



مجلة كلية التربية

علمية محكمة ربع سنوية

(السنة الحادية عشرة – العدد الثالث و الثلاثون – يناير ٢٠٢٣ الجزء الأول)

<https://foej.journals.ekb.eg>

j_foer@aru.edu.eg





**عدد خاص بالمؤتمر القومي الأول لقطاع الدراسات التربوية
بعنوان ”التعليم والشراكة المجتمعية، ومؤسسات إعداد
المعلم وتأهيله في الجمهورية الجديدة”**

والذي عُقد ٣-٤ ديسمبر بالقاهرة

**جميع البحوث وأوراق العمل مُحكمة، ومجازة من اللجنة
العلمية للمؤتمر ، وتم نشر مُستخلصاتها باللغتين : العربية
والإنجليزية بكتيب المؤتمر وتم عرضها ضمن ندواته ،
وجلساته العلمية.**





قائمة هيئة تحرير مجلة كلية التربية جامعة العريش

م	الاسم	الدرجة والتخصص	الصفة
أولاً - الهيئة الإدارية للتحرير (مجلس الإدارة)			
١	أ.د. السيد كامل الشريبي	أستاذ الصحة النفسية	عميد الكلية - رئيس مجلس الإدارة
٢	أ.د. محمود علي السيد	أستاذ. علم النفس التربوي	وكيل الكلية للدراسات العليا - نائب رئيس مجلس الإدارة
٣	أ.د. زكريا محمد هيبه	أستاذ تربية الطفل بقسم أصول التربية	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - عضو مجلس الإدارة
٤	أ.د. إبراهيم محمد عبد الله	أستاذ تربويات الرياضيات بقسم المناهج وطرق التدريس	وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع - عضو مجلس الإدارة
٥	أ.د. أحمد عبد العظيم سالم	أستاذ أصول التربية	أستاذ أصول التربية والتخطيط التربوي - عضو مجلس الإدارة
ثانياً- الهيئة الفنية (الفريق التنفيذي) للتحرير			
٦	أ.د. محمد رجب فضل الله	أستاذ المناهج وطرق التدريس	رئيس التحرير (رئيس الفريق التنفيذي)
٧	د. كمال طاهر موسى	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	عضو هيئة تحرير - مسؤول الطباعة والنشر والتدقيق اللغوي
٨	د. محمد علام طلبه	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	عضو هيئة تحرير - مسؤول متابعة أعمال التحكيم والنشر
٩	د. ضياء أبو عاصي	مدرس (أستاذ	عضو هيئة تحرير - مسؤول

متابعة الأمور المالية	مساعد (- بقسم الصحة النفسية	فصيل	
عضو هيئة تحرير - مسؤول الاتصال والعلاقات الخارجية	مدرس (أستاذ مساعد) - مناهج وطرق التدريس	د. نانسي عمر جعفر	١٠

ثالثاً- الهيئة الفنية (المعاونة) للفريق التنفيذي للتحرير

عضو هيئة تحرير - إدارة الموقع الالكتروني للمجلة	مدرس مساعد تكنولوجيا تعليم	م.م. أحمد محمد حسن سالم	١١
عضو هيئة تحرير - مساعد لمسؤول متابعة أعمال التحكيم والنشر - تجهيز العدد للنشر	مدرس مساعد بقسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية	م.م. ناصر أحمد عابدين مهران	١٢
عضو هيئة تحرير - إداري ومسؤول التواصل مع الباحثين	أخصائي علاقات علمية وثقافية - باحثة دكتوراه	أ. أسماء محمد الشاعر	١٣
عضو هيئة تحرير - إدارة الموقع الالكتروني للمجلة	أخصائي تعليم - باحث دكتوراه	أ. أحمد مسعد العسال	١٤
عضو هيئة تحرير - المسؤول المالي	مدير سفارة المعرفة بالجامعة	أ.محمد عربي	١٥

رابعاً - أعضاء هيئة التحرير من الخارج

كلية التربية - جامعة أسيوط	أستاذ المناهج وطرق التدريس	أ.د عبد الرازق مختار محمود	١٦
المركز القومي للامتحانات والتقييم التربوي	أستاذ علم النفس التربوي	أ.د مایسة فاضل أبو مسلم أحمد	١٧

قائمة الهيئة الاستشارية الدولية لجلة كلية التربية جامعة العريش

م	الاسم	التخصص	مكان العمل وأهم المهام الأكاديمية والإدارية
١	أ.د إبراهيم احمد غنيم ضيف	أستاذ المناهج وطرق تدريس التعليم الصناعي	نائب رئيس جامعة قناة السويس، وزير التربية والتعليم الأسبق - المستشار السابق للتخطيط الاستراتيجي وجودة التعليم لجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية التابعة لجامعة الدول العربية.
٢	أ.د إمام مصطفى سيد محمد	أستاذ علم النفس التربوي	- رئيس قسم علم النفس التربوي، ووكيل كلية التربية بأسيوط (سابقاً) - مدير مركز اكتشاف الاطفال الموهوبين بجامعة اسيوط - - المستشار العلمي للمركز الوطني لأبحاث الموهبة والابداع بجامعة الملك فيصل - المملكة العربية السعودية.
٣	أ.د بيومي محمد ضحوي	أستاذ الإدارة التعليمية والتربية المقارنة	وكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة " سابقاً" - مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين في الإدارة التعليمية والتربية المقارنة - المجلس الأعلى للجامعات. مراجع معتمد لدى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٤	أ.د حسن سيد حسن شحاته	أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس سابقاً - مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة تخصص المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم
٥	أ.د رضا السيد محمود حجازي	أستاذ باحث في المناهج وطرق تدريس العلوم	نائب مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين - وكيل أول وزارة التربية والتعليم- رئيس قطاع التعليم. نائب وزير التربية والتعليم لشؤون المعلمين " حالياً "
٦	أ.د رضا مسعد ابو عصر	أستاذ المناهج وطرق تدريس	وكيل أول وزارة التربية والتعليم " سابقاً " - أمين اللجنة العلمية لترقيات الأساتذة والأساتذة المساعدين للمناهج وطرق

التدريس-رئيس الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات " حالياً"		الرياضيات		
عميد كلية التربية النوعية ببنها-مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين " سابقاً " - مدير المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي " حالياً"	جامعة بنها مصر	أستاذ علم النفس التربوي	أ.د رمضان محمد رمضان	٧
العميد الأسبق لكلية التربية بالعريش- نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - قائم " حالياً" بأعمال رئيس جامعة العريش.	جامعة العريش مصر	أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية	أ.د سعيد عبد الله رفاعي لافي	٨
نائب رئيس جامعة الإسكندرية، ورئيس جامعة دمنهور الأسبق - خبير التخطيط الاستراتيجي وإعداد التقارير السنوية بالجامعات السعودية.	جامعة الإسكندرية - مصر	أستاذ المناهج وطرق تدريس الاجتماعيات	أ.د سعيد عبده نافع	٩
العميد الأسبق لكلية التربية بجامعة أسيوط - مدير مركز تطوير التعليم الجامعي، والمشراف على فرع الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد - أمين لجنة قطاع الدراسات التربوية بالمجلس الأعلى للجامعات.	جامعة أسيوط مصر	أستاذ اجتماعيات التربية	أ.د عبد التواب عبد اللاه دسوقي	١٠
منسق الاعتماد الأكاديمي، وعميد كلية التربية - جامعة الإمارات " سابقاً" - وزير التربية والتعليم باليمن " سابقاً" - خبير الجودة بمكتب التربية العربي لدول الخليج	جامعة صنعاء اليمن	أستاذ مناهج وطرق تدريس العلوم	أ.د عبد اللطيف حسين حيدر	١١
منسق برنامج تطوير كليات التربية FOER التابع لمشروع تطوير التعليم ERP ، واستشاري التنمية المهنية والمؤسسية POD التابع لمشروع تطوير التعليم ERP (سابقاً). أستاذ زائر بكلية الإنسانيات، بجامعة كالرتون بكندا ٢٠٢٠	جامعة جنوب الوادي - مصر	أستاذ مناهج وطرق تدريس اللغة الإنجليزية	أ.د عنتر صلحي عبد اللاه طليبة	١٢

١٣	أ.د عوشة احمد المهيري	أستاذ التربية الخاصة	جامعة الامارات الإمارات	رئيس قسم التربية الخاصة - مساعد عميد كلية التربية بجامعة الإمارات لشؤون الطلبة.
١٤	أ.د الغريب زاهر إسماعيل	أستاذ تكنولوجيا التعليم	جامعة المنصورة مصر	- مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة المساعدين في المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم . - رئيس مجلس إدارة الجمعية الدولية للتعليم والتعلم الالكتروني-مدير أمانة اتحاد جامعات العالم الإسلامي ، ومدير مديرية التربية بمنظمة الإيسيسكو " سابقاً "
١٥	أ.د ماهر اسماعيل صبري	أستاذ مناهج وطرق تدريس العلوم	جامعة بنها مصر	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم " السابق بكلية التربية - جامعة بنها" - رئيس مجلس إدارة رابطة التربويين العرب
١٦	أ.د محمد ابراهيم الدسوقي	أستاذ تكنولوجيا التعليم	جامعة حلوان مصر	نائب مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين " سابقاً " - رئيس مجلس إدارة الجمعية المصرية للكمبيوتر التعليمي
١٧	أ.د محمد عبد الظاهر الطيب	أستاذ علم النفس الكلينيكي والعلاج النفسي	جامعة طنطا مصر	العميد الأسبق لكلية التربية بجامعة طنطا- خبير بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمصر، ويقطاع كليات التربية بالمجلس الأعلى للجامعات.
١٨	أ.د محمد الشيخ حمود	أستاذ الصحة النفسية	جامعة دمشق - سوريا	خريج جامعة لايبزيغ - ألمانيا - رئيس قسم الصحة النفسية والتربية التجريبية وعميد لكلية التربية جامعة دمشق - سوريا- "سابقاً" - عضو الجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي ACA - رئيس التحرير " السابق " لمجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس.
١٩	أ.د مصطفى بن أحمد الحكيم	أستاذ الأصول الدينية للتربية . التربية الأسرية	وزارة التربية الوطنية - المغرب	-خبير تربوي بوزارة التربية الوطنية والتعليم العالي والبحث العلمي بالمغرب - رئيس مجلس إدارة المركز الدولي للاستراتيجيات التربوية والأسرية- بريطانيا

٢٠	أ.د مهدي محمد ابراهيم غنايم	أستاذ التخطيط التربوي واقصاديات التعليم	جامعة المنصورة - مصر	العميد السابق لكلية الآداب بدمياط- مدير مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة المنصورة - مقرر اللجنة العلمية لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين في أصول التربية والتخطيط التربوي
٢١	أ.د ناصر أحمد الخوالده	أستاذ مناهج وطرق تدريس التربية الاسلامية	الجامعة الأردنية - الأردن	عميد كلية الدراسات الإنسانية التربوية بعمان- نائب ثم رئيس جامعة العلوم الإسلامية العالمية " سابقاً" - خريج جامعة نبراسكا - بريطانيا.
٢٢	أ.د نياف بن رشيد الجابري	أستاذ اقتصاديات التعليم وسياسته	جامعة طيبة - السعودية	عميد كلية التربية بجامعة طيبة بالمدينة المنورة " سابقاً" - المشرف العام على البحوث والبيانات مهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة - وكيل وزارة التعليم بالسعودية " سابقاً".
٢٣	أ.د يوسف الحسيني الإمام	أستاذ تربويات الرياضيات	جامعة طنطا مصر	الوكيل السابق للدراسات العليا والبحوث بجامعة طنطا - عضو فريق الاعتماد الأكاديمي لكلية التربية بجامعة الإمارات " سابقاً" -

قواعد النشر بمجلة كلية التربية بالعريش

١. تنشر المجلة البحوث والدراسات التي تتوفر فيها الأصالة والمنهجية السليمة على ألا يكون البحث المقدم للنشر قد سبق وأن نشر، أو تم تقديمه للمراجعة والنشر لدى أي جهة أخرى في نفس وقت تقديمه للمجلة.

٢. تُقبل الأبحاث المقدمة للنشر بإحدى اللغتين: العربية أو الإنجليزية.

٣. تقدم الأبحاث - عبر موقع المجلة بينك المعرفة المصري

<https://foej.journals.ekb.eg>

الالكترونياً مكتوبة بخط (Simplified Arabic)، وحجم الخط ١٤، وهوامش حجم الواحد

منها ٢.٥سم، مع مراعاة أن تتسق الفقرة بالتساوي ما بين الهامش الأيسر والأيمن

(Justify). وترسل إلكترونياً على شكل ملف (Microsoft Word).

٤. يتم فور وصول البحث مراجعة مدى مطابقته من حيث الشكل لبنط وحجم الخط ، والتنسيق ، والحجم وفقاً لقالب النشر المعتمد للمجلة ، علماً بأنه يتم تقدير الحجم وفقاً لهذا القالب ، ومن ثم تقدير رسوم تحكيمه ونشره.

٥. يجب ألا يزيد عدد صفحات البحث بما في ذلك الأشكال والرسوم والمراجع والجداول والملاحق عن (٢٥) صفحة وفقاً لقالب المجلة. (الزيادة برسوم إضافية). ويتم تقدير عدد الصفحات بمعرفة هيئة التحرير قبل البدء في إجراءات التحكيم

٦. يقدم الباحث ملخصاً لبحثه في صفحة واحدة، تتضمن الفقرة الأولى ملخصاً باللغة العربية، والفقرة الثانية ملخصاً باللغة الإنجليزية، وبما لا يزيد عن ٢٠٠ كلمة لكل منها.

٧. يكتب عنوان البحث واسم المؤلف والمؤسسة التي يعمل بها على صفحة منفصلة ثم يكتب عنوان البحث مرة أخرى على الصفحة الأولى من البحث ، والالتزام في ذلك بضوابط رفع البحث على الموقع.

٨. يجب عدم استخدام اسم الباحث في متن البحث أو قائمة المراجع ويتم استبدال الاسم بكلمة "الباحث"، ويتم أيضاً التلخص من أية إشارات أخرى تدل على هوية المؤلف.

٩. البحوث التي تقدم للنشر لا تعاد لأصحابها سواء قبل البحث للنشر، أو لم يُقبل. وتحتفظ هيئة التحرير بحقها في تحديد أولويات نشر البحوث.



١٠. لن ينظر في البحوث التي لا تتفق مع شروط النشر في المجلة، أو تلك التي لا تشتمل على ملخص البحث في أي من اللغتين ، وعلى الكلمات المفتاحية له.
١١. يقوم كل باحث بنسخ وتوقيع وإرفاق إقرار الموافقة على اتفاقية النشر. وإرساله مع إيصال السداد ، أو صورة الحوالة البريدية أو البنكية عبر إيميل المجلة J_foea@Aru.edu.eg قبل البدء في إجراءات التحكيم
١٢. يتم نشر البحوث أو رفض نشرها في المجلة بناءً على تقارير المحكمين، ولا يسترد المبلغ في حالة رفض نشر البحث من قبل المحكمين.
١٣. يُمنح كل باحث إفادة بقبول بحثه للنشر بعد إتمام كافة التصويبات والتعديلات المطلوبة.
١٤. في حالة قبول البحث يتم رفعه على موقع المجلة على بنك المعرفة المصري ضمن العدد المحدد له من قبل هيئة التحرير ، ويُرسَل للباحث نسخة بي دي أف من العدد ، وكذلك نسخة بي دي أف من البحث (مستلة).
١٥. يمكن - في حالة الحاجة - توفير نسخة ورقية من العدد ، ومن المستلزمات مقابل رسوم تكلفة الطباعة ، ورسوم البريد في حالة إرسالها بريدياً داخل مصر أو خارجها.
١٦. يجدر بالباحثين (بعد إرسال بحوثهم ، وحتى يتم النشر) المتابعة المستمرة لكل من:
- موقع المجلة المربوط ببنك المعرفة المصري

<https://foej.journals.ekb.eg>

-وبريده الإلكتروني الشخصي لمتابعة خط سير البحث عبر رسائل تصله تباعاً من إيميل

المجلة الرسمي على موقع الجامعة J_foea@Aru.edu.eg

١٧. جميع إجراءات تلقي البحث، وتحكيمه، وتعديله، وقبوله للنشر، ونشره ؛ تتم عبر موقع المجلة ، وإيصالها الرسمي، ولا يُعتمد بأي تواصل بأية وسيلة أخرى غير هاتين الوسيلتين الإلكترونيتين.



