

## دراسة مقارنة لتطوير التعليم الثانوي الفني والمهني بمصر على ضوء خبرتي فنلندا وفرنسا

د/ هانم أحمد حسن أبو النيل

مدرس التربية المقارنة والإدارة التعليمية

كلية التربية - جامعة بنها

### المستخلص

هدف البحث الحالي التعرف على أهم مجالات تطوير التعليم الثانوي الفني والمهني في الأدبيات التربوية المعاصرة، والوقوف على الوضع الراهن للتعليم الثانوي المهني بفنلندا وفرنسا، وكذلك الوضع الراهن للتعليم الثانوي الفني والمهني بمصر على ضوء القوى والعوامل الثقافية المؤثرة، وطرح تصور مقترح لتطوير التعليم الثانوي الفني والمهني بمصر بما يتفق مع السياق الثقافي للمجتمع المصري، واعتمد على مدخل المشكلة لبراين هولمز Brian Holmes في الدراسات المقارنة، ومن أبرز نتائجه، غياب وجود قانون بشأن التعليم الثانوي الفني والمهني، وكذلك غياب السياسات التحفيزية لمشاركة القطاع الخاص، ونقص المعلمين المؤهلين تأهيلاً مناسباً والمدرّبين جيداً، وغياب التوجيه المهني وكذلك التشريعات اللازمة للانتقال من التعليم المهني إلى العام، مما يقلل من سوء النظرة المجتمعية له.

**الكلمات المفتاحية:** التعليم الثانوي، التعليم الفني والمهني، مصر، فرنسا، فنلندا

---

## A Comparative Study of the Development of Technical and Vocational Secondary Education in Egypt in light of the Experiences of Finland and France

### Abstract

The current research aimed to identify the most important areas of development of technical and vocational secondary education in contemporary educational literature, and to examine the current situation of vocational secondary education in Finland and France, as well as the current situation of technical and vocational secondary education in Egypt in light of the influential cultural forces and factors, and to present a proposed vision for the development of technical and vocational secondary education. in Egypt in accordance with the cultural context of Egyptian society, and relied on the entrance to the problem of Brian Holmes In comparative studies, and its most prominent results are the absence of a law on technical and vocational secondary education, incentive policies for the participation of the private sector, the lack of appropriately qualified and well-trained teachers, and the absence of vocational guidance as well as the necessary legislation for the transition from vocational education to public education, which reduces the societal view of it.

**Keywords:** Secondary Education, Technical and Vocational Education, Egypt, France, Finland

## أولاً: الإطار العام للبحث:

### مقدمة:

يعد التعليم الفني والمهني في جميع دول العالم أهم روافد التنمية المستدامة؛ لأهميته البالغة في إعداد العناصر البشرية اللازمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، فضلاً عن إمداد سوق العمل بالعمالة المؤهلة فنياً وعملياً؛ لذا أصبح التوسع فيه، وإعادة هيكلته وتحسين جودته، وتغيير الصورة النمطية له ضرورة حتمية؛ لبلوغ أهداف خطط التنمية في مختلف القطاعات الإنتاجية والخدمية.

كما يشكل التعليم الفني والمهني حلقة وصل قوية بين أنظمة التعليم وسوق العمل، مما أعطى له مكانة هامة في مؤشر المعرفة العالمي باعتباره قطاعاً حيويًا يجمع بين إعداد وتأهيل العنصر البشري على المستوى المهني؛ من أجل مواكبة تحولات الاقتصاد الرقمي والأخضر ورهانات الثورة الصناعية الرابعة، التي تخلق تفاوتات حاسمة بين اقتصاديات الدول وتعمق الفجوة بين المجتمعات، الأمر الذي يفرض ضرورة فهم مختلف العوامل والمتغيرات التي تؤثر سلباً أو إيجاباً في طبيعته وجودته، وتُسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في توفير اليد العاملة الماهرة ورأس المال البشري المؤهل (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم، ٢٠٢٢: ٣٤).

وتأكيداً على أهمية تطوير التعليم الثانوي الفني والمهني لبلوغ أهداف التنمية المستدامة المحلية والعالمية وزيادة إنتاجية الدول وتقديم اقتصادها ووضعها التنافسي، توصلت دراسة (أبوزيد، ٢٠١٩: ٦٢-٦٥) إلى عدة أبعاد للتطوير ومنها، التخطيط الاستراتيجي للتعليم الفني وفق الرؤى العالمية، ووضع معايير ومؤشرات أداء تتفق والمعايير العالمية في اختيار الطلاب وإعداد المناهج والمعلمين وتقييم الخريجين على أساس الكفاءة ومنحهم رخصة مزاوله المهنة، وكذلك توفير مصادر تمويل بديلة بمشاركة كافة قطاعات المجتمع، وتغيير النظرة المجتمعية للتعليم الفني على أنه تعليم من الدرجة الثانية، والربط بينه وبين التعليم العالي.

واعتمد مجلس الاتحاد الأوروبي في ٢٤ نوفمبر ٢٠٢٠، توصية بشأن التعليم والتدريب المهني من أجل القدرة التنافسية المستدامة والعدالة الاجتماعية والمرونة، وتحدد مبادئها الأساسية في ضمان ملائمة التعليم والتدريب المهني مع احتياجات سوق العمل وتوفير فرصاً تعليمية جيدة للشباب والكبار على حد سواء، وتعزيز فرص التعلم القائم على العمل، والتدريب المهني، وتحسين ضمان الجودة، فضلاً عن احتوائها عدة مجالات اهتمام جديدة مثل، جودة المؤهلات ونتائج

التعلم، والشهادة والتقييم، والتشاور مع أصحاب المصلحة، ودور المعلمين والمدربين، والتعاون الدولي وتبادل الممارسات الجيدة (Council of The European Union, 2020: 1-4)، وكذلك اعتمد الاتحاد الأوروبي إعلان أوسنابروك 2020 Osnabrück بشأن التعليم والتدريب المهني كأداة تمكين للتعافي والانتقال العادل إلى الاقتصاد الرقمي والأخضر (European Union, 2021: 1).

وفي فنلندا أكد قانون التعليم والتدريب المهني الجديد ٢٠١٧/٥٣١، على أن التعليم والتدريب المهني يقوم على، الحفاظ على الكفاءات المهنية للسكان، وتوفير الفرصة لإثباتها بغض النظر عن الطريقة التي تم الحصول بها عليها، وتلبية احتياجاتهم من المهارات؛ لمواكبة سوق العمل، وتحسين فرص التوظيف، وتوفير قدرات ريادة الأعمال، ودعم التعلم مدى الحياة والتطوير المهني، وتزويد الطلاب بالمهارات والمعارف اللازمة لضمان القدرة على مواصلة الدراسة والتطوير المهني (Republic of Finland, 2017: 2).

كما حدد مرسوم التعليم والتدريب الثانوي المهني (٢٠١٧/٦٧٣) مبادئ الاعتراف بالتعلم السابق، وذلك بتضمين خطة تطوير الكفاءة الشخصية لكل طالب اعترافًا بالتعلم السابق، سواء المكتسب في التدريب أو الحياة العملية أو بيئات التعلم الأخرى كجزء من المؤهل، ويتم الاعتراف به في جميع مؤهلات التعليم والتدريب المهني (المهنية، والإضافية والمتخصصة) (Cedefop, 2019: 12).

وفي فرنسا منذ صدور قانون التحديث الاجتماعي في يناير ٢٠٠٢، قدمت عملية التحقق من الخبرة المكتسبة (Validation des acquis de l'expérience (VAE)) في التعليم الرسمي وغير الرسمي، طريقًا ثالثًا للمؤهلات والشهادات المهنية، إلى جانب التعليم والتدريب المهني الأولي، حيث يمكن لأي فرد الحصول على شهادة من الشهادات المدرجة في السجل الوطني للشهادات المهنية Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)، بناءً على خبرته المهنية، حيث يشمل جميع الشهادات الرسمية الصادرة عن الدولة وتلك المعترف بها من قبل الشركاء الاجتماعيين، كما يمكن الوصول إلى مؤهلات التعليم والتدريب المهني الأولي (Initia vocational education and training (IVET))، في تعليم الكبار للحصول على شهادة من خلال اللجنة الوطنية لإصدار الشهادات المهنية عن طريق تقييم الخبرة المكتسبة، بعد أن تم إعادة الهيكلة التدريجية لمؤهلات RNCP في

وحدات أو مجموعات الكفاءات عام ٢٠١٦ مع تلك التي تقدمها وزارة التعليم. (Cedefop, 2021: 12)

وينضح من العرض السابق أن التشريعات الخاصة بالتعليم والتدريب المهني في فنلندا وفرنسا، تؤكد على مبدأ التعلم مدى الحياة الذي يستمر طوال حياة الفرد المهنية، والتعلم السابق والظروف الفردية للطلاب وأهدافهم والمعارف والمهارات والكفاءات التي اكتسبها في الماضي، وتصميم مسارات التعلم الفردية لمساعدتهم على التقدم في حياتهم المهنية وتعلم مهارات جديدة في المستقبل، ودمج التعليم الرسمي وغير الرسمي من خلال التحقق من الخبرة المكتسبة وإعطاء الشهادات المهنية في ضوءها.

وفي مصر أكد دستور ٢٠١٤ على أن "تلتزم الدولة بتشجيع التعليم الفني والتقني والتدريب المهني وتطويره، والتوسع في أنواع التعليم الفني كافة، وفقاً لمعايير الجودة العالمية، وبما يتناسب مع احتياجات سوق العمل" (جمهورية مصر العربية، ٢٠١٤: ٢٠).

كما ركز برنامج الحكومة الحالي والسابق "مصر تتطلق" على عدة أهداف استراتيجية، منها: بناء الإنسان المصري كهدف استراتيجي ثاني، ويكون من خلال عدة برامج منها تأكيد الهوية العلمية، وأكد فيها على تطوير التعليم الفني ورفع مستوى جودته حسب المعايير العالمية، وتنافسية نظم ومخرجات التعليم بالوصول إلى مركز ٨٠ في تقرير التنافسية الدولية، وتحويل ٢٠% من التعليم الفني إلى مدارس للتكنولوجيا التطبيقية، وفي الهدف الاستراتيجي الرابع: النهوض بمستويات التشغيل؛ لخفض معدلات البطالة كأهم ملامح المرحلة القادمة "مرحلة جني ثمار الإصلاح الاقتصادي"؛ ركز على تنمية العنصر البشري والمشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، وإصلاح تشريعي ومؤسسي يشجع العمل الحر وريادة الأعمال، ويزيد من دمج القطاع غير الرسمي في المنظومة الرسمية، وكذلك زيادة عدد خريجي برنامج التلمذة الصناعية (الإدارة العامة للتخطيط والمشروعات، ٢٠٢٢: ٢١-٢٥).

كما ركزت الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤/٢٠٣٠ في برنامج التعليم الفني على عدة أهداف استراتيجية منها، تحديث تخصصات التعليم الفني والتدريب من أجل التشغيل، وتطوير المناهج في ضوء المتطلبات المتجددة؛ لمواكبة سوق العمل، وتحديث تشريع وهيكلية مشروع رأس المال الدائم في إطار التعليم المزدوج والعائد الاقتصادي، ودعم أسلوب الحوكمة والمحاسبية في إدارة التعليم الفني على جميع المستويات، وتفعيل الشركات

محلياً وعالمياً والتوسع في العمل مع الجهات المهنية وتحفيزها (وزارة التربية والتعليم: ٢٠١٤: ٧٧-٧٨).

ولذا جاء هذا البحث لدراسة تطوير التعليم الثانوي الفني والمهني في مصر على ضوء خبرتي فنلندا وفرنسا، كأحد الأدوات الرئيسية لتحقيق برامج التنمية الشاملة، وإعداد القوى العاملة الماهرة اللازمة لتنفيذ خطط التنمية للدولة؛ لدعم اقتصادها، والتقدم في مؤشر التنافسية العالمية، ومؤشر المعرفة العالمي.

### مشكلة البحث:

بالرغم من نص دستور ٢٠١٤ على التوسع في التعليم الفني وتطويره، وكذلك الجهود المبذولة من الحكومات المتتالية في تنفيذ مشروعات لتطوير التعليم الثانوي الفني والمهني وإصدار قوانين وقرارات لتحسين حوكمته وجودته وتغيير صورته النمطية، إلا أن الواقع يشير إلى ثمة قصور في تنفيذ هذه المشروعات، وتباطؤ في إصدار القوانين والقرارات أو تنفيذها.

ويمكن تحديد مشكلة البحث وتوضيحها وفقاً لأولى خطوات مدخل المشكلة لبراين هولمز،

وذلك ببيان جوانب التغيير، وجوانب التغيير البطيء على النحو التالي:

**أولاً: جوانب التغيير:** وتمثلت في التغييرات الحادثة في المجتمع المصري في كافة الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ومنها تنفيذ الدولة برنامج (مبارك - كول) في ١٩٩٥ التعليم المزوج حالياً؛ لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني بمصر بالتعاون بين الحكومة المصرية والألمانية؛ لمواجهة مشكلة البطالة وتوفير العمالة الفنية المدربة لقطاع الخدمات في مختلف

المجالات، وتنفيذ مشروع دعم التشغيل (EPP) Employment promotion project بالتعاون مع المؤسسة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) بداية من ٢٠١١؛ للتوجيه الفني وريادة الأعمال ووضع نظام لإدارة الجودة بالمدارس الثانوية، وإنشاء مرصد إقليمية لسوق العمل، وكذلك تنفيذ "برنامج إصلاح التعليم والتدريب الفني والمهني في مصر - المرحلة الثانية" (TVET(II) في ٢٠١٤ بالتعاون مع الاتحاد الأوروبي، بهدف تحسين حوكمته وجودة برامجه وصلتها باحتياجات سوق العمل، وتعزيز القدرة التنافسية لمناهجه من خلال إقامة شبكة من الشراكات الفاعلة مع مختلف الوزارات والقطاع الخاص، لتحويل المناهج إلى مناهج قائمة على الجدارات، ودعم انتقال خريجه لسوق العمل، فضلاً عن إنشاء العديد من الجامعات التكنولوجية بعدة محافظات مصرية، وإنشاء مدارس التكنولوجيا التطبيقية وإدارتها من الحكومة،

ودعمها من القطاع الخاص؛ لتدريب الطلاب على المهارات التي تحتاجها صناعات معينة، وكذلك تنفيذ مشروع تطوير القوى العاملة وتعزيز المهارات، مع الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية بمصر USAID-WISE في ٢٠١٥؛ لتعزيز الصلة بين أصحاب العمل والتعليم الفني. وقد انعكست هذه التغييرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية على التعليم الثانوي الفني والمهني ومجالات تطويره من خلال الآتي:

- شملت تعديلات قانون التعليم رقم ١٣٩ لعام ١٩٨١ المعتمدة في ٢٠١٢، والتعديل الأخير المعتمد في ٢٠١٩ في المادة (٣٠، ٣٣، ٣٨، ٣٩) أهداف التعليم الثانوي الفني نظام ٣ سنوات في إعداد فئة الفني، وأهداف نظام ٥ سنوات في إعداد فئتي الفني الأول، والمدرب في مجالات الصناعة، والزراعة، والتجارة، والإدارة والخدمات، وتحدد أقسام الدراسة الفنية في النظامين وفقاً لمتطلبات خطط التنمية على مستوى الدولة، ويصدر بها قرار من وزير التعليم بعد موافقة المجلس الأعلى للتعليم، وكذلك المواد الدراسية ونظم التقويم والامتحانات.
- وضعت وزارة التربية والتعليم والخطة الاستراتيجية للتعليم ٢٠١٤ - ٢٠٣٠، وحددت فيها هدفاً عاماً لبرنامج التعليم الثانوي الفني، هو إعداد فني ماهر قادر على المنافسة بالسوق المحلية والإقليمية والعالمية، ويشارك بإيجابية في تقدم ورُقَى الوطن، كما سعت إلى تنمية القدرات الفنية لدى الدارسين في مجالات الصناعة، والزراعة، والتجارة، والإدارة والخدمات السياحية من خلال عدة مشاريع بتعاون دولي.
- وحددت وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري في استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠ في المحور السابع التعليم والتدريب، الأهداف الإستراتيجية للتعليم الفني والتدريب حتى عام ٢٠٣٠، والمتمثلة في تحسين جودة نظام التعليم الفني والتدريب بما يوافق النظم العالمية، وتحسين النظرة المجتمعية للتعليم الفني والمهني بالمشاركة الفعالة مع المجتمع، تحسين تنافسية نظم ومخرجات التعليم الفني والتدريب ومتطلبات سوق العمل.
- وحددت وزارة التجارة والصناعة في استراتيجية تنمية الصناعة والتجارة ٢٠١٦/٢٠٢٠ في المحور الرابع: تطوير التعليم والتدريب الفني والمهني، عدة مشروعات بغرض توفير عمالة ماهرة مدربة طبقاً لإحتياجات سوق العمل، منها: مشروع التنمية المهنية

للمعلمين، ومشروع تحسين الجودة، ومشروع تحسين النظرة المجتمعية للعمل المهني، ومشروع تعزيز مشاركة القطاع الخاص.

■ وأصدرت وزارة التربية والتعليم قرار ٢٨٣ لعام ٢٠١٤ بشأن استحداث وحدات لتيسير الانتقال لسوق العمل، ومن أهم اختصاصاتها في مادة (٣) دراسة أثر المبادرات والتجارب والمشروعات المختلفة التي تعزز انتقال الطلاب إلى سوق العمل، وجذب فرص التمويل المختلفة لذلك.

■ وأصدرت وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني استراتيجية التعليم الفني الجديد في مصر Technical Education 2.0، بدعم من ألمانيا والاتحاد الأوروبي والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، والشروع في تنفيذها منذ ٢٠١٨ بالارتكاز على ٥ محاور، هم: تحسين جودة التعليم الفني، المناهج القائمة على الجدارات، تدريب وتأهيل المعلمين، مشاركة أصحاب الأعمال، تغيير الصورة النمطية للتعليم الفني .

■ إصدار قانون ١٦٠ لسنة ٢٠٢٢ بإنشاء الهيئة المصرية لضمان الجودة والاعتماد في التعليم الفني والتقني والتدريب المهني (إتقان)، وتختص في مادة ٢ بضمان جودة واعتماد المؤسسات والبرامج التعليمية الفنية والتقنية ومراكز التدريب وتتبع رئيس مجلس الوزراء. وفي ضوء ما سبق يتضح حدوث التغيير في الإطار المعياري المتمثل في التشريعات والقوانين والخطط الوطنية، التي تؤكد على تطوير التعليم الفني، ودوره في إعداد القوى العاملة الماهرة اللازمة لخدمة خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة حيث يصب مباشرة في سوق العمل.

**ثانياً: جوانب التغيير البطيء،** وتتضمنت الواقع الفعلي للتعليم الفني المصري والتدابير اللازمة لإضفاء الطابع الرسمي لمشاركة القطاع الخاص في حوكمة التعليم الفني وتمويله وتنفيذ خطط التنمية الوطنية من أجل التنمية المستدامة، وبفحص واقعه تبين عدة أمور تدل على ضعف التغيير على المستوى المؤسسي، ومنها: (World Bank, 2014: 3,4,16) .

■ الحكومة المعينة في أغسطس ٢٠١٢ لم تضع استراتيجية شاملة لتنمية القوى العاملة تتوافق مع خطط التنمية الاقتصادية المستقبلية.

■ لا زال إنشاء مجلس وطني للتعليم والتدريب التقني والمهني يكون مسؤول عن إدارة جميع مقدمي التعليم الفني والمهني لحل التجزؤ الحالي للنظام وتحسين جودته في صورة مشروع قانون .

- لا زال قرار إعادة هيكلة وتنشيط المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية الذي ظل ساكناً منذ إنشائه في عام ٢٠٠٠، وتعديله ٢٠٠٣ والمقترح أن يرأسه رئيس الوزراء ويشرف على تطوير وتمويل ورصد تنمية الموارد البشرية واستراتيجيات التوظيف المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالأولويات الاجتماعية والاقتصادية الوطنية قيد الموافقة بمشروع قانون العمل الجديد.
- التأثير المحدود لأصحاب العمل والصناعة في تشكيل وتنفيذ أولويات تنمية القوى العاملة، وبذلك تحتاج الحكومة إلى النظر في كيفية تعزيز مشاركة أصحاب العمل من خلال التشريعات والحوافز.
- ضعف الإدارة المالية، الناتج عن الافتقار إلى الإجراءات اللازمة لضمان تخصيص الأموال بشكل مناسب لتحقيق كفاءة النظام، وضعف ضمان الجودة، مما يتطلب ربط التمويل العام بالأداء.
- غياب التشريعات، التي تشجع الاستثمار في التعليم والتدريب من قبل مقدمي الخدمات غير الحكوميين، وتعزز استقلالية المؤسسات العامة، وتنوع مصادر التمويل بإعادة هيكلة ضريبة التدريب الحالية لتلبية احتياجات كل من أصحاب العمل والعاملين، واستخدام آليات التمويل لخلق حوافز للأداء.
- اقتصر التطورات الإيجابية في ضمان الجودة إلى حد كبير على تطوير معايير الكفاءة لثلاثة قطاعات رئيسية (التصنيع والسياحة والبناء) من خلال مشروع معايير المهارات الوطنية.
- تأسست الهيئة الوطنية لضمان الجودة والاعتماد في التعليم (NAQAAE) في عام ٢٠٠٥ كهيئة اعتماد، ولكن نطاقها لا يشمل التدريب الفني أو المهني.
- وفي ضوء ما سبق يلاحظ بالرغم من التغير الحادث في الإطار المعياري فإن الواقع يشير إلى ضعف التغير على مستوى الإطار المؤسساتي، وبذلك يتضح وجود حالة من اللاتزامن بين الإطارين المعياري والمؤسساتي، مما أدى إلى بروز مشكلات عديدة، منها:
- احتلت مصر في مؤشر التنافسية العالمية ٢٠١٠/٢٠١١ المرتبة ٨١ من بين ١٣٣ دولة وتراجعت ٢٦ مرتبة أخرى إلى ١٠٧ من بين ١٤٤ دولة في ٢٠١٢-٢٠١٣، ويرجع هذا الترتيب المتدني إلى انخفاض كفاءة سوق العمل، وانخفاض جودة أداء نظام التعليم

والتدريب الذي يؤثر سلباً على تنمية القوة العاملة، وغياب التوافق بين أولويات التنمية الاقتصادية وسياسات وممارسات تنمية القوى العاملة (World Bank, 2014: 8).

- تشخيص استراتيجية التعليم الفني الجديد في مصر بعض المشكلات التي تواجه منظومة التعليم الفني والمهني، ومنها انخفاض جودة الخريجين، وصعوبة انتقالهم من المدرسة لسوق العمل، ومشاكل في حوكمة وتمويل المنظومة نظراً لتشرذم الوزارات المشاركة، فضلاً عن الطريق المسدود نسبياً أمام خريجي التعليم الفني للالتحاق بالجامعة، وبالتالي سوء النظرة المجتمعية له (مجاهد، ٢٠٢٢: ٥).
- وجود فجوة بين بعض المناهج الدراسية ومتطلبات القطاعات الاستثمارية، ووجود بطالة لدى خريجي بعض تخصصات التعليم الفني لغياب الموازنة بين احتياجات قطاعات الاستثمار من الخريجين، وغياب التطوير والتحديث لمنظومة التعليم الفني والربط مع احتياجات المشروعات الاستثمارية (محمد، وآخرون، ٢٠٢١: ٣).
- التأثيرات المختلفة التي تطرأ على مختلف القطاعات عالمياً، والتي تؤثر على المنافسة في سوق العمل المصرية وما تتطلبه من تغييرات في نظم التعليم والتدريب، وسوء الأوضاع الاقتصادية وانعكاسها سلباً على جودة التعليم الفني، وانفصاله عن سوق العمل نتيجة ضعف تعاونه مع مؤسسات الأعمال (شحاته، ٢٠١٥: ١٠٣-١٠٤).
- النظرة المتدنية من قبل المجتمع للتعليم الفني وضعف فرص التحاق خريجه بالتعليم العالي، وضعف المنظومة من الناحية التشريعية نظراً لغياب قانون ينظم عملها، وكذلك المنظومة تقدم في أكثر من ٢٥ جهة ولا ينظم أموراً هائلة تنسيقية واحدة، وضعف منظومة الجودة بسبب غياب المعايير القياسية، وحاجة معظم مدارس التعليم الفني الماسة إلى معلمين ومدربين عملي على درجة عالية من الكفاءة والمهارة، وضعف شديد في ربط منظومة التعليم الفني بمؤسسات الإنتاج (الهالي، ٢٠١٨: ٤٧-٤٨).
- وتوصلت دراسة (أحمد، ٢٠١٥: ٣٨-٣٩) إلى: وجود فجوة بين المتطلبات والمهارات الأساسية لخريجي برامج التعليم الفني والمتطلبات والمهارات اللازمة للتأهيل لسوق العمل، وقلة التمويل الكافي لمنظومة التعليم الفني بمصر، وضعف ارتباط سياسة القبول بالتعليم الفني بمتطلبات التوظيف المستقبلية لسوق العمل، وغياب التنسيق بين وزارة التعليم الفني ومدارس التعليم الفني؛ أفرز تعليم نظري غير مرتبط بسوق العمل.

- وتوصلت دراسة (علي، ٢٠٢١: ١٨-١٩) إلى أن معوقات الاستثمار في التعليم الفني والمهني تتمثل في: تدريب بعض الطلاب في أماكن لا ترتبط بتخصصاتهم، واستغلالهم في أعمال إضافية بعيدة عن الدراسة، وغياب وجود خطة تدريبية واضحة وبرنامج محدد لدى مؤسسات التدريب، ونقص المواد الخام اللازمة للتدريب بالمدرسة، وعدم تعويض أصحاب المؤسسات التدريبية عن خسائر التدريب خاصة للمبتدئين، وعدم وجود توافق بين موضوعات الجانب النظري والجانب العملي التطبيقي، وإهمال الاختبارات الشهرية، وقلة وعي المعلمين والفنيين بطرق وضع الاختبارات وأساليب التقويم المختلفة.
- وتوصلت دراسة (عبد القادر، ٢٠٢١: ٢١٨-٢١٩) إلى قلة المهارة الفنية لبعض المعلمين؛ وبالتالي ضعف مهارات الطلاب، وكذلك انخفاض المستوى العلمي لغالبية الطلاب المقبولين بالمدارس الفنية، فأغلبهم لا يجيدون القراءة والكتابة؛ ولاسيما طلاب المرحلة الإعدادية المهنية، فضلاً عن نظرة المجتمع السلبية، وضعف فرص التوظيف بعد التخرج، وضعف الأجر.

وفي ضوء ما سبق يمكن بلورة مشكلة البحث وفقاً لمدخل براين هولمز في التساؤل الرئيس التالي:

**كيف يمكن تطوير التعليم الثانوي الفني والمهني بمصر على ضوء خبرتي فنلندا**

**وفرنسا؟**

وينتج عنه الأسئلة الآتية:

١. ما أهم مجالات تطوير التعليم الثانوي الفني والمهني في الأدبيات التربوية المعاصرة؟
٢. ما الوضع الراهن للتعليم الثانوي المهني بفنلندا على ضوء القوى والعوامل الثقافية المؤثرة؟
٣. ما الوضع الراهن للتعليم الثانوي المهني بفرنسا على ضوء القوى والعوامل الثقافية المؤثرة؟
٤. ما الوضع الراهن للتعليم الثانوي الفني والمهني بمصر، على ضوء القوى والعوامل الثقافية المؤثرة؟
٥. ما أوجه التشابه والاختلاف في التعليم الثانوي المهني في كل من فنلندا وفرنسا ومصر؟
٦. ما التصور المقترح لتطوير التعليم الثانوي الفني والمهني بمصر على ضوء خبرتي فنلندا وفرنسا، وبما يتفق مع السياق الثقافي للمجتمع المصري؟

## فرض البحث:

"قد يكون للتعليم الثانوي المهني في كل من فنلندا وفرنسا دور مهم في تطوير التعليم الثانوي الفني والمهني في جمهورية مصر العربية، وبما يتناسب مع خصوصية المجتمع المصري".  
أهداف البحث، وتتمثل في:

١. التعرف على أهم مجالات تطوير التعليم الثانوي الفني والمهني في الأدبيات التربوية المعاصرة.
٢. التعرف على الوضع الراهن للتعليم الثانوي المهني بفنلندا على ضوء القوى والعوامل الثقافية المؤثرة.
٣. التعرف على الوضع الراهن للتعليم الثانوي المهني بفرنسا على ضوء القوى والعوامل الثقافية المؤثرة.
٤. التعرف على الوضع الراهن للتعليم الثانوي الفني والمهني بمصر على ضوء القوى والعوامل الثقافية المؤثرة.
٥. الكشف عن أوجه التشابه والاختلاف في التعليم الثانوي المهني في كل من فنلندا وفرنسا ومصر.
٦. التوصل إلى وضع تصور مقترح لتطوير التعليم الثانوي الفني والمهني بمصر على ضوء خبرتي فنلندا وفرنسا، وبما يتفق مع السياق الثقافي للمجتمع المصري.

## أهمية البحث:

- يتناول هذا البحث موضوعاً من الموضوعات الهامة، وهو التعليم الثانوي الفني والمهني، وأهم مجالات تطويره، بغرض تنفيذ خطط التنمية وبلوغ أهدافها، وتقديم الاقتصاد المصري والتعليم الفني والمهني في مؤشرات التنافسية والمعرفة العالمية.
- طرح هذا البحث تصوراً مقترحاً لتطوير التعليم الثانوي الفني والمهني بمصر في ضوء التحليل المقارن.
- قد يفيد المجالس المعنية كالمجلس الأعلى للتعليم قبل الجامعي في وضع التشريعات الخاصة بتطوير التعليم الثانوي الفني والمهني، وكذلك مساعدة وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني والوزارات المعنية في اتخاذ القرارات اللازمة لتنفيذ استراتيجية التعليم الفني

الجديد؛ لدورها المحوري في تنفيذ خطط التنمية، وتقديم الاقتصاد المصري، وتغطية سوق العمل بالكفاءات البشرية.

**حدود البحث:** اقتصر البحث الحالي على الحدود التالية:

**١- الحدود الموضوعية،** يتناول البحث الحالي أهم مجالات تطوير التعليم الثانوي الفني والمهني التالية:

- الإدارة والتمويل.
- تنمية المعلمين.
- المسارات التعليمية وبرامج الدراسة.
- تحفيز مشاركة أصحاب العمل.
- المتعلم.
- تغيير النظرة المجتمعية.

**٢- الحد الجغرافي:**

اقتصر البحث الحالي على دراسة دولتي فنلندا وفرنسا للاستفادة من خبرتيهما في تطوير التعليم الفني والمهني، واختيرت الدولتين للمبررات الآتية:

فنلندا لأنها حسب تقرير التنافسية العالمي ٤.٠ لعام ٢٠١٩ الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، والذي يقيم القدرة التنافسية للبلدان على أساس مجموعة من المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية، ويحلل العديد من العوامل التي تسهم في قدرة البلد على جذب الاستثمار، وتنمية اقتصادها، وخلق فرص عمل، بما في ذلك البنية التحتية، والتعليم والتدريب، وكفاءة سوق العمل، والابتكار، فضلاً عن تركيزه على الثورة الصناعية الرابعة كمسار لتطوير القدرة التنافسية للدول، والتأكيد على دور رأس المال البشري والابتكار، جاءت فنلندا في المرتبة الحادية عشر، بينما فرنسا في المرتبة الخامسة عشر، من أصل ١٤١ دولة، بينما في مؤشر المعرفة العالمي لعام ٢٠٢٢ الصادر عن برنامج الأمم المتحدة، ومؤسسة آل مكتوم للمعرفة، والذي يسلط الضوء على ٦ قطاعات حيوية، منها التعليم التقني والتدريب المهني، جاءت فنلندا في المرتبة الرابعة، وفرنسا في المرتبة الثامنة عشر من أصل ١٣٢ دولة.

**٣- الحد الزمني:**

اقتصر البحث الحالي في تحليل مشكلة البحث على الفترة (بدايةً من فترة التسعينيات وحتى الوقت الحالي)، حيث أن هذه الفترة، هي بداية تطبيق برنامج شامل للإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي بالإتفاق مع صندوق النقد والبنك الدوليين والمنفذ مارس ١٩٩٠،

وكذلك الاتفاقيات الدولية لدعم تطوير التعليم الفني، حيث تم الاتفاق بين الحكومة المصرية والألمانية نهاية ١٩٩١ على (مشروع مبارك كool) التعليم المزدوج حالي، وحالياً تقوم الدولة بتنفيذ عدة مشاريع دولية لدعم وتطوير التعليم الفني ووضع الخطط الإستراتيجية للتنمية والتعليم الفني والمهني بشكل خاص، ومحاولة تنفيذها.

### منهج البحث:

في ضوء طبيعة موضوع البحث وأهدافه، يسير البحث الحالي وفقاً لمدخل المشكلة لبرلين هولمز Brian Holmes في الدراسات التربوية المقارنة، وفق الخطوات التالية: (خليل، ٢٠٠٩: ٢٠٣-٢٠٧)

- **اختيار المشكلة وتحليلها:** وفيها يعرض البحث الحالي للتغيرات التي تواجه المجتمع المصري في تطوير التعليم الثانوي الفني والمهني، وما يقابلها من التغيرات البطيئة في المجتمع؛ لتوضيح مشكلة البحث.
- **صياغة مقترحات السياسة التعليمية:** وفيها يعرض البحث أهم مجالات تطوير التعليم الثانوي الفني والمهني كآليات استطاعت من خلالها مؤسسات التعليم الفني والمهني المعاصرة المساهمة في التنمية المستدامة الاجتماعية والاقتصادية والتقدم في مؤشرات التنافسية والمعرفة العالمية.
- **تحديد العوامل ذات العلاقة:** وفيها يتم تحديد القوى والعوامل الثقافية ذات العلاقة بفنلندا وفرنسا ومصر في تطوير التعليم الثانوي الفني والمهني.
- **التنبؤ:** وفيها يقوم البحث بعقد المقارنة التفسيرية بين فنلندا وفرنسا ومصر للوقوف على أوجه التشابه والاختلاف وتفسيرها في ضوء بعض مفاهيم العلوم الاجتماعية ذات العلاقة؛ لطرح تصوراً مقترحاً لتطوير التعليم الثانوي الفني والمهني بما يتفق والسياق الثقافي المصري.

### مصطلحات البحث:

ارتكز البحث الحالي على المصطلحات التالية:

#### ١- التعليم الثانوي: Secondary Education

هو تعليم أكاديمي أو مهني في نهايته يؤهل المسار الأكاديمي بعد اجتياز امتحان الثانوية العامة إلى الجامعات، بينما يؤهل المسار المهني أو الفني لكليات المجتمع المتوسطة أو الجامعات أو سوق العمل (عامر، ٢٠١٨: ٢٢٩).

هو التعليم الذي يتلقاه الأطفال خلال سنوات المراهقة، ويختلف متوسط أعمار الالتحاق به والخروج منه بين مختلف الدول، وعادةً يستهدف الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين خمسة عشر إلى تسعة عشر عامًا. (Eubanks, and Eubanks, 2008: 28-29) ويعرف إجرائياً بأنه مرحلة من مراحل التعليم النظامي الإلزامي، يلتحق بها التلاميذ بعد المرحلة الإعدادية عند سن ١٥ عاماً، وتضم مسارين، هما الثانوي العام ومدته ٣ سنوات، ويؤهل إلى التعليم العالي، والثانوي المهني ومدته ٣-٥ سنوات، ويؤهل للتعليم العالي، وجامعات التكنولوجيا التطبيقية.

## ٢- التعليم الثانوي الفني والمهني: Technical and Vocational Secondary Education

ويعرف بأنه التدريب المهني للتوظيف أو التعليم في المدارس الثانوية العليا أو مستوى الكبار؛ لإعداد الأشخاص للعمل مباشرة في التجارة والصناعة والصحة العامة، وغيرهم. (Verma, 2001: 29-30)

هو التعليم الذي يقدم التدريب المهني المكثف، والتلمذة الصناعية ويؤدي إلى منح شهادة أو دبلوم (عامر، ٢٠١٨: ٢٢٩).

هي برامج تقوم بإعداد المشاركين للالتحاق المباشر بمهن محددة دون تدريب إضافي، ويؤدي إكمالها بنجاح إلى الحصول على تأهيل مهني أو تقني ذو صلة بسوق العمل (Sahlberg, 2007: 7).

هو تعليم ذو توجهات وظيفية قوية تتناسب مع المحتوى العملي ذي الصلة بالوظيفة، بحيث تظهر مخرجاته بمهارات بدنية وعقلية قابلة للتسويق، وقادرة على تطوير الاقتصاد (Rufus, and et.al, 2019:36).

هو نمط من التعليم النظامي الذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية لمدة ٣ أو ٥ سنوات بعد الانتهاء من المرحلة الإعدادية، وفي مصر يشمل جميع المدارس والمراكز الفنية والمهنية التابعة لوزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، ومدارس التعليم المزدوج، ومدارس ومراكز التلمذة الصناعية التابعة لمصلحة الكفاية الإنتاجية بوزارة التجارة والصناعة، ومدارس التمريض الثانوية التابعة لوزارة الصحة والسكان (جمهورية مصر العربية، ٢٠٢٢: ١٢-١٣). ويعرف إجرائياً بأنه أحد مسارات التعليم الثانوي النظامي والإلزامي، يلتحق به التلاميذ بعد المرحلة الإعدادية عند سن ١٥ عاماً، وحتى سن العمل، ويجمع بين الدراسة النظرية

والتدريب في مكان العمل في كافة برامجهم وأحياناً التلمذة الصناعية، ويؤهل لسوق العمل أو التعليم العالي وجامعات التكنولوجيا التطبيقية.  
**الدراسات السابقة:**

بعد الاطلاع على أدبيات الفكر التربوي اتضح أن هناك مجموعة من الدراسات العلمية ذات الصلة بموضوع البحث تتمثل في الآتي:  
١-دراسة (عمار، وعباس، ٢٠٢١، ٥٧٣ - ٦٦٨)

هدفت الدراسة إلى وضع رؤية مستقبلية لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني على ضوء الاستراتيجية القومية لمصر ٢٠٣٠، من خلال التعرف على ما تم إنجازه من مستهدفات الاستراتيجية في ملف قطاع تطوير التعليم الفني، ودوره في دعم سوق العمل؛ لتجسير الفجوة بين مخرجات مؤسسات التعليم الفني، ومتطلبات سوق العمل المصري، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي مع الاستعانة بأسلوب التحليل البيئي، ومن أهم نتائجها الحاجة إلى مراجعة الأطر التشريعية والتنظيمية للتعليم الفني والتدريب المهني وفقاً لمتطلبات سوق العمل، وإيجاد مصادر تمويل جديدة، وتطوير التعاون بين القطاع العام والخاص، وتنمية قدرات معلمي التعليم الفني، وتنمية الوعي بمفهوم التعليم الفني، وجذب المزيد من الطلاب إليه.  
٢-دراسة (خليل، ٢٠٢١: ٣٣٥٢-٣٤٠٠)

هدفت الدراسة إلى تطوير أهداف وخطط الاستثمار في التعليم الثانوي الفني في مصر، وتغيير التصورات الفكرية والاجتماعية نحوه، وتحقيق ميزة تنافسية بمدارسه، وتوفير متطلبات مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لمواجهة بعض مشكلاته، واعتمدت على المنهج الوصفي، وتوصلت إلى تطوير مناهج التعليم الفني، وتحويلها لمناهج مبنية على الجدارات كأسلوب لربط المناهج بمتطلبات سوق العمل، وإنشاء أكاديمية لتدريب وتأهيل معلمي التعليم الفني بأنواعه المختلفة، والتركيز على المشاركة المجتمعية في تحديد احتياجات سوق العمل، وإعادة النظر في برامج إعداد معلمي التعليم الفني وتدريبهم، وتحديث التشريعات الخاصة بالتعليم الفني.

### ٣-دراسة (López, and López, 2020: 1-19)

هدفت الدراسة إلى تقديم لمحة عامة عن الأبحاث العلمية التي تم إجراؤها في الفترة ما بين (٢٠١٠-٢٠١٩) وإلقاء الضوء على العديد من الموضوعات ذات الصلة ببرامج التعليم والتدريب المهني واعتمدت على التحليل الموضوعي والبيبيومتري، وتوصلت للنتائج التالية:

اختلال العلاقة بين برامج التعليم والتدريب المهني واحتياجات الصناعة نظراً للتغيرات السريعة في الاقتصاد وسوق العمل، وكذلك الحاجة إلى تحسين الكفاءات الشاملة للطلاب، وإدخال مناهج تعليمية جديدة؛ لتلبية متطلبات سوق العمل، فضلاً عن ضرورة تنمية المعلمين المهنيين؛ لتطوير نماذج التدريس التي يمكن من خلالها تعزيز المعرفة وتنمية الكفاءة بشكل متوازن، وأيضاً تعاون جميع الجهات الفاعلة المشاركة في العملية (صانعي السياسات والصناعة والمعلمين)؛ لتنفيذ وتقييم اكتساب الكفاءات الشاملة، بغرض تخفيض معدلات البطالة.

#### ٤-دراسة (عمارة، ٢٠٢٠: ١٥٧-١٩٦)

هدفت الدراسة إلى تحديد دور التعليم الفني في تحقيق التنمية الصناعية الشاملة والمستدامة في مصر في الفترة من ١٩٩٠ - ٢٠١٨، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي لتحديد العلاقة بين التعليم الفني والتنمية الصناعية، واستخدمت للتطبيق نموذج متجه الانحدار الذاتي، ومن أهم نتائجها: وجود علاقة موجبة بين التعليم الفني والقيمة المضافة للصناعة باعتبارها مؤشراً للتنمية الصناعية الشاملة والمستدامة، وأكدت على ضرورة النهوض بمستوى خريجي التعليم الفني ورفع كفاءتهم، بمحاولة الاستفادة من تجارب الدول الناجحة في مجال التعليم الفني والتدريب المهني، وضرورة تغيير نظرة المجتمع السلبية لخريجي التعليم الفني، وذلك من خلال عدم ربط الالتحاق بالتعليم الفني بالحصول على درجات أقل في المراحل التعليمية الأساسية، ورفع مستويات أجور خريجه وتحسين أوضاعهم وظروف عملهم.

#### ٥-دراسة (كريم، ٢٠٢٠: ١٢٨٨-١٣١٨)

هدفت الدراسة إلى تحليل استراتيجية التعليم الفني لتوفير العمالة الفنية وأثره على كفاءة الأداء الكلي للمؤسسة، واستخدمت المنهج المقارن في قطاع الحديد والصلب المصري والصيني، ومن نتائجها وجود علاقة إيجابية بين جودة التعليم الفني وكفاءة الخريجين ومهاراتهم العالية، وتغيير النظرة المتدنية للتعليم الفني من خلال إقامة المؤتمرات للتعريف به وأهميته في رفع الاقتصاد، ومشاركة القطاع الخاص مالياً، ودمج المناهج الدراسية بمتطلبات السوق مع مشاركة القطاع الخاص، والاهتمام بنظام التعليم المزوج.

#### ٦-دراسة (Rufus, and et.al, 2019:32-37)

هدفت الدراسة إلى فهم دور التعليم التقني والمهني في التنمية الوطنية باعتباره أمراً محورياً للتنمية بالبلدان سريعة النمو مثل "النمور الآسيوية"، وعلى وجه الخصوص أفريقيا ونيجيريا، كما هدفت التعرف على مشاكل التعليم التقني والمهني في نيجيريا، واعتمدت على المنهج الوصفي، وتوصلت إلى أن اعتماد التعليم التقني والمهني لم يحظ باعتراف بيئي، وأن التعليم المهني لم يحظ بالأولوية الكافية من قبل الحكومة، حيث لم يتم توفير المرافق المناسبة ومعدات التدريب والموظفين لمؤسسات التدريب؛ والحاجة إلى تحسين ظروف عمل المعلمين والحرفيين بحيث يكون لديهم الدافع الكافي للبقاء لفترة أطول في العمل، وتوفير بيئة تشغيلية ومرافق تعليمية جيدة لتعزيز كفاءة العملية التعليمية، ومراجعة وتحديث المناهج من أجل تحديث المعارف والمهارات.

٧-دراسة ( محمود، ٢٠١٨ : ٣٥-٩٢ )

هدفت الدراسة التعرف على سلبيات الواقع الراهن للتعليم الفني المصري، وتحليل نتائج الاتجاهات المعاصرة لتطوير التعليم الفني في بعض الدول، وتحديد آليات تطوير التعليم الفني المصري بالاستفادة من هذه الاتجاهات، والتنبؤ بالمعوقات المحتملة لتطويره وسبل التعامل معها، ومن أهم نتائجها ضعف برامج التعليم الثانوي الفني، مما يؤثر سلباً على كفاءة خريجيه، وعدم ملاءمتهم لمتطلبات سوق العمل، فضلاً عن النظرة الاجتماعية المتدنية له لارتباطه بالعمل اليدوي.

٨-دراسة (Chamadia, & Shahid, 2018: 1-14)

هدفت الدراسة إلى تقييم نتائج برنامج دعم الإصلاح بباكستان عام ٢٠١١ ومدته خمس سنوات لتحويل نظام التعليم والتدريب التقني والمهني الحالي الذي اقترحتته استراتيجية المهارات الوطنية، من خلال التحقق الميداني وأخذ المدخلات من أصحاب المصلحة الرئيسيين، واعتمدت نهج دراسة الحالة، وأظهرت النتائج أنه على الرغم من الحصول على الدعم من الوكالات المانحة الدولية والسياسات الاستراتيجية الحكيمة، إلا أن الحكومة لم تنجح في تحقيق النتائج المرجوة من برنامج دعم الإصلاح، فضلاً إلى الحاجة لتحسين جودة التعليم المقدم في معاهد التعليم والتدريب التقني والمهني بالنظر إلى الفجوة الهائلة في المهارات الناشئة عن الروابط المفقودة بين الصناعات والمؤسسات، وكذلك ضرورة التحالف القوي بين جميع أصحاب المصلحة بما في ذلك الحكومة والقطاع الخاص واتحاد أصحاب العمل لتطوير قطاع التعليم المهني والتقني وازدهاره.

**تعقيب على الدراسات السابقة:** ويتضح من العرض السابق للدراسات السابقة ما يلي: تشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة في الاهتمام بتطوير التعليم الفني والمهني، كآلية لتلبية احتياجات سوق العمل والنهوض بمستوى القوى العاملة، ومن ثم زيادة الإنتاجية وتقديم الاقتصاد، وبالتالي التقدم في تقارير التنافسية العالمية ومؤشر المعرفة العالمي، حيث توصلت دراسة (عمار، وعباس، ٢٠٢١)، إلى ضرورة مراجعة الأطر التشريعية والتنظيمية للتعليم الفني والتدريب المهني وفقاً لمتطلبات سوق العمل، وإيجاد مصادر تمويل جديدة، وتطوير التعاون بين القطاع العام والخاص، وتوصلت دراسة كلاً من (López, and Rufus, and et.al, 2019) & (López, 2020) إلى ضرورة مراجعة وتحديث المناهج التعليمية؛ لتلبية متطلبات سوق العمل، فضلاً عن ضرورة تنمية المعلمين المهنيين، وتوصلت دراسة (عمارة، ٢٠٢٠) إلى ضرورة تغيير نظرة المجتمع السلبية لخريجي التعليم الفني، وذلك من خلال عدم ربط الالتحاق بالتعليم الفني بالحصول على درجات أقل في المراحل التعليمية الأساسية، وهذا يؤكد على أهمية دراسة أهم مجالات تطوير التعليم الفني والمهني من منظور مقارن.

واختلف عنها في الهدف الرئيسي من البحث، حيث أن هدفه يتمثل في تطوير التعليم الفني والمهني بفنلندا وفرنسا، والاستفادة منهما في مصر، وأيضاً في تركيز البحث الحالي على مدخل المشكلة لبرلين هولمز في الدراسات التربوية المقارنة للتوصل لتصور مقترح لتطوير التعليم الثانوي الفني والمهني بمصر. واستفاد البحث الحالي من عرض الدراسات السابقة في بلورة مشكلة البحث، وانتقاء المراجع ذات الصلة بموضوع البحث، وصياغة مشكلته الأساسية بحيث يأتي في إطار تكاملي مع هذه الدراسات.

**خطوات السير في البحث، وتمثلت في الخطوات التالية:**

- **الخطوة الأولى:** الإطار العام للبحث.
- **الخطوة الثانية:** تحليل مشكلة البحث، وتضمنت دراسة وتحليل جوانب التغير العالمية والمحلية، وجوانب التغير الطفيف في المجتمع المصري، وأثرها على التعليم الفني.
- **الخطوة الثالثة:** أهم مجالات تطوير التعليم الثانوي الفني والمهني في الأدبيات التربوية المعاصرة.

- **الخطوة الرابعة:** واقع التعليم الثانوي المهني بفنلندا على ضوء القوى والعوامل ذات العلاقة به.
- **الخطوة الخامسة:** واقع التعليم الثانوي المهني بفرنسا على ضوء القوى والعوامل ذات العلاقة به.
- **الخطوة السادسة:** واقع التعليم الثانوي الفني والمهني بمصر على ضوء القوى والعوامل ذات العلاقة به.
- **الخطوة السابعة:** أوجه التشابه والإختلاف للتعليم الثانوي المهني بفنلندا وفرنسا ومصر.
- **الخطوة الثامنة:** دراسة تنبؤية، وتضمنت السياق الثقافي المستقبلي لمصر، وطرح تصور مقترح لتطوير التعليم الثانوي الفني والمهني بمصر على ضوء خبرتي فنلندا وفرنسا، ومدى قابليته للتطبيق في البيئة المصرية.

### ثانياً: تحليل مشكلة البحث

يتناول هذا المحور تحليل مشكلة البحث التي تم اختيارها وتحديدها في "الإطار العام للبحث"، حيث تم استعراض جوانب التغيير التي مر بها المجتمع المصري منذ بداية التسعينيات والشروع في تطبيق برنامج شامل للإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي، باعتبارها مرحلة مختلفة عن ما قبلها في شتى النواحي السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتعليمية، حيث حدث في المرحلة السابقة تدهور في تدفق الاستثمار الأجنبي بمنطقة الشرق الأوسط إثر حرب الخليج الثانية أغسطس ١٩٩٠، وما أعقبه من تغيرات في المنطقة، فضلاً عن ارتفاع معدلات التضخم والبطالة والكساد عند بداية تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي، كما تم استعراض جوانب التغيرات البيئية في المؤسسات، بهدف التوصل لالتزام بين الإطار المعياري والمؤسسي أو العقلي، والوقوف على أبعاد المشكلة تمهيداً لوضع حلول بنهاية البحث بناءً على هذا التحليل والدراسة المقارنة، وفيما يلي أبعاد تحليل المشكلة:

#### ١- جوانب التغيير، وتم توضيحها في الجوانب الآتية:

#### أ- جوانب التغيير في المجال السياسي

أصبحت تهيئة المناخ الاستثماري في مصر أهم العوامل التي شهدتها فترة الإصلاح الاقتصادي منذ التسعينيات وحتى الوقت الراهن، نظراً لأهميته في جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة وغير المباشرة وتوفير فرص العمل، ومن ثم تحقيق معدلات النمو المستهدفة، وحرصت مصر منذ بداية تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي على توفير بيئة تشريعية

داعمة للاستثمار من خلال حزمة إصلاحات شاملة لكافة القوانين المؤثرة عليه، ومنها ما يلي:

أصدرت الدولة المصرية قانون ضمانات وحوافز الاستثمار عام ١٩٩٧؛ لجذب وتشجيع الاستثمارات الأجنبية لمصر، وحدد ١٦ مجالاً للأنشطة الاستثمارية، وأجاز لمجلس الوزراء إضافة مجالات أخرى حسب متطلبات التنمية، ومن هذه المجالات: استصلاح الأراضي، والإنتاج الحيواني، والصناعة والتعدين، والنقل الجوي والبحري، والخدمات البترولية، وإنتاج برامج الحاسب الآلي (جمهورية مصر العربية، ١٩٩٧: ٤)، وبذلك يعد هذا القانون خطوة مهمة لجذب المزيد من الاستثمارات لمشروعات الشراكة وخاصة في المجال الصناعي والزراعي والتجاري والسياحي والفندقي والتكنولوجيا التطبيقية.

