

تطوير منظومة التعليم الفني الصناعي في مصر في ضوء بعض الإتجاهات

المعاصرة

إعداد

حسن قاسم حسن

إشراف

ا.م.د/ هشام سيد عباس

استاذ الإدارة التعليمية المساعد

كلية التربية - جامعة بني سويف

ا.د/ أحمد محمد غانم

استاذ الإدارة التعليمية المتفرغ

ورئيس قسم الإدارة التعليمية

كلية التربية - جامعة بني سويف

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على بعض الإتجاهات المعاصرة لتطوير التعليم الفني الصناعي في مصر، والوقوف على ملامح التعليم الفني الصناعي في مصر، وتقديم بعض الإجراءات المقترحة لتطوير التعليم الفني الصناعي في ضوء الإتجاهات المعاصرة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لإتساق مع طبيعة البحث. وتوصل البحث إلى ضرورة مشاركة أصحاب المصلحة المنتجين من خلال وجود دعم سياسي قوي على المستوى الوطني يعمل على تعزيز هذا النشاط برؤية مشتركة وواقعية للشراكة، بناء الشراكة قائمة على عملية تعاقد جيدة التنظيم وشفافية وتنافسية، رفع الكفاءة الفردية للخريجين من خلال التمتع بالكفاءة والإحترافية والإتقان في تأدية العمل. تطبيق واستخدام التكنولوجيا المتطورة ودمجها في المناهج، تطوير وتنفيذ استراتيجيات التلمذة الصناعية الجيدة ، وتحديد الأهداف الوطنية، وتخصيص الموارد المناسبة للتدريب المهني الجيد. إدراج التلمذة الصناعية الجيدة في استراتيجيات التنمية الوطنية وسياسات التوظيف والتعليم والتعلم مدى الحياة.

الكلمات المفتاحية: منظومة، التعليم الفني الصناعي، الإتجاهات المعاصرة

Abstract

the research aimed to identify some contemporary trends for the development of industrial technical education in Egypt, to stand on the features of industrial technical education in Egypt, and to present some proposed measures for the development of industrial technical education in the light of contemporary trends. The study used the descriptive approach to be consistent with the nature of the research. The research reached the involvement of productive stakeholders through the existence of strong political support at the national level that works to enhance this activity with a common and realistic vision of partnership, building partnership based on a well-organized, transparent and competitive contracting process, raising the individual competence of graduates through the enjoyment of competence, professionalism and mastery in the performance of work, applying and using advanced technology and integrating it into the curricula, developing and implementing good apprenticeship strategies, setting national goals, and allocating appropriate resources for quality vocational training. Include quality apprenticeships in national development strategies, employment policies, education, and lifelong learning.

Keywords: System, industrial education, Contemporary Trends

مقدمة

يُعد تزويد الطلاب والخريجين بالمهارات اللازمة لدخول سوق العمل أمراً ذات أهمية كبيرة للنمو الاقتصادي للدول، ويتطلب ذلك من المخططين وصانعي السياسات العمل بجدية للتغلب على تحديات النمو الاقتصادي المستدام، في الوقت الذي انتشرت فيه التكنولوجيا في شتى المجالات. في ذات الوقت بدأت مهن جديدة في الظهور، واختفت مجموعات من المهن، حيث تتطلب كل مهنة من العمال إمتلاك مجموعة محددة من المهارات والكفاءات. وهذا يعني تزويد الطلاب بمهارات ومعارف حديثة بعمليات الإنتاج ومتطلبات تقديم الخدمات. يتمثل الهدف الرئيسي للتعليم في ضوء العولمة الاقتصادية في تحويل الطلاب إلى تعليم مدى الحياة. وهذا يتطلب تطوير خطط عمل لإحداث تغيير تنظيمي بحيث يتم إعداد الطلاب

ومواكبة التقدم في المجالات التعليمية المختلفة. تعلم التقنيات الحديثة وتطبيقاتها وتصبح أكثر قابلية للتكيف مع التطورات في بيئة العمل الجديدة في التعليم والنمو الفكري التحديث المستمر للمهارات والمعرفة لتمكينهم من الاستمرار طوال حياتهم المهنية والتدريب المستمر .

يُعد التعليم الفني في مصر ثروة قومية إذا تم استغلاله بالشكل الأمثل ليصبح قاطرة للتنمية البشرية في مصر، حيث يهدف بشكل محوري إلى إعداد الطالب بصورة جيدة ليكون صاحب حرفة أو مهنة نادرة في سوق العمل الداخلي والخارجي(Zedan Shoroke,2021,.43).
وليكون لك قادراً على منافسة نظيره في الدول الأخرى التي تصدر العمالة للأسواق العربية والأجنبية، وذلك بالاهتمام بإدخال علوم حديثة وتقنيات عالية في المناهج الدراسية والاهتمام بالتدريب العملي والمهارات الفنية (وفاء عبدالنبي، ٢٠٢٠، ١٧).

وفي ذات السياق تسعى الدول والجهات الحكومية المسؤولة عن التعليم الفني والتقني إلى تبني الاتجاهات المعاصرة للمنظمات الدولية الداعمة للتعليم، فتلك المنظمات لديها خبرة واسعة في التطوير والتدريب في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني والقدرة على التعاون الدولي ونقل الخبرات وتقديم الدعم . والعمل على تشغيل الشباب وريادة الأعمال من خلال تنمية القدرة الريادية للمتعلم، دعم الوظائف والمشاريع الناشئة، الحوكمة والشراكة، وتدريب ودعم المعلمين(Sophia& Hannah, 2020, 24)

وفي ذات الوقت تبنت ظهرت على الساحة التعليم الريادي، الشراكة، و التلمذة الصناعية سعياً للنهوض بالتعليم الفني بشكل عام والتعليم الفني الصناعي بشكل خاص ومن ناحية أخرى يعتبر التعليم الفني الصناعي القاعدة الأساسية التي تقوم عليها التنمية المستدامة والاستقرار الاقتصادي والذي يشكل أساساً لبناء قطاع مهما لريادة الأعمال، وعليه، فإن تطوير البرامج التعليمية والتدريبية وإدماج الإتجاهات المعاصرة ذو الفاعلية في المنظومة التعليمية بشقيها الأساسي والعالي لإحداث تنمية مهم جدا اقتصادية وخاصة الصناعية والذي يقود إلى الابتكار، وإصلاح النظام الدول التي تطمح لتنمية اقتصادها في قطاع التصنيع
مشكلة البحث:

أشارت الأدبيات الحديثة وجود فجوة بين مخرجات التعليم الفني بشكل عام والفني الصناعي بأنواعه المختلفة وبين الإحتياجات الفعلية لسوق العمل وما يؤكد ذلك ارتفاع معدل البطالة بين خريجي التعليم الفني، إذ يقدر بحوالي ٢,٧ مليون خريج. بل مازال الفجوة بين خريجي منظومة التعليم الفني والمؤسسات الإنتاجية (سوق العمل)(الهلاي الشريبي، ٢٠٢٠، ٧). إن التعليم الفني مازال عدم ارتباطه بسوق العمل، وانخفاض مستوى كفاية خريجيه، والقصور في إعدادهم للتكيف مع أنفسهم والمجتمع الذي يعيشون فيه ومازالو غير مؤهلين لمواجهة التحديات الجديدة التي يطرحها سوق العمل الجديد وبيئة العمل الجديدة (حسن حويل، ٢٠٢٠، ٦١).

وجود معدات وأجهزة قديمة لا ترقى إلى مستوى التقدم التكنولوجي الحديث و تدني النظرة المجتمعية للعمل المهني والفني. بالإضافة لقلة عددها بالنسبة لعدد الطلاب والتفاوت في التغطية الجغرافية والنوعية، و ضعف نظم التقويم والمتابعة والحوافز، وضعف الترابط بين التعليم الفني والتدريب المهني والاتجاهات التعليمية الأخرى (نجاح رحومه، ٢٠٢٣، ٦٠) بالإضافة إلى نقص المعلمين وعدم الكفاءة في تعيين المعلمين في بعض المجالات ، وانخفاض الوعي الاجتماعي بالوظائف المهنية والتقنية ، والتفاوت في التغطية الجغرافية والنوعية ، وضعف أنظمة التقييم ، والمتابعة والحوافز ، والحاجة إلى الترابط بين التعليم الفني والمهني. التدريب والاتجاهات التعليمية الأخرى. عدم وجود تشريعات تلزم الجهات الداعمة بتطوير التعليم، وضعف التنسيق بين الجهات الداعمة وبين مدارس التعليم الفني، وضعف التواصل بين الجهات الداعمة والمدارس الصناعية (مجدي مسيحة، ٢٠١٣، ص ٩٣-٩٩.

فعلى الرغم من المحاولات والمبادرات التي بذلتها مصر ومازالت تبذلها لتأصيل ريادة الأعمال بالتعليم الفني والمهني وغرس روح الإبداع والإبتكار لدى طلابه وتزويدهم بمهارات اللازمة لسوق العمل، إلا أن هناك الكثير من نواحي القصور التي تضعف جهود الأخذ بالإتجاهات المعاصرة (السيد أحمد، ٢٠١٠، ص ٦٥).

كما بين تقرير المجلس الوطني المصري للتنافسية أن نظام التعليم المصري قد فشل في اعداد الطلاب ليكونوا خريجين ذات قدرة تنافسية في الإقتصاد القائم على المعرفة حيث تراجع ترتيب مصر العام تراجعاً مطلقاً في فبعد أن كانت ضمن الثلث الثاني من الدول، وتسبق دولاً مثل تركيا واندونيسيا أنخفضت مكانتها إلى الثلث الأخير لتسبقها هذه الدول (تقرير المجلس الوطني للميزة التنافسية، ٢٠١٧، ص ٦). ويمكن تلخيص مشكلة البحث من خلال السؤال الرئيسي للبحث: **كيفية تطوير التعليم الفني الصناعي في مصر في ضوء الإتجاهات المعاصرة؟** ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما الإتجاهات المعاصرة لتطوير التعليم الفني الصناعي في مصر؟
- ٢- ما ملامح التعليم الفني الصناعي في مصر؟
- ٣- ما جهود تطوير التعليم الفني الصناعي في مصر؟
- ٤- ما التصور المقترح لتطوير التعليم الفني الصناعي في ضوء الإتجاهات المعاصرة؟

أهداف البحث

يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في التعرف على كيفية تطوير التعليم الفني الصناعي في مصر في ضوء الإتجاهات المعاصرة.

- ١- التعرف على بعض الإتجاهات المعاصرة لتطوير التعليم الفني الصناعي في مصر.
- ٢- التعرف على ملامح التعليم الفني الصناعي في مصر.
- ٣- الوقوف على جهود وزارة التربية والتعليم في تطوير التعليم الفني الصناعي في مصر.
- ٤- تقديم بعض الإجراءات المقترحة لتطوير التعليم الفني الصناعي في ضوء الإتجاهات المعاصرة.

