



ISSN 2735-4822 (Online) \ ISSN 2735-4814 (print)



Activating The Role Of The Agricultural Secondary School In Developing The Work Values Among Its Students

Master. Ahmed, ELSayed, Abd Elreheem

Master's researcher -Department of Foundations of Education - Faculty of women for Arts, Science and Education - Ain Shams University

masterhemo41@gmail.com

Prof.Associate. Reda, Mohamed, Hassan Hashem.

Department Foundations of Education, Faculty of Women for Arts, Sciences and Education, Ain Shams University, EGYPT.

Redamohamed@women.asu.edu.eg

Dr. Azza, Ali , Ibrahim Eyad

Department Foundations of Education, Faculty of Women for Arts, Sciences and Education, Ain Shams University, EGYPT.

azza.ayad@women.asu.edu.eg

Receive Date : 6 October 2023, **Revise Date:** 11 november 2023,

Accept Date: 24 April 2024.

DOI: [10.21608/BUHUTH.2024.241043.1575](https://doi.org/10.21608/BUHUTH.2024.241043.1575)

Volume 4 Issue 2 (2024) Pp.39 -55.

Abstract

Vales form, orient and motivate the students' behavior both during study and after graduation. So, values are a prerequisite in the field of technical and vocational education as well as in work filed. They are also regarded as the basis upon which progress and achievement are built. Such work values as mastery, commitment, control, honesty, sincerity and the related quality of the product must prevail in the field of technical and vocational work In addition to these values, there are values which are related to work itself, such as respecting work and workers, estimating both time value and creative workers, love for aspiration, cooperation, initiative, challenge and consumption orientation. Hence, this study aims to identify the role of the agricultural high school in developing the work values among its Students. The researcher used the descriptive analytical method, which relies on collecting data on the phenomenon and its interpretation. The study found a range of results, most notably: declining of the values of work productivity, the inferiority look to hand labor, The low level of efficiency, effectiveness and the spread of the phenomenon of unemployment among graduates, high school graduates need to acquire the professional ethics that help them to success in their work. According to the results the author proposes the following; the importance of disseminating the work values through advanced and constant training courses.

Keywords: Role, Development, work, work values.

تفعيل دور المدرسة الثانوية الزراعية فى تنمية قيم العمل لدى طلابها

أحمد السيد عبدالرحيم محمد

باحث ماجستير - أصول تربية

كلية البنات، جامعة عين شمس، مصر

masterhemo41@gmail.com

د/ عزة على إبراهيم عياد

مدرس اصول تربية

كلية البنات، جامعة عين شمس، مصر

azza.ayad@women.asu.edu.eg

أ.م.د / رضا محمد حسن هاشم

أستاذ أصول التربية المساعد

كلية البنات، جامعة عين شمس، مصر

Redamohamed@women.asu.edu.eg

المستخلص:

القيم تشكل وتوجه وتحرك سلوك الطلاب أثناء التعليم وبعد التخرج، فهى إذن مطلب رئيس فى مجال التعليم الفنى والمهنى، وفى مجال العمل، وتعد مرتكز التقدم والإنجاز فى مجالات العمل المختلفة، فالعمل الفنى والمهنى لا بد أن تنتشر وتسود فيه قيم الإتقان والالتزام والانضباط والأمانة والصدق وما يتصل بالجودة (أى جودة العمل)، وقبل ذلك كله تقدير قيمة العمل ذاته واحترام العاملين، وتقدير قيمة الوقت، وتقدير المبدعين والمتميزين، وحب الطموح والتعاون والمبادرة والتحدى وترشيد الاستهلاك. ومن هذا المنطلق هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المدرسة الثانوية الزراعية فى تنمية قيم العمل لدى طلابها. واعتمد الباحث على المنهج الوصفى التحليلي، الذى يعتمد على جمع البيانات عن الظاهرة وتفسيرها. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها: تدهور قيمة العمل المنتج، انتشار نظرة دونية للأعمال اليدوية والحرفية، وتدنى مستوى الكفاءة والفاعلية وانخفاض مستوى الخريج، وتفشى ظاهرة البطالة بين الخريجين، وأن خريج المرحلة الثانوية بحاجة إلى اكتساب الأخلاقيات المهنية التى تساعد فى النجاح فى عمله. وفى ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث بما يلى: أهمية نشر ثقافة قيم العمل من خلال عقد دورات تدريبية متطورة ومستمرة.

الكلمات المفتاحية: دور، تنمية، العمل، قيم العمل.

مقدمة:

لقد أصبح التعليم صناعة كبرى في جميع أنحاء العالم، وذلك مع ارتفاع الميزانيات المخصصة للإنفاق عليه، وأصبحت الكفاية التعليمية في ارتباطها بالقيمة الاقتصادية للتعليم ذات أهمية كبرى بالنسبة للكفاءة الاقتصادية للدول المختلفة، ويعتبر التعليم الفني بوجه عام والفنى الزراعى بوجه خاص أحد الركائز الأساسية لإعداد العمالة الفنية الماهرة التى تحتاجها عملية التنمية، بل اعتبره البعض المسئول الأول عن إعداد وتدريب تلك العمالة؛ فالمدرسة الثانوية الزراعية وسيلة مهمة فى إعداد وتطوير القوى البشرية المهنية المدربة، وتزويدها بالمهارات المطلوبة وبمستويات عالية للتعامل مع التكنولوجيا المتطورة ليتهاج لها فرصاً أفضل للتوظيف ويجعله أكثر استجابة لاحتياجات سوق العمل ذات التكنولوجيا المتطورة ومواجهة المنافسة القوية للعمالة العالمية. (محمد حسن الحبشى وآخرون، 2011، ص43)

وانسجاماً مع الأهمية الحيوية للمدرسة الثانوية الزراعية، فإن ذلك يستوجب ضرورة توفير العديد من المتطلبات للنهوض بها والارتقاء بخدماتها، ووجود إدارت تربوية وعلمية واعية وقادرة على رؤية الأبعاد الحقيقية للتقدم، والاهتمام بأداء أدوار ومسؤوليات جديدة للتعليم الفنى الزراعى لمواجهة حاجات العصر وتحديات المستقبل وخاصة فى المجال الاقتصادى والتكنولوجى والتقنى، وتبنت مصر فى إطار الخطة الإستراتيجية للتعليم قبل الجامعى 2014-2030م بعض السياسات الهادفة لإصلاح التعليم الثانوى الفنى الزراعى وتطويره، والتي تتفق وميثاق الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، ومنها: (وزارة التربية والتعليم، 2014، ص97)

- تحسين جودة فعالية الخدمة التعليمية، من خلال توفير منهج معاصر، وتكنولوجيا موظفة بكفاءة، وأنشطة تربوية، ومعلم وقيادة فعالة فى كل مدرسة، وفرص للتنمية المهنية الداخلية والخارجية لكل معلم وإدارى.

- تدعيم البنية المؤسسية فى المدارس الثانوية الفنية وخاصة الثانوية الزراعية، وبناء قدرة العاملين بالتعليم على تطبيق اللامركزية على وجه يضمن الحوكمة الرشيدة.

