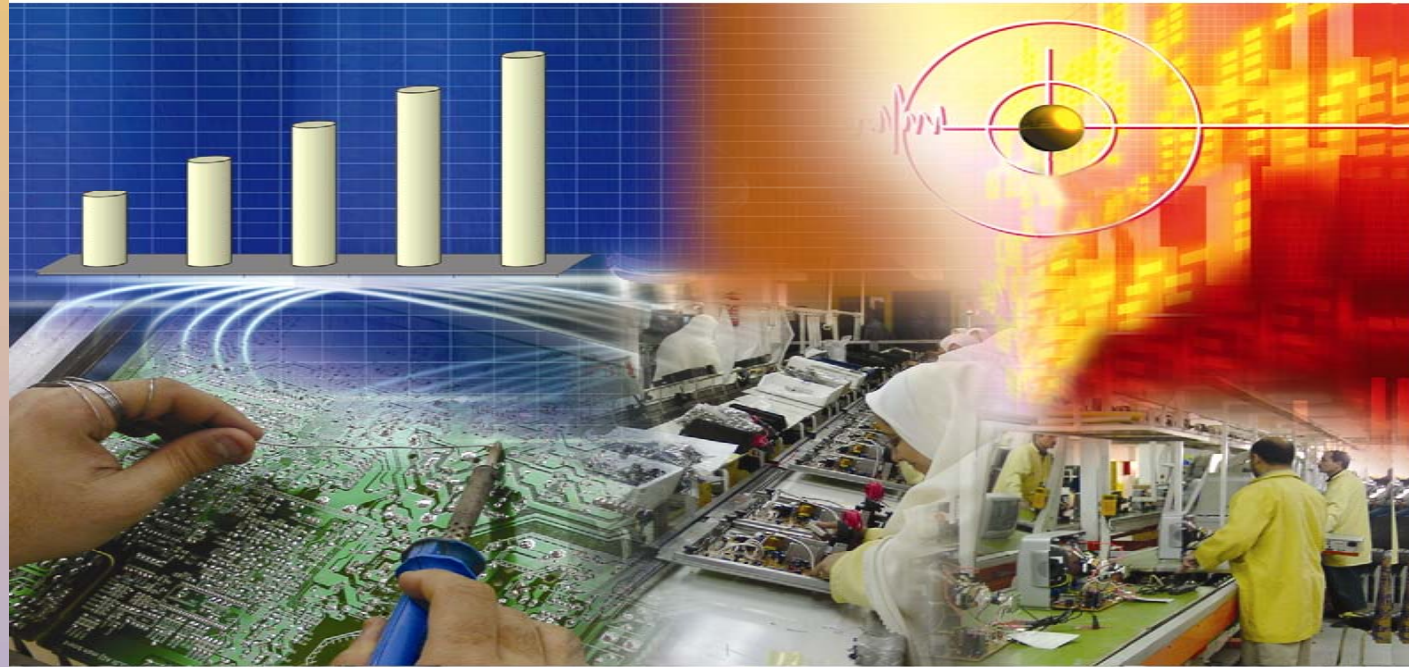
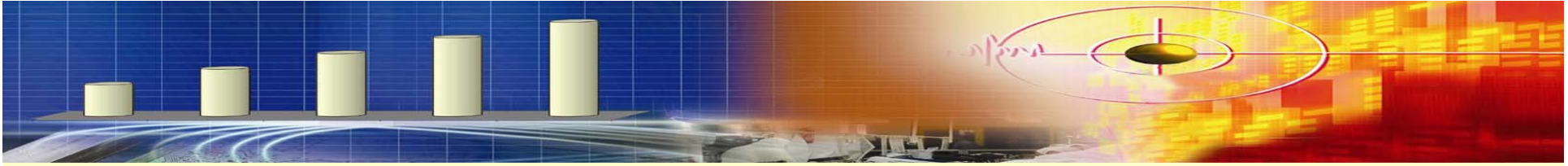


## المرصد المصري للتعليم والتدريب والتوظيف: الخلفية والإستراتيجية

## خلفية إنشاء المرصد



ديسمبر ٢٠٠٦



## محتويات العرض

☐ المشكلات التي تواجه اصلاح التعليم الفنى والتدريب المهنى فى مصر

☐ تعريف المرصد

☐ أهمية إنشاء المرصد

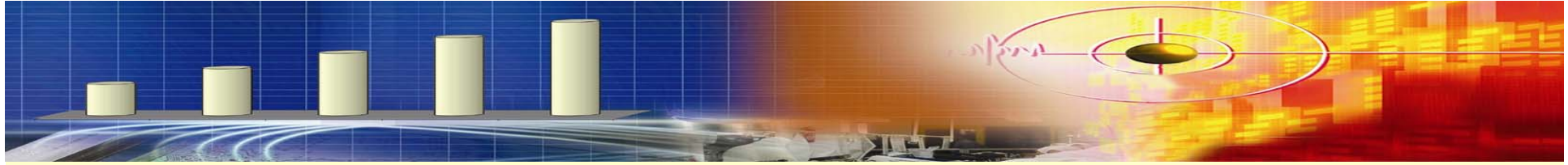
☐ أوجه الاختلاف بين مكاتب الاستخدام ومراكز التوجيه المهني والمرصد

