

دور مناهج وأساليب التدريب المهني في تنمية المجتمعات العربية

(من وجهة نظر الخبراء والإداريين - والأساتذة والمدرسين)

حالة دراسية : تجربة جمهورية السودان- الفترة (2008م - 2016)

الدكتور / عباس عبدالله الحسين محمد / استاذ ادارة الاعمال بكلية العلوم الاداريّة
/ مدير ادارة الجودة والتخطيط الاستراتيجي / جامعة العلوم والتقانة

الملخص :

هدفت الدراسة إلى تأكيد الدور الأساس للتدريب المهني باعتباره مدخلاً لتنمية المجتمعات، و تسليط الضوء على طبيعة مناهجه وأساليبه، وقد أشارت الدراسة إلى مخطط الموارد البشرية الحديثة الذي برز ضمن أهداف الألفية الثالثة ونادى بضرورة زيادة نسبة خريجي مؤسسات التدريب المهني، ومواكبتها للتطورات الحالية والتغيرات المتوقعة مستقبلاً في آليات و تقنيات، ووسائل وأساليب الإنتاج والتشغيل. وقد اعتمدت الدراسة السودان حالة دراسية للتعرف على واقع مناهج و أساليب التدريب المهني لديه ، ومدى انفتاحه على التجارب الرائدة في عالمنا الاسلامي والعربي في هذا المجال، وأشارت إلى تجربة اتفاقية الشراكة والتعاون بين السودان و دولة تركيا كنموذج رائد في مجال التدريب المهني . وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: عدم واقعية الاستراتيجيات الوطنية في مجال التدريب المهني ، وتعدد الجهات الاشرافية و الفنية على مؤسسات التدريب المهني . مع عدم ملائمة المناهج والبرامج التعليمية والتدريبية لاحتياجات التنمية ومتطلبات سوق العمل المحلي و الخارجي . وقد قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أهمها : ضرورة مراجعة سياسات القبول لتشجيع افراد المجتمع للاقبال على برامج التدريب المهني . مع الاهتمام بتحديث مناهجه ، وتطوير أساليبه ، واستخدام المعدات والآليات و التقنيات والحديثة والمتطورة التي تتلاءم مع سوق العمل المحلي والخارجي. وتوفير التمويل اللازم وذلك بتأسيس صندوق تمويل دولي (اسلامي عربي) لتطوير منظومة التدريب المهني وفق خطة استراتيجية .

الكلمات المفتاحية: المناهج والأساليب، التدريب المهني، تنمية المجتمع.

Abstract

The study aimed to confirm the basic role of vocational training. The study referred to the modern human resources' plan which emerged within the goals of the third millennium, which called for increasing the proportion of graduates of technical vocational training institutions, keeping pace with current developments and future changes in mechanisms, techniques, and methods of production and operation. The study adopted Sudan case study to identify the reality of the curricula and methods of vocational training, and the extent of its openness to the leading experiences in the Islamic world and the Arab in this field. It referred to the experience of the partnership agreement between Sudan and Turkey as a leading model in the field of vocational training. The study reached at number of results. The most important of which are as follows: The lack of realistic national strategies in the field of vocational training. Inadequate curricula, educational and training programs for development needs and local and external labor market requirements, the need to review the admission policies to encourage members of the community to vocational training programs. to develop its methods and use modern and sophisticated equipment, and techniques that are compatible with the local and external labor market. Providing the necessary funding by establishing an international Islamic fund to develop the technical vocational training system according a strategic plan.

Keywords: Curriculum and methods, vocational training and community development

المحور الأول : الإطار المنهجي والدراسات السابقة

تمهيد :

إن الثروة الحقيقية لأي مجتمع من المجتمعات هي الإنسان القادر على إعمار وتنمية الأرض وتحقيق العبودية لله الواحد الحكيم الذي إستخلفه فيها تصديقاً لقوله سبحانه وتعالى : (وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ) سورة البقرة ، الآية / 30.

ولهذا تعتبر عملية بناء وتنمية قدرات الإنسان إحدى الركائز الأساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مجتمعاتنا الاسلامية والعربية ومن ثم استدامتها، لدورها المحوري في ترسيخ القيم ، وإكساب المعرفة ، وصقل المهارات في جوانبها العلمية و المهنية و التقنية ، اللازمة لتلبية احتياجات ومتطلبات جميع فئات المجتمع ، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال الاهتمام بقطاع التدريب المهني . الذي ظل يلعب دوراً هاماً وأساسياً في إحداث التنمية لكثير من المجتمعات المتقدمة و النامية على حد السواء ، من خلال ما يوفره من قدرات مهنية كاحتياجات فردية ومجتمعية لمواجهة مشكلة الفقر والبطالة ، واستيفاءً لمتطلبات سوق العمل كاحتياجات كمية ونوعية لتحريك عجلة التنمية الشاملة ، والاقتصادية على وجه الخصوص .

مشكلة الدراسة :

إن المراقب لواقع وحال التدريب المهني اليوم يلحظ ضعف مخرجاته كمياً ونوعياً قياساً بمتطلبات سوق العمل المحلي أو الخارجي ، لقد أصبحت هذه المشكلة ظاهرة عامة في كثير من البلدان الإسلامية والعربية وهي تزداد خطورة واتساعاً، ومن المؤكد أن هناك أسباب عديدة أدت إلى هذه النتيجة السالبة ، لعل أهمها ضعف مناهج واساليب التدريب المهني ، وعدم مواكبتها للتطورات الحادثة في تقنيات التشغيل والاتصال و نظم المعلومات الهائلة التي تتسارع خطواتها باستمرار مع زيادة اعتماد سوق العمل عليها في كل عملياته وانشطته ، وتأسيساً على ما تقدم يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي : ماهو دور مناهج وأساليب التدريب المهني الحالية في بناء قدرات الانسان ومدى مساهمته في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية بمجتمعاتنا الاسلامية والعربية ؟.

وللاجابة على هذا السؤال يمكن أن نطرح عدة تساؤلات فرعية على النحو التالي :

1. هل أهداف التدريب المهني واضحة لكل العاملين في هذا القطاع.
2. هل محتوى برامج التدريب المهني متطورة وتلبي الاحتياجات الفردية و المجتمعية وتتلاءم مع متطلبات قطاع سوق العمل؟
3. هل الأساليب والطرق والوسائل المستخدمة في تقديم وعرض برامج التدريب المهني مواكبة ومتطورة وتتلاءم مع طبيعة كل برنامج ؟
4. وهل هناك اهتمام بعمليات القياس والتقييم بصورة دورية لمناهج التدريب المهني من أجل التحسين والتطوير؟
5. هل يتم الاستفادة من تجارب الدول الاسلامية و العربية في اعداد وتطوير مناهج التدريب المهني؟.

وسعيًا وراء الإجابة على تلك الأسئلة ، اعتمدت الدراسة دولة السودان حالة دراسية تعبر لحد كبير عن واقع التدريب المهني في كثير من دولنا الاسلامية و العربية ، حيث وحدة الهدف، والمصير المشترك، وتشابه المشكلات و العقبات التي تحول دون تحقيق قطاع التدريب المهني لأهدافه الاستراتيجية ودوره التنموي في مجتمعاتنا .

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في الآتي :

1. أهمية التدريب المهني في بناء قدرات الانسان ، وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
2. بيان دور قطاع التدريب المهني في تنمية مجتمعاتنا الاسلامية والعربية .
3. الكشف عن نقاط القوة ومواطن الضعف في مناهج وأساليب التدريب المهني الحالية.
4. توفير بيانات لمتخذي القرار من أجل القيام بعملية التقييم و التقويم اللازمين لمناهج التدريب المهني.
5. تقديم بعض المقترحات لعلها تساهم في عملية تطوير وتحديث مناهج و أساليب التدريب المهني.

