



ISSN 2735-4822 (Online) \ ISSN 2735-4814 (print)



Developing of technical secondary education role in developing of its human resources ,To achieve the labor market requirements

PHD. Ebtessam Omar AbdelRazek

PHD researcher -Department of Foundations of Education - Faculty of women for Arts, Science and Education - Ain Shams University

ebtesamomar@hotmail.com

Prof. Nawal Ahmed Nasr

Department Foundations of Education, Faculty of Women for Arts, Sciences and Education, Ain Shams University, EGYPT.

nawalnasr43@hotmail.com

Dr. Samah Rashad Ibrahim

Department Foundations of Education, Faculty of Women for Arts, Sciences and Education, Ain Shams University, EGYPT.

SamahL.Ahly@gmai.com

Receive Date : 14 september 2023, **Revise Date:** 11 october 2023,

Accept Date: 14 february 2024.

DOI: [10.21608/BUHUTH.2024.236610.1563](https://doi.org/10.21608/BUHUTH.2024.236610.1563)

Volume 4 Issue 2 (2024) Pp.1 -38.

Abstract

The research deals with developing of role of secondary technical and commercial education in developing its human resources to achieve the requirements of the labor market. The aim of the research is to activate the role of secondary technical education in developing its human resources to achieve the requirements of the labor market and to identify modern educational approaches to link secondary technical and commercial education into labor market of Egypt and to reveal The role of commercial technical secondary schools in achieving the requirements of the labor market in Egypt To achieve that goal it discusses the theoretical foundations of human resources development in commercial technical secondary education by presenting some educational approaches to develop the human resources and linking them into labor market and revealing the role of technical secondary education in Egypt for achieving the labor market requirements, The research used the Descriptive method by its various dimensions of description, analysis and interpretation. the most important results were: the acute shortage of resources and capabilities allocated to spending on secondary commercial education, the absence of the economic and social value of technical education, The research ended by coming up with a set of procedural proposals which were represented in motivating of businessmen and owners of productive institutions to participate in financing of Technical education institutions which provide the necessary training for students and develop an educational and training plans concerned to qualifying of students since completion of Principal education Stage.

Keywords: the technical education, development of the human resources, labor market.

تطوير دور التعليم الثانوى الفنى فى تنمية موارد البشرية لتحقيق متطلبات سوق العمل

ابتسام عمر عبد الرازق

باحثة دكتوراه- قسم أصول تربيه

كلية البنات للآداب والعلوم والتربيه- جامعة عين شمس

ebtesamomar@hotmail.com

د. سماح رشاد إبراهيم

مدرس أصول التربيه

بكلية البنات - جامعة عين شمس

SamahL.Ahly@gmail.com

أ.د. نوال أحمد نصر

أستاذ أصول التربيه

بكلية البنات- جامعة عين شمس

nawalnasr43@hotmail.com

المستخلص :

يتناول البحث تطوير دور التعليم الثانوى الفنى التجارى فى تنمية موارد البشرية لتحقيق متطلبات سوق العمل ،هدف البحث لتفعيل دور التعليم الثانوى الفنى فى تنمية موارد البشرية لتحقيق متطلبات سوق العمل،و تحديد المداخل التربويه الحديثه لربط التعليم الثانوى الفنى التجارى بسوق العمل بمصر،و الكشف عن دور المدارس الثانويه الفنيه التجاربه لتحقيق متطلبات سوق العمل بمصر ولتحقيق ذلك الهدف ثم تتناول الأسس النظرية لتنمية الموارد البشرية بالتعليم الثانوى الفنى التجارى، وعرض بعض المداخل التربويه لتنمية الموارد البشرية وربطها بسوق العمل والكشف عن دور التعليم الثانوى الفنى بمصر لتحقيق متطلبات سوق العمل، واستخدم البحث المنهج الوصفى بأبعاده المختلفه من وصف وتحليل وتفسير وكان من أهم النتائج : النقص الحاد فى الموارد والإمكانات المخصصه للإنفاق على التعليم الثانوى التجارى ، غياب القيمة الاقتصادية والإجتماعية للتعليم الفنى ،وانتهى البحث بالخروج بمجموعه من المقترحات الإجرائية والتي تمثلت فى تحفيز رجال الأعمال وأصحاب المؤسسات الإنتاجية للمشاركة فى تمويل مؤسسات التعليم الفنى وتوفير التدريب اللازم للطلاب، ووضع خطط تعليمية وتدريبية تعنى بتأهيل الطلاب منذ الإنتهاء من مرحله التعليم الأساسى.

الكلمات المفتاحية: التعليم الفنى ، تنمية الموارد البشرية ، سوق العمل .

مقدمة:

شهدت التغيرات العالمية المبنية على العولمة وتكنولوجيا المعلومات والإتصال تطوراً مهماً استدعى أن تواكب دول العالم هذه التغيرات و بدأت مصر فى وضع رؤيتها نحو مستقبل أفضل من خلال إعداد إستراتيجية للتنمية المستدامة، ورؤية مصر 2030 فى فبراير 2016م، وأولت فيها إهتماماً خاصاً بالتعليم الثانوي الفنى ، والتي تتضمن الاتجاه نحو تعزيز العلاقة بين التعليم، وسوق العمل، والإنتفاخ على العالم، فى إستثمار الطاقات البشرية بمؤسسات التعليم لاسيما التعليم الثانوي الفنى. وقد قامت الدولة بعدة محاولات لتطوير هذا النوع من التعليم وذلك من خلال عقد المؤتمرات والندوات ووضع الخطط الإستراتيجية ومنها الخطة الإستراتيجية لتطوير التعليم (2014-2030) والتي من أهدافها بالنسبة للتعليم الفنى إعداد فنى ماهر قادر على المنافسة فى السوق المحلية والإقليمية والعالمية، ويشترك بإيجابية فى تقدم ورقى الوطن (وزارة التربية والتعليم الفنى (2014). ص 97).

مشكلة البحث وأسئلته:

- على الرغم من الجهود التي تبذلها وزارة التربية والتعليم والتعليم الفنى بمصر في تطوير نظامها التربوي بصفة عامة، والتعليم الثانوي الفنى بصفة خاصة لتلبية متطلبات سوق العمل، ولكن لم يحظ بما يرجى من التطوير والتحديث الذى يواكب المستجدات المحلية والعالمية، ويلبى المتطلبات المتغيرة، ومساعدة الأفراد فى المجتمع على إعادة بناء مجتمعهم ، حيث توجد العديد من المؤشرات التي تدل على بعض أوجه القصور، تتمثل فيما يلي: التعليم الفنى بوضعة الحالى لا يؤهل خريجه التأهيل المرغوب فيه لمواجهة المنافسة العالمية؛ لأن أهدافه لا تتماشى مع التحديات المستقبلية التي تفرضها الإتفاقيات الدولية على الصناعة المصرية ووجود قصور فى صياغة أهداف التعليم الفنى، بالإضافة إلى ضعف خريج التعليم الثانوى الفنى بسبب النظرة غير الجيدة للتعليم الفنى وضعف توافق مناهج لهم مع متطلبات سوق العمل (عثمان فريد رشدي (2014) ص 123).
- المشكلات السلوكية المتعددة لطلاب التعليم الثانوي الفنى، نتيجة الخلل الواضح في تنمية الموارد البشرية والتدريب وضعف العملية التعليمية داخل هذا القطاع المهم، وعدم توجيه طاقات الطلاب نحو التدريب والمنافسة من أجل الانطلاق في سوق العمل بدلاً من اتساع الفجوة بين التعليم وسوق العمل.(عثمان فريد رشدي (2014) ص 123).
- وجود بطالة من خريجي التعليم الثانوي الفنى وضمور تلك القوى العاملة، بسبب غياب التخصصات الدقيقة، وسوء تنظيم العاملين من وفرة فى بعض التخصصات وعجز فى تخصصات أخرى، بسبب غياب القيمة الاقتصادية والإجتماعية للتعليم الفنى، فلم يعد يوفر فرص عمل مناسبة ومن ثم دخل كاف ومكانة إجتماعية مناسبة، ومعها غياب الدافع للالتحاق بهذا النوع من (التعليم. أحمد عبد المنعم عبد الحميد(2017). ص23).
- جمود مناهج التعليم الفنى، وقلة إرتباطها بسوق العمل، وقلة إرتباط الجزء النظرى بالجانب التطبيقى. (مصطفى محمد (2017).
- القصور فى تحقيق التنمية البشرية المستدامة للموارد البشرية بالتعليم الثانوي الفنى لتحليل كل مشروعات استراتيجية التنمية المستدامة؛ لمعرفة عوامل النجاح أو الفشل فيها واتخاذ القرارات الرشيدة والتخطيط للبرامج بشكل ملائم. (نداحسين (2018) ص 442).
- ندرة وجود مراكز تدريبية لتوفير البرامج والدورات التدريبية التخصصية المطلوبة وفقاً للاحتياجات التدريبية، لتحقيق مستوى أبعاد التنمية البشرية المستدامة للشباب والتي تتمثل في (التعاون، والعدالة، المشاركة، الاستدامة) ضعف مواءمة مهارات الخريجين لمتطلبات سوق

العمل: حيث قامت الباحثة بعمل إستطلاع رأى وتبين عدم رضا أصحاب الأعمال والجهات المسئولة عن كفاءة ومستوى العاملين في القطاع الفنى والمهني واحتياجهم للمهارات، ما يؤدي إلى تدهور النظرة المجتمعية إزاء التعليم الفنى والمهني، مما يعكس الحاجة الملحة إلى التغيير الجذري في هذا النظام.(نداحسين (2018) ص 441) ضعف الإهتمام بقيادات التعليم الثانوى الفنى فى المدارس والأقسام وبأهمية المستوى العلمي لهم. (أيمن حامد 2019 ص 215).
-وجود العديد من المشكلات وجوانب القصور في التعليم الثانوي الفنى، أهمها إهمال المورد البشري المسئول عن تعزيز القدرات والكفاءات البشرية بواسطة التعليم والتدريب المستمر، والتعليم الفنى منوط به دورًا مهمًا في تنمية المورد البشري لمُنْتَسِبِيهِ، ويسهم في إعدادهم (سلوى عبدالقادر السيد (2021).

- ندرة إشراف المعلم على تدريب الطلاب على وسائل الإنتاج التكنولوجية، وضعف مشاركة المعلم الطلاب فى أداء أعمالهم بإتقان أثناء التدريب وغياب المعلم عن إتخاذ القرارات الصحيحة بشأن إنتاج أو شراء أجزاء من المنتج مع المدرسة. (نعمة نادى 2021 ص 27).
وفى ضوء ما سبق تطرح الدراسة الأسئلة التالية:

- 1- ما الأطر النظرية لتنمية الموارد البشرية بالتعليم الثانوي الفنى ؟
- 2- ما المداخل التربوية الحديثة لربط التعليم الفنى التجارى بسوق العمل فى مصر ؟
- 3- ما دور التعليم الثانوى الفنى التجارى فى تنمية موارد وعلاقته بسوق العمل بمصر ؟
- 4- ما المقترحات الإجرائية لتفعيل دور التعليم الثانوي الفنى التجارى فى تنمية موارده البشرية لتحقيق متطلبات سوق العمل ؟

أهداف البحث: يهدف البحث إلى:

- 1- تعرف الأطر النظرية لتنمية الموارد البشرية بالتعليم الثانوي الفنى .
- 2- تحديد المداخل التربوية الحديثة لربط التعليم الثانوى الفنى التجارى بسوق العمل بمصر.
- 3- الكشف عن دور المدارس الثانوية الفنية التجارية لتحقيق متطلبات سوق العمل بمصر.
- 4- وضع مقترحات إجرائية لتفعيل دور التعليم الثانوي الفنى التجارى فى تنمية موارده البشرية لتحقيق متطلبات سوق العمل.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث الحالي فيما يلي:

1-أهمية نظرية : وتشمل :

- تتواكب هذه الدراسة مع سعى الدولة لدراسة القضايا المجتمعية والمتوافقة مع التوجه العالمى نحو التنمية المستدامة.
- محاولة عرض دور التعليم الثانوي الفنى فى تنمية الموارد البشرية التي تعد من أهم مقومات التقدم الصناعى والاقتصادى للمجتمع فى ضوء استراتيجىة مصر للتنمية المستدامة 2030م.
- إيضاح واقع التعليم الثانوي الفنى وما يكتنفه من صعوبات فى مجال تلبية متطلبات سوق العمل، وتنمية الموارد البشرية ومخرجاته للسوق لتفتح أفاقا جديدة لإعادة النظر فى التعليم الفنى وتوضيح دوره فى تنمية الموارد البشرية.

2- أهمية تطبيقية :

- تتيح لوزارة التربية والتعليم والقائمين على إدارة التعليم الثانوي الفنى من الاستفادة من المقترحات الإجرائية لتفعيل دور التعليم الثانوي الفنى فى تنمية موارده البشرية لتحقيق متطلبات سوق العمل.

- يُعد إضافة للمكتبة المصرية لقلة البحوث التي أجريت على تنمية الموارد البشرية بالتعليم التجاري وإستفادة طلاب الماجستير والدكتوراة من هذا البحث.

حدود البحث:

تمثلت حدود البحث فيما يلي:

- تقتصر الدراسة على التعليم الثانوي الفني التجاري بمصر لما له من أهمية في إعداد الفنيين لمواكبة التغيرات المستمرة في سوق العمل وإحتياجاته المتجددة وارتباطه بسوق العمل. وهو احد انواع التعليم الفني وهو احد المقومات الاساسية التي تعتمد عليها الدولة في تقدمها والتي يقع على عاتقها مسؤولية اعداد القوى البشرية اللازمة للاعمال الماليه والتجاريه والاداريه لمجالات سوق العمل - يعتمد البحث في دراسة الدور على الأهداف , والإدارة المدرسية والمعلم والتمويل والخريج, ودراسة الواقع من خلال الوثائق الرسمية ونتائج الدراسات والبحوث السابقة.

منهج البحث:

تقتضي طبيعة الدراسة الحالية استخدام المنهج الوصفي هو الذي يتمثل في مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جمع البيانات والمعلومات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث (فؤاد أبو حطب) (2010) ص (23)، وتسعى الدراسة إلى توضيح التعليم الثانوي الفني التجاري ورؤيته ورسالته وأهدافه وأهميته ووظائفه، وما يؤديه من أنشطة لتنمية موارد البشرية ومستجدات الاهتمام بهذا النوع من التعليم، وتحديد متطلبات سوق العمل، بهدف الوصول إلى مقترحات إجرائية لتفعيل دور التعليم الثانوي الفني في تنمية موارد البشرية لتحقيق متطلبات سوق العمل بمصر.

مصطلحات البحث :-

- الدور Role

لغة: دور مصدر دار، ويتم تعريف الدور في عملية بأنه توقف كل من الشئيين على الآخر ويمكن لشخص أو فريق أن يكون له عدة أدوار (محمد بن يعقوب الفيروز 2013 ص 612).

اصطلاحاً: هو جملة الأفعال والواجبات التي يتوقعها المجتمع من هيئاته وأفراده ممن يشغلون أوضاعاً اجتماعية في مواقف معينة (منور عدنان 2013 ص 246).

ويعرف إجرائياً بأنه مجموعة من المهام والأنشطة والصلاحيات الممنوحة للعاملين بالتعليم الثانوي الفني التجاري لتنمية موارد البشرية.

2- تنمية الموارد البشرية Human Development

لغة: هي مجموع الإمكانيات والطاقات البشرية المتوفرة في مجال معين والتي يمكن تعبئتها لتحقيق التنمية في مختلف الميادين والقطاعات (قاموس المعاني (2021).

اصطلاحاً: تنمية الموارد البشرية تعنى توسيع قدرات الأفراد والفرص المتاحة لهم وتمكين الأفراد من احتواء، أو تجنب المخاطر التي تهدد حياتهم وسبل معيشتهم وكرامتهم، ولذا فإن احترام حقوق الإنسان الأساسية هو الذي يمهد السبل لخلق ظروف مواتية لتحقيق أمن الإنسان وهذا ما نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (برنامج الأمم المتحدة (2009) ص 210).

إجرائياً : تهيئة الطلاب علمياً وعملياً من خلال البرامج والتخصصات المتنوعة والأنشطة والمناخ التعليمى متعدد الأبعاد بحيث يُمكن الطلاب من معرفة الأبعاد المختلفة لكل مهنة من المهن وتشجيع ثقافة العمل وإكسابهم مهارات اللغة الإنجليزية والكمبيوتر ومهارات مهنية وإستراتيجيات البحث عن وظيفة وتأمين إتصالهم بأصحاب العمل إضافة إلى مهارات ذاتية مثل التفكير العملى والتعليم مدى الحياة وأخلاقيات العمل الجماعى حتى نعظم من قدرة التعليم الفنى لإشباع إحتياجات سوق العمل.

