

معوقات تفعيل وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بالتعليم الفني فى جمهورية مصر العربية

إعداد

الطالبة/ فاطمة مقرب محمود عبد الله
باحثة ماجستير

إشراف

د/ سارة محمد عبد السميع مدرس أصول التربية كلية التربية - جامعة أسوان	أ.د/سهير عبد اللطيف أبو العلا أستاذ أصول التربية المتفرغ كلية التربية - جامعة أسوان	أ.د/ أحمد سيد خليل أستاذ أصول التربية ونائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - جامعة أسوان
--	---	---

(*) بحث مسئل من أطروحة رسالة ماجستير لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص أصول تربية

مقدمة:

يعتبر التعليم الفني في مصر دعامة هامة من دعامات التعليم وليس أدل على ذلك من أن السياسة التعليمية التي تتبناها الدولة منذ سنوات مضت حتى الآن هي إيجاد توازن بين التعليم العام والتعليم الفني بحيث تكون الغلبة للتعليم الفني مقارنة بالتعليم العام.

ولا يمكن التنافس في عالم الاقتصاد القومي بدون نظام تعليمي قادر على تنمية القدرات الإبداعية للطلاب وتخليصهم من مصيدة الحفظ وتعظيم قدراتهم على التخيل والتأمل والتفكير التباعدي، وهذه المعالم تفرض نفسها على التعليم بصفة عامة والتعليم الفني بصفة خاصة بمعنى أنها تفرض عليه مهاماً جديدة يجب أن تتغير معها أهدافه حتى يستطيع الموازنة مع متطلبات سوق العمل (عبد الموجود ، ٢٠٠١ ، ٢٩)

ومع إيمان الدولة بأهمية التعليم الفني كأحد أهم الحلول في التقدم نحو اقتصاد قوي ومع دعم وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني لعملية إصلاح نظم التعليم الفني وتطوير مناهجه وفقاً لنظام الجدارات المهنية، والتي سوف تسهم في سد الفجوة بين مخرجات التعليم الفني وسوق العمل بجانب النظرة الأهم والأشمل من الوزارة والتي تتمثل في إعداد الطالب فنياً و شخصياً، والوصول به إلى سوق العمل. وتحقيقاً لذلك، أصدرت وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني قراراً رقم ٢٨٣ في ٢٦ يونيو ٢٠١٤م باستحداث هذا الكيان تحت مسمى (وحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل) والتي ضمت تحت مظلتها عدة أقسام (التدريب وتنمية المهارات- التوظيف معلومات سوق العمل الإرشاد والتوجيه المهني زيادة الأعمال والابتكار السلامة والصحة المهنية).

مشكلة الدراسة :

يُعد تطوير التعليم الفني في مصر ضرورة ملحة في ظل التحديات التي تواجهها الصناعة المصرية، خاصة وأنه يمثل أحد أهم المجالات الحيوية التي تعتمد عليها جميع الدول في التنمية الاقتصادية الاجتماعية لذا تحاول الدول النامية والمتقدمة التخطيط لمستقبل التعليم الفني نظراً لدوره الفعال في بناء المجتمعات الحديثة وفي ظل التحديات المتسارعة تبرز أهمية إعداد القوى البشرية القادرة على تحقيق التنمية الشاملة بالمجتمع، وتحقيق التقدم المنشود له وذلك

لأن الإعداد المناسب لهذه القوى يسهم في استثمار جميع الإمكانيات الاقتصادية والاجتماعية بالمجتمع ويساعدها على مواكبة تلك المتغيرات (عبد المعطي ٢٠١٠) .

ومن خلال ملاحظة الباحثة في أثناء عملها بتلك الوحدات ومتابعتها لأنشطتها داخل المدارس ، لاحظت أن هناك قصور في تفعيل الخدمات التي أنشئت من أجلها هذه الوحدات ومنها في مكونات معلومات سوق العمل ، التدريب وتنمية المهارات ، التوجيه والإرشاد المهني ، ريادة الأعمال والابتكار ، التوظيف والسلامة والصحة المهنية.

أسئلة الدراسة:

- ١- ما طبيعة وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل في مؤسسات التعليم الفني في مصر ؟
- ٢- ما واقع معوقات تفعيل التي تحول دون تحقيق ذلك؟

أهداف الدراسة:

تحددت أهداف الدراسة في :

- ١- تعرف طبيعة وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل من حيث المفهوم والأهمية والأهداف
- ٢- التعرف على المعوقات التي تواجه وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل.
- ٣- تقديم مجموعة من التوصيات لتفعيل وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بمحافظات صعيد مصر.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تتبع أهمية الدراسة من الموضوع الذى تناقشه، ذلك أن وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل لها دور كبير فى النهوض بالعملية التعليمية داخل مدارس التعليم الفني وذلك من خلال تقدير درجة الموائمة بين مخرجات التعليم الفنى وحاجات سوق العمل الفعلية من خلال تلك الوحدات ، بحيث يكون هناك تناسب كمى ونوعى وكيفى بين الخريجين وحاجة سوق العمل فى مصر مما ينعكس بشكل إيجابى على إعداد الخريجين وحاجة سوق العمل ويمكن تحقيق ذلك بدراسة متطلبات سوق العمل كما تكمن أهمية هذا البحث فيما يقدمه للمسؤولين من رصد حقيقة البرامج المقدمة للنهوض بالتعليم الفنى.

الأهمية التطبيقية:

أولاً- لمخططي المناهج:

- يوجه أنظار مخططي المناهج إلى ضرورة الاهتمام بتضمين متطلبات سوق العمل في المناهج الدراسية للتعليم الفني.
- تزويد مخططي المناهج بقائمة متطلبات سوق العمل يمكن الاسترشاد بها أثناء تطوير المناهج.
- تقدم الدراسة خطة استراتيجية لتفعيل دور وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل في ضوء متطلبات سوق العمل.

ثانياً- للمعلمين:

- يوجه أنظار المعلمين إلى ضرورة الاهتمام بتضمين وتنمية متطلبات سوق العمل من مفاهيم ومعارف ومهارات وقيم واتجاهات أثناء تنفيذهم لمقرراتهم الدراسية (المهنية - الأساسية).

ثالثاً- للمتعلم:

- تزويد الطلاب بقدر من المهارات والقيم والاتجاهات التي يتطلبها سوق العمل ومن ثم إعدادهم للحياة الوظيفية بما يساعد على حدوث التزاوج بين النظرية والتطبيق.

رابعاً- للباحثين:

- يشد أنظار الباحثين إلى ضرورة تطوير مناهج التعليم الفني وفقاً لمتطلبات سوق العمل ومن ثم توجيه أنظارهم إلى إجراء دراسات مماثلة في مختلف التخصصات للنهوض بهذا القطاع الذي ظل مهملاً لفترات طويلة.