أهمية البحث:

تبرز هذه الدراسة أهمية الاتجاهات المعاصرة وضرورتها التي أصبحت مطلباً في عصرنا الحالي في تطوير التعليم الفني الصناعي.

- قد تسهم الدراسة فى مساعدة القيادات والقائمين على التعليم الفني فى صياغة بعض والخطط والمبادرات لتدعيم لتفعيل الإتجاهات المعاصرة فى التعليم الفني الصناعي فى مصر .
- أن الدراسة الحالية قد تفيد المسؤولين عن التعليم الثانوي الصناعي بمصر، من حيث توجيه بؤرة الاهتمام للتعليم الثانوي الصناعي وتطوره وربطه بمتطلبات التنمية فى مصر .
- ربما تساهم هذه الدراسة فى تطوير التعليم الثانوي الصناعي حتى تتمكن مصر من تحقيق التنمية الاقتصادية والتكنولوجية المستدامة، والانتقال إلى مصاف الدول المتقدمة.
- من المرجح وضع تصورات للتقليل والحد من تضخم مشكلة البطالة فى مصر وخاصة بطالة المتعلمين من خريجي التعليم الفني الصناعي.

منهج البحث:

طبقاً لطبيعة الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذى يمد بالمعلومات المتعلقة بمشكلة البحث ، ولأن دائرة اهتمام هذا المنهج تقع فى دراسة الظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وغيرها لمجتمع البحث كما أنه يتميز بكونه يهتم باستقصاء الأسباب التى تساعد على فهم مشكلة الدراسة الحالية ، فهو لا يقتصر على جمع المعلومات والبيانات ، بل يتضمن قادراً من التفسير وتحديد العلاقات البيئية واستخراج الاستنتاجات ذات الدلالة بالنسبة لمشكلة الدراسة (الشخبي، ٢٠٠٩، ص ٩١).

مصطلحات البحث

- **التعليم الفني الصناعي Industrial Technical Secondary Education**
- هو التعليم المصمم لإعداد الفنيين الصناعيين القادرين علي الابتكار والإبداع، فهو عصب الصناعة فى المجتمع، والذي يقدم برامج التعليم بهدف إكساب الطلاب المعارف والمهارات اللازمة لمهنة معينة لتحقيق أهداف المجتمع الصناعية) عيشة عبدالسلام، (٢٠١١).

يعرف بأنه ذلك النوع من التعليم الذي يقوم بتدريب وإعداد وتأهيل القوى البشرية المطلوبة لتزويد مؤسسات الإنتاج والخدمات بفروعها المختلفة بالكوادر العاملة بجميع مستوياته (خالد صلاح، ٢٠١٨، ٤٢).

ويعرفه الباحث : هو ذلك النوع من التعليم الذي يهدف إلى إكساب الفرد قدرا من المهارات العملية الحرفية والمهنية التي تمكنه من إتقان أداء عمله، وتنفيذه على الوجه الأكمل.

الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة في البحوث التربوية والاجتماعية إرثاً نظرياً مهماً لبناء البحث علمياً ومنهجياً. هذا لأنه عنصر أساسي ومهم وخطوة ضرورية يُبنى عليها الإطار النظري لأي دراسة أو دراسة. رصد الأشياء ومكانها في البحث ، من خلال تعريف القارئ بجميع الدراسات التي أجريت سابقاً حول موضوع الدراسة ، بينما يعطي الشخص الذي يتعامل معها ، إن وجدت ، معلومات جديدة لإعطاء الحجة والقوة العلمية لخياراته المعرفية و لتوفير نقطة انطلاق لدراسة أخرى لمعرفة تاريخ تطور موضوع بحثه (أمال مقدم، ٢٠٢١، ص ١٣١). وقد قام الباحث بترتيب الدراسات السابقة من الأحدث إلى الأقدم.

دراسة باسم عيد (٢٠٢٢) وجود فجوة مرتفعة بين المهارات التي يتلقاها الخريج وبين المتطلبات المهنية، حيث هدفت البحث إلى إبراز أهمية التعليم التقني في عملية التنمية والتطور المجتمعي، وأهم أهدافه ووظائفه، وتحديد التحديات والمعوقات التي تواجه التعليم التقني، وتحليل العلاقة بين مدخلات التعليم التقني ومخرجاته في سوق العمل؛ لتقديم مجموعة من المقترحات التي تُسهم في النهوض بالتعليم التقني والوفاء باحتياجات سوق العمل. وقد توصلت الدراسة إلى أن الغالبية العظمى من المبحوثين يؤكدون على عدم وجود مواعمة بين مخرجات التعليم التقني واحتياجات سوق العمل، ويرجع ذلك لأسباب عديدة من أهمها: عدم وجود لوائح وتشريعات تنظم المواعمة بين التعليم التقني واحتياجات سوق العمل، ثم يليها زيادة أعداد البطالة بين خريجي التعليم التقني، مع غياب التوازن بين العرض والطلب من خريجي المعاهد التقنية وطلب سوق العمل عليهم، وأخيراً وجود فجوة مرتفعة بين المهارات التي يتلقاها

الخريج وبين المتطلبات المهنية اللازمة لسوق العمل، وقد أوصت الدراسة بضرورة إشراك القطاع الخاص في المؤتمرات والندوات التي تعقد والاستفادة من خبراتهم باحتياجات سوق العمل باعتباره القطاع الرئيسي في استقطاب مخرجات التعليم التقني وكذلك للاستثمار بالتعليم التقني.

دراسة (محمد ناصف، ٢٠٢١) هدفت الدراسة إلى التعرف على إسهامات بعض الاقتصاد الرقمي في رقمنة التعليم الفني من وجهة نظر مجموعة من الخبراء من رجال الاقتصاد والتعليم الفني من الجامعات ومراكز البحوث، وتكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من ثلاثة وثلاثون من الخبراء في مجال التعليم الفني، استخدمت الدراسة استبانة لتعرف إسهامات بعض مجالات الاقتصاد الرقمي في رقمنة التعليم الفني، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى قدرة إسهامات بعض مجالات الاقتصاد الرقمي في تحقيق الرقمنة في التعليم الفني وأوصت نتائج الدراسة بضرورة تحقيق التكامل بين خبراء الاقتصاد وخبراء التعليم الفني عند وضع المناهج، وبرامج إعداد وتدريب المعلمين بهدف تزويد الطلاب والمعلمين في التعليم الفني بمجالات الاقتصاد الرقمي المستحدثة، حتى يتمكن الطلاب في التعليم الفني من مسايرة التحديات التي تتطلبها القوى العاملة وسوق العمل.

دراسة (سمير روبييل ٢٠١٩) هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم المستجدات التكنولوجية المعاصرة ودورها في إدارة المدارس الثانوية الفنية الصناعية، والتعرف على طبيعة التعليم الثانوي الفني الصناعي بمصر وإدارته، والتعرف على واقع إدارة المدارس الثانوية الفنية الصناعية بمصر في استخدام المستجدات التكنولوجية المعاصرة، فقد اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت الدراسة على (الاستبانة) التي تم إعدادها من قبل الباحث موجهة إلى مديري ووكلاء ومعلمي مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي. توصلت الدراسة إلى إنخفاض توافر المستجدات التكنولوجية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية.

دراسة (فريال الدسوقي ٢٠١٩) هدفت الدراسة الحالية إلى إبراز أهم محددات الكفاية الخارجية لخريجي التعليم الثانوي الصناعي نظام الثلاث سنوات. رصد التحديات المعاصرة التي تواجه

سوق العمل وعلاقتها بالتعليم الثانوي الصناعي، والتعرف على بعض الخبرات العالمية في مجال تطوير التعليم الثانوي الصناعي، والاستفادة منها لتطوير ذلك النوع من التعليم في مصر. التوصل إلى وضع تصور مقترح لنظام التعليم الفني الصناعي نظام الثلاث سنوات لتحقيق الكفاية الخارجية للمدارس الصناعية وفقاً لتغير ظروف العمل بفعل العولمة وثورة التكنولوجيا. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ودراسة الحالة. وقد توصلت الدراسة إلى سيادة الاتجاهات السلبية نحو توزيع الطلاب على التخصصات المختلفة وفقاً لاحتياجات سوق العمل من هذه التخصصات. ضعف الموارد والمخصصات المالية للانفاق على التعليم الثانوي الصناعي.

دراسة (بدري أحمد ابوالحسن وآخرون ٢٠١٨) هدفت الدراسة إلى التعرف علي واقع ممارسة مبادئ الحوكمة في الإدارة المدرسية بالتعليم الثانوي الصناعي بأسوان وتقديم تصور مقترح لتطوير الإدارة المدرسية بالتعليم الثانوي الصناعي بأسوان في ضوء مبادئ الحوكمة. واعتمدت على المنهج الوصفي حيث يعد هذا المنهج هو المنهج الملائم لطبيعة هذه الدراسة. وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج منها: ضرورة أن تعمل إدارة المدرسة علي وضوح التشريعات التي تحكم عملها للعاملين بها، ضرورة وضوح الحقوق والواجبات التي تكفلها لهم تلك التشريعات. أن تحرص إدارة المدرسة علي أن تكون القرارات التي تتخذها مستندة إلي بيانات ومعلومات صحيحة ، كما تقوم بإعلام العاملين بها بالقرارات المتخذة باستمرار. لا تتبادل إدارة المدرسة الآراء مع أصحاب المصالح من خلال الموقع الإلكتروني لها ، كما أنها لا تحدث المعلومات والبيانات الموجودة به بصفة مستمرة ، ولكنها تهتم بإرسال المعلومات والبيانات المدرسية إلي المعنيين إلكترونياً.

دراسة (محمد خاطر ٢٠١٧) هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على الأولويات التعليمية وكيفية إدارتها وتسييرها في مدارس التعليم الثانوي الصناعي بمصر، إ عتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والدراسة الميدانية لتقييم الحالة الراهنة فقد توصلت الدراسة إلى أهم متطلبات إدارة الأولويات التي تتعلق بالبيئة الداخلية، وتتمثل في التمكين الإداري للعاملين، والعمل وفق نظم معلومات إدارية، وتطبيق نظم متطورة لتوزيع الموارد المالية والبحث عن

مصادر تمويل ذاتية، إلى جانب تهيئة المناخ المدرسي الإبداعي. بينما تمثلت متطلبات إدارة الأولويات التي تتعلق بالبيئة الخارجية في إشراك الجهات المعنية والمستفيدين في اتخاذ القرارات على المستوى المدرسي، والأخذ بفكرة المواد الدراسية المؤهلة للمؤسسات التعليمية العالي، وتحويل أماكن التدريب داخل المصانع، وتبني فكرة ريادة المشروعات الصغيرة بمؤسسات التعليم الثانوي الفني الصناعي.

