

التلمذة الصناعية وأثرها في إكساب الكفايات الأساسية للعامل الماهر

عمر علي عرديب (1). سهام حسين إبراهيم (2)

1. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

2. الأمانة العامة للتدريب المهني والتلمذة الصناعية - إدارة التدريب

المستخلص

هدفت هذه الدراسة للكشف عن دور وأهمية التلمذة الصناعية في إكساب الطالب المهارات الأساسية للعامل الماهر. استخدم الباحثان المنهج الوصفي. وتم استخدام الاستبانة والمقابلة لجمع المعلومات. تكونت عينة البحث من (100) طالب من مركز التدريب المهني الخرطوم (2) و (8) من الإداريين والمختصين في المجال المهني. عند تحليل البيانات إحصائياً أظهرت الدراسة عدداً من النتائج: البرامج النظرية والعملية في مراكز التدريب المهني لا تواكب سوق العمل. وجود معوقات تواجه فترة التلمذة الصناعية في مؤسسات سوق العمل. فترة التدريب بمراكز التدريب المهني تمد الطالب بأساسيات المهارات النظرية والعملية لكنه يحتاج لمزيد من التدريب لمواكبة سوق العمل.

ABSTRACT

This study aimed at revealing the role and importance of apprenticeship in providing student with the basic competencies of skillful worker. The researchers used a questionnaire and interview to collect data. The sample of study consisted of (100) students of vocational training center Khartoum (2) and (8) directors and specialists from the vocational field. The statistical analysis of data showed number of results. The theoretical and practical programs in training centers are not suitable to the needs of the labor market. Some obstacles facing the period of apprenticeship in the labor market institutions. The period of training in the vocational training centers supplies the students with basic skills in theory and practice, but they need to be trained more to keep up with technological development in the labor market

مقدمة :

إن التطور التكنولوجي السريع الذي يشهده العالم يتطلب أن تواكب مخرجات التعليم عامة والفني والمهني خاصة سوق العمل. ومن أجل ذلك كان الاهتمام بالتعليم الفني في كل دول العالم وتطويره حتى لا تتسع الفجوة بين سوق العمل ومخرجات التعليم في العلوم التطبيقية عامة. مما يقتضي انتهاج فلسفة تستوعب جميع المتغيرات العلمية والتكنولوجية في مجال التدريب.

وعلى خلفية هذا الاهتمام بالتعليم الفني والمهني كانت هناك كثير من الاتجاهات لاستيعاب بعض التلاميذ بنهاية المرحلة الأساسية في معاهد ومراكز تدريب مهنية لإعدادهم كعمال مهرة وذلك بإكسابهم مهارات عملية ومعلومات مهنية تمكنهم من أداء مهام العمل وواجباته بدرجة إتقان حسب متطلبات سوق العمل.

ولتحقيق ذلك كان الاتجاه بالسودان لإنشاء مثل هذه المراكز منذ عام 1948م، ولكن كثيراً ما ترد الملاحظات من أصحاب العمل بأن الطالب الذي يتخرج من مراكز التدريب لا يواكب متطلبات سوق العمل وأنه يحتاج إلى مزيد من التدريب لإكسابه كفايات معرفية ومهارية.

مشكلة الدراسة :

مما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي :
إلى أي مدى يواكب تدريب الطالب بمراكز التدريب المهني متطلبات سوق العمل من حيث الكفايات المهنية التي تمكنه من أن يصبح عاملاً ماهراً.

ويتفرع هذا السؤال الرئيس إلى الأسئلة التالية :

- 1 - ما مدى مناسبة أهداف برامج التلمذة الصناعية للمتطلبات المهنية مستقبلاً.
- 2 - ما مدى مواكبة البرامج النظرية بمراكز التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل.
- 3 - ما المعوقات التي تواجه فترة التلمذة الصناعية بمؤسسات العمل.
- 4 - ما مدى كفاية خريج التدريب المهني والتلمذة الصناعية للانخراط في مهنة تخصصه

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى :

- 1 - التعرف على أهداف التلمذة الصناعية ومدى ملائمتها لمتطلبات سوق العمل.
- 2 - معرفة مدى إكساب فترة التلمذة الصناعية الكفايات اللازمة للعامل الماهر.
- 3 - معرفة مدى مواكبة البرامج النظرية والعملية بمراكز التدريب المهني لمستجدات سوق العمل.
- 4 - تقديم توصيات ومقترحات لتطوير برامج التلمذة الصناعية.

