

فصل تمهيدي

الاطار العام للبحث

- أهمية البحث
- مشكلة البحث
- منهج البحث وأدواته
- حدود البحث
- مصطلحات البحث
- الدراسات والابحاث السابقة.
- خطوات البحث

فصل تمهيدي

الاطار العام للبحث

التنمية هدف من الأهداف التي تسعى الدول على تنوعها الى تحقيقها . ومن الأمور المعترف بها أن إعداد القوى البشرية يعتبر من أهم المقومات التي تركز عليها المجتمعات في تقدمها ، وذلك لأن الإعداد المناسب للقوى البشرية يساعد على استثمار جميع الامكانيات الاقتصادية والاجتماعية المتاحة ، فهي مصدر عنصر من أهم عناصر الانتاج ألا وهو عنصر العمل ، وهم المورد الحاسم والمتجدد الذي يعتمد عليه الاقتصاد في المستقبل. ولا خلاف بين خبراء الاقتصاد والتنمية في هذه الآونة من تاريخ البشرية على أن اكتساب المعارف والمهارات له قيمة اقتصادية ودور كبير في زيادة انتاجية الاستثمارات المادية ، بل ان رأس المال الحقيقي لأي مجتمع هو رأس ماله البشري وما يتوفر لديه من معارف علمية وتكنولوجية ناجمة عن التعليم والتدريب . (١)

ونظرا لأن الموارد الطبيعية في مصر محدودة ، والموارد البشرية متوفرة فان سياسات وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية تستهدف تنمية الموارد البشرية وذلك بالعمل على إكسابها القدر المناسب والملائم من المهارات والمعارف

(١) راجع على سبيل المثال :-

- Tapas Majumdar: Investment in Education and Social Choice, Cambridge University Press, London, 1983, P. 4.
- T.W. Schultz: "Investment in Human Capital", in: M. Blaug(ed.), Economics of Education, Vol. (I) Penguin Books, Harmonds worth, England, 1971, PP. 13-33 .
- اسماعيل عبد الرحمن : " الفكر الاقتصادي والتغير التكنولوجي " في : مجلة العلوم الاجتماعية ، الكويت ، جامعة الكويت ، السنة العاشرة العدد الثالث ، ايلول / سبتمبر ١٩٨٢ ، ص ص ٤٧ - ٧٠ .

والسلوكيات ، اذ يعد ذلك الضمان الوحيد لاستغلال الموارد الطبيعية بكفاءة ولتصبح قوة لها فاعليتها فى تسيير دفعة الحياة فى جميع المجالات والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية ، ولا سبيل الى تحقيق ذلك الا من خلال نظم التعليم والتدريب . (١)

ويشكل التدريب بعدا هاما من أبعاد تنمية الثروة البشرية لمختلف مستويات قوة العمل ، ويعتبر مستوى العمال المهرة بمثابة عنق الزجاجة داخل المجالات الصناعية، وبعبارة أخرى ، يعتبر مستوى العمال المهرة من أهم المستويات الحاكمة فى مجال الصناعة ، حيث انهم الفئة المسؤولة بصفة مباشرة عن تنفيذ العمليات الانتاجية وترجمة جميع الخطط الى لغة المنجزات المادية . لذلك فان إعداد العمال المهرة يعد من أهم الواجبات فى مجال التدريب والاعداد الفنى . (٢)

ويقوم نظام التلمذة الصناعية التابع لمصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهنى بوزارة الصناعة ، وباعتباره أحد نظم التدريب المهنى، بدور هام فى عملية اعداد العمال المهرة ، وربط التعليم بالعمل . (٣) ويقع هذا النظام خارج مسئولية وزارة التربية والتعليم ومع هذا يمكن اعتباره نظاما تعليميا تربويا ، سواء من حيث شروط القبول به ، أو مناهجه وامتحاناته ، أو الشهادة التى يمنحها والتى تعتبر معادلة لدبلوم المدارس الثانوية الصناعية ومناظرة لها . (٤) وفى داخل هذا الاطار يكتسب نظام التلمذة الصناعية وظائف تعليمية وتربوية تتطلب ضرورة ارتباطه بالمبادئ التربوية السليمة . وهذا فى حد ذاته يلقى عبئا كبيرا على نظام التلمذة الصناعية ، باعتباره نظاما

(١) وزارة التخطيط والتعاون الدولى : الخطة الخمسية الثانية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (١٩٨٨ / ٨٧ - ١٩٩٢ / ٩١) وخطة عامها الأول ١٩٨٨/٨٧ الجزء الأول ، المكونات الرئيسية ، القاهرة ، مايو ١٩٨٧ ، ص ٢٩٨ .

(٢) J. Mouly and E. Costa: Employment Policies in Developing Countries, George Allen, Unwin, London, 1974, P. 195.

(٣) المجالس القومية المتخصصة : تقرير المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجيا ، الدورة الثانية عشرة ، سبتمبر ١٩٨٤ - يونية ١٩٨٥ ، القاهرة ، ص ٣٢

(٤) وزارة التربية والتعليم ، مكتب الوزير: قرار وزارى رقم ٩٢ بتاريخ ١٧/٦/١٩٦٨ بشأن معادلة بعض الشهادات .

تربويا تدريبييا ، يعد خريجه للحياة وللعمل ، فهو يقوم باعداد طلاب
 أتموا مرحلة التعليم الأساسى ، أى فى أدق وأحرج سنوات عمرهم ، ويدربهم على
 مهنة معينة لتلبية احتياجات سوق العمل .

ولعله من الصعب بل ومن الخطورة فصل التدريب عن التعليم فى عالم لم
 تعد فيه التكنولوجيا ، بطبيعتها المقتحمة ، قاصرة على البلاد التى نبتت فيها ،
 بل تغزو بثمارها كل الدول ، وبحيث اصبت آلية " أتمته " العمليات الانتاجية
 ضرورة تكنولوجية واجتماعية ، وبكل ما يتبعها من تغيرات فى طبيعة العمل وهيكلا
 العمالة .

فالتطور التكنولوجى يؤثر على هيكل العمالة ، اذ أن هذه العملية
 دائما ما تكون مقرونة بنوع من التقدم فى العلوم الأساسية كالتبيعة ، والكيمياء
 ومن هنا يجب أن يتوافر فى قوة العمل و الحالة هذه حد أدنى من التعليم يساعد
 على المشاركة الفعالة فى تطوير العملية الانتاجية ، أى أن هذا النوع من
 التطور يجب أن يكون مقرونا برفع المستوى العلمى للعاملين .

ويؤثر التطور التكنولوجى كذلك على حجم العمالة فتقل الحاجة لفئات
 معينة فى العملية الانتاجية ، حيث يتناقص ، على سبيل المثال ، العمل اليدوى
 ويصبح عقليا بدرجة أكبر . وهذا فى حد ذاته يتطلب تغيرا مستمرا فى الاعداد
 العلمى والمهنى للعاملين ، فارتفاع المستوى العلمى والفنى للقوى العاملة
 يعتبر من أهم نتائج الثورة العلمية التكنولوجية ومتطلباتها فى نفس الوقت (١) .
 ومع هذا التطور التكنولوجى المذهل فى سرعته والذى يجتاح العالم ،
 وبعد مضى أكثر من ثلاثين عاما على نشأة نظام التلمذة الصناعية الحديثة فى
 مصر استحدثت خلالها صناعات لم تكن موجودة عند بداية نشأته فى أواسط

(١) انظر فى هذا الشأن :

محمد عبد الفتاح منجى : الدراسات السكانية وتخطيط القوى العاملة ، مذكرة
 خارجية رقم (٨٧١) ، معهد التخطيط القومى ، القاهرة ، فبراير ، ١٩٦٩ ، ص ص

الخمسينيات . ومع التغيرات الاجتماعية التي يموج بها المجتمع فى الوقت الحاضر يصبح الاهتمام بهذا النظام ضرورة تربوية ، واجتماعية واقتصادية ، وتكنولوجية فى آن واحد .

أهمية البحث :

تتضح أهمية البحث الحالى فى ضوء ما تدعو اليه سياسات تطوير التعليم واستراتيجيته فى مصر ، فى الآونة الأخيرة ، من ضرورة الاهتمام بنظام التلمذة الصناعية باعتباره أحد الأساليب المرنة لاعداد العمالة ، وشكلا من أشكال التعليم الفنى . (١) حيث يوفر برامج تعليمية وتدريبية لمن لا تتسع لهم مدارس وزارة التربية والتعليم . (٢)

ويستمد هذا البحث أهمية كذلك من أهمية فئة العمال المهرة فى هيكل العمالة ، وبالتالى سوق العمل ، اذ يشير تقرير المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى الى أن احتياجات المستقبل اللازمة لقطاع الصناعة من العمال المهرة حتى عام ٢٠٠٠ ستبلغ (١٧٠٦٢٥٠) عاملا ماهرا ، أى بمعدل سنوى قدره (٦٨٢٥٠) عاملا ماهرا. هذا فى الوقت الذى أظهرت فيه تقارير وزارة القوى العاملة والتدريب وجود عجز مستمر من خريجي هذا النظام فى سوق العمل طوال السنوات الماضية . وقد بلغ مقدار هذا العجز (٢٧١٣) خريجا عام ١٩٨١ ، (٣٣١٤) خريجا

(١) انظر على سبيل المثال :

- وزارة التربية والتعليم : لجنة وضع تصور برؤيا جديدة للتعليم الفنى ، تقرير بالمبادئ ، القاهرة، ٣٠ ديسمبر ١٩٨٤ ، ص ٢٢ .
- وزير التعليم : استراتيجية تطوير التعليم فى مصر ، مطابع الجهاز المركزى للكتب الجامعية والمدرسية والوسائل التعليمية ، جمهورية مصر العربية ، يوليو ١٩٨٧ ، ص ١٣٢ .