فرضيات الدراسة:

تحاول الدراسة إختبار صحة الفرضية الرئيسة التالية :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مناهج وأساليب التدريب المهني وتنمية المجتمع .

وتتفرع منها بعض الفرضيات الفرعية على النحو التالي :

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أهداف التدريب المهني وتنمية المجتمع .
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محتوى برامج التدريب المهني وتنمية المجتمع .
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب التدريب المهني وتنمية المجتمع .
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قياس وتقويم التدريب المهني وتنمية المجتمع.

اهداف الدراسة: من خلال الوقوف على مشكلة الدراسة وبيان أهميتها، يمكن الإشارة الى بعض الأهداف المرجوة على النحو التالي :

1- التعرف على واقع مسيرة قطاع التدريب الفني في دولة السودان كحالة دراسية تعبر عن واقع هذا القطاع في كثير من دولنا الاسلامية و العربية .

2- الوقوف على التدريب المهني ومدى وضوح اهدافه ومواكبة محتوياته وتطور اساليب عرضه وتقنياته قياسه.

3- التعرف على طبيعة الشراكة والتعاون بين السودان و بعض الدول الإسلامية والعربية في مجال التعليم الفني و التدريب المهني.

منهج الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، تم استخدام المنهج التاريخي ، والمنهج الوصفي التحليلي و دراسة الحالة ، وقد صمم إستبانة لجمع البيانات الأولية .وأعتمد مصادر البيانات الثانوية من الكتب والدراسات السابقة والأوراق العلمية والقوانين والأدلة .

مصطلحات الدراسة :

المناهج : عرّفت على أنّها سلسلة أعمال تتبع خطة موضوعة تهدف إلى الحصول على نتائج تعليمية لدى متعلّم أو أكثر، (Eisner E.W, 2002:8).

الاساليب: هي الكيفية التي يتناول بها الأستاذ أو المدرب طريقة التدريس أو التدريب لنقل المعرفة و المهارة والخبرات إلى المتعلّم أو المتدرب بصورة تميزه عن غيره .

التدريب المهني: يقصد به التدريب المنتظم الذي يهدف إلى توفير المهارة والإبتحاهات التي يتطلبها الإستخدام في أي مجال من مجالات النشاط الاقتصادي "...، (قانون التدريب المهني ، 2001م :1) .

تنمية المجتمع : هي عملية شاملة و مستمرة ذات جوانب متعددة تهدف لإحداث تغيير في حياة الإنسان و المجتمعات وتطورها إلى الأفضل في جانبها القيمي والأخلاقي ، والإجتماعي والإقتصادي ..إلخ.

الدراسات السابقة: اطلع الباحث على العديد من الدراسات السابقة السودانية وبعض الدول الإسلامية والعربية مثل (مصر ، العراق ، سوريا) التي تناولت نظام التعليم الفني و التدريب المهني من عدة جوانب وزوايا ، وذلك بهدف الوقوف على تفاصيل هذه الجوانب التي تناولتها، والتعرف على النتائج التي توصلت إليها، والتوصيات التي قدمتها، ومن أهم هذه الدراسات:

1-دراسة، (فضل،وعبدالرحمن : 2017م)، هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التعليم التقني و التقاني في السودان و المشكلات التي تواجهه وحلولها ، ومن أهم نتائج الدراسة: ضعف نظام الأجور للعاملين بقطاع التعليم التقني و التقاني ، وعدم كفاءة وكفاية كادر التدريس والتدريب ، وغياب مشاركة أصحاب العمل في وضع الأهداف و البرامج المقررات، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها:الاهتمام بتدريب الكادر، وإشراك اصحاب العمل في وضع الاهداف و البرامج التي تلي احتياجات سوق العمل.

2-دراسة:(مياده، 2015م): هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التعليم التقني والتقاني في توفير فرص عمل للمتدربين . وقد أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها: أن شروط القبول بالتعليم التقني و التقاني لا تخدم أهدافه المعلنة ، ولا تتلاءم الأدوات والأجهزة المستخدمة في الورش و المعامل مع ما هو مستخدم في سوق العمل . وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة مراجعة سياسات وبرامج التعليم التقني و التقاني بما يتوافق وسوق العمل .

3-دراسة:(البندي، 2014م) : هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى ملاءمة مخرجات مدارس التعليم الصناعي لمتطلبات سوق العمل ، واهم ما توصلت إليه من نتائج هي : انفصال التعليم الصناعي عن الواقع التكنولوجي الراهن في سوق العمل ، ضعف التمويل المخصص للتعليم الصناعي من قبل الحكومة وبالتالي وجود عجز في المعدات والأجهزة بالورشة بغرض التدريب. وأهم التوصيات التي قدمتها الدراسة تتمثل في : إعادة صياغة أهداف التعليم الصناعي ومواءمة مناهجه وتخصصاته لتكون متوافقة مع متطلبات سوق العمل ، تحويل نظام التعليم الصناعي الى نظام موجه للطلب بسوق العمل، الربط بين مؤسسات التعليم الصناعي ومؤسسات سوق العمل .

4-دراسة:(حمادي،2012م) : هدفت الدراسة إلى إبراز مستوى مخرجات التعليم و التدريب التقني و المهني ومدى استجابته لمتطلبات سوق العمل ، من ابرز نتائج الدراسة عدم الموامة بين مخرجات التعليم الفني و التدريب المهني والمتطلبات المهنية لسوق العمل وعدم وجود مراكز البحث والتطوير في مجال التعليم التقني والتدريب المهني والذي يهتم بعرض تجارب الدولية ومدى الاستفادة منها محليا ، ضعف المعدات والأجهزة اللازمة التي تخدم المناهج و البرامج بما يحقق متطلبات سوق العمل . وقد قدمت الدراسة توصيات عديدة أهمها : التخطيط المسبق و التنبؤ باحتياجات سوق العمل وتزويد مؤسسات التعليم الفني و التدريب المهني بالتكنولوجيا الحديثة و المتطورة التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل .

5-دراسة:(حابي،2012م) : هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التعليم المهني و التقني ومشكلاته في الوطن العربي (دراسة حالة / الجمهورية السورية)، وأهم النتائج التي توصلت إليها هي : ضعف الاقبال على هذا النوع من التعليم لعدم قناعة المجتمع وأفراده به ، وقلت الوعي بأهميته ودوره في تنمية المجتمع، عدم وجود ارتباط وثيق بين المناهج الدراسية والواقع العملي للمهنة ، إضافة إلى عدم ملائمة البرامج التعليمية لاحتياجات سوق العمل ، كما وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها : توعية المجتمع وأفراده بأهمية ودور هذا النوع من التعليم في خدمة التنمية ، مراجعة مناهج التعليم الفني و التقني لتتلاءم مع متطلبات سوق العمل .

المحور الثاني : الإطار النظري

أولاً : مدخل الى مناهج وأساليب التدريب المهني

لاشك أن تنمية الموارد البشرية هو أفضل أنواع الاستثمار ، فالإنسان هو وسيلة التنمية وغايتها..والتعليم والتدريب بشكل عام هما المسؤولان عن تحقيق ذلك ..والتدريب المهني على وجه الخصوص هو مصدراً هاماً لدعم المجتمع بقوى عاملة محصنة بالمعرفة وبالمهارات التي توفر احتياجاته ومتطلباته الحياتية، وتمتلك القدرات التي تتلاءم مع التطور المتسارع في التكنولوجيا .لذلك أصبح للتدريب المهني دوراً محورياً في دفع مسيرة التنمية بإعتباره الطاقة المحركة لعجلة الاقتصاد والتنمية المجتمعية.