كما أصدرت قانون المناطق الاقتصادية، لإقامة مشروعات زراعية وصناعية وخدمية خارج الحيز العمراني، وإنشاء هيئة لكل منطقة أو مناطق اقتصادية تتبع رئيس مجلس الوزراء، بغرض إقامة المنطقة أو المناطق المختصة، وجذب الاستثمارات إليها، لإقامة المشروعات في المجالات المحددة، القادرة على المنافسة مع مثيلاتها في العالم، وزيادة حصة مصر في التجارة العالمية، وذلك من خلال تهيئة أفضل مناخ للعمل جاذب للاستثمار، وتوفير القوى البشرية المدربة اللازمة لذلك (جمهورية مصر العربية، ٢٠٠٢: ١، ٤)، وهذا يؤدي إلى زيادة عدد المشروعات، وخلق فرص عمل جديدة وبالتالي النمو الاقتصادي وكذلك تخفيض معدلات البطالة، وزيادة معدلات التوظيف.

وأصدر رئيس الجمهورية قرار بتشكيل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية برئاسة وزير القوى العاملة والهجرة وعضوية عدد من الوزراء، ويختص برسم السياسة القومية لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، ووضع برنامج قومي شامل لتنميتها واستخدامها الإستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات، ومنها وزارة التربية والتعليم، بما يحقق ما يلي: الربط بين احتياجات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وإمكانات التعليم والتدريب، مع تحديد موقف العرض والطلب لمختلف قطاعات العمل العام والخاص، ومستويات جدارة مهنية معترف بها، وكذلك الإستخدام الأمثل للموارد البشرية ورفع كفاءتها الإنتاجية والفنية والتكنولوجية والمهنية والإدارية؛ لمواجهة متطلبات المنافسة في أسواق العمل داخلياً وخارجياً، وكذلك رفع مستوى الإنتاج الزراعي والصناعي والتجاري والخدمي في القطاعين العام والخاص، ووضع سياسة لبناء مستويات مهارة قومية لمختلف المهن والأنشطة بالمشاركة مع القطاع الخاص، مع

وضع نظام لاعتماد مؤهلاتها المهنية وقياسها دورياً وتطويرها ومنح تراخيص لمزاولة المهنة على أساسها (رئيس الجمهورية، ٢٠٠٣: ١، ٣)، ويلاحظ بالرغم من قدم إنشاء هذا المجلس وتحديد اختصاصاته، إلا أنه لا يوجد حتى الوقت الراهن "استراتيجية وطنية للتشغيل"، تتماشى مع متطلبات سوق العمل الحالية والمستقبلية.

وأصدرت الدولة قانون تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، لتفعيل دور جهاز تنمية المشروعات المنشأ بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٤٧ لسنة ٢٠١٧ باعتباره الجهة المنوطة والداعمة لهذا القطاع، ودوره في توفيق أوضاع المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر العاملة في الاقتصاد غير الرسمي ودمجها في الاقتصاد الرسمي، كما نص على مشروعات ريادة الأعمال، وحاضنات الأعمال، ومسرعات الأعمال (جمهورية مصر العربية، ٢٠٢٠: ١)، ويتضح أهمية ذلك في توسيع قاعدة الاستثمار المحلي، من خلال دعم هذه المشروعات، وتعظيم استفادتها من سوق رأس المال المصري؛ للاستفادة من مستثمري هذه المشروعات في دعم مشروعات الشراكة الكبرى ومشروعات البنية التحتية، ومنها المؤسسات التعليمية.

وأيضاً أصدرت قانون تنظيم مشاركة القطاع الخاص في مشروعات البنية الأساسية والخدمات والمرافق العامة، وذلك بتأسيس عقود مشاركة الوزارات والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية، وغيرها مع شركة المشروع، تحت إشراف الوحدة المركزية للمشاركة بوزارة المالية؛ لضمان مستوى الإنتاج والخدمات (جمهورية مصر العربية، ٢٠١٠: ١، ٤)، وأجرت عليه تعديلات ٢٠٢١ في مادة ٣ مكرر، أن وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية تصدر قائمة بالمشروعات التي تتوافق مع خطة الدولة للتنمية المستدامة تسمى "قائمة المشروعات التي تنفذ بنظام المشاركة مع القطاع الخاص"، وتدخل ضمن الخطة العامة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة بعد اعتمادها (جمهورية مصر العربية، ٢٠٢١: ٣)، وهذا يؤكد على أهمية الشراكة بين القطاع العام والخاص، ومردودها الاقتصادي والاجتماعي، ومساهمتها في تنفيذ خطط التنمية المستدامة، وخاصة في قطاع التعليم الفني والمهني.

ويتضح من العرض السابق وجود حزمة من الحوافز التشريعية التي تشجع الاستثمار؛ لتوفير فرص عمل، تحقق أرباح تسمح بتحول القطاع غير الرسمي نحو القطاع الرسمي، لتوفير العمالة الماهرة وتحسين جودة الإنتاج في مختلف القطاعات الصناعية والتجارية والزراعية والخدمية بما يحقق أهداف التنمية المستدامة.

## ب- جوانب التغيير في المجال الاقتصادي

شرعت مصر منذ بداية التسعينات مارس ١٩٩٠ في تطبيق برنامج شامل للإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي بالاتفاق مع صندوق النقد والبنك الدوليين، واستمرت المرحلة الأولى لمدة ٣ سنوات في الفترة من ١٩٩١-١٩٩٢، وركزت هذه المرحلة على الجوانب المالية والنقدية، أما المرحلة الثانية بدأت ١٩٩٤، وركزت على إصلاح القطاعين الحقيقي والمالي ببرنامج خصخصة لأغلب أصول الدولة، والاستفادة من عوائده في الإنفاق على التعليم والصحة والمناطق الجديدة، والمرحلة الثالثة تعرف بمرحلة الانطلاق الإنتاجي أو خلق التنمية؛ وبالتالي أدت النتائج الإيجابية لبرنامج الإصلاح والخصخصة إلى تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر إلى مصر، والاستفادة منه في مشروعات التنمية (المراعي، ٢٠١٦: ٥٥، ٥٧)، وبالتالي ينعكس أثر هذه التغييرات على تحسين جودة مؤسسات التعليم الفني والمهني.

كما لعب برنامج مصر للإصلاح الاقتصادي لعام ٢٠١٦ دوراً رئيسياً في تحسين أوضاع الاقتصاد الكلي للبلاد، فقد تم تحرير الجنيه المصري، لمعالجة ارتفاع سعر الصرف عن قيمته الحقيقية، وما نجم عنه من نقص في احتياطي النقد الأجنبي، كم تم اتخاذ حزمة من التدابير لضبط أوضاع المالية العامة وتعزيز الإيرادات الحكومية، واحتواء الإنفاق العام من خلال إصلاح دعم الطاقة والسيطرة على فاتورة أجور القطاع العام، وإلى جانب هذه الإصلاحات على صعيد الاقتصاد الكلي، خطت الحكومة المصرية خطوات مهمة في تحسين بيئة الأعمال من خلال سن قانون حديث وشامل للاستثمار، وقانون جديد للتراخيص الصناعية لمشاركة أكثر ديناميكية للقطاع الخاص، فضلاً عن دعم البنك الدولي بسلسلة عمليات لتمويل سياسات التنمية البرمجية بقيمة ٤.١٥ مليار دولار، وتمويل صندوق النقد الدولي؛ لتصحيح الاختلالات الخارجية، واستعادة التنافسية، وخفض عجز الموازنة، وتقليص الدين العام، ودفع النمو وخلق فرص العمل مع توفير الحماية الاجتماعية للفئات الأولى بالرعاية بقيمة ١٢ مليار دولار (البنك الدولي للإنشاء والتعمير، وآخرون ٢٠١٩: ٣)، وقد نجح هذا البرنامج في وضع مصر على ساحة الانطلاق من أجل التنمية المستدامة والشاملة.

وأصدرت الدولة قانون رقم ١٧٧ لسنة ٢٠١٨ بإنشاء "صندوق مصر" كصندوق سيادي له شخصية اعتبارية مستقلة بغرض "المساهمة في التنمية الاقتصادية المستدامة من خلال إدارة أمواله وأصوله وتحقيق الاستغلال الأمثل لها وفقاً لأفضل المعايير والقواعد الدولية

لتعظيم قيمتها من أجل الأجيال القادمة، وله في سبيل ذلك التعاون والمشاركة مع الصناديق العربية والأجنبية النظرية والمؤسسات المالية المختلفة" (جمهورية مصر العربية، ٢٠١٨: ٢-٣)، وبالتالي يتضح دوره الرائد في تعزيز مشاركة القطاع الخاص، وحالياً تم تعديل مسمى الصندوق إلى "صندوق مصر السيادي للاستثمار والتنمية" (جمهورية مصر العربية، ٢٠٢٠: ١)، وهو صندوق استثماري مملوك بالكامل لـ ج.م.ع ويتمتع باستقلال مالي وإداري، ويصدر بالنظام الأساسي له قرار من رئيس مجلس الوزراء، ويراعى الصندوق في سياسته الاستثمارية أن تكون متوافقة مع أفضل الممارسات المتعارف عليها الخاصة بالمسئولية البيئية والاجتماعية وقواعد الحوكمة، لتحقيق العائد الاستثماري المحدد (رئاسة مجلس الوزراء، ٢٠١٩: ٤)، وبالتالي يعود هذا العائد على البنية التحتية للدولة، ومنها مؤسسات التعليم الفني، ومن ثم تحسين جودتها، فضلاً عن أن الصندوق يعمل من خلال شراكاته مع القطاع الخاص، على دعم القطاعات الاجتماعية بالغة الأهمية، وعلى رأسها قطاع التعليم.

وفي إطار تعزيز دور القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي، وخلق البيئة الاقتصادية الداعمة والجاذبة للاستثمارات، تم إصدار وثيقة سياسة ملكية الدولة، وتستهدف تمكين القطاع الخاص المصري، وتوفير فرص متنوعة لتواجده في كافة الأنشطة الاقتصادية، بما يساعد على رفع نسبة مساهمته الاقتصادية في الناتج المحلي الإجمالي (جمهورية مصر العربية، ٢٠٢٢: ٤-٥)، وبالتالي لا بد من توظيف ذلك في مشاركة القطاع الخاص في إدارة وتمويل التعليم الفني والمهني، وكذلك تطوير برامج وفق احتياجاته ومتطلبات سوق العمل.

كما أصدر رئيس مجلس الوزراء قرار بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون رأس المال، وتضمن في مادة ٣٥ مكرر، إصدار السندات لتمويل المشروعات والأنشطة المتعلقة بمجالات التنمية المستدامة، ومن هذه المشروعات الوصول إلى الخدمات الأساسية، ومن بينها التعليم والتدريب المهني، وكذلك خلق فرص العمل والبرامج المصممة للحد من البطالة (رئاسة مجلس الوزراء، ٢٠٢٢: ٣٥).

واستمراراً للإصلاحات الطموحة والناجحة التي نفذتها الدولة المصرية في برنامج الإصلاح الاقتصادي عام ٢٠١٦، والتي مهدت الطريق لاقتصاد قوى وأكثر مرونة في

مواجهة الأزمات العالمية، كانت المجموعة الثانية من الإصلاحات التي أطلقت عام ٢٠٢١ ضرورية لضمان التحرك بخطوات ثابتة وقوية نحو اقتصاد مصري متنوع وقادر على المنافسة، حيث يأتي البرنامج الوطني للإصلاحات الهيكلية كمرحلة ثانية، تتكون من مجموعة واسعة من الإصلاحات الجذرية والموجهة جيداً على المستويين الهيكلي والقانوني، ويهدف إلى زيادة مرونة الاقتصاد المصري وقدرته على استيعاب الصدمات الخارجية والداخلية، وتعزيز فرص العمل والتوظيف، وتحويل الاقتصاد المصري إلى اقتصاد أكثر إنتاجية قائم على المعرفة مع أقصى قدر من المزايا التنافسية (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢١: ١٩)، ولتحقيق ذلك لا بد من الاهتمام بتطوير التعليم الفني والمهني ووضعه على قائمة الأولويات.

ويعد البرنامج الوطني للإصلاحات الهيكلية في مصر أحد الروافد الرئيسة لمواكبة الثورة الصناعية الرابعة والتحول إلى الاقتصاد الرقمي والأخضر، حيث يعتمد على توسيع الوزن النسبي لثلاثة قطاعات رائدة (التصنيع والزراعة والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات)، وتم تحديدها وفقاً لمعايير محددة، وهي: إمكانات نموها العالية، والوزن النسبي في الناتج المحلي الإجمالي، وقابلية التوظيف، والروابط القطاعية، والميزة التنافسية الدولية، والإمكانات العالية لتوليد القيمة المضافة، وتتمثل أهم الركائز الداعمة للبرنامج في: تحسين كفاءة سوق العمل والتعليم والتدريب التقني والمهني، وتحسين بيئة الأعمال وتعزيز دور القطاع الخاص، ورفع مستوى حوكمة وكفاءة المؤسسات العامة، وتعزيز رأس المال البشري (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢١: ١٩).

وفي ضوء ما تم عرضه يتضح أن مصر تبنت موجتين من الإصلاحات الهيكلية لدعم الاقتصاد الكلي بداية من ٢٠١٦، واعتمدت في سبيل ذلك عدة قوانين وقرارات لمعالجة التحديات الهيكلية القائمة وتحسين بيئة الأعمال، بالإضافة إلى إصلاح قطاع التعليم والتعليم الفني، ثم بدأت في تنفيذ موجة ثانية من الإصلاحات عام ٢٠٢١، وتضمنت إطلاق مبادرات رئاسية عديدة، ومنها برنامج إصلاح وتطوير التعليم، وبناءً عليه تم وضع استراتيجية جديدة للتعليم الفني تركز على عدة محاور، هي تحسين جودة التعليم الفني، وتحويل المناهج إلى مناهج قائمة على الجدارات، وتحسين مهارات العاملين، ومشاركة أصحاب الأعمال وتغيير الصورة النمطية للتعليم الفني.

### ج- جوانب التغيير في المجال الاجتماعي

وفي إطار الإصلاحات الهيكلية أصدرت الدولة قانون العمل ٢٠٠٣، وتضمن التوجيه والتدريب المهني، بقصد مساعدة الفرد على اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها، وكذلك تحديد الوسائل التي من شأنها تمكين الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب، كما تضمن أحكام الترخيص بمزاولة عمليات التدريب، وشروط مزاولة عمليات التدريب المهني، وكيفية قياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرف (جمهورية مصر العربية، ٢٠٠٣: ١٣١-١٣٩)، وهذا يتطلب وجود التوجيه المهني للفرد طيلة حياته، واتباع آليات واضحة للاعتراف بمهاراته وخبراته السابقة، وكيفية قياسها.

ونظراً للسلبات التي أسفر عنها التطبيق العملي لقانون العمل الحالي لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته، والتي وصلت حد الاختلال في التوازن بين مصالح طرفي العملية الإنتاجية، قدمت الدولة مشروع قانون عمل جديد يلبي تطلعات الشعب المصري، ومتماشياً مع النصوص الدستورية، وما نصت عليه اتفاقيات منظمة العمل الدولية، ويلتزم بمعايير العمل الدولية، والاتفاقيات التي صدقت عليها مصر، ويكون دافعاً ومشجعاً للاستثمار، ويضمن بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، تضمن استمرار العمل وخلق مجتمع عمل متوازن ومناخ عمل مستقر، ينعكس على زيادة الإنتاج (جمهورية مصر العربية، ٢٠٢١: ٧-٨).

كما أصدرت قانون حماية الملكية الفكرية، الذي أوجب اتخاذ التدابير اللازمة لتنمية القطاعات الحيوية في المجال الاجتماعي والاقتصادي والتكنولوجي، وكذلك اتخاذ الإجراءات اللازمة لمنع حائزي الملكية الفكرية من إساءة استخدامها أو منع اللجوء للممارسات التي تسفر عن تقييد غير مناسب للتجارة، أو تؤثر سلباً على النقل الدولي للتكنولوجيا (جمهورية مصر العربية، ٢٠٠٢: ٣)، وبالتالي تؤثر على التنمية في القطاعات المختلفة.

وأطلقت الدولة الاستراتيجية الوطنية للملكية الفكرية؛ لتعظيم دور مصر الريادي الداعم للبعد التنموي، وتعظيم المردود الاقتصادي للدولة من قطاعات الصناعة والزراعة والثقافة والسياحة، وتعزيز البيئة الداعمة للإبداع والابتكار؛ لخدمة مختلف القطاعات التي تصب في تحقيق أهداف الدولة للتنمية الشاملة المستدامة، ودعم أنشطة البحث والتطوير في كافة القطاعات، وتعزيز قدرة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ودعم التعاون في مجالات التعليم والتدريب (رئاسة مجلس الوزراء، ٢٠٢٢: ٢٤-٢٥).

وفي إطار البرنامج المعدل لإطار الشراكة الاستراتيجية مع مجموعة البنك الدولي، سعت مصر لتنفيذ مشروع تحفيز ريادة الأعمال لخلق فرص العمل؛ بهدف تعزيز جهود خلق فرص العمل وتحسين الفرص الاقتصادية الأخرى، وذلك بزيادة سبل الحصول على التمويل وتعبئة تمويل القطاع الخاص لمؤسسات الأعمال، وتقديم قرض قيمته ٢٠٠ مليون دولار للحكومة المصرية من أجل أن تقوم بإعادة إقراضها لمنشآت الأعمال متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، وتمويل استثمارات حقوق الملكية في الشركات الناشئة الابتكارية ومنشآت الأعمال الصغيرة والمتوسطة عالية النمو من خلال وسطاء ماليين ووسطاء رأس المال المخاطر (البنك الدولي للإنشاء والتعمير، وآخرون ٢٠١٩: ٦٤).

كما وافقت مجموعة البنك الدولي، على إطار الشراكة الاستراتيجية الجديد لمصر للسنوات المالية ٢٠٢٣-٢٠٢٧، والذي يتسق مع استراتيجية التنمية المستدامة للحكومة المصرية، ورؤية مصر ٢٠٣٠، والاستراتيجية الوطنية لتغير المناخ ٢٠٥٠، والذي يسعى إلى تحقيق أهدافه من خلال: زيادة فرص العمل في القطاع الخاص، وذلك بتهيئة بيئة داعمة للاستثمار وخلق فرص العمل بقيادة القطاع الخاص، وأيضاً تعزيز نتائج رأس المال البشري، من خلال دعم تقديم خدمات تعليمية جيدة، تتسم بالشمول والإنصاف، وكذلك برامج فعالة للحماية الاجتماعية، وأيضاً تحسين القدرة على الصمود في مواجهة الأزمات، من خلال تدعيم إدارة الاقتصاد الكلي (International Bank for Reconstruction and Development, and et.al, 2023:1)

ويتضح من ذلك اتخاذ مصر عدة خطوات اجرائية لتحقيق مسيرة التنمية، ومنها تعديل قانون العمل، واصدار الاستراتيجية الوطنية للملكية الفكرية، والشراكات الاستراتيجية مع العديد من الجهات المانحة، وينعكس ذلك على تنمية رأس المال البشري.

#### د- جوانب التغيير في المجال التعليمي

وفي هذا الجانب أصدرت جمهورية مصر العربية سلسلة قرارات بالموافقة على توقيع الاتفاق بين حكومتي ج.م.ع وجمهورية ألمانيا الاتحادية بشأن التعاون الفني، تنفيذاً للاتفاق المبرم في ٢٧ يونيو ١٩٧٣ بين الحكومتين بشأن التعاون الفني، والترتيب المعدل له المؤرخ يناير ١٩٩٠، ومن هذه القرارات والمراسيم ما يلي:

- مرسوم بقانون رقم ٢٤٤ لسنة ٢٠١١ بشأن التعاون الفني لعام ٢٠١٠، لدعم عدة مشروعات منها، برنامج التعليم الفني والتدريب المهني والتشغيل (مبادرة مبارك كول)،

ضمن مساهمات مالية تصل إلى ١٧ مليون يورو، وتنفيذه من خلال الوكالة الألمانية للتعاون الدولي GIZ (المجلس الأعلى للقوات المسلحة، ٢٠١٢: ١).

▪ قرار رقم ٢٩٢ لسنة ٢٠١٦ بشأن التعاون الفني لعام ٢٠١٢، لدعم عدة مشروعات منها، برنامج دعم التشغيل EPP، ضمن مساهمة مالية تصل إلى ٢٥ مليون يورو و ٨٣٠ ألف، وتنفيذه من خلال الوكالة الألمانية للتعاون الدولي GIZ (رئيس الجمهورية، ٢٠١٦: ١).

▪ قرار رقم ٥٠٧ لسنة ٢٠١٧ بشأن التعاون الفني لعام ٢٠١٥، لدعم عدة مشروعات منها، نظام التعليم المزدوج، والمشاريع متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة والاصلاح الإداري بمساهمة مالية تصل إلى ١٢ مليون يورو وتنفيذها من خلال الوكالة الألمانية للتعاون الدولي GIZ (رئيس الجمهورية، ٢٠١٨: ١).

▪ قرار رقم ٦٩ لسنة ٢٠١٩، بشأن التعاون الفني ٢٠١٦، لدعم عدة مشروعات، منها دعم نظام التعليم المزدوج في مصر، وتشجيع التوظيف، وتشجيع المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وبرنامج تشجيع الدخول لسوق العمل، بتمويل يصل إلى ٤٨ مليون يورو، وتنفيذها من خلال الوكالة الألمانية للتعاون الدولي GIZ (رئيس الجمهورية، ٢٠١٩: ١).

كما أصدرت قراراً رقم ٣٨٥ لسنة ٢٠١٦، بشأن التعاون المالي ٢٠١٤، لتقديم مساهمة مالية ١٣ مليون يورو لمشروع مراكز التميز في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني من بنك التعمير الألماني KfW (رئيس الجمهورية، ٢٠١٧: ١).

كما أصدرت قراراً رقم ١٠٥ لسنة ٢٠١٤ بالموافقة على اتفاق تمويل بين الحكومة المصرية والاتحاد الأوروبي بشأن "برنامج دعم إصلاح التعليم الفني والتدريب المهني- المرحلة الثانية" (TVET(II)؛ لتوفير الدعم المستمر لإصلاح التعليم الفني والتدريب المهني، ولضمان استدامة نتائج المرحلة الأولى من البرنامج، بتمويل يصل إلى ١١٧ مليون يورو، واستهدف البرنامج بشكل عام تحسين وتطوير هيكل وأداء نظام التعليم والتدريب الفني والمهني ومخرجاته في مصر؛ لمقابلة المتطلبات الاجتماعية والاقتصادية، وبالأخص توظيف الشباب وزيادة التنافسية، ومن أهدافه الخاصة: الحوكمة الجيدة لنظام التعليم الفني والأداء المترابط والمتكامل للنظام من خلال القيادة الواضحة والمشاركة والشراكات، وكذلك تحسين جودة مخرجات التعليم الفني لمقابلة احتياجات سوق العمل من المهارات ومتطلبات القطاع

الخاص، مع التركيز على القطاعات الاقتصادية الرئيسية، وخاصة السياحة، وأخيراً زيادة توظيف الشباب المصريين والباحثين عن عمل والعمال، وتعزيز قدرة النظام على تطوير برامج تنمية المهارات المناسبة، بهدف مقابلة الطلب في سوق العمل (رئيس الجمهورية، ٢٠١٤: ٣٦-٣٨).

## ٢- جوانب التغيير البطيء

وتم فيها الوقوف على مدى انعكاس التغييرات في الاطار المعياري على الإطار المؤسساتي للكشف عن مدى مواكبة التطبيق الحادث في المؤسسات مع التغييرات في الإطار المعياري، والكشف عن المشكلات الناجمة عن تأخر الإطار المؤسساتي أو عدم مسابره للتغيير الحادث في الإطار المعياري.

### أ- جوانب التغيير البطيء في المجال السياسي

يشهد النظام السياسي المصري حالياً حالة من عدم الاستقرار منذ بدء ثورة ٢٥ يناير ٢٠١١، وينظر إلى تلك المرحلة بأنها انتقالية من أجل التغيير والاستقرار؛ لمواجهة المطالب التي أنتجت الثورة، وهي العدالة الاجتماعية والحرية السياسية والأمن الاجتماعي والاقتصادي للأفراد كعناصر أساسية للتنمية (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤: ١١-١٢).

ومن المتوقع أن تستكمل مصر خارطة الطريق السياسية التي أعلن عنها في يوليو ٢٠١٣، فبعد ثلاثة أعوام من عدم وضوح الأوضاع السياسية في أعقاب اندلاع ثورة ٢٠١١، أقر دستور جديد في استفتاء شعبي وأجريت الانتخابات الرئاسية في مايو ٢٠١٤، وأحرزت الحكومة الحالية تقدماً على صعيد استعادة الأمن وخفض مستوى الاضطرابات المدنية والعنف السياسي، وإن كان خطر وقوع اضطرابات ما زال قائماً؛ لعدة أسباب، منها: نقص الوظائف في القطاع الرسمي وارتفاع نسبة البطالة والعمالة الجزئية بين الشباب المصري؛ لذا فإن ضمان استقرار البيئة السياسية والاجتماعية وأمنها، له أهمية بالغة في تشجيع النمو الاقتصادي، وجذب استثمارات توفر فرص عمل، والحد من الفقر، وتعزيز الرخاء المشترك (البنك الدولي للإنشاء والتعمير، وآخرون ٢٠١٥: ٣).

وأشار تقرير البنك الدولي ٢٠١٤ إلى ضرورة اتخاذ قرار بإعادة هيكلة المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية؛ لتوفير قيادة النظام والإشراف على إصلاح تطوير القوى العاملة، وأيضاً إنشاء مجلس وطني للتعليم والتدريب التقني والمهني للإشراف على التنفيذ؛ وأيضاً لضمان تعاون المؤسسات المشاركة في إصلاح تطوير القوى العاملة، وبالتالي تجنب

مشاكل الماضي، فضلاً عن وضع رؤية واستراتيجية موحدة لتنمية القوى العاملة بما يتماشى مع أولويات التنمية الاقتصادية، وتوضيح أدوار العديد من الوكالات المعنية لتحسين التنسيق، وفرض مساءلة واضحة على أساس المخرجات المحددة، وإنشاء آليات للرصد والتقييم بهدف تقييم الأثر وتكرار البرامج التجريبية الناجحة وتوسيع نطاقها. (World Bank, 2014: 12)

### ب- جوانب التغيير البطيء في المجال الاقتصادي

كان النمو الاقتصادي في العقود الثلاثة الماضية متوسطاً ومتفاوتاً، ولم يكن كافياً للحد من الفقر أو استيعاب النمو السريع للمعروض من الأيدي العاملة، كما لا يزال عجز الموازنة العامة كبيراً، ولا تكفي احتياطات النقد الأجنبي إلا لنحو ثلاثة أشهر من الواردات، ولا تزال المخاطر السياسية والاجتماعية قائمة نظراً لاستمرار وجود مسبباتها الأساسية، وهي نقص الوظائف في القطاع الرسمي وارتفاع نسبة البطالة والعمالة الجزئية بين الشباب المصري وإقصاء الفئات الفقيرة من السكان (البنك الدولي للإنشاء والتعمير، وآخرون، ٢٠١٥: ii-i).

ومنذ عام ٢٠٠٠، ظل النمو الاقتصادي في مصر متقلباً؛ بسبب عوامل داخلية وخارجية على حد سواء، وبدأت معدلات النمو المتوسطة في مطلع هذه الفترة (١٩٩٩-٢٠٠٣) في الزيادة نتيجة لإجراء إصلاحات هيكلية واسعة النطاق بدأت في عام ٢٠٠٤، وشملت تسريع تطبيق برنامج الخصخصة، وإدخال تحسينات على بيئة ممارسة الأعمال وإدارة سعر الصرف، والقطاع المصرفي، والضرائب، وإصلاحات تجارية، وأسهمت الاستثمارات الخاصة التي عززها ارتفاع صافي الاستثمار الأجنبي المباشر في زيادة معدل النمو، وهو ما أسهمت فيه أيضاً الاقتصادات الخليجية المزدهرة وقوة معدل نمو الاقتصاد العالمي، وتسارعت معدلات النمو لتتجاوز ٧% سنوياً في (٢٠٠٧-٢٠٠٨)، ونما متوسط دخل الفرد بمعدل جيد، وأدى وقوع الأزمة المالية العالمية عام ٢٠٠٨ وارتفاع أسعار المواد الغذائية إلى توقف النمو الاقتصادي القوي لمصر، كما هبطت معدلات النمو السنوية إلى ما يتراوح من ٤.٧% إلى ٥.١% عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠، لكنها ظلت متجاوزة لمعظم الاقتصادات الصاعدة، وبعد اندلاع الثورة المصرية في عام ٢٠١١، وما أعقبها من اضطرابات سياسية ومدنية، تراجع قطاع السياحة والاستثمارات الأجنبية وتدهور مناخ الأعمال (البنك الدولي للإنشاء والتعمير، وآخرون، ٢٠١٥: ٤).

كما أشارت الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي أن الأداء الاقتصادي في العقد الأخير من القرن الماضي اتسم بتبني الدولة سياسات اقتصادية ترتب عليها زيادة معدل التضخم، وتضخم حجم الدين الداخلي والخارجي، مما تسبب في ضعف المخصصات المالية لقطاع التعليم، وانعكس ذلك في ضعف رأس المال البشري، وظهور مشكلات حيوية على رأسها البطالة (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤: ٦).

### ج- جوانب التغير البطيء في المجال الاجتماعي

منذ عام ٢٠١١ ولمدة أربع سنوات، تدهور ترتيب مصر في مؤشر التنافسية العالمي بسبب عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي، حيث أشار تقرير التنافسية العالمي ٢٠١٢/٢٠١٣، إلى أن قوة العمل غير المتعلمة التعليم الملائم تشكل ثالث أخطر مشكلة بعد نقص التمويل ونقص الكفاءة في العمل بمصر، واعتبر التعليم والتدريب عوائق تنافسية (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤: ٦)، ومع التحسن الكامل في حالة الاستقرار السياسي والتنفيذ الناجح للبرنامج الوطني للإصلاحات الهيكلية منذ عام ٢٠١٦، أظهر ترتيب مصر في المؤشر تحسناً جيداً، إلا أن هذا المستوى وسرعة التحسن ليست مرضية بالنظر إلى تطلعات مصر الطموحة (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢١: ٩).

وفي مؤشر المعرفة العالمي لعام ٢٠٢٢ الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة جاءت مصر في المرتبة ٨١ من بين ١٣٢ دولة في مؤشر التعليم التقني والتدريب المهني، وفي مؤشر الاقتصاد جاءت في المرتبة ٨٩، وفي مؤشر البيئة التمكينية التي تشخص السياق السياسي والاجتماعي والاقتصادي والبيئي الحاضر لقطاعي التعليم الفني والاقتصاد المصري، وغيرهم جاءت في المرتبة ١١٢ (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم، ٢٠٢٢: ١٠، ١٤، ١٥).

### د- جوانب التغير البطيء في المجال التعليمي

لقد تحسن النظام التعليمي تحسناً ملحوظاً بفضل الإصلاح السياسي والاستثمار، ولكن لانزال النتائج التعليمية ضعيفة، مما يتطلب متابعتها، مع التركيز مجدداً على عدم تطابق المهارات، وتكليف القطاع الخاص بدور أقوى في وضع المناهج للحصول على مزيج المهارات المناسبة لبلوغ أهداف التنمية المستدامة (تيمان وآخرون، ٢٠٢١: ٥).

وبالرغم من الإنجازات التعليمية الكبرى التي حققتها مصر في تعميم الالتحاق بالتعليم الابتدائي، وزيادة معدلات الالتحاق بالتعليم الثانوي، إلا أنه مازال أمامها تحديات كبيرة؛ وذلك

باستمرار الطلب على التعليم وإرتفاعه نظراً للزيادة الأخيرة في النمو السكاني، واتسام نظام التعليم بالتجزؤ في سياسته وتمويله وإدارته، وضعف نظام الإدارة العامة مع قلة العقوبات المفروضة على سوء أداء المعلمين، وغياب الرقابة المحلية من خلال مجالس الآباء والأمناء، وارتفاع نسبة البطالة، ووجود فجوة بين المهارات التي يحتاجها سوق العمل، والتي يوفرها نظام التعليم والتدريب، فضلاً عن أن إطار الحكومة المصرية الخاص بتطوير القوى العاملة من خلال التعليم ما زال قيد التحديث ويشوبه الغموض حتى الآن، وقلة إصلاح اللوائح التنظيمية للسماح للقطاع الخاص أو تشجيعه على الاستثمار في التعليم المهني (البنك الدولي للإنشاء والتعمير، وآخرون، ٢٠١٥: ١٥-١٦).

كما أشارت خطة التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠ إلى مجموعة من التحديات التي تواجه التعليم الفني والتدريب، ومنها: تدهور النظرة المجتمعية للعمل المهني والفني، وضعف الكفاءة المهنية للمعلمين، وندرة المعلمين في بعض التخصصات، وغياب ربط التعليم الفني بالتوزيع الجغرافي والنوعي للصناعات، وضعف المناهج التعليمية والتدريبية وعم ملائمتها لاحتياجات الصناعة، وغياب هيئة قومية موحدة لاعتماد المؤهلات وإعطاء الرخص، وغياب جهة لاعتماد مركز التدريب، وضعف التمويل وقلة مصادره، وعدم ملائمة مهارات الخريجين لمتطلبات سوق العمل، وتدهور البنية التحتية لمعظم المدارس، فضلاً عن قلة الموارد وارتفاع تكاليف التجهيزات لمدارس التعليم الفني والمهني والتي تحتاج الورش والمعامل إلى جانب الفصول (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٦: ١٥٤-١٥٦).

وبالرغم من العديد من المحاولات لتطوير التعليم الفني في مصر منذ أوائل التسعينات، وأهمها تأسيس مدارس فنية تابعة لهيئات متنوعة بغرض سد احتياجات هذه الهيئات من العمالة المدربة، في مجالات مثل التمريض و البريد والسكة الحديد، ومحاولات لاستيراد تجارب دولية للنهوض بالتعليم الفني بالتعاون مع القطاع الخاص، مثل مدارس مبارك كول والمجمعات التكنولوجية، ولكن هذه المحاولات لم تحقق التطوير الملموس وحالفها التثبيط نتيجة لعدة عوائق منها، إهمال صيانة البنية التحتية، وضعف الخبرات المهنية للمعلمين، وخلل بعض التشريعات، لذا تبنت وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، منذ عام ٢٠١٨، سياسة جديدة لإصلاح منظومة التعليم الفني، اعتمدت فيها على نموذج الإصلاح المزدوج من خلال إصلاح نظام التعليم القائم، واستحداث آخر جديد بخطة متوازية من خلال إنشاء المدارس التكنولوجية التطبيقية والفنية المتخصصة الجديدة. (على، ٢٠٢١: ١)، وبذلك

يتضح وجود فجوة بين الاطار المعياري والمؤسساتي، تستوجب الوقوف لتحديد أهم مجالات التطوير من منظور معاصر .

**ثالثاً: مجالات تطوير التعليم الثانوي الفني والمهني في الأدبيات المعاصرة**  
وتبنى هذا المحور أهم مجالات تطوير التعليم الفني والمهني التالية:

### ١- مجال الإدارة والتمويل بالتعليم الثانوي الفني والمهني

تهتم حوكمة التعليم الثانوي الفني والمهني بكيفية تنسيق عمليات تمويل أنظمة هذا المجال وتقديم خدماته وملكيته وتنظيمه، ومعرفة الجهات الفاعلة المعنية، وتحديد أدوار ومسؤوليات كل منها، ومستوى الكفاءة المعترف بها رسمياً على المستويات المحلية والإقليمية والوطنية والدولية، وبينما تستمر الحكومة في العديد من البلدان في لعب الدور الأكثر أهمية في تنسيق التعليم والتدريب الفني والمهني، فإن توزيع هذه المسؤوليات يتغير استجابة لمتطلبات الزيادة في الكفاءة والفعالية، لا سيما إشراك أصحاب العمل (منظمة التعاون الإسلامي وآخرون، ٢٠١٩: ٤٢)، وبذلك يتضح أن إدارة التعليم المهني تختلف من دولة لأخرى على حسب درجة المركزية واللامركزية، وكذلك وضع الأنظمة والضوابط التي تنظم العلاقات بين أصحاب المصلحة وتحقق الشفافية والعدالة والمساواة، في ظل نظم مساهمة واضحة.

ففي بولندا يشتمل التعليم والتدريب المهني على ثلاثة مستويات للإدارة: المستوى الوطني (الوزارات)، والمستوى الإقليمي، والمقاطعات، وتعد وزارة التعليم والعلوم، هي المسؤولة عن سياسات التعليم والتدريب المهني على جميع المستويات، بدعم من الوزارات الأخرى المسؤولة عن مهن معينة، ويقدم الشركاء الاجتماعيون المشورة لصانعي السياسات بشأن التغييرات الضرورية في التعليم والتدريب المهني، ويتم دعم الوزارة من قبل مجلس مديري المدارس المهنية ( *Rada Dyrektorów Szkół Zawodowych* )، الذي تم إنشاؤه كهيئة استشارية في عام ٢٠١٨، ويتكون من ٤٢ مدير مدرسة من المدارس المهنية يمثلون جميع مناطق البلاد والقطاعات المختلفة، فضلاً عن تعيين السلطات التعليمية منسقين في كل منطقة، والبالغ عددهم ٣١ منسقا للتعليم والتدريب المهني، مسؤولين عن دعم التعاون بين المدارس وأصحاب العمل، فضلاً عن تعزيز الأنشطة الرامية إلى تطوير التوجيه والإرشاد المهني، أما عن آليات التمويل فتتمثل في الآتي: (Cedfop& Educational Research Institute,2022: 22,24).

▪ الجزء الخاص بالتعليم من موازنة الدولة، وهو الجزء الأساسي للدعم العام لوحدات الحكم المحلي.

▪ المنح المستهدفة التي تقدمها الحكومة المركزية.

▪ الدخل الخاص بوحدة الحكم المحلي.

▪ المنح الأجنبية.

وفي البرتغال تتحمل الحكومة المركزية المسؤولية الشاملة عن التعليم والتدريب المهني، ووزارة التعليم مسؤولة عن البرامج المدرسية، ووزارة العمل مسؤولة عن برامج التلمذة الصناعية والتدريب المهني المستمر وتنفيذ تدابير سوق العمل النشطة، وتم اطلاق النظام الوطني للمؤهلات عام ٢٠٠٧ وتم تنقيحه يناير ٢٠١٧، لدمج أنظمة المؤهلات الفرعية الحالية وتحسين جودة المؤهلات وتسهيل الوصول إلى سوق العمل والتقدم فيه، بتنسيق من الوكالة الوطنية للتأهيل والتعليم والتدريب المهني، والتي وتضم أصحاب المصلحة الرئيسيين في التعليم والتدريب المهني، ويتم تمويل التعليم والتدريب المهني بالكامل تقريباً من خلال ميزانية الدولة وميزانية الضمان الاجتماعي والصندوق الاجتماعي الأوروبي، وتشارك البلديات ومناطق ماديرا وجزر الأزور المتمتعة بالحكم الذاتي في تمويله (Cedefop & Educational Research Institute, 2022: 48,50).

وبذلك يتضح أن درجة مشاركة كافة المستويات الإدارية والوزارات الأخرى وأصحاب المصلحة الرئيسيين، تتوقف على درجة تطبيق اللامركزية بالدولة.

## ٢- مجال تحفيز مشاركة أصحاب العمل بالتعليم الثانوي الفني والمهني

نظراً لتخوف أصحاب العمل وخاصة الأعمال الصغيرة والمتوسطة من الإستثمار على المدى المتوسط والبعيد، والتقاعد عن توفير الخدمات التدريبية للأفراد، والذي انعكس سلباً على مستوى الكفاءة الإنتاجية والاقتصاد ككل، دفع الحكومات في كثير من الدول إلى طلب المشاركة في الكلفة الاقتصادية لبرامج التعليم الفني والتدريب المهني مع أصحاب العمل، واتخاذ تدابير خاصة لتشجيعهم على التدريب أو تمويل التدريب الذي يجري في مكان آخر، ومن السياسات التحفيزية المتبعة في بعض الدول ضرائب خاصة مثل ضريبة المدفوعات لتمويل برامج التدريب والتعويضات الضريبية التي تسترد للشركات التي تتولى عملية التدريب بنفسها، والإعفاء من الضرائب أو استقطاع النفقات على التدريب حتى حد معين من الضرائب على الشركات، وأدى ذلك إلى تزايد أعداد الشركات المنخرطة في التدريب

بشكل ملحوظ (البحيري، ٢٠١٤: ١٩٨)، ويتضح من ذلك ضرورة اتباع عدة سياسات تحفيزية لتحفيز مشاركة أصحاب العمل على تنفيذ التدريب في مكان العمل أو خارجه، وكذلك توظيف الطلاب؛ للقضاء على البطالة.

ففي السويد بالنسبة لأصحاب العمل الذين يعرضون أماكن عمل في نطاق اتفاقيات التقديم، تدفع خدمات التوظيف العامة ضرائب توظيف بنسبة ٣١.٤٢% بالإضافة إلى تعويض قدره (١١ يورو) يوميًا للمدرب في مكان العمل، وتحصل الشركات التي توفر أماكن التدريب على منح حكومية لتحسين تعاونها على المستوى الإقليمي مع مقدمي التعليم والتدريب المهني في المرحلة الثانوية العليا، ويجوز للمؤسسات التي تشارك في التلمذة الصناعية أن تحصل على منح تمويلها الدولة إذا شارك المدربون في مكان عملها في برامج تدريب المدربين.. (Cedefop & Swedish National Agency for Education, 2022: 42)

وفي المملكة المتحدة تتنوع أنشطة تحفيز أصحاب العمل على حسب المناطق، كما

يلي: (Cedefop & UK NARIC, 2019: 44)

- **مجلس تسليم التلمذة الصناعية بإنجلترا**، ويتكون مجلس الإدارة من ممثلين عن بنوك باركليز وفوجيتسو وشركة التلفزيون، وغيرهم، ويقدموا المشورة للحكومة بشأن أفضل السبل لتوسيع نطاق التلمذة الصناعية، فضلاً عن مشاركتهم مع خدمة التلمذة المهنية الوطنية وشبكة سفراء التلمذة الصناعية؛ لتحفيز الاهتمام بالتدريب المهني في إنجلترا والبدء فيه.
- **صندوق تنمية القوى العاملة المرنة بإسكتلندا**، ويتم اعتماده من قبل مجلس التمويل الإسكتلندي، وهو متاح للشركات الإسكتلندية التي ساهمت في ضريبة التلمذة الصناعية التي تفرضها حكومة المملكة المتحدة؛ لدعم رفع المهارات وإعادة تدريب الموظفين بالشراكة مع الكليات الإسكتلندية، وكذلك أصحاب العمل في إسكتلندا مؤهلون للحصول على مبلغ يصل إلى ٤٠٠٠ جنيه إسترليني عند توظيف شاب عاطل عن العمل كمتدرب من خلال حوافز توظيف أصحاب العمل في اسكتلندا، وتستهدف هذه المبادرة الشباب الذين يواجهون عوائق في الحصول على عمل.
- **الدعم المالي للتلمذة الصناعية بويلز**، هو برنامج حكومي يوفر دعماً مالياً يصل إلى ٣٠٠٠ جنيه إسترليني لأصحاب العمل لتوظيف البالغين العاطلين عن العمل (الذين تزيد أعمارهم عن ١٨ عاماً) كمتدربين، كما يمكن استخدام الدعم المالي كمساهمة في الأجور أو للتدريب على المهارات المتعلقة بالوظيفة.

■ في أيرلندا الشمالية، تتوفر حزمة حوافز صاحب العمل تتراوح بين ٢٥٠ - ١٥٠٠ جنيه إسترليني لأصحاب العمل الذين أكمل المتدربون لديهم بنجاح إطار التدريب المهني الكامل.

ويتضح من ذلك اختلاف سياسات تحفيز مشاركة أصحاب العمل من دولة لأخرى وفى الدولة الواحدة من منطقة لأخرى، من أجل المساهمة في توفير التدريب في مكان العمل، والتوظيف.

### ٣- مجال تنمية المعلمين بالتعليم الثانوي الفني والمهني

يعد المعلم هو حجر الأساس لنجاح أي عملية تطوير للتعليم في الحاضر والمستقبل، وإذ لم نملك معلماً عصرياً مؤهلاً ومدرباً للتعامل مع التطورات الكبرى في التعليم، فإن أي خطط لخلق تعليم متطور ستذهب سدى، وذلك يتطلب إعادة النظر من الآن في كل برامج وسياسات إعداد المعلمين بمختلف المراحل التعليمية، وبخاصة مرحلة التعليم الثانوي الفني والمهني، ووضع خطط ممتدة لتدريب وإعادة تأهيل المعلمين الحاليين الذين تلقوا تعليماً تقليدياً، ومارسوا وظائفهم في ظل نظم تعليمية تقليدية، لم تعد صالحة للحاضر والمستقبل (السويدي، ٢٠٢٠: ٥٦).

وعلى الرغم من التأكيد المستمر على اهتمام وزارات التربية والتعليم بتدريب المعلمين وتأهيلهم بشكل جيد يتناسب مع مكانة المعلم، ووجود توجه لترخيص مهنة التعليم في بعض الدول، إلا أن الاهتمام بتطويرهم المهني، لم يتبلور في صورة سياسات واضحة تكشف عن استراتيجيات، وبرامج تطويرهم، وسياسات تضع سقوفاً ومعايير مناسبة لرواتبهم (المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج، ٢٠٢٢: ٢٩٨)، لذا لا بد من اتباع سياسات واضحة لإختيار المعلمين وتنميتهم وتدريبهم.

ففي بلجيكا ينعكس نظام التعليم والتدريب المهني على نوع المعلمين المراد توظيفهم: مدرسو المواد العامة؛ ومعلمو المواد النظرية المهنية، والمعلمون المهنيون لدورات الممارسة الفنية أو المهنية "ورش العمل"، وهذه الأنواع متشابهة في المجتمعات الثلاثة لبلجيكا مع بعض الاختلافات في المؤهلات المطلوبة، فيشترط على معلمي المواد العامة الحصول على درجتي البكالوريوس والماجستير، ويقومون بتدريس مواد مثل الرياضيات والفيزياء واللغات، أما معلمي المواد النظرية المهنية فيشترط درجة البكالوريوس، ويطلب من المعلمين المهنيين لدورات الممارسة الفنية أو المهنية الحصول على شهادة التعليم الثانوي، وخبرة مهنية معتمدة

وشهادة تدريس، وحالياً يمكنهم الوصول إلى برنامج درجة الزمالة التعليمية في الكليات الجامعية (درجة الدورة القصيرة)، للحصول على برنامج البكالوريوس أو الماجستير الأقصر الذي سيسمح لهم بالحصول على دبلوم التدريس في عام واحد فقط، ويعد التطوير المهني المستمر للمعلمين أمراً إلزامياً، ويتم تطبيق الأساليب التالية في المجتمعات (Cedefop & Bruxelles Formation, 2022: 30-31).

- **في المجتمع الناطق بالفرنسية**، يجب على المعلمين متابعة ٣ أيام من التدريب في السنة، ويمكنهم أيضاً الحصول على دورات تدريبية على أساس تطوعي.
- **في المجتمع الفلمنكي**، تمنح كل عام ميزانية تدريب للمدارس يتم إنفاقها وفقاً لخطة تدريب سنوية، وتقوم كل مدرسة بتدريب معلمها في المواضيع التي تعتبرها ضرورية.
- **في المجتمع الناطق بالألمانية**، يختار المعلمون دوراتهم بحرية من قائمة الدورات المعدة على أساس الخطة التربوية التي تحددها الوزارة، ويمكنهم أيضاً المشاركة في الدورات التدريبية التي تقدمها السلطة المنظمة أو شبكة التعليم التي ينتمون إليها، ويمكن لكل مدرسة أيضاً تنظيم ما يصل إلى ٣ أيام من التدريب سنوياً، في صورة مؤتمرات تعليمية أو تدريبات تتعلق بمشروع المدرسة، ويمكن للمعلمين أخذ دورات أخرى وفقاً للاحتياجات الشخصية بموافقة مدير المدرسة.

وفي إيطاليا، هناك نوعان رئيسيان من المهنيين العاملين في التعليم والتدريب المهني: المعلمون والمدربون، ويتم تحديد وتنظيم الملف المهني للمعلمين بشكل أكثر وضوحاً من المديرين فيما يتعلق بالتدريب والتوظيف والواجبات والمهارات، ويعمل المعلمون بشكل رئيسي في المدارس المهنية الحكومية وأيضاً في مراكز تعليم الكبار والجامعات والمعاهد التقنية العليا، ويتم تنظيم المعلمين على المستوى الوطني وتوظيفهم من قبل وزارة التعليم، ويتم تعيينهم من خلال الاختيار العام (بناءً على متطلبات المنافسة المحددة والحاجة إلى اجتياز امتحان الدولة)، الذي يؤدي إلى عقد عمل يسمح لهم بالحصول على صفة موظف عام، وتم تحديد متطلبات دخول المعلمين على المستوى الوطني درجة البكالوريوس لمدة ٥ سنوات في موضوعات تعليمية محددة (مثل الرياضيات والكيمياء واللغات الأجنبية) ودورات جامعية محددة في مادة أنثروبولوجية/نفسية/تربوية وفي أساليب وتقنيات التدريس؛ التأهيل التدريسي في موضوع محدد يتم تدريسه عن طريق الامتحان الوطني، والذي يخبر أيضاً مستوى B2 في لغة أجنبية؛ وبعد التأهيل يجب على المعلم الجديد حضور سنة واحدة التدريب ليتم

تسجيله، وبموجب القانون، يعتبر تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلزاميا ومستمرًا، دون تحديد المدة، ويجب أن يتوافق مع مستلزمات التدريب المدرسي وخطة تحسين المدرسة وأولويات وزارة التربية والتعليم، ويتم توفير الحوافز لدعم التطوير المهني المستمر للمعلمين وآليات تحليل الاحتياجات المنهجية، ويمكن للمدرسة تصميم مبادرات تدريب المعلمين بشكل فردي أو ضمن شبكة، مما يدعم التعاون مع الجامعات ومعاهد البحوث والجمعيات المهنية والهيئات المعتمدة، ويجب على كل مدرسة أن تضع خطة التطوير المهني المستمر للمعلمين، والتي تشمل التدريب الذاتي، والتعلم من الأقران، والأنشطة البحثية، وورش ومجموعات العمل لتعميق أو تحسين موضوعات أو مهارات محددة. (Cedefop & National Institute for Public Policy Analysis, 2022:25).

