



دراسة ميدانية

عوامل نجاح و استدامة البرامج والمبادرات الخاصة
بتيسير و ادارة الانتقال من المدرسة الى سوق العمل

برنامج دعم التشغيل التابع للتعاون الإنمائي الألماني GIZ

مكون التوجيه و الإرشاد المهني

اعداد
حنان يوسف

8 أكتوبر 2014

شكر و تقدير

تمثل هذه الدراسة حصيلة تعاون مشترك بين "وحدة تيسير الأنتقال لسوق العمل في الإدارة المركزية للتعليم الفني" و برنامج دعم التشغيل "مكون التوجيه و الإرشاد المهني" الذي تنفذه وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع التعاون الدولي الالمانى GIZ .

ويود معد الدراسة توجيهه وافر الشكر و عظيم الأمتنان و التقدير الى الأستاذ الدكتور محمد يوسف ,نائب وزير التربية للتعليم الفني ورئيس قطاع التعليم الفني, لفتح المجال لعمل الدراسة الميدانية متمنين له كل التوفيق والسداد و ان يمنحة الله الصحة و الرفعة عاجلا وثواب أجلا.

ويقدم معد الدراسة خالص الشكر و التقدير للأستاذ صفوت نوار ، مدير "وحدة تيسير الأنتقال لسوق العمل في الإدارة المركزية للتعليم الفني"، وذلك لقاء الجهد الكبير والعمل المتميز الذي قام به متمنين له دوام التوفيق و النجاح و السداد في قيادة الوحدة - كما يوجه معد الدراسة الشكر و العرفان للأستاذ هشام الخطيب ، مسؤول التوظيف بالوحدة، لما قدمه من مشورة ودعم لتنسيق العمل الميداني في جميع المحافظات المستهدفة بالدراسة، وكذلك السادة الأفاضل دكتور سيد سعد و الأستاذة سماح غازى ، من "وحدة التخطيط والتنسيق في الإدارة المركزية للتعليم الفني" و الأستاذ محمد عبد السلام لمشاركتهم الفعالة في الزيارات الميدانية من جمع بيانات و عقد اللقاءات و ادارة الحلقات النقاشية.

و كذلك السادة الأفاضل مدراء وكلاء المدارس و المدرسين\الميسرين و الطلاب بمدارس التعليم الفني (العام و المزدوج) و اعضاء وحدات التدريب و التوظيف والتوجيه المهني (على مستوى المحافظة و المدارس) لما قدموه من وقتهم و جهودهم و من معلومات و تعليقات و توصيات لدعم و انتشار و مؤسسة نظام متكامل لتيسير الأنتقال الى العمل بقطاع التعليم الفني بوزارة التربية و التعليم.

ويتوجه معد الدراسة بشكر خاص إلى الأستاذ عماد حلمي و الأستاذة شاهيناز خليل ببرنامج دعم التشغيل التابع للتعاون الإنمائي الألماني GIZ "مكون التوجيه و الإرشاد المهني" ، لما قدماه من دعم في مختلف المراحل التي مر بها إعداد هذه الدراسة.

الفهرس

4	المخلص التنفيذي.....
8	النتائج والأثر من تطبيق البرنامج و المبادرات المختلفة لتيسير الانتقال الى سوق العمل كما- رآها المستهدفين من الدراسة.....
10	عوامل نجاح مبادرات و برامج الانتقال الى سوق العمل بالمدارس
10	عوامل مؤقتة.....
11	الدافعية.....
12	حسن اختيار المعلمين.....
12	بيئة العمل.....
12	عوامل إدارية.....
12	عوامل مادية.....
13	عوامل مرتبطة بطبيعة النشاط.....
13	عوامل النجاح مقابل عوامل الاستدامة.....
13	عوامل الاستدامة التقنية.....
15	الجوانب الإدارية و استدامة برامج الانتقال لسوق العمل.....
15	شركاء التنمية والأطراف المعنية و استدامة برامج الانتقال لسوق العمل.....
18	الأثر على نسب حضور الطلاب.....
19	الدروس المستفادة.....
21	التوصيات.....
21	توصيات خاصة بالاستدامة المالية و الموارد المالية.....
27	توصيات خاصة للتغلب على العقبات والتحديات المستقبلية.....
28	توصيات خاصة بتنفيذ برامج ومبادرات الانتقال من المدرسة لسوق العمل.....
	توصيات خاصة بالدور المنوط لوحدة تسير الانتقال لسوق العمل على المستوى المركزى بالوزارة و الإقليمي بالمحافظات و المدرسى.....
29	الملاحق.....
33	ملحق - 1 - الأسئلة الأسترشادية للمجموعات النقاشية و البؤرية.....
36	ملحق - 2 - نموذج طلب دعم من صندوق دعم و تمويل المشروعات التعليمية.....
	ملحق - 3 - الزيارات الميدانية - اعداد المدارس و المدراء و المعلمين\الميسرين و اعضاء وحدات التدريب و التوظيف والطلبة بالمحافظات.....
37	

الملخص التنفيذي

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع المبادرات و البرامج المختلفة التي تعزز الانتقال من المدرسة الى سوق العمل، و الى معرفة عوامل نجاح و استدامة هذه البرامج و المبادرات، و توضيح النتائج المستخلصة من تطبيقها، و ما استحدثته من مفاهيم مثل الإرشاد و التوجيه المهني في بعض مدارس التعليم الفني (العام و المزدوج) و وحدات التدريب و التوظيف في بعض مدارس محافظات القاهرة و الأسكندرية و الجيزة و بنى سويف و الشرقية و الفيوم و بورسعيد و المنوفية، و كذا الشراكة مع القطاع الخاص في المدارس الزراعية و الذي تم من خلال مشروع الميوسيا (MUCIA)، بالإضافة الى مبادرات تعزيز ريادة الاعمال و الابتكار من خلال مؤسسة إنجاز مصر (INJAZ) و (GITTC) و ، مما يدعم و ييسر عملية انتقال شباب الخريجين الى سوق العمل و يساهم في بناء قدراتهم التشغيلية (Employability).

لتحقيق أهداف الدراسة تم وضع خطة العمل الميداني لزيارة عدد 8 محافظة و 24 مدرسة و 13 وحدة تدريب و توظيف بالمدارس، و كذلك مقابلة 22 من مدراء \ وكلاء و 97 مدرس \ ميسر و 32 طالب بالمدارس المختلفة (ملحق – 3 – الزيارات الميدانية – اعداد المدارس و المدراء و المعلمين \ الميسرين و اعضاء وحدات التدريب و التوظيف و الطلبة بالمحافظات).

قام فريق العمل المكون من اعضاء "وحدة تيسير الانتقال لسوق العمل - الإدارة المركزية للتعليم الفني" و برنامج دعم التشغيل التابع للتعاون الإنمائي الألماني GIZ مكون "التوجيه و الإرشاد المهني" و "وحدة التخطيط والتنسيق في الإدارة المركزية للتعليم الفني PCU" بتصميم اسئلة استرشادية لأربع فئات مستهدفة و هي: المدرسين \ الميسرين و الطلاب و وحدات التدريب \ التوظيف و مدراء \ وكلاء المدارس (ملحق – 1 – الأسئلة الاسترشادية لمجموعات النقاشية و البؤرية). صيغت الأسئلة الاسترشادية بحيث تساعد فريق العمل على عقد مقابلات و مجموعات نقاشية و بؤرية لجمع البيانات النوعية على ثلاث محاور رئيسية و هي: أ - عوامل النجاح مع التركيز على الاستدامة المالية و التقنية، الجوانب الإدارية، و دور أصحاب المصلحة - ب - التأثير على معدلات الحضور للطلاب - ج - استخلاص الدروس المستفادة و التوصيلات المستقبلية.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:-

أ- عوامل نجاح اي برنامج او مبادرة لتيسير الانتقال من المدرسة الى سوق العمل تعتمد في طياتها على عدة نقاط هامة تساعد على استمرارية و استدامة البرنامج و منها : عوامل مؤقتة متمثلة في الحوافز المتنوعة للمعلمين الذين شاركوا في هذه المبادرات، و الدافعية الذاتية للمعلمين لتجربة شئ جديد وحبهم للعمل الغير تقليدى، و حسن اختيار المعلمين، و خلق روح التنافس و المشاركة في بيئة العمل، و عوامل إدارية من دعم الإدارات التعليمية و الإدارات المدرسية للمشروعات بتقديم غرف لتنفيذ هذه المبادرات مثل غرف التدريب و غرف التوظيف و غرف المشورة المهنية، و عوامل مادية كحوافز

للمعلمين، و عوامل مرتبطة بطبيعة النشاط نظرا لاحتياج مجتمع الأعمال والخريجين لخدمات التوظيف و التدريب.

- ب- أن عوامل النجاح متكاملة قد تؤدي الى الاستدامة، بل ان الاستدامة تعتبر من اهم عوامل نجاح اللازمة لمأسسة نظام متكامل لتيسير الانتقال من المدرسة الى سوق العمل. تعتمد استدامة البرامج و المبادرات المختلفة على عوامل عدة منها: الاستدامة التقنية و حسن تأهيل و تدريب المعلمين (الميسر) في من خلال دورات تدريبية تساعد على وجود معلم لديه القدرات و المعارف و المهارات اللازمة لتنفيذ البرامج، و معرفة الإدارة المدرسية بمهامها و واجباتها و دورها في تذليل الصعاب تجاه البرامج المنفذة داخل المدرسة، و مساندة شركاء التنمية من رجال الأعمال و جمعيات المستثمرين و منظمات المجتمع المدني بالوفاء بمسؤوليتهم الإجتماعية.
- ت- تطبيق البرامج و المبادرات المختلفة لتيسير الانتقال لسوق العمل في بعض المدارس جعل الطلاب أكثر حرصا على الحضور للمدرسة، و الانتظام بالدراسة و بالأخص لوحظ تواجدهم بنسبة 100% في أيام تنفيذ برنامج التوجيه و الإرشاد المهني، مما جعل المدرسة بيئة جاذبة للطلاب و اثر على مستوي تحصيلهم و استيعابهم العلمي و تفوقهم الدراسي.

وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من الدروس المستفادة من بينها :-

- أ- ضرورة تطبيق برنامج الإرشاد و التوجيه المهني قبل مرحلة الدبلوم ليتيح للطلاب معرفة ميوّلة و اختيار مهنته. يمكن اعتبار برنامج التوجيه و الإرشاد المهني بمثابة "أداة" تعطى التعليم الفني "ميزة تنافسية" (Competitive Advantage) عن التعليم الثانوي العام، مما يخلق عامل جذب لطلاب المرحلة الإعدادية للالتحاق بالتعليم الفني.
- ب- يفضل الاهتمام الأكبر و التركيز في تطبيق برنامج التوجيه و الإرشاد المهني على طالب التعليم الفني العام و مراجعة اسلوب تطبيقه بمدارس التعليم المزدوج لأن طالب التعليم المزدوج قد تشكلت مهنته و تحدد مستقبله في (نظريا)¹ بيئة العمل، حيث انه التعليم المزدوج هو في حد ذاته برنامج اثبت نجاحه المتواصل في تيسير الانتقال لسوق العمل.
- ت- التحدي الرئيسي الذي قد يواجه تطبيق مفهوم التوجيه و الإرشاد المهني هو استخدامه للمفهوم الاوسع و الاشمل لتطوير "مهارات الإدارة المهنية"² (Career Management Skills) عند الطلاب ، وليس المفهوم الضيق لمساعدة الطلاب بتوجيههم لاتخاذ قرار نحو وظيفة معينة. غير ان وضع اطر و سياسات محددة لضمان جودة تقديم خدمات التوجيه و الارشاد المهني و الالتزام بها ، و سرعة مأسسة الخدمة مع التوسع في التطبيق تدريجيا قد يؤدي الى التغلب على هذا التحدي.
- ث- التحدي الرئيسي الذي قد يواجه مبادرة وحدات التوظيف المدرسية ، هو اجرائها على مستوى المدارس وليس على مستوى مجموعة من المدارس الامر الذي يسبب تفتت للجهود.

¹ نسبة كبيرة كم طلاب التعليم المزدوج يفضلون الالتحاق بالتعليم الفني
² <http://www.oecd.org/edu/innovation-education/19975192.pdf>

أوصت الدراسة بعدة توصيات وأهمها:-

- أ- ان مبالغ اللامركزية بالمدرية المخصصة للمدارس و صندوق "دعم وتمويل المشروعات التعليمية" بوزارة التربية و التعليم المنوط به دعم كل البرامج التعليمية يمكن ان تدعم الاستدامة المالية لبرامج تيسير الانتقال لسوق العمل، و لكن يجب الترويج لإستخدامها و تعميمها على مستوى جميع المدارس الفنية مع وضع الية للصرف تحقق التوازن بين المرونة الكافية و التدقيق (المراقبة) المالي.
- ب- تطبيق نموذج "المدرسة الداعمة" لنقل الخبرات و المعارف و المهارات و لزيادة عدد الميسرين في المستقبل و تحقيق الاستدامة التقنية لتنفيذ البرامج الموجهة لتيسير الإنتقال لسوق العمل بجودة عالية.
- ت- التواصل الفعال و المباشر لوحدات التدريب و التوظيف و توطيد العلاقات و الشراكة مع القطاعين العام والخاص (Public Private Partnership Management) مع شركاء التنمية و المرصد الإقليمية المنشأة حديثاً من قبل مشروع دعم التشغيل فى مصر (في مدينة السادس من أكتوبر ومدينة السادات على سبيل المثال) للتعرف على احتياجات سوق العمل، و الاهم التواصل بعضها البعض فى "منتدى جامع او شبكة جامعة للتوظيف ومتابعة سوق العمل" (Networking Platform)، لتوفير فرص العمل لشباب الخريجين فى كل المحافظات و ايضا للإبلاغ عن اى مخالفات تحدث فى بيئة العمل³ (Wistleblower).
- ث- تطوير استراتيجية وخطة عمل واضحة مبنية على منظومة متابعة و تقييم متكاملة تضمن تناسق عمل الوحدة المركزية لتيسير الانتقال لسوق العمل باقسامها المختلفة و مع الوحدات المركزية المختلفة بقطاع التعليم الفنى، و خاصتا وحدة التخطيط و التنسيق (Planning and Coordination Unit) (PCU و وحدة البحث و التطوير (Research and Development Unit R&D).
- ج- تحديد العلاقة او توزيع الادوار بين وحدات التدريب والجودة القائمة بالمدارس بقرار وزارى رقم 137 لسد 2012 مع وحدات التدريب الحديثة المنشأة من خلال مشروع التنافسية ، او ربما دمجهما بحيث تكون وحدة تدريب شاملة متكاملة لها مهام وظيفية محددة.
- ح- يوصى بأن تقدم وحدات التوظيف على مستوى المحافظة ايفادات شهرية توضح اعداد الثابتين بالعمل بعد 6 اشهر من التعيين و لا يكتفى بذكر اعداد المعينين حديثاً .
- خ- ايجاد طرق للتكامل بين منهج التوجيه و الإرشاد المهني و المفاهيم المستحدثة مثل "ريادة الأعمال الاجتماعية"⁴ (Social Entrepreneurship) و "روح التطوع"⁵ (Volunteerism) والسبل العملية فى "ادارة و تمويل المشروعات الصغيرة و المتناهية الصغر" (M/SMEs) ، لتساعد الطالب و تاهلة ليس فقط فى الالتحاق بسوق العمل، بل ايضا فى خلق كم هائل من فرص العمل للشباب الخريجين.

