

إلى أي مدى تبعد المنظومة الحالية عن أفضل  
الممارسات؟ وهل تحقق المنظومة الحالية  
طموحات الصناعة المصرية من التعليم  
والتدريب الفني والمهني؟

١. هل تحقق المنظومة طموحات الصناعة: تقييم  
المنظومة الحالية في ضوء نتائج الاستبيان

٢. أين مصر من أفضل الممارسات؟



هل تحقق المنظومة  
طموحات الصناعة؟

# نبذة مختصرة عن المنظومة الحالية

# توصيف منظومة التعليم الفني والمهني

## أنظمة اخري

التلمذة الصناعية  
 (مصلحة الكفاية الإنتاجية)

المجمعات التكنولوجية  
 (مثال: المجمع التكنولوجي بالاميرية)

مدارس التكنولوجيا التطبيقية  
 الفنية الصناعية  
 (السويدي، العربي...)

## نظام التعليم الرئيسي



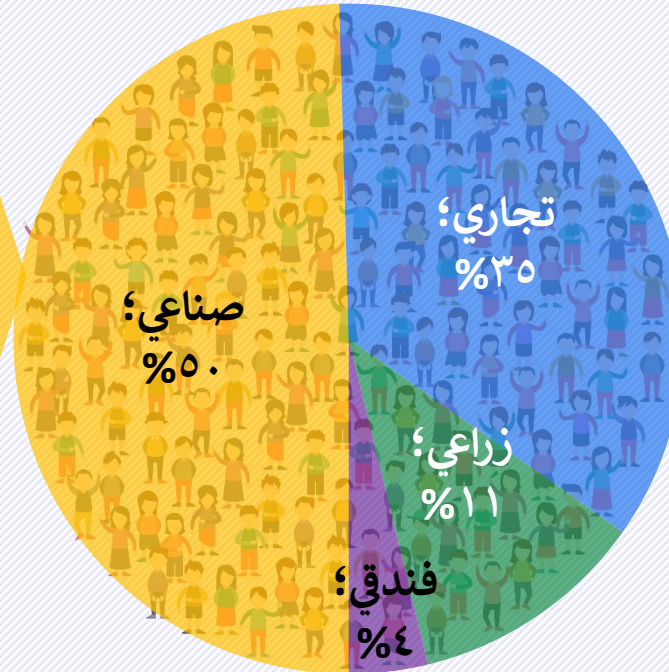
# يمثل خريجي التعليم الصناعي نصف خريجي التعليم الثانوي الفني عام ٢٠١٧/٢٠١٨

التعليم الفني

٤٨٦,٤٠٠ خريج

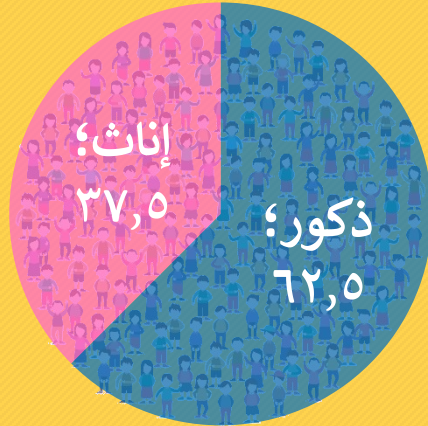


٢,٢٦٦  
مدرسة



١,١٥٧  
مدرسة  
(٩٩% حكومي، ١% خاص)

٢١٤  
ألف  
خريج



# لا يوجد حصر دقيق لمراكز التدريب المهني على المستوى القومي



٤٤ مركز تدريب مهني - كافة محافظات الجمهورية



مصلحة الكفاية الانتاجية

٢٧ مركز تدريب مهني - كافة محافظات الجمهورية



وزارة القوى العاملة

٧٧٦ مركز  
١٢٠ الف خريج



وزارة القوى العاملة  
٢٠١٨ - ٢٠١٩

٨٢٠ مركز



وزارة التربية والتعليم  
٢٠١٧ / ٢٠١٨

٦٠١ مركز تدريب مهني  
٣١٢ الف خريج  
٤٨٣ مركز حكومي  
١١٨ قطاع خاص يتبع  
وزارة التضامن الاجتماعي



الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء  
٢٠١٦ / ٢٠١٧

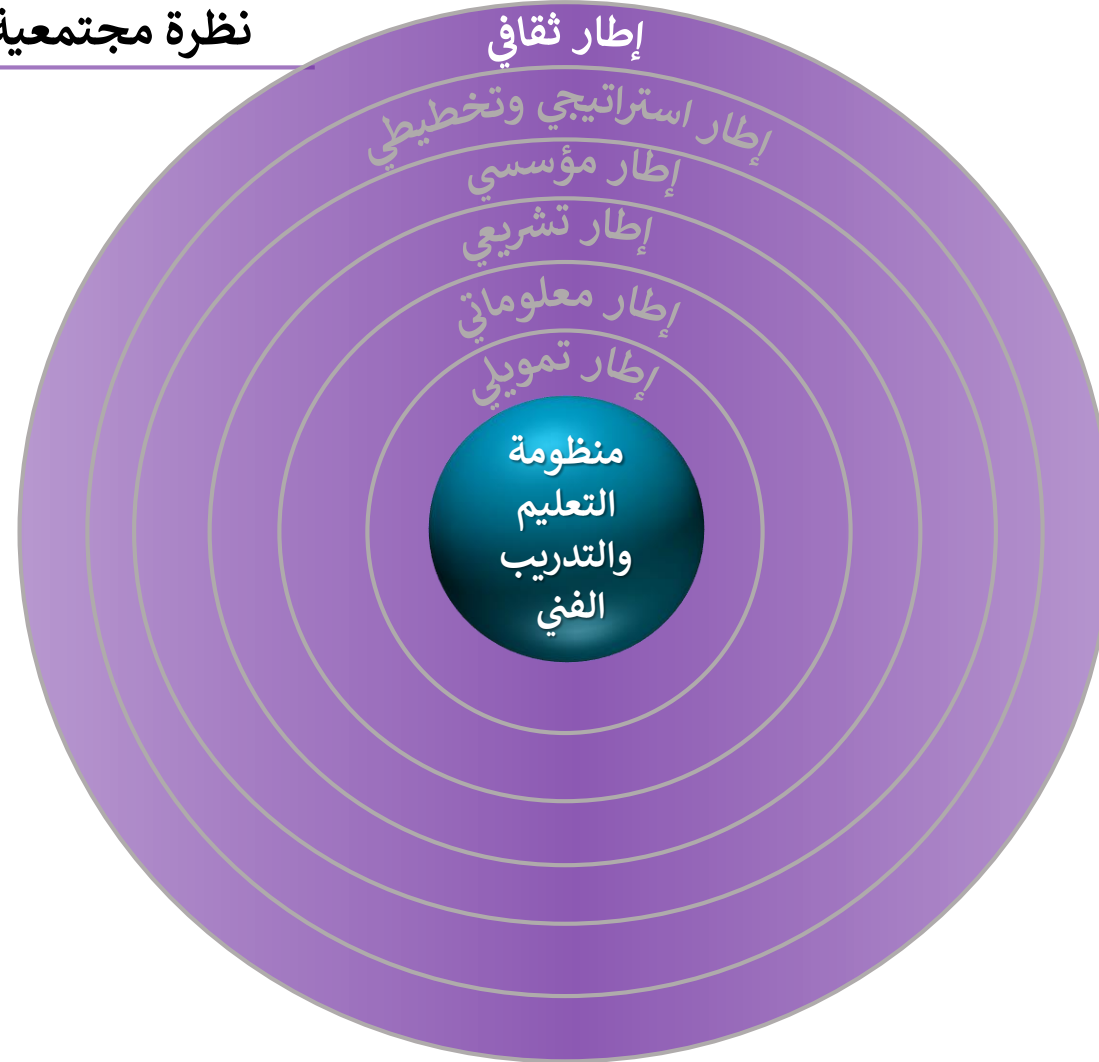
# الأطر الحاكمة لمنظومة التعليم والتدريب الفني والمهني





