١. الفروق بين استجابات المُتَسَقِّين وفق متغير نوع الجنس:

■ يبين الجدول (١٦) نتائج اختبارات للعينات المستقلة، لإيجاد دلالة الفروق بين استجابات المُتَسَقِّين والمُنَسَّقَات في درجة تفعيل الإدارة المدرسيَّة لساعات العمل التَّطَوُّعيَّة المطلوبة للتَّخَرُّج في المدارس الثَّانَوِيَّة من وجهة نظرهم وفق متغير الجنس (ذكر، أنثى).

جدول (١٧) اختبارات للعينات المستقلة لاستجابات مجتمع الدراسة في درجة تفعيل

الإدارة المدرسيَّة لساعات العمل التَّطَوُّعيَّة وفق متغير الجنس

البُعد	الجنس	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية
التعليمي	ذكر	٧٢	٣.٤٥	٠.٨٨	٠.٥٥٨	٢٣٣	٠.٥٧٧
	أنثى	١٦٣	٣.٥٣	١.٠٧			
الصحي	ذكر	٧٢	٣.١٧	١.٠٣	٠.٨١٢	٢٣٣	٠.٤١٧
	أنثى	١٦٣	٣.٠٥	١.١٠			
السياحي	ذكر	٧٢	٢.٨٦	١.٠٥	٠.٢٢٠	٢٣٣	٠.٨٢٦
	أنثى	١٦٣	٢.٨٩	١.٠٦			
القانوني	ذكر	٧٢	٢.٩٥	١.١٥	٠.٠٢٤	٢٣٣	٠.٩٨١
	أنثى	١٦٣	٢.٩٥	١.٠٨			
الديني	ذكر	٧٢	٣.٦٥	١.٠٥	٠.٤٧٢	٢٣٣	٠.٦٣٨
	أنثى	١٦٣	٣.٥٨	١.٠٣			
المالي	ذكر	٧٢	٣.٣٦	٠.٩٤	٠.٦٦٣	٢٣٣	٠.٥٠٨
	أنثى	١٦٣	٣.٢٧	١.٠٠			
البيئي	ذكر	٧٢	٣.٦٠	١.٠٠	١.١٥٤	٢٣٣	٠.٢٥٠
	أنثى	١٦٣	٣.٤٥	٠.٨٨			
التقني	ذكر	٧٢	٣.٣٤	٠.٩٩	١.٣٤٤	٢٣٣	٠.١٨٠
	أنثى	١٦٣	٣.١٥	١.٠٢			
التَّطَوُّع ككل	ذكر	٧٢	٣.٣٠	٠.٨٤	٠.٥٤٨	٢٣٣	٠.٥٨٥
	أنثى	١٦٣	٣.٢٤	٠.٨٠			

■ يتضح من الجدول (١٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة (٠.٠٥) أو أقل منه بين استجابات المُتَسَقِّين والمُنَسَّقَات في درجة تفعيل الإدارة المدرسيَّة لساعات العمل التَّطَوُّعيَّة المطلوبة للتَّخَرُّج في المدارس الثَّانَوِيَّة وفق متغير الجنس.

■ عند النظر إلى قيم (ت) والقيم الاحتمالية لجميع الأبعاد، نجد أن جميع

القيم الاحتمالية (p-values) أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية المتعارف عليه (٠.٠٥)، مما يعني أن الفروق بين استجابات الذكور والإناث ليست ذات دلالة إحصائية. في المجال التعليمي، كانت قيمة (ت) ٠.٥٥٨ مع درجة حرية ٢٣٣ والقيمة الاحتمالية ٠.٥٧٧، مما يدل على عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الجنسين في هذا المجال. وبالمثل، في المجالات الأخرى مثل: الصحي والسياحي والقانوني والديني والمالي والبيئي والتقني، كانت جميع القيم الاحتمالية تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية. هذا يشير إلى أن تقييم المُنسّقين والمُنسّقات لدرجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي كان متشابهًا بغض النظر عن جنسهم. وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (ديك، ٢٠٢٢) والتي توصلت إلى أنه لا توجد فروق في الاستجابات تعوز إلى متغير النوع.

■ النتيجة العامة تشير إلى أن الإدارة المدرسية تحقق درجة متساوية من التفعيل لساعات العمل التطوعي في جميع المجالات من دون تمييز بين الذكور والإناث، مما يظهر توجهًا شاملاً ومنصفًا في دعم الأنشطة التطوعية. يمكن أن تكون هذه النتائج مشجعة للإدارات المدرسية للاستمرار في تعزيز هذه المساواة والتأكيد على أن الجهود المبذولة في تفعيل ساعات العمل التطوعي تلقى استحسانًا متساويًا من كلا الجنسين.

■ ٢. الفروق بين استجابات المُنسّقين وفق متغير المؤهل العلمي:

■ يبين الجدول (١٩) نتائج اختبارات للعينات المستقلة، لإيجاد دلالة الفروق بين استجابات المُنسّقين والمُنسّقات في درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي المطلوبة للتخرج في المدارس الثانوية من وجهة نظرهم وفق متغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، دراسات عليا).

جدول (١٨) اختبارات للعينات المستقلة لاستجابات مجتمع الدراسة في درجة تفعيل

الإدارة المدرسية لساعات العمل التّطوّعيّ وفق متغير المؤهل العلمي

البُعد	المؤهل العلمي	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية
التعليمي	بكالوريوس	١٨٤	٣.٥١	١.٠٣	٠.٠٧٠	٢٣٣	٠.٩٤٤
	دراسات عليا	٥١	٣.٤٩	٠.٩٩			
الصحيّ	بكالوريوس	١٨٤	٣.٠٨	١.١١	٠.١٩٠	٢٣٣	٠.٨٥٠
	دراسات عليا	٥١	٣.١١	٠.٩٩			
السياحيّ	بكالوريوس	١٨٤	٢.٨٤	١.٠٣	٠.٩٣٣	٢٣٣	٠.٣٥٢
	دراسات عليا	٥١	٣.٠٠	١.١١			
القانوني	بكالوريوس	١٨٤	٢.٨٩	١.٠٩	١.٥٥٧	٢٣٣	٠.١٢١
	دراسات عليا	٥١	٣.١٦	١.١٢			
الدينيّ	بكالوريوس	١٨٤	٣.٥٨	١.٠١	٠.٥٨٦	٢٣٣	٠.٥٥٩
	دراسات عليا	٥١	٣.٦٧	١.١٥			
المالي	بكالوريوس	١٨٤	٣.٣٠	٠.٩٥	٠.١٢٠	٢٣٣	٠.٩٠٤
	دراسات عليا	٥١	٣.٢٨	١.١٠			
البيئيّ	بكالوريوس	١٨٤	٣.٤٨	٠.٩٠	٠.٤٩٩	٢٣٣	٠.٦١٩
	دراسات عليا	٥١	٣.٥٥	٠.٩٩			
التقني	بكالوريوس	١٨٤	٣.١٦	١.٠٢	١.٣٠١	٢٣٣	٠.١٩٥
	دراسات عليا	٥١	٣.٣٧	٠.٩٩			
التّطوُّع ككل	بكالوريوس	١٨٤	٣.٢٣	٠.٨١	٠.٨٠٠	٢٣٣	٠.٤٢٥
	دراسات عليا	٥١	٣.٣٤	٠.٨٤			

■ يتضح من الجدول (١٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المُنسّقين والمُنسّقات في درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التّطوّعيّ المطلوبة للتّخرّج في المدارس الثّانويّة وفق متغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، دراسات عليا).

