ETF
Working together
Learning for life

عملية تورينو

2014

مصر

في حالة عدم وضوح على مستوى المعلومات المذكورة، الرجاء العودة إلى المقال الأصلي.

تتحمل مؤسسة التدريب الأوروبية كامل المسؤولية عن محتويات هذه الوثيقة التي لا تعكس بالضرورة آراء مؤسسات الاتحاد الأوروبي.

© مؤسسة التدريب الأوروبية، 2015

يمكن إعادة إنتاج هذه الوثيقة شريطة ذكر المصدر.

عملية تورينو 2014

مصر

جدول المحتويات

1. رؤية النظام القومي للتعليم الفني والتدريب المهني 5
2. كفاءة وفعالية تناول المتطلبات الاقتصادية وجانب الطلب في سوق العمل.... 11
3. كفاءة وفعالية تناول المتطلبات الاجتماعية والسكانية ومتطلبات الاشتمال 21
4. الفعالية الداخلية لنظام التعليم الفني والتدريب المهني.... 25
5. الحوكمة وممارسات السياسة في نظام التعليم الفني والتدريب المهني.... 33

المراجع 39

شكر وتقدير

نتوجه بشكر خاص إلى أوم هان بارداك (مؤسسة التدريب الأوروبية) لتقديم تحليل للقسم الخاص بسوق العمل، ومارتينو روبال ماسيدو (مؤسسة التدريب الأوروبية) لتقديم الدعم الإحصائي، وغادة أمين (خبيرة مصرية محلية في مؤسسة التدريب الأوروبية) لتقديم المعلومات، وللمراجعين باسكوالينو ماريه وفيليبو ديل نينو(مؤسسة التدريب الأوروبية). كما نتقدم بالشكر أيضا إلى الوكالة الألمانية للتعاون الدولي في مصر والسلطات المصرية التالية التي قدمت تعليقات مكتوبة عن المسودة الأولى من التقرير: وزارة التربية والتعليم، ووزارة السياحة والاتحاد المصرى للسياحة، ووزارة التعاون الدولي، ووزارة القوى العاملة و الهجرة ووزارة الإسكان. وقد تم إدراج معظم هذه التعليقات في المسودة النهائية للتقرير.

ملخص التقرير

يعود تاريخ آخر تقرير لعملية تورينو[1] عن مصر إلى عام 2010. ومنذ ذلك الحين ومصر تمر بمرحلة انتقالية يشوبها حالة من عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي تلت الثورات الشعبية الحاشدة في عامي 2011 و 2013. وتواجه الحكومة حالياً مطالب غير مسبوقة بسبب توقعات الشباب وغيرهم من فئات المجتمع للقضاء على البطالة بجدية والانتقال إلى مجتمع أكثر شفافية وديمقراطية، وقد أدى ذلك إلى فرض مزيد من الضغوط لإعادة هيكلة التعليم ونظام التعليم الفني والتدريب المهني. وعلى الرغم من ذلك، لا تزال وتيرة التقدم نحو إصلاح هذا النظام التعليمي محدودة وبطيئة. ويرجع السبب في ذلك إلى البيئة التي تعاني من عدم الاستقرار التام وإلى ظروف خاصة اتسمت بها تلك الفترة، ولكن ساهمت عوامل أخرى في عدم تحقيق عملية الإصلاح حسب التوقعات المرجوة، ومنها مثلا عدم وجود رؤية موحدة متفق عليها حول التعليم الفني والتدريب المهني.

ولكن ظهرت مؤخراً إشارات تدل بوضوح على تسارع خطى إصلاح نظام التعليم الفني والتدريب المهني، حيث تم اتخاذ عدة قرارات تتعلق بالسياسات أو تم الإعلان عنها، إلا أن كثير من هذه القرارات لم يتم تنفيذها بشكل كامل بعد. تتعلق أبرز تلك التطورات بمجال الحوكمة:

- ✓ إعادة تشكيل هيكلة حوكمة نظام التعليم الفني والتدريب المهني من خلال إقرار منظومة مجالس متتابعة، بما في ذلك منظومى على المستوى الإقليمي.
- ✓ استحداث منصب نائب وزير التعليم الفني كخطوة تمهيدية نحو الإنشاء المحتمل لوزارة مستقلة للتعليم الفني والتدريب المهني.
- ✓ رفع مستوى التعليم الفني والتدريب المهني إلى مستوى ذكره في الدستور.
- ✓ إعادة هيكلة داخل وزارة التربية والتعليم، ويتضمن ذلك إنشاء وحدة الانتقال من المدرسة إلى العمل ووحدة التخطيط والتنسيق في قطاع التعليم الفني والتدريب المهني.

فيما يخص الرؤية والتنفيذ، يمكن ملاحظة حدوث تغير في سياسة نظام التعليم الفني والتدريب المهني لتصبح أكثر توجهاً نحو خلق فرص العمل (على سبيل المثال، مشروعات الانتقال من المدرسة إلى العمل، والتوجيه المهني، والبرنامج القومي للتدريب من أجل التشغيل الخاص بمجلس التدريب الصناعي، والتمويل الموجه نحو التدريب والتوظيف)، بالإضافة إلى التوجه غير الملحوظ نحو رؤية نظام التعليم الفني والتدريب المهني الموجهة نحو الطلب (مثل الشراكات الجديدة بين القطاع الخاص ومقدمي خدمات التعليم الفني والتدريب المهني، وإتاحة التعليم القائم على العمل، ووضع خطط لتحديث التدريب العملي في المدارس) في السياق الذي يحركه جانب العرض في المقام الأول. كما تقترح الخطة الاستراتيجية القومية الجديدة للتعليم ما قبل الجامعي 2014-2030 تجديد التركيز على الأجندة الاجتماعية والوصول إلى التعليم الفني والتدريب المهني. وقد زاد تركيز السياسات في الفترة الأخيرة على التدريب المهني نظرًا لنقص العمال ذوي الخبرة والمهارات في سوق العمل.

وفي الوقت ذاته، لا تزال التحديات الأساسية التي تواجه السياسات والتي تم تحديدها في 2010 مستمرة حتى الآن، ولا تزال الكفاءة الداخلية والخارجية للتعليم الفني والتدريب المهني منخفضة. ولذلك ينبغي تحسين استجابة هذا النظام لحاجات سوق العمل وجاذبيته وجودته، كما يجب تعزيز قدرات الوزارات والهيئات والأطراف المعنية به. وعلاوةً على ذلك، يلزم توضيح حالة مختلف الوثائق والتقارير الاستراتيجية التي تم إعدادها حول نظام التعليم الفني والتدريب المهني في السنوات الأخيرة، والتعامل بمزيد من الحزم مع عدة قرارات عالقة تختص بالسياسات، ومنها على سبيل المثال: وضع إطار العمل المطلوب للقطاع الخاص ومشاركة أصحاب العمل في التعليم الفني والتدريب المهني، وتطوير العمل على وضع إطار

[1] عملية تورينو هي عملية تشاركية أسفرت عن تحليل سياسات التعليم والتدريب المهني على أساس الأدلة في الدول الشريكة في مؤسسة التدريب الأوروبية. في مصر وغيرها من الدول تم إجراء هذه العملية للمرة الأولى في عام 2010 كمنهجية تطبق كل سنتين. انعقدت الجولة الثانية في عام 2012 (لم تتمكن مصر من المشاركة فيها بسبب الأحداث التي تلت الثورة) ويعكس هذا التقرير ما دار في الجولة الثالثة من عملية تورينو. ويهدف إلى رصد التقدم السياسي المحرز في مصر بدء من 2010 وحتى نهاية 2014 .

تأهيلي قومي ونظام لضمان جودة التعليم الفني والتدريب المهني، وتقوية تعليم ريادة الأعمال، وتعزيز التنمية المهنية لمعلمي ومدربي التعليم الفني والتدريب المهني.

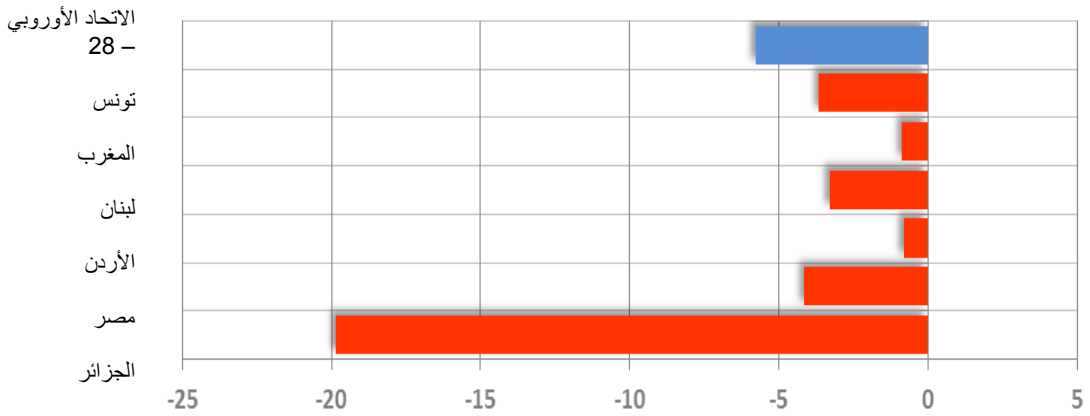
وأخيراً وليس آخراً، يُوصى باتخاذ قرار لتوسيع نطاق وتدعيم النماذج الإبتكارية لنظام التعليم الفني والتدريب المهني ومبادرات المشروعات، التي تمت تجربتها في العقد الماضي، من أجل تحقيق أثر على مستوى النظام التعليمي المتاح. ومن المقرر إجراء الانتخابات البرلمانية في أوائل عام 2015، وتعقد الآمال على أن تحظى السياسات الواعدة الجديدة بالاستمرارية وأن تسهم في إحداث تغيير منهجي في التعليم الفني والتدريب المهني، أو على الأقل إحداث فرق ملحوظ، حتى ولو كان ذلك على المدى القصير إلى المتوسط.

1. رؤية النظام القومي للتعليم الفني والتدريب المهني

1-1 مقدمة عن النظام

يستوعب نظام التعليم الثانوي الفني وأقسامه الزراعي والصناعي والتجاري (برنامج الثلاث سنوات وبرنامج الخمس سنوات) ما يقرب من 50%[2] من الشباب في مصر على مستوى التعليم الثانوي، ولذلك فإن هذا النظام يمثل جزءاً كبيراً من نظام التعليم المصري على هذا المستوى. ونظراً لوصول عدد الطلاب إلى نحو 1,7 مليون طالب وعدد المعلمين إلى 140 ألف معلم (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء 2014)، فإن هذا النظام يمثل الجزء الأكبر من جانب العرض الخاص بالتعليم الفني والتدريب المهني في البلاد. على الرغم من ذلك، ظهر انخفاض مستمر في مشاركة التعليم الفني والتدريب المهني خلال الفترة من 2010-2014. كما انخفضت نسبة المشاركة في التعليم الفني والتدريب المهني كأحد أقسام التعليم الثانوي بما يزيد عن 4%، وتحديداً خلال الفترة بين عامي 2012 و 2014. ويأتي ذلك بعد اتجاه مماثل ظهر في بعض الدول العربية المتوسطية ودول الاتحاد الأوروبي أيضاً (انظر الرسم البياني رقم 1[3]). يرجع سبب حدوث ذلك في مصر إلى عدة عوامل، ومنها على سبيل المثال، التحدي المستمر الذي تواجهه جاذبية التعليم الفني والتدريب المهني، وزيادة إقبال الطلاب على التعليم العالي، فضلا عن السياسات السابقة التي كانت تهدف إلى إعادة التوازن بين نظام التعليم العام والتعليم الفني.

الرسم البياني رقم 1: التغير في المشاركة في التعليم الفني والتدريب المهني الثانوي خلال الفترة بين عامي 2012-2014 (مصر ودول مختارة)



المصدر: قاعدة البيانات الإحصائية لتقرير عملية تورينو 2012 و 2014. متوسط دول الاتحاد الأوروبي – 28: حسابات مؤسسة التدريب الأوروبية استناداً إلى بيانات منظمة اليونسكو

على الرغم من ظهور توقف في النمو الملحوظ في التعليم الفني الذي شهدناه خلال العقود الأخيرة وظهور اتجاه عكسي، إلا أن حجم النظام العام لم يتغير. لا تزال مصر الدولة ذات حصة المشاركة الأكبر في التعليم الفني والتدريب المهني في المنطقة، وتشير التوقعات الوطنية الأخيرة إلى أن عدد السكان في سن دخول مدارس التعليم الثانوي الفني سيرتفع بنسبة 7% بين الفترة من 2012 و 2015 وبنسبة تزيد عن 20٪ حتى عام 2025 (وزارة التربية والتعليم 2014). تفترض معدلات النمو المتوقعة زيادة متساوية في التعليم العام والتعليم الفني خلال الفترة المتوقعة دون وضع التغيرات السياسية المحتملة في الاعتبار.

بالإضافة إلى التعليم الثانوي، يتم تقديم خدمات التعليم الفني والتدريب المهني الرسمية أيضاً عند الطرف الأدنى وكذلك الطرف الأعلى من السلسلة التعليمية (انظر المرفق رقم 1). ومن المزايا الفريدة للتعليم الأساسي في مصر؛ المدارس الإعدادية المهنية (الصفوف 7-9) كبديل للمدارس الإعدادية العامة. على الرغم من إدعائها بتقديم المعرفة التمهيدية بالتعليم الفني والتدريب المهني، إلا أن هذه المدارس تعتبر الملاذ الأول الذي يتجه إليه الطلاب الذين لا ينجحون في امتحان المرحلة الابتدائية (في الصف السادس). ينتقل هؤلاء الطلاب إلى المدارس الإعدادية الفنية أو ينسحبون من التعليم ، ولا يمكنهم إلا

[2] إذا لم يتم حساب عدد طلاب المدارس الثانوية الأزهرية، تكون النسبة بين التعليم الثانوي العام والتعليم الثانوي الفني العام تقريباً 60:40. بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

[3] حسابات مؤسسة التدريب الأوروبية استناداً إلى بيانات منظمة اليونسكو التي أوضحت وصول نسبة المشاركة في التعليم الفني والتدريب المهني إلى 49%، وهي أول مرة تقل فيها هذه النسبة عن 50%.

الالتحاق بالتعليم الثانوي الفني فيما بعد. أجرت وزارة التربية والتعليم العديد من محاولات إلغاء هذا النوع من المدارس (وكان آخرها إصدار قرار وزاري في عام 2013) كجزء من الإصلاحات الموسعة في مجال التعليم وإعادة النظر في سياسة تقسيم الطلاب حسب المستويات، لكن معظم هذه المحاولات قد باءت بالفشل. انخفض عدد المدارس الإعدادية قليلا خلال الفترة التي غطاها التقرير (من 279 مدرسة في 10/2009إلى 268 مدرسة في 13/2012)، في حين ارتفع عدد الطلاب خلال نفس الفترة (من 124 ألف إلى 141 ألف طالب). وأشار التقرير إلى أن السبب الرئيسي لذلك هو المقاومة من جانب المعلمين (لوجود امتيازات معينة في مدارس التعليم الفني والتدريب المهني، مثل قلة الإشراف على المعلمين) ومن جانب أولياء الأمور (لاعتبارات اقتصادية) (مؤسسة التدريب الأوروبية ، 2013ب). في الآونة الأخيرة، غيرت وزارة التربية والتعليم سياستها وعملت على تطوير هذه المدارس من خلال إتاحة فرصاً للطلاب لتنمية المهارات العملية التي يتطلبها سوق العمل.

يساعد نظام التعليم المجزأ بصورة رأسية في مصر على التمييز الأساسي بين التعليم الفني والتعليم المهني، ولكن التعليم المهني لا يشكل سوى جزء صغير نسبياً من التعليم الثانوي، حيث بلغ عدد طلابه 200 ألف طالب في عام 2011 كما أن هذا العدد يشهد انخفاض أيضاً. جرت العادة على اعتبار التعليم المهني في مصر "اختياراً ثالثاً" بعد التعليم العام والتعليم الفني. علاوةً على ذلك، لا يغطي التعليم المهني في المرحلة الثانوية سوى مجال واحد – التمريض (نظام الثلاث سنوات) ويهدف في المقام الأول إلى تخريج فنيين، بينما تقوم المدارس الفنية بإعداد فنيين من الدرجة الأولى.

كما يتيح التعليم العالي فرص التعليم الفني والتدريب المهني من خلال الكليات التكنولوجية (المعاهد الفنية المتوسطة) ومعاهد التعليم الصناعي. وأوضحت مختلف الدراسات والتقارير المُجراة في الآونة الأخيرة اهتمام السياسة بالتعليم الفني والتدريب المهني فيما بعد المرحلة الثانوية (دراسة وزارة التعليم العالي الخاصة بالتعليم الفني والتدريب المهني على المستوى ما بعد الثانوي ومراجعات منظمة التعاون والتنمية "للمهارات المكتسبة خارج نطاق المدارس"، وخطط لدراسة عملية مدتها اربع سنوات بعد التعليم الثانوي للحصول على درجة البكالوريوس في التكنولوجيا).

بالإضافة إلى ذلك، هناك بعض الخيارات التعليمية البديلة لتعميم التعليم الفني والتدريب المهني سواء على المستوى الرسمي وغير الرسمي. ولكن، لا توجد بيانات دقيقة وتشير مختلف التقارير إلى أرقام مختلفة أو غير مكتملة أو غير متشابهة. على سبيل المثال، في حين قدر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2010) عدد مراكز التدريب المهني بنحو 1200 مركز تابعة إلى سبع وزارات، أشار أحد تقارير البنك الدولي (العشماوي، 2011) إلى نحو 800 مركز تابعة لاثني عشر وزارات. تتراوح مدة برامج التدريب المهني ما بين شهر واحد إلى سنتين، ومعظمها برامج تدريب فني وعادةً ما تتم في مركز التدريب. في كثير من الأحيان يكون هناك تداخل في تقديم هذه البرامج، ومن الضروري وضع وتحسين معايير موحدة للتدريب ولمتطلبات الاعتماد. تلعب وزارة القوى العاملة والهجرة دوراً رئيسياً فيما يتعلق بتحديد مستويات المؤهلات، ووضع المعايير وإصدار اعتمادات تشغيل مراكز التدريب، و يشمل هذا ، على سبيل المثال، المدربين والمعدات التدريبية والدورات.

وتشمل مسارات التعليم الفني والتدريب المهني البديلة الأخرى أنواع مختلفة من برامج التلمذة الصناعية ونماذج تجريبية، مثل "مدرسة داخل مصنع" أو أشكال أخرى جديدة للتعاون بين مقدمي التعليم الفني والتدريب المهني والشركات بهدف تحسين الارتباط بسوق العمل واكتساب مهارات عملية. ولا تزال الكثير من هذه النماذج صغيرة النطاق، ولكن من المحتمل اتساع نطاقها إذا تم تطبيق الآليات المناسبة لتعزيزها.

لا يزال التدريب المهني المستمر يمثل شريحة ضعيفة من نظام التعليم الفني والتدريب المهني، ولا تضعه الحكومة ضمن أولويتها، نظراً للتحديات التي تواجهها عند تطبيق هذا النظم بسبب التزايد مطرد لعدد السكان من الشباب . ومع ذلك، أطلقت وزارة الصناعة والتجارة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة (مجلس التدريب الصناعي) بعض المبادرات الهامة، مثل البرنامج القومي للتدريب من أجل التشغيل الذي استهدف تدريب 100 ألف شخص سنوياً، ومشروع "بإيدك" للتدريب من أجل التشغيل (بدعم من دولة الإمارات العربية المتحدة)، وتوجيه مراكز التعليم المستمر بدعم من مؤسسة الآغا خان.

2-1 رؤية عن نظام التعليم الفني والتدريب المهني

وعلى المستوى الاستراتيجي، تم إحراز بعض التقدم في التوعية بأن عدم وجود رؤية موحدة أو متفق عليها لنظام التعليم الفني والتدريب المهني يشترك فيها جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين تُشكل عائقاً رئيسياً لتطوير هذا النظام. ومع ذلك، لم يتم بعد صياغة هذه الرؤية الشاملة التي تنظر إلى التعليم الفني والتدريب المهني في سياق التعلم مدى الحياة. وبدلا من وجود

إطار واحد فقط، ظهرت في السنوات الأخيرة مجموعة من الوثائق الاستراتيجية تشير إلى قطاعات التعليم الفني والتدريب المهني والتي تم الترويج لها من قبل مختلف الجهات الفاعلة. يتواجد عدد كبير من هذه الوثائق التي تتعلق إلى حد ما بسياسة التعليم في نفس الوقت وقد تتسبب في مزيد من التجزئة والالتباس في الرؤية الخاصة بنظام التعليم الفني والتدريب المهني. وفي حين تغطي بعض الوثائق الاستراتيجية التعليم الفني فقط إضافة إلى أنها أصبحت منتهية أو لم يتم تنفيذها بالكامل (أي الخطة الإستراتيجية القومية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر 2007-2012 والبرامج التي تعطي الأولوية للتعليم الثانوي)، تستهدف بعض الوثائق نظام التعليم الفني والتدريب المهني بأكمله، ومع ذلك، لا يزال وضعها غير واضح (أي استراتيجية إصلاح نظام التعليم الفني والتدريب المهني لعام 2009، والخطة الرئيسية لنظام التعليم الفني والتدريب المهني عام 2010، مشروع الاستراتيجية المصرية لإصلاح نظام التعليم الفني والتدريب المهني 2013-2018 التي اقترحها برنامج نظام التعليم الفني والتدريب المهني (I). ونتيجةً لهذا الإنقسام والتجزئة و السياسات الغير مترابطة، ظل نظام التعليم الفني والتدريب المهني محدوداً للغاية ومجزأ. وفي نهاية الأمر، ينعكس مدى تعقيد حوكمة نظام التعليم الفني و التدريب المهني وعدم فاعلية آليات التنسيق الرسمية (أي المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية السابق وغيره من الهيئات).