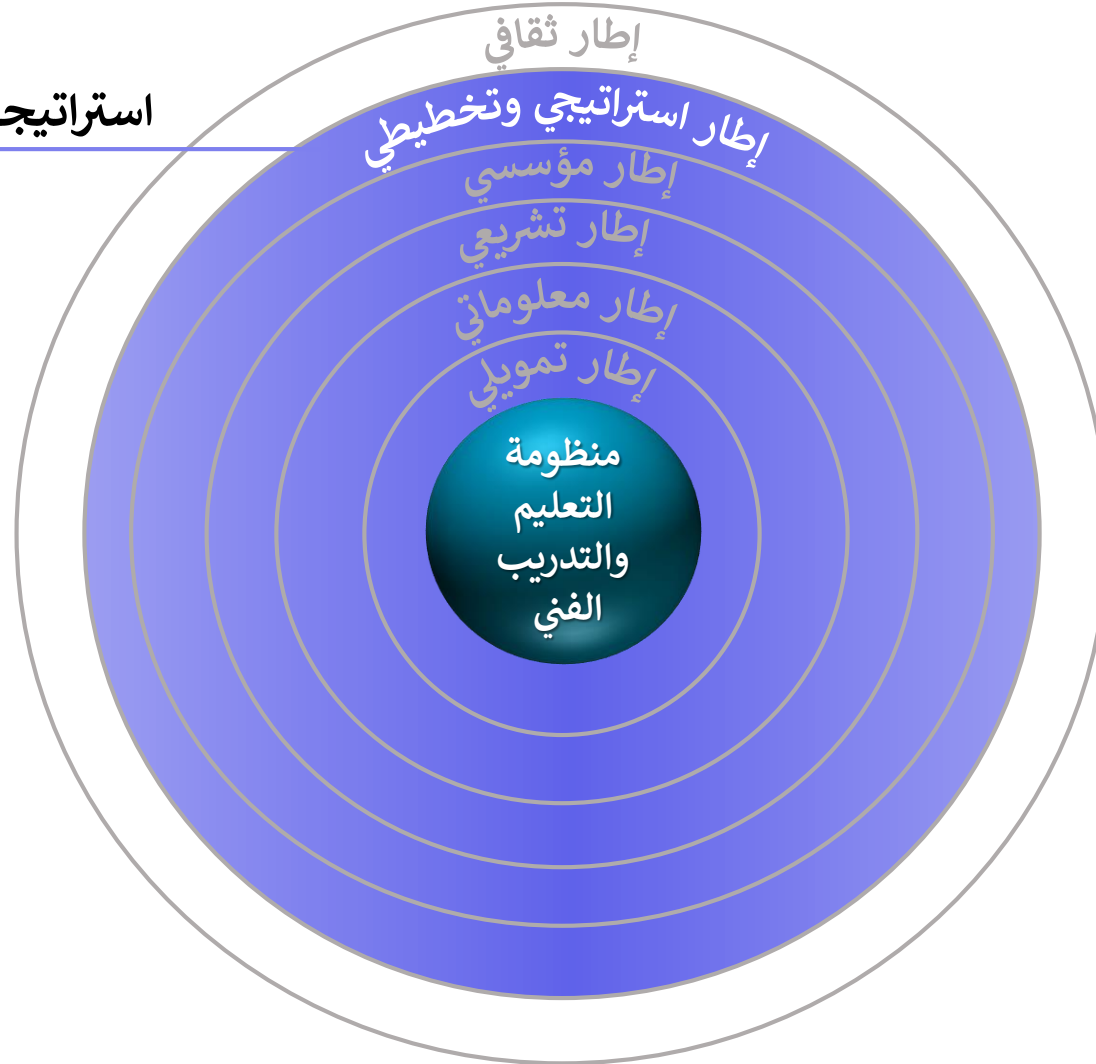
# الأطر الحاكمة لمنظومة التعليم والتدريب الفني والمهني

