

تفعيل دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل على ضوء مدخل إدارة المشروعات

د/ عبير أحمد محمد على

مدرس بقسم الإدارة التربوية وسياسات التعليم
كلية التربية- جامعة الفيوم

ملخص البحث:

استهدف البحث الحالى تفعيل دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل على ضوء مدخل إدارة المشروعات, وذلك من خلال التعريف بالإطار الفكرى لمدخل إدارة المشروعات, ثم تحديد مدى ملاءمة خريجي التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل, وتحليل الدور الذى يقوم به كل من الجهات المانحة و وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بمدارس التعليم الثانوى الصناعى نظام الثلاث سنوات من أجل تهيئة الطلاب لسوق العمل, وكذلك تعرف واقع هذا الدور من وجهة نظر عينة الدراسة الميدانية, ثم طرح بعض المقترحات لتفعيل هذا الدور, ووضع آليات لتنفيذها. استخدم البحث المنهج الوصفى التحليلى, وتوصل لعدة نتائج من أهمها: ضعف ملاءمة خريجي التعليم الثانوى الصناعى فى مصر لسوق العمل وضعف دور كل من الجهات المانحة و وحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل بمدارس التعليم الثانوى الصناعى فى مصر, حيث يوافق أفراد عينة الدراسة الميدانية بدرجة منخفضة على تحقق هذه الأدوار, بينما يوافقون بدرجة مرتفعة على وجود معوقات تحول دون تحقيقها, كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين استجابات أفراد عينة الدراسة الميدانية عن أبعاد الاستبانة حول دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل بين الجهات الثلاث المانحة.

Abstract

This research aimed at activating the role of donors in preparing the students of industrial secondary education for labor market in light of project management approach. This was through identifying the conceptual frame of project management approach, specifying the extent to which the graduates of industrial secondary education are appropriate to labor market, analyzing the role of both donors and the units of facilitating the transition to labor market in three-year course industrial secondary education schools in preparing the students for labor market, identifying the reality of that role from the point of view of the field study sample, and , after all, providing some suggestions about activating that role and setting the techniques of how to implement them. The researcher used the analytical descriptive approach that yielded many results the most important of which: weakness of appropriateness of the graduates of industrial secondary education to labor market in Egypt, weakness of the role of both donors and the units of facilitating the transition to labor market in industrial secondary education schools in Egypt as the sample members of the field study agree at a low level on achieving these roles, whereas they agree at a high level on the existence of some obstacles that prevent achieving them. Moreover there are no statistical significant differences at (0.05) level between the responses of the field study sample members towards the questionnaire dimensions that are about the role of donors in preparing the students of industrial secondary education for labor market among the three donors.

مقدمة:

يمثل التعليم الفني بصفة عامة و الصناعي بصفة خاصة، جزءًا حيويًا من النظام التعليمي له آثاره الهامة على مجهودات الدولة لرفع نوعية حياة مواطنيها، ويمكن لهذا التعليم إذا ما توفرت له إمكانيات الإصلاح والتطوير بشكل جيد أن يؤثر في جوانب عديدة بالمجتمع، وأن يسهم في تنمية قدرات الطلاب ونجاحهم المهني بشكل عام.

والتعليم الثانوى الصناعى - كغيره من أنماط التعليم الأخرى - فى حاجة إلى إعادة النظر فى سياساته ودراسة واقعه وتعرّف مشكلاته، على اعتبار أنه لا يزال يعطى صورة سلبية ونتائج غير مرضية، ولا يزال ينظر إليه على أنه تعليم من الدرجة الثانية، ولا يطرق بابه ولا يلتحق به إلا الطلاب الذين لم تسمح لهم ظروفهم بالالتحاق بالتعليم الثانوى العام، وفى كثير من الأحيان لا يتجه إليه إلا أولئك الذين لا يستطيعون تأمين الرسوم أو المصاريف اللازمة للتعليم الثانوى العام(عبد العزيز, ٢٠٠٥, ص ٢٥).

إلا أن تطوير التعليم الثانوى الفنى عامة والصناعى خاصّة، والخروج به من أزمتة الراهنة لم يعد مسئولية وزير أو وزارة أو متخصصين فقط؛ وإنما أصبح يعكس آمال الرأي العام و تطلعاته، وأصبح عملاً قومياً تشارك فيه جميع الجهات المحلية والدولية الداعمة للتعليم الثانوى الفنى،. لذا يجب إعلام الجميع بتلك القضايا، وإتاحة الفرصة لتفعيل جهود الجهات المانحة على اختلاف مواقعها؛ للمشاركة فى التعامل مع هذه القضايا وعمليات التطوير المستهدفة (ناجي, ٢٠١٣, ص ٥).

وتعرف الموسوعة الدولية للتربية المعونة الدولية على أنها: شكل من أشكال التعاون الدولي، التى غالبًا ما تحكمها سياسات واستراتيجيات وبرامج الدول المقدمة للمعونة؛ والمعونة بصفة عامة هى وسيلة المجتمع الدولي لمعالجة القضايا الأساسية الخاصة بالتنمية البشرية والاجتماعية، ونظرًا لأن الدول النامية تعاني من القصور الواضح فى القدرة المالية والتمويلية، فقد لجأت إلى البحث عن مصادر جديدة لزيادة هذه القدرة، وكان الاتجاه إلى التمويل الخارجى المقدم من جهات مانحة عديدة أحد هذه المصادر، وتعتبر مصر من الدول التى اضطرت إلى اللجوء للتمويل الخارجى لتحقيق التنمية المجتمعية، وكان التعليم أحد المجالات التى لجأت فيها مصر إلى الاعتماد على المعونات الأجنبية لتنفيذ إصلاح التعليم وتطويره (نادية, ٢٠١٨ ص ٤٠).

وعلى الرغم من الجهود التى قامت بها الدولة ممثلة فى وزارة التربية والتعليم من خلال وحدة تيسير الانتقال لسوق العمل، وشركاء التنمية من الجهات الدولية المانحة ، فى سبيل تيسير انتقال طلاب التعليم الثانوى الصناعى إلى سوق العمل، وإعدادهم ليصبحوا قادرين على تأسيس وإدارة مشروعات صغيرة تكون مصدر دخل لهم ولغيرهم، إلا أن الواقع الفعلي

الممارس وكما أثبتته الدراسات السابقة والإحصاءات القومية والخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي في مصر (٢٠٢٠/٢٠٣٠) ، يشير إلى وجود العديد من المشكلات والمعوقات التي تحول دون تحقيق هذه الأهداف.

مشكلة البحث:

ارتفعت معدلات البطالة في مصر خلال الربع الثالث من عام ٢٠١٣ لتصل إلى (١٣,٦%) من قوة العمل ، مقابل (١٢,٤%) خلال الربع الأخير من عام ٢٠١٢ ، وتشكل البطالة تهديداً مباشراً للاستقرار الاجتماعي والسياسي للدولة ، تماماً كما يلعب عامل نقص العمالة الماهرة المؤهلة على مستوى التعليم قبل الجامعي من جهة، والنقص الحاد في مهارات وكفايات خريجه من جهة أخرى دوراً أساسياً في ببطء معدلات النمو الاقتصادي (وزارة التربية والتعليم ، ٢٠١٤/٢٠٣٠، ص ١٧).

ويبلغ إجمالي أعداد طلاب التعليم الثانوي الصناعي في العام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨ (٨٩٣٣٩٠) طالباً ، موزعين على (١١٤٠) مدرسة، و(٢٤٩٠٥) فصل، في جميع أنحاء الجمهورية، وبمتوسط كثافة فصل (٣٥,٨٨) طالبا/فصل دراسي (مركز معلومات وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٨)، وهذا مخالف للقرار الوزاري رقم (٦٢) بتاريخ ١/٣/٢٠٠٧، الذي ينص في مادته الثانية على ألا يزيد عدد الطلاب في الفصل الدراسي النظري عن (٢٤) طالب/طالبة، ويقسم هذا العدد أثناء التدريبات العملية الأساسية بالمدرسة من (٨-١٢) طالب/طالبة، تحت إشراف مدرس عملي واحد، وطبقاً لهذه المادة فإن زيادة كثافة الفصل ستؤدي إلى إخفاق التدريبات وعدم استفادة الطلاب منها من الناحية العلمية أو العملية، ففي دراسة أجراها معهد التخطيط القومي، توصلت إلى أن معظم خريجي المدارس الثانوية الصناعية يعانون من البطالة، وغير قادرين على التكيف والتلاؤم مع التطورات الصناعية الحديثة في الهيكل الوظيفي (ج. م. ع. ، معهد التخطيط القومي، ٢٠١٠، ص ٤٣)، وهذا ما أكدته الدراسات التي أجريت مؤخراً، منها دراسة (فوزي، ٢٠١٤)، ودراسة (أحمد محمد، ٢٠١٦)، إذ توصلت إلى وجود فجوة بين التعليم الفني المصري بأنواعه المختلفة وسوق العمل، حيث قدرت البطالة بين خريجه بحوالي (٢,٧) مليون خريج. وقدّر الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء نسبة المتعطلين عن العمل من ذوي المؤهلات الفنية المتوسطة بحوالي (٤٧,٦%) عام ٢٠١٧ (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، سبتمبر ٢٠١٨).

كما تفتقر سياسة القبول والدراسة بالمدارس الثانوية الصناعية إلى نظام لتوجيه الطلاب وإرشادهم ومساعدتهم على اكتشاف ميولهم وقدراتهم وتحديد مساراتهم وتخصصاتهم التعليمية، وعدم تطبيق الاختبارات المهنية لقياس مدى ميولهم وقدراتهم واستعداداتهم لهذا النوع من التعليم ، ودون مراعاة للاحتياجات الفعلية في سوق العمل من التخصصات المختلفة (أميرة،

٢٠١٦، ص ٦٤٢)، (ماجد، ٢٠١٧، ص ١٠٠)، وتوصلت دراسة (أمين، ٢٠١١)، ودراسة (فوزى، ٢٠١٤) إلى أن هناك فجوة واسعة فى العلاقة التى تربط بين التعليم الفنى والمهنى وبين سوق العمل فى قطاعاته المختلفة؛ وذلك لعدم نضج النظرة المجتمعية لخريجي التعليم الفنى؛ وتأخر تدخل الدولة فى جميع مستوياتها لعلاج مشكلة ربط الشهادة التعليمية ومستوى الجدارة المهنية، وعدم تقديم استراتيجية جادة تهدف إلى النهوض بالتعليم الفنى وربطه باحتياجات سوق العمل، وذلك من خلال عدة توجهات أهمها التوجه الحكومي والتشريعي والتعليمي والتدريب المستمر وتحفيز القطاع الخاص والمتابعة وتقييم مخرجات المؤسسات التدريبية واعتماد نظام لمتابعة الخريجين، مما أدى إلى البطء فى تقليص تلك الفجوة التى تتزايد عبر الوقت؛ الأمر الذى يُصعّب من إمكانية حلها فى وقت قريب، وتأتى حتمية النهوض بخريجي التعليم الفنى فى ظل اقتصاد يعانى من ارتفاع فى نسبة البطالة و تزايد فى معدلات النمو السكانى؛ وعليه فإن النهوض بالتعليم الفنى و وربطه باحتياجات سوق العمل على المستوى المحلى والإقليمي والدولي أصبح أمراً هاماً يجب أن يحتل مركز الصدارة فى اهتمام الدولة والمجتمع . وفى سبيل التغلب على العديد من المعوقات السابقة هدفت الخطة الاستراتيجية للتعليم فى مصر ٢٠١٤ / ٢٠٣٠ إلى تفعيل الشراكات (محلياً - عالمياً) والتوسع فى العمل مع الجهات المهنية والتحفيز لها (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤/٢٠٣٠، ص ٩٨)، كما هدفت الخطة الاستراتيجية لوحدة تيسير الانتقال إلى سوق العمل ٢٠١٧ / ٢٠٢٢ إلى تطوير شراكات منظمة بين وحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل والشركاء المعنيين، من خلال تطوير آليات وخطط للعمل المشترك مع الأطراف المعنية من أجل تنويع مصادر التمويل ، ضمناً للاستدامة ومساندة الخطة الاستراتيجية للوحدة (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٧/٢٠٢٢، ص ٢٨).

إلا أنه قد نتج عن وقوع التعليم الفنى تحت تصرف خمس وزارات، أهمها وزارات التربية والتعليم، والصناعة والقوى العاملة والإنتاج الحربي والصحة؛ تعدد الجهات المنوط بها الإشراف على منظومة التعليم الفنى والتدريب المهني، وبالتالي تعارض الآراء وتشتت الجهود، وعرقلة جهود الشركاء المعنيين من الجهات المانحة وعدم استمرارية المشروعات التى تقدمها، وقد أبرزت الكثير من التقارير فشل المشروعات فى تحقيق الاستدامة بسبب غياب القدرات المؤسسية لمقدمي الخدمات المرتبطة بالمشروعات أو عدم كفاءتها (مثل تطوير خدمات التوظيف، علي سبيل المثال)، أو تداخل البرامج المتعددة ذات الأهداف المتماثلة بدون تنسيق بينها حيث تقوم منظمات مختلفة بتنفيذها أو تحصل على التمويل من جهات تمويل مختلفة (منى، ٢٠١٢، ص ٢٧)، الأمر الذى أدى إلى ضعف دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى فى مصر لسوق العمل؛ وذلك رغم أهمية هذا الدور فى

إكساب طلاب التعليم الثانوى الصناعى مهارات ريادة الأعمال وإدارة المشروعات وتهيئتهم لسوق العمل , كما إن هذه الجهات هي التى تفعل عمل وحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل بالمدارس الثانوية الصناعية, فبدون دعم الجهات المانحة تبقى هذه الوحدات غير مفعلة.

فى ضوء ما تقدم تتحدد مشكلة البحث فى الأسئلة التالية:

١. ما الإطار الفكرى لمدخل إدارة المشروعات؟
٢. ما مدى ملاءمة خريجي التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل ؟
٣. ما دور وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بمدارس التعليم الثانوى الصناعى ؟
٤. ما دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل؟
٥. ما واقع دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل؟
٦. ما مقترحات تفعيل دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل على ضوء مدخل إدارة المشروعات وآليات تنفيذها؟

أهمية البحث: تتمثل أهمية البحث الحالى فى الجوانب التالية:

١. الربط بين البحث العلمى ومتطلبات التنمية بالدولة حاليًا, حيث يتماشى البحث الحالى مع السياق الاقتصادى للدولة, والذى من بين ملامحه: مبادرة الدولة فى دعم المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة , النسبة المرتفعة للاقتصاد غير الرسمى داخل مصر والتى وصلت إلى ٧٠% فى العديد من الدراسات والأبحاث الاقتصادية المحلية والدولية, ارتفاع معدلات البطالة لكل فئات المجتمع, ولاسيما بين الشباب حديثى التخرج, انخفاض دخل الفرد مقارنة بالدول النامية المثيلة خاصة فى إطار إصلاحات سوق المال, زيادة التضخم إلى معدلات وصلت إلى ٣٠% , وضعف الإمكانيات التكنولوجية الخاصة بتجميع معلومات سوق العمل(وزارة التربية والتعليم , ٢٠١٧/٢٠٢٢, ص٢٢).
٢. تأتي أهمية هذا البحث من أهمية التعليم والتدريب وإعداد قوى عاملة مدربة ماهرة لتنمية الثروة البشرية , حيث إن قوى العمل غير الحاصلة على مستوى ملائم من التعليم والتدريب, تشكل ثالث أخطر مشكلة بعد نقص التمويل ونقص الكفاءة فيما يتعلق بالعمل فى مصر, وجودة إدارة المشروعات داخل المدرسة الصناعية ركيزة أساسية لإعداد الخريج الفنى الماهر .
٣. توضيح أهمية الدور الذى يمكن أن تؤديه الجهات المانحة بالتعاون مع وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل فى المدارس الثانوية الصناعية, لتهيئة طلاب التعليم الصناعى لسوق العمل , وتمكينهم من القيام بمشروعات صغيرة ناجحة, وهذا من شأنه الارتقاء بعمليات الإنتاج فى مصر .
٤. قد يفيد هذا البحث كلا من :

- طلاب التعليم الثانوى الصناعى باعتبارهم المستهدف الأول من التطوير حتى يمكن تهيئتهم لسوق العمل وتمكينهم من القيام بمشروعات صغيرة ناجحة تكون مصدر دخل لهم ولغيرهم.
- الميسرون العاملون بوحديات تيسير الانتقال لسوق العمل فى المدارس الثانوية الصناعية, من خلال محاولة البحث الحالى لتليل العديد من الصعوبات التى تعوقهم عن تحقيق الأدوار المنوطة بهم .
- المسئولون عن تطوير منظومة التعليم الثانوى الصناعى باعتبارها مصدرًا أساسيًا فى توفير القوى البشرية المدربة والمؤهلة.
- شركاء التنمية من الجهات المانحة, وذلك بتفعيل دورهم فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل, والتغلب على المعوقات التى تواجه عملهم على ضوء مدخل إدارة المشروعات.

أهداف البحث: تتمثل أهداف البحث الحالى فيما يلى:

١. التعريف بالإطار الفكرى لمدخل إدارة المشروعات.
٢. تحديد مدى ملاءمة خريجي التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل .
٣. تحليل الدور الذى تقوم به وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بمدارس التعليم الثانوى الصناعى .
٤. تحليل الدور الذى تقوم به الجهات المانحة من أجل تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل.
٥. تعرف واقع دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل.
٦. طرح بعض المقترحات لتفعيل دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل على ضوء مدخل إدارة المشروعات, ووضع آليات لتتفيذها.

منهج البحث:

يستخدم البحث الحالى المنهج الوصفى لملائمته لهدف الدراسة , وهو عبارة عن مجموعة من الإجراءات التى تتكامل معا لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع البيانات والمعلومات وتصنيفها وتحليلها لاستخلاص النتائج (جابر, خيرى, ٢٠٠٩, ص ١٤٠), وفى إطار المنهج الوصفى تم إجراء العديد من المقابلات الشخصية غير المقننة مع بعض المسئولين بمقر الوحدة المركزية بقطاع التعليم الفنى فى القاهرة, وبعض ميسري ومعلمى التعليم الثانوى الصناعى, وتم استخدام الاستبانة كأداة مقننة لإجراء الدراسة الميدانية.

حدود البحث:

الحدود المكانية: اقتصر البحث الحالى على مدارس التعليم الثانوى الصناعى نظام الثلاث سنوات فى مصر, وعلى المشروعات المقدمة من ثلاث جهات مانحة, هى: التعاون الدولى الألمانى GIZ, الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID, والاتحاد الأوروبى EU .

الحدود البشرية: اقتصر البحث الحالى على المعلمين الذين يعملون ميسرين بوحديات تيسير الانتقال لسوق العمل داخل مدارس التعليم الثانوى الصناعى نظام الثلاث سنوات, إذ يطلق

على كل معلم يعمل بهذه الوحدات مسمى "ميسر"، على اعتبار أنه ييسر انتقال الطالب لسوق العمل، من خلال أنشطة ومهام الوحدة.

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث الحالي على تناول الإطار الفكري لمدخل إدارة المشروعات، وتحديد مدى ملاءمة خريجي التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل، والأدوار التى يقوم بها كل من الجهات المانحة، ووحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بمدارس التعليم الثانوى الصناعى .

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة الميدانية أثناء التجمع للتدريب التنشيطى للميسرين، فى الفترة من (٢٠١٨/٦/٢٥) إلى (٢٠١٨/٩/٤)، وفقا لمواعيد الورتات التدريبية المقدمة من الجهات المانحة الثلاث.

مصطلحات البحث:

الجهات المانحة (Donor organizations): تعرف على أنها منظمات لا تخضع للحكومات أو الأحزاب أو الديانات، هدفها هو تحقيق مصلحة الإنسان وتعليمه، بغض النظر عن جنسه أو ديانته أو انتمائه العرقي والسياسي، وتعرف على أنها منظمات هدفها الأساسي تلبية الاحتياجات الضرورية والمهمة للمجتمعات المحرومة، أو التي تقع تحت ظروف معينة كالحروب والمجاعات والافتقار للخدمات التعليمية الأساسية، بحيث تساعد على البناء والتطوير والتغلب على الظروف الصعبة (عبد الرحمن، ٢٠١٧).، وتعرف إجرائيًا على أنها: الهيئات والمؤسسات الدولية التي تقوم على تقديم الدعم المادى أو الفنى لمدارس التعليم الثانوى الصناعى فى مصر، من خلال دعمها لمكونات وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بهدف تهيئة خريجي هذه المدارس لسوق العمل، واكسابهم مهارات إدارة المشروعات.

١. التعليم الثانوى الصناعى (Technical & Vocational secondary educatio) , يعرف بأنه: " ذلك النوع من التعليم النظامي الذى يتضمن الإعداد التربوي والتوجيه السلوكي واكتساب المهارات والمقدرة الفنية، تقوم به مؤسسات نظامية على مستوى الدراسة الثانوية بهدف إعداد فنيين مهرة فى مختلف المجالات والتخصصات الفنية مما يجعلهم قادرين على تنفيذ المهام التى توكل إليهم (وزارة التربية والتعليم ، دليل وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤، ص١٧)، ويعرف إجرائيًا على أنه: ذلك النمط من التعليم المسئول عن إعداد فئة العمال المهرة المطلوبين لتحقيق متطلبات سوق العمل من خلال إعدادهم واكسابهم مهارات فى تخصصات مختلفة عبر ما يقدم لهم من مواد تخصصية وتدريبية عملية ومواد ثقافة عامة.

٢. سوق العمل (Labor market) : ورد مفهوم العمل من خلال الوثيقة المعتمدة للتصنيف العربي المعيارى للمهن بأنه "مجموعة المهام والواجبات التى يؤديها الشخص، ويتقاضى عنها أجرًا، أو تولد له دخلا "التشغيل الذاتى"، ويعد العمل جزءًا من المهنة، إذ تتضمن المهنة مجموعة من الأعمال المتجانسة فى طبيعتها والمتفاوتة فى مستوى المهارة (منظمة العمل

العربية، ٢٠٠٨، ص٣)، ويعرف سوق العمل بأنه "الوسط الذي يقوم فيه المشتغلون أو الباحثون عن عمل بعرض خدماتهم في ضوء مؤهلاتهم وخبراتهم، كما يقوم أصحاب العمل باستخدام هذه الخدمات واستثمارها مقابل شروط وظروف مُعرّفة مسبقاً أو يتم الاتفاق عليها" (أبو بكر، ٢٠١٠، ص٦)، كما يعرف على أنه: النظام والآليات التي تؤدي إلى التلاقي بين قوى العرض (الباحثين عن فرص العمل) وقوى الطلب (رجال الأعمال)، ويتم بواسطة هذه الآليات تحديد الأجور، وعدد ساعات العمل، وغيرها من ظروف تشغيل العمالة (شيرين، دلال، ٢٠١٤، ص٢٥٣)، أي أن سوق العمل هو البوتقة التي يتفاعل فيها كثير من العوامل المؤثرة في حالة التوظيف، ويعرف إجرائياً على أنه: أنواع متعددة من النشاطات الاقتصادية التي تتم داخل المجتمع سواء في صورة عمل يدوي أو عقلي أو كليهما، يمارسها خريجو نوع ما من التعليم والتدريب، ويتقاضون عنها أجرًا، أو تولد لهم دخلاً.

٣. مدخل إدارة المشروعات (Project Management approach): يعرف المشروع على أنه محاولة مؤقتة لإنشاء منتج أو خدمة فريدة من نوعها، على أن تكون محددة وفي الوقت المناسب، والمشروع هو مهمة محددة يُراد تحقيقها، سواء كان ذلك على مستوى كبير أو صغير، وعلى مدى طويل أو قصير، ولا بد أن تتم رؤية المشروع كوحدة واحدة (Meredith, 2017, P.26)، وهناك من يحاول وصف المشروع من خلال إدراكه لمظاهره الإنسانية على أنه: المهمة التي تنظم فيها الموارد المادية والمالية والإنسانية بطريقة إبداعية للتعهد بمجال فريد للعمل في إطار التكلفة والوقت لتحقيق التغيير المحدد من خلال أهداف كمية وكيفية (نهلة، ٢٠١٠، ص٥٣)، أما إدارة المشروعات فتعرف على أنها مجموعة من المبادئ والأساليب والطرق التي يستخدمها الأفراد بهدف تخطيط ومراقبة تنفيذ المشروع بفاعلية، وتشمل إدارة المشروعات مجموعة من القواعد والأسس الخاصة بتخطيط المشروع، ووضع برنامج زمني مناسب لتنفيذه وإكماله، والحصول على الموارد اللازمة له، واتخاذ القرار المناسب، والقيام بعملية الرقابة، وإعادة التخطيط (هيثم، ٢٠١٣، ص٦٤)، كما تعني تطبيق المعرفة والمهارات والأدوات والتقنيات اللازمة في كل أنشطة المشروع لتلبية احتياجات ومتطلبات العملاء، وهي تتضمن مجموعة من العمليات تشمل نظام التخطيط، والتنظيم، وإدارة الموارد لإنجاز أهداف وغايات المشروع بنجاح (Simard & Cline, 2010, p.65)، أي أنه يتم قياس أداء إدارة المشروع عادة من حيث الوقت والتكلفة

والجودة. ويتضمن أداء المشروع أهداف أصحاب المصلحة طوال دورة حياة المشروع (Bjorvatn & Wald, 2018, p.877)، ويعرفها الدليل المعرفي لإدارة المشروعات على أنها "تطبيق المعرفة والمهارات والأدوات والتقنيات اللازمة في كل أنشطة المشروع لتلبية احتياجات

ومتطلبات المشروع, ويكون مدير المشروع هو الشخص المسئول عن تحقيق أهداف المشروع (المعهد الأمريكي, ٢٠٠٩, ص ٨).

ويعرف مدخل إدارة المشروعات إجرائياً على أنه اتجاه إدارى واقتصادى يتضمن عمليات التخطيط والتنظيم والتحكم والرقابة على كل جانب من جوانب المشروع, وتحفيز العاملين على إتمام المشروع ضمن إطار مالي وزمني وبشري محدد.
الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات مشكلات التعليم الثانوى الفنى عامةً, والثانوى الصناعى خاصة, وتوصلت دراسات عديدة, منها: دراسة (ج. م. ع, معهد التخطيط القومى, ٢٠١٠), ودراسة (أمين, ٢٠١١), ودراسة (شيرين, دلال, ٢٠١٤), ودراسة (ابتسام, ٢٠١٥), إلى أن هذه النوع من التعليم يعاني مشكلات عديدة, أهمها: قصور مواكبة متغيرات سوق العمل وأهداف وبرامج خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية على النحو المستهدف, غياب التوازن بين المعروض من خريجي المدارس الثانوية الصناعية وطلب سوق العمل عليهم, عدم توافر البيانات الكافية عن الاحتياجات الفعلية والمستقبلية من العمالة الفنية بمستوياتها وتخصصاتها, بما لا يسمح بالتخطيط السليم, تدنى مستوى مهارات خريجي هذا النوع من التعليم وعدم ملاءمتها لاحتياجات سوق العمل وانتشار البطالة بينهم, هذا بالإضافة إلى افتقار المدارس إلى الإمكانيات الأساسية المادية والبشرية وعدم مناسبتها لأعداد الطلاب, سواء من حيث التجهيزات أو أدوات التدريب والمدرسين والمعامل والورش.

وأضافت كل من دراسة (سامي, ٢٠١٢) ودراسة (أميرة, ٢٠١٦) جوانب ضعف عديدة فى العلاقة بين التعليم الفنى عامةً والثانوى الصناعى خاصةً وسوق العمل, منها: الافتقار إلى بيانات مفصلة عن سوق العمل, ضعف التنسيق والتعاون بين المدارس وقطاعي الأعمال والإنتاج, عدم تدريب الخريجين على خطوط الإنتاج فى المصانع والشركات بالقدر الكافي, عدم ارتباط تخطيط التعليم الثانوى الفنى بالاحتياجات الواقعية من القوى العاملة, تدنى مهارات الخريج مما أدى إلى عدم اطمئنان رجال الأعمال إلى مصداقية توصيف الخريجين ومدى مناسبتهم لاحتياجات العمل.