(٢) المجالس القومية المتخصصة : تقرير المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجيا ، الدورة العاشرة اكتوبر ١٩٨٢ ، يوليو ١٩٨٣ ، القاهرة ، ١٩٨٣ ، ص ٤٣ .

(٣) المجالس القومية المتخصصة : التعليم الفنى ودوره فى اعداد القوى العاملة ؛ المركز العربى للبحث والنشر ، القاهرة ، ١٩٨٠ ، ص ٨٤ .

(١)

عام ١٩٨٢ ، (٤٢٥٨) خريجا عام ١٩٨٣ ، (٤١٠٨) خريجا فى عام ١٩٨٤ .
ولا يرجع هذا العجز الى النقص فى أعداد خريجي نظام التلمذة
الصناعية فقط ، ولكنه يرجع أيضا الى شدة الاقبال على تشغيل هؤلاء الخريجين من
قبل القطاع الخاص ، وسوق العمل الخارجى فى الدول العربية اذ يلاحظ على سبيل
المثال أن نسبة المتقدمين للتعيين عن طريق القوى العاملة الى اجمالاً
الناجحين من دفعة ١٩٨٠ قد بلغت حوالى ١٧٪^(٢) ، ووصلت هذه النسبة الى ٢٤٪ من
دفعة عام ١٩٨١ والمعنيين فى ٣٠/٦/١٩٨٦ .^(٣) وبما يؤكد ما هو معروف فى
الأوساط العمالية اليوم من ان الشركات والمصانع تفضل خريجي التلمذة الصناعية^(٤) .

مشكلة البحث :

نظرا للحاجة الشديدة الى العامل الماهر فى سوق العمل ، وتزايد الطلب
على خريجي نظام التلمذة الصناعية بصفة خاصة ، وفى ضوء ارتفاع تكلفة الاعداد
لخريجي هذا النظام مقارنة بأنواع التعليم الأخرى ، وحيث يقوم نظام التلمذة
الصناعية التابع لوزارة الصناعة بتخريج ما لا يقل عن ٩٠٠٠ عامل ماهر سنويا ،

(١) وهى الفترة التى تم فيها تعيين خريجي نظام التلمذة الصناعية من دفعة
١٩٧٧ حتى ١٩٨٠ . انظر :

- وزارة الدولة للقوى العاملة والتدريب : بيان موازنة العرض والطلب
لخريجي المعاهد والمدارس الثانوية الفنية والمهنية سنة ١٩٧٧ ، ص ٧ (على
الآلة الكاتبة) .

- وزارة الدولة للقوى العاملة والتدريب : بيان موازنة العرض والطلب
لخريجي المعاهد والمدارس الثانوية الفنية والمهنية سنة ١٩٧٨ ، ص ٨ (على
الآلة الكاتبة) .

- وزارة الدولة للقوى العاملة والتدريب : بيان موازنة العرض والطلب
لخريجي المعاهد والمدارس الثانوية الفنية والمهنية سنة ١٩٧٩ ، ص ٨ (على
الآلة الكاتبة) .

- وزارة الدولة للقوى العاملة والتدريب : بيان موازنة العرض والطلب
لخريجي المعاهد والمدارس الثانوية الفنية والمهنية دفعة ١٩٨٠ ، ص ٧ (على
الآلة الكاتبة) .

(٢) وزارة القوى العاملة والتدريب ، الادارة العامة للخريجين : بيان موازنة
العرض والطلب لخريجي المعاهد والمدارس الثانوية الفنية والمهنية دفعة
سنة ١٩٨١ (على الآلة الكاتبة) .

(٣) المجالس القومية المتخصصة : تقرير المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجى
الدورة العاشرة ، اكتوبر ١٩٨٢ - يوليو ١٩٨٣ ، مرجع سابق ، ص ٣٤ .

فان الحاجة تبدو ملحة لمعرفة أين يذهب هؤلاء الخريجين فى سوق العمل ؟ وماذا يفعلون ؟ ، وكيف يؤدون أعمالهم ؟ .

وإذا كان من السهل معرفة الاحتياجات الكمية من خلال الأرقام - بافتراض توافرها - فان نوعية هؤلاء الخريجين لا يمكن معرفتها الا من خلال الواقع الميدانى الفعلى لسوق العمل وفى ضوء متغيراته . ويمكن صياغة مشكلة البحث فى السؤال الرئيسى التالى :

- مامدى قدرة نظام التلمذة الصناعية على اعداد خريجين بالنوعية التى يحتاجها سوق العمل المصرى فعلا ، وبالأعداد المطلوبة ؟
- ويقتضى هذا الاجابة عن التساؤلات الفرعية التالية :
- ما أهم العوامل المؤثرة على كفاءة خريجي نظام التلمذة الصناعية ؟
- ما مدى قدرة نظام التلمذة الصناعية على تلبية الاحتياجات الكمية لسوق العمل من الخريجين ؟
- ما رأى رؤساء العمل فى نوعية الخريجين ومدى مناسبتهم للاحتياجات الفعلية لسوق العمل ؟

منهج البحث وأدواته :

المنهج المستخدم فى هذا البحث هو المنهج الوصفى ، حيث تهتم الأبحاث الوصفية عموما بمعرفة الوضع الحالى للظاهرة محل الدراسة ، بهدف تحديد طبيعة الظروف والممارسات والاتجاهات السائدة ومحاولة وضع تنبؤات عن الأحداث المقبلة^(١) ، وهذا يتفق مع طبيعة البحث الحالى الذى يهدف الى دراسة واقـع نظام التلمذة الصناعية والتعرف على وضع خريجيه فى سوق العمل بغية الوصول الى حكم يوضح مدى كفاءة هذا النظام فى إعداد خريجية وتصور لما ينبغى أن تكون عليه عملية إعداد الخريجين إعدادا يتناسب مع احتياجات سوق العمل المتغيرة والمتطورة بصورة مستمرة .

وقد قامت الباحثة بتصميم وبناء أداة البحث الرئيسية والتي تتمثل فى الاستبيان الذى تم تطبيقه على عينة من رؤساء العمل والمشرفين على خريجي

(١) ديوبولد ب . فان دالين : مناهج البحث فى التربية وعلم النفس ، ترجمته :

نظام التلمذة الصناعية ، وذلك مع الاستعانة بالملاحظة للواقع الفعلى لمراكز التدريب المهنى حيث يتم الإعداد العلمى والعملى للتلاميذ الصناعيين ، وكذا الاطلاع على واقع سوق العمل من خلال المؤسسات والشركات المختارة للتطبيق الميدانى ، هذا بالاضافة الى المقابلة الشخصية للمبحوثين وبعض المسئولين بمراكز التدريب المهنى ومصحة الكفاية الانتاجية .

محدود البحث :

ويتحدد البحث الحالى بالأبعاد الثلاثة التالية :-

- البعد المكانى : نظرا لتعدد الجهات التى تقوم بالتدريب على نظام التلمذة الصناعية الحديث (ثلاث سنوات بعد الاعدادية) بجمهورية مصر العربية فان البحث الحالى سيقترن على دراسة نظام التلمذة الصناعية التابع لمصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهنى بوزارة الصناعة ، حيث أنه يهدف الى إعداد العمال المهرة لتلبية احتياجات سوق العمل على المستوى القومى ولا يتقيد باحتياجات منشأة أو مصنع معين بل يرتبط باحتياجات الصناعة الحديثة على المستوى القومى ككل ، وفى داخل هذا الاطار يقتصر البحث على بعض المؤسسات والشركات الصناعية باقليم القاهرة الكبرى .

- البعد البشرى : يقتصر على العمالة الماهرة فى مجالى الطباعة والسيارات حيث تم تطبيق الاستبيان فى هذا البحث على عينة من رؤساء العمل والمشرفين على خريجي نظام التلمذة الصناعية من العاملين بمهن الطباعة والسيارات فى عدد من المؤسسات الصحفية ودور النشر الكبرى وبعض شركات صناعة واصلاح السيارات التابعة للقطاع العام .

- البعد الزمانى : استغرق التطبيق الميدانى للبحث المدة من ١٥/٢/١٩٨٩ حتى

١٩٨٩/٧/١ .

مصطلحات البحث :

من أهم المصطلحات المستخدمة فى البحث مايلــــــــــــــــى :-

الكفاءة الخارجية :

كلمة الكفاءة فى حد ذاتها من الكلمات التى شار الجدل حول مبنائها وكذلك معناها فى الكتابات التربوية الصادرة باللغة العربية ، فهناك من يستخدم كلمة كفاية بدلا منها ، ويقصد بكليهما دراسة أو وصف أداء نظام تعليمى أو أحد عناصره . (١)

ومهما كان رأى ، فقد استقر هذا البحث على استخدام كلمة " الكفاءة " ولعل المبرر وراء هذا هو أن " الكفاءة " هى الاستخدام المتداول فى مجال العلوم الاقتصادية ، ومن المشهور أن مفهوم الكفاءة عموما من المفاهيم التى انتقلت من مجال العلوم الاقتصادية والادارية الى مجال العلوم التربوية وذلك مع تزايد النظرة الاقتصادية الى التعليم باعتباره استثمارا فى رأس المال البشرى ومع تزايد الاهتمام بترشيد الأموال المنفقة عليه .

ويقصد بالكفاءة التعليمية فى مفهومها الاقتصادى الحصول على أكبر عائد ممكن بأقل جهد ومال وفى أسرع وقت ، وبمعنى آخر الحصول على أكبر قدر من

(١) انظر على سبيل المثال فى المجال التربوى :

- دسوقى حسين عبد الجليل : الكفاية الخارجية للتعليم الثانوى الصناعى فى مصر دراسة تتبعية لبعض خريجية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ١٩٨١ .
- دسوقى حسين عبد الجليل : تقويم كفاءة أجهزة تخطيط التعليم العام فى مصر رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ١٩٨٨ .
- مراد صالح مراد : الكفايات المطلوبة لمعلم محو الأمية فى جمهورية مصر العربية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية بالفيوم ، جامعة القاهرة ١٩٨٥ .