وفي ظل الاوضاع العالمية الراهنة التي تتنامى فيها اتجاهات العولمة الإقتصادية ، وتتسارع معدلات التطور التقني، زاد الاهتمام بعملية تنمية الموارد البشرية وتحسين نوعية القوى العاملة و القادرة على العمل ، ورفع كفاءتها الإنتاجية ، وتنمية قدرتها على الإبداع و الابتكار في المجالات التقنية الحديثة ، لأنها الوسيلة الأساسية الحاسمة في إستيعاب الإبتكارات العلمية و التغيرات المستحقة ، وتعزيز قدرة المجتمع و الدولة على الاندماج في الاقتصاد العالمي ، واكتساب المعرفة و انتاجها وتجسيدها في المنتجات المستهدفة (سلع ، خدمات).

(1)تعريف التدريب المهني :

التدريب المهني: هو نمط من التعليم النظامي، الذي يتضمن الإعداد التربوي وإكساب المهارات اليدوية والمعرفة المهنية، والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية بمستوى الدراسة الثانوية لغرض إعداد عمال مهرة في مختلف الاختصاصات الصناعية والزراعية

- والصحية وغيرها، بعد فترة عادة لا تزيد عن (3) سنوات تعقب مرحلة التعليم الأساسي. وهم يشكلون هؤلاء حلقة الوصل بين التقنيين وبين العمال غير المهرة في هرم القوى العاملة بالمؤسسة . وأهم أهدافه هي، (الطيب ، 2017م : 6) :
- أعداد العمال المهرة باكتسابهم المعرفة و المهارات العملية و التطبيقية لأداء العمليات الصناعية و المهنية .
 - تلبية حاجات سوق العمل من العمالة المهرة الذين تتطلبهم مشاريع التنمية المختلفة .
 - المساهمة في الإنتاج المحلي عن طريق الاستفادة من إمكانيات المراكز بجعلها وحدات إنتاجية.

(2) التدريب المهني و تنمية المجتمع :

يلعب قطاع التدريب المهني بأنواعه وأشكاله المختلفة ومؤسساته المتنوعة دوراً أساسياً في أحداث التنمية الاقتصادية ، وفي تحقيق التماسك الإجتماعي لدول العالم المتقدمة والنامية معاً ، إذ يمثل حجر الأساس الذي يبني عليه كل ما تصبو الدول إلى تحقيقه، لأنه مفتاح الإرتقاء بجودة السلع والخدمات التي تنتجها ، وتحسين الإنتاجية التي نحن في حاجة ماسة إليها ، كما أنه السبيل إلى رفع مستويات التوظيف وبناء قوى عمل ذات نوعية عالية ، إضافة إلى أنه السبيل نحو مستويات معيشية أرفع لكافة أفراد المجتمع ، (عباس واخرون ، 2014م : 5) . وبالتالي فإن مناهج وسياسات قطاع التدريب المهني دورها المهم في تعزيز رأس المال البشري وتحسين التوظيف وإيجاد فرص عمل أفضل بشكل عام، بالإضافة إلى زيادة الإنتاجية والتنافسية مع إستخدام التكنولوجيا الحديثة. وقد جاءت أهمية العناية بتنمية الموارد البشرية من منظور متعدد الأبعاد على النحو التالي ، (التومي ، 2009م : 12) :

أ- **البعد الإقتصادي** : ان من خلال المورد البشري المؤهل معرفياً ومهارياً يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يوفر احتياجات المجتمع من السلع والخدمات، إضافة إلى توفر فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تسهم في تنشيط الدورة الاقتصادية.

ب- **البعد الإجتماعي** : وما هو معلومة بدهاءة أن التدريب ينمي قدرات الموارد البشرية الذهنية والفكرية ، ويكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة ، مما يجعلها أكثر قدرة على تفهّم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية ، إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بقيمة الذات ، واحساسه بمسؤولياته تجاه نفسه ومجتمعه ووطنه وأمتة .

وتبعاً لما تقدم وإزاء التطورات الكبيرة التي حدثت في مجال تقنية الانتاج والمعلومات والاتصالات بعد عام 1985 ، و التغيّر الهائل في أساليب العمل المتبعة في قطاعات الإنتاج (السلعي والخدمي) ، وتحوّل عملياتها التشغيلية من التقليدية إلى أنظمة آليّة (أوتوماتيكية) ، ازداد الاهتمام العالمي بتأثيرات هذا التطور التقني على مستوى المعرفة و المهارات لدى العنصر البشري . فالثورة التكنولوجية تحتاج موارد بشرية قادرة على مجابهة مهام سريعة التغيّر ، ومواكبة آنية لمهن جديدة لم يتدربوا عليها من قبل ، وعلى مجاراة حياة مهنية مرشحة للتحوّل المطرد. فالرهان الذي يواجه مجتمعاتنا اليوم هو رهان تشغيل القوى العاملة الوطنية.

وقد برز مخطط الموارد البشرية الحديثة ضمن أهداف الألفية الثالثة ، انظر الجدول (1) ، والذي نادى بضرورة العمل على زيادة نسبة خريجي المدارس الفنية والمعاهد المهنية والكليات التقنية، وكذلك زيادة نسبة الاختصاصيون خريجو الكليات الجامعية التطبيقية

بدلاً من التركيز على خريجو المدارس والكليات النظرية (الأكاديمية)، وذلك لمواكبة تلك التطورات والمستجدات الحالية في آليات ووسائل وأساليب الإنتاج والعمل، والتغيرات المتوقعة مستقبلاً فيها، (خليل، 2009م).

جدول (1) : مخطط الموارد البشرية الحديثة (اللفية الثالثة)

مخطط الموارد البشرية		مخرجات التعليم	المؤهل الدراسي	
(1) التقليدية	(2) الحديثة (اللفية الثالثة)			
20%	1%	اختصاصي	كليات تطبيقية	بكالوريوس
60%	3%-4%	تقني	معاهد وكليات تقنية	دبلوم تقني
20%	20%-40%	فني، مهني	مدارس فنية	شهادة ثانوية
			معاهد مهنية	شهادات جدارة

المصدر : علي خليل التميمي(2009م)، رؤية مستقبلية لدور القطاع الخاص في مؤسسات التدريب العربية، ورقة عمل مقدمة إلى الندوة القومية لمنظمة العمل العربية (دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة القائمة واحتياجات سوق العمل بين مخرجات التدريب)، القاهرة 8 - 10 / نوفمبر.

(3) طبيعة مناهج برامج التدريب المهني :

تعرف مناهج التدريب بأنها : " مجموعة الحقائق والقيم الثابتة ، المعارف والمهارات و الخبرات الإنسانية المتغيرة بتغير الزمان و المكان وحاجات الناس التي يحتك المتعلم بها ويتفاعل معها من أجل تحقيق الأهداف المخططة لها "، (سانو ، 2011م :74).

وايضاً يمكن أن نعبر عن المناهج بأنها " الخطة التعليمية والتدريبية" وما يحيط بها ، إنطلاقاً من الأهداف المتوخات ، مروراً باختيار المحتوى وترتيبه ، وتحديد الطرائق والأساليب المناسبة، وصولاً إلى قياس وتقييم مخرجاته. وبناء عليه تم تصنيف مناهج برامج التدريب المهني بصورة عامة على النحو التالي:

أ-برامج مراكز التدريب المهني: وتتم بتأهيل وإعداد العمال المهرة ، وتركز على تقديم التخصصات المهنية في مجالات الهندسة والحاسوب،الميكاترونكس، وتكنولوجيا الإتصال و المعلومات، الإلكترونيات ، والكهرباء العامة ، ميكانيكا السيارات ، والتكليف و التبريد ، والمباني والإنشاءات، ومكائن الخراطة، والصحة، والفندقة و السياحة ،النجارة(الأثاث و الديكور ،(دليل القبول، 2017م)

ب-برامج المدارس الفنية : وتتم بتأهيل واعداد العمال الفنيين ، وتركز على تقديم التخصصات الفنية في مجالات الصناعات والزراعة و التجارة.

(4) طرائق واساليب التدريب المهني:

من أهم الأساليب الفعالة في تقديم برامج التدريب المهني مايلي :

أ-التطبيقات العملية داخل الورش والمعامل التابعة لمؤسسات التدريب المهني .