وقد أرجعت دراسات عديدة أسباب ما سبق إلى قصور برامج وخدمات التوجيه والإرشاد المهني بمدارس التعليم الثانوى الصناعى وعدم كفايتها, منها: دراسة (إبراهيم, ٢٠٠٩), ودراسة (رشيدة, ٢٠١٠), ودراسة (سامى, ٢٠١٢), ودراسة (أميرة, ٢٠١٦), والتي توصلت إلى أهمية التوجيه المهني وآلياته فى مواءمة خريجي التعليم الفنى لسوق العمل و

تضييق الفجوة بين احتياجات سوق العمل ومخرجات هذا التعليم , كما أظهرت دور برامج التوجيه والإرشاد المهني لتهيئة الشباب المصري لسوق العمل في مراحل إعدادهم كقوى عاملة. في حين أرجعت دراسات أخرى المشكلات السابقة إلى ضعف اهتمام المدارس الثانوية الصناعية بتدريب طلابها على إدارة المشروعات , وإكسابهم المهارات التي تمكنهم من الالتحاق بسوق العمل والقيام بمشروعات صغيرة بعد تخرجهم, منها: دراسة (نور الدين , ٢٠١٢) التي توصلت إلى تدنى أعداد خريجي التعليم الثانوي المتعاملين مع جهاز تنمية المشروعات الصغيرة التابع للصندوق الاجتماعي للتنمية , مما يعنى عزوفهم عن المشاركة في إقامة وإدارة المشروعات الصناعية الصغيرة , وذلك بسبب اتجاهاتهم السلبية نحو هذا المجال وقصور تنمية مهاراتهم من خلال مقرر إدارة المشروعات الذي يدرس لبعض فصول الصف الثالث الثانوي داخل كل مدرسة ثانوية صناعية, ودراسة (محمد محمود, ٢٠١٤), التي توصلت إلى أن الطلاب ينفرون من إدارة المشروعات لاعتبارها مادة نظرية بالإضافة إلى ضعف تحصيلهم فيها ولا يتوافر لديهم مهارة التفكير الناقد في مجال إدارة المشروعات الصغيرة مما يشكل اتجاهًا سلبيًا تجاه تلك المادة. ومن ناحية أخرى أرجعت دراسة (فرج , ٢٠١٧) هذه الاتجاهات السلبية إلى أن المشروعات الصغيرة تعاني معوقات عديدة مثل : قصور القوانين والتشريعات الخاصة بتنميتها وتوفير التمويل اللازم لها, بل وصعوبة الحصول على تمويل من البنوك نظرًا لارتفاع أسعار الفائدة على هذه القروض والمغالة في الضمانات المطلوبة , وغيرها . هذا في الوقت الذي تؤكد فيه العديد من الدراسات الأجنبية على أهمية إكساب الطلاب مهارات الريادة وإدارة الأعمال وإدارة المشروعات ,منها دراسة (Regni, 2010) التي استهدفت تسليط الضوء على أهمية الريادة في عالم الأعمال اليوم وضرورة تعليمها للطلاب ,وقد بينت أن ما نسبته (٧٠%) من المليونيرات في أمريكا هم من الرياديين, وأن تهيئة الطلاب باستخدام أساليب المحاكاة تتيح لهم استكشاف الفرص الريادية الأكثر نجاحًا في عالم الأعمال وتعرف أساليب حل المشكلات التي قد تواجه الأعمال الجديدة أو الموجودة وفرص حلها من خلال الاستفادة من قصص نجاح ذوي الخبرة الفاعلين والناجحين في مجال ريادة الأعمال. واتفق مع هذه الدراسة, كل من دراسة (Itegi , 2015), و دراسة (Fichera,2016) التي توصلت إلى أن طريقة إدارة المشروع أصبحت أمرًا أساسيًا للنجاح التنظيمي, حيث توفر طريقة مرنة لتعزيز التحسين المستمر للجودة والإنتاج الفعال والكفاء ضمن الميزانية والجداول الزمنية المحددة, وتوفير فهم أفضل للقيود المفروضة على منهجيات إدارة المشاريع التقليدية الحالية, وتحسين نجاح المشروع من خلال استخدام بيئة عمل مرئية خلال دورة حياة المشروع. **وأضافت** دراسة (Newton,2018) أن فعالية المشروعات تعتمد على أبعاد متعددة,

كما يوجد العديد من المشكلات الطارئة التي تتطلب مرونة في اختيار الطريقة واستخدامها، وبالتالي فإن فعالية إدارة المشروع لا يمكن قياسها بمقياس واحد.

وبالتالي فإن إكساب طلاب التعليم الثانوى الصناعى مهارات إدارة المشروعات وبما يمكنهم من مقابلة متطلبات سوق العمل يحتاج إلى تكاتف جهود عديدة، ومن هنا كان توجه الدولة نحو عقد بروتوكولات تعاون مع العديد من الجهات المانحة، لذا تناولت بعض الدراسات دور الجهات المانحة من جوانب عديدة، ورصدت مشكلات عديدة تواجه عملها، منها : دراسة(منى، ٢٠١٢)، ودراسة(ناجى، ٢٠١٣)، ودراسة (وزارةالتعاون الدولى، ٢٠١٦)، ودراسة (نادية، ٢٠١٨)، التي توصلت إلى أن أبرز معوقات تنفيذ اتفاقيات المنح تتمثل فى: البيروقراطية وتعقد الإجراءات، عدم المتابعة، ضعف التنسيق بين الجهات الحكومية، غياب القدرات المؤسسية لمقدمى الخدمات المرتبطة بالمشروعات أو عدم كفاءتها، وتداخل البرامج المتعددة ذات الأهداف المتماثلة بدون تنسيق بينها حيث تقوم منظمات مختلفة بتنفيذها أو تحصل على التمويل من جهات تمويل مختلفة، وتوصلت دراسة (محمود سيد، ٢٠١٢) إلى أنه للاستفادة من تجارب الجهات المانحة لأبد من وجود كيان على المستوى القومى للتنسيق بين الجهات المانحة ومؤسسات التعليم الفنى.

خطوات البحث: تتحدد خطوات البحث فى المحاور التالية:

المحور الأول : الإطار الفكرى لمدخل إدارة المشروعات.

المحور الثانى : مدى ملاءمة خريجي التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل .

المحور الثالث : دور وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بمدارس التعليم الثانوى الصناعى .

المحور الرابع: دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل.

المحور الخامس: الدراسة الميدانية.

المحور السادس: مقترحات تفعيل دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى

الصناعى لسوق العمل على ضوء مدخل إدارة المشروعات وآليات تنفيذها.

المحور الأول : الإطار الفكرى لمدخل إدارة المشروعات

أولا : إدارة المشروعات وريادة الأعمال:

ركزت منظمة العمل الدولية منذ أواخر ثمانينات القرن الماضى على تدريب الرياديين على مهارات إدارة الأعمال والمشروعات ، وفى مجال التعليم الفنى أصبح من المستهدف فى مختلف النظم التعليمية إعداد خريجيه ليكونوا رياديين فى مجال إدارة المشروعات .

والريادة هى فكرة تترجم إلى نشاط مخطط له ومنفذ ويعطى ربحاً (جورج وآخرون، ٢٠١٣، ص ١٤) ، وهى قدرة الفرد على ترجمة الأفكار إلى أفعال، ومن ثم فهى تعبر عن

الإبداع والابتكار والمخاطرة، فضلا عن القدرة على التخطيط والعمل المباشر نحو تحقيق الأهداف، وهى: عملية بدء عمل تجارى وتنظيم الموارد الضرورية له مع افتراض المخاطر والمنافع المرتبطة به، والشخص الريادي هو الشخص الذى ينهك فى الريادة وينشغل بها من خلال إدراكه لفكرة توفير منتج أو خدمة فى مجال الأعمال وحملها إلى التطبيق الفعلي (أحمد غنيمى ، ٢٠١٤ ، ص ٣١٨)، والريادى هو من يقوم بالأدوار التالية (وزارة التربية والتعليم: منهج ريادة الأعمال للتعليم الفنى ٢٠١٧ ، ص ٧) :

١. يتمكن من جمع الموارد اللازمة وتعبئتها من أجل استغلال الفرص المتاحة ، فيصبح ممولا للمشروع ؛ سواء من مدخراته الشخصية أو من خلال الاقتراض .
٢. يقوم بإدارة المشروع من خلال مجموعة واسعة من الأنشطة مثل : التنظيم ، التنسيق ، التقييم، التسويق، فهو لا يدير الإنتاج فحسب .

٣. يتحمل نتائج احتمالات المخاطرة فى مشروع العمل، فهو من يوفر تمويل المشروع .
يتضح من ذلك أن " الريادى " مصطلح يطلق على الشخص القادر على القيام بمشروع وتحمل مسؤوليته ، الأمر الذى يتطلب إعداد طلاب التعليم الصناعى ليكونوا رياديين قادرين على تنفيذ المشروعات الصغيرة فى المجتمع بعد تخرجهم وإدارتها بأسلوب علمي. ويحتاج رواد الأعمال إلى بعض الموارد للقيام بمشروعاتهم ، منها : التمويل (رأس المال) ، الأجهزة والمعدات ، المعرفة بكيفية إدارة المشروعات ، الوقت ، المعلومات اللازمة سواء على السوق واحتياجاته أو ما يتعلق بالمشروع المزمع تنفيذه، كما يجب أن يمتلكوا العديد من المهارات ، منها (جورج وآخرون ، ٢٠١٣ ، ص ص ٢٩ ، ٣٠ ، ٣٤)

١. مهارات الإدارة الذاتية ، مثل : استكمال المهام ذات الأولوية المطلقة أولا ، استخدام الوقت بفاعلية ، تفويض المهام ، جمع المهام ضمن مجموعة متجانسة، التخطيط بشكل فعال ، المبادرة .
٢. مهارات صنع القرار وتطبيق الأسلوب العلمى فى اتخاذ القرارات ، مثل الثقة بالنفس والقدرة على صنع القرارات السديدة ، التعامل مع المشكلات من وجهات نظر متعددة والبحث عن سبل مبتكرة لمعالجتها، الحزم والحسم ووضع الشكوك والمخاوف جانبا، تقدير المخاطر المحتملة المترتبة على قرار ما ونسب احتمالات النجاح والفشل .

إلى جانب هذه المهارات فإن الكفاءات المطلوبة لريادة ناجحة تتطلب أيضا جانبين هما (وزارة التربية والتعليم، منهج ريادة الأعمال للتعليم الفنى ٢٠١٧ ، ص ص ٤٧، ٤٨):

١. المعرفة : أية يمتلك الفرد المعلومات اللازمة بشأن جوانب عديدة منها : فرص العمل ، السوق ، العملاء ، المنافسون ، عمليات الإنتاج ، المسائل التقنية ، إدارة الأعمال ، مصادر المساعدة أو الدعم ، الخ .

٢. الخصائص والسّمات التي يجب أن يمتلكها خريج التعليم الصناعي ليكون رائد أعمال ناجح ويدير مشروعة بكفاءة ، منها : أخذ المبادرات ، يرى الفرص ويغتتمها مثابرا ، يسعى إلى جمع المعلومة بنفسه ، يهتم بالجودة العالية ، يلتزم بالعود ، يخطط بشكل جيد ، يحل المشاكل بطرق مبتكرة ، يظهر الثقة بالنفس ، يخوض مخاطر مدروسة ، حازم ، مقنع ، الخ . ويعتبر تعليم ريادة الأعمال خاصة في المدارس الثانوية الصناعية ذا أهمية كبرى ، لأنه يؤدي إلى: تعزيز جاهزية القوى العاملة من خلال تزويد الطلاب بالمهارات المطلوبة لسوق العمل في القرن الحادي والعشرين، بناء المهارات المتعلقة بقبابليتهم للتوظيف، مما يجعلهم أكثر استعدادًا لسوق العمل، تعريف الطلاب بعالم الأعمال من خلال تطوير مهاراتهم التجارية ، بناء جيل من أصحاب المشاريع الريادية وأصحاب الفكر الريادي (عقلية ريادة الأعمال) ، كما سيتمكن رواد الأعمال من خلق فرص تشغيل لأنفسهم وهو أمر حاسم، للتعامل مع زيادة أعداد الشباب والبطالة الناجمة عنها، وعلاوة على ذلك، فإن هذه المشاريع الريادية سوف تساهم في بناء قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة، مما سيؤدي إلى خلق المزيد من فرص العمل وتنويع اقتصاديات الدولة (أحمد غنيمي، ٢٠١٤، ص ٣٢٧).

ثانيًا : إدارة المشروعات الصغيرة

عرفت لجنة التنمية الاقتصادية المشروع الصغير بأنه المشروع الذي يتميز بخاصيتين من خمس (فرج ، ٢٠١٧ ، ص ١٢١) :

١. يديره أصحابه بشكل أساسي وبصورة مستقلة .
٢. يحمل الطابع الشخصي إلى حد كبير .
٣. يكون محليًا إلى حد كبير .
٤. له حجم صغير نسبيًا من حيث رقم الأعمال وفي الصناعة التي ينتمي إليها .
٥. يعتمد بشكل كبير على المصادر الذاتية لتمويل رأس المال من أجل نموه .

وعرفه برنامج " تعرف إلى عالم الأعمال KAB " على أنه : استثمار فردي أو جماعي صغير يوجه لإنتاج منتج (سلعة) أو تقديم خدمة ، أو تجارة بغرض تحقيق عائد شخصي وهو الربح ، وأيضًا عائد اجتماعي يعود على المجتمع بالرفع ويمكن لأفراد عاديين القيام به اعتمادًا على تمويلهم الذاتي أو من خلال القروض ، وطبقًا لتعريف المشروع الصغير الوارد في قانون تنمية المنشآت الصغيرة رقم (١٤١) لسنة ٢٠٠٤ بأن رأس ماله لا يزيد عن مليون جنيه ، وعدد العمالة به لا تزيد عن خمسين (٥٠) فردًا (جورج وآخرون ، ٢٠١٣ ، ص ٥٠) وعليه فإن إقامة مشروع صغير خاصة لخريجي التعليم الثانوي الصناعي لا يحتاج إلى رأس مال كبير ، أو عدد كبير من العمال أو تنظيمات ونظم إدارية وفنية معقدة ، أو تكنولوجيا فنية تفوق المتاح .

وتتمثل أهمية المشروعات الصغيرة فيما يلي (فرج، ٢٠١٧، ص ص ١٢٥ ، ١٢٦):

١. قدرة هذه المشروعات على الاستفادة من المواد الخام المتوفرة ومنتجات الصناعات الأخرى لإنتاج سلع تامة الصنع تساهم في تلبية احتياجات وأذواق المستهلكين .
 ٢. تتسم بسهولة التأسيس نظراً لعدم حاجتها إلى رأس مال كبير أو تكنولوجيا متطورة ، بالإضافة إلى قدرتها على العمل في مجالات التنمية الصناعية المختلفة .
 ٣. قدرتها على التكيف مع الأوضاع والظروف المحلية التي قد لا يتوافر بها مرافق متطورة للبنية الأساسية ، مما يخفف من العبء على ميزانية الدولة .
 ٤. تنمي المواهب والإبداعات والابتكارات ، وترسي قواعد التنمية الصناعية .
 ٥. توفر مصدر منافسة محتمل وفعلي للمشروعات الكبيرة وتحد من قدرتها على التحكم في الأسعار .
 ٦. توفر سلعاً وخدمات لفئات المجتمع ذات الدخل المحدود .
 ٧. تعزز وتشجع الأعمال الحرة ، وتخلق فرص عمل جديدة .
 ٨. تعزز المنافسة الصحية ، وتشجع الإبداع والابتكار .
 ٩. تعد فرصة لثراء الأفراد ، وتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية وازدهار المجتمع المحلي .
- يتضح مما تقدم أهمية هذه المشروعات ، فأصحابها في الغالب من محدودي أو معدومي الدخل، وعليه فإن الاهتمام بها يمثل استخدام سياسة تنمية لها آثار مهمة ، يترتب عليها ارتفاع معدل النمو الاقتصادي .

ثالثاً: مراحل إدارة المشروعات:

إدارة المشاريع تعني استعمال المعرفة والمهارات والأدوات والأساليب والتقنيات في مهام المشروع، حتى تفي أنشطة المشروع بمتطلباته، وتتم إدارة المشروعات بعدة مراحل يمكن توضيحها فيما يلي:

أ/ اختيار المشروع

تعرف عملية اختيار المشروع على أنها :عملية تقييم المشروعات الفردية أو مجموعات المشاريع ثم اختيار تنفيذ أحدها (Meredith, R., & Others,2017,p.86) , ويبدأ اختيار المشروع بفكرة، وتشكل الفكرة شرطاً أساسياً لتأسيس عمل ناجح، وتكون الأفكار السديدة محصلة لجهود الفرد وإبداعه، وهي الأفكار التي يمكن تحويلها لفرصة عمل بعد ذلك.

وتتمثل محددات اختيار المشروع في كل من: تحديد المشكلة أو الفرصة، ووضع أهداف للمشروع والموازنة بينها، مما يساهم بشكل كبير في نجاح المشروع ، ولكن هذا لا يعني أن الأهداف سوف تكون ثابتة بعد ذلك ولكن بعضها سوف يتم تعديله حسب مقتضيات المشروع وعند وضع أهداف المشروع يجب الأخذ بعين الاعتبار الإجابة عن التساؤلات التالية(جورج وآخرون، ٢٠١٣، ص ٤٤):

١. تساؤلات خاصة بصاحب المشروع: ما الخبرات والمهارات التي يمتلكها وتخدم المشروع؟، ما دوافع الشخصية التي ستضمن نجاح المشروع؟، ما صفاته الشخصية التي تقوده نحو الأعمال؟.
٢. تساؤلات خاصة بدراسة السوق: ما خصائص سوق السلعة المستهدفة؟، كيف ستباع هذه السلعة؟.
٣. تساؤلات خاصة بالدراسة المالية: من أين يتم الحصول على المال؟، هل فكرة المشروع مربحة؟، كم من المال يحتاج المشروع؟.
٤. تساؤلات خاصة بالدراسة الفنية: ما الأصول الثابتة التي سيحتاجها المشروع؟، ما متطلبات إنتاج السلعة؟، ما مراحل إنتاج السلعة؟.

وفي ضوء الإجابة عن هذه التساؤلات يقوم صاحب المشروع بعمل دراسة الجدوى الاقتصادية، وكلما اعتمد اتخاذ القرار على دراسات شاملة ودقيقة وموضوعية وعلمية، كان القرار بالبدء في مشروع ما أكثر نجاحًا وأمانًا في تحقيق الأهداف المرسومة. وقد عرفها (عبدالله، ٢٠١٠، ص ١٦٣) على أنها: دراسة فنية ومالية وتسويقية، فهي من الناحية الفنية تقود لاختيار المشروع، ومن الناحية المالية تقوم بتحديد حجم ومبلغ المشروع وهيكل رأس المال من حيث التمويل الذاتي، وتسويقه لأنها تقوم على دراسة العرض والطلب والأنماط السلوكية للأفراد المستفيدين من المنتجات أو الخدمات التي يقدمها المشروع، وتحقق دراسة الجدوى الاقتصادية العديد من الفوائد، منها (سامي، ٢٠١٦، ص ١٧١)، (مصطفى، ٢٠٠٩، ص ٥١):

١. تقليل احتمالية فشل المشروع وهدر رأس المال.
٢. تساعد في المفاضلة بين المشاريع المتاحة.
٣. تحقق الأستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية المتاحة.
٤. تدعم عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
٥. توضح العوائد المتوقعة مقارنة بالتكاليف المتوقعة من الاستثمارات.
٦. تضع خطة أو برنامج لتنفيذ المشروع، وتحدد أسلوب إدارة المشروع. تحقق التفاعل بين عناصر التشغيل والتمويل والتسويق.

ب/ مرحلة بدء المشروع:

يتم البدء في المشروع في ضوء ما أسفرت عنه نتائج دراسة الجدوى الاقتصادية للمشروع. وقد أكد (Hoeger, 2013, p.126) على ضرورة وضع استراتيجية واضحة للمشروع في المرحلة الأولى من دورة حياته ثم تحقيق هذه الاستراتيجية من خلال المراحل اللاحقة من تخطيط المشروع، تنفيذ وعملياته، أية أنه يتم طرح مجموعة من الأفكار التي سوف تمثل عددًا من المشروعات المستقبلية، ويتم دراسة كل فكرة من حيث التكلفة والعائد، واحتياجات السوق، المستفيدين من المشروع، ورعاية المشروع، مدى مناسبة هذه الأفكار مع إمكانيات واحتياجات المؤسسة.

ج/ مرحلة تخطيط المشروع :

تتكون أغلب المشروعات من عدد معين من المهام، ومن خلال التخطيط يكون لدينا فكرة واضحة عن هذه المهام وعن أفضل ترتيب للقيام بها، كما أنه يمثل فرصة جيدة للتأكد من أن المشروع المعنى سوف يتم إنجازه (يورك، ٢٠٠٤)، وتقوم عملية التخطيط بتحسين أهداف المشروع، والتي تم وضعها خلال مرحلة البدء، ويشمل التخطيط الخطوات اللازمة لتحقيق تلك الأهداف من خلال تحديد الأنشطة والموارد المحددة اللازمة لإكمال المشروع. والتخطيط الجيد يمكن أن يكون على مراحل، فمثلاً مشروع عالي المخاطر مدته سنتان يمكن تقسيمه إلى ست مراحل تخطيطية بتخطيط مفصل للمرحلة الأولى والتي مدتها من شهر إلى أربعة، ومع انتهاء المرحلة الأولى يبدأ التخطيط للمرحلة الثانية، ويسمى هذا الأسلوب أحياناً أسلوب الموجة المتدرجة (ديفيدس، ٢٠٠٣، ص ٢٢٩)، أية أن الغرض من التخطيط هو تحديد الاتجاهات بتفاصيل كافية بحيث يتم إخبار فريق المشروع بما يجب القيام به، ومتى، وبأية موارد. ويعد التخطيط أحد أهم المراحل بحيث تؤثر الإجراءات المتخذة خلال هذه المرحلة بشكل مباشر على نجاح أو فشل المشروع (Maryman, 2011).

وتتطوى مرحلة تخطيط المشروع على مجموعة من وثائق التخطيط التي تساعد على توجيه فريق المشروع خلال الفترة المتبقية من مراحل المشروع تتمثل في: إنشاء خطة المشروع، إنشاء خطة الموارد، إنشاء خطة التكاليف، إنشاء خطة الجودة، إنشاء خطة المخاطر، إنشاء خطة القبول، إنشاء خطة الاتصال، إنشاء خطة المشتريات، التعاقد مع الموردين، إجراء مراجعة المرحلة، وعند القيام بمشروعات أصغر يتم دمج هذه الخطط في وثيقة تخطيط واحدة، وبغض النظر عن حجم المشروع تبقى وثيقة خطة المشروع هي الأهم للتأكد من أن المشروع يسير وفقاً لما هو مخطط له، لأن الفشل في وضع خطة المشروع بشكل جيد يؤدي إلى نقص في الموارد ونقص التمويل، وسوء جودة الخدمات، والمخاطر غير المتوقعة، قلة قبول العملاء، سوء الاتصالات (Westland, 2007, pp. 56, 57).

د/ مرحلة تنفيذ المشروع

في هذه المرحلة يبدأ العمل بالمشروع وتوفير كل ما يلزم للتنفيذ، بحيث تتوافق استراتيجية المشروع وتنفيذه مع استراتيجية العمل، وتعد مرحلة التنفيذ عادة أطول مرحلة في المشروع من حيث المدة، وهي المرحلة التي يتم خلالها إنشاء مواد قابلة للتسليم فعلياً وتقديمها للعميل. ولضمان تلبية متطلبات العميل يقوم مدير المشروع بمراقبة الأنشطة والموارد والنفقات اللازمة لبناء كل منتج، كما يتم إجراء مجموعة من عمليات الإدارة لضمان استمرار المشروع كما هو مخطط له (Westland, 2007, p. 57)، ويجب أن تتضمن مراحل التنفيذ ما يلي (نهلة، ٢٠١٠، ص ٦٥):

- ١- العمل طبقاً للخطة الموضوعية , والالتزام بالمدى الزمني لكل مرحلة.
- ٢- تنفيذ إجراءات وأعمال الشراء للحصول على مايلزم من معدات وخامات لمتابعة سير العمل وتحقيق الأهداف المنشودة .
- ٣- القيادة الفعالة لفريق المشروع , وحسن إدارتهم , وعقد المقابلات الدورية معهم
- ٤- التأكد من فهم جميع العاملين لخطة العمل .
- ٥- تحديث الخطة بصورة دورية بما يتوافق مع أية تغيرات قد تطرأ على بيئة العمل .

هـ/ مرحلة إغلاق المشروع :

حيث إن نجاح المشروع يقاس بالمنتج والجودة وحسب التوقيت والامتثال للميزانية ودرجة رضا العميل, فإن الهدف من إغلاق المشروع هو التأكد من أنه تم إنجاز العمل كما هو مخطط له , وأن العميل أو الزبون يوافق على الناتج النهائي, وهو ما يطلق عليه التحقق من المجال , وكذلك فإن إغلاق المشروع هو مناسبة للاعتراف بجهود العاملين بالمشروع والاحتفال بنجاح المشروع . وتتضمن مهام هذه المرحلة : تقييم ومتابعة جميع أجزاء المشروع - مقارنة النتائج بالخطة الموضوعية - تحديد مستوى نجاح المشروع- تحديد الدروس المستفادة للمشروعات (المستقبلية)- تسديد كل الدفعات المالية- تسوية جميع القضايا المالية- إكمال توثيق المشروع - الانتهاء من التقارير النهائية- التصرف بالمتبقي من موازنة المشروع أو المواد بالشكل المناسب والصحيح.

(Westland,2007,p.61), (هيثم, ٢٠١٣, ص ٧٢), وبناءً على نتائج هذه المرحلة يجب اتخاذ بعض القرارات, مثل: الاستمرار في القيام بالمشروع بنفس الآليات, الاستمرار في القيام بالمشروع مع اتخاذ بعض الإجراءات التصحيحية, إنهاء المشروع والبحث عن بدائل أخرى.

رابعاً: عوامل نجاح أو فشل المشروعات :

هناك العديد من العوامل المؤثرة في نجاح أية مشروع, والتي تتمثل في : تحديد الهدف من إقامة المشروع , المعرفة الدقيقة لحجم رأس المال اللازم للتمويل والحصول عليه من المصادر المناسبة - اختيار الموقع المناسب لإنشاء المشروع- اتباع تخطيط علمي سليم- كفاءة المشروع التي تقيس أداء الميزانية والجدول الزمني - التأثير على العملاء الذي يقيس المتطلبات الوظيفية والمواصفات الفنية ومستوى رضا العملاء ومدى استخدام العميل للمنتج ومدى ولاء العميل - التأثير على الفريق الذي يقيس التأثير الجماعي لرضا الفريق , الروح المعنوية , ولاء الفريق بشكل عام - النجاح التجاري الذي يقيس التأثير المباشر للمشروع على أصحابه من حيث الدخل ومستويات المبيعات والأرباح والتدفق النقدي - القدرة على إدارة المخاطر والتعامل معها بشكل سليم - الاستعانة بأصحاب الخبرات الأخرى (الخبرات المحاسبية, والخبرات الإدارية...إلخ) (Ahmed&Others,2016,pp.161,162),

(هايل، ٢٠١٢، ص ٩٨)، هذا بالإضافة إلى الإغلاق القوي للمشروع، فإذا لم يكن هناك إغلاق قوي للمشروع، فمن المحتمل أن يستمر في استهلاك الموارد (Palmer, 2018, para.6).

على النقيض مما تقدم يمكن أن يحدث فشل المشروع في أية منظمة وفي أية مشروع، وهناك عدد لا حصر له من أسباب الفشل، في بعض الأحيان يكون خارج عن سيطرة صاحب المشروع وأعضاء الفريق، وفي بعض الأحيان يمكن السيطرة عليه.

وعوامل فشل المشروعات الخارجية مثل: الإجراءات الروتينية المعقدة من الجهات الحكومية المعنية، عدم توفر متطلبات البنية التحتية في مواقع الاستثمار، غياب وسائل التمويل المناسبة والميسرة التي تشجع على النشاط الاستثماري، ارتفاع أجور العاملين والمواد الأولية، غياب السياسة الاستثمارية الواضحة ذات الرؤية المستقبلية. وقد تكون عوامل الفشل داخلية مثل عدم قدرة المشروعات في الحصول على التمويل اللازم، عدم التنبؤ الدقيق بتكاليف المشروع، تدنى كفاءة الأداء الفني والإداري لإدارة المشروعات، التقييم الخاطئ لبيانات أنشطة المشروع، عدم استيفاء المتطلبات العلمية والفنية لدراسة الجدوى الاقتصادية بشكل دقيق (محمد، عبدالسلام، ٢٠١٧، ص ص ١٤٦، ١٤٥)، (Lim, 2018, para2,3).