محتويات العدد (الثالث و الثلاثون)

السنة السابعة		هيئة التحرير	
الرقم	عنوان البحث	الباحث	الصفحات
بحوث العدد			
١	نحو مشاركة مجتمعة فاعلة لدعم المؤسسات التعليمية أ.د/ دكتور حسن شحاته أستاذ المناهج بكلية التربية - جامعة عين شمس		
٢	الكفايات الإبداعية اللازمة للمعلم لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ أ.د/ عادل محمد العدل أستاذ علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة الزقازيق		
٣	إعادة هيكلة كليات إعداد المعلم ضرورة عصرية أ.د. مهني غنيم أستاذ التخطيط التربوي وإقتصاديات التعليم - كلية التربية جامعة المنصورة		
٤	الدعم التنظيمي المدرك للمعلم في ضوء نظرة المجتمع له وانعكاساته على رأس المال النفسي لديه أ.د. نرمين عوني محمد استاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة الإسكندرية أ.د. دعاء عوض عوض استاذ الصحة النفسية - كلية التربية - جامعة الإسكندرية		
٥	إصلاح كليات التربية في الجامعات المصرية، والأوضاع المجتمعية د/ هيام أحمد فهمي المدرس بقسم أصول التربية كلية التربية - جامعة الإسكندرية		

<p>إستراتيجية مقترحة لمدارس التعليم الفني لمواكبة احتياجات سوق العمل في مصر على ضوء رأس المال الفكري الأخضر</p> <p>إعداد</p> <p>د/ نجاح رحومه أحمد</p> <p>أستاذ أصول التربية المساعد كلية البنات للآداب والعلوم والتربية جامعة عين شمس</p>	٦
<p>Artificial Intelligence Potential in Preparing Teachers: Challenges and Opportunities for Sustainable Development in the Light of 2030 Vision</p> <p>Prepared by</p> <p>Dr. Aly Abdul Samea Qoura Professor of English language Pedagogy- Mansoura University, Egypt</p> <p>Dr. Heba Moustafa Elmansi Lecturer of Curriculum and Instruction (TEFL)- Damietta University, Egypt</p>	٧
<p>Programme d'enrichissement basé sur quelques applications de l'intelligence artificielle (IA) pour développer quelques compétences orales auprès des futurs enseignants aux facultés de pédagogie</p> <p>Dr. Hani AbdulFattah Shora Abuzeid Maitre de conférences de curricula et de méthodologie du FLE Faculté de pédagogie - Université de Minia</p>	٨
<p>Artificial Intelligence in Language Education: Implementations and Policies Required</p> <p>Prepared by</p> <p>Dr. Aly Abdul Samea Qoura Professor of English language Pedagogy Mansoura University, Egypt</p> <p>Dr. Heba Moustafa Elmansi Lecturer of Curriculum and Instruction (TEFL) Damietta University, Egypt</p>	٩



تقديم

التعليم والشراكة المجتمعية، ومؤسسات إعداد المعلم وتأهيله في الجمهورية الجديدة

بقلم: هيئة التحرير

نظمت لجنة قطاع الدراسات التربوية بالمجلس الأعلى للجامعات مؤتمرها القومي الأول تحت عنوان التعليم والشراكة المجتمعية، ومؤسسات إعداد المعلم وتأهيله في الجمهورية الجديدة، وذلك يومي السبت، والأحد الموافق: ٣، ٤ / ١٢ / ٢٠٢٢م بقاعة المؤتمرات بنادي حرس الحدود، الزمالك، القاهرة

ولما كانت لجنة قطاع الدراسات التربوية من اللجان المنبثقة عن المجلس الأعلى للجامعات المصرية، ومعنية مثل غيرها من اللجان بتقديم المشورة والدعم العلمي والتعليمي والتربوي لتصلح من شأن إعداد المعلم وتأهيله لمجتمع المعرفة وإنتاجها وتخزينها وتوزيعها وتسويقها . ويأتي - في إطار مهام اللجنة - العمل على تطوير التعليم والوقوف على مشكلاته وكيفية المساهمة في حلها وتعمل اللجنة - أيضاً - على تطوير مؤسسات إعداد المعلم، وتأهيله وتقديم الخبرات العلمية والفنية اللازمة لكليات إعداد المعلم ، لذا جاء هذا المؤتمر لدعوة المجتمع المصري كله بكل قطاعاته للنظر في التعليم، واحتياجاته والنظر في حال مؤسساتنا التعليمية، وما تحتاجه من إصلاح وتطوير .

ولقد تحددت أهداف المؤتمر فيما يلي:

١. توجيه نظر المجتمع للمساهمة بكل قطاعاته وأفراده في ضرورة وحتمية النظر للتعليم كمدخل طبيعي لتقدم كل قطاعات المجتمع الأخرى .
٢. دراسة وتحديد مشكلات التعليم المصري، ودور قطاعات المجتمع في المساهمة في حلها.



٣. اقتراح آليات وتصورات لمواجهة المشكلات التي تواجه المجتمع من خلال التعليم ومناهجه وبرامجه.

٤. رفع المستوى المهني والعلمي للمعلم والقائمين على العملية التعليمية في مؤسساتنا التعليمية.

٥. توجيه النظر إلى حتمية تطوير التعليم (تطوير المناهج والبرامج، وتطوير اللوائح، وتطوير برامج الإعداد للمعلمين، وتطوير برامج التدريب قبل وأثناء الخدمة، وتطوير كل عناصر العملية التعليمية، والبنية التحتية، والإمكانات المعملية، والاتاحة التعليمية

وتحددت محاور المؤتمر في ثلاثة محاور عن : المجتمع والتعليم: ، و مؤسسات إعداد المعلم وتأهيله:، والشراكة الفاعلة بين كليات التربية، ووزارة التربية والتعليم: مديرياتها، ومدارسها.

وقد رأَت هيئة تحرير المجلة - أن أوراق العمل والبحوث التي تلقاها المؤتمر، وتم تدقيقها من خلال لجنة علمية عالية المستوى ، ثم تم تحكيمها وفقاً لمعايير تماثل معايير التحكيم المعتمدة لدى المجلة ، وتم تعديلها ، وعرضها بالمؤتمر، وتلقيها وفقاً لما ورد بشأن كل منها من تعقيبات ومناقشات - رأَت هيئة التحرير أنها جديرة بالنشر فيها.

وقد حظيت المجلة بموافقة لجنة قطاع الدراسات التربوية بالمجلس الأعلى للجامعات على نشر أوراق العمل والبحوث التي تم قبولها في مؤتمرها القومي الأول.

وخصت هيئة تحرير المجلة هذا العدد الخاص لهذا الإنتاج العلمي التربوي المتميز ، مخ خالص الشكر للجنة القطاع رئيساً ، وأميناً ، وخبراء ، وعمداء على تفضلهم بهذا ؛ تقديراً منهم لمجلة كلية التربية بجامعة العريش

والله الموفق

هيئة التحرير



بحوث ودراسات محكمة

البحث السادس

**إستراتيجية مقترحة لمدارس
التعليم الفني لمواكبة احتياجات
سوق العمل في مصر على ضوء رأس
المال الفكري الأخضر**

إعداد

د/ نجاح رحومه أحمد

أستاذ أصول التربية المساعد

كلية البنات للآداب والعلوم والتربية

جامعة عين شمس



إستراتيجية مقترحة لمدارس التعليم الفني لمواكبة احتياجات سوق العمل في مصر على ضوء رأس المال الفكري الأخضر

إعداد

د/ نجاح رحومه أحمد

أستاذ أصول التربية المساعد

كلية البنات للآداب والعلوم والتربية جامعة عين شمس

المخلص :

تسعى هذه الدراسة إلى وضع استراتيجية مقترحة للتعليم الفني ؛ لمواكبة احتياجات سوق العمل في ضوء رأس المال الفكري الأخضر، ولتحقيق ذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ؛ مستعينة بأسلوب التحليل البيئي (SWOT)، كما تم استطلاع رأي الخبراء في نتائج هذا التحليل لمعرفة الوزن النسبي لكل بعد، وذلك في سبيل بناء الإستراتيجية المقترحة للتطوير، وقد سارت الدراسة تحقيقاً للأهدافها، وفقاً للخطوات الآتية :

الأولى :تحديد الأطار العام للدراسة .

الثانية : وضع الإطار النظري للدراسة، ويتضمن رأس المال الفكري الأخضر وأبعاده.

الثالثة : واقع التعليم الفني في مصر ، من خلال جزئين:

١- من خلال الوثائق والأدبيات والدراسات السابقة

٢- التحليل البيئي من خلال استطلاع رأي الخبراء، لمعرفة الوزن النسبي لكل بعد.

الرابعة : تقديم إستراتيجية مقترحة للتعليم الفني في مصر، وذلك في ضوء ما تم التوصل إليه في الإطار النظري للدراسة ، ونتائج التحليل البيئي لعناصر البيئة الداخلية والخارجية لمدارس التعليم الفني ، لمواكبة التعليم الفني لسوق العمل على ضوء رأس المال الفكري الأخضر .



الكلمات المفتاحية : استراتيجية ،التعليم الفني ،سوق العمل ،رأس المال الفكري الأخضر.

A proposed strategy for technical education schools to cope with the needs of the labor market in Egypt in the light of the green intellectual capital

Abstract:

The current study seeks to develop a proposed strategy for technical education to cope with the needs of the labor market in the light of green intellectual capital. Accordingly, the study adopts the descriptive method .in addition to employing SWOT Analysis, the study proceeds to achieve the objectives according to the following steps:

The first step: the general framework of the study.

The second step: the theoretical framework for the study, which includes green intellectual capital and its dimensions.

The third step: this part investigates through: technical edu. In Egypt

١-Through previous documents and studies

2- Environmental analysis through expert opinion poll to find out the relative weight of each dimension

The fourth step: proposing a strategy for technical education in Egypt. Based on previous studies, what was reached in the theoretical framework of the study, and the results of the environmental analysis of the internal and external environment elements of educational institutions to keep pace with technical education for the labor market in the light of green intellectual capital.

Keywords: strategy, technical education, labor market, green intellectual capital

مقدمة :

يحظى التعليم بأهمية كبرى بالنسبة للمجتمعات المتقدمة والنامية، وذلك لأنه أساس التقدم الحضاري؛ فالتعليم يشعر الفرد بقيمته وفاعليته في المجتمع، فقد حرصت مصر على الاهتمام بالتعليم وذلك من خلال تخصيص نسبة من الانفاق الحكومي للتعليم، فالهدف الرئيس للاهتمام بالتعليم هو تحقيق التقدم الاجتماعي والثقافي، ورفع مستوى معيشة الأفراد، وذلك لتحقيق التنمية الشاملة في قطاعات المجتمع كافة.

يمثل التعليم الفني في مصر يمثل محور أساسي لإستراتيجية الدولة لتحقيق التنمية المستدامة، حيث تسعى إلى ربط التعليم الفني بسوق العمل خلال عملية تطوير المدارس والمناهج وأساليب التعليم، وذلك لإعداد خريجين يمتلكون المهارة للنهوض بالقطاعات الصناعية، وإعداد كوادر فنية من الأيدي العاملة قادرة على تلبية احتياجات سوق العمل (إيمان حمدي محمد عمار، وآخرون، ٢٠٢١، ٥٧٩)

ولقد دعت وزارة البيئة لمواجهة الآثار المحتملة الناتجة عن التغيرات المناخية فكان، ولا بد من إعداد الكوادر الفنية في مختلف التخصصات والتقنيات اللازمة لتحقيق التنمية المستدامة، والاستثمار في التعليم الفني، ويتطلب ذلك إعادة النظر في منظومة التعليم وإعادة صياغتها بما يضمن دمج البعد البيئي والاجتماعي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والتنمية في مختلف المناهج التعليمية، وإطلاق الحملات الإعلامية لنشر الوعي البيئي (وزارة البيئة المصرية، ٢٠٢٠، ٩-١٠)

وقد أكدت رؤية مصر ٢٠٣٠ على الاهتمام بالبعد البيئي للتنمية المستدامة، وهي تهدف إلى دمج الجوانب البيئية في القطاعات الاقتصادية المختلفة لتحقيق إدارة فعالة للموارد الطبيعية، والحفاظ على الأصول الطبيعية، وضمان حقوق الأجيال القادمة في التنمية، وهذا من شأنه أن يدعم القدرة التنافسية الاقتصادية، ويوجد فرص عمل، بالإضافة إلى القضاء على الفقر وتحقيق العدالة الاجتماعية، ويتحقق ذلك بمواجهة الآثار المترتبة على التغيرات المناخية وتعزيز قدرة الأنظمة البيئية على التكيف والقدرة على مواجهة المخاطر والكوارث الطبيعية، وتبني أنماط الاستهلاك

والانتاج المستدام. وقد قدمت الإستراتيجية تصورا لسلسلة من الإصلاحات ومنها تشجيع الوعي العام ،وتدعيم التزام مصر بمسؤولياتها بموجب الاتفاقيات البيئية . ويتأتى ذلك عن طريق رأس المال الفكري الأخضر وتوظيفه للبحث عن أفكار مبدعة ، حيث أثبتت الدراسات ومنها دراسة (أحمد كاظم بريس، وآخرون ، ٢٠١٩) بوجود علاقة قوية إيجابية بين رأس المال الفكري الأخضر والتوجه الريادي، كما أوصت الدراسة الاهتمام بالموجودات المعرفية والفكرية الخضراء بالشكل الذي يمكن أن يسهم في تعظيم الموجودات المادية ،ورفع الوعي وتحقيق التنمية المستدامة بشكل عام ، و يتيح آفاقا واسعة للمؤسسات التعليمية لتحقيق عوائد مختلفة وتحسين أدائها ، وتعد المخرج لحل المشاكل البيئية الحالية ،وهو من الموضوعات التي تحتاج لمزيد من البحث والاهتمام عالميا بمواجهة المخاطر البيئية دعا Huang&Kun,2011 إلى ضرورة تكوين معرفة ووعي بيئي ، من خلال توفير مصادر معلومات متنوعة تسهم في تنمية الثقافة البيئية الخضراء لدى المنظمات.

وتأتي مبادرة "اتحضر للأخضر" في إطار الإستراتيجية القومية للتنمية المستدامة "مصر ٢٠٣٠" وتستهدف تغيير السلوكيات ونشر الوعي البيئي وحث المواطنين على المشاركة في الحفاظ على البيئة و الموارد الطبيعية ؛لضمان استدامتها ، وتعظيم فرص التنمية الاقتصادية والاجتماعية كمثال ما توفره من مشاريع حياة كريمة في محافظات مصر .

بالإضافة إلى استضافة جمهورية مصر العربية لفعاليات مؤتمر أطراف اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية لتغيير المناخ (cop 27) في نوفمبر ٢٠٢٢ بمدينة شرم الشيخ بشأن إطلاق المبادرة الوطنية للمشروعات الخضراء الذكية في محافظات الجمهورية (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٢)

وفي ظل التحول إلى البيئة الخضراء يقع على التعليم الفني دور كبير في إكساب طلابه وخريجيه معارف وتدريبات ومهارات وتخصصات مختلفة تعينهم على تلبية احتياجات سوق العمل ومتطلبات البيئة الخضراء ، للإسهام في مستقبل أكثر

استدامة؛ لذا لا بد من الاهتمام برأس المال الفكري الأخضر للوصول إلى حلول علمية مبتكرة للتحديات البيئية .
مشكلة الدراسة وأسئلتها :

يعد المورد البشري العمود الفقري الذي تقوم عليه سياسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية بوصف الإنسان صانعا للتنمية وهدفها ، ومع تزايد التحديات البيئية ومشكلات التلوث المختلفة أدى إلى الحاجة إلى التفكير في كيفية المحافظة عليها ،ومن أجل ذلك أصبح هناك ضرورة ملحة لتوظيف رأس المال الفكري الأخضر في مراحل التعليم المختلفة للتقليل من تلك التحديات .

