

الفصل الأول
الإطار العام للدراسة

الفصل الأول

الإطار العام

1.1 مقدمة:

يعد العنصر البشري من العناصر المكونة للمنظمات المختلفة والتي تحيا به المنظمات؛ لكونه المحرك الأساسي لجميع نشاطاتها ومصدراً من المصادر المهمة لفاعليتها لاسيما عندما يتميز بمهارات ومعارف تتلاءم وطبيعة الأعمال التي يمارسها في المؤسسة.

تعتمد خصائص القدرات البشرية على ثلاثة عناصر هامة هي التعليم والصحة وحقوق الإنسان، التعليم والصحة يعتمدان على درجة النمو الاقتصادي، وحقوق الإنسان تعتمد على درجة النمو السياسي والاجتماعي.

ترتكز تنمية الموارد البشرية على مجالي المبادرة والتغيير، فالمبادرة هي مباشرة الفعل وأخذ السبق في إنجاز الأمور ومتابعة المهمات، وهي وسيلة مؤثرة وفاعلة في تحقيق مستويات عالية من الفاعلية الشخصية، والمبادرة تنطلق من مشاعر الثقة بالنفس والإيجابية، وتحمل المسؤولية، وهي مؤشر لمستوى عالٍ من النضج، وإنها دليل على إن الإنسان يحرك حوافزه الداخلية، فعندما نحل حياتنا على المستوى الشخصي نجد إن المبادرة تلعب دوراً كبيراً فيها، وإنتقان أعمالنا يحتاج إلى مبادرات، ومتابعة أهدافنا تحتاج إلى المبادرات المناسبة، في الوقت الملائم.

في هذا السياق، يعتبر التدريب المهني أحد الأسباب الرئيسية التي قادت إلى نهوض ألمانيا من أنقاض الحرب العالمية الثانية من خلال تبني استراتيجية التعليم للعمل، وفي بريطانيا تكشّف لصنّاع القرار بأن من أهم الأسباب التي ساهمت في تراجع بريطانيا كقوة اقتصادية صناعية هو تراجع اهتمامها بالتدريب المهني؛ مما حدا بهم إلى وضع التشريعات الكفيلة بتعزيز الاستثمار في برامج التدريب المهني. (عدوان، 2009: ص 27)

المهارات التوظيفية عبارة عن مجموعة من المهارات الموجودة داخل الأفراد والتي تجعل الفرد محفزاً منتجاً، كما أنّ للمهارات التوظيفية ضرورة فهي تساعد الأفراد وتوفر لهم العديد من الفرص في حياتهم، فأصبحت المهارات التوظيفية ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها، وانعكس ذلك على التعليم فاختلقت

المهارات الوظيفية التي على الفرد أن يمتلكها في الوقت الحاضر عن تلك التي كان يمتلكها في الماضي نتيجة للتغيرات العلمية والتكنولوجية والاجتماعية، والانفتاح الكبير على العالم الذي حتم عليه أن ينافس آخرين في المنطقة وفي العالم، ليكون قادراً على المنافسة في عالم متغير ومتجدد باستمرار. (العلاونة وشديقات، 2014، ص448)

هذه الدراسة تلقي الضوء على أثر التدريب المهني في المهارات التوظيفية ودور البيئة التدريبية، في محاولة للإسهام في حل مشكلة الدراسة.

2.1 مشكلة البحث:

تعتبر القوى العاملة هي أهم موارد الانتاج، ولكي تقوم بدورها لابد من اعدادها للعمل بالتعليم والتدريب. إن البيئة الحالية للعمل تختلف عن سابقتها، وذلك بسبب التنافس العالمي، والتنوع الثقافي، والتقنيات الاخيرة، ومعالجة الادارة الجديدة وحوجتها للعمال ذوو التفكير الحاسم حتى يستطيعوا حل المشاكل الى جانب التفوق في مهارة الاتصال والمنهج الذي يغطي ذلك المجال وفقاً لما هو مطلوب بسوق العمل، مما يساعد الطلاب لمواجهة التحديات وتأمين فرص العمل لهم.

وإذا كان التعليم الأكاديمي هو أساس تنمية القوى البشرية، ليصبحوا أفراداً قادرين وفاعلين للمساهمة في تنمية المجتمع، فإن التدريب المهني يمثل نوعاً مميزاً من أنواع التعليم حيث يجمع بين النواحي الاكاديمية والعملية، لقد اصبح التدريب المهني مهما لما يقدمه من توفير ايدي عاملة مدربة وأكتساب مهارات مكنتهم من الحصول على فرص عمل وتطوير امكانياتهم وتجديد اساليبهم لمواكبة احتياجات السوق. (نور، 2015، ص 49)

الدراسة التي قام بها Smith (2004) كشفت ان 60% من طلاب السنة النهائية بالمعاهد والجامعات باستراليا يعملون أعمالاً مؤقتة Part-time بغرض تدريب انفسهم حتى ينالوا الخبرة كعمال جدد. الطلاب الجدد الذين يبغون زيادة قدراتهم والمهارات العملية يتم تشجيعهم للعمل في اعمال مؤقتة. كذلك يشعر اصحاب العمل أن من المفاتيح الاساسية ذات الاعتبارية للبحث عن عمال جدد هي مهارتهم التوظيفية المطلوبة لتنمية مسار سيرتهم العملية. (smith, 2004:47-53)

لقد أضحى التعليم المهني ضرورة اجتماعية وحضارية خلال العصر الحديث، على الرغم من أن هذا النوع من التعليم يرجع إليه الفضل في إقامة كثير من الحضارات الإنسانية العريقة، وفي بلادنا لا تزال

الجهود قاصرة للارتقاء به نظرياً وتطبيقياً وقد يكون من الأجدى أن يعاد النظر في مسألة التعليم المهني على الصعيدين السياسي والاقتصادي وعدم الاستمرار في سياسات الاعتماد على الغير، ولكي يرقى هذا النوع لا بد من تسليط الضوء على أهم المشكلات والصعوبات التي تحول دون تحقيق أهدافه وغاياته والتي نتج عنها عدم توائم في الأطر الفنية بمستوياتها المختلفة مع المطلوب لتحقيق خطط التنمية وهذا من شأنه أن يضعنا على الخطوات الأولى نحو خلق نظام تعليمي مهني كفاء وفعال ومرن مرتبط باحتياجات السوق ومتيسر للجميع مستدام وقادر على الوفاء بالتزاماته العامة نحو المجتمع.(عطوان، 2001، ص2) التدريب المهني تمت دراسته في مجالات مختلفه هنالك بحوث درست التدريب المهني وأثره في مجالات مختلفه مثل دوره في خلق فرص العمل للمتدربين (الزير، 2009) ورفع انتاجيتهم وتأهيلهم.(نهي،2015)

كما قامت دراسة Erich C. Dierdorff (2008) بتناول وتقييم المهارات التوظيفية بأبعادها من حيث احتياجات التدريب وهل للخبرة العملية والمقدرة أهمية، ولقد أخذت هذه الدراسة المركز والاشخاص المتدربون والمناهج، وقد خرج بأن اهمية تقييم الاحتياجات التدريبية لمقابلة المرحلة الأولى لترقية برامج التدريب.(Erich, 2008)

كما تناولت دراسة (Ramlah, 2009) المهارات التوظيفية وسط طلاب التدريب المهني والفني والتي اخذت ابعاد المهارات التوظيفية المتمثلة في (التخطيط بعد الدراسة والمهارات الاساسية ومهارات التفكير ومهارات المعلومات والمهارات الشخصية ومهارات نظام التكنولوجيا).(Ramlah, 2009)

لذلك يمكن صياغة مشكلة البحث من منطلق الفجوات التي وجدها الباحث في الدراسات السابقة لم تتناول موضوع التدريب المهني واثره على المهارات التوظيفية بالصورة التي تناولتها هذه الدراسة حيث يظهر الاختلاف أن هذه الدراسة تناولت اهم الابعاد وكما اخذت في الاعتبار البيئة التدريبية كدور معدل ومن هنا يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: " ما الدور المعدل للبيئة التدريبية في العلاقة بين التدريب المهني والمهارات التوظيفية؟"، وتتفرع منه عدة اسئلة تحاول الدراسة الاجابة عليها وهي :

1-3 اسئلة الدراسة:

1. ما واقع التدريب المهني في السودان؟
2. ما مستوى المهارات التوظيفية لدى الطلاب بمراكز التدريب المهني؟

3. ما واقع التدريب المهني من حيث المناهج - المدربون - التجهيزات والمستلزمات - والبيئة التدريبية؟
4. هل تؤثر هذه المحاور (المناهج- المدربون- التجهيزات والمستلزمات- البيئة التدريبية) على المهارات التوظيفية؟
5. هل تعدل البيئة التدريبية العلاقة بين التدريب المهني والمهارات التوظيفية؟

4.1 أهداف الدراسة

ترمي هذه الدراسة الى معرفة العلاقة بين التدريب المهني والمهارات التوظيفية والدور المعدل للبيئة التدريبية وذلك من خلال الاتي:

1. الوقوف على نشأة وتطور نظام التدريب المهني في السودان.
2. التعرف على واقع التدريب المهني من خلال محاوره (المناهج- والمستلزمات والتجهيزات-والمدربون).
3. معرفة أثر هذه المحاور على المهارات التوظيفية لدى الطلاب بمراكز التدريب المهني.
4. التعرف على مستوى المهارات التوظيفية في المحاور المختلفة: المهارات الأساسية، مهارات التفكير، مهارات إدارة المعلومات، مهارات تقنية النظم، مهارات الجودة الشخصية وسط الطلاب.
5. دراسة الدور المعدل للبيئة التدريبية في العلاقة بين التدريب المهني والمهارات التوظيفية.

5.1 أهمية الدراسة

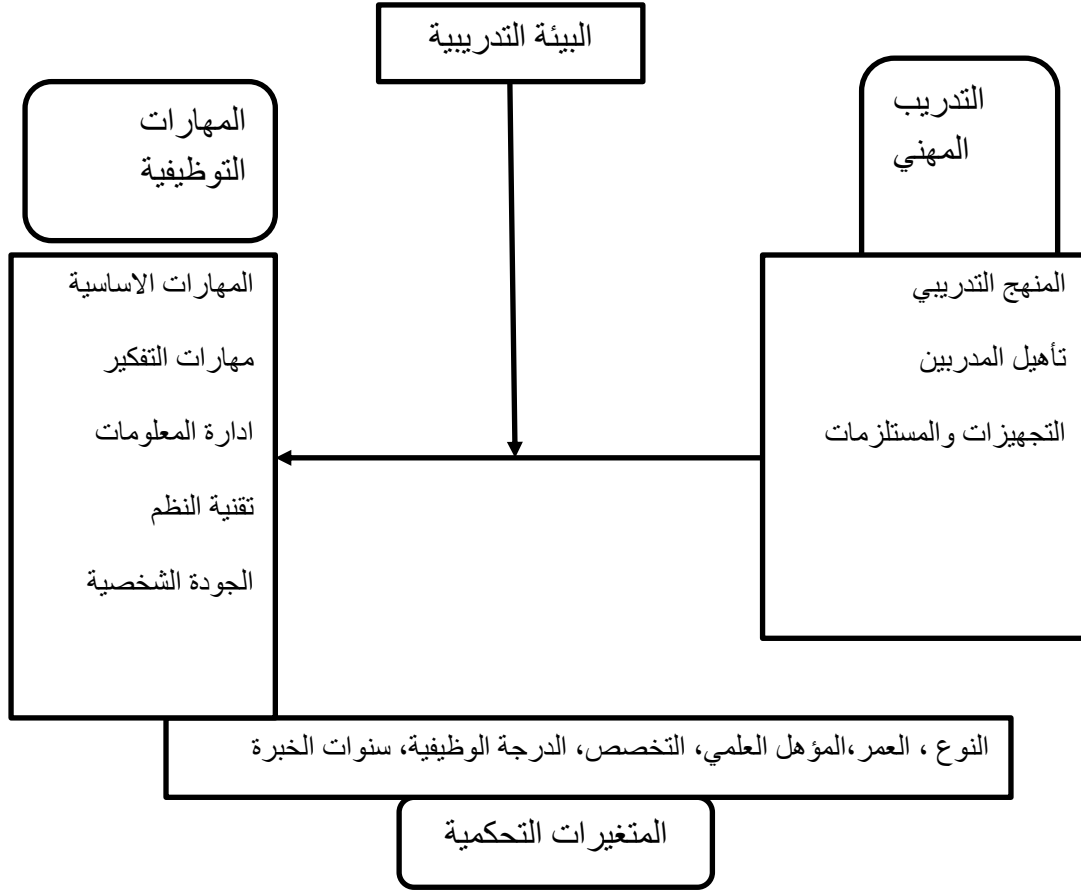
1.5.1 الأهمية النظرية:

تعتبر الدراسة بمثابة اثراء معرفي وزيادة للحصيلة المعرفية للدارسين في هذا المجال.

2.5.1 الأهمية العلمية:

تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من كونها قد تساهم في توضيح أهمية المهارات التوظيفية ومدى ملائمتها للمتغيرات البيئية بما يعطي صورة واضحة لمتخذي القرار عن الجوانب التي يجب الاهتمام بها ولإعطائها الأولوية.

شكل (1/1): النموذج النظري للدراسة



المصدر: من عمل الباحثة (2019)

6-1 متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: يقيس التدريب المهني ويتكون من 3 أبعاد:

- المنهج.
- التجهيزات والمستلزمات.
- المدربين.

المتغير التابع: يقيس المهارات التوظيفية ويتكون من 5 أبعاد:

- المهارات الأساسية.
- مهارات التفكير.
- مهارات إدارة المعلومات.