التعليم الفنى

تعرفه وزارة التربية والتعليم والتعليم الفنى المصرية بأنه ذلك النوع من التعليم الذي يهدف إلى تكوين الدارس تكويناً ثقافياً، وعلمياً، وقومياً، بقصد إعداد فئة "الفنى" في مجالات الصناعة، والزراعة، والتجارة، والإدارة، والخدمات، وتنمية الملكات الفنية لدى الدارسين (الموقع الرسمى لوزارة التربية والتعليم (2021). بوابة التعليم الفنى).

متطلبات سوق العمل

متطلبات سوق العمل : يعرف الجهاز المركزى سوق العمل سوق إقتصادى يُمثل جانب العرض والطلب على العمالة سواء من قبل أصحاب الشركات والمؤسسات وغيرهم.(الجهاز المركزى للتعبئة والإحصاء 2020) ، ويعرفه عبدالرسول بأنه فرص العمل الحقيقية المتاحة لخريجى هذا النوع من التعليم (عبد الرسول 2015ص38).

وتمثل متطلبات سوق العمل من خريجي التعليم الثانوى الفنى التجارى : المعرفة بالمبادئ الرئيسية للتجارة والأعمال ومهارات التواصل والعرض التجارى، ومعرفة بإستخدام التكنولوجيا والمهارات اللغوية، المرونة والقدرة على التكيف، المعرفة بالقوانين واللوائح. (فايزة أحمد محمد 2016 ص223).

1- الدراسات السابقة:

ويتم فى هذه الدراسة عرض الدراسات العربية أولاً ثم الدراسات الأجنبية ، وذلك وفقاً لترتيبها الزمنى من الأحدث إلى الأقدم ، وعرض ما يلى فى كل دراسة : عنوانها والهدف منها والمنهج المتبع وأدوات الدراسة المستخدمة ، ثم يليها أهم النتائج والتوصيات التى توصلت إليها الدراسة مع بيان أوجه الإستفادة منها وذلك على النحو التالى :

1-دراسة (أمال شعبان عبد الرحمن ، إيمان حمدى رجب 2022م) بعنوان تنمية الكفايات المهنية لمديرى مدارس التعليم الثانوى التجارى على ضوء متطلبات سوق العمل ، هدفت الدراسة إلى تنمية الكفايات المهنية لمديرى مدارس التعليم الثانوى التجارى على ضوء متطلبات سوق العمل ، وإستخدمت الدراسة المنهج الوصفى والمقابلة الشخصية لعينة من مديرى ومعلمى التعليم الفنى التجارى عددهم 120 ، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة منها اتساع الفجوة بين التعليم الفنى والتدريب وسوق العمل بمصر- وجود عدة صعوبات مجتمعية تعوق مشروعات تطوير التعليم الفنى بعضها متصل بالأسرة وبالمجتمع وبعضها بالتمويل و بسوق العمل، وأوصت الدراسة إلى أهمية إشراك القطاع التجارى فى إعداد المناهج الدراسية مما يؤدي إلى جودتها ، وربط المناهج الدراسية بإحتياجات سوق العمل المتجددة والمهن المطلوبة بإستمرار، وتدريب أعضاء الإدارة المدرسية على إستخدام نظم وطرق حديثة ومبتكرة ، وتطوير الخطة الإستراتيجية للتعليم الثانوى الفنى التجارى وفقاً لمتطلبات سوق العمل.

2-دراسة (إيمان حمدى محمد عمار ، ياسر ميمون عباس 2021م) بعنوان رؤية مستقبلية لتطوير التعليم الفنى والتدريب المهنى لتحقيق متطلبات سوق العمل على ضوء الإستراتيجية القومية لمصر 2030، والتي هدفت إلى وضع رؤية مستقبلية لتطوير التعليم الفنى والتدريب المهنى على ضوء الإستراتيجية القومية لمصر 2030 واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى التحليلى مع الإستعانة بالتحليلات الأحصائية للبيانات الرسمية والإستعانة بأسلوب التحليل البيئى SWOT، وفى ضوء ما أسفر عنه التحليل البيئى توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها : يعانى التعليم الفنى من نقاط ضعف تحد من فاعليته وإستجابته لمتطلبات سوق العمل ، ويواجه التعليم الفنى الكثير من التهديدات الخارجية المتنوعة، وأوصت الدراسة بإستحداث أقسام وتخصصات جديدة داخل مشروعات التعليم الفنى تناسب تطوير إحتياجات سوق العمل ، وإعادة النظر فى المخصصات المالية لمؤسسات التعليم الفنى والتدريب المهنى لتلبية إحتياجاتها من البنية التحتية.

3-دراسة (سلوى عبدالقادر السيد، 2021م) بعنوان أثر التعليم الفنى في تعزيز رأس المال البشري وسوق العمل: مشروع رأس المال الدائم بالمدارس الفنية أنموذجا، وهدفت الدراسة إلي تحديد دور التعليم الفنى في تعزيز رأس المال البشري، وسوق العمل الحرفي عن طريق دراسة مشروع رأس المال الدائم للتعليم والإنتاج المطبق في عدة من المدارس الفنية بمحافظة الإسكندرية بوصفه أنموذجا، وارتكزت الاستراتيجية المنهجية على دراسة أنثروبولوجية ميدانية للمشروع في اثنتين من المدارس الثانوية الفنية المطبق فيها المشروع بمحافظة الإسكندرية، واستخدمت الدراسة أدوات المنهج الأنثروبولوجي؛ المقابلات المتعمقة والملاحظة المباشرة واستخدمت الطريقة الوصفية التحليلية الكيفية على ضوء عدة مرتكزات نظرية: نظرية رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي، وتوصلت الدراسة إلى أن تنمية رأس المال البشرى تنمية شاملة للقدرات الذاتية، وأهمية التنمية المستدامة لرأس المال البشرى، وأوصت الدراسة بتركيز جهود تطوير هذا القطاع من التعليم في عدة مجالات منها: التعليم المزدوج، ونظم الشراكة مع القطاع الخاص؛ لتعزيز الجانب المهاري، وتقليل الفجوة بين مواصفات الخريج ومتطلبات سوق العمل.

4- دراسة كامارجو، ليما، ريفا وسوزا (Riva & Souza، Lima·Camargo، 2021م) بعنوان التعليم الفنى والمهارات غير المعرفية ونتائج سوق العمل: دليل تجريبي من البرازيل، وهدفت الدراسة إلى تقييم سياسة عامة تقدم منحًا لطلاب المدارس الثانوية العامة الحاليين والسابقين من أجل تنمية الموارد البشرية للتعليم الفنى لموائمة متطلبات سوق العمل، وإستخدمت الدراسة قائمة انتظار ذات شواهد في أربع بلديات في ولاية جنوب البرازيل (سانتا كاتارينا) لتحديد آثار البرنامج على تقدم المدرسة ونتائج سوق العمل والمهارات غير المعرفية. وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود تجانس كبير بين الجنسين بعد عامين من الانتهاء من البرنامج، وتحقيق النساء مكاسب كبيرة في سوق العمل والمهارات غير المعرفية. كما ارتفعت العمالة بنسبة 21 نقطة مئوية (أو ما يقرب من 33%) والمكاسب في الدخل أكثر من 50%. أيضًا، كما سجلت النساء اللواتي تلقين العرض 0.5 درجة أعلى على المؤشر التركيبي للمهارات غير المعرفية و 0.69 درجة أعلى على مؤشر الانبساط. وأوصت الدراسة بضرورة الإهتمام بالمهارات غير المعرفية لتحقيق المواءمة اللازمة لسوق العمل.

4- دراسة ريفيرا (Rivera، 2018) بعنوان التعليم المهني والتقني للقرن الحادي والعشرين: دراسة حالة عن الاستعداد الجامعي والوظيفي في مدرسة ثانوية فنية، وهدفت الدراسة إلى فحص فهم وتنفيذ مهارات التنمية البشرية بين المعلمين والإداريين في التعليم المهني والتقني (CTE) في بيئة المدرسة الثانوية الفنية. وتكونت عينة الدراسة من اثني عشر معلمًا تم مقابلتهم كجزء من دراسة الحالة، بما

في ذلك مدرسو التكنولوجيا الأكاديمية والمهنية، بالإضافة إلى مديري المدارس. ومن نتائج الدراسة تركيز المعلمين على دمج المهارات الأساسية والمهارات التقنية والمهارات الشخصية وتضمنت استراتيجيات التدريس تحديد الأهداف والمشاريع التعاونية والتفكير الذاتي، تم تقييم الطلاب على أساس العروض التقديمية وأعمال الإنتاج والمحافظ الإلكترونية وبيانات الاعتماد المكتسبة، وأوصت الدراسة بإدخال نظام التدريب الميداني للطلاب لدى المؤسسات والشركات الصناعية ضمن الخطة الدراسية.

5- دراسة (Jaliner Roby-2018م) بعنوان تطوير القوى العاملة الماهرة من خلال التعليم فى الفلبين، وهدفت الدراسة إلى تطوير القوى العاملة فى الفلبين من خلال تنفيذ معايير المناهج المستندة إلى الكفاءة وأنظمة التدريب، وتكونت عينة الدراسة من مجموعة من شباب التعليم الفنى الخريجين والطلاب والذين تراوحت أعمارهم بين 15-24 وكانت الإستبانة هى أداة الدراسة، كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك صلة قوية بين نوعية التعليم ومهارة العمالة فى المجتمع، وأن هذه النوعية لها اولوية قومية بكل بلد، كما أوصت الدراسة بضرورة إيجاد تواصل بين سوق العمل ونوعية الدراسة المقدمة لهذه الفئة، وتم وضع عدة مقترحات لتطوير هذه القوى.

تعليق عام على الدراسات السابقة

إنطلاقاً مما سبق عرضه من دراسات عربية وأجنبية، يتضح من خلال الدراسات السابقة وجود اهتمام كبير بالتعليم الفنى، وقد تناولت الدراسات السابقة محاور وقضايا مختلفة، وقد تشابه هذا البحث مع الدراسات السابقة العربية والأجنبية فى التأكيد على أهمية تنمية الموارد البشرية الفنية ودور المدارس فى تعزيزها وقد تميزت الدراسة الحالية بتناول مداخل تربوية عملت على تنمية الموارد البشرية لدى طلاب المدارس الفنية، ركزت الدراسة على مدارس التعليم الفنى التى لم تحظ بالإهتمام المطلوب

محاور الدراسة :

تسير الدراسة وفقاً للمحاور التالية:

المحور الأول : الأسس النظرية لتنمية الموارد البشرية بمدارس التعليم الفنى :

يعد موضوع تنمية الموارد البشرية أحد المداخل الرئيسية والمهمة لتحقيق قدرة المؤسسات على التنافس، ومن ثم ضمان البقاء والاستمرارية، وكذلك المساهمة فى تحقيق أهداف المؤسسات؛ لأنها العنصر الأهم والأكثر تأثيراً فى باقى الموارد التى تمتلكها هذه المؤسسات، ولتوضيح ذلك يتم عرض ما يلى:

أولاً: أهداف تنمية الموارد البشرية :

تهدف تنمية الموارد البشرية إلى عدة أهداف منها:

1- بناء القدرات

يتضمن بناء القدرات والاهتمام بالتعليم والتدريب والصحة مع التركيز على بناء وتنمية المعارف والمهارات، فإن عملية بناء القدرات تأخذ فيها الدولة دوراً فعالاً فى إعداد الفرد قبل دخوله سوق العمل، ومن ثم إلتحاقه بالمؤسسة التعليمية والتدريبية لتأخذ فيها المؤسسة دوراً كبيراً فى استكمال قدراته واستمرارية معارفه ومهاراته ورعايته صحياً ويكون للفرد دور ملموس فيها بالعمل على تنمية نفسه ذاتياً وعلى الحفاظ على طاقاته تكوينه البدني والنفسي (كمال بربر 2002 ص 25).

ويشير (Ruona,2016,p553) إلى أن الهدف الرئيس لتنمية الموارد البشرية هو دمج قيم وعمليات وممارسات التطوير التنظيمي للأفراد، أي "إدخال التعلم والتغيير فى سياق تنظيمي" لدى الأفراد، فيصبح الفرد مستدام التعلم أثناء تطوير ذاته.

2- استخدام القدرات

يتم تشغيل وتطبيق القدرات التي تم بناؤها في مهام وأعمال تتوافق مع المهارات والمعارف التي تم اكتسابها في أثناء عملية بناء القدرات، وإلا كان ذلك إهدار للموارد البشرية المتاحة والممكنة في المؤسسة، إضافة إلى ذلك فإن الاهتمام المتزايد بدور تنمية الموارد البشرية يسهم في إنشاء مؤسسات مسؤولة ومستدامة، لخلق اتصال أكثر استدامة بين البيئة والمجتمع، حيث يشمل مجتمعًا بأكمله وأصحاب المصلحة فيه، وليس فقط منظمات الأعمال (Russ, E. =2015 P 411).

ويعد تطوير الخبرة البشرية للتكيف مع التحديات والظروف الجديدة وتسخير الموارد اللازمة للاستجابة لعملية التطور، وتطوير الخبرة البشرية تعني أن تكون في حالة استعداد دائم لتفعيل المعرفة والمهارات، وفي نفس الوقت، تحديد المعرفة والمهارات الجديدة اللازمة لتوفير الحلول للمشكلات الطارئة. (Sasangohar, F., Moats, J., Mehta, R., & Peres, S. C. (2020)p1063).

3- تحقيق الإنتاجية الاقتصادية العالية

يتحقق هذا الهدف بالاستخدام الأنسب للقدرات بما يحقق أعلى إنتاجية ممكنة؛ وإلا فهذا يعني أن هناك خللاً ما في عمليات الهدف الثاني الخاص باستخدام القدرات أو عدم تناسب بين القدرات واستخدامها، لأن الملائمة والاتساق بين القدرات واستخدامها يحقق إنتاجية عالية، فالدليل على نجاح تنمية الموارد البشرية، يتمثل في وجود علاقة طردية بين عوائد بناء القدرات واستخدام القدرات من ناحية، وبين تحقيق أعلى إنتاجية ممكنة من ناحية أخرى، وينعكس تحقيق الإنتاجية العالية بشكل مباشر على تحقيق أعلى دخل للفرد، وهو ما يحقق الرضا للفرد والربحية للمؤسسة (محمد كامل مصطفى (2015). ص 37).

ثانياً : خصائص تنمية الموارد البشرية :

تختص تنمية الموارد البشرية بعدد من الخصائص منها ما يلي : (مليكة عر عور (2011) ص 167)

أ- **منهج منظم**: تنمية الموارد البشرية هو نهج منظم ومخطط من خلاله يتم تحسين كفاءة الأفراد ، يتم تحديد الأهداف والغايات المستقبلية من قبل المؤسسة بأكملها، والتي تم تخطيطها بشكل جيد على المستويات الفردية والتنظيمية.

ب- **عملية مستمرة**: فهي عملية مستمرة لتطوير جميع أنواع مهارات الأفراد مثل التقنية والإدارية والسلوكية والمفاهيمية.

ج- **موضوع متعدد التخصصات**: هو موضوع متعدد التخصصات الذي يستمد مدخلات من العلوم السلوكية والهندسة والتجارة و الإدارة، والاقتصاد، والطب، إلخ.

د- **التقنيات**: تجسد تنمية الموارد البشرية التقنيات والعمليات مثل تقييم الأداء والتدريب.

رابعاً: العوامل المؤثرة على تنمية الموارد البشرية:

ثالثاً: هناك عدة عوامل مؤثرة في تنمية الموارد البشرية والتي تؤثر على إدارتها ومنها:

1- عوامل إجتماعية :

إن وجود أفراد في المؤسسة معناه وجود قيم مختلفة لكن بالتطور السوسيوثقافي للأفراد في المؤسسة أدى إلى اقتناعهم ووعيهم بوجودهم داخل النسق الواحد، وبالتالي فإن هدف إدارة الموارد البشرية هو معرفة طبيعة تفكير الأفراد، وقدراتهم واتجاهاتهم ، ومحيط العمل الذي يعملون فيه، وكيفية تكوينهم وتدريبهم وتعليمهم، وأيضا كيفية تحفيزهم وترقيتهم، وتوفير جو تشوبه العلاقات الاجتماعية، ومعرفة طرق التواصل وتطويرها أو تقنينها، وتسيير نزاعات الأفراد (محمد سعيد سلطان(1993) ص 40.

هذا بالإضافة إلى المستوى الثقافي ومستوى التعليم بمراحله المختلفة، والتي تنعكس آثارها على إنتاجيتهم وعلى الأعمال التي يزاولونها، والمستوى الصحي، كالصحة العامة للمشتغلين والقوى الجسمانية، ومدى انتشار الأوبئة والأمراض المتوطنة، وتوافر الأطباء والممرضين والمستشفيات والأجهزة والمعدات الطبية، حيث ينعكس المستوى الصحي على قدرة الأفراد في إنجاز الأعمال الموكلة إليهم، ومدى مساهمة المرأة العاملة، حيث تشكل المرأة نسبة كبيرة من الموارد البشرية فيزداد حجم القوى العاملة كلما ارتفع معدل مشاركتها في العمل، ولاشك أن العادات والتقاليد السائدة في المجتمع تؤثر في درجة استخدام هذا الجزء من الموارد البشرية (هشام بوكفوس (2007) ص 41.