لما كان التعليم الفني بوصفه نظاما تعليميا ذا طبيعة خاصة يسهم في إعداد الموارد البشرية ، ويمثل قوة عاملة مؤهلة تسهم في الكفاءة الاقتصادية التي تعتمد على مستوى مواردها البشرية عامة ومدى توافقها واتفاقها مع متطلبات واحتياجات سوق العمل التي تتغير بوتيرة لا تتناسب مع تطور نظام التعليم الفني ؛ لذا وجب الاهتمام به وبمؤسساته حتى تكون قادرة على التكيف مع متطلبات سوق العمل . ومن خلال استقراء الدراسات السابقة التي تمت في هذا المجال اتضح الآتي :

١. أبرزت العديد من التقارير والدراسات أن نقص المهارات ، وعدم التوافق بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل ،الافتقار إلى العمالة الحاصلة على التعليم الفني والتدريب المهني الضروريين (برنامج إصلاح التعليم الفني والتدريب المهني في مصر ،د.ت ، ٧-٨)

٢. يوجد لدى مصر العديد من العمالة مقارنة بالأقطار الأخرى ،وعلى الرغم من ذلك يوجد عدد كبير من العمالة غير الماهرة ،وذلك لأن عدد كبير من الطلاب غير مستعدين لتلقي تعليم إضافي لمواكبة سوق العمل ،مما يترتب على ذلك استيراد عمال أجنبي بتكلفة أعلى .(Fitch Solutions,2022)

٣. جاءت مصر ضمن الدول التي سجلت أدنى الدرجات في مؤشر مهارات المستقبل والمؤشر العالمي للجاهزية التكنولوجية عام ٢٠١٨ ،فاحتلت مصر مرتبة متأخرة في جاهزية المستقبل.(World Economic,2019)

٤. غياب خطة واضحة تربط بين التعليم الفني والتدريب واحتياجات سوق العمل ،مما يؤدي إلى غياب التوازن بين العمالة والفنيين وسوق العمل .(وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري ،٢٠١٦، ١٥٥)
٥. معدل البطالة خلال الربع الرابع لسنة ٢٠١٨ هي ٨,٩% ومعدل البطالة لسنة ٢٠٢١ هي ٧,٤% وهذا يسجل انخفاضا طفيفا بالرغم من اتجاه الدولة بالاهتمام بالتعليم الفني .وهذا يشير إلى أن خريجي التعليم الفني ليس لديهم المهارات والمعارف التي تؤهلهم لتلبية احتياجات سوق العمل .(الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء ،٢٠٢٢، ٥٦)
٦. افتقار سوق العمل للعمالة الماهرة ،ونقص المهارات شكلت عائقا أمام التنمية الاقتصادية ، وضعف الموازنة بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات الصناعة.(وزارة التربية والتعليم ،الاستراتيجية القومية لاصلاح التعليم الفني والتدريب المهني ٢٠١٢-٢٠١٧، ٧)
٧. ضعف قدرة التعليم الثانوي الفني على إكساب طلابه القدرات والجدارات التنافسية اللازمة لأسواق العمل المحلية والعالمية. (حنان محمد ربيع محمود ، وآخرون ،٢٠١٧، ٢)
٨. يعاني التعليم الفني في مصر من المركزية في تعميم القرارات التنظيمية ،وضعف ارتباط أهداف التعليم الفني بالأهداف الفعلية لخطط التنمية المستدامة في مصر (السعيد السعيد بدير سليمان ، وآخرون ،٢٠١٩، ١٠١)
٩. ضعف الشراكة الفاعلة بين قطاعات سوق العمل والتعليم الفني ،وكذا الإسهام في برامج التنمية كالمشاركة في إنجاز المشاريع التنموية والقومية . (جمال فرحات على ، وآخرون ،٢٠١٩، ٣٣١-٣٦٩)
١٠. دعت الدراسات الأجنبية إلى الاهتمام برأس المال الفكري الأخضر، و دراسة (Chang&Chen, 2012,75) بوصفها تتبنى المنظمات إستراتيجية استباقية للتعامل مع الآثار السلبية للبيئة بتعزيز رأس المال الفكري الأخضر ، و دراسة (Chen, 2008) التي تناولت دور رأس المال الفكري الأخضر، في تحقيق الميزة التنافسية .،بينما دراسة (Thiagarajan et al .2017) تناولت تأثير رأس المال الفكري الأخضر على

أداء الاستدامة. و لا توجد - على حد علم الباحثة -إلا القليل من الدراسات المصرية التي اهتمت برأس المال الفكري الأخضر في مجالات غير مجال التعليم. مما يدل على أهمية الاستزادة في دراسات تتناول رأس المال الفكري الأخضر. وبناء على ما سبق تطرح الدراسة الأسئلة التالية :

١. ما الإطار النظري لرأس المال الفكري الأخضر اللازم لمواكبة احتياجات سوق العمل للتعليم الفني ؟

٢. ما فلسفة التعليم الفني بمصر على ضوء مفهوم رأس المال الفكري الأخضر ؟

٣. ما واقع التعليم الفني في مصر على ضوء احتياجات سوق العمل ؟

٤. ما الإستراتيجية المقترحة لمدارس التعليم الفني على ضوء رأس المال الفكري الأخضر بمصر ؟

أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية :

١. الكشف عن أبعاد رأس المال الفكري الأخضر اللازم لمواكبة احتياجات سوق العمل للتعليم الفني.

٢. الكشف عن فلسفة التعليم الفني على ضوء مفهوم رأس المال الفكري الأخضر .

٣. الكشف عن واقع التعليم الفني في مصر، ودوره في دعم سوق العمل.

٤. وضع إستراتيجية مقترحة لمدارس التعليم الفني على ضوء رأس المال الفكري الأخضر بمصر .

أهمية الدراسة :

تأتي أهمية الدراسة كاستجابة للتوجهات السياسية، وفي إطار خطة الوزارة لتطوير التعليم الفني ، وتوضح فيما يلي:

١. استجابة للرؤية الوطنية لتطوير منظومة التعليم الفني المصري ،حيث وردت المادة (٢٥) من دستور ٢٠١٤ بالتزام الدولة بتشجيع التعليم الفني وتطويره - وفقا لمعايير الجودة - وما يتناسب مع احتياجات سوق العمل .
٢. أهمية التعليم الثانوي الفني ، والذي يعد المصدر الرئيسي لإمداد سوق العمل بالعمالة الفنية المدربة حرفيا ، بما يضمن ربط البرامج التعليمية باحتياجات سوق العمل لتسهيل استثمار مخرجات التعليم الفني بميادين العمل الأخضر .
٣. إن رأس المال الفكري الأخضر يعد موضوعا مهما وحديثا على مستوى الأدب الاستراتيجي الحديث مما يستوجب التعمق في دراسته وتوضيح أبعاده .
٤. قد نفيذ النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة صانعي القرار داخل المدارس في إدراك أهمية الاستثمار في رأس المال الفكري الأخضر كسبيل لتحقيق الميزة والتنمية المستدامة ، وتحقيق أهدافها
٥. وضع إستراتيجية لتضافر الجهود بين مجتمع الأعمال والاستثمار في مصر والتعليم الفني لتمهيد الطريق لإكساب مخرجات التعليم الفني المهارات اللازمة لتلبية احتياجات سوق العمل .

منهج الدراسة وأداتها

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لرصد واقع التعليم الفني ،مع الاستعانة بالبيانات الإحصائية الرسمية الصادرة عن بعض الجهات كالجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء ،ووزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، كما استخدمت الدراسة أسلوب التحليل الرباعي **SWOT Analysis** كأحد أساليب بناء الإستراتيجيات وأكثرهم شيوعا لإجراء التحليل الإستراتيجي بهدف تحليل واقع التعليم الثانوي الفني في مصر ،ووفقا على نقاط القوة ،والضعف فيه والتي تعوقه عن القيام بدوره المنشود ،وأهم الفرص المتاحة ، والتحديات التي تواجهه ، ومن ثم وضع عددمن البدائل الاستراتيجية ،ثم اختيار البديل الأكثر مناسبة .(زكريا محمد زكريا هيبه ، و محمود على أحمد السيد ،٢٠١٦، ١٢٦-١٢٨)

مصطلحات الدراسة:

تحدد أهم مصطلحات الدراسة الحالية كما يلي:

١. الإستراتيجية Strategy تعرف بأنها: " مجموعة من المبادئ والأفكار التي تتناول الميدان التربوي بصورة شاملة ومتكاملة ،وما يتضمنه من غايات وأهداف مشتقة من هذه المبادئ وأساليب تنفيذها ومتابعة هذا التنفيذ وتقويمه من أجل التطوير بشكل مستمر " (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، ٢٠٠٦ ، ٢٠٠)
كما تعرف الإستراتيجية بأنها : " خط السير الذي تتخذه المؤسسة من بين خيارات وبدائل أخرى لتحقيق غايتها في ضوء نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات. " (محمد صبري حافظ، و السيد محمود البحيري ، ٢٠١٠ ، ٩٨) .
وتعرفها الدراسة إجرائيا :بأنها إطار عام يصف مجموعة من الإجراءات المنظمةة يمكن اتباعها في تحقيق الغايات والأهداف الإستراتيجية ،لمواكبة التعليم الفني احتياجات سوق العمل بما يتوافق مع رأس المال الفكري الأخضر .
٢. رأس المال الفكري الأخضر: Green Intellectual Capital : يمكن تعريفه حصيلة متفاعلة لتكامل الموجودات غير الملموسة من المعرفة والخبرة والمهارات والقدرات التي يمتلكها الأفراد والتي يمكن للمنظمة توظيفها لحماية البيئة والقضايا البيئية (Chen,2008) وهو ما تتبناه الدراسة هذا التعريف إجرائيا .
٣. سوق العمل: Labor Market: يعرفه تقرير منظمة العمل العربية بأنه "الوسط الذي يقوم فيه الباحثون عن العمل بعرض خدماتهم في ضوء مؤهلاتهم وخبراتهم ،كما يقوم فيه أصحاب الأعمال باستخدام ،أو استثمار هذه الخدمات مقابل شروط معروفة أو يتم الاتفاق عليها " (منظمة العمل العربية ، ٢٠٠٨ ، ٢٨)
وتعرف الدراسة سوق العمل: بأنه المجتمع الذي يقيم فيه أصحاب الأعمال وممثلو الشركات الأفراد الباحثون عن وظائف من خريجي التعليم الفني والمزودين بالمهارات الفنية ،والمطلبات الحديثة للسوق خاصة التخصصات الحديثة ما يتعلق بسوق العمل الأخضر.بما يحقق نوعا من التوافق والانسجام بينهما ،في وجود نوع من الالتزام المتبادل والذي يشبع احتياجات كل منهما .

خطوات الدراسة:

تحدد خطوات الدراسة على النحو التالي :

الأولى: تحديد الإطار العام للدراسة والذي تتضمن (المقدمة ،والمشكلة ،والأهداف الأهمية ،ومنهجه والمصطلحات الرئيسية المستخدمة وخطواته .

الثانية: إطار نظري تتناول رأس المال الفكري الأخضر وأبعاده. ويتم الرجوع إلى الدراسات الأجنبية والعربية ما أمكن والتقارير ومواقع الانترنت

الثالثة: تتكون من جزئين :الجزء الأول : التعليم الفني (مفهومه ،فلسفته، وأهميته وأهدافه) ،و سوق العمل وعلاقته بالتعليم الفني ، وواقع التعليم الفني في مصر من خلال الأدبيات والدراسات والوثائق، والجزء الثاني : التحليل البيئي من خلال استطلاع رأي الخبراء

الرابعة: تقديم إستراتيجية مقترحة للتعليم الفني بمصر على ضوء ما تم التوصل إليه في الإطار النظري للدراسة ،ونتائج التحليل البيئي لعناصر البيئة الداخلية والخارجية لمؤسسات التعليم لمواكبه احتياجات سوق العمل على ضوء رأس المال الفكري الأخضر .

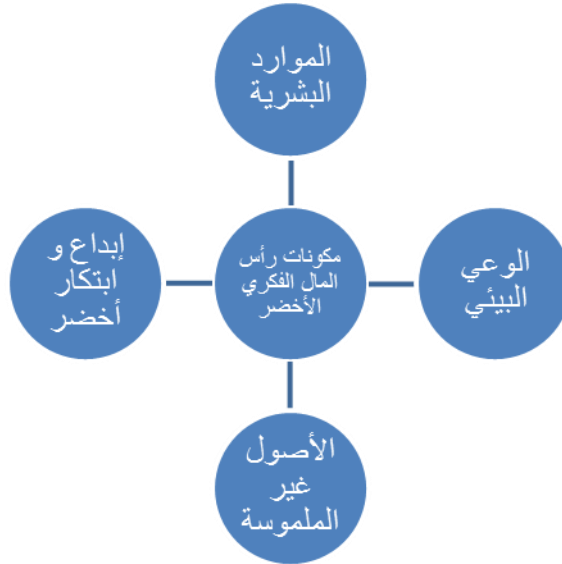
ولتنفيذ هذه الخطوات تسير الدراسة وفقا للمحاور الآتية :

المحور الأول : مفهوم رأس المال الفكري الأخضر (الأهمية و الأبعاد)

شهدت السنوات الأخيرة اهتماما متزايدا بالبيئة والتغيرات المناخية وانعكاساتها على المجالات الاقتصادية والاجتماعية وارتباطها مع أسواق العمل من خلال إشراك الحكومات والعمال وأصحاب العمل كعناصر فاعلة للتغيير نحو طرق صديقة للبيئة لضمان احتمالية الاستدامة ،وانتشار فكرة خضراء عبر العديد من الصناعات التي غيرت الممارسات التنظيمية التقليدية واستخدامات الموارد، ومن مظاهر التوجه الأخضر في عالم الاعمال أنه كان ينظر لنجاح المؤسسة بناء على القيمة الاقتصادية المحققة أما اليوم فالاعتبارات البيئية والعوامل الاجتماعية أصبحت من أهم وسائل تقييم منظمات الأعمال في عالم الأعمال (Jackson ,S.E.,et al , 2011)

أوضح (ليث على يوسف الحكيم ، وخنساء عبد العال موسى ، ٢٠١٨، ١٤٤٤) أن رأس المال الفكري الأخضر هو عبارة عن وعي المنظمة البيئي التي يقودها إلى تبني كافة الأنشطة واستثمارها لأصولها غير الملموسة من أجل الابداع أو الابتكار البيئي الذي يؤدي إلى المحافظة على البيئة ، ويرى فيريدي وسلفادو (verde&salvado,2014) " إن رأس المال الفكري الأخضر يمثل جميع أنواع الأصول غير الملموسة والتي تتمثل في المعرفة والحكمة والقدرات والخبرة والعلاقات في مجال حماية البيئة ، وآخرون يرون :أن رأس المال الفكري الأخضر يعني قدرة المنظمة على إيجاد معارف جديدة ،وأي أفكار إبداعية تهدف إلى إيجاد منتجات جديدة تعالج القضايا البيئية . (Yahya&Arshad,2015).

ويعرف إجرائيا رأس المال الفكري الأخضر :بأنه حصيلة تفاعل الموجودات غير الملموسة من المعرفة والخبرة والمهارات والقدرات التي يمتلكها الأفراد وتكون مرتبطة بالبيئة .والتي يمكن للمؤسسات (المدارس) من توظيفها لتحقيق الإبداع والابتكار الأخضر لحماية البيئة والقضايا البيئية .



الشكل (١) يبين مكونات رأس المال الفكري الأخضر

أهداف رأس المال الفكري الأخضر :

تكمن الأهداف فيما يلي : (أحمد كاظم بريس ، وآخرون ، ٢٠١٩ ، ٧٥)

١. تحفيز الثقافة الخضراء للمؤسسات

٢. انتشار الوعي البيئي .

٣. تحسين القدرة التنافسية للأداء البيئي .

