سلسلة تقارير غير دورية

ورقة موقف رقم ١ / ٢٠١٩

نحو إيجاد آليات فعالة لدعم نظام التعليم الفني المزدوج في مصر

المجلس الوطني المصري للتنافسية
Egyptian National Competitiveness Council
ENCC
مصرى أفضل من أجل مصر أفضل

المجلس الوطني المصري للتنافسية
Egyptian National Competitiveness Council
مصرى أفضل من أجل مصر أفضل

سلسلة تقارير غير دورية

ورقة موقف رقم ١ / ٢٠١٩

نحو إيجاد آليات فعالة لدعم نظام التعليم الفني المزدوج في مصر

د. محمد فؤاد الفاتح*

* النائب الأسبق لمدير الكلية الفنية العسكرية لشئون التعليم، العميد الأسبق لكلية التعليم الصناعي، جامعة بني سويف.

USAID
من الشعب الأمريكي

الدعم التقني والرعاية

تم تقديم الدعم التقني والرعاية من قبل راعي التقرير «مشروع تطوير القوى العاملة وتعزيز ورفع مستوى المهارات» (WISE)، وهو أحد مشروعات الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية تحت شروط العقد رقم WISE-18-03-C-171. هذا التقرير لا يعكس بالضرورة وجهة نظر الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية أو وجهة نظر حكومة الولايات المتحدة الأمريكية.

للاتصال بنا:

المجلس الوطني المصري للتنافسية

٧٧ شارع سوريا، مكتب رقم ٧٠١، الدور ٧، المهندسين، الجيزة، مصر

تليفاكس: ٥٦١٠ – ٣٣٤٥ – ٠٢ – ٢+

٥٦٢٠ – ٣٣٤٥ – ٠٢ – ٢+

محمول: ٠١٧٧ – ٢٦٨٠ – ٠١٢ – ٢+

هشام عبدالتواب: heltawab@encc.org.eg

info@encc.org.eg

الموقع الإلكتروني: **www.encc.org.eg**

: **http://www.facebook.com/ENCCNGO**

: **https://twitter.com/ENCCEgypt**

: **http://www.youtube.com/user/enccegypt?feature=results_main**

حقوق الطبع محفوظة للمجلس الوطني المصري للتنافسية

لا يجوز طبع أو نشر أو ترجمة اي جزء من أجزاء هذا الاصدار بأي شكل من الأشكال لأغراض تجارية او غير تجارية دون ترخيص من المجلس الوطني المصري للتنافسية

طبع بجمهورية مصر العربية، الطبعة الاولي ٢٠١٩

الفهرس

أعضاء المجلس الوطني المصري للتنافسية ٥

أولاً: أعضاء الجمعية العمومية ٥
١- مجلس الإدارة (٢٠٠٩-٢٠١٥)
٢- الأعضاء العاملون

ثانياً: الاعضاء المنتسبون ٦
١- العضو الفخري
٢- المجالس الفرعية المتخصصة

فريق عمل المجلس الوطني المصري للتنافسية ٨

شكر وتقدير ٩

كلمات تقديمية ١٠

ملخص ١٧

التقديم ١٨

نظرة على التعليم الفني في مصر ١٨

العناصر الفاعلة في التعليم الفني ٢٠

تجربة التعليم الفني المزدوج في مصر ٢٠

حوكمة نظام التعليم الفني المزدوج ٢٢

عرض تجارب عالمية للتعليم المتصل بالعمل ٢٥

التعليم الفني في إطار الخطة الاستراتيجية «رؤية مصر ٢٠٣٠» ٣٠

النتـائج ٣١

مقترحات تطوير نظام التعليم الفني المزدوج ٣٢

خطة العمل لتنفيذ المقترحات ٣٦

أسماء المشاركين ٣٨

المراجع ٤٠

أعضاء المجلس الوطني المصري للتنافسية

أولاً: أعضاء الجمعية العمومية

يتم انتخاب أعضاء مجلس الإدارة من الأعضاء العاملين وفق قانون رقم ٢٠٠٢/٨٤، ويسدد الأعضاء العاملون الاشتراكات السنوية والتبرعات التي تدعم كافة أنشطة الجمعية وفق القانون. للحصول علي عضوية عاملة يتعين التقدم بطلب إلي لجنة العضوية، والحصول علي تزكية من اثنين من الأعضاء العاملين. لمزيد من التفاصيل برجاء مراجعة موقع المجلس www.encc.org.eg

١- مجلس الإدارة (٢٠١٥-٢٠٢١)

أ. سيف الله فهمي	رئيس مجلس الإدارة والمدير التنفيذي لمجموعة المني؛ وشركة ويرلس دينامكس؛ وشركة أتوميشنولجي	رئيس مجلس الإدارة، والعضو المؤسس
أ. د. حسام بدراوي	مؤسس ورئيس مجلس الإدارة، مؤسسة النيل بدراوي للتعليم والتنمية	الرئيس الفخري، والعضو المؤسس
أ.د. أحمد درويش	رئيس الهيئة العامة للمنطقة الاقتصادية لقناة السويس المصرية، ووزير التنمية الادارية الأسبق	السكرتير العام
م. طارق توفيق	العضو المنتدب لمجموعة القاهرة للدواجن؛ ووكيل اتحاد الصناعات المصرية	أمين الصندوق
أ. علاء هاشم	مستشار في مجال إعادة هيكلة المؤسسات	عضو مؤسس
أ.د. هاني سري الدين	المؤسس والشريك المدير، سري الدين وشركاه	
أ. طارق فريد صبري منصور	شريك رئيسي، برايس ووتر هاوس كوبرز	

٢- الأعضاء العاملون

أ. حلمي أبو العيش	نائب رئيس مجلس الإدارة، والعضو المنتدب، مجموعة شركات سيكم	عضو مؤسس
م. نهاد رجب	رئيس مجلس الإدارة، مجموعة سياك	عضو مؤسس
أ. خالد جمال الدين محمود	رئيس مجلس الإدارة، أم أم جروب للصناعة والتجارة العالمية	
أ. أحمد حسين صبور	المدير التنفيذي، شركة الأهلي للتنمية العقارية	
أ. حسن عبد الله	رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب، البنك العربي الأفريقي الدولي	
م. حسن الخطيب	المدير الإقليمي، البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير	
أ. أمينة غانم	مساعد وزير المالية الأسبق للعلاقات الخارجية	المدير التنفيذي
أ. د. تامر عبد الحميد ابو بكر	رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب، شركة مشرق للبترول	
أ. مروان محمود أحمد السماك	رئيس مجلس الإدارة، الهندسية للحاويات	
د. م. أحمد فكري عبد الوهاب	رئيس مجلس الإدارة، مجموعة فاو الصناعية	

ثانياً: الاعضاء المنتسبون

يدعم الأعضاء المنتسبون أنشطة مختلفة تهدف إلي تعزيز تنافسية قطاعات مختارة. للتعرف علي كيفية وشروط الحصول علي عضوية منتسبة أو عاملة برجاء مراجعة موقع المجلس www.encc.org.eg

العضو الفخري

أ. د. سمير رضوان — وزير المالية الأسبق؛ والمستشار السابق للمدير العام لمنظمة العمل الدولية للسياسات التنموية والمنطقة العربية، منظمة العمل الدولية

المجالس الفرعية المتخصصة

١- المجلس الفرعي لتنافسية السفر والسياحة

الرئيس

أ. مصطفي سلطان — مدير عام، شركة ترافل نايل

نائب الرئيس

أ. أشرف إبراهيم — رئيس، شركة كليفر ترافل للسياحة

٢- المجلس الفرعي لأمن وسلامة الغذاء

الرئيس

م. طارق توفيق — العضو المنتدب، مجموعة القاهرة للدواجن؛ ووكيل اتحاد الصناعات المصرية

نائب الرئيس

م. أيمن محمد قرة — رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب، شركة كونسوقرة

٣- المنتدي المصري لدعم تشغيل الشباب

الرئيس

أ.د. حسام بدراوي — العضو المؤسس، والرئيس الفخري للمجلس الوطني المصري للتنافسية

رئيس مشارك

أ. أحمد العشماوي — عضو اللجنة الإستشارية لتطوير التعليم الفني، وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني

د. ندي مسعود — المستشار الاقتصادي للوزير ورئيس وحدة الاقتصاد الكلي، وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري

لجنة تنمية الموارد البشرية

الرئيس الفخري

أ. منال ماهر الجميل — عضو مجلس النواب، وأمين عام مجلس الأمناء بمؤسسة آل قرة للتنمية المستدامة

رئيس مشارك

أ. أحمد العشماوي — عضو اللجنة الإستشارية لتطوير التعليم الفني، وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني

م. محمود كمال — المدير التنفيذي لوحدة دعم وتقديم التدريب الفني والمهني والمقرر والسكرتير العام للجنة مهارات مصر

لجنة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وريادة الأعمال، والابتكار

الرئيس الفخري

أ. سيف الله فهمي — العضو المؤسس ورئيس مجلس إدارة المجلس الوطني للتنافسية

رئيس مشارك

د. رأفت عباس — مدير الخدمات غير المالية، جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر

م. احمد عثمان — الرئيس المنتخب للمجلس الدولي للمشروعات الصغيرة

٤- المجلس الفرعي لتنافسية الطاقة

الرئيس

د. تامر عبد الحميد أبوبكر — رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب، شركة مشرق للبترول، وعضو مجلس إدارة المجلس الوطني المصري للتنافسية

الرئيس الفخري

أ. د. م. حافظ عبد العال السلماوي — رئيس تجمع منظمي الطاقة في دول البحر المتوسط، والرئيس السابق لجهاز تنظيم مرفق الكهرباء

نائب الرئيس

م. عماد حسن — مستشار وزير السياحة للطاقة

فريق عمل المجلس الوطني المصري للتنافسية

الفريق الفني

أمينة غانم	عضو المجلس الوطني المصري للتنافسية، والمدير التنفيذي
د. هبة زايد	خبير إقتصادي أول، المجلس الوطني المصري للتنافسية
عزة محمد رضا	مدير وحدة دعم بيئة الأعمال،المجلس الوطني المصري للتنافسية
د. دينا كفافي	المستشار الاقتصادي أول، المجلس الوطني المصري للتنافسية
مها إبراهيم	باحث إقتصادي، المجلس الوطني المصري للتنافسية

الفريق الإداري

أمينة غانم	عضو المجلس الوطني المصري للتنافسية، والمدير التنفيذي
د. هبة زايد	خبير إقتصادي أول، المجلس الوطني المصري للتنافسية
ماجد فاروق	المدير المالي
أحمد شوقي	مدير حسابات
محمد البنا	محاسب أول
محمد سيد	مسئول نظم معلومات
هشام عبد التواب	مساعد تكنولوجيا المعلومات ومسئول المؤتمرات وورش العمل

شكر وتقدير

بداية أود أن اتقدم بخالص الشكر والتقدير للدكتور محمد فؤاد الفاتح، النائب الأسبق مدير الكلية الفنية العسكرية لشئون التعليم، والعميد الأسبق لكلية التعليم الصناعي، جامعة بني سويف الذي قام بإعداد هذه الورقة "نحو إيجاد آليات فعالة لدعم نظام التعليم الفني المزدوج في مصر" على جهده المبذول في إخراجها بهذا المستوى الراقي والمتميز.

كما أتقدم بالشكر للسيد جوزيف غانم، مدير مشروع تحسين القوى العاملة وتعزيز المهارات WISE التابع للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية على تعاونه المستمر لإصدار هذه الورقة وإنجاز كافة الأنشطة المتعلقة بالمشروع الخاص برفع كفاءة سوق العمل الموقع مع المجلس الوطنى المصرى للتنافسية على الوجه الأكمل.

وأخص بالشكر د. رشا عبد الحكيم، مستشار اقتصادي أول بالوكالة الأمريكية للتنمية الدولية على مساهمتها الفعالة، ومشاركتها في كافة الجلسات التشاورية والأنشطة المنعقدة في إطار هذا المشروع، ودعمها المستمر وتشجيعها للمجلس.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى د. خالد عبد العظيم، المدير التنفيذي باتحاد الصناعات المصرية، ورئيس اللجنة الإستشارية للبيئة التمكينية للأعمال بالمجلس على تعاونه المستمر، وآرائه البناءة والمثمرة وحرصه المستمر على المشاركة في كافة الجلسات التشاورية الخاصة بالورقة. وأود أيضاً أن أعبر عن شكري وامتناني إلى د. السيد التركي مستشار أول مشروع WISE لمكون البيئة التمكينية للأعمال على اشرافه الفنى على كافة الأنشطة الخاصة بالمشروع.

كما أتقدم بخالص الشكر لفريق عمل المجلس الوطني للتنافسية على جهودهم في المشاركة في كافة مراحل إعداد الورقة والأوراق الأخرى التى تم إعدادها فى إطارالمشروع وعلى رأسهم أ.عزة محمد رضا مدير وحدة دعم بيئة الأعمال وأ.مها محمود محمد الباحث الاقتصادي بوحدة دعم بيئة الأعمال.

كما أود أن أعبر عن خالص شكري وامتناني إلى الدكتور حسام بدراوي، الرئيس الفخري، للمجلس الوطنى المصرى للتنافسية، والرئيس الفخري للجنة الإستشارية للبيئة التمكينية للأعمال بالمجلس على ترأسه الجلسات التشاورية وآرائه البناءة وعدم توانيه عن تقديم يد المساعده والعون لإخراج هذه الأوراق بصورتها النهائية.

كما أود أن أشكر الأستاذ/ سيف الله فهمي، رئيس مجلس إدارة المجلس الوطني للتنافسية على جهوده المبذولة في إنجاح الجلسات التشاورية التي تم انعقادها لمناقشة كافة الأوراق التى صدرت فى إطار المشروع، وتذليل أي عقبات لتنفيذ الأنشطة الأخرى للمشروع في أفضل صورة ممكنة.

كما أقدم شكري للدكتورة دينا كفافي، المستشار الإقتصادي بالمجلس الوطني للتنافسية لمتابعتها المستمرة وحرصها الشديد على إخراج الأوراق المقدمة بجودة عالية.

وختاماً، أتقدم بخالص شكري وتقديري إلى الدكتورة هبة زايد الخبير الاقتصادي في المجلس الوطني المصري للتنافسية حيث كانت قدوة ومثالاً يحتذي به في الإخلاص والتفاني في العمل، مما ساهم في إخراج العمل المقدم في صورته النهائية بدقة عالية في وقت قياسي.

أمينة غانم
عضو المجلس الوطني المصري للتنافسية
والمدير التنفيذي

كلمة تقديمية بقلم

أ.د. حسام بدراوي

الرئيس الفخري للمجلس الوطني المصري للتنافسية،

والرئيس الفخري للجنة الاستشارية للبيئة التمكينية للأعمال

في حقيقة الأمر إن رؤى المستقبل كلها متشابكة ومتداخلة، ولا يمكن النظر إلى مستقبل مصر جزئياً، بل لابد من أن تحوط رؤيتنا للإصلاح كافة جوانبه في وقت واحد، سواء كانت تلك الجوانب سياسية، أو اجتماعية، أو اقتصادية أو ثقافية. إن البنية الأساسية لعملية الإصلاح تبدأ وتستمر وتتواصل بالتنمية الإنسانية، كما أن تماسك الإصلاح واستدامته يرتبط بالتنمية في جميع مجالاتها. ويعد التعليم هو مدخلها الرئيسي، حيث أن القدرة التنافسية لأي مجتمع تعتمد في النهاية علي مجموع قدرات أفراده، ولا يمكن لأي أمة عظيمة كمصر أن تحقق نهضة دون تطوير التعليم، والذي يعد السبيل الوحيد لإحداث التغيير الوجداني في سلوك المجتمع.

إن الإصلاح الحقيقي للمجتمع يبدأ بإصلاح منظومة التعليم، والعقول الواعية المستنيرة هي فقط القادرة على النهوض ببلادها، وروح الإصلاح يمثلها في النهاية الإنسان وراء الأفكار، أفراداً وجماعات وكيانات يزداد عددها يوماً بعد يوم لتصبح في لحظة فارقة حجماً حرجاً يزيد من سرعة الإنجاز، ويؤتى نتائج أعمق وأوسع وأكثر تأثيراً. والحكومات التي تستثمر في الحجر قبل البشر تعرض ما تبنيه للهدم، لأن الإنسان الواعي المتعلم هو القادر على حماية بلاده ولن يكون عرضه ليتحكم فيه غيره، لذلك فالحضارة الحقيقية تبدأ بالتنمية الإنسانية. وفي حقيقة الأمر نحن لا نحتاج اصلاح نظام التعليم في مصر فقط، بل نحن بحاجة لتغيير المنظومة بأكملها. ولا يوجد استثمار له عائد يفوق الإستثمار في البشر، وأساس العدالة الإجتماعية هو تكافؤ الفرص، الذي لا يتحقق إلا بالعلم والمعرفة. والعلم والمعرفة ليستا وسائل للحياة بل هما الحياة ذاتها. فينبغي أن يكون التعليم متاحاً للجميع دون تمييز في إطار مؤسسي كفء وعادل، مما يساهم في بناء شخصية متكاملة لمواطن مبدع ومستنير، ومسئول وقادر على التعامل مع الكيانات التنافسية، وهذا ما تضمنته رؤية مصر ٢٠٣٠.

