

المجلة الدولية للبحث والتطوير التربوي

International Journal of Educational Research and Development

مجلة علمية – دورية – محكمة – مصنفة دولياً



The Effectiveness of the Professional Learning Community Workshop and the National Volunteer Platform Marathon in Developing Volunteer Hours Among Teachers of the Second Intermediate School in Safwa: An Experimental Study.

Asya Namah Ali AlDawood

Education Directorate of the Eastern Province – KSA.

Email: t177000@estg.moe.gov.sa

تاريخ قبول نشر البحث: ٢٨ / ٥ / ٢٠٢٥ م

تاريخ استلام البحث: ١٦ / ٥ / ٢٠٢٥ م

KEY WORDS:

Volunteer work, National Volunteer Platform, Professional Learning Community, Motivation, Education.

الكلمات المفتاحية:

العمل التطوعي، المنصة الوطنية للعمل التطوعي، مجتمع التعلم المهني، التحفيز، التعليم.

ABSTRACT:

This study aims to measure the impact of a specialized motivational workshop on the secrets of the National Platform for Volunteer Work and a marathon competition for the highest achievement of volunteer hours on increasing volunteer work hours among female teachers at the second intermediate school in Safwa. The study used a quasi-experimental approach with a single-group design with pre- and post-tests. The study sample consisted of (22) female teachers. The results showed a significant improvement in volunteer work hours after implementing the workshop and competition, as female teachers became more involved in volunteer activities through the National Platform. The study also demonstrated the importance of using motivational strategies and positive competition to promote a culture of volunteer work among educational staff, which contributes to achieving the goals of the Kingdom's Vision 2030 in strengthening the volunteer work sector.

مستخلص البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر ورشة عمل تحفيزية متخصصة في أسرار المنصة الوطنية للعمل التطوعي ومسابقة ماراثون لأعلى تحصيل ساعات تطوعية على زيادة ساعات العمل التطوعية لدى معلمات المتوسطة الثانية بصفوى.

استخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي بتصميم المجموعة الواحدة بقياس قبلي وبعدي، حيث تكونت عينة الدراسة من (٢٢) معلمة.

أظهرت النتائج وجود تحسن ملحوظ في ساعات العمل التطوعي بعد تطبيق ورشة العمل والمسابقة، حيث انخرطت المعلمات بشكل أكبر في الأنشطة التطوعية عبر المنصة الوطنية.

كما أظهرت الدراسة أهمية استخدام استراتيجيات التحفيز والمنافسة الإيجابية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى الكوادر التعليمية، مما يساهم في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تعزيز قطاع العمل التطوعي.

خلفية البحث ومشكلته:

يشهد العالم المعاصر تحولات جذرية في مفهوم التنمية المجتمعية والمسؤولية الاجتماعية، حيث أصبح العمل التطوعي ركيزة أساسية من ركائز التقدم الحضاري والتماسك المجتمعي. (Wilson, 2020) ويُعد العمل التطوعي من أهم المؤشرات التي تعكس مستوى الوعي المجتمعي والحس بالمسؤولية الجماعية تجاه قضايا التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية (أبو زيد، ٢٠٢٠). فالمجتمعات المتقدمة تتميز بارتفاع معدلات المشاركة التطوعية بين أفرادها، مما يعكس نضج الثقافة المدنية والشعور بالانتماء والولاء للوطن (Musick & Wilson, 2021).

وفي هذا السياق، تبرز المملكة العربية السعودية كنموذج رائد في تبني العمل التطوعي كاستراتيجية وطنية شاملة، حيث أولت القيادة الرشيدة اهتماماً استثنائياً بتطوير قطاع العمل التطوعي كجزء لا يتجزأ من رؤية المملكة ٢٠٣٠ (هيئة تنمية المجتمع المدني، ٢٠٢١). هذه الرؤية الطموحة التي تهدف إلى بناء مجتمع حيوي قائم على قيم التضامن والتكافل الاجتماعي، والوصول إلى مليون متطوع بحلول عام ٢٠٣٠، وزيادة إسهام القطاع غير الربحي في الناتج المحلي الإجمالي من أقل من ١٪ إلى ٥٪ (رؤية المملكة ٢٠٣٠، ٢٠١٦).

إن تحقيق هذه الأهداف الطموحة يتطلب تضافراً جهود جميع قطاعات المجتمع، وعلى رأسها القطاع التعليمي الذي يُعد الحاضنة الأولى لتربية الأجيال وإعدادهم للمشاركة الفاعلة في التنمية المجتمعية (العيسى، ٢٠٢١). فالمعلمون والمعلمات ليسوا مجرد ناقلين للمعرفة والمهارات الأكاديمية، بل هم أيضاً قدوة ونماذج يحتذى بها في تعزيز القيم المجتمعية النبيلة، ومن أهمها ثقافة العطاء والمبادرة التطوعية (العوفي، ٢٠٢٢).

وتأتي أهمية دور المعلمين في العمل التطوعي من كونهم يمثلون شريحة مؤثرة في المجتمع، ولديهم القدرة على نقل هذه الثقافة إلى الطلاب والأسر والمجتمع المحلي (النبلسي، ٢٠٢٢). كما أن مشاركتهم الفعالة في الأعمال التطوعية تساهم في تعزيز صورتهم المهنية وتطوير مهاراتهم الشخصية والاجتماعية، بالإضافة إلى إثراء خبراتهم التربوية من خلال التفاعل مع فئات وقطاعات مجتمعية متنوعة (إبراهيم، ٢٠٢٤).

ولتحقيق هذه الأهداف، أطلقت المملكة العربية السعودية في عام ٢٠١٧ المنصة الوطنية للعمل التطوعي كبوابة رقمية موحدة وشاملة تهدف إلى تنظيم وتنسيق الجهود التطوعية في المملكة (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٢). هذه المنصة الرائدة تمثل نقلة نوعية في إدارة العمل التطوعي، حيث تسهل عملية

التواصل بين المتطوعين والجهات المستفيدة، وتوفر نظاماً متقدماً لتوثيق ساعات العمل التطوعي وإصدار شهادات معتمدة للمتطوعين.

تتميز المنصة الوطنية للعمل التطوعي بمجموعة من الخدمات المتطورة التي تشمل: تسجيل المتطوعين وإنشاء ملفات شخصية شاملة لهم، وعرض الفرص التطوعية المتاحة في مختلف القطاعات والمناطق، وتوفير نظام متقدم لمطابقة مهارات المتطوعين مع احتياجات الفرص المتاحة، بالإضافة إلى تقديم برامج تدريبية متخصصة لتطوير قدرات المتطوعين وتأهيلهم للعمل في مجالات متنوعة.

كما تساهم المنصة في بناء مجتمعات تطوعية متخصصة تجمع بين المتطوعين ذوي الاهتمامات المشتركة، وتوفر آليات متقدمة لقياس أثر العمل التطوعي وتقييم فعالية البرامج والمبادرات المختلفة (هيئة تنمية المجتمع المدني، ٢٠٢٣). هذا النظام المتكامل يعزز من قيمة العمل التطوعي ويرفع من مكانته في المجتمع، كما يساهم في جذب شرائح جديدة من المتطوعين وتشجيعهم على المشاركة الفاعلة (البصيلي، ٢٠٢٢).

ورغم الجهود المبذولة والإنجازات المحققة في هذا المجال، إلا أن هناك تحديات حقيقية تواجه تفعيل ثقافة العمل التطوعي بين الكوادر التعليمية (العيسى، ٢٠٢١). فالدراسات الميدانية تشير إلى أن مستوى المشاركة التطوعية بين المعلمين والمعلمات في المملكة لا يزال دون المستوى المأمول، رغم وجود الرغبة والاستعداد لدى كثير منهم للمساهمة في الأعمال التطوعية.

وتتنوع أسباب هذا التحدي بين عوامل متعددة تشمل: نقص الوعي بأهمية العمل التطوعي ودوره في التنمية المجتمعية، وضعف المعرفة بالفرص التطوعية المتاحة وآليات الوصول إليها، بالإضافة إلى التحديات التقنية المتعلقة باستخدام المنصات الرقمية والتطبيقات الإلكترونية (العوفي، ٢٠٢٢). كما تلعب العوامل التنظيمية دوراً مهماً، مثل ضيق الوقت المتاح للمعلمين بسبب أعبائهم التدريسية والإدارية، وتعارض أوقات الفرص التطوعية مع جداولهم الزمنية.