³ <http://en.wikipedia.org/wiki/Whistleblower>

⁴ http://en.wikipedia.org/wiki/Social_entrepreneurship - ريادة الأعمال الاجتماعية هي نوع من الأعمال التي تهدف إلى تعريف و تشخيص المشاكل و الحاجات الاجتماعية و استعمال مبادئ ريادة الأعمال لإنشاء وتنظيم وإدارة مغامرة اجتماعية تحقق تغيير اجتماعي مطلوباً. يقيس رواد الأعمال الاجتماعية أداءهم بالربح المادي وأيضاً بالقيمة الاجتماعية التي قدمها المشروع للمجتمع. ويسعى رواد الأعمال الاجتماعية لتحقيق أهداف متنوعة تشمل الاجتماعي والثقافي والبيئي. وترتبط هذه الأعمال في كثير من الأحيان بقطاع التطوع و المنظمات غير الربحية. يعتبر رواد الأعمال الاجتماعية أن الربح المادي لا يتناقض مع المنفعة العامة، فيقاس النجاح أيضاً بما حققه العمل من فائدة للمجتمع إضافة إلى الربح المادي.

⁵ <http://www.aucegypt.edu/research/gerhart/Pages/ReportsandPublications.aspx> مركز جون جرهارت للعطاء الاجتماعي و المشاركة المدنية - التطوع و ادارة المتطوعين - د\ هشام الروبى: التطوع هو الجهد ارادى يقوم به الفرد عن طرق تقديم فكرة او وقتة او خبرة بدافع مساعده مجتمعه دون انتظار لعائد مادي

إن المتابع لواقع سوق العمل بجمهورية مصر العربية غالباً ما يلاحظ وجود فرص عمل صادرة عن العديد من القطاعات الاقتصادية لا تجد من يستجيب لها وذلك بالرغم من وجود هائلة من العمالة العاطلة عن العمل. وقد تبقى بعض الطلبات غير ملبأة لمدة طويلة. ويبقى السؤال المطروح بإلحاح لماذا؟، وفي ظروف تزايد العمالة المتدفقة على سوق العمل وتزايد معدلات البطالة الى مستويات مرتفعة (أكثر من 13.5 %) حتى وصلت نسبة الشباب العاطلين عن العمل في الربع الأخير من سنة 2014 الى 77%⁶ بحسب الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء (CAPMAS) ، تبقى بعض فرص عمل غير مستغلة؟ الإجابة على هذا السؤال تتكون من عدة عناصر – و قد تجتمع هذه العناصر معا لتمثل عائق يحول دون انتقال الباحثين الى سوق العمل - ومن هذه العناصر: عدم ملائمة ظروف وشروط العمل (بُعد مكان العمل مما يكلف الباحث عن العمل الجهد \ الوقت \ المال للوصول الي مكان العمل، ضعف مستوى الأجر،...) و عدم توفر الكفاءات المطلوبة و عدم الإعلام الجيد عن فرص العمل...و غيرها.

يمكن أن تتعدد الإجابات والأسباب لكن الأكيد أن السبب الرئيسي يكمن في عدم الملاءمة بين احتياجات سوق العمل وملامح الوافدين عليه، والأكيد أيضا أن هذه الفرص الغير مستغلة تؤدي الى هدر للطاقات وتقلص للنمو الأقتصادي للبلاد و ضعف في الاستثمار و تساهم بالتالي في تدني مستوى التوظيف و ارتفاع مستوي البطالة أو على الأقل في عدم ثباتها.

وقد نتفهم عدم توفر الكفاءات المرغوب فيها وغير المتوفرة عندما يتعلق الأمر بكفاءات علمية وتكنولوجية نادرة و ربيعة المستوى في اختصاصات دقيقة والتي لا يحتاجها سوق العمل بكثرة، لكن وللأسف فإن ذلك يشمل العديد من الأختصاصات في المستويات الوسطى والصغرى.

يمكن أن نستخلص مما سبق أن أسباب البطالة لا تكمن فقط في فائض عرض العمل مقابل الطلب بل لها أسباب أخرى، و نشير هنا إلى موضوع التوجيه والإرشاد المهني والذي كما سنبين لاحقا له دور هام في التقريب بين احتياجات سوق العمل والعناصر المتحركة في ملامح المتدفقين على هذه السوق قبل التحاقهم بها ، وكذا اهمية الدور الذي يمكن ان تلعبه وحدات التوظيف في تبصير الشباب بفرص العمل المتاحة بالسوق.

وسنقدم في هذه الدراسة، بصورة مبسطة أهم عوامل النجاح والاستدامة و الدروس المستفادة من البرامج و المبادرات التي نفذت – بدون تنسيق مسبق - لتساهم في تيسير الأنتقال الى سوق العمل ، و كذلك ستقدم الدراسة المقترحات اللازمة لمأسسة و تطبيق بعض المفاهيم المستحدثة في منظومة قطاع التعليم الفني لتساهم في تضيق الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل.

⁶ <http://www.sis.gov.eg/En/Templates/Articles/tmpArticles.aspx?CatID=19#.VArVYMK1b-s>

النتائج والأثر من تطبيق البرنامج و المبادرات المختلفة لتيسير الانتقال الى سوق العمل كما- رآها المستهدفين من الدراسة

تعددت اهداف البرامج والمبادرات المختلفة - داخل مدارس التعليم الفني - و ذلك يمكن ان يُلاحظ في طرق تنفيذ البرامج حيث نجد ان بعض البرامج كان هدفها تدريب المعلمين على طرق التدريس و الاخر كان يهدف لتدريب المدرسين ليكونوا ميسرين لتقديم خدمات الارشاد المهني ، و البعض الاخر كان يهدف الى تدريب معلمين المواد العملية على المهارات المراد تعليمها الى الطالب ، و البعض الاخر كان الهدف منها تدريب الطلاب على مهارات الاتصال ، و البعض الاخر كان يهدف الى عمل البرامج التحويلية للطلبة للتحويل من تخصص الى اخر ، و البعض الاخر كان يهدف الى نقل الطالب من بيئة المدرسة الى بيئة العمل ، و كذلك يهدف البعض الى أثار بعيدة المدى مثل الحد من الهجرة الغير شرعية للشباب او زيادة القدرة التنافسية للدولة المصرية بين دول العالم ولكن جميع البرامج المنفذة يوجد بداخلها عاملين مشتركين وهما الطالب والمعلم لكل برنامج او مبادرة نتائج واثار مختلفة عن الاخر وبعض هذه الاثار يجب الوقوف عندها لرؤية مدى استمرارية الأثر من عدمه والأفضل هنا سيكون لاستمرارية الأثر وحصد نتائجه في كل مرحلة ولعل من اهم النتائج هي النتائج المباشرة والتي تحدثت وقت التدريب وبعد الانتهاء من التدريب مباشرة وأهمها.

بالنسبة للمعلم (ميسر التوجيه والارشاد المهني) أحس بذاته وعدل من سلوكه و طور علاقاته على المستوى الشخصي و المهني

أ- عدل من علاقاته مع طلابه واقترب منهم لسماعهم وتقبل تعليقاتهم وتخلي قليلا عن دور "المعلم التقليدي" و تقلد دورا مختلفا هو دور "الميسر" ، حيث ان المعلمين هم اصحاب المعرفة والخبرة في مجال معين. انهم يقومون بنقل المعارف و الخبرات من خلال مجموعة متنوعة من الوسائل لطلابهم. اما الميسرين يقومون على البناء على قاعدة المعرفة لدى مجموعة من الطلاب للعثور على إجابات على الأسئلة باستخدام برامج تدريبية تخدم الطالب وتعطى الطلاب فرصة اكبر للنمو. اصبح المعلم يلعب دور "الميسر" و هو دور فعال و تفاعلي مع الطالب لكي يخرج ما به من نقاط قوة تدعم خطاه في المستقبل و تخلق منه مواطنا صالحا ينمي نفسه أولا ثم وطنه و هو الهدف الاسمي.

ب- عدل من سلوكه وأسلوبه مع ادارته في المدرسة ومع زملائه واصدقائه حيث اصبح اقل عصبية من السابق ، و اصبح أيضا مستمع جيد لما يناقش من موضوعات بينه و بين اقرانه و يعطى رأيه بكل حكمة ، و اصبح يتحدث و يعطى فرصة لغيره في الحديث - ان تعديل و تطوير سلوك المدرس (الذي حصل على تدريبات ليكون ميسر) كان ملحوظ مع بعض الفروق الفردية التي ظهرت على بعض الميسرين (مثل مهارات القيادة و الإدارة) ، و ذلك يرجع الى بعض الملكات و الميول التي يتميز بها بعض الأشخاص و هي ما افرزت من بينهم من هو ميسر ناجح و من هو اكثر نجاح في المهمة الموكلة اليه و انهاؤها بأكبر قدر من النجاح. و ايضا يرجع الى ايمان الميسر بما يعمل و تقديره لأهمية المهمة الصعبة الموكلة اليه و اعتبارها رسالة تربوية تهدف الى تخريج شباب فاعل واع له رؤية لمستقبله تساعد على نموه شخصيا و تطور البلاد.

ت- قرر تغيير أسلوبه في حياته الأسرية وقرر الاقتراب من أبنائه أكثر ليكتشف ما بداخلهم حيث قام بتطبيق البرنامج مع أبنائه لاكتشاف ميولهم و اكتشاف نقاط القوة لديهم و اصبح يعمل معهم على تقوية نقاط القوة و ساعدهم على اكتشاف الذات و لاحظ تغيرا في سلوك أبنائه مع من حولهم و هذا اعطى انطباع جيد لدى الاخرين المتعاملين مع أبنائه من أقارب و زملاء و معلمين.

ث- عززت هذه المشروعات مبدأ ان المعلم يقدم خدمة للطلاب يجب ان تحوز رضاهم ، سواء خدمات التوجيه والارشاد المهني ، او التوظيف او التدريب في قطاعات الأعمال المختلف و المزارع و الشركات.

ج- هذه البرامج ادت الى نمو إدراك الذات لدى كل المعلمين والإحساس بأهمية المهمة التي سيقومون بتأديتها وقاموا بتأهيل انفسهم و تجديد طرق تنفيذ المهمة الموكلة اليهم. ان تطبيق هذه البرامج أدى الى زيادة الدافعية أيضا لدى المعلمين حيث تولد لديهم الإحساس بانهم يقومون بمهمة جديدة وناجحة جدا، ليس فقط لكونها غير تقليدية مما ساعد على كسر رتابة الروتين اليومي و زيادة نشاطهم، بل وايضا تنطوي على رسالة تربوية و مهنية لتوجيه الطالب وإرشاده في جميع النواحي النفسية والأخلاقية والاجتماعية لكي يصبح عضوا صالحاً في بناء المجتمع.

بالنسبة للطالب

- أ- شعر بذاته (تعرف على قدراته)
- ب- نمى لديه حب العمل الجماعي والمشاركة الفعالة في العمل و المنافسة الشريفة مع اقرانه
- ت- تغير سلوكه وأسلوبه مع معلمه حيث اصبح هادى الطبع و ملتزم دراسيا و دائم الالتفاف حول معلمه
- ث- تغير سلوكه وأسلوبه أيضا في بيته وبين أصدقائه
- ج- أصبح يحب الأوقات التي يقضيها في المدرسة وفي البرنامج وأصبح يحضر بانتظام الى المدرسة مما اثر على قدرته التحصيلية في المواد الدراسية و يلاحظ ذلك بالمقارنة ما بين درجاته و درجات اقرانه غير المشاركين في البرنامج
- ح- حاول اكتشاف المهن المختلفة والمهارات الأزمة للوظيفة او العمل الذي ينوى الالتحاق به
- خ- بدأ يقوم بمقارنات بين قدراته وطبيعة العمل الذي ينوى الالتحاق به
- د- اصبح مرتبط بالمدرسة حتى بعد تخرجه ، من خلال وحدات التوظيف المدرسية
- ذ- زادت اواصر العلاقات بين الطلاب واسرهم والمعلمين الذين يساعدون الطلاب على التوظيف

من السابق يتضح تغير كبير ومباشر على المدى القريب في أداء وسلوك الميسر والطالب لكن يظل الأثر الأهم هو الأثر البعيد على المدرسة والمجتمع وأصحاب الأعمال، مما يتيح تنمية الدولة المصرية حتى يتم القضاء على البطالة و يكون المستهدف تخريج مواطن و عامل ماهر جاهز لسوق العمل فورا ،ليس فنيا فقط بل ايضا سلوكيا . لذلك يكون التعليم الفني هو طوق النجاة للدولة المصرية لتنميتها اقتصاديا ،حيث ان العامل الماهر يعمل على زيادة الإنتاج و من ثم تزداد صادراتنا الى الدول الأخرى ليدر عائدا على الطالب أولا ثم على المصنع ثانيا. بذلك يدر العائد الأكبر على الدولة و اهم عائد تحلم به مصرنا الحبيبة هو الحد من البطالة ليلى ذلك التنمية الاقتصادية المستدامة للدولة - ذلك هو الأثر البعيد و الذى يظهر في المدرسة و اصحاب الأعمال و المجتمع.

أولا : المدرسة :-

حيث اصبحت المدرسة - من خلال هذه المبادرات - اكثر انفتاحا على مجتمع العمل ، واكثر سعيا نحو التعاون مع مؤسسات العمل المختلفة بالمجتمع المحيط بها لتقديم خدمات التوظيف والتدريب العملي بالاضافة الى خلق نوع من الحراك داخل المدرسة.

فتعميم البرنامج على المعلمين و الطلاب سيحدث تغير في أسلوب التعامل مع الطلاب داخل الحجرات الدراسية مما يذيب الفجوة بين المعلم و الطالب و يغير من سلوك المعلم و يساعد أيضا على زيادة الاقبال على مدارس التعليم الفني و رواجها وزيادة نسب حضور الطلاب داخل مدارس التعليم الفني حيث الامل في العمل و ادراك الذات و تلقى وجبه تعليمية مناسبة و بالإضافة الى تأهيل الطالب و تيسير انتقاله لسوق العمل وكذلك يجعل من المدرسة عضو فعال داعم في المجتمع.

ثانيا : المجتمع :-

تغير مفهوم التعليم الفني لدى المجتمع وتغير النظرة المجتمعية الدونية للتعليم الفني و التي ساهم فيها نظام تنسيق الجامعات و الذى جعل طالب التعليم الفني هو ادنى و اقل طالب يلتحق بالجامعات مهما كان متفوقا ، و نلاحظ ان الأثر المترتب على تغير هذه النظرة الدونية هو زيادة الاقبال على مدارس التعليم الفني بالمقارنة بالتعليم العام وتعديل أساليب التعامل مع طلاب و خريجي التعليم الفني و ادراك ان وجودهم له أهمية كبيرة في مجتمعنا و في تسيير عجلة الإنتاج و التنمية الاقتصادية المستدامة و ادراك ان العامل الماهر هو خريج التعليم الفني . و مع ظهور نتائج هذا الأثر و استدامتها سنلاحظ طفرة كبيرة في النمو الاقتصادي لدى الدولة المصرية.

