



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي ( المجلة العلمية )

=====

## **خطة استراتيجية مقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر**

إعداد

**أ.م.د/ خديجة عبد العزيز على إبراهيم**

الأستاذ المساعد بقسم أصول التربية

كلية التربية - جامعة سوهاج

﴿ المجلد الرابع والثلاثون - العدد الثاني عشر - جزء ثانى - ديسمبر ٢٠١٨ م ﴾

[http://www.aun.edu.eg/faculty\\_education/arabic](http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic)

## مقدمة :

يسعى المجتمع المصري إلي تحقيق التنمية الاقتصادية بخطى حثيثة نظرا للتغيرات المتلاحقة بسوق العمل في مصر ومنها التقدم التكنولوجي وتزايد أعداد العاطلين من المتعلمين والخريجين في عالم سريع التغير والتطور لذا يجب إعدادهم لكي يساهموا في التنمية الاقتصادية بشكل فعال ويساعدوا على بناء الاقتصاد القائم على المعرفة في المجتمع.

وأصبح العمل الحر من أهم القوى الدافعة للتنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية بالمجتمع نظرا لأنه يساهم بشكل كبير في حل مشكلة البطالة وإيجاد فرص عمل للموهوبين والمبدعين في مجال ريادة الأعمال من الطلاب والخريجين من التعليم مما يدفع عجلة الاقتصاد المصري بشكل كبير ، ولقد أصبح العمل الحر يؤدي إلى وجود اقتصاد مستقل غير تابع وهو الاقتصاد القائم على الإنتاج من قبل المواطنين وهو في الصعود المستمر في العالم في الآونة الأخيرة ، ولكنه يتطلب مناخ تسوده الحرية والمرونة والروح الريادية لدى الأفراد لتكوين قادة الاقتصاد في المجتمع في الوقت الحالي". (Gandini, A., 2016, 137)، ومن ثم أصبح من الضروري نشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى الأفراد بالمجتمع خاصة المتعلمين منهم حتى يكونوا قادرين على اقتحام مجال العمل الحر بعد تخرجهم مباشرة ويوجد اهتمام عالمي بتعليم ريادة الأعمال ونشر ثقافة العمل الحر بالدول المختلفة وفي هذا الصدد يصدر تقرير عالمي عن ذلك يوضح مدى اهتمام الدول المختلفة بريادة الأعمال ونشر ثقافة العمل الحر لدى أفرادها.

ويقوم التعليم بالدور الكبير في نشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه بشكل علمي ، فعلى مستوى التعليم الجامعي جاءت عدة دراسات اهتمت بتوجيه الطلاب للعمل الريادي والحر منها دراسة فاطمة على (٢٠٠٨)، ودراسة عصام إبراهيم (٢٠١٥)، ودراسة أسامة الطاحوس (٢٠١٧)، ودراسة خلف البحيري (٢٠١٧)، ودراسة هانم سليم (٢٠١٧) ، ودراسة هشام العربي (٢٠١٧).

أما دراسة عزة الحسيني (٢٠١٥)، فقد تناولت بالدراسة تعليم ريادة الأعمال بالمدرسة الثانوية في كل من فنلندا والنرويج وامكانية الإفادة منها في مصر، وأما دراسة محمود أبو سيف (٢٠١٦) فقد درست استراتيجيات التربية لريادة الأعمال بعدة دول لدى الاتحاد الأوربي وجنوب أفريقيا في التعليم قبل الجامعي وامكانية الاستفادة منها في التربية لريادة الأعمال بالتعليم قبل الجامعي المصري.

أما على مستوى التعليم الفني فقد جاءت عدة دراسات في مجال ثقافة العمل الحر منها دراسة سريّة عبد الرحيم (٢٠٠٩)، وهي دراسة لاتجاهات طالبات التعليم الصناعي نحو العمل الحر - دراسة مطبقة على مدرسة ١٥ مايو الثانوية الصناعية بنات ، ودراسة أحمد مهناوي (٢٠١٤) ودرست دور التعليم الثانوي الفني المزدوج (مبارك كول) في إكساب طلابه ثقافة ريادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة في مصر.

ومن الدراسات الأجنبية التي أوصت بأهمية وضرورة نشر ثقافة العمل الحر لدى الطلاب بالمدارس وتعليمهم كيفية ممارسة العمل الحر والريادي بالمدارس عدة دراسات بدول مختلفة منها دراسة (phelps,E.,2007) حيث حثت على ضرورة إكساب الطلاب ثقافة العمل الحر وريادة الأعمال لحل مشكلة البطالة في المجتمع وبصفة خاصة إكسابهم القيم اللازمة لذلك قيم الحرية وتحمل المسؤولية و غيرها من القيم.

ودراسة (Jensent,T.,2014) التي توصلت إلى أن للمدارس دور كبير في تعليم الطلاب كيفية ممارسة الأعمال الحرة خاصة الأعمال الحرة الاجتماعية التي تخدم المجتمع وذلك يتم تدريسها من خلال العلوم الانسانية ويتم تدريب الطلاب عليها باشتراكهم في مشروعات عمل اجتماعية جماعية حتى يكتسبوا المعارف والمهارات اللازمة لممارستها .

وأشارت دراسة (Hobikoglu,E.&Sanli,B.,2015) إلى أن تعليم الطلاب ريادة وممارسة العمل الحر في التعليم التركي ورعاية الإبداع والابتكار وتنميته لدى الطلاب ، بالإضافة لتعليمهم التكنولوجيا الحديثة اللازمة لممارسة العمل الحر فإن ذلك سوف يؤدي إلى حدوث تأثير إيجابي مباشر على سياسات ممارسة الأعمال الحرة بالمجتمع وتحقيق النمو الاقتصادي.

ودراسة (Hussain,I.&Sajjad.S.,2016) أيضا أوضحت أن إكساب الطلاب الخريجين مهارات كيفية ريادة الأعمال وعلى رأسها كيفية تنظيم المشاريع التي تنمي رأس المال البشري فإنها تساعدهم على التدريب على ممارسة ذلك في المستقبل وترجع لدى الخريجين الطموحات والنوايا لإنشاء أعمالهم الحرة في المستقبل.

وأكدت دراسة (Afolabi,M.etal.,2017) على أن تعليم وتدريب الطلاب على ريادة العمل الحر في التعليم النيجيري يؤدي إلى زيادة مبادرات التوظيف الذاتي وإنشاء أعمال حرة ، وتوصي الدراسة بضرورة أن يتم تدريب الطلاب على المشروعات المختلفة خارج المدرسة لتتيح لهم فرصة التعرف على كيفية تنظيم المشروعات المختلفة وإدارتها في المستقبل ، وأوصت بتقديم جوائز للطلاب الذين يقيمون مشاريع واقعية متميزة وتقديم الرعاية لهم مما يدفع عملية التوظيف الذاتي بين الخريجين في المستقبل.

ويتضح من تلك الدراسات أهمية قيام التعليم بدوره في نشر ثقافة العمل الحر لدى طلابه والدراسة الحالية ترى أن التعليم الفني هو من أهم أنواع التعليم التي يجب أن تقوم بنشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه ، لأنه يتم التحاق أعداد كبيرة بهذا النوع من التعليم وارتفاع معدلات البطالة بين خريجه خاصة التعليم الفني نظام الثلاث سنوات منه حيث تمثل أعداد العاطلين من خريجه نسبة ٤٧.٦% من إجمالي العاطلين في مصر. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة للإحصاء ، ٢٠١٨).

وبالتالي جاءت الدراسة الحالية لتدرس واقع تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني نظام الثلاث سنوات وأهم المتطلبات اللازمة لذلك ومن ثم وضع خطة استراتيجية مقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر.

## مشكلة الدراسة وتساؤلاتها :

لقد أدركت غالبية الدول بالعالم أهمية غرس وتنمية ثقافة الريادة والعمل الحر لدى المتعلمين حتى يستطيعوا الإسهام في إحداث التنمية الاقتصادية في المجتمع وأن يكون هذا الإسهام على أساس علمي صحيح وأن يتم ذلك في جميع مراحل التعليم المختلفة فعلى سبيل المثال تقدم فنلندا تعليم الريادة والعمل الحر في جميع المستويات التعليمية بداية من مرحلة رياض الأطفال وحتى التعليم الجامعي بصفة عامة، وفي المرحلة الثانوية بصفة خاصة حيث يتم تدريس أربع مقررات دراسية عن ريادة الأعمال لتعزيز ثقافة العمل الحر لدى الطلاب (Chiu, R., 2012, 36).

ويعد التعليم الفني من أهم أنواع التعليم التي لها علاقة قوية بسوق العمل ويمده بالقسط الأعظم من القوى العاملة وتوجد عدة دراسات تناولت بالدراسة التعليم الفني وعلاقته بسوق العمل وضرورة ربطه بها ومنها دراسة عبد العزيز سعد (٢٠٠٠) ، ودراسة حنان عون (٢٠٠٦) ، ودراسة فاطمة عبد الباري (٢٠١٥)، ودراسة ابتسام عبد الجواد وآخرون (٢٠١٥)، ودراسة كامل عبد ربه (٢٠١١)، ودراسة أحمد الشرشابي (٢٠١١) ، ودراسة باسم سليمان (٢٠١٢)، وجميع تلك الدراسات أوضحت أهمية التعليم الفني في مصر وضرورة تطويره ليلبي احتياجات سوق العمل المصري، والدراسة الحالية ترى أنه لكي يحدث ذلك ويلبي التعليم الفني في مصر احتياجات سوق العمل لابد من تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه.

خاصة وأنه توجد عدة دراسات أجنبية أوضحت أهمية إدخال ثقافة العمل الحر والريادي في البرامج التعليمية المقدمة لطلاب التعليم الفني وأوصت بضرورة تفعيل ذلك لأهميته في القضاء على بطالة الخريجين منه ومنها :

دراسة (Moberg,K.,2014) وأوصت بضرورة تعليم الطلاب كيفية ممارسة العمل الحر وريادته في مرحلة التعليم الابتدائي وفي مرحلة التعليم الثانوي حيث أن الطالب في مرحلة التعليم الابتدائي يمكن إكسابه مهارات ريادة العمل الحر غير المعرفية أما في مرحلة التعليم الثانوي يتم فيها إكسابه المهارات المعرفية لريادة العمل الحر ، وتلك الدراسة أجريت على مدارس الدنمارك وأوضحت ضرورة إكساب الطلاب ثقافة العمل الحر في المرحلتين الابتدائية والثانوية لأن كل منهما يكمل الأخرى.

ودراسة (Ibrahim ,W.et al.,2015) و قد درست مدى وجود النية لممارسة الأعمال الحرة لدى طلاب السنة النهائية بالتعليم الفني في ماليزيا، وتوصلت إلى أن تدريس الطلاب مناهج لريادة الأعمال تزيد وعي الطلاب بالوظائف الموجودة بالمجتمع و تضمن تحسن نية الطلاب خريجي التعلم الفني نحو ممارسة الأعمال الحرة في المستقبل.

ودراسة (Winarno,A.,2016) ودرست واقع تعليم ريادة الأعمال الحرة في المدارس الثانوية الفنية في إندونيسيا وتوصلت أن ممارسة التعليم والتدريب على ريادة العمل الحر في الفصول الدراسية في المدارس الفنية يكون لها دور كبير في تحفيز الطلاب بعد التخرج على العمل الحر خاصة لأنه يكسبهم السمات الشخصية اللازمة لذلك و الثقة والتحفيز اللازمة وتنمية روح الإبداع والمبادرة و المسؤولية لديهم وللمعلم دور كبير في ذلك الأمر.

ودراسة (Haryanti,S.etal.,2017) توصلت لضرورة تعليم طلاب المدارس الثانوية الفنية ريادة الأعمال الحرة منذ فترة مبكرة من أجل تحفيزهم و تنمية روح المبادرة لديهم وزيادة الدافعية للاهتمام بريادة العمل الحر لديهم مما يؤدي إلى تقليل البطالة لديهم بعد التخرج.

وبالرغم من إدخال تعليم ريادة العمل الحر في التعليم المدرسي وكذلك التعليم الجامعي في الدول المختلفة وخاصة العربية منها والاهتمام والتوصية بإدخاله ، وبالرغم من حاجة المجتمع المصري الاقتصادية إلى نشر وتنمية ثقافة العمل الحر أكثر من غيره من تلك الدول إلا أنه لا يزال هناك ضعف في دور التعليم في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب حيث توصلت دراسة مها عبد المجيد (٢٠١٤)، والتي أجرت استطلاع رأي عن العوامل الاجتماعية الفاعلة في تشكيل ثقافة العمل الحر لدى الشباب، وتوصلت إلى أن حوالي ٥٩,١% من الشباب يرون أن التعليم المصري ليس له أي دور في تشجيع الشباب على العمل الحر، وتوصلت دراسة كلا من أسماء معاذ (٢٠١٤) ، ودراسة سامي عمارة (٢٠١٢)، ودراسة أحمد عبد المعطي (٢٠١٠)، وكذلك أشارت دراسة محمود أبو سيف (٢٠١٦)، إلى أن التعليم قبل الجامعي في مصر يمثل اهتمامه بالريادة والعمل الحر في بعض الأهداف في مقرر الدراسات الاجتماعية بالتعليم الأساسي، وفي منهج إدارة المشروعات الصغيرة بالثانوية العامة مما يدل على ضعف الاهتمام بثقافة العمل الحر بالتعليم في مصر .

ويتأكد ذلك بالنظر إلى الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي في مصر (٢٠١٤ - ٢٠٣٠) (وزارة التربية والتعليم ، ٢٠١٤)، حيث أنه لا يوجد أي اهتمام بغرس ثقافة العمل الحر لدى الطلاب بمراحل التعليم المختلفة بالرغم من أهميته ، وخاصة لطلاب التعليم الفني الذين يمثلون تقريبا أكثر من نصف العمالة المطلوبة للأعمال الاقتصادية في غالبية البلدان حتى المتقدمة لأنهم مطلوبين في الوظائف التي تتطلب مهارات متوسطة أو منخفضة ، وبالتالي فإن الحاجة لخريجي التعليم الفني ذوي المهارات متزايدة ولا بد من إكسابهم معارف ومهارات وقيم العمل الحر عن طريق التلمذة الصناعية وإعادة اكتشافها مرة أخرى. (Rauner, F. & Smith, E., 2010, 3) ، وخاصة أنه ترتفع بينهم معدلات البطالة بشكل كبير كما أنه يمكنهم أن يسهموا في حالة تدعيم ثقافة العمل الحر لديهم أن ينطلقوا بسوق العمل مساهمين في تحقيق الخطة الاستراتيجية للتنمية المستدامة - رؤية مصر ٢٠٣٠ م .

ويضاف لما سبق أن أحدث التقارير الدولية للريادة والعمل الحر أوضحت أن الشباب المصري من سن (١٨ - ٦٤) عام توجد لديه رغبة قوية لممارسة العمل الحر ويوجد لديه تقدير كبير للعمل الحر والممارسين له بنسبة ٨٢,٥% بترتيب ٢ من ٥٤ دولة، ويعتبر الشباب العمل الحر فرصة جيدة للعمل بنسبة ٧٥.٩% بترتيب ٧ من ٥٤ دولة . (Global Entrepreneurship Monitor, 2018,59).

ولذلك جاءت الدراسة الحالية لكي تقوم بوضع وبناء خطة استراتيجية مقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر وبالتالي تتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ١- ما مفهوم وفلسفة ثقافة العمل الحر ، وما الأسباب الداعية لتنميتها لدى طلاب التعليم الفني؟
- ٢- ما الأدوار التي يجب أن يقوم بها التعليم الفني لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه؟
- ٣- ما المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني؟
- ٤- ما واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه؟
- ٥- ما واقع المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني؟
- ٦- ما الخطة الاستراتيجية المقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر؟

### أهداف الدراسة:

تتلخص أهداف الدراسة في النقاط التالية:

- ١- التعرف على مفهوم وفلسفة ثقافة العمل الحر وأهم جوانبها المختلفة.
- ٢- التعرف على الأسباب الداعية لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني.
- ٣- توضيح أهم جوانب (أبعاد) ثقافة العمل الحر المطلوب تنميتها لدى طلاب التعليم الفني في مصر .
- ٤- التعرف على الأدوار التي يجب أن يقوم بها التعليم لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب.
- ٥- توضيح أهم المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني.
- ٦- التعرف على واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه ومدى توفر المتطلبات اللازمة لذلك؟
- ٧- التعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف داخل التعليم الثانوي الفني وكذلك التعرف على الفرص والتحديات بالمجتمع الخارجي والتي تؤثر على تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني.
- ٨- وضع خطة استراتيجية مقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر .

### أهمية الدراسة:

ترجع أهمية الدراسة الحالية إلى أنها تركز وضع خطة استراتيجية لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني، وذلك لأن تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه ستؤدي إلى اقتحام خريجه للعمل الحر مما يؤدي للإسهام في التنمية الاقتصادية في مصر والعمل على مواجهة عديد من التغيرات الاقتصادية في مصر وتتلخص أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- ١- تفيد في تعريف طلاب التعليم الفني بأهم جوانب ثقافة العمل الحر اللازمة لهم لممارسة العمل الحر بعد تخرجهم.
- ٢- تفيد في تعريف المعلمين بالتعليم الفني بالأدوار المطلوبة منهم ومن مديري المدارس من أجل تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابهم.
- ٣- توضح للعاملين بالتعليم الفني أهم الآليات التي يمكنهم استخدامها في تدعيم وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابهم خاصة المعلمين ومسؤولي النشاط بالمدارس ومديري المدارس.
- ٤- توضح للمسؤولين بإدارات التعليم الفني وبالمديريات التعليمية وبالوزارة أهم المتطلبات اللازمة والتي يجب توفيرها بالمدارس لنشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر.
- ٥- توضح الدراسة الأدوار المطلوبة من مؤسسات المجتمع الخارجي المحيط بالمدارس الفنية والتي يجب قيامه بها من أجل المساهمة في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه وضرورة مشاركتهم للمدارس في تحقيق ذلك.
- ٦- تفيد الدراسة المسؤولين بالتربية والتعليم بداية من الوزارة ثم المديرية التعليمية والإدارات التعليمية والمدارس الفنية بأنها تقدم لهم خطة استراتيجية كاملة محتوية على خطة تنفيذية يمكن تطبيقها على أرض الواقع لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر.
- ٧- في حالة تبني الدولة للخطة الاستراتيجية المقترحة لنشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر وتنفيذها على أرض الواقع سوف تسهم في مواجهة عديد من المشكلات الاقتصادية في مصر مثل بطالة خريجي التعليم الفني وسوف تسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية بشكل كبير خاصة في عصر الاقتصاد القائم على المعرفة والتكنولوجيا الفائقة.

### حدود الدراسة:

إقتصرت الدراسة على التعرف على واقع دور التعليم الثانوي الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه وتم تطبيق الاستبانة على عينة من طلاب التعليم الثانوي الفني الزراعي والصناعي والتجاري نظام الثلاث سنوات بمحافظة سوهاج ، وتم التعرف على مدى توفر أهم المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الثانوي الفني على عينة من المعلمين والمعلمات بترك المدارس ، وتم تطبيق استمارة التحليل البيئي على نفس المدارس التي تم بها تطبيق الاستبانتين السابقتين ، وتم التطبيق في الفترة من ٢٠١٨/ ٩/٣٠ حتى ٢٠١٨/ ١٠ /٢٩ ، واقتصرت الدراسة على التعرف على واقع دور التعليم الثانوي الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه ومدى توفر المتطلبات اللازمة لذلك، وكذلك إجراء التحليل البيئي للبيئة الداخلية والخارجية لمدارس التعليم الثانوي الفني المختلفة.

## منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وذلك لملاءمته لموضوع الدراسة، وأنه تم به جمع المعلومات والبيانات وتبويبها وتحليلها والوصول إلى النتائج وتفسيرها وتحليلها، وهو ما تم فعله في هذه الدراسة حيث تم بها جمع معظم الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة وتحديد مشكلة الدراسة واعداد الإطار النظري للدراسة ، ثم البدء في إجراءات الدراسة الميدانية واعداد أدواتها وتقنينها ثم التطبيق الميداني لأدوات الدراسة الميدانية وإجراء المعالجة الإحصائية واستخلاص نتائج الدراسة وتفسيرها ، ثم الاستفادة من نتائج الإطار النظري ونتائج الدراسة الميدانية ونتائج التحليل البيئي في بناء وتصميم الخطة الاستراتيجية المقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر .

## أدوات الدراسة:

### لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الأدوات التالية:

- 1- استبانة من إعداد الباحثة للتعرف على واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه، وتلك الاستبانة موجهة للطلاب والطالبات بمدارس التعليم الفني.
- 2- استبانة من إعداد الباحثة للتعرف على المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني وتلك الاستبانة موجهة للمعلمين والمعلمات بمدارس التعليم الفني.
- 3- استمارة التحليل البيئي للتعليم الفني وذلك للتعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف بمدارس التعليم الفني، وللتعرف على الفرص والتحديات بالمجتمع الخارجي، وطبقت على عينة من الطلاب والمعلمين والعاملين بتلك المدارس الثانوية الفنية.

## عينة الدراسة:

تطبيق استبانة التعرف على واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه على عينة من طلاب وطالبات التعليم الثانوي الفني ( صناعي - تجاري - زراعي) نظام الثلاث سنوات، وتم تطبيق استبانة التعرف على المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني على المعلمين والمعلمات والعاملين بنفس المدارس التي تم تطبيق الاستبانة الأولى بها ، وتم تطبيق استمارة التحليل البيئي بنفس مدارس التعليم الثانوي الفني التي تم تطبيق الاستبانة الأولى والثانية بها .

## مصطلحات الدراسة:

### 1- خطة استراتيجية :

وتعرف الدراسة الحالية الخطة الاستراتيجية إجرائيا بأنها: "هي عملية دراسة موضوع معين بشكل علمي منظم ويتم فيه التعرف على نواحي القوة والضعف للبيئة الداخلية ، والتعرف على الفرص والتحديات بالبيئة الخارجية ثم وضع رؤية ورسالة وأهداف استراتيجية يتم تحويلها إلى خطة تنفيذية كاملة للتطبيق على أرض الواقع لتطوير الجانب موضع الدراسة وذلك وفقا لاحتياجات المجتمع وتنتهي النتائج بتحسين الواقع وتطويره في ضوء الإمكانيات المتاحة .



## ٢- العمل الحر:

تعرف الدراسة الحالية العمل الحر إجرائيا بأنه: "هو العمل الذي يوجد به الشخص لنفسه ويكون الشخص مستقلا في عمله ومعتمدا على ما لديه من قدرات وامكانيات ومهارات في ممارسة عمله الخاص به وتسويق منتجاته وحفر مكان له في سوق العمل مساهما في إحداث التنمية بالمجتمع.

## ٣- ثقافة العمل الحر:

تعرف الدراسة الحالية ثقافة العمل الحر إجرائيا: بأنها هي إكساب الأفراد المعلومات والأفكار والمهارات الريادية المختلفة التي تلزمهم من أجل ممارسة العمل الحر بدون الحاجة إلى مساعدة الآخرين، وكسابهم القيم والاتجاهات التي تدفعهم لممارسة العمل الحر في إطار أخلاقي يسهم في تنمية المجتمع اقتصاديا واجتماعيا.

ما ورد في مصطلحات الدراسة هو التعريفات الإجرائية وسوف يتم تناولها بالتفصيل في الإطار النظري للدراسة.

## خطة السير في الدراسة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة، والأدبيات ذات الصلة بالدراسة الحالية وتحديد مشكلة الدراسة بشكل واضح ثم سارت خطوات الدراسة وفقا للخطوات التالية:

## ١- الإطار العام للدراسة:

وجاء هذا الجزء للتعريف بمشكلة الدراسة من خلال استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة وتحديد مشكلة الدراسة، وأهدافها ، وأهميتها والتعريف بحدود الدراسة ومنهج الدراسة وأدواتها وعينة الدراسة ومصطلحاتها وخطة السير في الدراسة.

## ٢- الإطار النظري للدراسة: وجاء مكونا من ثلاث أجزاء هي:

**الجزء الأول:** عن مفهوم وفلسفة العمل الحر وأهم خصائصه وأنواعه وأهم معوقاته وسمات أصحابه.

**الجزء الثاني :** عن مفهوم ثقافة العمل الحر والأسباب التي دعت لتنميتها لدى طلاب التعليم الفني وأهم جوانبها وجاء هذا الجزء الأول والثاني ليجيب عن التساؤل الأول من تساؤلات الدراسة.

**الجزء الثالث:** عن أدوار التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه ، وجاء هذا الجزء ليجيب عن التساؤل الثاني من تساؤلات الدراسة.

**الجزء الرابع:** عن المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني وجاء هذا الجزء ليجيب عن التساؤل الثالث من تساؤلات الدراسة.

٣- إجراءات الدراسة الميدانية: وتم بهذا الجزء تناول أهداف الدراسة الميدانية وعينة الدراسة وأساليب اختيارها وأدواتها وتقنين الأدوات والمعالجة الإحصائية والتحليل الإحصائي لنتائج الدراسة الميدانية.

٤- نتائج الدراسة الميدانية: وجاء بهذا الجزء نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها وتم التعرف فيها على واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه ومدى توفر المتطلبات اللازمة لذلك ، وجاء هذا الجزء ليجيب عن التساؤل الرابع والخامس من تساؤلات الدراسة.

٥- الخطة الاستراتيجية المقترحة: وتم وضع الخطة الاستراتيجية المقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر وتم بناء تلك الخطة الاستراتيجية في ضوء نتائج الدراسة النظرية ونتائج التحليل البيئي ونتائج الدراسة الميدانية، وجاء هذا الجزء من الدراسة ليجيب عن التساؤل السادس والأخير من تساؤلات الدراسة، ثم اختتمت الدراسة بقائمة المراجع العربية والأجنبية التي استعانت بها الباحثة في إعداد تلك الدراسة.

#### الإطار النظري :

أولاً: العمل الحر (مفهومه وفلسفته - خصائصه - أهميته - أنواعه - معوقاته - سمات أصحابه) :

#### (أ) مفهوم العمل الحر وفلسفته:

تعددت تعريفات العمل الحر ولا يوجد اتفاق حول تعريف العمل الحر أو كيفية قياسه، وهو المشروع الاقتصادي الخاص الذي ينتج سلعة أو يقدم خدمة أو تجارة ويسمى مشروعاً حراً ، ناتج عن حرية اختيار صاحبه أو أصحابه لنوعيته وسماته وعدم فرض أي جهة خارجية على ذلك المشروع نوع نشاطه، أو مخرجاته أو أهدافه وسياسته وخطته أو نوعية المعلومات أو العمال أو النظم الإدارية والفنية به (أسامة الطاحوس، ٢٠١٧، ٢٥) ، (خلف البحيري، ٢٠١٧، ٧٤).

كما يعرف العمل الحر بأنه كل نشاط يقوم به الفرد عضلياً أو عقلياً مقابل عائد مادي إشباعاً لرغباته وتلبية لاحتياجاته الحياتية المتنوعة لتوفير حياة كريمة له. (هانم سليم، ٢٠١٧، ٢٩٨).

ومن تعريفات العمل الحر بأنه عمل اختياري يقع عبء مسؤولياته على صاحبه وتعود إليه مخرجاته المادية والأدبية والمعنوية وقد يكون عملاً في مجال الفنون أو في المصنع أو المعمل أو المكتب (مهدي القصاص، ٢٠٠٨، ٧).

ويعرف العمل الحر بأنه: "توظيف الفرد لذاته وذلك عندما يعمل لحسابه الخاص بإنشاء عمل لنفسه ويبدأه ويسيطر عليه ويديره ويولد الدخل المباشر له من العملاء والزبائن وغيرهم من المنظمات، بدلاً من كونه موظفاً في عمل لدى شخص آخر أو لدى صاحب عمل آخر، وبالتالي يكون العمل الحر هو وضع يعمل فيه الفرد لنفسه وبأنفسه بدلاً من العمل لدى صاحب العمل الذي يدفع له الراتب أو الأجر" (Afolabi, M. et al., 2017, 46).

ويعرف الصندوق الاجتماعي للتنمية على "أنه هو المشروع الاقتصادي الخاص بالفرد الذي ينتج سلعة أو يقدم خدمة أو تجارة ، ويسمي مشروعاً أو عملاً حراً بسبب اختيار صاحبه لنوعيته وسماته ، وعدم تمكن أي جهة خارجية من فرض نوع النشاط أو المخرجات أو الأهداف أو السياسات أو الخطط أو المعدات أو العمالة أو النظم الإدارية الفنية المتعلقة بالمشروع (الصندوق الاجتماعي للتنمية ، ٢٠٠٨ ، ١٨) ، (الصندوق الاجتماعي للتنمية ، د . ت ، ٣) .

ويعرف العمل الحر بأنه دخل يكتسب من مشروع تجاري أو تجارة يتحكم فيها الشخص نفسه مثل إنتاج مبيعات أو إيجار مزرعة أو بيع المنتجات الحرفية ورعاية الأطفال في بيوت خاصة (مصطفى أحمد ، ٢٠٠٩ ، ٥٤٢٥) .

والعمل الحر هو "أن تعمل لنفسك أو لشركة أنت تمتلكها أو تحت سيطرتك أو قد تكون مالكا أو تمتلك رأس المال أو تشغل لديك أشخاص آخرين أو قد تكون صاحب عمل حر بدون أن تؤسس عمل رسمي (مصطفى أحمد ، ٢٠٠٩ ، ٥٤٢٥) .

ويعرف العمل الحر بأنه "هو القيام بمشروع صغير أو متوسط بالجهود الذاتية فقط أو الذاتية والمجتمعية معا ويستند على حرية اتخاذ القرار والبعد عن البيروقراطية والمرونة كما أنه لا يمثل نشاط حكومي ولكنه يخدم المصالح الحكومية بما يوفره من سلع أو خدمات وفرص العمل الحر والقضاء على البطالة" (سرية عبد الرحيم ، ٢٠٠٩ ، ٥٣١٤) .

ويعرف العمل الحر بأنه هو العمل الذي يقوم به الشباب بمفرده ولحسابه الخاص ويمتلك عناصر إنتاجه وتعود عليه فائدة هذا العمل واختيار العمل يكون بمحض إرادته ويكون العمل مرتبط بالصناعات الحرفية الموهوب فيها مثل الأعمال الحرفية واليدوية مثل التجارة والحدادة والسباكة والنقوش والزخارف وغيرها (أميرة عبد النبي ، ٢٠١٧ ، ٨٠ - ٨١) .

وبالتالي يمكن تعريف العمل الحر بأنه هو العمل الذي يقوم به الفرد لحسابه الخاص ويستثمر فيه جهوده وماله وقواه العقلية والبدنية من أجل الحصول على دخل يحسن ويرفع مستواه الاقتصادي ويختار هذا العمل بحرية تامة ولا يتبع أي جهة خارجية أخرى أو يخضع لها، وتكون نوعية العمل وتوقيته وحجمه يتناسب مع إمكانيات وظروف وقدرات ذلك الفرد.

ونظرا لتداخل مفهوم العمل الحر مع بعض المفاهيم الأخرى فسيتم توضيح الفروق بينهم فيما يلي:

### الفرق بين العمل الحر والعمل الخاص:

العمل الحر يختلف عن العمل الخاص، حيث إن العمل الحر يقوم به الفرد لحسابه الخاص ويتحكم فيه تماما أما العمل الخاص فيشير إلى قيام الفرد بالعمل لحساب الغير، متلقيا للتعليمات من صاحب هذا العمل الخاص وذلك مقابل الحصول على أجر (مهدي القصاص ، ٢٠٠٨ ، ١١) .

والجدير بالذكر من يعمل بالقطاع الخاص لا يطلق عليه ممارس للعمل الحر حتى وان كان مدير المشروع في حالة عدم كونه شريك وبالتالي فإن الدعوة للعمل الحر ليست دعوة للعمل بالقطاع الخاص ولكنها دعوة لإقامة هذا العمل الخاص (الصندوق الاجتماعي للتنمية، دت، ٣).

يتضح من ذلك أن العمل الحر هو إقامة الشخص لعمل خاص به ولحسابه الخاص ويختاره بمطلق الحرية وفقا لقدراته وامكاناته، أما العمل الخاص هو أن يعمل الشخص عند صاحب المشروع مقابل أجر معين، وبالتالي العمل الحر هو أعم وأكبر لأن من يقيم العمل الحر سوف يصبح عمل خاص به وقد يوظف ويتيح فرص عمل للآخرين بالمجتمع وبالتالي هو شخص موهوب ومبادر لديه من القدرات ما جعله يقوم بذلك العمل الحر .

### الفرق بين العمل الحر وريادة الأعمال:

يوجد تشابك وتداخل بين مفهوم العمل الحر وريادة الأعمال رغم وجود اختلاف نسبي بينهم، حيث إن العمل الحر أعم وأشمل من ريادة الأعمال حيث إنه يتضمن أعمال تقليدية وابداعية ريادية، أما ريادة الأعمال فتشمل الأعمال الابتكارية والإبداعية التي تحمل في طياتها المبادرة وتتطلب دعما ماديا ومعنويا من الجهات الرسمية لتشجيع الرياديين على إنجاز وتحقيق أفكارهم وتحويلها إلى واقع ملموس (هانم سليم، ٢٠١٧، ٢٩٩).

وهناك من يرى أن الشخص قد يقيم عملا حرا صغيرا ويكفيه ماليا ويظل هذا العمل صغيرا يقيه على حاله بدون تغيرات تذكر لعشرة سنوات أو أكثر، هذا الشخص يفتقد لمهارات الريادة التي تعتبر اليوم ضرورية لتنشيط الاقتصاد ، وبالتالي الريادي هو الشخص الذي يقيم المشروع ويحوّله إلى عمل كبير نشط. (سعاد برنوطي، ٢٠١٠، ٢٦).

وبالتالي يمكن القول أن صاحب العمل الحر هو من يقيم العمل وقد يكون هذا العمل مشروعاً صغيراً أو متناهي الصغر وقد يظل هذا العمل على حالته كما هو سنوات دون تطوير أو تقدم ، ولكن في حالة امتلاك صاحب العمل للسمات والقدرات الريادية فإنه يتحول بعمله الصغير أو متناهي الصغر إلى مشروع متوسط ثم مشروع كبير الحجم ، وفي هذه الحالة يطلق عليه شخص ريادي وقد اقتحم مجال ريادة الأعمال التي تأخذ حجم أكبر تتطلب فيه موافقات واجراءات رسمية وقانونية بشكل أوسع وتتطلب رأس مال كبير .

### (ب) فلسفة العمل الحر:

ازدادت حاجة المجتمع المصري إلى العمل الحر عندما تقلصت فرص العمل والتوظيف بالقطاع الحكومي في التسعينات من القرن الماضي خاصة مع توجه الدولة إلى التخصصية وتشجيع الشباب على إقامة الأعمال الخاصة بهم والبحث لأنفسهم عن فرص عمل تتناسب مع قدراتهم خاصة مع وجود انتشار كبير للعمل الحر في دول العالم المختلفة حيث يشكل أصحاب العمل الحر في أمريكا في عام ٢٠١٧م حوالي ٣٤% من القوى العاملة في أمريكا، كما أنه حوالي ٤٥% من الأوروبيين يتطلعون لممارسة العمل الحر بشكل إيجابي (Gandini, A., 2016, 127).

وفي أحدث مسح إحصائي لعام ٢٠١٧م بالولايات المتحدة الأمريكية فقد وجد أنه يقدر أكثر من ٥٧ مليون من الأمريكيين حالياً يعمل أعمال حرة والخبراء يعتقدون أن هذا العدد في زيادة مستمرة وسريعة (Sukel, K., 2018, 45 - 46)، ومن ثم جاء العمل الحر وتقوم فلسفة العمل الحر على عدة مبادئ أساسية منها: (هانم سليم، ٢٠١٧، ٣٠١ - ٣٠٢).

- الحرية: وتتمثل في اختيار النشاط ونوعه ومكانه وزمانه وتملكه وإدارته وتطويره.
  - الإبداع والابتكارية: من خلال قيام الفرد بإطلاق أفكار غير تقليدية وتنمية الحس الإبداعي، والخلاق لتوليد أفكار ريادية جديدة.
  - التنافسية: وتتمثل في تحسين المنتج بصفة مستمرة لكي يسوقه ويتغلب على متغيرات السوق.
  - الدينية: من خلال غرس الوعي الديني بقدسية العمل وإتقانه كفرض عين على الفرد لخدمة المجتمع.
  - الثقافية: من خلال إحداث التغيير الثقافي من تغيير النظرة المتدنية للعمل اليدوي والحر في المجتمع من خلال التوعية بأهمية وفوائد العمل الحر.
  - النمذجة: وذلك بتقديم نماذج ناجحة في مجال العمل الحر ليقنتدي ويحتذي بها الشباب.
- ويضاف إلي ما سبق بعض المبادئ الأخرى وهي المبادئ الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية.

- الاقتصادية: وتتمثل في ضرورة النظر للعمل الحر بأنه من أهم دعائم الاقتصاد الوطني، وذلك لأن العمل الحر لا يمكن أن يبني مشاريع كبرى ، ولا يوجد اقتصاد واحد كل مستثمريه كبار رجال الأعمال ، حيث تشكل مشاريع الشباب الصغير ما نسبته ٩٠% تقريبا من إجمالي المنشآت في العالم وتوظيف ما يناهز ٥٠% إلى ٦٠% من القوى العاملة في العالم (منظمة العمل العربية، ٢٠٠٩، ٤٠).