وفي لوكسمبورغ تعد إجراءات التوظيف وأحكام التدريب المتبعة للمعلمين في التعليم الثانوي العام والفني واحدة، ويتم تصنيف المعلمين للفئات التالية: معلمو المرحلة الثانوية (عام وفني) A1، ويشترط درجة البكالوريوس والماجستير والمرتبطة على الأقل بالموضوع الذي يتم تدريسه، ثم معلمو المدارس الثانوية الفنية A2 حاصلين على درجة البكالوريوس، ثم أساتذة التعليم الفني B1 حاصلين على دبلوم الماجستير الحرفي (*Brevet de maîtrise*) أو شهادة فني عليا أو دبلوم أجنبي يشهد على سنتين من الدراسة على الأقل فيما يتعلق بالمجال المطلوب، وللتعيين الدائم يجب على المعلمين اجتياز امتحان، وبعد التعيين إكمال برنامج تدريب أولي مدته سنتان في معهد تدريب التعليم الوطني (*Institut de Formation de l'Éducation nationale, IFEN*) الذي تم إنشاؤه في عام ٢٠١٥، وسنة واحدة من التدريب الإضافي على التطوير، بإجمالي ٤٨ ساعة من التدريب المستمر على مدى ٣ سنوات، ويختلف تنظيم وعدد ساعات التدريب وعدد الإعفاءات من الدروس الأسبوعية حسب المهنة، ومن أجل المساهمة في النجاح الأكاديمي للمتعلمين، يهدف التدريب المقدم للمعلمين إلى تطوير المهارات المهنية التعليمية التالية، على سبيل الأولويات التالية: (Cedefop & National Institute for the Development of Continuing Vocational Training, 2022:32-33).

- ✓ الأولوية ١: التدريس والتعلم وفق نهج قائم على الكفاءة.
- ✓ الأولوية ٢: تدريس وتعلم المهارات اللغوية في سياق متعدد اللغات.
- ✓ الأولوية ٣: تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- ✓ الأولوية ٤: العمل الجماعي والتواصل.

✓ الأولوية ٥: التطوير المهني الشخصي.

✓ الأولوية ٦: تطوير المدارس، وإدارة المدرسة.

✓ الأولوية الثامنة: العمل الاجتماعي التربوي.

وبذلك يتضح وجود شروط تأهيلية لاستقطاب معلمي التعليم الثانوي الفني والمهني تختلف من دولة لأخرى، فالبعض يتطلب البكالوريوس والبعض يتطلب الماجستير، وأحياناً يتطلب تأهيل تربوي وأحياناً يتم استكمالها بعد التعيين، وأحياناً أخرى لا يتم الاكتفاء بالموهلات، بل يخضعوا لاختبار وطني تنافسي في بعض الدول، كما أن تنفيذ سياسات التدريب أثناء الخدمة تختلف من دولة لأخرى فبعضها يتم على المستوى الوطني لمدة تمتد من ٣ أيام إلى ٣ سنوات (بإجمالي ٤٨ ساعة)، وبعضها يتم على مستوى المدرسة وفقاً لخطة تدريب سنوية، وتوفير تمويل لذلك من قبل الحكومة، وقد يتم التنفيذ على مستوى المدرسة أو بمعاونة الجامعات والهيئات المعتمدة.

#### ٤- مجال المتعلم بالتعليم الثانوي الفني والمهني

ويركز هذا المجال على سياسة قبول الطلاب بالمدارس الثانوية الفنية والمهنية، وكذلك نظام تقويمهم، من منظور معاصر، حيث تختلف سياسات القبول ونظم التقويم من دولة لأخرى، ويتضح ذلك فيما يلي:

في أغلب الدول العربية يتم القبول بالتعليم المهني للطلاب الذين أنهوا بنجاح المرحلة الإعدادية أو المتوسطة من ذوي الدرجات المنخفضة، الذين لم يتمكنوا من الالتحاق بالتعليم الثانوي العام، ويصبح التعليم الفني هو السبيل الوحيد لهم، مما ينعكس سلباً على المستوى الفني والمهني للخريجين، وبالتالي انخفاض مساهمتهم في التنمية المستدامة (الناصر، ٢٠١٨: ١٥٦).

وفي إيطاليا يستمر التعليم الإلزامي لمدة ١٠ سنوات، من سن ٦ حتى ١٦ عاماً، وفي سن ١٤ عاماً، يختار المتعلمون بين التعليم العام ومسارات مدارس التعليم والتدريب المهني الثانوية ومسارات التعليم والتدريب المهني الإقليمية، ويلزم القانون البقاء في التعليم حتى سن ١٨ عاماً لإكمال ١٢ عاماً من التعليم أو التأهيل المهني، لذا يمكن الالتحاق بالسنتين الأخيرتين من التعليم الإلزامي إما في مدرسة ثانوية مدتها ٤ أو ٥ سنوات أو ضمن نظام التعليم والتدريب المهني الإقليمي، ومدته ٣ سنوات، وعند الانتهاء من التأهيل المهني لمدة ٣ سنوات، من الممكن حضور سنة إضافية واحدة تؤدي إلى الدبلوم المهني لمدة ٤

سنوات؛ وهذا يسمح بالتسجيل في السنة الخامسة من نظام التعليم الحكومي والتقدم لامتحان الدولة للحصول على دبلوم التعليم العام أو الفني أو المهني، (Cedefop & National Institute for Public Policy Analysis, 2022:4,17) وبذلك يتضح وجود نفاذية عبر برامج التعليم والتدريب المهني ونظام التعليم العام.

وفي لوكسمبورغ يعد الالتحاق بالمدارس إلزامياً بين سن ٤ و ١٦ عاماً، أي لمدة ١٢ عاماً على الأقل، بما في ذلك سنتان من التعليم قبل المدرسي، وفي نهاية كل دورة من التعليم الابتدائي والإعدادي مدتها سنتان، يتلقى المتعلمون تقرير نهاية الدورة، يوضح المستوى الذي تم تحقيقه في كل مجال من مجالات الكفاءة، ويتم توجيه المتعلمين نحو التعليم الثانوي العالي في المسارات التالية: العام أو الفني أو التعليم والتدريب المهني الأولي (التكوين المهني الأولي)، ويأخذ التوجيه في الاعتبار التحصيل التعليمي (استناداً إلى تقرير نهاية الدورة)، وآراء أولياء الأمور والمدرسين والأداء في اختبارات المهارات الأساسية الموحدة (بالنسبة للمعدل الوطني) (Cedefop & National Institute for the Development of Continuing Vocational Training, 2022:19).

وفي ضوء ما سبق يتضح أن القبول بالتعليم الثانوي المهني يكون عادة بعد المرحلة الإعدادية أو المتوسطة، ولكن سن القبول يختلف من دولة لأخرى على حسب بداية التعليم الإلزامي ومدة كل مرحلة، كما أن القبول بمعظم الدول العربية يكون على أساس الاختبارات التحصيلية والدرجات النهائية الأدنى؛ نظراً للفصل بين المسار العام والمسار المهني، وغياب مرونة التنقل بينهم، وخاصة من الثانوي المهني إلى الثانوي العام، ولكن في دول أخرى يكون حسب الميول والاتجاهات؛ نظراً لمرونة المسارات التعليمية، وأخرى حسب تقارير الكفاءة في المرحلة المتوسطة.

٥- مجال المسارات التعليمية وبرامج الدراسة بالتعليم الثانوي الفني والمهني، تتنوع مسارات وبرامج الدراسة وتختلف من دولة لأخرى، كما هو موضح بالتالي:

ففي ألمانيا يتميز التعليم الفني بشدة ارتباطه باحتياجات سوق العمل، وتحديد برامج تخصصاته بالبنية الاقتصادية المحلية سواء من خلال التدريب وسوق العمل، أو المنطقة الجغرافية ونوعيات البرامج والتخصصات المطلوبة بها، كما توجد مسارات للتعليم المتكامل، ومنها نظام التعليم المزدوج ومدته ٣ سنوات، وتتجسد فيه مقومات التعليم الثانوي العام والفني، وتتضمن مناهجه مواد عامة (رياضيات ولغات وعلوم اجتماعية واقتصاد) ومواد مهنية، فضلاً

عن المواد الاختيارية، ويحقق هذا النظام الارتباط العضوي بين التعليم وسوق العمل، حيث يتم التعليم والتدريب في النظام الثنائي من خلال التدريب الميداني من ٣-٤ أيام في الأسبوع، ويوماً واحداً أو يومين في المدرسة، وتوجد أيضاً مدارس تكميلية مدتها سنة أو سنتان، وتخصص لتأهيل خريجي المدارس الأساسية والمتوسطة لمهنة معينة (إسماعيل، ٢٠١٧: ١٧٠-١٧١).

وفي إيطاليا يوجد مسارين رئيسين للتعليم الثانوي الفني والمهني، كما يلي:  
(Cedefop & National Institute for Public Policy Analysis, 2022: 16-17, 30-31)

#### ▪ مسارات التعليم والتدريب المهني الأولي (IeFP)

ينص الباب الخامس من الدستور الإيطالي على أن المسارات المهنية والتدريبية (IeFP) تقع ضمن الاختصاص الحصري للمناطق، وهذا يعني أن الدولة تضع معايير مشتركة "المستويات الأساسية للأداء"، المحددة بموجب المرسوم التشريعي 226/05، وتحدد المناطق، من خلال تشريعاتها الخاصة، نظام المسارات المهنية والتدريبية، مع مراعاة الخصائص والاحتياجات من الإقليم، وتقوم المناطق بتصميم توفير التدريب، ويؤدي هذا المسار لبرامج مدتها ٣ سنوات (Istruzione e formazione Professionale) (IeFP)، تؤدي إلى الحصول على مؤهل مهني (attestato di qualifica)؛ المشغل المحترف، يمكن بعدها استكمال عام دراسي، حتى يتمكن الطالب من الالتحاق ببرامج ٥ سنوات.

#### ▪ مسارات المدارس الفنية والمهنية

تحدد وزارة التربية، بمرسوم تشريعي، لكل نوع من المسارات، مجالات المنهج (الزراعة والصناعة وغيرها)، والجدول الزمني للمواد والملف التعليمي الثقافي والمهني، وتقدم المدارس الفنية مسارات في ١١ منطقة مخصصة في قطاعين: الاقتصادي والتكنولوجي، بينما تقدم المدارس المهنية مسارات في ٦ مجالات مخصصة في قطاعين: قطاع الخدمات والصناعة والحرف، ويمكن لكل مدرسة رفض هذه المقررات حسب السياق المحلي بما يتوافق مع الأولويات التي تحددها المناطق، وفي نهاية كلا المسارين، يجب على المتعلمين اجتياز امتحان الدولة الذي يتكون من اختبارين كتابيين واختبار شفهي، والاختبار الكتابي مشترك بين جميع مسارات التعليم الثانوي، في حين أن الاختبار الثاني خاص بكل مسار، وتحدد وزارة التربية بقرار خطوط التقييم لتعيين علامات الامتحان، وتتمثل برامج هذه المدارس في برامج

مدتها ٥ سنوات في المدارس الفنية (istituti tecnici)، مما يؤدي إلى الحصول على شهادات التعليم الفني؛ وفي المدارس المهنية (istituti Professionali) تؤدي إلى الحصول على شهادات التعليم المهني، وتجمع البرامج بين التعليم العام والتعليم والتدريب المهني ويمكن تقديمها أيضاً في شكل تدريب بالتناوب، ويمكن للخريجين الوصول إلى التعليم العالي، فضلاً عن برامج مدتها ٤ سنوات تؤدي إلى الحصول على الدبلوم المهني الفني، والدبلوم المهني في التقنية.

ويتضح من العرض السابق ارتباط مسارات التعليم المهني وبرامجها باحتياجات سوق العمل، ومدة هذه البرامج قد تكون ٣ أو ٤ أو ٥ سنوات، فضلاً عن أن بعض الدول تربط برامج التعليم الثانوي المهني بالتعليم الثانوي العام، حتى يسهل الانتقال بينهم.

#### ٦- مجال تغيير النظرة المجتمعية للتعليم الثانوي الفني والمهني

وفي هذا المجال يتضح أن الصورة النمطية أو السلبية للتعليم الفني تأتي من اعتباره الفرصة الأخيرة للطلاب وأولياء الأمور، بعد المرحلة الإعدادية أو المتوسطة؛ لأنه يعتمد في الغالب على أدنى الدرجات، وبالتالي انخفاض جودة خريجيه وصعوبة التحاقهم بالتعليم العالي، فضلاً عن ضعف ارتباط تخصصاته ومناهجه بسوق العمل، وبالتالي صعوبة انتقال خريجيه لسوق العمل، وقصور في تمويله نظراً لضعف مشاركة أصحاب العمل في إدارته وتمويله، وكل هذه الأمور تحتاج إلى إعادة نظر حتى تتحسن النظرة المجتمعية للتعليم الفني والمهني.

ففي السويد تعد زيادة جاذبية وجوده التعليم والتدريب المهني أولوية مهمة للحكومة السويدية، حيث أدى انخفاض الاهتمام ببرامج التعليم المهني الثانوي إلى زيادة التركيز على الأنشطة المعلوماتية والتوجيه الدراسي والمهني والاستثمار فيها، وتم دمج المعلومات والإرشادات حول المسارات الدراسية والمهنية في الأنشطة المختلفة، والمناهج الدراسية للتعليم الثانوي العالي؛ ليكون جميع المتعلمين على دراية بظروف الحياة العملية، خاصة داخل منطقة دراستهم، بالإضافة إلى فرص مواصلة التعليم والتوظيف والعمل في السويد وبلدان أخرى، وتتولى الهيئة الإدارية أو مقدم التعليم المسؤولية الرئيسية عن توجيه وتوظيف متعلمي التعليم والتدريب المهني؛ بتنظيم الاستشارات الدراسية والتوجيهية؛ لتمكين المتعلمين من اختيار مساراتهم ومهنتهم التعليمية المستقبلية، كما يتم توفير معلومات عامة عن الدراسة والمسارات المهنية، وعن سوق العمل لمختلف المهن، من قبل السلطات الوطنية والمنظمات الصناعية،

وتقوم كل من الوكالة الوطنية للتعليم والوكالة الوطنية السويدية للتعليم المهني العالي؛ بإعلام ونشر المعرفة حول مجالات تخصصهما. (Cedefop & Swedish National Agency for Education, 2022:43).

وفي النمسا يوجد تنوع كبير في المؤسسات ومقدمي الخدمات والمبادرات في مجال المعلومات والمشورة والتوجيه بشأن التعلم والمهن، ويتم تقديم الاستشارة والتوجيه على المستويات التالية في المؤسسات التعليمية: (Cedefop & IBW Austria, 2022:37)

▪ تقدم جميع المدارس في المرحلتين الإعدادية والعليا المشورة والتوجيه بدءًا من الصف الدراسي الخامس من خلال المستشارين ومسؤولي التوجيه المهني، وهي متاحة للتلاميذ وأولياء الأمور وتوفر معلومات حول مسارات التعليم المحتملة، ومتطلبات الوصول، بالإضافة إلى المؤهلات والشهادات التي سيتم الحصول عليها.

▪ في السنتين الأخيرتين من المرحلة الإعدادية، يعد التوجيه المهني مادة إلزامية يبلغ مجموعها ٣٢ ساعة في السنة، وتهدف إلى تحسين كفاءة المتعلمين في اتخاذ القرار، كما تهدف فترات العمل القصيرة في الشركات والاتصالات الشخصية مع أشخاص من مختلف المهن إلى مساعدة المتعلمين على فحص تطلعاتهم المهنية واتخاذ قرارات مستقلة.

▪ فصول التوجيه المهني بالمدارس، وفيها يتم إعداد الطلاب لما يسمى بقاءات الحياة الواقعية، مثل أيام الخبرة العملية في العمل، بالإضافة إلى الأحداث الإعلامية المهمة ومعارض المعلومات الوظيفية.

▪ إنشاء قواعد بيانات التعليم الشامل، وهي منصة على مستوى النمسا لتقديم المشورة التعليمية، ودمج المؤسسات لضمان خدمات المعلومات والتوجيه، كما يقدم حوالي ٧٠ مركزًا للتوجيه المهني التابعة لدائرة التوظيف العامة معلومات شاملة حول المهن ومحتوياتها ومتطلباتها، وحول التعليم الأولي والتدريب، وسوق العمل وخيارات التوظيف في جميع أنحاء النمسا.

▪ تقوم دائرة التوظيف العامة النمساوية أيضًا بتطوير قواعد بيانات معلوماتية عن المهن وعن برامج التعليم والتدريب الأولي والمستمر لمختلف الفئات المستهدفة، وللباحثين عن التدريب المهني، تقوم بتشغيل منصة نشر التدريب المهني عبر الإنترنت، بالاشتراك مع الغرفة الاقتصادية الفيدرالية النمساوية.

ويتضح من العرض السابق، اتخاذ الدول بعض التدابير لزيادة جاذبية التعليم المهني، وتقليل سوء النظرة المجتمعية، ومنها التوجيه الدراسي والمهني، ودمج المعلومات والإرشادات حول المسارات الدراسية والمهنية في الأنشطة المختلفة، والمناهج الدراسية.

#### رابعاً: واقع التعليم الثانوي المهني بفنلندا

كانت فنلندا جزءاً من السويد، ولكنها منذ ١٨٠٩ تحولت إلى دوقية ذاتية الحكم ضمن الإمبراطورية الروسية، واستقلت عن روسيا بعد الحرب البلشفية عام ١٩١٧، واعتمد اقتصادها على الزراعة حتى خمسينات القرن الماضي، تلا ذلك تطور اقتصادي سريع، فأصبحت دولة رفاه اجتماعي واسع ومتوازن بين الشرق والغرب من حيث الاقتصاد والسياسة العالمية، وتتصدر باستمرار المقارنات الدولية في الأداء الوظيفي في مجالات متعددة، ومنها التعليم (فرحات، ٢٠١٨: ٣٠٤)، وتبلغ مساحتها ٣٣٨٤٢٤ كم<sup>٢</sup>، كما بلغ عدد سكان ٥٥١٣٣٠ نسمة عام ٢٠١٨؛ حيث زاد بنسبة ١.٦٪ منذ عام ٢٠١٣، وتضم ٢١ منطقة و٣١١ بلدية؛ ويتركز سكانها بشكل رئيسي في جنوب البلاد، لا سيما في منطقة العاصمة هلسنكي. (Cedefop, 2019: 14)

ويقوم التعليم الفنلندي على مبدأ أساسي هو حصول الجميع على فرص متساوية في التعليم والتدريب، فضلاً عن مرونة النظام بدرجة عالية، حيث لا توجد طرق مسدودة تمنع التقدم إلى مستويات أعلى من التعليم، وتتمثل بنية التعليم قبل الجامعي في المراحل التالية: مرحلة تعليم ورعاية الطفولة المبكرة إسكد ٠ (العمر حتى السادسة، varhaiskasvatus)، وهي ليست إلزامية برسوم منخفضة، ثم مرحلة التعليم قبل الابتدائي إسكد ٠ (سن السادسة، esiopetus)، وهي إلزامية لمدة عام واحد، يليها مرحلة التعليم الأساسي (perusopetus)، وهي إلزامية وتشمل مرحلتين هما، مرحلة التعليم الابتدائي ISCED1 للصفوف ١-٦ (من سن ٧ إلى ١٢ عاماً)، ومرحلة التعليم الثانوي الدنيا ISCED2 للصفوف من ٧ إلى ٩ (من سن ١٣ إلى ١٦ عاماً)، يلي التعليم الأساسي السنة الإضافية الاختيارية (التعليم التحضيري) إسكد ٢ (السن ١٦)، ويسمح فيها بتحسين الدرجات والإعداد للتعليم المهني أو عروض فترات خبرة العمل؛ ثم يليها مرحلة التعليم الثانوي العليا إسكد ٣-٤، للصفوف من ١٠-١٢ (من سن ١٧ إلى ١٩ عاماً)، وتنقسم هذه المرحلة إلى مسار الثانوي العام (lukio)؛ ومسار التعليم والتدريب المهني الأولي (ammattillinen koulutus)؛ ومسار التعليم والتدريب المهني الإضافي والمتخصص للبالغين (Amattitutkinto ja

(erikoisammattitutkinto)، وجميع خريجي التعليم الأساسي الإلزامي يلتحقون بالتعليم الثانوي العالي: العام أو المهني، وحوالي ٤٢٪ منهم يختارون التعليم الثانوي المهني (Cedefop, 2019: 24).

ولقد تم إصلاح نظام التعليم والتدريب المهني بفنلندا اعتبارًا من عام ٢٠١٨، وشمل الإصلاحات التالية (Cedefop, 2019: 32):

- يمكن للطلاب التقدم للدراسات في أي وقت من السنة.
  - يسير التعليم والتدريب المهني للشباب والبالغين في نفس الإطار ويتم تنظيمه من خلال قانون واحد بشأن التعليم والتدريب المهني.
  - وجود طريقة واحدة قائمة على الكفاءة لاستكمال المؤهلات.
  - اعتماد التعلم السابق لكل طالب، وصياغة خطة تطوير الكفاءة الشخصية؛ لتحديد المهارات اللازمة للحصول على المؤهل.
  - تشجيع مقدمي خدمات التعليم والتدريب المهني على تنظيم المزيد من التعلم في أماكن العمل.
  - تطبيق نظام تمويل بمعايير موحدة لجميع أنواع التعليم والتدريب المهني.
- ويهدف التعليم الثانوي المهني بفنلندا إلى توفير المهارات المهنية التي يحتاجها المتعلمين للوظائف المبتدئة، فضلاً عن دعم نموهم كأفراد وأعضاء مجتمع صالحين ومتوازنين، كما يزودهم بالمعرفة والمهارات اللازمة لمزيد من الدراسات والتنمية الشخصية، وبذلك يتمتع حامل مؤهل الثانوية المهنية بمهارات مهنية أساسية واسعة النطاق للعمل في مهام مختلفة في المجال المختار، بالإضافة إلى المزيد من الكفاءة المتخصصة والمهارات المهنية المطلوبة للعمل في قسم واحد على الأقل من المجال المختار (Cedefop & Finnish National Agency for Education, 2022: 20).
- وفيما يلي يتناول المحور الحالي أهم مجالات تطوير التعليم والتدريب المهني بفنلندا والعوامل المرتبطة به، وذلك على النحو التالي:

#### ١- مجال الإدارة والتمويل بالتعليم المهني، ويشمل هذا المجال مايلي:

##### أ- إدارة التعليم والتدريب المهني بفنلندا

يتم تحديد الأهداف العامة للتعليم والتدريب المهني وهيكل المؤهلات على المستوى الوطني من قبل وزارة التعليم والثقافة، كما تمنح الوزارة التراخيص لمقدمي خدمات التعليم،

وتقرر الوكالة الوطنية الفنلندية للتعليم المتطلبات الوطنية للمؤهلات، وتوضح بالتفصيل الأهداف والمحتويات الأساسية لكل مؤهل مهني، ويتعدد أصحاب المصلحة الرئيسيون في التعليم والتدريب المهني واختصاصاتهم، وهم: (Cedefop, 2019: 41)

- **البرلمان**، ويختص بالاعتمادات التالية: تشريعات التعليم والتدريب المهني، وهيكل مؤهلات التعليم والتدريب المهني، ومخصصات الميزانية السنوية للتعليم والتدريب المهني، والحد الأقصى لعدد سنوات الدراسة، ومقدار تمويل الاستراتيجية.
  - **الحكومة**، وتختص بتطوير التعليم والتدريب المهني في البرنامج الحكومي، وهيكل الوحدات المشتركة، بما في ذلك عدد نقاط الكفاءة.
  - **وزارة التعليم والثقافة**، وتختص بإعداد تشريعات التعليم والتدريب المهني، وهيكل المؤهلات، والترخيص لتقديم التعليم والتدريب المهني، والتوجيه والتنسيق والتمويل والرقابة.
  - **الوكالة الوطنية الفنلندية للتعليم**، وتختص بإعداد متطلبات المؤهلات الوطنية، وتطوير التعليم والتدريب المهني من خلال تمويل المشاريع.
  - **مركز تقويم التعليم الفنلندي**، ويختص بتقييم مخرجات نظام التعليم والتدريب بشكل موضوعي ومنهجي.
  - **مقدمو خدمات التعليم والتدريب المهني**، في حدود الترخيص من الوزارة، يقررون بشكل مستقل تخصيص عرض التعليم الخاص بهم، وكيف يتم تنظيمه وفي أي المؤسسات التعليمية وبيئات التعلم.
- وبذلك يتضح أن وزارة التعليم والثقافة هي أعلى سلطة فهي مسؤولة عن إعداد التشريعات التربوية وتوجيه النظام التعليمي وتنظيمه ومراقبته وتوفير تمويله بمشاركة السلطات المحلية، وهناك العديد من الهيئات المتخصصة التي تدعم عملها، مثل الوكالة الوطنية الفنلندية للتعليم، ومركز تقويم التعليم.

#### ب- تمويل التعليم والتدريب المهني بفنلندا

يتم تمويل التعليم من خلال عائدات الضرائب العامة على جميع المستويات، كوسيلة لضمان تكافؤ الفرص التعليمية للجميع، بغض النظر عن الخلفية الاجتماعية أو العرقية والجنس ومكان الإقامة، وتعتبر معايير تلقي التمويل الحكومي موحدة لمقدمي خدمات التعليم والتدريب المهني العام والخاص، حيث يتم توفير التمويل العام من قبل الدولة بحوالي نسبة ٣٠٪ والسلطات المحلية حوالي ٧٠٪، ويقرر مقدمو التعليم والتدريب المهني استخدام جميع

الأموال الممنوحة في التعليم والتدريب المهني الثانوي، وتختلف تكاليف التشغيل لكل متعلم من ٦٤٨٨ يورو لجميع الوظائف المهنية -تغطي الشركات معظم التكاليف- إلى ٢٧٩٥٦ يورو في التعليم والتدريب المهني لذوي الاحتياجات الخاصة؛ لأنه باستثناء التلمذة الصناعية والاحتياجات الخاصة، يختلف التمويل حسب الدراسة، ولكن حالياً يركز التمويل على الأداء، مع تعديل قانون تمويل توفير التعليم والثقافة (٢٠١٧/٥٣٢) الذي يتضمن نظاماً تمويلياً موحداً لتوفير التعليم والتدريب المهني بغض النظر عن نوع مقدم التعليم، فبدلاً من التمويل الذي يعتمد على التمويل الأساسي وعنصرًا صغيراً من تمويل الأداء (٥٪)، أصبح في النظام الجديد مقسم إلى تمويل أساسي وقائم على الأداء وقائم على الفعالية والتمويل الاستراتيجي، وذلك على النحو التالي (Cedefop, 2019: 37-40):

- **التمويل الأساسي**، بنسبة ٥٠٪ على أساس عدد المتعلمين؛ بهدف التخطيط المستقبلي وضمان التوفير المستقبلي للتعليم والتدريب المهني في جميع المجالات ولجميع المتعلمين.
- **التمويل القائم على الأداء**، بنسبة ٣٥٪ على أساس عدد وحدات المؤهلات والتأهيل المكتملة؛ ويهدف إلى توجيه مقامي التعليم لاستهداف التعليم والمؤهلات وفقاً لاحتياجات الكفاءة وتكثيف عمليات الدراسة.
- **التمويل القائم على الفعالية**، بنسبة ١٥٪ على أساس وصول المتعلمين إلى العمل، ومتابعة التعليم الإضافي والتغذية الراجعة من كل من المتعلمين وسوق العمل، ويهدف إلى تشجيع مقامي التعليم على إعادة توجيه التعليم إلى المجالات التي تتطلب العمالة؛ والتأكد من أن التعليم يتوافق مع احتياجات الحياة العملية وذو جودة عالية؛ ويزود المتعلمين بالكفاءة لمزيد من الدراسة.
- **التمويل الاستراتيجي**، ويقرره البرلمان بنسبة تصل إلى ٤٪ فأكثر؛ بهدف دعم التنمية والإجراءات المهمة من وجهة نظر سياسة التعليم، ويمكن استخدامه لمشاريع تطوير التعليم والتدريب المهني الوطنية ومسابقات المهارات وتطوير شبكة مقامي التعليم. وبذلك يتضح من هذا العرض أن حصة التمويل الاستراتيجي تبلغ ٤٪ على الأقل من مخصصات التعليم والتدريب المهني، ويُمنح الجزء المتبقي من هذه المخصصات على أساس أن حصة التمويل الأساسي هي ٥٠٪، والتمويل القائم على الأداء ٣٥٪ والتمويل القائم على الفعالية ١٥٪.

وبالنظر إلى السياق الثقافي الفنلندي اتضح أن ثمة مجموعة من العوامل ذات العلاقة المباشرة بإدارة التعليم الثانوي المهني وتمويله، أهمها: **العامل السياسي**، يقوم الحكم في فنلندا على مبدأ اللامركزية، فعلى الرغم من أن وزارة التعليم والثقافة تحدد سياسة التعليم وأن الوكالة الوطنية الفنلندية للتعليم هي المسؤولة عن تنفيذها، إلا أن السلطات المحلية تتمتع بقدر كبير من الاستقلالية والمسؤولية، فيتم تحديد سياسة التعليم من قبل البرلمان والحكومة، وتمثل وزارة التعليم والثقافة أعلى سلطة فهي مسؤولة عن جميع أشكال التعليم الممول من القطاع العام في فنلندا، وإعداد التشريعات التربوية، وهناك العديد من الهيئات المتخصصة التي تدعم عملها، ويتم تنظيم التقييمات الوطنية لنتائج التعلم من قبل مركز تقييم التعليم الفنلندي، وعلى المستوى الإقليمي، هناك العديد من الهيئات المسؤولة عن المهام المتعلقة بالتعليم، فيوجد ٦ وكالات إدارية إقليمية و ١٥ مركزاً للتنمية الاقتصادية والنقل والبيئة، وتتعاون معاً في المهام التعليمية، فالوكالات الإدارية الحكومية الإقليمية، هي المسؤولة عن المهام الإقليمية لوزارة التعليم والثقافة، وتحقيق الحماية القانونية للمتعلمين والوصول الإقليمي والمتساوي للخدمات الأساسية، وتعمل في تعاون وثيق مع السلطات المحلية، أما مراكز التنمية الاقتصادية والنقل والبيئة، فمسؤولة عن تطوير التعليم المهني وتعليم الكبار والأمور المتعلقة بتمويل مشاريع الصندوق الاجتماعي الأوروبي، وعلى المستوى المحلي، فالإدارة المحلية تدار بشكل رئيسي من قبل السلطات المحلية، البلديات أو السلطات البلدية المشتركة التي تتمتع بالحكم الذاتي والحق في جباية الضرائب، وهي المسؤولة عن تنظيم التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة، والتعليم قبل الابتدائي والتعليم الأساسي على المستوى المحلي، وأيضاً تمويلهم. (Eurydice,2023:1-2)، ويتضح من ذلك تمتع فنلندا بوجود حوكمة مركزية مع مشاركة إقليمية ومحلية، واضحة الأدوار والمسؤوليات.

**العامل الاجتماعي**، تمنح وزارة التعليم والثقافة التصاريح لمقدمي خدمات التعليم والتدريب المهني، وتحدد مجالات التعليم التي يُسمح لهم فيها بتوفير التعليم والتدريب وإجمالي عدد المتعلمين لديهم، وعليه يحدد مقدموا التعليم والتدريب المهني المؤهلات المهنية والبرامج الدراسية في مجالات التعليم المحددة التي سيتم تنظيمها في مؤسساتهم المهنية، كما يتم التعاون مع عالم العمل وأصحاب المصلحة للتأكد من أن المؤهلات تدعم الانتقال المرن والفعال إلى سوق العمل وكذلك التطوير المهني والتغيير الوظيفي، وذلك بالإضافة إلى تعزيز

مهارات التعلم مدى الحياة وكذلك احتياجات الأفراد والفرص لإكمال المؤهلات بمرونة تناسب ظروفهم الخاصة. (Cedefop, 2019: 42)

## ٢- مجال تحفيز مشاركة أصحاب العمل بالتعليم المهني بفنلندا

يعد التعاون الوثيق مع الحياة العملية على المستوى الوطني والإقليمي ومستوى مقدمي التعليم المهني جزءاً هاماً من ضمان جودة التعليم والتدريب المهني، حيث يشارك ممثلو الحياة العملية في توقع احتياجات التعليم والتعلم وتطوير المؤهلات المهنية بالإضافة إلى إعداد خطط لتنفيذ تقييمات كفاءة مقدمي التعليم، كما يشاركون في إعداد خطط تنمية الكفاءة الشخصية للطلاب، وتنفيذ التدريب في مكان العمل وتقييم عروض الكفاءة (Finnish National Agency For Education, 2019: 18).

ويتم تقديم حوافز للشركات لتعزيز مشاركتها في تقديم التعليم والتدريب المهني اعتماداً على الاتفاق بين صاحب العمل والمتدرب، حيث يتلقى صاحب العمل الذي يتولى المتدرب تعويضاً عن التدريب لتغطية تكاليف التدريب المقدم في مكان العمل، ويتم الاتفاق على مبلغ التعويض الذي يتعين دفعه لصاحب العمل بشكل منفصل مع صاحب العمل ومقدم التعليم والتدريب المهني كجزء من كل عقد تدريب مهني، ويتراوح متوسط تعويض التدريب بين ١٠٠ و ٢٠٠ يورو شهرياً للتأهيل الأولي للتعليم والتدريب المهني و ١٠-١٠٠ يورو شهرياً لمواصلة التعليم والتدريب المهني، ويتم تمويلها من الصناديق البلدية (Cedefop & Finnish National Agency for Education, 2022:53)

ويتضح من ذلك ضرورة مشاركة أصحاب العمل في تقديم التعليم المهني وتنفيذ التدريب القائم على العمل، لما له من أثر بالغ الأهمية في كفاءة الخريج، فضلاً عن تقديم الحوافز اللازمة لدعم هذه المشاركة.

وبالنظر إلى السياق الثقافي الفنلندي اتضح أن ثمة مجموعة من العوامل ذات العلاقة المباشرة بتحفيز مشاركة أصحاب العمل، أهمها:

**العامل السياسي** بعد اعتماد قانون جديد بشأن التعليم والتدريب المهني يونيو ٢٠١٧، ودخوله حيز التنفيذ ٢٠١٨، تم استبدال لجان التعليم والتدريب الوطنية الثلاثين السابقة بتسع مجموعات توقع تمثل مجالات مهنية مختلفة، ومن مهامها (Cedefop, 2021: 10) :

▪ تحليل الاحتياجات المتغيرة والجديدة للكفاءات والمهارات للحياة العملية وأثارها على مستويات التعليم المختلفة.

- تقديم توصيات لتطوير برامج التعليم والتدريب المهني.
- تعزيز التعاون بين التعليم والتدريب المهني الثانوي والتعليم العالي.
- تزويد السلطات العامة بالتوصيات بشأن الاحتياجات التنموية الجديدة والتعاون بين عالم العمل ومقدمي التعليم المهني.

وهذا يفسر ضرورة مشاركة أصحاب العمل في إدارة وتمويل التعليم المهني، فضلاً عن المشاركة في تطوير مهاراته في ضوء متطلبات سوق العمل.

**العامل الاجتماعي** تشارك وزارات (التعليم والثقافة، والمالية، والشؤون الاقتصادية والتوظيف)، في مجموعة متنوعة من تمارين توقع المهارات، مستفيدة من التنبؤات الأساسية طويلة الأجل للتنمية الاقتصادية من معهد البحوث الاقتصادية، وهو مؤسسة حكومية متخصصة تابعة لوزارة المالية، وتم إطلاق أولى مشاريع الترقب الإقليمية في بداية عام ٢٠٠٠، وتمول في الغالب توقعات التنمية للفروع، والتي تشمل أيضاً الطلب على العمالة (Cedefop, 2019: 51).

كما تم إشراك عالم العمل في تطوير متطلبات التأهيل والجودة في التعليم والتدريب المهني على المستوى الوطني، بتمثيلهم في لجان الحياة العملية، كما يشاركون في توقع المهارات والاحتياجات التعليمية على الصعيدين الوطني والإقليمي، من خلال مجموعات التوقع واللجان الاستشارية. (Cedefop, 2021: 10)

ويتضح من ذلك أن لجان الحياة العملية تلعب دوراً هاماً في ضمان جودة التعليم والتدريب المهني، بمشاركتهم في ضمان جودة تنفيذ عروض الكفاءة وتقييمها وكذلك تطوير هيكل مؤهلات التعليم والتدريب المهني ومتطلبات التأهيل، وفقاً لاحتياجات سوق العمل.

وكذلك وجود المنتدى الوطني لتوقع المهارات (Osaamisen ennakointifoorumi) بمثابة هيئة خبراء مشتركة في مشاريع الترقب لوزارة التربية والتعليم والثقافة والوكالة الوطنية الفنلندية للتعليم، ويضم مجموعة توجيهية وشبكة من الخبراء ومجموعات توقع المهارات، والبالغ عددها (٩) مجموعات، تمثل المجالات التالية: (الموارد الطبيعية وإنتاج الغذاء والبيئة، الأعمال والإدارة، التعليم والثقافة والاتصالات، النقل واللوجستيات، خدمات الضيافة، البيئة المبنية، الخدمات الاجتماعية والصحية والرفاهية، صناعة التكنولوجيا والخدمات، الصناعة التحويلية والإنتاج)، وتضم هذه المجموعات ممثلون عن أصحاب العمل والموظفين وأصحاب الأعمال الحرة، بالإضافة إلى مقدمي خدمات التعليم

والتدريب المهني، وتشارك هذه المجموعات في عمل التوقع النوعي والكمي (Cedefop, 2019: 52-53)

ويتضح من ذلك تنفيذ فنلندا لعدة تدابير لمشاركة أصحاب العمل في تطوير المؤهلات الوطنية ومتطلبات التأهيل، وتوقع المهارات المطلوبة لسوق العمل وتقديم التدريب في مكان العمل والتوظيف، ومن هذه التدابير إنشاء لجان توقع المهارات، ولجان الحياة العملية، والمنتدى الوطني لتوقع المهارات، وإطلاق مشاريع الترتيب الإقليمية للمهارات؛ لتغطية الطلب على العمالة وزيادة معدلات التوظيف، فضلاً عن تغطية تكاليف التدريب في مكان العمل من الصناديق البلدية.

### ٣- مجال تنمية المعلمين بالتعليم الثانوي المهني بفنلندا

على المستوى التشريعي يتنوع معلمي التعليم والتدريب المهني بفنلندا بين معلم الوحدات المهنية، ويتطلب مؤهل تعليمي مناسب + خبرة عمل لا تقل عن ثلاث سنوات + دراسات تربوية، ومعلم الوحدات المشتركة، ويتطلب مستوى الماجستير في مادة التدريس ومستوى ماجستير في التكنولوجيا + دراسات تربوية، ومعلم الاحتياجات الخاصة، ويتطلب أحد المؤهلات لفئات المعلمين السابقين ودراسات مناسبة في التعليم والتدريب المهني لذوي الاحتياجات الخاصة، وأخيراً المدربون لا توجد متطلبات رسمية لمؤهلاتهم، فهم بشكل عام رؤساء عمال وعمال مهرة ذو خبرة غالباً ما يكون لديهم مؤهلات مهنية لكنهم لا يحملون مؤهلات تربوية، كما أن مشاركتهم في التطوير المهني المستمر متروكة بالكامل لهم ولأرباب عملهم (Cedefop, 2019: 42-43)

ويتم إعدادهم من قبل كليات إعداد المعلم المهني (جامعات العلوم التطبيقية)، وتتمتع مؤسسات الإعداد باستقلالية واسعة في تحديد مناهجها وترتيبات تدريبها، وتحديث محتواه بشكل مستمر، أما فيما يتعلق بالتطوير المهني المستمر لمعلمي التعليم والتدريب المهني، فهناك أيضاً قدر كبير من الاستقلالية حيث يتم تحديده جزئياً في التشريع وجزئياً في الاتفاقية الجماعية التي تم التفاوض عليها بين نقابة التعليم ومنظمة أصحاب العمل، ويتمتع المعلمون بمزايا رواتب كاملة أثناء مشاركتهم، ويقرر صاحب العمل طريقة التنفيذ ومحتوى التدريب بمشاركة المعلمين، وتقع مسؤولية التمويل على عاتق أرباب العمل، والسلطات المحلية بشكل أساسي (Cedefop, 2019: 44).

وبذلك يحظى المعلمون في فنلندا بتقدير كبير، وهذا ينطبق أيضاً على معلمي التعليم والتدريب المهني، والذي ينعكس في قبولهم، حيث يتم قبول أقل من نصف المتقدمين، حيث يشترط حصول المعلمون المهنيون على درجة الماجستير أو البكالوريوس في قطاعهم المهني، وأيضاً لديهم تدريب تربوي بنطاق ٦٠ نقطة ائتمانية ECTS، وأخيراً خبرة عمل ذات صلة كافية في مجالهم. (Finnish National Agency For Education, 2019: 19-20).

وتعد المشاركة في التدريب أثناء الخدمة إلزامية للمعلمين في معظم مجالات التعليم والتدريب المهني؛ بغرض تحديث مهاراتهم وكفاءاتهم باستمرار، ويركز التدريب أيضاً على أولويات السياسة التعليمية، كما يتم تشجيعهم على تحديث خبراتهم من خلال مواضع التطوير المهني في المؤسسات وأماكن العمل الأخرى؛ لتعزيز التعاون بين المؤسسات وبعضها البعض، وتطوير فرص التدريب في مكان العمل للطلاب مع مختلف المؤسسات (Finnish National Agency For Education, 2019: 21).  
وبالنظر إلى السياق الثقافي الفنلندي اتضح أن ثمة مجموعة من العوامل ذات العلاقة المباشرة بتنمية المعلمين، أهمها:

**العامل السياسي** تعد وزارة التعليم والثقافة، هي المسؤولة عن التوجيه الاستراتيجي والمعياري للتعليم والتدريب المهني وتقود التنمية الوطنية، وتحدد الحكومة أهداف التعليم والتدريب المهني الوطنية والموضوعات الأساسية، ويتم منح التصاريح لتقديم التعليم والتدريب المهني من قبل وزارة التعليم، والتي تغطي مجالات التعليم والتدريب المهني وعدد المتعلمين ولغة التدريس والمواقع ومهام التعليم الخاص وغيرها من القضايا، كما يتم تكليف مقدمي خدمات التعليم والتدريب المهني بمهام لتنظيم سياسة العمل، وهم يمثلوا في سلطة محلية أو اتحاد تدريب بلدي أو مؤسسة أو جمعية مسجلة أو شركة مملوكة للدولة، وينظم هؤلاء التدريب في مناطقهم، وفقاً لاحتياجات سوق العمل المحلي، ويقررون بشكل مستقل كيفية تنفيذه. (Cedefop & Finnish National Agency for Education, 2022:4).

وعلى المستوى الوطني يتم دعم تنظيم التدريب أثناء الخدمة للمعلمين في مجالات تركيز سياسة التعليم بتمويل من الحكومة، ويتم تحديد مجالات محتوى التدريب سنوياً في هذا الشأن من قبل وزارة التعليم والثقافة بالتعاون مع الوكالة الوطنية الفنلندية للتعليم، ويقرر صاحب العمل عدد المعلمين المشاركين، وكيفية ترتيب الاستبدال خلال فترة التدريب، وتخصص الوكالة الوطنية الفنلندية للتعليم الأموال اللازمة لهذا البرنامج الممول من الدولة،

ومتابعة تنفيذ وتطويره، لتعزيز فعالية نظام التعليم وجودته، وفي عام ٢٠٢١، تم تسليط الضوء على مجالات لسياسة التعليم كموضوعات لمشاريع التطوير المهني المستمر، ومنها: تحديد التعلم السابق والاعتراف به، وتعزيز الإدماج والرفاهية والسلامة ومنع التمر، وتجديد الدعم للتعلم ومسارات التعلم الفردية، وتطوير التوجيه والإرشاد، وتعزيز الكفاءة المتعلقة بتقييم الطلاب وجودة التعليم والتدريب. (Cedefop, 2021: 9)

كما أنشأ مشروع Parasta osaamista شبكة لتحسين التطوير المهني المستمر لمعلمي التعليم والتدريب المهني، وبدأت في عام ٢٠١٦ بتنسيق من جامعة يوفاسكولا، ويهدف المشروع إلى دعم إصلاح التعليم والتدريب المهني، بالتركيز على تطوير ممارسات متكاملة؛ وتوحيد معايير الجودة؛ وتعزيز التعليم والتدريب المهني القائم على الكفاءة والموجه نحو العملاء بالتعاون مع عالم العمل؛ وتحديد احتياجات الكفاءة لموظفي التعليم والتدريب المهني؛ وتطوير الأدوات والنماذج التشغيلية للتعلم في مكان العمل، ونتج عنه برنامج تطوير المعلمين لعام ٢٠١٦، وهدف إلى اعتماد هيكل منهجي متكامل لتطوير كفاءة المعلمين خلال حياتهم المهنية (Cedefop & Finnish National Agency for Education, 2019: 34).

#### ٤- مجال المتعلم بالتعليم المهني بفنلندا

ويركز هذا المجال على سياسة قبول الطلاب بالمدارس الثانوية المهنية بفنلندا، وكذلك نظام تقويم الطلاب، ويتضح ذلك فيما يلي:

يجوز لجميع المتعلمين الذين أكملوا التعليم الأساسي، التسجيل في التعليم والتدريب المهني، ولكن كل مقدم تعليم يقرر معايير الاختيار، ففي بعض المناطق هناك منافسة بين المتعلمين المحتملين بين المدارس الثانوية العامة ومدارس التعليم والتدريب المهني، وغالباً ما يجذب التعليم والتدريب المهني عدداً أكبر من المتقدمين أكثر من الأماكن المتاحة، خاصة في برامج الخدمات الاجتماعية، والصحة والرياضة، وتكنولوجيا المركبات والنقل، والأعمال التجارية والإدارة، والهندسة الكهربائية والأتمتة، والعناية بالجمال؛ نظراً لقبول البالغين بالتعليم المهني الإضافي والمتخصص. (Cedefop, 2019: 27).

ويتضح من ذلك أن سياسة القبول في برامج التعليم والتدريب المهني الأولي تتطلب شهادة تخرج من التعليم الأساسي للالتحاق بالتعليم الثانوي العام والمهني الأولي؛ بينما في

التعليم المهني الإضافي والمتخصص يكون على أساس كل حالة على حدة، اعتماداً على خبرة العمل السابقة.

وبالإضافة إلى ذلك تتميز فنلندا بتوفير عاماً بعد التعليم الأساسي للتعليم والتدريب المهني التحضيري (VALMA)، للمتعلمين الذين لا يمتلكون مهارات لغوية عالية تمكنهم من مواصلة الدراسة في التعليم الثانوي المهني ودعم فرصهم في إكمال المؤهلات، وكذلك توفير التعليم والتدريب التحضيري للعمل والعيش المستقل (TELMA)، هو شكل من أشكال تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة مخصص للمتعلمين الذين يحتاجون إلى دعم خاص بسبب المرض أو الإصابة لتحقيق أهدافهم الشخصية وتطوير مهاراتهم وكفاءاتهم. (Cedefop, 2019: 25-26)

وبالنسبة لنظام التقويم لا توجد امتحانات نهائية في التعليم والتدريب المهني، فبمجرد أن يكمل الطلاب جميع الدراسات الموجودة بخطط تطوير كفاءاتهم الشخصية بنجاح، فيمنح مقدم التعليم والتدريب المهني شهادة المؤهل بأكمله أو لوحدة أو أكثر من وحدات التأهيل، وتضمن جميع برامج التعليم والتدريب المهني الوصول إلى التعليم العالي، ويعتمد التسجيل على شهادة التعليم والتدريب المهني وامتحان دخول تنظمه مؤسسة التعليم العالي، ولكن يدخل معظم خريجي التعليم والتدريب المهني سوق العمل، ويختار بعض الطلاب مسار التعليم العالي، كما بلغ متوسط معدل التوظيف من جميع برامج التعليم والتدريب المهني حوالي ٥٦٪. (Cedefop, 2019: 34)

وعليه تحدد متطلبات التأهيل الوطنية الموضوعية من قبل الوكالة الوطنية الفنلندية للتعليم بالتعاون مع ممثلي الموظفين العاملين لحسابهم الخاص وأرباب العمل الكفاءة المهنية المطلوبة، وأهداف ومعايير التقييم وكيفية إظهار الكفاءة، ويطلق عليهم إجمالاً "الحياة العملية" في فنلندا، وبذلك يتم تنظيم المؤهلات المهنية بطريقة معيارية، فتتكون وحداتها من الأنشطة الموجودة في عالم العمل، وتمثل كل وحدة تأهيل مجال مهني محدد، يمكن فصله إلى عنصر مستقل وقابل للتقييم، وتركز متطلبات المهارات المهنية المحددة لكل وحدة تأهيل على الوظائف الأساسية للمهنة، وإتقان عمليات التشغيل والممارسات المهنية للحقل المعني، وتشمل أيضاً المهارات المطلوبة عمومًا في الحياة العملية، مثل المهارات الاجتماعية والكفاءات الأساسية للتعلم مدى الحياة، وتشير معايير التقييم المحددة في متطلبات التأهيل الوطنية إلى مجالات الاختصاص التي يتم التركيز عليها بشكل خاص أثناء تقييم الكفاءة، وتستمد معايير

التقييم من متطلبات الكفاءة الوطنية، وتحدد الدرجات الممنوحة للوحدات في المؤهلات المهنية الثانوية العليا ومستوى الأداء المقبول في المؤهلات الإضافية والمتخصصة، ويضاف إلى ذلك "طرق إظهار المهارات المهنية" في بيئة العمل الحقيقية (Cedefop, 2021: 10).

ويتضح من ذلك أن عملية التقييم، هي "تقييم للكفاءة" وتعتمد في ذلك على الكفاءة المنصوص عليها في متطلبات التأهيل الوطنية باعتبارها معايير للتقييم، وكذلك كيفية إظهار الكفاءة في المهام العملية في بيئات العمل الحقيقية.