- مهارات تقنية النظم.
- مهارات الجودة الشخصية.

المتغير الوسيط: يمثل البيئة التدريبية.

7.1 فرضيات الدراسة

1.7.1 الفرضية الأولى: هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين التدريب المهني والمهارات التوظيفية.

الفرضيات الفرعية:

- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المنهج التدريبي والمهارات الأساسية.
- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المنهج التدريبي ومهارات التفكير.
- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المنهج التدريبي ومهارات إدارة المعلومات.
- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المنهج التدريبي ومهارات تقنية النظم.
- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المنهج التدريبي ومهارات الجودة الشخصية.
- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين التجهيزات والمستلزمات والمهارات الاساسية.
- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين التجهيزات والمستلزمات ومهارات التفكير.
- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين التجهيزات والمستلزمات ومهارات إدارة المعلومات.
- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين التجهيزات والمستلزمات ومهارات تقنية النظم.
- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين التجهيزات والمستلزمات ومهارات الجودة الشخصية.
- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المدربين والمهارات الاساسية.
- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المدربين ومهارات التفكير.
- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المدربين ومهارات إدارة المعلومات.
- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المدربين ومهارات تقنية النظم.
- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المدربين ومهارات الجودة الشخصية.

2.7.1 الفرضية الثانية: البيئة التدريبية تعدل العلاقة بين التدريب المهني والمهارات التوظيفية.

الفرضيات الفرعية :

- البيئة التدريبية يتعدل العلاقة بين المهارات الاساسية و التجهيزات والمستلزمات
- البيئة التدريبية تعدل العلاقة بين مهارات التفكير و التجهيزات والمستلزمات
- البيئة التدريبية تعدل العلاقة بين ادارة المعلومات و التجهيزات والمستلزمات
- البيئة التدريبية تعدل العلاقة بين تقنية النظم و التجهيزات والمستلزمات

- البيئة التدريبية يعدّل العلاقة بين الجودة الشخصية و التجهيزات والمستلزمات
- البيئة التدريبية تعدل العلاقة بين المهارات الاساسية وتأهيل المدربين
- البيئة التدريبية تعدل العلاقة بين مهارات التفكير وتأهيل المدربين
- البيئة التدريبية تعدل العلاقة بين ادارة المعلومات وتأهيل المدربين
- البيئة التدريبية تعدل العلاقة بين تقنية النظم و تأهيل المدربين
- البيئة التدريبية تعدل العلاقة بين الجودة الشخصية وتأهيل المدربين
- البيئة التدريبية تعدل العلاقة بين المهارات الاساسية والتجهيزات
- البيئة التدريبية يعدّل العلاقة بين مهارات التفكير والتجهيزات
- البيئة التدريبية تعدل العلاقة بين ادارة المعلومات و التجهيزات
- البيئة التدريبية تعدل العلاقة بين تقنية النظم و التجهيزات
- البيئة التدريبية تعدل العلاقة بين الجودة الشخصية و التجهيزات

8.1 منهج الدراسة:

تم الإعتماد في إعداد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج التاريخي.

9.1 مصطلحات الدراسة:

التدريب المهني:

هو التعليم المصمم لإعداد العامل الماهر الذي يتم في المستوي الثانوي أي بعد انتهاء من المرحلة الأساسية للتعليم وتتضمن مناهج التدريب المهني دراسات عامة وتدريبات عملية لتنمية المهارات اللازمة للمهن المختارة، وكذلك الدراسات النظرية المتعلقة بها، وتتفاوت نسبة هذه المكونات ولكن يكون التركيز علي التدريب العملية. (مؤتمر العمل العربي، 1976)

المهارات التوظيفية:

المهارات الوظيفية هي مجموعة من الأداءات العقلية أو الحركية أو الاثنين معاً، التي تساعد الفرد على الإستفادة من دراسته في التكيف مع الظروف البيئية المحيطة به، ومتطلبات حياته اليومية، وفي إيجاد حلول مناسبة للمشكلات الشخصية والاجتماعية التي تواجهه. (عمران وآخرون، 2009، ص 468)

البيئة التدريبية:

A training environment is a workplace or educational setting designed to assist individuals in gaining work-related skills or competencies. When a student or employee is placed in a

training environment, they are provided with instruction and guidance toward learning how to perform specific task. (www.workplacetesting.com)

هي مكان عمل أو مكان تعليمي مصمم لمساعدة الأفراد في إكتساب المهارات أو الكفاءات المتعلقة بالعمل وتوجيههم وإرشادهم للقيام بمهام أو أعمال محددة.

10.1 حدود الدراسة :

الحد المكاني: ولاية الخرطوم- مراكز التدريب المهني الاتحادية.

الحدود البشرية: كل المدربين في مراكز التدريب المهني(الاتحادية) التي تتبع لوزارة العمل.

المدى الزمني: العام 2014- 2018م.

11.1 هيكل الدراسة:

يتكون هذا البحث من أربعة فصول على النحو التالي: حيث تناول **الفصل الأول** أساسيات البحث، مبحثان: المقدمة، والدراسات السابقة. أما **الفصل الثاني** تمت فيه مراجعة أدبيات الدراسة في الاطار النظري، وفيه ثلاثة مباحث هي: **المبحث الأول** تناول مفهوم التدريب المهني، **المبحث الثاني** تحدث عن البيئة التدريبية، **المبحث الثالث** تم تخصيصه للمهارات التوظيفية، أما **المبحث الرابع** تناول علاقة التدريب المهني بالمهارات التوظيفية. أما **الفصل الثالث** حُصِّصَ للدراسة الميدانية وجاء في أربعة مباحث؛ **المبحث الأول:** مقدمة عن التدريب المهني في السودان، **المبحث الثاني** تناول إجراءات الدراسة الميدانية، **المبحث الثالث** تمّ فيه عرض وتحليل البيانات. أما **المبحث الرابع** والآخر تناول اختبار الفرضيات. **الفصل الرابع** والأخير تكون من مقدمة و نتائج الدراسة والتوصيات والمقترحات. وأخيراً جاءت قائمة المراجع والمصادر و الملاحق.

ثانياً: الدراسات السابقة

جدول (1/1) : دراسات في المهارات الوظيفية

الرقم	المؤلف والسنة	العنوان	المتغير المستقل	المتغير التابع	المتغير المعدل	المنهجية	أهم النتائج
1	محمد العلاونه، أمل سديفات (2015)	درجة امتلاك معلمي التدريب المهني للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم ونظر مديري المدارس.				الوصفي التحليلي	1-استجابة معلمي التربية المهنية للمهارة الوظيفية بدرجة كبيرة بإستثناء استخدام الحاسوب 2-لا توجد فروق ذات دلالة في امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارة الوظيفية من وجهة نظره ونظر مديري المدارس ويعزى الى متغير الجنس، الخبرة التربوية، والمؤهل العلمي
2	Venetia Saunders and Katherine Zuzel (2010)	تقييم المهارات التوظيفية من وجهة نظر الطلاب والمخمين	الطلاب المخمين	المهارات التوظيفية		الوصفي التحليلي	1- أهمية دمج الطلاب في وسط عملي للمهارات كجزء من خطة تطوير الشخص
3	رامله حمزة (2009)	المهارات التوظيفية وسط مراكز التدريب المهني والتقني	الطلاب والمخمين	المهارات الوظيفية		الوصفي التحليلي	1- يوجد فروق تعزى لمتغير الجنس بين الطلاب ومجال التخصص في المهارات التوظيفية. 2- مستوى المهارات التوظيفية وسط في مراكز التدريب المهني والتقني
4	محمد يوسف ، سري بنيان مختارة ، عبد العزيز احمادا ، راملي مصطفى (2010)	أهمية المهارات التوظيفية من وجهة نظر المخمين	النوع ، العمر ومستوى التعليم ومجال الدراسة والخبرة	المهارات التوظيفية		الوصفي التحليلي	1-المخمين يعولوا على وضع مستوى عالي من المهارات التوظيفية لدى الخريجين 2-عدم وجود علاقة بين حجم الشركة والمهارات التوظيفية 3-هناك علاقة فروق إحصائياً بين مهارات الاتصال والتكنولوجي لدى الخريج
5	غزالي سليمان ، عبد السيد اميونانج (2017م)	دور التعليم المهني والاساسي على توظيف الطلاب	المخمين	المهارات الوظيفية		الوصفي التحليلي	1-هناك فروق تعزى للنوع والجنس في مجال التوظيف 2-هناك علاقة بين توظيف الطلاب والمهارات التحويلية (المهارات الناعمة وريادة الاعمال) 3-هناك علاقة بين توظيف الطلاب ومهارات التدريب في مجال التخصص (مدنية – ميكانيكا)

جدول (2/1): دراسات في التدريب المهني

الرقم	المؤلف والسنة	العنوان	المتغير المستقل	المتغير التابع	المتغير المعدل	المنهجية	أهم النتائج
1	نهي ادريس عبد الله 2015	أثر التدريب المهني في رفع انتاجية العاملين بالسودان	التدريب المهني	رفع الانتاجية		الوصفي التحليلي.	أن التدريب يلعب دوراً هاماً وملموساً في رفع الكفاءة الانتاجية على أن يتم وفق الأسس العلمية والعملية في جميع مراحلها، وأن يكون المدربون الذين يقومون بتنفيذ البرامج التدريبية مؤهلين بقدر كبير علي توصيل المهارات والخبرات اللازمة للمتدربين بوسائل التدريب الحديثة .
2	علاء عمر الزير/ مايو 2009م	دور التدريب المهني والتقني في خلق فرص عمل للمتدربين	التخصصات المطروحة، المنهاج، المدربين، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني، خدمات مابعد التدريب	يتمثل في خلق فرص عمل للخريجين بكلية تدريب غزة - الأونروا ما بين 2006 - العام 2003:	المنهج الوصفي في التحليلي الاستبيان		وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين كل من: التخصصات، المنهاج، المدربين، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني، خدمات ما بعد التدريب وخلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة عدا خدمات ما بعد التدريب التي حصلت على أقل استجابات من المبحوثين.
3	رامل الله حمزه / 2009	المهارات التوظيفية وسط طلاب مراكز التدريب المهني والفني في ماليزيا	التدريب المهني والفني	مستوى المهارات التوظيفية	مظاهر المهارات التوظيفية وفقاً: للتخصص (كهرباء، ميكانيكا، اوتوماتيك والالكترونيات والرسم والمباني المهارات الاساسية وتشمل التفكير والموارد والقدرات والعلاقات الشخصية والمعلومات والنظام والتقنية والجودة	الوصفي التحليلي والاستنتاجي	اعتدال مستوى المهارات التوظيفية اعتدال ستة من سبعة مظاهر للمهارات التوظيفية. توجد فروق ذات دلالة احصائية للمهارات التوظيفية وفقاً لتخصص الطلاب. توجد فروقات دالة احصائية بين المهارات التوظيفية وفقاً للنوع (المهارات الاساسية ومهارات المعلومات فقط) لا توجد فروقات دالة احصائية للمهارات التوظيفية وفقاً لحضور الطلاب للتدريب في هذا الفصل
4	رملي عمر 2012/م		التدريب المهني	الرضاء الوظيفي		الوصفي الكمي	يؤثر التدريب المهني في الرضاء الوظيفي
5	رقية الجبلي/ 2010		التدريب المهني	رفع الكفاءات		الوصفي التحليلي	يوجد عجز في تمويل قطاع التدريب المهني هناك إعتقاد خاطي سائد في المجتمع تجاه التدريب المهني والفني والأعمال اليدويه بأنه لا توجد فوائد ملموسة.
6	صلاح دحام السرجاني 2010م	واقع التدريب المهني ومعوقاته في المؤسسات الاصلاحية	التدريب المهني			الوصفي التحليلي	وجود علاقة بين التدريب المهني وعدم العودة الى الجريمة هناك معوقات تحول دون فاعلية التدريب المهني بالمؤسسات الاصلاحية سبل الحد من هذه المعوقات

الرقم	المؤلف والسنة	العنوان	المتغير المستقل	المتغير التابع	المتغير المعدل	المنهجية	أهم النتائج
7	نورا شهاب احمد/ 2013م	واقع التعليم المهني في محافظة ديالى (دراسة تقويمية)	المؤهل العلمي، ومدة الخدمة.			الوصفي التحليلي	<p>1- قلة التجهيزات والمعدات وساعات التدريب العملي بالنسبة لعدد الطلاب.</p> <p>2- قلة فرص التعيين للخريجين في سوق العمل بسبب عدم وجود سياسات تنظم عملية تعيينهم في مؤسسات الدولة العامة او سوق العمل.</p> <p>3- مناهج التعلم المهني لا تساير التطورات الحديثة ولا توفر تحقق الاهداف الوطنية والتخصصية بما يلبي مستلزمات التنمية الشاملة وحاجات سوق العمل.</p> <p>4- تعاني بناية المدرسة المهنية من نقص في المرافق الصحية والمغاسل والتهوية والتبريد وكذلك قلة الصفوف المعدة للدراسة النظرية ، وكذلك الورش الخاصة بالجانب العملي.</p> <p>5- افتقار معظم المدارس المهنية للمكتبات والكتب الحديثة والدوريات والبحوث</p> <p>6- هناك إهمال واضح فيما يتعلق بتوفير التقنيات والوسائل التعليمية في المدارس المهنية.</p> <p>7- ما زال التعليم المهني ضعيف الارتباط التطورات التكنولوجية في القطر من العالم، وهو اقل استجابة لهذه التطورات.</p> <p>8- يوجد انقطاع تام بين واقع التعليم المهني في مدارسنا وما يجري في العالم من تطور مذهل في تكنولوجيا المعلومات والاتصال</p>
8	محمود أمين مطر 2008	الاتجاه نحو التعليم المهني وعلاقته ببعض المتغيرات لدى المرحلة الثانوية بمحافظة غزة	التعليم المهني	الاهتمامات المهنية، الوعي المهني، إدراك مفهوم التعليم المهني، جنس الطالب وفرع الطالب		الاحصائي التحليلي	<p>توصلت الدراسة إلى أن مستوى اتجاهات الطلبة نحو التعليم المهني كان إيجابياً بنسبة بلغت 64.2 % وتشير إلى مستوى متوسط يميل إلى التدني للاتجاه ، كما كشفت الدراسة عن عدم وجود علاقة بين اتجاهات الطلبة نحو التعليم المهني وكلاً من لاهتمامات المهنية والوعي المهني، في حين أظهرت وجود فروق في الاتجاه نحو التعليم المهني تعزى لمدى إدراك الطلبة لماهية التعليم المهني لصالح الطلبة المدركين لماهيته، ولم تظهر الدراسة فروقاً في الاتجاه نحو التعليم المهني تعزى لجنس الطالب وفرعه.</p>

