



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم
إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

المتطلبات التربوية للعماله الموسمية كمدخل للتنمية البشرية في محافظة أسيوط" دراسة تقويمية"

تحت إشراف

د. / عبده محمد عبده القصيري

مدرس أصول التربية المتفرغ
كلية التربية - جامعة أسيوط

د/ أحمد حسين عبد المعطي

أستاذ أصول التربية المساعد
كلية التربية - جامعة أسيوط

إعداد

أ / محمد سيد حسين محمد

للحصول على درجة الماجستير في التربية
(تخصص أصول تربية)



﴿ المجلد الحادي والثلاثون - العدد الأول-يناير ٢٠١٥ م ﴾

د/أحمد حسين عبد المعطى
د/ عبده محمد عبده القصيري
أ/ محمد سيد حسين محمد

المتطلبات التربوية للعمالة الموسمية

المقدمة:

التنمية البشرية هدف وغاية الإنسان، في الوقت الذي يشكل الإنسان أدواتها ومحورها.

والتنمية البشرية تؤدي إلى رقي الإنسان في سائر جوانب حياته المادية والروحية والعقلية والنفسية.

والتنمية البشرية تهيئ الفرد للقيام بدوره كإنسان، ومثمر للمجتمع الذي ينتمي إليه، وذلك عن طريق إكسابه المعارف وتزويده بالمهارات التي تجعل منه فرداً في جميع مجالات الحياة.

والتنمية البشرية تنطوي على كونها عملية تربية تساعد الإنسان على التعلم وزيادة قدرة الإنسان على التعلم تزداد مشاركته الفعلية في المجتمع، وتزداد قدرته على مواجهة التحديات العصرية.

والعمالة الموسمية تمثل قطاعاً واسعاً من المجتمع لا يمكن إغفال دورهم بأي حال من الأحوال حيث أنهم المورد البشري الذي يساهم في دفع عملية التنمية إلى الأمام.

وبما أن هؤلاء العمال هم عجلة التنمية فلهم متطلبات تربية تتمثل في الارتفاع بمستوى معيشتهم وإشباع حاجاتهم الأساسية والمادية والمعنوية وتحقيق طموحاتهم في الحياة.

مشكلة الدراسة:

مصر كغيرها من الدول تسعى إلى تحقيق تنمية شاملة مستدامة مستغلة الموارد البشرية والمادية المتاحة، ومن تلك الموارد العمالة الموسمية والتي لم تحظ بالاهتمام الكافي من قبل وبالذات في الأماكن الإقليمية مثل صعيد ومنها محافظة أسيوط.

ولما كانت التنمية تحتاج إلى جهود أبناء المجتمع لذلك يتطلب الأمر مشاركة العمالة الموسمية والتي تحتاج إلى متطلبات تربوية خاصة تؤهلها للمشاركة في عملية التنمية.

وبما أن عملية التنمية هي عملية تربوية في المقام الأول لذلك كان التعليم من أهم العوامل التي تسهم في إحداث التنمية لهؤلاء العمال.

ولما كان لكل مجتمع ظروفه ومتغيراته، فلا تصلح دراسة أجريت في مكان أن تطبق على مجتمع آخر، بل لابد من إستراتيجية تربوية تنطلق من متطلبات التنمية في المجتمع الذي يعيش فيه ومشكلاته الفعلية.

ومن هنا شعر الباحث بأن تحديد المتطلبات التربوية للعمالة الموسمية أمر على جانب كبير من الأهمية وموضوع جدير بالدراسة وتتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الآتي:

- ما المتطلبات التربوية للعمالة الموسمية كمدخل للتنمية البشرية في محافظة أسيوط؟
أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

(١) تحديد المتطلبات التربوية للعمالة الموسمية كمدخل للتنمية البشرية في محافظة أسيوط.

(٢) تقديم تصور مقترح لتحقيق المتطلبات التربوية للعمالة الموسمية كمدخل للتنمية البشرية في محافظة أسيوط.

أهمية الدراسة:

لهذه الدراسة أهميتها لأنها تتعلق بشريحة من المجتمع لا يمكن إغفال دورها في عملية التنمية وترجع هذه الأهمية إلى تحديد تلك المتطلبات التربوية للعمالة الموسمية في محافظة أسيوط - باعتبارها - من المناطق الإقليمية التي لم تحظ بالاهتمام الكافي في عملية التنمية، وأيضاً إلى ما يقدم من تصور مقترح لكيفية تحقيق تلك المتطلبات التربوية مما يساعد في القضاء على الكثير من العوائق التي تقف عقبة في عملية التنمية.