تركز وثيقة السياسة الأخيرة (الخطة الاستراتيجية لمرحلة ما قبل التعليم الجامعي 2014-2030) ومبدئها الأساسي "توفير نظام تعليمي جيد لكل طفل" .. تركز إلى حد ما على قطاع التعليم الثانوي الفني وتجدد الالتزام بالإصلاح. كما أنها تقدم منظور طويل الأجل لتطوير نظام التعليم الفني والتدريب المهني (لمدة 17 عام مقارنةً بفترة الستة أعوام السابقة)، ودروس مستفادة من الخطة الاستراتيجية السابقة المفرطة في الطموح (2007-2012). وعلى الرغم من أن هذه الوثيقة أخفقت في وضع رؤية شاملة وواضحة وصريحة، إلا أنها ترى أن "الفني الماهر القادر على المنافسة في الأسواق المختلفة" هو نتيجة لسياسات التعليم الفني والتدريب المهني. كما تعطي الخطة توجهاً استراتيجياً نحو ثلاثة مجالات رئيسية وهي: الوصول إلى التعليم وجودته وإدارته، كما تستعين بأجندة اجتماعية قوية تركز على تكافؤ الفرص والمناطق الفقيرة وعروض الفرصة الثانية. ويرتبط بهذه المجالات الرئيسية قائمة طويلة من الأهداف الموحدة والأنشطة المخطط لها والمؤشرات ذات الصلة، ولكنها تظل إلى حد ما عامة جداً وتبدو معزولة إلى حد كبير عن قطاعات التعليم الفني والتدريب المهني الأخرى (أي زيادة عدد مدارس التعليم الفني، وتطوير المناهج الدراسية بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل، وتجريب المدارس الفنية المتخصصة استناداً إلى نموذج المدرسة المجتمعية، وتوفير البرامج التكميلية لخريجي المدارس الثانوية العامة، وتقديم دورات تدريبية تأهيلية قبل المرحلة الجامعية، وزيادة الوعي بنظام التعليم الفني والتدريب المهني). أما من حيث الطموح، لا تتناسب المبادئ التوجيهية والهدف المحدد لوضع خطة جديدة مع مستوى الخطة الاستراتيجية السابقة. كما أنها تفتقر إلى التحليل السليم للتحديات التي واجهت عملية التنفيذ في الماضي، إلى جانب ضعف الروابط العامة بين الخطط الاستراتيجية السابقة والجديدة. وهناك حاجة إلى مزيد من توضيح وتفعيل التوجهات الاستراتيجية بالإضافة إلى وضع خطة عمل مناسبة للموارد، نظراً لضخامة الميزانية المطلوبة لإصلاح التعليم الثانوي على النحو المقرر (انظر القسم "4 "الخاص بالتمويل).

وفي الآونة الأخيرة، وردت إشارة هامة لتعزيز نظام التعليم الفني والتدريب المهني في الدستور المصري الجديد (الذي تم اعتماده من خلال استفتاء أُجري في يناير 2014) حيث أشار الدستور للمرة الأولى إلى التعليم الفني والتدريب المهني في المادة رقم 20: ***"تلتزم الدولة بتشجيع التعليم الفنى والتقنى والتدريب المهنى وتطويره، والتوسع فى أنواعه كافة، وفقاً لمعايير الجودة العالمية، وبما يتناسب مع احتياجات سوق العمل"***. كما تحدد المادتان رقم 19 و 20 من الدستور الحد الأدنى الإجمالي لمخصصات الإنفاق العام على التعليم (4٪ من الناتج المحلي الإجمالي) والتعليم العالي (2٪ من الناتج المحلي الإجمالي)، وتتصاعد هذه النسب تدريجياً مع مرور الوقت، وهذا من شأنه التأثير بشكل إيجابي أيضاً على تمويل التعليم الفني والتدريب المهني في المستقبل.

3-1 القدرة على الابتكار والتغيير

يعتبر إنشاء وحدة الانتقال من المدرسة إلى العمل في وزارة التربية والتعليم (بموجب القرار الوزاري رقم 283)، وبدعم من الوكالة الألمانية للتعاون الدولي، بمثابة نقلة مبدئية نحو نظام تعليم فني وتدريب مهني يحقق مزيد من النتائج ويدعم عملية الانتقال. تتضمن هذه الوحدة، الخاضعة لإشراف قطاع التعليم الفني والتي أصبحت مكون هام من رؤية هذا القطاع، قسمًا للتوجيه المهني، وهو الأول من نوعه في تاريخ التعليم العام والتعليم الفني والتدريب المهني في مصر. ويتمثل دورها في اقتراح سياسات وآليات ومعايير لخدمات الانتقال من المرحلة الدراسية إلى مرحلة العمل، بالإضافة إلى مراجعة أثر المبادرات والمشروعات التجريبية التي تدعم تلك الخدمات الطلابية. وعلى الرغم من استمرار تعليق العمل بلائحة هذا

القرار الوزاري، إلا أنه قد تم بالفعل إنشاء وحدات إقليمية على مستوى المحافظات تقوم بنفس الدور. وبالإضافة إلى التوجيه المهني، تمارس هذه الوحدات دوراً في التوظيف وريادة المشروعات أيضاً.

ضمن التغييرات التي أجريت في الهيكل التنظيمي لوزارة التربية والتعليم بعد الثورة، تم تقديم عدد من الهياكل الجديدة (منها على سبيل المثال: دمج هيئات تكنولوجيا المعلومات في هيئة واحدة، وحدة الجودة، ووحدة اللامركزية، ووحدات التعاون الدولي). كما تم إصدار قرارين بإنشاء وحدتين إضافيتين وثيقتا الصلة بقطاع التعليم والتدريب المهني: أولهما وحدة التخطيط والتنسيق (2012) التي تتولى مسؤولية تعزيز التنسيق مع شركاء التنمية المحليين والدوليين، ودعم مواءمة البرامج مع استراتيجية التعليم الفني. أما الوحدة الثانية فهي وحدة البحث والتنمية (2014)، وتتولى مسؤولية عمل مقترحات لتنمية التعليم الفني وتقوم بتنفيذ مشروعات بحثية. وقد قامت الأكاديمية المهنية للمعلمين بتوسيع نطاق اختصاصها لتشمل التعليم الفني والتدريب المهني وزيادة أعداد الموظفين بشكل كبير (من 6 موظفين في 2011 إلى 206 في 2013)، ولكن تبقى أعداد المعلمين والمدربين في المدارس التابعة لهذا النظام محدودة للغاية. تشير نسبة المعلمين المؤهلين من الناحية التعليمية إلى أن جودة الأقسام الزراعية والتجارية في نظام التعليم الفني والتدريب المهني قد تمثل مشكلة أكبر من القسم الصناعي. ففي المرحلة الثانوية تصل نسبة المعلمين غير المؤهلين تعليمياً إلى حوالي 60% في المدارس الزراعية و50% في المدارس التجارية، في حين لا تحظى المدارس الفنية سوى بنسة 20% تقريباً من المعلمين المؤهلين (وزارة التربية والتعليم, 2014، الخطة الاستراتيجية للتعليم ما قبل الجامعي 2014-2030)

خلال السنوات الأخيرة، تم إعداد بعض الدراسات المحلية والدولية حول التعليم الفني والتدريب المهني في مصر بهدف دعم الحكومات المصرية، وخاصةً في أعقاب ثورة 2011. ومن بين هذه الدراسات؛ دراسات تنمية الموارد البشرية على أساس القطاعات، والتعليم اللامركزي والتدريب من أجل التشغيل، وتنظيم التعليم الفني والتدريب المهني اللامركزي، ووضع نظام لمعلوماته وإدارته وحوكمته وتمويله في مصر. إلى جانب ذلك، قامت منظمة التعاون والتنمية والبنك الدولي بإجراء مراجعة مشتركة شاملة لسياسات التعليم الوطنية (بما في ذلك التعليم الفني والتدريب المهني)، وقامت المنظمة بمراجعة التعليم ما بعد الثانوي (المهارات المكتسبة خارج نطاق المدارس)، وأعد البنك الدولي تقرير العمل المنهجي من أجل نتائج أفضل للتعليم الفني والتدريب المهني (تنمية القوى العاملة). علاوةً على ذلك، تناولت بعض التقارير حول التشغيل أو إمكانية الالتحاق بالوظائف موضوع التعليم والتدريب المهني والفني (مثل التقرير القطري لرابطة تطوير التعليم في أفريقيا عن مصر). ولكن لا يتضح حتى الآن ما إذا كانت الأدلة والتوصيات الواردة في تلك التقارير لها أي تأثير على سياسة التعليم الفني والتدريب المهني والقدرة على الابتكار والتغيير أم لا.

4-1 محركات الابتكار والتغيير

على الرغم من أن عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي قد خلق بيئة غير مواتية لإحراز تقدم في إصلاح جميع القطاعات، بما في ذلك التعليم الفني والتدريب المهني، ولكن المفارقة أن ذلك قد ساهم في نهاية الأمر كمحرك لتغيير المستقبل من خلال الضغط الجديد الذي أحدثه ومن خلال التركيز على الحاجة الملحة لمواجهة التحديات التي طال أمدها. وقد يكون الإتجاه الذي أوضحناه نحو مزيد من التركيز على فرص العمل في الأجندات السياسية للحكومة والجهات المانحة منذ الثورة محركاً آخر لتغيير جانب العرض التقليدي في نظام التعليم والتدريب المهني. على سبيل المثال، تم إطلاق برامج التشغيل وخلق فرص العمل ومبادرات الإنتقال من المرحلة الدراسية إلى مرحلة العمل (منظمة العمل الدولية) وتوفير التدريب الموجه نحو الطلب والتلمذة الصناعية والتوجيه المهني.

خلال الفترة التي شملها التقرير، تعتبر المنظمات المانحة من أهم محركات الابتكار والتغيير بما تقدمه من برامج ومشاريع تجريب التعليم وشراكات الأعمال ونماذج جديدة لتقديم التعليم الفني والتدريب المهني ودعم تنمية السياسة بوجه عام (مثل مشروع الاتحاد الاوروبي للتعليم الفني والتدريب المهني (I) الذي امتد إلى 2014؛ ومشروع الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية من أجل تحسين القدرة التنافسية المصرية؛ ومشروع المنظمة الدولية للهجرة الخاص بالسياحة). كان مشروع الاتحاد الاوروبي بالتحديد محركاً رئيسياً للتغيير بفضل الابتكارات التي أدخلها على نظام التدريب والتعليم المهني، على الرغم من استمرار ملاحظة وجود أثر النظم القائمة عليه. ومن بين أهم الابتكارات شراكة مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني التي قدمت نموذجاً جديداً لربط التعليم بالأعمال، مخطط التدريب التناوبي، كنوع جديد من تقديم التعليم والتدريب المهني (انظر القسم 2-3 و 5) ومشروع استراتيجية إصلاح التعليم الفني والتدريب المهني في مصر. ومن المتوقع أن يقدم مشروع الاتحاد الأوروبي للمتابعة دوراً مماثلا، إن لم يكن أكثر أهمية، (مشروع الاتحاد الاوروبي للتعليم الفني والتدريب المهني (II) المخصص له 50 مليون يورو بالإضافة إلى 67 مليون يورو كتمويل مشترك من جانب الحكومة المصرية)، حيث تم

إعداد هذا المشروع خلال الفترة التي شملها التقرير (الاتفاقية المالية الموقعة في ديسمبر 2013) وسوف يبدأ تنفيذه عام 2015. يهدف هذا المشروع إلى تعزيز قابلية توظيف الشباب من خلال تعزيز حوكمة التعليم الفني والتدريب المهني وتعزيز أهميته وجودته ودعم الانتقال إلى العمل.

ومن محركات التغيير الهامة الأخرى؛ الخطة الاستراتيجية القومية الجديدة 2014-2030، من خلال وضع الأجندة السياسية للمستقبل، وصندوق تطوير التعليم من خلال تجريب مجموعات فنية متكاملة كمفهوم جديد في التعليم الفني والتدريب المهني، ومجلسي التدريب القطاعي وتنمية المهارات من خلال تطوير النهج القائم على الطلب لتوفير التدريب في مجالات الصناعة والبناء والتشييد، وشراكة مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني كجزء من مشروع الاتحاد الأوروبي للتعليم الفني والتدريب المهني (I) الذي قدم نموذجاً جديداً لربط الأعمال التجارية بالتعليم.

وبالنظر إلى التجارب السابقة، لم تعمل المشاريع المتزايدة كمحفزات الابتكار والإصلاح فقط، بل أدت إلى تراكم التعقيدات في نظام التعليم الفني والتدريب المهني (على سبيل المثال من حيث التداخل وعدم الاتساق)، وقد أظهر صناع السياسات في مختلف الوزارات مزيد من النشاط في التنسيق بين الجهات المانحة. تم إسناد دور أقوى لوزارتي الشؤون الخارجية والتعاون الدولي وتم تشكيل لجان مخصصة (في وزارة الصناعة والتجارة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة) أو وحدات (في وزارة التربية، وأيضا في قطاع التعليم الفني والتدريب المهني). أعلنت بعض الوزارات (وزارة القوى العاملة والهجرة) عن تدابير جديدة تهدف إلى وضع نهج استراتيجية يحركها طلب تدخلات الجهات المانحة من خلال دعوتهم لتحسين التنسيق فيما بينهم قبل الاتصال بالوزارة، حيث حدث من قبل أن قدمت مختلف الجهات المانحة نفس مقترح المشروع لنفس الوزارة. ولا تزال آثار الانتقال من السياسة التقليدية التي ترحب بجميع الأموال والمشروعات إلى سياسة أكثر انتقائية تعتبر إطاراً عاماً لتدخلات الجهات المانحة في التعليم الفني والتدريب المهني. وعلاوةً على ذلك، لا تزال القرارات السياسية الخاصة بتحديد الابتكارات والتجارب التي ينبغي توسيع نطاقها وتعميمها ودعمها غير كافية.

5-1 العمل الذي تم وتقييم التقدم منذ عام 2010

لا تزال التحديات الرئيسية التي تم تحديدها في عام 2010 مستمرة. وتواصل مصر جهودها الضخمة لتتكيف مع جميع مشاكل نظام التعليم والتدريب المهني واستجابته لسوق العمل وانجذاب الطلاب له و ورفع جودته . يؤكد تقرير أعدته وزارة التربية والتعليم (2011) حول التعليم الفني والمهني ما يلي: "المشكلة هي أن نوعية هذا النظام التعليمي مختلف عليها وفيما يبدو أن العديد من الطلاب لا يتعلمون الحِرَف التي يجري تدريبهم عليها."

لقد حاولت مختلف الحكومات حل هذه المشاكل منذ عام 2010 ولكن لم ينجح سوى القليل من هذه المحاولات. لذلك، تعتزم الحكومة الجديدة إحداث فرق، ولكن حتى الآن ليست هناك رؤية واضحة وشاملة. ومع ذلك، تبدو أولى المؤشرات والإجراءات واعدة ويمكن ملاحظة الاتجاهات التالية:

- ✓ إعطاء درجة أعلى من الأولوية للتعليم الفني والتدريب المهني في جدول أعمال التعليم والتدريب مقارنةً بوضعه في الماضي (أي تحديث التعليم الفني والتدريب المهني إلى المستوى المنصوص عليه في الدستور واستحداث منصب نائب وزير التعليم الفني).
- ✓ تغيير أجندة سياسة التعليم الفني والتدريب المهني لتصبح موجهة نحو التشغيل (أي الإنتقال من المرحلة الدراسية إلى مرحلة العمل، والتوجيه المهني) وتوجيه رؤية هذا النظام التعليمي نحو الطلب (أي عمل شراكات جديدة بين القطاع الخاص ومقدمي التعليم الفني والتدريب المهني، وتوفير العمل القائم على التعلم) في السياق الذي لا يزال مدفوعاً من جانب العرض.
- ✓ اعتزام إعادة تشكيل هياكل حوكمة وإدارة نظام التعليم الفني والتدريب المهني (أي إتباع نظام المجالس المتتابعة على المستوى الإقليمي أيضاً)، حيث ربما يكون ذلك مفتاحاً لحل العديد من المشاكل.
- ✓ تجديد التأكيد على إمكانية الوصول إلى التعليم الفني والتدريب المهني مع استمرار التركيز على جودته (أي التصريحات السياسية بتوسيع نطاقه، بالإضافة إلى قيام الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بإنشاء وحدة الجودة وزيادة والتركيز مؤخراً على الجودة في وزارة التربية والتعليم ومختلف المبادرات القائمة على المشاريع في المدارس ومراكز التدريب المهني).

- ✓ زيادة ربط التعليم الفني (نظام الخمس سنوات والثلاث سنوات) بالتعليم العالي من خلال تغيير معايير القبول ووضع خطط لتقديم دورات إضافية للانتقال إلى التعليم العالي.

تشير جميع هذه التطورات إلى الاتجاه الصحيح. ومع ذلك، لا تزال هناك نقاط غير واضحة وتحديات رئيسية، ومنها على سبيل المثال:

- ✓ ما هي الآليات المقررة لتحقيق مزيد من الوصول في إطار الإتجاه نحو تقليل المشاركة في التعليم الفني والتدريب المهني؟
- ✓ أي من بين الاستراتيجيات العديدة هي التي ينبغي اتباعها ولماذا؟
- ✓ ومن التحديات الأخرى تشكيل الهياكل المعلن عنها ووضع الآليات المناسبة التي من شأنها أن تسمح بالتشغيل الفعال والتنفيذ في الوقت المناسب.

لهذا الغرض، ينبغي تعزيز القدرات في مجال التخطيط الاستراتيجي للتعليم الفني والتدريب المهني. وسوف تكون السُبل الجديدة والمحسنة للتعاون والتنسيق بين جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين في التعليم الفني والتدريب المهني وإمكانية إشراك القطاع الخاص بقوة من العوامل الضرورية والأساسية لتحقيق النجاح.

2. كفاءة وفعالية تناول المتطلبات الاقتصادية وجانب الطلب في سوق العمل

2-1 العوامل الاقتصادية وعوامل سوق العمل التي تشكل الطلب على المهارات

الاتجاهات الاقتصادية الرئيسية

مصر دولة ذات دخل متوسط، ومنذ ثورة يناير 2011 والاقتصاد المصري يعاني من حالة مستمرة من التوتر بسبب عملية التحول السياسي التي فرضت مجموعة واسعة من التحديات التي تعكس مختلف تطلعات واحتياجات المجتمع المصري. وبعد أن كان معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي في 2009-2010 يتراوح بين 4 – 5 % ، انخفض في عام 2011 ليصل إلى 1,8٪ واستقر عند 2,2٪ في عام 2012، الأمر الذي يجعل البلاد غير قادرة على خلق فرص العمل[4]. وكان الانخفاض الكبير في أعداد السياح وكذلك تقلص الاستثمارات الأجنبية والمحلية من أسباب فترة الركود. ومن المشاكل الاقتصادية الرئيسية التي تواجهها البلاد حالياً؛ عجز الموازنة والتضخم وميزان المدفوعات، إلى جانب ارتفاع معدلات البطالة.

في الفترة التي يتناولها التقرير، لم تحصل مصر على رتبة جيدة في تصنيفات الأعمال التجارية الدولية والتنمية البشرية، حيث جاءت في المرتبة رقم 110 في تصنيف ممارسة الأعمال التجارية في 2012 وفقاً لمؤشر التنافسية العالمية 2015/2014 (المنتدى الاقتصادي العالمي)، وجاءت في المرتبة رقم 119 من بين 144 دولة مشاركة (حيث أحرزت درجة 3,60). وتشمل التصنيفات الهامة الأمن والكفاءة وبيئة الاقتصاد الكلي. أما في مجال السلامة والأمن، فجاءت مصر في أدنى رتبة بين 140 دولة، الأمر الذي كان له تأثيراً سلبياً كبيراً على السياحة والاستثمار الأجنبي المباشر. ومن التحديات التي تناولها التقرير؛ الفساد، حيث أقرت منظمة الشفافية الدولية من خلال مؤشر مدركات الفساد[5] أن مصر تأتي في المرتبة رقم 118 من بين 176 دولة في عام 2012. جاء تصنيف مصر في مؤشر التنمية البشرية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في المرتبة رقم 112 من بين 187 دولة في عام 2012، في فئة التنمية البشرية المتوسطة[6]. وكان ترتيب مصر سيئاً للغاية في مؤشر عدم المساواة بين الجنسين، حيث احتلت المرتبة رقم 126 من بين 148 دولة، أي أقل بكثير من الدول المجاورة لها في المنطقة. كما تواجه مصر فوارق إقليمية ضخمة وأشار معامل جيني إلى وصول نسبة عدم المساواة إلى 30,8 في عام 2008. كما ان نسبة عدد الفقراء عند خط الفقر الوطني يتزايد بشكل مطرد، حيث بلغت 15,4٪ من إجمالي السكان في عام 2008[7].

أهم اتجاهات سوق العمل

وفقا للأرقام الواردة في تقرير الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء 2012، لا تزال نسبة فرص العمل التي يتيحها القطاع الزراعي مرتفعة (27٪) في مصر، في حين يوفر القطاع الصناعي نسبة 25٪ من فرص العمل (بما في ذلك أعمال البناء والمرافق)، بينما يهيمن القطاعي الخدمي على سوق العمل العمل بنسبة 48٪. تم توفير معظم الوظائف الجديدة في السنوات الأخيرة من قبل القطاع الخاص (القطاع غير الرسمي)، في حين تتناقص فرص العمل في القطاع العام منذ عام 2005 (باستثناء بعض القطاعات، مثل التعليم) بسبب التدابير التي تطبقها مختلف المجالس لتقليل العجز.

اعتادت مصر أن تشهد انخفاضاً في معدلات النشاط والتوظيف، ويرجع ذلك في المقام الأول إلى انخفاض مشاركة النساء في سوق العمل، واستمر هذا الاتجاه في التدهور منذ ذلك الحين. يهيمن أجر العمل المقدم من القطاع الخاص غير الرسمي على الوظائف الأولى، وينطبق ذلك على كل الأشخاص العاملين. ولحجم الشركة أهمية خاصة عندما يتعلق الأمر بالقطاع غير الرسمي، حيث يتمكن كبار أصحاب العمل من تقديم مزايا التوظيف الرسمي للموظفين. ومع ذلك، لا تزال الشركات الصغيرة والعمل غير الرسمي هما المسيطران على وظائف القطاع الخاص. في عام 2012، توفر الشركات التي يتراوح

---

[4] البنك الدولي، مؤشرات التنمية العالمية على الموقع الإلكتروني: http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators/ last access 08/12/2014

[5] منظمة الشفافية الدولية: http://www.transparency.org/cpi2012/results

[6] مؤشر التنمية البشرية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: http://hdr.undp.org/en/statistics/

[7] البنك الدولي، المرجع السابق

عدد موظفيها ما بين واحد إلى أربعة موظفين 45٪ من فرص العمل، ولكن هذا الوضع قد تغير قليلا مع مرور الوقت، بينما توفر الشركات التي يتراوح عدد موظفيها ما بين خمسة إلى تسعة موظفين 17٪ من فرص العمل[8]. ووفقاً لتقارير البنك الدولي، يقدر حجم القطاع غير الرسمي كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي بنحو 36,2٪ قبل الثورة، في حين تصل نسبة القوى العاملة غير المشاركة في أي نظام من أنظمة الضمان الاجتماعي إلى 44,5٪ بين العاملين، وتصل نسبة الذين يعملون لحسابهم الخاص إلى 28,2٪[9].