ثالثا : اصحاب العمل:-

تغير مفهوم نوعية الخريجين بالطرق القديمة و الذى لا يتيح خريجين لديهم مهارات مناسبة و لديهم حب التعاون و حب العمل الذى يؤديه مما يساعد على زيادة الاقبال على خريجي التعليم الفني اكثر من السابق حيث يأمل كل صاحب عمل فى الحصول على عامل لديه مهارات تسمح له بزيادة "إنتاجية" مكان العمل .

عوامل نجاح مبادرات و برامج الانتقال الى سوق العمل بالمدارس

عوامل نجاح اى برنامج او مبادرة لتيسير الانتقال من المدرسة الى سوق العمل تعتمد في طياتها على عدة نقاط هامة تساعد على استمرارية و استدامة البرنامج و منها :

عوامل مؤقتة

نجحت المبادرات المختلفة في خلق حوافز للمعلمين الذين شاركوا في هذه المبادرات ، وتنوعت هذه الحوافز لتشمل:

- **حوافز تعليمية** : بناء القدرات في مهارات التعامل مع المشكلات وإتاحة الفرص لتعلم طرق جديدة في التعامل مع الطلاب و زيادة القدرة على المشاركات الفعالة فيما بينهم و التعرف على بعض المفاهيم مستحدثة مثل الإرشاد و التوجيه المهني.
- **حوافز تشجيعية** : إقامة التدريبات في أماكن تختلف عن نمطية التدريبات المعتادة مثل وجود التدريبات في قاعات بفنادق كبيرة و في محافظات لها طابع خاص كالمحافظات السياحية.
- **حوافز إجتماعية** : اصبح دور المعلم مميز و مختلف بين اقرانه و اصبح يسלט عليه الضوء كونه ينفذ مهمة غير اعتيادية او تقليدية.
- **حوافز نفسية** : اصبح المعلم يشعر بالرضا لكونه يقوم بدور و مهمه كبيرة و يلقى ترحاب ممن حوله بما يقوم به و يساعده على انجاز هذا العمل املا في الحصول على مكانة إدارية مستقبلا بعيدا عن المسار المعتاد ،لتحقيق ذاته و تطبيق قدراته الخاصة لانجاز المهمة الموكلة اليه ليصعد نجمه في السماء و يحصد ما قام بزراعته على مدار الوقت.

الدافعية

الدافعية الذاتية لبعض المعلمين ، مثل

- ايمانهم بالفكرة و قدرتهم على التنفيذ، وتفهمهم لدور التوجيه والإرشاد في المدرسة، والإسهام في التعريف بخدماته وبرامجه، وتشجيعهم على الاستفادة من هذه الخدمات في تحسين أداء طلابهم.
- دافعتهم لتجربة شئ جديد وحبهم للعمل الغير تقليدى الذى يفيد وطنهم و يستفيد منه أبنائهم. ساهم المعلمين فى توثيق الروابط والتعاون بين البيت والمدرسة لكي يصبح كل منهما مكملًا وامتدادًا للآخر لتهيئة الجو المشجع للطلاب لكي يواصل دراسته. قاموا بمساندة الطلاب على اكتشاف المواهب والقدرات وميول المتفوقين منهم أو غير المتفوقين على حد سواء والعمل على توجيه واستثمار تلك المواهب والقدرات والميول فيما يعود بالنفع على الطالب خاصة والمجتمع بشكل عام. ساعد المعلمون الطلاب على اختيار نوع الدراسة والمهنة التي تتناسب مع مواهبهم وقدراتهم وميولهم واحتياجات المجتمع ، وكذلك تبصيرهم بالفرص التعليمية والمهنية المتوفرة لتزويدهم بالمعلومات وشروط القبول الخاصة بها حتى يكونوا قادرين على تحديد مستقبلهم آخذين بعين الاعتبار اشتراك أولياء أمورهم في اتخاذ مثل هذه القرار. مما ادى الى توعية المجتمع المدرسي (الطالب والمدرس والمدير) بشكل عام بأهداف ومهام التوجيه والإرشاد ودوره في التربية والتعليم.
- ميولهم لعمل التغيير مما يصب على التطوير. ساهم المعلمين فى تهيئة المناخ النفسي والصحي في الفصل والمدرسة بصفة عامة بما يساهم فى نمو الطلاب ويؤدي إلى التوافق النفسي المطلوب. عمل المعلمون على تطويع المواد الدراسية فى مجال التوجيه والإرشاد وربط الجوانب العلمية بالجوانب التربوية بما يؤدي إلى تكامل التربية والتعليم بما ينمي شخصية الطالب ويساهم فى تكاملها .
- وجود عوامل داخلية لدى المعلم تجعله مقبول و محبوب لدى طلابه و تشجعه مما يسمح له بقبول المهام التي ستوكل اليه.

حسن اختيار المعلمين

وجود معايير للاختيار كان أهمها ان يكون للمعلم القدرة على التواصل الفعال بينه و بين اقرانه و زملائه و طلابه، مما يجعل منه شخصا قادر على تحقيق هدفه. ان يكون من المعلمين الذين لهم القدرة على توصيل الأفكار والمعارف والمهارات بشكل يليق بدوره في المهمة الموكلة اليه، مما يعزز الدعم والقبول بين جميع الأطراف المعنية ويشجع على الحوار الصريح والصادق والمريح بين الجميع. ان يكون ذات طابع حسن و له القدرة على تحمل الأعباء التي ستزيد عليه ، و عنده الاستعداد الى بذل مجهودات غير اعتيادية (روح التطوع)، و ان يكون مؤمن بالفكرة و يساعد على تطويرها و زيادة القاعدة العريضة و يؤمن بالمشاركة ورح الفريق في العمل ، و له قدرات غير عادية في ادارة علاقات وشراكات تفاعلية مع اى من شركاء التنمية و غيرهم ممن يهتمون بالتعليم الفني. هذا بعض من المعايير التي توضع في الاعتبار عند اختيار المعلم المناسب.

بيئة العمل

- خلق جو من التسابق و التنافس بين المدارس كما ظهر في حالة مشروع التنافسية
- ايجاد بيئة عمل مختلفة للطلاب والمعلمين ظهرت في شكل غرف التوجيه المهني الجاذبة للطلاب بشكلها المختلف والمبهج عن بيئة الفصل ، وكذا غرف التوظيف والتدريب المجهزة بأثاث ومنظمة بشكل مختلف عن بقية غرف المعلمين
- جو الاحترام المتبادل والتعاون البناء ، وروح الشراكة بين موظفي المشروعات من الهيئات التنموية وبين المعلمين والبعيدة عن الهيكل الاداري او التسلطي ، وايضا استخدام خبرات المعلمين في تطوير وبناء الخبرات المختلفة.
- ايجاد دوافع متجددة للمعلمين مع مرور الوقت حتى يحافظون على الدافعية التي تضمن إستمرارهم في التطوع في هذه المشروعات (بعيدا تماما عن الامور المادية).

عوامل إدارية

- استصدار اوامر إدارية / قرارات وزارية بالأنشطة المختلفة، كما في حالة وحدات التوظيف المدرسية
- دعم الإدارات التعليمية والإدارات المدرسية المشروعات بتقديم غرف لتنفيذ هذه المبادرات مثل غرف التدريب وغرف التوظيف وغرف المشورة المهنية ، بل وتأسيس بعضها من قبل المشروعات او من قبل الإدارة التعليمية.

عوامل مادية

اقتصرت على وجود حوافز للمعلمين بنسبة من الراتب الأساسي لبعض المبادرات دون غيرها. و منها ما تم صرفه فعليا و هذا يساعد على زيادة قدرة المعلم على أداء المهمة و زيادة اعداد المعلمين الذين يحاولون الالتحاق بهذه البرامج لنيل الحافز المادي.

عوامل مرتبطة بطبيعة النشاط

- احتياج مجتمع الأعمال لهذه الخدمات ولا سيما خدمات التوظيف و التدريب، حيث ان أصحاب الاعمال قد يلجأون الى استيراد عمالة في بعض الأحيان لعدم قدرتهم على التوصل الى أصحاب المهارات ،لكن بهذه الطريقة قد أصبح تواصل أصحاب الاعمال مع الخريجين سهل و جيد. ان وحدات التدريب و التوظيف اصبحت قادرة على توظيف أفضل للمواهب و المهارات بأسرع وقت و بأقل تكلفة ممكنة، و يمكنهم استيعاب متطلبات مجتمع الأعمال و تقديم أفضل المؤهلين من خلال البحث في قاعدة بيانات المشتملة على المهارات المتنوعة و السير الذاتية ،لزيادة فرص حصول الباحث عن العمل و ترشحة لصاحب العمل.
- احتياج الطلاب و الخريجين لهذه الخدمات، ذلك لإيجاد فرصة عمل مناسبة و تليق بقدراتهم و ميولهم و مساعدتهم على العيش بطريقة كريمة و تعزز من قدراتهم في عمليات التواصل و المشاركة بين الزملاء و الرؤساء و تدعم الاستمرارية و النمو و الترقى في بيئة العمل.

عوامل النجاح مقابل الاستدامة

أن عوامل النجاح (السابق ذكرها) متكاملة قد تؤدي الى الاستدامة، بل ان الاستدامة تعتبر من اهم عوامل نجاح اللازمة لمأسسة نظام متكامل لتيسير الانتقال من المدرسة الى سوق العمل، لذلك على الوزارة التربوية و التعليم (قطاع التعليم الفني – وحدة تيسير الانتقال الى سوق العمل) أن تقوم بإجراء تقييم سنوي بالتنسيق و التخطيط مع جميع الوحدات المركزية بقطاع التعليم الفني ،للتحقق من عوامل النجاح و الاستدامة - على حد سواء - لكل البرامج و المبادرات الخاصة بتيسير الانتقال لسوق العمل.

عوامل الاستدامة التقنية

اما بالنسبة للاستدامة التقنية، فهي أساس العمل بوحدة التدريب حيث يقوم عناصر فريق العمل على تحضير البرامج التدريبية المختلفة و تنفيذ التدريب بنفسه طبقا لإحتياجات المتدربين ،لذا يجب بناء قدرات هذه العناصر بناء مناسباً ثم نقل الخبرات بينهم و بين الأعضاء الجدد المرشحين للعمل في هذه الوحدات للاستفادة من خبراتهم مع التوسع المستقبلي لهذا النوع من برامج الانتقال من المدرسة لسوق العمل.

ان تأهيل و تدريب المعلمين (الميسر) في من خلال دورات تدريبية يساعد على وجود معلم لديه القدرات و المعارف و المهارات التي يستطيع من خلالها تنفيذ الإرشاد و التوجيه المهني في اي وقت. ومن اهم التدريبات التي حصل عليها المعلم (الميسر)، تدريب المدربين (TOT) بما له من أهمية كبيرة لتعليم الكبار، ثم تلى ذلك الاعتماد من الأكاديمية المهنية للمعلم⁷ . و يساعد ذلك على نقل الخبرات و الاستدامة التقنية، اي ان كل متدرب في السابق اصبح مدرباً معتمداً من الأكاديمية يمكن الاعتماد عليه في نقل خبراته الى المتدربين الاحدث حتى نصل معهم الى نفس المرحلة من التدريب ثم يأتي دور إجراءات الاعتماد لهم و تعود الكرة مرة أخرى، و هو

⁷ <http://academy.moe.gov.eg>

منهج | نموذج جديد يطلق عليه اسم "المدرسة الداعمة". اى ان كل مدرب معتمد يعتبر "نواة" تساعد على انتاج مدربين جدد لديهم نفس الخبرات ،مما يساعد على زيادة الدعم التقنى و الاستدامة التقنية. يمكن تحقق الاستدامة التقنية باستخدام نموذج "المدرسة الداعمة" فهو انسب نموذج لتنفيذ الفكرة و زيادة القاعدة العريضة من المدربين و نقل الخبرات فيما بينهم و التوسع في البرنامج على مستويات اكبر حتى يستقر و ينفذ في مدارس التعليم الفني بالكامل.



ويفضل تنظيم برامج تدريبية يدرج فيها السادة مديرى المدارس والموجهين "المتابعين" و الموجهين "المالين" او دعوتهم لحضور فصول التوجيه والإرشاد المهني و المشاركة الفعالة حتى يكون لديهم الوعي بالبرنامج و الأنشطة المختلفة المصاحبة ،وبالتالى يوفرون الدعم المناسب و يقومون بتذليل العقبات لتحقيق الإستمرارية فى تنفيذ البرامج و المبادرات المختلفة.

لكن سنتوقف الاستدامة التقنية على توفير التمويل المناسب ووضع أسس لعمليات صرف المبالغ المناسبة على تجهيز الوحدات بالتقنيات الحديثة وصيانة الاجهزة القديمة وتحديثها أيضا لتواكب التطور التكنولوجى و الصرف على للمطبوعات والمنشورات والأدلة التدريبية المختلفة و غيرها.

ولكن يجب على الوزارة ان تقرر ما إذا كانت مقتنعة او كان من ضمن اهدافها ان تقدم هذه المبادرات ، وتعمل على تقديم اليه واضحة تضمن استمرار هذه المبادرات من خلال اسس ومبادئ ونظم واليات لا مركزية واضحة تضمن تعميم هذه المبادرات بأشكالها المختلفة.

الجوانب الإدارية و استدامة برامج الانتقال لسوق العمل

تعتمد استدامة البرامج على معرفة الإدارة المدرسية بمهامها وواجباتها تجاه البرامج المنفذة داخل المدرسة والهدف من تنفيذ هذه البرامج، مما يساعد وبيسر نجاحها و استمرارها في المستقبل. لقد قامت الإدارة (في بعض المدارس المستهدفة بالدراسة) بوضع خطة عمل و نفذتها و وضعت اليات المتابعة و التقييم اثناء التنفيذ ثم تحرت جوانب التي ساعدت على النجاح و الاستدامة و قامت بتذليل الصعاب التي واجهت تنفيذ الخطة، و يمكن اختصار هذه المهام في عدة نقاط و هي :-

- أ- توفير حجرات مناسبة لتنفيذ البرنامج و تيسير العمل على تجهيزها بالتواصل مع الموجهين الماليين بالإدارات التعليمية او بالمدرجات المختلفة في حالة تخصيص مبالغ لتجهيز هذه الوحدات
- ب- التنسيق مع لجنة الجدول المدرسي لإتاحة الفرصة للميسرين لحضور التدريبات الخاصة و مزاوله نشاطهم التدريبي و متابعة عمل البرنامج و تذليل الصعاب التي تعترضهم اثناء العمل و مراعاة نصاب الحصص للمعلم الذي يقوم بممارسة الإرشاد و التوجيه المهني بجانب مهمة الوظيفة الموكلة الية. قد قامت المدارس بإعفاء المدرسين \ الميسرين من الأعمال الإشرافية داخل المدرسة، و كذلك اعفائهم من الأنتداب الجزئي الى المدارس الأخرى في حالة حدوث عجز بالتخصصات المختلفة.
- ت- الاجتماع الدوري مع الميسرين لمناقشة المشكلات التي تعترضهم و محاولة حلها بقدر الإمكان و إيجاد الية للمتابعة و التقييم المستمر بتغذية راجعة، مما ييسر العمل بالبرنامج و يذلل الصعاب و يُقوم مسارة و يساعد على نجاح البرنامج.
- ث- رفع الروح المعنوية لدى الميسرين بما ينعكس على الطلاب و العملية التعليمية، و ذلك عن طريق منحهم شهادات تقدير من الإدارة تقديرا لمجهوداتهم و لدعمهم و حثهم على الإستمرارية و منحهم مزايا داخل المدرسة للمساعدة على متابعة العمل بالبرنامج.
- ج- اشراك الميسرين و زملائهم من المدرسين الذين لم يحصلوا على التدريب و تشجيعهم للعمل بهذه البرامج و تعميم عمل الميسر على كل المدرسين بنقل الخبرات التدريبية من الميسر المتدرب الى باقي المعلمين ليكون كل "معلم" في المدرسة عبارة عن "معلم ميسر"، مما يعالج قلة عدد الميسرين في المستقبل و عدم الأعتداع على ميسر بعينه داخل المدرسة، مما يتيح مشاركة جميع أعضاء فريق العمل بالمدرسة في تنفيذ البرنامج و التوسع في تنفيذ البرنامج على جميع الطلاب في المدارس المختلفة.