☐ منهجية العمل

☐ تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات

☐ أهم الدروس المستفادة من التجارب الدولية

☐ أهم السياسات المقترحة لإنشاء المرصد



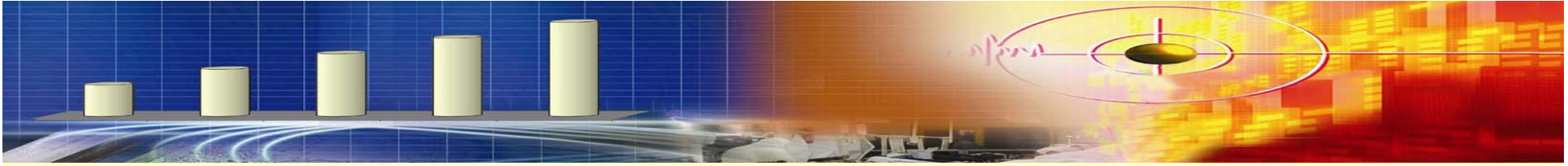
## **المشكلات التي تواجه إصلاح وتطوير التعليم الفني والتدريب المهني**

### **مشكلات التمويل**

تتعلق مشكلات نقص الموارد المالية اللازمة للوفاء باحتياجات مؤسسات التعليم والتشغيل والتدريب من معدات وتجهيزات ومواد خام وغيرها.

### **مشكلات إدارية**

تتعلق بنظم الإدارة المعقدة التي تنسم بعدم المرونة لمواجهة متطلبات التطوير والتحديث والقادرة على تفهم الاتجاهات الحديثة في الإدارة خاصة مفاهيم الجودة الشاملة وغيرها من المفاهيم، بالإضافة إلى عدم قدرة مؤسسات التعليم والتشغيل والتدريب على إقامة علاقة ربط قوية مع أصحاب الأعمال وهم الذين يمثلون المستفيد الأساسي من مخرجات التدريب المهني، فضلا عن غياب التنسيق بين كافة الأجهزة والمشروعات والجهات ذات الصلة بالتدريب المهني.



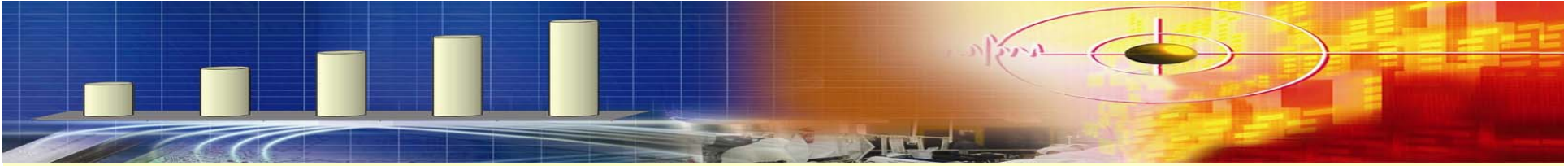
## **المشكلات التي تواجه إصلاح وتطوير التعليم الفني والتدريب المهني**

### **معوقات التشريعات والقوانين**

تتعلق هذه المعوقات بوجود بعض التعقيدات التشريعية التي لا تمنح مؤسسات التعليم والنشغيل والتدريب قدرا من الاستقلالية في إدارة شئونها بطريقة مرنة.

### **معوقات فنية**

تتمثل في نقص الكفاءة لدى المدربين وكافة الكوادر العاملة وعدم مواكبتهم للتغيرات المتلاحقة في حقل المهنة، بالإضافة إلى عدم وجود تطوير في أساليب التدريب المستخدمة وكذلك عدم ملائمة البرامج التدريبية لمتطلبات سوق العمل.