أهمية الدراسة :

- 1 - قد تسهم هذه الدراسة في إعادة صياغة أهداف برامج التلمذة الصناعية مستقبلاً.
- 2 - يمكن أن تقدم هذه الدراسة حلولاً للمعوقات التي تواجه فترة التلمذة الصناعية.
- 3 - قد تحدد هذه الدراسة الكفايات اللازمة لخريج التدريب المهني والتلمذة الصناعية.

حدود الدراسة :

الحد المكاني : ولاية الخرطوم وسط وحدة العمارات غرب - مركز التدريب المهني الخرطوم 2
الحد الزمان : العام 2011 - 2012م.

مصطلحات الدراسة :

1 - التلمذة الصناعية اصطلاحاً :

يقصد بها التدريب المنظم لمهنة محددة قائمة فعلاً في منشأة أو مع صاحب حرفة مستقل بناء على عقد

2 - تلميذ صناعي اصطلاحاً :

يقصد به شخص يتدرب تدريباً صناعياً منظم في مهنة محددة بموجب عقد مكتوب للتلمذة الصناعية.

3 - العامل الماهر اصطلاحاً :

هو الذي يقوم بالأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات عملية ومعلومات مهنية تتصل بجزء من المهنة ولا تغطي إطار المهنة كلها لدى شاغليها، لتمكينهم من أداء مهام العمل وواجباته وبدرجة إتقان حسب متطلبات سوق العمل ، يحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالاً ضمن هذه الفئة إلى تعليم أو تأهيل مهني يوازي مرحلة التعليم الثانوي (منظمة العمل الدولية 9008 :4).

الإطار النظري والدراسات السابقة :

أولاً: الإطار النظري :

التدريب المهني والتلمذة الصناعية :

التدريب المهني هو نوع من أنواع التدريب الفني والحرفي الذي يقوم على تمليك الطالب مهارة عملية في المهن الحرفية. مدة الدراسة في التدريب المهني ثلاث سنوات ، يدرس الطالب خلال السنتين الأولى والثانية مهنة معينة نظرياً وعملياً داخل مركز التدريب المهني ، ثم في السنة الثالثة يتلمذ الطالب عملياً في نظام التلمذة الصناعية داخل المؤسسات والشركات والورش الحكومية والخاصة بالإضافة إلى حضوره لمركز التدريب المهني يوم في الأسبوع للدروس النظرية. ومن التعريفات التي وردت للتدريب المهني :

1 - تعريف منظمة العمل الدولية :

هو الإعداد المهني الموجه لإعداد العمالة في مستويات العمل الأساسية وهو غير مرتبط بمرحلة تعليمية محددة أو لفئة واحدة مستهدفة من المجتمع ، وقد يتم في مؤسسات تعليمية (تدريبية) أو في مواقع العمل أو بمشاركة بينهما (فيصل علي يعقوب 2002 : 2).

2 - تعريف اليونسكو (1989) :

التعليم التقني والمهني يعني جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تتضمن بالإضافة للمعارف العامة ، دراسة تكنولوجيا العلوم المتصلة بها واكتساب المهارات العملية والدرجات والمواقف والمدارك المتصلة بالممارسة المهنية في قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

3 - تعريف قانون التدريب المهني والتلمذة الصناعية (قانون التدريب المهني والتلمذة الصناعية 2001 : 1)

يقصد به التدريب المنظم الذي يهدف إلى توفير المهارة والمعرفة والاتجاهات التي يتطلبها الاستخدام في أي مجال من مجالات النشاط الاقتصادي ويشمل التدريب المبدئي وتدريب رفع المهارة وإعادة التدريب الذي يتم في أي منشأة أو معهد عام أو مركز تدريب مهني تنشئه الحكومة أو المؤسسات العامة أو القطاع الخاص. وهذا هو التعريف الذي تتبناه الدراسة.

أهداف التدريب المهني والتلمذة الصناعية (لائحة التدريب المهني والتلمذة الصناعية 2001 : 2) :

- 1 - إعداد قطاع من العمال المهرة في مختلف المهن التي تحتاج إليها الصناعة وفقاً لأحدث النظم المتقدمة في البلاد بإتباع نظام التلمذة الصناعية.
- 2 - إعداد فئات من العمال في مختلف المهن.
- 3 - رفع مهارة العمال القائمين بالعمل في القطاع العام والخاص.
- 4 - تحديد مستوى المهارات للعمال بالقطاعين العام والخاص وذلك عن طريق تطبيق أساليب الاختبارات المهنية.

