

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



كلية التربية
المجلة التربوية

**منهج الجدارات الحرفية
مدخل لتطوير برامج إعداد العامل الفني بالمدارس الثانوية
الصناعية بمصر**

إعداد

أ.د/ وائل احمد راضي سعيد

أستاذ مناهج وطرق تدريس التعليم الفني (الصناعي)

كلية التربية - جامعة حلوان

DOI: 10.12816/EDUSOHAG. 2020.

المجلة التربوية. العدد السابع والسبعون . سبتمبر ٢٠٢٠م

Print:(ISSN 1687-2649) Online:(ISSN 2536-9091)

الملخص:

يشهد العالم اليوم متغيرات عديدة علي المستوي المحلي والإقليمي واخري علي المستوي العالمي مما يستوجب توفير نظاما تعليميا قادرا علي الإسهام في مواجهة هذه المتغيرات وما يواكبها من تحديات، ومن مظاهر تلك التحديات استنساخ أنظمة وبرامج تعليمية من بعض الدول الأجنبية دون وعي بمدى ملائمتها لطبيعة المجتمع المصري كذلك التطبيق القاصر لتكنولوجيا المعلومات، وضعف الصلة بين التعليم ومخرجاته.

وقد كانت وسيلة معظم التربويين لتحقيق تلك المخرجات وتطويرها وربطها بمتطلبات سوق العمل، في ضوء رصد الواقع وطموحات المستقبل - المنهج الدراسي - بما يتضمنه من معلومات، ومعارف، ومهارات، وإتجاهات وقيم تتفق وخصائص المتعلمين من ناحية، وطموحات وأهداف المجتمع من ناحية أخرى، متسلحين بفسلفة تربوية مرنة قادرة علي التصدي لتلك التحديات؛ ومن هنا كانت عملية تحديث وتطوير المنهج الدراسي حاجة ملحة، تمليها المسؤولية الأخلاقية والمصلحة الوطنية، لأنها تستهدف صالح أغلي ما يملكه المجتمع، وهو متعلم اليوم والغد.

وإيماننا بأهمية ودور المنهج في إعداد الطلاب بالمراحل الدراسية المختلفة بشكل عام، وطلاب مدارس التعليم الفني بشخص خاص، ودوره في تحسين مخرجاتها فقد أصدر مركز خدمات المناهج بكندا **services in Canada curriculum** مجموعة من الوثائق التي أكدت جميعها علي أهمية مواكبة المناهج الدراسية لتطلعات وتغيرات المستقبل، وملاحقة تطورات المذهلة في شتي مجالات العلم، كما أكدت علي أهمية رصد وتحليل الواقع بما يتضمنه من نجاحات وإخفاقات ومدى تأثيرها في وضع ملامح للمستقبل، وعلي حتمية عمليات التطوير والتحديث الفعلي للمناهج وربطها بمتطلبات سوق العمل.

وقد كانت هناك في الفترة الأخيرة محاولات عديدة من قبل وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني بمصر لتطوير مناهج وبرامج إعداد العامل الفني بمدارس التعليم الفني وفق الجدارات الحرفية، إلا ان تلك المحاولات تفتقد للكثير من الأسس والقواعد التربوية التي يجب أن تتبع في تطوير المناهج الدراسية، نظرا لتضارب المفاهيم والرؤي حول ما هية المناهج القائمة علي الجدارات الحرفية، وهو ما ستحاول ورقة العمل أن تعرضه بشكل علمي، ووفقا لوجهة نظر الباحث الشخصية .

Curriculum of craftwork competencies
Introduction to the development of technical technician training programs in
Industrial secondary schools in Egypt

Preparation

Professor: Wael Ahmed Rady Saeed

Professor of Curricula and Teaching Methods of Technical Education
(Industrial) College of Education - Helwan University

Today, the world is witnessing many variables at the local, regional and other levels at the global level, which requires providing an educational system capable of contributing to facing these changes and the accompanying challenges. One manifestation of those challenges is the reproduction of educational systems and programs from some foreign countries without awareness of the extent of their suitability to the nature of Egyptian society as well. Minor application of information technology, and poor link between education and its outputs.

Most educators were the means to achieve these outcomes and develop them and link them to the requirements of the labor market, in light of monitoring reality and future aspirations - the curriculum - with the information, knowledge, skills, trends and values consistent with the characteristics of learners on the one hand, and the aspirations and goals of society on the other hand, armed with a philosophy Flexible educational institutions able to address these challenges; Hence, the process of updating and developing the curriculum was an urgent need, dictated by moral responsibility and the national interest, because it is aimed at the benefit of the most valuable thing owned by society, which is educated today and tomorrow.

Believing in the importance and role of the curriculum in preparing students for different academic stages in general, and students of technical education schools in a special person, and its role in improving their outcomes, the Services in Canada Curriculum Services Center issued a set of documents that all emphasized the importance of the curricula keeping pace with aspirations and future changes, and pursuing Its amazing developments in various fields of science, as it stressed the importance of monitoring and analyzing reality, including its successes and failures, and the extent of its impact in setting features for the future, and on the imperative of actual development and modernization of curricula and linking it to the requirements of the labor market.

There have been many attempts in the recent period by the Ministry of Education and Technical Education in Egypt to develop curricula and programs for preparing the technical worker in technical education schools in accordance with literary competencies, but these attempts lack many of the educational foundations and rules that must be followed in developing curricula, due to inconsistencies Concepts and visions about what curricula are based on literal competencies, which the working paper will try to present in a scientific way, according to the researcher's personal point of view.

مقدمة :

يشهد العالم اليوم متغيرات عديدة على المستوى المحلى والاقليمي واخري على المستوى العالمي مما يستوجب توفير نظاماً تعليمياً قادراً على الاسهام في مواجهة هذه المتغيرات وما يواكبها من تحديات ، ومن مظاهر تلك التحديات استنساخ أنظمة وبرامج تعليمية من بعض الدول الاجنبية دون وعي ، وقد لا تصلح تلك البرامج لطبيعة المجتمع المصرى كذلك التطبيق القاصر لتكنولوجيا المعلومات ، وضعف الصلة بين التعليم ومخرجاته . وقد كانت وسيلة معظم التربويين لتحقيق تلك المخرجات وتطويرها وربطها بمتطلبات سوق العمل ، فى ضوء رصد الواقع وطموحات المستقبل - المنهج المدرسي - بما يتضمنه من معلومات ، ومعارف ، ومهارات ، واتجاهات وقيم تتفق وخصائص المتعلمين من ناحية ، وطموحات وأهداف المجتمع من ناحية أخرى ، متسلحين بفلسفة تربوية مرنة قادرة على التصدى لتلك التحديات ؛ ومن هنا كانت عملية تحديث وتطوير المنهج بصورة مطردة حاجة ملحة ، تملئها المسؤولية الأخلاقية والمصلحة الوطنية ، لأنها تستهدف صالح اغلى ما يملكه المجتمع ، وهو متعلم اليوم والغد ، وهو أحد السبل لتحسين وتجويد العملية التعليمية بمدارس التعليم الفنى بمصر ، والوصول بها إلى مخرجات تلبي حاجات المجتمع المصرى وطموحاته بشكل عام ، وتفى بمتطلبات المستقبل بشكل خاص .

لقد أصبحت العملية التعليمية قضية اقتصادية واجتماعية معا ، لذلك أصبح على المؤسسات التعليمية أن تلبي احتياجات سوق العمل من القوة البشرية ذات الكفاءة المطلوبة حتى يستطيع تحقيق الميزة التنافسية والنجاح على المستوى المحلى والإقليمي .

وإيماناً بأهمية ودور المنهج فى إعداد الطلاب بالمراحل الدراسية المختلفة بشكل عام ، وطلاب مدارس التعليم الفنى بشكل خاص ، ودوره فى تحسين مخرجاتها فقد أصدر مركز خدمات المناهج بكندا **Services in Canada Curriculum** مجموعة من الوثائق أكدت جميعاً على أهمية مواكبة المناهج الدراسية لتطلعات وتغيرات المستقبل (**Robert 2012- 258: 265**) وملاحقة تطورات المذهلة فى شتى مجالات العلم ، كما أكدت على أهمية رصد وتحليل الواقع بما يتضمنه من نجاحات وإخفاقات ومدى تأثيرها فى وضع ملامح للمستقبل ، وعلى حتمية عمليات التطوير والتحديث الفعلي للمناهج لتحقيق ما يلى :-

١- جودة الخريج .

٢- مواكبة تحديات سوق العمل المختلفة فى شتى المجالات .

٣- مواجهة الصراعات والحدود بين الدول .

ومما يؤخذ على المناهج الدراسية بشكل عام فى كثير من دول العالم فى الوقت الراهن أنها تعد مخرجات القرن الحالى بمتطلبات القرن الماضى فهى تفكر بأسلوب خطى ، وتعد أجيالاً تفتقد الرؤية المستقبلية لأجيال تفكر ليومها فقط دون التفكير لغدها (امين فهمى ٢٠٠٣ : ٥٩) .