نظرة مجتمعية متدنية لخريجي التعليم الفني



# الأطر الحاكمة لمنظومة التعليم والتدريب الفني والمهني

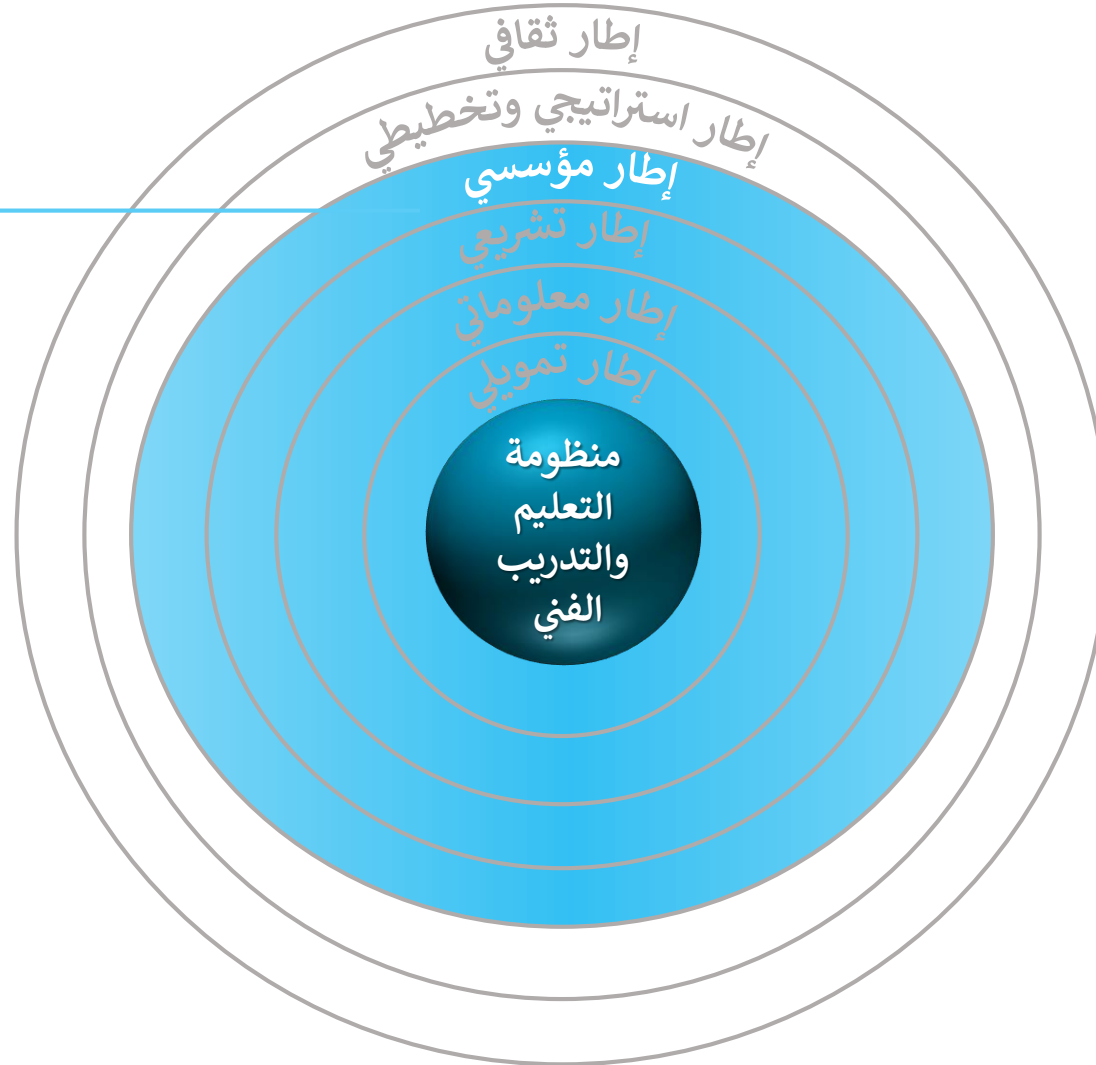
استراتيجيات متعددة



# الأطر الحاكمة لمنظومة التعليم والتدريب الفني والمهني

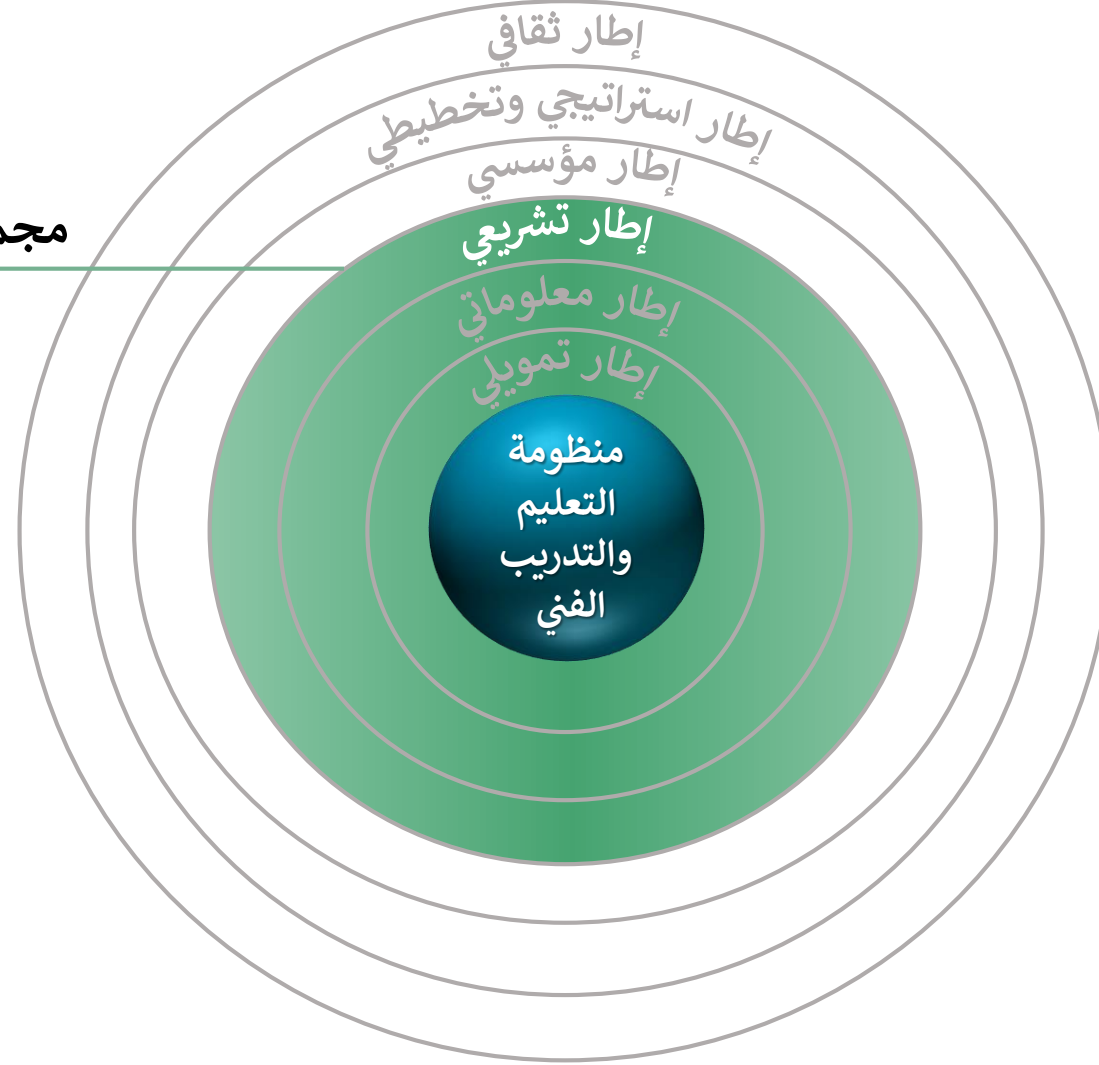
## الجهات الفاعلة:

