



منظمة
العمل
الدولية



التلمذة المهنية في مصر
نحو نظام موحد؟



منظمة
العمل
الدولية

التلمذة المهنية في مصر نحو نظام موحد؟

منظمة العمل الدولية
٢٠١٧

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن أو ترجمة يجب أن يوجه إلى منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص)، جنيف (العنوان أدناه) أو عبر البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. يرحب مكتب العمل الدولي بهذه الطلبات.

منظمة العمل الدولية

التلمذة المهنية في مصر نحو نظام موحد؟

:ISBN ١-١٣١٤١٤-٢-٩٢-٩٧٨ (نسخه للطباعة)

٨-١٣١٤١٥-٢-٩٢-٩٧٨ (نسخه الكترونيه)

ايضا متاح باللغه الانجليزية: (Apprenticeship in Egypt Towards a unified system?)

:ISBN ١-١٣١٤١٤-٢-٩٢-٩٧٨ (نسخه للطباعة)

٨-١٣١٤١٥-٢-٩٢-٩٧٨ (نسخه الكترونيه)

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعها هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها. ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي وعلى المنتجات الرقمية الصادرة عنه، عن طريق المكتبات الكبرى أو منصات التوزيع الرقمية، أو طلبها مباشرة من: ilo@turpin-distribution.com. وللاطلاع على مزيد من المعلومات، زوروا موقعنا الإلكتروني على العنوان: www.ilo.org/publns أو اتصلوا بالعنوان: ilopubs@ilo.org.

بعد انقضاء مدة على أفول نجم نظم التلمذة المهنية على الساحة الدولية، أعادت أزمة تشغيل الشباب المتفاقمة هذا الموضوع إلى برنامج عمل السياسات. وتنفذ منظمة العمل الدولية برنامجًا عالميًا خاصًا بالتلمذة المهنية عالية الجودة يسعى إلى تشجيع الحوار بين الحكومات، والعمال، وأصحاب الأعمال من أجل تحسين جودة أنظمة التلمذة المهنية وإطارها القانوني، وشرائنها، ونتائجها في التشغيل على المستوى الوطني، فضلاً عن تعزيز مشاركة المعرفة على المستوى الدولي.

ويقدم هذا التقرير نتائج استعراض قانونية لأنظمة التلمذة المهنية القائمة في مصر، وهو يصف مختلف الأنظمة ويقارنها بما نصت عليه صكوك منظمة العمل الدولية. وقد عمل مؤتمر وطني بشأن تعزيز التلمذة المهنية في مصر، عقد في أبريل ٢٠١٥ بالتعاون مع وزارة القوى العاملة، كأساس لأصحاب الشأن لمناقشة الاستعراض القانوني ونتائجه، إلى جانب صياغة توصيات بشأن كيفية المضي قدماً. ويسجل هذا التقرير تلك التوصيات.

وتتوقع الاستراتيجية الجديدة لوزارة التربية والتعليم زيادة في نظام التعليم المزدوج بنسبة ٥٠٪ من جميع المدارس بحلول عام ٢٠٢٥. ويجسد قانون جديد معني بالتدريب والتعليم الفني والمهني فرصة متفردة لتوحيد التشريع الخاص بالتلمذة المهنية، ورعاية الحوار الثلاثي، والاتفاق على حوافز لكل من أصحاب الأعمال والشباب للمشاركة بروح تعاونية.

وقد وضعت هذه المراجعة القانونية أ. غادة أمين، وهي خبيرة في التعليم والتدريب الفني والمهني. كما جمعت تقرير المؤتمر أ. حبيبة عز، مستفيدة من دعم مشروع وظائف لائقة لشباب مصر الذي تنفذه المنظمة بتمويل من الهيئة الكندية للشؤون الدولية. وقد استفاد هذا التقرير من المراجعة والمساهمات التي قدمها أحمد بنهاوي، ومحمد الخشاب، وأنسي جورجوس، وكارلوس مور، ودارين عطوة، وتم تجميعه بتوجيه فني شامل من كريستين هوفمان، إخصائية تنمية المهارات لإقليم شمال أفريقيا بمنظمة العمل الدولية. وأود أن أعرب عن شكري لكل المشاركين على مساهماتهم والتزامهم بالعمل نحو نظام موحد للتلمذة المهنية.



بيتر فان غوي

مدير فريق العمل اللائق لشمال أفريقيا بمنظمة العمل الدولية
ومدير المكتب الأقليمي لمصر وإريتريا

قائمة المحتويات

تقديم

قائمة المحتويات

قائمة الاختصارات

١- تعريف التلمذة المهنية

٢ - الأطر القانونية للتلمذة المهنية الرسمية في مصر

٣- تصنيف أنظمة التلمذة المهنية الرسمية في مصر

١-٣ النظام ١: مصلحة الكفاءة الإنتاجية والتدريب المهني التابعة لوزارة الصناعة والتجارة

٢-٣ النظام ٢: النظام المزدوج الخاص بوزارة التربية والتعليم

٣-٣ النظام ٣: نظام "مدرسة داخل مصنع" الخاص بوزارة التربية والتعليم

٤-٣ النظام ٤: نظام "التعلم مدى الحياة" للطلبة فوق ١٨ سنة المنتسبين إلى صاحب عمل (نظام العمال)

الخاص بوزارة التربية والتعليم

٥-٣ النظام ٥: نظام التدرج المهني الخاص بوزارة القوى العاملة

٦-٣ النظام ٦: نظام التدريب بالتناوب الوظيفي الذي ينفذه برنامج إصلاح التعليم والتدريب الفني والمهني

الممول من المفوضية الأوروبية والخاص بوزارة التربية والتعليم

٧-٣ النظام ٧: نظام التلمذة المهنية الذي ينفذه مركز التدريب الصناعي التابع لوزارة الصناعة والتجارة

٤- التوافق بين قانون الطفل وقانون العمل

٥- توصيات من المؤتمر الوطني المعني بتعزيز التلمذة المهنية في مصر

١-٥ التوافق وزيادة السعة الاستيعابية لأنظمة التلمذة المهنية من خلال الحوار الاجتماعي

٢-٥ الإطار القانوني للتلمذة الصناعية

٣-٥ جودة التدريب في مكان العمل وضمان الجودة

الملحقات

الملحق ١ - جدول أعمال الورشة

المقاولون العرب	AC
شراكة التعليم والتدريب الفني والمهني بالشركات	ETP
الاتحاد الأوروبي	EU
المؤهلات المهنية المصرية القائمة على الكفاية	EVCQs
الحكومة المصرية	GoE
تنمية الموارد البشرية	HRD
منظمة العمل الدولية	ILO
مركز التدريب الصناعي	ITC
مبادرة مبارك كول	MKI
وزارة التربية والتعليم	MoETE
وزارة الصناعة والتجارة	MoIT
وزارة القوى العاملة	MoM
المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة	MSME
منظمات غير حكومية	NGO
مشروع المعايير القومية للمهارات	NSSP
مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني	PVTD
الوحدات الإقليمية للنظم المزدوجة	RUDS
المشروعات الصغيرة والمتوسطة	SME
التعليم الفني	TE
مدرسة ثانوية فنية	TSS
التعليم والتدريب الفني والمهني	TVET
مراكز التدريب المهني	VTC

منظمة العمل الدولية (توصية التدريب المهني) (التوصية ١١٧ لسنة ١٩٦٢))

"يحكم التدريب النظامي طويل الأجل على مهنة معترف بها، والذي يتم أساسًا داخل منشأة ما أو تحت إشراف حرفي مستقل عقد تلمذة مهنية مكتوب، ويخضع للمعايير المقررة." (عاشراً. ٤٦) وفي مصر، تعرف التلمذة المهنية حاليًا كالتالي:

• القرار رقم ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣ (المادة ١) الخاص بالقواعد والإجراءات المنظمة للتلمذة الصناعية المهنية

"يقصد بالتدرج المهني إلحاق المتدرج في المرحلة العميرية (١٢-١٨ سنة) لدى أصحاب الأعمال بغرض تعلم مهنة ما خلال فترة محدودة ووفقًا لاتفاق يبرم بين العامل أو ولي أمره وصاحب العمل لهذا الغرض، ويحظر إلحاقه لتعلم المهن المحظور تشغيل الأطفال بها طبقًا للقرارات الوزارية الصادرة في هذا الشأن."

• القرار رقم ٤١٤ لسنة ٢٠١٥

يحدد سن المتمرنين بحد أدنى ١٣ عامًا وبعده أقصى ١٧ عامًا، ويسمح لمدة التلمذة أن تتراوح بين سنة وثلاث.

ويوجز الجدول التالي الفروقات الرئيسية بين فترات التدريب والتلمذة المهنية الرسمية وغير الرسمية.

الجدول ١: الفروقات النمطية بين أنواع التلمذة المهنية والأشكال الأخرى للتعلم في مكان العمل

فترة التدريب	التلمذة المهنية غير الرسمية	التلمذة الصناعية		
لا	لا	نعم	الإدارة الثلاثية	
محتمل	ممکن	نعم	المكافأة	
ممکن	لا	نعم	عقد مكتوب	
لا	لا	نعم	الشمول في الضمان الاجتماعي	
لا	لا	نعم	الإطار القانوني	
لا	لا	نعم	برنامج للتعلم	
نعم	نعم	نعم	تدريب أثناء العمل	
لا	لا	نعم	تدريب خارج العمل	
لا	لا	نعم	تقييم رسمي	
لا	لا	نعم	مؤهل معترف به	
١٢ شهرًا بحد أقصى	متغيرة	١-٤ سنوات	المدة	

المصدر: منظمة العمل الدولية، بالرجوع إلى ستيدمان. ٢٠١٢ °

5 ستيدمان، ه. ٢٠١٢. لحة عن نظم التلمذة المهنية ذات الجودة العالية وقضاياها - مساهمة منظمة العمل الدولية في فريق عمل مجموعة العشرين المعني بالتشغيل (جينيف، منظمة العمل الدولية). من الأهمية بمكان الإشارة إلى أنه في بعض البلدان، كاستراليا، في الاستخدام اليومي، تترادف كلمتا التلمذة المهنية وبرنامج التدريب.

يقدم هذا القسم لمحة عن الأساس القانوني لنظم التلمذة المهنية الحالية في مصر، بما في ذلك من قوانين وقرارات صادرة عن الوزارات المعنية، وتشمل وزارة القوى العاملة والهجرة، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة الصناعة والتجارة. ويقارن القسم الرابع بين أحكام قانون العمل وقانون الطفل مع رسم خريطة لها مقارنة باتفاقيات منظمة العمل الدولية، ولا سيما الاتفاقيات أرقام ١٤٢، و١٣٨، و١٨٢.

وحسب قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، فإن وزارة القوى العاملة والهجرة هي الهيئة الرئيسية المسؤولة عن إنفاذ قوانين العمل ولوائحها بما فيها القواعد والإجراءات المنظمة للتملذة الصناعية المهنية.

قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ يشير إلى التلمذة المهنية والعلاقة بين التلاميذ وصاحب العمل بهدف تنظيم التلمذة المهنية الرسمية وغير الرسمية.

قانون الطفل رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ يعدل من أحكام قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦.

القرارات الجمهورية لسنة ١٩٥٦ و ١٩٦٤ تشمل تشغيل مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني (وزارة الصناعة والتجارة) التي تدير أحد برامج التلمذة المهنية الرسمية الرئيسية في مصر.