وفي إطار سعي المجلس الوطني المصري للتنافسية لترسيخ مفهوم التنافسية ودعم السياسات التي من شأنها النهوض بالوضع التنافسي في مصر، تقدم اللجنة الاستشارية للبيئة التمكينية للأعمال (EEAG) أبرز أنشطتها متمثلة في ورقة الموقف المقدمة ضمن ثلاث أوراق موقف تناولت عدد من أهم التحديات التي تواجه سوق العمل المصرية، وقد جاء اختيار موضوع هذه الورقة نظراً لأن التجارب العالمية تؤكد أن التعليم الفني المزدوج من أهم أنواع التعليم القادرة علي بناء القوة البشرية المدربة واللازمة لعمليات التنمية والمتوافقة مع متطلبات سوق العمل، لذا ينبغي أن توليه الجهات المعنية اهتماماً خاصاً على رأس قائمة اهتماماتها، مع الأخذ في الاعتبار رؤية التعليم الفني ٢٠٣٠، وأهمية ارتباط أي سياسات وإصلاحات جديدة بمرجعية الرؤية. بالإضافة إلى أن منظومة التعليم الفني في مصر تواجه عدة تحديات، مما يؤثر في قدرتها علي توفير العمالة الكفء التي يتطلبها سوق العمل، ويأتي في مقدمة هذه التحديات عدم وجود رؤية شاملة لتطوير منظومة التعليم الفني، بالإضافة إلى ضعف المناهج وعدم مواكبتها لإحتياجات سوق العمل، وانخفاض الميزانيات المخصصة للتعليم الفني مما لا يتناسب مع الطموحات الوطنية لتطويره.

كما يعد التعليم هو المحدد الرئيسي للإنتاجية وللنمو، ورفع مستوى المعيشة، وتحقيق التنافسية وبالتالي فتنافسية أى اقتصاد تعتمد بالدرجة الأولى على نوعية موارد البشرية ومدى جودتها. لذلك احتل التعليم باعتباره محدداً لجودة الموارد البشرية مركزاً متقدماً في أولويات المجلس المصري للتنافسية.

حسام بدراوي

كلمة تقديمية بقلم

الأستاذ/ سيف الله فهمي

رئيس مجلس إدارة المجلس الوطني المصري للتنافسية

ترتبط التنافسية بالعديد من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسية، لذا فتحقيق التنافسية ليس أمراً سهلاً حيث لن توجد سياسة بعينها أو عملية إصلاحية واحدة يمكن تطبيقها لتحقيقها، ولكن المطلوب لتحقيق تنافسية الدول هو إحداث عدداً كبيراً من الإصلاحات ذات المدى الطويل كجزء من استراتيجية تنافسية أوسع على المستوى القومي، وذلك بشكل شامل ومتكامل.

وعلى الرغم من كون مصر تتمتع بالعديد من المقومات والمزايا التي تؤهلها لتحتل مكانة عالية على ساحة تنافسية الاقتصاد العالمي، وعلى الرغم من توافر الكثير من الموارد الغنية والمتنوعة لتحقيق ذلك، إلا أنها لا زالت بعيدة عن المكانة التي تستحقها. ولكي تتمكن مصر من الوصول للوضع التنافسي المأمول فيجب العمل علي بناء اقتصاد تنافسي ومتوازن ومتنوع يعتمد على الابتكار والمعرفة، وقائماً على العدالة والشمول الاجتماعي، ومحققاً للاستدامة الاقتصادية والاجتماعية للإرتقاء بجودة حياة المصريين، وذلك مما تم تضمينه في استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠.

وقد اضطلع المجلس الوطني المصري للتنافسية منذ انشاؤه بمسئولية كبيرة في دعم تنافسية الاقتصاد المصري، حيث يعد المجلس أحد المؤسسات الرئيسة التي طالما دعت لتطبيق السياسات الاقتصادية الداعمة لتحسين القدرة التنافسية لمصر على النحو الذي ينعكس على تحقيق النمو الشامل والمتوازن والمستدام، وتعد مهمة المجلس الأساسية أن يكون منصة تقوم بجمع كافة أطراف المجتمع من صانعي السياسات من مختلف القوي السياسية، والمجتمع المدني، وقطاع الأعمال من أجل زيادة الوعي بأهمية تطوير القدرة التنافسية لمصر، واقتراح السياسات اللازمة المستندة على الحجج والبراهين، والعمل مع كل الأطراف سعياً لتطبيقها.

وتعد نتائج المؤشرات الإقتصادية المختلفة، وبصفة خاصة تكون نتائج مؤشر التنافسية العالمية الذى يصدر عن المنتدى الإقتصادى العالمى سنوياً، هى الأساس الذى يرتكز عليه المجلس فى الحوار حول الوضع الحالى للتنافسية المصرية، وبناء عليه يتم وضع التوصيات ويتم اقتراح السياسات والخطط للنهوض بتنافسية القطاعات المختلفه للإقتصاد المصرى. و يعد مؤشر التنافسية العالمية من أهم المؤشرات التى يعتمدعليها الخبراء وصناع القرار علي مستوي العالم، حيث يتم تقييم قدرة الدول على الاستفادة من مصادرها المتاحة في تحقيق التنافسية الاقتصادية مما يمكنها من توفير فرص معيشة أفضل لمواطنيها. وفي سبيل هذا يقيس مؤشر التنافسية الدولي مجموعة المؤسسات والسياسات والعوامل التي تحدد درجة الكفاءة الاقتصادية في الوقت الحالي، وعلى المدى القريب.

وقد حصلت مصر على المركز ٩٤ عالمياً فى مؤشر التنافسية العالمية لعام ٢٠١٨ من بين ١٤٠ دولة وذلك وفقًا لتقرير التنافسيَّة العالَمى الذى أصدره المنتدى الاقتصادي العالمى لعام ٢٠١٨. وتظل الركيزة المتعلقة بسوق العمل من أسوأ الركائز كفاءة، وسبباً رئيسياً في تدني ترتيب مصر طبقاً للمؤشر العام، إذ جاءت في المرتبة ١٣٠ (وكانت في المرتبة ١٣٤ العام الماضي)، وتعد أسواء المؤشرات المكونة لهذه الركيزة المؤشر المرتبط بمشاركة المرأة في سوق العمل (١٣٠)، وذلك المتعلق بتكاليف الفصل من العمل (١٢٩) ومعدل ضريبة كسب العمل (١١٨). كما تشير النتيجة المرتبطة بركيزة المهارات إلى أن مخرجات المنظومة التعليمية والتدريبية في مصر لا زالت من أسباب تدهور التنافسية المصرية، فقد جاء ترتيب مصر في المركز ٩٩ طبقاً لهذه الركيزة، كما أنها تضم في مكوناتها اثنين من أكثر المؤشرات الفرعية تدهوراً في الأداء، وهما جودة التدريب المهني، ومهارات الخريجين، حيث أتي كلا منهما في المرتبة (١٣٦). وتشير النتائج أيضاً الي ضعف التفكير النقدي في التدريس والذي جاء المؤشر المستحدث المعبر عنه في المرتبة ١٢٣.

ومن الضروري أن نسعى لتحسين تلك المؤشرات المتدنية، حيث أن هذه الأوضاع تنعكس سلبياً علي العديد من جوانب الاقتصاد المصري، مما يؤثر علي الوضع التنافسي لمصر علي المستوي الوطني. وبصفة خاصة تشير العديد من التجارب الدولية إلى وجود صلة وثيقة بين تحسن تنافسية الدول النامية وتطور المجالات المرتبطة بالتعليم، والابتكار، وريادة الأعمال، وسوق العمل، وزيادة مشاركة المرأة في قوة العمل الوطنية، مما يستدعي الاهتمام بالتعليم والبحث العلمي، والربط بين المنظومة التعليمية والتدريبية وبين القطاعات الانتاجية، والعمل على رفع إنتاجية المشروعات التي تمكن مصر من توفير فرص عمل ذات جودة عالية. وإذا ما تم التعامل مع هذه المجالات بأسلوب منهجي وفعال فسوف تعود بمردود إيجابي علي الدولة والمواطن، حيث أن النهوض بالتنافسية علي المستوي الوطني يساهم في تحسين مستوي المعيشة للمواطنين، كما يساهم في دعم قدرة المؤسسات الاقتصادية علي النمو والازدهار.

وفي إطار جهود المجلس الوطني المصري للتنافسية لمواجهة التحديات السابقة التي أبرزتها نتائج تقرير التنافسية العالمى لعام ٢٠١٨، يقدم المجلس الوطني للتنافسية ثلاثة أوراق موقف متتالية، من بينها هذا الإصدار لدعم قضايا هامة تتعلق بوضع المرأة في سوق العمل، والعمالة غير الرسمية، وتطوير نظام التعليم الفني المزدوج في مصر.

سيف الله فهمي

كلمة تقديمية بقلم

د. خالد عبد العظيم

المدير التنفيذي لاتحاد الصناعات المصرية،

ورئيس اللجنة الاستشارية للبيئة التمكينية للأعمال

لقد تم إنشاء المجموعة الاستشارية للبيئة التمكينية للأعمال (EEAG) تحت مظلة المجلس الوطني المصرى للتنافسية بهدف تبادل الخبرات المختلفة مع كافة الأطراف المعنية وتحديد الأولويات اللازمة للمضي قدماً في طريق الإصلاحات المطلوبة، من أجل توفير بيئة تمكينية لرفع كفاءة سوق العمل. هذا وتعد المجموعة الاستشارية بمثابة فريق عمل أقره المجلس الاستشاري للأعمال، وهو مجلس فرعي من مجلس التنافسية يتكون من تحالف من جمعيات رجال الأعمال والمجالس المصرية الكبرى التي تشارك في حوار مع كافة الأطراف المعنية بشأن إصلاح السياسيات والإصلاحات التنظيمية ذات الصلة بقدرة مصر التنافسية والنمو الشامل.

وتضم المجموعة الاستشارية ممثلين، وخبراء من كافة الأطراف المعنيين من الحكومة، والقطاع الخاص، ومراكز التدريب العامة والخاصة، ومنظمات المجتمع المدني، وقادة الرأي، والبرلمانيين، ووسائل الإعلام، وشركاء التنمية. هذا وقد جاء اختيار أعضاء هذه اللجنة بناءًا على ما جاء فى دراسة بعنوان "مهارات العمل، والإنتاجية، وإدارة الموارد البشرية"، أعدها المجلس الوطني للتنافسية، بالتعاون مع مشروع تحسين القوى العاملة وتعزيز المهارات (WISE)، الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، والتي قامت بتحليل درجة تأثير ومدى اهتمام الأطراف المعنية Stakeholders Mapping Analysis بسوق العمل بالإصلاحات والتغييرات المطلوبة لزيادة كفاءة سوق العمل ضمن خارطة تجمع مختلف الجهات المعنية على المستويين القومي/المحلى، حتي يمكن وضع خطة إصلاح لإجراءات سوق العمل يتحدد فيها دور كل جهة من الجهات ذات الصلة. وعقب رسم خارطة الشركاء، تم حصر التغييرات والإصلاحات المقترحة التي تحتاج لتدخلات من شأنها تحسين وضع سوق العمل وتصنيفها حسب الأنشطة التنفيذية والجهات المعنية بالإصلاح، حيث تم تحديد هذة الجهات بهدف إشراكهم في في دعم الإصلاحات التي حددتها الدراسة سواء علي مستوي القطاعات أوالمحافظات التي يعني المشروع بتنفيذ أنشطته فيها، وبما يعظم من نجاح المشروع.

وفي هذا الإطار تتمثل أبرز الأهداف التي انشئت اللجنة من أجل تحقيقها في تحديد أهم القضايا التي سيتم اعتمادها للتشاور مع الأطراف المعنية، واقتراح البحوث التي تعزز كفاءة ومرونة سوق العمل، وكذلك تحسين الروابط مع كافة الأطراف، وتحديد الجهات ذات الصلة بهدف إشراكهم في دعم الإصلاحات التي تسهم في رفع القدرة التنافسية للعمالة بمصر، ورفع مستويات معيشة جميع المصريين، والدعوة للإصلاح والتغيير بتبنى سياسات محددة، والسبق في طرح المبادرات الفعلية.

ومن أجل تحقيق الأهداف التي تم ذكرها، فقد انتهجت المجموعة الاستشارية فى ذلك المنهج الذى يتبعه المجلس الوطنى المصرى للتنافسية فى دعم وتأييد سياسات الإصلاح التي تدعم النمو الشامل والمستدام في مصر، وذلك بالاستناد إلى وضع التوصيات المبنية على الأدلة والبراهين، ومن خلال الحوار المشترك وعقد الجلسات التشاورية وورش العمل بمشاركة كافة الأطراف المعنية بقضايا سوق العمل.

هذا وتأتي ورقة الموقف المقدمة إلى جانب ورقتي موقف آخريين كأولى أعمال المجموعة الإستشارية EEAG حيث كان اهتمامنا الأساسي يتمثل في تناول العديد من القضايا الهامة التي وجدنا، بناء على الأبحاث والدراسات السابقة، أن لها أولوية هامة، وقمنا بتقديمها برؤية مختلفة، حيث كان الهدف الأساسي تقييم الأوضاع الحالية، وتقديم خارطة طريق تتضمن الحلول والمقترحات المناسبة، والجهات المسئولة عن التنفيذ، بحيث يتولى المجلس الوطنى المصرى للتنافسية الدعوة إلى الإصلاحات الواردة في خارطة الطريق

ودعمها مع الجهات المعنية، كما تم الإستماع لكافة الآراء والمقترحات المختلفة من كافة الجهات المعنية بهدف إعداد عمل شامل قائم على دمج الآراء المختلفة والوقوف على ما توصل إليه الآخرون والبناء عليه، وتقديم خارطة طريق قابلة للتنفيذ، هذا ونأمل أن نكون قد وفقنا في تقديم عمل نافع مميز يساهم في تحقيق التقدم والرخاء لبلادنا.

خالد عبد العظيم

كلمة تقديمية بقلم

د. هبة زايد

خبير إقتصادي أول، المجلس الوطني المصري للتنافسية

لقد سبق إصدار هذا العمل خطوات هامة، حيث تمثلت خطوة البداية في قيام المجلس الوطني المصري للتنافسية بإصدار دراسة بعنوان "مهارات العمل، والإنتاجية، وإدارة الموارد البشرية"، بالتعاون مع مشروع تحسين القوى العاملة وتعزيز المهارات (WISE)، الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. وقد استهدفت الدراسة تقييم كفاءة سوق العمل المصري ومرونته وقدرة مؤسساته علي وضع وتطبيق سياسات تحقق أهداف النمو الاقتصادي والتنافسية وخطط التنمية بشكل متكافئ، وذلك من خلال موائمة احتياجات سوق العمل مع المهارات الفنية للعمالة المصرية فى القطاعات القادرة على دعم الاقتصاد المصري في عدد من المحافظات.

وقد خرجت الدراسة بمجموعة ثرية من النتائج والتوصيات عن متطلبات تطوير مهارات العامل المصري وتمكينه، مما يتعلق بالقضايا الخاصة بالمهارات في سوق العمل المصرية، وما يرتبط بها من السمات والخصائص الرئيسية للقوي العاملة الوطنية، والتي تعد الهدف الرئيسي للدراسة. وبالإضافة لذلك فقد أظهرت نتائجها مؤشرات قوية علي أهمية العوامل المرتبطة بمناخ الأعمال في مجال رفع كفاءة سوق العمل المصرية، والتي لا ترتبط مباشرة بالقضية الأساسية محل الدراسة، يأتي علي رأسها تلك الخاصة بالسياسات والجوانب المؤسسية، وخدمات التوظيف، وتطوير سلاسل القيمة.