وفقاً لبيانات المسح التتبعي لسوق العمل في مصر الذي أجري عام 2012 كان معدل النشاط الكلي للفئة العمرية 15-64 سنة 51,1٪، حيث بلغ معدل نشاط الذكور 80,2٪ ومعدل نشاط الإناث 23,1٪[10]. كان هناك زيادة طفيفة في معدلات النشاط منذ عام 2006، في حين كانت هذه الزيادة أكثر وضوحاً بالنسبة للذكور مقارنةً بالإناث (الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء). ووفقاً لبيانات هذا المسح، انخفض معدل التوظيف الكلي حتى 47٪. منذ قيام الثورة، ازداد معدل البطالة : من 9٪ في عام 2010 إلى 12٪ في عام 2011، وارتفع مرة أخرى حتى وصل إلى 12,7٪ في عام 2012 (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء) ووصل في عام 2013 إلى الذروة 13,2٪ (3,6 مليون مصري عاطل). والبطالة من المشكلات التي تواجه الإناث بصفة خاصة، حيث يتجاوز معدل البطالة بين الإناث ضعف معدلها بين الذكور (24٪ مقابل 10٪ في 2013).

والمفارقة أن ظاهرة البطالة (أو ظاهرة "العمالة المتعلمة") المعروفة بالفعل في سوق العمل المصري منذ عشر سنوات كواحدة من سماته المميزة لا تزال موجودة. تنخفض معدلات البطالة بين ذوي المستوى التعليمي المنخفض (أو غير المتعلمين)، بينما ترتفع معدلات البطالة تدريجيا مع ارتفاع المستوى التعليمي لخريجي المدارس الثانوية العامة ومدارس التعليم الفني والتدريب المهني، ثم خريجي الجامعات (يتراوح معدلها ما بين10 إلى 13٪).

الجدول رقم (1): معدلات البطالة حسب المستوى التعليمي والنوع (15-64)

مستويات التعليم	الإجمالي	الذكور	الإناث
الأميين	2	2,1	1,8
تعلم القراءة والكتابة دون التعليم المدرسي	2,5	2	7,2
المدرسة الإبتدائية	3	2,5	10
المدرسة المتوسطة	3,6	2,4	13,9
المدرسة الثانوية العامة	10,4	6,4	29,8
المدرسة الثانوية المهنية	12,3	4,7	37,4
معهد التعليم المتوسط	12,6	6,2	29,1
التعليم الجامعي	13,6	7,5	25
التعليم ما بعد الجامعي	4,7	1	10,4
المجموع	8,7	4,2	23,8

المصدر: حسابات مؤسسة التدريب الأوروبية على أساس المسح التتبعي لسوق العمل في مصر 2012

ومع ذلك، بينما يؤثر التعليم تأثيراً بسيطاً على فرص العمل بين الذكور، فإنه يُحدث تغييراً جذرياً في فرص العمل بين الإناث. يبلغ معدل البطالة بين خريجات مدارس التعليم الثانوي العام 30٪ (6٪ بين الذكور)، و 37٪ بين خريجات مدارس التعليم الفني والتدريب المهني (5٪ للذكور)، و 29٪ بين خريجات التعليم ما بعد الثانوي (6٪ للذكور) و 25٪ بين خريجات الجامعات (7٪ للذكور). كما أن التعليم يحفز الإناث على الالتحاق بسوق العمل، ولكن نظراً لرفض سوق العمل العاملات إلى حد كبير، فإنهن تبقين في نهاية الأمر عاطلات عن العمل. وعلاوةً على ذلك، فإن تأثير التعليم الفني والتدريب المهني على النوع الاجتماعي مختلف تمامًا: حيث يقلل معدل البطالة بين الذكور في حين ، ويزيده بين الإناث (انظر الأرقام الواردة أعلاه).

[8] مشروع مؤسسة التدريب الأوروبية، مذكرة قطرية عن مصر 2014 (إعداد منى سعيد).
[9] البنك الدولي (2011)، التحديات التي تواجه القطاع غير الرسمي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
[10] منتدى البحوث الاقتصادية (2013)، المسح التتبعي لسوق العمل في مصر، مقدمة جولة 2012، ورقة العمل رقم 758.

وعلى أساس حسابات مؤسسة التدريب الأوروبية المأخوذة من بيانات المسح التتبعي لسوق العمل في مصر لعام 2012، يبلغ معدل بطالة الشباب 19٪، ولكن هناك اختلاف كبير بين الشباب من الذكور والإناث. ففي حين يبلغ معدل البطالة بين الذكور من الشباب 10٪، يبلغ هذا المعدل 50٪ بين الإناث من الشباب[11]. لذلك، لا تغير إمكانية الوصول إلى التعليم إتجاه الفوراق بين الجنسين في الوصول إلى سوق العمل، ولكن لها نوع من التأثير المعاكس. في عام 2012، 77٪ من العاطلين كانو من الشباب (15-29 سنة)، وكان من ما يزيد عن 80٪ من إجمالي عدد العاطلين حاصلين على دبلوم المادرس الثانوية، وكان ثلثهم من الحاصلين على درجة التعليم الجامعي. ويشير ذلك إلى صعوبة الانتقال من المرحلة الدراسية إلى مرحلة العمل.

تتضمن العوائق التي تعترض سوق العمل: التعليم العام غير الملائم، وعدم كفاية المهارات التقنية، وعدم كفاية المهارات الاجتماعية / الحياتية، وعدم كفاية رأس المال، ومشاكل عدم ملاءمة العمل للمؤهلات، وعدم كفاية المعلومات المتاحة عن سوق العمل، وقلة الطلب على الأيدي العاملة، والتمييز. ولذلك، هناك شكوك حول فعالية تقديم خدمات التعليم الثانوي والتعليم العالي.

تبقى هجرة العمالة من القضايا الهامة في مصر، ولكنها عانت بسبب الأزمة المالية العالمية في السنوات الأخيرة. تأتي مصر في المرتبة الرابعة عشر بين الدول المتلقية للتحويلات المالية في العالم وفي المرتبة الثانية في المنطقة. بلغ عدد المهاجرين المصريين إلى الخارج 3,7 مليون (4,4٪ من السكان) في عام 2010، وكانوا يعملون بشكل رئيسي في البلدان العربية (المملكة العربية السعودية والأردن ودول الخليج) وتركزت نسبة أقل في الولايات المتحدة وأوروبا (بالتحديد في إيطاليا وفرنسا، وسافر معظمهم عن طريق الهجرة غير الشرعية). ولكن حالياً، تشهد الهجرة المصرية "استمرار الهجرة المؤقتة"[12]، حيث تقل الهجرة المؤقتة إلى البلدان العربية.

2-2 آليات تحديد الطلب على المهارات وتوفيق المهارات المتاحة

لا تزال العلاقة بين نظام التعليم والتدريب وسوق العمل في مصر ضعيفة، ولم يتحسن التوافق بين نوع ومستوى المهارات التي تحتاجها القوى العاملة وتلك التى يعرضها نظام التعليم والتدريب (البنك الدولي، 2013).

على سبيل المثال، بينما يوفر القطاع الزراعي 27٪ من الوظائف للقوى العاملة، إلا أن عدد مدارس التعليم الثانوي الفني الزراعي لا يمثل سوى 9٪ فقط من إجمالي عدد المدارس الثانوية الفنية. والعكس صحيح في المجال الصناعي (12٪ من القوى العاملة مقابل 47٪ من إجمالي عدد المدارس الثانوية الفنية). انظر الرسم البياني أدناه.

وقد أدت عدم كفاية وملاءمة نظام التعليم الفني والتدريب المهني إلى نقص العمالة الماهرة (خاصةً للمستويين الثاني والثالث، والمستويات الفنية العليا) التي أسفرت عن اختناقات في القطاعات الأكثر حيوية. قررت الشركات الكبرى ذات الاستثمارات المكثفة تقليل عدد العاملين فيها بسبب نقص المهارات ذات المستوى المتوسط (وزارة التعليم العالي، 2011؛ والبنك الدولي، 2013).

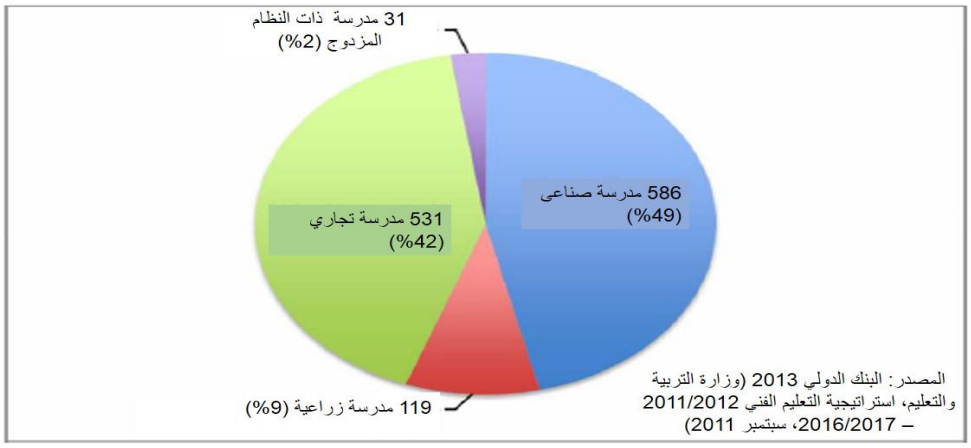
وقد تكررت الإشارة إلى هذا الموضوع من قبل نائب وزير التعليم الفني الجديد الذي تولى منصبه في منتصف 2014. ويعتبر سيادته أن هذا النقص يشكل تحدياً سياسياً كبيراً، وهو يرجع جزئياً إلى الإفراط في إنتاج الفنيين عن طريق المدارس الفنية (حوالي 600 ألف خريج في السنة) الحاصلين على مؤهلات أعلى مما تتطلبه أسواق العمل الرسمية وغير الرسمية.

---

[11] تختلف البيانات الخاصة بالشباب اختلافاً كبيراً استناداً إلى مصدر البيانات المستخدمة. في عام 2012، يصل معدل البطالة بين الشباب (15-29 سنة) في مسح منظمة العمل الدولية عن الانتقال من المرحلة الدراسية إلى مرحلة العمل إلى 13٪ (9,6 بين الذكور و 24,7 بين الإناث). خلال السنة الماضية، أشارت تقارير الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء إلى أن معدل البطالة بين الشباب (15-24 سنة) قد وصل إلى 29,7٪ (22,5٪ بين الذكور و 53,2٪ بين الإناث). توجد بيانات متناقضة في معدلات الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب. في حين يصل معدل البطالة بين الشباب (15-24 سنة) في مسح منظمة العمل الدولية عن الإنتقال من المرحلة الدراسية إلى مرحلة العمل 28,4٪ في عام 2012، 10٪ بين الذكور و45٪ بين الإناث (استناداً إلى حسابات مؤسسة التدريب الأوروبية)، أشار المسح التتبعي لسوق العمل في مصر إلى أن معدل البطالة بين هذه الفئة في نفس العام قد وصل إلى 35٪، 17٪ بين الذكور و54٪ بين الإناث. ورد في تقرير مسح القوى العاملة لعام 2012 إلى أن معدل الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب (15-24 سنة) هو 31,6٪، 19,6٪ بين الذكور و45,7٪ بين الإناث (قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية). قد تكون هذه الاختلافات نتيجة لاختلاف استراتيجية جمع العينات من قبل هذه الدراسات، فضلا عن التأثيرات الموسمية الناتجة عن اختلاف الفترة الزمنية التي يتم خلالها جمع البيانات، وهو ما قد يؤثر على كل من مسح منظمة العمل الدولية والمسح التتبعي لسوق العمل في مصر، ولكن لا ينبغي أن يؤثر ذلك على مسح القوى العاملة (لمزيد من المعلومات حول اختلافات معدلات الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب، يرجى الرجوع إلى: الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب في الدول الشريكة في مؤسسة التدريب الأوروبية). الأمر الذي يتضح من جميع المصادر المختلفة للبيانات الخاصة بكل من الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب وبطالة الشباب هو الاختلاف الكبير بين الذكور والإناث.

[12] تقرير هجرة الجوار الخاص بالاتحاد الأوروبي 2013

الرسم البياني رقم 2: عدد ونسبة الأنواع المختلفة من المدارس الثانوية الفنية (2012/2011)



أكدت مراجعة أجرتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي مؤخراً عن التعليم والتدريب المهني بعد الثانوي في مصر (2015) أن عدم وجود بيانات عن نتائج سوق العمل بالنسبة للخريجين، تجعل من الصعب تقدير مدى تلبية متطلبات سوق العمل من خلال التعليم والتدريب المهني المتوفر حالياً. في عام 2011، أجرت وزارة التعليم العالي استطلاعاً عرضياً بين رجال الأعمال ومديري القطاع الصناعي، وقد اتضح من هذا الاستطلاع أن الطلب على خريجي التعليم والتدريب المهني بعد الثانوي سوف يتزايد خلال السنوات القليلة المقبلة، ومن ثم، فسوف تزداد مشاركة هؤلاء الخريجين في سوق العمل في مصر من 47٪ في عام 2012 إلى 52٪ في عام 2016 (منظمة الاقتصاد والتنمية، 2015).

من ناحية أخرى، تحدثت الجهات المعنية بقطاع السياحة عن عدم الكفاءة وغياب معايير توزيع مسارات التعليم والتدريب المهني بين المرحلة الثانوية وما بعد الثانوية من نفس النظام. وعلى الرغم من وجود عدد كبير من معاهد التعليم والتدريب المهني في مجال السياحة في مصر (والتي تتجه إلى تخريج عاطلين عن العمل)، إلا أن عدد مدارس التعليم الثانوي الفني المتخصصة في مجال السياحة يعد قليلا[13].

على الرغم من أنه مع مرور الوقت ازدادت مشاركة العديد من المؤسسات في جمع معلومات عن سوق العمل (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء والوكالات المتخصصة مثل مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار ووزارة القوى العاملة والهجرة وغيرها من مشروعات الجهات المانحة المختلفة)، إلا أنه لا يوجد حتى الآن نظام معلومات منظم لسوق العمل يقوم بتحليل احتياجات هذه السوق وما تتطلبه من مهارات بصورة منتظمة على مستوى الجمهورية. بالإضافة إلى ذلك، لا تزال هناك مشاكل جدية تتعلق باتساق وترابط وتنسيق البيانات لأغراض السياسة، وهو ما ورد من قبل في تقرير عملية تورينو لعام 2010. وقد تم تكليف المرصد المصري للتعليم والتدريب والتوظيف، الذي تم إنشائه عام 2006 في مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، بمهمة سد هذه الفجوة، ولكن تأثيره كان محدوداً بسبب عدم كفاية الموارد، وعدم تخصيص ميزانية خاصة به، ولحقيقة أنه لم يكن كياناً رسمياً. وعلاوةً على ذلك، أدى عدم الاستقرار السياسي الذي شهدته البلاد منذ عام 2011 إلى تباطؤ أنشطة هذا المرصد. وفي الآونة الأخيرة، وبدعم من الجهة المانحة الألمانية (الوكالة الألمانية للتعاون الدولي) تم إحياء فكرة المرصد بنهج إقليمي وتجسدت الفكرة في إنشاء المراصد الإقليمية لسوق العمل التي تم تجريبها في منطقتين (مدينة السادس من أكتوبر ومدينة السادات). حتى الآن تم انشاء ستة مراصد إقليمية وجاري تنفيذ أربعة آخرين[14].

وبالإضافة إلى ذلك، يتنبأ مشروع أعدته المملكة المتحدة وهولندا (2014-16) بإنشاء مرصد العمل وبناء قدرات هيئة تنمية صناعة تكنولوجيا المعلومات (ايتيدا)، وهي الذراع التنفيذية لوزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، حتى تتمكن من استضافة المرصد.

في عام 2013، تم اعتماد البرنامج القومي للتدريب من أجل التشغيل، والمقرر تنفيذه تحت مظلة مجلس التدريب الصناعي التابع لوزارة الصناعة والتجارة. ويهدف البرنامج إلى تحسين مهارات العمالة المصرية في القطاع الصناعي من خلال

[13] تم جمع الأدلة القولية في الاجتماع النقاشي للجنة الوطنية المصرية المعنية بمشروع تقرير عملية تورينو، وزارة الشؤون الخارجية، القاهرة، 16 ديسمبر 2014.

[14] تتكون المراصد الإقليمية لسوق العمل من موظفين معارين من القطاع العام والقطاع الخاص والمجتمع المدني والأوساط الأكاديمية التي تقوم بإنتاج معلومات عن سوق العمل الإقليمية في عملية تشاركية واقتراح عمليات تدخل في المنطقة ذات الصلة.

التدريب والتأهيل، والتوفيق بين الوظائف اللائقة ووضع نظام معلوماتي لسوق العمل الصناعي بدعم من الوكالة الأمريكية للتنمية وحكومة الإمارات العربية المتحدة. في المرحلة التجريبية، حصل 17 ألف شخص على وظائف (في 10 قطاعات مختلفة، 50٪ منها في قطاع الغزل والنسيج).

في عام 2014، عملت منظمة العمل الدولية والوكالة الألمانية للتعاون الدولي بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم ووزارة القوى العاملة والهجرة على إحياء المفهوم الوطني لإدخال التوجيه المهني في مصر، والذي تم تطويره من قبل فريق عمل وطني رفيع المستوى بدعم من مؤسسة التدريب الأوروبية قبل الثورة. تم إقرر مفهوم التوجيه المهني الأول من نوعه في مصر في نهاية عام 2010 من قبل الوزراء الأربعة المعنيين (وزير التربية والتعليم ووزير التعليم العالي ووزير القوى العاملة والهجرة ووزير الصناعة والتجارة)، ولكن نُسي هذا الأمر تماماً بعد الثورة. يقدم هذا المفهوم أرضية مفاهيمية للسلطات الوطنية والجهات المانحة تمكنهم من إقامة مشاريع استراتيجية واسعة النطاق في مجالي العمل والتعليم، بما في ذلك التعليم الفني والتدريب المهني. بتمويل من منظمة التعاون الإيطالي، تعاونت كل من منظمة العمل الدولية ووزارة التربية والتعليم ووزارة القوى العاملة والهجرة لتنظيم معارض التوظيف، وتدريب معلمي ومستشاري نظام التعليم الفني والتدريب المهني والتقني على التوجيه المهني بهدف إنشاء عدد صغير من وحدات التوجيه المهني في مكاتب التوظيف العامة. كما دعمت الوكالة الألمانية للتعاون الدولي وزارة التربية والتعليم لوضع نموذج للتوجيه المهني في المدارس، مع التركيز على الانتقال من المرحلة الدراسية إلى مرحلة العمل. وقد تم تجريب هذا النموذج في منطقتين (الجيزة والمنوفية) في عام 2014، ويجري الآن تنفيذه في 49 مدرسة في 12 محافظة في جميع أنحاء مصر[15].

بوجه عام، لا يزال دور خدمات التوظيف العامة فيما يتعلق بتحديد المهارات المطلوبة وتوفيقها مع المعروض من الوظائف محدوداً للغاية، على الرغم من الدعم الذي قدمته الجهات المانحة في الماضي وتستمر في تقديمه حتى الآن. تعاني معظم مكاتب التوظيف التابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة والبالغ عددها 300 مكتب من التخلف ونقص الموظفين ونقص الموارد، حيث تقدم عدد محدودة لغاية من الخدمات وتتمثل مهمتها الأساسية في إصدار تصاريح العمل والتسجيلات.

المنظمات غير الحكومية والمنظمات غير الهادفة للربح هي المنظمات المنفذة الرئيسية لسياسات سوق العمل النشطة وتدعم عمليات دعم ونعاون فني تُقدر بخمسة أضعاف ما تقوم به الجهات الحكومية في مصر، وهو ما يمثل 86٪ من جميع عمليات دعم هذه السياسات.

3-2 إمكانيات نظام التعليم والتدريب المهني في التأثير على الاحتياجات الاقتصادية واحتياجات سوق العمل

كانت قضية البطالة من أبرز الأمور التي ركزت عليها ثورة يناير 2011 لكونها الشغل الشاغل للمجتمع المصري، إلى جانب مكافحة الفساد والتوجه نحو إقامة دولة ديمقراطية تقوم على مبادئ الشفافية والمساءلة والعدالة الاجتماعية، الأمر الذي يتطلب خوض مرحلة من الإصلاحات متعددة المستويات. قبل الثورة، لم يكن لدى مصر سياسة و/أو استراتيجية معتمدة للتوظيف، وهذا الوضع لا يزال قائماً حتى الآن. وقد تعهدت المجالس الوزارية المتعاقبة التي تم تعيينها منذ قيام الثورة بوضع سياسات لخلق فرص العمل، ولكن كانت معظم هذه التدابير قصيرة الأجل للغاية. ومع تصاعد البطالة إلى آفاق جديدة، يبقى وضع استراتيجية إطارية شاملة لتدابير سياسة التوظيف من المواضيع الأكثر إلحاحاً في الأجندة السياسية.

قبل الثورة قامت وزارة القوى العاملة والهجرة بوضع خطة العمل القومية لتشغيل الشباب (2010-2015) بدعم من منظمة العمل الدولية والوكالة الألمانية للتعاون الدولي والأمم المتحدة، ولكن لم يتم التصديق عليها من قبل البرلمان ولم يتم تخصيص أي موارد لها. كان الهدف من هذه الخطة خفض معدل البطالة بين الشباب وتوفير فرص عمل لائقة ومنتجة، بالإضافة إلى ثلاث أولويات رئيسية: (أ) نظام التعليم الفني والتدريب المهني (تحسين نوعية النظام، وتحسين المهارات اللغوية والمهارات التكنولوجية الجديدة؛ و(ب) تنمية المشاريع (تعزيز برامج ريادة الأعمال؛ و(ج) سياسات وبرامج سوق العمل (تطوير خدمات التوظيف في القطاع العام وإنشاء وحدة معلومات سوق العمل في وزارة القوى العاملة والهجرة واستعراض لوائح سوق العمل).