ب-التدريب الميداني في مواقع العمل ومؤسسات الانتاج والخدمات.

2- مسيرة التدريب المهني في السودان:

أ-نشأة وتطور التعليم الفني :

بدأ التعليم الفني (القطاع الموازي لقطاع التدريب المهني) في السودان في مطلع عام 1902م ، حيث إنشئت أول مدرسة ثانوية صناعية في مدينة أمدرمان كانت تخرج الحرفيين في مجال البناء و النحت و النجارة ، ثم تلتها المدارس الزراعة لاعداد فنيين في مجال البستنة و الانتاج الحيواني ، والمدارس التجارة في عام 1942م . وقد بلغت مجمل المدارس الثانوية الفنية ما بعد الاستقلال عام 1956م ، وحتى عام 2017م عدد(113) مدرسة فنية موزعة على جميع ولايات السودان،(الامانة العامة ، 2015م : 6).

يلاحظ أن التعليم الفني تراجع الإهتمام به من قبل الحكومة والمجتمع السوداني معاً لأسباب داخلية وخارجية ولعل أهمها : الحصار الاقتصادي الأمريكي على السودان لفترة عشرون عاما، منذ عام 1997م ، وحتى أكتوبر 2017م ، إذ تشير الإحصاءات، إلى أنه في عام 1998م ، كانت الطاقة الإستيعابية للتعليم الفني تعادل 16% مقابل التعليم الأكاديمي، وتراجعت إلى نسبة 3% في عام 2008م ، وفي عام 2016م ، وصلت إلى ما يعادل 2% من اجمالي القبول في التعليم العام ،(العجب، 2014م : 5) .

ويمكن اجراء مقارنة احصائية بين عدد الطلاب المنتسبين للتعليم الفني مقابل الطلاب المنتسبين للتعليم الاكاديمي في السودان وبعض دول العالم في العام 2016م ، انظر الجدول (2).

جدول (2) : مقارنة احصائية بين التعليم الفني في السودان وبعض دول العالم-2016م

الدولة	عدد المدارس الفنية	عدد الطلاب في المدارس الفنية	نسبة عدد الطلاب بالتعليم الفني مقابل التعليم الاكاديمي
السودان	113	00026,215	2%
تركيا	3,400	00821,900	26%
كوريا الجنوبية	700	00650,000	33%
الصين	14,767	20,600,000	45%
مصر	1978	01,686,000	55%

المصدر: احمد الطيب، ورقة بعنوان : "حاضر ومستقبل التعليم الفني والتقني في السودان" ،

ورشة عمل (Sudan Foundation)، الخرطوم ، 2017/9/27م

ب-نشأة وتطور التدريب المهني :

بدأ التدريب المهني في السودان في مطلع العام 1956م ، بإنشاء ما يسمى بمركز التدريب المهني ورفع المستويات، ثم تبعه المركز الألماني وتوالى تأسيس المراكز إلى أن بلغت (30) مركز حالياً موزعة على العديد من ولايات السودان (خالد ، 2003م : 3) ، انظر الجدول رقم(3) .

جدول (3) : احصاءات مراكز التدريب المهني في السودان والطاقة الاستيعابية

م	مراكز التدريب المهني	العدد	الطاقة الاستيعابية	
			تلمذة صناعية	دورات مجتمعية
1	المراكز القومية (هي مراكز نموذجية تتبع لوزارة العمل والاصلاح الاداري يتم فيها تطبيق سياسات التدريب المهني ومناهجه قبل نشرها على المراكز الولائية).	5	1970	1800
2	المراكز الولائية (تتبع للحكومات المحلية)	10	2020	4410
3	المراكز الاهلية (تتبع للقطاع الخاص/الاهلي)	10	1246	1460
4	مراكز تتبع لمؤسسات حكومية (لتوفير احتياجاتها من العمالة المهرة)	5	لا توجد بيانات	
	الاجمالي الكلي	30	5236	7670

المصدر: الامانة العامة (2015م) ، التدريب المهني في السودان ، المجلس الاعلى للتدريب المهني و التلمذة الصناعية ،

وزارة العمل والاصلاح الاداري.صص(13-17)..

ويلاحظ من الإحصائيات الواردة عن مراكز التدريب المهني وطاقتها الاستيعابية السنوية مقارنة بالطاقة الاستيعابية في المدارس الفنية أنها تقدر بحوالي (1%) منها ، أي أن التعليم الفني والتدريب المهني في مجمل طاقتهمما الإستيعابية لا يزيدان عن(3%) مقارنة مع الطاقة الاستيعابية بالمدارس الاكاديمية على مستوى السودان عموماً !!!.

ثالثاً: إتفاقيات الشراكة بين السودان والدول الداعمة لبرامج التدريب المهني

إتجه السودان منذ فترة ما بعد الاستقلال(1956م) نحو الإنفتاح على التجارب الدولية في مجال التدريب المهني فكانت الإتفاقيات الثنائية مع عدد من دول العالم مثل: الصين ، اليابان ، كوريا الجنوبية ، ألمانيا ، ماليزيا ، السعودية ، قطر ، وأخيراً دولة تركيا . وكذلك عقد إتفاقيات مع بعض المنظمات الدولية مثل : (الاتحادي الاوروي ، منظمة الامم المتحدة / وكالة التنمية الصناعية Unido) ،الوكالة الدولية للتعاون الكوري(Koica) ،منظمة الكوميسا، واخيراً مؤسسة التنمية و التعاون التركية (Tika)، وجامعة شانكري التركية.

نموذج لاتفاقية الشراكة مع دولة تركيا:

أنشئ المركز السوداني- التركي لتدريب المدربين في برامج التدريب المهني في (24/فبراير 2013م)، ويتبع المركز الأول من نوعه في أفريقيا والسودان من حيث التجهيزات الكاملة للتدريب و السكن والإعاشة ، و تبلغ طاقته الإستيعابية عدد(500) متدرب سنوياً من كافة ولايات السودان ومن دول افريقيا ، بتمويل من الحكومة التركية عبر مؤسسة التنمية و التعاون التركية (Tika)، ويعمل المركز أيضاً على إعداد وتطوير مناهج التدريب العملية للمراكز المهنية وفق نظام الجدارات ، كما يعمل على دراسة إحتياجات سوق العمل وتقديم الإستشارات.

تعتبر الشراكة السودانية التركية في مجال تطوير قطاع التدريب المهني من أميز اتفاقيات الشراكة التي وقعها السودان في هذا المجال ، ومن المؤكد ان مجتمعاتنا الإسلامية والعربية نحتاج لمثل هذه الشراكات من اجل معالجة المشكلات الاقتصادية المتمثلة في تدني الإنتاج و الإنتاجية ، والمشكلات الاجتماعية المتمثلة في مشكلتي الفقر والبطالة .

