



قسم أصول التربية

متطلبات تحقيق الاتصال الإداري الفعال في نشر ثقافة التطوع في المدارس
المصرية اليابانية بمحافظة دمياط
بحث مسئل من رسالة ماجستير

إعداد

سارة حمدي أحمد الحضري

د/ نيللي السيد عاشور

مدرس بقسم أصول التربية
كلية التربية - جامعة دمياط

أ.د/ السيد سلامة الخميسي

أستاذ أصول التربية المتفرغ
كلية التربية - جامعة دمياط

ومقرر اللجنة العلمية لترقية الأساتذة

والأساتذة المساعدين تخصص أصول التربية
والتخطيط التربوي سابقاً

٥١٤٤٤ - ٢٠٢٣ م

المستخلص :

استهدف البحث توضيح دور الاتصال الإداري بالمدارس المصرية اليابانية لتعزيز ثقافة التطوع بالمجتمع المصري والتعرف على مفهوم الاتصال الإداري، وتوظيفه في تعزيز فكر التطوع في المدارس المصرية اليابانية وتقديم المقترح لتفعيل الاتصال الإداري من أجل تعزيز ثقافة التطوع بالمدارس المصرية اليابانية بمحافظة دمياط، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي وتم تطبيق أداة البحث (الاستبانة) على عينة من معلمي ومعلمات المدارس اليابانية بمحافظة دمياط بلغت ١٠٥ بنسبة ٦٥% من المجتمع الأصلي. وتوصلت نتائج البحث إلى أن تحقيق الاتصال الإداري الجيد سبيل لتحقيق رؤية ورسالة المدرسة ويساهم في إيجاد مناخ مشجع على العمل خال من المشكلات الإدارية ومشكلات العمل، كما أن تطبيق ونشر ثقافة التطوع يحقق المشاركة المجتمعية ويساهم في تحقيق النمو المجتمعي المنشود والحرص على بناء اتجاهات إيجابية نحو الاتصال الإيجابي في العمل بوجه عام والتطوعي بوجه خاص وتعزيز قيم الانتماء والاتصال البناء والعمل التطوعي من أجل تحقيق التنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: الاتصال الإداري - التطوع - المدارس المصرية اليابانية -

محافظة دمياط

Abstract:

The research aimed to clarify the role of administrative communication in the Egyptian-Japanese schools to enhance the culture of volunteering in the Egyptian society and to identify the concept of administrative communication, and employ it in promoting the thought of volunteering in the Egyptian-Japanese schools and present the proposal to activate administrative communication in order to enhance the culture of volunteering in the Egyptian-Japanese schools in Damietta Governorate, and the researcher used the descriptive approach and was The research tool (questionnaire) was applied to a sample of 105 male and female Japanese school teachers in Damietta Governorate, or 65% of the original community. The results of the research concluded that achieving good administrative communication is a way to achieve the vision and mission of the school and contributes to creating an environment that encourages work, free from administrative and work problems, and the application and dissemination of a culture of volunteering achieves community participation and contributes to achieving the desired societal growth and keenness to build positive attitudes towards communication Positive work in general and voluntary work in particular, promoting the values of belonging, constructive communication and volunteer work in order to achieve sustainable development.

KeyWords: Administrative Communication - Volunteering - Egyptian Japanese Schools - Damietta Governorate.

مقدمة

للاتصال الإداري دور فعّال في نجاح أية مؤسسة سواءً مؤسسة مدنية أو تعليمية، وذلك الاتصال الإداري له الدور الأكبر في تقريب وجهات النظر بين العاملين في المؤسسات التعليمية؛ حيث تقوم إدارة الاتصال بقيام أحد الأفراد بتحويل أفكاره ومعلوماته إلى رسالة شفوية أو مكتوبة لتسهيل العمل. ونجد أيضاً "الاتصال الإداري هو عملية إدارية واجتماعية وسلوكية تعمل على إيصال البيانات والمعلومات والقرارات إلى أفراد المؤسسة للوصول إلى الهدف المشترك يتفاعل من خلالها الاتصال بمجموعة من الأفراد المرسلين والمستقبلين اجتماعياً وتخلق الروابط، الصلات والتشابكات فيؤثرون ويتأثرون في بعضهم البعض" (أحمد، ٢٠١٩، ص٤).

ويمثل الاتصال الإداري مهارة من المهارات الأساسية لدى القائد التربوي لدوره الفعال في تحسين العمليات الإدارية القائمة علي توزيع الأدوار بين العاملين بالمدارس المصرية اليابانية والمجتمع المدني، والذي يعد المجتمع الداعم أو بمعنى آخر يعد الداعم الأساسي لفكر المدارس المصرية اليابانية والتي ظهرت في مصرفي الآونة الأخيرة، والتي بدأت منذ ٢٠١٦ باثنتي عشر مدرسة رائدة بالقاهرة، والجيزة، والقليوبية، والتي طبقت بعض أنشطة التوكاتسو والأنشطة التعليمية الخاصة، والتي تهدف إلى مساعدة الطلاب ليصبحوا أفراداً مسئولين ومستقلين يحترمون أنفسهم، والآخرين على حد سواء، كما يسعوا إلى رفاهيتهم الشخصية فضلاً عن فوائد المجتمع ككل، كما أن للاتصال الإداري دور هام وفعال في داخل المدارس المصرية اليابانية، والتي تقوم على تعزيز العلاقة بين أولياء الأمور والمدرسة، وعدم اقتصار التطوع على المشاركات المادية فقط بل الاهتمام بالمشاركة التطوعية والتي تمثلت في فريق تعاون أولياء الأمور، والذي يهدف إلى تخطيط وتنفيذ أنشطة مناسبة للتعاون مع المجتمع المحلي .

تتميز المدارس المصرية اليابانية بأن لكل ولى أمر في المدرسة عددًا معيناً من الساعات التطوعية لابد أن يلتزم بها ولى الأمر، وهي لا تزيد عن ٢٠ ساعة في العام (فريق خبراء التعاون الدولي اليابانية جايكا، فريق خبراء التربية والتعليم، ٢٠١٩، ص٧).

ونجد الهدف الأساسي منها هو نشر فكر التطوع بين أفراد المجتمع المصري بصفة عامة على سبيل المثال وليس الحصر المجتمع المصري في دمياط. ولا يتم ذلك في إطاره الصحيح إلا من خلال الاتصال الإداري الجيد والثقافة التنظيمية لهذا الاتصال داخل وخارج المدرسة . لذلك وجب علينا دراسة الاتصال الإداري الجيد بالمدارس المصرية اليابانية لتعزيز ونشر فكر التطوع في المجتمع المصري. ومن المفروض أن تكون المدارس مكاناً ممتعاً يُمكن للجميع فيه الشعور بالراحة. ونجد أن كل طفل له قدرات ومؤهلات واهتمامات وتفضيلات مختلفة، والصف هو النقطة المركزية لاكتشاف النقاط الإيجابية عند الطفل والعمل على تطويرها. ومن المهم على الأستاذ أن يدرك النقاط الجيدة وطريقة التفكير وتشكيل الأفكار لدى كل طفل، وبنفس الوقت يجب عليه تنمية الشعور بالثقة من خلال الأنشطة والمشاركة المجتمعية المتعددة .

إن التطوير المتوازن للنواحي الاجتماعية والعاطفية والأكاديمية عند الطفل، فضلاً عن تنمية مهارات التعاون والتواصل مع الغير .. وغيرها من الأمور التي يهدف إليها التوكاتسو، وهي إحدى الاهتمامات التي تتشارك فيها الكثير من الدول. لذلك نأمل بأن يكون لتوفير المعلومات حول التوكاتسو للقارئ غير اليابانيين دور في فتح مجال للمقارنة بين الممارسات اليابانية، والممارسات المماثلة لها في البلدان الأخرى، وهو ما قد يساعد في إيجاد سبل أفضل لبحث هذه الاعتبارات العالمية) تسونيوشى، ريوكو (٢٠١٢).

لذلك كان له الأثر الأكبر في نشر ثقافة التطوع والمشاركة الاجتماعية بين أولياء الأمور فالاتصال الإداري الجيد يخلق جواً من التعاون بين المدرسة والمجتمع المحلي مما يساعد على نشر ودعم فكر التطوع في المجتمع. وقد أشار الخميسي (٢٠٠٦) إلى تعاون المدرسة مع الأسرة ويعبر عنه بالمشورات الآتية :

- ١- تهتم إدارة المدرسة بمشاركة الآباء في وضع توقعات عالية لأداء الأبناء.
- ٢- توجد إدارة المدرسة آلية لتشجيع أولياء الأمور على الاتصال المستمر بها.
- ٣- تتيح المدرسة الفرصة لأولياء الأمور لمتابعة أبنائهم.
- ٤- تشجع المدرسة الآباء على طرح مقترحاتهم لتحسين البرنامج الدراسي اليومي للمدرسة.

وذلك لجذب وتشجيع أولياء الأمور على المشاركات الفعالة داخل المدرسة وخارجها على سبيل المثال الفاعليات المدرسية التي تتم داخل المدارس اليابانية من ضمنها "يوم التطوع العالمي أو ما يُسمى باليوم الدولي للمتطوعين وهو عبارة عن يوم من أيام الأعياد العالمية في كافة أنحاء وأرجاء العالم، كما ويحدث اليوم العالمي للتطوع في اليوم الخامس من شهر ديسمبر من كل عام وبشكل دوري ومتكرر ويعتبر هذا اليوم يوم تم الإقرار به من قبل الأمم المتحدة (العتوم ٢٠٢١).

يظل مفهوم العمل التطوعي بحاجة إلى مزيد من الدعم من بيئة المجتمع العامة ومن البيئة الأسرية والبيئة التعليمية وأيضاً من المساجد ووسائل الإعلام المختلفة، لأنه لم يصل حتى الآن إلى أن يكون ثقافة مجتمعية عامة كما هو الحال في عديد من البلدان غير العربية، وبعيداً عن توجيه الاتهامات بالتقصير لهذه الجهة أو تلك.

وتسعي منظومة المدارس المصرية اليابانية إلى تعزيز ثقافة التطوع داخل المجتمع المصري من خلال فريق تعاون أولياء الأمور داخل المدارس.

وبمحافظة دمياط مدرستين يابانيتين المدرسة المصرية اليابانية بدمياط الجديدة والمدرسة المصرية اليابانية بكفر البطيخ وتعمل كل منهما جاهدة على نشر ثقافة التطوع داخل المجتمع الدمياطي ولكن يواجهها عديدا من المعوقات من قبل أولياء الأمور المتطوعين منها :

- ١- عدم تحمل المسؤولية وشعوره بأنه غير ملزم بهذا العمل.
 - ٢- عدم إيجاد أوقات فراغ للتطوع.
 - ٣- التسبب والاستهتار من قبل المتطوع.
 - ٤- عدم الاقتناع بدورهم كمتطوعين بالمدرسة والتهرب منه وخاصة الرجال.
- من هنا ظهرت مشكلة البحث وخاصة بعد سفر الباحثة إلى اليابان ومشاهدة المتطوعين هناك وتأثيرهم الفعال في مجتمع المدرسة وكذلك المجتمع المحلي.