أن تحقيق هذه الأهداف يساعد على تحقيق أهداف أخرى مهمة وحيوية داخل المجتمع، ويسهم فى التصدي لبعض السلبيات، حيث يودى عامل نقص العمالة الماهرة على مستوى التعليم قبل الجامعى من جهة، والنقص الحاد فى مهارات وكفايات خريجه من جهة أخرى، دوراً أساسياً فى ببطء معدلات النمو الاقتصادى. (وزارة التربية والتعليم، 2012، ص2)

فسوق العمل له متطلبات من مهن وتخصصات، وقوى بشرية ماهرة ومدربة على التعامل بمرونة مع معطيات السوق ومتغيراته فى ذات الوقت، حتى تكون قادرة على مواجهة كافة التطورات وما يتبعها من تغيرات حالية ومستقبلية على كافة المستويات المحلية، والإقليمية، والعالمية، وتستطيع البقاء والمنافسة بكفاءة وإنتاجية عالية فى أسواق العمل المختلفة، وحتى تصبح المدرسة الثانوية الفنية الزراعية فى مصر داعماً للتنمية الاقتصادية والزراعية، وتستمد أهدافها من التحديات والمتغيرات العالمية الراهنة وتجعل مخرجاتها ملائمة لسوق العمل وقابلة ومساهمة فى زيادة معدلات النمو الاقتصادى وتحقيق التنمية الزراعية والاقتصادية، فإن الحاجة ملحة للعمل على تحسين كفاءة مدخلات هذا النوع من التعليم من خلال تفعيل قيم العمل بها كالدافعية للإنجاز والشعور بالفخر والانتماء والاندماجية فى العمل والاتقان والشعور بالمسؤولية والتعاون والابتكار والإبداع لتعزيز قدرات المتعلمين على فهم المبادئ العلمية والتطبيقات التقنية المستخدمة فى مختلف مجالات العمل والإنتاج، وتنمية القدرات الإبداعية للطلاب من ناحية، والاتجاهات الإيجابية نحو العمل المهني من ناحية أخرى، والنظر إليه كأحد القيم الرئيسة التي يستمد منها المجتمع توجهات نموه وتطوره، وإتقان المتعلم للمهارات والمتطلبات اللازمة لسوق العمل، وتفعيل قواعد الاعتماد والجودة فى التعليم الفنى؛ لمسايرة المعايير العالمية، وتعميق فهم الطالب للعلاقات

الاقتصادية والاجتماعية والمهنية والتشريعات السائدة في مجالات العمل وتهيئته للإندماج في الحياة العملية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يمثل التعليم الفني بعداً مهماً في تنمية الموارد البشرية التي تشكل بعداً رئيساً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة، فالقوى البشرية تؤدي دوراً مهماً في النمو الاقتصادي لا يقل أهمية عما يقوم به رأس المال، والموارد الطبيعية، والمعونات الأجنبية، والتجارة الدولية بل يفوق ذلك، وتتأثر درجة التنمية الاقتصادية بنوع التعليم وجودته، كما تتأثر إنتاجية الفرد بمقدار ما يتوافر لديه من الخبرات الأساسية والقدرات.

ويعد التعليم الفني الزراعي نمط من أنماط التعليم الفني وأحد دعائم التنمية الاقتصادية وركيزة أساسية من ركائز إقامة مجتمع منتج؛ وذلك لدوره الفعال في إعداد وتوفير القوى البشرية القادرة على الإنتاج، كما أنه المكون الأكثر صلة بإكساب الطلاب المعرفة والمهارات التي يحتاج إليها الفنيون والعمال في معظم القطاعات الاقتصادية لاسيما الزراعة كالقادرة على الابتكار والاختراع والقيام بعمل مشروعات زراعية تحقق أهداف وخطط التنمية الزراعية، بجانب إكسابهم مهارة تشغيل الآلات والمعدات الزراعية وصيانتها، والقيام بجميع عمليات الإنتاج والإكثار، وممارسة عمليات استصلاح الأراضي وغيرها من الأنشطة المرتبطة بالعملية الزراعية. (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، 2015، ص4)

وعلى الرغم من ذلك يعاني التعليم الفني الزراعي من مشكلات وسلبيات كثيرة، تعود إلى ما يواجهه من تحديات ومعوقات، ترتبط بضعف البنية الأساسية، وقصور محتوى ومكونات المنظومة التعليمية من إدارة وتمويل وسياسة الالتحاق والقبول... وغير ذلك بشكل ينعكس على كفاءته وجودة خريجيه، فلا تتمكن مناهجه وأساليب التدريب من تخريج طلاب تتوفر فيهم المهارات الفنية المناسبة، والمستوى الكافي من الإنتاجية، بجانب وجود فجوة بين مخرجات التعليم الثانوي الزراعي وحاجات سوق العمل فهو لا يعد الخريجين إعداداً كافياً للدخول مباشرة في سوق العمل، ولا يهيئ الطلاب تهيئة مهنية لممارسته، فالكثير منهم لا يتلقون فرصاً تعليمية حقيقية أو توجيهاً يساعدهم في تخطيط مستقبلهم، ومن ثم يعاني الطلاب من أزمة الإعداد للوظائف في اسوق عمل متغيرة. (بيومي محمد ضحاوي، 2015، ص4)

وأوضح "برنامج الأمم المتحدة الإنمائي" أن التعليم الفني في مصر وخاصة الثانوي الزراعي غير قادر على الوفاء بمتطلبات سوق العمل واحتياجاته من العمالة الماهرة، وأن القطاع الاقتصادي يعاني من انخفاض المستوى المهاري والمهني للخريجين، بالشكل الذي يجعل التعليم الزراعي عاجزاً عن القيام بدوره في دعم التنمية الاقتصادية والتكنولوجية؛ بالإضافة إلى سيادة نظم الدراسة شبه النظرية بصورة تؤدي إلى التعتيم على محاولات الدولة لتطويره وتحديثه، ولا يتناسب مع متغيرات القرن الحادي والعشرين، والتحديات المستقبلية للزراعة في مصر؛ بالرغم من أن الثلاثة عقود الأخيرة شهدت جهوداً لتطوير التعليم الثانوي الفني الزراعي بمصر. (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2015، ص8)

ومن أهم المشكلات التي يعاني منها التعليم الفني الزراعي ضعف قيم العمل لدى الكثير من الطلاب بشكل يؤدي إلى تدنى المهارات العلمية والعملية وإنخفاض مستوى الوعي بأهمية اتقان العمل ودوره في تحقيق الجودة المطلوبة لممارسة الأنشطة المهنية التي تسهم بشكل كبير في تحقيق التقدم والتنمية المجتمعية، وقصورهم في كيفية إنجاز المهام الموكلة بجودة عالية، والثقة بمقدار الذات على الإنجاز والوفاء بحق الوطن، وقلة قبولهم الأدوار القيادية وتحمل المسؤولية وتدنى امتثالهم للقوانين والتشريعات الخاصة بحماية البيئة، وضعف إلتمائهم للعمل، وتفضيلهم للمصلحة الخاصة على المصلحة العامة، فكلما زادت الضغوط عليهم بما يفوق قدراتهم يجعلهم يهربون من المسؤولية ويلجأون إلى الكذب للخروج من تلك الضغوط، وغياب الضمير في تنفيذ بعض الأعمال، وضعف إحساسهم بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم

في بناء صورة رمزية مأمولة للمجتمع في عالم الغد، وتدنى روح الوطنية لدى معظمهم، وشعورهم بالاغتراب وضعف اندماجهم في شكل جماعي، وندرة العمل على النهوض بالمجتمع علمياً وثقافياً وحضارياً، ومحدودية قدرتهم على تكوين رؤية واضحة وتقدير الأحداث وإصدار الأحكام تجاه قضايا التنمية المجتمعية، وضعف شعورهم بالانتماء الوطني ومسئولياته للمشاركة الواعية في مواجهة قضايا المجتمع ومشكلاته. (أشرف محمد طه، 2018م، ص98) (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2015، ص8) وقد انعكس ذلك على تدنى مستوى خريجي التعليم الفني الزراعي بما لا يتناسب مع متطلبات سوق العمل و انتشار ثقافة تضعف فيهم قيم العمل والتنمية وتغلب عليها الذاتية واللامبالاة مما يؤثر على قدرتهم في المساهمة والمشاركة في الخطط التنموية للدولة؛ مما أدى إلى انخفاض في الطلب على خريجي هذا النوع من التعليم، ووجود فائض في الأيدي العاملة غير المدربة مع وجود النقص الكبير في القوى العاملة عالية التدريب والمهارات، ولجوء بعض أصحاب المزارع والشركات بسوق العمل المصري إلى جلب عمالة أجنبية من دول شرق آسيا وغيرها من الدول الأخرى، على الرغم من تزايد أعداد خريجي تلك النوعية من التعليم وانضمامهم إلى مخزون البطالة كما تشير بعض التقديرات أن معدل البطالة بين خريجي العلوم الزراعية يبلغ 26%، وأن 66% من خريجي التعليم الزراعي يعملون في غير تخصصاتهم وتراجع قطاع الزراعة. (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2015، ص8)