وفى مجال الاقتصاد راجع على سبيل المثال :

- محمد ابراهيم دسوقى : معايير الكفاءة الانتاجية فى المجتمع الاشتراكي ، (مذكرة ١٨٠) ، معهد التخطيط القومى ، القاهرة ، ١٩٦٣ .
- سلوى على سليمان وعبد الفتاح قنديل : مقدمة فى علم الاقتصاد ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٠ ، ص ١١ .
- عمرو محى الدين : الاقتصاد الاجتماعى " دراسة فى اقتصاديات الرفاهية " كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، ١٩٨٠ (على الآلة الكاتبة) .

المخرجات التعليمية مع أكبر اقتصاد فى المدخلات أو الحصول على مقدرا معين من المخرجات باستخدام أدنى حد من المدخلات . (١)

والكفاءة ترتبط ارتباطا وثيقا بالانتاجية ، حيث تستخدم كلمة انتاجية للتعبير عن كفاءة استخدام عنصر واحد (انتاجية جزئية) او مجموعة مختلفة من عناصر الانتاج (انتاجية شاملة) (٢) . وبعبارة أخرى فالكفاءة هى محصلة الانتاجية ومن ثم فهى دالة عليها ، وهذا يعنى ان الكفاءة تختلف عن الانتاجية بالرغم من وجود صلة وثيقة بينهما . كما يتضح من التعريفات وحيث تعرف الكفاءة بأنها ، إما الحصول على أكبر قدر من المخرجات من مجموعة معينة من المدخلات أو الحصول على مقدار محدد من المخرجات باستخدام أدنى مقدار من المدخلات ، والانتاجية من ناحية أخرى هى مقدار الوحدة من المخرجات بالنسبة للوحدة من المدخلات . (٣)

بناء على ما سبق يعتبر البعض أن المرادفة بين الكفاءة والانتاجية مغالطة كبيرة ففكرة الانتاجية فكرة دينامية ولا محل لدراسة الانتاجية الا اذا كان الأمر ينطوى على مقارنات سواء بين وحدتين من وحدات الانتاج أو لنفس الوحدة فى فترتين مختلفتين . هذا فى الوقت الذى يعبر فيه عن الكفاءة " بأنها حالة الأداء أو الانجاز المناسب لمهمة معينة "وتقييم أية كفاءة لا يفهم الا وفقا لملاحقة هدف معين ، فالمرء يكون ذا كفاءة أو لا يكون بالنسبة الى انجاز ينبغى تحقيقه وليس بالنسبة الى ما يؤديه آخرون " . (٤)

وبصفة عامة غالبا ما تقاس الانتاجية فى فترتين زمنيتين ، بينما الكفاءة تعرف فى لحظة زمنية معينة فى اطار التقنية الموجودة ومن وجهة النظر هذه

(١) محمد منير مرسى وعبد الغنى النورى : تخطيط التعليم واقتصادياته ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٧ ، ص ٢٢١ .

(٢) محمد عبد الفتاح منجى : انتاجية العمل ، مفهومها وطرق قياسها ، مذكرة رقم (٩٠٨) معهد التخطيط القومى ، القاهرة ، يوليو ١٩٦٩ ص ١ . وفى هذا المرجع يرى المؤلف ضرورة قصر استخدام لفظ الانتاجية على عامل الانتاج الرئيسى وهو العمالة .

(٣) محمد منير مرسى وعبد الغنى النورى : تخطيط التعليم واقتصادياته ، مرجع سابق ، ص ٢٢٢

(٤) فيفيان دو لاندشير: "كفاءات الحد الأدنى فى التعليم الثانوى" ، فى: مستقبلات ، المجلد السابع عشر ، العدد ١ ، مركز مطبوعات اليونسكو ، القاهرة ، ١٩٨٧ ، ص ٤٢ ، ٤٣ .

فالانتاجية والكفاءة فكرتان متباعدتان ويجب الحكم على كل منهما بمعايير خاصة . (١)

ومهما كان الرأى فان الترابط بين المدخلات والمخرجات هو مركز التحليل لهذه الانتاجية أو الكفاءة وأن تحقيق أكبر عائد بأقل مال وجهد وفى أقصر وقت هو قلب العلاقة بينهما . (٢)

ويعبر المفهوم النظمى للكفاءة عن الطبيعة المتوازنة للأداء من خلال مستوى معين من التنسيق والتعاون بين أجزاء النظام فى محاولة لتحقيق الأهداف التى ينشدها بقاء ونموالنظام . (٣)

وللكفاءة عدة أوجه مترابطة فهناك الكفاءة الداخلية ، والكفاءة الخارجية :

١ - الكفاءة الداخلية : تعبر الكفاءة الداخلية عن التفاعلات الداخلية للنظام أذ أنها تتصل مباشرة بالنظام التعليمى ومكوناته المختلفة ولها ثلاثة جوانب . (٤)

أ - الكفاءة الكمية : وهى عدد التلاميذ الذين يخرجهم النظام بنجاح ويرتبط بهذا النوع من الكفاءة دراسة حالات التسرب والاعادة والرسوب .
ب - الكفاءة النوعية : ويقصد بها نوعية التلميذ الذى يخرج النظام التعليمى والمقياس الذى يستخدم للحكم على هذه النوعية هو الامتحانات مع عدم اغفال نوعية البرامج والمناهج والكتب والمعلمين وغيرها لما لها من صلة مباشرة بتحديد النوعية .

(١) M. Blaug: "The Productivity of Universities", in: M. Blaug (Ed), Economics of Education, Vol. 2, Penguin Books, Harmonds worth, England, 1969, pp. 313-325 .

(٢) هاشم الباش: "المخرجات التعليمية ومنهج تحليل النظم"، فى : مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد السادس عشر، العدد الأول، جامعة الكويت، الكويت، ربيع ١٩٨٨، ص ٢٠٢ .

(٣) دسوقى حسين عبد الجليل : تقويم كفاءة أجهزة تخطيط التعليم العام فى مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة ، مرجع سابق ، ص ١٩ .

(٤) أندرية سماك : " قياس الكفاية الداخلية الكمية للتعليم " ، فى : مجلة التربية الجديدة ، بيروت ، العدد الثالث ، أغسطس ١٩٧٤ ، ص ٨٨ .

ج - الكفاءة المرتبطة بمستوى الكلفة : والتي تقضى بأن تبقى كلفة المتخرج فى أدنى مستوى ممكن دون أن يؤثر ذلك على النوعية .

٢ - الكفاءة الخارجية : وهى قدرة النظام التعليمى على تحقيق أهداف المجتمع الخارجى الذى وجد النظام من أجل خدمته ، وتهدف الى انطباق كمية مخرجات النظام ومواصفاتها على متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، أى أن يتمكن النظام التعليمى من إعداد القوى العاملة المدربة لتسيير عجلة الاقتصاد وتحقيق التنمية بجميع أوجهها . (١)

من هذا التعريف يتضح أن للكفاءة الخارجية جانبين وهما :

أ - كفاءة خارجية كمية : وتتمثل فى قدرة النظام التعليمى على تخريج الأعداد التى يحتاجها ويطلبها سوق العمل فعلا دون زيادة أو نقص وبحيث لا يكون هناك عجز أو فائض فى أعداد هؤلاء الخريجين .

ب - كفاءة خارجية كيفية (نوعية) : وتتمثل فى قدرة النظام التعليمى على إعداد نوعية من الخريجين مدربة تدريباً يتفق مع متطلبات المهن فى سوق العمل وقادرة فى نفس الوقت على تحقيق التنمية بجميع أوجهها .

ومن المؤشرات التى يمكن الحكم بها على مدى نجاح أى نظام تعليمى فى خدمة المجتمع ما يقدمه النظام التعليمى من خريجين لهذا المجتمع ، ومدى ما يسهم به هؤلاء الخريجين فى مجالات النشاط المختلفة فى المجتمع ، ومدى رضا أصحاب العمل فى هذه المجالات عن نوعية الخريج . هناك أيضاً القدرة الاجتماعية للخريج على القيام بدور المواطن الصالح وممارسة الحقوق والواجبات الاجتماعية المرتبطة بهذا الدور . (٢)

هذا ويتطلب رفع كفاءة النظام التعليمى ، فى كثير من الأحيان ، عملاً منسقاً على جبهات متعددة ، قرفع كمية "الانتاج" مثلاً دون تحسين نوعيته أو على حساب نوعيته قد لا يؤدي الى النتائج المرجوة ، فضلاً عن أن رفع الكفاءة الداخلية قد لا يكون ذا أثر إذا كانت الكفاءة الخارجية ضعيفة (٣) .

(١) المرجع السابق ، ص ٨٩ .

(٢) محمد منير مرسى ، عبدالغنى النورى : تخطيط التعليم واقتصادياته ، مرجع سابق ، ص ٢٢٤ .

(٣) أندريه سماك : "قياس الكفاءة الداخلية الكمية للتعليم ، فى : مجلة التربية الجديدة ، مرجع سابق ، ص ٩٠ .

وهذا يعنى وجود نوع من الترابط بين الكفاءة الداخلية والكفاءة الخارجية . فتغيير منهج دراسى مثلا بحيث يستبدل أشياء لها صلة وأهمية فى حياة التلميذ والمجتمع بأشياء غير ذات أهمية - أو بحيث يحل محتوى حديث من المادة مكان محتوى قديم يجعل لهذا المنهج احتمالات عالية فى زيادة الكفاءة، أو الانتاجية الخارجية، وعلى الرغم من أن الاجراء المتخذ كان داخليا بالنسبة للنظام الا أن الأثر النهائى له كان خارجيا . (١)

وفى ضوء ما سبق يمكن تحديد المفهوم الاجرائى للكفاءة الخارجية لنظام التلمذة الصناعية فى هذا البحث على اعتبار أنه يعنى :

مدى قدرة نظام التلمذة الصناعية على اعداد خريجين بالكم والكيف الذى يتناسب مع احتياجات سوق العمل فعلا، ويتفق مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبما يساعد على تحقيق أهداف المجتمع من هذا النظام .