رابعاً: واقع التدريب المهني في المجتمعات الإسلامية و العربية :

تم الاطلاع على مجموعة من توصيات المؤتمرات ووقائع اجتماعات الخبراء ، ومخرجات ورش العمل والمنتديات العلمية التي عقدت على مستوى الدول العربية والإسلامية في شأن قطاع التدريب المهني خلال فترة الدراسة الحالية (2008م -2016م) ، ومن أهم هذه الفعاليات الدولية التالي :

1. المؤتمر الأول لقيادات وخبراء التعليم الفني و المهني في الوطن العربي ، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم،(من أجل إستراتيجية عربية موحدة لتطوير التعليم الفني و التدريب المهني)، السودان ، 9-12/ ابريل 2013م.
 2. إجتماع الخبراء الإقليمي للتعليم والتدريب التقني والمهني في الدول العربية، (قضايا التعليم والتدريب التقني والمهني)،سلطنة عمان، 17-19/ مارس 2012م.
 3. مشروع تطوير التعليم الفني و التدريب المهني في الوطن العربي، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم، تونس2012م.
 4. المنتدى العربي ، منظمة العمل العربية،(التدريب التقني والمهني وإحتياجات سوق العمل في الدول العربية)،السعودية،2010م.
 5. مؤتمر العمل العربي في دورته (37)،منظمة العمل العربية، (الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني) ، البحرين،2010م .
 6. المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب، منظمة العمل العربية، (إصلاح التعليم و التدريب المهني و التقني لتشغيل الشباب) ،الجزائر،(15-17/ نوفمبر 2009م).
 7. منظمة العمل العربية،(دور قطاع التشغيل ومنظمات المجتمع المدني في دعم مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني)، دبي، (6-7/ ديسمبر/2009م).
- وقد اشارت كل تلك الفعاليات لحقيقة ان قطاع التدريب المهني التي تقدم في كثير من المجتمعا الإسلامية و العربية في مستويات ونماذج متشابهة لحد كبير(كما في حالة السودان) ، وظل يعاني هذا القطاع من عدم وضعه في سلم اولويات التنمية المجتمعية ، وقد توصلت تلك الفعاليات جميعها الى مواطن الضعف و الخلل في هذا القطاع ، ومن ابرز مؤشرات هذا الضعف والخلل ، الآتي :
- أ-عدم تفعيل الاستراتيجيات الوطنية ، وغياب الرؤية العربية في معظم الاحيان لقطاع التدريب المهني ، بتعدد الوزارات والهيئات المركزية والمحلية التي تتولى الجوانب الادارية و الفنية، مما جعلها منظومة مجزأة ومبعثرة لضعف التنسيق بينها (كما في حالة السودان).

ب- ضعف التمويل الحكومي تجاه متطلبات قطاع التدريب المهني وعدم وضعه ضمن اولويات الانفاق.

ج-عدم وجود دراسات متكاملة ، واحصاءات دقيقة عن واقع ومتطلبات أسواق العمل الوطنية والعربية من الايدي العاملة الفنية والماهرة، سواء على المدى القريب أو البعيد، وهذا ناتج عن عدم وجود مراكز البحث و المسح الميداني الوطنية و العربية.

د-عدم تخطيط وبرمجة مخرجات التدريب المهني على اساس حجم الطلب لاحتياجات التنمية وسوق العمل.

هـ-ضعف مخرجات هذا القطاع (كمأً ونوعاً) وعدم ملاءمته لاحتياجات التنمية المجتمعية ومتطلبات سوق العمل.

و-ضعف / عدم مشاركة قطاع الاعمال و التشغيل وهو المستفيد الرئيسي من مخرجات قطاع التدريب المهني في صياغة مواصفات المهن المختلفة والتوصيف للعاملين ووضع المناهج والبرامج التعليمية والتدريبية، والاشترك في عمليات المتابعة والتقييم.

ز- واخيرا ، تدني نظرة كثير من فئات المجتمع تجاه برامج قطاع التدريب المهني وبالتالي ضعف الاقبال عليه.

وتأسيساً على ما سبق فلا بد من الاشارة الى ان هنالك جهود مخصصة تبذل بعض الدول الاسلامية والعربية حالياً، ومن منظماتها القطرية و الدولية ، لتلافي الضعف و الخلل في قطاع التدريب المهني باعتباره " قاطرة التنمية في مجتمعاتنا" ، وتوجيه مسيرته نحو الاتجاه الصحيح بما يحقق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات ، بزيادة الانتاج والانتاجية، وخفضاً للبطالة بين الشباب وتوفير سبل العيش الكريمة لهم، وبما يلبي احتياجات قطاع الأعمال من الايدي العاملة المؤهلة .

المحور الثالث : الدراسة التطبيقية و الميدانية

اولا : نبذة تعريفية عن الحالة الدراسية (جمهورية السودان):

استوطن الإنسان في السودان منذ 5000 سنة ما قبل الميلاد ، وهو موطن للعديد من الحضارات القديمة، مثل مملكة كوش ، مروي ، نوباتيا، علوة ، المقررة ، وغيرها، والتي ازدهرت معظمها على طول نهر النيل. نال السودان استقلاله عن المستعمر البريطاني في الاول من يناير عام 1956م. ويقع شمال شرق أفريقيا ويطل على البحر الاحمر ، تحده من الشرق إثيوبيا وإريتريا ومن الشمال مصر وليبيا ومن الغرب تشاد وجمهورية أفريقيا الوسطى ومن الجنوب دولة جنوب السودان ، وتقدر مساحته بحوالي (1,882,00) كيلومتر مربع ، ويقدر سكانه بحوالي (33.419.625) نسمة. اللغة العربية هي اللغة الرسمية و الرئيسة. يدين بالإسلام حوالي 96% من السكان ، وأغلبهم يتبع المذهب السني وبشكل خاص المذهب المالكي ، ونظام الحكم الفدرالي ويبلغ عدد الولايات ثمانية عشر. واهم موارده: الزراعة وتقدر الاراضي الصالحة للزراعة (200) مليون فدان، المستغل منها حوالي (20%) فقط. واهم المحاصيل الزراعية هي (الذرة ، الدخن ، القمح ، القطن، الفول السوداني، السمسم ، الذرة الشامية) . والمعادن التي تشتمل على (النفط ، الذهب ، النحاس ، الكروم ، الزنك) . واما الثروة الحيوانية تقدر بحوالي (104.3) مليون راس من الابقار ، الضأن، الماعز، الحيوانات البرية ، الثروة السمكية ، (وزارة الصناعة، 2017م: 14) .

انظر الجدول رقم(4) يبين مساهمة القطاعات الاقتصادية في الناتج المحلي عن العام 2015م .

جدول(4) : القطاعات الاقتصادية ومساهمتها في الناتج المحلي للعام 2015م

القطاع	معدل النمو	نسبة المساهمة
الصناعي	4.5%	23%
الزراعي	2.8%	27.9%
الخدمي	6.3%	49%

المصدر : وزارة الصناعة، تقرير بعنوان: (السودان ارض الفرص الصناعية الواعدة)، السودان ، 2017م ، ص 14.

ثانيا : اجراءات الدراسة :

- (1) **مجتمع الدراسة** : يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في مؤسسات قطاع التدريب المهني (الخبراء والاداريين ، والأساتذة والمدربين) ، على المستوى القومي ، والمستوى الولائي .
- (2) **عينة الدراسة** : بلغ أفراد عينة الدراسة (75) فرداً تم إختيارهم عشوائياً، موزعون على مؤسسات قطاع التدريب المهني ، كما هو مبين بالجدول رقم (5) ادناه.
- (3) **أداة جمع البيانات** : تم تصميم إستبانة تحتوي على قسمين ، القسم الأول منه يشتمل على البيانات الشخصية وعددها (6) متغيرات تتمثل في (النوع ، العمر ، المؤهل العلمي ، مسمى الوظيفة ، موقع العمل ، سنوات الخبرة)، أما القسم الثاني فيشتمل على (30) عبارة تعبر عن فرضيات الدراسة الخمسة. وقد تمت المعالجة العلمية للإستبانة للتأكد من صدق وثبات القياس . وقد تم تحديد الإجابة على الإستبانة بناءً على مقياس ليكرت الخماسي ، حيث توجد خمس إجابات وتعطى كل إجابة وزن محدد كما هو مبين بعد كل إجابة (أوافق بشدة (5) - أوافق (4) - محايد (3) - لا أوافق (2) - لا أوافق بشدة (1)).