ولضمان استدامة العمل على تحقيق ما خلصت إليه الدراسة من توصيات فقد تم إنشاء المجموعة الاستشارية لتحسين البيئة التمكينية للأعمال بالمجلس الوطنى المصرى للتنافسية، (EEAG)، والتي تهدف إلى تبادل الخبرات المختلفة مع كافة الأطراف المعنية وتحديد الأولويات اللازمة للمضي قدما في طريق الإصلاحات المطلوبة، من أجل توفير بيئة تمكينية لرفع كفاءة سوق العمل. وتقوم المجموعة بتنظيم ورش العمل التشاورية وإعداد الأوراق البحثية، وتكوين قاعدة بيانات تحتوي على أسماء الهيئات الفاعلة في سوق العمل، وروابط أبحاث تطوير سوق العمل بمصر. ويدعم كافة هذه الأنشطة مشروع تحسين القوى العاملة وتعزيز المهارات (WISE) الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية.

وتعد ورقة الموقف المقدمة هي باكورة أعمال الـ (EEAG) إلى جانب ورقتي موقف آخريين بشأن قضايا هامة تتعلق بسوق العمل المصري. وكان السبب الرئيسي لإختيار تقديم أوراق الموقف أننا لا نهدف لتقديم مجرد عرض للقضية وجوانبها، فهناك العديد من الدراسات المقدمة في تلك الموضوعات، ولكننا نرغب بصورة أساسية في وضع خطوات فعلية تجاه حلها، لذا فمن خلال أوراق الموقف المقدمة فى إطار المشروع الخاص بكفاءة سوق العمل الموقع مع مشروع (WISE) نقدم رؤية منهجية قائمة على الوقوف على الأسباب التي تسببت في الوضع الحالي، ومن ثم تقديم خارطة طريق تتضمن الحلول والمقترحات المناسبة، كما تم تحديد الجهات التي تتولى تنفيذ تلك المقترحات. وقد حرصنا أن تكون المقترحات المقدمة بناءه وغير متكررة، وذلك في إطار جلسات عمل تشاورية مع مختلف الجهات المعنية لسماع الآراء والمقترحات المختلفة وإدراجها في إطار أوراق الموقف المقدمة.

وقد خرجت ورقة الموقف المقدمة بثلاثة مقترحات، حيث يقتضي المقترح الأول بأن يتم تطبيق "التعليم المتصل بالعمل" داخل المدرسة وخارجها بمواقع العمل على حد سواء. بشرط أن يتم اختيار أماكن التدريب العملي الخارجية الملائمة تبعاً للاحتياجات وكفاءة آليات التواصل بين المدرسة وبين منشآت العمل المجاورة لها وتبعاً للمهن التي تعد الخريجين لها. بينما يتمثل المقترح الثاني في توسيع مشاركة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل الرسمية كالاتحادات والغرف والنقابات المهنية في توصيف واعتماد المؤهلات الفنية والمهنية التي تمنحها جهات التعليم والتدريب وفي مقدمتها المدارس الفنية، والمشاركة في تطبيق معايير الجودة التي سوف يتم

تنفيذها على مستوى المنظومة ومستوى جهات التقديم المتمثلة في المدارس الفنية، ومراكز التدريب المهني. في الوقت الذي ينحاز فيه المقترح الثالث إلى توفير الإطار التشريعي الذي يسمح بجذب مشاركة القطاع الخاص في توفير فرص التدريب العملي، وإتاحة الحوافز لجذب المزيد من الإستثمار في إنشاء مدارس للتعليم الفني المزدوج التي تقام في المدن الصناعية الجديدة.

ونأمل أن تكون المقترحات المقدمة في إطار ورقة الموقف لمقدمة أحد الخطوات الفعالة الي تساهم في إحداث التغيير الذي ننشده جميعاً لرفع كفاءة سوق العمل المصرى ورفع ترتيب مصر التنافسى.

هبة زايد

ملخص

تهدف الورقة بصورة أساسية إلى الوقوف على الوضع الحالي للتعليم الفني المزدوج في مصر، وأبرز التحديات التي تقف عائقاً أمام تطوير التعليم الفني المزدوج في مصر، مع استعراض الخبرات المختلفة لتجارب العديد من البلدان التي حققت نجاحاً في تطبيقه، ووضع تصور وخارطة طريق بشأن إمكانية تطبيق نظام التعليم المزدوج في مصر بصورة أشمل.

وقد خرجت ورقة الموقف المقدمة بثلاثة مقترحات، حيث يقتضي المقترح الأول بأن يتم تطبيق "التعليم المتصل بالعمل" داخل المدرسة وخارجها بمواقع العمل على حد سواء. بينما يتمثل المقترح الثاني في توسيع مشاركة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل الرسمية في توصيف واعتماد المؤهلات الفنية والمهنية التي تمنحها جهات التعليم والتدريب وفي مقدمتها المدارس الفنية، والمشاركة في تطبيق معايير الجودة التي سوف يتم تنفيذها على مستوى المنظومة ومستوى جهات التقديم المتمثلة في المدارس الفنية، ومراكز التدريب المهني. أما المقترح الثالث فيوصي بتوفير الإطار التشريعي الذي يسمح بجذب مشاركة القطاع الخاص في توفير فرص التدريب العملي، وإتاحة الحوافز لجذب المزيد من الإستثمار في إنشاء مدارس للتعليم الفني المزدوج التي تقام في المدن الصناعية الجديدة.

Abstract

The main objective of the paper is to examine the current situation of dual technical education in Egypt, with a highlight on the challenges that impede its development. It provides evidence from review of country experiences and stakeholders' interviews; to develop a vision and a road map on different systems that can be adopted to promote dual education system in a more comprehensive framework in Egypt.

The position paper offers three policy recommendations. The first relates to implementing "Work-based Learning" system within both schools, and work sites. The second advocates the increased participation of business institutions representatives in codifying and accrediting vocational and technical qualifications awarded by TVET institutions, and in applying quality standards throughout the whole system mainly in technical schools and vocational training centers. The third recommendation focuses on the developing an efficient regulatory framework that motivates the private sector to participate in providing training opportunities, and provides investments incentives for establishing technical education schools in new industrial cities.

١. التقديم

الغرض من هذه الورقة هو تقديم مقترحات بالحلول المناسبة لتنفيذ توصيات الدراسة التي أعدها المجلس الوطني للتنافسية عن «مهارات العمل، والإنتاجية الاقتصادية، وإدارة الموارد البشرية» بالاشتراك مع مشروع تطوير القوى العاملة وتعزيز ورفع مستوى المهارات (WISE) المدعم من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) والتي خرجت عنها مجموعة من التوصيات حول تطوير السياسات الحاكمة لنظام التعليم تتضمن:

- تحويل نظام التعليم إلى نظام مدفوع بالطلب، مع التركيز على تضييق الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل من خلال مقدمي التعليم والتدريب، ومعالجة جميع جوانب نظام التعليم الفني والتقني في مصر على مراحل وفقاً لخطة وطنية، وبالتعاون مع أصحاب المصلحة المتعددين، بما في ذلك مجتمع المانحين.
- انتقال نظام التعليم الفني والتدريب المهني إلى نظام قائم على الكفاءة لتحسين نوعية إمدادات العمل، وربط المدارس بمجتمع القطاع الخاص من خلال التعاون وتأسيس نهج الشراكة بين القطاعين العام والخاص والذي سيدعم الحوار ويدعم تعزيزات النظام.
- ربط الطلاب ببيئة العمل من خلال نظام التعليم المزدوج وبرامج التدريب الجديدة لتحسين نتائج التعليم وتسهيل الانتقال إلى العمل، وأيضا، توسيع نطاق تطبيق التعليم المزدوج، كما يجب أن تحدث الإصلاحات في إطار نظام إدارة لامركزي يتسم بالاحتياجات الخاصة للمحافظات.

٢. نظرة على التعليم الفني في مصر

يتميز التعليم الفني بأنه ذلك النوع من التعليم الأكثر إتصالاً بمجالات العمل ومزاولة المهن المختلفة سواءً الإنتاجية أو الخدمية، ومهمته الرئيسية هي إمداد سوق العمل بالقوى البشرية المؤهلة بالمهارات اللازمة لتأدية الأعمال في جميع الأنشطة الاقتصادية بالدولة كالصناعة والزراعة والتجارة والخدمات السياحية وغيرها، كما أنه يتميز عن مسار الالتحاق بالتعليم العام من حيث إن خريجيه ينتقلون إلى عالم العمل مبكراً، وهو ما يلقي على القائمين عليه مسئولية مُضَاعفة لتأهيل هؤلاء الشباب لتحمل المسئولية في سن حول الثامنة عشر عاما.

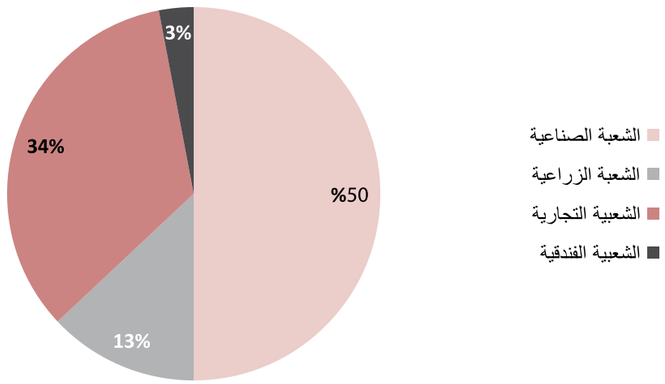
وتؤثر نوعية المهارات المكتسبة من خلال التعليم وخاصة التعليم الفني على وضع مصر التنافسي والذي يوضح أن مخرجات المنظومة التعليمية والتدريبية في مصر لازالت من أسباب تدهور ترتيب مصر في مؤشر التنافسية العالمية، إذ إنه وفقاً لتقرير التنافسية العالمي لعام ٢٠١٨ ، الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، تشير النتيجة المرتبطة بركيزة التعليم والمهارات أن مصر قد احتلت المركز ٩٩ من ١٤٠ دولة. وتضم هذه الركيزة في مكوناتها اثنين من أكثر المؤشرات الفرعية تدهوراً في الأداء، وهما جودة التدريب المهني، ومهارات الخريجين، حيث أتي كل منهما في المرتبة (١٣٦)، وتشير النتائج أيضاً الي ضعف التفكير النقدي في التدريس والذي جاء المؤشر المستحدث المعبر عنه في المرتبة ١٢٣.

يتبع نظام التعليم الفني قبل الجامعي وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، ويلتحق به حوالي ١,٨ مليون طالب وطالبة يدرسون في حوالي ٢٣٥٠ مدرسة وفصل ملحق بمدرسة، ويبلغ عدد المعلمين أكثر من ١٠٠ ألف، ويضم مسار التعليم الفني أربع شعب دراسية نوعية هي[١]:

١. الشعبة الصناعية ويلتحق بها حوالي ٥٠٪ من إجمالي عدد الطلاب ويدرسون في ١٣٠ تخصصًا.
٢. الشعبة الزراعية ويلتحق بها حوالي ١٣٪ من إجمالي عدد الطلاب ويدرسون في ٨ تخصصات.
٣. الشعبية التجارية ويلتحق بها حوالي ٣٤٪ من إجمالي عدد الطلاب ويدرسون في ٨ تخصصات.
٤. الشعبية الفندقية ويلتحق بها حوالي ٣٪ من إجمالي عدد الطلاب ويدرسون في ٤ تخصصات.

١. بيانات الإدارة المركزية للتعليم الفني، وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني

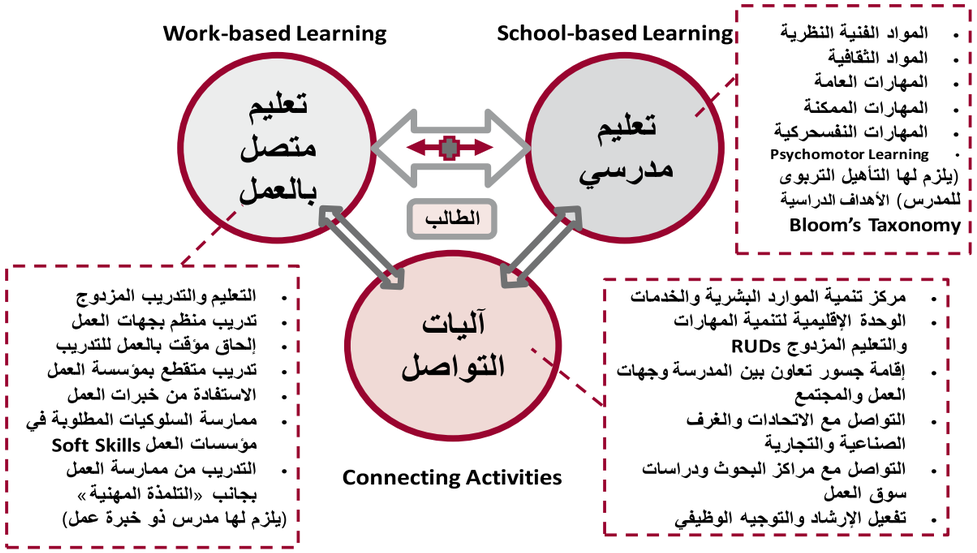
شكل رقم (١) تخصصات التعليم الفني



يتخرج من التعليم الفني سنويا حوالي ٧٠٠ ألف خريج حاصلون على شهادة الدبلوم الفني نظام الثلاث سنوات وشهادة الدراسة الفنية المتقدمة نظام الخمس سنوات، وهي شهادة تؤهل الخريج للالتحاق بسوق العمل لتأدية الوظائف الفنية والمهنية التي تتطلب توافر حد أدنى من المعارف والمهارات والكفاءات التي تتوافق مع المستوى الثالث في الإطار القومي للمؤهلات[٢]، أو يستطيع استكمال فرص التعليم في المسارات الأعلى بالمعاهد أو الكليات الجامعية، ومتاح ذلك فقط لمن يحقق مجموعًا أكثر من ٧٥٪ في شهادة الدبلوم الثانوي الفني، ووفقا للشروط التي يقرها المجلس الأعلى للجامعات المصرية ووزارة التعليم العالي.

ومن أجل ربط الطلاب ببيئة العمل ترتكز منهجية التعليم في مسار التعليم الفني والمهني على عنصرين أساسيين هما التعليم المدرسي والتعليم المتصل بالعمل، ويلزم لهما وجود عنصر مساعد لتفعيل العلاقة بينهما وهو آليات التواصل بين المدرسة وسوق العمل، كما يتضح ذلك في الشكل رقم (٢).

شكل رقم (٢) العناصر الفاعلة في التعليم الفني



٢. الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد في التعليم

٣. العناصر الفاعلة في التعليم الفني

تتضمن العناصر الفاعلة الآليات التالية:

- التعليم المدرسي School-based Learning and Training ومهمته تعليم التلاميذ المعارف والمهارات الأساسية في المواد العلمية كالعلوم والرياضيات بالقدر الذي يلزم للتطبيق العملي، وتعليم المواد الثقافية Cultural Subjects كالتاريخ والجغرافيا ليكون الطالب مواطنًا له انتماء للوطن وعلاقاته بالعالم المحيط به، وأيضا يتضمن تعليم المواد المُمَكّنة والشاملة Overarching and Enabling Subjects كاللغة العربية واللغة الأجنبية (مع التركيز على المصطلحات الفنية)، بالإضافة لهذا ممارسة الأنشطة الاجتماعية والرياضية والثقافية، ويُؤخذ في إعداد وتقديم هذا النوع من التعليم المنهجيات التربوية وقواعد وأصول وضع وتدريس المناهج والتقييم والاختبار التي تطبق في نظام التعليم العام.
- التعليم المتصل بالعمل Work-based Learning and Training ووظيفته توسيع المدى المعرفي للتلاميذ في فهم وإتقان المهارات وتطبيق الشق العملي للتخصصات الفنية والتقنية المتعلقة بالمهنة والتهيئة للانخراط في عالم العمل. وتتنوع وسائل تنفيذ التعليم المتصل بالعمل بحسب ما تتطلبه المعايير القياسية للمهارات المطلوبة لممارسة المهنة أو جزء منها، ويراعى في وضع معايير المهارات Skills Standards أن يشارك في تحديدها والاعتراف بها جانب الطلب بسوق العمل، ومن أنواع التدريب في التعليم المتصل بالعمل: التدريب العملي بالورش المدرسية، أو بمواقع تحاكي بيئة العمل تنشأ في داخل المدرسة، أو التدريب المنظم بمواقع العمل Internship لبعض الوقت، أو التعليم والتدريب مع ممارسة العمل في مواقع العمل تحت إشراف مدرب فني أو مشرف متخصص Apprenticeship.