ولقد أجرت الأمانة العامة لمشروع الاستخدام المنتج وتشغيل الخريجين مسح لسوق العمل عن طريق بعض شركات القطاع الخاص والذي شمل (250) مؤسسة عمل في القطاعين الخاص والعام وجود وظائف شاغرة في هذه القطاعات لغياب توفر الكادر المؤهل لشغلها نتيجة لتدنى كفاءتهم وضعف قيم العمل لديهم مثل قيمة الأفضلية في العمل والفخر به والانتماء له والدافعية للإنجاز فيه والإندماجية والقيادة والالتزام والابتكار والإبداع والحاجة إلى السعي والترقى وتدنى المهارات التي تؤهلهم لتلك الوظائف مما جعل كثيراً من أصحاب العمل يميلون إلى الاستعانة بعمالة خارجية (إيناس محمد الجعفرى، 2020، ص226)؛ فالعامل في مصر أقل من متوسط إنتاجية العامل في بلدان أخرى بما ينعكس أثره على ارتفاع أسعار العمالة الأجنبية في المواسم المختلفة وعلى نقص الإنتاج ونقص جودة المنتجات الزراعية، وضعف القيم الإنتاجية، وحدوث أزمات غذائية متكررة وتراجع في الإنتاج الزراعي، وارتفاع أسعار السلع الزراعية، ومستلزمات الإنتاج، وارتفاع معدلات الفقر والبطالة، وزيادة معدلات الاستيراد من الخارج، وغياب القدرة التنافسية للقطاع الزراعي. (رئاسة مجلس الوزراء، 2015، ص3)

ولقد أشارت الإستراتيجية القومية لإصلاح التعليم الفني إلى ضرورة الاهتمام بدور المدرسة لتنمية قيم العمل لدى طلابها لتوفير العمالة الماهرة من خريجي المدارس الثانوية الزراعية؛ حيث إنها المنبع الأساسي لإعداد القوى البشرية لتنفيذ خطط ومشروعات التنمية المختلفة ولمسايرة ركب التقدم بما يتلاءم مع المتغيرات العالمية والمحلية. (وزارة التربية والتعليم، 2017، ص97)

وعلى ضوء ما سبق تطرح الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن تفعيل دور المدرسة الثانوية الزراعية في تنمية قيم العمل لدى الطلاب؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما الأطر النظرية لقيم العمل في الأدبيات المعاصرة؟
- 2- ما الأطر الفكرية للتعليم الثانوي الفني الزراعي بمصر؟
- 3- ما طبيعة التعليم الثانوي الفني الزراعي بمصر ومحاولات تطويره لتنمية قيم العمل لدى طلابها؟
- 4- ما واقع قيم العمل لدى طلاب المدرسة الثانوية الزراعية بمصر؟

5- ما التصور المقترح لتفعيل دور المدرسة الثانوية الزراعية بمصر فى تنمية قيم العمل لدى طلابها؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى ما يلى:

- 1- تحديد الأطر النظرية لقيم العمل فى الأدبيات المعاصرة.
- 2- التعرف على الأطر الفكرية للتعليم الثانوى الفنى الزراعى بمصر.
- 3- التعرف واقع التعليم الثانوى الفنى الزراعى بمصر ومحاولات تطويره لتنمية قيم العمل لدى طلابها.
- 4- الوقوف على واقع قيم العمل لدى طلاب المدرسة الثانوية الزراعية بمصر.
- 5- وضع تصور مقترح لتفعيل دور المدرسة الثانوية الزراعية بمصر فى تنمية قيم العمل لدى طلابها.

أهمية الدراسة:

ويمكن تحديد الأهمية النظرية، والتطبيقية للدراسة على النحو التالى:

أ- الأهمية النظرية:

تتمثل أهمية الدراسة النظرية فيما يلى:

- الواقع المتغير لسوق العمل، وطبيعة المهن والمهارات المتغيرة التى تفرضها الثورة الصناعية الرابعة، والتي تتطلب الربط بين المدرسة الثانوية الزراعية وسوق العمل لتوفير خريجين على كفاءة عالية لديهم مهارات تؤهلهم للمنافسة فى السوق المحلى والعالمى.
- يمكن أن تسهم الدراسة فى تزويد المكتبة العربية بمعلومات نظرية عن التعليم الثانوى الفنى الزراعى بمصر بين الماضى والحاضر وفلسفته وأهدافه وأهميته وملامحه وعلاقته بقيم العمل، وأهم المشكلات التى تواجه مدارس التعليم الثانوى الفنى الزراعى بمصر حالياً، وجهود الدولة المبذولة لتنمية قيم العمل لدى طلاب هذا النوع من التعليم وقيم العمل الواجب توافرها لديهم.

ب- الأهمية التطبيقية:

تتمثل أهمية الدراسة التطبيقية فيما يلى:

- قد تساعد الدراسة واضعى السياسات ومتخذى القرارات التعليمية فى وضع القرارات التى تساعد فى تفعيل دور المدرسة الثانوية الزراعية فى تنمية قيم العمل لدى طلابها، كى تكون قادرة على أداء أدوارها على أكمل وجه.
- قد تعمل الدراسة على تزويد مخططى المناهج بنموذج يمكن الاسترشاد به فى تنمية قيم العمل لدى طلاب التعليم الثانوى الزراعى.
- من المأمول ان تقوم الدراسة بتزويد الطلاب بقيم العمل التى يحتاجها بعد التخرج للتكيف مع سوق العمل.

حدود الدراسة:

تحدد الدراسة بالحدود التالية:

- **الحدود الموضوعية:** تتناول الدراسة الأطر النظرية لقيم العمل وأهميتها، والتعليم الثانوى الفنى الزراعى بمصر بين الماضى والحاضر وفلسفته وأهدافه وأهميته وملامحه وعلاقته بقيم العمل، وأهم المشكلات التى تواجهها حالياً، وجهود الدولة المبذولة لتطويره لتنمية قيم العمل لدى طلابها،

وتشخيص واقع قيم العمل لدى طلاب المدرسة الثانوية الزراعية بمصر، ووضع تصور مقترح لتفعيل دورها في تنمية قيم العمل لدى طلابها.

- **الحدود البشرية:** يطبق البحث على عينة من طلاب المدارس الثانوية الزراعية (نظام الثلاث سنوات) موضوع الدراسة لتشخيص واقع قيم العمل لديهم وتحديد متطلبات تفعيلها، وعينة من المعلمين ومديرى ووكلاء تلك المدارس للتعرف على دورهم في تفعيل قيم العمل لدى الطلاب والمشكلات التى تواجههم فى تفعيلها لخبرتهم المهنية والإدارية الطويلة فى هذا المجال.
- **الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة على بعض المدارس الثانوي الزراعية (نظام الثلاث سنوات) التابعة لوزارة التربية والتعليم بحافظتى السويس والإسماعيلية.
- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق أداة الدراسة الميدانية فى الفصل الدراسى الأول من العام الدراسى (2022-2023م).

منهج الدراسة وأداتها :

تستخدم الدراسة المنهج الوصفى الذى يعرف فى مجال التربية بأنه "عملية البحث والتقصى حول الظواهر التعليمية والنفسية كما هى قائمة فى الحاضر، ووصفها وصفاً دقيقاً، وتشخيصها وتحليلها وتفسيرها، بهدف اكتشاف العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين الظواهر التعليمية والنفسية الأخرى، والتوصل من خلال ذلك إلى خصائص الظواهر أو المشكلات التى ندرسها من جميع جوانبها، وتقديم الحلول لها، ووضع بعض التنبؤات الخاصة بها فى المستقبل. (سمير يونس صلاح وآخرون، 2007، ص 64-65)

أدوات الدراسة:

يستخدم الباحث استبانة كأداة للدراسة الميدانية توضح مستوى قيم العمل لدى عينة من المعلمين والطلاب بالمدرسة الثانوية الزراعية (نظام الثلاث سنوات) للوقوف على متطلبات تنمية قيم العمل لدى طلابها.