وينص قانون التعليم والتدريب المهني على: أن المقيمون يجب أن يكونوا متخصصين في مجال التأهيل، وعلى دراية بالتقييم، ويتحمل مقدم التعليم والتدريب المهني مسؤولية تعريف المقيمين بمبادئ التقييم وإجراءاته ومتطلبات التأهيل، كما لا توجد لوائح بشأن مدة التقييم، ويتم تحديد الوقت المستغرق لإكمال المؤهل من خلال الاختيارات التي يتخذها المتعلم وكيفية اكتساب التعلم؛ وبناءً على ذلك يتم تحديد اختبارات الكفاءة، حيث يتم تخطيط جدول عروض الكفاءات في خطة تطوير الكفاءة الشخصية لكل متعلم على حدة، وعندما يتقن المتعلم عنصرًا معينًا، يمكن ترتيب عرض الكفاءة، وبمجرد إثبات كفاءات جميع الوحدات اللازمة لإكمال التأهيل بنجاح، يتم الانتهاء من التأهيل، كما أنه من الممكن أيضًا إكمال جزء فقط من المؤهل، وفي هذه الحالة سيحصل على شهادة من وحدة أو عدة وحدات، وستشير الشهادة إلى أن المؤهل بأكمله سيتم الحصول عليه عند اكتمال جميع الوحدات المطلوبة للتأهيل. (Cedefop, 2019: 30).

وبذلك يتضح أن تقييم التعليم المهني وتقديمه بالتعاون مع أصحاب العمل يعد بمثابة ضمان لجودته وجاذبيته، كما يمكن للمتعلمين اكتساب جميع الكفاءات في التعلم القائم على العمل والمرتبطة مباشرة بمتطلبات التأهيل.

وبالنظر إلى السياق الثقافي الفنلندي اتضح أن ثمة مجموعة من العوامل ذات العلاقة المباشرة بالمتعلم، أهمها:

**العامل السياسي** بعد إصلاح ٢٠١٨- بغرض تجديد التعليم والتدريب المهني من خلال إنشاء نظام قائم على الكفاءة وموجه نحو العملاء وتحسين الكفاءة- لم يعد هناك فصل بين التعليم والتدريب المهني والتقني وتعليم الكبار فحوالي ٤٩٪ من طلاب التعليم والتدريب المهني هم حاليًا فوق سن ٢٠ عاماً، وأصبح التعليم والتدريب المهني شكلاً هاماً من أشكال

تعليم الكبار، وبذلك يوفر التعلم مدى الحياة فرصاً تدريبية للبالغين، بما في ذلك الذين تركوا التعليم مبكراً (4: 2021, Cedefop).

كما هدف إصلاح التعليم والتدريب المهني لعام ٢٠١٨، إلى تحسين تنظيم التعليم المهني لتلبية مسارات الدراسة الفردية لكل متعلم بشكل أكثر فعالية، وحالياً يتم وضع خطة تطوير الكفاءة الشخصية لكل متعلم في بداية برنامج التعليم والتدريب المهني (الأولي والمستمر)، عادةً خلال الأسابيع الأولى من قبل المعلم أو مستشار التوجيه مع المتعلم، وعند الاقتضاء ممثل من عالم العمل، لتقييم خبرة التعلم والعمل السابقة في حالة المسار المتخصص أو الإضافي، كما يتم التخطيط لحصص التعلم القائم على العمل (Work-based learning WBL) بشكل فردي لكل متعلم في خطة تطوير كفاءته. (Cedefop, 2019: 29)

**العامل الاجتماعي** ارتفع معدل توظيف خريجي التعليم والتدريب المهني منذ عام ٢٠١٦ بمقدار ٠.٦ نقطة مئوية ووصل إلى ٧٩.٧٪ في عام ٢٠٢٠، وتوجد أعلى نسبة من القوة العاملة في صحة الإنسان والعمل الاجتماعي والتصنيع والأنشطة المهنية والعلمية والتقنية، وانخفضت البطالة بنسبة ١.٣ نقطة مئوية منذ عام ٢٠١٦، وأصبحت ٦% عام ٢٠٢٠. (Cedefop, 2019: 3) ، وهذا يؤكد على مدى جاذبية التعليم المهني بفنلندا؛ لإتباعها التوجيه المهني، ونظام تقويم قائم على الكفاءة.

#### ٥- مجال المسارات التعليمية وبرامج الدراسة بالتعليم المهني بفنلندا

يتم تنظيم التعليم والتدريب المهني الأولي (للشباب) والمستمر (للبالغين) بموجب نفس التشريع وتطبيق المبادئ المشتركة، ويزود التعليم والتدريب المهني الأولي (التعليم الثانوي المهني) الطلاب بالمهارات المهنية التي يحتاجونها للوظائف على مستوى المبتدئين، ويتمتع حامل مؤهل ثانوي مهني بمهارات مهنية أساسية واسعة للعمل في مهام مختلفة في هذا المجال بالإضافة إلى مزيد من الكفاءة المتخصصة والمهارات المهنية المطلوبة في الحياة العملية في قسم واحد على الأقل من المجال، بينما يوفر التعليم والتدريب المهني المستمر (الإضافي والمتخصص) كفاءات أكثر شمولاً وتخصصاً للبالغين الحاصلين وغير الحاصلين على مؤهل أولي في التعليم والتدريب المهني (26- 27: 2019, Cedefop) وتتسم جميع برامج التعليم والتدريب المهني (الأولية والمستمرة) بالعديد من الخصائص المتشابهة، فتمنح جميعها مؤهلات متمثلة في:

- ٤٣ مؤهلاً ثانوياً مهنيًا (إسكد ٣٥٤ ، مستوى 4 EQF ، أولي).
- ٦٥ مؤهلاً مهنيًا إضافياً (إسكد ٣٥٤ ، مستوى 4 EQF، مستمر).
- ٥٦ مؤهلاً مهنيًا متخصصاً (إسكد ٤٥٤ ، مستوى 5 EQF، مستمر).

ويحتوي كل مؤهل على عدد من نقاط الكفاءة مذكور في جميع الدبلومات أو الشهادات، بمعدل كل ٦٠ نقطة كفاءة تقابل ما يقرب من عام واحد من الدراسة، ويحتوي كل مؤهل من المؤهلات السابقة على نقاط الكفاءة التالية:

- ١٨٠ نقطة للتأهيل المهني الأولي "الثانوي" .
- ١٨٠/١٥٠/١٢٠ للتأهيل المهني الإضافي.
- ٢١٠/١٨٠/١٦٠ للتأهيل المهني المتخصص.

وتشمل جميع المؤهلات "الوحدات المهنية" المعروفة بإسم modules، وهي إما إلزامية أو اختيارية، ووحدات مهنية مشتركة يقرها مزود خدمات التعليم والتدريب المهني، بجانب تضمين الكفاءات الرئيسية للتعلم مدى الحياة في جميع متطلبات المهارات المهنية ومعايير التقييم؛ لمواكبة التغييرات في المجتمع والحياة العملية، والمتمثلة في (الرقمية والتكنولوجية، الرياضيات والعلوم، تطوير الكفاءات، الاتصال والتفاعل، التنمية المستدامة، الثقافية، الاجتماعية والمواطنة، تنظيم المشاريع).

والمدة القياسية لبرنامج التعليم والتدريب المهني الأولي (الثانوي) هي ٣ سنوات، بينما في برامج التعليم والتدريب المهني الإضافية والمتخصصة فهو يعتمد على المعرفة السابقة للمتعلم، ويتم تحديده بشكل فردي للمتعلمين في خطط تطوير كفاءاتهم الشخصية (Cedefop, 2019: 27- 28).

ويتضح من العرض وجود ٣ أنواع من المؤهلات المهنية، هي المؤهلات المهنية الأولية، والإضافية، والمتخصصة، وتتكون جميعها من وحدات من مخرجات التعلم، وتتضمن المؤهلات الأولية وحدات مهنية ووحدات مشتركة، بينما المؤهلات الإضافية والمتخصصة تشتمل على الوحدات المهنية فقط، مع تقييم ضرورة الوحدات المشتركة عند إعداد خطة تطوير الكفاءة الشخصية، والوحدات المهنية إما إلزامية أو اختيارية، فيمكن للمتعلمين إكمال مؤهلات كاملة، أو وحدات، أو أجزاء منها أو الجمع بين أجزاء من مؤهلات مختلفة بناءً على احتياجاتهم؛ نظراً لتوحيد المؤهلات ومتطلبات الكفاءة في جميع بيئات التعلم وأماكن العمل.

وتتميز فنلندا بوجود التعلم في مكان العمل كجزء أساسي من الدراسة بالتعليم والتدريب المهني بفنلندا؛ لاكتساب الكفاءة في جميع المؤهلات المهنية، إما على أساس التلمذة الصناعية أو على اتفاق التدريب، وبالنسبة للتلمذة الصناعية فهي تعتمد على عقد محدد المدة بين الطالب وصاحب العمل، فالطالب عامل بدوام كامل ويتقاضى أجره، أما في اتفاقية التدريب، الطالب ليس في عقد عمل ولا يتلقى أي أجر أو أي تعويض آخر، ويتم وضع الاتفاقية بين مقدم التعليم ومكان العمل لتتبع تطور الطالب ، وتقديم تقرير إلى مقدم التعليم واتخاذ الإجراءات إذ لم يتم الوصول إلى الكفاءة. (Finnish National Agency For Education, 2019: 14)

وبذلك يتضح من العرض السابق أن اتفاقية التدريب تكون لطلاب التعليم والتدريب المهني الأولى لأنهم لا يمتلكون أي خبرة سابقة في العمل، بينما التلمذة الصناعية تكون للمتعلمين الذين لديهم خبرة عمل سابقة وملتحقين إما بالتعليم المهني الإضافي أو المتخصص.

وبالنظر إلى السياق الثقافي الفنلندي اتضح أن ثمة مجموعة من العوامل ذات العلاقة المباشرة بالمسارات التعليمية وبرامج الدراسة، أهمها:

**العامل السياسي** يعد إكمال كل من الدراسات الثانوية والجامعية أحد أهداف سياسة التعليم الوطنية، فمذ التسعينيات أتاحت تشريعات التوسع في تعليم الكبار وتدريبهم، بالإضافة إلى إنشاء نظام المؤهلات القائم على الكفاءة، فرصة لإكمال مؤهلات التعليم والتدريب المهني، وعليه بلغت نسبة الذين تركوا التعليم والتدريب في وقت مبكر ٨.٢٪ في عام ٢٠٢٠، وانخفضت النسبة منذ عام ٢٠١١ بنسبة ١.٦ نقطة مئوية وهي أعلى من الهدف الوطني للدولة وهو ٨٪. (Cedefop, 2021: 4)

كما يتطلب قانون التعليم والتدريب المهني من مقدمي التعليم تقييم المؤهلات والتعليم والأنشطة الأخرى التي يقدمونها بالإضافة إلى جودتها وفعاليتها، ويجب على مقدمي التعليم أيضاً المشاركة بانتظام في التقييم الخارجي لأنشطتهم وأنظمة إدارة الجودة، ويشمل التقييم الخارجي تقييم نتائج التعلم، والتدقيق المتعلق بأنشطة مقدمي التعليم، أو تقييم أنظمة إدارة الجودة لمقدمي التعليم، من خلال مركز تقييم التعليم الوطني الفنلندي (Finnish National Agency For Education, 2019: 18).

**العامل الاجتماعي** تمتلك فنلندا واحدة من أعلى النسب بين ٢٥ إلى ٦٤ عاماً من الحاصلين على مؤهلات التعليم العالي (٤٧.٥٪) وواحدة من أقل الأسهم بمؤهلات منخفضة (٨.٩٪) في الاتحاد الأوروبي (Cedefop, 2021: 4).

كما تمتلك حوالي ١٤٥ مقدم خدمة التعليم والتدريب المهني أكثرها شيوعاً هي المؤسسات المهنية، المملوكة للبلديات والصناعة وقطاع الخدمات، والتي توفر التعليم والتدريب لأكثر من ٧٥٪ من متعلمي التعليم والتدريب المهني الأولي، ومؤسسات متخصصة (مملوكة عادة من قبل شركة أو جمعية خاصة واحدة، مثل شركة تصنيع السيارات) ومؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة عادةً ما تكون مملوكة للبلديات والجمعيات، مثل منظمة الصحة التنفسية. (Cedefop, 2019: 32).

**العامل الطبيعي** تؤثر التغيرات الديموغرافية وشيخوخة السكان والهجرة على توافر القوى العاملة ونمو الاقتصاد الفنلندي، وبالتالي على توفير خدمات الرعاية الاجتماعية، مما يتطلب تسهيل انتقال الشباب إلى مزيد من التعليم وإنشاء مسارات تعلم مرنة لاستكمال المؤهلات (Cedefop, 2019: 3)، كما أنه يتم تحديد لغة التدريس المناسبة في ترخيص تقديم التعليم والتدريب المهني الممنوح من قبل وزارة التعليم والثقافة، بالإضافة إلى اللغات الرسمية الفنلندية والسويدية، واللغات السامية في المناطق اللغوية ذات الصلة (Cedefop, 2019: 27)، حيث يمكن التدريس باللغة الإنجليزية والفرنسية للمهاجرين ممن لديهم لغة أم غير الفنلندية والسويدية، ولتسهيل انتقال الشباب للتعليم المهني، كما توفر فنلندا عاماً تحضرياً لإتقان المهارات اللغوية للفنلندية أو السويدية من أجل استكمال المؤهلات.

#### ٦- مجال تغيير النظرة المجتمعية للتعليم المهني بفنلندا

أصبح التعليم والتدريب المهني في فنلندا خياراً جذاباً بنفس القدر مقارنة بالتعليم الثانوي العام بعد إصلاحه في أوائل عام ٢٠٠٠، حيث يوجد ارتباط مباشر بين التعليم والتدريب المهني والجودة، من خلال تقديم تعليم عالي الجودة موجهاً نحو الحياة العملية، فضلاً عن اتسامه بالمرونة والتوافق مع احتياجات عالم العمل والوصول إلى وظائف جيدة الأجر، بالإضافة إلى سهولة التحول من التعليم والتدريب المهني إلى التعليم العام نظراً لأن المؤهلات المهنية الفنلندية توفر الأهلية للتقدم إلى التعليم العالي (Koukku, and et.al, 2018: 8).

كما ساعد على تغيير النظرة المجتمعية للتعليم المهني بفنلندا، وجود نظاماً للتوجيه والإرشاد بدايةً من التعليم الأساسي ويستمر خلال جميع مراحل التعليم، ويتم استكمالها خارج النظام التعليمي من خلال خدمات التوجيه التي تقدمها مكاتب التوظيف العامة، فعلى مستوى التعليم والتدريب المهني الثانوي، تم اتخاذ التدابير التالية (Cedefop, 2021: 15):

- وجود مستشارو التوجيه بكل مدرسة مهنية، ولدى مقدمي خدمات التعليم والتدريب المهني، للقيام بتخطيط وتنسيق وتنفيذ التوجيه والإرشاد، بحيث يصل لكل طالب.
- يلعب المعلمون أيضاً دوراً كبيراً في تقديم التوجيه للمتعلمين كجزء لا يتجزأ من عملهم، وتتمثل مهمتهم في توجيه الطلاب وتحفيزهم لإكمال مؤهلاتهم، ودعمهم في التخطيط لدراساتهم الإضافية، ومساعدتهم في تطوير مهاراتهم التعليمية.
- يشترط في المعلمين الذين يعملون كمستشارين توجيهيين في المدارس الفنلندية الحصول على مؤهل لتدريب المعلمين على مستوى الماجستير، مكماً لدراسات في التوجيه والإرشاد.
- شمول الموضوعات التي يغطيها التوجيه والإرشاد خيارات التعليم والتدريب المختلفة وتنمية قدرات الطلاب على اتخاذ الخيارات والحلول المتعلقة بالتعليم والتدريب والوظيفة المستقبلية، كما يغطي أيضاً مجالات مثل دعم التعلم وفقاً للقدرة الفردية للطلاب والحضور في المدرسة ورفاهية الطالب.
- إعداد خطة تطوير الكفاءة الشخصية لكل متعلم من قبل المعلم أو مستشار التوجيه والمتعلم، وممثل من عالم العمل، يُحدد فيها المهارات التي اكتسبها المتعلم سابقاً والاعتراف بها ونوع الكفاءات التي يحتاجها المتعلم وكيف سيتم اكتسابها في بيئات التعلم المختلفة.

وبالنظر إلى السياق الثقافي الفنلندي اتضح أن ثمة مجموعة من العوامل ذات العلاقة المباشرة بتغيير النظرة المجتمعية للتعليم الفني، أهمها:

**العامل السياسي** عندما تم إصلاح المنهج الأساسي الوطني للمؤهلات المهنية في منتصف التسعينيات، اعتمد التعليم والتدريب المهني الفنلندي على التوجه نحو العمل ونهج قائم على نتائج التعلم، حيث تم استبدال المناهج والوحدات الدراسية والموضوعات السابقة بوحدات مهنية وأهداف قائمة على الكفاءة، بالإضافة إلى معايير التقييم التي تستند إلى الكيانات التشغيلية للحياة العملية، والتزام مقدمي التعليم بمراعاة الاحتياجات الفردية لكل

طالب؛ لإضفاء الطابع الفردي على دراساتهم، وكذلك التعرف على الكفاءات المكتسبة سابقاً والتحقق من صحتها

كما سعت السياسة التعليمية الفنلندية على مدار أكثر من ٢٠ عاماً إلى خلق مسارات تعليمية مفتوحة من التعليم الأساسي إلى التعليم العالي دون طرق مسدودة على أي مستوى أو في أي جزء من النظام الرسمي، وأدى وجود مكون التعليم العام في التعليم والتدريب المهني الأساس للوصول إلى التعليم العالي والتعليم الإضافي وكذلك التعلم مدى الحياة، كما أدى تطوير جامعات العلوم التطبيقية في التسعينيات إلى مواصلة الدراسات بعد التعليم والتدريب المهني مباشرةً. (9: 2018 The Finnish National Agency for Education):

**العامل الاجتماعي**، حيث نظمت وزارة التربية والثقافة والشركاء الاجتماعيون عدة حملات لتحسين صورة التدريب المهني، وقدمت الوزارة الدعم المالي لذلك؛ وبدأ الشركاء الاجتماعيون حملاتهم الخاصة لتحسين صورة التعليم والتدريب المهني في مجال أو قطاع معين (مثل الأعمال المعدنية والآلات، والحماية الطبيعية والبيئية، والتكنولوجيا، وخدمات النقل، وخدمات البناء وصيانة الممتلكات)، كما تشارك فنلندا في مسابقات المهارات في WorldSkills و EuroSkills و Abilympics، فضلاً عن تنظيم مسابقة وطنية للمهارات سنوياً تسمى Taitaja، وبالإضافة إلى ذلك يتم دعم التدويل، وتشجيع التعاون الدولي والتنقل في التعليم والتدريب المهني؛ لتزويد الطلاب بالمعرفة والمهارات والكفاءات المطلوبة في سوق العمل الدولي، وتعزيز القدرة التنافسية وجودة حياة العمل الفنلندية والتعليم والتدريب وتطوير المهارات الشخصية للطلاب وتطلعاتهم من منظور دولي. (The Finnish National Agency for Education, 2018:10)

#### خامساً: واقع التعليم الثانوي المهني بفرنسا

فرنسا جمهورية ديمقراطية علمانية، وينتخب رئيس الدولة بالاقتراع العام المباشر، وتبلغ مساحتها ٦٣٣١٨٦ كم<sup>٢</sup>، بما في ذلك أقاليم ما وراء البحار، ويتكون الجهاز الإداري بها من ١٣ منطقة و ١٠١ إدارة، و ٣٥٠٠٠ بلدية، وعاصمتها باريس واللغة الرسمية هي الفرنسية، وتم الاعتراف بـ ١١ لغة إقليمية كجزء من التراث الوطني، وفي عام ٢٠١٩، بلغ عدد سكانها ٦٧ مليون نسمة، كما ضم نظام التعليم العام والخاص بها ككل ١٥.٨ مليون تلميذ وطالب ومنتدرب، منهم ٦.٧ مليون تلميذ في التعليم قبل الابتدائي والابتدائي، و ٥.٦

1) مليون تلميذ في التعليم الثانوي و ٢.٧ مليون تلميذ في التعليم العالي. (Eurydice, 2022:

وتشترك فرنسا في حدودها الوطنية مع دول أخرى، فمن الشمال بلجيكا ومن الشرق سويسرا وألمانيا، وتقع لوكسمبورغ في الشمال الشرقي بينما تقع إيطاليا في جنوب شرق فرنسا، وتمتد سلسلة جبال البرانس في جميع أنحاء البلاد، ويمر ساحل المحيط الأطلسي عبر الجزء الغربي من فرنسا، ويقع البحر الأبيض المتوسط في جنوب البلاد، وتؤثر جغرافيا فرنسا إلى حد كبير على مناخها، فدرجة الحرارة فيها على الجانب المعتدل، والعوامل المناخية والجغرافية لها تأثيرات قليلة على نظام التعليم على الأقل في العاصمة (Karugu,& Mugo, 2013:289).

ويتسم نظام التعليم الفرنسي بالمركزية الشديدة، حيث تتركز السلطة في وزارة التربية والتعليم تحت سيطرة البرلمان، وتنقسم الدولة إلى ١٣ أكاديمية لإدارة التعليم، يرأس كل أكاديمية محاضر يعينه رئيس الجمهورية، وهو مسؤول مباشرة أمام وزير التربية والتعليم، ويوجد مفتشون في كل قسم من أقسام الأكاديمية متخصصون في أنواع التعليم المقدم، ويقوموا برصد حالة التعليم وتخطيط البرامج الدراسية للمدارس بما في ذلك طرق التدريس، كما أن إدارة الامتحانات مركزية، فجميع الامتحانات هي امتحانات رسمية؛ لضمان أن كل هيئة غطت برامج العمل لشهادة أو دبلوم معين (Karugu,& Mugo, 2013:300).

وفي أوائل الثمانينيات شكلت التدابير الرئيسية لتحقيق اللامركزية في السلطات مرحلة مهمة في تطور نظام التعليم الفرنسي، مما أعطى دوراً أكبر للإدارات والمناطق، إلى أن صدر قانون ١٣ أغسطس ٢٠٠٤ بشأن السلطات والحريات المحلية، وضاعف من صلاحيات السلطات المحلية المنتخبة فيما يتعلق بالتعليم، ومع ذلك لا تزال الحكومة المركزية مسؤولة عن اتخاذ قرار بشأن المناهج والمبادئ التوجيهية التعليمية والتوظيف ورواتب المعلمين، ويتم تمويل التعليم من قبل الدولة، والمناطق والإدارات والكوميونات، ويساهم أرباب العمل والأسر في ضريبة التلمذة الصناعية، ويذهب جزء كبير من الإنفاق إلى رواتب المعلمين (Karugu,& Mugo, 2013:301).

وتتمثل بنية نظام التعليم الفرنسي قبل الجامعي في المراحل التالية: مرحلة الحضانة، وهي إلزامية ومجانية لجميع الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٣ إلى ٦ سنوات، ونسبة الالتحاق بها ١٠٠% تقريباً، يليها التعليم الابتدائي، وهو إلزامي ومجاني من سن ٦ إلى ١١

سنة، وبعدها يذهب الأطفال تلقائيًا إلى التعليم الإعدادي دون امتحانات قبول (Collège) ، وهو إلزامي ومجاني من سن ١١ إلى ١٥ عامًا، ثم ينتقل الطلاب إلى التعليم الثانوي (lycée) بمساراته المختلفة (عام ومهني، وتكنولوجي)، وهو مجاني من سن ١٥ إلى ١٨ عامًا، ولكنه إلزامي في العام الأول فقط، ويُمكن المسار العام الطلاب من الحصول على البكالوريا العامة ومواصلة دراساتهم في التعليم العالي، بينما المسار التكنولوجي يؤدي إلى الحصول على البكالوريا التكنولوجية ومواصلة الدراسات التكنولوجية العليا، أما المسار المهني يؤدي إلى شهادة الكفاءة المهنية في غضون عامين أو البكالوريا في غضون ٣ أعوام، وبعدها مواصلة التعليم العالي (Eurydice, 2022: 1-2).

ويهدف التعليم الثانوي المهني بفرنسا إلى توفير التدريب لجميع الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ١٨ عامًا؛ لتطوير كفاءاتهم المهنية والاجتماعية والسلوكية ومهارات التعلم مدى الحياة. (Cedefop & Centre Inffo, 2022: 8).

وفيما يلي يتناول المحور الحالي أهم مجالات تطوير التعليم والتدريب المهني في فرنسا والعوامل المرتبطة به، وذلك على النحو التالي:

### ١- مجال الإدارة والتمويل بالتعليم المهني، ويشمل هذا المجال مايلي:

#### أ- إدارة التعليم والتدريب المهني بفرنسا

يعد التعليم والتدريب المهني في فرنسا مسألة اختصاصات مشتركة بين الدولة والأقاليم وممثلي عالم العمل، وفيما يلي توضيح لذلك:

فعلى مستوى الدولة، يتم تنظيم التعليم والتدريب المهني الأولي بشكل أساسي من قبل وزارتي التربية والتعليم العالي، ووزرات أخرى، وتختص بما يلي: وضع معايير لمؤهلات وشهادات ودبلومات التعليم والتدريب المهني الأولي بالتشاور مع ممثلي الأعمال، وتحديد لوائح الامتحان، وإصدار أو منح مؤهلات ودبلومات التعليم والتدريب المهني، وتقديم أنواع مختلفة من التدريب في مؤسساتهم للمتعلمين والمتدربين في المدارس، وتعيين المعلمين وتدريبهم ودفع رواتبهم، ومراقبة جودة التدريب وتقديم التدريب (النتائج والموارد المستخدمة) . (Cedefop, 2021: 7)

أما على مستوى الأقاليم فتكون مسؤولة عن تخطيط التدريب المهني في أراضيها، باستثناء توفير التلمذة الصناعية، ويحددون سياساتهم وفق أولوياتهم الاقتصادية والاجتماعية، بالتشاور مع الدولة والشركاء الاجتماعيين (Cedefop, 2021: 7) ..

أما الشركاء الاجتماعيون هم أصحاب المصلحة الرئيسيون المنخرطون بشكل منهجي في تنفيذ التعليم والتدريب المهني، ويختصوا بالمساهمة في تطوير مؤهلات التعليم والتدريب المهني، والمشاركة في مجالس الامتحانات، وتقديم التدريب داخل الشركة، والمساهمة مالياً في توفير التعليم والتدريب المهني (مسارات التدريب التكنولوجي والمهني) من خلال دفع ضريبة التلمذة الصناعية، وإدارة مشغل المهارات، وإدارة مخطط تدريب مرتبط بآلية حساب التدريب الشخصي، التي تمكن الموظفين من الوصول إلى إجراءات إعادة التدريب طويلة الأمد لتغيير المسار الوظيفي، وطرح الشهادة المهنية Cléa، وهي شهادة مهنية بين التخصصات تشهد على الكفاءة في الكفاءات الرئيسية من الناحية العملية، ويتم تشكيل لجان استشارية وزارية مهنية بمشاركة الشركاء الاجتماعيين للتخطيط لمراجعة مؤهلات التعليم والتدريب المهني بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل (Cedefop, 2021: 7)، وهنا يتضح بالرغم من المركزية التي تتمتع بها الحكومة في تحديد بعض الأولويات واتخاذ القرارات بشأنها، كالمناهج والتوظيف والرواتب، إلا أن هناك مسؤولية مشتركة من جميع المسؤولين عن إدارة التعليم والتدريب المهني.

### ب- تمويل التعليم والتدريب المهني بفرنسا

الدولة هي الجهة الممولة الرئيسية للتعليم الأولي والتدريب بنسبة ٥٤.٩٪، مع تخصيص معظم الأموال من قبل وزارة التربية الوطنية والشباب والرياضة ووزارة التعليم العالي والبحث والابتكار (٥١.٧٪) والوزارات الأخرى (٣.٢٪)، تليها المناطق (٢٣.١٪)، والأسر (١١.٣٪)، والشركات (٩٪) والهيئات العامة الأخرى (١.٦٪)، وتم تقدير نفقات التعليم المهني الأولي العام والتكنولوجي والمهني، في عام ٢٠١٩، بمبلغ ١٦٠.٥ مليار يورو، ويشمل تمويل التعليم، عدة عناصر هي: التدريس والتدريب (بما في ذلك التلمذة الصناعية)، إدارة نظام التعليم، البحث التربوي، تقديم الطعام والسكن والاستشارات والخدمات الطبية، النقل وشراء الكتب والمواد التعليمية الأخرى، والمنح الدراسية وغيرها، ووفقاً لتقديرات عام ٢٠١٩، وزعت ٨٦٪ للتدريس والتدريب العام والتكنولوجي والمهني، ٧.٢٪ للطعام والسكن؛ ٥.٦٪ الإدارة والتوجيه والنقل والمصروفات الأخرى (Cedefop, 2021: 8)، وهنا يتضح أن المسؤولية المشتركة في إدارة التعليم والتدريب المهني بفرنسا يقابلها مسؤولية مشتركة في التمويل، حيث تتحمل الدولة بشكل رئيسي ٥٤.٩٪ من التمويل، والمناطق ٢٣.١٪، وتساهم بالنسبة الباقية الأسر والشركات والهيئات العامة الأخرى؛ لتوفير التلمذة الصناعية.

وبالنظر إلى السياق الثقافي لفرنسا اتضح أن ثمة مجموعة من العوامل ذات العلاقة المباشرة بإدارة التعليم والتدريب المهني وتمويله، أهمها:

**العامل التاريخي** فرنسا لديها تاريخ طويل في التعليم والتدريب المهني؛ حيث تم وضع أسس استمرار التعليم والتدريب المهني في أوائل السبعينيات. (Cedefop, 2019: 34).

**العامل السياسي**، على المستوى المركزي، يتم تنظيم نظام التعليم الفرنسي من قبل وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي والبحث، ووفقاً للتقاليد القديمة كان نظام التعليم الفرنسي نظاماً مركزياً، وتوفر الدولة الإرشادات والبرامج التعليمية، وهي مسؤولة عن تعيين وتدريب وإدارة المدراء والمدرسين في المدارس الحكومية والمدارس الخاصة، ومنذ بدء عملية لامركزية الكفاءات في إدارة النظام التعليمي في الثمانينيات، لعبت السلطات المحلية دوراً مهماً في الحوكمة، مما يضمن لها التشغيل المادي للنظام (إنشاء وصيانة المباني المدرسية، والنقل المدرسي، وتوريد المواد التعليمية، وغيرها)، (Eurydice, 2022: 1).

كما يتم تنظيم التعليم والتدريب المهني الأولي بشكل أساسي من قبل وزارتي التربية والتعليم العالي، وتقوم الوزارات المختلفة بتطوير مؤهلات وشهادات التعليم والتدريب المهني على المستوى الوطني، ويقع التدريب المهني للكبار من اختصاص وزارة العمل، وبدأ إصلاح المسار المهني الثانوي في مايو ٢٠١٨؛ كجزء من "استراتيجية المهارات الوطنية، وتطويره بما يتماشى مع استراتيجية التنمية الإقليمية، كما تم إصلاح كبير لنظام التدريب المهني؛ بهدف تحسين جاذبية التعليم والتدريب المهني والاستجابة لسوق العمل من خلال إعادة هيكلة الحوكمة وآليات التمويل وتوفير التدريب المهني. (Cedefop, 2019: 34).

**العامل الاجتماعي**، حيث تجمع الشبكة الوطنية للتدريب والتأهيل الوظيفي Formation Qualification Emploi (Foquale)، جميع الجهات الفاعلة في مجال التعليم لمنع ومعالجة المغادرة المبكرة من التعليم بما يتماشى مع سياسات التعليم والتدريب، وإنشاء هياكل مختلفة للعودة إلى المدرسة (مدارس ثانوية صغيرة ومدارس فرصة ثانية وغيرها) لمن تركوا المدرسة في سن مبكر وتتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٢٥ عامًا للتحضير لشهادة البكالوريا الثانوية العامة أو التكنولوجية أو المهنية أو الشهادة المهنية المدرجة في السجل الوطني للمؤهلات المهنية (répertoire national des certifications professionnelles, RNCP). (Cedefop, 2022: 24).

ويتضح من العرض السابق مشاركة كافة المستويات الإدارية في إدارة التعليم المهني بفرنسا، ووضوح مسئوليات واختصاصات كل مستوى على حدة في ظل توجهها نحو اللامركزية.

## ٢- مجال تحفيز مشاركة أصحاب العمل بالتعليم المهني بفرنسا

تتبع الحكومة الفرنسية عدة سياسات تحفيزية لمشاركة أصحاب العمل، ومنها:  
(Cedefop, 2021: 14).

تقدم الحكومة الإعانات والاعتمادات الوطنية للشركات الصغيرة والمتناهية الصغر في المقام الأول، وللمنظمات المهنية لتعزيز التدريب والتوظيف والمهارات، وكذلك تشجيعها ومساعدتها على توقع احتياجات الموارد البشرية، ودعم خدمة التوظيف العامة للباحثين عن عمل لمواكبة التغيير الاقتصادي وتأمين المسارات الوظيفية، ودعم الموظفين للتكيف مع الوظائف الجديدة بسبب التطورات التكنولوجية أو التغييرات في قطاع الإنتاج .

تقديم حوافز مالية للانخراط في التلمذة الصناعية، حيث تشجع الإعانات الإقليمية أو الحكومية على قبول عقود التلمذة الصناعية، والتي تعد أولوية رئيسية في السياسة العامة لتوظيف الشباب، ومنذ عام ٢٠١٨، يتوفر دعم لمرة واحدة للشركات الصغيرة (أقل من ٢٥٠ موظفًا) التي توظف متدربًا، يستعد للحصول على شهادة تصل إلى مستوى البكالوريا مستوى EQF4، وحافز مالي تكميلي آخر يأخذ شكل مكافأة تدريب؛ للشركات التي توظف ٢٥٠ شخصًا أو أكثر، إذا تجاوزت الحد الأدنى للموظفين في عقود (التدريب المهني والتلمذة الصناعية)، وبالإضافة إلى ذلك، تُعفى عقود التلمذة المهنية كليًا أو جزئيًا من رسوم الضمان الاجتماعي، ومنح إعانات لتوظيف المتدربين ذوي الإعاقة.

وبعد إصلاح ٢٠١٨ للحكومة وتمويل التدريب المستمر والتلمذة المهنية، تم اعتماد مشغلي المهارات (Opérateurs de Competences OPCO)، وهي هيئة جديدة يديرها الشركاء الاجتماعيون؛ لدعم الشركات والقطاعات المهنية لبناء إدارة استشارية للوظائف والمهارات؛ وتقديم الدعم الفني للفروع المهنية، وخدمة محلية للشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم في توقع المهارات وتوفير التدريب المهني، والإنشاء المشترك للدبلومات المهنية، وتمويل عقود التلمذة المهنية وعقود التدريب، وتمويل خطة التدريب للشركات الأقل من ٥٠ موظفًا.

ويتضح من ذلك دعم أصحاب العمل من خلال الحكومة الفرنسية بتقديم الإعانات والحوافز المالية، وكذلك دعم الشركاء الاجتماعيين للشركات والقطاعات المهنية، من خلال هيئة دعم مشغلي المهارات لبناء إدارة استشرافية للوظائف والمهارات. وبالنظر إلى السياق الثقافي الفرنسي اتضح أن ثمة مجموعة من العوامل ذات العلاقة المباشرة بتحفيز مشاركة أصحاب العمل، أهمها:

**العامل السياسي** لقد تم إنشاء اللجان الاستشارية الوزارية (*commissions professionnelles consultatives*) (CPCs) وهي لجان للتشاور مع أصحاب المصلحة بشأن مؤهلات التعليم والتدريب المهني التي تصدرها الدولة، وتضم الوزارات المسؤولة عن التعليم والتوظيف والشؤون الاجتماعية والزراعة والثقافة، وتشمل أعضاء ممثلين عن أرباب العمل (الشركات الكبرى، واتحادات الأعمال)، والمنظمات النقابية في القطاعات المعنية، والمعلمين، والحكومة، وغيرهم من المهنيين المؤهلين، وتنقسم إلى مجالات رئيسية للنشاط الاقتصادي وتقرر احتياجات المؤهلات بناءً على احتياجات المهارات في سوق العمل (Cedefop, 2021: 10).

**العامل الاقتصادي** في عام ٢٠١٨، كان هناك ٣.٩ مليون شركة تعمل في القطاع التجاري غير الزراعي وغير المالي، إلى جانب (٠.٠١٪) من الشركات الكبيرة متعددة الجنسيات والشركات الكبيرة الأخرى العاملة في القطاعين الصناعي والتجاري، وتوظف ٣٤٪ من القوة العاملة الوطنية، وتتألف الغالبية العظمى من الشركات الصغيرة التي تضم أقل من ١٠ موظفين ٩٦٪، والفئات الأخرى هي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم (Cedefop, 2022: 18).

**العامل الاجتماعي** في عام ٢٠٢٠، تم إبرام معظم عقود التلمذة المهنية (٦٦٪) من قبل الشركات التي يعمل بها أقل من ٥٠ موظفًا (الشركات متناهية الصغر والشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم)، و ١٥٪ للأقل من ١٠٠٠ موظف و ١١٪ (٥٠-٢٤٩ موظفًا) و ٨٪ (٢٥٠-٩٩٩ موظفًا)، وأبرمت العقود لجميع مؤهلات التعليم والتدريب المهني: شهادة الكفاءة المهنية (٢٦٪)؛ والباكالوريا المهنية ٤، ١٦٪؛ ومؤهلات المستوى العالي (٢٢٪) للبرامج التي تتطلب سنتين من الدراسة، ١٧.٥٪ لمدة ٣ أو ٤ سنوات (Cedefop, 2022: 19).

ويتضح من عرض هذه العوامل اتخاذ فرنسا عدة إجراءات وتدابير لمشاركة أصحاب العمل في التعليم المهني؛ لتطويره وارتباطه بسوق العمل.

### ٣- مجال تنمية المعلمين بالتعليم المهني بفرنسا

تتم إدارة التدريب الأولي والمستمر للمعلمين وتمويله من قبل وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي والبحث، إما بشكل مباشر أو من خلال الوحدات الإدارية للتعليم الوطني "المناطق الجغرافية" وتسمى *académies* وتضع الوزارة قواعد التوظيف وبرامج تدريب المعلمين، ويتم تنظيم مسابقة وطنية (الامتحان التنافسي) للراغب في العمل مدرساً ثانوياً مهنيًا: (concours d'accès au corps des professeurs de lycée CAPLP professionnel) ، ويوجد نوعين من المنافسة هما، منافسة خارجية، تتطلب استيفاء شروط مختلفة متعلقة بالمؤهلات، وعلى المرشحين إثبات إما مستوى التأهيل في الموضوع الذي سيتم تدريسه أو عدد من سنوات الممارسة المهنية في المهنة ذات الصلة، ومنافسة داخلية لأعضاء هيئة التدريس الحاليين (أي معلمي التخصصات العامة أو الفنية)، والمتطلبات وفقاً للوضع والأقدمية، وما إلى ذلك، ويتم تعيين المرشحين الناجحين "كمدرسين متدربين في المدرسة الثانوية المهنية" في منطقة جغرافية محددة، وكل منطقة تقوم بإجراء تدريب بدوام جزئي لمدة عام واحد يقوم فيه المعلمون بالتدريس في مؤسسة تعليمية، وخلال العام الدراسي، يتلقون (الدورات التي يتم تدريسها)، وأيضاً تعليماً نظرياً لمدة عام في مهنة التدريس بكليات التربية "المدارس العليا للدراسات العليا والتعليم" (Écoles supérieures du professorat et de l'éducation – ESPE) ، وفي نهاية فترة التدريب يتم التقييم من قبل لجنة تحكيم يتم اختيار أعضائها من بين أعضاء هيئات التفتيش ومعلمي المدارس الثانوية والتعليم العالي، ويعتمد التقييم على إطار عمل للمهارات، والذي يحدد المهارات التي يجب أن يكتسبها المعلم طوال حياته المهنية والحد الأدنى من المهارات التي يجب اكتسابها خلال عام التدريب (Centre Inffo, 2016: 6-9).

وبالنظر إلى السياق الثقافي الفرنسي اتضح أن ثمة مجموعة من العوامل ذات العلاقة المباشرة بتدريب وتأهيل المعلمين، أهمها:

**العامل السياسي** تعد وزارة التربية خطة تدريب وطنية، والتي تحدد المبادئ التوجيهية للتدريب المستمر لموظفي التعليم الحكومي، وتضع مجموعة من المواصفات التي يجب من خلالها وضع خطط التدريب السنوية على المستويات الإقليمية والمحلية والمناطق

الجغرافية، وتغطي خطط التدريب المهارات الفنية والتربوية، وتوفير الدورات التدريبية بشكل شخصي أو عن طريق التعلم الإلكتروني أو الأشكال المختلطة؛ نظراً لتنوع معلمي التعليم والتدريب المهني بين معلمين مدارس التعليم والتدريب المهني، ومعلمين دورات التلمذة الصناعية العامة، ومعلمين دورات التلمذة المهنية التقنية والنظرية والعملية، وموجهين التلمذة المهنية داخل الشركة "المدرّبون في الشركة" (Cedefop, 2021: 9).

**العامل الاجتماعي** من أجل التعاون والشراكات بين عالم التعليم وعالم العمل لدعم المعلمين والمدرّبين، فرنسا لديها مركز للدراسات والبحوث حول الشراكات مع الأعمال التجارية والمهن (Cerpep: Centre d'Études et de Recherches sur les Partenariats avec les Entreprises et les Professions) التي تقدم تدريباً مستمراً بالتعاون مع الشركات والمنظمات العالمية (Centre Inffo, 2016: 10).

فضلاً عن عقد المسابقات الوطنية التنافسية الصارمة على مستوى الدولة، ففي عام ٢٠١٣ كانت نسبة المعلمين في الوظائف الذين لم يجتازوا المنافسة على مستوى التدريس ٧.٥٪ من معلمي الثانوية العامة و ١١.٧٪ من معلمي المدارس الثانوية المهنية، وهي نسبة أكبر، نظراً لأهمية التخصصات التقنية والمهنية في تلك المدارس (في مجالات الإنتاج والخدمات)، كما تستفيد المناطق الجغرافية بالذين لم يجتازوا الاختبار بالتعاقد معهم كمعلمي دعم؛ لملء الشواغر أو بديل للمعلمين الغائبين. (centre info, 2016: 10)

وبذلك يتضح أنه منذ لحظة اختيار المعلمين بفرنسا، يكون الاختيار على أساس تنافسي، فضلاً عن الاهتمام بتنميتهم على المستوى الوطني بتحدي المبادئ التوجيهية لتدريبهم، والتي يتم في ضوئها وضع خطط التدريب السنوية على المستويات الإقليمية والمحلية والمناطق الجغرافية، وعلاوة على ذلك يتم دعم تنميتهم من خلال التعاون الدولي.

#### ٤- مجال المتعلم بالتعليم المهني بفرنسا

ويركز هذا المجال على سياسة قبول الطلاب بالمدارس الثانوية المهنية بفرنسا، وكذلك نظام تقويم الطلاب، ويتضح ذلك فيما يلي:

في السنة الأخيرة من المرحلة الإعدادية أو الثانوية الدنيا (collège)، يخضع الطلاب لامتحان للحصول على شهادة وطنية نهاية المرحلة (diplôme national du brevet)؛ وهو ليس شرطاً مسبقاً للتسجيل في برامج الثانوية العليا، ومنذ عام ٢٠١٩،

يستطيع الطلاب المهتمين في السنة الأخيرة من المرحلة الإعدادية اختيار مخطط التوجيه المهني (troisième prépa-métiers) لاكتشاف العديد من المهن والاسترشاد في قرارهم بالاستمرار في دراسات التعليم والتدريب المهني بالثانوية العليا أو الاستعداد للحصول على مؤهل مهني في مركز تدريب التلمذة الصناعية (Cedefop, 2022: 31).

وبذلك لا يشترط امتحانات للوصول إلى التعليم الثانوي (عام أو مهني أو تكنولوجي)، حيث أن السنة الأولى من المدرسة الثانوية هي جزء من التعليم الإلزامي، الذي يبدأ من ٣-١٦ عاماً، ويتم التسجيل من قبل الوالدين مباشرة مع المدرسة الثانوية المختارة، في مسار التوجيه الذي تم تحديده في نهاية الإعدادية، وهذا الاختيار مشروط من ناحية، بقرار توجيه التلميذ الذي تم اتخاذه، ومن ناحية أخرى، وفقاً لقواعد الخريطة المدرسية، علاوة على ذلك، يوجد نظام جسور بين التعليم المهني والعام والتكنولوجي، وبين البرنامج المؤدي إلى شهادة الكفاءة المهنية لمدة عامين والبرنامج المؤدي إلى البكالوريا المهنية. (Eurydice, 2023: 3) وبالنسبة للتقويم، يخضع جميع الطلاب في السنة الأولى؛ لتقييمات موحدة تُعرف باسم "اختبار تحديد المواقع" The positioning test، وهو المرحلة الأولى من الدعم الشخصي، والذي يمكّن الطلاب من تعزيز إتقانهم للتعبير الكتابي والشفهي والمهارات الرياضية الأساسية بتقييم كفاءات محددة، وبعد ذلك يتم تنظيم تقييم الطلاب طوال العام في شكل اختبارات كتابية، وفقاً لتكرار متغير يُترك عموماً لتقدير المعلمين، ويتم إرسال نتائجهم إلى الآباء عبر تقرير كل ثلاثة أشهر، ويحتوي على النتائج والتعليقات في مختلف المواد، كما يتم تنظيم "اختبارات أثناء التدريب" سنوياً (The *contrôle en cours de formation CCF*)، وهي طريقة لتقييم الشهادة، أي تقييم يتم إجراؤه بهدف تسليم دبلوم، ويتم تكييف هذا التقييم مع تنوع مواقف التدريب في إطار التدريب ذاته، في المؤسسة وفي البيئة المهنية، وبالتالي فإن الأنشطة ودعم التقييم تأخذ في الاعتبار تنوع المعدات المستخدمة للتدريب وخصوصيات السياق المحلي، وفي النهاية يعقد امتحان من سبعة اختبارات فرعية، ويمكن تنظيم الاختبار بتنسيق عالمي a global format (جميع الاختبارات في جلسة واحدة) أو بتنسيق تقدمي progressive format (يختار الطالب الاختبارات التي يرغب في إجرائها في كل جلسة)، ثم يعقد اختبار شفهي للطلاب الذين حصلوا على متوسط درجات عامة أكبر من أو يساوي ٨ وأقل من أو يساوي ١٠ من ٢٠ ودرجة أكبر من أو تساوي ١٠ من ٢٠ في الامتحان الذي يقيم الممارسة المهنية. (Eurydice, 2022: 1-6)

وبالنظر إلى السياق الثقافي الفرنسي اتضح أن ثمة مجموعة من العوامل ذات العلاقة بالمباشرة بالمتعلم، أهمها:

**العامل السياسي** يقع على عاتق السلطات الوطنية التزام قانوني بدعم الشباب العاطلين عن العمل، ممن لا يمتلكون مؤهلات للعودة إلى التعليم؛ حيث يوجد مخطط مخصص لدعم إعادة إدماج من تركوا التعليم والتدريب في وقت مبكر، ويتضمن مقابلة شخصية لتقييم احتياجات التعلم ومستوى المهارات واقتراح عرض تدريب ودعم شخصي طوال الدورة التدريبية؛ وكذلك لجميع الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ١٨ عامًا لضمان الحق في التعليم للتأهيل والوصول إلى العمل، وعليه أصبحت نسبة الأشخاص غير الملتحقين بالتعليم أو العمل أو التدريب بين جميع الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٣٤ عامًا في فرنسا (١٥.١٪) (Cedefop, 2022: 23).

**العامل الاجتماعي** تكفل الدولة مبادئ تكافؤ الفرص والحق في التعليم، ويلعب الشركاء الاجتماعيون دورًا أساسيًا في الجوانب التنظيمية والسياسية والمالية لبرامج التعلم مدى الحياة، ومعاً يديرون هيئات مختلفة لتمول برامج التلمذة المهنية والتدريب المهني للشركات الصغيرة، وكذلك نظام التأمين ضد البطالة للباحثين عن عمل، وتتمتع المناطق بالسلطة الكاملة على التدريب المهني (باستثناء التلمذة الصناعية) والمشورة المهنية وتنسيق سياسات الدعم الوظيفي، وتطوير سياسات التدريب التي تتكيف مع احتياجاتهم، كما يحددوا ويديروا السياسات العامة الإقليمية، ويطوروا استراتيجياتهم بشأن التعليم والتدريب المهني والتطورات الاقتصادية (Cedefop, 2021: 1).

كما تدعم الحكومة الوطنية برنامج التعلم مدى الحياة للتعليم الأولي والتدريب، ويشمل (التعليم والتدريب العام والتكنولوجي والمهني، بما في ذلك التلمذة الصناعية) وجميع أشكال التدريب المهني وجميع أنواع الأنشطة التي تتيح للمواطنين اكتساب مهارات جديدة، ومنها التدريب المهني للكبار والشباب المنخرطين بالفعل في الحياة العملية، والأنشطة المهنية والمشاركة في الخدمات المدنية وغير الهادفة للربح، وخطط التوجيه وتقييم المهارات، ودعم الإجراءات للوصول إلى العمل، والتحقق من التعليم الرسمي وغير الرسمي (Cedefop, 2022: 25).

وفي عام ٢٠٢٠، تمتع معظم الأشخاص في الفئة العمرية ٢٥-٦٤ في فرنسا بمؤهلات متوسطة المستوى (٤١.٧٪) في حين أن نسبة الحاصلين على مؤهلات عالية

المستوى (٣٩.٦٪)، ونسبة الأشخاص الحاصلين على مؤهلات منخفضة المستوى أو معدومة (١٨.٥٪)، وفي عام ٢٠١٩، التحق ٣٩.٣٪ من جميع طلاب المرحلة الثانوية بالتعليم والتدريب المهني، وفي العام نفسه بلغ التحصيل العلمي في المرحلة الثانوية للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٠-٢٤ عامًا (مستويات إسكد ٣-٨) ٨٨.٥٪ في فرنسا، وانخفضت نسبة من تركوا التعليم والتدريب في وقت مبكر بنسبة ٢.٨ نقطة مئوية، من ١٢.٣٪ في عام ٢٠٠٩ إلى ٩.٥٪ في عام ٢٠٢٠، وبذلك حققت فرنسا هدفها الوطني 9.5٪ (<) (Cedefop, 2021: 4).

وبذلك يتضح أن فرنسا تتبع سياسة قبول مرنة نظراً لوجود التوجيه المهني بالمرحلة المتوسطة والزامية السنة الأولى من الثانوي المهني، وكذلك وجود مخططات لإدماج من تركوا التعليم والتدريب في وقت مبكر، تحقيقاً لمبادئ تكافؤ الفرص والحق في التعليم، وكذلك اتباعها للإمتحانات الدورية وعمل تقارير فترية في ضوءها عن حالة كل طالب وإرسالها للأباء، مما ينعكس على كافة العوامل الثقافية ذات العلاقة.