(4) **الأسلوب الإحصائي**: لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فروضها تم إستخدام نوعين من الأساليب الإحصائية، وهي :

(أ) **أسلوب التحليل الوصفي للبيانات الشخصية** : وإشتمل على المقاييس التالية:

- **التوزيعات التكراري**: وهو يستخدم لتحديد الأهمية النسبية لكل إجابة وذلك للمتغيرات الديمغرافية لأفراد مجتمع الدراسة.
- **المتوسط الحسابي المرجح** : وهو يستخدم لتحديد درجة تركز إجابات الباحثين حول كل فقرة من فقرات مقياس ليكرت، (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) ، وذلك لمعرفة اتجاه آراء الباحثين، ويمكن توضيح ذلك بالجدول التالي :

الوسط الحسابي	(5-4.2)	(4.2-3.4)	(3.4-2.6)	(2.6-1.8)	(1.8-1)
الإجابة	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
اتجاه الرأي	مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا

- الانحراف المعياري: لقياس تشتت الإجابات ومدى انحرافها عن متوسطها الحسابي ، وكلما كان الانحراف صغيراً ،

كان معناه أن القيم متجمعة حول متوسطها الحسابي ، وبالتالي فإن قيمة المتوسط تمثل إجمالي الإجابات تمثيلاً صادقاً .

(ب) اسلوب التحليل الاستنتاجي للبيانات الموضوعية:

تم استخدام إختبار (T) للعينة الواحدة ، والقيمة التي تم مقارنتها بها هي (3) لأن اي متوسط مرجح أكبر منها يعني ذلك ان الفرضية صحيحة بالنسبة للمجتمع حيث ان :

- H_0 : تعني - لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الوسطين . ($H_0: \mu = 3$)

- H_1 : تعني - يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الوسطين . ($H_1: \mu > 3$)

- (μ) تعبر عن متوسط مجتمع الفروق ، ويعبر (3) عن المتوسط الحسابي المعياري لدرجات المقياس.

ثالثاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة :

(1) عرض وتحليل البيانات الشخصية :

جدول (5) : عرض الخصائص الشخصية لافراد مجتمع الدراسة

النسبة %	العدد	البيانات	خصائص المبحوثين
20%	15	مركز بحري - قومي	(1) حسب الموقع
20%	15	مركز الخرطوم - قومي	
20%	15	مركز الحلفايا - ولائي	
20%	15	المركز التركي - ولائي	
20%	15	الادارة (قومي + ولائي)	
100%	75	المجموع	
80%	60	ذكر	(2) حسب النوع
20%	15	أنثى	
100%	75	المجموع	
20%	15	اقل من 30 سنة	(3) حسب العمر
31%	23	30 سنة و اقل من 40 سنة	
20%	15	40 و اقل من 50	

30%	22	50 سنة فأكثر	
100%	75	المجموع	
44%	33	مدرب	(4) حسب المسمى الوظيفي
9%	7	مدرب أول	
7%	5	كبير المدربين	
9%	7	خبير	
24%	18	خبير وإداري	
7%	5	إداري	
100%	75	المجموع	
34%	25	دبلوم	(5) حسب المؤهل العلمي
52%	39	بكالوريوس	
13%	10	ماجستير	
1%	1	دكتوراة	
100%	75	المجموع	
3%	2	أقل من 10 سنوات	(6) حسب سنوات الخبرة
46%	35	10 سنوات وأقل من 20 سنة	
18%	14	20 سنة وأقل من 30 سنة	
33%	24	أكبر من 30 سنة	
100%	75	المجموع	

المصدر : اعداد الباحث من استبيان الدراسة 2018م

يلاحظ من الجدول اعلاه رقم(5) ان نتائج تحليل الخصائص الشخصية لافراد مجتمع الدراسة تغلب عليه الصفات الآتية:

- أ- نسبة 80% من المستجيبين ذكوراً .
- ب- نسبة 80% من المستجيبين يزيد عمرهم عن 30 سنة .
- ت- نسبة 60% من المستجيبين من الاساتذة والمدربين ، وان نسبة (40%) من الخبراء والاداريين..
- ث- نسبة 66 % من المستجيبين من حملة شهادة البكالوريوس فما فوق، ونسبة 34% من حملة شهادة الدبلوم الفني .
- ج- نسبة 98% من المستجيبين تزيد خبرتهم العملية عن 10 سنوات.

(2) عرض وتحليل البيانات الموضوعية :

يتم عرض وتحليل البيانات الموضوعية على ضوء فرضيات الدراسة وبناءً على نتائج مقياسي الوسط المرجح والانحراف المعياري ، كما مبين بالجدول رقم(6) ادناه، على النحو التالي:

جدول (6) : الوسط المرجح و الانحراف المعياري لعبارات المستجيبين

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط المرجح	العبارة
مرتفع	1.17	3.87	1. يمتاز قطاع التدريب المهني بوضوح الرؤية تجاه دوره في تنمية المجتمع .
مرتفع	1.08	3.42	2. تعبّر مناهج التدريب المهني الحالية عن قيم وثقافة المجتمع.
مرتفع	1.00	3.38	3. تمتاز مناهج التدريب المهني بالتكامل بين قيم وثقافة المجتمع و طبيعة التخصصات المقررة.
مرتفع	1.21	3.24	4. تشجع مناهج التدريب المهني الطلاب على تنمية روح الابداع و الابتكار.
متوسط	1.18	3.11	5. تتلاءم مناهج التدريب المهني مع معايير الاداء المطلوبة بسوق العمل .
مرتفع	.96	3.66	6. لعبت مناهج التدريب المهني دورا ملحوظا في توفير فرص العمل لطلابها الخريجين.
مرتفع	1.13	3.29	7. لعبت مناهج التدريب المهني دورا ملحوظا في رفع مستوى الانتاج المحلي.
مرتفع	1.07	3.40	8. ساهمت مناهج التدريب المهني الحالية في تحقيق التنمية المجتمعية.
مرتفع	.74	3.40	الفرضية الرئيسية:توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مناهج واساليب التدريب المهني وتنمية المجتمع
مرتفع	1.00	3.94	9. اهداف التدريب المهني واضحة لدى العاملين في هذا المجال .
مرتفع	.94	3.71	10. اهداف مناهج التدريب المهني مبنية على الثوابت من القيم و المبادئ المجتمعية.
مرتفع	1.05	3.29	11. اهداف مناهج التدريب المهني مبنية على المتطلبات المتغيرة و المتجددة للمجتمع.
مرتفع	1.09	3.63	12. اهداف مناهج التدريب المهني قابلة للقياس و التقويم .
متوسط	1.19	2.92	13. شارك قطاع سوق العمل في وضع اهداف التدريب المهني .
مرتفع	.74	3.50	الفرضية الفرعية الاولى :توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين اهداف التدريب المهني وتنمية المجتمع
متوسط	1.10	3.07	14. محتويات برامج التدريب المهني تراعي المستجدات والتطورات في التقنية المستخدمة في سوق العمل.
متوسط	1.10	3.09	15. محتويات برامج التدريب المهني تم تصميمها بناءً على دراسة لاحتياجات التنمية المجتمعية .
متوسط	1.13	2.97	16. محتويات برامج التدريب المهني تم تصميمها بناءً على دراسة متطلبات سوق العمل المحلي .
متوسط	1.19	2.70	17. محتويات برامج التدريب المهني تم تصميمها بناءً على دراسة متطلبات سوق العمل الخارجي .
مرتفع	.99	4.00	18. محتويات برامج التدريب المهني تراعي الجانب التطبيقي بنسبة اعلى من الجانب النظري .
مرتفع	.78	3.17	الفرضية الفرعية الثانية:توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين محتوى التدريب المهني وتنمية المجتمع
مرتفع	1.20	3.21	19. يتم الاعتماد على التدريب الميداني عبر الشراكة مع مؤسسات الانتاج المحلية .
متوسط	1.16	2.89	20. يتم الاعتماد على التدريب (المزدوج) (التعاوني) عبر الشراكة مع مؤسسات الانتاج المحلية .
متوسط	1.27	2.94	21. تتلاءم اجهزة وآليات الورش ومعدات المعامل الحالية مع التقنيات المستخدمة بسوق العمل .
متوسط	1.22	2.84	22. يتم تدريب الاساتذة و المدرسين داخليا على احدث اساليب وتقنيات التشغيل في مجال التخصص.
متوسط	1.29	2.82	23. يتم تدريب الاساتذة و المدرسين خارجيا على احدث اساليب وتقنيات التشغيل في مجال التخصص.
متوسط	.95	2.94	الفرضية الفرعية الثالثة:توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين اساليب التدريب المهني وتنمية المجتمع