أما عن العوامل الداخلية التي قد تتسبب في فشل المشروعات فتتمثل في: ضعف الإعداد للمشروع - عدم كفاية الوثائق والبيانات - قصور خبرة صاحب المشروع - سوء التخطيط لإدارة المخاطر - عدم توقع التأثير على جميع أصحاب المصلحة - ضعف الاتصالات - الأطر الزمنية غير المعقولة - سوء تنفيذ الجدول الزمني - سوء استخدام الأموال - الميزانية والوثائق ذات الجودة المتدنية - الموظفين غير الأكفاء - الافتقار إلى جمع المعلومات ذات الصلة بالمشروع - وممارسات الاتصال غير الفعالة وغير المجدولة - وأساليب تنفيذ العمل غير المناسبة أو غير المناسبة.

إن مدخل إدارة المشروعات، وكما سبق عرضه يجب أن يكون محور الاهتمام وأساس العمل عند تعاون الجهات المانحة مع وحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل بالمدارس الثانوية الصناعية؛ حتى يمكن تخريج أفراد يمكنهم تأسيس مشروعات خاصة بهم واقتحام سوق العمل بكفاءة.

المحور الثاني: مدى ملاءمة خريجي التعليم الثانوي الصناعي لسوق العمل

سوف يتناول هذا المحور عنصرين هما: أهداف وأهمية التعليم الثانوي الصناعي، والجهود التي استهدفت تحقيق ملاءمة خريجي التعليم الثانوي الصناعي لسوق العمل، كما يلي:

أولاً: أهداف وأهمية التعليم الثانوي الصناعي:

حدد قانون التعليم رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ المعدل بالقانون رقم ٢٣٣ لسنة ١٩٨٨ في مادته الثلاثين، أهداف التعليم الثانوي الفني في: إعداد فئة " الفني " في مجالات الصناعة،

والزراعة، والتجارة، والخدمات، وتنمية الملكات الفنية لدى الدارسين ، بينما تحددت أهداف التعليم الثانوى الصناعى فى: الارتقاء بالإعداد العام للطلاب عقليًا وجسديًا وأخلاقيًا واجتماعيًا وقوميًا، وتزويدهم بالقدر المناسب من المقررات الدراسية والمعلومات والاتجاهات الإيجابية والمهارات التى من شأنها الوصول بهم إلى مستوى فئة الفنى الذى يكفل لهم النجاح فى أحد المجالات الفنية الصناعية (وزارة التربية والتعليم ، دليل وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤، ص ١٧)، وهنا يجب الربط بين الأهداف المهنية والأهداف التربوية معًا، وذلك للعمل فى المجال الصناعى ورفع مستوى الكفاية الإنتاجية، كما حددت الخطة الاستراتيجية للتعليم فى مصر ٢٠١٤ / ٢٠٣٠ هدفًا عامًا للتعليم الثانوى الفنى يتمثل فى: إعداد فنى ماهر قادر على المنافسة بالسوق المحلية والإقليمية والعالمية، ويشارك بإيجابية فى تقدم ورفى الوطن (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤/٢٠٣٠، ص ٩٧)، ويوضح هذا الهدف الفلسفة التى بنى عليها التعليم الصناعى فى مصر، والتى تتبع من جانبين أساسيين، الأول: هو الجانب الثقافى أو الثقافة العلمية، وهو ما تشترك فيه المدرسة الفنية الصناعية مع باقى مدارس التعليم الثانوى العام والفنى، والآخر: هو الجانب المهنى أو الفنى، وهو ما ينفرد به التعليم الصناعى، وذلك مع مراعاة تحقيق التوازن بين الجانب الثقافى والجانب المهني فى المدارس الثانوية الصناعية (أميرة، ٢٠١٦، ص ٦٥٤)، وعليه فإن مدى تحقيق أهداف التعليم الثانوى الصناعى يتضح فى مدى ملاءمة خريجي هذا النوع من التعليم لسوق العمل ، وتمكنهم من تطبيق العلوم النظرية التى تلقوها بالمدرسة، وتحويلها إلى مهارة عملية فى المصانع، ومدى إقبال رجال الصناعة على خريجي هذا النوع من التعليم .

ومن حيث أهمية التعليم الثانوى الصناعى فإنها تتضح من أهمية التعليم الفنى فى مصر عامة، فهو وكما عبرت الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعى ٢٠١٤/٢٠٣٠ ، أحد الأدوات الرئيسة لتحقيق برامج التنمية الشاملة، بل إنه يعتبر قاطرة التنمية، ودعامة هامة من دعائم منظومة التعليم؛ حيث يسعى بنوعياته المختلفة إلى إعداد القوى العاملة الماهرة اللازمة لخدمة خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة حيث يصب مباشرة فى سوق العمل، وقد انعكس ذلك فى دستور ٢٠١٤، حيث تضمن ست مواد تهتم بالتعليم، وقد اختصت المادة رقم (٢٠) بالتعليم الفنى، حيث نصت على أن: "تلتزم الدولة بتشجيع التعليم الفنى والتقنى والتدريب المهنى وتطويره ، والتوسع فى أنواع التعليم الفنى كافة ، وفقًا لمعايير الجودة العالمية"، وبما يتناسب مع احتياجات سوق العمل"، وهو ما يربط التعليم والتدريب بالتشغيل (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤/٢٠٣٠، ص ٣٠، ٩٧)، وما يؤكد أهمية التعليم الثانوى الصناعى ما جاء برؤية مصر ٢٠٣٠؛ حيث وضع ثلاثة أهداف استراتيجية للتعليم

الفنى، هي: أن تتحقق جودة التعليم الفنى والتدريب بما يساير النظم العالمية، إتاحة التعليم الفنى للجميع دون تمييز، وتحسين تنافسية نظم ومخرجات التعليم الفنى والتدريب بما يقابل متطلبات سوق العمل (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإدارى، ٢٠١٨، ص ١٥١).

كما تنبع أهمية التعليم الثانوى الصناعى من إجمالى أعداد الطلاب الملتحقين بهذا النوع من التعليم، والذي بلغ فى العام الدراسى ٢٠١٧/٢٠١٨ (٨٩٣٣٩٠) طالبًا، حيث بلغ عدد البنين (٥٦٩٧٧٠) طالبًا، بينما بلغ عدد البنات (٣٢٣٦٢٠) طالبة، موزعين على (١١٤٠) مدرسة موزعة على محافظات الجمهورية (مركز معلومات وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٨)، الأمر الذى يؤكد على أهمية هذا النوع من التعليم، وكذلك حاجته إلى التطوير الجذرى فى كل أركانه، وبناءً عليه يأتي توجه الدولة لتطوير التعليم الفنى، استجابة لنص الدستور الذى أزم الدولة بالتوسع فى هذا النوع من التعليم، لتلبية احتياجات سوق العمل من العمالة المدربة.

ثانيًا: الجهود التى استهدفت تحقيق ملاءمة خريجي التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل:

برز اهتمام العالم العربى بالتعليم التكني من خلال تأسيس الاتحاد العربى للتعليم التكني الذى يُعنى بكل ما يخص التعليم التكني فى الوطن العربى من سياسات واستراتيجيات و مؤتمرات ودورات مستمرة؛ وذلك حتى يتم تحقيق ملاءمة خريجه لسوق العمل، وهناك العديد من المحاولات التى ساهمت فى الارتقاء بالمستوى المهني لخريجي التعليم الثانوى الصناعى، من أهمها: /التصنيف العربى للمهن ٢٠٠٨ (منظمة العمل العربية، ٢٠١٠، ص ٢-٣)، (منظمة العمل العربية، ٢٠١٢، ص ١٥٦):

صدر "التصنيف المهني العربى" عن منظمة العمل العربية فى عام ١٩٨٩، ومنذ ذلك الحين شهدت ميادين العمل العربية تطورات تقنية أدت إلى تغيرات فى الهياكل المهنية، وفى مضامين الأعمال بسبب التغير فى أساليب العمل والإنتاج. وفى عام ٢٠٠٣، بدأ تنفيذ مشروع التعاون الإقليمى العربى الألمانى فى مجالات التعليم والتدريب المهني والتكني بين دول عربية مختارة هي: الأردن وفلسطين ومصر وسوريا ولبنان، بتمويل من الوكالة الألمانية للتعاون الفنى GTZ، وكان من ضمن المشاريع التى بدأ تنفيذها فى المرحلة الأولى مشروع تطوير "التصنيف المهني العربى"، وتم تعديل مسمى "التصنيف المهني العربى" ليصبح "التصنيف العربى المعيارى للمهن ٢٠٠٨"، وقامت المنظمة أيضًا بإعداد قوائم ربط ومقارنة بين حدود التصنيف العربى المعيارى للمهن وبين حدود التصنيف الدولى المعيارى للمهن ٢٠٠٨، وقد تم اعتماد التصنيف العربى المعيارى للمهن فى مؤتمر العمل العربى الذى عقد عام ٢٠٠٩ فى عمان عاصمة الأردن.

ويمثل التصنيف المهني نظامًا شاملاً لحصر مسميات الأعمال والمهن وترتيبها، وتبويبها في مصفوفات مهنية متدرجة هرمياً وفقاً لخاصية تشابه معتمدة بهدف توفير لغة تفاهم مشترك تتعلق بالهيكل المهنية للقوى العاملة، وتيسير عمليات عديدة، منها:

١. بناء المعايير المهنية: لكل مسمى مهني (عمل) مؤهل مهني خاص به، ويتضمن المؤهل المهني جملة من المعايير المهنية التي تعكس وتحدد بوضوح المتطلبات المهنية (مواصفات التشغيل) ومستوى الأداء المقبول (درجة الإتقان) .
٢. المساهمة في رسم سياسات الأجور: هناك معايير عدة تؤخذ في الحسبان عند رسم سياسات الأجور، من بينها: مستوى المهارة، ودرجة الصعوبة في أداء العمل، ودرجة الخطورة، والعرض والطلب، وحيث إن التصنيف العربي المعياري للمهن يحدد المستوى المهاري لكل عمل، فيمكن أن يساهم بذلك في رسم سياسات الأجور إضافة إلى المعايير الأخرى.
٣. تحديد الاحتياجات التدريبية الفردية، وتطوير أدوات الإرشاد المهني.
٤. التعاون والتنسيق مع منظمة العمل العربية في بناء الشبكة العربية (المرصد العربي) لمعلومات سوق العمل.
٥. جمع وحوسبة ومعالجة وتبادل معلومات سوق العمل، ومقارنتها على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية.
٦. معالجة البيانات وتحويلها إلى معلومات ومؤشرات وتحليلها ونشرها وإتاحتها للمستفيدين ولدعم اتخاذ القرارات بشأن سياسات التشغيل وتنمية الموارد البشرية .
٧. التوجيه والإرشاد المهني : يعد الإرشاد المهني عملية تبادلية وتفاعلية تتم بين المرشد المهني والشخص المسترشد، وفيها يضع المرشد المعلومات الدقيقة المتصلة بمواصفات الشغل أو الدراسة ويقوم المسترشد باتخاذ قرار حر لخيار الشغل أو الدراسة، وبالتالي فإن كل من أخصائي التوجيه المهني والطالب لابد أن يلم بتوصيف المهن، فهو يعتبر من أهم الأدوات التي يجب توافرها لإنجاح العملية الإرشادية، حيث تستخدم توصيفات المهن التفصيلية من قبل أولئك الذين يحتاجون معلومات حول المهام والواجبات وشروط بيئة العمل.

ب/ التصنيف القومي للمهن (NCO) :

بناءً على التصنيف العربي المعياري للمهن ٢٠٠٨ ، والدليل الدولي المعياري ٢٠٠٨ ، قامت مصر بمراجعة وتحديث دليل التصنيف القومي للمهن لجمهورية مصر العربية لعام ٢٠١٧، الذي يتكون من (١٠) أقسام رئيسية ، و (٤٣) قسمًا فرعيًا ، و (١٢٧) بابًا، و (٤٣٥) فصلاً تشمل (٥٠٠٠) مهنة ، إلى جانب تكويد (٥٠٠) مهنة تحت بنود أخرى، وتم إضافة جدول الربط لكل قسم رئيس يربط أكواد الأقسام الفرعية والأبواب والفصول في هذا الإصدار بالإصدار السابق ٢٠٠٥ .

ويستخدم التصنيف المهني في توفير هيكل إحصائي قابل للمقارنة على المستوى المحلي والإقليمي والدولي وفقاً لتوصيات اللجنة الإحصائية للأمم المتحدة ، ويساعد التصنيف

المهني على جمع وتنظيم ونشر المعلومات والبيانات الإحصائية بشكل وأسلوب موحد، وكذلك التعاون مع الدول العربية المستخدمة للتصنيف العربي فيما يخص حرية تنقل العمالة بينهم، وتوحيد مسميات المهن بهدف تيسير حركة العرض والطلب لسوق العمل، كما يستخدم التوصيف المهني في تيسير عملية التشغيل بمكاتب القوى العاملة من خلال المواصفات والمعلومات عن ظروف العمل وشروطه والتوجيه والإرشاد المهني، كما يمكن التوصيف المهني مؤسسات التعليم والتدريب المهني من بناء المعايير المهنية وتطوير وتصميم المناهج والبرامج التدريبية / التعليمية، والاختبارات المهنية واعتمادها، وكذلك الاحتياجات التدريبية الفردية، وقد أضاف التصنيف الوطني المصري المهن الخاصة بالبيئة المصرية بمسمياتها وتصنيفاتها الوطنية (مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، ٢٠١٧، ص ٤-٥).

ج/ الجدارات العامة (الأساسية) لخريجي التعليم الثانوي الصناعي:

المؤهل المهني هو دليل معترف به يؤكد ما اكتسبه الفرد من مهارات عملية ومعارف علمية لمهنة بمستوى محدد يمكن قياسها وتقييمها وفق معايير معترف بها، وقد قام بتحديد وتوصيف هذه المعايير خبراء مؤسسات أصحاب الأعمال؛ لذا فهي تعبر عن احتياجاتهم كما يرونها حاليا وفي المستقبل القريب (برنامج دعم وتطوير التعليم الفني والتدريب المهني، ٢٠١٨).

ويلاحظ أن الكثيرين من خريجي مؤسسات التعليم الصناعي والتدريب لا يعملون في مجالات تخصصاتهم الفنية، بل يزاولون أعمالاً أخرى في مجال الإشراف أو العمل الكتابي، وللحصول على مؤهلات تقود إلى توظيف ناجح، يحقق حاجة صناعية أو إنتاجية أو خدمية تشارك في التنمية الاقتصادية للمجتمع، ومعترف بها وبمستوياتها محلياً ودولياً؛ لذا قام مجلس التدريب الصناعي بوزارة الصناعة والتجارة الخارجية بإعداد ما يسمى بالجدارات العامة والأساسية لخريجي التعليم الفني عامة، والتي يمكن إجمالها في: تطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية، استخدام مهارات التعامل مع الآخرين، العمل ضمن فريق، استخدام المعدات الخاصة بتكنولوجيا المعلومات، التعامل مع الخامات والأدوات وغيرها، التعامل مع المعدات المختلفة، استخدام مهارات خاصة بتنظيم المشروعات، إظهار مهارات قيادة الأعمال، التنظيم والقدرة على إدارة آلية العمل، معرفة ما يخص المهنة من أمور اقتصادية، وكذلك التشريعات الخاصة بالعمل، التحدث باستخدام لغات أجنبية، فهم وإدراك الجوانب النفسية (وزارة الصناعة والتجارة الخارجية، ٢٠١٢، ص ٨).

يتضح مما تقدم عرضه عن التصنيف العربي المعياري للمهن ٢٠٠٨ واستخداماته، و التصنيف المهني القومي لمصر ٢٠١٧، ثم الجدارات الأساسية لخريجي التعليم الفني والتي تم اعتمادها من خلال وزارة الصناعة والتجارة الخارجية، أنها اتفقت جميعها على أن يكون خريج

التعليم الفنى مؤهلاً بجدارات يمكن تصنيفها فى خمس فئات, هى: التوجيه والإرشاد المهنى ,
ريادة الأعمال , السلامة والصحة المهنية, معلومات عن سوق العمل, التدريب .

مما استوجب وجود كيان يحمل كل هذه المكونات ويقدمها فى صورة برامج وخدمات
لتهيئة طلاب التعليم الفنى وتيسير انتقالهم من المدرسة إلى العمل فكانت "وحدة تيسير الانتقال إلى سوق العمل" .

المحور الثالث: دور وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بمدارس التعليم الثانوى الصناعى
يتضح مما سبق أن إحدى أهم مشكلات التعليم الفنى عامةً والثانوى الصناعى خاصة هو
عدم التطابق بين مخرجاته واحتياجات سوق العمل ، وعدم وجود آلية دائمة تتيح لخريجي
التعليم الفنى الانخراط الجيد فى سوق العمل, ومن هنا جاءت أهمية وجود وحدة داخل كل
مدرسة ثانوية صناعية تيسر انتقال الطلاب لسوق العمل, كما يتضح مما يلى :

أ/ نشأة وحدة تيسير الانتقال لسوق العمل :

ترجع نشأة وحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل إلى تضافر جهود عدد من مشروعات
الجهات والهيئات الدولية والمصرية خلال الفترة من عام ٢٠١٠ إلى عام ٢٠١٦ مع وزارة
التربية والتعليم ، حيث هدفت كل هذه المشروعات إلى تطوير منظومة التعليم الفنى المصرية
وتقليل الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل ورفع كفاءة خريجي التعليم الفنى،
وتحقيقاً لذلك أصدرت وزارة التربية والتعليم قراراً وزارياً باستحداث هذا الكيان تحت مسمى:
"وحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل" , وذلك على جميع المستويات التنظيمية, و**ضمت**
الوحدة تحت مظلتها خمسة مكونات, هى: مكون التدريب وتنمية المهارات, مكون التوظيف,
مكون التوجيه والإرشاد المهنى, مكون معلومات سوق العمل, مكون ريادة الأعمال والابتكار .
ولاكتمال دور الوحدة فى ربط خريجي التعليم الفنى بسوق العمل فقد تم ضم مكون "السلامة
والصحة المهنية" كمكون سادس للوحدة(وزارة التربية والتعليم , ٢٠١٧/٢٠٢٢, ص ص ١١-
١٢)(وزارة التربية والتعليم, قرار وزارى رقم ٢٨٣ لسنة ٢٠١٤).

ومن حيث المستويات التنظيمية لوحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل فإنها تتكون من:
وحدة مركزية بوزارة التربية والتعليم وهى تابعة لرئيس قطاع التعليم الفنى والتجهيزات، ووحدة
فرعية بكل محافظة ومقرها مديرية التربية والتعليم بالمحافظة ويرأسها مباشرة مدير عام التعليم
الفنى بالمديرية، ثم وحدة مدرسية داخل كل مدرسة ، وتم إنشاء الوحدات الفرعية فى
المحافظات على ثلاث مراحل من شهر يونية ٢٠١١ إلى شهر يونية ٢٠١٤ ، بحيث شملت
المرحلة الأولى محافظات: الإسكندرية ، بني سويف ، الشرقية، و شملت المرحلة الثانية
محافظات: البحر الأحمر، الأقصر، بورسعيد، بينما شملت المرحلة الثالثة محافظات: الفيوم،
أسوان، الغربية، ثم تم استكمال باقى محافظات الجمهورية ، وبدأ إنشاء الوحدات المدرسية بـ

(٢٨) وحدة مدرسية إلى أن وصلت إلى (٥٣١) وحدة مدرسية، بحيث أصبحت تغطي أكثر من ٧٠% من مدارس التعليم الصناعى، إلا إنه توقف إنشاء هذه الوحدات منذ عام ٢٠١٨، ولم يتم استحداث أية وحدات مدرسية حتى الآن، وهذا مخالف للخطة الاستراتيجية للوحدة، إذ لم يتم إنشاء وحدات بجميع مدارس التعليم الثانوى الصناعى سوى بثلاث محافظات فقط هي: الإسكندرية، الوادى الجديد، وقنا، وذلك نتيجة لما تعاني منه الوحدة من تفكك داخل هيكلها الإدارى، ويبلغ عدد العاملين بالوحدات المدرسية حوالى (٦٥٠٠) موظف (الإدارة العامة للتعليم الفنى، ٢٠١٨)، يطلق عليهم "الميسرون"، وهم معلمو التعليم الفنى الذين يتم تأهيلهم للعمل كميسرين بوحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل فى المدارس بالتنسيق مع وحدة تيسير الانتقال إلى سوق العمل بقطاع التعليم الفنى، ووفق معايير الجودة التى حددتها (وزارة التربية والتعليم، مشروع دعم التشغيل، ٢٠١٨/ ٢٠١٩، ص ٢٥)، وجدير بالذكر أن من تولى تأهيلهم هى الجهات المانحة من خلال ما تقدمه لهم من برامج تدريبية؛ إذ أنهم يمثلون المورد البشري الذى تعمل من خلاله هذه الجهات.

ب/ أهداف وحدة تيسير الانتقال لسوق العمل:

أنشئت وحدة تيسير الانتقال إلى سوق العمل لتحقيق هدف عام وهو: تمكين طلاب وخريجي التعليم الثانوى الفنى بجمهورية مصر العربية من الانتقال بسهولة ويسر إلى سوق العمل، وذلك من خلال مجموعة من الأهداف الفرعية، هى (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٧/٢٠٢٢، ص ١١، ١٢):

- ١- تعزيز قيم العمل وأخلاقياته لدى الطلاب.
- ٢- تمكين الطلاب والخريجين من اتخاذ قرارات متعلقة بمستقبلهم المهني بناءً على معلومات ذاتية ومهنية.
- ٣- تنمية إدراك المستهدفين (طلاب وخريجين) من خلال تعريفهم بفرص التدريب والتعليم والتوظيف المتنوعة المتاحة بسوق العمل.
- ٤- تنمية معارف المستهدفين بطرق البحث والالتحاق بسوق العمل.
- ٥- دراسة معلومات سوق العمل المحلى ورفع التوصيات المناسبة لجهات الاختصاص .
- ٦- تنمية اتجاهات ريادة الأعمال والعمل الحر لدى الطلاب ، ودعم قدراتهم فنيًا فى مجال إقامة المشروعات الصغيرة والمشروعات متناهية الصغر .
- ٧- تيسير التحاق الخريجين بفرص عمل مناسبة .
- ٨- تقوية الروابط بين المدرسة (الطلاب والمعلمين والإدارة) وأصحاب الأعمال .
- ٩- تجميع وإدارة ومعالجة بيانات ومعلومات التعليم والتدريب والتوظيف.

١٠- توفير آليات لربط الوظائف المتاحة بسوق العمل مع الباحثين عن عمل من خريجي التعليم الفني طبقا لمعايير جودة محددة .

١١- تنمية قدرات المعلمين بما يسهم في رفع قدرات الطلاب الفنية والحياتية ، لتيسير انتقالهم لسوق العمل. يتضح من هذه الأهداف أن كل هدف يمثل مكونا من مكونات الوحدة، حيث تدل الأهداف على الترابط والتكامل بين مكونات الوحدة فلا يمكن إيقاف عمل أية مكون منها، غير أن أهداف الوحدة في مجملها غير مفعلة إلا بدرجة ضئيلة وذلك لقلة وجود الإمكانيات اللازمة. ورغم وجود هيكل تنظيمي لوحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل معتمد من قبل وزارة التربية والتعليم، إلا أن التشكيل الحالي الموجود في الواقع الفعلي الممارس ليس له علاقة بالهيكل المعتمد الموجود في الخطة الاستراتيجية لوحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل، حيث تم استبعاد مكون السلامة والصحة المهنية، كما أن مكون التدريب وتنمية المهارات ليس له مسئول داخل المدارس كباقي المكونات وإنما مجرد منسق، كما لم يتم استحداث مكون السلامة والصحة المهنية وكذلك مكون التدريب وتنمية المهارات في الوحدات الفرعية و المدرسية بالمحافظات التي أنشئت الوحدة حديثاً في مدارس التعليم الثانوى الصناعى بها(وزارة التربية والتعليم ، قطاع التعليم الفنى والتجهيزات ، ٢٥/٣/٢٠١٨)،وهنا يجب التأكيد على أن تخطى الوحدة عن بعض مكوناتها معناه أن الوحدة قد تفككت، فهناك بعض المكونات التي لو تم إغلاقها فلن يوجد لها بديل يقوم بتقديم الخدمات المنوط بها تقديمها، وبذلك يتم حرمان الطالب المستفيد من هذه الخدمات.

ج/مهام ومسئوليات مسئولى وحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل بالمدارس الثانوية الصناعية: تضم وحدة تيسير الانتقال إلى سوق العمل بالمدارس الثانوية الصناعية ستة مكونات، هي: معلومات سوق العمل، التوظيف، التدريب وتنمية المهارات، ريادة الأعمال والابتكار، السلامة والصحة المهنية، التوجيه والإرشاد المهني، وفيما عرض لمهام مسئول كل مكون من هذه المكونات داخل المدرسة:

ج/١- مهام مسئول مكون معلومات سوق العمل:

يتمثل الهدف العام لمكون معلومات سوق العمل فى توفير وإتاحة معلومات محدثة لسوق العمل (العرض - الطلب) من خلال تجميع وتصنيف وتحليل هذه المعلومات؛ للاستفادة منها فى تحسين منظومة التعليم الفنى لتتوافق مخرجاته مع متطلبات سوق العمل المحلى والإقليمى، وتتحدد مهام مسئول مكون معلومات سوق العمل بالمدارس فيما يلى(وزارة التربية والتعليم ، ٢٠١٧/٢٠٢٢ ، ص ص ٥٣-٥٥).

١. وضع و تنفيذ خطة وأنشطة الوحدة المدرسية بما يتواءم مع الهدف العام لمكون معلومات سوق العمل بوحدة تيسير الانتقال بالمديرية .

٢. عمل دراسات ومسح لاحتياجات المجتمع المحلى وتحديد المجالات التي يمكن للمدرسة الإسهام فيها .

٣. جمع المعلومات الخاصة بسوق العمل والتي تدخل في نطاق عمل المدرسة .
 ٤. عمل مسح دوري ودراسات تتبعية للمهارات والمعارف والقدرات المطلوبة لخريجي المدارس وفرص التدريب المتاحة بناءً على معلومات سوق العمل وذلك لتسهيل انتقال الطلاب إلى سوق العمل .
 ٥. إمداد باقى الإدارات ذات الصلة بالوحدة بالمعلومات الخاصة بالسوق والتي من شأنها مساعدتهم في عمل الأنشطة التي تتوافق ومتطلبات السوق .
- ومن خلال مكون معلومات سوق العمل يتم الربط بين المدرسة والمؤسسات الصناعية؛ حيث يتم عرض مخرجات التعليم الصناعى على المصانع لضعف إمكانية وصول المصانع إلى المدرسة، غير أن مكون معلومات سوق العمل غير مفعّل فى العديد من مدارس التعليم الثانوى الصناعى فى بعض المحافظات، وفى محافظات أخرى يتم دمجها مع مكون التوظيف ليصبح اسم المكون " التوظيف ومعلومات سوق العمل"؛ وذلك نظراً لوجود عجز فى عدد المتطوعين من معلمى المدرسة الراغبين فى العمل بوحدة تيسير الانتقال لسوق العمل المدرسية كميسرين؛ فإن هذا أثر سلباً على قيامهم بالمهام والمسئوليات المكلفين بها؛ إذ أن العمل بهذه الوحدة داخل المدرسة تطوعي دون أجر إضافي (مقابلات شخصية أجرتها الباحثة مع عدد من المسؤولين بمقر الوحدة المركزية بقطاع التعليم الفنى فى القاهرة بتاريخ ٢٠١٨/١٢/١٨).

ج/٢- مهام مسئول مكون التوظيف:

- يتمثل الهدف العام لمكون التوظيف فى: المساهمة فى الحد من البطالة من خلال تمكين خريجي التعليم الفنى من الحصول على فرص العمل المتاحة التى تناسب إمكاناتهم وقدراتهم وتلبي احتياجات السوق المحلية والإقليمية ، وتحدد مهام مسئول مكون التوظيف بالمدارس فيما يلى (وزارة التربية والتعليم ، ٢٠١٧/٢٠٢٢ ، ص ص ٥٦-٥٧):
١. وضع وتنفيذ خطة وأنشطة الوحدة المدرسية بما يتواءم مع الهدف العام لمكون التوظيف بوحدة تيسير الانتقال بالمديرية .
 ٢. إدارة وإنشاء قاعدة بيانات لطلاب السنة النهائية الراغبين فى العمل.
 ٣. استقبال الباحثين عن عمل وإجراء المقابلات الشخصية معهم.
 ٤. التشبيك بين الباحثين عن العمل وأصحاب الأعمال.
 ٥. متابعة عملية التسكين لراغبي العمل فى الوظائف المتاحة ودعمهم من خلال عملية الموازنة والتسكين .
 ٦. متابعة من تم تسكينهم لراغبي العمل فى الوظائف المتاحة ودعمهم من خلال عملية الموازنة والتسكين.
 ٧. متابعة من تم تسكينهم فى وظائف لمدة ثلاثة شهور وفقاً لخطة دراسة تتبع الخريجين.
 ٨. توفير فرص تدريبية للطلاب على رأس العمل داخل المصانع والشركات.