منهج الدراسة:

يستخدم البحث الحالي المنهج الوصفي بالاستعانة بأسلوب التحليل الرباعي (SWOT Analysis) والذي يعرف أحياناً بأسلوب التحليل الاستراتيجي أو التحليل البيئي ()

Pahl,N& Richter, A.,2009

أدوات الدراسة:

استخدمت الدراسة الأدوات التالية:

٣- المقابلات الشخصية: مع مجموعة من المعلمين والمديرين بالمدارس الفنية، وكذلك المسؤولين عن التعليم الفني بمديريات التربية والتعليم الفني بمحافظات قنا والأقصر وأسوان.

٤- استبانة بهدف:

- تعرف آراء المعلمين والمديرين والمسؤولين حول أهمية تفعيل وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بالمدارس الفنية.
- تعرف المعوقات التي تحول دون تفعيل وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بمدارس التعليم الفني.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية:

مدارس التعليم الفني الصناعية والزراعية والفندقية .

الحدود البشرية:

تم تطبيق أداة الدراسة على عينة من المعلمين بمدارس التعليم الثانوى الفني بمحافظة قنا، الأقصر، أسوان.

الحدود المكانية: مدارس التعليم الفني بمحافظات قنا، الأقصر، أسوان.

الحدود الزمنية: فترة إجراء الدراسة التطبيقية من ٢٠١٧/٣/١٥ م إلي ٢٠١٩/٤/٣ م.

مصطلحات الدراسة:

وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل:

هى وحدات تم إنشائها بالقرار الصادر من وزارة التربية والتعليم برقم ٢٨٣ بتاريخ ٢٦/٦/٢٠١٤م، وهى تتكون من (٦) مكونات وهى التوجيه والإرشاد المهني التدريب وتنمية المهارات، زيادة الأعمال والابتكار، التوظيف، ومعلومات سوق العمل ومقرها مديريات التربية والتعليم بمحافظات جمهورية مصر العربية (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤، ٣).

وتعرف إجرائياً بأنها وحدات أنشئت داخل التعليم الفني ومنها المدرسية ومقرها مدارس التعليم الفني ، والفرعية ومقرها مديريات التربية والتعليم بالمحافظات ، والمركزية ومقرها قطاع التعليم الفني بوزارة التربية والتعليم والتعليم الفني ، ومن ضمن أنشطتها التوجيه والإرشاد المهني ، ريادة الأعمال والابتكار ، التوظيف ، معلومات سوق العمل ، التدريب وتنمية المهارات .

التعليم الفني:

هو الوسيلة التي يجب أن يعتمد عليها المجتمع العربي لمواجهة ضخامة التحديات التي نجمت عن التطورات والتحولات العلمية والتكنولوجية والاقتصادية المتسارعة في ظل الانفتاح الاقتصادي علي العالم.

هو ذلك النوع من التعليم النظامي إلى مدته ثلاث أو خمس سنوات، ويهتم بإعداد الطلاب الملتحقين به إعداداً تربوياً وسلوكياً ويكسبهم المهارات التي تؤهلهم لمهنة معينة سواء كانت هذه المهنة في المجال الزراعي أو الصناعي أو التجاري والفندقي وهو مرحلة منتهية للملتحقين به بحصولهم على دبلوم المدارس الثانوية الفنية عدا من يلتحق منهم بالتعليم العالي (يس، ٢٠٠٩، ١٦٨)

هو ذلك النوع من التعليم النظامي في مستوى التعليم الثانوى يتضمن إعداداً وإكساب معارف ومهارات وقدرات مهنية ويستهدف تخريج عمال فنيين في مختلف المجالات والتخصصات الفنية والمهنية.(أبو قرن، ٢٠١٢، ٩٥)

ويعرف إجرائياً :أنه ذلك النوع من التعليم الذي يكسب الطالب المهارات الثقافية والعلمية والسلوكية التي تؤهله لسوق العمل الخارجي والداخلي.

سوق العمل :

هو الوسط الذي يقوم فيه العاملون أو الباحثون عن العمل بعرض خدماتهم في ضوء مؤهلاتهم وخبراتهم ، كما يقوم أصحاب الأعمال باستخدام أو استثمار هذه الخدمات مقابل شروط معروفة أو يتم الاتفاق عليها (منظمة العمل العربية، ٢٠٠٨، ٤)

ويعرف إجرائيا : أنه سوق افتراضية تجمع بين قوتي الطلب والعرض حيث تمثل قوة الطلب رغبة أصحاب الأعمال في تشغيل العمالة المدربة والتي تتمتع بالمهارات الإنسانية والتقنية التي تؤهلهم للعمل ، وتمثل قوة العرض أعداد الخريجين الباحثين عن العمل والذين لديهم الرغبة والقدرة علي ذلك.

الدراسات السابقة :

أولاً: الدراسات باللغة العربية :

١- دراسة فاييزة أحمد عجاجه (٢٠١٦ م):

تم الاعتماد علي منهج البحث العلمي الاستقرائي والاستنباطي في مجال استخلاص معالم الظاهرة محل البحث ، والاعتماد علي البيانات الصادرة من الجهات المختصة بصدد علاج أسلوب البحث الاحصائي والقياس لتحليل البيانات المتعلقة بالدراسة وتتمثل أهداف هذه الدراسة فيما يلي :

- تحديد عائد التعليم الفني وفقا لمخصصاته الحالية والظروف التي يعمل في ظلها .
- وضع معايير قومية للأداء علي المستوي المركزي لضمان وصول الخريجين المدارس الفنية والمهنية (زراعي - صناعي - تجاري) إلي المستوي المطلوب من التعليم ، وزيادة المهارات والكفاءات التي تلبى متطلبات سوق العمل المحلية والعالمية .
- رفع كفاءة الخدمة التعليمية ، بزيادة عدد الورش والمعامل المزودة بالمعدات الحديثة المتطورة علاوة علي الاهتمام بالدورات التدريبية بالنسبة للمعلم والمتعلم .

٢- دراسة وليد أمين عبدا لخالق (٢٠١٦ م):

- كان من ضمن غايات وأهداف هذه الدراسة ما يلي :
- ايجاد نظام تعليمي مرن يسمح بتعدد المناهج وبناء الجسور بين نظم التعليم المختلفة وبين الحياة العملية والتدريب .
 - ايجاد استراتيجيات تنفيذية للقضاء علي عدم الموامة بين مخرجات التعليم وسوق العمل .
 - القضاء علي الفجوة بين التعليم وسوق العمل .
 - التعرف علي مشاكل التعليم الفني في مصر وأثر ذلك علي ايجاد فرص عمل للخريجين .
 - لقاء الضوء علي بعض التجارب الناجحة في ربط التعليم بمؤسسات الانتاج واحتياجات سوق العمل .

٣- دراسة فلاح الربيعي(٢٠١٧ م):

- اتبعت الدراسة المنهج الوصفي وكان من ضمن اوصيات الرسالة التالي :
- اتخاذ التدابير والإجراءات الكفيلة بتصحيح الاختلال الحالي بين التوسع في التخصصات الانسانية والتخصصات العلمية ، ومراعاة حاجات سوق العمل من الكوادر الفنية المتخصصة .
 - تدعيم نظام المعلومات عن القوي العاملة وتنشيط دور مكاتب التشغيل التي تتولي مهمة التنسيق بين الأجهزة الحكومية والأنشطة الاقتصادية لتحديد احتياجات سوق العمل من مختلف التخصصات والمهن الجديدة .