وفي هذا السياق، تبرز أهمية تطوير استراتيجيات تحفيزية مبتكرة وفعالة لتشجيع المعلمين والمعلمات على المشاركة في العمل التطوعي عبر المنصة الوطنية (النبلسي، ٢٠٢٢). ومن أهم هذه الاستراتيجيات: تنظيم ورش عمل تعريفية وتدريبية متخصصة تهدف إلى تعريف المعلمين بأسرار المنصة الوطنية للعمل التطوعي وكيفية الاستفادة القصوى من خدماتها ومزاياها المتنوعة (البصيلي، ٢٠٢٢).

والمعلمات يمثلون شريحة استراتيجية في المجتمع، ونجاحهم في تبني ثقافة العمل التطوعي سيكون له أثر مضاعف على الطلاب والأسر والمجتمع المحلي ككل.

وفي ضوء ما سبق، تتبلور مشكلة هذا البحث في الحاجة إلى دراسة علمية دقيقة لقياس أثر هذا التدخل التجريبي المتكامل على زيادة مستوى المشاركة التطوعية بين معلمات المتوسطة الثانية بصفوى. فهذه الدراسة ستساهم في تقديم أدلة علمية حول فعالية الاستراتيجيات المستخدمة، وستوفر نموذجاً قابلاً للتطبيق في مدارس ومناطق أخرى في المملكة.

كما أن نتائج هذه الدراسة ستساهم في تطوير السياسات والبرامج الوطنية المتعلقة بتعزيز العمل التطوعي في القطاع التعليمي، وستقدم توصيات عملية لصناع القرار في وزارة التعليم وهيئة تنمية المجتمع المدني لتحسين استراتيجيات تفعيل المنصة الوطنية للعمل التطوعي بين الكوادر التعليمية.

وبالتالي، يمكن تحديد مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

ما أثر ورشة عمل- مجتمع تعلم مهني-أسرار المنصة الوطنية للعمل التطوعي ومسابقة ماراثون لأعلى تحصيل ساعات تطوعية على زيادة ساعات العمل التطوعية لدى معلمات المتوسطة الثانية بصفوى؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما مستوى ساعات العمل التطوعي لدى معلمات المتوسطة الثانية بصفوى قبل تطبيق ورشة العمل والمسابقة؟
٢. ما مستوى ساعات العمل التطوعي لدى معلمات المتوسطة الثانية بصفوى بعد تطبيق ورشة العمل والمسابقة؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط ساعات العمل التطوعي قبل وبعد تطبيق ورشة العمل والمسابقة؟
٤. ما أبرز التحديات التي تواجه معلمات المتوسطة الثانية بصفوى في المشاركة في العمل التطوعي عبر المنصة الوطنية؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

١. قياس مستوى ساعات العمل التطوعي لدى معلمات المتوسطة الثانية بصفوى قبل تطبيق ورشة العمل والمسابقة.
٢. تحديد مستوى ساعات العمل التطوعي لدى معلمات المتوسطة الثانية بصفوى بعد تطبيق ورشة العمل والمسابقة.
٣. الكشف عن الفروق في متوسط ساعات العمل التطوعي قبل وبعد تطبيق ورشة العمل والمسابقة.

كما تُعد مجتمعات التعلم المهنية من الاستراتيجيات الحديثة والفعالة في التطوير المهني للمعلمين، حيث توفر بيئة تعاونية تشاركية تسمح بتبادل الخبرات والممارسات الناجحة بين الزملاء (Dufour et al., 2016). هذه المجتمعات تساهم في كسر الحواجز النفسية والمعرفية التي قد تمنع بعض المعلمين من الانخراط في الأعمال التطوعية، وتوفر الدعم المعنوي والتقني اللازم للبدء في هذا المجال. (Hord, 2019)

بالإضافة إلى ذلك، فإن استخدام عنصر المنافسة الإيجابية من خلال تنظيم مسابقات تحفيزية، مثل مسابقة ماراثون لأعلى تحصيل في ساعات العمل التطوعي، يمكن أن يكون له أثر كبير في زيادة الدافعية والحماس للمشاركة التطوعية، فالمنافسة الصحية تحفز الأفراد على بذل جهود إضافية وتشجعهم على تحقيق إنجازات أكبر، كما تساهم في خلق روح الفريق والتعاون بين المشاركين.

ومن خلال الملاحظة الميدانية والتواصل مع معلمات المتوسطة الثانية بصفوى، لاحظت الباحثة وجود فجوة واضحة بين الإمكانيات المتاحة للمشاركة التطوعية والواقع الفعلي لهذه المشاركة. ورغم توفر المنصة الوطنية للعمل التطوعي وما تقدمه من خدمات متميزة، ورغم وجود الرغبة لدى كثير من المعلمات للمساهمة في الأعمال التطوعية، إلا أن مستوى التفاعل والمشاركة الفعلية كان محدوداً جداً.

هذه الملاحظة دفعت الباحثة إلى البحث عن الأسباب الجذرية لهذه الظاهرة، وتصميم تدخل تجريبي شامل يهدف إلى معالجة هذه التحديات من خلال نهج متكامل يجمع بين عدة استراتيجيات تحفيزية. فقد تم تصميم ورشة عمل متخصصة تركز على كشف أسرار المنصة الوطنية للعمل التطوعي وتوضيح كيفية الاستفادة الأمثل من جميع خدماتها ومزاياها.

كما تم تشكيل مجتمع تعلم مهني بين المعلمات المشاركات يهدف إلى تعزيز التعلم التشاركي وتبادل الخبرات والتجارب في مجال العمل التطوعي. هذا المجتمع يوفر بيئة داعمة ومحفزة تساعد على كسر الحواجز النفسية وبناء الثقة لدى المعلمات للانخراط في الأعمال التطوعية. وللإضافة إلى عنصر التحفيز والمنافسة الإيجابية، تم تنظيم مسابقة ماراثون للحصول على أعلى تحصيل في ساعات العمل التطوعي خلال فترة زمنية محددة. هذه المسابقة تهدف إلى تحفيز المعلمات على المشاركة الفعالة والمستمرة في الأعمال التطوعية، وتعزيز روح المنافسة الصحية بينهن.

إن تصميم هذا التدخل التجريبي المتكامل يأتي استجابة للحاجة الملحة لإيجاد حلول عملية وفعالة لتحدي ضعف المشاركة التطوعية بين الكوادر التعليمية. فالمعلمون

المنصة الوطنية للعمل التطوعي: تعرفها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (٢٠٢٢) بأنها "منصة رقمية موحدة تهدف إلى ربط المتطوعين بالفرص التطوعية المتاحة، وتوثيق ساعات العمل التطوعي، وإصدار شهادات تطوعية معتمدة" (ص. ١٢).

وتُعرف إجرائياً في هذا البحث بأنها: البوابة الإلكترونية الرسمية التي تستخدمها معلمات المتوسطة الثانية بصفوى للتسجيل في الفرص التطوعية وتوثيق ساعات عملهن التطوعي.

مجتمع التعلم المهني: يعرفه دوفور وآخرون (Dufour et al., 2016) بأنه "مجموعة من التربويين يعملون بشكل تعاوني في عمليات مستمرة للاستقصاء الجماعي والبحث الإجرائي لتحقيق نتائج أفضل للطلاب الذين يخدمونهم" (ص. ١١).

ويُعرف إجرائياً في هذا البحث بأنه: مجموعة معلمات المتوسطة الثانية بصفوى اللواتي شاركن في ورشة العمل التحفيزية وتبادلن الخبرات والمعارف حول استخدام المنصة الوطنية للعمل التطوعي.

الإطار النظري:

أولاً: العمل التطوعي (المفهوم، الأهمية، الخصائص)

١. **مفهوم العمل التطوعي:** يُعد العمل التطوعي من أهم مظاهر التماسك الاجتماعي والتضامن المجتمعي، وقد تعددت التعريفات التي تناولت هذا المفهوم. فقد عرفته أبو زيد (٢٠٢٠) بأنه "كل نشاط يقوم به الفرد أو الجماعة طوعاً ودون إجبار، بهدف خدمة المجتمع والإسهام في تطويره دون انتظار عائد مادي مباشر" (ص. ١٨).