دراسات وبحوث سابقة :

تناول هذا الجزء من البحث عرضاً لبعض الدراسات السابقة ذات الصلة بالبحث الحالي، وتم عرض هذه الدراسات وفقاً لترتيبها الزمني من الأقدم للأحدث:

هدفت دراسة العنزي (٢٠١٩)

استهدفت الدراسة التعرف على أنماط الاتصال السائد لدى مديري مدارس المرحلة المتوسطة، وعلاقتها بالتغير التنظيمي وذلك من وجهة نظر رؤساء الأقسام العلمية في مدارس التعليم العام بدولة الكويت وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق هذا الهدف؛ حيث اتخذت من الاستبانة أداة لها وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج وكان ترتيب الأنماط السائدة كالتالي الأول: نمط الاتصال الكتابي، ويليه نمط الاتصال الشفهي، ثم نمط الاتصال التشاركي، وأخيراً نمط الاتصال السلطوي وجميعهم درجاتهم كانت متوسطة، وجود علاقة طردية موجبة بين أنماط الاتصال ومتغير التغيير التنظيمي.

وأيضاً دراسة الدوسري (٢٠٢٠) جاءت من أجل تحديد قيم العمل التطوعي المطلوب غرسها لدى طلاب المرحلة الابتدائية، والتعرف على سبل غرس قيم العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الابتدائية من خلال المعلم والأنشطة المدرسية، والكشف عن معوقات غرس قيم العمل التطوعي لدى هؤلاء الطلاب. واستخدمت المنهج الوصفي (المسحي)، وتكوّن مجتمع الدراسة من معلمي المرحلة الابتدائية في مدارس التعليم العام الحكومي النهاري بمدينة الرياض، وعددهم (٩٧٩٤) معلماً، وبلغ عدد العينة (٣٩٢) معلماً بنسبة ٤%، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة. وتوصلت الدراسة لعدة نتائج، منها: أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على قيم العمل التطوعي المطلوب غرسها لدى طلاب المرحلة الابتدائية، ومن أبرز تلك القيم: الاحتساب وطلب الأجر والمثوبة من الله عز وجل، وتحقيق روح التكافل الاجتماعي، وحب البذل والعطاء للآخرين، وأن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على سبل غرس قيم العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الابتدائية من خلال المعلم، ومن أبرز تلك السبل: أن يؤكد المعلم على أهمية العمل التطوعي كفضيلة حث عليها الإسلام، وأن يكون المعلم قدوة لطلابه في المشاركة بالأعمال التطوعية، وأن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على سبل غرس قيم العمل التطوعي لطلاب المرحلة الابتدائية من خلال الأنشطة المدرسية، ومن أبرز تلك السبل: استغلال الإذاعة المدرسية للتعريف بالعمل التطوعي، وإقامة حملات تطوعية داخل المدرسة، وأن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على معوقات غرس قيم العمل التطوعي لطلاب المرحلة الابتدائية، ومن أبرز تلك المعوقات: ندرة البرامج التدريبية للمعلمين المرتبطة بغرس قيم التطوع للطلاب، وغياب الأنشطة المدرسية التي تبث روح التطوع في المجتمع المدرسي، وغياب ثقافة العمل التطوعي في المجتمع.

كذلك دراسة عمر (٢٠٢٠)

بهدف نقد وتقييم ودعم تجربة المدارس المصرية اليابانية بتوضيح انطباعات ورؤي المعنيين والمنقذين لها، والوقوف على مدى توفر متطلبات تطبيق (التوكاتسو بلس) في المدارس المصرية اليابانية من وجهة نظر معلمي وإداري وأولياء أمور تلك المدارس، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي وتوصل البحث إلى عدة نتائج منها كون متطلبات تطبيق (التوكاتسو بلس) بالمدارس المصرية اليابانية متوفرة إلى حد كبير سواء أكانت هذه المتطلبات خاصة بالمبنى المدرسي أم بالمقررات والمناهج الدراسية، أم خاصة بممارسات إدارة المدرسة، أم المعلمين بها أم التوجيه التربوي المقدم، أم ممارسات التلاميذ أنفسهم، وكذلك أولياء أمورها وكذلك توصل البحث إلى مناسبة وتقبل هذه العينة وبدرجة كبيرة لمعظم ممارسات أنشطة (التوكاتسو بلس) بتلك المدارس. وتكمن استفادة الباحثة من الدراسات السابقة في عدة نقاط أساسية من أهمها:

- (أ) التعرف على دور إدارة الاتصال في نشر ثقافة التطوع.
- (ب) التعرف على أهم مهارات الاتصال المهمة في تعزيز الاتصال الإداري الجيد.
- (ج) الوقوف على أهم متطلبات الاتصال الإداري الجيد لمديري المدارس المصرية اليابانية لتحقيق أكبر قدر ممكن من المشاركة والتطوع داخل المجتمع المصري.
- (د) بعض أدبيات الدراسة.
- (هـ) كيفية تحليل وتفسير نتائج الدراسة.
- (و) صياغة المشكلة.

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة اتضح تعدد الدراسات التي تناولت بالدراسة موضوع التطوع ولكن قليل من تناول مشروع المدارس المصرية اليابانية لكونها دراسة حديثة لذلك وجب علينا دراسة هذه الظاهرة الجديدة وأثرها في تغير مفهوم التعليم في مصر.

والدراسة الحالية ستسهم في إعداد نموذج مقترح لتطوير القدرة الإدارية لمديري المدارس المصرية اليابانية وإثارة تعزيز فكر التطوع وهنا يتضح الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية كما تختلف في أهدافها وحدودها.

مشكلة البحث:

بدأت المدارس المصرية اليابانية منذ ٢٠١٦ باثنتي عشرة مدرسة رائدة بالقاهرة، والجيزة، والقليوبية، والتي طبقت بعض أنشطة التوكاتسو والأنشطة التعليمية الخاصة، والتي تهدف إلى مساعدة الطلاب ليصبحوا أفراداً مسؤولين ومستقلين يحترمون أنفسهم، والآخرين على حد سواء، كما يسعوا إلى رفاهيتهم الشخصية فضلاً على فوائد المجتمع ككل، كما أن المشاركة المجتمعية لها دور مهم وفعال داخل المدارس اليابانية المصرية ثم تم افتتاح عدد (٣٥) مدرسة مصرية يابانية في (٢٢) محافظة على مستوى الجمهورية للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩ وذلك من إجمالي (١٠٠) على مستوى الجمهورية سيتم افتتاحهم تباعاً وفق خطة زمنية محددة، بالإضافة إلى عدد (١٢) مدرسة رسمية (عربي-لغات) بنطاق القاهرة الكبرى تم تأهيلهم في خلال العاميين الدراسي (٢٠١٥-٢٠١٦)، (٢٠١٦-٢٠١٧) وحالياً تم فتح عدد ٤٣ مدرسة مصرية يابانية، بالإضافة إلى أنه من المقرر تأهيل عدد (١٠٠) مدرسة أخرى من المدارس (السرجاني، ٢٠٢٠).

عند سفر الباحثة لليابان كأول بعثة للمعلمين عام ٢٠١٨ شاهدت رجلاً مسناً عمره ما يقرب ٨٠ عاماً يقف في الصباح متطوعاً لمساعدة الطلاب لعبور الشارع دون أجر مادي ومن هنا بدأت في السؤال عن الساعات التطوعية وكيفية التعامل معها بداخل المدارس اليابانية وشاهدت الأندية المدرسية وقد قام عليها فريق تعاون أولياء الأمور.

وهنا انتابني عديد من التساؤلات لماذا لا يطبق ذلك في مدارسنا بالشكل الأمثل وخاصة أن التطوع بالمدارس المصرية اليابانية بدمياط الجديدة يواجه عديدا من المعوقات بيانها كالاتي :

- ١- عدم تحمل المسؤولية وشعوره بأنه غير ملزم بهذا العمل بعكس العمل الرسمي.
- ٢- عدم إيجاد أوقات فراغ للتطوع.
- ٣- التسبب والاستهتار من قبل المتطوع.
- ٤- التنشئة الأسرية التي أصبحت تهتم فقط بالتعليم دون زرع روح التطوع وبيث الانتماء ومساعدة الآخرين.

كذلك معوقات خاصة بتقبل الفكر الجديد للمدارس اليابانية وكذلك التضارب بين ما نحرص على غرسه بالمدارس اليابانية وما يواجهه المجتمع ومن هنا ظهرت مشكلة البحث.

ومما سبق تبلورت مشكلة البحث في السؤال الرئيس كالاتي :

ما متطلبات تحقيق الاتصال الإداري الفعال في نشر ثقافة التطوع في المدارس المصرية اليابانية بمحافظة دمياط؟

وهذا التساؤل تفرع إلى الأسئلة الفرعية الآتية :

- (١) ما الإطار النظري والمفاهيمي للاتصال الإداري؟
- (٢) ما الإطار النظري والمفاهيمي لثقافة التطوع؟
- (٣) ما أهم الخصائص المميزة للمدارس المصرية اليابانية بين نظيرتها في التعليم المصري؟
- (٤) ما آليات تعزيز الاتصال الإداري من أجل تعزيز ثقافة التطوع بالمدارس المصرية اليابانية؟

أهداف البحث:

استهدف البحث الحالي توضيح:

١. دور الاتصال الإداري بالمدارس المصرية اليابانية لتعزيز ثقافة التطوع بالمجتمع المصري.
٢. مفهوم الاتصال الإداري، وتوظيفه في تعزيز فكر التطوع في المدارس المصرية اليابانية
٣. تقديم التصور المقترح لتفعيل الاتصال الإداري من أجل تعزيز ثقافة التطوع بالمدارس المصرية اليابانية.

أهمية البحث:

أتت أهمية هذا البحث مما يأتي :

١. الاستفادة من تفعيل دور الاتصال الإداري بالمدارس المصرية اليابانية.
٢. دراسة مفهوم الاتصال الإداري، وتوظيفه في تفعيل فكر التطوع بالمدارس المصرية اليابانية، ومدى نجاح فريق تطوع أولياء الأمور في استيعابها ونشرها في المجتمع المصري.
٣. دراسة التقنيات المستخدمة في تطبيق الفكر التطوعي في المدارس المصرية اليابانية.
٤. إلقاء الضوء على أثر الاتصال الإداري الجيد، وطرق تطبيقه ونشره ففي المدارس المصرية اليابانية.
٥. الاستفادة من المؤتمرات بين أولياء الأمور والمعلمين كنماذج لتعزيز فكر التطوعي بالمدارس المصرية اليابانية.
٦. تقديم مقترحات لدور الاتصال الإداري في تفعيل ثقافة التطوع بالمدارس المصرية اليابانية.

وعليه تتعدد الجهات المستفيدين من نتائج البحث من مديري ومعلمي المدارس المصرية اليابانية وأولياء أمور طلاب المدارس المصرية اليابانية.

