



مصر | USAID
من الشعب الأمريكي



تقني مصري مسوق العمل للمصري

بثاقير لالن طائي

12 سبتمبر 2015

نم إعداد هذا التقري ر مسقال لبيضع ل مراجع ال وكالة الأمولقي القلتي فالهولي من خال الؤمس فالهولي ال سقش ار اتافيه والاعمال لبحاريه (BTCL) (فقا لأمرال مة رقم AID-263-T0-15-0000 لتطوي رال قدر اتبالبشري والؤمس سي قبل سب فالنظم عقود IDIQ بلدان غري ال مدرج قفي قوائم الأويه المؤفني من اللفقور إدوارد آلان مدي المشروع واللفقور جوني فال درس ونيلقي ال خبراء لقتصر على ال سي يد حس امبدي؛ امتشاري ال سي ده حن انك هينان مكنبار الانتشاريين واللفقور أروي مرس سي مكنبار الانتشاريين ال سي يد عمل رحمن نايجي امتشاري واللفقور فيكي رويتس لغيره ضرا عمل علم ال سي يد قش ارد روسي وقطالني فيق ال سي يد إيكن بيورجين بيخي رفي نقي فال قدر اتبالبشري والؤمس سيه. إن آراء المؤفني ال تي عبروا عها من قفي هذا التقري لاتعكس بالضرورة آراء لوكالة الأمولقي القلتي فالهولي أو لحكوم فال ولايات ال متحدة.

تقييم سوق العمل المصري

التقرير النهائي

12 سبتمبر 2015

فريق الإعداد

الدكتور إدوارد آلان، مدير المشروع

السيدة مي عبد الله، باحثة مساعدة

الدكتور جوزيف أندرسون، كبير الخبراء الاقتصاديين - خبير في مجال العمالة

السيد هاشم بدوي، استشاري

السيدة حنان يوسف كوينانا، كبير استشاريين

الدكتورة أروى مرسى، كبير استشاريين

السيد عبد الرحمن ناجي، استشاري

الدكتورة فيكي روبرتس، كبيرة مستشاري التعليم

السيد ريتشارد روسيو، قائد الفريق

السيد إريك سبورجين، خبير في تنمية القدرات البشرية والمؤسسية

السيدة درة المكى، مساعدة في البرنامج

إخلاء مسؤولية: إن آراء المؤلفين التي عبروا عنها في هذا التقرير لا تعكس بالضرورة آراء الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية أو حكومة الولايات المتحدة.

تُركت هذه الصفحة فارغة عمدا

فهرس المحتويات

1	فهرس المحتويات
3	وال: للمخص التنفيذي
3	أ. مقدمة
4	ب. الخلفية
5	ج. لمحة عن القطاع وسوق العمل
7	د. برامج التعليم العالي المصرية وعلاقت بباضي اج انتل صناعة ال بصورة:
8	هـ. قدرات مؤسسات التعليم العالي
11	و. البحوث والتطوير الهيكلي بالجامع التلق طاعات ذات الخيارات النمو لموتعة
12	ز. التوصيات
13	ثانيا: المقدمة
13	أ. الغرض والنطاق
14	ب. فريق العمل
14	ج. المنهجية
16	د. عوائق إجراء التقييم:
16	هـ. شكر وتقدير
18	ثالثا: الخلاخل فية
20	رابعاً: نبذة عن القطاع وسوق العمل
20	أ. مقدمة
20	ب. القوى العاملة المصرية والتوظيف
24	ج. نمو الناتج المحلي الإجمالي والتوظيف في القطاع الصناعي
24	1. تحليل الناتج المحلي الإجمالي في مصر من خلال القطاع الاقتصادي (تحليل بيانات الاقتصاد الكلي)
35	2. العمالة وفقاً للقطاع الصناعي والنوع الاجتماعي
38	د. القطاعات المتوقع تنوعها في المستقبل
38	1. استطلاع رأي للقادة والخبراء في الاقتصاد المصري والاعمال
53	هـ. المهن والمهارات المطلوبة في القطاعات ذات النمو العالي
53	أ. توزيع المهن الخاصة بجميع المنظمات في الاستطلاع
53	ب. المهارات التي عليها طلب من قبل جميع القطاعات الاقتصادية
55	ج. المهارات المطلوبة في القطاعات ذات النمو العالي
60	و. قطاعات محتملة النمو المنخفض أو معوقات انخفاض العمالة
60	ز. ديناميكيات العلاقة بين النةع الاجتماعي في القطاعات محتملة النمو المرتفع ومتطلبات المهارة

- ح. الاستنتاجات 62
- خامس ابرامج التعليم العالي المصري و الوقتها الاحتياجات للموسسة 65
- أ. نظرة عامة 65
1. تقديم 65
2. نطاق مؤسسات التعليم العالي المستهدفة في هذه الدراسة 65
3. جمع البيانات 67
4. تحليل البيانات 67
- ب. العروض الأكاديمية بمؤسسات التعليم العالي والنمو الاقتصادي في مصر 68
1. احتياجات إدارة الأعمال، والبرامج المتوفرة في مؤسسات التعليم العالي، ومؤسسات التعليم العالي الأكثر قدرة على ضخ خريجين يتمتعون بالمهارات اللازمة 68
2. الخصائص التي يبحث عنها أصحاب الأعمال في الموظفين الجدد 71
3. وضع الأولوية لبعض البرامج من أجل التعزيز 73
4. شهادات الكليات التكنولوجية 79
- ج. القدرة المؤسسية لمبادرة التعليم العالي 80
1. التماشي مع الاحتياجات والبرامج الحالية 80
2. دعم الموازنة المحسنة للبرامج الأكاديمية مع احتياجات الأعمال 86
3. تعزيز التسويق المهني 91
4. الروابط الأكاديمية-الصناعية والتنسيق الوظيفي 94
5. التعاون بين مؤسسات التعليم العالي العامة والقطاع الخاص 101
- د. البيئة الأكاديمية والنوع الاجتماعي والقيود الأخرى 103
1. الفوارق بين الجنسين - المنظورات العامة 103
2. سمات النوع الاجتماعي في القيادة والابحاث 105
- سادس: البحث والتطوير والابتكار الجامع في قطاعات النموالمتضمن 109
- أ. إمكانات مؤسسات التعليم العالي المصرية لتلبية احتياجات الشركات المصرية 110
- ب. انماط الأنشطة التعاونية 114
- كان لدينا مشروع مع تمبوس ونتعاون مع الهيئة الألمانية للتبادل الثقافي والمملكة المتحدة في برنامج نيوتن - مشرفه 116

أولاً: الملخص التنفيذي

أ. مقدمة

من خلال برنامج تنمية القدرات البشرية والمؤسسية HICDpro للعقود بنظام IDIQ للدول غير المدرجة بقائمة دول الأهمية القصوى، تعاقدت الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية بمصر مع شركة المؤسسة الدولية للاستشارات الفنية والاعمال التجارية (IBTCI) لمساعدة مكتبها للتعليم والتدريب على تنفيذ برنامجها الجديد لشراكة التعليم العالي والذي تبلغ تكلفته 57 مليون دولار وأهداف تقييم سوق العمل المتعاقد عليها هي كالتالي:

- أ. تقييم القطاعات الرئيسية والفرعية للاقتصاد وتحديد المهن المحدودة بسبب نقص رأس المال البشري والابتكار الفني ونقل المعرفة وهي تلك القطاعات التي تظهر وجود إمكانيات نمو مرتفع.
- ب. تقديم قائمة بالتخصصات الأكاديمية في الجامعات الحكومية والكليات التكنولوجية القادرة على تدريب الطلاب في قطاعات العمل ذات إمكانيات النمو المرتفعة وفي المقابل تقديم قائمة بالتخصصات الأكاديمية التي لا ينبغي للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية دعمها.
- ج. التوصية بالجامعات الحكومية القادرة على إجراء أنشطة أبحاث تطبيقية، مما يؤدي إلى تسويق الأبحاث ونمو فرص العمل وفي المقابل تحديد أنشطة الأبحاث التطبيقية التي سيكون من الصعب تسويقها ولا ينبغي للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية دعمها.
- د. تلخيص ملاحظات النتائج الشاملة بين مؤسسات التعليم العالي المصرية والأمريكية.

المنهجية: استعرض فريق العمل الوثائق الأساسية وأجرى مقابلات مُنظمة مع الخبراء الرئيسيين

كما قام بزيارات ميدانية للشركات والمؤسسات التعليمية وأجرى استطلاعات رأي مهيكلة. كما دمج فريق العمل المقابلات المُنظمة مع الخبراء الرئيسيين بإجراء استطلاع للرأي وزيارة ميدانية.

مراجعة الوثائق الإستراتيجية: عقد فريق العمل مراجعة شاملة للتقييمات الحالية والاستطلاعات وسجلات البيانات والتقارير السنوية والاتجاهات الوطنية حول سوق العمل في مصر وقطاع التعليم العالي للتركيز على الوثائق التي كُتبت في الفترة بين عامي 2011 و2015.

المقابلات مع الخبراء الرئيسيين: أُجري أكثر من 100 لقاء مع الخبراء الرئيسيين من المسؤولين الحكوميين وكبار رجال الأعمال والخبراء الاقتصاديين وخبراء التعليم ورجال وسيدات الأعمال.

الإستطلاعات المهيكلة: تم تصميم خمسة أدوات للاستطلاع المهيكل والتي تُستخدم لجمع البيانات عن:

(1) وجهات نظر الخبراء الاقتصاديين وجمعيات رجال الأعمال فيما يخص القطاعات ذات إمكانيات النمو المرتفعة والعوائق والمهن والمهارات والتخصصات التي عليها طلب كبير.

(2) احتياجات أصحاب الأعمال والمديرين.

(3) التخصصات الأكاديمية والبرامج التي تقدمها الجامعات والكليات التكنولوجية.

(4) خدمات البحث والتطوير والابتكار التي تحتاجها الأعمال والتي تقدمها الجامعات.

5) متطلبات القدرات المؤسسية والبشرية للجامعات ذات المكانة العالية والكليات التكنولوجية. وبلغت أدوات الاستطلاع ما يقدر بنحو 1000 فرد ومنظمة.

عوائق إجراء التقييم: واجه فريق العمل مشكلتين رئيسيتين: أولاً، تزامن أغلب فترات جمع البيانات مع شهر رمضان المبارك، والذي بدأ في 18 يونيو وانتهى في 17 يوليو، وتلاه ثلاثة أيام عطلة عيد الفطر المبارك والعطلة الوطنية يوم 23 يوليو. ثانياً، لم يتم الحصول على إذن من وزارة التعليم العالي لجمع البيانات وزيارة الجامعات الحكومية إلا يوم 25 يونيو، أي بعد 24 من وصول فريق التقييم بالكامل إلى القاهرة واليوم السابق ليومي عطلة نهاية الأسبوع في مصر.

ب. الخلفية

"... للعمل معا ... في مجال التعليم العالي لخلق قوى عاملة متعلمة تستجيب لاحتياجات سوق العمل".

هذا هو ما اتفق عليه الحكومة المصرية وحكومة الولايات المتحدة في سبتمبر 2014 عندما وقعا اتفاقية المساعدة في مبادرة التعليم العالي بمبلغ 214 مليون دولار للتركيز على تحسين جودة وملاءمة التعليم العالي في مصر. وتعد مبادرات التعليم العالي جزءاً لا يتجزأ من خطة أكبر للحكومة المصرية والتي أعلن عنها في مارس 2015 في مؤتمر التنمية الاقتصادية الذي عقد بشرم الشيخ بهدف رفع الجودة للمعايير الدولية في شتى مناحي التعليم العالي، بما في ذلك المناهج الدراسية والتدريس والبحث والتطوير.

وتتكون مبادرة التعليم العالي التي يصل تمويلها الإجمالي إلى 250 مليون دولار من:

(1) شراكات التعليم العالي بين الولايات المتحدة ومصر،

(2) المنح الدراسية في الجامعات والمعاهد بالولايات المتحدة،

(3) برنامج المنح الدراسية الوطني.

أما نصيب الأسد من تمويل مبادرة التعليم العالي، فهو ما يقرب من 60%، مخصص لبرنامجي منح دراسية لدعم جهود مصر لزيادة إمكانية وصول تعليم ذو جودة إلى الطلاب قاطني المناطق الريفية والحضرية المنفوقين دراسياً ولكنهم من أسر محدودي الدخل مع التركيز بشكل خاص على زيادة عدد الخريجات. ومع ذلك، فهذا هو المجال الأول لمبادرة التعليم العالي وشراكات التعليم العالي التي تقدم وعداً بمساعدة مصر على تحسين جودة وملاءمة التعليم العالي في مصر، وتُحقق الأهداف المذكورة في "رؤية مصر لعام 2030".

ويشتمل برنامج شراكة التعليم العالي، والذي تصل ميزانيته إلى 57 مليون دولار ولمدة خمس سنوات، على ستة أنشطة رئيسية والتي تُعرّف بشكل فعال مصطلح "الشراكة":

1. إنشاء برامج ذات جودة لمنح الدرجات العلمية بما في ذلك الشهادات المزدوجة.
2. مواكبة المناهج وطرق التدريس الحديثة .
3. تعزيز البحوث وتحفيز الابتكار وريادة الأعمال من خلال مراكز الامتياز ومعامل التصميم والبحاث المشتركة.
4. تشجيع إنشاء مراكز الابتكار.

5. تمويل منح الماجستير والدكتوراه لأعضاء هيئة التدريس لتعزيز القدرة على توفير أحدث المناهج باستخدام التعلم النشط وإجراء بحوث مبتكرة.
6. تقديم الدعم الفني والإداري لوزارة التعليم العالي، والمجلس الأعلى للجامعات، والجامعات وغيرها بشأن الأمور المتعلقة بسياسات التعليم العالي.

كان من المتوقع خلال فترة إعداد تقرير تقييم سوق العمل، أن يتم الإرساء بنهاية يوليو 2015 ليتم الإعلان عنه رسمياً خلال الزيارة المنتظرة من وزير الخارجية الأمريكية إلى مصر.

ج. لمحة عن القطاع وسوق العمل

إمكانية النمو حسب القطاع: فحص فريق تقييم سوق العمل اتجاهات النمو السابقة سواء من حيث معدلات النمو حسب القطاع أو المساهمات في النمو للقطاعات المختلفة. القطاعات الأسرع نمواً خلال الخمس سنوات من 2007/2008 إلى 2012/2013 كانت الاتصالات (ما يقرب من نسبة 9% سنوياً) والنقل (نسبة 7.4%)، كما حقق قطاعي الكهرباء والماء نمواً سريعاً نسبياً. أما الزراعة، والتعدين، والتصنيع فنمت بوتيرة أبطأ مقارنة بالنتائج المحلي الإجمالي ككل. وانخفض إنتاج قطاعي البترول والغاز فعلياً خلال عدة سنوات، مما أدى إلى خفض متوسط المعدل العام للنمو في ناتج قطاع التعدين لأقل من 1% سنوياً.

وكانت أكبر مساهمة في نمو الناتج المحلي الإجمالي من 2011 إلى 2013 من قطاع الزراعة وصيد الأسماك بنسبة 21% من نمو الناتج المحلي الإجمالي خلال هذه الفترة. وكان هذا بسبب حجم القطاع الذي وصل لنسبة 14.5% من الناتج المحلي الإجمالي في 2012-2013. كما أظهر قطاع الزراعة نمواً أكثر استقراراً من القطاعات الأكثر تقلباً مثل البترول والغاز والتعدين ونمو أكثر استقراراً مقارنة بالناتج المحلي الإجمالي ككل. ونظراً لحجم قطاع الزراعة ونموه المطرد ومساهمته الكبيرة في نمو الناتج المحلي الإجمالي، يمكن اعتباره قطاعاً إستراتيجياً للاقتصاد المصري.

أما ثاني أكبر مساهمة في نمو الناتج المحلي الإجمالي فكان من قطاع التصنيع بنسبة 17% من إجمالي النمو. وتأتي كل المساهمات تقريباً من قطاعات التصنيع الأخرى باستثناء تكرير البترول والغاز، وتليها تجارة الجملة والتجزئة والإدارات الحكومية حيث ساهم كل منها بحوالي 15% من نمو الناتج المحلي الإجمالي، بينما ساهم التشييد والبناء بنحو 13% والمطاعم والفنادق بنحو 10%، في حين انخفض التعدين وخاصة إنتاج البترول والغاز خلال هذه الفترة، وبالتالي أصبحت مساهمته في نمو الناتج المحلي الإجمالي بالسالب.

ولتحديد القطاعات الإستراتيجية التي تحتل أهمية بالنسبة للنمو الاقتصادي المستقبلي في مصر، استطلعنا رأي عدد كبير من خبراء الاقتصاد المصري وعدد كبير من أصحاب الأعمال والمديرين. ركز أحد الاستطلاعات على القطاعات التي يتوقع الخبراء أن تساهم بقوة وتقود النمو الاقتصادي في مصر في المستقبل القريب، كما أجري استبيان آخر لأصحاب الأعمال والمديرين والمتخصصين في مجال الموارد البشرية للسؤال عن المهارات اللازمة لأعمالهم.

ووفقا لما قاله خبراء الاقتصاد الذين شاركوا في هذا الاستطلاع فإن قطاعات السياحة، والتصنيع بخلاف تكرير البترول، وقناة السويس، والزراعة، والنقل، والبناء، والاتصالات، والكهرباء كانت على رأس قائمة القطاعات الأكثر احتمالية للمساهمة في النمو الاقتصادي المصري.

واستنادا إلى بيانات الاقتصاد الكلي ونتائج الاستطلاعين، اختار فريق العمل 11 قطاعاً استراتيجياً للتركيز عليها بشكل إضافي فيما يتعلق بفرص النمو مستقبلا والمهارات اللازمة:

- 1) الزراعة والري وصيد الأسماك.
- 2) إنتاج البترول والغاز (التعدين).
- 3) مواد البناء (تصنيع).
- 4) المنتجات المصنعة (تصنيع).
- 5) التصنيع الغذائي (تصنيع).
- 6) صناعة المنسوجات والملابس الجاهزة (تصنيع).
- 7) الكهرباء.
- 8) التشييد والبناء.
- 9) النقل والتخزين.
- 10) الاتصالات (الهواتف وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات).
- 11) السياحة.

وطُلب من القادة والخبراء الاقتصاديين تقييم قائمة من العقبات المحتملة أمام نمو الأعمال في مصر. ويعتبر نقص العمالة الماهرة موضوعا مرتبطا في المقام الأول بالروتين الحكومي مثل إجراءات الترخيص وإعداد التقارير ومتطلبات التصاريح وغيرها. وبالمثل، كان عدم تطور الإنتاج والابتكار عقبة هامة نسبياً لتوسع الأعمال في مصر. وقُيِّمت قوانين العمل من قبل بعض المشاركين على أنها عقبة كبيرة ولكنها ليست على رأس القائمة، بينما جاء نقص التكنولوجيا المناسبة في ترتيب منخفض بين العقبات.

ولكي نركز على أحد الاهتمامات الرئيسية لهذه الدراسة، طلبنا من الخبراء "من بين القطاعات الأكثر احتمالا للتأثير في النمو الاقتصادي، أي من تلك القطاعات تواجه عوائق بسبب نقص المهارات المهنية والتقنية؟" في معظم الأحيان تم الإشارة إلى قطاع التصنيع كواحد من القطاعات التي تعاني من نقص المهارات المناسبة، يليها قطاعي الزراعة والسياحة في المركز الثاني من حيث تكرار مرات الإشارة إليهما.

وطُلب من أصحاب الأعمال والمديرين أيضا التحدث عن خطورة العقبات التي تحول دون نمو أعمالهم، فتلك الشركات التي تعتزم زيادة حجم القوى العاملة أعطت "نقص المهارات المناسبة في القوى العاملة" تصنيفا مرتفع نسبياً، وكذلك الحال بالنسبة "لنقص القوى العاملة المتاحة"، إلا أنه فيما يبدو لم يكن هذا العائق سببا في إحجام الشركات عن التخطيط لتوظيف المزيد من العمالة.

المهن والمهارات التي تتطلبها القطاعات سريعة النمو: كانت الهندسة هي الخلفية الأكاديمية أو الدرجة العملية الأكثر شيوعاً بين العاملين في كل الشركات، تليها إدارة الأعمال والتي تشمل التجارة والتمويل والخدمات المصرفية والتسويق والمحاسبة

والإدارة، أما القطاع التالي فهو علوم الحاسب الآلي والفنون والآداب والعلوم الطبيعية. وكانت المهارات والخلفيات الأكاديمية التي تسعى لها الشركات ذات النمو المرتفع مثارا للاهتمام في هذا التقييم، فكانت هناك إشارة قوية للعلوم الطبيعية والهندسة وعلوم الحاسب الآلي وأدارة الأعمال من قبل الشركات التي تحقق زيادة في الإيرادات، كما أن مجال أدارة الأعمال تم الإشارة إليه جيدا بين الشركات التي عانت من انخفاضاً في الإيرادات خلال العامين الماضيين.

أما بالنسبة لتلك الشركات التي ذكرت أنها ستزيد من القوى العاملة لديها، فقد كانت الهندسة وإدارة الأعمال وعلوم الحاسب الآلي من أهم المجالات التي تسعى إليها الشركات التي حققت زيادة في الإيرادات وتقوم بتوظيف عماله جديدة. أما في القوى العاملة الحالية بالشركات التي تخطط لزيادة القوى العاملة لديها، فكانت مجالات العلوم الطبيعية (الفيزياء، والكيمياء، والأحياء، وعلم الحيوان، وعلم النبات، وعلم الفلك) والهندسة وعلوم الحاسب الآلي وإدارة الأعمال هي الأكثر انتشاراً. وبالتالي أوضحت الشركات التي تزيد من قوتها العاملة (وتوظف المزيد من العمالة) أن المجالات التي يتم التعيين منها هي أدارة الأعمال (83%)، والهندسة (69%)، وعلوم الحاسب الآلي (44%)، والعلوم الطبيعية (36%).

القطاعات ذات إمكانات نمو منخفضة وعوائق انخفاض العمالة أو أيهما: الإدارات الحكومية العامة، والتضامن الاجتماعي، والمرافق الصحية، والتعليم، والرعاية الصحية، والتأمين، والضمان الاجتماعي. وقدم العديد من المستجيبين رؤيتهم بشأن بعض تلك القطاعات وبالأخص قطاعي التعليم والرعاية الصحية، والتي ينبغي أن تساهم في النمو الاقتصادي، ولكن في المجمل لن يتوقعوا أن تقدم هذه القطاعات تلك الرؤية في المستقبل القريب.

ديناميكات النوع الاجتماعي للقطاعات ذات إمكانات النمو المرتفعة ومتطلبات المهارات: من بين القطاعات التي حُددت باعتبارها من القطاعات الأكثر احتمالاً للمساهمة في النمو الاقتصادي، هناك العديد من القطاعات التي يشكل تمثيل الإناث العاملين بها تمثيلاً منخفضاً. ومع ذلك، تشارك المرأة بأعداد كبيرة في الأربعة قطاعات المتوقع لها أن تساهم مساهمة قوية في النمو المستقبلي هي السياحة، والتصنيع الغذائي، والمنسوجات والملابس الجاهزة.

د. برامج التعليم العالي المصرية وعلاقتها باحتياجات الصناعة المتصورة:

نبذة: يمثل التقييم النطاق الشامل لمؤسسات التعليم العالي في الجامعات الحكومية والخاصة والكليات المتخصصة. وحدد بحث الوثائق 41 جامعة و8 كلية تكنولوجية مؤهلة وموزعة في خمس مناطق جغرافية رئيسية: صعيد مصر، والدلتا، ومدن قناة السويس، والإسكندرية، والقاهرة الكبرى. وبسبب ضيق الوقت الشديد الذي نتج عن تأخير استلام تصريحات وزارة التعليم العالي، تم اختيار 20 مؤسسة تعليم عالي (16 جامعة و4 كلية تكنولوجية) لتكون مرشحة للمقابلات. واعتمد الاختيار على سمعة المؤسسة لدى الصناعة، وعلى آراء الخبراء والمحللين المتخصصين في تلك الصناعة، بالإضافة إلى التوزيع الجغرافي.

البرامج الأكاديمية والتقنية والمهارات اللازمة للنمو الاقتصادي: حددت الشركات التي أجرى معها فريق التقييم مقابلات إدارة الأعمال، والهندسة، وعلوم الحاسب الآلي باعتبارها المجالات الثلاث الأكاديمية الأكثر أهمية للنمو الاقتصادي. والعديد من المجالات الأكاديمية التي تلقى طلباً تُقدمها مؤسسات التعليم العالي، برغم أنه من الممكن أن نحتاج إلى تغيير في المحتوى والجانب العملي حتى تستطيع أن تقدم مؤسسات التعليم العالي خريجين مؤهلين للعمل ولتلبية احتياجات الصناعة الحالية والمستقبلية.

ويبدو الطريق نحو إطلاق برامج درجات علمية جديدة (أو تطوير البرامج القائمة) محفوفاً بالتحديات، على ضوء وضع التواصل بين مؤسسات التعليم العالي، ووزارة التعليم العالي، والجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، ووزارة القوى العاملة، وإمكانية تحسين المشاركة والتعاون مع القطاع الخاص. ومن المتعارف عليه - على الأقل فيما يتعلق بالجزء الأخير - أن مشاركة القطاع الخاص ستكون في كلا الحالتين مفيدة، وتبين الشواهد الكمية والنوعية والدلائل التي جمعها فريق تقييم سوق العمل أن الصناعة تستطيع أن تقدم المزيد لتصل بمختلف السبل إلى مؤسسات التعليم العالي.

أشار خمسة وأربعون في المائة من المستجيبين أن مؤسسات التعليم العالي بإمكانها استكمال الدورة الكاملة بدءاً بتحديد الحاجة إلى برنامج جديد وحتى تنفيذه خلال عام واحد، بينما قرر خمسة وخمسون في المائة أن عملية التنفيذ استغرقت أكثر من عام. وأشار 13% من إجمالي المستجيبين أنه استغرق أكثر من عامين. ويرجح التوزيع الواسع لنقاط البيانات إلى أن عملية تنفيذ البرنامج الجديد لا تكون موفقة بالكامل، أو مفصلة بوضوح، أو مطبقة تطبيقاً شاملاً في جميع مؤسسات التعليم العالي في مصر.

وفي ظل مركزية السلطة على مؤسسات التعليم العالي داخل وزارة التعليم العالي وفي ظل إشراف وزارة التعليم العالي على كافة مؤسسات التعليم العالي تقريباً، تتاح الفرصة أمام وزارة التعليم العالي لضمان وجود منهج واضح ومعياري لتنفيذ البرامج الجديدة أو تعديل البرامج القائمة. مع ذلك، أشار جميع المستجيبين بمؤسسات التعليم العالي إلى مركزية السلطة داخل وزارة التعليم العالي بوصفها عائقاً أمام الإدارة الفعالة للمؤسسة ومناهج البرامج.

أثناء مناقشة تعديل البرنامج أشار معظم المستجيبين بالإجماع إلى "موائمة المناهج مع الكفاءات المطلوبة في الصناعة" باعتبارها الاختيار الأول لتطوير أداء مؤسسات التعليم العالي. ويأتي تنطبق البرامج الأكاديمية - سواء تلك التابعة لمؤسسات تعليم عالي بالولايات المتحدة أو غير التابعة لها - في المركز الثاني، ويؤكد مؤشر واضح آخر لرغبة مؤسسات التعليم العالي المصرية والتزامها بالشراكة مع مؤسسات التعليم العالي بالولايات المتحدة.

تعزيز التنمية المهنية: تعد المؤهلات والخبرة المطلوبة لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي الحكومية المصرية معيارية في شتى أنحاء الجمهورية وفي مختلف الكليات. وعلم فريق تقييم سوق العمل أن تلك المؤهلات المعيارية طبقت أيضاً على مؤسسات التعليم العالي الخاصة. وعندما طرح عليهم سؤال حول أهم مؤهلات أعضاء هيئة التدريس، أولى المستجيبون بمؤسسات التعليم العالي الأهمية الكبرى للدرجات العلمية الأكاديمية يأتي بعدها البحث ومؤهلات التدريس، وكانت خبرات الصناعة والشهادات المهنية والجوائز أقل أهمية.

متطلبات بناء قدرات المنشآت والبرامج: طلب من المستجيبين تحديد فرص التحسين فيما يتعلق بمؤسسات التعليم العالي الخاصة بهم، وحاز "التطوير والبحث والابتكار التطبيقي" على أعلى نقاط حيث سيفيد الاقتصاد المصري ويعتبر في تناغم مع الأدلة التي خلصت إليها المقابلات الرئيسية مع الخبراء. وبما يتماشى مع المناقشة السابقة بخصوص تعديل البرنامج بما يحقق أعلى درجات التحسن لأداء مؤسسات التعليم العالي، كان من بين أكثر إجابات هذا السؤال تكرار التعاون مع الصناعة. كما ذكر المستجيبون أيضاً عوامل تحسين أخرى تتطلب روابط أعمق مع القطاع الخاص مثل إجراء بحوث تطبيقية وتطوير وابتكار يفيد الاقتصاد المصري.

الصناعة – الروابط الأكاديمية والتعيين في وظائف: لاحظ ستة وسبعون في المائة من المستجيبين أن مؤسسات التعليم العالي الخاصة بهم قدمت خدمات التعيين في وظائف للطلاب. ومع ذلك ذكرت نسبة 33% فقط أن تلك الخدمات عادية وغير رسمية، وأشار ستة وثمانون بالمائة من المستجيبين إلى أن مؤسسات التعليم العالي الخاصة بهم قدمت خدمات الإرشاد الوظيفي للطلاب. وكان المستجيبون من جامعة عين شمس الوحيدون بمؤسسة تعليم عالي يحددون الخدمات التي يقدمونها في هذا المجال على أنها في مستويات متقدمة. وبالنسبة لخدمات التعيين في وظائف لوحظ أن أكثر من نصف عدد المستجيبين أشاروا إلى عدم تلقيهم أي عروض بخدمات الإرشاد الوظيفي. وبرغم التباين الواضح في بيانات المستجيبين فمن الواضح أن مؤسسات التعليم العالي في مصر تتمتع بفرص عظيمة يمكن استغلالها وخصوصا في مجال خدمات التعيين في وظائف، ويمكن تعزيز هذا الجهد من خلال التعاون المتزايد والتواصل المنسق والمشاركة مع القطاع الخاص وهيئات مثل وزارة القوى العاملة والجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء.

متطلبات المعدات والبنية الأساسية: أشارت نسبة 33% من المستجيبين إلى أن مؤسسات التعليم العالي قادرة على تدبير المعدات والأدوات اللازمة بكفاءة ويسر، كما أشارت نسبة 29% إلى أن عملية توفير وتدبير المعدات تتم بشفاافية وأن التمويل متاح بشكل عام، مما قد يرحب أن ما يقرب من ثلثي (62%) المستجيبين يرون أن كلا من إجراءات التمويل المناسب وتدبير المعدات يتم اتخاذها لتيسير تنفيذ البرامج الأكاديمية في مؤسسة التعليم العالي. ولاحظت نسبة 89% من المستجيبين أنه لم يكن هناك صعوبة فيما يتعلق بالصيانة بمجرد توفير المعدات والمواد.

فيما يتعلق الأجهزة والمعدات، أشار فريق تقييم سوق العمل إلى تكرار سماعه أن أجهزة المعامل وورش العمل (حيث يستطيع الطلاب أن يكتسبوا الخبرة العملية) منتهية الصلاحية ولا يمكن صيانتها نتيجة لنقص الموارد. فيبدو أن موضوع الأجهزة التي خلصت إليه اللقاءات مع الخبراء الرئيسيين وخصوصا أعضاء هيئة التدريس بعيدا كل البعد عن المؤشرات الكمية من مسؤولي إدارة الجامعات الذين يشغلون مناصب رئيس الجامعة ونائبه والعميد.

التعاون بين مؤسسات التعليم العالي الحكومية والمجتمعات المحلية والقطاع الخاص:

كانت الغالبية العظمى من المستجيبين (التي تقدر بنسبة 81%) على دراية بالجهود التعاونية التي بذلتها مؤسسات التعليم العالي، فلم يذكر أي من المستجيبين أن المؤسسة التعليمية الخاصة به لم تشارك، ولكن أعرب 1 من كل 5 مستجيبين (أي بنسبة 19%) أنهم غير متأكدين، مما يرجح أن المؤسسة التعليمية يمكنها أن تقوم بالمزيد لتعزيز سبل التعاون، خاصة وأن الأفراد المستهدفين من الاستبيان هم – كما ذكرنا آنفا – أشخاص يعملون بمناصب مثل رئيس جامعة أو عميد كلية وغيرها من المناصب القيادية العليا، بحيث يكون من يشغل هذه المناصب على دراية بعمليات المؤسسة التعليمية العالي والعلاقات العامة.

البيئة الأكاديمية والنوع الاجتماعي والمعوقات الأخرى:

فروق النوع الاجتماعي ووجهات النظر: تبلغ نسبة الإناث إلى الذكور في مؤسسات التعليم العالي المصرية 0.89 إناث: 1 ذكور. وعلى الرغم من أن هذه النسبة غير متساوية تقريبا، فيبدو أن مصر تتراجع إذا ما قورنت بما تصنفه منظمة اليونسكو بالنسبة في العالم العربي (1.05 إناث: 1 ذكور) وفي العالم ككل (بنسبة 1.10 إناث: 1 ذكور). ووفقا لآراء المستجيبين بهذه الدراسة، هناك بعض التخصصات الأكاديمية مازال الإناث أو الذكور يشكلون الغالبية العظمى بها. وأشار أكثر من نصف المستجيبين أن هناك تخصصات معينة تجذب نسب غير متساوية من الجنسين للالتحاق

والمواد والنانو تكنولوجي، والمجالات المرتبطة بإدارة الأعمال كالتسويق، والتمويل، والموارد البشرية. اشتمل العملاء على طيفا واسعا من القطاعين العام والخاص.

أنماط الأنشطة التعاونية: بلغت نسبة الجامعات التي كان لها تجربة تعاون مع مؤسسات التعليم العالي المصرية الأخرى 72%. وبينما لم تقم النسبة الباقية البالغة 28% (والتي إما كانت غير متأكدة أو لم يكون لها تجربة تعاون مع مؤسسات التعليم العالي) بإبلاغ فريق التقييم عن معلومات بشأن العوائق، أظهر عدد من البيانات وجود تجربة تعاون قائمة بالفعل. وكان لنسبة كبيرة تقدر بحوالي 89% من الجامعات تجربة تعاون مع مؤسسات دولية بينما كانت نسبة الجامعات غير المتأكدة أو التي لم يسبق لها التعاون 11% فقط.

وبالرغم من أن التجارب السابقة ليست ضمانا لتحقيق نتائج مستقبلا، لاحظ فريق تقييم سوق العمال أن هناك مؤشر للقدرة على المشاركة لدى مؤسسة التعليم العالي التي سبق لها التعاون مع مؤسسة تعليم عالي دولية. وتقتصر بيانات المستجيبين أن أكثر من ثلاثة أرباع مؤسسات التعليم العالي المصرية التي شملها الاستطلاع وقعت مذكرات تفاهم مع جامعات أخرى.

رجحت بيانات عدد من مؤسسات التعليم العالي "التزامها بتبادل واسع النطاق مع الشركاء الأمريكيين"، باعتباره أحد المعايير التقييمية المذكورة في طلب التقديم لبرنامج مشاركة التعليم العالي. وجد فريق تقييم سوق العمل بعد المؤشرات الإيجابية مثل "هناك العديد من الإجراءات الداعمة لتحقيق الاستدامة:

(1) قصص نجاح والتعاون سابقا (مثل التعاون مع جامعة ألباما-برمنجهام الذي بدأ في 2009 كمشروع التخطيط والنجاح في تقديم التعاون المشترك هذا العام).

(2) العديد من خريجي الجامعات الأمريكية والذين مازالوا على اتصال.

(3) الأجهزة الداعمة بالجامعات مثل المنح والمكاتب الدولية والتي تدعم أي شراكة.

وبمختلف مؤسسات التعليم العالي، وجه فريق تقييم سوق العمل أسئلة للمستجيبين فيما إذا كانت مؤسساتهم التعليمية واثقة في قدراتها المؤسسية على إقامة شراكة مع مؤسسات التعليم العالي الأمريكية واستدامة العلاقة معها. ولم يكن من دواعي المفاجأة أن آراء جميع المستجيبين تقريبا كانت بالإيجاب. واستخدم فريق تقييم سوق العمل البيانات النوعية لتأكيد هذه الثقة، ففي بعض الحالات أصبح من الممكن تحديد الدليل لدعم آراء المستجيبين بينما في حالات أخرى يتعذر التحقق من ذلك أو يكون أمرا غير محتمل.

ز. التوصيات

أنواع برامج الدعم لضمان الاستدامة

1. **الحوكمة:** من الواضح أنه تقل أهمية مزايا مركزية اتخاذ القرار بوزارة التعليم العالي نظرا لتأثيرها السلبي على الإبداع، والابتكار، وروح المبادرة، والاستجابة للاحتياجات المحلية والكفاءة، ومع ذلك تجدر الإشارة إلى اقتراح المجلس الأعلى للجامعات بإنشاء نقطة اتصال داخل المجلس للتنسيق فيما يتعلق بالأمر الخاصة بالشراكة، ولقد أعطينا موافقتنا على ذلك. ولا شك أن الصعوبة التي واجهها فريق التقييم في الوصول إلى العاملين بالجامعات وجمع المعلومات لإجراء تقييم يستفيد منه كلاً من الوزارة والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية حسب أولوياتهما التي يتفقان عليها، ما هي إلا دلالة على وجود نظام مركزي يحول دون مرونة مؤسسات التعليم العالي للعمل في بيئة تنافسية.

1. تقييم القطاعات الرئيسية والفرعية للاقتصاد وتحديد المهن المحدودة بسبب نقص رأس المال البشري والابتكار الفني ونقل المعرفة وهي تلك القطاعات التي تظهر إمكانيات نمو مرتفع.
2. تقديم قائمة بالتحصينات الأكاديمية في الجامعات الحكومية والكليات التكنولوجية القادرة على تدريب الطلاب في قطاعات العمل ذات إمكانيات النمو المرتفعة وفي المقابل تقديم قائمة بالتحصينات الأكاديمية التي لا ينبغي للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية دعمها.
3. التوصية بالجامعات الحكومية القادرة على إجراء أنشطة بحوث تطبيقية، مما سيؤدي إلى تسويق البحوث ونمو فرص العمل، وفي المقابل تحديد أنشطة البحوث التطبيقية التي سيكون من الصعب تسويقها وبالتالي لا ينبغي للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية.
4. تلخيص ملاحظات النتائج الشاملة بين مؤسسات التعليم العالي المصرية والأمريكية.

يوجد نطاق العمل الكامل في ملحق 1.