دراسة (عبدالباسط محمد دياب ٢٠١٥) هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على ملامح الإدارة المدرسية للتعليم الثانوي الصناعي في مصر، كما هدفت إلى التعرف على ملامح الإدارة المدرسية للتعليم الثانوي الصناعي في كل من جمهورية الصين وأستراليا. إعتد الباحث علي المنهج المقارن، وضع تصور مقترح لتطوير الإدارة المدرسية للتعليم الثانوي الصناعي في جمهورية مصر العربية في ضوء خبرات كل من جمهورية الصين وأستراليا. توصلت الدراسة إلى أن النمط الإداري المتبع في أستراليا هو الطابع اللامركزي في إدارة مدارس التعليم الثانوي الصناعي؛ حيث تعد إدارة تلك المدارس من مسؤوليات الجهات الإقليمية ، اللامركزية في إدارة التعليم في دول المقارنة. مازالت مدارس التعليم الثانوي الصناعي في مصر تسير علي نهج وزارة التربية والتعليم في أتباع النمط المركزي.

دراسة (Win Htein, 2022) هدفت الدراسة إلى التعرف على تحديات التعليم الفني في ميانمار، واعتمدت الدراسة على دراسة الحالة للكشف عن التحديات والعقبات التي تواجه التعليم الفني في ميانما. كما أجرى الباحث عدد (٣٥) مقابلة مع عدد من أصحاب المصالح المعنيين بالتعليم الفني لمعرفة وجهات النظر المختلفة ومقترحاتهم لحل مشكلات التعليم الفني في ميانمار. توصلت الدراسة إلى وجود بعض التحديات مثل الحالة السيئة للمرافق والمعدات بالمدارس ، ونقص المشاركة الفعالة للصناعة، فمن المستحسن أن تحدد مؤسسات التعليم الفني أرباب العمل في الصناعات ذات الصلة التي قد تستفيد من مهارات طلاب. وأوصت الدراسة بضرورة عقد شراكة مع المؤسسات الصناعية لتوفير برامج تعليمية قائمة على العمل باستخدام مرافق ومعدات أصحاب العمل. علاوة على ذلك ، يمكن أن يساعد الارتباط الوثيق مع الصناعة المؤسسات على تحديد اتجاهات سوق العمل الناشئة لتشكيل المناهج الدراسية

لتلبية احتياجات أصحاب العمل في سوق العمل. اقترحت الدراسة إيلاء المزيد من الاهتمام للتدريب المهني كأداة لتنمية مواردها البشرية في ضوء احتياجات القدرات لدفع الاقتصاد. دراسة (Jiahong, & Gaowei, 2020) هدفت الدراسة إلى التعرف على تصورات طلاب التعليم الفني الصيني للدعم المرتبط بالمهنة التي يتلقونها من المعلمين باستخدام التحليل الواقعي. انبثقت ستة مواضيع من المقابلات: تعزيز التحسين الذاتي واكتشاف الذات ، الدعم الإعلامي ، نماذج الأدوار المتعلقة بالوظيفة ، الدعم الآلي ، الدعم العاطفي ودعم الاستقلال الذاتي. فيما يتعلق بالتطوير الوظيفي ، ذكر الطلاب المعلمين من ثلاثة أنواع على أنهم يقدمون أكبر قدر من الدعم: المعلمون المهنيون (التجاريون) ، ومعلمو الصف ، وموظفو التوجيه الوظيفي. تساهم هذه النتائج في الأدبيات من خلال تحديد أنواع دعم المعلم المرتبط بالحياة المهنية الأكثر قيمة في التعليم الفني في الصين القارية. يتم تضمين توصيات للبحث والممارسة.

دراسة (Phillip Mubanga,et al, 2019) هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على كيفية توظيف مزيج من التعليم والتدريب التقني والمهني وريادة الأعمال لمعالجة مشكلة البطالة وكذلك نقص استخدام الموارد البشرية ، في مقاطعة لوساكا ، زامبيا ، لتعزيز التنمية الاقتصادية الاجتماعية المستدامة. تم تطبيق استبيان على طلاب التعليم والتدريب التقني والمهني. تم استهداف عينة تمثيلية من ٤٨٠ فرداً. شمل المشاركون في المقابلات مدرّبين في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني ومسؤولي التعليم والتدريب التقني والمهني ومسؤولين حكوميين في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني وخبراء الصناعة وأولياء أمور متعلمي التعليم والتدريب التقني والمهني. تم تقاسم العينة بشكل متناسب بين ثماني مقاطعات في مقاطعة لوساكا. توصلت الدراسة إلى أنه يمكن معالجة البطالة وقلّة استخدام الموارد البشرية من خلال الاستفادة من الطموحات الريادية لمتعلمي التعليم الفني ؛ تشجيع الطلاب وجاذبيتهم من خلال مطالبتهم بالنظر إلى ريادة الأعمال كمهنة أو مسار وظيفي ؛ تقديم تعليم ريادة الأعمال لمتعلمي التعليم والتدريب التقني والمهني ؛ التوعية والتنفيذ القوي للتعليم والتدريب التقني والمهني وتعليم ريادة الأعمال على الصعيد الوطني من خلال توجيهات السياسة ؛

وتطوير مناهج مناسبة لدعم الوعي والاعتراف بأن متعلمي التعليم والتدريب التقني والمهني الذين يكتسبون المعرفة والمهارات الخاصة بزيادة الأعمال هم مورد بشري منتج محتمل لقطاعات الصناعة المختلفة لدفع التنمية الاقتصادية المستدامة.

التعقيب على الدراسات السابقة

لقد أعطت الدراسات السابقة فرصة واسعة للباحث لإبراز أهمية بحثه وبيان أصالته عن طريق الرجوع إلى الأطر النظرية والفروض التي اعتمد عليها الآخرون والنتائج التي أوضحتها دراستهم وكذلك استعراضت أوجه النقص أو الاختلاف في تلك الدراسات، استفادت من نتائج الأبحاث والدراسات السابقة في مجالين أساسيين وهما: بناء أسئلة الدراسة من خلال الاعتماداً على النتائج التي توصل إليها الآخرون، اكمال جوانب التي وقفت عندها الدراسات السابقة وبذلك تتكامل وحدة الدراسات والأبحاث العلمية.

تناولت الدراسات السابقة العديد من الجوانب ذات الصلة بمؤسسات التعليم الفني سواء علي الصعيد الدولي من خلال التعرف علي إدارتها، والأخذ بالاساليب الحديثة في ادارة التعليم الفني كدراسة نجاح رحومه (٢٠٢٣)، فريال(٢٠١٩) أو السياسات والفلسفات التعليمية والتدريبية والخطط والبرامج الموضوعية أو من خلال دراسة الواقع المحلي ومدى تناسبها مع التطور الكبير في مجال التعليم الفني والمهني ،بجانب تناولها بعض الخطا والتطبيقات والجوانب التجريبية للتعليم الفني كدراسة (Phillip Mubanga, et al)(٢٠١٩) ، سмир روبييل(٢٠١٩) كما تطرقت الدراسات السابقة تطوير مؤسسات التعليم الفني والمؤسسات الصناعية كدراسة بدري أحمد ابوالحسن وآخرون(2018) ، دراسة (Habib Rahman) (٢٠١٩) (Shuai Yang) (٢٠١٨)

كما تناولت بعض الدراسات تطوير التعليم الفني الصناعي من خلال الإطلاع على خبرات بعض الدول من خلال المقارنة بين كلا البلدين للاستفادة منها كدراسة كلا من دراسة فتحي(٢٠١٩) ، كما وألقت بعض الدراسات الضوء على اهمية ربط التعليم الفني يسوق العمل من خلال التدريب المستمر مثل دراسة (عبدالباسط دياب، ٢٠١٥) ، ودراسة (Win Htein, 2022) التي تناولت بعض السلبيات المرتبطة بالاعداد المهني والعلمي في

مؤسسات التعليم الفني بالإضافة لمناقشة جوانب القصور في التعاون بين مؤسسات التعليم الفني والمهني والمؤسسات المجتمعية والإنتاجية سواء الحكومية أو الخاصة
أوجه الإتفاق:

- اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في المنهج، فمعظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي.
- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في دراسة واقع التعليم الصناعي

أوجه الإختلاف

- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الهدف فالدراسة الحالية تهدف إلي التعرف على الإتجاهات العالمية في تطوير التعليم الفني الصناعي بمصر وربطه بسوق العمل

أولاً: الإطار النظري: بعض الإتجاهات المعاصرة

يتناول البحث في هذا الجزء بعض الإتجاهات المعاصرة ويناقش البحث الحالي ثلاث اتجاهات، الشراكة، التعليم الريادي، التلمذة الصناعية.

١- الشراكة بين مؤسسات التعليم الفني الصناعي والمؤسسات الإنتاجية

في ضوء متطلبات سوق العمل المتمثل في المؤسسات الإنتاجية التي تتطلب أيدي عاملة ماهرة ومدربة تساهم في رفع الإنتاجية لديها ، لذا كان أحد الإتجاهات التي تبنتها بعض الدول عقد شراكة بين مدارس التعليم والمؤسسات الإنتاجية (Aboubakr Abdeen, 2013, 291) . كما يمثل التعليم الفني إحدى أولويات الدول سواء المتقدمة أو النامية مع مؤسسات الإنتاج (مصانع - شركات). فمن ناحية ، تعتبر من الأدوات الفعالة لتحقيق النمو الاقتصادي، بشرط أن تكون القوى البشرية المدربة جيداً بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل المحلي والعالمي. تمثل المحددات الرئيسية لهيكل القوى العاملة في أي دولة. المجتمع: المناهج والطرق التربوية وطرق تدريب الطلاب على جميع المستويات توضح خصائص هرم التوظيف والمهارات المتوفرة فيه من حيث الكمية والمستوى والنوع ودرجة التكامل المتبادل ودرجة التوازن.

لقد ظهر مفهوم الشراكة في الستينيات، في إطار تحول أدوار المؤسسات التعليمية المختلفة والمؤسسات الاجتماعية باستخدام رؤية جديدة لهذه الأدوار لتعزيز التعاون والتكامل بين جميع الأطراف.. تقوي الشراكة رغبة الدول في تطوير تعليمها، فالشراكات بين قطاع الأعمال والتعليم الفني يتطلب تفهم المهارات المطلوبة لكل وظيفة وتجسير الفجوة بين العرض والطلب داخل سوق العمل (جمال فرحات، وآخرون، ٢٠١٩، ص ٣٤٢).

