

أهم تحديات سوق العمل المصري وبعض مقترحات كيفية التعامل معها

7 مايو 2024

- 1- أبرز اتجاهات سوق العمل في مصر في آخر عشر سنوات والتحديات التي يواجهها
 - 2 . معايير اختيار التحديات التي تستدعي التدخل السريع لاصلاح منظومه سوق العمل في مصر
 - 3- التحدي الأول: الاطار المؤسسي لمنظومة التعليم الفني والتدريب المهني في مصر
 - 4-التحدي الثاني: فجوة المهارات في مثالين من القطاعات الاقتصادية
- 4- 1 قطاع الخدمات : قطاع السياحة
- 4- 2 الصناعات التحويلية : الصناعات الهندسية

1- أبرز اتجاهات سوق العمل في مصر في آخر عشر سنوات والتحديات التي يواجهها

2 . معايير اختيار التحديات التي تستدعي التدخل السريع لاصلاح منظومه سوق العمل في مصر

3- التحدي الأول: الاطار المؤسسي لمنظومة التعليم الفني والتدريب المهني في مصر

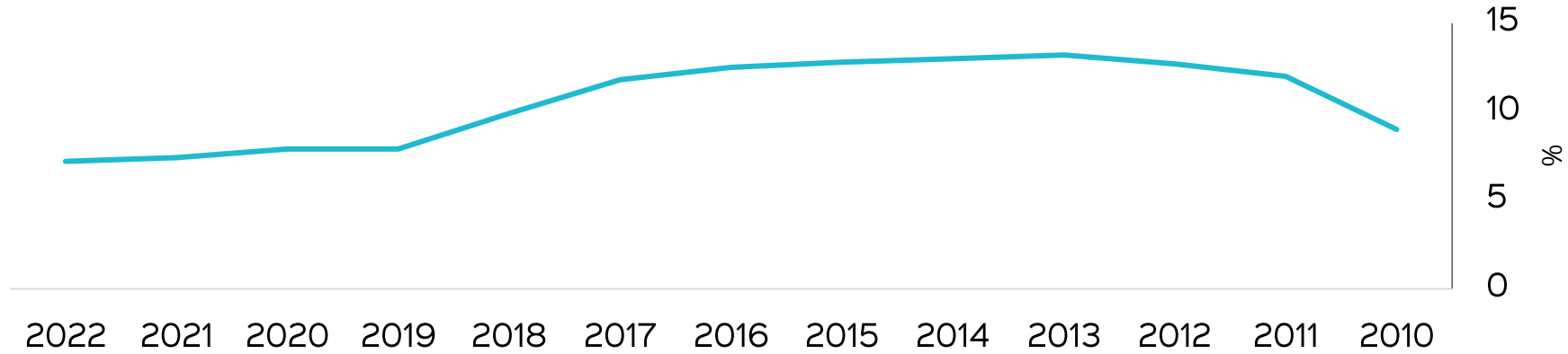
4-التحدي الثاني: فجوة المهارات في مثالين من القطاعات الاقتصادية

4- 1 قطاع الخدمات : قطاع السياحة

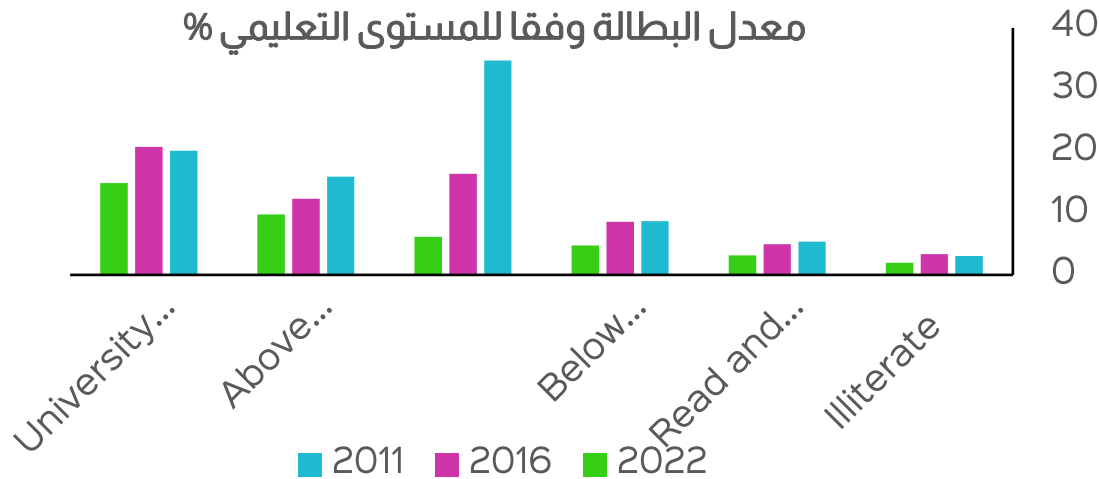
4- 2 الصناعات التحويلية : الصناعات الهندسية

اتجاه معدل البطالة إلى الانخفاض نسبياً منذ عام 2017 على كافة المستويات إلا أن تحديات سوق العمل لا تزال مستمرة

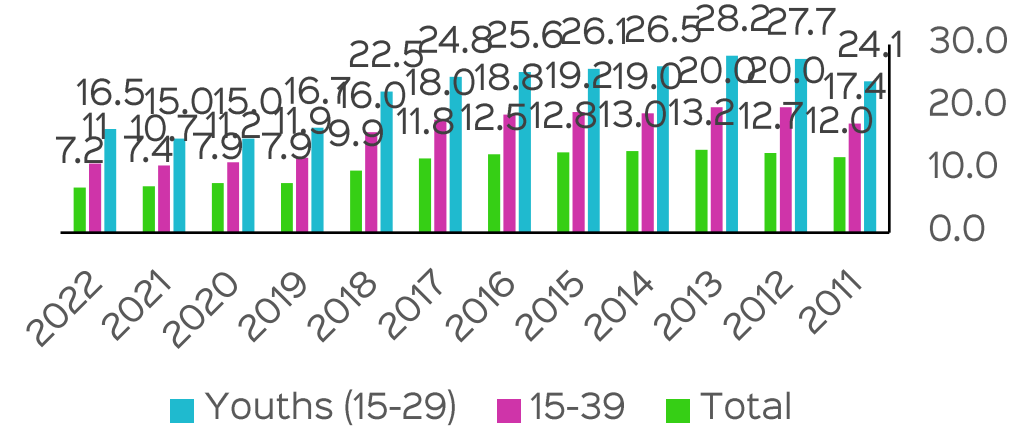
تطور معدل البطالة في مصر خلال الفترة 2010-2022



معدل البطالة وفقاً للمستوى التعليمي %

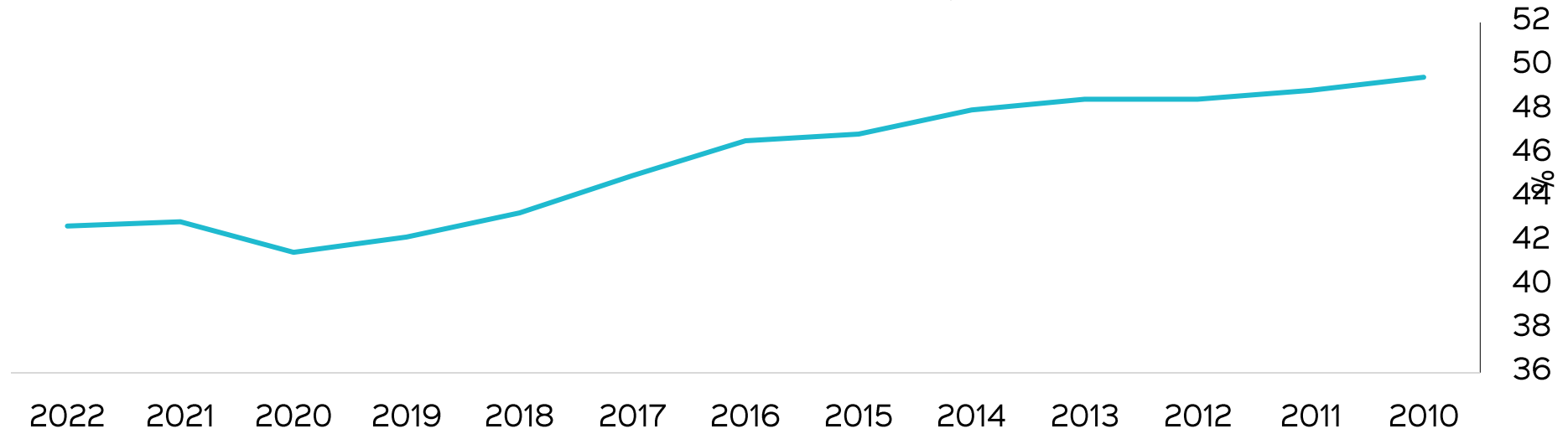


معدل البطالة وفقاً للفئة العمرية %



انخفاض معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي بشكل مستمر من 49.5 عام 2010 إلى 42.7 عام 2022

معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي لمصر خلال الفترة 2010 - 2022



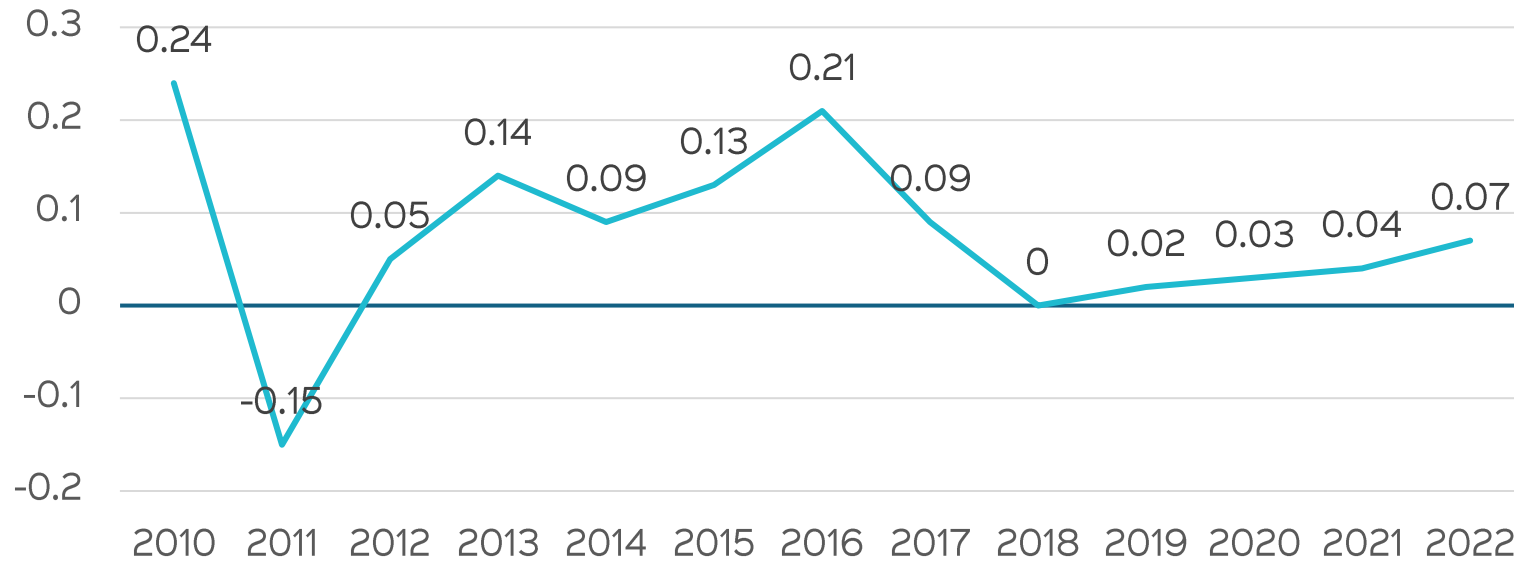
المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية لبحث قوة العمل، أعداد مختلفة

يعرف الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي بأنه نسبة قوة العمل (مشتغلين ومتعطلين) الي اجمالي السكان في سن العمل (15-64 عاما).

يرجع أحد أسباب ذلك إلى ارتفاع نسبة الإحباط بين الباحثين عن عمل (**discouraged Job seekers**) والتي تزايدت بوتيرة أسرع خلال الأعوام القليلة الماضية، خاصة بين الإناث، حيث سجلت في عام 2020 مليون شخص بما يعادل 4% من قوة العمل في مصر مقابل 2.5% في الأردن و0.7% في الولايات المتحدة (مؤشرات التنمية العالمية، البنك الدولي).

ضعف شديد في مرونة التشغيل مقابل النمو الاقتصادي

مرونة التشغيل في مصر خلال الفترة 2010-2022



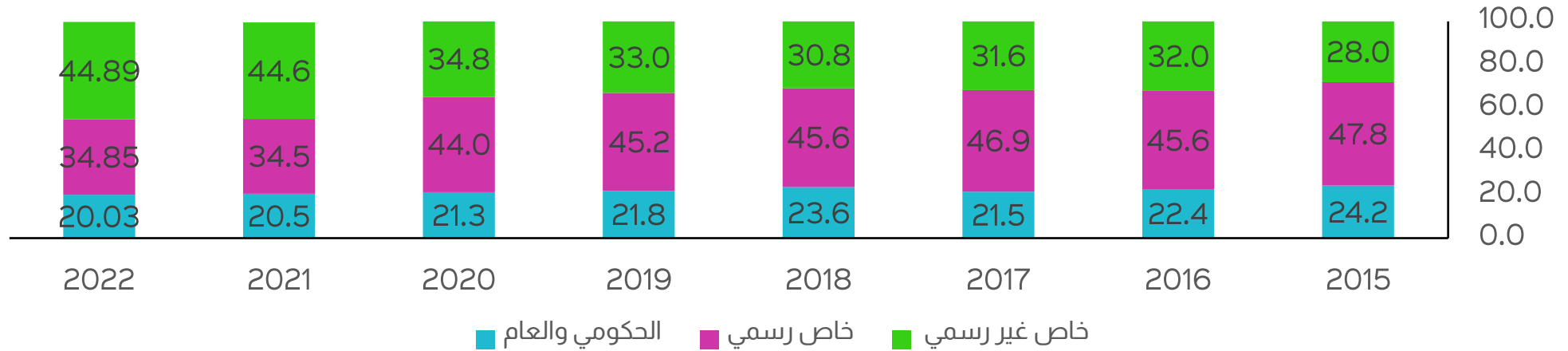
المصدر: حسابات المركز المصري للدراسات الاقتصادية استنادا إلى بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، الكتاب الإحصائي السنوي، أعداد مختلفة.