ومن هنا تحتاج المؤسسات إلى إنشاء ثقافة تنظيمية تدعم التعليم المستمر والتطوير المهني، وأن تكون مبنية على الثقة والتواصل الفعال والتعاون والإبتكار.

2- عوامل تكنولوجية:

تعيش المؤسسات تطورا متسارعا وتتغير من حيث التكنولوجيا المتطورة التي فرضت آليات جديدة مسايرة لهذا التطور، فأصبحت الآلات الرقمية التي كانت مستخدمة في المكاتب، تم استبدالها بالإعلام الآلي، كما يوجد في المصانع آلات متعددة الوظائف، وقد دخلت في الحسبان ظروف ومعايير غيرت المؤسسات منها وأيضاً تغير الكفاءات من حيث التكوين، وتغير ظروف العمل، وتحقيق نوع من الديناميكية في سياسة المؤسسة نحو أفرادها، وإعادة النظر في المستخدمين، بمعنى "بذل جهد في تأهيل وإعادة تأهيل الأفراد في أماكنهم"، بالإضافة إلى الأشخاص الذين وظفوا حديثاً عليهم التأقلم مع المؤسسة، كما فرض هذا على المسؤولين أن يكونوا جاهزين للتأقلم مع الآليات الحديثة وأن تكون بيئة العمل محفزة ومشجعة على التعامل مع التقنيات الحديثة والعمل بروح الفريق مما يؤدي إلى الإبتكار بالمؤسسة (راويه حسن 2003 ص 34)

3- عوامل إقتصادية:

يتوقف الاستخدام الأمثل للموارد البشرية على حجم القوى العاملة والذي يتوقف بدوره على حجم السكان، وتوزيعهم العمري والجنسي، ومعدلات نموهم، والعادات السائدة في المجتمع، كما يتوقف على درجة مهارة العمال، ومدى توافر القوى العاملة المؤهلة تأهيلاً علمياً كالعلماء وأساتذة جامعيين، ورجال الإدارة العليا والباحثين والمهندسين وقادة الفكر، والفنيين والمهنيين (Pace, W. (2016)p 466 .

كما أن توافر الثروات المعدنية والطاقة المحركة ضمن التطور الاقتصادي حيث تعتبر الثروة المعدنية والطاقة المحركة من الدعائم الرئيسية للصناعة، وبالتالي فالتنمية بالاقتصادية تعد مصدراً من مصادر الدخل القومي، فتوافر الثروات المعدنية بالإضافة إلى الطاقة المحركة يساعد على إقامة الصناعات الحديثة، وإمداد الصناعات القائمة بمستلزمات الإنتاج، وتؤثر بالتالي في هيكل الاقتصاد القومي، واستخدام القوى البشرية وتوزيعها بين القطاعات المختلفة (هشام بوكفوس (2007) ص 46 فالظروف الإقتصادية تؤثر في مدى توفر فرص العمل والتدريب المناسب لخريجي التعليم التجاري.

إن التجربة اليابانية أصبحت محط أنظار كل المتخصصين في العالم من الجانب التكنولوجي أو البشري، ولم تكن الأسطورة اليابانية في العمل مجرد نظرية بل دعمتها ظروف منها: علاقة الفرد بالمؤسسة التي دعمت عملية العمل وكونت لدى الفرد الياباني دافعا قويا للعمل، ومنه ظهر التطور الكمي والنوعي للمنتجات اليابانية، هذا بالإضافة إلى المنافسة الدولية التي أتت بظروف جديدة منها العولمة والتي هندست الاقتصاد الدولي فأصبحت " المؤسسة تقارن إنتاجها و أعباء اليد العاملة بالوحدة المنتجة والمؤسسات العالمية الأخرى لكي تقارن أرباحها بمنظور المؤسسات الأخرى (Russ-Eft, D. 535-512 p (2016) مع مراعاة تقديم نظام مكافآت عادل وشفاف يعزز الأداء الجيد ويشجع العاملين على تحقيق النجاح.

4-عوامل سياسية وقانونية:

إن تدخل الدولة في الاتفاقيات الجماعية وفي العلاقات الفردية والجماعية أصبح أكثر تقننا، فتدخل التشريعات والقوانين حددت "دور المنظمات العمالية وحقوقها، والحد الأدنى للأجور والحد الأقصى لساعات العمل، وكل السياسات المتعلقة باستقطاب الأفراد، ومقابلتهم، واختبارهم، وتدريبهم، وأمنهم، وصحتهم، وترقيتهم، وتقييمهم بات على إدارات المؤسسات أن لا تنس الأدوار التي تلعبها النقابات والجماعات الأخرى الخاصة بالمصالح في فهم مختلف وظائف وأدوار القانون والسياسة التي تنتهجها المؤسسة تجاه أفرادها في تحديد سلوكياتهم من جهة، وتحقيق حريتهم من جهة أخرى والاستراتيجيات التي تنتهجها في بقاء واستمرار العمل جهة أخرى (صلاح الدين عبد الباقي، 2002 ص60) .

5-عوامل تعليمية :

تعد العوامل التعليمية من أهم المؤثرات الخارجية بالنسبة لإدارة الموارد البشرية فالنظام التعليمي هو الذي يمد المؤسسات بإحتياجاتها من القوى العاملة من حيث أنواع التخصصات والأعداد المطلوبة من كل تخصص، وعجز النظام التعليمي عن أداء هذه المهمة ينعكس على كفاءة الموارد البشرية في تحقيق أهدافها وفي هذه الحالة تعتبر العوامل التعليمية من معوقات تنمية الموارد البشرية ، وتتمثل فيما يلي .:

Russ-Eft, D., Watkins, K. E., (2014) p27.

- قصور الموارد التعليمية بالتعليم التجارى

- ندرة الدعم الإجماعى والمجتمعى للتعليم التجارى.

-قصور نظام التعليم عن توفير بعض التخصصات الفنية والمهنية.

- قصور في برامج التدريب والتنمية الإدارية التي تقوم أجهزة التدريب الحكومية ومؤسسات الأعمال.

ويمكن القول أن الموارد البشرية سواء تميزتها أو إدارتها مستقبلاً سوف يُنظر إليها على أنها في نمو متزايد لأهميتها في كافة المؤسسات نتيجة التغيرات السياسية والتكنولوجية، بالإضافة إلى التحديات يجب أن تتصدى لها المؤسسات.

مثل: الاتجاه المتزايد في الاعتماد على الكمبيوتر، والجانب التكنولوجي في إنجاز كثير من الوظائف التي كانت تعتمد على العامل البشري، وأيضاً الضغوط السياسية والاقتصادية، والتغير المستمر في مكونات القوى العاملة من حيث المهن والتخصصات، ويجب التأكيد على استخدام المفاهيم الجديدة أهمها تطبيق الجودة الشاملة في مجال الموارد البشرية. (Watkins, K. & Marsick, V. (2016). p467).

رابعاً : معايير قياس الموارد البشرية :

يوجد أربعة معايير أساسية لقياس الموارد البشرية: Ruona, W. (2016). p551– 565.

1- دليل التنمية البشرية يحتوي هذا الدليل على ثلاثة معايير جزئية تتمثل في المستوى الصحي معبرا عنه بالعمر المتوقع عند الميلاد ومستوي التحصيل العلمي معبرا بالوسط المرجح ونسبة محو الأمية بين الكبار ومتوسط نسبة التسجيل في مراحل التعليم الثلاثة الأولى بالإضافة إلى مستوى المعيشة معبرا عنه بمتوسط دخل الفرد.

2- دليل التنمية البشرية المعدل للجنس يقيس هذا الدليل مستوى إنجاز الدولة في تنمية القدرات البشرية مع الأخذ في الاعتبار عدم عدالة توزيع القدرات بين الذكور والإناث، فهو يستخدم عنصر عدم العدالة في توزيع الإمكانات البشرية بحيث تنخفض قيمته كلما زادت التفاوت بين أنصبة الذكور والإناث.

3- دليل المشاركة المعدل للجنس يركز هذا الدليل على ثلاثة متغيرات تعكس مدى مشاركة الوظائف الإدارية والمهنية ومعدل مشاركتها في الموارد الاقتصادية، تستخدم نسبة المشاركة في المقاعد

البرلمانية كمؤشر للمشاركة السياسية، ويستخدم المتوسط البسيط كنسبة للتمثيل في الوظائف المهنية (الفنية) والإدارية، ومؤشر للمشاركة في اتخاذ القرار المهني والإداري.

4- دليل الفقر التنموي: حيث يتم التفرقة بين نوعين من الدخل يتم عرضهما (إبراهيم فتح العليم (2009) ص 18).

أ- فقر الدخل: يشير إلى الفقر الذي يتم تحديده علي أساس معيار الدخل وهو يقسم إلي نوعين: الفقر المطلق هو يشير إلى حصول الفرد علي دخل أقل من حد أدنى معين يسمى حد الفقر، والفقر النسبي ويشير إلى انتماء الفرد إلى مجموعة تحصل على أقل دخل من المجتمع.

ب- الفقر التنموي: يقصد به من وجهة نظر معيار التنمية البشرية حرمان الفرد من العناصر الأساسية للتنمية البشرية، متمثلة في رعاية صحية جيدة، ومستوى تعليمي مرضي، ومستوى معيشي عام مقبول، وهذا يعني أن هناك عناصر أساسية يتضمنها الفقر التنموي منها:

- تعرض الفرد للموت المبكر، ويعبر عنهم نسبة الأفراد المتوقع أن يموتوا قبل سن الأربعين.
- حرمان الفرد من التعليم، ويتم تمثيلهم بنسبة من عدد الأفراد الذين لا يتلقون رعاية صحية ونسبة الأطفال الذين يعانون من سوء التغذية.

أما عن الأسباب والدوافع لتنمية الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية:
فأهم تلك الأسباب:

أ- توجيه الأفراد الجدد وتعريفهم بشتى أنواع النشاطات والوظائف المعطاة لهم، وإرشادهم وتعليمهم كيفية ونوعية الأداء المتوقع منهم.

ب- تحسين مهارات وزيادة قدرات الأفراد، ورفع مستوى أداءهم بما يطابق معايير الأداء المحددة لهم.

ت- تهيئة الأفراد لتقلد وظائف مستقبلية، لمواجهة كافة التغيرات التكنولوجية والمعلوماتية والتسويقية.

ث- تهيئة الأفراد لمواجهة التحديات التي يفرضها المحيط الخارجي على المؤسسات في مجالات عدة، منها: عولمة اليد العاملة، والإنتشار الواسع للمساحات التنافسية (Richman, N.(2015). p120 . 129

ج- التنوع والتعداد الثقافي للموارد البشرية داخل المؤسسة الواحدة، جعل إدارة الموارد البشرية تسعى لإعداد برامج وحلقات تدريبية بهدف الإستفادة القصوى من هذا التنوع والتعداد الثقافي (حسن إبراهيم، ص 237)

ح- هرمية أو شيخوخة الموارد البشرية دفع بالمؤسسات إلى تسطير برامج لإعادة التأهيل، من أجل تسليحهم مجددا بمهارات وقدرات ومعارف لمواكبة مختلف التطورات.

خ- زيادة تعقد الوظائف من حيث مكوناتها ومهاراتها، وظهور وظائف ذات نوعيات خاصة ومعقدة أو الوظائف المفتوحة.

د- تحسين مهارات وقدرات ومعارف الموارد البشرية للحفاظ على مستويات الأداء المخططة، وتوجيه الموارد البشرية الجديدة وتعريفهم بوظائفهم وتوفير الدافع الذاتي (كامل بربر 2008)، ص 275 .

خامساً- الإستراتيجيات الحديثة في تنمية الموارد البشرية: وتشمل ما يلي:

- التعليم : ويسهم التعليم فى تنمية الموارد البشرية عن طريق إكساب الطلاب مجموعة من المهارات والقدرات:

أ- النتائج الجيدة هي السلوك وليست الإمكانيات المادية: "أن الإنتاجية سلوك" أي أن النتائج الجيدة تأتي بفضل سلوك الإنسان وليست بفضل أدوات العمل، والفرد المؤهل تعليماً وتدريباً لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تسهم في تنشيط الدورة الاقتصادية. (هشام بوكفوس (2007) ص 37)

ب- قدرة الإنسان على التحكم والسيطرة: أن المورد البشري دون كل الموارد الأخرى يمكنها أن تتحكم وتسيطر على جودة ما تعمل وكم، ومتى، وأين تعمل، ولماذا؟ فهي تساهم مساهمة كبيرة وإيجابية، عكس الموارد الأخرى التي تعتبر مساهمتها مرتبطة بإرادة الإنسان وفقاً لشروطه ودوافعه التي يحددها، وتأخذ على سبيل المثال: الكمبيوتر فهو أحدث الآلات دقة لا يزيد على نظام يلعب الإنسان فيه الدور الأول في كفاءة تشغيله بل وفي أصل وجوده، هذا ناهيك عن الأعمال والواجبات التي تحتاج إلى تصورات وتخيلات الإنسان وأحاسيسه وعواطفه وتقديراته (Ruona, W. (2002)p21

ج- الميول الاجتماعية للإنسان. ومن المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية، إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات. (Ed.). Roberts, P. (2016)p34.

د- تطور الإنسان وتنميته عملية داخلية ذاتية: ويوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير بما يساهم في إحداث النقلة الحضارية المختلفة وإحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة. (Ed.). Russ-Eft, D., Watkins, K. Ep19).

هـ- طاقة الإنسان على إحداث التغيير: أن الكائن البشري له طاقة التغيير فهو يسعى دوماً إلى الأشياء الجديدة. حيث يعكس تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية في التنمية الحضارية للمجتمع وزيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يخص وطنه من العقائد الدينية والتراث الثقافي واللغة والآداب، وازدياد درجة الوعي لديه بما يدور حول (Watkins, K. (2016).p 438

و-- التحفيز بالترغيب: إن التحفيز التقليدي، أي التحفيز بالقهر لم يعد له وجود في المجتمعات المتقدمة وإن هذه المجتمعات قد حققت نتائج أعلى مما كانت تحققه تحت بند التخويف، وفي حد ذاته لا يمكن أن يخلق الحافز للعمل، فلذلك لا بد أن نستبدله بدوافع إيجابية، ويمثل الوصول إلى هذه الدوافع من أصعب وأهم واجبات ومسؤوليات الفرد حالياً (Ruona, W. (2016). p 565). إذ يساهم توفير التعليم للكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير مما يؤدي إلى تحسين مستوى معيشة الأفراد وتحقيق التنمية المستدامة.

2-التدريب:

يحقق التدريب جملة من الأهداف تتلخص فيما يلي:
- ضمان أداء العمل بفعالية وسرعة واقتصاد وسد الثغرات التي توجد بين معايير الأداء التي يحددها الرؤساء وبين الأداء الفعلي للعاملين.

- ترغيب الفرد في عمله باعتبار أن زيادة إنتاجه مرهونة برغبته في أداء الأعمال.
- توفير الدافع الذاتي لدى الفرد لزيادة كفاءته وتحسين إنتاجيته كما ونوعاً.
- رفع الروح المعنوية للأفراد القوى العاملة نتيجة إلمامهم بأبعاد العمل ومهاراتهم في أدائه واهتمامه بهم. (Department of labor, (2014), p.7).

3-التحفيز: يؤثر نظام الحوافز على مردودية العاملين والمؤسسات وذلك من خلال:

- زيادة نواتج العمل في شكل كميات إنتاج، وجودة إنتاج ومبيعات وأرباح
- تخفيض الفاقد في العمل ومن أمثلة ذلك تخفيض التكاليف وتخفيض كميات الخامات.

- تخفيض الفاقد من الموارد البشرية و إشباع حاجيات العاملين بشتى أنواعها، وعلى الأخص ما يمس التقدير والإحترام والشعور بالمكانة مما يدفع بالعامل إلى زيادة وتحسين مهاراته في العمل يؤدي إلى زيادة إنتاجية المؤسسة.

- إشعارهم بروح العدالة داخل المؤسسة، و جذب العاملين إلى المؤسسة وتنمية روح الفريق والولاء والانتماء والتضامن مما يشجعهم على العمل من أجل زيادة مبيعات المؤسسة، وتصميم نظام للصحة والأمن لتقليل الخسارة الناجمة عن حوادث والإلقاء على التكلفة العلاجية وتعويضات العاملين إلى أدنى حد (كمال بربر 2020) ص 5 .