- التكنولوجية: حيث إن العمل الحر أصبح يعتمد بشكل كبير على التكنولوجيا الحديثة في الدعاية لهذا العمل وتسويق منتجاته وذلك عبر الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي المختلفة ، بالإضافة إلى ظهور بعض الأعمال الحرة التي تمارس عبر الإنترنت وذلك أتاح ظهور منصات للعمل الحر عبر الإنترنت ، وأدى ذلك إلى ظهور مساحة عمل افتراضية فتحت مجالا للعمل الحر عبر الإنترنت تم فيها تسهيل تبادل الخدمات والأعمال بين المشتغل والمتخصص" (خالد دهليز وآخرون، ٢٠١٨، ١٦٧).

ولقد تم استخدام التكنولوجيا في ممارسة العمل الحر في البيئات الرقمية وأصبح التوظيف في العمل الحر عبر الإنترنت من سمات اقتصاد المعرفة الرقمي خاصة في مجال الإعلام بأنواعه المختلفة التي تعتمد على السمعة الشخصية والعلامة التجارية الذاتية في اقتصاد المعرفة الرقمي (Gandini, A., 2012, 123) وساعد على ذلك أن الشباب يلجأ لها كطريقة سهلة للتسوق والحصول على مستلزماتهم .

- الاجتماعية: حيث تقوم ممارسة العمل الحر على العلاقات الاجتماعية والتواصل الاجتماعي بين صاحب العمل والعملاء المستفيدين منه، يترتب على ممارسة العمل الحر العديد من المزايا الاجتماعية بالإضافة للعوائد الاقتصادية منها القضاء على البطالة والزواج وبناء الأسرة والقضاء على الفراغ ومحاربة التشدد والحفاظ على التماسك الاجتماعي والأسري بالمجتمع ونبذ العنف مما يحقق الاستقرار الأمني والسياسي بالدرجة الأولى (منظمة العمل العربية ، ٢٠٠٩ ، ٤٠).

وقد أدى الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية ورأس المال الاجتماعي وأهميته للعمل الحر إلى ظهور مصطلح جديد يسمى التنشئة الاجتماعية للعمل الحر أو المشروع نظرا لأهمية الاجتماعية في ممارسة العمل الحر أو نجاح المشروع الخاص بالفرد (Gandini, A., 2016, 128).

وهناك من يرى "أن العمل الحر يعتمد نجاحه على عدة مبادئ منها مبدأ السمعة الطيبة وتكوين رأس مال اجتماعي متمثل في العلاقات الاجتماعية الطيبة في السوق مع العملاء والمنافسين (Gandini, A., 2016, 124).

**تلك كانت أهم المبادي التي تقوم عليها فلسفة العمل الحر في المجتمع.**

وتقوم فلسفة العمل الحر على أساس امتلاك الفرد الذي يمارس العمل الحر عدة كفاءات منها : القدرة على العمل بحرية وثقة في النفس وتحمل المسؤولية ولقد أجمعت عدة دراسات على أن العمل الحر يعتمد على امتلاك الفرد لمجموعة من المهارات والقدرات منها ما يلي: (منى عمرن ٢٠١٧ ، ٥٤٠)، - (Greene, F. & Saridakis, G. , 2008, 653) (654)، (الصندوق الاجتماعي للتنمية ، ٢٠٠٨ ، ٢٥ - ٣١)، (هشام العربي، ٢٠١٧ ، ٣٩٧ - ٣٩٨)، (مصطفى أحمد، ٢٠٠٩ ، ٥٤٢٨)، (إيمان الهاشمي، ٢٠٠٩ ، ٢٥٥٦)، (الصندوق الاجتماعي للتنمية ، د. ت ، ١٢-١٣) ، (الدليل ، ٢٠١١ ، ٥)، (أحمد مهناوي، ٢٠١٤ ، ٣٣١ - ٣٣٥).

- الاستقلالية والقيادة.
- المبادرة وبث روح المبادرة.
- لديه القدرة على المخاطرة والمجازفة.
- الصبر والإصرار والمثابرة.
- لديه القدرة على الاتصال بالآخرين والقدرة على الإقناع.
- احترام وتقدير الوقت واستخدامه بكفاءة.
- القدرة على اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية.
- القدرة على الابتكار والتجديد.
- الطموح والنشاط.
- القدرة على اغتنام الفرص والبحث عن فرص جديدة.

- يحترم المستهلك ويهتم بجودة ونوعية المنتج الخاص به.
- الثقة بالنفس وفي القدرات.
- مجتهد ومبدع.
- أن يكون مرن وملتحمس.
- حازم وحاذق في البيع والقدرة على حل المشكلات.
- لديه رؤية ونظرة مستقبلية والقدرة على التخطيط.

وفي حالة توفر المباديء التي تستند عليه فلسفة العمل الحر بالإضافة للسمات السابقة المطلوب توفرها فيمن يقوم بالعمل الحر فإن ذلك يسهم في نجاح ذلك العمل الحر بقدر كبير.

### (ج) أنواع العمل الحر:

- توجد عدة تصنيفات للعمل الحر منها من يصنف الأعمال الحرة إلى ما يلي:
- (أبو الحسن إبراهيم، ٢٠٠٨، ٢١٠).
- أصحاب الأعمال التجارية الصغيرة والمتوسطة.
  - المزارعين.
  - العمال المهنيين المثقلون بمهارات والمستقلون مثل: (المحاميين - الأطباء - الفنانين).
  - عمال الحرف اليدوية كـ بعض أنواع العاملين داخل المنازل أو خارجها وهم يمثلون قاعدة عريضة من الذين يعملون لحسابهم الخاص.

وهناك من يرى أن الأعمال الحرة تشتمل على مجموعة المقاولين المهنيين والعاملين بتكنولوجيا المعلومات والهندسة وإدارة المشاريع والتصميم الفني والإدارة ، كما يشمل المستقلون في العمل العاملون في وسائل الإعلام والتصميم والتحرير والتمويل والغذاء وغيرها من الحرف مثل تصميم الأزياء والمحامون والمعلمون الخصوصيون ومصممي كروت الزفاف ومثبتي مرافق ومكونات الكمبيوتر المنزلي، ومصممي بطاقات الزفاف (Kitching , J. & Smallbone, D., 2012, 75-78)

وهناك من يرى أن الأعمال الحرة تشتمل على كل الأعمال والمشروعات الصغيرة وهي عدة أنواع منها ما يلي: (الصندوق الاجتماعي للتنمية ، د. ت، ٦).

- إنتاجية (صناعية): وهي المصانع الصغيرة و ورش إنتاج السلع الاستهلاكية بتحويل المواد الخام إلى منتجات نهائية
- خدمية: وهي كل مشروع يقدم خدمة للمستهلك مثل إصلاح السيارات واصلاح الكاوتش وخدمات مكتب الكمبيوتر والخدمات السياحية.

- تجارية: هي المشروعات التي تقوم بشراء سلعة وإعادة بيعها لتحقيق ربح سواء تجارة الجملة أو التجزئة.
- صناعات مغذية: هي كل مشروع ينتج قطع غيار أو أجزاء من منتج يحتاجه المصنع الكبير مثل: (صناعات مغذية للسيارات، صناعات مغذية للملابس الجاهزة).
- زراعية ونتاج حيواني: هي كافة المشروعات المرتبطة باستصلاح الأراضي لزراعتها والأنشطة الزراعية وتربية الحيوانات والطيور والنحل والإنتاج الأول للمواد الغذائية بصفة عامة.
- تكنولوجيا المعلومات: مثل عمل معرض بيع أجهزة حاسب آلي ومستلزماته والطابعات، ومشروع صيانة الحاسب الآلي، ومشروع تقديم دورات تدريبية في الحاسب الآلي ، ومشروع كتابة وطباعة الرسائل العلمية، ومشروع مطبعة للكتب العلمية، إنتاج وبيع برامج تعليمية، ومشروع تصميم شبكات ومواقع، ومشروع التجارة الإلكترونية عبر الإنترنت ، ومشروع التسويق والدعاية الإلكتروني.

وتتنوع مجالات العمل الحر لتغطي جميع جوانب الحياة الإنسانية لدرجة يصعب حصرها ومنها المشروعات المنتجة والتجارية والمهنية والإدارية والخدمية والهندسية والبرمجيات والكمبيوتر (Elert, N. et al., 2015, 3-6).

ومن مجالات العمل الحر ما يلي: (هانم سليم، ٢٠١٧، ٣٠٥-٣٠٧)

- في مجال الاقتصاد المنزلي: مثل مشروع المطاعم والمخابز ومشروع حلواني ومشروع العصائر ، والمخللات ومصانع الألبان وتعبئة وحفظ المواد الغذائية وإنتاج وبيع المفروشات ، مشروع ترزي بأنواعه، مشروع أتيليه ، إنتاج وبيع التريكو، بيع ملابس جاهزة.
- في مجال التربية الفنية: مثل إنتاج وبيع اللوحات الفنية ، مشروع شركة إعلانات، استديو تصوير فوتوغرافي ، بازار لبيع المجسمات والمشغولات اليدوية، ورشة لإنتاج المنتجات والأعمال الخشبية والبراويز، إنتاج وبيع أشغال المعادن، إنتاج و بيع المشغولات الجلدية ، إنتاج وبيع النسيجيات والمشغولات والسجاد اليدوي، مشروع طباعة على المنسوجات، مستلزمات الديكور والمباني.

يوجد بالمملكة المتحدة تقسيم أصحاب الأعمال الحرة إلى تسع مجموعات والتقسيم حسب مستوى المعرفة والمهارات التي يمتلكها الأفراد ويتم تقسيمهم وفقا لذلك بشكل متدرج من أعلى لأدنى كما يلي:

(Kitching , J. & Smallbone, D., 2012, 79)



- ١- المديرين وكبار المسؤولين والمالكين في مجال الزراعة والخدمات، والنقل والخدمات اللوجستية والصحة.
- ٢- العاملين بالخدمات من المهنيين في العلوم والبحوث الهندسية وتقنية الصحة والتدريس والتعليم والإعلام والخدمة العامة.
- ٣- معاونين الفنيين للمهن كالرعاية الصحية، والاجتماعية ومهن خدمات الحماية الثقافية ووسائل الإعلام.
- ٤- المهن الرياضية المختلفة.
- ٥- المهن الإدارية والسكرتارية وأمناء المكتبات والأمناء القانونيين.
- ٦- مهن الحرف اليدوية التي تحتاج مهارة مثل الحرف الزراعية والمعادن والكهرباء والتجارة الإلكترونية والبناء والتشييد والترفيه والمرضات ومصنفي الشعر والحلاقين.
- ٧- مهن المبيعات وخدمة العملاء وتجار التجزئة والإيجارات والأمور النقدية.
- ٨- المهن الخاصة بالاتصالات وعمليات الاتصال والآلات والسائقين وعمال ميكانيكا السيارات، والخياطة.
- ٩- المهن الأولية مثل عمال الزراعة ومنظف النوافذ وحراس الأمن.

### والمجموعة الرئيسية فيها هي المجموعة الثلاثة الأولى منها الأكثر أهمية.

ويضاف إلى ما سبق تقسيم آخر للأعمال الحرة يوجد في الدول الأجنبية مثل فنلندا ، ويقسمها إلى ما يلي : (الدليل ، ٢٠١١ ، ٦-٧)

- **العمل الحر الامتيازي:** وهو قيام الفرد المستقل بعمل مشروع أو عمل تجاري عن طريق شراء حق الامتياز أو الحق في الاستعمال مقابل أجر وذلك لاسم شركة مشهورة أو علامة تجارية أو إنشاء أعمال أو مشروعات تحمل نفس الاسم التجاري حتى يضمن نجاح مشروعه أو عمله الحر.
- **العمل الحر كعمل جانبي:** حيث يمارسه الشخص بشكل غير أساسي بجوار عمله الرئيسي حتى يضمن نجاحه قبل المخاطرة والاعتماد عليه بشكل كلي أي يكون تحت التجريب والاختبار.
- **العمل الحر الفريقي:** هو عمل حر لكن يمارسه ويشترك فيه مجموعة من الأفراد كفريق عمل ويجمعهم الرغبة في ممارسة العمل الحر لكن لا بد من وجود عدة أفراد للقيام بذلك العمل.
- **العمل الحر الاجتماعي:** هو عمل حر يمكن أن يكون لفرد أو عدة أفراد يمارسون العمل الاجتماعي بشكل حر وله نفس مواصفات العمل الحر لكن يشترط فيه خدمة المجتمع .

كانت تلك بعض الأعمال الحرة التي يمكن أن يمارسها الأفراد الراغبين في العمل الحر، ومن أهمها ممارسة قيادة الأعمال الاجتماعية ولقد توصلت دراسة (Jensent, T., 2014, 349-364) إلى أنه من الضروري تعليم الطلاب بالمدارس كيفية قيادة الأعمال الحرة خاصة الاجتماعية منها وهي التي تعود بالفائدة على المجتمع بالدرجة الأولى خاصة عن طريق تنظيم المشروعات بطريقة ديناميكية ومتكاملة حتى يتم تدريب الطلاب على قيادة وممارسة الأعمال الاجتماعية بشكل عملي وفعال .

#### (د) أهمية العمل الحر:

ترجع أهمية العمل الحر إلى ما يقدمه للأفراد والمجتمع من فوائد ومنافع متعددة منها ما يلي: (الصندوق الاجتماعي للتنمية ، ٢٠٠٨ ، ١٩)، (وليد يعمر، ٢٠١٥ ، ١٥-١٦)، (منى عمر، ٢٠١٧ ، ٥٤١)، (هانم سليم، ٢٠١٧ ، ٣٠٢ - ٣٠٣)، (مرورة التابعي، ٢٠١٠ ، ٢٢٩-٢٣٠)

- بناء الثقة لدى الشباب وتعميق روح الاعتماد على الذات وخلق الطموح لديهم في اقتحام العمل الحر.

- رفع المستوى المهاري والمعرفي للعنصر البشري.

- توفير فرص عمل والتخفيف من مشكلة البطالة.

- إيجاد تغيير جذري في الهياكل الاقتصادية الإنتاجية لتحقيق التنمية الاقتصادية في المجتمع.

- تحسين المستوى الاجتماعي للأفراد والاندماج في المجتمع.

- تحقيق دخل مستمر وتمكين الشباب من العيش الكريم لهم ولعائلاتهم.

إضافة إلى ما سبق إن ممارسة العمل الحر تؤدي إلى حسن استغلال القدرات والمهارات التي توجد لدى الأفراد بالمجتمع مع استغلال للثروات والموارد المتاحة لأقصى درجة ممكنة مما يحقق تحسين مستوى الحياة وجودتها لدى المواطنين العاملين أعمال حرة ويقلل من الاستيراد للمنتجات المختلفة وتحقيق الاكتفاء الذاتي بالمجتمع مما يحقق له اقتصاد مستقل غير معتمد على الآخرين.

#### (هـ) مميزات العمل الحر:

توجد للعمل الحر عدة مميزات نظرا لما له من دور قوى وفعال في المجتمع وفي تحسين جودة حياة الأفراد وقد يرجع ذلك للمميزات التي يتميز بها ومنها مايلي: (هانم سليم، ٢٠١٧ ، ٣٠٧-٣٠٨)، (عبد العزيز المبارك، ٢٠١١ ، ١٣)

- الحرية في اختيار نوع النشاط الذي يرغب الشخص بالعمل فيه وتحديد الزمان والمكان الملائم له ودرجة الإنجاز المطلوب تحقيقها في ضوء إمكاناته وظروفه.

- الاستقلالية والاعتماد على الذات بدلا من الاعتماد على الآخرين والتحرر من الروتين والرقابة الخاصة بالوظيفة (إن وجدت).

- الربحية المتمثلة في وجود فرص عديدة لتحقيق الأرباح والعائد المادي الكبير بعيدا عن الوظيفة الحكومية ذات الراتب الشهري الثابت والمنخفض.
  - التميز حيث تتوفر بيئة عمل جذابة وشيقة تسمح بتحقيق آمال الفرد والطموحات وتحويلها إلى واقع عملي فيه تفرد وتميز حتى يتمكن من المنافسة والاستمرار والبقاء.
  - التوظيف الذاتي وإيجاد فرص عمل للآخرين مما يقضي على بطالة الشباب ، وعلاج مشكلاتهم الاجتماعية والنفسية.
  - خدمة وتنمية البيئة من خلال تشجيع الشباب على العمل المفيد والمثمر بها سواء صناعي أو زراعي أو تجاري أو خدمي.
  - الحد من ظاهرة الهجرة غير الشرعية وتوفير بيئة مناسبة يتم بها استثمار الكفاءات البشرية.
  - المساهمة في زيادة معدلات النمو الاقتصادي والدخل القومي من خلال تلبية الاحتياجات المحلية من سلع والخدمات أو التصدير للخارج لجلب العملة الصعبة.
- وبالرغم من المزايا المتعددة للعمل الحر وعوائده على المجتمع والفرد إلا أنه لا زال هناك إجماع كبير عن العمل الحر وخوف شديد منه بسبب عدم الوعي بجوانبه المختلفة وكيفية التعامل مع السوق والى جود معوقات أخرى تعوقه وتسبب تعثره سيتم ذكرها في الجزء التالي .

### (و) معوقات العمل الحر:

- تواجه العمل الحر عدة مشكلات ومعوقات تقف أمام طريق نجاحه ، وهذه المعوقات إذا لم يتم حلها أو التغلب عليها فإنها قد تؤدي إلى فشل العمل الحر وخسارة صاحبه ومن أهم تلك المعوقات هي ما يلي: (الصندوق الاجتماعي للتنمية، د. ت، ١٩-٢١)، (هانم سليم، ٢٠١٧ ، ٣٠٩) ، (مرورة التابعي، ٢٠١٠، ٢٦٩-٢٧١)، (الدليل، ٢٠١١، ٥).
- ١- القصور في المعرفة وعدم جود خبرة فنية كافية لدى صاحب المشروع خاصة فيما يتعلق بالقوانين والضرائب وغيرها.
  - ٢- ضعف القدرات الإدارية لصاحب العمل أو المشروع.
  - ٣- القصور في دراسة الجدوى للعمل أو المشروع ، ونقص المهارات والخبرات لدى صاحب العمل.
  - ٤- اختيار مشروع غير مناسب وعدم التأكد من وجود فجوة في السوق يمكن أن يغطيها هذا المشروع.
  - ٥- المشكلات المتعلقة بالتمويل مثل نقص الأموال اللازمة أو سوء تقدير للتكلفة المطلوبة لهذا العمل.
  - ٦- المشكلات المتعلقة بالتسويق مثل الاستهانة بالمنافسين في السوق أو المنافسة غير الرشيدة في المنتجات بسبب منافسة محلية أو بضائع مستوردة.

- ٧- عدم الاستقرار الاقتصادي في أسعار السوق مما يؤدي إلى ارتفاع تكلفة الإنتاج وبالتالي قلة الربح أو الدخل من العمل الحر أو المشروع.
- ٨- تحمل المسؤولية الكاملة عن المشروع إداريا ونتاجيا وتسويقيا مما يسبب لأصحاب العمل القلق والتوتر والخوف من المستقبل.
- ٩- ضغوط العمل وصعوبة تنظيم الوقت وقضاء صاحب العمل لساعات طويلة في العمل.
- ١٠- النظرة المتدنية للعمل الحر خاصة من النساء ما يؤدي للإحجام عن الالتحاق بالعمل الحر أو النجاح فيه.
- ١١- قلة تشجيع ودعم الجهات الحكومية بتوفير بيئة آمنة ومناسبة للعمل الحر وتدبير التمويل اللازم لضمان بقائه واستمراره.
- ١٢- إحجام بعض الأفراد عن العمل الحر بسبب عدم وجود مزايا الوظيفة الحكومية كالتأمين والعلاج والمعاش والإجازات والعطلات الرسمية وغيرها.
- ١٣- اختيار صاحب العمل أو المشروع لبعض الأقارب والمعارف في العمل دون مراعاة الكفاءة والصلاحية الوظيفية.
- ١٤- ضعف قدرات أصحاب العمل في التخطيط للعمل والتنفيذ والمتابعة المستمرة لما تم التخطيط له.

ويضاف إلى ما سبق أن هناك قلة وعي مجتمعي بالعمل الحر وأهميته ودوره الكبير في المجتمع وعوائده على الأفراد ، وذلك بسبب النظرة المتدنية للعمل الحر وتمجيد الوظيفة الحكومية ، وبالتالي هناك مقاومة من الآباء وكبار السن من ممارسة الأبناء للعمل الحر ويضاف لذلك جهل الأبناء بالعمل الحر وكيفية إقامته وضعف قدراتهم على إنشائه وإدارته وحل كل المعوقات التي تعوقه وذلك يتطلب نشر ثقافة العمل الحر لدى الأبناء الطلاب بجميع المراحل التعليمية حتى يتم إكسابهم المعارف والمعلومات والمهارات والقيم والاتجاهات الخاصة بالعمل الحر حتى يتشجعوا على الإقبال عليه ويتمكنوا من إنشائه وإدارته بنجاح.

**ثانيا: ثقافة العمل الحر (مفهومها- الأسباب الداعية لتنميتها لدى طلاب التعليم الفني- جوانبها ) :**  
**(أ) مفهوم ثقافة العمل الحر:**

توجد عدة تعريفات لمفهوم ثقافة العمل الحر فهناك من يرى أن الثقافة تشير إلى الأساليب السلوكية والقيم والمثاليات وطرائق الحياة والتفكير التي تتجسد في أنظمة وعلاقات اجتماعية وأنساق للاعتقاد تتبلور حول حاجات الشباب ووضعهم في المجتمع واحساسهم بمشكلاته واسهامهم في تغييره، وثقافة العمل الحر هي عملية اقتحام العمل للشباب التي تتطلب توافر مجموعة كبيرة من الصفات الشخصية والمعارف والمهارات الاجتماعية والفنية (منال عبد الرحمن، ٢٠١٥، ٣٧٧).

وتعرف ثقافة العمل الحر على أنها: "مجموعة القيم والأفكار والاتجاهات والعادات الاجتماعية التي تشجع العمل الحر الذي يقوم على أساس الرغبة أو الدافع الذاتي من قبل الأفراد في أي نشاط اقتصادي إنتاجي أو خدمي بحيث لا يتبع الدولة أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص" (محمد الخواجة، ٢٠١١، ١٥).

وتعرف ثقافة العمل الحر على أنها " المهارات والخبرات التي يمتلكها الفرد لممارسة تلك النوعية من العمل ، والعمل الحر هو المشروع الاقتصادي الخاص الذي ينتج سلعة أو يقدم خدمة أو تجارة ويسمي مشروعاً أو عملاً حراً بسبب حرية اختيار صاحبه لنوعيته وسماته وعدم فرض أي جهة خارجية على ذلك المشروع نوع نشاطه أو مخرجاته أو أهدافه وسياسته وخطته أو نوعية المعدات أو العمالة أو النظم الإدارية". (الصندوق الاجتماعي للتنمية، ٢٠٠٨، ١٨ ، (مرورة التابعي، ٢٠١٠، ٢٠٤).

وتعرف ثقافة العمل الحر بأنها "هي الرصيد المعرفي والفكري والمهاري الذي يمتلكه الفرد تجاه العمل الحر ، كما ينظر إليها على أنها هي الأدوات والخامات والتجهيزات التي يعتمد عليها الفرد في مجالات العمل الحر (خلف البحيري، ٢٠١٧، ٧٢).

وهناك رأي يرى أن نشر ثقافة العمل الحر لدى الطلاب هي تعليم الأفراد القدرة على تحويل الأفكار إلى أفعال ويشمل الابتكار والإبداع والمخاطرة فضلاً عن القدرة على تخطيط وإدارة المشروعات والأعمال من أجل تحقيق الأهداف ، ولا بد من التدريب لهم لإيقاظ روح المبادرة لديهم والإحساس بقدراتهم ولا بد أن يتضمن ذلك بالمناهج الدراسية حتى تعطي الفرصة لكل طالب ليكون رجل أعمال وكل طالب هو مهندس ثروته بشرط تتاح له الفرص ليوجد لنفسه العمل الحر، وترى اليونسكو أنه لتحقيق ذلك لابد من التعليم ، والتدريب معا (Afolabi, M. et al., 2017,45).

وبالتالي يمكن القول أن ثقافة العمل الحر هي امتلاك الفرد للمعلومات والمعارف والمهارات والقيم المختلفة التي تشجعه للعمل الحر وتؤهله للقيام به بمفرده دون الحاجة للآخرين مما يؤدي إلى نجاح عمله الحر الخاص به ويكتب له البقاء والاستمرار في سوق العمل مما يؤدي إلى تحسن مستواه الاقتصادي ويقدم سلع وخدمات للمجتمع المحيط به.

### (ب) الأسباب الداعية لنشر ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر:

هناك حاجة ملحة لنشر ثقافة العمل الحر لدى جميع المتعلمين بالمجتمع المصري لارتفاع معدلات البطالة بينهم أكثر من غير المتعلمين، ولذلك لابد من نشر ثقافة العمل الحر بجميع المراحل التعليمية، ولقد أوصت عدة منظمات بالوطن العربي على ضرورة تعليم نشر ثقافة العمل الحر وريادة الأعمال بالدول العربية وعلى رأسها مصر وذلك بدءاً من رياض الأطفال حتى المدارس الثانوية وذلك لأنه الحل السريع الذين يمكن أن يسفر عن نتائج على المدى القصير (الألكسو، ٢٠١٤، ٩).

خاصة وأن ممارسة العمل الحر تتطلب مجموعة من السمات والخصائص في من يمارس العمل الحر مثل العمل الجماعي والتواصل والإبداع والقدرة على القيادة وغيرها وهذه السمات لا يمكن أن تكتسب إلا ضمن السياق التعليمي ولا بد من إكساب الخريجين لتلك السمات بالتدريب عليها (Greene, F. & Saridakis, G., 2008, 653-654).

ومن ثم يجب أن يتم نشر ثقافة العمل الحر بجميع المراحل التعليمية في مصر بصفة عامة وفي التعليم الفني نظام الثلاث سنوات (المتوسط) بصفة خاصة ، وذلك لوجود عدة أسباب ملحة داعية إلى نشر ثقافة العمل الحر لدى خريجي هذا المستوى التعليمي (الفني المتوسط) وتمثل تلك الأسباب فيما يلي:

### ١- القضاء على مشكلة بطالة خريجي التعليم الفني:

تعد مشكلة البطالة من أشد المشكلات ضررا بالشباب خاصة بعد قضاء سنوات طويلة في التعليم ثم لا يجد فرصة عمل بسوق العمل مما يسبب للخريج ولأهله الكثير من المشكلات النفسية والاجتماعية ، وأصبح هناك توجه من دول العالم "تحو التعليم من أجل العمل الحر وهو أن يقوم التعليم بإعداد الطلاب للعمل الحر كبديل للعمل الحكومي ، وحتى لا يكون هناك تهاقت بينهم على العمل مدفوع الأجر بالحكومة والقطاع العام لأن الخريج الذي يعمل لحسابه الخاص يخلق فرصة عمل لنفسه ولغيره وهذا يساهم في التخفيف من حدة بطالة المتعلمين". (محمد عزب، ٢٠١١، ٢٧٦-٢٧٧).

ويرجع دور نشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب في القضاء على البطالة لديهم بسبب إكسابهم المعرفة والمهارات اللازمة لتنظيم المشروعات وتنمية قدراتهم لممارسة العمل وتنميته واكسابهم الثقة لبدء أعمال اقتصادية وتجارية جديدة. (Hussain, I. & Sajjad, S., 2016, 115-122) ، وتتفق مع ما سبق دراسة (Haryanti, S. et al., 2017, 83-93) في أن نشر ثقافة العمل الحر والريادي أمر مهم لطلاب التعليم الفني لحل مشكلة بطالة الخريجين منهم.

ولقد ازدادت في السنوات الأخيرة البطالة بين خريجي جميع المراحل التعليمية المختلفة ولكن تعتبر معدلات البطالة من خريجي التعليم الفني المتوسط من أعلى معدلات البطالة في مصر حيث تقرب نسبة العاطلين من خريجي التعليم الفني المتوسط حيث وصلت عام ٢٠١٧ م إلى (٤٧.٧ % ) من نصف إجمالي العاطلين في مصر بالرغم من حاجة المجتمع لذلك النوع من التعليم الفني (زراعي - صناعي - تجاري) الذي يوفر القوى العاملة في التخصصات الفنية المختلفة والتي توفر الفنيين في شتى المجالات المختلفة ، وفيما يلي سيتم توضيح إجمالي معدل البطالة في مصر بصفة عامة وبين خريجي التعليم الفني المتوسط بصفة خاصة كما بالجدول التالي: (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، ٢٠١٧) ، (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، ٢٠١٨).

جدول رقم (١)

أعداد والنسبة المئوية للعاطلين من التعليم الفني المتوسط نسبة لإجمالي العاطلين في مصر في عامي ٢٠١٦م، ٢٠١٧ م

النسبة المئوية للعاطلين من التعليم الفني المتوسط	إجمالي العاطلين في مصر			العاطلون من التعليم الفني المتوسط			المؤهل العام
	إجمالي	إناث	ذكور	إجمالي	إناث	ذكور	
٤٣.٧ %	٣٦٠٢٣	١٦٥٤٧	١٩٤٧٦	١٥٨٤٤	٧٤٢٢	٨٤٢٢	م ٢٠١٦
٤٧.٦ %	٣٤٦٨١	١٦١٥١	١٨٥٣٠	١٦٥٢٠	٧٧٨٣	٨٧٣٧	م ٢٠١٧

\* مستخلص من:

- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٧)، الكتاب الإحصائي السنوي ، العمل ، القاهرة: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٨)، الكتاب الإحصائي السنوي ، العمل ، القاهرة: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

ملحوظة : الوحدة بالمئات

يتضح من الجدول السابق أن ارتفاع معدلات البطالة بين خريجي التعليم الفني المتوسط عالية جدا وهي في زيادة مستمرة حيث إزدادت كما بالجدول في عام ٢٠١٧ بشكل كبير ووصلت (٤٧.٧ %) مقارنة بعام ٢٠١٦ م والذي كانت به (٤٣.٧ %) وهي من أهم الأسباب التي تدعو إلى تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه حتى تمكنهم بعد التخرج من إيجاد عمل حر، يتناسب مع ظروفهم وقدراتهم ولايد من تسليحهم بكل ما يلزمهم من معلومات ومهارات وقيم واتجاهات لإنشاء ذلك العمل بما يضمن له النجاح والاستمرار بدلا من انضمامهم لصفوف العاطلين.

٢- المساهمة في بناء الاقتصاد القائم على المعرفة في مصر:

أصبح الاقتصاد العالمي في الوقت الحالي اقتصاد قائم على المعرفة بالدرجة الأولى ، وأصبح من الضروري قيام المؤسسات التعليمية بإكساب الطلاب ثقافة العمل الحر الريادي بالشراكة مع المؤسسات الاقتصادية الأخرى بالمجتمع لتدريب الطلاب بها ، وبالتالي يعد التعاون والشراكة مع تلك المؤسسات في غاية الأهمية لإكساب الطلاب ثقافة العمل الحر الريادي والجمع بين اكتساب المعرفة بالمؤسسات التعليمية وبين التدريب بمكان العمل مما يسهم في بناء اقتصاد قائم على المعرفة في المجتمع (Zha, Q. et al., 2016, 115) .

ولقد ظهر الاقتصاد القائم على المعرفة في العصر الحالي بسبب التطورات في مجال المعلومات والاتصالات وتكون مجتمع المعرفة الذي أصبح بدوره أساسا يقوم عليه الاقتصاد القائم على المعرفة وأصبحت المعرفة مصدرا للثروة مثل المواد الخام والأيدي البشرية، وأصحاب المعرفة هم مصدر للثروة (سهير بسيوني، ٢٠١٧ ، ١٢٥).

ونظرا للتقدم العلمي والتكنولوجي فقد ظهرت مجالات للعمل مرتبطة بالمعرفة والمعلومات وما يرتبط منها بالتكنولوجيا الحديثة وأصبحت تجارة المعرفة من أهم الأعمال الاقتصادية وراجا وربحاً وأصبحت المعرفة مدخلا لأعمال حرة معاصرة ومصدر للتنمية الاقتصادية في المجتمع.

وحيث إن جميع الأعمال في العصر الحالي تقوم على المعرفة بالدرجة الأولى بالإضافة لرأس المال المادي وبالتالي لا بد من العمل على إعداد طلاب التعليم الفني وتسلحهم بالمعرفة والقدرات التي تؤهلهم للعمل بسوق العمل على أسس علمية سليمة حتى يمكنهم إضافة أعمال حرة تنتج منتجات تستطيع المنافسة في سوق العمل، ويتم إنشاء مشروعاتهم وأعمالهم على أسس علمية منها دراسة مدى حاجة السوق وأن تقوم أيضا على التخطيط السليم والتنفيذ الجاد والتطوير والتحديث المستمر لها بحيث تضمن الاستمرار والبقاء بسوق العمل.

### ٣- مواكبة التوجهات العالمية والعربية لنشر ثقافة العمل الحر لدى المتعلمين:

تسعى جميع دول العالم لنشر ثقافة العمل الحر لدى الطلاب بجميع المراحل التعليمية بداية من رياض الأطفال وحتى التعليم الجامعي، حيث دعت منظمة الألكو على أن تعليم ثقافة العمل الحر والريادي لا بد أن تبدأ من مرحلة رياض الأطفال وحتى المدارس الثانوية ؛ لأنها ذات أهمية كبيرة في الدول العربية وينظر إليه على أنه مسار للحل السريع الذي يمكن أن يسفر عن نتائج على المدى القصير (الألكو، ٢٠١٤ ، ٩).

وأیضا أصدرت مبادرة التعليم العالمي (GEL) للمنتدى الاقتصادي العالمي (WEF) في أبريل ٢٠٠٩م تقريرا بعنوان " تعليم الموجه التالية من المبادرين " يوضح الحاجة للتعليم للعمل الحر والريادة بقوله: "يتوجب على جميع المؤسسات التعليمية على كل المستويات (الابتدائي - الثانوي - العالی) تبني طرق وآليات القرن الحادي والعشرين ، متضمنة الموضوعات التي تتقاطع مع عدة محاور أخرى واستخدام التعليم الفعال لتشجيع الابتكار والتجديد والتفكير الناقد والتعرف على الفرص والتوعية الاجتماعية ، ويحتاج ذلك إلى إعادة التفكير من حيث المبدأ في العملية التعليمية ككل وينبغي على الأكاديميين تحديد كيفية ضم التعليم للعمل الحر والريادي ليس في المنهج فقط، ولكن تكامله في كل المقررات التعليمية، ولابد أن تتضمن أهداف وسياسات ومخرجات العملية التعليمية وبنيتها الأساسية ونظم المكافآت من الوسائل التطبيقية والطرق التعليمية التي تشجع على إعداد الأجيال الحالية والمستقبلية من الطلاب للعمل الحر والريادي وبالشكل المأمول (اليونسكو، ٢٠١٢ ، ١٠٠-١٠١).



وتشير الإحصاءات إلى أن الأعمال الحرة من مشروعات صغيرة ومتوسطة تمثل نحو ٩٠% من إجمالي المشروعات في معظم اقتصاديات العالم، كما أنها توفر ما بين ٥٠ - ٦٠% من فرص العمل، وفي الكويت يمثل ذلك القطاع ٩٠% من المؤسسات العاملة بالكويت وفي الإمارات تشكل تلك المشروعات نحو ٩٤,٣% من المشاريع الاقتصادية وتوظف نحو ٦٢% من القوى العاملة وتساهم بحوالي ٧٥% من الناتج المحلي الإجمالي، وفي سلطنة عمان وقطر والبحرين يمثل ٩٢% من إجمالي المؤسسات العاملة بها". (إتحاد الغرف العربية، ٢٠١٧، ٩ - ١٠).

وفي دولة فلسطين أوصت دراسة (خالد دهليز، وآخرون ، ٢٠١٨) بضرورة العمل على توفير البيئة المساندة للعمل الحر في فلسطين وتفعيل دور المؤسسات التعليمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تعزيز ثقافة العمل الحر وممارسته خاصة عن طريق الإنترنت.

وفي دولة الأردن أوصت دراسة (Sandri, S. , 2016) بضرورة أن يقوم التعليم بتعليم الطلاب الريادة والعمل الحر وتوجيههم نحوه حتى يساهم في حل مشكلة البطالة بالأردن ويحقق درجة عالية من التنافسية العالمية".

وترى إحدى الدراسات أن ما يقرب من نصف القوى العاملة في العالم سيكون من العاملين لحسابهم الخاص بأعمال حرة وذلك في غضون عدة قرون وذلك لأنهم يعملون من أجل البقاء على نجاحهم وعلى اقتصادهم (Sukel, K., 2018, 49).

يتضح من ذلك اهتمام غالبية دول العالم بالعمل الحر وذلك لما له من دور في الاقتصاد المحلي ومن ثم يجب على مصر العمل على تنمية ثقافة العمل الحر والريادة لدى طلابها ، خاصة وأن منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة تدعو إلى تشجيع اتجاهات ومهارات العمل الحر في المدارس الثانوية يزيد من الوعي لفرص الوظائف ، وأيضاً الطرق التي يستطيع الشباب من خلالها المساهمة في التنمية وفي رضاء مجتمعاتهم وهي تساعد في الحد من عنف الشباب ومن ظاهرة التهميش الاجتماعي والفقر " (اليونسكو، ٢٠١٠، ١٠١).