  ويعتبر نظام التعليم المزدوج Dual System هو إحدى وسائل التعليم المتصل بالعمل الذي نجحت مصر في تطبيقه بنظام التعليم الفني، وعموما يلائم هذا النوع من التعليم والتدريب المتصل بالعمل أن تصمم المناهج على أساس تحقيق مفهوم الجدارة Competence-based.
- آليات التواصل بين المدرسة وسوق العمل Connecting Activities وهي تعتبر الركيزة الأهم من أجل تنفيذ وإنجاح التعليم المتصل بالعمل، وهي الآلية المسئولة عن تضييق الفجوة بين مواصفات الخريج والمواصفات التي يحتاجها سوق العمل، كما أنها إحدى الوسائل الأساسية في تطبيق اللامركزية في منظومة التعليم، وذلك من خلال قنوات التغذية الراجعة للمستويات الأعلى المسئولة عن التخطيط ووضع السياسات ومتابعة الخطط التنفيذية اللازمة لتطوير التعليم الفني، وتلبية احتياجات سوق العمل.

  ولآليات التواصل بين المدرسة وسوق العمل صور وأشكال متعددة ينفذ المناسب منها بتنسيق يتفق مع القواعد التي يجب أن يتضمنها إطار الجودة في التعليم الفني، ومن الأمثلة الناجحة لآليات التواصل التي تعمل كوسيط بين المدرسة الفنية ومنشآت التدريب بمواقع العمل على المستوى المحلي هي «الوحدات الإقليمية للتعليم والتدريب المزدوج»، وعلى المستوى الوطني يتولى «المجلس الوطني لتنمية الموارد البشرية» التابع لاتحاد جمعيات المستثمرين هذه المسئولية بصفته الذراع التنفيذي لاتحاد جمعيات المستثمرين المصريين.

٤. تجربة التعليم الفني المزدوج في مصر

بدأ تطبيق نظام التعليم الفني المزدوج في مصر عام ١٩٩٢ في إطار اتفاقية وُقّعَت بين وزارة التعاون الدولي الألمانية ووزارة التربية والتعليم المصرية، وطبق في البداية في عدد محدود من مدارس التعليم الفني في ثلاث مدن صناعية جديدة (٦ أكتوبر – العاشر من رمضان – السادات)، واشتهر هذا النظام باسم «مبادرة مبارك كول» MKI، وساهم اختيار هذه التسمية في زيادة إقبال رجال الأعمال ودعمهم لإنجاح تطبيقها بالمدن الصناعية الجديدة، وقامت جمعيات المستثمرين بتشكيل «الوحدات الإقليمية للتعليم المزدوج» كآليات للتواصل بين المدارس الفنية للتعليم المزدوج والمنشآت التدريبية التي خصصت لهذا الغرض في مؤسسات العمل كالمصانع والشركات، وتم بناء قدرات هذه الوحدة وتدريب العاملين فيها لكي يقوموا باستيفاء جميع الإجراءات لإلحاق الطلاب بالمنشآت الصناعية ومتابعتهم، وذلك مقابل رسوم مناسبة تغطي مصروفات موظفيها.

تم تقسيم نظام التعليم المزدوج بين تقديم التعليم المدرسي لمدة يومين في الأسبوع بالمدرسة، ثم أربعة أيام يمضيها الطالب في المصنع ليتلقى التعليم والتدريب العملي بجانب العمل تحت الإشراف بالمنشأة، ومدة الدراسة ثلاث سنوات دراسية، وبعد اجتياز الاختبارات التي تنظمها الوزارة في السنة النهائية يحصل الخريج على شهادة الدبلوم الفني بجانب شهادة من الجهة المشرفة على التدريب العملي، وتقوم الوحدة الإقليمية بمتابعة جودة التدريب وملاءمته للتخصصات المطلوبة، وتشترك في وضع امتحانات النقل من سنة دراسية إلى التي تليها، وقد شارك خبراء ألمان في معاونة الوحدات الإقليمية للتعليم المزدوج في توفير الطلاب وتأدية مهمتها الإشرافية عليهم في مواقع العمل، كما ساهمت الوكالة الألمانية للتعاون الدولي GTZ في تحديد المواصفات الوظيفية Occupational Profiles ووضع المناهج الدراسية وإعداد الكتب وتدريب المعلمين والكوادر الإدارية.

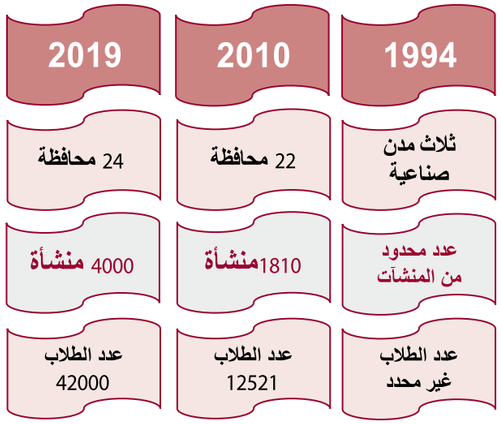
وبنهاية عام ٢٠٠٩ توسع تطبيق نظام التعليم الفني المزدوج (مبادرة مبارك كول) لينتشر في ٢٢ محافظة، وشارك فيه ١٩٠٠ منشأة، وتم تطوير برامج لعدد ٣٢ تخصصًا، وبلغ عدد الخريجين ٢٤٠٠٠ منهم ١٣٪ من الإناث.[٣]

في سبيل استدامة نظام التعليم المزدوج تم إنشاء الإدارة العامة للتعليم والتدريب المزدوج، على أن تكون تابعة للإدارة المركزية لتطوير التعليم الفني بالوزارة، وتتبع لها إدارة التخطيط وإدارة شئون التعليم، وتعتبر العلاقة بين الإدارة العامة للتعليم والتدريب المزدوج والإدارات النوعية التابعة لقطاع التعليم الفني علاقة مباشرة، حيث يتم تنظيم التعاون بين مسئولي المهن والتوجيه العام المركزي وخبراء المناهج والأنشطة الأخرى المعاونة الموجودة بالإدارات النوعية، وذلك طبقا للقرار الوزاري رقم ٦٢ لسنة ٢٠٠٧.[٤]

على مدار ٢٧ عامًا توسع نظام التعليم المزدوج ليضم ٢٤ محافظة بمصر، وحاليا يبلغ عدد مدارس التعليم الفني المزدوج ٢٩٠ مدرسة منها ٢٢ مدرسة مستقلة و٥٥ مدرسة داخل مصنع ومزرعة و٢١٣ فصلًا ملحقًا بمدرسة فنية، وتجاوز إجمالي عدد الطلاب الملتحقين بالنظام ٤٩ ألف طالب وطالبة في حوالي ٤٠٠٠ منشأة، وتعتبر هذه النسبة التي تبلغ ٢٪ أقل من المستهدف بالنسبة لعدد الطلاب الملتحقين في التعليم الفني العام (حوالي ١,٨ مليون طالب وطالبة).[٥]

ويبين الشكل رقم (٣) تطور التعليم المزدوج في مصر حيث زادت نسبة المنشآت المشاركة بأكثر من الضعف وزاد عدد الطلاب بأكثر من ثلاثة أضعاف.

شكل رقم (٣) تطور التدريب و التعليم الفني المزدوج في مصر



المصدر: تقدير المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

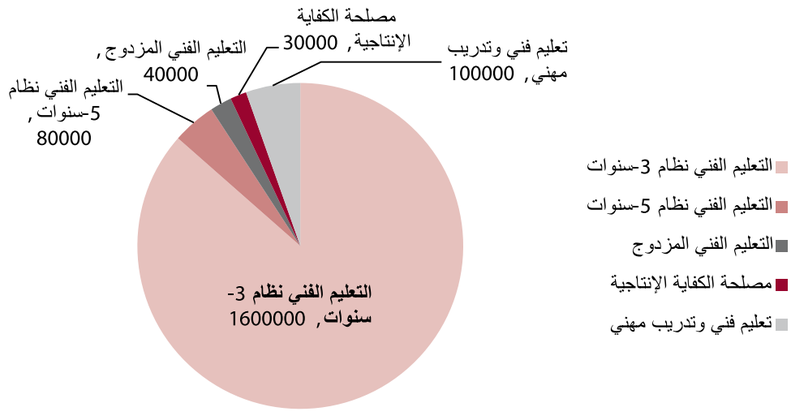
٣. The Mubarak Kohl Initiative – Dual System in Egypt - Arvil V. Adams. 2010

٤. دليل نظام التعليم والتدريب المزدوج GIZ EPP 2015

٥. المصدر: إدارة التعليم والتدريب المزدوج، وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني

ويبين شكل رقم (٤) مقارنة بين أعداد الطلاب في نظام التعليم المزدوج وبين النظم المختلفة للتعليم الفني والتدريب المهني المطبقة بمصر.[٦]

شكل رقم (٤) مقارنة بين أعداد الطلاب في التعليم الفني والتدريب المهني



٥. حوكمة نظام التعليم الفني المزدوج

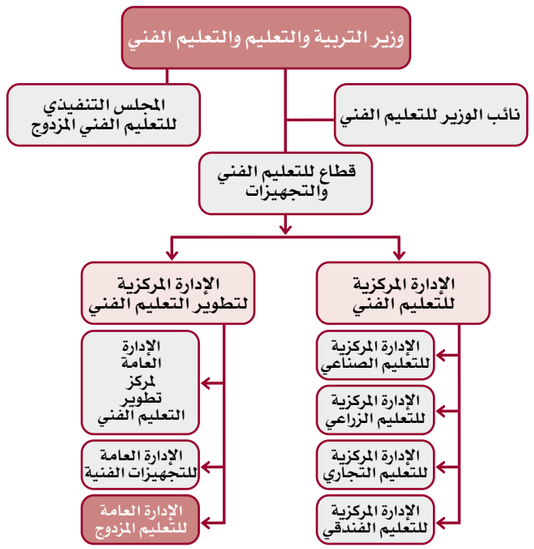
منذ بدء تطبيق نظام التعليم المزدوج في مصر أصدر وزراء التربية والتعليم عددًا من القرارات الوزارية لتنظيم مشاركة القطاع الخاص في التعليم الفني المزدوج وتقنين العلاقات مع الإدارات المعنية بالوزارة، ومنها:

- القرار الوزاري رقم ١٠٧ بتاريخ ٢٠٠٤/٥/٨ بإنشاء الإدارة العامة للتعليم والتدريب المهني.
- القرار الوزاري رقم ٦٢ بتاريخ ٢٠٠٧/٣/١ بشأن القواعد والإجراءات والضوابط ونظم التقويم والتدريب المهني المزدوج نظام السنوات الثلاث، وتعديلاته بالقرار الوزاري رقم ١٥٤ بتاريخ ٢٠٠٨/٦/٣ والقرار الوزاري رقم ١٦٢ بتاريخ ٢٠١١/٤/٢٧.
- القرار الوزاري رقم ٤٠٧ بتاريخ ٢٠١١/١٠/٢٧ بشأن تعديل بعض قواعد إنشاء مدارس وتخصصات وفصول ملحقة خاصة بالتعليم المزدوج.
- القرار الوزاري رقم ٤٣٤ بتاريخ ٢٠١٤/٩/١٨ بشأن تشكيل المجلس التنفيذي لنظام التعليم والتدريب المزدوج وتحديد اختصاصاته.

ويبين الشكل رقم (٥) الهيكل المؤسسي للإدارة العامة للتعليم المزدوج في مستوى وزارة التربية والتعليم، وذلك وفقا للقرار الوزاري رقم ٢٧٤ بتاريخ ٢٠١٤/٦/١٩ بشأن الهيكل التنظيمي والوظيفي المستحدث للديوان العام لوزارة التربية والتعليم.

أما على مستوى المحافظة فتختص المديرية التعليمية بإدارة المنظومة التعليمية بجميع أنواعها من خلال الإدارات التعليمية.

شكل رقم (٥) الهيكل المؤسسي للتعليم الفني المزدوج



٦. المصدر: تقرير وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٦

وتبسط الخريطة (شكل رقم ٦) علاقات المشاركين في منظومة التعليم الفني المزدوج من جانب الحكومة ومن جانب الطلب الذي تمثله جمعيات المستثمرين في المستويات الثلاثة للحوكمة (المستوى الأعلى – المستوى المتوسط – المستوى الأدنى)، ويتبع كل مديرية عدد من الإدارات التعليمية، ومنها إدارة للتعليم الفني، وتنسق المديرية التعليمية بين الإدارة العامة للتعليم والتدريب المزدوج وبين الإدارات النوعية للتعليم الفني لضمان سير العملية التعليمية في التعليم المزدوج وفق سياسة الوزارة.

ويتم تنظيم العلاقة بين الأطراف المشاركة في التعليم الفني المزدوج وبين المسئولين المختصين في التعليم الفني العام والإدارات النوعية والإدارات المسئولة عن التوجيه والمناهج من خلال القرارات الوزارية المتعاقبة، وقد صدر بعضها لتعديل قرارات سابقة، بما يتماشى مع واقع تنفيذ ومقتضيات تنسيق العمل بين الأطراف المعنية.

شكل رقم (٦) علاقات الشركاء على مستويات الحوكمة

	الجانب الحكومي	الجهة المعاونة (وسيط الشراكة)	جانب الطلب / جهات العمل
المستوى الأعلى MACRO LEVEL	وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني الإدارة المركزية لتطوير التعليم الفني الإدارة العامة للتعليم والتدريب المزدوج	المجلس التنفيذي للتعليم والتدريب المزدوج	الاتحاد المصري لجمعيات المستثمرين

	الجانب الحكومي	الجهة المعاونة (وسيط الشراكة)	جانب الطلب / جهات العمل
المستوى المتوسط MEZO LEVEL	اللجان الفنية بالمديريات الإدارات التعليمية (صناعي - زراعي - تجاري)	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	جمعية المستثمرين (في النطاق الجغرافي)

	الجانب الحكومي	الجهة المعاونة (وسيط الشراكة)	جانب الطلب / جهات العمل
المستوى الأدنى MICRO LEVEL	مدارس التعليم الفني المزدوج (الفصول الملحقة بالمدارس الفنية)	الوحدات الإقليمية للتعليم المزدوج (مركز تنمية الموارد البشرية والخدمات بجمعية المستثمرين)	الشركات والمصانع (المنشآت التدريبية بجهات العمل)

٧. منقولة من قرار وزير التربية والتعليم رقم ٢٧٤ بتاريخ ٢٠١٤/٦/١٩

التحديات التي تواجه التوسع في التعليم المزدوج في مصر

يعتبر التحدي الأكبر أمام التوسع في نسبة الطلاب الملتحقين بالتعليم المزدوج هو عدم توافر الفرص التدريبية بالعدد الكافي الذي يتناسب مع معدل نمو أعداد الطلاب سنويا، رغم أنه في بعض الأحيان تتوافر فرص تدريبية لدى بعض مؤسسات العمل، ولكن لا تصل إليهم قنوات الاتصال على مستوى المدرسة وتلك المؤسسات، ومن أجل التغلب على هذا العائق قامت وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني بمبادرة للتوسع في تطبيق نظام التعليم المزدوج، بالتعاون مع مشروع تحسين التعليم المزدوج EEDS الممول من برنامج الدعم الفني الألماني GIZ[٨].

وتستهدف المبادرة وضع خطة لزيادة عدد الفرص التدريبية خلال السنوات القادمة، بمعدل مائة ألف فرصة سنويًا، حتى تصل نسبة التعليم الفني المزدوج إلى ٥٠٪ من عدد الطلاب الملتحقين بالتعليم الفني العام بحلول عام ٢٠٣٠، وتتضمن هذه الخطة التوسع في إنشاء مدرسة داخل المصنع، وإنشاء مصنع داخل المدرسة من خلال تعظيم الاستفادة من تجربة نظام التدريب الإنتاجي بالمدرسة الفنية (مشروع رأس المال).