ويحظى التعليم الفنى الصناعى بنصيب وافر فى إعداد القوى البشرية ، إذ تسند إليه مهمة إعداد القوى البشرية الماهرة والمدربة والقادرة على دفع عجلة الإنتاج ، وبالتالي الوفاء بمتطلبات سوق العمل الحرفى الحالية والمستقبلية ، فهو بمثابة قاطرة بشرية لديها القدرة على الدفع بقطار التنمية فى الدولة التى تسعى لإحداث خطوات متسارعة فى التنية صناعياً ، واقتصادياً ،

مصطلحات رئيسية :

١- سوق العمل Labor Market : وهو المجال الذى يتنافس فيه العرض والطلب على العمالة الفنية المدربة والماهرة ؛ حيث يتوقف ذلك على طبيعة سوق العمل وما يتطلب من مستويات مهارية مختلفة ، وفق نسب العجز الناشئة من التطورات التكنولوجية ، الأمر الذى يفرض ضرورة التطوير والتحديث الدائم لبرنامج إعداد العامل الفنى بمصر .

٢- الجدارة : Competence : وهى مجموعة السلوكيات المتوافقة مع متطلبات سوق العمل ، والتى تضم حزمة من (المعارف ، والمهارات ، والقيم) المهنية والحياتية المعدة بصورة تسمح بممارسة العامل الفنى حرفة ما بالشكل المطلوب .

٣- منهج الجدارات الحرفية Curriculum Of Craft Competencies : هو أحد تنظيمات المناهج المعاصرة لإعداد العامل الفنى بمدارس التعليم الفنى الصناعى بمصر ، والذى يسعى لتحقيق الكفاية والكفاءة اللازمة لتغطية سوق العمل بعمالة فنية وفقاً لمبدأ جدارة = حرفة

أولاً : (الجدارة - Competencies) :

ماهية الجدارة : مصطلح جدارة - Competencies (اسم) ؛ مصدر جَدُرَ ب / جَدُرَ ل ، جَدُرَ (فعل) ؛ جَدُرَ ب / جَدُرَ لِيَجْدُرَ ، جَدَارَةٌ ، فهو جدير ، والمفعول مَجْدُورٌ به ، وقد ظهر هذا المصطلح أول مرة في عام ١٩٥٩م في مقال للكاتب (آر دبليو وايت) كمرادف لحافز الأداء ، وفي العام ١٩٧٠ استخدم (كريج لانديبيرج) نفس المصطلح في نظريته المسماة بـ " تخطيط برامج التطوير التنفيذي " وفي عام ١٩٧٣ اكتسب المصطلح جاذبية عندما قدم (ديفيد ماكيلاند) ورقة بحثية بعنوان " الاختبار لأجل القدرة وليس لأجل الذكاء " ثم في أعقاب مرور وزارة الخارجية الأمريكية بمشكلة تتعلق باختبارات القبول لشغل وظائف حساسة ، وعلى الرغم من دقة هذه الاختبارات وتعقيدها إلا أن الخارجية الأمريكية اعتبرتها غير كافية لتحديد من هو بالفعل الشخص المناسب لشغل الوظيفة ، والقيام بمهامها بكفاءة تحت الضغوط المختلفة ، حيث ثبت بعد عدة سنوات ضعف العلاقة بين نتائج اختبارات المتنافسين لشغل الوظيفة ، ومستوى الأداء الفعلي للناجحين منهم (بعد التعيين) في ميدان العمل .

لذا لجأت الخارجية الأمريكية بعد ذلك إلى الخبير الإداري (ديفيد ماكيلاند) للمساعدة في حل المشكلة التي تمت صياغتها بشكل محدد ومباشر في " إذا لم تكن تلك الاختبارات كافية للتعرف على ذوي الأداء الفائق قبل التعيين فكيف يمكننا إذن أن نتعرف على ذلك ؟

طلب (ديفيد ماكيلاند) قائمتين بأسماء بعض شاغلي الوظيفة ، على أن تقتصر القائمة الأولى على أسماء الموظفين المشهود لهم بالتفوق الوظيفي الفعلي (بغض النظر عن نتائجهم في اختبارات القبول) بينما شملت القائمة الثانية على أسماء ذوي الأداء المتدني فقط ، ثم قام بعمل دراسة ميدانية بهدف التعرف على الخصائص المشتركة التي يتمتع بها المتفوقون في العمل ولا يتمتع بها الآخرون ، وبذلك استنبط ماكيلاند قائمة الخصائص التي تميز الفائقين في العمل والتي أطلق عليها لاحقاً " نموذج الجدارة " لتلك الوظيفة ، وقد توسعت الدراسات بعد ذلك في أساليب تبين الجدارات وتطبيق " نماذج الجدارة " في إدارة الموارد البشرية ، ومنها جهود كل من (فولبي ١٩٨٠) (Voly 1980) ، (بلانك ١٩٨٢) (Plank 1982) ، (بويتز ١٩٨٢) (Poutzus 1982) ، (زمك ١٩٨٢) (Zmk 1982) ، (مارلو وينبرج ١٩٨٥) (Marlo Wunprg 1985) ،

مكلاجان ١٩٩٠) (Mclgan 1990) ، (كولوز بجسيك ١٩٩١) ، والجدير بالذكر أن كثير ممن قاموا بمثل هذه الدراسات هم من أساتذة تربويين في المقام الأول . ويعرف كلٌ من (لوسيا وليبزنجر ٢٠٠٥ : ١) الجدارة بأنها أداء العمل الصحيح وبطريقة صحيحة ومن قبل الشخص الصحيح .

ويرى (ربيعي ٢٠٠٧ : ٢٦٨) أن الجدارة هي مجموعة المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات والتي يمتلكها الفرد ، والتي تتحد معا لتشكيل سلوك معين مطلوب لأداء مجموعة من المهام الوظيفية بكفاءة وفاعلية .

كما عرفتها (نورة الخراشي ٢٠٠٩ : ٢٣١) بأنها السمة الكامنة لدى الفرد والتي تؤدي إلى الأداء الفعال أو المتميز ، وأنها أبعاد السلوك الواقعة وراء الأداء المتميز .

كما يتعامل كلا من (Fen & Tsue 2012) مع الجدارة باعتبارها القدرة على الأداء بكفاءة داخل بيئة العمل ، وكذلك القدرة على الاستجابة للتحديات في نطاق بيئة العمل. ويتفق في هذا (صلاح الهياشي ٢٠١٣) على أن الجدارة هي القدرة علي امتلاك شخص ما المعرفة والمهارة والقدر من أجل أداء الوظائف كما هو مطلوب باستقلالية ومرونة. ويتفق معه (فرانك لاند ٢٠١٣) الذي يعرف الجدارة بأنها مجموعة من السلوكيات المتعلمة والمكتسبة والمطلوبة لأداء العمل في الأنشطة المختلفة .

أما (كردي ٢٠١٣ : ٩) فيتعامل مع الجدارة من منظور إداري فيعرفها بأنها مجموعة من العوامل الإيجابية التي تجعل الفرد المناسب جدير بالعمل في المكان المناسب ، وهذه العوامل منها شخصية ومنها مكتسبه بالخبرة العملية ، ولها تأثير مباشر وغير مباشر على كفاءة وفاعلية كلٌ من العمل والعاملين والعملاء في نفس الوقت .

وفي سياق الإطار الأوروبي للمؤهلات الفنية تم تعريف الجدارة بانها القدرة على تطبيق المعارف ، والمهارات الشخصية ، والاجتماعية في مكان العمل أو أثناء التعلم ، كما وصفها بالمسؤولية ، والاستقلالية خلال تنفيذ المهام .

كما حدد المجلس الوطني للمؤهلات المهنية في المملكة المتحدة الجدارة باعتبارها "القدرة على تنفيذ الأنشطة أو المهنة أو الحرفة وفقاً للمعايير المتوقعة والمتطلبة للعمل " ومن خلال العرض السابق يمكن تعريف الجدارة بأنها مجموعة السلوكيات المتوافقة مع

متطلبات سوق العمل ، والتي تضم حزمة من (المعارف ، والمهارات ، والقيم) المهنية والحياتية المعدة بصورة تسمح بممارسة العامل الفني حرفة ما بالشكل المطلوب .
وبمراجعة التعريفات السابقة للجدارية نجد أنها تدور حول ثلاثة مكونات رئيسية وهي
كما يلي :

المكون الأول (العلمي) حيث تستند الجدارية على تحليل وتوصيف الدور أو المهمة المطلوبة من الفرد ويكون الناتج تحديد للمهارات والمعارف والاتجاهات المطلوبة ادائها .
المكون الثاني (النفسي) حيث أن الجدارية تستند على المميزات التي يتمتع بها الأفراد وبما يمتلكونه من ذخيرة فنية وسلوكية ودوافع ومعامل ذكاء ، حيث تعتبر أفضل الوسائل لتوقع النجاح المهني .
المكون الثالث (الأعمال) حيث أن الجدارية ميزة تنافسية ، فالأداء الأعلى هو الذي يحدد طبيعة كل جدارية ، ويتم تقييم كل جدارية بمعايير سلوكية مختلفة .
السمات المكونة للجدارية :

١- الدوافع : هي الأشياء التي يفكر أو يرغب الفرد فيها باستمرار وتتسبب في إقدامه على تصرف ما ، وتقوم الدوافع باختيار السلوك وقيادته وتوجيهه نحو أفعال وأهداف معينة مثال: (دائما ما يقوم أصحاب دوافع الانجاز العالية بوضع أهداف صعبة التحقيق لأنفسهم وتحمل المسؤولية الشخصية لانجازها) ، كما يستفيدون من التغذية المرتدة في تحسين العمل بصورة مستمرة ، والدوافع والجداريات عوامل مؤثرة جوهرية أو صفات أساسية ذاتية التوليد تنبئ عما يفعله الناس في أعمالهم على المدى الطويل دون رقابة لصيقة .