#### ٤ - تدني موقع مصر في تقارير المرصد العالمي للعمل الحر:

ولمعرفة الحال في مصر فإن تقرير العمل الحر الذي يرصد ويتابع العمل الحر في العالم ويسمي المرصد العالمي للعمل الحر (Global Entrepreneurship Monitor) نجد أن التقرير يصدر بشكل سنوي عن حال العمل الحر والريادي في مجموعة من الدول ومنها مصر ويتم بهذا التقرير التعرف على آراء الشباب والمواطنين حول العمل الحر والريادي عن طريق استبيانات تطبق على الأفراد من سن (١٨-٦٤) عام ، وعن حالة العمل الحر والريادي في مصر فقد لخصتها الباحثة من أحدث تقرير صدر عن المرصد العالمي للعمل الحر فيما يلي:

(Global Entrepreneurship Monitor, 2018, 59)

### (أ) مؤشر روح المبادرة:

بلغ مؤشر روح المبادرة لدى الشباب في مصر نسبة - ٠,٢٦% وترتيب مصر ٤٥ من ٥٤ دولة وهي مرتبة متدنية وروح المبادرة لدى الشباب منخفضة جدا.

### (ب) واقع مدركات الشباب حول الأعمال الحرة وريادتها:

- يوجد إدراك للفرص المدركة من ممارسة العمل الحر في مصر بنسبة ٤٣,٥% وترتيب مصر ٢٩ من ٥٤ دولة.

- توجد قدرات مدركة لممارسة العمل الحر في مصر بنسبة ٤٦,٦% وترتيب مصر ٣١ من ٥٤ دولة.

- يوجد خوف قليل من زيادة وممارسة العمل الحر بنسبة ٣٠,٢%، وترتيب مصر ٤١ من ٥٤ دولة أي نسبة الخوف قليلة.

- توجد نية كبيرة لدى الشباب لريادة وممارسة العمل الحر بنسبة ٥٥,٥% وترتيب مصر ٢ من ٥٤ دولة أي ارتفاع عدد من يريدون ممارسة وريادة العمل الحر في مصر.

### (ج) التقدير الاجتماعي للعمل الحر والأعمال الحرة:

وجود تقدير اجتماعي كبير للعمل الحر والأعمال الحرة في مصر من قبل الشباب حيث إن:

- تقدير مكانة رجال الأعمال كانت بنسبة ٨٢,٥% وترتيب مصر في ذلك ٣ من بين ٥٤ دولة.

- اعتبار ريادة الأعمال الحرة فرصة جيدة للعمل كانت بنسبة ٧٥,٩% وترتيب مصر رقم ٧ من ٥٤ دولة أي أنه يوجد تقدير اجتماعي عالي للأعمال الحرة ولرجال الأعمال في مصر.

### (د) دور التعليم المدرسي وما بعد المدرسي في نشر ثقافة العمل الحر والتربية لريادة العمل الحر:

- أما عن نشر ثقافة العمل الحر أو (التربية لريادة العمل الحر) في مرحلة الدراسة المدرسية كانت في مصر بنسبة تتراوح ما بين (١,٧٦% إلى ٢,١٤%) وجاء ترتيب مصر ٥٤ من ٥٤ دولة أي المرتبة الأخيرة بالعالم.

- أما عن نشر ثقافة العمل الحر أو (التربية لريادة العمل الحر) بمرحلة ما بعد المدرسية فقد كانت في مصر بنسبة تتراوح ما بين (٣,٣٧% إلى ٤,١٢%) وجاء ترتيب مصر ٥٤ من ٥٤ دولة أي بالمرتبة الأخيرة بالعالم.

نستخلص من ذلك أنه بالرغم من وجود تقدير جماعي من قبل الشباب للعمل الحر وقيمته في المجتمع ووجود فرص مدركة للعمل الحر في مصر ونسبة الخوف من الفشل تعتبر قليلة لدى الشباب ووجود نية عالية لديهم لممارسة العمل الحر إلا أنه يوجد ضعف شديد في نشر ثقافة العمل الحر وتربية ريادة الأعمال ، سواء في مرحلة التعليم المدرسي أو ما بعد مرحلة التعليم المدرسي حيث جاء ترتيب مصر بالمرتبة الأخيرة في العالم في ذلك وربما بسبب ذلك انخفضت روح المبادرة لدى الشباب ومن ثم وجب وتحتم على التعليم المصري الاهتمام بنشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه وخاصة طلاب التعليم الفني نظرا لقدرتهم على ممارسة أعمال كثيرة ومتنوعة وفقا لتخصصاتهم ونظرا لارتفاع البطالة بين الخريجين منهم.

#### ٥ - فشل الأعمال الحرة الحديثة لعدم كفاءة أصحابها:

هناك ضعف في إقبال من الخريجين من النظام التعليمي في مصر وخاصة خريجي التعليم الفني على ممارسة العمل الحر بسبب ضعف معرفتهم الكافية به ، وفي حالة إقبالهم فإن هناك عدد كبير من تلك المشروعات تتعثر وتصادف مشاكل متعددة وتنتهي بها إلى الفشل والتصفية ، حيث تشير الإحصاءات إلى أن فشل الأعمال الحرة المبتدئة يحدث في مصر وفي جميع دول العالم حيث تفشل ٥٠% من المشاريع والأعمال الحرة الحديثة في الخمس سنوات الأولى من نشأتها ، وحسب بيانات التعداد الأمريكي فإن ما يقرب من ٢٥% من تلك الأعمال الحديثة يفشل في العام الأول من نشأتها ٥٥% منها يفشل في السنة الخامسة، وحوالي ٣٠% فقط هي التي تستمر للعام العاشر (Lasrado, V. et al., 2015, 2).

ولقد أجمعت عدة دراسات منها (الصندوق الاجتماعي للتنمية ، د.ت، ١٩ - ٢١) ، (هانم سليم، ٢٠١٧ ، ٣٢١) ، (اتحاد الغرف العربية ، ٢٠١٧ ، ١٣ - ١٦) ، (مرورة التابعي، ٢٠١٠ ، ٢٦٩ - ٢٧١) ، (الدليل ، ٢٠١١ ، ٥) إلى أن أهم معوقات ومشكلات الأعمال الحرة ترجع إلى ضعف كفاءة ونقص قدرات أصحاب تلك الأعمال ونقص المعلومات والمعارف التي تلزمهم لممارسة تلك الأعمال الحرة وإدارتها، ونقص وضعف المهارات اللازمة للتخطيط لتلك المشروعات وتنفيذها بشكل جيد.

وبالتالي تعتبر عملية تنمية ثقافة العمل الحر ضرورية لإكساب أصحاب الأعمال الحرة كل السمات والقدرات الشخصية والمعارف والمعلومات والمهارات التي تلزمهم لممارسة العمل الحر بنجاح بما يضمن استمراره ويقائه في سوق العمل (وقد سبق ذكر أهم السمات والقدرات والمهارات المطلوبة لممارسة العمل الحر في الصفحات السابقة من الدراسة الحالية).

#### ٦ - مواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي في ممارسة العمل الحر:

حيث إن العصر الحالي يتميز بالتقدم التكنولوجي المتلاحق والذي يتم توظيفه في جميع أمور وشئون الحياة، وخاصة الناحية الاقتصادية والتجارية بشكل كبير حيث ظهرت أسواق عبر الإنترنت تحاكي أسواق الواقع وتتفلسها بشكل كبير.

ونظرا لظهور الاقتصاد القائم على المعرفة في عصرنا الحالي بسبب التطورات في مجال المعلومات والاتصالات واعتماده عليها لذلك أوصت دراسة (Hobikoglu, E., & Sanli, B., 2015, 1156 – 1165) الحديثة في التنمية الاقتصادية في المجتمع وتدريب الطلاب على استخدام التكنولوجيا في المجتمع وتدريب الطلاب على استخدام التكنولوجيا المتقدمة في الأعمال الحرة بعد التخرج وضرورة تعليمهم ذلك وتدريبهم عليه أثناء فترة الدراسة حتى يستطيعوا تأسيس أعمال حرة خاصة بهم واستخدام الإنترنت فيها أو العمل عبر الإنترنت.

ويفضل المعرفة وتقنية الاتصال لم يعد الإنسان في حاجة إلى الانتقال من مكان لآخر أو البقاء في مكان ثابت للعمل وإنما يستطيع أن يدير عملا أو يشارك فيه وهو في منزله عبر الاتصالات الحديثة. (سهير بسيوني، ٢٠١٧، ١٢٤).

وتتسارع الاختراعات التقنية بشكل كبير وبشكل متزايد الذي أصبح يميز سوق العمل ، وبالتالي أصبح العمل الحر يحتاج للإلمام بالتكنولوجيا الحديثة بالإضافة إلى المعرفة وكيفية الاستفادة من المعرفة وتوظيفها وضرورة إكتساب المهارات المطلوبة لسوق العمل وأهمها مهارات استخدام الحاسوب وشبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) (سهير بسيوني، ٢٠١٧، ١٢٦ – ١٢٧).

ومن ثم أصبح العمل الحر والمشروعات الصغيرة في تنافس شديد في السوق بسبب التقدم التكنولوجي وتحرير السوق من خلال العولمة ولا بد من مواكبة تلك الطفرة التكنولوجية الكبيرة من خلال التجديد والابتكار في العمل وتطوير المشروعات والأعمال وفقا للتطور التكنولوجي باعتبار التكنولوجيا المكون الأساسي في قطاع الأعمال الحرة بهدف زيادة قدرتها التنافسية في السوق المحلي والعالمي (مروة التابعي، ٢٠١٠، ٢٣٠ – ٢٣١).

وبسبب التطور العلمي التكنولوجي ظهرت أعمال متعددة يتم ممارستها عبر الإنترنت حيث أوجد التطور في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مساحة عمل افتراضية ، وفتحت مجالا للعمل بشكل حر عبر الإنترنت مثل الكتابة والترجمة والتجارة والتصوير الفوتوغرافي وتقديم الاستشارات في المجالات الطبية والقانونية والتعليمية وغيرها من الأعمال الحرة (خالد دهليز، وآخرون، ٢٠١٨، ١٦٦ – ١٦٧).

"وان نماذج التوظيف التقليدية لم تعد مستدامة بسبب وجود الإنترنت وفتح فرص عمل كثيرة عبر الإنترنت وحدث طفرة في الأعمال الحرة عبر الإنترنت بسبب توفر منصات التوظيف الرقمية واتاحة إمكانية الوصول للعمل عبرها مما فتح المجال أمام المهويين في المجالات المختلفة المتنافسة في سوق العمل الرقمي وفتح سوق عمل جديد لهم عبر أنحاء العالم المحيط بهم وليس في مجتمعهم المحلي فقط" (Sukel, K. , 2018, 46-47).

وذلك أصبح يحتم ضرورة متابعة وتحسين وتطوير قدرات خريجي التعليم الفني بصفة خاصة للتطور التكنولوجي حتى يستطيعوا مواكبته واستغلاله في أعمالهم الحرة مستقبلا سواء في ممارسة أعمال حرة عبر الإنترنت أو من أجل تسويق منتجاتهم والدعاية لها أو غيره من الفوائد المتعددة التي أوجدتها ووفرتها التكنولوجيا الحديثة.

#### ٧- الاتجاهات المقاومة لممارسة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني:

من أهم الأسباب الداعية لنشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني وجود اتجاهات سلبية تجاه العمل الحر وممارسته، وذلك يعوق إقدامهم على ممارسة العمل الحر أو البدء فيه، " وخاصة النظرة الاجتماعية المتدنية للعمل الحر في المجتمع خاصة لدى النساء مما يؤدي إلى الاحجام عن ممارسته والالتحاق به والنجاح فيه ". (هانم سليم ، ٢٠١٧ ، ٣٠٩).

وقد توصلت عدة دراسات إلى وجود تفضيل للعمل الحكومي عن العمل الحر ووجود اتجاهات مقاومة للعمل الحر بين الشباب خاصة المتعلمين منهم حيث أوضحت دراسة وليد يغمور (٢٠١٥، ٩) أن هناك عزوف من قبل الشباب وعدم الرغبة من الجنسين في المهنة والأعمال اليدوية أو الحرفية وتفضيلهم لبعض الوظائف المكتبية في القطاعين الخاص والعام، وكذلك دراسة إيمان الهاشمي والسيد السيد (٢٠٠٩، ٢٥٨٣) توصلت إلى أن مستوى وعي الشباب بثقافة العمل الحر من النوع المتوسط خاصة وعيهم بدور وأهمية العمل الحر من أجل الحصول على فرص عمل، وكذلك دراسة سريّة عبد الرحيم (٢٠٠٩، ٥٣٤١) توصلت إلى أنه توجد اتجاهات سلبية لدى طالبات التعليم الفني الصناعي تجاه العمل الحر ولذلك يجب ضرورة نشر ثقافة العمل الحر لدى الشباب بصفة عامة وخريجي التعليم الفني الصناعي بصفة خاصة ، واتفقت معها دراسة ماجدة عبد الوهاب (٢٠٠٦)، وأكدت على ضرورة نشر ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر .

وأیضا توصلت دراسة محمد الخواجة (٢٠١١، ٩٩-١٠٠) إلى أنه يوجد لدى الشباب انخفاض كبير في الاتجاه نحو العمل الحر من خلال تفضيل العمل الحكومي على العمل الحر وان كان هذا الاتجاه يتباين بين الذكور والإناث حيث إن هناك نسبة من الذكور تفضل العمل الحر أكثر من الحكومي، بينما تفضل الإناث العمل الحكومي لأن العمل الحكومي أكثر استقرارا، بالإضافة إلى الموروث الثقافي الذي يرى أن العمل الميري أفضل من العمل الحر بالرغم من سعي الدولة لمساعدة الشباب وتشجيعهم على الأعمال الحرة مثل جهود الصندوق الاجتماعي للتنمية وتوفير القروض الميسرة للشباب وتوزيع أراضي على الخريجين.

وبالإضافة إلى الاتجاهات الراضية للعمل الحر من الشباب في مصر يضاف إليها رفض غالبية الأسر المصرية وخوفها من العمل الحر وبالتالي عدم تشجيعها لأبناءها كي يرتادوا أو يدخلوا في أعمال حرة وقد توصلت دراسة مها عبد المجيد (٢٠١٤) إلى وجود دور سلبي للأسرة وعدم تشجيع للأبناء على العمل الحر بالإضافة للدور السلبي أيضا لجماعة الرفاق في تخويف زملاءهم من العمل الحر وذلك بسبب وجود قيم اجتماعية مقاومة للعمل الحر في المجتمع سواء لدى الشباب أو زملاءهم أو الأسر المصرية وبالتالي يتكون خوف لدى الشباب من اقتحام مجال الأعمال الحرة.

ومن ثم وجب على التعليم بصفة عامة والتعليم الفني بصفة خاصة العمل على تنمية القيم والاتجاهات الإيجابية نحو العمل الحر لدى الطلاب وبشكل كبير حتى تشجعهم وتدفعهم للعمل الحر بكل ثقة وتتولد تلك الثقة من إمدادهم بالمعلومات والمعارف عن العمل الحر والسوق وكيفية إدارته وتنميته والعوائد الإيجابية منه ومميزات العمل الحر عن الحكومي وكل ذلك لا بد أن يحدث من خلال تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر.

### (ج) جوانب ثقافة العمل الحر المطلوب تنميتها لدى طلاب التعليم الفني في مصر:

نظرا لحاجة المجتمع المصري في الوقت الحالي إلى مساهمة الأعمال الحرة في التنمية الاقتصادية في مصر وخاصة من أجل تحقيق الخطة الاستراتيجية للتنمية المستدامة - رؤية مصر ٢٠٣٠م فإنه يجب غرس وتنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب بالتعليم الفني الذي يحتوى على عدد كبير من أبناء المجتمع وخاصة في ظل ما توصلت إليه الدراسات السابقة من ضعف الإقبال على العمل الحر في مصر بسبب بعض القيم والاتجاهات السلبية المقاومة له، وضعف مستوى السمات والخصائص التي يجب توافرها في صاحب العمل الحر، وكذلك ضعف النواحي المعرفية والمهارية لديهم.

وهناك من يرى أن لتنمية "ثقافة العمل الحر يجب أن يلم صاحب وممارس العمل الحر بكلا من ثقافة السوق من إحتياجات ومواصفات وعلاقات متشابكة وكذلك الإلمام بثقافة الجودة والمواصفات القياسية التي يجب أن تتوفر في المنتج المطلوب حتى ينجح في سوق العمل، والإلمام بكيفية العمل في فريق، والإلمام بالتخطيط الاستراتيجي، وضرورة مروره بدورات تدريبية لتقوية أدائه ، وضرورة تمسكه بالبناء القيمي اللازم للعمل الحر" (خلف البحيري، ٢٠١٧ ، ٧٨-٧٩).

وهناك من يرى أن نشر ثقافة العمل الحر لدى الطالب "لا بد أن تتم في مكان العمل عن طريق التدريب المهني على العمل وضرورة العودة لنظام التلمذة الصناعية لأنها نموذج جيد لتعليم المتدربين والطلاب على الممارسة المهنية بإكسابهم المعرفة والمهارة والقيم (الحكمة) ورأس المال الاجتماعي مما يؤهلهم للبدء في عمل حر ويعد أفراد مدربين على ممارسة العمل الحر" (Guile, D. & Lahiff, A. , 2012, 1-3).

وبالتالي لابد من غرس وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني ، وترى الدراسة الحالية أن عملية غرس وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني لابد أن تهتم بتنمية ثلاث جوانب لثقافة العمل الحر ويجب أن يتم تنميتها بشكل متكامل ومتوازن في وقت واحد حتى تحقق الأهداف المرجوة من غرسها وتنميتها وهي ما يلي:

### ١ - الجوانب المعرفية لثقافة العمل الحر:

تتمثل الجوانب المعرفية لثقافة العمل الحر في إكساب الطلاب بالتعليم الفني لكل المعارف والمعلومات المتعلقة بالعمل الحر مثل مفهومه وطبيعته ومزاياه وعيوبه وأنواعه ، وكيفية اختياره وطرق تمويله، وكيفية إدارته والتخطيط له وتنفيذ أهدافه، وكيفية متابعته وتقويمه وكيفية استغلال التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها فيه، وأهم المتطلبات اللازمة لنجاحه، وأهم السمات والخصائص الشخصية التي يجب أن تتوفر في من يريد أن يمارس العمل الحر، وأيضا معرفة كل ما يخص القوانين والتشريعات الخاصة بإقامة العمل والضرائب وغيرها من الإجراءات القانونية.

### ٢ - الجوانب المهارية لثقافة العمل الحر:

وتتمثل في إكساب الشخص الذي سيمارس العمل الحر كل المهارات العقلية والبدنية اللازمة لممارسة العمل الحر ويتم ذلك بالتدريب المتتالي عليها، ومن تلك المهارات التي يجب أن يكتسبها ممارس العمل الحر ، "اكتساب مهارات ممارسة العمل الحر لا تتم إلا عن طريق مجتمعات الممارسة للعمل الحر وحسن العلاقات الاجتماعية في العمل مما يساعد على إكساب الأفراد المهارات المهنية والفنية بشكل جيد وانتقال المعرفة إليهم" (Grugulis, & Stoyanova, D. , 2011, 342).

وقد أوصت دراسة ( Moberg ,K. , 2014,512-528 ) ، ودراسة (Jensent,T.,2014 ,349-364) بضرورة أن يتم نشر ثقافة العمل الحر وخاصة إكساب الطلاب بالتعليم الثانوي المهارات الريادية ولا بد أن يتم من خلال تنظيم المشاريع بالمدارس وأن تستخدم طرق التدريس المناسبة لذلك مع تدريب المعلمين على تدريسها بشكل جيد ، وتوصلت تلك الدراسة إلى أن المرحلة الثانوية مناسبة تماما لإكساب الطلاب المهارات المعرفية مثل التخطيط لإنشاء العمل أو المشروع وكيفية البدء فيه وكيفية إدارته وتسويق منتجاته وكيفية تحويل الطموحات لأعمال ناجحة، وبالنهاية يتمكن الطالب من العمل الحر لحسابه الخاص به، أما مرحلة التعليم الابتدائي أو الأساسي فإنها تصلح لإكساب الطلاب المهارات غير المعرفية (الإدراكية) مثل التفكير الإبداعي والابتكاري وتحويل الأفكار لأفعال ومهارة الإقدام وروح المبادرة وحب وتقدير العمل الحر والخاص.

وتضيف الباحثة إلى ما سبق بعض المهارات التي يجب أن يكتسبها من سيعمل بالعمل الحر منها مهارة عمل دراسة الجدوى للمشروع ومهارات التخطيط المستقبلي، ومهارة التسويق والدعاية للعمل ومنتجاته، ومهارة التعامل مع التكنولوجيا الحديثة والاستفادة منها ، ومهارة إدارة الموارد البشرية في حال وجود شركاء وموظفين لديه في العمل، ومهارة التفاوض والقدرة على التطوير المستمر والتجديد في العمل وتحديثه وفقا لمتطلبات السوق وحاجة المستهلك ومهارة العمل التعاوني والعمل في فريق، ومهارة إدارة الوقت ومهارة حل المشكلات اليومية بالعمل.

### ٣- قيم واتجاهات ثقافة العمل الحر:

وهي مجموعة القيم التي يجب أن يمتلكها صاحب وممارس العمل الحر ولا تقل القيم والاتجاهات أهمية عن المعارف والمهارات اللازمة لممارسة العمل الحر، وذلك لأن القيم والاتجاهات الإيجابية تجاه العمل الحر هي الداعمة والمشجعة لممارسة العمل الحر ، ولكن في حال قيم واتجاهات سلبية تجاه العمل الحر فإن الشخص سيعزز عن ممارسة ذلك العمل تجنباً وخوفاً من المشكلات المستقبلية بذلك العمل، وقد توصلت دراسة (Phelps, E. , 2007, 1- 4) إلى أن ثقافة المجتمع لها تأثير كبير وخاصة القيم الصحيحة الإيجابية بالمجتمع هي من أشد العوامل تأثيراً على ممارسة العمل الحر وعلى تحقيق التنمية الاقتصادية بالمجتمع ، ودرست هذه الدراسة قيم الحرية وقيم المسؤولية ومدى توفرها في دول أوروبا مثل ألمانيا وفرنسا وإيطاليا ومقارنتها بنظيرتها في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا لأن ممارسة الأعمال الحرة في الاقتصاد الكندي والأمريكي أعلى بكثير من تلك الدول الأوروبية ، وكذلك انخفاض معدلات البطالة بها، وتوصلت إلى أن بالفعل قيم الحرية والمسؤولية توجد في أمريكا وكندا بدرجة أعلى من كل من فرنسا وألمانيا وإيطاليا مما يؤكد أهمية وجود القيم الصحيحة لتنمية الأعمال الحرة وتوفير المناخ الدافع والمحفز لممارسة الأعمال الحرة بالمجتمع بالإضافة لقيم مثل قيم الحرية وقيم المسؤولية وبت روح التحفيز وعدم الخوف والمبادرة وقيم المساواة بين الأفراد مما يدفع العمل الحر للأمام.

وترى دراسة (Haryanti, S. et al, 2017, 83) أن هناك مجموعة قيم لا بد أن يتم إكسابها لطلاب التعليم الثانوي الفني والخاصة بممارسة العمل الحر والنجاح فيه ومنها روح المبادرة ، الحشمة، الشجاعة ، المثابرة ، والإخلاص و السيطرة على النفس والتعاطف والتسامح والعدالة واحترام كرامة الفرد وتحمل المسؤولية.

وترى الدراسة الحالية أن من أهم القيم اللازمة للعمل الحر والتي يجب تنميتها لدى طلاب التعليم الفني في مصر قيم الصبر والمثابرة وقيمة التعاون مع الآخرين، و الطموح ، واحترام العاملين معه، والأمانة والصدق في التعامل مع المستفيدين من الخدمة المقدمة لهم من ذلك العمل، وكذلك لا بد من توفر الشجاعة والمخاطرة لدى صاحب وممارس العمل الحر حتى يقتحم ذلك المجال بعد الدراسة العلمية السليمة ، بالإضافة للقيم السياسية مثل الانتماء والولاء للوطن أثناء ممارسة العمل الحر وعدم تفضيل المصلحة الشخصية على المصلحة العامة، وكذلك لا بد من التمسك ببعض القيم الاجتماعية مثل العطف والمساندة للفئات الضعيفة والمهمشة ومساعدتها مثل المعاقين والمرأة المعيلة وغيرها من القيم اللازمة لممارس العمل الحر.



وحتى يتم تنمية ثقافة العمل الحر بجوانبها المختلفة سابقة الذكر لابد من قيام النظام التعليمي بذلك ولا بد أن تتضافر الجهود داخل المؤسسة التعليمية وخارجها من أجل تحقيق ذلك الهدف لدفع الشباب الخريجين لممارسة العمل الحر.

### ثالثاً: أدوار التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه .

التعليم الفني في مصر يلتحق به الطلاب بعد الانتهاء من مرحلة التعليم الأساسي ، ويوجد منه التعليم الفني نظام الثلاث سنوات والتعليم الفني نظام الخمس سنوات ، والدراسة الحالية معنية بالتعليم الفني نظام الثلاث سنوات لأنه تعليم الغالبية من طلاب التعليم الفني في مصر.

ويشتمل التعليم الفني على شريحة كبيرة من الطلاب في المجال الزراعي والصناعي والتجاري كما بالجدول التالي : (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٨، التعليم).

#### جدول رقم ( ٢ )

أعداد الطلاب الملتحقين بالتعليم الفني طبقاً لنوع التعليم الفني (صناعي - تجاري - زراعي) في مصر عام ٢٠١٦/٢٠١٧م

النسبة المئوية %	عدد الطلاب	نوع التعليم
٤٨,٩٤ %	٨٧٧٥٦٧	تعليم فني صناعي
٣٩,٣٣ %	٧٠٥١٧٢	تعليم فني تجاري
١١,٧٣ %	٢١٠٣٦٩	تعليم فني زراعي
١٠٠ %	١٧٩٣١٠٨	الإجمالي

#### \* مستخلص من :

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٨)، الكتاب الإحصائي السنوي - التعليم، القاهرة: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

ومما لا شك فيه أنه يوجد تلاحم كبير بين تحقيق أهداف التعليم الفني ونشر ثقافة العمل الحر حيث إن جزء كبير من أهدافه يحمل في طياته نشر لثقافة العمل الحر لدى طلابه، ولقد حثت عدة دراسات أجنبية منها على سبيل المثال دراسة (Ibrahim , W., et al., 2015) ودراسة (Winarno, A., 2016) ودراسة (Greene, F. & Saridokis, G. , 2008)، على أهمية وضرورة نشر وتنمية ثقافة العمل الحر والعمل الريادي لدى طلاب التعليم الفني بما فيها المناهج الدراسية على المعارف والمهارات والقيم التي تنمي الروح الريادية لدى الطلاب وروح المبادرة لتكسيهم السمات والصفات والمهارات اللازمة لممارسة العمل الحر بعد تخرجهم من التعليم الفني.

ولكن يجب أن توظف كل مكونات التعليم الفني من أجل نشر ثقافة العمل الحر لدى طلابه بشكل متعمد تماشياً مع التوجهات العالمية والعربية نحو تفعيل دور العمل الحر في المجتمع من أجل حل عديد من المشكلات الاقتصادية بالمجتمع ولوجود أسباب عدة داعية لنشر ثقافة العمل الحر لدى طلابه قد سبق توضيحها.

ولابد أن يتيح التعليم الفني لطلابه الاشتراك في العمل في مشروعات وأعمال تشرف عليها المدرسة والمعلمون لأن نشر ثقافة العمل الحر لدى الطلاب لا يمكن أن يتم بطريقة تعليم تقليدية وإنما لابد أن يتم بشكل عملي عن طريق التعليم القائم على الإنتاج و بشرط أن يكون التعليم المستند على الإنتاج مبتكراً وفريداً و مركزاً على حل المشكلات المتعلقة بحياة المتعلمين أو احتياجات المجتمع المحلي أو الصناعة المحلية. (Yulastri, A. et al., 2017, 1099).

" إن العديد من البلدان تقوم بإصلاح نظم ومهارات التعليم الفني والمهني (التقني) الخاصة بها بإدخال تعليم ثقافة العمل الحر والريادي في المناهج الدراسية المختلفة لأن ذلك يؤدي لإكسابهم المعرفة والمهارات الريادية المختلفة التي تساعدهم على ممارسة العمل الحر وخلق فرص عمل لتحسين أوضاعهم في المستقبل بعد التخرج" (Ibrahim, W. et al., 2015, 142).

والتعليم الفني تقع عليه مسئولية كبيرة تجاه المجتمع ويجب أن يكون خريجيه على مستوى عال من الإعداد الذي يؤهلهم للقيام بدورهم في التنمية وتعد عملية نشر ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني هي الطريق الرئيسي لتحقيق الغاية المرجوة من التعليم الفني في المجتمع ويمكن للتعليم الفني أن يغرس وينمي ثقافة العمل الحر لدى طلابه عن طريق ما يلي:

#### أ- المناهج الدراسية:

يدرس طلاب التعليم الثانوي الفني نظام الثلاث سنوات (صناعي - زارعي - تجاري) في مصر مناهج دراسية تم وضعها لكي تحقق الأهداف المنشودة منه في ضوء متطلبات التنمية في المجتمع المصري على ثلاث مجموعات من المقررات هي: (سعيد الدقميري ، ٢٠١١ ، ٤٢ ، ٤٣)، (مريم الشراوي، ٢٠٠٥ ، ١٠٨ - ١٠٩).

- مواد ثقافية عامة: وتنقسم مجموعة المواد الثقافية العامة إلى:

مواد العلوم الإنسانية: وتشمل مواد اللغة العربية واللغة الأجنبية (إنجليزية وفرنسية) و التربية الوطنية والتربية الدينية.

مواد العلوم الأساسية: مثل الرياضيات والفيزياء والكيمياء.

- **المواد الفنية التخصصية العملية والعلمية:** وفيها يتعلم الطالب المهارات المتصلة بتخصصه المهني وهي محددة وهي عبارة عن الرسم الفني وتكنولوجيا الميكانيكا والزخارف وغيرها في التعليم الثانوي الصناعي ، كما أنها في التعليم التجاري عبارة عن المحاسبة والسكترتارية والرياضة المالية والتجارية ، والمحاسبة الحكومية ومبادئ التجارة الاقتصادية وقوانين العمل والتأمينات الاجتماعية ، وفي التعليم الفني الزراعي هي الطبيعة والكيمياء والزراعة ومحاصيل الحقل والبساتين ووقاية النباتات والاقتصاد الزراعي والهندسة الزراعية وتربية النحل والإنتاج الحيواني والألبان.

- **التدريبات المهنية العملية:** وهي في جميع أنواع التعليم الفني وتتمثل في التعليم الصناعي في علم الصناعة والورش ، وفي التعليم الثانوي التجاري ممثلة في الآلة الكاتبة عربي وأفرنجي وغيرها، وفي التعليم الزراعي الإنتاج الحيواني، والصناعات الغذائية.

وينبغي أن تتضمن مناهج التعليم الفني المعلومات التي تخدم الطالب لممارسة العمل الحر ومنها توفير المعلومات والمعارف التي تعزز روح المبادرة لدى الطلاب وتحليل احتياجات السوق ، وفرص العمل بالسوق، وتخطيط الأعمال، وعمل دراسات الجدوى للمشروعات وكيفية إدارة الإنتاج، والتسويق للمنتجات وتخطيط تطوير الأعمال وتحسين الابتكار والإبداع" (Yulastri, A. et al. , 2017, 1099) ، ويمكن استغلال تلك المناهج الدراسية بغرس وتنمية ثقافة العمل الحر عن طريق تزويد مجموعة المواد الثقافية العامة سابقة الذكر بالمعلومات والمعارف عن العمل الحر وأهميته وأنواعه ومتطلبات اللازمة لإنشائه والقوانين والتشريعات المنظمة له، وكيفية إدارته وتمويله وكيفية تسويق المنتجات وغيرها من المعلومات اللازمة لممارسة العمل الحر، بالإضافة لتعريف الطالب برأي الدين في العمل الحر والتشجيع عليه، وكذلك تعريف الطالب بأهم السمات والخصائص التي يجب أن يتحلى بها لممارسة العمل الحر.

ولا بد أن يشارك المعلمون بالتعليم الفني في وضع محتوى المناهج الدراسية بالتعليم الثانوي الفني حتى تكون ذات صلة بنشر ثقافة العمل الحر والعمل الريادي لدى الطلاب وذلك لأنهم هم من يقوم بذلك الدور وينفذه على أرض الواقع ويحوّله لنتائج ملموسة" (Winarno, A., 2016, 122).

ويمكن أن توظف مجموعة المواد الفنية العملية والعلمية من أجل نشر وتدعيم ثقافة العمل الحر بإضافة بعض الوحدات والموضوعات العملية والإجرائية عن العمل الحر وكيفية ممارسته والتخطيط له وعمل دراسات الجدوي، وعمليات التسويق والدعاية له، وغيرها من متطلبات نجاح العمل الحر.

إن إكساب الطلاب مهارات العمل الحر لا بد أن يتم عن طريق الازدواج بين التعليم والعمل في البرامج التدريبية وممارسة التعليم المهني المزدوج الذي يجمع بين التعليم والعمل نوعان هما: (Rauner, F. & Smith, E., 2010, 1-2)

١- تعليم مزدوج أحادي الإزدواج أو التكاملي: وهو الذي يتم في المدارس الفنية والمهنية يشبه التلمذة الصناعية ويجمع بين التعليم النظري والتدريب العملي.

٢- تعليم ثنائي الإزدواج أو التبادلي: وهو الذي يتم به التعليم النظري أولاً مثل التعليم الجامعي لمرحلة أولى ثم بعد التخرج يلتحق بالتدريب مثل المحامين والأطباء وغيرهم من المهن.

ويمكن الاستفادة من التدريبات (المهنية) العملية التي يصل عدد ساعاتها تقريبا إلى نصف الساعات الدراسية بالتعليم الفني في تدريب الطلاب على إقامة مشروعات إنتاجية داخل المدرسة، وتختلف تلك التدريبات العملية من تخصص لآخر كل في مجال تخصصه ، وذلك يدرّب الطلاب بشكل عملي على تنفيذ ما تعلموه في مجموعة المقررات الثقافية العامة والمواد الفنية والعلمية والعملية مما يسهم بشكل كبير في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب.

### ب- الأنشطة الطلابية:

يمكن استغلال وتوظيف الأنشطة الطلابية بمدارس التعليم الفني في إكساب الطلاب ثقافة العمل الحر حيث يمكن إكسابهم المعلومات والمهارات اللازمة لممارسة العمل الحر وذلك عن طريق جميع الأنشطة الطلابية بتلك المدارس ومن أمثلة الأنشطة الثقافية المدرسية من الإذاعة المدرسية والصحافة المدرسية والرحلات والمعسكرات والمناظرات والندوات والمسابقات المختلفة ويمكن تضمين تلك الأنشطة محتوى عن العمل الحر والقيم المختلفة اللازمة لممارسته لدى الطلاب واستضافة نماذج من رجال الأعمال الحرة الناجحون في المجتمع وتعريف الطلاب بهم وعرض مشوارهم مع العمل الحر حتى يقتدى بهم الطلاب في المستقبل ويدفعهم ذلك لممارسة العمل الحر.

كما يمكن استغلال الرحلات المدرسية بزيارة بعض الأعمال والمشروعات الحرة التي أقامها رجال أعمال على أرض الواقع بالمجتمع المحلي للتعرف عليها بشكل عملي وكل ذلك يؤدي إلى غرس وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني بشكل كبير خاصة عند الانفتاح على المجتمع الخارجي المحيط بالمدرسة والشراكة معه في تحقيق ذلك.

### ج- المعلمون والمدربون المهنيون:

يعتبر المعلم العمود الفقري في العملية التعليمية بالمدارس الفنية نظرا لكثرة الأعباء الملقاة على عاتقه ومعلم التعليم الفني والتقني هو الشخص المؤهل للتدريس النظري أو التدريس العملي والتطبيقي في المدارس الفنية ، ويوجد بالتعليم الفني معلم التعليم الفني والمهني ويوجد المدرب الفني والمهني، وفيما يلي توضيح لتعريف كل منهم والدور المطلوب قيامه به :

#### ١- معلم التعليم الفني والتقني:

وينقسم معلم التعليم الفني والتقني إلى نوعين هما معلم المواد الثقافية العامة ومعلم المواد الفنية والعملية، وقد سبق توضيح محتوى المواد الثقافية العامة والمواد الفنية والعملية في الصفحات السابقة ومعلم التعليم الفني والتقني بنوعيه سواء معلم المواد الثقافية العامة أو معلم المواد الفنية والعملية يجب أن تتوفر فيه المواصفات التالية: (مريم الشراوي، ٢٠٠٥ ، ١٠٦ - ١٠٧).

- إمامه بحقل اختصاصه ولديه تفهم عميق لموضوعه.
- الاستيعاب لمفهوم التعليم المهني والتقني وفلسفته وله الرغبة في هذه المهنة.
- لديه قابلية صياغة المناهج الدراسية والبرامج التدريبية.
- أن يكون مؤهلاً تربوياً وفكرياً بما يتناسب مع متطلبات عمله.
- أن يكون مؤهلاً لاستخدام تكنولوجيا التعليم الحديثة وله القدرة على إيصال المعلومات.

## ٢- المدرب الفني والمهني:

- وهو المعلم المختص بالتدريب المهني وهو الشخص الذي تكون لديه القدرة على تدريب طلاب المدارس الفنية في الورش والحقول ولديه مهارات فنية عالية وواسعة ، ولديه معرفة أساسية بالعلوم والمجالات ذات الصلة كما يجب أن تكون لديه معرفة فنية تكنولوجية وتدريب وتأهيل تربوي لكي يؤدي واجباته، وأهم مواصفاته هي:
- المهارات الفنية في الاختصاص.
  - الخبرة العملية الميدانية والتطبيقية في موضوع الاختصاص.
  - المعرفة النظرية والخلفية العلمية المناسبة.
  - القابلية التدريبية والتعليمية (التربوية).