التنسيق المستمر بين عملية التخطيط للتعليم وتخطيط القوي العاملة والتخطيط الاقتصادي لصياغة المقترحات الكفيلة بتحقيق التوافق بين شروط سوق العمل ومخرجات النظام التعليمي .

ثانيا : الدراسات باللغة الانجليزية:

(١) دراسة Zhang Lang (2010):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور التعليم الفني كجزء من نظام تعليم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للصين وتوصلت إلى وجود العديد من المشكلات تعوق عملية التنمية في المدارس وقدرتها على التطور المهني وضرورة تعزيز شعور قوى للتنمية من أجل تحقيق التنمية المستدامة في المدارس المهنية.

(٢) دراسة Dimova Nordman& Rouboud (2010):

أكدت هذه الدراسة علي أنه لكي نقيم مشكلات توظيف الشباب في بلدان افريقيا ، فإن القائمين علي الأبحاث سيحتاجون إلي إجراء تشخيصات واضحة ، لتحليل البيانات المحددة للمشاركة في سوق العمل ومشكلة البطالة ، أما البحث الذي يتناول الروابط بين التعليم الرسمي والتعليم المهني والتدريب علي الوظائف ، والعوائد الاقتصادية الأخرى ، فيمثل عاملا مهما في فهم عوامل عدم التوازن في سوق العمل .

٣) دراسة (2012)MCGraths:

أوضحت هذه الدراسة أن التدريب يعاني من المستوي المتدني للتعليم بين العمال المتدربين في المؤسسات الصغيرة والمتناهية الصغر ، وبالرغم من النقاش الدائر حول فكرة ومفهوم التعليم الفني والتدريب المهني وأهميته للبلدان النامية فإن مجرد النقاش النظري لم يكن ملائماً في العقود الماضية واستمر الاعتقاد القائل بأن التعليم المهني والتدريب المهني لا يمثل أهمية كبيرة لعملية التنمية .

٤) دراسة Swedish National Agency for Higher Vocational Education(2015)

عند النظر إلي السويد علي سبيل المثال يلاحظ أن التعليم المهني المتقدم في السويد يعد نوعاً من التعليم الثانوي تم تصميمه وتنفيذه عن طريق التعاون الوثيق بين الشركات والأعمال وبين مقدمي التعليم ويهدف هذا التعليم إلي تدريب العاملين من أصحاب المؤهلات في المجالات التي يحتاجها سوق العمل . وتقدم تلك البرامج معرفة ومهارات نظرية وعملية متقدمة تكون مطلوبة للعمل سواء بشكل مستقل أو بالتعاون مع الآخرين في أماكن العمل . وتتسم المناهج الدراسية بتركيزها علي الجانب النظري وكذلك بارتباطها بمكان العمل حيث يقضي الطالب ثلث البرنامج في أحد أماكن العمل . وتكون تلك البرامج مفتوحة لمن أتموا تعليمهم الثانوي حديثاً وكذلك الأشخاص الموظفين بالفعل ويرغبون في تنمية مهاراتهم في مجال معين . وتتراوح مدة الدراسة بين عام وثلاثة أعوام ، ويمنح الخريج الذي ينهي برنامجاً دراسياً يتكون من أربعين أسبوعاً و أكثر درجة علمية في التعليم المهني المتقدم .

الاطار النظري :

أولاً- نشأة وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل:

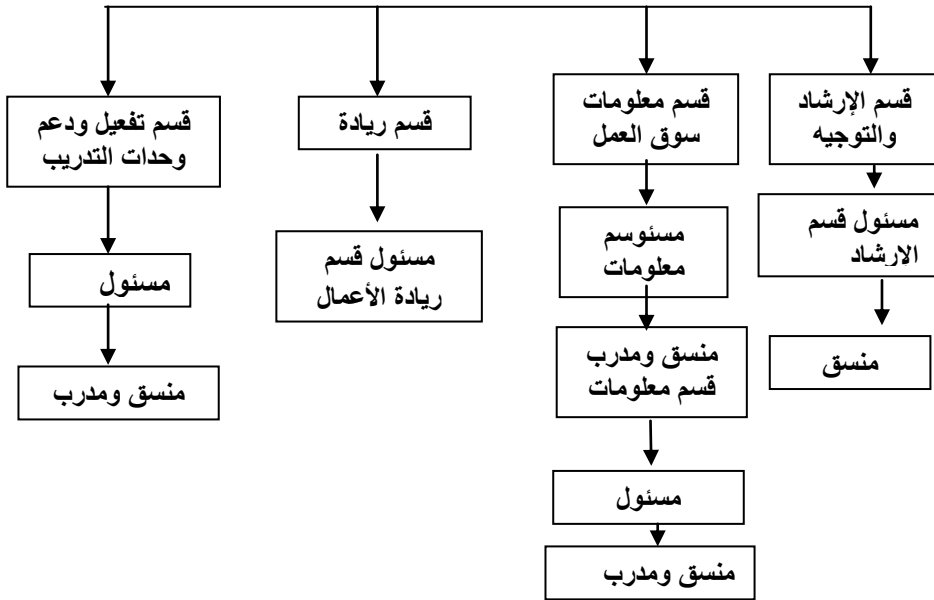
بدأ برنامج الانتقال من المدرسة إلى العمل في عام ٢٠٠٢م كأحد مكونات برنامج إصلاح التعليم الفني الذي تم إطلاقه في سبع محافظات بأثناء جمهورية مصر العربية بالتعاون مع المعونة الأمريكية USAID، وقد كان أحد البرامج التي هدفت إلى رفع جودة أداء منظومة التعليم الثانوي الفني من خلال تمكين المدارس الثانوية الفنية وإمداد سوق العمل بعمالة ماهرة قادرة على سد الاحتياجات الحالية والمستقبلية للاقتصاد.

وبعد نجاح هذه التجربة فقد تم السعي لتعميم هذه التجربة، لذلك فإنه تم إنشاء وحدة مركزية لتيسير الانتقال إلى سوق العمل بقرار وزير التربية والتعليم رقم ٢٨٣ بتاريخ ٢٦/٦/٢٠١٤.

وتختص الوحدة المركزية لتيسير الانتقال إلى سوق العمل على تمكين طلاب وخريجي التعليم الفني من الانتقال إلى سوق العمل من خلال مساعدته على اتخاذ القرارات الصحيحة لحياتهم العملية مبنية على معلومات دقيقة عن سوق العمل. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤، ٣)

شكل (١)

الهيكل الإداري لوحدات تيسير الانتقال لسوق العمل



ثانيا :أهداف وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل :

تهدف وحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل تمكين طلاب وخريجي التعليم الفني بجمهورية مصر العربية الالتحاق بسهولة ويسر إلى سوق العمل وذلك من خلال: (مقابلة شخصية مع مسنولي وحدات التدريب)

- تعزيز قيم العمل وأخلاقياته لدى الطلاب.