د/أحمد حسين عبد المعطى
د/ عبده محمد عبده القصيري
أ/ محمد سيد حسين محمد

المتطلبات التربوية للعمالّة الموسمية

تساؤلات الدراسة:

تكمّن تساؤلات الدراسة فيما يلي:

- (١) من العمالّة الموسمية وخصائصهم؟
- (٢) ما المقصود بالتنمية البشرية ومدخلها؟
- (٣) ما المتطلبات التربوية للعمالّة الموسمية كمدخل للتنمية البشرية في محافظة أسيوط؟
- (٤) ما التصور المقترح لتحقيق المتطلبات التربوية للعمالّة الموسمية في محافظة أسيوط؟

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي لأنه يهدف إلى دراسة الظاهرة كما هي موجودة، والحصول على وصف دقيق للعمالّة الموسمية، واعتمدت الدراسة على المسح الاجتماعي.

أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على أداة المقابلة الشخصية وذلك بهدف الحصول على معلومات، والتي يقوم فيها الباحث بمجموعة من الأسئلة المقننة وإجابتها من قبل المفحوصين.

وتتضمن أسئلة المقابلة ما يلي:

١- تحديد المتطلبات التربوية للعمالّة الموسمية في محافظة أسيوط.

٢- حاجة العمال إلى التنمية البشرية.

حدود الدراسة:

سوف تقتصر هذه الدراسة الحالية على:

(١) حدود مكانية:

تقتصر هذه الدراسة على محافظة أسيوط.

(٢) حدود موضوعية:

تتناول الدراسة مدى تحقيق المتطلبات التربوية للعمالة الموسمية كمدخل للتنمية البشرية في محافظة أسيوط

(٣) حدود بشرية:

سيتم تطبيق أدوات الدراسة على عينة ممثلة من العمالة الموسمية في محافظة أسيوط.

المصطلحات الإجرائية:

المتطلبات التربوية: مجموعة من المهارات التي ينبغي إكسابها للعمالة الموسمية والتي تلبي حقوقهم واحتياجاتهم وتحسن أحوالهم المعيشية .

التنمية البشرية: توسيع الخيارات أمام الناس وقدراتهم من خلال تكوين رأس مال اجتماعي لتلبية احتياجات الأجيال الحالية بأعدل طريقة ممكنة دون الإضرار باحتياجات الأجيال اللاحقة.

مفهوم العمالة : Employment

هى ظاهرة اجتماعية عامة تنتشر فى كافة المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية ، وتكون قوة هائلة فى المجتمع يطلق عليها قوة العمل.^(١)

(١) نكرى عبد الجبار عبد الواحد العريفى ، الشراكة المجتمعية ومشكلات العمل فى المجتمع اليمنى ، دراسة سوسيوولوجية تحليلية لواقع العمالة اليمنية واحتياجات التنمية ، رسالة دكتوراة ، كلية الآداب ، جامعة أسيوط ، ٢٠١١ ، ص ١٢ .

د/أحمد حسين عبد المعطى
د/ عبده محمد عبده القصيري
أ/ محمد سيد حسين محمد

وقوة العمل تتحدد وفقاً لعاملين أساسيين هما : معدلى الخصوبة والوفيات ، لما لهما من تأثير على هيكل التكوين العمدى للسكان فى المجتمع.(٢)

وهناك من عرف العماله أنها : توفير الأيدى العاملة . من كلا الجنسين . اللازمه لعمليات الإنتاج وإعداد شتى أنواع المنتجات الأولية لإنتاج سلع أخرى ، واللازمة أخيراً لإنتاج كل السلع والخدمات الأخرى التى يحتاجها السوق.(٣)

والعمالة أما أن تكون فى حالة توظيف كاملة ، وهو وضع يكون فيه كل شخص يرغب فى العمل المناسب وبالأجر المناسب ، وهناك نسبة لا ترغب فى العمل تسمى (بطالة اختيارية)، وكما توجد عماله دون مستوى التوظيف الأمثل .