هرم البطالة المقلوب في مصر

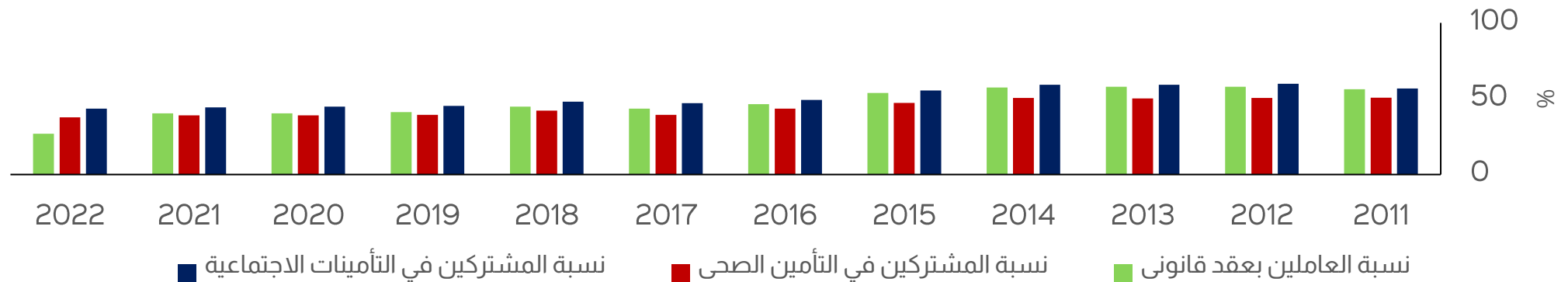


القطاع الخاص هو المحرك الأساسي للوظائف الجديدة وارتفاع مستمر في نصيب الوظائف غير الرسمية

التوزيع النسبي للمشتغلين وفقا للقطاع %



بعض مؤشرات جودة العمل للعاملين بالقطاع الخاص في مصر خلال الفترة 2011-2022



الهشاشة الاقتصادية والحصول على فرص العمل الرسمية

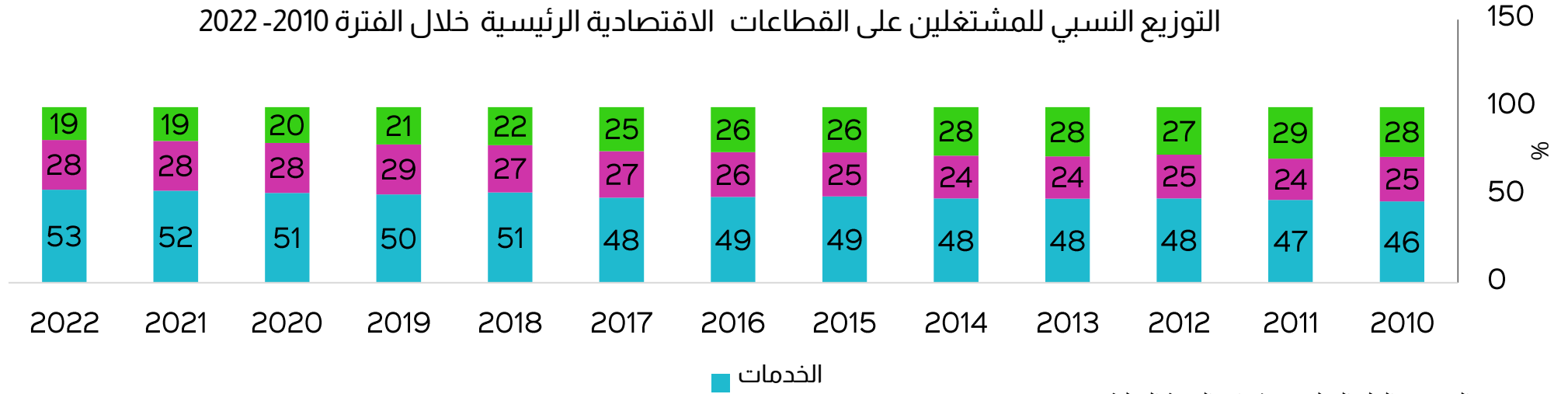
ترتبط الوظائف الهشة على الأغلب بأنماط التشغيل غير الرسمي بما في ذلك: العمل غير المنتظم أو الموسمي، والعاملين لحساب أنفسهم، والعمل بدون أجر، سيادة الأجور المتدنية، وظروف العمل السيئة كالعمل بدون عقد وتأمين صحي واجتماعي وبدون إجازة مدفوعة الأجر، والتمييز بين الذكور والإناث،.. إلخ. مثلت الوظائف الهشة في مصر نحو 16.5% تقريباً من إجمالي التشغيل في عام 1998، ارتفعت إلى 24% في عام 2012، ولا تزال تشكل أحد السمات الرئيسية لسوق العمل المصري. وبوجه عام، ارتفع مستوى الهشاشة الاقتصادية بالتشغيل الكلي من 43% إلى 56% من العمالة خلال العقدين الماضيين خاصة بين الشباب من النساء. ومن ثم فإن الفئات الهشة هي الأكثر عرضة للتأثر بأوضاع العمل غير الرسمي في سوق العمل والأكثر تأثراً بالصدمات وفقدان الوظائف والدخل، الأمر الذي أكدته جائحة كوفيد-19.

الفئات الهشة وحالة الهشاشة الاقتصادية

الفئات الهشة	حالة الهشاشة الاقتصادية لماذا يتم تصنيفهم ضمن الفئات الهشة؟
الشباب	- ثلثا إجمالي الوظائف التي يشغلها الشباب هي وظائف غير رسمية. - يتسارع هذا الوضع بصورة أكبر بين المتعلمين من الشباب.
النساء	- ينتشر بين النساء عدم الاستقرار الوظيفي و/ أو الوظائف غير الرسمية. - ترتفع معدلات الفقر وتدني الأجور بين النساء بصورة أكبر. - نسبة النساء غير المتعلمات، غير المتدربات وغير المشتغلات (NEET) تتجاوز بشكل كبير الرجال من نفس الفئة.
العاملين الفقراء	- العمالة الفقيرة* (الخمس الأدنى من الدخل) لم يتمكنوا أبداً من الحصول على وظائف رسمية. - ما يقرب من نصف المشتغلين هم من الفقراء الذكور؛ تتراجع النسبة إلى 8% فقط بالنسبة للشريحة الأغنى.
ذوي الإعاقة	- تقريباً خمس الأشخاص في الخمس الأدنى من الدخل لديهم إعاقة ولا يستطيعون الدخول إلى سوق العمل.

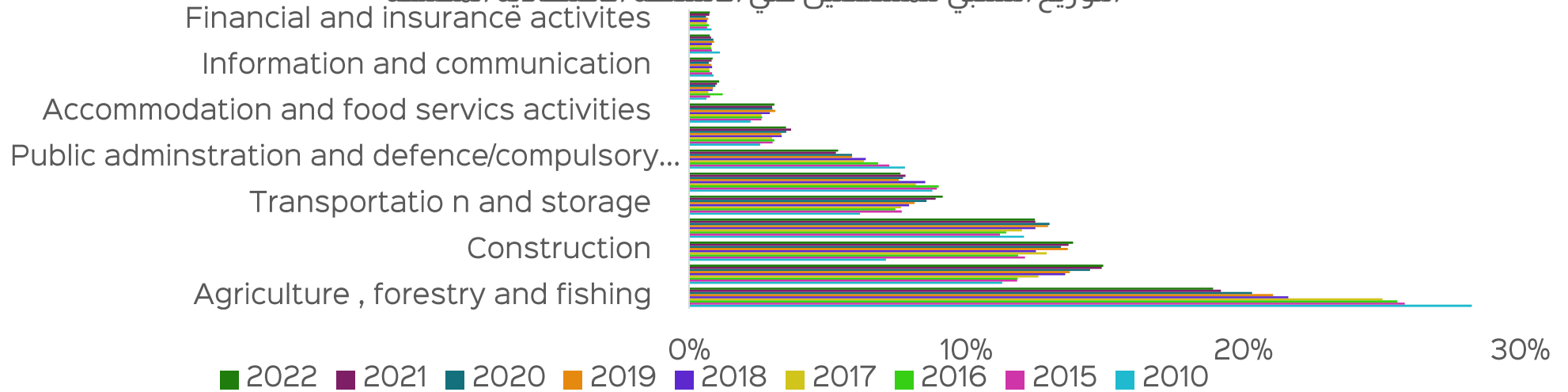
الخدمات منخفضة الإنتاجية هي أكبر مستوعب للعمالة (التشييد والبناء ، تجارة الجملة والتجزئة)

التوزيع النسبي للمشتغلين على القطاعات الاقتصادية الرئيسية خلال الفترة 2010-2022



المصدر: البنك الدولي، مؤشرات التنمية الدولية.

التوزيع النسبي للمشتغلين على الأنشطة الاقتصادية المختلفة



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء..

أهم الرسائل والدلالات من واقع تقييم الوضع الحالي

- تزامن وجود فائض من كل من العرض والطلب على العمالة مما يعكس حجم الضعف الهيكلي بسوق العمل واتساع فجوة المهارات.
- يتسم سوق العمل المصري بالجمود في مواجهة الصدمات الخارجية والداخلية، مما يكشف عن ضعف الأطر المؤسسية والتشريعية التي يخضع لها.
- لا تتجه السياسات الاقتصادية الحالية بوجه عام وسياسات التشغيل بوجه خاص نحو مواجهة التحديات الهيكلية التي يعاني منها سوق العمل.
- تلعب الخصائص الديمغرافية دوراً خفياً في التغيرات الديناميكية التي تشهدها البطالة؛ فعلى سبيل المثال، تضخم الشباب أو انخفاض معدل نموه له تأثير مباشر على بنية قوة العمل وهو ما ينعكس بدوره على معدلات البطالة.
- وأخيراً وليس آخراً، تراجع معدلات البطالة لا يعكس بالضرورة صحة سوق العمل؛ فقد تغفل هذه المعدلات عن قطاع عريض من الفئات الأخرى مثل التشغيل غير الكامل، العمالة المحبطة، التشغيل غير الرسمي، أو البطالة الخفية وغيرها.

تستند منهجية ترتيب التحديات إلى عاملين هما:

1- مدى تأثير كل من التحديات على سوق العمل المصري كما تبين من تحليل الوضع الراهن ومسح الأدبيات الذي أجراه المركز المصري للدراسات الاقتصادية.

2- الأثر الإيجابي المحتمل للتدخلات السياسية التصحيحية على تحسين أداء سوق العمل.

■ يعتمد تصنيف أهم عشرة تحديات على ترتيب درجة التأثير على كفاءة سوق العمل والأثر الإيجابي المحتمل على أدائه بالإضافة إلى الدروس المستفادة من التجارب الدولية (من الأعلى للأدنى).

قائمة التحديات الـ 10 على رأس أولويات سوق العمل المصري

- التحديات المؤسسية الخاصة بسوق العمل
- مشكلة ضعف حقيقية في منظومة التعليم الفني والتدريب المهني
- فجوة المهارات
- فجوة النوع والهشاشة الاقتصادية بين النساء
- تضخم القطاع غير الرسمي
- طبيعة سوق العمل المدفوعة بالعرض
- تشوه الأجور
- تضارب وتحيز الأطر التشريعية
- متطلبات القطاع الخاص: إحلال "التدريب داخل العمل On the Job Training" محل التعليم
- هجرة مرتفعة وغير منظمة للعمالة

- 1- أبرز اتجاهات سوق العمل في مصر في آخر عشر سنوات والتحديات التي يواجهها
 - 2 . معايير اختيار التحديات التي تستدعي التدخل السريع لاصلاح منظومه سوق العمل في مصر
 - 3- التحدي الأول: الاطار المؤسسي لمنظومة التعليم الفني والتدريب المهني في مصر
 - 4-التحدي الثاني: فجوة المهارات في مثالين من القطاعات الاقتصادية
- 4- 1 قطاع الخدمات : قطاع السياحة
- 4- 2 الصناعات التحويلية : الصناعات الهندسية

معايير اختيار التحديات التي تستوجب التدخل السريع

المعيار الأول

- التحديات التي تعمل **كمحركات للتغيير** أي أن تناولها سيكون له أثرا إيجابيا تتابعيا (تأثير الدومينو) على حل عدد من المعضلات الأخرى التي تواجه سوق العمل بشكل تلقائي.

المعيار الثاني

- التحديات التي تشكل "**أصل المشكلة وليس مجرد أحد أعراض أوجه الضعف في سوق العمل**" فالقضاء على هذه المعوقات يضمن حل جذري بشكل مستدام للمشكلة بعيدا عن الحلول المعتادة المؤقتة (أي علاج المرض وليس فقط مسكن للعرض).

المعيار الثالث

- التحديات التي يترتب على علاجها **نتائج أسرع** لخلق طاقة إيجابية في سوق العمل وتعزيز الرغبة لدى جميع الأطراف المشاركة في التعاون لحل المشكلات الأخرى.

اختيار التحديات التي سيتم التركيز عليها في التحليل

- التحديات المؤسسية الخاصة بسوق العمل
- مشكلة ضعف حقيقية في منظومة التعليم الفني والتدريب المهني
- فجوة المهارات
- فجوة النوع والهشاشة الاقتصادية بين النساء
- تضخم القطاع غير الرسمي
- طبيعة سوق العمل المدفوعة بالعرض
- تشوه الأجور
- تضارب وتحيز الأطر التشريعية
- متطلبات القطاع الخاص: إحلال "التدريب داخل العمل On the Job Training" محل التعليم
- هجرة مرتفعة وغير منظمة للعمالة

- 1- أبرز اتجاهات سوق العمل في مصر في آخر عشر سنوات والتحديات التي يواجهها
- 2 . معايير اختيار التحديات التي تستدعي التدخل السريع لاصلاح منظومه سوق العمل في مصر
- 3- التحدي الأول: الاطار المؤسسي لمنظومة التعليم الفني والتدريب المهني في مصر**
- 4-التحدي الثاني: فجوة المهارات في مثالين من القطاعات الاقتصادية
 - 4- 1 قطاع الخدمات : قطاع السياحة
 - 4- 2 الصناعات التحويلية : الصناعات الهندسية

التحدي: ضعف منظومة التعليم الفني والتدريب المهني

1. أهمية الموضوع
2. توصيف المنظومة الحالية للتعليم الفني والتدريب المهني و مقارنتها بدول أخرى
3. مقترحات تطوير المنظومة فنيا و مؤسسيا
4. خطة العمل التنفيذية

- التعليم الفني هو أساس مد سوق العمل بالفنيين من مختلف التخصصات.
- إصلاح المنظومة بالشكل السليم له تأثير واسع spillover effect على العديد من التحديات الأخرى: زيادة معدلات التشغيل اللائق، تقليل فجوة المهارات، تلبية احتياجات المصنعين.
- تحسين مخرجات المنظومة سيؤدي إلى رفع الإنتاجية القطاعية والكلية، وزيادة تنافسية الاقتصاد المصري وجاذبيته للاستثمارات واتساع فرص تصدير العمالة إقليمياً ودولياً مما يزيد من موارد الدولة من النقد الأجنبي.
- توجهات أكثر وضوحاً للدولة في اتجاه تطوير المنظومة (مجالس المهارات القطاعية، إدارة مركزية لتدريب معلمي التعليم الفني، قانون الهيئة المصرية لضمان الجودة والاعتماد في التعليم الفني والتقني والتدريب المهني (إتقان)).

2- توصيف المنظومة الحالية للتعليم الفني والتدريب المهني

أنظمة أخرى	نظام التعليم الرئيسي
<p>التلمذة الصناعية (وزارة التجارة والصناعة)</p>	<p>جامعات تكنولوجية</p> <p>كليات تكنولوجية/معاهد فنية فوق متوسطة</p> <p>كليات التعليم الصناعي</p> <p>جامعي</p>
<p>مدارس التمريض (وزارة الصحة)</p>	<p>ثانوي فني/مهني (صناعي / زراعي / تجاري/ فندقي) نظام الثلاث/ الخمس سنوات</p> <p>مدارس التكنولوجيا التطبيقية الصناعية</p> <p>التعليم الفني المزدوج/ مدرسة داخل مصنع</p> <p>ثانوي</p>
	<p>إعدادي مهني</p> <p>إعدادي</p>

- تضم منظومة التعليم والتدريب الفني والمهني أنظمة متنوعة داخل وخارج النظام التعليمي الرئيسي
- تعتبر المدارس الفنية والمهنية ونظام التلمذة الصناعية أكبر الأنظمة التعليمية يليها العديد من الأنظمة الأخرى المستحدثة ومن أهمها مدارس التكنولوجيا التطبيقية.

2- توصيف المنظومة الحالية للتعليم الفني والتدريب المهني (تابع)

أ- نظام التعليم الرئيسي: المدارس الثانوية الفنية

- تعد المدارس الفنية التابعة لوزارة التربية والتعليم والتعليم الفني هي الرافد الأساسي للتعليم الفني في مصر.
- وصل عدد مدارس التعليم الثانوي الفني نحو 3114 مدرسة للتعليم الفني عام 23/2022 تستوعب مايزيد عن 2 مليون طالب (الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء).
- تمثل المدارس الثانوي الصناعي نحو 54% من إجمالي مدارس التعليم الفني عام 23/2022 لتستوعب نحو 47% من أعداد الطلبة الملتحقين بالتعليم الفني بكافة أنواعه.
- يتوزع خريجي التعليم الثانوي الفني على النحو الآتي: 51% من التعليم الفني الصناعي يليه نحو 35.5% منهم في التعليم الثانوي التجاري ونحو 11% في التعليم الثانوي الزراعي و 4% في التعليم الفندقية.
- بالإضافة للمدارس الفنية، تم إنشاء مدارس بشراكات مع القطاع الخاص والجهات الدولية، وحاليا يوجد نحو 62 مدرسة تكنولوجيا تطبيقية، يتركز نحو 50% من مدارس التكنولوجيا التطبيقية بمحافظة القاهرة والجيزة.