الرقم	المؤلف والسنة	العنوان	المتغير المستقل	المتغير التابع	المتغير المعدل	المنهجية	أهم النتائج
9	أميرة محمد علي أحمد حسن / 2012م	دور التخطيط الاستراتيجي لتطوير التعليم الفني والتقني في السودان	التخطيط الاستراتيجي	التعليم الفني والتقني		المنهج الوصفي،	1- الإستعداد للتغيير والتطوير الشامل للإصلاح وسدا لفجوة أو إيجاد الإنسجام بين التعليم الفني والتقني المجتمع. 2- التخطيط الاستراتيجي للتعليم الفني والتقني مدخل بالغا أهمية لتطويره من خلال الإستعداد والتقبل الكبير للإفادة من التجارب التربوية العالمية وتحديد البرامج ذات الأولوية. 3- من خلال التخطيط الاستراتيجي ظهر تحديد أهداف ملامح التعليم الفني والتقني المتميز القادر على تحقيق التنمية والعمل على تلبية متطلبات ومواجهة التحديات والتعامل الفاعل مع متغيرات العصر بدلاً عن التخطيط التقليدي للتعليم الفني والتقني الذي لم يعد مجدياً. 4- الوعي والاعتراف بنقاط القوة والضعف والفرص والتحديات في التعليم الفني والتقني مقدمة للقبول بتطويره عن طريق التخطيط الاستراتيجي وتفرض على المخططين الإستراتيجي ن الدراسة عن سبل جديدة لتفعيل هو تطويره. 5- مكاسب التخطيط الإستراتيجي دعوة لإعادة تنظيم التعليم الفني والتقني بالتغيير التدريجي الشامل.
10	بسمة أحمد إبراهيم أبو زايد 2008	واقع ادارة وتنمية الموارد البشرية في المصارف العاملة في فلسطين وسبل تطويره	تتمثل في وجود سياسات وخطط واضحة لإدارة الموارد البشرية. فعالية السياسات والخطط المطبقة في المصارف لإدارة الموارد البشرية. بناء الطاقات البشرية والإدارية المتخصصة في الموارد البشرية. تخصيص بند مالي مستقل في الموازنة لإدارة وتنمية الموارد البشرية.	إدارة وتنمية الموارد البشرية في المصارف العاملة في فلسطين.		المنهج الوصفي والتحليلي	وجود سياسات وخطط واضحة لتنمية الموارد البشرية في المصارف العاملة في فلسطين، وأن هذه السياسات والخطط تطبق بفاعلية في المصارف العاملة في فلسطين، كما أظهرت وجود تطوير للسياسات المتبعة في تنمية الموارد البشرية ومواكبة للجديد في علم إدارة الموارد البشرية، كما اتضح من النتائج كفاءة الطاقم الوظيفي العامل في دوائر الموارد البشرية وكذلك وجود مخصص المالية لتطوير الموارد البشرية في موازنات المصارف العاملة في فلسطين. الإدارة العليا بأهمية إدارة الموارد البشرية وتطوير العلاقة بينهما، والاستمرار في مواكبة الجديد في علوم الموارد البشرية، والعمل على توعية العاملين في المصارف بأهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية، والتركيز على تدريب كادر إدارة الموارد البشرية بشكل أكبر، والاهتمام أكثر بوضع أنظمة للحوافز المادية والمعنوية.

الرقم	المؤلف والسنة	العنوان	المتغير المستقل	المتغير التابع	المتغير المعدل	المنهجية	أهم النتائج
11	أحمد عيسى الطويسي / 2013م	الحلول المقترحة لتحسين النظرة المجتمعية نحو التعليم المهني والتقني من وجهة نظر الخبراء في الاردن	ومتغيرين مستقلين هما: متغير جهة العمل للخبير) وازرة التربية والتعليم، مؤسسة التدريب المهني، جامعات وكليات مجتمع، (أخرى)، ومتغير مستوى التمثيل الإداري للخبير) مركزي/ لامركزي).	الحلول المقترحة لتحسين النظرة المجتمعية نحو التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن		المنهج الوصفي والتحليلي	تشكلت طبيعة الحلول من ستة مجالات هي: مناهج وأساليب التدريس والتدريب، البنية التحتية والبيئة التعليمية، السياسات والتشريعات، وسائل الإعلام والاتصال، برامج التوعية والإرشاد المهني، أول مشاركة بين الهيئات المعنية بالتعليم المهني. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الخبراء لتعزى لمتغير طبيعة عمل الخبير (مركزي/لامركزي)، على كافة مجالات الحلول، عدا مجال البنية التحتية والبيئة التعليمية، حيث كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الخبراء ولصالح الخبراء على المستوى المركزي. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الخبراء يمكن أن تُعزى لمتغير جهة العمل، وعلى كافة مجالات أولويات الحلول. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر التفاعل بين متغيرات الدراسة. وفي ضوء هذا لنتائج تمت التوصية بأهمية أن تشكل مجالات الحلول المقترحة التي كشفت عنها هذه لدراسة إطار عام الأي توجه لدى أصحاب القرار لتحسين النظرة المجتمعية حول التعليم والتدريب المهني والتقني.
12	نجاه ساسي هادف/ 2014م	دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والاساتذة	إحتياجات التكوين المهني تتمثل في : الاحتياجات التكوينية المادية، الإنسانية	الشعور بالرضا تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة		المنهج الوصفي وتم تطبيق مجموعة الأدوات المنهجية منها: الملاحظة، المقابلة والاستمارة على كل أفراد المجتمع الإداريين والاساتذة	للتكوين المهني دور في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والاساتذة بمؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال تطبيق إجراءات وبرامج لتكوين المهني لهذه الفئة بالرغم من نقص الإمكانيات الخاصة بتكوينها، في حين التكوين المهني الجيد نتج عنه شعور ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا .

الرقم	المؤلف والسنة	العنوان	المتغير المستقل	المتغير التابع	المتغير المعدل	المنهجية	أهم النتائج
13	مي فتحي حسين أبو عصبه 2005م	مشكلات التعليم المهني في المدارس الثانوية المهنية من وجهة نظر المعلمين المهنيين والطلبة	المتغيرات: (النوع، والتخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمحافظة) بالنسبة للمعلمين المهنيين	المتغيرات النوع، والصف، والفرع المهني والمحافظة بالنسبة للطلبة على تحديد درجة مشكلات التعليم المهني في المدارس الثانوية المهنية الفلسطينية		المنهج الوصفي المسحي الميداني نظراً لملاءمته لأغراض الدراسة	أن الدرجة الكلية للمشكلات التي تواجه التعليم المهني في المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين المهنيين كانت كبيرة حيث وصلتنا لنسبة المئوية (72%) وكان مجال تمويل قطاع التعليم المهني في المرتبة الأولى للمشكلات المتوافرة، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة لها إلى (81%)، بينما كان مجال النمو المهني للمعلم ينفي المرتبة الأخيرة حيث وصلت النسبة (61%) المئوية للاستجابة إلى أن الدرجة الكلية للمشكلات التي تواجه التعليم المهني في المدارس المهنية من وجهة نظر الطلبة كانت متوسطة حيث وصلت النسبة المئوية (58%)، وكان مجال الإمكانيات والتجهيزات في المرتبة الأولى
14	بابا عيد القادر وابراهيم اسماعيل حسين 2009	قياس دور التدريب في تنمية الموارد البشرية	التدريب تدريب الموظفين شمولية المادة التدريبية تنوع المادة التدريب	الاحتياجات التدريبية تعزيز المهارات والمعارف والقدرات الجديدة		الاستقرائي الوصفي التحليلي والاحصائي (الاستبتيان)	التدريب يمكن الموظف من انجاز الاعمال اليومية دون صعوبة وساعد على تسهيل عمل الموظف كما مكنته من تقديم اساليب جديدة لانجاز العمل شمولية المادة التدريبية مكنت الموظف من امتلاك القدرة على الابداع والابتكار وتطوير اعماله وجعلته يستطيع تسليم كافة الاعمال التي ينجزها مختصراً كثير من الاجراءات الادارية وايضاً مكنته من انجاز اعمال المراجعين وتقليل انتظارهم واكتساب رضاهم تنوع المادة التدريبية جعلت الموظف يمتلك مهارات عمل متنوعة وابداع خطط جديدة للعمل اكثر فاعلية وتنوع كما ساعدته على ابتكار كثير من البرنامج والكتب المتنوعة اللازمة التي يحتاجها في اداء العمل
15	محمد بن عودة الذبياني/ 2006م	التعليم للمهنة في المرحلة الثانوية وصلته بسوق العمل في المملكة العربية السعودية				الوصفي التحليلي	التعليم للمهنة يسهم في معالجة مشكلة البطالة لدى شريحة مهمة من شرائح المجتمع وهم الطلاب المتخرج ومن التعليم الثانوي، وذلك من خلال تزويدهم بالكفايات الأساسية التي تساعدهم على الانتقال إلى سوق العمل، كما أن تطبيق هذا البرنامج في المرحلة الثانوية يساعد في رفع المستوى الأكاديمي للطلاب، وخفض نسبة التسرب لديهم، وخلق جو من العلاقات الاجتماعية بين المعلمين والطلاب، وتزويد الطلاب بمجموعة من الأخلاقيات التي تجعل منهم أفراداً منتجين في مجتمعهم ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة كذلك أن سوق العمل في المملكة يتطلب مجموعة من الكفايات من أبرزها: الأمانة، والانضباط، وتقدير قيمة الوقت، والعمل بروح الفريق، والمقدرة على التواصل الاجتماعي مع الآخرين، والقدرة على القراءة والكتابة، واستخدام الحاسب الآلي.

تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد محاور الدراسة، والمساعدة في صياغة فروض البحث الحالي، وكذلك اختيار منهج الدراسة والأساليب الإحصائية المتبعة في هذه الدراسات.

تناولت الدراسات السابقة أثر التدريب بشكل عام على زيادة الانتاجية ، كما أن نجاح برامج تدريب العاملين ينعكس ايجاباً على إنتاجيتهم، إذ أن التدريب يعمل على رفع كفاءة الأفراد و يتيح لهم فرص العمل إذا ما تمّ وفق الأسس العلمية في جميع مراحلها، و أوضحت بعض الدراسات السابقة أثر المدربين ومدى تأهيلهم على جودة العملية التدريبية. وقد تناولت بعض الدراسات مهارات المدربين وقدراتهم. وتتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في كونها تناولت اثر التدريب وأثره على المتدربين وكذلك في محور المدربين والمنهج والبيئة التدريبية. واختلفت هذه الدراسة عن سابقتها في كونها تناولت المهارات التوظيفية بأبعادها المتنوعة لدى طلاب التدريب المهني من وجهة نظر المدربين العاملين بمراكز التدريب المهني الإتحادية في ولاية الخرطوم.

كذلك تكوين الاستبانة التي سوف تستخدم في جمع البيانات وطريقة عرض النتائج ومناقشتها وتحديد أوجه الاتفاق والاختلاف مع هذه الدراسات.

كما استفاد الباحث من المراجع والكتب التي قامت عليها تلك الدراسات السابقة وذلك لتوفير الوقت والجهد على الباحث، لإثراء الجانب النظري للبحث الحالي وذلك من خلال الإطلاع على ما ورد فيها والإفادة منها في ترتيب وتنظيم الإطار النظري للبحث الحالي وتزويد البحث ببعض المعلومات المهمة.

الفصل الثاني

الإطار النظري

المبحث الأول: التدريب المهني

المبحث الثاني: البيئة التدريبية

المبحث الثالث: المهارات التوظيفية

المبحث الثالث: العلاقة بين التدريب المهني والمهارات التوظيفية

المبحث الاول التدريب المهني

2-1-1 تمهيد:

يرى معظم المختصين "أن التدريب والتطوير يتضمنان كل خبرات التعلم التي يزود بها العاملون من أجل إحداث تغيير في السلوك يؤدي إلى تحقيق أغراض وأهداف المؤسسة" (ويليام، 2004، ص15). و يلاحظ في هذا التعريف أن التدريب هو عملية للتعلم. أي أنه نقل للخبرات على مستوى الموارد البشرية بهدف المواءمة بين السلوك الفعلي والسلوك الذي ترجوه المؤسسة بما يؤدي إلى تحقيق أهدافها. فالتدريب إذا ينطوي على عملية تعلم السلوكات الملائمة، و سنأتي لاحقاً على معاني التعلم والسلوك بمزيد من التدقيق.