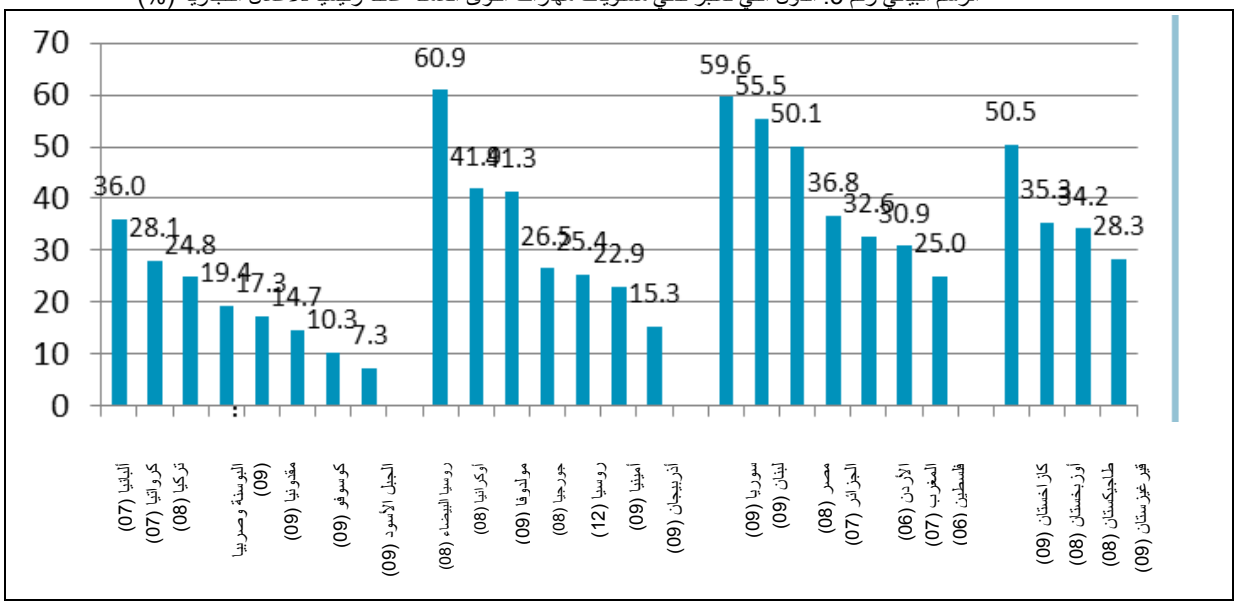
[15] من عناصر هذا النهج تأهيل المعلمين ليصبحوا من ميسري الوظائف ويتم الاعتماد بالتعاون مع أكاديمية المعلمين.

خصصت خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية 2015/2014 التي وضعتها وزارة التخطيط[16] المزيد من الأموال لمديريات التربية والتعليم في إطار التوجه نحو لامركزية التعليم ما قبل الجامعي. و حالياً تقوم الوزارة ذاتها بإعداد استراتيجية التنمية المستدامة 2030 برؤية تعظيم إمكانات مصر وقدرتها على المنافسة من أجل تنشيط دور مصر التاريخي كدولة رائدة في المنطقة. يعد التعليم من المحاور الرئيسية للاستراتيجية التي تشير أيضاً إلى أهداف التعليم الفني والتدريب المهني من حيث رفع مستوى التعليم الفني وتطويره باعتباره اختياراً جذاباً للشباب.

وعلى الرغم من ذلك، لا تزال إمكانات نظام التعليم الفني والتدريب المهني في مصر محدودة التأثير على الاحتياجات الاقتصادية واحتياجات سوق العمل بسبب الموروثات التاريخية القديمة (أي المنهج الذي يعتمد على العرض بدلا من الطلب، والوضع المتدني للتعليم الفني والتدريب المهني والإدارة المجزأة، واستهداف القطاع العام بشكل رئيسي ونقص الخبرة أو قلتها في القطاع الخاص) إلى جانب تحديات الإصلاح. وقد أدت هذه الموروثات مع عدم وجود رؤية واضحة لظهور تحديات دائمة والدخول في دائرة مُفرغة تجعل من الصعب جداً تحسين جاذبية وجودة واستجابة التعليم الفني والتدريب المهني. وأوضحت الخطة الاستراتيجية القومية لمرحلة ما قبل التعليم الجامعي 2007-2012 أن "*التعليم الفني، في صورته الحالية، لا يكفي لتلبية احتياجات المجتمع و/أو الأسواق الداخلية والخارجية. لقد أكد تدني النظرة العامة لهذا النظام التعليمي إلى الاعتقاد بأن التعليم الثانوي العام خاص بالنخبة في حين أن التعليم الفني خاص بالفقراء*".

ومن الأخطاء الرئيسية في هذا النظام التعليمي؛ الفصل بين مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني والمؤسسات الصناعية والزراعية والتجارية، حيث تقل فرص الاتصال والتعاون بينهم. ولا يزال هذا الإنفصال عن سوق العمل، والذي يؤدي إلى ضعف الصلة بين سوق العمل و التعليم الفني والتدريب المهني، سائداً. وعلى الرغم من عدم توافر بيانات حديثة منذ عام 2008، نظراً لأن مصر لم تشارك في الجولة التالية من الدراسات الاستقصائية للمشروعات التي يجريها البنك الأوروبي لإعادة البناء والتنمية والبنك الدولي، يتضح أن نسبة الشركات التي تعتبر تدني مستويات مهارات القوى العاملة عائقاً رئيسياً للأعمال التجارية في البلاد (50٪) من بين أعلى النسب في الدول منخفضة ومتوسطة الدخل (البنك الدولي، البنك الأوروبي لإعادة البناء والتنمية، 2008).

الرسم البياني رقم 3: الدول التي تعتبر تدني مستويات مهارات القوى العاملة عائقاً رئيسياً للأعمال التجارية (%)



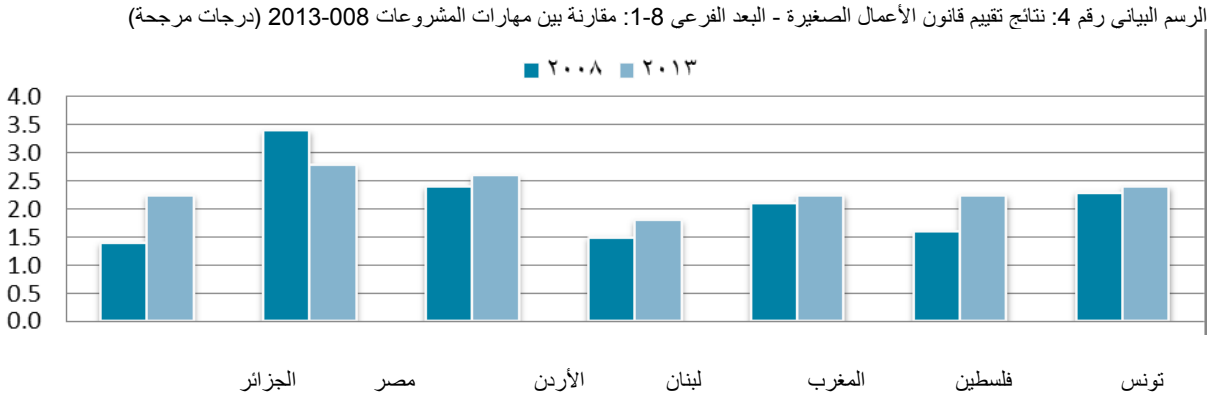
المصدر: البنك الدولي (2008)، *www.enterprisesurveys.org* (22 فبراير 2013). مؤسسة التدريب الأوروبية، 2013

ملاحظات: يتم احتساب المؤشر على أساس تقييم العائق كأحد القيود المحتملة لعمليات الإنشاء الحالية. عند إعداد استقصاء بيئة الأعمال التجارية وأداء المشروعات 2008، تم طرح سؤالا على الشركات للتأكد من أنها تقدمت بطلب للحصول على عقود الحكومة في العام المالي الماضي، في حين أنه في الجولات السابقة لهذا الاستقصاء تم طرح السؤال على جميع الشركات المشاركة في الاستقصاء. بسبب الاختلاف في المقاييس المستخدمة في دول أوروبا وآسيا الوسطى في عام 2002 وعام 2005 (مقياس من أربع نقاط) وتلك المقاييس المستخدمة في استقصاءات 2008 (مقياس من خمس نقاط)، لم تكن المؤشرات القائمة على الأسئلة المطروحة عن قيود الأعمال متشابهة تماماً. يتم حث المستخدمين النهائيين على وضع ذلك في الاعتبار عند تحليل الاتجاهات السابقة، لذلك ينبغي على القارىء تحميل البيانات الخام للحصول على معلومات إضافية.

[16] http://www.mop.gov.eg/plan/NewPlan.aspx

وقد توصلت دراسة استقصائية أجرتها مؤسسة التدريب الأوروبية، بالتعاون مع المجلس الوطني المصري للتنافسية، إلى استنتاجات مماثلة[17]. وأوضح تقييم قانون الأعمال الصغيرة الأخير أنه في حين أجرت معظم دول المنطقة تحسينات في تطوير مهارات المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الفترة ما بين عامي 2008 و 2013، إلا أن أداء هذه المشروعات في مصر قد تدهور، على الرغم من أنها بدأت، بل وحفظت على، مستوى أعلى من الأداء مقارنةً بغيرها من الدول (مؤسسة التدريب الأوروبية، 2014).

الرسم البياني رقم 4: نتائج تقييم قانون الأعمال الصغيرة - البعد الفرعي 8-1: مقارنة بين مهارات المشروعات 008-2013 (درجات مرجحة)



المصدر: مؤشر سياسة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في منطقة شمال أفريقيا والشرق الأوسط، منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمفوضية الأوروبية ومؤسسة التدريب الأوروبية

استجابةً للفجوة الحالية في المهارات ونقصها، يبحث أصحاب العمل بصورة متزايدة عن حلول بديلة. وقد بدأت بعض الشركات الدولية والشركات الأكبر، على وجه التحديد، في إعداد برامج كاملة للتعليم الفني والتدريب خاصة بالشركة (مثل شركة مرسيدس مصر) لكي تضمن توفير المهارات المناسبة على المدى القصير والطويل. وتحاول شركات أخرى، الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تعمل في مجال الصناعة في المقام الأول، المشاركة في نماذج الشراكة بين القطاعين العام والخاص، على سبيل المثال النظام المزدوج (شركة MKI-DS)، أو نموذج التناوب أو غيرها من أشكال العلاقة التعاونية مع مقدمي خدمات التعليم والتدريب المهني (شركة المقاولون العرب). وهناك العديد من الشركات الأخرى التي ليس لديها خيار آخر سوى إعادة تدريب الموظفين الجدد وخريجين مدارس التعليم الفني والتدريب المهني في مقرات العمل.

وقد أدرك واضعو سياسة التعليم الفني والتدريب المهني وجود هذه التطورات، وشرعوا في اتخاذ خطوة أقوى نحو مشاركة الشركات في التعليم الفني والتدريب المهني المبدئي، وتطوير المهارات العملية واختبار النهج التعليمية القائمة على العمل[18]. قامت الحكومة السابقة، على سبيل المثال، بمناقشة الأهداف الكمية المحددة لتوسيع النظام المزدوج في مصر، بينما فضلت الحكومة الحالية نهج يسمى "مصنع في المدرسة" و "مدرسة في المصنع". في حين ينطوي نهج "مصنع في المدرسة" على قيام المدارس بالإنتاج الفعلي الذي سيتم تحقيق الأرباح من خلاله وتوزيعها بين الوزارة والمدرسة، ينطوي النهج الأخر على فتح مراكز تدريب في الشركات الكبرى بحيث يتم توفير التدريب على رأس العمل لطلاب التعليم الفني والتدريب المهني. وضعت الخطة الاستراتيجية القومية مؤشرات قابلة للقياس مثل "عدد المدارس التي تتضمن مصانع منتجة" و"عدد المصانع التي يوجد بها مدارس"، سيتم تحقيقها بحلول عام 2017/016. اعتمدت وزارة التربية والتعليم هذا المفهوم المختلط بين المصنع والمدرسة منذ بضعة سنوات فقط، وتم اختباره في عدد قليل جداً من الشركات الكبيرة (المقاولون العرب أو BTM أو MCV). شركة MCV هي شركة مصرية تقوم بتصنيع مركبات البضائع الثقيلة (أي الحافلات والشاحنات) ويعمل فيها 6000 موظف متصلين بمجموعة صناعية. تدير الشركة في مقرها اثنين من مسارات التعليم الفني والتدريب المهني (مسار فني ومسار إداري)، تقوم الشركة باختيار الطلاب وتدفع الحكومة المبالغ المخصصة للمتدربين ومكافآت إضافية، بناء على الأداء. يأتي المعلمون من المدرسة، ولكنهم يعملون في الموقع ويتم التفتيش عليهم (العشماوي، 2011).

[17] أوضحت هذه الدراسة تصور أصحاب المصلحة الرئيسيين (من مجتمع الأعمال وقطاع التعليم والتدريب) للعلاقة بين التعليم والتدريب والقدرة التنافسية الاقتصادية للدولة. رجح حوالي 60٪ من أصحاب المصلحة الرأي القائل بأن الإنفاق الحكومي على التعليم والتدريب، بالإضافة إلى غياب التخطيط واتباع نهج مخصص للتغلب على تدني نوعية التعليم، وأدى هذا الرأي إلى تدهور الجودة بصورة كبيرة، الأمر الذي ينعكس في المناهج القديمة التي لا تلبي احتياجات سوق العمل (مؤسسة التدريب الأوروبية، 2011).

[18] يؤيد مشروع استراتيجية إصلاح التعليم الفني والتدريب المهني (2012) بقوة المسؤوليات المشتركة للحكومة وأصحاب العمل والشركاء الاجتماعيون في جميع مستويات التعليم والتدريب المهني والحاجة إلى تقوية الإمكانات ذات الصلة. ويعتبر توسيع نطاق شراكات التعليم والتدريب المهني من أهم الأولويات.

ولا تزال طرق التعلم القائم على العمل في نظام التعليم الفني والتدريب المهني قائمة، ولكنها لا تحظى باهتمام السياسة في الوقت الراهن. ترتبط المؤشرات الوحيدة في هذا المجال في الخطة الاستراتيجية القومية 2014-2030 بنموذج مدرسة في المصنع. ومن بين هذه الطرق، هناك بعض برامج التلمذة الصناعية التقليدية الخاصة بوزارة التربية والتعليم (التركيز على القطاع العام والقطاع الصناعي)، ومنها نظام التناوب الخاص بمصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهني (وزارة الصناعة والتجارة) الذي تشارك فيه كبرى مؤسسات القطاع العام في المقام الأول، وخطط التلمذة الصناعية المستمرة بوزارة القوى العاملة والهجرة (من أهدافها الاجتماعية البناء والصيانة والنجارة)، والنظام المزدوج (مبادرة مبارك كول) التي تركز في المقام الأول على القطاع الصناعي، وكذلك على الخدمات والزراعة، ونموذج التناوب الفرنسي، الذي تم تجريبه من قبل مشروع الاتحاد الأوروبي الأول عن التعليم الفني والتدريب المهني في حوالي 100 مدرسة من مدارس هذا النظام. يشارك في خطة التدريب التناوبي، وهي أحد أشكال التعليم الفني التعاوني، أصحاب العمل من القطاع الخاص (على المستوى القطاعي والمحلي) في شراكة منظمة من خلال عقد ثلاثي الأطراف موقع بين المدرسة والشركة وأولياء الأمور. تنطوي هذه الشراكة على تطوير المناهج الدراسية وتدريب المعلمين والمدربين والمعلمين ومدربي شركة تدريب وتحديث ورش العمل والتدريب العملي التجميعي وإصدار الشهادات.

وفقاً للأرقام الواردة في تقارير وزارة التربية والتعليم، ارتفع عدد المدارس التي تعمل بالنظام المزدوج من 59 مدرسة في 10/2009 إلى 116 مدرسة في 14/2013. كما تضاعف عدد الطلاب من 13,969 إلى 26,714 طالب تقريباً خلال نفس الفترة، مقسمين بين أنظمة المدارس الفنية الثلاثة (الزراعية والتجارية والصناعية). سجلت نتائج التشغيل معدلات مرتفعة للغاية حيث حصلت نسبة 85٪ من الخريجين على عروض وظائف (نتائج التقييم لعام 2010). وفقاً لتقديرات الوكالة الألمانية للتعاون الدولي، من الممكن زيادة عدد مدارس التعليم الفني والتدريب المهني التي تطبق مبادرة مبارك كول من النسبة الحالية 2٪ إلى 10٪، ولكن ليس أكثر من ذلك بسبب القيود التي يفرضها القطاع الخاص. بوجه عام، تشكل طرق التعلم القائم على العمل نسبة صغيرة من طلاب التعليم الفني والتدريب المهني (بنحو أقل من 5٪) في الوقت الحالي. تخطط مبادرة أخرى ظهرت مؤخراً، المشروع القومي للتلمذة الصناعية الحديثة، لاستهداف 1000 متدرب في 50 شركة في بعض القطاعات مثل صيانة الأجهزة المنزلية وصناعة السيارات وصناعة النظام الكهربائي وتجهيز الأغذية.

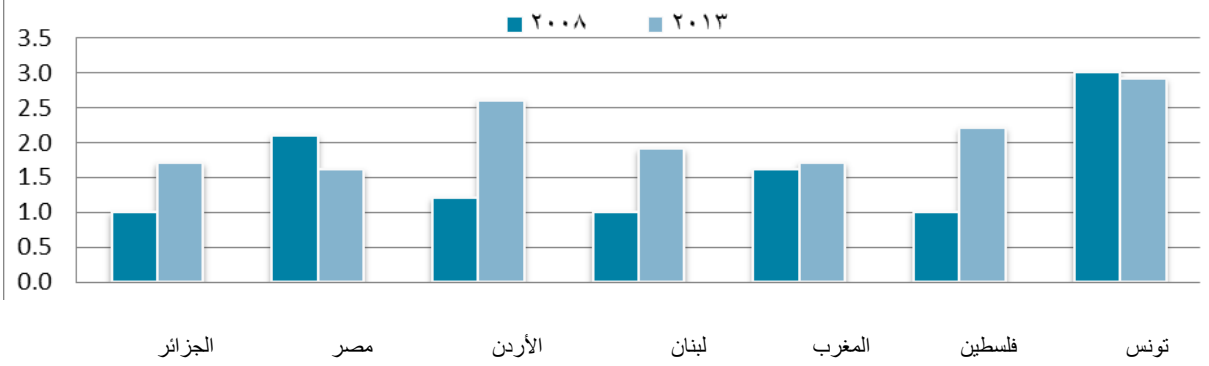
قام صندوق تطوير التعليم مع منظمة التعاون الإيطالي بتجريب مجمع التعليم التكنولوجي المتكامل في أسيوط (مبادلة ديون بقيمة 20 مليون يورو) منذ عام 2014. يهدف هذا المجمع إلى تحسين ربط نظام التعليم الفني والتدريب المهني والتقني حتى يتلائم مع بيئة الأعمال ويقدم دبلوم مزدوج من خلال مسار التعليم المصري الأجنبي المشترك، ويستهدف 1000 طالب من طلاب التعليم الفني والتدريب المهني وعدد من طلاب الكليات والمعلمين والمدربين فضلا عن العمال المهرة والعاطلين عن العمل من خلال طرح مناهج تعليمية جديدة، والتدريب الداخلي داخل المؤسسات والنموذج التعليمي3+2+2: المدرسة الفنية لدورتين (3 ثانوي + 2 متوسط) للحصول على دبلوم في التكنولوجيا ودبلوم التكنولوجيا العليا والكلية الفنية المتقدمة التي تقدم دورة ثالثة مدتها سنتين للحصول على درجة البكالوريوس في التكنولوجيا[19].

دعمت وزارة السياحة والاتحاد المصرى للغرف السياحية مختلف مشاريع التعليم الفني والتدريب المهني، على سبيل المثال القوى العاملة في قطاع السياحة، وبرامج خلق فرص العمل. تم تدريب أكثر من 260 ألف من العمال والباحثين عن العمل من خلال "منهجية المدرب المتنقل" التي تعتبر نموذج فريد من نوعه للمدرب المصري، والتي أقرتها الجمعية الأمريكية للفنادق.

وفيما يتعلق بتعليم رواد الأعمال، لا تزال مصر تسير بوتيرة بطيئة وينبغي عليها اللحاق بدول المنطقة. وقد انخفض أداء مصر خلال السنوات الخمسة الماضية وتأتي في المرتبة الأخيرة بين 6 دول أخرى في المنطقة، على الرغم من تنفيذ بعض المبادرات والتجارب. لا تزال هناك حاجة إلى وضع استراتيجية قومية لتعليم رواد الأعمال ولا يزال إدخال ريادة الأعمال في التعليم الثانوي الأدنى والأعلى، بما في ذلك التعليم الفني والتدريب المهني ضعيفاً. وهناك إمكانية لمزيد من التطوير الاستراتيجي في مجال تدريب رائدات الأعمال في مصر. وتؤكد تقارير أخرى أن معدل انتشار ريادة الأعمال في نظام التعليم الرسمي في مصر هو الأدنى مقارنة بالإحدى والثلاثين دولة المشاركة في الرصد العالمي لريادة الأعمال في عام 2008 (شتا، 2012).

[19] مصدر هذه المعلومات مؤسسة التدريب الأوروبية

الرسم البياني رقم 5: نتائج تقييم قانون الأعمال الصغيرة - البعد الأول: التعليم والتدريب من أجل ريادة الأعمال 008-2013 (درجات مرجحة)



المصدر: مؤشر سياسة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في منطقة شمال أفريقيا والشرق الأوسط، منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمفوضية الأوروبية ومؤسسة التدريب الأوروبية

قدمت إحدى مبادرات منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية الأخيرة تدريب على ريادة الأعمال والعمل والمهارات الحياتية في 11 مدرسة من المدارس الثانوية الفنية لعدد 580 طالب في محافظة قنا. في عام 2015، ومن المقرر تقديم وحدة تدريبية حول كيفية إعداد وإدارة الأعمال التجارية. وهناك مشاورات جارية مع وزارة الداخلية ووزارة الصناعة والتجارة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة من أجل تعميم خطة تطوير ريادة الأعمال التي وضعتها المنظمة بشأن التعليم الثانوي العام والمدارس الفنية والمهنية في جميع أنحاء الجمهورية.

2-4 العمل الذي تم وتقييم التقدم منذ عام 2010

تشير تصنيفات الأعمال التجارية الدولية والتنمية البشرية إلى أن أداء مصر في بعض المجالات قد انخفض مرة أخرى في السنوات الأخيرة. وقد أكدت الانتخابات الرئاسية الأخيرة أن التعافي الاقتصادي، إلى جانب الأمن والاستقرار، هي الأولويات الرئيسية التي تحقق الكثير من تطلعات المصريين.

- ✓ ومن التحديات الرئيسية التي لا تزال تواجه مصر، انخفاض قدرة القطاع الخاص الرسمي على خلق فرص عمل كافية، وانخفاض حصة التوظيف في القطاع العام، وعدم التوافق بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل، وانخفاض مشاركة المرأة والحواجز التي تحول دون مشاركتها في القطاع الخاص. وعلاوةً على ذلك، ليس هناك خطة عمل وطنية مناسبة لتشغيل الشباب.