2- توصيف المنظومة الحالية للتعليم الفني والتدريب المهني (تابع)

ب- التعليم الفني في المرحلة ما بعد الثانوي

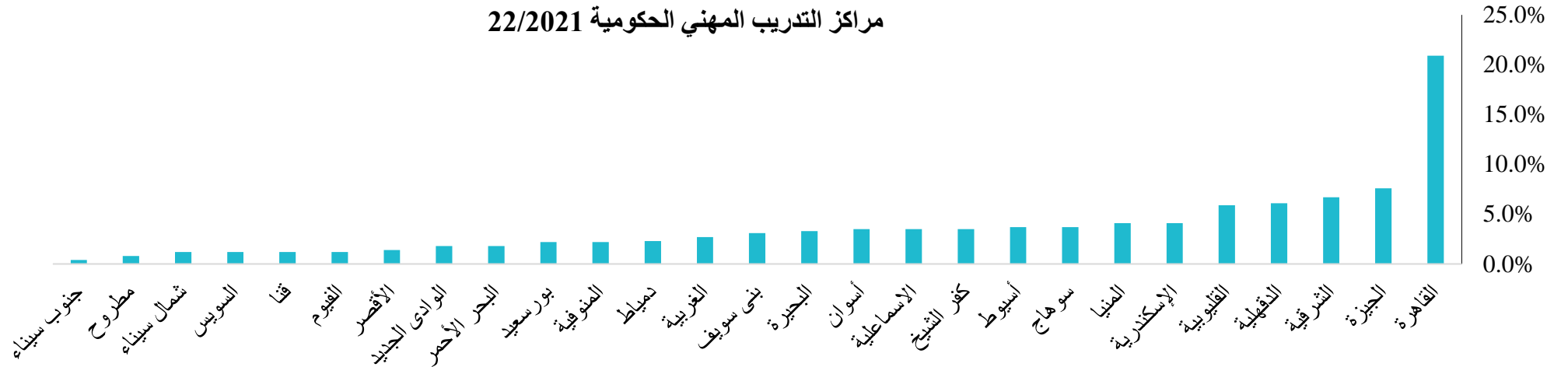


- في محاولة لفتح مسارات للتعليم الفني العالي لمرحلة البكالوريوس وما بعدها تم إنشاء الجامعات التكنولوجية وفقاً للقانون رقم 72 لسنة 2019.
- بلغ عدد الجامعات التكنولوجية المعتمدة من وزارة التعليم العالي للعام 2023 / 24 نحو **10 جامعات تكنولوجية** في محافظات مختلفة منها القاهرة، الجيزة، الإسكندرية، بني سويف، أسيوط، الغربية، الدقهلية، والفيوم والأقصر.
- تضم هذه الجامعات تخصصات مختلفة مثل تكنولوجيا الاتصالات بتخصصاتها المختلفة، الطاقة الجديدة والمتجددة، تكنولوجيا الغاز والبتترول، وتكنولوجيا الصناعات الغذائية، المعدات الزراعية، والنقل والموانئ وغيرها.
- تمنح الدرجات العلمية: الدبلوم العالي المهني، والبكالوريوس المهني، والماجستير

2- توصيف المنظومة الحالية للتعليم الفني والتدريب المهني (تابع)

ج- التدريب المهني

- تقدم العديد من الوزارات برامج للتدريب المهني المتخصص في قطاعات محددة، وتضم تلك الوزارات على سبيل المثال لا الحصر وزارة الإنتاج الحربي، وزارة الإسكان، وزارة التجارة والصناعة، ووزارة الصحة، وزارة العمل، وزارة الزراعة ووزارة السياحة ووزارة النقل، لا يوجد حصر دقيق لمراكز التدريب المهني على المستوى القومي ويقدر الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء عدد المراكز الحكومية بنحو 511 مركز عام 22/2021 وتستأثر محافظة القاهرة بنحو 20.9%.



المصدر: الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء، النشرة السنوية لإحصاءات التعليم والتدريب للمؤسسات التدريبية التابعة للقطاعات الحكومية والخاص لعام 22/2021، إصدار اغسطس 2023.

علاوة على 124 مركز تدريب مهني تابع لوزارة التضامن الاجتماعي في عام 22/2021 ونحو 75 مركز تدريب مهني تابعين لوزارة العمل فقط، منهم 38 مركزا موزعا على 27 محافظة،

مجموعة من المؤشرات المستخرجة من استبيان قام به المركز المصري للدراسات الاقتصادية عن اتجاهات الطلب على العمالة 2019-2023

مجموعة من المؤشرات الكلية من مصادر مختلفة

أجري المركز المصري للدراسات الاقتصادية استبياناً عام 2019 نحو 516 منشأة صناعية من كافة الأحجام والأقاليم والقطاعات للمحاور التالية



توجهات المنشآت والطلب المستقبلي على العمالة

الطلب الحالي على العمالة

المشكلات التي تواجه المنشأة فيما يتعلق بالعمالة

التدريب

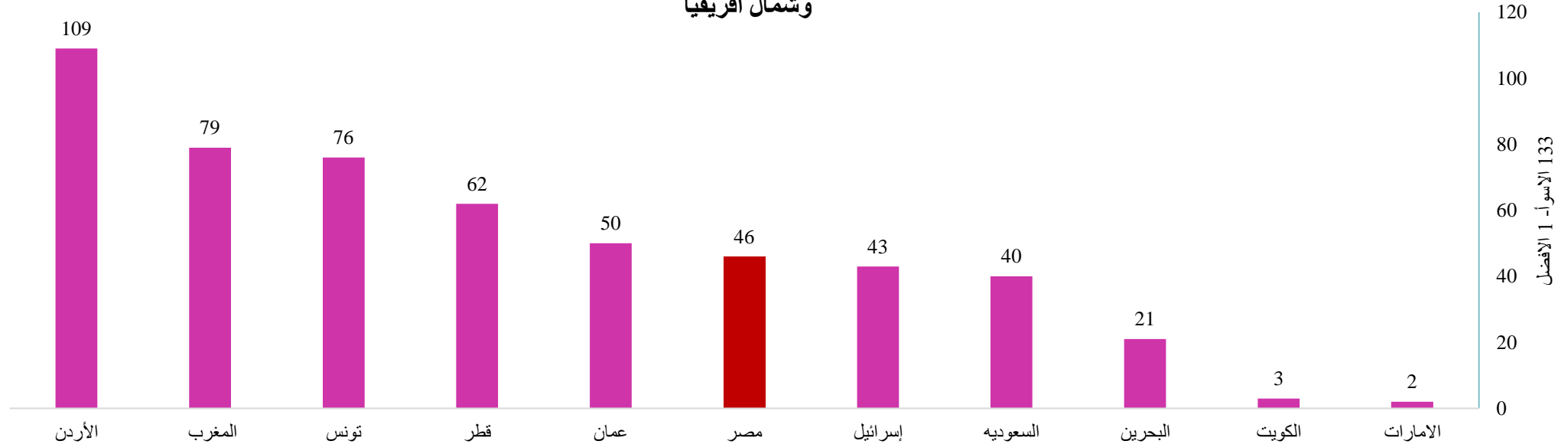
التعاون مع جهات التعليم والتدريب



مقارنة المنظومة في مصر بأفضل الممارسات

تقدم ملحوظ في ترتيب مصر في محور التعليم الفني والتدريب المهني بنحو 35 درجة ما بين عامي 2022 و2023 إلا أنه لا يزال هناك مجالاً أكبر للتحسن

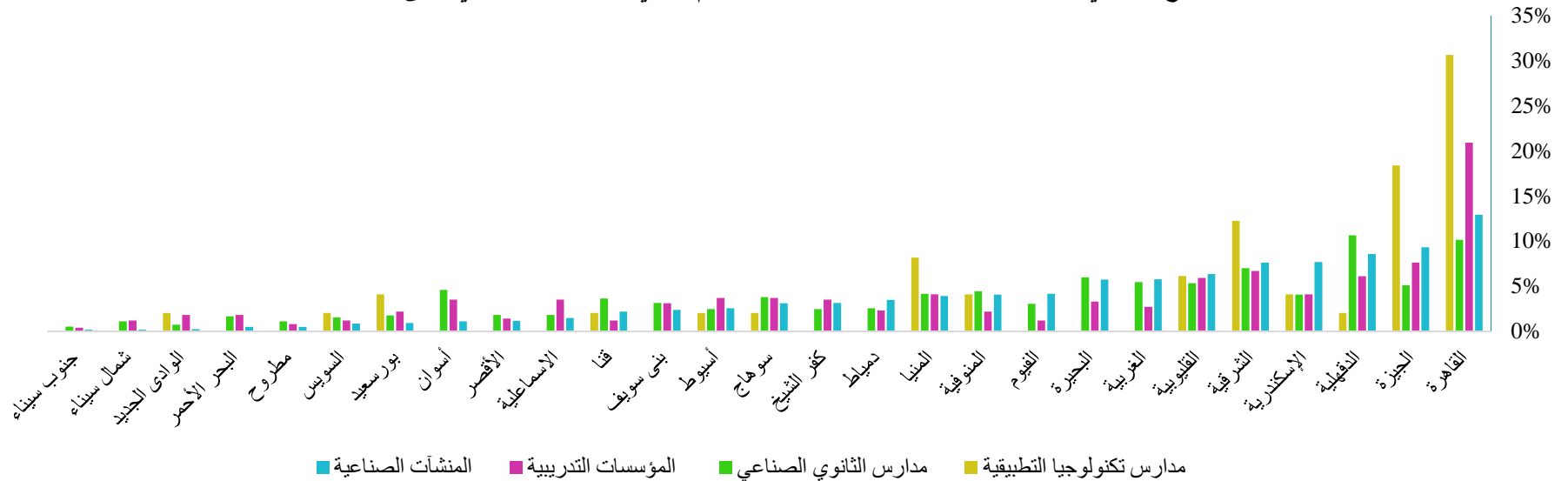
ترتيب مصر في التعليم الفني والتدريب المهني بمؤشر المعرفة العالمي مقارنة بدول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا



المصدر: مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2023).

* الترتيب 133 الأسوأ و1 الأفضل.

التوزيع النسبي للمنشآت الصناعية ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني على المحافظات المختلفة



المصدر: إعداد المركز المصري للدراسات الاقتصادية استنادا إلى بيانات متعددة صادرة عن الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء.

تعاني المنظومة أيضا من خلل في التوزيع الجغرافي لمنشآت التعليم والتدريب وكذلك مدارس التكنولوجيا التطبيقية؛ حيث تتركز أغلب هذه المنشآت في نطاق القاهرة الكبرى والدقهلية والشرقية بينما تعاني محافظات الوجه القبلي والمحافظات الحدودية والإسكندرية من نقص مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني.

تعد فئتي عمال التشغيل والفنيون هي أكثر المستويات الوظيفية التي توجد بها المشكلات وفي نفس الوقت أكثر المستويات الوظيفية المطلوبة حالياً ومستقبلاً خلال الخمس سنوات القادمة.

التوزيع التكراري للمشكلات وفقاً للمستويات الوظيفية

أجري المركز المصري للدراسات الاقتصادية استبياناً عام 2019 لحوالي 516 منشأة صناعية من كافة الأحجام والأقاليم والقطاعات للمحاور التالية

توجهات المنشآت والطلب المستقبلي على العمالة

الطلب الحالي على العمالة

المشكلات التي تواجه المنشأة فيما يتعلق بالعمالة

التدريب

التعاون مع جهات التعليم والتدريب



المشكلة	أكثر المستويات الوظيفية ذات الصلة	
	المستوى	نسبة التكرار %
ارتفاع معدل دوران العمالة	عمال تشغيل الماكينات وعمال التجميع	61.8
	فنيون ومساعدو الإخصائيين	29.7
صعوبة الحصول على العمالة المناسبة	عمال تشغيل الماكينات وعمال التجميع	59
	فنيون ومساعدو الإخصائيين	44.4
ضعف الإنتاجية وانخفاض الجودة	عمال تشغيل الماكينات وعمال التجميع	35.3
	الفنيون ومساعدو الإخصائيين	30.4

- غالبا على مجالات فنية أساسية تقدمها الدولة مما يعكس ازدواجية الأدوار وبالتالي إهدار للموارد.
- تزايد أهمية المهارات غير الفنية إلا أن منظومة التعليم الفني الحالية لا تتعامل مع هذه المهارات بالشكل المطلوب.

تقدم تدريب
للعاملين الجدد

89%

ليس لديها تعاون سابق
مع أي من الجهات
التعليمية أو التدريبية

80%

- ضعف الروابط الحالية بين المنشآت وجهات التعليم والتدريب

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

66%

- غياب الثقة والحوافز لتشجيع الشركات للتعاون في التعليم والتدريب

الفجوة بين المنظومة في مصر وأفضل الممارسات

مصر



أفضل الممارسات



ألمانيا وسنغافورة

يتضح أن هناك نقاط ضعف في منظومة التعليم والتدريب الفني والمهني في مصر على مستوى كل محور من المحاور

=

هناك فرص عديدة للتحسين

التحديات التي تواجه المنظومة وتتسبب في ضعف أدائها

- مخصصات ضعيفة
2.39 % من الناتج عام
23/2022
- لا يوجد موازنة منفصلة
للتعليم والتدريب الفني

لا يوجد نظام معلومات متكامل
لسوق عمل



أكثر من 30 مؤسسة حكومية معنية
بالتعليم الفني والتدريب المهني منها
19 وزارة

مجموعة كبيرة من التشريعات

موارد بشرية وطنية قادرة على تلبية احتياجات مصر التنموية في المستقبل ولديها مستوى مهاري يفتح لها آفاق إقليمية وعالمية

الهدف الاستراتيجي

وهذا لن يتحقق دون الوصول لمنظومة كفؤة وديناميكية وذات جودة تحقق أهداف عديدة

رؤية موحدة وأهداف محددة

قيادة واحدة ملزمة ودور محدد لكل جهة دون تداخل أو تعارض مع باقي الجهات

شراكة ناجحة للحكومة والقطاع الخاص والأهلي

الاستفادة من أفضل الممارسات في التطوير

الاستفادة من المؤسسات الحالية وعدم إنشاء مؤسسات جديدة إلا في حالة الضرورة

تعزيز الإطار المؤسسي الحاكم للمنظومة

يعد ضبط الإطار المؤسسي الحاكم للمنظومة هو مربط الفرس لإحداث نقلة نوعية فيها وسبب جذري لأغلب التحديات التي تواجهها نتيجة:

- الصراع على نفس الأدوار ما بين جهات مختلفة وغياب أدوار أخرى
- غياب الأب الشرعي الملزم
- عدم وضوح التوجهات الاستراتيجية الموحدة والموضوعة على أساس علمي واضح لمستقبل التنمية في مصر واحتياجاتها من الموارد البشرية والمهارات على المستوى القومي وقطاعيا وجغرافيا



السلطة العليا التنسيقية لإدارة منظومة التعليم الفني والتدريب المهني على المستوى القومي

هناك مشروع حاليا لإنشاء المجلس الوطني الأعلى للتعليم والتدريب ليكون جهة تنسيقية، وهو توجه حميد وفي الاتجاه الصحيح، لكن طبيعة المجلس وشكله المؤسسي وعلاقته بباقي الجهات غير معلوم حتى الآن.

• يقترح أن يكون هذا الكيان مجلس قومي للتعليم الفني والتدريب المهني يتبع مجلس الوزراء

• تشكيل المجلس القومي:

يضم المجلس **مجموعة الوزارات الأفقية** التي لا علاقة لها بالتعليم الفني والتدريب المهني وتحديدًا: وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، ووزارة المالية.

+

الخبراء المتخصصين في مجال التعليم الفني والتدريب المهني على المستوى المحلي والإقليمي والدولي

• يكون للمجلس **أمانة فنية متخصصة دائمة** قادرة على إجراء الدراسات التي يحتاجها وترجمة قراراته إلى سياسات وإجراءات تنفيذية ليتم توزيعها على الجهات التنفيذية، كل في حدود اختصاصه، وأخيراً، تقوم الأمانة الفنية بتحليل بيانات سوق العمل وإعداد تقارير متابعة المستهدفات التي يضعها المجلس للجهات المختلفة.

• تقوم الجهات التنفيذية بأدوارها المعتادة ولكن في ضوء توجهات استراتيجية يضعها المجلس، ومؤشرات أداء محددة مسبقاً للمتابعة والتقييم مع ضرورة التأكيد على استقلالية الجهات المنوط بها ضمان جودة الخدمات التعليمية المقدمة (نقاء، إتقان).

مهام المجلس القومي :

1. وضع الخطوط العريضة لاستراتيجية التعليم الفني والتدريب المهني 2050 مستفيدا بكل الخبرات المتاحة من الجميع داخل الحكومة وخارجها على أساس علمي واضح لمستقبل التنمية في مصر واحتياجاتها من الموارد البشرية والمهارات على المستوى القومي وقطاعيا وجغرافيا.
2. يقوم المجلس بتحليل الفجوة بين المستهدفات وما تحقق لكافة الجهات وعلى مستوى المنظومة ككل، وذلك من خلال مؤشرات أداء فنية يتم جمعها وتحليلها من جهة محايدة مستقلة خارج الأجهزة التنفيذية للبرامج سواء كانت حكومية أو قطاع خاص (ويُقترح بشكل مبدئي أن يكون الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، بحكم كونه الجهاز المسئول عن الإحصاءات في مصر وعن جمع البيانات والمعلومات الضرورية اللازمة للقيام بالمتابعة، ومدته بالتدريب اللازم إذا تطلب الأمر، على أن يرفع تقاريره للمجلس القومي والبرلمان بحيث تحدث التغذية العكسية).
3. إدارة بنك معلومات سوق العمل من خلال الأمانة الفنية

آلية عمل المجلس القومي :

- يقوم المجلس بالتشاور الدائم مع الجهات البحثية والقطاع الخاص وكافة الجهات التي لها علاقة بالتعليم الفني والتدريب المهني ليضع الخطوط العريضة لاستراتيجية التعليم الفني والتدريب المهني.
- يتم اسناد أدوار محددة لكل جهة للتنفيذ وفقا لتخصصاتها ومؤشرات مسبقة لقياس أدائها، ويتم تجميع بيانات مؤشرات الأداء بواسطة جهة متخصصة لا صلة لها بالتعليم الفني (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء).
- يرفع المجلس تقريره للبرلمان ورئيس الجمهورية ويعود بتوصيات تحسين المنظومة.
- يحتاج تنفيذ هذا المجلس إلى اللا مركزية كشرط مسبق لنجاح عمله.