التمكين: تعد إستراتيجية التمكين من الإستراتيجيات التي لاقت اهتماما كبيرا مؤخرا من قبل الباحثين والمختصين، باعتباره من بين المفاهيم والمواضيع الحديثة في مجال الإدارة والتنظيم، وهناك العديد من الأسباب التي تدفع المؤسسات إلى تبني التمكين كآلية لتنمية الموارد البشرية وتمثل فيمايلي :-

- حاجة المؤسسة إلى أن تكون أكثر استجابة للسوق.
- تخفيض عدد المستويات الإدارية في الهياكل المؤسسية.
- تركيز اهتمام الإدارة العليا على القضايا الإستراتيجية.
- الإستغلال الأمثل للموارد المتاحة وخاصة البشرية للحفاظ على المنافسة.
- أهمية سرعة اتخاذ القرارات.
- إطلاق قدرات الأفراد الإبداعية والخالقة.
- توفير المزيد من الرضا الوظيفي والتحفيز والانتماء التنظيمي.
- خفض تكاليف التشغيل بتقليل عدد المستويات الإدارية غير الضرورية ووظائف الأفراد (أفندي عطية حسين (2003) ص 17).

سادساً : العلاقة بين التعليم الفني و تنمية الموارد البشرية :

تُعد مؤسسات التعليم الفني التجارى من أهم المؤسسات التربوية التي يعتمد عليها المجتمع في نشره ثقافته وتحقيق آماله وتطلعاته حيث أنه :- Richman, N.(2015)p 120- 129

أ- يرتبط ارتباطا وثيقا بالتعلم مدى الحياة ويوفر التعليم النوعي الضروري للتعليم المعاصر.

ب- للتعليم الفني التجارى دورا مهماً في بناء الجسور بين منظومة التعليم والتشغيل بما يساعد على إرساء تنمية إنسانية مستدامة قائمة على المعرفة في التأهيل وصقل المهارات و اعدادها للتقدم المستمر مع التحولات المتسارعة للاقتصادات مما يجعل من التعليم الفني أحد أعمدة كل استراتيجية وطنية أو إقليمية أو دولية تطور اقتصاد عماده المعرفة وهدفه بناء مجتمع المعرفة ينعم فيه الإنسان بجودة الحياة.

ج- أساس لجهود التنمية في أي من المجتمعات وأهمية الدور الذي يمكن أن يقوم به هذا النوع من التعليم في دفع عجلة التنمية وتحقيق أعلى معدلاتها حيث انه خطة التنمية مهما كانت درجة جودتها فإنها لا يمكن أن تحقق أهدافها ومعدلاتها المستهدفة الا إذا توافرت لها الكوادر البشرية المؤهلة علميا وتقنيا في كافة مجالات العمل والإنتاج وفي هذا السياق يعد التعليم الفني بكافة أنواعه وأشكاله ومستوياته أحد أهم الروافد التي تزود المجتمعات بتلك الكوادر البشرية اللازمة لتحقيق التنمية وحل المشكلات المتفاقمة التي تعاني منها دول من ما يسهم بشكل مباشر في العمل على تحقيق الاهداف الإنمائية للافية التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في سبتمبر 2000. Joana Silva, Rita Almeida, and

Victoria Strokova,2015

عادة ما يقاس تقدم البلدان تطورها بمقدار ما تمتلكه مجتمعاتها من ثروة مهنية تحمل على عاتقها مهمة البناء والنهوض ، وبما أن التعليم والتدريب التقني والمهني يسهم فى دعم جهود التنمية المستدامة وفى تكوين الكوادر البشرية، ومكافحة الفقر، إضافة إلى تأثيره فى متغيرات التشغيل ودخل الفرد ومستوى المعيشة للمواطن، غير أن التطور السريع وغير مسبوق الحاصل فى مجال التكنولوجيا يتطلب توفر مؤسسات تعليم وتدريب تقني ومهني قادرة على ضخ سوق العمل بكوادر تقنية وفنية ملائمة لسد احتياجات هذا السوق لذا تهتم الدول المتقدمة عادة ببرامج التعليم التقني والفنى حتى تكون مخرجاته ملائمة لمستوى التطورات التقنية فى إنتاج السلع والخدمات (عبدالعزیز علي(2009، ص 17) ولذلك تهدف المداخل الحديثة فى التعليم الفنى التجارى إلى تنمية رأس المال البشري وربطه بالتنمية والتوظيف وزيادة الإنتاجية للأفراد والمجموعات المختلفة وذلك من خلال التركيز على الكفايات والتكنولوجيا الحديثة و المرتبطة بالعمل فمن المهم تقليل الفجوات فى المهارات التي توجد فى تلك البلدان أي بين المهارات التي تم تنميتها وبين تلك التي فى طريقها إلى التنمية وبين احتياجات سوق العمل فى بلد ما وأعداد ونوعية المهارات المرتبطة بسوق العمل (صلاح الدين عبدالباقى، (2002م) ، ص 21.

ومثال على ذلك ألمانيا بالعديد من السياسات التي تعمل على ربط التعليم والتدريب بسوق العمل بصفه عامه ومنها نظام التعليم الثنائى الألمانى Dual system فهو نظام تتجسد فيه كل مقومات التكامل ما بين التعليم الفنى والتعليم العام ويحقق الترابط الوثيق بين التعليم الفنى التجارى وسوق العمل ، وقد ساهم التطور الذى حققه النظام الثنائى فى إنخفاض معدل البطالة فى ألمانيا وتحقيق الميزة التنافسية ، ولقد وضعت ألمانيا إستراتيجية وطنية تتمحور حول السعى لتحقيق الميزة التنافسية المحلية والعالمية للمدارس الفنية من خلال عدة آليات أهمها تمويل التدريب فى مواقع العمل عن طريق "صندوق التمويل" الذى تتعاون فيه الدولة مع القطاع الخاص فى تمويله ، وقيام سوق العمل بتوفير المؤشرات التى بموجبها تتحدد العلاقة الكمية بين طبيعة الإحتياجات من جهة والتعليم والتدريب المهني من جهة أخرى (أسماء أبوبكر الصديق (2015) ص 23.

وتعد أستراليا من الدول المتقدمة التى تتميز بجودة نظامها التعليمي ، إذ يُعد الأسلوب الأسترالى فى التعليم والتدريب المهني من أكثرها إبتكاراً فى العالم ، والمدارس الفنية بإستراليا هى المسئولة عن وضع وإتخاذ القرارات التعليمية، وإدارة التعليم الفنى بصورة مباشرة فى المحليات والولايات والأقاليم الأسترالية، ويهدف التعليم الفنى فى أستراليا إلى تحقيق التقدم فى المجال الفنى مع تشجيع الطلاب على حل مشكلاته بإستخدام المعرفة التى إكتسبها من المدرسة من خلال توثيق الترابط مع المؤسسات والشركات ، والنظام الأسترالى يسعى إلى أن يكون التعليم الفنى مرتبط بالعمل المنتج وتقدم أستراليا نظاماً للتعليم يتميز بأبعاده الثلاثة او ما يسمى المدرسة ذات النظم الثلاثة حيث يتم الجمع وبصورة متفاوتة ومتقابلة بين التعليم والخدمات الفنية والإنتاج (منى أحمد عبد العزيز : (2022) ص 199).

المحور الثانى : المداخل التربوية الحديثة لربط التعليم الفنى التجارى بسوق العمل:

سنتناول الدراسة بعض المداخل التربوية الحديثة لربط التعليم الفنى التجارى بسوق العمل من خلال تناول الشراكة بين مدارس التعليم الفنى التجارى ومؤسسات المجتمع ، وعرض نموذج الولايات المتحدة الأمريكية لتحقيق الشراكة بين مدارس التعليم الفنى التجارى ومؤسسات المجتمع، وكذلك تناول الجودة فى التعليم الفنى التجارى وتناول نموذج دولة فرنسا فى جودة التعليم الفنى التجارى وتجربة مدرسة فرنسية فى جودة التعليم .

أولاً : مدخل الشراكة بين مدارس التعليم الفنى التجارى ومؤسسات المجتمع:

إن الشراكة بين مؤسسات التعليم ومؤسسات الأعمال تساهم فى معالجة قضاياها ومشكلاتها، كما انها تعمل على تدعيم الناحية الاجتماعية والاقتصادية للدول بشكل عام فضلاً عن كونه تساهم فى زيادة

اهتمام الفئات المستفيدة من التعليم الفني التجاري، وتؤكد الشعور بالمسؤولية تجاهها، وتحرك العديد من الطاقات لحل القضايا التربوية ومشكلاتها، وأخيراً تساهم الشراكة في تأمين موارد مالية وبشرية لزيادة فعالية النظام التربوي. Lee, Jeongwoo. (2009) p 39 ويتم عرض نموذج الولايات المتحدة الأمريكية للشراكة فيما يلي :

1- نموذج الولايات المتحدة الأمريكية لتحقيق الشراكة بين مدارس التعليم الفني التجاري ومؤسسات المجتمع: تم تعزيز الشراكة بين مدارس التعليم الفني التجاري ومؤسسات المجتمع فوجد تم تقسيم البرامج المعتمدة للشراكة بين مدارس التعليم الفني التجاري ومؤسسات المجتمع والتي من شأنها أن تعزز الارتباط ما بين التعليم الثانوي الفني التجاري وسوق العمل في الولايات المتحدة الأمريكية إلى مجموعتين رئيسيتين: الأولى هي البرامج التي تُبنى في المدرسة من خلال شمول الأمور المتعلقة بالمهنة والعمل ضمن المناهج الدراسية، وتشمل البرامج المتكاملة و "برامج الإعداد التقني". والمجموعة الثانية هي التي تأخذ الطلاب خارج المدرسة (إلى مواقع العمل) والتي يُطلق عليها بشكل عام- برامج خبرة العمل (work programmers experience) أو التعلم المستند إلى العمل (learning based-work) وتعمل على تيسير الانتقال من المدرسة إلى سوق العمل، وذلك على النحو التالي:.. Bern Peter Lang. Grollman, P., Rauner, F., and Kruse, W. (2001).
أ- برامج التعليم التعاوني:

فهي تربط خبرات سوق العمل في حقل التخصص مع برامج التعليم الثانوي وتعد هذه البرامج الأكثر انتشاراً بين برامج التعليم المستند إلى العمل، وتقدم في حوالي نصف المدارس الثانوية المهنية الفنية الأمريكية. Sandika, I Kadek & Slamet, Slamet & Usman, Husaini. (2018. p247.

ب- برامج التلمذة الصناعية الجديدة للشباب:

هذا النمط الجديد من التلمذة الصناعية لا يقتصر على تأهيل طلاب الثانوية للدخول إلى عالم العمل فقط بل يعدهم أيضاً لإكمال دراستهم في مرحلة ما بعد الثانوية المهنية ومع عدم وجود نمط معين سائد في مختلف الولايات المتحدة الأمريكية إلا أن هناك مبادئ وأسس مشتركة يجب توافرها في أي برنامج يُعتمد للشراكة بين مدارس التعليم الفني التجاري والمؤسسات الصناعية والتجارية في الولايات المتحدة الأمريكية، والتي تميزها عن الأنماط الأخرى المرتبطة بالمدرسة وبسوق العمل، وهي: مشاركة فاعلة لأرباب العمل، وتكامل بين التعليم الثانوي العام والتعليم الثانوي الفني التجاري، والتكامل أو الارتباط الهيكلي بين مؤسسات التعليم التجاري ومؤسسات التعليم ما بعد الثانوية، ومنح شهادة معترف بها في المهارة الفنية وهناك برامج أخرى متنوعة كبرامج المشاريع الإنتاجية المدرسية based-school enterprises التي يقوم الطلاب فيها بإنتاج بضائع للبيع أو تقديم خدمات للمجتمع من خلال تطبيق معلوماتهم المدرسية وتطوير مهاراتهم الفنية. وقد انتشرت مثل هذه البرامج في المجتمعات التي يتعذر فيها توفير فرص تدريبية مناسبة لقلة مواقع العمل فيها (Institute for Public Policy Research. (May 2013).

ج- برامج الشراكة في الوكالة الأمريكية الكندية للكفايات التعليمية:

وفي هذا البرنامج الخاص بالشراكة بين مدارس التعليم الفني التجاري وسوق العمل تصاغ المناهج هنا بأسلوب الكفايات، ويتم إكساب المهارات والكفايات للطلاب من خلال توزيع برامج فيديو وحاسوب ومطبوعات يتم إعدادها بالتنسيق بين الوكالة والمؤسسات التعليمية، وتستخدم برامج

الوكالة في المدارس الثانوية للتعليم الفني في الولايات المتحدة الأمريكية. (Institute for Public Policy Research. (May 2013).

ثانيا: الجودة في التعليم الفني التجاري :-

تتمثل ضمان الجودة من جميع العمليات والأليات التي تتم داخل المؤسسة بهدف تقييم وتعزيز جودة المؤسسات أو البرامج التعليمية، وبالتالي فإن ضمان جودة التعليم بالمؤسسات التعليمية يعزز ثقة العملاء وشركاء التعليم بمتطلباتهم وتوقعاتهم والوفاء بها من قبل مقدم الخدمة .

ومن أليات ضمان الجودة :

- إنشاء وتشكيل وحدة أو مركز لضمان الجودة وتعيين موظفين أساسيين بها ، أو إسنادها إلى نخبة من العاملين بالمدرسة .
- تشكيل لجنة الجودة أو فريق ضمان الجودة يتم اختيار أعضائه من بين جميع العاملين بالمدرسة على الإختلاف وظائفهم.
- قيام وحدة الجودة بعمليات التقييم الذاتي الأولى وفقاً للمعايير المناسبة ، والذي يعد نقطة البداية للتخطيط وتقديم عمليات ضمان الجودة فهو أحد مسؤوليات المدرسة من أجل ضمان الجودة بها.
- نموذج دولة فرنسا في إدارة جودة التعليم الفني التجاري.

ففى سبيل تحقيق جودة التعليم في دولة فرنسا فقد تم تطوير المناهج الدراسية بهدف تهيئة الطلاب بدرجة أفضل لدخول سوق العمل ولمواصلة التعلم في مؤسسات التعليم العالي ومدة الدراسة بشهادة إتمام المرحلة الثانوية المهنية ثلاثة سنوات في حين أن مدة الدراسة بشهادة الاستعداد المهني سنتان بعد المرحلة الإعدادية ومدة الدراسة بشهادة إتمام المرحلة الثانوية المهنية ثلاث سنوات في حين أن مدة الدراسة بشهادة الاستعداد المهني سنتان بعد المرحلة الإعدادية. (Cedefop and ReferNet France (2020).

والجدير بالذكر هنا إنه لم يقتصر الأمر على تطوير المنهج فقط بل إنه لتحقيق جودة التعليم بالمؤسسات التعليمية في دولة فرنسا فقد تم تبني العديد من برامج الإصلاح والمبادرات والتي يعد من أهمها:

- أ- برنامج تشجيع الطلاب على ممارسة الأنشطة التجارية بمدارس التعليم الفني التجاري في أكتوبر 2018: وقد هدف هذا البرنامج تشجيع الطلاب على ممارسة الأنشطة التجارية من خلال نشر الممارسات التجارية في النظام التعليمي لا سيما الابتكارات التي يقوم بها الطلاب وبيعها فيما بينهم حيث شهد شهر أكتوبر من عام 2018 قيام وزارة التعليم القومي بتدشين الخطة التنفيذية لبرنامج تشجيع الطلاب على ممارسة الأنشطة التجارية من خلال دمج برامج التدريب المتصلة بممارسة الأنشطة التجارية والابتكار، وتضمينها في نظام نقل الوحدات الدراسية بين الدول الأوروبية. (Cedefop) (2022)

2- تجربة مدرسة فرنسية في إدارة جودة التعليم

وفي إطار سعي الحكومة الفرنسية لتحسين نظام التعليم الفني قامت وزارة التعليم القومي بإصلاح بعض جوانب التعليم النظامي وغير النظامي والفني التجاري وعلى سبيل المثال يهدف 'قانون إعادة بناء المدارس والصادر في عام 2018 إلى تحقيق الأهداف التالية:

أ) مساعدة الطلاب ذ من خلال الإرشاد المهني داخل المدارس الثانوية الفنية.

ب) تطوير برامج التعليم الفني بحيث تتناسب مع احتياجات سوق العمل.

(ج) تطبيق اللامركزية داخل قطاع التعليم الفنى.

(د) تشجيع الطلاب غير الحاصلين على أي تعليم ثانوي على الالتحاق ببرامج التعليم الفنى.

(هـ) جعل الدولة مسؤولة عن تمكين جميع التلاميذ من مواصلة تعليمهم حتى الحصول على الأقل على شهادة الاستعداد اذلمهني بعد عامين من التعليم (Laurence & Powell, Justin & Coutrot,) (2009). Graf, Lukas.