وقد أجمعت آراء المعنيين الذين شملتهم الدراسة على عدد من الصعوبات التي تواجه التوسع المستهدف في تطبيق نظام التعليم المزدوج يمكن تلخيصها فيما يلي:

- تتمثل أهم الصعوبات التي تواجه إنشاء مدارس جديدة أو فصول ملحقة للتعليم المزدوج أو إدخال تخصصات جديدة أو تطوير المناهج في التدقيق المتشدد من جانب موجهي العموم وموجهي المواد التابعين لإدارة التوجيه العام لإعطاء التوصية بالموافقة، وذلك من منطلق حرص مسئولي الإدارة على عدم تجاوز تطبيق التدريب العملي بالمنشآت التدريبية التابعة لبعض المؤسسات للضوابط التي وضعتها الوزارة.
- أن النسبة الأكبر من المنشآت المشاركة في نظام التعليم الفني المزدوج هي من الشركات والمصانع الأعضاء في جمعيات المستثمرين، ولا يوجد ذلك بنفس القدر مع قطاع عريض من منشآت القطاع الخاص الأعضاء في منظمات أصحاب العمل الرسمية، كالاتحادات والغرف الصناعية والتجارية، علما بأن تلك الاتحادات والغرف هي الجهات التي تمثل بحكم القانون أصحاب العمل لجميع المنشآت العاملة بالقطاع الخاص في مختلف الأنشطة الاقتصادية، ومنها على سبيل المثال اتحاد الصناعات المصرية الذي يضم ١٩ غرفة صناعية، والاتحاد المصري للغرف السياحية ويضم ٥ غرف، والاتحاد المصري لمقاولي التشييد والبناء، كما لا توجد فرص لمشاركة الغرفة التجارية والنقابات المهنية ذات الصلة، رغما عن وجود طلب كبير حاليا على التوظيف في مجالات العمل بالأنشطة التجارية والمالية والإدارية والخدمات اللوجستية.
- اختلال توزيع الملتحقين بالتعليم المزدوج على التخصصات المتاحة، حيث إن عددًا غير قليل من التلاميذ الذين يرغبون في الالتحاق بالتعليم الفني المزدوج يضطرون للقبول بالمهن المتوافرة، رغما عن رغباتهم، وذلك لتلبية احتياجات المنشآت المشاركة فقط، ومثال ذلك توافر فرص التدريب مع العمل في مهن كثيفة العدد مثل الملابس الجاهزة أو مهن تقليدية كالتبريد والتكييف، أو في مهن شاقة مثل جني المحاصيل بالمزارع الكبيرة.
- المشاكل القانونية مع وزارة المالية التي تواجه «مشروع رأس المال» الذي حقق نجاحًا أكبر في المدارس الفنية الزراعية، ووجود تحفظات على التوسع في تنفيذه، بما يجعل تأكيد استفادة الطلاب المشاركين من التدريب العملي له الأولوية التي تسبق تحقيق الربح المادي.
- مازالت مشاركة قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة الذي يستوعب أكبر نسبة من القوى العاملة مع جهات تقديم التعليم والتدريب غير منظمة، بما يمكن أصحاب العمل من توصيف الاحتياجات ومواصفات التوظيف وفق آلية معتمدة لتحديد المعايير القياسية للمهارات.
- تعاني حوكمة منظومة التعليم الفني والتدريب المهني في مصر من التشتت بين عدة جهات مختلفة تعمل كل منها بمعزل عن الجهة الأخرى، وذلك في ظل عدم تفعيل الهيكل المؤسسي على المستوى الوطني تحت مظلة الجهة الفوقية المسئولة عن وضع الاستراتيجية القومية لتنمية الموارد البشرية للدولة، وبالتالي أصبحت مسئولية التخطيط والتنسيق والمتابعة تتم من خلال الجهات التنفيذية منفردة.

٨. تقرير مشروع تحسين التعليم المزدوج عن نتائج حوار الشركاء فيما يخص زيادة عدد طلاب التعليم المزدوج – ٢٠١٧

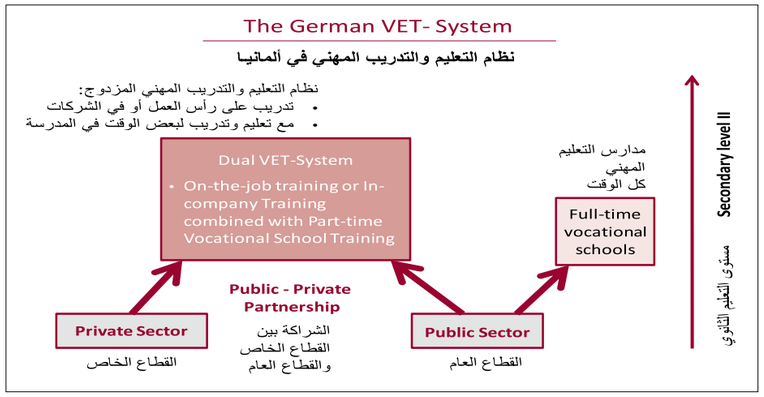
٦. عرض تجارب عالمية للتعليم المتصل بالعمل

من أجل اقتراح أنسب الحلول التي سوف تساعد على التغلب على التحديات والصعوبات التي تواجه التوسع في نظام التعليم الفني المزدوج، قام البحث بدراسة تجارب بعض الدول التي نجحت في تطبيق التعليم المزدوج أو تطبيق أشكال أخرى من التعليم المتصل بالعمل، وتقديم أهم الخصائص المميزة لاستخلاص الدروس المستفادة، وقد تم اختيار عدد من هذه التجارب منها:

أ. ألمانيا

- التعليم والتدريب المهني VET في ألمانيا عميق الجذور في المجتمع الألماني ويتسع نطاق الحصول على المؤهل في مستوى التعليم الثانوي Abitur في حوالي ٣٣٠ مهنة معتمدة بجميع القطاعات الإنتاجية والتجارية والخدمية، وغير ذلك من الأنشطة الاقتصادية، ويتميز النظام بالمرونة في الاستجابة للمتغيرات التكنولوجية الحديثة واحتياجات سوق العمل.
- كما يتميز النظام الألماني للتعليم المزدوج بالتكامل بين «التعليم المدرسي» School-based Learning و«التعليم في مكان العمل» Work-based Learning بما يؤدى إلى الانتقال السهل من «تلميذ متدرب» إلى «عامل كل الوقت» مكتمل المهارة والكفاءة في المهنة.
- أهم عوامل نجاح النظام الألماني هو المشاركة القوية من أرباب العمل والشركاء الاجتماعيين إلى الحد «الشعور بالملكية»، مع وجود قوى للدولة في صنع آليات تنظيمية للمشاركة والمسئولية على المستوى المحلي والقومي، من أجل مراعاة عدم تغليب الاحتياجات قصيرة الأمد، من جانب مؤسسات العمل على الاحتياجات الأوسع للدولة في تنفيذ الخطط التعليمية الاستراتيجية وتحقيق الأهداف وخطط التنمية الاقتصادية، ويبلغ عدد المنشآت التي تقدم التدريب والتعليم المزدوج حوالي ٤٥٥ ألف بنسبة ٢١,٧٪ من كل الشركات في ألمانيا. شكل رقم (٧)
- يبلغ عدد المتدربين حوالي ١,٦ مليون بنسبة مشاركة إناث ٤١٪، وتقود غرفة التجارة والصناعة عملية الاختبار والتقييم بعد انتهاء برنامج التلمذة المهنية، وهي التي تعتمد الشهادات وصلاحيتها في سوق العمل.
- تمتلك ألمانيا نظامًا مؤسسيًا للأبحاث والدراسات يتمثل في المؤسسة الفيدرالية للتعليم الفني والمهني BIBB ومتصل بشبكة من مراكز البحوث لدراسة مختلف أوجه التطوير والابتكار ومتابعة تحسين النظام.
- يتميز النظام الألماني بالرسوخ في مصادر تمويل «التعليم المهني المزدوج»، بجانب وجود تنوع في الدعم الحكومي والخاص، ما أدى إلى استمرار النظام في تأدية المهمة، حتى في أوقات الهزات الاقتصادية.
- يقدم برنامج الدعم الفني الألماني GIZ مساعدات متواصلة للنظام التعليمي في مصر مستمر منذ سنوات عديدة في مجالات من أشهرها:
  - برنامج تطبيق التعليم الفني المزدوج «مبارك – كول سابقا».
  - تطوير التعليم المهني في قطاعات متعددة «الهيئة القومية لمياه الشرب والصرف الصحي».
  - دعم التعليم الفني والتدريب المهني مع وزارة التربية والتعليم من خلال مبادرة التدريب من أجل التشغيل.
  - مشروع تحسين التعليم المزدوج المصري.

شكل رقم (٧) نظام التعليم والتدريب المزدوج في ألمانيا



المصدر: H Fiedler – Nour Consult

عدد المنشآت المشاركة في نظام التعليم المزدوج في ألمانيا (٢٠١٣)

حجم المنشأة	عدد العاملين في المنشآت				إجمالي
	من ١ – ٩	من ١٠ – ٤٩	من ٥٠ – ٤٩٩	من ٥٠٠ فأكثر	
إجمالي المنشآت	١٦٦٥٣٢٧	٣٣٤٦٠١	٨٨٨١٠	٥١٧٦	٢٠٩٣٩١٤
عدد المنشآت المشاركة	٢٣٦٥٤	١٥٢٩٢٤	٦١٩٢٥	٤٤٨٩	٤٥٥٠٨٠
النسبة المئوية	٪ ١٤,٢	٪ ٤٥,٢	٪ ٦٩	٪ ٨٦,٧	٪ ٢١,٧

المصدر: H. Fiedler – Presentation at Edu Tech Conference – Cairo 2015

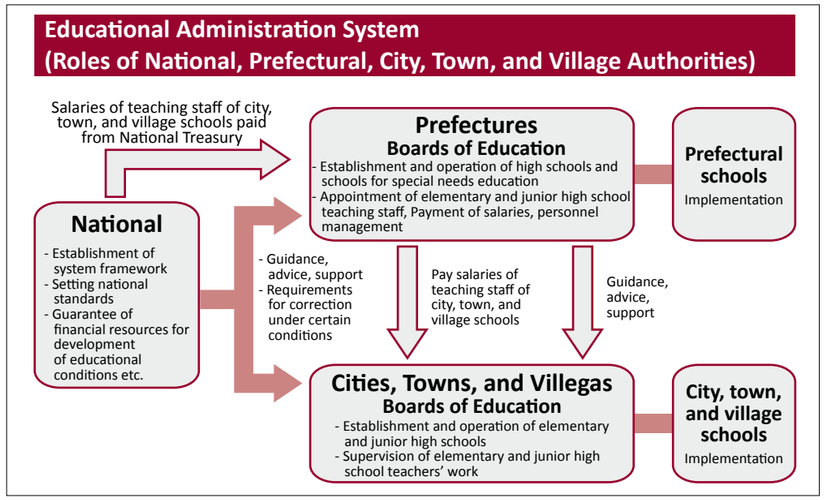
ب. اليابان

أهم ما يميز نظام التعليم الياباني هو أن التعليم المدرسي بالكامل يعتبر متصلا بالعمل وبالمجتمع من خلال الشراكة الثلاثية الأطراف بين مؤسسات العمل وكيانات التعليم والمحليات وينظمها قانون التعليم في إطار اللامركزية، ويتم على ثلاثة مستويات تتضح في الشكل رقم (٨) وهي:

- على مستوى المدرسة: تشكل لجنة تضم أعضاء من مجلس الآباء والمعلمين وأعضاء من المهتمين من رواد العمل والصناعة وبعض المتطوعين من المجتمع المحلي، وتجتمع اللجنة في أي وقت وكلما دعت الحاجة.
- على مستوى المدينة/ المركز: تشكل لجنة تضم أعضاء المحليات ورؤساء اتحادات الآباء والمعلمين وممثلي المؤسسات والشركات والأنشطة الاقتصادية بالمدينة، وتجتمع اللجنة مرتين سنويا، ومن مهامها تأكيد العدالة والاستمرارية والاستقرار والتعبير عن مطالب واحتياجات المجتمع المحلي.
- على مستوى المحافظة: تشكل لجنة التعليم بالمحافظة من الموظفين المسئولين عن التعليم الحكومي، وعدد مناسب من الأعضاء الذين يمثلون المنظمات الشريكة، وأرباب العمل وممثلي القطاعات والأنشطة الاقتصادية بالمحافظة، ويرأس اللجنة المحافظ نفسه، ومن مهام اللجنة الأساسية: التخطيط على مستوى المحافظة وتدبير الموارد وإدارتها والتنسيق بين الجهات التنفيذية والمتابعة.

- يوجد اهتمام عالٍ بالتوجيه والإرشاد الوظيفي بدءاً من مرحلة التعليم الأساسي، وتزيد كثافة أنشطته مع التقدم في مراحلَ التعليم الأعلى، وتهتم المدرسة بغرس السلوكيات التي تعظم أهمية السمو بالعلاقات الإنسانية في المجتمع والقدرة على الفهم الذاتي وإدارة الأمور الشخصية، والقدرة على التصرف في المواقف وحل المشكلات، والقدرة على تخطيط المستقبل الشخصي.
- توجد في نظام التعليم الياباني آليات واضحة لوضع المناهج التعليمية والتدريبية، من خلال تشكيل لجان تصميم المناهج، بالاشتراك مع الشركات ومؤسسات العمل، وتضم خليطا من المتخصصين تربويًا وفنيًا بحسب المهنة.
- يتم الاهتمام بتدريب المدرسين بالتعاون مع الشركات ومؤسسات العمل، والتأكيد على إتاحة التدريب للتلاميذ بمواقع العمل.
- يتميز نظام التعليم الياباني بالمسارات التأهيلية المتعددة المفتوحة لسوق العمل أو الحصول على التعليم الأعلى، ويمكن الالتحاق بالتعليم أو التدريب المهني والتعليم الجامعي من خلال نظام لمعادلة المؤهلات على المستوى الوطني، وتوجد هيئة لمنح واعتماد المؤهلات الأكاديمية خارج التعليم الجامعي، وذلك لتيسير التعلم المستمر للحياة.
- تتعاون الحكومة اليابانية مع وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري في وضع استراتيجية EGYPT 2030 من خلال الوكالة اليابانية للتعاون العالمي Japan International Cooperation Agency (JAICA).
- تشارك JAICA في إنشاء إحدى المدارس الفنية الجديدة مع مؤسسة العربي في قويسنا (المدرسة التكنولوجية المتقدمة).

شكل رقم (٨) المشاركة المجتمعية في إدارة المنظومة التعليمية في اليابان



ج. اسكتلندا

- تعتبر اسكتلندا من أعرق بلاد المملكة المتحدة التي تقوم بتطوير نظام التلمذة المهنية Apprenticeship للتعليم والتدريب في مواقع العمل Work-based Learning مع التدريب خارج مكان العمل ويطلق عليه Off-the-Job Training.
- يتيح نظام التعليم الإنجليزي للطلاب الالتحاق بمسارات التعليم الأعلى للحاصلين على شهادات المؤهلات الوطنية HNC and HND .
- تتميز المنظومة في تقديم خدمات «التوجيه والإرشاد المهني» Career Guidance الذي يدعمه نظام معلومات وبيانات من سوق العمل.

- تعتبر المملكة المتحدة من أوائل الدول الرائدة في إنشاء نظام وطني للمؤهلات لإتاحة الحصول على المؤهلات الأعلى، من خلال ترتيبات مع الكليات والجامعات للاعتراف بالمؤهلات المهنية.
- يوجد في التجربة الاسكتلندية برامج متميزة لإعداد أعضاء هيئة التدريس والمقيّمين لتأكيد جودة الاختبارات.
- تحوز الشهادات الاسكتلندية الثقة والقبول من جانب أصحاب العمل، ما ينعكس أثره في قصر فترة الانتقال من التعليم إلى العمل.
- توجد خبرات سابقة للنظام الاسكتلندي مع التعليم الفني والتدريب المهني في مصر، منها على سبيل المثال:
  - وضع معايير المهارات القياسية وتأهيل مجموعات إعدادها بمشاركة الصناعة NSSP.
  - اعتماد المؤهلات المهنية المصرية القائمة على الجدارة EVCQs بالتعاون مع مجلس التدريب على المهارات المصري ITC[٩].
  - المشاركة في إدخال شهادات التعليم البريطانية واختباراتها في مجمع التعليم التكنولوجي بالأميرية وتأهيل المقيمين HNC & HND.