وجود هذا الكيان المؤسسي المقترح يحقق العديد من المكاسب:



- يقضي على **الجزر المنعزلة** ويربط بشكل جيد كافة الجهات الحكومية، كما **يربط الجهات التنفيذية بالجهات البحثية والقطاع الخاص**.
- يحقق **الحوكمة الجيدة من خلال فصل مهام التخطيط ورسم السياسات عن التنفيذ وعن المتابعة**؛ حيث يقتصر دور التخطيط ورسم السياسات على المجلس الوطني فقط، ويتوزع الدور التنفيذي على كافة الجهات ذات الصلة بينما يكون الدور الرقابي بناء على مؤشرات حددها المجلس مسبقاً وقامت بقياسها جهة محددة، ويرفع المجلس تقرير بتقييم الأداء والمتابعة للرئاسة والبرلمان.
- يحقق **استدامة السياسات** والجهود الضرورية لمنظومة كفاءة وديناميكية.
- **يضمن وحدة المستهدفات الاستراتيجية** واتساق كافة مستهدفات الجهات التنفيذية معها.
- **يساعد بشكل عملي في تنفيذ خطط البرامج والأداء**.

4- خطة العمل التنفيذية لتطوير منظومة التعليم الفني والتدريب المهني

تتكون خطة العمل التنفيذية التالية من:

- (1) برامج فنية تعتمد على توصيات ورقة الموقف (الأهداف وآليات التنفيذ ومسؤولية التنفيذ والإطار الزمني للتنفيذ).
- (2) أنشطة لإشراك جميع الأطراف المعنية في التنفيذ والحصول على دعمهم.

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)		
	✓ ✓	✓	✓	<p>مشروع قوى عاملة مصر والجهات المانحة. مجلس الوزراء. الوزارات المعنية بالتعليم الفني والتدريب المهني، وعلى رأسها وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، ووزارة القوى العاملة، ووزارة التجارة والصناعة، ووزارة التعليم العالي. الخبراء المستقلين.</p>	<ul style="list-style-type: none"> الوقوف على ما تم من خطوات بشأن المشروع الحالي لإنشاء المجلس الوطني للتعليم والتدريب. إطلاق حوار مجتمعي حول المجلس الجاري إنشاؤه يضمن كافة الجهات ذات الصلة والخبراء. التجهيز المادي والتكنولوجي والتدريبي للأمانة الفنية المتخصصة التي تساعد المجلس الوطني على القيام بدوره. إجراء دراسة مقارنة ما بين المجلس الجاري إنشاؤه والمجلس المقترح في هذه الدراسة وذلك للتعرف على أوجه الاختلاف التي قد تتطلب سياسات تكميلية حتى تحقق المنظومة الحوكمة السليمة سواء من تعديلات تشريعية أو تنظيمية،....الخ.

البرنامج: مؤشرات أداء لمنظومة المتابعة والتقييم

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
		✓		<ul style="list-style-type: none"> مشروع قوى عاملة مصر والجهات المانحة. مجلس الوزراء. وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية. وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني. وزارة القوى العاملة. وزارة التجارة والصناعة. وزارة التعليم العالي. الخبراء المستقلين. 	<ul style="list-style-type: none"> إعداد دليل فني بمنهجية علمية يتضمن مؤشرات أداء للمنظومة في ضوء أفضل الممارسات (موضحا به أفضل المؤشرات لكل مستوى - دورية المؤشر- الجهة المسؤولة- مصادر بياناته). 	<ul style="list-style-type: none"> وجود مرجعية علمية لوضع مؤشرات أداء فنية سليمة يمكن من خلالها قياس وتتبع أداء منظومة التعليم الفني والتدريب المهني بكافة مستوياتها والتعرف على نقاط الضعف والقوة ويساعد ذلك في تصحيح المسار.

البرنامج: تقليل الفجوة المعلوماتية لسوق العمل

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
		✓	✓	<p>مشروع قوى عاملة مصر والجهات المانحة. مجلس الوزراء. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني. وزارة القوى العاملة. وزارة التجارة والصناعة. وزارة التعليم العالي.</p>	<ul style="list-style-type: none"> دراسة كافة المحاولات السابقة لإنشاء منظومة معلومات سوق العمل، والوقوف على أسباب عدم استكمالها (مثل تحديد الجهة التي يتم إنشاء نظام المعلومات لديها)، بناء علي الدراسة يتم وضع الخطة التفصيلية لتنفيذ منظومة معلومات سوق العمل وفقا لافضل الممارسات. 	<ul style="list-style-type: none"> تقليل الفجوة المعلوماتية لسوق العمل بجانبه، العرض والطلب، وبالتالي المساهمة في تقليل البطالة وتعزيز القدرة على ربط مخرجات التعليم بفرص التشغيل حاليا ومستقبلا.

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
		✓		<ul style="list-style-type: none"> مشروع قوى عاملة مصر والجهات المانحة. الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء. 	<ul style="list-style-type: none"> برامج تدريبية للعاملين في الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء في مجالي بيانات سوق العمل وقياس المهارات. 	<ul style="list-style-type: none"> رفع قدرات العاملين بالجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء، وتحديدًا في مجالي جمع بيانات سوق العمل، وقياس المهارات، بما يدعم المنظومة المتكاملة لمعلومات سوق العمل.

البرنامج: ربط البرامج الحديثة الخاصة بتكنولوجيا المعلومات بالتعليم الفني

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
		✓		<p>مشروع قوى عاملة مصر والجهات المانحة. وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني</p>	<ul style="list-style-type: none"> برامج تدريبية لطلبة التعليم الفني على استخدام البرامج الحديثة الخاصة بتكنولوجيا المعلومات قبل تخرجهم بفترة مناسبة، ولتكن ثلاثة أشهر، ويُقترح أن تكون تحت مسمى "برنامج المشغل الذكي" (Intelligent operator program)، وأن يتم البدء بقطاع الصناعات الهندسية. 	<p>زيادة كفاءة خريجي التعليم الفني وتزويدهم بالمعارف اللازمة للتعامل مع التكنولوجيات الحديثة.</p>

البرنامج: استفادة الشباب المصريين من فرص العمل التي أعلنت عنها بعض الدول الأوروبية

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
	✓	✓	✓	<p>مشروع قوى عاملة مصر والجهات المانحة. وزارة القوى العاملة. وزارة التربية والتعليم الفني.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • برامج تدريب للشباب مثل البرامج التي نفذتها الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) للاستفادة من فرص العمل التي أعلنت عنها ألمانيا، وتوسيع نطاقها بالتعاون بين باقي الجهات المانحة. 	<ul style="list-style-type: none"> • توسيع نطاق استفادة شباب الخريجين المصريين من فرص العمل التي أعلنت عنها ألمانيا في محاولتها لسد العجز المحلي في العمل من خلال إتاحة 400 ألف فرصة عمل سنويا حتى عام 2035.

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
		✓	✓	<p>مشروع قوى عاملة مصر والجهات المانحة. مجلس الوزراء. اتحاد الصناعات المصرية. وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية. وزارة القوى العاملة. وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني</p>	<ul style="list-style-type: none"> إجراء دراسة لتقييم الموقف الحالي لمجالس المهارات القطاعية ومتطلبات تفعيل دورها ومقترحات لضمان استدامتها وديناميكيته. دراسة آلية ربط إصدار رخص مزاولة المهنة بالمعايير المهنية المعدة من قبل مجالس المهارات القطاعية. دراسة كيفية إلزام جهات التعليم الفني بالرجوع لمجالس المهارات القطاعية في حالة إنشاء تخصصات جديدة. 	<ul style="list-style-type: none"> الاستفادة الكاملة من فكرة مجالس المهارات القطاعية من خلال تفعيل دورها في إعداد المعايير المهنية الوطنية، وإلزام جهات تقديم الخدمات التعليمية والتدريبية بإدراج هذه المعايير في مناهجها.

البرنامج: تحسين الصورة الذهنية للتعليم الفني والمهني

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
✓	✓	✓	✓	<p>مشروع قوى عاملة مصر. الجهات المانحة العاملة في مجال التعليم الفني والتدريب المهني، والخبراء المستقلين.</p>	<ul style="list-style-type: none"> تنظيم دوائر نقاشية مع الفنيين للخروج بتصورهم لتحسين الصورة الذهنية. حملات إعلانية لخريجي التعليم الفني المتميزين وتكريمهم من قيادات الدولة. متابعة وتقييم الجهود التي تتم لتحسين الصورة الذهنية للتعليم الفني لدى المجتمع المصري استرشادا بأفضل الممارسات الدولية. 	<ul style="list-style-type: none"> دعم الجهود المبذولة لمزيد من تحسين الصورة الذهنية للتعليم الفني والمهني لدى المجتمع المصري.

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
		✓	✓	<p>مشروع قوى عاملة مصر والجهات المانحة. مجلس الوزراء. وزارة التعاون الدولي. وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني. وزارة القوى العاملة. وزارة التجارة والصناعة. وزارة التعليم العالي. الخبراء المستقلين.</p>	<ul style="list-style-type: none"> تنفيذ مشروع لتجميع مخرجات الجهود السابقة للجهات المانحة في مجال تطوير التعليم الفني والتدريب المهني، وتقييمها، ودراسة تعميم المخرجات التي تبين نجاحها. اشترك الجهات المانحة مع مقدمي الخدمات التعليمية والتدريبية في تحديد مجالات العمل المستقبلية لتطوير منظومة التعليم الفني والمهني. 	<ul style="list-style-type: none"> الاستفادة من اهتمام العديد من الجهات المانحة بتطوير التعليم الفني والتدريب المهني، والبناء على جهودها في هذا المجال، وتحديد مجالات العمل المستقبلية.

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
	✓			<p>مشروع قوى عاملة مصر والجهات المانحة. الخبراء المستقلين.</p> <ul style="list-style-type: none"> • إجراء دراسة لتقييم كافة أشكال التعليم الفني خارج النظام التعليمي التقليدي (مثل المدرسة داخل المصنع، المدارس التكنولوجية،.....) وذلك لمعرفة أوجه القوة والضعف وآليات التوسع في النماذج الجيدة. 	<ul style="list-style-type: none"> • تنويع وتوسيع نطاق الخدمات التعليمية خارج النظام التعليمي التقليدي، وتقييم النماذج الحالية لتعزيز الاستفادة منها. 	

البرنامج: الارتقاء بجودة خدمات التعليم الفني والتدريب المهني

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
		✓		<p>مشروع قوى عاملة مصر والجهات المانحة. مجلس الوزراء. وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني.</p>	<ul style="list-style-type: none"> دراسة وتقييم الجهود التي تمت لتفعيل الهيئة المصرية لضمان الجودة والاعتماد في التعليم والتدريب الفني والمهني (إتقان)، وتحديد أوجه الدعم الفني والمادي المطلوبة لذلك. 	<p>رفع مستوى جودة الجهات المقدمة لخدمات التعليم الفني والتدريب المهني وفقا لمعايير مهنية تطبقها جهة مستقلة.</p>

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسئولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
	✓			مشروع قوى عاملة مصر والجهات المانحة. مجلس الوزراء. اتحاد الصناعات المصرية. المحافظات. مجالس المهارات القطاعية. الخبراء المستقلين.	<ul style="list-style-type: none"> تصميم قاعدة بيانات على مستوى كل محافظة على أن تضم المنشآت الصناعية في المحافظة، ومؤسسات التعليم الفني والمهني والتكنولوجي بها، بحيث تكون نقطة لبداية التواصل بين طرفي العرض والطلب. دراسة احتياجات المنشآت الصناعية من التخصصات والمهارات المختلفة على مستوى قطاعي لكل محافظة. بناء على الدراسة السابقة يتم تحديد مجالات التدريب الفني العملي للطلبة داخل هذه المنشآت. اقتراح آليات تحفيز المنشآت الإنتاجية على التعاون مع جهات التعليم الفني والتدريب 	<ul style="list-style-type: none"> أن تآبي خدمات التعليم الفني والتدريب المهني احتياجات المنشآت الإنتاجية داخل كل قطاع وعلى مستوى المحافظة. توسيع مشاركة مجتمع الأعمال في منظومة التعليم الفني والتدريب المهني. الربط بين العرض والطلب على مستوى القطاع والمحافظة.
		✓				

البرنامج: خدمات التعليم الفني والتدريب المهني بالإسكندرية

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
		✓		<ul style="list-style-type: none"> مشروع قوى عاملة مصر والجهات المانحة. وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني. وزارة القوى العاملة. اتحاد الصناعات المصرية. محافظة الاسكندرية. مجالس المهارات القطاعية. 	<ul style="list-style-type: none"> دراسة آليات تلبية احتياجات المنشآت الإنتاجية بالإسكندرية للعمالة الفنية سواء من خلال التوسع في مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني أو التعاون مع مقدمي الخدمات التعليمية والتدريبية بالمحافظات المجاورة. 	توسيع خدمات التعليم والتدريب الفني والمهني بالإسكندرية حيث يتركز بها نحو 8% من المنشآت الصناعية بينما نصيبها أقل من مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني وفقا للدراسة.

البرنامج: خدمات التعليم الفني والتدريب المهني بالصعيد

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
		✓		<ul style="list-style-type: none"> مشروع قوى عاملة مصر والجهات المانحة. وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني. وزارة القوى العاملة. اتحاد الصناعات المصرية. محافظات الصعيد. مجالس المهارات القطاعية. 	<ul style="list-style-type: none"> دراسة لتقييم خدمات التعليم الفني والتدريب المهني الحالية بالصعيد لتطويرها بما يتناسب مع احتياجات المنشآت الإنتاجية ومع طبيعته الاجتماعية والثقافية، واقتراح الخدمات التي يحتاج للتوسع فيها. 	<ul style="list-style-type: none"> زيادة نصيب الصعيد من الخدمات التعليمية والتدريبية ليصبح وفرة الفنيين المهرة بمحافظات الصعيد أحد عناصر جذب الاستثمار به.

البرنامج: خدمات التعليم الفني والتدريب المهني بمدن القناة

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
		✓	✓	<p>مشروع قوى عاملة مصر والجهات المانحة.</p> <p>وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني.</p> <p>وزارة القوى العاملة.</p> <p>اتحاد الصناعات المصرية.</p> <p>محافظات القناة.</p> <p>مجالس المهارات القطاعية.</p>	<ul style="list-style-type: none"> دراسة لتقييم سبل الاستفادة من خدمات التعليم الفني والتدريب المهني الحالية بمدن القناة في تلبية احتياجات المنشآت الإنتاجية بالمحافظات المجاورة. حلقات نقاشية للخروج بمقترحات لبرامج تعليمية وتدريبية تناسب الأنشطة الموجودة بمدن القناة. 	<ul style="list-style-type: none"> الاستفادة من مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني المتواجدة في مدن القناة؛ حيث إن نصيبها من المنشآت الصناعية محدود، في حين أن نصيبها من مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني كبير.

البرنامج: برامج دراسية وتدريبية لقطاع المستحضرات الصيدلانية

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
		✓		<ul style="list-style-type: none"> مشروع قوى عاملة مصر والجهات المانحة. وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني. وزارة القوى العاملة. اتحاد الصناعات المصرية. مجالس المهارات القطاعية. 	<ul style="list-style-type: none"> إجراء دراسة لاستحداث برامج دراسية وتدريبية لتخريج فنيين متخصصين للعمل في قطاع المستحضرات الصيدلانية. 	<ul style="list-style-type: none"> تدعيم القطاعات الواعدة بالعمالة الفنية المتخصصة مما يحسن أداء القطاع، فوفقا للدراسة التي أجراها المركز المصري للدراسات الاقتصادية قطاع المستحضرات الصيدلانية من القطاعات الواعدة.

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
✓	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> مشروع قوى عاملة مصر. 	<ul style="list-style-type: none"> تنظيم مؤتمر موسع يضم مسؤولي الجهات الحكومية المعنيين بالتعليم الفني والتدريب المهني ومجتمع الأعمال لعرض الخطة التنفيذية المقترحة عليهم وإشراكهم فيها. تنظيم ورش عمل لعرض النتائج الإيجابية للبرامج المنفذة وتأثيرها على منظومة التعليم الفني والتدريب المهني وعلى الخريجين وعلى المنشآت بعد الانتهاء من كل برنامج من البرامج المذكورة. تعتبر الأنشطة الترويجية أحد أجزاء الدعم أيضا 	<ul style="list-style-type: none"> الحصول على الدعم من المسؤولين الحكوميين المعنيين بالتعليم الفني والتدريب المهني ومجتمع الأعمال، والشركات للبدء في التنفيذ التجريبي.