منهجية البحث

المنهج الوصفي: وهو الطريقة/الأسلوب الذي يدرس الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث أشكالها وخصائصها، وعلاقتها، والعوامل التي تؤثر فيها، حيث يهتم بدراسة حاضر الأحداث والظواهر والوقائع وذلك على عكس المنهج التاريخي الذي يدرس الماضي وأحداثه، ويستهدف بشكل أساسي فهم الحاضر ووصفه لتوجيه المستقبل.

أدوات الدراسة:

أثناء الدراسة الاستطلاعية: المقابلة (مع مديري المدارس المصرية اليابانية بدمياط، وبعض المعلمين والمعلمات وأولياء أمور طلاب المدارس المصرية اليابانية).
أثناء التطبيق الميداني: الاستبيان (للتعرف على متطلبات تحقيق الاتصال الإداري الفعال في نشر ثقافة التطوع في المدارس المصرية اليابانية بمحافظة دمياط).

حدود البحث:

حدود مكانية وجغرافية: تم تطبيق الاستبيان في محافظة دمياط بعدة مدن (دمياط الجديدة وكفر البطيخ وجمصة).

حدود زمانية: تم تطبيق الاستبيان خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠٢٢-٢٠٢٣ م.

حدود بشرية: بعض من معلمي ومعلمات المدارس اليابانية وبلغت ن = ١٠٥ بنسبة ٦٥% من المجتمع الأصلي.

مصطلحات البحث:

تبنت الباحثة التعريفات التالية

المدارس اليابانية:

هي مجموعة من المدارس المصرية اليابانية تقوم على تطبيق أنشطة التوكاتسو تهدف إلى مساعدة الطلاب ليصبحوا أفراد مسؤولين ومستقلين، يحترمون أنفسهم والآخرين على حد سواء ويسعون إلى رفاهيتهم الشخصية فضلا عن فوائد المجتمع ككل (وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، ٢٠٢٠، ص٣).

الاتصال الإداري:

هو بأنه مجمل النشاطات والأعمال المتخذة لإقامة علاقة بين الفاعلين ويهدف إلى إنجاز عمل واحد وبلوغ أهداف مشتركة، كما يسمح لكل أفراد المؤسسة أن يكون معروفا بشخصيته ومهمته فيها ويعمل على ازدهارها وبالتالي ضمان حياته وفعالية مؤسسته، ويتم هذا النوع من الاتصال وفقا للهيكل التنظيمي الذي يحدد السلطات والمسؤوليات وتقسيم العمل والعلاقات الوظيفية داخل المؤسسة (بدوي، ١٩٨٥، ص ٤٤).

العمل التطوعي هو سمة إنسانية عظيمة، يحوي جميع معاني العطاء، والتكافل، والتراحم، والتعاون بين البشر عبر التاريخ الطويل، حيث عاش الإنسان قديما حياة بسيطة، على ما في الطبيعة من موارد معتمدا ، وعندما تقدمت العصور وتطورت الحياة، ظهرت بعض المشكلات الاجتماعية، التي لم يكن يعرفها الإنسان في السابق (الجيوري، ٢٠٢٠، ص٢١٧).

الإطار النظري والمفاهيمي:

المحور الأول: الاتصال الإداري

أهمية الاتصال الإداري:

يُعدُّ الاتصال الإداري داخل أية مؤسسة همزة الوصل لهذه المؤسسة لما له من أهمية في تيسير وتسهيل أداء المهام داخل أية مؤسسة مهما كبرت أو صغرت وأي قصور في نظام الاتصال الإداري داخل أية مؤسسة يكون له الأثر السلبي علي أداء المؤسسة والعاملين بداخلها (فرج، ٢٠٠٩). وتبرز أهمية الاتصال الإداري من كونها أداة فعالة للتأثير في السلوك الوظيفي للمرؤوسين وينمي لديهم روح الفريق ويقوي عندهم الشعور بالانتماء إلى التنظيم والاندماج فيه وكذلك الاتصال الإداري يعد المحك الرئيس للتفاهم أو التخاطب بين الإنسان وأخيه الإنسان فالالاتصال الإداري يعد العصب الحيوي للمنظمة ففي حالة عدم وجود اتصال إداري داخل المنظمة يجعل المنظمة كالجسد بدون روح (البدرى، ٢٠١٦).

لذلك تظهر أهمية الاتصال الإداري فيما يأتي :

رفع مستوى كفاءة المنظمة والعمل الإداري بها من خلال تأثيرها الفعال على اتجاهات وسلوك العاملين.

١) وسيلة لتعزيز العلاقات بين الأفراد على كافة المستويات لضمان تحقيق الفاعلية (سالم، ٢٠١٧).

٢) خلق جو من التفاهم مع العاملين وبناء صرح العلاقات الإنسانية بينهم.

٣) يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة التربوية (البدرى، ٢٠١٦).

٤) نقل وجهات نظر الإدارة للعاملين وكذلك التخفيف من حدة مقاومة بعض العاملين للتغيير داخل المؤسسة التعليمية.

٥) تحقيق الرقابة الذاتية لدى العاملين بالمؤسسة التعليمية

٦) تبدو أهمية الاتصال وخطورته في إدارة المؤسسات التربوية واضحة لكونه عملية أساسية ومهمة في الممارسات الفعالة للعملية الإدارية وتساعد الإداريين في الممارسة الفعالة للعملية الإدارية، وتساعد الإداريين في المؤسسات على فهم أهداف وواجبات المدرسة فيما بينهم بطريقة بناءة من أجل تحقيق تلك الأهداف (شحادة، ٢٠٠٨).

أهداف الاتصال الإداري:

إن من طبيعة الاتصال الفعال أنه يساعد على تنمية العلاقات الاجتماعية وروح الجماعة كما يشعر العاملین بأهميتهم ودورهم في إنجاح كافة المهام التي قامت بها المؤسسة لأن تجاهل العامل الإنساني في التنظيم من شأنه أن يؤدي إلى الإحساس بالاستياء والإحباط ومن هنا يمكن تحديد جملة من الأهداف التي يسعى الاتصال الداخلي إلى تحقيقها فيما يأتي: (Stoner, 2002, 111).

١. تحقيق التنسيق بين التصرفات والأفعال : حيث يساعد الاتصال على التنسيق بين تصرفات وأفعال أجزاء المؤسسة المختلفة ، فبدون الاتصال الداخلي تصبح عبارة عن مجموعة من العاملين يعملون منفصلين عن بعضهم لا يمكنهم تحقيق الأهداف بالدقة والسرعة المطلوبة.
٢. المشاركة في المعلومات: يساعد الاتصال في تبادل المعلومات المهمة لتحقيق أهداف المنظمة ويساعد أيضا في:
 - أ. توجيه سلوك الأفراد نحو تحقيق الأهداف.
 - ب. توجيه الأفراد في أداء مهماتهم وتعريفهم بواجباتهم.
 - ج. تعريف الأفراد بنتائج أدائهم.
٣. اتخاذ القرارات: يحتاج العاملون إلى معلومات لاتخاذ قرار معين، وهذه المعلومات يمكن الحصول عليها من خلال الاتصال.

٤. التعبير عن المشاعر الوجدانية: يساعد الاتصال بين العاملين على التعبير عن سعادتهم وأحزانهم ومخاوفهم وثقتهم بالآخرين، والتقليل من دور الإشاعة (العنزي، ٢٠١٠، ص١٦). وتتفق الباحثة مع هذه الأهداف في تحقيق رؤية ورسالة المؤسسة ومن هنا سعت لإجراء البحث الحالي.

المحور الثاني : ثقافة العمل التطوع:

أهداف ثقافة العمل التطوعي:

يرى التوم (٢٠٢١) بالاتفاق مع **Septianto, Sung, Seo & Tugiman (2018)**

أنه تنطلق أهداف العمل التطوعي من حاجة المجتمع إليه بمؤسساته، ومساندته ومساعدته لسد احتياجات أفراد المجتمع وهذا ما تنشده رؤى المجتمعات على الصعيدين العربي والأجنبي ، وما تطلبه الظروف الحياتية الراهنة فلا نهوض للمؤسسات بدون تكاتف جهود أفرادها والمعنيين بخدماتها ومن أهداف العمل التطوعي ما يلي:

١. إشباع حاجة المتطوع بالإحساس بالنجاح للقيام بعمل يقدره الآخرين.
٢. الحاجة إلى الانتماء والتقرب إلى المجتمع وإشباع الجانب الوجداني الجماعي.
٣. تكوين الصداقات والعلاقات الإنسانية الطيبة بين أفراد المجتمع.
٤. يساعد المتطوعين على سد النقص في القوى العاملة التي تعاني منها كثير من هيئات المجتمع.
٥. تحقيق الذات.
٦. تخفيف الأعباء الملقاة على الهيئات والمؤسسات الحكومية.
٧. تنمية روح المشاركة في المجتمع ومواجهة السلبية واللامبالاة.

٨. يسهم العمل التطوعي في انغماس مواطني المجتمع من المتطوعين في الأعمال التطوعية الأمر الذي يقودهم إلى التفاهم فيما بينهم، والاتفاق على أهداف مجتمعية مرغوب فيها.
٩. الحصول على مكانة أفضل.

أشكال العمل التطوعي:

يرى كل من البكار، والنايلسي، والعضايلة (٢٠١٧) ؛ **Shachar, von**

Essen & Hustinx (2019) أن هناك شكلين للعمل التطوعي، وهما:

١. التطوع المنظم: وهنا يعمل الفرد ضمن أطر تنظيمية تطوعية من خلال مؤسسات مختلفة تدفعه وتنظم عمله مثل (مراكز الشباب، والجمعيات الأهلية، والنقابات....)، ويكون الارتباط بين المتطوع والمؤسسة على أساس عقد مبرم بينهما موضح فيه الواجبات، والمسؤوليات المطلوبة من الطرفين بصورة دقيقة، وتعد المجالات التالية من ضمن المجالات (التعليم، والمسنين، والتمريض، والشباب، والمجتمع المحلي...).
٢. التطوع غير المنظم: وهو التطوع الذي يقوم به الفرد دون أية التزامات أو واجبات محددة لمساعدة الآخرين سواء أكانوا أفراداً أم جماعات دون أن يكون العمل مؤسسي منظم وترى الباحثة أن هذا التطوع يقابل ما تقصده في دراستها الحالية حيث إن ما تقصده دون عقد أو إلزام بل هو دافع من الفرد يأتي من تثقيفه وتدريبه وتوعيته بمردوده على تحسين العمل المؤسسي بالمدرسة مع تغيير ثقافته بأن التطوع مضيعة للوقت واستنزاف للجهد وأنه لا يمثل مسؤولية حتمية عليه.