■ عند النظر إلى قيم (ت) والقيم الاحتمالية لجميع الأبعاد، نجد أن جميع القيم الاحتمالية (p-values) أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية المتعارف عليه (٠.٠٥)، مما يعني أن الفروق بين استجابات حاملي البكالوريوس وحاملي الدراسات العليا ليست ذات دلالة إحصائية. على سبيل المثال، في المجال التعليمي، كانت قيمة (ت) ٠.٠٧٠ مع درجة حرية ٢٣٣ والقيمة الاحتمالية ٠.٩٤٤، مما يدل على عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين المؤهلين في هذا المجال. وبالمثل، في المجالات الأخرى مثل الصحيّ والسياحيّ والقانونيّ والدينيّ والماليّ والبيئيّ والتقنيّ، كانت جميع القيم الاحتمالية تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية. هذا يشير إلى أن تقييم المُنسّقين لتفعيل

ساعات العمل التطوعي من قبل الإدارة المدرسية كان متشابهًا بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية. وهذا يتفق مع ما وتوصلت إليه دراسة (ياسين، ٢٠٢٤) والتي أكدت على عدم وجود فروق في الاستجابات تعوز إلى متغير المؤهل العلمي، فيما اختلفت مع ما توصلت إليه دراسة (ديك، ٢٠٢٢) والتي توصلت إلى أنه توجد فروق في الاستجابات لصالح متغير المؤهل العلمي.

■ النتيجة العامة تشير إلى أن الإدارة المدرسية تحقق درجة متساوية من تفعيل لساعات العمل التطوعي في جميع المجالات من دون تمييز بين حاملي البكالوريوس وحاملي الدراسات العليا. وهذا يظهر توجهًا شاملاً ومنصفاً في دعم الأنشطة التطوعية، ويشجع الإدارات المدرسية على الاستمرار في تعزيز هذه المساواة لضمان أن جميع المتسقين يشعرون بالدعم والتمكين بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية.

٣. الفروق بين استجابات المتسقين وفق متغير سنوات الخبرة:

■ يبين الجدول (٢٠) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لإيجاد دلالة الفروق بين استجابات المتسقين والمتسقات في درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي المطلوبة للتخرج في المدارس الثانوية من وجهة نظرهم وفق متغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى ١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات).

جدول (١٩) اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابات مجتمع الدراسة في درجة تفعيل

الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي وفق متغير سنوات الخبرة

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية
المجال التعليمي	بين المجموعات	٩.٠٩٦	٢	٤.٥٤٨	٤.٥٣٨	٠.٠٦٢
	داخل المجموعات	٢٣٢.٥٣٢	٢٣٢	١.٠٠٢		
	المجموع	٢٤١.٦٢٨	٢٣٤	-		
المجال الصحي	بين المجموعات	٣.٦٤١	٢	١.٨٢٠	١.٥٦١	٠.٢١٢
	داخل المجموعات	٢٧٠.٥٧١	٢٣٢	١.١٦٦		
	المجموع	٢٧٤.٢١٢	٢٣٤	-		
المجال السياحي	بين المجموعات	٠.٥١٦	٢	٠.٢٥٨	٠.٢٣٢	٠.٧٩٣
	داخل المجموعات	٢٥٨.٤٤٣	٢٣٢	١.١١٤		
	المجموع	٢٥٨.٩٥٩	٢٣٤	-		

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية
المجال القانوني	بين المجموعات	٢.٢٠٣	٢	١.١٠١	٠.٩١٤	٠.٤٠٢
	داخل المجموعات	٢٧٩.٤٠٥	٢٣٢	١.٢٠٤		
	المجموع	٢٨١.٦٠٧	٢٣٤	-		
المجال الديني	بين المجموعات	٩.٥٦٩	٢	٤.٧٨٥	٤.٥٨٦	٠.٠٦٦
	داخل المجموعات	٢٤٢.٠٧٠	٢٣٢	١.٠٤٣		
	المجموع	٢٥١.٦٤٠	٢٣٤	-		
المجال المالي	بين المجموعات	١٤.٩٤٥	٢	٧.٤٧٢	٨.٢٠٣	٠.٠٦١
	داخل المجموعات	٢١١.٣٢٣	٢٣٢	٠.٩١١		
	المجموع	٢٢٦.٢٦٨	٢٣٤	-		
المجال البيئي	بين المجموعات	٧.٦٠٧	٢	٣.٨٠٤	٤.٦٦٠	٠.٠٧٠
	داخل المجموعات	١٨٩.٣٧٩	٢٣٢	٠.٨١٦		
	المجموع	١٩٦.٩٨٧	٢٣٤	-		
المجال التقني	بين المجموعات	٨.٤٣٢	٢	٤.٢١٦	٤.١٩٤	٠.٠٧٦
	داخل المجموعات	٢٣٣.٢٤٢	٢٣٢	١.٠٠٥		
	المجموع	٢٤١.٦٧٤	٢٣٤	-		
مجالات التطوع ككل	بين المجموعات	٣.٤١٣	٢	١.٧٠٦	٢.٦٢٥	٠.٠٨٥
	داخل المجموعات	١٥٠.٧٩٩	٢٣٢	٠.٦٥٠		
	المجموع	١٥٤.٢١٢	٢٣٤	-		

■ يتضح من الجدول (١٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) أو أقل منه بين استجابات المُتَسَقِّين والمُنَسِّقات في درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي المطلوبة للتخرج في المدارس الثانوية وفق متغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى ١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات).

■ عند النظر إلى قيم (ف) والقيم الاحتمالية لجميع الأبعاد، نجد أن جميع القيم الاحتمالية (p-values) أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية المتعارف عليه (٠.٠٥)، مما يعني أن الفروق بين استجابات المُتَسَقِّين حسب سنوات الخبرة ليست ذات دلالة إحصائية. على سبيل المثال، في المجال التعليمي، كانت قيمة (ف) ٤.٥٣٨ مع قيمة احتمالية ٠.٠٦٢، مما يدل على عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين مجموعات سنوات الخبرة. وبالمثل، في المجالات الأخرى مثل الصحي والسياحي والقانوني والديني

والمالي والبيئي والتقني، كانت جميع القيم الاحتمالية تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية. هذا يشير إلى أن تقييم المُتَسَقِّين لتفعيل ساعات العمل التَّطَوُّعِيَّ من قبل الإدارة المدرسيَّة كان متشابهًا بغض النظر عن سنوات خبرتهم. وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (بارشيد، ٢٠١٩) والتي أكدت على عدم وجود فروق أيضًا، ولكن هذا يختلف مع ما توصلت إليه دراسة (الكليب، ٢٠٢٣)، التي توصلت إلى أنه توجد فروق في الاستجابات الخاصة بأفراد العينة وتعوز هذه الفروق لصالح سنوات الخبرة التي تساوي عشر سنوات فأكثر، فيما اختلفت أيضًا مع ما توصلت إليه دراسة (ديك، ٢٠٢٢) والتي توصلت إلى أنه توجد فروق في الاستجابات لصالح متغير سنوات الخبرة، ولصالح الأكثر خبرة في الوظيفة.

■ النتيجة العامة تشير إلى أن الإدارة المدرسيَّة تحقق درجة متساوية من التفعيل لساعات العمل التَّطَوُّعِيَّ في جميع المجالات من دون تمييز بين المُتَسَقِّين بناءً على سنوات خبرتهم. هذا يظهر توجهًا شاملاً ومنصفاً في دعم الأنشطة التَّطَوُّعِيَّة، ويشجع الإدارات المدرسيَّة على الاستمرار في تعزيز هذه المساواة لضمان أن جميع المُتَسَقِّين يشعرون بالدعم والتمكين بغض النظر عن مستوى خبرتهم.