- ✓ لا تزال الآليات المنهجية المتبعة لتحديد الطلب على المهارات وتوافق المعروض منها في بدايتها ويمكن الاستفادة من العديد من المبادرات التجريبية الرائدة والمختلفة. بدلا من الاستمرار في اتباع نهج يتضمن العديد من المبادرات الصغيرة والمتناثرة، يمكن التفكير في تحسين تركيز الموارد وتنفيذ نهج مشتركة بين الجهات المانحة والوزارات المختلفة والتركيز على المبادرات واسعة النطاق في إنشاء نظام معلومات سوق العمل. يمكن أن يعود ذلك بالنفع على أغراض تخطيط سياسة التعليم الفني والتدريب المهني، وكذلك على وضع أساس لنظام المعلومات المهني الوطني للطلاب والعاملين والباحثين عن العمل. ومن الخيارات القابلة للتطبيق إحياء المرصد الوطني ودمجه في المراصد الإقليمية لسوق العمل بدعم من الوكالة الألمانية للتعاون الدولي وغيرها من المبادرات المماثلة.

حققت مصر بعض التقدم في التوجه نحو زيادة مشاركة القطاع الخاص وإدراك أن هذا هو مفتاح مواجهة التحدي المتمثل في عدم تطابق المهارات وتلبية احتياجات سوق العمل بطريقة أفضل من خلال التعليم الفني والتدريب المهني. استمر العمل ببعض المبادرات ويجري إعداد مبادرات جديدة ليتم تنفيذها من خلال الخطة الاستراتيجية القومية.

- ✓ ومع ذلك، لا يتضح حتى الآن سبب إعطاء الأولوية لمفهوم "مصنع داخل كل مدرسة" و"مدرسة داخل كل مصنع" الذي يتسم بالطموح المفرط وعدم إجراء الاختبارات أو التقييمات الكافية ذات الصلة[20].

[20] لهذه المفاهيم بعض المزايا، ولكنها لا تخلو من أوجه القصور والمخاطر. في النموذج الأول (مصنع داخل المدرسة) قد يكون هناك قيوداً تتعلق بمجموعة المهارات التي يمكن تعلمها من بناء مصنع أو شركة لأغراض التعليم والتدريب، فضلا عن حالة الشد والجذب بين مهام التعليم ومهام العمل. أما النهج الثاني (مدرسة في المصنع)

- ✓ ومن الأمور غير الواضحة أيضاً سبب عدم إيلاء الاهتمام الكافي بالمبادرات التي ثبت نجحها عبر السنوات مثل النظام المزدوج (مبادرة مبارك كول) أو شراكة مؤسسات التعليم الفنى والتدريب المهني ولا يرد ذكرها في خطط التنمية الاستراتيجية المستقبلية (الخطة الاستراتيجية القومية 2014-2030).

- ✓ ومن المشاكل الرئيسية كذلك عدم وجود إطار شامل لمشاركة أصحاب العمل في التعليم الفنى والتدريب المهني. كما ينبغي أن تحدد الحكومة مجالات الأولوية التي تكون فيها مشاركة الشركات في التعليم الفنى والتدريب المهني مجدية للغاية، بالنظر إلى القدرات المحدودة لقطاع الأعمال في مصر. من الضروري بشكل قاطع إدراج التعليم الفنى والتدريب المهني في مثل هذه الأولويات.

- ✓ لا تتطلب هذه المشاركة مجرد وضع هيكل سليم للحوار والتعاون، ولكن تتطلب أيضاً تقديم الحوافز الملائمة والموجهة إلى الشركات مع محاولة ترسيخها من الأنظمة والتشريعات الملائمة. يمكن أن تلقي الأبحاث المستهدفة ودراسات الجدوى القطاعية مزيداً من الضوء على العدد المحتمل لأماكن التدريب التي ستوفرها الشركات، فضلا عن الالتزام الحقيقي من جانب المؤسسات والعقبات القائمة الي تعترض المشاركة في المستقبل. وهناك حاجة إلى بذل مزيد من الجهود في مجال تعليم ريادة الأعمال في التعليم الفني والتدريب المهني من أجل خلق عقلية ريادة الأعمال والعمل الحر بين الطلاب وتشكيل أساس أفضل للعمل الحر كخيار مهني عملي للخريجين.

فقد يجذب فقط الشركات الكبيرة جداً التي لها القدرة على إقامة مدرسة داخل مؤسستها. وعلى الرغم من أن ذلك قد يخفف الضغط على ميزانية التعليم، إلا أنه يثير أيضا العديد من التساؤلات حول دور الحكومة في مجال التعليم والتدريب. وعلاوة على ذلك، فإن فكرة "في كل مدرسة وفي كل مصنع" تبدو طموحة أكثر من اللازم وغير واقعية.

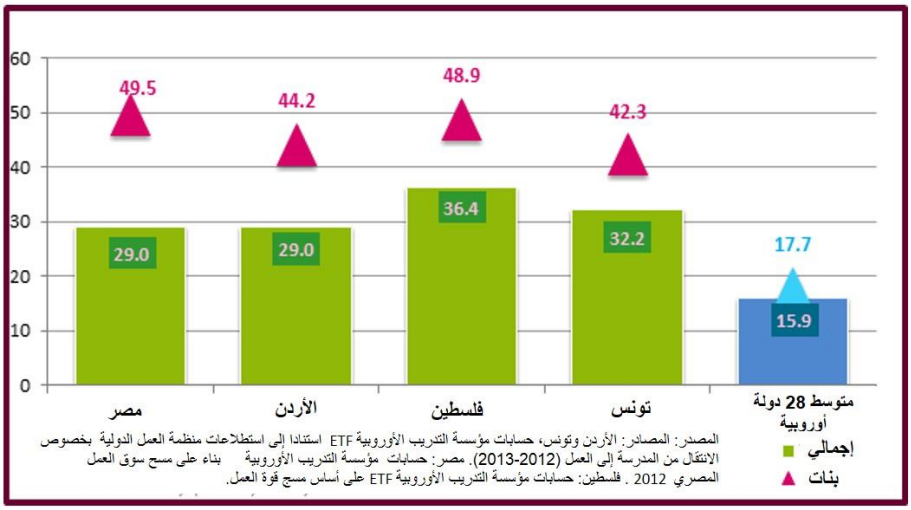
3. كفاءة وفعالية تناول المتطلبات الاجتماعية والسكانية ومتطلبات الاشتمال

3-1 العوامل السكانية والاجتماعية التي تشكل الطلب على التعليم الفني والتدريب

إن مصر من بين الدول الأكثر سكاناً في العالم، حيث زاد عدد سكانها عن 84 مليون نسمة في عام 2013[21] وبلغ معدل النمو السكاني السنوي (1,7٪)، الأمر الذي لا يزال يخلق ضغطاً سكانياً مرتفعاً. يمثل الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15-29 سنة ما يقرب من 29٪ من مجموع السكان، ونسبة من هم دون سن الخامسة عشر حوالي 32٪ (27 ملايين) وهو ما يدعو إلى عمل استثمارات عامة ضخمة في التعليم والصحة والعمل والإسكان والبنية التحتية. سوف توضح الاتجاهات الديموغرافية للبلاد التحديات الرئيسية التي تواجه نظام التعليم والتدريب المصري: تحقيق الجودة في توصيل التعليم والتدريب إلى مجموعات كبيرة من السكان الشباب، وفي نهاية الأمر في سوق العمل. نظراً للتضخم الديموغرافي بين الشباب، ينضم ما يقرب من 800 ألف شاب إلى سوق العمل سنوياً، في ظل معاناة الاقتصاد.

خلقت ثورة يناير 2011 توقعات كبيرة بين أفراد المجتمع حول تحسين فرص العمل والتعليم والتدريب ذات الصلة، ولا سيما بين الشباب. حتى الآن، لم تتحقق هذه التوقعات مع تزايد البطالة وعدم تحسين نظام التعليم والتدريب بعد.

الرسم البياني رقم 6 : معدلات الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب (15-29 سنة) حسب النوع (%) – 2013 أو البيانات المتاحة عن السنة الأخيرة[22]



يقدر معدل الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب في مصر بنحو 28.4٪ في الفئة العمرية 15-24 سنة ويزيد إلى 29٪ للفئة العمرية 15-29 (حسابات مؤسسة التدريب الأوروبية استناداً إلى مسح منظمة العمل الدولية للإنتقال من المرحلة الدراسية إلى مرحلة العمل 2012). وهذا يعني أن ثلث الشباب في مصر لا يعملون ولا يدرسون. معدل الإناث في مرحلة الشباب مرتفع للغاية (45٪ للفئة العمرية 15-24، و 50٪ للفئة العمرية 15-29). معدل الشباب الذكور خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب منخفض ويشبه إلى حد ما المتوسط في الاتحاد الأوروبي، 10٪ للفئة العمرية 15-24 و9,3٪ للفئة العمرية 15-29. تختلف أسباب بقاء الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب بين الإناث والذكور: 63٪ من

[21] مصدر البيانات الديمغرافية الواردة في الفقرة هو الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

[22] مؤسسة التدريب الأوروبية (2014)، البلدان العربية المتوسطية، التحديث المبدئي للتقدم

الذكور غير ناشط[23]، و30٪ عاطلون عن العمل (يبحثون بنشاط عن وظيفة) و7٪ يشعرون بالإحباط. ولكن الوضع مختلف تماماً بالنسبة للإناث، حيث تتولى نسبة 82٪ من الإناث رعاية أسرهن، و 10٪ عاطلات و4٪ تشعرن بالإحباط.

وفقاً لأخر تحليل للتعداد السكاني (2006)، بلغ عدد الأطفال المصنفين كأطفال من ذوي الإعاقة حوالي 3 مليون طفل.

2-3 تحقيق المتطلبات الفردية وطموحات المتعلمين، فرص الوصول والمشاركة والتقدم

قام التعليم الفني كالمعتاد بنوع من الجدار العازل، حيث يُستخدم كسد لتنظيم طلاب التعليم الثانوي الطامحين في المشاركة في التعليم الجامعي. استمرت سياسة اتاحة إمكانية الوصول من التعليم الفني إلى التعليم العالي في الفترة المشمولة بالتقرير، وتم تخطيط بعض الدورات التحضيرية الخاصة ودورات تدريبية تأهيلية قبل المرحلة الجامعية للسنوات القادمة. ومع ذلك، وكمحاولة لتلبية الاحتياجات الفردية من خلال زيادة فرص الوصول، ينبغي إيلاء اهتماماً كبيراً للموازنة بين احتياجات سوق العمل والاحتياجات الفردية. على خلفية هذه الضجة التي تحيط بالتعليم العالي وفكرة المجتمع الملتزم بالشهادة في مصر، هناك مخاطر تتمثل في إحتمالية ظهور آثار جانبية سلبية لهذه الرغبة الشديدة، ومنها على سبيل المثال، اعتبار التعليم الفني تذكرة دخول للتعليم العالي بدلا من التركيز على تزويد الشباب بالمهارات ذات الصلة لدخول أسواق العمل الرسمية وغير الرسمية.

فيما يتعلق بنظام توزيع خريجي المدارس الإعدادية لم تحدث أية تغيرات، ولذلك فهناك مشكلة كبيرة تتعلق بسياسة الالتحاق بنظام التعليم الفني والتدريب المهني. من الصعب تواجد فكرة حرية اختيار الأفراد تحديد مسارهم حسب اهتمامتهم أو مواهبهم، حيث يلتحق الطلبة بالتعليم الفني والتدريب المهني من خلال التصنيف على أساس العلامات الدراسية (درجات) ويلتحق أصحاب الأداء الأعلى بنظام التعليم الثانوي العام. كما يوجد تقسيم رأسي داخل أقسام هذا النظام ذاته، وهو موضع مثير للجدل في ضوء الطلب الفردي بالإضافة إلى فعالية سوق العمل.

3-3 تحقيق المطالب الاجتماعية الاقتصادية ومتطلبات الادماج

تشير الخطة الاستراتيجية القومية الجديدة لمرحلة التعليم ما قبل الجامعي إلى انه سيتم تنفيذ خطوات جادة نحو وضع سياسة دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، سواء من خلال تجهيز المدارس أو توفير المعلمين والمتخصصين. ولكن هذه السياسة لا تزال في مرحلة أولية ولم تتم الإشارة إلى نظام التعليم الفني والتدريب المهني إلا قليلا بعيداً عن التأثيث المناسب للمباني وإجراء أعمال الصيانة الدورية. في إطار تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة يعد الاهتمام بالطلاب الموهوبين من الأولويات. تفي حالياً 35 مدرسة من مدارس التعليم الثانوي بهذا الغرض ويجري حاليا النظر في التوسع فيها. على وجه التحديد، من المقرر إقامة مركز للابتكار والإبداع والفنون يُولي اهتماماً بالمواهب في مختلف التخصصات الفنية.

من بين السياسات الجديدة التي تحكم الخطة الاستراتيجية دعم المجتمعات الفقيرة، (مثل قرب المدرسة من البيت، والإعفاء من الرسوم، و تقديم دروس تقوية مجانية، وتوفير الغذاء والزي المدرسي والأدوات المكتبية، الدعم العيني للأسر). ومن بين أهدافها الآخرى إنشاء عدد من المدارس الفنية الرائدة المتخصصة التي تخدم المناطق النائية واعتماد نموذج المدارس المجتمعية.

ويجري حالياً تنفيذ العديد من مبادرات التعليم الفني والتدريب المهني التي تلبي الطلب الاجتماعي والاقتصادي والاندماج. سوف نلقي الضوء أدناه على القليل من هذه المبادرات، ولا سيما أخر مبادرات مجلس التدريب الصناعي ووزارة الصناعة والتجارة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة:

- ✓ برنامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للإناث هو طليعة التعاون بين وزارة الصناعة والتجارة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة والمجلس القومي للمرأة بهدف تعزيز روح المساواة بين الجنسين من خلال تقديم المهارات المهنية والاجتماعية للتأهيل للوظائف اللائقة وريادة الأعمال. والهدف من هذا البرنامج هو تدريب وتوظيف 50000 إمرأة تتراوح أعمارهن بين 18 سنة فأكثر خلال 18 شهراً بميزانية 80 مليون جنيه.

[23] هذه الفئة لا تأخذ في الاعتبار من يقومون برعاية أسرهم، وتم اعتبارهم فئة مستقلة لأسباب تحليلية

- ✓ ويهدف مشروع مجلس التدريب الصناعي "حرفي" إلى تدريب وتأهيل 3000 شاب (من الجنسين) لتولي وظائف حرفية في قطاعات صيانة الأجهزة المنزلية وتكييف الهواء وصيانة المنتجات الالكترونية وتركيب البلاط والرسم والزينة وأعمال التركيبات الكهربائية والسباكة. ويستهدف هذا المشروع ذوي الإعاقات البدنية. بعد التدريب، يتم منح المرشحين مجموعة الأدوات التي تمكنهم من بدء العمل على الفور.

- ✓ مشروع التدريب داخل منظومة عمل هو أحد مشروعات مجلس التدريب الصناعي الذي تم إطلاقه بتكليف وزاري عام 2012 بهدف تشجيع الشركات على توظيف الشباب غير المهرة وتزويدهم بالتدريب داخل منظومة العمل مع الحماية الاجتماعية (حوافزمجلس التدريب الصناعي بقيمة 1000 جنيه لكل مرشح تقسم بناءً على عقد التدريب/العمل ووثائق التأمين الاجتماعي الرسمية). حتى الآن تم توظيف 2300 شاب في هذا المشروع وتستهدف الخطط المستقبلية تدريب وتوظيف 5 آلاف شاب من الباحثين عن عمل في 20 منشآة صناعية، من بينهم 1500 فتاة.

- ✓ مشروع "مدرستي" المنفذ من قبل جمعية نهوض وتنمية المرأة (منظمة غير حكومية) في 2015/2014، والذي يستهدف إعادة تأهيل البنية التحتية ودعم الطلاب المحرومين والتعبئة المجتمعية. سوف تحصل إحدى المدارس المستهدفة في حلوان على منح دراسية لشراء الكتب ودفع الرسوم الدراسية (80% من الطلاب المستهدفين من البنات).

- ✓ استهدف مشروع منظمة العمل الدولية (2011-2014) الفئات المحرومة في المناطق الريفية (محافظة أسوان)، ولا سيما الشباب، لتوفير فرص عمل لائقة. تضمن هذا المشروع بناء قدرات مؤسسات التدريب، وتطوير التلمذة الصناعية للشباب في القطاع غير الرسمي وتلبية مهارات ريادة الأعمال، إلى جانب وضع خطة العمل الإقليمية وتطوير قدرات مؤسسات التدريب وتنمية مهارات ريادة الأعمال للمرأة وذوي الإعاقة في المناطق الريفية الفقيرة.

- ✓ في عام 2010، أطلقت جمعية أم حبيبة الخيرية، جمعية شريكة لمؤسسة أغاخان مصر، مركز التعليم المستمر في محافظة أسوان. يزود هذا المركز الشباب العاطلين عن العمل والعاطلين جزئياً في أسوان بتدريب عملي وعالي المستوى له علاقة بالوظئف وفرص الترقي الوظيفي. قدم المركز خدماته إلى أكثر من 1200 شاب عاطل ومكنهم من الحصول على فرصة عمل. كما يقدم دورات في اللغة الإنجليزية وتكنولوجيا المعلومات والمهارات السياحية والحياتية تقوم على أساس الشراكة مع مايكروسوفت وسيسكو وأماديوس وجامعة آسيا الوسطى. تخطط كل من جمعية أم حبيبة الخيرية ومركز التعليم المستمر لإقامة مجموعة من الشراكات المؤسسية الجديدة بدعم أبرز مقدمي التعليم الفني والتدريب المهني عل المستوى الوطني والدولي لإطلاق خدمات التوظيف والتوجيه المهني.

4-3 العمل الذي تم وتقييم التقدم منذ عام 2010

في إطار الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية الصعبة وتزايد توقعات المواطنين خلال السنوات الأخيرة، تضمنت الأجندة الاجتماعية مزيداً من الاهتمام بسياسة ومشروعات التعليم الفني والتدريب المهني من جانب مؤسسات التدريب الوطنية والجهات المانحة. وثمة ظاهرة جديدة وهي مجموعة الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب التي تتطلب المزيد من الاهتمام من سياسات التعليم في المستقبل.

- ✓ خلال الفترة التي شملها التقرير تم تنفيذ العديد من مبادرات التعليم الفني والتدريب المهني التي أعقبت أهداف الادماج الاجتماعي والتي استهدفت المجموعات المحرومة والتي تعاني من نقص الخدمات والعاطلين عن العمل كلياً وجزئياً والمعاقين وغير الماهرين وسكان المناطق الريفية والنساء.

- ✓ أسندت الخطة الاستراتيجية القومية 2014-2030 دوراً بارزاً لأجندة الإدماج الاجتماعي والاجتماعي الاقتصادي وأعلنت عن نطاق واسع من الدعم الخاص للمجتمعات الفقيرة وإقامة المدارس الفنية المتخصصة التي تخدم المناطق النائية.

- ✓ ومع ذلك، فإن نظام توزيع الطلاب الحالي في نظام التعليم الفني والتدريب المهني غير مناسب للاستفادة الفعالة من رأس المال البشري. ويحتاج إلى مراعاة عوامل أخرى تتجاوز العلامات المدرسية في المرحلة الإعدادية.

- ✓ لا تزال الصورة الاجتماعية للتعليم الفني وتحديداً التدريب المهني متدنية للغاية، وهناك حاجة إلى مزيد من الجهود لتغيير نظرة المجتمع. وينبغي دراسة الدور الذي يمكن أن تلعبه وسائل الإعلام في تحسين صورة التعليم الفني والتدريب المهني.

4. الفعالية الداخلية لنظام التعليم الفني والتدريب المهني

4-1 ضمان الجودة

جرت العادة على أن ينصب محور تركيز التعليم الفني والتدريب المهني على اتاحة فرص الوصول إلى هذه النوعية من التعليم أكثر من الجودة وذلك على الرغم من أن تحسين جودة هذا النظام كانت تشكل تحدياً كبيراً في السياسة منذ سنوات. وقد حظى هذا النظام باهتمام متزايد من جانب مختلف صناع السياسة في السنوات الأخيرة. ينص مشروع استراتيجية إصلاح التعليم الفني والتدريب المهني التي لم يتم اعتمادها بعد (2013)، على أن "جودة النظام متدنية على جميع المستويات" وأن "التعليم الفني والتدريب المهني يفتقر إلى النظم الوطنية للتقييم والاعتماد وضمان الجودة. تركز وزارة التربية والتعليم ومركز تطوير المناهج والمواد التعليمية (2011) على ضرورة أن يتكيف هذا النظام التعليمي مع وجهة النظر التقليدية نحو التعليم والمبنية على الفئة الاجتماعية، حيث يتم تقسيم التعليم إلى نوعين: التعليم العالي للنخب، والتعليم المتدني لعامة الشعب.

يقترح أحد المؤشرات الخاص بنسبة المعلمين المؤهلين تربوياً أن نوعية القسم الزراعي والتجاري في نظام التعليم الفني والتدريب المهني قد تعاني من مشكلات أكثر من القسم الصناعي. ما يقرب من 60٪ من معلمي القسم الزراعي و50٪ من معلمي القسم التجاري في المدارس الثانوية غير مؤهلين تربوياً، في حين تقدر النسبة الإجمالية للمدارس الفنية بنحو 20٪ (وزارة التربية والتعليم، 2014).

من أهم محاولات ضمان الجودة، إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في عام 2008 بوصفها هيئة مستقلة تقدم تقاريرها إلى رئيس الوزراء، وتحيط بهذه الهيئة العديد من التحديات، بما في ذلك التحديات الداخلية الخاصة بها. في حين تقوم الجامعات بإدارة العملية التعليمية على المستوى الداخلي، يقوم قسم ضمان الجودة التابع لوزارة التربية والتعليم والذي تم إنشائه استجابةً لإنشاء الهيئة المذكورة ويقدم تقاريره مباشرةً إلى وزير التربية والتعليم، بدعم مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي، بما في ذلك مدارس التعليم الفني والتدريب المهني. تتولى الهيئة مسؤولية دعم وحدات الجودة على المستويين الإقليمي والمحلي (الإدارات والمديريات) لتعزيز ثقافة الجودة ودعم المدارس في عملية الامتثال والسعي وراء الحصول على اعتماد الهيئة. تم تقييم إطار ضمان الجودة المعتمد من الهيئة قبل ذلك وفقاً لما يتماشى مع المعايير الدولية[24]، ولكن الإطار الحالي لا يتضمن تقييم الطلاب.

