

تنظيم عمل تطوع المعلمين المتقاعدين في المدارس

"تصور مقترح"

عبد العزيز بن سالم النوح⁽¹⁾

جامعة الملك سعود

(قدم للنشر في 05/01/1441هـ؛ وقبل للنشر في 25/05/1441هـ)

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على خبرات بعض الدول في التطوع في المدارس، ووضع تصور لتنظيم تطوع المعلمين المتقاعدين في المدارس، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي، والمقابلة أداة للدراسة وطبقت على عينة من المعلمين المتقاعدين، عددهم (10)، وخلص البحث إلى مجموعة من النتائج، أبرزها: أن الدافع الديني واحتساب الأجر عند الله هو الدافع الأول للعمل التطوعي، وأن هناك دوافع أخرى للتطوع، منها: حب مهنة التعليم، والرغبة في إشغال النفس بشيء مفيد، والشعور بطول وقت الفراغ، والتواصل مع المجتمع، كما أن هناك مجالات يرغبون التطوع فيها، منها: إرشاد الطلاب، والتدريس مع المعلمين الجدد بهدف مساعدتهم ونقل الخبرات إليهم، والمشاركة في النشاطات الطلابية، والإشراف على الطلاب في أثناء الاستراحة، أما المحفزات التي تدفع للعمل التطوعي فقد اتفقوا على أن التأمين الصحي للمتطوعين أقوى المحفزات للتطوع، وكذلك المكافآت الرمزية التي تغطي تكاليف النقل من وإلى المدرسة، واختيار المتطوع للمدرسة التي يرغب العمل فيها، بالإضافة إلى وضع تصور لتنظيم عمل المعلمين المتطوعين بالمدارس يشتمل على: الأسس التي ينطلق منها التصور، وأهداف التصور، وهيكل تنظيمي لإدارة عملية التطوع، وأهداف العمل التطوعي في المدارس، وآليات العمل التطوعي في المدارس.

الكلمات المفتاحية: التقاعد، المعلمون، التطوع في المدارس.

Organization of retired teachers 'voluntary work in school Proposed conception

Abdul Aziz S. Al-Noah⁽¹⁾

King Saud University

(Received 04/09/2019; accepted 20/01/2020)

Abstract: The study aimed to identify the experiences of some countries on volunteering in Schools besides setting a conception for organizing volunteering of retired teachers in schools , so for realizing objectives of study , the researcher used descriptive method and interview as a tool for study applied to a sample of retired teachers of (10) and the most important findings are:-Religious motive and doing good acts for the sake of Allah the main motive to voluntary work, One of other motives for volunteering is loving education job, desiring to link self to a useful work, feeling length of free time and communication with community, For fields of volunteering are:- students' guidance, teaching with new teachers for helping them and transferring experiences to, participation in student's activities and supervising students during intervals, For impetuses that lead to voluntary work, there is an agreement that health insurance of volunteers is the strongest impetuses to volunteering, as well as obtaining a symbolic reward for covering cost of transport from /to school and volunteer should select school in which he/she desires to volunteer, and Setting a conception for organizing work of volunteer teachers which includes: Basis from which conception starts, Objectives of conception, Organizational structure for managing volunteering process, and Objectives of volunteering of retired teachers.

Keywords: Retired teachers, volunteering in school.

(1) Associate Professor, Department of Educational Administration,
College of Education, King Saud University.

(1) الأستاذ المشارك، بقسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

البريد الإلكتروني: e-mail: aalnooh@ksu.edu.sa

مقدمة:

والتدريب والتعليم والمتطوعين، واستخدمت قوانين وسياسات التطوع كجزء من برامج أوسع نطاقاً تعالج (الحد من الفقر، والصحة، والتعليم وغيرها) (International Center for Law, 2009).

رغم أهمية البرامج التطوعية في جميع المجالات إلا أن أبرزها ما كان في المجال التعليمي، فلقد وضعت الكثير من الدول برامج تعليمية تطوعية، للاستفادة من المعلمين المتطوعين، لتعزيز التعليم وخاصة في المناطق التي تعاني نقصاً في الموارد، على سبيل المثال الصين استفادت من المتطوعين في المناطق الريفية، وبعض الدول الإفريقية استفادت من المتطوعين في القرى النائية (Zhou & Shang, 2011).

ولم يكن التطوع في مجال التعليم يقتصر على إيصال التعليم إلى المناطق الريفية أو النائية، بل لتحسين العملية التعليمية بالبحوث السابقة تشير إلى أن التخطيط والتنفيذ الجيد لبرامج التدريس التطوعي يمكن أن يساعد على تحسين تحصيل الطلاب تعليمياً. أما إذا كان المعلمون المتطوعون غير مؤهلين مع وجود إدارة سيئة فقد يكون أضرار برنامج التدريس التطوعي أكثر من نفعه (Zhou & Shang, 2011).

ومما يعزز تحسين العملية التعليمية التأثير الإيجابي للمتطوعين في المدارس؛ خاصة إذا كانوا من كبار السن الذين لديهم خبرة في مجال التعليم،

تحرص معظم دول العالم على تعزيز العمل التطوعي بوصفه سلوكاً حضارياً يدل على وعي المجتمع والمتطوع على حد سواء، ويُعبّر العمل التطوعي عن التكامل والتعاون ويعمق روابط المحبة بين أفراد المجتمع، وازداد حرص الدول على العمل التطوعي بعد إقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم التطوع الدولي ليكون في الخامس من ديسمبر من كل عام فأصبحت الدول تسعى إلى إحياء هذا اليوم وتنشيط البرامج التطوعية.

فالعمل التطوعي يعكس صورة مهمة للدلالة على حيوية المجتمع ووعيه، ولذلك يؤخذ مؤشراً للحكم على مدى تقدم المجتمعات فالأديبات القليلة المتاحة في العمل التطوعي تؤكد أهمية تفعيل العمل التطوعي لأي مجتمع سواء كان متقدماً أم نامياً فالمشاركة الفاعلة في العمل التطوعي تعد إحدى المؤشرات التي يقاس بها مدى تقدم هذا المجتمع ودرجة الوعي (أبو النصر، 2016).

كما أن العمل التطوعي يعبر عن إرادة حرة وصادقة للإسهام في التنمية بجميع مجالاتها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليمية، لذا أنشأت بلدان كثيرة مراكز أو مجالس وطنية للمتطوعين تشجع على ذلك وتيسر العمل التطوعي، وتوفر المعلومات

إلى أن الشراكة بين المدارس والمتطوعين في المجتمع عملية إبداعية تقدم فوائد مشتركة لكل من الأطفال والمتطوعين، فالأطفال يستفيدون من الاهتمام الفردي، ومن اكتساب المعرفة، أما بالنسبة للمتطوعين، فالتطوع يجعلهم يشعرون بمزيد من الإنتاجية ويقلل من الشعور بالوحدة أو الاكتئاب.

إن قوة وجود تأثير المتطوعين تتعلق بالدوافع، فغالباً ما تكون دوافع التطوع عاملاً رئيسياً يؤثر في الالتزام والأداء، والدراسات الغربية وجدت أن التطوع القائم على القيم (المعتقدات الدينية، دعم قضية مهمة) يكون لديهم التزام أفضل (Zhou & Shang, 2011).

مشكلة الدراسة:

تعاني بعض المدارس بالمملكة العربية السعودية نقصاً في المعلمين أو المعلمات، حيث يبدأ العام الدراسي في ظل هذا النقص، وقد يستمر أشهراً؛ مما دفع وزارة التعليم إلى منح قادة المدارس صلاحية تخفيض الخطة الدراسية لسد العجز المؤقت ريثما يتم علاج نقص المعلمين، وفي العام الماضي زادت معاناة المدارس بسبب تقاعد العديد من المعلمين والمعلمات فقد أشار المتحدث الرسمي لوزارة التعليم بتقدم "حوالي (18881) معلماً ومعلمة للتقاعد المبكر فضلاً عن المتقاعدين بعد بلوغ السن النظامية للتقاعد، بالإضافة إلى أن الوزارة أعلنت قبل العام الماضي

فالأدبيات الموجودة حول أثر المتطوعين في المدارس على ندرتها، تشير إلى أن المدارس ترغب في المتطوعين لما لهم من تأثير إيجابي على المناخ التعليمي بالمدرسة وعلى البيئة والمعلمين والتلاميذ وأولياء الأمور، بالإضافة إلى شعور المتطوعين كبار السن في المدارس بقيمتهم الذاتية (Martinez, Frick, Kim, & Fried, 2010).

ولا يستغرب من التأثير الإيجابي للمعلمين المتقاعدين عندما يتطوعون في المدارس لما لهم من خبرة كبيرة في مجال التعليم، هذا التأثير سواء كان مباشراً في تحسين تعلم الطلاب أم غير مباشر من حيث يتم أخذ التعليم بجدية أكبر من قبل الطلاب البالغين وهذا ما تشير إليه نتائج البحوث من أن وجود المتطوعين كبار السن في المدرسة يؤثر في الطلاب البالغين فيأخذون التعليم بجدية واحترام أكبر وهذا يعزز المواقف الإيجابية تجاه المدرسة (California Univ, 2016).

فالتأثير الإيجابي ليس فقط في تحسين العمل المدرسي، بل على المتطوعين أنفسهم، فالتطوع يجعلهم يشعرون بالراحة والاندماج مع مجتمعهم، وهذا يؤكد أهمية الشراكة بين المدارس والمتطوعين خاصة المتقاعدين لما لها من فوائد مشتركة، فقد أشار الباحثان استروم واستروم (Strom & Strom, 2012)

للتعليم، ونظراً لأن الباحث لم يجد في الدراسات السابقة المحلية ما يفيد الحاجة إلى تطوع المعلمين، فقد اعتمد على نقص المعلمين وازدحام الفصول وتقاعد عدد كبير من المعلمين.