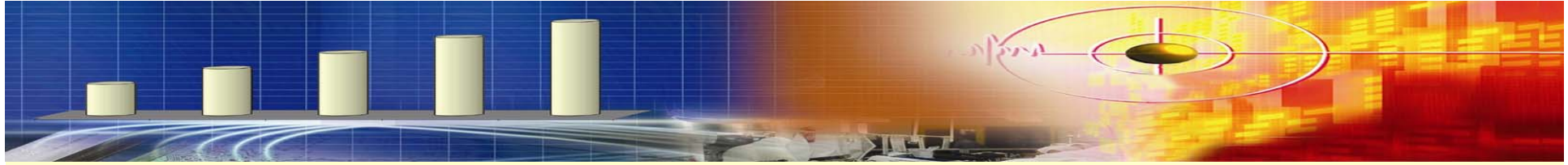
## المشكلات التي تواجه إصلاح وتطوير التعليم الفني والتدريب المهني

### غياب معلومات سوق العمل

تتعلق بعدم توافر المعلومات التي تمكن إدارة مؤسسات التدريب والتعليم بالتنبؤ باحتياجات سوق العمل والمهن ذات الطلب الأعلى حتى يمكنها تطوير برامجها بما يلائم هذه المتطلبات.

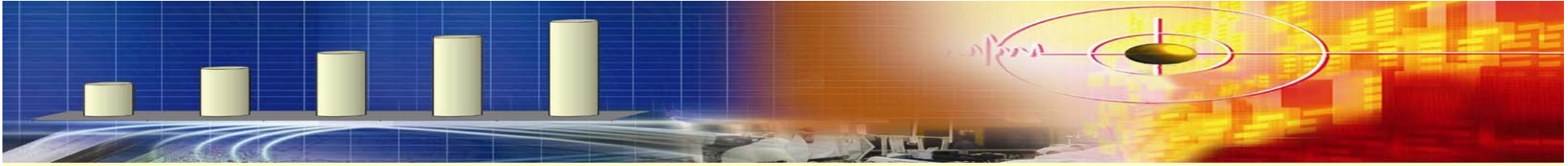
### معيقات أخرى

- عدم وجود آلية لإدارة واعتماد المؤهلات المهنية.
- نظرة المجتمع تجاه خريجي نظم التعليم المهني والتدريب الفني
- غياب آليات التوجيه المهني Vocational and Training Guidance
- عدم توافر آليات لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في القطاع غير الرسمي.
- غياب آلية للتقييم والمتابعة.



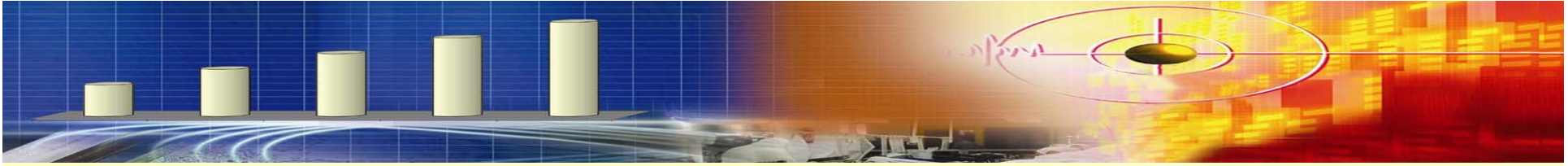
## تعريف المرصد

هو أحد أشكال الشبكة التنسيقية متعددة الأطراف، الهادفة إلى تطوير قدرات الدول في مجال تحليل المعلومات، والتنبؤ بالاحتياجات في مجالات التعليم والتدريب والتشغيل، وذلك من خلال تطوير قدرات تلك الدول لمقابلة احتياجات سوق العمل، والتنبؤ بها من خلال تطوير نظام شامل لمعلومات سوق العمل بحيث يمكن من خلاله توفير بيانات ومعلومات دقيقة وحديثة عن جانبى العرض والطلب، بما يساعد أصحاب الأعمال والأفراد في التعرف على الاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات والتخصصات المختلفة، وكذلك مساعدة صانع القرار في رسم سياسات ملائمة لنظم التعليم والتدريب والتشغيل.



## أهمية إنشاء المرصد

- ☐ تطوير القدرات لمقابلة احتياجات سوق العمل والتنبؤ بها من خلال تطوير نظام شامل لمعلومات سوق العمل.
- ☐ وضع مؤشرات لسوق العمل تشمل المهن المطلوبة والأعداد المطلوبة لتلك المهن، وتلك التي يجب تقليصها أو التوسع فيها.
- ☐ العمل على تحقيق التنسيق والترابط بين الجهات المختلفة المختصة بالتعليم والتدريب والتشغيل، وكذلك الجهات الدولية المانحة في مجال التعليم والتدريب.
- ☐ المساهمة في تخطيط سياسة التعليم والتدريب وسوق العمل في مصر من خلال مساعدة صانع القرار.