وقد أكدت إحدى الدراسات الأجنبية (Winarno, A., 2016, 122-127) على أن نجاح نشر ثقافة العمل الحر وتعليم الطلاب ريادة الأعمال يعتمد بالدرجة الأولى على المعلم خاصة في المدارس الثانوية الفنية لأنهم هم المسؤولون عن نشر واكتساب الطلاب المعرفة والمهارة والقيم اللازمة لريادة العمل الحر في مجال الحرف والمهن المختلفة، ولكن لا بد أن يكون المعلمون من المشاركين في تحديد توصيف المناهج الدراسية التي يدرسونها للطلاب، لأنهم هم من يقوم بتدريسها واكتسابها للطلاب، وكذلك لا بد من توفير الوقت الكافي لهم للقيام بذلك الدور في تنمية وغرس روح المبادرة والدافعية لدى الطلاب ممارسة العمل الحر واكتسابهم كل ما يلزم لذلك من معرفة ومهارات.

ومن ثم يجب أن يمتلك المعلمون جميع المهارات والقدرات اللازمة التي تؤهلهم لنشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر، ولا بد أن تعقد لهم في ذلك الشأن دورات تدريبية مكثفة تؤهلهم للقيام بهذا الدور المهم.

ويجب على المعلمين بالتعليم الفني سواء المعلمين أو المدربين الفنيين أن يسهم كل منهما في غرس وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه وذلك حسب تخصص كل منهم وحسب طبيعة عمله سواء بشكل نظري في حالة معلم التعليم الفني والتقني للمواد النظرية، ويمكن للمدرب الفني والتقني أن يدرّب الطلاب بشكل عملي على كيفية ممارسة العمل الحر من خلال تخصصه العملي في ورش العمل المختلفة كل حسب تخصصه.

#### د - الإدارة المدرسية:

تقع على إدارة المدرسة مسئولية كبيرة في إدارة المدرسة من تخطيط وتنسيق وتنظيم وتنفيذ وتقويم لكل العمليات داخل المدرسة وهي "نشاط إنساني منظم علمي متكامل يعمل على استثمار الموارد المادية والبشرية المتاحة بالمدرسة بقصد تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المرجوة (صلاح مصطفى وفدوى عمر، ٢٠٠٧، ٢٨).

وبالتالي يستطيع مدير المدرسة استغلال صلاحيته في توظيف كل ما يمكن توظيفه في المدرسة لنشر ثقافة العمل الحر لدى الطلاب بالمدرسة، وعمل مسابقات بهذا الخصوص بين الطلاب وتنظيم أنشطة ثقافية ودينية لتدعيم ثقافة العمل الحر لدى الطلاب واكسابهم القيم الإيجابية نحو العمل الحر وممارسته، وتستطيع إدارة المدرسة نشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها بالشراكة والتعاون مع المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة عن طريق استضافة رجال الأعمال الحرة الناجحين داخل المدرسة ودعوتهم لذلك حتى يتم عرض تجارب نجاحهم على الطلاب للاقتداء بهم في ممارسة العمل الحر، وكذلك تنظيم رحلات للطلاب إلى المشروعات والأعمال الحرة والتعرف على تفاصيل العمل بها حتى تكون دافعا قويا لهم لكي يمارسوا العمل الحر في المستقبل بعد تخرجهم من المدرسة.

#### هـ - دور الموجه المهني:

يوجد بالمدارس الثانوية الفنية التوجيه المهني، وهو مساعدة الطالب على اختيار مهنة تتفق مع ميوله وقدراته واستعداداته وقيمه وظروفه الشخصية والاجتماعية وأهم الأدوار التي يجب أن يقوم بها الموجه المهني هي: (سعيد الدقميري، ٢٠١١، ١٤٥ - ١٤٦).

- تطوير اتجاهات الطلاب نحو الأعمال والقائمين بهذه الأعمال.
- جعل الطلاب يتفهمون ويعمق مجالات المهن ومعرفة ما تتطلبه هذه المهن.
- مساعدة الطلاب على اختيار التخصصات والمهن ومعرفة السبل لهذه المهن بعد انتهاء دراسة الطلاب بالمدارس الفنية.
- يحاول إلحاق كل طالب يتخرج من المدرسة بمهنة خاصة محببة إليه ويرغب فيها.
- يساعد الطلاب على أن يلموا بمقدراتهم الفنية الخاصة بحاجاتهم.

#### وتتمثل أهم خدمات التوجيه المهني في:

- مساعدة الطلاب على أن يتكيفوا مع أنفسهم ومع الحياة ومع تغير ظروف الحياة.
- مساعدة الطلاب على اختيار المهنة التي تتفق مع ميولهم وامكانياتهم وقدراتهم وقيم المجتمع.
- اطلاع الطلاب على قدراتهم ورغباتهم المهنية وهذا يتضح بامتحان الرغبة المهنية.
- مساعدة الطلاب على أن يصبروا ويتأدروا وأن يكونوا إيجابيين وأن تكون نظرتهم إيجابية وموضوعية تجاه العمل خاصة عند محاولة وجود المهنة المناسبة.

وبالتالي يجب على الموجه المهني بالمدارس الفنية القيام بكل الأدوار السابقة ويقدم للطلاب خدمات التوجيه المهني حتى تكون دافع قوى وداعم للطلاب بعد تخرجهم يدفعهم للالتحاق بالأعمال الحرة ، وخاصة التي تتناسب مع قدراتهم وظروفهم وامكاناتهم والتي تم إعدادهم فيها وبصفة خاصة التي تتناسب مع احتياجات السوق المحلي والقومي في مصر .

### و- دور الإخصائي النفسي:

لقد حدث اهتمام كبير بالتوجيه والإرشاد النفسي بالمدارس الفنية، وضرورة تقديم خدمات نفسية للطلاب وذلك منذ صدور القرار الوزاري رقم ١٤٢ بتاريخ ١٩٩٠/٥/٥ والذي ينص على أن تقوم وزارة التربية والتعليم من خلال الأجهزة المختصة بتقديم خدمات نفسية بالمدارس وذلك لتنمية الإمكانيات البشرية ومساعدة الطلاب على الاستفادة من قدراتهم وامكاناتهم بصورة تساهم في تحقيق حياة أفضل للفرد والمجتمع (وزارة التربية والتعليم، ١٩٩٠).

وبالتالي يجب أن تقدم بالمدارس الفنية مجموعة من الخدمات و الأدوار التي يجب أن يقوم بها الأخصائي النفسي من أهمها ما يلي: (سعيد الدقميري ، ٢٠١١ ، ١٢٨-١٢٩).

- مساعدة الطلاب على التعرف على قدراتهم وميولهم واستعداداتهم.
- مساعدة الطلاب على التعرف على جوانب الشخصية الأساسية وبعض نماذج التوافق بما يسمح للطلاب بتفهم سلوكهم وسلوك الآخرين.
- تدريب الطلاب على مواجهة مواقف الحياة اليومية المختلفة.
- مساعدة الطلاب على التكيف واقامة علاقات اجتماعية ناجحة وغرس روح التعاون والعمل الجماعي.
- تحقيق التوافق المهني للطلاب ويتمثل في اختيار الطالب للمهنة المناسبة حسب ميوله وقدرته وامكانياته وتحديد اتجاهات الطلاب للمهن المناسبة.
- تقديم خدمات الإرشاد الجماعي للطلاب وأولياء الأمور حول نوع الدراسة والمهن المناسبة لهم وفقا لتقييم الاستعدادات والميول والخصائص الشخصية للطلاب.

ويتضح من الأدوار السابقة التي يجب أن يقوم بها الأخصائي النفسي بالمدرسة أن تلك الأدوار جميعها تخدم الطلاب وتقدم له الدعم النفسي والتوجيه السليم وتكسبه المعارف والاتجاهات السليمة نحو العمل الحر وممارسته ، وذلك على أسس علمية وفقا لقدرات وامكانيات الطلاب التي يساعده الأخصائي النفسي على التعرف عليها بشكل جيد، ويعلمه أيضا عدد كبير من السمات اللازمة له مثل التعامل مع الآخرين والتعاون معهم والعمل الجماعي وتحمل ضغوط الحياة ومواجهة المواقف المختلفة ومحاورة الأفكار السلبية التي توجد حول بعض المهن بالمجتمع.

وفي حالة قيام الأخصائي النفسي بتلك الأدوار تجاه طلابه بمدارس التعليم الفني فإنه يكون قد ساعدهم على التكيف مع وضعهم في المجتمع ومعرفة دورهم المهم والذي يجب أن يقوموا به مما يؤدي إلى تحقيق نوع من التصالح مع النفس لدى طلاب التعليم الفني واعطائهم الثقة في النفس وفي قدراتهم مما يدفعهم للقيام بدورهم الفعال في تنمية المجتمع والاتجاه للأعمال الحرة التي تدفع عجلة التنمية في المجتمع.

#### رابعاً: المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر:

لكي ينجح التعليم الفني في القيام بأدواره في نشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه لابد من توفير عدد كبير من المتطلبات التي تلزمه للقيام بذلك الدور على أكمل وجه وترى الباحثة أن أهم تلك المتطلبات ما يلي:

#### (أ) متطلبات متعلقة بنظام الدراسة والتقييم:

يجب أن تسخر كل مكونات النظام التعليمي بالتعليم الفني من أجل تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب ومنها ما يلي :

١- المناهج الدراسية بالتعليم الفني يجب أن توظف من أجل نشر ثقافة العمل الحر لدى الطلاب ويحتوى المنهج الدراسي بالمدارس الفنية كما سبق توضيحه على مجموعة مواد العلوم الثقافية وهي مواد العلوم الإنسانية الفنية التخصصية، والتدريبات المهنية العملية (مريم الشرفاوي، ٢٠٠٥، ١٠٨-١٠٩)، (سعيد الدقميري، ٢٠١١، ٤٢ - ٤٣).

وترى الباحثة أن تلك المجموعة المتنوعة من المواد الدراسية يمكن أن توظف لنشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني ويمكن أن يحدث ذلك في حالة توفر المتطلبات الآتية بالمنهج:

- احتواء المقررات الدراسية موضوعات دراسية عن العمل الحر وأهميته وأنواعه، مميزاته، متطلبات ممارسته من مهارات ومعلومات ومعارف وكيفية تسويق المنتجات وغيرها من المعارف والمهارات.

- وجود توظيف للمنهج الخفي في جميع المواد الدراسية بأن يتم توظيفه بتعريف الطلاب كل المعلومات والمعارف التي تخص العمل الحر وفائدته للفرد والمجتمع بشكل تفصيلي.

- احتواء المواد الدراسية أمثلة ونماذج لرجال الأعمال الناجحين ممن مارسوا العمل الحر ونجحوا فيه للاقتداء بهم.

- توظيف مواد التدريبات المهنية (الفنية) في إكساب الطلاب كل المهارات اللازمة لإقامة عمل حر من البداية للنهاية كل حسب تخصصه سواء زراعي أو صناعي أو تجاري.

- تضمين القيم والاتجاهات الإيجابية اللازمة لممارسة العمل الحر بالمواد الدراسية المختلفة سواء في التربية الدينية والتربية الوطنية واللغة العربية وغيرها من المواد الأخرى.



٢- **الأنشطة المدرسية** حيث أن الأنشطة المدرسية التي تمارس داخل مدارس التعليم الفني فهي متنوعة مثل الأنشطة الثقافية والاجتماعية والرياضية والإذاعة المدرسية والصحافة المدرسية فإنه يمكن أن تستغل وتوظف لنشر وتنمية العمل الحر لدى الطلاب بالمدارس الفنية ولكي يحدث ذلك يتطلب ذلك أن توضع في خطة النشاط المدرسي السنوي أهداف لنشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب سواء المعارف أو المهارات أو القيم والاتجاهات وأن يتم وضع وتحديد الإجراءات والأساليب التي ستستخدم لتنفيذ تلك الخطة بالمدرسة.

٣- **استراتيجيات وطرق التدريس** حيث أنه لا بد أن يستخدم منها ما يعمل على نشر ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني ، وما يعمل على بث روح المبادرة والإقدام لديهم ، ويشجع أيضا على الابتكار والإبداع لأهمية وضرورة كل ذلك لمجال العمل الحر وممارسته.

٤- **أساليب التقويم** حيث يجب أن تعمل المدرسة و المدرسون على استخدام طرق التقويم التي تقيس مدى اكتساب معلومات ومهارات وقيم العمل الحر لدى الطلاب ، ويجب أن يكون تقويم مشروع التخرج بشكل يقيس مدى تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب بالتعليم الفني .

### (ب) المتطلبات البشرية:

يجب أن يتوفر لدى كل العاملين بمدارس التعليم الفني الرغبة والقدرة على نشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب بالتعليم الفني ومنهم :

١ - **المعلمون** : هم المنفذ لكل الأهداف الموضوعية للمناهج الدراسية والأنشطة الطلابية على أرض الواقع ، ومن ثم يجب أن تتوفر في المعلمين سواء معلمي المواد النظرية أو المواد العملية أو المديرين المهنيين مجموعة من المتطلبات والمواصفات التي تؤهلهم للقيام بدورهم في نشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه.

ومن أهم المعوقات التي تعوق نشر ثقافة العمل الحر التي توصلت إليها إحدى الدراسات لدى الطلاب هي "محدودية وقلة الوقت لدى المعلمين والاعتماد على الأسلوب النظري والمواد النظرية أكثر من الاهتمام بالجانب العملي مما يجعل هناك مهارات وقطع ناقصة لم يتعلمها الطلاب وتلزمهم لبدء العمل الحر أو النشاط الخاص بهم" (Yalastri, A. et al., 2017, 1109-1010).

وتتلخص المتطلبات المطلوبة بمعلمي التعليم الفني والمهني فيما يلي:

(مريم الشرفاوي، ٢٠٠٥ ، ١٠٦ ، ١٠٧)

- الإمام بحقل اختصاصه ولديه تفهم عميق له.
- الاستيعاب الجيد لمفهوم التعليم المهني (الفني)، وفلسفته وله الرغبة لهذه المهنة.
- لديه قابلية لصياغة المناهج الدراسية والبرامج التدريبية.
- أن يكون مؤهلا تربويا وفكريا بما يتناسب مع متطلبات عمله.
- أن يستخدم الوسائل التعليمية الحديثة في إيصال المعلومة.

## أما بالنسبة للمدرب الفني أو المهني فيجب أن تكون مواصفاته هي:

- الإلمام بالمهارات الفنية العملية في الاختصاص.
  - الخبرة العملية الميدانية والتطبيقية في موضوع الاختصاص.
  - المعرفة النظرية والخلفية العملية المناسبة.
  - القابلية التدريبية والتعليمية.
- ٢- **المدرب المهني** : يجب أن يكون لديه الإلمام التام بالتحخصص المهني ويتقن أداء عمله ومحب له حتى يستطيع أن يغرس ذلك في عقول الطلاب ويحببهم في العمل المهني والفني ويقوم بفتح أفقهم وعقولهم حتى يستطيعوا أن يمارسوا العمل الحر بكل جرأة، ولا بد أن يكون المعلم ملم بالتكنولوجيا الحديثة حتى يستطيع أن يقوم بتدريب طلابه عليها ، وعلى كيفية استخدامها في الدعاية والإعلان للعمل الحر الخاص بهم في المستقبل، وأيضاً يستغلوا تلك التكنولوجيا الحديثة في التسويق لمنتجاتهم ، بالإضافة لإمكانية قيام هؤلاء الطلاب في المستقبل بأعمال حرة عبر الإنترنت.
- ٣- **الأخصائي النفسي (المرشد والموجه النفسي)**: يعد التوجيه والإرشاد النفسي من أهم ما يلزم لنشر ثقافة العمل الحر لدى الطلاب نظراً لما يجب أن يقوم به من أوار قد سبق توضيحها، وترى الدراسة الحالية أن أهم المتطلبات التي يجب أن تتوفر في الأخصائي والمرشد النفسي هي ما يلي:
- الاقتناع التام بدوره وقدرته على نشر وتنمية ثقافة العمل الحر خاصة الجانب المعنوي منها والقدرة على إقناع الطلاب وتشجيعهم على ممارسة العمل الحر في المستقبل.
  - القدرة على الاستبصار بدوافع الطلاب ومشاعرهم وقدراتهم وحاجاتهم وتوجيه المناسب منها لممارسة العمل الحر.
  - التمتع بخاصية الإخلاص في العمل وبذل الجهد في ذلك الدور إلى أقصى درجة ممكنة لأنه يتعامل مع الطلاب بشكل يكاد يكون فردي وذلك لكي يقنعهم بممارسة العمل الحر مستقبلاً.
  - القدرة على تطبيق المقاييس والاختبارات النفسية على الطلاب لتحديد قدراتهم الحقيقية وتوجيههم لاختيار الأقسام والمهن التي تناسبهم لممارستها في المستقبل.
  - القدرة على غرس الثقة في نفوس الطلاب وتعظيم شأن التعليم الفني في نفوسهم وتوجيههم لممارسة التدريبات العملية والمهنية بحب وشغف.
  - المعرفة التامة بأهم السمات الشخصية المطلوبة لممارسة العمل الحر ومحاولة تعريف الطلاب بها وتدريبهم عليها مثل الإقدام والمخاطرة والصبر والمثابرة والقدرة على تنظيم الوقت وإدارته وكل من السمات التي تلزم للعمل الحر.
  - القدرة على اكتشاف ومعرفة من لديهم اتجاهات سلبية نحو التعليم الفني والمهني ومحاولة علاجها علاجاً نفسياً يؤدي إلي ترغيبهم في العمل الفني والعمل الحر.
- تلك كانت المتطلبات التي ترى الدراسة الحالية ضرورة توفرها في المرشد النفسي .

- ٤- **المرشد والموجه النفسي** : إن المرشد المهني فإن له دور كبير في تنمية ثقافة العمل الحر والموجه المهني لابد أن يكون ملم بما يلي: (سعيد الدقميري، ٢٠١١ ، ١٤٥)
- أن التطور المهني عملية مستمرة طوال حياة الإنسان.
  - وجود الفروق الفردية بين الطلاب، وتتأثر بعوامل الوراثة والبيئة وبالآباء والجيران وثقافة الفرد الخاصة.
  - أن المراكز المهنية لها صفات خاصة لإدارتها للعمل على نجاحها.
  - أن وصول الطالب للمهنة التي يرغب فيها يساعد على معرفة ذاته أكثر فأكثر.
  - زيادة الحصول على المعلومات عن الطالب نفسه تساعد على تعديل اتجاهه في مجال المهنة التي يعمل فيها.

- وترى الباحثة أن تلك المواصفات السابقة المطلوب توفرها في الموجه المهني بمدارس التعليم الفني تساعده على القيام بعمله في توجيه الطلاب للعمل الحر في المستقبل وتضيف الدراسة الحالية إليها بعض المتطلبات التالية المطلوب توفرها في الموجه المهني:
- الإلمام بالمهن المختلفة ومجالاتها ومعرفة ما تتطلبه تلك المهن من معارف ومهارات لتعريف الطلاب بذلك.
  - القدرة على استخدام أساليب تساعد الطلاب على اختيار التخصصات والمهن المتاحة بالمجتمع ومعرفة السبيل لممارسة تلك المهن بعد الانتهاء من الدراسة.
  - يستطيع أن يساعد الطلاب على أن يلموا بقدراتهم الفنية الخاصة بهم، وبحاجتهم وتمييزها.
  - أن يستطيع توجيه كل طالب حسب قدراته إلى المهنة والعمل الحر الذي يناسبه في المستقبل بعد التخرج من المدرسة الفنية.

### (ج) متطلبات متعلقة بمؤسسات المجتمع الخارجي:

إن المدرسة بكل ما فيها من مناهج وأنشطة ومعلمين لا تستطيع أن تقوم بمفردها بكل الجهد المطلوب لنشر ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني، ولابد أن تقوم كل مؤسسات المجتمع المحيط بالمدرسة بدور كبير في مساعدتها في نشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها.

لكن الذي يحدث على أرض الواقع يؤكد وجود ضعف في قيام مؤسسات المجتمع في مساعدة المدرسة في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب، بل يتعدى الأمر ذلك إلى وجود قيم واتجاهات سلبية بالمجتمع تعوق كل ما تسعى المدرسة لفعله حيث توصلت عدة دراسات منها دراسة وليد يغمور (٢٠١٥ ، ٩)، ودراسة إيمان الهاشمي والسيد حسن السيد (٢٠٠٩ ، ٢٥٨٣)، ودراسة ماجدة عبد الوهاب (٢٠٠٦)، ودراسة محمد الخواجة (٢٠١١ ، ٩٩-١٠٠) إلى وجود اتجاهات بالمجتمع مقاومة وسلبية تجاه العمل الحر وممارسته في المجتمع وتفضيل العمل الحكومي وخاصة لدى فئة الشباب وهذا الموروث الثقافي موجود لدى الآباء والأمهات ويتم نقله للأبناء بشكل تلقائي مما يجعل لديهم تلك القيم والاتجاهات السلبية والخوف من العمل الحر.

وهذا ما أكدته وتوصلت إليه دراسة سها عبد المجيد (٢٠١٤) إلى وجود دور سلبي للأسرة وعدم تشجيع للأبناء على ممارسة العمل الحر بالإضافة أيضا للدور السلبي لجماعة الرفاق في تخويف زملائهم من العمل الحر وممارسته.

ويجب أن يساهم أصحاب الأعمال الحرة بزيارة الطلاب بالمدارس والسماح بتدريبهم بمشروعاتهم "وذلك لإكساب الطلاب المهارات اللازمة بالسماح لهم بالمشاهدة في مكان العمل وممارسة العمل حتى يكتسبوا المهارات التقنية اللازمة لممارسة العمل الحر" (Grugulis, I. & Stoyanova, D. , 2011, 342).

ومن ثم يجب أن تسهم مؤسسات المجتمع الأخرى وتساعد المدرسة على نشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب ، وترى الدراسة الحالية أن ذلك يتطلب من مؤسسات المجتمع ما يلي:

- وعي الأسرة بأهمية وفوائد العمل الحر وتشجيع الأبناء عليه.
- إلمام الوالدين بالمعلومات الكافية عن العمل الحر وأنواعه ومكانته في المجتمع حتى تتغير ما لديهم من أفكار ويقومون بدور إيجابي تجاه ذلك.
- احتواء الدروس الدينية بدور العبادة على القيم والاتجاهات الداعمة لممارسة العمل اليدوي والحث عليه.
- أن تتضمن البرامج الإعلامية بالإذاعة والتلفزيون والفضائيات المختلفة على برامج عن العمل والإنتاج وأهمية الأعمال الحرة لاقتصاد الفرد والمجتمع.
- أن يكون هناك مساحة بالخريطة الإعلامية للقنوات المختلفة مخصصة لعرض نماذج ناجحة لممارسة العمل الحر في المجتمع لتشجيع الشباب ودفعهم لممارسته.
- أن توجد روح التعاون بين رجال الأعمال ممارسي العمل الحر والمدرسة ويقدمون دعهم للمدرسة والشراكة معها في نشر ثقافة العمل الحر لديهم.
- أن يوجد اهتمام بمدارس التعليم الأساسي بغرس ثقافة العمل الحر لدي الطلاب منذ المراحل الأولى منه.
- أن تفعل بالتعليم الأساسي المجالات العملية والبرامج التدريبية التي تدربهم في مجالات مختلفة لتعودهم على احترام العمل اليدوي والمهني وأهميته للفرد والمجتمع.

#### (د) المتطلبات المادية:

"إن العمل الحر يتطلب من أصحابه والممارسين له دفع الكثير من المال من حسابهم الخاص من أجل التعليم المستمر واكتساب المهارات واعادة التدريب باستمرار وذلك لمواكبة كل ما هو جديد في سوق العمل لضمان تطوير ونجاح عملهم" (Sukel, K., 2018, 49) .

وبالتالي فإن عملية نشر ثقافة العمل الحر تتطلب عدة متطلبات مادية لا بد توفيرها خاصة في ظل ضعف التمويل المخصص للتعليم الفني ، وتعد مشكلة تمويل التعليم من أهم المشكلات بالتعليم بصفة عامة والتعليم الفني بصفة خاصة نظرا لأنه يتطلب نفقات أكثر من التعليم العام لأنه توجد به تدريبات عملية تكسب الطالب مهارات مهنية وفنية بشكل يكاد يكون التعليم والتدريب فيه بشكل فردي.

ومن أهم المتطلبات التي تلزم لنشر ثقافة العمل الحر لدى الطلاب بالتعليم الفني هي "توفير التكنولوجيا الحديثة من أجل تعريفهم بالمنصات الرقمية للعمل عبر الإنترنت ومواقع العمل المختلفة ، وكيفية الاستفادة منها وتوظيفها في العمل الحر لأنهم سوف يحتاجون لها في يوم ما بعد التخرج" (Sukel, K., 2018, 49).

وترى الدراسة الحالية أن أهم المتطلبات المادية التي تلزم المدرسة من أجل نشر ثقافة العمل الحر هي مايلي:

- توفير المعامل الحديثة والمجهزة بشكل جيد.
- توفير التكنولوجيا والمعدات الحديثة وتدريب الطلاب عليها بشكل جيد.
- توفير المواد والخامات اللازمة وتدريب الطلاب على إكساب المهارات الفنية التي تلزمهم لممارسة العمل الحر في المستقبل.
- وجود ميزانية كافية للقيام بأنشطة طلابية لنشر ثقافة العمل الحر مثل الرحلات للمؤسسات والشركات والأعمال الحرة بالمجتمع.
- توفير التمويل اللازم لعمل مشروعات بالمدارس وخاصة مشروعات التخرج التي تم مطالبة الطلاب بها في السنوات الأخيرة ما يؤدي إلى اكتساب الطلاب الخبرة الكاملة والمهارات المختلفة اللازمة لممارسة العمل الحر.
- وجود معامل للحاسب الآلي ومتصلة بشبكة الإنترنت وتدريب الطلاب على كيفية استخدامها في تصميم مواقع للتسويق والدعاية لمنتجاتهم عبر الإنترنت أو إمكانية ممارسة أعمال عبر الإنترنت كما هو موجود في منصات العمل الحر عبر الإنترنت.
- تلك المتطلبات في حالة توفرها سوف تدعم وتساعد المدرسة على القيام بدورها في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها.

#### (هـ) متطلبات إدارية وتشريعية:

لا بد من تكاتف كل المعنيين بإدارة التعليم الفني في مصر بداية من وزارة التربية والتعليم ومرورا بالمديريات التعليمية والادارات التعليمية حتى الوصول لإدارات المدارس حيث ينبغي أن تستخدم الإدارة اللامركزية في إدارة التعليم الفني حتى تتمكن المدارس من تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني وفقا لطبيعة ونوعية المهن التي توجد في البيئات المحلية ( المحافظات والمناطق التابعة لها ) ووفقا لاحتياجات السوق بها .

إن الإدارة المدرسية هي المسؤولة عن تهيئة المناخ التربوي للعاملين بها حتى يقوموا بتحقيق المطلوب منهم وكذلك فهي المسؤولة عن تهيئة المناخ المدرسي والإداري للعاملين بالمدرسة لنشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب، ومن ثم ترى الدراسة الحالية أنه يجب أن تتوفر في إدارة المدرسة الفنية الساعية لنشر ثقافة العمل الحر عدة متطلبات وهي:

- القدرة على تهيئة المناخ التربوي لتعميق ثقافة العمل الحر لدى الطلاب.
- التشجيع على المشاركة والمخاطرة خاصة في المشروعات الجديدة.
- اعترافه وتقدير إدارة المدرسة للعمل الجماعي والعمل في فريق والعمل على تدريب الطلاب عليه.
- تشجيع الجهود التعاونية بين الطلاب والمعلمين.
- الدعم الدائم والتشجيع المستمر لكل من يشارك في عمل تعاوني أو فريقي.
- الاقتناع التام بدور المدرسة في تنمية ثقافة العمل الحر وتبني ذلك في كل جهود المدرسة المختلفة.
- القدرة على التواصل مع المجتمع الخارجي ورجال الأعمال الحرة الناجحين ودعوتهم لعرض تجارب نجاحهم بالمدرسة لتشجيع الطلاب على العمل الحر.
- التواصل مع الأسرة لتغيير بعض المفاهيم والقيم الخاطئة التي توجد لدى الآباء عن التعليم الفني وتعريفهم بقيمة ومكانة العمل الحر بالمجتمع والذي يمكن أن يقوم به خريج التعليم الفني بكفاءة وجودة أحسن وأفضل من أي خريج آخر.
- تجهيز و إتاحة كل الموارد المتاحة بالمدرسة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب.
- التأكد من معرفة والماد كل العاملين بالمدرسة بالمعلومات والمهارات والقيم اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدي الطلاب.
- اقتناع إدارة المدرسة بأهمية التكنولوجيا الحديثة في العمل الحر في المستقبل وضرورة توفيرها بالمدرسة وتدريب الطلاب عليها ، وفي حالة توفر تلك المتطلبات في إدارة المدرسة الفنية تكون قادرة على نشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها.
- أما فيما يخص التشريعات والقوانين فإنه يجب أن تسن قوانين وتشريعات وقرارات وزارية عاجلة تجعل عملية نشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني عملية إجبارية وضرورية وشرط من شروط التخرج من التعليم الفني.
- ويجب أن تعدل القوانين والتشريعات التي تعرقل وتعوق إنشاء المشاريع والأعمال الحرة لدى الطلاب خريجي التعليم الفني في مصر نظرا لقلّة الوظائف المتاحة لهم بسوق العمل المصري وانتشار البطالة بينهم بشكل أكثر من أي فئة أخرى في المجتمع المصري .

تلك كانت أهم الأدوار التي يجب أن يقوم بها التعليم الفني في مصر في نشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه وأهم المتطلبات اللازمة لها لتحقيق ذلك ، ولكن إلى أي مدى يقوم التعليم الفني بدوره في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه وإلى أي درجة تتوفر المتطلبات التي تلزمه للقيام بهذا الدور، وبالتالي فإن الجزء التالي من الدراسة هو الدراسة الميدانية سيأتي للتعرف على واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه، ومدى توفر المتطلبات اللازمة له لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه.

### الدراسة الميدانية :

#### إجراءات الدراسة الميدانية:

#### أولاً: أهداف الدراسة الميدانية:

#### استهدفت الدراسة التعرف على:

- ١- واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه.
- ٢- واقع توفر المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني بالمدارس.
- ٣- عناصر القوة وعناصر الضعف بمدارس التعليم الفني والفرص والتحديات المحيطة بالبيئة الخارجية بالمجتمع وأثر ذلك على تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني.
- ٤- الفروق في آراء الطلاب حول دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه التي ترجع لنوع التعليم الفني (صناعي - تجاري - زراعي).
- ٥- الفروق في آراء المعلمين حول مدى توفر المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه التي ترجع لنوع مدارس التعليم الفني (صناعي - تجاري - زراعي).

#### ثانياً: أدوات الدراسة الميدانية:

#### لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الأدوات التالية:

- ١- استبانة من إعداد الباحثة للتعرف على واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه، وتلك الاستبانة موجهة للطلاب والطالبات بمدارس التعليم الفني.
  - ٢- استبانة من إعداد الباحثة للتعرف على المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني وتلك الاستبانة موجهة للمعلمين والمعلمات بمدارس التعليم الفني.
  - ٣- استمارة التحليل البيئي للتعليم الفني وذلك للتعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف بمدارس التعليم الفني، وللتعرف على الفرص والتحديات بالمجتمع الخارجي، وطبقت على عينة من الطلاب والمعلمين والعاملين بتلك المدارس الثانوية الفنية.
- وقد تم إعداد الاستبانتين بإتباع خطوات وقواعد بناء الاستبانات من حيث شكل العبارات وطولها وقواعد كتابتها وتم ذلك وفقاً للخطوات التالية:

### (أ) صدق الاستبانيتين :

وقد استخدمت الباحثة صدق المحتوى للتأكد من أن جميع العبارات تنتمي إلى المحاور الفرعية التابعة لها ، وأن جميع المحاور الفرعية تتبثق وتنتمي للمحور الرئيسي، وأن جميع المحاور الرئيسية تندرج تحت الاستبانيتين و تخدم موضوع الدراسة بشكل واضح وكبير، وللتأكد من صدق محتوى الاستبانيتين فقد تم عرض الاستبانيتين على مجموعة من السادة المحكمين من الأساتذة المتخصصين في أصول التربية للتأكد من صحة البنود ومدى إنتماؤها للمحاور التابعة لها وأنها تغطي جوانب موضوع الدراسة المراد دراسته وتمثله تمثيلا صادقا .

ولقد كانت الاستبانيتين في البداية استبانة واحدة موجه للطلاب والطالبات ، وقد تم بناء على آراء المحكمين تقسيمها إلى استبانيتين إحداهما للتعرف على واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه وتوجه للطلاب والطالبات، والثانية للتعرف على المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني وتوجه للمعلمين والمديرين والعاملين بالمدارس الفنية ، وتم إجراء بقية التعديلات المطلوبة في بعض المحاور وفقا لآراء السادة المحكمين من تعديل وحذف وإضافة حتى وصلتا إلى صورتها النهائية.

### (ب) ثبات الاستبانيتين:

وقد تم حساب معامل ثبات هذه الاستبانة عن طريق استخدام برنامج SPSS وحساب معامل (ألفا كرونباخ) لحساب ثابت الاستبانة وقد وجد أن معامل ثبات استبانة التعرف على واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه هو (٠,٩٢) ، وهو معامل ثبات مرتفع وملئم للاستبانة وبذلك تكون صالحة للتطبيق الميداني ، وقد وجد أن معامل ثبات استبانة التعرف على واقع المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني هو (٠,٩٠) ، وهو معامل ثبات مرتفع وملئم للاستبانة وبذلك تكون صالحة أيضا للتطبيق الميداني.

### (ج) الصورة النهائية لاستبانة التعرف على واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه:

بعد إجراء التعديلات على الاستبانة جاءت في صورتها النهائية مكونة من (٦٥) عبارة مقسمة إلى محورين رئيسيين كالتالي: أنظر الملحق رقم (١)

**المحور الأول:** توقعات الطلاب المستقبلية نحو ممارسة العمل الحر ، واشتمل هذا المحور على (١٢) عبارة

**المحور الثاني:** واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه، واشتمل هذا المحور على (٥٣) عبارة مقسمة على ستة محاور فرعية وهي :-



- (أ) دور المقررات الدراسية واشتمل هذا المحور على (١٠) عبارات .  
(ب) دور الأنشطة الطلابية واشتمل هذا المحور على (٩) عبارات .  
(ج) دور المعلمين و المدرسين المهنيين واشتمل هذا المحور على (١٠) عبارات .  
(د) دور الإدارة المدرسية واشتمل هذا المحور على (١٠) عبارات .  
(هـ) دور الموجه المهني واشتمل هذا المحور على (٧) عبارات .  
(و) دور الإخصائي النفسي واشتمل هذا المحور على (٧) عبارات .  
(د) الصورة النهائية لاستبانة التعرف على واقع المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر بمدارس التعليم الفني ومدى توفرها بها.

واشتملت الاستبانة على (٤٠) عبارة مقسمة على خمسة محاور: أنظر الملحق رقم (٢)  
المحور الأول : متطلبات متعلقة بنظام الدراسة والتقييم واشتمل هذا المحور على (٨) عبارات.  
المحور الثاني : متطلبات بشرية واشتمل هذا المحور على (٩) عبارات.  
المحور الثالث : متطلبات مادية واشتمل هذا المحور على (٧) عبارات.  
المحور الرابع : متطلبات إدارية وتشريعية واشتمل هذا المحور على (٨) عبارات.  
المحور الخامس : متطلبات متعلقة بمؤسسات المجتمع الخارجي واشتمل هذا المحور على (٨) عبارات.

- وتم إعداد استمارة التحليل البيئي لمدارس التعليم الفني للتعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف في البيئة المدرسية ، والتعرف على الفرص والتحديات الموجودة بالمجتمع المحيط بالمدارس وطبقت على عينة من المعلمين والعاملين بمدارس التعليم الفني. أنظر الملحق رقم (٣).

### ثالثاً: عينة الدراسة وأسلوب اختيارها:

#### (أ) أسلوب اختيار العينة:

تم اختيار عينة من طلاب التعليم الفني وعينة العاملين بالتعليم الفني لتطبيق الاستبانتين عليهم بالطريقة العشوائية الطبقية، وهي الطريقة التي يتم اختيار العينة بها في حالة وجود صفات متنوعة ومختلفة بين عناصر المجتمع الأصلي ، "حيث يقوم الباحث بتقسيم المجتمع الأصلي إلى طبقات متجانسة ثم يقوم بعد ذلك باختيار عينة بشكل عشوائي من كل طبقة بحيث تتناسب العينة مع حجم تلك الطبقة وهذه الطبقات جميعها لها علاقة بالمشكلة محل الدراسة" (أحمد عامر، ٢٠٠٧ ، ٢٢٤).

والتعليم الفني يتكون من ثلاثة أنواع هي (صناعي - تجاري - زراعي)، وبالتالي تم أخذ ثلاث عينات فرعية بشكل عشوائي من كل نوع من التعليم الفني من الطلاب والطالبات وكذلك من المعلمين والمديرين والعاملين بتلك المدارس .

أما عينة الدراسة التي طبقت عليها استمارة التحليل البيئي لمدارس التعليم الفني فقد تم اختيار عينة عشوائية من المدارس التي طبقت فيها الاستبانتيين وهذه العينة العشوائية اشتملت على مديرين بالمدارس ووكلاء للمدارس ومعلمين ومسؤولين عن الأنشطة المدرسية وأخصائيين نفسيين ومدرسين فنيين.