و يعرف التدريب أيضا بأنه " يعبر عن تلك الأنشطة التي تساعد العاملين على رفع أدائهم في العمل الحالي والمقبل من خلال زيادة مهاراتهم أو تنمية معارفهم. (عاشور، 1997، ص23)

2-1-2 مفهوم التدريب المهني :

يُعد مفهوم التدريب المهني في الوقت الحاضر أحد الدعائم الرئيسية للحضارة بكل ما فيها من تقدم تقني شمل المجالات كافة، وتعتبر منظمة العمل العربية أن التدريب المهني كعملية تربوية يعتبر مفهوماً ونظماً ينبع من فلسفة وايدولوجية المجتمع وينمو ويتطور معه جنباً إلى جنب، وكلما تطور المجتمع اقتصادياً واجتماعياً كلما ظهرت مفاهيم ونظم حديثة للتعليم والتدريب لتلبي إحتياجات المجتمع. (الشافعي، 2005) فالتدريب المهني بمفهومه الحديث لم يعد مجرد وسيلة لتلبية إحتياجاتنا من القوي العاملة المدربة فحسب، بل أصبح ضمن الحاجات الأساسية للفرد. ولهذا لم يعد التدريب المهني يمثل فترة منتهية في حياة الفرد المهنية، بل أصبح مطلباً مستمراً طبقاً لحاجات البشر في عالم اليوم، والتي تقتضي إن يمر الفرد بأكثر من مرحلة تدريبية طوال حياته المهنية تقدماً علي سلم المهارة والإنتاجية، تلبية لمتطلبات التقدم العلمي والتكنولوجي". (زروق، 1982، ص39)

التدريب هو عملية التعليم والاتصالات التي تحسن قدرة الفرد علي فهم واستخدام الأدوات والتقنيات لتنفيذ المهام المطلوبة. وقد بدأ التدريب قديماً بالمنزل، فكان الاب يدرب ابنه المهارات الحياتية التي تساعده لكي يتفاعل مع البيئة التي يعيش فيها ليمارس بعض المهن مثل الصيد، الرعي، الزراعة، الفنون أو القدرات القتالية للدفاع عن النفس، وغالباً ما يتم التدريب عن طريق المحاكاة والتقليد وكانت الام تدرّب

إبنتها على اصول الطهي وحياسة الملابس وغيرها من الواجبات المنزلية بنفس الإسلوب، وبمرور الوقت وتراكم الخبرات والمهارات اصبح من العسير علي الآباء الاستمرار في تدريب واعداد الابناء وبالتالي ظهر معلم الصبيان والذي اوكلت اليه مهمة نقل التراث المعرفي والمهاري الي الاجيال الناشئة. (البشير، 2005، ص8)

وهذا النظام غير مرتبط بمرحلة تعليمية محددة أو بفترة محددة ويتم في مراكز التدريب المهني ومواقع العمل والإنتاج أو مشاركة بين مراكز التدريب ومواقع العمل والإنتاج، ويسمي هذا التدريب في بعض الدول العربية "بالتعليم المهني" كما يطلق عليه كلمة " التكوين المهني" في الجزائر والمغرب.

وتقوم الحكومات بإنشاء وتشغيل المؤسسات التعليمية والتدريبية كما توجد جهود للقطاع الخاص في مجال التدريب المهني حيث تقوم الشركات بإنشاء مراكز تدريب لتنفيذ البرامج التدريبية سواء لإعداد العمالة اللازمة لها أو تدريب بسوق العمل. وتوجد وزارات متخصصة في بعض الدول العربية للتعليم الفني والتدريب المهني والتقني، كما توجد هيئات تتمتع باستقلال إداري ومالي في بعض الدول الأخرى، كما توجد مجالس التعليم والتدريب المهني علي المستويين الوطني والمحلي تضم في عضويتها ممثلين للحكومة ومنظمات أصحاب الأعمال والمنظمات العمالية وتقوم هذه المجالس برسم السياسات ومتابعة تنفيذها في مجال التدريب المهني (التهامي، 2007م) هنالك العديد من التعاريف التي جاءت تبين مفهوم التدريب المهني نذكر منها مايلي (صابر، 2007م):

1. هو عملية مستمرة تستهدف زيادة معرفة الفرد وبناء وتنمية مهاراته وقدراته وتغيير مفاهيمه واتجاهاته بصورة تجعله قادرا علي أداء مهامه الوظيفية بصورة جيدة". (محمد، 1988م)
2. ويعرف أيضا بأنه جزء من التربية العقلية، الغرض منه اكتساب المعرفة، وكسب المهارات، والدراية بعلم من العلوم، أو فن من الفنون، أو حرفة من الحرف". (الصغير، 1996م)
3. كذلك يقصد بالتدريب المهني- ويسمي في بعض البلدان العربية بالتكوين المهني - إعداد الأفراد إعدادا مهنيا وتدريبهم علي مهن معينة بقصد رفع مستوي إنتاجيتهم وإكسابهم مهارات جديدة، أو بمعنى آخر إن التدريب المهني هو التعليم المهني وهو ذلك النوع من التدريب الذي يتضمن تنمية المهارات والخدمات الحرفية أو المهنية".

4. التدريب المهني هو التعليم المصمم لإعداد العامل الماهر (للزراعة والصناعة والتجارة والكيمائيات والطب) والذي يتم في المستوى الثانوي أي بعد الانتهاء من المرحلة الأساسية للتعليم. وتتضمن مناهج التدريب المهني دراسات عامة وتدريبات عملية لتنمية المهارات اللازمة للمهن المختارة، وكذلك الدراسات النظرية المتعلقة بها. وتتفاوت نسبة هذه المكونات ولكن عادة يكون التركيز علي التدريبات العملية."

(مؤتمر العمل العربي، 1988م)

5. يقصد بالتدريب المهني "إعداد الأفراد إعداداً مهنياً وتدريبهم علي مهن معينة بقصد مستوى إنتاجيتهم، واكتسابهم مهارات جديدة " وبمعني آخر إن التدريب المهني " هو ذلك النوع من التدريب الذي يتضمن تنمية المهارات والخدمات الحرفية أو المهنية". (العلايلي، ب ت، ص25)

6. وعُرف أيضاً " التدريب المهني هو التعليم المصمم لإعداد العامل الماهر الذي يتم في المستوى الثانوي أي بعد انتهاء من المرحلة الأساسية للتعليم وتتضمن مناهج التدريب المهني دراسات عامة وتدريبات عملية لتنمية المهارات اللازمة للمهن المختارة، وكذلك الدراسات النظرية المتعلقة بها، وتتفاوت نسبة هذه المكونات ولكن يكون التركيز علي التدريبات العملية". (مؤتمر العمل العربي، 1976م، ص7)

7. أيضاً التدريب هو "عملية مستمرة محورها الفرد في مجمله وهي تهدف إلي إحداث تغيرات محددة سلوكية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه لتحقيق التنمية للفرد وبالتالي تنمية الجماعة والتي تحقق تنمية شاملة للمجتمع". (العلايلي، ب ت، ص25)

2-1-3 تعريف التدريب المهني :

التدريب المهني عملية تهدف لإكساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان، وتحصيل المعلومات التي تنقصه، والإتجاهات الصالحة للعمل والسلطة وأداء مهنته، والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة، والعادات اللازمة من اجل رفع مستوى كفايته في الأداء كما يعرف على انه جهد نظامي متكامل مستمر يهدف إلى إثراء أو تنمية معرفة الفرد ومهارته وسلوكه لأداء عمله بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية.

(سيف الدولة، 1995م، ص10)

يستخلص الباحث من التعريفات السابقة الآتي إن التدريب المهني هو:

- عبارة عن تعليم مصمم لإعداد الفرد مهنيًا وإكتساب مهنة ترفع من مستوى إنتاجيته.
- عبارة عن عملية مستمرة تستهدف زيادة معرفة الفرد .
- عبارة عن عملية تعليمية بعد مرحلة الأساس تهدف إلي تزويد الفرد بمهارات أساسية ومعلومات وإتجاهات تساهم في تغيير سلوكه .
- عبارة عن إكساب الفرد مهارات ومعارف وإتجاهات وميول تجعله قادراً علي مواكبة التطور التقني والتكنولوجي وأداء واجباته علي الوجه الأكمل.
- عبارة عن عملية تعليمية يتم التركيز فيها علي الجانب العملي وتهدف إلي إكساب الفرد مهارات ومعارف وإتجاهات وميول يتطلبها الاستخدام في مختلف أنشطة الاقتصادية والاجتماعية.

تُعرّف منظمة العمل الدولية التدريب المهني بأنه العملية المنظمة التي تُكسب الفرد المهارة والمعرفة والإتجاهات في أي من أوجه النشاط الإقتصادي بهدف استخدام المنتج ورفعا لإنتاجية. فالتدريب يقلل تكلفة و زمن الإنتاج مع تجويد للمنتج نفسه ويضيق احتمالات الأخطار و الخسائر في المؤسسة أو المنتج. (UNSCO،2002)

يُعدّ التدريب المهني عملية تهدف لإكساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان، وتحصيل المعلومات التي تنقصه، والإتجاهات الصالحة للعمل والسلطة.

2-1-4 نشأة وتطور التدريب المهني:

يعتبر التدريب المهني والتعليم التقني في شكله النظامي من أحدث أنواع التعليم حيث لم يبرز بالشكل الذي يمكن مقارنته بما هو عليه الآن إلا بعد انطلاق الثورة الصناعية. لكن كل الدلائل توحى بأن جل الحضارات القديمة عرفت أشكالاً من التدريب الذي يمكن أن نطلق عليه بالغير نظامي أو الغير مهيكّل. وتبين الدراسات أن جل أنظمة التكوين المهني في أوروبا كانت متشابهة في العصور الوسطى وحتى أواسط القرن التاسع عشر. فمنذ ظهور الجمعيات المهنية (guilde، 2003)) التي تجمع حرفيين ينشطون في نفس الميدان نظمت هذه الأخيرة المهن وفرضت القيود للانتماء إليها وكانت الضامن في جودة المنتج لدى المستهلكين. كما كانت تحدد واجبات المنخرطين في المنظمة المهنية إزاء تدريب المتدربين والمرافقين وتحكمها قوانين دقيقة توضح العلاقة بين المتدرب- والمرافق- والمعلم.

بعد الثورة الفرنسية تم إلغاء نظام المنظمات المهنية من هذا النوع وأطلقت حرية المبادرة مما ساهم، مع تطور الصناعة والحاجة إلى يد عاملة متكونة في وقت وجيز وبأعداد وفيرة، في ظهور تكوين مهيكلي ومبني على التعلم والمعرفة والتطبيق. ولعل من أبرز ما تم تدوينه حول المهن والأدوات التي تستعمل فيها ما جاء في موسوعة ديدورو ودلمبار Encyclopédie de Diderot et D'Alembert الصادرة بين سنة 1751م وسنة 1772م والتي تتضمن وصفا دقيقا للعديد من المهن وكيفية ممارستها والأدوات المستعملة فيها.

والمنتبع لتطور التدريب المهني في البلدان الأوروبية يلاحظ أن أهم العناصر التي نحتت منظومات التدريب المهني ترجع إلى ثلاثة عوامل رئيسية :

- إلغاء التنظيمات المهنية المنغلقة من نوع Corporation،
- نسق التصنيع والدخول في الثورة الصناعية.
- تأثير الحركات الفلسفية والثقافية والدينية.

فبرزت ثلاثة نماذج هي :

- المنوال اللبرالي ويمثله النظام البريطاني.
- المنوال المقنن من طرف الدولة مثل النظام الفرنسي.
- المنوال الألماني المعروف بالمزدوج.

وتختلف العلاقة والارتباط بين التعليم العام والتعليم التقني حسب الدول ولا يوجد منوال موحد. ويمكن اعتبار الشكل أدناه كنموذج عام للتعليم والتدريب المهني والتعليم التقني مع الأخذ بعين الاعتبار لبعض الفوارق من بلد إلى آخر. (التومي، ب ت، ص4)

2-1-5 أهداف التدريب المهني :

إن برامج التدريب المهني تشترك بمجموعة من الأهداف العامة سواء كانت هذه البرامج إعداد الدارس لمزاولة مهنة معينة، أو لرفع كفاءته في المهنة التي يمارسها ضمن مفهوم التعليم المتواصل والتربية المستديمة، أو لتطعيم التعليم العام بجوانب مهنية وتقنية. ومن ناحية أخرى يتميز كل نوع من هذه الأنواع الثلاثة لبرامج التعليم المهني بأهداف خاصة تملئها طبيعة هذه البرامج والفئات المستهدفة فيها، (المصري، 1990م، ص21) فأهدافه العامة تتمثل في:

1) تنمية الإتجاهات الإيجابية لدى المتدربين لاحترام العمل والنظر إليه كأحد القيم الرئيسة التي يستمد منها المجتمع توجهات نموه وتطوره.

2) في مجال التنمية الفردية، المساهمة في تحقيق تنمية متوازنة للقدرات الجسدية والعقلية والوجدانية للفرد والقيم الأخلاقية والجمالية لديه. وكذلك توفير التسهيلات المناسبة لحصول الفرد على المهارات التي تتجاوز مع حاجاته ورغباته، والنمو بذلك لأقصى ما تؤهله له قدراته، وتساهم في تحسين الفرص أمامه. إن تحقيق هذا الهدف يستدعي أن تصمم برامج التعليم المهني لتراعي خصائص الفئات المستهدفة والفروق الفردية، وأنتبنى على أساس علمي وفني متين، وأن تكون ذات قاعدة عريضة بعيدة عن التخصص الضيق، مراعية لمتطلبات الفرد وتطلعاته.