والعمالة الموسمية التى هى موضوع الدراسة وهى ما أطلق عليها الباحثون فى الدراسات الأدبية السابقة البطالة الموسمية وذلك كما فى دراسة (أحمد فاروق أحمد حسن) بعنوان البطالة والانتماء الوطنى لدى خريجي جامعة المنيا . دراسة ميدانية ، (عدنان أحمد الصمادى) بعنوان منظومة الأحكام الشرعية فى مواجهة مشكلة البطالة التى جاءت فى المؤتمر الرابع العربى حول المدخل المنظومى فى التدريس والتعلم ، الذى ينظمه مركز تطوير تدريس العلوم بجامعة عين شمس من ٣ - ٤ إبريل سنة ٢٠٠٤ .

وتعكس ظاهرة البطالة كما يرى الباحث حرمان قوة العمل من التمتع بفرص العمل أو هى التوقف عن العمل أو هى عدم إمكانية تشغيل الأيدى القادرة على العمل.

وأشكال البطالة ليست ثابتة ونهائية ، وإنما هى متغيرة ومتجددة باستمرار ، طبقاً لجوانب التصنيف المتبع فى دراسة ظاهرة البطالة ، ويمكن تقسيم أشكال البطالة إلى :-

(٢) ميشيل أودارد ، التنمية الاقتصادية ، ترجمه محمود حسن حسنى ومحمود حامد محمود ، السعودية المريح ، ٢٠٠٩ ، ص ٣٢٧ ، ٣٢٨ .

(٣) ذكرى عبد الجبار عبد الواحد العربى ، الشراكة المجتمعية ومشكلات العمل فى المجتمع اليمنى ، مرجع سابق ، ص ١٢ .

١ . البطالة السافرة أو الظاهرة Explicit unemployment

ويقصد بها حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة ، أى وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى ولهذا فهم فى حالة تعطل كامل لا يمارسون أى عمل وهى تظهر بشكل واضح فى فائض العرض فى سوق العمل مقارناً بالطلب عليه.^(٤)

٢ . البطالة المقنعة : Disguised unemployment

هى تلك الحالة التى يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحالة الفعلية للعمل مما يعنى وجود عمالة زائدة أو فائض مما يعنى وجود عمالة زائدة وهى من الناحية الفعلية لا تعمل ولا تضيف شيئاً إلى الانتاج.^(٥)

٣ . البطالة الاختيارية : Voluntary – Selective unemployment

وهى الحالة التى يتعطل فيها الفرد بمحض إرادته واختياره حينما يقدم استقالته من العمل الذى كان يعمل به إما لعزوفه عن العمل وتفضيله الفراغ مع وجود مصدر آخر للدخل والإعاشة أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجراً أعلى وظروف عمل أفضل وقرار التعطل هنا اختياري ولم يفرضه صاحب العمل ولم يجبره عليه صاحب العمل.^(٦)

٤ . البطالة الإجبارية : Involuntary unemployment

وهى الحالة التى يتعطل فيها العامل بشكل جبرى أى من غير إرادته أو اختياره وهى تحدث بسبب تسريح العمال أى الطرد بشكل قهرى رغم أن العامل راغب فيه وقادر

(٤) سلوى عثمان ، البطالة فى مصر وقضية التنمية ، المؤتمر الأول لقسم الاقتصاد والعلوم والسياسة ، جامعة القاهرة ، ١٩٨٩ ، ص ٣٠ .

(٥) رمزى زكى ، "الاقتصاد السياسى للبطالة" ، سلسلة عالم المعرفة ، العدد ٢٦٦ ، الكويت ، المجلس الوطنى للثقافة والفنون والآداب ، ١٩٩٧ ص ٦٧ .

(٦) السيد عبد الفتاح عفيفى ، رؤية سيو سيولوجيه للشباب لمشكلة البطالة بين خريجي الجامعات والمعاهد العليا ، ص ٨٧ .