كما قام الباحث بمقابلة (10) معلمين ممن تقاعدوا مبكراً، وقد أمضوا في التقاعد أربع سنوات فأقل، وتوصل إلى أن تسعة معلمين ممن قبلوا لهم رغبة في العمل التطوعي في المدارس. وبناء على ما سبق فإن الباحث يرى أن لدى المعلمين المتقاعدين مبكراً رغبة للعمل التطوعي بالمدارس، وتأتي هذه الدراسة لوضع تصور لكيفية الاستفادة منهم كخطوة أولى، يتبعها فتح المجال أمام المختصين من غير المعلمين للتطوع في المدارس بعد تدريبهم بما يتناسب مع العمل المدرسي.

أهداف الدراسة:

1- التعرف على خبرة بعض الدول (كندا والصين) عن التطوع في المدارس.

2- وضع تصور مقترح لتنظيم تطوع المعلمين المتقاعدين في المدارس.

أهمية الدراسة:

يمكن تقسيم الأهمية إلى:

الأهمية العلمية للدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية العمل

احتياجها من الوظائف النسوية والوظائف الرجالية بلغ (10) آلاف وظيفة إلا أنها تفاجأت بفقدان نحو (19) ألف معلم ومعلمة بعد تقدمهم على التقاعد المبكر (النشمي، 2016).

فالتقاعد المبكر، وعدم توظيف بديل أدى إلى ازدحام الفصول فمثلاً تشير الإحصائيات الصادرة من إدارة التعليم بالرياض بخصوص أعداد الطلاب والفصول في المرحلة الثانوية حسب مكاتب التعليم إلى أن بعض المكاتب لديها نسبة عالية تصل إلى أكثر من (30) طالباً/ فصل، وأكثر (39) طالبة/ فصل في مكتب التعليم جنوب (اللقطة الإحصائية حسب مكاتب التعليم بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض عام 1438هـ).

إن النظر إلى معدل كثافة الطلاب في الفصول وخاصة في المرحلة الثانوية وضخامة العمل في المدارس ومهام العاملين المتعددة ومسؤولياتهم الجسيمة وما يرافق ذلك من قلة في الموارد البشرية (المعلمين) يحتم على المعنيين فتح المجال للتطوع وخاصة للمعلمين المتقاعدين الذين اكتسبوا خبرات خلال السنوات التي قضاها في التعليم فذلك يساهم في تخفيف الأعباء عن المعلمين، كما يساهم في تحسين تحصيل الطلاب، ومساعدة المدارس في القيام بوظيفتها، بالإضافة إلى أن عدم الاستفادة من هذه الخبرات والمهارات يعد خسارة

ولم يمض على تقاعدهم أكثر من أربع سنوات بمدينة الرياض.

الحد الزمني والمكاني: طبقت أداة الدراسة عام (2018) في مدينة الرياض.

مصطلحات الدراسة:

تنظيم: "تأليف أجزاء متناثرة لأداء غرض معين أو

مجموع تألف من أجزاء متناثرة" (عمر، 2008، ص. 2235)

وفي هذه الدراسة يقصد بتنظيم العمل تحديد

الاختصاصات والسلطات والعلاقات بين وزارة التعليم

وإدارة التعليم والمدارس فيما يتعلق بتطوع المعلمين.

التطوع: التطوع في اللغة هو "تطوع الشخص أي

تقدم لعمل ما مختاراً، قدم نفسه لإنجاز عمل أو مهمة

بدون مكافأة أو أجر" (عمر، 2008، ص. 1422).

يرى رشدي أن التطوع هو: "أي جهد يبذله الفرد

دون توقع عائد مادي يهدف المشاركة في تحمل

مسؤولياته تجاه المجتمع من أجل المشاركة في حل

مشكلاته وتحقيق طموحاته" (رشدي، 2013،

ص. 125).

ويعرف حمزة التطوع بأنه: "المجهود الذي يبذله

الفرد بصفة اختيارية عن طريق المساهمة بتقديم خدمات

دون مقابل من أي نوع" (حمزة، 2015، ص. 25).

العمل التطوعي: تعرف منظمة العمل الدولية

العمل التطوعي "بأنه عمل غير إلزامي وغير مدفوع

التطوعي الذي حظي باهتمام دولي، لإسهامه في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كما تسعى

إلى تحقيق رؤية المملكة (2030) في تشجيع العمل

التطوعي، وعلى حد علم الباحث لا توجد دراسة

وضعت تصوراً لتنظيم تطوع المعلمين المتقاعدين في

المدارس.

الأهمية العملية:

يؤمل أن تسهم هذه الدراسة في:

تحسين تعليم الطلاب خاصة في الفصول المزدحمة،

وسد العجز من المعلمين بصورة مؤقتة، وتخفيف

العبء الإداري عن المعلمين.

أسئلة الدراسة:

1- ما خبرات بعض الدول (كندا والصين) عن

التطوع في المدارس؟

2- ما التصور المقترح لتنظيم تطوع المعلمين

المتقاعدين في المدارس؟

حدود الدراسة:

الحد الموضوعي: اقتصرت هذه الدراسة على

التعرف على خبرات الدول عن التطوع في المدارس،

ووضع تصور لتنظيم تطوع المعلمين المتقاعدين في

المدارس.

الحد البشري: اقتصر تطبيق أداة الدراسة

(المقابلة) على عينة من المعلمين المتقاعدين مبكراً

أولاً: الإطار المفاهيمي للعمل التطوعي:

مفهوم العمل التطوعي: مفهوم العمل التطوعي ليس متسقاً لجميع الباحثين فيشير التويجيري (2013، ص. 38) إلى "أن التباساً قد يحدث لدى الكثيرين حول مفهوم العمل التطوعي الذي يراه بعضهم مجرد انصراف العمل التطوعي نحو الفئات الخاصة والمعوقين والمكفوفين والمرضى، وإن كان هذا من مقاصده النبيلة إلا أن العمل التطوعي لا يقتصر على خدمة هذه الشرائح فقط؛ إذ يشمل العمل التطوعي المجتمع وإنسانيته ثقافياً واقتصادياً وتربوياً، ويتسع طيفه من تعليم التلاميذ إلى تعبيد الطرق إلى إقامة الورش التوعوية".

بالإضافة إلى هذا الالتباس في مفهوم العمل التطوعي فيشير (Butcher & Einolf, 2017) إلى أن معظم الباحثين لم يحددوا بوضوح ما يعنيه التطوع، فبعض الباحثين يقصرون التطوع على اتخاذ القرارات بحرية تامة لمساعدة الآخرين، في حين أن البعض الآخر يتوسع في مفهوم التطوع ويعد عمل الخدمة الإلزامية عملاً تطوعياً، مثل عمل الخدمة المطلوبة من طلاب المدارس الثانوية، كما لم يحسب بعض الكتاب سوى العمل غير المدفوع الأجر كعمل تطوعي، في حين سمح آخرون بأجور صغيرة أو أجور أقل من مستوى السوق، ولم يحسب بعض الكتاب سوى العمل

الأجر إما عن طريق منظمة أو مباشرة للآخرين خارج أسرهم" (Butcher & Einolf, 2017, p. 6)، ويرى دوجيد وموندل وأشوجيورناسكي (Duguid, Mundel & Schugurensky, 2013, p.3) أن "العمل التطوعي هو نشاط غير مدفوع الأجر موجه نحو مساعدة الآخرين وتحسين المجتمع".

أما البرلمان الأوروبي فقد اعتمد تعريفاً واسعاً للعمل التطوعي "العمل الذي لا يتم القيام به من أجل مكافأة مالية... يتم القيام به بإرادة حرة... ويعود بالنفع على طرف ثالث خارج دائرة العائلة والأصدقاء ومفتوح للجميع" (International, Center for Law, 2009, p.9).

فالعمل التطوعي في هذه الدراسة: هي تلك الجهود التي يبذلها المعلمون المتقاعدون داخل المدارس بصفة اختيارية ودون مقابل مادي.

المعلم المتقاعد: "هو الموظف المدني... الذي أحيل على التقاعد وخصص له معاش تقاعدي" (المؤسسة العامة للتقاعد، 2017)

الإطار المفاهيمي والدراسات السابقة:

يطلق على العمل التطوعي القطاع الثالث ويعد مكملاً للقطاعين الحكومي والقطاع الخاص وهو قطاع غير ربحي يتخطى فيه المتطوع ذاته ويقدم مصلحة الجماعة والمجتمع على المنفعة الذاتية.

المجتمعية المدرسية التي تشجع وتشرط أحياناً على الطلاب الانخراط في العمل التطوعي، ينبغي أن يكون للنشاط منفعة لشخص آخر غير المتطوع، أو للمجتمع ككل، على الرغم من أنه من المسلم به أن العمل التطوعي يجلب فائدة كبيرة للمتطوع أيضاً" (Butcher & Einolf, 2017, p.5).

ومما سبق يمكن أن نستنتج عناصر مفهوم العمل التطوعي على النحو الآتي:

أن العمل التطوعي يتم بإرادة حرة، ويمكن اعتبار إزام الطلاب بالعمل التطوعي هو من قبيل الرغبة في غرس حب التطوع في الناشئة، ويتم العمل التطوعي دون مقابل مادي، مع السماح بأخذ التكاليف المتعلقة بأعمال التطوع، وأن يتعلق العمل التطوعي بمنفعة الآخرين وليس للمنفعة الشخصية البحتة.