ب. فريق العمل

شكلت المؤسسة الدولية للاستشارات الفنية والاعمال التجارية (IBTCI) فريق من الخبراء المصريين والأجانب أصحاب المهارات اللازمة في مجالات الاقتصاد وإدارة الأعمال والتعليم العالي والتعليم المهني وتنمية القدرات البشرية والمؤسسية ومنهجية استطلاع الرأي والتحليلات الإحصائية وتنمية الاقتصاد لإجراء هذا التقييم. وقدم دكتور إدوارد ألن بمقر شركة المؤسسة الدولية للاستشارات الفنية والاعمال التجارية (IBTCI) التوجيه العام للمشروع وتحليل مؤسسات التعليم العالي في الولايات المتحدة بينما قدم قائد فريق العمل السيد ريتشارد روسو العمل الميداني داخل الدولة، وأجرى دكتور جوزيف أندرسون كبير الخبراء الاقتصاديين ودكتورة أروى مرسى كبير الاستشاريين تقييمات على القطاعات ذات إمكانيات النمو وعوائقه، وقام دكتور فيكي روبرتس كبير مستشاري التعليم وإريك سبورجين المتخصص في تنمية القدرات البشرية والمؤسسية والسيدة حنان يوسف كوينانا كبير المستشارين بوضع تقييم للجامعات المحلية المحتملة والكليات التكنولوجية، ودعم المستشارون السيد حسام بدوي والسيد عبد الرحمن ناجي جمع البيانات وبذل الجهود التحليلية لكل من الشركات ومؤسسات التعليم العالي بينما دعمت السيدة مي عبد الله مساعد البحوث جميع نواحي التقييم بما فيها عملية جمع البيانات.

ج. المنهجية

استخدم فريق العمل منهج من الأساليب المختلطة لجمع البيانات وتحليلها، وتتضمن ذلك مراجعة الوثائق الأساسية قبل وصول الاستشاريين الأجانب وبعد وصولهم إلى مصر واللقاءات المنظمة مع الخبراء الرئيسيين والزيارات الميدانية للشركات والمؤسسات التعليمية وإجراء استطلاعات رأي مهيكلية. كما جعل فريق العمل هذه اللقاءات مقترنة بإجراء استطلاع للرأي وزيارة ميدانية.

مراجعة الوثائق الإستراتيجية: عقد فريق العمل مراجعة شاملة وقام بعمل فهرس لجميع الوثائق المقدمة من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية والحكومة المصرية، والوثائق ذات الصلة بالتقييم ومواد متنوعة بشأن تنفيذ شراكة الجامعات التي قد تغذي عمل الفريق بالمعلومات اللازمة (انظر ملحق 5). وتضمنت الوثائق ومصادر البيانات التقييمات الحالية والاستطلاعات وسجلات البيانات والتقارير السنوية والاتجاهات الوطنية حول سوق العمل في مصر وقطاع التعليم العالي وعروض الشراء (طلب التقديم

وطلب الحصول على معلومات) والمخططات التنظيمية للتعليم العالي وأرقام ميزانية مؤسسات التعليم العالي في مصر منذ 2011 وأمثلة عامة على المناهج الحالية لمؤسسات التعليم العالي وتقارير المشروع وتقييماتها وتوصيات عملية التنفيذ.

ركز فريق العمل مراجعته الإستراتيجية للوثائق على الوثائق المكتوبة بين عام 2011 و2015 على الرغم من اعتماد على بيانات ووثائق منشورة قبل 2011 على سبيل السياق التاريخي والمقارن.

▪ **اللقاءات المنظمة مع الخبراء الرئيسيين:** أجرى فريق العمل أكثر من 100 لقاء مع خبراء رئيسيين من المسؤولين الحكوميين وكبار رجال الأعمال والخبراء الاقتصاديين وخبراء التعليم ورجال وسيدات الأعمال وأعضاء هيئات التدريس والإدارة في مؤسسات التعليم العالي، وتم تكثيف هذه اللقاءات خلال الثلاثة أسابيع الأولى منذ وصول الخبراء إلى مصر وساعدت في تقديم المعلومات التي بناء عليها قام فريق العمل باختيار القطاعات ذات إمكانات النمو مرتفعة ومؤسسات التعليم العالي ذات الأولوية وتتضمنت اللقاءات التالي:

▪ الأطراف المعنية في القطاع العام: وزراء التعليم العالي والصناعة والتجارة الخارجية والقوى العاملة والمجلس الأعلى للجامعات والمجلس الأعلى للكليات التكنولوجية.

▪ الأطراف المعنية في القطاع الخاص: اتحاد الصناعات المصرية وغرفة التجارة الأمريكية في مصر وغرفة الصناعة حيث تمثل جميعها قطاعات ذات إمكانات نمو مرتفعة وجمعية رجال الاعمال بأسبوط وجمعية الشركات بالاسكندرية وإستشاري إدارة الأعمال وأصحاب الشركات ومديري الشركات.

ولتعزيز النزاهة والعمل وفقا لقرار مجلس العلاقات الخارجية رقم [22 CFR 225.101(b)(2)] وسياسيات "القاعدة المشتركة" بالوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، لم يتم تبليغ البيانات بما قد يسمح بتحديد هوية الأفراد.

استطلاعات الرأي المهيكله: خلال الأسبوع الأول من وصوله إلى مصر، طور فريق العمل 5 أدوات للاستطلاعات المهيكله باستخدام استطلاع رأي على شبكة الانترنت، وهو برنامج متاح على نطاق واسع بشبكة الانترنت يسهل عملية جمع البيانات عن بعد. وقد اختير هذ النه ج في البداية لسببين:

(1) الوصول إلى أكبر عدد ممكن من البيانات المجمعَة لتحليلها وخصوصا البيانات الواردة من الشركات ذات إمكانات النمو المرتفع والمنتشرة في مختلف أنحاء البلاد.

(2) جمع البيانات في تنسيق قاعدة بيانات موحد بحيث يمكن جدولتها وتحليلها بطريقة سهلة وسريعة. ومع ذلك كما هو موضح بالتفصيل أدناه، أصبح استخدام أدوات استطلاع الرأي على شبكة الإنترنت لمؤسسة التعليم العالي في غاية الصعوبة ويرجع ذلك إلى التأخير في الحصول على موافقة وزارة التعليم العالي لجمع المعلومات من الجامعات الحكومية والكليات التكنولوجية.

وقام فريق العمل باختبار أدوات استطلاع الرأي بعد تطويرها مع رواد الأعمال والخبراء الاقتصاديين والأكاديميين ومراجعتها قبل تطبيق استطلاعات الرأي على نطاق أوسع.

وُرعت أدوات استطلاع الرأي على أكثر من ألف فرد ومنظمة بما في ذلك الشركات ومؤسسات التعليم العالي، ولكن العدد المحدد للاستطلاع غير متاح حيث إنه في بعض الحالات تمر روابط أدوات الاستطلاع لتصل إلى اشخاص آخرين. وفي المجمل، تم تلقي أكثر من مائتي رد من حوالي مائة وثمانون شركة أو فرد بخصوص الخمسة استبيانات.

د. عوانق إجراء التقييم:

واجه فريق العمل مشكلتين رئيسيتين في إجراء هذا التقييم، فكانت الأولى متوقعة والثانية مفاجئة في ضوء التزام الحكومة المصرية بإجراء تحسينات على مؤسسات التعليم العالي. وترتبط المشكلة الأولى بتزامن أغلب فترات جمع البيانات مع شهر رمضان المبارك، والذي بدأ في 18 يونيو بعد مرور أسبوعين تقريبا من وصول جميع المستشارين إلى البلدة وانتهى في 17 يوليو وتلاه ثلاثة أيام عطلة عيد الفطر المبارك والعطلة الوطنية يوم 23 يوليو، فأثر ذلك على جميع أدوات استطلاع الرأي الخمسة وعلى الرغم من أن هذه المشكلة عرفت قبل البدء في التقييم إلا أنه لم يكن لها تأثير سلبي كبير على قدرة الفريق لإجراء استطلاع رأي على مؤسسات التعليم العالي.

أما المشكلة الثاني فهي مرتبطة بتأخير الحصول على موافقة وزارة التعليم العالي على جمع البيانات حول مؤسسات التعليم العالي الحكومية حيث لم يتم الحصول على إذن من وزارة التعليم العالي بجمع البيانات وزيارة الجامعات الحكومية إلا يوم 25 يونيو، أي بعد 24 يوما من وصول فريق التقييم بالكامل إلى القاهرة واليوم السابق ليومي عطلة نهاية الأسبوع في مصر، كما لوحظ عدم رغبة بعض الموظفين في مقابلة فريق العمل بسبب عدم صدور موافقة رسمية ومكتوبة من وزارة التعليم العالي. وبناء على طلب الوزارة، قام فريق تقييم سوق العمل في 25 يونيو بإرسال بريد إلكتروني يحوي خطاب تعريف بالغة العربية للعشرين جامعة ومعهد فني المدرجة في قائمة الأولوية. واشتمل الخطاب على روابط الإنترنت لاستبيانات الاستطلاع الثلاثة الخاصة بالمؤسسة التعليمية العالي. وبرغم تفويض وزارة التعليم العالي لم تتمكن ستة مؤسسات من بين العشرين مؤسسة تعليمية بقائمة الأولوية من تقديم أي من الاستبيانات الثلاثة المخصصة لمؤسسة التعليم العالي. وفقدان ما يقرب من نصف الأيام المخططة لجمع البيانات أدى إلى انخفاض حاد ليس فقط الوقت المتاح لجمع البيانات وإجراء متابعات حسب الضرورة وإنما أيضا الوقت المتاح لتحليل البيانات.

وتمثلت المعوقات الإضافية رغم كونها ليست بنفس قدر أهمية المعوقين الأولين في فقدان ما يقرب من 3 أيام عمل في قيام اثنين من الموظفين المغتربين أثناء قيامهما بتجديد تأشيرة السفر بجمع التحرير بوسط مدينة القاهرة، وهو الإجراء الذي يستلزم حضور المتقدمين بأنفسهم.

وأخيرا، غياب موافقة وزارة التعليم العالي الرسمية كتابة على التقييم جعل من الصعب إجراء اجتماعات مع الوزارت الرئيسية الأخرى، وخاصة وزارة القوى العاملة والهجرة. وفي الواقع لم تعقد اجتماعات مع وزارة القوى العاملة والهجرة إلا في 16 يوليو بالأسبوع الأخير من العمل داخل البلد

هـ. شكر وتقدير

يقدر فريق تقييم سوق العمل الدعم والتشجيع الذي يقدمه مكتب التعليم وخاصة الدكتور أرتورا أكوستا والسيدة وفاء العدوي ومديرة المكتب السيدة كاتي دونوهو. كما نعرب عن شكرنا للعديد من المتخصصين المصريين بالقطاعات العام والخاص الذين

أصغوا إلى أسئلتنا أو قرؤها واستجابوا لها بكل اهتمام لأنهم يعتقدون أن نظام التعليم العالى فى مصر يستطيع القيام بإسهامات مهمة فى نمو اقتصاد البلاد ورفاهة مواطنيها مهما كانت مهنتهم.

ثالثاً: الخلفية

"... للعمل معا ... في مجال التعليم العالي لخلق قوة عاملة متعلمة تستجيب لاحتياجات سوق العمل"،

هذا هو ما اتفقت عليه الحكومة المصرية وحكومة الولايات المتحدة في سبتمبر 2014 عندما وقعا اتفاقية المساعدة في مبادرة التعليم العالي بمبلغ 214 مليون دولار للتركيز على تحسين جودة التعليم العالي في مصر. وتهدف المبادرة إلى تحقيق: (1) تعزيز القدرة المؤسسية لدى مؤسسات التعليم العالي من خلال إقامة الشراكات، (2) زيادة فرص العمل المتاحة أمام خريجي التعليم العالي، (3) زيادة تمتع الطلاب بتعليم عالي ذي جودة من خلال إقامة الشراكات.

وتعد مبادرة التعليم العالي جزءاً لا يتجزأ من خطة أكبر للحكومة المصرية بهدف رفع الجودة في شتى مناحي التعليم العالي بما في ذلك المناهج الدراسية وأسلوب التدريس والبحث والتطوير لترتقي للمعايير الدولية. وطبقاً لتقرير "رؤية مصر 2030: إستراتيجية التنمية المستدامة وتوقعات الاستثمار متوسط الأجل" الذي أصدرته الحكومة المصرية بخصوص مؤتمر التنمية الاقتصادية لمصر المنعقد بشرم الشيخ في مارس 2015، فقد حددت مصر أهدافاً عالية ولكنها قابلة للتحقيق لنظام التعليم العالي. وأشار التقرير إلى ثلاثة مؤشرات للأداء يجب تحقيقها بحلول عام 2030:

- تصبح عشرة جامعات مصرية على الأقل من بين أفضل 500 جامعة في العالم.
 - تصبح الجامعات المصرية من بين أفضل عشرون مؤسسة تعليم عالي تنتشر في الدوريات العالمية.
 - تصبح مصر واحدة من أفضل البلدان في الاتجاهات العالمية لدراسة الرياضيات والعلوم. 1
- وتتكون مبادرات التعليم العالي التي تصل تمويلاتها الإجمالية إلى 250 مليون دولار من:

(1) شراكات التعليم العالي بين الولايات المتحدة ومصر.

(2) المنح الدراسية في الجامعات والمعاهد بالولايات المتحدة.

(3) برنامج المنح الدراسية الوطني.

أما نصيب الأسد من تمويل مبادرات التعليم العالي فهو ما يقرب من 60% مخصص لبرنامجي منح دراسية لدعم جهود مصر لزيادة إمكانية وصول التعليم العالي الجيد إلى الطلاب قاطني المناطق الريفية والحضرية المتفوقين دراسياً ولكنهم من أسر محدودي الدخل مع التركيز بشكل خاص على زيادة عدد الخريجات. ومع ذلك فهذا هو المجال الأول لمبادرات التعليم العالي وشراكات التعليم العالي التي تقدم وعداً بمساعدة مصر على تحسين جودة وأهمية التعليم العالي في مصر وتحقيق الأهداف المذكورة في "رؤية مصر لعام 2030".

وفي ديسمبر 2014، أصدرت الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية طلب تقديم

ويشتمل برنامج شراكة التعليم العالي والذي تصل ميزانيته إلى 57 مليون دولار ولمدة خمس سنوات على ستة أنشطة رئيسية والتي تُعرّف بشكل فعال مصطلح "الشراكة":

1. إنشاء برامج جيدة لمنح الدرجات العلمية بما في ذلك الشهادات المزدوجة.
2. أن تكون المناهج وطرق التدريس مواكبة للعصر.
3. تعزيز البحوث وتحفيز الابتكار وريادة الأعمال من خلال مراكز الامتياز ومعامل التصميم والبحوث المشتركة.
4. تشجيع إنشاء مراكز الابتكار.
5. تمويل منح الماجستير والدكتوراه لأعضاء هيئة التدريس لتعزيز القدرة على توفير أحدث المناهج باستخدام التعلم النشط وإجراء بحوث مبتكرة.

6. تقديم المساعدة الفنية والإدارية لوزارة التعليم العالي والمجلس الأعلى للجامعات والجامعات وغيرها بشأن الأمور المتعلقة بسياسات التعليم العالي.

كان من المتوقع خلال فترة إعداد تقرير تقييم سوق العمل أن يتم الإرساء بنهاية يوليو 2015 وسيتم الإعلان عنها رسمياً خلال الزيارة المنتظرة من وزير الخارجية الأمريكية إلى مصر.

رابعاً: نبذة عن القطاع وسوق العمل

أ. مقدمة

يقدم هذا الفصل تقييماً لإمكانية النمو بالاقتصاد والقطاعات الصناعية بمصر ومهارات سوق العمل المطلوبة وذلك كخلفية للمناقشة الواردة في الفصلين السادس والسابع بخصوص برامج ومؤسسات التعليم العالي وكذا المجالات والتخصصات الفنية التي ينبغي دعمها لتعزيز النمو الاقتصادي. وبداية يستعرض الفصل المعلومات الخاصة بسوق العمل المصرية والمشاركة في القوى العاملة والعمالة والبطالة. وتعتبر نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة منخفضة في مصر وفقاً للمعايير الدولية، كما يعتبر معدل البطالة مرتفعاً ونسبة البطالة بين خريجي المؤسسات التعليمية في فترة ما بعد المرحلة الثانوية مرتفعة نسبياً خاصة من الإناث. ثم يعرض الفصل تحليلاً لبيانات الاقتصاد الكلي بشأن النمو الذي حققه مؤخراً الاقتصاد والقطاعات الصناعية ومساهمة القطاعات العديدة في نمو الاقتصاد والعمالة بصفة عامة. ثم يحلل الفصل العمالة حسب القطاع والنوع الاجتماعي ونمو العمالة خلال العامين الماضيين. وأخيراً، يستعرض الفصل آراء رؤساء الشركات والخبراء المصريين بخصوص القطاعات الاقتصادية التي ستساهم في النمو الاقتصادي مستقبلاً والمعوقات المحتملة نمو تلك القطاعات، بما في ذلك الحاجة لعمالة تتمتع بمهارات وتعليم خاص.

ب. القوى العاملة المصرية والتوظيف

يعرض الجدول 4.1 بيانات عن الشعب المصري والقوى العاملة والتوظيف والبطالة خلال الفترة من 2004 حتى 2013. كانت قوة العمل الرسمية 27.6 مليون في 2013، منهم 21.2 مليون ذكور (77%) و6.5 مليون إناث (23%). ونمت القوة العاملة بمعدل 3.2% سنوياً من عام 2004 إلى عام 2013، بينما نمت القوى العاملة من الذكور بنسبة 3.3% سنوياً، وزادت قوة العمل النسائية 2.9% سنوياً، بينما نما الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي بمعدل سنوي يبلغ نحو 4.6% خلال هذه الفترة، لذلك نما الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي للعامل الواحد في المتوسط نحو 1.4% سنوياً، كل هذا على الرغم من أن معدل النمو كان متذبذباً بقوة خلال هذه الفترة المضطربة.

نما السكان في سن 15-64 بنحو 2.0% سنوياً خلال هذه الفترة لمدة عشر سنوات، كما ارتفع معدل المشاركة في القوى العاملة خلال هذه الفترة خاصة بالنسبة للنساء. ومع ذلك فإن مصر لديها واحدة من أدنى معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة في العالم وهي 24% عام 2013. ومن بين 249 دولة ووفقاً لقاعدة بيانات البنك الدولي يوجد 10 فقط أقل من مصر، منهم تسعة دول إسلامية وهناك أربعة هم سوريا والعراق والصفة الغربية وغازة وأفغانستان لديهم تجربة لا يستهان بها في عدم الاستقرار والصراع. كان معدل المشاركة في القوى العاملة من الإناث أعلى في أوائل عام 1990، حوالي ما يقرب من 26% عام 1990 و 22% بين 1991-1994، ثم انخفضت النسبة إلى 18.3% عام 2002 وازدادت ببطء منذ ذلك الحين لتصل إلى 23.7% عام 2013، بينما كانت نسبة مشاركة القوى العاملة من الرجال في 2013 هي 75%.

كانت البطالة مرتفعة خلال هذا العقد، والفرق في معدلات البطالة بين الذكور والإناث كبير جداً. وفي عام 2013 كان معدل البطالة الإجمالي 13%، وبلغ معدل البطالة بين الذكور حوالي 10%، في حين أن نسبة الإناث تعدت 24%، بينما 80% من العاملين كانوا ذكورا ولكن 57% فقط من العاطلين عن العمل كانوا من الذكور و43% من العاطلين عن العمل من الإناث.

ويبين الجدول 4.2 القوى العاملة وعدد العمال عاطلين من مختلف مستويات التعليم، وكانت نسبة العمال الحاصلين على شهادة جامعية أو أعلى حوالي 19% من مجموع قوة العمل الرسمية، ولكنهم مثلوا 31% من العاطلين عن العمل. وتمثل النساء الحاصلات على شهادة جامعية أو أعلى نسبة 29% من جميع النساء العاملات في قوة العمل الرسمية و40% من جميع النساء العاطلات. أما الرجال ذوي التعليم الجامعي أو أعلى فبنسبة 16% من جميع العاملين من الذكور و24% من جميع الرجال العاطلين. وبلغ معدل البطالة بين النساء المتعلقات تعليماً عالياً 34% مقابل 24% لجميع النساء الأخريات. ومن بين الرجال المتعلمين تعليماً عالياً كانت النسبة 15% مقابل 10% لجميع الرجال. أما هذه المعدلات العالية من البطالة بين العمال المصريين المتعلمين تعليماً عالياً فتتمثل فقدان كبير للموارد البشرية، فضلاً عن خلق مشاكل اجتماعية وسياسية محتملة، كما تشير إلى أن هناك عدم توافق خطير بين مهارات خريجي الجامعات والمهارات المطلوبة في السوق.

كانت معدلات البطالة للعمال الأقل تعليماً أقل بكثير، ومن بين العمال الذين لم يكملوا المرحلة الابتدائية ويمكنهم فقط القراءة والكتابة وصلت إلى 5.2% من العاطلين عن العمل، و5.4% بين الأميين، أما بين العاملات الأميات فكانت نسبة البطالة 4.5%. أما العمال ذوي المستوى التعليمي الأقل فيمكنهم الانتقال بسهولة أكبر في القطاع غير الرسمي والانخراط في الأنشطة التي تؤمن قوت اليوم أو الأنشطة الاقتصادية المنزلية.

الجدول 4.1

التقييم السنوي لوضع القوى العاملة عن طريق النوع الاجتماعي (2004-2013) وحدة s1000

2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	Item
أعمار المواطنين 16-64										
51,767	50,941	50,067	49,183	48,293	47,394	46,476	45,521	44,522	43,471	المجموع
26,144	25,703	25,260	24,815	24,370	23,923	23,468	22,994	22,497	21,972	الذكور
25,666	25,238	24,806	24,368	23,922	23,471	23,008	22,527	22,025	21,499	الإناث
القوى العاملة										
27,623	27,021	26,529	26,180	25,353	24,652	24,250	23,206	22,104	20,871	المجموع
21,167	20,874	20,541	20,140	19,410	19,120	18,511	18,081	17,076	15,879	الذكور
6,456	6,147	5,988	6,040	5,943	5,532	5,739	5,125	5,028	4,992	الإناث
النمو السنوي للقوى العاملة (النسبة المئوية سنويا)										
2.2	1.9	1.3	3.3	2.8	1.7	4.5	5.0	5.9		المجموع
1.4	1.6	2.0	3.8	1.5	3.3	2.4	5.9	7.5		الذكور
5.0	2.6	(0.9)	1.6	7.4	(3.6)	12.0	1.9	0.7		الإناث
معدل مشاركة القوى العاملة (% من إجمالي أعمار المواطنين +15)										
49.1	49.0	48.8	48.6	48.3	48.1	47.8	46.7	47.7	46.9	المجموع
74.8	74.6	74.3	74.1	73.9	73.6	73.4	73.2	75.5	74.4	الذكور
23.7	23.6	23.4	23.3	23.0	22.7	22.5	20.4	20.2	19.5	الإناث
عاملون										
23,974	23,596	23,346	23,829	22,975	22,508	22,115	20,771	19,654	18,718	المجموع
19,082	18,932	18,719	19,153	18,397	18,042	17,433	16,873	15,882	14,937	الذكور
4,891	4,664	4,627	4,676	4,578	4,466	4,682	3,898	3,772	3,781	الإناث
عاطلون										
3,649	3,425	3,183	2,351	2,378	2,144	2,135	2,435	2,450	2,154	المجموع
2,084	1,942	1,822	987	1,013	1,078	1,078	1,208	1,194	943	الذكور
1,565	1,483	1,361	1,364	1,365	1,066	1,057	1,227	1,256	1,211	الإناث
معدل العاطلين										
13.2%	12.7%	12.0%	9.0%	9.4%	8.7%	8.8%	10.5%	11.1%	10.3%	المجموع
9.8%	9.3%	8.9%	4.9%	5.2%	5.6%	5.8%	6.7%	7.0%	5.9%	الذكور
24.2%	24.1%	22.7%	22.6%	23.0%	19.3%	18.4%	23.9%	25.0%	24.3%	الإناث

المصدر: البنك الدولي والجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء

الجدول 4.2

نسبة العاطلن والتققفم السنوف لوضع قوف العمل بالءالة التعلفمفة والنوع عام 2013 وءةة 1,000s

الوضع التعلفمف	الاجءالف	% الاجءالف	الشءاءة الءامءةة وما قوفها	% الاجءالف	اطف من التعلفم المءوسط وائل من التعلفم الءامءف	% الاجءالف	المءوع القرف اطف من المءوسط	% الاجءالف	مءوسط	% الاجءالف	ائل من المءوسط	% الاجءالف	قفا رفكءب	% الاجءالف	أصف	% الاجءالف	قوف العمل
المءوع	27,623	100.0	5,167	18.7	1,158	4.2	6,325	22.9	9,199	33.3	3,135	11.4	2,403	8.7	6,561	23.8	
الذكور	21,167	100.0	3,319	15.7	872	4.1	4,191	19.8	7,188	34.0	2,831	13.4	2,217	10.5	4,740	22.4	
الإناء	6,456	100.0	1,848	28.6	286	4.4	2,134	33.0	2,011	31.2	304	4.7	186	2.9	1,821	28.2	

عاطلون

المءوع	3,650	100.0	1,136	31.1	163	4.5	1,299	35.6	1,557	42.7	313	8.6	124	3.4	357	9.8	
الذكور	2,084	100.0	508	24.4	97	4.6	605	29.0	828	39.7	265	12.7	113	5.4	274	13.2	
الإناء	1,565	100.0	628	40.1	66	4.2	695	44.4	729	46.6	48	3.1	11	0.7	83	5.3	

مءدل العاطلن

المءوع	13.2	22.0	14.1	20.5	16.9	10.0	5.2	5.4
الذكور	9.8	15.3	11.1	14.4	11.5	9.4	5.1	5.8
الإناء	24.2	34.0	23.1	32.5	36.3	15.8	5.8	4.5

المصدر: الءهاز المرفزف للءبعءةة والإءصاء

الجدول 4.3

هيكل الناتج المحلي الإجمالي 2013/2012

الناتج المحلي الإجمالي بتكلفة المصنع - من خلال القطاعات الاقتصادية والأسعار الحالية

الإجمالي		الخاص		العام		
نسبة مئوية	مليون جنيه مصري	نسبة مئوية	مليون جنيه مصري	نسبة مئوية	مليون جنيه مصري	
100.0	1,677,352	100.0	1,019,357	100.00	657,995	إجمالي الناتج المحلي الإجمالي
14.5	243,356	23.9	243,311	0.01	45	الزراعة والري وصيد الأسماك
17.3	290,739	5.1	52,006	36.28	238,733	التعدين ومنه:
7.4	124,748	1.9	18,948	16.08	105,800	التفط
9.5	159,344	2.7	27,185	20.09	132,159	الغاز
0.4	6,647	0.6	5,873	0.12	774	أشياء أخرى
15.6	262,505	21.5	219,209	6.58	43,296	القطاعات التصنيعية ومنها:
1.2	19,612	0.9	9,635	1.52	9,977	تكرير النفط
14.5	242,893	20.6	209,574	5.06	33,319	أشياء أخرى
1.3	21,237	0.3	3,053	2.76	18,184	الكهرباء
0.3	4,667	0.0	-	0.71	4,667	المياه
0.1	1,159	0.0	-	0.18	1,159	الصرف
4.6	76,747	6.7	67,847	1.35	8,900	البناء والتشييد
4.0	67,212	4.9	50,373	2.56	16,839	النقل والتخزين
2.5	41,160	2.7	27,489	2.08	13,671	الاتصالات
0.2	3,347	0.2	2,174	0.18	1,173	المعلومات
1.9	32,396	0.0	-	4.92	32,396	قناة السويس
11.0	183,831	17.5	178,072	0.88	5,759	تجارة البيع بالجملة والتجزئة
3.3	54,814	1.8	17,925	5.61	36,889	الوساطة المالية والنشاطات الفرعية
0.3	5,287	0.2	1,806	0.53	3,481	التأمين والتأمين الاجتماعي
3.2	54,226	0.0	-	8.24	54,226	التضامن الاجتماعي
3.1	52,761	5.1	52,175	0.09	586	المطاعم والفنادق
2.6	43,474	4.1	41,667	0.27	1,807	الأنشطة العقارية
1.4	22,862	2.2	22,174	0.10	688	الأموال العقارية
1.2	20,612	1.9	19,493	0.17	1,119	خدمات إدارة الأعمال
10.4	174,713	0.0	-	26.55	174,713	الإدارة الحكومية
3.8	63,721	6.1	62,250	0.22	1,471	التعليم والصحة والنشاطات الشخصية ومنها:
1.1	17,950	1.8	17,950	0.00	-	التعليم
1.2	20,610	1.9	19,208	0.21	1,402	الصحة
1.5	25,161	2.5	25,092	0.01	69	أشياء أخرى

الجدول 4.4

معدل النمو السنوي للناتج المحلي الإجمالي والقطاعات

المعدل السنوي المتوسط على مدار فترة

خمس أعوام

السنوات الفردية

2007/2008 - 2012/2013

2011/2012 - 2012/2013

2010/2011 - 2011/2012

2009/2010 - 2010/2011

2008/2009 - 2009/2010

2007/2008 - 2008/2009

القطاعات

إجمالي	خاص	عام	إجمالي	خاص	عام															
3.19	3.43	2.82	2.06	3.03	0.56	2.23	2.40	1.95	1.94	1.29	3.03	5.13	6.38	3.08	4.65	4.11	5.56	إجمالي الناتج المحلي		
3.06	3.06	4.15	3.02	3.02	5.37	2.92	2.92	4.11	2.72	2.72	3.79	3.47	3.47	4.46	3.17	3.17	3.06	الزراعة والري وصيد الأسماك		
0.92	2.82	0.51	(2.66)	(2.87)	(2.62)	0.10	0.66	(0.03)	0.58	2.08	0.24	0.87	3.11	0.38	5.90	11.68	4.72	التعدين		
1.27	1.79	1.18	(1.18)	(0.81)	(1.24)	1.03	1.78	0.90	2.45	2.52	2.44	(0.70)	(1.63)	(0.54)	4.88	7.30	4.46	النفط		
0.54	3.51	(0.03)	(4.03)	(5.47)	(3.73)	(0.72)	(0.46)	(0.78)	(0.85)	1.89	(1.42)	1.82	5.70	1.05	6.79	17.27	4.92	الغاز		
3.21	3.22	3.11	2.91	2.93	2.75	2.29	2.17	3.22	1.69	1.78	1.00	5.21	5.26	4.82	4.00	4.02	3.81	أشياء أخرى		
2.14	1.51	6.05	2.25	2.32	1.91	0.74	0.87	0.01	(0.95)	(1.02)	(0.56)	5.06	5.28	3.93	3.72	0.22	27.35	القطاعات التصنيعية		
(1.40)	0.34	(2.83)	2.73	4.33	1.19	(4.68)	(3.93)	(5.31)	(0.48)	1.68	(2.23)	(0.20)	0.22	(0.53)	(4.20)	(0.40)	(7.05)	تكرير النفط		
2.32	1.53	8.20	2.22	2.23	2.11	0.99	0.99	1.01	(0.97)	(1.09)	(0.24)	5.33	5.41	4.82	4.15	0.24	37.53	أشياء أخرى		
5.31	(2.16)	6.42	4.60	0.92	5.23	5.95	(1.31)	6.85	4.48	(8.14)	6.31	6.33	(1.82)	7.63	5.21	(0.19)	6.12	الكهرباء		
5.39		5.39	4.10		4.10	4.65		4.65	4.44		4.44	6.84		6.84	6.97		6.97	المياه		
4.73		4.73	3.81		3.81	4.51		4.51	4.24		4.24	6.36		6.36	NA		NA	الصرف		
7.42	7.50	6.78	5.91	6.13	4.29	3.30	3.32	3.18	3.68	3.62	4.10	13.16	13.35	11.61	11.42	11.46	11.04	البناء والتشييد		
4.16	3.25	7.17	2.87	2.92	2.71	2.78	3.04	2.03	2.00	1.67	3.00	6.83	7.05	6.19	6.39	1.64	23.35	النقل والتخزين		
8.85	10.35	5.54	4.94	6.57	1.70	5.16	6.88	1.00	6.65	6.91	6.04	13.33	16.07	7.30	14.56	15.75	12.03	الاتصالات		
			3.37	3.39	3.32	4.10	4.41	3.53	2.84	3.05	2.46	6.58	6.41	6.89				المعلومات		
0.08		0.08	(3.83)		(3.83)	3.87		3.87	11.47		11.47	(2.86)		(2.86)	(7.18)		(7.18)	قناة السويس		
3.69	3.68	3.90	2.77	2.77	2.62	2.01	1.98	2.88	1.57	1.53	2.64	6.06	6.07	5.97	6.11	6.14	5.46	تجارة البيع بالجملة والتجزئة		
3.27	3.20	3.32	2.69	2.92	2.58	2.21	1.82	2.42	1.64	1.83	1.54	5.25	4.98	5.39	4.63	4.49	4.70	الوساطة المالية والنشاطات القصية		
3.35	3.06	3.43	2.91	3.00	2.87	1.93	1.43	2.07	2.67	2.28	2.78	5.08	5.27	5.03	4.18	3.34	4.42	التأمين والتأمين الاجتماعي		

الجدول 4.4

معدل النمو السنوي للنتائج المحلي الإجمالي والقطاعات

المعدل السنوي المتوسط على مدار فترة

خمس أعوام

السنوات الفردية

2007/2008 - 2012/2013

2011/2012 - 2012/2013

2010/2011 - 2011/2012

2009/2010 - 2010/2011

2008/2009 - 2009/2010

2007/2008 - 2008/2009

2007/2008 - 2012/2013			2011/2012 - 2012/2013			2010/2011 - 2011/2012			2009/2010 - 2010/2011			2008/2009 - 2009/2010			2007/2008 - 2008/2009			
4.30		4.30	3.13		3.13	2.59		2.59	4.27		4.27	6.18		6.18	5.35		5.35	التضامن الاجتماعي
3.09	3.07	5.02	6.62	6.65	3.67	2.28	2.26	3.92	(5.86)	(5.94)	3.75	11.99	12.03	7.60	1.27	1.22	6.21	المطاعم والفنادق
3.74	3.76	3.43	4.22	4.26	3.39	3.24	3.20	4.09	3.27	3.29	2.77	4.24	4.27	3.54	3.75	3.77	3.35	الانشطة العقارية
4.26	4.27	3.78	5.63	5.66	4.55	3.99	3.99	4.16	3.80	3.81	3.54	4.24	4.28	3.13	3.63	3.64	3.51	الأماكن العقارية
3.19	3.19	3.20	2.75	2.75	2.68	2.43	2.34	4.05	2.70	2.72	2.24	4.23	4.25	3.81	3.88	3.91	3.23	خدمات إدارة الاعمال التجارية
3.38		3.38	2.97		2.97	2.93		2.93	3.66		3.66	4.24		4.24	3.13		3.13	الإدارة الحكومية
2.16	2.46	(6.97)	2.83	2.83	2.79	2.81	2.80	3.40	2.76	2.74	3.47	4.96	4.97	4.89	(2.41)	(0.96)	(39.58)	التعليم والصحة والخدمات الشخصية
3.32	3.32		2.79	2.79		2.48	2.48		2.72	2.72		4.66	4.66		3.98	3.98		التعليم
3.63	3.64	3.48	3.08	3.11	2.68	2.97	2.95	3.20	2.64	2.58	3.44	5.01	5.02	4.84	4.45	4.54	3.28	الصحة
0.30	1.03	(40.96)	2.65	2.64	5.17	2.92	2.91	8.12	2.89	2.89	4.23	5.15	5.15	6.09	(11.20)	(7.90)	(94.30)	أشياء أخرى

المصدر: وزارة التخطيط

ب. مشاركات في إجمالي نمو الناتج المحلي الإجمالي

ويبين الجدول 4.5 الناتج المحلي الإجمالي في أعوام 2012/2011 و2013/2012 والمساهمة في نمو الناتج المحلي الإجمالي لكل قطاع وبعض القطاعات الفرعية الرئيسية، مع تسليط الضوء على القطاعات ذات المساهمة الأكبر. ويصنف الجدول 4.6 القطاعات حسب حجم مساهمتها في نمو الناتج المحلي الإجمالي. وكانت أكبر مساهمة في النمو في الفترة من 2011 إلى 2013 من قطاع الزراعة والثروة السمكية، بنسبة 21% من نمو الناتج المحلي الإجمالي خلال هذه الفترة. وكان هذا بسبب حجم القطاع وهو ما يمثل 14.5% من الناتج المحلي الإجمالي في 2012-2013، وفي الواقع وكما ذكرت سابقاً أن معدل نمو الزراعة كان أقل بقليل من الناتج المحلي الإجمالي خلال فترة الخمس سنوات من 2008 إلى 2013 كما هو مبين في الجدول 4.4، كما أن الزراعة أظهرت نمو أكثر استقراراً عن القطاعات الأكثر تقلباً مثل البترول والغاز، ونمو أكثر استقراراً من الناتج المحلي الإجمالي ككل. ويمكن اعتبار الزراعة قطاعاً استراتيجياً للاقتصاد المصري بسبب حجمها ونموها المطرد ومساهمتها الكبيرة في نمو الناتج المحلي الإجمالي.

وكانت ثاني أكبر مساهمة في نمو الناتج المحلي الإجمالي من قطاع التصنيع بنسبة 17% من إجمالي النمو، وكانت تلك المساهمة من الصناعات التحويلية الأخرى باستثناء البترول والغاز المكرر. تليها تجارة الجملة والتجزئة والإدارة العامة بحوالي 15% من نمو الناتج المحلي الإجمالي، أما التشييد والبناء فساهموا بنحو 13% والمطاعم والفنادق بنحو 10%، وانخفضت مشاركة التعدين خاصة إنتاج النفط والغاز خلال هذه الفترة وبالتالي كانت مساهمتهم في نمو الناتج المحلي الإجمالي سلبية. (مجموع المساهمات الإيجابية أكثر من 100% بسبب تراجع القطاعات مثل البترول والغاز، لتعويض بعض المساهمات من القطاعات الإيجابية).

ويبرز الجدول 4.6 أيضاً القطاعات التي تم اختيارها على أساس بيانات الاقتصاد الكلي والمقابلات مع أكبر الخبراء في مجال الأعمال والاقتصاد، للتركيز على المهارات الخاصة التي تحتاجها تلك القطاعات وقدرة النظام التعليمي المصري على توفير عمال لديهم تلك المهارات المطلوبة.