ومن أجل تنظيم إصلاح التعليم الثانوي التجارى وربطه بفعالية بالصناعة تقوم وزارة التعليم القومي الفرنسية بالتنسيق مع المصانع والمكاتب والشركات في صياغة محتويات المناهج الدراسية ومعايير هذه المناهج بل وتحديد عدد الخريجين مثل تجربة مدرسة "اوبرفيليه" المهنية التجارية الواقعة شمال باريس حيث تأسست هذه المدرسة بقرية "اوبرفيليه" الواقعة شمال باريس عام 1994 م وهي تعد من أفضل المدارس التي حققت اليوم نتائج جيدة من حيث نسب النجاح وجودة التعليم التجارى ولم يتأتى هذا الا من خلال التنظيم بين اللجان الاستشارية للتعليم الفنى (Consultatives Professionnelles Commissions) وتضم الخبراء الاستشاريين للتعليم الفنى ممثلين عن وزارة التعليم القومي، وأرباب العمل، وأعضاء النقابات المهنية، والمعلمين في المدارس الثانوية التجارية ويتعاون أعضاء اللجان سويًا للوصول بالمدرسة المهنية التجارية لأفضل مستوى مطلوب بما يحقق الجودة لدى تلك المدرسة في تصميم المناهج الدراسية، وتطويرها، وتحديث متطلبات المؤهلات الدراسية. (Cedefop (2022).

وفي هذا السياق يهدف القانون رقم 1437/8099 والصادر في نوفمبر من سنة 2009 إلى إعادة تجديد نظام التدريب الفنى/المهني من خلال تحسين كفاءته وجدارات ومستويات الطلاب في مدارس التعليم الفنى داخل دولة فرنسا ووفقاً لمستويات تصنيف الجدارة ينقسم الطلاب إلى:

- طالب جدير (أتم دراسة الجدارات والاختبارات بنجاح) .
- غير متقن للجدارة (ويحق له دخول الدور الثاني بعد البرنامج العلاجي) .
- غير جدير (عند عدم اجتيازه لأكثر من وحدتين من الجدارات المقررة – أو تغيب عن الحضور لأكثر من وحدتين من الوحدات المقررة) كما حصل طلاب مدرسة "اوبرفيليه" للتعليم الفنى التجاري على شهادات تخصصية تشتمل جميع الجدارات التي أتمها الطالب وفقاً لتخصصه الفنى، وتوضح تلك الشهادة لأصحاب العمل المهارات والجدارات التي يمتلكها الخريج عند التقدم للعمل.. (Gay, Eve-Laure; Lopez, David;2015) .

المحور الثالث : دور التعليم الثانوى التجارى فى تنمية موارد البشرية لتحقيق متطلبات سوق العمل بمصر ويشمل ما يلى :

أولاً: العوامل المؤثرة في سوق العمل :

وسوق العمل هو المجال الذى يتم فيه تبادل العمل والخدمات بين العاملين وأصحاب العمل ويعد سوق العمل سوق إقتصادى يتمثل جانب لعرض على العماله سواء من قبل الشركات وغيرها , ويعد العنصر البشرى من أهم عناصر الإنتاج , وبالنسبه لمصر قفزت في مؤشر مرونة العمل العالمي في عام 2020 متقدمة 15 مركز حيث حصلت على المرتبة 67 من بين 145 دولة مقارنة بالمرتبة 82 من 122 دولة عام 2019 حيث حققت مصر تقدم ملحوظا في المؤشرات الخاصة بالتنويع الاقتصادي، والتعليم والمهارات والإبتكار وريادة الأعمال ، وفي أحدث إصدار لمؤشر التنافسية العالمي عام 2019 تقدمت مصر 4 مراكز في مؤشر سوق العمل حيث حصلت على المركز

126 من بين 141 دولة مقارنة بالمركز 130 من بين 140 دولة عام 2018 (طارق توفيق أمين : 2022 ص 11، 12)

ويشير المركز المصري للدراسات الاقتصادية (20 20) م إلى أهم العوامل التي تؤثر في سوق العمل المصري وهي كالتالى (المركز المصري للدراسات الاقتصادية: (ECES) ص 136)

1- هرم البطالة المقلوب: تعبر الخصائص الإجتماعية للمتعللين بسوق العمل عن هرم مقلوب للبطالة، حيث ترتفع البطالة بين المتعلمين الذكور والإناث وبالمناطق الحضرية مقارنة بالريف ، مع ارتفاع فجوة النوع بشكل ملفت ، ويأتي ذلك نتيجة عاملين رئيسيين يتمثل في عدم إتساق مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل كماً وكيفاً وتطور التركيبة الديموغرافية للسكان.

2-- تفاوت التوزيع الجغرافي للبطالة: يعكس التوزيع الجغرافي لمعدلات البطالة تفاوتات كبيرة بين الحضر والريف على مستوى محافظات الجمهورية حيث تستحوذ المناطق الحضرية على النصيب الأكبر من البطالة مقارنة بالريف بشكل عام.

3- إختلالات قطاعية في معدلات الأجور: ووفقاً لنتائج المسح التتبعي لسوق العمل المصري بين عامي 2012- 2018 تبين أن الأجور لم تواكب ارتفاع معدلات التضخم الذي أعقب تعويم الجنيه المصري وادي إلى تآكل كبير في الأجور حيث إنخفض متوسط الأجر الشهري الحقيقي 9% خلال نفس الفترة.

4- عدم إتساق الإطار التشريعى والمؤسسى فيما بينه وتحيزه نحو القطاع الحكومى:

يضمن قانون العمل العديد من المزايا العينية والنقدية لموظفى الخدمة المدنية دون القطاع الخاص ، فضلاً عن التأمينات الصحية والمجتمعية المقدمة ، إضافة إلى تحيزة أحياناً تجاه بعض الفئات داخل القطاع الحكومى، وكذلك وجود فجوة تنسيق مؤسسى بين الأطراف الثلاثة الحاكمة لسوق العمل بشكل ملحوظ بين القطاع الحكومى وقطاع الأعمال العام ، والقطاع الخاص والنقابات العمالية.

ثانياً : متطلبات سوق العمل من خريجي التعليم الفنى التجارى بمصر:

المهارات المطلوبة للقرن الواحد والعشرين تتضمن " مهارات التعلم والإبداع والتفكير الناقد وحل المشكلات، مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا، مهارات الحياة والمهنة " وامتلاك طلاب التعليم الثانوي الفنى لهذه المهارات ضرورية نظراً لما تتطلبه مواصفات خريج هذا النوع من التعليم من الفنيين والعمال الماهرين: (هنا عبد المنعم، (2020)، ص 13) إستجابة للمتطلبات والإتجاهات العالمية الحديثة لسوق العمل والمتمثلة فى :

1- الإتجاه نحو اقتصاد المعرفة: The trend towards knowledge Economy

أصبحت المؤسسات التعليمية بمراحلها المختلفة وخاصة التعليم الفنى التجارى مطالبة فى مجتمع المعرفة بتنمية قدرة الطالب على الإكتساب والتحصيل والاستفادة من المعرفة وتزويده بالمهارات وتكوين القدرات الإبتكارية، فلا إقتصاد معرفة بدون تقنية ولكن فى الوقت ذاته لا يمكن أن تكون التقنية هي أساس قيام إقتصاد المعرفة لأنه ما معنى ما يميز إقتصاد المعرفة هو إنتاج المعرفة واستخدامها اما التقنية الحديثة فهي آلية للقيام بعملياته و إرساء قواعد فضلاً عن أن التقنية لا تقوم بهذا الدور بمفردها إلا إذا تضافر معها العقول البشرية المفكرة والمبدعه فيها معنى هذا أن التقنية مجرد أداة لوضع المعرفة فى متناول العالم عبر الشبكة الرقمية العالمية حتى غدا الإقتصاد العالمي يدار بواسطة سلسلة هرميه من شبكات المعرفة التي تتدفق فيها المعلومات بمعدلات سريعة.

2-المهارات التقنية (سليمان ذياب على الأحمد (2012) ص 207).

أصبح التقدم الاقتصادي للدول يقاس على أساس ما تمتلكه من موارد بشرية ماهرة وذلك لما لها من أهمية في القيام بالأعمال التي تتطلب مهارات وقدرات معينة و تدريبات عالية نتيجة للتقدم التقني والتقني والتكنولوجي في المهن والوظائف , والتقنية الحديثة هي التي تقوم بالدور المهم في إقتصاد المعرفة وبالتالي فلا إقتصاد معرفة بدون هذه التقنية, فالأصول المهمة في الإقتصاد الجديد هي المعرفة الفنية , والإبداع , والذكاء والمعلومات , وصار الذكاء المتجسد في برامج الكمبيوتر والتكنولوجيا أهمية تفوق رأس المال.

3- الكفايات اللغوية:

ويشير تقرير منظمة العمل الدولية (2013) إلى ضرورة إمتلاك المهارات اللغوية بوصفها جزء من مهارات التوظيف الأساسية والمهارات الخاصة ، والتي تعزز من قدرة العامل على تأمين عمل والإحتفاظ به والتقدم فيه، ومواكبة التغيير وتأمين عمل آخر في حالة رغبة في ذلك أو إذا تم تسريحه، ودخول سوق العمل بسهولة أكبر في فترات مختلفة من حياته الأمر الذي يزيد من فرص حصول الافراد على وظائف عندما يتمتعون بالتعليم والتدريب واسع النطاق و مهارات أساسية عالية المستوى بما في ذلك العمل الجماعي وحل المشكلات والتعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وهذا المزيد من المهارات يمكّنهم من التكيف مع التغيرات في سوق العمل وخلق فرص عمل مناسبة لهم. Laura Brewer: (2013) p12

4-معلومات علمية وثقافية: Scientific and cultural information :

(المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية)(2017)

أصبح الأساس العلمي والثقافي السليم يؤدي دورا بالغ الأهمية في كفاءة العملية التدريبية واختصار وقت ومحتوى برامجها المبنية على هذا الأساس.

5-مهارات تسويقية Marketing skills: لا يمكن أن يكون المستهدف من العمل الجودة تطوير برنامج إعداد العامل الفني بالمدرسة الثانوية التجارية لتنمية المهارات العملية والمهارات الحياتية المرتبطة بسوق العمل والتصميم الجيد والتكلفة المناسبة.

6-المهارات المتعلقة بالعمل مثل: الاتصال والتعاون والكفاءات المعرفية للتعامل مع الوظائف المختلفة.

7-مهارات الحياة الشخصية والمجتمعية مثل: النزاهة والانضباط والمسؤولية. إن تحقيق متطلبات سوق العمل من التخصصات والمهن ومهارات وقدرات العمالة وغيرها من المتطلبات، ضرورة ملحة في هذا السوق الذي لا يتوقف عن التجديد والتغيير، بإحداث مهن جديدة بمتطلبات جديدة، واندثار أخرى وتعديل أخرى، " فإن أكثر من ثلث المهارات التي نعتقد أنها ضرورية للقوى العاملة اليوم ستتغير. فلا بد من التعلم مدى الحياة حتى تتمكن من اكتساب المهارات التي سنحتاج إليها للنجاح في مكان العمل في المستقبل، ولا بد من إتقان عشرة مهارات: الإبداع؛ الذكاء العاطفي؛ التفكير التحليلي(النقدي)؛ التعلم النشط مع عقلية النمو؛ الحكم وصنع القرار؛ مهارات التواصل الشخصي؛ مهارات القيادة؛ التنوع والذكاء الثقافي؛ مهارات التكنولوجيا؛ تبني التغيير(Bernard Marr (2019

8- القدرة على التعلم المستمر:

يفرض اقتصاد المعرفة متطلبات جديدة على المتعلمين في النظم التعليمية، وللتصدي لهذه المتطلبات لابد من إعدادهم وفق نموذجاً جديداً للتعليم والتدريب : وهو نموذج التعلم مدى الحياة وعدم الإقتصار على سنوات الدراسة، وهو نموذج يسمح للأفراد بالوصول إلى فرص التعلم لأنهم يحتاجونها وليس بسبب بلوغهم عمر معين، والتعلم مدى الحياة هو تعلم مهم وحاسم لإعداد الأفراد للتنافس في

الاقتصاد العالمى والكونى، فالتعليم والتدريب يزيدان من الترابط الاجتماعى وتحسين دخل الأفراد وبالتالي على أنظمة التعليم تسليح المتعلمين بالمهارات التي يحتاجون إليها في العصر الجديد، وذلك باستبدال التعلم القائم على التلقين والمعلومات والمتمركز حول المعلم باعتباره المالك للمعرفة بنوع جديد من التعلم يؤكد خلق وتطبيق وتحليل المعرفة، والمشاركة في تعلم تعاونى طوال فترة الحياة (أبو زيد، 2017) - 64 .65

ثالثاً: مخرجات التعليم الثانوى الفنى التجارى:

المخرجات وهى النتائج النهائية للعمليات التى أجريت على المدخلات وتتمثل فى أعداد الخريجين من الطلبة الذين يجب تخريجهم من خلال تحقيق الشروط الكمية والنوعية (عدد الخريجين وكفاءتهم) .

1- المستوى العلمى والمهنى للخريج:

يعد التعليم الفنى ثروة قومية إذا تم استغلاله بالشكل الأمثل، ليصبح قاطرة للتنمية البشرية في مصر، ويمثل الهدف الرئيس للتعليم الفنى إعداد الطالب بصورة جيدة ليكون صاحب مهنة أو حرفة نادرة في سوق العمل الداخلى والخارجى، قادرًا على منافسة نظيره في الدول الأخرى التي تصدر العمالة إلى الأسواق العربية والأجنبية، من خلال إدخال علوم حديثة وتقنيات عالية في المناهج الدراسية والاهتمام بالتدريب العملي والمهارات الفنية مما يؤدي إلى تزويد الطلاب بالمعرفة والمهارات اللازمة فى مجال الأعمال والتجارة ، وأيضاً توفير فرصاً لتطبيق المعرفة والمهارات التى إكتسبوها فى سوق العمل الحقيقى مثل الشركات التجارية ، البنوك ، المؤسسات المالية ، الشركات الصغيرة والمتوسطة ، الجهات الحكومية والعمل الحر (أزهار عبدالعال، نهلة كمال مظلوم (2015)ص69).

وتعد العلاقة بين المدرسة الفنية والمجتمع ومؤسسات الإنتاج من أهم المطالب الرئيسية لتطوير التعليم الفنى، فالتعليم النظرى بدون العمل التطبيقى هو تعليم أجوف والتنسيق والتكامل بين الجانبين امرأ ضرورياً مما يؤدي إلى ضعف المهارات العملية والتطبيقية لدى الخريج (سحر محمد أبوراضى) (2017) ص 23.

حددت وثيقة معايير الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم قبل الجامعى وثيقة التعليم الفنى مجموعة من المواصفات ينبغى أن يتصف بها الخريج وهى :- (مجلس الوزراء) 2011 وثيقة معايير ضمان الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم قبل الجامعى (وثيقة التعليم الفنى)

- يمتلك مهارة عالية متوافقة مع المعايير القومية للتعليم.
- ينتمى إلى المهنة وإلى الوطن.
- يدرك قيمة العمل والأمانه فيه والإخلاص.
- يراعى معايير السلامة المهنية والأمان فى التعامل مع منتجاته.
- يستطيع الإرتقاء بمستواه المهنى والتحول بين التخصصات الفرعية لمهنته والمهن القريبة ، فقد ارتكزت رؤية صانع القرار المصرى على جعل التعليم محورا رئيسا من محاور التنمية الصناعية، والتي تركز على تطوير كفاءة عنصر رأس المال البشرى، بحيث يمتلك المهارات الحديثة التي يحتاجها سوق العمل، والتي تشمل: القدرة على التواصل والعمل الجماعى والمرونة والقدرة على حل المشكلات والتفكير النقدي وتحليل البيانات الكبيرة واكتساب مهارات قيادة الأعمال و العمل على سد الفجوة الرئيسة بين احتياجات القطاعات الإنتاجية ومخرجات قطاع التعليم، والتي تستلزم دعم قدرات التعليم الفنى وتطوير منظومة التدريب المهني.

وباستطلاع شكل العلاقة بين التعليم التجاري وسوق العمل على أرض الواقع يتضح أن هناك فجوة واسعة بينهما وكان لزاما على التعليم التجاري أن يتبنى مفهوم العلاقة بين التعليم وبيئة العمل بحيث لا يقتصر دوره على زيادة عمل المدرسة فقط وإنما يتعدى إلى تحقيق التواصل بين ما تقدمه المدرسة الثانوية التجارية واحتياجات المجتمع من حوله ، من أهم المشكلات التي تتعلق بالتعليم التجاري ومتطلبات سوق العمل ما يلي:- (هبة إمام إبراهيم (2011)ص23

- عدم وجود هدف معين ومحددة للتعليم الفنى التجاري بالنسبة للتنمية على وجه الخصوص مما جعل أساليب التعليم في المؤسسات المختلفة لا تستطيع مواكبة احتياجات المجتمع في ظل التطور التكنولوجي.
- معلمي التعليم الفنى التجاري لا يشتركون في تحديد الأهداف حيث تفرض الاهداف العامة للمنهج على المعلم من عملية الإشراف الفنى أو من خلال النشرات الدورية مما يجعل المعلم يعمل على تحقيق هذه الأهداف دون ايمان حقيقي بها أو إلتزام كامل في السعي لتحقيقها.
- على الرغم من ضرورة توحيد الأهداف التربوية و أن يكون الاختلاف في مستوى الأهداف و ترجمتها إلى مواقف تعليمية تناسب المستوى العمري للطلاب , لا يوجد صلة بين اهداف المراحل التعليمية المختلفة .
- لم تُشر الاهداف إلى فلسفة محددة للمجتمع المصري بعد اخذه باليات السوق وزهور المفاهيم الجديدة مثل التخصصة والشراكة ويعتبر ذلك قصورا واضحا في اهداف التعليم الفنى نحو تحقيق اهداف المجتمع المصري.
- ولكى يتم العمل على تحسين مخرجات التعليم التجارى كان لا بد من مراجعة المقررات التعليمية المقدمة للطلاب والتأكد من عدم إقتصارها على الجانب المعرفى فقط دون الجانب المهارى، بحيث تعطى فى النهاية شكل عام للمقررات نابعة من ثقافة المجتمع بما يؤهل خريج ذلك النوع من التعليم لدخول سوق العمل عند مستوى مهارى مناسب للتطورات التكنولوجية(ماجدة عبد الشافى محمد : (2011).