- القطاع الحكومي (أساسي)
- القطاع الخاص
- الجهات المانحة



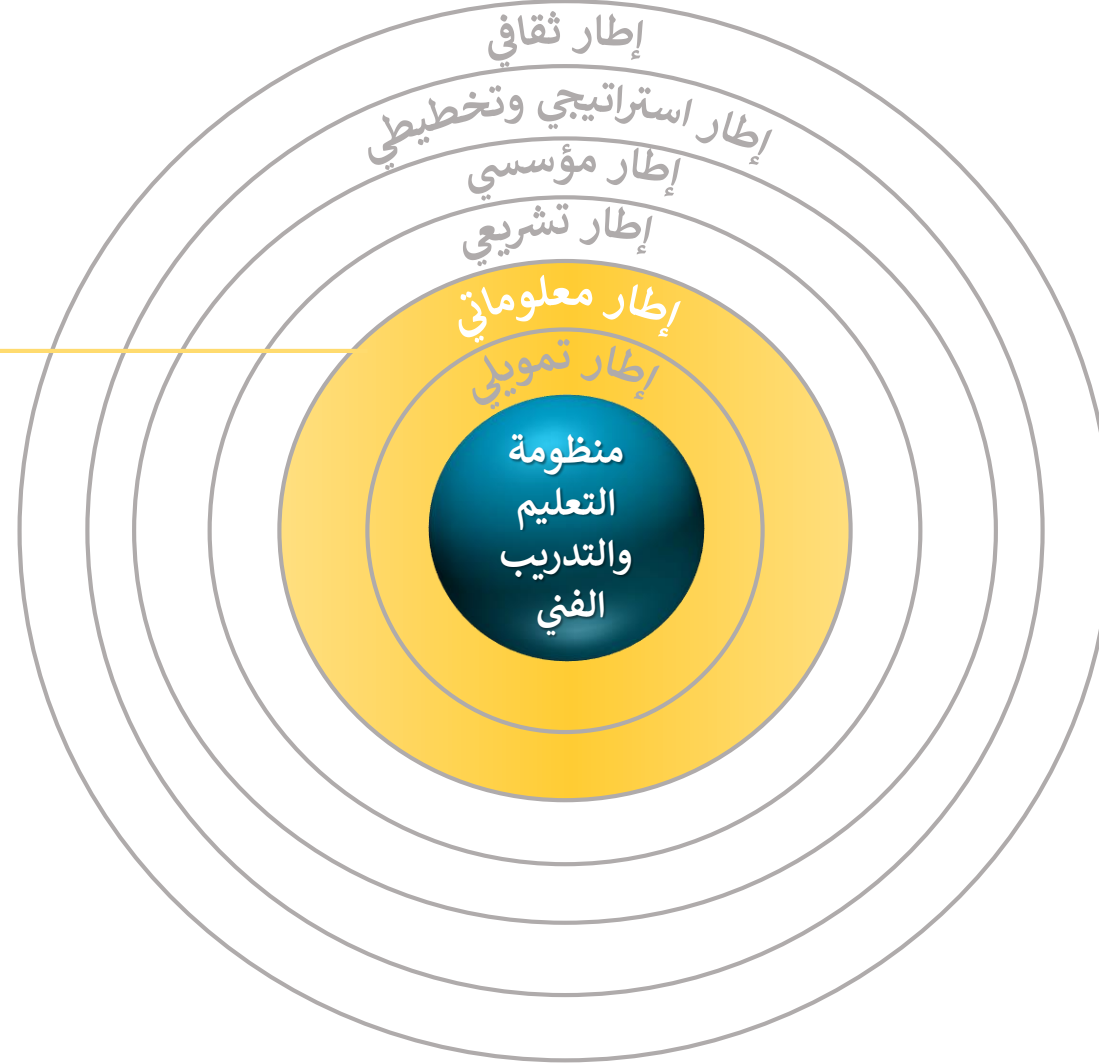
# الأطر الحاكمة لمنظومة التعليم والتدريب الفني والمهني