4.5 الجدول

الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي والمساهمة في نمو الناتج المحلي الإجمالي عن طريق القطاعات الاقتصادية
(مليون جنيه مصري، وتكلفة المصنع، أسعار 2011/2012)

النسبة المئوية للمساهمة في التغيير في الناتج المحلي الإجمالي: 2011/2012 إلى 2012/2013			التغيير السنوي في الناتج المحلي الإجمالي ومكوناته 2012/2011 إلى 2013/2012			الناتج المحلي الإجمالي 2012/2013			الناتج المحلي الإجمالي 2011/2012			القطاعات
الإجمالي	الخاص	العام	الإجمالي	الخاص	العام	الإجمالي	الخاص	العام	الإجمالي	الخاص	العام	
100.0	100.0	100.0	31,067	27,766	3,301	1,539,594	944,654	594,940	1,508,527	916,888	591,639	إجمالي الناتج المحلي الإجمالي
21.2	23.7	0.1	6,594	6,592	2	224,810	224,769	41	218,216	218,177	39	الزراعة والري وصيد الأسماك
(22.4)	(4.9)	(170.2)	(6,970)	(1,351)	(5,620)	254,701	45,755	208,945	261,671	47,106	214,565	تعديين
(4.2)	(0.5)	(35.4)	(1,303)	(135)	(1,168)	109,316	16,591	92,725	110,619	16,726	93,893	بترول
(18.8)	(4.9)	(135.4)	(5,842)	(1,371)	(4,471)	139,198	23,700	115,498	145,040	25,071	119,969	غاز
0.6	0.6	0.6	175	155	19	6,187	5,464	722	6,012	5,309	703	أعمال التعدين الأخرى
17.3	16.6	22.6	5,364	4,619	746	243,647	203,793	39,855	238,283	199,174	39,109	الصناعات التحويلية
1.5	1.3	3.1	459	357	103	17,296	8,600	8,697	16,837	8,243	8,594	تكرير النفط
15.8	15.3	19.5	4,905	4,262	643	226,351	195,193	31,158	221,446	190,931	30,515	آخرون
2.8	0.1	25.8	879	26	853	19,959	2,784	17,175	19,080	2,758	16,322	كهرباء
0.6	-	5.3	174	-	174	4,413	-	4,413	4,239	-	4,239	ماء
0.1	-	1.2	40	-	40	1,094	-	1,094	1,054	-	1,054	الصرف الصحي
12.8	13.1	10.2	3,984	3,646	338	71,366	63,145	8,221	67,382	59,499	7,883	التشييد والبناء
5.6	4.8	12.4	1,736	1,326	410	62,249	46,690	15,559	60,513	45,364	15,149	النقل والتخزين
6.2	6.1	6.6	1,912	1,694	218	40,582	27,493	13,089	38,670	25,799	12,871	الإتصالات
0.3	0.2	1.1	103	67	36	3,155	2,047	1,108	3,052	1,980	1,072	الإعلام
(3.8)	-	(36.2)	(1,195)	-	(1,195)	30,008	-	30,008	31,203	-	31,203	قناه السويس
14.8	16.1	4.1	4,605	4,468	137	170,935	165,577	5,358	166,330	161,109	5,221	تجارة الجملة والتجزئة
4.3	1.7	26.1	1,339	476	863	51,080	16,776	34,304	49,741	16,300	33,441	الوساطة والأنشطة الفرعية
0.4	0.2	2.7	140	49	90	4,932	1,686	3,245	4,792	1,637	3,155	التأمين والتأمينات الاجتماعية
4.9	-	46.4	1,531	-	1,531	50,402	-	50,402	48,871	-	48,871	التضامن الاجتماعي
9.8	10.8	0.6	3,031	3,012	19	48,814	48,277	537	45,783	45,265	518	المطاعم والفنادق
5.2	5.6	1.7	1,606	1,551	55	39,641	37,962	1,679	38,035	36,411	1,624	الأنشطة العقارية
3.5	3.8	0.9	1,095	1,067	28	20,544	19,898	646	19,449	18,831	618	عقارات الملكية
1.6	1.7	0.8	511	484	27	19,097	18,064	1,033	18,586	17,580	1,006	خدمات الأعمال
14.7	-	138.4	4,568	-	4,568	158,552	-	158,552	153,984	-	153,984	الإدارة العامة
5.2	5.7	1.1	1,629	1,592	37	59,257	57,901	1,356	57,628	56,309	1,319	خدمات التعليم والصحة والخدمات الشخصية

1.5	1.6	-	453	453	-	16,682	16,682	-	16,229	16,229	-	التعليم
1.8	1.9	1.0	571	538	34	19,131	17,839	1,293	18,560	17,301	1,259	الصحة
1.9	2.2	0.1	605	602	3	23,444	23,381	63	22,839	22,779	60	الخدمات الشخصية الأخرى

المصدر: وزارة التخطيط

0.1	-	1.2	40	-	40	1,094	-	1,094	1,054	-	1,054	الصرف الصحي
(3.8)	-	(36.2)	(1,195)	-	(1,195)	30,008	-	30,008	31,203	-	31,203	قناة السويس
(4.2)	(0.5)	(35.4)	(1,303)	(135)	(1,168)	109,316	16,591	92,725	110,619	16,726	93,893	البنترول (التعدين)
(18.8)	(4.9)	(135.4)	(5,842)	(1,371)	(4,471)	139,198	23,700	115,498	145,040	25,071	119,969	الغاز (التعدين)
(22.4)	(4.9)	(170.2)	(6,970)	(1,351)	(5,620)	254,701	45,755	208,945	261,671	47,106	214,565	جمالي التعدين
المصدر: وزارة التخطيط												

الجدول 4.4

معدل النمو السنوي للناتج المحلي الإجمالي والقطاعات

المعدل السنوي المتوسط على مدار فترة

خمس أعوام

السنوات الفردية

2007/2008 - 2012/2013

2011/2012 - 2012/2013

2010/2011 - 2011/2012

2009/2010 - 2010/2011

2008/2009 - 2009/2010

2007/2008 - 2008/2009

القطاعات

إجمالي	خاص	عام	إجمالي																
3.19	3.43	2.82	2.06	3.03	0.56	2.23	2.40	1.95	1.94	1.29	3.03	5.13	6.38	3.08	4.65	4.11	5.56	إجمالي الناتج المحلي الإجمالي	
3.06	3.06	4.15	3.02	3.02	5.37	2.92	2.92	4.11	2.72	2.72	3.79	3.47	3.47	4.46	3.17	3.17	3.06	الزراعة والري وصيد الأسماك	
0.92	2.82	0.51	(2.66)	(2.87)	(2.62)	0.10	0.66	(0.03)	0.58	2.08	0.24	0.87	3.11	0.38	5.90	11.68	4.72	التعدين	
1.27	1.79	1.18	(1.18)	(0.81)	(1.24)	1.03	1.78	0.90	2.45	2.52	2.44	(0.70)	(1.63)	(0.54)	4.88	7.30	4.46	النفط	
0.54	3.51	(0.03)	(4.03)	(5.47)	(3.73)	(0.72)	(0.46)	(0.78)	(0.85)	1.89	(1.42)	1.82	5.70	1.05	6.79	17.27	4.92	الغاز	
3.21	3.22	3.11	2.91	2.93	2.75	2.29	2.17	3.22	1.69	1.78	1.00	5.21	5.26	4.82	4.00	4.02	3.81	أشياء أخرى	
2.14	1.51	6.05	2.25	2.32	1.91	0.74	0.87	0.01	(0.95)	(1.02)	(0.56)	5.06	5.28	3.93	3.72	0.22	27.35	القطاعات التصنيعية	
(1.40)	0.34	(2.83)	2.73	4.33	1.19	(4.68)	(3.93)	(5.31)	(0.48)	1.68	(2.23)	(0.20)	0.22	(0.53)	(4.20)	(0.40)	(7.05)	تكرير النفط	
2.32	1.53	8.20	2.22	2.23	2.11	0.99	0.99	1.01	(0.97)	(1.09)	(0.24)	5.33	5.41	4.82	4.15	0.24	37.53	أشياء أخرى	
5.31	(2.16)	6.42	4.60	0.92	5.23	5.95	(1.31)	6.85	4.48	(8.14)	6.31	6.33	(1.82)	7.63	5.21	(0.19)	6.12	الكهرباء	
5.39		5.39	4.10		4.10	4.65		4.65	4.44		4.44	6.84		6.84	6.97		6.97	المياه	
4.73		4.73	3.81		3.81	4.51		4.51	4.24		4.24	6.36		6.36	NA		NA	الصرف	
7.42	7.50	6.78	5.91	6.13	4.29	3.30	3.32	3.18	3.68	3.62	4.10	13.16	13.35	11.61	11.42	11.46	11.04	البناء والتشييد	
4.16	3.25	7.17	2.87	2.92	2.71	2.78	3.04	2.03	2.00	1.67	3.00	6.83	7.05	6.19	6.39	1.64	23.35	النقل والتخزين	
8.85	10.35	5.54	4.94	6.57	1.70	5.16	6.88	1.00	6.65	6.91	6.04	13.33	16.07	7.30	14.56	15.75	12.03	الاتصالات	
			3.37	3.39	3.32	4.10	4.41	3.53	2.84	3.05	2.46	6.58	6.41	6.89					المعلومات
0.08		0.08	(3.83)		(3.83)	3.87		3.87	11.47		11.47	(2.86)		(2.86)	(7.18)		(7.18)		قناة السويس
3.69	3.68	3.90	2.77	2.77	2.62	2.01	1.98	2.88	1.57	1.53	2.64	6.06	6.07	5.97	6.11	6.14	5.46	تجارة البيع بالجملة والتجزئة	
3.27	3.20	3.32	2.69	2.92	2.58	2.21	1.82	2.42	1.64	1.83	1.54	5.25	4.98	5.39	4.63	4.49	4.70	الوساطة المالية والنشاطات القصية	
3.35	3.06	3.43	2.91	3.00	2.87	1.93	1.43	2.07	2.67	2.28	2.78	5.08	5.27	5.03	4.18	3.34	4.42	التأمين والتأمين الاجتماعي	

المعدل السنوي المتوسط على مدار فترة
خمس أعوام

السنوات الفردية

2007/2008 - 2012/2013

2011/2012 - 2012/2013

2010/2011 - 2011/2012

2009/2010 - 2010/2011

2008/2009 - 2009/2010

2007/2008 - 2008/2009

2007/2008 - 2012/2013			2011/2012 - 2012/2013			2010/2011 - 2011/2012			2009/2010 - 2010/2011			2008/2009 - 2009/2010			2007/2008 - 2008/2009			
4.30		4.30	3.13		3.13	2.59		2.59	4.27		4.27	6.18		6.18	5.35		5.35	التضامن الاجتماعي
3.09	3.07	5.02	6.62	6.65	3.67	2.28	2.26	3.92	(5.86)	(5.94)	3.75	11.99	12.03	7.60	1.27	1.22	6.21	المطاعم والفنادق
3.74	3.76	3.43	4.22	4.26	3.39	3.24	3.20	4.09	3.27	3.29	2.77	4.24	4.27	3.54	3.75	3.77	3.35	الانشطة العقارية
4.26	4.27	3.78	5.63	5.66	4.55	3.99	3.99	4.16	3.80	3.81	3.54	4.24	4.28	3.13	3.63	3.64	3.51	الأماكن العقارية
3.19	3.19	3.20	2.75	2.75	2.68	2.43	2.34	4.05	2.70	2.72	2.24	4.23	4.25	3.81	3.88	3.91	3.23	خدمات إدارة الاعمال التجارية
3.38		3.38	2.97		2.97	2.93		2.93	3.66		3.66	4.24		4.24	3.13		3.13	الإدارة الحكومية
2.16	2.46	(6.97)	2.83	2.83	2.79	2.81	2.80	3.40	2.76	2.74	3.47	4.96	4.97	4.89	(2.41)	(0.96)	(39.58)	التعليم والصحة والخدمات الشخصية
3.32	3.32		2.79	2.79		2.48	2.48		2.72	2.72		4.66	4.66		3.98	3.98		التعليم
3.63	3.64	3.48	3.08	3.11	2.68	2.97	2.95	3.20	2.64	2.58	3.44	5.01	5.02	4.84	4.45	4.54	3.28	الصحة
0.30	1.03	(40.96)	2.65	2.64	5.17	2.92	2.91	8.12	2.89	2.89	4.23	5.15	5.15	6.09	(11.20)	(7.90)	(94.30)	أشياء أخرى

المصدر: وزارة التخطيط

2. العمالة وفقا للقطاع الصناعي والنوع الاجتماعي

ويوضح الجدول 4.7 بيانات العمالة الرسمية في مصر وفقا للصناعة والنوع الاجتماعي في 2013. وأكبر القطاعات من حيث إجمالي العمالة الرسمية كان الزراعة (28%) والصناعة التحويلية (11%) والتشييد (11%) وتجارة الجملة وتجارة التجزئة (11%) والتعليم (10%). امتلكت تلك القطاعات أكبر نسبة من عمالة الذكور باستثناء التعليم. وكان أكبر القطاعات للعمل الرسمي للإناث هو الزراعة (43% من النساء العاملات) والتعليم (22%).

80% من إجمالي القوى العاملة الرسمية من الذكور و20% من الإناث، أما القطاعات ذات الحصة الأكبر من متوسط النساء بنسبة (20%) فكانت الزراعة (31%) والتأمين والتمويل (25%) والإدارة العامة (24%) والتعليم (48%) والصحة والعمل الاجتماعي (59%) والتسليية والفنون (22%) والخدمات المنزلية الخاصة (33%) والمنظمات الدولية والإقليمية (36%).

كما هو مبين في الجدول 4.7.

ويوضح جدول 4.8 توزيع العمال المعينين حسب المجال الصناعي والنوع الاجتماعي في 2012 و2013 والتغيرات التي طرأت على التوظيف لفترة سنتين، وقد تؤثر عوامل عديدة على التوظيف في المجال الصناعي طوال فترة السنتين وتعد هذه المدة قصيرة جدا لوضع استنتاجات صارمة عن اتجاهات التوظيف. وسيكون أمرا مفيدا لمهمة الوكالة الأمريكية للتممية في مصر عمل جدول مثل هذا كل عام بعد إطلاق الجهاز المركزي للتعبة والاحصاء عن البيانات الخاصة بالتوظيف عن السنة السابقة وإدخال تسلسل زمني لتوظيف الجنسين في مجال الصناعة (لم تكن بيانات 2014 متاحة في أغسطس 2015 أثناء كتابة هذا التقرير). ارتفعت نسبة التوظيف الإجمالية إلى 391000 شخص بين 2012 و2013، وارتفعت في مجال الزراعة إلى 317000 شخص وهو ما يمثل 81% من الزيادة الإجمالية، وارتفعت نسبة توظيف المرأة لتصل إلى 345000 شخص في مجال الزراعة وتعد هذه النسبة أكثر من الزيادة الاجمالية منذ انخفضت نسبة توظيف الرجال إلى 28000 ألف شخص. وإجمالا فإن ارتفاع نسبة توظيف المرأة في مجال الزراعة تعادل نسبة 88% من الزيادة الاجمالية التي حدثت في 2013، وكانت نسبة التوظيف المرتفعة للمرأة في مجال الزراعة أكثر من الزيادة الاجمالية في توظيف المرأة التي وصلت إلى (229,000) منذ انخفاض إجمالي نسبة توظيف الإناث في جميع القطاعات الأخرى في وقت واحد.

انخفضت نسبة إجمالي التوظيف في مجال التصنيع إلى 48000 شخص، وانخفضت نسبة توظيف الرجال إلى 51000 شخص، وانخفضت أيضا نسبة توظيف الإناث في خدمات الكهرباء وتوريد الغاز والبناء والمعلومات والاتصالات والتأمين والمالية والصحة والعمل الاجتماعي، وارتفعت نسبة توظيف الرجال في مجال التعليم إلى 80000 شخص والزيادة الاجمالية إلى 63000 شخص. وتساوت زيادة نسبة توظيف الرجال في مجال التعليم إلى نسبة 50% من الزيادة الاجمالية في توظيف الرجال، وتعادلت نسبة زيادة توظيف الرجال في تجارة البيع بالجملة والتجزئة إلى 65% من الزيادة الإجمالية في توظيف الرجال، (تتزايد نسبة التوظيف في المجال الصناعي كنسبة من مجموع الزيادة الإجمالية إلى أكثر من 100% ويرجع ذلك إلى أن بعض الزيادات يقل تأثيرها بانخفاض لنسبة التوظيف في قطاعات أخرى) وكان القطاع الوحيد الذي حدث فيه نمو رئيسي في نسبة توظيف المرأة هو قطاع الزراعة.

كما يوضح جدول 4.1 ، حجم زيادة القوى العاملة في عامي 2012 و2013 فاق عدد من تم توظيفهم ولهذا ارتفعت نسبة البطالة لتصل إلى 224000 شخصا وارتفع معدل البطالة من 0.5% إلى 13.2%.

جدول 4-7

توزيع الأشخاص المعينين (15 سنة وأكثر) حسب للنوع الاجتماعي والمجال الصناعي 2013

التوزيع بالنسبة للنوع الاجتماعي بالنسبة المئوية	التوزيع داخل القطاعات بالنسبة المئوية		التوظيف		بالآلاف			
	بالمئة ²	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الاجمالي	الاجمالي	
20.4%	79.6%	100%	100%	100%	4,892	19,094	23,986	الإجمالي
31.3	68.7	42.9	24.1	27.9	2,097	4,605	6,702	الزراعة والصيد والغابات
0.7	99.3	0.0	0.2	0.2	0	41	41	التعدين واستغلال المحاجر
7.9	92.1	4.1	12.4	10.7	203	2,368	2,571	التصنيع
5.4	94.6	0.3	1.1	0.9	12	214	226	توريد خدمات الكهرباء والغاز والبخار والتكييف
9.0	91.0	0.4	1.0	0.9	19	195	214	دعم المياه والصرف الصحي، وإعادة التدوير
0.4	99.6	0.2	14.2	11.4	11	2,717	2,728	البناء
12.2	87.8	6.7	12.4	11.2	330	2,368	2,698	تجارة البيع بالجملة والتجزئة واصلاح المركبات والدراجات النارية
2.1	97.9	0.7	8.7	7.1	36	1,663	1,699	النقل والتخزين
3.4	96.6	0.4	2.7	2.2	18	508	526	خدمات الطعام والاقامة
17.2	82.8	0.7	0.8	0.8	33	157	189	المعلومات والاتصالات
25.3	74.7	0.9	0.7	0.7	42	125	167	خدمات الوساطة المالية والتأمين
3.9	96.1	0.0	0.1	0.1	1	25	26	العقارات والتأجير
14.7	85.3	1.1	1.7	1.6	55	318	373	الانشطة التقنية والعلمية المتخصصة
10.3	89.7	0.3	0.7	0.6	15	133	148	الانشطة الإدارية وخدمات الدعم
24.2	75.8	9.3	7.5	7.9	456	1,430	1,886	الإدارة العامة والدفاع والتضامن الاجتماعي
47.6	52.4	22.4	6.3	9.6	1,094	1,205	2,299	التعليم
58.6	41.4	7.7	1.4	2.7	379	267	646	الصحة والعمل الاجتماعي
22.2	77.8	0.5	0.5	0.5	25	88	113	الانشطة الترفيهية والابداعية والفنية
3.5	96.5	0.4	3.0	2.5	21	576	597	انشطة خدمات اخرى
33.3	66.7	0.9	0.5	0.6	44	89	133	الخدمات المنزلية الأخرى
36.0	64.0	0.0	0.0	0.	1	2	3	الانظمة الدولية والوكالات الاقليمية

1. تم تلوين القطاعات التي بها النسبة الأكبر من التوظيف (أكبر من 10%).

2. تم تلوين القطاعات التي بها نسبة توظيف الإناث أكبر من نسبة توظيف الإناث بإجمالي التوظيف.

المصدر: الجهاز المركزي للتعبة والاحصاء

جدول 4-8

Estimates of Employed Persons (15 Years and Over) by Sex, Industry, 2012-2013												
	1,000s						Change in Employment			Percent of Total Change		
	1,000s						1,000s			Percent		
	2012			2013			2012-2013			2012-2013		
	Total	Males	Females	Total	Males	Females	Total	Males	Females	Total	Males	Females
Total	23,595	18,932	4,664	23,986	19,094	4,892	391	162	229	100%	100%	100%
Agriculture, Hunting, Forestry	6,386	4,633	1,752	6,702	4,605	2,097	317	(28)	345	81.0	(17.4)	150.7
Mining & quarrying	40	40	1	41	41	0	1	1	(0)	0.3	0.9	(0.1)
Manufacturing	2,619	2,419	200	2,571	2,368	203	(48)	(51)	3	(12.4)	(31.6)	1.2
Electric, gas, steam, air condition supply	253	232	22	226	214	12	(27)	(18)	(9)	(6.9)	(11.1)	(4.0)
Water support, sewage, recycling	159	143	16	214	195	19	55	53	3	14.2	32.4	1.2
Construction	2,795	2,777	18	2,728	2,717	11	(67)	(59)	(8)	(17.2)	(36.6)	(3.4)
Wholesale and retail trade, vehicles , motorcycles repair	2,585	2,262	323	2,698	2,368	330	113	106	7	29.0	65.4	3.1
Transportation & storage	1,648	1,613	35	1,699	1,663	36	52	51	1	13.2	31.4	0.4
Food, residence services	520	504	16	526	508	18	6	3	2	1.4	2.0	1.0
Information, Telecommunications	202	163	39	189	157	33	(12)	(6)	(6)	(3.2)	(4.0)	(2.6)
Insurance & Financial Intermediation	195	138	57	167	125	42	(28)	(13)	(15)	(7.2)	(8.3)	(6.5)
Real estate, Renting	17	15	2	26	25	1	9	10	(1)	2.3	5.9	(0.2)
Specialized technical, scientific activities	378	321	57	373	318	55	(5)	(3)	(2)	(1.3)	(1.7)	(1.0)
Administrative Activities & Support Services	149	134	15	148	133	15	(1)	(2)	1	(0.2)	(0.9)	0.3
Public Administration, defense, social solidarity	1,888	1,413	475	1,886	1,430	456	(2)	17	(19)	(0.5)	10.4	(8.1)
Education	2,237	1,125	1,111	2,299	1,205	1,094	63	80	(18)	16.0	49.5	(7.7)
Health and Social Work	667	284	384	646	267	379	(21)	(17)	(5)	(5.4)	(10.2)	(2.0)
Amusement, Creative, & Arts Activities	120	98	23	113	88	25	(7)	(9)	2	(1.8)	(5.7)	1.0
Other Service Activities	550	530	20	597	576	21	48	47	1	12.2	28.8	0.4
Private household Services	184	85	99	133	89	44	(51)	4	(55)	(13.1)	2.2	(23.9)
International and Regional Agencies & Organizations	3	2	1	3	2	1	(0)	(1)	0	(0.1)	(0.4)	0.2
Activities not classified	2	2	0	-	-	-	(2)	(2)	(0)	(0.6)	(1.2)	(0.1)

د. القطاعات المتوقع تنوعها في المستقبل

1. استطلاع رأي للقادة والخبراء في الاقتصاد المصري والاعمال

أ. وصف استطلاع الرأي

حلل الجزءان 4.2 و 4.3 النمو الحالي في الإنتاج والتوظيف بالقطاعات الصناعية، ولكي نحدد القطاعات الاستراتيجية التي قد تكون ذات أهمية في نمو اقتصاد مصر في المستقبل، قمنا بعمل استطلاع رأي لمجموعة كبيرة من الخبراء أصحاب الخبرة في اقتصاد ومجموعة كبيرة أيضا لأصحاب الأعمال والمديرين، وركز استطلاع منهما على القطاعات التي يتوقع الخبراء أنها ستساهم إسهاما كبيرا وتعود النمو الاقتصادي في المستقبل القريب، ويقدم هذا الاستبيان في ملحق 3. واستلمنا الاستبيانات من 60 خبير وقائد أعمال، ومن هؤلاء استكمل 47 خبير معلوماتهم عن القطاعات التي يتوقع الخبراء لها بأن تقود على نحو ملحوظ نمو الاقتصاد في مصر أو تساهم في نموه في الخمس أو العشر سنين القادمة وقدموا لنا أيضا المهارات ومتطلبات التعليم لهذه القطاعات والجامعات والمعاهد الفنية المؤهلة لاكتساب هذه المهارات.

الاستبيان الآخر كان موجها إلى أصحاب الاعمال والمديرين وخبراء الموارد البشرية، وطرح استطلاع الرأي خصائص الشركات بما تتضمن حجمها وإيراداتها وعدد الموظفين والمهن والمهارات والخلفية الاكاديمية للموظفين الحاليين وتوقعات النمو المستقبلي ومتطلبات التوظيف والتعيين والمهارات، وسأل الاستبيان أيضا عن آراء قادة الأعمال حول مؤسسات التعليم العالي التي تقدم أفضل التعليم والتدريب اللازم، ويوضح استطلاع رأي الأعمال في ملحق 3.

وزع استطلاع رأي قادة الأعمال مباشرة ليغطي 200 ممثلا عن الشركات المتنوعة والمنظمات ذات الصلة بالأعمال، ومنها منظمة *ACDI/VOCA* حيث أرسل إليهم استطلاع الرأي الخاص بالشركات على قائمة بريدهم الإلكتروني، حصلنا على حوالي 160 استطلاع رأي ومنهم إجمالي 135 استبيان بالكامل وقدموا معلومات عن الشركات المصرية ومتطلبات المهارات.

القطاعات الاقتصادية

وفقا لردود الخبراء على استطلاع الرأي بشأن بيانات الاقتصاد والأعمال والاقتصاد الكلي المدرج في جزء 2-4 و 3-4، قمنا بإختيار 11 قطاع استراتيجي للتركيز على التوقعات المستقبلية واحتياجات التدريب، وهذه القطاعات هي كالتالي:

1. الزراعة والري والصيد
2. انتاج البترول والغاز (التعدين)
- داخل قطاع التصنيع
3. مواد البناء
4. المنتجات الهندسية
5. التصنيع الغذائي
6. المنسوجات والملابس الجاهزة
7. الكهرباء
8. التشييد والبناء
9. النقل والتخزين
10. الاتصالات (الهاتف و تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)
11. السياحة

يوضح جدول 4.9 توزيع المستجيبين لاستطلاع رأي الأعمال على قطاعات الأعمال الرئيسية والقطاعات الفرعية. والأرقام في القطاع المذكور في جدول 4.9 هي تلك الأرقام المستخدمة في حسابات الدخل الوطني في مصر، ولا يعتبر مجال السياحة قطاعا منفصلا عن حسابات الدخل الوطني،

جدول 4.9

توزيع الشركات في استطلاع رأي الأعمال حسب القطاع الاقتصادي لحسابات الدخل الوطني في مصر	
القطاع الاقتصادي	عدد الرد على استطلاع الرأي
1. الزراعة والري والصيد	7
2. التعدين	
2.1 البترول والغاز	6
2.2 التعدين الأخر	0
3. التصنيع	
3.1 تكرير البترول	0
3.2 تصنيع آخر	
مواد البناء	8
المنتجات الهندسية	8
معالجة الطعام	13
المنسوجات والملابس	10
معدات السيارات والمعدات الزراعية	2
تصنيع آخر	9
4. الكهرباء	2
5. المياه	0
6. الصرف الصحي	0
7. التشييد والبناء	8
8. النقل والتخزين	7
9. الاتصالات (الهاتف و تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)	25
10. المعلومات	0
11. قناة السويس	0
12. تجارة البيع بسعر الجملة والتجزئة	3
13. خدمات الوسائط المالية والأنشطة الفرعية	1
14. التأمين والتأمين الاجتماعي	0
15. السياحة	12
17. أنشطة العقارات	1
18. أنشطة التعليم والصحة والأنشطة الشخصية	
18.1 التعليم	2
18.2 الصحة	1
18.3 أخرى	2
19. جمعية غير هادفة للربح	2
أخرى (الاستشارة)	1
غير معروف	5
الإجمالي	135

وتتضمن السياحة أنشطة في الفنادق والمطاعم والنقل الداخلي والدولي وتجارة بسعر التجزئة وتصنيع الحرف اليدوية وخدمات أخرى، ولقد قمنا بتعريف السياحة كقطاع منفصل وذلك لأن عدد كبير من المستجيبين للاستطلاع وضعوا لها تعريفاً باعتبارها قطاع للنمو المحتمل لما له من أهمية في اقتصاد مصر وله مجموعته الخاصة من العوامل المحددة بما فيها الظروف الاقتصادية في الدول الأجنبية وتصورات الاستقرار السياسي محلياً والأمن.

ب. نتائج استطلاع الرأي-خصائص الشركات

الإيرادات

يوضح الجدول 4.10 توزيع المستجيبين على استطلاع رأي الاعمال وفقاً لإجمالي الإيرادات في أحدث عام حالي متوفر، وكان هناك توزيع كامل للإيرادات على نطاق واسع، نسبة 42% كانت شركات صغيرة بإيراد بلغ 1000000 مليون جنيه (130000 ألف دولار أمريكي) أو أقل، ونسبة 21% لشركات كبيرة يصل إيرادها أكثر من 100 مليون جنيه مصري (حوالي 13 مليون دولار).

جدول 4.10

إجمالي إيرادات الشركة في 2014	
مدى الإيرادات (1000 جنيه مصري)	نسبة الرد على استطلاع الرأي
1 - 250 جنيه مصري	13.8%
250 - 1000 جنيه مصري	11.0%
1000 - 5000 جنيه مصري	15.6%
5000 - 10.000 جنيه مصري	11.9%
10000 - 100000 جنيه مصري	26.6%
أكثر من 100000 جنيه مصري	21.1%

عدد الموظفين

هناك مقياس آخر لحجم الشركات وهو عدد موظفيها، وقد حاولنا اختيار أحجام شركات على نطاق واسع وفقاً لعدد عمالها، كما هو موضح في الجدول 4.11، وهناك توزيع على نطاق واسع لشركات من خلال عدد موظفيها، كان حوالي 35% منها شركات صغيرة بها 50 موظف أو أقل، وحوالي 38% من شركات كبيرة لديها من 50 إلى 500 عامل، وحوالي 28% لشركات كبيرة بها أكثر من 500 موظف.

الجدول رقم 4.11

توزيع الشركات التي أجري عليها الاستطلاع من خلال عدد من الموظفين	
النسب المئوية للشركات الموجودة في الاستطلاع	عدد الموظفين
11.0%	1-10
11.0%	11-20
12.6%	21-50
7.1%	51-100
14.2%	101-200
16.5%	201-500
7.9%	501-1000
19.7%	أكثر من 1000

نمو الإيرادات في عام 2014

الجانبي الرئيسي لعينة الأعمال كانت خبرات نموها، لكلا من النمو في الماضي والمتوقع في المستقبل. يبين الجدول 4.12 توزيع الشركات في الاستبيان على القطاعات وفقاً للتغيير في عوائدهم على مدار العامين الماضيين. 55% من الشركات سجلت أن إجمالي العائدات قد زاد، و19% سجلوا أن العائدات قد انخفضت. ومن بين القطاعات الاقتصادية الكبيرة كان للزراعة النصيب الأكبر من الشركات التي مرت بنمو متوسط أو تراجع في العائد. وكان لدي قطاع الاتصال وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات النصيب الأكبر من الشركات ذات نمو كبير في العوائد.

التغيرات المتوقعة في التوظيف

المقياس الثاني لنمو الشركات هو توقعهم عن تغيرات القوى العاملة في المستقبل، وهذا مقياساً رئيسياً في هذه الدراسة بما أنه يركز على التوظيف المستقبلي والمهارات التي ستُطلب للأعمال التي علي طريق النمو.

يبين الجدول 4.13 كيف ترتبط توقعات نمو التوظيف في المستقبل بالنسبة لمستوى العائدات الحالي للشركات، فهو يبين التغير المتوقع في حجم القوى العاملة لكل شركة بالنسبة للشركات ذات معدلات متنوعة للعائد الحقيقي في 2014. الشركات ذات عائد حالي أعلى كانت أشبه بأن تتوقع أن تزيد من القوى العاملة في المستقبل القريب (المرّة التالية لمدة عامين).

يبين الجدول 4.14 مدى تأثير خطط التعيين بالتغييرات الحالية في العائدات. يبين هذا الجدول التغير الملحوظ في حجم القوى العاملة للشركات ذات التغيرات المتنوعة للعائد في عام 2014 مقارنة بعام 2012. ويعتبر التغير الأخير في العائدات فرصة جيدة للتنبؤ بالتعيينات المستقبلية المتوقعة للشركات، فالشركات التي شهدت زيادة في العائد على مدار العامين الماضيين متوقع لها أن تزيد من عدد الموظفين لديها في المستقبل القريب.

الجدول رقم 4-12

القطاع الاقتصادي للشركات التي أجري عليها استطلاع موزع وفقا لتغير الإيرادات: 2012-2014					القطاعات الاقتصادية ¹
التغير في إجمالي الإيرادات على مدار فترة 2013-2014 مقارنة مع 2012 (عدد الشركات في كل فئة)					
زيادة أكثر من %10	زيادة 1% - %10	ظل كما هو بالتقريب	انخفاض 1% - %10	انخفاض أكثر من %10	
0	3	0	2	2	1. الزراعة والري والصيد
0	0	0	0	0	2. التعدين
0	1	0	2	2	1.2 النفط والغاز
0	0	0	0	0	2.2 أخرى
16	14	8	4	4	القطاعات التصنيعية
0	0	0	0	0	1.3 تكرير النفط
0	0	1	0	0	2.3 أخرى
0	0	2	0	0	4. الكهرباء
0	0	0	0	0	5. المياه
0	0	0	0	0	6. الصرف
3	1	1	0	1	7. البناء والتشييد
0	2	2	0	2	8. النقل والتخزين
11	7	1	3	2	9. الاتصال (الهواتف وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات)
0	0	0	0	0	10. المعلومات (المطبوعة والراديو والتلفزيون)
0	0	0	0	0	11. قناة السويس (العمليات)
2	0	0	0	0	12. تجارة البيع بالجملة والتجزئة
1	0	0	0	0	13. الوساطة المالية والأنشطة الفرعية
0	0	0	0	0	14. التأمين والتأمين الاجتماعي
0	0	0	0	0	15. التضامن الاجتماعي
2	7	0	0	2	16. السياحة
0	0	1	0	0	17. أنشطة البناء المعماري
0	0	0	0	0	18. الإدارة الحكومية

0	0	0	0	0	19. التعليم والصحة والأنشطة الشخصية
0	0	0	1	1	1.19 التعليم
0	0	0	1	0	2.19 الصحة
0	0	1	0	0	3.19 أخرى
0	0	0	0	0	20. مؤسسات إدارة الاعمال
0	0	1	0	0	21. المؤسسات غير الربحية
0	0	1	0	0	أخرى (برجاء التحديد)

1 مسميات القطاع الاقتصادي والترقيم مأخوذة من حسابات الدخل المحلية المصرية

الجدول رقم 4-13						
التغير المتوقع للقوى العاملة للشركات بالنسبة للشركات ذات معدلات إيرادات متنوعة في 2014						
عدد الاستجابات	نسبة الاستجابة	التغير المتوقع في القوى العاملة على مدار 12-24 أشهر القادمين				إجمالي العائدات في 2014
		غير معروف	الحفاظ على حجم القوى العاملة	انخفاض حجم القوى العاملة	زيادة حجم القوى العاملة	
12	13.6%	5	2	2	3	1 - 250,000 L.E.
9	10.2%	4	1	0	4	250,001 - 1,000,000 L.E.
15	17.0%	4	4	0	7	1,000,001 - 5,000,000 L.E.
10	11.4%	2	3	1	4	5,000,001 - 10,000,000 L.E.
22	25.0%	3	4	1	14	10,000,001 - 100,000,000 L.E.
20	22.7%	3	4	0	13	أكثر من 100,000,000 L.E.
88	الأسئلة المجاب عليها					
25	الأسئلة التي لم يجب عليها					

الجدول رقم 4-14						
التغير المتوقع للقوى العاملة بالشركات للشركات ذات التغيرات المتنوعة في إيرادات عام 2014 بالمقارنة لعام 2012						
التغير المتوقع في القوى العاملة على مدار 12-24 اشهر القادمين (عدد الشركات في كل تصنيف)						
التغير في إجمالي الإيرادات من 2012 إلى 2014	زيادة حجم القوى العاملة	انخفاض حجم القوى العاملة	الحفاظ على حجم القوى العاملة	غير معروف	نسبة الاستجابة	عدد الاستجابة
زيادة بنسبة أكبر من 10%	16	2	4	8	26.8%	30
الزيادة بنسبة 1% - 10%	17	0	6	6	25.9%	29
ظل كما هو بالتقريب	10	2	4	2	16.1%	18
قل بنسبة 1% - 10%	3	0	2	3	7.1%	8
قل بنسبة أكبر من 10%	5	3	2	2	10.7%	12
غير معروف	2	0	6	7	13.4%	15
112 الأسئلة المجاب عليها						
1 الأسئلة التي لم يجب عليها						

الجدول رقم 4-14						
التغير المتوقع للقوى العاملة بالشركات للشركات ذات التغيرات المتنوعة في إيرادات عام 2014 بالمقارنة لعام 2012						
التغير المتوقع في القوى العاملة على مدار 12-24 اشهر القادمين (عدد الشركات في كل تصنيف)						
التغير في إجمالي الإيرادات من 2012 إلى 2014	زيادة حجم القوى العاملة	انخفاض حجم القوى العاملة	الحفاظ على حجم القوى العاملة	غير معروف	نسبة الاستجابة	عدد الاستجابة
زيادة بنسبة أكبر من 10%	16	2	4	8	26.8%	30
الزيادة بنسبة 1% - 10%	17	0	6	6	25.9%	29
ظل كما هو بالتقريب	10	2	4	2	16.1%	18
قل بنسبة 1% - 10%	3	0	2	3	7.1%	8
قل بنسبة أكبر من 10%	5	3	2	2	10.7%	12
غير معروف	2	0	6	7	13.4%	15
112 الأسئلة المجاب عليها						
1 الأسئلة التي لم يجب عليها						

ج. القطاعات المتوقع لها المساهمة في نمو الناتج المحلي الإجمالي المصري

طرحنا سؤالاً على عينة من خبراء الاقتصاد وقادة الأعمال لتقييم كل قطاع لحسابات الإيرادات المحلية في مصر فيما يتعلق إذا ما كان القطاع سيسهم إسهاماً واضحاً في نمو الاقتصاد المصري على مدار المستقبل القريب (5-10 أعوام)، ويبين الجدول 15.4 ترتيب القطاعات الاقتصادية في مصر وفقاً لتقييم قادة الأعمال المصريين والخبراء التي منها ستشارك القطاعات الرئيسية في النمو الاقتصادي خلال المستقبل القريب، وسلط الضوء على القطاعات المختارة ليكون عليها تركيزاً خاصاً في هذه الدراسة. (الرقم المبين لكل قطاع صناعي هو رقمه في حساب الدخل القومي في مصر).