٤. استغلال الكفاءات في المساهمة بشكل إيجابي لحماية البيئة

٥. وضع سياسات تساعد على حماية البيئة

٦. البحث عن الانسجام بين المؤسسات والبيئة وتحقيق الميزة التنافسية

الخضراء

أهمية رأس المال الفكري الأخضر:

تكمن أهمية رأس المال الفكري الأخضر في البحث عن أفكار مبدعة للأداء

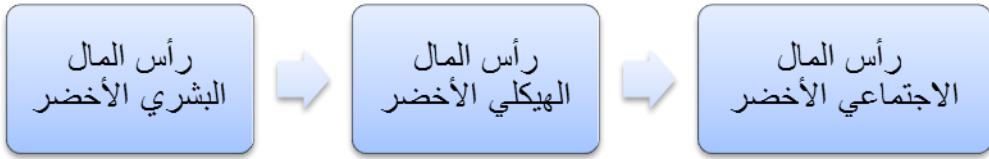
البيئي، وتعزيز مركزها التنافسي وهو الأمر الذي يؤدي إلى جذب قدر كبير من

الاهتمام من قبل الهيئات العامة باتجاهها .(سعد على العنزي ،وأحمد على صالح

٢٠٠٩، ١٧١-١٧٦)

أبعاد رأس المال الفكري الأخضر :

صنفت إلى ثلاثة وهي كالتالي :



الشكل (٢) يبين أبعاد رأس المال الفكري الأخضر

١. رأس المال البشري الأخضر : يتمثل رأس المال البشري بشكل عام بجميع الموارد

البشرية ذات الإمكانيات المتميزة ، والتي لديها قدرات إبداعية وابتكارية فضلا عن

مهاراتهم التقنية والفنية (سعد على العنزي ،وأحمد على صالح ، ٢٠٠٩ ، ٢٣١) . أما

رأس المال البشري الأخضر يشير إلى المعرفة والخبرات والمهارات والقدرات

فضلا عن قبول التغيير وتعزيز الأداء الناتج عن الذكاء والإبداع ،وهو استثمار

كفاءات الأفراد للتعامل بشكل أفضل مع القضايا البيئية ،وما إلى ذلك حول حماية

البيئة أو الابتكار الأخضر . (Chang &Chen, 2012,80) . وتوصل الباحثون إلى أن رأس المال الفكري الأخضر يمكن تكوينه وتطويره من خلال التدريب والتعليم من العاملين في المنظمة أو غيرهم (Chen, 2007,277) وهذا ما اتفق مع رأي(ماهر عزيز) استشاري الطاقة والبيئة وتغير المناخ وعضو مجلس الطاقة العالمي أن جميع المؤهلات الدراسية قادرة على أن تلتحق بالوظائف الخضراء من خلال دورات تدريبية بسيطة قبل الالتحاق بالعمل ،وهذا التدريب توفره المؤسسات الصناعية والاقتصادية بصفة عامة ،وبشكل أوتوماتيكي يطلق عليه دورات "أوريانتيشن "أي التهيئة والتوجيه.(الوظائف الخضراء ..حجر أساس التنمية ،الأهرام)

٢. رأس المال الهيكلية الأخضر: يمثل جزءا لا يتجزأ من المنظمة ،ولا يمكن فصله عن الموظفين ،ويعرف بأنه مخزون القدرات ،والالتزامات التنظيمية،وما يتعلق بحماية البيئة أو للإبداع الأخضر ،أي استثمار في النظام الداخلي للمؤسسة أو المنظمة ،والذي يتكون من جزئين ملموس (الآلات والعمليات) وغير ملموس (الثقافة التنظيمية والنظام والفلسفة) .(Chang &Chen, 2012,78)

٣. رأس المال الاجتماعي الأخضر: وهو يعبر عن علاقات المؤسسة أو المنظمة وسمعتها التي تؤثر على علاقتها بأصحاب المصلحة الرئيسيين والمتمثل في رضا أولياء الأمور وولائهم ، ومد جسور التعاون بينهم لتطوير علاقاتهم المتبادلة المتعلقة بالمصالح البيئية، (أحمد كاظم بريس ، وآخرون ، ٢٠١٩ ، ٧٧) وتتفق الباحثة مع ما أكده الباحثون على أن رأس المال الفكري يعتبر من الأصول الأساسية والبعض يشير على أنه إجمالي المعرفة ، ويتضح ذلك فيما يلي :

- يعد رأس المال الفكري جزءا من رأس المال البشري للمؤسسة، وليس مرادفا لها ؛ حيث لا يشكل كل العاملون في المؤسسة رأس المال الفكري لها.

- يتكون رأس المال الفكري من مجموعة من العاملين الذين يمتلكون قدرات معرفية يمكن توظيفها دون غيرهم من أعضاء رأس المال البشري في المؤسسة.
- يهدف رأس المال الفكري إلى إنتاج مجموعة من الأفكار الجديدة، أو تطوير الأفكار القديمة لتحقيق جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسة .
- لا يتركز مفهوم رأس المال الفكري في مستوى إداري معين ، أو فئة وظيفية معينة .
- لا يشترط رأس المال الفكري حدا معيناً من الشهادات الأكاديمية ، وإن كان توافر الشهادات ، بالإضافة إلى عنصر التدريب من العوامل المحفزة لتوفير الجوانب المعرفية .
- صعوبة إيجاد بديل للعاملين الذين يمثلون رأس المال الفكري في أي مؤسسة ؛حيث تمثل سمعتهم الجيدة أكبر عامل جذب للعملاء في كثير من الأحيان . (عبد الرحمن بن أحمد هيجان ، ٢٠١٤ ، ٤٨)
- واستقراء ما سبق ترى الباحثة أنه يوجد ثمة ارتباط بين رأس المال الفكري و رأس المال الفكري الأخضر .

المحور الثاني: فلسفة التعليم الفني، وأهدافه بمصر على ضوء رأس المال الفكري الأخضر .

يهدف التعليم الثانوي الفني إلى إعداد فئة "الفني" في مجالات الصناعة، والزراعة، والتجارة، والإدارة، والخدمات، وتنمية الملاكات الفنية لدى الدارسين، ويتم القبول في نوعيات التعليم الثانوي بعد الحصول على شهادة إتمام الدراسة بمرحلة التعليم الأساسي، وفقاً للشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التربية والتعليم والتعليم الفني. (وزارة التربية والتعليم: قانون ١٣٩ لسنة ١٩٨١ وتعديلاته، مادة (٣٠) بتاريخ ١٩٨١/٨/٢٠ ، ٩)

تتمثل فلسفة التعليم الثانوي الفني في الارتباط بين هذا النوع وسوق العمل بوصفه مصدر رئيس لتوفير الموارد البشرية المكتسبة للمعارف الثقافية والمهارات الفنية

العملية المتعددة، والتي تعد أحد دعائم التنمية الاقتصادية؛ لذا يعتبر الاستثمار في التعليم الفني استثماراً لعنصر "رأس المال البشري" له دور فعال في التطوير والتغيير لإحداث التنمية الشاملة والتعامل بكفاءة ومهارة عالية مع التحديات المستقبلية .
وتتركز الفلسفة إلى عدد من المبادئ، ومن أهمها :

١. أن تكون أهداف التعليم الثانوي الفني نحو الوفاء بمتطلبات الفرد والمجتمع على السواء أولهما تقديم التعليم والتدريب المناسب لكل الطلاب أياً كان نوعه وفقاً لمتطلبات سوق العمل. وثانيهما أن تكون هناك فرصة لإعادة صياغة أهداف التعليم – إذا اقتضى الأمر – بما يواكب حركة التطور والتقدم في مجال المهن المختلفة بما تمكن الفرد بالقدرة على خدمة مجتمعه وتعود عليه وعلى غيره بالخير والسعادة، وتدفع بالمجتمع إلى الرقي والقوة والعزة .
٢. تعليم يتوحد فيه النظري والعملي، ويساعد الطالب على التعامل مع أحدث تطورات العلم والتكنولوجيا وتحدياتها .
٣. اختيار المحتوى للتعليم الفني وفق متطلبات الحاضر والمستقبل يكون بحق أداة رئيسية للتنمية والأمن القومي، ووسيلة المجتمع في مواجهة التحديات المختلفة، وبالتالي يمكن أن يتكون لدى الطلاب الدافع والرغبة لحل المشكلات من أجل النهوض بمجتمعهم .
٤. تحويل التعليم الفني من الحفظ والتلقين إلى تنمية القدرة على التفكير والفهم والاستيعاب والإبداع والإبتكار.
٥. علاقة التعليم الثانوي الفني بالمجتمع :

لابد أن يرتبط التخطيط للتعليم الفني بالتخطيط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ولا يمكن أن تتحقق بدون التنمية التعليمية. وأن القيمة الحقيقية للتعليم تكمن في تحقيق وظائفه الاقتصادية والاجتماعية (السيد عبد العزيز البهوشي، ١٩٩٣،

(٢١٥-٢١٧)

فلسفة التعليم الفني، وأهدافه بمصر على ضوء رأس المال الفكري الأخضر
جاءت أهداف التعليم الفني متفقة مع رؤية مصر ٢٠٣٠ و رأس المال
الفكري كما يلي:



شكل (٣) من تصميم الباحثة

وبناء على ما سبق ترى الباحثة أن أهداف التعليم الفني في رؤية مصر جاءت متوافقة مع رأس المال الفكري الأخضر.

- كما ترى أن رأس المال الفكري الأخضر لا يختلف عن رأس المال الفكري سوى في الإهتمام بالعنصر البيئي ،وبدأ ذلك واضحا في أهداف التعليم الفني كما جاء في رؤية مصر ٢٠٣٠.

أهداف التعليم الثانوي الفني :

يتمثل الهدف الأول للتعليم المصري في تربية وتنمية القدرات الطبيعية للطلاب من الناحية العقلية والجسمية والنفسية والاجتماعية إلى أقصى درجة ممكنة ليتكيف مع المجتمع الذي يعيش فيه ،كما يكمن الهدف الثاني للتعليم الفني في كونه مسئولاً عن الإنتاج والخدمات والتي تتحدد بمستويات وتخصصاتها النوعية، ومستوى المجتمع المعاصر ومشكلاته الحضارية .

أهمية التعليم الثانوي الفني ترجع إلى ما يأتي :

١. يعد القاطرة الحقيقية للتنمية، ولأثره المباشر في دعم الاقتصاد القومي، وذلك

من خلال إمداد سوق العمل بالكوادر الفنية. (محمد حسن الحبشي، وآخرون
٢٧، ٢٠٠٦)

٢. تنمية مستوى أفرادها في المجالات الثقافية والعلمية والفنية والتكنولوجية بتيسير

فرص التعليم والتدريب وربطها باحتياجات سوق العمل. (رئاسة الجمهورية
:المجالس القومية المتخصصة: تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجي، الدورة
(٢٨) لعام ٢٠٠٠ - ٢٠٠١، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ٧٩)

٣. تحسين القدرة الإنتاجية ومساعدة الاقتصاد في التعافي والنهوض والمنافسة

بين الدول المتقدمة. (رئاسة الجمهورية: المجالس القومية المتخصصة: رؤية جديدة للتعليم
الفني والتدريب في القرن الحادي والعشرون، تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي
والتكنولوجي، الدورة (٢٩) لعام ٢٠٠١ - ٢٠٠٢، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٨٥)

أهم ملامح التعليم الفني بمصر على ضوء رأس المال الفكري الأخضر:

يتوجه الطلاب للتعليم الفني دون التعليم العام غالباً بسبب الحصول على درجات

دراسية أقل، لا على أنه يمثل مسارا يهدف إلى الحصول على العمل المنتج واللائق

. مما يضطرهم للالتحاق بالتعليم الفني، ويحرمون من التعلم العام الذي يعد شرطاً

مسبقاً للالتحاق بالجامعات، مما انعكس على نظرة المجتمع السلبية للتعليم الفني.

ولما كان التعليم يتحمل القسط الأكبر، والأخطر في التنمية البشرية، أصبح من

الطبيعي أن تعقد الآمال في الإسهام في نهضة الشعوب، وتمكينها من التعامل الفاعل

مع مآزقها الداخلية والخارجية، وترتب على هذا ضرورة تشخيص أوجه القصور في

هذا النظام، والسعي إلى تمكينه من القيام بدوره المستهدف في بناء الأفراد القادرين

على تفعيل الأنشطة في الأنساق المجتمعية المختلفة، ومن هنا جاءت الصيحة

العالمية بأن التعليم هو المشكلة والحل في الوقت ذاته، إذ يمثل بصورته الحالية، في

بعض المجتمعات، مشكلة من مشكلات النهضة والتقدم نظراً لجمود بنيته، ومناهجه

، وأدواته، وفي الوقت نفسه يعد إصلاحه وتجديده وتطويره أداة من أدوات النهضة

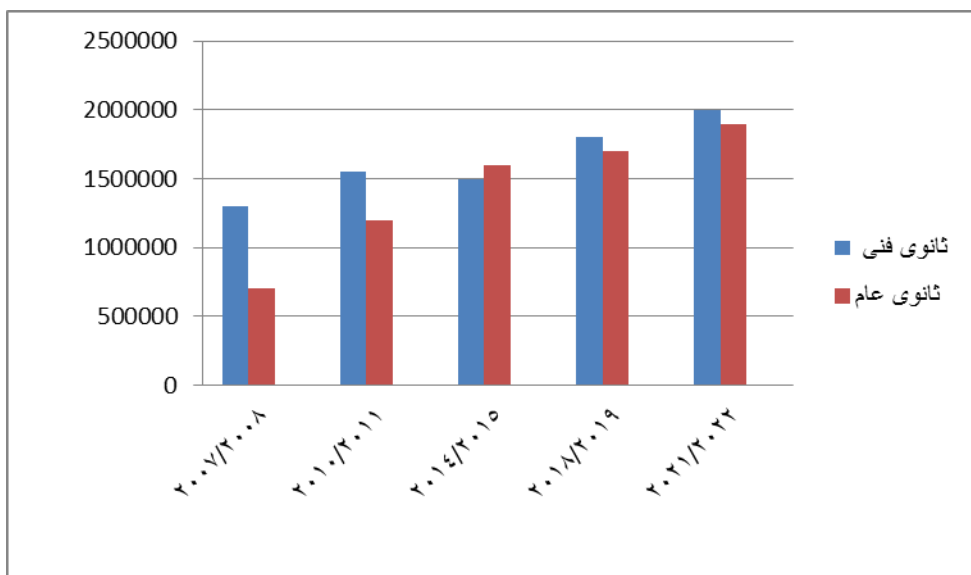
والتقدم (حامد عمار، ١٩٩٨)



وبناء على ماسبق فإن المؤسسات التعليمية الخضراء تهدف إلى بناء مجتمع تربوي مستدام، وهو مجتمع قادر على تشكيل رأسمال بشري ومعرفي أخضر طويل المدى، بمعنى أن تكون مخرجات التعليم مؤهلة وقادرة على تطوير البنية والمجتمع والذات الفردية؛ لذا فإن هذه المؤسسات تضع أهدافا وغايات في سبيل تحقيق التطور والارتقاء على المستويين الفردي والمجتمعي لبناء مجتمع مستدام (كزير آمال، ٢٠١٩، ١٥٢).

التعليم الفني هو حلقة عبور المبادرات الوطنية للمشروعات الخضراء الذكية، وتحقيقا لنقله نوعية من تعليم من الدرجة الثانية إلى مستوى المنافسة المحلية والعالمية بانطلاق مصر نحو رؤيتها المستقبلية ٢٠٣٠. عن طريق إيجاد الطرق الكفيلة بتنمية رأس المال الفكري الأخضر، وتوعية الأفراد بأهميته ودوره في خلق بيئة صديقة لهم .

ويتضح من الشكل التالي أعداد الطلاب



الشكل رقم (٤)

يبين أعداد الطلاب (التعليم الفني يتخطي التعليم العام).

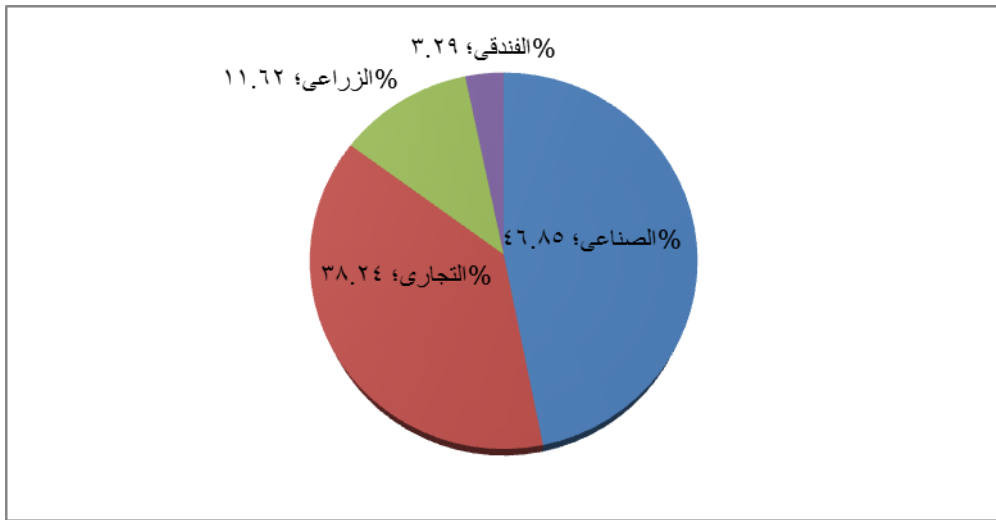
المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية للتعليم قبل الجامعي، أعداد متفرقة

وباستقراء المؤشرات السابقة يتضح ما يلي :

• يستحوذ التعليم الثانوي الفني على نسبة أكثر من ٥١% سنويا من مجموع الطلاب الملتحقين بالتعليم الثانوي بصفة عامة والناجحين في الشهادة الإعدادية .

• رغم النسبة العالية فإن المجتمع غير راض عن التعليم الفني لأسباب منها النظرة المتدنية التي ما زالت تسيطر على المجتمع مع التحاق الطلبة الأقل مجموع به .

التوزيع النسبي لأعداد الطلبة في التعليم الفني للعام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١



شكل رقم (٥)

يبين التوزيع النسبي لأعداد طلاب التعليم الفني

(كتاب الإحصاء السنوي للعام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١) الباب الأول متاح على

الرابط

يستوعب التعليم الفني أكثر من نصف طلاب المرحلة الثانوية بنسب (٦٧.٥٢%) من

إجمالي المقبولين للمرحلة الثانوية (عام وفني) في العام الدراسي (٢٠/٢١)



-خريجوا المدارس الفنية خلال العام الدراسي (٢٠/٢١) بلغ (٦٥٠) ألف خريج سنويا.