#### ٥- مجال المسارات التعليمية وبرامج الدراسة بالتعليم المهني بفرنسا

تتنوع مسارات التعليم المهني في فرنسا بوجه عام، وتشمل التعليم والتدريب المهني الأولي، والتعليم والتدريب المهني العالي، والتلمذة الصناعية والتعليم المهني المستمر، ويتم تقديم النوع الأول من خلال مدارس الثانوية العليا للحصول على البكالوريا المهنية أو شهادة الكفاءة المهنية، بينما الثاني من خلال مؤسسات التعليم العالي؛ للحصول على شهادة الفني العالي، أو دبلوم جامعي تكنولوجي أو بكالوريوس، وماجستير، ودكتوراه مهني، أما التلمذة الصناعية فتتم في مواقع العمل أو مراكز تدريب التلمذة الصناعية، للحصول على جميع الشهادات المهنية المسجلة في الدليل الوطني للمؤهلات المهنية (شهادات التعليم الثانوي أو العالي وكذلك شهادات التأهيل المهني، التي أنشأتها الفروع المهنية)، أما النوع الأخير فينطبق على الذين يدخلون عالم العمل أو يعملون بالفعل من الشباب والكبار على حد سواء؛ لتعزيز التكامل المهني أو إعادة الإدماج؛ وتحسين المهارات في العمل، ويتم من خلال أسواق التدريب المفتوحة بمشاركة كافة الجهات المعنية، وفي هذا المجال يقتصر الحديث على النوع الأول؛ نظراً لأنه يتم في المدارس الثانوية العليا، وفيما يلي توضيح لذلك المسار:

مسار التعليم والتدريب المهني الأولي Initial vocational education and

training (IVET)، في التعليم الحكومي أو الخاص، يمثل أحد مسارات المرحلة الثانوية

العليا، ويتم الإلتحاق به بعد المدرسة الإعدادية، بعد سن ١٥ عاماً، ويتم توجيه الطلاب نحو ثلاثة مسارات رئيسية ثانوية (lycée): مسار ثانوي عام (إسكد ٣٤٤) لمدة ثلاث سنوات للحصول على البكالوريا العامة، ومسار ثانوي تكنولوجي (إسكد ٣٤٤) لمدة ثلاث سنوات للحصول على البكالوريا التكنولوجية، والسنة الأولى مشتركة لكلا المسارين، حيث كانت الدراسات التكنولوجية موجهة مهنيًا في العامين الماضيين؛ ويؤدي كلا المسارين للتعليم العالي، أما المسار الثالث، هو المسار المهني (إسكد ٣٥٤) يؤدي إلى الحصول على شهادة البكالوريا المهنية في غضون ثلاث سنوات أو شهادة المهارات المهنية (إسكد ٣٥٣ - CAP) في غضون عامين، ويوفر كلا المؤهلين إمكانية الوصول المباشر إلى العمل، ويشمل التدريب دائماً تدريباً داخلياً في الشركة، كما يتيح هذا المسار الوصول إلى برامج التعليم والتدريب المهني على المستوى الثالث (التعليم العالي إسكد ٥٥٤) في المجالات ذات الصلة، ويدار ويمول التعليم الثانوي إلى حد كبير من قبل وزارة التربية والتعليم وجزئياً من قبل وزارات أخرى (بما في ذلك الزراعة والصناعة). (Cedefop, 2019: 34) وفيما يلي اتضح أن مسار التعليم والتدريب المهني الأولي يشتمل على برنامجين، برنامج المسار المهني وبرنامج المسار التكنولوجي، ويمكن توضيحهما كما يلي:

#### ▪ برنامج المسار التكنولوجي بالمدارس الثانوية العليا

يجمع هذا البرنامج ذي التوجه المهني ومدته ٣ سنوات بين التعليم العام (الصف ١٠) والمواد التكنولوجية المتخصصة (الصفان ١١ و ١٢) المنظمة في مختلف القطاعات والمجالات، وبعد الامتحان يحصل الطلاب على البكالوريا التكنولوجية الثانوية العليا على مستوى EQF4. (baccalauréat technologique, BTn)، وعادةً ما يسجل حاملو BTn في برامج البكالوريوس المهنية أو الدراسات الفنية العليا الجامعية: (Cedefop, 2022: 33).

#### ▪ برنامج المسار المهني بالمدارس الثانوية العليا

يقدم هذا البرنامج دراسات ملموسة فيما يتعلق بالمؤسسات وحرفها حتى يتمكن الطلاب من اكتساب المعرفة والخبرة في مجال مهني، وينقسم إلى برنامجين: برنامج مدته سنتان يؤدي إلى الحصول على شهادة المهارات المهنية من المستوى ٣ من EQF (شهادة الكفاءة المهنية، Certificat d'aptitude professionnelle CAP)، وهي تؤهل لأكثر من ١٨٠ تخصصاً في القطاعات الصناعية والتجارية والخدمية، و ٩ في القطاع الزراعي، أما

البرنامج الثاني مدته ٣ سنوات، وبعدها يحصل الطلاب على شهادة البكالوريا المهنية EQF من المستوى ٤ (البكالوريا المهنية ، Pro Bac) التي تؤهل حاملها لممارسة مهنة في ١٠٠ تخصص في قطاعات متنوعة مثل، الأعمال، الخدمات، الخدمات الغذائية، الصيانة، السكرتارية، المحاسبة، البناء، الزراعة، وغيرهم، وقطاعات عالية التخصص كصناعة الساعات، والمجوهرات، والأزياء، كما تؤدي الوصول إلى برامج الفنيين المتقدمين في التعليم العالي، وقد يتبع حاملو CAP أو Bac Pro برنامجًا مدته عام واحد للحصول على شهادة التخصص، على مستوى EQF3 في واحد من ٢٠ تخصص أو المستوى ٤ في واحد من ٣٠ تخصص على التوالي، ويمكن لحاملي CAP أيضًا التسجيل في برنامج متابعة لمدة عامين للحصول على شهادة الفنون التطبيقية من المستوى EQF٤ (brevet des métiers d'arts, BMA)

ومنذ عام ٢٠٢٠ تم تنظيم جميع المؤهلات المهنية في المرحلة الثانوية العليا في وحدات من الكفاءات القابلة للتقييم، ويمكن للطلاب الذين فشلوا في امتحانهم المهني التحقق من صحة واحدة أو أكثر من الكفاءات، وتم استبدال فترة التنقل عبر الوطنية الاختيارية المتاحة ضمن وحدة التوظيف في البكالوريا المهنية (شهادة EuroMobipro) بمخطط جديد (MobilitéPro) للتنقل الدولي، وتم تمديده ليشمل برنامج CAP وبرامج BMA، كما أدى إصلاح المدارس المهنية لعام ٢٠١٨ إلى تحديث البرنامج لمواءمته بشكل أفضل مع احتياجات المهارات في الاقتصاد الفرنسي وتعزيز التوجيه المهني وخطط التوجيه، وجمع البرامج المهنية بين التعليم العام (الرياضيات والتاريخ والجغرافيا والفرنسية والإنجليزية)، بجانب التربية الأخلاقية والمدنية، والفنون التطبيقية والثقافات الفنية، والتربية البدنية والرياضية، والوقاية والصحة والبيئة، بالإضافة إلى موضوعات التعليم والتدريب المهني (على الأقل ٥٠٪ من البرنامج بأكمله) وتدريب لمدة ١٨ إلى ٢٢ أسبوعًا موزعة على السنوات الدراسية الثلاثة، اعتمادًا على التخصص، وفي السنة الأولى يتم تقييم المهارات الأساسية (اللغة الفرنسية والرياضيات) لتحديد احتياجات التعلم، بينما يتم تنظيم المواد المهنية حول مجموعة من المهارات الشائعة في مجال مهني ضمن ١٤ مهنة (familles des métiers) مع اختيار التخصص فقط في نهاية السنة، ويتبع الطلاب مخطط توجيه مهني مخصص للتكامل المهني في السنة الثانية، ويضعون مهمة فردية أو جماعية متعددة التخصصات قائمة على

المشروع (projet d'avenir) تطبق المهارات المهنية وغيرها من المهارات الاجتماعية، وإجراء الاتصال الأول مع المجتمعات المحلية. (Cedefop, 2022: 33-34) ويتضح من العرض السابق أنه في ضوء اتباع فرنسا سياسة التعلم مدى الحياة، ودمج القطاعين الرسمي وغير الرسمي، أصبحت تعترف بالكفاءات المهنية وإصدار شهادات مهنية لها في كافة المجالات مما انعكس على تقدم اقتصادها في المؤشرات العالمية. وبالنظر إلى السياق الثقافي الفرنسي اتضح أن ثمة مجموعة من العوامل ذات العلاقة المباشرة بالمسارات التعليمية وبرامج الدراسة، أهمها:

**العامل السياسي** تم وضع إطار إنشاء المؤهلات المهنية على أساس الشهادات منذ عام ٢٠٠٢، وتمت مراجعته وإدماجه في قانون ٢٠١٨، ومنذ عام ٢٠١٩، تتم إدارة إدراج الشهادات في السجل الوطني للمؤهلات المهنية (RNCP)، والسجل المحدد (RS) من قبل كفاءات فرنسا France Compétences ولجنة إصدار الشهادات التابعة لها، وترتبط جميع شهادات RNCP بمستوى التأهيل لمستويات (EQF 3-8)، وهي منظمة في وحدات أو مجموعات من الكفاءات، وفي عام ٢٠٢١، تم إدراج أكثر من ٥٠٠٠ شهادة في RNCP. (Cedefop, 2021: 10)

كما تم اتباع إطار مرجعي وطني يغطي ٧ معايير و ٣٢ مؤشراً، لإصدار اسم العلامة التجارية Qualiopi، التي أنشأتها وزارة العمل والتوظيف والتكامل المهني، لضمان جودة جميع مؤسسات التدريب، بما في ذلك مراكز التدريب المهني، نظراً لأن التدريب المقدم ممول من الصناديق العامة والصناديق المشتركة، وتصدر هذه العلامة من قبل هيئات إصدار الشهادات، ولإستمارة التمويل التزم جميع مقدمي التدريب الحصول على شهادة الجودة بحلول ٢٠٢١. (Cedefop, 2021: 11)

**العامل الاقتصادي** يتنوع الاقتصاد الفرنسي بين تجاري وخدمي وصناعي وزراعي، وبلغت نسبة القطاعات المختلفة من حيث القيمة المضافة الإجمالية في عام ٢٠٢٠ ما يلي: خدمات (تجارية وغير تجارية) (٧٩.٨٪)، والصناعة (١٣.٢٪)، والبناء (٥.٢٪)، والزراعة (١.٨٪)، وفي نفس العام بلغ إجمالي البطالة في فرنسا ٦.٨٪ بانخفاض ١.٨ نقطة مئوية منذ عام ٢٠١٦، حيث كان عدد السكان في عام ٢٠٢٠، ٦٧٣٢٠٢١٦ مليون نسمة، وكان ما يقرب من عُشر السكان (٦.٨ مليون) مهاجرين، معظمهم من إفريقيا (٤٧.٥٪) وأوروبا (٣٢.٢٪) وآسيا (١٤.٤٪)، وعلى الرغم من ارتفاع نسبة المهاجرين من ذوي المؤهلات

المنخفضة إلا أنها انخفضت من ٨٨٪ في عام ١٩٧٥ إلى ٤٢٪ في عام ٢٠١٨، ولكنها لا تزال أعلى من نسبة السكان غير المهاجرين (٢٥٪). (Cedefop, 2021: 3).

## ٦- مجال تغيير النظرة المجتمعية للتعليم المهني بفرنسا

تعمل وزارة التربية والتعليم منذ عدة سنوات على تحسين صورة المسار المهني وجعله مساراً متميزاً، ولا سيما التدريب المهني، وفي أكتوبر ٢٠١٧، أعلن وزير التربية والتعليم "جان ميشيل بلانكير" عن إصلاح بعيد المدى للتعليم المهني، بغرض التأكد من أن برامج التدريب المقدمة مناسبة لنجاح واندماج الطلاب، وشمل الإصلاح المسار بأكمله، من المدارس الثانوية المهنية (EQF3: Certificat d'Aptitudes professionnelles - شهادة المهارات المهنية) إلى التعليم العالي المهني (EQF5: Brevet de Technicien Supérieur - شهادة فني أعلى)، وذلك بتنفيذ مجموعة كبيرة من برامج التدريب المؤهلة. (Centre Inffo, 2018:6). وعلى مستوى مرحلة التعليم الثانوي المهني، تم اتخاذ التدابير التالية: (Cedefop, 2021: 15)

- تقديم خدمة التوجيه المهني الفردي لكل طالب لاكتشاف عالم العمل والمهن ومسارات التدريب التي تؤدي إلى المهارات والمؤهلات القطاعية.
  - *Parcours avenir* باركورس أفينير، وهو برنامج دعم تم إعداده للتلاميذ وأسرههم، يقوم بإعلام وتوجيه خيارات التعليم لضمان انتقال أكثر سلاسة من التعليم الإعدادي إلى المسارات الثانوية.
  - في الصف التاسع - السنة الأخيرة من المرحلة الإعدادية-، تم إضافة مادة توجيه مهني تحضيرية لزيادة الوعي بالمسار المهني الثانوي وفرص التلمذة الصناعية المقدمة.
  - وجود هيئات مخصصة مثل المكتب الوطني للمعلومات حول الدراسات والمهن ONISE، ومركز المعلومات والتوثيق الشبابي CIDJ، لتقديم خدماتهم للشباب.
  - أعطى قانون ٢٠١٨ بشأن "الحكومة وتمويل التدريب المستمر والتلمذة المهنية" المناطق دوراً لإعلام المدارس بالمهن وإعداد الوثائق للطلاب، وتتعاون ONISEP مع الأقاليم لتطوير وتوزيع مواد التوجيه المهني للشباب.
- وبالنظر إلى السياق الثقافي الفرنسي اتضح أن ثمة مجموعة من العوامل ذات العلاقة المباشرة بتغيير النظرة المجتمعية للتعليم الفني، أهمها:

**العامل السياسي**، بتوافر الجهات الفاعلة في التوجيه والإرشاد المهني على المستوى الوطني، كالهيئات العامة التي تتيح دراسات كمية ونوعية حول التوظيف والتدريب France Stratégie، ومركز الدراسات والأبحاث حول المؤهلات Céreq، ومركز بحوث التوظيف والعمل Ceet، والمعهد الوطني للإحصاء والبحوث الاقتصادية INSEE، وقسم إدارة البحوث والإحصاءات Darès، يتم استخدام نتائجها من قبل السلطات العامة وأصحاب المصلحة في التعليم والتدريب المهني الذين يطورون وينفذون سياسات التعليم والتدريب المهني على المستويين الوطني والإقليمي، ومن قبل الوزارات والجهات الفاعلة الاجتماعية والاقتصادية التي تحدد احتياجات سوق العمل الجديدة وسياسات التعليم والتدريب المهني الأولي IVET، بما في ذلك التكنولوجيا (Cedefop, 2021: 15)

كما أجرت الحكومة سلسلة من الإصلاحات بعيدة المدى لنظام التدريب عام ٢٠١٧، بهدف التدريب المهني والتلمذة المهنية والتدريب القائم على العمل، ومنها إصلاح قانون العمل بهدف بناء سوق عمل أكثر مرونة، وكذلك إصلاح نظام التأمين ضد البطالة من خلال خطة تنمية مهارات مدتها خمس سنوات من ٢٠١٨-٢٠٢٢؛ لتدريب ٢ مليون شاب من ذوي الكفاءات المنخفضة أو بعيدين عن سوق العمل، من خلال تحديد احتياجات التدريب وإنشاء مسارات تدريب فردية، ومراعاة أشكال التدريب المختلفة، مثل التعلم عن بعد والتعلم المدمج، وكذلك إجراء سلسلة مفاوضات بين الشركاء الاجتماعيين لإصلاح نظام التدريب المهني المستمر، والتي نجم عنها قانون حرية اختيار المستقبل المهني للفرد، سبتمبر 2018، وهدف إلى إعادة تعريف الحوكمة ودور الجهات الفاعلة والتمويل والخطط، ووضع القانون الفردي في قلب النظام، بهدف تلبية احتياجات المهارات الخاصة بالشركات، لا سيما المؤسسات الصغيرة جدًا والمتوسطة الحجم، وتعزيز وصول التدريب لجميع العمال، وخاصة الأقل تأهيلاً (Cedefop, 2018:1).

كما أعطى قانون التدريب المهني والتوظيف والديمقراطية الاجتماعية دوراً رائداً للمناطق منذ عام ٢٠١٥؛ لتحسين فعالية خدمات التوجيه الوطنية، حيث تم وضع إطار جديد لدعم خدمات التوجيه عالية الجودة مدى الحياة المتوافقة مع الاحتياجات المحلية من خلال اتفاقية مع المناطق الأكاديمية المعنية (١٨ منطقة أكاديمية)؛ لتوفير الخدمة العامة للتوجيه مدى الحياة بشكل مشترك من قبل الدولة (وضع السياسات وتنفيذها في التعليم العام) والأقاليم (التنفيذ المحلي في التدريب المستمر)؛ لضمان حصول الجميع على معلومات مجانية وكاملة

وموضوعية عن الوظائف والتدريب والمؤهلات والفرص الوظيفية ومستويات الأجور من خلال مجموعة واسعة من شبكات التوجيه لمختلف الفئات المستهدفة (Cedefop,2020:1) واتبعت وزارة التربية والتعليم نظام التوجيه المتطور، وذلك لتحويل المسار المهني إلى مسار التميز، من خلال ما يلي:(Legoupil, 2018:4-5)

- نشر تدابير لتمكين الطلاب من الالتحاق بنجاح بالثانوي المهني.
- أيام التوجيه والإدماج، التي تعقد كل عام في جميع المدارس الثانوية المهنية في بداية العام الدراسي.
- برامج التوأمة المهنية المنفذة على مدار العام بين المدارس الإعدادية من جهة والمدارس الثانوية المهنية ومراكز التلمذة من جهة أخرى.
- فترة توحيد التوجيه، بغرض منح الطلاب فرصة لتغيير مجال التخصص في نظام التدريب المهني، أو تغيير مسارات التدريب للعودة إلى المسار العام والمهني.
- برنامج مدته أسبوع واحد لإعداد الطلاب لدخول عالم العمل، لجميع طلاب المدارس الثانوية في البرامج المهنية؛ لمساعدتهم على اختيار مسار وظيفي.
- نشر الوعي والتعريف ببرامج (تكوين مهني فردي أو تدريب مهني فردي) في فرنسا.
- إتاحة المعلومات حول التوجيه المهني، بواسطة مجموعة متنوعة من الأدوات وخاصة مراكز المعلومات والإرشاد، من خلال بوابة ONISEP الوطنية، وكذلك مستشارو التوجيه المهني.
- دعم التلمذة الصناعية "apprenticeships" في التعليم المهني بفرنسا يساهم في تحسين صورة المسار المهني، حيث يقدم نظام التعليم والتدريب المهني الفرنسي العديد من مخططات التدريب المهني وبرامج التعلم المهيكلة القائمة على العمل والمدرسة. وبذلك يتضح أن هذا النهج اللامركزي للتوجيه، يعطى للطلاب حرية أكبر في الاختيار ودعماً ومعلومات أفضل عن فرص العمل والتعلم والتدريب على الصعيدين الوطني والإقليمي.

**العامل الاجتماعي؛** حيث تتوافر الجهات الفاعلة في التوجيه والإرشاد المهني على المستوى الإقليمي والمحلي، فتعمل مراكز إدارة التدريب والموارد والمعلومات Carif في جميع المناطق على جمع وإنتاج ونشر المعلومات حول خيارات التدريب والاستحقاقات والوصول

إليه، كما تساعد مقدمي المعلومات المحليين في دورهم، وتوجه مصادر المعلومات التي يقدمها مقدمي التدريب والمشغلين في فرص العمل والتدريب. (Cedefop, 2021: 15).

كما تعمل مراصد التوظيف والتدريب الإقليمية Oref، على توفير أنظمة إقليمية للتحليل والبحث حول العلاقة بين متطلبات التوظيف والتدريب والتأهيل، باستخدام البيانات المقدمة من أصحاب المصلحة الوطنيين والإقليميين في مجال التعليم والتدريب المهني، ويقومون بإجراء البحوث وتقديم الخبرة لتوقع التغيرات الاقتصادية والمهارات للمستقبل، ويركزون على: احتياجات التدريب؛ واتجاهات العمل، والروابط بين التوظيف والتدريب، النهج القطاعية؛ والتنقل المهني والتنمية الاقتصادية. (Cedefop, 2021: 10).

ولدعم التعلم مدى الحياة، تساهم جميع الجهات الفاعلة (الدولة والسلطات المحلية؛ مؤسسات التعليم والتدريب العامة والخاصة؛ والشركاء الاجتماعيين في تحقيق أهدافه، حيث تلتزم الدولة بتمكين جميع العمال بما فيهم العاملون المستقلون والباحثون عن عمل، من التكيف مع التغيرات التكنولوجية وظروف العمل الجديدة، وتسهيل (إعادة) الاندماج المهني وتنمية المهارات، وضمان الوصول إلى جميع مستويات المؤهلات المهنية من أجل التقدم الاجتماعي (Cedefop, 2022: 24).

وللتصدي للبطالة تم دعم خطة تنمية المهارات من قبل وزارة العمل والتوظيف الكامل والاندماج بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين بكافة المناطق، وذلك تنفيذاً لدعائم الخطة الأربعة، وهي التحول البيئي، والقدرة التنافسية للابتكار، والتحول الرقمي للدولة، ومجتمع المهارات من خلال التدريب المهني، ومن التدابير المعتمدة للتدريب المهني، التحضير للانتقال من النظام المدرسي إلى عالم العمل من خلال معلومات أفضل للشباب، وبناء مشترك لعروض التدريب فيما يتعلق باحتياجات العمل؛ ودعم الأفراد الأكثر ضعفاً أثناء تدريبهم، من أجل منع التسرب، والمساعدة في الحصول على وظيفة بعد التدريب؛ بالقيام بأعمال الوساطة مع مؤسسات سوق العمل، وتطوير التعلم عن بعد (Ministère Du Travail, Du Plein Emploi Et De l'Insertion, 2017:1-2).

وأثناء أزمة COVID-19 ساعد تحويل تقديم التدريب المهني إلى التعلم عن بعد، على ضمان استمراريته حيث تمت المحافظة على (٩٥٪) من خطط التدريب المستمر للباحثين عن عمل في خريف ٢٠٢٠ جزئياً على الأقل، وتوقفت ٣٪ فقط من البرامج مقارنة بالبرامج التي تم تقديمها في بداية الأزمة في ربيع ٢٠٢٠ عندما توقف ثلث البرامج، وبعد الإصلاح

الأخير لنظام تمويل التدريب المستمر، زاد عدد عقود التلمذة المهنية المبرمة في عام ٢٠٢٠ بنسبة ٤٠٪ مقارنة بالعام السابق، مما سمح لمزيد من الأشخاص بالتدريب والحصول على مؤهل مهني؛ نظراً للترتيبات المرنة المعمول بها لامتحان لل بكالوريا المهنية ٢٠١٩/٢٠٢٠، كما لعب التعليم والتدريب المهنيين دوراً مهماً في تأمين فرص العمل، خاصةً لجيل الشباب ضمن خطة التعافي الرئيسية للاقتصاد "France Relance" بميزانية إجمالية قدرها ١٠٠ مليار يورو، وتم تخصيص ١٥ مليار يورو لإجراءات التدريب المهني، من خلال خطة الشباب شاب واحد، حل واحد، بتقديم حوافز مالية موجهة للشركات والمتعلمين لإكمال أو بدء تدريب مهني. (Cedefop, 2022: 18)

وبذلك يتضح اتخاذ التدابير اللازمة لتوافر الجهات الفاعلة في التوجيه والإرشاد المهني على كافة المستويات الوطنية والإقليمية والمحلية، مما يزيد من جاذبية التعليم المهني بفرنسا.

#### سادساً: واقع التعليم الثانوي الفني والمهني بمصر

تمتد مصر من الركن الشمالي الشرقي لقارة أفريقيا حتى الزاوية الغربية لقارة آسيا من خلال جسر بري تشكله شبه جزيرة سيناء، وتبلغ مساحتها الإجمالية حوالي مليون كم<sup>٢</sup>، وتتكون من أراضي صحراوية شاسعة يتخللها وادي النيل والدلتا، ويعيش نحو ٩٥% من سكانها على ٤% فقط من مساحتها، وتنقسم إدارياً إلى ٢٧ محافظة، وتتصف بمناخ صحراوي جاف وحار، وشتاء معتدل (جمهورية مصر العربية، ٢٠١٨: ١١).

وهي الدولة الأكثر اكتظاظاً بالسكان في المنطقة العربية وتحتل المرتبة ١٤ عالمياً، وتجاوز عدد سكانها عام ٢٠٢١م، ١٠٢ مليون نسمة بمعدل نمو سنوي ٢%، ومع معدل هذا النمو، من المتوقع أن يصل عدد سكانها إلى ١٨٠ مليون نسمة بحلول عام ٢٠٥٢، مما يضع مصر ضمن أكبر ٩ دول من حيث السكان في العالم، وبالإضافة إلى ذلك على الرغم من التقدم المحرز في تقليص الفجوة الاقتصادية بين المناطق الحضرية والريفية، فإن أوجه التفاوت بينها لا تزال قائمة، مع نمو دخل الأسرة وإنفاقها في المناطق الحضرية أكثر من المناطق الريفية، تبلغ قيمة مؤشر التنمية البشرية في مصر عام ٢٠١٩م، ٠.٧١، مما يضعها في النطاق الأدنى من فئة التنمية البشرية المرتفعة، ويضعها في المرتبة ١١٦ من بين ١٨٩ دولة وإقليمياً، ويرجع ذلك إلى حد كبير إلى عدم المساواة في التعليم والدخل

(European Training Foundation, 2021:5-6)، وهذا يؤكد على ضرورة تطوير التعليم الفني والمهني، من أجل التنمية البشرية.

ويضم نظام التعليم المصري قبل الجامعي، مرحلة التعليم الأساسي لمدة تسع سنوات، وتشمل (المرحلة الابتدائية لمدة ٦ سنوات + المرحلة الإعدادية لمدة ٣ سنوات)، ومرحلة التعليم الثانوي بنوعياتها المختلفة لمدة ٣ أو ٥ سنوات، والطلبة الذين يجتازون اختبارات نهاية المرحلة الابتدائية ينتقلون إلى المرحلة الإعدادية، في حين أن من لا يجتازون الاختبارات بعد محاولتين يحولون إلى التعليم الإعدادي المهني أو ينسحبون من التعليم، وبناءً على درجاتهم في اختبارات نهاية المرحلة الإعدادية، قد ينتقل الطلبة إلى المدارس الثانوية العامة، أو الثانوية الفنية، أو المدارس الثانوية الفنية التابعة للقطاع الخاص، أو مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني لمدة ٣ أو خمس سنوات، أو قد ينسحبون من التعليم الرسمي، ويلتحق خريجي المدارس الثانوية العامة بمؤسسات التعليم العالي حسب درجاتهم في اختبارات نهاية المرحلة الثانوية، في حين أن جميع خريجي المدارس الفنية يكادوا يلتحقوا بقوة العمل، وأعلى ٥% قد يلتحقون بالمعاهد العليا أو بالجامعات (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٧: ١٠).

ويعد نظام التعليم الفني والتدريب المهني المصري واحداً من أكبر الأنظمة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، حيث يضم أكثر من ٢٩٠٠ مؤسسة مختلفة تخدم حوالي ٢ مليون طالباً عام ٢٠١٨، وتقدم مجموعة واسعة من البرامج، وتقع مسؤولية إدارة هذه البرامج على عاتق عدد كبير من أصحاب المصلحة (International Labour Organization, 2021: 20)

ويهدف التعليم الثانوي الفني إلى إعداد فئة الفني، والفني الأول، والمدرّب في مجالات الصناعة، والزراعة، والتجارة، والإدارة، والخدمات، وتنمية الملكات الفنية لدى الدارسين، ويتم القبول في نوعياته المختلفة بعد الحصول على شهادة إتمام الدراسة بمرحلة التعليم الأساسي، وفقاً للشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التعليم (جمهورية مصر العربية، ١٩٨١، ٣٠، ٣٨).

وفيما يلي يتناول المحور الحالي أهم مجالات تطوير التعليم الفني والمهني في مصر والعوامل المرتبطة به، وذلك على النحو التالي:

١- مجال الإدارة والتمويل بالتعليم الثانوي الفني والمهني بمصر، ويشمل هذا المجال ما يلي:

### أ- إدارة التعليم الثانوي الفني والمهني بمصر

يتم إدارة وتنظيم الإطار المؤسسي لنظام التعليم المصري الثانوي الفني والمهني، على أربعة مستويات رئيسية، هي: مستوى السياسة، والمستوى المركزي، ومستوى الإدارة الوسطى، ومقدم الخدمة، وفيما يلي توضيح لهذه المستويات: (International Labour Organization, 2021: 48-49)

**على مستوى السياسة**، تم تغيير مستوى السياسة بشكل كبير عام ٢٠١٤، بإصدار المرسوم الوزاري رقم ٧٠٥ و ٧٠٦ و ٧٠٧، الذي أدخل ثلاثة مجالس للقضاء على التجزئة في إدارة نظام التعليم الثانوي الفني والمهني وبناء التماسك من خلال تنسيق أفضل بين أصحاب المصلحة، وهي: المجلس الوطني لتنمية الموارد البشرية تحت رئاسة رئيس الوزراء، والمجلس التنفيذي للتعليم والتدريب التقني والمهني، برئاسة وزير التعليم والتعليم الفني، والمجلس التنفيذي لتنمية مهارات القوى العاملة برئاسة وزير القوى العاملة، وبالإضافة إلى ذلك، تم إنشاء المجلس الإقليمي للتعليم والتدريب التقني والمهني على مستوى المحافظات، برئاسة المحافظ، كما يجري حالياً تفعيل أوامر التعاون بين الصناعة والتدريب من خلال إنشاء مجالس المهارات القطاعية ولكن كل هذه المجالس لم يتم تفعيلها بعد للقيام بمهامها.

**وعلى المستوى المركزي**، تتولى عدة وزارات مسؤولية الإدارة المركزية لتوفير التعليم الفني والمهني بشكل عام، متمثلة في وزارة التربية والتعليم، ووزارة التجارة والصناعة، ووزارة الصحة والسكان، وصندوق تطوير التعليم، ووزارة التعليم العالي، ووزارة القوى العاملة، ووزارة الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية، ووزارة الشؤون الاجتماعية، بالإضافة إلى عدد من الوزارات والهيئات التنفيذية التي تقدم برامج مهنية للشركات العاملة في الصناعات الخاصة بها **أما على مستوى الإدارة الوسطى**، ما بين المستوى المركزي (الوزارات) ومقدمي التعليم الفني والمهني (المدارس ومراكز التدريب المهني)، توجد المديرية على مستوى المحافظة أو الإقليم، وتعمل حالياً بناءً على التعليمات وتنفيذ القرارات والمتطلبات التي يتم اتخاذها مركزياً.

**وأخيراً مستوى مقدمي خدمة التعليم الثانوي الفني والمهني**، يوجد العديد من المدارس الثانوية الفنية، ومراكز التعليم الثانوي المهني، التي تديرها وزارة التجارة والصناعة، ومجمعات التعليم الفني المتكاملة من قبل صندوق تطوير التعليم.

ويتضح من ذلك غياب المجالس التنسيقية على كافة المستويات الإدارية لتحقيق التكامل والترابط بين الدولة والأقاليم وأصحاب العمل في إدارة التعليم الثانوي الفني، حيث يوجد تجزئة على المستويات العليا فتختص عدة وزارات بإدارة التعليم الثانوي الفني بشكل منفصل كوزارة التربية والتعليم وإدارتها للمدارس الثانوية الفنية التقليدية وبعض النماذج الحديثة كالتعليم المزدوج، ومدارس التكنولوجيا التطبيقية، وتختص وزارة الصحة والسكان بإدارة مدارس التمريض الثانوية، ووزارة التجارة والصناعة وإدارتها للتعليم الثانوي المهني من خلال مصلحة الكفاية الإنتاجية.

#### ب- تمويل التعليم الثانوي الفني والمهني بمصر

يعتمد تمويل قطاع التعليم الفني والمهني بمصر على أربعة مصادر رئيسية، هي: التمويل العام (الميزانية الوطنية)، والأموال التي تدرها الأنشطة الأساسية، وتمويل المشاريع، والتمويل من جانب المانحين الدوليين، وفيما يلي توضيح لهذه المصادر: (International Labour Organization, 2021: 48-49)

- **الميزانية الوطنية**، لا يزال التمويل العام الذي تخصصه وزارة المالية هو المصدر الرئيسي والأكبر لتمويل التعليم الفني والمهني، حيث يدعم نظام التعليم العام، بما في ذلك التعليم الفني والمهني، ويتم تخصيص الميزانية على مستوى الوزارة ومن ثم يتم تحويل الأموال إلى المديرية ثم بعد ذلك إلى الإدارات، قبل توزيعها على المدارس أو مراكز التدريب المهني.
- **الأموال التي تدرها الأنشطة الأساسية**، حيث يُسمح لبعض المؤسسات تحقيق دخل من تقديم الخدمات، مثل التدريب أو الأنشطة الإنتاجية.
- **تمويل المشاريع**، وله عدة أشكال مختلفة، منها الصندوق الوطني للتدريب (ضريبة التدريب)، الذي تديره وزارة القوى العاملة، والمشاركة في برامج التعلم القائمة على العمل ودعمها مثل النظام المزدوج للتعليم الفني، وبرنامج التدريب المهني في وزارة القوى العاملة، وبرنامج قسم الإنتاجية والتدريب المهني بوزارة الصناعة، والشراكة مع وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني في تنفيذ مدارس التكنولوجيا التطبيقية، والشراكة مع التعليم الفني وقسم الإنتاجية والتدريب المهني

في استضافة "المدرسة في المصنع" و "محطات التدريب"؛ فضلاً عن إدخال تخصصات جديدة مثل خدمة الوجبات السريعة من قبل مجموعة أمريكانا ومنظمة مصر الخير، والتعاون من أجل الإصلاح المنهجي للتعليم والتدريب المهني في تطوير معيار المهارات الوطنية وإطار المؤهلات الوطنية.

▪ وأخيراً التمويل من جانب المانحين الدوليين، ويلعب دوراً مهماً في تمويل مجموعة واسعة من مبادرات إصلاح التعليم الفني والمهني بمصر.

وفي هذا الشأن أشارت مؤسسة التدريب الأوربية، أنه يتم تخطيط التمويل لتنمية المهارات استناداً إلى نفقات العام السابق، وليس تحفيزاً على الأداء أو انعكاساً لمعدلات الالتحاق والإتمام الناجح، فضلاً عن التكامل المحدود للتمويل مع الأهداف والأولويات الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الوطني؛ فهو ليس موجهاً نحو تحقيق الأهداف الوطنية أو دعم قطاع تنافسي، علاوة عن تخصيص نسبة عالية من التمويل للرواتب، والقليل من الموارد للاستثمار في التطوير المهني (مؤسسة التدريب الأوروبية، ٢٠٢١: ٦).

وبالنظر إلى السياق الثقافي المصري اتضح أن ثمة مجموعة من العوامل ذات العلاقة المباشرة بمجال الإدارة والتمويل، أهمها:

**العامل السياسي** شهدت حوكمة التعليم الفني والمهني عدداً من التعديلات التي أثرت على إطارها المؤسسي، ومنها إنهاء عمل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية؛ وحل الشراكات بين الشركات والتعليم الفني والمهني في الغرف الصناعية لاتحاد الصناعات المصرية، وتوحيد عمل ثماني شركات صناعية بين الشركات والتعليم والتدريب التقني والمهني في قسم واحد، وكذلك إغلاق الشراكات المحلية بين الشركات والتعليم والتدريب التقني والمهني؛ وإنشاء ١٢ شراكة بين الشركات والتعليم والتدريب التقني والمهني في قطاعات ذات إمكانات تنموية اقتصادية، وإنشاء وزارة التعليم الفني ثم إلغاؤها (مؤسسة للتدريب الأوروبية، ٢٠٢١: ٥)، ويلاحظ هنا أن تعديلات الحوكمة، وآليات الشراكة بين القطاعين العام والخاص ترجع إلى تنفيذ مشاريع تطوير التعليم، وخاصة مشاريع TVET1 ، TVET2 .

**العامل الاجتماعي**، بالرغم من تنفيذ الحكومة عدة إصلاحات جوهرية في الخمس سنوات الأخيرة في مجال الحوكمة، إلا أن تصنيف مصر في مؤشر فاعلية الحكومة لا يزال منخفضاً، بالرغم من التحسينات الطفيفة في بعض مؤشرات جودة اللوائح التنظيمية وحماية

الملكية الخاصة، ولا يزال التصور عن فاعلية الحكومة، من حيث قدرتها والتزامها بتحسين تقديم الخدمات وتنفيذ أفضل ممارسات اللوائح والسياسات الملائمة للأعمال، أقل من توقعاتها (تيمان وآخرون، ٢٠٢١: ٢٩-٣٠)، وهذا يتطلب وجود آليات فعالة لتنفيذ كافة القوانين والقرارات المتخذة بشأن الإصلاحات الهيكلية في كافة المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتعليمية.

ويمثل وجود تفاوت بين مهارات القوى العاملة والاحتياجات الاقتصادية، خاصة في القطاع الخاص، عقبات رئيسية أمام تحقيق نمو أسرع؛ نظراً لعدم وجود نظام معلومات موثوق وفعال عن سوق العمل، والدور المحدود للقطاع الخاص في صياغة وتنفيذ استراتيجيات التعليم والتدريب، وقلة فرص التعلم القائم على العمل، ونقص الموارد لإدارة مقدمي خدمات التعليم بسبب محدودية الموارد المالية للدولة (تيمان وآخرون، ٢٠٢١: ١٩-٢٠)، وهذا يتطلب تفعيل دور القطاع الخاص في إدارة وتمويل التعليم الفني، بشكل يحقق ضمان جودته وجودة مخرجاته وملاءمتها لسوق العمل المحلي والدولي.

## ٢- مجال تحفيز مشاركة أصحاب العمل بالتعليم الثانوي الفني بمصر

يتضح دور الشركاء الاجتماعيين في دعم التعليم والتدريب والمهني منذ عام ٢٠٠٥، حيث شجعت الحكومة المصرية مشاركة أصحاب العمل، في دعم جهودها لإصلاح قطاع التعليم الفني والمهني، من خلال عدد من المبادرات، منها: (International Labour Organization, 2021: 50-51)

- إنشاء ١٢ شراكة في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني، وإنشاء ثلاثة مجالس مهارات قطاعية لثلاثة قطاعات (الصناعة، والسياحة، والبناء والتشييد)، وكذلك إشراكهم في صياغة معيار المهارات الوطنية وإطار المؤهلات الوطنية، ولكن لم تتمكن شركات المؤسسات والتدريب ومجالس المهارات القطاعية من الصمود بسبب التحديات التشريعية والمالية التي لم تتم تسويتها مؤسسياً.
- مبادرة تحفيز أصحاب العمل لتوظيف قوة عاملة ماهرة، من خلال عدد من الأنشطة، منها: تقديم فرص التعلم القائم على العمل من خلال خطط التلمذة الصناعية المختلفة؛ ودعم إنشاء وتشغيل المرصد الإقليمية؛ المشاركة في عملية تطوير معيار المهارات

الوطنية وإطار المؤهلات الوطنية في مصر، وكذلك المشاركة في مختلف المجالس واللجان.

■ إدخال أشكال أخرى من مشاركة أصحاب العمل في توفير التعليم الفني والمهني، كمخطط الشراكة بين القطاعين العام والخاص؛ للتعلم القائم على العمل التي قدمته وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني متمثل في مدارس التكنولوجيا التطبيقية؛ وتوسيع النظام المزدوج؛ وتوسيع نموذج محطات التدريب؛ لتوفير التعليم المهني داخل شركة التصنيع، فضلاً عن إنشاء مجالس المهارات القطاعية (من قبل II TVET، والبنك الأوروبي للإنشاء والتعمير، واتحاد الصناعات المصرية، ومصحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني)، التي ستسمح في النهاية لأصحاب العمل بالتأثير على جودة التعليم الفني والمهني المصري.

■ مبادرة الحكومة المصرية لتشجيع مشاركة أصحاب العمل في توفير التعليم الفني والمهني من خلال تقديم حوافز مالية للمستثمرين الذين يستثمرون ويدعمون توفير التعليم والتدريب التقني والمهني، ومنح عدد من الحوافز للمشروعات كثيفة العمالة، وتغطية جزء بسيط من التدريب الفني للعمال المصريين.

ومن الجهود المبذولة في هذا المجال تحديث هيكل نظام التعليم المزدوج؛ لدعم توسعه ليصل إلى ١٠% من الطلاب بحلول عام ٢٠٣٠، ووصل عدد الطلاب الملتحقين به ٥٥ ألف طالباً وطالبة عام ٢٠٢١، وزاد أعداد المدارس داخل المصانع إلى ٦٦ مدرسة نفس العام، وفي نفس العام وصل عدد المهن التي تم إكساب الجدارات الخاصة بها للطلاب إلى ٥٦ مهنة، كما تم البدء في إنشاء ٥ مراكز تمييز قطاعية في مجالات الطاقة المتجددة والسيارات والأثاث، وتم إنشاء منصة لإنشاء مجالس المهارات القطاعية تحت إشراف وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، وتم إنشاء أول مجلس مهارات قطاعي في قطاع الصناعات الهندسية بدعم من البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية، وإنشاء ٣٨ مدرسة تكنولوجيا تطبيقية منها ٦ مدارس دولية بدعم من الوكالة الأمريكية للتنمية (مجاهد، ٢٠٢٢: ١٨).

كما ستدعم اليونسكو الدول الأعضاء، ومنها مصر في إنشاء منصات وطنية وإقليمية وقطاعية لأصحاب المصلحة؛ لتسهيل مشاركة القطاع الخاص، والتواصل بين العالم التربوي وعالم الأعمال، وعلى المستوى العالمي، ستعقد منتدى اليونسكو للأعمال دورياً، بهدف تعزيز الحوار مع القطاع الخاص لتنمية المهارات الشاملة والتمويل والبناء على الشراكة مع القطاع

الخاص من خلال الأكاديمية العالمية للمهارات في إطار التحالف العالمي للتعليم (اليونسكو، ٢٠٢٣: ١٩).

وبذلك يتضح وجود العديد من الجهود المبذولة لدعم مشاركة أصحاب العمل، ولكن منها ما هو مستمر كنموذج التعليم المزدوج ومنها ما هو مستحدث كمدارس التكنولوجيا التطبيقية، ومجلس المهارات القطاعي في قطاع الصناعات الهندسية، ومنها ما انتهى كمجالس المهارات القطاعية لقطاعات (الصناعة، والسياحة، والبناء والتشييد)، وكذلك تشغيل المرصد الإقليمية، بسبب التحديات التشريعية والمالية، فضلاً عن تقديم حوافز مالية للمستثمرين الذين يدعمون توفير التعليم والتدريب التقني والمهني، ومنح عدد من الحوافز للمشروعات كثيفة العمالة، وفقاً لقانون الإستثمار الجديد.

وبالنظر إلى السياق الثقافي المصري اتضح أن ثمة مجموعة من العوامل ذات العلاقة المباشرة بمجال تحفيز مشاركة أصحاب العمل، أهمها:

**العامل السياسي** بالرغم من شمول أولويات السياسة للإصلاحات المستمرة لنظام التعليم على الاستثمارات والإصلاحات المؤسسية، بالإضافة إلى تحسين كفاءة وإعداد نظام التعليم والتدريب التقني والمهني إلا أن المركزية المتبعة، تؤدي إلى عدم وجود دور رسمي لأصحاب العمل من القطاع الخاص بما يتجاوز المشاركة العرضية في المجالس أو اللجان، والذي ينعكس على بدوره عدم تطابق المناهج والتدريس مع احتياجات سوق العمل واحتياجات أصحاب العمل، وهذه يتطلب من الحكومة أن تواصل - بلا تعجل - برنامجها الإصلاحي للتعليم، وتدعيم التعليم الفني والمهني بشكل خاص في الموضوعات الرئيسية اللازمة لاقتصاد ديناميكي ورقمي ومبتكر، ومنح دور أكبر للقطاع الخاص في نظام التعليم والتدريب التقني والمهني، وإصدار لائحة بشأن التعليم تتضمن معايير التلمذة المهنية الرسمية في توحيد المعايير وتحسينها في التعليم العملي (تيمان وآخرون، ٢٠٢١: ١٩).

**العامل الاقتصادي** تشهد مصر تحولات اقتصادية مهمة، لاسيما في مجال سياسات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وريادة المشاريع، بما يؤدي إلى خلق فرص عمل أكثر وأفضل، وزيادة الإنتاجية والابتكار من خلال طرح أفكار ومنتجات وخدمات جديدة ونماذج جديدة للأعمال (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، ٢٠١٨: ١٦، ٢٧)، وهذا يتطلب دعم هذه المشروعات، وتعظيم استفادتها من سوق رأس المال المصري لتوسيع قاعدة الاستثمار

المحلي، وزيادة نسبة العمالة الماهرة، بما يعود بالفائدة على ارتفاع الاقتصاد الكلي لمصر في المؤشرات العالمية.

**العامل الاجتماعي**، يشكل كل من المجتمع المدني والقطاع الخاص شريكين رئيسين في دعم الجهود المبذولة نحو رفع جودة التعليم في مصر، وفي إطار الشركات من أجل التعليم الجيد، قدمت الشركة المصرية للتكرير إحدى شركات القلعة القابضة "برنامج مستقبلي" الذي يزود المدارس بالأدوات والمعدات، ويدعم الطلاب بتقديم المنح الدراسية، وفي عام ٢٠١٩ أضاف برنامج مستقبلي "برنامج تدريب مهني" لدعم عملية التدريب المهني والتقني في مصر، بتمويل ٤٠ مليون جنيه مصري (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢١: ٣٣).

وفي ضوء العرض السابق يتضح ضرورة سن القوانين لدعم الشراكة بين مؤسسات التعليم الفني والمهني وأصحاب العمل؛ لتحسين جودتها وجودة خريجها.

### ٣- مجال تنمية المعلمين بالتعليم الثانوي الفني والمهني

يتم إعداد وتدريب معلمي التعليم الثانوي الفني والمهني بمصر قبل وأثناء الخدمة، بتمويل وفلسفات ومؤهلات مختلفة، من خلال الجامعات وكليات التعليم الصناعي والأكاديمية المهنية للمعلم، ومعهد تدريب الموظفين، الذي يخدم مراكز التدريب التي تديرها مصلحة الكفاية الإنتاجية بوزارة التجارة والصناعة، ويوفر المعهد التدريب للمعلمين والمدرسين في برامج التعليم والتدريب المهني من خلال تقديم برنامجاً تدريبياً تربوياً مدته ثمانية أسابيع يتبعه اختبار وتقييم للتحقق من المهارات المكتسبة.

ومنذ عام ٢٠٠٦، بذلت الحكومة المصرية جهوداً كبيرة لتشجيع التطوير المهني للمعلمين، بما في ذلك معلمي التعليم والتدريب التقني والمهني، وشملت هذه الجهود إنشاء كادر المعلمين، وتطوير مسار وظيفي (يتكون من ستة مستويات) ونظام ترقية للمعلمين، إلى جانب زيادة بنسبة ٥٠% في الأجور الأساسية والمكافآت لكل مستوى ترقية، وتخضع ترقية المعلمين من مستوى إلى آخر، استكمال الدورات بما في ذلك كتابة التقارير وتقييم الأداء من المؤسسة التي يعملون بها واجتياز الاختبارات، ويتم تعيين المعلمين على مستوى المبتدئين "كمدرس مساعد" لمدة عامين؛ بعد إكمال متطلبات الترقية بنجاح، يتم ترقيتهم إلى "مدرس"، وبعد أربع سنوات إذا أكملوا متطلبات الترقية بنجاح، يتم ترقية إلى الدرجات التالية (معلم أول،

ومعلم أول أ، وخبير، وكبير)، وكل ترقية تؤدي إلى زيادة في بدل التدريس، وزيادة الرتبة على سلم موظفي الخدمة المدنية، براتب أعلى.

وفي عام ٢٠٠٨، تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين، والتي كانت حتى وقت قريب تقدم كلاً من التدريب والاعتماد للمعلمين، وفي عام ٢٠١٨، بدأت وزارة التعليم والتعليم الفني إنشاء أكاديمية التعليم المهني التقني للمعلمين، لتصبح مؤسسة التدريب والتطوير المعترف بها في مصر، للمعلمين التقنيين والمهنيين والمدربين والمقيمين، وبتغطية جغرافية من خلال الفروع في المحافظات؛ لتوفير التدريب اللازم، بينما سيظل الاعتماد مسؤولة الأكاديمية المهنية للمعلمين. (International Labour Organization, 2021: 26, 52)

ومن الجهود المبذولة في هذا المجال، إدراج أكاديمية معلمي التعليم الفني ضمن الهيكل التنظيمي الجديد للوزارة وتخصيص مقر له وتجهيزه، والاتفاق مع بنك التعمير الألماني لإنشاء وتجهيز فروع للأكاديمية ضمن مراكز التميز القطاعية، وتم تدريب أكثر من ٦٠ ألف معلماً وموجهاً على تنفيذ برامج الجدارات، وتدريب ٦٠٠٠ معلماً للقيام بتيسير جلسات التوجيه والإرشاد وريادة الأعمال والابتكار للطلاب، وبناء قدرات جميع معلمي التعليم الفني على استخدام المنصات الإلكترونية مثل Edmodo، وتدريب ٢٠٠٠ معلم على تصميم المحتوى الإلكتروني (مجاهد، ٢٠٢٢: ١٦).

وفي هذا الشأن أشار تقرير منظمة التعاون والبنك الدولي إلى أن ضعف مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني يرجع إلى نقص المعلمين المؤهلين تأهيلاً مناسباً، والمدربين جيداً، ونقص موارد ومعدات التدريب الملائمة، وهذا ناجم إلى حد كبير عن عدم كفاية التمويل المتكرر، لذا ينبغي إعادة تحديد المستقبل الوظيفي للتعليم بضمان اختيار المعلمين بطريقة جيدة وحصولهم بعد ذلك على مستقبل وظيفي يتصف بصفة الدوام (منظمة التعاون والتنمية & البنك الدولي، ٢٠١٠: ١٧٨).

ويتضح من العرض السابق تنوع مؤسسات إعداد وتدريب معلمي التعليم الثانوي بمصر، وبالتالي تعدد الفلسفات، مما يتطلب وجود لائحة موحدة لجميع المؤسسات المسؤولة عن إعداد معلم التعليم المهني، وكذلك وجود خطة وطنية للتدريب، تحدد المبادئ التوجيهية وأولويات السياسة التعليمية، والتي تتطلق في ضوءها خطط التدريب السنوية للأكاديميات المهنية الجديدة بكل محافظة، مع مراعاة الاحتياجات التدريبية للمعلمين.