■ بناءً على هذه النتائج، يمكن للإدارات المدرسيَّة الاستمرار في تقديم برامج التَّطَوُّع بشكل يعزز من مشاركة جميع المُتَسَقِّين، بغض النظر عن سنوات خبرتهم، والعمل على توفير بيئة تشجع على مشاركة الجميع في الأنشطة التَّطَوُّعِيَّة بفعالية وكفاءة.

٤. الفروق بين استجابات المُتَسَقِّين وفق متغير الحالة الوظيفية:

■ يبين الجدول (٢١) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لإيجاد دلالة الفروق بين استجابات المُتَسَقِّين والمُتَسَقِّات في درجة تفعيل الإدارة المدرسيَّة لساعات العمل التَّطَوُّعِيَّ المطلوبة للتَّخَرُّج في المدارس الثانويَّة من وجهة نظرهم وفق متغير الحالة الوظيفية (غير مفرغ للعمل التَّطَوُّعِيَّ، مفرغ بشكل جزئي للعمل التَّطَوُّعِيَّ، مفرغ للعمل التَّطَوُّعِيَّ).

جدول (٢٠) اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابات مجتمع الدراسة في درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي وفق الحالة الوظيفية

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية
المجال التعليمي	بين المجموعات	٩٠.٩٦	٢	٥٦.٤٣٥	٢.٥٩	٠.٠٧٨
	داخل المجموعات	٢٣٢.٥٣٢	٢٣٢	٢١.٤٥٦		
	المجموع	٢٤١.٦٢٨	٢٣٤	-		
المجال الصحي	بين المجموعات	٣.٦٤١	٢	٢٢.٣٤٣	١.٦٠٦	٠.٢٠٤
	داخل المجموعات	٢٧٠.٥٧١	٢٣٢	١٤.١٦٦		
	المجموع	٢٧٤.٢١٢	٢٣٤	-		
المجال السياحي	بين المجموعات	٠.٥١٦	٢	٧٧.١١١	٢.٨٨	٠.٠٥٩
	داخل المجموعات	٢٥٨.٤٤٣	٢٣٢	٢٦.١١٤		
	المجموع	٢٥٨.٩٥٩	٢٣٤	-		
المجال القانوني	بين المجموعات	٢.٢٠٣	٢	٧١.١٠١	٢.٤٧٤	٠.٠٨٨
	داخل المجموعات	٢٧٩.٤٠٥	٢٣٢	٢٨.٢٠٤		
	المجموع	٢٨١.٦٠٧	٢٣٤	-		
المجال الديني	بين المجموعات	٩.٥٦٩	٢	١٨.٩٧٣	٠.٧٢٥	٠.٤٨٦
	داخل المجموعات	٢٤٢.٠٧٠	٢٣٢	٢٦.١٢٧		
	المجموع	٢٥١.٦٤٠	٢٣٤	-		
المجال المالي	بين المجموعات	١٤.٩٤٥	٢	٤.١٦٦	٠.١٦٧	٠.٨٤٦
	داخل المجموعات	٢١١.٣٢٣	٢٣٢	٢٤.٩٤		
	المجموع	٢٢٦.٢٦٨	٢٣٤	-		
المجال البيئي	بين المجموعات	٧.٦٠٧	٢	١٨.١١	٠.٦٧٩	٠.٥٠٩
	داخل المجموعات	١٨٩.٣٧٩	٢٣٢	٢٦.١٣٣		
	المجموع	١٩٦.٩٨٧	٢٣٤	-		
المجال التقني	بين المجموعات	٨.٤٣٢	٢	٢٦.٦٥	١.٠٢٦	٠.٣٦١
	داخل المجموعات	٢٣٣.٢٤٢	٢٣٢	٢٥.٦٥٤		
	المجموع	٢٤١.٦٧٤	٢٣٤	-		
مجالات التطوع ككل	بين المجموعات	٣.٤١٣	٢	١.٥٢٧	١.٤٣٢	٠.٢٤٣
	داخل المجموعات	١٥٠.٧٩٩	٢٣٢	١.١١٧		
	المجموع	١٥٤.٢١٢	٢٣٤	-		

■ يتضح من الجدول (٢٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة (٠.٠٥) أو أقل منه بين استجابات المُنَسِّقين والمُنَسِّقات في درجة تفعيل الإدارة المدرسيّة لساعات العمل التطّوعيّ المطلوبة للتخرّج في المدارس الثانويّة وفق متغير الحالة الوظيفية (غير مفرغ للعمل التطّوعيّ، مفرغ بشكل جزئي للعمل التطّوعيّ، مفرغ للعمل التطّوعيّ).

■ عند النظر إلى قيم (ف) والقيم الاحتمالية لجميع الأبعاد، نجد أن جميع القيم الاحتمالية (p-values) أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية المتعارف عليه (٠.٠٥)، مما يعني أن الفروق بين استجابات المُنَسِّقين حسب سنوات الخبرة ليست ذات دلالة إحصائية. على سبيل المثال، في المجال التعليميّ، كانت قيمة (ف) ٢.٥٩ مع قيمة احتمالية ٠.٧٨، مما يدل على عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين مجموعات الحالة الوظيفية. وبالمثل، في المجالات الأخرى مثل الصحيّ والسياحيّ والقانونيّ والدينيّ والماليّ والبيئيّ والتقنيّ، كانت جميع القيم الاحتمالية تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية. هذا يشير إلى أن تقييم المُنَسِّقين لتفعيل ساعات العمل التطّوعيّ من قبل الإدارة المدرسيّة كان متشابهًا بغض النظر عن حالتهم الوظيفية. وتعد هذه النتيجة جديدة في تطور الظاهرة، حيث لا يوجد أي دراسات اهتمت بهذا المتغير وفئاته- في حد علم الباحثة.

■ النتيجة العامة تشير إلى أن الإدارة المدرسيّة تحقق درجة متساوية من التفعيل لساعات العمل التطّوعيّ في جميع المجالات من دون تمييز بين المُنَسِّقين بناءً على حالتهم الوظيفية. هذا يظهر توجّهًا شاملاً ومنصفًا في دعم الأنشطة التطّوعيّة، ويشجع الإدارات المدرسيّة على الاستمرار في تعزيز هذه المساواة لضمان أن جميع المُنَسِّقين يشعرون بالدعم والتمكين بغض النظر عن حالتهم الوظيفية، وقد يرجع عدم وجود الفروق أن الجميع حتي وإن لم يكن لديه الوقت الكافي؛ يسعى إلى مساعدة الآخرين في كافة المجالات حتي ولو بشكل تلقائي من دون تحديد وقت معين، ومع ذلك قد يكون الفرد لديه وقت فارغ ولا يساعد، في حين شخص آخر لا يتوافر لديه إلا وقت الأسرة، ومع ذلك يشترك في الأنشطة التطّوعيّة في جميع المجالات الممكنة.

■ بناءً على هذه النتائج، يمكن للإدارات المدرسية الاستمرار في تقديم برامج التطوع بشكل يعزز من مشاركة جميع المُتَسَقِّين، بغض النظر عن حالتهم الوظيفية، والعمل على توفير بيئة تشجع على مشاركة الجميع في الأنشطة التطوعية بفعالية وكفاءة.

■ ٥. الفروق بين استجابات المُتَسَقِّين وفق متغير الدورات التدريبية في العمل التطوعي:

■ يبين الجدول (٢٠) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لإيجاد دلالة الفروق بين استجابات المُتَسَقِّين والمُتَسَقِّات في درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي المطلوبة للتخرج في المدارس الثانوية من وجهة نظرهم وفق متغير الدورات التدريبية في العمل التطوعي (لم أحصل على دورات تدريبية، دورة تدريبية واحدة، دورتان تدريبيتان، ثلاث دورات فأكثر).