أولاً: مفهوم الشراكة:

الشراكة من المفاهيم التي تتقاطع مع مفاهيم أخرى، الشراكة لها العديد من التعريفات التي يمكن تلخيصها على النحو التالي:

تعرف الأمم المتحدة الشراكة على أنها: لتحقيق التوازن الأمثل لكل من القطاعين معاً بطريقة تؤدي إلى تقاسم المسؤوليات والمخاطر بين القطاعين بطريقة عقلانية (Jan Peter, 2019, p.9)

"الجهود المشتركة للقطاعات المختلفة للوصول إلى أهداف مشتركة أو تحقيق احتياجات محددة ، بما في ذلك تقاسم المخاطر والمسؤوليات والأدوات والقدرات (رشا السيد، ٢٠١٩، ص ١٧١)

هي علاقة قانونية بين شخصين أو أكثر في عمل ناتج عن عقد ملزم لهم معاً ، وتشمل هذه العلاقة تعاوناً وثيقاً بين الاثنين ، وحقوق كل طرف ، ويتم تحديد المسؤولية (United Nation, 2004, p.3)

الشراكة هي "اتفاقية بين وزارة الصناعة والتعليم ومؤسسات الإنتاج لتحقيق أهداف محددة في مجالات محددة مثل الإدارة والتمويل والتدريب العملي التي يصعب على كل طرف تحقيقها على حدة. وخلال هذه الاتفاقية ، يتم تحديد المهام ويتم توزيع الأدوار والمسؤوليات بطريقة تحقق أقصى فائدة (Persson,B, 2018, p.482)

٢- أشكال الشراكة بين مؤسسات التعليم الثانوي والإنتاج الصناعي

عادة ما تتنوع مسارات الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني ومؤسسات القطاع الخاص ، مع مراعاة العوامل الاقتصادية والاجتماعية والقوانين المطبقة على قطاع التعليم الفني وقطاعي التنمية والإنتاج من خلال قنوات وآليات مختلفة، هذا يشمل:

أ- إدارة مؤسسات التعليم الثانوي الصناعي

مساهمة المؤسسات الإنتاجية وفي إدارة الهيكل المركزي لمؤسسات التعليم داخل مؤسسات التعليم الفني الصناعي، وتلبية الاحتياجات المهنية وتحليل سوق العمل (Hadromi S., 2018, p.90)

ب- مجلس استشاري محترف.

تشمل هذه اللجان جميع هيئات سوق العمل مثل لجنة المناهج ولجنة المعدات ولجنة المراجعة والتقييم ، وهي إحدى اللجان التي يمكن أن تسهل تحسين معايير العمل وتقديم المشورة والإقتراحات، ويشارك كبار مسؤولي الإطار ومجموعات النخبة المهنية العاملة في مؤسسات القطاع الخاص ذات الصلة بالإنتاج والخدمات في المجلس الاستشاري للمؤسسة التعليمية أو التدريبية ، ويقومون عادةً بمراجعة الدورات والخطط التعليمية والمواد وخطط التعاون المشترك (Thomas R. 2018, p.505)

ج- فريق العمل

(مجموعات العمل أو اللجان الإدارية) هي اللجان أو الفرق المهنية الرئيسية للتعليم الفني وتقوم بدور التنسيق بين قطاعي الإنتاج والمؤسسات التعليمية في سوق العمل، واحتياجات ومتطلبات سوق العمل والمحتوى التعليمي المتعلق بتخصص هذه الآلية لها أهمية قصوى تشمل القضايا التي يتم مناقشتها في هذه العملية سياسات التدريب ، والدورات والبرامج ، وطرق التعليم والتدريب ، ومرافق التدريب ، وتبادل الأفكار والخبرات ، وإرشادات الاستعداد للتعليم والتدريب المهني في جميع الأقسام ذات الصلة (Audu, Rufai & Abdul Bello2013, p.4)

د- التوأمة:

وهي من الآليات المهمة لتوسيع التعاون بين مؤسسات التعليم الفني الصناعي والمؤسسات الإنتاجية داخل سوق العمل لتحقيق نتائج إيجابية، وقد تم اعتمادها من قبل بعض الدول،

تحديد جودة التدريب بالشكل الذي يناسب احتياجات سوق العمل، والاستثمار في القدرات التدريبية المتوفرة في سوق العمل، وإبلاغ المدرب بآخر التطورات في مجال التصنيع أو مجال الخدمة بحيث يمكن نقلها إلى المتدربين، والعمل على تحسين جودة التدريب من خلال دورات تدريبية قصيرة المدى (Alice Amegah, 2021, p. 6)

ونلاحظ مما سبق أن هناك أشكال متنوعة للشراكة بين التعليم الفني وأصحاب المصلحة كأهمية كأطراف فاعلة في التعليم والتدريب، وتكون الشراكات أكثر قدرة على الاستجابة للاحتياجات المحلية المتغيرة ، وتشجيع مقدمي التدريب على أن يكونوا أكثر توجهاً نحو السوق ، واستغلال موارد المجتمع الخاصة والعامة للتدريب ومقدمي التدريب والمعلمين والأكاديميين والجمعيات. كما يجب التأكيد على أن إقامة شراكات فعالة ومستدامة تعتمد إلى حد كبير على درجة استعداد الحكومة لتفويض السلطة والمسؤولية إلى القطاع الخاص، وعلى درجة السيطرة التي تحتفظ بها الحكومة على الأنظمة المشتركة مع القطاع الخاص.

٣- مميزات الشراكة في التعليم الفني

تمثل الشراكة أحد الاتجاهات المعاصرة التي ظهرت على الساحة لما لها من مميزات، فالشراكة بين المؤسسات الإنتاجية والمؤسسات التعليمية مميزات وفوائد عدة نذكر منها ما اشارت اليه دراسة (هشام مصطفى، ٢٠١٦، ص١٦٩٧)

- تساهم الشراكة في تحقيق الرضا لأصحاب العمل عن جودة الخريجين، ومن ناحية أخرى ، فإن الشراكة مكرسة لتحسين الروح المعنوية وزيادة تحفيز المعلمين والطلاب. زيادة مشاركة أصحاب العمل في تقييم وتحديث التعليم المهني والتقني وضمان حصول الطلاب على التدريب على المهارات التي يتطلبها سوق العمل
- تقليص الإنفاق الحكومي من خلال تخصيص تدريب للطلاب داخل المؤسسات الإنتاجية، حيث يتسم القطاع الخاص بالكفاءة الإدارية والقدرة على الاستجابة لمتطلبات السوق، وسرعة التكيف مع مؤشرات السوق (Roknuzzaman S.2020, p.5)

- تحقق اتفاقيات الشراكة بين القطاعين نتائج أفضل مما يمكن أن يحققه كل فريق بشكل فردي من خلال السماح للشركاء بالتأثير على أهداف وقيم بعضهم البعض من خلال التفاوض وتحقيق معايير عمل أفضل.
 - يتم تمثيل اعتماد نهج أكثر استراتيجية للعمل من قبل الشركاء من خلال تقديم فكرة إستراتيجية أفضل، ونهج تنسيق أفضل، وصياغة وتنفيذ أفضل.
 - التوصل إلى حلول مرنة تستجيب لسياسات التنمية، حيث يقوم الشركاء المحليون بتسهيل تنسيق البرامج التي تغطيها هذه السياسات بهدف تحديد القضايا والفرص المحددة المتاحة في سوق العمل.
 - إنشاء بيئة عمل ديناميكية للتغيير داخل البيروقراطية الحكومية الراسخة من خلال الوصول إلى نهج متكامل ومتماسك لإيجاد حلول لمشكلة البطالة، ووضع استراتيجيات طويلة الأجل تلبي احتياجات البيئة المحلية وتتوافق مع الظروف الاقتصادية (شيخة سلطان، ٢٠١٧، ص ٣٢١).
- نستخلص مما سبق يمكن لإدارة التعليم الفني و للحكومات وأرباب العمل والنقابات العمالية تطوير التعليم والتدريب للاستجابة للاحتياجات المتنوعة للمجتمع والاقتصاد والأفراد. ومع ذلك ، يظل التعاون بين جميع هذه الجهات يمثل تحديًا في معظم البلدان. بالنسبة للتدريب المهني على وجه الخصوص ، من الأهمية بمكان أن تقوم الحكومات وأرباب العمل والنقابات العمالية بتطوير قدراتهم للعمل معًا في وضع وتنفيذ سياسات التعليم والتدريب المهني.

ثانياً: التعليم الريادي

أصبح تشجيع تعليم ريادة الأعمال ، ونشر ريادة الأعمال بين طلاب المدارس ، وتغيير عقلية طلاب التعليم الفني من بين الأولويات والاتجاهات في كل من البلدان المتقدمة والنامية. إن تشجيع العديد من البلدان روح المبادرة من خلال التعليم العام والتعليم الفني. أن تعليم ريادة الأعمال هو عملية تعلم مدى الحياة تبدأ في المدرسة الابتدائية وتتقدم عبر جميع مستويات التعليم. لذلك يجب وضع معايير ومؤشرات أداء لتحقيق الأهداف المرجوة، كما يتضمن ذلك تدريب المعلمين، وانفتاح المعلمين على التجارب الناجحة ، واكتساب المهارات التي يمكن أن

تساعد الأجيال الجديدة على بدء أعمالهم التجارية الخاصة (Zozimo, R.,2017,p. 897).

١- مفهوم التعليم الريادي:

ريادة الأعمال في التعليم الفني هي عملية مستمرة تعنتي برائد الأعمال (الطالب) في شكل من أشكال الخصوصية، وتطور أفكاره وخطط عمله ، وتستجيب للمتطلبات الاقتصادية لتعزيز الوصول إلى المؤسسة. وهي تمثل بيئة النشر لتزويده مع الدعم من خلال التدريب. الحاضنات التابعة للمدارس المهنية هي عادة حاضنات للمبتدئين (Stadler, A, 2017, p.84). يهدف تعليم ريادة الأعمال أيضًا إلى نشر ثقافة العمل الحر بين أفراد المجتمع. نحن نستخدم الاكتشافات العلمية الجديدة والاختراعات الإبداعية ونقل التكنولوجيا لتوفير البيئة المناسبة لجذب أكبر عدد ممكن من الأفكار.

تعليم ريادة الأعمال هو توفير المعلومات وبرامج التدريب لتتقيد الأفراد بأفكار ريادية ، بهدف تحقيق ثروة إضافية لأولئك الذين لديهم القدرة على تحمل المخاطر والالتزام بالعمل، تتوفر عملية أو طريقة ديناميكي ،

يتم تعريفه أيضًا على أنه محاولة لاكتساب مهارات مثل: تحديد واغتنام الفرص واتخاذ قرارات مستنيرة لخلق أفكار جديدة ومبتكرة، تشجيع الأفراد على أن يصبحوا بارعين في بيئتهم، وأن يقدموا أنفسهم ومجتمعاتهم بعروض عمل جديرة بالاهتمام ، ويسعون إلى الاستفادة من الفرص الجيدة (Deveci, I. & Leion, J., 2018, 131).. إن التعليم الريادي هو منهج تعليمي يساهم في تنمية المواقف الإيجابية وتطوير الابتكار ومهارات الاعتماد على الذات بدلاً من الاعتماد على الحكومة في الحصول على وظيفة، كما يساهم في ثقل الأفراد بمهارات جديدة تؤدي إلى التنمية الاقتصادية.