وبالنظر إلى السياق الثقافي المصري اتضح أن ثمة مجموعة من العوامل ذات العلاقة المباشرة بمجال تنمية المعلمين، أهمها:

**العامل الاجتماعي،** تصدى مشروع المعايير القومية للمهارات لتحديات نقص المعلمين المؤهلين تأهيلاً مناسباً والمدربين جيداً، ونقص موارد ومعدات التدريب الملائمة إلى حد ما، على المدى القصير وعلى نطاق ضيق فقط، حيث وضعت هذه المعايير مجموعة من الأدلة لتدريب المدربين، ومجموعات من حزم التعلم التي تركز على الطلاب، وتم تدريب المعلمين؛ فحصل أكثر من ٢٥٠ معلماً من مراكز التدريب المهني بالفعل على تدريب كمعلمين معتمدين باستخدام معايير جديدة للمهارات في قطاعات التصنيع وقطاع السياحة وقطاع البناء والتشييد، وبدأ هؤلاء المعلمون بدورهم تدريب المزيد من المعلمين، ولكن يزال التحدي كبيراً ويحتاج إلى دعم متواصل من الحكومة. (منظمة التعاون والتنمية & البنك الدولي، ٢٠١٠: ١٧٨)، ويتضح من ذلك ضرورة تحديث الأدلة باستمرار، ووجود خطط تدريب سنوية وتنفيذها وتقييمها؛ للارتقاء بمستوى المعلمين، وتحسين كفاءتهم.

#### ٤- مجال المتعلم بالتعليم الثانوي الفني والمهني بمصر

ويركز هذا المجال على سياسة قبول الطلاب بالمدارس الثانوية الفنية بمصر، وكذلك نظام تقويم الطلاب، ويتضح ذلك فيما يلي:

يحدد وزير التعليم شروط وأحوال القبول في كل مرحلة تعليمية، ففي المرحلة الثانوية يكون القبول بالمفاضلة بين المتقدمين على أساس عاملي السن والمجموع الكلي للدرجات على مستوى المحافظة، بعد حصولهم على شهادة إتمام الدراسة بالمرحلة الإعدادية، ويشترط ألا يزيد سن المتقدم في أول أكتوبر من العام الدراسي على ١٨ عاماً، ويصدر وزير التعليم القرارات المنظمة لحالات التجاوز عن السن. (جمهورية مصر العربية، ١٩٨١: ١٠، ٢٣، ٣٠)، ويتضح من ذلك أن القبول بالتعليم الثانوي الفني يعتمد على درجات أقل من الثانوي العام، مما يسئ النظر إليه، كما أن السن الذي لا يتجاوز ١٨ عاماً يعد مخالف دستورياً، لأن الدستور المصري نص على أن التعليم الثانوي إلزامي بمختلف نوعياته.

كما نظم قرار ١٦٠ لسنة ٢٠٢٠ القبول بفصول الخدمات بالمدارس الثانوية الفنية بنوعياتها المختلفة (الصناعية، والزراعية، والتجارية، والفندقية) نظام الثلاث سنوات، حيث

يقبل الطلاب الحاصلون على شهادة إتمام مرحلة التعليم الأساسي وما يعادلها، الذين لم يحصلوا على مجموع درجات يؤهلهم للالتحاق بالمدارس الرسمية كطلاب منتظمين بالتعليم الفني بنوعياته المختلفة، بشرط ألا يزيد سنهم عن ١٨ عاماً، وتخصص لهم فصول مستقلة بالفترة المسائية في المدارس التي تقررها كل مديرية، على أن يكون للحاصلين على الإعدادية المهنية فصول خدمات مهنية خاصة بهم في كل نوعية، ومراعاة الكثافة الطلابية بين ٢٠-٤٠ طالباً، والالتحاق بهذا النظام يكون برسوم قدرها ١٥٠٠ جنيه (وزارة التربية والتعليم الفني، ٢٠٢٠: ١-٢)، ويتضح من هذا النظام أنه يقبل الطلاب بتنسيق أقل من التنسيق المحدد للالتحاق بالتعليم الثانوي الفني بكل محافظة، وهذا يزيد سوء النظرة المجتمعية له.

ونظم القرار الوزاري رقم ٥٦٢ لسنة ٢٠١٤ الخاص بشروط ونظام تقدم الطلبة والعمال للامتحان من الخارج في مدارس التعليم الفني بمختلف نوعياته- نظام السنوات الثلاث، حيث يجوز للعمال في قطاعات الإنتاج المختلفة التقدم من الخارج لامتحانات النقل أو الدبلوم بمدارس التعليم الفني نظام السنوات الثلاث، ويجوز للطلاب الذين لم يستكملوا دراستهم بالمدارس الفنية نظام ٣ سنوات، والفنية المتقدمة نظام ٥ سنوات، والتحقوا بالعمل أو التدريب في إحدى قطاعات الإنتاج المختلفة التقدم للامتحان من الخارج وفق (نظام العمال) بالمدارس الثانوية الفنية، ويحق لهم حضور التدريبات المهنية بتلك المدارس، ولا يجوز أن تزيد نسبة عدد الملتحقين بالدراسة بهذا النظام عن ٢٠% من إجمالي عدد الطلاب النظاميين المقيدين بالصف الأول بالمدارس الفنية الحكومية والخاصة (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤: ١)، ويتضح أن هذا النظام لا يعترف بالخبرات السابقة للعمل، ويساوي بينهم وبين الملتحقين الجدد، ويسمح لهم بحضور التدريبات المهنية، والتي من الممكن أن لا تكون ذات جدوى لهم. وبالنسبة لشروط القبول بمدارس التكنولوجيا التطبيقية ومراكز التميز يتقدم الطالب للالتحاق بالمدرسة على الموقع الرسمي لوزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، ويشترط بجانب الدرجات أن يجتاز اختبارات القبول، والمقابلات الشخصية التي تضعها وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني بالتعاون مع الشريك الصناعي (الموقع الرسمي لوزارة التربية والتعليم، ٢٠٢٣، ٣، ٦)، ويتضح من ذلك تعدد شروط القبول بالتعليم الفني والمهني، ولكن الشرطان الأساسيين، هما عامل السن والمجموع، مما يستوجب إعادة

النظر فيها، وكذلك ضرورة تعميم اختبارات القبول والمقابلات الشخصية على كافة مسارات التعليم الفني والمهني، وذلك بمشاركة أصحاب العمل.

وبالنسبة لنظام التقويم، فيسير وفق قانون التعليم ١٣٩ لسنة ١٩٨٨ وتعديلاته، فينص في نظام ٣ سنوات، يعقد في نهاية الصف الثالث من التعليم الثانوي الفني امتحان عام من دورين يمنح الناجحون فيه "دبلوم المدارس الثانوية الفنية نظام السنوات الثالث" ويحدد فيه نوع التخصص، ويسمح بالتقدم لهذا الامتحان لكل من أتم دراسة المناهج المقررة في الصفوف الثلاثة بمدرسة رسمية أو خاصة تشرف عليها الدولة، وبالنسبة لنظام ٥ سنوات يعقد في نهاية الصف الخامس امتحان عام من دورين يمنح الناجحون فيه "دبلوم الدراسة الفنية المتقدمة نظام السنوات الخمس"، ويحدد فيه نوع التخصص، ويسمح بالتقدم لهذا الامتحان لكل من أتم دراسة المناهج المقررة في الصفوف الخمسة بمدرسة رسمية أو خاصة تشرف عليها الدولة. (جمهورية مصر العربية، ١٩٨١: ٣٦، ٤٢)، وبذلك يتضح غياب أي تقييمات خاصة بالتدريبات العملية أو الكفاءة المهنية في بيئة العمل.

ويصدر بتنظيم كلا الامتحانين وشروط التقدم له والنهيات الكبرى والصغرى بدرجات المواد الدراسية قرار من وزير التعليم بعد موافقة المجلس الأعلى للتعليم قبل الجامعي، ولا يسمح بالتقدم لامتحان الدبلوم لأكثر من ثلاث مرات، ومع ذلك يجوز للطالب التقدم لامتحان من الخارج مرة رابعة، ويشترط لدخول امتحانات النقل والامتحانات العامة ألا تقل نسبة حضور الطالب عن ٧٥ % من مجموع الدروس المقررة للتدريبات المهنية بصرف النظر عن سبب الغياب. (جمهورية مصر العربية، ١٩٨١: ٣٦-٣٧)، وهنا يلاحظ غياب تقييم الكفاءة لكل السنوات السابقة والحصول على شهادة بالكفاءات المتقنة، نظراً لتقنين عدد مرات دخول الامتحان، وبالتالي تزداد نسبة التسرب التعليمي.

ويسمح للطالب الذي استنفذ مرات الرسوب في دبلوم الدراسة الفنية المتقدمة نظام ٥ سنوات بدخول امتحان دبلوم الدراسة الفنية نظام ٣ سنوات، وفقاً لأحكام القانون، ويجوز للخريجين من مستوى فئة "الفني" وكذلك للحاصلين على شهادة إتمام الدراسة الثانوية العامة استكمال دراستهم إلى مستوى "الفني الأول" طبقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير التعليم. (جمهورية مصر العربية، ١٩٨١: ٤٢-٤٣)، وهنا يتضح وجود مرونة في

الانتقال من المسار العام إلى المسار المهني، وليس العكس، مما يقلل من النظرة المجتمعية للتعليم الفني.

وفي هذا الشأن استعرضت وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني في استعداداتها النهائية لامتحانات دبلومات المدارس الثانوية الفنية بكافة النوعيات (صناعي - زراعي - تجاري - فندقي) في كافة أنظمة التقدم (نظام السنوات الثلاث - إعداد مهني - نظام السنوات الخمس - تعليم وتدريب مزدوج - تكنولوجيا تطبيقية) على مستوى الجمهورية للعام الدراسي الحالي ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣، أن عدد الطلاب المتقدمين لامتحانات هذا العام (٧٦٠٠٠٠) طالباً وطالبة بكافة النوعيات بالإضافة إلى عدد (١٧٨٨) طالب وطالبة بمدارس التكنولوجيا التطبيقية، وبلغ عدد مواد الامتحانات العملية والمعملية (٥٢٥) مادة، بينما عدد مواد الامتحانات التحريرية (١٣٣٦) مادة، أما عدد مواد الامتحانات العملية لمدارس التكنولوجيا التطبيقية (٤٢) مادة، وعدد مواد الامتحانات التحريرية (٥٥) مادة، كما بلغ عدد المهمات العملية الخاصة بالتقييم النهائي للطلاب دارسي البرامج المطورة ذات المناهج المبنية وفقاً لمنهجية الجدارات المهنية المطلوبة في سوق العمل (١٥١) مهمة لعدد (٤٣) برنامج، وتم مشاركة عدد (١٢٤٠) مقيم سوق عمل في أعمال التقييم النهائي للطلاب دارسي البرامج المطورة وفق منهجية الجدارات المهنية (الموقع الرسمي لوزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، بتاريخ ٢٠٢٣/٥/٨، على <https://moe.gov.eg/what-s-on/news/reviews-the-final>

ويتضح من هذا العرض أن عدد الاختبارات للمواد العملية يقل عن المواد النظرية بمعدل كبير جداً في الأنظمة التقليدية، وهذا يدل على ضعف خريجه نظراً لقلّة عدد مواد الممارسة العملية وتقييمها في بيئة العمل الحقيقية، أما في مدارس التكنولوجيا التطبيقية يوجد تقارب بينهم في العدد، وبالنسبة لتقييم البرامج الجديدة المبنية على الجدارة فيكون التقييم في شكل مهمات عملية ويشترك في تقييمها ممثل من سوق العمل.

وأشارت منظمة العمل الدولية أن أنظمة التقييم المنفذة في إطار التعليم الثانوي الفني، تعتمد على الاختبارات الوطنية، والمدرسية التي تركز فقط على المهارات النظرية المؤدية إلى شهادة تصدرها وزارة التربية والتعليم، أما النظام المزدوج، فيتوقع التقييمات النهائية من خلال

لجنة مكونة من ممثلي القطاع الخاص، والوحدات الإقليمية للنظام المزدوج والحكومة، إلا إن التقييم كممارسة لا يبدو منفذا بشكل كامل حالياً (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٧: ٣٧).  
وبالنظر إلى السياق الثقافي المصري اتضح أن ثمة مجموعة من العوامل ذات العلاقة المباشرة بمجال المتعلم، أهمها:

**العامل السياسي**، صدور قرار وزاري رقم (٢٨٣) لسنة ٢٠١٤، بشأن استحداث وحدات لتيسير الانتقال إلى سوق العمل، على مستوى وزارة التربية والتعليم، تتبع رئيس قطاع التعليم الفني والتجهيزات، ووحدات فرعية ممثلة بمديريات التربية والتعليم، تتبع مدير عام التعليم الفني، وتختص بدراسة وتطور وتعزيز تقديم الخدمات المتنوعة، وكذلك دراسة أثر المبادرات والتجارب والمشروعات المختلفة، وجذب فرص التمويل المختلفة، التي تعزز انتقال الطلاب والخريجين لسوق العمل، وكيفية الاستفادة من الجهات المانحة ورجال الأعمال (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤: ٣-١)، وهذا يتطلب تسهيل عمل هذه الوحدات حتى يتسنى لها القيام بالمهام المنوطة بها.

#### ٥- مجال المسارات التعليمية وبرامج الدراسة بالتعليم الثانوي الفني والمهني بمصر

يوجد مسارين رئيسيين للتعليم الثانوي الفني والمهني بمصر، هما: التعليم الثانوي الفني والتعليم المهني، وبالنسبة للتعليم الثانوي الفني يعد مسار بديل للتعليم الثانوي العام، وتابع لوزارة التعليم والتعليم الفني، ويتم تقديمه من خلال برامج مدتها ٣ و ٥ سنوات، وتنفذ بعض المدارس برنامج التعليم المزدوج، وبرنامج مدارس التكنولوجيا التطبيقية التي تم إدخالها حديثاً، وتؤدي جميعها إلى الحصول على دبلوم فني للفنيين برنامج مدته ٣ سنوات، ودبلوم فني متقدم لكبار الفنيين برنامج مدته ٥ سنوات، أما بالنسبة للتعليم المهني فتقدم برامج من خلال عدد من الوزارات والهيئات (مؤسسة التدريب الأوروبية، ٢٠٢١: ٧)، وفيما يلي توضيح لهذه المسارات والبرامج المقدمة فيها ومناهجها وهيئات إشرافها كما يلي: (International Labour Organization, 2021: 21-24)

#### أ- مسار التعليم الثانوي الفني، ويشمل البرامج التالية:

- **برنامج التعليم الثانوي الفني التقليدي**، ويكون تحت إشراف وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني بالمدارس الثانوية الفنية، ويشكل أكبر سعة لتوفير التعليم الفني والمهني في مصر بالمقارنة مع جميع مقدمي التعليم الفني والمهني الآخرين، ويتم تقسيمه إلى أربعة برامج فرعية موجهة نحو أنشطة اقتصادية معينة، وهي (برنامج التعليم الفني الصناعي،

والتجاري، والزراعي، والفندقي) في ٢٢٨٨ مدرسة، ويكون أعلى استيعاب في المدارس الصناعية ويقدم التعليم الفني الصناعي أكثر من ٦٠ تخصصًا، بما في ذلك السيارات والتركيبات الكهربائية والميكانيكية والتبريد والتكييف وبناء السفن والبناء والتشييد والتعددين والنجارة وإنتاج الأثاث والمنسوجات والملابس الجاهزة وغيرها، بينما يقدم التعليم الفني التجاري تخصصات للوظائف الإدارية والسكرتارية والمشتريات والتأمين والقانون والشؤون والتخزين والموانئ والخدمات البحرية، ويقدم التعليم الفني الزراعي تخصصات للإنتاج الحيواني والمحاصيل وتجهيز الأغذية والميكنة الزراعية واستصلاح الأراضي وفني المختبرات، أما التعليم الفني الفندقي يقدم تخصصات لوظائف المطبخ والمطاعم والتدبير المنزلي والخدمات والإرشاد السياحي.

وتعقيباً على هذا البرنامج فإنه يعد من أكبر البرامج من حيث عدد المدارس وعدد الطلاب والتخصصات، والذي يستدعي تطويره بإقامة شركات مع أصحاب العمل والقطاعات المهنية المختلفة على المستوى الإقليمي؛ لتطوير تخصصاته ومناهجه وفقاً لاحتياجات سوق العمل، وتنفيذ تدريباته العملية في أماكن العمل بدلاً من الورش المدرسية، مما يؤدي إلى تحسين كفاءة خريجيه وتحسين فرص توظيفهم، وذلك يعود بالفائدة على الاقتصاد المصري وتنافسيته، نظراً لعدد طلاب هذا البرنامج مقارنةً بالبرامج الأخرى.

▪ **برنامج التعليم المزدوج**، ويشار إليه سابقاً باسم مبادرة مبارك كول، ويشكل نسبة صغيرة من المدارس الثانوية الفنية، ويعتبر أحد برامج التلمذة المهنية الرسمية في مصر، ويجمع بين أيام التعلم الرسمي داخل المدرسة وأيام التدريب في الشركة على أساس عقد ثلاثي يتم توقيعه بين المدرسة والشركة والأوصياء القانونيين للطلاب، لتنفيذ التدريب وتحديد البديل الشهري للطلاب من الشركات، مما يمنح الطلاب الخلفية النظرية اللازمة والخبرة العملية المطلوبة في سوق العمل، ويتم تنفيذه بالتعاون الوثيق مع أصحاب العمل والوحدات الإقليمية للنظام المزدوج، وهي وحدات مستضافة داخل جمعيات المستثمرين، وفي نهاية سنوات البرنامج الثلاث، يحصل الخريجون الذين يجتازون الامتحان الوطني، بما في ذلك التقييمات النظرية والعملية على شهادة دبلوم من وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني وشهادة من المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية التابع للاتحاد المصري لجمعيات المستثمرين، ولوحظ أن أكثر من ٥٠% من المتدربين يحصلون على وظائف في نهاية السنة الثالثة وأن عدداً كبيراً يتقدم نحو التعليم العالي، وحالياً يتم تنفيذ التعليم

المزدوج في ٢٤ محافظة، بعدد ٢١ مدرسة مخصصة بالكامل لتطبيقه، بالإضافة إلى ١٩٨ فصل تعليم مزدوج داخل المدارس الثانوية الفنية التقليدية.

ويتضح من ذلك أن هذا البرنامج يتم تقديم مناهجه وتقييمه بشكل تقليدي من خلال امتحان وطني من دوريين وامتحان عملي، وليس تقييم على أساس الكفاءة بمشاركة أصحاب العمل، ولكنه يتميز بأن التدريب يتم في مكان العمل.

▪ **برنامج مدارس التمريض الفنية**، وتشكل هذه المدارس أكبر سعة للمرضين المؤهلين للصناعة الصحية في مصر، حيث تخدم ٤٦٦٣٥ طالبًا، منهم ٧٩.٤% من الإناث، وتقدم دبلومًا متقدمًا من خلال برنامج تمريض مدته ٥ سنوات، في حوالي ٢٠٠ مدرسة تمريض ثانوية فنية، تدار بشكل مشترك من قبل وزارة الصحة والسكان ووزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، ويتم تشغيل معظم المدارس داخل المستشفيات، مما يمنح جميع الطلاب فرصة للتدريب العملي القائم على العمل، كما يوجد اثنان من مراكز التدريب المهني للقطاع الصحي في القاهرة، الأول يقدم برامج تدريبية قصيرة المدى لفني المختبرات المساعدين، بينما الثاني يقدم برامج للممرضات ذوي المهارات العالية، وبعد إتمام السنة الخامسة، يُمنح الطلاب دبلوم متقدم في التمريض ورخصة مهنية.

▪ **برنامج التعليم الفني المتكامل (المدرسة في المصنع school in factory)**، تم تنفيذ مخطط التعليم الفني المتكامل (مبادرة المدرسة المشتركة) بالتعاون مع الشركات العامة والخاصة، وهو تعليم تقني يركز على التعلم القائم على العمل ويشار إليه أيضًا باسم "المدرسة في المصنع"، ويتم تنظيم هذا البرنامج من خلال البروتوكولات واتفاقيات التعاون بين وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني والشركات الخاصة والعامة، حيث يتم إنشاء مدارس مشتركة داخل مباني الشركة، كما يتم تحديد تخصصاتها ومناهجها الدراسية وتطويرها وتنفيذها بشكل مشترك، ويقتصر القبول على الطلاب الذين أكملوا تعليمهم الإعدادي بنجاح، ويوقع الطلاب المقبولون العقود مع الشركة لمدة البرنامج كاملاً، ويكتسب الطلاب خبرة عملية من خلال التدريب في ورش عمل ومواقع الشركات، وعند اجتياز الامتحان الوطني النهائي، يحصل الطلاب على دبلوم من وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني وشهادة خبرة عملية من الشرك، ويوجد حوالي ٥٠ مدرسة داخل المصانع، ومن بين الشركاء وزارة النقل (لمهن طرق السكك الحديدية والنقل النهري)، والمقاولون العرب، والشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي،

والسويدي، والعربي للأجهزة الكهربائية، و MCV، ومجموعة بشارة للملابس الجاهزة، وغيرهم.

▪ برنامج مدارس التكنولوجيا التطبيقية (Applied technical schools ATS)، في عام ٢٠١٨، أدخلت وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني نموذجًا جديدًا للتعليم الفني، كجزء من خطتها الإصلاحية (التعليم الفني ٢٠٠)، وتقدم هذه المدارس برنامجًا مدته ثلاث سنوات يؤدي إلى الحصول على دبلوم فني للفنيين وبرنامج مدته خمس سنوات يؤدي إلى الحصول على دبلوم تقني متقدم لكبار الفنيين، ويتم تنفيذ النموذج من خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص، وتعتمد العلاقة على مستوى المسؤولية التي يمكن أن ترغب شركات القطاع الخاص في الاضطلاع بها، وتشمل:

✓ **شراكة كاملة Full Partnership**، وتكون مناسبة للشركات الكبيرة وكثيفة العمالة وكذلك مع المشاريع الوطنية الضخمة.

✓ **شراكة تحالف Consortium Partnership**، تكون مناسبة للمؤسسات المتوسطة الحجم.

✓ **الشراكة المنتسبة Associate Partnership**، والتي تسمح للمؤسسات الصغيرة ومنتاهية الصغر بالمشاركة في برامج التلمذة الصناعية.

كما أن التخصصات داخل كل مدرسة للتكنولوجيا التطبيقية موجهة نحو نشاط اقتصادي معين، يتأثر بمجال تخصص الشركاء، وتتمثل المبادئ التوجيهية أو السمات الرئيسية للمدارس التكنولوجية التطبيقية في ما يلي:

✓ الجودة، من خلال الشراكة مع الهيئات الدولية المانحة.

✓ التعلم القائم على العمل، من خلال معادلة متوازنة بين التعلم القائم على العمل والتعلم في الفصل.

✓ حسب الطلب، من خلال التزام أرباب العمل بالنظام لضمان استمرار تحركه من خلال متطلبات واتجاهات وأولويات الصناعة المحلية والعالمية.

✓ التمرکز حول المتعلم، من خلال إنتاج عمال ديناميكيين وتنافسيين محليًا ودوليًا، وقادة في مجتمعاتهم.

✓ التغيير الحقيقي، من خلال تشجيع تغيير الثقافة حيث تكون أخلاقيات العمل والإنتاجية والكفاءة والجودة هي الأساس.

- ✓ الشراكة مع الصناعة، نموذج شراكة جديد قائم على الكفاءة سيلعب دوراً رئيسياً في تعزيز بيئة الأعمال نفسها من خلال قوة عاملة مطورة حديثاً تستهدف تحويل مصر إلى وجهة تصنيع عالمية.
- ✓ لا يدفع الطلاب رسوماً ويحصلون على بدل في التدريب أثناء العمل، وتعتمد قيمته على الشركة.

وخلال فاعليات "قمة رأس المال البشري في أفريقيا ٢٠٢٣" بتتازانيا بحضور ٦٣ وزيراً من مختلف دول العالم، أعلن وزير التربية والتعليم أن مدارس التكنولوجيا التطبيقية في مصر، بلغ إجماليها ٥٢ مدرسة في ١٤ محافظة عام ٢٠٢٣، وتم تطبيق تخصصات جديدة بها لأول مرة، وذلك في بعض المجالات التي تخدم مهن المستقبل، ومنها الذكاء الاصطناعي، والمراقبة والإنذار، والفنون الرقمية والبرمجيات والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات واللوجستيات والبيروكيماويات وصيانة معدات الطاقة والتكنولوجيا الرقمية وتخصصات تكنولوجيا الخدمات المالية، حيث يتم تطوير المناهج بها وفق منهجية الجدارات واحتياجات سوق العمل بالتعاون مع الشركاء الصناعيين وشركاء التنمية والهيئات الدولية المتخصصة لربط الخريجين بالمهارات اللازمة لسوق العمل وفق معايير دولية، مما يؤدي إلى توفير العمالة الفنية الماهرة بما يتوافق واحتياجات سوق العمل المحلي والإقليمي والدولي وبالتالي الارتقاء بالصناعة المصرية وانتعاش الاقتصاد المصري. (البوابة المصرية للتعليم الفني، ٢٠٢٣، متاح على

<https://www.facebook.com/photo?fbid=299521335946961&set=>

a.178419788057117&locale=ar\_AR، بتاريخ ٢٩، يوليو).

- برنامج مراكز التميز القطاعية، أطلقت وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني نموذج مراكز التميز عام ٢٠٢٣، وهي نموذج متطور من مدارس التعليم الفني لمهن المستقبل، وفيه تكون الوزارة في شراكة مع مجموعة من الشركات ومع هيئة تمثل القطاع الاقتصادي، حيث يتم اختيار مدرسة ويتم تطويرها وتزويدها بمعدات حديثة لتصبح مركز التميز الخاص بالقطاع، ويتضمن المركز مدرسة وفي ذات الوقت مركزاً لتدريب المدرسين والخريجين والعاملين، ومدة الدراسة بها ٣ سنوات، ومناهجها هي مناهج تدريب مزدوج مطورة حديثاً وبرامج تدريبية إضافية تتناسب مع احتياجات سوق العمل وتميز طلاب مركز التميز، وإدارة المركز تكون بالشراكة بين الوزارة والقطاع الخاص، ويحصل خريجي المركز على شهادة من وزارة التربية والتعليم الفني وشهادة أخرى معتمدة من

مجلس إدارة المركز الذي يتضمن القطاع الخاص، وأنشأت وزارة التربية والتعليم الفني شراكة مع القطاع الخاص لتحويل مدرسة زين العابدين إلى مركز تميز في قطاع الصناعات الهندسية بالقاهرة، وبه تخصصات (ميكانيكا صيانة وإصلاح - كهرباء تحكم آلي - تشغيل معادن)، وكذلك تحويل مدرسة العبور الصناعية المشتركة إلى مركز تميز في قطاع السيارات بمدينة العبور بالقليوبية، وبه تخصصات (إصلاح هياكل السيارات - دهان السيارات - ميكاترونك السيارات). (وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، ٢٠٢٣: ١-٣)، وبذلك يهتم هذا النموذج بمهن المستقبل، ويعد نبزاساً في القطاعات الاقتصادية ذات الأولوية، والذي بدأ تطبيقه بالتعاون مع بنك التعمير الألماني، والاتحاد الأوروبي، في قطاع الطاقة الجديدة والمتجددة، وحالياً مع الوكالة الألمانية للتنمية الدولية GIZ في قطاعي الصناعات الهندسية والسيارات.

وفي ضوء العرض السابق يتضح أن المسار الأول للتعليم الفني يشتمل على ٦ برامج للدراسة تختلف فيما بينها من حيث الإدارة والتنظيم والتخصصات والمناهج، والتدريبات العملية وأماكن تنفيذها، مما يؤدي إلى تمايز كبير بين مستوى خريجها، والتحاقهم بسوق العمل.

### ب- مسار التعليم الثانوي المهني

ويخضع هذا المسار على مستوى مرحلة التعليم الثانوي؛ لوزارة التجارة والصناعة، التي تدير ثاني أكبر مسار للمهارات والكفاءات الصناعية بعد المدارس الثانوية الفنية، من خلال مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني، وتقدم أكثر من ٦٠ تخصصاً من خلال ٣ برامج، وكذلك لصندوق تطوير التعليم، الذي تأسس عام ٢٠٠٤، وأصبح وكالة مستقلة مُنحت صلاحيات لإصلاح نظام التعليم المصري بموجب المرسوم الرئاسي ٢٩٠ لعام ٢٠١٤، ويرأس مجلس الصندوق رئيس مجلس الوزراء ويضم وزراء التربية والتعليم والتعليم الفني والتعليم العالي والمالية والتجارة والصناعة والاتصالات والتعاون الدولي، ويقدم برنامجين، من بينها برنامج يتناول التعليم والتدريب التقني والمهني، وفيما يلي توضح لبرامج وزارة التجارة والصناعة وصندوق تطوير التعليم، كما يلي:

(International Labour Organization, 2021: 25-28)

▪ برنامج التعليم المهني في مراكز التدريب المهني، وبلغ عدد الطلاب الملتحقين به ٢٧٠٠٠ طالباً خلال العام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨، ومدته ثلاث سنوات للتعليم

المهني، ويقدم من خلال ٤٥ مركز تدريب مهني، ويستهدف الشباب (عادة ١٥ سنة) الذين أكملوا التعليم الإعدادي، وفي نهاية البرنامج يحصل الخريجون على دبلوم مهني صادر عن مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني، ومُعترف به من قبل وزارة التعليم والتعليم الفني، ويشار إليه بـ"التلمذة الصناعية"، حيث يتم التركيز على التدريب العملي أول عامين بالكامل في ورش العمل، والعام الثالث كمتدرب، يعمل في شركة، مع يوم واحد فقط في الأسبوع يقضيه في الفصل بمركز التدريب المهني، وتدفع الشركات للمتدربين بدلاً صغيراً للتعويض عن تكاليف النقل والغذاء، ويتم تحديد الإكمال الناجح على أساس امتحان وطني يتضمن تقييمات للمعرفة والمهارات النظرية والعملية.

■ **برنامج التعليم المهني في محطات التدريب**، وبلغ عدد الطلاب الملتحقين به ٦٦٩٥ طالباً وطالبةً خلال العام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨، ومدته ثلاث سنوات للتعليم المهني، ويقدم من خلال ٦٩ "محطة تدريب"، حيث يتم تشغيل كل وحدة من خلال مذكرة تفاهم بين قسم الإنتاجية والتدريب المهني وشركة تصنيع واحدة (سواء كانت عامة أو خاصة)، وتصبح الشركة المصنعة مسؤولة عن توفير كل من المناهج النظرية والعملية، ويقضي الطلاب السنوات الثلاث بأكملها داخل مباني الشركة، ويتم تقييم الإكمال الناجح على أساس الفحص الوطني الذي يتم إجراؤه وإدارته بواسطة مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني.

■ **برنامج التعليم المهني**، وهو جزء من مبادرات الإصلاح لمصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني، وينفذ تحت إشرافها بالتعاون مع شركات القطاع الخاص ومدته ثلاث سنوات، وينفذ حالياً في أربعة من مراكز التدريب المهني التابعة، بالتعاون مع غبور أوتو وشركتها الشقيقة إيتامكو، وتقدم هذه المراكز الأربعة بـ (إمبابة ومحرم بيه وكفر الزيات وشبرا) تعليماً مهنيًا يؤدي إلى الحصول على دبلومات في صيانة السيارات وإصلاح الهياكل ودهانها، وتكون غبور أوتو هي المسؤولة عن توفير المناهج النظرية والفنية وإدارة التدريب القائم على العمل داخل ورش عمل الشركة، بينما تلعب مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني دوراً إشرافياً، وهي مسؤولة عن إجراء وإدارة الاختبارات النهائية وإصدار الشهادات، كما يتم دعم التعاون تقنياً من قبل مدرسة ساكسونيا الدولية، وهي مقدم تدريب ألماني، تساعد

في تطوير المناهج وتدريب المعلمين، بالإضافة إلى إجراء تقييم إضافي لمهارات الطلاب، وتأهيلهم للحصول على شهادة معترف بها دولياً من خلالها.

■ **برنامج مجتمعات التعليم الفني المتكاملة**، وتم تقديمها من قبل صندوق تطوير التعليم عام ٢٠٠٩/٢٠١٠، كنموذج تعليمي يقدم المؤهلات الفنية التي تتوافق مع أطر التأهيل الدولية، بناءً على الشراكات مع شركاء التعليم المتخصصين المعترف بهم دولياً والقطاعيين، ويستهدف النموذج خريجي المستوى الإعدادي (الصف التاسع)، ومدة البرنامج ثلاث سنوات للدراسة بالمدرسة الثانوية الفنية للحصول على دبلوم معادل لشهادة المدارس الثانوية الفنية؛ ويمكن الانطلاق به لسوق العمل والعودة مرة أخرى لمواصلة الدراسة للحصول على المؤهلات التقنية العليا، وتتمثل هذه المجتمعات في، مجمع العامرية بالقاهرة، ومجمع ديمو بالفيوم، ومجمع أسيوط، وأبو غالب بالجيزة.

■ **برنامج التعليم المهني**، هو برنامج مدته ثلاث سنوات تم تصميمه لتدريب الفنيين على صيانة وإصلاح السيارات، ويتم تقديمه من قبل صندوق تطوير التعليم لمجتمعات التعليم الفني المتكامل بالفيوم، وفي عام ٢٠١٧ تم تطويره بالتعاون مع شركاء الصندوق من المعاهد التعليمية الدولية، ويتكون البرنامج من الصيانة الميكانيكية في السنة الأولى، والصيانة الكهربائية في السنة الثانية، وإصلاح الهيكل والدهان في السنة الثالثة، ويقدم دبلوماً مهنيًا في صيانة السيارات وإصلاحها، فضلاً عن فرصة لأصحاب الأداء العالي للتقدم إلى الجامعة، وأيضاً لا يزال هناك برنامجان آخران للتعليم المهني في طور الإعداد: التركيبات الكهربائية وفنيي الخلايا الشمسية، وفنيي التركيب الميكانيكي.

ويتضح من العرض السابق لبرامج التعليم المهني الخاضعة لمصلحة الكفاية الإنتاجية وصندوق تطوير التعليم، أنها تتميز بتطبيق التدريب في مكان العمل، ومنها ما يقدم التلمذة الصناعية في العام الثالث من الدراسة نظراً للخبرة التي اكتسابها الطلاب، إلا أن تقييمها يماثل المطبق بالثانوي الفني من اختبارات للتحصيل النظري والعملي، وتمنح عليهم شهادة الدبلوم، وبذلك لا يوجد قياس للكفاءة المكتسبة، وطرق إظهارها في الحياة العملية.

ومن الجهود المبذولة في هذا المجال، وضع واعتماد اطار للمناهج المطورة على أساس منهجية الجدارات ومحاولة تطوير جميع المناهج بحلول عام ٢٠٢٤، وحالياً تم تطوير ٨٦ منهجاً دراسياً من إجمالي ١٢٥ منهجاً، حسب منهجية الجدارات، واستحداث ٢٩ برنامجاً جديداً بالتعاون مع ممثلي سوق العمل، وتنفيذ البرامج المطورة في عدد ١٠٧ مدرسة فنية في سبتمبر ٢٠١٩، وزيادتها إلى ٤٥٢ مدرسة في سبتمبر ٢٠٢١، ومشاركة ممثلوا القطاع الخاص في اختبار تخريج أول دفعة عام ٢٠٢١/٢٠٢٢؛ لمنحهم شهادة الدبلوم وشهادة اجتياز الجدارات المهنية (مجاهد، ٢٠٢٢: ١٣-١٤).

وبالنظر إلى السياق الثقافي المصري اتضح أن ثمة مجموعة من العوامل ذات العلاقة المباشرة بمجال المسارات التعليمية وبرامج الدراسة، أهمها:

**العامل السياسي**، ويتمثل في إصدار قانون رقم ١٦٠ لسنة ٢٠٢٢، بشأن إنشاء الهيئة المصرية لضمان الجودة والاعتماد في التعليم الفني والتقني والتدريب المهني (إتقان)، وتتمتع بالاستقلالية، وتتبع رئيس مجلس الوزراء، وتختص بضمان جودة واعتماد المؤسسات والبرامج التعليمية الفنية والتقنية ومراكز التدريب، وتهدف إلى الارتقاء بجودة منظومة التعليم الفني والتقني والمهني من مؤسسات، وبرامج، بما يتوافق مع معايير الاعتماد ومتطلبات أسواق العمل، وبما يخدم خطط وسياسات التنمية المستدامة للدولة (جمهورية مصر العربية، ٢٠٢٢: ١٥)، وهذا يتطلب اتخاذ اللازم لتفعيل سرعة عمل هيئة (إتقان) على أرض الواقع، لضمان جودة مؤسسات التعليم الفني والمهني واعتماد برامجها، والمساهمة في تحديث الإطار الوطني للمؤهلات باستمرار، واعتماد الشهادات المهنية على أساس الكفاءة، وإدراجها في الإطار الوطني.

**العامل الاجتماعي**، ويتمثل في حرص الدولة المصرية على تعزيز الشراكات العالمية الناجحة من أجل برنامج إصلاح وتحويل كامل للتعليم، يطلق عليه دولياً "Education2.0"، ومن المقرر أن يكتمل بحلول عام ٢٠٣٠، بما يتماشى مع رؤية مصر ٢٠٣٠، ويهدف إلى إعادة هيكلة التعليم قبل الجامعي، ومن هذه الشراكات مساهمة البنك الدولي بمبلغ ٥٠٠ مليون دولار أمريكي لدعم مشروع إصلاح التعليم، وشراكة اليونيسف في تدريب خبراء المناهج الدراسية (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢١: ٣٢)، وهذا يستدعي من الحكومة الاستمرار في برنامجها الإصلاحي لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني في شتى مجالاته، لدوره الهام في التنمية المستدامة.

## ٦- مجال تغير النظرة المجتمعية للتعليم الثانوي الفني والمهني بمصر

ومن الجهود المبذولة في هذا المجال وضع استراتيجية وطنية شاملة لتغيير الصورة الذهنية للتعليم الفني من خلال برنامج تطوير التعليم الفني والتدريب المهني 2-TVET، وعقد العديد من المسابقات الخاصة بمهارات الطلاب؛ لإظهار قدراتهم الفنية كمسابقة شيف المستقبل، ومسابقة المهارات الدولية، ومسابقة بوابة الابتكار، ومسابقة فني مبتكر، ومسابقة نواة الابتكار، ومسابقة فني موهوب، بالإضافة إلى الإقبال الشديد من الحاصلين على الإعدادية على مدارس التكنولوجيا التطبيقية، حيث يتم تلقي ٢٠ طلب التحاق لكل مكان متاح (مجاهد، ٢٠٢٢: ٢١)، وبالإضافة إلى هذه الجهود، يمكن إعادة النظر بشأن دمج التوجيه المهني في المرحلة الإعدادية، وكذلك تعديل شروط القبول بالتعليم الفني والمهني، وأيضاً مرونة الانتقال من المسار الثانوي المهني إلى المسار الثانوي العام؛ وذلك لتحسين الصورة المجتمعية له وزيادة جاذبيته.

وبالنظر إلى السياق الثقافي المصري اتضح أن ثمة مجموعة من العوامل ذات العلاقة المباشرة بتغيير النظرة المجتمعية للتعليم الفني، أهمها:

**العامل الاقتصادي،** احتلت مصر في تقييم سمات التحول للبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية لعام ٢٠٢١، المرتبة ٣٤ من بين ٣٨ اقتصاداً يعمل بها البنك الأوروبي، والمرتبة الرابعة في منطقة جنوب وشرق المتوسط، بمتوسط درجات ٤,٣٣، وكانت أفضل الدرجات في السمات التالية: المرونة ٥,٣٥، والحوكمة الجيدة ٥,٢٥، بينما كانت أقل الدرجات في التنافسية ٣,٤١ والشمول ٣,٥٦، فبالنسبة للتنافسية احتلت مصر المرتبة ٩٣ من بين ١٤١ بلد في تقرير القدرة التنافسية العالمية للمنتدى الاقتصادي العالمي لعام ٢٠١٩، وهذا يعني تحسن طفيف في وضعها بالنسبة للأعوام السابقة، وصنف المنتدى الاقتصادي العالمي مصر في المرتبة ٨٩ من بين ١٤١ بلداً من حيث سهولة العثور على موظفين مهرة والمرتبة ٩٩ من حيث مهارات القوى العاملة، كما احتلت المرتبة ٢٠ من أصل ٣٨ اقتصاداً في إنتاجية العمالة (تيمان وآخرون، ٢٠٢١: ٢٧)، وهذا يتطلب تغيير النظرة المجتمعية للتعليم الفني، حتى تستطيع مصر التقدم في مؤشرات التنافسية، وتزيد من قدرتها على إنتاج العمالة الماهرة.

وفي إطار محور "التنمية الاقتصادية المستدامة من أجل التوظيف" يستفيد الشباب المصري من برامج التأهيل ومعارض التوظيف وتشجيع تأسيس المشاريع وتحسين جودة

التشغيل، كما يتم تقديم الدعم إلى المشاريع الصغيرة والمتوسطة من خلال تشجيع القطاع الخاص، حيث تلقى ٣١٧٠٠ شخصاً تأهيلاً أفضل، لا سيما من خلال تطوير وتحسين التعليم الفني المزدوج وإدخال مقرر الاستشارات الوظيفية في المدارس الفنية، وشارك ٦٧٠٠ شخصاً في برامج التعليم المستمر في مجالات مثل، ترشيد الموارد والطاقة الشمسية أو إدارة الموارد البشرية في الشركات، وخدمة ٣٦١٠٠ من الشباب المصري من خلال مكاتب التوظيف، حيث يجري التعاون في هذا الصدد مع ٨٥٠ شركة (سفارة جمهورية ألمانيا الاتحادية بالقاهرة، ٢٠١٧: ١)، وهذا يؤكد على المزيد من تحفيز مشاركة قطاع الأعمال في دعم وتطوير التعليم الفني والتدريب المهني، وتحسين صورته المجتمعية.

**سابعاً: أوجه التشابه والاختلاف بين التعليم الثانوي المهني بفنلندا وفرنسا والتعليم الثانوي الفني والمهني بمصر**

في ضوء العرض السابق للتعليم الثانوي المهني بفنلندا وفرنسا والتعليم الثانوي الفني والمهني بمصر، تناول هذا المحور مقارنة تفسيرية بين فنلندا وفرنسا ومصر، بهدف الوقوف على أوجه التشابه والاختلاف بينهم وتفسيرها في ضوء مجموعة من مفاهيم العلوم الاجتماعية ذات العلاقة، وذلك وفقاً للمجالات التالية:

#### ١- مجال الإدارة والتمويل بالتعليم الثانوي المهني

- **أوجه التشابه:** تتشابه مصر وفرنسا في تمتع الحكومة بدرجة من المركزية في تحديد المناهج، والمبادئ التوجيهية للتعليم، والتوظيف، والرواتب، وتوفير جزء كبير من التمويل.
- **أوجه الاختلاف:** تتمتع فنلندا بوجود حوكمة مركزية مع مشاركة إقليمية ومحلية، حيث تتولى وزارة التعليم والثقافة توجيه النظام التعليمي، وتحمل السلطات المحلية مسؤولية كبيرة عن توفير وتقديم الخدمات التعليمية، ومشاركة بنسبة تمويل ٧٠%، كما تتمتع فنلندا بوجود نظام موحد لتمويل التعليم المهني الحكومي والخاص، ومقسم إلى: تمويل أساسي بنسبة ٥٠%، وتمويل قائم على الأداء بنسبة ٣٥%، وتمويل قائم على الفعالية بنسبة ١٥%، والتمويل الاستراتيجي بنسبة ٤% من الحصة الكلية لمخصصات التعليم والتدريب المهني.

بينما فرنسا بالرغم من المركزية التي تتمتع بها الحكومة في تحديد بعض الأولويات، إلا أن هناك مسؤولية مشتركة بين الدولة والأقاليم وممثلي عالم العمل في إدارة التعليم

والتدريب المهني، كما أن إصدار قانون ٢٠٠٤، بشأن السلطات والحريات المحلية منح السلطات المحلية صلاحيات التشغيل المادي للنظام التعليمي، وبالنسبة للتمويل فالدولة هي الجهة الممولة الرئيسية للتعليم والتدريب المهني بنسبة ٥٤.٩%، تليها المناطق بنسبة ٢٣.١%، والنسبة الباقية من الأسر والشركات والهيئات العامة الأخرى للمساهمة في توفير التلمذة الصناعية.

وبالنسبة لمصر، فإن إدارة التعليم تتم على ٤ مستويات: المستوى المعياري، بإصدار القرارات الوزارية لإنشاء ٣ مجالس للقضاء على التجزئة في إدارة نظام التعليم الثانوي الفني والمهني، والتنسيق والتكامل بين أصحاب المصلحة، إلا أنه لم يتم تفعيلها حتى الآن، وعلى المستوى المركزي تتعدد الوزارات المسؤولة عن التعليم الثانوي الفني والمهني متمثلة في وزارة التربية والتعليم ووزارة الصناعة ووزارة الصحة والسكان وصندوق تطوير التعليم، وعلى مستوى المحافظات، توجد المديرية لتنفيذ القرارات والتعليمات التي يتم اتخاذها مركزياً، وعلى مستوى تقديم الخدمة فإنها تتم من خلال المدارس الثانوية الفنية بمختلف أنواعها، ومراكز التعليم الثانوي المهني، ومجمعات التعليم الفني المتكاملة، ويعتمد التمويل على ٤ مصادر أساسية: الميزانية الوطنية، والأنشطة الأساسية، وتمويل المشاريع، والمانحين الدوليين.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء بعض المفاهيم الاجتماعية، ومنها:

- **المركزية واللامركزية**، وتعني المركزية تركيز سلطة اتخاذ القرارات بيد الإدارة العليا، بينما تشير اللامركزية إلى درجة تفويض سلطة اتخاذ القرار إلى المستويات الأخرى (عبودي وآخرون، ٢٠١٤: ١٢٥).
- **المسئولية المشتركة**، وتعني مساهمة جهات فاعلة متعددة؛ للعمل على تحقيق هدف مشترك. (Nollkaemper, 2018: 528)

## ٢- مجال تحفيز مشاركة قطاع الأعمال بالتعليم الثانوي المهني

- **أوجه التشابه**: تتشابه فنلندا وفرنسا ومصر؛ بإتباع عدة سياسات تحفيزية لمشاركة أصحاب العمل في تطوير التعليم الفني والمهني، وتخريج قوى عاملة مؤهلة ومدربة؛ لرفع الكفاءة الإنتاجية وتقديم اقتصاد الدولة.
- **أوجه الاختلاف**: في فنلندا يتم مشاركة أصحاب العمل في تطوير المؤهلات الوطنية ومتطلبات التأهيل، وتوقع المهارات المطلوبة لسوق العمل، وفي إعداد خطط الكفاءة الشخصية للطلاب، باتخاذ عدة تدابير منها إنشاء لجان توقع المهارات ولجان الحياة

العملية والمنتدى الوطني للمهارات، وكذلك تغطية تكاليف التدريب المقدم في مكان العمل من خلال الصناديق البلدية.

وفي فرنسا تقدم الحكومة الإعانات والاعتمادات المالية الوطنية للشركات الصغيرة والمتناهية الصغر والمنظمات المهنية؛ لتعزيز التدريب في مكان العمل والتوظيف، وكذلك تشجيعها ومساعدتها على توقع المهارات، ودعم الموظفين للتكيف مع الوظائف الجديدة بسبب التطورات التكنولوجية أو التغييرات في قطاع الإنتاج، وكذلك الحوافز المالية لقبول عقود التلمذة المهنية كأولوية رئيسية في السياسة العامة لتوظيف الشباب بفرنسا، فضلاً عن دعم الشركاء الاجتماعيين للشركات والقطاعات المهنية لبناء إدارة استشرافية للوظائف والمهارات، والإنشاء المشترك للدبلومات المهنية، من خلال هيئة دعم مشغلي المهارات.

وفي مصر هناك العديد من الجهود المبذولة لدعم مشاركة أصحاب العمل، ولكن منها ما هو مستمر، ومنها ما انتهى بسبب التحديات التشريعية والمالية، ومن الجهود البارزة والمستمرة في هذا المجال مخطط الشراكة بين القطاع العام والخاص لتقديم نموذج التعليم المزدوج ومدارس التكنولوجيا التطبيقية، بدعم من الجهات الدولية المانحة. ويمكن تفسير ذلك في ضوء بعض المفاهيم الاجتماعية، ومنها:

- **التدريب أثناء العمل (on the job training)**، هو التدريب الذي يتم في مكان العمل ويتضمن توضيح كيفية القيام بالوظائف الفعلية واكتساب الممارسة فيها (International Labour Organisation, 1991: 19).
- **التوظيف (Recruitment)**، عملية لتوظيف المؤسسة بالأفراد المناسبين في الوظائف المناسبة (المرعي، ٢٠١٠: ٢٩).
- **الاعتراف الاجتماعي**، هو الاعتراف بقيمة المهارات أو الاختصاصات من قبل أصحاب المصلحة الاقتصاديين والاجتماعيين. (منظمة التعاون الإسلامي، وآخرون، ٢٠١٩: ٤٤).
- **إطار المؤهلات**، وهو أداة لتنمية وتصنيف المؤهلات على المستوى الوطني أو القطاعي، وفقاً لمجموعة من المعايير تنطبق على مستويات محددة من النتائج التي تسفر عن التعلم (منظمة التعاون الإسلامي، وآخرون، ٢٠١٩: ٤٣).
- **نظم المؤهلات**، وتشمل جميع جوانب نشاط بلد معين والتي تؤدي إلى الاعتراف بالتعلم، كما تشمل وسائل تطوير وتفعيل سياسة وطنية أو إقليمية بشأن المؤهلات والترتيبات

المؤسسية وعمليات ضمان الجودة وعمليات التقييم والمكافأة والاعتراف بالمهارات والآليات الأخرى التي تربط التعليم والتدريب بسوق العمل والمجتمع المدني (منظمة التعاون الإسلامي، وآخرون، ٢٠١٩: ٤٣).

### ٣- مجال تنمية المعلمين بالتعليم الثانوي المهني

■ **أوجه التشابه**، تتشابه دول المقارنة في استقطاب واختيار المعلمين وتمييزهم على المستوى الوطني، وتتشابه فرنسا ومصر في وجود اختبار وطني لقبول المعلمين المرشحين، وخضوع المعلمين المقبولين لتدريب لمدة محددة يعقبه تقييم للتأكد من المهارات المكتسبة، ولكن ينطبق هذا في مصر على المعلمين المقبولين بمصلحة الكفاية الإنتاجية بوزارة التجارة والصناعة.

■ **أوجه الاختلاف**: في فنلندا يتنوع معلمي التعليم الثانوي المهني بين معلمي الوحدات المهنية، ومعلمي الوحدات المشتركة، ويتم إعدادهم في جامعات العلوم التطبيقية، ويشترط في استقطاب الفئة الأولى درجة البكالوريوس، وتأهيل تربوي، وخبرة عمل، أما الفئة الثانية فتتطلب درجة الماجستير، وتأهيل تربوي، ويعد التدريب أثناء الخدمة إلزامي لجميع المعلمين بغرض تحديث مهاراتهم وكفاءاتهم، ويتم على المستوى الوطني بتمويل من الحكومة، وتحدد مجالاته من قبل وزارة التعليم والثقافة بالتعاون مع الوكالة الفنلندية للتعليم، في ضوء أولويات السياسة التعليمية، كما يتوافر برنامج وطني منذ عام ٢٠١٦، لتطوير المعلمين طيلة حياتهم المهنية.