الجدول رقم 4.15

تقييمات خبراء الاقتصاد والأعمال لقطاعات النمو في الاقتصاد المصري -
عدد الاستجابات للتقييم

المعدل المقيم عالي=10 رهبما=5	عدد الاستجابات	قد لا يمكن لها أن تسهم في النمو ²	قد تسهم في النمو	يمكنها أن تسهم في النمو إسهاماً كبيراً	قطاعات الاقتصاد ¹
8.88	40	0	9	31	16. السياحة
8.72	39	2	6	31	2.3 القطاعات التصنيعية - غير تكرير البترول
8.38	40	3	7	30	11. قناة السويس (عمليات)
8.05	41	5	6	30	1. الزراعة والري والصيد
8.33	39	3	7	29	8. النقل والتخزين
8.38	40	1	11	28	7. البناء والتشييد
8.25	40	2	10	28	9. الاتصالات (الهاتف وخدمات تكنولوجيا المعلومات)
8.00	40	3	10	27	4. الكهرباء
6.88	40	9	7	24	1.19 التعليم
7.05	39	8	7	24	2.19 الصحة
7.76	38	1	15	22	12. تجارة البيع بالجملة والتجزئة
7.00	40	4	16	20	1.2 التعدين - البترول والغاز
7.25	40	1	20	19	1.16 المطاعم والفنادق (بخلاف السياحة المباشرة)
6.92	39	4	16	19	17. الأنشطة العقارية
6.41	39	6	16	17	1.3 القطاعات التصنيعية - تكرير البترول
6.18	38	7	15	16	6. المياه
5.81	37	10	11	16	15. التضامن الاجتماعي
5.63	40	10	15	15	5. الصرف الصحي
6.13	40	5	21	14	13. الوساطة المالية والأنشطة الفرعية
5.79	38	7	18	13	3.19 التعليم والصحة والأنشطة الشخصية - أخرى
5.13	38	12	13	13	18. الإدارة الحكومية
5.51	39	7	21	11	2.2 التعدين - أخرى
5.38	40	8	21	11	14. التأمين والتأمين الاجتماعي
5.51	39	6	23	10	10. المعلومات (الإعلام المطبوع والراديو والتلفزيون وليس تكنولوجيا المعلومات)
1. تصنيفات القطاع الاقتصادي لحسابات الدخل القومي في مصر					
2. القطاعات ذات اللون الرمادي مقيمة لتكون المرجحة للمشاركة في النمو.					
المصدر: مقابلات IBTC مع الخبراء المصريين					

كان كل من قطاعات السياحة والقطاعات التصنيعية غير تكرير البترول وقناة السويس والزراعة والنقل والتشييد والاتصالات والكهرباء على رأس قائمة القطاعات التي تعتبر من المرجح مساهمتها بقوة في النمو الاقتصادي المصري، وركزنا في هذه الدراسة على العشرة قطاعات الأولى من حيث تقييم الخبراء والتي رجحوا بقوة أن تساهم في النمو الاقتصادي مستقبلاً، باستثناء أننا لم نضم عمليات قناة السويس. ومن ضمن القطاعات التصنيعية ركزنا على أربعة قطاعات فرعية وهي التصنيع الغذائي وصناعة المنسوجات والملابس الجاهزة والمنتجات المصنعة ومواد البناء. كما وضعنا إنتاج البترول والغاز بسبب حجمه والقدرة على أن يكون قطاعاً استراتيجياً، وسلط الضوء في الجدول 4.15 على القطاعات المختارة للتركيز عليها.

د. العقبات التي تحول دون نمو القطاعات الاقتصادية

طلب من القادة الاقتصاديين والخبراء تقييم قوة قائمة من العقبات المحتملة لنمو إدارة الأعمال في مصر. ويعرض الجدول 4.16 جدولة لهذه التقييمات مع ترتيب العقبات المحتملة في النمو وفقاً لعدد مرات تقييم كل منها لتكون لها نفس القوة، كما يبين الجدول أيضاً المتوسط المرجح لثلاثة تقييمات لكل عقبة والتي ترتب العقبات تقريباً في نفس الترتيب.

الجدول 4-16

ترتيب الخبراء لقوة العقبات المحتملة للنمو الاقتصادي					
تقييم المعدل المقيم	عدد الاستجابة	منخفضة القوة	متوسطة القوة	شديدة القوة	العقبات المحتملة للنمو
8.90	41	1	7	33	روتين الحكومة والترخيص وإعداد التقارير ومتطلبات الترخيص
8.88	40	1	7	32	نقص العمالة الماهرة
8.29	38	2	9	27	القانون والنظام (على سبيل المثال الثقة في العقود والمؤسسات والحكم والمشاركة المدنية ومكافحة الفساد)
7.63	40	4	11	25	توافر تكلفة التمويل
7.50	40	5	10	25	عدم وجود تطور في الإنتاج والابتكار
6.88	40	6	13	21	سوء حالة النقل
6.63	40	5	17	18	الأمن
6.13	40	8	15	17	قوانين العمل
6.13	40	6	19	15	الدعم
5.50	40	11	14	15	المعرفة بفرص السوق
6.15	39	5	20	14	إمدادات الطاقة غير المنتظمة
5.38	40	9	19	12	عدم وجود التكنولوجيا المناسبة
4.75	40	12	18	10	عوائق التجارة
4.63	40	13	17	10	الضرائب المرتفعة
4.00	40	18	12	10	وسائل الاتصال التي لا يمكن الاعتماد عليها (مثل الاتصالات والانترنت)
					مرتفع=10، متوسط=5، منخفض=0

المصدر: مقابلات IBTC مع الخبراء المصريين

ويبرز الجدول أربعة باللون الأحمر أربعة عقبات محتملة والتي كانت ذات أهمية للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. كان نقص العمالة الماهرة مرتبطا في المقام الأول بالعقبات المحتملة أمام النمو مع روتين الحكومة، مثل الترخيص وإعداد التقارير ومتطلبات التصاريح وغيرها، أما نقص تطور الإنتاج والابتكار فكانت عقبة هامة نسبيا أمام توسيع الأعمال التجارية في مصر، وتم تقييم قوانين العمل لتكون عقبة هامة من قبل بعض المشاركين ولكن لم تكن على رأس القائمة، أما الافتقار إلى التكنولوجيا المناسبة فحصل على ترتيب منخفض نسبيا وحصل على تقييم متوسط من حيث القوة إلى تقييم منخفض من حوالي ثلاثة أرباع المستجيبين.

ولكي نركز على واحدة من الاهتمامات الرئيسية لهذه الدراسة قمنا بسؤال الخبراء عن "القطاعات الأكثر احتمالية للتأثير في النمو الاقتصادي [وهو ما حدده سابقا في الاستطلاع]، وهو ما قيدوه بنقص المهارات المهنية والتقنية؟"، ويوضح الجدول 4.17 الردود على هذا السؤال، فهو يوضح عدد المرات التي تم فيها تحديد كل قطاع على أنه له احتمالية أكبر في التأثير على النمو الاقتصادي، ولكنه كان مقيدا بنقص المهارات المهنية أو التقنية (ملحوظة: لم يتم تصنيف جميع القطاعات اعتمادا على المشاركين في هذا السؤال والمشمولين في القطاعات التي بها نمو)، تم تحديد التصنيع في معظم الأحيان بأنه يعاني من نقص في المهارات المناسبة. وحلت الزراعة والسياحة في المركز الثاني في نسبة تحديد القطاعات.

الجدول 4.17						
القطاعات التي لها احتمالية أعلى في التأثير على النمو الاقتصادي						
والمقيدة بسبب نقص المهارات المهنية والتقنية						
عدد المرات التي ذكرها المستجيبون						
المجموع	5 th	4 th	3 rd	2 nd	1 st	القطاع
22	2	2	4	3	11	الصناعات التحويلية
11	1	0	2	5	3	الزراعة
11	1	4	2		4	السياحة
9			1	6	2	التشييد
6		3	1	1	1	الصحة
4				1	3	الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
4		1	2		1	التعليم
3			2		1	البتترول والغاز
3		1		2		الطاقة
2				1	1	الهندسة
2	1				1	النقل
2				1	1	المرافق الصحية
79	5	11	14	20	29	المجموع

وطرح سؤال مماثل بشأن قوة العقبات التي تعترض نمو الأعمال إلى أصحاب الأعمال والمديرين. كانت استجاباتهم مصنفة مع استجاباتهم على السؤال المتعلق بخططهم للتوسع أو تقليص حجم القوى العاملة لديهم. وبهذه الطريقة كنا نأمل في الحصول على مؤشر حول مدى تأثير العقبات على خطط التوظيف لديهم، وبين الجدول 4.18 جدول الاستجابات على هذه الأسئلة، لا يبدو أن هناك نمط واضح للخروج من هذه الجدولة. على سبيل المثال فإن تلك الشركات التي تعتمد زيادة حجم قوتها العاملة مصنفة على أنها تفتقر إلى المهارات المناسبة في القوى العاملة بصورة عالية نسبيا وكذلك تفتقر إلى نقص القوى العاملة بصورة عالية أيضا (موضحة باللون الأصفر). على ما يبدو أن هذه العقبة لن تردع هذه الشركات من التخطيط لتوظيف المزيد من العمال، وربما يشير ذلك إلى أن الشركات التي تتوسع بسرعة تفتقر إلى العمالة الماهرة حيث أنهم مقيدون باحتياجهم إلى المزيد من العمال بمن فيهم العمال ذوي المهارات العالية.

الجدول 4.18						
قوة العوامل التي تحد من النمو الاقتصادي للمنظمات والأعمال للمستجيبين والمصنفة وفقا لتوقعات التغيير في القوى العاملة						
تقييم العوامل وقوتها	على مدار 12 إلى 24 أشهر القادمة هل تتوقع أن:					عدد الاستجابة
	زيادة حجم القوى العاملة لديك	انخفاض حجم القوى العاملة لديك	الحفاظ على حجم القوى العاملة لديك	غير معروف	معدل التقييم	
سهولة الوصول إلى رأس مال						
عالي	24	2	7	5		
متوسط	14	3	10	4		
منخفض	14	1	5	7		
المتوسط المرجح	2.19	2.17	2.09	1.88	2.11	96
تكلفة رأس المال						
عالي	19	2	9	4		
متوسط	22	3	10	7		
منخفض	9	1	3	1		
المتوسط المرجح	2.20	2.17	2.27	2.25	2.22	90
الوصول إلى الاسواق						
عالي	19	1	5	8		
متوسط	20	3	7	4		
منخفض	15	2	9	1		
المتوسط المرجح	2.07	1.83	1.81	2.54	2.06	94
حجم الاسواق						
عالي	13	1	7	6		
متوسط	22	2	8	5		
منخفض	18	2	7	2		
المتوسط المرجح	1.91	1.80	2.00	2.31	1.98	93
المنافسة المحلية						
عالي	16	1	8	6		
متوسط	25	2	8	4		
منخفض	11	2	6	3		
المتوسط المرجح	2.10	1.80	2.09	2.23	2.10	92
المنافسة الأجنبية						
عالي	25	1	8	5		
متوسط	19	1	8	5		

		3	7	2	10	منخفض
94	2.18	2.15	2.04	1.75	2.28	المتوسط المرجح
						اللوائح الحكومية
		5	11	3	29	عالي
		4	10	1	15	متوسط
		4	2	1	10	منخفض
95	2.33	2.08	2.39	2.40	2.35	المتوسط المرجح
						الرسوم والضرائب الحكومية
		1	10	1	23	عالي
		6	11	2	21	متوسط
		4	2	2	9	منخفض
92	2.20	1.73	2.35	1.80	2.26	المتوسط المرجح
						متطلبات التراخيص الحكومية ومتطلبات التفتيش والتقرير
		5	8	1	25	عالي
		4	11	1	18	متوسط
		4	4	2	10	منخفض
93	2.20	2.08	2.17	1.75	2.28	المتوسط المرجح
						عدم الاستقرار السياسي
		9	17	2	21	عالي
		3	2	3	26	متوسط
		1	3	0	7	منخفض
94	2.40	2.62	2.64	2.40	2.26	المتوسط المرجح
						نقص القوى العاملة المتاحة
		7	10	1	27	عالي
		5	7	1	17	متوسط
		1	6	1	10	منخفض
93	2.29	2.46	2.17	2.00	2.31	المتوسط المرجح
						نقص المهارات المناسبة في القوى العاملة
		10	13	0	36	عالي
		3	7	2	14	متوسط
		0	3	2	3	منخفض
93	2.55	2.77	2.43	1.50	2.62	المتوسط المرجح
						نقص التكنولوجيا المناسبة

		4	1	0	18	عالي
		8	14	0	19	متوسط
		1	7	4	17	منخفض
93	1.94	2.23	1.73	1.00	2.02	المتوسط المرجح
113	الأسئلة التي أجيب عنها					
0	الأسئلة التي لم يجب عنها					

هـ. المهن والمهارات المطلوبة في القطاعات ذات النمو العالي

أ. توزيع المهن الخاصة بجميع المنظمات في الاستطلاع

قدم الاستطلاعات معلومات قيمة عن المهن والمهارات المطلوبة في القطاعات ذات النمو العالي. يقدم الجدول 4.19 جدولة لترددات تنوع المهن بين الشركات في الاستطلاع الخاص بالموظفين، تعتبر مجموعات المهن تلك هي التصنيفات الرئيسية للتصنيف العربي المعياري للمهن المستخدم في مصر وعدة دول أخرى، فهو يشبه كثيرا نظام التصنيف المهني الخاص بمنظمة العمل الدولية. ويوجد في الهامش السفلي للجدول تعريفات مختصرة وأمثلة للتصنيفات. وفي الغالب تتطلب الأكواد 1-3 شهادة جامعية أو درجة من كلية تكنولوجية أما الكود 4 قد يتطلب أو لا يتطلب شهادة، والأكواد من 5-9 لا تتطلب في الأغلب شهادة لأدائها. أدخل المستجيب نسبة لكل كود مهنة مطبق والذي يتلائم مع شركته. يبين الجدول معدلات النسب بالنسبة لجميع المستجيبين.

أكبر مجموعة مهنية بين الشركات في الاستطلاع كانت المتخصصين التي تضمنت العلماء والمهندسين و الأطباء والمرضى والأساتذة والمدرسين ومتخصصي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمحامون وأساتذة الثقافة. مثلت هذه الفئة نسبة 23% من بين جميع العاملين في الشركات في الاستطلاع. كانت ثاني أكبر فئة هي المهن البسيطة التي غلب عليها العمال ذي المهارات البسيطة أو الذين ليس لديهم مهارات وكانت نسبتهم 16% من إجمالي العمال في تلك الشركات. كانت المجموعة الثالثة للفنيين والتي مثلت 14%.

ب. المهارات التي عليها طلب من قبل جميع القطاعات الاقتصادية

يبين الجدول 4.20 توزيع مجالات الدراسة أو التدريب في الجامعات أو الكليات المتخصصة بالنسبة للقوى العاملة الحالية للشركات في الدراسة، فهي تبين متوسط استجابات كل من أصحاب الاعمال أو المدراء الذين أجري معهم الاستطلاع. كانت الهندسة من الخلفيات الأكاديمية أو الدرجات العلمية المتكررة بين الموظفين في تلك الشركات، حيث وظف 60% من تلك الشركات مهندسين، من بين تلك الشركات التي وظفت مهندسين على متوسط 29% من موظفيهم لديهم خلفيات عن الهندسة. كانت الوظائف الأكثر تكرارا ذات الخلفيات الأكاديمية أو التقنية هي إدارة الأعمال والتي تتضمن التجارة والمال والأعمال المصرفية والتسويق والمحاسبة والإدارة. ووظفت 72% من الشركات خريجي كليات التجارة، من تلك الشركات التي توظف خريجي كليات تجارة 24% من موظفيهم حاصلين على درجة علمية في التجارة أو لديهم خلفية أكاديمية تجارية. تعتبر الهندسة وإدارة الأعمال هما المجالان الأكاديميان الأكثر شيوعا وتمثيلا بين باقي المجالات، يأتي بعدهم علوم الكمبيوتر و"الأدب والخطابات" (مجالات الأدب التي تشمل اللغات والأدب والتاريخ الأدبي والفن المرئي والموسيقى والرقص والأعمال الدرامية والأداء الفني والتصوير وإلى آخره) والعلوم الطبيعية (التي تتضمن الفيزياء والكيمياء والأحياء وعلوم الحيوان وعلوم النبات وعلوم الفلك والعلوم البحتة الأخرى).

الجدول 4.20

نسبة موظفي الشركات في تصنيفات المهن الرئيسية		
النسبة المتوسطة لموظفي الشركات الذين يعملون في هذه الوظيفة ¹	نسبة الشركات التي لديها موظفين يعملون في هذه المهن	المجموعات المهنية ²
11%	99%	كود 1: كبار الموظفين والمديرين
27%	86%	كود 2: المتخصصون
17%	82%	كود 3: الفنيون والمتخصصون المساعدون
13%	74%	كود 4: الموظفون
12%	51%	كود 5: عمال الخدمات وعمال البيع في المحلات والأسواق
6%	29%	كود 6: عمال الزراعة والصيد
18%	32%	كود 7: عمال الحرف اليدوية والتجارة المتعلقة بها
33%	40%	كود 8: مشغلي المصانع والماكينات ومتخصصين جمع الماكينات
31%	51%	كود 9: المهن البسيطة

الشركات التي لديها موظفين في تلك المهنة

2 تصنيفات التصنيف العربي المعياري للمهن:

كود 1: كبار الموظفين والمديرين (الإدارة والتجارة والإنتاج والعام)

كود 2: المتخصصون (العلوم والهندسة والصحة والتدريس وإدارة الأعمال وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والقانون والثقافة)

كود 3: الفنيون والمتخصصون المساعدون (العلوم والهندسة والصحة والعمل الاجتماعي والرياضة والترفيه والتدريس)

كود 4: الموظفون (موظف عام والكاتبين وخدمات العملاء والماليين والمحاسبين والإحصائيين)

كود 5: عمال الخدمات وعمال البيع في المحلات والأسواق (الخدمات الشخصية والرعاية، والبائعون وخدمات الحماية)

كود 6: عمال الزراعة وصيد الأسماك (المزارعين في السوق الموجه أو الذين يحصلون على كفاف يومهم)

كود 7: عمال الحرف اليدوية والتجارة المتعلقة بها (الاستخراج والبناء وتصنيع المعادن وعمال الماكينات والأشغال اليدوية والطباعة)

كود 8: مشغلي المصانع والماكينات ومتخصصين جمع الماكينات (عمال المناجم ومشغلي المصانع ومشغلي الماكينات والسانقين)

كود 9: المهن البسيطة (المبيعات والخدمات والزراعة والصيد والتعدين والتشييد والتصنيع وعمال النقل)

ملحوظة: تتطلب في الغالب الأكواد 1-3 شهادة جامعية أو كليه تكنولوجية، والأكود 4 قد يتطلب أو لا يتطلب شهادة.

أما الأكواد من 5-9 لا تتطلب في الأغلب شهادة لأدائها. أدخل المستجيبون نسبة لكل كود مطبق (المجموع 100%)

الجدول 4.21

النسبة المتوسطة للموظفين الحاصلين على درجات علمية من جامعات أو كليات متخصصة في المواد المتنوعة

نسبة الشركات التي لديها موظفين في هذا المجال	النسبة المتوسطة لموظفي الشركات	مجالات الجامعات والكليات التكنولوجية
60	29.1	الهندسة
72	24.1	إدارة الأعمال ¹
42	14.6	علوم الكمبيوتر
26	11.4	الادب والخطابات ²
33	11.4	العلوم الطبيعية ³
30	8.9	القانون
19	6.8	الصحة (الطب والصحة العامة والعلوم الصحية)
22	5.3	العلوم الاجتماعية ⁴
21	3.6	الرياضيات والإحصاء والعلوم الإكتوارية
17	2.2	التعليم (التدريس)
17	2.1	التاريخ وعلوم المصريات والآثار
15	.3	الدين (التوحيد والدراسات الدينية)
5	13.3	أخرى
40	46.2	الموظفين غير الحاصلين على درجات علمية

1 لتجارة والمالية والخدمات المصرفية والتسويق والمحاسبة والإدارة
 2 اللغات والأدب وتاريخ الفن والفنون المرئية والموسيقى والرقص والأعمال الدرامية والتمثيل والتصوير
 3 الفيزياء والكيمياء والأحياء وعلوم الحيوان وعلوم النبات وعلم الفلك
 4 الاقتصاد والعلوم السياسية والحكومة وعلم الاجتماع وعلم الانسان

ج. المهارات المطلوبة في القطاعات ذات النمو العالي

نحن نهتم بالأخص بالمهارات والخلفيات الأكاديمية التي تسعى لها القطاعات ذات النمو العالي. يشار إلى النمو في هذه الدراسة من خلال كلا من زيادة الإيرادات وزيادة حجم القوى العاملة، حيث يبين الجدول 4.22 متوسط نسبة موظفي الشركات الحالية الحاصلين على درجات جامعية أو خريجي الكليات التكنولوجية في المواد المتنوعة للشركات المصنفة وفقا لتغير عوائدها على مدار الفترة من 2012 إلى 2014. يبين هذا الجدول أن علوم الطبيعة والهندسة وعلوم الكمبيوتر وإدارة الأعمال ممثلة تمثيلا كبيرا بين الشركات التي اختبرت زيادة في الإيرادات، كما أن إدارة الأعمال ممثلة تمثيلا جيدا بين الشركات التي شهدت انخفاضات في عوائدها على مدار العامين الماضيين .

الجدول 4.22

النسبة المتوسطة للموظفين الحاليين الحاصلين على درجات علمية جامعية أو من كليات تكنولوجيا في المواد المختلفة للشركات من خلال تغيير في العوائد 2012-2014

متوسط الاستجابة	تغيير في نمو العوائد 2012 إلى 2014					مجالات الدراسة
	10% أقل بأكثر من 10%	أقل من 1%-10%	ظلت كما هي تقريبا	زادت من 1%-10%	زادت عن 10%	
12	5	2	6	8	13	العلوم الطبيعية ¹
28	6	6	13	21	18	الهندسة
16	5	3	9	14	12	علوم الكمبيوتر
3	2	1	5	9	6	الرياضيات والإحصاء والعلوم الاكتوارية
6	3	3	3	9	6	الاجتماع ²
24	10	5	15	25	21	إدارة الأعمال ³
2	2	1	1	8	6	التاريخ وعلوم المصريات والآثار
0.3	2	1	1	7	6	الدين (علم اللاهوت والدراسات الدينية)
12	4	1	2	14	7	الأدب والخطابات ⁴
2	2	1	2	7	6	التعليم (التدريس)
7	3	1	1	9	6	الصحة (الطب والصحة العامة وعلوم الصحة)
9	4	2	6	12	7	القانون
13	2	0	0	2	2	آخر
48	7	3	8	13	11	الموظفين غير الحاصلين على درجات علمية

1 الفيزياء والكيمياء والأحياء وعلوم الحيوان وعلوم النبات وعلم الفلك

2الاقتصاد والعلوم السياسية والحكومة وعلم الاجتماع وعلم الانسان

3إدارة الأعمال التجارة والمالية والخدمات المصرفية والتسويق والمحاسبة والإدارة

4اللغات والأدب وتاريخ الفن والفنون المرئية والموسيقى والرقص والأعمال الدرامية والتمثيل والتصوير

ومن بين الأمور التي حظيت بقدر متساو أو أكبر من اهتمام الشركات هي المهارات والخلفيات الأكاديمية التي يطلبها أصحاب العمل في الشركات التي تشير إلى عزمها بتعيين مزيد من العمال خلال السنة أو السنتين القادمتين، ويوضح جدول 4.23 الخلفيات الأكاديمية التي ترغبها الشركات التي توظف موظفين جدد في 2015، مصنفة حسب التغيير في الإيرادات خلال 2012-2014. أي أن هذا الجدول يوضح أنه بالنسبة لتلك الشركات التي تشير إلى عزمها على زيادة قوى العمل لديها، يلاحظ المهارات والمجالات الأكاديمية التي ترغب بها والمصنفة من خلال التغيير الذي يطرأ على إجمالي إيراداتها خلال الفترة الأخيرة، ويعد مجال الهندسة والأعمال وعلوم الحاسوب هي أكثر المجالات التي تسعى إليها الشركات التي شهدت زيادة في إيراداتها وتقوم بتوظيف موظفين جدد.

وكان المؤشر الآخر للنمو في استطلاع الرأي فيما إذا كانت الشركات المشار إليها تخطط لزيادة عدد القوى العاملة أو تخفيضها في فترة تتراوح بين 12-24 شهر القادمة، في البدء قمنا بتحليل توزيع الدرجات والخلفية التقنية للموظفين الحاليين في الشركات المصنفة حسب تخطيطهم لزيادة القوى العاملة أو تخفيضها، وتظهر النتيجة في جدول 4.24 ، وفي القوى العاملة القائمة في الشركات التي تخطط لزيادة القوى العاملة، فإن العلوم الطبيعية مثل (الفيزياء والكيمياء والأحياء وعلم الحيوان وعلم النبات وعلم الفلك) والهندسة، علوم الحاسب وشهادات الأعمال هي العلوم الأكثر انتشاراً (وتظهر باللون الاصفر).

يشير الجدول 4.25 إلى المجالات الأكاديمية والتقنية التي يتميز بها العمال الجدد وتطلبها الشركات المشار إليها بزيادة قوى عملها أو انخفاضها، وتوضح الخلفية الأكاديمية التي تسعى الشركات إليها عندما تقوم بتعيين أو توظيف موظفين جدد بالاستعانة بشركات التوظيف المصنفة لديهم توقعات هذه الشركات عن التغيير الذي يطرأ على القوى العاملة في المستقبل، وتشير الشركات التي تزيد من عدد القوى العاملة لديها (ويحتمل أن توظف معظم العمال) أن المجالات الأكثر توظيفاً لديها هي مجال إدارة الأعمال (83%) والهندسة (65%) وعلوم الحاسب (44%) والعلوم الطبيعية (22%).

جدول 4-23

الخلفيات الأكاديمية للموظفين الجدد التي ترغب الشركات في تعيينها أو توظيفها في 2015 مصنفة حسب التغيير في الإيرادات						
التغيير في إجمالي إيرادات خلال فترة 2013-2014 بالمقارنة بعام 2012						
المجال الأكاديمي	أكثر من 10% زيادة	أكثر من 1% -	تظل نفس النسبة	أقل من 1% -	أكثر من 10% من	نسبة الاستجابة
الهندسة	16	15	10	6	5	52.5%
الأعمال	14	23	12	6	8	63.6%
علوم الحاسوب	9	13	6	3	5	36.4%
العلوم الطبيعية	4	6	2	4	2	18.2%
الفنون والآداب واللغات	4	4	0	0	2	10.1%
القانون	3	4	4	1	2	14.1%
الرياضيات، والإحصاء، أو العلوم الاكتوارية	3	3	1	3	0	10.1%
الطب والصحة العامة والعلوم الصحية	2	3	0	0	1	6.1%
التدريس أو التعليم	1	2	1	0	0	4.0%
التاريخ وعلم المصريات والآثار	1	1	0	0	1	3.0%
الدين واللاهوت والدراسات الدينية	1	0	0	0	0	1.0%
العلوم الاجتماعية	0	0	2	2	1	5.1%
أخرى (حدد من فضلك)	7	10	6	3	5	31.3%
غير معروف	9	4	2	1	2	18.2%

جدول 4.24

نسبة اجمالي الموظفين حاملي الشهادة الجامعية /المعاهد الفنية في مواد عديدة في شركات يطرأ عليها تغييرات متوقعة في حجم القوى العاملة لديها

عدد الاستجابة	اجمالي الاستجابة	متوسط الاستجابة	التغيير المتوقع في حجم القوى العاملة على مدار 12-24 شهر القادمين				المجالات الأكاديمية/الكليات التكنولوجية
			غير معروف	الحفاظ على حجم القوى العاملة	انخفاض حجم القوى العاملة	الزيادة في حجم القوى العاملة	
35	420	12.00	0	6	3	26	العلوم الطبيعية (الفيزياء والكيمياء والاحياء وعلم الحيوان وعلم النبات وعلم الفلك)
66	1918	29.06	4	17	4	41	الهندسة
45	682	15.16	1	9	5	30	علوم الحاسوب
22	87	3.95	0	5	1	16	علوم الرياضيات والاحصائيات والعلوم الاكتوارية
23	129	5.61	1	7	1	14	العلوم الاجتماعية (الاقتصاد والعلوم السياسية، والحكومة، وعلم الاجتماع والأنثروبولوجيا)
79	1939	24.54	4	22	7	46	إدارة الأعمال (التجارة، والخدمات المصرفية، والتسويق، والمحاسبة، وإدارة)
17	40	2.35	0	5	1	11	التاريخ، علم المصريات، وعلم الآثار
15	5	.33	0	4	1	10	الدين (اللاهوت والدراسات الدينية)
27	331	12.26	1	7	4	15	الفنون والآداب (اللغات والأدب والموسيقى والرقص والدراما والفنون المسرحية، والتصوير الفوتوغرافي)
17	42	2.47	0	5	1	11	التعليم (التدريس)
19	137	7.21	0	5	0	14	الصحة (الطب والصحة العامة والعلوم الصحية)
32	301	9.41	1	10	2	19	القانون
6	80	13.33	0	2	0	4	آخر
43	1967	45.74	0	18	1	24	الموظفين غير الحاملين لشهادة
35	3022	86.34	23	4	0	8	غير معروف
111	الاسئلة التي تم الاجابة عليها						
2	الاسئلة التي تم تخطيها						

جدول 4.25

الخلفيات الأكاديمية التي تسعى إليها الشركات عند تعيين أو توظيف موظفين جدد من خلال شركات التوظيف و توقعاتها لحدوث تغيير في حجم القوى العاملة في المستقبل

عدد الاستجابة	نسبة الاستجابة	التغيير المتوقع في حجم القوى العاملة على مدار 12-24 شهر القادمين				المجالات التي عينت
		غير معروف	الحفاظ على حجم القوى العاملة	انخفاض حجم القوى العاملة	الزيادة في حجم القوى العاملة	
70	62.0%	3	17	5	45	الأعمال والتجارة، والخدمات المصرفية، والتسويق، والمحاسبة، وعلم الإدارة
55	48.7%	3	15	2	35	الهندسة
39	34.5%	1	10	4	24	علوم الكمبيوتر
18	15.9%	1	3	2	12	العلوم الطبيعية (الفيزياء، الكيمياء، الأحياء، علم الحيوان، علم النبات، علم الفلك)
17	15.0%	0	8	1	8	القانون
10	8.8%	0	2	0	8	الرياضيات، والإحصاء، أو العلوم الاكتوارية
8	7.1%	0	2	0	6	الزراعة
11	9.7%	1	3	2	5	الأدب واللغات والأدب والموسيقى والرقص والدراما والفنون المسرحية، والتصوير الفوتوغرافي
7	6.2%	0	3	0	4	الطب والصحة العامة، والعلوم الصحية
4	3.5%	0	0	0	4	التدريس أو التعليم
4	3.5%	0	1	0	3	العلوم الاجتماعية (الاقتصاد والعلوم السياسية، والحكومة، وعلم الاجتماع والأنثروبولوجيا)
4	3.50%	0	2	0	2	سياحة
3	2.7%	1	0	1	1	الأعمال والتجارة، والخدمات المصرفية، والتسويق، والمحاسبة، وإدارة
1	0.9%	0	0	0	1	الهندسة
20	15.1%	6	3	0	11	علوم الكمبيوتر
113						الاسئلة التي تم الاجابة عليها
0						الاسئلة التي تم تخطيها

و. قطاعات محتملة النمو المنخفض أو معوقات انخفاض العمالة

تهتم الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية أيضا بالقطاعات الاقتصادية ذات إمكانات النمو المنخفضة أو المعوقات أمام العمالة المنخفضة في المستقبل القريب، وقدم جدول 4-15 معلومات عن القطاعات التي أشار إليها المستجوبون لاستطلاع الرأي الخاص بالخبراء الاقتصاديين وخبراء الاعمال والتي من غير المحتمل لتلك القطاعات أن تقود النمو الاقتصادي في مصر أو تساهم في نموه بشكل كبير في المستقبل القريب. والقطاعات الأكثر شيوعا المشار إليها بأنها قطاعات لا يحتمل أن تساهم في نمو الاقتصاد بما فيها الإدارة العامة والتضامن الاجتماعي والصرف الصحي والتعليم والرعاية الصحية والتأمين والتأمين الاجتماعي، وتظهر تلك القطاعات باللون الرمادي في الجدول 4-15 وعرض عدد كبير من المستجيبين رأيهم عن ضرورة مساهمة بعض من هذه القطاعات وخصوصا التعليم والرعاية الصحية في النمو الاقتصادي إلا أنهم لم يتوقعوا حدوث ذلك في المستقبل القريب.

ز. ديناميكيات العلاقة بين النوع الاجتماعي في القطاعات محتملة النمو المرتفع ومتطلبات المهارة

هناك تحديات محتملة تواجه الهدف من تعزيز المزيد من المساواة بين الجنسين وتحقيق الفرص المتساوية، ولنبدأ بهذا المثال كما يوضح جدول 4-1 مشاركة القوى العاملة من الإناث في مصر (24% في 2013) أقل بكثير من مشاركة الذكور (75%) وكذلك معدل البطالة للإناث أعلى بكثير (24%) من معدله للذكور (10%)، ولا تظهر الفرص غير المتساوية في التعليم العالي في حد ذاتها معضلة، فكما يوضح جدول 4-2، فإن معدل البطالة للإناث الحاصلين على شهادة تعليم عالي (34%) أعلى بكثير من معدل الذكور (15%)، وهناك اقتراح أن هذا السبب يرجع إلى تمييز أصحاب العمل ضد الإناث أو أنه هناك تفاوت كبير بين المهارات والمجالات الأكاديمية للإناث اللاتي على درجة عالية من التعليم واحتياجات أصحاب العمل لتوظيف الذكور.

من بين القطاعات المحددة بوصفها قطاعات الأكثر احتمالية لأن تساهم اسهاما كبيرا في النمو الاقتصادي هي قطاعات عديدة لديها نسبة تمثيل منخفضة نسبيا من العمالة من الإناث وذلك وفقا للبيانات في جدول 4-7 والبيانات في استطلاع الرأي عن عدد الموظفين من حيث النوع الاجتماعي داخل الشركات في نموذج الدراسة الموضح في جدول 4-25 ويتضمن التالي:

- إنتاج البترول والغاز (التعدين) (أقل من 1% من الإناث في البيانات الوطنية الجدول 4-7)
- التصنيع (أقل من 8% من الإناث-البيانات الوطنية)
- داخل الصناعات التحويلية
 - مواد البناء
 - المنتجات الهندسية
- الكهرباء (5% من الإناث - البيانات الوطنية)
- التصنيع والبناء (أقل من 1% - البيانات الوطنية)
- النقل والتخزين (2% من الذكور - البيانات الوطنية)
- الاتصالات (الهاتف وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات) (17% من الذكور - البيانات الوطنية)

جدول 4-25

نسبة التوزيع بين الجنسين في الشركات داخل نموذج استطلاع الرأي		
النوع		القطاع الصناعي
انثى	ذكر	
38	62	1. الزراعة والري والصيد
17	83	2.1 البترول والغاز
30	70	2. الصناعات التحويلية
15	85	مواد البناء
23	77	المنتجات الهندسية
32	68	معالجة الطعام
41	59	المنسوجات والملابس الجاهزة
43	58	4 الكهرباء
12	88	7. التصنيع والبناء
2	98	8 النقل والتخزين
29	71	9 الاتصالات (الهاتف وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات)
35	65	12 تجارة الجملة والتجزئة
25	75	13 الوسائط المالية والأنشطة التابعة
20	80	15 السياحة
4	96	17 الأنشطة العقارية
30	70	18 التعليم والأنشطة الصحية والشخصية
35	65	18.1 التعليم
80	20	18.2 الصحة
40	60	18.3 أخرى
32	68	الجميع
		جدولة المؤلف في استطلاع رأي 2.2

ومن الناحية الأخرى، فمن بين الأربعة قطاعات المتوقع أن تسهم إسهاما كبيرا في النمو مستقبلا، الزراعة (إناث بنسبة 31% في 2013 في البيانات الوطنية وإناث بنسبة 38% في العينة)، السياحة ومعالجة الغذاء والمنسوجات والملابس والتي تساهم فيها المرأة بأعداد كبيرة. ويقدم التوسع في هذه القطاعات إمكانات نمو فورية لفرص عمل أكبر بالنسبة للمرأة. وتشمل المهارات والمجالات الأكاديمية المحددة باعتبارها تمثل أهمية كبرى ولكنها تعيق نمو الأعمال التجارية، تلك المجالات التي تقل فيها نسبة تمثيل المرأة عن المستوى المطلوب - مثل الهندسة والعلوم الطبيعية والأعمال. وتدخل المرأة في برامج كليات إدارة الأعمال بأعداد متزايدة وتبذل الجهود من أجل زيادة نسبة المرأة في الهندسة والرياضيات العلوم.

ح. الاستنتاجات

استعرض هذا الفصل بيانات الاقتصاد الكلي حول التوظيف، والإنتاج والنمو بالقطاعات الصناعية حسابات الدخل القومي في مصر، والمعلومات التي تم الحصول عليها من خلال استطلاعي الرأي مع الخبراء الرئيسيين من بين الخبراء الاقتصاديين والتجاربيين ومن بين أصحاب ومديري الشركات، حيث ظهر نمط معين من المعلومات الواردة بالمصدرين: كانت القطاعات التي لها النسبة الأكبر من المساهمة في نمو الناتج المحلي الإجمالي في مصر خلال الفترة بين عامي 2011/2012 و 2012/2013 متمثلة فيما يلي:

- الزراعة والري وصيد الأسماك
- القطاعات التصنيعية
- قطاعات التصنيع الأخرى بشكل أساسي
- تجارة الجملة والتجزئة
- الإدارة الحكومية العامة
- التشييد والبناء
- المطاعم والفنادق (المرتبطة بالسياحة)
- الاتصالات
- النقل والتخزين
- التعليم والصحة وخدمات الأفراد
- الأنشطة العقارية
- التضامن الاجتماعي
- الوساطة وأنشطة الشركات التابعة
- الممتلكات العقارية
- الكهرباء

وتشمل القطاعات التي يتوقع الخبراء المصريون في مجال الاقتصاد بوصفها الأكثر احتمالية لمساهمة بشكل كبير في نمو الاقتصاد المصري في المستقبل القريب ما يلي:

- السياحة
- قطاعات التصنيع - الأخرى
- قناة السويس (العمليات)
- الزراعة والري وصيد الأسماك

- النقل والتخزين
- التشييد والبناء
- الاتصالات (خدمات الهاتف وتكنولوجيا المعلومات)
- الكهرباء

وبناء على مصادر المعلومات السابق ذكرها واستعراض أولويات الحكومة المصرية، قمنا باختبار 11 قطاع رئيسي وفرعي باعتباره المحور الرئيسي للدراسة والمزيد من جمع المعلومات، وتتمثل هذه القطاعات فيما يلي:

1. الزراعة والري وصيد الأسماك
2. انتاج النفط والغاز (التعدين)
داخل القطاعات التصنيعية
3. مواد البناء
4. المنتجات المصنعة
5. معالجة الغذاء
6. المنسوجات والملابس
7. الكهرباء
8. البناء والتشييد
9. النقل والتخزين
10. الاتصالات (خدمات الهاتف وتكنولوجيا المعلومات)
11. السياحة

واشتملت القطاعات التي ذكرها المستجيبون في استطلاع الرأي بوصفها القطاعات الأكثر احتمالية للتأثير على النمو الاقتصادي، والتي تعاني من عوائق بسبب غياب المهارات الاحترافية والفنية على ما يلي:

- التصنيع
- الزراعة
- السياحة
- التشييد
- الصحة
- الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
- التعليم
- النفط والغاز
- الطاقة
- الهندسة
- النقل

ظهرت أربعة مجالات بالجامعة أو المعاهد الفنية في العديد من الاستجابات لأسئلة مختلفة باستطلاع الرأي. فعلى سبيل المثال، كانت المجالات التي حددها أصحاب ومديري الشركات الذين خططوا لتوسيع القوى العاملة خلال 12-24 شهرا المقبلة كما يلي:

- الأعمال (التجارة والبنوك والتسويق والمحاسبة والإدارة)
 - الهندسة
 - علوم الحاسب الآلي.
 - العلوم الطبيعية (الفيزياء والكيمياء والأحياء وعلم الحيوان وعلم النبات والفلك).
- وظهرت تلك المجالات تقريبا في كل اسلوبان بشأن المهارات التي نل طلبها الشركات التي نل ممع بإمكانيات للمساهمة في نمو الاقنصاد المصرف. ونفحص الفصول النالفة مؤسسات النعلفم العالف في مصر للنأكد مما إذا كانت لنلك المؤسسات القدرة على نلبفة الاحناباات الوارفة في الاستطلاع والإجراءاات التي نل نل نل مؤسسات اناها لنلبفة نلك الاحناباات.