أهداف العمل التطوعي:

للعمل التطوعي أهداف متعددة هي بحسب حمزة (2015):

تخفيف العبء عن الجهود الحكومية وتوفير مبالغ طائلة، كما يحقق التعاون بين أفراد المجتمع، ويزيد من الانتماء للمجتمع، بالإضافة إلى أن المتطوع يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة، وفي تقديم المشورة الفنية الخاصة.

في حين يرى أبو النصر (2016) أن أهداف التطوع

الرسمي مع مؤسسة غير حكومية كعمل تطوعي، وتوسع البعض الآخر في مفهوم العمل التطوعي بحيث يشمل المساعدة غير الرسمية من الجيران والمساعدة العفوية المقدمة للغرباء، كما لم يحسب البعض سوى العمل الموجه كليا نحو مساعدة الآخرين، في حين أن كتاباً آخرين عدوا من ضمن العمل التطوعي، العمل الذي من شأنه أن يستفيد منه الأصدقاء، والعائلة، أو من شأنه أن يدعم المؤسسة التي كان المتطوع عضواً فيها.

مما سبق يتضح أن هناك اختلافاً في مفهوم العمل التطوعي أدى إلى وجود العديد من تعاريف العمل التطوعي منها:

ويعرفه الخواجة والدريني (2011، ص. 152) "بالجهد والعمل الذي يقوم به الفرد أو جماعة أو تنظيم طوعية واختيار، بهدف تقديم خدمة للمجتمع أو لفئة منه دون توقع جزاء مقابل جهوده التي بذلها".

ويعد تعريف متطوعي الأمم المتحدة للعمل التطوعي (1999) أكثر دقة وتحديداً والذي يشير إلى أن هناك ثلاث خصائص رئيسية للتطوع هي:

"لا ينبغي القيام بالأنشطة في المقام الأول من أجل المكافآت المالية، على الرغم من إمكانية السماح بسداد النفقات وبعض المدفوعات الرمزية. يجب أن يتم النشاط طوعاً، وفقاً لإرادة الفرد الحرة، على الرغم من أن هناك مناطق رمادية، مثل مخططات الخدمة

تتمثل في:

يكسب المتطوع الرضى التام عن نفسه، واحترام ذاته، واحترام الآخرين، وينمي شخصيته، ويزيد من خبرته، ومهارته، ويكون شبكة من العلاقات مع الآخرين سواء مع زملائه المتطوعين، أو مع المستفيدين، ويستغل المتطوع وقت فراغه بما يعود عليه بالنفع. فيما يرى البسيطي، وضيث (2017) أن دوافع العمل التطوعي هي:

دوافع دينية واجتماعية، من خلال مساعدة المحتاجين، والحصول على خبرة وتنمية المهارات، وتقدير الذات، والتحرر من الشعور بالوحدة.

ويرى تراسي هورنيري وسيتون وكرافين (Tracey, Hornery, Seaton, Craven, & Yeung, 2014) أنه يمكن حصر دوافع التطوع في:

- القيم: التطوع يسمح للناس بالتعبير عن القيم الشخصية.

- الفهم: القدرة على تعلم مهارات جديدة أو استخدام مهارات موجودة وغير مستخدمة.

- الوظيفي: الفوائد المتعلقة بالتطوير الوظيفي.

- الاجتماعية: السماح بالتنشئة الاجتماعية مع الآخرين.

- وقائية: تقليل المشاعر السلبية.

- التحسين: الفوائد المتعلقة بالنمو الشخصي والتنمية.

بث روح المحبة والتآخي والتعاون الإنساني، وتعبئة الطاقات البشرية والمادية وتوجيهها إلى عمل اجتماعي منظم وهادف، وسد الفراغ في الخدمات وتوسيع قاعدتها، وتخطي الحواجز السلبية والانعزالية في المجتمع، ودعم العمل الحكومي وزيادة فاعليته وكفاءته.

أهمية العمل التطوعي:

يطلق على العمل التطوعي أحياناً القطاع الثالث، بوصفه مكماً للقطاع الحكومي (القطاع الأول)، وللقطاع الخاص (القطاع الثاني)، وشريكاً أساسياً لهما في عملية التنمية، فالعمل التطوعي يزيد من تماسك المجتمع ويحصنه من كثرة الأمراض الاجتماعية، كالجشع، وإيثار الذات، كما يعد من أكثر الأساليب ترسيخاً لمعاني الوطنية في نفوس النشء (التويجري، 2013)، فيما يرى عامر والمصري (2016) أن العمل التطوعي من أهم وسائل المشاركة في النهوض بالمجتمعات ومساعدة الدولة في تلبية الاحتياجات المجتمعية ولتخفيف العبء عن كاهل المؤسسات الاجتماعية.

دوافع العمل التطوعي:

يرى عبدالفتاح (2008) أن هناك عدة دوافع للعمل التطوعي، من أبرزها:

عوائق تعود للمنظمة:

تعقد الإجراءات الإدارية والتمسك بالروتين، وعدم إعلان المنظمة عن حاجتها للمتطوعين. ويمكننا أن نقسم العوائق إلى ما يتعلق بالمتطوع (تعارض وقت العمل مع وقت التطوع، الخوف من تحمل المسؤوليات)، وما يتعلق بالأنظمة (عدم وجود أنظمة تنظم العمل التطوعي، غياب لوائح الحقوق والواجبات)، وما يتعلق بالمنظمة (تعقد الإجراءات الإدارية، غياب الأهداف الواضحة، عدم التجانس بين فريق العمل في المنظمة والمتطوعين، نقص تدريب المتطوعين). يلاحظ أن هذه العوائق يمكن التغلب عليها بوضع الحلول المناسبة إذا وجد الدعم من المسؤولين وتضافرت جهود المعنيين.

العمل التطوعي في رؤية المملكة العربية السعودية (2030):

العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية يركز على المبادئ الإسلامية والعادات العربية الأصيلة، وقد حظي بدعم كبير من الدولة وذلك من خلال تأسيس وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عام (1380هـ)، وقامت الوزارة منذ نشأتها بتنمية المجتمعات المحلية، واهتمت بلجان المجتمع ومجالس المحافظات والمراكز والهجر.

وبدأ العمل التطوعي يأخذ بعداً أكبر من خلال

ويرى الباحث أن من أهم دوافع العمل التطوعي هي القيم الدينية فالمتطوع يرغب في الأجر من الله، بالإضافة إلى تأثير بعض القيم الأخرى التي يكون دوافعها حب الخير للناس، والشعور بالمسؤولية الاجتماعية وغيرها، كما أن بعض الأفراد يتطوعون بدوافع ذاتية تتعلق برغبتهم في كسب خبرات جديدة، أو أن يشغلوا أوقاتهم بما يحقق ذاتهم.

عوائق العمل التطوعي:

يواجه العمل التطوعي صعوبات تعيق انتشاره، وزيادة إسهامه في التنمية، فمن أبرز هذه العوائق ما ذكرته النابلسي (2009) منها:

عدم توافر بيئة تشريعية مدعومة للعمل التطوعي، وضعف الوعي بقيمة العمل التطوعي المنظم، وضعف الحوافز المجتمعية للمتطوعين، وعدم توافر التوجيه والتدريب الكافي للمتطوعين.

وقسم يعقوب، والسلمي (2005) عوائق العمل التطوعي إلى:

عوائق تعود للفرد:

الخوف من أن المشاركة في العمل التطوعي ستلزم الفرد بمسؤوليات قد لا يستطيع الوفاء بها، والخوف من الالتزام الأدبي والمادي، وعدم توفر وقت كاف للمشاركة في الأعمال التطوعية.

الربحية من استقطاب أفضل الكفاءات القادرة على نقل المعرفة وتطبيق أفضل الممارسات الإدارية، والعمل على أن يكون للقطاع غير الربحي فاعلية أكبر في قطاعات الصحة، والتعليم، والإسكان، والأبحاث. كما أشارت الرؤية إلى أن أعداد المتطوعين منخفضة، وحددت هدفاً وهو زيادة عدد المتطوعين إلى (300000) متطوع في نهاية عام (2020) ومليون متطوع (2030) (رؤية المملكة العربية السعودية 2030، p69).

ثانياً: خبرات بعض الدول في العمل التطوعي في المدارس:

تولي دول العالم أهمية خاصة للعمل التطوعي، ويتضح ذلك من خلال أعداد الجمعيات والمؤسسات التطوعية وأعداد المتطوعين، وتم اختيار دولتين إحداهما من الدول الشرقية (الصين)، والأخرى من الدول الغربية (كندا) فالصين دولة نظامها مركزي وتسعى إلى الاتجاه للامركزية أما النظام الكندي فهو نظام لامركزي يتم تمويله والإشراف عليه من قبل الأقاليم. والنظام التعليمي السعودي يتجه إلى اللامركزية لذا تم اختيار نظامين مختلفين.

خبرة الصين:

العمل التطوعي في الصين له تاريخ طويل، قبل إنشاء جمهورية الصين الشعبية، وفي السنوات الأخيرة،

برنامج التحول الوطني (2020)، وهو أحد برامج رؤية المملكة (2030)، إذ اعتمدت مبادرة تنظيم وتمكين العمل التطوعي وأسند تنفيذها لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية التي وضعت تمكين العمل التطوعي هدفها الإستراتيجي الخامس.

أحد مشاريع مبادرات برنامج التحول الوطني هو (مؤسسة العمل التطوعي)، وذلك بتأسيس وتفعيل أقسام لإدارة التطوع في منظمات القطاع غير الربحي بحيث يختص هذا القسم في تحديد الاحتياجات التطوعية للمنظمة، وتوفير الفرص التطوعية لها، واستقطاب المتطوعين وتوظيفهم بحسب قدراتهم واحتياجات المنظمة، كما يتولى القسم تأهيل وتدريب المتطوعين بحسب المهمة، ومتابعتهم أثناء الأداء، وتكريمهم ونشر إنجازاتهم بعد القيام بالعمل التطوعي، وتشمل المبادرة على وضع وتوحيد الأنظمة والأدلة (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، 2017).