3) في مجال التنمية الاجتماعية والاقتصادية، الموازنة بين المهارات التي يحصل عليها للطالب عن طريق التعليم المهني وبين حاجات المجتمع ومتطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية وكذلك الموازنة بين الحاجات القائمة والمتوقعة من مختلف المستويات والتخصصات وبين برامج الاعداد المهني بشكل عام. إن تحقيق هذا الهدف يستدعي التنسيق والتجاوب بين حاجات الاقتصاد ومجالات العمل بين البرامج التدريبية، كما يستدعي تجديد البرامج التدريبية وتطويرها حسب الحاجة، وكذلك توفير أنواع مختلفة من التدريب لدخول المهنة أو لتغييرها أو لرفع كفاءة العاملين وغير ذلك، تجاوباً مع الحاجات المتطورة لمجالات العمل المختلفة.

4) تعزيز قدرات الدارس على فهم المبادئ العلمية والتطبيقات التقنية المستخدمة في مختلف مجالات العمل والإنتاج. وهذا يستدعي توثيق العلاقة بين المهارات الأدائية والمعلومات والمفاهيم العلمية والفنية، كما يستدعي الاستفادة من التجارب الميدانية والتطبيقات في مواقع العمل والإنتاج بقدر الامكان.

5) تعميق فهم الدارس للعلاقات الاقتصادية والاجتماعية السائدة في مجالات العمل مما يستدعي تهيئته من التعليم المهني، يقترن بالعديد للاندماج في الحياة العملية.

إن تحقيق هذا الهدف يقتضي مجهوداً من الممارسات السليمة والمفيدة ومن هذه الممارسات. (المرجع السابق، ص21)

1) الاقتصاد والإهتمام بعناصر كلفة العمل والإنتاج.

2) الربط بين نوعية المنتجات وتكاليفها ومتطلبات السوق وإحتمالاته.

- 3) السلامة والامن للأفراد والتجهيزات.
- 4) المحافظة على البيئة وحمايتها من آثار العمل المهني.
- 5) التعرف على تشريعات العمل والعلاقات المهنية .
- 6) الإدارة والتنظيم في العمل المهني.
- 7) تنمية القدرات الابداعية من ناحية والإتجاهات نحو العمل المهني بأبعاده ومتطلباته وقيوده المختلفة من ناحية أخرى. وينعكس تحقيق هذا الهدف لدى الدارس على نوعية الأعمال وأساليب التدريس التي يلجأ إليها مصمم البرنامج والقائم على تنفيذه من المعلمين المهنيين.
- 8) المحافظة على التقاليد الحرفية الوطنية ونقلها وتطويرها، وذلك من خلال الأنماط المحلية والبيئية التي تراعي عند تصميم برامج التعليم المهني وتنفيذها.
- 9) الانسجام مع مبدأ التعليم المستمر والتربية المستديمة، وذلك بالنظر إلى التعليم المهني على أنه حلقة من حلقات نمو الفرد المتواصل.

أما الاهداف الخاصة للتعليم/التدريب المهني تمثلت فيما يلي:

أ.الاهداف الخاصة للتعليم المهني الذي يشكل جزءا: من إعداد المتدرب لمزاولة المهنة:

- 1- اكتساب المهارات التي تؤهل الدارس لممارسة مجموعة من الأعمال في مهنة معينة ضمن مستوى محدد .
- 2- اكتساب قاعدة عريضة من المهارات لتوسيع آفاق العمل أمام الدارس وزيادة فرص الاستخدام لديه، ومساعدته على الرقي بمستوى أدائه. وهذا يستدعي الابتعاد عن التخصصات الضيقة والمهارات المحدودة .

ب.الأهداف الخاصة للتعليم المهني لرفع كفاءة الدارس في المهنة التي يمارسها:

- 1- تمكين الدارسين الكبار من تدارك أوجه النقص في إعدادهم المهني السابق.
- 2-مساعدة الفرد على تحديث مهاراته العملية وتجديدها في الحقل المهني الذي يمارسه وتمكينه من متابعة التطورات التي تطرأ على مهنته، وذلك من خلال التدريب على آلات ومعدات جديدة أو على أساليب عمل جديدة.(المصري،1990م، ص22)

3- توسيع آفاق المهنة أمام الفرد وتحسين فرصة العمل المتاحة له.

4- رفع مستوى أداء العامل وتحسين إنتاجيته كماً ونوعاً.

5- الانتقال من مستوى جديد في المهارة إلى رتبة أعلى في العمل، ويصمم برنامج التدريب العملي في هذه الحالة لتحقيق متطلبات المستوى أو الموقع الجديد للعامل من الجوانب المهنية والتقنية في التعليم العام

ج. الأهداف الخاصة بالتعليم المهني الذي يشكل جزءاً من الجوانب المهنية والتقنية في التعليم العام

1. المساهمة في توسيع آفاق التعليم العام، ومد جسر بينه وبين عالم العمل والإنتاج عن طريق الخبرات العملية والممارسات التطبيقية التي يقوم بها الطالب.

2. توجيه الطلبة نحو مهنة المستقبل، وذلك بتزويدهم بخبرات مهنية وعملية متعددة لتمكينهم من الاختيار السديد لمهنتهم.

3. استغلال المهارات العملية لممارسة نشاطات مفيدة ذات مردود اقتصادي في أوقات الفراغ في البيت والمجتمع مما يسهم في تحسين البيئة ونوعية الحياة .

4. تزويد الطلبة الذين يواصلون تعليمهم النظامي بمجموعة من المهارات التي تساعد على تنمية الإتجاهات المناسبة للعمل. أما الغايات الأساسية للتعليم المهني كما يراها ايفانز وهر (Herr & Evans) إلي منهاج عام للتعليم المهني مرتبة على النحو التالي:

أولاً: مقابلة احتياجات المجتمع من العاملين وتلبيتها: تلبية حاجة الأمة والمجتمع بمعناها الواسع من العمالة الماهرة، هو الهدف الأول لبرامج التعليم تعد والتدريب المهني والتقني وعلى مدى العصور. فالصناعة والزراعة والتجارة والخدمات في المؤسسات الحكومية والاهلية والخاصة هي بأمس الحاجة إلى القوى العاملة المؤهلة. ولكن المشكلة تكمن في التجاوب مع سرعة التغيير في هذه الحاجة. فلا توجد هنال كمن مشكلة عندما تكون المهنة بما فيها من مهارات ومعارف وتوجهات ثابتة ويمكن لبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني تلبية تلك الحاجة وذلك من خلال الاخذ بعين الاعتبار الأمور التالية (Evans, 1978):

1) تغيير الحاجات للعمال المؤهلين والتي تشمل:

أ. التغيرات طويلة الامد: خلال القرن التاسع عشر تم تبديل العمالة غير الماهرة بمصادر الطاقة كالفحم، والبتروول، ومساقط المياه، والطاقة الذرية، وقد حلت الآلات في كثير من الحالات في بعض الدول المتقدمة أنواع من العمالة الماهرة مكان أخرى، ولكن أنواعاً من العمالة الماهرة زادت الحاجة إليها في مجالات التصنيع، والتركيب، والمعايرة، والاصلاح والصيانة. وحصل هذا أيضاً في مجال إنتاج الغذاء فمع مكننة الزراعة قلَّ الطلب على العمالة غير الماهرة فيها، ولكن إزداد الطلب على العمالة المدربة فيتصنيع الغذاء والمنسوجات والملابس. وحصلت زيادة على طلب العمالة الماهرة في مجال الخدمات، وبخاصة في أعمال المكاتب وما تتطلبه الثورة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات نظراً للزيادة المطردة في السكان وزيادة مستوى التعليم في الفئات العمرية دون سن الثلاثين.

ب. بطالة الشباب: ظهرت في معظم الاقطار بطالة الشباب، وتعود أسباب ذلك إلى ما يلي:

1) قلة الرواتب: نظراً للرواتب المتدنية التي تعرض على فئات الشباب الطموح والتيتقل عن توقعاتهم، فإنهم غالباً ما يترددون في قبول كثير من فرص العمل المتوافرة للتوسع الكبير في المؤسسات التربوية ومؤسسات.

2) زيادة العرض في القوى العاملة: نظراً لاعداد المهني لتعوض عما فات، ولاستجابة للنمو السكاني الذي يفوق النمو الاقتصادي، زاد العرض في القوى العاملة المؤهلة عن فرص العمل التي يتيحها الاقتصاد في معظم بلدان العالم، وبخاصة في بلدان العالم الثالث

3) عزوف الشباب عن العمل: إن زيادة توقعات الشباب من الوظائف، وعدم رغبة الكثير منهم الالتحاق بفرص عمل يعتبرونها وضيعة بحكم الارث الثقافي، يزيد من مشكلة البطالة، وهنا يجب إعادة النظر في تعريف كلمة البطالة، والعودة إلى مصطلح الباحثين عن عمل وذلك الإسقاط غير الراغبين في الالتحاق بفرص العمل المتاحة. (عطوان، 1993م، ص32)

4) أثر التربية والتعليم: يعتبر الشباب الملتحقون في المؤسسات التربوية غير باحثين عنعمل، ولكن بعد تخرجهم فإن نسبة العاملين منهم تكون أقل من أقرانهم العاملين أوالخريجين من برامج التعليم والتدريب

المهني والتقني، حيث يعتبر هؤلاء أكثر تأهيلاً لفرص العمل المتاحة، إضافة إلى العوائد المالية (الرواتب) المناسبة لهؤلاء الخريجين. سريعاً في الطلب على القوى العاملة.

ت. التغيرات الدورية: وتحدث الطفرات الاقتصادية في المنطقة تغي العاملة المدربة، كما هو الحال في ارتفاع أسعار البترول في منتصف السبعينيات أوأواخر الثمانينات. وفي هذه الفترات يزداد الاهتمام ببرامج التعليم والتدريب المهني والتقني من قبل الحكومة ومؤسسات المجتمع ووسائل الاعلام، التي قد تستمر بضع سنين، وبعدها تستقر الامور وتنسى برامج التعليم والتدريب المهني والتقني لتوظفها أزمة جديدة، وهكذا دواليك. وهذا يقود إلى إعادة التفكير في حاجة الأمة من القوى المؤهلة إضافة إلى نظرتنا لهذه الحاجة .

ث. التغير الدوري والاعداد المهني والتقني: تحتاج برامج التعليم المهني والتقني إلى زمن الإعدادها داريين، ومدربين، وقادة مهنيين. وغالباً مايزداد الاهتمام بهذه بما فيها من تسهيلات تدريب، والبرامج في حالات ارتفاع النمو الاقتصادي. وما أن تبدأ برامج التدريب بعرض نواتجها حتى تكون الدورة الاقتصادية قد بدأت ملامحها بالركود الاقتصادي وما يرافقه من قلة الطلب على خريجي التعليم والتدريب المهني. لذلك يكون حل هذه المعضلة بالاستفادة من فترة الركود في إعداد القوى العاملة، وبرامجها، لتلبية الحاجات الطارئة ضمن الوقت المعقول لهذه الحاجة .

ج. وعي الحاجة إلى العمال المؤهلين: تتأثر الحاجة للعمال المؤهلين بازدياد الحاجة للقوى العاملة أو تقلصها، وتتغير الحاجة من مهنة لأخرى. وغالباً ما تكون نظرة العامة لهذه الحاجة بعيدة عن الواقع، حيث يتأثر العامة بتقارير وسائل الاعلام. الحاجة من قبل المعنيين رسمياً. ولكن هناك وقتاً ضائعاً بين معرف، وبين الاعلان عن هذه الحاجة، وبين ردود الفعل استجابة لهذا الاعلان كما أن توقعات أصحاب العمل لحاجاتهم للعمال المؤهلة قد يخلق انطباعاً بزيادة الطلب على العمالة المدربة إذا كانت هذه التوقعات عالية، أو بنقص الطلب إذا انخفضت هذه التوقعات، وهذا قد يولد انطباعاً خاطئاً عن الحاجة إلى العمالة المؤهلة. (عطوان، مرجع السابق، ص32)

ح. التنبؤ بالحاجة للعمال المؤهلة: تحتاج مؤسسات التعليم المهني والتقني إلى نظام يستطيع التنبؤ بدرجة كافية من الدقة، فأصحاب العمل ال يستطيعون التنبؤ بدرجة كافية من الدقة، إلا أنهم لم يمارسوا عملية التنبؤ، إضافة إلى أن أصحاب العمل كثيراً ما يعدلون حاجاتهم حسب الضرورة ويتجنبون الكشف

عن نواياهم، خوفاً من المنافسين لهم. وتختلف التنبؤات الدقيقة للإحتياجات التدريب المهني حسب نسبة العمال الذين أعدوا من خلال برنامج التدريب.

الطلب على العمال المؤهلين: رغم صعوبة التنبؤات بالاحتياجات السنوية للإقتصاد من العمالة المؤهلة، إلا أن من واجبات مكتب الاحصاءات العمالية (إن وجد) أن يقوم بهذه المهمة في مختلف المجموعات المهنية، دون أن يستثمنها مهن المختصين، والتقنيين، والمهنيين. ويتطلب إعداد هذه التنبؤات (التقديرات) السنوية لكل مهنة اعتبار المتغيرات التالية:

- 1) التوظيف حسب العمر والجنس .
 - 2) الطلب لكل نوع من المنتج أو الخدمة .
 - 3) متطلبات الانتاج في كل صناعة ولدت هذا الطلب .
 - 4) متطلبات التوظيف للوصول إلى مستويات الانتاج .
 - 5) أنماط متطلبات المهن الناتجة عن التغير التكنولوجي.
 - 6) الوظائف المفتوحة الناتجة عن التقاعد والوفاة: إضافة إلى ذلك، يجب اعتبار تقديرات النمو الاقتصادي، والإنتاج القومي الاجمالي، والدخل القومي وتوزيعه، فأى خطأ في هذه التقديرات يؤدي إلى أخطاء في تقدير احتياجات سوق العمالة المدربة. ويجب أخذ المناطق الجغرافية والنمو الاقتصادي والنمو السكاني فيها ليسهل عملية انتقال العمال إليها من المناطق.
- خ. **عرض القوى العاملة:** يجب الربط بين طرفي معادلة الطلب والعرض منالعمالة المدربة. ولذلك يجب معرفة مخرجات مختلف برامج التعليم والتدريب المهني والتقني من مراكز التدريب التابعة لمختلف وزارات الدولة، ومراكز التدريب الاهلية والخاصة، وتلك التابعة للشركات، والمدارس المهنية والكليات التقنية وكليات المجتمع التابعة بمختلف الوزارات والمؤسسات الرسمية والاهلية والقطاع الخاص. ويجب ألا نهمل المتسربين من برامج الاعداد هذه، إذ أنكثيرين من المتسربين اعتبروا أنهم حققوا أهدافهم من الالتحاق ببرنامج التدريب والتحقوا بالعمل .