وهذا يتطلب :

- التعرف على الوضع الحالى للخريجين فى سوق العمل، ومدى العجز والفائض فى تخصصاتهم .
- التعرف على آراء رؤساء العمل فى مستوى الخريجين (المعرفى - المهارى - السلوكى) باعتبار ذلك مؤشرا هاما من مؤشرات الحكم على نوعية الخريج وبالتالي الكفاءة الخارجية لنظام التلمذة الصناعية .

النظام :

من أوضح تعريفات النظام المأخوذة عن النظرية العامة للنظم " أنه عبارة عن وجود مجموعة من العناصر المتميزة التى تتفاعل معا للوصول الى هدف خاص " ، وهو كل لايتجزأ، يمكن تمييزه عن بيئته، ومنظم بحيث يعكس التفاعلات المتبادل لمختلف عناصره . وأى تغيير فى أى عنصر يغير بالضرورة من العناصر الأخرى، ومن ثم النظام كله، ولايمكن تخفيض النظام الى مجموع أجزائه، إذ أن دراستها منفصلة تختلف تماما عن دراستها فى اطار الكل، حيث يحدد النظام أجزائه الأساسية وعلاقاتها . (٢)

(١) ف . كومبز: أزمة التعليم فى عالمنا المعاصر، ترجمة احمد خيرى كاظم وجابر عبدالحميد جابر، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧١، ص ١٧٦ .

(٢) UNESCO: Asystems Approach to Teaching and Learning, Procedures (2.Ed.), UNESCO, Paris, 1981, P. 9 .

أى أن النظام عبارة عن مكونات وعلاقات يعطى التفاعل بينها الشكل النهائي للنظام فى إطار المبدأ الأساسى المعروف الذى يتضمن " أن الكل أكبر من مجموع الأجزاء " وبهذا الأسلوب يمكن النظر الى الكون كله على أنه نظام كبير . وفى داخل هذا النظام الكبير عدد من النظم الصغيرة أو الفرعية وفى داخل هذه النظم عدد أكبر من نظم أصغر . وهكذا يمكن أن تعتبر كل الظواهر الطبيعية والاجتماعية والانسانية نظماً لها علاقات بنظم أخرى ، فالتربية نظام كبير له علاقة بنظام أكبر وهو المجتمع وفى نظام التربية توجد نظم أخرى فرعية وهكذا .

ويتكون النظام التعليمى من مكونات ثلاثة " معروفة " وهى : المدخلات الأنشطة والعمليات - المخرجات .

وفى ما يلى توضيح المقصود بكل مكون من تلك المكونات .

أ - المدخلات :

ويقصد بها كل شىء يدخل النظام التعليمى لتجرى عليه العمليات أو التفاعلات ، وبمعنى آخر ، هى كل ما يدخل النظام من متغيرات تؤثر عليه سواء كانت هذه المدخلات مباشرة أو غير مباشرة ، مرئية أو غير مرئية ، محسوسة أو غير محسوسة ومن أهم مدخلات النظام التعليمى الأهداف ، الأولويات ، التلاميذ ، الإدارة التعليمية ، البناء التعليمى ، الجدول الزمنى ، المحتوى ، المعلمون ، الوسائل التعليمية ، الامكانيات الفيزيائية ، التكنولوجيا ، ضوابط التحكم فى نوعية التعليم (حجم الصف - مؤهلات المعلمين - سنوات الدراسة - مبادئ القبول - قواعده) انتقال الطلاب من مستوى الى آخر فى نفس المرحلة أو من مرحلة الى أخرى البحوث العلمية ، التكاليف . (١)

ب - الأنشطة والعمليات :

ترتبط المدخلات بالمخرجات بواسطة العمليات والأنشطة وهى " مجموعة العناصر المتضمنة جميع الأجزاء أو الخصائص والعلاقات من أجل تحقيق نتائج معينة " . (٢)

(١) ف . كومبز : أزمة التعليم فى عالمنا المعاصر ، مرجع سابق ، ص ١٩ .
 (٢) هاشم الباش : "المخرجات التعليمية ومنهج تحليل النظم" ، فى : مجلة العلوم الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص ٢٤٦ .

وهذه الأنشطة والعمليات يتم تصورها على أنها أنظمة فرعية وظيفية .

ج - المخرجات :

وهي المحصلة النهائية لكل تفاعلات وأنشطة النظام ومدخلاته وتنقسم المخرجات الى ثلاثة أنواع هي: مخرجات إنتاجية - مخرجات وجدانية - مخرجات ارتدادية ، كما يلي :

- المخرجات الإنتاجية : مثل تخريج أعداد من الطلاب من النظام التربوي والمتسربين منه ، والنمو الذى يحدث للعاملين فى هذا النظام سواء أكان هذا التموهنا أو شخصيا ، والنواتج غير المباشرة على الاقتصاد والثقافة والقيم فى المجتمع .

- المخرجات الوجدانية : تتمثل فى الأثر المحسوس أو غير المحسوس لعمل النظام وقد يتمثل فى المشاعر أو ردود الأفعال الناتجة من المدرسين أو هيئات العاملين أو الطلاب أو المواطنين أو سائر المربين بشأن المخرجات الإنتاجية .

- مخرجات ارتدادية : أو التغذية الراجعة - وهى تشير الى التقويم الكلى لعمل النظام ومدى نجاحه فى تحقيق أهدافه وهى ضرورية للرقابة الذاتية ولا غنى عنها للنظام التربوي . (١)

ويعرف البنك الدولى " المخرجات " بأنها التعليم الذى تم تحصيله ، المعارف ، المهارات ، السلوك ، الاتجاهات ، سواء قيست عن طريق الاختبارات أو غيرها ، بينما يشير الى الأثار الخارجية للمخرج أى قدرة الأفراد على أن يكونوا وافر الإنتاج اجتماعيا واقتصاديا يشير اليها "بالحميلة" . (٢)

وادمج نظام التعليم فى بيئته الخارجية يسمح بتوجيه السؤال عن أصل المدخلات واستخدام المخرجات والتغيرات التى يمكن أن تؤثر فى أحدها ، فالمجتمع يقدم للنظام التعليمى المدخلات من طلاب ، ومعلمين ... وغيرها وهذه العناصر

(١) ضياء الدين زاهر : المنظور التنموى للتربية ، مطبعة الحرية بالاسماعيلية ،

١٩٨٤ ، ص ٢١ - ٢٢ .

(٢) World Bank: Education, Sector Policy Paper, Washington, U.S.A., April, 1980, P.32.

- كلمة مخرجات هنا هى الترجمة لـ outputs بينما الحميلة هى الترجمة لـ outcomes

(المدخلات) تتغير تحت تأثير عوامل غير مرتبطة مباشرة بالنظام التعليمي . وقد تفرض عليه حدودا وقيودا (العامل الديموجرافى - تغيرات الطلب على التعليم - تخصيص الموارد بين حاجات المجتمع) وبالمثل يوفر النظام التعليمى للمجتمع مخرجات على هيئة أفراد مؤهلين لتحريك أنشطته بفاعلية وتطويرها .

" وهذا يعنى أنه اذا أدت الظروف الخارجية فى مجتمع معين الى تغيير فى المدخلات المتوفرة للنظام - كما فى حالة وجود نقص فى المعلمين ناتج عن وجود نقص عام فى القوى العاملة ووجود بناء للأجور غير مجز - فان ذلك يمكن أن يؤثر فى داخل النظام ويؤدى الى انخفاض فى كم وكيف مخرجاته ، وهكذا " . (١)

وعلى هذا فان دراسة التلمذة الصناعية كنظام فرعى من أنظمة المجتمع يتطلب تحديد مدخلات هذا النظام وعلاقتها بعضها ببعض وتحديد المخرجات وعلاقتها بالمدخلات ، وبما يضع فى الحسبان كل العوامل التى تؤثر فى الناتج النهائى للنظام ، وهم الخريجون .

التلمذة الصناعية :

التلمذة الصناعية وفقا لمفهومها الحديث هى :-

التدريب المنظم الطويل المدى الذى يتم فى احدى المؤسسات أو فى مركز للتدريب المهنى يتبعها تدريب على العمل فى أحد المصانع ويجرى هذا التدريب طبقا لأحكام عقد مكتوب للتلمذة الصناعية ووفقا للمستويات المقررة . (٢)

أى أن هذا النظام يتم على أساس تعاقدى بين المتدرب وحدى الشركات والمؤسسات ويتم بموجبه اعداد الفرد فى أحد مراكز التدريب المهنى وتعليمه المعارف الأساسية ، والمهارات الأولية لأداء الأعمال لمدة عام ينتقل بعدها للتدريب العملى على الأعمال التى سيقوم بمزاومتها لدى الشركة أو المؤسسة لمدة عامين أو أكثر يقوم خلالها بمزاولة العمل الفعلى ويتردد خلال العامين على مركز التدريب التابع له بصفة دورية ليتلقى الأساسيات والمهارات الضرورية ، النظرية

(١) ف . كومبز : ازمة التعليم فى عالمنا المعاصر - مرجع سابق - ص ٢٣ .

(٢) المكتب الفنى لاتحاد العمال العرب : مشاكل اساسية فى التدريب المهنى ، المكتبة العمالية ، الكتاب السابع عشر ، دار الهنا للطباعة ، القاهرة ، د . ت ، ص ٩ .

بواقع يوم أو يومين كل أسبوع (١).