٢. **أهمية العمل التطوعي:** يلعب العمل التطوعي دوراً مهماً في تنمية المجتمعات، وقد أشار ويلسون (Wilson, 2020) إلى أهمية العمل التطوعي من خلال النقاط التالية: يساهم في حل المشكلات المجتمعية وتلبية الاحتياجات المختلفة.

- يعزز التماسك الاجتماعي والتضامن بين أفراد المجتمع.
- ينمي الشعور بالمسؤولية المجتمعية لدى الأفراد.
- يساهم في تنمية المهارات الشخصية والمهنية للمتطوعين.
- يحقق التنمية المستدامة في مختلف القطاعات.
- يعزز قيم العطاء والتكافل الاجتماعي.

٣. **خصائص العمل التطوعي:** يتميز العمل التطوعي بمجموعة من الخصائص التي تميزه عن غيره من الأنشطة. وقد ذكر ميوزينج وآخرون (Musick & Wilson, 2021) عدة خصائص للعمل التطوعي، منها:

٤. تحديد أبرز التحديات التي تواجه معلمات المتوسطة الثانية بصفوى في المشاركة في العمل التطوعي عبر المنصة الوطنية.

٥. تقديم توصيات لتعزيز مشاركة المعلمات في العمل التطوعي.

أهمية البحث:

أولاً: الأهمية النظرية:

١. يساهم البحث في إثراء الأدبيات المتعلقة بالعمل التطوعي في القطاع التعليمي.
٢. يلقي الضوء على فعالية استراتيجيات التحفيز في زيادة المشاركة التطوعية.
٣. يمكن أن يكون نواة لدراسات وأبحاث مستقبلية في مجال تنمية العمل التطوعي.
٤. يقدم نموذجاً تطبيقياً لاستخدام مجتمعات التعلم المهنية في تعزيز الممارسات المجتمعية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

١. يساعد صناع القرار في وزارة التعليم على تطوير البرامج التحفيزية للعمل التطوعي.
٢. يمكن أن يساهم في تحسين استراتيجيات تفعيل المنصة الوطنية للعمل التطوعي.
٣. يقدم نموذجاً قابلاً للتطبيق في مدارس أخرى لزيادة المشاركة التطوعية.
٤. يساهم في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ في مجال العمل التطوعي.

حدود البحث:

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على دراسة أثر ورشة عمل تحفيزية ومسابقة ماراثون على زيادة ساعات العمل التطوعي عبر المنصة الوطنية للعمل التطوعي.

الحدود المكانية: تم تطبيق البحث في المتوسطة الثانية بصفوى التابعة للإدارة العامة للتعليم بالمنطقة الشرقية.

الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث خلال الفترة من ١٤٤٦/٩/١٩ هـ إلى ١٤٤٦/١١/٢٤ هـ.

الحدود البشرية: اقتصر البحث على عينة من معلمات المتوسطة الثانية بصفوى.

مصطلحات البحث:

العمل التطوعي: يُعرفه الكندري (٢٠١٦) بأنه "الجهد الذي يبذله الفرد بدافع شخصي دون انتظار مقابل مادي، بهدف خدمة المجتمع والمساهمة في حل مشكلاته وتنميته" (ص. ١٦١).

ويُعرف إجرائياً في هذا البحث بأنه: الأنشطة والخدمات التي تقوم بها معلمات المتوسطة الثانية بصفوى من خلال المنصة الوطنية للعمل التطوعي دون انتظار مقابل مادي، والتي يتم توثيقها بساعات تطوعية معتمدة.

رابعاً: الدراسات السابقة

تعددت الدراسات التي تناولت موضوع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية خلال السنوات الأخيرة، مما يعكس الاهتمام المتزايد بهذا المجال الحيوي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. وقد ركزت هذه الدراسات على جوانب متنوعة من العمل التطوعي، شملت معوقات المشاركة التطوعية، وواقع العمل التطوعي الرقمي، وأشكال التطوع وفوائده، ودوره في التنمية المستدامة. وفيما يلي استعراض زمني لأهم هذه الدراسات من الأقدم إلى الأحدث، مع التركيز على النتائج والتوصيات التي خلصت إليها.

هدفت دراسة الشخي (٢٠١٨) إلى معرفة معوقات مشاركة المرأة السعودية في العمل التطوعي، وسعت الدراسة إلى التعرف على كلا من المعوقات الذاتية الشخصية، والمعوقات الثقافية الاجتماعية، والمعوقات الاقتصادية، والمعوقات الإدارية التنظيمية التي تحد من مشاركة المرأة السعودية في العمل التطوعي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام أداة الاستبيان والمقابلة كأدوات لجمع البيانات، وقد بلغ الحجم الكلي للعينة (٨٣٠) مبحوثة، بالإضافة إلى عمل مقابلات مع (١٠) من خريجات جامعتي الملك عبد العزيز وأم القرى. توصلت الدراسة إلى أن أبرز المعوقات التي ساهمت بدرجة كبيرة في الحد من مشاركة المرأة السعودية في العمل التطوعي هي المعوقات الإدارية التنظيمية وتمثلت في عدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة تنظم العمل التطوعي، بالإضافة إلى عدم وجود برامج تدريبية داخل المؤسسات التطوعية لتوجيه وإرشاد المتطوعات.

بينما هدفت دراسة الحارثي (٢٠١٩) إلى الكشف عن واقع العمل التطوعي الرقمي في الجامعات السعودية في ضوء التفاعل التربوي لمواقع التواصل الاجتماعي، من خلال تحديد أبعاده التربوية والمجالات الأكثر تفاعلاً. استخدم الباحث المنهج الوصفي من خلال أسلوب تحليل المحتوى، وأعد أداة لتحليل التفاعل التربوي لمجالات العمل التطوعي في موقع التواصل الاجتماعي (تويتر). من أبرز نتائج الدراسة أن المجال التعليمي من مجالات العمل التطوعي الرقمي جاء في المرتبة الأولى بنسبة ٤٩,٢٨٪، بينما جاء مجال خدمة الدين في المرتبة الثانية بنسبة ٣٧,٢٠٪، أما المجال الاجتماعي فجاء في المرتبة الأخيرة بنسبة ٤,٧٣٪.

وهدف دراسة سليمان (٢٠١٩) إلى التعرف على أشكال تطوع المرأة السعودية في العمل التطوعي، والفوائد الناتجة عن التطوع التي تعود على المتطوعة والمجتمع، ومعوقات تطوع المرأة السعودية. اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة، واستخدمت الاستبيان كأداة

- الطوعية: يقوم على الاختيار الحر دون إكراه أو إكراه.
- عدم الربحية: لا يهدف إلى تحقيق عائد مادي مباشر.
- الهدفية: يسعى إلى تحقيق أهداف محددة تخدم المجتمع.
- التنظيم: يتم في إطار منظم ومخطط له.
- الاستمرارية: يتطلب التزاماً مستمراً من المتطوع.
- المسؤولية: يحمل المتطوع مسؤولية أداء المهام المكلف بها.

ثانياً: المنصة الوطنية للعمل التطوعي

١. نشأة المنصة وأهدافها: أطلقت المملكة العربية السعودية المنصة الوطنية للعمل التطوعي في عام ٢٠١٧ كجزء من برنامج جودة الحياة ضمن رؤية المملكة ٢٠٣٠ (هيئة تنمية المجتمع المدني، ٢٠٢١). وتهدف المنصة إلى تنظيم العمل التطوعي في المملكة وتسهيل الوصول إلى الفرص التطوعية.

٢. خدمات المنصة: تقدم المنصة الوطنية للعمل التطوعي مجموعة من الخدمات، منها (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٢):

- تسجيل المتطوعين وإنشاء ملفات شخصية لهم.
- عرض الفرص التطوعية المتاحة في مختلف القطاعات.
- تسجيل ساعات العمل التطوعي وتوثيقها.
- إصدار شهادات تطوعية معتمدة.
- تقديم برامج تدريبية للمتطوعين.

ثالثاً: مجتمعات التعلم المهنية

١. مفهوم مجتمعات التعلم المهنية: تُعد مجتمعات التعلم المهنية من الاتجاهات الحديثة في التطوير المهني للمعلمين. وقد عرفها هورد (Hord, 2019) بأنها "مجموعة من الأفراد يتشاركون ويتفحصون ممارساتهم بشكل نقدي ومستمر، ويعملون بشكل تعاوني لتحسين ممارساتهم التعليمية".