استدامة برامج و مبادرات تيسير الانتقال لسوق العمل تعتمد على ايمان الإدارة المدرسية و تقبلها لتنفيذ هذا النوع من البرامج و المبادرات، و يتمثل ذلك في تذليل معظم الصعاب التي واجهت عمليات التنفيذ، و الايمان بأن هذا العمل يخدم التنمية المستدامة للوطن، فالجميع كان يقوم بدور اجتماعي و وطني في نفس الوقت سواء المدرسة او الميسر او الطالب او شركاء التنمية.

شركاء التنمية و الأطراف المعنية و استدامة برامج الانتقال لسوق العمل

لضمان استدامة برامج تيسير الانتقال لسوق العمل يجب ان لا ننسى دور شركاء التنمية فعليهم واجبات كثيرة تجاه نجاح و استدامة هذه البرامج و منهم رجال الأعمال و منظمات المجتمع المدني.

دور رجال الأعمال – جمعيات المستثمرين

أ- توفير فرص عمل مناسبة لخريجي التعليم الفني ليعود ذلك بالنفع على صاحب العمل و الخريجين و تحقيق المنفعة المتبادلة القائمة على فوز الطرفين اى صاحب العمل و الباحث عن العمل.

ب- الالتزام بينود بروتوكولات التعاون المبرمة مع وحدات التدريب و التوظيف بالمدارس من حيث الوفاء براتب التعيين، و الحقوق الأساسية للعامل من تأمينات و أنشطة و رعاية صحية، و كذلك توفير بيئة العمل المثالية التي تحظى حاليا بأهتمام عالمي متزايد، على اعتبار أن رضا العاملين في المؤسسة عن بيئة العمل، ينعكس على كفاءتهم و أدائهم، وبالتالي نجاح المؤسسة، كذلك تيسير متابعة الخريجين من قبل وحدات التوظيف داخل اماكن العمل لتقييم اداء الخريج بعد التعيين، مما يحقق المصادقية الكاملة لصاحب العمل و المدرسة الممثلة في وحدات التدريب و التوظيف، ويزيد الثقة المتبادلة بين الأطراف جميعها، و يحقق الفائدة لاهم عنصرين و هما العامل و صاحب العمل.

ت- دعم معنوي في صورة شهادات تقدير او ميداليات تقدم للطلاب المتدربين طرفهم حيث يساعد ذلك الطالب في الحصول على وظيفة بعد انتهاء الدراسة لاعتبارها بمثابة شهادة خبرة تضاف الى سيرته الذاتية.

ث- القيام بمسؤولياتهم الاجتماعية (Corporate Social Responsibility (CSR بتحويل بعض الأعمال البسيطة (مثل انتاج الزى المدرسى) الى المدرسة حتى تصبح المدرسة منتجة، و تستغل خطوط الإنتاج بالمدرسة و الأهم تدريب الطلاب العملى المتكامل، مما يسهل انتقاله الى سوق العمل. و لكن يبقى السؤال الأهم : من الذى يقوم بتوعية رجال الأعمال بمسؤوليتهم الاجتماعية؟ (سوف نجيب عن هذا السؤال فى بند التوصيات الخاصة بالدور المنوط لوحدة تسيير الانتقال لسوق العمل على المستوى المركزى بالوزارة و الإقليمى بالمحافظات). يمكن لرجال الأعمال



الوفاء بمسؤوليتهم الاجتماعية بطرق عديدة، مثل التبرع لصالح صندوق دعم و تمويل مشروعات التعليمية لحساب 707070 بالبنك الأهلي المصري، او تبنى المشروعات و مقترحات المشروعات الجديدة و الإبداعات \الإبتكارات من طلاب المدارس مما يعزز مصداقية رجال الأعمال و يساعدهم على الوفاء بمسؤوليتهم الاجتماعية (CSR) Corporate Social Responsibility تجاة المدرسة و الطلاب و المجتمع ككل.

ج- تسهيل و تيسير زيارة الطالب و المدرسين المصاحبين للمصنع او جهة العمل و عمل زيارات ميدانية للمصانع ولاماكن الإنتاج و المؤسسات المختلفة، حتى يتثنى للطلاب معرفة المهنة و المهارات اللازمة لتنفيذها، و كذلك تقديم الدعم المادي (ان وجد) على صورة مبالغ مالية تصرف على تجهيز الرحلات الميدانية لاماكن العمل، والمكونة من تجهيز وسيلة نقل مناسبة للطلاب و تجهيز وجبة و مشروب اثناء الرحلة.

ح- تمويل و اخراج بعض الأفلام الوثائقية لتوصيف المهن المختلفة و المهارات اللازمة لتنفيذها لنقل خبرات الطلاب.

خ- الإشتراك الفعال في معارض او ملتقيات التوظيف او معسكرات التوظيف، على ان يكون بنظام "الرعاية" (Sponsorship) للملتقى وليس بدفع مبالغ مالية. "الراعى الذهبى" او "الراعى الفضى" بحيث يكون بكفالة بعض الأنشطة لتنظيم معارض و ملتقيات التوظيف، فمثلا يمكن ان يتكفل الراعى الذهبى بتوفير المأكولات و المشروبات طول فترة المعرض فى مقابل ان يحصل على موقع مميز بمساحة كبيرة للترويج و الإعلان عن مصنعة و فرص التدريب و العمل المتاحة لدية، اما الراعى الفضى يمكن ان يصدر مطبوعات إعلانية و يضع إعلانه عليها بشكل واضح و بجوار اسمه انه هو الراعى الفضى، و ما الى ذلك من الأفكار التي تدعم هذه الملتقيات.

د- الإشتراك فى برامج التوجيه والإرشاد المهنى بأن يلبى دعوة المدرسة له للحديث عن المهن المختلفة و تبادل الحديث و الخبرات مع الطلاب و الخريجين.

ذ- التواصل الفعال الدائم مع المدرسة و الطلاب و الخريجين و وحدات التوظيف و المرصد الإقليمية المنشأة حديثا من قبل برنامج دعم التشغيل فى مصر (في مدينة السادس من أكتوبر ومدينة السادات) الذي تنفذه وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع التعاون الدولي الالمانى GIZ لرصد سوق العمل و طلب العمالة الماهرة.

من النقاط السابقة، يتضح ان رجال الأعمال عليهم الحمل الأكبر فهم أصحاب الاعمال المنوط بهم تشغيل هؤلاء الخريجين، لذلك عليهم توفير فرص تدريبية مناسبة على المهارات المطلوبة للعمل، ثم القيام بعملية تشغيل الخريج فى المكان الذى يتناسب مع ميوله و قدراته، ومن ثم التعاقد معه على المبلغ المالى المتفق عليه طبقا لمجهود المبذول فى هذه المهنة، و وضع قيمة مناسبة من الحوافز المادية و المعنوية للخريج كى يستمر فى العمل، ان بعض الخريجين يجدون صعوبة كبيرة فى الإستمرار فى العمل داخل أماكن التشغيل لظروف كثيرة و منها الاهتمام بالالتحاق بالجامعات ،مما يتعارض مع مواعيد العمل داخل أماكن العمل، و البعض الاخر من الخريجين الإناث قد يتزوج و لا يقدر على العمل مره أخرى. لذا يجب على رجال الأعمال و أصحاب العمل توعية العاملين لديهم بأهمية العمل، و توفير سبل الراحة الكافية، و مراعاة ظروف التشغيل للعاملين الذين قد

يحول بينهم و بين العمل الالتحاق بالجامعات و المعاهد او الزواج بالنسبة للإناث في صور تعديل أوقات العمل لهم حتى تتناسب و ميولهم الجديدة، و يتيح المرونة الكافية التي تسمح للخريج بأستكمال دراسته مع الإنتظام في عمله أيضا.

دور منظمات المجتمع المدني

من خلال الزيارات الميدانية تبين الدور الهام لمنظمات المجتمع المدني في توفير الدعم بصور عديدة لضمان استدامة برامج الإنتقال الى سوق العمل، منها:-

- أ- التبرع بماكينات للمدارس بغرض التدريب في تخصصات مختلفة مثل الملابس الجاهزة و غيرها
- ب- توفير فرص تدريبية على مهارات المهن المختلفة داخل وحدات الإنتاج سواء مصانع او ورش
- ت- توفير فرص العمل مناسبة للمتدربين بوحدات العمل المختلفة و بأجور مميزة و خدمات اخرى
- ث- التواصل مع رجال الأعمال و أصحاب المشاريع الكبيرة، و القيام بدور المنسق للترويج و الإعلان عن خدمات وحدات التوظيف داخل و خارج نطاق المحافظة، مما يسمح بزيادة القاعدة العريضة لعمليات التوظيف و توفير فرص عمل كافية للخريجين و مناسبة أيضا.

الأثر على نسب حضور الطلاب

في الماضي قد نجد ان بعض طلاب التعليم الفني غير قادرين على الاستمرار في التعليم، واتخاذ منحني اخر في حياتهم مما قد يعصف بمستقبلهم، ولكن بعد تطبيق البرامج المختلفة في بعض المدارس وجد ان هؤلاء الطلاب أكثر حرصا على الحضور للمدرسة، و الانتظام بالدراسة وبالأخص لوحظ تواجدهم بنسبة 100% في أيام تنفيذ برنامج التوجيه والإرشاد المهني، مما جعل المدرسة بيئة جاذبة للطلاب. مما اثر على مستوي تحصيلهم و استيعابهم العلمي في باقى المواد الدراسية، وساهم في تفوقهم الدراسي و رفع نسبة مجموع الدرجات الحاصلين عليها في نهاية العام الدراسي. لعب الطلاب المشاركين في برنامج التوجيه و الإرشاد المهني دور هام في نشر أفكار البرنامج بين باقى الطلاب، مما جذبهم و شجعهم على الحضور للمدرسة والالتحاق بالبرنامج و ذلك لأسباب كثيرة منها:-

- أ- البعد عن النمط التقليدي لشكل الفصل والعملية التعليمية داخل الفصل الدراسي، و استخدام أنماط غير تقليدية مع الطلاب لجذبهم للالتحاق بالبرنامج، و استخدام أساليب ووسائل تعليمية مشوقة في العرض تشجع الطالب على تقبل هذا النوع من البرامج.
- ب- الاقتراب اكثر من المعلم في صورته الجديدة (المعلم ميسر)، الذي يعمل على اكتشاف نقاط القوة لدى الطالب، و يقترب اكثر من أفكاره و ميوله، و يساعد على تنميتها، و توجيه الطالب الى الطريق الصحيح للمستقبل الزاهر.
- ت- الإحساس بالذات و بأنه مسموع ومطلوب لدى الاخرين بمعنى انه يمكن الأستفادة من خبراته وقدراته و عدم التقليل من شأنها.

- ث- الإحساس بأهمية البرنامج في الحياه العملية و الحياه الشخصية لدى الطالب، مما يتيح له تغيرا في سلوكه و تعاملاته مع زملائه و معلميه و عائلته و اصدقائه.
- ج- الأمل في الحصول على فرصة عمل مناسبة لميوله و قدراته.
- ح- تقويم السلوك الشخصي و الاجتماعي و العدواني للطلاب المشاركين في البرنامج.
- خ- قيام بعض الطلاب بعمل أنشطة إبتكارية تتفق مع ما اكتشفوه لديهم من قدرات و مهارات كانت خفيه.
- د- تحسن علاقة الطلاب بالميسرين و إدارة المدرسة و علاقة الجميع ببعضهم في منظومة تبادلية تساهم في توطيد العلاقات التربوية .

و يتضح مما سبق، ان الطلاب تعرفوا على ما بداخلهم من ميول و قدرات تأهلهم للانتحاق بسوق العمل و تساعدهم على النجاح في حياتهم العملية.

الدروس المستفادة

- أ- ان تطبيق برنامج التوجيه و الإرشاد المهني في مرحلة التعليم الفني يتيح للطلاب معرفة ميولة و اختيار مهنته ليكون فني ماهر فيما بعد، و يكون اكثر حبا لصنعتة مما يتيح له الفرصة في النمو و زيادة الانتاجية داخل صنعتة. لذا يمكن ان نعتبر برنامج التوجيه و الإرشاد المهني بمثابة "اداة" تعطى التعليم الفني "ميزة تنافسية" (Competitive Advantage) عن التعليم الثانوى العام، مما يخلق عامل جذب لطلاب المرحلة الإعدادية للانتحاق بالتعليم الفني، و يساهم في الأثر بعيد المدى في تغيير الصورة المجتمعية نحو التعليم الفني. لقد ادركت الدولة اهمية التعليم الفني، فهو بمثابة طوق النجاة لها لإنقاذها من الازمة الإقتصادية التي نحن بصدد التعامل معها لحلها، حيث انه هو التعليم الوحيد الذى ينتج خريجين يتمتعون بقدرات و مهارات خاصة في كل مهنة تحتاجها البلاد لنمو الإقتصاد و تنمية البنية الأساسية، و يساعد أيضا في الحفاظ على بعض الصناعات الهامة و التي يمكن اندثارها في حالة عدم الاهتمام بها و التي من الممكن ان تدر عائدا كبيرا يخدم الإقتصاد و عملية التنمية الشاملة و المستدامة. لذا فتطبيق برامج التوجيه و الإرشاد المهني يساعد على قبول الخريج للمهنة المنوط به العمل فيها و يجعله يبذل بداخلها و تزيد انتاجيته و يزيد من أرباح مؤسسته التي يعمل بها مما يعود بالنفع الكبير على الإقتصاد و التنمية.
- ب- يفضل الاهتمام الأكبر و التركيز في تطبيق برامج التوجيه و الإرشاد المهني على طالب التعليم الفني العام الذى لا يوجد اى شركات و لا بروتوكولات خاصة به مثل نظام "التعليم المزدوج" الذى يحظى بأهتمام كبير من اصحاب المؤسسات الإنتاجية ايا كان نشاطها. التعليم المزدوج يركز بكم اكبر على الناحية العملية لدى الطالب و يعطية المهارات و القدرات و الخبرات العملية المختلفة اللازمة للانتقال لسوق العمل في التخصصات المختارة على مدار سنوات الدراسة.
- ت- احد التحديات الرئيسية التى ستواجه تطبيق مفهوم التوجيه و الإرشاد المهني هو الالتزام بالمفهوم الاوسع و الاشمل لتطوير "مهارات الإدارة المهنية"⁸ (Career Management Skills). لذا يجب

⁸ <http://www.oecd.org/edu/innovation-education/19975192.pdf>

عدم تركز الخدمات المقدمة من قبل وحدات التوظيف على الخيارات الفورية الخاصة بأختيار وظيفة معينة بل توجيه الإهتمام الأكبر الى التنمية الشخصية (Personal Development) واتخاذ قرارات اشمل بشأن "الإدارة المهنية" و ادارة الإنتقالات العديدة التي سيمر بها الطالب\ الخريج على مدار حياته المهنية فى سوق العمل لتواكب التغير السريع فى عالم الأعمال. ان مؤسسة نظام متكامل لتوجيه و الإرشاد المهني ضروري لجميع مستويات وأنواع التعليم، بما فى ذلك التعليم الفني و مراكز التعليم والتدريب المهني لأنه يساعد الطلاب على اختيار دراساتهم و المسارات الوظيفية فى مواجهة أسواق العمل المتغيرة.