مجالات العمل التطوعي: ويتضمن

المجال التربوي التعليمي:

ويتم من خلال المساهمة في بناء فكر المحتاجين من أبناء المجتمع تعليمياً عبر فتح آفاق العلم والمعرفة أمامهم، ويتضمن (محو الأمية- التعليم المستمر- برامج صعوبات التعلم- تقديم التعليم المنزلي للمتأخرين دراسياً وذوي صعوبات التعلم). إضافة إلى خدمات التوجيه أو الإرشاد المدرسي حيث أشارت الدراسات إلى أن النتائج الأولية كانت إيجابية حيث كان الطلاب بمثابة مرشدين لأقرانهم المعرضين للخطر مما أدى إلى تحقيق مكاسب أكبر في التواصل المرتبط بالمدرسة، واحترام وتقدير الذات، كما وجدت بعض الدراسات أن ذلك له علاقة إيجابية بالتحسينات الأكاديمية والسلوكية، كما أوصت عدة دراسات منها دراسة

Kalkan, Altınay, Altınay, Atasoy& Dağlı (2020) بتكوين علاقات

إيجابية بين الطلاب والمعلمين وإدارة المدرسة، كذلك اكتساب خبرات التعلم التي تساعدهم على فهمهم لأنفسهم أكثر وللآخرين، وتعبيرهم عن القيم المهمة.

المجال الاجتماعي :

وهو مجال يبني على احتياجات المجتمع، يتعاون فيه كافة الأفراد على تلبية وسد مثل هذه الاحتياجات من أعمال التنمية الاجتماعية.

المجال الصحي:

ويتم من خلاله تأمين الرعاية الصحية الأولية للمحتاجين إلى خدمات الرعاية الصحية، فيتطوع الأطباء والممرضين والمسعفين للتخفيف من آلام المرضى، ويتضمن (الرعاية الصحية- خدمة المرضى والترفيه عنهم- تقديم الإرشاد النفسي والصحي- التمرين المنزلي- تقديم العون لذوي الاحتياجات الخاصة).

مجال الدفاع المدنى:

وهذا الجهاز الذى تظهر أهميته فى حالات الطوارئ والخطر، ويتضمن (المشاركة فى أعمال الإغاثة- المساهمة مع رجال الإسعاف- المشاركة فى أوقات الكوارث الطبيعية).

وأضاف كل من السلطان (٢٠٠٩)؛ Abate (2019)؛ Allan (2022) مجالات للتطوع جاءت كما يلي:

المجال البيئي:

مواجهة تفاقم المشاكل البيئية التى باتت تهدد العالم بكوارث خطيرة، فمن الإحساس بالمسؤولية ينطلق المتطوعون فى محاولة حفظ وحماية الثروات الطبيعية من خلال حملات التوعية البيئية، والحملات البيئية، والحملات الميدانية، ويتضمن (الإرشاد البيئي - العناية بالغابات ومكافحة التصحر- العناية بالشواطئ والمنزهات- مكافحة التلوث).

المجالات الخدمية وتشمل:

تأهيل وتدريب الفقراء، المساعدة فى توفير فرص العمل من خلال المشروعات الصغيرة، بناء المساكن للمحتاجين، وحفر الآبار الارتوازية.....الخ. إضافة إلى المشاركة فى معالجة مشكلات وقضايا التنمية مثل البطالة، الطلاق، التضخم، تفكك الأسر... الخ.

المحور الثالث: المدارس المصرية اليابانية**فلسفة المدرسة المصرية اليابانية:**

تعتمد فلسفة المدارس المصرية اليابانية على ما تستهدف تحقيقه من الأنشطة الخاصة من تطوير لقدرات التلاميذ بصورة شاملة متكاملة فى كافة مجالات التعلم بشكل يشمل الأداء المعرفي والوجداني والنفس حركي من خلال ترابط وتكامل بين

هذه المجالات الثلاث، والتي تعزز بعضها بعضًا، فإذا كان التلاميذ يطورون عادات يومية جيدة كالنوم والاستيقاظ المبكر فهذا يطور من نشاطهم المعرفي كما أن ممارسة أنشطة التوكاتسو يطور مهارات الأطفال الأكاديمية من خلال مثلا ممارسة الأنشطة البدنية الرياضية عشر دقائق يوميا. كما أن أنشطة التوكاتسو الجماعية تطور انفعالات الأطفال وحالتهم المزاجية والانفعالية كما تنمي قدرتهم على العمل الجماعي وحل المشكلات والتطور الذاتي (البتانوني، ٢٠٢١).

وتتبنى فلسفة المدارس المصرية اليابانية التعليمية ضرورة أن يكون التعلم فعالا ونشطا فالمتعلم يحتاج إلى توجيهه أثناء نموه العقلي والمعرفي وأيضا هو بحاجة إلى خبرات العلم النظرية والتطبيقية فهي التي تمده بهذه التوجيهات ويجب على المعلم أن يدرك ويفهم المشكلات التي قد يواجهها وأيضا يدرك إمكانات المتعلم ويضعها في اعتباره فيتوجه المتعلم على أساسها (إبراهيم، ٢٠١٨، ١٢٤).

الاستفادة من النظام التعليمي الياباني:

يشير جديدي وبنين (٢٠٢٠، ٣٠٨) أن الاستفادة من الخبرة اليابانية والنظام التعليمي تتمثل في ضرورة تبني العمل بالنقاط الآتية :

(١) النظر إلى التعليم على أنه أفضل أنواع الاستثمار، لأنه يتصل بتشكيل وإعداد الإنسان لتحقيق التنمية المستدامة سواء على المستوى المجتمعي أو الدولي.

(٢) التقدير للمعلم وأهمية دوره ومنحه الدعم المادي والمعنوي، وكذلك طريقة اختيار المعلم وإعداده للمهنة ومنحه رخصة مزاولة مهنة التدريس، إضافة إلى تدريبه المستمر أثناء الخدمة للترقي عبر السلم الوظيفي.

(٣) إعطاء التعليم مكانته الحقيقية والجدية في طلبه، والرفع من شأن المتعلمين المتميزين.

(٤) الموازنة بين الأصالة والمعاصرة، فاليابان استفادت من معطيات العصر الغربية وتمسكت بجذورها وتراثها التاريخي والثقافي.

- ٥) الحرص على اللغة القومية وبقائها في التعامل مع المعارف والعلوم التقنية والصناعية.
- ٦) إرادة التغيير وإصلاح التعليم هي سر المعجزة اليابانية التي حولتها من دولة على وشك الدمار إلى دولة متقدمة معجزة.
- ٧) الاستفادة من تجربة اليابان في التكامل بين المركزية واللامركزية في إدارة النظام التعليمي مما يعطي مرونة في الإدارة والممارسة العملية والتطبيقات والأنشطة.
- ٨) اهتمام الأسرة اليابانية بالتعليم؛ فالأمهات اليابانيات يجلسون في مقاعد أبنائهن في الصفوف الدراسية، إذا مرض أبنائهم وعجزوا عن مواصلة الدرس حتى لا تفوتهم المعلومة التي تقدم فيه.
- ٩) تنمية روح المسؤولية والانتماء عند الطلاب.
- ١٠) غرس قيم العمل منذ بداية سن التعليم، والاستفادة من التجربة اليابانية في ذلك الأمر.
- ١١) الاهتمام بالتعليم الفني والمهني والتوسع فيه واستخدام التقنيات الحديثة للاتصال التكنولوجي فيه (Arani, Fukaya & Lassegard,2010).

إجراءات الدراسة الميدانية

منهج الدراسة

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي في تحقيق أهدافه والتي تتمثل في هدف رئيس وهو تحديد آليات تفعيل الاتصال الإداري في تعزيز ثقافة التطوع في المدارس المصرية اليابانية.

أهداف الدراسة الميدانية

استهدفت الدراسة الميدانية تحقيق ما يأتي :

الوصول إلى استعراض متطلبات تحقيق الاتصال الإداري الفعال في نشر ثقافة التطوع في المدارس المصرية اليابانية بمحافظة دمياط.

أداة الدراسة الميدانية

من أجل تحقيق أهداف الدراسة الميدانية الحالية قامت الباحثة بإعداد استبانة لجمع الحقائق والمعلومات والآراء الخاصة المرتبطة مباشرة برصد واقع دور الاتصال الإداري في تعزيز ثقافة التطوع بالمدارس المصرية اليابانية .وذلك من خلال ما يلي:

أ. خطوات بناء أداة الدراسة الميدانية

اتبعت الباحثة ما يلي من خطوات إجرائية لإعداد استبانة رصد واقع دور الاتصال الإداري في تعزيز ثقافة التطوع بالمدارس المصرية اليابانية حيث قامت الباحثة بـ :

١- مطالعة بعض أدبيات البحوث والدراسات السابقة التي تناولت متغيرات البحث الحالي سواء متغيرات مستقلة أو تابعة حيث (الاتصال الإداري- ثقافة التطوع).

٢- تحديد محاور الاستبانة الرئيسة وعباراتها المقابلة وتحديد الاستجابات الملائمة مقياس ليكرت الثلاثي (موافق بدرجة كبيرة - موافق بدرجة متوسطة - غير موافق) وذلك في صورتها الأولية للعرض على الأساتذة المحكمين للتوصل إلى الصورة النهائية للتطبيق بعد إجراء التعديلات المطلوبة من قبل السادة المحكمين.

٣- تقنين الاستبانة والتأكد من الإحصائي الملائم لحساب الصدق والثبات للتأكد من صلاحيتها للتطبيق الميداني .

- ٤- تحديد مدارس التطبيق العملي ببعض محافظات جمهورية مصر العربية واشتملت على: محافظة دمياط (دمياط الجديدة وكفر البطيخ وجمصة).
- ٥- أخذ الموافقات الرسمية للتطبيق الميداني من مركز التعبئة والإحصاء.
- ٦- تطبيق أداة الدراسة الميدانية وتوزيع الاستبانات من خلال Google Drive Forms على عينة الدراسة من العاملين بالمدارس المصرية اليابانية واشتملت العينة على: (معلمي ومعلمات المدارس اليابانية).
- ٧- تجميع الاستجابات وإصدار الاكسل شيت لإجراء المعالجات الإحصائية للدرجات المقابلة للاستجابات.
- ٨- عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية والتوصل إلى التصور المقترح. وفيما يلي توضيح لمراحل إعدادها.

ب. وصف الاستبانة

الصورة الأولى للاستبانة

تم تحديد محاور الاستبانة وعباراتها من خلال الإطار النظري للدراسة، وما تم عرضه من نتائج لأدبيات البحوث والدراسات السابقة التي تناولت موضوعات متصلة بمحاور الدراسة وتمت الصياغة المبدئية في صورة ٢١ عبارة حول متطلبات تحقيق الاتصال الإداري الفعال في نشر ثقافة التطوع في المدارس المصرية اليابانية بمحافظة دمياط (٢١ عبارة). وقد راعت الباحثة عند صياغة عبارات الاستبانة عدة نقاط :

١. أن تكون العبارات ذات الصلة بالهدف العام من الدراسة.
٢. أن تكون العبارات واضحة المعنى صحيحة البناء واللغة.
٣. أن تكون العبارات موجزة ومحددة قدر الإمكان.
٤. أن يكون عددها قليلاً حتى لا تبعث الملل.

وجاءت عبارات الاستبانة في صورة مقياس ليكرت ثلاثي متدرج (موافق بدرجة كبيرة- موافق بدرجة متوسطة- غير موافق) بدرجات معيارية كما يلي :

١- موافق بدرجة كبيرة: ثلاث درجات.