وأشارت الرؤية إلى أن لدينا اليوم أقل من (1000) مؤسسة وجمعية غير ربحية، ولتوسيع نطاق أثر هذا القطاع، تشير الرؤية إلى تطوير الأنظمة واللوائح اللازمة لتمكينها، وتوجيه الدعم الحكومي إلى البرامج ذات الأثر الاجتماعي، والعمل على تدريب العاملين في القطاع غير الربحي، وتشجيع المتطوعين فيه وسيتم تمكين المؤسسات والجمعيات غير

التطوعي بأهداف التنمية للحكومة الصينية (The United Nations Volunteers (UNV) program, 2011). لذا قامت الصين بصياغة قانون وطني للعمل التطوعي يسمى قانون الخدمة التطوعية، وتتناول أحكام القانون مبدأ التطوع، ومن هو المتطوع، ونظام التسجيل، وحقوق المتطوعين والتزاماتهم، وسجل التطوع، وآليات الحوافز، ويعكس هذا القانون الاهتمام المتزايد الذي يتلقاه التشريع المتعلق بالعمل التطوعي، ومن بين القضايا التي جرت مناقشتها في صياغة قانون وطني للعمل التطوعي قواعد لتعويض المتطوعين عن الأضرار المتكبدة في أثناء التطوع، وتعويض أسرهم عن الوفيات، أو الإصابات، والمعاملة الضريبية التفضيلية للمؤسسات التي توفر المتطوعين، والدعم الاجتماعي للتطوع ومصادر الموارد المالية، وعلاقات الحقوق والواجبات بين المتطوعين (International Center for Law, 2009) خبرة كندا:

يتطوع الكنديون لأكثر من (161000) منظمة تطوعية في مجالات متنوعة، مثل الرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية والرياضة والترفيه والجماعات الدينية والفنون والثقافة والتعليم، وبعض هذه المنظمات التطوعية منظمات كبيرة ذات موظفين ومتطوعين يعملون بشكل تعاوني، وبعضها منظمات أصغر حجماً، أو جماعات مجتمعية يديرها متطوعون فقط أو بدعم

ازداد العمل التطوعي بسرعة مع تأسيس جمعية المتطوعين الشباب (سيفا) في عام (1994)، إذ بدأت الحكومة الصينية النظر إلى العمل التطوعي بوصفه وسيلة مهمة للإسهامات المدنية، ومن مبادرة التطوع الرئيسية لـ(سيفا) برنامج "غو ويست" بالمشاركة مع وزارة التربية والتعليم في عام (2003)، إذ أرسل البرنامج أكثر من (55000) خريج من الجامعات لتقديم الخدمة التطوعية في المناطق الغربية في مجالات التعليم والرعاية الطبية، والزراعة، والتنمية الثقافية في مهام مدتها عامان (International Center for Law, 2009) ومن البرامج التطوعية الأخرى التي تقوم بها الحكومة الصينية بالشراكة مع المجتمع المدني وضع إستراتيجية لتعزيز تدريس المتطوعين في المناطق الريفية التي تواجه مشاكل، من أبرزها نقص المعلمين المؤهلين بسبب هجرة الأدمغة الناتجة عن التنمية الاقتصادية غير المتوازنة، مما أدى إلى نقص المعلمين المؤهلين في المناطق الريفية، لذا قامت الحكومة والمجتمع المدني بتعيين ونشر معلمين متطوعين للعمل في المناطق الريفية لفترات زمنية مختلفة تتراوح بين بضعة أيام وسنوات قليلة (Zhou & Shang, 2011, P. 571-573).

وعلى الرغم من التقدم الكبير الذي تحقق على مدى العقد الماضي في العمل التطوعي في الصين، فإنه لا تزال هناك تحديات كثيرة، ولا سيما ربط العمل

المدرسة، أو المدرسة (Nanaimo Ladysmith public schools, 2015)، ونظراً لازدياد العمل التطوعي سعت الحكومة الكندية إلى إصدار قانون لتنظيم العمل التطوعي سمي بالقانون الكندي للتطوع.

القانون الكندي للتطوع:

وقد أطلق القانون الكندي الأصلي لإشراك المتطوعين في كانون الأول/ ديسمبر (2000) كمرحلة انطلاق للسنة الدولية للمتطوعين (2001) ويتألف القانون الكندي المتعلق بمشاركة المتطوعين من ثلاثة أقسام:

القسم الأول: قيم المشاركة التطوعية، وبيان أهمية وقيمة مشاركة المتطوعين في المنظمات الطوعية والمجتمع الكندي ومن أبرز ما يتضمنه القسم، أن مشاركة المتطوعين تعود بالنفع على كل من المتطوعين والمنظمة، وتزيد من قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها، ويوفر للمتطوعين فرصاً للتطور.

القسم الثاني: المبادئ التوجيهية لإشراك المتطوعين، وبيان العلاقة المتبادلة بين المنظمات التطوعية والمتطوعين، ومن أبرز ما يتضمنه هذا القسم، أن المنظمات التطوعية تعترف بأن المتطوعين مورد بشري حيوي ويلتزمون بالبنية التحتية المناسبة لدعم المتطوعين، وتضمن ممارسات المنظمة مشاركة فعالة من المتطوعين، وتلتزم المنظمة بتوفير بيئة آمنة وداعمة

محدود من الموظفين بأجر (The Canadian Code for Volunteer Involvement, 2006).

ومن أبرز مجالات التطوع مجال التعليم، فقد وضع النظام التعليمي في كندا إستراتيجية التطوع التي تؤدي إلى وظيفة في المدارس، وذلك بهدف معالجة مشكلة ناتجة عن تراجع معدلات تقاعد المعلمين، في ظل ثبات معدل الالتحاق ببرامج منح الشهادات للمعلمين، مما أدى إلى أن يكون ثلاثة أرباع الخريجين الجدد عاطلين تماماً عن العمل في سنتهم الأولى بعد حصولهم على شهادة (Pearce & Jennifer, 2012).

وتقوم المقاطعات بوضع ضوابط وإجراءات، تتعلق بجميع المتطوعين في المدرسة، منها على سبيل المثال مقاطعة (Nanaimo Ladysmith) التي أكدت أن مدير المدرسة مسؤول عن جميع جوانب برنامج المتطوعين، وأن على المتطوعين القيام بما يأتي:

القيام بما يكلفه به المدير، وأن يتحمل مسؤولية نقله من وإلى المدرسة، وأن يقدم فحص السجل الجنائي، وأن يتعاون فقط مع المعلمين الذين يطلبون المساعدة، ولن يتاح لأي متطوع الحصول على معلومات سرية بشأن الطلاب، وأن تقتصر علاقة المتطوعين مع الطلاب في المدرسة، وبما أن المتطوعين يعملون في أدوار داعمة، فإنهم لا ينتقدون الطلاب، أو أسر الطلاب، أو المعلمين، أو مدير

هذه الدراسات:

دراسة الحربي (2009) بعنوان "مشاركة المعلمين في العمل التطوعي بالمجتمعات المحلية الريفية دراسة استطلاعية بمحافظة خليص" هدفت إلى التعرف على مستوى مشاركة المعلمين في عدد من مجالات العمل التطوعي بالمجتمعات المحلية، وكذلك التعرف على معوقات العمل التطوعي واستخدام المنهج الوصفي، وطبقت الدراسة على عينة من (108) معلمين، وتوصلت إلى أن مستوى مشاركة المعلمين في العمل التطوعي جاءت بدرجة متوسطة، وأن أبرز معوقات العمل التطوعي وجود قصور من قبل الجهات القائمة على العمل التطوعي في التعريف بمجالات المشاركة المتاحة، هذه الدراسة تتفق مع الدراسة الحالية في إنهما تبثان عن مشاركة المعلمين في العمل التطوعي وتختلفان في أن دراسة الحربي توسعت في مجال المشاركة سواء داخل المدرسة أو خارجها في حين الدراسة الحالية اقتصر على التطوع داخل المدرسة، واختلفت مع دراسة الحربي في أن عينة الدراسة هم من المعلمين المتقاعدين في حين دراسة الحربي عينتها كانت من المعلمين على رأس العمل.

كما أجرت الرواحية (2015) دراسة بعنوان "آليات مقترحة لتفعيل العمل التطوعي في مدارس التعليم العام ما بعد التعليم الأساسي بسلطنة عمان"

للمتطوعين، وسيعمل المتطوعون على احترام المستفيدين والمجتمع، وسيعمل المتطوعون بمسؤولية ونزاهة.

القسم الثالث: المعايير التنظيمية لمشاركة المتطوعين، وهي معايير يجب على المنظمات النظر فيها عند تطوير، أو مراجعة كيفية مشاركة المتطوعين في منظماتهم، ومن أبرز ما يتضمنه هذا القسم، أن على المتطوعين مساعدة المنظمة على تحقيق رسالتها وأهدافها، وينبغي تطوير الواجبات لتلبية احتياجات المنظمة والمتطوع، وينبغي ربط المهام التطوعية بمهمة المنظمة، ومن الضروري إجراء مراجعة دورية لمهام المتطوعين لضمان أهميتها وقيمتها، وينبغي الاحتفاظ بسجلات لكل متطوع يشارك في المنظمة وذلك باستخدام نظام سري، وينبغي أن تتضمن السجلات نماذج الطلبات، ومواعيد المقابلات، وأوصاف التكليف، والخطابات المرجعية، وتقييم الأداء، ومعلومات الاتصال الحالية (The Canadian Code for Volunteer Involvement, 2006).