تطور التدريب المهني والفني في السودان :

ترجع بداية التدريب المهني في السودان إلى عهد الخديوي إسماعيل (1863 - 1879م) حيث كانت الحوجة لتطوير الزراعة والإدارة المحلية فكانت الحاجة إلى كتبة وفنيين ، كما استدعى تطوير شبكة خطوط التلغراف فتح مدرستين في الخرطوم وكسلا لتدريب العاملين في تلك الخطوط وتدريبهم تدريباً مهنياً ، كما أنشأت مصلحة الواورات فرقة تدريبية لخريجي المدارس الابتدائية بهدف استيعابهم كعمال مهرة وحرفيين. بعد هذه الفترة تدهور التدريب المهني والحرفي إبان فترة المهديّة (1885 - 1898م) لاهتمام الدولة المهديّة بالتعليم الديني (محمد عمر بشير : 1983 : ص 55)

نشأة وتطور مراكز التدريب المهني في السودان (مرحوم النور مرحوم 2010 : 1-7) ، محمد أحمد رسمي 2009 : 9 : 11 :

1948 نشأت فكرة الاختبارات المهنية عندما قام عمال السكة حديد بعطيرة بالإضراب لتحسين أوضاعهم وحل مشكلات التزقي ، فتم استدعاء الخبير (انطوان) بالاتفاق مع منظمة العمل الدولية ، فتم وضع أسس لإنشاء مركز للتدريب المهني لرفع المستويات والاختبارات المهنية.

1958 تم افتتاح مركز الخرطوم (1) كأول مركز تدريب مهني نظامي على نظام المستر انطوان.

1962 تأسس المعهد الألماني هدية من حكومة ألمانيا الاتحادية واستقبل أول دفعة 1964 وسمي بمركز الخرطوم (2).

1969 إنشاء مركز التدريب المهني بكوستي بعون من الأمم المتحدة.

1970 إنشاء مركز التدريب المهني بوجد مدني بعون من منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

1980 إنشاء مركز التدريب المهني الكدرو بعون من جمهورية ألمانيا الاتحادية (مركز تدريب خاص بالقوات المسلحة).

1981 إنشاء مركز التدريب المهني ببورتسودان بعون من جمهورية ألمانيا الاتحادية.

1989 إنشاء مركز التدريب المهني الصداقة بأمد درمان (الصيني) بقرض من حكومة الصين.

1991 : إنشاء مركز التدريب المهني بنيالا بعون من منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

1994 إنشاء مركز التدريب المهني الخرطوم (3) تمويل ذاتي حكومة السودان.

1996 إنشاء مركز التدريب المهني السوداني الكوري (الخرطوم - جبرة) على نفقة كورية الجنوبية.

1998 أنشئ أول تدريب مهني في القطاع الصناعي الخاص بنظام التلمذة الصناعية (المركز الوطني).

2002 أنشئ مركز تدريب مهني خاص (إخباري)

2003 وبعد حل مصلحة النقل الميكانيكي ، آلت المصلحة لوزارة العمل وتم تطبيق نظام التلمذة الصناعية بمدرسة النقل الميكانيكي بالإضافة إلى دوراتها المتخصصة في مجال قيادة المركبات والدورات الأخرى وسمي مركز التدريب المهني الخرطوم بحري.

2008 أنشئ مركز تدريب مهني خاص (إسبارك)

2010 تم إنشاء أربعة مراكز تابعة لولاية الخرطوم وهي الحاج يوسف ، الخرطوم جنوب ، كرري والحلفايا وهو مشروع شراكة بين ولاية الخرطوم والاتحاد الأوروبي ووكالة منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) ، هي خاصة للتدريب بالدورات وليس بنظام التلمذة الصناعية ويسمى نظام الجدارات.

برنامج التلمذة الصناعية :

يهتم هذا النوع من التدريب بالطلاب الذين أكملوا مرحلة الأساس بنجاح ، ويتم التدريب فيه خلال فترة زمنية مداها ثلاث سنوات يتحصل الطالب فيها على دبلوم التلمذة الصناعية وهو نظام معترف به عالمياً وتعمل به العديد من الدول كما أنه له شروط محددة للقبول.

شروط قبول التلميذ الصناعي (لائحة التدريب المهني للتلمذة الصناعية 2001 : 3 ، 4) :

- أن يكون حاصلاً على شهادة مرحلة الأساس أو ما يعادلها بنجاح.
- أن لا يقل عمره عن خمسة عشرة عام ولا يزيد عن عشرين عاماً.
- أن يكون المتقدم لائقاً طبيياً.

يقوم مركز التدريب المهني بالإعلان عن بداية القبول في وسائل الإعلام المختلفة لجميع المراكز القومية وتبدأ إجراءات القبول بتسجيل المتقدمين ثم تليها معاينتهم (من حيث اللياقة البدنية والحالة النفسية والعقلية والمظهر كما ينظر في شهادة الميلاد والأساس وتاريخها وترصد درجات كل بند).