خامسا: برامج التعليم العالي المصرية وعلاقتها بالاحتياجات الملموسة

أ. نظرة عامة

1. تقديم

يقدم بيان العمل مجموعة من المهام (المهمة 3 التخصصات والمهارات الأكاديمية في قطاعات العمل لنمو محتمل)، والمهمة 4 (قدرة مؤسسات التعليم العالي) والمهمة 5 (البحث الجامعي والتطوير والابتكار في قطاعات النمو المحتمل)، وكل مهمة بها مجموعة من الأسئلة يتم توجيهها بالتتابع مثل الرسم البياني بحيث تكون الإجابات عن الأسئلة في مهمة واحدة بمثابة إرشاد للأسئلة التي يتم طرحها في المهمة التالية و/أو الأسئلة اللاحقة التي يتم طرحها بنفس المهمة. وبينما تعتبر الصيغة "إذا" إذن" مفيدة في الإرشاد عند طلب البيانات فإن التداخل والمضاعفة الناتجة عن اتباع هذه الصيغة قد تفرض تحديا لتقديم البيانات في نموذج قابل للإدارة. لذا، قمنا بإعادة ترتيب الإجابات وفي بعض الأحيان دمجها لتعزيز قدر أكبر من سهولة القراءة.

2. نطاق مؤسسات التعليم العالي المستهدفة في هذه الدراسة

يتألف نطاق مؤسسات التعليم العالي الذي تم اختياره بهدف تقييم سوق العمل جامعات حكومية وجامعات خاصة ومعاهد فنية إقليمية، مما يعكس حقيقة أنه تم البدء في تقييم سوق العمل أساسا لإعطاء إرشاد لتنفيذ برنامج شراكة التعليم العالي الذي سيدعم ما بين 15-20 شراكة بين مؤسسات التعليم العالي الأمريكية ونظائرها المصرية تحت إشراف وزارة التعليم العالي.

وحدد البحث المكتبي الذي أجراه فريق تقييم سوق العمل قائمة من 41 جامعة مؤهلة و 8 معاهد فنية موزعة بخمس مناطق جغرافية أساسية، وهي الصعيد والدلتا ومدن قناة السويس والأسكندرية والقاهرة الكبرى. ومن بين 49 مؤسسة تعليم عالي، تم اختيار 20 مؤسسة بوصفها مرشحة ليقام معها مقابلات. واعتمد الاختيار على سمعة الصناعة وآراء الخبراء والمحللين بهذه الصناعة والتشبيت الجغرافي.

وأجريت محاولات متكررة لجمع بيانات معينة من المستجيبين بمؤسسة التعليم العالي المختارة. وفيما يلي ملخص للعشرين مؤسسة تعليم عالي بقائمة الأولويات الأصلية والخمس مؤسسات تعليم أساسي الإضافية التي إما تم التواصل معها عن طريق فريق العمل وأرسلت بيانات أو الذين سمعوا بشأن التقييم وقدموا بيانات من تلقاء أنفسهم. ومن بين الخمس وعشرين مؤسسة تعليم عالي المدرجة بالقائمة، هناك 6 مؤسسات خاصة كما هو واضح بين القوسين.

جدول 5-1 مدى استجابة مؤسسات التعليم العالي لاستطلاع الرأي الخاص بتقييم سوق العمل		
البيانات المقدمة	في قائمة الأولوية المحتوية على 20 مؤسسة	مؤسسة التعليم التعليم
√	√	جامعة عين شمس
√	√	جامعة الإسكندرية
√	√	الجامعة الأمريكية بالقاهرة
√	√	الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري
	√	جامعة أسيوط
√	√	جامعة القاهرة
√	√	جامعة حلوان
	√	جامعة المنصورة
√	√	جامعة المنوفية
	√	جامعة المنيا
√	√	جامعة فاروس (خاصة)
√	√	جامعة بورسعيد
	√	جامعة جنوب الوادي
√	√	جامعة قناة السويس
	√	جامعة طنطا
	√	جامعة الزقازيق
	√	المعهد الفني بالإسكندرية
	√	الكلية التكنولوجية بالصحافة
	√	المعهد العالي للتكنولوجيا بالمطرية
	√	الكلية التكنولوجية ببورسعيد
√		الجامعة البريطانية في مصر
√		جامعة دراية (خاصة)
√		جامعة المستقبل (خاصة)
√		المعهد العالي للتكنولوجيا بالعبور، العاشر من رمضان والمنيا
√		المعهد التقني طبية (خاص)

تم جمع بيانات اللقاءات من المسؤولين التاليين

- مكتب الرئيس
- مكتب الشؤون الأكاديمية
- مكتب البحث والتطوير والابتكار
- مكتب التمويل والإدارة
- عمداء الكليات بالتخصصات الرئيسية الأكثر احتمالية للمساهمة في الوظائف بالقطاعات الأكثر إمكانية للنمو.

3. جمع البيانات

اقتضى نطاق العمل أن تقوم المؤسسة الدولية للاستشارات الفنية والاعمال التجارية (IBTCI) بتقييم قدرة مؤسسة التعليم العالي على تلبية احتياجات أصحاب العمل من العمالة الماهرة والأبحاث وقدرتها على إقامة شراكات مع مؤسسات التعليم العالي الأمريكية، حيث قام فريق العمل بتصميم وتطوير وفحص أدوات تقييم باللغتين الإنجليزية والعربية (انظر الملحق 2) يمكن إدراتها أثناء مقابلات مع الخبراء الرئيسيين هاتفياً أو عن طريق سكايب أو رابط إنترنت يتم إرساله إلى الشخص المعني بالبريد الإلكتروني. وكانت هذه الأدوات مصممة خصيصاً لاستهداف أسئلة كل مهمة من المهام رقم 3 و 4 و 5 بنطاق العمل ذات الاهتمام الخاص بالنسبة لووكالة الأمريكية للتنمية الدولية وكذلك جمع البيانات ذات الصلة اللازمة للتحليل المنطقي.

تمت إعاقة جمع البيانات وتحليلها لاحقاً بسبب تأجيل تلقي موافقة وزارة التعليم العالي على جمع المعلومات من الجامعات الحكومية والمعاهد الفنية. وبينما أجريت اتصالات رسمية في وقت سابق، فقد أجريت اللقاءات الرسمية بالعربية أو الإنجليزية أجريت في الفترة بين 28 يونيو و 16 يونيو 2015. وتمت جدولة تواريخ ومواعيد اللقاءات لتتناسب احتياجات المقابل معهم خلال شهر رمضان المبارك. وتم تحميل المعلومات المجمعة من المقابل معهم في قاعدة بيانات على الإنترنت، بينما جمعت بعض الإجابات بمقابلات وجهها لوجه فيما وضع المستجيبون إجابات أخرى بأنفسهم. وفي 17 يوليو 2015، أغلقت مرحلة جمع البيانات وتم تحليل بيانات الاستطلاع.

4. تحليل البيانات

باستخدام اللقاءات وجهها لوجه وأدوات استطلاع الرأي، أخرجت البيانات المحللة فريق العمل تقييم سوق العمل من خلال منظورات مختلفة الهياكل والآليات والممارسات والقيود التي أثرت في العمليات الأكاديمية بمؤسسة التعليم العالي. وتناقش نوعية برامج مؤسسة التعليم العالي ونتائجها المتمثلة في خريجين جاهزين لسوق العمل في القسم 5-2 أدناه. أما بالنسبة للأسئلة بالمهمتين 3 و 5 المتعلقة بالبحث والتطوير فيتم مناقشتها في الفصل السادس. وتستخدم مداخل أساسية متشابهة لتحليل البيانات بالنسبة للمهام 3 و 4 و 5.

بينما سُجل استطلاع كل مستجيب كبند مستقل، فإنه يمكن استدعاء بيانات مجمعة من قاعدة البيانات. ومن أجل الاستجابة لكل سؤال بشأن التخصصات الأكاديمية وقدرة المؤسسات، فقد كان يُنظر إلى البيانات من خلال عدد من المنظورات التي شملت ما يلي:

- ممارسات تنمية البرامج
- تعزيز البرامج الفنية والأكاديمية
- مساهمة الصناعة في البرامج
- الفجوات في المهارات بمؤسسة التعليم العالي ومواءمة البرامج مع احتياجات الصناعة
- البحوث التطبيقية
- شهادات المهارات
- تخصصات مؤسسات التعليم العالي التي تظهر القليل من الإمكانيات لتلبية احتياجات العمل أو لا تظهرها على الإطلاق

وللإجابة على الأسئلة عن القدرات البحثية، تم النظر إلى البيانات من منظورات مختلفة اختلافاً طفيفاً.

- الأنشطة والبرامج التي تتناول بفعالية اهتمامات واحتياجات العملاء والأطراف المعنية.
- نبذة عن العملاء المتلقين لخدمات البرامج الحالية.

- خبرات العمل السابقة مع مؤسسات التعليم العالي الأخرى (الأبحاث والتعليم التعاوني) سواء داخل مصر أو على المستوى الدولي وكذلك أي عوامل من شأنها أن تسهل أو تعوق التعاون.
- المؤسسات المصرية الأكثر قدرة على إقامة شراكة تعاونية مناسبة للقطاع مع الجامعات الأمريكية وكذلك تحديد المشاركين المناسبين للمؤسسات الأمريكية.
- القيادة والقضايا البحثية المتعلقة بالنوع لاجتماعي للعاملين والمعوقات والفرص.
- المساواة بين الجنسين في المساهمة في قطاعات النمو الاقتصادي والبرامج الأكاديمية وكذلك معوقات وفرص الوصول إليها.

ب. العروض الأكاديمية بمؤسسات التعليم العالي والنمو الاقتصادي في مصر

1. احتياجات إدارة الأعمال، والبرامج المتوفرة في مؤسسات التعليم العالي، ومؤسسات التعليم العالي الأكثر قدرة على ضخ خريجين يتمتعون بالمهارات اللازمة

صِف مدى توافر البرامج الأكاديمية والفنية الضرورية للنمو الاقتصادي في الجامعات والعهاد الفنية بمصر حاليا.¹ طرح فريق تقييم سوق العمل أسئلة على الشركات لتحديد الخلفيات الأكاديمية لدى العاملين حاليا والموظفين المحتملين مستقبلا ومن يسعون لتوظيفهم في مناصب القيادة والإدارة العليا. وعُرضت على المستجيبين قائمة بالتخصصات الأكاديمية بالجدول 5-2 أدناه، وأظهرت التغذية الراجعة من المستجيبين التخصصات الأكاديمية الخاصة بإدارة الأعمال (72% و 61% و 69%) والهندسة (60% و 49% و 57%) كانت الأكثر طلبا في حين كانت علوم الحاسب (42% و 35% و 27%) على رأس قائمة التخصصات الأكاديمية المهمة بالنسبة للقطاع الخاص.

الجدول 5.2 الخلفيات الأكاديمية للموظفين الحاليين أو الجدد أو من يسعون وراء المناصب القيادية (% من المستجيبين)

التخصص الأكاديمي	الموظفين الحاليين	الموظفين الجدد	القادة والمدراء
الأدب والخطابات (اللغات والأدب وتاريخ الفن والفنون المرئية والموسيقى والرقص والأعمال الدرامية والتمثيل والتصوير)	26%	10%	10%
التجارة (التجارة والمالية والخدمات المصرفية والتسويق والمحاسبة والإدارة)	72%	61%	69%
علوم الكمبيوتر	41%	37%	27%
التعليم (التدريس)	18%	4%	5%
الهندسة	61%	49%	56%
الصحة (الطب والصحة العامة والعلوم الصحية)	19%	7%	3%
التاريخ وعلوم المصريات والآثار	18%	3%	2%
القانون	30%	16%	13%
الرياضيات أو الإحصاء أو العلوم الاكتوارية	21%	9%	9%
العلوم الطبيعية الفيزياء والكيمياء والأحياء وعلوم الحيوان وعلوم النبات وعلم الفلك)	33%	17%	10%
أخرى (الزراعة والسياحة)	6%	21%	22%
الدين (علم اللاهوت والدراسات الدينية)	16%	1%	0%
العلوم الاجتماعية (الاقتصاد والعلوم السياسية والحكومة وعلم الاجتماع والعلوم الانسانية)	22%	5%	7%
الموظفين غير الحاصلين على درجات علمية	40%	0%	0%

Table 5.3 Degree Programs Offered by Responding HEIs

Program	Ain Shams University	Alexandria University	American University	Arab Academy	British University	Cairo University	Deraya University	Helwan University	Higher Technology Institute at 10th	Menofya University	Misr University for S&T	Pharos University	Suez Canal University	Technology College in Port Said	Tiba Technical Institute (TTI)	Total
Accounting	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1			12
Actuarial Science	1	1	1			1		1								5
Agriculture						1							1			2
Anthropology	1	1	1			1		1					1			6
Arabic Literature	1	1	1			1		1		1	1	1	1			9
Archaeology	1	1	1			1		1		1	1					7
Astronomy	1	1				1		1						1		5
Banking	1	1	1	1	1	1		1			1		1			9
Biology	1	1	1			1		1		1	1		1			8
Biomedical Engineering									1							1
Botany	1	1				1				1			1	1		6
Chemical Engineering	1	1	1		1	1		1	1			1				8
Chemistry	1	1	1			1	1	1		1			1			8
Civil Engineering	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1		1	13
Communication and Media Studies					1	1										2
Computer Science	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1		1	1		12
Dentistry					1								1			2
Economics	1	1	1	1	1	1		1		1	1	1				10
Education - Primary & Secondary	1	1	1					1		1			1			6
Education - Technical/Vocational	1	1	1					1								4
Education - University	1	1	1			1		1		1						6
Educational Administration	1	1	1					1								4
Egyptology	1	1	1			1		1			1					6
Electrical Engineering	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1			12
Electronics										1						1
Finance	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1			12
Foreign Languages & Literature	1	1	1	1		1		1		1	1	1	1			10
Geography	1	1				1		1		1			1			6
Government		1	1			1		1			1					5
Health Sciences	1	1				1	1	1			1	1	1	1		9
History	1	1	1			1		1					1			7
Hotel or Restaurant Management		1		1				1				1	1			5
Human Resources	1	1	1	1	1			1			1	1	1			9
Law - Domestic	1	1	1			1		1		1		1				7
Law - International	1	1	1			1		1		1		1				7
Life Sciences	1	1				1		1					1	1		6
Management	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1			12
Marketing	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1			12
Mass Communication - Arts and Design												1				1
Mathematics	1	1	1			1		1		1			1	1		8
Mechanical Engineering	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1			12
Medicine	1	1				1		1		1	1		1			7
Music, Dance, Drama, Performing Arts	1	1	1			1		1		1						6
Networking									1							1
Nursing					1											1
Petroleum Engineering	1	1	1		1							1				5
Pharmacy					1								1			2
Physics	1	1	1			1		1		1			1			7
Political Science		1	1	1	1	1		1			1					7
Psychology	1	1	1			1		1		1			1			7
Public Health	1	1				1		1					1			5
Religious Studies		1	1			1		1								4
Sociology	1	1	1			1		1		1			1			7
Special Education	1										1					2
Statistics	1	1	1			1		1		1			1	1		8
Systems Engineering	1	1	1					1					1			5
Tourism		1		1				1			1	1	1			6
Veterinary Medicine													1			1
Zoology	1	1				1				1			1			5
Totals	44	48	38	15	18	42	2	45	11	30	22	19	36	7	1	378

هل تقدم هذه البرامج حاليا خريجين بهذه المهارات؟

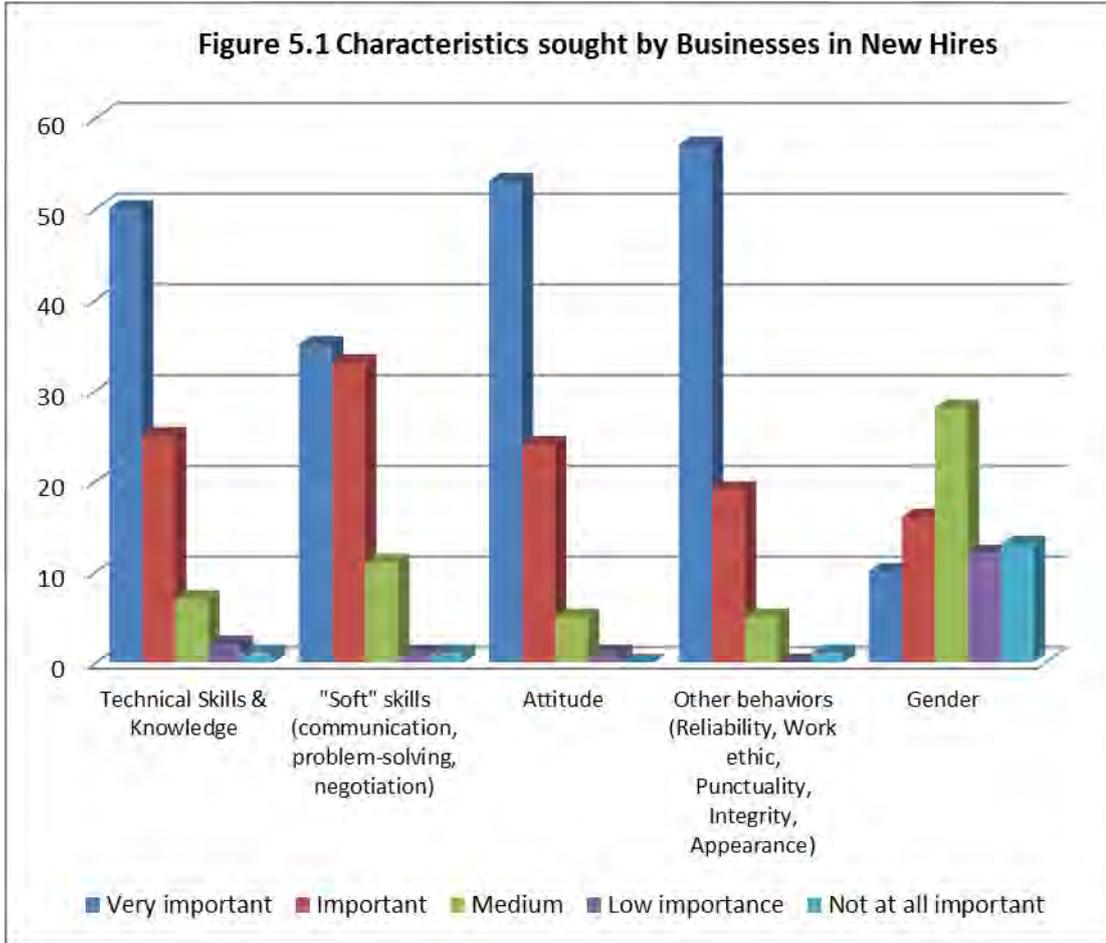
من أجل الإجابة على هذا السؤال، تم طرح أسئلة على كل من خبراء الصناعات ورجال الأعمال متعلقة بأرائهم عن الجامعات الأفضل تأهالا لتقديم دورات تدريبية للمتخصصين المطلوبين في الأعمال. ميبين في الجدول 5.4 مؤسسات التعليم العالي التي ذكرت ثلاث مرات على الأقل.

الجدول 5.4 الجامعات الأفضل تأهالا لتقديم دورات تدريب			
الجامعة	عدد المرات التي ذكرها الخبراء	عدد المرات التي ذكرها رجال الأعمال	المجموع
جامعة عين شمس	19	16	35
جامعة القاهرة	17	17	34
الجامعة الأمريكية بالقاهرة	11	15	26
جامعة الاسكندرية	12	11	23
الجامعة الألمانية بالقاهرة	9	9	18
جامعة حلوان	7	4	11
جامعة أسيوط	5	4	9
الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري	6	1	7
جامعة المنصورة	3	1	4
المعهد التكنولوجي العالي بمدينة العاشر من رمضان	2	1	3
معهد العبور العالي للهندسة والتكنولوجيا	1	2	3

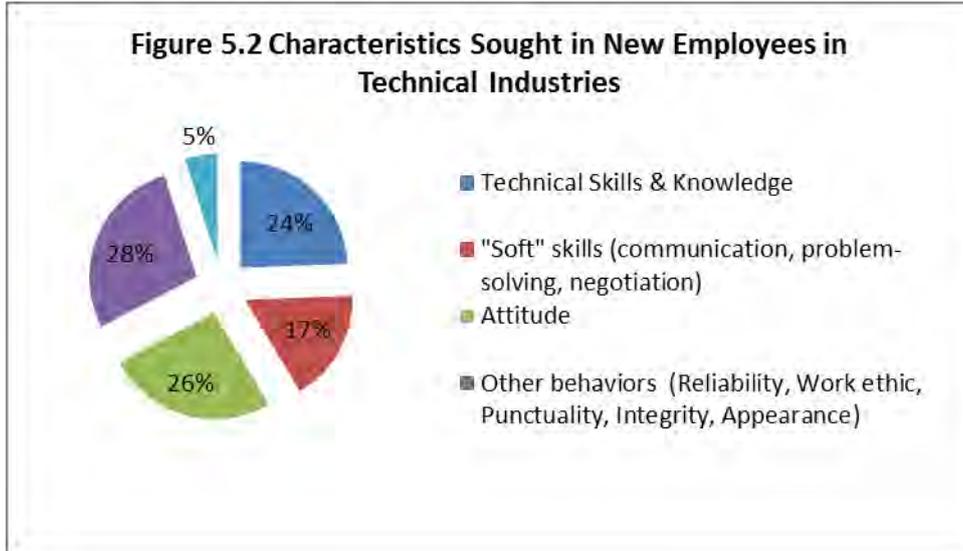
يشير الجدول إلى أن القادة والخبراء بينوا أفضلية بالنسبة لجامعة عين شمس وجامعة القاهرة والجامعة الأمريكية بالقاهرة وجامعة الإسكندرية والجامعة الألمانية بالقاهرة ثم جامعة حلوان، بينما تراجعت جامعة أسيوط عن تقديم أي بيانات على برامجها خلال فترة التقييم ومع ذلك من الواضح أن لها مكانة لدى الخبراء ورجال الأعمال.

2. الخصائص التي يبحث عنها أصحاب الأعمال في الموظفين الجدد

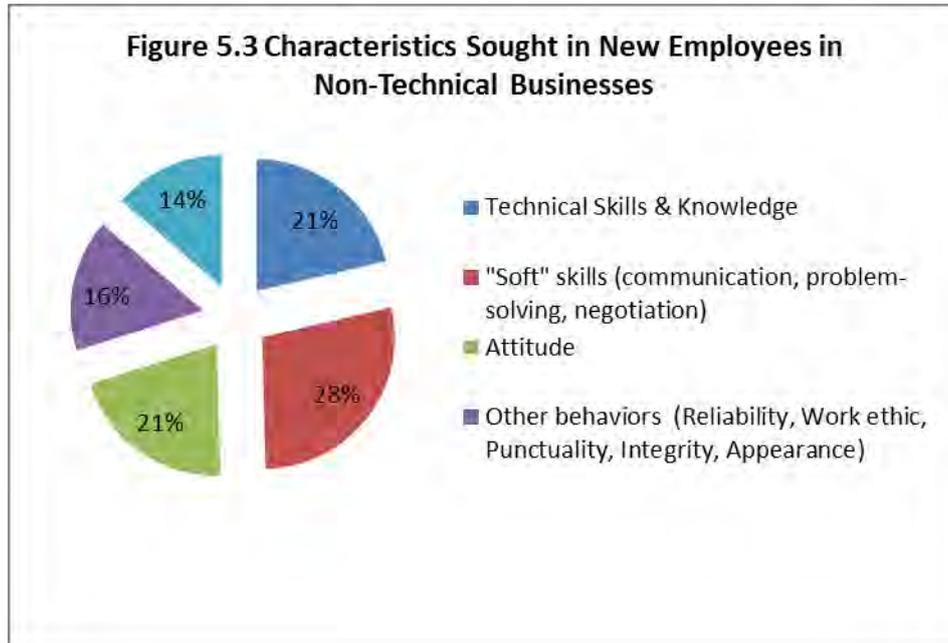
طلب من الشركات أيضا أن تقيم أهمية الخصائص التي يبحثون عنها عند تعيين موظفين جدد. وذكر المستجيبون أن المهارات التقنية المتوفرة في برامج مؤسسات التعليم العالي لا تلبي جميع المهارات المطلوبة للخريجين الجاهزين للعمل. كما ظهرت أيضا أهمية مهارات أخرى مثل التواصل والعمل الجماعي وإدارة الوقت التي تسمى غالبا "بالمهارات الشخصية" بالنسبة لأصحاب الأعمال كما هو ميبين في الشكل 5.2 أدناه.



حين قمنا بتحليل الاستجابات من خلال الكثافة التقنية للشركات المستجيبة ظلت المهارات غير التقنية في غاية الأهمية كما هو مبين في الأشكال أدناه. كما هو مبين في الشكل 5.2 بالنسبة للصناعات التي تركز على الجانب التقني مثل المنتجات المصنعة في قطاع التصنيع، حيث شكلت السلوكيات (28%) والميول (26%) اللذان أتيا قبل المهارات التقنية والتي شكلت (28%) بينما شكلت المهارات الشخصية (17%). على الجانب الآخر نجد في الصناعات مثل الملابس الجاهزة والنسيج الطلب قليل علي المهارات التقنية، أما الاتصالات والمهارات الشخصية الأخرى (28%) فكانت ذات أهمية أكثر من المهارات التقنية (21%). ومع ذلك، ظلت السلوكيات والميول من الخصائص التي يسعى وراءها أصحاب العمل بأكبر نسب في جميع الصناعات التي أجري عليها الاستطلاع بغض النظر عن المستوى التقني.



وكذلك في الشركات التي تركز أقل على الجانب التقني، كانت المهارات غير التقنية هامة للغاية كما هو مبين في الشكل 5.4.



3. وضع الأولوية لبعض البرامج من أجل التعزيز

وفقاً للقدرات الحالية والإمكانيات، ما هي الكليات المصرية والبرامج الموجودة في الكليات التكنولوجية العامة والجامعات التي يجب تعزيزها (قدم أسماء برامج وجامعات ومواقعها)؟

للإجابة على هذا السؤال، تم طرح ثلاث استفسارات على مسؤولي مؤسسات التعليم العالي: (1) "أذكر المجالات الأكاديمية والتقنية والتخصصات ذات أكبر الإمكانيات لتلبية احتياجات سوق العمل المصري"؛ (2) "ما هي البرامج الأكاديمية التي يهتم بها القطاع الخاص اهتماماً بالغاً"؛ (3) "ما هي التخصصات الأكاديمية التي تسهم مساهمة بسيطة أو لا تسهم على الإطلاق في احتياجات السوق المستقبلية؟". يبين الجدول 5.5 بالأسفل 17 مجالاً كانوا قد ذكروا من قبل على الأقل اثنين من المستجيبين باعتبارهم لديهم أعلى الاحتمالات (المجالات والتخصصات المظلمة تمثل تلك التي ذكرت باعتبار أن لديها أكبر الاحتمالات والأكثر أهمية للأعمال).

الجدول 5.5 آراء مؤسسات التعليم العالى فى المجالات والتخصصات الأكاديمية أو التقنية التى تظهر أكبر الاحتمالات لتلبية احتياجات سوق العمل المصرى

المجموع	الأخرى	طبية	قناة السويس	الفرعنة	النيل	الكليات المتخصصة	حلوان	المستقل	درابىة	القاهرة	الجامعة البريطانية بمصر	الجامعة الأمريكية بالقاهرة	الأكاديمية العربية	الأسكندرية	عين شمس	المجالات/التخصصات	
5			1	1								1	1	1		الهندسة	1
5					1	1	1				1	1				تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	2
4										1	1			1	1	مصادر الطاقة (الطاقة المتجددة والطاقة النووية)	3
4				1				1	1	1						المستحضرات الصيدلانية وتكنولوجيا الصيدلة	4
3				1		1						1				البنوك والأموال	5
3					1											إدارة الأعمال والتسويق	6
3										1	1	1				الهندسة البترولية	7
3							1			1		1				التدريس - العام وتكنولوجيا المعلومات والتدريب المهني والتقني	8
2							1	1								الخدمات المصرفية	9
2						1				1						الهندسة المدنية	10
2			1									1				الاقتصاد وإدارة خزنة المال	11
2							1			1						المهندسين الفنيين والتقنيين	12
2									1					1		الرعاية الصحية	13
2										1		1				التصميم الميكانيكي والهندسة	14
2									1					1		النانو والالكترونيات المجهرية	15
2						1							1			البرمجة والهندسة	16
2										1						السياحة	17

يبين جدول 5.6 بالأسفل 12 برنامج سبق ذكرهم من قبل على الأقل من قبل اثنين من المستجيبين باعتبارهم المجالات ذات أكبر قدر من الاهتمام بالنسبة للقطاع الخاص (تمثل المجالات والتخصصات المظلة المجالات التي تم ذكرها باعتبارها ذات أكبر قدر من الاحتمالات ولديها أكبر قدر من الاهتمام للأعمال).

الجدول 5.6 آراء مؤسسات التعليم العالي في البرامج الأكاديمية ذات الفائدة الكبيرة للقطاع الخاص

البرنامج الأكاديمي	عين شمس	الإسكندرية	الأكاديمية العربية	الجامعة الأمريكية بالقاهرة	الجامعة البريطانية بمصر	القاهرة	درية	المستقبل	حلوان	النيل	الفراغة	قناة السويس	الكليات المتخصصة	طبية	الأخرى	الجامعات الخاصة	المجموع
الهندسة والمنتجات المصنعة	1	1		1	1	1	1		1		1		1				8
إدارة الأعمال والتسويق والمحاسبة والإدارة	2		1	1	1	1							1				5
علوم الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات	3			1	1	1	1		1	1			1				8
الهندسة البترولية	4	1		1		1							1				4
الاقتصاد والأموال	5			1	1						1						3
الطاقة - المتجددة والمخزنة	6	1				1			1								3
المستحضرات الصيدلانية وتكنولوجيا الصيدلة	7						1	1				1					4
السيارات	8							1					1				2
الكهربائية والالكترونيات	9					1							1				2
الطاقة الميكانيكية /التصميم	10					1							1				2
الطب والعلوم الطبية المعلوماتية	11	1							1								2
الملابس الجاهزة	12	1											1				2

من أجل تحديد البرامج وتعزيزها من قبل مؤسسات التعليم العالي، أخذ فريق تقييم سوق العمل أيضا في الاعتبار أن استجابة مؤسسات التعليم العالي على الأسئلة للتخصصات ذات الاحتمالات القليلة أو المنعدمة لتلبي احتياجات سوق العمل (أنظر القسم القادم). وفقا لهذه التحليلات يبين الجدول 5.7 قائمة بأسماء 19 برنامجا أوصت بهم مؤسسات التعليم العالي لعملية التعزيز (الجامعات الخاصة غير مبينة حيث ركز السؤال على الجامعات الحكومية فقط)

قد تكون القائمة غير شاملة لجميع تخصصات مؤسسات التعليم العالي الأكاديمية والتكنولوجية التي يجب استعراضها.

جدول 5-8 التخصصات التي تتمتع بأقل إمكانية لتلبية احتياجات سوق العمل

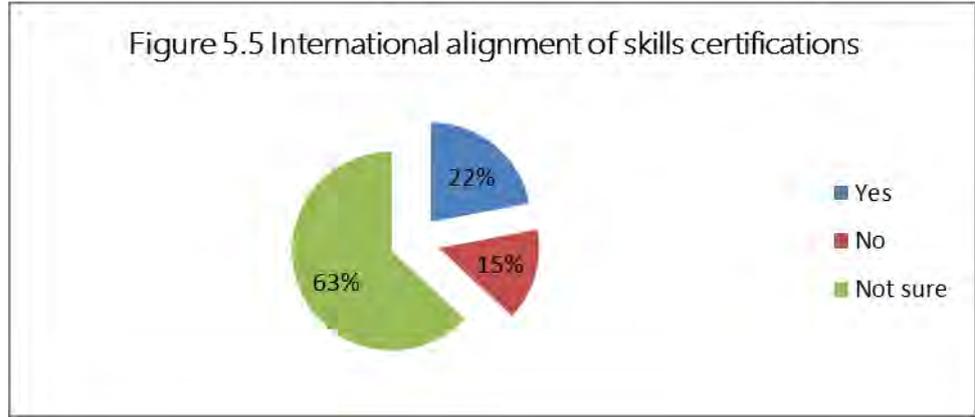
الاجمالي	الكليات التكنولوجية	قناة السويس	جامعة النيل	جامعة حلوان	ديرية	جامعة القاهرة	الجامعة البريطانية	الجامعة الأمريكية	الأكاديمية العربية	اسكندرية	جامعة عين شمس	التخصص	
3	1						1		1			الهندسة	1
3				1		1				1		القانون	2
2	1									1		المحاسبة	3
2				1		1						التجارة	4
2		1	1									الطب	5
1						1						الطيران	6
1					1							اللغة العربية	7
1										1		دراسات العربية	8
1				1								البنوك	9
1								1				الفيزياء العلوم - أساسي، البيولوجيا	10
1						1						الطب الحيوي	11
1	1											إدارة الأعمال	12
1	1											علوم الحاسب الآلي	13
1								1				التاريخ	14
1					1							التاريخ الإنساني	15
1						1						الهندسة الصناعية	16
1	1											نظام المعلومات	17
1						1						الادب	18
1									1			اللوجستي والنقل	19
1									1			الإدارة	20
1									1			الملاحة البحرية	21
1										1		الميكاترونكس	22
1										1		هندسة طبية	23
1						1						علم المعادن	24
1						1						التعدين	25
1					1							الصناعات الدوائية	26
1			1									الصيدلة	27
1					1							الفلسفة	28
1								1				العلوم السياسية	29

جدول 5-9 الجامعات الأفضل تأهالا للبحث والتطوفا			
الجامعة	عمء المرء الكرفها الكرفاء الكرفاء	عمء المرء الكرفها الكرفاء الكرفاء	اجمالف المرء
جامعة القاهرة	18	12	30
جامعة عفن شمس	13	10	23
جامعة الإسكندرفة	12	7	19
الجامعة الأمريكية فف القاهرة	6	3	9
جامعة اسفوط	5	1	6
الجامعة الألمانية فف القاهرة	2	3	5
الجامعة المصرية اليابانية للعلوم والتكولوجفا	3	1	4
جامعة حلوان	3	1	4
الأكاءفمفة العربفة للعلوم والتكولوجفا ونقل الملاحة البحرفة	2	1	3
جامعة النفل	3		3
جامعة زوفل	3		3

4. شهاداء الكلفاء التكلوجفة

ففما ففعلق بالكلفاء التكلوجفة، ما هف الشهاداء الكف فمأف مقابل مهاراء القوف العاملة فف مصر وكفف فسأم ففم الاعترف بها على نطاق واسع؟ وهل ففماشف مع المعاففر الكوففة أو الاقلفمفة؟ هل هناك شهاداء إضاافة مةطلبة؟ لم ففءء أفف حالة فمفر ففصل الكلفاء التكلوجفة والجامعةاء عءما قام فرقق عمل فقففم سوق العمل بطرء هءا السؤل على مبادرة التعلفم العالف، وكان الهءف م فجمع تعليقات المسةجبفبن للمبادرة هو ضمان جمع ففنااء أفف شهاداء ءل على اءمالففة اءةساب القوف العاملة لمهاراء.

أظهرء نءائف اسءطلاع الرأف فف شكل 5-4 أن نسبة 51% م فمؤساءاء التعلفم العالف لم تكن مةأكدة م ففءة إلى هءه الشهاداء بففما اعءقء نسبة 30% بضرورة فءقفم شهاداء للقوف العاملة، بففما وجد نسبة 19% فقط عءم ضرورة لهءه الشهاداء. وفضمءء القطاعات المرشءة للشهاداء قءاع المنسوجاء، والأزفاء، والسفارات، والأوءوءرونكس والمفكاءوءرونك والكهربائفة والالكءرونفاء والمفكاءوءرونك. وفمء الإشارة إلى شهاداء أءرف بمجال تكولوجفا المعلومااء المءواءة على النطاق الكوفف مءل CAD, CAM, SAP, CCNA and CC++.



وعند السؤال عن مواعمة شهادات مهارة القوى العاملة مع الهيئات الدولية، أشار المستجيبون بمؤسسات التعليم العالي إلى عدم تأكدهم من ذلك الأمر (63%)، ومع ذلك كما هو موضح في شكل 5-5، أشار نسبة 22% إلى ضرورة مواعمة الشهادات على المستوى الدولي وأشار نسبة 15% فقط إلى عدم ضرورة الاعتراف الدولي.



عند السؤال عن ضرورة وجود شهادات اخرى، أجاب نسبة 81% من المستجيبين بأنهم لا يعلموا بينما رأى 15% أن الشهادات غير قابلة للتطبيق في بيئة العمل المصرية وذكر نسبة 4% عدم ضرورة الشهادات الإضافية، وتظهر تلك البيانات في شكل 5-6.

وأظهرت نتيجة الاستطلاع أن هناك عدد قليل من شهادات المهارات متواجدة أو تولي مؤسسات التعليم العالي أي أهمية لها ببيئة العمل المصرية.

ج. القدرة المؤسسية لمبادرة التعليم العالي

ويناقش هذا الجزء تساؤلات تطرح في نطاق العمل تحت عنوان قدرات مؤسسات التعليم العالي والتي تدعو إلى تقييمات مؤسسية للكليات أو البرامج المحددة للدعم، وتقدم المزيد من التفاصيل حول النقاط المذكورة في جزء 5-2 أعلاه وتتضمن توصيات للمخلص.

1. التماشي مع الاحتياجات والبرامج الحالية

ما التعديلات المطلوبة على البرامج أو برامج الدرجات العلمية الجديدة في المؤسسات المحددة؟

يفحص الفريق المختص بتقييم سوق العمل التخصصات الأكاديمية وبرامج الدرجات العلمية الأكثر انتشارا في الخمسة عشر مؤسسة تعليم عالي مصرية والتي شاركت في تقييم القدرات المؤسسية، وقدمت المؤسسة الدولية للاستشارات الفنية والاعمال التجارية (IBTCI) التخصصات التي حددها المستجيبين لتقييم القدرة المؤسسية مقابل الدرجات العلمية الأكاديمية الأعلى طلبا من الشركات، بالإضافة إلى القطاعات التي حددها الاقتصاديون المصريون (وخبراء آخرون في السوق) إنها من المحتمل أن تساهم في النمو الاقتصادي، وأظهر ذلك منظورا محدودا في تحديد التعديلات اللازمة بالبرامج أو إضافة برامج جديدة.

جدول 5-10 ما المرتبة التي تطلب بيانات على البرامج الأكاديمية المذكورة في جدول 5.3 وتلخص تركيزها الواضح على علوم الهندسة والتجارة (على سبيل المثال التسويق والمحاسبة والمالية) وعلوم الكمبيوتر في مؤسسات التعليم العالي المصرية.