### (ب) المجتمع الأصلي للعينة:

١. يبلغ إجمالي عدد مدارس التعليم الفني بمحافظة سوهاج (٩٦) مدرسة فنية ، وتم إختيار مدارس التعليم الفني التي تم التطبيق بها من الثلاثة أنواع (صناعي - تجاري - زراعي) بحيث تقع في مناطق جغرافية متنوعة من المحافظة ويحيث تكون تلك مدارس من شمال ووسط وجنوب المحافظة وهي عشرة مدارس منها خمس مدارس للبنين و خمس مدراس للبنات وهي ما يلي: أنظر الملحق رقم (٤)
- مدرسة طهطا الثانوية التجارية للبنات .
- مدرسة المستشار حلمي عبد الآخر الصناعية للبنات .
- مدرسة طهطا الثانوية الزراعية بنين .
- مدرسة سوهاج الثانوية التجارية للبنين .
- مدرسة سوهاج الثانوية الصناعية للبنات .
- مدرسة جرجا الثانوية التجارية للبنات .
- مدرسة جرجا الثانوية الزراعية للبنين .
- مدرسة البلينا الثانوية الصناعية بنين .
- مدرسة ساقلنة الثانوية التجارية للبنات .
- مدرسة الصوامعة شرق الثانوية الصناعية بنين .

وبلغ عدد أفراد عينة استبانة الأولى وهي "استبانة التعرف على واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه" التي تم تطبيقها على الطلاب والطالبات (٦٠٠) استبانة، وبلغ عدد الاستبانات الصحيحة منها التي خضعت للمعالجة الإحصائية (٥٦٥) استبانة والجدول التالي يصف العينة.

وتم تطبيق "استبانة التعرف على واقع توفر المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر بمدارس التعليم الفني ومدى توفرها " على عينة من المعلمين والمعلمات والمديرين والعاملين بمدارس التعليم الفني الثلاثة أنواع (صناعي - تجاري - زراعي) ، وهي نفس المدارس التي تم التطبيق الاستبانة الأولى بها ، وبلغ عدد الاستبانات التي تم تصنيفها على المعلمين والعاملين (٣٠٠) استبانة ، وبلغ عدد الاستبانات الصحيحة منها التي خضعت للمعالجة الإحصائية (٢٩٣) استبانة والجدول التالي يصف العينة :

جدول رقم ( ٣ )  
وصف عينات الاستبانة الأولى والاستبانة الثانية وفقا لنوع التعليم الفني  
(صناعي- تجاري- زراعي)

عينة الاستبانة الثانية (المعلمين والمديرين والعاملين بالمدرسة)	عينة الاستبانة الأولى (الطلاب والطالبات)		عدد المدارس التي تم التطبيق بها	عدد المدارس بالمحافظة	البيان نوع التعليم	
	العدد	%				العدد
٩٢	٣١.٤%	١٨٢	٣٢.٠%	٤	٥٠	الثانوي الصناعي
١٤١	٤٨.١%	٢٦٢	٤٦.٥%	٤	٤٠	الثانوي التجاري
٦٠	٢٠.٥%	١٢١	٢١.١%	٢	٦	الثانوي الزراعي
٢٩٣	١٠٠%	٥٦٥	١٠٠%	١٠	٩٦	الإجمالي

وتم تطبيق استمارة التحليل البيئي على عينة عشوائية من الطلاب والمعلمين والمديرين والوكلاء والمدراء ومن جميع العاملين بتلك المدارس المذكورة أعلاه، وبلغ عددها (٣٠٠) استمارة، وقد تم تفرغها بشكل كافي.

#### رابعاً: تطبيق أداة الدراسة الميدانية:

قامت الباحثة بتطبيق الاستبانتين واستمارة التحليل البيئي بمدارس التعليم الفني في الفترة من ٢٠١٨/٩/٣٠ وحتى ٢٠١٨/١٠/٢٩، وعدد الاستبانات التي تم تطبيقها بجدول وصف العينات .

#### خامساً: المعالجة الإحصائية لاستجابات العينة على أدوات الدراسة الميدانية:

بعد التطبيق الميداني تمت المعالجة الإحصائية لنتائج الاستبانتين كما يلي:

١- تم حساب نسبة متوسط الاستجابة لنتائج التطبيق الميداني للاستبانة وحساب حدود الثقة لعينات الدراسة الميدانية كما يلي :

#### أولاً: حساب نسبة متوسط الاستجابة ولحسابها تمت المعالجة التالية:

١- حساب تكرارات استجابات أفراد العينة تحت درجات التحقق (التوفر) الثلاثة (كبيرة - متوسطة - ضعيفة).

٢- أعطيت الأوزان الرقمية لكل درجة تحقق (توفر) كما يلي: الكبيرة (٣)، والمتوسطة (٢) ، والضعيفة (١) .

٣- تم ضرب التكرارات تحت كل درجة موافقة في الوزن الرقمي المناظر له.

٤- جمع حاصل الضرب السابق لكل بند على حدة والحصول على الدرجة الكلية للبند.

٥- الحصول على نسبة متوسط الاستجابة وذلك بقسمة الدرجة الكلية للبند على عدد أفراد العينة مضروباً في (٣) وهو أعلى وزن رقمي.

$$\frac{\text{الدرجة الكلية للبند}}{\text{عدد أفراد العينة} \times 3} = \text{نسبة متوسط الاستجابة}$$

ثانياً: حساب حدود الثقة لكل عينة فرعية والعينة الكلية كما يلي:

$$\text{الخطأ المعياري} = \sqrt{\frac{أ \times ب}{ن}} \quad (\text{فؤاد أبو حطب وآمال صادق ، ١٩٩١ ، ٣١٤-٣١٩})$$

حيث: أ = نسبة متوسط شدة الموافقة على البند =

$$\frac{\text{أكبر درجة موافقة على البند} - \text{أقل درجة موافقة على البند}}{\text{عدد الاختيارات}}$$

$$0.67 = \frac{2}{3} = \frac{1-3}{3} =$$

$$ب - 1 = 1 - 0.67 = 0.33$$

ن = عدد أفراد العينة.

وتم حساب حدود الثقة من المعادلة التالية: (فؤاد أبو حطب وآمال صادق ، ٩٩١، ٣١٩-٣٢٢)

$$\text{الحد الأعلى للثقة} = 0.67 + (\text{الخطأ المعياري} \times 1.96)$$

$$\text{الحد الأدنى للثقة} = 0.67 - (\text{الخطأ المعياري} \times 1.96)$$

وبحساب حدود الثقة لعينة البحث الكلية فجاءت كما يلي:

١- حدود الثقة للعينة الكلية للطلاب والطالبات التي طبقت عليها استبانة التعرف على واقع تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني والبالغ عددها ( ٥٦٥ ) استبانة صحيحة كانت ( ٠.٧١ ، ٠.٦٣ ).

٢- حدود الثقة للعينة الكلية لمعلمين والعاملين بمدارس التعليم الفني و التي طبقت عليها استبانة التعرف واقع توفر المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر بمدارس التعليم الفني والبالغ عددها ( ٢٩٣ ) استبانة صحيحة كانت ( ٠.٧٢ ، ٠.٦٢ ).

وإذا كانت نسبة متوسط الاستجابة على العبارة تساوي الحد الأعلى أو أكبر منه كانت النتيجة أن العبارة تتحقق بدرجة كبيرة أو تتوفر بدرجة كبيرة ، وإذا كانت نسبة متوسط الاستجابة تساوي الحد الأدنى أو أقل منه كانت النتيجة أن العبارة تتحقق بدرجة ضعيفة أو تتوفر بدرجة ضعيفة وإذا انحصرت بين القيمتين كانت النتيجة أن العبارة تتحقق بدرجة متوسطة .

٢. تم استخدام تحليل التباين البسيط في اتجاه واحد (One Way Anova) عن طريق برنامج SPSS الإحصائي إصدار (20) وذلك لمعرفة عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية أم لا بين العينات الثلاثة من التعليم الفني على محاور الاستبانيتين المختلفة أم لا.

### نتائج الدراسة الميدانية:

أولاً : نتائج استبانة التعرف على واقع تنمية ثقافة العمل الحر على طلاب وطالبات التعليم الفني وفقاً لنوع التعليم الفني (صناعي - تجاري - زراعي)

### المحور الأول: توقعات الطلاب المستقبلية نحو ممارسة العمل الحر

بعد إجراء المعالجة الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة على الاستبانة جاءت النتائج كما يلي:

#### جدول رقم (٤)

#### واقع توقعات الطلاب المستقبلية نحو ممارسة العمل الحر

م	العبارات	نسبة متوسط الإستجابة	درجة التحقق	ترتيب العبارة
١	توجد لديك نية في ممارسة العمل الحر.	٠.٩٣	كبيرة	١
٢	تفضل التوظيف بالعمل الحكومي عن ممارسة العمل الحر.	٠.٨٧	كبيرة	٣
٣	توجد لديك المعرفة والمعلومات الكافية لممارسة العمل الحر في المستقبل.	٠.٧٦	كبيرة	٦
٤	تمتلك المهارات اللازمة لممارسة العمل الحر مثل التخطيط و التسويق وغيرها.	٠.٧٦	كبيرة	٧
٥	يوجد لديك خوف من ممارسة العمل الحر و فشل مشروعك.	٠.٥٧	ضعيفة	١٢
٦	تعتبر ممارسة العمل الحر فرصة جيدة لك للعمل بعد التخرج.	٠.٨٥	كبيرة	٤
٧	يوجد لديك تقدير كبير لمكانة رجال الأعمال الحرة في المجتمع .	٠.٨٨	كبيرة	٢
٨	تريد ممارسة العمل الحر لكن لا توجد لديك الأموال اللازمة لبدء عملك الحر.	٠.٧٧	كبيرة	٥
٩	تريد ممارسة العمل الحر لكن توجد إجراءات إدارية معقدة.	٠.٦٨	متوسطة	١٠
١٠	قلة تقدير المجتمع الخارجي للعمل الحر تجعلك تحجم عن ممارسته.	٠.٧٥	كبيرة	٨
١١	ضعف دعم وتشجيع الأسرة لك على ممارسة العمل الحر .	٠.٧٢	كبيرة	٩
١٢	ضعف تشجيع زملائك لك على ممارسة العمل الحر.	٠.٦١	ضعيفة	١١
	المتوسط الإجمالي على المحور	٠.٧٦	كبيرة	

## ينضح من الجدول السابق ما يلي :

١- جاءت آراء طلاب التعليم الفني على العبارات أرقام (١،٢،٣،٤،٦،٧،٨،١٠،١١) بأنها تتحقق بدرجة كبيرة حيث أنه توجد النية لدى طلاب التعليم الفني لممارسة العمل الحر بدرجة كبيرة ، و أيضا توجد لديهم بعض المعلومات و المهارات اللازمة لممارسة العمل الحر ، و يعتبرون ممارسة العمل الحر فرصة جيدة لهم للعمل بعد التخرج نظر للمكانة الاجتماعية لرجال الأعمال بالمجتمع ، وبالتالي تتفق نتائج الدراسة الحالية في ذلك مع أحدث التقارير الدولية للريادة والعمل الحر التي أوضحت أن الشباب المصري من سن (١٨ - ٦٤) عام توجد لديه رغبة قوية لممارسة العمل الحر ويوجد لديه تقدير كبير للعمل الحر والممارسين له بنسبة ٨٢,٥% ، ويعتبر الشباب العمل الحر فرصة جيدة للعمل بنسبة ٧٥.٩% (Global Entrepreneurship Monitor, 2018,59).

٢- ولكن تشير النتائج التي بالجدول إلى أن طلاب التعليم الفني يفضلون العمل الحكومي عن العمل الحر قد يرجع ذلك إلى إستقراره و تحقيق الأمن لهم و تتفق النتائج هنا مع نتائج دراسة محمد الخواجة (٢٠١١ م) والتي توصلت إلى أن الشباب المتعلمين يفضلون العمل الحكومي أكثر من العمل الحر .

٣- وتشير النتائج التي بالجدول أن طلاب التعليم الفني يريدون ممارسة العمل الحر لكن توجد لديهم مشكلة قلة الأموال التي تلزمهم لبدء أعمالهم الحرة بالإضافة إلى ضعف التقدير الاجتماعي لأعمال الحرة في المجتمع و ضعف دعم و تشجيع الأسرة لهم على ممارسة العمل الحر ، و تتفق النتيجة الأخيرة مع نتائج دراسة مها عبد المجيد (٢٠١٤م) والتي توصلت لوجود دور سلبي للأسرة المصرية و الوالدين ومقاومتهم لممارسة الأبناء للعمل الحر .

٤- جاءت آراء طلاب التعليم الفني على العبارة رقم (٩) بأنها تتحقق بدرجة متوسطة و ذلك يعني وجود تعقيدات إدارية كثيرة أمام ممارسة العمل الحر في المجتمع .

٥- جاءت آراء طلاب التعليم الفني حول العبارتين (١٢،٥) بأنها تتحقق بدرجة ضعيفة و ذلك يعني أنه لا يوجد خوف لدى طلاب التعليم الفني من ممارسة العمل الحر ، كما أنه يوجد تشجيع من زملائهم على ممارسة العمل الحر وبذلك تختلف تلك النتيجة عن نتائج دراسة مها عبد المجيد (٢٠١٤) والتي توصلت لوجود دور سلبي للزملاء على زملائهم ومقاوم للعمل الحر مما يترتب عليه خوف الشباب من ممارسة العمل الحر .

٦- جاءت إجمالي قيمة متوسط الاستجابة على إجمالي المحور (٠.٧٦) و ذلك يعني إيجابية توقعات الطلاب المستقبلية نحو ممارسة العمل الحر و أنها متحققة لديهم بدرجة كبيرة .

## المحور الثاني: دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه:

### (أ) دور المقررات الدراسية:

بعد إجراء المعالجة الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة على الاستبانة جاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم ( ٥ )

واقع دور المقررات الدراسية في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني

م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	درجة التحقق	ترتيب العبارة
	إحتوت المقررات الدراسية التي درستها على معلومات عن:			
١	مفهوم العمل الحر وفوائده للفرد والمجتمع .	٠.٧٠	متوسطة	٣
٢	أنواع و مجالات العمل الحر المختلفة.	٠.٦١	ضعيفة	٩
٣	مميزات ممارسة العمل الحر ومعوقاته و مشكلاته .	٠.٦٥	متوسطة	٧
٤	السمات والخصائص التي يجب أن تتوفر في الشخص ممارس العمل الحر.	٠.٦٥	متوسطة	٨
٥	خطوات إنشاء العمل الحر وكيفية إدارته و تسويق منتجاته.	٠.٧٠	متوسطة	٤
٦	كيفية عمل دراسة جدوى للعمل الحر و أهم مصادر تمويله و كيفية الاستفادة منها.	٠.٦٧	متوسطة	٥
٧	كيفية تطوير العمل الحر من أجل البقاء والاستمرارية والمنافسة في السوق.	٠.٧٣	كبيرة	٢
٨	التشريعات و القوانين المنظمة للعمل الحر في المجتمع.	٠.٥٦	ضعيفة	١٠
٩	القيم والأخلاقيات اللازمة لممارسة العمل الحر.	٠.٧٦	كبيرة	١
١٠	المهارات التي يجب أن يمتلكها ممارس العمل الحر .	٠.٦٦	متوسطة	٦
	المتوسط الإجمالي على المحور	٠.٦٧	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

- ١- جاءت نسبة متوسط إستجابة آراء طلاب التعليم الفني على العبارة (٩) بأنها تتحقق بدرجة كبيرة وذلك يعني إحتواء المقررات الدراسية على القيم و الأخلاقيات اللازمة لممارسة العمل الحر .
- ٢- جاءت نسبة متوسط الاستجابة على العبارات أرقام (٣،١٠،٦،٥،٤) بأنها تتحقق بدرجة متوسطة وذلك يعني أن المقررات الدراسية بالتعليم الفني تحتوي على معلومات على العمل الحر وفوائده ومميزاته وخطواته وسمات ممارسيه ومصادر تمويله ، وأهم المهارات اللازمة للممارسين بدرجة متوسطة وبالتالي تحتاج المقررات إلى تطوير حتى يتم إكساب الطلاب لتلك المعلومات بدرجة كبيرة حتى يتمكنوا من ممارسة العمل الحر بنجاح في المستقبل .
- ٣- جاءت نسبة متوسط الاستجابة على العبارتين (٨،٢) بأنها تتحقق بدرجة ضعيفة ، وذلك يعني ضعف إحتواء المقررات الدراسية على معلومات عن أنواع العمل الحر ومجالاته المختلفة ، وأيضاً قلة المعلومات عن التشريعات والقوانين المنظمة للعمل الحر في المجتمع.
- ٤- جاءت إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على هذا المحور (٠.٦٧) و ذلك يعني التحقق بدرجة متوسطة مما يدعو إلى ضرورة تطوير محتويات المناهج الدراسية لكي تحتوي على كل المعلومات اللازمة لممارسة العمل الحر بدرجة كبيرة .

## (ب) دور الأنشطة الطلابية:

بعد إجراء المعالجة الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة على الاستبانة جاءت النتائج كما يلي:

### جدول رقم (٦)

واقع دور الأنشطة الطلابية في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني

م	العبارات	نسبة متوسط الإستجابة	درجة التحقق	ترتيب العبارة
١	تقوم الإذاعة المدرسية بإعطاء الطلاب معلومات عن العمل الحر و فوائده المختلفة.	٠.٦٧	متوسطة	١
٢	تنظم مسابقات ثقافية لأفضل بحث وأفضل مشروع عن العمل الحر وأنواعه وكيفية ممارسته.	٠.٦٧	متوسطة	٢
٣	تقوم الصحافة المدرسية بعرض معلومات عن العمل الحر بالمجلات المدرسية.	٠.٤٦	ضعيفة	٩
٤	يتم عمل مسابقات للطلاب تعمل على تنمية الإبداع و الابتكار من أجل زيادة العمل الحر مستقبلا.	٠.٤٩	ضعيفة	٨
٥	ينظم مسؤولي الأنشطة المدرسية رحلات مدرسية للمشروعات والأعمال الحرة في المجتمع للإطلاع عليها.	٠.٥١	ضعيفة	٦
٦	تنظم المدرسة معسكرات و ممارسات للطلاب تنمي القيم اللازمة للعمل الحر مثل التعاون و العمل في فريق .	٠.٥٤	ضعيفة	٣
٧	تدريب الطلاب على ممارسة الأعمال حرة عن طريق إنشاء مشروعات بالمدرسة.	٠.٥٤	ضعيفة	٤
٨	يقيم مسؤولي الأنشطة المختلفة بالمدرسة ندوات لتوضيح مفهوم وأنواع العمل الحر وتشجيع الطلاب على ممارسته.	٠.٥٠	ضعيفة	٧
٩	عمل مسابقات بالمدرسة لأفضل فكرة لعمل حر بالمجتمع لتشجيع الطلاب على التفكير في ذلك.	٠.٥١	ضعيفة	٥
	المتوسط الإجمالي على المحور	٠.٥٤	ضعيفة	

### يتضح من الجدول السابق ما يلي :

١- جاءت نسبة متوسط الاستجابة على العبارتين (٢،١) بالتحقق بدرجة متوسطة و ذلك يعني قيام الإذاعة المدرسية بإعطاء الطلاب معلومات عن العمل الحر وفوائده تتم بدرجة متوسطة وتقام مسابقات عن أفضل بحث و أفضل مشروع للعمل الحر وأنواعه وكيفية ممارسته بدرجة متوسطة.

٢- أما بقية عبارات المحور كما بالجدول السابق فجميعها تتحقق حسب رأي الطلاب بدرجة ضعيفة و ذلك يعني ضعف قيام الأنشطة الطلابية بكل أنواعها بدورها في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني.

٣- كان إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على المحور (٠.٥٤) وذلك يعني التحقق بدرجة ضعيفة مما يدعو إلى ضرورة تفعيل قيام الأنشطة المدرسية بدورها في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني.



(ج) دور المعلمين والمدرسين المهنيين:

بعد إجراء المعالجة الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة على الاستبانة جاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٧)

واقع دور المعلمين والمدرسين المهنيين في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني

م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	درجة التحقق	ترتيب العبارة
١	يقدم المعلم لطلابه معلومات عن العمل الحر وكيفية ممارسته.	٠.٥٤	ضعيفة	٦
٢	يكلف المعلم طلابه بعمل أبحاث عن العمل الحر ومجالاته وأنواعه.	٠.٥٨	ضعيفة	٢
٣	يطوع المعلم مقررته الدراسي لتنمية الميل نحو العمل الحر لدى طلابه.	٠.٤٩	ضعيفة	١٠
٤	يعرف المعلم طلابه خطوات ممارسة العمل الحر والتخطيط له وتنفيذه .	٠.٥٠	ضعيفة	٩
٥	يقوم المدرب الفني بتدريب طلاب في التدريبات العملية على كيفية عمل مشروع عمل حر و إنجاحه	٠.٥٥	ضعيفة	٤
٦	يدرّب المدرب الفني الطلاب على مشروعات عملية عن طريق العمل الجماعي و العمل في فريق.	٠.٦١	ضعيفة	١
٧	يدرّب المدرب الفني طلابه على عمل مشروع التخرج بشكل علمي منظم للتدريب على ممارسة العمل الحر.	٠.٥٥	ضعيفة	٥
٨	يدرّب المعلم والمدرب الفني الطلاب على استخدام التكنولوجيا الحديثة في العمل الحر.	٠.٥٢	ضعيفة	٧
٩	يحرص المعلمون على تعليم طلابهم كل ما هو جديد في سوق العمل في مجال تخصصهم .	٠.٥٢	ضعيفة	٨
١٠	يعرف المعلم و المدرب الفني طلابه بأهم الأعمال الحرة التي تصلح أن يمارسه كل تخصص(صناعي - تجاري - زراعي).	٠.٥٨	ضعيفة	٣
	المتوسط الإجمالي على المحور	٠.٥٤	ضعيفة	

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

جاءت آراء الطلاب على جميع عبارات المحور بأنها تتحقق بدرجة ضعيفة و كان إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على المحور (٠.٥٤) و ذلك يعني الضعف الشديد في دور المعلمين والمدرسين المهنيين في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابهم وكان ذلك وفقاً لآراء الطلاب و إجماعهم على ذلك .

(د) دور الإدارة المدرسية:

بعد إجراء المعالجة الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة على الاستبانة جاءت النتائج كما يلي:

جدول (٨)

واقع دور الإدارة المدرسية في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني

م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	درجة التحقق	ترتيب العبارة
١	تستضيف إدارة المدرسة رجال الأعمال الحرة لعرض تجاربهم بالمدرسة لتشجيع الطلاب على العمل الحر.	٠.٤٨	ضعيفة	٧
٢	عقد دورات تدريبية للعاملين بالمدرسة لتزويدهم بالمعلومات والمهارات والقيم اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب.	٠.٤٧	ضعيفة	٨
٣	يسمح للمعلمين بإقامة مشروعات لأعمال حرة و اشتراك الطلاب للتدريب عليها.	٠.٥٠	ضعيفة	٦
٤	تقام مسابقات بالمدرسة عن أفضل معلم في نشر ثقافة العمل الحر لدى طلابه.	٠.٤٦	ضعيفة	٩
٥	تقيم المدرسة شراكة و تعاون مع أصحاب الأعمال الحرة لتدريب الطلاب بمشروعاتهم والاستفادة منهم كأيدي عاملة.	٠.٤٤	ضعيفة	١٠
٦	تدرب إدارة المدرسة المعلمين على استخدام إستراتيجيات تدريسية تدعم وتشجع روح المبادرة والمخاطرة والإبداع لدى الطلاب.	٠.٥٤	ضعيفة	٤
٧	تعمل إدارة المدرسة على تدريب الطلاب على قيم ممارسة العمل الحر مثل التعاون و العمل كفريق عمل لدى الطلاب.	٠.٥٦	ضعيفة	١
٨	تقوم إدارة المدرسة بعمل ندوات و محاضرات توعوية لأولياء الأمور بأهمية ممارسة العمل الحر و فوائده.	٠.٥٦	ضعيفة	٢
٩	تقوم إدارة المدرسة بعمل حملات للمجتمع الخارجي للتعريف بفوائد العمل الحر و مجالاته .	٠.٥١	ضعيفة	٥
١٠	تقوم إدارة المدرسة بمحاربة القيم و الاتجاهات السلبية تجاه ممارسته العمل الحر التي لدى المجتمع الخارجي.	٠.٥٥	ضعيفة	٣
	المتوسط الإجمالي على المحور	٠.٥١	ضعيفة	

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

جاءت آراء الطلاب على جميع عبارات المحور بأنها تتحقق بدرجة ضعيفة و كان إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على المحور (٠.٥١) و ذلك يعني الضعف الشديد في دور الإدارة المدرسية في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابهم و كان ذلك وفقا لآراء الطلاب وجماعهم على ذلك ، وقد يرجع ذلك لقة الإمكانيات المطلوبة لقيامها بهذا الدور ، ووجود بعض الشخصيات الإدارية المقاومة للتغيير والتجديد .

(هـ) دور الموجه المهني:

بعد إجراء المعالجة الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة على الاستبانة جاءت النتائج كما يلي:

جدول (٩)

واقع دور الموجه المهني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني

م	العبارات	نسبة متوسط الإيجابية	درجة التحقق	ترتيب العبارة
١	يعمل على تطوير اتجاهات الطلاب نحو الأعمال الحرة والقائمين بهذه الأعمال.	٠.٥٢	ضعيفة	٧
٢	يقوم بجعل الطلاب يتفهمون مجالات الأعمال الحرة المتاحة بالمجتمع .	٠.٥٥	ضعيفة	٤
٣	يساعد الطلاب على اختيار التخصصات والمهن ومعرفة سبل العمل فيها بعد التخرج.	٠.٥٧	ضعيفة	٢
٤	يساعد كل طالب يتخرج من المدرسة على ممارسة عمل حر محبب إليه ويرغب فيه.	٠.٥٤	ضعيفة	٥
٥	يساعد الطلاب على أن يلموا بقدراتهم الفنية والمهنية الخاصة وكيفية توظيفها في عمل حر.	٠.٥٧	ضعيفة	٣
٦	يساعد الطلاب على اختيار أعمال حرة تتفق مع ميولهم وامكانياتهم وقدراتهم وقيم المجتمع.	٠.٥٨	ضعيفة	١
٧	يدير الطلاب على أن يصبروا ويثابروا وأن يكونوا إيجابيين وأن تكون نظرتهم إيجابية وموضوعية تجاه العمل الحر .	٠.٥٣	ضعيفة	٦
	المتوسط الإجمالي على المحور	٠.٥٥	ضعيفة	

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

جاءت آراء الطلاب على جميع عبارات المحور بأنها تتحقق بدرجة ضعيفة و كان إجمالي نسبة متوسط الإيجابية على المحور (٠.٥٥) و ذلك يعني الضعف الشديد في دور الموجه المهني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابهم و كان ذلك وفقا لآراء الطلاب و إجماعهم على ذلك .

(و) دور الإخصائي النفسي:

بعد إجراء المعالجة الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة على الاستبانة جاءت النتائج كما يلي:

جدول (١٠)

واقع دور الإخصائي النفسي في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني

م	العبارات	نسبة متوسط الإستجابة	درجة التحقق	ترتيب العبارة
١	يساعد الطلاب على التعرف على أنواع الشخصيات المختلفة حتى يستطيعوا التعامل مع الآخرين في العمل.	٠.٦٢	متوسطة	١
٢	تدريب الطلاب على كيفية مواجهة مواقف الحياة اليومية المختلفة في العمل.	٠.٦٢	متوسطة	٢
٣	يساعد الطلاب على إقامة علاقات اجتماعية ناجحة وغرس روح التعاون والعمل الجماعي اللازم لممارسة العمل الحر.	٠.٥٧	ضعيفة	٣
٤	يحقق التوافق المهني للطلاب ويتمثل في اختيارهم للمهنة المناسبة حسب ميولهم وقدرتهم وامكانياتهم.	٠.٥٦	ضعيفة	٤
٥	يقدم خدمات الإرشاد الجماعي للطلاب حول العمل الحر المناسب لهم وفقا لاستعداداتهم ولميولهم وخصائصهم الشخصية.	٠.٥٦	ضعيفة	٥
٦	يقدم خدمات الإرشاد النفسي لأولياء أمور الطلاب لتعديل اتجاهاتهم السلبية والمقاومة لممارسة أبنائهم للعمل الحر.	٠.٥٣	ضعيفة	٦
٧	يعدل الإتجاهات السلبية التي توجد لدى بعض الطلاب تجاه بعض الأعمال الحرة وايضاح مميزاتا لهم .	٠.٥١	ضعيفة	٧
	المتوسط الإجمالي على المحور	٠.٥٧	ضعيفة	

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

جاءت نسبة متوسط استجابة الطلاب على العبارتين (٢،١) بأنها تحقق بدرجة متوسطة وذلك يعني أن الأخصائي النفسي يعرف الطلاب بأنواع الشخصيات التي يتعاملون معها ويديهم على مواجهة مواقف الحياة اليومية في العمل لكن بدرجة متوسطة تحتاج إلى التطوير ولا تفي بالغرض المطلوب .

٢- جاءت نسبة متوسط استجابة الطلاب على باقي عبارات المحور بأنها تتحقق بدرجة ضعيفة.

٣- وكانت نسبة متوسط استجابة الطلاب على إجمالي المحور (٠.٥٧) و ذلك يعني أنها تتحقق بدرجة ضعيفة.

يتضح مما سبق أن المحور الثاني جاءت نسبة متوسط الاستجابة الإجمالية عليه (٠.٥٦) و ذلك يعني أن واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه يتحقق بدرجة ضعيفة مما يدعو إلى ضرورة إتخاذ اللازم نحو تطوير ذلك الدور بشكل جدي ، أما عن محاوره الفرعية فقد كان دور المقررات الدراسية يتحقق بدرجة متوسطة ، أما دور الأنشطة الطلابية ودور الإدارة المدرسية ودور المعلمين والمدرسين الفنيين ، ودور الموجه المهني ودور الإخصائي النفسي جميعها تتحقق بدرجة ضعيفة وأكثرها ضعفا هو دور الادارة المدرسية ثم يليه في الضعف دور الأنشطة الطلابية ودور المعلمين والمدرسين الفنيين ثم تليه دور الموجه المهني ثم دور الإخصائي النفسي .

وبذلك تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة مها عبد المجيد (٢٠١٤م)، والتي أجريت استطلاع رأي عن العوامل الاجتماعية الفاعلة في تشكيل ثقافة العمل الحر لدى الشباب، وتوصلت إلى أن حوالي ٥٩,١% من الشباب يرون أن التعليم المصري ليس له أي دور في تشجيع الشباب على العمل الحر، ودراسة أسماء معاذ (٢٠١٤م)، ودراسة سامي عمارة (٢٠١٢م)، ودراسة أحمد عبد المعطي (٢٠١٠م)، وكذلك أشارت دراسة محمود أبو سيف (٢٠١٦م)، إلى أن التعليم قبل الجامعي في مصر يتمثل اهتمامه بالريادة والعمل الحر في بعض الأهداف القليلة جدا في مقرر الدراسات الاجتماعية بالتعليم الأساسي، وفي منهج إدارة المشروعات الصغيرة بالتأنيوية العامة مما يدل على ضعف الاهتمام بثقافة العمل الحر بالتعليم في مصر.

**ثانيا : نتائج استبانة التعرف على واقع المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر بمدارس التعليم الفني ومدى توفرها بها.**

**المحور الأول : المتطلبات المتعلقة بنظام الدراسة والتقييم.**

بعد إجراء المعالجة الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة الكلية على هذا المحور جاءت النتائج كما يلي:

### جدول (١١)

#### واقع المتطلبات المتعلقة بنظام الدراسة والتقييم

م	المتطلبات	نسبة متوسط الاستجابة	درجة توفرها	ترتيب العبارة
١	يوجد مقرر عن ريادة العمل الحر بجميع الصفوف الدراسية بالتعليم الفني.	٠.٤٩	ضعيفة	٨
٢	تحتوي المقررات الدراسية موضوعات دراسية عن العمل الحر وأهميته وأنواعه ومميزاته.	٠.٦٢	متوسطة	٥
٣	احتواء المقررات الدراسية أمثلة ونماذج لرجال الأعمال الناجحين مارسوا العمل الحر ونجحوا فيه للاقتداء بهم.	٠.٦٢	متوسطة	٦
٤	توظيف مقررات التدريبات المهنية (الفنية) في إكساب الطلاب كل المهارات اللازمة لإقامة عمل حر.	٠.٦٣	متوسطة	٣
٥	تضمين القيم والاتجاهات الإيجابية اللازمة لممارسة العمل الحر بالمواد الدراسية المختلفة مثل التربية الدينية والتربية الوطنية واللغة العربية .	٠.٦٣	متوسطة	٤
٦	توظف الأنشطة المدرسية مثل الأنشطة الثقافية والاجتماعية والرياضية والإذاعة المدرسية والصحافة المدرسية في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب.	٠.٦٢	متوسطة	٧
٧	يستخدم المعلمون طرق تدريس تنمي معارف ومهارات وقيم العمل الحر لدى الطلاب.	٠.٦٤	متوسطة	٢
٨	يعتبر من متطلبات تخرج طلاب التعليم الفني عمل مشروع تخرج عبارة عن مشروع لعمل حر .	٠.٧٢	كبيرة	١
	المتوسط الإجمالي على المحور	٠.٦٢	متوسطة	

ينتضح من الجدول السابق ما يلي :

١- جاءت نسبة متوسط الاستجابة لآراء المعلمين بالتعليم الفني (صناعي - تجاري - زراعي) على المتطلب رقم (٨) بأنه يتوفر بدرجة كبيرة و ذلك يعني أن من متطلبات التخرج بالتعليم الفني عمل مشروع تخرج.

٢- جاءت نسبة متوسط الاستجابة على المتطلبات أرقام (٧،٦،٥،٤،٣،٢) بأنها تتوفر بدرجة متوسطة حيث أن غالبية المتطلبات المتعلقة بنظام الدراسة و التقويم تتوفر بدرجة متوسطة من حيث توظيف المقررات الدراسية و الأنشطة و طرق التدريس المستخدمة و كذلك برامج التدريب المهني بالتعليم الفني كل ذلك يتوفر بدرجة متوسطة حسب رأي المعلمين أنفسهم مما يستدعي تطويره بشكل أعلى مما هو موجود حالياً.

٣- جاءت نسبة متوسط الاستجابة على العبارة رقم (١) و التي تنص على "توفر مقرر عن زيادة العمل الحر بجميع الصفوف الدراسية بالتعليم الفني " بالضعيفة ، حيث أنه لا يوجد مقرر دراسي مستقل عن العمل الحر بالتعليم الفني ، وبالتالي لا بد من وضعه ضمن خطة الدراسة بالتعليم الفني في مصر.

٤- كان إجمالي نسبة متوسط الاستجابة لأراء المعلمين حول المتطلبات المتعلقة بنظام الدراسة والتقويم بالمتوسطة (٠.٦٢) مما يستدعي ضرورة توفيرها بشكل أفضل مما هي عليه الآن .

### المحور الثاني : المتطلبات البشرية.

بعد إجراء المعالجة الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة الكلية على المحور جاءت النتائج كما يلي:

#### جدول (١٢) واقع المتطلبات البشرية

م	المتطلبات	نسبة متوسط الإجابة	درجة توافرها	ترتيب العبارة
١	إملاك جميع العاملين بالمدرسة بالمعلومات والمهارات والقيم اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب .	٠.٦٦	متوسطة	٣
٢	توجد لدى المعلم القدرة على توظيف المقررات الدراسية والبرامج التدريبية في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب.	٠.٦٧	متوسطة	٢
٣	غالبية العاملين بالمدرسة مؤهلين لاستخدام طرق التدريس المناسبة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب.	٠.٦٤	متوسطة	٤
٤	اقتناع العاملين بالمدرسة بدورهم وقدرتهم على نشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابهم بالتعليم الفني.	٠.٧٢	كبيرة	١
٥	المام المعلم والمدرّب المهني للتكنولوجيا الحديثة وكيفية توظيفها في مجال العمل الحر لتدريب الطلاب عليها .	٠.٦٢	متوسطة	٦
٦	يوجد لدى المدرّب المهني القدرات التدريبية والتعليمية لإكساب طلابه مهارات العمل الحر .	٠.٦٤	متوسطة	٥
٧	قدرة الإخصائي النفسي والمرشد المهني على تطبيق المقاييس والاختبارات النفسية على الطلاب لتوجيههم للأعمال الحرة التي تناسب قدراتهم.	٠.٥٥	ضعيفة	٧
٨	قدرة الإخصائي النفسي والمرشد المهني على غرس الثقة في نفوس الطلاب وتعظيم شأن العمل الحر في نفوسهم وتوجيههم لممارسته.	٠.٥٤	ضعيفة	٨
٩	قدرة الإخصائي النفسي على اكتشاف من لديهم اتجاهات سلبية نحو العمل الحر وعلاجها علاجاً نفسياً يؤدي إلي ترغيبهم في العمل الحر .	٠.٥٣	ضعيفة	٩
	المتوسط الإجمالي على المحور	٠.٦٢	متوسطة	

### يتضح من الجدول السابق ما يلي:

١- جاءت نسبة متوسط الاستجابة لآراء المعلمين على المتطلب رقم (٤) كبيرة و الذي ينص على " إقتناع العاملين بالمدرسة بدورهم وقدرتهم على نشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابهم بالتعليم الفني" وهذه نقطة إيجابية من حيث توفر القناعة لدى المعلمين بدورهم في ذلك الشأن مما يعني أن في حالة توجيههم و توفير كل ما يلزمهم من متطلبات فإنهم سوف يقومون بذلك الدور على أكمل وجه ممكن.