٢- الصفات : هي الخصائص المادية والاستجابة للظروف أو المعلومات مثال : (زمن الاستجابة وقوة الإبصار تعتبران صفتين ماديتين للطيار المقاتل) ، كما أن التحكم الذاتي في المشاعر والمبادرة من الصفات التي لا بد أن يتسم بها المدير الناجح .

٣- المفهوم الذاتي : وهي توجهات الفرد أو قيمه أو صورته الذاتية مثال: (تعتبر الثقة بالنفس أي اعتقاد الشخص أن بإمكانه أن يكون فعالا في أي حالة تقريبا جزءا من المفهوم الذاتي للشخص) وقيم الشخص عبارة عن دوافع منعكسة أو إستجابية يمكنها أن

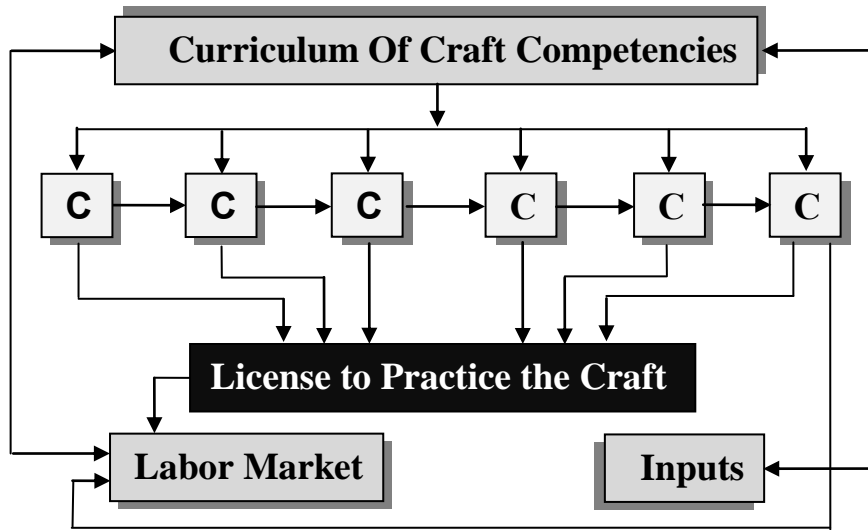
تنبئ عما سيفعله الشخص على المدى القريب في الحالات التي تكون فيها المسؤولية في يد غيره .

٤- المعرفة : هي المعلومات التي لدى الشخص في مجال معرفي معين مثال : (معرفة الجراح بالأعصاب والعضلات في الجسم البشري) والمعرفة جدارة مركبة فالدرجات في اختبار المعرفة عادة ما تفشل في التنبؤ بمستوى أداء العمل لأنها تهتم بقياس المعلومات والمهارات لا بالطريقة التي تستخدمها المعلومات في العمل ، ويلاحظ أن العديد من اختبارات المعرفة تقيس قدرة الذاكرة على الاسترجاع في حين أن ما يهم هو القدرة على إيجاد المعلومات .

ثانياً : منهج الجدارات الحرفية (Curriculum Of Craft Competencies) :

ماهية منهج الجدارات الحرفية : يعد منهج الجدارات الحرفية أحد التنظيمات المعاصرة في برامج إعداد العامل الفني بمدارس التعليم الفني الصناعي بمصر ، والذي يسعى لتحقيق الكفاية الآزمة لتغطية سوق العمل وفقاً لمبدأ جدارة = حرفة

فلسفة منهج الجدارات الحرفية : لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يبني منهج تعليمي دون أن يستند صراحة أو ضمناً إلى فلسفة تربوية تسهم في تحديد أطره وأهدافه ، ووضع الخطط اللازمة لتصميمه وبناءه وتنفيذه وتقييمه وتطويره ، وفي حال غياب الفلسفة عند بناء المنهج تتضارب الأهداف وتتقاطع الاتجاهات وتتباين السبل فيفضل المنهج طريقه نحو ما يريد تحقيقه ويعجز عن أداء رسالته ، وفي ضوء هذا تتبع فلسفة منهج الجدارات الحرفية من الطبيعة الجغرافية والمناخية والثقافية و.... للمجتمع المصري بشكل عام ولبيئاته الفرعية (المحافظات) بشكل خاص لتلبية احتياجات سوق العمل وسد العجز من العمالة الحرفية المدرية ، من خلال منهج مرن قادر على التعامل مع التغيرات والتطورات التكنولوجية المختلفة ، ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل التالي :



شكل (١) يوضح فلسفة منهج الجدارات الحرفية

النظرية القائم عليها منهج الجدارات الحرفية : يتوافق منهج الجدارات الحرفية مع النظرية البنائية باعتبارها من وجهة نظر الباحث طوق النجاة للتعليم الفني في القرن الواحد والعشرين ، حيث تعتبر النظرية البنائية نمطاً جديداً من أنماط التفكير الذي ينسب إلى (جان بياجيه) ، ويعود بجذوره إلى البنائية الشخصية ، وكانت سببا في ظهور وجوه متعددة للبنائية بالإضافة لأنها تحتل مكانة متميزة بين نظريات التعلم الأخرى ، وقد اعتمد عليها كثير من التربويون كطريقة مثلي في التعليم والتعلم ، فهي تركز على أن التعلم عملية تفاعل نشطة يستخدم فيها المتعلم أفكاره وخبراته السابقة لإدراك معاني التجارب والخبرات الجديدة التي يتعرض لها كما تؤكد على أهمية بناء المتعلمين للمعاني الخاصة بأفكارهم المتعلقة بالعالم من حولهم وتؤكد على أن الخبرة تتطلب إثارة لجميع الحواس عند المتعلم حتى يحصل على ما يسمى بالتعلم ذي معنى .

وبمراجعة العديد من الأدبيات تبين أنه لا يوجد تعريف محدد للبنىائية يحوي بين ثناياه كل ما يتضمنه المفهوم من معاني أو عمليات ، بل حاول بعض منظري البنائية تعريفها من خلال رؤى تعكس التيار الفكري الذي ينتمون إليه سواء كان تياراً جذرياً أو اجتماعياً أو ثقافياً ، أو نقدياً إلا أن هناك شبه اتفاق على أنها عملية إعادة بناء المتعلمين لمعاني جديدة داخل سياق خبراتهم السابقة .

مراحل النمو العقلي عند بياجيه : افترض بياجيه وجود أربع مراحل رئيسة للارتقاء يتطور خلالها العقل الإنساني (عبد الهادي ٢٠٠٠ : ١٧٩) ، (على الغامدى ٢٠١١ : ٣٠٣) وهذه المراحل على النحو التالي :

- المرحلة الحسية الحركية (Sensory Motor Stage) : تبدأ من الميلاد وتمتد حتى نهاية العام الثاني .

- مرحلة ما قبل العمليات (Preoperational Stage) : تبدأ مع نهايات العام الثاني وتمتد حتى نهاية العام السابع بعد الميلاد .

- مرحلة العمليات العيانية / المادية (Concrete Operational Stage) : تبدأ مع نهايات العام السابع وتمتد حتى نهايات العام الحادي عشر بعد الميلاد .

- مرحلة العمليات الشكلية الصورية (Formal Operational Stage) : وتبدأ مع نهايات العام الحادي عشر بعد الميلاد وتمتد إلى نهايات العمر ، وهي المرحلة المعنى بها المنهج القائم على الجدارات الحرفية وأهم ما يميزها (إبراهيم سعادة ٢٠٠١ : ٤٣) ، (عزيز ٢٠٠٣ : ١٦٧) ، (عبد الهادي ٢٠٠٠ : ٨٢-٨٣) ، (على الغامدى ٢٠١١ : ٣٠٣) ، امتلاك الفرد للعديد من القدرات والتي منها ما يلي :

١- إجراء العمليات العقلية باستخدام الرموز والأفكار المجردة .

٢- التفكير بعدد من الاحتمالات المنطقية لأحداث .

٣- إدراك العلاقات المتضمنة أكثر من متغير .

٣- إجراء المقارنات الدقيقة ، والاستنتاجات بشكل مجرد

٤- ممارسة التفكير العلمي .

٥- ظهور اهتمامات الفرد بالمستقبل والقضايا الاجتماعية .