د/أحمد حسين عبد المعطى
د/ عبده محمد عبده القصيري
أ/ محمد سيد حسين محمد

المتطلبات التربوية للعمالة الموسمية

عليه وقابل لمستوى الأجر السائد وقد تحدث البطالة الإجبارية عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصاً للتوظيف رغم بحثهم عنها وقدرتهم عليها وقبولهم لمستوى الأجر السائد.^(٧)

٥ . البطالة الهيكلية :

وهي البطالة التي تنتج عن تغيير جوهرى فى عامل الطلب مثل بطالة عمال مناجم الفحم الحجري نتيجة نقص الطلب على الفحم.^(٨)

٦ . البطالة الدورية : Periodical unemployment

وهي تعنى أن النشاط الاقتصادي بجميع متغيراته لا يسير على وتيرة واحدة منتظمة ، وإنما تتناوبه فترات صعود وهبوط دورية ، وهذا يعنى حدوث تقلبات فى الطلب على العمالة فى معدل الارتفاع والانخفاض ، والبطالة الدورية تخلق بطالة مؤقتة سرعان ما تزول باستعادة النشاط الاقتصادي لحيويته وازدهاره.^(٩)

٧ . البطالة الجزئية : Partial unemployment

هي التي تنشأ نتيجة لاضطرار بعض أفراد العمل للتقل من وظيفة لأخرى أو من عمل لأخر مما يضطرهم إلى البقاء متعطلين خلال فترة الانتظار قبل شغل الوظيفة أو العمل الجديد.^(١٠)

٨ . البطالة الدائمة (المستمرة) Permanent unemployment

- (٧) أحمد فاروق حسن ، البطالة والائتمان الوطنى لدى خريجي جامعة المنيا ، مرجع سابق ، ص ١٠٠ .
(٨) عدنان أحمد الصاوى ، منظوم الأحكام الشرعية فى مواجهة مشكلة البطالة ، مرجع سابق ، ص ٢٣٦ .
(٩) نور عبد المنعم نور ، مشكلة السكان والبطالة، القاهرة: المكتب العربى للمعارف، ١٩٩٥ ، صص ٢٦ ، ٢٧ .
(١٠) نادرة وهدان ، تأثير البطالة على زيادة معدلات الجريمة فى مصر ، معهد التخطيط القومى ، جامعة القاهرة ، ١٩٩١ ، ص ٤٢٥ .

وهي تختلف عن باقى أنواع البطالة فى أن الشخص لا يكون عادة متعطلاً عن العمل بل يكون على العكس يدح طول يومه ولكن عمله لا يكون منتجاً كافياً ، ويظهر ذلك فى انخفاض أجره انخفاضاً شديداً.^(١١)

٩ . البطالة المزمنة : Chronic unemployment

وهي التي تظهر بصورة مستمرة نتيجة لجمود الاستثمار فى الجهاز الإنتاجى من حيث نطاقه وتنوعه والسبب فى ذلك يعدد إلى ضالة رؤوس الأموال العينية وقلة الاستثمارات الأساسية وقلة المدخرات وضيق نطاق سوق العمل.^(١٢)

١٠ . البطالة الطارئة أو العارضة Aeidental unemployment

وهي التي تحدث فى الصناعة فى حالات الطوارئ أو الأزمات والكوارث المفاجئة التي تسبب فى وقف العمل.^(١٣)

١١ . البطالة الموسمية : Seadanol unemployment

والتي - نحن - بصدد دراستنا فيها ، وهي التي أطلق عليها أسم العمالة الموسمية : وهي يقصد بها اشتغال جزء من القوى العاملة بعض الأيام فقط وهذا يعنى أن البطالة توجد فى بعض فترات السنة مع وجود عجز فى العمالة فى فترات أخرى ومن ثم فإن سحب فائض العمالة فى القطاع الزراعى يمكن أن يؤدي إلى خفض الإنتاج الزراعى.^(١٤)

مفهوم البطالة الموسمية :

البطالة الموسمية هي البطالة ذات الطابع الموسمى ، وهي تختلف فى طبيعتها عن البطالة المقنعة رغم أنها من نماذج البطالة البنائية .

- (١١) حميده زهران ، التنمية الاقتصادية والتحليل ، القاهرة ، مكتبة عين شمس ، ١٩٨٩ ، ص ٢٦ .
- (١٢) فاروق عبده فله ، التربية والتنمية فى الدولة النامية ، دمياط : مكتبة زهران الشرق ، ١٩٩٧ ، ص ١٤٥ - ١٤٦ .
- (١٣) ساميه خضر صالح ، البطالة بين الشباب حديثى التخرج : العوامل والآثار والعلاج ، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٩٢ ، ص ٢٢ .
- (١٤) سمير رياض مكاوى ، دور الصناعات الريفية فى امتصاص فائض العمالة الزراعية فى مصر مع إشارة خاصة إلى صناعة الأغذية المحفوظة فى سلطان أبو على : الموارد البشرية والبطالة ، المؤتمر السنوى الرابع عشر للاقتصاديين المصريين ، (نوفمبر ١٩٨٩) ، ١٩٩٦ ص ٢٩٧ .