ءءول 5-10 برامء الءراء اللمفة الأكئر ءقءلما

البرنامء	نسبة مؤسساء الءللم الءال الل ءقءم ءراء علمفة	ءءم مؤسساء الءللم الءال الل ءقءم ءراء علمفة
الهنءسة المءنفة	86.7%	13
المءاسبفة	80.0%	12
علوم الكمبفؤئر	80.0%	12
الهنءسة الكهرفائفة	80.0%	12
المالفة	80.0%	12
الإءارة	80.0%	12
الءسوق	80.0%	12
الهنءسة المفكانفكفة	80.0%	12
علم الاقءصاء	66.7%	10
اللغات الأءنبفة وأءابها	66.7%	10
الأءب العربف	60.0%	9
الءءماء المصرففة	60.0%	9
العلوم الصءفة	60.0%	9
الموارء البشرفة	60.0%	9
علم الاحفاء	53.3%	8
هنءسة كمفمائفة	53.3%	8
الكفمفاء	53.3%	8
الرفاءضفاء	53.3%	8
إءصائفاء	53.3%	8
علم الأءار	46.7%	7
الءارفء	46.7%	7
القانون - المءل	46.7%	7
القانون - الءولف	46.7%	7
الءب	46.7%	7
الففزفاء	46.7%	7
العلوم السفساسفة	46.7%	7
علم النفس	46.7%	7
علم الإءءماع	46.7%	7
علم الانسان	40.0%	6
علم النباء	40.0%	6
الءللم - الاءءائف والءانوف	40.0%	6

المؤسريق الدوليل المتش ار اللل فلي ةوال عم اللل لك جاري ةنتقيل مسوق ال عم ال مصري للثوقيلر الل فلي

6	40.0%	التعليم الجامعي
6	40.0%	علم الآثار المصرية
6	40.0%	جغرافيا
6	40.0%	علوم الحياة
6	40.0%	الموسيقى والرقص، والدراما والفنون الاستعراضية
6	40.0%	السياحية
5	33.3%	العلوم الاكثوارية
5	33.3%	علم الفلك
5	33.3%	حكومة
5	33.3%	ادارة الفنادق أو المطاعم
5	33.3%	هندسة البترول
5	33.3%	الصحة العامة
5	33.3%	هندسة النظم
5	33.3%	علم الحيوان
4	26.7%	التعليم - التقني / المهني
4	26.7%	الإدارة التعليمية
4	26.7%	دراسات دينية
2	13.3%	الزراعة
2	13.3%	الاتصالات والدراسات الإعلامية
2	13.3%	طب الأسنان
2	13.3%	الصيدلة
2	13.3%	تعليم خاص
1	6.7%	الهندسة الطبية الحيوية
1	6.7%	الإلكترونيات
1	6.7%	الشبكات
1	6.7%	التمريض
1	6.7%	الطب البيطري
1	6.7%	الإعلام - الفنون والتصميم

كما نوقش في القسم 5-2 وجه سؤال إلى الشركات "عندما تقوم بتعيين أو توظيف موظفين جدد، ماهي الخلفيات الاكاديمية التي تبحث عنها" وكما هو موضح في جدول 5-11 بالأسفل، هناك نسبة عالية من التوافق بين الخلفيات التي تسعى إليها الشركات وبرامج الدرجات العلمية الحالية التي تقدمها معظم مؤسسات التعليم العالي المصرية التي يتم إجراء مقابلات معهم من أجل هذا التقييم.

جدول 5-11 الخلفيات الأكاديمية اللازمة في الموظفين الجدد

عدد المستجيبين	نسبة المستجيبين	الخلفية الأكاديمية
67	61.5%	إدارة الأعمال والتجارة، والخدمات المصرفية والتسويق، والمحاسبة، والإدارة
53	48.6%	الهندسة
40	36.7%	علوم الكمبيوتر
33	30.3%	آخر
23	21.1%	غير معروف
19	17.4%	العلوم الطبيعية (الفيزياء، الكيمياء، الأحياء، علم الحيوان، علم النبات، علم الفلك)
17	15.6%	القانون
11	10.1%	الآداب والحروف واللغات والأدب والموسيقى والرقص والدراما والفنون المسرحية، والتصوير الفوتوغرافي
10	9.2%	الرياضيات، والإحصاء، أو العلوم الأكتوارية
8	7.3%	الطب والصحة العامة، والعلوم الصحية
5	4.6%	العلوم الاجتماعية (الاقتصاد والعلوم السياسية، والحكومة، وعلم الاجتماع والأنثروبولوجيا)
4	3.7%	التدريس أو التعليم
3	2.8%	التاريخ، علم المصريات، وعلم الآثار
1	0.9%	الدين واللاهوت والدراسات الدينية

كما اختبر فريق تقييم سوق العمل هذه المسألة أيضا من خلال مقارنة البرامج الأكاديمية الحالية مع القطاعات التي تعد من القطاعات ذات النمو العالي. ومع ذلك فمن الصعب تخيل استنتاج عن برامج معينة قائمة على هذا التحليل حيث تكون التخصصات المتعددة مطلوبة داخل قطاع اقتصادي واحد. كما ناقشنا في الفصل الرابع أنه طُلب من خبراء الاقتصاد أن يصنفوا القطاعات وفقا لمساهمتها المتوقعة بالنسبة للنمو الاقتصادي وظهرت استجاباتهم في الجدول 4.11 المكرر بأسفل باسم 5.12. كان من الممكن أن يحصل كل قطاع على أعلى النقاط من 10 بالنسبة للمستجيبين بين التوزيع الديموجرافي لرجال الاقتصاد والخبراء الآخرين. ومن أجل هذه المناقشة المتعلقة بتعديل البرنامج أو إن كان هناك حاجة لدرجات جديدة من البرامج في مؤسسات التعليم العالي المحددة، هناك تركيزا على القطاعات ذات متوسط مرجح بنسبة 6.75.

الجدول 5.12 - القطاعات الاقتصادية المصرية الأكثر احتمالا في المساهمة في النمو الاقتصادي				
النسبة المقدره	غير محتمل لها المساهمة	قد تساهم	تساهم اسهاما كبير	خيارات الإجابة
8.88	0	9	31	السياحة
8.72	2	6	31	القطاعات التصنيعية
8.38	3	7	30	قناة السويس - العمليات
8.38	1	11	28	البناء والتشييد
8.33	3	7	29	النقل والتخزين
8.25	2	10	28	الاتصال
8.05	5	6	30	الزراعة والري والصيد
8.00	3	10	27	الكهرباء
7.76	1	15	22	تجارة البيع بالجملة والتجزئة
7.25	1	20	19	المطاعم والفنادق (غير السياحة المباشرة)
7.05	8	7	24	الصحة
7.00	4	16	20	التعدين - البترول والغاز
6.92	4	16	19	الأنشطة العقارية
6.88	9	7	24	التعليم

تقدم السياحة مثالا جيدا على صعوبات محاولة تواءم القطاعات مع التخصصات الأكاديمية، بينما يوجد عدد من التخصصات الأكاديمية اللازمة في هذا القطاع المكونة في حد ذاتها من عدة قطاعات، فالتخصصات الأكاديمية مثل علم المصريات والعلوم الإنسانية والآثار وجميعها موجودة بنسبة +40 من مؤسسات التعليم العالي المحددة تستطيع أن تغذي في مجال السياحة، هذا نظرا لتاريخ مصر الغني والفريد والموروثات الثقافية. بالإضافة إلى برنامج درجة "إدارة الفنادق والمطاعم" الذي حدده المستجيبون بنسبة 27.3% من مؤسسات التعليم العالي ويمكن القول أن دورات الدراسة في هذا البرنامج تغذي أيضا في مجال السياحة. ومع ذلك هذا البرنامج الأكاديمي لدية موازنة متوازنة مع قطاع المطاعم والفنادق (غير السياحة المباشرة) التي تعد في حد ذاتها قطاع ذو نمو عالي يحقق نسبة 7.25 أو أكثر من ذلك.

التوصيات

ما نحتاجه بالأخص في الفترة القريبة هو توقعات مهنية تتناسب مع ما تم تحديده في التقرير كقطاعات ذات احتمالية نمو عالية، ويمكن تبليغ هذا لوزارة التعليم العالي بنيه تعزيز التسجيل في هذه التخصصات التي يمكنها تحضير الطلاب ليكون لهم وظائف في تلك المجالات. نحن نشجع الوكالة الامريكية للتنمية الدولية على دعم فحوصات لاحقة من خلال وزارة التعليم العالي في هذه المجالات التي ينبغي أن:

- تقود إلى خلق برامج أكاديمية جديدة؛
- تضع تركيزا كبيرا على البرامج الموجودة التي تتواءم مع القطاعات ذات النمو العالي؛
- خلق موازنة أكبر مع احتياجات الصناعات من خلال عمل التعديلات المطلوبة لتلك البرامج الموجودة في القطاعات ذات النمو العالي؛
- وجعل كل تلك المجهودات متزامنة وفقا للبيانات المتاحة في هذا التقرير بالإضافة إلى أي معلومات ذات صلة أتاحت من المصادر المحلية مثل الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء ووزارة القوى العاملة والهجرة.

2. دعم الموامة المحسنة للبرامج الأكاديمية مع احتياجات الأعمال

صف كيف تقوم الجامعات المصرية والكليات التكنولوجية بتحديد كيفية بدء برامج أكاديمية وتقنية جديدة.

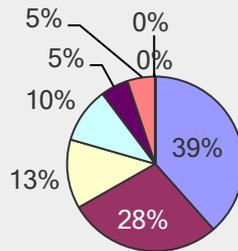
لتطوير الاستجابة علي هذا السؤال، طلبنا من مؤسسات التعليم العالي أن تحدد طريقتهم الرئيسية لبدء البرامج الجديدة، وقدمت ثمانى استجابات اختيارية، وقمنا بعمل تلك الخيارات بعد القيام بعدد من المناقشات مع الاطراف المعنية ذات الصلة بما فيهم اساتذة مؤسسات التعليم العالي والمؤسسات الصناعية.

بينت نتائج استطلاع مؤسسات التعليم العالي أن 39% من البرامج الجديدة طورت الاستجابة لاحتياجات الأعمال (أو طلب سوق العمل). هذه الاستجابة التي بلغت 39% كانت ملحوظة باعتبار أن الصناعة قد حددت فجوة واضحة بين مهارات الخريجين ومتطلبات العمل. وصرح 28% من المستجيبين علي الاستطلاع أن البرامج طُورت من خلال أساتذة على علم باحتياجات الصناعة.

أيدت المعلومات التعليقات التي قدمها فريق تقييم سوق العمل بمصر وعميد الكلية الذي ساعد علي إجراء اختبار تجريبي لأسئلة المقابلات. ويتبع ذلك في الأهمية مراجعة البيانات من مصادر أخرى بنسبة 13% والمدخلات التي تم جمعها من الطلاب بنسبة 10%. أما الخياران الآخران فكل منهم يبين 5% "لم يكونوا واثقين" ويتابعوا المفوضية الخاصة بوزارة التعميم العالي" ومن الملاحظ أن أي شخص لم يذكر أي اعتماد على بيانات من وزارة القوى العاملة والتوظيف. ولم يشر أي من المستجيبين أنهم لم يبدعوا برامج جديدة.

Figure 5.8
Primary methods for starting new academic programs

- Gather input from Egyptian businesses aligned to labor market demand
- Initiated by individual Professor/Faculty based on their own recognition of need
- Review data from another source of "Labor Market Intelligence" (not from Egyptian business or government)
- Gather input from students regarding their demand for new programs
- Follow the mandate from Ministry of Higher Education
- Not sure
- Gather input from government (i.e., Ministry of Manpower & Migration) regarding labor market demand
- We do not start new academic programs



في سؤال آخر طلب من المستجيبين إذا كان هناك عملية موثقة لتطوير البرنامج يجب أن تكون قائمة على سوق العمل المصري، ووافق على ذلك 87% من المستجيبين.

اكتشاف الإمكانية والالتزام المؤسسي والمتطلبات وتكلفة البرامج ذات الدرجات الجديدة (بعضها منها قد تكون برامج ذات درجات مشتركة مع جامعات الولايات المتحدة الأمريكية).

يبدو الطريق نحو إطلاق برامج ذات درجات جديدة (أو تعديل الموجودة) تحدياً نظراً لنقص التواصل العادي بين مؤسسات التعليم العالي ووزارة التعليم العالي والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ووزارة القوى العاملة والهجرة وفرصة التحسين

إن تمركز السلطة على مؤسسات التعليم العالي من قبل وزارة التعليم العالي أصبحت شبه عائق شامل عن كونها تدير تلك المؤسسات إدارة فعالة ومناهج البرامج خلال المقابلات المنظمة مع الموظفين الأكاديميين. مع ذلك، تبقى فائدة مركزية السلطة من قبل وزارة التعليم العالي في هذه الحالة أنه في حال استطاعت وزارة التعليم العالي أن توحد معايير تقديم البرامج وأن تؤسس تلك العملية الموحدة معياريا لتنفيذ البرامج وبالأخص على مستوى مؤسسات التعليم العالي المحلية وأن تجعلها متطابقة مع البرامج الدولية المعترف بها بالفعل ومعترف بها ومشهورة بوجودها في التحضير في القرن الواحد والعشرين للخريجين الجاهزين للعمل، فإن تطبيق برامج جديدة (أو تعديل الموجودة بالفعل) يمكن أن يتم بالتنسيق عبر مؤسسات التعليم العالي بدلا من أن تقوم كل مؤسسة تعليم عالي بالمشاركة منفردة في استراتيجية الإصلاح الشامل الغائب عنها المنهج المعياري.

من بين العوائق المحتملة لتقديم البرامج الجديدة في موعيدها هي: البيروقراطية المتعلقة بالحصول على موافقات لعمل التعديلات اللازمة للبرامج التي تلبى احتياجات الصناعة بشكل أفضل، الاستجابة لتحديث محتوى الدورة الذي لا يتناسب مع احتياجات السوق وغير المتناسق مع تحسينات المناهج الدراسية (على سبيل المثال: عدم تنفيذ برامج معتمدة فورا لجميع مؤسسات التعليم العالي العامة). ومن المسائل الإضافية الممكنة أنه قد توجد مقاومة من جانب بعض الكليات تجاه توحيد معايير المناهج والمواد بما أنها قد تتداخل مع فرص الكسب.

أيا من التعديلات تبدو أكثر فعالية؟

الجدول 5.12 - تعديل البرنامج التي قد تحسن من مؤسسات التعليم العالي تحسنا كبيرا	
معدل التقييم	خيارات الإجابة
2.85	مواعمة المناهج مع كفاءات الصناعات
2.76	برامج المطابقة للمؤسسات الشريكة في الولايات المتحدة الأمريكية
2.76	برامج المطابقة بالنسبة للمؤسسات القيادية غير الأمريكية (على سبيل المثال ألمانيا والسويد)
2.63	تفقيذ نسبة قصوى لعدد الطلاب والمدرسين لجميع الفصول
2.58	استبدال معدات المعامل التي مر عليها أكثر من 10 سنوات بمعدات جديدة
2.00	تقديم برامج ذات درجات علمية أقل (على سبيل المثال تقليل التركيز ليكون على التخصصات ذات الجودة العالية)
2.00	تقديم خدمات التعليم عن بعد (على سبيل المثال إذاعة المحاضرات مباشرة على الانترنت)
1.83	تقديم برامج ذات درجات علمية أكثر (على سبيل المثال أن يكون لجميع المصريين)

من أجل تحديد أيا من تعديلات البرامج ذات الدرجات العلمية قد يحسن من مؤسسات التعليم العالي تحسنا كبيرا، طلب فريق تقييم سوق العمل من مؤسسات التعليم العالي أن يُقِيم كل من الثماني إجراءات الممكنة وتحديد إن كانت ستحقق تحسنا عاليا أم متوسطا أم منخفضا. ثم بعد ذلك قمنا بحساب متوسط مرجح لاستجابات كل الاسئلة ذات التحسن العالي=3 والمتوسط =2 والمنخفض =1. (يستطيع المستجيبون أن يختاروا (لا ينطبق)) وبذلك تكون أعلى درجة في خيارات الإجابات 3. واختارت العينة بالإجماع تقريبا "مواعمة المناهج مع كفاءات الصناعات" باعتباره الخيار الذي

احتل المركز الأول وحقق درجة 2.85 (أنظر الجدول 5.15)

إن مطابقة البرامج الأكاديمية سواء كانت تلك المطابقة مع مؤسسات التعليم العالي التابعة للولايات المتحدة الأمريكية أو غير التابعة لها فهي حصلت على المرتبة الثانية وتمثل مؤشرا واضحا آخر للرغبة (والالتزام المؤسسي) في أن تتشارك

مؤسسات التعليم العالي المصرية مع مؤسسات التعليم العالي الأمريكية. وهذا هو الغرض الرئيسي لبرنامج شراكة التعليم العالي بالتعاون مع الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية ومبادرة التعليم العالي واسعة النطاق.

"المطابقة" هي وسيلة لتيسير التفاعلات عبر القومية، ففي حالة أن اعتمدت مؤسسات التعليم العالي المصرية علي نظام الدراسة بالساعات المعتمدة والمستخدم غالبا في أنظمة التعليم العالي في أغلب الدول ذات معدلات الدخل العالية، فهذا سيسر كثيرا كفاءة تلك الشراكات. وقد يزيل هذا الحواجز ويؤدي إلى إطلاق برامج ذات درجات علمية ثنائية فعالة ويعالج القضايا المتعلقة بمعادلة الدرجات العلمية. بالإضافة إلى ذلك سيكون جزءا من اقتراح برنامج شراكة التعليم العالي هو تمويل درجات الماجستير والدكتوراه وتقديم منح لأعضاء التدريس لتقوية قدراتهم. ومع ذلك، من خلال المسار الوظيفي الأكاديمي للكلية المحدد أدناه والمعادلة الصعبة للدرجات العلمية، وقد يكون هناك حافزا صغيرا للمشاركة في تلك المنح. بالإضافة إلى تطوير مطابقة أفضل للفصول الدراسية أو الربع سنوية المنتشرة في الولايات المتحدة وهي ما ستنح للطلاب مرونة في تصميم برامج الدراسة المصممة وفقا لأهدافهم المهنية واهتماماتهم الأكاديمية. سنفتح هذه المطابقة بابا لمزيد من العروض الداخلية. وأخير، فمطابقة برنامج مع مؤسسة تعليمية عالية رائدة من الولايات المتحدة (أو من أي مكان آخر) قد تحقق "المواءمة مع كفاءات الصناعات" لأن أفضل المؤسسات الأكاديمية في الولايات المتحدة اتبعت هذا الأسلوب في تطوير مناهجها. ستقدم الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي الأمريكية ووزارة التعليم العالي المصرية فرصة مثالية لاعتماد وتطبيق مناهج معدة بالفعل ولاقت تقديرا كبيرا لدى الكثير من المصريين.

يجب أن نلاحظ أن هذا السؤال قد لا يكون مرتبطا (أو قد يكون مريكا) بالنسبة للمستجيبين من مؤسسات التعليم العالي الحكومية نظرا للطريقة التي تم ترتيب الطلاب بها على شكل دائري. بعد تطوير أدوات التقييم، تم الإشارة إلى فريق تقييم سوق العمل إلى أنه بمجرد أن يسجل طالبا في كلية تكون جميع المواد موضوعة ومحددة مسبقا ولا يوجد آليات لتصميم المواد الدراسية وفقا لجداول الطلاب تنسيقا فرديا أو الاهتمامات الأكاديمية أو الطموحات الوظيفية. تفهم فريق تقييم سوق العمل أن هذا الإطار يخضع حاليا للمراجعة مع وزارة التعليم العالي والمجلس الأعلى للجامعات مع خطط تهدف إلى تحويل النظام بأكمله إلى نظام الدراسة بالساعات المعتمدة بالنسبة لمؤسسات التعليم العالي الحكومية والذي يشبه كثيرا الأطر الموضوعة في ظل نظام عالمي معترف به في مؤسسات التعليم العالي. وكما ذكرنا سابقا فهذا قد يبسر عمل أي مطابقة لأي برنامج من شأنه أن يحدث عن طريق الشراكة مع مؤسسات التعليم العالي بالولايات المتحدة.

دور الالتزام وعوامل التعقيد

الجدول 5.13 - الالتزام المؤسسي لتطوير مؤسسات التعليم العالي	
معدل التقييم	خيارات الإجابات
9.00	المواءمة مع كفاءات الصناعة
8.53	المطابقة مع مؤسسات الولايات المتحدة
6.00	تبديل معدات المعامل
5.00	المطابقة مع مؤسسات غير الولايات المتحدة
5.00	تقديم المزيد من البرامج
4.00	تقديم خدمات التعليم عن بعد
3.33	نسبة الطلبة الي المدرسين
2.50	تقديم برامج أقل

غالبا ما يكون العنصر الغائب لإنجاح إدارة التغيير هو الالتزام. وبالنسبة للعناصر المحددة القادرة على إيجاد تحسنا كبيرا في مؤسسات التعليم العالي قام فريق تقييم سوق العمل أيضا بتقييم مدى الالتزام المؤسسي الذي يؤدي إلى إحداث تلك التغييرات أو التحسينات.

مجددا، أشار المستجيبون بصفة عامة إلى موضوع تزامن التنفيذ مع الصناعة الذي يتبعه مطابقة مؤسسات التعليم العالي واستبدال معدات المعامل ثم أشاروا إلى بعض الأشياء المتعلقة بالالتزام.

لا يعد مصطلحا المطابقة والشراكة مصطلحان يحملان المعنى ذاته ولكن بكل تأكيد ستكون أفضل الطرق فعالية للمطابقة هي عن طريق المشاركة حيث ستدعم مؤسسات التعليم العالي بالولايات المتحدة التغييرات المؤسسية اللازمة.

كان فريق تقييم سوق العمل حريصا أيضا على التعرف على العوامل المسبقة التي قد تعيق أو تؤثر تأثيرا سلبا على الشراكة المثمرة بين مؤسسات التعليم العالي المصرية والأمريكية.

وزع التقييم المحدد من ثلاث نقاط مجددا بالشكل الآتي: ذات خطورة عالية =3 والمتوسط =2 والمنخفض =1 (يستطيع المستجيبون أيضا أن يختاروا (لا ينطبق)). يبين الجدول 5.17 أدناه أن المستجيبين أشاروا إلى أن المخاطرة الأكبر للشراكة المثمرة تتضمن قلة التمويل الملائم للحفاظ على الشراكة. (المصطلح "للحفاظ" لم يحدد معناه فيما إن كان مقصود به البدء واستكمال الشراكة أو أيهما).

التكلفة

ستختلف تكلفة البرامج الجديدة كثيرا اعتمادا على طبيعة البرامج المدعومة حتى بالنسبة لتلك البرامج التي لديها إمكانيات نمو مرتفعة. على سبيل المثال تم تعريف الطاقة الكهربائية بوصفه قطاع ذو احتمالية نمو مرتفعة، وجرى الفريق تقييم سوق العمل مقابلات منظمة مع الخبراء الرئيسيين من بينهم خبراء الصناعة في هذا القطاع، حيث تبين أن الطاقة المتجددة قطاع فرعي تم تحديده لكونه يتمتع بفرص معينة لتحقيق نمو كبير. ويقتضي قيام مؤسسة التعليم العالي بتقديم برامج جديدة في هذا القطاع والقطاع الفرعي عمل استثمارات كبيرة في تكنولوجيا الطاقة الشمسية وطاقة الرياح، ستكون بمثابة الاستثمارات اللازمة لإطلاق البرمجة في الأعمال الزراعية التي تتواءم مع النمو قطاع الزراعة والري والصيد ذي إمكانيات النمو.

جدول 5-17 العوامل التي قد تعيق الشراكة مع مؤسسات التعليم العالي بالولايات المتحدة	
متوسط التصنيف	خيارات الإجابة
2.21	التمويل المناسب غير المخصص لدعم الشراكة
2.18	الاستقلال غير الكافي الذي تقدمه وزارة التعليم العالي
2.00	الاختلاف في المعايير الأكاديمية بين مؤسسة التعليم العالي الخاصة بي و مؤسسة التعليم العالي الأمريكية (على سبيل المثال هل يجدها التلاميذ سهلة للغاية أو صعبة للغاية)
1.89	البيروقراطية الداخلية أو الحوكمة غير الكافية (على سبيل المثال السياسات والإجراءات)
1.79	الاختلاف في أسلوب التدريس بين مؤسسة التعليم العالي الخاصة بي و مؤسسة التعليم العالي بالولايات المتحدة (على سبيل المثال التعليم القائم على المعلم في مقابل التعليم القائم على المشاركة)
1.78	تكنولوجيا تعليم أو المعامل أو أجهزة غير كافية
1.63	الاختلاف في المعايير الاحترافية بين مؤسسة التعليم العالي الخاصة بي و مؤسسة التعليم العالي بالولايات المتحدة (على سبيل المثال هل يجدها المدرسون سهلة للغاية أم صعبة للغاية)
1.58	عدم الالتزام من جانب الإدارة أو القيادة بمؤسستي التعليمية
1.56	غير موائمة مع الأهداف الاستراتيجية لمبادرة التعليم العالي

في معظم البلدان يتم أولاً تطوير إستراتيجية التعليم العالي الوطنية ومناقشتها وذلك لتوليد الدعم تنمية الوعي لدى كافة الجهات المعنية على أعلى المستويات (مثل الوزارات ومؤسسات التعليم العالي)، ثم إنشاء المجالات ذات الأولوية القصوى. وفي هذه المرحلة تتعاون الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية مع الحكومة المصرية في تحديد المجالات المستهدفة لدعم الحكومة الأمريكية وتطوير هياكل التكلفة المناسبة.

3. تعزيز التسويق المهني

صيف مؤهلات وخبرات الكليات بالقطاعات/البرامج ذات الإمكانيات المرتفعة

تعتبر المؤهلات والخبرات اللازم توافرها في أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي الحكومية في مصر موحدة بجميع انحاء الدولة وكافة كلياتها، وعلم فريق تقييم سوق العمل أن هذه المؤهلات الموحدة كانت مطبقة أيضاً على مؤسسة التعليم العالي الخاصة، ومع ذلك لم يتمكن فريق العمل من الحصول على الوثائق الخاصة فيما يتعلق بأي اختلافات في المعايير المطبقة. ونظرياً قد يكون لدى مؤسسة التعليم العالي الخاصة معايير أو متطلبات مختلفة على مستوى المؤسسات الفردية ولكن من المحتمل أن تطبق كل مؤسسة تعليم عالي نفس المعايير المطبقة، ولا تختلف متطلبات أعضاء هيئة التدريس بناء على ما إذا كانت تخصصاتهم الأكاديمية أو برامجهم تتواءم مع القطاعات الاقتصادية ذات الإمكانيات المرتفعة. وبدلاً من ذلك هناك تصنيف ذو ترتيب واضح للمناصب والمسار الوظيفي للتدرج في المناصب الأكاديمية. تتطبق المؤهلات التالية على كافة مؤسسات التعليم العالي الحكومية المصرية وربما مؤسسات التعليم العالي الخاصة أيضاً:

1. المعيد: يجب أن يكون حاصلاً على درجة البكالوريوس على الأقل وتخرج مع مرتبة الشرف أو كان الأول على الدفعة، ومن المتعارف عليه أن الكليات الأكاديمية تعين المعيد بالتعيين المباشر للطلاب الأعلى مرتبة في

- الخريجين حديثاً. وبعد التعيين، يتطلب من المعيد الحصول على درجة الماجستير خلال 5 سنوات من تاريخ البدء، وفي حالة عدم تحقيق ذلك، عليهم أن يترك مؤسسة التعليم العالي أو يُنقل إلى دور إداري غير أكاديمي.
2. **مدرس مساعد:** بعد أن يحصل المعيد على درجة الماجستير اللازمة، يصبح مؤهلاً للحصول على ترقية إلى مدرس مساعد. وللاحتفاظ بالتعيين كعضو في هيئة التدريس، يجب أن يحصل المدرس المساعد على درجة الدكتوراة خلال خمس سنوات من تربيته إلى مدرس مساعد أو كما هو مذكور أعلاه يُنقل إلى دور إداري غير أكاديمي.
3. **مدرس مساعد:** بمجرد أن يحصل المدرس المساعد على درجة الدكتوراة، يصبح مؤهلاً للترقية إلى مدرس ويحصل على التثبيت الوظيفي.
4. **استاذ مساعد:** يصبح المدرس المساعد مؤهل خلال 5 سنوات من الخبرة في هذا المجال للتقدم للحصول على ترقية إلى درجة أستاذ مساعد، ويكون قرار الترقية بناء على نشر المساهمات العلمية في التخصص وكذلك عدد أطروحات التلاميذ التي أشرف عليها.
5. **أستاذ:** بعد مرور فترة 5 سنوات حد أدنى درجة أستاذ مساعد، يصبح الأكاديمي مؤهلاً للتقدم للحصول على درجة أستاذ.

يعد الاستاذ المساعد والاستاذ فقط المؤهلين لشغل المناصب القيادية مثل عميد الكلية أو نائب الرئيس أو الرئيس.

وهناك أيضا منصب **أستاذ متفرغ** ولكنه لا يخضع لعملية التطبيق كما في منصبَي الاستاذ المساعد والاستاذ، وقد يكون مخصص فقط لمنصب الاستاذ ويعادل منصب الاستاذ غير المتفرغ (الدرجات الأكاديمية في مصر).

https://en.wikipedia.org/wiki/Academic_ranks_in_Egypt

وطلب الاستطلاع الذي أعدته المؤسسة الدولية للاستشارات الفنية والاعمال التجارية (IBTCI) لتقييم القدرات المؤسسية من المستجيبين تحديد المؤهلات والخبرات الأكثر أهمية واللازمة لتحقيق النجاح في المنصب الأكاديمي، واستخدم مقياس من ثلاث نقاط ومعناه كالتالي: 3 = أهمية قصوى و 1 = أهمية منخفضة، حيث أعطى المستجيبون أيضا خيار "غير مطابق" (N/A)، ويعتبر متوسط النقاط الأقرب إلى 3 بين المستجيبين الأكثر أهمية.

ومن غير المثير للدهشة أن الدرجات العلمية المتقدمة (مثل درجتَي الماجستير والدكتوراة) تحظى بأعظم تقدير. بإجمالي نقاط بلغ 2.9 (انظر جدول 5-18)، يعتبر الحصول على هذه الدرجات العلمية بالتأكيد مكون أساسي للمسار الوظيفي للأكاديميين داخل مؤسسة التعليم العالي.

متوسط التصنيف	جدول 5-18 المؤهلات الأكثر أهمية بالنسبة للأكاديميين خيارات الإجابة
2.90	المؤهلات الأكاديمية (مثال درجة الدكتوراة والماجستير)
2.74	الخبرة البحثية
2.74	مؤهلات التدريس
2.53	خبرة الصناعة
2.47	الشهادات المهنية
2.11	جوائز أو شهادات الصناعة

ومن المثير للاهتمام في البيانات أنه يمكن الحصول على المؤهلات الأكاديمية والخبرة البحثية ومؤهلات التدريس جميعاً داخل البرج العاجي بالبيئة الأكاديمية" باستثناء التعرض "للعالم الحقيقي"، وتشكل هذه الفئات أعلى ثلاث مراتب في

القائمة. وبالمقابل يجب أن تأتي خبرة في مجال الصناعة والمؤهلات الاحترافية والجوائز أو الشهادات في مجال الصناعة من الخبرة الدراسية والانجازات التي تحققت في مجتمع إدارة الأعمال- ويمثل ذلك النقاط الثلاث أسفل التصنيف.

على الرغم من أن إجمالي النقاط البالغ 2.53 و 2.47 و 2.11 على التوالي لا يعني أن يتم تجاهل تلك الأمور، فقد تردد على أذان فريق تقييم سوق العمل في المقابلات المنظمة مع الخبراء الرئيسيين أن الأكاديميين يميلون إلى اعتبار المتخصصون في إدارة الأعمال في مستوى أدنى من الناحية الفكرية بينما يميل المتخصصون في إدارة الأعمال إلى اعتبار الأكاديميين "فاندي التواصل مع أرض الواقع"، ولا شك أن هذه التوجهات منتشرة في العديد من المناطق بالعالم وليست مقتصرة على مصر وحدها.

وعلق مدرس أجري معه لقاء كجزء من تقييم المهمة 3 (التخصصات والمهارات الأكاديمية في قطاعات العمل ذات إمكانيات النمو المحتملة) قائلاً أنه قضى 8 سنوات في مجال الصناعة قبل الوصول إلى منصبه في جامعة حكومية، وعلى الرغم من أنه قضى حتى الآن أكثر من عشر سنوات في مؤسسة تعليم عالي، ظل يشعر وكأنه رجل غريب فعلى سبيل المثال قام أحد أقرانه بالتقليل من شأن توصية قدمها معلقاً بأن هذا المدرس لم يكن أكاديمي محض.

ومع ذلك، كما هو موضح أعلاه، هناك تفهم واضح ومشارك أن التعليم العالي والصناعة يجب أن يقتربان من بعضهما البعض ويحرصان على تحسين العلاقة بينهما وخلق مزيد من المواءمة للكفاءات المطلوبة في الصناعة وربطها بتطوير المناهج الدراسية والبحوث التطبيقية. وأشار أحد المستجيبين إلى هذا السؤال أن "أعضاء هيئة التدريس في حاجة إلى تطوير مزيد من البحوث التطبيقية لتعم الفائدة على المجتمعات". ولكي تنطبق هذه البحوث، فإنه يجب تسويقها بطريقة ما وهذا من شأنه أن يتطلب مزيداً من المشاركة مع المجال الصناعي.

حدد متطلبات بناء قدرات الكليات والبرامج (مؤهلات البحث ومناهج أصول التدريس وتغيير السياسات والتعاون).

متوسط التصنيف	خيارات الإجابة
2.22	التعاون مع الصناعة
2.22	إجراء البحث والتطوير والابتكار الذي يفيد الاقتصاد المصري
2.21	مواءمة المنهج الدراسي مع الصناعة
2.18	القدرة على تطبيق أساليب التعليم للبالغين
2.12	تصميم الدراسة عن بعد وتنفيذها
2.08	التصميم والتطوير المؤسسي مع نتائج الدراسة المحددة بوضوح
1.89	إدارة "العالم الحقيقي" دراسات حالة في التدريس
1.63	إدارة الغرف الدراسية (مثال استمرار مشاركة الطلاب)
1.60	إدارة مجموعات/فرق عمل المشروع

كانت الطريقة المثلى لتحديد متطلبات بناء القدرات في الكليات والبرامج الأكاديمية هي إجراء تحليل ثغرات أساسي. وطلب من المستجيبين إلى الاستطلاع تحديد فرص إجراء تحسينات لمؤسسات التعليم العالي الخاصة بكل منهم. وباستخدام البيانات المجمعة خلال المقابلات المنظمة مع الخبراء الرئيسيين التي تم إجراؤها بغرض المهمة 3 (التخصصات الأكاديمية والمهارات في قطاعات العمل من أجل نمو محتمل)، مهمة 5 (بحوث الجامعة والتطوير والابتكار في قطاع

العمل من أجل النمو المحتمل). ومن خلال مراجعة الوثائق القائمة، وضعت قائمة مفصلة للثغرات الأكثر احتمالية للتأثير على مؤسسات التعليم العالي المصرية. وكان تركيز هذا السؤال منصب على جوانب قصور هيئة التدريس الحالية.

وقامت هذه الثغرات الخطيرة باستخدام مقياس مكون من ثلاث نقاط حيث تعني 3 = ثغرة كبيرة و 1 = ثغرة صغيرة، كما يمكن للمستجيبين أيضا التحديد في حالة عدم وجود ثغرة. ومن ثم تعني 3 نقاط المقياس الأكبر ويكشف بدوره عن المناطق ذات الأولوية لبناء القدرات (انظر جدول رقم 5-19).

وتحتل أعلى ثلاث خيارات أهمية خاصة ليس فقط لأنها تمثل أكبر فرصة لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والقدرات المؤسسية، ولكن أيضا لأن كل منها يرتبط بشدة بزيادة المشاركة مع القطاع الخاص والصناعة والمواطنة معهما.

وامتدادا للمناقشة السابقة حول التعديلات على البرنامج والتي من شأنها أن تحقق أكبر قدر من التحسين في مؤسسات التعليم العالي، فإن الإجابة الأكثر تكرارا على هذا السؤال هي التعاون مع الصناعة. وبوصفها مرتبطة بأعلى النقاط، فإن البحوث التطبيقية والتطوير والابتكار التي تفيد الاقتصاد المصري تتوافق مع ما ذكره المستجيبون على السؤال السابق بشكل نوعي.

وسيكون هناك تكامل بين أساليب بناء القدرات الهادفة إلى موازنة المناهج الدراسية بشكل أكبر مع الصناعة وبين تلك الأساليب الخاصة بالتعاون مع الصناعة. ويجب أن يركز هذا المستوى المتزايد من المشاركة والمواطنة على تلك العناصر المرتبطة بالبحوث والمؤهلات والمناهج الدراسية والتغييرات السياسية والتعاون.

وكما نوقش أعلاه، فمن بين الخيارات المقدمة في الاستبيان لعمل تعديلات على البرامج التي قد تحسن قدرات مؤسسة التعليم العالي، كان رد المستجيبين بأغلبية ساحقة هو أن أهم تحسين يمكن إجرائه على البرامج هو موازنة المنهج الدراسي مع الكفاءات المطلوبة في المجال الصناعي. وتشير هذه تقييمات البيانات المتناسقة بين المستجيبين وطوال فترة تقييم القدرات المؤسسية إلى أن هناك رغبة وإرادة لتذليل الحواجز بين الصناعة ومؤسسة التعليم العالي.

4. الروابط الأكاديمية-الصناعية والتنسيب الوظيفي

يتمثل أحد الأساليب لتعزيز التعاون بين مؤسسة التعليم العالي والصناعة في فرص برامج التدريب الداخلي وخدمات التنسيب الوظيفي الأخرى، وهو ما يعد خطوة أولى ممتازة وبسيطة نسبيا لتنفيذ آلية اثبتت نجاحها على مر التاريخ لفتح خطوط اتصال بين جهتين ولكي تدرك مؤسسة التعليم العالي المهارات المطلوبة في الموظفين. وبمجرد توافر عروض تلك الخدمات أو تعزيزها، يمكن عندئذ أن يسهم رفع الوعي بالمهارات اللازمة في السوق في توفير المعلومات اللازمة لاجراء تعديلات على البرنامج والمناهج الدراسية.

بالنسبة لكل برنامج من برامج التعليم العالي، صيف خدمات التنسيب الوظيفي للطلاب وخدمات برامج التدريب الداخلي داخل القطاع.

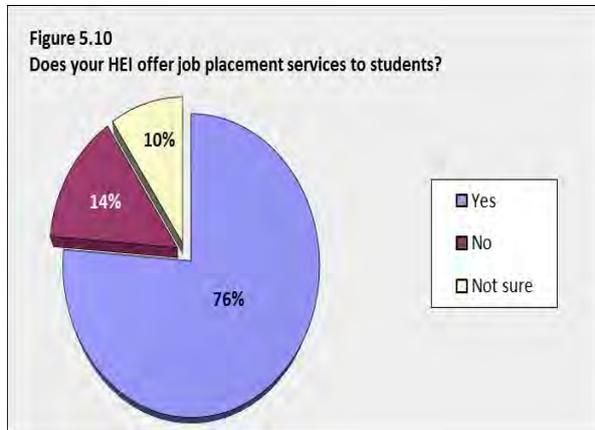
إن مصطلح "خدمات التنسيب الوظيفي" مصطلح بسيط بوجه عام ولقد قمنا بإضافة خدمات تقديم الإرشاد الوظيفي.