القرار الوزاري رقم ١٦٢ لسنة ٢٠١١ (وزارة التربية والتعليم) يكمل القرار الوزاري رقم ٦٢ لسنة ٢٠٠٧ الخاص بتنظيم ووضع الإجراءات والضوابط لنظام التعليم والتدريب المزدوج في التعليم الفني الثانوي بنظام الثلاث سنوات.

القرار الوزاري رقم ٥٦٢ لسنة ٢٠١٤ (وزارة التربية والتعليم) ينشئ نظام العمال أو التعلّم مدى الحياة للعمال الذين يزيد سنهم عن ١٨ عامًا.

القرار الوزاري رقم ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣ (وزارة القوى العاملة والهجرة) يحدد القواعد والإجراءات المنظمة للتملذة المهنية، وتم تعديله بموجب القرار الوزاري رقم ٢٣٠ لسنة ٢٠٠٧ بزيادة ساعات العمل اليومية للمتمرن من ٦ إلى ٨ ساعات.

القرار الوزاري رقم ٤١٤ لسنة ٢٠١٥ (وزارة القوى العاملة والهجرة) يحدد أيضًا السن (١٣-١٧) ومدة التلمذة المهنية المنظمة حسب وزارة القوى العاملة (بين عام وثلاثة)، ويقلل ساعات العمل اليومية للتلاميذ من ٨ إلى ٦ ساعات.

مذكرة تفاهم بين وزارات القوى العاملة والهجرة والتربية والتعليم والصناعة والتجارة لسنة ٢٠٠٧ المنظمة لقواعد وإجراءات أنظمة التلمذة المهنية الخاضعة للوزارات الثلاثة.

بالإضافة إلى ذلك، صدر عدد من الاتفاقيات البروتوكولية بين مختلف الأطراف المعنية الحكومية وغير الحكومية بغرض تنفيذ و/ أو زيادة نظام التلمذة الصناعية.

٣- تصنيف أنظمة التلمذة المهنية الرسمية في مصر

تنفذ برامج التلمذة المهنية الرسمية في مصر حاليًا من خلال عدد من الأنظمة المختلفة التي تلتزم في عمومها مع تعريف منظمة العمل الدولية للتلمذة الصناعية. ويناقش هذا التقرير الأنظمة السبعة السائدة، ومنها اثنان قد توقفا حاليًا (النظامان السادس والسابع). وتتضمن هذه الأنظمة نظام التلمذة المهنية الخاص بمصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني، والنظام المزدوج الخاص بوزارة التربية والتعليم، ونظام "مدرسة داخل مصنع" الخاص بوزارة التربية والتعليم، ونظام "التعلم مدى الحياة" الخاص بوزارة التربية والتعليم، ونظام التدرج المهني الخاص بوزارة القوى العاملة والهجرة، ونظام التدريب بالتناوب الوظيفي المنفذ في المدارس الثانوية الفنية، ونظام التلمذة المهنية الذي يديره مركز التدريب الصناعي. ويصف هذا القسم السمات الرئيسية لهذه الأنظمة. وقد بينت المناقشات مع أصحاب الشأن الفروقات الكبيرة في تطبيق قواعد مختلف النظم.

وتقدم خمسة من الأنظمة المعروفة والواردة أدناه (الأنظمة ١، ٢، ٣، ٤، و٦) للطلبة الذين ينتهون من التعليم الأساسي الإلزامي. ويصنف الجدول ٢ الذي يلي توصيف الأنظمة السبعة مختلف الأنظمة حسب معايير شتى تقوم على نهج منظمة العمل الدولية في التلمذة المهنية ذات الجودة العالية.^٦

المربع ١: لمحة عن نظام التعليم المصري

يمتد التعليم الأساسي الإلزامي على مدار تسع سنوات (المرحلة الابتدائية (٦ سنوات) + المرحلة الإعدادية (٣ سنوات)). والطلبة الذين يجتازون اختبارات نهاية المرحلة الابتدائية ينتقلون إلى المرحلة الإعدادية، في حين أن من لا يجتازون الاختبارات بعد محاولتين يحولون إلى التعليم الإعدادي المهني أو ينسحبون من التعليم. وبناء على أدائهم في اختبارات نهاية المرحلة الإعدادية، قد ينتقل الطلبة إلى المدارس الثانوية العامة، أو الثانوية الفنية، أو المدارس الثانوية الفنية التابعة للقطاع الخاص، أو مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني، أو قد ينسحبون من التعليم الرسمي. وقد يحق لخريجي المدارس الثانوية العامة الالتحاق بالجامعات حسب درجاتهم في اختبارات نهاية المرحلة الثانوية، في حين أن جميع خريجي المدارس الفنية يكادون يلتحقون بقوة العمل (أعلى ٥% قد يلتحقون بالمعاهد العليا أو بالجامعات لمزيد من التدريب).^٧

6 منظمة العمل الدولية، ٢٠١٧. مجموعة أدوات التلمذة المهنية ذات الجودة العالية، المجلد ١، جينيف، منظمة العمل الدولية، قيد الإصدار.

7 يمتد التعليم الأساسي الإلزامي على مدار تسع سنوات (المرحلة الابتدائية (٦ سنوات) + المرحلة الإعدادية (٣ سنوات)). والطلبة الذين يجتازون اختبارات نهاية المرحلة الابتدائية ينتقلون إلى المرحلة الإعدادية، في حين أن من لا يجتازون الاختبارات بعد محاولتين يحولون إلى التعليم الإعدادي المهني أو ينسحبون من التعليم. وبناء على أدائهم في اختبارات نهاية المرحلة الإعدادية، قد ينتقل الطلبة إلى المدارس الثانوية العامة، أو الثانوية الفنية، أو المدارس الثانوية الفنية التابعة للقطاع الخاص، أو مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني، أو قد ينسحبون من التعليم الرسمي. وقد يحق لخريجي المدارس الثانوية العامة الالتحاق بالجامعات حسب درجاتهم في اختبارات نهاية المرحلة الثانوية، في حين أن جميع خريجي المدارس الفنية يكادون يلتحقون بقوة العمل (أعلى ٥% قد يلتحقون بالمعاهد العليا أو بالجامعات لمزيد من التدريب).

أحد أنظمة التلمذة المهنية المصرية الرئيسية التي بدأت في الخمسينيات من القرن الماضي عندما بدأت الحكومة المصرية، في محاولة منها لتحويل نموذج التلمذة المهنية التقليدي بمصر إلى النظام الرسمي، في إنشاء شبكة من مراكز التدريب المهني العامة التي تقدم برامج للتدريب المهني والعملي. وقد أنشأت وزارة الصناعة والتجارة مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني من خلال العمل والتدريب القائم على المشروعات داخل القطاع الصناعي. وتقرر عمل المصلحة القرارات الجمهورية لعامي ١٩٥٦ و ١٩٦٤. ويطلق عليها باللغة العربية التلمذة المهنية ولكن تشيع الإشارة إليها باسم المصلحة المنظمة لها (الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني). وقد صممت أساساً هذه المراكز الخمس والأربعون، والموزعة جغرافياً على ١٧ محافظة في أنحاء الجمهورية، بحيث تلبي احتياجات الشركات العامة الكبيرة من القطاع الصناعي، إلا إن القطاع الخاص منذ بدأ في فرض واقع على الساحة كصاحب عمل مهم، بدأت الشركات الخاصة أيضاً في تقديم فرص التعلم في مكان العمل بشراكة مع مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني.

ويوقع الشباب الملتحقون بالبرنامج، وعادة ما يكونون في سن الخامسة عشر،^٨ عقد تدريب تضعه مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني يوقع عليه أيضاً صاحب العمل ومركز التدريب. ويتم تدريب المتدربين الملتحقين بالسنة الثالثة ويحصلون على بدل صغير، يتراوح بين ١٥% و ٢٥% من أجر العامل البالغ (يتم التفاوض عليه بين المصلحة وصاحب العمل)، من أجل التعويض عن تكاليف الانتقال والغذاء. ويمتد البرنامج ثلاث سنوات يقضي فيها المتدرب أول سنتين بالكامل في مركز تدريب مهني. وفي السنة الثالثة يقضي معظم الوقت في شركة مع تخصيص يوم أو أكثر خلال الأسبوع لقضائه في مركز التدريب (عدد الأيام يختلف حسب التخصص). ويركز محتوى البرنامج بشدة على الجوانب المهنية والعملية، بحيث يكون ما يقرب من ثلث إجمالي الوقت مخصصاً للعمل والتدريب القائم على المشروعات، والثلث للتدريب العملي في مركز التدريب، والخمس للمعارف النظرية المهنية، وأقل قليلاً من ١٠% تعليم عام.

وعلى الرغم من أن البرنامج لا تديره وزارة التربية والتعليم، إلا إنه لا يزال يؤدي إلى الحصول على شهادة صادرة عن مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني لها وضع معادل لشهادة مدرسة ثانوية فنية، ومن ثم، يمكنه أن يؤهل أفضل الخريجين للتعليم العالي، وأن يقصر مدة الخدمة العسكرية، وأن ينتهي بالخريج في درجات رواتب مقررة في الخدمة المدنية. ويتم تقييم إتمام البرنامج بنجاح على أساس اختبار على المستوى الوطني يضم الجزأين النظري والعملي. وتبلغ قدرة مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني أكثر قليلاً من ٢٢,٠٠٠ متدرب، ما يمثل نحو ١% من جميع الطلبة في المرحلة العليا من التعليم المهني الثانوي، والذي يظل برنامجاً صغيراً جداً في السياق المصري.

النظام المزدوج، والمعروف سابقًا باسم "مبادرة مبارك كول للنظام المزدوج"، جرى استحداثه في المدارس الثانوية الفنية المصرية عام ١٩٩٤، بدعم من الوزارة الألمانية الاتحادية للتعاون والتنمية في المجال الاقتصادي، وذلك من خلال برنامج تعاون فني ثنائي مصري ألماني. ويمزج البرنامج، والمتأثر بدرجة كبيرة بالنموذج الألماني للتلمذة المهنية، بين يومين من الدراسة الرسمية الاعتيادية وأربعة أيام من التدريب داخل الشركات، ما يمنح الطلبة ما يلزم من خلفية نظرية وخبرة عملية مطلوبتين في السوق. أما حاليًا، فقد بلغ بالبرنامج أن أصبح مخططًا كلي التكامل داخل النظام التعليمي المصري، وتتولى مسؤولية إدارته ونواتجه مؤسسات من القطاعين الخاص والعام. ويقدم مخطط التلمذة المهنية في ٢٤ محافظة من جميع محافظات مصر السبعة والعشرين، وتشارك فيه ١٧٦ مدرسة فنية ثانوية. ويجري استيعاب الطلبة وتدريبهم كل عام فيما يربو على ٣٤٠٠ مدرسة حتى بلغ عدد خريجي البرنامج حتى الآن ٣٤,٠٠٠ خريج. وفي ٢٠١٥، جرى تسجيل نحو ٢٩,١٩٣ طالب في ٤٧ مهنة مختلفة.