- تمكين الطلاب والخريجين من اتخاذ قرارات متعلقة بمستقبلهم المهني بناء على معلومات ذاتية ومهنية.
 - تنمية إدراك المستهدفين (طلاب وخريجين) من خلال تعريفهم بفرص التدريب والتعليم والتوظيف المتنوعة المتاحة بسوق العمل.
 - تنمية معارف المستهدفين بسمات عالم العمل ومتطلباته، من معارف ومهارات وسلوك واتجاهات.
 - تنمية معارف المستهدفين بطرق البحث والالتحاق بسوق العمل.
 - دراسة معلومات سوق العمل المحلى ورفع التوصيات المناسبة لجهات الاختصاص.
 - تنمية اتجاهات ريادة الأعمال والعمل الحر لدى الطلاب ودعم قدراتهم فنياً في مجال إقامة المشروعات الصغيرة والمشروعات متناهية الصغر.
 - تيسير التحاق الخريجين بفرص عمل مناسبة.
 - تقوية الروابط بين جميع مكونات المدرسة الفنية (طلاباً - معلمين - إدارة) مع أصحاب قطاعات الأعمال.
 - تجميع معلومات محددة ومحدثة حول الفرص التدريبية والتوظيفية.
- لذلك فهناك هناك مشكلتين تواجهان سوق العمل في مصر ، الأولى هي غياب المعلومة حيث لا يعرف الخريجون الأماكن التي توجد بها فرص العمل ، والثانية تتمثل في غياب المهارات ويتم التغلب عليها من خلال الربط بين مدارس التعليم الفني ومؤسسات الانتاج الخارجية ، ومؤسسات المجتمع المدني لتوفير فرص التدريب الحقيقية التي تساعد علي الربط بين الجانب النظري والعمل للطلاب وذلك ما تهدف إليه وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بالتعليم الفني .

ثالثاً - معوقات تفعيل وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل :

هناك العديد المعوقات التي تحول دون تفعيل وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بالتعليم الفني والعمل على نشر الوعي بما تدعو له هذه الوحدات من أهداف تسهم بشكل كبير فى النهوض بالتعليم، الفني ومن هذه المبررات ما يلي:

- الروابط الضعيفة بين أصحاب العمل والعاملين والتحول نحو التوظيف الذاتي في سوق العمل.
 - الحاجة إلى التقويم المستمر للأهداف القومية واستراتيجيات ومحتوى التعليم نظراً للاختلافات المحلية في مخرجات التعليم والتدريب (Royal.,2004, 2)
 - الروابط القوية بين مستويات التعليم وفرص التوظيف، وما ينتج عن ذلك من ضرورة إيجاد مسارات بديلة لإكساب المهارات للشباب تبعاً لتغير البنى الوظيفية وممارسات التوظيف.
 - الحاجة إلى آليات جديدة تحقق التوازن بين حياة العمل ومتطلباته (كفايات معرفية ومهنية وشخصية) وبين رفاهية العاملين (المستوى والحراك الوظيفي والأمان الاجتماعي) عند الانتقال من التعليم إلى العمل (The European Commission, 2001,2)
 - التأكيد المتجدد على التعلم في مكان العمل، ليشرك الشباب في التخطيط لخبرة العمل وإدارة وتقويم عملية التعلم، فضلاً عن تنمية الإحساس بالمسؤولية المشتركة لديهم حول ما يجب تغييره في معارفهم ومهاراتهم استجابة لتغيرات سياق العمل. (Economic & Social research Institute,2001,21)
- ومن خلال عرض الجزء النظري السابق وهو علاقة التعليم الفني ومؤسسات التعليم الفني في مصر ومن خلال عمل الباحثة بتلك الوحدات وجدت أن هناك العديد من المعوقات التي تحول دون تفعيل تلك الوحدات وهي كالتالي :
- ضعف الهيكل الإداري الخاص بالوحدات .
 - قلة مصادر التمويل التي تساعد علي نشر ثقافة هذه الوحدات وتساعد علي القيام بالمهام التي أنشئت من أجلها .
 - ضعف الترابط بين مؤسسات التعليم الفني ومؤسسات الإنتاج في مصر .
 - ضعف تفعيل دور المشاركة المجتمعية في مؤسسات التعليم الفني .
 - الافتقار إلي وجود قاعدة ثابتة يتمن خلالها حصر القرص التوظيفية والتدريبية التي تسمح للطلاب بتطبيق الجزء النظري بشكل عملي .
 - عدم التوافق بين مهارات خريجي التعليم الفني واحتياجات سوق العمل في مصر

- عدم قابلية معلمي التعليم الفني للتغيير واعتمادهم على الأساليب التقليدية في عرض المناهج الدراسية .
- القصور في نشر ثقافة ريادة الأعمال والتوجيه والإرشاد المهني في مؤسسات التعليم الفني .

الإطار الميداني

أولاً- إجراءات الدراسة الميدانية:

- ١- الهدف من الدراسة الميدانية: تعرف واقع معوقات تفعيل وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بمحافظات الصعيد (قنا - الأقصر - أسوان)
 - ٢- تصميم أداة الدراسة الميدانية وإعدادها:
 - المقابلات الشخصية: مع المدرسين ومديري المدارس ومديري وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل، وذلك لتعرف واقع وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بمدارس التعليم الفني، وكذلك متطلبات تفعيل مكونات الوحدات.
 - الاستبانة: وتُعد الاستبانة من أكثر الوسائل استخداماً للحصول على معلومات وبيانات عن الأفراد في حين توصف الاستبانة بأنها عبارة عن أداة ذات أبعاد وبنود تستخدم للحصول على معلومات أو آراء يقوم بالاستجابة لها المفحوص نفسه، وهي كتابة تحريرية
- وقد تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لمناسبتها لمشكلة الدراسة، واعتمدت الباحثة في بناء أداة الدراسة على المصادر التالية:

- الاطلاع على الدراسات السابقة، والأدبيات التربوية ذات الصلة والاتجاهات الحديثة لموضوع الدراسة.
- أعضاء وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بالمديريات، والمدارس ومديري المدارس.

٣- تصميم أداة الدراسة الميدانية، وإعدادها:

أ- الصورة المبدئية للاستبانة:

قامت الباحثة بإعداد الصورة المبدئية للاستبانة من خلال الدراسة المسحية التي

قامت بها بالإضافة إلى قراءتها للعديد من الكتب والمجلات والدراسات السابقة في مجال ربط التعليم الفني بسوق العمل في مدارس التعليم الفني، والإطلاع على خبرات بعض الدول في مجال ربط مدارس التعليم الفني بسوق العمل.

وقد تضمنت الصورة المبدئية للاستبانة (١٦) عبارة يشتمل على معوقات تفعيل وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل، كما هو موضح بجدول (٥)، مع الأخذ بنظام العبارات المغلقة والمفتوحة لإتاحة الفرصة للتعبير عن الرأي حول بنود الأداة وإضافة بنود أخرى تتعلق بموضوع الدراسة.