- أهداف الإتجاه الريادي في التعليم الفني الصناعي

لكل إتجاه أهداف يرمي إليها ويرمي تعليم ريادة الأعمال في المدرسة في التعليم الثانوي إلى أن يكون الطالب قادرًا على تخطيط وتقييم أنشطته ، ولتحقيق النتيجة المرغوبة، وتنفيذ الإجراءات اللازمة . ويهدف التعليم الريادي إلى تمكين الطالب من صياغة خطط، جنبًا إلى

جنب، وأن يكون الطالب قادر على تخطيط وإدارة مشاريع جديدة من أجل تحقيق الأهداف ، ليس فقط في العمل ، ولكن أيضاً في الحياة اليومية (Ones, C& Maritz, A, 2012,p.820)

وقد أشار كلا من Stadler & Smith إلى بعض أهداف تعليم ريادة الأعمال ومنها:

- تزويد الطلاب بالمهارات والمعارف والمواقف اللازمة التي تسمح لهم بتحمل مسؤولية تعلمهم وحياتهم المهنية، وهذا يشمل مهارات مثل المسؤولية عن التعليم والوعي الذاتي والمواقف مثل القيادة الذاتية والتحفيز والثقة بالنفس والمسؤولية الفردية.
- زيادة وعي الطلاب وتبنيهم إلى العالم الخارجي والاقتصاد والفرص والتغيرات بشكل عام، ويستلزم هذا الهدف اكتساب المعرفة (مثل المعرفة بالاقتصاد وعالم الأعمال) والمواقف المحددة (مثل الوعي والموقف الإيجابي تجاه ريادة الأعمال والتغيير بشكل عام)
- تشجيع ودعم ريادة الأعمال وسلوكيات المغامرة وبالتالي الابتكار، ويستلزم ذلك مهارات (مثل الإبداع والابتكار، والقدرة على اكتشاف الفرص الحالية ، والتعاون) ، والمعرفة على سبيل المثال ، بدء عمل تجاري وإدارته) بالإضافة إلى المواقف (مثل الشعور بالمبادرة)

كما يهدف التعليم الريادي إلى (Mirzanti, I, 2015,405):

- اكتشاف الطالب لذاته ليتمكن من إتقان المحتوى العلمي والتدريب اثناء سنوات الدراسة ليتعرف على مدى استعداده أن يكون رائد أعمال أم لا.
- التعرف على ما يتوفر لديه من الخصائص الشخصية والسلوكية التي يتسم بها رائد الأعمال والتعرف على نسبة توافر كل خاصية.
- إدراك ما يلزمه ليكون رائد أعمال محترف.
- دراسة سبل التوصل للأفكار والتعرف على كيفية التفرة بين الفكرة وبين الفكرة الريادية.
- تعلم كيفية تحويل الأفكار لمشروعات ريادية منتج.

- دراسة الكيفية التي يجب أن يدار بها المشروع الريادي والإحترافيه المهنية.
- دراسة سبل التخطيط لنمو المشروع منذ بدايته في مرحلة التنفيذ.

متطلبات التعليم الريادي

ويؤسس التعليم الريادي على عدة متطلبات يمكن توضيحها فيما يلي

أ- متطلبات تشريعية وإدارية

نظراً لأهمية الدور الحيوي للتعليم الريادي، فإن غالبية الدول والحكومات تعمل على سن القوانين والتشريعات الداعمة والراعية لقطاع التعليم ودمج المناهج الريادية باعتبارها تمثل التجسيد الحقيقي للعمل الريادي، وقد قطعت العديد من الدول شوطاً ملحوظاً في هذا المجال وأصبحت لديها تجارب مميزة في الريادية من خلال دعمها وتشجيعها لقطاع الأعمال، وتقدم الحكومات سياسات تسهل تشكيل الأعمال الجديدة والمبتكرة واتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لدعم قيادة الأعمال كما هو معمول به في الدول المتقدمة (طه & المهدي، ٢٠١٨، ٤٢٠) ولتهيئة المتطلبات التشريعية والإدارية يتطلب مجموعة من الممارسات منها:

١- وجود إدارة واعية بأهمية التوجه نحو ريادة الأعمال والمقتنعة بآليات بناء جيل المعرفة والتحول نحو الإقتصاد المعرفي وأنه أحد أهم عناصر بناء التعليم الريادي، فنشر الإتجاه الريادي يتطلب تكاتف الجهات التشريعية والتنفيذية لسن القوانين ووضع المعايير التي يتم نهجها وصولاً إلى تحقيق الأهداف المنشودة.

٢- وضع السياسات الإقتصادية الداعمة و التي تحقق تنمية الإستقرار الإقتصادي وسن القوانين والأنظمة الداعمة والمشجعة. (Slinger, J, et al, 2015, p.76)

٣- الأخذ بالنظام اللامركزي الذي يؤدي إلى عدم احتكار المعرفة وتركيزها في مستوى تنظيمي واحد ويؤدي إلى تدفق وانتشار معرفي يتيح للطلاب بنك للأفكار الريادية، وكذلك بناء قاعدة بيانات لرجال الأعمال للزصول إليها في أي وقت، وكذلك إنشاء حاضنات أعمال لتبني المواهب والأفكار الفريدة.

٤- على الحكومة أن تتبنى سياسات تشجيع الخريجين الجدد على إنشاء مشاريع ريادية متوسطة وصغيرة الحجم، لأنها كفيلة بامتصاص نسبة عالية من البطالة في المجتمع وتوفير مستويات جيدة من الدخل لمالكيها.

ب - متطلبات بشرية:

فالعنصر البشري من المتطلبات الأساسية للتعليم الريادي، حيث يتعين على إدارة التعليم الفني توفير متخصصين وخبراء في المشروعات الريادية لتحفيز الطالب على المشروعات الريادية، وقادرين على تخطيط وتنفيذ التعليم الريادي وتدريب الطالب على تنفيذ المشروعات المختلفة وتأهيلهم من خلال التدريب الازم لإكسابهم بالمهارات الضرورية لمواكبة متطلبات سوق العمل. كما تتطلب تزويد الطالب بالمهارات الريادية المطلوبة من قبل الشركات الناشئة ومراكز ريادة الأعمال بدون مقابل من أجل المصلحة العامة للطالب وتقديم الدعم المعرفي والرعاية الإجتماعية الازمة لهم داخل المجتمع المدرسي (لمياء محمد & إيمان عبدالفتاح، ٢٠١٤)

هناك جملة من المهام التي تقع على عاتق إدارة الموارد البشرية في سبيل تعزيز التعليم الريادي من أهمها

- رفع مستوى الوعي بالخيار الريادي كمسار عمل مستقبلي، واكساب المهارات، والمساعدة في إدارة العنصر البشري وتعزيز الكفاءة الذاتية وتنمية المواهب وإدارة الذات.
- التوعية والتعريف بالتعليم الريادي من خلال عقد ورش عمل للمعلمين والطلاب.
- احتضان أفكار المشاريع وتقديم الدعم الفني والإداري والتسويقي.
- التعاون والاتفاق مع المراكز الريادة وشبكات حاضنات الأعمال المحلية والدولية.
- التنسيق مع المؤسسات التعليمية والتدريبية والبحثية والقطاع العام والخاص والمستثمرين لدعم أصحاب المشاريع والاستعانة بالخبرات المحلية والدولية.
- التنظيم والمشاركة بورش العمل وحلقات النقاش والمؤتمرات والمجلات العلمية وإقامة المسابقات والدورات والحلقات العلمية.

• العمل على بنك بيانات ومعلومات عن أفكار المشاريع وفرص الاستثمار

ج- متطلبات مادية:

تعاني دول العالم الثالث من نقص في الدعم المالي الذي يقدم في التعليم بصفة عامة والتعليم الفني بصفة خاصة، علاوة على ضعف مساعدة أصحاب المشاريع الريادية الصغيرة مما يجعل فرص التنمية الاقتصادية لهذه الدول أقل ويعوق تحقيقها. مما يعني ضرورة التوجه نحو التعليم الريادية لتوفير الدعم المالي المناسب لأنشطة المختلفة، ويتمثل دور إدارة التعليم في تحقيق المتطلبات المادية كما اشارت دراسة (Liguori, E, 2019,p.185)

١- توفير المعدات والأدوات أحدث الأجهزة اللازمة لتدريب الطلاب عليها بشكل عملي داخل المؤسسات التعليمية (المدارس)

٢- توفير الموارد المالية والتي تعد من أهم المصادر لنجاح المشروعات الصغيرة للشباب من خلال تقديم تسهيلات بنكية لهم بصورة ميسرة لما لها دور فعال في تعزيز ريادة الأعمال في المجتمع.

٣- توفير التمويل من خلال تقديم القروض الميسرة للمشروعات الجديدة، وتوفير مصادر المعلومات والعمل والبحث والتطوير وتقديم الدعم والمشورة ودعم الصادات

٤- رعاية وتنمية الأفكار الإبداعية والأبحاث التطبيقية وتحويلها من مرحلة البحث و التطوير إلى مرحلة التنفيذ مما يؤدي لتوطين التكنولوجيا فيما بعد.

٥- تعزيز الدعم للمؤسسات الصغيرة كثيفة العمالة وتشجيع ودعم المنظمات المالية المتنوعة والتي تناسب متطلبات التنمية المحلية والنتهاء من وضع ضمانات القروض وتقديم الدعم المالي للرياديين بهدف تحسين فرص الاستثمار (عصام سيد، ٢٠١٥).

٥- التركيز على الابتكارات العلمية والتكنولوجية باعتبارها وسيلة لتحقيق التنمية الاقتصادية والإجتماعية وتحقيق التنمية المستدامة.