وفيما يخص مكون التوظيف فإن هناك وزارة مسؤولة عن عملية التوظيف، وهي وزارة القوى العاملة ومع ذلك مخرجاتها في عملية التوظيف ضعيفة؛ حيث تطلب ماتحتاجه من عمالة دون ذكر التصنيف أو الخصائص أوالتوصيف المطلوب لهذه العمالة، وفي حال إلغاء هذا المكون من وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل فهذا معناه أن يتم حرمان الطالب المستفيد من الخدمات التي تقدم من خلال هذا المكون(مقابلات شخصية أجرتها الباحثة مع عدد من المسؤولين بمقر الوحدة المركزية بقطاع التعليم الفني في القاهرة بتاريخ ١٨/١٢/٢٠١٨).

ج/٣- مهام مسئول مكون التدريب وتنمية المهارات :

يتمثل الهدف العام لمكون التدريب وتنمية المهارات فى: بناء قدرات وتنمية مهارات معلمى وطلاب التعليم الفنى، من خلال تقديم أنواع مختلفة من التدريبات لإكسابهم مهارات مهنية وشخصية تساعد على تطوير أدائهم؛ بما يسهم فى رفع كفاءة خريجي التعليم الفنى ومولكتهم لسوق العمل، وتتحدد مهام مسئول مكون التدريب وتنمية المهارات بالمدارس فيما يلي(وزارة التربية والتعليم ، ٢٠١٧/٢٠٢٢ ص ص ٦١-٦٢):

١. وضع وتنفيذ خطة و أنشطة الوحدات المدرسية بما يتواءم مع الهدف العام لقسم التدريب والتنمية المهنية بوحدة تيسير الانتقال بالمديرية .
٢. تحديد الإحتياجات التدريبية للمستهدفين على مستوى المدرسة التابع لها.
٣. رفع الوعي بأهمية التدريب والتنمية المهنية لدى المستهدفين.
٤. إعداد الحقائق التربوية وإرسالها لمسئول التدريب والتنمية المهنية بوحدة تيسير الانتقال بالمديرية لمراجعتها.
٥. الإدارة والإشراف على برامج التدريب والتنمية المهنية التي يتم تقديمها بالوحدة المدرسية.
٦. رفع كفاءة المعلمين لتحسين المهارات الشخصية.
٧. متابعة عملية التسكين للطلاب و المعلمين لفرص التدريب المهارى المتاحة داخل المصانع والشركات ودعمهم ومتابعتهم.

وعلى الرغم من أهمية مكون التدريب وتنمية المهارات إلا إنه أصبح مهمشاً ليس له مسئول بالوحدة المركزية لتيسير الانتقال إلى سوق العمل؛ وكذلك منسق التدريب بالوحدة المركزية غير مكلف بمهام ولم تدرج إحصائيات عن أعماله ضمن التقرير السنوى للوحدة المركزية، بل ولم يتم إدراج هذا المكون بوحديات تيسير الانتقال إلى سوق العمل المدرسية المستحدثة أخيراً بالمدارس الثانوية(الصناعية)مقابلات شخصية أجرتها الباحثة مع عدد من المسؤولين بمقر الوحدة المركزية بقطاع التعليم الفني في القاهرة بتاريخ ١٨/١٢/٢٠١٨).

ج/٤- مهام مسئول مكون ريادة الأعمال والابتكار:

يتمثل الهدف العام لمكون ريادة الأعمال والابتكار فى: المساهمة فى نشر ثقافة ريادة الأعمال والابتكار وتمكين الطلاب والخريجين من إقامة المشروعات الصغيرة والمتوسطة

واكتشاف ورعاية الموهوبين منهم، وتتحدد مهام مسئول مكون ريادة الأعمال والابتكار بالمدارس فيما يلي (وزارة التربية والتعليم ، ٢٠٢٢/٢٠١٧ ، ص ص ٦١-٦٢):

١. وضع وتنفيذ خطة وأنشطة الوحدة المدرسية بما يتواءم مع الهدف العام لمكون ريادة الأعمال والابتكار بوحدة تيسير الانتقال بالمديرية .
٢. رفع الوعي وترسيخ الفكرة والرؤية الصحيحة لريادة الأعمال والابتكار بين طلاب المدرسة
٣. الإشراف وتقديم برامج ريادة الأعمال والمبتكرين .
٤. متابعة وتقييم أداء الطلاب والخريجين فى مجال ريادة الأعمال والابتكار .
٥. تنظيم مسابقة سنوية للابتكار وريادة الأعمال داخل المدرسة .

ورغم هذه الأدوار والمهام إلا أن ضعف الإمكانيات المتاحة ، وعدم التواصل والترابط والانسجام بين أعضاء وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بالمدرسة، يؤدي إلى عدم تحقيق أهداف مكون الريادة والابتكار ، الذى يعد المكون الأساسى لإكساب الطلاب مهارات إدارة المشروعات وريادة الأعمال.

ج/ ٥- مهام مسئول مكون التوجيه والإرشاد المهني (لمسيرة الحياة العلمية):

يتمثل الهدف العام لمكون التوجيه والإرشاد المهني (لمسيرة الحياة العملية) فى: تمكين طلاب التعليم الفنى من اتخاذ قرارات لمسيرة حياتهم العملية بناءً على معلومات من خلال تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني ، وتتحدد مهام مسئول مكون التوجيه والإرشاد المهني بالمدراس فيما يلي (وزارة التربية والتعليم ، ٢٠٢٢/٢٠١٧ ، ص ص ٦٦-٦٧):

١. وضع وتنفيذ خطة وأنشطة الوحدة المدرسية بما يتواءم مع الهدف العام لقسم التوجيه والإرشاد المهني بوحدة تيسير الانتقال بالمديرية .
٢. تقديم جلسات التوجيه والإرشاد المهني (لمسيرة الحياة العملية) لطلاب المدرسة وفق المنهج المعتمد.
٣. نشر الوعي بأهمية التوجيه والإرشاد المهني لمسيرة الحياة العملية بين أعضاء هيئة التدريس والفريق الإداري .
٤. التواصل والتعاون مع باقي أقسام الوحدة المدرسية ومنسق إدارات تيسير الانتقال إلى سوق العمل بالمديريات .
٥. تنفيذ الأنشطة المختلفة التى تدعم تمكين الطلاب من اتخاذ قرارات بشأن مسيرة الحياة العملية.

ويعاني هذا المكون من العجز فى أعداد الميسرين، ونقص فى الأدوات والوسائل المعينة ، وضعف فى تعاون بعض الإدارات المدرسية؛ مما يعوق تحقيق أهداف برنامج التوجيه والإرشاد المهني المطبق من خلال وحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل فى المدارس.(مقابلات شخصية قامت بها الباحثة مع بعض ميسري التوجيه والإرشاد المهني ببعض مدارس التعليم الثانوى الصناعى فى محافظة الفيوم فى الفترة من ١١-١٣/ ١٢/ ٢٠١٨) .

ج/ ٦- مهام مسئول مكون السلامة والصحة المهنية:

يتمثل الهدف العام لمكون السلامة والصحة المهنية فى: الوصول إلى مدرسة فنية آمنة للحفاظ على سلامة الطلاب والمدرسين والعمال والمدرسة بكافة مشتملاتها، وكذلك رفع وعي وإدراك الطلاب بالسلامة الشخصية والصحة المهنية، وذلك من خلال برنامج واضح ومحدد للسلامة والصحة المهنية ومتابعة تنفيذه داخل المدارس، وتتحدد مهام مسئول مكون السلامة والصحة المهنية بالمدارس فيما يلى (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٧/٢٠٢٢ صص ٦٨-٦٩):

١. المساهمة فى تنفيذ السياسات وأعمال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة التعليم بالمدرسة.
٢. تعرّف جميع الأنشطة والعمليات التعليمية والأعمال الأخرى الجارية فى المدرسة (إن وجدت)، وكذلك تعرّف المواد والنفايات الخطرة واتخاذ الاحتياطات الوقائية من المخاطر المحتملة خاصة الحرائق والانفجار.
٣. إعداد خطط الاستجابة لمواجهة الطوارئ والأزمات وتدريب الطلاب والمدرسين والعمال دورياً عليها لاختبار فاعليتها وكفاءتها، و تعرّف السلبيات والإيجابيات أثناء إجراء التجارب.
٤. استخلاص التوصيات اللازمة لمنع الحوادث وإصابات العمل وتشمل الأمراض المهنية؛ لمنعها أو الحد منها.
٥. إبداء الرؤى بالاشتراك مع وحدة تيسير الانتقال لسوق العمل بالمدرسة، والمختصين فى التصميم الخاص بالإنشاءات الجديدة أو المعدات والأجهزة الخاصة بالعملية التعليمية، أو الخدمات أو الأجهزة والمعدات الخاصة بالتحكم فى المخاطر والملوثات وبيئة التعليم والتوسعات التى تطرأ عليها.
٦. توعية وتثقيف الطلاب والمدرسين فى المدرسة بإجراءات السلامة والصحة المهنية عن طريق الندوات وورش العمل والحملات الإعلامية فى أقسام المدرسة، وكذلك عن طريق الملصقات واللوحات الإرشادية وإعداد النشرات والكتيبات.
٧. إعداد الخطة السنوية الخاصة بتنفيذ السياسات ووحدة الخدمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والخطط الاستثمارية الخاصة بالاحتياجات والمتطلبات لتنفيذ هذه السياسة.
٨. إعداد سجل خاص بوحدة خدمات وسياسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل التى تهدف إلى تأسيس وتطبيق وتنسيق برامج ومعايير السلامة والصحة المهنية، التى تجعل كل أنشطة التعليم بالمدرسة لا تضر بصحة وسلامة الطلاب والمدرسين وبيئة التعليم ومنذ عام ٢٠١٨ تم إلغاء مكون السلامة والصحة المهنية، بل ولم يتم إدراج هذا المكون بوحدة تيسير الانتقال إلى سوق العمل المدرسية المستحدثة أخيراً بالمدارس الثانوية الصناعية. (مقابلات شخصية أجرتها الباحثة مع عدد من المسؤولين بمقر الوحدة المركزية بقطاع التعليم الفنى فى القاهرة بتاريخ ٢٠١٨/١٢/١٨).

وهناك ثلاث مهام مشتركة بين جميع مسئولى وحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل بالمدارس الثانوية الصناعية، هى :

١. التواصل والتعاون مع باقى مكونات الوحدة المدرسية ومنسق وحدة تيسير الانتقال بالمديرية
٢. إعداد تقارير دورية عن أنشطة الوحدة وتقديمها للمدير المباشر .
٣. تنفيذ كل ما يوكل إليه من أعمال وفقا للوائح والقوانين المنظمة لذلك.
- د/ المعوقات التى تواجه وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل فى مدارس التعليم الصناعى :
رصدت الخطة الاستراتيجية لوحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل ٢٠١٧/ ٢٠٢٢/ ٢٠٢٢
العديد من المعوقات التى تواجه عمل هذه الوحدات وتحول دون تحقيق أهدافها, كما يتضح مما يلى(وزارة التربية والتعليم , ٢٠١٧/٢٠٢٢, ص ص ٢٣-٢٥)(مقابلات شخصية أجرتها الباحثة مع عدد من المسؤولين بمقر الوحدة المركزية بقطاع التعليم الفنى فى القاهرة بتاريخ ٢٠١٨/١٢/١٨):
 ١. صعوبة إنشاء قرابة ١٩٠٠ وحدة مدرسية تعمل بالجودة المطلوبة وصعوبة متابعتها وإدارتها وفقا للوضع الحالى للوحدة.
 ٢. عدم وجود موارد مالية على مستوى المدارس للتواصل مع الشركات ومتابعة الخريجين بعد التحاقهم بالعمل.
 ٣. عدم وجود صفة رسمية لمسئولى التوظيف بالمدارس تمكنهم من التواصل مع القطاع الخاص.
 ٤. الافتقار إلى قاعدة بيانات محدثة قومية للدولة تربط احتياجات سوق العمل بخريجي التعليم الفنى .
 ٥. عدم وجود أية نظام أو لوائح مالية تنظم هذا العمل وتحمى القائمين عليه من تلقى أموال من القطاع الخاص .
 ٦. عدم وجود دليل محدد وواضح عن كيفية إجراء التشبيك والتسكين فى وظائف لائقة.
 ٧. عدد الميسرين والعاملين بالوحدات غير كاف لتغطية جميع المدارس المستهدفة بالجمهورية, وبالتالي عدم اكتمال فريق العمل بالمحافظات .
 ٨. عدم تفرغ الميسرين لأداء البرنامج المستهدف.
 ٩. صعوبة متابعة الميسرين نتيجة تركزهم فى محافظات بعينها.
 ١٠. لا توجد آليات محددة لتخصيص وقت لجلسات التوجيه والإرشاد المهني بالخطة الدراسية.
 ١١. عدم وجود حقائب تدريبية معتمدة لتدريب العاملين بالوحدات المدرسية.
 ١٢. عدم وجود قاعدة بيانات للمدربين فى الوحدات المدرسية على المستوى المركزى.
 ١٣. عدم وجود برنامج تدريبي معتمد لتأهيل أعضاء قسم التدريب وتنمية المهارات (المدربين).
 ١٤. عدم وجود آليات لتحفيز المعلمين لحضور التدريبات.
 ١٥. عدم تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية على جميع مدارس التعليم الفنى, وكذلك عدم اهتمام بعض المدارس الفنية بإجراءات الصحة والسلامة والمهنية.
 ١٦. عدم وجود مخصصات مالية للصرف على أنشطة الوحدة.
 ١٧. قلة وجود الأجهزة التكنولوجية (المورده من الوزارة) فى المدارس التى تسهم فى تقديم التدريب بجودة عالية.
 ١٨. ضعف المناهج التعليمية والتدريبية وعدم تحديثها وفقا لمتطلبات سوق العمل.

١٩. تدني النظرة المجتمعية لخريجي التعليم الفني .
٢٠. عدم وجود الوحدة داخل الهيكل التنظيمي لقطاع التعليم الفني.
٢١. عدم الربط بين الوحدة والوزارات المعنية بأنشطة الوحدة.
٢٢. عدم وجود لائحة تنفيذية للقرار الوزاري رقم ٢٨٣ لسنة ٢٠١٤ الخاص بإنشاء الوحدة.
٢٣. تعمل الوحدة بكل مكوناتها تحت مظلة العمل التطوعي حتى الآن، وعدم هيكلتها يجعلها غير معتمدة بكل مكوناتها مهما توسعت وشملت جميع المحافظات.
٢٤. لا يوجد للوحدة مخصصات مالية نظرا لكونها وحدة وليست إدارة فهي قائمة على الجهد والعمل التطوعي.
٢٥. قلة معرفة ميسرى الوحدات المدرسية بالتصنيفات المعيارية للمهن (التصنيف العربي ، التصنيف الوطنى) ودورها ، كما أنها لم تدرج إلى الآن ضمن أدلة الميسر، وكذلك إغفال هذا الجانب ضمن تدريبات الميسرين .

أما عن مكون ريادة الأعمال ودعم الابتكار الذى يعد الطالب ويمكنه من التوجه نحو إعداد المشروعات الصغيرة بعد التخرج، ويكسبه مهارات ريادة الأعمال، فقد رصدت الخطة معوقات عديدة تقابل تحقيق أهداف هذا المكون داخل المدارس، منها :

١. عدم وجود منهج معتمد لريادة الأعمال ودعم الابتكار.
٢. عدم وجود حقيبة تدريبية لمسئولى هذا المكون داخل الوحدات.
٣. عدم وجود كوادر مدربة كافية لنشر التجربة على جميع مدارس التعليم الفني .
٤. لا توجد آليات محددة لتخصيص وقت لجلسات ريادة الأعمال بالخطة الدراسية .
٥. عدم تفرغ مقدمى خدمات ريادة الأعمال لأداء البرنامج.
٦. ضعف ثقافة المجتمع تجاه العمل الحر .
٧. النسبة المرتفعة للاقتصاد غير الرسمي فى مصر.
٨. صعوبة إجراءات الحصول على تراخيص المشروعات الجديدة.

كل هذه المعوقات انعكست بالسلب على خريجي هذا النوع من التعليم، فأصبح لا يمتلك من مهارات إدارة المشروعات وريادة الأعمال ما يجعله قادراً على الالتحاق بسوق العمل، بل فقد أصحاب الأعمال الثقة فى كفاءته وقدرته على العمل.

المحور الرابع: دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل

هناك بعض المشروعات التى قدمت من قبل جهات مانحة كان لها دور فى تأسيس وحدة تيسير الانتقال لسوق العمل بالمدارس الثانوية الصناعية، وأخرى تمثل الشراكة بين القطاع الخاص والوحدة، وثالثة داعمة لمكونات الوحدة، وتسمى هذه المشروعات فى مجملها إلى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل، كما يتضح مما يلى :

أولاً: نبذة عن المشروعات السابقة للجهات المانحة في التعليم الصناعي أ/ برنامج دعم التنافسية المصرية (ECP):

بدأ المشروع عام ٢٠٠٦م بهدف المساهمة في تحسين القدرة التنافسية للشركات المصرية في الأسواق المحلية والعالمية ، ودعم صياغة وتنفيذ سياسة قومية لإصلاح التعليم الفني والتدريب المهني في مصر، ويتضمن أيضاً تعزيز القدرات التدريبية في المصانع والشركات (الملابس الجاهزة) من خلال طرح دورات تدريبية للعاملين، وخلال سنوات تنفيذ المشروع صدر القرار الوزاري رقم ٥٠٩ لسنة ٢٠١١ والقرار الوزاري رقم ٥٤ لسنة ٢٠١٢ باستحداث وحدات التوظيف في المدارس التي تعمل في نطاق المشروع، وبنهاية المشروع وصل عدد المدارس المشتملة على وحدات توظيف إلى ٢٥ مدرسة في ثماني محافظات: (الإسكندرية - بور سعيد - الشرقية - بني سويف - الفيوم - الأقصر - البحر الأحمر - أسوان)، وكانت هذه الوحدات هي النواة الأولى لوحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل، حيث اتضح من خلال النتائج المحققة لهذه الوحدات أهمية وجود كيان داخل قطاع التعليم الفني لهذه الوحدات. وقد استطاعت هذه الوحدات توظيف (٨٥٠٤) باحث عن عمل خلال عمر المشروع واستطاعت تقديم برامج تدريبية للمعلمين من خلال الوحدات المدرسية والمشاركة في تدريب كادر المعلمين من خلال الأكاديمية المهنية للمعلمين لعدد ١٥١٩٧ معلم على مدار عمر المشروع، كما قام المشروع بإنشاء وحدات تدريب وتوظيف فرعية على مستوى المحافظات وأخرى مركزية بقطاع التعليم الفني للتدريب والتوظيف بموجب القرار الوزاري رقم (٤٥٧) لسنة ٢٠١٣ والتي تم تحويلها إلى وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بالتعاون مع برنامج دعم التشغيل الممول من التعاون الإنمائي الألماني بالقرار الوزاري رقم ٢٨٣ لسنة ٢٠١٤ ضمنا لاستدامة عمل هذه الوحدات، وتمثلت الجهات المشاركة في المشروع في (إبتسام ، ٢٠١٥ ، ص ص ٩٨-٩٩):

- الحكومة المصرية متمثلة في (وزارة التربية والتعليم ، وزارة التجارة والصناعة) .
- الاتحاد الأوروبي EU .
- الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID)

ب/ مشروع تأهيل وتوظيف طلاب التعليم الثانوي الفني الصناعي التابع لجمعية مصر الخير:

بدأ تنفيذ هذا المشروع عام ٢٠١١ بالتعاون بين مؤسسة مصر الخير وهيئة " د روسو" الدولية، وقام المشروع بالعمل مع (٧) مدارس تعليم فني صناعي بمحافظة الفيوم من خلال التنسيق والشراكة الكاملة مع وحدة تيسير الانتقال لسوق العمل كممثل لوزارة التربية والتعليم، وتم عمل بروتوكولات تعاون مع جمعية المستثمرين بالمنطقة الصناعية بكوم أو شيم (إبتسام ، ٢٠١٥ ، ص ١٠٦)، كما قامت الجمعية بدعم عمليات تدريب الطلاب والمعلمين على نظام

الجدارات المعتمد من مجلس التدريب الصناعى خمس تخصصات, بالإضافة إلى تدريب الطلاب داخل المصانع, وتوظيف عدد من خريجي المدارس الفنية الصناعية من خلال مشروع تدريب وتأهيل مدارس التعليم الفنى الصناعى بمحافظة الفيوم(وزارة التربية والتعليم, ٢٠١٧/٢٠٢٢ ص ١٤).

ج/ برنامج تعرف على عالم الأعمال KAB:

قام مشروع "وظائف لائقة لشباب مصر" عام ٢٠١٥م بالبدء فى المشروع التجريبي لتدريب المدربين على "برنامج تعرف على عالم الأعمال" KAB, بالتعاون مع منظمة العمل الدولية (ILO), وهو أحد أهم البرامج التدريبية فى مجال ريادة الأعمال حيث عقدت أولى تدريبات البرنامج فى القاهرة فى إبريل ٢٠١٥ وتضمنت معلمين فى مدارس ثانوية فنية بثلاث محافظات هى بور سعيد والبحر الأحمر وكفر الشيخ, ثم تلى ذلك محافظة أسوان, وكانت هذه التدريبات تهدف إلى إعداد مدربين لبرنامج تعرف إلى الأعمال لتدريبه داخل مدارس التعليم الفنى. وتحقيقا للتوسع فى تدريس البرنامج, قام المشروع بالتعاون مع مشروع تطوير القوى العاملة وتعزيز المهارات WISE بالتوسع فى إعداد عدد أكبر من المدربين, وتضمنت هذه المرحلة التدريب فى محافظتي الإسكندرية والاسماعلية, وزيادة عدد المدربين فى محافظات أسوان والبحر الأحمر وبورسعيد, ويدرس برنامج "تعرف على عالم الأعمال" إلى طلاب الصف الثالث من التعليم الفنى, ووصل عدد المستفيدين من البرنامج عام (٢٠١٦-٢٠١٧) إلى ما يقرب من سبعة آلاف طالبًا تقريبًا (وزارة التربية والتعليم, ٢٠١٧/٢٠٢٢, ص ١٤).

د/ مشروع التدريب من أجل التوظيف والممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (GITIC): بدأ هذا المشروع عام ٢٠١١م وانتهى فى ديسمبر ٢٠١٤م, وكانت البداية فى ست محافظات, وبنهاية المشروع كان عدد المحافظات التى استفادت من تداخلات المشروع قد بلغ ١٦ محافظة, وقد قام المشروع بتوفير فرص عمل للباحثين عن عمل وتدريب مهاري لطلاب التعليم الفنى داخل المصانع والشركات, بجانب إنشائه عدد من نوادى الابتكار داخل المحافظات التى عمل بها وتنظيم يوم الابتكار الأول للتعليم الفنى فى أكتوبر ٢٠١٣ (وزارة التربية والتعليم, ٢٠١٧/٢٠٢٢, ص ١٤).

هـ/ برنامج الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (UNIDO)

بدأت مبادرة برنامج الأمم المتحدة للتنمية الصناعية لتعليم ريادة الأعمال عام ٢٠١٤م فى مصنع مصر بمحافظة قنا بتدريب ٢٥ معلمًا فى برنامج تدريب المدربين من مدارس فنية مختلفة وذلك لتقديم برنامج تطوير ريادة الأعمال داخل هذه المدارس الفنية وقد تم تقديم البرنامج بالفعل لعدد ٥٨٠ طالبًا فى ١١ مدرسة, ثم تلى ذلك مشروع إمكان (IMKAN) لتوظيف الشباب وريادة الأعمال فى صعيد مصر وهو أحد المشاريع الممولة من الحكومة

اليابانية ويتم تنفيذه من خلال برنامج الأمم المتحدة للتنمية الصناعية بالتعاون مع وزارة التجارة والصناعة وبالتنسيق مع الوحدة المركزية والوحدات الفرعية لتيسير الانتقال لسوق العمل, ومن خلال هذا البرنامج تم دعوة (٢٦) مدرسة ومعهد فنى للانضمام للبرنامج انضم منهم ٢١, وتم قبول (١١٠) من معلمى جميع التخصصات للانضمام لهذا البرنامج التدريبى (وزارة التربية والتعليم , ٢٠١٧/٢٠٢٢ , ص ١٤-١٥).

ثانيا : المشروعات الحالية للجهات المانحة فى التعليم الثانوى الصناعى :

فيما يلى سيتم عرض المشروعات الدولية الداعمة لمكونات وحدة تيسير الانتقال لسوق العمل, والمتمثلة فى شركاء التنمية من " الجهات المانحة", وهى:

١. مشروع دعم التشغيل (EPP) الذى ينفذه التعاون الدولى الألمانى GIZ .
٢. مشروع تطوير القوى العاملة وتعزيز المهارات (WISE) الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID
٣. مشروع دعم وتطوير التعليم الفنى والتدريب المهنى " المرحلة الثانية" (TVET2) الممول من الاتحاد الأوروبى والحكومة المصرية.

المشروع الأول: مشروع دعم التشغيل (EPP) الذى ينفذه التعاون الدولى الألمانى GIZ (2018, GIZ), (التعاون الدولى الألمانى, ٢٠١٨):

بدأ هذا المشروع عام ٢٠١١, حيث تم الانتهاء من المرحلة الأولى فى ديسمبر ٢٠١٥, وتمتد المرحلة الثانية منذ يناير ٢٠١٦ حتى يونيو ٢٠٢٠, وذلك بالتعاون بين التعاون الدولى الألمانى (GIZ), ممثلا فى الوزارة الألمانية الفيدرالية للتعاون والاقتصاد والتنمية (BMZ), وجمهورية مصر العربية, ممثلة فى وزارة التربية والتعليم.

وهو مشروع يهدف إلى: إعداد أفضل لطلاب التعليم الفنى والمهنى والشباب العاطلين عن العمل لتلبية متطلبات سوق العمل, من خلال دعم الحكومة المصرية لإعداد الشباب المصرى لمتطلبات سوق العمل, تعزيز الاستدامة فى التشغيل والدخل, والمشاركة الاقتصادية والاجتماعية, ويشمل ذلك مجالات: التوجيه المهنى, ريادة الأعمال , خدمات التسكين بالوظائف لطلاب وخريجي التعليم الفنى, وضع نظام لإدارة الجودة بالمدارس الثانوية الفنية, تيسير إجراء حوار قومى بشأن السياسات الخاصة بدعم تشغيل الشباب وتوفير معلومات سوق العمل اللامركزية .

وقد حقق هذا المشروع العديد من الإنجازات, منها:

١. تقديم خدمات التوجيه المهنى فى (١٤٠) مدرسة ثانوية فنية, تزود الشباب بالمهارات والكفاءات اللازمة لتخطيط حياتهم المهنية ودخول سوق العمل كما تم تدريب (٤٥٠) معلما فى (٢٠) محافظة على تقديم التوجيه المهنى لأكثر من (٢٥٠٠٠) طالب.
٢. تقديم منهج ريادة الأعمال فى (٥) مدارس فى محافظة أسوان و(٨) مدارس فى محافظة كفر الشيخ.