الجدول "2" – طريقة صنع القرار عند وضع معايير الجودة

	من جانب واحد	الاستشارات الإلزامية	الجهة التي يتم التشاور معها، إن وجدت
معايير الجودة: بيئة التعلم	الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	الجامعات اتحاد الصناعات المصرية	
معايير الجودة: نتائج التعلم	الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	الجامعات اتحاد الصناعات المصرية	
معايير الجودة: التدريس	الأكاديمية المهنية للمعلمين	وزارة التربية والتعليم الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	
معايير اعتماد مقدمي الخدمة[1]	الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وزارة القوى العاملة والهجرة	الجامعات اتحاد الصناعات المصرية	

(1) يمكن أن يشير ذلك أيضاً إلى البرامج الفردية

منذ أن بدأت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد نشاطها، تم اعتماد حوالي 4130 مؤسسة تعليمية (بما يشكل ما يقرب من 10٪ فقط من 40000 مدرسة في مصر) ولكن عملية الاعتماد تسير بوتيرة بطيئة. عدد مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني التي تم اعتمادها حتى الآن يعد هامشياً، حيث في الماضي كانت الأولوية لمدارس التعليم الأساسي والمدارس الإعدادية والثانوية العامة. علاوةً على ذلك، لم تكن مراكز التدريب المهني ضمن نطاق الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، لكن الإدارة الجديدة سترحب الآن بطلبات مراكز التدريب المهني للحصول على الاعتماد الرسمي. حتى الآن لم تتقدم سوى 35 مدرسة بطلبات الاعتماد خلال عدة سنوات، حصلت 11 مدرسة على الاعتماد، وحصلت

[24] يتضمن الإطار تسع مجالات: رؤية ومهمة المؤسسة، والقيادة والحوكمة، الموارد البشرية والمالية، ومشاركة المجتمع المدني، وتحسين الجودة والمساءلة والمتعلمين والمدرسين، والمناهج الدراسية، والبيئة التعليمية. يتم تحديد كل مجال بمعايير محددة ويوصف من خلال مجموعة من المؤشرات.

مدرستين على تمديد، وانتهت صلاحية الاعتماد في مدرسة واحدة، وتم التأجيل لثلاث مدارس ولم يتم اعتماد 18 مدرسة على الإطلاق[25]. يثير ذلك تساؤلات حول ما إذا كان نموذج وإطار الاعتماد يتمتعان بالجاذبية الكفاية والتكييف مع سياق التعليم الفني والتدريب المهني.

وأفادت التقارير أن تمويل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد قد انخفض منذ عام 2013 ويبدو أن التزام المدارس بضمان الجودة من الأمور الصعبة خلال السنوات الأخيرة. وفي الآونة الأخيرة، أصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً لإعادة هيكلة مجلس إدارة الهيئة واستحداث إدارة جديدة لها. وبهدف زيادة تعزيز قدرات المؤسسية ووظائفها الأساسية، تتلقى الهيئة دعماً من الاتحاد الأوروبي من خلال كلية تعليم المعلمين من جيفاسكيله في فنلندا ضمن برنامج التوأمة الذي سوف ينتهي هذا العام.

وقد نص الدستور الجديد 2014 على علامة بارزة أخرى حيث أشار إلى أن جودة التعليم الفني يجب أن تكون وفقاً للمعايير الدولية. تعتبر الجودة واحدة من المحاور الثلاثة الرئيسية في خطة الاستراتيجية القومية 2014-2030. ومن أهم المبادرات الأخرى تشكيل وحدات التوظيف والتدريب والجودة في المدارس التابعة لبرامج دعم التنافسية المصرية، وقد أسفرت هذه المبادرة عن إنتاج عدد كبير من المعلمين والإداريين المدربين (في محافظة الأقصر حوالي 14 ألف، وفي محافظة بني سويف أكثر من 7000). كما تقدم هذه الوحدات تدريباً للطلاب والخريجين والباحثين عن العمل وتقدم خدمات التوظيف.

كان تأثير محاولات إقامة مدارس ومراكز تدريبية فنية عالية المستوى (نموذج المئة مدرسة) كنوع من مراكز التميز التي تحقق مهمة يحتذى بها لرفع جودة التعليم الفني والتدريب المهني محدود النطاق، ولكن يبدو أنه لم يعد يتم الاهتمام بها حيث أن هذه المبادرات غير متضمنة في الخطة الاستراتيجية القومية.

وفيما يتعلق بمراكز التدريب المهني، أقام مجلس التدريب الصناعي شراكة مع برنامج المهارات اللازمة للتوظيف الخاص بالمجلس الثقافي البريطاني، ومصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني التابعة لوزارة الصناعة والتجارة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة بغرض بناء قدرات ضمان الجودة في 9 مراكز مختارة. ينبغي أن تسفر هذه الشراكة عن موافقة هيئات منح الشهادات البريطانية على تقديم هذه المراكز شهادات مهارات معترف بها دولياً (من المملكة المتحدة). وتمثل هذه الشراكة محاولة لتوفير فرص أفضل للعمل المحلي والدولي لخريجي مراكز التدريب المهني وتعزيز النظرة الاجتماعية لهذه المهارات. من المقرر أن يصبح مجلس التدريب الصناعي جهة منظمة معترف بها دولياً لمنح شهادات المهارات المصرية، وقد حصل مجلس إدارة المركز بالفعل على الموافقة على ذلك.

ويعمل مجلس التدريب الصناعي بالتعاون مع مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني أيضاً على تنظيم المسابقة القومية للمهارات لعام 2015، بمساعدة مؤسسة أومنيا الفنلندية للتعليم والتدريب المهني. والهدف من ذلك هو تحسين النظرة الاجتماعية للتعليم الفني والتدريب المهني من خلال هذا الحدث الذي سيتم تسويقه على نطاق واسع عبر وسائل الإعلام المختلفة.

وقد ثبت أن العمل في الإطار الوطني للمؤهلات هو عملية طويلة ومعقدة، فهو لا يزال في بداية مرحلة التنفيذ وحتى الآن لم تخصص أي ميزانية لهذا الإطار. قبل الثورة كان هناك إجماع على ضرورة وجود هذا الإطار، وفي عام 2012 أقر رئيس الوزراء ورقة مفاهيمية وكلف الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ببدء وضع الإطار الوطني للمؤهلات، على الرغم من عدم حصولها على تفويض قانوني وعدم تخصيص ميزانية لذلك. ومنذ ذلك الحين لم يُحرز أي تقدم.

على المستوى الإقليمي، تشارك مصر في مشروع مؤهلات دول البحر الأبيض المتوسط الذي أطلقته مؤسسة التدريب الأوروبية عام 2010 بهدف تعزيز الشراكات الأورومتوسطية في هذا الشأن من خلال التواصل وتبادل الخبرات ذات الصلة بالإطار الوطني للمؤهلات وتطوير المؤهلات. ويهدف هذا المشروع إلى زيادة الثقة والشفافية في المؤهلات القطاعية في قطاعي السياحة والبناء بين الدول وتهيئة الظروف لتسهيل التعرف على جميع المؤهلات. حتى الآن، تم تصميم نماذج موحدة للمهن في هذين القطاعين وتخطط بعض الدول لتصميم نماذج تجريبية في المهن ذات الصلة[26]. وتقوم وزارة القوى العاملة والهجرة بالتعاون مع مجلس التدريب الصناعي والهيئة الاسكتلندية للمؤهلات باعتماد 25 مؤهل من أصل 52 مؤهل في مجال البناء والتشييد.

---

[25] المصدر: www.nagaae.eg، 12 ديسمبر 2014

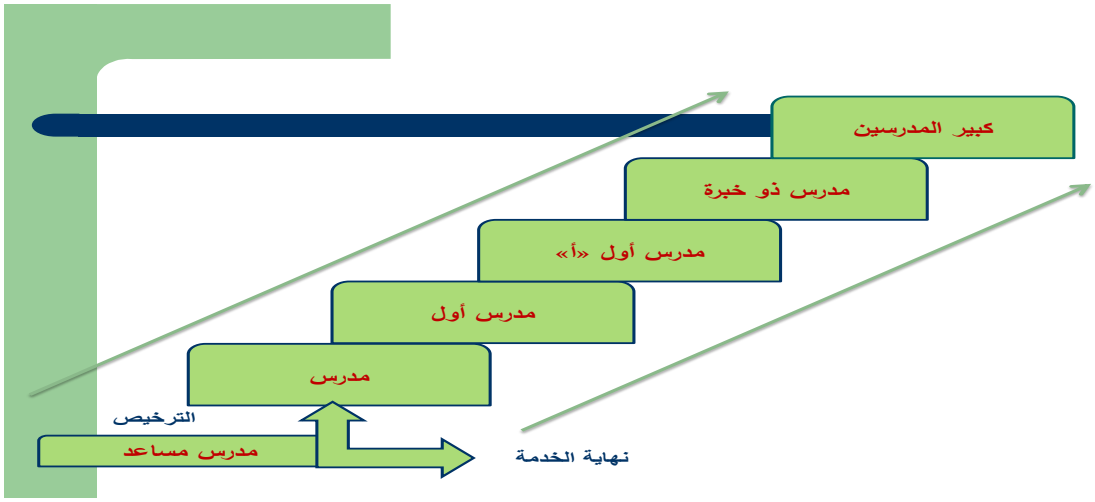
[26] كما تم وضع منهجية ودليل المستخدمين لتصميم نماذج موحدة للمهن ومقارنة المؤهلات القطاعية بين الدول. الدول المشاركة في هذا المشروع هي مصر والمغرب وتونس والجزائر وفرنسا وأسبانيا وإيطاليا.

كما أطلق مجلس التدريب الصناعي مشروعاً مكملا لمشروع تنمية المهارات بتمويل مشترك من البنك الدولي ووزارة الصناعة والتجارة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة بين عامي 2004 و 2010. سوف يتم تنفيذ برامج تدريبية مصممة حسب احتياجات المشروعات وتقييم احتياجات التدريب المعدة مسبقاً من قبل جهات تقديم التدريب التي يقع عليها الاختيار. سيقوم المشروع أيضا باستخدام آلية من شأنها زيادة الوعي بأهمية التدريب المهني. ومن مبادرات مجلس التدريب الصناعي، برنامج تنمية المؤهلات على أساس الجدارة المهنية المصرية والمصادقة الدولية، وتهدف المبادرة إلى إقامة شراكة مع جمعيات أصحاب الأعمال لإعداد المؤهلات الفنية المصدقة دولياً والمدفوعة من الطلب، وفقاً لمعايير المهارات المطلوبة في قطاعات الصناعة والسياحة والبناء. حتى الآن، تم إعداد 350 مؤهل والمصادقة عليها (لا يتضح مدى استخدامها وتحديثها)، وتستهدف الخطط المستقبلية 50 مؤهل تغطي 20 حرفة في المجال الصناعي.

2-4 السياسات الخاصة بمدربي ومديري التعليم الفني والتدريب المهني

كانت أهم التطورات التي شهدتها السنوات الأخيرة، إدخال كادر المعلمين في 2006 وإنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين في 2008، وكلاهما يهدف إلى تعزيز العمل المهني للمعلمين وتوفير الإطار العام للتنمية المهنية لهم. وقد أدى ذلك إلى إنشاء نظام التطوير المهني الجديد الذي يربط بين الرواتب والحوافز والترقيات باتباع مقياس من 6 مستويات.

الرسم البياني رقم 7- الكادر الجديد للمعلم ودرجاته الستة



المصدر: وزارة التربية والتعليم 2011

بينما تختص الأكاديمية المهنية للمعلمين بتدريب المعلمين والموجهين والمستشارين ومديري المدارس، تتولى إحدى إدارات التدريب الحكومية مسؤولية تدريب بقية موظفي القطاع العام.

في الفترة التي يستعرضها التقرير، بدأت الأكاديمية المهنية للمعلمين مهامها وزادت قدرتها إلى حد كبير (من 6 موظفين في 2011 إلى 206 موظف في 2013). تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين عام 2008 (إعمالا للقرار الرئاسي رقم 2008/129)، ثم تعلق التنفيذ حتى مارس 2011، ولكن نظراً لعدم إمكانية تفعيل ترقيات المعلمين قبل اعتمادهم من قبل الأكاديمية فقد أصبح هذا الأمر ملحاً. تشمل صلاحيات الأكاديمية جميع المعلمين، سواء المعينين في مدارس التعليم العام أو مدارس التعليم الفني والتدريب المهنين وسواء كانوا يعملون في قطاع المدارس الحكومية أو الخاصة / الدينية (يبلغ إجمالي عدد المعلمين 1,7 مليون معلم). وتعتبر الأكاديمية جهة مستقلة عن وزارة التربية والتعليم حيث يتولى رئيس الوزراء ممنصب رئيس مجلس إدارتها، مما يشير إلى الدعم رفيع المستوى الذي تحظى به.

خلال الفترة ما بين عامي 2011 و 2012، شاركت الأكاديمية في تدريب 600 ألف معلم، ومنذ قيام الثورة في 2011، تعاقدت الأكاديمية مع 150 ألف معلم جديد، ووضعتهم في أدنى درجة من الكادر الموضح أعلاه، أي على درجة "مدرس مساعد". كما شاركت الأكاديمية في برنامج التحويل الذي يستهدف "غير المعلمين".

يجري حالياً العمل بمعايير ولوائح ترخيص المعلمين واستخدامها لتوظيف المعلمين الجدد ودراسة طلبات الترقية. وبالمثل، يتم تطبيق المعايير واللوائح ذات الصلة بمراجعة الجودة وترخيص برامج التدريب (مؤسسة التدريب الأوروبية، 2013ب). في عام 2012/2011، تم التصديق على 47 برنامج تدريبي يفي بمعايير الجودة التي وضعتها الأكاديمية المهنية للمعلمين. كما تم إصدار معايير مدربي المعلمين بنوعين من التراخيص: رخصة للمعنين بنظام التعليم العام، ورخصة خاصة لمن يدعمون عمل المعلمين، مثل الأخصائيين الاجتماعيين.

اعتباراً من عام 2013، يُشتَرط اعتماد أي شخص يشارك في تدريب المعلمين، بما في ذلك الجهات المانحة والمنظمات غير الحكومية، من الأكاديمية المهنية للمعلمين. وقد صدرت معايير ترخيص مراكز تدريب المعلمين وركزت على بعض الجوانب مثل حالة المرافق والمواد المستخدمة والبرامج التدريبية ذاتها. بحلول عام 2013، تقدمت 10 مراكز من القطاع الخاص ومركزين من القطاع العام بطلب الحصول على الترخيص، وحصل المتقدمون الناجحون على ترخيص لمدة 3 سنوات، ويجوز للأكاديمية المهنية للمعلمين أن تلغى هذا الترخيص في أي لحظة في حالة مخالفة المعايير. يتم استخدام المقيمين الخارجيين في هذه العملية، وبالفعل تم وضع معايير الاختيار لمثل هذه العمليات ويحصل من يتم تعيينهم على ترخيص لمدة ثلاث سنوات في المرة الأولى.

وعلى الرغم من تحقيق العديد من الإنجازات، فقد أعرب البعض عن قلقهم من تقليل فعالية وصرامة معايير ترخيص المعلمين؛ تم إلغاء الاختبار الذي تم وضعه من قبل لاعتراض المعلمين، وتم استبداله بمعايير أكثر سلاسة وهو ما قد يشكل خطراً على جودة المعلم.

استهدفت الخطة الاستراتيجية القومية السابقة تغيير نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى غير العاملين في هيئة التدريس من 1:1 تقريباً في 2006/2005 إلى أقل من نصف عضو من غير العاملين في هيئة التدريس لكل عضو من هيئة التدريس (2.2) في 2012/2011. كان من المعتقد إمكانية تحقيق ذلك من خلال وضع كادر جديد للمعلمين من شأنه تشجيع الموظفين الإداريين وغيرهم من داخل نظام التعليم في العودة إلى مهنة التدريس. ولكن يبدو أن هذا الهدف قد فشل أو تم التخلي، حيث لم تتوافر أية نتائج أو بيانات عن المتابعة. وعلاوةً على ذلك، يبدو أن التعريف قد تغير خلال السنوات الأخيرة، مما يجعل المقارنة مع الأهداف الأولية شبه مستحيلة.

على الرغم من صعوبة إيجاد بيانات عن معلمي نظام التعليم الفني والتدريب المهني، يبدو أن هؤلاء المعلمين يتلقون دعما أقل من غيرهم من المعلمين من حيث استمرار التنمية المهنية لهم. ويبدو أيضاً أن تنفيذ كادر المعلم كان أقل تأثيراً على التقدم المهني للمعلمين في مجال التعليم الفني مقارنةً بمعلمي نظام التعليم العام. في عام 2013/2012، شكلت حصة الدرجتين الأعلى في الكادر (مدرس الأول والمدرس ذو الخبرة) 20٪ فقط في نظام التعليم الفني (19٪ لمعلمي نظام الثلاث سنوات و22٪ لمعلمي نظام الخمس سنوات)، في حين تقدر نسبة المعلمين المنتمين إلى نفس الدرجتين في التعليم الثانوي العام أكثر من 40٪.

3-4 التدريس والتعلم

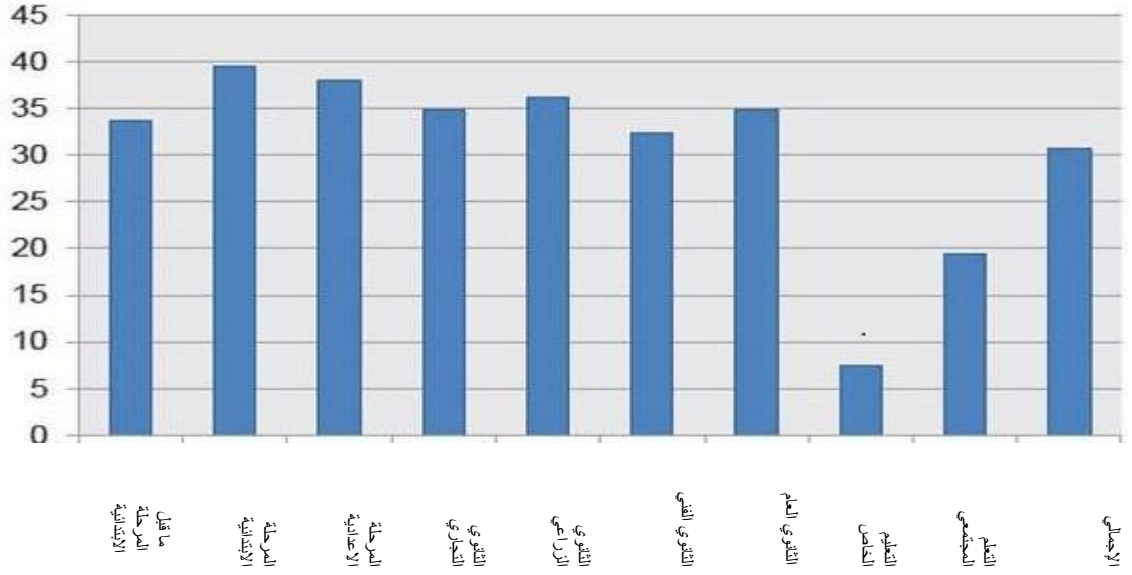
من حيث الظروف التعليمية، لا تزال هناك مشاكل جادة بشأن التدريب على المهارات العملية حيث أن مختبرات ومرافق المدارس غالباً ما تكون إما قديمة أو غير كافية لجميع الطلاب. ونتيجةً لذلك، لا يحظى الطلاب بفرص حقيقية كافية للحصول على المهارات العملية التي تؤهلهم للعمل االذي يتطلب المهارات، ما لم يلتحقوا بأحد برامج التعلم القائم على العمل (انظر القسم 2-3). وأكدت المراجعة التي أجرتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي لنظام التعليم في مصر في عام 2013 أن المعدات في مدارس التعليم الفني والتدريب المهني لا تفي غالباً بالمعايير المتوقعة، وفي بعض الحالات يصل عمر المعدات التعليمية إلى أكثر من 50 عاما.

تعتبر نسبة المعلمين إلى الطلاب في التعليم الثانوي الفني (9 طالب لكل معلم) منخفضة نسبياً بالمقارنة بالمعايير الدولية، كما أنها أقل من النسبة ذاتها في التعليم الثانوي العام (12 طالب لكل معلم)، حتى مع ارتفاع هذه النسبة إلى حد ما في المدارس الثانوية الزراعية (17: 1) والمدارس الثانوية التجارية (15: 1)[27]. يقدر متوسط الكثافة الصفية في التعليم الفني بحوالي 33 طالب في الصف الواحد (2013/2012) وهذه النسبة أفضل قليلا من الكثافة الصفية في مدارس التعليم الثانوي العام (35)، وكذلك أفضل حالا من الهدف الذي حددته هيئة الأبنية التعليمية بمتوسط 40 طالب في الصف في جميع أنواع

[27] البيانات الواردة في هذا الجزء مأخوذة في المقام الأول من الخطط الاستراتيجية القومية للتعليم ما قبل الجامعي (2007-2012 و 2014-2030)

المدارس. ومع ذلك، ونظراً للخصائص التي يتطلبها التعلم في التعليم الفني والتدريب المهني، لا يمكن اعتبار هذه الكثافة منخفضة بما يكفي لتشكل بيئة تعليمية ملائمة للطلاب.

الرسم البياني رقم 8 – توزيع متوسط الكثافة الصفية في المراحل التعليمية 2013/2012



المصدر: وزارة التربية والتعليم، الخطة الاستراتيجية القومية 2014-2030

حالة إصلاح المناهج الدراسية وعملية التنفيذ الخاصة بها غير واضحة ، بما في ذلك مشروع إطار المناهج الوطنية للتعليم الثانوي العام وعلاقته بالتعليم الفني والتدريب المهني، الذي أعده مركز تطوير المناهج والمواد التعليمية عام 2011. حددت السياسة السابقة منهاجاً أساسياً بين التعليم العام والتعليم الفني من شأنه أن يضمن أن يحظى الطلاب في كلا النظامين بقاعدة مشتركة من المعرفة والثقافة والمهارات. بالتوازي مع ذلك، ومنذ نحو ست سنوات، تم تأجيل التخصص في مدارس التعليم الفني من السنة الأولى إلى السنة الثانية في مدارس التعليم الفني والتدريب المهني، وهو ما يساعد على صنع خيارات أفضل، فضلا عن بناء أساس مشترك لجميع طلاب التعليم الفني والتدريب المهني. وليس من الواضح إلى أي مدى تم تنفيذ هذا الإصلاح.

في التقرير الخاص بمركز تطوير المناهج والمواد التعليمية، تلعب الكفاءات الرئيسية دوراً متزايداً في التعليم ويبدو أن هناك وعي متزايد بهذا الأمر بوجه عام. كما ركزت تقارير أخرى (العشماوي 2011) على شعور بعض أصحاب العمل بالقلق الشديد تجاه المهارات الفنية للخريجين وكذلك مهارات التواصل والعمل الجماعي والقدرة على حل المشكلات واتجاهات العمل ومحو الأمية في بعض الحالات. وهناك حاجة إلى مزيج أوسع من المهارات في المناهج الدراسية عند رفع جودة المهارات الفنية، وهذا من شأنه بالتأكيد تعزيز كل من فعالية وجاذبية التعليم الفني والتدريب المهني.