٢- موافق بدرجة متوسطة: تقدر بدرجتين.

٣- غير موافق: تقدر بدرجة واحدة.

استطلاع رأى الأساتذة المحكمين

قامت الباحثة بعرض الاستبانة على عدد (٨) من الأساتذة المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال أصول تربية الطفل وذلك بعد استعراض ورقة تقديمية استعرضت فيها الباحثة عنوان الدراسة، وتساؤلاتها، وأهدافها، حيث أبدى الأساتذة المحكمون آرائهم وملاحظاتهم حول الاستبانة ومحاورها وعباراتها من حيث مدى ملائمتها لموضوع الدراسة والهدف منها، ومدى ارتباط العبارات بالمحور التي تدرج تحته وذلك بوضع علامة (√) أمام وجهة النظر المناسبة من بين استجابات الوضوح (واضحة - غير واضحة) ودرجة الانتماء (تنتمي - لا تنتمي). وراعت الباحثة أن يكون في نهاية كل محور سؤال مفتوح تحت سؤال أخرى يرجى ذكرها (إضافة).

وجاءت آراء المحكمين مُلخصة فيما يلي من تعديلات:

١- تعديل الصياغة اللغوية لبعض العبارات ومراعاة بدء العبارات بالفعل السلوكي.

٢- مراعاة أن تحتوي العبارة على فعل سلوكي واحد قابل للقياس.

٣- حذف بعض العبارات لتكرار المعنى.

الصورة النهائية للاستبانة

جاءت الاستبانة في صورتها النهائية لتشمل (١٠) عبارات للتعرف على متطلبات تحقيق الاتصال الإداري الفعال في نشر ثقافة التطوع في المدارس المصرية اليابانية بمحافظة دمياط.

ج. تقنين الاستبانة (حساب صدق وثبات الاستبانة **Realibility & Validity**)
 عينة التقنين: جاءت هذه العينة بخلاف العينة الأصلية للدراسة وبلغ عددها (30)
 من معلمات رياض الأطفال ببعض المدارس اليابانية بمحافظة دمياط وبورسعيد .
 ويتضح من الجداول الآتية تمتع الاستبانة بدرجة عالية من الثبات وبذلك أصبحت
 الاستبانة في صورتها النهائية تمهيدا للتطبيق العملي الميداني.

نتائج الصدق والثبات للاستبانة

❖ نتائج صدق الاتساق الداخلي.

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة قامت الباحثة بحساب معامل
 الارتباط بين درجات كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجات الكلية للمحور
 الذي تنتمي إليه العبارة، وجاءت النتائج كما هي مبين في الجدول (١):

جدول (١) يوضح قيم معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة المفردة والدرجة الكلية للاستبانة

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
١.	٠.٦٣	٠.٠١	دال
٢.	٠.٦٧	٠.٠١	دال
٣.	٠.٥٢	٠.٠١	دال
٤.	٠.٦٥	٠.٠١	دال
٥.	٠.٥٣	٠.٠١	دال
٦.	٠.٧٧	٠.٠١	دال
٧.	٠.٦١	٠.٠١	دال
٨.	٠.٧٨	٠.٠١	دال
٩.	٠.٦٥	٠.٠١	دال
١٠.	٠.٦٦	٠.٠١	دال

يبين الجدول (١) معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة من عبارات
 المحور الثالث والدرجات الكلية للمحور، حيث تراوحت ما بين (٠.٥٢ - ٠.٧٨)
 وجميعها دالة إحصائية، وبذلك تعتبر عبارات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

❖ نتائج ثبات الاستبانة ومحاورها.

وللتحقق من ثبات الاستبانة ومحاورها استخدمت الباحثة طريقة معامل ألفا كرونباخ وجاءت قيمة ر (معامل الفا كرونباخ) = ٠.٨٥ وهى نسبة ثبات مرتفعة، مما يطمئن الباحثة لنتائج تطبيق الاستبانة.

عينة الدراسة النهائية للتطبيق الميداني

اشتملت على عدد (١٠٥) بنسبة ٦٥% من المجتمع الأصلي) من معلمي ومعلمات المدارس اليابانية الموجودة بمحافظة دمياط واشتملت على (دمياط الجديدة وكفر البطيخ وجمصة).

الأساليب الإحصائية لتحليل نتائج الدراسة الميدانية

تهدف عملية التحليل الإحصائي للنتائج التعرف على دراسة أهمية كل عبارة من عبارات المحاور المختلفة المطروحة في الاستبانة، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- ١- اختبار "كا"٢.
- ٢- حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- ٣- حساب النسبة المئوية لتكرارات الاستجابة (%).
- ٤- اعطاء درجة وزنية = (ثلاث درجات للاستجابة الأولى " موافق بدرجة كبيرة" - ودرجتان للاستجابة الثانية" موافق بدرجة متوسطة" - ودرجة واحدة للاستجابة الثالثة" غير موافق ")، وذلك مع كل عبارة.
- ٥- حساب الوزن النسبي المقابل لكل عبارة.
- ٦- حساب الترتيب لدرجة الموافقة على العبارة وفقا لآراء العينة الدراسية.

تحليل نتائج الدراسة الميدانية

في هذا المبحث يتم عرض وتحليل آراء أفراد عينة الدراسة من معلمي ومعلمات المصرية اليابانية فى استبانة حول " متطلبات تحقيق الاتصال الإداري

الفعال في نشر ثقافة التطوع في المدارس المصرية اليابانية بمحافظة دمياط"، بهدف الوقوف على متطلبات تحقيق الاتصال الإداري الفعال في نشر ثقافة التطوع في المدارس المصرية اليابانية. وذلك بالتطبيق على بعض المدارس اليابانية الموجودة بدمياط الجديدة وكفر البطيخ وجمصة وبلغ العدد الكلي للعينة الدراسية (ن=١٠٥) من معلمي ومعلمات المدارس اليابانية).

وتم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي واختبار "كا^٢" لدلالة الفروق بين آراء أفراد عينة الدراسة حول عبارات الاستبانة وفقاً لمقياس ثلاثي متدرج على النحو التالي:

مقياس "موافق بدرجة كبيرة" ، موافق بدرجة متوسطة ، غير موافق" بأوزان (٣ ، ٢ ، ١) على الترتيب، وتم حساب المدى، وذلك بطرح أصغر وزن من أعلى وزن في المقياس (٣ - ١ = ٢)، ثم قسمة المدى (٢) على (٣) بهدف تحديد الطول الفعلي لكل مستوى، وكانت (٢ ÷ ٣ = ٠.٦٧ تقريباً)، وهذا يعني أن المستوى "غير موافق" يقع بين القيمة (١) وأقل من (١ + ٠.٦٧)، وأن المستوى "موافق بدرجة متوسطة" يقع بين القيمة (١.٦٧) وأقل من (١.٦٧ + ٠.٦٧)، ويقع المستوى "موافق بدرجة كبيرة" بين القيمة (١.٦٧) إلى (٣.٠). وبذلك يكون الوزن المرجح لإجابات كل عبارة من العبارات على النحو التالي^١:

أ. ١ - ١.٦٧ (غير موافق)

ب. ١.٦٧ - ٢.٣٣ (موافق بدرجة متوسطة)

ج. ٢.٣٤ - ٣.٠ (موافق بدرجة كبيرة)

تحليل النتائج الاحصائية وفقاً لآراء العينة الدراسية على عبارات الاستبيان فيما يخص: متطلبات تحقيق الاتصال الإداري الفعال في نشر ثقافة التطوع في المدارس المصرية اليابانية بمحافظة دمياط

^١ جميع المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية مقربة لأقرب رقمين عشريين .

جدول (٢) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ونتائج اختبار "كا" لآراء أفراد عينة الدراسة نحو متطلبات تحقيق الاتصال الإداري الفعال في نشر ثقافة التطوع في المدارس المصرية اليابانية بمحافظة دمياط

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	درجة الموافقة	اختبار "كا"	
						قيمة (كا)	مستوى الدلالة
١	إعلان إدارة المدرسة عن معايير محددة تنظم عمليات انثناء المتطوعين ومجال العمل التطوعي المناسب لهم.	٢.٧١	٠.٥٣	%٩٠.٤٨	موافق بدرجة كبيرة	١	٨٧.٦٠
٢	وضع إدارة المدرسة آليات وتشريعات تضبط الاشتراك في مجالات العمل التطوعي.	٢.٦٢	٠.٥٤	%٨٧.٣٠	موافق بدرجة كبيرة	٣	٦٠.٤٠
٣	سعى إدارة المدرسة إلى تطبيق التطوع الإلكتروني كنوع من تسهيل الإجراءات وتشجيع الاشتراك بالعمل التطوعي.	٢.٣٤	٠.٧٦	%٧٨.١٠	موافق بدرجة كبيرة	٨	١٨.٦٩
٤	وضع إدارة المدرسة في لوحة الإعلانات نماذج مشرفة من أولياء الأمور المتميزين في العمل التطوعي.	٢.٥٣	٠.٦٧	%٨٤.٤٤	موافق بدرجة كبيرة	٥	٤٦.٣٤
٥	وضع إدارة المدرسة آلية دورية لمتابعة وتقييم العمل التطوعي.	٢.٦٥	٠.٥٩	%٨٨.٢٥	موافق بدرجة كبيرة	٢	٧٠.٣٤
٦	قيام إدارة المدرسة بعقد ندوات تعريفية تثقيفية لأولياء الأمور يحاضرها المتخصصين تعرفهم بماهية العمل التطوعي ومدى حاجة المجتمع إليه.	٢.٥٦	٠.٦٣	%٨٥.٤٠	موافق بدرجة كبيرة	٤	٥٠.٨٠
٧	توزيع إدارة المدرسة كتيبات وادلة استرشادية للطلاب بكافة المراحل التعليمية تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته ودوره التنموي.	٢.١١	٠.٨٠	%٧٠.٤٨	موافق بدرجة متوسطة	١٠	٢.٢٣
٨	قيام إدارة المدرسة بعقد دورات تدريبية لأولياء الأمور لصقل مهاراتهم و زيادة كفاءتهم في هذا النوع من العمل، وكذلك الاستفادة من تجارب الآخرين في هذا المجال.	٢.٤٨	٠.٧٥	%٨٢.٥٤	موافق بدرجة كبيرة	٦	٤١.٨٩

رقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	درجة الموافقة	اختبار "كا"	
						قيمة (كا)	مستوى الدلالة
٩	قيام المدرسة بإعداد مركز ارشادي متخصص لنشر أفكار ومجالات العمل التطوعي بين اولياء الامور ينظم لهم العمل ويتواصل معهم ويرد على استفساراتهم.	٢.٤٤	٠.٦٩	٨١.٢٧%	موافق بدرجة كبيرة	٧	٠.٠٠١٣٠.٢٣
١٠	قيام إدارة المدرسة باعتبار تعزيز أنشطة التطوع ضمن مهام التوصيف الوظيفي للمعلم وتقوم أدائه في هذا المجال.	٢.٣٢	٠.٧٧	٧٧.٤٦%	موافق بدرجة متوسطة	٩	٠.٠٠١١٦.٦٩
	متطلبات تحقيق الاتصال الإداري الفعال في نشر ثقافة التطوع في المدارس المصرية اليابانية بمحافظة دمياط	٢.٤٨	٠.٧٠	٨٢.٥٧%	موافق بدرجة كبيرة		