٦- يتميز الفرد بالحرية والمرونة في التفكير .

٧- يمتلك الفرد قدرة التحكم control في تفكيره ، كما يظهر في هذه المرحلة أنماط تفكير مختلفة منها (التوافقي ، التناسبي ، الاجتماعي ، الارتباطي ، الافتراضي) .

مبادئ النظرية البنائية : تركز النظرية البنائية على عدد من المبادئ كانت بمثابة ركائز رئيسة استند عليها الباحث عند تصميم وبناء المنهج القائم على الجدارات الحرفية والتي يمكن تناولها في التالي :

- ١ - التعلم عملية وجدانية : التعلم الجيد هو الذي يهتم بالجانب الوجداني للمتعلم ، فلا بد أن يمتزج الموقف التعليمي بمشاعر الاستثارة ، التشويق ، الفضول ، الحيرة ، والابهار ، فهذه المشاعر تجذب المتعلم نحو التعلم
- ٢ - التعلم يحدث بشكل طبيعي : التعلم الطبيعي (غير المصطنع) يأخذ المتعلم إلى طريق التوجه الذاتي للتعلم ، حيث يتحكم المتعلم في تعلمه ، ويديره ، ويقوده ذاتياً
- ٣ - التعلم عملية نشطة : يمارس المتعلم النشاط في معالجته للمعلومات ، وتغيير ، أو تعديل بينته العقلية ، فيبذل المتعلم جهداً عقلياً ليحصل على المعرفة بنفسه
- ٤ - يقود الاتزان لحدوث التعلم : عندما يوضع المتعلم في موقف يجد فيه بينته المعرفية الحالية غير مناسبة لتعلم ما يود تعلمه فيشعر بحالة من عدم الاتزان فيحدث تغيراً في بينته المعرفية ليستعيد هذا التوازن .
- ٥ - التعلم بناء للهوية : إن رؤيتنا للعالم المحيط بنا ، واللغة التي نتحدث بها ، ومفهومنا عن الذات ، وعلاقتنا بالآخرين ، وكل هذه الأشياء تشكل هويتنا ، فما هذه الهوية إلا نتاج للخبرات التعليمية التي نشارك فيها.
- 6 - يبني المتعلم تعلمه : يقصد بلفظ يبني هنا أن المتعلم يجب أن يتعرف - بمساعدة المعلم - على ما يعرفه بالفعل ، ليبني على أساسه المعلومات التي يكتسبها ، ويحولها لمعارف
- ٧ - التعلم عملية بنائية ومستمرة : التعلم عملية إبداعية يقوم فيها المتعلم بتنظيم تراكيبه المعرفية ، وتعديلها ، بحيث تفضي الخبرات الجديدة لمعنى .

أهداف منهج الجدارات الحرفية : توجد مجموعة من الأهداف التي يسعى منهج الجدارات الحرفية لتحقيقها ، وهى على النحو التالى :

١- جودة الخريج من خلال رفع مستوى الآداءات والمهارات العملية للعامل المصري فى مجال تنفيذ وممارسة الأعمال الحرفية .

٢- رفع مستوى الآداءات والمهارات العملية للعامل المصري فى مجال تنفيذ وممارسة الأعمال الحرفية .

٣- تنمية المهارات الحياتية لدى الخريج مما يجعله قادراً على المشاركة بفاعلية فى المجتمع .

٤- الإعداد المتكامل (معرفياً ، ومهارياً ، ووجدانياً ، وقيماً) للخريج مما قد يسهم بشكل ما فى رفع الاقتصاد المصري .

٥- الوفاء بمتطلبات سوق العمل وما يواجهه من تحديات محليا ، واقليمياً ، وعالمياً .

٦- الحد من البطالة فى مجال العمالة الحرفية ، وذلك من خلال ضخ عمالة ماهرة فورية لسوق العمل وفق مستويات كل جدارة وفى زمن قياسي لا يتعدى ثلاث شهور .

٧- تأكيد مفهوم التدريب الحقيقي وفق مستويات ومتطلبات كل جدارة حرفية .

٨- الحفاظ على المهن الحرفية ذات الطابع المصري الأصيل .

محتوى منهج الجدارات الحرفية : يعتبر سوق العمل المحلى وما يواكبه من تغيرات ، متطلبات ، تحديات تقنية ، تكنولوجية وحرفية أحد أهم المصادر التي يعتمد عليها مخططي ومصممي منهج الجدارات الحرفية فى الحصول على المحتوى المرتبط بمستوى كل جدارة حرفية ، كما يلعب رجالات الصناعة دوراً رئيساً كذلك فى تشكيل هذا المحتوى ، وما يتضمنه من مهارات عملية ومعارف واتجاهات وقيم سواء كانت قيم استهلاكية أو استخدامية أو لأنه المستفيد الأول من مخرجات المدرسة الثانوية الصناعية خصوصاً عندما يتعلق الأمر بالطبيعة المناخية ، الجغرافية ، البيئية والثقافية داخل المجتمع المصري باعتبارها من العوامل المساعدة فى تحديد شكل وطبيعة محتوى المنهج ، وما يتطلبه من أنشطة تعليمية / تعليمية ، وأساليب تعليم وتدريب ، ومصادر للتعليم والتدريب ، بالإضافة لعمليات التقويم القائمة على أسس وقواعد يتم اعتمادها من جهات متخصصة فى هذا المجال ، فما قد يتطلبه سوق العمل داخل محافظة دمياط من جدارات حرفية مثلاً يختلف اختلافاً جزي عن ما يتطلبه سوق العمل

داخل محافظة القاهرة أو الجيزة ، كذلك الحال عندما نتحدث عن متطلبات سوق العمل من الجدارات الحرفية وتحدياته داخل محافظة مطروح أو أسيوط أو البحيرة أو الغربية أو الدقهلية أو فلكل محافظة طبيعتها الحرفية التي تنفرد بها وبالتالي كل ما يترتب على ذلك من تخطيط وتصميم للجدارات يتم وفق طبيعة سوق العمل ومتطلباته داخل نطاق سوق العمل المصري بشكل عام ومحافظة الفرعية بشكل خاص ، والمرتبطة بطبيعة الحال بالطبيعة المناخية والجغرافية والثقافية لكل محافظة .

أسس منهج الجدارات الحرفية : يقوم منهج الجدارات الحرفية على مجموعة من الأسس العلمية والتي يمكن تناولها في النقاط التالية :

أولاً : دمج العملي مع النظري : يعتبر الدمج من الضروريات الملحة التي يجب أن توضع في الاعتبار إذا ما أردنا بناء منهج قائم على الجدارات الحرفية له علاقة بالواقع الميداني وأكثر صدقاً وشمولاً .

ثانياً : تحليل ورصد سوق العمل : تعتبر عملية سد العجز والوفاء بمتطلبات سوق العمل من النقاط الرئيسية التي يسعى منهج الجدارات الحرفية لتحقيقها لذلك فإن عملية رصد وتحليل سوق العمل محلياً ، إقليمياً وعالمياً وما يتضمنه من معلومات ، بيانات ، مستحدثات تقنية وتكنولوجية يعد من الركائز الأساسية التي تحدد ملامح محتوى المنهج .

ثالثاً : ترابط الخبرة : يتكون منهج الجدارات الحرفية من مجموعة من الخبرات الحرفية المترابطة والمكملة لبعضها البعض ، والتي يجب على جميع المؤسسات التعليمية توفيرها والتخطيط والمتابعة لها بهدف التأثير على شخصية المتعلم بشكل إيجابي .

رابعاً : البناء المتكامل للفرد : يهدف المنهج القائم على الجدارات الحرفية إلى مساعدة المتعلم على بناء شخصيته بصورة متكاملة بحيث يتمكن من فهم ذاته وما يدور بداخله وما يمتلكه من مهارات شخصيه وتقنية ، ويدرك ما يحيط به من ظواهر بيئية ، كذلك يكسبه القيم والاتجاهات الإيجابية التي تتماشى مع طبيعة مجتمعة .

خامساً : تطبيق مبدأ الفروق الفردية : يراعى المنهج القائم على الجدارات الحرفية عند تصميمه وتنفيذه للأنشطة التعليمية / التعليمية أن تكون متنوعة ومتعددة ومتفردة ، حتى تواجه ما بين المتعلمين من فروق فردية ، وبذلك تتيح الفرصة للجميع للمشاركة في الأنشطة بفاعلية مما يسهم بشكل ما في تحقيق النمو الشامل .

سادساً : مراعاة ميول ورغبات المتعلمين : يولى المنهج القائم على الجدارات الحرفية للميول والرغبات اهتماماً كبيراً ، باعتبارها قوة دافعة للتعليم والتدريب الفعال لذلك يسعى منهج الجدارات الحرفية باستخدام كافة الأدوات والوسائل العلمية المقننة للوقوف على الميول والرغبات الحقيقية للمتعلمين خصوصاً ما هو متعلق بقدراتهم الفعلية ، لما لها من أهمية قصوى فى عمليات التوجيه والإرشاد تربوياً خصوصاً ما هو متعلق بالجوانب التقنية المتعلقة بممارسة العمل الحرفي .