د/أحمد حسين عبد المعطى
د/ عبده محمد عبده القصيري
أ/ محمد سيد حسين محمد

المتطلبات التربوية للعمالة الموسمية

وهذا التعريف كما هو واضح مرتبط بالبنيان الاقتصادى ، وارتباطه بالبنيان الاقتصادى راجع إلى أن البلاد المتخلفة معظمها بلاد كثيفة السكان ، حيث أن مستوى الثروة فى هذه البلاد شديد الانخفاض ، ومن ثم كان تحول السكان أساساً بتوجه نشاطاتهم إلى الإنتاج الزراعى الذى لا يتطلب قدراً كبيراً من المال ، و لا مستوى مرتفعاً من الفن الإنتاجى ، ولا قدراً كبيراً متطوراً من الآلات والمعدات ، وتكاثر العمالة على هذا القطاع يعكس نوعاً جديداً من البطالة ، ولطبيعة النشاط الزراعى (الموسمى) طول الفترة الزمنية بين زراعة المحاصيل وجمعها ، فإن اليد العاملة بين هاتين الفترتين تكون فى حالة بطالة ، على عكس فترة الحصاد ، حيث تكون اليد العاملة مطلوبة بصورة ترفع العمالة فى بعض القطاعات الأخرى للمساهمة فى العمل ، وهو ما يلاحظ واضحاً فى أثناء جمع محصول القطن فى الصعيد فى مصر ، والعنب فى فرنسا ، والسكر فى كوبا ، ورغم أن الزراعة نشاط عام فى البلاد المتخلفة والمتقدمة على السواء إلا أن نسبة البطالة الموسمية تبلغ فى البلاد المتخلفة من ٤٠ - ٥٠% من القوة العاملة.^(١٥)

والبطالة الموسمية هى بطالة تظهر بشكل دورى خلال فترات يطلق عليها فترات الكساد ، وهى أكثر ارتباطاً بطبيعة النشاط الزراعى وتذبذب احتياجاته من العمالة من موسم إلى آخر ، وتقلب الطلب عليه من وقت لآخر ، وكذلك يدخل فى هذه المجموعة (العمالة العارضة) التى تلجأ إليها المشروعات الكبرى ، وكذلك العمالة العارضة فى عمليات التشييد والبناء وبعض الخدمات ، وفى مصانع النسيج الصغيرة ، وعمال قمايين الطوب ، والعاملون بمحطات البنزين ، ووحدات الصيانة ، وعمال النقل بالقطعة ، وموزعى البضائع والسلع المختلفة.^(١٦)

ويرتبط بهذا النوع من العمالة الموسمية مصطلح أطلق عليه احتياطي العمل العائم ، ويتكون من أولئك الذين يعيشون فترات عمل تتبعها فترات بطالة ثم تذبذب بين عمل وبطالة وهكذا مثل عمال الترحيل.^(١٧)

(١٥) حميدة زهران ، التنمية الاقتصادية والتحليل ، مرجع سابق ، ص ١٥٢ .
(١٦) محمد شفيق ، التنمية الاجتماعية : دراسات فى قضايا التنمية ومشكلات المجتمع ، القاهرة : مكتبة المعرفة ، ١٩٩٠ ، ص ٣٣٥ .
(١٧) محمد شفيق ، التنمية الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص ٣٣٦ .

وتنشأ العمالة الموسمية نتيجة تذبذب أو تغير البطالة في العمل تبعاً لعدم استمرار مواسم العمل والإنتاج.^(١٨)

وهؤلاء العمال الموسميون يمثلون جزءاً من القوى العاملة الذين يشتغلون بعض الأيام فقط، ومن ثم فإن سحب فائض العمالة في القطاع الزراعي يمكن أن يؤدي إلى خفض الإنتاج الزراعي ، وإن الإنتاجية الحدية موجبة في بعض أوقات السنة بالرغم من كونها قريبة من الصفر أو حتى سالبة في بعض الأوقات الأخرى.^(١٩)

ويعرف الباحث العمالة الموسمية : بأنها نوع من البطالة التي تعيش فترات تذبذب بين عمل وبطالة دون استقرار وحياة كريمة .
العمالة الموسمية في محافظة أسيوط :

تشكل البطالة في مصر تهديداً واضحاً للأستقرار الاجتماعي والاقتصادي والسياسي ، ويشهد سوق العمل المصري تفاقماً ملحوظاً لمشكلة البطالة .