- 1- أبرز اتجاهات سوق العمل في مصر في آخر عشر سنوات والتحديات التي يواجهها
 - 2 . معايير اختيار التحديات التي تستدعي التدخل السريع لاصلاح منظومه سوق العمل في مصر
 - 3- التحدي الأول: الاطار المؤسسي لمنظومة التعليم الفني والتدريب المهني في مصر
 - 4-التحدي الثاني: فجوة المهارات في مثالين من القطاعات الاقتصادية
- 4- 1 قطاع الخدمات : قطاع السياحة
- 4- 2 الصناعات التحويلية : الصناعات الهندسية

يركز هذا الجزء من الدراسة علي أهم التغييرات
المطلوبة في السياسات و الإجراءات التي يمكن أن
تحقق انخفاض ملحوظ في فجوة المهارات في قطاعي
السياحة و الصناعات الهندسية

فلسفة البرامج المقترح لتحقيق انخفاض ملحوظ في فجوة المهارات في القطاعين

حل المشكلات من جذورها لا معالجة الأعراض وحسب، وهو ما يتم ترجمته إلى الاعتبارات التالية:

1. تنقسم التوصيات إلى قسمين: توصيات مؤسسية وأخرى فنية ترتبط مباشرة بتطوير وتحديث المهارات، نظرا لن العوامل المؤسسية تمثل نوعا واحدا من العوامل المتسببة في ضعف أداء نظام التعليم الذي ينتج المهارات.
2. التوصيات المقترحة لا تركز على كيفية تحسين مهارات العمالة فحسب، ولكنها تقترح أيضا تنفيذ بعض التدابير المهمة لتطوير القطاعات ككل لضمان تحقيق النتائج المرجوة لأن تحقيق القطاع لأداء عالي الجودة يتطلب مهارات أعلى.
3. لأن المهارات ديناميكية بطبيعتها وتتغير باستمرار وفق التطورات التي تشهدها التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي، تشمل التوصيات أيضا المهارات اللازمة وليس طرق سد الفجوات القائمة فقط.
4. وجود أفراد مؤهلين من القطاعين العام والخاص لتقييم ومراقبة مهارات العمالة هو أمر ضروري ويشكل أحد شروط النجاح في معالجة فجوات المهارات؛ فالمسؤولين في المناصب الإشرافية الذين يفتقرون إلى المهارات اللازمة لا يمكنهم تقييم جودة مهارات العمالة.

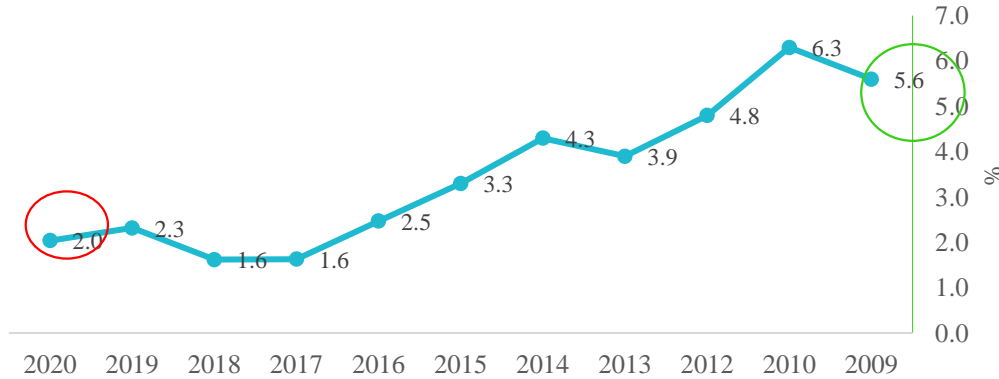


1-4 قطاع السياحة

■ السياحة

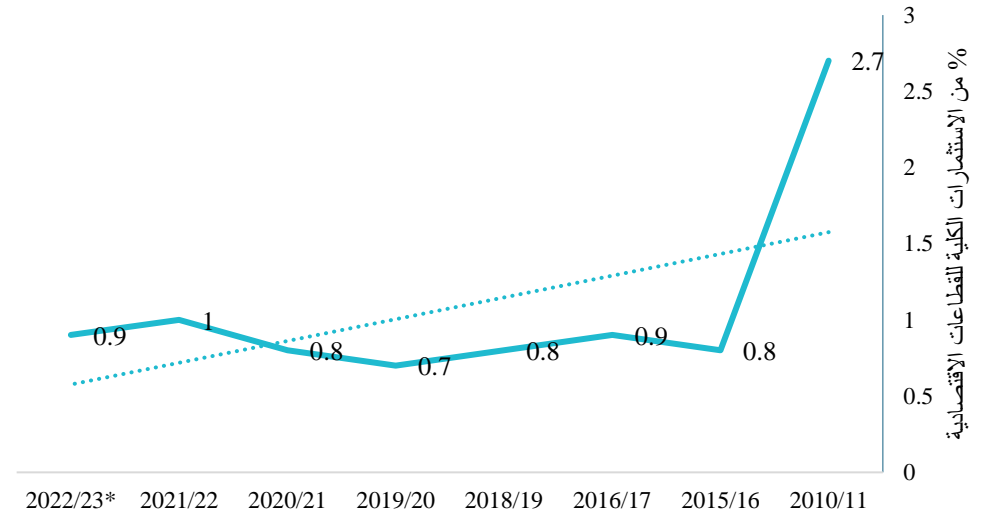
➤ يتسم قطاع السياحة بأهميته الكبيرة للاقتصاد المصري؛ فهو صناعة ذات أولوية يجب توجيه المزيد من الاهتمام إليها وتوفير كافة الظروف اللازمة لتحقيق التنمية المستدامة لها، خصوصا في ظل ما تزخر به مصر من آثار تاريخية وتراث ثقافي ورفعة جغرافية متنوعة.

تطور المساهمة المباشرة لقطاع السياحة في الناتج المحلي في مصر خلال الفترة 2009-2020 (أحدث بيان متاح)، (%)



المصدر: World Tourism Organization (UN Tourism)

تطور نصيب قطاع السياحة من الاستثمارات الكلية للقطاعات الاقتصادية في مصر (%)



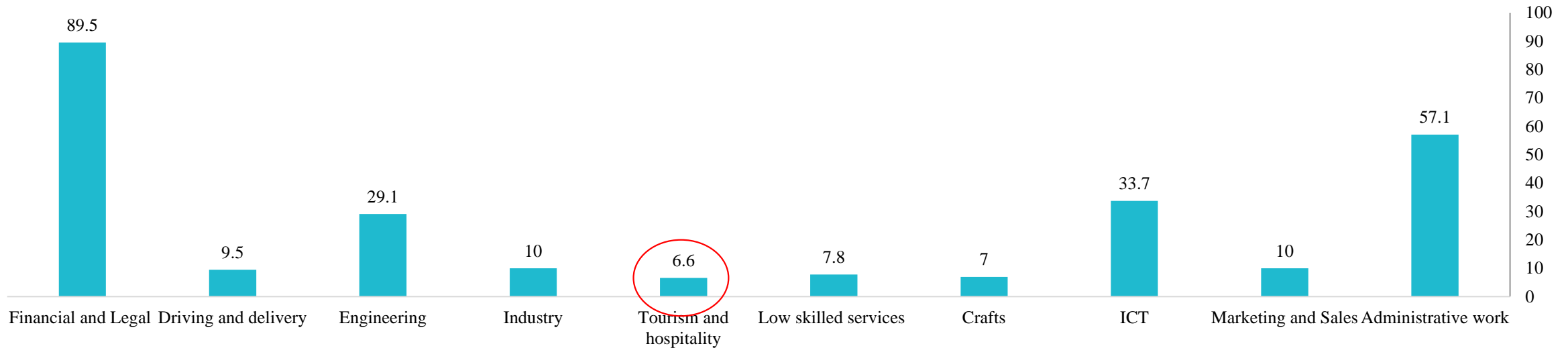
المصدر: وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية.

- يرتبط نجاح قطاع السياحة بجودة الثروة البشرية العاملة به والتي لها التأثير الأكبر على جودة الخدمات المقدمة من القطاع.
- يعاني القطاع بوضوح من مشكلة الفجوة في المهارات وعدم الاتساق بين جودة العرض والطلب من العمالة.
- مما يفاقم من مشكلات القطاع، فقدانه للعمالة الماهرة نظرا لما يتسم به من هشاشة وتأثره الشديد بالأحداث الداخلية والخارجية وهو ما جعله في وضع أدنى من إمكانياته الحقيقية والمرجوة منه.

طبيعة وخصائص فجوات المهارات في قطاع السياحة

وفقا للتحليل التفصيلي ربع السنوي لسوق العمل المصري الذي يجريه المركز المصري للدراسات الاقتصادية

عدد الأشخاص المتقدمين للحصول على وظيفة خلال الفترة (يناير 2022 – مارس 2023)



المصدر: المركز المصري للدراسات الاقتصادية، تحليل ديناميكي لسوق العمل (يناير 2022-مارس 2023).

- سجل قطاع السياحة والضيافة أدنى عدد من المتقدمين للحصول على وظيفة مقارنة بجميع القطاعات الأخرى (6.6)، مما يشير إلى انخفاض رغبة المتقدمين في العمل بالسياحة، وهو ما يمكن أن يُعزى إلى حقيقة أن غالبية الوظائف في القطاع تتسم بعدم الاستقرار.

أهم المحددات المؤثرة سلباً على سوق العمل لقطاع السياحة

- تقادم مناهج التعليم الفني والتدريب المهني، وعدم التطوير المهني، وضعف تجهيزات المدارس.
- تسهم الفجوات البحثية ومحدودية ثقافة البحث في كليات السياحة والفنادق في خلق عدم التوافق بين المهارات المتوفرة وتلك المطلوبة، كما أن عدم وجود دراسات وتحليلات شاملة للتحديات التي تواجه القطاع وديناميكيات سوق العمل يحول دون وضع سياسات وممارسات فعالة.
- عدم كفاية التدريب العملي بالتعاون مع شركات السياحة والضيافة.
- محدودية التركيز على التدريب على اللغات والاختيار بين عدد محدود منها في المؤسسات التعليمية يسهم في عدم توافق المهارات داخل القطاع، مما يعوق قدرة العاملين بالسياحة على استيفاء الشروط المتعلقة باللغات في القطاع.
- عدم الاهتمام الكافي بتنمية المهارات الناعمة مثل الالتزام بالمواعيد، وأخلاقيات العمل والعمل بروح الفريق.

■ هناك ثلاثة مستويات من **محدودية الموارد المالية** جميعها في القطاعين:

1. على المستوى الحكومي: الميزانية المخصصة للتعليم سواء العام أو للتعليم الفني والتدريب المهني، وكذلك التمويل الحكومي الموجه لمراكز التدريب ومكاتب التوظيف. وبوجه عام، فإن الميزانية المخصصة للتعليم الفني والتدريب المهني محدودة مقارنة بتلك الموجهة للتعليم العام، الأمر الذي نتج عنه فجوات كبيرة في المهارات سواء فيما يتعلق بالمهارات الحالية أو تلك التي قد تكون هناك حاجة إليها في المستقبل.
2. على مستوى الشركات: الموارد التي تخصصها الشركات لتدريب وتطوير مهارات العمالة، بخلاف التدريب الأساسي، قد تكون محدودة لا سيما في الشركات الصغيرة.
3. على مستوى العامل نفسه، أي الجزء الذي يخصصه العامل من أجره لتطوير مهاراته في إطار التعليم المستمر: عدم كفاية المرتبات وغياب الآليات التمويلية بخلاف التمويل الذاتي يعوق أي جهود لتطوير مهارات العمالة.

- أحد العوامل المهمة التي تسهم في عدم توافق المهارات في القطاعين هو **عدم كفاية الأجور وعدم وجود حزم جذابة للمكافآت**، وهو ما يظهر جليا في قطاع السياحة؛ فالعمالة الماهرة قد تترك العمل في القطاع بحثا عن وظائف أعلى أجرا لتحقيق الأمن المالي والحصول على أجور أفضل مقابل مهارتهم ومؤهلاتهم لأن غالبيتهم يحصلون على أجور أقل مما يستحقون.

- يعاني قطاع السياحة من ضعف القدرة على الاحتفاظ بالأفراد الماهرين.
- يجب أن تتمتع العمالة الحالية بمهارات رقمية لتلبية المطالب الجديدة، إلا أن نظام التعليم والتدريب الحالي لا يوفر هذه الاحتياجات الجديدة من المهارات.

المحددات الأخرى: الصدمات الخارجية

- من أمثلة الصدمات الخارجية **الجائحات العالمية** مثل جائحة كورونا؛ حيث يتسم قطاع السياحة بارتفاع هشاشته في مواجهة مثل هذه الأزمات؛ فقيود السفر وتدابير الإغلاق والمخاوف الصحية تحد من الأنشطة السياحية. وينتج عن هذا التراجع المفاجئ في الصناعة فائض من العمالة الماهرة التي يتم الاستغناء عنها خلال هذه الأزمات مما يؤدي إلى البطالة وتقدم المهارات. وعلى النقيض، عندما تبدأ الصناعة في التعافي من الصدمة ربما يكون هناك نقص في العمالة الماهرة نتيجة استنزافها أو بحثها عن مسارات مهنية بديلة، الأمر الذي يخلق فجوة في المهارات تحول دون قدرة القطاع على تلبية الطلب.
- **عدم الاستقرار السياسي، والكوارث الطبيعية، والأزمات الاقتصادية:** يمكن أن تؤدي إلى توقف الشركات عن العمل وانخفاض عدد السائحين الوافدين ومن ثم تراجع إيرادات السياحة.
- يمكن أن تؤثر الصدمات الخارجية أيضا على صورة قطاع السياحة؛ فالأحداث السلبية مثل **الهجمات الإرهابية أو الكوارث الطبيعية** ينتج عنها مخاوف تتعلق بالأمن والسلامة بين السائحين المحتملين مما يؤدي إلى تراجع أعداد السائحين الوافدين.

المحددات الأخرى: الاختلافات الجغرافية وهجرة العمالة

- يرجع عدم توافق المهارات على المستوى الجغرافي إلى حقيقة اختلاف المعالم والأنشطة السياحية من منطقة لأخرى؛ مما يتطلب مهارات متخصصة لتفي باحتياجات السوق الخاص بكل منطقة، وهو ما يخلق تحديات لضمان توافق المهارات التي تتمتع بها العمالة السياحية في كل منطقة مع الطلب فيها.
- هجرة عدد كبير من العمالة إلى دول أخرى تقدم لهم أجورا وخبرة أفضل؛ فقد يتجه العاملون بالسياحة بشكل كبير للعمل في السوق السعودي على سبيل المثال في ضوء التطورات الأخيرة التي يشهدها الخليج.

البرامج المقترحة تنفيذها في قطاع السياحة

- بناء قدرات الإدارة العليا في وزارة السياحة وفقاً لمتطلبات السوق الحالية وتماشياً مع المعايير الدولية
- بناء قدرات مديري وأصحاب شركات السياحة
- تحديث المناهج السياحية
- شروط الالتحاق بكليات السياحة
- التعامل مع مشكلات السلوكيات الضارة والتحرش واستغلال السائحين
- اتباع الصارم لتدابير السلامة في أنشطة سياحية محددة
- مجلس مهارات القطاع السياحي
- تقييم فجوة المهارات
- تدريب المدربين وتنمية مهارات محددة في النشاط السياحي
- إعادة إحياء برنامج الطاهي (الشيف)
- تعويض العاملين في قطاع السياحة في "حالات الظروف القسوى" "force majeure"
- جذب العاملين من القطاعات الأخرى للعمل بقطاع السياحة

سيتم عرض البرامج المقترحة على النحو التالي:

عنوان الإجراءات أو البرنامج المقترح

الإطار الزمني للتنفيذ				مسؤولية التنفيذ	آليات التنفيذ
في الأجل الطويل (كثير من 3 سنوات)	في الأجل المتوسط (خلال 3 سنوات)	في الأجل القصير (خلال عام واحد)	فوري (خلال 6 اشهر)		

السبب وراء اقتراح البرنامج / الإجراء

بناء قدرات الإدارة العليا في وزارة السياحة وفقاً لمتطلبات السوق الحالية وتماشياً مع المعايير الدولية

الإطار الزمني للتنفيذ				مسؤولية التنفيذ	آليات التنفيذ
في الأجل الطويل ((كثير من 3 سنوات)	في الأجل المتوسط (خلال 3 سنوات)	في الأجل القصير (خلال عام واحد)	فوري (خلال 6 اشهر)		
			√	- وزارة السياحة - مشروع قوى عاملة مصر	إجراء مسح مصمم خصيصاً لتقييم المهارات الحالية، والفجوات المعلوماتية والتحديات التي تواجه الإدارة العليا في الإدارات المتعاملة مع شركات السياحة
		√	√		وفقاً لنتائج المسح، إعداد برنامج تدريبي ودورات تدريبية فنية في ضوء التجارب الدولية، لذوي المناصب الإدارية العليا في وزارة السياحة في مجالات الاستراتيجيات وأطر العمل التنظيمية والجوانب القانونية، وإدارة المخاطر، وآليات المتابعة والتقييم.
√	√	√	√		وفقاً لنتائج المسح، إعداد برنامج تدريبي ودورات تدريبية فنية في ضوء التجارب الدولية لذوي المناصب الإدارية الأدنى المتعاملين مع الشركات.
					إجراء تقييم منظم لمدى فعالية البرامج التدريبية بناء على آراء المشاركين وتقييمات الأداء.