سابعاً : تطبيق مبدأ الكل في واحد : يعتبر مبدأ الكل فى واحد من أسس وقواعد العمل خلال ممارسة العمل الجماعي التعاوني بمنهج الجدارات الحرفية تحت توجيه وإرشاد من المعلمين والمدرسين المدربين على مساعدة وتوجيه المتعلمين نحو ممارسة العمل الجماعي التعاوني لتحقيق مبدأ الكل فى واحد ، ويظهر ذلك خلال ممارسة المشروعات الإنتاجية المشتركة .

قواعد أساسية يجب مراعاتها عند بناء منهج الجدارات الحرفية :

لكى نضمن سلامة بناء ، وتنفيذ منهج قائم على الجدارات الحرفية لا بد من إتباع

القواعد التالية :

١- لا ينتقل الطالب من جدارة إلي أخرى إلا إذا وصل إلى مستوى تمكن محدد من مستويات الجدارات الحرفية المتفق عليها .

٢- الطالب الذى لا يتمكن من الوصول إلى إحدى مستويات التمكن المطلوبة بكل جدارة لا يحصل على رخصة لمزاولة الحرفة ، ويحق له استكمال دراسته فى نفس الجدارة (جوانب النقص فقط) حتى يصل لاحد مستويات التمكن الحرفي المطلوب .

٣- يحصل الطالب فى حال اجتيازه لكل جدارة على رخصة لمزاولة الحرفة ، وفق مستوى التقييم الذى حصل عليه .

٤- المعلم / المدرب ركناً رئيساً لا غنى عنه فى عملية تصميم وتنفيذ منهج الجدارات الحرفية ، لذلك يجب أن يتم إعداده بالشكل الذى يؤهله للمشاركة فى عملية التطوير .

٥- المعلم / المدرب هو العمود الفقري فى تنمية الأداءات الحرفية ، وكذلك فى نقل الخبرات لدى الطلاب ، لذلك يجب أن تكون لديه رغبة حقيقية فى تنميتها .

٦- يراعى عند تصميم وبناء المنهج القائم على الجدارات الحرفية ، التكامل الراسي ، والأفقي بين جميع الجدارات الحرفية .

٧- يراعى أن تتضمن كل جدارة حرفية حزمة مترابطة من المعلومات ، القيم والمهارات (العملية ، والحياتية) المتكاملة .

٨- يسمح المنهج القائم على الجدارات الحرفية بحذف أو إضافة جدارات جديدة وفق متطلبات سوق العمل ، والتطورات الحادثة فى مجال الحرفة وما يواكبها من مستحدثات تكنولوجية.

٩- تعتبر مرحلة رفع احتياجات سوق العمل بصورة دورية (كل ثلاث سنوات) بالرجوع لرجال الصناعة ، وجميع المؤسسات ذات العلاقة بالتعليم الفني من الركائز الهامة التي يعتمد عليها القائمين بتصميم المنهج القائم على الجدارات الحرفية .

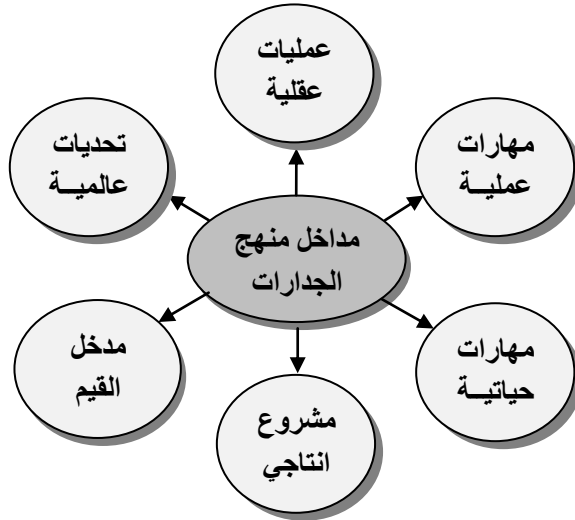
١٠- يتطلب التخطيط والإعداد للمناهج القائمة على الجدارات الحرفية وقتاً كافياً للوفاء بمتطلبات سوق العمل ، من قبل المعلمين ، والتربويين ، والمتخصصين من رجال الصناعة والاقتصاد ، و

١١- يعتبر عامل الوقت ودقة تحديد الزمن المناسب لكل جدارة من العناصر الهامة فى نجاح منهج الجدارات الحرفية .

١٢- مراعاة دمج المهارات الحياتية (كحل المشكلات ، والتواصل الفعال ، والتفكير الناقد ، اتخاذ القرار ، إدارة الوقت ،) ضمن محتوى منهج الجدارات الحرفية ، ولا تقدم بشكل مستقل .

١٣- مهارة الأمان والأمن الصناعى والسلامة المهنية تقدم بشكل متخصص وفق طبيعة كل جدارة حرفية ، ويتجنب دراستها بشكل عام لجميع طلاب التعليم الفني .

مداخل منهج الجدارات الحرفية : يتحقق منهج الجدارات الحرفية باستخدام العديد من المداخل التي تربط بين قدرات الطالب العقلية ، ومهاراته العملية والشخصية وبين خبراته ، ميوله ، واتجاهاته ويمكن تحديد تلك المداخل من خلال الشكل التالي :



شكل (٢) يوضح مداخل بناء منهج الجدارات الحرفية

يتضح من الشكل السابق مدى التنوع ، والتباين بين المداخل التي يمكن في ضوءها تصميم وبناء منهج قائم على الجدارات الحرفية ، إلا انها برغم تنوعها وتباينها تعمل جميعها بهدف واحد وهو إعداد الفرد المتكامل والقادر على أداء مهامه وواجباته الحرفية بشكل فعال ، ويمكن توضيح ذلك تفصيلاً من خلال العرض التالي :

أولاً : مدخل المهارات العملية : **Practical Skills Approach** : يؤكد منهج الجدارات الحرفية على التوظيف الأمثل للمهارات العملية المتداخلة بين محتوى المواد الدراسية المختلفة ، وذلك برفع الحواجز بينها ، وتقديمها للمتعلم بشكل متكامل ومنتج بحيث يسهل عليه إتقانها وممارستها بشكل فعلي في ميدان العمل الحرفي ، ومن مبررات استخدام مدخل المهارات العملية في بناء المناهج القائمة على الجدارات الحرفية ما يلي :

- تعتبر المهارات العملية ركناً رئيساً في جميع مراحل إعداد العامل الفني .
- المهارات العملية أكثر ارتباطاً بممارسات المتعلم الحرفية ، خصوصاً ما يمارسه خارج نطاق بيئته التعليمية .
- المهارات العملية هي التطبيق الفعلي لما يدرسه الطلاب من مفاهيم وحقائق .
- تتميز المهارات العملية بالبقاء ، فهي إلى حد كبير أقل عرضه للنسيان نظراً لممارستها وفق خطوات عملية منطقية من البسيط للمركب للوصول للنتائج الحرفي المطلوب .

- أكثر ما يميز المهارات العملية هو الاستمرارية مع عدم التكرار ، نظراً لارتباط المهارات الصغرى بالكبرى بشكل كبير مما يخلصنا من ظاهرة المهارات المكررة .

- تسويق وانتشار منتجات عالية الجودة مما يسهم في رفع الاقتصاد المصري .

- **ثانياً : مدخل العمليات العقلية : Mental Processes Approach :** يؤكد منهج

الجدارات الحرفية على مدخل العمليات العقلية كالـ (الملاحظة ، التمييز ، التحليل ،

التفسير ، الوصف ، النقد ، والابتكار) على أن يراعى التدرج المنطقي في تلك العمليات

سواء البسيطة منها أو المركبة ، ووفق طبيعة كل جدارة حرفية كذلك ، وما تتضمنه من

مهارات عملية ، وحسب درجة الصعوبة والتعقيد والابتكار بها ، وبعد الترتيب والتتابع في

مدخل العمليات العقلية بمنهج الجدارات الحرفية ضرورة هامة نظراً لأن كل عملية عقلية

تعتمد بشكل كبير على العملية التي تسبقها وتحدد معالم العملية العقلية التي تعقبها ، ومن

مبررات استخدام مدخل العمليات العقلية في بناء المناهج القائمة على الجدارات الحرفية ما يلي :

- ترتبط الممارسات العملية بمنهج الجدارات الحرفية ارتباطاً وثيقاً بالعمليات العقلية ،

نظراً لما قد يقدمه الطلاب من منتجات فريدة وغير نمطية في كثير من جوانب

المنهج .

- تعتبر العمليات العقلية ضمن التحديات التي تواجهها غالبية الأنظمة التعليمية في

جميع دول العالم خصوصاً في الدول النامية .

- ارتباط العمليات العقلية بشكل مباشر بمراحل بناء الفرد المختلفة .