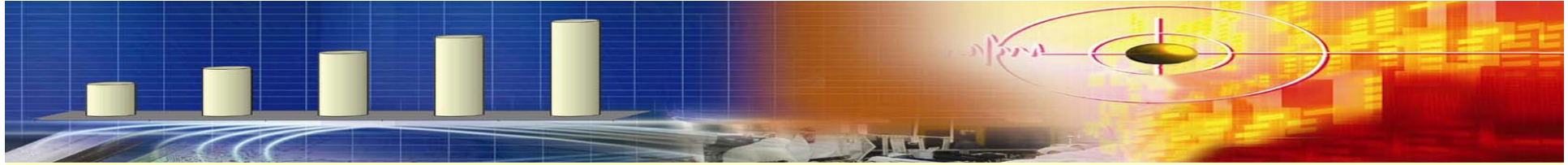
## **الاختلاف بين مكاتب الاستخدام ومراكز التوجيه والمراد**

### **مكاتب الاستخدام**

يتمثل الهدف الرئيسي لمكتب الاستخدام في الموائمة بين العرض والطلب في سوق العمل لذلك فإن وظيفته تتركز في تجميع فرص العمل المتاحة لدى أصحاب الأعمال وحصرها، وكذا تسجيل الباحثين عن العمل وحصر تخصصاتهم ومؤهلاتهم ثم مساعدتهم في الحصول على فرص العمل المتاحة.

### **مراكز التوجيه المهني**

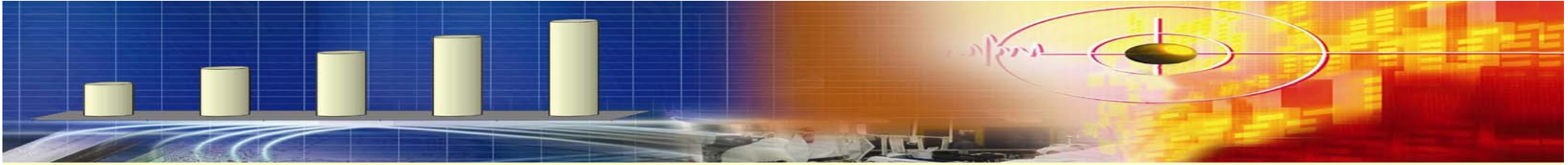
يهدف مركز التوجيه المهني إلى تقديم خدمات الارشاد والتوجيه والتوعية للمتدربين لتوجيههم إلى أنسب المجالات والتخصصات الملائمة لقدراتهم وميولهم وأماكن تقديم التدريب على هذه التخصصات ومجالات العمل بها بعد التخرج أو انتهاء فترة التدريب.



## الاختلاف بين مكاتب الاستخدام ومراكز التوجيه والمرصد

### المرصد

يمثل حلقة الوصل بين أصحاب الأعمال وأجهزة التدريب والتعليم والتشغيل، وتركز وظيفة المرصد على توفير المعلومات الكافية لمتخذي القرار وخاصة أجهزة التدريب المهني والتعليم الفني عن اتجاهات سوق العمل بالأقاليم والقطاعات المختلفة من حيث حجم الطلب على المهن والتخصصات حالياً ومستقبلاً وكذا التطورات والتكنولوجيا التي تطرأ على التخصصات المختلفة، مما يمكن من تعديل البرامج التدريبية لكي تلائم هذه التطورات. إلى جانب المساعدة في اتخاذ القرارات الخاصة باستحداث تخصصات جديدة أو إلغاء التدريب على مهن أخرى مما يعمل على تطوير مخرجات التدريب المهني والتعليم الفني لتلائم مخرجات سوق العمل حالياً ومستقبلاً بالداخل والخارج.



## منهجية العمل

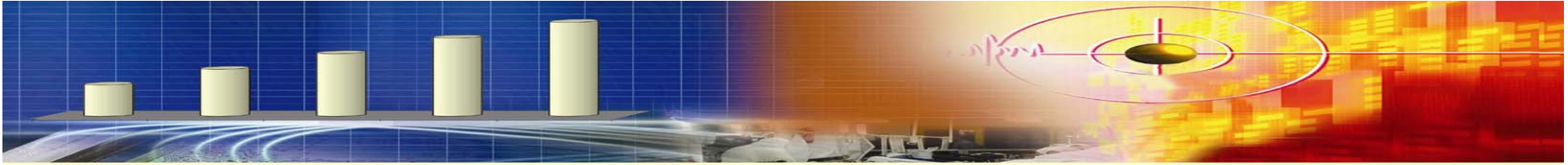
☐ بدأ العمل بالمشروع ٢٠٠٥/١٣/٧ من خلال اجتماع عقد بين مختلف الشركاء للتعريف بالمرصد وعرض رؤية منظمة التدريب الأوروبية للمشروع.