مصطلحات الدراسة : تمثلت المصطلحات فيما يلى :

(1) دور (Role) :

- يعرف معجم لسان العرب الدور لغوياً بأنه السلوك المتوقع من الفرد فى الجماعة أو النمط الثقافى المحدد لسلوك الفرد الذى يشغل مكانة معينة. (ابن منظور، 2003، ص324)
- ويعرف الدور اصطلاحياً بأنه مجموعة من الأنماط السلوكية للوظائف المتوقعة والملقاه على عاتق فرد يقوم بها سياق اجتماعى معين. (ميشيل مان، 2000، ص 612)
- ويعرف الدور إجرائياً بأنه مجموعة من الممارسات الفعلية التى تقوم بها المدرسة الثانوية الزراعية بمصر فى تنمية قيم العمل لدى طلابها.

(2) تنمية (Development) :

- يعرف معجم لسان العرب التنمية لغوياً بأنها النماء، الزيادة، ونمى ينمى نمياً، ونميا ونماء زاد وكثر، ويقال التنمية نميت الحديث أنميته تنمية. (ابن منظور، 1996، ص233)
- تعرف التنمية اصطلاحاً بأنها عملية تهدف إلى تحسين قدرات الفرد الذاتية بحيث يصبح قادراً على إشباع حاجاته الشخصية والاجتماعية، وقادراً على تحقيق أهدافه وفق الظروف المحيطة به. (صلاح عبدالمنعم، 1999، ص69)
- تعرف التنمية إجرائياً بأنها تزويد الطالب فى المرحلة الثانوية الزراعية بقدر كاف من المعلومات والأفكار والقيم والمبادئ والمهارات التى تزيد من استجابته المرغوبة تجاه العمل الذى يقوم به.

(3) العمل (Work):

- ويعرف العمل بأنه ما يقوم به الإنسان من نشاط إنتاجي في وظيفة، أو مهنة، أو حرفة، فهو كل فعل يكون بقصد، أو بغير قصد. (الراغب الأصفهاني، 1998م، ص 164)، وهو كذلك ما يقوم به الإنسان من نشاط إنتاجي في وظيفة أو مهنة أو حرفة بهدف مادي أو معنوي. (بلال خلف السكارنة، 2015، ص26)

(4) قيم العمل (Work Values):

- تعرف قيم العمل اصطلاحاً بأنها مجموعة المعايير والمبادئ الحاكمة لدى الفرد، التي تشكل قناعاته بأهمية وقيمة العمل، على مستواه الشخصي وعلى مستوى المنظمة كالدافعية للإنجاز والشعور بالفخر والانتماء والاندماجية في العمل والالتقان والشعور بالمسؤولية والتعاون والابتكار والابداع. (عاطف جار طه، 2014، ص299)

- تعرف قيم العمل اجرائياً بأنها عبارة عن مجموعة من المبادئ والاتجاهات التي تتطلبها طبيعة العمل، والمتفق عليها من قبل العاملين بها لتحديد أو تعيين السلوك الذي تقتضيه مسؤوليات المهنة ذاتها وأدوارها مثل الأفضلية في العمل والفخر به والانتماء له والدافعية للإنجاز والاندماجية فيه والقيادة والالتزام والابتكار والإبداع والحاجة إلى السعي والترقى والقيمة الدينية للعمل والاقتصادية والاجتماعية.

وسوف تتناول الدراسة الحالية المحاور التالية:

أولاً- المحور الأول: الإطار المفاهيمي لقيم العمل.

ثانياً- المحور الثاني: العلاقة بين التعليم الفني الزراعي وقيم العمل.

ثالثاً- المحور الثالث: ثالثاً: آليات تفعيل قيم العمل بالمدرسة الثانوية الزراعية. وتعرض الدراسة للمحاور الثلاثة السابقة بشيء من التفصيل علي النحو التالي:

- المحور الأول: الإطار المفاهيمي لقيم العمل.

يعتبر موضوع قيم العمل من الموضوعات التي جذبت اهتمام الباحثين التربويين ولها أولوية قصوى لديهم، ومجتمعنا والمجتمعات الإسلامية الآن في حاجة إلى غرس قيمة تقدير العمل لنسابق الزمن في تحقيق الأهداف المتبعة من أجل النهوض والتقدم من خلال تفعيل دوافع الإنتاج الشخصية وتوضيح أن العمل واجب وطني وله قيمة إشباعية وفائدة كبيرة تؤدي إلى الالتزام والطموح ومعرفة الذات، وفي ضوء ذلك يمكن تناول مفهوم قيم العمل وتحليل الأسس التي تقوم عليها.

أولاً: مفهوم قيم العمل

توجد مجموعة من التعريفات لقيم العمل، من أهمها :

- هي موجّهات سلوكية (معتقدات، اتجاهات، تفضيلات) للفرد أو الجماعة في كل الأنشطة التي تتصل بأى شكل من أشكال العمل، وليس قاصراً على نشاط مهني معين، وتأخذ هذه الموجّهات شكلاً ظاهراً أحياناً وضمنياً أحياناً أخرى، ومن ثم يصبح لكل نشاط أو سلوك مرتبط بالعمل قيم توجهه. (عبدالكريم اليماني، 2011، ص28)

- وتعرف بأنها مفاهيم دينامية تؤثر في اختيار الفرد لنمط السلوك المرغوب، وتتأثر بما حولها من ظروف اجتماعية واقتصادية وتكنولوجية، فهي الميول العامة لدى الفرد لتفضيل خصائص العمل، وهي التي تحدد الأهداف التي يحاول الأفراد الوصول إليها من خلال عملهم. (Zhang, D,)

2013,p.16

- وترتبط قيم العمل بوجوده لذا تعرف على إنها مجموعة المفاهيم والمبادئ والأخلاقيات التي تنظم إرادة الفرد وطاقاته نحو الفعل مراعيًا في ذلك الشروط اللازمة لجودة الأداء والوفاء باحتياجات المجتمع ومتطلبات تنميته. (Ros.M. Schwartz, S. H., Surkiss, S, 2015, p.55)

ويتضح مما سبق أنها مجموعة من القيم الخاصة بالعمل من قيم الفخر وحب العمل، والسعي إلى الترقى والأفضلية في العمل، هي التي تحدد سلوكيات الأفراد وتصرفاتهم تجاه الأعمال المنوطة بهم وتؤثر على الأحكام التي يطلقوها على الأحداث والأشياء.

ثانياً: مراحل تطور مفهوم قيم العمل

إن مفهوم قيم العمل تعرض للتغير والتطور تبعاً لتغير النظرة للعمل وأهميته وتعرض الدراسة لأهم مراحل هذا التغير: (محمد ماهر، 2017، ص20)