وشهدت أيضاً محافظة أسيوط تطوراً في نسبة البطالة كما هو الحال في مصر .

جدول رقم (١)

يوضح تطور نسبة البطالة في مصر

التعداد	نسبة البطالة	عدد المتعطلين
١٩٧٦	٣.١ %	١٢٩٨٨
١٩٨٦	٩.٢ %	٤٩٧١٨
١٩٩٦	١٠.٥٠ %	٧٣٠٣٨

(١٨) هشام مخلوف ، البطالة في مصر المسببات والتحديات ، أوراق في ديموجرافيا مصر ، المركز الديموجرافي بالقاهرة ، رقم (١٢ مايو ٢٠٠٣) ص ٦ .

(١٩) سمير رياض مكاوي ، دور الصناعات الريفية ، مرجع سابق ، ص ٢٩٧ .

د/أحمد حسين عبد المعطى
د/ عبده محمد عبده القصيري
أ/ محمد سيد حسين محمد

المتطلبات التربوية للعمالة الموسمية

ففى تعداد ١٩٧٦ بلغت نسبة البطالة بها نحو ٣.١% من متعطلى الجمهورية البالغ عددهم (٤٠٩٧٢٩) متعطلى فى نفس العام وعلى ذلك احتلت المحافظة المرتبة الحادية عشرين المحافظات من حيث احتوائها على عدد المتعطلين.^(٢٠)

بينما بلغت نسبة البطالة فى محافظة أسيوط ١٩٨٦ إلى (٩.٢ %) أى حوالى (٤٩٧١٨) متعطلى فى حين أن النسبة المقابلة لها على مستوى الجمهورية بلغت ١١.١% (١٤١٩٢٥٨) متعطلى.^(٢١)

بينما بلغت النسبة فى عام ١٩٩٦ إلى ١٠.٥٠% أى حوالى (٧٣٠٣٨ متعطلى) وهى تفوق نظيراتها على مستوى الجمهورية.^(٢٢)

وتعتبر محافظة أسيوط من محافظات الصعيد ، وتقع فى موقع متوسط بين القاهرة والأقصر ، وعاصمتها مدينة أسيوط ، ويضم علم المحافظة رمزها وهو قناطر أسيوط باللون البنى، ونسر صلاح الدين الأيوبي باللون الأصفر باعتباره رمز القوة بالإضافة إلى غصن الزيتون رمز السلام باللون الأخضر.

والنشاط السائد فى المحافظة هو النشاط الزراعى ، وأن العمالة الموجودة فى المحافظة عمالة موسمية ، وهذا يدل على وجود بطالة كبيرة فى محافظة أسيوط .

وتتمتاز المحافظة بأن مناخها دافئ جاف شتاءً ، حار جاف صيفاً ، فهو نادر المطر صيفاً وشتاءً ولكنه يسمح بزراعة العديد من المحاصيل.

وتتكون محافظة أسيوط إدارياً من ١١ مدينة ومركزاً ، وهم مركز أسيوط ، مركز البدارى، مركز الغنايم ، مركز أبو تيج ، مركز ديروط ، مركز القوصية ، مركز منفلوط ،

^(٢٠) الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، المركز القموى للمعلومات ، النتائج النهائية لتعدادات مكان محافظة تعداد عام ١٩٧٦ .

^(٢١) محافظة أسيوط ، مركز المعلومات ، ودعم اتخاذ القرار . اسيوط ابريل ٢٠٠٠ ، ص ١١٦ ، ١١٧ .

مركز ساحل سليم ، مركز أبنوب ، مركز الفتاح ، مركز ومدينة صدفا إلى جانب حين هما " حى شرق ، وحى غرب " ليصل إجمالى عدد الوحدات المحلية القروية ٥٥ وحدة ، فى حين بلغ عدد القرى التوابع ٢٣٥ قرية ، وعدد العزب والنجوع إلى ١٠٧٢ عزبة ونجع.