- عدم وجود استراتيجية وطنية معلنة لدى الجهات المعنية بالسياحة وموحدة لتدريب المهنيين في مجال السياحة سواء لرجال الأعمال أو المستثمرين في مجال السياحة أو حتى العاملين بالجهات الحكومية المسؤولين عن تطوير وعمل وتنظيم السياحة.
- عدم الوجود الكافي للمهارات اللازمة لتقييم أداء القطاع والعاملين به.

الإطار الزمني للتنفيذ				مسؤولية التنفيذ	آليات التنفيذ
في الأجل الطويل ((كثُر من 3 سنوات)	في الأجل المتوسط (خلال 3 سنوات)	في الأجل القصير (خلال عام واحد)	فوري (خلال 6 اشهر)		
			√	وزارة السياحة مشروع قوى عاملة مصر	إجراء مسح مصمم خصيصا لعينة ممثلة بهدف تقييم المهارات الحالية والفجوات المعلوماتية والتحديات التي تواجه مديري وأصحاب شركات السياحة.
		√			تدريب العاملين في المناصب الإدارية في شركات السياحة وخاصة الشركات الصغيرة، على أخلاقيات المهنة والاستدامة ومعايير الضيافة وإدارة الموازنات، والتسويق واللوائح التنظيمية.
√	√	√	√		تقييم مدى فعالية البرامج التدريبية بانتظام من خلال آراء المشاركين وتقييمات الأداء.

- عدم وجود استراتيجية وطنية معلنة لدى الجهات المعنية بالسياحة وموحدة لتدريب المهنيين في مجال السياحة سواء لرجال الأعمال أو المستثمرين في مجال السياحة أو حتى العاملين بالجهات الحكومية المسؤولين عن تطوير وعمل وتنظيم السياحة.
- عدم إتاحة إحصاءات السياحة التفصيلية المحدثة للعاملين بالقطاع، مما يحول دون متابعة ما يطرأ على القطاع من تطورات، ويحد من كفاءته على الاستثمار في ثروته البشرية بشكل قطاعي وكلي.
- عدم تقديم الخدمات السياحية بالجودة المطلوبة في الكثير من الأحيان.

الإطار الزمني للتنفيذ				مسؤولية التنفيذ	آليات التنفيذ
في الأجل الطويل (كثير من 3 سنوات)	في الأجل المتوسط (خلال 3 سنوات)	في الأجل القصير (خلال عام واحد)	فوري (خلال 6 اشهر)		
	√			<ul style="list-style-type: none"> - وزارة السياحة والآثار - وزارة التربية والتعليم - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - وزارة القوى العاملة - مشروع قوى عاملة مصر 	<ul style="list-style-type: none"> - إجراء مراجعة شاملة للمناهج السياحية الحالية للوقوف على المجالات المطلوب تحسينها وضمان الالتزام بالمعايير التي يطلبها القطاع على أرض الواقع. - تضمين التدريب العملي والمنح التدريبية والنماذج الصناعية في الدورات التدريبية. - إعداد منهج يتفق مع متطلبات القطاع (من المهارات الناعمة والفنية على السواء) لكي تنفذه الكليات والمعاهد والمدارس وذلك لمنح الطلاب فرص عملية واسعة النطاق (التلمذة) للحصول على خبرة عملية. - تطبيق آليات لضمان الجودة (مثل مراجعة المناهج بانتظام).

- لا يتناول نظام التعليم والتدريب الحالي بشكل كاف المهارات الجديدة المطلوبة للتعامل مع العملاء كامتلاك المهارات الرقمية اللازمة لمواكبة الاحتياجات الجديدة للعملاء (مثل مهارات التسويق الإلكتروني والحجز الإلكتروني الذي كان يمثل في مصر نحو 2-3% أما حالياً نحو 50%).
- الافتقار إلى الشراكات والتعاون بين الأوساط الأكاديمية والقطاع يعيق مواكبة البرامج التعليمية مع احتياجات الصناعة. فعلى سبيل المثال، لم تعد كليات السياحة قادرة بشكل فعال على تقديم التدريب العملي بالتعاون مع شركات السياحة والفنادق. ويمكن أن تُعزى هذه المشكلة إلى عدد من العوامل، بما في ذلك النمو الحاد في معدلات التحاق الطلاب بالإضافة إلى ارتفاع النفقات والعمل المطلوب لمثل هذا النشاط.
- يؤدي التركيز المحدود على التدريب اللغوي والاختيار الضيق للغات المقدمة في المؤسسات التعليمية إلى عدم التلبية الكاملة لاحتياجات السياح وتقديم الخدمة السياحية بالشكل المطلوب.

الإطار الزمني للتنفيذ				مسؤولية التنفيذ	آليات التنفيذ
في الأجل الطويل (أكثر من 3 سنوات)	في الأجل المتوسط (خلال 3 سنوات)	في الأجل القصير (خلال عام واحد)	فوري (خلال 6 اشهر)		
		√		<ul style="list-style-type: none"> وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وزارة السياحة كلية السياحة والفنادق الاتحاد المصري للغرف السياحية مشروع قوى عاملة مصر 	<ul style="list-style-type: none"> عودة كلية السياحة والفنادق للنظام القديم للقبول، والذي يشترط اجتياز المتقدمين للمقابلات الشخصية كشرط أساسي للقبول بالكلية. التوقيع على اتفاق تعاون (إذا لم يوجد من قبل) لمنح درجات مشتركة في السياحة بين كليات السياحة في مصر والكليات والجامعات المرموقة في الخارج وذلك على غرار كليات التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية والحقوق، وهو ما من شأنه أن يجتذب طلاب متميزين ويشجعهم على الالتحاق بكلية السياحة والفنادق. تنظيم حملة دعائية ضخمة لتعريف الطلاب وأولياء أمورهم بالمزايا الجديدة التي سيحصلون عليها عند التحاقهم بكلية السياحة والفنادق.

افتقار سوق العمل إلى الدخول الكافي لكوادر جديدة قادرة على تقديم الخدمات السياحية بجودة مرتفعة.

التعامل مع مشكلات السلوكيات الضارة والتحرش واستغلال السائحين

الإطار الزمني للتنفيذ				مسؤولية التنفيذ	آليات التنفيذ
في الأجل الطويل ((كثير من 3 سنوات)	في الأجل المتوسط (خلال 3 سنوات)	في الأجل القصير (خلال عام واحد)	فوري (خلال 6 اشهر)		
√	√	√	√	وزارة السياحة الاتحاد المصري للغرف السياحية مشروع قوى عاملة مصر	<ul style="list-style-type: none"> - التركيز بشكل خاص على الدورات التدريبية وورش العمل في مجال الأخلاقيات والسلوكيات لتحسين أسلوب العاملين بالقطاع على جميع المستويات. - إطلاق حملة توعية تستهدف سائقي سيارات الأجرة والحافلات لاحترام مبادئ القيادة الآمنة وإجراء اختبارات دورية لهم للكشف عن مدى تعاطيهم لمواد مخدرة. - تنظيم ورش عمل لتعزيز المعرفة بإرشادات ومعايير الجودة لقطاع السياحة. - توعية جميع العاملين والأطراف المعنية بمعايير السياحة. - تنفيذ نظم المتابعة والتقييم لممارسات الضيافة وخدمة العملاء.

- عدم معاملة بعض العاملين بالقطاع للسائحين معاملة جيدة من حيث الأمانة وجودة الخدمة، وعدم وعيهم بالتداعيات السلبية المحتملة لذلك على الوضع الاقتصادي المصري ككل وسمعة مصر كمقصد سياحي..
- عدم وجود اتفاق راسخ بين الحكومة ومجتمع الأعمال السياحي بشأن المعايير والشهادات واللوائح أدى إلى نقص مراقبة الجودة وفرص التطوير المهني.

الاتباع الصارم لتدابير السلامة في أنشطة سياحية محددة

الإطار الزمني للتنفيذ				مسؤولية التنفيذ	آليات التنفيذ
في الأجل الطويل ((كثير من 3 سنوات)	في الأجل المتوسط (خلال 3 سنوات)	في الأجل القصير (خلال عام واحد)	فوري (خلال 6 اشهر)		
		√	√	<ul style="list-style-type: none"> - وزارة السياحة - الاتحاد المصري للغرف السياحية - مشروع قوى عاملة مصر 	<ul style="list-style-type: none"> - إجراء تقييم شامل للمخاطر في الأنشطة السياحية المختلفة للوقوف على المخاطر المحتملة وتحديدها. - وضع خطط شاملة لإدارة المخاطر للحد منها بفعالية - متابعة مستمرة لأي تغييرات تحدث في شروط السلامة - تقديم برامج تدريبية متخصصة في السلامة للعاملين في سياحة المغامرة مثل الغوص والرياضات المائية والسفاري

- ارتفاع الطلب العالمي على سياحة المغامرة كتسلق الجبال ورحلات السفاري في الصحراء
- الأحداث السلبية التي قد تحدث في رحلات السفاري أو المغامرة تخلق حالة من القلق بين السائحين حيال السلامة والأمان مما يؤدي إلى تراجع أعداد السائحين.

الإطار الزمني للتنفيذ				مسؤولية التنفيذ	آليات التنفيذ
في الأجل الطويل ((كثير من 3 سنوات)	في الأجل المتوسط (خلال 3 سنوات)	في الأجل القصير (خلال عام واحد)	فوري (خلال 6 اشهر)		
			√	<ul style="list-style-type: none"> - وزارة السياحة - الاتحاد المصري للغرف السياحية - وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية - مشروع قوى عاملة مصر 	<p>متابعة ما تم في الخطوات التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - مذكرة التفاهم لإنشاء مجلس مهارات القطاع السياحي والموقعة في مارس 2022 بين وزارة السياحة والآثار واتحاد الغرف السياحية بدعم من صندوق المساهمين الخاص التابع للبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية وأمانة الدولة السويسرية للشؤون الاقتصادية. - جهود وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية لوضع إطار قانوني ومالي لإنشاء وتشغيل مجالس المهارات القطاعية تحت مظلة تقوم بتنظيم عملها بالتعاون مع مشروع قوى عاملة مصر الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية

عدم وضوح مدى تطور الجهود السابقة لإنشاء وتفعيل مجلس مهارات القطاع السياحي، ومدى تأثيرها على أداء القطاع.

الإطار الزمني للتنفيذ				مسؤولية التنفيذ	آليات التنفيذ
في الأجل الطويل (كثير من 3 سنوات)	في الأجل المتوسط (خلال 3 سنوات)	في الأجل القصير (خلال عام واحد)	فوري (خلال 6 اشهر)		
		√		<ul style="list-style-type: none"> وزارة السياحة الاتحاد المصري للغرف السياحية مشروع قوى عاملة مصر 	<ul style="list-style-type: none"> إعداد دراستين بشكل تجريبي للمجالين اللذين يواجهان مشكلة نقص المهارات وفقا للدراسة المقدمة، وهما: خدمات السبا والخدمات الصحية، وخدمات الحجوزات تحديد المهارات والتخصصات اللازمة للمهن والمجالات الأخرى بالقطاعات الفرعية بقطاع السياحة مثل الطبخ وإعداد الطعام في قطاع الأغذية والمشروبات، وإدارة المؤتمرات والتسويق في قطاع الاجتماعات والحوافز والمعارض والمؤتمرات . تصميم برامج تدريبية لتحديث المهارات في المجالات المذكورة خلال مدة مشروع قوى عاملة مصر.

- الافتقار إلى آليات الرصد والتقييم، وعدم وجود تقييم شامل لفجوات المهارات الحالية وفقا لكل نوع من أنواع السياحة في مصر، مما يجعل من الصعب معالجة فجوة المهارات بشكل فعال يستجيب لاحتياجات القطاع.
- عدم وجود تعريف وظيفي معلى يمكن مقارنته بالاسناد في الدول الأخرى للوقوف على مستوى المهارات وأوجه الضعف فيها.

عدد الأشخاص المتقدمين للحصول على وظيفة ونسبة المؤهلين منهم في كل وظيفة، خلال الفترة (يناير 2022 – مارس 2023)

الوظيفة	عدد المتقدمين لكل وظيفة	نسبة المؤهلين من إجمالي المتقدمين
الطهي	5.4	11.7%
التنظيف والرقابة الداخلية	4.3	9.9%
خدمات الأغذية والمشروبات	6.2	8.5%
الأمن	5.1	7.2%
الحجوزات	43.7	6.4%
الضيافة والاستقبال	16.4	5.9%
خدمة الغرف	11.4	4.0%
السبا والماساج	3.1	0.0%
خدمات الشاطئ	4.2	0.0%

المصدر: المركز المصري للدراسات الاقتصادية، تحليل ديناميكيات سوق العمل (يناير 2022 – مارس 2023).

- أقل عدد من المتقدمين للوظائف كان في مجال السبا والماساج والخدمات الصحية، وهي الوظائف التي تعاني من أعلى نسبة عدم كفاية في المهارات (جميع المتقدمين للوظائف غير مؤهلين)، مما يشير إلى نقص العمالة الماهرة في هذا المجال.
- جاء أعلى عدد من المتقدمين للحصول على وظيفة في مجال الحجوزات، إلا أن عدد المؤهلين للقبول لم يتجاوز 6.4% منهم، ويرجع ذلك إلى أن العمل في الحجوزات لم يعد يقتصر على التسجيل البسيط على الكمبيوتر ولكنها أصبحت وظيفة ذكية تتطلب معرفة كافية بتحليل البيانات.

نسبة الأشخاص المؤهلين من إجمالي المتقدمين وفقا للوظيفة والمنطقة خلال الفترة (يناير 2022-مارس 2023)

الوظيفة	الإسكندرية	العاصمة	مدن القناة	المحافظات الحدودية	الدلتا	الصعيد
الطهي	4.8%	12.3%	0.0%	21.6%	14.9%	4.5%
التنظيف والرقابة الداخلية	1.0%	10.9%	5.2%	7.3%	1.6%	23.5%
خدمات الأغذية والمشروبات	9.5%	8.4%	5.4%	12.0%	9.9%	7.1%
الأمن	-	27.9%	-	2.9%	1.1%	-
الحجوزات	-	6.6%	-	-	1.0%	-
الضيافة والاستقبال	10.5%	5.7%	0.0%	8.4%	2.9%	-
خدمة الغرف	-	2.0%	7.5%	3.7%	-	7.5%
السبا والماساج	-	0.0%	-	0.0%	-	-
خدمات الشاطئ	-	0.0%	-	-	-	0.0%

المصدر: المركز المصري للدراسات الاقتصادية، تحليل ديناميكيات سوق العمل (يناير 2022 – مارس 2023).

- المناطق الأعلى مستوى من حيث كفاية المهارات
- المحافظات الحدودية: الطهي، خدمات الأغذية والمشروبات، الضيافة والاستقبال.
- الصعيد: خدمات التنظيف والرقابة الداخلية وخدمة الغرف.
- يمكن تفسير هذه النتائج بحقيقة تركيز السياحة في مصر في المناطق الحدودية تليهما الجيزة (الأهرامات)، حيث تشتهر المناطق الحدودية بأنشطة سياحة الغوص والأنشطة البحرية، بينما تشتهر الجيزة بالسياحة الثقافية.

طبيعة وخصائص فجوات المهارات (تابع)

- المناطق الأدنى مستوى من حيث كفاية المهارات
- مدن القناة: الطهي وخدمات الأغذية والمشروبات والضيافة والاستقبال
- الدلتا: الحجوزات والتنظيف والرقابة الداخلية
- الإسكندرية: التنظيف والرقابة الداخلية
- بوجه عام، سجلت المناطق الثلاثة عليه أقل مستويات كفاية المهارات، ويرجع ذلك في الأساس إلى أنها أقل شهرة من المقاصد السياحية الثلاثة سألقة الذكر ومن ثم فهي أقل جذبا للعمالة الماهرة.

أمثلة على أهم المهارات المطلوبة في قطاع السياحة

الاجتماعات، والحوافز، والمؤتمرات والمعارض	النقل (سائقي الأجرة والحافلات)	السفر والجولات السياحية	الفندقة والأغذية والمشروبات
إدارة وتسويق المؤتمرات	مهارات التواصل والتعامل مع الآخرين	المعرفة بالقطاع المحلي	مهارات التواصل والتعامل مع الآخرين
مهارات التواصل والتعامل مع الآخرين	معرفة بشبكات الطرق المحلية ومهارات السير على الطرق	الإدارة والتسويق	مهارات الطبخ وإعداد الطعام
		معرفة شبكات الطرق المحلية ومهارات السير على الطرق GPS	إدارة الضيافة والتسويق
			الصيانة/ الهندسة الفنية

المصدر: اتحاد الغرف السياحية.

الإطار الزمني للتنفيذ				مسؤولية التنفيذ	آليات التنفيذ
في الأجل الطويل ((كثير من 3 سنوات)	في الأجل المتوسط (خلال 3 سنوات)	في الأجل القصير (خلال عام واحد)	فوري (خلال 6 اشهر)		
		√		<ul style="list-style-type: none"> وزارة السياحة الاتحاد المصري للغرف السياحية مشروع قوى عاملة مصر 	<ul style="list-style-type: none"> تحديد الأشخاص المتخصصين ذوي الخبرة الذين يتمتعون بالمعرفة والمهارات اللازمة للعمل كمدربين. تصميم برامج تدريبية ومناهج خاصة وفقا لاحتياجات المدربين من واقع المسح المشار إليه سابقا.