جدول (٢١) اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابات مجتمع الدراسة في درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي وفق الدورات التدريبية في العمل التطوعي

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية
المجال التعليمي	بين المجموعات	٨٠.٩٦	٢	٥٢.٤٣٢	٢.٤٣	٠.٠٦٧
	داخل المجموعات	٢٨٢.٥٣٢	٢٣٢	٢١.١١		
	المجموع	٣٢٠.٦٢٨	٢٣٤	-		
المجال الصحي	بين المجموعات	٣.٥٦١	٢	٤٢.٣٣	٣.٠٦	٠.٠٣٠
	داخل المجموعات	٢٧٠.٦٥١	٢٣٢	١٣.٧٦٥		
	المجموع	٢٧٤.٢١٢	٢٣٤	-		
المجال السياحي	بين المجموعات	٥٠.٧١٦	٢	٨٣.٦٦	٣.١٨	٠.٠٢٦
	داخل المجموعات	٢٠٨.٢٤٢	٢٣٢	٢٦.٢٧		
	المجموع	٢٥٨.٩٥٨	٢٣٤	-		
المجال القانوني	بين المجموعات	٧.٢٠٨	٢	٦٠.٦٥	٢.١١٥	٠.١٠١
	داخل المجموعات	٢٧٤.٤٠٠	٢٣٢	٢٨.٦٧٥		
	المجموع	٢٨١.٦٠٧	٢٣٤	-		
المجال الديني	بين المجموعات	٤.٢٦٩	٢	٩٠.٩٧٣	٣.٦٦	٠.٠١٤
	داخل المجموعات	٢١٧.٣٧٠	٢٣٢	٢٤.١٢٧		
	المجموع	٢٢١.٦٤٠	٢٣٤	-		
المجال المالي	بين المجموعات	١٤.٩٤٥	٢	١٠٥.١٦٦	٤.٥٨	٠.٠٠٤

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية
	داخل المجموعات	٢١١.٣٢٣	٢٣٢	٢٣.٩٤		
	المجموع	٢٢٦.٢٦٨	٢٣٤	-		
	بين المجموعات	٧.٦٠٧	٢	٨٥.١١		
المجال البيئي	داخل المجموعات	١٨٩.٣٧٩	٢٣٢	٢٥.١٣٣	٣.٢٧	٠.٠٢٠
	المجموع	١٩٦.٩٨٧	٢٣٤	-		
	بين المجموعات	٨.٤٣٢	٢	٨٩.٦٥		
المجال التقني	داخل المجموعات	٢٣٣.٢٤٢	٢٣٢	٢٤.٦٥٤	٣.٦٤	٠.٠١٤
	المجموع	٢٤١.٦٧٤	٢٣٤	-		
	بين المجموعات	٣.٤١٣	٢	٤.٥٢٧		
مجالات التّطوُّع ككل	داخل المجموعات	١٥٠.٧٩٩	٢٣٢	١١.٤٢٢	٤.٤٣٧	٠.٠٠٥
	المجموع	١٥٤.٢١٢	٢٣٤	-		
	بين المجموعات	٣.٤١٣	٢	٤.٥٢٧		

■ يتضح من الجدول (٢١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٠٥) أو أقل منه بين استجابات المُتَبَقِّين والمُنْتَبِقَات في درجة تفعيل الإدارة المدرسيّة لساعات العمل التّطوُّعيّ المطلوبة للتّخَرُّج في المدارس الثّانويّة وفق متغير الدورات التدريبية في العمل التّطوُّعيّ في كافة الأبعاد باستثناء البعد الأول والرابع، حيث كانا غير دالين إحصائيّاً (لم أحصل على دورات تدريبية، دورة تدريبية واحدة، دورتان تدريبيتان، ثلاث دورات فأكثر).

■ عند النظر إلى قيم (ف) والقيم الاحتمالية لجميع الأبعاد، نجد أن جميع القيم الاحتمالية (p-values) - باستثناء البعد الأول - والرابع أقل من مستوى الدلالة الإحصائية المتعارف عليه (٠.٠٠٥)، مما يعني أن الفروق بين استجابات المُتَبَقِّين حسب الدورات التدريبية في العمل التّطوُّعيّ ذات دلالة إحصائية. على سبيل المثال، في المجال الصّحيّ، كانت قيمة (ف) ٢.٤٣ مع قيمة احتمالية ٠.٦٧، مما يدل على وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين مجموعات الدورات التدريبية في العمل التّطوُّعيّ. وبالمثل، في المجالات الأخرى مثل السياحيّ والدينيّ والماليّ والبيئيّ والتقنيّ، هذا يشير إلى أن تقييم المُتَبَقِّين لتفعيل ساعات العمل التّطوُّعيّ من قبل الإدارة المدرسيّة كان مختلفاً باختلاف الدورات التدريبية في العمل التّطوُّعيّ. وتعد هذه النتيجة جديدة في تطور الظاهرة، حيث

- لا يوجد اي دراسات اهتمت بهذا المتغير وفئاته- في حد علم الباحثة-.
- النتيجة العامة تشير إلى أن الإدارة المدرسية تحقق درجة غير متساوية من التفعيل لساعات العمل التطوعي في بعض المجالات مع اختلاف المُتَسَقِّين بناءً على الدورات التدريبية في العمل التطوعي الحاصلين عليها. وهذا يمكن أن يجعل الإدارة المدرسية تهتم أكثر بالدورات التدريبية في المجالات كافة، حيث كان لها أثر بالغ في استجابات أفراد العينة، حيث من حصل على دورات تدريبية ولو واحدة فقط كان أفضل في المشاركة في الأعمال التطوعية.
 - بناءً على هذه النتائج، يمكن للإدارات المدرسية الاستمرار في تقديم برامج تقديم برامج تدريبية على كل المُتَسَقِّين والمُنَسِّقات لما له من نتيجة إيجابية في تعزيز الأنشطة التطوعية على جميع الصُّعد وفي المجالات كافة.
 - ولتحديد إلى من تكون هذه الفروق تم إجراء اختبار شيفيه، وهو على النحو الآتي:

جدول (٢٢) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة بين المجموعات حسب متوسط الفروق بين أفراد العينة في كل بعد وفقاً للدورات التدريبية في العمل التطوعي

البعد	عدد الدورات	لم أحصل على دورات	دورة تدريبية واحدة	دورتان تدريبيتان	ثلاث دورات فأكثر
الثاني	لم أحصل على دورات		-	-	-
	دورة تدريبية واحدة	١.٦٥		-	-
	دورتان تدريبيتان	١.٦٧	٠.٠٢		-
	ثلاث دورات فأكثر	*٢.١١	٠.٤٧	٠.٤٤	
الثالث	لم أحصل على دورات		-	-	-
	دورة تدريبية واحدة	*٢.٧٦		٠.٣٨	٠.١٥
	دورتان تدريبيتان	٢.٣٨	-		-
	ثلاث دورات فأكثر	*٢.٦٠	-	٠.٢٢	
الخامس	لم أحصل على دورات		-	-	-