☐ تم اختيار ممثلي الجهات للمشاركة في فريق العمل ووضع خطة العمل لعام ٢٠٠٦، واختيار مؤسسة تستضيف المشروع.

☐ تحليل للجهات المشاركة من خلال زيارة لكل جهة على حده وكذلك تحليل نقاط القوة والضعف لكل جهة، وتحديد أولويات الجهات المختلفة بالنسبة للمرصد.

☐ تصنيف الجهات المشاركة من حيث (انتاجها - تحليلها - استخدامها) للبيانات.

☐ مراجعة المشروعات والدراسات التي تمت في مجال اصلاح الموارد البشرية وسوق العمل في مصر.



## منهجية العمل

☐ تقسيم فريق العمل إلى مجموعات لصياغة الأقسام الثلاثة (الخلفية – الاستراتيجية – خطة العمل).

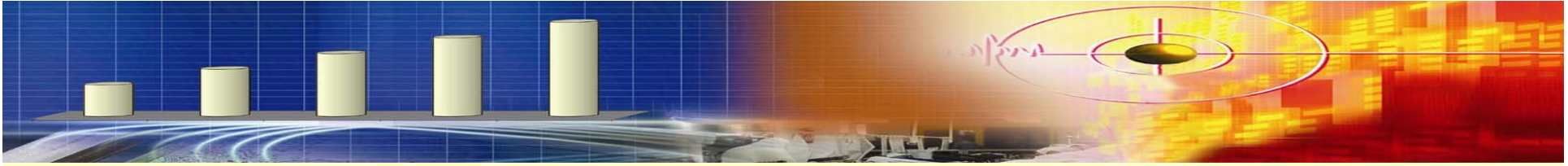
☐ دراسة عدد من التجارب السابقة في مجال المراصد (الأردن – باكستان – المغرب – سوريا – لبنان –

**فرنسا**)، وتم التركيز على تجربة فرنسا والاستفادة منها.

☐ تنظيم عدد من الزيارات الاطلاعية داخل وخارج مصر.

☐ الاستفادة من نتائج الزيارات المختلفة، والاستفادة من التجربة الأوروبية في مجال إنشاء المراصد.

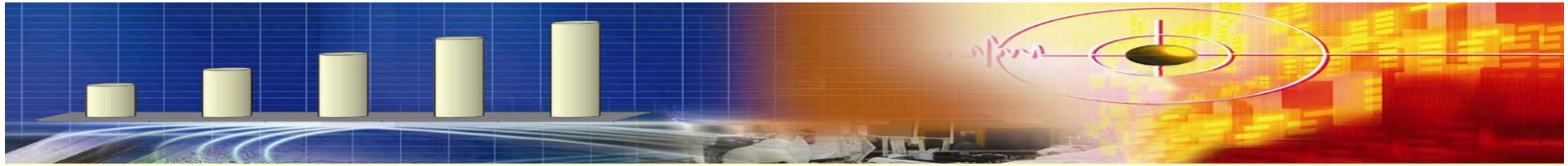
☐ صياغة الورقة في شكلها النهائي، وإقرارها من قبل الجهات المشاركة.



## الجهات المشاركة

- ☐ مؤسسة التدريب الأوروبية.
- ☐ برنامج إصلاح نظام التعليم الفني و التدريب المهني .
- ☐ مصلحة الكفاية الإنتاجية.
- ☐ الهيئة القبطية الإنجيلية للخدمات الاجتماعية .
- ☐ مشروع مستويات المهارة القومية.
- ☐ المركز الوطنى لتنمية الموارد البشرية التابع لجمعية مستثمري ٦ أكتوبر.
- ☐ المؤسسة المصرية الأوروبية للتدريب.

- ☐ مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار.
- ☐ وزارة القوة العاملة والهجرة.
- ☐ وزارة التربية و التعليم – قطاع التعليم الفني – مبادرة مبارك كول.
- ☐ الجهاز المركزى للتعبئة العامة و الإحصاء.
- ☐ الإتحاد المصرى لمقاوى التشبيد و البناء .
- ☐ الإتحاد المصرى للغرف السياحية.
- ☐ الصندوق الإجتماعى للتنمية.
- ☐ مجلس السكان الدولى.