2-رضا المستفيد :

تسعى المؤسسات التعليمية عموما إلى المحافظة على سمعتها وتحقيق رضا المستفيد الذي يمثل رأيه قرارا مهما لا بد وان يؤخذ في الحسبان عند قياس جودة المخرجات، وهذا يتطلب المتابعة الدقيقة لإحتياجات المستفيدين وترجمتها بالشكل السليم لتتوافق مع المعايير المحددة، وعلى أن تمارس المؤسسات التعليمية مسؤوليتها تجاه المجتمع من خلال المتابعة الدورية والمستمرة لسمعتها والمحافظة على المؤشرات الإيجابية واعتمادها وفقا لمنظور استراتيجي، فضلا عن معالجة مكامن التصدع في هذه العلاقة واعتماد الحلول الكفيلة

3-البرامج التدريبية الموجهة لمؤسسات المجتمع:

يركز هذا النوع من المخرجات على المهارات والخصائص المميزة ذات التأثير المباشر في تحسين السلوك والأداء للأفراد والمؤسسات بشكل عام، وتعد البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسة التعليمية من الأولويات المهمة لتحسين وتطوير مهارات الكوادر الوظيفية لمختلف المستويات التعليمية والتخصصية.

4-المشاركة بالمشروعات:

ولتحقيق متطلبات سوق العمل يستلزم توافر مجموعة من السمات في خريجي التعليم الفنى وهي على النحو التالي:- (Paryono Bin (2019-

أبدي عاملة ذات مستويات مهارة وثقافة تناسب التطور التكنولوجي الذي يعم جميع نواحي الحياة حالياً ومستقبلاً.

- إنتاجية وكفاءة في الأداء تعمل على ترشيد تكاليف الإنتاج بحيث يمكن يمكنها منافسة المستوردة محلياً.
- جودة إنتاج تسمح بتصدير والمنافسة في الأسواق الخارجية يساعد على توفرها مستوى عالي من التميز.

- توفر عمالة يمكنها تحقيق رغبات اصحاب الأعمال والمستثمرين من حيث المهارة والكفاءة وبالتالي تكون تكون عامل جذب للاستثمارات الأجنبية.

- مستوى العمالة يضاهي المستويات العالمية بما يمكنها من الحصول على فرص عمل والمنافسة في أسواق العمل الخارجية

فإن اتزان سوق العمل هدف ضروري ينبغي العمل على الوصول إليه " فوصول سوق العمل إلى حالة من الاتزان يعني استثمار أمثل للثروة البشرية، كما يعني أيضا ارتفاع معدلات الكفاية الخارجية للنظام التعليمي في ارتباطه بالنظام الاقتصادي لتلبية حاجات المجتمع (وائل سعيد، 2017) ص 356 رابعاً : واقع تنمية الموارد البشرية بالتعليم الثانوى الفنى التجارى بمصر والصعوبات التى تواجه:

التعليم الثانوي التجاري هو ذلك النوع من التعليم النظامي الذي يتضمن الأعداد التربوي والتوجيه السلوكية واكتساب المهارات والمقدرة الفنية التي تقوم به مؤسسة نظامية على مستوى الدراسة السنوية بهدف إعداد فنيين مهرة في مختلف المجالات والتخصصات الفنية مما يجعلهم قادرين على تنفيذ المهام التي توكل إليهم) جمهورية مصر العربية ووزارة التربية والتعليم ، دليل وزارة التربية والتعليم (2014) أهداف التعليم الفنى التجارى بمصر إلى : (وزارة التربية والتعليم والتعليم الفنى: (2018) يهدف التعليم الفنى التجارى إلى :

- توفير ما يحتاج إليه المجتمع من عناصر ذات كفاءة عالية تتلاءم مع اتجاهات سوق العمل.
- يعتبر التعليم التجاري وحدة تشمل مجموعة من المهارات التي يحتاجها سوق العمل لرفع الناحية الاقتصادية للبلاد ، دراسة أهم وسائل تنشيط عمليات الشراء والتسويق، إلمام بالأعمال المصرفية والمخزنية والقانونية. إعداد الكوادر البشرية اللازمة للعمل في المجال المحاسبي والمالي .
- إعداد الكوادر البشرية اللازمة للعمل في مجال البيع والشراء، ومجال التسويق إعداد الكوادر البشرية اللازمة للعمل في مجال الإدارة المكتبية والسكرتارية، إعداد الكوادر البشرية اللازمة للعمل في مجال التأمين، إعداد الكوادر البشرية اللازمة للعمل في مجال نظم المعلومات الإدارية.
- دراسة جميع الأعمال الخاصة بقطاعات الإنتاج المختلفة والخدمات والمستثمرين وخاصة شركة التأمين الاجتماعي.

1--الإدارة المدرسية :-

- ومن مسئوليات المستوى المحلى للإدارة المدرسية ما يلى:- (محمد اللوقان) (2012) ص 37
- الإشراف على تطبيق المناهج المقررة وتقديم الإقتراحات الخاصة بتعديلاتها وفقا لما يسفر عن تطبيقها وما تقتضيه البيئة المحلية.
 - تحديد مواقع المدارس وتوزيع وفتح الفصول اللازمة للتوسع في التعليم، وتحديد مواقيت الجدول المدرسى بما لا يتعارض مع الساعات المقررة في الخطة الدراسية .
 - إنشاء وتجهيز وإدارة المكتبات المدرسية والأندية الرياضية المدرسية.
 - تحديد مواعيد الأجازات المدرسية طبقا للظروف المحلية مع مراعاة مدة السنة الدراسية المقررة.
 - الإشراف على امتحانات النقل في المدارس وفي المواعيد التي تحددها المحافظة.

و على الرغم من أهمية الإدارة في تحقيق أهداف المدرسة الثانوية التجارية أنها تواجه العديد من المشكلات التعليمية التي تعوقها عن أداء دورها بفعالية ومن أهمها :

- صعوبات تتعلق بالعملية التعليمية مثل النقص في أعداد المعلمين، وعدم استقرار الجدول المدرسى وعدم توافر الإمكانيات المادية المطلوبة.
- صعوبة التوفيق بين النواحي الإدارية والإشراف الفنى .
- النقص الحاد في الموارد والإمكانات المخصصة للإنفاق على التعليم التجارى ضعف الكفاءات الفنية والمهنية عند بعض القيادات وطغيان الأقدمية والمنصب الإدارى بدلاً من معيار الكفاءة
- صعوبة وجود وسائل اتصال فعالة لتحقيق سهولة وسرعة انتقال المعلومات وتدققها علاوة على عدم الاستفادة منها في اتخاذ القرارات الإدارية بالمدرسة .
- قلة إشراك وزارة التجارة والهيئات المجتمعية بالإشراف على التعليم التجارى وإسهام كل منها في تخصصه بالخبرة والمتابعة بما يعود بالنفع على الطالب ومستوى الخريجين.
- كما تقتصر إلى هيكل تنظيمي يتسم بالمرونة ، وغياب التخطيط المبني علي أسس علمية سليمة، وضعف التنسيق بين أداء أعضاء التنظيم الإدارى بما يدعم الأداء الكلي للتنظيم، كما توجد به إلية لقياس احتياجات السوق والمجتمع باستمرار، أو إلية للاستفادة من التغذية الراجعة لتحسين جودة الأداء والإعتماد (نرمين علي ، 2013 م ، ص 182) .
- ويتضح مما سبق ما تعانيه الإدارة من تحديات تنظيمية وافتقاد معظم قيادات المدارس الفنية للكفايات التربوية والمهنية عددهم ، وضعف تدريبهم والقصور الشديد في استخدام الأساليب الإدارية الحديثة.

2- المستوى النوعى للخريجين :

يعد طالب التعليم الثانوى الفنى التجارى في حد ذاته من أهم التحديات التي التعليم الثانوى الفنى حيث: تعتمد سياسة قبول الطلاب على المجموع الكلي لدرجات الطالب في المرحلة الإعدادية، والتي لا تعتبر مقياسا على قدرة الطالب وجدارته بقدر ما هي محصلة عوامل مجتمعية وأسرية وتربوية، لا يكون الطالب دخل فيها؛ وهكذا تؤدي سياسة القبول في كل الأحوال إلى إعادة بنية التقاوت الطبقي الموجود في بنية المجتمع المصري(أمير حسن بسيوني (2011). ص57.

جدول رقم (1) تطور أعداد الطالب بالتعليم الثانوى الفنى التجارى

السنوات	أعداد المتعلمين بالتجارى العام
2017-2016	705172
2018-2017	751268
2019-2018	729682
2020-2019	799487
2021-2020	815416

المصدر(وزارة التربية والتعليم، مركز معلومات وزارة التربية والتعليم)

ويشير الجدول السابق إلى أن هناك تذبذب في أعداد الطلاب فقد تناقصت في عام 2014/2013 ثم أخذت في الزيادة في عام 2015/2014 وعام 2017/2016 ثم أخذت مرة أخرى في التناقص في عام 2018/2017، وقد يرجع ذلك إلى عزوف الطلاب عن مثل هذا النوع من التعليم وعدم رغبتهم للإلتحاق به التناقض الشديد بين توزيع الطلاب داخل تخصصات التعليم الفني وارتباط ذلك بالأهداف التنموية للمجتمع؛ حيث تتضارب نسب توزيع الطلاب على التخصصات المختلفة (صناعي- زراعي- تجاري)، وهذا يؤثر على عدد الخريجين المسؤولين عن تحقيق التنمية في المجتمع.

ومن الأسباب التي تؤدي إلى تدنى مستوى خريجي التعليم الثانوى الفنى التجارى ما يلى :

أ- لا يوجد بالمدرسة الثانوية الفنية مهنة مرشد أكاديمي أو أخصائي توجيه مهني المساعدة الطلاب في اختيار القسم والتخصص المناسب لميولهم وقدراتهم ورغباتهم، فتوجيه الطلاب مهنيا إلى التخصصات المختلفة لا يتم وفق الأسس العلمية والفنية المعروفة في الدول المتقدمة مما قد يؤدي إلى التحاق الطالب بقسم لا يرغبه فيشعر بالملل ويؤثر على مستواه (محمد محمد رجب (2014). ص133.

ب- ضعف وقصور دور المدرسة التجارية في تهيئة الطالب لدخول سوق العمل من حيث تزويد الطلاب بالمعارف والمعلومات الكافية اللازمة لهم قبل الإلتحاق بمجال العمل غير عابئة بذلك، بالإضافة إلى ضعف العلاقة بين الطالب وقطاعات العمل ومنظمات المجتمع (حنان سيد محمد (2007) ص42.

ج- النظرة المتدنية للتعليم الفني بما فيه التجاري والصناعي؛ مما يؤدي إلى ضغوط نفسية للملتحقين به، بالإضافة إلى نظرة المجتمع السلبية نحو العمل اليدوي في مقابل تعظيم الأعمال الأخرى، ومحدودية التحاق خريجي التعليم الفني بالجامعات والتي تعتبر من أهم أسباب تلك النظرة.

وتعد ملائمة مخرجات التعليم الفني التجارى لسوق العمل أمراً حيوياً لضمان تأهيل الطلاب بمهارات ومعرفة تناسب إحتياجات سوق العمل المحلى , فعندما يتم تطوير المناهج الدراسية وتحسين العملية التعليمية فى هذا المجال , يتمكن الخريجون من التكيف بسهولة مع متطلبات وتحديات سوق العمل , بالإضافة إلى توفير فرص التدريب العملى والتطبيق العملى للطلاب خلال فترة دراستهم وتتضح ملائمة هذه المخرجات لسوق العمل من خلال :

- وجود بطالة من خريجي التعليم الثانوي الفنى وضمور تلك القوى العاملة، بسبب غياب التخصصات الدقيقة، وسوء تنظيم العاملين من وفرة فى بعض التخصصات وعجز فى تخصصات أخرى، بسبب غياب القيمة الاقتصادية والإجتماعية للتعليم الفني، فلم يعد يوفر فرص عمل مناسبة ومن ثم دخل كاف ومكانة إجتماعية مناسبة، ومعها غياب الدافع للإلتحاق بهذا النوع من (التعليم. أحمد عبد المنعم عبد الحميد(2017). ص23).

وفيما يلي عرض ملخص لواقع سوق العمل المصري :-

- خلاصة واقع سوق العمل المصري :
- يُمكن عرض واقع سوق العمل المصري فيما يلى :-

- جدول (2) خلاصة واقع سوق العمل المصري خلال عام ٢٠١٩

إجمالي	إناث	ذكور	البيان
36.1%	29.1%	35.3%	نسبة قوة العمل من حملة المؤهل المتوسط الفني والعام
8.9	101	7.8	إجمالي المشتغلين من حملة المؤهل المتوسط الفني بالمليون
51.6%	14.6%	80.6%	معدلات التشغيل من حملة المؤهل المتوسط الفني%
7.701	3.735	3.966	إجمالي المتعطلين من حملة المؤهل المتوسط الفني بالمليون
100%	48.5%	51.5%	التوزيع النسبي للمتطلين من حملة المؤهل المتوسط الفني
34.6%	33.8%	35.3%	نسبة المتعطلين عن العمل من حملة المؤهل المتوسط الفني

المصدر : النشرة السنوية المجمعّة لنتائج بحث القوى العاملة عام ٢٠١٩ - إصدار يونيو ٢٠٢٠ ، مصر في أرقام ٢٠٢١ .

كما إن التعليم الفني بشكل عام في مصر يحتاج إلى إعادة قراءة لواقعه، كي يتم معالجة مشكلات هذا النوع من التعليم والذي يمثل طلابه أكثر من 66% من طلاب التعليم الثانوي كله، لذلك لابد من مراجعة مكوناته من حيث الفلسفة والتقنيات والمؤسسات وتوظيف التكنولوجيا والورش والمعامل وإعادة النظر في سياسة القبول بهذا النوع من التعليم الذي يقبل أضعف الطلاب وأقلهم مجموعا مما أفقده القيمة الاجتماعية فأصبح شهادة ورقية لا قيمة لها في مجتمع لا يقدر إلى الآن أهمية هذا النوع من التعليم ، وبالتالي فهى في حاجة إعادة صياغاتها بما يتفق مع التطورات الحديثة ومع التوجهات المستقبلية في مصر الأمر الذى يجعل من التعليم الثانوى الفنى التجارى أداة حقيقية لتحقيق التنمية في المجتمع المصرى.

ومن خلال عرض ما سبق نجد أن معظم الطلاب الذين يلتحقون بالتعليم الفني عامة والتجاري خاصة ليست لديهم الاستعدادات والقدرات اللازمة لهذا النوع من التعليم، فضلا عن أن سياسة الإتاحة المفتوحة واستقبال أعداد كبيرة تؤدي إلى تكديس الطلاب على حساب الجودة، مما يؤثر سلبا على توافق خريجي التعليم الفني مع احتياجات سوق العمل.

3-تمويل التعليم الثانوى الفنى التجارى:

تعد ميزانية التعليم من المدخلات المهمة فى أى نظام تعليمى لأنها تزودة بالقوة الشرائية الضرورية ، والتي تمكنه من الحصول على المدخلات الإنسانية (طلاب – معلمين-إداريين) والمدخلات المادية (معدات – مباني – خامات) أى أنه توجد علاقة شديدة الصلة بين التمويل والعملية التعليمية(إيهاب إبراهيم منجى (2010) ص 31

والمصدر الأساسى لتمويل التعليم الفنى التجارى فى مصر هو الميزانية العامة للدولة ، ويخصص من هذه الميزانية نسبة لتمويل التعليم وهناك عوامل حاكمة منها ما هو متصل بالتعليم مباشرة كالطلب الاجتماعى على التعليم والإرتفاع المتزايد فى نفقات التعليم وأعباء النظام التعليمى وهناك عوامل متصلة بالمجتمع وظروفه المختلفة ،وتحدد الدولة نسبة من ميزانيتها للتعليم ومن ثم تتمثل مصادر التعليم الفنى التجارى فى (ناجى شنودة نحلة)(2013)

- ميزانية الدولة: حيث يخصص جزء من الميزانية العامة للدولة إلى التعليم، ويتم توزيعها على كافة أنواع التعليم ومراحلها.