٣. إنشاء نظام لرصد الجودة يتيح إجراء تقييم أفضل للتعليم الفني.
٤. تم إقامة حوار قومي بشأن السياسات المتعلقة بتشغيل الشباب والتعليم الفني، حيث اجتمع صانعو القرارات من الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني.
٥. تم إنشاء مرصد إقليمية لسوق العمل، توفر معلومات سوق العمل اللامركزية، مما يساعد صانعي القرار على صياغة سياسات التوظيف والتعليم المحلية.
- ومن المخطط في السنوات القادمة أن يقوم مشروع دعم التشغيل (EPP) بالاشتراك مع وزارة التربية والتعليم و التعليم الفني بتقديم خدمات التوجيه المهني كمنهج في التعليم الفني بحيث يكون مادة إلزامية لجميع طلاب التعليم الفني في مصر، إدراج التوجيه المهني في تدريب المعلمين بانتظام، وإدخال برنامج في التوجيه المهني على مستوى الدراسات العليا في إحدى الجامعات المصرية لتأهيل واعتماد الميسرين الممارسين للتوجيه المهني الحاليين والمستقبليين، وبذلك ساهم التعاون بين وزارة التربية والتعليم ومشروع دعم التشغيل (EPP) في تعزيز المشاركة الفاعلة للقطاع الخاص بما يؤدي لربط مخرجات التعليم الفني بسوق العمل. إلا أنه من الملاحظ أن أهداف المرحلة الثانية للمشروع تركز فقط على مكون التوجيه والإرشاد المهني دون باقى مكونات وحدة تيسير الانتقال لسوق العمل، كما أن تحديد تاريخ لنهاية المشروع معناه عدم تحقق عنصر الاستدامة حتى لمكون التوجيه والإرشاد المهني.
- المشروع الثانى: مشروع تطوير القوى العاملة وتعزيز المهارات (WISE) الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية بمصر (USAID Egypt)**(جمهورية مصر العربية، الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، ٢٠١٦، مواد ٢، ١)، (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٧/ ٢٠٢٢، ص ١٥، ١٦):
- بدأ هذا المشروع فى نوفمبر ٢٠١٥ ويمتد حتى ٣١ أكتوبر ٢٠١٩، ويعد هذا المشروع أحد المشروعات التى تمولها الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية بمصر USAID Egypt، وتنفذه الشركة القابضة للتنمية الدولية MTC بإجمالي تمويل (٢٢ ١,٠٠٠,٠٠٠ دولار). ويأتي ضمن الاتفاقية الثنائية: تعزيز التجارة والاستثمار فى مصر TIPE بين الحكومة المصرية والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، كما قدمت هيئة المعونة الأمريكية فى العام ٢٠٠٣ قرضا للحكومة عن طريق البنك الدولى لتمويل التعليم الفنى وتنمية المهارات بلغت قيمته ١٥,٠٠٠,٠٠٠ دولار (Alan,2003,P.14).
- وهو مشروع يهدف إلى:** خلق كوادر مؤهلة من الذكور والإناث على حد سواء تلبي احتياجات سوق العمل لخفض معدل البطالة، وكذلك التحسين النوعى لسوق العمل و إنتاجية الشركات والمصانع المختارة، وذلك من خلال إشراك المؤسسات المحلية وشبكات تنمية القوى العاملة، وتقوية هياكل المحافظات، رفع مستوى التعليم الثانوى الفنى لتلبية احتياجات سوق

العمل، بناء قدرات المؤسسات والأفراد وتحسين مهارات القوى العاملة وإنتاجيتها ، تقوية القدرة المحلية على تحقيق التنمية طويلة الأجل، وبالتالي تعزيز كفاءة سوق العمل.

وقد حقق هذا المشروع العديد من الإنجازات، منها:

١. تم تحويل برنامج تدريبي عن التوجيه المهني والمهارات الحياتية إلى منهج دراسي يتم تدريسه بداية من عام ٢٠١٥/٢٠١٦ لطلاب (٢٠٠) مدرسة ثانوية صناعية على مستوى الجمهورية ، بالإضافة إلى تدريسه في كل مدارس محافظة الإسكندرية كمرحلة أولى ، يتبعها تدريسه لجميع الطلاب في مصر بعد إعداد كوادر المدربين.
٢. تم تحويل برنامج تدريبي عن ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة إلى منهج دراسي يتم تدريسه في العام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧ بشكل انتقائي، قبل أن يتم تدريسه للطلاب.
٣. تعمل الوكالة من خلال مشروع تطوير القوى العاملة و تعزيز المهارات على التعليم الثانوى الفنى لتمكينه من تلبية احتياجات سوق العمل بما يعود بالنفع على طلاب المدارس المهنية، وكذلك على القطاع الخاص.
٤. يؤسس المشروع شراكة بين الأعمال والمدارس الفنية لفهم المهارات المطلوبة للتشغيل بما يخفف من عدم ملاءمة المهارات الحالية للعماله لاحتياجات سوق العمل.
٥. يوفر مجموعة من المرشحين المؤهلين للعمل و يربط الطلاب بالوظائف .
٦. تعمل الوكالة من خلال هذا المشروع، على تحسين أداء القطاع الخاص عبر التدريب فى مكان العمل، وتعزيز الصلة بين أصحاب العمل والمدارس الفنية .

وفيما يتعلق بدعم المشروع لمكونات وحدة تيسير الانتقال لسوق العمل، فقد حقق هذا

المشروع العديد من الإنجازات، منها :

١. ساهم المشروع فى تطوير النموذج المؤسسي لوحدات الانتقال لسوق العمل بمكوناتها الست (التوظيف - معلومات سوق العمل - التدريب وتنمية المهارات - ريادة الأعمال والابتكار - التوجيه المهني - الصحة والسلامة المهنية)، وقد استطاع هذا النموذج المؤسسي من خلال مكون التوظيف بالوحدات المدرسية من توفير فرص عمل لعدد ٢٢١٠ من خريجي التعليم الفنى فى الفترة من سبتمبر ٢٠١٦م حتى نهاية إبريل ٢٠١٧م ، وتوفير فرص تدريب علي رأس العمل بأجر لعدد ٢٠٤١ متدرب فى نفس الفترة، كما وصلت نسبة من تم تدريبهم من المعلمين من خلال مكون التدريب وتنمية المهارات داخل المدارس المدعومة من المشروع إلى ٦٠% من العدد الإجمالى للمعلمين بالمدرسة.
٢. تم إضافة مكون الصحة والسلامة المهنية ضمن مكونات الوحدة تماشياً مع توجه الوزارة واستجابة لاحتياجات السوق، وقد قام المشروع خلال العام الماضى بتدريب أكثر من ٦٠

معلم فى مجال الصحة والسلامة المهنية ليكونوا نواة داخل مدارس التعليم الفنى فى تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية وصولا إلى مدارس فنية آمنة .

٣. أعد المشروع كتيبين عن الصحة والسلامة المهنية بجانب مجموعة من أفلام الفيديو توضح أساسيات الصحة والسلامة المهنية وطرق التعامل مع الماكينات لتكون أحد الأدلة الرئيسية فى هذا المجال بمدارس التعليم الفنى .

٤. تم تفعيل مكون ريادة الأعمال و الابتكار بالشراكة مع منظمة العمل الدولية وتطبيق البرنامج التدريبي (تعرف على عالم الأعمال) على طلاب الصف الثالث فى ٣٠ مدرسة فنية , وقد بلغ عدد المستفيدين من طلاب الصف الثالث عام ٢٠١٦ - ٢٠١٧, ٦٤٤٩ طالب وطالبة.

٥. كما تم أيضا تفعيل مكون التوجيه المهني بالتنسيق مع مشروع دعم التشغيل (التعاون الإنمائى الألمانى) بوحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل فى ١١ محافظة, وقد استفاد عدد ١٠٤٣٥ طالب وطالبة فى ٣٠ مدرسة فنية من طلاب الصف الأول من جلسات التوجيه المهني عام ٢٠١٦ - ٢٠١٧م, وقد تضاعف هذا العدد فى العام ٢٠١٧ - ٢٠١٨ م لأكثر من ضعفين مع تطبيق الجلسات فى ٦٠ مدرسة فنية على طلاب الصف الأول والثانى.

المشروع الثالث: مشروع دعم وتطوير التعليم الفنى والتدريب المهني " المرحلة الثانية" (TVET2) (ج.م ع , قرار رئيس الجمهورية , ٢٠١٤, مواد ١ - ٥) .

بنيت المرحلة الثانية من برنامج دعم وإصلاح التعليم والتدريب الفنى والمهني فى مصر التى بدأت منذ عام ٢٠١٤ ومستمرة حتى الآن, بشكل مباشر على الإنجازات المحققة من المشروع السابق بالتعاون بين الاتحاد الأوروبى ومصر "برنامج إصلاح التعليم والتدريب الفنى والمهني فى مصر المرحلة الأولى", بإجمالى تكلفة (١١٧) مليون يورو, منها (٥٠) مليون من الاتحاد الأوروبى, و(٦٧) مليون مساهمة مصرية, وذلك لتوفير الدعم المستمر لإصلاح التعليم والتدريب الفنى والمهني فى مصر, ولضمان استدامة نتائج المرحلة الأولى من البرنامج وقد صمم البرنامج لمواجهة التحديات الرئيسية التى يواجهها قطاع التعليم والتدريب الفنى والمهني فى مصر .

ويتمثل الهدف العام للمشروع فى : تحسين وتطوير هيكل وأداء نظام التعليم والتدريب

الفنى والمهني ومخرجاته فى مصر , لمقابلة المتطلبات الاجتماعية والاقتصادية الجديدة وبالأخص توظيف الشباب وزيادة التنافسية بما يتماشى مع تنمية الدولة فى الحاضر والمستقبل, من خلال الحوكمة الجيدة لنظام التعليم والتدريب الفنى والمهني والأداء المترابط والمتكامل للنظام من خلال القيادة الواضحة والمشاركة والشراكات والشفافية, تحسين جودة مخرجات التعليم والتدريب الفنى والمهني لمقابلة احتياجات سوق العمل من المهارات و متطلبات القطاع الخاص, والانتقال لمرحلة العمل (التوظيف) .

وقد حقق هذا المشروع العديد من الإنجازات، منها (2018، || TVET):

١. إعداد إطار قومي للمؤهلات شامل لمصر وذلك لجميع المؤهلات واعتماده رسمياً من الحكومة المصرية .
٢. تطوير وتنفيذ آلية شاملة لتأسيس نظام معلومات عن تمويل ونفقات نظام التعليم الفني والتدريب المهني و تحليل نتائجها .
٣. تم تقديم التقرير النهائي يتضمن مقترحا لإدارة نظام تمويل التعليم الفني والتدريب المهني و مقترح مخطط لتمويل التعليم الفني والتدريب المهني .
٤. تشجيع طلاب مدارس التعليم الفني على الاشتراك في مسابقة ريادة الأعمال التي تنظمها منظمة التدريب الأوروبية في نوفمبر من كل عام .
٥. تدريب عدد ٢٣٢ من مطوري المناهج بالتعليم الفني على منهجية إعداد الإطار العام للمنهج البنوية على الجدارات، وإجراء عدد ١٦٤ مقابلة مع أصحاب المصانع ورجال الصناعة في القطاعات ذات الأولوية بعدة محافظات وذلك لجمع البيانات اللازمة لتطوير مناهج التعليم الفني بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية.
٦. مراجعة عدد ٢٢٨ برنامجا دراسيا بهدف تلبية احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية، عدد ٤٠ إطارا عاما للمناهج البنوية على الجدارات لوزارة التربية والتعليم، ووزارة الصناعة والتجارة، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
٧. تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال إجراء عدد ٩٩ زيارة ميدانية شاملة ٧٢ مدرسة فنية و ٢٧ مركز تدريب لعدد ١١ محافظة تم خلالها عقد مقابلات مع ١٣٠ مدير مدرسة فنية و ٨٠٠ معلم ومدرّب
٨. عقد ورش عمل مع الفئات المستهدفة باستخدام أدوات تم تقييمها لتحديد الفجوات التدريبية وقياس الاحتياجات التدريبية بمشاركة عدد ٣٤٣ متديرا بمحافظة (القاهرة، الإسماعيلية، الإسكندرية، الفيوم، الغربية) .
٩. إعداد ٦ حقائب تدريبية بالتعاون مع مركز تطوير التعليم الفني و مركز تطوير التعليم كلية التربية جامعة عين شمس وذلك في مجالات مهارات الإدارة الحديثة، استراتيجيات التعلم النشط، حقيبة القوانين والقرارات الوزارية ومتابعة وتقييم تنفيذ التدريبات وصيانة ماكينات الحياكة المستوى الأول والثاني.
١٠. بناء قدرات وتنمية مهارات عدد (٥٤٠ مديرا ومعلما).
١١. إجراء اختبارات فنية وتربوية ومقابلات لاختيار (مدرّب المدرّبين) في تخصص الملابس الجاهزة وتم قبول ترشيح ٢٣ مدرّب.
١٢. تدريب ١٥٤٣ من مسؤولي الجودة في المديريات والإدارات التعليمية والمدارس بجميع محافظات الجمهورية على "أساسيات الجودة في مدارس التعليم الفني" .
١٣. تنفيذ مسح شامل لعدد ٨٥٠ مدرسة فنية لجمع البيانات الإحصائية الخاصة بها وربطها بقاعدة البيانات وزارة التربية والتعليم لتقييم وتصنيف تلك المدارس.

١٤. الانتهاء من ترسية وإصدار أمر التوريد لعدة عقود لإمداد ٨١ ورشة ومعمل من المدارس ومراكز التدريب بالمعدات الحديثة، منها: ورش تشييد وبناء (١٨) - معامل تكنولوجيا المعلومات والاتصال (٢) - ورش ملابس جاهزة (١٣) .
١٥. تم تدريب (٤٠٦) ميسر توجيه وإرشاد من وزارة التربية والتعليم على منهج الصف الأول للعام الدراسي ٢٠١٦ / ٢٠١٧، و (٤٩) ميسرا من وزارة القوى العاملة والشراكات القطاعية.
١٦. تم تدريب عدد (٣٥٥) من مقدمي خدمات التوجيه والإرشاد بوزارة التربية والتعليم، ووزارة القوى العاملة على منهج الصف الأول من خلال (١٠) دورات تشييطية في منتصف العام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧ .
١٧. تم تدريب (٥٢) ميسر توجيه وإرشاد مهني من مصلحة الكفاية الإنتاجية و (٢٥١) ميسرا للتوجيه والإرشاد المهني من وزارة التربية والتعليم على منهج الصف الأول للعام الدراسي ٢٠١٧ / ٢٠١٨ .
١٨. تم تدريب عدد (٣٠٧) ميسر توجيه وإرشاد مهني من وزارة التربية والتعليم على منهج الصف الثاني للعام الدراسي ٢٠١٧ / ٢٠١٨ .
- وفيما يتعلق بدعم المشروع لمكونات وحدة تيسير الانتقال لسوق العمل، فقد حقق هذا المشروع العديد من الإنجازات، منها) (وزارة التربية والتعليم ، ٢٠١٧ / ٢٠٢٢، ص ١١) :**
١. ساهم المشروع في استكمال ١٢ وحدة فرعية بالمحافظات، كما قام المشروع بتنظيم ملتقيات توظيف بقنا وكفرالشيخ نتج عنها توفير أكثر من ٥٠٠ فرصة عمل لشباب الخريجين.
٢. قام المشروع بتنظيم المسابقة الأولى للابتكار (بوابة الابتكار) بمشاركة أكثر من ٣٠٠٠ طالبا قدموا أكثر من ١٣٠٠ مشروع من ٢٧ محافظة وقد أعلن عن المسابقة في مؤتمر علماء مصر بالخارج (مصر تستطيع) كما قام المشروع بإعداد دليل إجرائي لتنفيذ برنامج التدريب المهاري من خلال ورشة عمل شارك فيها ٤٥ من ممثلي الصناعة ونتج عنها توقيع ١٤ اتفاقية تعاون مع منشآت القطاع الخاص.
٣. وفي مجال التوجيه المهني قام البرنامج بالتعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي بتدريب ٣٦٢ ميسر من خلال ٨ مدربين لتغطية خدمات التوجيه المهني في ٦٧ مدرسة فنية وتقديم نموذج تجريبي في محافظة قنا والوادي الجديد بتغطية جميع مدارس التعليم الفني بالمحافظتين.
٤. وفي مجال معلومات سوق العمل تم إعداد استمارة لتحديد الجدارات المطلوبة بالقطاعات الاقتصادية ذات الأولوية وتطبيقها علي ١٠٤ مصنع / فندق / شركة / مزرعة كعينة أولية وتم هذا المسح من خلال ١٨ مسئول سوق عمل تم تدريبهم وذلك لتحديد خرائط المهارات الفنية والجدارات .
- ورغم محدودية شمولية جهود الجهات المانحة لجميع المدارس الثانوية الصناعية، إلا إنه عندما يتم توحيد هذه الجهود يمكن القيام بأنشطة تشمل عدد كبير من المدارس، مقارنة بالأنشطة التي يمكن أن تقوم بها كل جهة بمفردها، مثال ذلك: قيام مشروع دعم التشغيل في

فبراير ٢٠١٦ بوضع خطة للتوسع في تقديم برنامج التوجيه والإرشاد المهني لطلاب التعليم الفني بمشاركة قيادات التعليم الفني وبالتعاون مع جميع شركاء التنمية من الجهات المانحة في نشر هذا البرنامج وتقديمه بجميع مدارس جمهورية مصر العربية، مما عزز من وجود اتفاق بين مشروع دعم التشغيل (EPP) وبرنامج دعم إصلاح التعليم الفني والتدريب "المرحلة الثانية" (TVET2) ، و مشروع تطوير القوى العاملة و تعزيز المهارات (WISE)، بشأن توحيد استخدام البرنامج، ما أدى إلى تقديم خدمات التوجيه المهني لطلاب التعليم الفني في عدد كبير من مدارس التعليم الفني على مستوى محافظات الجمهورية من خلال ٩٠٠ اميسرا حتى نهاية العام الدراسي ٢٠١٨ / ٢٠١٩ (وزارة التربية والتعليم ، مشروع دعم التشغيل، ٢٠١٨ / ٢٠١٩، ص ٢٨٤)، ويعد اتفاق شركاء التنمية من الجهات المانحة على توحيد استخدام البرنامج خطوة غير مسبوقة في طريق تعميم خدمات التوجيه المهني المقدمة بمدارس التعليم الفني (TVET II, 2018)، مثل هذه الجهود يمكنها أن تكون بداية جيدة تؤهل طالب التعليم الثانوي الصناعي للتوجه لسوق العمل، والقيام بمشروع يكون مصدر دخل له.

ثالثاً: أعمال وحدة تيسير الانتقال إلى سوق العمل بالتعاون مع الجهات المانحة السابقة لعام ٢٠١٨ (وزارة التربية والتعليم ، قطاع التعليم الفني والتجهيزات، ٢٠١٨):
تعتبر الجداول التالية إحصائياً وبالارقام عن أعمال وحدة تيسير الانتقال إلى سوق العمل بالتعاون مع الجهات المانحة السابقة لعام ٢٠١٨ في مكوّن ريادة الأعمال والابتكار، والتوجيه والإرشاد المهني:

جدول (١) في مكوّن ريادة الأعمال والابتكار :

م	الجهة المانحة	عدد المحافظات	عدد المدارس	عدد الفصول	عدد الميسرين	عدد الطلاب
١	WISE	١١	٧٨	٥٩٠	٢٩٥	٢١٣٤٢
٢	GIZ	٣	٢١	١٠٦	٨٣	٣٨٥٦
٣	TVET//	٢٧	٨٨	٣٤٨	٢١٧	١٥٣٨٤
	الإجمالي		١٨٧	١٠٤٤	٥٩٥	٤٠٥٨٢

جدول (٢) في مكوّن التوجيه والإرشاد المهني:

م	الجهة المانحة	عدد المحافظات	عدد المدارس	عدد الميسرين	عدد الطلاب
١	WISE	١١	٩٠	٦٧٥	٢٦٠٠٠
٢	GIZ	٢٠	١١٨	٦١٩	٣٦٠٠٠
٣	TVET//	١٠	١٠٥	٥١٥	٣٢٠٠٠
	الإجمالي		٣١٣	١٨٠٩	٩٤٠٠٠

يتضح من الجدولين السابقين أن إجمالي عدد المدارس التي حظيت وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بها على دعم الجهات المانحة الثلاث يبلغ ٥٠٠ مدرسة ثانوية فنية ، وحيث إن

إجمالي عدد مدارس التعليم الفني بكل أنواعه في مصر بلغ ٢٢٠٤ مدرسة في العام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨ (مركز معلومات وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٨)، أي بنسبة لا تتجاوز ٢٢,٧%، من إجمالي عدد المدارس الفنية بل واقتصر الدعم على مكوني ريادة الأعمال والابتكار، والتوجيه والإرشاد المهني. أما في مكون التوظيف فقد اقتصر الدعم على جهتين هما: WISE, GIZ، وبلغ عدد الميسرين الذين تم تدريبهم من خلال الجهتين ١٤٢ ميسر في ١٣ محافظة، وعدد الطلاب الذين تم توظيفهم ٩٤ ألف طالب، من خلال ٥٤ ملتقى توظيفي.

وبذلك فإن بقية مكونات وحدة تيسير الانتقال لسوق العمل غير مفعلة ولا تحظى بأية اهتمام من قبل الجهات المانحة، وبذلك فإن إجمالي عدد الميسرين الذين تلقوا تدريبات من خلال الجهات الثلاث خلال عام ٢٠١٨ بلغ (٢٥٤٦) ميسر على مستوى جميع محافظات الجمهورية.

المحور الخامس: الدراسة الميدانية: في هذا المحور سوف يتم عرض أهداف الدراسة الميدانية، ووصف الأداة المستخدمة، وتحديد عينة الدراسة الميدانية، وأساليب المعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات الإحصائية، وأخيرًا نتائج الدراسة الميدانية.

أهداف الدراسة الميدانية: استهدفت الدراسة الميدانية تعرّف واقع دور الجهات المانحة في تهيئة طلاب التعليم الثانوي الصناعي في مصر لسوق العمل، وقد تطلب ذلك أيضًا تحديد مدى ملاءمة خريجي التعليم الثانوي الصناعي لسوق العمل، وتعرف دور وحدة تيسير الانتقال إلى سوق العمل وبالتعاون مع الجهات المانحة في هذا الشأن، وكذلك تحديد المعوقات التي تحول دون تفعيل هذا الدور.

أداة الدراسة الميدانية: تضمنت الدراسة الميدانية تطبيق استبانة مقسمة لأربعة محاور، المحور الأول: يدور حول مدى ملاءمة خريجي التعليم الثانوي الصناعي لسوق العمل، وتضمن (٢٥) بندًا، والمحور الثاني: يدور حول دور وحدة تيسير الانتقال إلى سوق العمل، وتضمن (١٤) بندًا، والمحور الثالث: يدور حول دور الجهات المانحة في تهيئة طلاب التعليم الثانوي الصناعي لسوق العمل، وتضمن (٣٨) بندًا، والمحور الرابع: يدور حول معوقات تفعيل دور الجهات المانحة في تهيئة طلاب التعليم الثانوي الصناعي لسوق العمل وتضمن (١٣) بندًا.

مجتمع وعينة الدراسة الميدانية: تم تطبيق الاستبانة على (١٨٠) من الميسرين العاملين بوحدة تيسير الانتقال لسوق العمل في مدارس التعليم الثانوي الصناعي في مصر، وذلك أثناء تجمعهم من محافظات مختلفة وتلقيهم التدريبات في الأماكن التابعة للجهات المانحة الثلاث (GIZ, WISE, TVETII)، وهو ما يعادل حوالي ٧% من المجتمع الأصلي للعينة، إذ يتكون مجتمع الدراسة من كافة ميسري التوجيه المهني التابعين للجهات المانحة الثلاث (GIZ, WISE, TVETII) في جميع المحافظات والبالغ عددهم (٢٥٤٦) ميسر وميسرة كما سبق عرضه. وقد تم توزيع عينة

الدراسة الميدانية تبعًا لمتغير (الجهة المانحة)، الذي تقوم عليه الدراسة الميدانية، حيث تساوى عدد أفراد العينة الذين تم التطبيق عليهم بين الجهات المانحة فأصبح عدد أفراد العينة التابعة لكل جهة (٦٠) فردًا، وبنسبة مئوية (٣٣,٣٣%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.

وتتوزع هذه العينة على عدد (١٣) محافظة من محافظات مصر، كما يلي: القاهرة (١٢)، الجيزة (٨)، بني سويف (١٣)، المنيا (٦)، الإسكندرية (٥٨)، أسوان (١٢)، البحيرة (٦)، بورسعيد (١٠)، الغربية (٣)، الفيوم (٢٠)، قنا (٣٢).
المدى الزمني لتطبيق أداة الدراسة الميدانية: تم تطبيق الدراسة الميدانية أثناء التجمع للتدريب التنشيطي للميسرين، في الفترة من (٢٠١٨/٦/٢٥) إلى (٢٠١٨/٩/٤)، وفقا لمواعيد الدورات التدريبية المقدمة من الجهات الثلاث.

صدق أداة الدراسة الميدانية وثباتها: تم التأكد من صدق أداة الدراسة الميدانية من خلال:

أ- **الصدق الظاهري للأداة:** وذلك لتعرف مدى صدق أداة الدراسة الميدانية في قياس ما وضعت لقياسه حيث تم عرضها على عدد من المحكمين الأساتذة والأساتذة المساعدين في كليات التربية بجامعة (الفيوم ، الأزهر ، حلوان) لتحكيمها، وقد تم تطوير الاستبانة وفقا لأراء المحكمين وبالتالي إعدادها بصورتها النهائية.

ب- **صدق الاتساق الداخلي للأداة:** بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة الميدانية تم تطبيقها ميدانياً وتم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة ، كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (٣)

يوضح المصفوفة الارتباطية بين أبعاد الاستبانة والمجموع الكلي

معامل الارتباط بالمجموع الكلي	الأبعاد
**٠,٩٤	مدى ملاءمة خريجي التعليم الثانوي الصناعي لسوق العمل
**٠,٩٤	دور وحدة تيسير الانتقال إلى سوق العمل
**٠,٩٨	دور الجهات المانحة في تهيئة طلاب التعليم الثانوي الصناعي لسوق العمل
**٠,٤٢	معوقات تفعيل دور الجهات المانحة في تهيئة طلاب التعليم الثانوي الصناعي لسوق العمل

** تدل على أن معامل الارتباط دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق ارتباط أبعاد الاستبانة ببعضها البعض عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الصدق، ولحساب ثبات الأداة: تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ ، حيث تم استخراج معامل الثبات على مستوى الأداة بالكامل وعلى مستوى الأبعاد، فكانت قيمة معامل الثبات بالنسبة للمحور الأول (٠,٩٨٠)، وبالنسبة

للمحور الثانى (٠,٩٨١), وبالنسبة للمحور الثالث (٠,٩٣٣), وبالنسبة للمحور الرابع (٠,٩٥١) وبالنسبة للاستبانة ككل (٠,٩٦١), وبناء على هذه النتيجة فإن مستوى الثبات لمحتوى الأداة يعد ملائماً من وجهة نظر البحث العلمى.

أساليب المعالجة الإحصائية : تم استخدام عدد من الأساليب الكمية والإحصائية المناسبة لطبيعة تساؤلات البحث ومستوى قياس المتغيرات الكلية للبحث, حيث تم حساب النسب المئوية لتكرارات استجابات العينة, والمتوسطات الحسابية, والتباين, والانحراف المعياري, وكأ, واختبار تحليل التباين الأحادى (One Way Anova), وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة (٢١), وقد تم التعامل مع البيانات بمستوى دلالة (٠,٠٥) و (٠,٠١) لوصف وتحليل بيانات الدراسة الميدانية.

ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الثلاثى (الحدود الدنيا والعليا) تم حساب المدى (٣-٢=١) ثم تقسيمه على ٣ وهى الثلاث مستويات (مرتفع, متوسط, منخفض), بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة (٠,٦٦=٣/٢) إلى أقل قيمة فى المقياس (أو بداية المقياس وهى الواحد الصحيح), وبالتالي فئة المنخفض من (١ : ١,٦٦), وفئة متوسط من (١,٦٧ : ٢,٣٣), وفئة مرتفع من (٢,٣٤ : ٣) وهكذا أصبح بالإمكان تصنيف قيم المتوسطات الحسابية لكل بند من بنود محاور الاستبانة, وكذلك للمتوسط الكلى للدراسة.

عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية :

أ/نتائج المعالجة الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة الميدانية على المحور الأول: ترأس عبارات هذا المحور التساؤل التالى: ما مدى ملاءمة خريجي التعليم الثانوى الصناعى فى مصر لسوق العمل؟, ويوضح الجدول التالى هذه النتائج:

جدول (٤) التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية و ك٢
للمحور الأول (مدى ملاءمة خريجي التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل)

الترتيب	مستوى الدالة	ك١	البداية	النسبة المئوية (%)	الاحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا		الى حد ما		نعم		التبويب
							%	ك	%	ك	%	ك	
١	٠.٠١	٥٦,٦٣	منخفض	٥٢,٤١	٠,٦٣	١,٥٧	٥٠,٠٠	٩٠	٤٢,٧٨	٧٧	٧,٢٢	١٣	يحرص على نظافة مكان العمل
١٠	٠.٠١	٢٤٠,٦٣	منخفض	٣٨,٧٠	٠,٤٦	١,١٦	٨٧,٧٨	١٥٨	٨,٣٣	١٥	٣,٨٩	٧	يحرص أمنه وسلامته الصحية.
١١	٠.٠١	٢٣٦,٦٣	منخفض	٣٨,٥٢	٠,٤٣	١,١٦	٨٧,٢٢	١٥٧	١٠,٠٠	١٨	٢,٧٨	٥	يراعى تأمين مكان العمل
٥	٠.٠١	٢٤٥,٢٣	منخفض	٣٩,٦٣	٠,٥٥	١,١٩	٨٨,٣٣	١٥٩	٤,٤٤	٨	٧,٢٢	١٣	يعرف الإسعافات الأولية.
٩	٠.٠١	٢٥٥,١٠	منخفض	٣٨,٨٩	٠,٥١	١,١٧	٨٩,٤٤	١٦١	٤,٤٤	٨	٦,١١	١١	يجيد استخدام الأجهزة والمعدات الخاصة بالمكان
١٦	٠.٠١	٢٨٠,٩٣	منخفض	٣٧,٤١	٠,٤٤	١,١٢	٩٢,٢٢	١٦٦	٣,٣٣	٦	٤,٤٤	٨	يراجع دوريات صلاحية الأجهزة والمعدات.
٢٠	٠.٠١	٢٩١,٦٣	منخفض	٣٦,٤٨	٠,٣٨	١,٠٩	٩٣,٣٣	١٦٨	٣,٨٩	٧	٢,٧٨	٥	يتعاون مع الزملاء.
١٨	٠.٠١	٢٧٠,٩٣	منخفض	٣٧,٠٤	٠,٣٨	١,١١	٩١,١١	١٦٤	٦,٦٧	١٢	٢,٢٢	٤	يخطط عمل الفريق.
٢٢	٠.٠١	٢٩٧,١٠	منخفض	٣٦,١١	٠,٣٥	١,٠٨	٩٣,٨٩	١٦٩	٣,٨٩	٧	٢,٢٢	٤	يتواصل بفاعلية مع أعضاء فريق العمل.
٢	٠.٠١	٦٨,١٣	منخفض	٥١,٤٨	٠,٥٨	١,٥٤	٥٠,٠٠	٩٠	٤٥,٥٦	٨٢	٤,٤٤	٨	يشجع أعضاء الفريق على التطوير.
٨	٠.٠١	٢٣٥,٦٣	منخفض	٣٩,٠٧	٠,٤٨	١,١٧	٨٧,٢٢	١٥٧	٨,٣٣	١٥	٤,٤٤	٨	يدير فريق العمل
١٣	٠.٠١	٢٤١,٧٣	منخفض	٣٨,١٥	٠,٤١	١,١٤	٨٧,٧٨	١٥٨	١٠,٠٠	١٨	٢,٢٢	٤	يلتزم والمسئولية تجاه أعضاء الفريق.
٣	٠.٠١	٢٣٥,٣٠	منخفض	٤٠,٠٠	٠,٥٥	١,٢٠	٨٧,٢٢	١٥٧	٥,٥٦	١٠	٧,٢٢	١٣	يجيد التعامل مع الكمبيوتر وشبكات المعلومات.
٧	٠.٠١	٢٤٥,٠٣	منخفض	٣٩,٢٦	٠,٥٢	١,١٨	٨٨,٣٣	١٥٩	٥,٥٦	١٠	٦,١١	١١	يبحث عن المعلومات عبر بنك المعرفة والمواقع المختلفة.
١٤	٠.٠١	٢٨١,٢٠	منخفض	٣٧,٧٨	٠,٤٨	١,١٣	٩٢,٢٢	١٦٦	٢,٢٢	٤	٥,٥٦	١٠	يجيد البحث والتسويق عبر الإنترنت.
٢٤	٠.٠١	٣٠٨,٠٣	منخفض	٣٥,٧٤	٠,٣٣	١,٠٧	٩٥,٠٠	١٧١	٢,٧٨	٥	٢,٢٢	٤	يعد قاعدة بيانات ويرسل المستندات عبر البريد الإلكتروني
١٧	٠.٠١	٢٧٠,٧٠	منخفض	٣٧,٢٢	٠,٤٠	١,١٢	٩١,١١	١٦٤	٦,١١	١١	٢,٧٨	٥	يحدد الأفكار المربحة ماليا في مجال تخصصه.
٢٣	٠.٠١	٣٠٢,٥٣	منخفض	٣٥,٩٣	٠,٣٤	١,٠٨	٩٤,٤٤	١٧٠	٣,٣٣	٦	٢,٢٢	٤	يتكمن من التفاوض على فرص التشغيل.
١٢	٠.٠١	٢٣٧,١٠	منخفض	٣٨,٣٣	٠,٤٢	١,١٥	٨٧,٢٢	١٥٧	١٠,٥٦	١٩	٢,٢٢	٤	يعرف كيفية تدبير التمويل اللازم لإقامة المشروع.
٤	٠.٠١	٢٤٠,٢٣	منخفض	٣٩,٨١	٠,٥٥	١,١٩	٨٧,٧٨	١٥٨	٥,٠٠	٩	٧,٢٢	١٣	يسعى لعمل شركات مع جهات متخصصة لخدمة المشروع.
٦	٠.٠١	٢٤٠,١٠	منخفض	٣٩,٤٤	٠,٥٢	١,١٨	٨٧,٧٨	١٥٨	٦,١١	١١	٦,١١	١١	يعرف كيف يوفر خدمات ما بعد البيع
١٥	٠.٠١	٢٨١,٠٣	منخفض	٣٧,٥٩	٠,٤٦	١,١٣	٩٢,٢٢	١٦٦	٢,٧٨	٥	٥,٠٠	٩	يتكمن من تقييم المشروع على ضوء نسبة التكلفة والعائد.
٢١	٠.٠١	٢٩٧,٠٣	منخفض	٣٦,٣٠	٠,٣٧	١,٠٩	٩٣,٨٩	١٦٩	٣,٣٣	٦	٢,٧٨	٥	يعرف ما يخص المهنة من أمور اقتصادية.

الترتيب	الدولة مستوي	كا	الدرجة	النسبة المئوية (%)	الاعتراف المعياري	المتوسط	لا		إلى حد ما		نعم		البنود	م
							%	ك	%	ك	%	ك		
١٩	٠,٠١	٢٧٦,٠٣	منخفض	٣٦,٨٥	٠,٣٧	١,١١	٩١,٦٧	١٦٥	٦,١١	١١	٢,٢٢	٤	يعرف الفوائين والتشريعات الخاصة بالعمل .	٢٤
٢٥	٠,٠١	٣٠٢,٨٠	منخفض	٣٥,٥٦	٠,٢٩	١,٠٧	٩٤,٤٤	١٧٠	٤,٤٤	٨	١,١١	٢	يمكن التواصل بلغات اجنبية	٢٥
	٠,٠١	٢٤٩,٥٠	منخفض	٣٩,٠٠	٠,٤٥	١,١٧	٨٧,٢٧	٣٩٢	٨,٦٢	٣٨	٤,١١	١٨٥	المجموع الكلي	

* قيمة (كا) الجدولية عند مستوى (٠,٠١) = ٩,٢١٠، وعند مستوى (٠,٠٥) =

٥,٩٩١ لدرجة حرية (٢)

من النتائج السابقة يتضح ما يلي:

١. جميع قيم كا^٢ دالة عند مستوى (٠,٠١)، إذ إن قيم كا^٢ المحسوبة أكبر من قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى (٠,٠١) لدرجة حرية (٢) الموضحة أسفل الجدول السابق، وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة الميدانية حول بنود هذا البعد متسقة مع نفسها، وهذه البنود تميز آراء أفراد العينة نحو اتجاه معين، وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة (نعم، إلى حد ما ، لا).
٢. يوافق أفراد عينة الدراسة الميدانية على المحور الأول (مدى ملاءمة خريجي التعليم الثانوي الصناعي لسوق العمل) ككل بنسبة مئوية (٣٩,٠٠%)، وبمتوسط حسابي عام (١,١٧ من ٣)، وهو منخفض حيث إنه يقع في الفئة (١,٠٠ إلى ١,٦٦). وهذا يدل على ضعف ملاءمة خريجي التعليم الثانوي الصناعي في مصر لسوق العمل من وجهة نظر عينة الدراسة الميدانية.
٣. يوافق أفراد عينة الدراسة الميدانية بدرجة منخفضة على جميع عبارات المحور الأول (مدى ملاءمة خريجي التعليم الثانوي الصناعي لسوق العمل)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد العينة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط الحسابي، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط الحسابي.

وحيث إن هذه العبارات تمثل الجدارات الفنية والمهنية العامة التي يجب أن يمتلكها خريجو التعليم الثانوي الصناعي، فذلك يدل على قصور وضعف هذه الجدارات لديهم، وبالتالي انخفاض ملاءمة خريجي التعليم الصناعي في مصر لسوق العمل، وضعف قدرتهم على القيام بمشروعات صغيرة ناجحة تكون مصدر دخل لهم، وهذا يفسر انتشار البطالة بين خريجي هذا النوع من التعليم.

ب/نتائج المعالجة الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة الميدانية على المحور الثاني: ترأس عبارات هذا المحور التساؤل التالي: هل تقوم وحدة تيسير الانتقال إلى سوق العمل بالأدوار التالية؟، ويوضح الجدول التالي هذه النتائج:

جدول (٥) التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية و كا ٢ للمحور الثاني (دور وحدة تيسير الانتقال إلى سوق العمل)

الترتيب	الدالة مستوي	كا	الاتجاه الاتجاه	النسبة النسبة (%)	الانحراف الانحراف	المتوسط المتوسط	لا		إلى حد ما		نعم		البند	م
							%	ك	%	ك	%	ك		
١	٠,٠١	١٤١,٦٣	منخفض	٤٤,٨١	٠,٦٥	١,٣٤	٧٥,٠٠	١٣٥	١٥,٥٦	٢٨	٩,٤٤	١٧	ترسخ قيمة وفهم العمل لدى الطلاب .	١
٧	٠,٠١	١٩٥,٢٣	منخفض	٤٠,٩٣	٠,٥٣	١,٢٣	٨٢,٢٢	١٤٨	١٢,٧٨	٢٣	٥,٠٠	٩	تنمي إدراك الطلاب من خلال تعريفهم بفرص التدريب والتطعيم والتوظيف المتنوعة والمتاحة بسوق العمل	٢
١١	٠,٠١	٢٥٠,٣٠	منخفض	٣٨,٣٣	٠,٤٥	١,١٥	٨٨,٨٩	١٦٠	٧,٢٢	١٣	٣,٨٩	٧	تنمي معارف الطلاب بسمات عالم العمل ومتطلباته.	٣
١٣	٠,٠١	٢٦٠,٩٣	منخفض	٣٧,٤١	٠,٣٩	١,١٢	٩٠,٠٠	١٦٢	٧,٧٨	١٤	٢,٢٢	٤	تنمي معارف الطلاب بطرق البحث والالتحاق بسوق العمل.	٤
٩	٠,٠١	٢١٦,٦٣	منخفض	٤٠,١٩	٠,٥٣	١,٢١	٨٥,٠٠	١٥٣	٩,٤٤	١٧	٥,٥٦	١٠	تساعد الطلاب على دراسة معلومات سوق العمل المحلي ورفع التوصيات المناسبة لجهات الاختصاص.	٥
١٠	٠,٠١	٢٤٥,٧٠	منخفض	٤٠,٠٠	٠,٥٧	١,٢٠	٨٨,٣٣	١٥٩	٣,٣٣	٦	٨,٣٣	١٥	تنمي اتجاهات ريادة الأعمال والعمل الحر لدى الطلاب .	٦
٨	٠,٠١	٢٢٠,٩٣	منخفض	٤٠,٣٧	٠,٥٥	١,٢١	٨٥,٥٦	١٥٤	٧,٧٨	١٤	٦,٦٧	١٢	تدعم قدرات الطلاب فنيا في مجال إقامة المشروعات الصغيرة والمشروعات متناهية الصغر.	٧
٢	٠,٠١	١٨٠,٨٣	منخفض	٤٢,٥٩	٠,٦١	١,٢٨	٨٠,٥٦	١٤٥	١١,١١	٢٠	٨,٣٣	١٥	تيسر التحاق الخريجين بفرص عمل مناسبة.	٩
٦	٠,٠١	١٩٤,٤٣	منخفض	٤١,٣٠	٠,٥٥	١,٢٤	٨٢,٢٢	١٤٨	١١,٦٧	٢١	٦,١١	١١	تقوى الروابط بين المدرسة وأصحاب الأعمال.	١٠
١٤	٠,٠١	٢٥٢,٧٠	منخفض	٣٧,٢٢	٠,٣٤	١,١٢	٨٨,٨٩	١٦٠	١٠,٥٦	١٩	٠,٥٦	١	تعمل على تجميع ومعالجة بيانات ومعلومات التطعيم والتدريب والتوظيف.	١١
٤	٠,٠١	٢١٢,٤٣	منخفض	٤٢,٠٤	٠,٦٤	١,٢٦	٨٤,٤٤	١٥٢	٥,٠٠	٩	١٠,٥٦	١٩	توفر البيئات لتربط الوظائف المتاحة بسوق العمل مع قدرات وميول خريجي التطعيم الصناعي طبقا لمعايير جودة محددة	١٢
٥	٠,٠١	١٩٤,١٣	منخفض	٤١,٤٨	٠,٥٧	١,٢٤	٨٢,٢٢	١٤٨	١١,١١	٢٠	٦,٦٧	١٢	تيسير تعيين خريجي التعليم الصناعي بجميع تخصصاتهم في الأماكن المناسبة.	١٣
١٢	٠,٠١	٢٤٧,٤٣	منخفض	٣٧,٥٩	٠,٣٧	١,١٣	٨٨,٣٣	١٥٩	١٠,٥٦	١٩	١,١١	٢	تتيح معلومات عن فرص العمل للشباب من البيئة المحيطة .	١٤
٣	٠,٠١	٢١٢,٨٠	منخفض	٤٢,٢٢	٠,٦٥	١,٢٧	٨٤,٤٤	١٥٢	٤,٤٤	٨	١١,١١	٢٠	تكسب الطلاب مهارات السلامة والصحة المهنية	١٥

م	البند	نعم		إلى حد ما		لا		الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	كا ^٢	الدالة مسيوي	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%						
١٦	المجموع الكلي	١٥٤	٦,١١	٢٣١	٩,١٧	٢١٣٥	٨٤,٧٢	١,٢١	٠,٥٣	منخفض	٢١٦,١٥	٠,٠١	

* قيمة (كا^٢) الجدولية عند مستوى (٠,٠١) = ٩,٢١٠ ، وعند مستوى (٠,٠٥) = ٥,٩٩١ لدرجة حرية (٢) من النتائج السابقة يتضح ما يلي:

١. جميع قيم كا^٢ دالة عند مستوى (٠,٠١)، إذ إن قيم كا^٢ المحسوبة أكبر من قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى (٠,٠١) لدرجة حرية (٢) الموضحة أسفل الجدول السابق، وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة الميدانية حول بنود هذا البعد متسقة مع نفسها، وهذه البنود تميز آراء أفراد العينة نحو اتجاه معين، وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة (نعم، إلى حد ما ، لا).

٢. يوافق أفراد عينة الدراسة الميدانية على المحور الثاني (دور وحدة تيسير الانتقال إلى سوق العمل) ككل بنسبة مئوية (٤٠,٣٣%)، وبمتوسط حسابي عام (١,٢١ من ٣) ، وهو منخفض حيث إنه يقع في الفئة (١,٠٠ إلى ١,٦٦)، وهذا يدل على ضعف دور وحدة تيسير الانتقال إلى سوق العمل بمدارس التعليم الثانوي الصناعي في مصر من وجهة نظر عينة الدراسة الميدانية.

٣. يوافق أفراد عينة الدراسة الميدانية بدرجة منخفضة على جميع عبارات المحور الثاني (مدى ملاءمة خريجي التعليم الثانوي الصناعي لسوق العمل)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد العينة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط الحسابي، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط الحسابي.

وحيث إن هذه العبارات تمثل الأدوار التي يجب أن تقوم بها وحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل بمدارس التعليم الثانوي الصناعي ، فذلك يدل على قصور وضعف هذا الدور، وبالتالي ضعف قدرة هذه الوحدات على تهيئة طلاب التعليم الصناعي في مصر لسوق العمل، وتمكينهم من القيام بمشروعات صغيرة ناجحة تكون مصدر دخل لهم، وهذا يفسر انتشار البطالة بين خريجي هذا النوع من التعليم.

وقد أوضح أفراد العينة للباحثة أثناء تطبيق الدراسة الميدانية، أن قصور أداء العاملين بوحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل بمدارس التعليم الثانوي الصناعي، يرجع إلى أسباب عديدة، منها:

١. هذه الوحدات مفعلة في المدارس التي تتلقى دعماً من الجهات المانحة فقط ، كما أن هذا الدعم لا يكون لجميع مكونات الوحدة، بل يكون غالباً لمكوني ريادة الأعمال والابتكار، والتوجيه والإرشاد المهني، وأحياناً مكون التوظيف.

٢. حتى المكونات المفصلة من الوحدة لا يخصص لعملها مع الطلاب (٩٠ دقيقة) متتالية أسبوعياً كما هو منصوص عليه، بل يكتفى ب(٤٥ دقيقة) فقط ، على أن يتم تنفيذها خارج الجدول الدراسي، وهذا لا يتناسب مع كثافة المحتوى المخصص لتدريب الطلاب.
٣. الميسرون العاملون بالوحدة غير متخصصين في مجالات عمل مكونات الوحدة، كما أن التدريبات التحويلية التي يتلقونها غير كافية.
٤. الميسرون العاملون بالوحدة غير متفرغين للعمل بالوحدة، بل يكتفى بإعفائهم من الإشراف والحصص الاحتياطية، مما أدى إلى عدم تحمس الكثير منهم لهذا العمل، وضعف الرضا الوظيفي لديهم.
٥. عدم احتساب جلسات العمل داخل الوحدة (ثلاث جلسات أسبوعياً) من النصاب الأساسي للميسرين، بل هي عمل إضافي تطوعي بدون أجر؛ مما أدى بكثير من الميسرين إلى ترك العمل بالوحدة والاكتماء بعملهم كمعلمين، على الرغم من تلقيهم للتدريبات .
٦. قلة أعداد ناقل الخبرة والمستشارين المهنيين المؤهلين في قطاع التعليم الثانوي الصناعي.
٧. الجلسات التدريبية التي تقدم للطلاب من خلال الوحدة ليست جزءاً من المنهج الدراسي.
٨. لا يوجد مسار مهني جديد للميسرين مناظر للمسار المهني للمعلمين حتى الآن مما أوجد نظرة ضبابية للمستقبل لدى كثير من الميسرين.
٩. نقص الإمكانيات التي يحتاجها الميسرون أثناء عملهم مع الطلاب.
١٠. عدم تقديم حافز مجزٍ للميسرين لقيامهم بهذا العمل الإضافي، إذ إنه عمل تطوعي.
١١. تدخل بعض مديري المدارس في الأعمال اليومية للميسرين مما أثر سلباً على أدائهم.
١٢. عدم اعتماد الوحدة ضمن الهيكل التنظيمي لوزارة التربية والتعليم حتى الآن؛ مما أدى إلى عدم وجود جهة دائمة معتمدة مسئولة عن وحدات التيسير في حال غياب الجهات الدولية المانحة .
١٣. ضعف الترابط والاتصال بين جميع الميسرين لمكونات وحدة تيسير الانتقال لسوق العمل، وعدم إدراكهم لأهمية التواصل والتكامل فيما بينهم؛ والوقوف على دور كل منهم في تهيئة الطلاب وتيسير انتقالهم لسوق العمل.
١٤. التفكك الحالي لمكونات الوحدة وإلغاء بعض مكوناتها، حتى لم يعد يفعل بالعديد من الوحدات سوى ثلاثة مكونات، هي: ريادة الأعمال والابتكار، والتوجيه والإرشاد المهني، وأحياناً مكون التوظيف. كل هذه المعوقات كانت كفيلة بتحقيق تدني أداء وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل ، وضعف قدرتها على التعاون مع الجهات المانحة لتهيئة طلاب التعليم الثانوي الصناعي في مصر لسوق العمل ، وتمكينهم من القيام بمشروعات وإدارتها بعد تخرجهم، ورغم أن الخطة الاستراتيجية لوحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل ٢٠١٧/٢٠٢٢ قد رصدت الكثير من هذه المشكلات إلا إنها مازالت قائمة حتى الآن.

ج/ نتائج المعالجة الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة الميدانية على المحور الثالث: ترأس عبارات هذا المحور التساؤل التالي: هل تقوم الجهات المانحة (GIZ, WISE, TVETII) التي تدعم عمل وحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل بمدارس التعليم الثانوى الصناعى بالأدوار التالية؟، ويوضح الجدول التالي هذه النتائج:

جدول (٦) التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية و كاً
للمحور الثالث (دور الجهات المانحة في تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل)

م	البنود	نعم		إلى حد ما		لا		الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%	
٤٠	نقل الخبرات المهنية إلى الإدارة المدرسية ومدرسي المدارس.	٣٢	١٧,٧٨	١٢٥	٦٩,٤٤	٢٣	١٢,٧٨	٣
٤١	تدريب المعلمين والإداريين داخليا.	٣٦	٢٠,٠٠	٣٠	١٦,٦٧	١١٤	٦٣,٣٣	٨
٤٢	إتاحة فرص تدريبية للمتعلمين وفق احتياجات سوق العمل.	٧٠	٣٨,٨٩	٧٥	٤١,٦٧	٣٥	١٩,٤٤	٢
٤٣	إمداد المدارس بالفنيين والمدرسين المحترفين	٤٠	٢٢,٢٢	٥٣	٢٩,٤٤	٨٧	٤٨,٣٣	٥
٤٤	المساعدة في تقديم برامج مهنية من خلال الكمبيوتر.	٢٧	١٥,٠٠	٣٣	١٨,٣٣	١٢٠	٦٦,٦٧	٩
٤٥	المشاركة في إعداد وتقديم البرامج التدريبية	١٧١	٩٥,٠٠	٥	٢,٧٨	٤	٢,٢٢	١
٤٦	المشاركة في وضع الخطط والمقترحات التي تحقق احتياجات سوق العمل.	٥٠	٢٧,٧٨	٤٥	٢٥,٠٠	٨٥	٤٧,٢٢	٤
٤٧	التوسع بالأراضي لإقامة المدارس الفنية الصناعية وفق احتياجات البيئة المحلية	١٤	٧,٧٨	١٧	٩,٤٤	١٤٩	٨٢,٧٨	١٥
٤٨	المساعدة في صيانة المباني المدرسية	١٤	٧,٧٨	٢٤	١٣,٣٣	١٤٢	٧٨,٨٩	١٢

الترتيب	مستوى الدالة	ن	اتجاه التبدل	النسبة المئوية (%)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا		إلى حد ما		نعم		البنود	م
							%	ك	%	ك	%	ك		
٦	٠,٠١	٨٠,٩٣	متوسط	٥٥,٩٣	٠,٩١	١,٦٨	٦٢,٢٢	١١٢	٧,٧٨	١٤	٣٠,٠٠	٥٤	تقديرات المقترحات لتعديل المناهج الدراسية وفقاً للتقدم العلمي والتكنولوجي.	٤٩
١٣	٠,٠١	١٩٣,٦٣	منخفض	٤٢,٤١	٠,٦٢	١,٢٧	٨٢,٢٢	١٤٨	٨,٣٣	١٥	٩,٤٤	١٧	إمداد الورش والمعامل المدرسية بالخامات ومواد التشغيل.	٥٠
١٠	٠,٠١	١٦٢,٧٠	منخفض	٤٦,١١	٠,٧٥	١,٣٨	٧٧,٧٨	١٤٠	٦,١١	١١	١٦,١١	٢٩	المساهمة في تحديث معدات الورش بالمدارس الصناعية.	٥١
٢٥	٠,٠١	٢٦٥,٣٠	منخفض	٣٧,٧٨	٠,٤٤	١,١٣	٩٠,٥٦	١٦٣	٥,٥٦	١٠	٣,٨٩	٧	تجهيز المباني بالأتوماتكس المدرسي أو المعدات والآلات والأجهزة المتطورة.	٥٢
٣٨	٠,٠١	١٣٨,٦٩	منخفض	٣٥,٣٧	٠,٢٤	١,٠٦	٩٣,٨٩	١٦٩	٦,١١	١١	٠,٠٠	٠	تزويد المدارس بمعامل كمبيوتر وشبكة إنترنت.	٥٣
٧	٠,٠١	٦٣,٧٠	منخفض	٥٥,٠٠	٠,٨٦	١,٦٥	٦٠,٥٦	١٠٩	١٣,٨٩	٢٥	٢٥,٥٦	٤٦	تزويد المدارس الصناعية بالمكتبات المدرسية.	٥٤
١٤	٠,٠١	١٥١,٦٠	منخفض	٤٢,٢٢	٠,٤٧	١,٢٧	٧٤,٤٤	١٣٤	٢٤,٤٤	٤٤	١,١١	٢	المساهمة في صيانة الأجهزة والمعدات بالمدارس الصناعية.	٥٥
٣٢	٠,٠١	٢٨٦,٦٣	منخفض	٣٦,٣٠	٠,٣٤	١,٠٩	٩٢,٧٨	١٦٧	٥,٥٦	١٠	١,٦٧	٣	المساعدة في إدخال التكنولوجيا الحديثة بـمدارس التعليم الصناعي.	٥٦
٢٨	٠,٠١	٢٧٦,٠٣	منخفض	٣٦,٨٥	٠,٣٧	١,١١	٩١,٦٧	١٦٥	٦,١١	١١	٢,٢٢	٤	تجهيز وحدات التدريب والجودة داخل المدارس الصناعية بأجهزة التدريب.	٥٧

الترتيب	مستوى الدالة	ع ^٢	اتجاه البند	النسبة المئوية (%)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا		إلى حد ما		نعم		البنود	م
							%	ك	%	ك	%	ك		
٢٢	٠,٠١	٢٥٥,٠٣	منخفض	٣٨,٧٠	٠,٥٠	١,١٦	٨٩,٤٤	١٦١	٥,٠٠	٩	٥,٥٦	١٠	توفير فرص تدريب خارجية في المراكز والمصانع المتخصصة في الدول الأوربية.	٥٨
٢٠	٠,٠١	٢٤٥,٠٣	منخفض	٣٩,٠٧	٠,٥١	١,١٧	٨٨,٣٣	١٥٩	٦,١١	١١	٥,٥٦	١٠	المساهمة في دعم المدارس الصناعية لتطويع وتصنيع منتجات تتناسب والبيئة المحلية للمدرسة.	٥٩
٢٦	٠,٠١	٢٨٦,٣٠	منخفض	٣٧,٢٢	٠,٤٤	١,١٢	٩٢,٧٨	١٦٧	٢,٧٨	٥	٤,٤٤	٨	منح بعض القروض لطلاب المتميزين.	٦٠
٣٢	٠,٠١	٢٩٧,٠٣	منخفض	٣٦,٣٠	٠,٣٧	١,٠٩	٩٣,٨٩	١٦٩	٣,٣٣	٦	٢,٧٨	٥	المساهمة في إعداد المتخصصين في صيانة الأجهزة والمعدات.	٦١
٣٠	٠,٠١	٢٨١,٤٣	منخفض	٣٦,٤٨	٠,٣٥	١,٠٩	٩٢,٢٢	١٦٦	٦,١١	١١	١,٦٧	٣	مشاركة المتخصصين في إعداد المناهج الدراسية وفق احتياجات سوق العمل.	٦٢
٣٦	٠,٠١	٣٠٢,٦٣	منخفض	٣٥,٧٤	٠,٣٢	١,٠٧	٩٤,٤٤	١٧٠	٣,٨٩	٧	١,٦٧	٣	إقامة وتشيد المدارس والمعامل والورش وفق احتياجات سوق العمل.	٦٣
١١	٠,٠١	١٣٥,٩٠	منخفض	٤٣,٣٣	٠,٤٩	١,٣٠	٧١,٦٧	١٢٩	٢٦,٦٧	٤٨	١,٦٧	٣	تدريب المعلمين على استراتيجيات التدريس الحديثة واستخدام تكنولوجيا التعليم.	٦٤
٢١	٠,٠١	٢٤٠,٤٠	منخفض	٣٨,٨٩	٠,٤٨	١,١٧	٨٧,٧٨	١٥٨	٧,٧٨	١٤	٤,٤٤	٨	المساهمة في تنفيذ البرامج التربوية المتطورة.	٦٥
٢٣	٠,٠١	٢٢٨,٦٣	منخفض	٣٨,٥٢	٠,٤١	١,١٦	٨٦,١١	١٥٥	١٢,٢٢	٢٢	١,٦٧	٣	إعداد برامج خاصة لإدارة المشروعات الصغيرة.	٦٦