- **المرحلة الأولى :** وجاءت انعكاساً لآراء ونظريات المدرسة الكلاسيكية أو التقليدية التي ظهرت في أعقاب الثورة الصناعية وسيادة المذهب الاقتصادي الرأسمالي، وقد اشتركت النظريات التي تتدرج تحت المدرسة الكلاسيكية في النظر إلى الإنسان على أنه آلة يمكن إعادة تشكيله بشكل يتناسب والعمل المطلوب منه، وإنه يمكن تحفيزه عن طريق الدوافع الاقتصادية وزيادة الأجر، وبالتالي لم يكن هناك اهتمام بالعلم إلا بالقدر الذي يساعد على استثمار أكبر لمجهود الإنسان، وأكدت هذه النظريات على المفاهيم السلطوية كأساس للقيادة.
- **المرحلة الثانية :** وقد جاءت على إثر نتائج دراسات "هاوثورن" وظهور حركة العلاقات الإنسانية على يد "ألتنون مايو" إثر تزايد قوة الاتحادات العمالية، كتزايد المشكلات داخل المنظمات، وظهور الاعتقاد بمسؤولية صاحب العمل وضرورة الاهتمام بمشاكل المجتمع بما في ذلك مشاكل الالتزام بقيم العمل والموظفين، وقد نادى أصحاب هذه الحركة بالعمل لرفع الروح المعنوية للعاملين وتنمية علاقات العمل لما لذلك من أثر على الإنتاجية، كما تم التركيز على قيمة تدريب الرؤساء والمشرفين على أساس المعاملة الإنسانية للعاملين.
- **المرحلة الثالثة :** وظهرت استجابة لظهور الاتحادات المهنية، وساد الاعتقاد لدى الإدارة بأن المواجهة كانت أسوأ خيار موجود، لذا تم البحث عن طرق جديدة لحل مشكلات القوة والهيمنة ويتضح ذلك في مفهوم الحرية في بيئة العمل، حيث انتقلت الإدارة من المديرين إلى العمال، وأن العمال إما مخادعون أو كسالى ولا يتم تحفيزهم إلا بالمكافأة المادية، أو إيجابيون وجديرون بالثقة ومحضون ذاتياً.
- **المرحلة الرابعة :** وتمثلت فيما يسمى بالإدارة بالأهداف والتي تمثلت في تأييد مبدأ المشاركة، أي إشراك جميع العاملين في صنع القرارات وتحديد الأهداف وتنفيذها، ومن هذا المنطلق فقد ساعد هذا الاتجاه على تحقيق العدالة والديمقراطية في التقييم، وكان ذلك كفيل بإلزام العاملين بأهداف تحددتها الإدارة والعاملون معاً.
- **المرحلة الخامسة:** وتسمى بمرحلة التطوير التنظيمي، حيث ظهر الاهتمام بعلم السلوك التطبيقي وأصبح بالإمكان وبطريقة منظمة تغيير الثقافة التنظيمية، وصاحب مرحلة التطوير التنظيمي النمو السريع لأنشطة التطوير الذاتي، وكان هناك اهتمام بنوعية ظروف العمل، حيث قام المديرون بتحليل الجوانب غير الإنسانية والمسببة للضغط في بيئة العمل والاهتمام بتحقيق الرضا الوظيفي.
- **المرحلة السادسة:** هي تمثل مزيجاً من المراحل السابقة لتطوير قيم العمل، وتمثلت القيم في هذه المرحلة ببعض الأفكار مثل العمل الجاد يقود إلى النجاح، والمسؤولية الذاتية، كاستغلال الفرص الفردية، مع تزايد التهديدات والمنافسة العالمية ظهرت قيمة البقاء للأصلح.

ثالثاً: أسس قيم العمل

تقوم قيم العمل على مجموعة من الأسس التي تم التوصل إليها من خلال الإطلاع على الإديبات والدراسات السابقة، وجاءت هذه الأسس على النحو التالي: (منار منصور، 2016، ص235)

1. الفخر بالعمل

العمل أحد مسؤوليات الإنسان الأساسية التي لا غنى عنه في هذه الحياة، وعلى الإنسان الذي يريد أن يعيش على هذه الأرض أن يعمل من أجل ترقية الحياة فيها، ولا يجوز أن يكون طفلياً عليها يأكل من خيراتها دون عمل، والمطلوب من كل فرد أن يقوم بالعمل الذي يتناسب مع قدراته البدنية ومواهبه العقلية؛ كما أن هناك بعض المؤشرات السلوكية التي تدل على الفخر بالعمل، ومنها العمل من أجل تلبية الواجب الوطني وليس من أجل الكسب المادي فقط وتحقيق النهضة والتنمية في المجتمع والشعور بالمعاني الإنسانية لتقديم الخدمة للآخرين والوعي بأهمية العمل وضرورة بذل الجهد والعمل بأى عمل مادام شريف.

ويشعر الفرد بالفخر عندما يتم السماح له بالتعبير عن أفكاره تجاه المهارات والتمارين التي يتم تنفيذها داخل العمل ويتم الأخذ بها، وعندما يكون هناك تقدير لأفكاره ومجهوده، ولكي يقوم بحل المشكلات التي تقابله فعلى المسؤولين أن ينشروا ثقافة الفخر بالعمل؛ حيث يعزز هذا الشعور بالمسؤولية تجاه العمل، ومدى الإشباع الذي يحققه الفرد من عمله، ودرجة الانضباط وانشغاله بعمله في مواقف تفاعليه ومدى تعلقه بالإنجازات التي تدل على عمله.

2. الحرفية في العمل

الحرفية في العمل تعنى إتمام وإنجاز العمل المطلوب من الفرد كما يطلب منه دون نقص بل بجودة عالية، وبذل الجهد لتفيذه بالوقت المطلوب أيضاً، ويشعر بأهميته في المجتمع، فكل شخص منا له أهمية في نطاق العمل ويعتمد عليه أشخاص آخرون، فجميع الأفراد في مؤسسة العمل يكملون بعضهم البعض، فعندما يتقن الفرد عمله وينجزه يبدأ بالشعور بالحب والتعلق بالعمل، فيحاول بالفطرة أن يطور نفسه ومهاراته للتواصل مع الآخرين من حوله.

وتتحقق هذه الحرفية برغبة العامل في تحسين أدائه في العمل، ومدى تفاعله مع رؤسائه وتعاونهم معهم، ومدى تفاعله مع زملائه ومشاركته لهم في الأنشطة، وفي تطوير عمله من خلال المناقشات وحضور الاجتماعات، ورغبته في تصحيح أخطائه، ومدى ارتباطه بالعمل في مقابل الأنشطة الأخرى، والأفضلية للعمل.

وهناك مجموعة من المؤشرات الدالة على الحرفية في العمل كتفضيل العمل على الأنشطة الأخرى، ومن مؤشرات: طول ساعات العمل ودرجة أدائه، والطاقة المبذولة فيه من جانب الفرد، ومدى تعلق الفرد بعمله واستغراقه فيه، والمقارنة بين الجهد المبذول في العمل وعائده المادي، ومدى الاستمتاع بالإجازات، ومدى التركيز في العمل في حضور الآخرين. (مدحت محمد ابو النصر، 2008، ص65)

3. العائد الاجتماعي للعمل

من الأسس التي يقوم عليها العمل وقيمه أن يحقق عائد اجتماعي من خلال ارتباطه بتحقيق المكانة الاجتماعية المتميزة ودوره في تحقيق الاستقرار الاجتماعي، وتظهر من خلاله علاقة العمل بالاحترام في المحيط الأسري، ومحيط الأصدقاء، والجيران والمجتمع، والعلاقة بين نوعية العمل والمكانة التي يضيفها للأفراد، ودور العمل في تعضيد الروابط الاجتماعية، وإيجاد مجالات جديدة للتفاعل، وتوفير الاستقرار الاجتماعي وتوفير مستوى أفضل في الحياة للفرد والمجتمع؛ حيث تتضح أهمية العمل للفرد بما يقدمه من إسهامات في سبيل نهضة مجتمعه وتطوير ذاته (Hatfield, I., 2015, p.56)، ومن أهم الفوائد التي تعود على المجتمع من ممارسة العمل: (منار منصور احمد، 2016، ص235)

- تقدم المجتمع وإرتقائه وازدهاره بين الأمم، ولا تقوم أى حضارة على الكسل والخمول، ويؤكد ذلك كثير من الأمثلة الملموسة فى الواقع المعاصر، مثل تجربة اليابان الشهيرة بعد خوضها الحرب العالمية الثانية حيث اهتمت بالعمل وقيمه وكل ما من شأنه أن ينتشل الأمم من القاع إلى القمة.
- تحقيق الاكتفاء الذاتى للمجتمع بالعائد الاجتماعى للعمل بالمجتمع الذى يعمل على سد احتياجاته من السلع والخدمات المختلفة ذاتياً، لا يضطر أفراد هذا المجتمع للاستعانة بمصادر خارجية لتوفير احتياجاتهم الأساسية او الكمالية وبذلك لا يتحمل نفقات زائدة.
- هذا غير أن العمل يعزز روح التعاون والتكاتف بين الناس، فكثير من الأعمال لا يستطيع شخص بمفرده القيام بها وعليه يتطلب الاستعانة بأخرين، كما يساعد العمل بروح الفريق إلى الارتقاء بجودة المخرجات نتيجة لتبادل الخبرات المختلفة.