٦- إقامة شراكة حقيقية مع مؤسسات المجتمع الصناعية لتطبيق الفكر الريادي

د- متطلبات فنية:

يتطلب تحقيق التعليم الريادي توافر المقومات الفنية من معلمين مدربين قادرين على فهم التعليم الريادي، وريادة الأعمال إلى الطالب، وتوفير البيئة التكنولوجية اللازمة لذلك من المعامل والورش وقاعدة البيانات وتوفير كافة التجهيزات التكنولوجية لتسهيل الأفكار الريادية وتحويلها إلى واقع من خلال توفير التدريب المناسب لهم. ويتمثل دور مراكز التدريب في تحقيق المتطلبات الفنية والتجهيزية فيما يلي (Verni, Y& Zain, Z, 2015,p.181)

- ١- توفير البنية التحتية ونظم المعلومات بهدف نشر ثقافة الريادة والعمل الحر بين الطلاب من خلال توفير المعلومات والإمكانات ومعرفة متطلبات المجتمع المحلي والسوق المحلية
- ٢- تحويل المدارس إلى ورش عمل وبيئة تكنولوجية لمواكبة التطورات المعاصرة.
- ٣- توفير المختصين القادرين على تقديم الدعم والإستشارات وتوفير المعلومات
- ٤- المرونة التنظيمية لتحقيق الريادة على أن المرونة التنظيمية بأنها قدرة نظام العمل المؤسسي على الاستجابة مع التطورات الحاصلة من خلال اعتماد فرق العمل واعتماد اللامركزية وآليات رقابة ملائمة بهدف تعزيز الريادة والإبداع للعاملين
- هـ- متطلبات القيادة الداعمة للريادة:

إن وجود استعدادات لدى إدارة التعليم في مستوياتها الثلاثة (المدرسة - الإدارة الوسطى - الإدارة العليا) من نواحي المرونة وسرعة الإستجابة للتغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية، والعمل على توفير وتنويع مصادر التمويل، والإستعداد لتطبيق اللامركزية. و القيادة الداعمة القيادة الريادية بأنها: عملية خلق رؤية ريادة الأعمال الملهمة لفريق العمل وتتكون من ثلاثة عوامل، هي (طه&المهدي، مرجع سابق)

أ- المبادرة: وتشير إلى قدرة التأثير في الآخرين لتحفيزهم على الإبداعات بدلا من انتظار الفرصة الجيدة للقدوم

ب- الإبداع، ويعنى القدرة على التفكير وتطوير الأفكار المفيدة للمنظمة وزيادة الاستفادة منها بشكل أفضل من الموارد. وتحمل

ج- المخاطر: وهو الاستعداد لتحمل عدم التأكد والتعقيد البيئي واتخاذ عبء المسؤولية للتنبؤ بمتغيرات المستقبل

يتضح مما سبق أن التعليم الريادي ونشر ثقافتها بين الطلاب المدارس وتغيير عقلية الشباب أصبح من أولويات البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء. وقد تبنت الدولة مجموعة متنوعة من البرامج والخطط لتشجيع ودعم القيادة بين الأجيال الأطفال والشباب في المدارس ، من خلال التعليم العام والتعليم ، مهنيا وفنيا. قامت العديد من البلدان بدمج ريادة الأعمال في المناهج الدراسية كموضوع اختياري وكنشاط ما بعد المدرسة. تشمل الأنشطة المرتبطة بهذا المنهج أساسيات إدارة المشاريع الريادية ، مثل تكوين فرق العمل ، وتطوير خطط العمل ، والإشراف على هذه الأنشطة من قبل مجموعة من المعلمين والمتطوعين من ذوي الخبرة في هذا المجال. والمبادئ. تعتمد هذه الأنشطة على استخدام استراتيجيات التدريس والتدريب المنهجية المتقدمة في هذا المجال ، مثل استراتيجيات التعلم الذاتي واستراتيجيات التعلم القائمة على المشاريع.

ثالثا: التلمذة الصناعية

لقد أدخلت الحكومات وصانعو السياسات على جميع المستويات مجموعة من سياسات وبرامج سوق العمل الاستباقية التي تركز على زيادة قابلية الشباب للتوظيف وتقديم الحوافز لتشجيع الشركات على توظيف الشباب. أنا هنا. هناك اعتراف متزايد بالدور المهم الذي يمكن أن تلعبه التلمذة الصناعية في تمكين الشباب من اكتساب الكفاءات ذات الصلة. تسهيل الانتقال من عالم التعليم إلى عالم العمل. عادةً ما تجمع مخططات التلمذة الصناعية الحديثة بين التدريب المنتظم طويل الأمد أثناء العمل مع تعليمات الفصل لضمان حصول المتدربين على جميع الكفاءات المطلوبة لمهنة معينة. إلى جانب حل مشكلة بطالة الشباب ، فإن التلمذة الصناعية الجيدة تفيد الباحثين عن عمل والعاملين من جميع الأعمار الذين يحتاجون إلى إعادة التدريب أو تحسين المهارات بسبب تغير أسواق العمل ومتطلبات العمل.

١- مفهوم التلمذة الصناعية

إلى جانب الاهتمام المتزايد بالتلمذة الصناعية ، هناك تعلم آخر قائم على العمل في شكل تدريب أو ممارسة المنظمات غير الهادفة للربح. يتم التعرف على هذه البرامج على نطاق واسع على أنها تعمل على تحسين قابلية الاستخدام لأولئك الذين يقومون بتشغيلها. ومع ذلك

، هناك مخاوف بشأن التأثير الاجتماعي والاقتصادي للتدريبات المهنية ذات الأجر المنخفض ، أو غير مدفوعة الأجر ، والتي قد يعتمد مداها على شكلها (OCED,2018). ويقصد بالتلمذة الصناعية دمج المتدرب (الطالب) مع أصحاب العمل لغرض اكتساب مهارة أو تعلم مهنة أو حرفة معينة خلال فترة زمنية محددة وفقاً لاتفاقية يتم إبرامها بين العامل أو الوصي عليه وصاحب العمل لهذا الغرض للتدريب والعمل داخل المؤسسات الإنتاجية (عمر على & سهام حسين، ٢٠١٥، ص١٩)

٢- أهمية التلمذة الصناعية

تتمثل أهمية التلمذة الصناعية فيما يلي:

أ- سهولة الانتقال إلى العمل

تظهر الأبحاث التي أجرتها المفوضية الأوروبية أن التلمذة الصناعية تؤدي باستمرار إلى نتائج توظيف جيدة، في المتوسط ما بين ٦٠-٧٠٪ ، وفي بعض الحالات ما يصل إلى ٩٠٪ ، يُعرض عليهم التوظيف عند الانتهاء من فترة التلمذة الصناعية (Fazio, M.V. et al. 2016)

ب- تحسين الإنتاجية وتعزيز المشاريع المستدامة

إن آراء أصحاب العمل حول التلمذة الصناعية إيجابية بشكل عام. وفقاً لتقرير صادر عن بنك التنمية للبلدان الأمريكية ، أعرب أكثر من ٨٠ في المائة من أرباب العمل عن رضاهم عن برامج التدريب المهني ، وقال أكثر من ٦٠ في المائة إن شركاتهم كانت أكثر إنتاجية نتيجة لهذه البرامج. بالإضافة إلى ذلك ، وجدت وزارة العمل الأمريكية أيضاً أن برامج التدريب المهني تطور موظفين ذوي مهارات عالية مدربين ومعتمدين للإنتاج بأعلى مستوى من المهارة المطلوبة للوظيفة. توفير سلسلة توريد مستقرة وموثوقة وزيادة الاحتفاظ بالموظفين. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يسهل نقل المعرفة عبر الأجيال. أخيراً ، يركز البرنامج على التدريب على الصحة والسلامة المهنية ، وخلق أماكن عمل أكثر أماناً وتقليل تكاليف تعويض العمال (منظمة العمل الدولية

(٢٠٢١).

آليات تطبيق التلمذة الصناعية

لتطبيق التلمذة الصناعية في التعليم الفني الصناعي يتطلب ذلك مجموعة من الآليات والأجراءات لتطبيقها منها (Rosin, A, 2016, p.145)

- تحديد أهداف وطنية لتطوير وتوسيع وتحسين برامج التلمذة الصناعية
- رفع جودة التلمذة الصناعية عن طريق "إشراك الشركاء الاجتماعيين إشراكا كامالا في تصميم وتطوير وتقديم التلمذة الصناعية وضمان عنصر تدريب قوي قائم على العمل
- تشجيع برامج التلمذة الصناعية، وخاصة في القطاعات الناشئة وتلك التي تعاني من نقص في المهارات؛
- جعل التلمذة الصناعية أكثر جاذبية للمنشآت، وال سيما المنشآت الصغيرة والمتوسطة، من خلال إظهار احتياجاتها من المهارات في برامج التلمذة الصناعية ومعالجة المثبطات القانونية والتنظيمية وتشجيع تقاسم التكاليف على نحو كاف/ مناسب فيما بين المنشآت ومقدمي الخدمات والسلطات العامة؛
- ضمان أن توفر برامج التلمذة الصناعية ظروف عمل وتدريب جيدة، بما في ذلك الأجور المناسبة وتغطية الضمان الاجتماعي واحترام السلامة والصحة المهنيين
- تحسين" الوصول إلى التلمذة الصناعية الجيدة للفئات المستضعفة من خلال إعانات الدخل وإئتمانات التدريب وبرامج ما قبل التلمذة الصناعية ورعاية الأطفال معقولة التكلفة وفرص العمل المألومة للأسرة
- تعزيز الشراكات بين قطاعات الأعمال والمدارس المهنية؛ توصية بشأن التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني،
- دعم البرامج لالرتقاء بمستوى التلمذة الصناعية غير الرسمية، بما في ذلك من خلال الاعتراف بالتعلم السابق والتدريب إضافي.

نلاحظ مما سبق أن التلمذة الصناعية الجيدة دوراً في تسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل والانتقال الوظيفي ، وتوفير فرص التعلم المستمر للأشخاص من جميع الأعمار ، وزيادة قابلية التوظيف ، وتحسين جودة وكفاءة أنظمة التدريب. لتحسين احتياجات سوق العمل

والمساهمة في زيادة إنتاجية. عندما تُبنى التلمذة الصناعية الجيدة على أساس معين ، فإن لها فوائد ملموسة للمتدربين والشركات والمجتمع ككل. ومع ذلك ، فإن تصميم برنامج تدريب مهني عالي الجودة وتنفيذه والإشراف عليه ينطوي أيضًا على العديد من العوامل المهمة والمعقدة. من المهم لمنظمة العمل الدولية أن تزود الدول الأعضاء بإطار معياري شامل حول أفضل السبل لمعالجة هذه القضايا وتبسيط الضوء على الفوائد المحتملة لنظام التلمذة الصناعية الفعال وعالي الأداء.

رابعاً: التعليم الفني الصناعي في مصر

يعد نظام التعليم الجيد أحد المحددات الرئيسية لزيادة إنتاجية رأس المال البشري وتعزيز ريادة الأعمال والتقدم التكنولوجي ، وفقاً لنتائج العديد من الدراسات التطبيقية. ولهذا أطلق البعض على القرن العشرين اسم "عصر رأس المال البشري". لأن تطوير واستخدام المهارات والمعرفة هو أحد العوامل التي تؤثر على القدرة التنافسية للصناعات المحلية ومعياري مهم لقياس مستوى المعيشة في بلد ما. يعد التعليم أيضاً أحد أسباب الحراك الاجتماعي والتغلب على الفقر من خلال تمكين الأفراد من الحصول على وظائف مهنية توفر دخلاً ثابتاً يضمن مستوى معيشياً مستقرًا (السيد فكري، ٢٠٢٠، ص ٣٣) .

أهداف تطوير التعليم الفني الصناعي في مصر
فيما يلي أهداف التطوير (نهاد السيد، ٢٠١٩):

- الحصول على شهادة فنية تتوافق مع المعايير الدولية لضمان إتقان الطلاب مهارات التكنولوجيا الصناعية
- الحصول على مخرجات العملية التعليمية من خلال الممارسة داخل ورشة العمل والمؤسسات الإنتاجية
- تطوير العمل حسب متغيرات الحدث التي تحدث في أسواق العمل المحلية والخارجية
- التدريب المستمر على وسائل الإنتاج والتجهيزات اللازمة في الورشة حتى الوصول
- في المرحلة الإبداعية ، نساهم في جودة منتجاتنا في مصانعنا وفي أماكن عملنا الشخصية.