ولجمع بيانات، تم استخدام سؤال مكون من جزئين: الجزء الاول (أ) تساؤل بسيط بشأن ما إذا كانت تلك الخدمات تقدم بكل مؤسسة تعليم عالي يدرس بها المستجيب إلى استطلاع الرأي، (ب) نموذج النضج لتحديد مدى وفعالية عروض هذه الخدمات.

ولقد تم تطبيق هذا النموذج سابقا من قبل أعضاء فريق تقييم سوق العمل على برامج الوكالة الامريكية للتنمية الدولية لتطوير القدرات البشرية والمؤسسية. وتم تصميم هذا النموذج ليناسب سياق مؤسسات التعليم العالي المصرية وقد استخدم النموذج مقياس تقييم من خمس نقاط كما يلي:

1. المستوى الاول - الأساسي
2. المستوى الثاني - التفاعلي
3. المستوى الثالث - المركز
4. المستوى الرابع - القيادي
5. المستوى الخامس - المستدام

خدمات التنسيب الوظيفي



في الجزء الأول من هذا السؤال المكون من جزئين، ذكر أغلبية المستجيبين (67% منهم) أن مؤسسة التعليم العالي الخاصة بهم تقدم خدمة التنسيب الوظيفي. (انظر الشكل 5-20)

باستخدام نموذج النضج، نظر الفريق تقييم سوق العمل في عناصر متعددة داخل المقياس المكون من 5 نقاط والذي قد يعبر عن الحالة الحالية لعروض الخدمة.

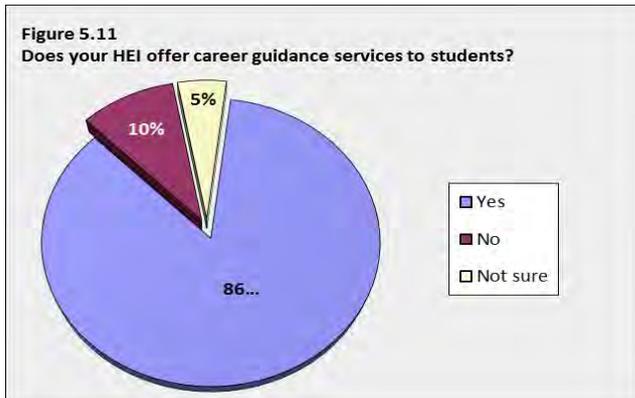
على سبيل المثال، هل خدمة التنسيب الوظيفي خدمة

رسمية مثل تلك المتوفرة في مركز الموارد؟ هل هناك موظفين متخصصين في العمل ومسؤولين عن مساعدة الطلاب والخريجين لإيجاد وظائف لائقة لهم؟ هل هناك مؤشرات أداء رئيسية بشأن الفاعلية (مثل معدل تنسيب الوظائف خلال 6 أشهر) أو جودة عروض الخدمات أو كلاهما؟ كيف يتم مراقبة مؤشرات الأداء الرئيسية وتقييمها؟

على الرغم من أن نسبة 76% من المستجيبين أشاروا إلى أن مؤسسة التعليم العالي الخاصة بهم تقدم خدمات التنسيب الوظيفي، عرّف نسبة 33% فقط تلك الخدمات كما هو مذكور في مستوى 3-5. وكان فريق تقييم سوق العمل أكثر اهتماما بتقييم هذه الفئة من النموذج على اعتبار أنها ستمثل التزاما رسميا من جانب مؤسسة التعليم العالي لتقديم خدمة التنسيب الوظيفي.

جدول 5-21: نموذج النضج لخدمات التنسيب الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في مصر		
19.0%	ليس لدينا آليات محددة لخدمة التنسيب الوظيفي (مثل برامج التدريب الداخلي والتوظيف) أو العلاقات داخل الصناعة القائمة	المستوى الأول- أساسي
42.9%	لدينا بعض الأنشطة غير الرسمية لخدمة التنسيب الوظيفي مثل الشبكات الشخصية للأساتذة الذين يقدموا المساعدات للطلاب، ونحن لا ندعم برامج تدريب رسمية ولدينا القليل (إن وجد) من الشراكات في الصناعة، ولا نراقب مؤشرات الأداء/إعداد التقارير أو نتخذ أفعال بناء على البيانات.	المستوى الثاني- تفاعلي
9.5%	نحن نقدم خدمات التنسيب الوظيفي ولكن لا نوظف موظف مختص مطلع على خدمة الطلب على سوق العمل / التوريد (مثل المسؤولية الخاصة بالموظفين الآخرين) استخدام الطلاب لخدمة التنسيب الوظيفي منخفض أو غير معروف، وهناك عدد قليل (إن وجد) من آليات الرقابة على الأداء.	المستوى الثالث-مركز
9.5%	لدينا موظفين عاملين في الحرم الجامعي المختصين بخدمة إيجاد الوظائف، يراقب/يقدم التقارير الموظفين المطلعين على الطلب على سوق العمال/التوريد وشركاء مؤسسة التعليم العالي مع الصناعة ومؤشرات الأداء الرئيسية. وتتخذ التحسينات التي قدمت في التقارير بناء على بيانات الأداء.	المستوى الرابع-قيادي
14.3%	قمنا في خدمة إيجاد الوظائف بالإضافة إلى دع، يكتسب معظم الطلاب التدريب العملي لاكتساب الخبرة في المجال الذي يختارونه قبل تخرجهم حيث تدار الشراكات في الصناعة بنشاط ويحظى الموظفون المسؤولون عن عملية التوظيف بخبرة عميقة في التوظيف والاختيار وتنسيب الموظفين، وتعمل مقاييس الاداء على تحسين الاداء الاستراتيجية.	المستوى الخامس- الدعم
4.8%	غير معروف	

الجدير بالذكر أنه أشار نسبة 62% من المستجيبين (المستويين 1 و 2) إلى أن مؤسسة التعليم العالي الخاصة بهم لا تتوافر فيها برامج تدريب داخلي، مما يرجح أن المستجيبون يصفون التنسيب الوظيفي بوصفه مختلف كلية عن تنسيب برامج التدريب الداخلي. لم يكن هناك مستجيبين من مؤسسات التعليم العالي الحكومية في المستويين 3 و 5 بهذا النموذج، ولكن ذكر 36% من هؤلاء المستجيبين سابقا أنهم بالفعل يوفرون خدمات التنسيب الوظيفي، إلا أنه من الصعب تسوية هذا التناقض.



خدمات الإرشاد الوظيفي

في الجزء الأول من هذا السؤال المتكون من جزأين، أشار نسبة 86% من المستجيبين أن مؤسسة التعليم العالي الخاصة بهم قدمت خدمات إرشاد وظيفي لطلابهم (انظر الشكل 5-11).

ونظر فريق تقييم سوق العمل في عوامل مثل هل هي خدمة رسمية؟ هل هناك طاقم من العاملين مخصص لتقديم هذه الخدمة؟ ما هي

مؤشرات الأداء الرئيسية وهل مراقبة هذه المؤشرات يؤدي إلى استراتيجية قابلة للتنفيذ؟

ومن بين جميع المستجيبين كان تصنيف مؤسسات التعليم العالي: 73% حكومي و27% خاص.

ومرة أخرى، اهتم فريق تقييم سوق العمل بشكل أكبر بمؤسسات التعليم العالي التي تحددت بوصفها في المستويات 3-5 (انظر الجدول 5-19). وكان المستجيبون من جامعة عين شمس (المستوى 3) الوحيدون بمؤسسة تعليم عالي حكومية الذين يحددون عروض الخدمات في هذا المجال بمستويات المتقدمة للغاية. وفيما يتعلق بخدمات التنسيب الوظيفي، أشار أكثر من نصف إجمالي المستجيبين إلى أنهم لم يتلقوا عروض رسمية لخدمات الإرشاد الوظيفي، مما يبدو متناقضا في ضوء أن نسبة 86% من المستجيبين قد أشاروا في السؤال السابق بالتقييم إلى أن هذه الخدمة متاحة للطلاب.

جدول 2-26: نموذج نضج خدمات الإرشاد الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي	
9.5%	المستوى 1- أساسي لا يوجد لدينا مركز لتقديم خدمات الإرشاد الوظيفي أو لا تتاح هذه الخدمات للطلاب التي تهدف إلى تخطيط وتصميم دورات تدريبية أكاديمية توائم مجال معين بعد التخرج.
42.9%	المستوى 2- تفاعلي تقدم خدمات الإرشاد الوظيفي من خلال قنوات غير رسمية، إلا أنها تفتقر إلى الهيكل كما أن مؤسسة التعليم العالي لا تراقب أو تعد تقارير بشأن بعض المعايير كرضى الطلاب أو النتائج بعد التخرج. ونادرا ما ينتفع الطلاب بهذه القنوات الرسمية (إن لم ينتفعوا على الإطلاق).
4.8%	المستوى 3- مركز تقدم خدمات إرشاد وظيفي من خلال القنوات الرسمية ولكننا لا نراقب مؤشرات الأداء أو نعد تقارير بشأنها، والمرشدون بتلك الخدمات غير مؤهلين بشكل جيد ويفتقرون إلى التدريب وليسوا على دراية بالعرض والطلب بسوق العمل، وتعتر استفاضة الطالب منخفضة أو غير معروفة.
23.8%	المستوى 4- قيادي لدينا مركز خدمات إرشاد وظيفي بطاقم عمل لتقديم الخدمات للطلاب لمواصلة الدورات الدراسية مع المجال المختار، ويتم مراقبة معايير الأداء الرئيسية لتحديد جوانب تحسين الأداء والتصرف وفقا لها، والمرشدون مؤهلين جيدا وبعض الطلاب يستفيدون من هذه الخدمات.
14.3%	المستوى 5- مستدام لدينا مركز لتقديم خدمات الإرشاد الوظيفي ويستطيع الطلاب تخطيط وتصميم الدورات الدراسية الأكاديمية، والمرشدون مؤهلين جيدا وخبراء بالعرض والطلب بسوق العمل، وتراقب مؤشرات الأداء الرئيسية ويتم التصرف وفقا لها، ويستفيد كل الطلاب تقريبا من تلك الخدمات.
4.8%	غير معروف

وختاما، على الرغم من التباين في بيانات الإجابات، فمن الواضح أن مؤسسات التعليم العالي المصرية تتمتع بفرصة عظيمة يمكن انتهازها وخصوصا في مجال خدمات التنسيب الوظيفي. ويتم تعزيز هذه الجهود بدرجة كبيرة من خلال زيادة التعاون وتنسيق الاتصالات والمشاركة مع نوعين من الهيئات (أ) كيانات القطاع الخاص و(ب) الهيئات مثل وزارة القوى العاملة والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. فالأول سيزود الطلاب ومزودي خدمات التنسيب الوظيفي بشبكة قوية لتحديد فرص التوظيف بعد التخرج وكذلك تحديد الفرصة لتلقي مهارات الخبرة في صناعة معينة قبل التخرج. أما الثاني فسيزود وزارة التعليم العالي ومؤسسات التعليم العالي بالبيانات التحليلات الضرورية حول التوقعات المهنية وتوجهات سوق العمل والتي من شأنها أن تعزز قدرات مؤسسات التعليم العالي لتحسين استجابتها لاحتياجات السوق بتدفق الحجم المناسب رأس المال البشري إلى الفئات الوظيفية وتحسن باستمرار مواصلة محتوى الدورات الدراسية والمناهج الدراسية بالكفاءة مع الكفاءات الصناعية.

وحتى مع مستويات التمويل المنخفضة نسبيا، يمكن لبرامج شراكة التعليم العالي أن تدعم التنسيب الوظيفي وعروض خدمات الإرشاد الوظيفي على مستوى مؤسسة التعليم العالي. وتزود المستويات 3-5 بنموذج النضج أهداف مرحلية عالية

المستوى يمكن تحقيقها من خلال تقييم التقدم وكذلك فتح قنوات الاتصال وتحسين التنسيق مع الصناعة والخبراء الرئيسيين مثل وزارة القوى العاملة والجهاز المركزي للتعبئة العامة الإحصاء. وهناك بصفة عامة مخاطرتين مصاحبتين يجب وضعهما في الاعتبار والتغلب عليهما عند استخدام خدمات التنسيب الوظيفي كهزمة وصل بين الصناعة والتعليم العالي. (1) عمداء الكليات والإدارة والذين قد لا يكونوا مستجيبين بما يكفي لتدوين ملاحظات لمصدر غير أكاديمي داخل مؤسسة التعليم العالي فيما يتعلق بتعديلات البرنامج أو التحسينات الدورية، و(2) ربما يكون للشركات نفوذ غير كافي بخصوص المهارات اللازمة ليكون الطلاب أكثر استعدادا للسوق فضلا عن كونها تتبثق من منظور الصناعة بأكملها أو القطاع الاقتصادي.

زود بمعلومات بخصوص ما إذا كان الطلاب يحصلون على توظيف أو يحسنون أداء عملهم بعد المشاركة في برامج وأنشطة المؤسسات (مصنفة حسب النوع الاجتماعي).

يعتبر الحصول على وظيفة اقترح صعب بالنسبة لمعظم الطلاب والخريجين، حيث أشار الفصل الرابع إلى أن معدل البطالة في مصر عام 2013 تجاوز 13 بالمائة. وعلى الرغم من أن هذه النسبة غير مزعجة نسبيا عند مقارنتها مثلا بمعدلها في إيطاليا واليونان والبرتغال، فإن مصدر القلق يتمثل في أنه أكثر من 80 بالمائة من هؤلاء العاطلين قد تخرجوا بالفعل في مؤسسة تعليمية ثانوية أو مؤسسة تعليم عالي. وبصفة عامة، تلقى 74 بالمائة من العاطلين مستوى معين من التعليم بعد المرحلة الثانوية (64% من العاطلين الذكور و87% من العاطلات الإناث). ويعتبر خريجي المدارس والكليات أكثر احتمالية للبطالة مقارنة بمن لم يتموا الدراسة في المرحلة الابتدائية (تانيا الكاشف، لماذا لا يستطيع المصري ذي التعليم المتوسط أن يجد وظيفة مناسبة؟، Community Times، <http://egyptianstreets.com/2014/12/29/why-cant-the-average-educated-egyptian-find-a-suitable-job/> 29 ديسمبر 2014)

حدد الأجهزة أو متطلبات البنية الأساسية اللازمة لبرامج ناجحة.

كما هو موضح سابقا، سنتبين الأجهزة والتكاليف بشكل كبير حسب باختلاف البرامج، إلا أن فريق تقييم سوق العمل اعتقد أن سيكون من المفيد أن تقوم الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية ووزارة التعليم العالي بمعرفة آراء الأفراد العاملين بمؤسسات التعليم العالي في ظروف تعيينهم الخاصة.

ومن أجل الحصول على مجموعة شاملة من الإجابات على هذا السؤال، طرح فريق تقييم سوق العمل خمسة أسئلة على المستجيبين، والتي صُمم بعضها لجمع البيانات اللازمة لإصدار توصيات والبعض الآخر بهدف التحقق من أي مما يلي:

أ. المعلومات النوعية المجمع من اللقاءات مع الخبراء الرئيسيين أثناء إدارة المهمتين 3 و5.

ب. نتائج الأبحاث المجراه أثناء الاستعراض المكتبي للأدب.

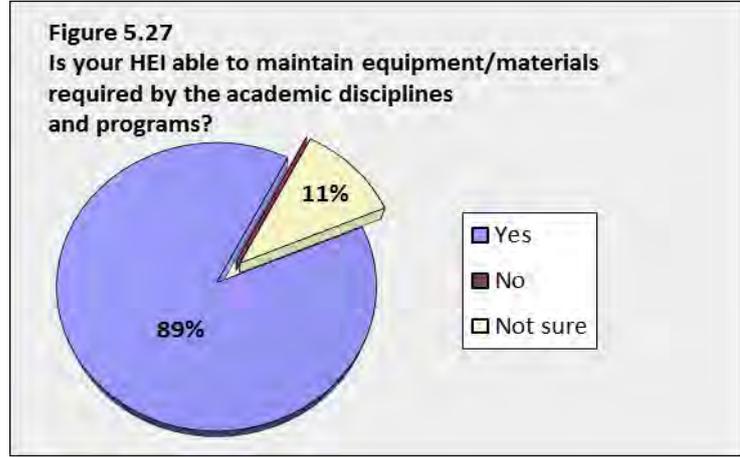
وفي الفقرات التالية سيتم تحليل هذه الأسئلة كل على حدة، إلى جانب أي ملاحظات يمكن إدراجها من ملخص البيانات المجمع أثناء تقييم القدرة المؤسسية.

1. هل مؤسسة التعليم العالي الخاصة بك قادرة على توفير الأجهزة والمواد وبناء البنية الأساسية اللازمة للتخصصات والبرامج الأكاديمية؟

2. وهل مؤسسة التعليم العالي الخاصة بك قادرة على صيانة الأجهزة والمواد التي تحتاجها التخصصات والبرامج الأكاديمية؟

أشار 33 بالمائة من المستجيبين إلى أن مؤسسة التعليم العالي الخاصة بهم قادرة على شراء وتوفير الأجهزة والمواد اللازمة للتخصصات والبرامج الأكاديمية بفعالية وسهولة، كما ذكر 29 بالمائة من المستجيبين أن عمليات توفير الأجهزة والمواد تتم بشفافية وتمويلها متاح بشكل عام. ويعتقد 3/2 (62%) من المستجيبين أن كل من التمويل المناسب وإجراءات الشراء موجودة بهدف تسهيل تنفيذ تطوير البرامج الأكاديمية بمؤسسة التعليم العالي الخاص بهم. وعلى النقيض تماما، أشار 4.8 بالمائة من المستجيبين لهذا السؤال إلى أن مؤسسة التعليم العالي الخاصة بهم غير قادرة على توفير الأجهزة والمواد اللازمة نتيجة الروتين أو لأن التمويل غير متاح.

وبخصوص صيانة الأجهزة والمواد، ذكر نسبة 89 بالمائة من المستجيبين أنه لم تكن هناك أي صعوبة في صيانة الأجهزة ولمواد بمجرد شرائها وتوفيرها، بينما ذكر نسبة 11 بالمائة من المستجيبين أنهم غير متأكدين من وضع الصيانة. ولم يذكر أي مستجيب أن مؤسسة التعليم العالي الخاصة به لم تكن قادرة على إجراء الصيانة اللازمة (انظر الشكل 5-27).



ومن الناحية النوعية، تردد على أذان فريق تقييم سوق العمل بشكل متكرر أن الأجهزة، وخاصة في المعامل وورش العمل حيث يستطيع الطلاب اكتساب خبرة، تعتبر بالية وقديمة أو لا يمكن صيانتها بشكل مناسب نظرا لغياب المصادر. ولاحظت أحد مؤسسات التعلم العالي التي تقدم محاضرات بشأن تخصص تكنولوجيا السيارات أنه يتم حاليا تدريب الطلاب باستخدام محرك الاحتراق الداخلي الذي منحه شركة تصنيع سيارات ألمانية عام 1948 (ولم يتم إنتاجه). كما أشارت أخرى أنها تمكنت من تصنيع جهاز تشخيص طبي متقدم عام 2007، إلا أنه لسوء الحظ لم يعلم أحد كيفية تشغيل الجهاز وخشى الجميع من أن يحدث تلفا في الجهاز إذا استخدمه بطريقة غير صحيحة، لذا ظل هذا الجهاز غير مستخدم وعليه الأغشية البلاستيكية في أحد أركان المعمل ويعتليه طبقه سبيكة من الغبار. وتبدو الموضوعات النوعية التي انبثقت من المقابلات المنظمة مع الخبراء الرئيسيين وخاصة من أعضاء هيئة التدريس غير مرتبطة بالمشاورات الكمية من مديري الجامعات في مناصب مثل الرئيس ونائب الرئيس والعميد والتي كانت الجمهور المستهدف النمطي في المهمة 4 - تقييم القدرة المؤسسية.

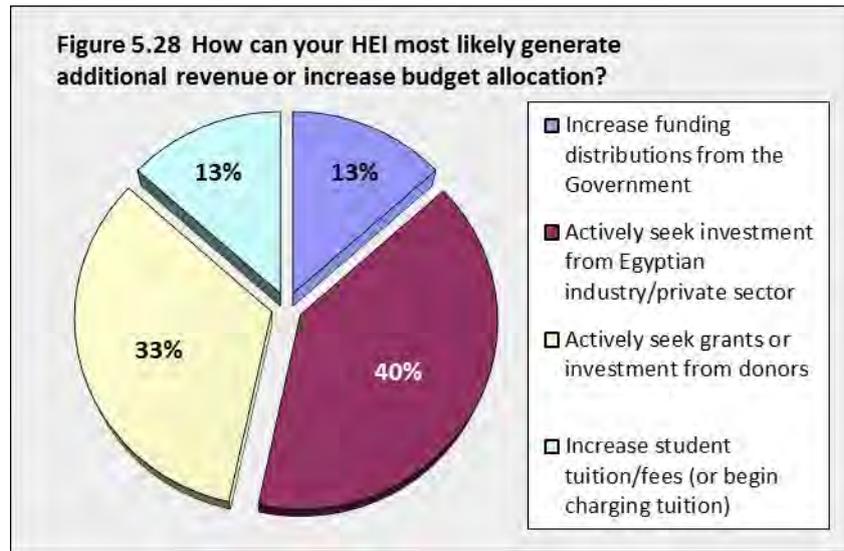
وفي اللقاءات الأخرى المنظمة مع الخبراء الرئيسيين، أخبر ثلاثة ممن أجريت معهم مقابلات بشكل مستقل فريق تقييم سوق العمل بعدم درايتهم بأي إرشادات خاصة بشأن شراء وتوفير الأجهزة. وذكر كل منهم أنه يجب أن يتم إرسال طلب إلى العميد الخاص به ولكنهم لا يعلمون دورة حياة سير العمل أو شراء الأجهزة. ولا يمكن لفريق تقييم سوق العمل أن يجزم بوجود عملية شراء مقننة وموثقة أو ما إذا كانت هناك مجموعة من الإجراءات ليتم اتخاذها. ومع ذلك، أجريت عمليات بحث على الإنترنت ولم يستدل أو يتحدد توثيق متعلق بشراء أجهزة لمؤسسات التعليم العالي عند البحث في بوابة المشتريات الحكومية. (<https://etenders.gov.eg/en/index.php>) وبوابة الخدمات الحكومية (<http://www.egypt.gov.eg/english/home.aspx>) أو وزارة التعليم العالي (<http://www.egypt.gov.eg>) (mhe.gov.eg/en).

3. كيف يتم في الغالب تمويل التكاليف المتعلقة بالمشتريات وتطوير البرامج؟

أشارت نسبة 6 بالمائة من المستجيبين بمؤسسات التعليم العالي الحكومية إلى أنه غالبا ما يأتي التمويل من الحكومة المصرية، بينما ذكرت نسبة 100 بالمائة من المستجيبين بمؤسسات التعليم العالي الخاصة أن مصروفات ورسوم الطلاب هي مصدر التمويل الأكثر شيوعا. كما ذكر المستجيبون بمؤسسات التعليم العالي الحكومية والخاصة أنه في بعض الأحيان يتم تلقي تمويل من المانحين والاستثمارات من الصناعة/القطاع الخاص.

4. كيف يمكن لمؤسسة التعليم العالي الخاصة بك أن تدر إيرادات إضافية أو زيادة مخصصات الميزانية؟

أعرب نسبة 13 بالمائة فقط من المستجيبين عن شعورهم من أن الحصول على زيادة في مستوى التمويلات من الحكومة المصرية هو الطريقة الأكثر احتمالية لتحقيق إيرادات إضافية لمؤسسات التعليم العالي. وعلى النقيض، اعتقد $\frac{3}{4}$ (73 بالمائة) من إجمالي المستجيبين وسائل تحقيق إيرادات إضافية تأتي غالبا من خلال الاستثمار الأكثر فعالية من جانب مجتمع الأعمال أو الاستثمار من المنح ومساعدات المانحين (انظر الشكل 5-13). ولم تتم الإشارة إلى زيادة مصروفات أو رسوم الطلاب أو بداية فرض رسوم إضافية، ويبدو أن المستجيبون بمؤسسات التعليم العالي الحكومية مازالوا يعتقدون بشدة في تعليم "مجانا" للمصريين وأن الجامعات الخاصة لا تستطيع رفع قيمة المصاريف الدراسية وفي نفس الوقت تظل قادرة على المنافسة مع مؤسسات التعليم العالي الخاصة أو بوصفها بديلا جذابا عن مؤسسات التعليم العالي الحكومية.



واقترح أحد المستجيبين أننا بحاجة إلى تسويق ملكيتنا الفكرية وإشراك [القطاع الخاص] في نقل المعرفة كوسيلة أساسية لتحقيق الإيرادات لمؤسسات التعليم العالي.

وذكر مستجيب آخر أنه لزيادة التمويل من الكيانات ذات الصلة نستطيع أن نحقق أعلى استفادة من الموارد الموجودة بالفعل". إذا كانت زيادة الإيرادات مستحيلة فإن المسؤولية المالية الأكبر تعتبر

ضمن نطاق سيطرة قيادة مؤسسة التعليم العالي.

وأشار مستجيبون آخرون بمؤسسات التعليم العالي إلى أن البرامج المتخصصة يمكن تطويرها أو إجراء المزيد من التوسع بها. ويتم فرض المصروفات أو الرسوم داخل تلك الدورات الدراسية - حيث ذكر أحد المستجيبين خاصة أن "ومن الممكن للوحدات الخاصة (أن تحقق إيرادات) إلا أن هناك معوقات تشريعية.

وتُعرض برامج الامتياز حاليا بعشر مؤسسات تعليم عالي مصرية (انظر الجدول 5-29) حيث تقدم دورات دراسية بالعديد من الكليات، وتشمل مؤسسات التعليم العالي التي تقدم هذا الاختيار للطلاب حاليا ما يلي:

جدول 5-29: مؤسسات التعليم العالي التي تقدم برامج امتياز	
أسيوط	الأسكندرية
القاهرة	عين شمس
المنصورة	حلوان
قناة السويس	المنوفية
الزقازيق	المنيا

إذا كان من الممكن تذليل المعوقات التشريعية التي ذكرها أحد المستجيبين وكان بالإمكان تحقيق مستوى أعلى من الاستقلال لمؤسسة التعليم العالي الحكومية، فقد يصبح بإمكان مؤسسات التعليم العالي الحكومية المصرية أن تطبق نموذجين متوازيين، بحيث يظل أحدهما التسجيل المجاني وقد تصبح برامج الامتياز

بأسلوب "ادفع كلما تقدمت". وقد يكون من المفيد الحصول على المزيد من المعلومات بشأن برامج الامتياز القائمة (مثل متطلبات الطلاب وصافي هامش التشغيل والمعايير الأكاديمية ذات الصلة والمواءمة مع كفاءات الصناعة)، مع استهداف إضافة المزيد من البرامج من نفس الشاكلة بمختلف مؤسسات التعليم العالي الحكومية في مصر.

بالرغم من أن النموذج شبه الخاص يتمتع بالإمكانات لتحقيق المزيد من الإيرادات بشكل أكبر لمؤسسات التعليم العالي العامة وتقليل الاعتماد على تخصيص ميزانية الحكومة المصرية، فإنه يجلب معه بعض الصعوبات الإدارية ويثير قضايا الحوكمة المعقدة.

وينبغي أن تكون مقاومة المزيد من التسويق للتعليم العالي أمراً متوقفاً إلا أنه من الواضح أن هناك ضرورة لزيادة الإيرادات وتحقيق المزيد من مواءمة المناهج الدراسية مع

5. هل تتمتع مؤسسة التعليم العالي الخاصة بك بالاستعداد والقدرة على زيادة التمويل؟

كانت الإجابات على هذا السؤال غير متوقعة، حيث جاءت كالتالي:

أ. نتمتع بالاستعداد والقدرة على زيادة التمويل.

ب. نتمتع بالاستعداد لزيادة الإيرادات والتمويل ولكننا لا نتمتع بالقدرة على القيام بذلك

ج. نتمتع بالقدرة على زيادة الإيرادات والتمويل المتاح ولكن لا توجد حاجة لذلك.

د. ليس لدينا الاستعداد أو القدرة على زيادة الإيرادات أو التمويل المتاح.

وتوقع فريق العمل أنه في ضوء أن نصيب الأسد من التمويل خاصة مؤسسات التعليم العالي الحكومية يأتي من الحكومة المصرية بناء على المخصصات بالميزانية وعدم تلقي لهذه التمويلات، فأشار معظم المستجيبين إلى إجابات إما من ب أو د. وفي الواقع كان الهدف من تصميم السؤال التحقق من الافتراضات التي قُدمت في المقابلات المُنظمة مع الخبراء الرئيسيين (والأدبيات الأخرى التي فُحصت في المراجعة المكتبية) بأن مؤسسة التعليم العالي تتمتع بقدر ضئيل من الاستقلال وتأثير منخفض على مخصصات الميزانية من الحكومة المصرية لإدارة عمليات مؤسسات التعليم العالي وتمويل التخصصات القائمة أو طرح عروض برامج جديدة. وعلى عكس التوقعات، أشار نسبة 78 بالمائة من المستجيبين إلى أن لديهم الاستعداد والمقدرة لزيادة التمويل. ومما فاجأ الفريق أن أعرب المستجيبون من القيادات بمؤسسة التعليم العالي (رؤساء الجامعة ونوابهم وعمداء الكليات) بالمهمة 4 بنطاق عمل فريق تقييم سوق العمل أن لديهم القدرة والاستعداد لزيادة التمويل لمؤسسة التعليم العالي الخاصة بهم. وهذا إما (أ) يبطل الافتراضات المقامة مسبقاً، أو (ب) يرجح أن الامتجيبون لم يفهموا السؤال، (ج) يرجح أن المستجيبون لم يجسبوا بطريقة متسقة مع مستوى سيطرتهم الفعلي على مخصصات الميزانية والنفقات التعليمية.

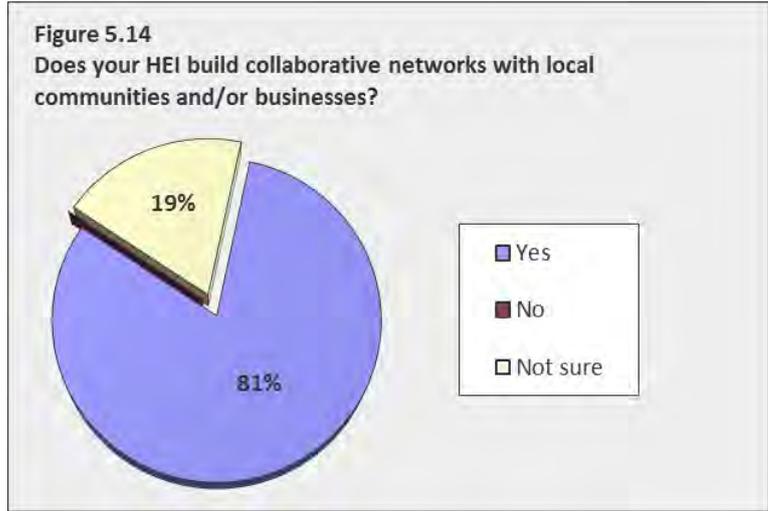
5. التعاون بين مؤسسات التعليم العالي العامة والقطاع الخاص

ما طبيعة والنجاح النسبي للتعاون بين مؤسسات التعليم العالي الحكومية والمجتمعات المحلية والقطاع الخاص؟

لفحص طبففة ال ةعاون بفن مؤسساء ال ةعلم ال عالف والمجمءاء ال ملهفة والقضاع ال خاص والنجاح ال ةسبف لهذا ال ةعاون كان من ال مهم أن وضع خط وسط لإءراك ال مسءجبفب بال ةعاون.

فوض ال شكل 5-14 أن ال غالبفة العظمف من ال مسءجبفب (81 بالمائة) كانوا على درافة بفهود ال ةعاون ال ةبذلها مؤسساء ال ةعلم ال عالف. ولم فشر أف مسءجبف إلى أن مؤسسة ال ةعلم ال عالف ال خاصة به لم ةعاون، ولكن ذكر 1 من كل 5 مسءجبفب (19%) أنهم رفر مءأكدفن، مما فرفح أن مؤسساء ال ةعلم ال عالف بمقورها ةفزفز بفهود ال ةعاون - خاصة مع ال وضع فف ال اعءبار أن ال مسءجبفب كانوا فشغلون مناصب مثل رففس ال جامعة وعمفء الكلفة ومناصب ففافة أفرى بمؤسساء ال ةعلم ال عالف ال ذفن بفكم منصفهم على درافة بعملفاء مؤسساء ال ةعلم ال عالف والعلاقات العامة.

ومن الناهفة النوعفة، ذكر أءء ال مسءجبفب أنه "نحن نعمل فف بعض المجمءاء الرففة المءرومة ونحاول إقامة شركاء مع الشركات ال ملهفة والءولفة وكذلك الشركات صغفرة والمءوسفة". وأشار مسءجبفب آءرون إلى جمعفاء المسءءمرفن ومءءلف ال عرف ال ةءارفة - ففما قال آءر "الذفنا ممءل من الصناعة فحضر اءتماع مجلس ال جامعة ومؤسساء ال ةعلمفة ةقفم شبكة علاقات ةعاونفة مع جمعفة رجال الأعمال بالأسكندرفة وجمعفة سفاء الأعمال بالأسكندرفة.



ثم طلء من ال مسءجبفب أن فصفنوا نءاءج أف بفهود ةعاونفة مع (أ) الشركات و(ب) المجمءاء ال ملهفة، ففء وضع فرفق ةقفم سوق العمل مقفاس ةصنف للفسءءءمه ال مسءجبفب لءقفم نءاءج بفهود ال ةعاون، كالءالف: ممتاز=4 ورفء=3 ومقبول=2 ومنففض=1 ولا نءاءج=0

وبالنسبة للشركات، ومقابل الء الأقصى لإجمالف النقاط البالغ 4.00، بلغ ال مءوسء المرفح بفن ال مسءجبفب 3.38 نطفة مما فشر إلى أن مءوسء ال مسءجبفب فرون أن بفهودهم ال ةعاونفة ةحقق نءاءج أعلى من ةصنف "رفء" إلا أنها لم ةبلغ "ممتاز"، مما فرفح أنه لا فزال هناك مجال لءءقفق ةحسن فف ال ةعاون بفن مؤسساء ال ةعلم ال عالف والصناعة. وهو ما ءم ءوئفقه رفءا أءزاء سافقة من هذا ال ةقرفر.

أما بالنسبة للمجمءاء ال ملهفة بمؤسساء ال ةعلم ال عالف، فقد بلغ ال مءوسء المرفح بفن كافة ال مسءجبفب 3.33، ومرة أفرى رأى ال مسءجبفب أن بفهودهم ال ةعاونفة بمجمءاءهم ال ملهفة كانت ةحقق نءاءج أعلى من ةصنف "رفء" إلا أنها لم ةبلغ "ممتاز".

وسعى فرفق ةقفم سوق العمل إلى ءءفء العوامل ال ةف إما سهءلء بفهود ةعاون مؤسسة ال ةعلم ال عالف أو أعاقءها. وفلاحظ اءءلاف الإءاباء بفن مءءلف مؤسساء ال ةعلم ال عالف مما فلقى المرفء من الضوء على مراحء النضج ال ةءظفمف المءءلفة ال ةققءها مؤسساء ال ةعلم ال عالف ال مصرفة. فمءلا، ذكر أءء ال مسءجبفب بمؤسسة ةعلم ال عالف ال خاصة "ءوافر قواعد البفاناء وقءواء ال اءءصال مع الطلاب من ءلال الصور اللاصقة داخلفا ومواقف الإنترنت" بوصفها عامل فسهل ال ءواصل وال ةعاون مع الصناعة والمجمءاء ال ملهفة. وبالإشارة إلى قواعد البفاناء والءمءع بءواء على الإنترنت لعرض المواء المءاحة ونشر مواء ةسوففة (مءل الصور اللاصقة) فءضح أءء مسءوفاء النضج ال ةءظفمف ال ذف فقف فف ةءاقض واضح

مع إجابة أخرى والتي مفادها "لا يوجد قسم علاقات عامة ويفتقر أعضاء الفريق إلى المهارات المهنية المتعلقة بالتسويق"، والتي أدرجها مسئول بإحدى مؤسسات التعليم العالي بقائمة المعوقات.

ولكل بند بقائمة "الاستعداد والإدراك للفوائد التي يمكن تحقيقها" كعامل لتسهيل التعاون، كان هناك تعليق مضاد في العوامل المقيدة مثل "عدم إدراك الجامعة ومجتمع الأعمال لفوائد التعاون". وهناك عامل آخر لتسهيل التعاون وهو "توافر التمويل وتوقيع مذكرة تفاهم واضحة قبل البدء مع تحديد واضح للأدوار والمسؤوليات" وذلك مقابل "غياب التمويل وعدم الالتزام من جانب الطرفين مما يشير إلى أن مذكرة التفاهم والتحديد الواضح للنتائج لم يكن أمراً قائماً.

وكانت الموضوعات الأخرى المتعلقة بالعقبات التي ظهرت من البيانات الكمية هي: (1) أن البيروقراطية والروتين تجعل مجهود التعاون تسفر عن عائد منخفض على الاستثمار للوقت و(2) هذا التعاون والتواصل ببساطة لا يشكلان جزءاً من الثقافة التنظيمية. وتتضمن الإجابات في هذا السياق، عدم الرؤية للآخرين وغياب ثقافة (التعاون).

وما يبدو مربكاً إلى حد ما هو إجمال بالنقاط البالغ 3.38 (التعاون مع إدارة الأعمال) و3.33 (التعاون مع المجتمعات المحلية) في المقياس الذي يبلغ الحد الأقصى فيه 4 نقاط والذي يبدو مناقضاً لكثير من الاجابات النوعية فيما يتعلق القيود، ويمكن التخمين أن بعض المستجيبين قد بالغوا في تضخيم البيانات الكمية دون قصد لسبب ما.

وعلى أي حال، يبدو ليس فقط من أسئلة التقييم وخصوصاً المتعلقة بالتعاون، ولكن أيضاً من النقاط الأخرى سابقة الذكر فيما يتعلق بمواءمة المناهج الدراسية مع الكفاءات المطلوبة في الصناعة وتحسين المشاركة في القطاع الخاص وتنفيذ مزيد من البحوث والتطوير والابتكار التي تدل على أنه هناك مجال لعمل تحسينات في الجهود التعاونية.