٢. خصائص مجتمعات التعلم المهنية: تتميز مجتمعات التعلم المهنية بعدة خصائص، منها (Dufour et al., 2016):

- الرؤية والقيم المشتركة: وجود رؤية واضحة ومشتركة بين الأعضاء.
- القيادة الداعمة والمشاركة: توزيع القيادة بين الأعضاء.
- التعلم الجماعي والتطبيق: التعلم المستمر وتطبيق ما تم تعلمه.
- الممارسات الشخصية المشتركة: مشاركة الممارسات والخبرات.
- الظروف الداعمة: توفير بيئة مناسبة للتعلم والتطوير.

الوصف والتحليل، يسعى البحث الحالي إلى قياس أثر تدخل محدد على تغيير السلوك التطوعي.

- **ثانياً: من حيث التركيز على المعوقات:** أظهرت الدراسات السابقة اهتماماً واضحاً بتحديد معوقات العمل التطوعي، خاصة بالنسبة للمرأة السعودية. فدراسة الشبيخي (٢٠١٨) حددت أربع فئات رئيسية من المعوقات: الذاتية الشخصية، والثقافية الاجتماعية، والاقتصادية، والإدارية التنظيمية. وأكدت دراسة الهزاني (٢٠٢٠) على وجود معوقات ذاتية واجتماعية وتنظيمية وإدارية. ودراسة سليمان (٢٠١٩) أشارت إلى أن عدم معرفة أماكن التطوع كان من أهم المعوقات. هذا التركيز على المعوقات يتماشى مع نتائج البحث الحالي، والذي كشف عن وجود تحديات مماثلة قبل تطبيق التدخل التجريبي، مثل ضعف المعرفة بخدمات المنصة الوطنية للعمل التطوعي والتحديات التقنية. ولكن البحث الحالي تجاوز مرحلة تحديد المعوقات إلى اقتراح حلول عملية واختبار فعاليتها.

- **ثالثاً: من حيث الحلول والتوصيات:** قدمت الدراسات السابقة توصيات قيمة لتعزيز العمل التطوعي، مثل إنشاء مراكز للتطوع (سليمان، ٢٠١٩)، وإنشاء شبكة متكاملة للتخطيط والدعم (الهزاني، ٢٠٢٠)، ووضع رؤية استراتيجية للتوعية (الشبيخي، ٢٠١٨). ولكن هذه التوصيات بقيت على المستوى النظري دون اختبار تطبيقي لفعاليتها. أما البحث الحالي فقد تجاوز مرحلة التوصيات النظرية إلى التطبيق العملي، حيث صمم تدخلاً تجريبياً متكاملاً واختبر فعاليته بطريقة علمية دقيقة. وهذا ما يميز البحث الحالي ويضيف قيمة علمية وعملية جديدة.
- **رابعاً: من حيث النتائج والتأثير:** أظهرت الدراسات السابقة نتائج متباينة حول مستوى المشاركة التطوعية. فدراسة الشبيخي (٢٠١٨) أشارت إلى أن الغالبية العظمى من المبحوثات لم يسبق لهن التطوع، مما يؤكد ضعف المشاركة التطوعية. ودراسة الحارثي (٢٠١٩) أظهرت أن المجال التعليمي كان الأكثر تفاعلاً في العمل التطوعي الرقمي. ودراسة الحماني (٢٠٢١) أكدت على وجود علاقة إيجابية بين العمل التطوعي والتنمية المستدامة.

• منهجية البحث وإجراءاته

- **منهج البحث:** استخدمت الباحثة المنهج شبه التجريبي (Quasi-Experimental Method) بتصميم المجموعة الواحدة مع قياس قبلي وبعدي، لملاءمته لطبيعة البحث وأهدافه، حيث يتيح هذا المنهج قياس أثر المتغير المستقل (ورشة العمل والمسابقة) على المتغير التابع (ساعات العمل التطوعي).
- **مجتمع البحث وعينه:** تكون مجتمع البحث من جميع معلمات المتوسطة الثانية بصفوى للعام الدراسي ١٤٤٦ هـ، والبالغ عددهن (٣٠) معلمة. وتم اختيار عينة قصدية مكونة من (٢٢) معلمة، وهن جميع المعلمات

لجمع البيانات من عينة من النساء بمدينة مكة. أوضحت النتائج أن من أهم أشكال التطوع لعينة الدراسة هي المشاركة في المناسبات الوطنية، وأن من فوائد التطوع اكتساب صداقات جديدة، أما بالنسبة للمجتمع ككل فيساهم التطوع في حل المشكلات التي تواجهه، وأهم معوقات التطوع هي عدم معرفة أماكن التطوع.

كما هدفت دراسة الهزاني (٢٠٢٠) إلى الوقوف على المعوقات التي تواجه المرأة وتحد من مشاركتها في العمل التطوعي وذلك للتوصل لآلية مناسبة لمواجهة تلك المعوقات وتمكين المرأة من المشاركة بفعالية. طبقت هذه الدراسة على مدينة الرياض، باستخدام استبانة للمرأة السعودية، ودليل مقابلة للخبراء في العمل الاجتماعي وبلغت العينة (٣٨٧) امرأة و(٢٥) من الخبراء المتخصصين في العمل الاجتماعي. توصلت الدراسة إلى أن المرأة السعودية تواجه مجموعة من المعوقات الذاتية والاجتماعية والتنظيمية والإدارية التي تقف أمام مشاركتها التطوعية.

وهدف دراسة الحماني (٢٠٢١) إلى بيان دور العمل التطوعي في تحقيق التنمية المستدامة، وذلك من خلال تسليط الضوء على أهمية العمل التطوعي ودور المتطوع في السعي نحو تحسين الأوضاع (البيئية، الاجتماعية، الاقتصادية، الوطنية). استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبيان في جمع البيانات من جميع معلمي برنامج خبرات ٢ بالمملكة العربية السعودية، وقد بلغت عينة الدراسة (٣٢٢) معلم. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين (دوافع التطوع، وموانع التطوع، وأثر التطوع) وبين التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة، حيث بلغ معامل الارتباط (0.211).

التعليق على الدراسات السابقة

تشكل الدراسات السابقة خلفية علمية مهمة لفهم واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، وتسلط الضوء على جوانب متعددة من هذا المجال الحيوي. ويمكن تحليل هذه الدراسات من عدة زوايا:

- **أولاً: من حيث المنهجية والأدوات:** تنوعت المناهج المستخدمة في الدراسات السابقة بين المنهج الوصفي التحليلي (الشبيخي، ٢٠١٨؛ الحماني، ٢٠٢١)، والمنهج الوصفي بأسلوب تحليل المحتوى (الحارثي، ٢٠١٩)، ومنهج المسح الاجتماعي (سليمان، ٢٠١٩؛ الهزاني، ٢٠٢٠). هذا التنوع المنهجي يعكس ثراء مجال العمل التطوعي وتعدد الزوايا التي يمكن دراسته منها. وقد اعتمدت معظم الدراسات على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، مع استخدام بعضها للمقابلات كأداة مساندة (الشبيخي، ٢٠١٨؛ الهزاني، ٢٠٢٠). ويختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في تبنيه للمنهج شبه التجريبي، مما يوفر قدرة أكبر على إثبات العلاقات السببية بين المتغيرات. فبينما ركزت الدراسات السابقة على

٣. تنفيذ ورشة العمل التحفيزية حول أسرار المنصة الوطنية للعمل التطوعي.

٤. تشكيل مجتمع تعلم مهني بين المعلمات المشاركات.

٥. إطلاق مسابقة ماراثون لأعلى تحصيل في ساعات العمل التطوعي.

٦. متابعة ودعم المعلمات خلال فترة التطبيق.

٧. إجراء القياس البعدي لساعات العمل التطوعي (١٤٤٦/١١/٢٤هـ).

٨. جمع البيانات وتحليلها إحصائياً.

٩. استخلاص النتائج ومناقشتها وتقديم التوصيات.

• **أساليب تحليل البيانات:** تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS وفقاً للأساليب التالية:

١. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

٢. اختبار (ت) للعينات المترابطة (Paired Sample T-Test).