ثالثاً الدراسات السابقة:

الدراسات المحلية والعربية:

أجريت مجموعة من الباحثين دراسات عن العمل التطوعي بالمدارس وعن مشاركة المعلمين بالعمل التطوعي داخل المدارس أو في المجتمع المحلي من

العينة من (350) معلماً، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة إسهام الإدارة المدرسية في توضيح أهمية العمل التطوعي للطلاب كانت بدرجة منخفضة، وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في البحث عن دور المدارس في العمل التطوعي سواء كان عن طريق تشجيع الطلاب أو إتاحة الفرصة للمعلمين المتقاعدين بالعمل التطوعي، وتختلفان في أن دراسة الشهري تبحث عن إسهام إدارات المدارس في تشجيع العمل التطوعي في حين هذه الدراسة تقدم اقتراحاً لتنظيم تطوع المعلمين المتقاعدين بالمدارس.

وجاءت دراسة بارشيد (2019) التي بعنوان "واقع العمل التطوعي لطلاب المرحلة الثانوية في المدينة المنورة من وجهة نظر المعلمين" بهدف معرفة واقع العمل التطوعي لطلاب المرحلة الثانوية، وتكونت عينة الدراسة من (292) معلماً من معلمي المرحلة الثانوية، استخدم الباحث المنهج الوصفي (المسحي)، وأظهرت النتائج أن دوافع العمل التطوعي لطلاب المرحلة الثانوية جاءت بدرجة مرتفعة، وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في البحث في العمل التطوعي داخل المدرسة، وتختلفان في أن دراسة بارشيد (2019) محور البحث فيها هو العمل التطوعي للطلاب في حين الدراسة الحالية محور البحث هو تطوع المعلمين المتقاعدين.

هدفت إلى التعرف على واقع العمل التطوعي في مدارس التعليم العام ما بعد التعليم الأساسي من وجهة نظر مديري المدارس، واقتراح آليات لتفعيل إدارة العمل التطوعي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتمت مقابلة (20) مديراً، وطبقت الدراسة على عينة من (200) مدير مدرسة ومساعدتهم والأخصائيين الاجتماعيين وأخصائيي النشاط، وأظهرت النتائج أن المدارس تمارس بعض الأنشطة والبرامج التطوعية المعتمدة على الجهود الذاتية من غير تخطيط، وأن هناك حاجة لوجود آليات لتفعيل إدارة العمل التطوعي بدرجة كبيرة. هذه الدراسة تتفق مع الدراسة الحالية في دراسة العمل التطوعي داخل المدارس إلا أنهما تختلفان في أن دراسة الرواحية (2015) تهدف إلى اقتراح آليات لتفعيل إدارة العمل التطوعي في حين الدراسة الحالية تضع تصوراً جديداً لتنظيم تطوع المعلمين المتقاعدين بالمدارس.

ولمعرفة مدى إسهام الإدارة المدرسية في العمل التطوعي أجرى الشهري (2017) دراسة بعنوان "إسهام الإدارة المدرسية في تشجيع طلابها نحو العمل التطوعي من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمدينة جدة" بهدف التعرف على درجة إسهام الإدارة المدرسية في تشجيع طلابها نحو العمل التطوعي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت

الدراسات الأجنبية:

من المشاركة في برنامج التوجيه المدرسي (مدة البرنامج ستة أشهر)، وطبق البرنامج في خمس مدارس ابتدائية، وأرشد فيه (35) طالباً من قبل هؤلاء المتطوعين البالغ عددهم (31) متطوعاً، واستخدم الباحثون المنهج المسحي، كما استخدموا أداة التقرير الذاتي، وأداة لقياس منافع المتطوعين ورضاهم ونواياهم لمواصلة التطوع، وتوصلت الدراسة إلى رضا المتطوعين عن تجربتهم في التوجيه، وأعربوا عن نواياهم مرة أخرى للتطوع في المستقبل، وأن المتطوعين عن قيم مهمة كانوا متحمسين للتوجيه، وأكثر احتمالاً للتطوع في المستقبل، تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في أن البحث هو عن تطوع الكبار في المدارس وتختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في أنها تبحث في تقييم دوافع المتطوعين ومنافعهم في حين الدراسة الحالية تقدم مقترح لتنظيم تطوع المعلمين المتقاعدين بالمدارس.

ولمعرفة خصائص المعلمين المتطوعين قام تشو وشانغ (Zhou & Shang, 2011) بدراسة تهدف إلى وصف خصائص المعلمين المتطوعين وخبراتهم، وتحديد العناصر التي يمكن تغييرها لتحسين العمل التطوعي، واقترح سبل لتحسين برامج التدريس التطوعي قصير الأجل، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي كما استخدموا المقابلة والملاحظة وتحليل

أجريت العديد من الدراسات الأجنبية المتعلقة بالتطوع داخل المدرسة، ومنها:

دراسة مارتينيز، فريك، كيم، وفريد (Martinez, Frick, Kim, & Fried, 2010) حيث هدفت إلى تقييم التأثير المحتمل للمتطوعين الكبار لتحسين استبقاء المعلمين، ولتحقيق هدف الدراسة أجرى الباحثون مقابلات مع (6) مديرين و(20) مدرساً و(6) معلمين متقاعدين، كما تمت ملاحظة (6) معلمين متقاعدين من خلال حضور اجتماعات لمدة سبعة أشهر، وتوصلت الدراسة إلى أن المتطوعين الكبار لهم تأثير إيجابي في استبقاء المعلمين من خلال تحسين البيئة الصفية، كما يساعد المتطوعون الكبار على شعور المعلمين بأنهم أكثر نجاحاً في تلبية احتياجات كل طالب على حدة، وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في أن البحث عن تطوع الكبار في المدارس وتختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في أنها تبحث تأثير المتطوعين على استمرار المعلمين في مدارسهم بينما الدراسة الحالية تقدم مقترح لتنظيم تطوع المعلمين المتقاعدين بالمدارس.

كما جاءت دراسة كالداريلا، جوم، شاتزر، ووول (Caldarella, Gomm, Shatzer, & Wall, 2010) التي هدفت إلى تقييم دوافع المتطوعين ومنافعهم المتصورة

الدراسة الحالية تبحث في المعلمين المتقاعدين. وللتعرف على الأسباب التي تدفع المتقاعدين للتطوع قام كراولسكي وبوس وكروز ومدينا (Krawulski, Boehs, Cruz, & Medina, 2017) بدراسة تهدف إلى التعرف على الأسباب التي تؤدي إلى العمل التطوعي بعد التقاعد، واستخدام الباحثون المقابلة شبه المنظمة كأداة لجمع البيانات، وأجريت الدراسة على ثمانية معلمين متقاعدين في البرازيل وهم لا يزالون في العمل التطوعي واختيروا بطريقة قصدية تراوحت أعمارهم بين (57-73)، وتوصلت الدراسة إلى أن استمرار المتطوعين في مهنة التدريس هو شكل من أشكال المحافظة على الطريقة المعتادة للحياة كما أن من أسباب الاستمرار في العمل التطوعي تتعلق بالمحافظة على الصحة والخبرة والفكر النشط، وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في أنهما تبحثان في الأسباب والدوافع التي تدفع للعمل التطوعي بعد التقاعد، وتختلفان في أن الدراسة الحالية تضع تصوراً لتنظيم تطوع المعلمين المتقاعدين.

وجاءت دراسة واو، وتساي (Wu & Tsai, 2018) بهدف التعرف على محددات التطوع في المدارس المحلية، واستخدمت المنهج الوصفي والاستبانة أداة للدراسة وطبقت على (800) مواطن منهم (304) متطوعاً و(56) لديهم خبرة تطوعية

الوثائق كأدوات للدراسة وتوصلت الدراسة إلى أن الأطفال الذين يدرسون عند معلمين متطوعين يملكون رخصاً للتعليم، تتأجهم أفضل من الطلاب الذين يدرسون عند معلمين لا يملكون شهادات التدريس، وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في أن البحث هو عن تطوع المعلمين في المدارس وتختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في أنها تبحث في التعرف على خصائص المعلمين المتطوعين في حين الدراسة تقدم تصوراً لتنظيم تطوع المعلمين المتقاعدين بالمدارس.

كما قام بيرس، وجنيفر (Pearce & Jennifer, 2012) بدراسة تهدف إلى التعرف على كيفية فهم المعلمين المتخرجين حديثاً لعملهم التطوعي في المدارس، وكيف يساعد العمل التطوعي المتخرجين حديثاً على الحصول على وظيفة التدريس. استخدم الباحث المنهج المختلط، والمقابلة شبه المنظمة، وطبقت المقابلة على ستة معلمين حديثي التخرج، وأظهرت النتائج أن المعلمين المتطوعين يؤدون مجموعة واسعة من المهام، ويرون أن العمل التطوعي يساعدهم على الحصول على وظيفة التدريس، وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في العمل التطوعي داخل المدرسة وتختلف من حيث إن هذه الدراسة تبحث في الخريجين الجدد الذين يرغبون في العمل بالمدارس في حين

لجمع المعلومات، كما تتفق مع دراسة تشو وشانغ (Zhou & Shang, 2011) ودراسة بيرس، وجنيفر (Pearce & Jennifer, 2012) في أن المعلمين عينة الدراسة، وتميزت هذه الدراسة بمحاولة وضع تصور للاستفادة من المعلمين المتقاعدين في المدارس، واستفاد الباحث من مراجعة الدراسات السابقة في أخذ تصور عام عن العمل التطوعي وتوظيف بعض الأفكار في بناء التصور.