الترتيب	مستوى الدالة	ع ^٢	اتجاه البند	النسبة النسبية (%)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا		إلى حد ما		نعم		البنود	م
							%	ك	%	ك	%	ك		
١٦	٠,٠١	٢٠٧,١٠	منخفض	٤١,١١	٠,٥٧	١,٢٣	٨٣,٨٩	١٥١	٨,٨٩	١٦	٧,٢٢	١٣	تقديم برامج تدريبية للتدريب التخصصي التحويلي وفوق الاحتياجات المحلية والعالمية.	٦٧
١٩	٠,٠١	٢٤٠,١٣	منخفض	٣٩,٢٦	٠,٥١	١,١٨	٨٧,٧٨	١٥٨	٦,٦٧	١٢	٥,٥٦	١٠	الإشتراك في تدريس بعض الموضوعات المرتبطة بتمكين الطلاب من إدارة المشروعات الصغيرة	٦٨
٣٤	٠,٠١	٣٠٢,٥٠	منخفض	٣٦,١١	٠,٣٦	١,٠٨	٩٤,٤٤	١٧٠	٢,٧٨	٥	٢,٧٨	٥	الإشراف على تنفيذ وتقييم مشروعات تخرج الطلاب.	٦٩
٣٤	٠,٠١	٣٠٢,٥٠	منخفض	٣٦,١١	٠,٣٦	١,٠٨	٩٤,٤٤	١٧٠	٢,٧٨	٥	٢,٧٨	٥	المشاركة في إعداد برامج للتقييم والتقويم الذاتي للمدرسة.	٧٠
٢٧	٠,٠١	٢٧٥,٨٣	منخفض	٣٧,٠٤	٠,٣٩	١,١١	٩١,٦٧	١٦٥	٥,٥٦	١٠	٢,٧٨	٥	التمويل لإعداد دراسات عن سوق العمل المحلية والعالمية	٧١
٣٧	٠,٠١	٣٠٨,١٠	منخفض	٣٥,٥٦	٠,٣١	١,٠٧	٩٥,٠٠	١٧١	٣,٣٣	٦	١,٦٧	٣	افتتاح تخصصات صناعية مطلوبة والغذاء التخصصات غير المطلوبة.	٧٢
٢٤	٠,٠١	٢٣٧,١٠	منخفض	٣٨,٣٣	٠,٤٢	١,١٥	٨٧,٢٢	١٥٧	١٠,٥٦	١٩	٢,٢٢	٤	تأهيل خريجي المدارس الصناعية ومساعدتهم ماليا على إنشاء وإدارة مشروعات صغيرة في مجالات تخصصهم.	٧٣
١٧	٠,٠١	٢٤٠,٢٣	منخفض	٣٩,٨١	٠,٥٥	١,١٩	٨٧,٧٨	١٥٨	٥,٠٠	٩	٧,٢٢	١٣	وضع الآليات الخاصة بتنفيذ مشروع مزاولة المهنة الفنية الصناعية.	٧٤

م	البنود	نعم		إلى حد ما		لا		الحسابي المتوسط	المعياري الانحراف	النسبة المئوية (%)	اتجاه البنود	كا	الدالة مستوى	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%							
٧٥	المساعدة في إعداد قاعدة بيانات عن الاحتياجات الحالية والمستقبلية لسوق العمل المحلي والإقليمي والعالمى.	١١	٦,١١	١١	٦,١١	١٥٨	٨٧,٧٨	١,١٨	٠,٥٢	٣٩,٤٤	منخفض	٢٤٠,١٠	٠,٠١	١٨
٧٦	التعاون مع الورش الإنتاجية بالمدراس الصناعية فى إنتاج بعض المعدات التعليمية بمواصفات قياسية.	٧	٣,٨٩	٣	١,٦٧	١٧٠	٩٤,٤٤	١,٠٩	٠,٤١	٣٦,٤٨	منخفض	٣٠٢,٦٣	٠,٠١	٣٠
٧٧	إعداد معايير تقويم المهارات الفنية لخريجي التعليم الفنى الصناعى فى ضوء التوصيف المهني العالمى.	٦	٣,٣٣	٦	٣,٣٣	١٦٨	٩٣,٣٣	١,١٠	٠,٤٠	٣٦,٦٧	منخفض	٢٩١,٦٠	٠,٠١	٢٩
	المجموع الكلى	٧٥١	١٠,٩٨	٧٩٣	١١,٥٩	٥٢٩٦	٧٧,٤٣	١,٣٤	٠,٥٢	٤٤,٦٧	منخفض	٢٠٦,٢٠	٠,٠١	

* قيمة (كا) الجدولية عند مستوى (٠,٠١) = ٩,٢١٠ ، وعند مستوى (٠,٠٥) = ٥,٩٩١ لدرجة حرية (٢) من النتائج السابقة يتضح ما يلي:

- جميع قيم كا دالة عند مستوى (٠,٠١)، إذ إن قيم كا المحسوبة أكبر من قيمة كا الجدولية عند مستوى (٠,٠١) لدرجة حرية (٢) الموضحة أسفل الجدول السابق، وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة الميدانية حول بنود هذا البعد متسقة مع نفسها، وهذه البنود تميز آراء أفراد العينة نحو اتجاه معين، وعم تشنت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة (نعم، إلى حد ما ، لا).
- يوافق أفراد عينة الدراسة الميدانية على المحور الثالث (دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل) بنسبة مئوية (٤٤,٦٧%) ، وبمتوسط حسابي عام (١,٣٤ من ٣) وهو منخفض حيث إنه يقع فى الفئة (١,٠٠ إلى ١,٦٧).
- يوافق أفراد عينة الدراسة بدرجة مرتفعة على عبارة واحدة من عبارات المحور الثالث، وهى العبارة رقم (٤٥) : " المشاركة فى إعداد وتقديم البرامج التدريبية " ، حيث جاءت فى المرتبة الأولى بنسبة مئوية (٩٧,٥٩%)، وذلك لأن هذا الدور هو الممارس فعلياً والملموس

فيه جهود الجهات المانحة في مجال التعليم الفني عموماً، وخاصةً تدريب الميسرين العاملين بوحدهات تيسير الانتقال لسوق العمل بالمدارس، وهذا يتفق مع الإحصائيات المذكورة سابقاً في جداول أرقام (٢،١).

٤. يوافق أفراد عينة الدراسة الميدانية بدرجة متوسطة على بعض عبارات المحور الثالث، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد العينة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط الحسابي، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط الحسابي، فجاءت هذه العبارات على الترتيب:

جدول (٧) ترتيب عبارات المحور الثالث التي وافق عليها أفراد العينة بدرجة متوسطة

الترتيب	النسبة المئوية	العبارة	رقم العبارة
٢	% ٧٣,١٥	إتاحة فرص تدريبية للمتعلمين وفق احتياجات سوق العمل	٤٢
٣	% ٦٨,٣٣	نقل الخبرات المهنية إلى الإدارة المدرسية ومدرسي المدارس.	٤٠
٤	% ٦٠,١٩	المشاركة في وضع الخطط والمقترحات التي تحقق احتياجات سوق العمل.	٤٦
٥	% ٥٧,٩٦	إمداد المدارس بالفنيين والمدرسين المحترفين .	٤٣
٦	% ٥٥,٩٣	تقديم المقترحات لتعديل المناهج الدراسية وفقاً للتقدم العلمي والتكنولوجي.	٤٩

حظيت هذه العبارات بنسبة موافقة متوسطة لأن الأدوار الملموسة للجهات المانحة في بعض المدارس، تتلخص في إعداد البرامج التدريبية والمدرسين، وتنفيذ العديد من الدورات التدريبية، والمشاركة في وضع الخطط والمقترحات في جوانب عديدة، سواء من حيث تطوير المناهج أو دراسة احتياجات سوق العمل، وفي كثير من الأحيان تقف الخطط عند المراحل الأولى من التنفيذ .

٥. فيما عدا العبارات السابقة، يوافق أفراد عينة الدراسة الميدانية بدرجة منخفضة على بقية عبارات المحور الثالث، وهذا يعنى ضعف دور الجهات المانحة في تهيئة طلاب التعليم الثانوي الصناعي في مصر لسوق العمل من وجهة نظر عينة الدراسة الميدانية، ورغم الميزانيات الكبيرة التي ترصد من قبل هذه الجهات، إلا إنها تحددها في بنود معينة أهمها الدورات التدريبية واللقاءات التنشيطية للميسرين، وهذه التدريبات تقدم داخل فنادق كبيرة ويرصد لها جزء كبير من ميزانية الجهة المانحة المخصصة للتعليم الفني عامة، مما يؤثر بشكل كبير على أدائها للأدوار الواجبة والمتوقعة منها، هذا بالإضافة إلى العديد من المعوقات التي تقابلها، كما يتضح من المحور الرابع من الدراسة الميدانية.

د/نتائج المعالجة الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة الميدانية على المحور الرابع: ترأس عبارات هذا المحور التساؤل التالي: هل تواجه الجهات المانحة المعوقات التالية عند القيام بدورها في تهيئة طلاب التعليم الثانوي الصناعي لسوق العمل؟، ويوضح الجدول التالي هذه النتائج:

جدول (٨) التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية و كاً للمحور الرابع:
(معوقات تفعيل دور الجهات المانحة في تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل)

م	البنود	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	النسبة المئوية النسبية (%)	الدرجة	كاً	الدالة مستوى	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%							
١	بيئة العمل بالمصانع والشركات غير جاذبة.	١٧٤	٩٦,٦٧	٤	٢,٢٢	٢	١,١١	٢,٩٦	٠,٢٦	٩٨,٥٢	مرتفع	٣٢٤,٩٣	٠,٠١	٢
٢	قلة تعاون إدارات المصانع فى منح الإفادات الخاصة بإثبات تعيين الخريجين	١٦٢	٩٠,٠٠	١٤	٧,٧٨	٤	٢,٢٢	٢,٨٨	٠,٣٩	٩٥,٩٣	مرتفع	٢٦٠,٩٣	٠,٠١	٧
٣	قصور ثقافة أولياء الأمور فيما يتعلق بتوظيف الفتيات.	١٧٦	٩٧,٧٨	٤	٢,٢٢	٠	٠,٠٠	٢,٩٨	٠,١٥	٩٩,٢٦	مرتفع	١٦٤,٣٦	٠,٠١	١
٤	قلة تعاون بعض مديري المدارس والإدارات التعليمية بالمحافظة.	١٦٦	٩٢,٢٢	١١	٦,١١	٣	١,٦٧	٢,٩١	٠,٣٥	٩٦,٨٥	مرتفع	٢٨١,٤٣	٠,٠١	٥
٥	تأخر توفير الخامات المساعدة اللازمة لإجراء التدريبات العملية.	١٧٢	٩٥,٥٦	٥	٢,٧٨	٣	١,٦٧	٢,٩٤	٠,٣٠	٩٧,٩٦	مرتفع	٣١٣,٦٣	٠,٠١	٤
٦	ضعف ثقافة التدريب والتنمية المهنية المستدامة لدى المعلمين .	١٤٣	٧٩,٤٤	٣٠	١٦,٦٧	٧	٣,٨٩	٢,٧٦	٠,٥١	٩١,٨٥	مرتفع	١٧٦,٦٣	٠,٠١	١١
٧	ضيق الوقت المخصص لتدريبات المعلمين حيث تعقد غالباً أثناء العام الدراسى .	١٥٧	٨٧,٢٢	٩	٥,٠٠	١٤	٧,٧٨	٢,٧٩	٠,٥٧	٩٣,١٥	مرتفع	٢٣٥,٤٣	٠,٠١	٩
٨	ضعف فاعلية وحدات التدريب والجودة بالمدرسة.	١٦٤	٩١,١١	١٢	٦,٦٧	٤	٢,٢٢	٢,٨٩	٠,٣٨	٩٦,٣٠	مرتفع	٢٧٠,٩٣	٠,٠١	٦
٩	عمليات متابعة أثر التدريبات غير دقيقه وغير موضوعية.	١٤٠	٧٧,٧٨	٢٣	١٢,٧٨	١٧	٩,٤٤	٢,٦٨	٠,٦٤	٨٩,٤٤	مرتفع	١٦٠,٣٠	٠,٠١	١٢
١٠	لا تدرج الدرجات الخاصة بالتدريبات فى التقرير السنوى للمعلم.	١٤٧	٨١,٦٧	٢٦	١٤,٤٤	٧	٣,٨٩	٢,٧٨	٠,٥٠	٩٢,٥٩	مرتفع	١٩٢,٢٣	٠,٠١	١٠
١١	ضعف الاهتمام بتدريبات التنمية البشرية.	١٧١	٩٥,٠٠	٨	٤,٤٤	١	٠,٥٦	٢,٩٤	٠,٢٥	٩٨,١٥	مرتفع	٣٠٨,٤٣	٠,٠١	٣
١٢	ضعف اهتمام بعض المدارس بإجراءات السلامة والصحة المهنية.	١١٩	٦٦,١١	٣٦	٢٠,٠٠	٢٥	١٣,٨٩	٢,٥٢	٠,٧٣	٨٤,٠٧	مرتفع	٨٨,٠٣	٠,٠١	١٣
١٣	صعوبة نشر الوعى الوقائى داخل المدارس.	١٥٦	٨٦,٦٧	١٣	٧,٢٢	١١	٦,١١	٢,٨١	٠,٥٣	٩٣,٥٢	مرتفع	٢٣٠,٤٣	٠,٠١	٨
١٤	المجموع الكلى	٢٠٤٧	٨٧,٤٨	١٩٥	٨,٣٣	٩٨	٤,١٩	٢,٨٣	٠,٤٣	٩٤,٣٣	مرتفع	٢٣١,٣٦	٠,٠١	

* قيمة (كاً) الجدولية عند مستوى (٠,٠١) = ٩,٢١٠ ، وعند مستوى (٠,٠٥) = ٥,٩٩١ لدرجة حرية (٢)

من النتائج السابقة يتضح ما يلي:

١. جميع قيم كا^٢ دالة عند مستوى (٠,٠١)، إذ إن قيم كا^٢ المحسوبة أكبر من قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى (٠,٠١) لدرجة حرية (٢) الموضحة أسفل الجدول السابق، وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة الميدانية حول بنود هذا البعد متسقة مع نفسها، وهذه البنود تميز آراء أفراد العينة نحو اتجاه معين، وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة (نعم، إلى حد ما ، لا).
٢. يوافق أفراد عينة الدراسة الميدانية على المحور الرابع (معوقات تفعيل دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل) بنسبة مئوية (٩٤,٣٣%) ، وبمتوسط حسابي عام (٢,٨٣ من ٣) وهو مرتفع حيث إنه يقع فى الفئة (٢,٣٤ إلى ٣) .
٣. يوافق أفراد عينة الدراسة الميدانية بدرجة مرتفعة على جميع عبارات المحور الرابع (معوقات تفعيل دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل) ، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد العينة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط الحسابي، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوى قيم المتوسط الحسابي.

وهذا يعنى أن جميع ما ذكر من معوقات تواجه الجهات المانحة عند القيام بدورها فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل، بل أضاف أفراد العينة إلى هذه المعوقات معوقات أخرى، منها:

١. أن الجهات المانحة معنية بدعم المؤسسات الوطنية فنياً بتقديم خدمات استشارية على مستوى السياسات والمساهمة فى إعداد الموارد البشرية المؤهلة، أو مالياً بتقديم دعم مالى فى مدى زمنى محدد ، وبالتالي فإن عنصر الاستدامة الفنية والمالية غير متوفر .
٢. ضعف تعاون وزارة التربية و التعليم مع الجهات المانحة من أجل وضع نظام قومى مستمر ومعتمد يدعم أداء عمل وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل؛ لتهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل، فى حال غياب الجهات المانحة .

نتائج الفروق بين أبعاد الاستبانة حول دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب

التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل تبعا لمتغيرات الدراسة:

أولاً : هل توجد علاقة ارتباطية بين مدى ملاءمة خريجي التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل و بقية أبعاد الاستبانة؟ ولتحديد هذه العلاقة تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، كما يتضح من الجدول التالى:

جدول (٩) معامل الارتباط بين مدى ملاءمة خريجي التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل و بقية أبعاد الاستبانة

معامل الارتباط بمدى ملاءمة خريجي التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل	الأبعاد
**٠,٩٠	دور وحدة تيسير الانتقال الى سوق العمل.
**٠,٩٢	دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل.
*٠,١٨	معوقات تفعيل دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل.

* تدل على أن معامل الارتباط دال عند مستوى (٠,٠٥) ** تدل على أن معامل الارتباط دال عند مستوى (٠,٠١) يتضح من الجدول السابق أنه عند مستوى دلالة (٠,٠١) توجد علاقة ارتباطية طردية دالة بين مدى ملاءمة خريجي التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل ودور وحدة تيسير الانتقال إلى سوق العمل ، وكذلك بين مدى ملاءمة خريجي التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل و دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل, فكلما زاد تفعيل هذه الأدوار زادت ملاءمة الخريج لسوق العمل.

كما يتضح أنه رغم وجود علاقة ارتباطية طردية دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين مدى ملاءمة خريجي التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل و معوقات تفعيل دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل , إلا أن هذا الارتباط مازال ضعيفاً, وهذا يدل على أنه كلما زادت المعوقات قلت ملاءمة الخريج لسوق العمل. ثانيًا : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى أبعاد الاستبانة حول دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل تبعا لمتغير الجهة المانحة ؟ تم استخدام اختبار (One Way ANOVA) للتحقق من صحة هذه الفرضية، كما يتضح من الجدول التالى:

جدول (١٠) نتائج تحليل التباين الأحادى (One Way ANOVA)

لدلالة الفروق فى أبعاد استبانة حول دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل تبعا لمتغير الجهة المانحة

م	الأبعاد	البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
١	مدى ملاءمة خريجي التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل.	بين المجموعات	١٣٨,٢١	٢,٠٠	٦٩,١١	٠,٧٩	غير دالة
		داخل المجموعات	١٥٥١١,٧٧	١٧٧,٠٠	٨٧,٦٤		
		المجموع	١٥٦٤٩,٩٨	١٧٩,٠٠			
٢	دور وحدة تيسير الانتقال	بين المجموعات	١١٨,١٤	٢,٠٠	٥٩,٠٧	١,٣١	غير دالة

م	الأبعاد	البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدالة
	إلى سوق العمل.	داخل المجموعات	٧٩٧٨,٨٥	١٧٧,٠٠	٤٥,٠٨		
		المجموع	٨٠٩٦,٩٩	١٧٩,٠٠			
٣	دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل.	بين المجموعات	٨٥,٠٣	٢,٠٠	٤٢,٥٢	٠,٣٤	غير دالة
		داخل المجموعات	٢٢٠٩٨,٧٢	١٧٧,٠٠	١٢٤,٨٥		
		المجموع	٢٢١٨٣,٧٥	١٧٩,٠٠			
٤	معوقات تفعيل دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل.	بين المجموعات	٤,٨٤	٢,٠٠	٢,٤٢	٠,١١	غير دالة
		داخل المجموعات	٣٩٧٢,٨٢	١٧٧,٠٠	٢٢,٤٥		
		المجموع	٣٩٧٧,٦٦	١٧٩,٠٠			
	المجموع الكلى	بين المجموعات	٤٤٩,١٠	٢,٠٠	٢٢٤,٥٥	٠,٢٨	غير دالة
		داخل المجموعات	١٤٠٧٩٥,٤٥	١٧٧,٠٠	٧٩٥,٤٥		
		المجموع	١٤١٢٤٤,٥٥	١٧٩,٠٠			

دلّت نتائج الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين استجابات أفراد عينة الدراسة الميدانية عن أبعاد الاستبانة حول دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل بين الجهات المانحة الثلاث، وقد يرجع ذلك إلى عدم اختلاف الاستراتيجيات المتبعة من قبل الجهات المانحة فى دعمها لمكونات وحدة تيسير الانتقال لسوق العمل ، ولأن جميع الجهات تعمل فى المناخ نفسه ، وتواجه نفس المعوقات .

المحور السادس: مقترحات تفعيل دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل على ضوء مدخل إدارة المشروعات وآليات تنفيذها.

يعتبر تعليم طلاب المدارس الثانوية الصناعية ريادة الأعمال، وإكسابهم مهارات إدارة المشروعات، وتزويدهم بالمهارات المطلوبة لسوق العمل ذا أهمية كبرى، لجعلهم أكثر استعداداً لسوق العمل، وبناء جيل من أصحاب المشاريع الريادية وأصحاب الفكر الريادى، القادرين على خلق فرص تشغيل لأنفسهم، مما يسهم فى بناء قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة، ويؤدى إلى خلق المزيد من فرص العمل وتنويع اقتصاديات الدولة، وبالتالي تضيق الفجوة بين مخرجات التعليم الثانوى الصناعى ومتطلبات سوق العمل، وعلاج الكثير من جوانب القصور التى أسفرت عنها كل من الدراستين النظرية والميدانية فى البحث الحالى. ومن ثم سوف يتم طرح بعض المقترحات لتفعيل دور الجهات المانحة فى تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل على ضوء مدخل إدارة المشروعات وكذلك الآليات اللازمة لتنفيذ هذه المقترحات، من خلال محورين، هما:

أولاً: تحقيق ملاءمة خريجي التعليم الثانوي الصناعي لسوق العمل
ويتحقق ذلك من خلال الآليات التنفيذية التالية:

أ/ قيام الدولة بسن التشريعات التي تحقق ما يلي:

١. إمكانية التفاوض مع الجهات المانحة عند عقد بروتوكولات التعاون معها حول بنود صرف ميزانيات المشروعات, بحيث تتضمن بنودًا خاصة بإثراء بيئة التعلم المدرسية, وتوفير حوافز مشجعة للميسرين, وتقديم قروض مالية ميسرة للخريجين الجادين, خاصة من يتمكن منهم من إيجاد فكرة مشروع وتقديم دراسة جدوى جيدة له .
 ٢. التوسع في برامج التوأمة مع الجهات الدولية المانحة, وتطبيق سياسات الاعتماد من الدول المتميزة بالتعليم والتدريب الفنى.
 ٣. تحقيق التكامل بين الوزارات المعنية بمخرجات التعليم الفنى والتدريب المهنى على ضوء استراتيجية التنمية.
 ٤. الاهتمام بوضع مصفوفة للمعايير المهنية للتعليم الصناعي و تحديد مستويات القدرات المهنية والجودة.
 ٥. إعادة هيكلة مدارس التعليم الثانوي الصناعي, من خلال استحداث تخصصات جديدة لمواكبة التغيرات العصرية المتعلقة بتكنولوجيا التدريب والإنتاج.
 ٦. التوسع فى توفير مصادر التمويل, من قبل الدولة والجهات المانحة ورجال الأعمال, و أصحاب المصانع والشركات, من أجل توفير الإمكانيات المادية لمدارس التعليم الثانوي الصناعي , من ورش ومعامل وأجهزة حديثة ومتطورة , فى كل تخصص بما يتماشى مع التطور العلمي والتكنولوجي, حتى يستطيع الطالب أن يمارس المهنة فى سوق العمل, على الاجهزة الحديثة نفسها, التي تدرب عليها فى المدرسة الثانوية الصناعية .
- ب/ تحقيق التكامل بين المشروعات المقدمة من الجهات المانحة (مع الاستعانة بجهود**

وإمكانيات الدولة والقطاع الخاص), للقيام بما يلي:

- ب/١- توفير بنية تحتية تهيئ طلاب التعليم الثانوي الصناعي لسوق العمل, من خلال:
 ١. تأسيس مشروعات صغيرة فى البيئات المحلية, تتماشى مع خصائص وإمكانيات كل بيئة, بحيث يتدرب فيها طلاب المدارس الثانوية الصناعية الموجودة بهذه البيئات, ثم يعملون فيها بعد تخرجهم, وذلك لمن لم يتمكن من إقامة مشروع مستقل.
 ٢. خلق استثمارات حقيقية جديدة لاستيعاب العمالة المدربة, والقضاء على البطالة ومشكلات سوق العمل.
 ٣. إنشاء قاعدة بيانات توضح احتياجات وخصائص سوق العمل المحلى والإقليمى والعالمى, من العمالة الماهرة, وما تحتاجه من تخصصات, بل وتمويل إعداد مشروعات بحثية ودراسات عن هذه الاحتياجات والخصائص.
 ٤. تنظيم ورش عمل مع القطاع الخاص لتعرف مهارات التوظيف المطلوبة لخريجي التعليم الفنى.

٥. إنشاء موقع إلكتروني يتضمن معلومات كافية عن: المهن المختلفة و توصيفها, فرص التدريب والتعليم والتشغيل المتاحة, وأعداد المدارس الثانوية الصناعية والطلاب والتخصصات المتاحة بها وخريجها, على أن يتم الاستفادة من تقارير المرصد الإقليمية عن احتياجات سوق العمل.
 ٦. تقديم المساعدات المالية والاستشارات الفنية لمساعدة الخريجين على إنشاء وإدارة مشروعات صغيرة في مجال تخصصهم.
 ٧. إقامة وتشبيد المدارس والمعامل والورش وفق احتياجات سوق العمل الحالية والتوقعات المستقبلية, ووفقاً للنماذج العالمية.
 ٨. توفير بيئة مدرسية قادرة على تخريج أفراد مزودين بمهارات إدارة المشروعات وريادة الأعمال, بما يتوافر فيها من: المعدات والآلات والأجهزة المتطورة, خامات ومواد التشغيل اللازمة, التكنولوجيا الحديثة من معامل كمبيوتر وشبكات إنترنت, وغيرها من مكاتب مدرسية , ووحدات تدريب وجودة مزودة بأجهزة التدريب اللازمة, وورش لإنتاج بعض المعدات التعليمية بمواصفات قياسية, إلى جانب الصيانة الدورية للأجهزة والمعدات.
 ٩. التوسع في خطوط الإنتاج الاقتصادية في كل مدرسة, ودعم المدارس الثانوية الصناعية لتطوير وتصنيع منتجات تتناسب والبيئة المحلية للمدرسة, وبحيث تتيح تدريب الطلاب من ناحية, ومن ناحية أخرى تكون مصدر دخل لكل من المدرسة والمعلمين والطلاب المشاركين, مع استغلال مواقع المدارس المتميزة لعمل معارض ومنافذ بيع.
- ب/٢- توفير عملية تعليمية متطورة داخل مدارس التعليم الثانوى الصناعى تهيئ طلابه لسوق العمل, من خلال:
١. استحداث تخصصات صناعية مطلوبة, وإلغاء التخصصات غير المطلوبة.
 ٢. إشراك المصانع ومؤسسات الأعمال الكبرى في مسئولية الإشراف على تدريس التخصصات ذات العلاقة بمجالات عملهم داخل مدارس التعليم الثانوى الصناعى الواقعة فى الحيز الجغرافى القريب لها.
 ٣. إعداد معايير تقويم المهارات الفنية لخريجي التعليم الثانوى الصناعى فى ضوء التوصيف المهني العالمي, والتصنيف المهني القومي لمصر ٢٠١٧, وكذلك الجدارات الأساسية لخريجي التعليم الفنى والتي تم اعتمادها من خلال وزارة الصناعة والتجارة الخارجية.
 ٤. الإشراف على تنفيذ وتقييم مشروعات تخرج الطلاب, و التواصل مع رجال الأعمال لتبنى تمويل وتنفيذ المشروعات المميزة منها.
 ٥. إعداد وتحديث المقررات الدراسية, وتصميم التدريبات العملية والأنشطة المتوافقة مع حداثة الأعمال التى تمارس فى مؤسسات الأعمال بما يمكن الطلاب من مواجهة احتياجات

سوق العمل الفعلية المتطورة، وبحيث تمثل الموضوعات المرتبطة بتمكين الطلاب من إدارة المشروعات الصغيرة وريادة الأعمال مكونًا أساسيًا فيها.

٦. ضرورة إدخال مقرر التوجيه والإرشاد المهني " دليل الطالب المشارك" ضمن المناهج الدراسية ليكتسب الطالب معلومات عن: إدراكه لذاته ، أهمية اختيار مهنة المستقبل وكيفية اختيارها وأنواع المهن ومقوماتها، التفكير الإبداعي ، مهارة حل المشكلات ، مهارة اتخاذ القرار ، تحمل مسؤولية هذا القرار ، التعامل مع الفشل ، أن يبدي انتقاله من المدرسة إلى العمل بنجاح .
٧. إعداد برامج معتمدة خاصة بإدارة المشروعات الصغيرة وريادة الأعمال، بحيث تدرس كمواد دراسية مقررة على جميع الطلاب في الصفوف الثلاث، بدلا من البرنامج الحالي غير المعتمد والذي يدرس لبعض الفصول بالمدارس التي تدخل في نطاق عمل الجهة المانحة، وبحيث يستعان في إعداده وتدريب الميسرين عليه بخبراء دوليين من قبل الجهات المانحة، على أن يركز على مدخل إدارة المشروعات، ويسعى لإكساب الطلاب مهارات إدارة المشروعات وريادة الأعمال من خلال الاهتمام بإكسابهم : مهارات الإدارة الذاتية، مهارات صنع القرار، القدرة على الحصول على المعلومات اللازمة حول مشروع ما، والخصائص والسمات التي يجب أن يمتلكها خريج التعليم الصناعي ليكون مدير مشروع ورائد أعمال ناجح ، كما يجب أن يلم إلمامًا جيدًا بجميع مراحل إدارة المشروع بأسلوب علمي، ويتمكن من إعداد دراسة جدوى اقتصادية جيدة لمشروعه، وأن يأخذ بأسباب نجاح المشروعات، ويتجنب عوامل فشلها.