- رأس المال الداعم المادي أكثر أهمية من الاستثمار في رأس المال البشري
- استخدام معدات ووسائل إنتاج متطورة
- اللحاق بالتكنولوجيا والتقنية في الدول المتقدمة تقنياً مواكبة التطور
- تحسين البيئة الاقتصادية والمجتمع وزيادة الإنتاج وتعزيزه من أجل تقدم الشعب
- ضبط الإنتاج زيادة الدخل القومي من خلال توفير القوى العاملة المؤهلة والمدربة والكفوة

تضمنت رؤية مصر ٢٠٣٠ والخطة الاستراتيجية لتطوير التعليم ما قبل الجامعي (٢٠١٤-٢٠٣٠) أهدافاً طموحة تستند إلى عدة محاور أساسية. ، الأهداف المنصوص عليها في دستور ٢٠١٤ ؛ (٢) الحاجة إلى تضمين سياسات واضحة لتطوير قطاع التعليم في تشريعات الدولة ؛ و (٣) جهد دائم لتحسين البنية التحتية للتعليم. (٤) تمكين المعلمين من خلال تطوير مهارات المعلمين وتحسين الظروف الاجتماعية ؛ (٥) تمويل أنشطة قطاع التعليم ؛ تنويع المصادر ، دعم الجهود الرامية إلى دعم مشاركة القطاع الخاص وبرامج التدريب المهني في مجال البنية التحتية ، في خاصة فيما يتعلق ب: جهد مستمر للتواصل (جمال دهشان، ٢٠١٤).

مشكلات التعليم الفني الصناعي

تظهر مشاكل التعليم الفني في مصر من خلال نقاط الضعف التالية (حسن حويل، ٢٠٢٠، ٨٠)

- إن التعليم الفني في وضعه الحالي لا يخول حامله المشاركة في سوق العمل ولا يمكنه تحقيق التنمية اجتماعي.
- البنية التحتية الكلية الحالية والمرافق التقنية، بما في ذلك المعامل، ليست على مستوى المعايير المنشود للمجتمع المصري في العقود القادمة (الهالي الشرييني، ٢٠١٧)
- هناك فجوة كبيرة بين مستوى الخريجين وتطلعات الشركات والمصانع
- لم تتغير برامج إعداد الطلاب للتعليم الفني مع تغير التكنولوجيا في العصر الحديث وانفجار المعرفة المصاحب له.

- إن مستوى التدريب العملي لطلاب التعليم الفني لا يصل إلى المستوى الذي يُمكن للخريجين الحصول على المهارات المناسبة لسوق العمل.
- عدم وجود خريطة لعدد الفنيين اللازمين في كافة مجالات التنمية البشرية
- ضعف التصورات الاجتماعية للتعليم الفني ، حيث ينظر إليه على أنه تعليم منخفض المستوى.
- يضاف إلى ذلك عدم التوازن بين الطلب والعرض لأعداد خريجي المؤسسة
- متطلبات التعليم والصناعة الشاملة بسبب عدم توفرها وحاجتها لسوق العمل
- معلومات عن سياسات الموارد البشرية واحتياجات سوق العمل والتي تتعارض مع الغرض من التعليم الصناعي وتؤدي إلى عدم الاستجابة لإعداد معايير التوظيف.

تقييم حالة التعليم الفني الصناعي في مصر

تشير الدراسة إلى أنه يتخرج من التعليم الفني في مصر طلاب يفترض فيهم مواكبة متطلبات العصر من المهارات والقدرات العالية، وفقاً لمعايير الجودة العالمية وبما يتناسب مع احتياجات سوق العمل في جميع تخصصاته، ومن هنا تعددت الإشكاليات التي ترتبط بالتعليم الفني في مصر والتي تؤثر على جودته وتطويره، وحددت الدراسة في التالي (محمود، ٢٠١٥، ص ٥٨)

١. هدر الموارد وغياب فعالية الإنفاق العام:

رغم تخصيص الدولة مقدراتها ومخصصات موازنتها العامة السنوية والتراكمية، لخدمة قطاع التعليم الفني، إلا أنه لم تسفر كل الموارد المالية المخصصة للإنفاق على تأسيس وتشغيل وإدارة مدارس التعليم الفني عن المساهمة في تحقيق تقدم حقيقي في مجال التنمية الاقتصادية المختلفة.

٢. انخفاض العائد الفردي والمجتمعي من التعليم الفني:

تشير النتائج الإحصائية لنسبة حاملي شهادات التعليم الفني، مقارنة بمعدل البطالة، إلى هدر موسع للمال العام، ولثروة بشرية هائلة لا يتم استغلالها الاستغلال الأمثل، على المستويين المحلي والدولي، يجب أن يتم تحويلها إلى ميزة تنافسية دولية، ضمن منظومة خطط التنمية الشاملة والمستدامة في الدولة (حسن حويل، ٢٠٢٠).

٣. انخفاض القدرات والإمكانات الاستثمارية للمدارس الفنية:

تظل المخصصات أقل مما هو مطلوب فعلياً، كما أنّها تفتقد للكفاءة والفعالية في الإنفاق، لما يشوبها من كثير من الفساد الإداري. وفي ذات الوقت، يتحيز الإنفاق العام للدولة إلى التعليم العالي، مقارنة بالإنفاق العام للموجه للتعليم الفني (هنا عبد المنعم، ٢٠٢٠، ٢٥)

٤. ضعف تطبيقات التوجه نحو لامركزية التعليم الفني:

اتجهت الدولة المصرية لتعزيز اللامركزية في قطاع التعليم، على نحو يهدف لتعزيز العلاقة بين المدارس والمجتمعات المحلية، وخاصةً مدارس التعليم الفني، ورغم أن وزارة التربية والتعليم تطبق اللامركزية بحكم القانون من حيث الوظائف والموازنات، إلا أن التعليم الفني يظل شديد المركزية في واقع الأمر.

٥. ضعف التنسيق بين التعليم الفني ومراكز تدريب المهني:

لا يوجد أي تنسيق يذكر بين المدارس الفنية الصناعية وبين مراكز التدريب المهني، وبالتالي فإن من أبرز مشاكل التعليم الفني هو غياب التكامل بين التعليم الفني والتدريب المهني وعدم وجود ربط بين مراكز التدريب الموجودة في الوزارات والتعليم الفني بوزارة التربية والتعليم (أميرة عمارة، ٢٠٢٠، ص ١٨٦)

٦. ضعف العائد من اتفاقيات التعاون والمنح الدولية للتعليم الفني:

برامج المنح والمعونات تظل محدودة الأثر، من حيث محدودية نطاق تطبيقها، مكانا وزمانا. فهي برامج غير ممتدة ولا شاملة، وقد ركزت في معظمها على إصلاح الترتيبات الإدارية والتنظيمية للمدارس الفنية على حساب إصلاح المناهج أو تدريب المدرسين على التقنيات الحديثة أو تأسيس وتجهيز المعامل والورش تجهيزا فنيا.

خامساً: الآليات المقترحة لتفعيل الاتجاهات المعاصرة بالتعليم الفني الصناعي

١- بالنسبة للشراكة

- تعزيز الشراكة والتعاون بين قطاعات التعلم الرسمية وغير الرسمية وغير الرسمية وضع تصور مجتمعي مشترك وواقعي للشراكة، بناءً على نقاط القوة والضعف في المجتمع، وفهم مشترك لإمكانات المنطقة التي سيتم تطويرها.

- توافر ثقافة مجتمعية تدعم الشراكات وتشجع القيادة وتشجع المشاركة العامة في أنشطة الشراكة التي تهم التنمية على المدى الطويل.
- تفعيل السياسات المتعلقة بالشراكة ، بما في ذلك القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة
- إشراك أصحاب المصلحة المنتجين من خلال وجود دعم سياسي قوي على المستوى الوطني يعمل على تعزيز هذا النشاط برؤية مشتركة وواقعية للشراكة. تشجيع المؤسسات التي
- إجراء تحليل تخطيطي لاحتياجات سوق العمل قبل الدخول إلى سوق العمل ، ويجب تحديد النتائج التي تريد تحقيقها من أجل ضمان توفير وحدات الدفع اللازمة مقابل تقديم الخدمات.
- بناء الشراكة قائمة على عملية تعاقد جيدة التنظيم وشفافية وتنافسية.

٢- بالنسبة للتعليم الريادي

- ٣- اكتشاف الطالب لذاته ليتمكن من إتقان المحتوى العلمي والتدريب اثناء سنوات الدراسة ليتعرف على مدى استعداده أن يكون رائد أعمال أم لا.
- ٤- فهم طبيعة العمل المنظومي للمشاريع الريادية كي تتدمج جميعها في منظومة الاقتصاد المعرفي
- رفع الكفاءة الفردية للخريجين من خلال التمتع بالكفاءة والإحترافية والإتقان في تأدية العمل.
- المساعدة على التغيير التقني والمهني لمواكبة التطورات التكنولوجيا
- توفير وفتح اسواق منتجة جديدة ومتنوعة في المجتمع المحلي والأقليمي والدولي.
- تطبيق واستخدام التكنولوجيا المتطورة ودمجها في المناهج
- الإعتماد على الذات بدال من الإعتماد على الغير
- تقليل هجرة المواهب الشابة والعقول المميزة والفاعلة

- تحسين الوضع المالي الحالي للفرد
- استخدام الموارد المحلية في تصنيع منتجات وخدمات للمجتمع وتصديرها
- اضافة المزيد من الخدمات والمنتجات المبتكرة
- إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث حول كيفية تطوير الأدوات والمعدات في الإنتاج
- أضافة منافسة شريفة بين مختلف الشباب والمشروعات
- التحول من طلب التوظيف إلى توفير فرص عمل.
- **٥- بالنسبة للتلمذة الصناعية**
- تطوير وتنفيذ استراتيجيات التلمذة الصناعية الجيدة ، وتحديد الأهداف الوطنية ،
- وتخصيص الموارد المناسبة للتدريب المهني الجيد.
- إدراج التلمذة الصناعية الجيدة في استراتيجيات التنمية الوطنية وسياسات التوظيف والتعليم والتعلم مدى الحياة.
- تشجيع الشركاء الاجتماعيين على دعم التلمذة الصناعية الجيدة من خلال إشراكهم رسمياً في عمل الهيئات المسؤولة عن تصميم وتنفيذ برامج التلمذة الصناعية عالية الجودة.
- تطوير قدرات الشركاء الاجتماعيين وتقديم خدمات الدعم لتمكينهم من المشاركة بفعالية في عمل الهيئات التنظيمية والاستشارية ذات الصلة أو في آليات الحوار الاجتماعي الأوسع.
- تقديم حوافز مثل تقاسم التكاليف أو الإعفاءات الضريبية أو الإعانات لمساهمات الضمان الاجتماعي للشركات ، وخاصة الشركات الصغيرة والمتوسطة.
- شجع الوسطاء على المشاركة والتنسيق ودعم تقديم برامج التلمذة المهنية عالية الجودة ، بما في ذلك المساعدة المالية.
- إجراء أنشطة توعية وحملات ترويجية بانتظام لزيادة جاذبية وصورة التلمذة الصناعية الجيدة.