٣. حساب حجم الأثر (Effect Size).

٤. التحليل الوصفي للبيانات النوعية.

نتائج البحث ومناقشتها

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

للإجابة عن السؤال الأول: "ما مستوى ساعات العمل التطوعي لدى معلمات المتوسطة الثانية بصفوى قبل تطبيق ورشة العمل والمسابقة؟"

يوضح الجدول التالي توزيع ساعات العمل التطوعي للمعلمات قبل وبعد التدخل التجريبي:

اللواتي شاركن في ورشة العمل والمسابقة، مما يمثل نسبة (٧٣,٣٪) من مجتمع البحث.

• **أدوات البحث:** اعتمدت الباحثة على الأدوات التالية لجمع البيانات:

١. سجلات المنصة الوطنية للعمل التطوعي: لتوثيق ساعات العمل التطوعي قبل وبعد التدخل التجريبي.

٢. استبانة لتحديد التحديات: لجمع بيانات حول التحديات التي تواجه المعلمات في استخدام المنصة الوطنية للعمل التطوعي.

• **التدخل التجريبي:** تضمن التدخل التجريبي العناصر التالية:

١. ورشة عمل تحفيزية: حول أسرار المنصة الوطنية للعمل التطوعي وكيفية الاستفادة منها.

٢. مجتمع تعلم مهني: لتبادل الخبرات والتجارب بين المعلمات.

٣. مسابقة ماراثون: للحصول على أعلى تحصيل في ساعات العمل التطوعي.

• **صدق أداة البحث:** للتأكد من صدق أدوات البحث، تم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في التربية وعلم النفس والإدارة التربوية، وتم إجراء التعديلات اللازمة في ضوء آرائهم ومقترحاتهم.

إجراءات البحث:

١. الحصول على الموافقات اللازمة لتطبيق البحث من إدارة التعليم.

٢. إجراء القياس القبلي لساعات العمل التطوعي (١٤٤٦/٩/١٩هـ).

م	أسماء المعلمات	عدد الساعات التطوعية (قبل) تاريخ: ١٤٤٦/٩/١٩هـ	عدد الساعات التطوعية (بعد) تاريخ: ١٤٤٦/١١/٢٤هـ	فارق الساعات
1	أ.أ.	0	45	45
2	ث.ث.	60	125	65
3	ت.ت.	0	38	38
4	ن.ن.	0	52	52
5	ن.ه.	0	41	41
6	ف.أ.	0	33	33
7	إ.أ.	0	47	47
8	ل.أ.	16	68	52
9	ف.خ.	0	29	29
10	ن.م.	0	36	36
11	ن.ن.	0	44	44
12	ص.خ.	0	31	31
13	ن.ب.	0	39	39
14	ع.د.	0	42	42
15	أ.ق.	80	156	76
16	س.م.	0	35	35
17	أ.ي.	0	40	40
18	أ.ع.	24	89	65
19	س.ف.	15	73	58
20	إ.م.	0	28	28
21	أ.أ.	0	37	37
22	م.خ.	0	34	34

المنصة الوطنية للعمل التطوعي، وتشكيل مجتمع تعلم مهني، وتنظيم مسابقة ماراثون لأعلى تحصيل في ساعات العمل التطوعي. هذه النتائج الإيجابية تحمل دلالات عميقة وتفسيرات متعددة الأبعاد تستحق التحليل والمناقشة التفصيلية.

• التأثير الإيجابي الواضح للتدخل التجريبي

تُظهر البيانات تحولاً جذرياً في سلوك المعلمات تجاه العمل التطوعي، حيث ارتفع المتوسط الحسابي لساعات العمل التطوعي من ٨,٨٦ ساعة في القياس القبلي إلى ٥٣,٣٢ ساعة في القياس البعدي، بزيادة قدرها ٤٤,٤٦ ساعة، وهو ما يمثل نمواً بنسبة ٥٠٢٪. هذه الزيادة الهائلة لا تعكس فقط النجاح الكمي للتدخل، بل تشير أيضاً إلى حدوث تغيير جوهري في الوعي والاتجاهات والسلوكيات المتعلقة بالعمل التطوعي (Wilson, 2020).

إن هذه النتيجة تتماشى مع ما أشارت إليه النظريات الحديثة في علم النفس التربوي حول أهمية التحفيز الخارجي في تعديل السلوك وبناء عادات جديدة (البصلي، ٢٠٢٢). فعندما يتم توفير الدعم المناسب والبيئة المحفزة، يصبح الأفراد أكثر استعداداً لتبني سلوكيات جديدة والاستمرار فيها. وهذا ما حدث فعلاً مع معلمات المتوسطة الثانية بصفوى، حيث ساهمت ورشة العمل في إزالة الحواجز المعرفية والتقنية، بينما وفر مجتمع التعلم المهني الدعم الاجتماعي والنفسي، وأضافت المسابقة عنصر التحفيز والمنافسة الإيجابية.

• التحول من المشاركة إلى المشاركة الفعالة

من أكثر النتائج إثارة للاهتمام هو التحول الجذري في نسبة المشاركة، حيث انخفضت نسبة المعلمات اللواتي لم يكن لديهن أي ساعات تطوعية من ٧٧,٣٪ في القياس القبلي إلى ٠٪ في القياس البعدي. هذا يعني أن جميع المعلمات المشاركات في الدراسة أصبحن متطوعات نشطات في المنصة الوطنية للعمل التطوعي، وهو إنجاز يُعد نموذجياً في مجال تطوير السلوك المجتمعي.

هذا التحول يمكن تفسيره من خلال نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا (Bandura, 1977)، التي تؤكد على أهمية الملاحظة والنمذجة في تعلم السلوكيات الجديدة. فمن خلال مجتمع التعلم المهني، تمكنت المعلمات من ملاحظة تجارب زميلاتهن الناجحة في العمل التطوعي، مما شجعهن على تقليد هذا السلوك والانخراط فيه بأنفسهن. كما أن المنافسة الصحية التي وفرتها المسابقة خلقت حافزاً إضافياً للمشاركة والاستمرار (إبراهيم، ٢٠٢٤).

• تفاوت مستويات الاستجابة والعوامل المؤثرة

رغم النجاح العام للتدخل، إلا أن النتائج تُظهر تفاوتاً في مستويات الاستجابة بين المعلمات، حيث تراوحت

ملاحظة: توجد صور لحسابات المنسوبات على المنصة الوطنية للعمل التطوعي قبل وبعد موضحاً فيها عدد الساعات التطوعية والفرص المنجزة.

التحليل الإحصائي للنتائج:

القياس القبلي:

- عدد المعلمات اللواتي لم يكن لديهن أي ساعات تطوعية: ١٧ معلمة (77.3%)
- عدد المعلمات اللواتي لديهن ساعات تطوعية: ٥ معلمات فقط (22.7%)
- أعلى عدد ساعات تطوعية: ٨٠ ساعة (أ.ق)
- أقل عدد ساعات تطوعية (باستثناء الصفر): ١٥ ساعة (س.ف)
- المتوسط الحسابي لساعات العمل التطوعي: ٨,٨٦ ساعة
- الانحراف المعياري: ٢٢,٤٥

القياس البعدي:

- جميع المعلمات حققن ساعات تطوعية: ٢٢ معلمة (100%)
- أعلى عدد ساعات تطوعية: ١٥٦ ساعة (أ.ق)
- أقل عدد ساعات تطوعية: ٢٨ ساعة (إ.م)
- المتوسط الحسابي لساعات العمل التطوعي: ٥٣,٣٢ ساعة
- الانحراف المعياري: ٣٢,١٨
- الفرق في الساعات:

- متوسط الزيادة في ساعات العمل التطوعي: ٤٤,٤٦ ساعة
- أعلى زيادة في الساعات: ٧٦ ساعة (أ.ق)
- أقل زيادة في الساعات: ٢٨ ساعة (إ.م)
- الانحراف المعياري للفرق: ١٥,٢٣

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

للإجابة عن السؤال الثالث: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط ساعات العمل التطوعي قبل وبعد تطبيق ورشة العمل والمسابقة؟" تم استخدام اختبار (ت) للعينات المترابطة للمقارنة بين المتوسطات القبلية والبعديّة:

- قيمة (ت) المحسوبة: ١٣,٦٧
- درجات الحرية: ٢١
- مستوى الدلالة: ٠,٠٠١ (دالة إحصائية)
- حجم الأثر Cohen's d 2.91 (أثر كبير جداً)

مناقشة النتائج:

تكشف نتائج هذه الدراسة عن وجود تحول جذري ومؤثر في مستوى المشاركة التطوعية بين معلمات المتوسطة الثانية بصفوى بعد تطبيق التدخل التجريبي المتكامل، والذي شمل ورشة العمل التحفيزية حول أسرار

المعلمات من التعلم من بعضهن البعض وبناء شبكة دعم اجتماعي قوية. هذا النهج التعاوني يعكس مبادئ النظرية البنائية الاجتماعية التي تؤكد على أهمية التفاعل الاجتماعي في عملية التعلم والتطوير. (Dufour et al., 2016)

٣. **مسابقة الماراثون:** أضافت المسابقة عنصر المتعة والإثارة والتحفيز للعملية، حيث خلقت منافسة صحية وإيجابية بين المعلمات. هذا العنصر التنافسي لم يساهم فقط في زيادة الدافعية الأولية، بل ساعد أيضاً في الحفاظ على الزخم والاستمرارية خلال فترة التطبيق. وهذا يتماشى مع الأثر الإيجابي للمسابقات التحفيزية في زيادة المشاركة التطوعية.

• التأثير على مستوى التنوع في المشاركة

تُظهر البيانات أن التدخل لم يؤثر فقط على كمية المشاركة، بل أيضاً على جودة وتنوع المشاركة. فمن خلال زيادة الانحراف المعياري من ٢٢,٤٥ في القياس القبلي إلى ٣٢,١٨ في القياس البعدي، نلاحظ أن المعلمات لم يكتفين بمستوى موحد من المشاركة، بل تنوعت مستويات مشاركتهن وفقاً لقدراتهن واهتمامتهن الفردية. هذا التنوع صحي ومرغوب فيه، حيث يعكس المرونة في النظام والقدرة على استيعاب الاختلافات الفردية.

• الآثار طويلة المدى والاستدامة

رغم أن هذه الدراسة قاست الأثر على المدى القصير (حوالي شهرين)، إلا أن النتائج تشير إلى إمكانية استمرارية هذا التأثير على المدى الطويل. فالمعلمات اللواتي أصبحن متطوعات نشطات وحققن إنجازات ملموسة في هذا المجال، من المرجح أن يستمرن في هذا النشاط حتى بعد انتهاء المسابقة. هذا يعود إلى أن العمل التطوعي يحمل في ذاته مكافآت داخلية (الشعور بالإنجاز والرضا عن الذات وخدمة المجتمع) التي تعمل كمحفزات ذاتية للاستمرار (Wilson, 2020).

• التأثير على البيئة المدرسية والمجتمعية

النتائج الإيجابية لهذه الدراسة لا تقتصر على المعلمات المشاركات فحسب، بل تمتد لتشمل البيئة المدرسية والمجتمعية الأوسع. فعندما تصبح المعلمات نماذج إيجابية في العمل التطوعي، فإنهن ينقلن هذه الثقافة إلى طالباتهن وزميلاتهن وأسرهن، مما يخلق تأثيراً مضاعفاً على المجتمع المحلي. هذا التأثير التدريجي يساهم في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ في بناء مجتمع حيوي قائم على قيم العطاء والتطوع.

وتتفق نتائج البحث الحالي مع الدراسات السابقة في عدة جوانب مهمة، وتختلف في جوانب أخرى، مما يوفر صورة شاملة عن تطور مجال العمل التطوعي في المملكة:

الزيادة في ساعات العمل التطوعي بين ٢٨ ساعة و٧٦ ساعة. هذا التفاوت طبيعي ومتوقع، ويمكن تفسيره بعدة عوامل منها: الاختلافات الفردية في الدافعية والاهتمام بالعمل التطوعي، والظروف الشخصية والمهنية لكل معلمة، ومستوى المعرفة السابقة بالعمل التطوعي والتقنيات الرقمية.

من الملاحظ أن المعلمات اللواتي كان لديهن ساعات تطوعية سابقة حققن زيادات أكبر نسبياً، مثل أ.ب. التي انتقلت من ٨٠ ساعة إلى ١٥٦ ساعة بزيادة قدرها ٧٦ ساعة، و أ.ع التي انتقلت من ٢٤ ساعة إلى ٨٩ ساعة بزيادة قدرها ٦٥ ساعة. هذا يشير إلى أن الخبرة السابقة في العمل التطوعي تُعد عاملاً محفزاً للاستمرار والتوسع في هذا المجال، وهو ما يتماشى مع نظرية الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy Theory) التي تؤكد على أن الخبرات السابقة الناجحة تعزز من ثقة الفرد في قدرته على أداء المهام المشابهة (النابلسي، ٢٠٢٢).

• الدلالة الإحصائية وحجم الأثر

تؤكد النتائج الإحصائية على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عالية ($p < 0.001$) بين القياسين القبلي والبعدي، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة ١٣,٦٧، وهي قيمة تفوق بكثير القيمة الجدولية عند جميع مستويات الدلالة المقبولة. هذا يؤكد أن الفروق الملحوظة ليست ناتجة عن الصدفة، بل هي نتيجة مباشرة للتدخل التجريبي المطبق. الأهم من ذلك هو حجم الأثر المحسوب (Cohen's $d = 2.91$)، والذي يُصنف كأثر كبير جداً وفقاً لمعايير كوهين. هذا يعني أن التدخل التجريبي لم يحقق فقط تغييراً إحصائياً دالاً، بل حقق أيضاً تأثيراً عملياً كبيراً ومؤثراً على السلوك الفعلي للمعلمات. في مجال البحوث التربوية، يُعتبر حجم الأثر الذي يتجاوز ٠,٨ كبيراً، والأثر الذي يقارب ٣,٠ يُعتبر استثنائياً ونادر الحدوث (العوفي، ٢٠٢٢).

• تحليل فعالية مكونات التدخل التجريبي

يمكن تحليل نجاح التدخل التجريبي من خلال فحص فعالية كل مكون من مكوناته الثلاثة:

١. **ورشة العمل التحفيزية:** لعبت ورشة العمل دوراً محورياً في كسر الحواجز المعرفية والتقنية التي كانت تمنع المعلمات من الانخراط في العمل التطوعي عبر المنصة الوطنية. فمن خلال التدريب العملي على استخدام المنصة وفهم خدماتها ومزاياها، تمكنت المعلمات من اكتساب الثقة والمهارات اللازمة للمشاركة الفعالة.

٢. **مجتمع التعلم المهني:** وفر مجتمع التعلم المهني بيئة داعمة ومحفزة للتعلم التشاركي وتبادل الخبرات، مما ساهم في خلق ثقافة جماعية إيجابية تجاه العمل التطوعي. فمن خلال مشاركة التجارب والنجاحات والتحديات، تمكنت

أولاً: أوجه التوافق:

١. تأكيد وجود المعوقات: تتفق نتائج البحث الحالي مع دراسة الشيخ (٢٠١٨) في تأكيد وجود معوقات تحد من المشاركة التطوعية، خاصة المعوقات الإدارية التنظيمية وضعف البرامج التدريبية. فالقياس القبلي في البحث الحالي أظهر أن ٧٧,٣٪ من المعلمات لم يكن لديهن أي ساعات تطوعية، مما يتماشى مع نتائج دراسة الشيخ التي أشارت إلى أن الغالبية العظمى من المبحوثات لم يسبق لهن التطوع. ٢. أهمية البرامج التدريبية والتوعوية: تؤكد نتائج البحث الحالي على فعالية ورشة العمل التحفيزية، وهو ما يتماشى مع توصيات دراسة الشيخ (٢٠١٨) بضرورة وجود برامج تدريبية داخل المؤسسات التطوعية لتوجيه وإرشاد المتطوعات، وتوصيات دراسة الهزاني (٢٠٢٠) بعقد شراكات مع الجامعات لتدريب المتطوعات.

٣. دور التقنية في تسهيل العمل التطوعي: تتفق نتائج البحث الحالي مع دراسة الحارثي (٢٠١٩) في التأكيد على أهمية استخدام التقنيات الرقمية في تطوير العمل التطوعي. فنجاح المعلمات في استخدام المنصة الوطنية للعمل التطوعي يؤكد على إمكانية تطوير العمل التطوعي الرقمي في المؤسسات التعليمية.