يوضح جدول (١٢) مستويات آراء أفراد عينة الدراسة نحو آليات تحقيق الاتصال الإداري الفعال في تعزيز ثقافة التطوع في المدارس المصرية اليابانية، حيث جاءت قيم "كا" لمعظم العبارات دالة احصائياً، مما يدل على وجود فروق دالة احصائياً بين مستويات آراء أفراد عينة الدراسة لجميع عبارات البُعد الثاني، ووقعت الآراء في مستوى "موافق بدرجة متوسطة" للعبارتين رقمي (٥٧ ، ٦٠)، حيث بلغت قيم المتوسط الحسابي لعبارات هذا المستوى (٢.١١ ، ٢.٣٢) وبلغت الأوزان النسبية (٧٣.٩٧% ، ٧٠.٤٨% ، ٧٧.٤٦%) على الترتيب، في حين وقعت الآراء في مستوى "موافق بدرجة كبيرة" لباقي العبارات، حيث تراوحت قيم المتوسط الحسابي لعبارات هذا المستوى ما بين (٢.٣٤ - ٢.٧١) وتراوحت الأوزان النسبية ما بين (٧٨.١٠% - ٩٠.٤٨%)، ووقت الآراء في مستوى "موافق بدرجة كبيرة" للمحور الثالث (آليات تحقيق الاتصال الإداري الفعال في تعزيز ثقافة التطوع في المدارس المصرية اليابانية بمحافظة دمياط) بمتوسط حسابي (٢.٤٨) ووزن نسبي (٨٢.٥٧%).

فوجد أنه وفقا لآراء عينة الدراسة (الاستجابات موافق بدرجة كبيرة - موافق بدرجة متوسطة):

جاءت العبارة رقم (١) بمتوسط حسابي في المرتبة الأولى ٢.٧١ والتي تشير إلى: إعلان إدارة المدرسة عن معايير محددة تنظم عمليات انتقاء المتطوعين ومجال العمل التطوعي المناسب لهم.

كما جاءت العبارة رقم (٥) بمتوسط حسابي في المرتبة الثانية ٢.٦٥ والتي تشير إلى: وضع إدارة المدرسة آليه دورية لمتابعة وتقويم العمل التطوعي.

ثم جاءت العبارة رقم (٢) بمتوسط حسابي ٢.٦٢ في المرتبة الثالثة والتي تشير إلى: وضع إدارة المدرسة آليات وتشريعات تضبط الاشتراك في مجالات العمل التطوعي.

أيضا جاءت العبارة رقم (٦) بمتوسط حسابي ٢.٥٦ في المرتبة الرابعة والتي تشير إلى: قيام إدارة المدرسة بعقد ندوات تعريفية تثقيفية لأولياء الأمور يحاضرها المتخصصين تعرفهم بماهية العمل التطوعي ومدى حاجة المجتمع إليه. وجاءت العبارة رقم (٤) بمتوسط حسابي ٢.٥٣ في المرتبة الخامسة والتي تشير إلى: وضع إدارة المدرسة في لوحة الإعلانات نماذج مشرفة من أولياء الامور المتميزين في العمل التطوعي.

أيضا جاءت العبارة رقم (٨) بمتوسط حسابي ٢.٤٨ في المرتبة السادسة والتي تشير إلى: قيام إدارة المدرسة بعقد دورات تدريبية لأولياء الأمور لصقل مهاراتهم و زيادة كفاءتهم في هذا النوع من العمل، وكذلك الاستفادة من تجارب الآخرين في هذا المجال.

وجاءت العبارة رقم (٩) بمتوسط حسابي ٢.٤٤ في المرتبة السابعة والتي تشير إلى: قيام المدرسة بإعداد مركز ارشادي متخصص لنشر أفكار ومجالات

العمل التطوعي بين اولياء الامور ينظم لهم العمل ويتواصل معهم ويرد على استفساراتهم.

كما جاءت العبارة رقم (٣) بمتوسط حسابي ٢.٣٤ في المرتبة الثامنة والتي تشير إلى: سعى إدارة المدرسة إلى تطبيق التطوع الإلكتروني كنوع من تسهيل الإجراءات وتشجيع الاشتراك بالعمل التطوعي.

وجاءت العبارة رقم (١٠) بمتوسط حسابي ٢.٣٢ في المرتبة التاسعة والتي تشير إلى: قيام إدارة المدرسة باعتبار تعزيز أنشطة التطوع ضمن مهام التوصيف الوظيفي للمعلم وتقوم أداؤه في هذا المجال.

وأخيرا جاءت العبارة رقم (٧) بمتوسط حسابي ٢.١١ في المرتبة العاشرة والتي تشير إلى: توزيع إدارة المدرسة كتيبات وادلة استرشادية للطلاب بكافة المراحل التعليمية تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته ودوره التنموي.

عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية

وعن النتائج المتعلقة بالسؤال البحثي: ما متطلبات تحقيق الاتصال الإداري الفعال في نشر ثقافة التطوع في المدارس المصرية اليابانية بمحافظة دمياط؟ يتبين اتفاق أفراد عينة الدراسة نحو ضرورة توفير متطلبات تحقيق الاتصال الإداري الفعال في تعزيز ثقافة التطوع في المدارس المصرية اليابانية بمحافظة دمياط وأهمها مرتبة كما يلي:

١- إعلان إدارة المدرسة عن معايير محددة تنظم عمليات انتقاء المتطوعين ومجال العمل التطوعي المناسب لهم.

٢- وضع إدارة المدرسة آلية دورية لمتابعة وتقويم العمل التطوعي.

٣- وضع إدارة المدرسة آليات وتشريعات تضبط الاشتراك في مجالات العمل التطوعي.

- ٤- قيام إدارة المدرسة بعقد ندوات تعريفية تثقيفية لأولياء الأمور يحاضرها المتخصصين تعرفهم بماهية العمل التطوعي ومدى حاجة المجتمع إليه.
- ٥- وضع إدارة المدرسة في لوحة الإعلانات نماذج مشرفة من أولياء الأمور المتميزين في العمل التطوعي.
- ٦- قيام إدارة المدرسة بعقد دورات تدريبية لأولياء الأمور لصقل مهاراتهم وزيادة كفاءتهم في هذا النوع من العمل، وكذلك الاستفادة من تجارب الآخرين في هذا المجال.
- ٧- قيام المدرسة بإعداد مركز ارشادي متخصص لنشر أفكار ومجالات العمل التطوعي بين أولياء الأمور ينظم لهم العمل ويتواصل معهم ويرد على استفساراتهم.
- ٨- سعى إدارة المدرسة إلى تطبيق التطوع الإلكتروني كنوع من تسهيل الإجراءات وتشجيع الاشتراك بالعمل التطوعي.
- وهكذا ترى الباحثة أنه بالعمل على تحقيق هذه الآليات يمكن تحقيق رؤية ورسالة المدرسة المنشودة ويتحقق مزيدا من التقدم ومزيدا من العطاء يحقق تنمية شخصية الطالب بشكل متكامل في كافة جوانب النمو كما تعزيز التعاون والتواصل المثمر يرفع من شأن المجتمع ويحقق التنمية المستدامة المنشودة.

مناقشة نتائج البحث الحالي مع الدراسات السابقة

انفقت نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة العنزي (٢٠١٠) ودراسة أحمد (٢٠١٩) والتي أوضحت أهمية الاتصال الإداري وضرورة التغلب على المعوقات المواجهة له لتحقيق فاعلية القرارات الإدارية. أيضا دراسة يعقوب (٢٠١٢) التي استهدفت الدراسة تفعيل دور مديري المدارس في تحفيز المعلمين في مصر في ضوء خبرة اليابان حول نشر ثقافة العمل التطوعي. وعن نشر ثقافة العمل

التطوعي جاءت الدراسة بالاتفاق مع دراسة العقاد (٢٠٢١) التي استهدفت تطوير دور المؤسسات التعليمية الجامعية في تعزيز قيم مشاركة الشباب الفلسطيني في العمل التطوعي ودراسة الحراشة (٢٠٢١) التي أوضحت دور الإدارة المدرسية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي وأيضا دراسة أكيل، ومحمد (٢٠١٩) التي استهدفت دراسة العمل التطوعي هو أحد الأنشطة الاجتماعية المتنوعة التي عرفتتها المجتمعات البشرية ومارستها منذ نشأتها.

تصور مقترح لتفعيل الاتصال الإداري الفعال في نشر ثقافة التطوع بالمدارس المصرية اليابانية بمحافظة دمياط (الإطار المستقبلي)
مرجعيات بناء التصور المقترح

جاءت مرجعيات بناء التصور المقترح الحالي في النقاط التالية:

١. ما أشارت إليه نتائج البحوث والدراسات السابقة حول ضرورة وأهمية الاتصال الإداري في المؤسسات التعليمية حيث يمثل ضرورة من أساسيات العمل التربوي وتحقيق التكامل بين عناصره المتمثلة في (المرسل والرسالة والمستقبل) فهو سمه من سمات

٢. العمل التربوي الناجح حيث يساعد مديري المدارس والمسؤولين فيها على تحقيق أهداف المؤسسة المنشودة وتحقيق رؤيتها ورسالتها داخل محيط المدرسة وخارجها.

٣. الجانب النظري للدراسة حول أهمية نشر ثقافة العمل التطوعي بالمدارس المصرية اليابانية حيث يمثل عملا انسانيا هدفه السامي مساعده الآخرين وهذا ما تنشده رؤية ورسالة المدارس المصرية اليابانية في تحقيق التكيف الأكبر مع مجتمعنا المحيط.

٤. نتائج تطبيق الدراسة الميدانية واستخلاص عدد من آليات تفعيل الاتصال الإداري لنشر ثقافة العمل التطوعي بالمدارس المصرية اليابانية حيث أكدت

العينة الدراسية ضرورة توفير آليات تحقيق الاتصال الإداري الفعال في تعزيز ثقافة التطوع في المدارس المصرية اليابانية بمحافظة دمياط.

مرتكزات التصور المقترح

في هذه الجزئية تقدم الباحثة عدة مرتكزات لتفعيل الاتصال الإداري في نشر ثقافة العمل التطوعي بالمدارس المصرية اليابانية حسب رؤية الدراسة الحالية ونتائج التطبيق الميداني:

- ١- أهمية الاتصال الإداري في دعم المؤسسة التعليمية.
- ٢- دور العمل التطوعي وأهميته في تحقيق المشاركة المجتمعية.
- ٣- التعرف على معوقات الاتصال الإداري الجيد.
- ٤- التعرف على معوقات نشر ثقافة العمل التطوعي وتفعيله بالمدارس المصرية اليابانية.
- ٥- استحداث آليات تفعيل الاتصال الإداري في نشر ثقافة العمل التطوعي بالمدارس المصرية اليابانية.