- إنشاء برامج التلمذة المهنية التمهيدية التي تهدف إلى تمكين الشباب من اكتساب الكفاءات اللازمة للتأهل للمشاركة في برامج التلمذة الصناعية الجيدة.
- تعزيز الوصول إلى التلمذة الصناعية لمزيد من فرص التعليم التقني والعالى.
- استخدام التقنيات الجديدة والأساليب المبتكرة لتحسين فعالية وكفاءة تنفيذ وإدارة التلمذة الصناعية الجيدة.
- إتاحة الفرصة لأصحاب المصلحة على مستوى الإدارة لتقديم توصيات بشأن مدة التدريب.

المراجع

١. أحمد حسب النبي (٢٠١٦) التعليم الثانوي الصناعي وقطاع الصناعة، مجلة دراسات فى التعليم الجامعى، العدد الثالث والثلاثون، ص ص ٥٨-١٤٠
٢. أمال مقدّم & فوزية مصباح (٢٠٢١) أهمية الدراسات السابقة وكيفية توظيفها في البحوث النفسية والتربوية، مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية العدد ٧٧ ص. ١٣١.
٣. أميرة محمد عمارة (٢٠٢٠) دور التعليم الفني في تحقيق التنمية الصناعية الشاملة و المستدامة في مصر، المجلة العلمية الإقتصاد والتجارة، ص ص ١٥٧-١٩٤
٤. بدري أحمد أبوالحسن، حنان عبدالستار (٢٠١٨) تطوير إدارة مدارس التعليم الثانوي الصناعي بجمهورية مصر العربية في ضوء مبادئ الحوكمة : دراسة ميدانية بمحافظة أسوان، مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر. مج. ٣٧، ع. ١٧٩، ج. ١، يوليو ٢٠١٨
٥. جمال فرحات، وآخرون (٢٠١٩) الشراكة بين مدارس التعليم الفني والمؤسسات الإنتاجية (تحديات وخيارات)، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، العدد (١١) الجزء الثاني، ص ص ٣٣٠ - ٣٦٩
٦. حسن محمد حويل (٢٠٢٠) نظرة مستقبلية لتطوير برامج التعليم الفني في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، دراسات في التعليم الجامعي ، ع٤٩، جامعة عين شمس - كلية التربية - مركز تطوير التعليم الجامعي، ص ص ٧٨-٨٧
٧. خالد صلاح حفني (٢٠١٨) تطوير التعليم الثانوي الفني المصري في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة، المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والإنسانية. ع. ١٣، ديسمبر ٢٠١٨، ص ص ٣٤-٩٢.

٨. رشا السيد عرفات (٢٠١٩) تصور مقترح لتعظيم الإستفادة من المبادرات الدولية لدعم و تطوير التعليم الصناعي بمصر، المؤتمر القومي العشرين في الفترة من (٢٠-٢١) ابريل ٢٠١٩، العدد(٤٣)، الجزء الثاني، ص ص. ١٦٣-١٨٧
٩. سمير روييل شفيق (٢٠١٩) بعنوان " تطوير إدارة المدارس الثانوية الفنية الصناعية بمصر على ضوء المستجدات التكنولوجية المعاصرة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الفيوم.
١٠. السيد فكري(٢٠٢٠) نموذج مقترح لتوظيف مدخل الإنتاج الخالي من الهدر لتسويق مخرجات التعليم الثانوي الصناعي استراتيجياً في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، مجلة البحث العلمي في التربية، الجزء الثالث عشر، العدد(٢١)، ص ص ٤٦-١
١١. شيخة سلطان(٢٠١٧) واقع الشراكة المجتمعية في تمويل المشروعات التعليمية من وجهة نظر قائدات ووكيلات مدارس التعليم العام في مدينة الدوامي، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، العدد(٤)، ص ص ٣١٢-٣٤٩
١٢. طه أحمد الجهيمي & المهدي المبروك(٢٠١٩) التعليم الريادي وعلاقته بريادة الأعمال، مؤتمر دور ريادة الأعمال في تطوير المشروعات الصغرى والمتوسطة في الاقتصاد الليبي مصراتة - ٢١ سبتمبر ٢٠١٩، ص ص ٤١٢-٤٣١
١٣. عبدالباسط محمد دياب(٢٠١٥) تصور مقترح لتطوير الإدارة المدرسية للتعليم الثانوي الصناعي في جمهورية مصر العربية في ضوء خبرات كل من جمهورية الصين الشعبية وأستراليا، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بقنا جامعة جنوب الوادي، العدد الثالث والعشرون ، أبريل ٢٠١٥
١٤. عصام سيد أحمد(٢٠١٥)التعليم الريادي مدخل لدعم توجه طالب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر. مجلة كلية التربية ببورسعيد، مصر.
١٥. على الشخبيي (٢٠٠٩)علم اجتماع التربية المعاصر، دار الفكر العربي، القاهرة.
١٦. عمر على& سهام حسين (٢٠١٥) التلمذة الصناعية وأثرها في إكساب الكفايات الأساسية للعامل الماهر، مجلة العلوم التربوية، العدد الثاني، ص ص ١٤-٣٢
١٧. فريال إبراهيم الدسوقي(٢٠١٩) الكفاية الخارجية للتعليم الثانوي الصناعي بمصر في ضوء التحديات المعاصرة، كلية البنات، جامعة عين شمس، رسالة دكتوراة
١٨. لمياء محمد أحمد، & إيمان عبد الفتاح (٢٠١٤) سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين مكانية الإفادة منها في مصر، مجلة د ارسات عربية في التربية وعلم النفس، وا العدد (٥٣) القاهرة، رابطة التربويين العرب.

١٩. مجدي ماهر مسيحة (٢٠١٣) الدراسة الميدانية وتحليل نتائجها "في: ناجي شنودة(٢٠١٣) تفعيل جهود الجهات الداعمة للتعليم الفني: در ميدانية: المركز القومي للبحوث التربوية، القاهرة ص ص ٩٣-٩٩
٢٠. محمد عبدالعزيز خاطر(٢٠١٧) متطلبات إدارة الأولويات التعليمية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية في جمهورية مصر العربية، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، العدد (٢١) يناير ٢٠١٧، ص ص ٣١٩-٣٦٠
٢١. محمود عبدالرسول(٢٠١٥) نظم ربط التعليم الثانوي الفني دراسة مقارنة في كل من جمهورية ألمانيا الاتحادية وجمهورية الصين الشعبية"، والولايات المتحدة الأمريكية، وإمكانية الاستفادة منها في مصر، مجلة التربية المقارنة الدولية، السنة الأولى، أكتوبر، العدد الثالث، ص ص ٣١-٩٧، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة.
٢٢. نهاد السيد أحمد إبراهيم(٢٠١٩) متطلبات تفعيل دور وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بمدارس التعليم الثانوي الصناعي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة ماجستير، كلية التربية، أصول التربية، جامعة دمياط.
٢٣. هشام مصطفى(٢٠١٦) الشراكة بين القطاعين العام والخاص كأداة لتحقيق التنمية المستدامة ، مجلة البحوث القانونية والإقتصادية، العدد الحادي والثلاثون - الجزء الرابع، جامعة الأزهر ص ص ١٦٧٨-١٧٢٠
٢٤. وفاء عبدالنبي(٢٠٢٠) نحو تعليم فني جديد : منظومة التعليم المبني على الجدارات المهنية، مجلة إبداعات تربوية، العدد(١٥) ١٤-٢٤
25. Alice Amegah. (2021) Business without social responsibility is business without morality': employer engagement in upper secondary technical and vocational education and training schools in Ghana. Journal of Vocational Education & Training, pages 1-25.
26. Development", Economic Commission for Europe, New York, P:3
27. Jan Peter Ganter de Otero(2019) UNESCO-UNEVOC Trends Mapping Innovation in TEVT, Trends mapping studies, UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training, https://unevoc.unesco.org/pub/tm_innovation.pdf

28. Jiahong Zhang, Mantak Yuen & Gaowei Chen(2020) Supporting the career development of technical education students in China: the roles played by teachers, nternational Journal for Educational and Vocational Guidance volume 20, pages169–190(2020)
29. Liguori, E., Corbin, R., Lackeus, M. and Solomon, S.J. (2019), "Under-researched domains in entrepreneurship and enterprise education: primary school, community colleges and vocational education and training programs", Journal of Small Business and Enterprise Development, Vol. 26 No. 2, pp. 182–189.
30. Ones, C., Matlay, H. and Maritz, A. (2012), "Enterprise education: for all, or just some?", Education + Training, Vol. 54 Nos 8/9, pp. 813–824.
31. Persson, B. and B. Hermelin (2018), "Mobilising for change in vocational education and training in Sweden –A case study of the 'Technical College' scheme", Journal of Vocational Education & Training, Vol.70/3, pp.476–496
32. Phillip Mubanga, et al(2019) Harnessing Technical and Vocational Education and Training and Entrepreneurship Education to Address Unemployment in Lusaka Province, Zambia, Journal of Social Sciences 07(05):153–179
33. Roknuzzaman Siddiky(2020) Linking TVET with Industries in Bangladesh: Need for Supportive Policies and an Approach to TVET, Journal of Technical Education and Training, VOL. 12 NO. 3 (2020) 1–21
34. Slinger, J & Tommy V &, Sjaak, B & Erik, S & Vasudeva, V. (2015). How Education, Stimulation, and Incubation Encourage Student Entrepreneurship: Observations from MIT, IIIT, and Utrecht University, ScienceDirect, The International Journal of Management Education, 13, 170.
35. Sophia Rodriguez& Hannah Lieber (2020) Relationship Between Entrepreneurship Education, Entrepreneurial Mindset, and Career Readiness in Secondary Students, Journal of Experiential Education, Vol(3) Pp. 23–53

36. Stadler, A., & Smith, A. (2017) Entrepreneurship in vocational education. Industry and Higher Education, 31(2), 81–89.
37. Stadler, A., & Smith, A. (2017) Entrepreneurship in vocational education. Industry and Higher Education, 31(2), 81–89.
38. United Nation, (2004)" Public–Private Partnership: A new Concept for Infrastructure
39. Verni, Y & Ismaila, E & Zain, Z. (2015). The Portrait of Entrepreneurial Competence on Student Entrepreneurs, The 6th Indonesia International Conference on Innovation, Entrepreneurship and Small Business, 12 – 14, ScienceDirect, Procedia – Social and Behavioral Sciences, 169, 178 – 188.
40. Win Htein (2022) The Status of Perspectives and Challenges of TVET for the National Human Resource Development (NHRD) in Myanmar, Human Resource and Organization Development Journal, Vol. 14 No. 2/2022.