التلميذ الصناعى :

عبارة عن حالة فرد فى وقت معين فيقال تلميذ صناعى فى مهنة البرادة (تلميذ صناعى براد) وتلميذ صناعى فى مهنة الخراطة (تلميذ صناعى خراط) وهكذا ، اذ لا يتم مفهوم هذه الحالة الا بذكر المهنة معها ، ويعنى هذا أن ذلك الشخص لم يزل يتدرب على المهنة المذكورة ولذلك فهو يصنف مع هذه المهنة (٢). والفرق بين التلميذ الصناعى والصبى هو أن الأول يمثل التطوير العصرى للشانى فبينما لا توجد نظم ثابتة تضمن تلقى الصبى للمهنة على الوجه الصحيح نجد أن التلميذ الصناعى يلتحق عادة فى بادىء الأمر بمركز تدريب لمدة معينة ثم يستكمل تدريبه فى مكان العمل بعد ذلك لمدة محدودة وفقا لنظام يضمن سلامة وكفاءة التدريب (٣).

وبعبارة أخرى فان التلميذ الصناعى عامل يتدرب طبقا لعقد التلمذة ، وبناء على مواصفات تدريب محددة لكل مهنة تشمل شروط القبول من حيث السن ، والمؤهلات الدراسية ، ومدة التلمذة الصناعية ، وخطة التدريب العملى ، والدراسة النظرية الثقافية والفنية ، وتتبع التدريب فى المصانع والاشراف عليه ، ومعدل المكافآت المالية التى تمنح للتلميذ أثناء فترة التدريب ، وحقوق والتزامات كل من صاحب العمل والتلميذ الصناعى ، ومنح شهادات التخرج (٤).

العامل الماهر :

هو المتخرج من نظام التلمذة الصناعية ويعرف بأنه " الفرد الذى تلقى قدرا كافيا من التعليم والتدريب لممارسة مهنة أو حرفة فى مجال محدد ويقوم بأعمال متكررة وأن مستوى مهارته يقاس بدرجة الدقة ومعدل الانتاج (٥).

(١) احمد ابراهيم باشات : دليل مصطلحات التدريب ، ط ٢ ، الجمعية التعاونية للبتروال ، القاهرة ، ١٩٧٣ ، ص ٢ .

(٢) ILO: International Standard Classification of Occupations, Revised Ed., ILO, Geneva, 1968, P. 23.

(٣) وزارة القوى العاملة والتدريب المهنى : دليل التصنيف العربى الموحد للمهن ، الجزء الاول، الهيئة العامة لشئون المطابع الاميرية، القاهرة، ١٩٧٧، ص ١١ .

(٤) جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم: التقرير النهائى وتوصيات حلقة التدريب المهنى للمنتهين من مختلف مراحل التعليم فى البلاد العربية، بغداد ، ١٣ - ١٨/١١/١٩٧٢، ص ١٩٩ .

(٥) المجالس القومية المتخصصة : التعليم الفنى ودوره فى اعداد القوى العاملة، مرجع سابق، ص ٥٧ .

ويعرف العامل الماهر أيضا بأنه " الشخص الذى يلم بجميع الخبرات والمهارات العملية فى مهنته بالإضافة الى المامه بالمعرفة والثقافة الفنية والعامه المتصلة بمهنته مما يجعله قادرا على التصرف وتحمل مسؤوليه العمل الذى يقوم به وهو بذلك يحتاج الى تدريب فنى نظرى وعملى لمدة سنتين على الأقل بعد حصوله على تعليم عام لسن الرابعة عشر أو الخامسة عشر . (١)

ويتضح من التعريفات السابقة ضرورة المام العامل الماهر بجميع الخبرات والمهارات العملية فى مهنته بالإضافة الى المامه بالمعرفة والثقافة الفنية لمعرفة كيفية استعمال الأجهزة والعدد والماكينات، لممارسة مهنته بكفاءة وكذلك المامه بالثقافة العامة ليكون قادرا على التصرف وتحمل مسؤولية العمل .

المهنة :

المهنة كما يحددها دليل مصطلحات التعليم التقنى والمهنى الصادر عن اليونسكو هى " مصطلح عريض يدل على أى نوع متميز من العمل اليدوى أو غير اليدوى والذى يمكن أن يوفر مقومات الحياة للفرد الذى يعمل سواء لحسابه أو للغير، وتستخدم المصطلحات التالية كمرادفات فيما يخص الوظائف اليدوية "حرفة" و" صنعة" و "حرفة فنية" أما التعبيرات " حرفة معترف بها " أو وظيفة يمكن التلمذ فيها " فانها تستخدم للدلالة على وظائف معترف بها رسميا على أنها تتطلب فترة محددة من التدريب النظامى حتى يمكن ممارستها على مستوى العامل الماهر . (٢)

كما جاء تعريف لها فى بعض الكتابات التربوية على أنها " جملة من الأعمال والمهارات والوظائف التى تقع على عاتق عامل ما " . فالمهنة تحدد عمل العامل دون التفتت الى القطاع الاقتصادى أو المجال الذى يعمل فيه ، فالكاتب على الآلة الكاتبة قد يعمل فى النشاط الحكومى أو قطاع الخدمات أو قطاع الصناعة أى أنه يحتفظ دائما بمهنته وهى الكتابة على الآلة الكاتبة ، ويمكن أيضا لصاحب مهنة معينة أن يغير مهنته دون أن يغير النشاط الاقتصادى الذى يعمل فيه ، وإذا

(١) محمد سيف الدين فهمى : التخطيط التعليمى أسسه وأساليبه ومشكلاته، الانجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٦٥ ، ص ١١٤ .

(٢) اليونسكو: دليل مصطلحات التعليم التقنى والمهنى، اعداد شعبة التعليم المهنى والتقنى ، طبعة مراجعة ، اليونسكو ، باريس ، ١٩٨٤ ، ص ٢٦ .

كان التفريق بين المهنة وقطاع النشاط الاقتصادي مهما فلا يقل أهمية عنه التفريق بين المهنة وبين الاعداد لها ، فالمهنة هي العمل الذى يمارسه فعلا شخص — من الاشخاص سواء أعد له أو لا ، فمن تلقى اعدادا لمهنة الميكانيكى المختص باصلاح السيارات والذى يعمل مع ذلك سائقا لتاكسى ، يعتبر فى الوجة المهنية سائق تاكسى ولا يعتبر ميكانيكيا " . (١)

وتهتم التلمذة الصناعية الحديثة بالمهن التى تحتاج الى اثنان مهارات عديدة ومتنوعة وتتطلب قدرا من المعلومات الفنية كما تتطلب اثنان عدد كبير من المهارات اليدوية أو الذهنية أو الاثنين معا ، بجانب اعداد التلميذ ليكون مواطنا صالحا فى مجتمعه . وهذه المهن تتطلب تدريبا طويلا يستغرق عدة سنوات ليستكمل الفرد فيها معلوماته الفنية والثقافية ومهاراته اليدوية والذهنية ويمارس خلالها التدريب على هذه المهارات فى مكان العمل الفعلى حتى يصل الى مستوى معين من القدرة والكفاءة والخبرة تؤهله لمزاولة المهنة مهما اختلف مكان استخدامه . (٢)

ويتم التدريب بنظام التلمذة الصناعية محل الدراسة على أكثر من (٧٣ تخصصا) تقع تحت عشر مجموعات من المهن هي : مجموعة مهن تشغيل المعادن - السيارات - الكهرباء - التبريد والتكييف الهواء - الآلات الدقيقة - الكوك والكيماويات - المسابك والصلب - التعدين - الغزل والنسيج - الطباعة ، وسيقتصر التطبيق الميدانى للبحث الحالى على مجموعتى مهن الطباعة والسيارات فقط .

الدراسات والابحاث السابقة :

تتناول الباحثة فيما يلى ما قامت بحصره من دراسات وأبحاث سابقة حول موضوع البحث الحالى وذلك من خلال نبذة عن كل دراسة توضح هدفها ، ومنهجها ، وأهم النتائج والتوصيات التى توصلت اليها وذلك بهدف التوصل الى معرفة موقع

(١) عبد الله عبد الدائم: التخطيط التربوى أصوله وأساليبه الفنية وتطبيقاته فى

البلاد العربية ط ١ ، دار العلم للملايين، بيروت، ١٩٦٦، ص ص ٢٠١ - ٢٠٢ .

(٢) وزارة الصناعة والتعدين ، مصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهنى ، مؤتمر

التدريب على نظام التلمذة الصناعية، الاسكندرية ، مارس ١٩٧٦ ، ص ص ١٠ - ١١ .

(٣) وزارة الصناعة ، مصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهنى: خطة البرامج التدريبية

١٩٨٨ - ١٩٨٩ ، ادارة التخطيط والمتابعة ، مصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهنى ، القاهرة ، ١٩٨٩ ، ص ١٩٥ .

١ - " دراسة للتلذمة الصناعية بالجمهورية العربية المتحدة وتأثير الظروف المحلية عليها " (١)

أجريت هذه الدراسة بعد مضي عشر سنوات على ادخال نظام التلمذة الصناعية فى مصر ، حيث هدف الباحث من وراء ذلك الى دراسة تأثير الظروف المحلية على هذا النظام فى ضوء هذه التجربة وذلك لمعرفة ما يمكن ادخاله عليه لتطويره وتعديله بما يلائم الظروف المحلية ، وقد سلك الباحث فى سبيل الوصول الى ذلك طريقين :-

أولاً : دراسة مستوى المعرفة الفنية لدى التلميذ المصرى (أى معرفته بالعدد اليدوية المستخدمة بالمنازل والورش وكذلك الخامات الشائعة الاستعمال) وتأثيرها بالبيئة التى نشأ فيها التلميذ واكتسب منها معارفه ومعلوماته ، ونوع عمل العائل الذى نشأ التلميذ فى كنفه ، ولتحقيق ذلك قام الباحث باجراء دراسة ميدانية على عينة مكونة من (١٤٨ طالبا) من الحاصلين على الثانوية العامة وما فى مستواها من المتقدمين للالتحاق بكلية الهندسة جامعة الأزهر ، وتمثل هذه العينة مختلف مصادر نشأة التلميذ المصرى (مدن - قرى) وكذلك مختلف الأوساط الاجتماعية (أبناء موظفين - أصحاب مهن - أبناء فنيين - عمال صناعيين - أبناء عمال زراعيين) ثم عمم نتائج هذه الدراسة ، حيث رأى أن تأثير الظروف البيئية المحلية على تلميذ الاعدادية العامة ، والمتقدم للالتحاق بنظام التلمذة الصناعية ، لن يغير منه تغيرا محسوسا استمرار هذا التلميذ فى نفس الظروف الى الثانوية العامة .