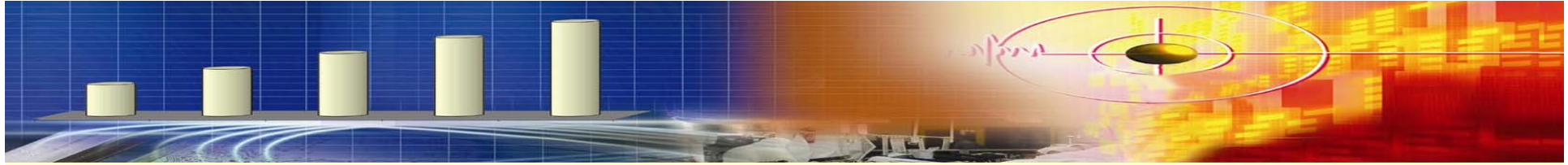


## تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات للجهات المشاركة

### نقاط القوة

- ☐ الرغبة الجادة من الدولة والقطاع الخاص فى إصلاح قطاع التعليم الفنى و التدريب المهنى فى مصر.
- ☐ وجود قنوات اتصال مفتوحة مع ممثلى القطاع الخاص ومؤسسات الاعمال.
- ☐ القدرة على الانتشار وجمع البيانات وإجراء المسوح.
- ☐ توافر المورد البشري العاملة فى مجال التعليم والتدريب والتشغيل.
- ☐ الانتشار الجغرافى لمراكز لمؤسسات التعليم والتدريب والتشغيل .
- ☐ وجود مساعدات خارجية جيدة (سواء فنية أو مالية) مخصصة لتحسين التدريب والتعليم الفنى فى مصر من الممكن استغلالها بكفاءة.

**الخلاصة:** وجود عدد كبير من الجهات التى تقدم خدمات التعليم والتدريب فى المجالات المختلفة والمنتشرة على مستوى الجمهورية.

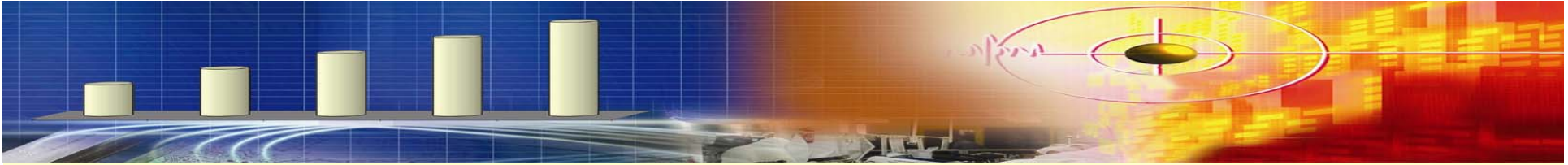


## تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات للجهات المشاركة

### نقاط الضعف

- ☐ غياب التنسيق بين كافة الجهود العاملة في مجال تنمية الموارد البشرية.
- ☐ عدم وجود تنسيق في مجال التعاون مع الجهات المانحة، مما يؤدي إلى التكرار وهدر الموارد.
- ☐ عدم وجود نظام فعال لسوق العمل يضمن الكفاية والشمول والحدائقة والتفصيل.
- ☐ المركزية المفرطة في إتخاذ القرارات.
- ☐ انخفاض مستوى الكوادر التي تقوم بعملية التدريب والتعليم والتشغيل.
- ☐ العجز في المعدات والإمكانيات المتاحة بمراكز التدريب والمدارس الفنية.
- ☐ ضعف مستويات خريجي المدارس الفنية ومراكز التدريب المهني.

**الخلاصة:** توجد موارد و جهود تنم بشكل منعزل في مجال التدريب مما يؤدي لتكرار الأعمال وعدم وجود تنسيق بينها و يهدر الموارد ويقلل فرص تطوير التدريب وبدعم ذلك غياب استراتيجيات شاملة للتدريب في مصر.

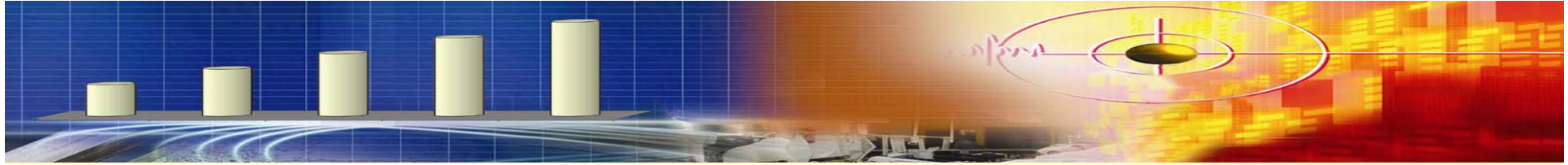


## تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات للجهات المشاركة

### الفرص

- ☐ وجود طلب على العمالة المدربة بسوق العمل المصري.
- ☐ تزايد الاهتمام بقضايا دقة المعلومات وابتاحتها.
- ☐ التوسع في استخدام التكنولوجيا الحديثة.
- ☐ وجود طلب على خدمات سوق العمل سواء من قبل متخذي القرار أو القطاع الخاص أو أجهزة التدريب والباحثين عن عمل.
- ☐ نمو الاستثمارات ووجود توسع في العديد من القطاعات مثل السياحة والتشييد والبناء.
- ☐ زيادة اهتمام الدولة بالتدريب وتنمية الموارد البشرية من أجل التشغيل واعتباره أولوية قومية.