مجموعة ضخمة من التشريعات



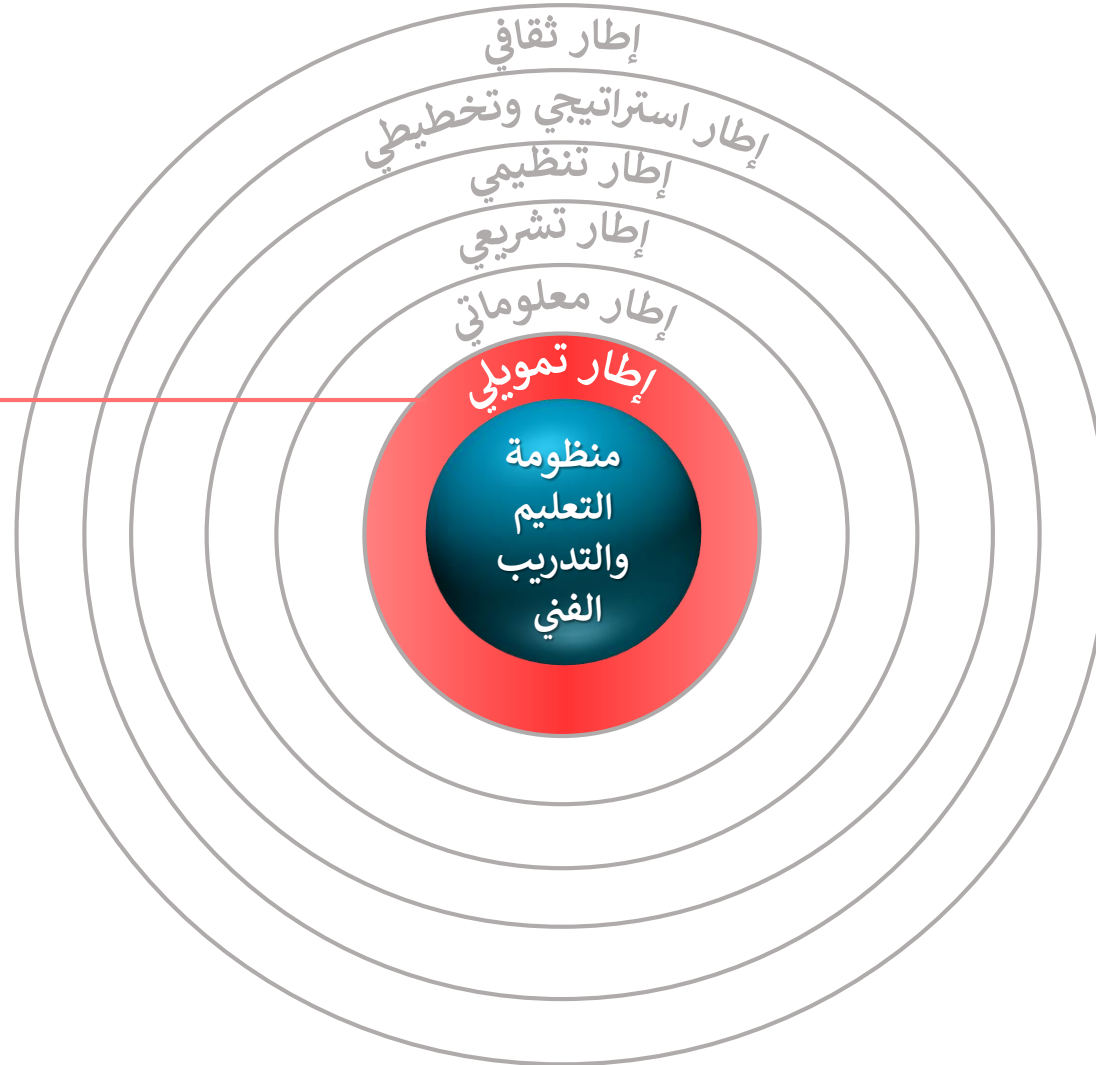
# الأطر الحاكمة لمنظومة التعليم والتدريب الفني والمهني

بعض المؤشرات الكمية  
خاصة بالتعليم والتدريب على  
مستوى العديد من الجهات



# الأطر الحاكمة لمنظومة التعليم والتدريب الفني والمهني

تمويل حكومي مركزي  
ميزانية موحدة للتعليم  
الفني والعام



# تقييم المنظومة الحالية في ضوء نتائج الاستبيان

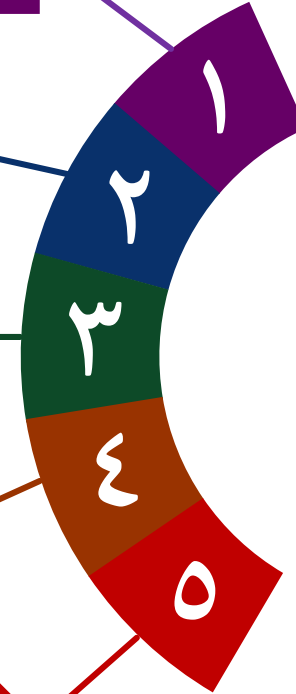
توجهات المنشآت والطلب المستقبلي علي العمالة

الطلب الحالي علي العمالة

المشكلات التي تواجه المنشأة فيما يتعلق بالعمالة

التدريب

التعاون مع جهات التعليم والتدريب



٥ محاور  
للاستبيان

# أكدت نتائج الاستبيان ضعف منظومة التعليم والتدريب الفني والمهني

تدريب فني محدد يعوض  
ضعف مخرجات المنظومة



اجماع المنشآت علي احتياجها  
لتوافر مهارات اخري غير فنية



يواجهون مشكلات  
فيما يتعلق بالعمالة

%٧٤

تقدم تدريب  
للعاملين الجدد

%٨٩

ليس لديها تفضيل معين  
لخريجي جهة معينة للوظائف  
التي تتطلب مؤهل جامعي

%٧٤

ليس لديها تفضيل معين  
لخريجي جهة معينة للوظائف  
التي تتطلب مؤهل متوسط

%٦٤

ليس لديها تعاون سابق  
مع أي من الجهات  
التعليمية او التدريبية

%٨٠

لا ترغب في التعاون  
مستقبلا مع أي من الجهات  
التعليمية او التدريبية

%٦٦





المنظومة بشكلها الحالي لا توفى الاحتياج  
الحالي، وبكل تأكيد لن تستطيع أن توفى  
الاحتياجات المستقبلية



أين مصر من أفضل الممارسات؟

# بعض التجارب الدولية الرائدة في تطوير منظومة التعليم والتدريب الفني والمهني

الدول التي تم اختيارها:



فنلندا



ألمانيا

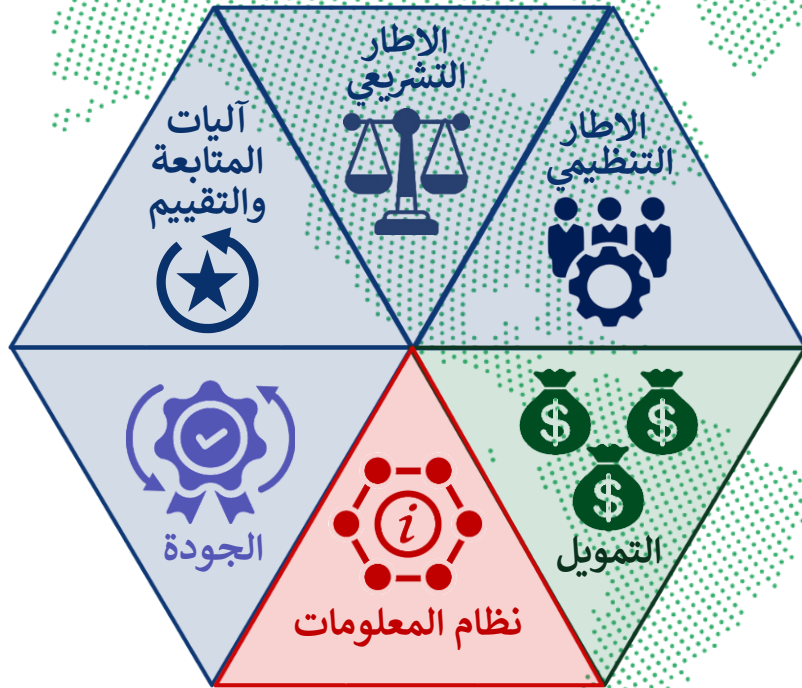


سنغافورة

# بعض التجارب الدولية الرائدة في تطوير منظومة التعليم والتدريب الفني والمهني

في كل دولة، تم التركيز علي المحاور الاتية:

معايير اختيار الدول الرائدة



✓ نماذج للتعليم والتدريب الفني معترف بها دوليا او اقليميا

✓ للتعليم والتدريب الفني دورا محوريا في التنمية الاقتصادية (الصناعية)

✓ التنوع في التجارب

ينبغي التأكيد علي **انفرادية** كل تجربة دولية في إدارة منظومتها  
الخاصة بالتعليم والتدريب الفني والمهني نتيجة لاختلاف  
الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية



لا يمكن الخروج بنموذج **وحيد** يمكن تعميمه كنموذج لإدارة  
المنظومة على مستوى كافة المحاور وإنما يمكن الخروج  
بمجموعة من الدروس المستفادة من أفضل الممارسات والتي  
يمكن لمصر الاستعانة ببعضها في تطوير منظومة التعليم  
والتدريب الفني والمهني بها.

# أفضل الممارسات في تطوير منظومة التعليم والتدريب الفني والمهني



# أهم ما يميز كل تجربة



سنغافورة

- ✓ إطار تخطيطي منضبط (مركزي - ثلاثي المنهج - مستدام - جزء من خطط التنمية - مبني علي المعلومات)
- ✓ تمويل تنمية القوي العاملة مبنية علي الاولويات الاستراتيجية التي تم تحديدها وفقا لمشاورات الحكومة مع الاتحادات وأصحاب المصلحة.
- ✓ نظام متكامل ومتاح لمعلومات سوق العمل



فنلندا

- قانون موحد للتدريب المهني يغطي كافة أوجه التعليم والتدريب الفني
- تمويل حكومي مرتبط بتقييم الاداء
- يكافئ مقدمي الخدمات التعليمية وفقاً لنتائجهم: ٥٠% تمويل أساسي، ٣٥% عند استكمال المؤهلات أو أجزاء من المؤهلات (تمويل وفقاً للأداء) و ١٥٪ من التمويل في حالة الالتحاق بعمل أو استكمال الدراسات (التمويل وفقاً للفعالية).
- نظام فعال لمعلومات سوق العمل
- جهة واحدة هي تقوم الوكالة الوطنية الفنلندية للتعليم المسؤولة وتتعاون مع باقي الجهات المعنية بتوقع الاحتياجات التعليمية طويلة الأجل و احتياجات المهارات



المانيا

- مستوي عالي من اللامركزية يضمن نجاحه واتساقه التنسيق المستمر والفعال بين الحكومة الفدرالية وحكومة الولايات
- وجود دور فعال للقطاع الخاص
- ١. الغرف والاتحادات: الاشراف علي التدريب المهني في الشركات ومراكز التدريب، تنظيم الاختبارات
- الشركات: مسؤولة عن التدريب المهني في النظام المزدوج، تشارك في اللجان الخاصة بالمناهج، المؤهلات، التقييمات
- تمويل تشارك (الحكومة الفدرالية والولايات والقطاع الخاص

أين مصر من أفضل الممارسات ؟



مصر



أفضل الممارسات



# ١. إدارة كفاء تحقق متطلبات الحوكمة - الاطار التنظيمي

## أفضل الممارسات

### مصر

<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم تفعيل دور المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية.</li> <li>• اتجاهات فردية لزيادة مشاركة القطاع الخاص ( ممثلين فقط ) دون وجود آلية مؤسسية مستدامة.</li> </ul>	تشاركي ( يمثل فيه الاتحادات- أصحاب الاعمال- النقابات- مجتمع مدني)	أ) التخطيط ورسم سياسات تنمية الموارد البشرية:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• انفصال التخطيط للتعليم والتدريب الفني والمهني عن خط التنمية الاقتصادية والاجتماعية والخطط القطاعية والمحلية</li> </ul>	جزء رئيسي من خطط الدولة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• غير مبني علي معلومات</li> </ul>	مبني علي معلومات متكاملة من مصادر متعددة ( متغيرات اقتصادية عالمية ومحلية- متغيرات سوق العمل- احتياجات قطاعات...)	ب) وضوح الأدوار وعدم تداخلها:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تعدد الجهات المعنية مع وجود تنسيق محدود</li> </ul>	تقود جهود التنسيق ما بين الجهات المتعددة لتنفيذ السياسات بشكل سليم ومستدام	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مراقبة إجرائية وليس بمعايير فنية خاصة بجودة الخدمات المقدمة</li> </ul>	توجه وتراقب وتمول التعليم والتدريب بمعايير فنية مسبقه	الحكومة
<ul style="list-style-type: none"> <li>• منح التراخيص بناء علي معايير إجرائية</li> </ul>	تمنح التراخيص لمقدمي الخدمات التعليمية والتدريبية بناء علي معايير فنية	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم إكمال المعايير الخاصة بالجودة</li> </ul>	تقر وتطبق الضوابط والمعايير الخاصة بالجودة: هيكل المؤهلات الوطنية، المعايير القياسية للمهن، معايير المناهج، معايير التقييم والاختبارات	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• يتم استثناء الجهات التدريبية الحكومية من بعض الاجراءات</li> </ul>	تقديم الخدمات التعليمية والتدريبية بضوابط موحدة علي الجميع	