منهج الدراسة وإجراءاتها:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والذي يهدف إلى "وصف ظواهر أو أحداث أو أشياء معينة، وجمع الحقائق والمعلومات والملاحظات عنها، ووصف الظروف الخاصة بها وتقرير حالتها كما توجد عليه في الواقع". (عبدالرحمن، 1435هـ، ص 86).

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين المتقاعدين مبكراً ولم يمض على تقاعدهم أكثر من خمس سنوات في مدينة الرياض، ونظراً لعدم قدرة الباحث في الحصول على عدد المتقاعدين مبكراً من إدارة تعليم الرياض، أو وزارة التعليم. فقد اكتفى بما صرح به الناطق الرسمي لوزارة التعليم، الذي أشار إلى أن إجمالي من تقدموا للتقاعد المبكر على مستوى المملكة العربية السعودية حوالي (18881) معلماً

بالمدارس وجدت هذه الدراسة أن المواطنين الذين يتلقون مساعدة عامة أو يشعرون بارتياح أكبر مع مجتمعهم المحلي هم أكثر عرضة للتطوع في جميع أنواع المنظمات، بما في ذلك المدارس كما أن المواطنين الذين يعملون في قطاع التعليم إيجابيون لاستعدادهم لتقديم خدمة تطوعية بالمدارس، وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في أنهما تبحثان العمل التطوعي في المدارس وتختلفان في أن الدراسة الحالية تضع تصوراً لتنظيم تطوع المعلمين المتقاعدين.

التعليق على الدراسات السابقة:

تنوعت الدراسات السابقة محلياً وعربياً وأجانباً، منها أربع دراسات محلية وعربية، ومنها ست دراسات أجنبية، وتتفق هذه الدراسة بصفة عامة مع الدراسات السابقة في أنها تبحث موضوع العمل التطوعي، وفي استخدام المنهج الوصفي وتختلف مع دراسة بيرس، وجنيفر (Pearce & Jennifer, 2012) التي استخدمت المنهج المختلط. كما تتفق مع دراسة كراولسكي وبوس وكروز ومدينا (Krawulski, Boehs, Cruz, & Medina, 2017) ودراسة تشو وشانغ (Zhou & Shang, 2011) ودراسة مارتينيز وفريك وكيم وفريد (Martinez, Frick, Kim, & Fried, 2010) في استخدام المقابلات أداة للدراسة أما أوجه الاختلاف فالدراسات السابقة في معظمها استخدمت الاستبانة

عبد العزيز بن سالم النوح: تنظيم عمل تطوع المعلمين المتقاعدين في المدارس "تصور مقترح"

ومعلمة، وأجريت مقابلة مع عينة عشوائية من المتقاعدين في مدينة الرياض وعددهم (10)، وهم ممن تمكن الباحث من التواصل معهم، وقد اختير المتقاعدون مبكراً ولم يمض على تقاعدهم أربع سنوات بسبب أنه من المؤمل أن تكون عندهم القدرة أكبر على تحمل العمل مع الطلاب ممن تقاعدوا حسب السن النظامية، ولأن الباحث لا يرغب في تعميم نتائج دراسته، فقد اكتفى بـ(10) معلمين، وقد تفتح هذه الدراسة أبواباً للباحثين في هذا المجال.

أداة الدراسة:

استخدم الباحث المقابلة أداة لدراسته وتم بناؤها لتحقيق هدف الدراسة والمتعلق ببناء تصور مقترح لتنظيم تطوع المعلمين المتقاعدين في المدارس، وذلك

جدول رقم (1): نتائج المقابلة.

السؤال	عدد المستجيبين	الإجابة	النسبة	التكرار
هل ترغب العمل متطوعاً في المدارس؟	10	نعم لمي رغبة بالتطوع في المدارس.	90%	9
ما الدوافع التي تدفعك للعمل التطوعي بالمدارس؟	9	1- الدافع الديني واحتساب الأجر عند الله.	100%	9
		2- حب مهنة التعليم.	44%	4
		3- الرغبة في شغل النفس بشيء مفيد.	44%	4
		4- الشعور بطول وقت الفراغ.	33%	3
		5- التواصل مع المجتمع.	33%	3
ما المجالات التي يمكن أن تتطوع بها؟	9	1- إرشاد الطلاب وحل مشكلاتهم.	88%	8
		2- التدريس مع المعلمين الجدد بهدف نقل الخبرات لهم.	44%	4
		3- المشاركة في النشاطات الطلابية.	44%	4
		4- الإشراف على الطلاب أثناء الفسح.	22%	2
		5- التعاون لتعليم ذوي الإعاقة الذهنية.	11%	1

النسبة	التكرار	الإجابة	عدد المستجيبين	السؤال
100 %	9	1- التأمين الصحي للمتطوعين.	9	كيف أشجع الآخرين على التطوع في المدارس؟
66%	6	2- مكافآت رمزية لتغطية تكاليف النقل من وإلى المدرسة.		
44%	4	3- اختيار المتطوع المدرسة التي يرغب فيها خاصة إذا كان أحد أبنائه يدرس فيها.		
44%	4	4- المشاركة في صناعة القرارات المدرسية.		

يتضح من الجدول رقم (1) الآتي:

المقابلة فإن الباحث وضع تصوراً لكيفية تنظيم تطوع المعلمين المتقاعدين في مدارس التعليم العام وعرضه على (7) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وطلب منهم تحكيم التصور من حيث اكتمال التصور، والأسس، والأهداف، والهيكل التنظيمي، وآليات العمل التطوعي بالمدارس. وكانت هناك ملاحظات، واقتراحات، وتم تعديل بعض ما أشار به المحكمون، وخرج التصور بالآتي:

أولاً: الأسس التي ينطلق منها التصور المقترح:

1- أن العمل التطوعي هو جزء من هويتنا الدينية والعربية، وهذا ما أكدته الرؤية من أن العمل التطوعي يركز على المبادئ الإسلامية والعادات العربية الأصيلة.

2- أن العمل التطوعي يساعد على تحقيق التنمية المستدامة، كما أشار عامر والمصري (2016).

3- رؤية المملكة (2030) التي جعلت العمل

أن نسبة 90% من المعلمين المتقاعدين يرغبون في العمل التطوعي في المدارس، وهذا يدل على الوعي بأهمية التطوع بالمدارس، وأن نسبة 100% دافعهم للعمل التطوعي هو احتساب الأجر عند الله، وهذا يشير إلى أن الدافع الديني قوي، ويمكن تشجيعهم بتذكيرهم بالأجر والثواب عند الله، وأن 80% يرغبون بالعمل مرشدين للطلاب ويعود ذلك إلى شعور المعلمين أن لديهم قدرة على إرشاد الطلاب بحكم خبرتهم في التعليم، وأن الحاجة ماسة لعملية الإرشاد، وأن أقوى الحوافز لتشجيع الآخرين للتطوع في المدارس هو التأمين الصحي للمتطوعين حيث بلغت نسبته 100%.

التصور المقترح لتنظيم تطوع المعلمين المتقاعدين في مدارس التعليم العام.

بعد استعراض أدبيات العمل التطوعي وخبرات بعض الدول في العمل التطوعي ورؤية المملكة العربية السعودية (2030) المتعلقة بالعمل التطوعي ونتائج

ثالثاً: الهيكل التنظيمي لإدارة عملية التطوع:

بناء على مبادرة مؤسسة العمل التطوعي، وهي إحدى مبادرات برنامج التحول الوطني (2020)، والتي نصت على تأسيس وتفعيل أقسام لإدارة التطوع، وحددت مهام لهذه الأقسام. لذا يتم إنشاء أقسام لإدارة التطوع في وزارة وإدارات ومكاتب التعليم. وزارة التعليم:

جاء في مبادرة مؤسسة العمل التطوعي تأسيس قسم يكون من مهامه، توفير الفرص التطوعية، ووضع وتوحيد الأنظمة والأدلة. لذا يقترح الباحث إنشاء قسم في وزارة التعليم يكون مرتبطاً بإحدى الإدارات العامة، ويكون من مهامه وضع أنظمة للعمل التطوعي توضح حقوق المتطوعين والتزاماتهم وتعويضهم من الإضرار الناتجة عن العمل التطوعي كما في القانون الصيني للخدمة التطوعية، بالإضافة إلى وضع ضوابط للعمل التطوعي وإجراءاته، كما في الخبرة الكندية التي أشارت إلى أن المقاطعات تقوم بوضع ضوابط وإجراءات تتعلق بعمل جميع المتطوعين في المدرسة، ومن هذه الضوابط المقترحة أن تتضمن شروط وإجراءات الترشيح، وتحديد النسب المناسبة للتطوع في المدارس، كما تكون من مهام القسم نشر وترسيخ ثقافة العمل التطوعي، ودراسة التقارير التي تقدمها إدارات التعليم عن التطوع في المدارس.

التطوعي من المبادرات المهمة.

4- رغبة المعلمين المتقاعدين في العمل التطوعي بالمدارس كما بينته نتائج المقابلات من أن 90% من المعلمين المتقاعدين يرغبون في العمل التطوعي.

ثانياً: أهداف التصور المقترح:

يسعى التصور المقترح إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1- سد نقص المعلمين بصورة مؤقتة، وهذا ما حققته الحكومة الصينية عندما قامت بتعيين ونشر معلمين متطوعين في المناطق الريفية لفترات زمنية مختلفة.