البعد	عدد الدورات	لم أحصل على دورات	دورة تدريبية واحدة	دورتان تدريبيتان	ثلاث دورات فأكثر
	دورة تدريبية واحدة	*٣.٢٢		٢.٠٢	٠.٤٧
	دورتان تدريبيتان	١.١٩	-		-
	ثلاث دورات فأكثر	*٢.٧٥	-	١.٥٥	
السادس	لم أحصل على دورات		-	-	-
	دورة تدريبية واحدة	*٣.٣٧		١.٣١	٠.٤٣
	دورتان تدريبيتان	٢.٠٦	-		-
	ثلاث دورات فأكثر	*٢.٩٣	-	٠.٩٣	
السابع	لم أحصل على دورات		-	-	-
	دورة تدريبية واحدة	*٢.٦٧		٠.٩١	-
	دورتان تدريبيتان	١.٧٦	-		-
	ثلاث دورات فأكثر	*٣.٠١	٠.٣٣	١.٢٥	
الثامن	لم أحصل على دورات		-	-	-
	دورة تدريبية واحدة	*٢.٩٣		١.١٥	-
	دورتان تدريبيتان	١.٧٧	-		-
	ثلاث دورات فأكثر	*٢.٩٣	٠.٠٠٧	١.٦٦	
مجال النطوع ككل	لم أحصل على دورات		-	-	-
	دورة تدريبية واحدة	*٢٠.٧٦		٦.٢١	-
	دورتان تدريبيتان	١٤.٥٤	-		-
	ثلاث دورات فأكثر	*٢٠.٩٨	٠.٢٢	٦.٤٤	
هذه الإشارة (*) تعني وجود فروق عند مستوي ٠.٠٥					

■ يتضح من خلال الجدول السابق أن الفروق بين الأفراد الذين لم يحصلوا على دورات تدريبية والأفراد الذين حصلوا على ثلاث دورات فأكثر، ولصالح فئة ثلاث دورات فأكثر، وذلك في أبعاد المجال الصحي والسياحي والديني والمالي والبيئي والتقني وفي

مجالات التطوع ككل، مما يؤكد على أن من حصل على ثلاث دورات فأكثر كان أكثر مشاركة في الأنشطة التطوعية في المجالات المذكورة سابقاً، وهو ما يؤكد على ضرورة الحصول على دورات عدة قبل المشاركة في الأنشطة التطوعية، وأيضاً في الوعي بأهمية المشاركة التطوعية، وهذا ما لم تذكره الدراسات السابقة في الموضوع نفسه، مما يضيف للبحث قيمة جديدة، وأيضاً للظاهرة البحثية.

■ ويتضح أيضاً أن الفروق بين الأفراد الذين لم يحصلوا على دورات تدريبية والأفراد الذين حصلوا على دورة تدريبية واحدة فقط على الأقل، ولصالح فئة دورة تدريبية واحدة، وذلك في أبعاد المجال السياحي والديني والمالي والبيئي والتقني وفي مجالات التطوع ككل، مما يؤكد على أن من حصل على دورة تدريبية واحدة فقط على الأقل كان أكثر مشاركة في الأنشطة التطوعية في المجالات المذكورة سابقاً، وهو ما يؤكد على ضرورة الحصول على دورة واحدة فقط على الأقل قبل المشاركة في الأنشطة التطوعية، وأيضاً في الوعي بأهمية المشاركة التطوعية، وهذا ما لم تذكره الدراسات السابقة في ذات الموضوع، مما يضيف للبحث قيمة جديدة، وأيضاً للظاهرة البحثية، ولكن لم يكون هناك فروق بين فئة دورتان تدريبيتان وفئة لم أحصل على دورات تدريبية، وقد يرجع ذلك أن فئة دورتين تدريبيتين كانوا أقل فئة مشاركة في العينة بنسبة لا تتعدى ١٣.٢%. وهو التفسير الأقرب لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

المحور الخامس النتائج والآليات المقترحة

أبرز نتائج الدراسة:

■ إجابة السؤال الأول:

■ نص السؤال الأول للدراسة على الآتي: "ما درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التطوعي المطلوبة للتخرج في المدارس الثانوية - مسارات - من حيث مجالات التطوع (التعليمي، الصحي، السياحي، الديني، القانوني، المالي، البيئي، التقني) من وجهة نظر مُنسقي التطوع.

■ الدرجة العامة لتفعيل ساعات التطوع في المدارس الثانوية جاءت متوسطة بمتوسط حسابي ٣.٢٦ وانحراف معياري ٠.٨١، مما يظهر تفاعلاً معتدلاً للإدارة

المدرسيّة في تفعيل الأنشطة التّطوّعيّة عامّةً. هذا يشير إلى أن هناك مجالات تحتاج إلى تحسين وتعزيز لضمان تحقيق التوازن في تفعيل جميع مجالات العمل التّطوّعيّ وتوفير تجربة متكاملة وشاملة للطلاب.

■ أولاً: المجال التعليميّ درجة تفعيل الإدارة المدرسيّة لساعات العمل التّطوّعيّ في المجال التعليميّ تعد مرتفعة عامّةً، حيث كانت المتوسطات الحسابية للعبارات المختلفة تتراوح بين ٣.٤٧ و ٣.٥٥، مما يدل على تفاعل إيجابي للإدارة في دعم الأنشطة التعليميّة التّطوّعيّة. والانحرافات المعيارية التي تراوحت بين ١.١٠ و ١.٢٤ تشير إلى وجود تفاوت بسيط في استجابات أفراد العينة، مما يدل على اتفاق نسبي بين المُتَسَقِّين حول مستوى التفعيل.

ثانياً المجال الصحيّ درجة تفعيل الإدارة المدرسيّة لساعات العمل التّطوّعيّ في المجال الصحيّ تتراوح بين مرتفعة ومتوسطة، حيث كانت الدرجة العامة لتفعيل ساعات المجال الصحيّ كانت متوسطة بمتوسط حسابي ٣.٠٩ وانحراف معياري ١.٠٨، مما يظهر تبايناً في درجة التفعيل عبر الأنشطة الصحيّة المختلفة.

■ ثالثاً: المجال السياحيّ حيث كانت الدرجة العامة لتفعيل ساعات المجال السياحيّ كانت متوسطة بمتوسط حسابي ٢.٨٨ وانحراف معياري ١.٠٥، مما يظهر تبايناً في درجة التفعيل عبر الأنشطة السياحيّة المختلفة. هذا يشير إلى أن الإدارة المدرسيّة تركز بشكل أكبر على بعض الأنشطة السياحيّة مثل تدريب الطلاب على إدارة الضيافة ونشر ثقافة الاهتمام بالآثار، بينما تقل درجة التفعيل في الأنشطة الأخرى مثل الإرشاد السياحيّ والسياحة البحرية.

■ رابعاً: المجال القانونيّ الدرجة العامة لتفعيل ساعات المجال القانونيّ كانت متوسطة بمتوسط حسابي ٢.٩٥ وانحراف معياري ١.١٠، مما يظهر تبايناً في درجة التفعيل عبر الأنشطة القانونيّة المختلفة. هذا يشير إلى أن الإدارة المدرسيّة تركز بشكل أكبر على بعض الأنشطة القانونيّة مثل إقامة ندوات توعوية وتحفيز الطلاب لتقديم العون الحقيقي للمستحقين، بينما تقل درجة التفعيل في الأنشطة الأخرى مثل الشراكة المجتمعية مع مكاتب المحاماة والتعاون مع الهيئة السُّعُودِيّة للمحامين.

■ خامسًا: المجال الدينيّ والدرجة العامة لتفعيل ساعات المجال الدينيّ كانت مرتفعة بمتوسط حسابي ٣.٦٠ وانحراف معياري ١.٠٤، مما يدل على تفاعل إيجابي ومستوى عالٍ من التفعيل في جميع الأنشطة الدينيّة المشمولة بالدراسة. هذا يشير إلى أن الإدارة المدرسيّة تقوم بدور محوريّ في تشجيع الطلاب على الاندماج في الأنشطة الدينيّة والمجتمعية، مما يعزز من تنمية الوعي الدينيّ والقيم الأخلاقيّة لديهم.

■ سادسًا: المجال الماليّ: درجة تفعيل الإدارة المدرسيّة لساعات العمل التطوّعيّ في المجال الماليّ تتراوح بين المتوسطة والمرتفعة، حيث كانت المتوسطات الحسابية للعبارات المختلفة تتراوح بين ٢.٨١ و ٣.٤٦ والدرجة العامة لتفعيل ساعات المجال الماليّ كانت متوسطة بمتوسط حسابي ٣.٣٠ وانحراف معياري ٠.٩٨، مما يشير إلى تفاعل إيجابي نسبي للإدارة المدرسيّة في تفعيل الأنشطة الماليّة التطوّعيّة، مع وجود بعض التفاوت في تفعيل الأنشطة المختلفة.