- حدث تحسن ملحوظ في عدد المدارس التعليم الفني بزيادة قدرت بنحو

(١٧%) خلال الفترة من العام الدراسي (٢٠١٧/١٦) ، وحتى العام الدراسي

(٢٠/٢١)، ويرجع ذلك إلى التوسع في إنشاء المدارس التكنولوجية .

جدول (١)

عدد المدارس التعليم الفني والتوزيع النسبي للمدارس الخاصة خلال العام

الدراسي (٢٠/٢١)

-	صناعي	تجاري	زراعي	فدقي	الإجمالي
المدارس	١٣٧٣	٨٨١	٢٦٩	١٢٩	٢٦٥٢
مدارس خاصة	١٢٩	٢٦١	١٢	٢٩	
نسبة المدارس الخاصة	%٩.٤	%٢٩.٦٣	%٤.٤٦	%٢٢.٤٨	

بالرغم من تحسن ملحوظ في عدد المدارس:

فقد بين مؤشر المعرفة العالمي Global Knowledge Index يصدره برنامج الأمم المتحدة

بالتعاون مع مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة

مركز مصر في مؤشر التعليم الفني والتدريب المهني على مستوى العالم (٨٠) في

عام ٢٠٢٠ مقارنة بالمركز رقم (١٠٣) في عام ٢٠١٩ أي تحسن نسبي (٢٣) مركزا

من (١٣٨) دولة على المستوى العالمي (برنامج الأمم المتحدة ومؤسسة محمد بن راشد

آل مكتوم للمعرفة، ٢٠١٩، ٢٥٩)، و (برنامج الأمم المتحدة ومؤسسة محمد بن راشد

آل مكتوم للمعرفة، ٢٠٢٠، ١٤٠)

تواضع أداء مؤشر التعليم الفني والتدريب المهني المصري برغم تحسنه

• ويمثل هذا المؤشر المدخل الأساسي لقياس مدى ارتباط التعليم الفني

والتدريب المهني بسوق العمل، وتقدير مدى قدرة المؤسسات المسؤولة عن

الإعداد والتدريب على تنمية رأس المال البشري وتأهيله، من خلال مساهمته

في توفير العمالة الماهرة، وضمان شروط العمل اللائق.

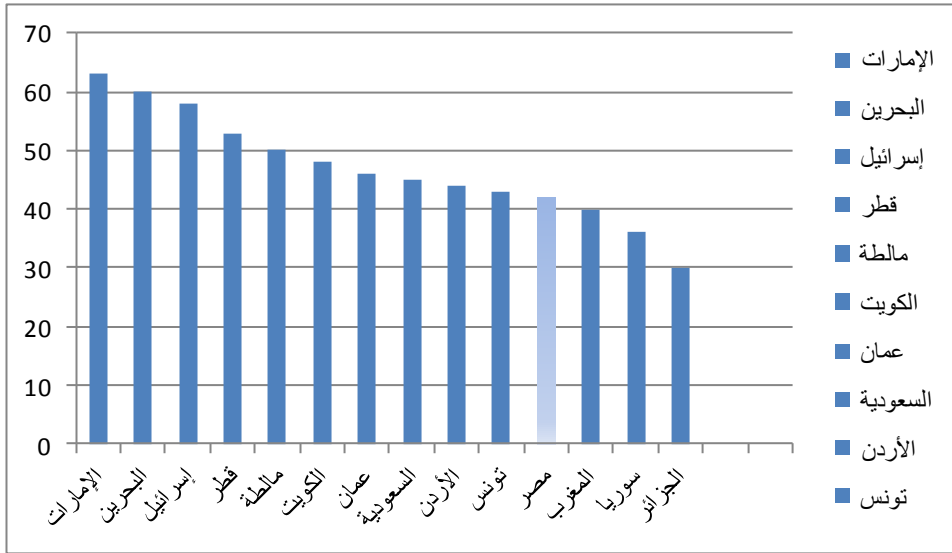
ويشتمل مؤشر التعليم الفني والتدريب المهني على محورين أساسيين :

الأول: هيكل التعليم الفني والتدريب المهني المستمر

الثاني : سمات سوق العمل ويتضمن مؤهلات رأس المال البشري ،وهيكل سوق العمل (برنامج الأمم المتحدة مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة ،تقرير ملخص ،٢٠١٧،ص ١٨-٢٢)

وبالرجوع إلى قيمة مؤشر تعليم الفني والتدريب المهني - الذي يتراوح من صفر (الأسوأ) إلى ١٠٠ الأفضل في مصر ومجموعة دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا -Middle East and North Africa (MENA)، وفقا لتقسيم البنك الدولي - وبين تراجع قيمة المؤشر في مصر مقارنة بالدول المتحددة كما يظهر بالشكل التالي.

شكل (٦)



قيمة مؤشر التعليم الفني والتدريب المهني في مصر ودول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

- تراجع مركز مصر في مؤشر المهارات المهنية والفنية :

ويؤيد هذه النتائج ما يتعلق بتراجع مصر وطبقا لأحدث تقارير التنافسية العالمية والذي يصدر سنويا عن المنتدى الاقتصادي العالمي ،والتي احتلت فيه مصر المركز ٩٣ من إجمالي ١٤٠ دولة، كما احتلت المركز ١٣٥ في جودة النظام التعليمي ككل



من إجمالي ١٣٨ دولة على مستوى العالم، كما احتلت المركز ١٢٦ في مؤشر سوق العمل، وجاءت في الترتيب ١١٥ من حيث مستوى التنمية (أي في الثلث الأخير) (World Economic, 2019)

وقد جاءت مصر ضمن الدول التي سجلت أدنى الدرجات في مؤشر مهارات المستقبل والمؤشر العالمي للجاهزية التكنولوجية عام ٢٠١٨، فاحتلت مصر المرتبة الأخيرة في جاهزية المستقبل .

وعليه فإن مؤشر التعليم الفني والتدريب المهني يدل على تراجع مركز مصر، الأمر الذي قد يعود إلى الانخفاض النسبي للكفاءة الكلية لنظام التعليم الفني والتدريب المهني، ولكن الحكومة ملتزمة بشكل كبير بتحسين تلك الكفاءة، حيث تشارك في عدة مبادرات وطنية ودولية، وعلى الرغم من تحقيق بعض النجاحات، فإن التغييرات الإيجابية تعتبر بطيئة نسبياً (المؤسسة الأوروبية للتدريب، ٢٠١٧، ٦)

وتعمل الدولة في الوقت الحالي على الارتقاء بالعنصر البشري بكل ما من شأنه زيادة فاعلية ومهارة العضو الأبرز والأهم بعملية التنمية، وصولاً لزيادة الإنتاج ودعم الاقتصاد الوطني وهو ما يتم تناوله في الجزء التالي.

أهم المبادرات الدولية لتحسين التعليم الفني وربطه بسوق العمل :

▪ برنامج دعم وإصلاح التعليم الفني والتدريب المهني TVET2

استناداً إلى اتفاقية التعاون المشترك بين الحكومة المصرية والاتحاد الأوروبي، واستجابة للاحتياجات القومية لتطوير التعليم الفني والارتقاء بجودته، صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٥ لسنة ٢٠١٤ بالموافقة على اتفاق تمويل بشأن برنامج دعم إصلاح التعليم الفني والتدريب المهني (المرحلة الثانية) TVET2 حيث يستهدف البرنامج تحسين هيكل وأداء نظام التعليم الفني والتدريب المهني في مصر بهدف مقابلة المتطلبات الاجتماعية والاقتصادية الجديدة بشكل أفضل وخصوصاً تحسين جودة مؤسسات التعليم الفني، وزيادة قابلية الشباب للتوظيف وزيادة التنافسية بما يتماشى مع خطة التنمية الشاملة للدولة في الحاضر والمستقبل، ويتفق ذلك مع استراتيجية التنمية المستدامة لرؤية مصر ٢٠٣٠ .

(وزارة التربية والتعليم ،(٢٠١٧)، منظومة ضمان الجودة بمدارس التعليم الفني،(٣)

▪ الوكالة الألمانية للتنمية GIZ:

إحدى الشراكات التي تنفذها الوكالة الألمانية GIZ في مصر هو عقد شراكة بين مؤسسات التعليم الثانوي الفني ومؤسسات العمل ، وتسعي وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني لعقد إتفاقيات دولية في مجال التعليم الفني، للتغيير بشكل كبير وسريع، وبما أن التكنولوجيا الحديثة تؤثر على عملية التصنيع والإنتاج فقد أصبحت عملية تنفيذ الأعمال تعتمد على التكنولوجيا الحديثة أكثر من العمالة البشرية وكما يخضع مجال الأعمال للتغيير المستمر لابد من أن يخضع التعليم الذي نلتقاه أيضا إلى التغيير ليواكب متطلبات عصرنا.

▪ ولإعداد الطلاب لمواجهة العالم المتغير قامت أكاديمية السويدي للتعليم الفني بتوقيع إتفاقية تعاون مع الشركة الفنلندية العالمية للحلول التعليمية «FGES»، الرائدة في مجال التعليم الفني بالاشتراك مع الأكاديمية الدولية للأبحاث والدراسات المتطورة «IAARS»، الشريك الإستراتيجي للشركة الفنلندية ، وذلك بهدف البدء في تطبيق برامج التعليم المهني الفنلندي في المدارس الفنية التي تديرها أكاديمية السويدي للتعليم الفني حاليًا، بالإضافة للمدارس الجديدة التي تخطط الأكاديمية لإقامتها في المستقبل. بما يتماشى مع الخطة الاستراتيجية للحكومة المصرية في تطوير التعليم.

بناء على ماسبق أن زيادة رأس المال البشري ،متمثلا في التعليم الفني والتدريب في ظل الاستثمارات في المعدات والأدوات يمكن أن يساعد في زيادة المهارات البشرية ،وهو ما يسمح بالقيام بمهام أكثر تعقيدا وإنتاج منتجات تتطلب مهارات مرتفعه .وهو ما يؤثر على زيادة الإنتاجية على مستوى القطاعات وعلى مستوى الاقتصاد ككل .وهو ما يتم تناوله في المحور التالي .

المحور الثالث : واقع التعليم الفني في مصر على ضوء احتياجات سوق العمل :

إن السمات جديدة لاحتياجات سوق العمل ،وهو ما يضع على أنظمة التعليم والتدريب - ومنها التعليم الفني - مسؤولية تلبية تلك الاحتياجات المتغيرة لأسواق

العمل من خلال تأهيل طلابها لهذه الاحتياجات ومواكبتها إلا إن البحوث التي أهتمت ببحث العلاقة القائمة بين التعليم الفني وسوق العمل قد أوضحت محدودية التوافق بين مخرجات التعليم الفني واحتياجات سوق العمل وكذلك بالنسبة لأصحاب الأعمال وهو ما اتضح في دراسة كل من (سامي فتحي عمارة ، ٢٠١٣، ٢٩٩، ٣٧٨-)، ودراسة (أميرة محمد عمارة ، ٢٠٢٠، ١٥٧-١٩٦)، وأوضحت الدراسات أن الدولة تسعى لربط التعليم الفني بسوق العمل وذلك لإعداد خريجين يمتلكون المهارة للنهوض بالقطاعات في كافة الأنشطة الخدمية والإنتاجية، وتلبية احتياجات سوق العمل للارتقاء بمستوى المعيشة لتحقيق التنمية المستدامة في المجتمع .

- القوى البشرية: هي "مجموع عدد السكان بكافة فئاتهم من ذكور وإناث"
- القوى البشرية العاملة: فهي "مجموع السكان القادرين على العمل بعد بلوغ سن معينة سواء كانوا يعملون أو لا يعملون".
- العامل: هو الشخص الذي يمارس نشاطه على أساس عقد العمل في شركة أو مؤسسة عامة أو خاصة وتقدم له أجر مقابل جهده أو نشاطه .

خصائص سوق العمل :

يعرف سوق العمل : بأنه سوق اقتصادي يمثل جانب العرض والطلب على العمالة من قبل أصحاب الشركات والمؤسسات وغيرهم. بدأت تتغير مفاهيم وحاجات سوق العمل سواء على المستوى الحكومي أو الخاص نتيجة للتطورات ولم يعد سوق العمل محليا ،بل ظهر ما يسمى بسوق العمل العالمي حتى يستطيع الفرد البحث عن عمل في دوله غير دولته والواقع والمستقبل يؤكد على أن الفرد الذي يمتلك المهارات يستطيع أن يجد مكانا في السوق المحلي والعالمية.(مجدي عبد الكريم حبيب ، ٢٠٠٩، ٤٠٠)

ويمكن القول بأن سوق العمل يتضمن ثلاثة عناصر أساسية هي :

- القوى العاملة أو الموارد البشرية ، وتمثل جانب (العرض)
- الجهات والمنظمات والهيئات وتمثل جانب (الطلب)



- المواصفات العامة والفنية، أو المتطلبات التي تشترطها جهات الطلب على العمالة في القوى العاملة المطلوبه لديها.
مؤشرات سوق العمل المصري :

يمكن التعرف على سوق العمل المصري من خلال ما يأتي :

جدول (٢) يبين قوة العمل والعمالة والبطالة بالمليون

٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧	٢٠١٦	٢٠١٥	٢٠١٤	
١٠٠.٦	٩٨.٩	٩٧.١	٩٥.٢	٩١.٠	٨٩.٠	٨٦.٨	إجمالي عدد سكان الجمهورية (أول يونيو)
٢٨.٥	٢٨.٣	٢٨.٩	٢٩.٥	٢٨.٩	٢٨.٤	٢٧.٩	إجمالي قوة العمل ١٥: سنة فأكثر
٢٦.٢	٢٦.١	٢٦.٠	٢٦.٠	٢٥.٣	٢٤.٨	٢٤.٣	إجمالي عدد المشتغلين: ١٥ سنة فأكثر
	٢.٢	٢.٨	٣.٥	٣.٦	٣.٧	٣.٦	عدد المتطلين: ١٥ سنة - ٦٤ سنة
	٤٢.٢	٤٣.٣	٤٥.٠	٤٦.٦	٤٦.٩	٤٨.٠	معدل المساهمة : قوة العمل / عدد السكان بالداخل
	٧.٩	٩.٩	١١.٨	١٢.٥	١٢.٨	١٣.٠	معدل البطالة %

الإحصاء المصدر: البنك المركزي المصري والجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء

بلغ إجمالي قوة العمل فئة (١٥ سنة فأكثر) في مصر نحو ٢٨.٣ مليون فرد خلال عام ٢٠١٩ منهم ٢٦.١ مليون فرد مشتغلين و ٢.٢ مليون متعطّل، بينما معدل المساهمة نحو ٤٢.٢% منخفضا عن عام ٢٠١٨ بنحو ١.١% وانخفض معدل البطالة إلى ٧.٩% عام ٢٠١٩ مقارنة ب ٩.٩% عام ٢٠١٨ (مجلس الوزراء المصري: مركز المعلومات واتخاذ القرار، ٢٠٢١، ١٠٦)

وفيما يلي معدلات التشغيل وفقا للمستويات التعليمية :

تتضح في الجدول التالي :



جدول (٣) معدلات التشغيل وفقا للحالة التعليمية والنوع عام ٢٠١٩

البيان	أمي	يقرأ ويكتب وشهادة محو الأمية	أقل من المتوسط	ثانوية عامة /أزهرية	مؤهل فني متوسط	فوق المتوسط وأقل من الجامعي	جامعي وفوق الجامعي
ذكور	٧١.٢%	٧٠.٠%	١٣.٦%	١٧.٨%	٨٠.٦%	٧٧.٠%	٧٣.٢%
إناث	١٠.١%	٧.٣%	١.٢%	١.٥%	١٤.٦%	٢٥.٩%	٣٢.٤%
إجمالي	٣٣.٨%	٤٢.١%	٧.٨%	٩.٧%	٥١.٦%	٥٥.٤%	٥٤.٨%

المصدر: (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء - النشرة السنوية المجمععة ٢٠٢٠) باستعراض معدلات التشغيل وفقا للمستويات التعليمية المختلفة يتضح أن نسبة حملة المؤهل المتوسط بلغت ٥١.٦% أتت في المركز الثالث مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى. ومعدل تشغيل الذكور جاء في المركز الأول بالنسبة للإناث في جميع المستويات التعليمية .