د. ماليزيا

يتضمن نظام التعليم الفني في ماليزيا مسارين:

- تعليم ثانوي فني عام أكاديمي، ويمكن للخريج الالتحاق بالتعليم الفني العالي (المعاهد والكليات).
- تعليم ثانوي مهني عملي بمشاركة القطاع الصناعي والتجاري، وينقسم إلى: تعليم مهني عام – تدريب مهني على المهارات.
- نظرا لتعدد الأجناس والأديان في ماليزيا تتضمن رسالة التعليم مبادئ لترسيخ المشاركة في المجتمع، ويحافظ نظام التعليم على الهوية والثقافة وتحقيق الحياة الديمقراطية في مجتمع تحكمه مبادئ المساواة والعدل واحترام الآخر، جنبًا إلى جنب الاهتمام ببناء قدرات المتعلمين والمعلمين على استخدام العلوم والتكنولوجيا الحديثة.
- تطور ماليزيا نظام التعليم في خطة مستمرة حتى عام ٢٠٢٠ وهي تقوم على خمسة محاور: الإتاحة – الجودة – المساواة – التماسك الاجتماعي – الكفاءة.
- تم تطوير نظام حديث لإدارة الامتحانات يتضمن أساليب متعددة للاختبارات، تركز على القيمة المضافة لرأس المال البشري وإعداده لتأدية مهام العمل بكفاءة.
- تقوم المنظومة التعليمية بالاستفادة من الخبرات الإنجليزية والأسترالية بصفة متصلة لاعتماد البرامج والمؤهلات الأكاديمية والمهنية.

هـ. كوريا الجنوبية

- تمتلك كوريا الجنوبية خبرة متميزة في تطوير التعليم الفني الذي أنجزته في خطوات سريعة بالاستفادة من الخبرات العالمية من ألمانيا وأمريكا واليابان، وانعكس أثر التطوير في انطلاق الاقتصاد الكوري في أقل من خمسين سنة.
- أنشأت كوريا الجنوبية هيئة لبحوث التعليم الفني والتدريب المهني KRIVET لقيادة التطوير ووضع السياسات ومتابعة تطبيقها.
- تطبق كوريا نظام رصد ومتابعة للانتقال من التعليم إلى سوق العمل، وتحليل مؤشرات الطلب على المهارات والكفاءات واستخدامه لمتابعة التطورات التكنولوجية.
- يوجد تنسيق وتوزيع جيد للأدوار بين وزارتي التعليم والعمل في تنمية مهارات القوى البشرية يتمثل في أنشطة مجلس HRD Korea.

٩. ITC (Industrial Training Council) وزارة التجارة والصناعة

- يتميز النظام الكوري بالديناميكية في صناعة السياسات والمرونة في مواجهة التحديات وسرعة التجاوب مع المتغيرات التكنولوجية، وتم وضع وتطبيق قواعد تمويلية لتنفيذ السياسات وتسهم فيها جهات العمل.
- مسارات التعليم الأعلى في نظام التعليم الفني (بالكليات والجامعات) تتيح الحصول على مؤهلات وشهادات دراسية أعلى في تخصصات التعليم الفني العالي من خلال تكوين لجان تختص باعتماد المواد الدراسية Recognition of Educational Credits.
- يتم التأكيد على مشاركة الصناعة في تطوير التعليم الفني والمهني، على مستوى اللجان القومية، بجانب ممثلي الأطراف المعنية بزيادة وكفاءة القوى البشرية، وفي وضع السياسات والاستراتيجيات للدولة.
- تم مؤخرا توقيع اتفاقيات ومذكرات تفاهم بين مصر وكوريا الجنوبية لإنشاء كلية مصرية كورية للتكنولوجيا في بني سويف، وتسهم كوريا في تطوير مركز التدريب المهني في المجمع التكنولوجي بالأميرية.
- قامت هيئة المعونة الدولية الكورية KOICA بترتيب برنامج تدريبي، بالاشتراك مع مؤسسة GIFTS حضره مجموعة من المختصين وصانعي السياسات في وزارات التعليم العالي والتربية والتعليم والتعليم الفني وصندوق تطوير التعليم والمجمع التكنولوجي المتكامل بالأميرية (في ديسمبر ٢٠١٥).

و. فنلندا

- تتميز فنلندا بوجود نظام وطني عادل لإتاحة التعليم لكل المواطنين بدون التوقف عند نهايات مغلقة لمسارات التعليم المستمر والتأهيل الأعلى.
- من أهم ملامح نظام التعليم بفنلندا هو الاهتمام والتركيز على محتوى التعلم، وليس نتيجة الاختبار، ويتحمل المدرسون مسئولية تقييم نواتج التعليم، وتحتل فنلندا ترتيبا متقدما في تحقيق تقدم في التعليم على مستوى العالم.
- أصبح للنظام خبرة في تطبيق اللامركزية في التعليم منذ التسعينيات، وتتحمل جهات التعليم مسئولية ربط التعليم باحتياجات المجتمع المحلي، وتدعم الإدارة المحلية نظام الحوكمة على مستوى المدرسة، ويتم التقييم بناءً على النتائج المحققة ومدى الكفاءة في تنفيذ الأهداف.
- تتمتع جهات التعليم بقدر كبير من الاستقلال في التصرفات المالية، وتقوم الإدارة المحلية بتأكيد الشفافية والعدالة في المعاملات المتعلقة بتوظيف الكوادر والاستخدام وإدارة الموارد والإنفاق على الاحتياجات.
- النظام يسمح للكليات ومعاهد البوليتكنيك بتصميم المناهج وتطويرها وفق المتطلبات، واختيار الطلاب وفقًا للأهداف وحسب المعايير الموضوعة.
- يتم تمويل الجزء الأكبر من تكلفة التعليم من الموارد العامة للدولة، ولا يتم تحصيل مصروفات دراسية من الطلاب، وتقدم الخدمات كالتغذية والانتقالات مجانًا في مراحل التعليم الأولى بالمدارس، وتقدم للطلاب نظم دعم ومنح دراسية عند الاستمرار في التعليم للحصول على المؤهلات الدراسية الأعلى.

وحيث توجد تجارب كثيرة لدول أخرى بخلاف ما سبق – التي لم يتسع المجال لعرضها – إلا أن التجربة المصرية تنفرد بخصائص تستحق إلقاء الضوء عليها وتحليل أهم الجوانب التي تميزها.

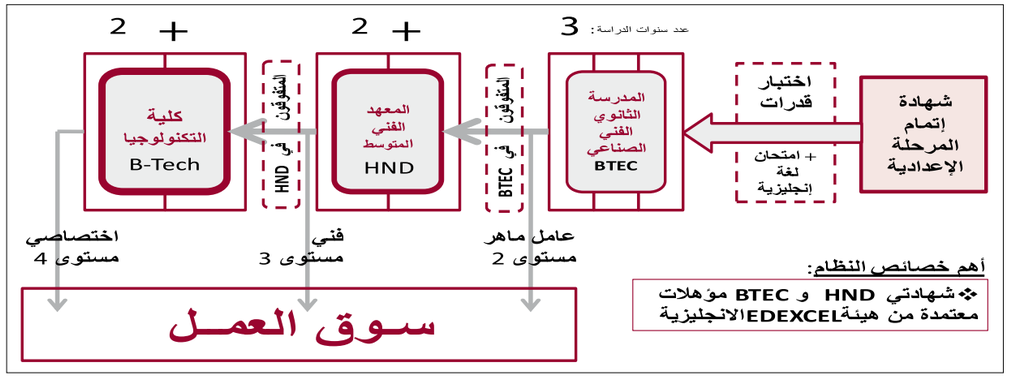
ز. مصر

بداية تعتبر مصر من الدول الرائدة في التعليم الفني والتدريب المهني في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ومنها تنتقل الخبرات إلى الدول العربية والأفريقية، وخلال السنوات العشر الأخيرة بدأت في مصر مبادرة إنشاء «المجمع التكنولوجي المتكامل» الذي يعتبر نموذجًا رائدًا لفتح مسارات التعليم الفني للخريجين للحصول على مؤهلات تكنولوجية متقدمة معترف بها دوليا، وفي نفس الوقت إضافة مكون التدريب المهني لعناصر المنشأة التعليمية لتقديم «التعليم والتدريب المهني» القائم على الجدارة، ويتميز المجمع بإمكانية توظيف المركز التدريبي والورش الملحقة به في تدريب الطلاب على الشق العملي التطبيقي Work-based Learning and Training. وبذلك يمكن سد أي نقص محتمل في أماكن التدريب الخارجية بجهات العمل والشركات.

يعتبر نموذج مجمع الأميرية بشمال القاهرة هو أول مجمع أنشأه صندوق تمويل التعليم التابع لمجلس الوزراء، وبدأت الدراسة فيه عام ٢٠٠٩، ثم تلاه إنشاء مجمع السلام على نفس الأسس، وهو يتبع وزارة الإنتاج الحربي، ثم مجمع التعليم التكنولوجي المتكامل بالفيوم الذي يتم تمويله من خلال برنامج مبادلة الديون الإيطالية المصرية من أجل التنمية، وحاليا يجري إنشاء مجمع في محافظة أسيوط بالتعاون مع وزارة التعليم الألمانية، والمجمع الخامس جارٍ إنشاؤه بمنطقة أبوغالب شمال محافظة الجيزة ضمن خطة الوصول بعدد المجمعات إلى عشرة.

ويوضح الشكل رقم (٩) آلية النموذج الأول الذي طبق في الأميرية بالقاهرة.

شكل رقم (٩) نموذج نظام التعليم بالمجمع التكنولوجي المتكامل بالأميرية



ومن التجارب الجديدة في تطوير مهارات القوى البشرية من خلال القطاع الخاص أن بدأت بعض الشركات الكبيرة في التعاون مع وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني في إنشاء مدارس تطبيقية تكنولوجية بدأت بالفعل في أربع مناطق صناعية وهي:

١. مدرسة التكنولوجيا التطبيقية للميكاترونيكس Mechatronics بمدينة بدر.

٢. مدرسة التكنولوجيا التطبيقية للإلكترونيات Electronics بمدينة قويسنا.

٣. مدرسة التكنولوجيا التطبيقية لنظم إدارة الأعمال الفنية المعاونة للمشروعات Facility Management بمدينة القاهرة الجديدة.

٤. مدرسة التكنولوجيا التطبيقية للكهرباء والكابلات Electric Cables بمدينة العاشر من رمضان (أكاديمية السويدي).

كما بدأ القطاع الخاص مؤخراً في الاستثمار في مبادرات لبناء قدرات ومهارات الأجيال الجديدة من الفنيين لمواكبة المتغيرات التكنولوجية في عمليات التصنيع والإنتاج، وتعتبر الأكاديمية الوطنية للعلوم والمهارات «ناس» نموذجًا رائدًا من نماذج مشاركة القطاع الخاص في الاستثمار في العنصر البشري، باعتباره العنصر الأساسي في تنفيذ الأنشطة الاقتصادية وزيادة الإنتاجية والتنافسية للمنشأة.

٧. التعليم الفني في إطار الخطة الاستراتيجية «رؤية مصر ٢٠٣٠»

في عام ٢٠١٦ قدمت الحكومة المصرية وثيقة «رؤية مصر ٢٠٣٠» وخصصت في محور التعليم بابًا عن «التعليم الفني والتدريب» يتضمن ثلاثة أهداف استراتيجية تختص بالجودة والإتاحة والتنافسية، وتتلخص في:

١. **أن تتحقق جودة نظام التعليم الفني والتدريب بما يساير النظم العالمية، من خلال:**
- تفعيل قواعد الاعتماد والجودة المسايرة للمعايير العالمية.
- تمكين المتعلم والمتدرب من متطلبات ومهارات سوق العمل.
- التنمية المهنية الشاملة والمستدامة والمخططة للمعلمين والمدربين.
- التطوير المستمر للخطط والبرامج الدراسية والتدريبية.
- تطوير منظومة تعليم فني وتدريب متكاملة ومتطورة وفقا لاحتياجات خطط التنمية وسوق العمل.

٢. **أن يكون التعليم الفني والتدريب متاحًا ومرغوبًا من الجميع دون تمييز، من خلال:**
- توفير المدارس ومراكز التدريب الجاذبة بما يزيد الرغبة في الالتحاق ويحقق الانضباط.
- تحقيق الربط الفعال للمدارس ومراكز التدريب، وفقا للتركيبة السكانية والأنشطة الاقتصادية.
- تحسين النظرة المجتمعية للتعليم الفني والمهني بالمشاركة الفعالة مع المجتمع.

٣. **تحسين الحالة التنافسية للتعليم الفني والتدريب، من خلال:**
- تفعيل العلاقة الديناميكية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.
- تحسين وضع مصر في المؤشرات العالمية للتعليم الفني والتدريب.

وفي إطار استراتيجية وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني في تطوير منظومة التعليم الفني، أطلقت الوزارة الخطة الاستراتيجية للتعليم الفني – TechEdu ٢,٠ تضمنت إنشاء نواة «المدارس التكنولوجية التطبيقية»، وذلك بالتعاون مع المؤسسات والشركات الكبرى التي تعمل في مجالاتها بمستويات عالمية، وسوف يعمل هذا النموذج من المدارس بنظام يجمع بين مميزات وإيجابيات نظامي التعليم والتدريب المزدوج والمجمعات التكنولوجية المتكاملة، وترتكز المبادرة على تفعيل الشراكة مع القطاع الخاص للمساهمة في تطوير إدارة المدرسة وتحقيق معايير الجودة في التعليم الفني، وفقا للمقاييس المسايرة للمعايير العالمية، وسوف يحقق ذلك التطوير قيمة مضافة للمؤهل الذي يحصل عليه الخريج بجانب حصول الطالب / الطالبة على دخل مناسب خلال مرحلة التعليم بالمدرسة.

يتميز هذا النموذج من المدارس بالدعم الذي يقدمه الشركاء من جانب المنشآت الصناعية الكبيرة في إدارة المدرسة، من خلال تعيين مدير تنفيذي محترف يعاون مدير المدرسة المكلف من جانب الوزارة، وأيضًا الاستفادة من العلاقة بين المؤسسة والشركات العالمية المشاركة معها في إمكانية الحصول على اعتماد دولي للمدرسة وشهادات الخريجين لزيادة القيمة المضافة للمخرج التعليمي.

ودعمًا لذلك صدر القرار الوزاري رقم ١٠٣ لسنة ٢٠١٨ متضمنًا تشكيل المجلس التنفيذي لإنشاء وإدارة وتشغيل المدارس الفنية المطبقة للمعايير الدولية لضمان الجودة، ويكون مسئولًا عن تحديد ومتابعة أداء المدارس التكنولوجية التطبيقية، واعتماد برامجها التعليمية، ويختص المجلس أيضًا بوضع معايير الأداء للمعلمين والإداريين واعتماد الجهات القائمة على تدريبهم وتأهيلهم، تستهدف الوزارة إنشاء ١٠٠ مدرسة بحلول عام ٢٠٣٠.

٨. النتـائج

يتضح مما سبق أن التوسع في تطبيق التعليم المزدوج في مصر يرتبط بتوافر فرص التدريب التي تقدمها المنشآت الإنتاجية والخدمية العاملة بمختلف الأنشطة الاقتصادية، وعلى الرغم من مرور حوالي ربع قرن على بدء تطبيق نظام التعليم المزدوج فإن نسبة إقبال القطاع الخاص على المشاركة لم تتجاوز ٤٪ من حجم الشركات والمنشآت العاملة في مصر (عدد المنشآت الصناعية المسجلة ٣٨,٦ ألف منشأة حتى عام ٢٠١٧)[١٠].

١٠. المصدر كتاب مصر في ٤ سنوات – وزارة التضامن الاجتماعي ٢٠١٨

ومن ثم وجب تحليل الأسباب التي تحد من التوسع التي يمكن تلخيصها فيما يلي:

- أن مفهوم «التعليم المزدوج» ليس هو الشكل الوحيد من أشكال «التعليم الفني المتصل بالعمل»، وأن التوسع فيه سوف يجتذب مشاركة جميع أنواع جهات العمل، وأن تقسيم أيام الأسبوع (٢ + ٤) بين المدرسة والمنشأة التدريبية الذي تم الأخذ به في تصميم «مبادرة مبارك كول» بالاتفاق مع وزارة التربية والتعليم آنذاك سوف يقيد التعميم على المستوى الوطني، والدليل على ذلك أنه بعد انتفاء الغرض من استخدام الاسم «مبارك كول» MKI كعلامة تسويقية مميزة للنظام ظهرت احتياجات أخرى من أصحاب أعمال آخرين يفضلون تقسيمات أخرى لتوزيع أيام التعليم بالمدرسة وأيام التدريب على رأس العمل داخل منشآتهم، وأن بعضهم يناسب أعمالهم أن يكون التدريب في مدد متصلة يمكن أن تصل إلى فصل دراسي بالكامل، هذا التغيير سوف يجذب مشاركات أخرى من المنشآت ذات الطبيعة التي تتطلب استمرارية لفترات زمنية طويلة أو متصلة نسبيًا للطلاب المتدربين، ومثال ذلك تجربة النظام التبادلي[١١] الذي تم تطبيقه مع شركة أمريكانا في مجالات إعداد وتقديم الوجبات السريعة.
- تبين أيضا من الدراسة أن إنشاء فصول ملحقة بالمدرسة الفنية وتخصيصها لنظام التعليم المزدوج بجانب التعليم الفني العام بالمدرسة قد واجه صعوبات في أخذ الموافقات اللازمة من جهات صنع القرار، بسبب حرص المسئولين على عدم خلق المشاكل التي يمكن أن يكون لها تأثير سلبي على باقي التلاميذ بالمدرسة، مما قد يصيب التعليم الفني بوصمة التدني في المستوى عن التعليم المزدوج ومن ثم يرسخ النظرة الاجتماعية المتدنية لخريجي التعليم الفني.
- تبين أن نموذج إنشاء مدرسة فنية بالمصنع يناسب المنشآت التي يمكنها توفير البنية الأساسية وتجهيزها بالإمكانيات اللازمة لاستيعاب الطلاب كل الوقت بالمنشأة، وما يلزم لهم من كوادر تعليمية وإدارية معاونة، ويعتبر نموذج مصانع لويس بشارة BTM في مدينة العاشر من رمضان أحد النماذج الناجحة التي طُبقت في قطاع الملابس الجاهزة، وتكرر العمل بمثلها مع شركات أخرى، ولكن تكمن العقبة في أن مجال العمل في صناعة الملابس الجاهزة ليس جاذبًا لقطاع كبير من الطلاب، وخاصة الذكور بسبب ضيق مسار الترقي في هذه الصناعة Career path.