- الجهود الذاتية: وتشمل التبرعات والمساهمات التطوعية من أصحاب الأعمال والهيئات التي تنظر إلى التعليم على أنه عمل خيري أو إنساني.
- مصادر أخرى: وتتمثل في المنح والقروض وموارد صندوق دعم وتمويل المشروعات التعليمية والتي تبلغ نسبتها في الإنفاق 2% من إجمالي مصادر تمويل التعليم في مصر، كما تعتمد الدولة في تمويل مواردها على الضرائب والرسوم والقروض وأرباح عمليات الإصدار النقدي.
- ومن الملاحظ أن حجم ميزانية التمويل المخصصة للتعليم الفنى غير قادرة على تحقيق معدلات الصرف المطلوبة، مما نتج عنها العديد من المشكلات والتي انعكست على توفير المتطلبات الضرورية للعملية التعليمية بها ومنها (سعاد محمد عيد) (2010) ص 20-21
- ضعف كفاءة الإنفاق التعليمى على المستوى المحلى، ويتمثل ذلك في ضعف كفاءة الهيئة الإدارية بالمديريات التعليمية، والمبالغة نحو تحقيق أهداف غير موضوعية في تقدير الإنفاق الحكومى، سعياً والإعتماد على مصدر وحيد للتمويل.
- انخفاض كفاءة استغلال الموارد المالية ويتمثل ذلك في وجود هدر في التكلفة الاقتصادية لإنشاء المدارس وطباعة الكتب.
- قلة التنسيق بين الجهود المختلفة، وضعف المراقبة على التكاليف، وضعف المشاركة المجتمعية وغياب الرؤية المستقبلية للتطوير، وقلة المعلومات المتاحة حول الإعتمادات المالية.
- انخفاض كفاءة استغلال الموارد المالية ويتمثل ذلك في وجود هدر في التكلفة الاقتصادية، لإنشاء المدارس وطباعة الكتب.
- إن مصادر التمويل الحالية بحاجة إلى حسن استثمار مع تخفيض نسبة الفاقد، ولا يمكن المطالبة بمصادر إضافية قبل عملية إحكام الرقابة والمحاسبة على المصادر الحالية.
- قلة وجود مصادر إضافية متعددة للتمويل، مع اعتبار أن البحث عن تلك المصادر الجديدة للتمويل لا تعتبر بديلاً للتمويل الحكومى، بل دعم وإنماء له
- قصور الإعتمادات المالية المخصصة للتعليم الفنى التجارى وعجزها عن الوفاء بمتطلبات هذا النوع من التعليم، كما أن هناك مشكلة في عملية استقرار التمويل لتنفيذ أي خطة للتعليم الفنى التجارى حيث قد تخفض الحكومة الميزانية بما لا يحقق استكمالها (هالة محمد مصطفى منصور (2009)

ومما سبق يتضح أن ميزانية التعليم الفنى تعتمد على وازرة التربية والتعليم بشكل أساسى وإن كان هناك بعض الجهود الذاتية والمنح والقروض ولكنها لا زالت ضعيفة لا ترقى للوفاء باحتياجات هذا النوع من التعليم، كما يؤكد ضعف الإنفاق على مثل هذا النوع من التعليم عن قصور نظرة الدولة على أهمية هذا النوع من التعليم وضرورته في تحقيق متطلبات التنمية.

4-المعلم : إن معلم التعليم الثانوي الفنى التجارى له من دور رئيسي مهم في إعداد فئة الفنيين المهرة في مختلف المجالات، وينقسم معلمو التعليم الفنى إلى ثلاث فئات (معلمو المواد الثقافية، معلمو المواد النظرية، معلمو المواد العملية والورش)، ونتيجة للتغيرات السريعة المتلاحقة فى عالمنا المعاصر ، تغير دور المعلم فلم يعد ناقلاً للمعرفة بل أصبح موجه ومرشد لطلابه فى رحلة تعليمهم، ومن ثم أصبحت مهمته التدريسية مزيجاً من مهام القائد ومدير المشروع الناقد ، الناقد والمستشار ، لذا فهناك حاجة ماسة إلى تغيير جذرى فى سياسة تأهيله وتنميته مهنيًا ليتناسب مع المستجدات فى عالم التربية (حنان إسماعيل سالم (2007) ص 34

فالتدريب النوعي والدقيق لمعلمى التعليم الفنى التجارى يُعد من أكثر الأدوات فاعلية في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين , وتزويدهم بالمهارات التي تزيد من فعالية التدريس إجمالاً وتعمل على إكسابهم أساليب جديدة في الأداء، وإطلاعهم على المفاهيم والخبرات المعاصرة المتعلقة بمجالات التدريس مما ينعكس تباعاً على كفاءة المعلم وجودة أدائه في جميع مجالات عمله ومن ثم جودة العملية التعليمية بشكل عام، وعلى الرغم من توصيات العديد من الدراسات بضرورة تقديم البرامج التدريبية الفعالة للإرتقاء بالمهارات التدريسية لدى المعلمين بشكل عام ومعلمى التعليم الفنى التجارى بشكل خاص بغرض تنمية وتحسين أدائهم والقيام بالأدوار والمهام التي تتطلبها مهنة التدريس (سعدية شكرى) ص 98 2017 .

تطور أعداد معلمى الثانوى التجارى 2016-2021

السنوات	أعداد المعلمين بالتجارى العام
2017-2016	39689
2018-2017	42137
2019-2018	39038
2020-2019	38221
2021-2020	36435
2022-2021	36345

المصدر (وزارة التربية والتعليم، مركز معلومات وزارة التربية والتعليم)

يلاحظ من الجدول السابق أن أعداد المعلمين في زيادة حتى عام 2017/2016 ثم أخذت في التناقص في عام 2019/2018 و عام 2021/2020، وقد يرجع ذلك إلى أن سياسة الدولة في عدم تعيين المزيد من المعلمين، وبالتالي قد خرجت أعداد من المعلمين على المعاش ولم يتم إضافة معلمين جدد بدلا منهم.

ويشير الواقع إلى وجود العديد من المشكلات التي يعانى منها معلم التعليم الثانوى التجارى في مصر والتي تؤثر بشكل أو بآخر على كفاءة العملية التعليمية، وجودة المخرج النهائي لها والذي يتمثل في طالب التعليم الثانوى الفنى التجارى وضعف كفاءته لمتطلبات سوق العمل، ومن أهم هذه المشكلات :-

- ضعف التخطيط لإعداد معلم التعليم الفنى والدليل عدم وجود تنظيم واضح للربط بين سياسة إعداد المعلم الفنى، وسياسة التعليم في الدولة؛ مما يؤدي إلى فقد كمي في إعداد المتخرجين من كليات الإعداد، كما يؤدي إلى انفصال عملية الإعداد من الناحية الكيفية عن التطورات المنشودة في التعليم (محمد عبد المقصود (2019) ص 141)

- تعدد واختلاف الجهات التي يتخرج منها المعلمون، مما أدى إلى عدم تجانسهم؛ نتيجة الاختلاف أهداف تلك الجهات عن بعضها البعض (خالد محمد يونس 2007 ص 85)

- ضعف النظام الخاص بتنظيم أعمال التدريب والتأهيل أثناء الخدمة لمعلمي المدارس الفنية، ويتم التدريب بطريقة غير مقننة، فتنسج برامج التدريب بالطابع النظري التلقيني، وندرة الأساليب العلمية التي تركز على النواحي المتصلة بالمهارات التعليمية والتي تؤدي إلى اكتساب مهارات فعلية، وكذلك ضعف التنسيق بين مؤسسات إعداد معلم التعليم الفنى التجارى المتمثلة في كليات التربية

وكليات التجارة، وجهات التدريب بوزارة التربية والتعليم، ومعلم التعليم التجارى يقوم بتدريس مواد تجارية فنية لها علاقة بسوق العمل وإحتياجاته مثل المحاسبة والإقتصاد والرياضة المالية وغيرها من المواد التجارية (سلامة عبد اللطيف 2019 ص 449 .

وقد أكدت الدراسات على عدم مواكبة نظم إعداد معلم التعليم التجارى لتحديات العصر أهمها مهارات التعامل مع المتغيرات التي تطرأ على سوق العمل، والمهارات اللازمة لتنمية التفكير الإبداعي، ومهارات التعامل مع التقنيات الحديثة، ومهارات تحقيق الريادة والتنافس.

المحور الرابع : المقترحات الإجرائية لتنمية الموارد البشرية لدى طلاب التعليم الثانوى الفنى التجارى لتحقيق متطلبات سوق العمل :
الإدارة المدرسية :

- عقد ورش عمل بمشاركة مديرى المدارس والمجتمع المدنى لإستثمار كافة الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة لبناء بيئة تعليمية.

- إنشاء قواعد بيانات إلكترونية وتطبيقها فى العمل التدريسى والإدارى وفى التواصل مع المجتمع الخارجى المحيط.

-تشكيل لجان من مديرى المدارس ورجال الأعمال لتحديد إطار عمل المهن المختلفة.

- الإستعانة بالخبراء والإستشاريين من أساتذة الجامعات كبيوت خبرة للقيادات المدرسية لإكساب المعارف والمهارات والسلوكيات التي تعين مديرى المدارس على تحقيق الأهداف المنشودة ومسايرة التقدم والإتجاهات الحديثة.

- عقد دورات تدريبية لقيادات التعليم الثانوى التجارى فى التخطيط الإستراتيجى وإدارة المخاطر وإتخاذ القرار.

- تدريب قيادات التعليم الثانوى التجارى على مهارات الإبداع بإستخدام أساليب العصف الذهنى وحل المشكلات والتركيز على دعم المهارات وتوليد الأفكار والمشاريع الإدارية والإبتكارية فى مجالات الحرف وإدارة المشروعات.

2- تحسين المستوى العلمى والمهنى للطلاب:

- إجراء التدريب العلمى والميدانى طول العام وربطه بجوانب إنتاجية الطالب أو المتدرب مع إعتداد مكافأة مالية للمبدعين.

- توفير الإمكانيات المادية للعمل على تطوير وتنمية الموارد البشرية فى مدارس التعليم الفنى

- عقد بروتوكولات تعاون مع الجهات الشريكة فى سوق العمل لتدريب الطلاب.

- عمل إستطلاع رأى لدراسة إحتياجات سوق العمل قبل توزيع الطلبة على تخصصاتهم وتوجيه الأهداف إلى إحتياجات المجتمع وسوق العمل.

- وضع مقاييس للقدرات المهنية لكل المهن المتاحة تقوم على إحتياجات سوق العمل وتتماشى مع متطلبات التنافسية.

-الاستفادة من البحوث والدراسات الخاصة بسوق العمل والمحددة لنوعية التخصصات والمهارات المطلوبه لأخذها فى الاعتبار عند القبول و عمل المناهج.

- إقامة مراكز تدريبية فى المدارس الفنية لإقامة الدورات المستمرة للطلبة الخريجين والعاملين فى المؤسسات الإنتاجية والخدمية وحسب حاجة حقل العمل لذلك.

- ربط البرامج والمهن باستعداد أصحاب العمل لتقديم التدريب فى مكان العمل .تقييم الإحتياجات المستقبلية من المهارات والمهن من خلال التشاور مع أصحاب العمل والنقابات أو من خلال منهجية

التوقعات أو التقييمات. استخدام الحوافز المالية لتشجيع الطالب على التدريب في مجالات معينة . ربط الدراسات التقنية بحاجة المؤسسات والمصانع بحيث يساهم الطالب، وخاصة المتفوقين بحل المشاكل التقنية، والمساهمة في إعطاء أفكار جديدة لتطوير المنتجات.

- تقديم الإرشاد والإستكشاف المهني حتى يتمكن الملتحقين بالتعليم الفنى من اتخاذ قراراتهم المهنية والأكاديمية بناء على معرفة واضحة.

3- تنوع مصادر التمويل:

- عمل الشراكة مع المجتمع المدني لتمويل التعليم ومتابعة تنفيذ الخطط.
- عمل شراكة مع القطاع الخاص فى التمويل والتدريب مما يتطلب إعادة هيكلة صندوق دعم المشروعات التعليمية بوزارة التربية والتعليم لأن مادة مقررته بقانون 139 لسنة 1981.
- إستثمار إمكانات المدارس من ورش ومعامل ومختبرات مدرسية وتقديم منتجات من صنع الطلاب لتوفير موارد مالية.
- هيكلة الأجور ورفع أجور العاملين بالتعليم الفنى الخاضعين لإشراف الدولة والحاصلين على رخصة مزاولة المهنة.
- بناء تحالف من رجال الأعمال وأصحاب المؤسسات الإنتاجية للمشاركة فى تمويل التعليم الفنى وخاصة التعليم التجارى وتوفير التدريب اللازم للطلاب.
- الإتجاه نحو إنشاء مدارس أو فصول ملحقة بقطاعات الإنتاج المختلفة فى مؤسسات الإنتاج الرائدة بما يتيح للطلاب إيجاد فرص عمل .

4- جدارات المعلم :

- إستخدام طرق غير تقليدية مثل التعلم المتمركز حول الطالب والتعلم التعاونى والتعلم النشط وغيرها من طرق التدريس الحديثة.
- نشر الوعي حول التدريب الإقتراضى ومهارات التدريس الإلكترونى.
- تطبيق برامج التدريب الإلكترونى الإقتراضى على مستوى المعلمين قبل الخدمة بحيث يتضمن برامج إعداد المعلمين بالشعب التجارية أحدث المهارات والطرق والأساليب التدريسية الحديثة.
- توفير المدارس القريبة من الطالب المعلم لكى يتمكن التدريب اللازم الفعال وزيادة فترة التدريب المخصصة للطلاب أثناء التربية العملى.
- إحداث التطوير المستمر فى نظم إعداد المعلم وفقاً للإتجاهات الرائدة فى مختلف الدول المتقدمة.
- عمل نظام متابعة وتقييم للأداء المدرسى وإدارة وتقييم المخاطر.
- تحفيز المعلمين للتدريس فى التعليم الفنى عن طريق الإهتمام بالأجور ومرتبوات معلمى المراحل الفنية وزيادة الحافز المادى لهم.
- تحديد قنوات الإتصال بين المعلمين بعضهم البعض والإدارة.
- ربط الحوافز التى يحصل عليها المعلمون بمستويات أدائهم , ومن ثم إنجازهم للمهام المنوطه بهم.

المراجع

- عبدالعال، أزهار ومظلوم ، نهله كمال (2015) : التعليم الثانوي الفني، *مجلة السكان ،بحوث ودراسات* ،**مصر، 89، 33-69.**
- أبوبكر الصديق، أسماء (2015) : التعليم المزدوج كمدخل للإرتقاء بمخرجات التعليم الثانوى الفنى وربطها بمتطلبات التنمية بمحافظة الوادى الجديد فى ضوء التجربة الألمانية , *مجلة كلية التربية – كلية التربية، جامعة أسيوط مج 31 ع 5 ص 23*
- عطية ، أفندى (2003) : *تمكين العاملين مدخل للتحسين والتطوير المستمر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، ص17.*
- عبد الرحمن ، أمال ، وآخرون (2022) : تنمية الكفايات المهنية لمديري مدارس التعليم الثانوي التجاري على ضوء متطلبات سوق العمل. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية مج 16 ، ع 9* مسترجع من [http: Search mandumah .com/Record /1334490 on](http://Search.mandumah.com/Record/1334490) 220/6/2023
- بسيوني، أمير حسن (2011) : *تطوير الإدارة المدرسية بالمدرسة الثانوية الصناعية نظام الثلاث سنوات في مصر في ضوء الفكر الإداري المعاصر، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية جامعة طنطا. ص57.*
- محمد ، إيمان حمدي و آخرون (2021): *رؤية مستقبلية لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني لتحقيق متطلبات سوق العمل على ضوء الاستراتيجية القومية لمصر 2030* *مجلة كلية التربية، مج، 32، ع، 128، 573- 668.* مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record1288955/on> 20/6/2023
- سعيد، أيمن حامد (2019) : *معوقات تطبيق الإدارة الإستراتيجية فى مدارس التعليم الثانوى الفنى فى مصر، دراسة ميدانية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية 10(2)، 215- 255*
- الحو ، إيهاب إبراهيم (2010) : *التخطيط لتمويل التعليم الثانوى الفنى فى مصر وإنجلترا وأمريكا ، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة قناة السويس ص 31.*
- برنامج الأمم المتحدة (2009). *تقرير التنمية الإنسانية العربية، بيروت ، لبنان ، المكتب الاقليمي للدولة العربية، 2009، ص: (210).*
- جمهورية مصر العربية و وزارة التربية والتعليم دراسة حول مفهوم التعليم التجارى ، أهدافه مشكلاته دواعى تطويره ، دليل وزارة التربية والتعليم **2014.**
- الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء (2019) *النشرة الربع سنوية لبحث القوى العاملة 2019* القاهرة.
- بلوط ، حسن إبراهيم (2002) : *إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، منشورات دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ص 237.*
- سالم، حنان إسماعيل (2007) : *برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات معلمى المدرسة الثانوية التجارية لتدريس المواد التجارية ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة عين شمس*