4. الانتماء للعمل

الانتماء شيئاً أساسياً لإتقان العمل؛ حيث يشعر الفرد بعلاقة قوية نحو مجتمعه، وهناك مجموعة من المؤشرات المعبرة عن مستويات مختلفة من الانتماء مثل أداء العمل دون إجبار، والرغبة فى التعاون مع الزملاء وتحقيق أفضل أداء، وتوفير وقت العمل وعدم إضاعته فى قضاء الأمور الشخصية والشعور بروح الجماعة، والشعور بالسعادة فى أداء العمل وفى الوقت الذى يتفق فيه. ويوجد بعض المؤشرات السلوكية التى تدل على تمسك الفرد بعمله وانتمائه له وهى قيام الفرد بواجباته ومسئوليته بكفاءة وحماس، وحرص الفرد على المساهمة فى القرارات التى تمس عمله، والتمسك بثقافة المجتمع ومعاييره السلوكية، وإحساس الفرد بقيمة التكامل الاجتماعى، وارتباط الأهداف الخاصة للفرد بأهداف المجتمع ككل، والاتجاه الإيجابى نحو قادة المجتمع والثقة بهم، وحرص الفرد على حماية الجماعة التى ينضم إليها فى المجتمع، والمشاركة فى تحسين أحوال المجتمع والتضامن من أجل مواجهة وحل المشكلات. (محمد سماح مسند، 2017، ص158)

ثانياً- المحور الثانى: العلاقة بين التعليم الفنى الزراعى وقيم العمل

التعليم والعمل وجهان أساسيان للنشاط الإنسانى فى كل المجتمعات البشرية، فالتعليم هو عملية إكساب المعارف والقدرات والتوجهات الاجتماعية، بينما يعنى العمل المشاركة فى النشاط الاجتماعى والاقتصادى، أى فى إنتاج السلع والخدمات بالمعنى الواسع، ومن ثم فإن محصلة التعليم والعمل سمتان جوهريتان لأى مجتمع، وتتم العلاقة بين التعليم والعمل بثلاث مراحل هى: (جمعة سعيد تهاى، 2016، ص343)

- **المرحلة الأولى:** تجسدت فى المجتمعات التى كانت التمايزات الاجتماعية فيها محدودة، واعتمدت فى تقسيمها العمل الاجتماعى على معايير بسيطة مرنة، كما فى المجتمعات الأولية، ولقد كان التعليم والعمل فى هذه المرحلة أكثر التحاماً واتحاداً وكان المجتمع ساحة التفاعل بين التعليم والعمل، وكانت العائلة الإطار الأول لهذا التفاعل والاندماج على أن التباعد الكمى التدريجى سار مع تركيز الثروة والسلطة ومعهما بدأ تقنت العمل، ليصل إلى ذروته مع بروز الملكية الخاصة والاتجاه نحو النمط الإنتاجى الرأسمالى.

- **المرحلة الثانية:** سارت مع الراسمالية، فقد ترتب عليها حاجة أصحاب المشروعات الرأسمالية إلى القوى العاملة المدربة التى يزيد الطلب عليها. فتكون ظروف المجتمع أكثر ملاءمة لفرض شروط أصحاب هذه المشروعات على قوة العمل، من حيث شروطه، ومواعيده، وعوائده، وقد كان هذا الهدف محركاً للاهتمام بالتعليم المهنى والفنى لتكون العمالة فى متناول أيدى أصحاب العمل بدلاً من أن يكون العمل فى متناول العمالة ورهن طلبها، فهذه المرحلة شهدت محاولات للربط بين التعليم

والعمل، ولكنها أختزلت غالباً فى ربط التعليم بسوق العمل، على حساب الوظائف المعرفية والعلمية والاجتماعية الأخرى للتعليم.

- **المرحلة الثالثة:** ترتبط بالثروات العلمية والتقنية والمعلوماتية والاتصال، التى أضحت بعض تطبيقاتها واقعاً معاشاً، وفيها بدأت تنحصر الحاجة إلى العمل اليدوى، وطلب الإنتاج لمهام جديدة ذات مواصفات عقلية وعلمية وعملية أدائية؛ حيث تغيرت موازين العرض والطلب فى خلال العقدين الأخيرين وأصبحت آليات السوق تحكمها عوامل جديدة فرضتها الأوضاع الاقتصادية الجديدة التى تسببت فى زيادة نسبة مشاركة القطاع الخاص فى الناتج المحلى الإجمالى، وزيادة المنافسة بين مؤسسات الأعمال والشركات المتماثلة على تميز الخدمات والمنتجات وفى النوعية ورخص الأسعار وخدمة العملاء، مما ترتب عليه رصد سمات جديدة لاحتياجات سوق العمل من العمالة، من أهمها: (محمد الفاتح محمود، 2013، ص36)

- تناقصت الحاجة إلى استخدام العمالة اليدوية محدودة المهارة، وتزايد الطلب على استخدام الفنيين المهرة خاصة على مستوى مشغلى الماكينات المبرمجة وموظفى الإدارة والأعمال المعاونة المؤهلين على استخدام أجهزة الحاسبات الالكترونية.

- زادت حاجة المستثمرين وأصحاب الأعمال إلى توظيف عمالة متعددة المهارات لها القدرة على التكيف السريع مع متطلبات التقنيات المتغيرة والتى يمكنها المواءمة مع الأساليب المرنة فى تنظيم العمل.

- أصبحت الأسواق تعرف الحاجة إلى وجود اتصال مباشر أكثر من ذى قبل بالمستهلك للتعرف على احتياجات المستهلكين والعملاء والاستجابة لها، واستحدثت تبعاً لذلك معايير لتأهيل العمال على خدمة العملاء وخدمات ما بعد البيع.

لذلك يقع على التعليم مسئولية إعداد الإنسان للحياة الاجتماعية الناجحة كعضو معين، ثم كعضو فى المجتمع الإنسانى، فالتعليم يشكل عقول الأجيال وينمى لديهم قيم العمل والسلوك الاجتماعى والعدل والديمقراطية والحرية، وجميع القيم الفاضلة التى تحول الكائن البشرى إلى كائن اجتماعى ومواطن صالح، ومهمة التعليم كأداة التربوية الأساسية هى إكساب الطلاب قدراً مشتركاً من الثقافة القومية والوطنية وتزويدهم بالمعلومات والمفاهيم والقيم التى تمكنهم من تحقيق الحياة المنشودة، حيث أن القيم هدف رئيسى فى تنظيم العمل، فالقيم والتعليم مرتبطان برباط لا ينفصم، وكانت صلتها واضحة ومهمة بحيث كان من المستحيل علمياً تخيل وجود تعليم خال من القيم، حتى إذا لم يبيث التعليم القيم صراحة وبشكل واع، فقد كان يبيثها بشكل ضمنى وبالعبارة والمثال، لتكوين الشخصية القادرة على التعامل مع المشكلات وإعلاء قيم العلاقات الإنسانية، وتنمية مجموعة من السمات والقيم الإيجابية التى تتوافق مع سمات القرن الحادى والعشرين مثل قيم العمل، الإتقان، والتعاون، واحترام الوقت، العقلانية، والجماعية، والتجديد، الاستقلال، والانتماء، والادخار، والعلم، والتسامح، والإبداع، وقبول الآخر. (مها بنت إبراهيم الكلثم، 2016، ص259)

أولاً: أهداف تنمية قيم العمل

فالمدرسة الثانوية الزراعية من أبرز المؤسسات التعليمية التى لها دور فعال فى تنمية القيم بصفة عامة، وقيم العمل بصفة خاصة؛ وهذا ما أكدت عليه وزارة التربية والتعليم بالقانون رقم 139 لسنة 1981م؛ فقد حددت أهدافها لتنمية قيم العمل بمدارس التعليم الفنى الزراعى فى النقاط الآتية: (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإدارى، 2015، ص4)

- 1- تهيئة الخريجين للاندماج في محيط الطبقة العمالية، وتوجيههم لاستثمار قدراتهم مستقبلاً، وإعدادهم للقيام بالأعمال القيادية في محيط العمل.
- 2- إكساب الطلاب القدرة على أداء العمليات الزراعية المتصلة بمجال تخصصهم حسب الأصول الزراعية الصحيحة.
- 3- إتقان العمليات الزراعية التي تحتاج إلى مهارة خاصة لا تتوفر طرق إكسابها في محيط العمل الزراعي العادي مع معرفة تحليل هذه العمليات.
- 4- إكساب الطلاب العادات السلوكية المتصلة بالمهنة الزراعية وآدابها.
- 5- إتقان استخدام العدد والآلات المتصلة بمجال التخصص حسب الأساليب الفنية الحديثة، وطبقاً لقواعد الأمن الصناعي.