نظام الدراسة (لائحة التدريب المهني والتلمذة الصناعية 2001 : 5) :

يعتمد نظام الدراسة بالتلمذة الصناعية على دراسة عملية بنسبة 70% ودراسة نظرية 30% وعدد سنوات الدراسة ثلاث سنوات منها عامين بمراكز التدريب المهني أما العام الثالث يتدرب فيه الطالب عملياً بإحدى المؤسسات الحكومية أو الخاصة داخل الصناعة وهو ما يعرف بنظام (التلمذة الصناعية) ونظرياً داخل مراكز التدريب وذلك يوم واحد من كل أسبوع.

السنة الأولى : تبدأ داخل مركز التدريب المهني بالتدريب الأساسي وهو مقسم إلى ثلاث فترات :

الفترة الأولى 12 أسبوعاً عملي والهدف منها أن يتعرف خلالها الطالب على خواص المعادن وكيفية تشكيلها بالأدوات المساعدة كالمنشار وطريقة استخدام أدوات القياس وأنواع أدوات القطع واستخدامها.

الفترة الثانية 6 أسابيع نظري والهدف منها أن يتعرف الطالب فيها على أساسيات الرسم الهندسي والرياضيات ومعلومات عن طرق السلامة داخل الورش ومدخل لأعمال الورش.

الفترة الثالثة 6 أسابيع وتشمل دورات في أقسام الكهرباء العامة واللحام والتوضيب والمخارط والهدف منها أن يتعرف الطالب خلالها على المهن الأساسية حتى يكون مفهوم صحيح يعينه على اختيار رغبته لاحقاً

بنهاية السنة الأولى يتم توزيع الطلاب حسب رغباتهم ودرجاتهم في امتحان نهاية الفترة الأساسية على الأقسام المختلفة.

السنة الثانية يقضيها الطالب داخل قسم التخصص حيث يدرس عملي ونظري ، الجدول رقم (2) يوضح التخصصات.

السنة الثالثة يقضيها الطالب في فترة التلمذة الصناعية بالإضافة إلى يوم واحد نظري كل أسبوع بالمركز.

ثانياً : الدراسات السابقة :

أ- الدراسات السودانية :

1 - دراسة سر الختم حسبو بابكر (2003) بعنوان واقع مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية في ولاية الخرطوم ، هدفت هذه الدراسة للتعرف على الإمكانيات المادية والبشرية لمراكز التدريب المهني ، ومعايير قبول الطلاب بمراكز التدريب المهني و المؤهلات المطلوبة للمدربين وفرص خريجي التدريب المهني بالتعليم العالي ، استخدم الباحث المنهج

الوصفي التحليلي حيث تكونت عينة الدراسة من طلاب البرنامج التأهيلي للتخصصات الهندسية حيث تم استخدام الاستبانة والمقابلة كأدوات لجمع البيانات ومن نتائج الدراسة وجود (114) مدرسة ثانوية فنية و 28 معهداً حرفياً و 12 مركز تدريب مهني ، تستهدف الفاقد التربوي لتغطية مطلوبات سوق العمالة الماهرة ورفع كفاية العمال بالقطاعين العام والخاص من خلال برامج التدريب المهني الطويلة والقصيرة.

2 - دراسة إسماعيل الأزهرى الشيخ بري (2010) بعنوان دور التدريب المهني في الحد من البطالة ، هدفت هذه الدراسة التعرف على واقع وحجم البطالة ومشكلاتها وسياسات التعليم العالي ومدى معالجة مخرجاته لتقليل حجم البطالة ، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث كانت عينة الدراسة من الخريجين الذين تلقوا تدريباً تحويلياً في مراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم ، وتمثلت أدوات البحث في الاستبانة والمقابلة ومن النتائج التي خرجت بها الدراسة تقاوم البطالة وسط الخريجين ، وإن سياسات التعليم العالي (ثورة التعليم) أسهمت في زيادة حجم البطالة ، وأن للتدريب المهني إسهاماته في الحد من بطالة الخريجين.