وفي فرنسا يشترط إثبات مستوى التأهيل أو الكفاءة في الموضوع الذي سيتم تدريسه أو عدد من سنوات الممارسة المهنية في المهنة ذات الصلة، ويتم استقطاب المعلمين بتنظيم مسابقة وطنية (الامتحان التنافسي)، وبعد ذلك يتم تعيين المعلمين المقبولين "كمتدربين في المدرسة الثانوية المهنية" في منطقة جغرافية محددة، وكل منطقة تقوم بإجراء تدريب بدوام جزئي لمدة عام في مهنة التدريس بكلية التربية، وفي نهاية التدريب يخضع المعلمين للتقييم مرة ثانية من قبل لجنة تحكيم للتأكد من الكفايات المكتسبة والكفايات المطلوبة للمستقبل، ويتم التدريب أثناء الخدمة بشكل مستمر لتنمية المهارات الفنية والتربوية على المستويات الإقليمية والمناطق الجغرافية من خلال خطة تدريب سنوية موضوعة في ضوء خطة التدريب الوطنية لوزارة التربية، والتي تحدد المبادئ التوجيهية للتدريب المستمر.

وفي مصر تنتوع مؤسسات الإعداد والتدريب؛ وبالتالي تنتوع الفلسفات، وتم إنشاء كادر للمعلمين عام ٢٠٠٦، وتطوير مسار وظيفي من ٦ مستويات، ونظام للترقية بمدد محددة لكل مستوى يتم على أساس دورات تدريبية، واجتياز للاختبارات، بجانب تقارير الأداء من المؤسسة، وفي عام ٢٠٠٨ تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلم، والتي كانت حتى وقت قريب تقدم كلاً من التدريب والاعتماد للمعلمين، إلى أن تم إنشاء أكاديمية التعليم المهني التقني للمعلمين، وتختص بتدريب المعلمين من خلال فروعها بكافة المحافظات، وتظل الأكاديمية المهنية للمعلم مسئولة عن الاعتماد فقط، ومن البرامج التدريبية المقدمة حديثاً التدريب على تنفيذ برامج الجدارات، والتدريب على تيسير جلسات التوجيه والإرشاد وريادة الأعمال والابتكار للطلاب، والتدريب على استخدام المنصات الإلكترونية، وتصميم المحتوى الإلكتروني.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء بعض المفاهيم الاجتماعية، ومنها:

- **التنمية المهنية**، "عبارة عن عملية ديناميكية هادفة ومقصودة تحركها دوافع واتجاهات المعلم، وتتأكد فيها مسؤوليته عن نموه المهني، ودوره في تطوير المؤسسة التعليمية والمجتمع المحيط به، وتتطلب دعم الإدارة وتفاعل ومشاركة المجتمع، وهي عملية متجددة وتنصف بالتطور المستمر في ضوء ما يستجد من المعارف والاتجاهات الحديثة في مجال التربية والتعليم". (السويفي، ٢٠٢٢: ٨)
- **التمهين**، والذي يعرف "بتحقيق الاحتراف والمهارة العالية والنمو المهني المستمر وفق قواعد رئيسية للتمهين ينفذها، ويتابعها، ويقومها، ويطورها جهة رسمية". (الجميل، ٢٠١٣: ٤٤٨)
- **التدريب**، هو عملية أو نشاط يهدف إلى تزويد الأفراد بالمعلومات والخبرات والمعارف والمهارات والاتجاهات السليمة للقيام بوظائفهم أو المهام الموكلة إليهم بكفاءة وفعالية. (شنتاحة، ٢٠١٩: ٢٩)
- **التدريب أثناء الخدمة**، هو التدريب الذي يقدم للأفراد أثناء الخدمة لأداء مهام محددة بكفاءة وفعالية. (خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٢: ٢٠)، ويتم بهدف تصحيح قصور في نظام إعداد المعلمين أو لتخرجهم منذ آمد بعيد، أو بغرض تطوير كفاءاتهم التدريسية.

٤- مجال المتعلم بالتعليم الثانوي المهني

- **أوجه التشابه،** تتشابه فرنسا وفنلندا في عدم اعتماد القبول بالتعليم الثانوي المهني على درجات المرحلة السابقة.
- **أوجه الاختلاف،** في فنلندا يعتمد القبول بالتعليم الثانوي المهني على الميول والاتجاهات، ولكن لجاذبية التعليم المهني بفنلندا لعدد أكبر من طلاب الثانوي العام، وخاصة في بعض المجالات، فيحق لكل مقدم تعليم أن يقرر معايير الاختيار، ولكن بوجه عام يتم الالتحاق به بعد مرحلة التعليم الأساسي وعماماً من التعليم التحضيري، عند سن ١٧ عاماً لمدة ٣ سنوات، وهذا بالنسبة لمسار التعليم الثانوي المهني الأولي، أما بالنسبة لمسارين التعليم المهني الإضافي أو المتخصص فيكون بشكل فردي لكل حالة على حدة، اعتماداً على خبرة العمل السابقة،

وبالنسبة لنظام التقويم والامتحانات بفنلندا لا توجد امتحانات نهائية، ولكن يعتمد التقويم على إنجاز الوحدات الموجودة بخطط الكفاءة الشخصية، وكيفية إظهار هذه الكفاءة في الحياة العملية، وبذلك يكون التقويم "تقييم للكفاءة"، ويتم الاستناد في ذلك إلى معايير التقييم المحددة في متطلبات التأهيل الوطنية، وعليه تمنح الدرجات للوحدات في المؤهلات المهنية الأولية، ومستوى الأداء المقبول في المؤهلات الإضافية والمتخصصة، ويتم تقييم الكفاءة من خلال أصحاب العمل ومقدم التعليم الثانوي المهني، طبقاً لجدول عروض الكفاءة بخطة تطوير الكفاءة الشخصية لكل متعلم على حدة، وعندما يتقن المتعلم عنصراً معيناً، يتم ترتيب عرض الكفاءة الخاص به، وعند الانتهاء من إثبات كفاءة جميع الوحدات بخطة الطالب يمنح المؤهل، أما في حالة الانتهاء من وحدة أو عدة وحدات من خطة الطالب فيمنح بها شهادة لحين الانتهاء الكامل من التأهيل.

وفي فرنسا لا يشترط امتحانات أو درجات للقبول بمسارات الثانوية العليا (عام أو مهني أو تكنولوجي)، ولكن يكون بقرار توجيه من الطالب وولي الأمر، حيث يوجد في السنة الأخيرة من المرحلة الإعدادية (الثانوية الدنيا) مخطط التوجيه المهني، لاكتشاف العديد من المهن، والاسترشاد في قرارهم بالاستمرار في دراسات التعليم والتدريب المهني بالثانوية العليا. أما بالنسبة للتقويم فيسير وفق سلسلة مستمرة من الاختبارات للحصول على المؤهل، حيث يوجد في السنة الأولى "اختبار تحديد المواقع"، من أجل الدعم الشخصي للطلاب؛ لتعزيز إتقانهم للغة والرياضيات، ثم تنظيم تقييمات تحريرية طوال العام وتقديرها من قبل المعلم، ويرسل تقرير إلى الآباء كل ٣ شهور بنتائج تقييم أبنائهم في مختلف المواد، وكذلك

تنظيم اختبارات عملية سنوياً في المؤسسة التعليمية والبيئة المهنية؛ لتقييم الكفاءة العملية، وفي نهاية المرحلة يعقد اختبار في ٧ مواد، ويتم تنظيمه بتنسيق عالمي، أي جميع المواد في جلسة واحدة، أو بتنسيق تقديمي فيختار الطالب المواد التي يرغب في اختبارها كل مرة، وفي حالة انخفاض درجات الطالب في الامتحان النهائي، واختبار الممارسة العملية عن حد معين، يعقد للطالب اختبار شفوي لتقييم كفاءته.

وفي مصر تتعدد أنظمة القبول وشروطها، فيوجد نظام عام لقبول الطلاب بالتعليم الثانوي الفني والمهني على أساس السن والمجموع الكلي للدرجات على مستوى المحافظة، بعد الحصول على شهادة إتمام المرحلة الإعدادية، وفي مدارس التكنولوجيا التطبيقية يشترط بجانب الدرجات والسن أن يجتاز الطالب اختبارات القبول والمقابلات الشخصية، التي تعقدتها وزارة التربية والتعليم مع الشريك الصناعي، فضلاً عن وجود أنظمة أخرى كنظام القبول بالانتساب في فصول الخدمات برسوم محددة؛ للطلاب الذين لم يحصلوا على مجموع درجات يؤهلهم للالتحاق بالمدارس الثانوية الفنية بشكل انتظام، بالإضافة إلى عامل السن أيضاً، ويشترط ألا يزيد عن ١٨ عاماً، وكذلك نظام القبول وفق "نظام العمال"؛ الذين لم يستكملوا دراستهم والتحقوا بالعمل أو التدريب في إحدى قطاعات الإنتاج المختلفة؛ بشرط ألا تزيد نسبة الملتحقين به عن ٢٠% من إجمالي عدد الطلاب المقيدون بالصف الأول بالتعليم الثانوي الفني.

أما بالنسبة لنظام التقييم فيكون من خلال امتحان عام من دورين يمنح الناجحون فيه دبلوم سواء لنظام ٣ سنوات أو ٥ سنوات، ولا يسمح للطلاب التقدم أكثر من ٣ مرات من الداخل ومرة من الخارج، ويركز فقط على المعارف النظرية، والمؤدية إلى شهادة صادرة من وزارة التربية والتعليم، أما في البرامج الجديدة المبنية على الجدارات، فيكون التقييم في شكل مهمات عملية ويشترك في تقييمها ممثلاً من سوق العمل.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء بعض المفاهيم الاجتماعية، ومنها:

- **الكفاءة**، هي القدرة التي تتجاوز امتلاك المعرفة والمهارات، وتشمل: الكفاءة المعرفية التي تنطوي على استخدام العامل النظري والمفاهيمي، فضلاً عن المعرفة الضمنية غير الرسمية المكتسبة بالتجربة؛ والكفاءة الوظيفية، وتنطوي على المهارات التي ينبغي أن يكون الفرد قادراً على القيام بها عند العمل في مجال معين؛ والكفاءة الشخصية التي تنطوي على معرفة كيفية التصرف في وضع خاص؛ والكفاءة الأخلاقية التي تنطوي على

امتلاك بعض القيم الشخصية والمهنية (منظمة التعاون الإسلامي، وآخرون، ٢٠١٩: ٤٣).

- **التأهيل**، هو شهادة رسمية تصدرها وكالة رسمية، اعترافاً بأن الفرد قد تم تقييمه حين تحقيقه لنتائج تعليمية بالمعيار المحدد من أجل لقب التأهيل، وعادة ما يكون نوعاً من الشهادة أو الدبلوم أو الدرجة، ويمكن أن يتم التعلم والتقييم من أجل التأهيل من خلال التجربة بمكان العمل أو برنامج دراسي، ويمنح التأهيل الاعتراف الرسمي بالقيمة في سوق العمل وفي مواصلة التعليم والتدريب (منظمة التعاون الإسلامي، وآخرون، ٢٠١٩: ٤٣).
- **التأهيل المهني**، ويشير إلى كل المؤهلات المتعلقة بالعمل، وهو مصمم لتمكين المتعلم من اكتساب المعارف والمهارات التي تتطلبها المعايير المهنية الوطنية؛ ليكون قادراً على أداء وظيفة معينة (منظمة التعاون الإسلامي، وآخرون، ٢٠١٩: ٤٢).
- **تقدير الخبرة المكتسبة (المصادقة على الكفاءات المكتسبة)**، هو نظام يثبت المعارف والمهارات الرسمية المكتسبة من خلال ممارسة نشاط مهني بأجر أو من غير أجر أو بشكل تطوعي (منظمة التعاون الإسلامي، وآخرون، ٢٠١٩: ٤٤).
- **التلمذة الصناعية Apprenticeship**، نظام يتعهد صاحب العمل بموجبه عن طريق عقد بتشغيل شاب وتدريبه أو تكليف غيره بتدريبه تدريباً منهجياً على مهنة خلال مدة تحدد مقدماً، ويلتزم خلالها المتدرب بالعمل في خدمة صاحب العمل، كما تشير إلى برامج التدريب التي تجمع بين التعليم المهني والتعلم القائم على العمل للحصول على مهارة مهنية متوسطة (تتعدى التدريب الوظيفي الروتيني)، وتخضع لمعايير التدريب المفروضة خارجياً، ومعايير مكان العمل. (International Labour Organization, 2012: 2-3).
- **التعلم القائم على العمل**، يشير إلى جميع أشكال التعلم التي تحدث في بيئة عمل حقيقية، ويزود الأفراد بالمهارات اللازمة للحصول على الوظائف والحفاظ عليها بنجاح، والتطور في مساره المهني، وتعد التلمذة الصناعية والتدريب للتوظيف هي أكثر هذه الأشكال شيوعاً، ويمكنها أن تجمع، وإن لم يكن على الدوام، بين عناصر التعلم أثناء العمل وخارج العمل (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢١: ١٤).
- **إصدار الشهادات**، هي عملية إصدار شهادة أو دبلوم أو لقب للنتائج التي يسفر عنها التعلم تشهد رسمياً على أن مجموعة النتائج التي أسفر عنها التعلم (المعرفة، والدراسة،

والمهارات والكفاءات، والتي اكتسبها الفرد قد تم تقييمها والمصادقة عليها من قبل هيئة مختصة مقابل معيار محدد مسبقا (منظمة التعاون الإسلامي، وآخرون، ٢٠١٩: ٤٢).

#### ٥- مجال المسارات التعليمية وبرامج الدراسة بالتعليم الثانوي المهني

■ **أوجه التشابه:** تتشابه فنلندا ومصر في وجود مسارين للتعليم الثانوي المهني، مع اختلاف مسمياتهم في كل منهما، وفي فنلندا وفرنسا تكون برامج الدراسة في صورة وحدات كفاءة مهنية، وليس مواد دراسية، وتمثل هذه الوحدات مجالات مهنية محددة في قطاعات متنوعة، فضلاً عن منح عدد كبير من المؤهلات في تخصصات عديدة، وفقاً للقطاعات المتنوعة.

■ **أوجه الاختلاف:** في فنلندا يوجد مسارين للتعليم الثانوي المهني (الأولي والمستمر)، ويتم تنظيم التعليم والتدريب المهني الأولي (للشباب) والمستمر (للبالغين) بموجب نفس التشريع وتطبيق المبادئ المشتركة، ويزود التعليم والتدريب المهني الأولي الطلاب بالمهارات المهنية التي يحتاجونها للوظائف على مستوى المبتدئين، بينما يوفر التعليم والتدريب المهني المستمر (الإضافي والمتخصص) كفاءات أكثر شمولاً وتخصصاً للبالغين الحاصلين وغير الحاصلين على مؤهل أولي في التعليم والتدريب المهني، وتتسم جميع برامجهم بالعديد من الخصائص المتشابهة، فتمنح جميعها مؤهلات متمثلة في: ٤٣ مؤهلاً ثانوياً مهنيًا، ٦٥ مؤهلاً مهنيًا إضافيًا، ٥٦ مؤهلاً مهنيًا متخصصًا، ويحتوي كل مؤهل على عدد من نقاط الكفاءة مذكور في جميع الدبلومات أو الشهادات، بمعدل كل ٦٠ نقطة كفاءة تقابل ما يقرب من عام واحد من الدراسة، والمدة القياسية لبرنامج التعليم والتدريب المهني الأولي (الثانوي) هي ٣ سنوات، بينما في برامج التعليم والتدريب المهني الإضافية والمتخصصة فهي تعتمد على المعرفة السابقة للمتعم، ويتم تحديدها بشكل فردي.

■ وفي فرنسا، يوجد مسارين للتعليم الثانوي المهني: **المسار التكنولوجي**، ومدته ٣ سنوات بين التعليم العام (الصف ١٠) والمواد التكنولوجية المتخصصة (الصفان ١١ و ١٢) المنظمة في مختلف القطاعات والمجالات، و**المسار المهني**، الذي يقدم دراسات ملموسة فيما يتعلق بالمؤسسات وحرفها حتى يتمكن الطلاب من اكتساب المعرفة والخبرة في مجال مهني، وينقسم إلى برنامجين: برنامج مدته سنتان يؤدي إلى الحصول على شهادة الكفاءة المهنية، **Certificat d'aptitude professionnelle CAP**، وهي تؤهل لأكثر

من ١٨٠ تخصصًا في القطاعات الصناعية والتجارية والخدمية، و ٩ في القطاع الزراعي، أما البرنامج الثاني مدته ٣ سنوات، وبعدها يحصل الطلاب على شهادة البكالوريا المهنية (Pro Bac) التي تؤهل حاملها لممارسة مهنة في ١٠٠ تخصص في قطاعات متنوعة، ومنذ عام ٢٠٢٠ تم تنظيم جميع المؤهلات المهنية في المرحلة الثانوية العليا في وحدات من الكفاءات القابلة للتقييم، ويمكن للطلاب الذين فشلوا في امتحانهم المهني التحقق من صحة واحدة أو أكثر من الكفاءات.

وفي مصر يوجد مسارين رئيسين للتعليم الثانوي المهني بمصر، هما: التعليم الثانوي الفني والتعليم المهني، وبالنسبة للتعليم الثانوي الفني، يتم تقديم ٦ برامج مختلفة مدة كل واحد منها ٣ أو ٥ سنوات، أما بالنسبة للتعليم المهني فبرامجه مدتها ٣ سنوات وتقدم ٣ برامج من خلال مصلحة الكفاية الإنتاجية بوزارة التجارة والصناعة، وبرنامجين من خلال صندوق تطوير التعليم، وبذلت جهوداً في هذا المجال، منها وضع واعتماد اطار للمناهج المطورة على أساس منهجية الجدارات، وحالياً تم تطوير ٨٦ منهجاً دراسياً من إجمالي ١٢٥ منهجاً، واستحداث ٢٩ برنامجاً جديداً بالتعاون مع ممثلي سوق العمل، ومشاركة ممثلوا القطاع الخاص في اختبار تخريج أول دفعة عام ٢٠٢١/٢٠٢٢؛ لمنحهم شهادة الدبلوم وشهادة اجتياز الجدارات المهنية.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء بعض المفاهيم الاجتماعية، ومنها:

■ **الجدارات Competences**، تعرف بأنها مجموعة من المعارف knowledge والمهارات Skills والسلوكيات Behaviors والاتجاهات Attitudes، التي يحتاجها الفرد لأداء وظيفة أو مهنة معينة بكفاءة وفعالية (الطائي، ٢٠٠٨: ٤٣).

■ **الكفاءات الرئيسية Key competences**، وتعرف بأنها مزيج من المعارف والمهارات والمواقف المناسبة لسياق معين، والتي يحتاجها أي فرد لتحقيق التنمية الشخصية والمواطنة النشطة والاندماج الاجتماعي والتوظيف، وعليه حددت توصية البرلمان الأوروبي ومجلس الاتحاد الأوروبي ثمانية كفاءات رئيسية للمخرجات التعليمية، هي: التواصل باللغة الأم، والتواصل باللغات الأجنبية، والكفاءات في الرياضيات والعلوم والتكنولوجيا، والكفاءة الرقمية، والتعلم في العمل، والكفاءات الاجتماعية والمدنية، وروح المبادرة وريادة الأعمال، والوعي والتعبير الثقافي (Gratadour, 2016: 4)، وبناءً على

هذا العرض يتم وضع هذه الكفاءات الأساسية في الاعتبار عند تحويل المناهج إلى مناهج قائمة على الجدارات، من أجل مواكبة احتياجات سوق العمل المحلية والدولية.

■ **البرامج التعليمية،** وهي "المناهج والمقررات والأنشطة في مجال التعليم الفني والتقني التي تكسب الدارس الجدارات اللازمة لتحقيق متطلبات مهنة معينة، ويمنح بعد استيفاء متطلبات البرنامج شهادة ومؤهلاً" (جمهورية مصر العربية، ٢٠٢٢: ١٤).

■ **البرامج التدريبية،** وهي مجموعة من الحزم التدريبية والأنشطة التي تكسب المتعلم الجدارات اللازمة لتحقيق متطلبات مهنة معينة" (جمهورية مصر العربية، ٢٠٢٢: ١٤).

■ **تمهين المناهج الدراسية،** ويعرف في إطار التفاعل مع مفهوم الإنتاجية بتدعيم المناهج بالنشاطات والجوانب العملية والحد من طابعها النظري، وتهيئة الفرص للطلاب للجمع بين الدراسة النظرية والتدريب العملي، وكذلك تعزيز الروابط بين التعليم وسوق العمل، وتجاوز الحواجز التي تفصل بين ما هو أكاديمي وعملي وفني (القاسم، ٢٠٠٠: ١١٢).

■ **الملف التعليمي الثقافي والمهني،** هو وثيقة تصف المهارات والقدرات والمعرفة التي يجب أن يمتلكها المتعلم في نهاية المسارات، وتستخدم كمرجع ودليل إرشادي في تحديد مناهج المسارات. : (Cedefop & National Institute for Public Policy Analysis, 2022: 31)

■ **الاعتراف الرسمي،** هو عملية منح صبغة رسمية على النتائج التي يسفر عنها التعلم للمهارات والكفاءات إما من خلال: منح المؤهلات (شهادات أو دبلومات أو ألقاب) نتيجة للتقييم، أو منح المعادل أو الوحدات المستحقة أو الإعفاءات، والمصادقة على المهارات أو الكفاءات المكتسبة. (منظمة التعاون الإسلامي، وآخرون، ٢٠١٩: ٤٤).

## ٦- مجال تغيير النظرة المجتمعية بالتعليم الثانوي المهني

■ **أوجه التشابه،** تتشابه فنلندا وفرنسا ومصر في اتخاذ بعض التدابير، التي تؤدي إلى جاذبية التعليم المهني، وتحسين النظرة المجتمعية له.

■ **أوجه الاختلاف،** ساعد على تغيير النظرة المجتمعية للتعليم المهني بفنلندا، وجود نظاماً للتوجيه والإرشاد بدايةً من التعليم الأساسي ومروراً بجميع مراحل التعليم، ويتم استكمالها خارج النظام التعليمي من خلال خدمات التوجيه التي تقدمها مكاتب التوظيف العامة.

وفي فرنسا، تم اتخاذ عدة تدابير، منها: تقديم خدمة التوجيه المهني الفردي لكل طالب لاكتشاف عالم العمل والمهن ومسارات التدريب التي تؤدي إلى المهارات والمؤهلات

القطاعية، تقديم برنامج باركورس أفينير للتلاميذ وأسرهم، حيث يقوم بإعلامهم بخيارات التعليم لتسهيل الانتقال من التعليم الإعدادي إلى المسارات الثانوية، وفي السنة الأخيرة من المرحلة الإعدادية، تم إضافة مادة توجيه مهني تحضيري لزيادة الوعي بالمسار المهني الثانوي وفرص التلمذة الصناعية المقدمة، فضلاً عن وجود هيئات مخصصة مثل المكتب الوطني للمعلومات حول الدراسات والمهن ONISE، ومركز المعلومات والتوثيق الشبابي CIDJ، لتقديم خدماتهم للشباب.

وفي مصر، تم وضع استراتيجية وطنية شاملة لتغيير الصورة الذهنية للتعليم الفني من خلال برنامج تطوير التعليم الفني والتدريب المهني TVET-2، وعقد العديد من المسابقات الخاصة بمهارات الطلاب؛ لإظهار قدراتهم الفنية، بالإضافة إلى الإقبال الشديد من الحاصلين على الإعدادية على مدارس التكنولوجيا التطبيقية، كأحد برامج التعليم الفني الجديدة.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء بعض المفاهيم الاجتماعية، والمتمثلة في:

- **التوجيه المهني**، وهو "مساعد الفرد على اختيار المهنة التي تناسب قدراته واستعداداته وميوله ودوافعه وآماله وتطلعاته" (الختاتنة، ٢٠١٣: ٥٥).
- **التدريب المهني**، وهو إكساب الفرد المهارة المطلوبة لأداء مهنة أو وظيفة معينة، وبلوغ الكفاءة اللازمة للنجاح فيها، ويهدف إلى إعداد القوى العاملة المؤهلة والمدرّبة ضمن مستويات العمل الأساسية في المجالات المهنية والحرفية، وكذلك إعداد المتعلم، الذي تتوافر لديه الرغبة والقدرة المناسبة للدراسات التطبيقية والجامعية (الجراح، ٢٠١٢: ٤٢-٤٤).
- **التدريب المهني النظامي وغير النظامي**، ويقصد بالنظامي نوع التدريب الذي يمنح المتعلم في نهايته مؤهلاً، أما غير النظامي يمنح المتدرب في نهايته شهادة دون الحصول على مؤهل (جمهورية مصر العربية، ٢٠٢٢: ١٣).
- **التعليم المزدوج**: ويعرف بالتعليم التبادلي، ويقوم على تلقي الطالب دراسته النظرية في المدارس الفنية وتدريبه العملي في ورش العمل ومراكز التدريب لاكتساب الجدارات المطلوبة (بدران، ٢٠١١: ٧٧).
- **التدريب المزدوج**، وهو نظام يجمع بين التدريب العملي في المصانع والدراسة النظرية في مؤسسة تعليمية فنية أو مهنية، بهدف إكساب المتعلم الجدارات اللازمة للمهن التي

تتطلب درجة عالية من المهارة، فضلاً عن إعداده داخل البيئة الصناعية التي سيعمل فيها مستقبلاً (موسى، ٢٠٠٩: ١٣٢).

■ **التعلم مدى الحياة**، وهو التعلم الذي يستمر طوال حياة الفرد، ولا ينتهي بانتهاء فترة الدراسة النظامية، ولا يقتصر على تعليم الكبار، ولكنه يشمل ويوحد بين جميع مراحل التعليم وما بعدها، ويشمل كل أنماط التعليم النظامية وغير النظامية، وما يتم منها بطريقة مخططة، ومصادفة (العامري، ٢٠١٧: ١٥٠).

■ **الإعداد الفني**، وهو نظام لربط المرحلة الثانوية مع نظام التلمذة الصناعية للحصول على مؤهل دبلوم أو شهادة فنى أعلى أو شهادة جامعية متوسطة في مهنة محددة (الأنصاري، ٢٠٠٨: ١٧٢).

**ثامناً: نتائج البحث**، وتوصل البحث الحالي لعدة نتائج في ضوء الإطار النظري والمقارنة التفسيرية، ومنها:

■ غياب تفعيل المجالس التنسيقية على كافة المستويات الإدارية؛ لتحقيق التنسيق والتكامل بين كافة الوزارات والهيئات المسؤولة عن إدارة التعليم الثانوي الفني والمهني، وبين الأقاليم وأصحاب العمل.

■ غياب وجود نظام موحد لتمويل التعليم الثانوي الفني والمهني العام والخاص، فضلاً عن غياب معايير واضحة لتوزيعه.

■ غياب وجود قانون بشأن التعليم الثانوي الفني والمهني، يضم التعليم الفني والمهني للشباب والبالغين في إطار واحد، ويعتمد طريقة واحدة قائمة على الكفاءة لاستكمال المؤهلات.

■ غياب اعتماد خبرات التعليم السابقة لكل طالب، وصياغة خطة تطوير الكفاءة الشخصية؛ لتحديد المهارات اللازمة للحصول على المؤهل قبل سن ١٨ عاماً، وذلك لمواجهة التسرب التعليمي.

■ غياب السياسات التحفيزية لمشاركة القطاع الخاص؛ لدعم التدريب في مكان العمل في أكبر مسارات التعليم الثانوي الفني والمهني، وهو التعليم الثانوي الفني التقليدي بمختلف نوعياته (الصناعي والتجاري والزراعي والفندقي)، وكذلك تشجيع التوظيف.

■ نقص المعلمين المؤهلين تأهيلاً مناسباً والمدرسين جيداً، لعدم كفاية التمويل.

- غياب وجود برنامج وطني لتطوير المعلمين طيلة حياتهم المهنية، واقتصار التنمية والتدريب على المستجدات في بيئة التعلم.
- اقتصار تنمية المعلمين المهنيين على دورات الترقى الوظيفي متباعدة الفترات، واجتياز اختباراتهما.
- غياب أي تقييمات خاصة بالتدريبات العملية أو الكفاءة العملية للطلاب في بيئة العمل الحقيقية بمشاركة أصحاب العمل.
- غياب تقييم الكفاءة والحصول على شهادة بالكفاءات المتقنة، في حالة الرسوب المتكرر عن ٤ مرات، وبالتالي زيادة نسبة التسرب التعليمي.
- غياب التشريعات اللازمة للانتقال من المسار المهني إلى المسار العام، مما يقلل من النظرة المجتمعية للتعليم الفني والمهني.
- محدودية برامج التعليم الثانوي الفني والمهني، التي تؤهل إلى التعليم العالي مباشرةً، وجامعات التكنولوجيا التطبيقية.
- محدودية مشاركة أصحاب العمل في تقييم كفاءات الطلاب، وخاصة في برامج مسار التعليم المهني، الذي يركز على التدريب في مكان العمل والتلمذة الصناعية الرسمية.
- غياب مخططات التوجيه المهني بالمرحلة الإعدادية؛ لزيادة جاذبية التعليم الفني والمهني.

#### تاسعاً: التعليم الثانوي الفني والمهني بمصر "دراسة تنبؤية"

في ضوء كل من الدراسة النظرية والدراسة المقارنة للتعليم الثانوي المهني بفنلندا وفرنسا والتعليم الثانوي الفني والمهني بمصر، وفي ضوء تحقيق الهدف الرئيس للبحث، وهو طرح تصور مقترح لتطوير التعليم الثانوي الفني والمهني بمصر، اتبع البحث الحالي مدخل المشكلة لبراين هولمز في الدراسات التربوية المقارنة، وفقاً للخطوات التالية، اختيار المشكلة وتحليلها، وصياغة مقترحات السياسة، وتحديد العوامل ذات العلاقة، والتي تم تحقيقها في خطوات البحث السابقة، أما الخطوة الأخيرة "التنبؤ" فيتم تحقيقها في هذا المحور، والذي يسعى إلى طرح تصوراً مقترحاً لتطوير التعليم الثانوي الفني والمهني بمصر، بعد أن ثبتت صحة فرضية البحث القائلة "قد يكون للتعليم الثانوي المهني في كل من فنلندا وفرنسا دور مهم في تطوير التعليم الثانوي الفني والمهني في جمهورية مصر العربية، وبما يتناسب مع

خصوصية المجتمع المصري"، وذلك على مدار خطوات البحث السابقة، وفي هذا السياق تناول المحور الراهن، العناصر التالية:

### ١- السياق الثقافي المستقبلي لمصر

وتناول هذا العنصر الإطار المعياري والتوجهات المستقبلية، التي يسعى المجتمع المصري لتحقيقها مستقبلاً في كافة المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتعليمية، من خلال الدستور ورؤية مصر ٢٠٣٠ والخطط الوطنية، وتمثلت هذه المجالات في الآتي:

#### أ- المجال السياسي

ويتشكل النظام السياسي في مصر وفقاً لدستور ٢٠١٤، الذي نص في مقدمته على "نحن نؤمن بالديمقراطية طريقاً ومستقبلاً وأسلوب حياة" والعدالة الاجتماعية حق لكل مواطن، ونحن نكتب دستوراً يستكمل بناء دولة ديمقراطية حديثة، ودولة عادلة تحقق طموحات اليوم والغد للفرد والمجتمع، ونكتب دستوراً يفتح أمامنا طريق المستقبل، ويتسق مع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ونص في مادة ١ على مصر دولة ذات سيادة ونظامها جمهوري ديمقراطي، وفي مادة ٤ على أن الوحدة الوطنية تقوم على مبادئ المساواة والعدل وتكافؤ الفرص بين جميع المواطنين (جمهورية مصر العربية، ٢٠١٤: ٤، ١)، ويتضح من ذلك انعكاس النظام السياسي الذي تحلم به مصر "الديمقراطية طريقاً ومستقبلاً وأسلوب حياة" على استقرار الأوضاع السياسية؛ وبالتالي الاستقرار الاجتماعي وتحقيق العدالة الاجتماعية، وكذلك الاستقرار الاقتصادي وجذب الاستثمارات الداخلية والخارجية، والتي تنعكس بدورها على التنمية المستدامة بكافة مجالاتها وخاصةً المجال الاجتماعي وعلى قمته التعليم الفني، والذي يساعد على النمو المستدام وتطوره.

وفي إطار تحقيق ذلك، أكدت استراتيجية التجارة والصناعة على أهمية برنامج تطوير التعليم والتدريب الفني والمهني في كونه مرتكز رئيسي لعدد كبير من الأنشطة غير الرسمية التي سيتم العمل عليها بحزمة من الحوافز التشريعية والإجرائية، وكذلك توفير فرص أعمال تحقق أرباح تسمح بتحول هذا القطاع نحو القطاع الرسمي، ومن أهم الحزم التي سيتم العمل عليها مكون الجودة والذي يتضمن تطوير منظومة التعليم والتدريب الفني والمهني بكافة أركانها، والتوأمة مع المؤسسات الدولية لاعتماد الشهادات الفنية والمهنية؛ والإصلاح الهيكلي والمؤسسي لهذه المنظومة بما يتضمنه ذلك من قواعد البيانات والمعلومات الداعمة لاتخاذ القرار؛ وكذلك تيسير الانتقال لسوق العمل (وزارة التجارة والصناعة، ٢٠١٦: ٧١)، ويتضح

ذلك من خلال القوانين الصادرة بوجود هيئة قومية للتعليم المهني، ووجود وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل، ومحاولة وضع الاطار الوطني للمؤهلات.

### ب-المجال الاقتصادي

ووفقاً لدستور ٢٠١٤، يهدف النظام الاقتصادي مستقبلاً إلى تحقيق الرخاء من خلال التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية، بما يكفل رفع معدل النمو الحقيقي للاقتصاد القومي، وزيادة فرص العمل وتقليل معدلات البطالة، والقضاء على الفقر، وذلك من خلال دعم محاور التنافسية وتشجيع الاستثمار، واهتمام الدولة بالمشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر في كافة المجالات، وتنظيم القطاع غير الرسمي وتأهيله (جمهورية مصر العربية، ٢٠١٤: ٢٧-٢٨)، وبذلك لن تتحقق أهداف النظام الاقتصادي إلا بمشاركة القطاع الخاص في مختلف القطاعات، وخاصةً قطاع التعليم الفني والمهني.

ولتحويل الاقتصاد المصري إلى اقتصاد أكثر إنتاجية مع أقصى قدر من المزايا التنافسية، تولى الحكومة المصرية في الفترة الراهنة أهمية قصوى لنشر ثقافة التنمية المستدامة، والتوسع في دمج أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في منظومة تخطيط متكاملة، تستهدف مايلي: اقتصاد قائم على المعرفة والتنمية البشرية، واقتصاد قائم على تنمية الموارد الطبيعية، واقتصاد قائم على الإنتاج، واقتصاد يعتمد على الاستثمار ونقل توطين التكنولوجيا، واقتصاد متنوع يعتمد على الابتكار والتصنيع كثيف المعرفة (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢١: ٧، ٤١)، وهذا يستهدف ربط مخرجات التعليم الفني والمهني بمتطلبات سوق العمل، وكذلك مشاركة أصحاب العمل في إدارة وتمويل التعليم الفني والمهني وكذلك في تقييم طلابه وقبولهم.

وتتحدد رؤية مصر لأهداف التنمية المستدامة في تحقيق ما يلي: بناء اقتصاد سوق فعال معتمداً على قطاع الخدمات وتكنولوجيا المعلومات، والربط بين النمو الاقتصادي الصناعي ومدخلات الطاقة والمواد الخام، وكذلك زيادة مخرجات الزراعة لتوفير الغذاء المناسب كما ونوعاً للأفراد، والمساهمة الفاعلة لقطاعات السياحة والنقل وبقية القطاعات الاقتصادية الأخرى في دفع الاقتصاد القومي (اللجنة الوطنية للتنمية المستدامة، د.ت: ٥)

وفي إطار سعي مصر إلى تبوء مكانة إقليمية رائدة في تقنيات الثورة الصناعية الرابعة بحلول عام ٢٠٣٠، ستعمل على تهيئة البيئة المواتية للتحول نحو تقنيات الثورة الصناعية، وذلك من خلال تعزيز دور التحالف القومي للثورة الصناعية الرابعة الممول من

قبل أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، وبرئاسة وزارة الدولة للإنتاج الحربي وبالتنسيق مع اتحاد الصناعات المصرية، بهدف تعزيز القدرة التنافسية الصناعية للدولة، وخفض التكاليف، وزيادة الإنتاجية، ورفع الكفاءة، وتحسين الجودة والسلامة، وخلق فرص عمل جديدة (جمهورية مصر العربية، ٢٠٢٢: ١٦-١٧)، وهذا يتطلب تطوير التعليم الفني ورفع كفاءة خريجيه، وخاصةً في المجالات ذات الصلة بالثورة الصناعية الرابعة كالذكاء الاصطناعي، ومستقبل الأمن المائي والغذائي، ونظم الزراعة والري الذكية وغيرهم. وفي إطار سعى مصر لتحقيق الهدف الثاني لرؤية مصر ٢٠٣٠، اقتصاد تنافسي متنوع، تعمل جاهدةً على زيادة معدلات التشغيل وفرص العمل اللائقة، وتحسين بيئة الأعمال وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال (الإدارة العامة للتخطيط والمشروعات، ٢٠٢٢: ١٧)، وهذا يتطلب التركيز على تحسين جودة التعليم الفني، وتحويل مناهجه إلى مناهج قائمة على الجدارات.

وفي إطار رؤية وزارة التجارة والصناعة "أن تكون التنمية الصناعية هي قاطرة التنمية الاقتصادية الاحتوائية والمستدامة في مصر، والتي تلبي الطلب المحلي وتدعم نمو الصادرات، لتصبح مصر لاعباً فاعلاً في الاقتصاد العالمي وقادرة على التكيف مع المتغيرات العالمية"، استهدفت زيادة معدل النمو الصناعي ليصل إلى ٨%، وزيادة نسبة مساهمة الناتج الصناعي من ١٨% إلى ٢١% في الناتج المحلي، وزيادة مساهمة القطاع الخاص وقطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر في الناتج المحلي الإجمالي، وزيادة معدل نمو الصادرات ليكون ١٠% سنوياً، وتوفير ٣ مليون فرصة عمل لائقة ومنتجة، ولتحقيق ذلك أكدت في محورها الرابع على تطوير التعليم والتدريب الفني والمهني؛ لأهميته في توفير العمالة الماهرة وتحسين جودة الإنتاج (وزارة التجارة والصناعة، ٢٠١٦: ٢١، ٧١)

وفي إطار السياق الاقتصادي المستقبلي لمصر، أكدت الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي على أن التحول للاقتصاد القائم على المعرفة يتطلب أن يكون نظام التعليم المصري مصدراً للمستويات المرتفعة من المهارات اللازمة للقوى العاملة، بالإضافة إلى تعزيز مبدأ التعلم مدى الحياة، وتطوير التعليم الفني وتحقيق توافق أفضل بين مخرجات المؤسسات التعليمية ومتطلبات سوق العمل (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤: ٧).

## ج- المجال الاجتماعي

وتتحدد ملامح النظام الاجتماعي لمصر وفقاً لدستور ٢٠١٤، كما يلي: يقوم المجتمع على التضامن الاجتماعي، وتلتزم الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين دون تمييز، والعمل حق تكفله الدولة، وتعمل على بناء علاقات متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، والوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة، والتعليم حق لكل مواطن هدفه بناء الشخصية المصرية، وتلتزم الدولة بمراعاة أهدافه في مناهج التعليم ووسائله وتوفيره وفقاً لمعايير الجودة العالمية، وتلتزم الدولة بتخصيص نسبة من الإنفاق الحكومي لا تقل عن ٤% من الناتج القومي الإجمالي، وتتصاعد حتى تتفق مع المعدلات العالمية، كما تلتزم بتشجيع التعليم الفني والتقني والتدريب المهني وتطويره، والتوسع في أنواعه كافة، وفقاً لمعايير الجودة العالمية، وبما يتناسب مع احتياجات سوق العمل (جمهورية مصر العربية، ٢٠١٤: ٨-٢٠)، ولتحقيق هذا ينبغي إصلاح نظام التعليم بوجه عام والتعليم الفني بوجه خاص، وتطوير مناهجه، ومشاركة القطاع الخاص لمراعاة احتياجات سوق العمل.

وفي إطار تحقيق الهدف الثامن لرؤية مصر ٢٠٣٠، تعزيز الريادة المصرية، من خلال تعزيز مكانة مصر إقليمياً ودولياً وتعزيز الشركات إقليمياً ودولياً، تعمل وزارة التربية والتعليم على تحسين مخرجات وتنافسية التعليم إقليمياً ودولياً، حتى تصل بترتيب مصر إلى مراكز متقدمة في تقرير التنافسية الدولي (الإدارة العامة للتخطيط والمشروعات، ٢٠٢٢: ١٩)، ولتحقيق ذلك لابد من تطوير منظومة التعليم الفني والمهني، وضم مساراتها، وتنفيذ التدريب القائم على العمل في كافة البرامج التعليمية، والاعتراف بالتعلم السابق وإصدار شهادات له.

وفي إطار تحقيق التنمية المستدامة تستهدف خطة التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠ في محور التعليم والتدريب بشأن التعليم الفني والتدريب، مخاطبة جانبي العرض والطلب وتمكين نظم الحوكمة وتفعيل دورها في التخطيط والمتابعة والتنفيذ، وأن يكون التعليم والتدريب مرغوباً فيهما؛ لوجود قيمة مضافة حقيقية منهما، ويتم ذلك من خلال ثلاثة أهداف مستقبلية، وهي أولاً: تحسين جودة نظام التعليم الفني والتدريب بما يوافق النظم العالمية، ويشمل تمكين المتعلم والمتدرب من متطلبات ومهارات سوق العمل، والتنمية المهنية الشاملة والمستدامة والمخططة للمعلمين والمدربين، والتطوير المستمر للخطط والبرامج المدرسية والتدريبية، ثانياً: إتاحة التعليم للجميع دون تمييز، ويشمل توفير المدارس الجاذبة بما يزيد الرغبة في الالتحاق به، وتحسين النظرة المجتمعية للتعليم الفني والمهني بالمشاركة الفعالة مع

المجتمع، والربط الفعال للمدارس وفقاً للتركيبة السكانية والأنشطة الاقتصادية، ثالثاً: تحسين تنافسية نظم ومخرجات التعليم الفني والتدريب، ويشمل تفعيل العلاقة الديناميكية بين مخرجات التعليم الفني ومتطلبات سوق العمل، وكذلك تحسين وضع مصر في المؤشرات العالمية للتعليم الفني والتدريب (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٦: ١٥٠-١٥١).

#### د- المجال التعليمي

وفي إطار التنمية المستدامة للأمم المتحدة، تتبنى الدولة المصرية خطة تحول شاملة للتعليم في مصر؛ لتحسين جودته، وفي سبيل ذلك شرعت في تطبيق برنامج إصلاح وتحويل كامل للتعليم، يطلق عليه دولياً Education 2.0، ومن المقرر أن يكتمل بحلول عام ٢٠٣٠، بما يتماشى مع رؤية مصر ٢٠٣٠، ويهدف إلى إعادة هيكلة التعليم قبل الجامعي، ومن الإصلاحات التي سيتم تنفيذها ما يلي: التطوير المهني المستمر ورفع قدرات المعلمين وإدخال تقنيات التدريس الجديدة، وتغيير طريقة الإمتحانات والتقييمات، وإصلاح المناهج الدراسية لتكون أكثر اعتماداً على المهارات، وتطوير البنية التحتية الرقمية للمدارس لدعم استخدام التكنولوجيا في الفصول الدراسية (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢١: ٣٢)، وهذا يتطلب تحسين جودة التعليم الفني والمهني، وتغيير النظرة المجتمعية له.

وفي إطار تبني وزارة التربية والتعليم استراتيجية وطنية لإصلاح التعليم الفني لفتح آفاق جديدة في سوق العمل ومواكبة نظم التعليم العالمية، بما يضمن خريجين مؤهلين على أعلى مستوى، ومزودين بمعارف ومهارات تسمح لهم بتلبية احتياجات سوق العمل، تسعى إلى التعاون مع الشركاء من القطاع الخاص؛ لإنشاء مدارس التكنولوجيا التطبيقية على أعلى مستوى، من أجل تغيير النظرة الدولية لمصر وإحرازها مكانة متقدمة في المؤشرات الدولية في مجال التعليم الفني (الإدارة العامة للتخطيط والمشروعات، ٢٠٢٢: ١٤٠)، ولتحقيق هذه الرؤية المستقبلية للتعليم، يتطلب الأمر تغيير الصورة النمطية للتعليم الفني والمهني، بوجود التوجيه المهني، وزيادة معدل التوظيف والأجور.

وفي إطار تطوير التعليم الفني مستقبلاً حتى عام ٢٠٣٠، تضع خطة التنمية المستدامة عدة برامج؛ لتحقيق ذلك، ومن هذه البرامج ما يلي (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٦: ١٥٦-١٥٩):

▪ وضع آلية لزيادة مشاركة القطاع الخاص في توفير مدارس للتعليم الفني:

وصف البرنامج: يهدف إلى زيادة نصيب طالب التعليم الفني والمتدرب من الإنفاق على التعليم وإتاحة مدارس مجهزة ذات جودة عالية من خلال إيجاد مصادر غير تقليدية للتمويل، وهو من البرامج قليلة التكلفة ومن المتوقع البدء في تنفيذه عام ٢٠١٥ والانتهاء من تنفيذه بحلول عام ٢٠٢٠

#### ■ تحسين جودة المنشآت التعليمية والتدريبية:

وصف البرنامج: يهدف إلى رفع كفاءة المنشآت التعليمية والتدريبية من خلال تفعيل نظام الجودة ووضع معايير معتمدة، يتم من خلالها اعتماد هذه المؤسسات، وهو من البرامج متوسطة التكلفة ومن المتوقع البدء في تنفيذه عام ٢٠١٥ والانتهاء من تنفيذه بحلول عام ٢٠٢٠

#### ■ مشروع التنمية المهنية للمعلمين والمدرسين:

وصف البرنامج: يهدف إلى رفع كفاءة وتطوير أحد أهم عناصر التعليم الفني والمهني والتدريب ألا وهو العنصر البشري عن طريق تطوير وتنمية مهارات المعلمين ووضع نظام شامل لتقييم المعلمين، وهو من البرامج متوسطة التكلفة ومن المتوقع البدء في تنفيذه عام ٢٠١٥ والانتهاء من تنفيذه بحلول عام ٢٠٢٠

#### ■ مشروع المدرسة الجاذبة:

وصف البرنامج: يهدف إلى رفع كفاءة مدارس التعليم الفني والمهني عن طريق تطوير هذه المدارس والتأكد من امتلاكها لكل الأدوات والأجهزة والمعدات اللازمة لتدريب وتعليم الطلاب، وهو من البرامج مرتفعة التكلفة ومن المتوقع البدء في تنفيذه عام ٢٠٢٠ والانتهاء من تنفيذه بحلول عام ٢٠٢٥.

#### ■ زيادة التوعية وتحسين النظرة المجتمعية:

وصف البرنامج: يهدف إلى زيادة الوعي القومي بمدى أهمية التعليم الفني والمهني ومدى تأثيره الإيجابي على قطاعات الدولة المختلفة مما ينتج عنه تحسين النظرة المجتمعية للطالب الفني والمهني، وهو من البرامج متوسطة التكلفة ومن المتوقع البدء في تنفيذه عام ٢٠٢٠ والانتهاء من تنفيذه بحلول عام ٢٠٢٥.

#### ■ نظام متكامل وفعال لجمع معلومات عن سوق العمل:

وصف البرنامج: يهدف إلى ربط احتياجات سوق العمل بمناهج التعليم الفني والمهني عن طريق إنشاء قاعدة بيانات ومعلومات عن سوق العمل المصري، وهو من البرامج

متوسطة التكلفة ومن المتوقع البدء في تنفيذه عام ٢٠١٥ والانتهاؤ من تنفيذه بحلول عام ٢٠٢٠.

- **تطوير وتفعيل الإطار القومي للمؤهلات المصرية في التعليم الفني والمهني والتدريب:**  
وصف البرنامج: يهدف إلى بناء نظام متكامل يضمن ربط مؤهلات التعليم الفني والمهني باحتياجات سوق العمل بالإضافة إلى تطوير البرامج والخطط التعليمية والتدريبية بما يتناسب مع التوجهات القومية، وهو من البرامج متوسطة التكلفة ومن المتوقع البدء في تنفيذه عام ٢٠١٥ والانتهاؤ من تنفيذه بحلول عام ٢٠٢٠.
- **إنشاء أكاديمية التعليم الفني الخاصة بتخريج معلمين مؤهلين لتدريس التعليم الفني والمهني (كليات متخصصة):**

وصف البرنامج: يهدف إلى تطوير معلمين مخلصين في مجالاتهم وملمين باختصاصاتهم وقادرين على إضافة قيمة حقيقية للطلاب، وهو من البرامج عالية التكلفة ومن المتوقع البدء في تنفيذه عام ٢٠٢٠ والانتهاؤ من تنفيذه بحلول ٢٠٢٥.

- **برنامج رخصة مزاوله المهنة لخريجي التعليم الفني والمهني:**  
وصف البرنامج: يهدف إلى إلزام خريجي التعليم الفني والمهني بالحصول على رخصة مزاوله المهنة لرفع كفاءتهم والتأكد من تنافسيتهم ومواكبتهم متطلبات سوق العمل، كما يعمل على تنظيم سوق العمل ذاته والحد من القطاع غير الرسمي، وهو من البرامج عالية التكلفة ومن المتوقع البدء في تنفيذه عام ٢٠٢٠ والانتهاؤ من تنفيذه بحل لعام ٢٠٢٥.
- وبذلك يتضح ضرورة وجود خطط تنفيذية لتنفيذ هذه البرامج وتقييم آثارها، حتي يتسنى تحديد نقاط القوة والضعف في كافة جوانب المنظومة.

كما تستهدف الخطة متوسطة المدى للتنمية المستدامة ٢٠١٨-٢٠١٩ / ٢٠٢١-  
٢٠٢٢ في مجال تطوير التعليم الفني ما يلي: استكمال تطوير ثلاث مدارس بنظام المجمعات التكنولوجية وفق المعايير الأوروبية، وتطوير ١٧٠ منهجاً للتعليم الفني باستخدام آليات الكفايات، وتحويل ٣٠٠ منهج إلى منهج تفاعلي الكتروني، وتدريب ١٠.٠٠٠ معلم على المهارات الفنية المتخصصة داخل وخارج مصر، وتطبيق منظومة الجودة للتعليم المزدوج بالشراكة مع الجانب الألماني، وذلك في خمس مدارس، وتطبيق معايير النظام التربوي الياباني لعدد ثلاث مدارس ببورسعيد، والعبور، والقلوبية، والتوسع في إنشاء مدارس تعليم فني داخل المصانع، وذلك بعدد ١٠٠ مدرسة جديدة مقارنةً بحوالي ٥٠ مدرسة عام

٢٠١٧/٢٠١٨، وإنشاء ٩٩ مركز ابتكار FABLAB على مستوى الجمهورية مقارنةً بـ ١١ مركزاً عام ٢٠١٧/٢٠١٨ (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٨: ٣١٦).