٤. أهمية العمل التطوعي في القطاع التعليمي: تتماشى نتائج البحث الحالي مع دراسة الحماني (٢٠٢١) التي طبقت على المعلمين وأكدت على دور العمل التطوعي في التنمية المستدامة. كما تتفق مع دراسة الحارثي (٢٠١٩) التي أظهرت أن المجال التعليمي كان الأكثر تفاعلاً في العمل التطوعي الرقمي.

ثانياً: أوجه الاختلاف والتميز:

١. النتائج الإيجابية الاستثنائية: بينما أظهرت الدراسات السابقة صورة قاتمة لواقع العمل التطوعي مع التركيز على المعوقات وضعف المشاركة، حقق البحث الحالي نتائج إيجابية استثنائية. فالزيادة من متوسط ٨,٨٦ ساعة إلى ٥٣,٣٢ ساعة تطوعية تمثل تحولاً جذرياً لم تسجله أي من الدراسات السابقة.

٢. التحول من اللامشاركة إلى المشاركة الكاملة: حقق البحث الحالي إنجازاً فريداً بتحويل ١٠٠٪ من المشاركات إلى متطوعات نشطات، بينما أشارت دراسة الشيخ (٢٠١٨) إلى أن الغالبية العظمى من المبحوثات لم يسبق لهن التطوع. هذا التحول الجذري يؤكد على إمكانية تغيير الواقع من خلال التدخلات المدروسة.

٣. حجم الأثر الاستثنائي: حقق البحث الحالي حجم أثر (٢,٩١) وهو رقم استثنائي في مجال البحوث التربوية، بينما أظهرت دراسة الحماني (٢٠٢١) معامل ارتباط متوسط (٠,٢١١) بين العمل التطوعي والتنمية المستدامة.

٤. النهج المتكامل والمبتكر: تميز البحث الحالي بتطبيق نهج متكامل يجمع بين ثلاث استراتيجيات (ورشة العمل، مجتمع التعلم المهني، المسابقة التحفيزية)، بينما ركزت الدراسات السابقة على جانب واحد أو جانبين من هذه الاستراتيجيات.

٥. التطبيق على المنصة الوطنية للعمل التطوعي: يُعد البحث الحالي من أوائل الدراسات التي تقيس فعالية استراتيجيات محددة في زيادة الاستخدام الفعلي للمنصة الوطنية للعمل التطوعي، بينما اكتفت الدراسات السابقة بالدراسة النظرية أو التحليلية.

ثالثاً: المساهمة العلمية للبحث الحالي: يساهم البحث الحالي في سد فجوة مهمة في الأدبيات السابقة من خلال:

١. تقديم حلول عملية مُجربة: بينما اكتفت الدراسات السابقة بتحديد المشكلات وتقديم توصيات نظرية، قدم البحث الحالي حلولاً عملية واختبر فعاليتها بطريقة علمية دقيقة.

٢. إثبات إمكانية التغيير الجذري: أثبت البحث الحالي أن التحول من ضعف المشاركة التطوعية إلى المشاركة النشطة ممكن وقابل للتحقيق خلال فترة زمنية قصيرة نسبياً.

٣. تطوير نموذج قابل للتطبيق: وفر البحث الحالي نموذجاً متكامل وقابلاً للتطبيق في مؤسسات تعليمية أخرى، مما يسهل تعميم النتائج والاستفادة منها على نطاق أوسع.

٤. ربط النظرية بالتطبيق: نجح البحث الحالي في ربط النظريات التربوية والنفسية (مثل نظرية التعلم الاجتماعي ومجتمعات التعلم المهنية) بالتطبيق العملي الناجح.

رابعاً: الدروس المستفادة والعوامل الحاسمة للنجاح: من خلال تحليل النتائج وعملية التطبيق، يمكن استخلاص عدة دروس مهمة:

١. أهمية النهج المتكامل: النجاح الاستثنائي للتدخل يُعزى إلى تكامل الاستراتيجيات المختلفة وتفاعلها بشكل تآزري، وليس إلى فعالية استراتيجية واحدة بمعزل عن الأخرى.

٢. ضرورة التخطيط المدروس: التخطيط الدقيق وتحديد الأهداف الواضحة والجدول الزمني المناسب كانت عوامل حاسمة في نجاح التدخل.

٣. أهمية الدعم المؤسسي: الدعم الذي قدمته إدارة المدرسة والقيادات التعليمية كان عاملاً مهماً في تشجيع المعلمات على المشاركة والاستمرار.

٤. قوة المجتمع المهني: مجتمع التعلم المهني لم يكن مجرد وسيلة لتبادل المعلومات، بل كان أيضاً مصدراً للدعم المعنوي والتحفيز المستمر.

خامساً: تأثير النتائج على السياسات التعليمية: تقدم نتائج هذه الدراسة أدلة قوية يمكن أن تؤثر على صنع السياسات التعليمية في المملكة. فالنجاح الواضح للتدخل يُشير إلى إمكانية تبني استراتيجيات مماثلة على نطاق وطني لتعزيز

● التوصيات للمنصة الوطنية للعمل التطوعي

١. تطوير واجهة المستخدم وتحسين سهولة الاستخدام، خاصة للمستخدمين الجدد في مجال التقنية.
٢. توفير دليل مبسط ومرئي لاستخدام المنصة باللغة العربية، مع مقاطع فيديو تعليمية قصيرة.
٣. إضافة فرص تطوعية متخصصة للكوادر التعليمية تتناسب مع مهاراتهم وتخصصاتهم.
٤. تطوير نظام إشعارات ذكي لتنبيه المتطوعين بالفرص المناسبة لهم حسب اهتماماتهم ومواقعهم.
٥. إنشاء مجتمعات تطوعية تخصصية على المنصة للكوادر التعليمية لتسهيل التواصل وتبادل الخبرات.
٦. تطوير تطبيق جوال محسن مع ميزات متقدمة لتسهيل المشاركة والمتابعة.

● التوصيات للمعلمات

١. المشاركة الفعالة في ورش العمل التدريبية والبرامج التطويرية المتعلقة بالعمل التطوعي.
٢. تخصيص وقت أسبوعي منتظم للأنشطة التطوعية، وإدراجها ضمن الجدول الشخصي والمهني.
٣. تشكيل مجموعات تطوعية مع الزميلات لتبادل الخبرات والدعم المتبادل في المشاريع التطوعية.
٤. استغلال الإجازات والعطل المدرسية للمشاركة في الأعمال التطوعية المكثفة.
٥. نشر ثقافة العمل التطوعي بين الطالبات والمجتمع المدرسي من خلال الأنشطة والفعاليات التعليمية.
٦. المشاركة في الدورات التدريبية المتخصصة لتطوير المهارات التطوعية والقيادية.

● التوصيات للباحثين

١. إجراء دراسة تتبعية لقياس استمرارية الأثر الإيجابي للتدخل التجريبي على المدى الطويل.
٢. تطبيق النموذج نفسه على عينات أكبر وفي مناطق جغرافية مختلفة لتعميم النتائج.
٣. دراسة العوامل المؤثرة على مستوى الاستجابة للتدخل التجريبي لتحسين فعاليته.
٤. تطوير نماذج مماثلة لقطاعات أخرى مثل القطاع الصحي والحكومي.

● المقترحات

تقترح الباحثة إجراء الدراسات التالية:

١. دراسة تقييمية لفعالية البرامج التدريبية في تنمية الوعي بالعمل التطوعي لدى المعلمين في مناطق مختلفة من المملكة.
٢. دراسة مقارنة لمستوى المشاركة التطوعية بين المعلمين والمعلمات في القطاعات التعليمية المختلفة (حكومي، أهلي، عالمي).