3 - دراسة سعيد محمد أحمد النورابي (2010) بعنوان الكفايات التعليمية اللازمة للطالب /المعلم الفني الثانوي. هدفت هذه الدراسة للتعرف على مدى تطبيق المعلمين الفنيين الكفايات اللازمة للمعلم الفني بالمرحلة الثانوية الفنية ، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث كانت عينة الدراسة من طلاب كلية التربية (3+1) وخبراء التعليم الفني ومعلمي المواد الفنية ، وتم جمع البيانات عن طريق الاستبانة ومن أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة اتفاق خبراء التعليم الفني ومعلموا المواد الفنية وطلاب التربية التقنية (3+1) على أن الكفايات التعليمية المضمنة في هذه الدراسة بشكل عام مهمة وضرورية للطالب/المعلم الفني في المرحلة الثانوية. وأن أهمية كل مجال من مجالات الكفايات التعليمية اللازمة للمعلم الفني للمرحلة الثانوية كانت مستقلة غير متأثرة بتصنيف كل من خبير التعليم الفني ومعلم المواد الفنية وطلاب التربية التقنية (1+3) في مجال التخطيط للدرس وإدارة الصف والعلاقات الإنسانية ، بينما كانت محايدة في مجال التقويم.

ب- الدراسات العربية :

1 - دراسة علي عبد الله قائد (2003) بعنوان دور التعليم التقني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية في قطاع منشآت الأعمال الصغيرة والأصغر ، رسالة دكتوراه جامعة عدن ، الجمهورية اليمنية ، هدفت هذه الدراسة لمعرفة قدرة مؤسسات التعليم والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية ومعرفة احتياجات المنشآت الصغيرة من تلك الموارد ، حيث اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي مستخدماً في ذلك الاستبانة والمقابلة كأداتين لجمع المعلومات ومن النتائج التي خرجت بها الدراسة ضعف قدرة مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية ، مع عدم ملائمة مخرجات هذه المؤسسات لاحتياجات المنشآت الصغيرة والأصغر ، الأمر الذي تمخض عنه اتساع الفجوة بين مخرجات التعليم التقني والتدريب المهني وبين متطلبات سوق العمل المتمثل في قطاع الأعمال الصغيرة والأصغر .

2 - دراسة ياسر عبد الرحمن أحمد (2006) بعنوان أثر مخرجات التعليم الفني في الصناعة ، رسالة ماجستير جامعة عدن ، الجمهورية اليمنية ، هدفت هذه الدراسة لتحديد مفهوم وأهمية نظام التعليم الفني والتدريب المهني في الجمهورية اليمنية ودوره في تنمية الموارد البشرية وعلاقته بسوق العمل ، مع توضيح أثر مخرجات نظام التعليم الفني والتدريب المهني على القطاع الصناعي كسوق للعمل ، ومن الأدوات التي استخدمت لجمع معلومات الدراسة الاستبانة والملاحظة ، ومن أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة أنه بالرغم من تزايد مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني يقابل ذلك

انخفاض في القدرة الاستيعابية لهذه المخرجات من قبل أصحاب سوق العمل في القطاع الصناعي ، مما يشكل موقفاً سلبياً لقطاع التشغيل الأساس تجاه مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني.

منهج وإجراءات الدراسة :

منهج الدراسة :

تم استخدام المنهج الوصفي لأنه المناسب لوصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليلها.

مجتمع الدراسة :

شملت الدراسة مجتمعين :

أ- طلاب الصف الثالث مركز التدريب المهني الخرطوم (2) وعددهم 400 في كل الأقسام.

ب- إدارات الأمانة العامة للتدريب المهني والتلمذة الصناعية بالإضافة إلى مدير مركز الخرطوم (2) ورؤساء الأقسام بالمركز وعددهم 15.

عينة الدراسة :

من مجتمعي الدراسة تم اشتقاق عينتين للدراسة :

العينة الأولى :

عينة عشوائية من طلاب الصف الثالث بمركز الخرطوم (2) بواقع 25% من طلاب كل قسم من أقسام المركز ليكون عدد أفراد العينة 100 والجدول التالي توضح وصف العينة حسب النوع والتخصص ومكان التدريب في فترة التلمذة الصناعية

جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب النوع

النوع	العدد
ذكور	93
إناث	7
المجموع	100

من الجدول يتضح أن عدد الذكور يفوق عدد الإناث وذلك لتطبيقه التخصصات بالمركز

جدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب التخصص

التخصص	العدد
ميكانيكا ديزل	12
ميكانيكا بنزين	21
لحام وتوضيب	6
خرافة	2

التخصص	العدد
تبريد	8
برادة صيانة	16
كهرباء عامة	14
كهرباء سيارات	11
إلكترونيات	2
رسم فني	8
المجموع	100

عدد الطلاب ببعض الأقسام أقل وذلك لطبيعة الدراسة ومتطلباتها بهذه الأقسام
جدول رقم (3) توزيع طلاب التلمذة الصناعية حسب نوع المؤسسة التدريبية

المؤسسة التدريبية	العدد
حكومية	62
أهلية	38
المجموع	100

نجد أن نسبة استيعاب القطاع الحكومي للطلاب أكبر وذلك لتهرب القطاع الخاص من الالتزامات المالية تجاه التلميذ الصناعي.