ث- ربما يكون من الضروري ادراج أنشطة التوجيه والإرشاد المهني فى البرنامج الدراسي وربطها بالتنمية الشاملة للطلاب.

ج- يفضل تطبيق برنامج التوجيه و الإرشاد المهني فى سن مبكرة لكى يكون أكثر فاعالية، و يكون جزءاً لا يتجزأ فى المناهج الدراسية (اما على شكل منهج منفصل او يدرج كجزء من مناهج دراسية قائمة) ، و لتزويد الطلاب بالمهارات إدارة الحياة الوظيفية التي يمكن أن تدعم من قدراتهم وتمكنهم فى تقرير المصير و إدارة مختلف الإنتقالات فى سوق العمل و الابقاء على قدرتهم التشغيلية (Employability) طوال حياتهم.

التوصيات

توصيات خاصة بالاستدامة المالية و الموارد المالية

تعتبر الاستدامة المالية من اهم النقاط التي تساعد على استمرار البرنامج ونجاحه، لذا وجب البحث عن طرق تساعد و تدعم تمويل البرامج، و التفكير في كيفية فتح افاق جديدة لزيادة التمويل و العمل على الاستمرارية فيه بشتى الطرق. من وجهة نظر البعض قد نحصل على التمويل باستقطاع جزء من المصروفات الدراسية، ولكن قد نصطدم بزيادة الأعباء المادية لطالب وولى الأمر و ايضا بلوائح و قوانين تحذر ذلك . و البعض اقترح ان يتم تخصيص جزء من أرباح المقصف، لكن حتى لو تم ذلك قد نجد المبلغ غير كاف . و البعض أشار الى جمع بعض الأموال من الطلبة في صورة زيادة للمصروفات الدراسية نظير تنفيذ المشروع بالمدرسة و التحاقه به، فالطالب هو المستفيد الأول و الأخير، لكن قد لا يفلح هذا الامر حيث يمنع جمع اى أموال بالمدارس بدون وجه حق، و زيادة المصروفات الدراسية تعنى زيادة الأعباء المالية للطالب و ولى الأمر . و البعض أشار الى دور مجلس الأمناء في تقديم الدعم الإدارى و الموافقة على صرف نسبة من المبالغ المالية المخصصة للمدرسة على البرنامج و توفير حوافز مادية للمعلم . و البعض الاخر أشار الى دور الجمعيات الاهلية و منظمات المجتمع المدنى و بعض رجال الاعمال و جمعيات المستثمرين فى تبنى هذه البرامج في مدارس التعليم الفني، ولكن تطبيق بعض هذه المقترحات سيكون غير فعال حيث سينتفع بالمشروع بعض المدارس و ليس الكل، مما يؤدي الى تطبيق غير ممنهج او متكامل.

و ايضا نجد ان بعض المدارس تنفذ مشروع رأس المال، الذى يدر عائدا جيدا على الوزارة و يستفيد منه الطالب و المدرس و ادارة المدرسة و الإدارة التعليمية و المديرية و قطاع التعليم الفني، حيث وضعت لائحة لتنظيم طرق الصرف و توزيع الأرباح، لذلك ظهر رأى يقول ان مشروع راس المال به مبالغ يمكن الاستفادة منها في التجهيزات و لكن السؤال الهام هو: هل سيستفيد من ذلك كل المدارس؟ الإجابة: ستكون لا، لذلك يقترح عمل تعديل بلائحة هذا المشروع لتوزيع بعض ارباحه في اتجاه الصرف على هذه المشروعات داخل المدارس لينتفع بها الطالب و الميسر في تنفيذ البرامج المختلفة داخل المدرسة. مع تعميم تطبيق مشروع رأس المال على جميع المدارس سيزيد أرباح المشروع، و يتيح فرص تدريبية للطلاب، ويزيد من المبالغ المخصصة لتنفيذ البرامج المختلفة في حالة دخول هذه البرامج في لائحة الصرف.

لكن اذا نظرنا لكل هذه الطرق نجد فيها من هو مناسب و سوف يفى بالغرض، لكن يجب سن قوانين و لوائح تنظيمية و تنفيذية لعملية تخصيص الأموال و كيفية الصرف بحيث تكون غير معيقة للبرامج و مرنة فى آن واحد، بما يسمح بتوازن مناسب في صرف و تدقيق (المراقبة و التوجيه المالي) هذه الأموال بحسب لائحة مالية يوضع بها جميع بنود الصرف الخاصة بتنفيذ البرامج، و منها تخصيص جزء من المصروفات لصرفها على تجهيزات فصول التوجيه و الإرشاد المهني، او تجهيزات وحدات التدريب و التوظيف، او على هيئة حوافز مادية للعاملين بوحدات التدريب و التوظيف داخل المدارس و داخل المديریات و بقطاع التعليم الفني، لما يتكبده هذه الفئة من

مصروفات غير عادية يقومون بها من أموالهم الخاصة، و الذى ظهر في صورته جميع أموال من بعضهم البعض لنقل الطلاب من المدرسة الى المصنع، او عمل ضيافة للزائرين من رجال الاعمال و غيرهم للوحدات حتى تظهر الوحدة بمظهر لائق امام كل الاطراف المعنية والمهتمين بهذه النوعية من البرامج و المبادرات.

لضمان استدامة هذه المشاريع و المبادرات في تحقيق هدفها، يجب البحث عن مصادر تمويل تعمل على نجاح البرامج و توفر له كل الإمكانيات المتاحة. لذلك تم البحث عن انسب مصادر التمويل، فنتج عن ذلك عدة نقاط ليست كلها متاحة للصرف على البرامج، لكن يمكن ان تساهم و لو بنسبة بسيطة، و بعض هذه النقاط لديها وفره في الأموال يمكنها تغطية البرامج بالكامل دون عناء، و من هذه المصادر التمويلية:-

أ- مشروع رأس المال

يعتبر مشروع رأس المال بمدارس التعليم الفني ذو قيمة كبيرة حيث يقوم على تحويل المدرسة الغير منتجة الى مصنع صغير بإمكانيات بسيطة مع انتاج معقول. يتم الصرف على خامات و معدات المشروع داخليا برأس مال بسيط ويدر أرباح سنوية حسب حجم المشروع بالمدرسة. ان اجمالى العائد العام من المشاريع يدر أرباح لا بأس بها و يتم توزيع هذه الأرباح بنسب معينة طبقا للائحة موضوعه، و تخصص هذه لائحة نسبة (حوالى 2% من صافى الأرباح خدمات طلابية) لصالح الطالب يمكن ان تعمل على تمويل برنامج و مبادرات الانتقال لسوق العمل بمدارس التعليم الفني، و بعض المدارس توجه الأخصائى الاجتماعى للصرف من الخدمات الطلابية على اعانات للطلبة لسداد المصروفات الدراسية او شراء الزى المدرسى للطلبة الغير قادرين. ولكن لعدم انتشار تطبيق مشروع رأس المال بكل مدارس التعليم الفني، واغلاق بعض المدارس المشروع لما صادفها من مشاكل ادارية، و توسع مدارس اخرى بالنشطة مشروع رأس المال، فلا يمكن الاعتماد عليه كمصدر تمويل دائم لأن عائدات مشروع رأس المال غير ثابتة و بتالى لا تستطيع ان تدعم استدامة تطبيق برامج الانتقال لسوق العمل المختلفة. ولكن يمكنها المساهمة بنسبة تخصص لصالح صندوق خاص (مقترح انشاءه من قبل وزارة التربية و التعليم - قطاع التعليم الفنى) "صندوق تمويل برامج الانتقال لسوق العمل" لخدمة هذه البرامج، على ان يتم تحصيل ارباح مشروع رأس المال أولا و استقطاع جزء ضئيل من اجمالى الأرباح لخدمة جميع مدارس التعليم الفني، و هو امر وارد و يمكن الاستفادة منه و تفعيله، و سيدر تمويل يمكن ان يوجه للصرف على جزء معين من برامج و مبادرات الانتقال لسوق العمل، طبقا لما سيقدّر من نسبة الأرباح المتوقعة وضعها في الصندوق الخاص لخدمة هذا النوع من البرامج.

ب- المقصف (الكنتين) الجمعية التعاونية

يعتبر من النقاط الهامة في كل المدارس و يدر عائدا لا بأس به لكن أرباح المقصف توزع طبقا للائحة أيضا و تصرف بمقادير و معايير معينة، و يمكن وضع نسبة من أرباح المقصف داخل الصندوق الخاص "صندوق تمويل برامج الانتقال لسوق العمل" مما ينوع من مصادر التمويل و يزيد من حصيلة المبالغ المجمعة بالصندوق و يزيد من حجمها بمقدار يسمح بعملية الصرف، لكنه لن يفي بكامل الغرض و لن يقدر على الصرف وحدة على كل البرامج، و سنحتاج الى البحث عن مصادر تمويل أخرى.

ت- مجلس الأمناء

كل مدرسة بها مجلس أمناء لكن ليس كل مدرسة بها نفس المبالغ المالية المتاحة للصرف، فبعض المدارس فقيرة الى حد ما و خصوصا المدارس ذات الفصول الأقل عددا. يستطيع مجلس الأمناء ان يوفر مبلغ معين من اجمالي دخل المدرسة و وضعه تحت تصرف أعضاء وحدات التدريب و التوظيف، او ايداعه بحساب "صندوق تمويل برامج تيسير الانتقال لسوق العمل"، لكن هذا أيضا غير مجدى و قد نجد بعض المعوقات فكل مدرسة بها مجلس أمناء حر التصرف بإيرادات المدرسة من التبرعات و غيره، لذلك سيكون مصدر تمويل صعب تنفيذه او تنفيذه على جميع مدارس التعليم الفني بصورة ممنهجة.

ث- التجهيزات (ادارة التجهيزات بوزارة التربية و التعليم)

"قسم التجهيزات" يمكنه توفير الأجهزة و المعدات فقط، اى التجهيزات التقليدية من معدات \ قطع غيار \ ماكينات و غيرها بحسب التخصصات الفنية المختلفة. و يمكن الاستعانة به في توفير ما يلزم لفرش الحجرات (او الفصول) الخاصة بالتوجيه و الإرشاد المهني، و يحتاج لقرار من رئيس القطاع لإدخال هذه التجهيزات الغير تقليدية ضمن هذا القسم فهو مخصص لعمليات شراء المعدات و صيانتها، و يمكن إعادة ترتيب عمليات الشراء و البيع التي تتم في هذا القسم و جعلها تشمل هذا النوع من التجهيزات الغير تقليدية لاعداد بيئة مغايرة لبيئة الدراسة تناسب تطبيق التوجيه و الإرشاد المهني . نلاحظ ان هذا القسم يقوم بالتجهيز وليس التمويل اى ان الأموال تكون على هيئة أجهزة و معدات فقط.

ج- بنود موازنة اللامركزية بالمديرية

هي مبالغ يتم ضخها في المدارس سنويا يتم الصرف منها على عدة نواحى بالمدرسة لإتمام أعمال الصيانة البسيطة وأعمال الصيانة الرئيسية قبل بدء العام الدراسي، و مخصصات التعليم المجتمعي، خامات التعليم الفني، تجهيز المدارس الفنية بالألات و المعدات. تختلف مبالغ اللامركزية بالمحافظات بحسب عدد المدارس المدرجة بكل محافظة، و يتراوح متوسط المبلغ حوالى 50 مليون جنية سنويا. فى بعض المحافظات (مثل محافظة بنى سويف) تم التعاون بين التعليم الفنى بالمحافظة و مسؤول دعم اللامركزية بالمديرية و مدراء المدارس الفنية و مسؤولى وحدات التدريب و التوظيف بالمديرية، و استخدمت موازنة اللامركزية (بحسب بند 1\8 للتجهيزات) فى تأسيس و تجهيز وحدات التدريب و التوظيف بالمكيفات و الموائد \ الكراسى و Data Show والسبورة الذكية والكمبيوترات (اى تجهيزات غير تقليدية). مبالغ اللامركزية يمكن ان تدعم استدامة برامج تيسير الانتقال لسوق العمل و لكن يجب الترويج لإستخدامها و لتعممها على مستوى جميع المدارس الفنية مع وضع البية للصرف تحقق التوازن بين المرونة الكافية و التدقيق (المراقبة) المالي.

ح- الموازنة الخاصة بالمرتبات و المصروفات بالإدارات التعليمية (وزارة المالية)

تأتى الموازنة محملة بالاعباء و اللوائح و كم كبير من احتياجات المدارس و مرتبات العاملين أيضا، لذا يصعب استغلال اى نقطة فيها كمصدر للإستدامة المالية.

خ- المصروفات الدراسية

يمكن استغلال بعض من عائدات المصروفات الدراسية الحالية (دون زيادة المصروفات الدراسية) كمصدر تمويل حيث ان هذه المصروفات يتم تجميعها و ايداع ضريبة على المبالغ المحصلة بنسبة تقارب ال 20% لصالح البنك المركزي من جملة المبلغ، و يتبقى نسبة 80 % توزع كآتي :-

- يخصص من الجزء المتبقى بنسبة 70% لصالح "صندوق دعم و تمويل المشروعات التعليمية"⁹ الخاص بوزارة التربية و التعليم (Education Support Fund ESF)
- و نسبة 10 % الباقية توزع على الأنشطة المدرسية ،و كل موجه نشاط معين يخصص له تمويل بنسبة و مقدار معين يقوم باستغلاله طوال العام، و يوجد جدول مفصل بالإدارات التعليمية يوضح توزيع مبالغ المصروفات الدراسية. يمكن تقليل نسبة صندوق دعم و تمويل المشروعات من المصروفات الدراسية و استقطاع نسبة معينة تعمل على استدامة برامج تيسير الانتقال لسوق العمل، و توضع بحساب الصندوق المقترح لتمويل برامج تيسير الانتقال لسوق العمل.