تم اعتماد برنامج الاتحاد الاوروبي لإصلاح التعليم الفني والتدريب المهني من قبل 41 مدرسة من المدارس الفنية. وتم تصميم مناهج هذا النظام بطريقة نموذجية قائمة على المعايير وتنطوي على التعليم والتدريب المدرسي القائم على العمل.

الجدول "3" – المسؤولية نحو محتوى المناهج الدراسية ومعايير التدريس

	الجهة المسؤولة	الاستشارات الإلزامية	الجهة التي يتم التشاور معها، إن
المحتوى التعليمي	وزارة التربية والتعليم (قطاع التعليم الفني، إدارة تطوير المناهج) الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد[28] وزارة القوى العاملة والهجرة[29]	المختصون في القطاع ذي الصلة	الاتحادات الصناعية والغرف التجارية
كيفية تدريس المنهج التعليمي	الإدارة العامة للوسائل التعليمية وزارة التربية والتعليم وزارة القوى العاملة والهجرة (الإدارة المركزية للتدريب المهني)	الأكاديمية المهنية للمعلمين	

وفيما يتعلق بمهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لا توجد سوى أقلية من المعلمين في مصر ممن لديهم استعداد لتدريس المهارات الأساسية لاستخدام الحاسوب أو الحوسبة. وفقاً لدراسة أعدتها منظمة اليونسكو (2013)، تبلغ نسبة المعلمين المؤهلين لتدريس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مصر 2-3٪ فقط، في حين سبقت البلدان العربية الأخرى (أي الأردن وفلسطين وسلطنة عمان) مصر في هذا الأمر. على الرغم من أن البيانات على المستوى الكلي لا تُفرق بين التعليم العام والتعليم الفني والتدريب المهني، هناك سبب وجيه للاعتقاد بأن وضع التعليم الفني والتدريب المهني ليس مشابهاً تماماً. يمكن اعتبار العجز في البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مصر وعدم وجود استراتيجية لتوسيع نطاق إتاحة هذه التكنولوجيا في التعليم سبباً رئيسياً لذلك.

4-4 فعالية استخدام الموارد

تشير البيانات الأساسية عن نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى غير العاملين في هيئة التدريس (وزارة التربية والتعليم، الخطة الاستراتيجية القومية 2007 / 2008-2011 / 2012) إلى عدم كفاءة النظام التعليمي ما قبل الجامعي في مصر، وهو ما قد ينطبق كذلك على التعليم الفني والتدريب المهني. كانت هذه النسبة 1:1 تقريباً في 2006/2005، وتم استهداف زيادة هذه النسبة إلى أقل من نصف عضو من غير العاملين في هيئة التدريس (2.2 في 2012/2011) على أن يتم تحقيق ذلك من خلال كادر المعلم الجديد. وحيث أنه قد تم التغاضي عن هذا الهدف في صمت أو عدم تحقيقه في إطار تنفيذ الخطة الاستراتيجية القومية، لا توجد حالياً أية بيانات محدثة أو قابلة للمقارنة ذات صلة.

وفقاً لما أقرته وزارة التربية والتعليم، تعمل بعض المدارس الثانوية الفنية كمدارس فنية ومهنية بنفس أعضاء هيئة التدريس والمختبرات والمرافق. على الرغم من احتمالية اعتبار ذلك نهجاً فعالا من جهة، إلا أنه من جهة أخرى يسبب مشكلة تتعلق بالتدريب على المهارات العملية وذلك فيما يتعلق بالبنية التحتية، كما يشكل عبئاً متزايداً على أعضاء هيئة التدريس والإدارة.

يؤدي وجود العديد من الفترات الدراسية في المدرسة إلى تقصير اليوم الدراسي وقد يؤدي إلى تحسين الاستفادة من المؤسسات التعليمية، ولكن قد يؤدي ذلك إلى التأثير سلباً على جودة التعلم. جرت العادة على اشتمال المدارس الفنية على فترتين دراسيتين خلال اليوم الدراسي (33% من هذه المدارس في عام 2006/2005) أكثر من مدارس التعليم الثانوي العام (5%).

[28] المكلفة بتطوير إطار المؤهلات الوطني

[29] وزارة القوى العاملة والهجرة هي السلطة المختصة بإعداد نماذج توصيف المهارات المهنية التي تؤثر بالتالي على المحتوى التدريبي. وقامت الوزارة بتطوير 235 نموذج للمهارات المهنية. وتحدد مكاتب الوزارة على مستوى المحافظات الحاجة إلى أحد هذه النماذج، حيث تتلقى هذه المكاتب طلبات الحصول على التراخيص. بعد ذلك تقوم الحكومة بنقل هذه الحاجة إلى وحدة التدريب المركزية التابعة للوزارة، والتي تقوم بدورها بتشكيل لجنة تتكون من أربعة أعضاء (اثنين من الخبراء الداخليين من الوزارة، واثنين من الخبراء الخارجين، سواء من وزارة التربية والتعليم أو المتخصصين في القطاع المطلوب)

الرسم البياني رقم 9 – نسبة المدارس الي تعمل بنظام اليوم الكامل والمدارس التي تعمل لفترتين حسب نوع النظام التعليمي في 2010/2009

مستوى المدارس الثانوية	إجمالي عدد المدارس	يوم كامل	فترة صباحية	فترة مسائية	فترتين
	2010/2009	2010/2009	2010/2009	2010/2009	2010/2009
العام	2414	%49	%44	%4	%3
الفني	1801	%32	%36	%17	%24

المصدر: وزارة التربية والتعليم، الخطة الاستراتيجية القومية 2014-2030

توضح أحدث البيانات المتاحة (2010/2009) أن نسبة المدارس التي تطبق نظام الفترات المتعددة قد انخفضت بصورة ملحوظة حتى 3٪ (المدارس العامة) و24٪ (المدارس الفنية). تعمل معظم المدارس بنظام نصف يوم دراسي، إما فترة صباحية أو مسائية، وغالباً ما يتم استخدام نفس المبنى لمؤسستين مختلفتين مع اختلاف الموظفين والإداريين (وزارة التربية والتعليم، 2011).

5-4 إجراء وتقييم التقدم منذ عام 2010

من الواضح أن التوسع في التعليم الفني خلال العقود الماضية قد كان على حساب الجودة. لذلك،

- ✓ قد تواجه السياسة الحالية التي تسعى وراء تحسين الجودة وزيادة فرص الالتحاق بهذا النظام التعليمي معضلات كبيرة إذا لم يتم وضع أهداف واضحة للحجم المطلوب من التعليم الفني وأقسامه المختلفة.
- ✓ في نفس الوقت، في ظل عدم وجود استراتيجية محددة بشأن ضمان جودة التعليم الفني والتدريب المهني، هناك حاجة إلى خط سياسي واضح حيث أن عدد مدارس التعليم الفني التي تتقدم بطلب ضمان الجودة لا يزال هامشياً.

إذا تم تعديل إطار الجودة الحالي ليلائم احتياجات وخصوصيات التعليم الفني والتدريب المهني، فينبغي التفكير في السياسة المستقبلية لضمان جودة هذا النظام بأكمله وليس مجرد بعض قطاعاته. ويمكن تعزيز التعاون والتنسيق بين مختلف الوكالات والجهات الفاعلة المعنية بضمان الجودة، ولا سيما مع توقف العمل في الإطار الوطني للمؤهلات ، لذلك ينبغي وضع خارطة طريق واضحة عن كيفية تنفيذ نموذج هذا الإطار الذي أعدته الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، مع مراعاة مؤهلات التعليم والتدريب المهني القائمة ومعايير المهارات الوطنية. يمكن أن يبني المؤتمر الوطني المقرر انعقاده في أوائل عام 2015 نهجاً مناسباً لإعادة إطلاق العملية وكذلك للتفكير في الحاجة إلى إنشاء كيان مستقل معني بالمؤهلات.

- ✓ على الرغم من أن الأكاديمية المهنية للمعلمين قد زادت قدراتها ووسعت أنشطتها، إلا أنه على ما يبدو لم يستفد منها معلمي التعليم الفني والتدريب المهني إلا قليلا. وعلاوة على ذلك، تم التأكيد على تنفيذ كادر المعلمين وتوفير التدريب اللازم لهم.
- ✓ هناك حاجة إلى وثيقة سياسية شاملة تستهدف التطوير المهني المستمر للعاملين في نظام التعليم الفني والتدريب المهني، وهم مجموعة غير متجانسة لا تشمل فقط المعلمين والإداريين، بل أيضا المدربين الخارجيين والفئات الأخرى.
- ✓ يمكن أن تُفيد مراجعة برامج التدريب الحالية لموظفي التعليم والتدريب المهني في تقييم تأثيرهم وكذلك استجابتهم لمتطلبات المتخصصين في نظام التعليم الفني والتدريب المهني. كذلك يمكن الاستفادة من التطورات التكنولوجية والمجتمعية الجديدة والمعلومات التي يتم تحديثها بانتظام عن نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى غير العاملين في هيئة التدريس في مدارس التعليم الفني والتدريب المهني في رصد التقدم المحرز نحو الاستخدام الفعال للموارد

البشرية. وينبغي أن يدفع إصلاح المناهج الدراسية بمزيد من الاهتمام للكفاءات الأساسية، بما في ذلك مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لموظفي هذا النظام التعليمي. هذا وقد يعمل مزيج أوسع من المهارات على تعزيز جاذبية وفعالية التعليم الفني والتدريب المهني.

- ✓ فيما يتعلق بتحديث المعدات التعليمية في مدارس التعليم الفني والتدريب المهني، ينبغي مراعاة التوازن المناسب بين التعلم القائم على المدرسة والتعلم القائم على العمل، وسوف يساهم تعزيز التعلم القائم على العمل في تخفيف بعض الضغط عن التمويل الحكومي بتحميل القطاع الخاص جزء من تكاليف التدريب.

على الرغم من إحراز بعض التقدم خلال السنوات الأخيرة، ينبغي تحقيق المزيد خلال السنوات القادمة. في دراسة تقييمية حديثة أعدها البنك الدولي (2013) عن نظام التعليم الفني والتدريب المهني في مصر، تم تصنيف الفئات الثلاثة المتمثلة في تقديم الخدمات ومراقبة النظام والإطار الاستراتيجي فقط بـ "مستوى ناشئ"

الرسم البياني رقم 10– تطوير القوى العاملة في أيرلندا وسنغافورة وأوغندا ومصر

	أيرلندا (2012)	سنغافورة (2012)	أوغندا (2012)	مصر (2013)
الإطار الاستراتيجي	متقدم	متقدم	ناشيء	ناشيء
مراقبة النظام	ثابت	متقدم	كامن	ناشيء
تقديم الخدمات	متقدم	متقدم	كامن	ناشيء

المصدر: البنك الدولي، 2011

5. الحوكمة وممارسات السياسة في نظام التعليم الفني والتدريب المهني

لا تزال الإدارة العامة في مصر تعاني من أوجه قصور خطيرة تجعل من الصعب تحسين الكفاءة والفعالية الداخلية لنظام التعليم الفني والتدريب المهني. فعلى سبيل المثال، توضح وزارة التربية والتعليم في الخطة الاستراتيجية القومية الجديدة 2014-2030 أن المكتب العام للوزارة والمديريات والإدارات والإدارة التربوية التابعة لها لديها فائض كبير جداً في العمالة، ومع ذلك الإنتاجية التعليمية منخفضة ونوعية الخدمات متدنية. بالإضافة إلى ذلك، يبدو أن هناك نقص في التوصيف الوظيفي ومهام القطاع ككل. وأشارت التقارير إلى عدم اعتياد الموظفين على مهامهم وإلى اختيار القيادات التربوية حسب الأقدمية وليس الكفاءة أو جودة الأداء. ولا يتم طلب أو استخدام نظم المعلومات المقدمة من قبل الإدارة العامة للمعلومات والحاسب الآلى إلا بصورة محدودة، وهناك حاجة لتدريب المستخدمين في مختلف قطاعات الوزارة على اتخاذ القرارات استناداً إلى المعلومات.

تعاني الروابط المشتركة داخل الوزارة من الضعف، وومن أكبر العقبات التي ظهرت خلال السنوات الأخيرة انخفاض القدرة على التخطيط الاستراتيجي والمتابعة في وزارة التربية والتعليم، الأمر الذي جعل من المستحيل تقريباً عمل تخطيط ومتابعة فعالة لإصلاح التعليم. تم تخفيض عدد الموظفين في وحدة السياسات والتخطيط الاستراتيجي من 15 إلى 6 موظفين في السنوات الخمس الماضية. وقد تأخرت عملية إعادة هيكلة وزارة التربية والتعليم والوكالات التابعة لها لفترة طويلة.

وبناء على ذلك، تعد الحوكمة والمساءلة في كل مستويات إدارة التعليم الفني هدفاً استراتيجياً رئيسياً في الخطة الاستراتيجية القومية الجديدة. خلال السنوات الأربع الماضية، قامت لجنة تمثل مختلف الوزارات المعنية (بما في ذلك وزارة المالية) بصياغة العديد من الهياكل المقترحة لوزارة التربية والتعليم وناقشتها مع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة. كما دعمت الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية التحليل الوظيفي للوزارة. وفي الآونة الأخيرة، وتحديداً في يونيو 2014، صدر قرار وزاري تم بموجبه إنشاء هيكل جديد للوزارة وأصبحت مقسمة الآن إلى ثمانية قطاعات رئيسية، بما في ذلك قطاع التعليم الفني. وأصبح قطاعي الجودة وتكنولوجيا المعلومات من القطاعات المستقلة، بما في ذلك نظم التخطيط والجودة وإدارة المعلومات.

ولكن لا يتضح مدى تأثر الهيئات التابعة للوزارة بذلك (مركز تطوير المناهج والمواد التعليمية، والمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي). وفي وقت ما تم إعداد مشروع القرار الرئاسي لدمج بعض الهيئات.

وكانت إحدى العلامات المميزة للتحول الهام نحو إدارة نظام التعليم الفني والتدريب المهني بهدف تحقيق النتائج المرجوة، إنشاء وحدة الإنتقال من المدرسة إلى العمل في وزارة التربية والتعليم في يونيو 2014 (قرار وزاري رقم 283)، وذلك بدعم من الوكالة الألمانية للتعاون الدولي. تتضمن هذه الوحدة، الخاضعة لإشراف قطاع التعليم الفني، قسم للتوجيه المهني الذي يعتبر الأول من نوعه في تاريخ التعليم الفني والتدريب المهني في مصر. وتتمثل مهمة الوحدة في اقتراح سياسات وآليات ومعايير خدمات الإنتقال من المرحلة الدراسية إلى مرحلة العمل وإعادة النظر في أثر المبادرات والمشاريع التجريبية التي تدعم عمليات انتقال الطلاب من المدرسة إلى العمل. ومع ذلك، لم يتم إصدار اللائحة الخاصة بالقرار الوزاري المذكور بعد، ولكن تم إنشاء وحدات إقليمية على مستوى المحافظات تشمل التوجيه المهني والتشغيل ومهام ريادة الأعمال.

ومن التطورات الملحوظة كذلك استحداث منصب نائب وزير التربية والتعليم وتكليفه بالتعليم الفني في ربيع عام 2014، واعتبار ذلك خطوة أولى نحو إنشاء وزارة مستقلة للتعليم الفني والتدريب المهني في المستقبل. وحيث أن صلاحيات هذه الوزارة الجديدة لم تتضح بعد ، فإن مهمة نائب وزير التربية والتعليم تتركز في التنسيق الفعال لتحديث أداء المدارس الفنية.

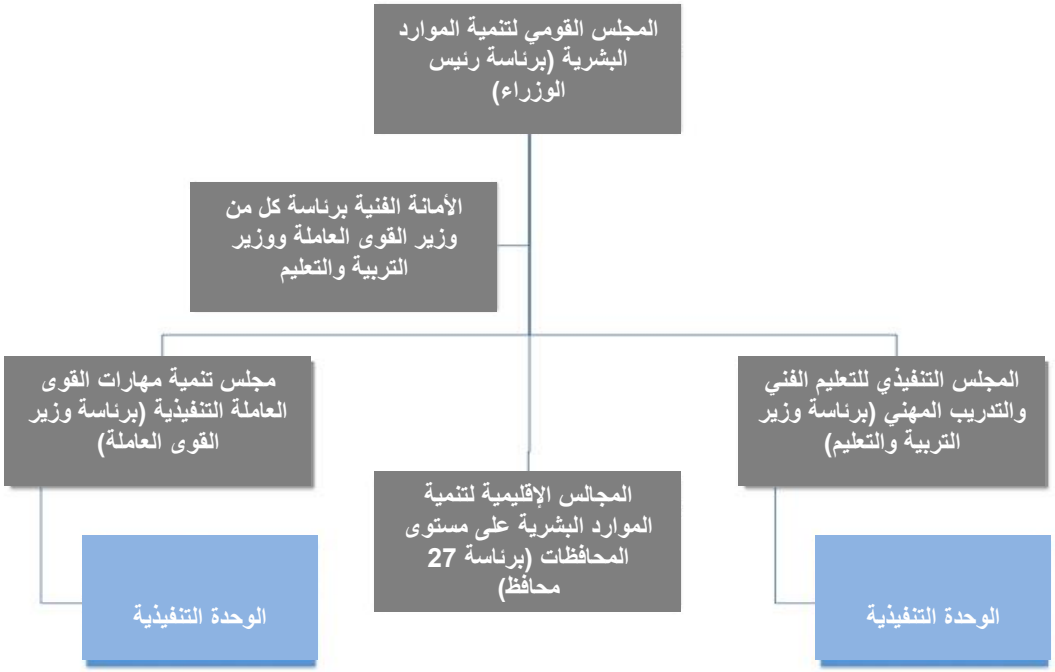
وقد تم إجراء بعض خطوات لإعادة هيكلة شراكة مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني، وأصدرت وزارة الصناعة والتجارة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة مجموعة من القرارات في 2014 لتعزيز التنسيق مع شراكات مؤسسات التعليم[30].

[30] تناولت هذه القرارات التوسع في دور وحدة إدارة مشروع التعليم الفني والتدريب المهني حتى يونيو 2015 بهدف مواصلة أداء دورها الإشرافي والتنسيقي تجاه شراكة المؤسسات و التعليم الفني والتدريب المهني وتشكيل لجنة للتنسيق بين الشراكات في مؤسسات التعليم الصناعي. ربط قرار وزاري أخر الشراكات المحلية للمؤسسات والتعليم الفني والتدريب المهني بالشراكات القطاعية لمؤسسات التعليم. وفي هذا الإطار، قد يرتبط نوع شراكات المؤسسات و التعليم الفني والتدريب المهني بالطبيعة الصناعية الغالبة في المنطقة. بالإضافة إلى ذلك، تمت إعادة هيكلة مجلس إدارة الشراكات القطاعية بين المؤسسات والتعليم الفني والتدريب المهني.

1-5 الترتيبات المؤسسية

كانت إعادة تشكيل المشهد المعقد وهياكل إدارة وحوكمة التعليم الفني والتدريب المهني (انظر الملحق رقم 2) لجعله أكثر فعالية وكفاءة من أهم الأمور الأساسية التي قامت بها الحكومات نحو إصلاح في سياسة هذا النظام التعليمي منذ قيام ثورة 2011 وقبلها. تم النظر في خيارات مختلفة واقترب نموذج واحد منها من الاعتماد في 2013، حيث اقترح إنشاء هيئة للتعليم الفني والتدريب المهني تتولى مهام وضع السياسات والتنسيق وتوحيد جميع الجهات التي تقدم التعليم الفني والتدريب المهني تحت مظلة واحدة. اختارت الحكومة الجديدة نهج مختلف، وهو نظام المجالس المتتابعة بدءً من المستوى الأعلى ويأتي فيه المجلس الوطني لتنمية الموارد البشرية (برئاسة رئيس الوزراء) والمكون من اثنين من المجالس التنفيذية (أحدهما معني بالتعليم الفني والتدريب المهني، برئاسة وزير التربية والتعليم والأخر معني بتنمية المهارات برئاسة وزير القوى العاملة). يتولى منصب رئيس الأمانة الفنية للمجلس الوطني لتنمية الموارد البشرية وزير التربية والتعليم ووزير القوى العاملة بالتناوب، وينبغي ضمان التنسيق بين أنشطة المجلس والمجالس التي يشرف عليها. وبالإضافة إلى ذلك، من المقرر إنشاء مجالس إقليمية لتنمية الموارد البشرية على مستوى المحافظات (برئاسة 27 محافظ). لكل مجلس من المجلسين المذكورين وحدات تنفيذية منفصلة (انظر الرسم البياني 11 أدناه) لمتابعة تنفيذ القرارات، وإعداد التقارير والتنسيق مع المجالس الإقليمية. وقد نصت القرارات الوزارية الثلاثة الصادرة في مايو 2014 (القرارات رقم 705 و706 و707) على الأساس القانوني لهذه المجالس.

الرسم البياني رقم 11 – نموذج الحوكمة الجديد للتعليم الفني والتدريب المهني في مصر (2014)



في حين يتولى المجلس الوطني لتنمية الموارد البشرية المسؤولية عن السياسات الوطنية والاستراتيجيات التنفيذية على جميع المستويات وأنواع التعليم والتدريب، بما في ذلك التنسيق بين الجهات المعنية، يتولى المجلسان التنفيذيان مسؤولية تنفيذ وتطوير نظم وإجراءات ومعايير الجودة وتحليل سوق العمل وتطوير الشراكات مع قطاع الأعمال والمجتمع المدني وما شابه ذلك. ويتولى مجلس التعليم الفني والتدريب مهمة التنسيق بين الجهات المعنية بالتعليم الفني والتدريب المهني لتحقيق التكامل بين سياسات واستراتيجيات التنمية ومتابعة تطوير وتنفيذ الإطار الوطني للمؤهلات. ويتولى مجلس تنمية المهارات مهمة الإشراف على مراكز التدريب المهني وقضايا تنمية الموارد البشرية على نطاق أوسع. كما يقوم بتنسيق صندوق التدريب فيما يتعلق بتمويل إنشاء وتطوير وتحديث برامج أو مراكز التدريب.