# ١. إدارة كفاء تحقق متطلبات الحوكمة - الاطار التنظيمي

## أفضل الممارسات

### مصر

• دور محدود في وضع السياسات	دور محوري للقطاع الخاص في : رسم السياسات واعداد الخطط ومعايير المناهج، الاطار الوطني للمؤهلات، المعايير القياسية للمهن، معايير التقييم والاختبارات، معايير تقييم كفاءة مقدمي الخدمات	(ب) وضوح الأدوار وعدم تداخلها:
• يشارك القطاع الخاص في التمويل من خلال صندوق تمويل التدريب ومكافآت التدريب المزدوج	يشارك في التمويل	القطاع الخاص
	يقدم الخدمات التعليمية والتدريبية	
• انفصال التعليم والتدريب الفني عن الجهات البحثية	تساهم في المنظومة: - ترصد التطورات الخاصة بالمتغيرات الاقتصادية العالمية والمحلية - تقدير الاحتياجات المستقبلية من المهارات	(ب) وضوح الأدوار وعدم تداخلها: الجامعات والمراكز البحثية
عدم ربط التمويل بالاداء	ربط التمويل بنتائج التقييم ومستوي أداء الجهات مقدمي الخدمة	
غياب آلية للتقييم	ضوابط واضحة معلنة مسبقا لالية التقييم	(ب) آليات واضحة للمتابعة والرقابة المستمرة علي كافة المستويات تضمن الجودة
معايير أداء كمية	تقييم ذاتي تقوم به الجهة بنفسها بناء علي معايير الكفاءة	
الغياب التام للتقييمات الخارجية	تقييم خارجي من قبل جهات معتمدة لتقييم التزام الجهة بالمعايير والضوابط الخاصة بتقديم الخدمات التعليمية والتدريبية	
لا يتم إتاحة أية تقييمات بين الجهات	إتاحة التقييمات لتحفيز التنافس ما بين الجهات	

# ١. إدارة كفاء تحقق متطلبات الحوكمة - الاطار التنظيمي

## أفضل الممارسات

### مصر

- إنشاء وإلغاء مؤسسات والتخطيط للتوسع فيها دون دراسة مثل إلغاء مجلس التدريب الصناعي
- تفتت التخطيط وانفصال التعليم الفني عن التدريب المهني
- غياب مؤسسات الجودة والاعتماد للتعليم الفني والتدريب المهني
- نماذج ناجحة غير معمة وتفتقر الي الاستدامة مثال الشركات القطاعية والمحلية

تحديات تنظيمية أخرى

## ٢. إدارة كفاءه تحقق متطلبات الحوكمة - الاطار التشريعي

### أفضل الممارسات

### مصر

- قوانين متعددة وغير متسقة
- عدم شمولية التشريعات لكافة محاور منظومة التعليم والتدريب الفني والمهني وعلاقتها ببعض
- عدم تغطية التشريعات لكافة الأنظمة التعليمية والتدريبية مثال قانون التعليم لا يتضمن نظام التعليم المزدوج ولا الأنظمة التعليمية الجديدة
- غياب تشريعات هامة ( الزام الجهات مقدمة الخدمات التعليمية والتدريبية بالاعتماد – الاطار الوطني للمؤهلات - تراخيص مزاولة المهنة لخريجي التعليم الفني )
- تقادم العديد من التشريعات ( قانون التعليم ، مصلحة الكفاية الإنتاجية )
- ضعف انفاذ القوانين (عدم تفعيل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية – عدم مشاركة القطاع الخاص في سياسات التعليم طبقا لقانون التعليم)

قانون موحد يغطي كافة محاور المنظومة (الرؤية، الجهات، أدوارها، أنواع التعليم والتدريب، ضوابط التدريب، معايير الاختبارات والتقييم، ضوابط منح التراخيص لمقدمي الخدمات التعليمية والتدريبية،.....)

أو قوانين متعددة متسقة ( قوانين للجهات وادوارها، قوانين لتنظيم التدريب ومنح التراخيص واعتماد مقدمي الخدمة،....)

تطبيق للقوانين والقواعد المنظمة

أ) اطار تشريعي واضح ومتكامل

## ٣. تنوع واستدامة التمويل

### أفضل الممارسات

### مصر

اعتماد تمويل التعليم الفني والتدريب المهني علي الموازنة العامة بالأساس ومحدودية مشاركة القطاع الخاص والمجتمع المدني	تمويل تشاركي بين الحكومة والقطاع الخاص وان اختلفت نسب المشاركة
وعدم ربط التمويل بالأداء	تمويل يرتبط بنتائج تقييم الأداء والكفاءة والفاعلية
يتم اعتماد البرامج فقط لمراكز التدريب الخاصة وهو اعتماد إجرائي لا يرتبط بالتمويل	تمويل مشروط باعتماد الجهات والبرامج
عدم تحديد اختصاصات صندوق تمويل التدريب وأسلوب ادارته واستفادة القطاع الخاص منه	يتلقى القطاع الخاص تمويل لخدمات تدريبية وتعليمية مقابل مساهمته المعقولة ( % من اجر العامل يتحملها صاحب العمل حكومي او خاص)
	يعفي الشركات الصغيرة والورش من تحمل تكاليف التدريب
يتم إدارة موارد التدريب الخاصة بصندوق التدريب من خلال وزارة القوي العاملة	إدارة موارد التدريب التي يتم جمعها من القطاع الخاص تتم من خلال جهة خارجية ليست مقدمة خدمة يشارك فيها أصحاب المصلحة والمؤسسات والاتحادات وتوجه الموارد وفقا لضوابط متفق عليها مسبقا وخطط محددة.
مركزية الصرف	قدر من المرونة للإدارة المدرسية في إدارة شئونها
عدم الكفاءة في إدارة الموارد ( الخامات ) والمنتجات سواء في المدارس المنتجة او مراكز التدريب المهني	إدارة جيدة لموارد ونفقات العملية التدريبية
عدم تخصيص موازنة منفصلة للتعليم الفني والمهني	تحديات تمويلية أخرى
عدم الكفاءة في إدارة موارد التمويل الاجنبي علي المستوي القومي بما يخدم الأهداف التنموية	
ضوابط غير ملائمة للتعامل مع الوحدات التي تولد إيرادات	