د- صندوق دعم و تمويل المشروعات التعليمية بوزارة التربية و التعليم

كثيرا منا لا يعلم عن هذا الصندوق، لكن يعتبر امل اى مشروع سيقام و ينفذ داخل الوزارة يهدف لصالح العملية التعليمية. و من اسم هذا الصندوق نلتمس استمرارية و استدامة برنامج الانتقال لسوق العمل لأنه ينفذ لصالح طلبة التعليم الفني، و باعتبار هذا البرنامج مشروع قومى لذا نتوقع مساندة مجلس إدارة "صندوق دعم و تمويل المشروعات التعليمية" برئاسة وزير التربية و التعليم واعضائه لتحقيق الإستدامة المالية لتنفيذ برامج الانتقال لسوق العمل.

أنشئ "صندوق دعم و تمويل المشروعات التعليمية" بالقانون رقم 227 لسنة 1989 بهدف دعم و تمويل المشروعات التعليمية بما في ذلك إقامة المدارس والمنشآت والمراكز التعليمية وتجهيزها وصيانتها وترميمها في إطار الخطة القومية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للدولة في مجال التعليم و لدعم اللا مركزية فى المؤسسات التعليمية.

يشكل مجلس إدارة "صندوق دعم و تمويل المشروعات التعليمية" برئاسة وزير التربية و التعليم وعضوية كل من :

- مدير الصندوق
- أربعة من رؤساء القطاعات بوزارة التربية و التعليم والهيئات التابعة لوزير التربية و التعليم و يصدر باختيارهم قرار من وزير التربية و التعليم لمدة سنتين قابلة للتجديد
- ثلاثة من ذوي الخبرة في مجال نشاط الصندوق و يصدر باختيارهم قرار من وزير التربية و التعليم لمدة سنتين قابلة للتجديد .

⁹ <http://www.esf.edu.eg>

- يختص مجلس إدارة الصندوق بالإشراف على الصندوق وتصريف أموره ورسم السياسة التي يسيير عليها وله أن يتخذ ما يراه لازما من القرارات لتحقيق الغرض الذي إنشئ من أجله.

حيث أن الصندوق يعتبر جزء من المنظومة التعليمية على مستوى الجمهورية لذا فإن جميع الأطراف المشاركة في العملية التعليمية تعتبر شركاء للصندوق في العمل على تطوير العملية التعليمية لذا فإن **شركاء الصندوق هم :**

- الطالب
- المعلم
- المدرسة
- الإدارات التعليمية
- مديريات التربية والتعليم بالمحافظات
- المحافظات
- وزارة التربية والتعليم
- منظمات المجتمع المدني

و تعتمد منظومة العمل بالصندوق على عدة قيم ومبادئ اساسية هي :

- قيمة الفرد والعمل الجماعي القدرة على الإبداع والابتكار
- العمل في إطار من العدل والشفافية
- المسؤولية والمحاسبة
- التعاون مع الجهات الأخرى
- مبدأ اللامركزية
- إحكام الرقابة على الدعم المقدم وعلى إيرادات الصندوق

وتتنوع مصادر تمويل صندوق "دعم وتمويل المشروعات التعليمية" مما يحقق عنصر الاستدامة المالية لإنجاح برامج الإنتقال لسوق العمل، و منها:-

- طابع دمغة فئة بمبلغ جنييه واحد

يستخدم لجميع الطلاب الملتحقين بمرحلة جديدة من مراحل التعليم مثل الابتدائية و الإعدادية و الثانوية، اى ان مع بداية كل مرحلة يتم شراء طابع دعم و تمويل المشروعات و لصقة بملف الطالب. لاحظنا أيضا ان مع نهاية كل مرحلة يتم لصق نفس الطابع على أوراق التقدم للإمتحان، و أيضا يلصق طابع اخر من نفس الفئة على شهادة التخرج من مرحلة دراسية لاخرى و في نهاية مرحلة التعليم الثانوى ايضا، و مما يدر عائد كبير سنويا يسمح للصندوق بدعم جميع أنواع المشروعات التي تطرح عليه، اى انه يملك مقدار كبير جدا من عائدات هذا الطابع فقط.

- عائد المصروفات الدراسية

تدر المصروفات الدراسية عائدا كبيرا داخل صندوق "دعم وتمويل المشروعات التعليمية"، حيث يتم ضخ التمويل من جميع نوعيات الطلبة بكل المراحل والسنوات الدراسية بنسبة قد تصل الى 80 % من قيمة المصروفات تقريبا طبقا للجدول الموجود بالإدارات التعليمية و الذى يتم توزيع المبالغ على أساسه لكل جهة طبقا للنسب المعتمدة، و هذا يعتبر اعلى دخل للصندوق و اكبر مصدر لتمويله حيث ان كل طالب في المدرسة أيا كان نوعيتها يضخ نسبة كبيرة من المصروفات الدراسية داخل هذا الصندوق.

- رسوم الامتحان

في نهاية كل مرحلة تعليمية يعقد امتحان و يحصل مبلغ نظير رسم الامتحان و يخصص نسبة 80 % من قيمة رسم الامتحان لصندوق دعم و تمويل المشروعات التعليمية. يقوم طلبة التعليم الفني بتوريد مبلغ 19 جنيه مصرياً رسم امتحان عن الطالب الثانوى الفنى الواحد لصالح صندوق دعم و تمويل المشروعات التعليمية (ولا يعفى من هذا الرسم اى طالب مع الأخذ فى الاعتبار ان متوسط عدد الطلبة بالدبلومات الفنية يصل الى حوالى 750,000 طالب سنويا). لذا يعتبر هذا البند فقط يكفى لتمويل عدة برامج بمدارسنا و ليس برنامج او مبادرة واحدة لتيسير الانتقال الى سوق العمل.

- رسوم إعادة تصحيح ورقة إجابة

كل طالب في الشهادة العامة (المرحلة الثانوية العامة – تعليم فنى) يشك في درجات امتحان مادة معينه او عدة مواد يقوم أولا بسداد مبلغ يقدر ب 100 جنيه مصرياً نظير الكشف على ورقة الإجابة الخاصة به عن كل مادة، و يسدد قيمة المبلغ في حساب صندوق "دعم و تمويل المشروعات التعليمية". وربما يحدث نفس الموضوع و لكن بنصف المبلغ تقريبا مع جميع سنوات النقل على مستوى جميع المرحل و هذه المبالغ تعتبر مصدر تمويل ضخم أيضا.

- التبرعات

يقبل الصندوق التبرعات على حساب رقم 707070 بالبنك الأهلى المصري، لكن ليس لدينا اية معلومات عن مبالغ هذه التبرعات لكنها ذات قيمة مهمة يجب الإعتماد عليها والبحث فيها وإيجاد مصادر تكفى لدوام التبرعات من رجال الأعمال و منظمات المجتمع المدنى و جميع شركاء التنمية للوفاء بمسؤوليتهم الإجتماعية.

ونستنتج مما سبق ان صندوق "دعم وتمويل المشروعات التعليمية" بوزارة التربية و التعليم هو الصندوق المنوط به دعم كل البرامج التعليمية وله القدرة على دعم الاستدامة، حيث ان موارده تحصل سنويا في أوقات مختلفة من السنة على مراحل مختلفة، و كذلك تتنوع و تتعدد مصادر التمويل، مما يسمح له بتنفيذ و تعميم برامج تيسير الانتقال لسوق العمل في كل مدارس التعليم الفنى على حدى سواء.

الإجراءات الواجب إتباعها من قبل الجهات التعليمية بالمحافظات عند تقديم طلب دعم أو تمويل من الصندوق¹⁰:

تتولى مديرية التربية والتعليم بكل محافظة إخطار الجهات التعليمية التابعة لها (إدارات تعليمية – مدارس -) بصورة من هذه التعليمات وكذلك صورة من النموذج الخاص بطلب الدعم وذلك بهدف قيام تلك الجهات التعليمية التابعة للمديرية بعمل طلبات دعم لإحتياجاتها اللازمة لحسن سير العملية التعليمية على أن تقوم تلك الجهات بموافاة الصندوق بنموذج طلب الدعم بعد استيفائها لكافة البيانات الموضحة بهذا النموذج ، على أن يتم التوقيع على هذا النموذج من المدير المسئول بكل جهة تعليمية ومختوم بخاتمتها ، وتصنف طلبات الدعم على النحو التالي :

أولاً: طلبات دعم خاصة بشراء الأصناف والإحتياجات الخاصة بكل جهة – يوجد عدد 8 اجراءات خاصة بدعم شراء الأصناف و الأحتياجات (يمكن الأطلاع عليها بالموقع الألكتروني للصندوق)

ثانياً: بالنسبة للدعم الخاص بتنفيذ أعمال أو تمويل مشروعات تعليمية - تتولى الجهة الطالبة للدعم تقديم مقايصة أعمال ودراسة جدوى بشأن المشروعات التعليمية المطلوب دعم لها ويتم إرسالها مع طلب الدعم موضحاً بها الهدف من إقامة هذه المشروعات ومراحل تنفيذها والتكلفة التقديرية لتلك المشروعات ومصادر التمويل المختلفة التي يمكنها المساهمة مع الصندوق في تمويل مثل تلك المشروعات.

بخطة الهيئة عن نفس العام المالي أو الأعوام المالية التالية لها مع إفادة الصندوق بما تم في هذا الشأن ". يمكن تقديم طلب "نموذج طلب دعم من صندوق دعم وتمويل المشروعات التعليمية" (ملحق – 2) و استخدام النماذج الأخرى¹¹ لتنظيم عملية طلب الدعم من الصندوق.

توصيات خاصة للتغلب على العقبات والتحديات المستقبلية

كل برنامج جديد يواجه بعض الصعوبات الى ان يتم تعميمه و عمل اللوائح الخاصة به، و من اهم هذه الصعوبات او العقبات التي ستواجه برامج و مبادرات الانتقال لسوق العمل بدرجه كبيرة مما يؤثر على الاستدامة هو عدم وجود حوافز معنوية و مادية داعمة للمشاركة فيه ، وبالتالي لا بد من:-

أ- وجود حوافز معنوية ومادية للقائمين على تنفيذ البرامج بأعطائهم شهادات تقدير و رفع تقرير الكفاءة اليهم والتواصل معهم من قبل القيادات، والوقوف بجانبهم و اعتبار هذا العمل عبء فوق طاقتهم يجب الشكر عليه. هذا بالنسبة للجانب المعنوي اما بالنسبة للجانب المادي، فيجب عمل لائحة تنفيذية لتخصيص بعض الحوافز و المكافآت المادية التي تساعد القائمين على وحدات التدريب و التوظيف على الاستمرارية في اداء مهامهم الوظيفية كمدرسين بالإضافة الى مهامهم كميسرين في وحدات التدريب و التوظيف المختلفة.

ب- وضع الية لنقل الخبرات و المعارف و المهارات لزيادة عدد الميسرين في المستقبل و دعم الاستدامة التقنية لتنفيذ البرامج الموجهة لتيسير الانتقال لسوق العمل بجودة عالية. ويمكن تطبيق نموذج "المدرسة الداعمة" على ان تقوم كل مدرسة بها وحدة تدريب و توظيف مؤهلة بشكل تام بتبني اكثر من

¹⁰ <http://www.esf.edu.eg/fundsteps.aspx>

¹¹ <http://www.esf.edu.eg/forms.aspx>

مدرسة فنية حولها لنقل الخبرات فيما بينهم و زيادة القاعدة العريضة من الميسرين و شمول عدد كبير من الطلاب للاستفادة من هذه النوعية من البرامج و بجودة تدريبية عالية. نموذج "المدرسة الداعمة" يتيح لنا الاستفادة أيضا من كل الدعم الذى حظى به مجموعة من الميسرين، على ان تقوم كل مدرسة تم تدريبها بتدريب عدة مدارس أخرى و ذلك بالتنسيق مع الوحدة المركزية بالمديرية و ادراج خطة استراتيجية و تنفيذية لتحقيق ذلك المقترح.

ت- اختيار الميسرين من بين معلمى التعليم الفني، مما يساعد على انتشار الفكرة في مدارس التعليم الفني الأخرى عند انتقال المدرس من مدرسة لاخرى، بعكس مدرسى (المواد الثقافية) الذين يتم تدريبهم و يمكن انتقالهم من مدارس التعليم الفني الى مدارس التعليم العام، مما يؤثر سلبا على الاستدامة التقنية في هذه البرامج داخل مدارس التعليم الفني المستهدفة.

ث- نشر فكرة البرنامج على جميع قيادات التعليم الفني و الموجهين و المتابعين في المديريات و الإدارات التعليمية لتوعيتهم بدور الميسرين اثناء مزاوله نشاط معين داخل و خارج الفصول الدراسية او ملاحظتهم اى تغيير في أساليب تدريس المواد الدراسية على المعلم داخل فصول الإرشاد و التوجيه المهني.

ج- توفير المخصصات المالية \ ميزانية للصرف على برامج الانتقال لسوق العمل - دون اللجوء الى زيادة الأعباء المالية على الطالب وولى الأمر- حيث تحتاج المدرسة الى تجهيزات و معدات لفصول التوجيه و الإرشاد المهني و كذلك لإعداد وحدات التدريب و التوظيف و لمصاريف تشغيلية مثل ورق طباعة و احبار طباعة و أدوات كتابية و صيانة أجهزة الوحدة و تحديث الأجهزة و خلافة.

توصيات خاصة بتنفيذ برامج ومبادرات الانتقال من المدرسة لسوق العمل

لضمان نجاح تنفيذ البرامج و المبادرات المختلفة يجب :-
أ- عمل خطة سنوية بمشاركة المنفذين لتسهيل عمليات تنفيذ البرنامج بالتنسيق مع لجنة الجدول داخل المدرسة بما لا يعيق العملية التعليمية.

ب- البحث عن أساليب التقدير المادى و المعنوى للسادة الميسرين ليكون البرنامج جاذب لغيرهم للاشتراك فيه. القرار الوزارى رقم 457 بتاريخ 24 \ 11 \ 2013 الخاص بإنشاء وحدات توظيف فى المدارس الريادية - المادة الثالثة تنص على "أن يمنح العاملون بوحدة التوظيف (من داخل المدرسة) حافز مالى بنسبة 25% من الراتب الأساسى من حسابات المدرسة بالإدارة التعليمية. حسابات المدرسة بالإدارة التعليمية تقع تحت بند الأنشطة المختلفة مثل الأنشطة الثقافية و الرياضية و الإجتماعية و غيرها لم يتمكن مدراء المدارس (فى بعض المحافظات) من صرف الحافز المادى للمعلمين بوحدة التوظيف او التصرف فى مخصصات الأنشطة دون الرجوع الى اصحابها بالمدارس اما بالموافقة او بالرفض، و فى اغلب الأحيان كان بالرفض نظرا لضالة الأموال المخصصة للأنشطة، مما لا يسمح باستقطاعها او استقطاع جزء منها لسداد ال 25% لصالح العاملين بوحدة التوظيف. يوصى بمراجعة القرار الوزارى رقم 457 بتاريخ 24 \ 11 \ 2013 و البحث عن امكانية ايجاد اساليب و طرق اخرى لتقديم العائد المادى للسادة الميسرين لدعم الاستدامة لبرامج تيسير الانتقال لسوق العمل.