فلسفة التصور المقترح

تقوم فلسفة التصور المقترح على دور المدارس المصرية اليابانية وما تنتسده من أهداف حول ايجاد جو السعادة وتحقيق متعه التعلم وتعزيز بيئة تعلم جيدة تستخدم كافة أنواع الاتصال مع تلبية كافة الاحتياجات النمائية للطالب وكل عامل بالمدرسة مع تبني مبادرة التعليم للمواطنة والمهارات الحياتية وتفعيلا لمشاركة المجتمعية وكل هذا لا يتأتى إلا بتفعيل دور الاتصال الإداري في نشر ثقافة العمل التطوعي بها.

الرؤية والرسالة للتصور المقترح

الرؤية:

تفعيل دور الاتصال الإداري من خلال المدير والمعلم وكافة العاملين الإداريين بالمدارس المصرية اليابانية في نشر ثقافة العمل التطوعي وذلك على المستوى المحلي بدقه ونجاح. وأن تكون سياسة المدارس المصرية اليابانية نموذجاً يحتذى به في ادارة كافة المدارس بمحافظة دمياط.

الرسالة:

تفعيل دور الاتصال الإداري من خلال المدير والمعلم وكافة العاملين بالمدارس المصرية اليابانية في نشر ثقافة العمل التطوعي وذلك على المستوى المحلي والعالمى بدقه ونجاح. من اجل الاستفادة من العمل التطوعي وما يقدمه من خدمات ترتقي بمحافظة دمياط.

أهداف التصور المقترح

تتبنى أهداف التصور المقترح من عدة نقاط هي:

- ١- وضع آليات لتفعيل دور الاتصال الإداري في نشر ثقافة العمل التطوعي بالمدارس المصرية اليابانية.
- ٢- التوصل إلى آليات فعالة في تفعيل الاتصال الإداري في نشر ثقافة العمل التطوعي بالمدارس المصرية اليابانية.
- ٣- مساعدة العاملين بالمدارس المصرية اليابانية في تفعيل الاتصال الإداري الجيد في نشر ثقافة العمل التطوعي.
- ٤- التوجه نحو الاستفادة من الاتصال الإداري الجيد في نشر ثقافة العمل التطوعي بالمدارس المصرية اليابانية.

أهمية التصور المقترح

- ١- استهدف المدارس المصرية اليابانية بمحافظة دمياط وهي واحدة من المؤسسات التعليمية المهمة بالمحافظة.
- ٢- إلقاء الضوء على هذه الفكرة البحثية يحفز من أفكار بحثية أخرى تستهدف تحسين العمل المؤسسي بالمدارس المصرية اليابانية.
- ٣- تعزيز المشاركة المجتمعية وتفعيل الفكرة الإنسانية القيمة الممثلة في العمل التطوعي.

محاوَر التصور المقترح

المحور الأول: تحقيق ممارسة الاتصال الإداري الجيد بين كافة العاملين الإداريين بالمدارس المصرية اليابانية من خلال أنه:

١. يقيم مدير المدرسة علاقات إنسانية واجتماعية جيدة مع جميع العاملين.
٢. يجيد جميع العاملون بالمدرسة مهارات الاتصال الفعال (اللفظي شفهيًا وكتابيًا - وغير اللفظي).
٣. يجيد العاملون بالمدرسة مهارات التعبير والحديث والتي تتضمن: (الاقناع والتأثير - اتخاذ القرار - التفاوض).
٤. تتسم قيادة المؤسسة بالمرونة والاهتمام بكافة الآراء والبعد عن البيروقراطية والفوضى.
٥. تنتهي الاجتماعات الرسمية بإعداد تقارير يتضمن أهم موضوعات الاجتماع وما يقابلها من خطوات تحسن سير العمل في اطار تحقيق أهداف المؤسسة المنشودة.
٦. تسمح الإدارة المدرسية بالمقابلات الشخصية على المستوى الفردي والجماعي.
٧. تراعي عملية الاتصال الإداري الرسمي وغير الرسمي شروط الاتصال الجيد (الانتباه/اللغة الواضحة/تجنب المؤثرات الخارجية..).

٨. تتم جميع الاتصالات الادارية في تسلسل إداري وتنظيمي رسمي ولا تتعارض مع السلطات الإدارية.

٩. يحقق الاتصال الاداري قيمة الانتماء والولاء للمؤسسة من قبل العاملين حيث تحقيق الرضا الوظيفي وإتباع نظام محدد وصريح للترقيات والجزاءات...).

١٠. تطبق إدارة المدرسة الاتصال الالكتروني بكافة العاملين الإداريين والمعنيين بخدمات المدرسة لتوفير الوقت والجهد.

١١. تأخذ إدارة المدرسة الشكاوى والمقترحات محل الاهتمام.

١٢. يترجم مدير المدرسة كافة الاتصالات الخارجية والداخلية للعاملين كلا في مجال تخصصه من أجل تحقيقها على أكمل وجه.

١٣. إدارة المدرسة على تواصل مستمر بكافة العاملين الإداريين بها لاطلاعهم على كل جديد يفيد في تحقيق أهداف المؤسسة وأيضاً لإيصال التعليمات والاورامر.

١٤. يساهم الاتصال الإداري في المدرسة في إيجاد مناخ ايجابي للعمل.

المحور الثاني: نشر ثقافة العمل التطوعي من خلال أنه:

١. تقيم إدارة المدرسة لقاء دوري مع أولياء الامور " مجالس الآباء" مما يحقق الثقة المتبادلة.

٢. يتوفر لدى المدرسة إيميل إلكتروني مفعّل يحقق التواصل الفوري.

٣. تعلن إدارة المدرسة عن المشاركات الجيدة / الأنشطة التطوعية التي يقدمها أولياء الأمور في لوحة الشرف أو في كتيبات أو في الإذاعة أو في الاحتفالات كتكريم لهم وتقديمهم كقدوة لغيرهم من اولياء الأمور.

٤. تعلن إدارة المدرسة عن الاحتفال بيوم التطوع كنوع من التحفيز والتشجيع لاشتراك أولياء الأمور في مجالات العمل التطوعي بالمدرسة.

٥. تعيين إدارة المدرسة مسئولاً من الآباء في كل صف دراسي يساعدها في حث أولياء الأمور على مبادرات التطوع.
٦. تقدم إدارة المدرسة برامج توعوية لأولياء الأمور تعرفهم ان التطوع و المشاركة والمسئولية الاجتماعية ضرورة حتمية في بناء مجتمعنا في ظل التحديات الراهنة.
٧. تقدم إدارة المدرسة كتيبات وأدلة استرشادية توزع مع الطلاب في بداية كل فصل دراسي تحث على أهمية مبادرات التطوع من قبل اولياء الامور.
٨. برامج تدريبية للمعلمين تؤهلهم للتعامل مع اولياء الامور وتشجيعهم على التطوع
٩. وجود مركز في المدرسة ومرشد نفسي مسئول عن نشر ثقافة التطوع بين أولياء الامور يحقق دوافع العمل التطوعي
١٠. ندوات تعريفية على يحاضرها خبراء ومتخصصين في مجال العمل التطوعي تسوق للعمل التطوعي
١١. تسن إدارة المدرسة قوانين واستراتيجيات واضحة تحكم الية العمل التطوعي وتنظم العمل به.

منطلقات التصور المقترح

- ١- الارتقاء بالمدارس المصرية اليابانية وتحقيق أهدافها السامية وما تنشده من تحقيق متعة التعلم.
- ٢- نشر ثقافة العمل التطوعي ومواكبة رؤية مصر ٢٠٣٠.

مبررات التصور المقترح

تمثلت في وجود حاجة ملحة وضرورية في تحقيق الاتصال الإداري الجيد بالمدارس المصرية اليابانية حيث القناعة التامة بأهمية الاتصال الإداري الفعال لنجاح الإدارة في أسلوب عملها والنجاح في تحقيق الرؤية والرسالة المنشودة

والأهداف. مع السعي وراء تفعيل المشاركة المجتمعية ونشر ثقافة العمل التطوعي حيث البحث عن أساليب جديدة ومبتكرة في نشر ثقافة العمل التطوعي.

متطلبات تنفيذ التصور المقترح

١- تفعيل الاتصال الإداري الناجح بكافة أشكاله وأنواعه بين كافة العاملين الإداريين بالمدارس المصرية اليابانية.

٢- نشر ثقافة العمل التطوعي بالمدارس المصرية اليابانية.

٣- تفعيل الأنشطة المدرسية في نشر وتفعيل العمل التطوعي بالمؤسسة.

٤- اثراء المناهج المدرسية واعداد لوائح ارشادية وكتيبات لنشر ثقافة العمل التطوعي بين الطلاب وأسرهم.

آليات تنفيذ التصور المقترح

يمكن التوصل إلى آليات تفعيل الاتصال الإداري في نشر ثقافة العمل التطوعي بالمدارس المصرية اليابانية وذلك من خلال:

١. إعلان إدارة المدرسة عن معايير محددة تنظم عمليات انتقاء المتطوعين ومجال العمل التطوعي المناسب لهم.

٢. وضع إدارة المدرسة آليات وتشريعات تضبط الاشتراك في مجالات العمل التطوعي.

٣. سعى إدارة المدرسة إلى تطبيق التطوع الإلكتروني كنوع من تسهيل الإجراءات وتشجيع الاشتراك بالعمل التطوعي.

٤. وضع إدارة المدرسة في لوحة الإعلانات نماذج مشرفة من أولياء الأمور المتميزين في العمل التطوعي.

٥. وضع إدارة المدرسة آلية دورية لمتابعة وتقويم العمل التطوعي.

٦. قيام إدارة المدرسة بعقد ندوات تعريفية تثقيفية لأولياء الأمور يحضرها المتخصصين تعرفهم بماهية العمل التطوعي ومدى حاجة المجتمع إليه.

٧. توزيع إدارة المدرسة كتيبات وادلة استرشادية للطلاب بكافة المراحل التعليمية تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته ودوره التنموي.
٨. قيام إدارة المدرسة بعقد دورات تدريبية لأولياء الأمور لصقل مهاراتهم و زيادة كفاءتهم في هذا النوع من العمل، وكذلك الاستفادة من تجارب الآخرين في هذا المجال.
٩. قيام المدرسة بإعداد مركز ارشادي متخصص لنشر أفكار ومجالات العمل التطوعي بين أولياء الأمور ينظم لهم العمل ويتواصل معهم ويرد على استفساراتهم.
١٠. قيام إدارة المدرسة باعتبار تعزيز أنشطة التطوع ضمن مهام التوصيف الوظيفي للمعلم وتقوم أدائه في هذا المجال.
١١. تعزيز دور العاملين بالمؤسسة في تفعيل مهارات الاتصال الإداري الجيد.
١٢. إقامة الدورات التدريبية وورش العمل لنشر ثقافة العمل التطوعي بين أولياء أمور التلاميذ.
١٣. تشجيع التبرعات والمشاركات المجتمعية على مختلف أوجهها.
١٤. الالتفات الى صندوق الشكاوي والمقترحات والعمل على حل ما بها من مشكلات وتطبيق ما بها من مقترحات تحسين.
١٥. إعداد كتيبات وعمل اعلانات ولافتات كأشطة إعلامية لنشر ثقافة العمل التطوعي.
١٦. تفعيل اللوائح والقوانين التي تحكم العمل التطوعي وتقييمه.
- المشاركون في تحقيق التصور المقترح
١. وزارة التربية والتعليم.
٢. المديرين.
٣. المعلمين والمعلمات.