ويشجع البرنامج التعاون فيما بين مجالي الأعمال والتعليم، حيث تنضم الشركات الخاصة (المتوسطة والكبيرة بصفة رئيسية) إلى جمعية المستثمرين وتشارك في تنفيذ برنامج التعليم الفني من خلال الوحدات الإقليمية للنظام المزدوج. وتتولى الشركات المشاركة مسؤولية المكون التدريبي في مكان العمل، والممتد لأربعة أيام في الأسبوع. ويتلقى المتدربون مقابلًا يتراوح بين ٣٠٠ و٥٠٠ جنيه في الشهر حسب السنة الدراسية. وتدفع الشركات مصاريف إدارية لوحدة الإقليمية (حتى ٤٠ جنيهًا)، وكثير منها أيضًا يغطي تنقلات المتدربين. وفي نهاية السنوات الثلاثة، يحصل الخريجون على شهادة من المركز المصري لتنمية الموارد البشرية، والممثل على المستوى المحلي من خلال الوحدات الإقليمية للنظام المزدوج والتابع للاتحاد المصري لجمعيات المستثمرين، فضلًا عن دبلوم من وزارة التربية والتعليم.^٩ ويدير البرنامج مجلس تنفيذي على المستوى الوطني مكون من ممثلي الحكومة، والاتحاد المصري لجمعيات المستثمرين، والمجلس الوطني لتنمية الموارد البشرية، واتحاد الصناعات المصرية. وأشارت تقارير إلى أن أكثر من ٥٦% من المتدربين قد حصلوا على عروض بالوظائف في الشركات المعنية بتدريبهم.

وحاليًا، يعد النظام المزدوج برنامجًا معترفًا به للتعليم الثانوي يعمل داخل إطار وزارة التربية والتعليم، إلا أن أحد جوانب محدودية هذا المشروع هو بقاء عدد المشاركين صغيرًا نسبيًا مقارنة بإجمالي عدد الطلبة المحتملين (الممثلين فقط لنحو ١,٥% من جميع طلبة الثانوي الفني)، وهو ما يثير الأسئلة حول الكتلة الحرجة للبرنامج وجدوى مده لبقية النظام. وقد توقع تقييم جرى في ٢٠١٠^{١٠} زيادة تشمل عدد ٦٠,٠٠٠ طالب حتى عام ٢٠٢٠.

^٩ يجري تقييم إتمام البرنامج بنجاح على أساس اختبار على المستوى الوطني يضم الجانبين النظري والعمل. 10. فان آدمز/ ٢٠١٠: مبادرة مبارك كول. النظام الثنائي في مصر. تقييم أثره على الانتقال من الدراسة إلى العمل، الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)

عادة ما يتم تنظيم نظام "مدرسة داخل مصنع"، المعروف أيضًا باسم "النظام المتكامل للتعليم والتدريب الفني والمهني"، من خلال البروتوكولات واتفاقيات التعاون المصاغة بين وزارة التربية والتعليم والشركات الخاصة والعامة كل على حدة، حيث يتم إنشاء مدارس مشتركة داخل مقر الشركة المتعاونة أو كجزء من مركز التدريب بالشركة. ويتم توفيق عدد المتدربين مع احتياجات الشركة المشاركة، مما يحد من القدرة الاستيعابية للمبادرة مقارنة بتلك التي للمدارس الثانوية الفنية. وعادة ما تمتد الدراسة في هذه المدارس المشتركة إلى ٣ سنوات تنتهي بدبلوم المدارس الثانوية الفنية. أما التدريب، في معظم الحالات، فيتم تنظيمه على غرار نموذج النظام المزدوج (٤ أيام في الشركة ويومان في المدرسة)، إلا إن التدريب الذي يتم في مقر الشركة لا تحكمه الوحدات الإقليمية للنظم المزدوجة، بل هياكل أخرى مثل هيئة التشييد والبناء، أو محطات توليد الكهرباء، أو محطات المياه، أو صاحب العمل على حدة. وكما في كل برامج المدارس الثانوية الأخرى، يقتصر الالتحاق على الطلبة الذين اجتازوا بنجاح التعليم الأساسي الممتد إلى ٩ سنوات. ويتم تصميم التخصصات والمناهج وتنفيذها بصفة مشتركة بين الوزارة والشركة/ الهيئة. ويكتسب الطلبة الخبرة العملية من خلال التدريب في مختلف ورش الشركة ومواقعها، كجزء من العرض التعليمي الذي يحصلون عليه، حسب برنامجهم، ثم يجري اختبارهم في اختبار دبلوم على المستوى الوطني قبل التخرج والحصول على دبلوم ٣ سنوات. ولدى تخرجهم، يتسلم الطلبة شهادة الدبلوم من وزارة التربية والتعليم وشهادة خبرة عملية من الشركة. ويوقع الطلبة عقوداً مع الشركة تغطي طول مدة البرنامج، ويتلقون مقابلاً صغيراً مماثلاً للمتدربين في النظام المزدوج، ويحظى كثير من الخريجين بعقود في نفس الشركة. وقد بدأ هذا النوع من التعاون عام ١٩٧٢ بشركات القطاع العام،^{١١} ثم امتد ليشمل شركات القطاع الخاص. ويبلغ إجمالي عدد الملتحقين بالمخطط نحو ٤٠٠٠ طالب في أكثر من ٣٠ مشروعاً.

11 كانت الأولى هي وزارة النقل والمواصلات (في مهن السكك الحديدية والنقل النهري) ثم امتدت لعدد من شركات القطاع العام والهيئات الحكومية.

٣-٤ النظام ٤: نظام «التعلم مدى الحياة» للطلبة فوق ١٨ سنة المنتسبين إلى صاحب عمل (نظام العمال) الخاص بوزارة التربية والتعليم

أنشئ نظام العمال، أو "نظام التعلم مدى الحياة" بموجب القرار الوزاري رقم ٥٦٢ لسنة ٢٠١٤ كفرصة للعمال الذين لم يلتحقوا بالتعليم الثانوي ويرغبون في تحسين مهاراتهم أو مستوى تعليمهم. وهو يتيح لهؤلاء العمال الالتحاق بمدرسة ثانوية فنية أثناء استمرارهم في العمل في نفس الوقت. ولتسهيل ذلك، لا يلزم حضور الدراسة بالمدارس، بل يمكن بدلاً من ذلك أن يدرس الطلبة العاملون من منازلهم ويذهبوا للمدرسة بنهاية كل عام من أجل اجتياز الاختبارات النظرية والعملية. ووفقاً لوزارة التربية والتعليم، يبلغ عدد الطلبة المسجلين في هذا النظام حالياً نحو ٢٠٠,٠٠٠ طالب^{١٢}.

ويشترط النظام أن يكون المتعلمين قد أمموا ١٨ عامًا بحد أدنى، ويلزمهم بتقديم خطاب من صاحب العمل للمدرسة لتأكيد علاقتهم الوظيفية. كما يحتاج المتعلم أيضاً أن يقدم إثبات تأمين من صاحب العمل باعتبار أن الوزارة لا تغطي تكاليف المتعلم في التأمين الطلابي العادي.

وتتشابه مدة البرنامج مع مدة أي برامج أخرى ينتظم فيها الطلبة في المدارس الفنية، أي إما ٣ أو ٥ سنوات، حسب التخصص المختار. وإذا رسب أحد المتعلمين في أي سنة، فلديه فرصتان لدراسة المواد واجتياز السنة. ولكن إن رسب في جميع المحاولات الثلاثة، سيطلب منهم إعادة التقديم للمدرسة والبدء من السنة الأولى شأنه شأن الطلبة الجدد.

وعندما يتخرج الطلبة، يحصلون على دبلوم معتمد من وزارة التربية والتعليم معادل لشهادة المدارس الثانوية الفنية. وإذا تخرج الطلبة بمجموع ٦٠٪ أو أعلى، يسمح لهم بالالتحاق بمعاهد فنية خاصة أو جامعات حكومية.

وكجزء من هذا النظام، لا تدخل المدرسة في أي علاقة مع صاحب عمل المتعلم، بل تعتبر الشخص المسجل لديها طالباً عاملاً وليس متمرناً. ولا تشترط المدرسة أيضاً أن يتخصص الطالب في نفس المجال الفني الذي يعمل به. وفي حين أن الطلبة العاملين عادة ما يختارون التخصص المهامثل لمجال عملهم، ولكن ذلك ليس من متطلبات النظام. وتناقش وزارة التربية والتعليم حالياً تعديل القرار الوزاري بحيث يشمل مادة تلزم الطلبة العاملين بحضور بعض الساعات المدرسية، مع تفضيل الساعات العملية، مما يشرك المدارس في تحمل مسؤولية تدريس المنهج المطلوب ويضمن تعرض هؤلاء الطلبة لبعض التدريب العملي على تخصصهم المحدد.

وفي حين أن هذا النظام يوفر فرصاً لصغار العمال في سن ١٨ سنة فما فوق ليحدثوا مهاراتهم ويحصلوا على شهادة رسمية، ولكن لا يمكن اعتباره دورة تلمذة صناعية، في ظل عدم التزام الشركات بالتدريب، وغياب العلاقة بين المدرسة والشركة، وعدم مشاركة الشركة في التقييمات أو الاعتماد.

12 الأرقام المقدمة من الوزارة في اجتماع تسيقي مع شركاء التنمية في أكتوبر ٢٠١٧.

تدير وزارة القوى العاملة والهجرة نحو ٣٧ مركزًا للتدريب المهني موزعًا في جميع أنحاء الجمهورية، حيث تقدم نطاقًا واسعًا من التدريب في مختلف التخصصات، وبصفة رئيسية برامج التدريب قصير الأجل التي تتم داخل المراكز.

كما تنظم الوزارة التدرج المهني بموجب القرار الوزاري رقم ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣ الخاص بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني. وقد غير القرار الوزاري رقم ٤١٤ لسنة ٢٠١٥ ثلاثة أحكام في القرار السابق، وهي تحديدًا زيادة السن الأدنى للمتدربين من ١٢ إلى ١٣ عامًا، وخفض الحد الأدنى لمدة التدرج المهني من سنتين إلى سنة واحدة، وتقليص عدد ساعات العمل اليومية من ٨ إلى ٦ ساعات.

وبموجب هذا النظام، ومن خلال الإدارة المركزية للتدريب المهني بدعم من مكاتب العمل، ووفقًا لعقد تدرج مهني يبرم بين العام أو ولي أمره وصاحب العمل (يحدد أجرًا متدرجًا)^٣، يرتبط المتدربون (من سن ١٣ إلى ١٧ سنة) بأصحاب الأعمال لأغراض تعلم حرفة معينة خلال فترة زمنية محددة (من سنة إلى ثلاث مقسمة إلى ٣ مراحل). ويحظر على المتدربين العمل في مهن غير مناسبة للأطفال حسب قرار وزاري صادر في هذا الشأن (رقم ١٨ لسنة ٢٠٠٣). وتقوم برصد هذا الأمر إدارة التفتيش على عمل الأطفال بدعم من مديريات القوى العاملة.

ويقتصر النظام حاليًا على التدريب في أماكن العمل. وقد قامت بعض مشروعات التعاون الفني التي نفذتها منظمة العمل الدولية بتجربة نظام محدث في قطاعي المهن الزراعية والملابس الجاهزة حيث تمت إضافة التعلم خارج مكان العمل بالنسبة للمتدربين.