الكثافة السكانية لمحافظة أسيوط

يبلغ إجمالى مساحة المحافظة ٢٥٩٢٦٠ كم^٢ ، أما المساحة المأهول فعلياً منها فتبلغ ١٥٥٨ كم^٢ ، أى ما يعادل نحو ٦.٠٠٩ من إجمالى مساحة المحافظة ، ويمثل مركز أسيوط النصيب الأكبر من حيث الحجم السكانى ، وهو ما كان له أثر فى تمييز المركز ذاته بأعلى قيم الكثافة السكانية .

خلاصة نتائج الدراسة الميدانية :

أسفرت نتائج الدراسة الميدانية عن عدة نتائج من أهمها:

- ١- إجماع العينة الكلية للدراسة على أهمية تحقيق المتطلبات التربوية للعمالة الموسمية بنسبة ٧٧%، وهذا يشير إلى مدى أهمية المتطلبات التربوية للعمالة الموسمية فى ضوء المداخل الحديثة للتنمية لمواكبة الحياة العصرية.
- ٢- إجماع العينة الكلية للدراسة على أهمية المحور الخاص بالمتطلبات التعليمية عن بقية المحاور الأخرى الخاصة بنسبة ٨٧%، وهذا يؤكد على درجة إيجابية كبيرة مدى تأكيد العينة الكلية أهمية الجانب التعليمي فى حياة هؤلاء العمال الموسمين ويلقى بالتالى التبعية على القائمين على شئون العمال بترجمة هذه المتطلبات العلمية إلى من يحتاجها من هؤلاء العمال.
- ٣- إجماع عينة الدراسة على وجود تباين فى أهمية هذه المتطلبات التربوية، حيث تأتي المتطلبات التربوية الخاصة بالجانب التعليمي فى المرتبة الأولى بينما تأتي المتطلبات الخاصة بالجانب الاجتماعي فى المرتبة الثانية والمتطلبات الخاصة بالجانب السياسى فى المرتبة الثالثة والمتطلبات الخاصة بالجانب الصحى فى المرتبة الرابعة، والمتطلبات الخاصة بالجانب الثقافى فى المرتبة الخامسة، والمتطلبات الخاصة بالجانب الاقتصادى فى المرتبة السادسة، وأخيراً تأتي المتطلبات النفسية فى المرتبة السابعة والأخيرة.

د/أحمد حسين عبد المعطى
د/ عبده محمد عبده القصيري
أ/ محمد سيد حسين محمد

المتطلبات التربوية للعمالة الموسمية

أولاً: المراجع العربية

• الوثائق الرسمية

- ١- الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء -مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، جمهورية مصر العربية، ٢٠١٣.
- ٢- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، المركز القومي للمعلومات والنتائج النهائية لتعدادات سكان محافظة أسيوط، تعداد عام ٢٠٠١.
- ٣- الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء -مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، يناير ٢٠١٣ - أسيوط.
- ٤- محافظة أسيوط، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، أبريل ٢٠٠٠.
- ٥- محافظة أسيوط، ورقة عمل محافظة أسيوط مقدمة إلى المؤتمر الإقليمي الأول لمواجهة المشكلة السكانية لصعيد مصر، عام ٢٠٠٨.

• المجالات والدوريات:

- ٦- أحمد جمعه حسانين، التربية وتنمية المجتمع، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد الأول، العدد الثامن، يناير ١٩٩٢م.
- ٧- أحمد فاروق أحمد حسن، البطالة والانتماء الوطني لدى خريجي جامعة المنيا، دراسة ميدانية، مجلة كلية الآداب، (تصدر عن كلية الآداب-جامعة أسيوط)، العدد الثامن والعشرين ٢٠٠٨.
- ٨- المتولي السعيد أحمد أحمد، البطالة في محافظة أسيوط دراسة جغرافية تحليلية، المجلة العربية الجغرافية، كلية الآداب، جامعة أسيوط، العدد الأربعون ٢٠٠٢.

٩- أورييجي شبير- دان، تحديات التنمية الاجتماعية في أفريقيا، المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية، (تصدر عن مركز المطبوعات باليونسكو بالقاهرة)،

١٩٢٤، ديسمبر ١٩٩٩.

١٠- ثروت عبد الباقي أحمد حسين، التخطيط للتعليم العالي وأثره على التنمية، مجلة البحوث النفسية والتربوية (تصدر عن كلية التربية- جامعة المنوفية)، السنة

التاسعة، العدد الأول، ١٩٩٥.