جدول(٤) تطور معدل بطالة حاملي "مؤهل متوسط فني "

من الربع الاول ٢٠١٩ حتى الربع الأول ٢٠٢١

معدل البطالة %	٢٠١٩ الأول	٢٠١٩ الثاني	٢٠١٩ الثالث	٢٠١٩ الرابع	٢٠٢٠ الأول	٢٠٢٠ الثاني	٢٠٢٠ الثالث	٢٠٢١
	٨.٣	٧.٣	٨.٠	٧.٦	٦.٧	٨.٧	٦.٤	٦.٩

يتضح من الجدول السابق انخفاض معدل البطالة بشكل ملموس من ٨.٣% بالربع الأول لعام ٢٠١٩ إلى ٦.٩% بالربع الأول لعام ٢٠٢١ والجدول التالي يوضح جهات التشغيل منها :

جدول (٥)نسب جهات التشغيل في مصر (٢٠١٤-٢٠١٩)

	٢٠١٤	٢٠١٥	٢٠١٦	٢٠١٧	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠
قطاع حكومي	٥.٣	٥.٠	٤.٧	٤.٦	٥.٣	٥.٠	
القطاع العام	٠.٩	٠.٩	٠.٩	٠.٩	٠.٨	٠.٧	
قطاع خاص	١٧.٦	١٨.٤	١٩.٣	٢٠.١	١٩.٧	٢٠.٤	



المصدر : (البنك المركزي المصري والجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء)

يتبين من الجدول السابق أن القطاع الخاص يوظف أكثر من نصف العاملين بمصر أفاد العديد من أرباب العمل أنهم يواجهون صعوبة في ملء الوظائف الشاغرة الخالية بسبب نقص المهارات وعدم استعدادهم لتوظيف عمال ذوي مهارات غير متوافقة مع الوظائف الشاغرة، وأكدوا أن التدريب العملي لطالبي الوظيفة الذي تلقوه في المدرسة ضعيف للغاية إيمان حلمي (1,2017, Helmy). وأما فيما يتعلق بمدى سهولة الانتقال من المدرسة إلى العمل شهد الشباب الذين عملوا في قطاع الزراعة أو صيد الأسماك انتقالا سهلا على عكس مهن أخرى تتطلب مهارات عالية، كما أوضح " محمد مجاهد " نائب وزير التربية والتعليم والتعليم الفني أن الوزارة تقوم الآن بعمل تحديث للمناهج بإستحداث مناهج وإلغاء أخرى لعدم حاجة سوق العمل لها، كما تختلف المدارس بين المحافظات على حسب طبيعتها، ليس هذا فحسب بل تم تحويل حوالي ٢٧ مدرسة فنية بما يسمى بمدارس التأسيس العسكري، وأشار إلى أنه يجري التوسع في تحويل معظم مدارس التعليم الفني للأولاد إلى مدارس عسكرية، وذلك في إطار مراعاة مرحلة العمرية المراهقة " التي يمر بها الأولاد(بوابة أخبار اليوم، قاطرة التعليم الفني تنتظر زيادة الميزانية) .

واقع سوق العمل المصري وفقا لبعض المؤشرات الدولية المرتبطة بسوق العمل

أ- مؤشر مرونة العمل العالمي ٢٠٢٠*:

*يصدر عن شركة وايت شيلد بارتنر وهو مؤشر سنوي يصنف الدول حسب مرونة سوق العمل منها تقييم مدى استعداد سوق العمل في مواجهة التكنولوجيا غير المتوقعة

والجدول التالي يوضح موقف مصر في ذلك :

جدول (٦) تطور موقف مصر في المؤشر العام خلال الفترة (٢٠١٩-٢٠٢٠)

الترتيب	القيمة (١-١٠٠)	
١٢٢/٨٢	٤٣	٢٠١٩
١٤٥/٦٧	٥٢	٢٠٢٠

من الجدول يتبين أن مصر قفزت في مؤشر مرونة العمل ١٥ مركز حيث حصلت على المرتبة ٦٧ من بين ١٤٥ دولة مقارنة بالمرتبة ٨٢ من بين ١٢٢ دولة عام ٢٠١٩ مما يدل على التنوع الاقتصادي والتعليم والمهارات .
ب- مؤشر سوق العمل (أحد ركائز التنافسية العالمي) *
*مؤشر سوق العمل هو أحد الركائز التي يعتمد عليها مؤشر التنافسية العالمي الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي ويهتم بيمكين القوى العاملة وليس الوظائف والذي يعترف به على نطاق واسع باعتباره أفضل طريقة للتوفيق بين أصحاب العمل وحاجة العمال .

جدول (٧) تطور موقف مصر في المؤشر في الفترة (٢٠١٨-٢٠١٩)

السنة	الترتيب	القيمة
٢٠١٨	١٤٠/١٣٠	٤٦.٦
٢٠١٩	١٤١/١٢٦	٤٩.٥

في أحدث إصدار لمؤشر التنافسية العالمي عام ٢٠١٩ تقدمت مصر ٤ مراكز حيث حصلت على المركز ١٢٦ من ١٤١ دولة بالمقارنة بالمركز ١٣٠ من ١٤٠ دولة عام ٢٠١٨

ج- مؤشر ظروف المؤسسة (أحد ركائز مؤشر الازدهار) *

*يصد عن معهد ليجاتوم ،ويقيس مؤشر ظروف المؤسسة مدى سهولةبدء الشركات والتنافس والتوسع ويعتمد المؤشر على خمسة مؤشرات فرعية هي :المنافسة في السوق المحلية ،وبيئة لإنشاء الأعمال ،وععبء التنظيم ،ومرونة سوق العمل ،وتشوهات الأسعار .

جدول(٨) تطور موقف مصر في المؤشر

السنة	الترتيب من بين ١٦٧ دولة	القيمة
٢٠١٥	٩٤	٥٠.٤
٢٠١٦	٩٨	٤٩.٧
٢٠١٧	١٠١	٤٨.٣
٢٠١٨	١٠٠	٤٨.٩
٢٠١٩	٩٤	٥٠.٩

٥٤.٥	٨١	٢٠٢٠
------	----	------

وقد تقدمت مصر ١٣ مركزا في مؤشر ظروف المؤسسة عام ٢٠٢٠ حيث حصلت على المركز ٨١ من بين ١٦٧ دولة مقارنة بالمركز ٩٤ عام ٢٠١٩

احتياجات سوق العمل ورأس المال الفكري الأخضر

المعيار الأساسي في نوع التعليم الذي نحتاجه وتوسع فيه هو التعليم الذي يحتاج إليه سوق العمل، المستفيد المباشر منه، لذا فلا بد أن تتوافق وتتكافئ مخرجات هذا التعليم مع مواصفات جهات العمل واحتياجاتها ، ويعد التخطيط للاحتياجات للقوى العاملة هو الأسلوب الذي يمكن الإدارة على كافة المستويات من توفير القوى العاملة الملائمة والضرورية و لعلاج مشكلة الفائض أو العجز من الموارد البشرية في مجالات العمل المختلفة لتحقيق الأهداف التنظيمية.

و التعليم الفني من القطاعات الاستراتيجية التي تحظى باهتمام خاص لربطه مباشرة بسوق العمل على المستوى المحلي و الأقليمي ؛ مما يتطلب أن يكون الخريج على مستوى عال من المهارة والالتقان والاخلاص في العمل ،قادرا على تطوير نفسه وتحويل مساره كلما دعت الضرورة إلى هذا لملائمة الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل والتطورات المتلاحقة (وزارة التربية والتعليم ،منظمة ضمان الجودة بمدارس التعليم الفني ،دليل وحدة التدريب والجودة ،ج١ ،٢٠١٧ ،٥٤)

الخلاصة يمكن القول :أن المتابع للسياسة الخضراء في مصر يجد أن الحكومة بالفعل قامت باعتماد سياسات خضراء ،ودليل لمشروعات التنمية الخضراء ،ويؤكد ذلك أنه "المنطقة الصناعية بحلوان" المولدة للغازات الدفيئة بما يعادلها تكنولوجيات حديثة موفرة للطاقة . أن الدولة قادرة على وضع خطة قومية تدرج من ١٠ إلى ٢٠ عاما إلى إحلال كامل لجميع التكنولوجيات القديمة ،وأن جميع المؤهلات يمكن أن تلتحق بالوظائف الخضراء من خلال دورات تدريبية بسيطة قبل الالتحاق بالعمل .وهذا التدريب توفره المؤسسات الصناعية والاقتصادية بصفة عامة ،وبشكل اوتوماتيكي يطلق عليه دورات "أوريانتيشن" أي التهيئة والتوجيه التنمية . (الأهرام ،الوظائف الخضراء ..حجر أساس التنمية ،٢ يوليو ٢٠٢٢)

التحليل البيئي للتعليم الفني بمصر على النحو التالي :

- يستخدم أسلوب التحليل البيئي كأحد أساليب التخطيط الاستراتيجي في التالي :
١. تقييم عناصر البيئة الداخلية والخارجية من حيث تواجدها ومدى تأثيرها في تطوير مؤسسات التعليم الفني .
 ٢. ترتيب عناصر البيئة الداخلية والخارجية كل في المحور الخاص به حسب مدى تأثيره في تطوير العليم الفني .
 ٣. استبعاد العناصر ضعيفة التواجد أو الضعيفة من حيث بقاء تأثيرها على تطوير التعليم الفني .

وذلك لتحديد البدائل الإستراتيجية المختلفة والمقارنة بينها لاختيار أنسبها ؛ من خلال تحليل البيئة الداخلية لمدارس التعليم الفني لتحديد نقاط القوة و الضعف بها ، وتحليل البيئة الخارجية لتحديد ما تتيحه من فرص وما تفرضه من تهديدات . كما تم الاستعانة برأي الخبراء وعددهم (١٥) لتحديد الأوزان النسبية لكل بعد من أبعاد التحليل البيئي الرباعي لبيئة التعليم الفني لتواكب احتياجات سوق العمل على ضوء رأس المال الفكري الأخضر وتحديد البديل الاستراتيجي الملائم لتطوير التعليم الفني والذي تقوم عليه الاستراتيجية المقترحة ، وذلك من خلال الأوزان النسبية المرجحة لكل بديل من البدائل الاستراتيجية الأربعة ... وقد جاءت محملة بأصداء الإطار النظري للدراسة وإكمالاً لها . بجانب الدراسات السابقة التي تناولت التعليم الفني وعلاقته بسوق العمل كدراسة (معهد التخطيط القومي ، ٢٠٢٢)، بعنوان التخطيط الاستراتيجي للتعليم الفني في مصر على ضوء تعميق التصنيع المحلي . ودراسة (إيمان حمدي محمد عمار ، وآخرون (٢٠٢١) : بعنوان رؤية مستقبلية لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني لتحقيق متطلبات سوق العمل على ضوء الاستراتيجية القومية لمصر ٢٠٣٠ ، ودراسة (أماني محمد أبو زيد، ٢٠١٩) التي قدمت رؤية مستقبلية لتطوير التعليم الفني في مصر في ضوء التجارب العالمية .



٤. تحديد البديل الاستراتيجي الملائم لتطوير التعليم الفني والذي تقوم عليه الاستراتيجية المقترحة، وذلك من خلال الأوزان النسبية المرجحة لكل بديل من البدائل الاستراتيجية الأربعة .

وقد تضمنت الصورة النهائية للأداة ما يلي

جدول (٩)

يبين رأي الخبراء لأهمية للعبارات وقد تم ترتيبها من وجهة نظرهم وفقا للأوزان النسبية وجاءت النتيجة كما بالجدول التالي :

القوة Strengms	الضعف Weaknesses
١. حدوث تحسين في البنية التحتية بمدارس التعليم الفني .	١. الصورة الذهنية السلبية للتعليم الفني.
٢. التوسع في إنشاء مدارس التعليم الفني .	٢. ضعف إتقان طلاب التعليم الفني القراءة والكتابة .
٣. زيادة الرغبة المجتمعية في الالتحاق بالتعليم الفني	٣. عزوف الطلاب عن الالتحاق بالتعليم الفني
٤. تعدد الأنشطة الطلابية بمدارس التعليم الفني	٤. قصور في سياسة القبول بمؤسسات التعليم الفني .
٥. توافر الكتب والدليل العملي لطلاب التعليم الفني	٥. ضعف المخصصات المالية للتعليم الفني
٦. تقبل المصانع والمزارع تقديم التدريبات العملية للطلاب ..	٦. ضعف التجهيزات والإمكانات التعليمية والتدريبية.
٧. مشاركة الدول الصناعية مثل ألمانيا في إنشاء وتجهيز بعض المدارس	٧. ارتفاع البطالة بين الخريجين.
٨. تم ادخال مقررات حديثة في مجال التخصصات للتعليم الفني	٨. محدودية قدرة هيئة ضمان الجودة للقيام بدورها في الاعتماد .
٩. توفير خطط ومكاتب للدعم والارشاد الطلابي بمدارس التعليم الفني .	٩. المشكلات النوعية لطلاب التعليم الفني.
١٠. الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم الفني	١٠. محدودية ملائمة مهارات التعليم الفني لسوق العمل
	١١. وجود فجوة بين الجانب النظري والجانب التطبيقي لطلاب التعليم الفني
	١٢. شعور معلمي التعليم الفني بالتقصير في اشباع حاجاتهم الأدبية والمادية .

<p>١١ . مجانية التعليم بجميع مؤسسات التعليم الفني</p> <p>١٢ . يشارك الطلاب في المبادرات التي تخدم البيئة والمجتمع.</p> <p>يشارك الطلاب في الاحتفالات والأنشطة التي تقام في المدرسة وخارجها.</p> <p>١٣ . يحافظ الطلاب على الأدوات والخامات.</p> <p>١٤ . كثافة الفصل مناسبة لاستثارة الأنشطة والتدريبات لدى الطلاب.</p>	
التحديات The reats	الفرص Opportunities
<p>١ . ضعف الاتفاق الحكومي على مدارس التعليم الفني .</p> <p>٢ . ضعف المستوى الاجتماعي والاقتصادي لمعلمي التعليم الفني .</p> <p>٣ . انتشار انطباعات سلبية عن التعليم الفني</p> <p>٤ . ضعف القدرة على استيعاب الزحف الطلاب على مؤسسات التعليم الفني .</p> <p>٥ . ضعف مستوى جودة التعليم الفني .</p> <p>٦ . مخرجات التعليم لا تتوافق مع سوق العمل .</p> <p>٧ . غلبة النواحي الشكلية وغير الاجرائية على بعض مشروعات التطوير ..</p> <p>٨ . ضعف أنماط التواصل بين التعليم الفني والمؤسسات لمعرفة احتياجاتها</p>	<p>١ . التوسع في إنشاء مدارس التعليم الفني .</p> <p>٢ . وجود خطة شاملة لتطوير التعليم الفني</p> <p>٣ . إنشاء هيئة لاعتماد جودة البرامج بأكاديمية المعلمين.</p> <p>٤ . دعم المناهج النوعية والبرامج المتخصصة</p> <p>٥ . تطوير مناهج التعليم الفني لتناسب سوق العمل والتكنولوجيا</p> <p>٦ . تطوير وتنمية مدرسي ومدربي التعليم الفني .</p> <p>٧ . دعم صندوق تطوير التعليم الفني .</p> <p>٨ . توفير فرص واعدة في العمل بمؤسسات صناعية وزراعية والموانئ والاتصالات</p> <p>٩ . وجود المبادرات الدولية لتمويل التعليم الفني .</p> <p>١٠ . مشروعات الشراكة بين مؤسسات التعليم الفني والمؤسسات الانتاجية</p>

١١. يدعم التعليم الفني نشر ثقافة العمل الحر للطلاب التعليم الفني
١٢. استخدام بعض الخبراء الأجانب للاستفادة في التطوير

وقد تضمن محور عناصر القوة : ١٤ عنصر تؤثر بشكل إيجابي على مؤسسات التعليم الفني ،بينما عناصر الضعف وتضمن ١٢ عنصر تؤثر بشكل سلبي على بيئة التعليم الفني ،ضمن ومحور الفرص ١٢ فرصة يمكن الاستفادة منها في تفعيل بيئة التعليم الفني ،وشمل محور التهديدات ٨ تحديات يجب الاستعداد للتعامل معها والحد من آثارها السلبية المحتملة على تفعيل التعليم الفني .

- وبعد عرض نتائج الدراسة لتحليل كل من البيئة الداخلية والخارجية لمدارس التعليم الفني يمكن تحديد أهم جوانب القوة والضعف والفرص والتحديات التي يجب الأخذ بها في الاعتبار عند وضع الخطة الاستراتيجية .

المحور الرابع بناء الإستراتيجية المقترحة :

في الخطوة السابقة تم التحليل البيئي وفقا للأوزان النسبية وسوف يتم تناول باقي خطوات بناء الاستراتيجية فيما يلي :

خطوات بناء الإستراتيجية المقترحة

أولا: تحديد البدائل

ثانيا: المفاضلة بين الإستراتيجيات البديلة

ثالثا: صياغة الأهداف الإستراتيجية وآليات تنفيذها

رابعا : وضع الخطط الإجرائية

خامسا: عوامل نجاح الإستراتيجية المقترحة

سادسا: توضيح الصعوبات المحتملة ومقترحات التغلب عليها .