٦-٣ النظام ٦: نظام التدريب بالتناوب الوظيفي الذي ينفذه برنامج إصلاح التعليم والتدريب الفني والمهني الممول من المفوضية الأوروبية والخاص بوزارة التربية والتعليم

خلال العام الدراسي ٢٠٠٧/٢٠٠٨، قام برنامج إصلاح التعليم والتدريب الفني والمهني، وهو برنامج ممول من الاتحاد الأوروبي، باستحداث وتجربة نظام جديد للتلميذة المهنية، هو "نموذج التعليم والتدريب بالتناوب الوظيفي"، كأحد أشكال التعليم الفني التعاوني، ويتطلب التدخل الوثيق من أصحاب الأعمال من القطاع الخاص (على المستويين القطاعي والمحلي) في وضع المناهج، وتدريب المدرسين والموجهين، وتدريب مدربي الشركات، وتحديث ورش التدريب، وتزويد الطلبة بالتدريب العملي المصمم في شكل وحدات، والاعتماد استناداً إلى وظائف محددة في مهن بعينها. وكان ينظم هذه الشراكة عقد ثلاثي توقعه المدرسة، والشركة، وأولياء الأمور، وتديره شركات التعليم والتدريب الفني والمهني بالشركات.

ويعمل تصميم التدريب في شكل وحدات على منح الطلبة الفرصة لإكمال الوحدات المرتبطة بوظائف محددة^{١٤} في كلا المدرسة ومكان العمل، وفي نهاية كل وحدة، يحصل الطالب على شهادة من الشراكة وغرفة الصناعة المعنية. وعليه، فإذا تسرب الطلبة من المدرسة، تصبح لديهم شهادة (غير معتمدة) مقدمة من جهة ممثلة للصناعة. وعندما يكملون السنوات الثلاثة، يكونون قد حصلوا على عدد من هذه الشهادات بالإضافة إلى شهادة الدبلوم التي تصدرها وزارة التربية والتعليم. وتتم العملية لمدة ٣ سنوات يشترط في السنة الأولى منها أن يقضي الطالب ٢٠٪ في المصنع و٨٠٪ في المدرسة، وفي الثانية ٤٠٪ في المصنع و٦٠٪ في المدرسة، وفي الثالثة ٦٠٪ في المصنع و٤٠٪ في المدرسة. ولم يكن الطلبة يحصلون على مقابل مالي، حيث أن نظام التدريب كان يعدّ تعليمًا بدوام كامل.

وقد جرى تقديم النموذج لإحدى وأربعين مدرسة ثانوية فنية في ستة قطاعات رئيسية (الهندسة، والتصنيع الغذائي، ومواد البناء، وإنتاج الأثاث، والملابس الجاهزة، والطباعة)^{١٥}. وقد جرى تخريج أول دفعة من الطلبة عام ٢٠١١ في بورسعيد، وتم تعيين كل خريجي هذه الدفعة، ويرجع هذا بدرجة كبيرة إلى تعرض الطلبة مبكراً لبيئة العمل، فضلاً عن المشاركة الملتزمة للقطاع الخاص في حل الاختلال بين احتياجات صاحب العمل وما تقدمه سوق العمل فعلياً.

وأخذاً في الاعتبار لاعتماد النظام على التمويل الخارجي المقدم بموجب مشروع التعليم والتدريب الفني والمهني ١ التابع للاتحاد الأوروبي، وإضعاف شركات التعليم والتدريب الفني والمهني بالشركات حتى إن بعضها تم حله من خلال التغييرات في الانتماءات المؤسسية، فقد أوقف النظام بعد نهاية المشروع في ٢٠١٤.

14 المستوى الثاني من مؤهلات التدريب المهني (المعايير القومية للمهارات) حسبها هو مبن في إطار التعليم والتدريب الموصى به.

15 وضع برنامج إصلاح التعليم والتدريب الفني والمهني ٢٠١٢

٧-٣ النظام ٧: نظام التلمذة المهنية الذي ينفذه مركز التدريب الصناعي التابع لوزارة الصناعة والتجارة

يعد هذا النظام استرشاديًا، حيث بدأ تنفيذه في ٢٠١٢، ونفذ فكرة التلمذة المهنية بعد مرور الطالب بدورة التعليم الرسمية، وقاده مركز التدريب الصناعي^{١٦} بشراكة مع المجلس الثقافي البريطاني الذي قدم الدعم الفني في التنفيذ وفرص المقارنة المعيارية مع المملكة المتحدة. وقد ركز النظام الاسترشادي على القطاع الصناعي مع التطلع إلى تكراره في قطاعات أخرى.

ولقد قام مركز التدريب الصناعي بتنفيذ المشروع الاسترشادي بموجب مذكرة تفاهم^{١٧} تضع الخطوط العريضة لنطاق العمل والأدوار والمسؤوليات التي يعني بها كل طرف، كما تأخذ في الاعتبار مختلف العوامل والظروف الديناميكية لتنفيذ نموذج التلمذة المهنية الجديد محليًا، وهو الأمر الذي يقتضي مدة قصيرة نسبيًا (من شهر إلى ستة أشهر). ولا تمثل التلمذة المهنية جزءًا من نظام التعليم الرسمي، ولكنها برنامج تدريبي مشترك بين مراكز التدريب وأماكن العمل يستهدف الباحثين عن عمل من الشباب والبالغين (في المرحلة العمرية بين ١٨ و٣٥ سنة) ويلتزم بالمعايير القومية للمهارات الموجودة في المؤهلات المهنية المصرية القائمة على الكفاية التي خضعت لقياس معياري أوروبي واعتمدها هيئة المؤهلات الاسكتلندية. وبدعم من المجلس الثقافي البريطاني، كان المشروع يهدف إلى بلوغ اعتماد المملكة المتحدة للبرامج، ومصادقة هيئات المملكة المتحدة المانحة للاعتماد، فضلًا عن اعتراف مؤسسات المملكة المتحدة بمقدمي التدريب.

ولكونه مشروعًا استرشاديًا، فقد بدأ فقط بشركة واحدة من القطاع الخاص ومقدم تدريب واحد، وعدد محدود من المتدربين (١٤ باحث عن عمل)، ومهنة واحدة (صيانة الأجهزة المنزلية في المستوى الأول من المؤهلات المهنية المصرية القائمة على الكفاية) مع احتمالية الامتداد لشمول مهن أخرى. وعلى مدار دورة التدريب (أثناء العمل وخارجه)، يحصل المتدربون على رواتب تغطي تكاليف الانتقال والوجبات والتأمين. وبنهاية برنامج التدريب، يحصل المتدربون على شهادة تحمل شعارات مشروع المعايير القومية للمهارات التابع لمركز التدريب الصناعي، ومقدم التدريب، والشركة الصناعية، والجهة المانحة للاعتماد من المملكة المتحدة، ومصدق عليها من مشروع المعايير القومية للمهارات بمركز التدريب الصناعي.

16 تم دمج مركز التدريب الصناعي في هيئة المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٤٧ لسنة ٢٠١٧.
17 مذكرة تفاهم بين مركز التدريب الصناعي، والمجلس الثقافي البريطاني، وشركات القطاع الخاص.



النظام ٣	النظام ٢	النظام ١	
نظام "مدرسة داخل مصنع" الخاص بوزارة التربية والتعليم	النظام المزدوج الخاص بوزارة التربية والتعليم	نظام التلمذة المهنية الخاص بإدارة الإنتاجية والتدريب المهني بوزارة التجارة والصناعة	اسم نظام التلمذة الصناعية
ينفذ وفقاً لاتفاقيات بروتوكولية بين وزارة التربية والتعليم وشركات عامة وخاصة كل شركة على حدة	القرار الواري رقم ١٦٢ لسنة ٢٠١١ المكمل للقرار الوزاري رقم ٦٢ لسنة ٢٠٠٧ بتنظيم ووضع إجراءات وضوابط لنظام التعليم والتدريب المزدوج في التعليم الثانوي الفني بنظام الثلاث سنوات؛ مذكرة التفاهم بين وزارة القوى العاملة والهجرة ووزارة الصناعة لعام ٢٠٠٧	القرار الجمهوري رقم ١٤٧٠ بتاريخ ١٩٦٤/٤/٢٠؛ مذكرة التفاهم بين وزارة القوى العاملة الهجرة ووزارة التربية والتعليم لعام ٢٠٠٧	الإطار القانوني
المتعلم يعتبر طالباً ومتدرباً	المتعلم يعتبر متدرباً	المتعلم يعتبر متدرباً	الوضع القانوني للمتعلمين
لا توجد	مجلس تنفيذي ثنائي الأطراف على المستوى الوطني	لا توجد	الإدارة الثلاثية
لا توجد	الوحدات الإقليمية للتنمية البشرية؛ الوحدات الإقليمية للنظم المزدوجة (المركز القومي لتنمية الموارد البشرية - الاتحاد المصري لجمعيات المستثمرين)	لا توجد	المؤسسة الوسيطة (بين المدرسة والشركة)
لا يوجد ذكر لت ترتيب تعاقدي بين المتدربين والشركات العامة، ولكن في حالة الشركات الخاصة يتم توقيع عقود	يوقع المتدربين (أو أولياء أمورهم)، والشركة، والوحدات الإقليمية للنظم المزدوجة (نيابة عن المركز القومي لتنمية الموارد البشرية) والمدرسة (نيابة عن وزارة التربية والتعليم) عقداً يتم وضع بنوده معرفة المركز القومي لتنمية الموارد البشرية ومعتمداً من وزارة التربية والتعليم	يوقع المتدربون عقد تدريب يتم صياغته بمعرفة مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني، ويوقع عليه أيضاً صاحب العمل ومركز التدريب	الترتيبات التعاقدية

النظام ٤	النظام ٥	النظام ٦	النظام ٧
نظام "التعلم مدى الحياة" للطلبة فوق ١٨ سنة والمنتسبين لصاحب عمل (نظام العمال) الخاص بوزارة التربية والتعليم	نظام التدرج المهني الخاص بوزارة القوى العاملة والهجرة	نظام التدريب بالتناوب الوظيفي الذي ينفذه برنامج إصلاح التعليم والتدريب الفني والمهني الممول من المفوضية الأوروبية والخاص بوزارة التربية والتعليم	نظام التلمذة المهنية الذي ينفذه مركز التدريب الصناعي التابع لوزارة التجارة والصناعة
القرار الوزاري رقم ٥٦٢ لسنة ٢٠١٤	القرار الوزاري رقم ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن القواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني المعدل بالقرار الوزاري رقم ٢٣٠ لسنة ٢٠٠٧؛ القرار الوزاري رقم ٤١٤ لسنة ٢٠١٥	ينفذ وفقاً لاتفاق بروتوكولي بين وزارة التربية والتعليم وبرنامج إصلاح التعليم والتدريب الفني والمهني	ينفذ بموجب مذكرة تفاهم بين مركز التدريب الصناعي والمجلس الثقافي البريطاني وشركات القطاع الخاص
المتعلم يعتبر طالباً عاماً	المتعلم يعتبر متدرباً	المتعلم يعتبر متدرباً	المتعلم يعتبر متدرباً
لا توجد	لا توجد	لا توجد	لا توجد
لا توجد	مكاتب العمل التي تديرها وزارة القوى العاملة	شراكات التعليم والتدريب الفني والمهني بالشركات	مركز التدريب الصناعي
لا توجد ترتيبات تعاقدية. يحتفظ الطلبة العاملون بوظائفهم وفي نفس الوقت يسجلون في المدرسة	يبرم "اتفاق تدرج مهني" في ٣ نسخ بين العمال (أو أولياء أمورهم)، وصاحب العمل، ومكتب العمل	يوقع أولياء أمور المتدربين عقداً مؤلفاً من قبل شراكة التعليم والتدريب المهني في الشركة وموقعاً منها ومن صاحب العمل	لا يوجد ذكر لأي ترتيبات تعاقدية بين المتدربين والشركات