ثانيا : دراسة آراء أهل الخبرة المحليين فى شكل النظام القائم بغية استطلاع ما يقرونه وما يرونه من تعديلات أو تحسينات ضرورية لازمة للوصول الى الهدف .

وقد خلصت تلك الدراسة الى النتائج التالية :-

١ - أن التلاميذ من أبناء الفنيين والعمال الصناعيين هم أكثر الماما بالمعرفة الفنية (ومعظمهم من ساكنى المدن) ، بينما قلت درجة المعرفة الفنية بين

(١) محمد على النواوى: دراسة للتلذمة الصناعية بالجمهورية العربية المتحدة وتأثير الظروف المحلية عليها ، رسالة ماجستير غير منشورة فى الهندسة الميكانيكية ، كلية الهندسة ، جامعة الأزهر ، ١٩٦٨ .

أبناء الموظفين وأصحاب المهن وأبناء العمال الزراعيين (من ساكنى القرى) .

٢ - دلت نتائج الدراسة التى تضمنت آراء ٢٨ من أهل الخبرة فى التدريب فى مصر على أن الغالبية العظمى منهم يؤيدون شكل النظام من حيث ——— المقبولين به - المستوى التعليمى - مدة التدريب - مكان التدريب - الاشراف على التدريب - شهادة التدريب .

وكان من أهم النتائج التى توصلت اليها الدراسة أنه يجب مراعاة تأثير البيئة فى برامج وأسلوب التدريب عن طريق احلال مرونة فى هذه البرامج تتفق مع البيئة المحلية التى يتم فيها تنفيذ البرنامج لامكان تلاقى القصور فى المعرفة الفنية الناشء عن تأثير البيئة ،على أن يكون الهدف النهائى فى جميع الأحوال هو تخريج صانع موحد المهارة على المستوى القومى وبذلك تصبح التلمذة الصناعية أكثر ملائمة للأوضاع والظروف المحلية .

٢ - " دراسة مقارنة لنظم التلمذة الصناعية فى جمهورية مصر العربية —————
والمانيا الاتحادية وفرنسا " (١)

نظرا لتعدد المشكلات التى تواجه نظام التلمذة الصناعية فى جمهورية مصر العربية فقد اقتصر الباحث فى دارسته على المشكلات المتعلقة بادارة وتمويل مراكز التلمذة الصناعية ، واختيار تلاميذها ، وبرامج دراستها ، وذلك بهدف الوقوف على أهم العوامل التى تؤدى الى حدوث هذه المشكلات واقتراح الحلول المناسبة لها فى ضوء الامكانيات المتاحة حتى يستطيع نظام التلمذة الصناعية توفير خدمة تربوية وتدريبية سليمة . وقد حاول الباحث الاجابة على التساؤلات التالية :-

- هل هناك جوانب قصور فى النظام الادارى يمكن لو أعدنا النظر فيها أن نتفادى المشكلات المتعلقة بذلك النظام ؟

- هل المصادر التمويلية المتاحة كافية للانفاق على برامج التلمذة الصناعية ، وان لم تكن كافية فهل هناك مصادر تمويلية أخرى ؟

(١) صلاح عبد الحميد مصطفى : دراسة مقارنة لنظم التلمذة الصناعية فى ج.م.ع. والمانيا الاتحادية وفرنسا ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ١٩٧٦ .

- هل يحقق نظام اختيار التلاميذ بصورته الحالية الأهداف المرجوة منه ؟
- هل تلائم البرامج الدراسية الحالية إعداد العامل الماهر كما وكيفاً ؟

وقد قام الباحث باستخدام المنهج المقارن حيث قام بالعرض الشامل للتملذة الصناعية فى البلاد الثلاثة وذلك للتعرف على أوجه التشابه والاختلاف بينها فيما يتعلق بالنقاط المشار اليها وتفسير هذا التشابه والاختلاف فى ضوء القوى والعوامل الثقافية المؤثرة فى كل من البلدان موضوع المقارنة ، كما قام الباحث باجراء دراسة ميدانية على عينة مكونة من (١٠٠ فرد) من القائمين على ادارة مراكز التلمذة الصناعية ، والمعلمين بها ، ومديرى التدريب بالمصانع التى يتدرب فيها التلاميذ من أجل التعرف على آراءهم فى المشكلات التى تعرض لها نظام التلمذة الصناعية وتصوراتهم لكيفية التغلب عليها .

وبناء على الدراسة الميدانية والمقارنة توصل الباحث الى العديد من النتائج واستخلص العديد من التوصيات لعل من أهمها :

- ضرورة التوسع فى لامركزية الادارة عن طريق نقل بعض اختصاصات مصلحة الكفاية الانتاجية الى مناطق التلمذة الصناعية بالأقاليم وأن تكون تبعية المراكز للمؤسسات الصناعية الكبرى . أما المؤسسات الصناعية الصغيرة فتتولى فيما بينها انشاء مراكز جديدة موحدة لمجموعة من المهن المختلفة .
- انشاء هيئة على المستوى القومى تتولى الاشراف على هذه المراكز على ان تتكون هذه الهيئة من ممثلين عن وزارة الصناعة ، والتربية والتعليم ، والعمل ، والتعليم العالى ، والنقابات العمالية ، والغرف الصناعية ويكون مسئولاً اختصاصاتها وضع مواصفات جديدة للمهن كلما استدعى التطور التكنولوجى ذلك ووضع البرامج النظرية ، وتقديم المساعدات المالية لمراكز التلمذة الصناعية .
- انشاء صندوق دعم للتملذة الصناعية على المستوى القومى لتوفير الامكانيات المالية لمراكز التلمذة الصناعية .
- أن تكون المرحلة الأولى من عملية الاختيار للطلاب من جانب المصانع .
- ضرورة اتساق الدراسة النظرية مع التدريب العملى وازافة مواد خاصة بالثقافة المهنية واسناد مسئولية التدريب العملى داخل المصانع الى عناصر معسدة ومدربة تتوافر فيها الكفاءة العلمية والفنية والمهنية .

٣ - " التدريب المهني في قطاع الصناعة مع دراسة خاصة لنظام التلمذة
الصناعية في جمهورية مصر العربية " (١)

يهدف الباحث من هذه الدراسة الى معرفة آثار التدريب المهني على الكفاءة الانتاجية في قطاع الصناعة، والوقوف على رأى الشركات الصناعية فى نظام التلمذة الصناعية ومدى ملاءمته لتوفير احتياجاتها من العمالة وذلك فى ضوء ما وصلت اليه نظم التلمذة الصناعية والتدريب فى الدول المتقدمة كما يهدف أيضا الى التعرف على موقف الخريجين بالشركات من حيث الوظائف والأعمال التى يقومون بها .

وقد اعتمد الباحث بصفة أساسية على الدراسة الميدانية لمحاولة قياس وتحديد مدى افادة التلاميذ الصناعيين من مراكز التدريب وما حصلوه من معلومات ومدى اتقانهم للمهارات المختلفة التى دربوا عليها وكذا الاتجاهات السلوكية التى تكونت لديهم، ولتحقيق ذلك وجه الباحث استمارات استقصاء الى كل من خريجي مراكز التدريب المهني، والملاحظين، والمشرفين على الخريجين بالشركات محل الدراسة كما وجهت استمارات استقصاء الى المديرين والمدربين بمراكز التدريب المهني بالاضافة الى مقابلات مع بعض المسئولين بمصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهني .

وكان من أهم ما خلصت اليه الدراسة مايلى :-

- ضرورة امداد مراكز التدريب المهني بالآلات والمعدات والأجهزة الحديثة والمعامل وقاعات وخامات التدريب، وكذا الاحتياجات التعليمية والتربوية الحديثة وتعاون الشركات مع مصلحة الكفاية الانتاجية فى تدبير الميزانية اللازمة لذلك .

- الاهتمام باختيار واعداد المدرب .

- اتاحة الفرصة فى الشركات للتلميذ لمزاولة كل جوانب المهارة فى مهنته مع عدم استغلاله فى الأعمال التى تخدم الانتاج فقط .

(١) محمد أحمد الطحان : التدريب المهني فى قطاع الصناعة ، مع دراسة خاصة لنظام التلمذة الصناعية فى جمهورية مصر العربية ، رسالة ماجستير غير منشورة فى ادارة الأعمال ، كلية التجارة ، جامعة الأزهر ، ١٩٧٩ .

- الاهتمام بعملية الاشراف والتتبع وزيادة أعداد الاخصائيين من مصلحة الكفاية الانتاجية لتتبع التلميذ بالشركة مع التزام كل شركة بتعيين خريجها من التلاميذ الصناعيين المتدربين بها حتى يزداد الاهتمام بهم .
- تطوير مواصفات التدريب بصورة مستمرة واشراك ممثلين عن الصناعة فى لجان وضع مناهج الدراسة النظرية وبرامج التدريب العملى لضمان توافق التدريب النظرى، والعملى مع متطلبات العمل فى الصناعة .
- زيادة مدة نظام التلمذة الصناعية الى أربع سنوات بدلا من ثلاث حتى يمكن تخرج العامل الماهر القادر والملم بفنون عمله .