الانحراف المعياري	الدرجة الموافقة	الوسط المرجح	العبارة
1.09	مرتفع	3.21	24. توجد معايير ومؤشرات لقياس وتقييم مخرجات التدريب المهني .
1.25	متوسط	2.83	25. يتم الاستعانة بمؤسسات خبرة عالمية لتطوير مناهج التدريب المهني .
1.12	متوسط	2.82	26. يتم الاستعانة بالخبراء المختصين من اصحاب العمل لتطوير مناهج التدريب المهني .
1.09	مرتفع	3.11	27. يتم اختيار الاساتذة والمدربين في مجال التدريب المهني وفق شروط ومعايير عالية الاداء .
1.08	متوسط	2.71	28. يتم قياس وتقييم كفاءة اداء الاساتذة و المدربين سنويا من اجل التحسين و التطوير .
.94	متوسط	2.44	29. يتم استطلاع اراء قطاع سوق العمل و المستفيدين من مخرجات التدريب المهني
.73	منخفض	2.22	30. يتم قياس العائد والاثر لمناهج التدريب المهني في تنمية المجتمع
.75	متوسط	2.77	الفرضية الفرعية الرابعة:توجد علاقة ذات دلالة احصائيةبين قياس وتقييم التدريب المهني وتنمية المجتمع

المصدر / اعداد الباحث من استبيان الدراسة 2018م

رابعا : إختبار فرضيات الدراسة :

إن قاعدة إختبار مدى قبول أو عدم قبول فرضيات الدراسة تم بناؤها على الاتي :

إذا كانت القيمة الإحتمالية (P-Value) المحسوبة بواسطة البرنامج (SPSS) أصغر من مستوى المعنوية (Significance Level) و تكون (0.05) ، ذلك يعني أن مستوى الثقة في قرار القبول يعادل نسبة 95% . وبالتالي رفض فرض العدم . أما إذا كانت القيمة الإحتمالية المحسوبة بواسطة البرنامج (SPSS) أكبر من مستوى المعنوية (0.05) فالقرار هو قبول فرض العدم .

اختبار الفرضية الرئيسة : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مناهج واساليب التدريب المهني وتنمية المجتمع

جدول رقم (7) إختبار T للعينة الواحدة

One-Sample Test					
Test Value = 3					
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	Df	T
Upper	Lower				
.5760	.2657	.42083	.000	89	5.388

المصدر / اعداد الباحث من استبيان الدراسة 2018م

من خلال جدول رقم (7) One Sample T-Test نلاحظ أن القيمة الإحتمالية للإختبار (P-Value) (0.000) وهي أصغر من مستوى المعنوية (Significance Level) (0.05) لذلك تكون قاعدة القرار هي رفض فرض العدم ، وبالتالي القبول بصحة الفرضية اعلاه.

اختبار الفرضية الفرعية الأولى : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين اهداف التدريب المهني وتنمية المجتمع

جدول رقم (8) إختبار T للعينه الواحدة

One-Sample Test						
Test Value = 3						
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	Df	T	
Upper	Lower					
.6590	.3455	.50222	.000	89	6.366	الفرضية الفرعية الاولى

المصدر / اعداد الباحث من استبيان الدراسة 2018م

من خلال جدول رقم (8) One Sample T-Test نلاحظ أن القيمة الإحتمالية للإختبار (P-Value) (0.000) وهي أصغر من مستوى المعنوية (Significance Level) (0.05) لذلك تكون قاعدة القرار هي رفض فرض عدم ، وبالتالي القبول بصحة الفرضية اعلاه.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين محتوى التدريب المهني وتنمية المجتمع

جدول رقم (9) إختبار T للعينه الواحدة

One-Sample Test						
Test Value = 3						
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	Df	T	
Upper	Lower					
.3312	.0010	.16611	.049	89	1.999	الفرضية الفرعية الثانية

المصدر / اعداد الباحث من استبيان الدراسة 2018م

من خلال جدول رقم (9) One Sample T Test نلاحظ أن القيمة الإحتمالية للإختبار (P-Value) (0.049) وهي أصغر من مستوى المعنوية (Significance Level) (0.05) لذلك تكون قاعدة القرار هي رفض فرض عدم ، وبالتالي القبول بصحة الفرضية اعلاه.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين اساليب التدريب المهني وتنمية المجتمع

جدول رقم (10) إختبار T للعينه الواحدة

One-Sample Test						
Test Value = 3						
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	T	
Upper	Lower					
.1381	-.2581-	-.06000-	.549	89	-.602-	الفرضية الفرعية الثالثة

المصدر / اعداد الباحث من استبيان الدراسة 2018م

من خلال جدول رقم (10) One Sample T-Test نلاحظ أن القيمة الإحصائية للإختبار (P-Value) (0.549) وهي أكبر من مستوى المعنوية (Significance Level) (0.05) لذلك تكون قاعدة القرار هي قبول فرض العدم ، وبالتالي رفض القبول بصحة الفرضية اعلاها.

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين قياس وتقويم التدريب المهني وتنمية المجتمع

جدول رقم (11) إختبار T للعينة الواحدة

One-Sample Test					
Test Value = 3					
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	T
Upper	Lower				
-0.0781-	-0.3917-	-0.23492-	.004	89	-2.977-

المصدر / اعداد الباحث من استبيان الدراسة 2018م

من خلال جدول رقم (11) One Sample T-Test نلاحظ أن القيمة الإحصائية للإختبار (P-Value) (0.004) وهي أصغر من مستوى المعنوية (Significance Level) (0.05) لذلك تكون قاعدة القرار هي رفض فرض العدم ، وبالتالي القبول بصحة الفرضية اعلاها.

الخاتمة : النتائج و التوصيات

اولا : النتائج: من خلال عرض وتحليل البيانات توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج على النحو التالي :

1-نتائج مستخلصة من الدراسات السابقة - أهمها:

- أ- توصلت كل من دراسة (فضل،وعبدالرحمن،2017م) ، ودراسة (ميادة 2015م)، إلى مجموعة من النتائج أهمها:عدم إشراك قطاع اصحاب العمل في وضع الأهداف وتحديد التخصصات التي يحتاج لها سوق العمل ،عدم الإهتمام بتدريب الكادر العامل ، عدم ملاءمة معدات وأجهزة الورش و المعامل بمؤسسات التدريب مع متطلبات سوق العمل.
- ب- أمّا دراسة (البندي ، 2014م) ، ودراسة (حمادي ، 2012م) فمن أهم نتائجهما: إنفصال التدريب المهني عن الواقع التكنولوجي الراهن بسوق العمل ، ضعف التمويل، عدم المواءمة بين مخرجات التدريب ومتطلبات سوق العمل .
- ت- أمّا دراسة (حايي ، 2012م)، فكانت اهم نتائجها: لا يوجد إرتباط وثيق بين البرامج و المناهج الدراسية والواقع العملي للمهنة ، ضعف الإقبال على قطاع التدريب المهني لعدم قناعة أفراد المجتمع بمزاياه وفوائده.

2-نتائج مستخلصة من الإطار النظري للدراسة : أظهرت البيانات والإحصاءات التي عرضتها الدراسة تدهور قطاع التدريب

المهني في كثير من الدول الاسلامية و العربية تدهورا ملحوظاً ويظهر ذلك من خلال الآتي :

- أ- إنخفض معدل القبول للطلاب بمؤسسات التدريب المهني بصورة ملحوظة بمعدلات أقل مما أشار إليه مخطط الموارد البشرية للالفة الثالثة (السودان نموذجاً).