النظام ٣	النظام ٢	النظام ١	
الشركة المستضيفة المدرسة الفنية	عضو منظمة أصحاب أعمال	الشركات المشاركة شركات عامة كبيرة بصفة رئيسية، وتركز على القطاع الصناعي حصراً.	وضع ومعايير الشركات/ أصحاب الأعمال المشاركين في النظام
غير محددة في كل البروتوكولات، ولكنها مذكورة في الاتفاقات الحالية	المهنة المرتبطة بتخصصات المدارس الفنية أو يطلب محدد من أصحاب الأعمال في جمعية المستثمرين المحلية	المهنة المتعلقة بالقطاع الصناعي مثل صيانة المعدات الميكانيكية والكهربائية، والسباكة، والجلود، والغزل والنسيج، والبلاستيك، والطباعة والبتروكيماويات	المهنة المعنية والمستبعدة (وفقاً للقرار رقم ١١٨)
يمكن، حسب البروتوكول. بعض الشركات طلبت برامج تدريبية خاصة بها	في البداية كانت المناهج تفصل بوضوح بين المحتوى التدريبي في المدارس وعملياً، ولكن ترتب على مراجعة المناهج في ٢٠٠٩ إلغاء هذا النظام	لا يوجد	برنامج التعلم للمرحلة التي تتم في مكان العمل
يتم تقييم إتمام النظام بنجاح على أساس اختبار وطني يشمل الجراين النظري والعملي	يتم تقييم إتمام النظام بنجاح على أساس اختبار وطني يشمل الجراين النظري والعملي	يتم تقييم إتمام النظام بنجاح على أساس اختبار وطني يشمل الجراين النظري والعملي	التقييم والاختبار في نهاية كل مرحلة
بنهاية السنوات الثلاثة، يحصل الخريجون على شهادة دبلوم التعليم الفني من وزارة التربية والتعليم وشهادة خبرة عملية من الشركة	بنهاية السنوات الثلاثة، يحصل الخريجون على شهادة من المركز القومي لتنمية الموارد البشرية، وجمعية أصحاب الأعمال، ودبلوم من وزارة التربية والتعليم	بنهاية السنوات الثلاثة، يحصل الخريجون على دبلوم معترف بها من وزارة التربية والتعليم ومعادلة لدبلوم المدارس الثانوية الفنية	الشهادة

النظام ٤	النظام ٥	النظام ٦	النظام ٧
لا ينطبق	الشركات التي لم يصدر بحقها حكم سابق في جرائم خدش الحياء ويجب أن تكون على دراية كافية بالمهنة موضوع التلمذة المهنية أو تعين خبيراً يتولى مسؤولية تدريب المتدرجين	لا ينطبق	كل الشركات المهتمة
غير محددة	المهنة المشمولة في قائمة مهنة وزارة القوى العاملة والهجرة المتاحة للترخيص المهني	المهنة المرتبطة بفرص العمل والفجوة المهنية المحددة في شركات التعليم والتدريب الفني والمهني بالشركات في قطاعاتها المعنية	صيانة الأجهزة المنزلية في المستوى الأول من المؤهلات المهنية المصرية القائمة على الكفاية
لا يوجد	لا يوجد برنامج تعلم، ولكن فقط تحديد ٣ مراحل تعلم في العقد	يوجد برنامج	يوجد برنامج
يتم تقييم إتمام النظام بنجاح على أساس اختبار وطني يشمل الجزأين النظري والعملي	يقدم صاحب العمل تقريراً لمكتب العمل بنهاية كل مرحلة مشيراً إلى ما إذا كان المتدرجون قد اجتازوا المرحلة	يتم تقييم إتمام النظام بنجاح على أساس اختبار وطني يشمل الجزأين النظري والعملي	بنهاية دورة التدريب يجري مقدم التدريب التقييم النهائي للمتدرجين
بنهاية السنوات الثلاثة، يحصل الخريجون على شهادة دبلوم التعليم الفني من وزارة التربية والتعليم	يحصل المتدرجون على شهادة موقعة من وزارة القوى العاملة والهجرة وصاحب العمل	بنهاية السنوات الثلاثة، يحصل الخريجون على شهادة من صاحب العمل ودبلوم من وزارة التربية والتعليم	شهادة من مشروع المعايير القومية للمهارات بمركز التدريب الصناعي، ومقدم التدريب، والشركة الصناعة، والجهة المانحة للاعتماد من المملكة المتحدة.

النظام ٣	النظام ٢	النظام ١	
فرصة لدخول المعاهد الفنية المتوسطة، وفي حالة المتفوقين، فرصة دخول الجامعات	فرصة لدخول المعاهد الفنية المتوسطة، وفي حالة المتفوقين، فرصة دخول الجامعات	فرصة لدخول المعاهد الفنية المتوسطة، وفي حالة المتفوقين، فرصة دخول الجامعات	فرص التعليم المستمر
٣ سنوات	٣ سنوات	٣ سنوات	مدة النظام
يحصل المتدربين / الطلبة على بدل	يحصل المتدربون على بدل (٣٠٠-٥٠٠ جنيه شهرياً). وتدفع الشركات ٤٠ جنيه كمصروفات إدارية للوحدة الإقليمية وبعضها تغطي المواصلات	يحصل المتدربين على بدل يتراوح بين ١٥% و ٢٥% من أجل العامل البالغ لتكلفة المواصلات والطعام	البدل / الأجر
حافز صاحب العمل غير محدد	حافز صاحب العمل غير محدد	حافز صاحب العمل غير محدد	الحافز لصاحب العمل
”مهندسون بالشركة مؤهلين تعليمياً“	موظف بالشركة والوحدات الإقليمية للنظم المزدوجة يقدمان التدريب للمشرفين	مهندس بالشركة وأخصائين من مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني يقدمان التدريب للمشرفين	وضع ومؤهل الموجه/ المشرف
ممكن فقط في حالة وجود نفس المهنة في مدرسة ثانوية فنية قريبة	الإنهاء ممكن من كلا الطرفين	الإنهاء ممكن من كلا الطرفين	الإنهاء
يُقبل المتدربين بعد إتمام التعليم الإلزامي بنجاح عادة في سن ١٥ سنة	يُقبل المتدربين بعد إتمام التعليم الإلزامي بنجاح عادة في سن ١٥ سنة	يُقبل المتدربين بعد إتمام التعليم الإلزامي بنجاح عادة في سن ١٥ سنة	الحد الأدنى والأقصى لسن القبول

النظام ٤	النظام ٥	النظام ٦	النظام ٧
فرصة لدخول المعاهد الفنية المتوسطة، وفي حالة المتفوقين، فرصة دخول الجامعات	لا توجد	فرصة لدخول المعاهد الفنية المتوسطة، وفي حالة المتفوقين، فرصة دخول الجامعات	لا توجد
٣ سنوات (أحياناً برامج مدتها ٥ سنوات)	بين سنة وثلاث	٣ سنوات	٤ أشهر
لا تدفع أجور إضافية. يستمر الطلبة العاملون في الحصول على رواتبهم المعتادة	يحصل المتدربين على بدل مخصص في العقد على ٣ مراحل ويزيد مع الوقت	لا تدفع أي أجور	رواتب تنافسية، ومواصلات، ووجبات
حافز صاحب العمل غير محدد	حافز صاحب العمل غير محدد	حافز صاحب العمل غير محدد	الشركات الصناعية كان يحق لها الحصول على خدمات التدريب المدعومة من مركز التدريب الصناعي
لا ينطبق	الشركة أو موظف بالورشة	موظف بالشركة وشركات التعليم والتدريب المهني بالشركات قداما التدريب للمشرفين	موظفين مختصين بالشركة
الإنهاء ممكن في حالة الرسوب في الاختبار عدة مرات مع إمكانية إعادة القبول	الإنهاء ممكن من كلا الطرفين في غضون ٣ أيام من الإخطار	الإنهاء ممكن من كلا الطرفين	الإنهاء ممكن من كلا الطرفين
يجب أن يكون المتدربين قد بلغوا ١٨-١٧ سنة	يجب أن يكون المتدربين قد بلغوا ١٧-١٣ سنة	يُقبل المتدربين بعد إتمام التعليم الإلزامي بنجاح عادة في سن ١٥ سنة	سن المتدربين ما بين ١٨ و٣٥ سنة

النظام ٣	النظام ٢	النظام ١	
٨ ساعات في يوم العمل الواحد كما هو في مذكرة التفاهم لسنة ٢٠٠٧	٨ ساعات في يوم العمل الواحد كما هو في مذكرة التفاهم لسنة ٢٠٠٧	٨ ساعات في يوم العمل الواحد كما هو في مذكرة التفاهم بين وزارة القوى العامة و وزارة الصناعة و وزارة التربية والتعليم لسنة ٢٠٠٧	عدد ساعات العمل (اتساقاً مع قانون العمل)
في بعض المدارس، مثل تلك التي تديرها المقاولون العرب، يوجد فحص طبي شهري للطلبة بما فيه فحص تعاطي المخدرات	غير محدد	غير محدد	الفحص الطبي قبل الإلتحاق بالتدريب
تأمين طلابي عادي	تأمين طلابي عادي، وفي الكثير من الوحدات الإقليمية للنظام المزدوج تغطى بتأمين خاص ضد إصابات العمل	تأمين طلابي عادي	الحماية الاجتماعية للمتدربين (بما فيها الحوادث، والصحة، والمعاش)

النظام ٧	النظام ٦	النظام ٥	النظام ٤
	غير محدد، وبدون إشارة للوائح التلمذة الصناعية	٦ ساعات عمل في اليوم (حسب تعديل القرار رقم ٤١٤ لسنة ٢٠١٥) للذين دون الـ ١٦ و ٨ ساعات للذين هموا ١٦ و ١٧ سنة	لا ينطبق
غير محدد	غير محدد	غير محدد	لا ينطبق
غير محدد	تأمين طلابي عادي	حسب المادة ١٢ من القرار الوزاري رقم ١٧٥؛ تأمين ضد حوادث العمل حسب قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته	تأمين من صاحب العمل



يتفق قانون العمل (الأقسام الخاصة بالتلمذة المهنية وتشغيل القصر) في كثير من الأوجه مع قانون الطفل، مثل:

- السن: كلا القانونين يعرفان الطفل/ الرضيع باعتباره تحت ١٨ سنة (اتساقاً مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢).
- حظر عمل الأطفال تحت ١٥ سنة (اتساقاً مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨)، ولكن يسمح باستثناء في قانون الطفل لمن يبلغ ١٢ عاماً شريطة الحصول على تصريح خاص من المحافظ).
- حظر عمل الأطفال ساعات إضافية، أو خلال العطلات، أو ليلاً (بين ٧ مساءً و٧ صباحاً).
- حظر عمل الأطفال في وظيفة تعرض صحة الطفل أو سلامته أو أخلاقه للخطر أو في أي من أسوأ أشكال عمل الأطفال (اتساقاً مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢). وتتضمن الأعمال الخطيرة على الأطفال:
 - العمل الخطر بطبيعته (المحدد في القرار الوزاري رقم ١١٨ لسنة ٢٠٠٣)
 - العمل من ٧ مساءً الى ٧ صباحاً
 - عدم إتاحة فترة/ فترات للاستراحة لا تقل عن ساعة خلال اليوم
 - العمل أكثر من ٤ ساعات دون استراحة
- تأمين الطفل خلال عمله في الوظيفة.