ثالثاً : مدخل التحديات العالمية المعاصرة : Contemporary Global Challenges

Approach : يركز هذا المدخل على التحديات العالمية المعاصرة نظراً لضرورة إعداد

عامل فني يفي بمتطلبات سوق العمل محلياً ، وإقليمياً ، وعالمياً كذلك التحديات المتوقعة

مستقبلاً ، وهو من المداخل الهامة جدا وتؤكد عليه كثير من الدول المتقدمة وتركز عليه عند

التخطيط والإعداد لمناهجها ، وتعرض من خلاله العديد من التحديات وتدعو للبحث والمناقشة

ومن هذه التحديات :

- تحديات العولمة (The challenges of globalization) .

- الثورة التكنولوجية (Technological revolution) .

- المنافسة العالمية والاحتكارات الدولية (global competition and international monopolies) .
- العنف والتطرف والإرهاب (violence , extremism and terrorism) .
- تحديات اقتصادية (Economic challenges) .
- تحديات ثقافية واجتماعية (Cultural and social challenges) .
- التحديات البيئية والصحية (Environmental and health challenges) .
- الانفجار السكاني (population explosion) .

ومن مبررات استخدام مدخل التحديات العالمية المعاصرة في بناء المناهج القائمة على الجداريات

الحرفية ما يلي :

- الصراعات الفكرية الدائرة بين شعوب العالم الثالث تحديداً خصوصاً ما هو متعلق بالأنظمة التعليمية .

- وضع أسس وقواعد جديدة لتطوير مناهج التعليم الفني تتماشى مع طبيعة المجتمع المصري وقادره في ذات الوقت على مواجهة التطورات المحلية والعالمية .

ومن هنا يجب على مصممي المنهج القائم على الجداريات الحرفية تحرى الدقة في اختيار

التحديات المناسبة للطلاب ، والتي ستكون بطبيعة الحال محوراً رئيساً تدور حوله الدراسة

رابعاً : مدخل المهارات الحياتية : **Life Skills Approach** : يهتم منهج الجداريات

الحرفية ببناء شخصية الفرد المتكامل القادر على ممارسة ما يكلف به من مهام وأعمال وفق

متطلبات الحرفة ، لذلك فإن مدخل المهارات الحياتية يعتبر من المداخل الهامة نظراً لضرورة

امتلاك العامل الفني للعديد من المهارات الحياتية التي تؤهله للانخراط بسوق العمل بشكل فعال

كما تساعده في حسن إدارة حياته الحرفية وتطويرها ، والتي من بينها مهارة (التواصل الفعال

مع العملاء ، حل مشكلات العمل الحرفية ، اتخاذ القرار ، إدارة وقت العمل ، التفكير الناقد ،

التفكير الابتكاري و.....) ومن مبررات استخدام مدخل المهارات الحياتية في بناء المناهج

القائمة على الجداريات الحرفية ما يلي :

- تعتبر المهارات الحياتية مطلب رئيس في بناء الفرد .
- تساعد في تنمية العلاقات الإيجابية بين الأفراد .
- تسهم بشكل كبير في تسويق العامل الفني لحرفته ولنفسه .

- التغلب على معظم المشكلات اليومية .
- تحقق مبدأ المشاركة المجتمعية الفاعلة .

خامساً : مدخل القيم : Values Approach : فى ظل ما يعانى منه سوق العمل المصري بشكل خاص من اختلال للقيم التي هى فى الأصل الأساس لممارسة الحرف المختلفة بنجاح ؛ لذا يتعامل منهج الجدارات الحرفية مع القيم باعتبارها من أحد الركائز الهامة ، ومن القيم الحرفية التى يمكن أن يتم تناولها خلال مرحلة إعداد المناهج ما يلى :

- قيم اجتماعية (Social Values) .
 - قيم عقائدية (Religious Values) .
 - قيم اقتصادية (Economic Values) .
 - قيم تقنية (Technical Values) .
 - قيم بيئية (Environmental Values) .
 - قيم تراثية (Heritage Values) .
 - قيم وجدانية وأخلاقية (Moral and Valuable Values) .
 - قيم وظيفية ، واستخدامية (Functional Values) .
- ومن مبررات استخدام مدخل القيم فى بناء المناهج القائمة على الجدارات الحرفية ما يلى :

- السعي لإنتاج منتج حرفي عالي الجودة .
 - إرساء أسس وإخلاقيات العمل الحرفي .
 - التأكيد على الهوية وبالشخصية المصرية .
- على أن يتم تطوير وتحديث هذه القيم وفق مقتضيات وتطورات العصر ، وتوزيعها على برنامج إعداد العامل الفني وفق طبيعة المرحلة الدراسية والقدرات المختلفة للمتعلمين .

سادساً : مدخل المشروعات الإنتاجية : Productive Projects Approach : ويؤكد هذا المدخل على تنفيذ مشروع إنتاجي يسهم بشكل مباشر في إكساب الطلاب للعديد من المهارات المتعلقة بالتخطيط والتنفيذ والإدارة والتقييم للمشروع على أن يرتبط هذا المشروع بطبيعة التخصص النوعي بمدارس التعليم الفني فعلى سبيل المثال يمكن ان يكون مشروع كتربية المواشي أو الدواجن أو صناعة الألبان أو صناعة المخبوزات ، أو الصوبات الزراعية والمشاتل

، ضمن المشروعات الإنتاجية لمدارس التعليم الثانوي الزراعي ، كما يمكن أن يكون صناعات حرفية كصناعات الأخشاب أو المعادن أو الجلود ضمن المشروعات الإنتاجية بمدارس التعليم الصناعي ، ومن مبررات استخدام مدخل المشروعات الإنتاجية في بناء المناهج القائمة على الجدارات الحرفية ما يلي :

- تأهيل الطلاب لتنفيذ مشروعات إنتاجية مختلفة بعد التخرج من المدرسة .
- صقل مهارات التخطيط والتنفيذ والتقييم لمشروع صناعي صغير .

مميزات منهج الجدارات الحرفية :

١- يفي منهج الجدارات الحرفية بمتغيرات ، ومتطلبات ، وتحديات سوق العمل محلياً ، وإقليمياً .

٢- في منهج الجدارات الحرفية تزال الحواجز تماماً بين المواد الدراسية ، حيث تقدم كل جدارة بشكل متكامل ، ولا يوجد كتاب ما لمادة ما ولكن يوجد جدارة تجمع كافة المعلومات ، والمفاهيم ، والمهارات ، والقيم ذات العلاقة الوثيقة بموضوع الجدارة .

٣- يراعي منهج الجدارات الحرفية في المقام الأول حاجات ، واهتمامات ، وميول ، ورغبات الطلاب بشكل حقيقي .

٤- يوفر منهج الجدارات الحرفية فرص تعليم وتدريب واقعية ، ومتدرجة ، ومتساوية لجميع الطلاب في بيئات عمل حقيقية .

٥- تطبيق مبدأ الفروق الفردية بين الطلاب ، ويظهر ذلك جلياً خلال مراحل التقييم المختلفة ، والتدرج ، والانتقال من كل جدارة حرفية لأخرى .

٦- المدى الزمني المخصص للتدريبات والممارسات العملية بمنهج الجدارات الحرفية يمثل نسبة لا تقل عن ٧٠% من إجمالي زمن التعليم والتدريب ، والتي تقدم للمتعلم بشكل علمي متدرج من السهل للصعب ومن البسيط للمركب .

٧- إكساب الطلاب مهارات حل المشكلات التي قد تواجههم خلال ممارسة العمل الحرفي.

٨- يتسم منهج الجدارات الحرفية بالمرونة الكافية ، والتي تسمح للطلاب بالخروج والدخول للبرنامج وفق ظروفه وقدراته الشخصية .

٩- يهتم منهج الجدارات الحرفية بالطلاب ذوى القدرات الخاصة ، وذلك من خلال الاهتمام بالطلاب الفائقين والموهوبين في مجالات العمل الحرفي المختلفة .

١٠- يعمل منهج الجدارات الحرفية على بناء الفرد بشكل متكامل ، القادر على مواجهة أموره الحياتية المختلفة بشكل فعال .

١١- فى منهج الجدارات الحرفية يحصل كل طالب يجتاز جدارة حرفية على رخصة مزاولة الحرفة وفق مستوى التقييم الذى حصل عليه ، والتي تمكّنه من ممارسة العمل الحرفي محليا وإقليميا بجدارة .

صعوبات تواجه تصميم وتنفيذ منهج الجدارات الحرفية بمصر : توجد مجموعة من الصعوبات التي تواجه تطوير برامج إعداد العامل الفني بمصر وفق منهجية الجدارات الحرفية ، والتي يمكن تحديدها فى النقاط التالية :

١- نقص الكادر المؤهل والمدرّب على تصميم وتنفيذ مناهج دراسية وفق منهجية الجدارات الحرفية ؛ حيث أن نظام التعليم الجامعي بوضعه الحالي غالباً ما يركز على إعداد معلمين متخصصين فى المجالات النوعية المختلفة بمدارس التعليم الصناعى ، لذلك فإنهم سوف يواجهون صعوبات باللغة حال تكليفهم بتصميم وبناء وتنفيذ منهج جدارات حرفية .