الجدول 4 – توزيع المسؤوليات

	وضع الهدف	الجهة المنفذة	المتابعة
ما هي الجهة التي تتحمل المسؤولية؟	المجلس القومي لتنمية الموارد البشرية المجلس التنفيذي للتعليم الفني والتدريب المهني المجلس التنفيذي للمهارات وزارة التربية والتعليم وزارة القوى العاملة والهجرة وزارة الصناعة والتجارة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة وزارة الإسكان والتنمية العمرانية المجلس الأعلى للكليات التكنولوجية	مديريات التعليم الفني مديريات القوى العاملة والهجرة مجلس أمناء الكليات الإدارة المركزية للتدريب المهني مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني	المجلس القومي لتنمية الموارد البشرية المجلس التنفيذي للتعليم الفني والتدريب المهني المجلس التنفيذي للمهارات
ما هي الجهة التي تتعرض للمساءلة؟	وزارة التربية والتعليم، قطاع التعليم الفني المجلس الأعلى للكليات التكنولوجية وزارة القوى العاملة والهجرة وزارة الصناعة والتجارة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة وزارة الإسكان والتنمية العمرانية وزارة الزراعة وزارة الصحة	مدارس التعليم الفني الكليات التكنولوجية مراكز التدريب المهني والكفاية الإنتاجية مراكز هيئة التدريب التابعة لوزارة الإسكان	المجالس الإقليمية للتعليم الفني والتدريب المهني
ما هي الجهة التي تتم استشارتها؟	الاتحادات الصناعية والغرف التجارية مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار		
ما هي الجهة التي يتم إخطارها فقط؟	الإدارة العامة للتعليم الفني (وزارة التربية والتعليم) الإدارة المركزية للتدريب المهني (وزارة القوى العاملة والهجرة) مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني وزارة الصناعة والتجارة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة مجلس التدريب الصناعي مجلس تطوير مهارات البناء مجلس هيئة التدريب التابعة لوزارة الإسكان		

الجدول 5 – طريقة إتخاذ الإجراءات / صناعة القرارات لدى المسؤولين

	وضع الهدف	الجهة المنفذة	المتابعة
استقلالية كاملة / أحادية الجانب	المجلس القومي لتنمية الموارد البشرية	وزارة التربية والتعليم وزارة القوى العاملة والهجرة مجلس أمناء الكليات الوزراء التنفيذين	
ما بعد المشاورة (الإلزامية) [1]	وزارة التربية والتعليم لوزراء التنفيذين الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء وزارة التخطيط وزارة القوى العاملة والهجرة وزارة الشباب والرياضة وزارة المالية		
في حالة التشاور، مع أية جهة؟ (يرجى التحديد)			

(1) يمكن أن يكون سبب التشاور الالتزام بالمشاركة أو لأغراض المساءلة

2-5 التمويل واللامركزية

يخصص الجزء الأكبر من ميزانية التعليم في مصر للجامعات التي تحظى بنحو 30% من إجمالي الميزانية في حين أنها تخدم 6% فقط من إجمالي عدد الطلاب. توزع نسبة 15% من إجمالي الميزانية المخصصة للتعليم ما قبل الجامعي (حوالي 30 مليار جنيه مصري) على التعليم الثانوي الفني والمهني وحوالي 10% على التعليم الثانوي العام. ومع ذلك، هناك تناقضات في البيانات المتاحة. تضاعف إجمالي النفقات التعليمية المخصصة من وزارة التربية والتعليم تقريباً من عام 2008/2007 إلى 2014/2012 وزاد في الفترة المشمولة بالتقرير من 2010/2009 بنحو 50٪. يفترض سيناريو تكلفة تنفيذ أنشطة الخطة الاستراتيجية زيادة في الميزانية المخصصة لقطاع التعليم الثانوي (العام والفني) بنسبة 40٪ تقريباً خلال الفترة القصيرة ما بين 2015/2014 وحتى 2017/2016، ولن يكون من السهل تحقيق هذه الزيادة إذا استمرت القيود التي يعاني منها الوضع الاقتصادي والميزانية على نفس الوضع التي هي عليه في الوقت الحاضر.

ومن أهم القضايا التي ظهرت مؤخراً اللامركزية المالية في قطاع التعليم والتي شكلت أحد الركائز الأساسية للخطة الاستراتيجية القومية السابقة. في تجربة الإنفاق اللامركزي التي نُفذت في الفترة ما بين 2008-2009 (وكذلك 2009-2010)، شاركت 29 مديرية و29 مكتب من مكاتب الهيئة العامة للأبنية التعليمية و267 إدارة تعليمية وأكثر من 38 ألف مدرسة في وضع الخطط ودراسة الميزانية، وهي أمور لم تعتاد عليها معظم هذه الجهات. أشار تقييم أجري في 9 محافظات

في 2011/2010 إلى أن اللامركزية المالية تُعتبر قصة نجاح، فقد إنفاق ما يقرب من 70٪ من الميزانية الإجمالية اللامركزية بنجاح[31]. ارتبطت معظم تعليقات المستطلع رأيهم في الاستبيان بالحاجة إلى مزيد من الحرية في الإنفاق على مستوى المدارس، وضرورة تخفيف بعض القواعد والأنظمة حتى تتمكن المدارس من ممارسة هذه الحرية بشكل أفضل. لا يزال التوسع في تطبيق هذه التجربة على جميع المدارس في مرحلة التنفيذ.

كما قامت مصر بتنفيذ إطار الإنفاق متوسط المدى وذلك في اطار برنامج الاتحاد الأوروبي للدعم المباشر لميزانية قطاع التعليم، ويشمل ذلك التعليم الفني، كجزء من إصلاحات الإدارة المالية العامة الشاملة واستراتيجية اللامركزية المالية. ومع ذلك، لم يتم دمج هذه العملية في النظام ووصلت إلى طريق مسدود تقريباً منذ عام 2010، باستثناء الكتيب الذي تم إعداده لتوجيه وتدريب الموظفين على إطار الإنفاق متوسط المدى. وتوصل تقييم برنامج الاتحاد الأوروبي للدعم المباشر لميزانية قطاع التعليم إلى أن هناك اهتمام محدود بهذا الإطار في وزارة التربية والتعليم ، وليس هناك احتمال قوي لتحديث هذا الإطار في قطاع التعليم للفترة حتى 2016/2015 (مؤسسة التدريب الأوروبية، 2013 ب).

وقد تم تنفيذ دورات تدريبية وكان من المعتقد أن وضع المديريات يسمح لها ببدء تحليل مخصصات الميزانية على مختلف مستويات التعليم وكفاءتها وفعاليتها. ويتم الإبلاغ عن أوجه قصور فيما يتعلق بمرحلة التخطيط والقدرات التحليلية للموظفين. ومع ذلك، حتى عام 2013، لم تقدم المحافظات اقتراح الميزانية الخاصة بكل محافظة باستخدام هيكل البرنامج.

وقد فشلت محاولة تنفيذ القرارات والتشريعات الصادرة (قرار رئيس الوزراء لعام 2011) لتوفير حوافز تشجيع تدخل القطاع الخاص في بناء المدارس وذلك في إطار نموذج الشراكة بين القطاعين العام والخاص. ترى الهيئة العامة للأبنية التعليمية أن السبب الرئيسي لذلك هو عدم اهتمام القطاع الخاص بسبب تعقيد الإجراءات وتعدد الجهات الحكومية المعنية وصغر حجم المباني وصعوبة الوصول إلى الأراضي.

لم تتوافر أية معلومات محدثة عن تنفيذ "مشروع رأسمال التعليم والإنتاج"، المعتمد بقرار وزاري صدر في عام 2001. يهدف هذا المشروع الدائم إلى توفير مزيد من التدريبات العملية للطلبة وزيادة دخل المعلمين من خلال تعويضهم على أساس الإنتاج. يتعين استثمار رأس المال المخصص للمشروع في الإنتاج أو في تقديم الخدمات وفقاً للتخصصات الموجودة في المدرسة. إعمالا للقرار المذكور، يتم توزيع صافي الأرباح وفقاً لصيغة محددة (أي 55٪ كتعويض للمشرفين على المشروع، و15٪ لصالح المدارس، وتخصص نسبة 2٪ من صافي الأرباح للخدمات الاجتماعية للطلاب، وتضاف نسبة 20٪ إلى رأس المال. وهناك حاجة لإجراء تقييم شامل لهذا المشروع واستكشاف إمكاناته للتصدي لبعض التحديات التي تواجه مدارس التعليم والتدريب المهني.

كانت هناك محاولات لإحياء الصندوق الوطني للتدريب الذي تم إنشاؤه إعمالا لقانون العمل في عام 2003، وفرض هذا الصندوق ضريبة بقيمة 1٪ من صافي الأرباح على الشركات التي توظف 10 موظفين أو أكثر. لم يتم تفعيل هذا الصندوق الذي تديره وزارة القوى العاملة والهجرة حيث أن بعض الشركات قد تقدمت بالطعن على دستوريته أمام المحاكم (أمين، 2014). في الآونة الأخيرة، وقعت وزيرة القوى العاملة والهجرة بروتوكول لتنفيذ برنامج التشغيل والتدريب مع مؤسسة المنتدى الليبرالي واتحاد عمال وموظفي القطاع الخاص في المحافظات الأربعة التي سيشارك الصندوق الوطني للتدريب في تمويله بنسبة 50٪.

3-5 تقييم التقدم منذ 2010

على الرغم من انخفاض مستوى فعالية وكفاءة نظام التعليم والتدريب المهني وهياكل إدارته الحالية في معالجة المتطلبات الاقتصادية ومتطلبات سوق العمل والمتطلبات الاجتماعية ومتطلبات الادماج، تم إتخاذ قرارات وإجراء تغيرات كبيرة من شأنها إحداث تغيير منهجي أو على الأقل تحريك الإصلاح السابق الذي يعاني من الركود.

- ✓ استمرت اللامركزية، وأشارت التقارير إلى نجاحها. في مرحلة تالية، قد يمكن تحسين الاستفادة من العمليات وبناء مزيد من القدرات المحلية وتدعيمها وقد يتم التعرف على مزيد من إمكانات اللامركزية.

[31] وزارة التربية والتعليم، التقييم الذاتي للهدف 3-2 (اللامركزية) في إطار مشروع برنامج دعم سياسات قطاع التعليم، القاهرة، 2013

- ✓ في مجال الادارة والحوكمة، حددت الحكومة الحالية مؤشرات هامة وخطوات حقيقية في تغيير نموذج التعليم الفني والتدريب المهني عن طريق إدخال نظام المجالس المتتابعة. يمثل هذا انتقالا من نموذج الحوكمة المجزء إلى النموذج المتكامل، في محاولة للحد من الهياكل الموازية. بالإضافة إلى ذلك، تم إنشاء المحفظة الجديدة لنائب وزير التعليم الفني (وإن كان منصب وكيل أول الوزارة لا يزال شاغراً) تمهيداً لاحتمال إنشاء وزارة مستقلة للتعليم الفني والتدريب المهني.

وهناك أمل محتمل في أن يبدأ تنفيذ هذه الهياكل الجديدة وغيرها، بالاضافة إلى برنامج الاتحاد الأوروبي الثاني للتعليم الفني والتدريب المهني الذي ينصب محور تركيزه على الحوكمة في عام 2015، وسوف يضع هذا حداً للمشكلة المزمنة الخاصة بحوكمة التعليم الفني والتدريب المهني في مصر، والتي ينظر لها أحياناً على أنها "غير قابلة للحوكمة". ومع ذلك، يعتبر تقييم الفعالية أمر سابق لأوانه حيث أن التنفيذ لا يزال في بدايته.

- ✓ وبالنظر إلى التجربة السابقة لمصر التي احتوت على العديد من المجالس التي لم تكن فعالة تماماً، ينبغي الاستفادة من التجارب السابقة، وكذلك من حالات الفشل.

- ✓ قد يسفر الهيكل ذاته عن بعض المخاطر حيث تتبع المجالس الإقليمية المجلس الوطني لتنمية الموارد البشرية وليس المجلس التنفيذي للتعليم الفني والتدريب المهني، الأمر الذي قد يؤدي إلى مزيد من التجزئة في حالة عدم وجود التنسيق السليم. ويبدو أن هناك بعض التداخل بين مجلس المهارات ومجلس مماثل تابع لوزارة التضامن الاجتماعي.

- ✓ ومن التحديات التي قد تظهر، ضمان قيام المجلسين التنفيذيين بالإدارة والتعاون بدلا من التنافس. ومن الأمور بالغة الأهمية وضوح الأدوار والمسؤوليات والمساءلة لجميع الجهات الفاعلة في هذا الصدد. كما ينبغي وضع أهداف واضحة للأداء ووضع آليات المتابعة والتقييم والموافقة عليها. وسوف يحتاج كلا المجلسين التنفيذيين حتماً إلى اختيار فريق العمل بهما بشكل صحيح ويجب أن بناء قدراتهم اللازمة للتعامل مع التحديات المتزايدة في وقت قصير نسبياً.

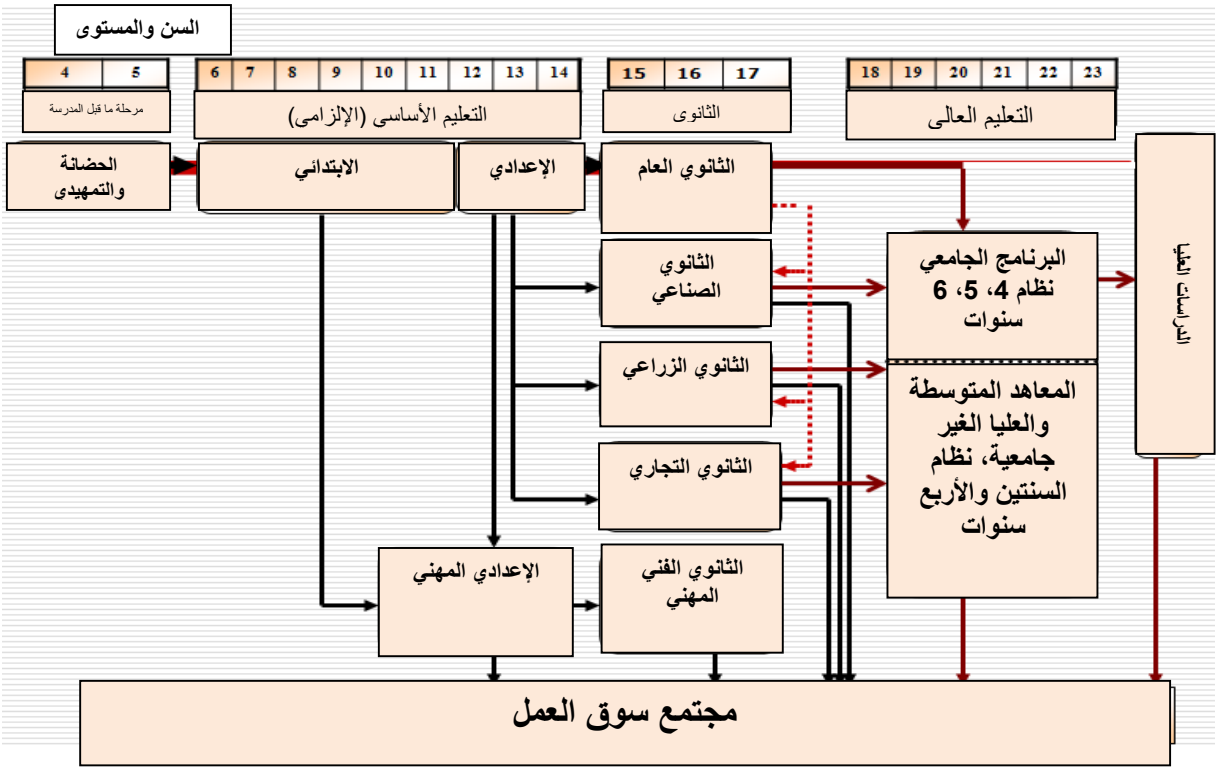
- ✓ وأخيراً وليس آخراً، من الضروري وضع إطار وآلية لمشاركة أقوى من جانب أصحاب العمل والقطاع الخاص في تخطيط وتنفيذ التعليم الفني والتدريب المهني. في الوقت الحالي، قد لا يمكن ضمان ذلك حيث يتألف كل من المجلس الوطني لتنمية المورد البشرية والمجلسين التنفيذيين من 20 عضوا، أغلبيتهم من الوزراء مع القليل من مشاركة القطاع الخاص (بصرف النظر عن مديري اتحادات الصناعة والتجارة والسياحة والبناء).

- ✓ من الضروري تعزيز قدرات وزارة التربية والتعليم ووزارة القوى العاملة وغيرها من الوزارات والهيئات المعنية بالتعليم الفني والتدريب المهني، ولا سيما فيما يتعلق بالتخطيط الاستراتيجي لهذا النظام التعليمي والقدرة على التقييم الذاتي. ينبغي أن يكون ذلك مصحوباً بوضع نظام شامل ومتكامل للمتابعة والتقييم ويرتبط جيداً بالهياكل اللامركزية.

- ✓ ينبغي إعادة النظر في نموذج صندوق التدريب ويجب أن يتم مراجعة كل البدائل الخاصة به، وذلك بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل، للنظر في كيفية إحياء هذا النموج وتعديله على أفضل نحو.

الملحقات

الملحق رقم (1): هيكل نظام التعليم المصري



الملحق رقم "2": توزيع المسؤوليات عن معايير الجودة

	المسؤولية عن الإعداد	المساءلة عن الامتثال	المتابعة والتقييم
معايير جودة: بيئة التعلم	الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وزارة القوى العاملة والهجرة	مدارس التعليم الفني الكليات التكنولوجية مراكز التدريب المهني	قسم ضمان الجودة وزارة التربية والتعليم [32] الكليات التكنولوجية المجلس الأعلى للكليات التكنولوجية مراجعون من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وزارة القوى العاملة والهجرة
معايير جودة: نتائج التعلم	وزارة التربية والتعليم المجلس الأعلى للكليات التكنولوجية وزارة القوى العاملة والهجرة الوزراء التنفيذيين الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	مدارس التعليم الفني الكليات التكنولوجية مراكز التدريب المهني	الإدارة العامة للامتحانات وزارة التربية والتعليم المجلس الأعلى للكليات التكنولوجية التراخيص التشغيلية (وزارة القوى العاملة والهجرة)
معايير جودة: التدريس	الأكاديمية المهنية للمعلمين	وزارة التربية والتعليم المجلس الأعلى للكليات التكنولوجية مراكز التدريب المهني	الأكاديمية المهنية للمعلمين
معايير اعتماد مقدمي الخدمة[1]	الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وزارة القوى العاملة والهجرة[33]	وزارة التربية والتعليم المجلس الأعلى للكليات التكنولوجية	مراجعون من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

(1) يمكن أن يشير ذلك أيضاً إلى البرامج الفردية

[32] لغرض دعم المؤسسات التعليمية للامتثال لإطار معايير جودة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، أقامت وزارة التربية والتعليم قسم ضمان الجودة على مستوى الإدارات (التي تقوم بالإشراف على العديد من المدارس) والمديريات (التي تقوم بالإشراف على العديد من الإدارات)

[33] تقوم وزارة القوى العاملة والهجرة باعتماد مراكز التدريب المهني

المراجع

Amin, G., *Egypt country report: Policies and mechanisms for integration into the workforce and job creation*, Association for the Development of Education in Africa, Cairo, 2014.

CAPMAS, *Statistical yearbook*, Cairo, 2012, 2013, 2014.

CCIMD (Centre for Curriculum and Instructional Materials Development), *National Curriculum Framework of Egypt*, Cairo, 2011.

Economic Research Forum, 'The Egypt labour market panel survey: Introducing the 2012 round', *ERF Working Paper*, No 758, Economic Research Forum, Giza, 2013.

El-Ashmawi, A., *TVET profile – Background paper on assessing responsiveness of education and training systems to the demand for skills*, Cairo, 2011.

ETF (European Training Foundation), *Torino Process Egypt 2010*, ETF, Turin/Cairo, 2011.

ETF (European Training Foundation), *Torino Process 2012 – A cross-country report. Moving skills forward: From common challenges towards country-specific solutions*, ETF, Turin, 2013a.

ETF (European Training Foundation), 'Independent assessment report of the European Union Education Sector Policy Support Programme (ESPSP): Egypt', Final draft, ETF, Turin, 31 January, 2013b.

ETF (European Training Foundation), 'Torino Process 2014: Arab Mediterranean countries – Preliminary update on progress', Paper prepared for the Policy Leader's Forum for Ministers from Arab Mediterranean countries, Turin, 20 November, 2014a.

ETF (European Training Foundation), 'Mapping and analysis of VET governance in Egypt', Final draft, ETF, Turin, 2014b.

European University Institute, 'EU Neighbourhood migration report', Migration Policy Centre, EUI, San Domenico di Fiesole, 2013.

MoE (Ministry of Education), 'Background report to the OECD review of the education system', Cairo, 2011.

MoE (Ministry of Education), National Strategic Plan for Pre-University Education 2014–2030, Cairo, 2014.

OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development), 'A Skills beyond School review of Egypt', *OECD reviews of vocational education and training*, Paris, 2015.

OECD/European Commission/ETF, *SME Policy Index: The Mediterranean Middle East and North Africa 2014: Implementation of the Small Business Act for Europe*, OECD Publishing, 2014

OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) and World Bank, 'Review of the education system in Egypt', draft document, 2013.

Said, M., European Training Foundation, 'Egypt country note 2014', Draft paper, 2014.

Sheta, A., 'Developing an entrepreneurship curriculum in Egypt: The road ahead', *Journal of Higher Education Theory and Practice*, Vol. 12, No 4, 2012.

Transparency International: /www.transparency.org/cpi2012/results

TVET project, Draft TVET Reform Strategy 2013–2018, Cairo, 2013.

UNDP Human Development Index: http://hdr.undp.org/en/statistics/

UNDP (United Nations Development Programme), *Human development report Egypt 2010 – Youth in Egypt: Building our future*, Institute for National Planning, Cairo, 2010.

UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation), *Information and communication technology (ICT) in education in five Arab states*, UNESO Institute for Statistics, Montreal, 2013.

World Bank, 'The challenge of informality in the Middle East and North Africa', *MENA knowledge and learning quick notes series*, No 49, World Bank, Washington, DC, 2011.

World Bank, *SABER country report on workforce development*, World Bank, Cairo, 2013.

World Bank, *World Development Indicators (WDI)* [online]. Last accessed 8 December 2014 at: http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators/

World Bank and IFC (International Finance Corporation), *Enterprise surveys. What businesses experience: Egypt*, Washington, DC, 2008. Last accessed 22 February 2013 at: www.enterprisesurveys.org

الاتصال بنا

ثمة المزيد من المعلومات المتوفرة على
موقعنا على الإنترنت وهو:
www.etf.europa.eu

لمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال بـ:

European Training Foundation
Communication Department
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I – 10133 Torino

بريد الكتروني: info@etf.europa.eu
فاكس: +39 011 630 2200
هاتف: +39 011 630 2222