عدم استدامة تدفق المهارات والاستثمار في الموارد البشرية في قطاع السياحة.

الإطار الزمني للتنفيذ				مسؤولية التنفيذ	آليات التنفيذ
في الأجل الطويل ((كثير من 3 سنوات)	في الأجل المتوسط (خلال 3 سنوات)	في الأجل القصير (خلال عام واحد)	فوري (خلال 6 اشهر)		
			√	-وزارة السياحة -مشروع قوى -عاملة مصر	توجيه الدعم المالي لمركز إعداد الطهارة في مدينة السادس من أكتوبر والذي توقف عن العمل رغم كفاءته بسبب نقص التمويل.

نقص في عدد الطهارة بالرغم من أهمية وانتشار سياحة الطعام حاليا في العالم وفي مصر.

تعويض العاملين في قطاع السياحة في "حالات الظروف القصوى"

الإطار الزمني للتنفيذ				مسؤولية التنفيذ	آليات التنفيذ
في الأجل الطويل ((كثير من 3 سنوات)	في الأجل المتوسط (خلال 3 سنوات)	في الأجل القصير (خلال عام واحد)	فوري (خلال 6 اشهر)		
		√		-وزارة السياحة -اتحاد الغرف السياحية -مشروع قوى عاملة مصر	<ul style="list-style-type: none"> - تقييم وجود وملائمة صندوق الطوارئ والذي يلعب حاليا الدور المقترح. - إجراء تقييم شامل للاحتياجات لتحديد التحديات ونقاط الضعف التي يعاني منها القطاع مثل التقلبات الموسمية والأزمات الاقتصادية والكوارث الطبيعية. - تقدير الحجم المناسب لصندوق الطوارئ وفقا للآليتين سالفى الذكر. - مشاركة الأطراف المعنية بما في ذلك، الغرف السياحية، والاتحادات العمالية، والأجهزة الحكومية، والعاملين لإيجاد توافق حول احتياجات الصندوق وتصميمه. - تحديد الآلية القانونية والتمويلية للصندوق بما في ذلك مساهمات من المنشآت السياحية والفندقية من القطاع الخاص والأجهزة الحكومية.

- معاناة معظم الشركات السياحية من مشكلات مالية وتسرب العاملين من هذا القطاع نتيجة لما يمر به من صعوبات داخلية وخارجية.
- عدم ملائمة التعويضات الموجهة للعاملين حال خسارتهم لوظائفهم بسبب الظروف الخارجية (مثل كوفيد 19) أو الآثار السلبية للسياسات الاقتصادية، مما يهدد استقرار العمالة الماهرة في القطاع.. على سبيل المثال، قام الصندوق القائم بصرف نحو 1000 أو 1500 جنيه للموظف الذي فقد وظيفته أثناء أزمة كوفيد (المصدر: الاجتماع مع خبراء القطاع في اتحاد الصناعات بتاريخ 31/10/2023).

جذب العاملين من القطاعات الأخرى للعمل بقطاع السياحة

الإطار الزمني للتنفيذ				مسؤولية التنفيذ	آليات التنفيذ
في الأجل الطويل (أكثر من 3 سنوات)	في الأجل المتوسط (خلال 3 سنوات)	في الأجل القصير (خلال عام واحد)	فوري (خلال 6 أشهر)		
	√	√	√	<ul style="list-style-type: none"> - وزارة السياحة - وزارة القوى العاملة - اتحاد الغرف السياحية - مشروع قوى عاملة مصر 	تنظيم تدريب تحويلي للعاملين من القطاعات المختلفة المهتمين بالعمل في قطاع السياحة (بشرط إجادتهم للغة أجنبية وتمتعهم بالمهارات الأساسية التي يحتاجها القطاع).

- تعويض خروج العديد من الكوادر من القطاع بسبب الأزمات المحلية والدولية المتعاقبة.

- على سبيل المثال، استعانت إحدى أكبر شركات السياحة في مصر (EMECO) بخدمات بعض العاملين في قطاع الأدوية وأعربت عن رضاها عن أدائهم بعد أن قدمت لهم التدريب اللازم لفهم الأنشطة السياحية في مصر؛ وكان الأفراد المعينون يتمتعون بالفعل بالمهارات اللغوية والمعرفية الأساسية.

2-4 صناعة الأجهزة المنزلية البيضاء

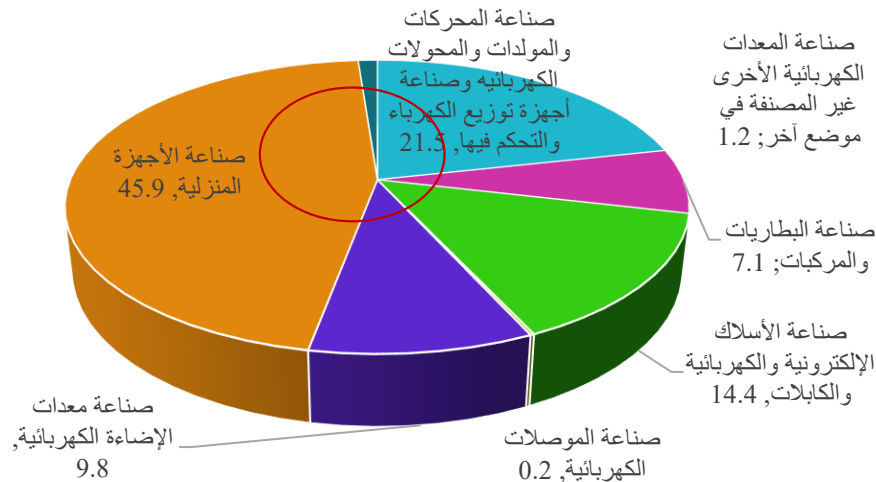
لماذا صناعة الأجهزة المنزلية البيضاء

مؤشر درجة تعقيد الأجهزة المنزلية- الأجهزة البيضاء

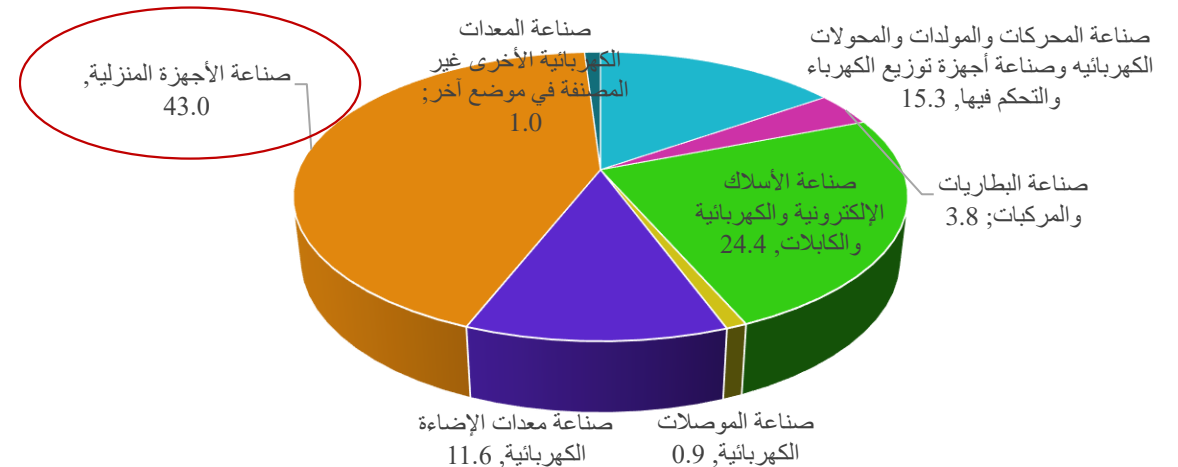
HS code	Product name	Product complexity index score*
8415	Air conditioning machines, comprising a motor-driven fan and elements for changing the temperature and humidity, including those machines in which the humidity cannot be separately regulated; parts thereof	0.658
8418	Refrigerators, freezers and other refrigerating or freezing equipment, electric or other; heat pumps, other than the air conditioning machines of heading 8415; parts thereof	0.553
8422	Dishwashing machines; machinery for cleaning or drying bottles or other containers; machinery for filling, closing, sealing, or labelling bottles, cans, boxes, bags or other containers; machinery for capsuling bottles, jars, tubes and similar containers	1.25

- 1- ارتفاع درجة المكون التكنولوجي لهذه الصناعة والذي يعكسه مؤشر التعقيد الصادر عن جامعة هارفارد (الجدول المقابل).
- 2- نعتبر صناعة الأجهزة الكهربائية ثاني أكبر صناعة من حيث صافي القيمة المضافة داخل مجموعة الصناعات الهندسية، بنصيب يصل إلى 35%، كما تحتل المرتبة الأولى ما بين الصناعات الهندسية من حيث مستوى التشغيل بنصيب يقدر بنحو 61%.
- 3- داخل صناعة الأجهزة الكهربائية، تحتل الأجهزة المنزلية مكان الصدارة بنصيب يصل إلى 45% من صافة القيمة المضافة و43% من التشغيل (الشكلان أدناه).
- 4- تقدر صادرات الأجهزة المنزلية البيضاء بنحو 90 مليون دولار عام 2022، وتشكل نحو 31% من صادرات الأجهزة الكهربائية (HS84).

هيكل صافي القيمة المضافة في صناعة الأجهزة الكهربائية



هيكل التشغيل في صناعة الأجهزة الكهربائية



أهم تحديات سوق العمل في صناعة الأجهزة المنزلية البيضاء

أهم تحديات سوق العمل في صناعة الأجهزة المنزلية البيضاء (1)

عدد الأشخاص المتقدمين للحصول على وظيفة ونسبة المؤهلين منهم في كل وظيفة،
خلال الفترة (يناير 2022 – مارس 2023)

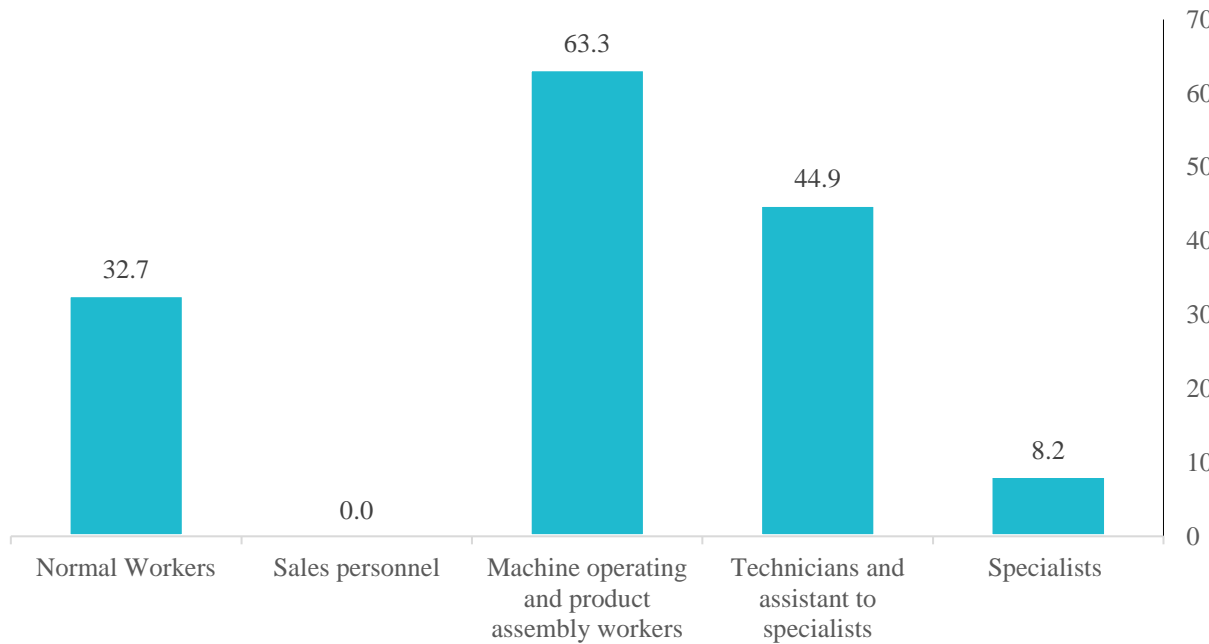
الوظيفة	عدد المتقدمين في كل وظيفة	نسبة المؤهلين من إجمالي المتقدمين
مشغلي الخراطات	4.9	16.70%
المشغلين الفنيين	5.1	13.20%
صيانة المكن	8.2	12.40%
تغليف وتعبئة المنتجات	6.9	11.90%
الفنيين في مجال الدوائر الكهربائية/ السلامة وتركيب الأجهزة والصيانة	6.4	8.90%
عمال وفنيون الإنتاج	7.5	7.60%
الصحة والسلامة المهنية	41.2	5.50%
مراقبة الجودة	42.5	3.70%

المصدر: المركز المصري للدراسات الاقتصادية، تحليل ديناميكيات سوق العمل (يناير 2022 – مارس 2023).

- نقص العرض من الفنيين والمهندسين ذوي المهارات المرتفعة؛ فوفقاً لدراسة ECES عن تحليل ديناميكيات سوق العمل خلال الفترة (يناير 2022-مارس 2023) فإن أقل عدد من المتقدمين لكل وظيفة كان في مجالات عمال مشغلي الخراطات والفنيين المشغلين، مما يشير إلى نقص في توفير القوى العاملة في تلك المهن.
- هناك نقص في العرض من العاملين المؤهلين في مجال الجودة والصحة المهنية والأمن الصناعي، فوفقاً لنفس الدراسة فإن أعلى عدد من المتقدمين لكل وظيفة في الصناعات الهندسية كان في مجالات الجودة والصحة المهنية والأمن الصناعي، إلا أن الكثير من هؤلاء المتقدمين ليسوا مؤهلين.

أهم تحديات سوق العمل في صناعة الأجهزة المنزلية البيضاء (2)

معدل دوران القوى العاملة في الصناعات الهندسية مصنفة حسب المهن

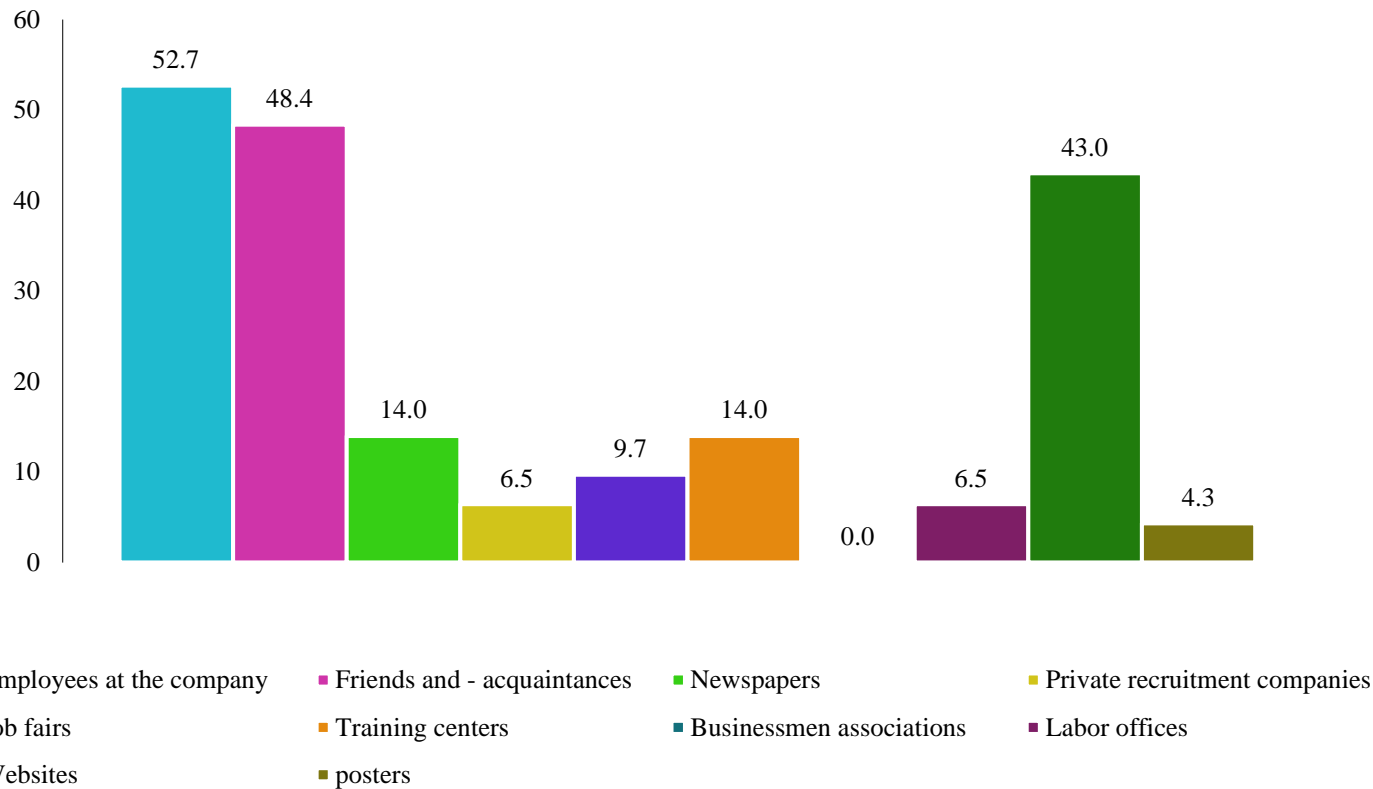


- ارتفاع معدل دوران العمالة: حيث أدى قلة توفر الفنيين المؤهلين إلى ارتفاع معدل دوران القوى العاملة، وأعلى هذه المعدلات كانت بين مشغلي الآلات وعمال التجميع تليها الفنيين ومساعدى المتخصصين (الشكل المقابل)

المصدر: المركز المصري للدراسات الاقتصادية (2019).