٤ - " اعداد العمال المهرة فى جمهورية مصر العربية دراسة مقارنة بين
المدرسة الثانوية الصناعية ومراكز التدريب المهني " . (١)

اقتصرت هذه الدراسة على المقارنة بين المدارس الثانوية الصناعية نظام الثلاث سنوات ومراكز التدريب المهني نظام التلمذة الصناعية كأهم مؤسسات اعداد العمال المهرة فى مصر وذلك بهدف التعرف على واقع كل من النظامين والمقارنة بينهما فى محاولة للتوصل الى أهم أوجه التشابه والاختلاف ثم تفسيرها بمجموعة من العوامل والقوى الثقافية المسببة لها وذلك بهدف احداث مزيد من التنسيق بينهما واقتراح الحلول الملائمة لجوانب القصور فى كل منهما .

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفى لتحليل واقع النظامين ، كما استخدم أيضا المنهج المقارن وذلك لاجراء تحليل مقارن بالتركيز على الأبعاد الأربعة التالية فى كل من النظامين وهى :-

النشأة والتطور - الأهداف - سياسة القبول - الخطط الدراسية والتدريبية وكذا التخصصات وكان من أهم ما توصل اليه الباحث بناء على الدراسة المقارنة ما يلى :-

- افتقار نظام التلمذة الصناعية الى وجود أهداف خاصة تتحدد فى ضوءها مناهج ومقررات وخطط الدراسة وذلك على عكس نظام التعليم الثانوى الصناعى ،

(١) سيد سالم موسى سالم : اعداد العمال المهرة فى جمهورية مصر العربية، دراسة مقارنة بين المدرسة الثانوية الصناعية ومراكز التدريب المهني ، رسالته ماجستير ، غير منشور ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، ١٩٨٥ .

كما ترتفع نسبة المقبولية بمدارس التعليم الثانوى الصناعى عنها فى نظام التلمذة الصناعية وذلك نظرا لأن مرحلة التعليم الثانوى الصناعى هى احدى مراحل السلم التعليمى ، كما أنه يتيح فرص أفضل لخريجيه للعمل بالمصالح الحكومية والقيام بأعمال مكتبية بعيدا عن العمل اليدوى ، وكذا مواصلة التعليم العالى والجامعى ، لذا أوصى الباحث بمنح المتفوقين من خريجي نظام التلمذة الصناعية فرص الالتحاق بالمعاهد الصناعية العليا على أن تقوم مصلحة الكفاية الانتاجية برفع مستوى الدراسات النظرية كما وكيفا ضمانا لرفع المستوى العلمى لخريجى هذا النظام .

- ضرورة تطوير خطط الدراسة فى كل من النظامين بما يتفق مع المعدل المقرر لاعداد العامل الماهر حيث يزداد الاهتمام بالتدريبات العملية فى خطط الدراسة بنظام التلمذة الصناعية على حساب الدراسة النظرية وعلى العكس من ذلك يعطى التعليم الثانوى الصناعى الاهتمام الأكبر فى الخطة للدراسة النظرية
- ضرورة مراجعة التخصصات القائمة حاليا بكلا النظامين ووضع مواصفات قياسية لكل مهنة والغاء التخصصات القديمة واستحداث تخصصات جديدة مطلوبة تتمشى مع التطور التكنولوجى الحالى والمتوقع وإعادة النظر فى مدة الدراسة وفقا لما يحتاجه كل تخصص ، وانتهى الباحث الى ضرورة انشاء مجلس قومى للتدريب يقوم بالتخطيط والتنسيق بين مؤسسات اعداد العمال المهرة وذلك وفق الاحتياجات المطلوبة من التخصصات المختلفة وكذلك ربطها بامكانيات قطاعات العمل والصناعة .

٥ - عرض اقليمى للوسائل البديلة للتدريب المهنى والتعليم الفنى (١)

قام باجراء هذه الدراسة البنك الدولى باعتباره مانحا للقروض والاعتمادات التى ينفق جزءا كبيرا منها على أنظمة التدريب المهنى والتعليم الفنى بالدول محل الدراسة وذلك بهدف اجراء تقويم للموقف ، نظرا لما تستدعيه قلة الموارد الحكومية والخارجية اللازمة لدعم المزيد من طلبات التوسع ، وقد

(١) البنك الدولى : عرض اقليمى للوسائل البديلة للتدريب المهنى والتعليم

الفنى (تقرير نهائى) ، شعبة التعليم وتطوير اليد العاملة بادارة منطقة

أوروبا والشرق الاوسط وشمال افريقيا ، يوليو(تموز) ١٩٨٦ .

بدأت هذه الدراسة بأربع دول هي مصر - المغرب - الأردن - تونس ثم أصبحت تضم أربع دول أخرى هي جمهورية اليمن الديمقراطية الشعبية - الجمهورية العربية اليمنية - الصومال - السودان ، واستفادت من نتائج هذه الدراسة عدة دول أخرى .

وركز العرض بصفة خاصة على برامج التعليم الفني الثانوى وبرامج التدريب المهنى المعادلة مع التركيز فى الحالتين على احتياجات الصناعة .

وقامت هذه الدراسة باستعراض قواعد عمل وأنشطة مؤسستين من مؤسسات التدريب فى كل بلد احدهما مدرسة فنية ثانوية نموذجية والأخرى مركز للتدريب المهنى (نظام التلمذة الصناعية) فى مصر تم اختيار مركز التدريب المهنى للحديد والصلب بحلوان ادارة مصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهنى، ومدرسة شبرا الصناعية كمدرسة فنية تابعة لوزارة التربية والتعليم بدراسة حالة بالاضافة الى استبيانات موجهة الى اصحاب العمل ومتابعة الخريجين لتقويم اتجاهات اصحاب العمل وخبرتهم فى التوظيف مع التركيز على المؤسسات المختاره فقط . وذلك بهدف تجميع الآراء والقضايا والحلول المتوقعة فى اطار اقليمي ليستفيد بها المسؤولون ومتخذو القرارات فى البلاد المعنية فى توزيع الموارد المتعلقة بتطوير اليد العاملة ، وقد تطرقت هذه الدراسة الى التعرض لعدة عناصر رئيسية فى التدريب المهنى والتعليم الفنى أهمها الادارة - التكلفة والتمويل - عمليات سوق العمل - الروابط مع اصحاب العمل بالاضافة الى بعض القضايا المتعلقة بالتدريب كالمدرّب - مدة التدريب ومحتواه - نوعية التدريب - نظم واختبارات المهارة .

وأبرز العرض أهمية تحسين الاتصالات فى مجال تطوير التدريب المهنى والتعليم الفنى فى المنطقة - فهناك مشكلات عديدة مشتركة وقضايا متشابهة ومن شأن نشر المعلومات عن كيفية مواجهتها أن يعجل بتطور الوسائل التى تتسم بفعالية التكاليف فى مجال تدريب اليد العاملة فى المنطقة وتوفير خلفية مفيدة لتطوير السياسات والبرامج الوطنية الفردية ، وقد أجمع المشاركون على تزايد أهمية التدريب المهنى والتعليم الفنى فى المستقبل ومع تزايد النمو الاقتصادى فى المنطقة ، كذلك أجمع المشاركون على أهمية الحصول على معلومات أفضل عن سوق العمل للمساعدة فى التخطيط وتركيز التعليم الفنى والتدريب المهنى على المهارات المطلوبة والسريعة التغير .

٦ - " دراسة للمشكلات التربوية في مراكز التدريب المهني التابعة لمصلحة الكفاية الانتاجية بجمهورية مصر العربية " (١)

الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على المشكلات التربوية التي تعترض عملية التدريب بمراكز التلمــذة الصناعية ،وركن الباحث في دراسته على بعض المشكلات الأساسية المتعلقة بسياسة قبول التلاميذ بهذه المراكز ،والبرامج العملية ،والدراسات النظرية ،ومشكلات المدربين والمعلمين ،ونظام الادارة ومصادر التمويل .

وقد تمثلت مشكلة البحث في الأسئلة التالية :

أولاً :- ما الملامح الأساسية لعناصر الاستراتيجية التي تحقق للتربية الصناعية دوراً أكبر في تحقيق التنمية الاقتصادية بتوفيرها للاحتياجات المختلفة من العمالة الفنية الماهرة بالكم والكيف المطلوبين ؟

ثانياً :- ما المعوقات التي تقف حجر عثرة في سبيل الارتفاع بمستوى كفاءة مراكز التدريب المهني في مصر ؟

ثالثاً :- ما المشكلات التي تواجه المسؤولين في أجهزة التدريب المهني نحو تحقيق الهدف ؟

رابعاً :- ما أفضل الوسائل العلمية والفنية التي تحقق تخريج عمالة فنية مؤهلة ومدربة لخدمة المجتمع ؟

واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل واقع برامج التدريب الحالية بهدف الوقوف على مدى امكانية تحقيق هذه البرامج لأهدافها كما استخدم المنهج التاريخي لتتبع نشأة مراكز التدريب المهني والتطور الذي طرأ عليها واقتراح استراتيجية عامة للتدريب المهني في مصر .

ولكن يحقق الباحث هدف دراسته قام بدراسة استطلاعية بهدف التعرف على المشكلات التربوية التي تواجهها مراكز التدريب المهني ،كما قام الباحث أيضاً باجراء دراسة ميدانية اعتمدت على ثلاثة استبيانات طبقت على عينة قصدية من

(١) احمد محمود عادل كاشف : دراسة للمشكلات التربوية في مراكز التدريب المهني التابعة لمصلحة الكفاية الانتاجية بجمهورية مصر العربية ،دراسة ميدانية ،رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية البنات ،جامعة عين شمس ،١٩٨٧ .