العينة الثانية : عينة قصدية من المديرين ورؤساء الأقسام الذين لهم علاقة مباشرة بفترة التلمذة الصناعية
جدول رقم (4) العينة الثانية للدراسة

الوظيفة	العدد
الأمين العام	1
مدير إدارة	3
مدير مركز	1
رئيس القسم	3
المجموع	8

أدوات الدراسة :

استخدمت في هذه الدراسة أداتين لجمع المعلومات ، الأولى الاستبانة لجمع المعلومات من عينة الطلاب والثانية المقابلة مع المسؤولين من مديري ورؤساء الأقسام.

أولاً الاستبانة :

تم بناء الاستبانة وفقاً للخطوات التالية :

▪ تحديد محاور الاستبانة :

بعد الاطلاع على أدبيات الدراسة والدراسات السابقة تم تحديد محاور الاستبانة على النحو التالي :

المحور الأول: أهداف فترة التلمذة الصناعية ومدى تحقيقها لنتائج برامج التلمذة الصناعية

المحور الثاني : البرامج النظرية والعملية لمراكز التدريب المهني ومدى مواكبتها لمتطلبات سوق العمل.

المحور الثالث : المعوقات التي تواجه فترة التلمذة الصناعية بمؤسسات سوق العمل.

المحور الرابع : مستوى كفاية الخريج بمراكز التدريب المهني وتمكنه من الانخراط في مهنة تخصصه.

■ صدق الاستبانة :

أ/الصدق الظاهري :

تم عرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في المجال التربوي وتم تعديل الفقرات على ضوء اقتراحاتهم.

ب/الصدق الإحصائي لفقرات الاستبانة :

للتحقق من ذلك تم حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية ، اتضح أن جميع فقرات الاستبانة والبالغ عددها (20) فقرة صادقة في قياس ما أعدت لقياسه إذا كانت معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) ومستوى دلالة (0.05).

■ ثبات الاستبانة :

للتحقق من ثبات الاستبانة تم استخدام معادلة معامل الفا كرونباخ وقد بلغ الثبات 0.773 مما يوضح أن الاستبانة تتمتع بثبات عال.

بهذا تم اعتماد الاستبانة بصورتها النهائية وتحتوي على 20 فقرة موزعة على محاور الاستبانة الأربعة.

ثانياً : المقابلة :

تمثلت المقابلة في خمس أسئلة مفتوحة تم إعدادها وعرضها على عدد من المحكمين لإبداء رأيهم وبعد التعديل تم إعداد المقابلة بصورتها النهائية.

المعالجات الإحصائية :

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS للوصول للصدق بحساب معامل ارتباط بيرسون وللتحقق من الثبات تم حساب معامل الفا كرونباخ. ولتحليل فقرات الاستبانة تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري.

عرض وتحليل ومناقشة البيانات :

للإجابة عن أسئلة الدراسة يتم عرض البيانات التي تم جمعها عن طريق الاستبانة والمقابلة وذلك للوصول للنتائج.

السؤال الأول :

ما مدى مناسبة أهداف برنامج التلمذة الصناعية للمتطلبات المهنية مستقبلاً ؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال عن طريق الاستبانة الموجهة للطلاب والمقابلة التي تمت مع المختصين على النحو التالي:

جدول رقم (5) آراء الطلاب عن مناسبة الأهداف

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
1	أهداف التلمذة الصناعية مناسبة لمتطلبات المهنة مستقبلاً	2.78	0.52378	الموافقة
2	أندرب على مهنة موجودة في القطاع الحكومي	2.65	0.705	الموافقة
3	أندرب على مهنة مطلوبة في القطاع الخاص	2.55	0.730	الموافقة
4	أندرب على مهارات المهنة التي أمارسها مستقبلاً	2.78	0.543	الموافقة
5	استوعب الجديد في مهنة تخصصي مستقبلاً	2.82	0.435	الموافقة

من الجدول رقم (5) يلاحظ أن جميع قيم الوسط الحسابي للفقرات أكبر من الوسط الفرضي وهذا يشير إلى أن أهداف فترة التلمذة الصناعية مناسبة لمتطلبات المهنة مستقبلاً.
كما أن جميع أفراد العينة من المختصين الذين تمت معهم المقابلة أكدوا وضوح الأهداف ومناسبتها للمتطلبات المهنية مستقبلاً.

السؤال الثاني :

ما مدى مواكبة البرامج النظرية والعملية بمراكز التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل وقد تمت الإجابة عن هذا السؤال عن طريق الاستبانة الموجهة للطلاب والمقابلة التي تمت مع المختصين.