جدول (١)

يوضح الصورة المبدئية للأداة

١٦	معوقات تفعيل وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل.
١٦	المجموع

وأضيف إلى كل بعد من المجالات السابقة عبارة مفتوحة لإضافة عبارات أخرى.

ب - التوصل إلى الصورة النهائية للاستبانة:

عرضت الأداة بصيغتها الأولية على مجموعة من المحكمين من الهيئة التدريسية من ذوى الاختصاص وعددهم (١١) أحد عشر محكماً. وقد تمت الاستجابة لآراء السادة المحكمين وقامت الباحثة بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم حول مدى شمول مجالاتها ودرجة وضوح كل عبارة ودقتها، وتم تعديل الأداة (الاستبانة) في صورتها النهائية مشتملة على (١٧) عبارة.

جدول رقم (٢)

يوضح الصورة النهائية للأداة

١٧	معوقات تفعيل وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل.
١٧	المجموع

ثبات الاستبانة:

ويقصد به أن تكون على درجة عالية من الدقة والإتقان فيما تزودنا به بيانات، وقد استخدمت الباحثة لحساب الثبات طريقة ثبات ألفا كرونباخ حيث أن الاستبانة تحوى

محورين، المحور الأول يحوى سبعة أبعاد والمحور الثانى يحتوى على البعد الثامن. وتم حساب الثبات لعبارات الاستبانة ككل ويساوي (٠,٩٩٧)؛ مما يدل على أن الاستبانة على درجة عالية من الثبات، وصالحة للتطبيق على أفراد عينة الدراسة.

- صدق الاستبانة:

وقد تم التحقق من صدق الاستبانة بأكثر من طريقة، منها:

- الصدق الظاهرى:

فقد تم تصميم الاستبانة بحيث تكون صادقة بقدر الإمكان صدقا ظاهرياً؛ حيث جاءت التعليمات واضحة، والعبارات محدده وكانت الإجابة عن الأداة تتمثل فى وضع علامة (صح) أمام العبارة التى تمثل درجة التوافق فى الأبعاد الثمانية وما يتضمنه كل محور من أبعاد.

- صدق المحكمين:

حيث تم بناء الاستبانة فى صورتها المبدئية وعرضها على بعض أساتذة الجامعات بكليات التربية لتحكيم العبارات والتأكد منها وإعادة صياغتها إذا ما كانت الصياغة غير ملائمة، والتأكد من أن العبارات الموجودة تحت كل بعد من أبعاد كل محور تقيس بالفعل المعرفة التى يعبر عنها المحور، ثم التأكد من المحتوى، ومدى صياغة العبارات وتغطيتها لجميع الأبعاد، وبذلك تم التأكد من صدق الاستبانة عن طريق المحكمين، وقامت الباحثة بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل فى ضوء مقترحاتهم، وفى ضوء ذلك تم تعديل بعض عبارات الاستبانة، ومنها:

تم إعادة صياغة العبارة الأولى من (ضعف الهيكل الإدارى الخاص بالوحدات وجعلها إدارة مستقلة) إلى (ضعف الهيكل الإدارى الخاص بالوحدات واعتبارها إدارة مستقلة)، تم إعادة صياغة العبارة الثالثة من (افتقار القوانين وإجراءات العمل بالمرونة الكافية التى تسمح بالتغيير على حسب ظروف كل محافظة) إلى (افتقار القوانين وإجراءات العمل للمرونة الكافية التى تسمح بالتغيير على حسب ظروف كل محافظة)، تم إعادة صياغة العبارة الثالثة عشر من (عدم التعاون الكافى من قبل بعض مديرى المدارس وموجهين العموم ورؤساء الأقسام) إلى (عدم التعاون الكافى من قبل بعض مديرى المدارس وموجهين العموم ورؤساء

الأقسام فى تطبيق أنشطة الوحدات)، تم فصل العبارة الرابعة عشر من (صعوبة تطبيق أنشطة المكونات وذلك لوجود مدارس بها فترتين وتحمل أعضاء الوحدات أكثر من نصابهم القانونى مما يعرقل تنفيذ الأنشطة) إلى عبارتان وهما (صعوبة تطبيق أنشطة المكونات بالمدارس التى تعمل بنظام الفترتين) و (تحمل أعضاء الوحدات أكثر من نصابهم القانونى).

٤ - تحديد عينة الدراسة:

واعتمدت الدراسة الحالية على أعضاء وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بمدارس التعليم الفنى والمديريات، ومديرى المدارس.

حيث تم توزيع الأداة على عينة الدراسة (٣٠٠)، وتم استرجاع (٢٣٠)، واستبعاد (٣٠) استبانات، إما لعدم اكتمال الإجابة عليها، أو لنمطية الاستجابة، وتبقى (٢٠٠) استبانة صالحة للتحليل، وهى التى شكلت عينة الدراسة.

جدول (٣)

وصف مجتمع الدراسة

المحافظة	الإدارة	المدرسة
قنا	إدارة قوص التعليمية	مدرسة قوص الصناعية بنين- مدرسة قوص الصناعية بنات.
	إدارة قنا التعليمية	مدرسة قنا الفنية بنات- مدرسة قنا الصناعية الزخرفية- مدرسة قنا الصناعية المتقدمة- مدرسة قنا الزراعية- مدرسة قنا الفندقية.
	مديرية التربية والتعليم بقنا	الوحدة الفرعية لتيسير الانتقال إلى سوق العمل.
	إدارة دشنا التعليمية	مدرسة دشنا الصناعية بنين- مدرسة دشنا الفندقية
	إدارة نجع حمادى التعليمية	مدرسة نجع حمادى الزراعية- مدرسة نجع حمادى التجارية بنين.
	إدارة فرشوط التعليمية	مدرسة فرشوط الصناعية بنين.
الأقصر	إدارة الوقف التعليمية	مدرسة الوقف الصناعية بنين.
	إدارة الأقصر التعليمية	مدرسة الأقصر الفنية- مدرسة الأقصر الفندقية- مدرسة الأقصر الزخرفية.
	إدارة إسنا التعليمية	مدرسة إسنا الزراعية.
أسوان	إدارة أرمنت التعليمية	مدرسة أرمنت الفنية بنات.
	إدارة أسوان التعليمية	مدرسة محمد صالح حرب الميكانيكية- مدرسة الفنية المتقدمة (٥ سنوات)- مدرسة التجارة المتقدمة (٥ سنوات)- محمد محسن شعيب الفنية بنات- حسين مرسال الفنية بنات.