٢- جاءت نسبة متوسط الاستجابة لآراء المعلمين على العبارات ( ٣،٢،٦،٥ ) بأنها تتوفر بدرجة متوسطة وذلك يعني امتلاك المعلمين والعاملين بالمدرسة للمعلومات والمهارات والقيم اللازمة لممارسة العمل الحر كانت متوسطة ، وكذلك قدرتهم على توظيف المقررات الدراسية لذلك الأمر ، واستخدام طرق التدريس المناسبة لتنمية ثقافة العمل الحر وكذلك التكنولوجيا الحديثة والقدرات التدريبية كل ذلك يوجد بدرجة متوسطة مما يستدعي تطويره بشكل أكبر مما هو موجود حاليا لديهم .

٣- جاءت نسبة متوسط الاستجابة على العبارات أرقام ( ٨،٧،٩ ) بأنها تتوفر بدرجة ضعيفة وذلك يعني أن قدرات الإحصائي النفسي والمرشد المهني على تطبيق المقاييس واختبارات الذكاء والقدرات وتوجيه الطلاب واكسابهم اتجاهات إيجابية نحو العمل الحر وقدرتهم على علاج الاتجاهات السلبية لدى بعض الطلاب كل ذلك يوجد لديهم بصورة ضعيفة مما يجعل من الضروري العمل على تطوير قدرات الإحصائي النفسي والمرشد المهني بالتعليم الفني في مصر .

٤- و كانت نسبة متوسط الاستجابة الإجمالية على هذا المحور (٠.٦٢) أي أن المتطلبات البشرية تتوفر بدرجة متوسطة بمدارس التعليم الفني ، وذلك حسب رأي المعلمين والذي ترى الباحثة أن هذا الرأي فيه نوع من تحيز المعلمين لأنفسهم ومحاباة أنفسهم ومحاولة اظهار أنفسهم بصورة جيدة لحد ما ، بعكس ما قاله الطلاب من ضعف دور كل المعلمين والمدرسين المهنيين وضعف أيضا دور الإحصائي النفسي وكذلك الموجه المهني.

### المحور الثالث : المتطلبات المادية.

بعد إجراء المعالجة الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة الكلية على هذا المحور جاءت

النتائج كما يلي:

جدول (١٣)

واقع المتطلبات المادية

م	المتطلبات	نسبة متوسط الاستجابة	درجة توفرها	ترتيب العبارة
١	توفر المعامل المجهزة بالتكنولوجيا والمعدات الحديثة لتدريب الطلاب عليها لأهميتها للعمل الحر.	٠.٤٦	ضعيفة	٢
٢	توفر المواد والخامات اللازمة وتدريب الطلاب على إكساب المهارات الفنية التي تلزمهم لممارسة العمل الحر في المستقبل.	٠.٤٧	ضعيفة	١
٣	وجود ميزانية كافية للقيام بأنشطة طلابية لنشر ثقافة العمل الحر مثل الرحلات للمؤسسات والشركات والأعمال الحرة بالمجتمع.	٠.٤٥	ضعيفة	٤
٤	توفر التمويل اللازم لعمل مشروعات بالمدارس وخاصة مشروعات التخرج لاكتساب الطلاب الخبرة الكاملة ومهارات ممارسة العمل الحر.	٠.٤٥	ضعيفة	٥
٥	وجود معامل للحاسب الآلي ومتصلة بالإنترنت وتدريب الطلاب على كيفية استخدامها في ممارسة أعمال حرة عبر الإنترنت.	٠.٤٥	ضعيفة	٦
٦	توفر كل ما يلزم لتدريب الطلاب على تصميم مواقع للتسويق والدعاية لمنتجات الأعمال الحرة عبر الإنترنت.	٠.٤٦	ضعيفة	٣
٧	توفر الميزانية الكافية لعمل دورات تدريبية وندوات لتطوير قدرات العاملين بالمدارس في مجال كيفية تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب.	٠.٤٢	ضعيفة	٧
	المتوسط الإجمالي على المحور	٠.٤٥	ضعيفة	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

جاءت نسبة متوسط الاستجابة على جميع المتطلبات المادية بمدارس التعليم الفني بأنها ضعيفة وإجمالي نسبة متوسط الاستجابة على مدى توفر المتطلبات المادية كانت (٠.٤٥) أي ضعيفة بدرجة كبيرة ما يعني معاناة التعليم الفني من عجز الميزانية نقص الموارد والإمكانات المادية والمعامل والخامات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه.

المحور الرابع : المتطلبات الإدارية والتشريعية.

بعد إجراء المعالجة الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة الكلية على هذا المحور جاءت

النتائج كما يلي:



جدول (١٤)

واقع المتطلبات الإدارية والتشريعية

م	المتطلبات	نسبة متوسط الاستجابة	درجة توفرها	ترتيب العبارة
١	القدرة على تهيئة المناخ التربوي لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب وتوجيه المعلمين بالمدرسة للقيام بذلك.	٠.٤٧	ضعيفة	٥
٢	أن يتم الأخذ باللامركزية في إدارة التعليم الفني لتنمية ثقافة العمل الحر وفقا لظروف واحتياجات السوق بالمجتمعات المحلية في مصر .	٠.٤٤	ضعيفة	٨
٣	اقتناع إدارة المدرسة بأهمية التكنولوجيا الحديثة في العمل الحر في المستقبل وضرورة توفيرها بالمدرسة وتدريب الطلاب عليها.	٠.٤٦	ضعيفة	٦
٤	السعي لتوفير وتجهيز كل الموارد اللازمة للمدرسة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب.	٠.٤٨	ضعيفة	٤
٥	القدرة على التواصل مع مؤسسات المجتمع الخارجي الاقتصادية والدينية والاجتماعية واستغلالها في تنمية ثقافة العمل الحر.	٠.٤٦	ضعيفة	٧
٦	وجود قوانين وقرارات وزارية عاجلة تخصص جزء كبير من درجات تقويم الطلاب على مدى إتقانهم لثقافة العمل الحر.	٠.٦٨	متوسطة	١
٧	توجد التشريعات والقوانين التي تضع آلية جادة لممارسة الأعمال الحرة داخل المدارس الفنية .	٠.٦٨	متوسطة	٢
٨	صدور قوانين وتشريعات تجعل عملية تنمية ثقافة العمل الحر وتنفيذها عملية إجبارية بالمدارس وشرط تخرج منها.	٠.٦٧	متوسطة	٣
	المتوسط الإجمالي على المحور	٠.٥٤	ضعيفة	

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

- ١- جاءت نسبة متوسط الاستجابة على المتطلبات أرقام (٨،٧،٦) بأنها تتوفر بدرجة متوسطة وذلك يعني أن القوانين والتشريعات التي تخص عملية تنمية ثقافة العمل الحر بمدارس التعليم الفني والاجراءات اللازمة لتنفيذها توجد بالتعليم الفني لكن بدرجة متوسطة وتحتاج إلى إهتمام كبير والى إجراءات جادة وحازمة لتنفيذها.
  - ٢- جاءت نسبة متوسط الاستجابة لآراء المعلمين حول المتطلبات من (١ إلى ٥) بأنها ضعيفة ودرجة توفرها قليلة مما يتطلب ضرورة وعي الإدارة المدرسية وكل من يقوم بها بدوره الإداري الجاد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب وتهيئة المناخ المدرسي الملائم لذلك.
  - ٣- وجاء إجمالي نسبة متوسط الاستجابة لآراء المعلمين حول ذلك المحور (٠.٥٤) وذلك يعني ضعف توفر المتطلبات الادارية والتشريعية بمدارس التعليم الفني مما يستلزم اتخاذ اللازم لتوفيرها.
- المحور الخامس : المتطلبات المتعلقة بمؤسسات المجتمع الخارجي.**

بعد إجراء المعالجة الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة الكلية على هذا المحور جاءت النتائج كما يلي:

جدول (١٥)

واقع المتطلبات المتعلقة بمؤسسات المجتمع الخارجي

م	المتطلبات	نسبة متوسط الاستجابة	درجة توفرها	ترتيب العبارة
١	وعى الأسرة بأهمية وفوائد العمل الحر وتشجيع الأبناء عليه.	٠.٤٦	ضعيفة	٦
٢	إلمام الوالدين بالمعلومات الكافية عن العمل الحر وأنواعه ومكانته في المجتمع حتى تتغير ما لديهم من أفكار ويقومون بدور إيجابي تجاه ذلك.	٠.٤٧	ضعيفة	٤
٣	احتواء الدروس الدينية بدور العبادة على القيم والاتجاهات الداعمة لممارسة العمل اليدوي والحث عليه.	٠.٤٧	ضعيفة	٥
٤	تتضمن البرامج الإعلامية بالإذاعة والتلفزيون والفضائيات المختلفة على برامج عن العمل والإنتاج وأهمية الأعمال الحرة لاقتصاد الفرد والمجتمع.	٠.٦٧	متوسطة	١
٥	هناك مساحة بالخريطة الإعلامية للقنوات التلفزيونية مخصصة لعرض نماذج ناجحة لممارسة العمل الحر لتشجيع الشباب على ممارسته.	٠.٦٥	متوسطة	٢
٦	توجد شراكة و تعاون بين رجال الأعمال ممارسي العمل الحر والمدرسة في نشر ثقافة العمل الحر لدى الطلاب.	٠.٤٤	ضعيفة	٧
٧	يتم بمدارس التعليم الأساسي غرس ثقافة العمل الحر واحترام العمل اليدوي لدى الطلاب.	٠.٥٢	ضعيفة	٣
٨	يساهم المستثمرون في دعم وتمويل الأعمال الحرة الخاصة بمشروعات تخرج الطلاب بالتعليم الفني .	٠.٤٣	ضعيفة	٨
	المتوسط الإجمالي على المحور	٠.٥١	ضعيفة	

ينضح من الجدول السابق ما يلي :

- ١- جاءت نسبة متوسط الاستجابة على المتطلبين (٤،٥) بأنها تتوفر بدرجة متوسطة وذلك يعني أن برامج الإذاعة و التلفزيون والفضائيات بكل قنواتها تقوم بدور في نشر و تنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب ومنهم طلاب التعليم الفني لكن بدرجة متوسطة تحتاج إلى زيادة وتطوير .
- ٢- جاءت نسبة متوسط الاستجابة لآراء المعلمين على بقية المتطلبات بالضعيفة وذلك يعني نقص وعي الأسرة بأهمية و فوائد العمل الحر وعدم تشجيع الوالدين لأبنائهم على ممارسته ، وقصور في دور العبادة أيضا في تنمية ثقافة العمل الحر بالمجتمع ، وكذلك ضعف دور مدارس التعليم الأساسي في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب بمرحلة التعلم الأساسي وعدم غرسهم لثقافة العمل الحر لدى الطلاب ، وضعف تعاون رجال الأعمال مع مدارس التعليم الفني في ذلك الأمر .
- ٣- بلغ إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على هذا المحور (٠.٥١) و ذلك يعني ضعف توفر المتطلبات المتعلقة بمؤسسات المجتمع الخارجي واللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر .
- ٤- وبلغ إجمالي متوسط الاستجابة على جميع محاور الاستبانة حسب آراء المعلمين كانت ضعيفة (٠.٥٥) وذلك يعني أن هناك ضعف في توفر المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعلم الفني .

ثالثاً: حساب دلالة الفروق بين آراء طلاب التعليم الفني (صناعي- تجاري- زراعي) حول محاور استبانة واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه:

وقد تم استخدام تحليل التباين البسيط في اتجاه واحد (One Way Anova) لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الفني (صناعي- تجاري- زراعي) حول دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (١٦)

دلالة الفروق بين آراء طلاب التعليم الفني (صناعي - تجاري - زراعي) حول محاور استبانة واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة sig
المحور الأول توقعات الطلاب المستقبلية نحو ممارسة العمل الحر	بين المجموعات	٣٤.٧٩٨	٢	١٧.٣٩٩	٢.٢٤٢	٠.١٠٧ غير دالة
	داخل المجموعات	٤٣٦١.٩٦٣	٥٦٢	٧.٧٦١		
	المجموع	٤٣٩٦.٧٦١	٥٦٤			
المحور الثاني (أ) دور المقررات الدراسية	بين المجموعات	٥٦٧.١٧٨	٢	٢٨٣.٥٨٩	٩.٨٢٧	٠.٠٠٠ دالة *
	داخل المجموعات	١٦٢١٨.٠٧١	٥٦٢	٢٨.٨٥٨		
	المجموع	١٦٧٨٥.٢٥٠	٥٦٤			
(ب) دور الأنشطة الطلابية	بين المجموعات	٢٩٠.٠٢٥	٢	١٤٥.٠١٣	٧.٧٥٣	٠.٠٠٠ دالة *
	داخل المجموعات	١٠٥١٢.٠٠٣	٥٦٢	١٨.٧٠٥		
	المجموع	١٠٨٠٢.٠٢٨	٥٦٤			
(ج) دور المعلمين والمدرسين المهنيين	بين المجموعات	٢٦٨٧.٩٢٤	٢	١٣٤٣.٩٦٢	٥٧.٨٦٨	٠.٠٠٠ دالة *
	داخل المجموعات	١٣٠٥٢.١٢٢	٥٦٢	٢٣.٢٢٤		
	المجموع	١٥٧٤٠.٠٤٦	٥٦٤			
(د) دور الإدارة المدرسية	بين المجموعات	١٣٦٩.٩٠٢	٢	٦٨٤.٩٥١	٢٧.٤١٠	٠.٠٠٠ دالة *
	داخل المجموعات	١٤٠٤٣.٨٨٥	٥٦٢	٢٤.٩٨٩		
	المجموع	١٥٤١٣.٧٨٨	٥٦٤			
(هـ) دور الموجه المهني	بين المجموعات	١٠٨٢.٩٢٦	٢	٥٤١.٤٦٣	٣٤.٩٠٢	٠.٠٠٠ دالة *
	داخل المجموعات	٨٧١٨.٧٣١	٥٦٢	١٥.٥١٤		
	المجموع	٩٨٠١.٦٥٧	٥٦٤			
(و) دور الإخصائي النفسي	بين المجموعات	١٥٨٢.٠٤٤	٢	٧٩١.٠٢٢	٤٧.٢٨٣	٠.٠٠٠ دالة *
	داخل المجموعات	٩٤٠١.٩٨٥	٥٦٢	١٦.٧٣٠		
	المجموع	١٠٩٨٤.٠٢٨	٥٦٤			
إجمالي المحور الثاني واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه	بين المجموعات	١٢٥٧٤٣.٦٨٤	٢	٦٢٨٧١.٨٤٢	١٤٤.٩٣٥	٠.٠٠٠ دالة *
	داخل المجموعات	٢٤٤٢٩٧.٨١٠	٥٦٢	٤٣٤.٦٨٤		
	المجموع	٣٧٠٠٤١.٤٩٤	٥٦٤			
إجمالي استبانة واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه	بين المجموعات	٣٥٧٠٧.٧٨٤	٢	١٧٨٥٣.٨٩٢	٤١.١٠٢	٠.٠٠٠ دالة *
	داخل المجموعات	٢٤٤١٢٣.٨٥٥	٥٦٢	٤٣٤.٣٨٤		
	المجموع	٢٧٩٨٣١.٦٣٩	٥٦٤			

\* الفروق دالة عند مستوى (٠.٠٠٥).

ينضح من الجدول السابق ما يلي:

### المحور الأول : توقعات الطلاب المستقبلية نحو ممارسة العمل الحر

لا توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم في المجموعات الثلاثة ، لكن توجد فقط فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب كلا من التعليم الصناعي والتعليم الزراعي لصالح التعليم الصناعي .

- الإجمالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء الطلاب بين المجموعات زراعي (صناعي - تجاري)

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الصناعي والتعليم التجاري لصالح التعليم الصناعي .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم التجاري والتعليم الزراعي لصالح التعليم الزراعي .

- لا توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الزراعي و التعليم الصناعي .

### المحور الثاني : واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه (أ) دور المقررات الدراسية

- فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الصناعي و التعليم التجاري لصالح التعليم الصناعي .

- فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم التجاري والتعليم الزراعي لصالح التعليم الزراعي .

- لا توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الصناعي و التعليم الزراعي .

### (ب) دور الأنشطة الطلابية

- توجد ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الزراعي والتعليم الصناعي لصالح التعليم الزراعي .

- توجد ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الزراعي والتعليم التجاري لصالح التعليم الزراعي .

- لا توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الصناعي والتعليم التجاري .

### (ج) دور المعلمين والمدرسين المهنيين

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الصناعي والتعليم التجاري لصالح التعليم الصناعي .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الزراعي والتعليم التجاري لصالح التعليم الزراعي .

- لا توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الصناعي والتعليم الزراعي .

#### (د) دور الادارة المدرسية

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الصناعي والتعليم التجاري لصالح التعليم الصناعي .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الزراعي والتعليم الصناعي لصالح التعليم الزراعي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الزراعي والتعليم التجاري لصالح التعليم الزراعي .

#### (هـ) دور الموجه المهني

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الصناعي والتعليم التجاري لصالح التعليم الصناعي .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الزراعي والتعليم التجاري لصالح التعليم الزراعي .
- لا توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الصناعي و التعليم الزراعي .

#### (و) دور الإخصائي النفسي

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الصناعي والتعليم التجاري لصالح التعليم الصناعي .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الصناعي والتعليم الزراعي لصالح التعليم الصناعي .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الزراعي و التعليم التجاري لصالح التعليم الزراعي . الفروق حول إجمالي المحور الثاني واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه والفروق حول إجمالي الاستبانة .
- كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الصناعي والتعليم التجاري حول إجمالي المحور الثاني وكذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجمالي استبانة واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه لصالح التعليم الصناعي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الزراعي والتعليم التجاري حول إجمالي المحور الثاني وكذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجمالي استبانة واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه لصالح التعليم الزراعي .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الصناعي والتعليم الزراعي حول إجمالي المحور الثاني وإجمالي استبانة واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه .

رابعاً: حساب دلالة الفروق بين آراء المعلمين بالتعليم الفني (صناعي - تجاري - زراعي) حول محاور استبانة واقع توفر المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر .

وقد تم استخدام تحليل التباين البسيط في اتجاه واحد (One Way Anova) لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المعلمين والعاملين بالتعليم الفني حول مدى توفر المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول ( ١٧ )

دلالة الفروق بين آراء المعلمين بالتعليم الفني (صناعي - تجاري - زراعي) حول محاور استبانة واقع توفر المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة sig
المحور الأول متطلبات متعلقة بنظام الدراسة والتقييم	بين المجموعات	٢٣.٦٧٠	٢	١١.٨٣٥	٠.٦٥٥	غير دالة ٠.٥٢٠
	داخل المجموعات	٥٢٢١.٣٠٣	٢٨٩	١٨.٠٦٧		
	المجموع	٥٢٤٤.٩٧٣	٢٩١			
المحور الثاني المتطلبات البشرية	بين المجموعات	٢٥.٦٤٤	٢	١٢.٨٢٢	٠.٨١٩	غير دالة ٠.٤٤٢
	داخل المجموعات	٤٥٢٤.٥٨٦	٢٨٩	١٥.٦٥٦		
	المجموع	٤٥٥٠.٢٢٩	٢٩١			
المحور الثالث المتطلبات المادية	بين المجموعات	٦١.٨٥٧	٢	٣٠.٩٢٨	٢.٨٩٧	غير دالة ٠.٠٥٧
	داخل المجموعات	٣٠٨٥.١٤٠	٢٨٩	١٠.٦٧٥		
	المجموع	٣١٤٦.٩٩٧	٢٩١			
المحور رابع المتطلبات الإدارية والتشريعية	بين المجموعات	٩.٣٨٩	٢	٤.٦٩٥	٠.٤٠٩	غير دالة ٠.٦٦٥
	داخل المجموعات	٣٣١٦.٦٣٨	٢٨٩	١١.٤٧٦		
	المجموع	٣٣٢٦.٠٢٧	٢٩١			
المحور الخامس المتطلبات المتعلقة بمؤسسات المجتمع الخارجي	بين المجموعات	٤٠.٤٢٧	٢	٢٠.٢١٤	١.٦٩٤	غير دالة ٠.١٨٦
	داخل المجموعات	٣٤٤٩.٤٤٦	٢٨٩	١١.٩٣٦		
	المجموع	٣٤٨٩.٨٧٣	٢٩١			
الإجمالي المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني	بين المجموعات	٢٦٢.٦٥١	٢	١٣١.٣٢٥	٠.٤٦٠	غير دالة ٠.٦٣٢
	داخل المجموعات	٨٢٥٦٦.٧٣٠	٢٨٩	٢٨٥.٦٩٨		
	المجموع	٨٢٨٢٩.٣٨٠	٢٩١			

## يتضح من الجدول السابق ما يلي:

لا توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المعلمين في العينات الثلاثة (التعليم الصناعي والتعليم التجاري والتعليم الزراعي) حول جميع محاور الاستبانة وكذلك لا توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المعلمين حول إجمالي استبانة المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني والإتفاق بين جميع المعلمين على ضعف توفر تلك المتطلبات بمدارس التعليم الفني .

## \* ملخص نتائج الدراسة الميدانية:

### أولاً : واقع دور التعلم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه المحور الأول : توقعات الطلاب المستقبلية نحو ممارسة العمل الحر .

جاء نسبة متوسط الاستجابة لآراء طلاب التعليم الفني حول المحور الأول المتعلق بتوقعات طلاب التعليم الفني نحو ممارسة العمل الحر في المستقبل (٠.٧٦) و ذلك يعني وجود توقعات جيدة لدى الطلاب و توجد لديهم توجهات ايجابية نحو ممارسة العمل الحر في المستقبل بالرغم من ضعف تشجيع الأسرة لهم وليس لديهم أي خوف من ممارسة العمل الحر في المستقبل لما يرونه له من فرصة للعمل واثبات الذات وأنهم يتطلعون أن يمارسوه في حال توفر الفرصة .

### المحور الثاني : واقع دور التعلم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه

فقد بلغ إجمالي نسبة متوسط الاستجابة لآراء طلاب التعليم الفني على هذا المحور (٠.٥٦) أي أن واقع دور التعلم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه يتحقق بدرجة ضعيفة ، وكانت نسبة متوسط الاستجابة على المحاور الفرعية كما يلي مرتبة من الأعلى للأدني كما يلي :

- دور المقررات الدراسية بنسبة (٠.٦٧) متوسطة.
- دور الإحصائي النفسي بنسبة (٠.٥٧) ضعيفة.
- دور الموجه المهني بنسبة (٠.٥٥) ضعيفة.
- دور الأنشطة الطلابية بنسبة (٠.٥٤) ضعيفة.
- دور المعلمين و المدرسين الفنيين بنسبة (٠.٥٤) ضعيفة.
- دور الإدارة المدرسية بنسبة (٠.٥١) ضعيفة.

وذلك يعني دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه ضعيف وأفضل دور هو دور المقررات الدراسية ويتم بدرجة متوسطة ثم يليه الإحصائي النفسي برغم ضعفه لكن أفضل من بقية الأدوار الأخرى وأضعف دور هو دور الإدارة المدرسية مما يستلزم اتخاذ اللازم نحو ضرورة قيام كل مكونات التعليم الفني بدورها في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه لما له أهمية بالغة في مستقبلهم المهني.

## ثانيا : واقع المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني

جاءت آراء المعلمين بالتعليم الفني بكل أنواعه بأن المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب تتوفر في المجلد بدرجة ضعيفة بإجمالي نسبة متوسط استجابة على الاستبانة بلغت (٠.٥٥) أي ضعيفة ، وجاءت نسبة متوسط الاستجابة لآراء المعلمين بالتعليم الفني على مدى توفير متطلبات تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه كما يلي مرتبة من الأعلى للأدنى:

- المتطلبات المتعلقة بنظام الدراسة و التقييم (٠.٦٢) متوسطة.
- المتطلبات البشرية (٠.٦٢) متوسطة.
- المتطلبات الادارية و التشريعية (٠.٥٤) ضعيفة.
- المتطلبات المتعلقة بمؤسسات المجتمع الخارجي (٠.٥١) ضعيفة.
- المتطلبات المادية (٠.٤٥) ضعيفة.

وذلك يعني ضعف المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر بمدارس التعليم الفني ، فكيف يمكن للتعليم الفني ومدارسه والعاملين به القيام بذلك الدور بدون توفر تلك المتطلبات ومن ثم لا بد من توفيرها حتى يستطيع أن يقوم بدوره في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه في المستقبل .

## ثالثا: دلالة الفروق بين آراء طلاب التعليم الفني حول دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلاب التعليم الفني بأنواعه الثلاثة (صناعي - تجاري - زراعي) حول دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه وهي لصالح طلاب التعليم الصناعي والتعليم الزراعي و كلاهما يقوم بدور- رغم ضعفه- لكن أفضل من دور التعليم التجاري الذي يعد سيء للغاية.

## رابعا: دلالة الفروق بين آراء معلمي التعليم الفني حول مدى توفر المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر بمدارس التعليم الفني

لا توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية عن آراء المعلمين بالتعليم الفني بأنواعه الثلاثة (صناعي- تجاري- زراعي) حول مدى توفر المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه وأنهم جميعا أجمعوا على ضعف توفر جميع المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر بمدارس التعليم الفني المختلفة و أنواعه المختلفة .



ومن ثم نظرا لما جاء بالدراسة النظرية من أهمية تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر وأن هناك دواعي متعددة تدعو لذلك سبق ذكرها ، و نظرا لما توصلت إليه نتائج الدراسة الميدانية من وجود ضعف شديد في قيام التعليم الفني بدوره في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب بالرغم من وجود توقعات و توجهات مستقبلية إيجابية لدى طلاب التعليم الفني نحو ممارسة العمل الحر في المستقبل و نظرا لضعف توفر المتطلبات اللازمة لقيامه بذلك الدور بمدارس التعليم الفني المختلفة ، فإنه بالتالي سيتم في الجزء التالي من هذه الدراسة وضع خطة استراتيجية مقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر .

### الخطة الإستراتيجية المقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر

أوضح الإطار النظري في الدراسة الحالية أهمية ممارسة العمل الحر للفرد والمجتمع ، حيث له عديد من العوائد الاقتصادية والاجتماعية ، وحتى يقبل الشباب على ممارسته لابد من تنمية ثقافة العمل الحر لديهم وخاصة طلاب التعليم الفني نظرا لارتفاع البطالة بين خريجي التعليم الفني في مصر وبصفة خاصة نظام الثلاث سنوات منهم، وتم بالإطار النظري ايضاح جوانب تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني وأدوار التعليم الفني تجاه ذلك وأهم المتطلبات اللازمة لتنميتها.

وأوضحت نتائج الدراسة الميدانية ضعف قيام التعليم الفني بنظام الثلاث سنوات بدوره في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه، كذلك ضعف توفر المتطلبات اللازمة لقيامه بهذا الدور في تنمية ثقافة العمل الحر، وبالتالي جاء الجزء التالي من الدراسة الحالية ليضع خطة استراتيجية مقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر حتى تتحقق العوائد الاقتصادية والاجتماعية المرجوة منه على الفرد والمجتمع.

### أهداف الخطة الاستراتيجية:

تهدف الخطة الاستراتيجية المقترحة إلى ما يلي:

- 1- وضع خطوات توضح للعاملين بالتعليم الفني من مديرين ومعلمين ومدرسين فنيين وأخصائيين نفسيين وأخصائيين اجتماعيين كيفية العمل على تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني.
- 2- توضيح لجميع العاملين بالتعليم الفني في مصر الأدوار والواجبات التي يجب أن يقوم بها كل منهم من أجل تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر.
- 3- توضح للمسؤولين من أصحاب القرار بالتعليم الفني في مصر ما يجب أن تتضمنه المقررات الدراسية من أجل تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني.

- ٤- تحديد المهام والأدوار المطلوبة من الإدارة المدرسية بمدارس التعليم الفني من أجل تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب وتهيئة المناخ المناسب والدافع لذلك الهدف.
- ٥- التعريف بكيفية تحقيق الشراكة بين المدارس الفنية ومؤسسات المجتمع الخارجي من أجل تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر.
- ٦- وضع آلية للعمل على المتابعة الدورية لدور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه وتتبع الخريجين بشكل منتظم في سوق العمل المصري.
- ٧- توضح الخطة لجميع المسؤولين عن التعليم الفني أهم المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه وأهمية توفيرها له.
- ٨- وضع مجموعة من الضمانات التي تضمن قيام التعليم الفني بدوره في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه في مصر.

### المستفيديون من الخطة الاستراتيجية المقترحة:

- المستفيديون من الخطة الاستراتيجية المقترحة هم الأفراد الذين سوف يستفيدون بشكل مباشر أو غير مباشر من تطبيقها وهم:
- القيادات العليا للتعليم الفني في مصر بالوزارة والمديريات التعليمية والمسؤولين عن التعليم الفني في مصر ويسعون لنجاحه وتطويره.
  - مديرو المدارس الفنية في مصر (زراعي - صناعي - تجاري).
  - المعلمون والفنيون والمدرّبون والإخصائيون النفسيون والإخصائيون الاجتماعيون بمدارس التعليم الفني في مصر.
  - الطلاب الملتحقون بالتعليم الفني حيث تعود عليهم المنفعة المباشرة من اكتسابهم لثقافة العمل الحر وتكون لديهم لأعمال حرة في المستقبل.
  - أولياء الأمور وجميع فئات العمل الحر التي سوف تستفيد من إنشاء خريجي التعليم الفني لأعمال حرة تعمل على توظيف الآخرين وتعمل على تنمية المجتمع المصري اقتصاديا واجتماعيا.

### المبادئ التربوية الأساسية للاستراتيجية المقترحة:

ترتكز الخطة الاستراتيجية المقترحة على عدة مبادئ تربوية أساسية هي ما يلي:

#### ١- مبدأ الدور التثقيفي للتعليم الفني:

حيث من أهم الأهداف التي يجب أن يقوم التعليم الفني بتحقيقها هو العمل على نشر الثقافة لدى الطلاب المتعلمين بمدارسه ويعد نشر ثقافة العمل الحر لديهم من أهم أدواره التي يجب أن تقوم بها وأن يهدف إليها.

## ٢- مبدأ الدور التنموي للتعليم الفني:

حيث إن للتعليم الفني دور في تنمية المجتمع المصري لا بد من تحقيقه عن طريق إسهامه في تحقيق التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية وذلك يمكن أن يحدث عن طريق مساهمة خريجوه في إقامة أعمال حرة بالمجتمع المصري تسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية به.

## ٣- مبدأ الدور الإبداعي للتعليم الفني:

حيث إن التعليم الفني لا بد أن يقوم بدور كبير في اكتشاف المبدعين والموهوبين في مجال إقامة الأعمال الحرة بالمجتمع وتنمية قدراتهم ومهاراتهم حتى يتمكنوا من إنشاء أعمال حرة حديثة ومبتكرة في المجتمع المصري.

## ٤- مبدأ نفعية التعليم الفني:

وحيث إن التعليم الفني لا بد أن يقوم باكتساب الطلاب كل المعلومات والمهارات والقيم الوجدانية التي يمكن توظيفها في حياتهم وبما يعود عليهم بالنفع والفائدة ، ومنها إكسابهم المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات اللازمة لممارسة الأعمال الحرة بما يعود عليهم بالنفع في المستقبل بعد التخرج.

## ٥- مبدأ مواكبة التعليم الفني للتقدم التكنولوجي:

حيث إن التعليم الفني لا بد أن يعد طلابه بما يتلائم مع احتياجات العصر الحديث ويدربهم على التكنولوجيا الحديثة وكيفية استخدامها في ممارسة الأعمال الحرة مثل ممارسة العمل الحر عبر الإنترنت والاستفادة من تلك التقنيات الحديثة في تسويق منتجاتهم وفي الدعاية لها.

## ٦- مبدأ شراكة التعليم الفني بمؤسسات المجتمع الخارجي:

حيث إن التعليم الفني بمفرده لا يمكن أن يقوم بالدور الكامل في نشر ثقافة العمل الحر لدى طلابه ومن ثم لا بد من الشراكة مع المؤسسات المجتمعية الأخرى مثل الأسرة ووسائل الإعلام ودور العبادة ومدارس التعليم الأساسي في نشر ثقافة العمل الحر لدى الطلاب، والشراكة مع المؤسسات الاقتصادية والشركات والمصانع لتدريب الطلاب فيها.

## المتطلبات الأساسية للخطة الاستراتيجية المقترحة:

### من أهم المتطلبات الأساسية للخطة الاستراتيجية المقترحة ما يلي:

١- الالتزام بتنفيذ جميع محاور الخطة الاستراتيجية المقترحة نظرا لتكاملها وترابطها وأهمية كل محاورها في تحقيق أهدافها.

٢- نشر الوعي لدى جميع العاملين بجميع مدارس التعليم الفني بكل أنواعها (تجاري - زراعي - صناعي) بأهمية العمل الحر للفرد والمجتمع.

- ٣- أن يتم تدريب الموجه المهني والأخصائي النفسي على كيفية تكوين اتجاهات إيجابية لدى طلاب التعليم الفني نحو الأعمال الحرة وتوجيههم لممارسة ما يناسبهم منها في المستقبل.
- ٤- تدريب المعلمين والمدرسين المهنيين بالتعليم الفني على أهم المهارات اللازمة لإنشاء أعمال حرة حديثة مبتكرة ومطلوبة بسوق العمل المصري.
- ٥- أن توفر وزارة التربية والتعليم جميع الإمكانيات المالية والمادية اللازمة للتعليم الفني حتى يمكن أن يقوم بدوره في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه.
- ٦- وضع خطة سنوية لمدارس التعليم الفني يجب أن تلتزم من أجل نشر ثقافة العمل الحر لدى الطلاب من أنشطة مختلفة مثل الرحلات والمجالات المدرسية وزيارات لأعمال حرة خارج المدرسة.
- ٧- سن التشريعات والقوانين الملزمة والمجبرة لكل طلاب التعليم الفني على ممارسة العمل الحر داخل المدرسة وعمل مشروعات عمل حر للطلاب كشرط تخرج بشكل جاد ينفذ على أرض الواقع بالمدرسة.
- ٨- تفعيل الشراكة بين مدارس التعليم الفني وبين المؤسسات الاقتصادية مثل المصانع والشركات والأعمال الحرة الأخرى من أجل تعريف الطلاب بها وتدريبهم عليها.
- ٩- مساهمة مؤسسات المجتمع الأخرى في دعم ومساندة التعليم الفني في نشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب وأولياء الأمور وأفراد المجتمع الأخرى ومن تلك المؤسسات دور العبادة والأسرة ووسائل الإعلام المختلفة ومدارس التعليم الأساسي وكل منهم يسهم بدوره في دعم ومساعدة مدارس التعليم الفني في تعريف أبناء المجتمع بالعمل الحر وأهدافه وفوائده وما يلزم لممارسته.

### مصادر بناء الخطة الاستراتيجية المقترحة:

تم الاعتماد في بناء الخطة الاستراتيجية المقترحة على عدة مصادر هي ما يلي:

#### - الإطار النظري من الدراسة:

والذي تم فيه توضيح مفهوم العمل الحر وأهدافه وأهميته وأنواعه وفوائده للفرد والمجتمع، وكذلك تم توضيح مفهوم ثقافة العمل الحر وأهم جوانبها وأهمية تنميتها لدى طلاب التعليم الفني في مصر وأهم الأدوار التي يجب أن يقوم بها التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه، وأهم المتطلبات اللازمة لقيامه بذلك.

#### - نتائج الدراسة الميدانية:

والتي تم بها التعرف على واقع دور التعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه وأوضحت ضعف دور التعليم الفني في القيام بذلك، وقلة توفر المتطلبات اللازمة للقيام بالتعليم الفني بدوره في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه.

ومن ثم توجد فجوة كبيرة بين ما يجب أن يقوم به التعليم الفني من أدوار في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه وبين الواقع الميداني ومن ثم جاءت أهمية وضع وبناء خطة استراتيجية مقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر في ضوء الإطار النظري والأدبيات التربوية المختلفة وفي ضوء الواقع الميداني بمدارس التعليم الفني، وأيضاً في ضوء نتائج التحليل البيئي لمدارس التعليم الفني.