٩. مقترحات تطوير نظام التعليم الفني المزدوج

وبناءً على محصلة النتائج التي توصلت إليها الدراسة تقدم هذه الورقة ثلاثة مقترحات للتوسع في تطبيق مفهوم التعليم المتصل بالعمل "Work-based Learning and Training" في المدارس الفنية القائمة، ويمكن الأخذ بها جميعًا على التوازي، حيث لا تعارض بينهم في الهدف العام وهو تطبيق «التعليم المتصل بالعمل» بطرق مختلفة، في إطار عام هو تطوير جودة مخرجات التعليم الفني ليكون مواكبا للطلب، وفي نفس الوقت يدعم المبادرات التي تتبناها وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني.

المقترح (الأول)

انطلاقًا من أن «التعليم المتصل بالعمل» هو أحد العناصر الأساسية التي يرتكز عليها نظام تقديم التعليم الفني، لذلك فإنه ينبغي أن يطبق داخل المدرسة وخارجها بمواقع العمل على حد سواء، بشرط أن يتم اختيار أماكن التدريب العملي الخارجية الملائمة تبعًا للاحتياجات وكفاءة آليات التواصل بين المدرسة وبين منشآت العمل المجاورة لها، وتبعًا للمهن التي تعد الخريجين لها، وفي سبيل ذلك يُسمَح للإدارة التعليمية بتوقيع وتنفيذ بروتوكولات التعاون مع المؤسسات الواقعة بدائرة المدرسة الفنية أو بالمحافظة إذا تطلب الأمر.

ويرتكز التعاون على وجود آليات إدارية جيدة في المدرسة لتنظيم فترات التدريب القصيرة للطلاب بهذه المؤسسات Internship تحت إشراف خبراء مؤسسة العمل وكوادر التعليم بالمدرسة، ويمكن أن يتضمن التعاون استقدام هؤلاء الخبراء للمشاركة في التدريب العملي بداخل ورش المدرسة.

١١. تجميع الفترة التي ينضم فيها الطالب إلى العمل مع التدريب بالمنشأة لتصل إلى فصل دراسي بالكامل

وفي هذا الإطار يمكن للطلاب أنفسهم المشاركة في اختيار أماكن التدريب العملي الخارجية، بشرط أن يكون الاختيار في مجال التخصص ووفقًا للمهارات المستهدفة بالمقرر الدراسي، وفي هذه الحالة يقوم الطالب بالبحث عن مكان التدريب المناسب، والاتفاق على مواعيد التدريب في فترات لا تتعارض مع فترات وساعات الدراسة الرسمية (ويمكن أن ينظم ذلك في إطار الأنشطة اللاصفية)، وتقوم المدرسة بعقد الاتفاق مع منشأة العمل، ويحدد في عقد الاتفاق دور الأطراف تبعا للقواعد التي تضعها الإدارة التعليمية للمدرسة، وتتضمن منهجية التطبيق: الخطة التدريبية والمهارات المكتسبة ووسيلة الإثبات Evidence وأيضا طريقة الاختبار والشهادة والاعتماد.

يتطلب تنفيذ هذا المقترح تنظيم العلاقات بين الشركاء على مستوى المدرسة في «المستوى المحلي» وأيضًا على المستويات الأعلى حتى مستوى المحافظة في إطار منظومة حوكمة متعددة المستويات، وفي سبيل دعم الحوكمة تنشأ لهذا الغرض لجان على كل مستوى من مستويات التعليم: المدرسة – الإدارة التعليمية – المديرية التعليمية، على النحو التالي:

أولا: على مستوى المدرسة الفنية: تشكل لجنة تضم أعضاء من مجلس الآباء والمعلمين ومن المهتمين من رواد العمل والصناعة ومن المتطوعين من المجتمع المحلي، ويجتمعون في أي وقت وكلما دعت الحاجة.

ثانيا: على مستوى المدينة: تشكل لجنة تضم أعضاء المحليات والمهتمين بقضايا التعليم بمنظمات المجتمع المدني في المدينة ورؤساء اتحادات الآباء والمعلمين وممثلي مؤسسات العمل والشركات والأنشطة الاقتصادية بالمدينة، وتجتمع اللجنة مرتين سنويا، ومن مهامها تأكيد العدالة والاستمرارية والاستقرار والتعبير عن مطالب واحتياجات المجتمع المحلي.

ثالثا: على مستوى المحافظة: تشكل لجنة التعليم وتنمية مهارات الموارد البشرية بالمحافظة من الموظفين المسئولين عن التعليم الحكومي وعدد من الأعضاء الذين يمثلون المنظمات الشريكة المهتمة بقضايا تنمية الموارد البشرية وأرباب العمل وممثلي القطاعات والأنشطة الاقتصادية بالمحافظة، ويرأس اللجنة المحافظ نفسه، ومن مهامها الأساسية التخطيط لتنمية رأس المال البشري على مستوى المحافظة، وتدبير الموارد وإدارتها، والتنسيق بين الجهات التنفيذية والمتابعة.

وتنظم اللجنة معرضا كل سنة تشارك فيه المدارس الفنية ومراكز التدريب والمعاهد التكنولوجية الموجودة بالمحافظة، يلتقي فيه التلاميذ وأولياء الأمور مع المعلمين والمسئولين عن التعليم الفني والتدريب المهني، ويحضره المهتمون بالتنمية البشرية وأرباب العمل والإعلاميون.

من أهم مزايا هذا المقترح أنه سوف يكون داعمًا لتطبيق اللامركزية بالمحافظات، والاستفادة من القرارات الوزارية الخاصة بتشكيل مجالس الآباء والمعلمين، ومحفزا لجهات العمل في المشاركة في تحمل المسئولية المجتمعية، ودافعًا أيضًا للمحليات للقيام بالدور المجتمعي، ومشجعا لهم في الرقابة على تحقيق العدالة والاستمرارية والاستقرار.

المقترح (الثاني)

توسيع مشاركة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل الرسمية، كالاتحادات والغرف والنقابات المهنية في توصيف واعتماد المؤهلات الفنية والمهنية التي تمنحها جهات التعليم والتدريب، وفي مقدمتها المدارس الفنية، والمشاركة في تطبيق معايير الجودة التي سوف يتم تنفيذها على مستوى المنظومة System Level ومستوى جهات التقديم Provision Level (المدرسة الفنية – مركز التدريب المهني)، حيث تتمثل أهمية مشاركة جهات الطلب في وضع المواصفات اللازمة لتأدية العمل الفني والمهني (معايير المهارات Skills Standards) ومهمة أيضًا في إعداد المناهج ومنح الشهادات بعد النجاح في الاختبار، وفي ذلك تأكيد لقيمة المؤهلات الفنية والمهنية في سوق العمل.

يتطلب تنفيذ هذا المقترح تفعيل الآليات اللازمة لحوكمة منظومة «التعليم الفني والتدريب المهني» على جميع المستويات، بما يمكن كل جهة من أن تقوم بدورها المحدد لها في «تقديم تعليم فني وتدريب مهني ذي جودة عالية، يناظر المستويات العالمية، ويلبي احتياجات سوق العمل». وفي سبيل تحقيق ذلك الهدف يلزم استكمال إنشاء العناصر والآليات المطلوبة بالمنظومة المصرية، أسوة بكثير من الدول المتقدمة.

وفيما يلي تعريف بالآليات المطلوبة:

١. مجالس «تنمية المهارات القطاعية» التي تُشَكّل من أجل تنمية مهارات وكفاءات العنصر البشري العامل في القطاع الاقتصادي الذي تمثله، ويُبنى تشكيل المجالس على تمثيل الشركاء المعنيين من منظمات أصحاب الأعمال والنقابات المهنية والعمالية، والأفضل أن تكون هذه المجالس منظمات غير حكومية، تتولى المجالس تحديد الاحتياجات من المهارات وتحليلها لتوصيف ما يلزم لها من معرفة ومهارة وجدارات، على نحو تستطيع أن تعمل عليه جهات تقديم التعليم والتدريب في إعداد المناهج الدراسية والبرامج التدريبية والاختبارات، وفقًا للقواعد بالإطار الوطني للمؤهلات، وتقوم المجالس بعد تكوينها بإعداد دراسات قائمة على الأدلة والتحليل من واقع سوق العمل الحالي واستشراف الرؤية المستقبلية وتقديمها إلى الجهات المسئولة عن تنمية الموارد البشرية على المستوى القومي، وذلك لكي تساعدها في صياغة ووضع السياسات العامة واستراتيجيات التنفيذ المطلوبة لتكامل مخرجات جميع مستويات وأنواع أنظمة التعليم الفني والتدريب المهني، وربطها بسياسات التنمية الشاملة والمستدامة.

٢. آليات التشبيك بين جهات العرض وجهات الطلب وهي «الشراكات» Enterprise TVET Partnership التي سيتم تشكيلها وتأهيلها للقيام بالربط بين احتياجات أرباب العمل وبين جهات إعداد مواصفات المهن وبرامجها التدريبية، والشراكة القطاعية كيان مستقل له شخصية قانونية، وهو كالذراع التنفيذي لمجلس تنمية المهارات القطاعي، ويعمل كمقاول باطن لتنفيذ المهام المطلوبة تبعا لشروط مرجعية يتم النص عليها في تعاقد قانوني يحدد فيه النتائج المطلوبة والمدة الزمنية والتكاليف.

٣. نظام قومي لمعلومات سوق العمل (ويشمل إنشاء مرصد Labor Market Information Observatory)، ليكون الآلية الرسمية المختصة بجمع وتحليل البيانات الخاصة بالطلب على العمالة كمًّا ونوعًا[١٢]. وسوف يعمل المرصد على توفير المعلومات عن الوظائف والمؤهلات المهنية للأفراد الباحثين عن عمل محليًا وخارجيًا.

٤. صندوق تمويل التدريب والتأهيل TVET Fund، لكي يعمل على إيجاد مصادر متنوعة لتمويل التعليم والتدريب المستمر، ولزيادة تنافسية العاملين بمشاركة جهات العمل ومنظمات المجتمع المعنية والفئات المستفيدة من الدعم[١٣].

من أهم مزايا ذلك المقترح هو توسيع قاعدة المشاركة في التعليم الفني للمنشآت المتوسطة والصغيرة، وفي نفس الوقت دعم جودة مخرجات التعليم الفني وتضييق الفجوة بين مواصفات الخريجين والمواصفات التي يحتاجها سوق العمل، علما بأن التجربة المصرية سبق أن أرست قواعد لتكوين هذه الآليات، ويمكن الرجوع إليها في تنفيذ هذا المقترح.

المقترح (الثالث)

توفير الإطار التشريعي الذي يسمح بجذب مشاركة القطاع الخاص في توفير فرص التدريب العملي، وإتاحة الحوافز لجذب المزيد من الاستثمار في إنشاء مدارس للتعليم الفني المزدوج التي تقام في المدن الصناعية الجديدة، مثل مدينة الجلود بالروبيكي، ومدينة الأثاث بدمياط، وغيرها من المدن القائمة على تخصصات مهنية، أو في المناطق الاستثمارية الجديدة كمحور قناة السويس والمثلث الذهبي، وغير ذلك من المشروعات القومية، وأيضًا في نطاق المشروعات التي تقام في مناطق نائية قليلة السكان، وتحتاج إلى أعداد كبيرة من الفنيين والتقنيين الذين يشكلون الموارد البشرية اللازمة لتغذية كيانات ذات طبيعة خاصة، مثل المدرسة الفنية بالضبعة، ويمكن الاستفادة من الخبرات المتراكمة على مدار السنوات السابقة لمشروع التعليم المزدوج الذي يدعمه برنامج التعاون الفني الألماني وجهوده الحالية في مشروع تحسين التعليم المزدوج، ويندرج تحت هذا المقترح مبادرات وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني وصندوق دعم تطوير التعليم EDF في إنشاء المدارس التكنولوجية التطبيقية والمجمعات التكنولوجية السابق الإشارة إليها.

١٢. يفضل أن يكون تابعا للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

١٣. تطوير آليات الصندوق المقترح في قانون العمل تحت الإصدار

تشكيل لجنة محايدة من الخبراء المتخصصين لمراجعة مقترحات القوانين المقدمة إلى مجلس النواب أو القوانين التي في طور الإعداد بوزارتي التعليم لإزالة التداخلات بين المواد المعنية بالتعليم الفني والتدريب المهني وبين المواد ذات الصلة في قانون العمل وقانون المحليات، وذلك لتأكيد حق المواطن في الحصول على «التعليم الفني والتدريب المهني الأساسي» ولتنظيم حق المواطن في «التعليم والتدريب» الأعلى بعد الحصول على المؤهل الذي يعده للانضمام إلى القوى العاملة، وذلك عند الرغبة في مواصلة التعليم والتدريب المستمرين للحياة.

تنبع أهمية وضع الإطار التشريعي للتعليم الفني والتدريب المهني في سن النصوص القانونية التي تنظم تفعيل الهيكل المؤسسي لحوكمة التعليم الفني والتدريب المهني على جميع المستويات، وسوف يحقق الهيكل المؤسسي التكامل بين مختلف الجهات المتفرقة المسئولة عن تقديم التعليم الفني والتدريب المهني، ويؤسس لعمل الجهة الفوقية المسئولة عن تنمية الموارد البشرية ومهارات القوى البشرية على المستوى الوطني، وسوف يؤدي وجود القوانين الصادرة باسم الشعب إلى ما يلي:

- تنظيم مشاركة جانب الطلب في إعداد المؤهلات المهنية والاختبارات ومنح الشهادات واعتمادها وضمان جودتها وقيمتها في أسواق العمل الداخلية والخارجية.
- وضع قواعد إدارة واعتماد المؤهلات المهنية وربطها بالإطار الوطني للمؤهلات.
- تأكيد تطبيق معايير الجودة على مستوى المنظومة System Level وعلى مستوى التقديم Provider's Level.
- آلية تحديد «المهن المُنَظّمة» في سوق العمل Regulated Professions وقواعد الحصول على ترخيص مزاولة المهنة وآليات التطبيق.
- وضع إطار لتعظيم التعليم والتدريب المستمر للحياة (التنمية المستدامة) Life Long Learning وكيفية مشاركة المستفيدين في تمويله.
- تنظيم الاعتراف بالمؤهلات المكتسبة من خارج نظم التعليم والتدريب الرسمي من خلال تطبيق نظام معتمد لقياس مستوى المهارة.
- استمرارية جمع وتحليل معلومات سوق العمل والاستفادة منها في تخطيط الموارد البشرية على المستوى القومي.

من أهم مزايا ذلك المقترح هو إصلاح التشتت الذي تعمل فيه الجهات المتعددة على جانبي العرض والطلب، ويُفَعّل دور الجهة الفوقية المسئولة عن التخطيط وتوزيع المسئوليات والتنسيق بين الجهات التنفيذية المتفرقة ومتابعتها، ويتطلب تنفيذ هذا المقترح ضرورة النظر في مشروعات القوانين ذات الصلة، ولكنها تنظر كل منها على حدة، ومنها قانون العمل وقانون الإدارة المحلية، ويوضح في شكل (١٠) بعض القضايا المتداخلة في تنمية الموارد البشرية والمهارات المهنية على النحو الذي يحسن من جودة ومواءمة مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني لاحتياجات خطط التنمية المستدامة للدولة.