د. البيئة الأكاديمية والنوع الاجتماعي والقيود الأخرى

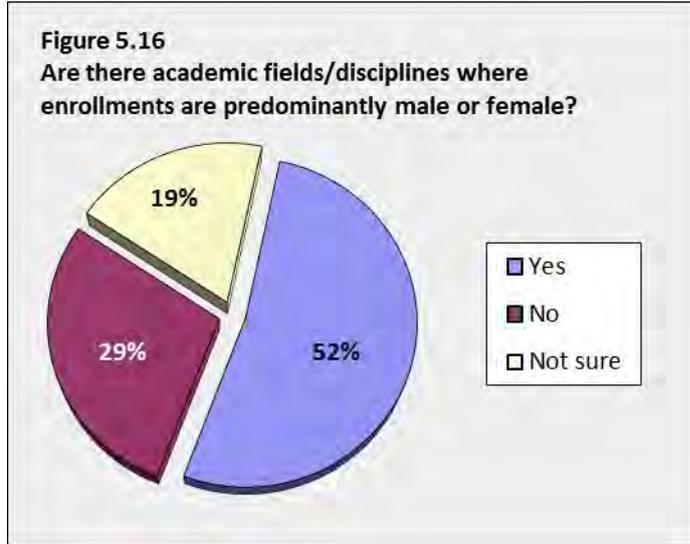
1. الفوارق بين الجنسين - المنظورات العامة

هل هناك تخصصات معينة يسودها الذكور أو الإناث؟ إذا كان الوضع كذلك، من فضلك حدد الأسباب لهذه الفوارق وقم بتحليلها.

وتشير المعلومات المجمعّة خلال مراجعة وثائق الالتحاق بالتعليم العالي إلى أن هناك نسبة ضئيلة من الإناث إلى الذكور في مختلف مؤسسات التعليم العالي الحكومية والخاصة في مصر.

يوضح شكل 5-15 نسبة الإناث إلى الذكور بسجلات الالتحاق في التعليم العالي في مصر والعالم العربي والعالم في أحدث تقرير متاح من معهد اليونسكو للإحصاء بتاريخ (2013). وفي عام 2013 التحقت 89 انثى مقابل ذكر واحد في التعليم العالي في مصر. وعلى الرغم من عدم تكافؤ تلك النسبة على نحو صارخ، فمن المهم ملاحظة كيف تأخرت مصر عند مقارنتها بما صنفته اليونسكو باعتباره المعدل السائد في العالم العربي (1.05 انثى: 1.0 ذكر) وفي العالم بأكمله (1.10 انثى: 1.0 ذكر)

لم تحلل بيانات اليونسكو نسبة توزيع الجنسين حسب البرنامج الأكاديمي، ولكن وفقاً للمستجيبين في هذه الدراسة، هناك بعض التخصصات التي تظل لها أهمية كبيرة للإناث والذكور. (انظر شكل 5-29)



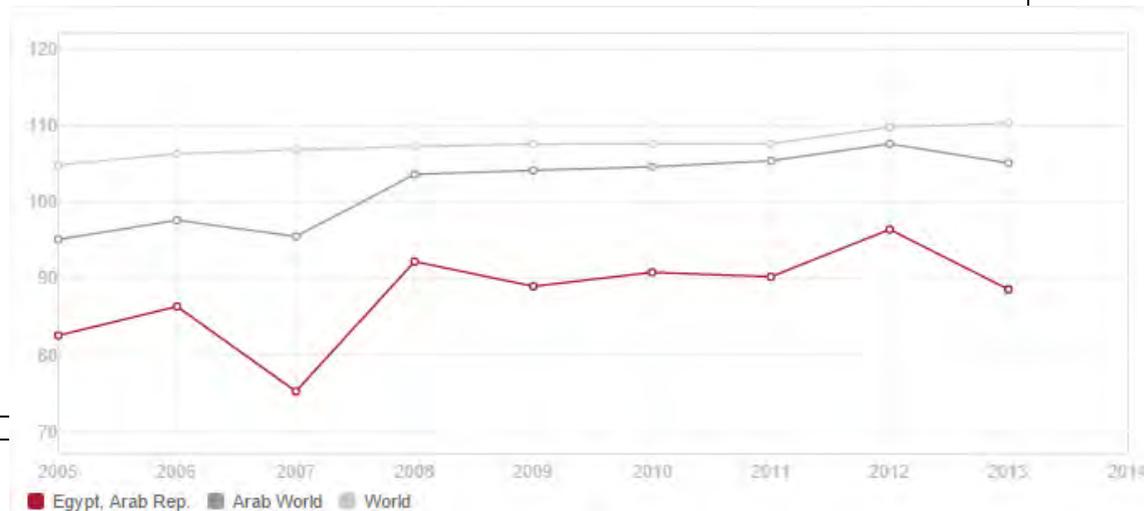
تميل نسبة الإناث إلى الزيادة مقارنة بنسبة الذكور في الالتحاق في مجالات مثل التمريض وفنون اللغات والفنون الليبرالية والهندسة المعمارية، وتمت الإشارة إلى مجالات العلوم الاجتماعية والانسانية بالإضافة إلى الاداب والصحافة. كما تمت الإشارة إلى المجالات المتعلقة بالصحة (مثل الصيدلة والطب) في مناسبات عديدة بوصفها مجالات تسودها المرأة، وما زال هناك مجالات متعددة يسود فيها الذكور فيما يتعلق بالتحاقهم ليصبحوا أطباء وجراحين. وفقا للمستجيبين، تحدثت نسب التحاق غير

متناسبة للذكور مقارنة بالإناث في مجال الهندسة وتخصصاتها الفرعية (مثل هندسة البترول والهندسة المدنية والهيكلية). وأثار المستجيبون إلى تخصصات صناعية أخرى مثل تكنولوجيا السيارات يسودها الذكور.

وعند التحقيق في الأسباب المحتملة وراء أي تفاوت، أشار اغلبية المستجيبون (بنسبة 63.6%) إلى المعتقدات الثقافية والتقاليد و/أو طبيعة العمل التي تتناسب نوع اجتماعي معين أكثر من الآخر، وذكر أحد المستجيبون أن "المهندسين المعماريين يعملون في الداخل أما مديرو الانشاءات ومهندسي البترول يعملون بالخارج، وليس عدم التوازن بين الجنسين سيئ لهذه الدرجة.

وأشار مستجيب اخر إلى أن "طبيعة المرأة في الشرق لا تميل للعمل في وظائف مرهقة"، وبينت عملية المراجعة التي أجريت على عدد ضخم من الدراسات والأوراق أن السبب هو انتشار هذه العقلية بوجه عام في جميع انحاء مصر. وبنسبة 0.89 إناث إلى 1.0 ذكور تقترب مصر نسبيا من المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بالالتحاق في التعليم العالي، ولكن مازالت نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة منخفضة انخفاضا حادا تصل إلى 0.30 اناث إلى 1 ذكور مقابل المتوسط الدولي وهو 8.68 انثى إلى 1 ذكر لعام 2012 وجاءت تلك البيانات من التقرير الدولي للفجوة بين الجنسين لمنندى الاقتصاد العالمي ويصنف هذا التقرير مصر الدولة رقم 126 من 135 دولة من حيث نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة.

Figure 5.15
Ratio of female to male tertiary enrollment in public and private educational institutions



وقد ترجع الفجوة الواسعة بين الرجال والنساء المشاركين في القوى العاملة على التفضيل الشخصي، ومع ذلك ظهر تقرير مستقل من المركز المصري لحقوق المرأة لتدعيم نسبة بعض المستجيبين في تقييم الوكالة الامريكية للتنمية الدولية بأن المرأة ينظر إليها عادة على أنها ضعيفة. علاوة على ذلك، هناك اتجاه اخر من الشعور بمخاوف من أن تعيق المرأة الاعمال بعد تركها القوى العاملة على نحو غير متوقع نتيجة لحملها، وتتقارب هذه التوجهات لتؤثر في قرارات تعيين المرأة أو قرار تدعيمها بغض النظر عن تحصيلها الأكاديمي مما أدى إلى بلوغ نسبة بطالة الإناث (24%) في مصر أكثر من ضعف معدل البطالة للذكور (10%) (برما ومستنصر: نصف الدولة ولكن لا يزال هناك عدم مساواة) ، <http://carnegieendowment.org/sada/2013/03/14/half-country-but-still-unequal/fqke>, March 14 مارس 2013

يعتبر التصدي لديناميكية عدم المساواة بين الجنسين في القوى العاملة المصرية تغيير توجهات مشاركة المرأة خريجة الجامعة في القوى العاملة خارج نطاق التقييم.

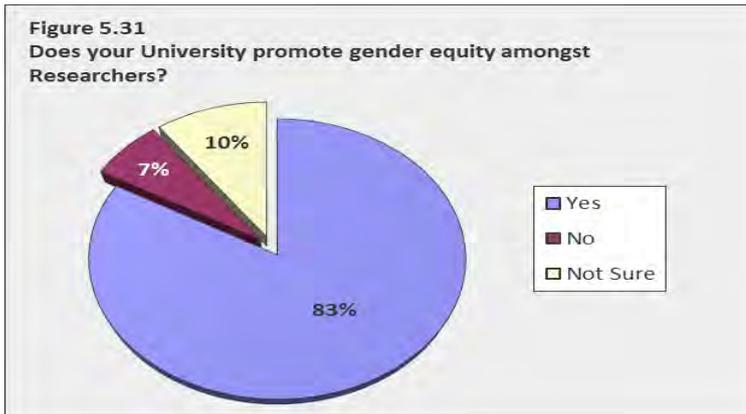
2. سمات النوع الاجتماعي في القيادة والابحوث

ماهي الموضوعات والعوائق والفرص الرئيسية ذات الصلة بالنوع الاجتماعي فيما يتعلق بموظفي القيادة والابحث؟

وفقا للبيانات المجمعّة من استطلاع رأي مؤسسة التعليم العالي المصرية، اشار المستجيبون إلى أنه هناك تعادل قريب في نسبة العاملين في مجال التدريس والابحث من الاناث والذكور (انظر جدول 5-30)

الجدول - 5.30 عدد الباحثين		
الاجابة	الاجابة المتسوط	الاستجابات الاجمالي
الاجابة الخيارات		
ذكور	1,269	22,837
اناث	1,172	21,094
نسبة الاناث	0.92 : 1	

وطُلب من المستجيبين إذا كانوا يعتقدوا بتدعيم مؤسسة التعليم العالي للمساواة بين الجنسين وخصوصا بين العاملين في مجال الابحث، وأشار الأغلبية (83%) بصحة هذا الاعتقاد (انظر رقم 5-34).



وعلق المستجيبون أن تكافؤ فرص العمل للمرأة حظت بالتشجيع بينما "تكافؤ فرص العمل الكامل ومؤشراتها مازالت تسعى لتحقيق التوازن"، وأشارت مستجيبة أخرى إلى أن مؤسستها للتعليم العالي لديها مكتب خاص لتكافؤ فرص العمل.

تشير البيانات الكمية والنوعية إلى (أ) هناك نسبة

معقولة في تحقيق المساواة بين الجنسين بين العاملين في الابحث و(ب) تم الحصول على مقايسات من عدد كبير من مؤسسات التعليم العالي لضمان تحقيق التوازن أو استمراره أو كلاهما، وهذا بالنسبة إلى تعيين العاملين في الابحث أيضا.

جدول 5-22: هل يحدث تشجيع لنوع اجتماعي معين للحصول على فرص للعمل في الابحث؟	
نسبة الرد	اخيار الاجابة

استنادا إلى بيانات الاستجابة يبدو أن هناك قدر أكبر من المساواة بين النوعين الاجتماعيين في جامعات وكليات مؤسسات التعليم العالي المصرية عن أي مهنة أخرى، ويمكن اتخاذ المزيد من الإجراءات من أجل التأكد من أن العاملين في الجامعة من الإناث لديهن الوقت والموارد الأخرى لتطوير المهارات القيادية التي من شأنها جعلهم مرشحين أفضل عندما تتاح فرصة لإحتلال دور قيادي.

ما هي المعوقات والفرص الرئيسية للمشاركة المنصفة بين النوعين الاجتماعيين والوصول إلى البرامج الأكاديمية؟

طلب من فريق تقييم سوق العمل من المستجيبين تحديد الآليات التي يمكن أن تحسن المساواة بين النوعين الاجتماعيين في البرامج الأكاديمية. واستخدمت النتيجة المرجحة بنسبة عالية = 3 والمتوسطة = 2 ومنخفضة = 1، وكانت الدرجة القصوى الإجمالية لكل خيار هي 3.

أما زيادة فرص التعليم عن بعد (على سبيل المثال التعلم الإلكتروني والبت المباشر للمحاضرات والفصول الدراسية الافتراضية) للنساء كانت هي الأعلى بين الآليات (انظر الجدول 5.38) الوصول إلى أكثر أو أفضل

الجدول 5.38 - آليات تطوير المساواة في النوع الاجتماعي	
متوسط التقييم	خيارات الإجابة
1.84	زيادة فرص النساء عبر التعليم عن بعد والتعلم الإلكتروني.
1.62	توفير فرص دراسية للنساء الأقل قدرة علي الحصول علي التعليم
1.60	زيادة فرص الرجال عبر التعليم عن بعد والتعلم الإلكتروني.
1.55	تخفيف العبء المالي الشامل للتعليم للسماح لعدد أكبر من الحصول علي التعليم.
1.35	توفير فرص دراسية للرجال الأقل قدرة علي الحصول علي التعليم

فرص المنح الدراسية للنساء وهو ما يعتبر أيضا آلية سيكون لها تأثير أعلى.

هل هناك قيود أخرى هامة تتعلق بتطوير العمل وينبغي معالجتها؟

أعطيت مؤسسات التعليم العالي عددا من المعوقات التي يمكن أن تعيق تطور العمالة الجاهزة في السوق، وطلب من المشاركين في الاستطلاع تقييم هذه القيود.

الجدول 5.25 معوقات تطوير الخريجين مع مهارات عمالة السوق	عالي	متوسط	منخفض
الاستعداد الأكاديمي لخريجي المدارس الثانوية أو الفنية	42%	55%	3%
مطالب القيد من وزارة التعليم العالي (أو أي هيئة إدارية أخرى)	39%	34%	26%
معدات المختبرات والمرافق المادية	39%	34%	26%
المركزية كنهج للحكومة لاستراتيجية التعليم العالي	37%	34%	29%
قيادة الجامعة أو الكلية	29%	42%	259%
تعليم قائم على المحاضرة باعتبارها المنهجية المفضلة (أو الوحيدة)	29%	37%	34%
مستوى العمل علي التدريب الذي يعقده المدربون	26%	47%	26%
عمليات الجامعة (على سبيل المثال السياسات والإجراءات)	24%	58%	18%
مستوى المشاركة مع القطاع الخاص	21%	61%	18%
غير معروف	5%	18%	39%
المؤهلات الفنية أو الأكاديمية للمعلمين	1%	50%	37%

كما هو مبين في الجدول 5-25، أنه في حين أن الاستعداد الأكاديمي لطلاب المدارس الثانوية به أعلى نسبة قيود بنسبة 42%، تحقق مطالب الاتحاق بوزارة التعليم العالي (39%)، ومعدات للمختبرات والمرافق المادية (39%). أما قيود المركزية الحكومية فهي (37%) وهو ما اعتبر عائقاً قوياً.

سادسا: البحث والتطوير والابتكار بالجامعة في قطاعات النمو المحتمل.

يتوافق هذا الفصل عموما مع الأسئلة المطروحة في المهمة رقم 5 من نطاق العمل، على الرغم من أنه يتضمن الردود على سؤال في المهمة رقم 3 متعلقة بالبحث والتطوير، وتجدر الإشارة إلى أن الجامعات فقط هي من يمكنه المشاركة في البحث والتطوير.

أي نوع من البحوث الجامعية يحتاجه القطاع الخاص بشدة لتلبية الاحتياجات للابتكار أو التطور في تنمية المنتج الاستهلاكي؟

وقد طُلب من مؤسسات التعليم العالي سرد الاحتياجات البحثية العليا للقطاع الخاص لتطوير المنتجات الاستهلاكية، وكان قطاع الطاقة والأكثر تداولاً (الجدول 6.1):

الجدول 6.1 رؤية مؤسسات التعليم العالي لأهم احتياجات الباحثين في القطاع الخاص لتحسين تطوير المنتج الاستهلاكي									
المجموع	الكليات الفنية	قناة السويس	حلوان	درية	القاهرة	الجامعة الأمريكية بالقاهرة	الأكاديمية العربية	الإسكندرية	احتياجات البحث
3			1		1			1	1 الطاقة والطاقة المتجددة
2					1			1	2 المخاوف البيئية والصحية
2	1						1		3 بحث التسويق
2				1				1	4 الدراسات الصيدلانية
2			1					1	5 تطوير البرامج والبرمجة
1		1							6 حيوانات المزارع والحيوانات الأليفة
1					1				7 الأتمتة
1						1			8 تاريخ العمل
1			1						9 تأمين البيانات
1	1								10 التنافسية للتطوير القائمة على المنهج
1					1				11 الطاقة بالرياح
1					1				12 تصميم المعدات
1					1				13 Esthetics
1		1							14 أمن وتأمين الغذاء
1								1	15 Functional Foods
1								1	16 العلوم الصحية
1			1						17 إدارة التراث
1			1						18 تكنولوجيا المعلومات
1				1					19 التواصل بين الأحياء والتكنولوجيا
1						1			20 اللوجيستيات
1	1								21 اقتصادات اسعار السوق
1			1						22 علم المتاحف
1								1	23 النانوتكنولوجيا
1								1	24 دراسات البترول
1	1								25 اختبار توافق المنتج
1					1				26 تصميم وتغليف المنتج
1					1				27 إدارة الإنتاج
1					1				28 الجودة
1						1			29 البحث الاجتماعي
1						1			30 إدارة سلسلة التوريد
36	4	2	6	2	9	4	1	8	المجموع

ذكرت مؤسسات التعليم العالي مجموعة كبيرة من الأنشطة للبحث والتطوير والابتكار في الاستجابات بما فيها

يوضح الجدول 6.2 الأبحاث التي قامت بها مؤسسات التعليم العالي المصرية

مؤسسات التعليم العالي	أنشطة البحث
الإسكندرية	لدينا مركز للتجارب السريرية المعتمدة التي تساعد علي التجارب الطبية، العديد من الشراكات مع القطاع الصناعي تشمل شركات البترول وصناعة المستحضرات الصيدلانية. وتشمل البحوث التطبيقية الأخرى الحفاظ على الطاقة والطاقة المتجددة والملابس الجاهزة والزراعة وتطوير الأسمدة ومعالجة الأغذية والتراث الثقافي.
القاهرة	البحوث التطبيقية علي طاقة الرياح والتحكم والمحركات، وبعض مشاريع البحوث التعاونية في إنتاج الدواجن والحيوانات. وتشمل البحوث التطبيقية الأخرى والفضاء والبترول وصناعة قطع الغيار.
درية	إطلاق أول معمل لصناعة المخدرات، ونقوم بتعليم أخلاقيات تكنولوجيا النانو والتي ستخدم السوق المصري بقوة من خلال إضافة الجانب الأخلاقي للعمل.
قناة السويس	التواصل الفردي مع بعض الشركات للأبحاث التطبيقية حول إنتاج حيوانات المزارع.
الجامعة الأمريكية بالقاهرة	التعاون مع صناعة تكنولوجيا المعلومات وأبحاث الطاقة والتنمية المستدامة، وعدد من المبادرات لدعم المشروعات الناشئة وتطوير الصناعة، وتشمل الأبحاث التطبيقية الأخرى التشييد والزراعة والعقارات واللوجستيات ودعم الابتكار والتعليم.
حلوان	الأبحاث التطبيقية في العمل والطاقة والسياحة والضيافة.
النيل	البحوث التطبيقية في مجال الزراعة وعلم الجينوم والأغذية المعدلة وراثيا. وكذلك توفير التوزيع العادل للمبيدات جنبا إلى جنب مع التدريب والتعليم الإلكتروني
عين شمس	البحوث التطبيقية علي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
المعهد العالي للتكنولوجيا	البحوث التطبيقية علي الهندسة المدنية والميكانيكية

أ. إمكانيات مؤسسات التعليم العالي المصرية لتلبية احتياجات الشركات المصرية

وصف كيف أن أنشطة وبرامج (البحث والتطوير) تتعامل بفاعلية مع مصالح واحتياجات العملاء والمؤسسات أو الجهات المعنية (الشركات المحلية والمزارعين والشركات الزراعية وغيرها) التي لها مصلحة في الأنشطة والبرامج.

قال أحد المستجيبين عن مؤسسات التعليم العالي في اشارة إلى الروابط البحثية مع الصناعة، أننا "يمكن أن نفعل أكثر إذا استطعنا تغيير العقلية ويمكن للقطاع الخاص أن يتعاون مع الجامعات". ومع ذلك كان هناك أدلة عن بعض الأنشطة والبرامج التي تظهر للتصدي بفاعلية للمصالح واحتياجات العملاء وغيرها من المؤسسات. ويوجد في الجدول 6.2 بقوائم الأنشطة والبرامج البحثية التي تتم في جامعات عين شمس والإسكندرية والجامعة الأمريكية بالقاهرة وجامعة القاهرة ودرية وحلوان المعهد العالي للتكنولوجيا وجامعة النيل وجامعة قناة السويس، وأجابت عن أسئلة المهم رقم 5 وتقديم معلومات بشأن نوع البحث الذي يتم في الخمس سنوات الماضية وتوقعات الخمس سنوات القادمة. من بين قائمة مجالات البحث التطبيقي القائم على الصناعة قامت مؤسسات التعليم العالي باختيار المجالات التي ركزت عليها جامعتهم. ويبين الجدول 6.3 المجالات البحثية ذات الصلة بالصناعة التي أجريت في السنوات الخمس الماضية، في حين يبين الجدول 6.4

الجدول 6.6 الاستفاده السابفة للبحء والتطوير والابتكار

المستفدين الحاليين من البحث والتطوير والابتكار						الجامعة
					تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	عين شمس
معالجة الطعام	تطوير الأسمدة	الملابس الجاهزة والأشكال المختلفة	الزراعة	الطاقة والحافظ عليها والطاقة المتجددة	صناعة الأدوية	الاسكندرية
دعم الابتكار	التعليم	الخدمات اللوجستية	الزراعة	تكنولوجيا المعلومات	الإتشاءات	الجامعة الأمريكية بالقاهرة
					العقارات	
	الطاقة	التغليف	صناعة الدواجن	المدارس الخاصة	وزارة التربية والتعليم	القاهرة
	قطع الغيار	البترول	الفضاء	المجال العسكري	توليد الطاقة	
					شركات صناعة الأدوية	دراية
				وزارة المنتجات العسكرية	وزارة البيئة	حلوان
				الهندسة الميكانيكية	الهندسة المدنية	المعهد العالي للتكنولوجيا
				الغذاء - المعدلة وراثيا	الزراعة - علم الجينوم	النيل
				وزارة الصحة	إنتاج حيوانات المزارع	قناة السويس

وقد سئلت مؤسسات التعليم العالي إذا كانت الصناعة أو طلبة المعاهد أو المتدربين يقومون بأنشطة البحث والتطوير. وكما هو مبين في الشكل 6.7، أعطى 66% ردودا إيجابية بينما أعطت نسبة 15% ردودا سلبية. يوضح الشكل 6.1 المؤسسات المصرية أو الدولية التي بها طلاب أو متدربين يقومون بأنشطة البحوث



تظهر هذه البيانات تعليقات مؤسسات التعليم العالي كما هو مبين في الجدول أدناه رقم 6.7 يظهر أن العديد من أصحاب المصلحة المصرية والدولية لديهم مصالح قوية في السعي نحو الخدمات البحثية التي تقدمها الجامعات.

جدول 6-8

أمثلة على المؤسسات المعنية بتمويل الطلاب أو المديرين لأنشطة البحث

كوكاكولا و إنتل وأسترا زينيكيما
أي بي أم
كلية الهندسة
القطاع الخاص الذي يمول المرشحين لشهادات الماجستير والدكتوراة في الزراعة
يأتي عدد كبير من الطلاب حاملين لشهادات الدكتوراة والماجستير من القطاع الصناعي وعادة ما يكون التركيز الرئيسي لبحثهم منصب على حل المشكلات في مجالهم وكثيرا ما يكون في قطاع البترول.
وزارة التعليم لسنوات عديدة
الطلاب الجامعيين من ليبيا والسودان ليحصلوا على شهادات الماجستير والدكتوراة
وزارة التعليم ووزارة السياحة ووزارة المنتجات العسكرية

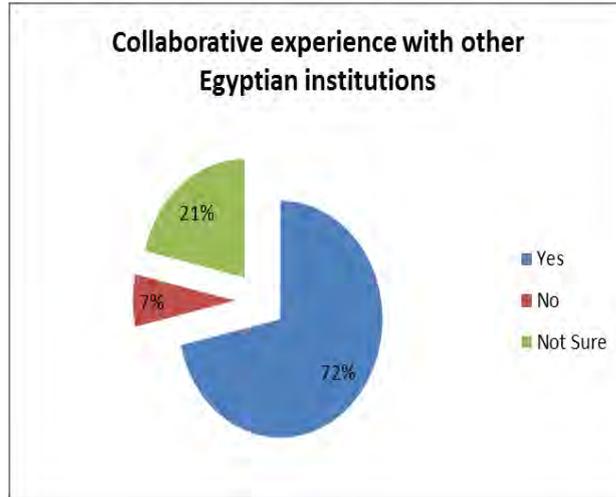
ب. انماط الأنشطة التعاونية

قم بتعريف ووصف تجربة المؤسسات الحالية والسابقة التي تعمل مع مؤسسات تعليم عالي أخرى (البحث والتعاون والتدريس) داخل مصر أو دوليا و قم بوصف العوامل التي تعمل على تسهيل هذا التعاون أو تكون عقبة اماما تحقيقه. قسم هذا السؤال إلى ثلاثة اسئلة فرعية:

1. عن تجربة مؤسسة التعليم العالي بالتعاون مع مؤسسة التعليم العالي في مصر، وطلب عمل تفسير يوضح ردودهم الايجابية (التسهيلات) أو السلبية (العوائق).
2. عن تجربة مؤسسة التعليم العالي بالتعاون مع مؤسسة التعليم العالي في مصر وطلب ايضا عمل تفسير يوضح ردودهم الايجابية (التسهيلات) أو السلبية (العوائق).
3. قدرة مؤسسة التعليم العالي للحفاظ على هذا التعاون مع جامعات الولايات المتحدة.

أظهرت ردود مؤسسة التعليم العالي على السؤال الأول أن نسبة 72% من الجامعات كان لديها تجربة في التعاون مع مؤسسات أخرى للتعليم العالي في مصر، وتظهر هذه النتيجة في شكل 6-9 بالأسفل وتظهر أيضا أن نسبة 21% من المستجيبين على استطلاع الرأي في الجامعات لم يكونوا متأكدين من خبرات التعاون السابقة مع مؤسسات أخرى للتعليم العالي في مصر.

الشكل 6.2 تجربة مؤسسات التعليم العالي في التعاون مع مؤسسات التعليم العالي المصرية الأخرى



بينما لم يكن 28 % من المستجيبين متأكدين أو لم تكن لديهم تجربة في التعاون مع مؤسسات التعليم العالي لم يقوموا بتبادلوا المعلومات حول العوائق، أظهرت عددا من البيانات وجود تجربة للتعاون في الوقت الحالي، ويوجد في الجدول 6.8 أمثلة للتعاون المؤكد مع المؤسسات المصرية. ويقوم بتيسير هذا التعاون بعض الأفراد بالإضافة إلى مذكرات التفاهم المؤسسية.

الجدول 6- 8

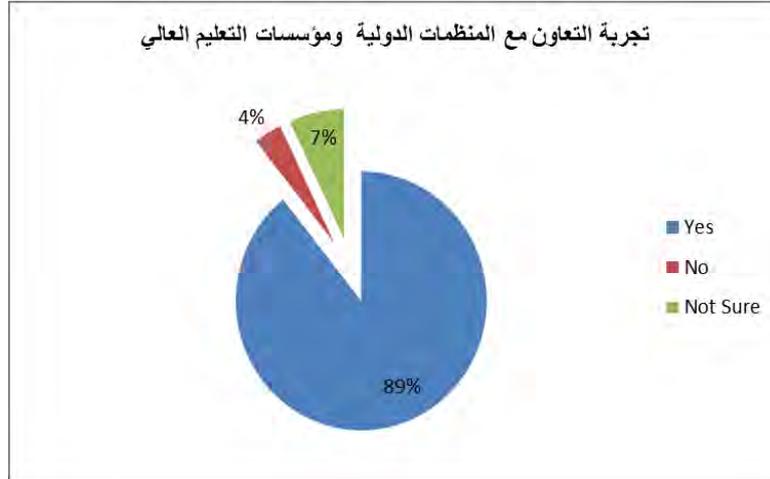
تعليقات مؤسسات التعليم العالي حول تجارب التعاون مع الجامعات المصرية الأخرى

نتعاون جيدا مع جامعة الاسكندرية والقاهرة وطنطا وغيرهم، ويكون هذا التعاون على مستوى الدراسات العليا حيث يلتزم المعيد بالحصول على شهادة الدكتوراة والماجستير تحت إشراف مشترك بين المؤسستين، ويتضمن هذا التعاون أيضا تبادل المدرسين والمتحنيين الخارجيين.
نتعاون مع الكليات الأخرى لتعليم المعلمين في المجال الصناعي لتبادل العاملين في مجال التدريس والأبحاث لدينا.
التعاون مع جامعة الازهر الكندية وجامعة سيناء
مساعدة الجامعات المصرية علي إنشاء مكاتب نقل التكنولوجيا والسماح للباحثين المصريين في إستخدام مرافق الجامعة الأمريكية لأغراض الأبحاث مع البحوث التعاونية مع جامعات أخرى.
نعمل مع عدد من الجامعات الوطنية المصرية على تدريب أسانذتهم وتوفير نقل التكنولوجيا والاستشارات في الخدمات المهنية وغيرها.
تقديم عروض تقديمية بانتظام لمؤسسات اخرى مثل جامعة القاهرة.
التعاون مع جامعة المنيا وأسيوط والقاهرة.
الكثير من العاملين في الجامعة البريطانية في مصر منتدبين من جامعات حكومية ويمكنهم العودة للتدريس في الجامعة الحكومية.

الإشراف التعاوني على شهادات الماجستير والدكتوراة وأنشطة البحوث التعاونية للخريجين وطلاب الجامعة.

أظهر رد المستجيبين في مؤسسة التعليم العالي على السؤال الثاني أن 89% من المستجيبين لديهم خبرة تعاونية دولية بينما 11% لم يكونوا متأكدين أو لم يكن لديهم خبرة، وتظهر هذه النتائج في الشكل 6.11.

الشكل 6.11 تجربة التعاون مع المنظمات الدولية



بينما أن الـ 11% من المستجيبين الذين لم يكونوا متأكدين أو لم تكن لديهم تجربة في التعاون الدولي مع مؤسسات التعليم العالي لم يتبادلوا معلومات حول العوائق، وشارك عدد كبير من المستجيبين العوامل التسهيلية التيسيرية للاتفاقات التعاونية الدولية، ويوجد في الجدول 6.12 بالأسفل نماذج لبيانات تعرض تعاون دولي ناجح قائم بالفعل أو كان موجودا قبل ذلك، ويقوم بتيسير هذا التعاون بعض الأفراد بالإضافة إلى مذكرات التفاهم المؤسسية.

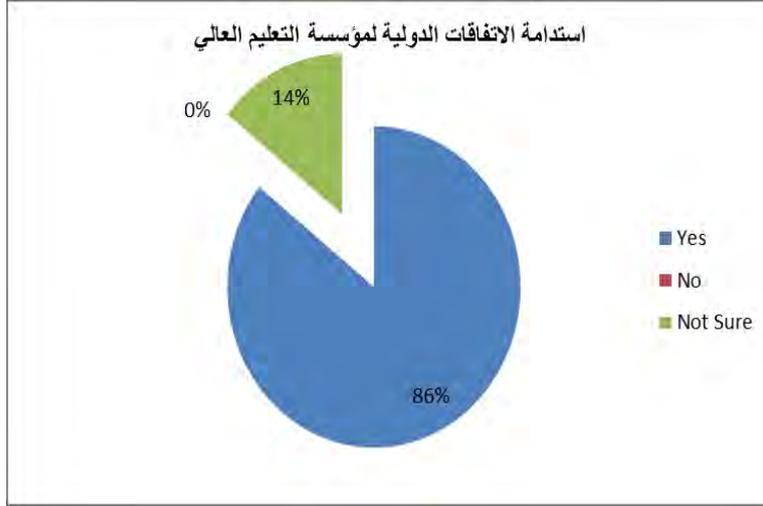
جدول 6-88 تعليقات مؤسسات التعليم العالي حول تجارب التعاون مع المنظمات الدولية ومؤسسات التعليم العالي

من خلال شراكتنا مع المؤسسات الدولية مثل معهد دبلن للتكنولوجيا والمعهد الملكي للتكنولوجيا وغيرهم، نُفذت الكثير من الأنشطة التعاونية بما فيها تبادل الكليات وتبادل الطلاب والأبحاث والمنشورات المشتركة بالإضافة إلى التسجيل في برنامج الماجستير أو الدكتوراة في الجامعة الشريكة.
تجربة برنامج تمبوس
التعاون مع جامعة جورجيا تك
التعاون مع الجامعات الأوروبية
التعاون مع اليونيسكو
كان لدينا مشروع مع تمبوس وتعاون مع الهيئة الألمانية للتبادل الثقافي والمملكة المتحدة في برنامج نيوتن - مشرفه
لدينا الكثير من المشاركين ومذكرات التفاهم وغيرها مع مؤسسات التعليم العالي في الولايات المتحدة وأوروبا وغيرهم.
لدينا مشاريع مشتركة بتمويل من الاتحاد الأوروبي، إيراسموس وتمبوس، وهناك تعاون كبير مع الجامعات الأوروبية، ولدينا 45 مشروعاً دولياً و 24 اتفاقاً تعاونياً بالإضافة إلى مذكرات التفاهم مع الشركاء الدوليين.
كان لدينا تعاون مع برنامج الأثر الأكاديمي والأثر العالمي بالأمم المتحدة والأكاديمية السويدية للعلوم.

لدينا برامج اقتصادية مع الجامعات البريطانية إلى جانب التعاون في مجال الأبحاث مع المنظمات الدولية.

أوضحت ردود مؤسسة التعليم العالي على السؤال الثالث أن 86% من مؤسسات التعليم العالي كانت لديها ثقة في أن الاتفاقات التعاونية مع مؤسسة التعليم العالي بالولايات المتحدة يمكن أن يتم الحفاظ عليها عن طريق الجامعات، بينما كان 14% من المستجيبين غير متأكدين ولم تكن هناك ردودا سلبية على السؤال، وتعرض النتيجة في شكل 6.13 أن مؤسسات التعليم العالي المصرية ستقوم بتيسير الاتفاقات التعاونية كمحاولة لتخفيف من العوائق.

الشكل 6-13 استدامة الاتفاقات التعاونية مع الولايات المتحدة



بينما 14% من المستجيبين الذين لم يكونوا متأكدين من استدامة تعاون مؤسسة التعليم العالي الدولية لم يشاركوا معلوماتهم عن العوائق، وقدمت عددا من البيانات أمثلة على التجارب السابقة مع اتفاقات التعاون الدولي، ويوجد في الجدول 6.14 أمثلة عن البيانات التي بها تفاصيل حول التجارب الماضية مع المنظمات الدولية ومؤسسة التعليم العالي في الولايات المتحدة، ويقوم بتيسير التعاون في مذكرة التفاهم تمويل المؤسسات والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية.

التعليم العالي، وتم التأكيد على تلك الشراكة التي كتب عنها في التقرير مع جامعة ألاباما في برمنغهام وتم التأكيد من صحة البيانات، وطبقت هذه العملية على بيانات مجمعة أخرى.

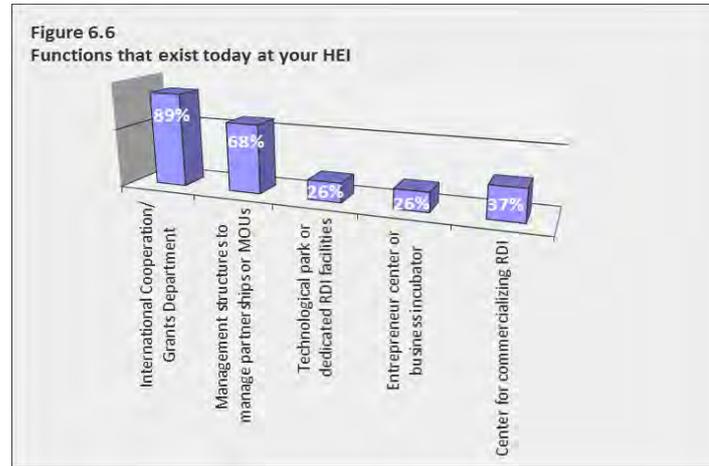
قام فريق تقييم سوق العمل عبر مؤسسات التعليم العالي جميعها (ليس التي وقع عليها الاختيار فقط) بسؤال المستجيبين إذا ما كانت مؤسساتهم على ثقة من قدرتها المؤسسية على إقامة الشراكة مع مؤسسات الولايات المتحدة والتمسك بالعلاقات بينهم، وجواب تقريبا كل المستجيبين بالموافقة (شكل 6.17)، واستخدم فريق تقييم سوق العمل البيانات الكمية للتحقق من هذه الثقة، وفي بعض الحالات كان يمكن إيجاد الدليل لتأييد رد المستجيبين الإيجابي، وفي حالات أخرى لم يكن هناك إمكانية من التحقق أو بدت غير قابلة للتصديق.

أشار أحد المستجيبين إلى أنه "لدينا مكتبين للاعتناء بهذه الشراكات، وأقمنا مذكرات تفاهم فعالة مع جامعات أمريكية بارزة، كما ندير العديد من برامج المنح الدراسية لتستخدمها كلياننا وباحثينا (مثل مبادرة القاهرة وفولبرايت). واللغة الإنجليزية هي لغة التدريس الرسمية في معظم الجامعات خاصة برامج العلوم والهندسة". ويمكن التحقق من ذلك من خلال لقاءات المتابعة مع هيئة فولبرايت.

وذكر أحد المستجيبين أنه "يحصل العاملون على درجات علمية من الولايات المتحدة الأمريكية حيث تتوفر كل التخصصات فمثلا توجد برامج متطورة جدا في تخصصات مختلفة (الأجهزة والتوزيع الجغرافي للكليات المختلفة) ومساحة أرض للمزيد من التعاون وامتدادات للأحرام الجامعية والشهادات المعترف بها دوليا والترتيب الدولي".

وأتخذت طريقة أخرى للمزيد من التحقق من قدرة مؤسسات التعليم العالي المصرية على الدخول في شراكات ناجحة مع مؤسسات التعليم العالي الأمريكية، والتي تمثلت في تقييم وجود إدارة البرامج والمهام الداعمة.

يوضح الشكل 6-6 أي المهام القائمة بالفعل حاليا ويسلط الضوء على الطريق والأماكن التي تستطيع مؤسسات التعليم العالي الأمريكية من خلالها أن تقدم أكبر قيمة لنظائرها المصرية. فمثلا، لم تكن ريادة الأعمال، وحاضنات الأعمال، والبحث والتطوير والابتكار من العوامل الشائعة



بصفة عامة، كان التواجد الملموس لمهام التعاون الدولي وكيانات الإدارة بمؤسسات التعليم العالي المصرية قيد التقييم مشجعا لذا سأل فريق تقييم سوق العمل المستجيبين حول ما إذا كانوا يعتقدون أن مؤسساتهم قادرة على استدامة الشراكة بعد إقامتها.