٢- ما زالت فلسفة التعليم من أجل الحصول على المعلومات هي السائدة في مجتمعاتنا العربية ، وهى الفلسفة التى تتعارض مع طبيعة العصر وما يحيط به من تحديات بشكل عام ، ومع الطبيعة المتفردة لمدارس التعليم الفني الصناعى القائمة على التعليم والتدريب من أجل الحياة

٣ - ما زال البعض يتعامل مع منهجية الجدارات الحرفية اصطلاحاً فقط على إنها بديل لمصطلح الكفاية ، والمتضمنة امتلاك الفرد لبعض الخصائص الوظيفية (نفس الفكرة التى ظهرت فى ضوءها الجدارات) ؛ إلا أن عملية بناء وتصميم مناهج دراسية وفق منهجية الجدارات الحرفية تختلف بشكل جزري عن الطرح المتعلق بممارسة الوظائف فهى فكر تربوي فريد قائم على منهجية علمية رصينة ، وعلى

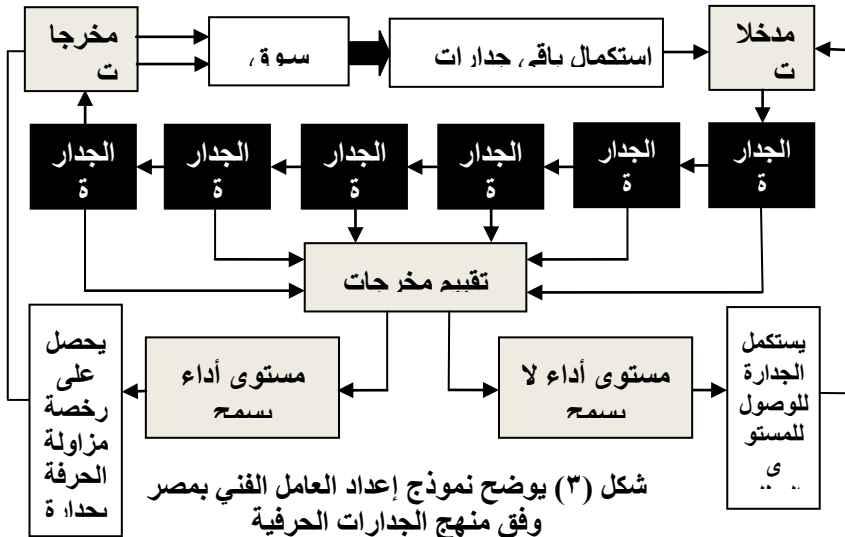
فلسفة ورؤية واضحة وفق أسس وقواعد تتناسب مع طبيعة مدارس التعليم الصناعي بمصر .

٤- ضعف التعاون والشراكة بين القائمين على تطوير برنامج إعداد العامل الفني بمصر وخصوصاً ما هو متعلق بالمنهج الدراسية ، والجامعات وما تمتلكه من أساتذة أكاديميين مؤهلين ومتخصصين في برامج ومناهج التعليم الفني .

ثالثاً : تطوير برنامج إعداد العامل الفني بمصر وفق منهجية الجدارات الحرفية :

لإعداد العامل الفني بالمدارس الثانوية الصناعية وفق منهجية الجدارات الحرفية ، يتم تقسيم كل مجال مهني عام لحرف بحيث تمثل كل حرفة (جدارة) مستوى مستقل بذاته ، على أن تضم كل جدارة مجموعة من المهارات الرئيسة والفرعية القائمة على مجموعة كبيرة من المعارف والقيم المترابطة والمتكاملة ، وتحقق في ذات الوقت متطلبات سوق العمل ، على أن يتم ترتيب تلك الجدارات ، وفق مستويات الصعوبة كما أن هناك جدارات قائمة على جدارات أخرى سابقة وهي ممهدة في ذات الوقت لجدارات لاحقة ، بمعنى أن توزع ببرنامج الإعداد من السهل للصعب ومن البسيط للمركب ، بحيث ينتقل المتعلم من جدارة لأخرى حتى يتم الانتهاء من دراسة البرنامج ككل

ويمكن توضيح رؤية إعداد العامل الفني بمدارس التعليم الصناعي من خلال الشكل التالي :



يتضح من الشكل السابق المرونة والحرية المتاحة للطالب للالتحاق بسوق العمل ، كذلك يسمح برنامج إعداد لطالب الذى اجتاز الجدارة بمستوى أداء مطلوب ومناسب لمتطلبات احتياجات سوق العمل ، أن يحصل على رخصة لمزاولة الحرفة المتعلقة بالجدارة التي حصل عليها ، وله الحرية كذلك فى استكمال الدراسة بشكل طبيعي إلى أن يكمل الجدارات المحددة ببرنامج الإعداد .

رابعاً : التقييم بمنهج الجدارات الحرفية : يخضع المتعلم خلال الدراسة بالبرنامج لأساليب تقييم مرحلي ونهائي على مدار أيام التعليم والتدريب بالبرنامج وفقاً لطبيعة أهداف البرنامج العامة وأهداف كل جدارة على حدة ، من خلال استخدام اساليب وانماط متنوعة للتقييم بكافة أشكاله ، أما بالنسبة للتقييم النهائي المستخدم فى نهاية كل جدارة (والذى يحصل المتعلم من خلال اجتيازه) على رخصة مزاوله المهنة ، والتي فى ضوئها يمكنه ممارسة حرفة ما بسوق العمل ؛ أما بالنسبة لتقييم مخرجات كل جدارة حرفية فيتم وفق ثلاثة مستويات ونسب محددة تبدأ من ٧٠% ، وهو أقل مستوى مسموح به لممارسة الحرفة والحصول على رخصة لمزاولة الحرفة حتى ١٠٠% وهو أعلى مستوى يمكن من خلاله للمتعلم ممارسة المهنة بسوق العمل ، وكل مستوى محدد بتصنيف محدد وفق قدرات كل متعلم على حدة ، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالى :

نموذج التقييم الجزئي (المرحلي) :

جدول (١)

يوضح مستويات التقييم المرحلي وفق منهجية الجدارات الحرفية

م	محاور تقييم المهارات العملية	مستويات التقييم		
		(٠)	(١)	(٢)
		لم يتمكن	تمكن	تمكن بجدارة

نموذج التقويم الكلي (النهائي) :

جدول (٢)
يوضح مستويات التقويم النهائي وفق منهجية الجدارات الحرفية

مستوى	المعدل %	توصيف المهام بكل مستوى
حرفي ثالث	من ٧٠% : ٩٩% ٧٩%	ينفذ مهام محددة ولا ينتقل من مهمة لأخرى إلا بموافقة المشرف الفني .
حرفي ثاني	من ٨٠% : ٩٩% ٨٩%	ينفذ مهامه باستقلالية وفق خطوات محددة ومتفق عليها ، ويتكيف مع الجديد .
حرفي أول	من ٩٠% : ١٠٠%	يمارس مهامه بإتقان مع قدرته على حل مشكلات العمل ، والتقييم الذاتي ، واقتراح حلول جديدة (مبتكر) وصولاً لأفضل النتائج بمحيط العمل .

يتضح من الجدول السابق أن برنامج إعداد العامل الفني والحصول على رخصة لمزاولة المهنة قائم على ثلاث مستويات رئيسية ، وفي ضوء ذلك تم وضع الإطار العام للبرنامج المطور لإعداد العامل الماهر بالمدرسة الثانوية الصناعية .

المراجع

أولاً : المراجع باللغة العربية :

- (١) الغامدي ، علي عوض محمد (٢٠١١) : " نظرية بياجيه و تطبيقاتها التربوية : النظرية البنائية" مجلة عالم التربية .
- (٢) المجالس القومية المتخصصة (٢٠٠٨) : متابعة وتقويم نظم التعليم الفني ، تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا ، القاهرة - مطبوعات الأمانة العامة للمجالس القومية المتخصصة .
- (٣) المجالس القومية المتخصصة (٢٠١٠) : " دور التعليم الفني والتدريب في تنمية المهارات بالقطاع غير الحكومي " ، تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا ، رئاسة الجمهورية ، الدورة السابعة والعشرون .
- (٤) المؤتمر القومي (٢٠١١) : التعليم الفني واحتياجات سوق العمل ، قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة - جامعة بنى سويف .
- (٥) المؤتمر القومي (٢٠١٢) : التعليم الفني بين الواقع والمأمول ، جمهورية مصر العربية ، مجلس الشورى ، لجنة التعليم والبحث العلمي ، فى المدة من (١٧:١٨) أكتوبر
- (٦) أمال سيد مسعود وآخرون (٢٠١١) : تصور مقترح لمنهج إدارة المشروعات في ضوء النظام الجديد للتعليم الثانوي العام ، جمهورية مصر العربية ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ، شعبة بحوث التعليم الصناعي
- (٧) إيمان حافظ عبد الصمد (٢٠٠٩) : " الكفاية الخارجية لمشروع مبارك - كول لتطوير التعليم الثانوي الصناعي في مصر " ، دراسة حالة على محافظة الغربية ، المؤتمر العلمي السنوي (العربي الرابع - الدولي الأول) ، الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي فى مصر والعالم العربي " الواقع والمأمول " فى المدة من (٨ - ٩ أبريل) ، المجلد الأول ، كلية التربية النوعية - جامعة المنصورة