- ب- ضعف نظام ومناهج التدريب المهني مقارنة مع نظام ومناهج التعليم الأكاديمي .

ت- ضعف / عدم مشاركة القطاع الخاص/الاهلي في تأسيس مؤسسات التدريب المهني، وعدم إشراكه في التخطيط لمسيرته.

3-نتائج مستخلصة من الدراسة الميدانية : اظهرت البيانات والاحصاءات التي تم جمعها ميدانيا ومن ثم تم عرضها وتحليلها مجموعة من النتائج أهمها الاتي :

- أ- أسلوب التدريب المزدوج(التعاوني) غير معتمد في نظام التدريب المهني.
- ب- أجهزة وآليات ومعدات الورش لا تتلاءم مع تقنيات الانتاج و التشغيل في سوق العمل.
- ت- عدم الاهتمام بتدريب المعلمين و المدرسين على احدث التقنيات والاجهزة والمعدات المستخدمة في سوق العمل.
- ث- عدم القيام بالدراسات الإستطلاعية لآراء أصحاب العمل عن طبيعة ومستوى التخصصات والمهارات المطلوبة .
- ج- عدم الإهتمام بقياس العائد والاثر لمناهج وأساليب التدريب المهني على التنمية المجتمعية بابعادها الشاملة.

ثانيا :التوصيات:

من خلال ما تناولته هذه الدراسة ادبيات وبيانات ميدانية ، وما تم الاطلاع عليه من مخرجات المؤتمرات وورش العمل الدولية ، توصلت الى مجموعة من التوصيات ، أهمها :

- 1-وضع إستراتيجية وطنية واقعية بناءً على رؤية إسلامية عربية موحدة تضع التدريب المهني أهم ركائز التنمية المجتمعية على المستوى المحلي والدولي.
- 2-إعادة تنظيم قطاع التدريب المهني بتحديد جهات التخطيط والإشراف ، والجهات المعنية بالتنفيذ، والجهات المعنية بعمليات القياس و التقييم و التقويم للمناهج والبرامج وإدء ومخرجات المؤسسات التدريبية.
- 3-تطوير مناهج واساليب التدريب المهني وفقاً للدراسات المسحية لإحتياجات التنمية المجتمعية ومتطلبات سوق العمل المحلي والدولي من العمال الفنية والماهرة، .
- 4-توفير التمويل اللازم وذلك بتأسيس صندوق تمويل دولي (اسلامي عربي) للنهوض بقطاع التدريب المهني وفق خطة استراتيجية ، بهدف بناء قوة عمل وطنية ماهرة .
- 5-تشجيع اتفاقيات الشراكة بين الدول الاسلامية و العربية التي لها تجارب متميزة ، والمنظمات الدولية والاقليمية المتخصصة في مجال التدريب المهني (اتفاقية الشراكة السودانية التركية نموذجاً).
- 6-تشجيع أفراد المجتمع للإقبال على التدريب المهني من خلال إظهار دورهما في تحقيق التنمية المجتمعية.
- 7-حث قطاع الأعمال للمشاركة في كل عمليات التدريب المهني(تخطيطاً ، وتنفيذاً، وتقويماً).

المصادر والمراجع:

الكتب:

- (خالد ، 2003م) ، ابراهيم ، التدريب المهني ، للمجلس الاعلى للتدريب المهني و التلمذة الصناعية ، الخرطوم .
- (الامانة العامة (2015م) ، التدريب المهني في السودان ،المجلس الاعلى للتدريب المهني و التلمذة الصناعية .
- (العجب ، 2014م) ، زين العابدين محمد على ، التعليم الفني في السودان ، مطبعة الابداع الفني ، السودان .

الدوريات العلمية :

- (حمادي ،2012م) ، عبدالستار رائف حسن ، دراسة مقارنة بعنوان : " دور مخرجات التعليم و التدريب التقني و المهني في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل في العراق "، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية و الادارية ، المجلد (4) ، العدد(9).
- (فضل،وعبدالرحمن،2017م) ، فضل السيدعمر،وعبدالرحمن احمد، دراسة علمية بعنوان: " واقع التعليم التقني و التقاني في السودان –المشكلات و الحلول" ،مجلة العلوم التربوية ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، العدد(18) ،مارس.
- (سانو،2011م)، قطب مصطفى ، دراسة علمية بعنوان : " مناهج التعليم في العالم الاسلامي –حتمية المراجعة وضرورة التطوير " ، مجلة ثقافتنا للدراسات والبحوث، العدد(26) ، المعهد العالي لوحدة الامة الاسلامية / ماليزيا .

(أ) الرسائل الجامعية :

- شادي حابي (2012م)، رسالة دكتوراة (غير منشورة)، بعنوان: " واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي"، جامعة حلب /سوريا.
- (البندي ،2014م) ،عاصم عبدالنبي احمد ،رسالة ماجستير (غير منشورة)، بعنوان : "مخرجات التعليم الثانوي الصناعي ومتطلبات سوق العمل في مصر" ، الاكاديمية العربية في الدينمارك .
- (ميادة ، 2015م) ،محمد ابو بكر القاضي ،رسالة ماجستير (غير منشورة)، بعنوان : " التعليم التقني والتقاني في السودان ودوره في توفير فرص عمل للمتدربين" ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا .

(ب) المؤتمرات و الندوات وورش العمل :

- ابراهيم التومي (2009م)، ورقة عمل بعنوان " دور التأهيل والتدريب المهني في تنمية المهارات البشرية" ، مقدمة للندوة القومية حول "دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل" ، منظمة العمل العربية، القاهرة 8 – 10 / نوفمبر.
- احمد الطيب(2017) ، ورقة عمل بعنوان : "حاضر ومستقبل التعليم الفني والتقني في السودان" ، مقدمة لورشة العمل بموسسة السودان (Sudan Foundation) ، الخرطوم ، الثلاثاء 9/27.
- عباس عبدالله الحسين محمد، واخرون،(2014) ،ورقة علمية بعنوان:" تنمية الموارد البشرية والتأهيل المستمر لمواكبة الحاضر واستشراف المستقبل "،المؤتمر الثاني للمؤسسة الوطنية لخبرات المنطقة الوسطى،مدينة(الجفرة)/ليبيا ، 17-18/ مايو.

- عبد السلام محمد عبدالسلام، (2006م)، دراسة علمية بعنوان: " تطوير مناهج التعليم و التنمية الموارد البشرية ومتطلبات التنمية ومواجهة تحديات العلومة" ، مقدمة للمؤتمر العلمي الاول(التعليم النوعى ودوره فى التنمية البشرية فى عصر العولمة)،جامعة المنصورة، مصر ، (12-13/ابريل).
- علي خليل إبراهيم (2009م)، ورقة عمل بعنوان: " رؤية مستقبلية لدور القطاع الخاص فى مؤسسات التدريب العربية" ، مقدمة إلى الندوة القومية لمنظمة العمل العربية بعنوان : دور منظمات أصحاب الأعمال فى تضيق الفجوة القائمة واحتياجات سوق العمل بين مخرجات التدريب، القاهرة 8 – 10 / نوفمبر.

(ت) الأدلة و القوانين :

- دليل الدورات التدريبية والاعمال الانتاجية (2017م) ، وزارة التنمية البشرية والعمل /ولاية الخرطوم .
- دليل الصناعة (2017م) ، بعنوان : السودان ارض الفرص الواعدة ، وزارة الصناعة السودان .
- دليل القبول بمراكز التدريب المهني ومهارات الاعمال (2017م)،، وزارة التنمية البشرية والعمل /ولاية الخرطوم.
- قانون التدريب المهني والتلمذة الصناعية(2001م) ، وزارة العمل والاصلاح الاداري .

(ث) الكتب الانجليزية :

- Eisner E.W (2002):" the Educational Imagination, On the Design and Evaluation of School Programs.