**الخلاصة:** يوجد طلب على العمالة في السوق المحلي والدولي نستند بشكل أساسي على القطاع الخاص وتحتاج لمستويات مهارة مرتفعة، يدعم ذلك اهتمام بقضايا التدريب من الحكومة المصرية

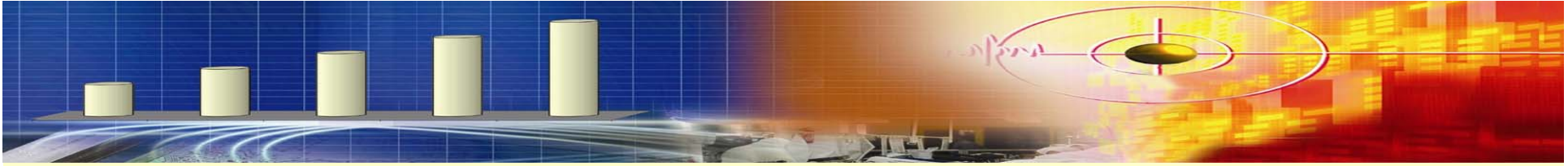


## تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات للجهات المشاركة

### التحديات

- ☐ عدم وضوح الاحتياجات الفعلية الحالية والمستقبلية من العمالة.
- ☐ نظرة المجتمع لخريجي التعليم الفني والتدريب المهني.
- ☐ التطور التكنولوجي السريع لا يواكبه تطور مماثل في عملية التدريب.
- ☐ دخول عمالة أجنبية ماهرة إلى السوق المحلي مع التزايد المستمر في أعداد الخريجين.
- ☐ الموسمية في سوق العمل في بعض القطاعات مثل التشييد والبناء والسياحة، وارتباط التشغيل بحركة الاقتصاد صعوداً وهبوطاً.
- ☐ استمرار عدم مواكبة مخرجات المدارس الفنية ومراكز التدريب المهني مع احتياجات سوق العمل الفعلية.
- ☐ استمرار عدم التنسيق بين الوزارات والأجهزة المعنية لرسم خطط وسياسات التعليم الفني والتدريب المهني.

**الخلاصة:** توجد عدد من التحديات ترتبط بشكل أساسي بالتنسيق والعنصر الخارجي والتمويل وحالة الاقتصاد.

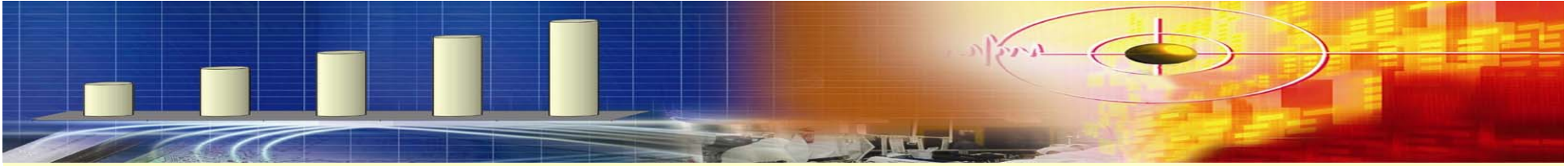


## أهم الدروس المستفادة من التجارب الدولية

☐ أهمية **اللامركزية** سواء على مستوى المحافظات أو على مستوى القطاعات، من خلال عدد من المراكز التي تخدم كل إقليم أو منطقة محددة يمكنها من خلالها التعرف على احتياجات إقليميها بشكل سريع ومرن، كذلك وجود عدد من المراكز على مستوى القطاعات داخل الإقليم مثل مراكز السيارات ومراكز التشييد والبناء.

☐ ضرورة وجود **تحديد دقيق للمهام** التي يمكن أن يقوم بها المرصد، حتى لا يحدث خلط بين الوظائف التي يمكن أن تؤديها الأطراف الأخرى مثل مكاتب الاستخدام ومراكز التوجيه المهني.

☐ البدء في دراسة إمكانية إنشاء **مراكز للتوجيه المهني** في مصر، وذلك لأهميتها.