أهم تحديات سوق العمل في صناعة الأجهزة المنزلية البيضاء (3)

الآليات المستخدمة لعمليات التوظيف من قبل شركات الصناعات الهندسية*



■ عدم كفاءة وكالات التوظيف خاصة المكاتب الحكومية للتوظيف؛ وفقاً لدراسة ECES في عام 2019، يلجأ أكثر من 50٪ من الشركات إلى آليات غير رسمية في عمليات التوظيف الخاصة بها (موظفي الشركة، الأقارب والأصدقاء).

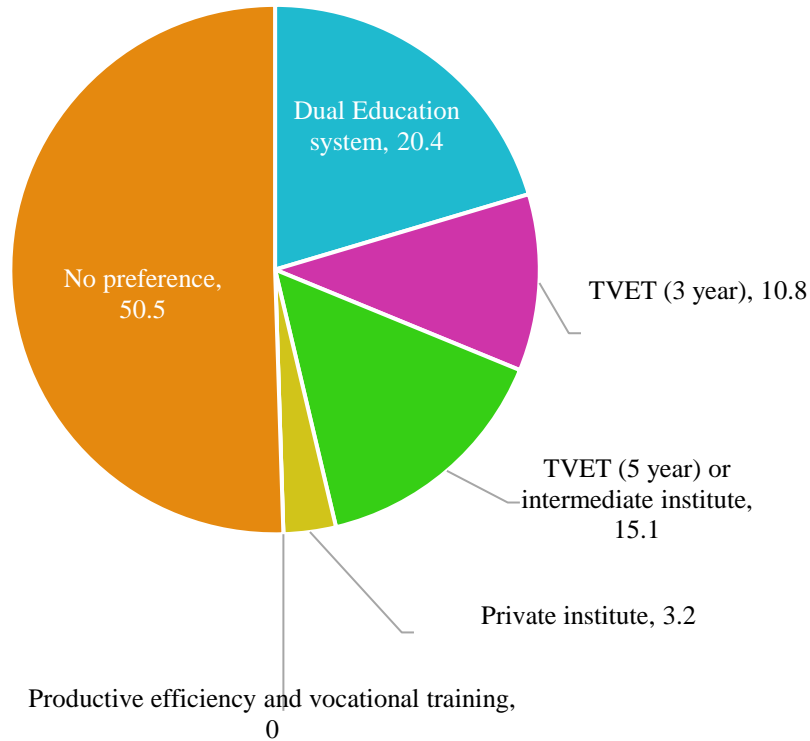
■ نقص في المعلومات الدقيقة والمحدثة حول الوظائف الشاغرة ومتطلباتها المهنية.

المصدر: المركز المصري للدراسات الاقتصادية (2019).

*تضمن المسح إجابات متعددة وبالتالي النسب مجموعها لا يساوي 100%.

أهم تحديات سوق العمل في صناعة الأجهزة المنزلية البيضاء (4)

التفضيلات التي توليها الشركات الهندسية لأنواع مختلفة من التعليم التقني المهني



المصدر: المركز المصري للدراسات الاقتصادية (2019).

المناهج غير محدثة والتدريب العملي محدود: فوفقاً لدراسة ECES في عام 2019، أكثر من 50% من منشآت الصناعات الهندسية التي شاركت في الاستطلاع لا تملك تفضيل محدد بخصوص نوع التعليم الفني الذي يحصل عليه طالب العمل، وفي حالة وجود تفضيل، فإنه يكون لصالح التعليم المزدوج والتعليم التقني في نظام التعليم الفني والتدريب المهني (TVET) لمدة خمس سنوات أو معهد فني متوسط.

أهم تحديات سوق العمل في صناعة الأجهزة المنزلية البيضاء (5)

- انخفاض مهارات اللغة: نظرا لارتفاع المكون التكنولوجي لصناعة الأجهزة المنزلية البيضاء، والحاجة إلى خبراء أجانب، فإن ذلك يتطلب مهارات معرفة اللغات الأجنبية بدرجات مختلفة.
- قلة الاهتمام بالمهارات الشخصية (soft skills): لا يوجد اهتمام كافٍ لتطوير المهارات الشخصية مثل الانضباط، والأخلاق المهنية، وروح العمل الجماعي، بالإضافة إلى تعزيز المهارات الإبداعية.
- محدودية الموارد المالية اللازمة لرفع المستوى المهاري: فعلى مستوى العامل الفردي فإن ضعف الرواتب وعدم وجود آليات لتوفير التمويل لعمليات التدريب بشروط ميسرة يحول دون وجود أي جهود لتطوير مهاراتهم بشكل مستمر.
- الصورة الاجتماعية السلبية للعمالة الفنية: والتي تتفاقم بسبب انخفاض جودة أنظمة التعليم الفني والتدريب المهني.

أهم تحديات سوق العمل في صناعة الأجهزة المنزلية البيضاء (6)

- **ضعف المهارات الرقمية:** فارتفاع المكون التكنولوجي لهذه الصناعة وما تتمتع به من ديناميكية يتطلب العمل المستمر على تطوير المهارات الرقمية للتعامل بفعالية مع المتطلبات الجديدة.
- **محدودية التعاون بين الصناعة والجامعات؛** وهذا يؤدي إلى عدم القدرة على تلبية احتياجات المهارات في السوق، خاصة في ظل التغيرات التكنولوجية السريعة.
- **تقييم غير كاف للفجوات في المهارات.**
- **عدم وجود قاعدة بيانات شاملة خاصة بالقطاع.**

البرامج المقترحة للقضاء على فجوة المهارات

1- القضاء على نقص المعارض من المهارات

2- الاحتفاظ بقوة العمل

3- تطوير المهارات الشخصية

4- تطوير المناهج

5- مشاركة المعلومات

6- تحسين النظرة المجتمعية للمهنة

7- تطوير مهارات قوة العمل بشكل مستمر

8- التوفيق بين العرض والطلب

9- المهارات الرقمية

10- تدعيم التواصل بين الصناعة والجامعات

(1) القضاء على نقص المعارف من المهارات

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
√	√	√	<p>مشروع قوى عاملة مصر. غرفة الصناعات الهندسية اتحاد الصناعات المصرية FEI وزارة القوى العاملة – مراكز التدريب المهني مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني PVTD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • مسح شامل لمجموعة ممثلة من شركات صناعة الأجهزة المنزلية البيضاء لتحديد المهارات الأكثر نقصًا والتخصصات المطلوبة (تحديث مسح ECES) • تصميم برنامج تدريبي تجريبي على مهارات محددة لعدد محدود من الشركات. يقترح البدء بالتدريب على الصحة المهنية والأمن الصناعي وضمان الجودة (لأهميته ومطلوب من الجميع). • توسيع نطاق البرنامج ليشمل عدداً أكبر من الشركات والمهارات. 	<p>سد فجوة المهارات في مهن محددة تعاني من أعلى مستويات النقص في المهارات.</p>	

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
√	√	√	√	<p>مشروع قوى عاملة مصر</p> <p>غرفة الصناعات الهندسية</p> <p>اتحاد الصناعات المصرية</p>	<ul style="list-style-type: none"> تقديم التدريب للمشرفين لتتقنهم حول أفضل الممارسات في تحفيز فرق الإنتاج الخاصة بهم، وخاصة الموظفين الجدد. البدء ببرنامج تجريبي توسيع نطاق البرنامج ليشمل عددًا أكبر من الشركات 	<p>خفض معدل دوران العمالة في صناعة الأجهزة المنزلية البيضاء وذلك بالتركيز على مستوى الإشراف الأكثر ارتباطًا مباشرة بالعمال.</p>

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
√	√	√	√	<p>مشروع قوى عاملة مصر</p> <p>مدارس التعليم الفني</p> <p>- وحدة تيسير الانتقال لسوق العمل</p> <p>غرفة الصناعات الهندسية</p>	<ul style="list-style-type: none"> تقديم دورات التدريبية لطلاب التعليم الفني والتدريب المهني في مجال أخلاقيات العمل والعمل الجماعي وإدارة الوقت والحقوق والواجبات 	<p>تسهيل دخول المنضمين الجدد إلى سوق العمل في صناعة الأجهزة المنزلية البيضاء من خلال اكتساب المهارات الشخصية الأساسية مسبقاً</p>

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
	√	√	√	<p>مشروع قوى عاملة مصر غرفة الصناعات الهندسية مجلس المهارات القطاعية لقطاع الصناعات الهندسية وزارة التربية والتعليم</p>	<ul style="list-style-type: none"> تقييم الجهود الحالية لرفع مستوى نظام التعليم الفني والتدريب المهني وتطوير المناهج الدراسية. وضع مشروع تجريبي لتحديث مناهج تخصصية في مدارس التعليم الفني تختاره الشركات العاملة في صناعة الأجهزة المنزلية البيضاء (استناداً إلى نتائج المسح المذكور في البرنامج 1). توسيع نطاق البرنامج ليشمل جميع التخصصات المطلوبة من قبل صناعة الأجهزة المنزلية البيضاء 	<p>دعم المبادرات الحالية لتحسين نظام التعليم الفني والتدريب المهني بشكل كبير لضمان امتلاك الخريجين للمهارات والمعرفة اللازمة لصناعة الأجهزة المنزلية البيضاء</p>

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
√	√ √	√	√	<p>مشروع قوى عاملة مصر</p> <p>غرفة الصناعات الهندسية</p> <p>اتحاد الصناعات المصرية</p> <p>مصانع كبيرة بها مدارس فنية</p> <p>وزارة التربية والتعليم</p> <p>وزارة القوى العاملة</p>	<ul style="list-style-type: none"> مراجعة الإطار القانوني اللازم للسماح بمشاركة معلومات الطلاب. تصميم برنامج تجريبي قصير المدى لتبادل معلومات الطلاب. على أن يتضمن حافظاً للمشروعات الكبيرة للمشاركة في البرنامج. صياغة اتفاقية بين المشروعات الكبيرة التي لديها مدارس فنية خاصة، والمشروعات الصغيرة العاملة في نفس المجال لتبادل المعلومات الطلابية تحت مظلة اتحاد الصناعات المصرية. تقييم البرنامج التجريبي قصير الأجل. من أجل الحفاظ على النتائج الإيجابية للبرنامج التجريبي، يجب توقيع اتفاقية رسمية والالتزام بها من قبل الوزارات المعنية. 	<ul style="list-style-type: none"> زيادة قدرة المشروعات الصغيرة والمتوسطة على الحصول على العمالة الماهرة وذلك بالاستفادة من قدرات المشروعات الكبرى التي لديها مدارس فنية

(6) تحسين النظرة المجتمعية للمهنة

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
	√	√	√	<ul style="list-style-type: none"> مشروع قوى عاملة مصر شركات الإعلام وزارة التربية والتعليم 	<ul style="list-style-type: none"> تصميم حملة للترويج للمدارس الفنية الاستفادة من البرامج الحوارية لتسليط الضوء على قصص النجاح. تنظيم فعاليات ترويجية واتفاقيات تعاون مع شركات الإعلام 	<ul style="list-style-type: none"> تحسين الصورة السينة لخريجي التعليم الفني والتدريب المهني ومسيرتهم المهنية في المجتمع

(7) رفع مستوى مهارات القوى العاملة بشكل مستمر

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
	√	√	√	<p>مشروع قوى عاملة مصر</p> <p>غرفة الصناعات الهندسية</p> <p>اتحاد الصناعات المصرية</p> <p>مراكز التدريب الخاصة</p> <p>وزارة القوى العاملة –</p> <p>مراكز التدريب المهني</p> <p>مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني (PVTD)</p>	<ul style="list-style-type: none"> بناءً على نتائج الاستبيان المذكورة في البرنامج: 1، تحديد مهارات محددة تتعلق بالتقنيات الجديدة والمتقدمة. تصميم برنامج تدريبي تجريبي لتحسين ورفع 2-3 من تلك المهارات المحددة. توسيع نطاق البرنامج ليشمل عددا أكبر من المشروعات والموظفين والمهارات. دعم تكلفة التدريب لرفع مستوى المهارات 	التأكد باستمرار من أن المهارات المتاحة تتوافق مع التقدم التكنولوجي في هذه الصناعة

(8) التوفيق بين العرض والطلب

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
√	√	√	√	<ul style="list-style-type: none"> مشروع قوى عاملة مصر غرفة الصناعات الهندسية اتحاد الصناعات المصرية كليات الهندسة مدارس التعليم الفني والتدريب المهني - وحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل وزارة التربية والتعليم وزارة القوى العاملة 	<ul style="list-style-type: none"> تنظيم معارض توظيف متخصصة للمهندسين والفنيين المتخصصين في صناعات الأجهزة المنزلية البيضاء 	<ul style="list-style-type: none"> معالجة نقص المعلومات الدقيقة والحديثة عن الوظائف الشاغرة ومتطلبات المهارات في صناعة الأجهزة المنزلية البيضاء وعدم كفاءة وكالات التوظيف، وخاصة مكاتب التوظيف الحكومية.

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
√	√	√	√	<p>مشروع قوى عاملة مصر وزارة الاتصالات غرفة الصناعات الهندسية. اتحاد الصناعات المصرية</p>	<ul style="list-style-type: none"> تقديم عدد من البرامج التدريبية حول المهارات الرقمية الأساسية للعاملين في عدد من شركات الأجهزة المنزلية البيضاء، مع التركيز على المشروعات الصغيرة والمتوسطة. تصميم استبيان لاختبار مستوى المهارات الرقمية لدى الموظفين المعنيين حسب مناصبهم في المصنع. تقديم برنامج تدريبي تجريبي على مهارات رقمية محددة لعدد محدود من الشركات والموظفين. توسيع نطاق البرامج التدريبية لتشمل عدداً أكبر من الشركات والموظفين 	<ul style="list-style-type: none"> التأكد من أن القوى العاملة في صناعة الأجهزة المنزلية البيضاء لديها المعرفة الرقمية المطلوبة التي تمكنهم من استخدام التقنيات المتقدمة اللازمة

(10) تدعيم التواصل بين الصناعة والجامعات

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
√	√ √	√	√	<p>مشروع قوى عاملة مصر كليات الهندسة غرفة صناعات الهندسة اتحاد الصناعات المصرية الشركات الخاصة</p> <ul style="list-style-type: none"> • تقييم مدى حصول طلاب كلية الهندسة على التدريب العملي في المصانع قبل التخرج. • تصميم برنامج تجريبي قصير المدى لطلاب الهندسة في السنوات الأخيرة لتلقي التدريب العملي في شركات الأجهزة الكهربائية، مع منح حوافز مالية للشركات التي تشارك في البرنامج؛ على ان يتم البدء بجامعة القاهرة. • صياغة مذكرة تفاهم بين اتحاد الصناعات المصرية وكليات الهندسة لتنفيذ البرنامج على المدى الطويل. • توسيع نطاق البرنامج ليشمل كليات الهندسة في مصر 	<p>تأكيد حصول الطلاب الجامعيين على الخبرة العملية اللازمة قبل دخول سوق العمل</p>	



برنامج التواصل

الإطار الزمني للتنفيذ				الجهات المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
في الأجل الطويل (أكثر من ثلاث سنوات)	في الأجل المتوسط (من سنة إلى ثلاث سنوات)	في الأجل القصير (أقل من سنة)	فوري (خلال 6 شهور)			
√	√	√	√	مشروع قوى عاملة مصر	<ul style="list-style-type: none"> تنظيم مؤتمر واسع النطاق يجمع المسؤولين الحكوميين وشركات السياحة لعرض خطة التنفيذ للحصول على دعمهم تنظيم ورش عمل لعرض النتائج الإيجابية للبرامج وتأثيرها عند الانتهاء من كل برنامج من البرامج المذكورة أعلاه. جميع الأنشطة المميزة بنجمة في البرامج السابقة (الحملات الترويجية) هي أيضًا جزء من برنامج التواصل 	<ul style="list-style-type: none"> الحصول على دعم المسؤولين الحكوميين ومجتمع الأعمال وكذلك الشركات لبدء التنفيذ التجريبي