### مراحل وضع الخطة الاستراتيجية المقترحة:

تم وضع الخطة الاستراتيجية المقترحة وفقاً للمراحل التالية:

#### أولاً: التحليل البيئي:

قامت الباحثة بالتحليل البيئي للتعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف في البيئة الداخلية لمدارس التعليم الفني نظام الثلاث سنوات، وكذلك للتعرف على الفرص والتحديات بالبيئة الخارجية المحيطة بمدارس التعليم الفني وهو ما يسمى أسلوب التحليل الرباعي (سوات) (SWOT) وقامت الباحثة بالتحليل الكيفي لنتائج استمارة التحليل البيئي التي طبقتها على المديرين والمعلمين والفنيين وكل العاملين بمدارس التعليم الفني وتوصلت مجموعة نتائج تتلخص فيما يلي:

#### ١- تحليل البيئة الداخلية:

وتم تحليل البيئة الداخلية لمدارس التعليم الفني للتعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف بها والتي تتعلق بشكل مباشر لمدى قدرتها على تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها ونتلخص أهم تلك النقاط في الجدول التالي:

#### جدول (١٨)

#### تحليل البيئة الداخلية لمدارس التعليم الفني

الجوانب	نقاط القوة	نقاط الضعف
الطلاب	١- ارتفاع أعداد الطلاب والطالبات الملتحقين بالتعليم الفني نظام الثلاث سنوات سواء الصناعي أو الزراعي أو التجاري تصل نسبتهم إلى قرابة ٥٠% من مخرجات التعليم الأساسي في مصر، وهذا العدد من الطلاب بعد ثروة قومية يجب الاستفادة منها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مصر. ٢- وجود النية والرغبة لدى عدد كبير من الطلاب في إقامة أعمال حرة والعمل بها لما لها من تقدير اجتماعي ودخل اقتصادي أعلى من الوظيفة في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص.	١- قلة الوعي والفهم لدى الكثير من الطلاب التعليم الفني لمفهوم العمل الحر وأنواعه التي يمكن ممارستها في المستقبل بعد تخرجهم. ٢- قلة دعم أولياء الأمور وضعف تشجيعهم للأبناء على قيادة العمل الحر مما يثبطهم. ٣- الظروف المالية الصعبة لدى غالبية طلاب التعلم الفني مما يضعف من قدرتهم على ممارسة العمل الحر الذي يحتاج إلى تمويل لإقامة العمل الحر. ٤- غياب الطلاب بالتعليم الفني بشكل كبير مما يقلل من فرص استفادتهم العلمية من البرامج والتدريبات العملية التي تقدمها

الجوانب	نقاط القوة	نقاط الضعف
	<p>٣- وجود نسبة كبيرة من الطلاب الذين يتمتعوا بقدرات ومواهب ريادية تمكنهم من الإقدام على إقامة أعمال حرة وريادة العمل الحر ويمكن توجيههم وتنمية قدراتهم بالتعليم الفني حتى يستطيعوا النجاح في ذلك مستقبلا.</p>	<p>المدارس لهم مما يضعف مخرجات التعليم الفني بشكل كبير.</p>
المقررات الدراسية	<p>١- وجود عدد من المقررات الدراسية العملية التي يمكن الاستفادة منها في تدريب الطلاب على كل المهارات المطلوبة لممارسة العمل الحر في المستقبل.</p> <p>٢- وجود عدد من المقررات النظرية التي يمكن أن يتم تضمينها المعلومات والمعارف المختلفة عن العمل الحر وأنواعه واحتياجات سوق العمل في مصر وأهمية التكنولوجيا الحديثة للعمل الحر وكيفية إدارته ومقومات نجاحه ويمكن بذلك تزويد الطلاب بكل المعلومات عن العمل الحر بشكل علمي سليم.</p> <p>٣- يمكن الاستفادة من الأنشطة الدراسية المرتبطة بالمقررات الدراسية بالتعليم الفني في نشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب مثل الرحلات العلمية وغيرها من الأنشطة.</p>	<p>١- قلة استفادة الطلاب من المقررات النظرية والعملية بسبب ارتفاع معدلات الغياب بمدارس التعليم الفني.</p> <p>٢- إهمال مقررات التعليم الفني للمهن المطلوبة بسوق العمل بالمجتمع الخارجي والتركيز على الجوانب الأكاديمية بشكل كبير.</p> <p>٣- ضعف عملية التدريب المهني بمدارس التعليم الفني بسبب قلة وضعف الإمكانيات المادية المطلوبة لذلك من ورش ومعامل ومواد خام لازمة لها.</p>
الأنشطة المدرسية	<p>١- وجود عدد كبير من الأنشطة المدرسية التي يمكن الاستفادة منها في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب ومنها الأنشطة الثقافية والاجتماعية وغيرها من الأنشطة.</p> <p>٢- وجود مسئولين عن النشاط المدرسي بمدارس التعليم الفني وبالتالي يمكن تدريبهم على كيفية توظيف تلك الأنشطة المدرسية في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب بالمدارس.</p> <p>٣- اختلاف الأنشطة الطلابية التي يمكن إشراك الطلاب بها في أنواع التعليم الفني المختلفة وبالتالي يمكن توظيفها بشكل يختلف حسب طبيعة كل نوع من أنواع التعليم الفني (زراعي - صناعي - تجاري) حتى تتحقق الفائدة المرجوة من ذلك في تنمية ثقافة العمل الحر حول أعمال مختلفة ومتنوعة تلبى احتياجات سوق العمل المحلي.</p>	<p>١- قلة توجيه المسؤولين عن الأنشطة الطلابية بما يجب القيام به من أدوار في نشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني.</p> <p>٢- ضعف المعلومات والمعارف والمهارات لدى المسؤولين عن النشاط المدرسي والتي تلزمهم لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابهم.</p> <p>٣- قلة الأنشطة المدرسية التي تقام بمدارس التعليم الفني عن تنمية ثقافة العمل الحر بسبب عدم وجود كوادر بشرية مؤهلة للقيام بذلك.</p> <p>٤- ندرة قيام الأنشطة الطلابية بعمل مسابقات في مجال البحث العلمي أو الصحافة المدرسية عن تنمية ثقافة العمل الحر بالمدرسة.</p>
المعلمون والمدرّبون الفنيون	<p>١- توفر المعلمين في التخصصات العلمية المختلفة بالتعليم الفني وبأعداد كافية.</p> <p>٢- وجود عدد كاف من المديرين الفنيين للقيام بتدريب الطلاب في المقررات العملية وتدريباتها بشكل جيد.</p> <p>٣- ممارسة نسبة من المديرين الفنيين</p>	<p>١- عدم توجيه معلمي العلوم النظرية إلى إرشاد وتوجيه طلابهم إلى العمل الحر وضرورة ممارسته بعد التخرج.</p> <p>٢- ضعف وجود المناخ الملائم بالمدرسة الذي يساعد المديرين الفنيين على تدريب طلابهم على المهارات اللازمة لممارسة الأعمال الحرة</p>

الجوانب	نقاط القوة	نقاط الضعف
	<p>للأعمال الحرة حيث توجد لديهم أعمال حرة متنوعة مثل ورش النجارة وورش الحدادة وورش إصلاح السيارات وغيرها من الأعمال ، وذلك يجعلهم قادرين على تدريب طلابهم على مهارات العمل الحر بجدارة.</p>	<p>وقلة توجيههم مهنيا لذلك.                      ٣- قلة التقدير والتكريم للمدرسين الفنيين ممن يقومون بعملهم على أكمل وجه في تدريب طلاب التعليم الفني وعدم وجود حافز لهم مما يضعف من عطاءهم القابل للزيادة.                      ٤- عدم تدريب المعلمين والمدرسين الفنيين على كيفية تنمية جوانب ثقافة العمل الحر لدى الطلاب من معارف ومهارات وقيم واتجاهات نحو العمل الحر وبالتالي ضعف قدرتهم على توجيه طلابهم مهنيا نحو العمل الحر.</p>
الإدارة المدرسية	<p>١- توفر مديري المدارس الفنيين من أصحاب الخبرة التربوية في مجال التعليم الفني بكل أنواعه.                      ٢- امتلاك مديري المدارس عديد من الصلاحيات التي تمكنهم من توجيه العمل التربوي بمدارسهم نحو نشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب مدارس التعليم الفني في مصر.                      ٣- وجود إدراك ووعي لدى مديري مدارس التعليم الفني بأهمية العمل الحر وأنواعه وضرورة ممارسة الطلاب له بعد تخرجهم من التعليم الفني.</p>	<p>١- عدم توفر الإمكانيات المالية والمادية التي تعين مديري المدارس على تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابهم وتوجيههم مهنيا نحو ممارسته.                      ٢- ضعف دعم ومساعدة أولياء الأمور وقلة تعاونهم مع المدارس في تشجيع الأبناء على ممارسة العمل الحر في المستقبل والاستعداد لذلك.                      ٣- ضعف تعاون رجال الأعمال الحرة مع مديري المدارس في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني عن طريق تدريبهم أو زيارتهم لمقار تلك الأعمال الحرة وتعريفهم بها.                      ٤- قلة عمليات الشدح والتشجيع لكل العاملين بالمدارس للعمل الحر بسبب عدم وجود توجيهات من الإدارات العليا في الوزارة والمديريات التعليمية.</p>
الأخصائي النفسي	<p>١- وجود إحصائي نفسي بكل مدرسة من مدارس التعليم الفني (صناعي - زراعي - تجاري).                      ٢- امتلاك الإحصائي النفسي القدرة على مساعدة الطلاب على التعرف على قدراتهم وميولهم واستعداداتهم المهنية.                      ٣- قدرة الإحصائي النفسي على مساعدة الطلاب على اختيار المهن التي تناسب قدراتهم وميولهم.                      ٤- يستطيع الإحصائي النفسي القدرة على تعريف الطلاب بالمهارات والصفات الشخصية اللازمة لممارسة العمل الحر وتدريب الطلاب بالتعليم الفني عليها.</p>	<p>١- ضعف توجيه الإدارة المدرسية للأخصائي النفسي نحو المطلوب منه في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب.                      ٢- اقتصار عمل الإحصائي النفسي بالمدارس الفنية على حل المشكلات النفسية فقط التي قد يعاني منها بعض الطلاب.                      ٣- عدم معرفة الطلاب لأهمية وقيمة الدور الذي يمكن أن يقوم به الإحصائي النفسي في مساعدتهم في توجيههم للمهن المناسبة لهم ولقدراتهم الشخصية.                      ٤- ضعف وقلة توفر اختبارات الذكاء وكذلك اختبارات القدرات التي تلزم لعمل الإحصائي النفسي بمدارس التعليم الفني مما يضعف ويعوق قيامه بدوره في التوجيه المهني للطلاب.</p>

## ٢- تحليل البيئة الخارجية:

وتم تحليل البيئة الخارجية لمدارس التعليم الفني للتعرف على الفرص والتهديدات التي توجد بالمجتمع الخارجي التي تؤثر بشكل كبير على التعليم الفني وقيامه بدوره في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه.

جدول ( ١٩ )

### تحليل البيئة الخارجية المحيطة بالتعليم الفني

الجوانب	الفرص	التهديدات (المخاطر)
الجوانب التشريعية	<p>١- يوجد بالدستور المصري(٢٠١٤) إهتمام كبير بالتعليم الفني كما جاء بالمادة (٢٠) منه والتي تنص على "تلتزم الدولة بتشجيع التعليم الفني والتقني والتدريب المهني وتطويره ، والتوسع في أنواعه كافة ،وفقا لمعايير الجودة العالمية ، وبما يتناسب مع احتياجات سوق العمل".</p> <p>٢- جميع القوانين والقرارات الوزارية المنظمة للتعليم الفني تسعى إلى نشر وتنمية ثقافة العمل الحر وضرورة تدريب الطلاب بالتعليم الفني على كيفية العمل بمفردهم في المستقبل في حرف ومهن مطلوبة بسوق العمل المصري.</p> <p>٣- لا يوجد بالدستور المصري أو بقوانين التعليم الفني ما يمنع وضع برامج ومقررات وأنشطة مدرسية لتنمية ثقافة العمل الحر بمدارس التعليم الفني.</p> <p>٣- امتلاك أصحاب القرار والمسئولين عن التعليم الفني القدرة على إصدار قرارات تنظم التعليم الفني وتوجهه إلى عملية نشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب بشتى الطرق.</p>	<p>- عدم وجود قوانين ملزمة للمسئولين عن التعليم الفني بالمدارس تجعلهم مجبرين على نشر ثقافة العمل الحر لدى الطلاب وتدريبهم على كل ما يلزم من مهارات لازمة لممارسة ذلك العمل الحر.</p> <p>٢- قلة القوانين والقرارات الوزارية التي تجعل نشر وتنمية ثقافة العمل الحر من ضمن واجبات المعلمين والمدرسين الفنيين ويأخذ ذلك في الحسبان عن محاسبتهم في نهاية العام الدراسي.</p> <p>٣- عدم وجود قوانين وتشريعات تجعل إتقان الطلاب لممارسة العمل الحر وتقديم مشروع تخرج فعلي وناجح يكون شرط لخروجهم من التعليم الفني وبشكل جاد واختبارات حقيقية وليس بصورة شكلية كما هو الآن.</p>
الجوانب الاقتصادية	<p>- إمكانية الحصول على دعم مالي من وزارة التربية والتعليم لتنمية ثقافة العمل الحر بالمدارس.</p> <p>٢- امتلاك المدارس لإمكانات وورش ومزارع يمكن توظيفها بشكل فعلي في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب.</p> <p>٣- إمكانية الاستفادة من الشراكة مع رجال الأعمال بالمجتمع في تدريب الطلاب لديهم في مصانعهم وشركاتهم الخاصة.</p> <p>٤- إمكانية الاستفادة من الصندوق الاجتماعي وما يقدمه من دعم للشباب</p>	<p>١- خوف الخريجين من التعليم الفني من الفشل في سوق العمل مما يضعف إقبالهم على ممارسة العمل الحر.</p> <p>٢- وجود تجارب فاشلة لمشروعات الشباب الخريجين مما يجعل زملائهم يجمعوا عن ممارسة الأعمال الحرة خوفا من الفشل مثل زملائهم.</p> <p>٣- سوء الأحوال الاقتصادية في مصر وارتفاع معدلات الفقر مما يقلل القوة الشرائية على المنتجات والبضائع المنتجة من الشباب.</p> <p>٤- التعقيدات والإجراءات الطويلة حتى يحصل</p>



الجوانب	الفرص	التحديات (المخاطر)
	<p>الخريجين في إقامة مشروعاتهم وأعمالهم الحرة.</p> <p>٥- تقديم الدولة لقروض للشباب الخريجين تساعدهم في إقامة أعمالهم الحرة بشكل جيد.</p>	<p>الخريج على دعم مالي لمشروعه ، وفي حالة حصوله عليه لا يستطيع توظيف الأموال بشكل جيد مما يجعله يتعثر في طريقه.</p> <p>٥- ضعف قدرة الشباب على تسويق منتجاتهم في السوق بسبب المنافسة الشديدة مما يجعلهم يتعثروا بشكل كبير وقد يتم إغلاق مشروعاتهم.</p>
الجوانب الاجتماعية	<p>١- وجود تقدير اجتماعي بالمجتمع المصري لأصحاب الأعمال الحرة لما لها من دخل عال ومكانة مرموقة.</p> <p>٢- وجود عدد كبير من أبناء المجتمع المصري الذين يقدرون العمل ويحترمونه ويسعون له ومن ثم لديهم الاستعداد الكامل لممارسة العمل الحر لكن تنقصهم الخبرة والدعم والمشورة.</p> <p>٣- وجود عدد كبير من رجال الأعمال الحرة في المجتمع المصري ويمتلكون مصانع وشركات ومؤسسات كبيرة ومن ثم يستطيعون تقديم المساعدة للتعليم الفني في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابه.</p> <p>٤- وجود عدد كبير من طلاب التعليم الفني وخريجيه الموهوبين في مجال ريادة الأعمال الحرة وبالتالي يمكن اكتشاف تلك المواهب واستثمارها وتنميتها وتدريبها لتقيم مشروعاتها الحرة وتشق طريقها بنجاح في سوق العمل.</p>	<p>١- وجود مقاومة من بعض أولياء أمور الطلاب ممارسة أبنائهم للعمل الحر بسبب امتلاكهم بعض القيم السلبية تجاه الأعمال الحرة في المجتمع.</p> <p>٢- النظرة المتدنية من بعض أبناء المجتمع المصري إلى بعض الأعمال الحرة وممارستها مما يجعل الشباب يحجم عن ممارستها.</p> <p>٣- قصور دور وسائل الإعلام المختلفة في نشر الوعي بالمجتمع بأهمية العمل الحر في المجتمع وفوائد ممارسته للفرد والمجتمع وتنمية ثقافة العمل الحر بالمجتمع.</p> <p>٤- ضعف دور المؤسسات الدينية في نشر الوعي بأهمية العمل وضرورته للفرد والمجتمع والتشجيع على ممارسة العمل الحر ونشر ثقافته بين الشباب.</p>
التطور التكنولوجي	<p>١- التطور التكنولوجي السريع في المجتمع المصري والتقدم في تقنيات الاتصالات الحديثة.</p> <p>٢- قدرة أبناء المجتمع الطلاب والخريجين على استخدام التكنولوجيا الحديثة وامتلاكهم لها بشكل كبير خاصة وسائل التواصل الاجتماعي منها.</p> <p>٣- قدرة بعض الشباب على استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والتقنيات الحديثة في ممارسة العمل الحر بشكل كبير والبعض يستخدمها بالفعل في ذلك ولكنهم قليل.</p> <p>٤- إمكانية استخدام الإنترنت والتكنولوجيا الحديثة والصحافة الإلكترونية في نشر وتنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب والخريجين.</p>	<p>١- ضعف شبكة الإنترنت في مناطق كثيرة في المجتمع المصري مثل القرى النائية والمناطق البعيدة.</p> <p>٢- إهمال التعليم الفني لتدريب الطلاب على التكنولوجيا الحديثة مما يؤدي لضعف إتقان الطلاب لاستخدام وتوظيف التكنولوجيا الحديثة خاصة في مجال العمل الحر.</p> <p>٣- ضعف المستوى الاقتصادي لدى عدد كبير من الطلاب والشباب الخريجين مما يؤدي إلى عدم قدرتهم على امتلاك الإنترنت والأجهزة التكنولوجية الحديثة.</p> <p>٤- ضعف استخدام الإنترنت وشبكات التواصل في ممارسة العمل الحر عبر الإنترنت في مصر بصفة عامة مقارنة بالدول الأخرى التي ينتشر بها عبر الإنترنت بشكل كبير.</p>

## ثانيا: الرؤية:

تتحدد رؤية الخطة الاستراتيجية المقترحة في " تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني".

## ثالثا: الرسالة:

تسعى الخطة الاستراتيجية المقترحة إلى العمل على تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر وذلك عن طريق قيام التعليم الفني بإكساب طلابه المعلومات والمهارات والقيم والاتجاهات اللازمة لممارسة العمل الحر، وذلك عن طريق المقررات الدراسية والأنشطة المدرسية وقيام كل من المديرين والمعلمين والمدرسين الفنيين والإخصائيين النفسيين بالمدارس بدورهم في ذلك وتعاونهم مع المجتمع الخارجي.

## رابعا: الأهداف الاستراتيجية:

### \* الهدف الاستراتيجي الأول:

"تطوير وتفعيل دور المناهج الدراسية في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر"، ويندرج تحت هذا الهدف أربعة أهداف إجرائية ل تحقيقه وهي ما يلي:

- 1- أن توضع متطلبات إجبارية متعلقة بثقافة العمل الحر كشرط لتخرج الطلاب من التعليم الفني.
- 2- أن تكسب المقررات الدراسية الطلاب كل المعارف والمعلومات المتعلقة بالعمل الحر.
- 3- أن تكسب المقررات الدراسية الطلاب القيم الداعمة للعمل الحر.
- 4- أن تعرف المقررات الدراسية الطلاب بالمتغيرات الحديثة في المجتمع وسوق العمل وكيفية مواكبتها.

### \* الهدف الاستراتيجي الثاني:

"أن تقوم الأنشطة المدرسية بدورها في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر"، ويقع تحت هذا الهدف ثلاثة أهداف إجرائية من شأنها تحقيقه وهي ما يلي:

- 1- أن توظف الأنشطة المدرسية لإكساب الطلاب المعلومات المطلوبة عن العمل الحر.
- 2- أن يتم بالأنشطة المدرسية إكساب الطلاب المهارات اللازمة لممارسة العمل الحر.
- 3- أن توظف الأنشطة الطلابية في تدريب الطلاب على ممارسة العمل الحر بشكل عملي داخل المدرسة وخارجها.

### \* الهدف الاستراتيجي الثالث:

" أن يقوم المعلمون والمدرّبون الفنيون بتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر"، ويندرج تحت هذا الهدف الاستراتيجي أربعة أهداف إجرائية من أجل تحقيقه وهي ما يلي:

- ١- أن يكسب المعلمون طلابهم المعلومات والمعارف التي تعمل على تنمية ثقافة العمل الحر لديهم.
- ٢- أن يقوم المعلمون والمدرّبون الفنيون بإكساب طلابهم القيم اللازمة للعمل الحر وضرورة ممارسته.
- ٣- أن يقوم المدرّبون الفنيون بإكساب طلابهم المهارات اللازمة لممارسة العمل الحر.
- ٤- أن يقوم المعلمون والمدرّبون الفنيون بتدريب الطلاب على ممارسة العمل الحر في مشروعاتهم الخاصة.

### \* الهدف الاستراتيجي الرابع:

"أن تقوم الإدارة المدرسية ببنية عملية تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر"، ويندرج تحت هذا الهدف الاستراتيجي ثلاثة أهداف إجرائية من شأنها تحقيقه وهي ما يلي:

- ١- أن تقوم الإدارة المدرسية باتخاذ جميع القرارات الداعمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها.
- ٢- أن تقوم الإدارة المدرسية بتوفير كل الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها.
- ٣- أن تقوم الإدارة المدرسية بالتعزيز المعنوي والمادي للمشاركين بشكل إيجابي في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب بالمدرسة.

### \* الهدف الاستراتيجي الخامس:

"أن يقوم كل من الإخصائي النفسي والموجه المهني بدور إيجابي في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني"، ولتحقيق هذا الهدف الاستراتيجي يلزم ذلك تحقيق الأهداف الإجرائية الأربعة التالية:

- ١- أن يساعد الإخصائي النفسي الطلاب في التعرف على قدراتهم واستعداداتهم وميولهم المهنية.
- ٢- أن يعرف الإخصائي النفسي الطلاب بأهم السمات الشخصية اللازمة لممارسة الأعمال الحرة ويدربهم عليها.

- ٣- أن يقوم الموجه المهني بتعريف الطلاب بالأعمال الحرة المطلوبة بسوق العمل في مصر.
- ٤- أن يساعد الموجه المهني الطلاب على معرفة الأعمال الحرة التي تتفق مع ميولهم وقدراتهم.

#### \* الهدف الاستراتيجي السادس:

- "أن يتم تفعيل الشراكة مع مؤسسات المجتمع الخارجي لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني"، ولتحقيق هذا الهدف يلزم ذلك تحقيق الأهداف الإجرائية الأربعة التالية:
- ١- أن يتم تفعيل شراكة المدرسة مع المؤسسات الاقتصادية ورجال الأعمال الحرة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب والمدرسة.
  - ٢- أن يتم التعاون مع دور العبادة في تنمية القيم الداعمة للعمل الحر لدى الطلاب بالتعليم الفني.
  - ٣- أن يتم تعاون المدرسة مع الأسرة في توجيه الطلاب ودعمهم لممارسة العمل الحر.
  - ٤- أن يتم عمل بروتوكولات تعاون بين المسؤولين عن التعليم الفني والمؤسسات الإعلامية لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب وأسرهم في المجتمع المصري.

#### \* الهدف الاستراتيجي السابع:

- "أن يتم إنشاء مراكز ووحدات لتنمية ثقافة العمل الحر بالإدارات التعليمية والمدارس الفنية"، ويندرج تحت هذا الهدف الاستراتيجي ثلاثة أهداف إجرائية هي ما يلي:
- ١- أن يتم إنشاء مراكز للعمل الحر بالإدارات التعليمية للإشراف على تنمية ثقافة العمل الحر بالمدارس الفنية.
  - ٢- أن يتم إنشاء وحدات لتنمية ثقافة العمل الحر بمدارس التعليم الفني.
  - ٣- أن يكون هناك معيار من معايير جودة التعليم الفني خاصة مدى تنمية ثقافة العمل الحر بالمدارس.

وفيما يلي شرح وتوضيح للخطة التنفيذية المقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى

طلاب التعليم الفني في مصر

جدول (٢٠)

الخطة التنفيذية المقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر

\* الهدف الاستراتيجي الأول:

"تطوير وتفعيل دور المناهج الدراسية في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر"

الاهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
١- أن توضع متطلبات إجبارية متعلقة بثقافة العمل الحر كشرط لتخرج الطلاب من التعليم الفني.	- وضع مقرر عن العمل الحر يحتوى على كل المعلومات المتعلقة بالعمل الحر وأنواعه ويكون النجاح فيه شرط للتخرج من التعليم الفني.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- المسئولون عن وضع المقررات الدراسية وتطويرها بوزارة التربية والتعليم الفني.	- اسم المقرر الدراسي وعدد ساعات تدريسه. - توصيف المقرر الدراسي وأهم ما تم تدريسه منه.	- قائمة بأسماء الموضوعات التي تم تدريسها من المقرر الدراسي والتأكد من تحقيقه للأهداف الموضوعية له.
٢- أن يصمم الطالب مشروع لعمل حر يمكنه ممارسته بعد التخرج لتخرجه من التعليم الفني.	- أن يصمم الطالب مشروع لعمل حر يمكنه ممارسته بعد التخرج لتخرجه من التعليم الفني.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- أن يخصص مشرف لكل طالب يتابع مشروع التخرج الخاص به ويقدم له الإرشادات والتوجيهات. - وحدة العمل الحر بالمدرسة المزمع إنشاؤها.	- عدد المشروعات الخاصة بالأعمال الحرة التي قدمها الطلاب خلال العام الدراسي. - عدد الطلاب الذين قدموا مشروعات تخرج. - عدد المعلمين المشرفين على مشروعات الأعمال الحرة التي قدمها الطلاب.	- قائمة بأسماء المشروعات الخاصة بالأعمال الحرة المنجزة. - قائمة بأسماء الطلاب مقدمي المشروعات. - قائمة بأسماء المعلمين المشرفين على تلك المشروعات.
٢- أن تكسب المقررات الدراسية الطلاب كل المعارف والمعلومات المتعلقة بالعمل الحر.	- أن تحتوى المقررات الدراسية على موضوعات عن العمل الحر وأهميته للفرد والمجتمع وأنواعه وأهم السمات الشخصية	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- واضعي المقررات الدراسية بوزارة التربية والتعليم الفني.	- عدد المقررات الدراسية التي احتوت على معلومات عن العمل الحر. - عدد الموضوعات التي تضمنت معلومات عن العمل الحر بكل مقرر دراسي.	- قائمة بأسماء المقررات الدراسية التي احتوت على معلومات عن العمل الحر. - عدد الموضوعات التي تضمنت معلومات عن العمل الحر بكل

الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
	والمهارات اللازمة لممارسته وأهم مفوماته وكيفية التغلب عليها.				مقرر دراسي.
٣- أن تكتسب المقررات الدراسية الطلاب القيم اللازمة للعمل الحر.	- أن تحتوي المقررات الدراسية بالتعليم الفني على القيم اللازمة لممارسة العمل الحر مثل الصبر والمثابرة والتعاون وحب المغامرة والقدرة على القيادة وإتقان العمل.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- واضعي المقررات الدراسية بوزارة التربية والتعليم والتعليم الفني.	- عدد المقررات الدراسية التي احتوت على موضوعات بها القيم اللازمة للعمل الحر وممارسته.	- قائمة بالمقررات الدراسية التي احتوت موضوعاتها على قيم لازمة للعمل الحر وممارسته. - قائمة بالقيم اللازمة للعمل الحر والتي تضمنتها المقررات الدراسية.
٤- أن تعرف المقررات الدراسية الطلاب بالتغيرات في المجتمع وسوق العمل وكيفية مواكبتها.	- أن تحتوي المقررات الدراسية على أهم التغيرات السياسية الاقتصادية والاجتماعية بالمجتمع المصري والتي تؤثر على سوق العمل واحتمالاته.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- واضعي المقررات الدراسية للتعليم الفني بأنواعه المختلفة بوزارة التربية والتعليم.	- عدد الموضوعات بالمقررات الدراسية التي احتوت على أهم التغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية بالمجتمع المصري وتأثيرها على سوق العمل المصري.	- قائمة بالموضوعات التي تم بها تناول أهم المتغيرات المعاصرة بالمجتمع المصري المؤثرة على سوق العمل.
	- أن تحتوي المقررات الدراسية على موضوعات عن أهم الأعمال الحررة المطلوبة بسوق العمل في العصر الحالي وأهم متطلباتها ممن سيقوم بالعمل بها وضرورة مواكبته للتقدم العلمي والتكنولوجي.		- واضعي المقررات الدراسية للتعليم الفني بأنواعه المختلفة بوزارة التربية والتعليم.	- عدد الموضوعات بالمقررات الدراسية التي احتوت على أهم الأعمال الحررة المطلوبة بالمجتمع المصري في العصر الحالي وأهم متطلباتها.	- قائمة بالأعمال الحررة المطلوبة بالمجتمع المصري في العصر الحالي وقائمة بأهم متطلباتها.

تابع جدول (٢٠)

الخطة التنفيذية المقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر  
(الهدف الثاني)

"أن تقوم الأنشطة المدرسية بدورها في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر"

الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
١- أن توظف الأنشطة الطلابية لإكساب الطلاب المعلومات الكافية عن العمل الحر.	- أن تستغل مجلات حائط والمنشورات الورقية في نشر وتنمية ثقافة العمل الحر وتحتوى على معلومات عن العمل الحر وأنواعه وأهميته وفوائده للفرد والمجتمع.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- مسئولية النشاط داخل المدرسة. - وحدة العمل الحر بالمدرسة (المزمع إنشائها).	- عدد مجلات الحائط التي احتوت على معلومات عن العمل الحر ومجالاته وأهميته.	- صور لمجلات الحائط التي احتوت على معلومات عن العمل الحر.
	- أن يتم عمل مسابقات بحثية بالمدرسة عن العمل الحر ويتم تحكيمها وتكريم الفائزين لنشر المعلومات عن العمل الحر بين الطلاب.	بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- مسئولية النشاط داخل المدرسة. - وحدة العمل الحر بالمدرسة (المزمع إنشائها).	- قائمة بالبحااث التي أعدھا الطلاب عن العمل الحر وعناوينها .	- نسخ الأبحاث التي أعدت عن العمل الحر في المسابقات التي أجريت بالمدرسة.
	- أن توظف الإذاعة المدرسية في تقديم معلومات يومية عن العمل الحر وضرورة ممارسته.		- وحدة العمل الحر بالمدرسة (المزمع إنشائها). - المسئولين عن الإذاعة المدرسية.	- عدد الأيام التي تم بها تقديم معلومات بالإذاعة المدرسية وتم الحديث عنها. وتواريخها.	- قائمة بأسماء المتحدثين بالإذاعة المدرسية والموضوعات التي تم الحديث عنها.
٢- أن يتم بالأنشطة المدرسية إكساب الطلاب المهارات	- أن يتم تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية بالمدرسة لإكساب الطلاب	أن يتم ذلك بشكل دوري	- المسئولين عن النشاط داخل المدرسة.	- عدد ورش العمل والدورات التدريبية	- قائمة بأسماء المتدربين بالدورات التدريبية والورش. - قائمة بأسماء

الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
اللازمة لممارسة العمل الحر.	المهارات اللازمة لممارسة العمل الحر مثل القدرة على الإبداع والابتكار ومهارة التواصل مع الآخرين والقدرة على القيادة.	منتظم في كل عام دراسي.	- وحدة العمل الحر بالمدرسة.	التي يتم تنظيمها بالمدرسة.	السادة المدربين. - صور للفاعليات المختلفة داخل الورش والدورات التدريبية.
	- عمل زيارات ميدانية لمشروعات الأعمال الحرة بالمجتمع الخارجي للتعرف عليها على الواقع ومعرفة المهارات المطلوبة للعمل بها.		- المسئولين عن النشاط داخل المدرسة. - وحدة العمل الحر بالمدرسة. - المسئولون عن الرحلات المدرسية.	- عدد الرحلات والزيارات الميدانية للمشروعات والأعمال الحرة بالمجتمع الخارجي.	- عدد الرحلات والزيارات الميدانية. - عدد المشروعات والأعمال الحرة التي تم زيارتها + صور الرحلات.
٣- أن توظف الأنشطة المدرسية في تدريب الطلاب على ممارسة العمل الحر بشكل عملي.	- أن يتم تنظيم وعمل مشروعات للعمل الحر داخل المدرسة تحت إشراف المعلمين لتدريب الطلاب على كيفية ممارسة العمل الحر بشكل عملي.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- وحدات العمل الحر بالمدارس الفنية. - المدربين الفنيين بالمدرسة أصحاب الخبرة في العمل الحر.	- عدد مشروعات العمل الحر التي تم إقامتها داخل المدرسة خلال العام الدراسي.	- قائمة بأسماء مشروعات العمل الحر التي تم إقامتها. - أسماء الطلاب المشاركين بالمشروعات. - أسماء المدربين الفنيين المشاركين.
على ممارسة العمل الحر داخل المدرسة وخارجها.	- أن يتم عمل مشروعات للعمل الحر بالمجتمع الخارجي تحت إشراف المدرسة والمعلمين والمدربين الفنيين.		- وحدات العمل الحر بالمدارس الفنية. - المدربين الفنيين. - المسئولين عن النشاط المدرسي.	- عدد مشروعات العمل الحر التي أقامتها بالمجتمع الخارجي.	- قائمة بأسماء مشروعات العمل الحر التي أقيمت. - قائمة بأسماء الطلاب المشاركين. - عدد المشرفين وأسمائهم. - صور للعمل داخل المشروعات.



تابع جدول (٢٠)

الخطة التنفيذية المقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر

(الهدف الثالث)

"أن يقوم المعلمون والمدرّبون الفنيون بتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر"

الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
١- أن يكسب المعلمون طلابهم المعلومات والمعارف التي تعمل على تنمية ثقافة العمل الحر لديهم.	- أن يعرف المعلم طلابه كل المعلومات والمعارف عن العمل الحر ومفهومه وأنواعه وفوائده للفرد والمجتمع وكيفية ممارسته وأهم متطلباته من خلال المقررات التي يدرسها لهم.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- المعلمون.	- عدد الموضوعات بالمقررات الدراسية التي وظفها المعلم لإكساب طلابه معلومات ومعارف عن العمل الحر.	- قائمة بالموضوعات وأسمائها التي تم توطينها في إكساب الطلاب معلومات عن العمل الحر.
٢- أن يقوم المعلمون والمدرّبون الفنيون بإكساب طلابهم القيم اللازمة للعمل الحر	- أن يكلف المعلمون طلابهم بعمل أبحاث عن العمل الحر وأهميته وأنواعه وكيفية ممارسته والسمات المطلوبة في ممارسة العمل الحر.		-المعلمون.	- عدد الأبحاث التي أنجزها الطلاب عن العمل الحر.	- نسخ من الأبحاث التي أعدها الطلاب عن العمل الحر. - أسماء الطلاب الفائزين في أفضل بحث تم تقديمه.
٢- أن يقوم المعلمون والمدرّبون الفنيون بإكساب طلابهم القيم اللازمة للعمل الحر	- أن يقوم المعلمون بتكليف الطلاب بالعمل في مشروعات عمل جماعية بالمدرسة ليكسبهم قيم العمل الحر مثل الصبر	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- المعلمون. - المدرّبون الفنيون.	- عدد الأعمال والمشروعات التي قام بها الطلاب تحت إشراف المعلمين والمدرّبين	- أسماء الأعمال والمشروعات الجماعية التي تم إنجازها. - أسماء الطلاب المشاركين. - صور أثناء ممارسة الطلاب

وسائل التحقق	مؤشرات الأداء	مسئولية التنفيذ	الإطار الزمني	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
العمل بتلك المشروعات والأعمال.	الفنيين.			والمثابرة وتحمل المسؤولية والشجاعة والمبادرة والتسامح والعدالة والاحترام المتبادل والأمانة والصدق.	وضرورة ممارسته.
- قائمة بالموضوعات التي احتوت على قيم داعمة للعمل الحر وأرقام صفحاتها بكل مقرر دراسي.	- عدد الموضوعات التي اشتملت على قيم عن العمل الحر.	- المعلمون. - المدربون. - الفنيون.		- أن توظف موضوعات المقررات الدراسية لإكساب الطلاب جميع القيم اللازمة للعمل الحر والسابق ذكرها.	
- قائمة بالمهارات التي تدرب الطلاب عليها أثناء التدريبات المهنية. - صور للطلاب والمدرسين أثناء التدريب على تلك المهارات.	- عدد حصص التدريبات العملية التي تدرب الطلاب على مهارات العمل الحر بها.	- المدربون. - الفنيون.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- أن يوظف المدربون الفنيون حصص التدريبات العملية في تدريب الطلاب على المهارات اللازمة لممارسة العمل الحر كاحسب تخصصه.	٣- أن يقوم المدربون الفنيون بإكساب طلابهم المهارات اللازمة لممارسة العمل الحر.
- قائمة بأسماء المعلمين أصحاب المشروعات والأعمال الحرة. - قائمة بأسماء الطلاب المشتركين مع المعلمين في مشروعاتهم وأعمالهم الحرة. - صور للطلاب أثناء مشاركتهم في العمل بمشروعات الأعمال الحرة الخاصة بالمعلمين والمدرسين.	- عدد المشروعات والأعمال الحرة التي أشرك المعلمون والمدربون الفنيون طلابهم بالعمل معهم فيها.	- المعلمون. - المدربون. - الفنيون.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- أن يشرك المعلمون والمدربون الفنيون الطلاب بالعمل معهم في مشروعاتهم وأعمالهم الحرة الخاصة بهم لإكسابهم مهارات وقيم العمل الحر.	٤- أن يقوم المعلمون والمدربون الفنيون بتدريب الطلاب على ممارسة العمل الحر في مشروعاتهم الخاصة بهم.