جدول رقم (6) آراء الطلاب عن مواكبة البرامج النظرية والعملية لمتطلبات سوق العمل

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
1	أندرب في المهنة التي أرغب فيها	2.75	0.642	الموافقة
2	استطيع استيعاب المواد النظرية التي أدرسها في مراكز التدريب	2.70	0.541	الموافقة
3	المواد النظرية التي درستها في مراكز التدريب المهني أفادتي في التدريب داخل المؤسسات الصناعية	2.67	0.636	الموافقة
4	التدريب العملي بالمركز يطابق ما أتلناه من تدريب داخل المؤسسات الصناعية	2.33	0.753	الموافقة
5	في رأيي استوعب الجديد في مهنة التخصص مستقبلاً	2.84	0.443	الموافقة

من الجدول رقم (6) يتضح من آراء الطلاب أن البرامج النظرية والعملية بمراكز التدريب المهني مواكبة لمتطلبات سوق العمل.

لكن يخالفهم في ذلك جميع المختصين الذين تمت معهم المقابلة إذ يرون عدم مواكبة البرامج بالمراكز لمتطلبات سوق العمل.

ويرجح الباحثان آراء المختصين الذين تمت معهم المقابلة في أن البرامج النظرية والعملية بمراكز التدريب المهني غير مواكبة لمتطلبات سوق العمل وذلك لإجماعهم على ذلك بسبب تطور سوق العمل وظهور مهن جديدة. ولأنهم الأكثر دراية وخبرة من الطلاب في تقييم هذا المجال.

السؤال الثالث :

ما المعوقات التي تواجه فترة التلمذة الصناعية بمؤسسات سوق العمل.

جدول رقم (7) آراء الطلاب عن المعوقات التي تواجه فترة التلمذة الصناعية بمؤسسات سوق العمل

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
1	أفضي فترة التدريب والتلمذة الصناعية في مجال تخصصي	2.75	0.609	الموافقة
2	أجد صعوبة لإيجاد فرصة تدريب في تخصصي	2.01	0.893	الموافقة
3	عدم اقتناع بعض أصحاب العمل بوجود تلميذ صناعي في أماكن عملهم	2.026	0.883	الموافقة
4	أجد من يقوم بتدريبي في فترة التدريب داخل الصناعة	2.73	0.649	الموافقة
5	الآليات في سوق العمل أكثر تطوراً منها في مراكز التدريب	2.64	0.703	الموافقة

من الجدول رقم (7) يتضح أنه من الصعوبات التي تواجه الطلاب حسب ترتيبها أن الصعوبة الأكبر تتمثل في تطور الآليات بسوق العمل أكثر مما هو موجود بمراكز التدريب المهني مع وجود صعوبات أخرى بدرجة أقل تتمثل في عدم اقتناع بعض أصحاب العمل باستقبال التلميذ الصناعي في أماكن عملهم مع صعوبة إيجاد فرصة للتدريب في التخصص. وأضاف المختصون الذين تمت معهم المقابلة بعض الصعوبات التي تتمثل في أن أصحاب العمل يستغلون الطلاب في أعمال أخرى بعيدة عن تخصصهم كالعناية والنظافة ، مع عدم إعطائهم التلميذ الصناعي أجره حسب ما هو متفق عليه.

السؤال الرابع :

ما مدى الكفاية المهنية لخريج التدريب المهني والتلمذة الصناعية في الانخراط بمهنة تخصصه.

جدول رقم (8) آراء الطلاب عن مدى الكفاية لخريج التدريب المهني والتلمذة الصناعية في الانخراط بمهنة تخصصه

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
1	ما تعلمته في المركز كاف في مجال تخصصي	2.78	0.52378	الموافقة
2	يمكن أن يوكل إلي صاحب العمل مهام تدريب عليها في المركز	2.65	0.705	الموافقة
3	فترة التدريب داخل الصناعة صقلت مقدراتي العملية	2.55	0.730	الموافقة
4	احتاج لمزيد من التدريب بعد انقضاء فترة التدريب داخل الصناعة	2.78	0.543	الموافقة
5	استطيع مواولة المهنة بمهارة بعد التخرج	2.82	0.435	الموافقة

من الجدول (8) يتضح أن ما تعلمه في المركز غير كاف في مجال التخصص وهو يستطيع أن يزول المهنة التي تدرب عليها بمهارة بمزيد من التدريب ، كما أكد المختصون أن فترة التدريب للتلمذة الصناعية تكسب الطلاب المهارات الأساسية بدرجة كبيرة وتمكنه أن يواكب ويستوعب التطورات التي تستجد في سوق العمل بمزيد من التدريب أثناء ممارسته المهنة.