إلا إن قانون الطفل لا يذكر التلمذة المهنية، وعليه، فلم يتطرق إلى أي لوائح خاصة متعلقة بالتلمذة المهنية.

وأخيراً، فيما يلي بعض الاختلافات فيما بين القانونين:

- الحد الأدنى لسن التلمذة المهنية في القرار الوزاري رقم ٤١٤ لسنة ٢٠١٥ هو ١٣ سنة، في حين أنه ١٣ سنة لأي نوع من التدريب حسب قانون الطفل. وتحدد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ الحد الأدنى لسن التلمذة المهنية عند ١٤ سنة إذا تمت وفقاً للشروط المنصوص عليها من قبل السلطة المختصة وكجزء من برنامج تدريبي معتمد. ووفقاً لمكاتبه بين وزارة القوى العاملة والهجرة والمنظمة عام ٢٠١٧، سيرفع الحد الأدنى لسن المتدربين إلى ١٤ سنة.
- يشترط إجراء الفحص الطبي قبل تشغيل الطفل بموجب قانون الطفل (بالإضافة إلى الفحوصات الصحية السنوية)، في حين أن قانون العمل لا يشترطه.
- ينص قانون الطفل على ٧ أيام عطلة إضافية للأطفال، في حين أن قانون العمل لا يوضح ما إذا كان ذلك ينطبق على المتدربين
- يذكر قانون الطفل وجوب تزويد الأطفال بوجبة وقيام صاحب العمل بعرض قانون الطفل

في مكان العمل، في حين أن قانون العمل لا يوضح ما إذا كان ذلك يسري على المتدربين. ينص القرار الوزاري رقم ٢٣٠ لسنة ٢٠٠٧ المنظم للتلمذة الصناعية، فضلاً عن مذكرة التفاهم بين وزارة القوى العاملة والهجرة، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة التجارة والصناعة لسنة ٢٠٠٧، بحد أقصى ٨ ساعات عمل في اليوم الواحد للمتدرب، في حين أن قانون الطفل والقرار الوزاري رقم ٤١٤ لسنة ٢٠١٥ ينص على ٦ ساعات.

الجدول ٣: مقارنة بين قانون العمل (١٢ لسنة ٢٠٠٣) وقانون الطفل (١٢٦ لسنة ٢٠٠٨)

قانون الطفل		قانون العمل	
اتفاقية/ توصية منظمة العمل الدولية	القانون 12 لسنة 1996 المعدل بالقانون 126 لسنة 2008	12 لسنة 2003	
يطبق تعبير "الطفل" في مفهوم هذه الاتفاقية على جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشرة. (الاتفاقية ١٨٢)	يقصد بالطفل كل من لم يتجاوز سنه الثامنة عشرة سنة ميلادية كاملة. (المادة ٢ من القانون ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨)	يعتبر طفلاً كل من بلغ الرابعة عشر سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة. (المادة ٩٨)	التعريف
أي نظام يتعهد صاحب العمل بموجبه، عن طريق عقد، بتشغيل حدث وتدريبه أو تكليف غيره بتدريبه تدريباً منهجياً على مهنة خلال مدة تحدد مقدماً ويلزم المتدرب بالعمل في خدمة صاحب العمل هذا. (التوصية ٦٠)	لا يوجد تعريف للمتدرب	يعتبر متدرجاً كل من يلتحق لدي صاحب العمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة. (المادة ١٤١)	وضع المتعلم

<p>يحكم... بمقتضى عقد تلمذة مكتوب. (التوصية ١١٧)</p>	<p>لا توجد إشارة إلى ترتيبات تعاقدية.</p>	<p>يجب أن تحدد في العقد مدة تعلم المهنة أو الصناعة ومراحلها المتتابعة (٣ مراحل تعلم) والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعدية على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال. (المادة ١٤٢)</p>	<p>الترتيبات التعاقدية</p>
	<p>لا يوجد ذكر لإنهاء العمل.</p>	<p>مسموح لصاحب العمل والمتدرج شريطة الإخطار قبل الإنهاء بثلاثة أيام. (المادة ١٤٣)</p>	<p>الإنهاء</p>
<p>وفقاً للاتفاقية ١٣٨، لا يجوز أن يكون الحد الأدنى لسن التشغيل أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، ولا يجوز في أي حال أن يقل عن ١٥ سنة.</p>	<p>يحظر تشغيل الطفل قبل بلوغه خمس عشرة سنة ميلادية كاملة. ويجوز بقرار من المحافظ المختص بعد موافقة وزير التعليم الترخيص بتشغيل الأطفال من سن اثنتي عشرة إلى أربع عشرة في أعمال موسمية. (المادة ٦٤)</p>	<p>حظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة. (المادة ٩٩)</p>	<p>الحد الأدنى لسن التشغيل</p>
<p>١٤ سنة للتلمذة الصناعية الرسمية، حسب الاتفاقية ١٣٨، المادة ٦ ب</p>	<p>يحظر تدريب الطفل قبل بلوغه ثلاث عشرة سنة ميلادية.</p>	<p>الحد الأدنى لسن التدرج المهني هو ١٣ سنة. (القرار ٤١٤ لسنة ٢٠١٥)</p>	<p>الحد الأدنى لسن التدريب/ التلمذة الصناعية</p>
<p>عدد ساعات العمل المحدودة تقرره السلطة المختصة. الاتفاقية لمنظمة العمل الدولية ١٣٨، المادة ٧-٣</p>	<p>لا يجوز تشغيل الأطفال أكثر من ست ساعات في اليوم، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة. (المادة ٦٦)</p>	<p>٦ أو ٨ ساعات عمل/ تدريب في اليوم الواحد (القرارات ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣، و٢٣٠ لسنة ٢٠٠٧، و٤١٤ لسنة ٢٠١٥، ومذكرة التفاهم لسنة ٢٠٠٧)</p>	<p>الحد الأقصى لعدد ساعات العمل</p>

<p>قد يشمل العمل الخطر " العمل لساعات طويلة أو العمل الليلي". (التوصية ١٩٩، الفقرة ٣)</p>	<p>يحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية. (المادة ٦٦)</p>	<p>يحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية. (المادة ١٠١)</p>	<p>ساعات العمل الإضافية أو العمل في العطلات</p>
<p>قد يشمل العمل الخطر " العمل لساعات طويلة أو العمل الليلي". (التوصية ١٩٩، الفقرة ٣)</p>	<p>لا يجوز تشغيل الأطفال فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحًا. (المادة ٦٦)</p>	<p>يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحًا. (المادة ١٠١)</p>	<p>العمل ليلاً</p>
<p>لا تنطبق</p>	<p>تزداد إجازة الطفل العامل السنوية عن العامل البالغ سبعة أيام.</p>	<p>القرار ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣ يشير إلى الإجازة باعتبارها منصوصاً عليها في قانون العمل.</p>	<p>الإجازات السنوية</p>
<p>لا ينطبق</p>	<p>يجرى الفحص الطبي قبل إحقاق الطفل بالعمل للتأكد من أهليته الصحية للعمل الذي يلحق به، وبعاد الفحص دورياً مرة، على الأقل، كل سنة، وذلك على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية (المادة ٦٥ مكرر)</p>	<p>غياب ذكر الحاجة إلى الفحص الطبي على الطفل قبل إحقاقه بوظيفة/ بتدريب في قانون العمل وفي القرار المختص بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني (القرار ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣).</p>	<p>الفحص الطبي قبل الالتحاق بالتدريب على الطفل قبل الالتحاق بالوظيفة/ بالتدريب</p>
<p>ضمان حصول جميع الأطفال المنتقلين من أسوأ أشكال عمل الأطفال على التعليم المجاني الأساسي وعلى التدريب المهني حيثما كان ذلك ممكناً وملائماً". (الاتفاقية ١٨٢، المادة ٧-٢-ج)</p>	<p>لا يخل تشغيل الطفل بمواظبته على الدراسة.</p>	<p>غياب ذكر الاشتراطات التعليمية أو التعليم المكمل في كل من قانون العمل والقرار المختص بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني (القرار ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣).</p>	<p>التعليم</p>

<p>أنواع العمل باستثناء "أسوأ أشكال عمل الأطفال" كما تحددها الاتفاقية ١٨٢^{١٨} والتوصية ١٩٩</p>	<p>يحظر تشغيل الطفل في أي من أنواع الأعمال التي يمكن، بحكم طبيعتها أو ظروف القيام بها، أن تعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الطفل للخطر، ويحظر شكل خاص تشغيل أي طفل في أسوأ أشكال عمل الأطفال المعروفة في الاتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩. (تعديل المادة ٦٥ بقانون ١٢٦)</p>	<p>حظر تشغيل الأطفال في نطاق واسع من أنواع الأعمال والمهن والصناعات كما حددها القرار ١١٨ لسنة ٢٠٠٣. ولا يسري حكم قانون العمل على الأطفال العاملين في العمالة الزراعية.</p>	<p>أنواع الوظائف</p> <p>التأمين</p>
<p>التعويض عن حوادث العمل (الاتفاقية ١٧) التأمين الصحي (التوصية ٢٩) التأمين ضد العجز/ على الحياة (الاتفاقيتان ٣٧، ٤٠) النهوض بالعمالة والحماية من البطالة (الاتفاقية ١٦٨)</p>	<p>يلزم صاحب العمل بالتأمين على الطفل وحمايته من أضرار المهنة خلال فترة عمله. (المادة ٦٥ مكرر، المعتمدة بقانون ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨)</p>	<p>التأمين على المتدرج ضد إصابات العمل طبقاً لقانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته. (القرار ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣)</p>	



١٨ يشمل تعبير "أسوأ أشكال عمل الأطفال" في مفهوم هذه الاتفاقية ما يلي:
(أ) كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال والاتجار بهم، وعبودية الدين والقنانة، والعمل القسري أو الإجباري، بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة؛

(ب) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة، أو لإنتاج أعمال إباحية، أو أداء عروض إباحية؛
(ج) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة، ولا سيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددت فيه في المعاهدات الدولية ذات الصلة، والاتجار بها.
(د) الأعمال التي يربح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو يعزل الظروف التي تزاول فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي (تنظمتها السلطة المختصة).

٥- توصيات من المؤتمر الوطني المعني بتعزيز التلمذة المهنية في مصر

كان هدف المؤتمر الوطني المعني بتعزيز التلمذة المهنية في مصر، المنعقد من ٢٧ إلى ٢٨ أبريل ٢٠١٥، بالقاهرة هو الاستعراض القانوني لنظم التلمذة الصناعة في مصر، ومناقشة الممارسات الجيدة في مصر والخارج، وحفز المناقشة فيما بين الأطراف المعنية الوطنية بشأن سبل تعزيز التلمذة المهنية في مصر. وعليه، فقد ركز على النقاط التالية:

-تعزيز الحوار الاجتماعي والشراكات

-توسيع نطاق التوعية لمزيد من الشركات، بما فيها الشركات الصغيرة

-وضع التلمذة المهنية على مختلف مستويات نظم تنمية المهارات في مصر، بما في ذلك المستويات العليا

-التحرك نحو أساس قانوني أكثر تماثلاً للتلمذة الصناعية في مصر

وقد حضر المؤتمر نحو ٦٠ مشاركاً مثلوا الجهات التالية:

- وزارات القوى العاملة والهجرة، والتعليم والتدريب الفني والمهني، والتجارة والصناعة
- منظمات أصحاب الأعمال، مثل اتحاد الصناعات المصرية، واتحاد جمعيات المستثمرين، والغرف القطاعية، وجمعيات المستثمرين المحليين
- النقابات العمالية
- شركات التدريب بالشركات
- هيئات حكومية أخرى، مثل الهيئة القومية لضمان الجودة واعتماد التعليم، ومركز التدريب الصناعي، وإدارة الإنتاجية والتدريب المهني
- المجتمع المدني، مثل مؤسسات مصر الخير، وعلشانك يا بلدي، وشورى، وتير ديزوم
- مؤسسات أكاديمية
- شركاء التنمية الدوليون، مثل الوكالة الألمانية للتعاون الدولية (GIZ)، واليونيسيف، والبنك الدولي، ومجلس السكان، والهيئة الكندية للشؤون الدولية.