تابع جدول (٢٠)

الخطة التنفيذية المقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر

(الهدف الرابع)

" أن تقوم الإدارة المدرسية ببنني عملية تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر"

وسائل التحقق	مؤشرات الأداء	مسئولية التنفيذ	الإطار الزمني	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
- نسخ من القرارات التي تم اتخاذها لتوضيح نصها ومحتواها.	- عدد القرارات التي تم اتخاذها لممارسة العمل الحر داخل المدرسة.	- مدير المدرسة. - وكلاء المدرسة.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- أن تنظم الإدارة المدرسية آلية ممارسته العمل الحر داخل المدرسة بشكل عملي وتصدر القرارات التي تلزم لذلك. - أن تصدر إدارة المدرسة قرارات تنظم العمل الحر خارج المدرسة لحماية الطلاب من الاستغلال ويتم تدريبهم بشكل جاد.	١- أن تقوم الإدارة المدرسية باتخاذ جميع القرارات الداعمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها.
- نسخ من القرارات المتخذة والمنظمة للعمل الحر خارج المدرسة.	- عدد القرارات التي تم اتخاذها وتخص ممارسة العمل الحر خارج المدرسة.				
- أسماء السادة المديرين المحترفين في العمل الحر من داخل المدرسة. - أسماء المديرين المحترفين في العمل الحر من خارج المدرسة يتم الاستعانة بهم.	- عدد المديرين المحترفين والخبراء بالعمل الحر من داخل المدرسة. - عدد المديرين والخبراء من خارج المدرسة.	- مدير المدرسة. - وكلاء المدرسة.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	١- أن توفر الإدارة المدرسية السادة المحترفين في تنمية ثقافة العمل الحر من مديرين سواء من داخل المدرسة أو الاستعانة بأعضاء من خارج المدرسة.	٢- أن تقوم الإدارة المدرسية بتوفير الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها.

الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
	- أن توفر المدرسة جميع الإمكانيات المادية من ورش ومعامل ومواد خام لتدريب الطلاب على ممارسة العمل الحر عليها.		- مدير المدرسة. - وكلاء المدرسة.	- توفير المواد الخام والمستلزمات ممارسة العمل الحر داخل المدرسة وكذلك المعدات والورش المجهزة.	- قائمة بأسماء المواد الخام وكذلك الأجهزة والمعدات التي تم شرائها أو توفيرها داخل المدرسة لتدريب الطلاب عليها. صور لكل ما سبق.
٣- أن تقوم إدارة المدرسة بالتعزيز المعنوي والمادي للمشاركين بشكل إيجابي في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب بالمدرسة.	- أن تقدم مكافآت معنوية لكل المشاركين في تنمية ثقافة العمل الحر بالمدرسة مثل شهادات التقدير والتكريم بطابور الصباح ووضع درجة لذلك في تقويم أداء المعلم السنوي.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- مدير المدرسة. - وكلاء المدرسة. - لجنة مشكلة بالمدرسة لمتابعة المشاركين وتقييمهم.	- عدد المعلمين المكرمين. - عدد المدربين الفنيين المكرمين.	- قائمة بأسماء المعلمين والمدربين الفنيين المكرمين. - صور شهادات الشكر والتقدير المقدمة لهم. - صور لحفلات التكريم التي أقيمت.
	- أن تقدم مكافآت مالية للمعلمين والمدربين والفنيين المشاركين في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب بالمدرسة.		- مدير المدرسة. - وكلاء المدرسة. - لجنة مشكلة بالمدرسة لمتابعة المشاركين وتقييمهم.	- عدد المعلمين المكرمين. - عدد المدربين الفنيين المكرمين.	- قائمة بأسماء المعلمين والمدربين الفنيين المكرمين. - قيمة المبالغ المادية التي تم صرفها لهم. - صور لحفلات التكريم التي أقيمت لهم.

تابع جدول (٢٠)

الخطة التنفيذية المقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر

(الهدف الخامس)

" أن يقوم كل من الإخصائي النفسي والموجه المهني بدور إيجابي في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني".

الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
١- أن يساعد الإخصائي النفسي الطلاب في التعرف على قدراتهم واستعداداتهم وميولهم المهنية.	- أن يطبق الإخصائي المقاييس والاحتياجات النفسية التي تكشف عن القدرات والميول والاستعدادات التي يملكها الطلاب.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- الإخصائي النفسي بالمدرسة.	- عدد الطلاب الذين تم تطبيق تلك الاختبارات والمقاييس النفسية عليهم.	- نتائج الاختبارات والمقاييس النفسية التي تم تطبيقها على الطلاب.
٢- أن يعرف الإخصائي النفسي الطلاب بأهم السمات الشخصية اللازمة لممارسة الأعمال الحرة ويديرهم عليها.	- أن يعقد الإخصائي النفسي ورش ودورات للطلاب لتعريفهم بالسمات المطلوبة لممارسة الأعمال الحرة ويديرهم عليها.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- الإخصائي النفسي بالمدرسة.	- قائمة بالورش والدورات التي تم عقدها لتعريف الطلاب بتلك السمات والتدريب عليها.	- عدد الطلاب الذين تم تعريفهم على وتدريبهم على السمات اللازمة لممارسة العمل الحر. - صور لتلك الفعاليات.
٣- أن يقوم الموجه المهني	- أن يعرف الموجه المهني بالأعمال الحرة	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في	- الموجه المهني.	- قائمة بالأعمال المطلوبة بسوق	- نسخ من المطويات الخاصة بالأعمال الحرة

الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
بتعريف الطلاب بالأعمال الحرّة المطلوبة بسوق العمل.	المطلوبة لسوق العمل المحلي والقومي. - أن يعرف الطلاب بأهم المهارات المطلوبة لممارسة تلك الأعمال الحرّة في المستقبل بعد التخرج وعمل قوائم حسب كل عمل.	كل عام دراسي.	- الموجه المهني.	العمل المصري على شكل مطويات.	المطلوبة بسوق العمل المحلي والقومي.
٤- أن يساعد الموجه المهني الطلاب في معرفة الأعمال الحرّة التي تتفق مع ميولهم وقدراتهم.	- أن يجعل الموجه المهني كل طالب يحدد ويعدد ميوله واتجاهاته المهنية والمهارات التي يمتلكها ونوعية العمل الحر الذي يميل إليه في ضوء نتائج تطبيق المقاييس النفسية.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- الإحصائي النفسي.	- عمل قوائم بالطلاب وميول وقدرات كل طالب في ضوء نتائج المقاييس النفسية المطبقة عليهم.	- نسخة من قوائم توضح ميول وقدرات الطلاب بالمدرسة. - صور توثق كل فعاليات أنشطة الموجه المهني مع طلابه.
	- أن يساعد الطلاب على الاختيار الصحيح أو تعديله أو تغييره في ضوء رؤية الموجه المهني لقدرات كل طالب وفي ضوء المطلوب بسوق العمل من أعمال حرّة.		- الإحصائي النفسي.	- عمل قوائم نهائية بالأعمال الحرّة التي تناسب كل طالب من طلاب المدرسة.	- نسخة من قوائم الأعمال الحرّة النهائية التي تناسب كل طالب المدرسة. - صور توثق كل فعاليات أنشطة الموجه المهني مع طلابه.

تابع جدول (٢٠)

الخطة التنفيذية المقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر

(الهدف السادس)

" أن يتم تفعيل الشراكة مع مؤسسات المجتمع الخارجي لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني".

الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
١- أن يتم تفعيل شراكة المدرسة مع المؤسسات الاقتصادية ورجال العمل الحر لدى الطلاب.	- أن تنظم المدرسة زيارات للأعمال الحرة بالمجتمع بعد التنسيق مع رجال الأعمال الحرة لتعريف الطلاب بها وتدريبهم عليها.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- مدير المدرسة. - وكلاء المدرسة. - مسنولي النشاط بالمدرسة.	- عدد الزيارات التي قامت بها المدرسة للأعمال الحرة بالمجتمع الخارجي.	- أسماء الطلاب المشاركين بتلك الزيارات الميدانية للأعمال الحرة. صور توثق تلك الزيارات الميدانية.
	- أن يتم استضافة رجال الأعمال الحرة والناجحين لعرض تجارب نجاحهم على الطلاب في ندوات تنظمها المدرسة.		- مدير المدرسة. - وكلاء المدرسة. - مسنولي النشاط بالمدرسة.	- عدد الندوات التي تم بها استضافة رجال الأعمال لعرض تجارب ناجحة على الطلاب.	- قوائم بأسماء وتوقيعات الطلاب الحضور. أسماء رجال الأعمال الحرة الذين تمت استضافتهم وصور لتوثيق تلك الندوات.
٢- أن يتم التعاون مع دور العبادة في تنمية القيم الداعمة للعمل الحر لدى الطلاب بالتعليم الفني.	- أن يتم استضافة رجال الدين بالمدارس ليوضحوا للطلاب أهم القيم الداعمة للعمل الحر وحث الأديان السماوية على ممارسته وذلك في ندوات يتم تنظيمها بالمدرسة.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- مدير المدرسة. - وكلاء المدرسة. - مسنولي النشاط بالمدرسة.	- عدد الندوات التي تم بها استضافة رجال الدين بالمدرسة.	- أسماء الطلاب الحضور بتلك الندوات وتوقيعاتهم. أسماء رجال الدين الذين تم استضافتهم. صور لتوثيق تلك الفعاليات.
	- أن يقوم رجال الدين في المدرسة		- مدير المدرسة.	- عدد الندوات التي تم تنظيمها	- أسماء أولياء الأمور الحضور.

الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
	بتوضيح أهمية العمل الحر والقيم الداعمة له وذلك في ندوات يتم بها دعوة أولياء الأمور والمجتمع لذلك.		- المسنولين بوزارة الأوقاف عن دور العبادة وخطب الجمعة وغيرها.	لنشر الوعي من أولياء الأمور وأبناء المجتمع بأهمية العمل الحر.	- أسماء المتحدثين بتلك الندوات من رجال الدين والمعلمين. - صور لتوثيق تلك الفعاليات.
٣- أن يتم تعاون المدرسة مع الأسرة في توجيه الطلاب ودعمهم لممارسة العمل الحر.	- أن تعقد بالمدرسة ندوات لأولياء الأمور لتعريفهم بأهمية العمل الحر وذلك لمحاربة القيم والاتجاهات السلبية نحو العمل الحر عند بعض أولياء الأمور.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- مدير المدرسة. - وكلاء المدرسة. - مسؤولي النشاط.	- عدد الندوات التي تم بها دعوة أولياء الأمور لنشر الوعي بأهمية العمل الحر لديهم.	- أسماء أولياء الأمور الحضور. - أسماء المتحدثين بتلك الندوات. - صور توثق فعاليات تلك الندوات.
٤- أن يتم عمل بروتوكولات تعاون بين المسنولين عن التعليم الفني والمؤسسات الإعلامية لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب وأسرهم في المجتمع المصري	- أن يتم بتلك البروتوكولات تخصيص مساحة بالخريطة الإعلانية للفتنات التليفزيونية والفضائية المختلفة لنشر الوعي بأهمية العمل الحر وفوائده للفرد والمجتمع.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- المسنولين عن التعليم الفني بوزارة التربية والتعليم والمسنولين عن الإعلام بمصر.	- وجود ساعات بالفتنات التليفزيونية والفضائية مخصصة لنشر ثقافة العمل الحر.	- قائمة بمواعيد وساعات البث الموجهة لنشر ثقافة العمل الحر بالمجتمع المصري.
	- أن تعرض وسائل الإعلام نماذج من رجال الأعمال الحرة الناجحين لنماذج يحتذى بها الطلاب بالمدارس الفنية.		- المسنولين عن التعليم الفني بوزارة التربية والتعليم والمسنولين عن الإعلام بمصر.	- تخصيص حلقات بمواعيد ثابتة لاستضافة رجال الأعمال الناجحين.	- مواعيد وساعات البث المخصصة لاستضافة رجال الأعمال الناجحين بالمجتمع المصري. - صور تسجيلات لتلك الحلقات.



تابع جدول (٢٠)

الخطة التنفيذية المقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر

(الهدف السابع)

" أن يتم إنشاء مراكز ووحدات لتنمية ثقافة العمل الحر بالإدارات التعليمية والمدارس الفنية".

الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
١- أن يتم إنشاء مراكز للعمل الحر بالإدارات التعليمية والإشراف على تنمية ثقافة العمل الحر بالمدارس الفنية.	- أن يتم تشكيل الهيكل الإداري لمراكز العمل الحر بالإدارات التعليمية وتحديد مهامها الإشرافية على تنمية ثقافة العمل الحر بالمدارس الفنية.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- مديري الإدارات التعليمية.	- وجود هيكل إداري لمركز تنمية ثقافة العمل الحر بكل إدارة تعليمية.	- نسخة من التشكيل الإداري لمراكز تنمية ثقافة العمل الحر بالمدارس الفنية.
٢- أن يتم إنشاء وحدات لتنمية ثقافة العمل الحر بالمدارس الفنية.	- أن تضع مراكز العمل الحر خطة سنوية لنشر وتنمية ثقافة العمل الحر بالمدارس الفنية.	أعضاء وحدة تنمية ثقافة العمل الحر بالمدرسة.	- أعضاء وحدة تنمية ثقافة العمل الحر بالمدرسة.	- وجود خطة سنوية لتنمية ثقافة العمل الحر للمدارس الفنية.	- نسخة من الخطط السنوية لتنمية ثقافة العمل الحر بالمدارس الفنية.
٣- أن يتم إعداد وتدريب كل من سيعمل في تنمية ثقافة العمل الحر بالمدارس.	- إعداد وتدريب كل من سيعمل في تنمية ثقافة العمل الحر بالمدارس.	مدير المدرسة وكلاء المدرسة.	- مدير المدرسة وكلاء المدرسة.	- وجود كوادر مديرة في مجال تنمية ثقافة العمل الحر.	- أسماء الخبراء في مجال تنمية ثقافة العمل الحر بالإدارات والمدارس.
٤- أن يتم اختيار المعلمين والمديرين الفنيين القادرين على العمل في وحدة تنمية ثقافة العمل الحر بالمدرسة.	- أن يتم اختيار المعلمين والمديرين الفنيين القادرين على العمل في وحدة تنمية ثقافة العمل الحر بالمدرسة.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- مدير المدرسة وكلاء المدرسة.	- وجود تشكيل إداري لكل العاملين القادرين من أصحاب الخبرة بوحدة تنمية ثقافة العمل الحر بالمدرسة.	- أسماء العاملين بوحدة تنمية ثقافة العمل الحر بالمدرسة.
- أن تقوم	- أعضاء وحدة	- قائمة	- أسماء الدورات		

الأهداف الإجرائية	الأنشطة	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	وسائل التحقق
الفني.	وحدات تنمية ثقافة العمل الحر بإدارة وتوجيه الجهود لتنمية ثقافة العمل الحر بالمدرسة مثل عقد ندوات ودورات تدريبية للمعلمين والطلاب.		تنمية ثقافة العمل الحر بالمدرسة.	بالأنشطة ومجهودات وحدة تنمية ثقافة العمل الحر بالمدرسة.	التدريبية والندوات التي عقدتها وحدة تنمية ثقافة العمل الحر. - أسماء الطلاب المستفيدين والحاضرين لأنشطة وحدة تنمية ثقافة العمل الحر بالمدرسة.
٣- أن يكون هناك معيار من معايير جودة التعليم الفني خاصة مدى تنمية ثقافة العمل الحر بها ووضع مؤشرات لذلك المعيار لتقييمه بالمدارس.	- أن يتم وضع معيار لجودة المدارس الفنية خاصة بمدى تنمية ثقافة العمل الحر بها ووضع مؤشرات لذلك المعيار لتقييمه بالمدارس.	أن يتم ذلك بشكل دوري منتظم في كل عام دراسي.	- الهيئة القومية للجودة والاعتماد. -الإدارات التعليمية.	- وجود مؤشرات للأداء في تنمية ثقافة العمل الحر بالمدارس وخطط تنميتها.	- نتائج تقييم المدارس الفنية في ذلك المعيار.

### مرحلة المتابعة والتقييم:

تعد مرحلة متابعة وتقويم تنفيذ الخطة الاستراتيجية على أرض الواقع من أهم مراحلها، وتهدف تلك المرحلة إلي معرفة مدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية على أرض الواقع الميداني حتى تصل إلى النتائج المرجوة من تلك الخطة الاستراتيجية ، وأثناء عملية المتابعة والتقويم يتم حل المشكلات والمعوقات التي تعوق تنفيذ الخطة الاستراتيجية حتى يتم تنفيذها بشكل كامل وتتجح في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر ويمكن تلخيص خطوات مرحلة المتابعة والتقويم لتنفيذ الخطة الاستراتيجية المقترحة فيما يلي:

- ١- أن تشكل لجنة من مديرية التربية والتعليم بكل محافظة لمتابعة مدى قيام الإدارات التعليمية والمدارس التابعة لها بدورها في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني.
- ٢- عمل استبانات لاستطلاع رأي طلاب التعليم الفني عن مدى قيام مدارس التعليم الفني بتنمية ثقافة العمل الحر لديهم أثناء العام الدراسي وبشكل دوري مستمر.
- ٣- أن يتم تكريم أفضل الإدارات التعليمية في مجال تنمية ثقافة العمل الحر بالمدارس التابعة لها.
- ٤- أن يتم اختيار وتكريم أفضل المدارس الفنية في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها.
- ٥- تخصيص وعمل مكافآت مادية ومعنوية لأفضل المعلمين والمدرسين الفنيين والإخصائيين النفسيين في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابهم وذلك كل فصل دراسي بشكل منتظم.
- ٦- تقييم أعمال مراكز ووحدات تنمية ثقافة العمل الحر بشكل دوري وتكريم المراكز والوحدات الأكثر تميزا وعطاء.
- ٧- وجود لجنة للمتابعة والتقييم المستمر طوال العام الدراسي لمتابعة مدى تنفيذ خطة نشر وتنمية ثقافة العمل الحر بالمدارس الفنية وحل المشكلات وتذليل العقبات التي تعوق ذلك.

## مراجع الدراسة

### أولاً: المراجع العربية:

١. ابتسام حسني أحمد عبد الجواد ، سميحة على مخلوف ، عبير أحمد محمد (٢٠١٥)، "تطوير وحدات تسيير الانتقال لسوق العمل بمدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي بنات بجمهورية مصر العربية"، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، العدد ٥، الجزء الأول ، مارس ، ص ص ٣٣٣ - ٣٧٣.
٢. أبو الحسن عبد الموجود إبراهيم (٢٠٠٨)، "تصور لدور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تدعيم ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي" ، بحث مقدم بالمؤتمر الدولي الحادي والعشرون للخدمة الاجتماعية، المنعقد بكلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، مارس ٢٠٠٨.
٣. اتحاد الغرف العربية (٢٠١٧)، ريادة الأعمال مفتاح التنمية في العالم العربي، بيروت: اتحاد الغرف العربية - دائرة البحوث الاقتصادية.
٤. أحمد أحمد جويلي (٢٠٠٧)، "التعليم واحتياجات السوق - التحديات والفرص المتاحة، بحث مقدم بالمنتدى العربي للرابع للتربية والتعليم - التعليم واحتياجات سوق العمل، المنعقد في عمان بالأردن في أبريل ٢٠٠٧.
٥. أحمد السيد عامر (٢٠٠٧)، الإحصاء الوصفي والتحليلي، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
٦. أحمد حسني عبد الغني الشرشابي (٢٠١١)، "دراسة مقارنة لنظم الربط بين التعليم الفني الصناعي وسوق العمل في مصر والصين وألمانيا ، رسالة دكتوراه، كلية التربية ، جامعة المنوفية.
٧. أحمد حسين عبد المعطي (٢٠١٠)، "خطة استراتيجية لتطوير التعليم الفني لتحقيق متطلبات سوق العمل باستخدام تحليل SWOT" ، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد ٢٦ ، العدد ١، ص ص ٢٤٦ - ٣٣٦.
٨. أحمد غنيمي مهناوي (٢٠١٤)، "دور التعليم الفني المزدوج في إكساب طلابه ثقافة ريادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة في مصر"، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد ٥٢ ، الجزء الثاني ، ص ص ٣١٢ - ٣٦١.

٩. أسامة يوسف خالد الطاحوس (٢٠١٧)، "تصور مقترح لدور التجديد التربوي للتعليم في تدعيم ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي، مجلة الثقافة والتنمية، السنة ١٧، العدد ١١٦، عدد خاص، بأبحاث مؤتمر التعليم وثقافة العمل الحر من التراخي إلى التأخي، المؤتمر العلمي الحادي عشر (الدولي الثامن) المنعقد بجامعة سوهاج في الفترة ٢ - ٣ مايو ٢٠١٧م.
١٠. أسماء محمد عبد الحليم معاذ (٢٠١٤)، "تطوير مقرر الجغرافيا للصف الأول الثانوي بالمدارس الثانوية الفنية الفندقية (نظام الثلاث سنوات)، في ضوء متطلبات سوق العمل المعاصرة"، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية بمصر، العدد ٦٢، أغسطس، ص ص ٧٩ - ١١٦.
١١. الألسكو (٢٠١٤)، إعداد الشباب العربي لسوق العمل - استراتيجية لإدراج ريادة الأعمال ومهارات القرن الحادي والعشرين في قطاع التعليم العربي، عمان: مؤسسة إنجاز العرب.
١٢. أميرة محمد أحمد عبد النبي (٢٠١٧)، "العلاقة بين التدخل المهني للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية ونشر ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي"، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، العدد ٥٧، الجزء ٦، يناير، ص ص ٥٣ - ١٠٩.
١٣. إيمان حفني عبد الحليم الهاشمي، السيد حسن البساطي السيد (٢٠٠٩)، "تصور مقترح للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية ثقافة العمل الحر بين الشباب كمدخل لمواجهة مشكلة البطالة: دراسة وصفية مطبقة على قيادات العمل الحكومي والأهلي"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد ٢٦، الجزء ٥، أبريل، ص ص ٢٥٤٣ - ٢٦٠٠.
١٤. باسم سليمان صالح جاد (٢٠١٢)، دور التعليم المهني المزدوج في تجويد التعليم الفني بجمهورية مصر العربية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أسيوط.
١٥. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٧)، الكتاب الإحصائي السنوي، القاهرة: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، إصدار سبتمبر ٢٠١٧.
١٦. \_\_\_\_\_ (٢٠١٨)، الكتاب الإحصائي السنوي، القاهرة: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، إصدار سبتمبر ٢٠١٨.
١٧. حنان محمد متولي عون (٢٠٠٦)، "التعليم الفني واحتياجات سوق العمل في المجتمع المصري"، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة طنطا.

١٨. خالد عبد دهليز، عبدالله على اليعقوبي، يوسف حسين عاشور (٢٠١٨)، "أثر خصائص العمل على الدافعية والرضا الوظيفي للعاملين بشكل حر عبر الإنترنت في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطاع غزة"، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، المجلد ٢٦، العدد ١، ص ١٦٦ - ١٩٠.

١٩. خلف محمد البحيري (٢٠١٧)، "تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب الجامعة"، *مجلة الثقافة والتنمية*، السنة ١٧، العدد ١١٦، عدد خاص، بأبحاث مؤتمر التعليم وثقافة العمل الحر من التراخي إلى التأخي، المؤتمر العلمي الحادي عشر (الدولي الثامن) المنعقد بجامعة سوهاج في الفترة ٢ - ٣ مايو ٢٠١٧.

٢٠. الدستور المصري (٢٠١٤م)، *الوثيقة الدستورية الجديدة*، القاهرة: الوثيقة الدستورية الجديدة، ٢٠١٤م.

٢١. الدليل (٢٠١١)، *الدليل - كماريس للعمل الحر إلى فنلندا*، فنلندا: الجمعية المسجلة لمراكز الشركات الناشئة، متاح على الموقع: [www.uusyrityskeskus.fi](http://www.uusyrityskeskus.fi) آخر زيارة بتاريخ ٢٠/٢/٢٠١٨.

٢٢. سامي فتحي عبد الغني عمارة (٢٠١٢)، "تصور مقترح لتفعيل العلاقة بين التعليم الفني وسوق العمل في مصر في ضوء تجارب بعض الدول المتقدمة"، *مجلة مستقبل التربية العربية*، المجلد ١٩، العدد ٨٠، سبتمبر، ص ٢٩٩ - ٣٧٨.

٢٣. سرية جاد الله عبد السند عبد الرحيم (٢٠٠٩)، "دراسة اتجاهات طالبات التعليم الصناعي نحو العمل الحر دراسة مطبقة على مدرسة ١٥ مايو الثانوية الصناعية بنات"، *بحث مقدم بالمؤتمر العلمي الدولي الثاني والعشرون للخدمة الاجتماعية (الخدمة الاجتماعية وتحسين نوعية الحياة)*، المنعقد بكلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مارس ٢٠٠٩.

٢٤. سعاد نائف برنوطي (٢٠١٠)، *إدارة الأعمال الصغيرة - أبعاد الريادة*، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

٢٥. سعيد الدقميري (٢٠١١)، *التعليم الفني وخدماته الطلابية من منظور عالمي*، كفر الشيخ: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.

٢٦. سهير محمد بسيوني (٢٠١٧)، "ثقافة العمل الحر - الدواعي والمتطلبات، مجلة الثقافة والتنمية، السنة ١٧، العدد ١١٦، عدد خاص، بأبحاث مؤتمر التعليم وثقافة العمل الحر من التراخي إلى التأخي، المؤتمر العلمي الحادي عشر (الدولي الثامن) المنعقد بجامعة سوهاج في الفترة ٢ - ٣ مايو ٢٠١٧.
٢٧. الصندوق الاجتماعي للتنمية (٢٠٠٨)، تعميق فكر العمل الحر، القاهرة: الصندوق الاجتماعي للتنمية.
٢٨. الصندوق الاجتماعي للتنمية (د.ت)، ريادة الأعمال وثقافة العمل الحر، القاهرة: الصندوق الاجتماعي للتنمية.
٢٩. عبد العزيز المبارك (٢٠١١)، ثقافة العمل الحر والمشاريع الصغيرة، الرياض: المجلس الاستشاري العربي لتطوير العمل التطوعي.
٣٠. عبد العزيز محمد عبد الصمد سعد (٢٠٠٠)، "التعليم الفني ودوره في تحقيق متطلبات سوق العمل، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الإسكندرية.
٣١. عبير هاشم محسن اليماني (٢٠١٦)، "دور الإدارة المدرسية في تعليم ريادة الأعمال لطلاب المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
٣٢. عزة أحمد محمد الحسيني (٢٠١٥)، "تعليم ريادة الأعمال بالمدرسة الثانوية في كل من فنلندا والنرويج وامكانية الإفادة منها في مصر"، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، المجلد ٢١، العدد ٣، يوليو، ص ص ١٢٥٣ - ١٣٠١.
٣٣. عصام سيد أحمد السعيد إبراهيم (٢٠١٥)، "التعليم الريادي مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر"، مجلة كلية التربية ببورسعيد، العدد ١٨، يونيو، ص ص ١٣٢ - ١٧٧.
٣٤. فاطمة التهامي السيد عبد الباري (٢٠١٥)، "مشكلات ربط التعليم الفني الفندقى بسوق العمل: دراسة حالة لمدرسة المعاملات التجارية بمحافظة القاهرة"، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.
٣٥. فاطمة كمال أحمد على (٢٠٠٨)، "برنامج في نشر ثقافة العمل الحر لدى طالبات شعبة الاقتصاد المنزلي بكليات التربية وقياس فاعليته"، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، العدد ١١، مايو، ص ص ١٨٩ - ٢١٨.
٣٦. فؤاد أبو الحطب و أمال صادق (١٩٩١)، مناهج البحث و الطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية و التربوية و الاجتماعية، القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.

٣٧. كامل السيد عبد الرشيد عبد ربه (٢٠١١)، "تطوير برامج التعليم الفني الصناعي في ضوء المتطلبات المتجددة للتأهيل لسوق العمل"، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
٣٨. ماجدة أحمد عبد الوهاب (٢٠٠٦)، "تقويم عائد مشروع فكر العمل الحر، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد العشرين ٢٠، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
٣٩. محمد على عزب (٢٠١١)، "التعليم الجامعي وقضايا التنمية"، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
٤٠. محمد ياسر الخواجة (٢٠١١)، "مشروع بحث اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر - دراسة ميدانية في محافظة الغربية"، مجلة كلية الآداب، جامعة طنطا، العدد ٢٤، الجزء الأول، يناير، ص ص ١ - ١٠٦.
٤١. محمود سيد على أبو سيف (٢٠١٦)، "استراتيجية مقترحة للتربية لريادة الأعمال بالتعليم قبل الجامعي المصري في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة"، مجلة التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٦٧، الجزء الثاني، يناير، ص ص ١١ - ٧٦.
٤٢. مروة طلعت التابعي (٢٠١٠)، "الصناعات الصغيرة وثقافة العمل الحر في ظل تداعيات الأزمة العالمية دراسة ميدانية بإحدى قرى محافظة الدقهلية"، مجلة كلية الآداب، جامعة المنصورة، العدد ٤٧، المجلد الثاني، الجزء الثالث، أغسطس، ص ص ١٩٧ - ٢٧٥.
٤٣. مريم محمد إبراهيم الشراقوي (٢٠٠٥)، "إدارة التعليم الفني وفقا لمشروع مبارك - كول، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
٤٤. منال عيد أحمد عبد الرحمن (٢٠١٥)، "تقويم برامج نشر ثقافة العمل الحر لدى الشباب من منظور خدمة الجماعة - دراسة من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب ببورسعيد"، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، العدد ٥٣، يناير، ص ص ٣٦٣ - ٤٢٤.
٤٥. منظمة العمل العربية (٢٠٠٩)، "دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تخفيف أزمة البطالة، المنتدى العربي للتشغيل، المنعقد في بيروت في ٢١ أكتوبر ٢٠٠٩.



٤٦. مني عرفة حامد عمر (٢٠١٧)، "الحد من ظاهرة البطالة عبر توجيه الخريجين ثقافيا نحو العمل الحر"، مجلة الثقافة والتنمية ، السنة ١٧ ، العدد ١١٦ ، عدد خاص، بأبحاث مؤتمر التعليم وثقافة العمل الحر من التراخي إلى التأخي، المؤتمر العلمي الحادي عشر (الدولي الثامن) المنعقد بجامعة سوهاج في الفترة ٢ - ٣ مايو ٢٠١٧.

٤٧. مها عبد المجيد (٢٠١٤)، "العوامل الاجتماعية الفاعلة في تشكيل ثقافة العمل الحر لدى الشباب"، المجلة الاجتماعية القومية، المجلد ٥١ ، العدد ٣ ، سبتمبر، ص ص ١ - ٣٩.

٤٨. مهدي محمد القصاص (٢٠٠٨)، العمل الحر آلية لحل مشكلات الشباب - دراسة ميدانية ، بحث مقدم بندوة علم الاجتماع وقضايا العمل والبطالة في ظل العولمة، المنعقدة بقسم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة طنطا في الفترة ١٧- ١٨ مارس ٢٠٠٨.

٤٩. هانم خالد محمد محمد سليم (٢٠١٧)، "متطلبات الوعي بثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم النوعي - دراسة حالة"، مجلة الثقافة والتنمية ، السنة ١٧ ، العدد ١١٦ ، عدد خاص، بأبحاث مؤتمر التعليم وثقافة العمل الحر من التراخي إلى التأخي، المؤتمر العلمي الحادي عشر (الدولي الثامن) المنعقد بجامعة سوهاج في الفترة ٢ - ٣ مايو ٢٠١٧.

٥٠. هشام يوسف مصطفى العربي (٢٠١٧)، "تصور مقترح لمتطلبات توفير بيئة جامعية داعمة لتعليم ريادة الأعمال في الجامعات المصرية"، مجلة الثقافة والتنمية ، السنة ١٧ ، العدد ١١٦ ، عدد خاص، بأبحاث مؤتمر التعليم وثقافة العمل الحر من التراخي إلى التأخي، المؤتمر العلمي الحادي عشر (الدولي الثامن) المنعقد بجامعة سوهاج في الفترة ٢ - ٣ مايو ٢٠١٧.

٥١. وزارة التربية والتعليم (١٩٩٠)، قرار وزاري رقم ١٤٢ بتاريخ ١٩٩٠/٥/٥ بشأن إدخال الخدمات النفسية بالمدارس، القاهرة: وزارة التربية والتعليم.

٥٢. \_\_\_\_\_ (٢٠١٤)، الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤ - ٢٠٣٠، القاهرة: وزارة التربية والتعليم.

٥٣. وليد يغمور (٢٠١٥)، تنمية ثقافة العمل الحر والمبادرة لدى المرأة العربية كصاحبة عمل، القاهرة: منظمة العمل العربية.

٥٤. اليونسكو (٢٠١٠)، التعليم للريادة في الدول العربية، بيروت: مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

55. Afolabi , M. , Kareem, F. , Okubanjo, I. , ogunbanjo, O. & Aninkan, O. (2017), "Effect of Entrepreneurship Education Self-employment initiatives among, Nigerian Science & Technology Students", **Journal of Education and practice**, Vol. 8, No. 15, pp. 44-51.
56. Chiu, R. (2012), **Entrepreneurship Education in the Nordic countries – strategy Implementation and good practices**, Oslo.
57. Elert, N. , Adnersson, F. & Wennberg, K. (2015), "**The Impact of Entrepreneurship Education in high school on Long term Entrepreneurial performance**", IFN Working paper, No. 1063, Research Institute of Industrial Economic (IFN), Stockholm.
58. Gandini, A. (2016), " Digital work: Self-branding and social capital in the freelance knowledge economy", **Marketing Theory**, Vol. 16, No. 1, pp. 123 – 141.
59. Global Entrepreneurship Monitor (2018), **Global Report 2017-2018 (GEM)**, the global Entrepreneurship Research Association (GERA).
60. Greene, F. & Saridakis, G. (2008), "the Role of Higher Education Skills and support in graduate self – employment", **Studies in Higher Education**, Vol. 33, No. 6, December, pp. 653 – 672.
61. Grugulis, I. & Stoyanova, D. (2011), "The missing middle: Communities of practice in a freelance Labour market", **Work, Employment and Society**, Vol. 25, No. 2, pp. 342-351.

62. Guile , D. & Lahiff, A. (2012), **Apprenticeship and freelance work: ade – centred and distributed model of learning to develop Media production apprentices, Vocational and Social capital**, published by the centre for learning and life chances in knowledge Economics Societies, London: Institute of Education university London.
63. Haryanti, S. , Wasisto, E. & Mastuti, D. (2017), “Testing Model of Entrepreneurship Education Based the Nation’s Character”, **International Journal of Multidisciplinary Approach and Studies**, Vol. 4, No. 2, March – April, pp. 83–93.
64. Hobikoglu, E. & Sanli, B. (2015), “comparative Analysis in the frame of Business Establishment Criteria and Entrepreneurship Education from the view point of Economy policies supported By Innovative Entrepreneurship”, **Procedia – Social and Behavioral Sciences**, Vol. 195, pp. 1156–1165.
65. Hussain, I. & Sajjad, S. (2016), “Entrepreneurship Education prepare Novice Entrepreneurs”, **New Horizons**, Vol. 10, No. 2, pp. 115–122.
66. Ibrahim, W. , Bakar, Ab.- R., Asimiran, S., Mohamed , S. & Zakaria, N. (2015), “Impact of Entrepreneurship Education on the Entrepreneurial Intentions of students in technical and vocational Education and training Institutions (TVET) In Malaysia”, **International Education Studies**, Vol. 8, No. 12, pp. 141–156.
67. Jensen, T. (2014), “A holistic person perspective in measuring entrepreneurship education impact – social entrepreneurship education at the Humanities”, **The International Journal Management Education**, vol. 12, pp. 349–364.

68. Kitching, J. & Smallbone, D. (2012), “ Are Freelancers a neglected from small business? ” , **Journal of small Business and Enterprise Development**, Vol. 19, No. 1, pp. 74-91.
69. Lasrado, V. , Sivo, S., Ford, C. , O’Neal, T. & Garibay, I. (2015), “Do graduation University Incubator firms Benefit from their Relationship with university Incubators”, **J. Technol. Transf.** , pp. 1-15.
70. Moberg, K. (2014), “Two approaches to Entrepreneurship education: the different effects of education for and through entrepreneurship at the lower secondary Level”, **The International Journal of Management Education**, Vol. 12, pp. 512-528.
71. Phelps, E. (2007), “Entrepreneurial Culture”, **The Wall Street Journal**, February, pp. 1-4.
72. Rauner, F. & Smith, E. (2010), **Rediscovering Apprenticeship, technical and Vocational Education and training series II**, UNESCO: Unevoc Book series technical and vocational Education and training.
73. Sandri, S. (2016), “The Need of Entrepreneurial Education in Jordan: An Empirical Investigation”, **Jordan Journal of Business Administration**, Vol. 12, No. 2, pp. 417-435.
74. Sukel, K. (2018), G L G Engineering Some engineers love the freedom and range of projects offered by freelance work others just want of aflitime job, **Mechanical Engineering**, April , pp. 45-49.

75. Winarno, A. (2016), "Entrepreneurship Education in Vocational Schools: characteristics of teachers, schools and Risk Implementation of Curriculum 2013, In Indonesia", **Journal of Education and Practice**, Vol. 7, No. 9, pp. 122-127.
76. Yulastri, A. , Hidayat, H. , Ganefri, Islami, S. & Edya, F. (2017), "Developing an Entrepreneurship Module by using product-Based Learning Approach in Vocational Education", **International Journal of Environmental & Science Education**, vol. 12, No. 5, pp.1097-1109.
77. Zha, Q. , Guangfen , Y. & Zhong, L. (2016), "China's University – Industry Partnership , Cooperative Education, and Entrepreneurship Education in a Global Context", **Chinese Education & Society**, Vol. 49, pp. 115-120.