د. **الانتقال بين المهن:** ينتقل العامل من مهنة ما إلى مهنة ومن موقع عمل لآخر. ولقد وصل معدل تغير مهنة العامل بسبع مرات طوال حياته، ولكن تغيير المهنة أمر يسعى إليه كثير من العمال من خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، وبخاصة الانتقال ضمن مجموعة المهن المتجانسة بسبب

التطور التكنولوجي. ويجب على برامج التعليم والتدريب المهني والتقني أن تأخذ في الاعتبار أن إعداد خريجها هو لمدى الحياة، كما هو الحال في الأعداد التربوي للمواطن.

ذ. ترك المهنة: يتسرب كثير من الملتحقين أو خريجو برامج التعليم والتدريب المهني والتقني من مهنتهم إلى أعمال أخرى، ويحدث ذلك عندما تكون الأجور أو ظروف العمل خارج هذه المهنة أفضل من الاستمرار بالعمل فيها. اقترح ايفنز وهر (1978)، الآليات المناسبة لتحقيق غايات التعليم المهني الأساسية ويبين أن مقابلة احتياجات المجتمع من العاملين كغاية للتعليم الفني والمهني من خلال نشوء برامج وأساليب جديدة تناسب هذه التغيرات من جهة وتعمل على توفير العمالة للمجتمع ومنها (Evans, 1978):

أ. التدريب على رأس العمل: يهدف إلى رفع مستوى مهارات العامل أو وتوفير فرص النمو المهني لديه أفقياً و رأسياً من خلال تدريب تتسع فيه دائرة النفع لأشخاص كثر ليغطي المجالات البسيطة والمعقدة من المهن لتعليم المهارات والمعارف الخاصة بجهة العمل دون غيرها .

ب. التلمذة المهنية: هو أسلوب يقوم على أساس الجمع بين خصائص أسلوب التقليد والمحاكاة القديم (تقليد مهنة الأب والأم) وخصائص التدريب على رأس العمل الحديث وذلك عن طريق قيام عامل خبير بالموافقة على أن يقوم بتعليم العاملين كافة متعلقات مهنة معينة فيكون قادراً على القيام بهذه المهنة بمهارة عالية يصعب تحقيقه من خلال التدريب على رأس العمل لأنه الذي وفر ضمانات كافية في تعلم كل شيء حول المهنة التي يتدرب عليها.

ت. المدارس المهنية: تعتبر مصدر إعداد كثير من المهنيين وتقدم تدريباً مهنيّاً حرفياً لعدد كبير من المجالات المهنية الفنية، وتعد المدارس الخاصة أكثر مرونة من المدارس العامة في تبني الاحتياجات المتغيرة للعاملين كونها مؤسسات تعتمد على التمويل والدعم المادي الخاص التي تمكن من إجراء تغييرات جذرية في الإتجاهات العامة في تغيير المناهج أو استقطاب الكفاءات والاستغناء عن غير الكفاء متى تشاء. مستوفياً لكن من الصعب أن نقول أن هناك برنامجاً تعليمياً مهنيّاً واحداً لكافة الشروط فالمواصفات تتوافر للمساعدة في مقابلة الاحتياجات للمجتمع للعاملين. والسبب في ذلك يعود إلى الخصائص البرامج ذاتها من ناحية وخصائص السوق المهنية المتاحة المتغيرة من ناحية أخرى. ففي حين نجد في بعض المجتمعات أن الاحتياجات المحلية للسوق هي التي تهيمن على جانب الطلب عوضاً عن الاحتياجات الوطنية، نجد في مجتمعات أخرى أن الطلب متاح من الاحتياجات الوطنية مهماً الاحتياجات المحلية أو متجاهلاً لها، وفي حين نجد البرنامج التعليمي المهني مستوفياً الاعتبارات الخاصة بمتطلبات السوق

المهنية من العاملين، نجد للشروط العلمية والفنية دون بعض البرامج المهنية مفتقرة إلى الكفايات الأكاديمية واحتياجات السوق المهنية معاً.

إن من أهم المصاعب التي تواجه إجراءات مقابلة الاحتياجات للعاملين وكانت وراء تأخر كثير من الجهود التي تبذل عادة من أجل توفير العمالة الوطنية المدربة في عدد كبير من الدول الاعتماد على مبدأ استخدام العمالة الخارجية وهي ليست وفقاً على الدول النامية الغنية بل تعدتها إلى دول صناعية كبرى. (الخطيب، مرجع سابق، ص 57)

1) الروتين الأكاديمي والإداري لبعض المؤسسات الموكلة بإعداد الكوادر المهنية ودوره في تعطيل مخرجات هذه المؤسسات لهذه المؤسسات وسوء مرافقها وقلة كوادرها الأكاديمية عدم توفر دعم مادي ومعنوي كإهمال أكثرها واقتصار برامجها على بعض المجالات المهنية الحرفية.

2) سياسة الاتحادات المهنية (النقابات) تساهم في الحد من فعالية الجهود المبذولة لتوفير الكوادر المهنية المؤهلة كماً ونوعاً نظراً للقيود التي تفرضها هذه النقابات على المهن المختلفة.

3) التطورات التقنية واستخدامات الطاقة المتعددة تنذر بإمكانية تقليص القوى العاملة حتى في بعض المهن الخدمية في المستقبل القريب.

4) بطالة الشباب المستمرة في الارتفاع التي تؤدي إلى إقبال بعض الأقسام الأكاديمية، ومحاولة إعادة تدريب الشباب لمهن مختلفة كما أعدوا له أصلاً، وعدم قدرة الأجهزة العامة على استيعاب المخرجات التعليمية.

5) تدني مستوى الأداء المهني لدى العاملين الذين تتلمذوا في مؤسسات التعليم الفني والمهني بعد فترة من الزمن من (10-5) سنوات الأمر الذي يستدعي زيادة الانفاق على هذه المؤسسات من أجل زيادة فعالية برامجها أو إلغاء بعضها.

6) تدني المستوى النوعي رغم الزيادة الكمية التي قد تتم في مخرجات مؤسسات إعداد المعلمين المهنيين.

7) اعتماد معظم الدول تطبيق نظام الاسبقية أو الإقدمية والأولوية في التوظيف الذي يضمن توفير العمالة للراغبين في العمل. إلا أن المؤسسات المهنية ترغب دائماً في القدامى باعتبارهم عمالة جاهزة للإنتاج.

8) عدم جدوى برامج تخطيط القوى العاملة على مستوى الخطط المحدودة أو قصيرة المدى وبعيدة المدى

ثانياً: زيادة خيارات الفرد في مهن الحياة: كما يرى (إيفنز وهر) أن زيادة فرص الاختيار أمام الأفراد كغاية أساسية للتعليم الفني والمهني، يفرق التربويين بين ثلاثة أنماط من التعليم من منظور هدف زيادة فرص الاختيار أمام الأفراد هي:

أ. تعليم ليس له أي أغراض مهنية على الإطلاق. وعادة ما تركز برامجه علىدراسة الماضي وعلى شغل أوقات الفراغ ومزاولة المهام المحلية تحت إطار مفهوم الاعداد المهني يتبع المؤسسات التجارية والصناعية وليس برامج التعليم العام. ومثل هذه البرامج لا تعتبر فعالة لمعظم الطلاب ولكنها مستمرة باستمرار في مدارس هذا النوع من التعليم وتدرس بها فئات كثيرة من الطلبة.

ب. تعليم مهني حر لبعض الطلاب عبر المدارس الثانوية أو الكليات أو الجامعات والدراسات العليا سواء كان خاصاً أم عاماً -فهو إلى حد معقول-يسهم في زيادة فرص الاختيار ويشمل تخصصات أمام الأفراد.

ت. تعلم مزدوج يجمع بين العمومية والتخصصية. فهو يهدف-ضمن ما يهدف إليه-إلى الاعداد المهني للطلاب. وكل من العمومية أو التخصصية تسهم في تعزيز المهارات الأخرى به. والنظرة التي ينظرها التربويون من واضعي النظريات التربوية بصورة عامة هي في صالح النوع الاخير الذي يجمع بين العمومية والتخصصية. ولكن العقبة الكبرى في مثل هذا النوع من التعليم تكمن في نوعية العمومية ونوعية التخصصية التي ينبغي جمعها فيه كتعليم مزدوج. ومن أكبر المشكلات التي تقف عقبة تجاه هدف زيادة فرص الاختيار أمام الأفراد في التعليم الفني والمهني هو أن هذا النوع من التعليم صمم ليخدم المهن الثانوية والفرص الثانوية أولاً ولذلك فمعظم رواده يرتادونه لأنهم لم يجدوا سواه، أو لأنهم وجدوا فيه ضماناً أولياً للحصول على مهنة نظراً للحاجة الماسة إلى خريجه، خاصة التعليم الذي تقدمه مؤسسات التعليم المهني والفني العامة وخريجوه الذين يعملون أيضاً في المؤسسات العامة.

إن فرص الاختيار أمام الأفراد قد تكون متأثرة ببعض المتغيرات والاعتبارات التي تجعل منهم يرتاحون تارة وينزعجون تارة أخرى متأرجحين بين الشك واليقين في حسن اختيارهم، فالاختيار هو قضية مرتبطة تماماً بمستوى الادراك، فبقدر ما يملك الفرد من قدرة وبصيرة على الادراك بقدر ما يقترب من الاختيار الامثل مما هو متاح أمامه، ومن هذه الاعتبارات التي تؤثر في الاختيار الامثل مما هو متاح أمامه، ونستعرض في هذا المجال طبيعة خيارات الفرد، والعوامل التي تؤثر في خيارات الفرد.(Evans, 1978)

ثالثاً: طبيعة اختيارات الفرد: لدى بعض الناس خيارات أوسع من البعض الآخر، وبذلك فلديهم فرص اختيار أكبر معتقدتهم في الحياة. فالأفراد الذين لديهم خيارات متعددة يمكنهم اختيار السكن مثلاً فيعدة مواقع، ولديهم اختيار الانفاق من جزء لأبأس به من دخلهم، ويمكنهم اختيار مهنتهم من ضمن عدد كبير من المهن، وبعكسهم الأفراد محدودي الخيارات، إذ قد يجبروا على القبول بأي فرصة عمل تتوافر صدفة، لأنهم لا يملكون مهارات تذكر. يزيد دخل الفرد، بعد تغطية الحاجات الأساسية، من خياراته، كما هو الحال في القدرة الرياضية، أو المقدرة على التعبير المميز، أو المهارات اليدوية أو أي صفة يحترمها المجتمع. وتقل فرص الاختيار بالتربية المتدنية، والإنعزال الإجتماعي، وفقر الصحة وغيرها. يمكن التحكم ببعض هذه العوامل من قبل المجتمع أو الفرد، ويجب أن يكون هناك هدف رئيسي للمجتمع بأن يتمكن من إخضاع هذه العوامل من قبل الأفراد وعدم تركها تحت مظلة الصدفة.

6.1.2 خصائص التدريب المهني:

تتميز برامج التعليم المهني الناجح بعدد من الخصائص التي لا بد من توافرها لضمان الفاعلية والكفاءة، ولعل من أهم هذه الخصائص.

1. أن تكون وثيقة الصلة بالاهداف التعليمية والتربوية من ناحية وبالعالم العمل والانتاج من ناحية أخرى.
2. أن تتسجم برامج التعليم/التدريب المهني مع العملية التربوية بإطارها الواسع وهيكلها الشامل فتشكل عنصراً من عناصر التنمية المتوازنة والمستمرة لقدرات الفرد. (مي، ب ت، ص 33)
3. الاستمرارية في التحديث والتطوير في الوسائل والأساليب ومواكبة التطورات التكنولوجية .
4. التكامل والمزج بين التدريب في مواقع العمل (التدريب اللا مؤسسي) والتدريب في المؤسسة التعليمية (التدريب المؤسسي).
5. أن يكون اقتصادياً وذا مردود عال وينعكس ذلك عادة على كفاءة الاساليب التدريبية المستخدمة ونوعية التجهيزات وطرق الاستفادة من التسهيلات التدريبية المختلفة.
6. التكامل والتفاعل بين المهارات الادائية والتطبيقات العلمية من جهة، وبين المعلومات النظرية الفنية والأسس العلمية التي تدعم هذه المهارات وتشكل قاعدة لها من جهة أخرى .
7. التعليم المهني الناجح يكون في التخطيط له، وتصميمه وتنفيذه منسجماً مع البيئة، ويحافظ عليها ويتعد عن تلويثها، ويوفر السلامة والأمن للعاملين والتجهيزات.