- محمد ، حنان سيد (2007): تصور مقترح لتطوير برامج تدريب موجهي التعليم الثانوي الفني، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية جامعة عين شمس. ص42.
- محمد ، دعاء محمد (2021). دور معلمى مدارس التعليم الثانوى الفنى الصناعى فى تنمية بعض القيم الاقتصادية لدى الطلاب ، مجلة سوهاج لشباب الخريجين بجامعة سوهاج (1) 61-77.
- أبو فرحانة، رأفت (1995). أهمية الموارد البشرية فى استقطاب أنماط التنمية فى الدول العربية. رسالة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية بجامعة الجزائر. ص 57.
- حسن، راوية (2003) : مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر ص34- 35 .
- سليم ، رجاء ، وحسين، جمال (2005). تجربة التعليم العالي الفني في مصر، القاهرة: الإدارة العامة للبحوث الثقافية، ص25.
- أبوراضى، سحر محمد (2017) : التخطيط الإستراتيجي للتعليم الثانوى الفنى الصناعى فى ضوء مقومات تدويل التعليم ، مجلة كلية التربية ، جامعة المنوفية العدد 2 ، ص 23.
- عيد، سعاد محمد (2010) : تخطيط السياسة التعليمية والتحديات الحضارية المعاصرة ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ص 20-21.
- شكرى (2017) : فاعلية برنامج تدريبي مقترح لمعلمى علم النفس بالمرحلة الثانوية الفنية التجارية فى تنمية مهارات التدريس الإبداعى لديهم وأثرة على تنمية التحصيل المعرفى والدافعية العقلية لدى طلابهم، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الإجتماعية، مج 14، ع 92، من 93-182.
- عبد اللطيف، سلامه حسنى ، وآخرون (2019) : تصور مقترح لتطوير برامج التدريب لمعلمى التعليم الثانوى الصناعى بمصر على ضوء خبرة دولة ألمانيا ، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية النفسية .،مج 11، ع449،3-504.
- السيد، سلوى عبد القادر (2021) : أثر التعليم الفني في تعزيز رأس المال البشري وسوق العمل: مشروع رأس المال الدائم بالمدارس الفنية أنموذجا، مجلة البحث العلمي في الآداب بجامعة عين شمس، (2)22، 196-228.
- الأحمد، سليمان زياب (2012) : معوقات تكوين إقتصاد المعرفة فى الأردن ، مجلة كلية التربية – جامعة الأزهر العدد 151، الجزء الثانى ، ص207.
- محمد، سميحه على (2010) : التعليم الثانوي الفني الصناعي وتحقيق متطلبات سوق العمل بمحافظة الفيوم، مجلة عالم التربية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، 30(10)، 134 – 198.
- عبد الباقي، صلاح الدين (2002) : الإتجاهات الحديثة فى إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، مصر، ص 60 .
- عبدالباقي، صلاح الدين (2002) : الاتجاهات الحديثة فى إدارة الموارد البشرية (مصر: دار الجامعة الجديدة للنشر ، ص21.

أمين، طارق توفيق (2022) : تعزيز المساواة فى سوق العمل ، المجلس القومى للسكان ، الإدارة العامة للبحوث ، أبريل 2022 ص 11،12 نقلاً عن مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار بمجلس الوزراء 2021م.

أحمد، عاصم عبد النبى (2014) : مخرجات التعليم الثانوي الصناعي ومتطلبات سوق العمل في مصر – المؤسسات المستفيدة بمدينة المحلة الكبرى نموذجًا، رسالة ماجستير غير منشورة كلية الادارة والاقتصاد الأكاديمية العربية بالدنمارك. ص 127.

عبد العال ، أحمد عبد المنعم (2017) : علاقة التعليم الفني الصناعي بسوق العمل في مصر، مجلة كلية التربية جامعة طنطا، 66(2)، ص 23.

المغربي، عبد الحميد (2007) : الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية مصر: المكتبة العصرية ص 7.

حسن ، عبد العزيز على (2009) : الإدارة المتميزة للموارد البشرية : تميز بلا حدود مصر : المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ، ص 17.

رشدي، عثمان فريد (2014) : مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني فى المؤسسات التربوية، مكتبة كلية التربية، جامعة المنصورة، ص 123.

عربي، على (2002) : تنمية الموارد البشرية. القاهرة: دار الهدى للنشر. ص 17.

العليم ، فتح (2009) : محاضرات في التنمية الاقتصادية. الخرطوم: منشورات جامعة النيلين. ص 18.

أبو حطب ، فؤاد ، وصادق ، أمال (2010) : مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

قاموس المعاني (2021). تم الاسترجاع بتاريخ 2021/4/26

[/https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar](https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar)

بربر، كمال(2008) : إدارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات ، دار المنهل، بيروت، لبنان، ص 275.

بربر، كمال(2002) : إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت، لبنان، ط2، ص 25.

محمد ، ماجدة عبد الشافى (2011) : بعض مشكلات التعليم الفني فى مصر ومواجهتها فى ضوء إستراتيجيات إدارة التغيير ، رسالة ماجستير ، كلية التربية جامعة بنها.

مجلس الوزراء : وثيقة معايير ضمان الجودة والإعتماد لمؤسسات التعليم قبل الجامعى (وثيقة التعليم الفنى) الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد 2010/2011.

اللوقان ، محمد : (2012) الكفايات الأساسية لمديرى التدريب التربوى بالمملكة السعودية ، عالم التربية، مجلد 13، ص 37.

مجد الدين، محمد بن يعقوب (2013): القاموس المحيط، القاهرة: دار الحديث للنشر. ص 612.

سلطان، محمد سعيد(1993): إدارة الموارد البشرية، بيروت: الدار الجامعية للطباعة والنشر ص 40.

عبد المقصود ،محمد احمد (2019) : تطوير سياسات القبول بمؤسسات التعليم الفنى فى ضوء المناهج المبنية على الجدرات المهنية ، دراسات فى التعليم الجامعى ، عدد خاص ، 141-150

مصطفى ، محمد كامل(2015) : **100 سؤال في إدارة الموارد البشرية**. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة- بميك للنشر ص 37.

رجب ، محمد محمد (2014) : **التخطيط لتطوير المدرسة الثانوية الصناعية المصرية في ضوء ثورة المعلومات والاتصالات**، رسالة ماجستير كلية التربية جامعة طنطا. ص133.

المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، (2017)، **إعادة هيكلة تخصصات التعليم الفني الصناعي في ضوء التصنيف المهني الدولي**، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية القاهرة.

المركز المصرى للدراسات الإقتصادية: (ECES) رأى فى أزمة سوق العمل المصرى القاهرة –العدد 13 ص 136.

محمد ، مصطفى لطفى (2017) : **بعض العوامل المدرسية والمجتمعية المعوقة لمشروعات تطوير التعليم الفني**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بنها.

مصطفى، منى أحمد (2022) : **معوقات تفعيل الإدارة الذاتية فى التعليم الثانوى الفنى المصرى فى ضوء خبرات بعض الدول** , **المجلة التربوية لتعليم الكبار** مج 4 ع 1 ص 199 مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/134048on12/6/2023>

عرعور، مليكة (2011): **أساليب تنمية الموارد البشرية وأهدافها**، **مجلة العلوم الإنسانية** بجامعة محمد خيضر بسكرة، 32، 157-167.

منصور بن زاهي، الساسي(2004) : **التدريب كأحد المقومات الأساسية لتنمية القدرات البشرية نظرة سيكولوجية**، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، يومي 9 و 12 مارس 2004 ص7199.

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (1998) : **اجتماع مسؤولي التعليم الثانوي العام ومسؤولي التعليم الثانوي المهني والفني ومسؤولي تخطيط القوى العاملة حول تحديث برامج التعليم الثانوي العام والثانوي المهني والفني وتكاملهما وربطهما باحتياجات التنمية في الأقطار العربية وبعض الأقطار الأجنبية**، الرياض: السعودية، 36.

نجم ، منور عدنان (2013) : **دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية دراسة تحليلية للخطط الاستراتيجية والتقارير السنوية في ضوء معايير التمكين ومؤشراتها**، **مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية**، 21(3)، ص 246.

الموقع الرسمي لوزارة التربية والتعليم (2021). **بوابة التعليم الفني/ تم الاسترجاع مايو 2021** <https://fany.moe.gov.eg/Info/16>

نحلة، ناجى شنودة (2013) : **تفعيل الجهات الداعمة للتعليم الفني ، دراسة ميدانية ، القاهرة المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية**.

عبد المحسن، ندا حسين (2018): **فعالية برنامج دعم وتطوير التعليم الفني والتدريب المهني في تحقيق التنمية البشرية المستدامة للشباب**، **الجمعية المصرية للأخصائيين الإجتماعيين**، 60(6)، 441 – 502.

- النشرة السنوية المجمعّة لنتائج بحث القوى العاملة (٢٠١٩) - إصدار أبريل ٢٠٢٠ الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠٢٠ - الإصدار 111، CAPMAS، 2020، Statistical Year Book .
- عبدالسميع، نعمة نادى (2021): فعالية الذات وعلاقتها بمستوى التتمر لدى طلاب التعليم الثانوي الفني المتقدم، *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية بجامعة حلوان*، 53(1)، 27-64.
- منصور، هالة محمد (2009) : تطوير التعليم الفني فى مصر فى ضوء التجربة الماليزية ، رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة المنوفية.
- إبراهيم ، هبة إمام (2011): تطوير التدريبيّة لمعلمى المواد التجارية فى ضوء مدخل تحسين الجودة المستمر، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة طنطا.
- بوكفوس ، هشام (2007): أساليب تنمية الموارد البشرية فى المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية- دراسة ميدانية- رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الأخوة منتوري بالجزائر ص 37، 46.
- عبدالمنعم ، هناء (2020): " تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين بالتعليم الفني الصناعي المتقدم في مصر لمواكبة متطلبات سوق العمل"، *مجلة البحث العلمي في التربية* ع 21 ، ج 5، ص 1-31، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس.
- سعيد ، وائل (2017) : تطوير برنامج إعداد العام ل الفني بالمدرسة الثانوية الصناعية لتنمية المهارات العملية والمهارات الحياتية المرتبطة بسوق العمل"، *المجلة التربوية*، ج 49، يوليو، ص 422 - 356، كلية التربية، جامعة سوهاج، جمهورية مصر العربية.
- وزارة التربية والتعليم الفنى (2014). *الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعى 2014-2030*، التعليم المشروع القومى لمصر، القاهرة ص 97.
- وزارة التربية والتعليم والتعليم الفنى: (2018) قطاع التعليم الفني الادارة العامة التعليم التجاري إدارة المناهج والكتب. مسترجع من <http://tech.moe.gov.eg/on> 2/7/2023

References: -

- Grollman, P & Bern: Peter Lang, Rauner, F., and Kruse, W. (2001). Scenarios and Strategies for Vocational Education and Training. CEDEFOP and ETF. Amsterdam: Max Groote Expert Center
- Lima,L& Camargo,J&Riva,F. & Souza,A.(2021). Technical Education, Non-cognitive Skills and Labor Market Outcomes: Experimental Evidence from Brazil, *IZA Journal of Labor Economics*. 10(2),1-34.
- CAPMAS, Statistical Year Book, 2020
- Cedefop (2022). *Vocational education and training in France: short description*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/204196>

- Cedefop (2022). *Vocational education and training in France: short description*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/204196>
- Refer Net France & Cedefop (2020a). France: COVID-19 crisis – ensuring continuity of learning in vocational training. <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/france-covid-19-crisis-ensuring-continuity-learning-vocational-training>.
- Department of labor , Department of Commerce, Department of Education, Department of Health and Human Services, **What Works In Job Training :A Synthesis of the Evidence**, (New York: Department of Education, 2014), p.7.
- Development**, Library of Congress, Springer Nature Singapore Pte Ltd <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2019/04/29/the-10-vital-skills-you-will-need-for-the-future-of-work/>
- Lopez, David & Gay, Eve-Laure; Palanchon, Isabelle; Roden, Julie. (December 2015). France: Country Monitoring Report. Brussels: Solidar.
- Institute for Public Policy Research. (May 2013). Vocational Education Protecting Options for Pre-16 Pupils In English Schools. London: Author, 6(2).
- Rita Almeida & Joana Silva, , and Victoria Stropkov, **Sustaining Employment and Wage Gains in Brazil A Skills and Jobs Agenda**, Directions IN development Human Development, International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2015.
- R & Vateay , G & Laliner Raby: (2018) training the Philippines' labor by technical education , Christian Kaylor : the The importance of education in Lobar.
- Laura Brewer: (2013) Enhancing youth employability: What ?Why? And How ? Guide to core work skills international labor office skills and employability department Geneva, p12.
- Jeongwoo & Lee, (2009). Partnerships with industry for efficient and effective implementation of TVET. International Journal of Vocational Education and Training.
- Bernard Marr, (2019), **The 10 Vital Skills You Will Need For The Future Of Work**, Forbes Media LLC, Available at

- Pace,W. (2016). The Founding of the Academy of Human Resource Development, **Advances in Developing Human Resources**. 18(4) 454– 466
- Paryono, Bin (2019), **Vocational Education and Training in ASEAN Member States - Current Status and Future**
- Tudorie c& Pecheanu,I S I: (2015) Initiatives towards International th6 at presented Paper .creativity for education Contemporary Facing Education on 2014 World Edu Conference .November/ 9 - 7 ,Romania , Pitesti of University :Pitesti .Issues World p 1521
- Justin & Powell, Coutrot, Laurence & Graf, Lukas & Bernhard, Nadine & Kieffer, Annick & Solga, Heike. (2009). Comparing the Relationship between Vocational and Higher Education in Germany and France.
- Richman, N. (2015). Human Resource Management and Human Resource Development: Evolution and Contributions, *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership* 1(2):120- 129
- Richman, N.(2015). Human Resource Management and Human Resource Development: Evolution and Contributions, *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership* 1(2):120- 129.
- Rivera,N.(2018). Career and technical education for the 21st century: a case study of college and career readiness in a technical high school, **A thesis presented of the requirements for the degree of Doctor of Education in the field of Curriculum, Teaching, Learning, and Leadership** College of Professional Studies Northeastern University Boston, Massachusetts
- Roberts, P. (Ed.). (2016). **Human resource development directory of academic programs** in the United States. Tyler, TX: The University of Texas at Tyler.p34.
- Roberts, P. (Ed.). (2016). **Human resource development directory of academic programs** in the United States. Tyler, TX: The University of Texas at Tyler.p34.
- Ruona, W. (2002). **What's in a name? Human resource development and its core**. In T. M. Egan & S. A. Lynham (Eds.), *Proceedings of the Academy of Human Resource Development* (pp. 9-16). Bowling Green, OH: Academy of Human Resource Development. P12.
- Ruona, W. (2016). Evolving Human Resource Development, **Advances in Developing Human Resources**. 18(4) 551– 565.

- Ruona,W. (2016). Evolving Human Resource Development, **Advances in Developing Human Resources**. 18(4) 551– 565.
- Russ,E. (2015). The Contours of Green Human Resource Development, **Advances in Developing Human Resources**. 17(4) 411– 425.
- Russ-Eft, D. (2016). Controversies That Shaped the Field of Human Resource Development: Town Hall Forums of the Academy of Human Resource Development, **Advances in Developing Human Resources**. 18(4) 512– 535
- Watkins, K. E & Russ-Eft, D, Marsick, V. J., Jacobs, R. L., & McLean, G. N. (2014). What do the next 25 years hold for HRD research in areas of our interest? **Human Resource Development Quarterly**, 25, 5-27.
- Watkins, K. & E Russ-Eft, Dm, Marsick, V. J., Jacobs, R. L., & McLean, G. N. (2014). What do the next 25 years hold for HRD research in areas of our interest? **Human Resource Development Quarterly**, 25, p19.
- Slamet, Slamet & Sandika, I Kadek & Usman, Husaini. (2018). Partnership model of vocational education with the business sector in civil engineering expertise program of Vocational Secondary Schools. **Journal Pendidikan Vokasi**. 7. 247. 10.21831/jpv.v7i3.9383.
- Mehta, R Moats, J. & Sasangohar, F., & Peres, S. C. (2020). Disaster ergonomics: Human factors in COVID-19 pandemic emergency management. **Human Factors**, 62(7), 1061–1068.
- Spence, A. (2011). Labour market. **Social Trends**, Editor: Jen Beaumont 41(1), at: st.2011.9.pdf (springer.com) <https://doi.org/10.1057>
- Marsick,V & Watkins..(2016). Development of Academic Programs in Human Resource Development in the United States, **Advances in Developing Human Resources**, 18(4) 467– 480.
- Marsick,V & Watkins,K. (2016). A History of the Academy of Human Resource Development: An Introduction, **Advances in Developing Human Resources**, 18(4), p 438.