ب/٣- توفير تدريبات عملية تهيئ طلاب التعليم الثانوي الصناعي لسوق العمل، من خلال:

١. توفير فرص لتدريب الطلاب وفقًا لتخصصاتهم في مواقع العمل الحقيقية بالمصانع والشركات المتاحة في بيئاتهم، على تنوعها، على أن تتضمن التدريبات الجدارات الغنية المطلوبة لسوق العمل.
٢. أن تتولى الجهات المانحة توفير فرص تدريب خارجية للميسرين والطلاب خاصة المتميزين في المراكز والمصانع المتخصصة في الدول الأوروبية.
٣. بناء قدرات وتنمية مهارات معلمي المدارس الثانوية الصناعية، وإعداد المتميزين منهم كمدرسين، بإجراء التدريبات اللازمة داخل المصانع والهيئات والشركات على ما يستجد في عالم الأعمال وفقًا لتخصصاتهم المختلفة.
٤. إمداد المدارس الثانوية الصناعية بالخبراء والفنيين والمدرسين المحترفين، بحيث يتم نقل الخبرات المهنية إلى الإدارة المدرسية والمعلمين والاداريين داخليًا.

٥. إنشاء مراكز تدريب مهني متخصصة لإعادة تأهيل خريجي التعليم الثانوى الصناعى, وتدريبهم على المستحدثات فى التخصص, من خلال تقديم برامج تدريبية للتدريب التخصصى التحويلى وفق الاحتياجات المحلية والعالمية.
 ٦. عمل البروتوكولات اللازمة مع مراكز التدريب المختلفة الموجودة بالفعل داخل كل محافظة من أجل تنفيذ البرامج التدريبية بالشكل الذى يحقق الأهداف المرجوة منها, مع متابعة البرامج التى تقدمها لضمان الجدية والفاعلية.
 ٧. تدريب المعلمين على استراتيجيات التدريس الحديثة واستخدام تكنولوجيا التعليم.
- ب/٤- زيادة الوعي القومى بمدى أهمية التعليم الصناعى و تأثيره الإيجابى على قطاعات الدولة المختلفة, من خلال:**
١. تشكيل فريق عمل على مستوى كل مديرية تعليمية يكون مسئولاً عن زيادة التوعية وتحسين النظرة المجتمعية للتعليم الفنى الصناعى.
 ٢. الاتصال مع الإعلام بكل وسائله لتنفيذ خطة توعية متكاملة لتحسين النظرة المجتمعية للتعليم الفنى الصناعى, مع التركيز على دوره فى معالجة البطالة والارتقاء بالاقتصاد.
 ٣. التواصل مع رجال الأعمال والصناعة والمؤسسات لتمويل حملات إعلامية هدفها تحسين الصورة الذهنية للعامل المهنى.
 ٤. التواصل مع مجالس الأمان والنقابات العمالية لزيادة التوعية, وتحسين النظرة المجتمعية للتعليم الفنى.
- ثانياً: تحسين أداء وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بمدارس التعليم الثانوى الصناعى :**
ويتحقق ذلك من خلال الآليات التنفيذية التالية:
- أ/ قيام الدولة من خلال وزارة التربية والتعليم والجهات المعنية بسن التشريعات التى تحقق ما يلى:**
١. جعل الوحدة المركزية لتيسير الانتقال لسوق العمل فى وزارة التربية والتعليم قناة الاتصال الوحيدة بين الجهات المانحة والوحدات الفرعية فى المديريات التعليمية والمدارس, وإدراجها داخل الهيكل التنظيمى المعتمد لوزارة التربية والتعليم .
 ٢. إعادة هيكلة وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل على جميع المستويات التنظيمية(الوزارة- المديريات التعليمية-المدارس), وعمل بطاقات وصف وظيفى معتمد لجميع العاملين بها.
 ٣. تحقيق التفرع الكامل لمسئولى الوحدات الفرعية حتى يتمكنوا من متابعة كل المدارس الداخلة فى نطاق إشرافهم.
 ٤. تفريغ الميسرين العاملين بالوحدات المدرسية ولو بصوره جزئية, وعدم الاكتفاء بإعفائهم من حصص الاحتياطي والإشراف.
 ٥. إدراج الجلسات الخاصة بمكونات وحدات التيسير لسوق العمل داخل الجداول والخطط الدراسية للمدرسة, بدلاً من ممارستها بشكل غير رسمى على هامش اليوم الدراسى.

٦. الإبقاء على الوحدات المدرسية بكل مكوناتها، حيث إنها بمثابة الذراع التنفيذي للوحدات الفرعية في المديرية التعليمية، وبالتالي الوحدة المركزية في الوزارة .
 ٧. إنشاء وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بجميع مدارس التعليم الثانوى الصناعى، وعدم ربط وجودها بدخول المدرسة ضمن أحد مشروعات الجهات المانحة.
 ٨. وضع خطة بديلة تضمن استمرار عمل الوحدات المدرسية فى حال انسحاب الجهات المانحة ، لتحقيق مبدأ الاستدامة، إذ أن إنشاء هذه الوحدات يعد خطوة هامة على طريق تهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل.
 ٩. تحديث الخطة الاستراتيجية لوحدة تيسير الانتقال لسوق العمل بحيث تتضمن منهجية محددة واضحة عن كيفية تحقيق التكامل الفعلى والترابط الملموس بين كل مكونات الوحدة، فلا يعمل كل منها بمعزل عن الآخر .
- ب/ تفعيل دور الجهات المانحة فى تحسين أداء وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بمدارس التعليم الثانوى الصناعى، حتى تؤدي المهام المنوطة بها لتهيئة طلاب التعليم الثانوى الصناعى لسوق العمل، من خلال:**
١. توفير الجهات المانحة بعثات تدريبية خارج مصر للطلاب المتميزين والميسرين المشرفين عليهم، وتوزيعها بعدالة على من يستحق.
 ٢. أن يتضمن برنامج عمل كل جهة مانحة خطة لتنمية الميسرين مهنيًا على أسس علمية سليمة، وبحيث لا تقتصر برامج التدريب المقدمة على ميسرى بعض المدارس دون غيرهم.
 ٣. أن تتضمن ميزانية المشروعات المقدمة من الجهات المانحة بنودًا خاصة بمنح الميسرين مكافآت وحوافز مالية ، كوسيلة لتشجيعهم وجذب عدد أكبر من المعلمين للعمل بهذه الوحدات داخل المدارس، وبالتالي زيادة عدد الميسرين، على أن يتم اختيار من يتوافر فيه عنصر القدرة على أداء العمل والرغبة فى أدائه.
 ٤. توفير الجهات المانحة بتوفير العدد الكاف من المستشارين المهنيين وناقلي الخبرة بالقدر الذي يغطى أنشطة مكونات الوحدة.
 ٥. اهتمام الجهات المانحة بتفعيل دور مكون معلومات سوق العمل داخل جميع الوحدات المدرسية؛ حيث إنه بمثابة حلقة الوصل بين المدرسة والمؤسسات الصناعية لتوظيف خريجي المدارس الثانوية الصناعية.
 ٦. قيام الجهات المانحة بتوفير الدعم اللازم لتحسين الأداء المهني للميسرين، بالتعاون معهم فى:
 - وضع مؤشرات كمية وكيفية لقياس مدى نجاح عمل كل مكون من مكونات الوحدة.
 - تنظيم ورش عمل داخل المدارس حول حقائب الأنشطة التدريبية للصفوف الدراسية الثلاث

- إعداد الوسائل المعينة اللازمة لتدريب الطلاب على مختلف أنشطة الوحدة.
 - وضع الاختبارات المختلفة لقياس ميول وقدرات وسمات الطلاب, حتى يمكن توجيههم مهنيًا بشكل مناسب .
 - وضع وتطبيق الاختبارات والمقاييس اللازمة لقياس أثر البرامج والأنشطة التدريبية لمكونات الوحدة على إكساب الطلاب لمهارات إدارة المشروعات وريادة الأعمال, وتنمية وعيهم المهني.
 - ربط خدمات الإرشاد المهني في مدارس التعليم الثانوي الصناعي بقواعد بيانات سوق العمل, بل تحويل المعلومات التي يتم الحصول عليها عن سوق العمل إلى مواد تعلم يمكن توظيفها في المشروعات والأعمال التي يتم تدريب الطلاب عليها وفي توجيههم وإرشادهم مهنيًا.
 - توفير الأدلة والمنشورات اللازمة لمساعدة الطلاب في تعرّف على المهن والوظائف المختلفة, خاصة المتاحة في البيئة المحيطة.
 - إقامة معارض ومسابقات تقدم فيها مشروعات الطلاب وأنشطتهم على مستوى المدرسة والإدارة التعليمية الواحدة ثم على مستوى المديرية التعليمية؛ لتشجيعهم على والابتكار .
 - إعداد ورش عمل لتدريب الطلاب على الحرف اليدوية التي تناسب البيئة المحلية, وعلى ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة والمتناهية في الصغر .
 - التنظيم المستمر لملتقيات التوظيف لخريجي المدارس الثانوية الصناعية, بمشاركة الشركات والهيئات المتعاملة مع وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل.
٧. نشر ثقافة الإرشاد والتوجيه المهني في المدارس الثانوية الصناعية, من خلال عقد الندوات واللقاءات داخل المدارس والإدارات التعليمية, وإدراج مديري المدارس وموجهي المواد النظرية والعملية ضمن المستهدفين من التدريب على برنامج التوجيه المهني, إلى جانب الميسرين.
٨. نشر ثقافة إدارة المشروعات وريادة الأعمال , وتنمية قدرات الطلاب الابتكارية والإبداعية, ورعاية الطلاب الموهوبين في جميع التخصصات, مع تدريب الميسرين على المنهج الذي سوف يتم تحديته في هذا المجال.
- ويجدر بالذكر أنه من خلال نهج إنشاء الوحدات الفرعية والمدرسية لتيسير الانتقال إلى سوق العمل داخل المديرية التعليمية والمدارس, وتقديم الدعم والتدريب للعاملين في هذه الوحدات, وكذلك بناء شراكات بين القطاعين العام والخاص لتنمية القوى العاملة وتحسين بيئة العمل, وتوفير الميزانيات اللازمة (من خلال: التمويل الحكومي, ومساهمات القطاع الخاص, وما توفره المدارس من خلال مشروعات رأس المال وأنشطتها الإنتاجية وبعض بنود مخصصات اللامركزية التي تمنح للمدارس)؛ سيضمن ذلك كله في النهاية استمرارية أنشطة مشروعات الجهات المانحة بعد انتهاء مدة عملها.

جدول (١١) قائمة المصطلحات الواردة في البحث

المصطلح باللغة الأجنبية	إختصار المصطلح	ترجمة المصطلح باللغة العربية
National Classification of Occupations	NCO	التصنيف الوطني للمهن
Egyptian Competitive Project	ECP	مشروع الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية لدعم التنافسية المصرية
United States Agency for International Development	USAID	الوكالة الأمريكية للتنمية
Know About Business	KAB	برنامج تعرف على عالم الأعمال
United Nations Industrial Development Organization	UNIDO	برنامج الأمم المتحدة للتنمية الصناعية
Employment Promotion Project	EPP	مشروع دعم التشغيل
Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit	GIZ	التعاون الدولي الألماني
Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung	BMZ	الوزارة الألمانية الفيدرالية للتعاون الاقتصادي والتنمية
Egyptian Ministry of Education	MOE	وزارة التربية والتعليم المصرية
Workforce Improvement and Skill Enhancement	WISE	مشروع تطوير القوى العاملة وتعزيز المهارات
Support to the Technical and Vocational Education and Training Reform Programme	TVET	برنامج دعم إصلاح التعليم الفني والتدريب المهني (المرحلة الثانية)
European Union	EU	الإتحاد الأوروبي

قائمة المراجع:

١. ابتسام حسنى أحمد عبد الجواد : دور الإدارة المدرسية فى تفعيل المشاركة المجتمعية لتطوير مدارس التعليم الفنى الصناعى للبنات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الفيوم ، ٢٠١٥ .
٢. إبراهيم التومى : دور التوجيه والإرشاد المهني فى تضييق الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل، دراسة مقدمة إلى ، ورشة العمل الإقليمية لمخططي التشغيل ، فى الفترة من ٦ . ٧ ديسمبر ٢٠٠٩ ، منظمة العمل الدولية ، دبي .
٣. أبو بكر عابدين: البعد التنظيمي لعمل مؤسسات التدريب التقني والمهني في الدول العربية ، المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، فى الفترة من ١٦ - ١٨ يناير، ٢٠١٠ ، بالتعاون بين منظمة العمل الدولية والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية، الرياض .
٤. أحمد غنيمى مهناوى : دور التعليم الثانوى الفنى المزدوج فى إكساب طلابه ثقافة ريادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة فى مصر ، دراسات عربية فى التربية وعلم النفس ، السعودية ، ع(٥٢) ، ٢٠١٤ .
٥. أحمد محمد نبوى حسب النبى: التعليم الثانوى الصناعى وقطاع الصناعة، مجلة دراسات فى التعليم، ع(٣٣)، ٢٠١٦ .
٦. الإدارة العامة للتعليم الفنى : التطور الكمي لوحدة تيسير الانتقال لسوق العمل ، القاهرة، ٢٠١٨ .
٧. الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء: كتاب الإحصاء السنوى، سبتمبر، ٢٠١٨ .
٨. التعاون الدولى الألمانى : برنامج دعم التشغيل EPP ، تم النشر بواسطة GIZ، ٢٠١٨ .
٩. أميرة عبد الحكيم منصو إبراهيم شرارة : تطوير التعليم الثانوى الصناعى المصرى فى ضوء خبرات كوريا الجنوبية، مجلة البحث العلمى فى التربية، ع(١٧) ، ٢٠١٦ .
١٠. أمين لطفى : التعليم الفنى واحتياجات سوق العمل، المؤتمر القومى حول التعليم الفنى واحتياجات سوق العمل، ٢١ يونيه، ٢٠١١، كلية التربية، جامعة بني سويف .
١١. برنامج دعم وتطوير التعليم الفنى والتدريب المهني "المرحلة الثانية" (TVET2): المؤهل المهني، ٢٠١٨ ، تم الاسترجاع من www.facebook.com/TVET2Egypt ، تاريخ الزيارة ٢٠١٨/١٢/١٤ .
١٢. ج. م. ع. ، معهد التخطيط القومى : تحليل خصائص ومتغيرات السوق المصرى وسوق الخدمات التعليمية، ٢٠١٠ .
١٣. ج. م. ع. : قرار رئيس الجمهورية رقم (١٠٥) لسنة ٢٠١٤ ، بالموافقة على اتفاقية تمويل بين حكومة جمهورية مصر العربية والاتحاد الأوروبى، بشأن برنامج دعم إصلاح التعليم الفنى والتدريب المهني المرحلة الثانية، ملحق(١).

١٤. جابر عبدالحميد جابر, خيرى كاظم :مناهج البحث فى التربية وعلم النفس , القاهرة , دار النهضة العربية , ٢٠٠٩.
١٥. جورج مانو ، وآخرون : تعرف إلى عالم الأعمال " التعليم الريادى فى المدارس الفنية ، دليل الميسر (المدرّب) " ، القاهرة ، منظمة العمل الدولية ، ٢٠١٣ .
١٦. ديفيديس فريم : إدارة المشروعات فى المؤسسات , ترجمة : عبدالله كامل عبدالله , الرياض, العبيكان, ٢٠٠٣.
١٧. رشيدة السيد أحمد: بنية مقترحة للتوجيه المهني فى مصر كآلية لتهيئة الشباب لسوق العمل, مجلة العلوم التربوية, مج (١٨), ع (٤), أكتوبر ٢٠١٠.
١٨. سامى فتحى عبدالغنى : تصور مقترح لتفعيل العلاقة بين التعليم الفنى وسوق العمل فى مصر فى ضوء تجارب بعض الدول المتقدمة, مجلة مستقبل التربية العربية, مج(١٩) ، ع(٨٠)، ٢٠١٢ .
١٩. سامى محمد محمود المليجى:الاقتصاد الدولى وتقييم المشروعات, الإسكندرية, مكتبة الوفاء القانونية, ٢٠١٦ .
٢٠. مصطفى يوسف كافي: تقنيات دراسة الجدوى الاقتصادية للمشاريع السياحية والفندقية ومشروعات ال BOT, دمشق, مؤسسة رسلان, ٢٠٠٩, تم الاسترجاع من <http://books.google.com>, تاريخ الزيارة ٢٠١٨/٨/١٣ .
٢١. شيرين عيد مرسى ، دلال محمد الجرايدة : استراتيجية مقترحة للتعليم الفنى الصناعى فى مصر لتلبية احتياجات سوق العمل ، دراسات عربية فى التربية وعلم النفس ، السعودية ، ع(٥١) ، ٢٠١٤ .
٢٢. عبد الرحمن عويص: المنظمات التعليمية غير الحكومية المفهوم والتأسيس, ٢٠١٧, تم الاسترجاع من : <https://www.new-educ.com> , تاريخ الزيارة ٢٠١٨/١٢/٢٣ .
٢٣. عبد العزيز الغريب صقر :التعليم الفنى فى مسرح تحديات الجودة و ضرورة الإصلاح, المؤتمر العلمى العاشر بعنوان : التعليم الفنى والتدريب"الواقع والمستقبل", فى الفترة من ١٠ - ١١ مايو ٢٠٠٥, كلية التربية, جامعة طنطا .
٢٤. عبدالله حسين مسلم جوهر: منهج رجل الأعمال الناجح , الإسكندرية ,مؤسسة شباب الجامعة, ٢٠١٠ .
٢٥. فرج منصور عمار العبدى : المعوقات التمويلية التى تواجه المشروعات الصغيرة ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ع (٨) ، ٢٠١٧ .
٢٦. فوزى رزق شحاتة:استراتيجية مقترحة لتحقيق التنظيم والتخطيط والتنسيق والتكامل بين مدارس التعليم الثانوى الصناعى وقطاع الصناعة فى مصر"رؤية مستقبلية", القاهرة , المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية, ٢٠١٤.
٢٧. ماجد أحمد رجب أحمد:إعادة هندسة عمليات إدارة المدارس الثانوية الصناعية بمصر فى ضوء خبرات بعض الدول, رسالة دكتوراة غير منشورة, كلية التربية, جامعة بني سويف, ٢٠١٧ .

٢٨. محمد محمود عبد السلام الجندي: فاعلية إستراتيجية مقترحة لتدريس إدارة المشروعات الصغيرة لطلاب التعليم الثانوي التجارى فى تنمية بعض مهارات التفكير الناقد فى مجال إدارة المشروعات الصغيرة والإتجاه نحو المادة، مجلة القراءة والمعرفة، ع(١٥٦)، أكتوبر ٢٠١٤، تم الاسترجاع من <http://search.mandumah.com/> : تاريخ الزيارة ١٠/١٦/٢٠١٨ .
٢٩. محمد مزعل حميد الراوى، عبدالسلام ياسين حسين: أهمية دراسات الجدوى الاقتصادية وأثرها فى الحد من تعثر المشاريع الاستثمارية"عينه من مشاريع محافظة الأنبار، مج(٩)، ع(١٩)، ٢٠١٧، تم الاسترجاع من <http://www.iasj.net>، تاريخ الزيارة، ٢٦/١٢/٢٠١٨ .
٣٠. محمود سيد على أبو سيف: تطوير إدارة برامج التعاون الدولى للتعليم قبل الجامعى بمصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة بني سويف، ٢٠١٢ .
٣١. مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار: التصنيف المهني المصري، مج(١)، مارس، ٢٠١٧ .
٣٢. مركز معلومات وزارة التربية والتعليم : المؤشرات والإحصاءات التعليمية للعام الدراسى ٢٠١٧/٢٠١٨، تم الاسترجاع من www.emis.gov.e.g، تاريخ الزيارة، ١٩/١٢/٢٠١٨ .
٣٣. المعهد الأمريكى للمقاييس القومية ، معهد إدارة المشروعات : الدليل المعرفى لإدارة المشروعات ، ط ٣، ٢٠٠٩ .
٣٤. منظمة العمل العربية :التصنيف العربى المعيارى للمهن ٢٠٠٨"التطبيق والاستخدامات"، المنتدى العربى حول التدريب التقنى والمهنى واحتياجات سوق العمل، فى الفترة من ١٦-١٨ يناير، ٢٠١٠ ، بالتعاون بين منظمة العمل الدولية والمؤسسة العامة للتدريب التقنى والمهنى بالمملكة العربية السعودية، الرياض .
٣٥. منظمة العمل العربية، الوكالة الألمانية للتعاون الدولى GIZ:التصنيف العربى المعيارى للمهن ٢٠٠٨ ودوره فى التخطيط والتشغيل ، فى الفترة من ٢٧-٢٩ فبراير، ٢٠١٢، شرم الشيخ.
٣٦. منظمة العمل العربية: التصنيف العربى المعيارى للمهن، ٢٠٠٨ .
٣٧. منى عامر: سياسات سوق العمل الفاعلة"سرد للمبادرات القائمة بالفعل فى مصر"، أكتوبر ٢٠١٢، تم الاسترجاع من : www.cmimarseille.org/sites/ ، تاريخ الزيارة ١٨/٩/٢٠١٨ .
٣٨. ناجي شنودة نخلة : تفعيل جهود الجهات الداعمة للتعليم الفنى "دراسة ميدانية"، القاهرة، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية ، ٢٠١٣ .
٣٩. نادية فاروق محمود سلومة: تصور مقترح لتفعيل الدور الرقابى لوزارة التربية والتعليم فى إدارة برامج التعاون الدولى بجمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الفيوم، ٢٠١٨ .
٤٠. نهلة عبدالقادر هاشم: توظيف مدخل إدارة المشروعات فى تفعيل الجودة بالجامعات المصرية، آفاق جديدة فى تعليم الكبار ، مصر، ع (١٠)، يوليو ٢٠١٠ .
٤١. نور الدين محمد محمد عاشور : فعالية مقرر إدارة المشروعات الصغيرة فى تنمية مهارات طلاب المرحلة الثانوية ، مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة ، مج (١) ، ع (٨٠) ، ٢٠١٢ .

٤٢. هايل عبدالمولى طشطوش: المشروعات الصغيرة ودورها في التنمية, عمان , الأردن , المنهل, ٢٠١٢, تم الاسترجاع من <https://books.google.com.eg/books>, تاريخ الزيارة ٢٠١٨/١١/٢٣ .
٤٣. هيثم على حجازى : مبادئ إدارة المشروعات ودراسة الجدوى , عمان , الأردن , دار الصفاء , ٢٠١٣ .
٤٤. وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإدارى: رؤية مصر "٢٠٣٠" استراتيجية التنمية المستدامة", ٢٠١٨ .
٤٥. وزارة التربية والتعليم : الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعى ٢٠١٤/٢٠٣٠ " التعليم المشروع القومى لمصر", ٢٠١٤ .
٤٦. وزارة التربية والتعليم : دليل وزارة التربية والتعليم "دراسة حول مفهوم التعليم الصناعى" أهدافه , مشكلاته , دواعى تطويره", القاهرة, ٢٠١٤ .
٤٧. وزارة التربية والتعليم , قطاع التعليم الفنى والتجهيزات : التشكيل النهائى لمكونات الوحدة المركزية لتيسير الانتقال إلى سوق العمل بتاريخ ٢٠١٨/٣/٢٥ .
٤٨. وزارة التربية والتعليم , مشروع دعم التشغيل (EPP): برنامج التوجيه والإرشاد المهنى لتيسير الانتقال إلى العمل لطلاب التعليم الفنى " دليل الميسر", الجزء الثانى , إعداد : عماد ممدوح حلمى , وميشائيل هين, القاهرة, ٢٠١٨/٢٠١٩ .
٤٩. وزارة التربية والتعليم: منهج ريادة الأعمال للتعليم الفنى, ٢٠١٧ / ٢٠١٨ .
٥٠. وزارة التربية والتعليم , قطاع التعليم الفنى والتجهيزات : التقرير السنوى العام للوحدة المركزية لتيسير الانتقال لسوق العمل, ٢٠١٨ .
٥١. وزارة التربية والتعليم: الخطة الاستراتيجية لوحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل ٢٠١٧/٢٠٢٢ .
٥٢. وزارة التربية والتعليم: قرار وزاري رقم ٢٨٣ لسنة ٢٠١٤ , بشأن استحداث وحدات لتيسير الانتقال إلى سوق العمل .
٥٣. وزارة الصناعة والتجارة الخارجية , مجلس التدريب الصناعى: الجدارة المهنية بالصناعة المصرية بمستويات مهارة دولية , ٢٠١٢ .
٥٤. وزارة التعاون الدولى: الأسئلة الشائعة بشأن اتفاقيات القروض والمنح, القاهرة, ٢٠١٦ .
٥٥. بيورك برس : إدارة مشروعات برنامج التطوير الذاتى لبنان , مكتبة لبنان ناشرون, ٢٠٠٤ .
56. Ahmed, R.,&Others: Effect of Multidimensional Top Management Support on Project Success, **An Empirical Investigation, Quality & Quantity**",No.1,V. 50,2016,Retrived from <https://link.springer.com>,at 17/12/2018.
57. Alan Abrahart: **Egypt Rview Of Technicl And Vocational Education And Training** , December 2003.

58. Biorvatn. T.. & Wald. A: Project complexity and team-level absorptive capacity as drivers of project management performance. **International Journal of Project Management**, No.6.V. 36, 2018, Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.ijproman> ,at 25 /9/2018.
59. Cline, M., Guynes, C. S., & Simard, K.: Ace Project as a Project Management Tool. **American Journal of Business Education**, No.6,V.3, 2010, Retrieved from: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1058543>, at 12/9/2018.
60. Fichera, C. E.: Traditional Project Mmanagement and the Visual Workplace Environment to Improve Project Success,2016, Retrieved from:<https://search.proquest.com/docview/1793942150?>, at 18/3/2018.
61. GIZ: **Career Guidance for School to Work Transition "Developing Career Guidance Services in Egypt"**, German Cooperation, Published by GIZ,2018.
62. Hickson, R. C.: **Project managers' perceptions of the primary factors contributing to success or failure of projects: A qualitative phenomenological study**,2015, Retrieved from: Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1691866612?accountid> ,at 18/3/2018.
63. Hoeger, J. A: **Assessing the Role of Pre-project Planning Sessions in Developing a Successful Project Strategy**. 2013. Retrieved from: <https://search.proquest.com/docview/1442774317?> ,at 18/3/2018.
64. Itegi. F. M. : **Improving Organization Performance: Project Management Approach Sustainable Development in Face of Globalization**, 2015, Retrieved from: <https://scholar.google.com.eg> , at 18/3/2018.
65. Lim.Rosanne:**Top 10 Main Causes of Project Failure**,2018, Retrieved from: <https://project-management.com>, at 22/11/2018.
66. Maryman, V: **The relationship between PMI PMBOK® guide's nine project knowledge areas and project success "An investigation of manufacturing information technology projects"**,2011, Retrieved from: <https://search.proquest.com/docview/859428444?> ,at 18/3/2018
67. Meredith, R., & Others: **Project management in practice**, Sixth edition, 2017, Retrived from: <https://scholar.google.com.eg>, at 2/4/2018.
68. Newton, M.: **A systematic literature review of project management tools and their impact on project management Effectiveness**,2018, Retrieved from: <https://search.proquest.com/docview/2054017349?>, at 18/3/2018.
69. Palmer,erin: **Five Factors That Lead to Successful Projects**,2018, Retrived from: <https://project-management.com>, at 25/2/2018.
70. Regni,Rosalie: Entrepreneurship"Methods of Preparing Students in a Classroom Environment, through the use of Simulation, the Techniques of Opening a Small Business", **The International Journal of Learning**, Vol. 16, No.12,2010.
71. TVET ||: ANNUAL OVERVIEW, Cairo,Egypt , 2018, Retrieved From: www.facebook.com/TVET2Egypt/, at 23/5/2018
72. Westland, J. (2007). The Project Management Life Cycle: A Complete Step-by-step Methodology for Initiating Planning Executing and Closing the Project. Retrived from <http://www.maxwideman.com/papers/> at 12/1/2018.