## ٤. جودة وديناميكية المنظومة

### أفضل الممارسات

### مصر

<ul style="list-style-type: none"> <li>• غياب جهة اعتماد خاصة بالتعليم الفني والتدريب المهني حيث يتم اعتماد مدارس التعليم الفني من خلال جهة اعتماد للتعليم العام</li> </ul>	<p>كيان مؤسسي للاعتماد وضمان الجودة التعليم الفني</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• غياب الضوابط الفنية</li> </ul>	<p>ضوابط واضحة معلنة ملزمة لكافة مقدمي الخدمات التعليمية والتدريبية تضمن الحد الأدنى من الجودة في تصميم المناهج، تنفيذ التدريب، اجراء التقييم،.....</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مشاركة محدودة في إعداد المناهج فقط و الغياب التام لدورة في التقييم والاختبارات وتقييم كفاءة مقدمي الخدمات وخاصة الحكومية منها</li> </ul>	<p>مشاركة فعالة من القطاع الخاص في تحديد التخصصات، اعداد المناهج، التدريب، التقييم والاختبارات، تقييم كفاءة مقدمي الخدمات</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم اصدار الاطار القوي للمؤهلات والمعايير القياسية للمهارات</li> <li>• عدم شمولية المهن التي يشترط الحصول علي ترخيص لمزاومتها لتخصصات التعليم والتدريب الفني والمهني و</li> <li>• عدم تحديث المستويات المهنية.</li> </ul>	<p>معايير قياسية للمهن وللمؤهلات وللتقييم والاختبارات / معايير للاعتماد</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• الاعتماد غير ملزم</li> </ul>	<p>الاعتماد الزامي للجهات والبرامج</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• أختبارات داخل المدارس</li> <li>• عدم وجود معايير موضوعية للاختبار والتقييم تعكس المستوي المهاري</li> </ul>	<p>الاختبار والتقييم يتم في بيئة عمل حقيقية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• الاعتماد علي الدرجات بالأساس واتجاه محدود للاعتماد علي القدرات</li> </ul>	<p>الالتحاق بالتعليم الفني والتدريب المهني وفقا للدرجات بالإضافة الي معايير اخري مثل اجتياز اختبار القدرات، مهارات معينة، ميول شخصية</p>

## ٤. جودة وديناميكية المنظومة

### أفضل الممارسات

### مصر

<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم وجود نظام للحصول علي المؤهل المبني علي الجدارة ( التعليم المسبق)</li> </ul>	<p>نظم تعليم وتدريب مرنة تسمح للشخص بالاستفادة من التعليم والتدريب في أي وقت وبالبناء علي خبراته السابقة</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• الافتقاد للبرامج التدريبية المبنية علي تقييم للمهارات الفردية</li> </ul>	<p>خدمات دعم شخصي تساعد الشخص علي تطوير مهاراته في ضوء قدراته الشخصية وخبراته</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مؤشرات كمية محدودة</li> </ul>	<p>اليات متابعة وتقييم علي مختلف المستويات</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا يوجد تقييم للمتغيرات الاقتصادية وانعكاساتها</li> </ul>	<p>تطوير المنظومة بناء علي دراسات للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وتأثيراتها علي المهارات</p>



## ٥. نظام معلومات متكامل وشامل عن سوق العمل

### أفضل الممارسات

### مصر

<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا يوجد تقدير للاحتياجات من العمالة والمهارات في الاجل الطويل لا يوجد هيئة مسئولة عن ذلك</li> <li>• تعدد الجهات التي تقوم بإصدار المعلومات الخاصة بسوق العمل وعدم وجود أي تنسيق بينها</li> </ul>	<p>تقدير الاحتياجات التعليمية والطلب المستقبلي علي العمالة والمهارات من قبل هيئة محددة بالتعاون مع باقي الوزارات والسلطات المحلية، ويتم مراجعتها بصورة دورية</p>
عدم بناء الخطط علي معلومات سوق العمل	يستفيد المخططون للتعليم والتدريب علي المستوي القومي من هذه التقديرات
ما يتاح فقط من خلال بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء وبعض إحصاءات الوزارات	أتاحة نتائج تحليل بيانات سوق العمل للمستخدمين الرئيسيين لها من وزارات وهيئات وقطاع خاص وجهات بحثية
محدودية المسوح التي يتم إجرائها علي مستوي الشركات	تنوع مصادر البيانات : مسح القوي العاملة، مسوح لقائمة مرجعية من الشركات، مسوح يجريها مقدمي الخدمات، مرصد إعلانات الوظائف الخالية
غياب المتابعة المستمرة التطورات علي المستوي القطاعي وتأثيرها علي العمالة	رصد ومتابعة للتطورات التكنولوجية علي مستوي القطاعات الاقتصادية وانعكاساتها علي المهارات المطلوبة
• يوجد بعض الجهود بشأن ملتقيات تشغيل افتراضية	ملتقيات توظيف افتراضية تتضمن الوظائف المتاحة، معلومات عن القطاعات، وخدمات الدعم الشخصي المختلفة
عدم استكمال محاولات إقامة النظام لعوامل غير فنية ومنها عدم تحديد الجهة المسئولة عن النظام وحدود إتاحة البيانات	تحديات أخري خاصة بنظام معلومات سوق العمل



يغذيها الاطار العام  
لعملية صنع السياسات

الوضع  
الحالي



الوضع  
الأمثل



انخفاض تنافسية الاقتصاد المصري

عدم القدرة علي مواجهة التحديات العالمية والاستفادة من الفرص

شكرا لكم