وأثناء مراجعة الأنظمة المصرية الرسمية الرئيسية للتلمذة الصناعية ومختلف القوانين والقارات واتفاقات التعاون المنظمة لها، تم التوصل إلى عدد من النتائج. واتفق المشاركون على أن مفهوم ما يعتبر تلمذة مهنية في مصر يحتاج إلى مزيد من التوضيح. وإضافة إلى ذلك، وجدوا أن الفئة المستهدفة بالتلمذة المهنية محدودة جدًا بحكم السن، وأن بعض أنظمة التلمذة المهنية لا تزال في المرحلة الاسترشادية أو لم تتخطَ المرحلة الاسترشادية، مثل التدريب بالتناوب الوظيفي ونظام مركز التدريب الصناعي (النظامان ٦ و٧)، في حين أن معظم الأنظمة تقتصر إلى معايير واضحة لاختيار أصحاب الأعمال، ولا يوجد أي دليل على أي شكل للتقييم فيما عدا الأنظمة المنفذة في إطار التعليم الثانوي الفني.^{١٩} وقد اتفق المشاركون على أن قطاع الأعمال اليدوية لديه إمكانية هائلة للمشاركة

^{١٩} فإن آدامز ٢٠١٠. مبادرة مبارك كحول النظام المزدهج في مصر. تقييم لتأثيرها على الانتقال من المدرسة الى العمل. الوكالة الألمانية للتعاون الدول (GIZ). مبادرة تقييم من منظمة العمل الدولية تقدم منحة لمركز القاهرة الديموغرافي لإجراء تقييم أثر لبرنامج التلمذة المهنية الاسترشادي التابع لمشروع منظمة العمل الدولية/ برنامج الأغذية العالمي/ اليونيسيف المعني بمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال المنفذ فيما بين ٢٠١١ و٢٠١٤.

بشكل أفضل في التدريب الرسمي على التلمذة الصناعية، ولكن في معظم الأنظمة، يظل اليقيني بشأن جودة رصد المعايير المرسخة غائبًا.

وفي أحد الأسواق، قدم مختلف الفاعلين كيفية تنفيذهم لأنظمة التلمذة المهنية المعنية، بما فيها نظام مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني (النظام ١)، وشركة الجيزة للمنسوجات والمركز القومي لتنمية الموارد البشرية (النظام ٢)، وشراكة التعليم والتدريب المهني بالشركات في مجال الأغذية (النظام ٦)، وتير ديزوم (النظام ٥)، ومركز التدريب الصناعي (النظام ٧)، ومصر الخير التي قدمت نظاما استشاريًا آخر تشارك فيه المدارس الفنية وأصحاب الأعمال في السياحة ممن يقدمون فرصة التعلم في مكان العمل.

أما النظامان اللذان يتفردان من حيث خصائصهما فهما النظام ٥ (التدرج المهني بوزارة القوى العاملة) والنظام ٧ (مركز التدريب الصناعي/ المجلس الثقافي البريطاني). وعلى الرغم من أن النظام ٥ يحظى بتغطية وطنية، ولكنه صغير جدًا من حيث عدد الملتحقين به وليس معروفًا على نطاق واسع على مستوى الصناعة. وكون سريانه ينتهي في سن الثامنة عشر يبدو أنه يعزز اعتقاد الصناعة أن عقود العمل تبدأ فقط عند سن الثامنة عشر. وبدلاً من ذلك، يجب أن يفرق التشريع بوضوح بين عقود التلمذة المهنية والتشغيل (بدءًا بسن الخامسة عشر) من خلال وضع الحوافز الصحيحة لأصحاب الأعمال للاستثمار في تنمية المهارات. وفي نفس الوقت، تبرز الحاجة إلى منع سوء استغلال عقود التلمذة المهنية التي تحل محل عقود العمل الاعتيادي عن طريق إنفاذ مخرجات تعلم واضح. أما النظام ٧ فيطبق خصائص يعينها للتلمذة الصناعية (عقد التعلم، والتعلم العملي والنظري، ومخرجات التعلم واضحة التعريف)، ولكنها قصيرة نسبيًا في مدتها (٤ أشهر) ولا تزال مخرجات التشغيل بحاجة إلى تقييمها، ولكنها تبين أن التعلم المنظم في مكان العمل يتضح أنه خيار تدريبي لمن هم فوق الثامنة عشر.

١-٥ التوافق وزيادة السعة الاستيعابية لأنظمة التلمذة المهنية من خلال الحوار الاجتماعي

لدى مصر حاليًا عدد من أنظمة التلمذة المهنية التي يديرها عدد من أصحاب الشأن، بما فيهم وزارة التربية والتعليم، ووزارة القوى العاملة والهجرة، ووزارة الصناعة والتجارة بالتعاون مع شركات من القطاعين العام والخاص. وتظل السعة الاستيعابية الكبرى واقعة في الأنظمة المنفذة في مراكز تدريب التعليم الثانوي الفني ومصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني. وإجمالاً، يعادل عدد الطلبة الملتحقين بكل الأنظمة (ما بين ١٤ و ١٨ سنة) نحو ١٠٪ من جميع المتدربين في التعليم والتدريب الفني والمهني الرسمي. ولكن إذا استبعد النظام ٤ (التعلم مدى الحياة)، فالأرقام ستقل عن ٢٪.

وقد عالج القرار الوزاري ٤١٤ لسنة ٢٠١٥ الصادر عن وزارة القوى العاملة والهجرة بالفعل أحد أوجه المحدودية، عاملاً على تقصير مدة التلمذة المهنية القانونية في النظام الخامس بدلاً من سنتين

إلى ثلاث وجعله من سنة إلى ثلاث، مما وفر مزيداً من المرونة لتقديم التلمذة المهنية في المهنة التي لا تتطلب أكثر من سنة لتعلمها. ولا تزال هناك حاجة إلى تحديد ما إذا كانت مدد التلمذة المهنية الأقل من سنة ستؤدي إلى مخرجات تشغيل جيدة بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين.

ويتضح أن السعة الاستيعابية للتلمذة المهنية لا يمكن أن تزيد إلا إذا تم جذب المزيد من أصحاب الأعمال إلى هذه النظامات وتوفير فرص للتلمذة المهنية. ويعد تنوع الأنظمة، وأحياناً اللوائح المتضاربة، تحدياً أمام زيادة مشاركة أصحاب الأعمال، كما أن انعدام الحوافز لأصحاب الأعمال (المالية وغير المالية معاً) كان قد ذكر أيضاً كأحد العوامل التي قد تحول دون مشاركة أصحاب الأعمال.

التوصية ١: زيادة السعة الاستيعابية للتلمذة المهنية

- إقراراً بأهمية التلمذة المهنية كآلية لتقليل الفجوة بين احتياجات سوق العمل ومخرجات نظام التعليم الرسمي من خلال المرحج بين كل من التعلم أثناء العمل وخارجه لتمكين الباحثين عن عمل من الدخول إلى سوق العمل والنجاح فيه، توصي الأطراف المعنية بالتالي:
- تعريف مفهوم التلمذة المهنية في مصر بمزيد من التوضيح، على سبيل المثال بعقد مؤتمر ثانٍ عن التلمذة المهنية.
- توعية أصحاب الأعمال بشأن أنظمة التلمذة المهنية القائمة وفوائدها بما فيها الشركات الصغيرة.
- مراجعة التشريعات واللوائح ذات الصلة من أجل تعميم التلمذة المهنية، وامتداد تقديم التلمذة المهنية لعدد أكبر من مؤسسات التعليم والتدريب، فضلاً عن الامتداد قطاعياً وجغرافياً، بحيث يتم الوصول إلى عدد أكبر وفئات مختلفة من الشباب.
- ريادة حوار اجتماعي فيما بين مختلف الجهات الحكومية، وأصحاب الأعمال، والشباب وأولياء أمورهم للتوصل إلى توافق حول إعداد نظام موحد للتلمذة المهنية وعناصره الأساسية، بما في ذلك الحوافز الممكنة لأصحاب الأعمال ودور المؤسسات الوسيطة.

٢-٥ الإطار القانوني للتلمذة الصناعية

توفر الأنظمة شتى ترتيبات تعاقدية مختلفة للمتدربين، ومن ثم، يواجه أصحاب الأعمال والمتدربون والهيئات التنظيمية ببعض التعقيدات، ناهيك عن أن آلية ضمان تحقيق كل طرف التزاماته التعاقدية على مدار دورة التلمذة المهنية ضعيفة.

ولا يعترف قانون العمل بالطلبة الملتحقين بأنظمة التلمذة المهنية الخاصة بوزارة التربية والتعليم أو وزارة الصناعة والتجارة كمتدربين، بل إن مذكرة تفاهم واحدة فقط من ٢٠٠٧ توضح حقوق العمال والتزاماتهم وتطبق قواعد التلمذة المهنية (النظام ٥) بالنسبة للمتدربين التابعين لوزارات أخرى.

التوصية ٢: توحيد عقد التلمذة المهنية وتعزيز الوضع القانوني للمتدربين وإنفاذه

عد مراجعة الإطار القانوني للتلمذة المهنية، يوصى بإيلاء الاعتبار لما يلي:

- تنظيم عقد التلمذة المهنية وتوحيده كتدبير مهم لتعزيز التلمذة المهنية بعد التشاور مع الشركاء الاجتماعيين والسلطات التعليمية. وقد تتضمن هذه المراجعة صياغة واضحة ونافاذة لحقوق ومسؤوليات مختلف شركاء التلمذة المهنية، بما في ذلك تحديد مخرجات التعلم، وعدد ساعات العمل، والأجور، والعطلات، وقواعد إنهاء التعاقد، والتأمين ضد حوادث العمل، وتدابير السلامة في مكان العمل. كما يجب أن يحظر صراحة عمل الأطفال في الأعمال الخطرة التي يمكن أن تعرض سلامة الأطفال وصحتهم للخطر.
- وضع قانون/ قسم جديد للتلمذة المهنية في قانون جديد للتعليم والتدريب الفني والمهني لتوضيح الأدوار والمسؤوليات التي يعنى بها جميع الأطراف في المنظومة، ويشمل ذلك مختلف مستويات التلمذة المهنية، ورصدها، وإنفاذها، وإدارتها.