٤. الطلاب.

٥. أولياء الأمور.

٦. كافة العاملين الإداريين بالمدارس المصرية اليابانية.

النتائج المتوقعة من تنفيذ التصور المقترح

١. تحسين العمل المؤسسي وتحقيق ما تنشده من رؤية ورسالة.

٢. تفعيل الاتصال الإداري الجيد بين كافة العاملين بالمؤسسة.

٣. نشر ثقافة العمل التطوعي.

معوقات تطبيق التصور المقترح:

هناك بعض المعوقات المحتملة التي تحددها الباحثة فيما يلي :

يعاني العاملون بالمدرسة من القيادة غير المرنة والبيروقراطية في المعاملة.

١. قصور في المهارات الاتصالية لدى العاملين بالمدرسة.

٢. عدم حرص مدير المدرسة على مطالعة العاملين بالمؤسسة كلاً في تخصصه

بكل ما هو جديد ومفيد للعمل واعتباره حقاً له فقط

٣. اقتصار الدور للمعلم على المهام الادائية فقط دون الاهتمام بتفعيل مظاهر

المشاركة المجتمعية ومنها تشجيع العمل التطوعي.

٤. يعتبر أغلب العاملين بالمدرسة "اللقاءات والاجتماعات" مضيعة للوقت وللجهد

ولا تثمر عن أي فائدة.

٥. تقتصر إدارة المدرسة المقابلات واللقاءات للعاملين بها حين ظهور مشكلة فقط

دون الاهتمام بنشر كل ما هو جديد ومقترحات تحسين العمل.

٦. يفتقد بعض العاملين بالمؤسسة مهارات التعاون والمثابرة والإنجاز في العمل.

٧. تعاني إدارة المدرسة من اعطال الاتصال الالكتروني بشكل متكرر.

٨. قلة توافر برامج الاتصال الاداري التي تخدم الادارة المدرسية.

٩. افتقار البنية التحتية لتحقيق الاتصال الالكتروني.

١٠. قلة توافر الجهاز الإداري المساعد لتحقيق الاتصال الإداري الإلكتروني توفيراً للوقت والجهد .
١١. تعمل الإدارات المدرسية بنظام التسلم والتسليم التقليدي للمعاملات الإدارية.
١٢. غياب البرامج التدريبية التي تقدمها إدارة المدرسة للعاملين بها لتحثهم على تعزيز ثقافة التطوع بين صفوف أولياء الأمور.
١٣. قصور في الإعلان عن مجالات العمل التطوعي وآليه الاشتراك به ونواتجه.
١٤. روتين الإجراءات وعدم تسهيل إجراءات الاشتراك في العمل التطوعي.
١٥. غياب المناهج والخبرات التعليمية في كافة المراحل الدراسية بالمدرسة والتي تعزز ثقافة التطوع.
١٦. قلة الدخل لأولياء الأمور تجعلهم ينصرفون عن الاشتراك بالأعمال التطوعية.
١٧. الصورة الذهنية المدركة السلبية لدى بعض أولياء الأمور حول ثقافة التطوع بأنه استنزاف وارهاق واستغلال ومضيعة للوقت و....) تخوفهم من المشاركة فيه.
١٨. غياب التقدير المجتمعي المؤسسي للمتطوعين.
١٩. محدودية دور المؤسسة في عمليه التعلم وتحسين نواتجه وعدم الاهتمام بتنفيذ المشاركة المجتمعية والتي يمثل العمل التطوعي أحد أنشطتها.
٢٠. اكتفاء إدارة المؤسسة بالفكر التقليدي في تطبيق العمل التطوعي على أنه يتحقق التبرعات المالية فقط.
٢١. يقتصر دور المعلم على تقديم خبرات التعلم فقط دون الاهتمام بنشر ثقافة التطوع.
٢٢. غياب التشريعات والقوانين التي تحكم آليه العمل التطوعي.
٢٣. عدم وضع آلية للرقابة والمتابعة والتقييم من قبل إدارة المدرسة للعمل التطوعي.

٢٤. غياب الأنشطة المدرسية التي تحت على غرس روح التطوع لأولياء الأمور.

توصيات ومقترحات البحث

في ضوء ما سبق من معوقات توصي الباحثة بتحقيق مايلي بما يساهم في التغلب عليها :

١. تحقيق الاتصال الاداري الجيد سبيل لتحقيق رؤية ورسالة المدرسة ويساهم في إيجاد مناخ مشجع على العمل خال من المشكلات الإدارية ومشكلات العمل.
٢. تطبيق ونشر ثقافة التطوع يحقق المشاركة المجتمعية ويساهم في تحقيق النمو المجتمعي المنشود.
٣. بناء اتجاهات إيجابية نحو الاتصال الايجابي في العمل بوجه عام والتطوعي بوجه خاص.
٤. ضرورة تعزيز قيم الانتماء والاتصال البناء والعمل التطوعي من أجل تحقيق التنمية المستدامة.

مراجع ومصادر البحث

المراجع العربية :

- إبراهيم، السيد محمد (٢٠١٨). الاحتياجات التدريبية لمعلمي المدارس المصرية اليابانية في أنشطة التوكاتسو من وجهة نظرهم. مجلة كلية التربية. (٤)٧٢. جامعة طنطا: كلية التربية.
- البتانوني، هاني كامل عبدالحى (٢٠٢١). تنمية مهارات مديري المدارس المصرية اليابانية: رؤية نظرية نقدية. مجلة كلية التربية. (١٢٦)٣٢. جامعة بنها: كلية التربية. ص.ص. ٤١١-٤٣٠.
- بخيت، شيماء بخيت. (٢٠١٩). بعض أنشطة المدارس المصرية اليابانية ودورها في تنمية شخصية الطفل المصري وفق رؤية التعليم ٢٠٣٠. لمؤتمر الدولي الثاني: بناء طفل الجيل الرابع في ضوء رؤية التعليم ٢٠٣٠. (٢). جامعة أسيوط: كلية رياض الاطفال. ص.ص. ٤١٤-٤٢٦.

البدري، سامية. (٢٠١٦) أنماط الاتصال الإداري لدى مديري مدارس التعليم الأساسي وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة الداخلية بسلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نزوي.

البيكار، عاصم محمد والنابلسي، هناء حسني والعضايلة، لبنى مخلد. (٢٠١٧). معوقات العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية: دراسة اجتماعية. دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية. ٤٤. الجامعة الأردنية: عمادة البحث العلمي. ص.ص. ٩٧-١١٥.

تسونيوشي، ريوكو. (٢٠١٢). عالم التوكاتسو - الطريقة اليابانية لتعليم الطفل الشامل. ترجمة: ماري لويز تامارو. جامعة طوكيو.

التوم، محمد عائض. (٢٠٢١). معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية: دراسة ميدانية على أعضاء الفرق التطوعية في مدينة الرياض. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. (٥٩). جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية: عمادة البحث العلمي. ص.ص. ١٢-٨٠.

الجبوري، رجا خليل. (٢٠١٦). ثقافة العمل التطوعي واهميته الاجتماعية، الجامعة العراقية. جديدي، روضة وبنين، وفاء. (٢٠٢٠). جودة التعليم كمدخل لتحسين جودة حياة الفرد في اتجاه تحقيق التنمية البشرية المستدامة - التجربة اليابانية أنموذجا - أعمال الملتقى الوطني الاول: جودة الحياة والتنمية المستدامة في الجزائر - الابعاد والتحديات - جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.

سالم، فاطمة (٢٠١٧). تطوير الاتصال الإداري في ادارة التعليم العام بليبيا في ضوء الادارة الالكترونية ، مجلة القراءة والمعرفة .

السرجماني، عزة محمود. (٢٠٢٠). القيادة المدرسية ونظم التعليم في المدارس المصرية اليابانية ودورها في تحسين جودة التعليم وفق أهداف الخطة الاستراتيجية للتنمية المستدامة ٢٠٣٠. دراسات في التعليم الجامعي. (٤٩). جامعة عين شمس: كلية التربية. ص.ص. ١٠٥-١٢٤.

السلطان، فهد سلطان. (٢٠٠٩). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي - دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود. رسالة الخليج العربي. جامعة الملك سعود: كلية التربية. ص.ص. ١-٦١.

- سيبوكر، اسماعيل ونجاحي، نجلاء.(٢٠١٩). أهمية المنهج الوصفي للبحث في العلوم الإنسانية مقاليد (١٦). جامعة قاصدي مرباح، ورقلة. ص.ص. ٤٣-٥٤.
- شحادة ، رائف شحادة.(٢٠٠٨) العلاقة بين أنماط السلوك القيادي وأنماط الاتصال لدي الإداريين الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، دولة فلسطين.
- فرج ، شعبان (٢٠٠٩).الاتصالات الإدارية. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع .
- وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني.(٢٠٢٠). دليل المعلم للأنشطة الخاصة "توكاتسو".
- وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني.(٢٠١٩) لشطة التوكاتسو - دليل المعلم.
- يعقوب، خالد عطية . (٢٠١٢). تفعيل دور مديري المدارس في تحفيز المعلمين في مصر في ضوء خبرة اليابان. الثقافة والتنمية.(٥٢)١٢. جمعية الثقافة من أجل التنمية.ص.ص. ١٢٠-٢٠٤.

المراجع الأجنبية:

- Abate, R. S. (2019). Climate change and the voiceless: protecting future generations, wildlife, and natural resources. Cambridge University Press.
- Allan, S. (2022). IMPROVING ENVIRONMENTAL REPORTING. The Routledge Handbook of Environment and Communication.
- Arani, M. R. S., Fukaya, K., & Lassegard, J. P. (2010). " Lesson Study" as professional culture in Japanese schools: An historical perspective on elementary classroom practices. Nichibunken Japan Review, 171-200.
- Eskasasnanda, I. D. P. (2020, February). Implementation of Tokkatsu to Improve Face-to-Face Interaction Between Students. In International Conference on Social Studies and Environmental Issues (ICOSSEI 2019) (pp. 118-123). Atlantis Press.
- Septianto, F., Sung, B., Seo, Y., & Tugiman, N. (2018). Proud volunteers: the role of self-and vicarious-pride in promoting volunteering. Marketing Letters, 29(4), 501-519.
- Shachar, I. Y., von Essen, J., & Hustinx, L. (2019). Opening up the "black box" of "volunteering": On hybridization and purification in

volunteering research and promotion. Administrative Theory & Praxis, 41(3), 245-265.

Stoner, J.A.F., (2002) Management, 1st ed, Prentic Inc, New Jersey.