١١- جمال محمد أبو الوفا، صلاح الدين محمد توفيق، المعطيات المعاصرة للجماعة في

الدول النامية، دراسة تحليلية نقدية، ورؤية مستقبلية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، (تصدر عن كلية التربية -جامعة المنوفية)، العدد ١٤، السنة ٩،

١٩٩٣م.

١٢- جهاد محمد أبوطويلة، البطالة في قطاع غزة، دراسة تحليلية للواقع الاقتصادي

السياسي، المجلد الجغرافية العربية، العدد ٤، ١٩٩٠، الجزء الثاني،
السنة الواحدة والثلاثون (تصدر عن الجمعية الجغرافية المصرية).

١٣- خليفة محمد إبراهيم، دور التربية في معوقات التنمية في مصر، مجلة كلية التربية،

(تصدر عن كلية التربية-جامعة اسيوط)، مجلد ٢٢، عدد ١، يناير

٢٠٠٦.

١٤- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، الحل الوطني

للتقافة والفنون والآداب، العدد ٢٦٦، ١٩٩٧.

١٥- سامح جميل عبد الرحيم، البطالة والتعليم، مجلة البحث في التربية وعلم النفس،

كلية التربية، جامعة المنيا، المجلد التاسع، العدد الثالث،

يناير ١٩٩٦م.

د/أحمد حسين عبد المعطي
د/ عبده محمد عبده القصيري
أ/ محمد سيد حسين محمد

المتطلبات التربوية للعمالة الموسمية

-
- ١٦- سعيد ناصر حمدان، دور المرأة البدوية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، رؤية من واقع المملكة العربية السعودية، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، مجلة كلية الآداب، جامعة الملك خالد، العدد الثامن عشر، يناير ٢٠٠٥.
- ١٧- سيد أحمد قاسم، مشكلة البطالة في مدينة أسيوط، تحليل جغرافي، مجلة كلية الآداب، (تصدر عن كلية الآداب-جامعة أسيوط)، العدد الرابع عشر، إبريل ٢٠٠٣.
- ١٨- سيد جاب الله السيد، الفقر ومصاحباته الاجتماعية في المجتمع المصري، مجلة كلية الآداب، جامعة طنطا، العدد التاسع عشر، يناير ٢٠٠٦.
- ١٩- سيف الإسلام علي مطر، دور التربية في مواجهة مشكلة البطالة، مجلة الدراسات التربوية، عالم الكتب المجلد ٨، جزء ٥٦، ١٩٩٣.

ثانياً : المراجع الأجنبية

- 20-Anand,Spravaiton M, "Human devepoment in poor countries, on therole of privrte in come sand public ser vi les', Journal of Cconomic perspextives, wirt 1993, Vo17.
- 21-Chaffin,Latashay,The War against jobiersness,U.S.intervention in state labor markets in respons toeconomic recessions,Wester ichigan university,proQues Umi Dissertations publishing,2013,3579402
- 22-Grant. Cs Development Adminstration, Modson, the university of wis consinpress, 1989.
- 23-Ha,KwangHo,The role of religious copine among the unemployed of the great recession,Walden university,proQuest umi Dissertationspublishing,2014,3616844.
- 24-Mont Poimer Dilemmas of development, Anintroduction to the politice of Development Areass, wnd Ed, f.Epeock public shers, INC, 1980.

د/أحمد حسين عبد المعطى
د/عبد محمد عبد القصيري
أ/محمد سيد حسين محمد

المتطلبات التربوية للعمالة الموسمية

25-Pauvert J.C.Guide Methodologique sur L.Application de La
Notion de tron Commudans, La Formation
unEs Co:

26-Raphael&Winter-Ebmer,The effect of Unemployment on crime
rate,Allyn and Bacon ine,BostonU.S.A,2001.

27-Shaw, Richard John,Resilience in the face of Unemployment
developmental trajectories of protectivere
ssourees, university of London, University college
London (united kinglom), proQuest, UmI
Dissertation publishing, 2007,U593239.

28-UNDP, Human Development peport 1995, (Human Delevlo
Pment Is apro Less of enlar ging peoplele's
choices).

29-United Nations Development program, Human Development
Report, Newyourk; uNDP. 2002 .