المعالجة الإحصائية:

اعتمد التحليل الإحصائي للبيانات على استخدام برنامج (spss) الذى يفيد فى إعداد البيانات بشكل يساعد فى فهمها، واستخدام المعالجة الإحصائية التى تؤكد صحة النتائج التى يتم التوصل إليها، حيث تم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:
دلالات الإحصاء الوصفي:

- حساب التكرارات لاستجابات أفراد العينة.
- حساب النسبة المئوية (%) لتكرار كل عبارة، وذلك باستخدام المعادلة الآتية:

عدد تكرار الاستجابات لهذه

➤ النسبة المئوية لتكرار العبارات = عدد العينة الكلى

➤ حساب الوزن النسبى لكل عبارة من عبارات الاستبانة فى محاورها المختلفة لأفراد العينة من المشرفين التربويين والمعلمين، وذلك من خلال إعطاء:

المحور الأول: الاختيار الأول "موافق" الدرجة (٣)، والاختيار الثانى "إلى حد ما" (٢)، والاختيار الثالث "غير موافق" الدرجة (١).

المحور الثانى: الاختيار الأول "موافق" الدرجة (٣)، والاختيار الثانى "إلى حد ما" (٢)، والاختيار الثالث "غير موافق" الدرجة (١).

وتم حساب الوزن النسبى (و) من المعادلة:

$$\frac{س٣ + ٢س٢ + ١س١}{ن}$$

الوزن ا ٣ ن

حيث: س١ تكرار العينة: ت الأفراد بـ "موافق"

س٢ تكرار استجابات الأفراد بـ "إلى حد ما"

س٣ تكرار استجابات الأفراد بـ "غير موافق".

ن: عدد أفراد العينة: (٢٠١) معلم من أعضاء وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل .

- إيجاد دلالة الوزن النسب (Δ) لكل عبارة من عبارات الاستبيان، فيما يعرف بمدى

حيود النسبة الوزنية عن النسبة المعيارية، وذلك بالمعادلة: (عبد الجواد، ١٩٨٣، ٢٠٥)

ق- ق.

$$\frac{\overline{\text{ق}^2 - \text{ق}^2}}{n} = (\Delta)$$

حيث أن :

- ق = النسبة الوزنية (أو الوزن النسبي " و ") لكل بند.
- ٠,٠٥ = النسبة المعيارية وتساوى ٠,٠٥
- ن = عدد المستجيبين
- حيث تكون (Δ) غير دالة عندما تكون قيمة $\Delta > ١,٩٦$ ، بينما تكون Δ دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ عندما تكون قيمة $\Delta \geq ١,٩٦ > ٢,٥٨$ ، في حين تكون Δ دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ عندما تكون قيمة $\Delta < ٢,٨٨ \leq ٢,٨٨$ وتكون دالة عند ٠,٠٠١ عندما تكون $\Delta \leq ٢,٨٨$

ثانياً- نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها :

- للإجابة عن التساؤل الثالث: ما واقع متطلبات وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بمؤسسات التعليم الفني؟ تم إجراء الدراسة الميدانية، والتوصل إلى مجموعة من النتائج على النحو التالي :
- أولاً- النتائج المتعلقة بمعوقات تفعيل وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل وذلك ما يوضحه الجدول التالي :

جدول (١٦)

يوضح استجابات أفراد العينة عن البنود الخاصة بالبعد الثامن (معوقات تفعيل

وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل

م	العبارة	درجة الموافقة			الوزن النسبي	ت	Δ	دلالة
		مهم	إلى حد ما	غير مهم				
		%	%	%				
١	ضعف الهيكل الإداري الخاص بالوحدات واعتبارها إدارة مستقلة.	٦٦,٥٠	٣٠,٥٠	٣,٠٠	٠,٨٨	٤	٧,٤١	٠,٠٠١
٢	الافتقار لتوفير البنود المالية التي تحتاجها الوحدات للقيام بعملها.	٧٣,٥٠	٢٤,٥٠	٢,٠٠	٠,٩١	١	٧,٥٩	٠,٠٠١
٣	افتقار القوانين وإجراءات العمل للمرونة الكافية التي تسمح بالتغيير على حسب ظروف كل محافظة.	٧١,٥٠	٢٥,٥٠	٣,٠٠	٠,٩٠	٢	٧,٥٣	٠,٠٠١
٤	ضعف التعاون بين الوحدة وبين منظمات التعليم التقني الأخرى.	٦٦,٥٠	٣٠,٠٠	٣,٥٠	٠,٨٨	٤	٧,٤٠	٠,٠٠١
٥	عدم وجود بروتوكولات تعاونية مع المراكز التدريبية المختلفة.	٦٧,٠٠	٢٨,٠٠	٥,٠٠	٠,٨٧	٥	٧,٣٧	٠,٠٠١
٦	القصور في توفير برامج تعريفية عن الوحدات من خلال وسائل الإعلام المرئية والمسموعة.	٦٨,٥٠	٢٦,٠٠	٥,٥٠	٠,٨٨	٤	٧,٤٠	٠,٠٠١
٧	ضعف التحديد المناسب والمستمر للاحتياجات التدريبية التي يحتاجها المعلم والطالب.	٦٧,٠٠	٢٩,٠٠	٤,٠٠	٠,٨٨	٤	٧,٤٠	٠,٠٠١
٨	ضعف التنظيم مع أصحاب الأعمال للتعرف على الاحتياجات التدريبية والتوظيفية التي باستطاعتهم تقديمها.	٦٨,٠٠	٢٧,٥٠	٤,٥٠	٠,٨٨	٤	٧,٤١	٠,٠٠١
٩	القصور في التفعيل الجيد للتعاون مع	٦٦,٠٠	٢٨,٥٠	٥,٥٠	٠,٨٧	٥	٧,٣٤	٠,٠٠١

م	العبارة	درجة الموافقة			ت	الوزن النسبي	Δ	دلالة
		مهم	إلى حد ما	غير مهم				
		%	%	%				
	الجهات المانحة في توفير البرامج التدريبية التي يقدمونها للوحدات .							
١٠	القصور في المتابعة الدورية لأعمال الوحدات وإنجازاتها .	٦٢,٥٠	٣٢,٥٠	٥,٥٠	٠,٨٦	٦	٧,٢٥	٠,٠٠١
١١	الافتقار للاجتماعات الدورية مع مديري الوحدات الفرعية والمدرسية لوضع خطط مستقبلية لعمل الوحدات .	٦٧,٥٠	٢٥,٥٠	٧,٥٠	٠,٨٧	٥	٧,٣٤	٠,٠٠١
١٢	القصور في تفعيل المشاركة المجتمعية للوحدات لخدمة المجتمع ونشر الوعي بعمل الوحدات .	٦٨,٥٠	٢٧,٥٠	٤,٥٠	٠,٨٨	٤	٧,٤٣	٠,٠٠١
١٣	عدم التعاون الكافي من قبل بعض مديري المدارس وموجهين العموم ورؤساء الأقسام في تطبيق أنشطة الوحدات .	٧١,٥٠	٢٥,٥٠	٣,٥٠	٠,٨٩	٣	٧,٥١	٠,٠٠١
١٤	صعوبة تطبيق أنشطة المكونات بالمدارس التي تعمل بنظام الفترتين .	٧٢,٥٠	٢٢,٥٠	٥,٥٠	٠,٨٩	٣	٧,٥٠	٠,٠٠١
١٥	تحمل أعضاء الوحدات أكثر من نصابهم القانوني .	٧٠,٥٠	٢٥,٥٠	٤,٥٠	٠,٨٩	٣	٧,٤٦	٠,٠٠١
١٦	قلة الأماكن في بعض المدارس لتنفيذ أنشطة الوحدات .	٧١,٥٠	٢٥,٥٠	٣,٥٠	٠,٩٠	٢	٧,٥٣	٠,٠٠١
١٧	عدم توفير وسائل الدعم اللوجيستي (أوراق - أقلام - ألواح الخ) حتى لايتحمل أعضاء الوحدات أى أعباء مالية .	٧١,٥٠	٢٥,٥٠	٣,٥٠	٠,٨٩	٣	٧,٥٠	٠,٠٠١