أولا: الإستراتيجية واختيار البديل الأنسب :



في ضوء ما أسفر عنه التحليل البيئي (داخليا وخارجيا) يقتضي الأمر تحديد مجموعة من البدائل الإستراتيجية بحيث يتم اختيار أفضلها، وفقا للبيئة المصرية . للوصول للبدائل الإستراتيجي لتطوير التعليم الفني لمواكبة احتياجات سوق العمل : تم بناء مصفوفة التحليل الإستراتيجي من خلال الاعتماد على عناصر البيئة الخارجية (الفرص والتحديات) وعناصر البيئة الداخلية (القوة والضعف) الأكثر تأثيرا على التعليم الفني وذلك في ضوء ما أسفرت عنه النتائج السابقة كما في الجدول التالي :

جدول (١٠)

مصفوفة التحليل الرباعي لعناصر البيئة الداخلية والخارجية للتعليم الفني

القوة (S)	-	الضعف (W)
<ul style="list-style-type: none">• زيادة الرغبة المجتمعية في الالتحاق بالتعليم الفني• الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم الفني• ادخال مقررات حديثة في مجال التخصصات• حدوث تحسين في البنية التحتية بمدارس التعليم الفني• كثافة الفصل مناسبة لاستثارة الأنشطة والتدريبات• تعدد الأنشطة الطلابية للتعليم الفني		<ul style="list-style-type: none">- الصورة السلبية للتعليم الفني- عزوف الطلاب عن الالتحاق بالتعليم الفني- شعور معلمي التعليم الفني بالتقصير في اشباع حاجاتهم- ضعف الطلاب التعليم الفني -- ضعف التجهيزات والامكانيات التعليمية والتدريبية- ضعف المخصصات المالية للتعليم الفني
الفرص (O)	-	التحديات (T)
<ul style="list-style-type: none">• وجود خطة شاملة لتطوير التعليم الفني• دعم المناهج النوعية والبرامج المتخصصة• تطوير وتنمية مدرسي ومدربي التعليم الفني• تطوير المناهج لتناسب سوق العمل• دعم صندوق تطوير التعليم الفني		<ul style="list-style-type: none">- ضعف الإنفاق الحكومي على التعليم الفني- ضعف المستوى الاجتماعي والاقتصادي لمعلم- انتشار انطباعات سلبية عن التعليم الفني- ضعف القدرة على استيعاب الطلاب- مخرجات التعليم لا تتوافق مع سوق العمل

وباستقراء المصفوفة ينتج أربع إستراتيجيات كالتالي :

١ (إستراتيجية هجومية) أو التوجه الريادي (SO): وقد جاءت من تفاعل القوة والفرص المحتملة: إذ جاءت مجموعة الاستراتيجيات البديلة والتي تستخدم مجالات القوة لاقتناص الفرص كما يأتي:

أ- العمل على زيادة الرغبة المجتمعية للالتحاق بالتعليم الفني، في وجود الخطة الشاملة لتطوير التعليم الفني .

ب- عمل على التنمية المهنية لأنواع المتعددة لمعلمي التعليم الفني أكاديمي ومهني وثقافي مستفيدا من تطوير النوعي والبرامج المتخصصة .



- ج . الاستفادة من البرامج والمقررات الحديثة لتناسب سوق العمل والتكنولوجيا وخاصة في الظروف الحالية والمهارات الوظيفية الجديدة .
- د- تعدد الأنشطة الطلابية والتدريبات بالمصانع والمزارع تقديم التدريبات العملية للطلاب مع التوسع بإنشاء مدارس التعليم الفني .
- ٢) إستراتيجية (تفاعلية) التوجه التكيفي (ST): جاءت من تفاعل القوة والتهديدات المحتملة:
- وقد تم التوصل إلى مجموعة من الإستراتيجيات البديلة والتي تستخدم مجالات القوة للحد من التهديدات وكما يأتي :
- أ- الاستفادة من زيادة الرغبة المجتمعية للالتحاق بالتعليم الفني في زيادة النخصات الحكومية للانفاق على التعليم الفني ،والعمل على زيادة المستوى الاجتماعي والاقتصادي لمعلم التعليم الفني .
- ب- حدوث تحسين في البنية التحتية بمدارس التعليم الفني للتغلب على الانطباعات السلبية عن التعليم الفني .
- ج _ الاستفادة من التخصصات والمقررات الحديثة في التعليم الفني وربطها بسوق العمل
- ٣) إستراتيجية (علاجية) التوجه الدفاعي / الإصلاح (WO): جاءت من تفاعل الضعف والفرص المحتملة :وقد تم التوصل إلى مجموعة من الإستراتيجيات البديلة من خلال التغلب على نقاط الضعف لاقتناص لفرص وكما يأتي :
- أ- دراسة أسباب الصورة الذهنية السلبية للتعليم الفني وتضمينها في الخطة الشاملة لتطوير التعليم الفني للتغلب على هذه الصورة السلبية .
- ب- تحفيز الطلاب للالتحاق بالتعليم الفني للاستفادة من تطوير المناهج النوعية والمتخصصة وربطها بسوق العمل ،وللحصول على دعم الشركات والمؤسسات الإنتاجية والقطاع الخاص في ظل الاهتمام المجتمعي والعالمي للبيئة الخضراء .



ج _ دعم صندوق تطوير التعليم الفني وزيادة المخصصات المالية للاستفادة من رأس المال البشري في مؤسسات التعليم الفني للارتقاء به .

٤) إستراتيجية (انكماشية) التوجه للمحافظة على البقاء (WT) : وقد جاءت من تفاعل الضعف والتهديدات المحتملة : و تم التوصل إلى مجموعة من الإستراتيجيات البديلة من خلال التغلب على نقاط الضعف للحد من التهديدات كما يأتي :

أ- تشجيع الطلاب على الالتحاق بالتعليم الفني مما يساعد التعليم الفني التغلب على الانطباعات السلبية عنه .

ب- الاهتمام بتتمة معلمي التعليم الفني وإشباع حاجاتهم مما يؤدي إلى ضبط النفقات الحكومية

ج _زيادة الميزانية وعملية التمويل يعمد على تحقيق جودة التعليم الفني على مستويات رأس المال الفكري الثلاث البشري والهيكلية والعلاقاتية .

ثانيا : المفاضلة بين الإستراتيجيات البديلة :

تتحقق الموازنة بين الاستراتيجيات الأربع البديلة التي تم التوصل إليها ،من خلال عرض الافتراضات الأساسية التي يقوم عليها كل بديل

١. الاستراتيجية الريادية (SO):وهي الاستراتيجية المعتمدة على امتلاك

"المؤسسة التعليمية عناصر القوة والعديد من الفرص

٢. استراتيجية التوجه التكييفي الدفاعية (ST):وتنتج من تفاعل عناصر القوة

والتهديدات المحتملة، إذ إنها الإستراتيجية التي تستخدم القوة لتجنب التهديدات

٣. استراتيجية التوجه الدفاعي / الإصلاحية العلاجي (WO):وهي الاستراتيجية

التي تشير إلى امتلاك المؤسسة التعليمية الكثير من الفرص التي تمكنها من تخطى نقاط الضعف.

٤. استراتيجية التوجه للمحافظة على البقاء الانكماشية (WT) :وهي الاستراتيجية

التي تستخدم في تخفيف نقاط الضعف وتجنب التهديدات

ثالثا:الأهداف الإستراتيجية المقترحة :

١. تطوير التعليم الفني والتدريب المهني نظام الثلاث سنوات ، بما يلبي احتياجات سوق العمل على ضوء رأس المال الفكري الأخضر .
 ٢. إعداد كوادر فنية تمتلك المهارات المطلوبة ؛ لتلبية احتياجات سوق العمل إقليميا وعالميا .
 ٣. دعم الشراكة بين القطاعين العام والخاص لتمكين مهارات طلاب التعليم الفني المطلوبة ؛ لسوق العمل، وذلك من خلال التعليم الفني والتدريب المهني .
 ٤. تعزيز الثقة المجتمعية وتغيير نظرة المجتمع تجاه التعليم الفني والتدريب المهني .
 ٥. تنسيق الجهود بين وزارة التربية والتعليم الفني ومختلف القطاعات الإنتاجية والصناعية والخدمية في وضع سياسات التعليم الفني .
- خطة استراتيجية مقترحة للتعليم الفني في مصر .**
- رابعا :وضع الخطط الاستراتيجية وآليات تنفيذها :**
- على ضوء ما سبق من التحليل البيئي يتبين أن الاستراتيجية المناسبة للبيئة المصرية ويمكن أن يتحقق من خلالها التحسين والتطوير هي الاستراتيجية العلاجية (الضعف - والفرص المتاحة (WO) الآليات المقترحة للتعليم الفني لمواكبة سوق العمل والتي تتمثل في :

هدف إستراتيجي أول :مراجعة الأطر التشريعية والتنظيمية للتعليم الفني وفقا

لاحتياجات سوق العمل من خلال آليات التنفيذ التالية :

- إعداد الدراسات والخطط ،لتحديد الايجابيات والسلبيات لبرامج التعليم والتدريب الفني لمواءمتها مع احتياجات سوق العمل .
- سن التشريعات التي تشجع الشركات وقطاعات العمل والإنتاج على تمويل التعليم الفني مقابل الحصول على إعفاءات ضريبية
- دعوة القطاع الخاص للإستثمار في التعليم الفني من خلال إنشاء مؤسسات للتعليم الفني وتطوير معايير ونظم الرقابة والإشراف عليها .



- تشكيل فرق عمل أو لجان متخصصة تمثل فيها مختلف قطاعات سوق العمل المستفيدة (الحكومية وغير الحكومية) تتولى تحديد الاحتياجات وتحليلها وتوصيف عمل المخرجات ومن ثم إعداد البرامج والمناهج الدراسية وتطويرها .
 - إشراك الوزارات والهيئات ذات الصلة في تطوير التدريب وتحديد احتياجات سوق العمل
 - إتاحة فرص العمل والوظائف التي تلبي احتياجات سوق العمل
- هدف إستراتيجي ثان: تطوير التعاون بين القطاعين العام والخاص من خلال :**
- وذلك تفعيل لقانون التعليم رقم ٣٩ لسنة ١٩٨١ في الباب الثالث في المادة (٣٢) على أنه في كل مدرسة فنية مجلس إدارة تمثل فيه قطاعات الإنتاج والخدمات المعنية ،والمادة (٣٤) وهو أن تستفيد الوحدات المحلية من إمكانيات المدارس في رفع المستوى المهني لأصحاب المهن والحرف في المحافظة.
 - تمكين القطاع الخاص المعني بالتعليم الفني في مجال تنفيذ سياسات التعليم الفني .
 - تفعيل العلاقة بين مؤسسات التعليم الفني ومؤسسات الإنتاج والأعمال ؛وصولاً لتحقيق أن التعليم الفني مسئولية مشتركة ، ووضع الآليات والسبل التي تفعل هذا المفهوم ، لتحديد الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل ، وربطها بسوق العمل.
 - تفعيل مشاركة القطاع الخاص لدعم التدريب وربطه بسوق العمل .
 - إجراء مسح دوري مناسب لسوق العمل واحتياجاته من المهارات في التخصصات الفنية المختلفة ، ومتابعة الخريجين .
 - تنفيذ دورات تدريبية لمرحلة ما بين المدرسة والعمل .
- هدف إستراتيجي ثالث: تحسين فرص عمل خريجي التعليم الفني والتدريب من خلال آليات التنفيذ التالية :**
- تحسين وضع مصر في المؤشرات العالمية لجودة التعليم الفني .



- تفعيل الديناميكية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل
- توافر نظم معلومات حول التخصصات المطلوبه في سوق العمل عامة ،والأخضر خاصة لتشجيع الخريجين للالتحاق به .
- إدراج الوظائف والمهارات الخضراء ضمن مناهج التعليم والتدريب المهني .
- عقد اتفاقيات مع الشركات لتسهيل عملية الحصول على فترات تدريب داخلية للمتدربين والمتخرجين .
- تسهيل إعادة توجيه خريجي البرامج التي لا تؤدي إلى الحصول على عمل إلى التدريب على الوظائف الخضراء

هدف إستراتيجي رابع :زيادة مصادر تمويل التعليم الفني والتدريب المهني من خلال :

تفعيل المادة (١٣٣) من القانون على إنشاء صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة يتبع الوزير المختص لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف المواهمة بين احتياجات سوق العمل المحلي والخاص بالإضافة إلى ما تخصصه الدولة من الموارد والتبرعات والهيئات والمعونات الأجنبية ،وعائدات استثمارات أموال صندوق تمويل التدريب تتحد موارده من (١%) من صافي أرباح المنشآت التي تزيد عددعمالها عن (١٠) عمال وقد جاءت في المادة (٣٤) اقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ من قانون العمل المصري لذلك فإن إيجاد مصادر تمويل جديدة يتطلب العمل على ما يلي :

أ- زيادة الانفاق الحكومي على قطاع التعليم والتدريب الفني مما يتطلب :

- ربط الأجور بالعمل والانتاج
- تقليص الانفاق الحكومي في الأمور الثانوية
- تدريب الجهاز الإداري على ترشيد النفقات الإدارية
- تفعيل الشراكة مع المجتمع المدني لتمويل التعليم ومتابعة تنفيذ

الخطط

ب- مساهمة القطاع الخاص في تمويل التعليم والتدريب المهني مما يتطلب :

• إعادة هيكلة صندوق دعم تمويل المشروعات التعليمية بوزارة

التربية والتعليم الفني ،لأن مواده مقررّة بقانون ١٣٩ لسنة ١٩٨١ .

• حسن الاستفادة من الجهات المانحة والمعونات الاجنبية .

• استثمار إمكانات المدارس من ورش ومعامل ومختبرات مدرسية

وتقديم منتجات صناعية أو زراعية أو خدمية من صنع الطلاب لتوفير

موارد مالية

ج - هيكلة الأجور:

• من عوامل نجاح منظومة التعليم الفني ،رفع أجور العاملين

الخاضعين لإشراف الدولة ،والحاصلين على رخص مزاولة المهنة

وليس الهواة .

هدف إستراتيجي خامس : تحسين جودة نظام التعليم بما يوافق النظم العالمية من

خلال اليات التنفيذ التالية :

• التطوير المستمر للخطط والبرامج الدراسية وإدارة وتوفير تعليم وتدريب ومهني

ملائم وذو جودة عالية.

• تفعيل قواعد الاعتماد والجودة في التعليم الفني ؛لمسايرة المعايير العالمية .

• مراجعة المناهج الدراسية مع ربط البرامج التدريبية باحتياجات سوق العمل

• تحديد المعارف والمهارات اللازمة للوظائف عامة والوظائف الخضراء خاصة

• تعليم اللغات الأجنبية التي تعزز من إمكانية تشغيل العمال .

• اتقان المتعلم من اكتساب المعلومات والمهارات والمتطلبات لسوق العمل

• تحفيز الطلاب على التنمية الذاتية ومباشرة الأعمال الحرة التي لها علاقة

قوية بالاقتصاد الوطني،والعمل بروح الفريق لتنفيذ المشروعات .

هدف إستراتيجي سادس :التنمية المهنية لمعلمي التعليم الفني والتدريب المهني

بالآتي :

• رفع جودة برامج إعداد معلمي التعليم الفني



- العمل على رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي لمعلمي التعليم الفني والتدريب المهني .
 - وضع توصيفات وظيفية مفصلة وإتاحتها لمعلمي التعليم الفني والتدريب المهني
 - تنظيم دورات تدريبية للمدرسين والمعلمين أثناء الخدمة بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل واحتياجات الاقتصاد الوطني .
 - إشراك القطاعات الوطنية المختلفة ذات الصلة في تدريب معلمي التعليم الفني والتدريب المهني
 - وضع منصات لتدريب المدرسين عن بعد في مجالات ذات ريادة من دول الشراكة مع الدولة المصرية .
 - تقديم مجموعة من البرامج لتحديث المعارف والمهارات لاستمرارالتميز في التنمية المهنية وصولا الى تعزيز الابتكار
- هدف إستراتيجي سابع: التوعية بأهمية التعليم الفني والتدريب المهني للتنمية من خلال :**

- الترويج للتعليم الفني والتدريب المهني في مراحل التعليم الابتدائي والإعدادي كمنصة تؤدي إلى الاندماج المهني
- عدم ربط الالتحاق بالتعليم الفني بالحصول على درجات أقل في المراحل التعليمية الأساسية .
- مساهمة سوق العمل في تدريب الطلاب في مواقع العمل خلال سنوات الدراسة والعطلة الصيفية ، وتمويله .
- الإعلام بكافة قطاعاته دراما ، مسرح ، حملات إعلانية توعوية لتغيير نظرة المجتمع للتعليم الفني والتدريب المهني . ، وتنظيم فعاليات له .
- تسهيل الوصول إلى التدريبات المختلفة للوصول الي الوظائف عامة والخبراء خاصة .