ت- الأعتداع على أكثر من طريقة لاختيار السادة الميسرين مثل عمل مقابلات شخصية ، تقديم سيرة ذاتية ، متابعة التاريخ الوظيفي و الأداء و عدم الأعتداع على ترشيحهم و اختيارهم على جهة واحدة.

ث- تطبيق نموذج "المدرسة الداعمة" ليس فقط في مجال انتشار نظام الجودة في المدارس، بل ايضا في التوسع في مجالات التدريب و التوظيف على مستوى المدارس بأستخدام أسلوب تبادل الخبرات بين الوحدات التدريب و التوظيف. بحيث يقوم بتدريب العاملين بالمدرسة افراد وحدة أخرى من مدرسة أخرى حتى يتقبل المعلمين تلقى المعلومات من غير زملائهم بالمدرسة. لذلك يوصى بعمل برتوكول تعاون بين الوحدات المجاورة لتطبيق نموذج "المدرسة الداعمة" في حالة تعذر تدريب زملاء العمل.

ج- المراجعة المستمرة لمتطلبات سوق العمل من قبل أعضاء وحدات التوظيف الإقليمية بالمحافظة وداخل المدارس بمشاركة وحدة التوظيف المركزية بالوزارة (قطاع التعليم الفني) تمهيداً لإلحاق الطالب بالتخصص المطلوب، وذلك عن طريق التواصل الفعال المباشر مع رجال الأعمال و جمعيات المستثمرين و المرصد المنشأة حديثاً من قبل برنامج دعم التشغيل التابع للتعاون الإنمائي الألماني GIZ و ايضا مكاتب التوظيف الخاصة. و الأهم من كل ما سبق هو تواصل الوحدات بعضها البعض مباشرة في "منتدى جامع او شبكة جامعة للتوظيف ومتابعة سوق العمل" (Networking Platform)، لتوفير فرص العمل لشباب الخريجين في كل المحافظات و ايضا للإبلاغ عن اي مخالفات تحدث في بيئة العمل¹² (Wistleblower) .

ح- يوصى بإمتداد تطبيق برنامج الإرشاد و التوجيه المهني لما قبل بداية الدراسة بالصف الأول الثانوي الفني، على ان يكون برنامج تمهيدى لزيادة وعى الطالب و ادراك ذاته و معرفة المهارات الكامنة بداخله و توجيه الطالب الى التخصص المناسب لميوله و قدراته، و هذا له أهمية كبيرة حتى يقوم الطالب بدراسة ما يجب و لإختيار التخصص المناسب. يمكن ان يساهم برنامج الإرشاد و التوجيه المهني في حل مشكلة المجموع الدراسي و الذى لا يؤهل الطالب الى ما يجب من المهن التي تحتاج الى مجموع، و ذلك بتوعيه الطالب بالمهن المناسبة لمجموعة و محاولة توجيه ميول الطالب الى هذه المهن، مما يساعده على ادراك ذاته و امتهان المهنة التي تتناسب و مجموعه الدراسي.

توصيات خاصة بالدور المنوط لوحدة تيسير الانتقال لسوق العمل على المستوى المركزى بالوزارة و الإقليمى بالمحافظات و المدرسى

- أ- تطوير استراتيجية و خطة عمل واضحة مبنية على منظومة متابعة و تقييم متكاملة تضمن تناسق عمل الوحدة المركزية لتيسير الانتقال لسوق العمل باقسامها المختلفة و مع الوحدات المركزية المختلفة بقطاع التعليم الفني، و خاصتاً وحدة التخطيط و التنسيق (Planning and Coordination Unit PCU) و وحدة البحث و التطوير (Research and Development Unit R&D).
- ب- وضع نظام متابعة و تقييم متكامل لتنظيم اداء الوحدة المركزية، بحيث يحقق فاعليات و سياسات الوحدة في صورة عمل متابعة ميدانية دورية و تقييم اداء الوحدات الإقليمية بالمحافظات المختلفة و ايضا الوحدات التدريب و التوظيف بالمدارس. تتطوير خطط تقييم و متابعة سنويا لتأكيد جودة اداء

¹² <http://en.wikipedia.org/wiki/Whistleblower>

- الوحدة على المستوى المركزى بالوزارة والإقليمى بالمحافظة والمدرسى، مما يساهم فى الإنتقال الفعال للخريجين لسوق العمل ونجاح القائمين على تشغيل الخريجين داخل بيئة العمل مثل ادارة الموارد لبشرية و شؤون الأفراد بالمصانع و جهات العمل المختلفة.
- ت- عمل خريطة لضمان توزيع المبادرات المختلفة على المدارس، حيث لوحظ وجود اكثر من مبادرة في المدرسة الواحدة بالمشاركة مع وحدة التخطيط و التنسيق.
- ث- نظرا لتضارب المهام الوظيفية بين "وحدات التدريب والجودة" القائمة بالمدارس بقرار وزارى رقم 137 لسب 2012 مع "وحدات التدريب والتوظيف" المنشأة حديثا و عدم وضوح الرؤية المستقبلية لكل منهما و الخلط بين الودتين و الواجبات الخاصة بكل منهم و ازدواج التدريب، يوصى بدمج وحدات التدريب والجودة القائمة بالمدارس مع وحدات التدريب و التوظيف الحديثة بحيث تكون وحدة تدريب شاملة متكاملة، تقوم بعمل التدريبات الخاصة باى برنامج داخل الوحدة بحسب متطلبات اكااديمية المعلم و الاحتياجات الفنية الخاصة للمتدربين.
- ج- أو يمكن الإستغناء عن اقامة وحدة تدريب و توظيف فى كل مدارس على حدى و الاكتفاء باعداد قليلة فى كل محافظة، على أن يتم تطبيق نموذج "المدرسة الداعمة" حيث تقوم كل وحدة موجودة فى المدرسة الام او المركزية او الداعمة بتحويل خبراتها الى المدارس المجاورة، و تقوم المدرسة الداعمة و التي تحتوى على الوحدة بتنظيم التدريبات الخاصة بالطلبة و المعلمين و متابعتها و تقييم نتائجها، ثم تقوم بعمل قاعدة بيانات للطلبة و لسوق العمل لتقوم بعد ذلك بعملية التوظيف المناسبة للطلاب بحسب ميولة و قدراته.
- خ- ادارة العلاقات و الشراكة القطاعين العام والخاص (Public Private Partnership Management) لأعضاء و مدراء وحدات التدريب و التوظيف (على المستوى المركزى و الإقليمى بالمحافظات و المدرسى) مع شركاء التنمية مهمه جدا لتوطيد العلاقة بين المدرسة و وحدات التوظيف وسوق العمل. فمن خلال الإدارة الناجحة لهذه العلاقات و الشراكات يتم التعرف على احتياجات سوق العمل لتوفير الخريج المناسب لسد هذه الإحتياجات. ويمكن توطيد هذه العلاقات بثتى الطرق، منها:-
- اهتمام ومشاركة الإدارة المدرسية فى اعمال وحدة التدريب و التوظيف بالمدرسية
 - استقبال رجال الاعمال و كبار الزوار للمدرسة ومما يزيد من مصداقية هذه الوحدة و يدعمها داخليا مع الطلبة و خارجيا مع قطاع الأعمال.
 - دعوة رجال الأعمال و الجهات الممولة والمانحة والمؤسسات المالية الداعمة للمشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر¹³(M/SMEs) لمعسكرات او معارض التوظيف، لتوعيتهم بمسؤوليتهم الاجتماعية (Corporate Social Responsibility CSR). أن دور وحدات التدريب و التوظيف لا يقتصر على الترويج و الأعلان و التسويق لخدمات الوحدة ، بل على توعية رجال الأعمال و الجهات الممولة والمانحة والمؤسسات المالية الداعمة للمشروعات الصغيرة والمتناهية بمسؤوليتهم الاجتماعية التى يمكن ان يقوموا بها فى صور كثيرة منها
 - تبني المشروعات الطلاب الخاصة بريادة الأعمال و الأبتكار.

- عقد شراكات مع جمعيات المستثمرين و¹⁴ Sectoral Enterprise TVET

(Partnerships) لتوفير فرص التدريب و التوظيف فى القطاعات الأعمال المختلفة مثل سياحة و فنادق، تشيد و بناء، جلود و طباعة، و غيره. كذلك يوصى بأن تتواصل وحدات التدريب و التوظيف مباشرة مع "المرصد" المنشأة حديثاً من قبل برنامج دعم التشغيل الذي تنفذه وزارة التربية و التعليم بالتعاون مع التعاون الدولي الالمانى GIZ لمعرفة احتياجات سوق العمل و الفرص التدريبية من قبل رجال الأعمال و جمعيات المستثمرين.

ح- عقد بروتوكولات تعاون او تفاهم مع الأكاديمية المهنية للمعلمين¹⁵ لأعتماد دورات ال ToT لتعلم الكبار و ايضا لدمج (Curriculum Integration) البرامج التدريبية التربوية المنفذة من قبل وحدات التدريب و اعتبارها جزء لا يتجزء من تدريبات الكادر الوظيفى للترقى فى الدرجات الوظيفية للمعلم و يستحق عنها المعلم شهادة معتمدة من المدرية و الأكاديمية عاى حد سواء.

خ- لا يقتصر دور وحدات التدريب على المستوى الإقليمى بالمحافظة او بالمدارس على تأهيل المدرس تربويا و مهنيا فقط، وانما يشمل ايضا تدريب و تأهيل الطالب و الخريج لسوق العمل، و ذلك عن طريق المامة بالتوجيه و الإرشاد المهنى و التدريب التحويلي بمراكز تدريب تابعة للوزارة او تابعة للمؤسسات الإنتاجية او قطاع الأعمال.

د- تحديد المهام الوظيفية لكل من وحدات التدريب و وحدات التوظيف على حدى و خاصنا المهام التدريبية حتى لا يحدث تداخل فى المهام المنوطة بكل وحدة مما يؤدي الى اهدار الوقت و المجهود و المال.

ذ- تحديد سلم وظيفي يوضح ادوار الميسرين وناقلي الخبرة و غيرها من المسميات الناشئة المرتبطة بالتوجيه و الارشاد المهني .

ر- التشديد على دور اعمق لوحدات التوظيف المركزية بقطاع التعليم الفنى ، أكثر من كونها منوطة بتسكين الخريجين في وظائف ، بل يجب ان يتناسق دورها مع دور وزارة التربية و التعليم ليكون دورا توعويا و استراتيجيا، و تقدم المعلومات عن فرص العمل للطلاب و الخريجين دون الدخول في مخاطر و مشكلات عمليات توظيف الخريجين ، وان تبعد الوزارة عن المشكلات التعاقدية مع الشركات و مع الطلاب و أن تتأى بنفسها ان تكون بين شقي الرحى. ربما تسعى الى توعية الطلاب بمفهوم "العمل اللائق" لمنظمة العمل الدولية¹⁶.

ز- يوصى بأن تقوم وحدة تيسير الانتقال الى العمل بوضع نظام متكامل لتقييم العائد من أنشطة مكوناتها باستخدام المستوى الأول و الثانى (بحد ادنى) لتقييم مردود التدريب للمدرس او الطالب بحسب Kirk Patrick Training Impact Evaluation Model¹⁷.

س- كذلك يوصى بأن تقدم الوحدة بإعتماد تقريراً (نصف سنوى) عن الأنشطة المختلفة التى تقوم بها في ضوء نتائج مخطط لها مسبقاً.

ش- حتى تكتمل عملية الانتقال لسوق العمل و كي تساهم وحدات التدريب و التوظيف على المستوى المركزى الإقليمى و المدرسى بتيسير الانتقال لسوق العمل، يوصى بأن تدرج تدريبات خاصة فى منهج

¹⁴ <http://www.tvet-portal.net/forum/showthread.php?40-Public-private-partnership&p=41&viewfull=1>

¹⁵ <http://academy.moe.gov.eg/>

¹⁶ <http://www.rawateb.org/home/labour-law/equality-at-work/decent-work>

¹⁷ <http://www.mindtools.com/pages/article/kirkpatrick.htm>

التوجيه و الإرشاد المهني بحيث يشمل ليس فقط على مفاهيم "ريادة الاعمال و الأبتكار" وانما ايضا على مفاهيم مستحدثة مثل "ريادة الأعمال الإجتماعية"¹⁸ (Social Entrepreneurship) و"روح التطوع"¹⁹ (Volunteerism) و السبل العملية في "ادارة و تمويل المشروعات الصغيرة و المتناهية الصغر" (M/SMEs) ، لتساعد الطالب و تأهله ليس فقط في الالتحاق بسوق العمل، بل ايضا في خلق كم هائل من فرص العمل للشباب الخريجين.

¹⁸ http://en.wikipedia.org/wiki/Social_entrepreneurship - ريادة الأعمال الاجتماعية هي نوع من الأعمال التي تهدف إلى تعريف و تشخيص المشاكل و الحاجات الاجتماعية و استعمال مبادئ ريادة الأعمال لإنشاء و تنظيم و إدارة مغامرة اجتماعية تحقق تغيير اجتماعي مطلوباً. يقيس رواد الأعمال الاجتماعية أداءهم بالربح المادي أيضاً بالقيمة الاجتماعية التي قدمها المشروع للمجتمع. ويسعى رواد الأعمال الاجتماعية لتحقيق أهداف متنوعة تشمل الاجتماعي و الثقافي و البيئي. و ترتبط هذه الأعمال في كثير من الأحيان بقطاع التطوع و المنظمات غير الربحية. يعتبر رواد الأعمال الاجتماعية أن الربح المادي لا يتناقض مع المنفعة العامة، فيقاس النجاح أيضاً بما حققه العمل من فائدة للمجتمع إضافة إلى الربح المادي.