يوضح الجدول الآتى:

- جاءت العبارة رقم (٢) فى المرتبة الأولى بوزن نسبى (٠,٩١) ذا دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١) حيث أشار أفراد العينة إلى ضرورة توفير بنود مالية التى تحتاجها الوحدات للقيام بعملها .

ترى الباحثة أن من أهم المعوقات التى تحول الوحدات دون تحقيق الغرض التى أنشئت من أجله هو غياب التمويل المادى حيث أن جميع مكونات الوحدة تحتاج إلى مبالغ مالية حتى تقدم بالشكل الصحيح للطالب .

- واحتلت العبارات (٣، ١٦) الترتيب الثانى بوزن نسبى (٠,٩٠) ذا دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١) ، حيث اتفقت العينة على أن من أهم معوقات تفعيل الوحدات :

- افتقار القوانين وإجراءات العمل إلى المرونة الكافية التى تسمح بالتغيير على حسب ظروف كل محافظة .

وترى الباحثة أن تطبيق المرونة على القوانين وطريقة تطبيقها من أهم متطلبات الوحدات حيث أن الظروف التعليمية والتدريبية والتوظيفية والبيئية تختلف من محافظة لأخرى فعلى سبيل المثال نجد أن هناك صناعات ومحاصيل زراعية ومنتجات تنتج فى الوجه البحرى ولا تنتج فى الوجه القبلى وذلك لعدة معايير مختلفة مثل الظروف المناخية، بعد المسافة، المناهج الدراسية،..... الخ .

- قلة الأماكن فى بعض المدارس لتنفيذ أنشطة الوحدات .

- جاءت العبارات (١٧،١٥،١٤،١٣) فى المرتبة الثالثة بوزن نسبى (٠,٨٩) ذا دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١)، حيث أشار أفراد العينة إلى ضرورة التالى :

- التعاون من قبل بعض مديرى المدارس وموجهى العموم ورؤساء الأقسام فى تطبيق أنشطة الوحدات
- جعل الدراسة فترة واحدة حتى يتسنى للمعلمين بالمدارس الفنية تقديم أنشطة الوحدة .

- إدراج جلسات التوجيه والإرشاد المهنى وريادة الأعمال والابتكار ضمن

- النصاب القانوني من جدول الحصص .
- توفير وسائل الدعم اللوجيستي (أوراق - أقلام - ألواحالخ) حتى لا يتحمل أعضاء الوحدات أى أعباء مالية .
- كما تساوت العبارات (١٢،٨،٧،٦،١) فى الوزن النسبى وهو (٨٨،٠) ذا دلالة إحصائية عند مستوي(٠،٠٠١) حيث أشار أفراد العينة من خلال العبارات التالية أنه لضمان تفعيل جيد للوحدات لابد من التغلب على المعوقات التالية :
 - الهيكل الإدارى الضعيف للوحدات .
 - لايد من توافر برامج تعريفية عن الوحدات من خلال وسائل الإعلام المرئية والمسموعة .
 - ضعف التحديد المناسب والمستمر للاحتياجات التدريبية التى يحتاجها المعلم والطالب .
 - هناك قصور فى التنظيم مع أصحاب الأعمال للتعرف على الاحتياجات التدريبية والتوظيفية التى باستطاعتهم تقديمها .
 - القصور فى تفعيل المشاركة المجتمعية للوحدات لخدمة المجتمع ونشر الوعى بعمل الوحدات .
- كما احتلت العبارات (١١،٩،٥) الترتيب الخامس بوزن نسبي (٨٧،٠) ذا دلالة إحصائية عند مستوي(٠،٠٠١) حيث أشار أفراد العينة على أنه من أجل تفعيل جيد للوحدات من الضرورى عقد بروتوكولات تعاونية مع مراكز التدريب المختلفة من أجل رفع كفاءة المعلم والطالب، ضرورة التعاون الجيد مع الجهات المانحة التى تدعم التعليم الفنى للاهتمام بتوصيل أنشطة الوحدات للطلاب، المتابعة الدورية مع مديرى الوحدات الفرعية والمدرسية لوضع خطط عمل الوحدات .
- وقد جاءت العبارة رقم (١٠) فى المرتبة السادسة والأخيرة بوزن نسبي(٨٦،٠) ذا دلالة إحصائية عند مستوى (٠،٠٠١) حيث أشار أفراد العينة إلى ضرورة المتابعة الدورية لأعمال الوحدات وتقييمها .

خامسا : النتائج والتوصيات :

(أ): نتائج الدراسة

- أ- ضعف الهيكل الإدارى الخاص بالوحدات وعدم اعتبارها إدارة مستقلة.
- ب- الافتقار لتوفير البنود المالية التى تحتاجها الوحدات للقيام بعملها.
- ج- الافتقار لوجود قوانين وإجراءات عمل مرنة تسمح بالتغيير على حسب ظروف كل محافظة.
- د- ضعف التعاون بين الوحدات وبين منظمات التعليم التقنى الأخرى.
- هـ- ضعف وجود بروتوكولات تعاونية مع المراكز التدريبية الأخرى.
- و- القصور فى توفير برامج تعريفية عن الوحدات من خلال وسائل الإعلام المرئية والمسموعة.
- ز- ضعف التحديد المناسب والمستمر للاحتياجات التدريبية التى يحتاجها المعلم والطالب.
- ح- ضعف التنظيم مع أصحاب الأعمال للتعرف على الاحتياجات التدريبية والتوظيفية التى باستطاعتهم تقديمها.
- ط- القصور فى تفعيل التعاون مع الجهات المانحة فى توفير البرامج التدريبية التى يقدمونها للوحدات.
- ي- القصور فى المتابعة الدورية لأعمال الوحدات وإنجازاتها.
- ك- الافتقار للاجتماعات الدورية مع مديرى الوحدات الفرعية والمدرسية لوضع خطط مستقبلية لعمل الوحدات.
- ل- القصور فى تفعيل المشاركة المجتمعية للوحدات لخدمة المجتمع ونشر الوعى بعمل الوحدات.
- م- ضعف التعاون من قبل مديرى المدارس وموجهين العموم ورؤساء الأقسام فى تطبيق أنشطة الوحدات.
- ن- صعوبة تطبيق أنشطة الوحدات بالمدارس التى تعمل بنظام الفترتين.
- س- تحمل أعضاء الوحدات أكثر من نصابهم القانونى.
- ع- قلة الأماكن فى بعض المدارس لتنفيذ أنشطة الوحدات.