ثانياً: قيم العمل بالمدرسة الفنية الزراعية

ومن أبرز قيم العمل التي تقوم المدرسة الفنية الزراعية بغرسها في نفوس طلابها من خلال فلسفته وأهدافه ومناهجها ليكونوا على درجة كبيرة من الثقافة العلمية والفنية التي تمكنهم من عمليات الإنتاج بمهارة ودقة عالية الجودة وتنفيذ المشروعات الصناعية والتجارية والزراعية المختلفة، والانتقال من الحياة المدرسية إلى مزاولة المهنة، والمنافسة بالسوق المحلية والعالمية (ألبرت سيف حبيب، 2014، ص43) ما يلي: (منار منصور احمد، 2016، ص325)

- 1- **الفخر بالعمل:** تركز علي تنمية شعور الطالب بالفخر بالعمل و المسؤولية تجاهه ، ومدى الإشباع الذي يحققه الطالب من عمله، ودرجة الانضباط فيه، وحبه له، ومدى إنشغاله بعمله في مواقف تفاعله اليومية، ومدى تعلقه بالرموز التي تدل على عمله.
- 2- **الدافعية للإنجاز:** تركز علي شعور الطالب بالنجاح والتحصيل والعطاء والمسؤولية والإبداع والعقلانية وحسن الإداء في العمل وتفضيل اللقب المهني على أي لقب آخر، وأن يرى ثمار جهوده إلى جانب تحصيل معارف وخبرات مستمرة اثناء قيامه بهذا العمل
- 3- **الانتماء للعمل:** تركز على تحقيق مجموعة من القيم تعبر عن مستويات مختلفة من الانتماء مثل: الولاء (أداء العمل بغير إجبار) والتعاون (الرغبة الداخلية في التعاون مع زملاء العمل وتحقيق أفضل الأداء) تنظم وقت العمل (توفير وقت العمل وعدم إضاعته في قضاء الأمور الشخصية) والعمل الجماعي (الشعور بروح الجماعة في أدائه للعمل) والسعادة (الشعور بالسعادة في أداء العمل).
- 4- **الاندماجية(التعاون):** مدى تفاعله مع رؤسائه وتعاونه معهم، ومدى تفاعله مع زملائه ومشاركته لهم في الأنشطة والقرارات المتعلقة بالعمل، وتطوير عمله من خلال المناقشة وحضور الاجتماعات واللقاءات والندوات، ورغبته في تصحيح أخطائه في العمل، ومدى ارتباطه بالعمل مقابل الأنشطة الأخرى.
- 5- **القيادة:** تركز على استعداد الطالب وقدرته على إقناع الآخرين، وجعلهم يتبعونه، وينفذون الأوامر والتعليمات طواعية دون إلزام قانوني، وقدرته في التأثير على أفعال الآخرين بقصد تحقيق الأهداف، وتحمل مسؤوليات هامة يظهر فيها قدرته على القيادة وتنظيم عمل الآخرين.
- 6- **الابتكار:** تركز على تشجيع الطالب على استنباط أفكار وطرق وصيغ جديدة غير مسبوقه بالأصالة والجدة في العمل.
- 7- **الالتزام:** تركز على توعية الطالب بالمعايير والضوابط المهنية في العمل، واحترام القوانين والأنظمة والتعليمات وأوامر الرؤساء في العمل والالتزام بأداء الأعمال في الوقت المحدد لها، وتطبيق العمل وفق تشريعات البيئة، والامتنال بمبدأ حقوق الآخرين، وتطبيق الأسلوب العلمي في العمل، والحضور في المواعيد الرسمية، والعمل على حفظ النظام داخل العمل.

وبذلك تتضح العلاقة بين التعليم الفنى الزراعى وقيم العمل فى تحقيق نتائج وآثار إيجابية لتخريج خريج فنى يتصف بأنه: (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، 2011، ص7)

1. يمتلك مهارة عالية، متوافقة مع المعايير القومية.
 2. ينتمى إلى الوطن وإلى المهنة.
 3. يدرك قيم إتقان العمل والإخلاص والأمانة فيه.
 4. يراعى أسس السلامة المهنية، وفى الممارسة، والأمان فى التعامل مع منتجاته.
 5. يستطيع الارتقاء بمستواه المهنى، والتحول بين التخصصات الفرعية لمهنته والمهن القريبة.
 6. يمتلك قاعدة علمية وثقافية، تؤهله لمتابعة التطور فى مجال مهنته، والارتقاء بمستواه الاجتماعى، ومتابعة تعليمه وتدريبه.
 7. يتمكن من الالتحاق بسوق العمل مباشرة، أو التأقلم بسرعة مع حاجات السوق.
- وعليه فإن التعليم الثانوى الزراعى أصبح منوط به إعداد الأفراد إعداداً جيداً فى إطار احتياجات المجتمع من القوى البشرية اللازمة لخطط التنمية واستيعابهم فى الآلية الاقتصادية للمجتمع عن طريق إكسابهم لقاءات مهنية فى حرف تخصصية مختارة وتزويدهم بمختلف المعارف والاتجاهات المرتبطة بالمهنة وفقاً لتخصصاتهم ومهاراتهم الكلية التى اكتسبوها فى مؤسسات التعليم، للعمل فى سوق العمل فى ظل التحديات المتجددة التى تفرض متطلبات ومهارات خاصة، الأمر الذى يستوجب استشراف مستقبل برامج التعليم الثانوى الزراعى فى ضوء تلك المتطلبات للتأهيل لسوق العمل ومن ثم علينا التغلب على أزمة سوق العمل.

المحور الثالث: آليات تفعيل قيم العمل بالمدرسة الثانوية الزراعية

يتضح مما سبق أن هناك كثيراً من المشكلات التى يعانى منها واقع التعليم الثانوى الزراعى، وتحول دون تحقيق أهدافه فى تنمية قيم العمل لدى طلابه، إلا إن هناك مجموعة من الآليات والوسائل التى يمكن البدء منها والبناء عليها لتنمية قيم العمل لطلاب التعليم الفنى الزراعى، ومن هذه الآليات ما يلى:

أولاً: بالنسبة لإدارة المدرسة

1. تشجيع المديرين المعلمين والطلاب على الابتكار والتعاون معه عند صياغة الخطة الاستراتيجية للمدرسة، وعقد اجتماعات بينهم لتنمية قيم العمل كالتعاون وتحمل المسؤولية والمشاركة فى حل المشكلات وغيرها من القيم الإيجابية.
2. توفير جو مدرسى حر ديمقراطى يحترم فيه شخصية الطالب ويساعد على تفجير الطاقات الإبداعية الكامنة وتنمية السمات الابتكارية لديه.
3. عمل الندوات والمؤتمرات للتعريف بالتفكير الابتكارى وكذلك مهارات ما وراء المعرفة وكيفية تنميتها والاستفادة منها.

ثانياً: بالنسبة للمعلم

1. تزويد الطلاب بقيم العمل الأساسية التى تحقق اتجاهات جديدة فى تقدير العمل للتعامل مع سوق العمل بإيجابية كالشعور بالفخر بالعمل الذى يقومون به، وتفضيل أوقات العمل على أوقات الفراغ، وتقدير القيمة الاقتصادية والاجتماعية والدينية للعمل، واستثارة دافعيتهم لإنجازه، وزيادة انتمائهم له.
2. تنمية مهارات البحث والاستقصاء العلمى بحيث يصبح الطالب قادراً على انتقاء أفضل المصادر المعرفية والمهارية اللازمة لتنميته المهنية والتى تمكنه من القيام بأدواره المتعددة بفاعلية، وتشجيعه على التخطيط الجيد لأهدافه ومراقبتها وتقييمه المستمرة لهذه الأهداف ولنفسه.