- (٨) جمال فخر الدين شفيق (٢٠٠١) : تنمية المهارات العملية المرتبطة بمادة التكنولوجيا لدى طلاب الصف الثالث بالمدارس الثانوية الصناعية ، رسالة دكتوراه ، " غير منشورة " ، معهد الدراسات التربوية - جامعة القاهرة .
- (٩) حازم الببلاوي (٢٠٠٣) : سوق العمل ومشاكل البطالة في البلدان العربية ، صندوق النقد العربي ، الإمارات .
- (١٠) حسام مازن (٢٠١٢) : التربية العلمية وأبعاد التنمية التكنولوجية والمهارات الحياتية والثقافة العلمية اللازمة للمواطن العربي ، المؤتمر العربي ، العلمي السادس " التربية العلمية وثقافة المجتمع " ، الجمعية المصرية للتربية العملية ، مجلد (١) ، يوليو ، كلية التربية - جامعة عين شمس .
- (١١) داليا السيد هنداوى (٢٠٠٩) : تصور مقترح لمنهج التدريبات المهنية لتنمية الأداء المهارى لطلاب المدارس الثانوية الصناعية فى ضوء الاتجاهات المعاصرة ومتطلبات سوق العمل ، رسالة ماجستير " غير منشورة " ، كلية التربية - جامعة المنصورة .
- (١٢) سمىة علي مخلوف (٢٠١٠) : التعليم الثانوي الفني الصناعي وتحقيق متطلبات سوق العمل بمحافظة الفيوم ، مجلة عالم التربية ، العدد (٣) ، مارس .
- (١٣) شعبان عبد العظيم أحمد (٢٠١٢) : علم النفس التجاري المعاصر فى ضوء متطلبات السوق ، ط ١ ، القاهرة ، دار إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع .
- (١٤) طاهر عبد الحميد العدلى (٢٠١١) : تطوير منهج الرسم الهندسي والفيزياء باستخدام التقنيات الحديثة لتحقيق متطلبات سوق العمل وتنمية التفكير الابتكاري لدى طلاب المدارس الثانوية الصناعية ، رسالة دكتوراه " غير منشورة " ، كلية التربية - جامعة المنصورة .
- (١٥) عادل حسين ابو زيد (١٩٩٧) : تصميم برنامج لطلاب المدرسة الفنية الصناعية المعمارية في ضوء متطلبات سوق العمل - وقياس فعاليته ، رسالة دكتوراه " غير منشورة " ، كلية التربية - جامعة حلوان .
- (١٦) عادل مصطفى مهران (٢٠٠٢) : التعليم الصناعي وسوق العمل في مصر وبعض الدول المتقدمة ، مؤتمر التعليم الفني والتدريب ، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ، الكويت .

- (١٧) علاء الدين يسرى الشرقاوي (٢٠١٠) : تطوير منهج تكنولوجيا نجارة العمارة لطلاب المدرسة الثانوية الصناعية المعمارية في ضوء توجهات المستقبل ، رسالة دكتوراه " غير منشورة " ، كلية التربية - جامعة حلوان .
- (١٨) على النجبحي (٢٠٠٣) : فعالية برنامج مقترح قائم على الوسائط المتعددة في إتقان تعلم الطلاب لبعض المهارات العملية بمادة كهرباء السيارات بالمدارس الفنية المتقدمة الصناعية ، رسالة ماجستير ، " غير منشورة " ، كلية التربية - جامعة الزقازيق
- (١٩) فاطمة فاروق الشرقاوي (٢٠٠٥) : تطوير منهج التسويق بالمدرسة الثانوية التجارية في ضوء متطلبات سوق العمل ، رسالة ماجستير " غير منشورة " ، كلية التربية - جامعة طنطا .
- (٢٠) ماجدة محمد سرور (٢٠٠٥) : "ربط التعليم الفني باحتياجات السوق " ، المؤتمر والمعرض الفني (التقني) الأول حول تعليم فني متطور " رؤية مستقبلية واقعية " ، القاهرة ، وزارة التربية والتعليم الفني والتجهيزات ، في المدة من (١٧ - ١٨ إبريل)
- (٢١) مدحت عبد الحميد ابو زيد (٢٠١٢) : علم النفس المهني ، ط (١) ، جزء (أول) ، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع ، كلية الآداب - جامعة الاسكندرية .
- (٢٢) محمد شكري وآخرون (٢٠٠٣) : أليات الربط بين التعليم الصناعي واحتياجات سوق العمل بالمدن الصناعية الجديدة ، مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر ، عدد (١١٥) ، يناير .
- (٢٣) محمد عبد العظيم أبو زيد (٢٠٠٩) :صيغة مقترحة لربط التعليم الثانوي الصناعي بسوق العمل في مصر في ضوء صيغة المدرسة الي العمل بالولايات المتحدة الأمريكية ، مجلة البحث في التربية وعلم النفس ، عدد "١" ، جزء (أول) ، ابريل ، كلية التربية - جامعة المنيا .
- (٢٤) محمد عبد الحميد محمد (٢٠٠٢) : أليات الربط بين التعليم الثانوي الصناعي واحتياجات سوق العمل بالمدن الصناعية في ضوء خبرات بعض الدول ، دراسة حالة علي مدينة العاشر من رمضان ، عدد "٤٢" ، مجلة كلية التربية - جامعة الزقازيق .
- (٢٥) محمود السيد أبو النيل (٢٠٠٥) : علم النفس الصناعي والتنظيمي عربياً وعالمياً ، سلسلة الفكر العربي في التربية وعلم النفس عدد (٣٢) ، كلية الآداب - جامعة عين شمس .

- (٢٦) نجلاء محمد خلاف (٢٠١٥) : فاعلية برنامج مقترح للتدريبات المهنية في تنمية المهارات العملية لدى طلاب المدرسة الفنية المتقدمة الصناعية (تخصص النسيج) وفقاً لمتطلبات سوق العمل ، رسالة ماجستير " غير منشورة " ، كلية التربية - جامعة حلوان .
- (٢٧) وائل أحمد راضى (٢٠١٢) : فاعلية برنامج مقترح للتدريبات المهنية فى تنمية مهارات المنتج الفنى لدى طالبات المدرسة الثانوية الصناعية الزخرفية ، دراسات عربية فى التربية وعلم النفس ، مجلة عربية إقليمية محكمة ، العدد (٢٦) ، جزء (ثانى) ، يونيو - مصر .

ثانياً : المراجع الأجنبية :

- ٢٨) Gerrison , D (2007) : **Life Skills Education and the Skills Centers** , WWW. Overreach . Org / Ctss / Life 2 . Htm .
- 29) Utah state office of education (2006) : **A guide to knowledge, skills and disposition for success/ Grade K-12**, Utah state office of education.
- 30) Luckie, W.R. & Smethurst W. (1998): **Study power: Study skills to improve your learning and your grades**. Cambridge, USA: book line books.
- 31) Collin, Audrey (1989) : **Managers' Competence - Rhetoric, Reality and Research**. Personnel Review, 18, 6 .
- 32) Dreyfus ,Stuart E.(February 1980). "**A Five-Stage Model of the Mental Activities Involved in Directed Skill Acquisition**". Storming Media Retrieved on June 13, 2010.
- 33) Raven, J., & Stephenson, J. (Eds.). (2001) : **Competency in the Learning Society**. New York: Peter Lang.
- 34) Prince, p (2005) : **Life Skills Approach**, new York, Mc- Grow- Hill – publishing company
- 35) Fischer, J (1999) life skills: **What another social-** science record, vol (16) no (11).
- 36) Nickse, R (2004) : **Assessing life Skills competence Belmont**, California, pitman learning, Inc.
- 37) Eraut, M. (1994) : **Developing Professional Knowledge and Competence**. London: Routledge.
- 38) Gilbert, T.F. (1998) : **Human Competence. Engineering Worthy Performance**. New York – Mc Graw-Hill.
- 39) Mulder, M. (2001) : **Competence Development – Some Background Thoughts**. The Journal of Agricultural Education and Extension , 7, 4 .
- 40) White, R. W. (1999) : **Motivation reconsidered : The concept of competence**. **Psychological Review**, 66 , 5 .

- 41) Acedo , (IZA), etal (2002) : **studies in secondary education reform , Improving Educational Quality** (IEQ) Project, American Institutes for Research, USA .
- 42) Karoly, Lynn A (2009) : **The future at work: Labor-market realities and the transition to adulthood** , Book, . New York, NY: Cambridge University Press; USA .
- 43) Wei , wang (2010) : **Origins of labor market changes in the transition to information economy** - Wang structure , employment , and occupation transformation in Taiwan afire 990 , dissertation abstracts international section A: humanities and sciences , vol (20) 8 – A