- فتح المسارات بين التعليم الفني والتدريب المهني ،والتعليم العالي مما يمكن من تحسين جاذبية التعليم والتدريب المهني .
- تبني سياسات لتشجيع رجال الصناعة والمؤسسات من القطاع الخاص على تمويل حملات هادفة لتحسين الصورة الذهنية للتعليم الفني والمهني وإظهار دوره في المجتمع .

خامسا:عوامل نجاح الخطة الاستراتيجية المقترحة :

١. تفعيل عمل مرصد وطني للوظائف وللوظائف الخضراء . العمل على تزويد مؤسسات التعليم الفني بالاحتياجات الفعلية لسوق العمل بالكفاءات والاختصاصات المطلوبة لتكيف مناهجها .
 ٢. تقديم المحفزات لطلاب التعليم الفني والتدريب المهني لتشجيعهم على الأقبال عليهما وتغيير النظرة المجتمعية لهذا النوع من التعليم ،ولا سيما أن الوظائف والمهارات الخضراء بات بحاجة إلى هذه الخبرات لتسريع عملية التنمية والحفاظ على المصادر الطبيعية .
 ٣. إعادة النظر في السياسة التعليمية في التعليم الفني وربطها بسوق العمل وفق خطة استراتيجية تقوم على ايجاد نظام تعليمي مهني ذي جودة عالية قادرعلى تخريج كوادر بشرية متخصصة تلبي الاحتياجات محليا وعالميا مع تحقيق التنمية المستدامة .
 ٤. المتغيرات التي يشهدها العالم ومنها مصر تتطلب مراجعة شاملة وجذرية لمكونات وأسس الاقتصاد الوطني ،وفي الوقت نفسه فإن التصدي والتكاتف للتحديات البيئية يلزم تأزر قوي في استثمار البنية التحتية كمثال في إدارة المياه في الارياف واستصلاح الأراضي
- سادسا :الصعوبات المحتملة ومقترحات التغلب عليها :

جدول (١١)

يوضح صعوبات تنفيذ الخطة ومقترحات مواجهتها

مقترحات لمواجهة صعوبات الخطة، وتتمثل في :	صعوبات تنفيذ الخطة المقترحة :
<ul style="list-style-type: none"> • تفعيل دور الإدارة العامة للمعلومات والحاسب الآلي في وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني لتزويد مخططي التعليم الثانوي الفني بالمعلومات والإحصائيات اللازمة عن سوق العمل والمهن الحديثة والمهارات المطلوبة وإعداد المطلوبين . • إصدار تشريعات تعمل على جذب المستثمرين ، وإقامة المشروعات ، لاستيعاب خريجي التعليم الفني . • إشراك رجال الأعمال وأعضاء الغرف التجارية والصناعية في الاستثمار وبناء المناهج الدراسية ، وتقديم التدريب الميداني . من خلال آليات فعالة • ومن ثم فلا بد من تقوية قدرات صانعي السياسات التعليمية على مستوى ديوان وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني ومستوى المديرية التعليمية والإدارات التعليمية حتى يمكن تحقيق التناغم بدرجة أفضل بين مخرجات التعليم الثانوي الفني وبين مدخلات سوق العمل • تأسيس المؤسسة 	<ul style="list-style-type: none"> • نقص المعلومات والبيانات الإحصائية الواقعية عن احتياجات سوق العمل من العمال والفنيين والمهارات المطلوبة للمهن الحالية والتوقعات المستقبلية للاستفادة منها في التخطيط وفتح التخصصات الجديدة . • صعوبة إلزام المصانع والمزارع بتقديم تدريب عملي بها دون وجود إطار قانوني ينظم العلاقة بينها وبين المدارس الثانوية الفنية والزراعية . • مركزية نظام التعليم الثانوي الفني في مصر، وضعف المرونة ، وعدم الاستقلال في اتخاذ القرار، • ضعف تمويل التعليم الفني • عدم وجود قاعدة بيانات عن خريجي التعليم الثانوي الفني ، وعن المهن التي عملوا بها بعد التخرج ، وعن التخصصات التي تكثر فيها معدلات البطالة ، وعن العائد الاقتصادي لتخصصات التعليم الثانوي الفني . • عدم وجود معهد بحثي قومي للتعليم والتدريب

المصرية لتنسيق التعاون في مجال التعليم الفني والتدريب المهني والتوظيف في تحقيق التناغم بين مخرجات النظام التعليمي ومدخلات سوق العمل .

• إصدار قانون رقم (١٦٠) في ١١ أكتوبر ٢٠٢٢ بشأن إنشاء الهيئة المصرية لضمان الجودة والاعتماد في التعليم الفني والتقني والتدريب المهني (إتقان)

• فهناك حاجة ماسة

لتأسيس معهد قومي مصري يقوم بإجراء البحوث حول أفضل الممارسات في مجال التعليم الثانوي الفني

• ضرورة إشراك القطاع الخاص في المؤتمرات والندوات التي تعقد والاستفادة من خبراتهم باحتياجات سوق العمل باعتبارة القطاع الرئيسي في استقطاب مخرجات التعليم الفني

المراجع

١. أحمد كاظم بريس وآخرون (٢٠١٩)، رأس المال الفكري الأخضر وتأثيره في التوجيه الريادي دراسة استطلاعية لآراء ، عينة من العاملين في جامعة وارث الأنبياء .مجلة الإدارة واقتصاد، المجلد ٨، العدد ٢٩.
٢. الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء (٢٠٢٢)، الكتاب الاحصائي السنوي، العمل، القاهرة .
٣. السعيد السعيد بدير سليمان ، وآخرون (٢٠١٩)، تطوير التعليم الفني الصناعي في مصر في ضوء النموذج الأوربي للتميز ،مجلة كلية التربية ، ع (١)، مج (١٩)، جامعة كفر الشيخ .
٤. المنتدى الاقتصادي العالمي (٢٠١٩): إعلان نتائج مصر في مؤشر التنافسية العالمي لعام ٢٠١٩ ،المركز المصري للدراسات الاقتصادية، القاهرة .
٥. السيد عبد العزيز لبهواشي (١٩٩٣): نحو فلسفة جديدة للتعليم الثانوي الفني في مصر لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين .المؤتمر العلمي السنوي الثالث عشر - مستقبل التعليم الفني في مصر ،القاهرة .رابطة التربية الحديثة وكلية التربية - جامعة عين شمس
٦. أماني محمد أبوزيد (٢٠١٩)، "رؤى مستقبلية لتطوير التعليم الفني في مصر في ضوء التجارب العالمية"، المؤتمر القومي السنوي العشرين (العربي الثاني عشر) لمركز تطوير التعليم الجامعي بعنوان :تطوير التعليم والتعليم الفني في ضوء احتياجات ومتطلبات سوق العمل ، من ٢٠-٢١ أبريل ،ص ص ٣٧ - ٦٨ ،مجلة دراسات في التعليم الجامعي ،العدد (٤٣)، ج(١)، مركز تطوير التعليم الجامعي ،جامعة عين شمس .

٧. أميرة محمد عمارة (٢٠٢٠)، دور التعليم الفني في تحقيق التنمية الصناعية والمستدامة في مصر ،المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ،كلية التجارة وإدارة الأعمال ،جامعة حلوان ١٥٧-١٩٦ .
٨. إيمان حمدي محمد عمار وآخرون (٢٠٢١): رؤية مستقبلية لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني لتحقيق متطلبات سوق العمل على ضوء الاستراتيجية القومية لمصر ٢٠٣٠ ،مجلة كلية التربية ،العدد ١٢٨،المجلد ٣٢ ،جامعة بنها .
٩. المؤسسة الأوروبية للتدريب ،٢٠١٧،عملية توريو ٢٠١٦-٢٠١٧ مصر :الملخص التنفيذي ، ص٦ .متاح على الموقع الالكتروني https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/FD412E3B1C868672C12582B70039A9A2_TRP%202016-17%20Egypt_AR.pdf
١٠. الأهرام ،الوظائف الخضراء "حجر أساس التنمية ،٢السبت يوليو ٢٠٢٢،السنة ١٤٦ العدد(٤٩٥١٦).ahram.org.eg
١١. برنامج إصلاح التعليم الفني والتدريب المهني في مصر بتمويل مشترك من الحكومة المصرية والاتحاد الأوربي،د.ت ،ص ٧-٨.
١٢. جمال فرحات على ، وآخرون ، ٢٠١٩ ، الشراكة بين مدارس التعليم الفني والمؤسسات الانتاجية (نحديات وخيارات)،مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية ،مج (١١)، ع (٢).
١٣. حامد عمار (١٩٩٨):دراسات في التربية والثقافة نحو تجديد تربوي ثقافي ، ط١ ،القاهرة ،العربية للكتاب .
١٤. حنان محمد ربيع محمود ، وآخرون (٢٠١٧)،الجدارات اللازمة لخريجي التعليم الفني نظام الثلاث سنوات ومتطلبات تحقيقها في ضوء متطلبات أسواق العمل وتحقيق التنافسية المحلية والعالمية ،القاهرة ،المركز القومي للبحوث التربوية

١٥. سامي عمارة فتحي (٢٠١٣)، تصور مقترح لتفعيل العلاقة بين التعليم الفني وسوق العمل في ضوء تجارب بعض الدول المتقدمة، مستقبل التربية العربية، مج ١٩، ع ٨٠.
١٦. سناء داود ذكي داود (٢٠٢٢)، الدور الوسيط لرأس المال الفكري الأخضر في العلاقة بين مسيباته ونتائجه: دراسة تطبيقية على العاملين بهيئة ميناء دمياط، معهد الإدارة العامة، الإدارة العامة، المجلد (٦٢)، ع (٣)، فبراير، ٨٥٧ - ٩٢٤.
١٧. رئاسة الجمهورية: المجالس القومية المتخصصة: تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجي، الدورة (٢٨) لعام ٢٠٠٠ - ٢٠٠١، القاهرة، ٢٠٠١.
١٨. رئاسة الجمهورية: المجالس القومية المتخصصة: رؤية جديدة للتعليم الفني والتدريب في القرن الحادي والعشرون، تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجي، الدورة (٢٩) لعام ٢٠٠١ - ٢٠٠٢، القاهرة، ٢٠٠١.
١٩. زكريا محمد زكريا هيبية، و محمود على أحمد السيد (٢٠١٦): التحليل البيئي باستخدام نموذج سوات في التعليم: مفهومه وآليات تطبيقه، العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، مج (٢٣)، ع (٤)، ١١٩ - ١٣٦.
٢٠. سعد على العنزي، وأحمد على صالح، (٢٠٠٩): إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، عمان، دار اليازودي، ط ١. ٢٣١.
٢١. عبد الرحمن بن أحمد هيجان (٢٠١٤): رأس المال الفكري بدعة أم إبداع إداري؟ ورقة بحثية مقدمة إلى مؤتمر "رأس المال الفكري العربي - نحو استراتيجية جديدة للاستثمار والتطوير" بالتعاون مع معهد الإدارة العامة بسلطنة عمان، المنعقد في الفترة من ٢٨-٣٠ إبريل، مسقط - سلطنة عمان، الجزء الأول، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، (٧٠-٤٣).

٢٢. كزیز آمال (٢٠١٩): المدارس الخضراء نحو بناء مجتمع تربوي مستدام "دراسة ميدانية"، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، ع (٤).
٢٣. لیث علی یوسف الحکیم، خنساء عبد العال موسی (٢٠١٨): السیمیائیة التنظيمية وتأثيرها في تنمية رأس المال الفكري الأخضر من خلال تعزيز القابليات المعرفية: دراسة حالة في معمل أسمنت الكوفة الجديد، "مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية"، مج (١٥)، ع (٣)، ١٠٩-١٦٤.
٢٤. مجدي عبد الكريم حبيب، ٢٠٠٩، الإبداع الإداري في ضوء التغيرات المعاصرة في سوق العمل الحاجات الجديدة للبلدان العربية، من بحوث المؤتمر السنوي السادس في الإدارة للإبداع والتجديد من أجل التنمية الإنسانية، دور الادارة العربية في إقامة مجتمع المعرفة، صلالة، سلطنة عمان، ٤٠.
٢٥. مجلس الوزراء المصري: مركز المعلومات واتخاذ القرار، ٢٠٢١، آفاق اقتصادية معاصرة، سوق العمل، مجلة اقتصادية، العدد (٥)، أبريل ٢٠٢١.
٢٦. محمد صبري حافظ، والسيد محمود البحيري (٢٠١٠): تخطيط المؤسسات التعليمية، ط (٢)، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ٩٨.
٢٧. محمد حسن الحبشي، وآخرون (٢٠٠٦): تطوير التعليم الفني نظام الثلاث سنوات في ضوء احتياجات سوق العمل "دراسة ميدانية، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٧.
٢٨. معهد التخطيط القومي، (٢٠٢٢)، بعنوان التخطيط الاستراتيجي للتعليم الفني في مصر على ضوء تعميق التصنيع المحلي، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٣٣٢).
٢٩. منظمة العمل العربية (٢٠٠٨). موجز التقرير العربي الأول حول التشغيل والبطالة: نحو سياسات فاعلة، القاهرة.
٣٠. وزارة البيئة المصرية، تقرير حالة البيئة في مصر ٢٠٢٠، القاهرة، مصر.



٣١. وزارة التربية والتعليم: قانون ١٣٩ لسنة ١٩٨١ وتعديلاته، جمهورية مصر العربية، ٩.
٣٢. وزارة التربية والتعليم، (٢٠١٤)، الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي، (٢٠١٤-٢٠٣٠)، التعليم المشروع القومي لمصر، وزارة التربية والتعليم، جمهورية مصر العربية .
٣٣. وزارة التربية والتعليم، (٢٠١٧)، منظومة ضمان الجودة بمدارس التعليم الفني، دليل وحدة التدريب والجودة، الجزء الأول، ص٣.
٣٤. وزارة التربية والتعليم: الاستراتيجية القومية لاصلاح التعليم الفني والتدريب المهني ٢٠١٢-٢٠١٧، التنمية المستدامة والتوظيف من خلال قوى عاملة مؤهلة .
٣٥. وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية (بتاريخ ٢٥/٨/٢٠٢٢): المنسق العام للمبادرة الوطنية للمشروعات الخضراء الذكية ورئيس اللجنة التنظيمية، مكتب الوزير رقم الصادر ٦٩٩١، رئيس جامعة عين شمس..
٣٦. وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الاداري (٢٠١٦): خطة التنمية المستدامة لمصر ٢٠٣٠، المحور السابع (التعليم والتدريب)، القاهرة.
37. Chang C&Chen , Y (2012). "The determinants of green intellectual capital", Management Decision ,Vol.50 Issue:1p.75.
38. Chen Y.S. (2007). "The Positive effect of green Intellectual capital on Competitive advantage of Firms". Journal of Business Ethics, ,Vol.77, Issue 3, pp271-286 .
39. Fitch Solutions, Egypt Labour Market Risk Report ,Fitch Group, 2022, available on: <https://store.fitchsolutions.com/all-products/egypt-labour-market-risk-report>
40. Helmy ,I, 2017B S W T CEWBER, (2002). Fundamentals of Strategic ,November
41. Huang, C.L. & Kung, F.H. (2011). "Environmental Consciousness and Intellectual Capital



- Management:evidence from T aiwans manufacturing Industry", Management decision,49(9):1405-1425.
42. Huang, c. L., & Kung, F. H. (2011). Environmental consciousness and intlllectual capital management evidence from taiwan's manufacturing industry. management decision Vol 49 N 09
 43. Verde,M. & Salvado,A. J.(2014).Creen intellectual capital and Environmental Product innovation :the mediating role of green Social capital .knowledge Management Reseach & practice, volume 12 issue3,PP261-275.
 44. World Economic Forum(2019) :The Global Competitiveness Report (2019-2020),Geneva,p201,Available <https://www3.weforum.org/docs/WEF>
 45. Yahya ,N,A., Arshad ,R.,& Kamaluddin ,A.(2015),"Green Intellectual Capital Knowledge Management and Organisationa l Learning,5-6 November:327-336
 46. . Jackson, S.E.; Renwick, D.W.; Jabbour, C.J.; Muller-Camen, M,. (2011) State-of-the-art and future directions for green human resource management: Introduction to the special issue. Ger. J.Hum. Resour. Manage. 25(2): 99-116