ف- عدم توفير وسائل الدعم اللوجيستي (أوراق - أقلام - ألواحالخ) حتى لا يتحمل أعضاء الوحدات أى أعباء مالية.

(ب): توصيات الدراسة

يتم التغلب علي معوقات تفعيل وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل من خلال :

- الاهتمام ببناء الهيكل الإدارى الخاص بالوحدات واعتبارها إدارة مستقلة.
- توفير البنود المالية التى تحتاجها الوحدات للقيام بعملها.
- تنظيم القوانين وإجراءات العمل بالمرونة الكافية التى تسمح بالتغيير على حسب ظروف كل محافظة.
- التعاون بين الوحدة وبين منظمات التعليم التقنى الأخرى.
- تنظيم بروتوكولات تعاونية مع المراكز التدريبية المختلفة.
- توفير برامج تعريفية عن الوحدات من خلال وسائل الإعلام المرئية والمسموعة.
- التحديد المناسب والمستمر للاحتياجات التدريبية التى يحتاجها المعلم والطالب.
- التنظيم مع أصحاب الأعمال للتعرف على الاحتياجات التدريبية والتوظيفية التى باستطاعتهم تقديمها.
- التفعيل الجيد للتعاون مع الجهات المانحة فى توفير البرامج التدريبية التى يقدمونها للوحدات.
- المتابعة الدورية لأعمال الوحدات وإنجازاتها.
- تنظيم اجتماعات الدورية مع مديرى الوحدات الفرعية والمدرسية لوضع خطط مستقبلية لعمل الوحدات.
- تفعيل المشاركة المجتمعية للوحدات لخدمة المجتمع ونشر الوعى بعمل الوحدات.
- التعاون من قبل بعض مديرى المدارس وموجهى العموم ورؤساء الأقسام فى تطبيق أنشطة الوحدات.
- تيسير تطبيق أنشطة المكونات بالمدارس التى تعمل بنظام الفترتين.
- إدراج الجلسات الخاصة بمكونات الوحدة ضمن النصاب القانونى للمعلمين.
- تجهيز الأماكن فى المدارس لتنفيذ أنشطة الوحدات.
- توفير وسائل الدعم اللوجيستي (أوراق - أقلام - ألواح ...الخ) حتى لا يتحمل أعضاء الوحدات أى أعباء مالية.

المراجع

١. محمد عزت عبد الموجود " تطوير التعليم الثانوى لخدمة أغراض التنمية فى دول الخليج العربية "، مجلة التربية والعلوم عدد ٢٣، ٢٠٠١م.
٢. أحمد حسين عبد المعطي " حطة إستراتيجية لتطوير التعليم الفنى لتحقيق متطلبات سوق العمل باستخدام تحليل SWot "، المجلة العلمية، كلية تربية جامعة أسيوط، المجلد ٢٦، العدد الأول، الجزء الأول، يناير ٢٠١٠.
٣. وزارة التربية والتعليم، قطاع التعليم الفنى : "الكتاب الدورى رقم ٢٨٣ "، القاهرة، ٢٠١٤م ، ص٣.
٤. دلال يسن: " التعليم الثانوى فى الأنفوية الثالثة "، القاهرة، دار الفكر العربى للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩م.
٥. السر على أبرقرن: " وضع خطة عربية لتطوير التعليم الفنى والمهنى فى ضوء الاتجاهات العالمية "، مشروع تنفيذ خطة تطوير التعليم فى الوطن العربى"، تطوير التعليم الفنى والمهنى فى الوطن العربى، المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة، ٢٠١٢م
٦. منظمة العمل العربية : " موجز التقرير العربى الأول حول التشغيل والبطالة : نحو سياسات فاعلة " ، القاهرة ، ٢٠٠٨م.
٧. فائزة أحمد محمد عجاجه : " دور التعليم الفنى فى تلبية احتياجات سوق العمل فى مصر مع بحث أوجه الاستفادة من تجربة كوريا الجنوبية " ، مجلة البحوث التجارية ، كلية التجارة جامعة الزقازيق ، مجلد ٣٨ ، عدد ٢ ، مصر ، ٢٠١٦م .
٨. وليد أمين عبدا لخالق : " إلقاء الضوء علي بعض التجارب الناجحة فى ربط التعليم بمؤسسات الإنتاج واحتياجات سوق العمل " ، مجلة السكان للبحوث والدراسات ، عدد ٩٢ ، مصر ، ٢٠١٦م .
٩. فلاح خلف علي الربيعي : " تحديات المواهمة بين مخرجات التعليم الفنى وسوق العمل فى ليبيا " ، مجلة المستقبل العربى ، لبنان ، مجلد ٣٩ ، عدد ٤٥٧ ، ٢٠١٧م .

- ١٠.وزارة التربية والتعليم ، قطاع التعليم الفني : " قرار وزاري رقم ٢٨٣ ، ٢٠١٤ م .
- ١١.مقابلة شخصية مع مسئولتي وحدات تيسير الانتقال لسوق العمل بالمركزية وبعض الوحدات الفرعية .
- ١٢.عبدالله السيد عبد الجواد: المؤشرات التربوية واستخدام الرياضيات فى العلوم الإنسانية، أسيوط، مكتب جولد فنجرز، ١٩٨٣ .

- 13.Lang – Ying, Z:" **Base on the realities to foster a strong sense of responsibility and Achieve the sustainable development of vocational schools**", **Canadian Social Science** , p. 5, 2010.
- 14.Dimova,R,Nordman,C,J& Rouboud,F:"Allocation of labor in Urban West Africa":Inights from the pattern of labor supply and skill premiums.**Review of Development Economics**,14(1),74-9,2010.
- 15.McGraths,S:"Vocational education and Training for development". **Apolicy** in need of atheory? **International Joumai of Educational Development** , 32,623-63,2012.
- 16.Swedish National Agency for Higher Vocational Education ,(2015). Retrieved April,9,2015, from:
- 17.https:// WWW.myg.Se 1n- English\ Swedish- National- Agency – for- Higher- Vocational – Education-\
- 18.Royal Netherlands Academy of Arts and Science :" **Supporting lab our market mobility and dynamics** " , Quality in lab our Market transition : A European Challenges , Amesterdam : Institute for the social science , November 2004.
- 19.The European Commission: " **New approaches to work experience** " , New Perspectives for learning – Briefing paper3 , U.K , pjbassociates , August 2001.
- 20.Economic& Social research Institute: " **Co – Ordination, A comparative analysis of transition from education to work in Europe**", **Dublin: economic and social research Institute** , January 2001.
- 21.Pahl,N& Richter, A.(2009)" **Swot Analysis– Idea, methodology& A practical Approach** " , Germany: GRI.N verlag.