شكل رقم (١٠) القضايا المتشابكة في القوانين المتعلقة بتنمية مهارات القوى البشرية

١٠. خطة العمل لتنفيذ المقترحات

الهدف	المطلوب عمله	الآلية المقترحة	القائم بالتنفيذ
تطبيق نظام «التعليم المتصل بالعمل» في جميع مدارس التعليم الفني على مستوى الجمهورية. (بحلول عام ٢٠٣٠ تطبق جميع مدارس التعليم الفني «التعليم المتصل بالعمل» جنبا إلى جنب مدارس التعليم الفني المزدوج).	• توقيع بروتوكولات تعاون مع مؤسسات العمل القريبة من المدرسة الفنية لتدريب الطلاب والاستفادة من خبراء المهن في دعم وتقديم التدريب العملي بورش المدرسة. • وضع قواعد لتنظيم التحاق الطلاب بالتدريب اللاصفي في المصانع والشركات تتضمن: مستوى المهارة وتوصيف الجدارات – دلائل إثبات مخرجات التدريب – الاختبارات ومنح الشهادات وغير ذلك مما يلزم لتأهيل الطالب.	تعميم المفاهيم والقواعد الفاعلة في تطبيق «التعليم المتصل بالعمل» على المجالس المعنية في المستوى المحلي للمدرسة وفي المستويات الأعلى حتى مستوى المحافظة.	• الوزارة (ممثلة في قطاع التعليم الفني والتجهيزات). • المحافظة (ممثلة في مجلس تنمية الموارد والمهارات البشرية). • وزارة الحكم المحلي (ممثلة في لجنة التعليم بالمجلس الشعبي المحلي). • يعاون في التنفيذ مشروع «تطوير القوى العاملة وتعزيز ورفع مستوى المهارات» WISE. • يعاون في التنفيذ مشروع «تحسين التعليم المزدوج المصري» EEDS.
توسيع مشاركة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل كالاتحادات والغرف لإتاحة التدريب مع العمل لطلاب التعليم الفني في المصانع والشركات المدرجة في عضويتها. (بحلول ٢٠٢٠ عام سيكون عدد مجالس تنمية المهارات التي تم إنشاؤها في القطاعات الاقتصادية ذات الأولوية) ٦ مجالس على الأقل.	• تشكيل مجالس تنمية المهارات القطاعية وأن تكون تابعة للاتحاد أو الغرفة الذي يمثل المؤسسات والمنشآت العاملة بالقطاع الاقتصادي المعني، ومهمة مجلس المهارات الرئيسية تعزيز تنافسية وإنتاجية العنصر البشرية العامل بالقطاع. • إنشاء مرصد قومي لمعلومات سوق العمل لجمع وتحليل البيانات واستشراف الاحتياجات المحلية والإقليمية والعالمية لتوجيه القوى العمل نحو الفرص الملائمة.	وضع قواعد مشاركة جهات الطلب «جهات العمل» في توصيف المهارات وتصميم المؤهلات واعتماد البرامج واعتماد جهات تقديم التعليم الفني والتدريب المهني بالقطاع الخاص. يقوم الكيان المختص بجودة مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني بوضع قواعد اعتماد المؤهلات المهنية.	• وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني. • اتحاد الصناعات المصرية. • الاتحاد المصري للغرف السياحية. • الاتحاد المصري لمقاولي التشييد والبناء. • الغرفة التجارية المصرية. • يعاون في التنفيذ مشروع «دعم تطوير وتطوير التعليم الفني والتدريب المهني» TVET II.
توفير الإطار التشريعي وإقامة الهيكل المؤسسي للتعليم الفني والتدريب المهني لتحقيق التكامل بين الجهات المختلفة المعنية بتحسين جودة مخرجات التعليم والتدريب. (بانتهاء الدورة البرلمانية الأولى لمجلس النواب الجديد يتم إقرار قانون التعليم الفني والتدريب المهني).	• إصدار «قانون التعليم الفني والتدريب المهني» لتوفير السند القانوني لتفعيل مشاركة جهات العرض والطلب في تحسين جودة مخرجات التعليم الفني ومواكبتها مع احتياجات أسواق العمل. • تشكيل كيان مسئول عن ادارة واعتماد المؤهلات المهنية وضمان جودتها ووضع قواعد تنظم صلاحية الشهادات والمؤهلات المهنية في أسواق العمل داخليًا وخارجيًا. • مراجعة وتصحيح قانون صندوق تمويل التدريب للخروج بحلول تلائم الواقع المصري بما يحقق مشاركة جميع منشآت العمل للمساهمة فيه والاستفادة منه في توسيع قاعدة المهارات بسوق العمل المصري.	المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية (بعد تفعيله برئاسة رئيس مجلس الوزراء). المجالس التنفيذية النوعية (بعد إعادة تحديد دورها واختصاصاتها في إطار عمل المجلس الأعلى المشار إليه عاليه). المجالس التنفيذية لتنمية الموارد والمهارات البشرية بالمحافظات (بعد تحديد دورها واختصاصاتها في إطار تفعيل اللامركزية والحكم المحلي).	تشكل لجنة محايدة من الخبراء المتخصصين لإزالة التداخلات بين قانون التعليم الفني والتدريب المهني وقانون العمل والفصل بين كفالة حق المواطنين في الحصول على «التعليم الفني والتدريب المهني الأساسي» والتأهل للانضمام للقوى العاملة، و«التعليم والتدريب المهني» لمن يحتاج أو يرغب في مواصلة التعليم والتدريب المستمرين للحياة.

تتميز الخطة التنفيذية بما يلي:

١. تطبيق مفهوم «التعليم المتصل بالعمل» على جميع المدارس الفنية من خلال التوسع في نظام التعليم الفني المزدوج أو غيره من نظم التعليم والتدريب المتصل بالعمل في جميع المدارس ومراكز التدريب على مستوى الجمهورية في فترة زمنية قصيرة، وفي إطار معايير الأداء بخطة التنمية المستدامة «رؤية مصر ٢٠٣٠».

٢. تنفيذ الخطة لا يحتاج إلى مصادر تمويل إضافي استنادًا إلى إمكانية توظيف التمويل المتاح من الجهات المانحة لتحقيق ذات الأهداف في المشروعات والمبادرات التى تمت الموافقة عليها ومنها على سبيل المثال:

- مشروع «تحسين التعليم المزدوج المصري» EEDS الممول من برنامج الدعم الفني الدولي الألماني GIZ.
- برنامج «دعم وتطوير التعليم الفني والتدريب المهني» TVET الممول من الحكومة المصرية والاتحاد الأوروبي.
- مشروع «تطوير القوى العاملة ورفع مستوى المهارات» WISE الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID.
- مشروع «المجمعات التكنولوجية» الممول من صندوق دعم التعليم EDF والذي يستفيد من برنامج مبادلة الديون مع الجانبين الإيطالي والألماني.

٣. توفير الإطار التشريعي من خلال سن قانون للتعليم الفني والتدريب المهني يعزز التعاون والمشاركة بين مؤسسات تقديم التعليم الفني والتدريب المهني، وبين الجهات الممثلة لأصحاب العمل، ويضع القواعد من أجل تحسين جودة المؤهلات الفنية والمهنية ورفع كفاءة وتنافسية القوى العاملة محليًا وعالميًا.

٤. تفعيل الهيكل المؤسسي من خلال وجود المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية الذي سوف يعمل على تحقيق التكامل بين الجهات المختلفة المعنية والتنسيق فيما بينها.

٥. إنشاء الآليات الداعمة لتحسين جودة وكفاءة رأس المال البشري في إطار نظام حوكمة لا مركزي يتسم بالشفافية والمشاركة الشعبية في المحافظات.

١١. أسماء المشاركين

أولاً: المشاركون من وزارة التعليم والتعليم الفني

أ.د./ أحمد العشماوي	مستشار نائب وزير التعليم للتعليم الفني
أ/ صفوت صلاح نوار	مدير الوحدة المركزية لتيسير الانتقال إلى سوق العمل
د./ عمرو الدمرداش السيد	مدير وحدة البحث والتطوير بقطاع التعليم الفني
د./ محمود دياب	مساعد نائب الوزير للتعليم الفني – وحدة التخطيط والتنسيق لاستراتيجية التعليم الفني
د./ وائل السعيد	مدير الوحدة المركزية للتوجيه والإرشاد التوظيفي – التعليم الفني
م/ انتصار علي	رئيس الإدارة المركزية للتعليم الفني – وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني
م/ محمد محمد جادالله	مدير إدارة تخطيط السياسات – الإدارة العامة للتعليم المزدوج
م/ محمود عبد اللطيف أبوزيد	مدير عام التعليم المزدوج (سابقًا) – وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني

ثانياً: المشاركون من المجلس الوطني للتنافسية

أ.د./ حسام بدراوي	الرئيس الفخري للمجلس الوطني المصري للتنافسية
د./ السيد تركي	مستشار مشروع WISE
د./ خالد عبد العظيم خليفة	المدير التنفيذي، اتحاد الصناعات المصرية
د./ دينا كفافي	مستشار اقتصادي، المجلس الوطني للتنافسية
د./ هبة زايد	القائم بأعمال المجلس الوطني للتنافسية

ثالثاً: المشاركون من مشروع تطوير مهارات القوي العاملة WISE

أ/ جوزيف غانم	مدير مشروع تطوير القوى العاملة وتعزيز المهارات WISE
أ/ عزة رضا	مدير وحدة البيئة التمكينية للأعمال بمشروع تطوير مهارات القوي العاملة WISE
أ/ محمد فوزي حسين	نائب مشروع تطوير القوى العاملة وتعزيز المهارات WISE
أ/ مها محمود محمد	اقتصادي بمشروع تطوير مهارات القوي العاملة WISE

رابعاً: مشاركون آخرون

أ / تيمور أنور	خبير برنامج دعم التشغيل GIZ
أ/ دعاء حسين السيد أحمد	مدير المسئولية المجتمعية – شركة مأرب العالمية للملابس
أ/ لارس فيشل	مدير مشروع EEDS – GIZ
د/ رشا عبد الحكيم	مستشار اقتصادي أول، الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية في مصر
أ/ عبد الحكيم حسين	مدير موارد بشرية – مجموعة أمريكانا
أ/ محمد الخشاب	مدير المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية – الاتحاد المصري لجمعيات المستثمرين
أ/ محمد السيد غيث	عضو المجلس التنفيذي – ممثل القطاع الخاص للمدرسة داخل مصنع
أ/ مؤمن عبدالمنعم سعد	مدير الموارد البشرية /مأرب العالمية للملابس الجاهزة
أ/ هشام صلاح الدين عبدالمنعم	رئيس القطاع الإداري بشركة جيزة للغزل والنسيج
النائبة/ منال ماهر الجميل	عضو لجنة حقوق الإنسان بمجلس النواب ونائب رئيس اللجنة الاستشارية للبيئة التمكينية للأعمال
د./ عاطف ملاك	برنامج الدعم الفني الألماني GIZ
د./ عمرو عبد القوي	الأكاديمية الوطنية للعلوم والمهارات NASS
م / أنسي فيللي جرجيوس	مستشار التدريب – منظمة العمل الدولية
م / زكريا رجب عطية	مدير عام المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية – الاتحاد المصري لجمعيات المستثمرين
م/ سالم السيد إبراهيم	المشرف العام على مدرسة العربي للتكنولوجيا التطبيقية

١٢. المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- نحو زيادة أعداد الطلاب الملتحقين بالتعليم المزدوج. توصيات مشروع تحسين التعليم المزدوج في مصر إلى نائب وزير التربية والتعليم للتعليم الفني ٢٠١٧
- مشروع تحسين التعليم المزدوج – تقييم النتائج عن المرحلة الأولى ٢٠١٨
- مشروع تحسين التعليم المزدوج المصري – عرض للمشروع الموقع بين الحكومة المصرية «وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني» مع الحكومة الألمانية «الوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية» ٢٠١٩
- نظام التعليم المزدوج – كتيب استرشادي «التدريب داخل الشركات» – إصدار المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية – الاتحاد المصري لجمعيات ومؤسسات المستثمرين ٢٠١٥
- كتاب الإحصاء السنوي : العام الدراسي ٢٠١٧ / ٢٠١٨. الإدارة العامة لنظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار.
- دراسة تشجيع اندماج الإناث في سوق العمل. أ.د./ عالية المهدي وآخرين ٢٠١٨
- Career Path for Technical Education Students - GIZ أ.د./ محمد فؤاد الفاتح ٢٠١٤
- التلمذة المهنية في مصر – نحو نظام موحد. منظمة العمل الدولية ٢٠٠٧
- مبادرة رواد الجودة – تحسين جودة التدريب داخل المنشآت التدريبية – التعاون الإنمائي الألماني GIZ – ٢٠١٨
- دليل نظام التعليم والتدريب المزدوج – مشروع تحسين نظام التعليم المزدوج المصري EEDS – ٢٠١٥
- كتاب مصر في ٤ سنوات – وزارة التضامن الاجتماعي ٢٠١٨

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية

- Labor Skills, Productivity, and Human Resource Management Study. USAID – ENCC. 2017
- The Egyptian TVET System from Fragmentation to Standardization– أ.د./ أحمد الجيوشي – نائب وزير التربية والتعليم للتعليم الفني ٢٠١٦
- National Academy for Science & Skills “NASS” (www.nassacademy.com) د./ عمرو عبد القوي – مدير الأكاديمية. ٢٠١٩
- The future of TALENT in Singapore 2030 – Research Report 2016
- Introduction to HRD Korea GIFTS Work-Learning Dual System – 2018
- Graduate Tracer Study and Attitudes of Youth towards the Labor Market in context of the wider landscape of TVET in Egypt CID Consulting 2009
- Enhancement of the Egyptian Dual System Concept and Project Design – EEDS – GIZ 2017
- Enhancement of the Egyptian Dual System EEDS Visibility Factsheet 2019
- The Mubarak-Kohl Initiative Dual System in Egypt. Assessment of its impact on the school to work transition. Arvil V Adams 2010
- The Mubarak-Kohl Initiative Dual System for Technical Education and Employment. Measuring MKI – DS’s impact and planning next steps. Arvil V Adams 2010
- Egypt’s Sustainable Strategy 2030
- Competence- Based Standards, Training and Learning. Bob Mansfield and L.-G. Anderson. 2004

نبذة عن المجلس الوطني المصري للتنافسية

تم إنشاء المجلس الوطني المصري للتنافسية كمؤسسة مستقلة من خلال جهود قطاع الأعمال والأكاديميين المصريين. يسعي المجلس لدعم تنافسية الاقتصاد المصري، ويعد أول منظمات المجتمع المدني المصرية التي تعني بشكل أساسي بالتركيز علي القضايا المتعلقة بالتنافسية الإقتصادية في مصر والشرق الأوسط.

على مدار السنوات السابقة أثبت المجلس الوطني المصري فاعلية في مجال دعم ومساندة الاصلاحات الاقتصادية المعنية بسياسات النمو الشامل والمستدام وتوفير بيئة داعمة للاعمال. ويعمل المجلس على تحقيق أهدافه من خلال تنسيق الجهود المشتركة لكافة الأطراف ذات الصلة من ممثلي قطاع الأعمال والأكاديميين، والمجتمع المدني، والمسئولين الحكوميين.

وقد صدر عن المجلس أول تقرير عن القدرة التنافسية لمصر في صيف ٢٠٠٤. وتم تسجيل المجلس كمنظمة غير حكومية برقم ٥٩٠٧ في ٩ يناير ٢٠٠٥ بموجب القانون رقم ٢٠٠٢/٨٤.

الرؤية

هي أن يصبح المجلس أحد الآليات الرئيسية التي تدعم الإستراتيجيات والسياسات العامة المعنية بتحسين القدرة التنافسية لمصر؛ وذلك على النحو الذى يؤدي إلي تحقيق النمو الشامل والمتوازن والتنمية المستدامه مما ينعكس على رفع مستوي معيشة جميع المصريين.

المهمة

أن يكون المجلس منبراً فعالاً وكفئاً يجمع كافة الأطراف من المجتمع المدني، وصانعي القرار، وممثلي القوي السياسية، وقطاع الأعمال، والأكاديميين، بهدف زيادة الوعي بأهمية تطوير القدرة التنافسية لمصر، واقتراح السياسات اللازمة للنهوض بها، والتنسيق بين الأطراف المختلفة لدعم تطبيق هذه السياسات، مما يسهم في تحقيق رؤية المجلس الوطني المصري للتنافسية.