وفي مصر، يحوي مسار التعليم الرسمي أربعة من مخططات التلمذة المهنية الرسمية المتوفرة (المخططات ١، ٢، ٣، و٦)، وهي تستهدف الطلبة الذين أموا تعليمهم الأساسي، ويقعون في الشريحة العمرية بين ١٤ و١٨ سنة. ويتوافق هذا الحد السنوي مع ما حدده قانونا العمل والطفل (قانون الطفل يورد "التدريب" وليس "التلمذة الصناعية").

ويقدم نظام وزارة القوى العاملة والهجرة تدريبيًا على التدرج المهني للطلبة ممن تتراوح أعمارهم بين ١٣ و١٧ سنة. وينتهي اتفاق التدرج المهني تلقائيًا عندما يبلغ المتدرج سن ١٨ سنة، بغض النظر عما إذا كانت مخرجات التعليم قد تحققت أم لا. ولا يتفق هذا مع الحد الأدنى لسن ١٤ سنة للقبول في التلمذة المهنية الرسمية التي حددها اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨، ولكن هذا الأمر مازال قيد النظر داخل وزارة القوى العاملة والهجرة.

أما مخطط التلمذة المهنية الذي طرحه للتجربة مركز التدريب الصناعي، ومخطط "التعلم مدى الحياة" (المخططان ٤ و٧) فهما المخططان الوحيدان التي توفر فرص تلمذة صناعية/ تعلم للباحثين عن عمل من البالغين بين ١٨ و٣٥ سنة - أيضًا في ظل أوجه المحدودية المذكورة أعلاه. وعليه، فأغلب مخططات التلمذة المهنية تقصر الانضمام لهذه المخططات على من هم دون ١٨ سنة، مما يستبعد شباب آخرين يحتاجون أن يوفقوا مهاراتهم على احتياجات سوق العمل.

التوصية ٣: مراعاة الحد الأدنى والأقصى لسن القبول في أنظمة التلمذة الصناعية

إقراراً بأن نسبة كبيرة من العاطلين هي من خريجي التعليم العالي والفني، الأمر الذي يعزى جزئياً لعدم التوافق بين مخرجات نظام التعليم واحتياجات سوق العمل، ينصح بمراجعة الحد الأقصى لسن التلمذة المهنية بحيث تمتد فرص التلمذة المهنية للشباب البالغين جنباً إلى جنب مع فرص التعلم حسب الطلب في سوق العمل (مثلاً حتى ٢٩ سنة).

٣-٥ جودة التدريب في مكان العمل وضمان الجودة

بحكم التعريف، يقدم جزء مهم من التدريب في التلمذة المهنية في مكان العمل، وعليه، فجودة التدريب في مكان العمل تعتمد اعتماداً كبيراً على مخرجات التعلم المتفق عليها في مرحلة التدريب داخل مكان العمل، وعلى شركات التلمذة المهنية وما لديها لتقدمه من حيث المعدات ومهارات مدربي/ مشرفي مكان العمل. فإذا كانت الشركة الشريكة مجهزة بما فيه الكفاية ولديها من المدربين الأكفاء القادرين على تبني برنامج تدريبي ذي تخطيط جيد، فسينال المتدربون الصغار قسطاً جيداً من التدريب. أما إذا كان مستوى مهاراتهم ومعدات الشركة غير كافيين للمنافسة في سوق العمل، فلن يتخرجوا بمهارات تؤهلهم للعمل.

ولعل معايير اختيار الشركات الشريكة في حاجة إلى استيفاء الحد الأدنى من معايير الجودة، فعلى سبيل المثال، تنص المادة ١١ من القرار الوزاري رقم ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣ على عدم صدور أحكام سابقة بحق شركات أصحاب الأعمال الشريكة في جرائم تتعلق بخدش الحياء، وعلى أن تكون "على دراية" بالمهن موضوع التلمذة المهنية، أو رغبة في تعيين خبير لتدريب المتدربين ولكن لا توجد إشارة لمؤهلات الموجهين أو قدرات الشركة.

التوصية ٤ - رفع جودة التدريب في مكان العمل

- عند استعراض أدوار التلمذة المهنية ومسؤولياتها، يوصى بإيلاء الاعتبار لما يلي:
- ضمان جودة تدريب المتدربين في مكان العمل من خلال خطط تدريب الشركة و/ أو وضع معايير واضحة ومحددة لضمان كفاية تجهيز شركات أصحاب الأعمال وقدرتها على توفير مدربين على قدر كافٍ من المهارة، مما سينعكس لاحقاً على جودة مخرجات التلمذة المهنية.
 - التفكير في تقديم حوافز لأصحاب الأعمال، جنباً إلى جنب مع مقدمي التدريب والمتدربين، ربما من صندوق التدريب (الذي تديره وزارة القوى العاملة والهجرة). وقد يأخذ ذلك أحد الأشكال التالية:
 - توفير تحديث المهارات لأصحاب الأعمال المهتمين بتقديم فرص التلمذة المهنية
 - شمول المتدربين بغطاء الحماية الاجتماعية من الحكومة
 - التمويل العام لمقدمي التدريب الذين ينظمون تدريباً نظرياً للمتدربين
 - ضمان انخراط القطاع الخاص، من خلال منظمات أصحاب الأعمال، في رصد برامج التلمذة المهنية وتصميمها وتنفيذها.

لعل تقييم مخرجات التلمذة المهنية هو أحد الوسائل الحيوية للتأكد من جودة التدريب المقدم في برنامج التلمذة المهنية، وضمان تحقيق المتدربين، على مدار دورة التلمذة المهنية، كفاءات مرتبطة بأسواق العمل.

وحاليًا، تعتمد معظم الأنظمة المنفذة في مصر، ولا سيما تلك المنفذة في إطار التعليم الثانوي الفني، على الاختبارات الوطنية، ما يشمل الاختبارات المدرسية التي تركز فقط على المهارات النظرية المؤدية إلى شهادة تصدرها وزارة التربية والتعليم. أما النظام المزدوج (النظام ٢) فيتوقع التقييمات النهائية من خلال لجنة مكونة من ممثلي القطاع الخاص، والوحدات الإقليمية للنظام المزدوج، والحكومة. إلا إن التقييم كمارسة لا يبدو منفذًا بشكل كامل حاليًا.

ومن ناحية أخرى، بالنسبة لنظام وزارة القوى العاملة والهجرة، يعتمد التقييم على رأي أصحاب الأعمال فقط، ولذا، يؤدي إلى مؤهلات خاصة بالشركات وليس قائمة على المعايير الخارجي المعترف به. ولا يوجد دليل كافٍ على التقييم الخارجي للمؤهلات.

التوصية ٥ - رفع ضمان الجودة في نظم التلمذة المهنية

- عند استعراض الأدوار والمسؤوليات للتلمذة المهنية، يوصى بإبلاء الاعتبار لما يلي:
- تحديد معايير اختيار أصحاب الأعمال، معايير القبول وإجراءات الالتحاق، ومؤهلات المدربين/ الحرفيين المهرة في مكان العمل ومسؤولياتهم، ومقدمي التعليم والتدريب المؤهلين لتقديم التدريب النظري للمتدربين والجهات الممولة، ومستوى مؤهلات التلمذة المهنية والاعتراف بها.
 - تقديم التدريب (العملي والنظري) حسب المؤهلات المهنية، على أساس المعايير المهنية التي تم وضعها بالاتفاق الوثيق وبالشراكة مع صاحب العمل ومنظمات تمثيل الموظفين.
 - ضمان متابعة تقدم اكتساب المهارات في التعلم في مكان العمل.
 - تشجيع التقييم الخارجي و/ أو السماح به (أي عدم قصره على شركة التدريب، بل مثلاً يتم تنظيمه على مستوى القطاع من خلال غرف التجارة/ الصناعة، إلخ) ومنح الشهادات وفقاً للمعايير القومية للمهارات.
 - بحث دور الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في ضمان جودة مقدمي التعليم والتدريب بالنسبة للتعلم النظري. فإذا تأكد المتدرب من أن ذلك يؤدي إلى زيادة فرص العمل، والتشغيل، والربح، فسوف يؤدي أيضًا إلى تحسين وضع التلمذة المهنية وجذب الطلبة الذين تنطبق عليها المعايير جيدًا.

التسجيل	٨:٣٠ - ٩:٠٠
الافتتاحية السيدة/ كريستين هوفمان، إخصائية تطوير المهارات، منظمة العمل الدولية، القاهرة السيد/ علي خان راجاني، مستشار (كبير التعاون) - السفارة الكندية السيد/ محمد عثمان، ممثل وزارة القوى العاملة والهجرة د. / سيد سعد، ممثل وزارة التعليم والتدريب الفني والمهني م. / مديحة رفعت، ممثلة وزارة الصناعة والتجارة	٩:٠٠ - ١٠:٠٠
استراحة	١٠:٣٠ - ١٠:٥٠
مراجعة نظم التلمذة المهنية في مصر غادة أمين، مستشارة بمنظمة العمل الدولية عرض ومناقشة	١٠:٣٠ - ١١:٣٠
استعراض الخبرة الدولية التلمذة المهنية كدافع للتنمية الاقتصادية إيرمجاردا نوبلر، كبير اقتصاديين، منظمة العمل الدولية بجينيف شبكة التلمذة المهنية العالمية - مهارات للشركات ووظائف للشباب أندريا كريستين نيچ، شبكة التلمذة المهنية العالمية بجينيف عرض ومناقشة	١١:٣٠ - ١٢:٤٥
استراحة	١٢:٤٥ - ١٣:١٥
العناصر الأساسية للتلمذة المهنية ذات الجودة: الحوار الاجتماعي، الأدوار والمسؤوليات، الإطار القانوني، التمويل كريستين هوفمان، إخصائية تطوير المهارات، منظمة العمل الدولية بالقاهرة عرض ومناقشة	١٣:٤٥ - ١٤:١٥
تبادل الممارسات الجيدة الوطنية مقدمات قصيرة مدتها دقيقة عن منهجية العمل سوق الممارسات الجيدة	١٤:٣٠ - ١٥:٤٥
تحديد مجالات الأولوية لليوم التالي أنسي جورجوس، المنسق الوطني للمهارات والقابلية للتشغيل، منظمة العمل الدولية بالقاهرة قائمة وتصويت	١٥:٣٠ - ١٦:٠٠
الغداء	١٦:٠٠

مجموعات عمل موضوعية - الوضع الراهن الحوار الاجتماعي والرقابة، حوافز الشركات، مستوى المهارات، الأساس القانوني، التعاقد، تدريب المعلمين ومشريفي مكان العمل، التمويل استعراض المجموعات كلها مع طرح أسئلة محددة تقرير كل مجموعة	٩:٠٠ - ١١,٠٠
استراحة	١١,٠٠ - ١١,٣٠
مساحة مفتوحة لصياغة التوصيات والخطوات التالية عمل جماعي	١١,٣٠ - ١٣,٣٠
استراحة	١٣,٣٠ - ١٤,٠٠
عروض المجموعات والختام	١٤,٠٠ - ١٤,٤٥
التلمذة المهنية في مصر - الطريق للمستقبل مناقشة رفيعة المستوى بحضور ممثلي وزير القوى العاملة والهجرة، ووزير التعليم والتدريب الفني والمهني، واتحاد الصناعات المصرية، واتحاد جمعيات المستثمرين، والنقابات العمالية.	١٤,٤٥ - ١٦,٠٠
الغداء	١٦,٠٠



التلمذة المهنية في مصر نحو نظام موحد؟

ISBN 978-92-2-131415-8



9 7 89 2 2 1 314 15 8