وفي ضوء ما سبق يتضح ضرورة تحفيز مشاركة أصحاب العمل بحزمة من الحوافز التشريعية والتنفيذية؛ لتنفيذ هذه البرامج والمستهدفات الوطنية من أجل بلوغ أهداف التنمية المستدامة، وتغيير النظرة المجتمعية للتعليم الفني والمهني.

## ٢- التصور المقترح وإمكانية تطبيقه في الواقع

### أ- أهداف التصور المقترح

- **الهدف العام:** تطوير التعليم الثانوي الفني والمهني بمصر على ضوء خبرتي فنلندا وفرنسا.
  - **الأهداف الفرعية، وتتمثل في:**
    - ✓ المساهمة في التنمية المستدامة الاجتماعية والاقتصادية بمصر، من خلال تطوير التعليم الثانوي الفني والمهني وتحسين جودة مخرجاته.
    - ✓ زيادة القدرة التنافسية لمصر وتقدمها في مؤشر التنافسية العالمية ومؤشر المعرفة العالمي؛ بتحسين جودة مخرجات التعليم الثانوي الفني والمهني.
    - ✓ تحقيق المسؤولية المشتركة بين الدولة المصرية والأقاليم وممثلي عالم العمل والشركاء الاجتماعيين في إدارة التعليم الثانوي الفني والمهني وتمويله.
    - ✓ تحفيز مشاركة أصحاب العمل، من خلال دعم التدريب في مكان العمل؛ لتوفير قوى عاملة مؤهلة ومدربة وتشجيع التوظيف للقضاء على البطالة.
    - ✓ توفير المعلمين المؤهلين تأهيلاً مناسباً والمدرسين جيداً، لتحسين جودة المخرجات التعليمية، ورفع كفاءة المؤسسة.
    - ✓ توحيد نظام القبول وشروطه ونظام التقويم والامتحانات للطلاب على كافة مسارات التعليم الثانوي الفني والمهني.
    - ✓ تعديل مسمى التعليم الثانوي الفني والمهني إلى التعليم الثانوي المهني.
    - ✓ زيادة جاذبية التعليم المهني، وتقليل النظرة المجتمعية له.
- ب- مرتكزات التصور المقترح

اعتماداً على المقارنة التفسيرية؛ بتحديد أوجه التشابه والاختلاف وتفسيرها، والدراسات السابقة وما أسفرت عنه من نتائج، والإطار النظري تم صياغة مرتكزات التصور المقترح في صورة المجالات التالية:

■ **مجال الإدارة والتمويل، ويشتمل على الإجراءات التالية:**

✓ تفعيل دور المجلس الوطني لتنمية الموارد البشرية على مستوى الحكومة برئاسة رئيس الوزراء وعضوية الوزارات والهيئات المسئولة عن التعليم الثانوي الفني والمهني والمتمثلة في (وزارة التربية والتعليم، وزارة التجارة والصناعة، وزارة الصحة والسكان، وزارة القوى العاملة، وممثلي صندوق تطوير التعليم، وممثلي القطاع الخاص وأصحاب العمل) للمشاركة في تطوير التعليم الثانوي الفني والمهني ببرنامح الحكومة.

✓ تفعيل دور المجلس التنفيذي للتعليم والتدريب الثانوي الفني والمهني على مستوى وزارة التربية والتعليم برئاسة الوزير؛ لإعداد تشريعات التعليم الثانوي الفني والمهني، وهيكلة المؤهلات، والترخيص لتقديم التعليم الثانوي الفني والمهني من الوزارات والهيئات الأخرى، فضلاً عن تقديم التوجيه والتنسيق والرقابة والتمويل وفق مجموعة من المعايير.

✓ تفعيل دور المجلس الإقليمي للتعليم الثانوي الفني والمهني على مستوى المحافظات برئاسة المحافظ؛ ليكون مسئولاً عن المهام الإقليمية لوزارة التربية والتعليم، وتحقيق الحماية القانونية للمتعلمين والوصول الإقليمي والمتساوي للخدمات الأساسية، والتعاون مع مقدمي خدمات التعليم بالمحافظة.

✓ إنشاء مجالس المهارات القطاعية بكافة المحافظات؛ لتفعيل أواصر التعاون مع الصناعة، للتأكد من أن المؤهلات تدعم الانتقال المرن والفعال لسوق العمل، وتواكب التطور المهني والتغيير الوظيفي، وتعزز مهارات التعلم مدى الحياة.

✓ تفعيل اللامركزية في التعليم؛ بمشاركة المحافظات والوزارات الأخرى والأسر والشركات والهيئات العامة والمانحة وكل أصحاب المصلحة في تمويل التعليم، ويقترح أن يكون ٥٠% من الحكومة، ٥٠% من هذه الجهات.

✓ اعتماد نظام تمويل جديد موحد على جميع مقدمي التعليم الثانوي الفني والمهني، ويقترح التمويل الاستراتيجي بنسبة تمويل تبلغ ٤% من مخصصات ميزانية التعليم الثانوي الفني والمهني؛ لمشاريع تطوير التعليم، وتحسين النظرة المجتمعية؛ ثم توزيع الجزء المتبقي من هذه المخصصات على أساس حصة للتمويل الأساسي بنسبة ٥٠% وفقاً لعدد الطلاب،

وحصة للتمويل القائم على الأداء بنسبة ٣٥% على أساس عدد المؤهلات والوحدات الممنوحة وفقاً لاحتياجات الكفاءة، وحصة للتمويل القائم على الفعالية بنسبة ١٥% على أساس توظيف الطلاب وتيسير انتقالهم لسوق العمل.

#### ■ مجال تحفيز مشاركة قطاع الأعمال، ويشتمل على الإجراءات التالية:

- ✓ تقديم حوافز مالية للشركات الصغيرة والمتوسطة والمنظمات المهنية؛ لتقديم التدريب في مكان العمل لمسار مدارس التعليم الثانوي الفني التقليدي بمختلف أنواعه الصناعي والتجاري والزراعي، لزيادة جودة وكفاءة خريجيه.
- ✓ تفعيل عقود التلمذة الصناعية وخاصة للطلاب المقبولين على نظام العمال، نظراً لخبرتهم السابقة في العمل.
- ✓ قيام الدولة بشركات دولية لإنشاء منصات وطنية وإقليمية وقطاعية لأصحاب العمل؛ لتسهيل مشاركتهم مع أصحاب العمل والشركاء الدوليين على المستوى العالمي؛ بهدف تنمية المهارات، والحصول على فرص تمويلية.
- ✓ دعم منصة إنشاء مجالس المهارات القطاعية، التي تشرف عليها وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية من خلال جذب العديد من الشراكات الدولية.
- ✓ وضع تشريعات وحوافز تمويلية؛ لدعم إنشاء مجالس مهارات قطاعية لكافة القطاعات الصناعية والتجارية والزراعية والإنتاجية والخدمية والطبية والتشييد والبناء والسياحة، وغيرها؛ للمشاركة في وضع إطار المؤهلات الوطنية، وصياغة معايير المهارات الوطنية.
- ✓ دعم إنشاء وتشغيل المراصد الإقليمية للتعليم الثانوي الفني والمهني، وربطها بالمرصد الوطني لتطوير المؤهلات الوطنية ومعايير المهارات الوطنية.
- ✓ دعم التعاون بين أصحاب العمل ومؤسسات التعليم الثانوي الفني والمهني من خلال إنشاء لجان توقع المهارات ولجان الحياة العملية ممثل بها كافة القطاعات؛ لتطوير المؤهلات الوطنية والمشاركة في تقييمات الكفاءة، وإعداد خطط الكفاءة الشخصية، وتطوير التدريب في مكان العمل.
- ✓ إنشاء منتدى وطني لتوقع المهارات، يضم كافة الوزارات والهيئات المسؤولة عن التعليم الثانوي الفني، والشركاء الاجتماعيين والدوليين، ولجان توقع المهارات، ولجان الحياة العملية، للتشاور بشأن المؤهلات الوطنية وتطويرها بناءً على احتياجات سوق العمل المحلي والدولي.

✓ تفعيل قانون الاستثمار الجديد، وتقديم حوافز مالية للمستثمرين لدعم التعليم الفني والمهني، ومنح عدد من الحوافز للمشروعات كثيفة العمالة، وتحفيز قطاع الأعمال على المشاركة في تنفيذ خطة ومشروعات تطوير التعليم الفني والتدريب المهني والاستثمار فيهم، من أجل التنمية المستدامة.

#### ■ مجال تنمية المعلمين، ويشتمل على الإجراءات التالية:

✓ وضع لائحة موحدة ببرامج إعداد معلم التعليم المهني، من خلال المجلس التنفيذي للتعليم والتدريب المهني بوزارة التربية والتعليم، على كافة مؤسسات الإعداد؛ بما في ذلك جامعات التكنولوجيا التطبيقية؛ لضمان التأهيل المناسب والموحد للجميع.

✓ يقترح تعديل شروط تعيين المعلمين المهنيين المرشحين للاختبار الوطني، إما بالحصول على درجة البكالوريوس كحد أدنى + تأهيل تربوي + خبرة عملية بالقطاع المهني لا تقل عن عامين أو الحصول على درجة الماجستير + تأهيل تربوي.

✓ وضع خطة للتدريب على المستوى الوطني، تحدد المبادئ التوجيهية، وأولويات السياسة التعليمية بالتعاون مع أكاديمية التعليم المهني التقني المختصة بالتدريب، وتتطلق في ضوئها خطط التدريب السنوية الموضوعية من قبل أكاديميات التعليم المهني التقني بالقطاعات المهنية الإقليمية، وكذلك خطة معهد تدريب المعلمين بوزارة التجارة والصناعة، ويمكن اقتراح مجموعة من الأولويات التعليمية: التدريس والتعلم وفق نهج قائم على الكفاءة أو الجدارة، تدريس وتعلم المهارات اللغوية، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، العمل الجماعي والتواصل، التطوير المهني الشخصي، الإدارة والقيادة، العمل الاجتماعي التربوي.

✓ توفير مخططات التمويل المستمر الحكومية والإقليمية والقطاعية؛ لدعم خطط التدريب السنوية للمعلمين المهنيين على مستوى كافة المحافظات.

✓ عقد الأكاديمية المهنية للمعلم المختصة بالاعتماد شراكة مع مؤسسات دولية لاعتماد المعلمين دولياً.

#### ■ مجال المتعلم، ويشتمل على الإجراءات التالية:

✓ يقترح إلغاء شروط القبول بمرحلة التعليم الثانوي على أساس عاملي السن والدرجات، وخاصةً أنها إلزامية دستورياً إلى ١٩ عاماً بالنسبة لمسار الثانوي الفني ٥ سنوات، والسن المحدد يشترط ألا يزيد عن ١٨ عاماً، ويسمح لمؤسسات التعليم الثانوي المهني وضع

معايير خاصة لضبط الإقبال والإحجام على مسارات مهنية دون الأخرى كاختبارات القبول والمقابلات الشخصية، المطبقة بمدارس التكنولوجيا التطبيقية.

✓ إنشاء مخططات توجيه مهني بالسنة الأخيرة من المرحلة الإعدادية؛ لتعريف الطلاب بمهن المسارات المختلفة؛ لتسهيل قرار توجيههم مهنيًا.

✓ تيسير عملية الانتقال من التعليم الفني إلى الثانوي العام؛ بوجود مواد مشتركة بينهم؛ لتحسين النظرة المجتمعية له.

✓ يقترح إنشاء مسار التعليم الثانوي المهني المستمر لقبول الشباب والبالغين على "نظام العمال"، كمسار موازي للتعليم الثانوي المهني التقليدي، ويتم فيه وضع خطة كفاءة شخصية لكل متعلم تتضمن خبرات العمل السابقة، وتحدد الكفاءات المراد استكمالها للحصول على دبلوم ٣ أو ٥ سنوات أو منحه شهادة بالكفاءة التي اكتسابها لحين استكمال خطته، فضلاً عن تفعيل التلمذة الصناعية الرسمية بالمسار المقترح بدلاً من التدريب في مكان العمل.

✓ استخدام "اختبار تحديد المستوى" للمهارات اللغوية (عربي وإنجليزي) والمهارات الرياضية في المسار المقترح، كدعم شخصي للشباب والبالغين لتعزيز إتقانهم لها.

✓ اتخاذ التدابير المناسبة لتطبيق التدريب في مكان العمل بالنسبة لمسار التعليم الثانوي الفني التقليدي بأنواعه المختلفة (صناعي - تجاري - زراعي - فندقي)، بدلاً من التدريب في المؤسسة التعليمية، لتحسين كفاءة خريجية، وربطهم بسوق العمل، وبالتالي دعم الاقتصاد المصري، وذلك من خلال عقود شراكة مع أصحاب العمل والقطاعات المختلفة.

✓ يقترح استبدال الامتحانات النهائية من دورين بلجان تقييم الكفاءة على أساس معايير المهارات الوطنية؛ لتقييم الطلاب وفق جداول عروض الكفاءة المقترحة لكل طالب بخطة الكفاءة الشخصية الخاصة به، والمتضمنة الوحدات المهنية الخاصة بمجال مهني معين (صناعي - تجاري - زراعي، وغيرهم)، ويشمل التقييم (الكفاءة النظرية، والعملية في مكان العمل)، وذلك من خلال مؤسسات التعليم الثانوي الفني بمشاركة أصحاب العمل.

✓ استخدام الامتحانات الدورية لتقييم الكفاءة النظرية كل شهر، وإعداد تقارير بها في خطته، وكذلك تقييم الكفاءة العملية في مكان العمل من خلال أصحاب العمل والشركاء الاجتماعيين.

- ✓ تفعيل دور المركز القومي لامتحانات والتقويم التربوي؛ لتقييم مخرجات نظام التعليم الثانوي الفني والمهني على أساس الكفاءات المكتسبة في ضوء معايير المهارات الوطنية.
- مجال المسارات التعليمية وبرامج الدراسة، ويشتمل على الإجراءات التالية:
  - ضم مسارين التعليم الثانوي الفني والمهني في مسار واحد، تحت مسمى التعليم الثانوي المهني وإشراف وزارة التربية والتعليم على كافة البرامج المقدمة، وإعطاء التصاريح لمقدمي التعليم المهني الجديد بالتنظيم والتقويم.
  - تحويل برنامج المدارس الثانوية الفنية إلى برنامج مهني من خلال الشراكة مع أصحاب العمل وهيئات قطاعية تمثل برامجه الفرعية المختلفة الصناعية والتجارية والزراعية والفندقية.
  - إعادة الهيكلة التدريجية لمؤهلات الإطار الوطني للمؤهلات المصرية في صورة وحدات أو مجموعات الكفاءات، وفقاً لاحتياجات سوق العمل.
  - تنظيم مؤهلات التعليم الثانوي الفني والمهني بطريقة معيارية على أساس الوحدات التي تتكون من الأنشطة الموجودة في عالم العمل، وتمثل مجالات مهنية محددة.
  - حصر جميع التخصصات ببرامج التعليم الثانوي الفني والمهني، التي تؤدي إلى وظائف بسوق العمل، وتحديد المؤهلات التي تؤدي إليها، وتحديد نقاط الكفاءة لكل مؤهل، والمقترح أن تكون ٦٠ نقطة كفاءة لكل عام دراسي.
  - إنشاء الشهادات المهنية لإنجاز وحدة من وحدات الكفاءة بالمؤهل أو عدة وحدات أو أجزاء منها للانطلاق لسوق العمل؛ لحين اكتمال المؤهل الدراسي كاملاً والحصول على الدبلوم، وإدراج الشهادات بالسجل الوطني للمؤهلات.
  - اتخاذ كافة التدابير على مستوى الحكومة لجعل جميع برامج التعليم الثانوي الفني والمهني تؤدي إلى الوصول للتعليم العالي مباشرة.
  - تضمين الكفاءات الرئيسية للتعلم مدى الحياة في جميع متطلبات المهارات المهنية ومعايير التقييم؛ لمواكبة التغييرات في المجتمع والحياة العملية، والمتمثلة في (الرقمية والتكنولوجية، الرياضيات والعلوم، التنمية المستدامة، الثقافية، المواطنة، تنظيم المشاريع، وغيرهم).

✓ إنشاء برامج مختلفة للعودة إلى المدرسة (مدارس ثانوية فنية صغيرة ومدارس فرصة ثانية) لمن تركوا المدرسة في سن مبكر؛ للحصول على دبلوم أو شهادة مهنية تدرج في السجل الوطني للمؤهلات المهنية.

■ مجال تغيير النظرة المجتمعية، ويشتمل على الإجراءات التالية:

✓ دمج المعلومات والإرشادات حول المسارات المهنية وبرامجها في الأنشطة المختلفة أو المناهج الدراسية بالمرحلة الإعدادية.

✓ تقديم خدمة التوجيه المهني الفردي لكل طالب لاكتشاف عالم العمل والمهن ومسارات التدريب التي تؤدي إلى المهارات والمؤهلات القطاعية، من خلال خطة تطوير الكفاءة الشخصية لكل طالب، ووجود المستشارين ومسؤولي التوجيه؛ لتوفير المعلومات اللازمة.

✓ إضافة مادة توجيه مهني في السنة الأخيرة من المرحلة الإعدادية؛ لزيادة الوعي بالمسار المهني وبرامجه، وزيادة كفاءة الطلاب في اتخاذ القرار للتوجه إليه.

✓ وجود هيئات مخصصة ومنصات لنشر المعلومات حول الدراسات والمهن، وإنشاء مراكز للتوجيه المهني بالمحافظات تابعة لوزارة القوى العاملة؛ لتقديم معلومات شاملة حول المهن، ودعم فرص مواصلة التعليم العالي لكافة برامج التعليم الثانوي الفني والمهني، وكذلك التوظيف والعمل.

✓ المشاركة في مسابقات المهارات العالمية، فضلاً عن دعم تنظيم المسابقة الوطنية للمهارات سنوياً.

✓ دعم التدويل، وتشجيع التعاون الدولي والتنقل في التعليم والتدريب المهني؛ لتزويد الطلاب بالمعرفة والمهارات والكفاءات المطلوبة في سوق العمل الدولي، من خلال برنامج Erasmus+ المشاركة فيه مصر.

ج- متطلبات تنفيذ التصور المقترح

■ وضع أطر قانونية وتنظيمية جديدة لحوكمة مؤسسات التعليم الثانوي الفني والمهني.  
■ صياغة تشريع جديد خاص بالتعليم الفني والمهني بمصر على كافة المستويات التعليمية.

■ وضع رؤية واضحة وموحدة لإدارة التعليم الثانوي الفني والمهني وتمويله، على ضوء كافة الوزارات والهيئات المسؤولة عنه، وخطتها التنموية.

- وضع إطار وطني موحد للتعليم الثانوي الفني والمهني (المؤهلات ومعايير الجودة)؛ لاعتماد مؤسساته، وضمان جودتها من قبل الهيئة الجديدة "إتقان".
- تعميم مبادرات الشراكة بين وزارة التربية والتعليم والقطاع الخاص والجهات المانحة على جميع تخصصات ومؤهلات التعليم الفني التقليدي لتطويره (كمبادرة التعليم المزدوج- مدارس التكنولوجيا التطبيقية - مراكز التميز القطاعية)
- دعم التوسع في التدريب في مكان العمل للمقبولين من المرحلة الإعدادية، والتلمذة الصناعية الرسمية للمقبولين على نظام العمال؛ لتحسين جودة المخرجات التعليمية لتقدم الاقتصاد المصري وتنافسيته.
- عقد شراكات بين جميع مؤسسات التعليم الثانوي الفني التقليدي بمختلف أنواعه مع أصحاب العمل والقطاعات المختلفة (صناعية وزراعية وتجارية وسياحية)، لتنفيذ التدريب في مكان العمل، من أجل تحسين كفاءة خريجه.
- التعاون بين وزارة التربية والتعليم والشركاء الاجتماعيين في إجراء دراسات حول توقع المهارات المطلوبة لسوق العمل، ووضع نظام لمعلومات سوق العمل.
- زيادة عدد المعلمين المؤهلين تأهيلاً مناسباً والمدرّبين جيداً؛ لزيادة فعالية التعليم الثانوي الفني والمهني وجودة مخرجاته، بتحديث نظام إعدادهم وشروط استقطابهم وتدريبهم أثناء الخدمة.
- تفعيل الإطار الوطني للمؤهلات وتحديثه باستمرار وفق احتياجات سوق العمل، بجانب تضمينه الشهادات المهنية على أساس الكفاءة المكتسبة.
- تحديث معايير المهارات الوطنية، واستخدامها كدليل لتقييم الطلاب بالتعليم الثانوي المهني على أساس الكفاءة الوطنية.
- توفير خدمات الإرشاد والتوجيه المهني من نهاية المرحلة الإعدادية، وحتى التوظيف.

#### د- معوقات تنفيذ التصور المقترح وسبل التغلب عليها

للتنبؤ من مدى نجاح فرضية البحث إذا وضعت موضع التطبيق (الخطو الرابعة من منهجية براين هولمز)، يستشعر البحث الحالي وجود بعض المعوقات التي تقف حجراً عثرة أما تطوير التعليم الفني والمهني بمصر، ويمكن توضيحها، وتوضيح سبل التغلب عليها على النحو التالي:

- تشردم واستقلالية الوزارات والهيئات المسؤولة عن التعليم الثانوي الفني والمهني، مما أدى إلى ضعف سياسات تطويره، ويمكن التغلب على ذلك بإعادة حوكمة مؤسسات التعليم الثانوي الفني والمهني، ووضع تشريع خاص بها، وتفعيل المجالس التنسيقية على كافة المستويات الإدارية.
- نقص المعلمين المدربين والمؤهلين جيداً، ويمكن التغلب على ذلك بوجود لائحة موحدة على المستوى الوطني لإعداد المعلمين بكافة مؤسسات الإعداد، وكذلك وضع خطة للتدريب على المستوى الوطني، تحدد المبادئ التوجيهية، وأولويات السياسة التعليمية، والتي تسير في ضوئه خطط التنمية على المستوى الإقليمي والمؤسسي.
- ضعف التعاون بين مؤسسات التعليم الفني وأصحاب العمل، ويمكن التغلب على ذلك بدعم التعاون بينهم من خلال إنشاء لجان توقع المهارات ولجان الحياة العملية ممثل بها كافة القطاعات؛ لتطوير المؤهلات الوطنية والمشاركة في تقييمات الكفاءة، وإعداد خطط الكفاءة الشخصية، وتطوير التدريب في مكان العمل.
- ضعف نظام المعلومات عن سوق العمل المحلي والدولي؛ لربط احتياجات سوق العمل بمناهج التعليم الثانوي الفني والمهني، ويمكن التغلب على ذلك عن طريق إنشاء قاعدة بيانات ومعلومات عن سوق العمل المحلي، وربطها بشبكات دولية.
- سوء النظرة المجتمعية للتعليم المهني، ويمكن التغلب على ذلك بالتوجيه المهني الفردي لكل طالب لاكتشاف عالم العمل والمهن ومسارات التدريب التي تؤدي إلى المهارات والمؤهلات القطاعية، ووجود مرونة في الانتقال من التعليم الثانوي المهني إلى الثانوي العام، وزيادة معدلات التوظيف وإرتفاع أجور العمالة المصرية.

## المراجع:

### أولاً: المراجع العربية:

- ١- أبوزيد، أماني محمد عبد الحميد (٢٠١٩): "رؤى مستقبلية لتطوير التعليم الفني في مصر في ضوء التجارب العالمية"، المؤتمر القومي العشرين (العربي الثاني عشر): دراسات في التعليم الجامعي، في الفترة من ٢٠-٢١ ابريل، مركز تطوير التعليم الجامعي، كلية التربية-جامعة عين شمس.
- ٢- أحمد، عمرو مصطفى(٢٠١٥): "تصور مقترح لدور الحضانات التكنولوجية في تطوير التعليم الفني الصناعي بمصر على ضوء تجارب بعض الدول"، مجلة العلوم التربوية، مج ٢٣، ع ٤٤، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.
- ٣- الإدارة العامة للتخطيط والمشروعات(٢٠٢٢): الخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم والتعليم الفني ٢٠٢٢/٢٠٢٦، الإدارة المركزية للتخطيط والجودة، وزارة التربية والتعليم، القاهرة.
- ٤- إسماعيل، محمد صادق(٢٠١٧): التجربة الألمانية: دراسة في عوامل النجاح السياسي والاقتصادي، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٥- الأنصاري، عيسى بن حسن(٢٠٠٨): من التعليم إلى العمل تدريب وتوظيف الشباب، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، لبنان.
- ٦- البحيري، خلف محمد (٢٠١٤): أسس تخطيط التعليم، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٧- بدران، شبل(٢٠١١): التعليم والحرية: قراءات في المشهد التربوي المعاصر، سلسلة آفاق تربوية متجددة، تقديم حامد عمار، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
- ٨- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة(٢٠٢٢): مؤشر المعرفة العالمي، دار الغرير للطباعة والنشر، دبي.
- ٩- البنك الدولي للإنشاء والتعمير، وآخرون(٢٠١٥): إطار الشراكة الإستراتيجية الخاص بـ ج.م.ع، لفترة السنوات المالية ٢٠١٥-٢٠١٩، مجموعة البنك الدولي، واشنطن، نوفمبر.
- ١٠- البنك الدولي للإنشاء والتعمير، وآخرون(٢٠١٩): استعراض الأداء والتعلم الخاص بإطار الشراكة الإستراتيجية من أجل ج.م.ع، للفترة من ٢٠١٥-٢٠١٩، مجموعة البنك الدولي، واشنطن، مارس.
- ١١- تيمان، أليكسا وآخرون(٢٠٢١): التشخيص القطري لمصر: تحديات وفرص الاستثمار الخاص، البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية، لندن، المملكة المتحدة.
- ١٢- الجراح، محمود محمد(٢٠١٢): التربية المهنية، دار أمواج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ١٣- جمهورية مصر العربية (١٩٨١): قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ وتعديلاته، على الرابط التالي:

<https://moe.gov.eg/media/l3hnmv4/educationactno139of1981.pdf>

- ١٤ - جمهورية مصر العربية (٢٠٢٢): قانون رقم ١٦٠ بإنشاء الهيئة المصرية لضمان الجودة والاعتماد في التعليم الفني والتقني والتدريب المهني (اتفان)، الجريدة الرسمية، ع ٤٠ مكرر، ١١ أكتوبر.
- ١٥ - \_\_\_\_\_ (١٩٩٧): قانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧: ضمانات وحوافز الاستثمار، الجريدة الرسمية، ع ١٩ مكرر، ج.م.ع، مايو.
- ١٦ - \_\_\_\_\_ (٢٠٠٢): قانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢: حماية حقوق الملكية الفكرية، الجريدة الرسمية، ع ٢٢ مكرر، يونيو.
- ١٧ - \_\_\_\_\_ (٢٠٠٢): قانون رقم ٨٣ لسنة ٢٠٠٢: المناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة، الجريدة الرسمية، ع ٢٢ مكرر (أ)، يونيو.
- ١٨ - \_\_\_\_\_ (٢٠٠٣): قانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل، الجريدة الرسمية، ع ٤ مكرر، أبريل.
- ١٩ - \_\_\_\_\_ (٢٠١٠): قانون رقم ٦٧ لسنة ٢٠١٠: تنظيم مشاركة القطاع الخاص في مشروعات البنية الأساسية والخدمات والمرافق العامة، الجريدة الرسمية، ع ١٩ مكرر (أ)، مايو.
- ٢٠ - \_\_\_\_\_ (٢٠١٤): دستور ج.م.ع المعدل ٢٠١٤، الجريدة الرسمية، ع ٣ مكرر (أ)، يناير.
- ٢١ - \_\_\_\_\_ (٢٠١٨): التقرير المحدث كل سنتين الأول لـ ج.م.ع: المقدم إلى اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية لتغير المناخ، وزارة البيئة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، القاهرة.
- ٢٢ - \_\_\_\_\_ (٢٠١٨): قانون رقم ١٧٧ لسنة ٢٠١٨ بإنشاء صندوق مصر، الجريدة الرسمية، ع ٣٣ مكرر (أ)، أغسطس.
- ٢٣ - \_\_\_\_\_ (٢٠٢٠): قانون رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٢٠: تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، الجريدة الرسمية، ع ٢٨ مكرر (و)، يوليو.
- ٢٤ - \_\_\_\_\_ (٢٠٢٠): قانون رقم ١٩٧ لسنة ٢٠٢٠ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٧٧ لسنة ٢٠١٨ بإنشاء صندوق مصر، الجريدة الرسمية، ع ٣٩ مكرر (ب)، سبتمبر.
- ٢٥ - \_\_\_\_\_ (٢٠٢١): قانون رقم ١٥٣ / ٢٠٢١: بتعديل بعض أحكام قانون تنظيم مشاركة القطاع الخاص في مشروعات البنية الأساسية والخدمات والمرافق العامة الصادر بالقانون رقم ٦٧ لسنة ٢٠١٠، الجريدة الرسمية، ع ٥٠ مكرر (أ)، ديسمبر.
- ٢٦ - جمهورية مصر العربية (٢٠٢١): مشروع قانون مقدم من الحكومة ومحال من مجلس النواب "إصدار قانون العمل"، تقرير رقم (٢)، مجلس الشيوخ، القاهرة.
- ٢٧ - \_\_\_\_\_ (٢٠٢٢): وثيقة سياسة ملكية الدولة، رئاسة مجلس الوزراء، القاهرة، يونيو.
- ٢٨ - الجميل، عبد الله بن حمود (٢٠١٣): "تمهين التعليم وعلاقته برخصة المعلم"، المؤتمر الدولي الثاني لمركز البحوث والاستشارات الاجتماعية لندن: حول موضوعات العلوم الاجتماعية والإنسانية في العالم الإسلامي، في الفترة من ٢٥-٢٧ فبراير، جامعة زايد، دبي.

- ٢٩- خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر (٢٠١٢): **التدريب المؤثر في العمل**، إشراف رضوان، محمود عبد الفتاح، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- ٣٠- الختاتنة، سامي محسن (٢٠١٣): **علم النفس الصناعي**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٣١- خليل، فيفي أحمد توفيق (٢٠٢١): **رؤية مستقبلية مقترحة لتطوير التعليم الثانوي الفني في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة**، **المجلة التربوية**، ج ٩١، كلية التربية-جامعة سوهاج، نوفمبر.
- ٣٢- رئاسة مجلس الوزراء (٢٠١٩): **قرار رقم ٥٥٥ لسنة ٢٠١٩ بإصدار النظام الأساسي لصندوق مصر، الجريدة الرسمية**، ع ٩٤، تابع، فبراير.
- ٣٣- \_\_\_\_\_ (٢٠٢٢): **الإستراتيجية الوطنية للملكية الفكرية**، رئاسة مجلس الوزراء، القاهرة، سبتمبر.
- ٣٤- \_\_\_\_\_ (٢٠٢٢): **قرار رقم ٣٤٥٦ لسنة ٢٠٢٢ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون رأس المال الصادر بقرار وزير الاقتصاد والتجارة الخارجية رقم ١٣٥ لسنة ١٩٩٣، الجريدة الرسمية**، ع ٣٨٤ مكرر (أ)، سبتمبر.
- ٣٥- رئيس الجمهورية (٢٠٠٣): **قرار رقم ٢٢٩ لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل واختصاصات المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية، الجريدة الرسمية**، ع ٣٦، سبتمبر.
- ٣٦- \_\_\_\_\_ (٢٠١٤): **قرار رئيس ج.م.ع رقم ١٠٥ لسنة ٢٠١٤ بشأن برنامج دعم اصلاح التعليم الفني والتدريب المهني - المرحلة الثانية، الجريدة الرسمية**، ع ٢٦، يونيه.
- ٣٧- \_\_\_\_\_ (٢٠١٦): **قرار رئيس ج.م.ع رقم ٢٩٢ لسنة ٢٠١٦ بشأن التعاون الفني لعام ٢٠١٢، الجريدة الرسمية**، ع ٤٥، نوفمبر.
- ٣٨- رئيس الجمهورية (٢٠١٧): **قرار رئيس ج.م.ع رقم ٣٨٥ لسنة ٢٠١٦ بشأن التعاون المالي ٢٠١٤، الجريدة الرسمية**، ع ٧، فبراير.
- ٣٩- \_\_\_\_\_ (٢٠١٨): **قرار رئيس ج.م.ع رقم ٥٠٧ لسنة ٢٠١٧ بشأن التعاون الفني لعام ٢٠١٥، الجريدة الرسمية**، ع ١١، مارس.
- ٤٠- \_\_\_\_\_ (٢٠١٩): **قرار رئيس ج.م.ع رقم ٦٩ لسنة ٢٠١٩ بشأن التعاون الفني لعام ٢٠١٦، الجريدة الرسمية**، ع ٢٠، مايو.
- ٤١- سفارة جمهورية المانيا الاتحادية بالقاهرة (٢٠١٧): **تأثيرات ملموسة للتعاون التنموي الالمانى مع مصر، سفارة جمهورية المانيا الاتحادية، القاهرة، يناير.**
- ٤٢- السويدي، جمال سند (٢٠٢٠): **التغير: الإستجابة أو الفناء**، مركز الإمارات للدراسات والبحوث، الإمارات العربية المتحدة.
- ٤٣- السويدي، وائل صلاح (٢٠٢٢): **تطوير التعليم رؤية استشرافية: نماذج للتنمية المهنية لبيئات متنوعة**، وكالة الصحافة العربية، مصر.

- ٤٤- شتاتحة، عائشة (٢٠١٩): **التدريب في منظمات الأعمال- مفاهيم ومبادئ**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٤٥- شحاته، عبد الباسط محمد دياب (٢٠١٥): "تصور مقترح لتطوير الإدارة المدرسية للتعليم الثانوي الصناعي في ج.م.ع في ضوء خبرات كل من جمهورية الصين الشعبية وأستراليا"، **مجلة كلية التربية بقنا**، ع ٢٣، جامعة جنوب الوادي، أبريل.
- ٤٦- الطائي، حميد عبد النبي (٢٠٠٨): **إدارة المبيعات: مفاهيم وتطبيقات**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٤٧- عامر، فرج المبروك عمر (٢٠١٨): **التعليم في ليبيا وبعض الدول الأخرى "دراسة مقارنة"**، دار حميثرا للنشر والترجمة، القاهرة.
- ٤٨- العامري، محمد عمر علي (٢٠١٧): **مدخل إلى التربية المقارنة**، دار المعترف للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٤٩- عبودي، زيد منير وآخرون (٢٠١٤): **المفاهيم الإدارية الحديثة**، دار المعترف للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٥٠- على، إسماعيل (٢٠٢١): **رؤية جديدة: سياسات تطوير التعليم الفني في مصر**، المركز المصري للفكر والدراسات الاستراتيجية، القاهرة، ديسمبر.
- ٥١- عمار، إيمان حمدي محمد، وعباس ياسر ميمون (٢٠٢١): "رؤية مستقبلية لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني لتحقيق متطلبات سوق العمل على ضوء الاستراتيجية القومية لمصر ٢٠٣٠"، **مجلة كلية التربية ببها**، ج ٣، ع ١٢٨٤، أكتوبر ٢٠٢١.
- ٥٢- عمارة، أميرة محمد (٢٠٢٠): "دور التعليم الفني في تحقيق التنمية الصناعية الشاملة والمستدامة في مصر"، **المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة**، مج ٥٠، ع ٣، كلية التجارة- جامعة عين شمس، سبتمبر.
- ٥٣- على، وليد محمد عبدالحليم (٢٠٢١): "معوقات ومتطلبات الاستثمار في التعليم الفني المزوج بمصر: دراسة ميدانية"، **مجلة البحث العلمي في التربية**، مج ٢٢، ع ٢، كلية البنات، جامعة عين شمس.
- ٥٤- عبد القادر، سلوى السيد (٢٠٢١): "أثر التعليم الفني في تعزيز رأس المال البشري وسوق العمل- مشروع رأس المال الدائم بالمدارس الفنية أنموذجاً"، **مجلة البحث العلمي في الآداب**، ع ٢٢، كلية البنات، جامعة عين شمس.
- ٥٥- فرحات، فادي أسعد (٢٠١٨): **حدث في مثل هذا اليوم**، مج ٣، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
- ٥٦- القاسم، بديع محمود مبارك (٢٠٠٠): **علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق**، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، الأردن.
- ٥٧- كريم، محمد عبد الجواد عبد المولى (٢٠٢٠): "استراتيجية التعليم الفني لتوفير العمالة الفنية وأثره على كفاءة الأداء الكلي للمنظمة: دراسة ميدانية مقارنة في قطاع الحديد والصلب المصري والصيني،

- المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج ١١، ع ٢، كلية التجارة بالإسماعيلية-جامعة قناة السويس.
- ٥٨- اللجنة الوطنية للتنمية المستدامة (د.ت): نحو استراتيجية وطنية للتنمية المستدامة: وثيقة اطار الاستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة ومنهجية إعداد المؤشرات لها، وزارة الدولة لشئون البيئة، القاهرة.
- ٥٩- مجاهد، محمد (٢٠٢٢): استراتيجية التعليم الفني الجديد في مصر **Technical Education 2.0**، وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، القاهرة، مارس.
- ٦٠- المجلس الأعلى للقوات المسلحة(٢٠١٢): مرسوم بقانون رقم ٢٤٤ لسنة ٢٠١١: بشأن التعاون الفني لعام ٢٠١٠، الجريدة الرسمية، ع ٧، فبراير.
- ٦١- محمد، أماني صلاح، وآخرون (٢٠٢١): تصور مقترح لتطوير التعليم الفني في ضوء خريطة مصر الإستثمارية، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.
- ٦٢- محمود، خالد صلاح حنفي (٢٠١٨): "تطوير التعليم الثانوي الفني المصري في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة"، المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والإنسانية، ع ١٣، ديسمبر.
- ٦٣- المرآغي، أحمد عبد اللاه (٢٠١٦): المحاكم الاقتصادية كوسيلة لجذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة.
- ٦٤- المرعي، حجاج بن صالح (٢٠١٠): إدارة الأفراد، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- ٦٥- المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج(٢٠٢٢): واقع التعليم الخاص غير الحكومي في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج، المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج، الكويت.
- ٦٦- منظمة التعاون الإسلامي وآخرون(٢٠١٩): خارطة الطريق الاستراتيجية لبرنامج منظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني 2020-2025، مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية، تركيا.
- ٦٧- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية(٢٠١٨): برنامج منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية للشرق الأوسط وشمال إفريقيا للتنافسية، منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، باريس، ٢٠١٨.
- ٦٨- منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي & البنك الدولي للإنشاء والتعمير(٢٠١٠): مراجعات لسياسات التعليم العالي: التعليم العالي في مصر، البنك الدولي، واشنطن، الولايات المتحدة الأمريكية.
- ٦٩- منظمة العمل الدولية(٢٠١٧): التلمذة المهنية في مصر نحو نظام موحد، منظمة العمل الدولية، جنيف، سويسرا.
- ٧٠- \_\_\_\_\_ (٢٠٢١): "التقرير الرابع: إطار من أجل التلمذة الصناعية الجيدة"، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١١٠، مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا.

- ٧١- مؤسسة التدريب الأوروبية (٢٠٢١): ضمان الجودة في التعليم والتدريب المهني مصر، مؤسسة التدريب الأوروبية، الاتحاد الأوروبي، مايو.
- ٧٢- موسى، فتحي محمد(٢٠٠٩): التوجيه المهني في المؤسسات الصناعية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٧٣- الموقع الرسمي لوزارة التربية والتعليم(٢٠٢٣): دليل التقدم لمدارس التكنولوجيا التطبيقية ومراكز التميز، وزارة التربية والتعليم، القاهرة.
- ٧٤- الناصر، علاء حاكم(٢٠١٨): الإدارة والإشراف والتعليم الثانوي، ط٢، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.
- ٧٥- نبيل سعد خليل(٢٠٠٩): التربية المقارنة: الأصول المنهجية ونظم التعليم الإلزامي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٧٦- الهلالي، الهلالي الشربيني(٢٠١٨): "البرنامج الخامس: دعم وإصلاح مؤسسات التعليم الفني"، مجلة بحوث التربية النوعية، ع ٥١، يوليو.
- ٧٧- وزارة التجارة والصناعة(٢٠١٦): استراتيجية تنمية الصناعة والتجارة ٢٠١٦-٢٠٢٠، وزارة التجارة والصناعة، القاهرة.
- ٧٨- وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية(٢٠٢١): تقرير المراجعة الوطنية الطوعية مصر، وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، القاهرة.
- ٧٩- وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية(٢٠٢١): دليل معايير الاستدامة البيئية: "الإطار الاستراتيجي للتعافي الأخضر"، وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، القاهرة.
- ٨٠- وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري(٢٠١٦): خطة التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠، وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، القاهرة.
- ٨١- \_\_\_\_\_ (٢٠١٨): الخطة متوسطة المدى للتنمية المستدامة ٢٠١٨/٢٠١٩-٢٠٢١/٢٠٢٢، وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، القاهرة.
- ٨٢- وزارة التربية والتعليم (٢٠١٤)، قرار رقم ٥٦٢ بتاريخ ٩/١٢/٢٠١٤ الخاص بشروط ونظام تقدم الطلبة والعمال لامتحان من الخارج في مدارس التعليم الفني بأنواعه نظام السنوات الثلاث، وزارة التربية والتعليم، القاهرة.
- ٨٣- \_\_\_\_\_ (٢٠١٤): الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤/٢٠٣٠، وزارة التربية والتعليم، القاهرة.
- ٨٤- \_\_\_\_\_ (٢٠١٤): قرار وزاري رقم ٢٨٣، بشأن استحداث وحدات لتيسير الانتقال لسوق العمل، وزارة التربية والتعليم، القاهرة.

- ٨٥- وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني (٢٠٢٠): قرار رقم ١٦٠ بتاريخ ٢٤/٩/٢٠٢٠، بشأن تنظيم القبول بفصول الخدمات بالمدارس الثانوية الفنية بنوعياتها المختلفة (الصناعية-الزراعية-التجارية-الفندقية)-نظام السنوات الثلاث، وزارة التربية والتعليم، القاهرة.
- ٨٦- \_\_\_\_\_ (٢٠٢٣): الأنظمة التعليمية: مراكز التميز، وزارة التربية والتعليم، القاهرة.
- ٨٧- اليونسكو (٢٠٢٣): تحويل التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني من أجل عملية انتقالية ناجحة وعادلة: استراتيجية اليونسكو ٢٠٢٢ - ٢٠٢٩، اليونسكو، فرنسا.

#### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 88- Cedefop & IBW Austria (2022), **Vocational education and training in Europe - Austria: system description**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe.
- 89- Cedefop (2018), **France: Series of Reforms to Transform Vocational Training**, the European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), Greece, Europe.
- 90- \_\_\_\_\_ (2019), “VET in France”, In: **Cedefop (2019), Spotlight on VET – 2018 compilation: vocational education and training systems in Europe**, Office of the European Union, Luxembourg.
- 91- \_\_\_\_\_ (2020), **France: the Regions at the heart of the national career guidance system**, the European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), Greece, Europe.
- 92- \_\_\_\_\_ (2022), **Vocational education and training in France: short description**, Office of the European Union, Luxembourg.
- 93- Cedefop& Educational Research Institute (2022), **Vocational education and training in Europe - Poland: system description**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe.
- 94- \_\_\_\_\_ (2022), **Vocational education and training in Europe - Portugal: system description**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe.
- 95- Cedefop& Finnish National Agency for Education (20١٩), **Vocational education and training in Europe: Finland**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe
- 96- \_\_\_\_\_ (2022), **Vocational education and training in Europe - Finland: system description**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe
- 97- Cedefop& National Institute for Public Policy Analysis (2022), **Vocational education and training in Europe - Italy: system description**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe.
- 98- Cedefop& National Institute for the Development of Continuing Vocational Training (2022), **Vocational education and training in Europe - Luxembourg: system description**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe.
- 99- Cedefop& Swedish National Agency for Education (2022), **Vocational education and training in Europe - Sweden: system description**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe.
- 100- \_\_\_\_\_ (2022), **Vocational education and training in Europe – Sweden**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe.

- 101- Cedefop& UK NARIC (2019), **Vocational education and training in Europe: United Kingdom**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe.
- 102- Cedefop(2019), **Finland: External factors influencing VET**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe, April.
- 103- ——— (2019), **Finland: Validation of prior learning**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe, April.
- 104- ——— (2019), VET in Finland, In: **Spotlight on VET – 2018 Compilation: Vocational Education and Training Systems in Europe**, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- 105- Cedefop(2019), **Vocational education and training in Finland: short description**, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- 106- ——— (2021), **Finland: Education attainment**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe, September.
- 107- ——— (2021), **Finland: Guidance and counselling**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe, September
- 108- ——— (2021), **Finland: Shaping VET qualifications**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe, September.
- 109- ——— (2021), **Finland: Teachers and Trainers**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe, September.
- 110- ——— (2021), **France: Education attainment**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe, September.
- 111- ——— (2021), **France: External factors influencing VET**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe, September.
- 112- ——— (2021), **France: Governance of the French VET system**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe, September.
- 113- ——— (2021), **France: Guidance and counselling**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe, September.
- 114- ——— (2021), **France: Quality assurance**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe, September.
- 115- ——— (2021), **France: Shaping VET qualifications**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe, September.
- 116- ——— (2021), **France: Summary of main elements and distinctive features of VET**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe, September.
- 117- ——— (2021), **France: Teachers and Trainers**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe, September.
- 118- ——— (2021), **France: Validation of prior learning**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe, September.
- 119- ——— (2021), **France: VET financing mechanisms**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe, September.
- 120- Cedefop, Bruxelles Formation (2022), **Vocational education and training in Europe - Belgium: system description**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe
- 121- Centre Inffo (2016), **Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – France**, Cedefop ReferNet, Greece, Europe.

- 122- ——— (2018), **Cedefop opinion survey on vocational education and training in Europe: France**, Cedefop, Greece, Europe.
- 123- Chamadia, S. & Shahid, M.(2018), “Skilling For The Future: Evaluating Post-Reform Status of “Skilling Pakistan” And Identifying Success Factors for TVET Improvement In The Region”, **Journal of Technical Education and Training (JTET)**, Vol. 10, No.1.
- 124- Council of The European Union(2020), Council Recommendation of 24 November 2020 on Vocational Education and Training (Vet) for Sustainable Competitiveness, Social Fairness and Resilience, **Official Journal of the European Union**, European Union, Luxembourg.
- 125- Eubanks, I. Dwaine. and Eubanks, Lucy T.(2008), “The Importance of Secondary Education”, In Natalia Pavlovna Tarasova (Ed.), **Encyclopedia of Life Support Systems: Quality of Human Resources: Education**, Vol. 2, Eolss Publishers Co. Ltd., Oxford, United Kingdom
- 126- European Training Foundation(2021), **Egypt Education, Training and Employment Developments**, European Training Foundation (ETF), Torino, Italy.
- 127- European Union(2021), **Osnabrück Declaration 2020 on Vocational Education and Training**, Office of the European Union, European Union, Luxembourg.
- 128- Eurydice (2022), **France: Assessment in vocational upper secondary education**, Eurydice, European Commission, June.
- 129- ——— (2022), **France: Organisation of the education system and of its structure**, Eurydice, European Commission, June.
- 130- Eurydice (2022), **France: Political, social and economic background and trends**, Eurydice, European Commission, June.
- 131- ——— (2023), **France: Organisation of vocational upper secondary education**, Eurydice, European Commission, March.
- 132- ——— (2022), **France: Organisation and governance**, Eurydice, European Commission, June.
- 133- ——— (2023), **Finland: Organisation & governance**, Eurydice, European Commission, June.
- 134- Finnish National Agency For Education(2019), **Finnish VET in a Nutshell**, Ministry of Education and Culture, Finland.
- 135- Gratadour, Marine (2016), **Key competences in vocational education and training – France**, Centre Inffo, Cedefop ReferNet, Greece, Europe.
- 136- International Bank for Reconstruction and Development, and et.al(2023), **Country Partnership Framework for Arab Republic of Egypt for The Period 2023–2027**, The World Bank Group, Washington.
- 137- International Labour Organisation (1991), **Skill Requirements, Vocational Training and Retraining in The Food and Drink Industries**, International Labour Organisation, Geneva, Switzerland.
- 138- International Labour Organization (2021), **Technical and Vocational Education and Training (TVET) mapping for refugees, asylum seekers and host communities in Egypt**, ILO Publishing, Geneva, Switzerland,

- 139- ——— (2012), **Overview of Apprenticeship Systems and Issues**, International Labour Organisation, Geneva, Switzerland, November
- 140- Karugu, A. M.& Mugo, P.,(2013): **France: Education System**, in Wolhuter CC., Kamere I. and Biraimah K.A,Students Text book in Comparative Education,Platinum Press,Potchefstroom SouthAfrica.
- 141- Koukku, Aapo and et.al(2018): **Cedefop opinion survey on vocational education and training in Europe: Finland**, the European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), Greece, Europe.
- 142- Legoupil, Nathalie(2018), **Cedefop opinion survey on vocational education and training in Europe: France**, Cedefop, Greece, Europe.
- 143- López, Inmaculada Calero and López(2020), Beatriz Rodríguez, “The relevance of transversal competences in vocational education and training: a bibliometric analysis”,**Journal of Empirical Research in Vocational Education and Training**, Vol. 12, No.12.
- 144- Ministère Du Travail Du Plein Emploi Et De l'Insertion(2017), **Plan d'investissement 2018-2022 : former 2 millions de demandeurs d'emploi**, Ministère Du Travail, France, Septembre.
- 145- Nollkaemper, Andre (2018), “The Duality of Shared Responsibility”, **Journal of Contemporary Politics**, Vol.24, No. 5.
- 146- Republic of Finland(2017), Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, Finlex, Naantalissa, elokuuta.
- 147- Rufus, and et.al(2019), “The Role of Technical and Vocational Education in National Development”, **Global Journal of Human-Social Science: H Interdisciplinary**, Vol. 19, Issue 5.
- 148- Sahlberg, Pasi (2007): **Secondary Education in OECD Countries Common challenges, differing solutions**, European Training Foundation, Torino, Italy.
- 149- The Finnish National Agency for Education (2018). **Cedefop opinion survey on vocational education and training in Europe: Finland**, the European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), Greece, Europe.
- 150- Verma, Dharendra (2001), **Administration of Vocational Education A Hand Book**, Ashok Kumar Mittal Concept Publishing Company, India.
- 151- World Bank(2014), **SABER Country Report 2014: Egypt Workforce Development**, World Bank, USA.