3. تنمية قدرة الطلاب على الإبداع والإبتكار والحساسية للمشكلات المدرسية والمجتمعية والاستغلال الأمثل للموارد المتاحة وتوظيفها بالشكل الأمثل، وفهم أساليب القيادة الفعالة، والمفاهيم الرئيسية لديناميات الجماعة، واتخاذ القرارات، وتسوية النزاعات.

ثالثاً: بالنسبة للإمكانات والموارد المتاحة

1. توفير الأعداد الكافية من الورش والمعامل والإنشاءات اللازمة لعمليات التدريب المختلفة لطلاب كل تخصص، على أن يتم إنشاء تلك الورش والمعامل لأغراض التدريب العملى، لا أن تنشئ على حساب خدمات أخرى كتحويل المكتبة إلى معمل أو ورشة العملى.
2. تجهيز الورش والمعامل بالمعدات المختلفة والحاسبات الإلكترونية والأجهزة التكنولوجية الحديثة اللازمة لتدريب الطلاب، ومن الممكن الاستفادة من مساهمات أصحاب المزارع فى تجهيز تلك الورش من خلال إمداد المدارس بنماذج من معدات الإنتاج المستخدمة فى المزارع أو المعدات التى يمكن الاستغناء عنها.
3. توفير خامات ومستلزمات التدريب بالقدر الكافى لطلاب كل تخصص وبتخصيص جزء من ميزانيات المدارس لشراء تلك الخامات، ومن الممكن أيضاً الاستفادة من مساهمات المصانع والمؤسسات الزراعية فى الحصول على تلك الخامات من خلال إمداد المدارس بأجزاء قليلة من خامات الإنتاج .

رابعاً: بالنسبة للمناهج والبرامج والتخصصات الدراسية

1. إعادة النظر فى تقديم قيم العمل فى المناهج بشكل يحقق المزيد من الاستمرارية، وبشرط تناسب القيم نضج الطلاب فى المرحلة العمرية المستهدفة.
2. تركيز على أسلوب حل المشكلات بالتفاعل الديناميكي داخل المجموعات واكتساب الانضباط المطلوب للعمل، وهى صفات مطلوبة فى كل أنواع العمل.
3. تصميم المناهج ومحتوياتها من المقررات والوسائل التعليمية والتدريبية وفقاً لمنهج الجدارات ليكتسب الطالب من خلالها مهارات (فنية، وحياتية، وأكاديمية) تناسب المهن المستحدثة والجديدة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ابن منظور، (1996)، **لسان العرب**، دار إحياء التراث العرب، ط1، مج7، بيروت.
- ابن منظور، (2003)، **معجم لسان العرب**، الدار العربية للنشر، بيروت.
- أشرف محمد طه، (2018)، دور جامعة أسيوط فرع الوادى الجديد فى تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها كمدخل لحل مشكلة البطالة، **مجلة كلية التربية، 4ع**، جامعة المنوفية، ص98. (تحذف جميع الصفحات من المراجع ما عدا صفحات المجلات من ص.. إلي ص...).
- ألبرت سيف حبيب، (2014)، **التعليم الفنى فى مصر: المشاكل والحلول. مجلة الإدارة، مصر، 2014م**، ص43.
- إيناس محمد الجعفرى، (2020)، تحليل المسار بين أعداد خريجي التعليم والبطالة في الاقتصاد المصري خلال الفترة (2017 - 1990)، دراسة تحليلية قياسية، **المجلة العربية للإدارة، مج40، ع3**، جامعة القاهرة، ص226.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، **تقرير التنمية البشرية 2015، التنمية فى كل عمل**، <http://hdr.undp.org>، بتاريخ 2017/8/12م.
- بلال خلف السكارنة، **أخلاقيات العمل**، ط5، دار المسيرة، عمان، 2015.
- بيومى محمد ضحاوى، (2019)، بعض مشكلات التعليم الثانوى الزراعى. **مجلة العلوم التربوية، ع3**، كلية التربية بالگردقة، جامعة جنوب الوادى، ص ص 149-150.
- جمعة سعيد تهامى عبد الجواد، (2016). مدى مواءمة مخرجات كلية التربية جامعة بنى سويف لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر المستفيدين، **مجلة الثقافة والتنمية، مج16، ع105**، جمعية الثقافة من أجل التنمية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ص343.
- الراغب الأصفهاني، **المفردات فى غريب القرآن**، تحقيق وضبط محمد خليل عيتاني، مادة خلق، ط3، دار المعرفة، ، بيروت (1417هـ / 1998م).
- رئاسة مجلس الوزراء، (مارس 2015)، **دراسة عن كيفية الارتقاء والتوسع فى مجال التعليم الفنى بمصر، الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة، الإدارة المركزية للبحوث، القاهرة.**
- سمير يونس وآخرون، (2007)، **مناهج البحث التربوى بين النظرية والتطبيق**، مكتبة الفلاح، القاهرة.
- صلاح عبد المنعم خوطر، (1999)، **مقياس الاتجاه نحو العمل فى الصحراء**، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- عاطف جابر طه، (2014)، أثر القيم التنظيمية للمديرين على التوافق التنظيمي وقيم العمل، **مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ع33**، جامعة القدس المفتوحة، 2014، ص 299.
- عبد الكريم اليماني، وآخرون، (2011)، **القيم فى الفكر التربوى والإسلامى**، دار غيداء، عمان.
- محمد الفاتح محمود بشير، (2013)، **بحوث التسويق**، دار النشر للجامعات، القاهرة.
- محمد حسن الحبشى وآخرون، (2011) **مراكز مصادر التعلم والتدريب والمشروعات الإنتاجية الخدمية كمدخل لتطوير مناهج التعليم الفنى فى مصر"دراسة استطلاعية"**، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، جمهورية مصر العربية.
- محمد ماهر الحماد محمد، (2017). **الالتزام التنظيمى وعلاقته بقيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية فى العلوم التربوية، مج41، ع3**، كلية التربية، جامعة عين شمس، ص20.

- مدحت محمد ابو النصر، (2008)، **قيم وأخلاقيات العمل والإدارة**، القاهرة، الدار العالمية للنشر.
- منار منصور احمد، (2016)، **قيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإدارى لدى الإداريين بجامعة الطائف: دراسة ميدانية، مجلة التربية، ع167، ج1، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ص324-325.**
- مها ابراهيم الكلثم، (2016)، **دور تدريس مقرر التربية المهنية فى تنمية قيم العمل لدى طالبات المرحلة الثانوية، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية، كلية العلوم التربوية، الأردن، ص25.**
- ميشيل مان، (2000) **موسوعة العلوم الاجتماعية**، ترجمة عادل مختار الهوارى، دار المعرفة الجامعية، بيروت.
- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، (2011). **وثيقة معايير ضمان الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم قبل الجامعى- مرحلة التعليم الفنى. مصر.**
- وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإدارى، (مارس 2015)، **إستراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر 2030" (الأهداف ومؤشرات الأداء)**، مؤتمر دعم وتنمية الاقتصاد المصرى، القاهرة.
- وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإدارى، **إستراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر 2030" (الأهداف ومؤشرات الأداء)**، مؤتمر دعم وتنمية الاقتصاد المصرى، 13-15 مارس 2015، القاهرة.
- وزارة التربية والتعليم: **الاستراتيجية القومية لإصلاح منظومة التعليم الفنى والتدريب المهنى فى مصر (2012-2017)**، برنامج إصلاح التعليم الفنى والتدريب المهنى فى مصر، القاهرة.
- وزارة التربية والتعليم: **الخطة الاستراتيجية لإصلاح التعليم قبل الجامعى (2007-2008/2011-2012)**، تحديث التعليم الثانوى فى مصر، ج. م. ع.
- وزارة التربية والتعليم: **الخطط الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعى 2014-2030**، المشروع القومى لمصر، القاهرة.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Hatfield, I.(2015) :Self-employment in Europe. London: Institute for Public Policy Research, p56
- Ros.M. Schwartz, S. H., Surkiss, S. (2015), "Basic Individual Values Work Values, and the Meaning of Work', Applied Psychology; an International Review, 48(1),p.55
- Zhang, D. (2013), "Do Personality Traits Predict Work Values of Chinese College Students?" Social Behavior and Personality, Vol.35, No.9.p.16.