7.1.2 أنظمة التدريب المهني :

تتكون أنظمة التربية والتعليم والتدريب المهني والتقني من منظومات فرعية هي:-

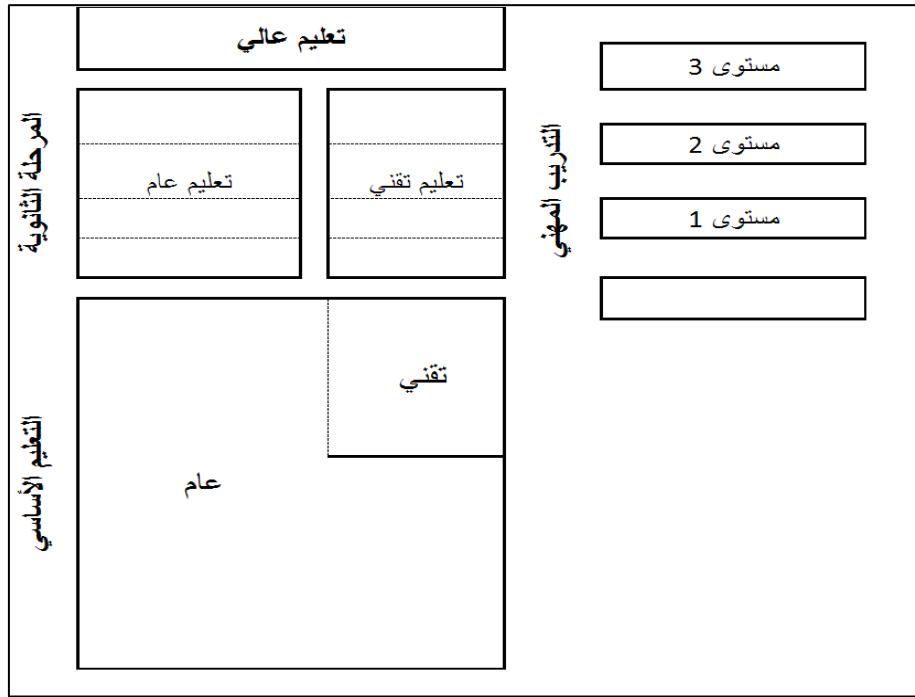
التعليم العام ويتكون من التعليم قبل المدرسي والتعليم الاساسي والثانوي وتوجد فروق بين البلدان في تركيبة مراحل هذا التعليم على أن الهيكل البياني العام يتأسس من مرحلة للتعليم الاساسي تدوم بين 8 و10 سنوات وهي عادة ما تكون مقسمة بين مرحلة ابتدائية ومرحلة إعدادية ومرحلة تعليم ثانوي تدوم حوالي 4 سنوات تختم بشهادة انتهاء التعليم الثانوي وتختلف تسمية هذه الشهادة من بلد إلى آخر. وفي اختتام التعليم الثانوي يلتحق الناجون بالتعليم العالي. وتختلف طريقة الالتحاق بالتعليم العالي فتكون عن طريق التوجيه بالإعتماد على النتائج المتحصل عليها أو عن طريق مناظرات خصوصية إلى غير ذلك من الأساليب.

التعليم التقني والذي يقترب في شكله وفي مناهجه من التعليم العام إضافة إلى مناهج خصوصية في مجال العلوم التكنولوجية والاشغال التطبيقية وغالباً ما تختم بشهادة تشابه الثانوية العامة أو دبلوم تقني في مجال تكنولوجي معين.

التدريب المهني ويمكن أن يكون منظماً على شاكلة التعليم أو له خصوصياته ويتطلب تجهيزات غالباً ما تكون ذات تكلفة مالية مرتفعة. كما توجد عديد التفرعات التنظيمية بحيث يصبح من الصعب تشخيص كل الفوارق التي تمكن ملاحظتها بين الأنظمة المختلفة. وفي نفس البلد يمكن وجود تنظيمات مختلفة وتتعدد الجهات المشرفة على هياكل التدريب المهني. وتختلف العلاقة والارتباط بين التعليم العام والتعليم التقني حسب الدول ولا يوجد منوال موحد. ويمكن اعتبار البيان الهيكلي التالي كنموذج عام للتعليم والتدريب المهني والتعليم التقني مع الاخذ بعين الاعتبار لبعض الفوارق من بلد إلى آخر.

(التومي، 2009، ص5-7)

شكل (1/2): يوضح المنوال العام لمنظومات التربية والتعليم والتدريب المهني لأغلب بلدان العالم



المصدر : إبراهيم التومي، ورقة عمل بعنوان : دور التوجيه والأرشاد في تضييق الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل ، ص(7)

2-1-8 أهمية التدريب المهني

تتمثل أهمية التدريب المهني في تلبية حاجات سوق العمل والعمال المهرة الذين تتطلبهم مشاريع التنمية المختلفة، وحاجات التوسع والتطور في المجالات الخدمية والصناعية والزراعية ويعتبر التدريب المهني الرافد الأساسي في تغذية سوق العمل بالعمالة الماهرة المدربة فنياً وعملياً وفكرياً لتسهم في حركة البناء والنهوض الاقتصادي والاجتماعي، وتحقيق الرفاه الاجتماعي للأوطان. (اليونسكو، 1996م) وللتدريب المهني وظيفة مزدوجة، فهو من ناحية يلبي احتياجات سوق العمل من القوى العاملة المدربة، ومن ناحية أخرى يوفر المستقبل المهني للعمال. وكذلك من اهتمامات التدريب المهني توفير أكبر قدر من الحركة والمرونة للقوة العاملة. " (اليونسكو، 1996م)

إن عملية التدريب لا يمكن أن تخلق الإنسان الواعي المتفتح، ولكنها فرصة ذهبية تتاح للأفراد للانتقال بهم من مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل، وترجع أهمية التدريب إلى المزايا العديدة التي نحصل عليها من ورائه ويكتسب التدريب أهمية بالغة في الإدارة المعاصرة، استجابة لمتغيرات في بيئة

المنظمة الداخلية والخارجية فمع التقدم التكنولوجي ستظهر وظائف واحتياجات تدريبية جديدة، تبرز معها أهمية التدريب والتي من بينها:

- يعمل التدريب على إدارة الآلات والمعدات المستخدمة في المنظمة الحكومية بكفاءة، ويقلل من تكلفة صيانتها.

- تحقيق الذات وتنمية المسار الوظيفي للموظفين الذين يمتلكون عنصر الطموح.

- التكيف مع المتغيرات التقنية في مجال الإدارة حتى تحافظ المنظمة على مستوى من الأداء يحقق رضا المستفيدين من خدماتها.

- تحقيق احتياجات المنظمة من القوى البشرية واختصار الوقت اللازم لأداء العمل بفاعلية.

- استخدام التدريب كأسلوب من أساليب التحفيز والترقية والجدارة.

- عادة ما تكون الخبرات المتاحة لكثير من العاملين في المنظمات الحكومية، قد تم إكتسابها منذ زمن بعيد وبالتالي لابد من إعادة تدريبهم باستمرار.

- إحداث تغييرات إيجابية في سلوكهم وإتجاهاتهم، وإكسابهم المعرفة الجديدة، وتنمية قدراتهم وصقل مهاراتهم، والتأثير في إتجاهاتهم وتعديل أفكارهم، وتطوير العادات والأساليب التي يستخدمونها للنجاح والتفوق في العمل.

2-1-9 أنواع التدريب المهني:

التدريب المهني له بعض الأنواع التي تتحدد بناء على المجال والأسلوب والنطاق، لذلك أهم أنواع التدريب هي:

1/ تدريب أساسي: وهي المرحلة الأولى لعملية اكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء أي عمل أو ممارسة أي مهنة، ويرتبط هذا التدريب الأساسي بتنمية المحددات الأساسية اللازمة لأداء هذا العمل أو هذه المهنة .

2/ تدريب مهني: وهو مجموعة من الأنشطة والجهود التي تهدف إلى إكساب فئة العمال والاتجاهات اللازمة لأداء أعمالهم سواء بهدف إعدادهم أو رفع مستواهم.

3/ تدريب إضافي: أو ما يعرف عادة بالتكميلي وهو جانب التدريب المهني الذي يلي التدريب الأساسي في نطاق برنامج تدريب يهدف للحصول على مؤهلات معترف بها.

4/ تدريب داخل المؤسسة: وهو التدريب الذي يعد للعاملين في مؤسسة ما، على أن يتم بداخلها .

5/ تدريب خارج العمل: قد يحتاج التدريب على بعض الأعمال الخروج بالمتدرب عن الموقع الطبيعي للعمل أو مواقع التدريب لاكتساب المهارات التي يتطلبها العمل كتدريب الطيارين.

6/تدريب نظامي: وهو الذي يتم في منشأة مخصصة (مركز التدريب) ويعمل بها مدربون مؤهلون لهذا الغرض.

ويتضمن التدريب المهني صوراً متعددة منها:

أ- تدريب المبتدئين: وهو التدريب المعروف بالترج.

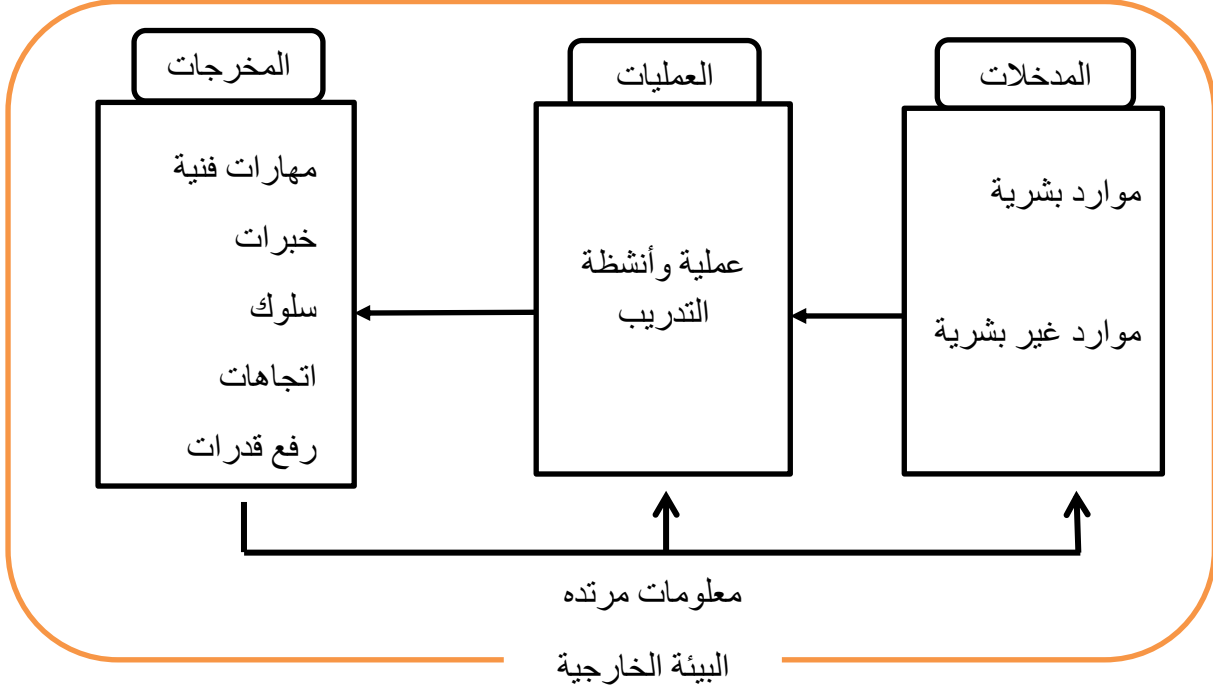
ب- التدريب السريع: وهو التدريب الذي يهدف إلى سد الحاجة من العمال متوسطي المهارة في فترة زمنية قصيرة.

ج- التدريب أثناء العمل: أي تدريب وتطوير العمال القائمين بالعمل فعلاً بقصد رفع مستوى إنتاجيتهم. (تيجاني، 2012م)

2-1-10 التدريب المهني كنظام:

التدريب المهني عملية منظمة لها مدخلاتها ومخرجاتها وينطبق على الأنظمة الفنية الإدارية الأخرى إلا أن ما يميز التدريب المهني هو نظام محوره وموضع اهتمامه والفاعل فيه بشكل أساسي الانسان متدرباً ومدرباً ومخططاً ومقوماً، والمدخل الرئيس في نظام التدريب هو الأفراد المنوي تدريبهم وذلك بتزويدهم وإكسابهم الخبرات التي من شأنها أن تمكنهم من أداء المهام المتعلقة بعمل ما أو ترفع من مستوى أدائهم وكفائتهم وطبقاً لمعايير ومستويات محددة تملئها ظروف وإعتبارات فنية واقتصادية واجتماعية وعلى المستوى الفردي والمؤسسي والوطني أما المدخلات الأخرى فهي الموارد البشرية وغير البشرية من تسهيلات وتجهيزات والبنية والتي تلزم لتشغيل إدارة النظام التدريبي، أما العمليات فهي في مجمل الأنشطة والفعاليات التدريبية والتقويمية التي توظف من خلالها الموارد البشرية وغير البشرية، أما مخرجات النظام فهي الأفراد الذين قد تم تدريبهم ضمن الظروف والمعايير المحددة. (سميح، 2001م)

شكل (2/2): نظام التدريب المهني



المصدر: إعداد الباحثة (2019)

المبحث الثاني

البيئة التدريبية

1.2.2 مقدمة

تلعب البيئة التدريبية دورا مهما و كبيرا في رفع جودة و كفاءة عملية التدريب ، وأغلب المدربين المبتدئين لا يعطون البيئة التدريبية حقا عند تصميم و تنفيذ برامجهم التدريبية مما يؤثر بشكل مباشر على فعالية البرنامج التدريبي من حيث تحقيقه لأهدافه في الأجل القصير، كما يؤثر سلبا على سمعة المدرب في الأجل الطويل، فما هو المقصود بالبيئة التدريبية ؟

مفهوم البيئة التدريبية:

البيئة كمفهوم عام: هي كل ما يحيط بنا، وعندما نربطها بالتدريب فإنها تعني كل ما يحيط بنا أثناء عملية التدريب، وهي تشمل بذلك المكان وتجهيزاته المادية ومراعاة الجوانب النفسية و الراحة الجسدية للمشاركين، وتعرّف بأنها " مكان عمل أو مكان تعليمي مصمم لمساعدة الأفراد في إكتساب المهارات أو الكفاءات المتعلقة بالعمل وتوجيههم وإرشادهم للقيام بمهام أو أعمال محددة".(www.workplace testing.com) ويجب في البيئة التدريبية مراعاة الاعتبارات التالية:

أ-اختيار المكان المناسب : وذلك من حيث الحجم و الموقع، و مدى توفر المواصلات منه و إليه، وتوفر المساحات المناسبة لتطبيق النشاطات الحرة وأماكن الاستراحة والاستقبال والانتظار وتوفر مواقف للسيارات.