ملخص نتائج الدراسة :

- 1- أهداف فترة التلمذة الصناعية واضحة ومناسبة للمتطلبات المهنية.
- 2- البرامج النظرية والعملية لمراكز التدريب المهني لا تواكب سوق العمل.
- 3- توجد معوقات تواجه فترة التلمذة الصناعية في مؤسسات سوق العمل وهي :
- 4- أ/ جهل أصحاب العمل بأهمية فترة التلمذة الصناعية بالنسبة للطلاب.
ب/ ضعف الرقابة من قبل المركز والزيارات التتبعية للوقوف على أداء الطالب في مؤسسة سوق العمل.
ج/ عدم التزام أصحاب العمل بدفع الحد الأدنى للأجور للطلاب في فترة التلمذة الصناعية.
د/ لا يوجد دليل تدريبي يرفق مع الطالب لمؤسسة سوق العمل يوضح الهدف من التدريب وما هو مطلوب من المؤسسة.
- هـ/ استغلال صاحب العمل للطالب المتدرب في أعمال ليس لها علاقة بمجال التدريب.
- 5- الفترة التي يقضيها الطالب بالتلمذة الصناعية تملكه الأساسيات ويحتاج لمزيد من التدريب لصقل مهاراته في مجال مهنته.

توصيات الدراسة :

- 1- وضع الخطط المستقبلية الكفيلة بتطوير التدريب المهني.
- 2- توفير الآليات والمعدات الحديثة اللازمة لتدريب الطالب داخل مراكز التدريب المهني
- 3- تحديث مناهج التدريب المهني لتواكب التطور السريع في سوق العمل واحتياجاته.
- 4- تدريب مدربي مراكز التدريب المهني تدريباً مستمراً.
- 5- تحسين ظروف فترة التلمذة الصناعية داخل مؤسسات سوق العمل وتذليل الصعوبات التي تواجه الطلاب وذلك بتفعيل قانون التلمذة الصناعية.

المراجع:

أولاً : الكتب :

- 1- أبو الحسن محمد أحمد.(2008). البحث العلمي ومناهجه ، مكتبة الشريف الأكاديمية. الخرطوم.
- 2- سهيلة محسن كاظم الفتلاوي. (2005). كفايات التدريس ، ط1. دار الشروق للنشر والتوزيع. عمان الأردن.
- 3- عزيزة سمارة وآخرون. (1989م) مبادئ القياس والتقويم في التربية ، دار الفكر للنشر والتوزيع. عمان الأردن
- 4- محمد عمر بشير (1983). تطور التعليم في السودان (189 - 1956) ترجمة هنري رياض. دار الثقافة بيروت.

ثانياً : الرسائل الجامعية :

- 1- إسماعيل الأزهرى الشيخ (2010) ، دور التدريب المهني في الحد من البطالة. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة الزعيم الأزهرى.
- 2- سر الختم حسبو بابكر (2003). واقع التدريب المهني والتلمذة الصناعية في ولاية الخرطوم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الزعيم الأزهرى.

3- علي عبد الله قائد (2010). دور التعليم التقني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية في قطاع منشآت الأعمال الصغيرة والأصغر. رسالة دكتوراه. جامعة عدن. الجمهورية اليمنية.

4- ياسر عبد الرحمن أحمد (2006). أثر مخرجات نظام التعليم الفني والتدريب المهني في الصناعة. رسالة ماجستير. جامعة عدن. الجمهورية اليمنية.

ثالثاً : المجالات العلمية :

1- فاروق الفوا (1989م) اتجاهات الكفايات والدور المستقبلي للمعلم في الوطن العربي. مجلة رسالة الخليج. العدد الرابع عشر 1984م.

2- سعيد محمد أحمد النورابي (2010). الكفايات التعليمية اللازمة للطلاب المعلم الفني الثانوي. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

رابعاً : المؤتمرات والندوات وأوراق العمل.

1- فيصل علي يعقوب (2002). مركز تطوير المهارات كآلية لتطوير التدريب المهني. الخرطوم (2003). محمد أحمد رسمي (2009) دور التدريب المهني في التنمية المستدامة. الخرطوم (2009).

2- مرحوم النور مرحوم (2010) بداية نشأة التدريب المهني. الخرطوم (2010).

الإصدارات :

1- المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية (2001). قانون التدريب المهني والتلمذة الصناعية. الخرطوم (2001)

2- منظمة العمل العربية. جامعة الدول العربية (2008) ، التصنيف العربي المعياري للمهن.