■ سابعًا: المجال البيئيّ فالدرجة العامة لتفعيل ساعات المجال البيئيّ كانت مرتفعة بمتوسط حسابي ٣.٥٠ وانحراف معياري ٠.٩٢، مما يظهر تفاعلًا إيجابيًا عاليًا للإدارة المدرسيّة في تفعيل الأنشطة البيئيّة التطوّعيّة. هذه النتائج تشير إلى أن الإدارة المدرسيّة تولي أهمية كبيرة لتعزيز الوعي البيئيّ والمشاركة في الأنشطة البيئيّة بين الطلاب.

■ ثامنًا: المجال التقنيّ الدرجة العامة لتفعيل ساعات المجال التقنيّ كانت متوسطة بمتوسط حسابي ٣.٢١ وانحراف معياري ١.٠٢، مما يشير إلى تفاعل إيجابي نسبي للإدارة المدرسيّة في تفعيل الأنشطة التقنيّة التطوّعيّة، مع وجود بعض التفاوت في تفعيل الأنشطة المختلفة.

■ إجابة السؤال الثاني:

■ نص السؤال الثاني للدراسة على الآتي: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول درجة تفعيل الإدارة المدرسيّة لساعات العمل التطوّعيّ المطلوبة للتخرّج في المدارس الثانويّة - مسارات - من وجهة نظر مُنَسِّقي النّطّوع تعزى للمتغيرات الآتية (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، والحالة الوظيفية، والدورات التدريبية في العمل التطوّعي)" وللإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام اختبار

ت للعينات المستقلة بالإضافة لاختبار تحليل التباين الأحادي لإيجاد الفروق الإحصائية بين استجابات المعلمات، تُعزى إلى متغيرات الدراسة على حسب الآتي:

■ **الفروق بين استجابات المُتَسَقِّين وفق متغير الجنس:** توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) أو أقل منه بين استجابات المُتَسَقِّين والمُنَسِّقات في درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التَّطَوُّعي المطلوب للتخرُّج في المدارس الثَّانَوِيَّة وفق متغير الجنس.

■ **الفروق بين استجابات المُتَسَقِّين وفق متغير المؤهل العلمي:** النتيجة العامة تشير إلى أن الإدارة المدرسية تحقق درجة متساوية من التفعيل لساعات العمل التَّطَوُّعي في جميع المجالات من دون تمييز بين حاملي البكالوريوس وحاملي الدراسات العليا. هذا يظهر توجهاً شاملاً ومنصفاً في دعم الأنشطة التَّطَوُّعيَّة، ويشجع الإدارات المدرسية على الاستمرار في تعزيز هذه المساواة لضمان أن جميع المُتَسَقِّين يشعرون بالدعم والتمكين بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية.

■ **الفروق بين استجابات المُتَسَقِّين وفق متغير سنوات الخبرة:** عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) أو أقل منه بين استجابات المُتَسَقِّين والمُنَسِّقات في درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التَّطَوُّعي المطلوب للتخرُّج في المدارس الثَّانَوِيَّة وفق متغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى ١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات).

■ **الفروق بين استجابات المُتَسَقِّين وفق الحالة الوظيفية:** على عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين مجموعات الحالة الوظيفية. وبالمثل، في المجالات الأخرى مثل الصَّحِّي والسيَّاحي والقانوني والديني والمالي والبيئي والتقني، كانت جميع القيم الاحتمالية تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية. هذا يشير إلى أن تقييم المُتَسَقِّين لتفعيل ساعات العمل التَّطَوُّعي من قبل الإدارة المدرسية كان متشابهاً بغض النظر عن حالتهم الوظيفية. وتعد هذه النتيجة جديدة في تطور الظاهرة، حيث لا يوجد أي دراسات اهتمت بهذا المتغير وفئاته- في حد علم الباحثة.

■ الفروق بين استجابات المُتَسَقِّين وفق متغير الدورات التدريبية في العمل التَّطَوُّعي:

■ وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) أو أقل منه بين استجابات المُتَسَقِّين والمُنَسَّقَات في درجة تفعيل الإدارة المدرسية لساعات العمل التَّطَوُّعي المطلوبة للتَّخَرُّج في المدارس الثَّانَوِيَّة وفق متغير الدورات التدريبية. فالنتيجة العامة تشير إلى أن الإدارة المدرسية تحقق درجة غير متساوية من التفعيل لساعات العمل التَّطَوُّعي في بعض المجالات مع اختلاف المُتَسَقِّين بناءً على الدورات التدريبية في العمل التَّطَوُّعي الحاصلين عليها. وهذا يمكن أن يجعل الإدارة المدرسية تهتم أكثر بالدورات التدريبية في المجالات كافة، حيث كان لها أثر بالغ في استجابات أفراد العينة، حيث من حصل على دورات تدريبية ولو واحدة فقط كان أفضل في المشاركة في الأعمال التَّطَوُّعِيَّة.

توصيات الدراسة:

■ في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، ولما يشهده العمل التَّطَوُّعي من اهتمام على المستويين المحلي والعالمي، وما تم من إقرار لساعات العمل التَّطَوُّعي للطلبة في نظام المسارات بالمرحلة الثَّانَوِيَّة، وتحقيقاً للأهداف المرجوة من ذلك، تُقدِّم الباحثة بعض التوصيات التي تأمل أن تُسهم في تفعيل إدارات المدارس في تفعيل ساعات العمل التَّطَوُّعي في المرحلة الثَّانَوِيَّة ؛ وتتمثل فيما يأتي:

■ - التأكيد على الجهات ذات العلاقة في وزارة التعليم وإدارات المدارس بالعمل على توفير برامج تنمية مهينة وتدريبية خاصة بجميع الأطراف ذات العلاقة بالعمل التَّطَوُّعي بالمدرسة من مديري ومُنَسَّقِي العمل التَّطَوُّعي، بما يسهم في تنمية وعيهم بأهمية العمل التَّطَوُّعي، وإكسابهم المهارات اللازمة للعمل التَّطَوُّعي وإدارته.

■ - ضرورة قيام الجهات ذات العلاقة في وزارة التعليم بتحديد معايير واضحة ودقيقة تساعد إدارات المدارس الثَّانَوِيَّة في اختيار مُنَسَّقِي العمل التَّطَوُّعي بالمدرسة والاهتمام بتدريبهم وتطويرهم.