2- تحسين تعليم الطلاب، خاصة في الفصول المزدحمة بحيث يصبح المعلم المتطوع مساعداً لمعلم الفصل. وهذا ما أشار إليه (Zhou & Shang, 2011) من أن البحوث السابقة تشير إلى أن التخطيط والتنفيذ الجيد لبرامج التدريس التطوعي يمكن أن يساعد على تحسين تحصيل الطلاب تعليمياً.

3- الاستفادة من المتطوعين لتخفيف العبء على المعلمين، سواء في إقامة الأنشطة، أو الإشراف على الطلاب أثناء الدراسة، أو إرشاد الطلاب وحل مشكلاتهم، أو التدريس مع المعلمين الجدد، وهذا ما بينته نتائج المقابلة التي أشارت إلى المجالات التي يمكن أن يتطوع فيها المعلمون المتقاعدون.

إدارة التعليم:

تماشياً مع مبادرة مؤسسة العمل التطوعي ينشأ قسم في إدارة التعليم لمتابعة العمل التطوعي، واستقطاب المتطوعين وتوظيفهم بحسب قدراتهم واحتياجات الإدارة، كما يتولى القسم تأهيل وتدريب المتطوعين، ويقترح الباحث بأن يكون من مهام القسم رفع تقارير وإحصائيات عن التطوع، ودراسة المعوقات التي تعيق عملية التطوع، وتوفير الدعم للمدارس.

مكاتب التربية والتعليم:

إنشاء وحدة إدارية في مكاتب الإشراف لمتابعة المتطوعين أثناء عملهم، وتكريمهم ونشر إنجازاتهم بعد القيام بالعمل التطوعي، كما أكدت مبادرة مؤسسة العمل التطوعي على ذلك، ويقترح الباحث أن تكون من مهام هذه الوحدة تسلم طلبات التطوع من المدارس ودراسة أحوال الراغبين في التطوع، وفرز المتقدمين وهذا يؤدي إلى استبعاد أصحاب الأداء الضعيف، أو الذين ليس لديهم التزام جيد بأداء العمل، وكذلك تقوم المكاتب باعتماد الطلبات وتوجيه المتطوعين إلى المدارس، وتحديد نوع العمل الذي سيقومون به، ومتابعة عملهم في المدارس للتعرف على مدى تأثيرهم في العمل المدرسي، والاحتفاظ بسجل عن كل متطوع، كما في التجربة الكندية التي وضحت أهمية الاحتفاظ بسجل لكل متطوع يتضمن نماذج

الطلبات ومواعيد المقابلات وتقييم الأداء للرجوع إليه في السنوات القادمة.

المدارس:

قائد المدرسة هو المسؤول الأول عن العمل التطوعي في مدرسته وهذا ما تؤكد التجربة الكندية بأن قائد المدرسة مسؤول عن كل جوانب العمل التطوعي، بدءاً من إعلان المدرسة في موقعها الإلكتروني، أو في مدونات خاصة بها، أو في حسابها على تويتر عن الحاجة للمتطوعين، مروراً بمتابعة العمل اليومي للمتطوعين وانتهاءً بتقييمهم والرفع لمكاتب التعليم عن أدائهم.

رابعاً: آليات العمل التطوعي في المدارس:

لكي ينجح تطبيق العمل التطوعي لابد من إيجاد آليات كما أشار إلى ذلك الرواحية (2015) من أن هناك حاجة لوجود آليات لتفعيل إدارة العمل التطوعي فيجب أن يقدم المتقاعد الذي يرغب في العمل التطوعي خطاباً رسمياً لقيادة المدرسة، ويرفق به نموذجاً يوضح فيه رغبته بأن يكون مساعداً لمعلم أو مشاركاً في الأنشطة أو الأعمال الإدارية، وأي مرحلة يرغب التطوع فيها، وما الأيام والأوقات المناسبة له، وتقوم المدرسة برفع النموذج لمكتب التربية والتعليم متضمناً مرثيات المدرسة حول المتطوع، ومدى حاجتها إليه لتكملة إجراءات الموافقة على التطوع، ويجب توفير قاعدة معلومات متكاملة تشمل

خطابات للمعلمين المتقاعدين تخبرهم وتشجعهم على العمل التطوعي في المدارس.

- على المدرسة وإدارة التعليم الإعلان في مواقعهم الإلكترونية عن الحاجة إلى متطوعين، وتحديد التخصصات المطلوبة، والأعمال التي يمكن أن يسهموا فيها ووضع جميع شروط وضوابط العمل التطوعي، وكذلك النماذج اللازم تعبئتها من قبل المتطوع.

- على مديري التعليم تكريم المعلمين المتطوعين في المدارس في اليوم العالمي للتطوع حتى يكون حافزاً لهم على الاستمرار في العمل التطوعي.

- وضع معيار في جائزة الوزارة للتميز بفتاتها المختلفة (المدرسة المتميزة، وإدارة التعليم المتميزة، ومكاتب التعليم المتميزة) يتعلق بنسبة أعداد المعلمين المتقاعدين المتطوعين إلى نسبة أعداد المعلمين التابعين للمدرسة، أو المكتب، أو إدارة التعليم، فكلما زادت النسبة دل على تميز المدرسة، والإدارة في مجال الاستفادة من المعلمين المتقاعدين.

- على إدارة التعليم العمل على إيجاد تأمين طبي للمتطوع الذي ثبت أن لديه التزاماً عالياً ومشاركة فاعلة، كما بينته نتائج المقابلة من أن التأمين الطبي يعد أهم الحوافز.

- على إدارة التعليم العمل على تغطية تكاليف

المعلومات الآتية:

- تحديد مجالات التطوع:

وهي المجالات التي يسمح للمعلمين المتقاعدين التطوع فيها مثل الإشراف على الطلاب أثناء الدراسة، وإقامة الأنشطة، وإرشاد الطلاب وحل مشكلاتهم، والتدريس مع المعلمين الجدد بهدف نقل الخبرة لهم، كما بينته نتائج المقابلة.

- احتياجات المدارس من المتطوعين:

يجب أن تتوفر لدى إدارة التعليم ومكاتبها المعلومات التفصيلية عن حاجة المدارس من المتطوعين، وتخصصاتهم، والأعمال التي سيتم تكليفهم بها تماشياً مع مبادرة مؤسسة العمل التطوعي التي أشارت إلى توظيف المتطوعين بحسب قدراتهم واحتياجات المنظمة.

- وسائل جذب المتطوعين:

هنا تبرز قدرات قادة المدارس، ومديري المكاتب على جذب المتقاعدين، وطرق الوصول إليهم، وإقناعهم بأهمية مشاركتهم، وأنهم قد يحدثون فرقاً جوهرياً في تحصيل الطلاب العلمي والتربوي، ويمكن اتخاذ الخطوات الآتية لجذب المعلمين المتقاعدين للعمل في المدارس:

- ينبغي أن تحرص إدارة التعليم أثناء الحفل

السنوي لتكريم المعلمين المتقاعدين على إرسال

العلمي للطلاب، وأن المتطوع جزء أساسي من العمل المدرسي، وذلك يتم من خلال مشاركتهم في اللجان والمجالس المدرسية وأخذ آرائهم للاستفادة من خبراتهم وتشجيعهم على تقديم الاقتراحات لتحسين العمل، وإبراز عملهم وإنجازاتهم، وشكرهم في المناسبات العامة على جهودهم.

- أدوات متابعة وتقييم المتطوعين:

إن عملية متابعة وتقييم المتطوعين ضرورية لنجاح العمل التطوعي بالمدارس كما أشارت بذلك التجربة الكندية من أهمية مراجعة دورية لمهام المتطوعين لضمان أهميتها وقيمتها فينبغي أن تعد المدارس ومكاتب التعليم آلية لمتابعة أداء المتطوعين، وكيفية تقييمهم تتضمن هذه الآلية التعرف على مدى كفاءة المتطوع في أداء المهام المطلوبة منه، ومدى التزامه بالأنظمة والتعليمات، ومدى التزامه بالوقت المحدد للتطوع، وتعامل المتطوع مع الرؤساء، والزملاء، والطلاب، وأولياء الأمور. وبناء على تقييم المتطوع يرفع قائد المدرسة بمبانياته حول عمل المتطوع لاتخاذ القرارات بتكريمه، والتوصية باستمراره في العمل التطوعي، أو الاستغناء عنه.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، ويمكن إيجازها على النحو الآتي:

العمل التطوعي بالمدارس بإيجاد بند من خلال ميزانية المدرسة لتغطية تكاليف المتطوع (إذ إنه من غير الملائم أن يطالب المتطوع بنفقات تطوعه) وهذا ما أكدته متطوعوا الأمم المتحدة في تعريفهم للعمل التطوعي عندما أشاروا إلى إمكانية السماح بسداد نفقات العمل التطوعي وبعض المدفوعات المادية الرمزية.

وهنا أمر لا بد من ذكره هو أن الاستعانة بالمتطوعين والاستفادة منهم يجب ألا تكون على حساب تعيين معلمين جدد، فشعور المعلم المتقاعد الراغب في التطوع أنه سيكون سبباً في عدم تعيين معلم جديد قد يؤدي إلى التردد في التقدم للعمل التطوعي في المدارس وذلك حتى لا يكون تطوعه سبباً في عدم تعيين معلمين جدد.