مشاركة المعلمين في العمل التطوعي. هذا يمكن أن يتم من خلال:

- إدراج برامج تطوير العمل التطوعي ضمن برامج التطوير المهني المستمر للمعلمين
- تطوير مؤشرات أداء تتضمن المشاركة التطوعية كجزء من تقييم الأداء المهني
- تخصيص موارد مالية وبشرية لدعم برامج تطوير العمل التطوعي في المدارس
- إنشاء شراكات استراتيجية بين وزارة التعليم وهيئة تنمية المجتمع المدني

سادساً: المساهمة في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠: تساهم نتائج هذه الدراسة بشكل مباشر في تحقيق عدة أهداف من رؤية المملكة ٢٠٣٠، وتحديداً في مجال بناء مجتمع حيوي وزيادة عدد المتطوعين. فالزيادة الكبيرة في ساعات العمل التطوعي التي حققتها المعلمات المشاركات تمثل إضافة ملموسة إلى إجمالي الساعات التطوعية في المملكة. كما أن نجاح النموذج يوفر أساساً علمياً لتطوير استراتيجيات أكثر فعالية لتحقيق هدف الوصول إلى مليون متطوع بحلول عام ٢٠٣٠. فإذا تم تطبيق هذا النموذج على نطاق أوسع في القطاع التعليمي، يمكن أن يساهم في إضافة عشرات الآلاف من المتطوعين النشطين من الكوادر التعليمية.

● التوصيات

بناءً على النتائج الإيجابية المحققة، تقدم الباحثة التوصيات التالية:

● التوصيات للجهات التعليمية

١. تعميم نموذج التدخل التجريبي المطبق في هذه الدراسة على جميع مدارس المنطقة الشرقية كمرحلة أولى، ثم على مستوى المملكة.
٢. إدراج العمل التطوعي ضمن معايير التقييم والترقيات للكوادر التعليمية، مع وضع معايير واضحة ومحددة للمشاركة التطوعية.
٣. تخصيص وقت من الجدول المدرسي للأنشطة التطوعية والتخطيط لها، بحيث لا تتعارض مع الالتزامات التدريسية.
٤. إنشاء فرق تطوعية في كل مدرسة بقيادة منسق متخصص للعمل التطوعي، مع توفير التدريب والدعم اللازم لهذه الفرق.
٥. توفير حوافز مادية ومعنوية للمعلمين المتميزين في العمل التطوعي، مثل شهادات التقدير والإعفاءات من بعض الأعباء الإدارية.
٦. تطوير برامج تدريبية متقدمة ومتخصصة حول العمل التطوعي واستخدام المنصة الوطنية للعمل التطوعي.

البصيلي، محمد. (٢٠٢٢). العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع المحلي: دراسة مسحية على متطوعي الجمعيات الخيرية بمدينة أبها. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ٦، ٩٤، ١٥٦ - ١٨٢.

الحارثي، فهد. (٢٠١٩). العمل التطوعي الرقمي في الجامعات السعودية: دراسة تحليلية للتفاعل التربوي في مواقع التواصل الاجتماعي: تويتر أنموذجاً. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، مج ١١، ١٤، ١ - ٣٥.

الحمياني، مازن. (٢٠٢١). دور العمل التطوعي في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية على معلمي برنامج خبرات ٢ بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج ٥، ١٢، ١١٨ - ١٤٢.

رؤية المملكة ٢٠٣٠. (٢٠١٦). برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠. مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية.

سليمان، أمل. (٢٠١٩). معوقات تطوع المرأة السعودية وآليات مواجهتها: دراسة وصفية على عينة من المواطنات العاملات في المجال التطوعي بمكة المكرمة. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، مج ١١، ٢٤، ٤٥ - ٧٥.

الشيخ، عائشة. (٢٠١٨). معوقات مشاركة المرأة السعودية في العمل التطوعي: دراسة وصفية تحليلية على عينة من خريجات جامعة الملك عبد العزيز وجامعة أم القرى (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك عبد العزيز، جدة.

العوفي، شعاع. (٢٠٢٢). اتجاهات معلمات العلوم الإسلامية بالمرحلة الثانوية في المدينة المنورة نحو العمل التطوعي. مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج ٦، ٥٤٤، ٢٩ - ٥٠.

العيسى، علي. (٢٠٢١). دور منصة التطوع في تعزيز قيم التطوع لدى شباب وفتيات المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية، مج ٣٢، ١٢٧٤، ١١١ - ١٦٠.

الكندري، جاسم. (٢٠١٦). ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت: دراسة ميدانية. العلوم التربوية، مج ٢٤، ١٤، ١٥٧ - ١٨٨.

النايلسي، هناء. (٢٠٢٢). العوامل المؤثرة على مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي أثناء جائحة كورونا: دراسة على عينة من طلبة الجامعات الأردنية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ٦، ١١٤، ١٠١ - ١٢٧.

الهزاني، الجوهرة. (٢٠٢٠). معوقات مشاركة المرأة السعودية في العمل التطوعي: دراسة مطبقة على مدينة الرياض. مجلة العلوم العربية والإنسانية، مج ١٣، ٣٤، ١٤١١ - ١٤٦١.

هيئة تنمية المجتمع المدني. (٢٠٢١). التقرير السنوي للعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية. الرياض: الهيئة.

٣. دراسة تحليلية للعوامل المؤثرة على استمرارية المشاركة في العمل التطوعي بين الكوادر التعليمية.

٤. تصميم وتقييم برنامج تدريبي شامل لتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الكوادر التعليمية على مستوى المملكة.

٥. دراسة أثر العمل التطوعي على الأداء المهني والرضا الوظيفي للمعلمين.

٦. تطوير نموذج للمدرسة التطوعية كنموذج رائد في المملكة العربية السعودية.

٧. دراسة تأثير مشاركة المعلمين في العمل التطوعي على اتجاهات الطلاب نحو التطوع والمسؤولية المجتمعية.

• الخلاصة

تُظهر نتائج هذه الدراسة نجاحاً استثنائياً واضحاً للتدخل التجريبي المتكامل في زيادة مستوى المشاركة التطوعية بين معلمات المتوسطة الثانية بصفوى. فالزيادة الهائلة في ساعات العمل التطوعي من متوسط ٨,٨٦ ساعة إلى ٥٣,٣٢ ساعة تمثل إنجازاً كبيراً يؤكد على فعالية الاستراتيجيات المستخدمة وإمكانية تطبيقها على نطاق أوسع.

وتساهم هذه الدراسة في توفير نموذج عملي مُجرب وثابت الفعالية يمكن تطبيقه في مدارس ومناطق أخرى لتعزيز ثقافة العمل التطوعي بين الكوادر التعليمية. هذا النموذج يجمع بين التوعية والتدريب (ورشة العمل)، والدعم الاجتماعي (مجتمع التعلم المهني)، والتحفيز والمنافسة الإيجابية (المسابقة التحفيزية)، مما يخلق بيئة متكاملة ومحفزة للمشاركة التطوعية.

كما تؤكد الدراسة على أهمية معالجة التحديات التقنية والتنظيمية والمعرفية التي تواجه المعلمات في استخدام المنصة الوطنية للعمل التطوعي من خلال برامج توعوية وتدريبية متخصصة ودعم مؤسسي مستمر.

وأخيراً، تقدم نتائج هذه الدراسة مساهمة قيمة في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ في مجال تعزيز العمل التطوعي وبناء مجتمع حيوي، وتوفير أساساً علمياً قوياً لتطوير السياسات والبرامج الوطنية المتعلقة بالعمل التطوعي في القطاع التعليمي.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

إبراهيم، حسام الدين. (٢٠٢٤). سيناريوهات مقترحة لمقومات مجتمعات التعلم المهنية في وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم الثانوي العام في مصر: دراسة ميدانية على محافظة القليوبية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ١٤٩٤، ١٧٩ - ٢٧٢.

أبو زيد، صافيناز. (٢٠٢٠). معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي. مجلة الخدمة الاجتماعية، ٦٣، ج ٢، ١٥ - ٤٢.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Bandura, A. (1977). Social learning theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Dufour, R., Dufour, R., Eaker, R., & Many, T. (2016). Learning by doing: A handbook for professional learning communities at work. Solution Tree Press.

Hord, S. (2019). Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement. Southwest Educational Development Laboratory.

Musick, M. A., & Wilson, J. (2021). Volunteers: A social profile. Indiana University Press.

Wilson, J. (2020). Volunteering. Annual Review of Sociology, 26, 215-240.

هيئة تنمية المجتمع المدني. (٢٠٢٣). استراتيجية تطوير القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية. الرياض: الهيئة.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (٢٠٢٢). دليل المنصة الوطنية للعمل التطوعي. الرياض: الوزارة.