والمنهج المقارن ، كما قام باجراء دراسة ميدانية حيث طبق استبيانين من تصميمه أحدهما على عينة من النظائر والوكلاء والمدربين ببعض مدارس التعليم الثانوى الصناعى بمحافظات القاهرة - الشرقية - والمنيا ، وطبق الاستبيان الثانى على عينة مقدارها ٨٧ فردا من رؤساء مراكز التدريب المهنى ومشرفى الدراسات النظرية والتدريبات العملية ومتابعى التدريب بالشركات ، ومعلمى المواد الثقافية العامة والفنية ، ومدربى التدريبات العملية فى ثمانية مراكز تلمذة صناعية بمناطق الوجهة القبلى (قنا) ، والوجه البحرى (طنطا) ، شمال القاهرة ، بهدف التعرف على أهم المشكلات التى تواجه هذين النظامين وتحول دون تحقيق أهدافهما وكان من نتيجة هذه الدراسة الميدانية أن خلص الباحث الى أهم المشكلات التى تواجه نظم اعداد العمال المهرة الصناعيين فى مصر وكان من أهمها :

- عدم كفاية عدد الحصص بالنسبة لبعض المواد الدراسية وقصور ما تحتوية -
- قصور اجراءات قبول الطلاب الحالية ، النقص فى اعداد مدربي بعض المواد الدراسية ،
- عدم كفاية سنوات الاعداد بالنسبة لبعض التخصصات والمهن ، ضعف قدرة نظم اعداد
- العمال الصناعيين على اكساب الطلاب المهارات الفنية الأساسية اللازمة لجميع
- التخصصات والمهن بالاضافة الى قلة الافادة من التدريبات العملية ، ضعف قدرة
- نظم اعداد فئة العمال المهرة الصناعيين فى مصر على الوفاء بالاحتياجات
- الكمية اللازمة لخطط التنمية فى مصر ، ومع الاسترشاد بالدراسة المقارنة ،
- توصل الباحث الى العديد من النتائج وطرح العديد من التوصيات فيما يتعلق ب
- نظام القبول - مدة الدراسة والبرامج الدراسية - معلم التعليم الصناعى -
- التخصصات والتمويل - الارتباط بالمؤسسات الصناعية وانتهى الى ضرورة تعاون
- المؤسسات الانتاجية بمختلف القطاعات مع نظم اعداد العمال المهرة مع الاهتمام
- بانشاء جهاز قومى قادر على التنبؤ المستقبلى بالاحتياجات من العمالة الماهرة
- فى مصر وتزويد العمالة المطلوبة للأسواق الخارجية وذلك لأهمية وجود قاعدة
- سليمة للمعلومات تساعد على التخطيط للتعليم الفنى والتدريب .

تنبع مشكلة هذه الدراسة من عدم قدرة التعليم الأساسى فى مصر على اعداد المنتهين منه لعالم العمل ومن ثم ، فهى تحاول تحليل وتكييف سياسية تهدف لحل هذه المشكلة عن طريق التعليم غير النظامى ، ولأن علاقة التعليم بعالم العمل تهتم كل من الدول المتقدمة والدول النامية على السواء ، فقد أخذت الباحثة كنموذج لدراستها المقارنة نظام التلمذة الصناعية والتدريب السريع فى مصر، وبرنامج التدريب المهنى فى انجلترا (٢) .

وحاولت هذه الدراسة التركيز على عدة جوانب مثل الادارة ، وأسلوب القبول، والبرامج وغيرهـا .
 واستخدمت الباحثة منهج هولمز (أسلوب حل المشكلات) فى دارستها
 المقارنة التى قامت على الافتراضات التالية :-

- اذا كان نقص التدريب المهنى لدى تاركى المدرسة هو سبب عدم تمكنهم من الالتحاق بالعمل فان معنى ذلك ان الاعداد لحياة العمل لايمكن أن يكون كافيا داخل التعليم النظامى

- اذا كان التدريب المهنى يمكن تقديمه بكفاءة داخل مكان العمل فان التعليم المهنى غير النظامى يمكن أن ينظم لاعداد تاركى المدرسة لحياة العمل .

- اذا كان التدريب المهنى فرصة جديدة لتاركى الدراسة تمكنهم من الحراك المهنى ، فان برامج التدريب غير النظامى تعتبر بديلا مقبولا لهم .

وقامت الدراسة بتقويم برامج التدريب المهنى غير النظامى فى مصر، حيث قامت الباحثة باجراء دراسة ميدانية وتصميم ثلاثة استبيانات موجهة لكل من المتدربين - المدربين / المدرسين - الخريجين من نظام التلمذة الصناعية لمعرفة آرائهم فى برامج التدريب المهنى غير النظامى كوسيلة لاعداد الشباب

Soheir Mohamed Ahmed Hewala: Education and the World (1) of Work, Acomparative Study of the Role of Non-Formal Education in England and Egypt, UNPublished PH.D. Thesis, London, Institute of Education, University of London, England, 1988.

(٢) يعرف هذا النظام فى المملكة المتحدة تحت اسم (Youth Training Scheme)

لحياة العمل ، هذا بالإضافة الى اجراء مقابلات مع مديري ادارات التدريب المهني في عدة وزارات ، وكان مجال تطبيق هذا الاستبيان عينة من المراكز وصل عددها الى أربعة مراكز تدريب مهني (نظام التلمذة الصناعية) تابعة لوزارة الصناعة ، بالإضافة الى ثمانية مراكز للتدريب السريع بوزارات الصناعة ، القوى العاملة ، الاسكان والتشييد ، الشؤون الاجتماعية والتأمينات ، وتضمنت عينة الدراسة (٣٠٠ متدرب) ، (٨٠ مدرسا ومدربا) (و ٢٠ عاملا ماهرا) من خريجي نظام التلمذة الصناعية ، وكان من أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة انها أكدت على أن برامج التدريب المهني تعتبر وسيلة ناجحة لاكساب المتدربين المهارات اللازمة لكي يحصلوا على عمل وذلك رغم السلبيات التي تناولتها الدراسة داخل هذا النظام ، وانتهت الدراسة الى أنه لا بد لبرامج التدريب المهني غير النظامي المقدمة في مصر من أن تكون أداة لاعداد الشباب لحياة العمل وفي نفس الوقت لتلبية الاحتياجات من اليد العاملة وان تكون حلقة الوصل بين المدرسة وسوق العمل وتتكامل مع التعليم النظامي لاكساب الشباب مختلف المهارات التي يحتاجونها لمختلف المهن .

تعليق على الدراسات والابحاث السابقة :

من استعراض الدراسات السابقة يتضح الاهتمام بدراسة نظام التلمذة الصناعية على كل المستويات ، عالميا ، واقليميا ، ومحليا ، وعلى المستوى المحلي يتسع هذا الاهتمام ليشمل العديد من القطاعات فهناك دراسات هندسية ، وتجارية ، وأخرى تربوية ، والتي تنعكس في تناول مختلف جوانب هذا النظام . فالدراسات الهندسية تركز على النواحي الفنية في عملية اعداد الخريجين ، والدراسات التجارية تهتم بتأثير وعائد التدريب على العملية الانتاجية ، بينما الدراسات التربوية تركز بطبيعتها على المشكلات التربوية كتلك المتعلقة بالطبـسـلاب أو المعلمين أو المقررات الدراسية . . . وغيرها .

ويتفق البحث الحالي مع الأبحاث والدراسات السابقة من حيث تناوله لواقع نظام التلمذة الصناعية وبصفة خاصة فيما يتعلق بأهم مدخلاته من أهداف ، وتلاميذ (متدربين) ، وبرامج التدريب العملي والدراسة النظرية ، ومعلمين ومدربين وغيرها مما تفرضه محاولة التعرف على نظام التلمذة الصناعية والمشكلات التي

تواجهه فى سبيل تحقيقه لهدفه الأساسى ألا وهو اعداد العمال المهرة .

الا أن البحث الحالى يختلف عن الأبحاث والدراسات السابقة من حيث الفترة الزمنية التى يدور فيها وعنها ، حيث يهتم أساسا بتناول النظام بوضعه الراهن فى إطار العوامل والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتطورات التكنولوجية التى تحدث وتؤدى الى التغير المستمر فى سوق العمل ، وما يفرضه ذلك من الحاجة الى نوعية معينة من الخريجين . ومن هنا جاء تركيز الجزء الميدانى من البحث على رؤساء العمل بالتحديد فى محاولة للتعرف على آرائهم فى نوعية الخريجين ومدى قدرتهم على التوافق مع متطلبات سوق العمل فى مصر ، وقد استفادت الباحثة من الأبحاث والدراسات السابقة فى تدعيم بعض نتائج البحث الميدانى .

خطوات البحث :

ولتحقيق الهدف من البحث جاءت خطواته على النحو التالى :-

أولا : يبدأ البحث بفصل تمهيدى يتضمن الاطار العام له من حيث مشكلة البحث ، وحدوده ، ومصطلحاته والمنهج المستخدم وكذا أهم الدراسات والأبحاث السابقة فى هذا المجال .

ثانيا : التعرف على واقع نظام التلمذة الصناعية والعوامل المؤثرة عليه ، وكذا سوق العمل فى مصر ومدى احتياجاته من الخريجين؛ وقد تم جمع المعلومات المتعلقة بذلك من مصادرها الأولية والثانوية ، وذلك عن طريق الاستعانة بالبيانات التى تم الحصول عليها من مصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهنى بوزارة الصناعة ، ووزارة القوى العاملة والتدريب ، والجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحماء والجهات المعنية الأخرى . وذلك بالاضافة

الى الأبحاث والدراسات المنشورة بالكتب والدوريات والمؤتمرات والندوات المتعلقة بالموضوع ، وكما يظهر فى الاطار النظرى للبحث .

ثالثا: وبعد الوقوف على البيانات والمعلومات المتعلقة بنظام التلمذة الصناعية ، وتحديد الاحتياجات الكمية والكيفية لسوق العمل المصرى من خريجه ، تم عرض اجراءات البحث الميدانى التى تضمنت أهميته والهدف منه ومراحل اعداد صحيفة الاستبيان حتى وصلت الى الصياغة النهائية لها، تلا ذلك وصف وتفسير وتحليل نتائج البحث الميدانى .

رابعا: ثم ينتهى البحث بخاتمة تقدم مجموعة من المقترحات المنبثقة من الاطار النظرى ومن نتائج البحث الميدانى .