سبل ضمان استمرار العمل التطوعي في المدارس قد يكون من السهل على قادة المدارس العمل على جذب المعلمين المتقاعدين للعمل في المدرسة، ولكن من الصعب المحافظة على استمرارية عمل المتطوعين وذلك لأسباب، من أهمها عدم فهم نفسية المعلم المتقاعد، وعدم مراعاة الحاجات النفسية كالتقدير والاحترام، لذا يجب على قادة المدرسة والمعلمين والموظفين تحفيز وتشجيع المتطوعين وإشعارهم بأن ما يقومون به يحدث فرقاً في التحصيل

عبد العزيز بن سالم النوح: تنظيم عمل تطوع المعلمين المتقاعدين في المدارس "تصور مقترح"

- أن المعلمين المتقاعدين لديهم رغبة في العمل التطوعي في المدارس.
- أن الدافع الديني واحتساب الأجر عند الله هو الدافع الأول للعمل التطوعي، ومن الدوافع الأخرى للتطوع حب مهنة التعليم، الرغبة في شغل النفس بشيء مفيد.
- أما المجالات التي يرغبون التطوع بها هي: إرشاد الطلاب، التدريس مع المعلمين الجدد بهدف مساعدتهم ونقل الخبرات لهم، المشاركة في النشاطات الطلابية، الإشراف على الطلاب أثناء الفسح.
- أما المحفزات التي تدفع للعمل التطوعي فقد اتفقوا على أن التأمين الصحي للمتطوعين أقوى المحفزات للتطوع، وكذلك أن تكون هناك مكافآت رمزية لتغطية تكاليف النقل من وإلى المدرسة، واختيار المتطوع المدرسة التي يرغب العمل فيها.
- وضع تصور لتنظيم عمل المعلمين المتطوعين بالمدارس، يشتمل على:
- أسس وأهداف التصور، وهيكل تنظيمي لإدارة عملية التطوع، أهداف وآليات العمل التطوعي في المدارس.
- ثالثاً: توصيات الدراسة:
- جاء في نتائج الدراسة أن المعلمين المتقاعدين لهم رغبة في العمل التطوعي لذا ينبغي على وزارة
- التعليم فتح باب التطوع للمعلمين المتقاعدين مبكراً.
- جاء في نتائج الدراسة أن الدافع الديني واحتساب الأجر عند الله هو الدافع الأول للعمل التطوعي؛ لذا ينبغي على وزارة التعليم تعزيز الجانب الديني للمعلمين وتوعيتهم بأهمية التطوع.
- جاء في نتائج الدراسة أن التأمين الصحي أبرز المحفزات للعمل التطوعي فينبغي على وزارة التعليم دراسة إمكانية التأمين الطبي للمعلمين المتطوعين في المدارس
- خرجت الدراسة بتصور مقترح لعمل المعلمين المتقاعدين، فيؤمل من وزارة التعليم دراسة وتبني هذا التصور.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو النصر، مدحت محمد (2016). رؤية مستقبلية لتطوير العمل التطوعي في الوطن العربي. المكتب الجامعي الحديث: الإسكندرية، مصر.
- الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض (1438). اللقطة الإحصائية حسب مكاتب التعليم بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض.
- بارشيد، عبدالله محمد (2019). واقع العمل التطوعي لطلاب المرحلة الثانوية في المدينة المنورة من وجهة نظر المعلمين دراسة تأصيلية تحليلية. المجلة التربوية جامعة سوهاج، مصر (63)، 230-189.

- البيسطي، آيات عبد المنعم؛ وضيح، شيماء عبدالرحمن (2017). الإدارة العملية في المؤسسات الاجتماعية. دار السحابة للنشر والتوزيع: القاهرة، مصر.
- التويجري، حمد بن صالح (2013). التطوع ثقافته وتنظيمه. دار مملكة نجد للنشر والتوزيع: الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الحري، عبدالغني عبدالله (2009). مشاركة المعلمين في العمل التطوعي بالمجتمعات المحلية الريفية: دراسة استطلاعية بمحافظة خليص. مجلة الآداب والعلوم الإنسانية بجامعة الملك عبدالعزيز، 17(1)، 223-267.
- حمزة، أحمد إبراهيم (2015). العمل الاجتماعي التطوعي الواقع والمأمول. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة: عمان، الأردن.
- الخواجة، محمد ياسر؛ الدريني، حسين (2011). المعجم الموجز في علم الاجتماع. مصر العربية للنشر والتوزيع: القاهرة، مصر.
- رشدي، عثمان (2013). الريادة والعمل التطوعي. دار الراية للنشر والتوزيع: عمان الأردن.
- الرواحية، موزة بنت عبدالله (2015). آليات مقترحة لتفعيل العمل التطوعي في مدارس التعليم بعد الأساسي بسلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، سلطنة عمان.
- رؤية المملكة العربية السعودية 2030. الاسترجاع من موقع vision2030.gov.sa في 7/11/1436
- الشهري، عبدالله عجلان (2017). إسهام الإدارة المدرسية في تشجيع طلابها نحو العمل التطوعي من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمدينة جدة. مجلة القراءة والمعرفة جامعة عين شمس. مصر (185)، 153-174.
- عامر، طارق عبدالرؤف؛ والمصري إيهاب عيسى (2016). الجمعيات الأهلية والعمل التطوعي. مؤسسة طيبة للتوزيع والنشر: القاهرة، مصر.
- عبدالرحمن، طارق عطية (2013). دليل تصميم وتنفيذ البحوث في العلوم الاجتماعية منهج تطبيقي لبناء المهارات البحثية. معهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية.
- عبدالفتاح، معتز بالله (2008). دليل العمل التطوعي - التطوع إنساني والبناء مسؤوليتي. منظمة المرأة العربية: القاهرة، مصر.
- عمر، أحمد مختار (2008). معجم اللغة العربية المعاصرة. علم الكتاب: القاهرة، مصر.
- المؤسسة العامة للتقاعد (2017). التقرير الإحصائي السنوي. الاسترجاع من موقع <https://www.pension.gov.sa> في 2/12/1436
- النايلسي، هناء حسين (2009). دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية. دار مجدلاوي للنشر والتوزيع: عمان، الأردن.
- النشيمي، شريف (13 / 12 / 2016) كيف سيواجه التعليم نقص (19) ألف معلم ومعلمة؟، صحيفة المواطن. الاسترجاع من موقع: <https://www.almowaten.net/2016/12/%d9%83%d9%8a%d9%81-%d8%b3%d8%aa%d9%88%d8%a7%d8%ac%d9%87-%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%b9%d9%84%d9%8a%d9%85-%d9%86%d9%82%d8%b5-19-%d8%a3%d9%84-%d9%81-%d9%85%d8%b9%d9%84%d9%85-%d9%88%d9%85%d8%b9%d9%84%d9%85/> 2/6/1436
- وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، الإدارة العامة للتطوع (2017). بنك المبادرات. تم الاسترجاع من موقع مؤسسة العمل التطوعي <https://mlsd.gov.sa/arar/initiatives> في 1/ 11 / 1439.

عبد العزيز بن سالم النوح: تنظيم عمل تطوع المعلمين المتقاعدين في المدارس "تصور مقترح"

h1439/10/15

- Tracey, D., Hornery, S., Seaton, M., Craven, R., & Yeung, A. (2014). Volunteers Supporting Children with Reading Difficulties in Schools: Motives and Rewards. *School Community Journal*, 24(1), 49-68.
- Wu, W., & Tsai, C. (2018) What Motivates Citizens to Volunteer in Schools? Determinants in the Local Context. *Education and Urban Society* 2018, Vol. 50(9) 769 –792
- Zhou, H., & Shang, X. (2011). Short-Term Volunteer Teachers in Rural China: Challenges and Needs. *Frontiers of Education in China*, 6(3), 571–601

يعقوب، أيمن إسماعيل؛ والسلمي، عبدالله حضيض (2005).
إدارة العمل التطوعي واستفادة المنظمات الخيرية
التطوعية. الناشر: جامعة الإمام محمد بن سعود
الإسلامية، عمادة البحث العلمي.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Butcher, J., & Einolf, C. (2017). Volunteering: A Complex Social Phenomenon. In (Jacqueline Butcher, Christopher J. Einolf.) Perspectives volunteering voices from the south. (3- 27). Chicago, USA. Springer International Publishing Switzerland 2017.
- California Univ, Los Angeles. Center for Mental Health Schools (2016). Volunteers To Help Teachers and Schools Address Barriers to Learning. In h1439/7/22
- Duguid, F., Mündel, K., & Schugurensky, D. (2013). Sense, Volunteer Work Informal Learning and Social Action. Publishers. the Netherlands.
- International Center for Not-for-Profit Law (ICNL) and the European Center for Not-for-Profit Law (ECNL) (2009). A Research Report for the United Nations Volunteers (UNV) programmer submitted. September 2009.
- Krawulski, E., Boehs, S., Toledo, M., Cruz, K., Medina, F., & Paloma F. (2017). Voluntary teaching in retirement: a transition between work and non-work. *Journal psychology Theory and practice*, 19, 67-78.
- Martinez, I., Frick, K., Kim, K., & Fried, L. (2010). Older Adults and Retired Teachers Address Teacher Retention in Urban Schools. *Educational Gerontology*, 136, 263-280.
- Nanaimo Ladysmith public schools. (2015). <https://www.sd68.bc.ca/wp-content/uploads/Administrative-Procedure-310-School-Volunteer.pdf>. In h1439/7/1
- Pearce, J. & Jennifer, (2012). The volunteer work of newly-certified unemployed teachers in Ontario schools. A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree in Master of Education. The University of Western Ontario.
- Strom, R., & Strom, S. (2012). Establishing School Volunteer Programs.in (Valerie S. Kuehne), Intergenerational Programs: Understanding What We Have Created. (175-188). New York, USA.2012.
- The Canadian Code for Volunteer Involvement. (2006). in h1439/10/13
- The United Nations Volunteers (UNV) program. (2011). Report State of volunteerism in China engaging People through Ideas Innovation and Inspiration. <http://www.kerry-brown.co.uk/files/website-6.pdf> in