¹⁹ <http://www.aucegypt.edu/research/gerhart/Pages/ReportsandPublications.aspx> مركز جون جر هارت للعطاء الاجتماعي و المشاركة المدنية - التطوع و ادارة المتطوعين - د\ هشام الروبي: التطوع هو الجهد ارادي يقوم به الفرد عن طرق تقديم فكرة او وقتة او خبرة بدافع مساعده مجتمعه دون انتظار لعائد مادي

الملاحق

ملحق 1 – الأسئلة الأسترشادية للمجموعات النقاشية و البؤرية

الطلاب

1. ما هي معلوماتك عن برنامج الإرشاد المهني داخل مدرستك؟ (اشرح لنا خطوات الانضمام) (أساليب التواصل و التوعية)
2. برنامج الإرشاد المهني داخل مدرستك اضافة شئى إلى حياتك العلمية او العملية بما يتواكب مع سوق العمل؟ (الاستدامة للبرنامج)
3. هل ساهم برنامج الارشاد المهني فى زيادة رغبتك القوية لقضاء اوقات اكثر داخل مدرستك؟ (الحد من التسرب – المدرسة الجاذبة)
4. هل شاركت مع مدرسين\ميسرين المدرسة داخل البرنامج فى جذب زملائك و الانضمام للبرنامج و هل يجب انتشاره فى جميع المدارس؟ (روح التطوع و التحفيز Volunteerism - Effective Citizen)
5. هل شعرت بتغير فى أسلوب الدراسة داخل مدرستك بعد انضمام برنامج الإرشاد المهني مما أدى إلى تحفيزك وارتفاع قدرتك الأستيعابية فى المواد التعليمية؟ (الربط بين البرنامج و الاداء التعليمي - جودة التعليم)
6. ما هي المراجع التى حصلت عليها و تساعدك عند خروجك لسوق العمل و هل كافية بالنسبة لك؟ (أدلة استرشادية عملية (User Friendly))
7. هل حصلت على شهادات تفيد مشاركتك الفعالة فى البرنامج كإداة تقدمها إلى وحدات التدريب و التوظيف؟ (تأكيد على تأهيل الطالب لسوق العمل).
8. ما هي الخدمات التى تقدمها وحدات / مكاتب التدريب و التوظيف؟ (التواصل بين الطالب و المكاتب) (الوعي بخدمات وحدات مكاتب التوظيف).
9. فى إطار ما تعلمته من برنامج الإرشاد المهني داخل مدرستك - هل قامت الأطراف المسؤولة عن تنفيذ البرنامج بدورهم و مساعدتك فى حل مشكلاتك العلمية و المهنيه و الشخصية؟ (دور الأطراف المعنية)
10. ما هي توصياتك لتطوير و استمرارية العمل ببرنامج الإرشاد و التوجيه المهني؟

المعلمين | الميسرين

1. كيف تم ترشيحك للقيام بالمهمة التدريبية فى برنامج الإرشاد المهني؟ او لبرنامج الToT؟ (معايير الاختيار - سؤال للتعرف)
2. كيف تم اعدادك كمدرّب فى برنامج الارشاد المهني؟ (التعرف على برامج اعداد الميسر)
3. ما مدى تعاون ادارة المدرسة و شركاء التنمية فى تنسيق و تسيير مستلزمات و احتياجات التدريب قبل و اثناء التدريب؟ (تأكيد على دور إدارة المدرسة فى توفير التجهيزات و شركاء التنمية فى توفير الاحتياجات).
4. كيف يتم توجيه الطالب الى وحدات \ مكاتب التوظيف المهني؟ (الأطراف المعنية) (العلاقة بين المعلم\الميسر - الطالب - المدرسة - وحدات التوظيف)
5. من وجهة نظرك - هل ساهم البرنامج فى جعل المدرسة بيئة جاذبة للطلاب؟ (تأثير البرنامج على الحضور)
6. كيف يتم تقييم التدريبات التى تقوم بها مع الطلاب و قياس مستوى استجابتهم و تغيرهم سواء على المستوى العلمي و العملي و الشخصي؟ (نجاح البرنامج) (ترسيخ اهمية تقييم الأثر و العائد من التدريب)
7. فى رأيك - هل مثل هذه البرامج و جلسات "المشورة المهنية" تساعد الطلاب على معرفة قدراتهم\مهارتهم و كذلك معرفة متطلبات\احتياجات سوق العمل؟ (تأثير البرنامج على اتجاهات الشباب)
8. ما هي الادوات الأسترشادية التى يمكن ان يستخدمها الطلاب كمرجع؟ (ادوات و عوامل الأستمرارية)
9. كيف يتم توجيه الطلاب الى وحدات\مكاتب التدريب و التوظيف؟ (علاقة ادارة المدرسة و المعلم بوحدات التوظيف)
10. ما هو الاثر الناتج عن اشتراكك فى برامج التدريب و التوظيف و المشورة المهنية على حياتك العلمية و العملية و الشخصية؟ (تحقيق الذات)

11. من وجهة نظرك- ما مدى ملائمة برنامج الإرشاد المهني للبيئة المصرية (cultural identity) وما هي الآليات المناسبة لتنفيذ هذا البرنامج بنجاح ؟
12. ما هي توصياتك لتطوير و استمرارية العمل ببرنامج الإرشاد و التوجيه المهني

المدرء و الوكلاء المدارس

1. كيف تم التواصل معك من قبل وزارة التربية و التعليم و ترشيح مدرستك و إدارتك للقيام بتنفيذ البرنامج؟ (طرق التواصل بين الجهات المعنية)
2. هل هناك وصف محدد للمهمة التي تقوم بها في البرنامج/المشروع؟ (توزيع وفهم الادوار)
3. ماهي الخطط والادوات التي استخدمتها في تقييم ومتابعة أنشطة البرنامج؟ وما هي الآلية التي تم بها رصد نتائج نجاحات مدرستك / إدارتك، في تنفيذ البرنامج/ المشروع ورصد قصص النجاح للطلاب ؟(ادوات المتابعة والتقييم اثناء تنفيذ البرنامج في مدرستك) (التواصل مع الميسر)
4. ما هي الاطراف التي تم التعاون معها في تنفيذ هذا البرنامج ودورها؟ (الجهات المشاركة في التنفيذ)
5. ماهو الاسلوب الذي اتبعته للإعلان عن تنفيذ البرنامج/المشروع داخل مدرستك مما ساعد على انتشار الفكرة وجذب الطلاب؟ (طرق انتشار و اعلان الإرشاد المهني dissemination)
6. ماهي المعوقات / التحديات التي واجهت التنفيذ وكيف تم التعامل معها ؟ (القيادة الفعالة / التربوية)
7. هل أستطاع البرنامج علاج ظاهرة الغياب المتكرر ورفع نسب الحضور؟ (يفضل ذكر الاستدلال) بعض النسب والإحصائيات ان امكن (المدرسة الجاذبة)
8. اشرح لنا أهم الإجراءات التي تتبعونها لتنفيذ "جلسات المشورة المهنية" ؟ وما أثارها على الطلاب وعلى البرنامج؟(نجاح البرنامج)
9. كيف استطاعت ادارة المدرسة توجيه الطلاب الى وحدات مكاتب التوظيف المهني؟ من وجهة نظركم – هل تمارس هذه الوحدات التوجيهية و الإرشاد المهني ؟ (علاقة ادارة المدرسة بوحدة التوظيف) (علاقة الأطراف المعنية)
10. في حالة عدم وجود تمويل كيف يمكن الاستمرارية في تنفيذ البرنامج ؟ (اذكر اقتراحك للاستمرارية البرنامج في مدرستك) (حوافز مادية و معنوية للمعلم الميسر).
11. ما هي توصياتك لتطوير و استمرارية العمل ببرنامج الإرشاد و التوجيه المهني

وحدات التدريب و التوظيف بالمدارس

1. هل تعلم بوجود مشروعات وبرامج في مدارس التعليم الفني الغرض منها تدريب وتأهيل الشباب للانتقال إلى سوق العمل لا في حالة الإجابة بـ "نعم" اشرح كيف علمت؟
- ما هو دوركم في هذه المشاريع وطرق التواصل بينكم وبين جهات التعليم؟
2. ما هي آليات التواصل بينكم وبين الباحثين عن العمل و صاحب العمل؟ وما هي النتائج المترتبة على ذلك؟ (طرق التواصل)
3. كيف يتم رصد احتياجات سوق العمل في البيئة المحيطة بالمدرسة؟ (الاستمرارية والاستدامة)
4. اذكر بعض النسب للمتوجهون لكم بحسب النوع الاجتماعي (الذكور/ الأناث) – أنواع المهن (يدوي/ إداري / فني)? (معرفة نسبة المشاركة)
5. هل تقوم بعمل نشرات دورية للدعاية والأعلان عن ادواركم/خدماتكم وتوزيعها على الجهات المعنية ورجال الأعمال؟(طرق التواصل بين المكاتب والأطراف المعنية للأعلان عن أماكن/خدمات المكتب/الوحدة)
6. كيف يتم توجيه الشباب وترشيحه للتوظيف المتاحة والملائمة؟(دور مكاتب التوظيف)
7. برامج الإرشاد المهني تساهم في القضاء على البطالة - ما هو دورك و رؤيتك المستقبلية لنجاح هذه البرامج ؟ (رؤية مكاتب التوظيف ونجاح مثل هذه البرامج)
8. هل تقوم وحدات التوظيف المهني بعمل متابعه دورية بعد توظيف الشباب لمعرفة مدى التزامه تجاه صاحب العمل ومدى ملائمة وظيفته لمهاراته حتى يطمئن بانه تم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب؟ و ما مدة المتابعة؟ (متابعة مكاتب التوظيف)

9. عند حصول الشاب(ة) على وظيفة من خلالكم ما هي محتويات الحقيبة الأسترشادية مثل (لائحة تشغيل النساء – أصابة العمل – صرف التعويضات والمستحقات) و التي قد تستخدم كأداة مساعده له عند الحاجة؟ (أستمرارية نجاح وحدات \ مكاتب التوظيف)
10. كيف يتم توطيد العلاقات الوثيقة بين وحدات التوظيف المدرسية و مكاتب التوظيف ذات الصلة بالبرنامج مع قطاعات العمل المختلفة التي تحتاج الى الوظائف المتعددة (احتياجات سوق العمل من اصحاب الأعمال و القطاعات العمل)؟
11. ما هي توصياتك لتطوير و استمرارية العمل ببرنامج الإرشاد و التوجيه المهني

ملحق - 2 - نموذج طلب دعم من صندوق دعم و تمويل المشروعات التعليمية

نموذج طلب دعم من
صندوق دعم و تمويل المشروعات التعليمية

محافظة /.....
مديرية التربية و التعليم
إدارة /..... التعليمية

السيد الأستاذ الدكتور / مدير صندوق دعم و تمويل المشروعات التعليمية

تحية طيبة وبعد

الآتي بيان باحتياجاتنا من موضوعات الدعم أو التمويل ذات أهمية للعملية التعليمية والتي نوضحها لسيادتكم في الآتي:

م	الجهة المستفيدة	موضوع الدعم أو التمويل		الغرض من طلبه	مدى توافر نفس الصنف		مدى توافر بنود بالميزانية لتمويل موضوع الدعم
		عدد	نوع الصنف أو الأعمال		بمخازن الإدارة	بالجهة المستفيدة	

- تتعهد المديرية / الإدارة التعليمية بالالتزام بكافة القوانين واللوائح المنظمة لعملية الشراء عند القيام بالشراء بعد الإخطار بمنح الدعم أو التمويل في ضوء موافقة مجلس إدارة صندوق دعم و تمويل المشروعات التعليمية(0)
- تتعهد المديرية / الإدارة التعليمية بإخطار وزارة المالية (قطاع الموازنة العامة للدولة) بموضوع وقيمة مبلغ الدعم المعتمد من الصندوق فور إخطارهم بالإعتماد ، و موافاة الصندوق بصورة ضوئية طبق الأصل من الإخطار 0
- تتعهد المديرية / الإدارة التعليمية بموافاة الصندوق بصورة معتمدة وممهورة طبق الأصل من أمر التوريد الصادر للمورد أو إذون الإضافة (في حالة الشراء) أو عقد المقولة أو المستخلص (في حالة تنفيذ الأعمال) .
- تتعهد المديرية / الإدارة التعليمية فور إستلامها الشيك المصدر بقيمة أمر التوريد الوارد للصندوق بموافاة الصندوق بنموذج تسوية موضحاً به المبلغ المنصرف ورقم وتاريخ الشطب
- وموقعاً بتوقيع أول وثان ومههور بخاتم شعار الجمهورية وكذلك صورة ممهورة ومعتمدة طبق الأصل من إذون الإضافة (في حالة الشراء) أو عقد المقولة أو المستخلص (في حالة تنفيذ الأعمال).
- تقر المديرية / الإدارة التعليمية بتسوية موضوع الدعم أو التمويل في مدة أقصاها 60 يوم من إرسال شيك الدعم من الصندوق بقيمة أمر التوريد .
- تقدم المديرية / الإدارة التعليمية عدد ثلاث عروض أسعار لجميع الأصناف المطلوبة (أو مقايسة أسعار أعمال بالتكلفة المبدئية في حالة عقد المقولة) و تشمل كل العروض (أوالمقايسات) كافة البيانات الخاصة بالعروض أو المقايسة الموضحة خلف هذا النموذج .
- تتعهد المديرية / الإدارة التعليمية بلصق الإستيكرز المرسل من الصندوق وذلك باسم (بتمويل من صندوق دعم و تمويل المشروعات التعليمية) وذلك على كل وحده من الأجهزة المورده ، أو وضع عبارة (بتمويل من صندوق دعم و تمويل المشروعات التعليمية) في لوحة إعلانات إفتتاح المشروعات الممولة من الصندوق.

مدير المديرية / مدير عام الإدارة التعليمية
التوقيع ()
الاسم / ثلاثي



تحريراً في / / 200

ملحوظة

يراعى أن تشمل عروض الأسعار الإسترشادية أو مقايسة أسعار الأعمال

المقدمة ما يلي :-

- العرض موجه لنفس الجهة الطالبة .
- يكون عرض الأسعار تحت عنوان (عرض سعر) أو (مقايسة أسعار) أو (بيان أسعار) .
- أن يشتمل العرض على تاريخ تحريره و إسم وعنوان وتليفون الشركة .
- أن يشتمل العرض على رقم البطاقة الضريبية أو الملف الضريبي لمقدمه .
- تحديد الأصناف وأسعارها بدقة على أن تكون شاملة ضريبة المبيعات .
- أن يكون العرض موقع ومختوم بخاتم الشركة وبتوقيع المسئول بالشركة .

ملحق 3 – الزيارات الميدانية – اعداد المدارس و المدرء و المعلمين\الميسرين و اعضاء وحدات التدريب و التوظيف و الطلبة بالمحافظات

البرامج و المشروعات و المبادرات									وحدات التدريب و التوظيف بالمدارس المعلمين الميسرين	مدراء او كلاء	المدارس	المحافظة		
IOM-ILO ²⁸	Shoura ²⁷	KAB-ILO ²⁶	INJAZ ²⁵	MUCIA ²⁴	TVET ²³	GITTC ²²	EPP-GIZ ²¹	ECP ²⁰						
				*	*	*		*		3	24	3	6	الاسكندرية
					*		*	*		3	6	5	2	بور سعيد
	*			*				*		1	9	1	2	الشرقية
		*					*			4	6	2	2	المنوفية
			*			*				7	1	2	2	القاهرة
							*			14	1	4	4	الجيزة
*					*			*		7	2	3	4	الفيوم
								*		2	7	2	2	بنى سويف
									32	13 وحدة تدريب و توظيف بالمدارس	97 معلم اميسر	22 مدراء او كلاء	24 مدرسة	الاجمالي: 8 محافظات

²⁰ ECP / <http://ecpegypt.com>

²¹ EPP-GIZ <http://epp-egypt.net/view/pages/viewPages.php?id=15&pageLang=ar&pageLang=en>

²² GITTC / <http://www.gitcc-alexu.org>

²³ TVET <http://www.tvet-portal.net/index.php?id=156>

²⁴ MUCIA <http://egypt.usembassy.gov/pr031912.html>

²⁵ INJAZ / <http://injaz-egypt.org>

²⁶ KAB-ILO / <http://www.ilokabegypt.org>

²⁷ SHOURA Foundation for Development <https://www.linkedin.com/company/shoura-foundation-for-development>

²⁸ IOM-ILO http://www.egypt.iom.int/UAMCampaign_Educ&Train.htm