## أهم السياسات المقترحة عند إنشاء المرصد

☐ إنشاء لجنة التسيير للمرصد تشمل ممثلين عن الحكومة وأصحاب الأعمال وتضم ممثلين عن الممولين -

أجهزة البيانات والمعلومات وممثلي المجتمع المدني. ويتلخص دورها في تحديد المراحل الضرورية لإنشاء

المرصد - تحديد الخطوط العريضة للدراسات - مصادر وجهات التمويل - مراجعة نتائج الدراسات بعد

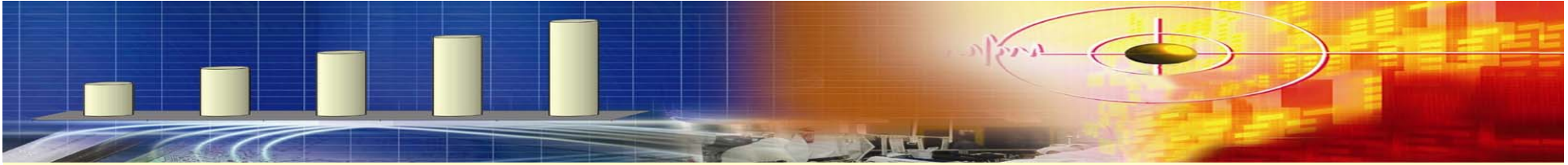
اعتمادها من اللجنة الفنية.

☐ إنشاء لجنة فنية (المجلس العلمي): تتكون من خبراء من جهات التمويل - الشركاء - التعليم -

خبراء في مجال التدريب والعمل - خبراء دوليين إذا لزم الأمر. ويتلخص دورها في توفير الخبرة اللازمة مع

التركيز على المشاكل التي تعمل على حلها - اعتماد نتائج الدراسات والتحليلات التي يتم التوصل إليها -

رفع النتائج إلى لجنة التسيير.



## أهم السياسات المقترحة عند إنشاء المرصد

□ يقترح أن يبدأ تنفيذ المرصد إما في إحدى **المحافظات** مع اشتراك أطراف محلية للمحافظة أو

إنشاء مرصد في **قطاع** معين مثل قطاعى السياحة والتشييد والبناء.

□ يمكن أن يكون للمرصد دور قوى مع **مؤسسات البحث** للتعاون معهم فى عمل مجال الدراسات

المختلفة .

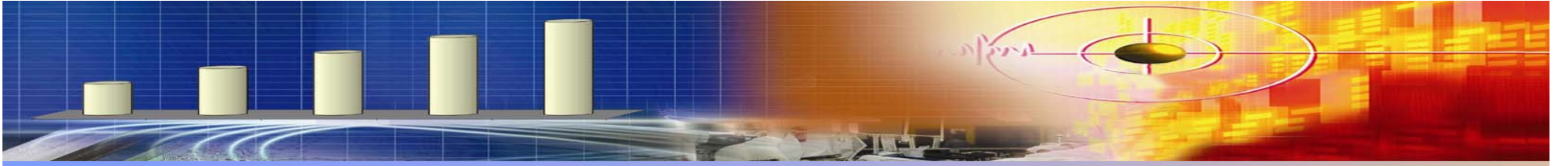
□ استمرار التعاون مع **الخبرات الأجنبية** للاستفادة من النماذج المطبقة بالدول المتقدمة فى هذا

المجال تطبيقاً لمبدأ القياس المرجعى (Benchmarking).

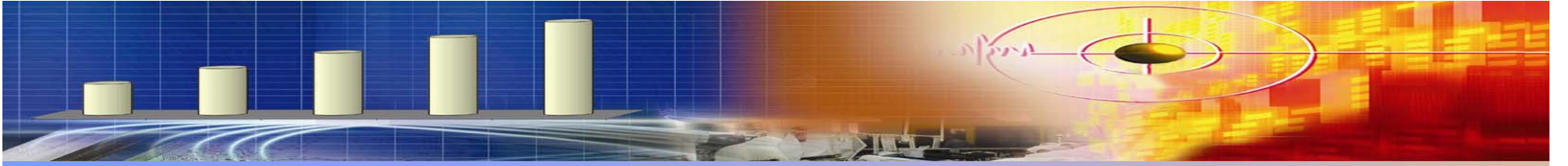
□ ضرورة استكمال الجهود المبذولة لاستكمال **نظام مستويات المهارة القومية** ونظام التصنيف

الوظيفي، حيث يعتبر أساس لكافة العمليات والوظائف المتعلقة بتحليل سوق العمل وتطوير

عمليات التدريب المهني.



شكراً



# مناقشة