■ - التأكيد على الجهات ذات العلاقة في إدارات المدارس بضرورة دعم مخصصات العمل التَّطَوُّعي في ميزانيات المدارس الثَّانَوِيَّة ومساعدتها على زيادة مواردها

- المالية وتسهيل إجراءات ذلك مما قد يسهم في تنفيذ مجالات العمل التطوعي وتنوعها.
- - يمكن توصية الإدارة المدرسية بتركيز الجهود على المجالات ذات التفعيل المنخفض، مثل القانوني والسياحي، وذلك من خلال تطوير برامج ومبادرات جديدة لتعزيز المشاركة الطلابية في هذه الأنشطة.
 - - تعزيز التعاون مع الجهات الخارجية المختصة وتوفير المزيد من الموارد والدورات التدريبية لدعم جميع جوانب العمل التطوعي، مما يسهم في رفع مستوى التفعيل العام ويعزز من تجربة الطلاب التطوعية في مختلف المجالات.
 - - التأكيد على الجهات ذات العلاقة في وزارة التعليم بتوفير الأدلة التي تتضمن اللوائح والأنظمة الخاصة بالعمل التطوعي بالمدارس الثانوية، وإجراءاته التنفيذية والتأكيد على إدارات المدارس بضرورة الحصول على تلك الأدلة والعمل بها.
 - - التأكيد على الجهات ذات العلاقة في إدارات المدارس بتسهيل إجراءات الحصول على الموافقات الرسمية الخاصة بتنفيذ أنشطة الأعمال التطوعية واختصار الوقت اللازم لذلك.
 - - يجب على الإدارات المدرسية الاستمرار في تقديم برامج تقديم برامج تدريبية على كل المنسقين والمنسقات لما له من نتيجة إيجابية في تعزيز الأنشطة التطوعية على الأصعدة وفي كافة المجالات.
 - - تحرص إدارات المدارس الثانوية بالعمل على توثيق ساعات العمل التطوعي وإنشاء قاعدة بيانات إلكترونية داخل المدرسة لمتابعة مستوى تقدم وإنجاز لدى الطلاب والطالبات، والاستفادة من منصات العمل التطوعي الخاصة بوزارة التعليم أو الجهات الحكومية الأخرى.
- مقترحات لدراسات مستقبلية:**
- تقترح الباحثة إجراء عدة دراسات تتعلق بموضوع الدراسة وهي على النحو الآتي:
 - إجراء بحث عن واقع ساعات العمل التطوعي في مدارس المرحلة الثانوية من وجهة نظر الطلبة.
 - إجراء دراسة تتناول المشاركة في العمل التطوعي وعلاقتها في سمات الشخصية

لدى طلاب وطالبات التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

- بحث يتضمن تصميم برنامج تنمية مهنية لمُنسّقي العمل التطوعي في مدارس المرحلة الثانوية والتعرف على فاعليته في تنمية وعيهم بأهمية العمل التطوعي ومهارات تفعيله.
- إجراء دراسة تتناول درجة تفعيل ساعات العمل التطوعي في مجالات الأخرى (الثقافية، الإدارية، الترفيهية).
- إجراء بحث عن التحديات التي تواجه مُنسّقي التطوع في تنفيذ برامج العمل الطوعي في المدارس الثانوية مسارات.
- إجراء دراسة تتناول ساعات العمل التطوعي وعلاقته بمتغيرات أخرى مثل: مستويات الإشراف والشراكة الاجتماعية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أحمد، نوال أسعد لافي. (٢٠٢١). دور الإدارة المدرسية في تفعيل استخدام أدوات تكنولوجيا التعليم في المدارس الحكومية الثانوية في محافظة إربد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ١٢ (٣٥)، ٣٠ – ٤٢.
- بارشيد، عبدالله محمد. (٢٠١٩). واقع العمل التطوعي لطلاب المرحلة الثانوية في المدينة المنورة من وجهة نظر المعلمين: دراسة تأصيلية ميدانية. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، ٦٣، ١٨٩ – ٢٣٠.
- بن عزه، السعيد، لوحيدي، فوزي. (٢٠٢٢). إسهامات الأنشطة اللاصفية في تنمية ثقافة العمل التطوعي؛ دراسة على عينة من تلاميذ ثانوية بن رشيق القيرواني – بالطيبات. مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، جامعة وهران. ١١ (٣)، ٤٦١ – ٤٧٦.
- بوخمسین، أماني بنت محمد عبدالله. (٢٠٢٣)، دور المدرسة الابتدائية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي للطلبة ذوي صعوبات التعلم من وجهة نظر المعلمين. المجلة السعودية للتربية الخاصة، جامعة الملك سعود ٣٠، ٤٥ – ٧٩.
- بوزيد، رحمة. (٢٠١٥). دور الإدارة المدرسية في مواجهة ظاهرة التسرب المدرسي لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة من وجهة نظر المديرين؛ دراسة ميدانية بمتوسطات بلدية عين البيضاء [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- الجهني، هيله بنت ضحيان صالح. (٢٠١٩). دور الإدارة المدرسية في تفعيل الإرشاد الطلابي بالمدارس الثانوية للبنات بمدينة تبوك. مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، ٢٠ (٩)، ١ – ٥٣.
- الحسبان، بسمة خلف عيادة. (٢٠٢٤)، دور الإدارة المدرسية في تحسين مهارات الطلبة بالمدارس الثانوية في ظل المرتكزات التعليمية لدى مديرية التربية والتعليم بمنطقة الزرقاء الأولى. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث – سلسلة البحوث التربوية والنفسية، مجلة جامعة عمان العربية، ٩ (١).
- خالدي، مصطفى. (٢٠٢٣). اتجاه الطلبة نحو العمل التطوعي: دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة آكلي محند أولحاج – البويرة. مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف ١٥ (١)، ١٤٣ – ١٥٤.
- الخليف، شروق عبدالعزيز صالح، واسماعيل، محمد خليفة. (٢٠١٣). المواطنة وتعزيز العمل التطوعي. مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة. مكتبة الملك فهد الوطنية بالرياض.

- خليل، سهي محمد محمود. (٢٠٢١). دور المدرسة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي. المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بالقاهرة، ٢٠ (٣٩)، ١٩٧ - ٢٥١.
- الدوسري، راشد بن ظافر بن راشد. (٢٠١٨). غرس قيم العمل التطوعي لطلاب المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمين. دراسات جامعة عمار ثليجي بالأغواط، (٧١)، ٧٨ - ١١٠.
- الدويش، ريم بنت محمد بن عبدالعزيز، والتويجزي، أنس بن إبراهيم حمد. (٢٠٢٤)، دور الإدارة المدرسية في تفعيل العمل التطوعي لخدمة المجتمع في المدارس الثانوية بالمدينة المنورة. رسالة الخليج العربي، ٤٤ (١٧١).
- ديك، رشا سعيد. (٢٠٢٢). دور مديري المدارس الثانوية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر في تعزيز الشراكة مع المجتمع المحلي وعلاقته بتنمية العمل التطوعي لدى الطلبة من وجهة نظر المعلمين. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ١٣ (٣٩)، ١١٦ - ١٣٠.
- رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. (٢٠١٩). في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. <https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/ntp>
- الشهراني، عبد الله بن فلاح. (٢٠١٧). دور الجامعة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية وثقافة العمل التطوعي (دراسة ميدانية على طلاب وطالبات الدبلوم العام في التربية في جامعة بيشة). مجلة كلية التربية بنها، ٢٨ (١١٠)، ١ - ٥٤.
- الشهراني، عبد الله محمد مطيحن. (٢٠٢٠). درجة ممارسة الأنشطة المدرسية وعلاقتها بالتوافق المدرسي لدى الطلاب الموهوبين في محافظة بيشة، المجلة العلمية لكلية التربية، ٣٦ (٧)، ٢٤٣ - ٢٦٩.
- صقر، عبد العزيز، والعمرى، إبراهيم (٢٠١٩). دور القيادة المدرسية في تفعيل العمل التطوعي بمدارس محافظة الخرج الثانوية في ضوء مبادرات التحول الوطني. مجلة كلية التربية، جامعة بنها. ٣٠ (١٢٠)، ٤٠٦ - ٤٢٦.
- عبد الدائم، عمر سالم. (٢٠١٧). واقع مشكلات الإدارة المدرسية في المدارس الثانوية ببلدية زليتين. المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة مصراتة، ١ (٧)، ٢٦٢ - ٢٨٥.
- العوهلي، لين إبراهيم. (٢٠٢٣). دور مديرات المدارس الثانوية في دعم العمل التطوعي بمدينة الرياض. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، ٩٤ ع ١، ١٦٦ - ١٨٦.
- الغيث، العنود محمد، الفايز، عبير عبدالرحمن، التركي، مريم بنت عبدالكريم بن منصور، المهدي، سامية تراحيب بين، والعتيبي، غلباء بنت فيصل بن حدجان. (٢٠٢٠). درجة إسهام القيادات المدرسية في تعزيز العمل التطوعي في البيئة المدرسية من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض. مجلة كلية التربية بالمنصورة، ٣ (١١٠)، ٥٨٢ - ٦٢٨.

- فيصل، عبد الله. (٢٠٢١). سياسات العمل التطوعي في مصر. مجلة كلية السياسة والاقتصاد، جامعة بني سويف، ١١ (١٠)، ١ - ٢٩.
- القرني، أحمد بن مرعي بن محمد. (٢٠١٧). مشكلات الإدارة المدرسية في مدارس الأبناء بمدينة الرياض. المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٣ (٦)، ٣٢٨ - ٣٦٥.
- القرني، عبد العزيز معيض محمد. (٢٠٢٠). دور قادة المدارس الثانوية بمحافظة ببشة في تعزيز قيم المواطنة لدى الطلاب وعلاقته بمشاركتهم في العمل التطوعي من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية بالمنصورة، ١١٢ (٢)، ٥٣٨ - ٥٧٧.
- الكلباني، يونس بن حمدان بن عبد الله. (٢٠٢٠). دور إدارة المدرسة في تعزيز العمل التطوعي بالمدارس. المجلة العلمية للنشر العلمي، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح، (١٩)، ٩٣ - ١٠٨.
- الكليب، أمل بنت عبد الله بن راشد. (٢٠٢٢). معوقات المشاركة في العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمات. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ١٧ (١)، ٢١٤ - ٢٦٥.
- ماضي، خالد فهم بيومي، خليل، نبيل سعد، عبد الفتاح، منال رشاد. (٢٠٢١). تطوير إدارة المدرسة الثانوية الفنية ذات الثلاث سنوات بمحافظة السويس على ضوء ملامح الفكر الإداري المعاصر: دراسة تحليلية. مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، ٢٨ (١٣١)، ١٩٣ - ٢٢٢.
- محمد، محمود. (٢٠١٩). إدارة العمل التطوعي في المؤسسات التربوية في ضوء بعض الخبرات العالمية (المؤسسات الجامعية نموذجًا). المركز العالمي لدراسات العمل الخيري، ٥-١٧٥.
- المغربي، عفاف على محمد. (٢٠١٧). واقع ممارسة نشر ثقافة العمل التطوعي لتحقيق الشراكة المجتمعية لدى مديرات المدارس الثانوية بجدة. مجلة كلية التربية، ٢٧ (٣)، ٣٧٥ - ٤١٢.
- الناصر، نداء بنت ناصر بن إبراهيم. (٢٠٢٣)، تقويم دور الإدارة المدرسية الثانوية الحكومية بمدينة الدوايمي في تنمية العمل التطوعي لدى طالباتها. مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، ع(١٠٩)، ١-٤٣.
- الهذلول، علياء عبد الكريم ساكت. (٢٠١٩). دور القيادة المدرسية في تحسين العلاقات الاجتماعية داخل المدرسة (دراسة تحليلية). مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس ASEP، ١١٦ (٢)، ٤٠٧ - ٤٢٨.
- الهنداوي، ياسر فتح. (2009). إدارة المدرسة وإدارة الفصل - أصول نظرية وقضايا معاصرة. المجموعة العربية للتدريب والنش.. دار الكتب المصرية بالقاهرة.

- هوش، دلال مصطفى عبدالله، و خميس، مدين إبراهيم ماضي. (٢٠٢١). المشكلات التي تواجه الإدارة المدرسية في المدارس الثانوية الحكومية في الأردن من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس. *المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية - سلسلة العلوم الإنسانية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة*، مج ٢٨، ع ٢، ١٨-١٠.
- وزارة التعليم. (١٤٤٣). دليل العمل لـ التّطوُّعِ الأول. https://drive.google.com/file/d/1Bo7MUgK5ESO6gQ_FZZmwa2JSXoGffR0a/view
- وزارة التعليم. (١٤٤٣). نظم المسارات. <https://moe.gov.sa/ar/education/generaleducation/StudyPlans/Pages/SecondarySchoolTracks.aspx>
- وزارة التعليم. (٢٠١٥). اللائحة التنظيمية للعمل التطوّعي في مدارس التعليم العام. الرياض: المملكة العربية السّعوديّة.
- وزارة التعليم. (٢٠١٥). اللائحة التنظيمية للعمل التطوّعي في مدارس التعليم العام.
- وزارة التعليم. (٢٠٢١). الأدلة الإرشادية لنظام مسارات التعليم الثّانوي. الرياض: المملكة العربية السّعوديّة.
- وزارة التعليم. (٢٠٢١). الأدلة الإرشادية لنظام مسارات التعليم الثّانوي.
- وزارة التعليم. (٢٠٢١). المسارات الثّانويّة.
- ياسين، أحلام عبدالهادي، القاضي، لمى، وأسعد، ميرنا عبدالرحمن. (٢٠٢٤)، دور الإدارة المدرسيّة في تعزيز الثقافة البيئيّة لدى تلاميذ الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين: دراسة ميدانية في مدينة اللاذقية. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلميّة - سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية*، ٤٦، (٢).
- يونس، محمود سلمان. (٢٠٢٠). أثر ترشيد الإنفاق في فاعلية الإدارة المدرسيّة في المدارس الثّانويّة بمحافظات غزة [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية، جامعة الأقصى - غزة، فلسطين.
- ثانيًا: المراجع الأجنبية
- DeVellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2022). *Scale development: Theory and applications* (5th Ed.). SAGE Publications.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed). SAGE Publications.
- Fish, S. (2016). *Good For the Sector, Good For The Students: Mandatory Volunteering For High School Graduation*. <https://charityvillage.com/good-for-the-sector-good-for-the-students-man>

datory volunteering for high school graduation/

- Frey, B. B. (Ed.). (2022). *The SAGE encyclopedia of research design* (2nd Ed.). SAGE Reference.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference* (16th Ed.). Routledge.
- Halton District School Board (2023). *Community Involvement Hours*. <https://www.hdsb.ca/students/Pages/Secondary%20School/Community-Involvement-Hours.aspx>
- Khasanzyanova, A. (2017). How volunteering helps students to develop soft skills. *International Review of Education*, (63), 363 – 379.
- Maharjan, N & O'Neill, T (2018). Mandatory Community Service Program: A Case Study of Young Nepalese Canadians Experiences. *Journal of Education and Learnin.*, 7(6), 13-24.
- Ontario Ministry of Education. (1999). *Ontario secondary school diploma requirement: Community involvement activities in English-language schools policy program memorandum 124a April 27*. Ontario Ministry of Education.
- Qaralleh, T. J. O. (2020). Role of School Administration in Providing an Attractive and Safe School Environment to Students under Vision 2030. *Propósitos y Representaciones*, 8 (3).
- Sherrard High School(2023). *Volunteer Requirements*. <https://www.sherrard.us/Page/2870>
- Taylor, A. , Butterwick, S., Raykov, M., Glick, S., Peikazadi1, N, & Mehrabi, S. (2015). *Community Service-Learning in Canadian Higher Education*. Canada: Social Sciences and Humanities Research Council of Canada.
- Whiston, S. C. (2016). *Principles and applications of assessment in counseling* (5th Ed.). Cengage Learning.
- Zárubová, L.& Švecová, L.(2021). *The Willingness to Devote Time to Volunteers Projects in Relation to Volunteers Practice*. In: SHS Web of Conf, (92), The 20th International Scientific Conference Globalization and its Socio-Economic Consequences 2020. Zilina: University of Zilina, 2021. s. 1 - 8.