ب-ترتيب المكان: من حيث توزيع المقاعد و أماكن الوسائل المساعدة و الأبواب و النوافذ و المكيفات ومراعاة ذوي الاحتياجات الخاصة في حال وجود مشتركين من ذوي الاحتياجات الخاصة.

و يعتبر ترتيب المكان وتوزيع المقاعد مهم جدا ويفضل ان يكون على أحد الأشكال الظاهرة في الصورة و التي تؤدي إلي رفع نسبة المشاركة و ديمقراطية التدريب من خلال توزيع السلطة بشكل عادل بين المشاركين والمدرب.

لما يحدث خارج صالة التدريب. ويكون التوزيع الصحيح بحيث نجعل ظهور مقاعد المشتركين الي الباب ويكون المدرب في الجهة كما أنه من المهم جدا الأخذ في الاعتبار موقع الباب في صالة التدريب، فمن الخطأ أن نجعل المدرب ومعداته بالقرب من باب الصالة لأنه سيؤدي إلى التشويش على سير الجلسات عند خروج أو دخول أي متدرب وتؤدي إلي تشتيت أذهانهم من خلال

مراقبتهم المقابلة للباب بحيث يتمكن من السيطرة على النظام في الصالة ولا يتم تشتيت أذهان المشتركين.

ج- مراعاة الراحة الجسدية والعوامل النفسية للمشاركين: من خلال التأكد من راحة المقاعد وملاءمتها للجلوس لفترات طويلة، و التأكد من إمكانية رؤية المشاركين لوسائل العرض ومستوى الإضاءة و توزيعهم بشكل عادل في فراغات المكان والعمل على تقليل مصادر الضوضاء قدر الإمكان و جعل الاستراحة و البوفيه في مكان مستقل عن مكان التدريب ، و التأكد من وجود دورات مياه صحية و نظيفة للجنسين والتأكد من نظافتها و توفر المياه بها وأماكن للصلاة و توفير المناديل و المياه الصحية ومعدات الصحة والسلامة.

2.2.2 تجهيزات البيئة التدريبية

البيئة المادية للتدريب:

أولاً: الفيزيائية وأهم عناصرها:

(أ) درجة الحرارة : حيث يتوجب مناسبتها.

(ب) التهوية : حيث من حق المتدرب البقاء وسط هواء نقي متجدد واعنى بالنقي الخالي من التلوث كالغبار، والدخان، والتعفن..... الخ .

(ت) الصوت: اذ أن الاتصال التدريبي لن يكون فاعلاً بوجود مشكلة صوتية ، والتي من امثلتها (ضجيج خارجي مثل : أصوات السيارات والمارة وعمال الطرق والورش والاسواق التجارية.... الخ، ضجيج داخلي ومن امثلته : الهاتف، النداءات، الأجهزة الكهربائية أو الالكترونية... الخ . ويعالج بالعزل الجيد)

(ث) الإضاءة : يجب أن تكون كافيته و هي ذات مصدرين (طبيعي : ضوء الشمس ، وصناعي: المصابيح الكهربائية).

ثانياً : التعليمية

تجهيزات قاعة التدريب:

لا يبدو تجهيز قاعة التدريب موضوعاً ذو أهمية بالغة في مبدأ الأمر، ولمعظم المدربين، خاصة الذين يعملون في الدورات التدريبية القصيرة والمكثفة، حيث تكون البيئة الطبيعية لمكان التدريب أما غير معروفة أو أحد المعوقات المؤكدة.

وعادة ما يكون الانشغال بتجهيز مواد التدريب وهو الأمر الذي يحتل قمة اهتمامات المدرب دون أي اعتبار لتهيئة المكان الذي سيتم فيه تقديم هذه المواد التدريبية إلا أنه من الضروري بمكان إعطاء القدر الكافي من الاهتمام بهذا الأمر لأن نجاح التدريب إلى حد كبير مرهون بتوفير البيئة المناسبة بغض النظر عن مواد التدريب المستخدمة.

أهم الاعتبارات في تجهيز واختيار مكان التدريب:

- علاقة المتدربين ببعضهم البعض وبالمدرب (شكل الجلوس، المسافات، اتصال النظر)
- الجو العام (المساحة، النظام، التهوية، الهدوء)
- التجهيزات (ماء الشرب، مقاعد، مكان لفترات الراحة)
- الأجهزة والمعدات (الإضاءة، المعينات التدريبية، المراوح، مكيفات الهواء أو الدفايات، التوصيلات الكهربائية)

العوامل التي توضع في الاعتبار عن اختيار وتجهيز قاعة التدريب:

- تصميم الكراسي.
- المظهر العام المريح.
- التهوية.
- الرؤية.
- السماع.
- مواقع الحمامات.
- سلال المهملات.

أشياء يجب مراعاتها في تجهيز واختيار مكان التدريب:

- تجنب الديكور الصارخ الذي يؤثر على تركيز المتدرب.
- المعدات كالسبورات الورقية يجب أن تكون متحركة أو بالإمكان تغطيتها عندما لا تكون قيد الاستعمال.
- يجب أن تكون شكل الجلسة يتيح أكبر قدر من اتصال النظر بين المشاركين ورؤية جيدة للمعينات التدريبية المستخدمة.
- يجب أن تكون مساحة الغرفة ونوع الأثاث بالصورة التي تعطي القدر الكافي من المرونة في التشكيل وتوفير الفراغات.

- لا بد من وجود ملحقات كغرفة للراحة أو لتخزين مواد التدريب.
- مواصفات المقاعد تشمل الارتفاع، زاوية الميل، راحة الأيدي، الحركة دون إزعاج، ونوع التجليد المناسب.
- التهوية ودرجة الحرارة يجب أن يتم التحكم فيها لاستيعاب أكبر عدد ممكن من الناس داخل القاعة.
- أجهزة العرض والتلفزيونات يجب أن تتناسب مع حجم الغرفة مع وجود آلية للتحكم في الإضاءة.
- الأشياء الإضافية كالساعات، لافتة عنوان الدورة على المدخل يجب أن يتم توفيرها.
- مستوى الضوضاء يجب أن يكون محدداً ويمكن التحكم فيه.

شكل جلوس المتدربين:

ترتيبات الجلوس ذات أهمية كبيرة في التدريب حيث أن شكل وضع الأثاث بالقاعة يعطي المتدربين إشارة مبكرة حول طبيعة الدورة التدريبية ويؤثر على توقعاتهم لها. وبشكل عام فإن ترتيبات الجلوس تعتمد على:

- أ) شكل ومساحة قاعة التدريب.
- ب) عدد المشاركين.
- ج) نوع الأنشطة التدريبية المقدمة.
- د) طبيعة التدريب ودور المدرب فيه.
- هـ) تنظيم شكل جلوس المتدربين

أهمية شكل جلوس المتدربين في عملية التدريب:

- شكل الجلوس له علاقة بطريقة / أسلوب التدريب.
- شكل الجلوس له علاقة بالإمكانات المتوفرة (المساحة/ عدد المقاعد/ الطاولات)
- شكل الجلوس له علاقة بالاتصال والتواصل بين المشاركين.
- شكل الجلوس له علاقة بثقافة وعادات المجتمع (ذكور وإناث).
- شكل الجلوس له علاقة بقدرة المدرب على إدارة التدريب.
- شكل الجلوس له علاقة بعدد المشاركين.

الأشكال الشائعة للجلوس في التدريب

1) شكل المجموعات الصغيرة:

يسمح بتفاعل جيد بين أعضاء المجموعة الصغيرة فقط ويحرم أعضاء المجموعة الواحدة من الاتصال والتواصل مع المجموعات الأخرى ويحتاج لمساحة كبيرة.

(2) الشكل نصف الحلقي:

يسمح للمدرب بالاتصال مع من يريد ولكن فرص الاتصال بين المدربين ضعيفة.

(3) الشكل البيضاوي:

لا يوفر الحد المطلوب من الاتصال الفعّال بين المتدربين فالبعض ينعم باتصال جيد مع البعض ويُحرم البعض الآخر من ذلك.

(4) شكل حرف: U

شائع جداً وفرص الاتصال فيه ليست كافية حيث تنشط بين مشاركين وتضعف بين آخرين ويتطلب مساحة كافية كضمان لسهولة الحركة، وللتغلب على هذه المشاكل تزال الطاولات.

(5) شكل المربع:

الاتصال ضعيف نوعاً ما من حيث الفاعلية ويكون قوياً بين المدرب والمتدرب الذي يليه في الاتجاهين ولكنه ضعيف بين المتدربين المتقابلين خاصة إذا كانت المسافة كبيرة.

(6) الشكل الدائري:

من أقوى الأشكال فاعلية في الاتصال على مستوى المجموعة التدريبية ويستخدم بشكل واسع في التدريب بالمشاركة.

(7) الشكل المصفوف:

من الأشكال التقليدية التي تستخدم في البرامج التدريبية المرتكزة على تقديم المعلومات كالمحاضرات.

(8) الشكل الموازي:

يستخدم على نطاق المجموعات الصغيرة والاتصال فيه ضعيف بين المتدربين وقوي مع المدرب.

(9) شكل المدرج:

شكل شائع مع الجماعات المتوسطة والكبيرة العدد ولا تسمح باتصال فعّال بين المتدربين.

(10) الجلوس الحر:

الاتصال ضعيف بين المتدربين ويُستخدم في المهمات الفردية والتي تستلزم وجود مسافة معينة بين متدرب وآخر (الامتحانات)

(11) شكل عظم السمكة:

الاتصال قوي بين أفراد المجموعة الواحدة وجيد نسبياً بين المجموعات ويتيح حرية الحركة داخل القاعة وتشكيل مجموعات العمل في سهولة ويسر.

أنواع المدربين:

إن وجود توافق بين المتدربين و المدربين حيال الطريقة أو التقنية البيداغوجية المعتمدة في التدريب و كذا أسلوب الحوار والتواصل، له أثر إيجابي على مناخ التدريب. فمن الملاحظ أن الأفراد سواء كانوا مدربين أو متدربين لهم تفضيلات وأساليب مختلفة في التعامل مع الغير. فأحيانا تصبح العلاقة بين من يدرّب أو يعلم ومن يتدرّب أو يتعلم علاقة جامدة خالية من الجوانب الإنسانية، فتجد أن التذمر باديا على وجوه المتدربين و حتى المدربين، مما يصعب سيرورة البرنامج التدريبي، أو قد يحدث و أن تفقد البرامج التدريبية مصداقيتها وتتدهور أوضاعها إلى حد إهمال المتدربين للنشاط التدريبي وعدم الإكتراث للمدرب. و نشير هنا إلى عامل مهم ألا وهو نوع المدرب الذي سيقوم بتنفيذ البرنامج من خلال تقديم الحصة التدريبية أو الدرس. وهناك أنواع من المدربين كما تبين سابقا، ولكل منهم خصائص معينة.

تقييم البيئة التدريبية:

جدول (3/2): نموذج تقييم البيئة التدريبية

موضوع التقييم	غ متوفر 0	ضعيف 1	مقبول 2	جيد 3	جيد جداً 4	ممتاز 5
1 حجم القاعة						
2 الإضاءة						
3 التهوية واتكيف						
4 طلاء الجدران وألوانها						
5 النظافة						
6 التجهيزات والمعدات وصلاحياتها للعمل						
7 تصميم الكراسي وراحتها						
8 الطاوات						
9 توزيع أماكن الجلوس وأماكن المعدات والتجهيزات						
10 الرؤية والسماع						
11 مواقع الحمامات ونظافتها						
12 خدمات البوفيه ومياه الشرب والمناديل						
13 صندوق الإسعافات الأولية في المبنى						
14 سلال المهملات						
15 الهدوء وانخفاض مستوى التشويش والضوضاء						
16 ملائمة مكان الباب والنوافذ لبيئة التدريب						

						توفر معدات السلامة ومخارج الطوارئ بالمبنى	17
						سهولة المواصلات	18
						توفر القرطاسية والاقلام للمشاركين.	19
						ساعة لضبط الوقت ولأفته بعنوان الدور	20

المبحث الثالث

المهارات التوظيفية

2-2-1 تعريف المهارات التوظيفية:

المهارة في اللغة تعني الحذق في الشيء، وذكر ابن منظور في باب: مهر أن المهارة: "الحذق في الشيء والماهر: الحاذق بكل عمل، وأكثر ما يوصف به السابح المجيد، والجمع مهرة، ويقال: مهرت بهذا الأمر أمهره مهارة أي صرت به حاذقاً". (ابن منظور)

اصطلاحاً:

عُرفت المهارة اصطلاحاً من عدة معرفين كل حسب تخصصه ومنظوره حيث عرفها عبد الشافي رحاب بأنها: "شيء يمكن تعلمه أو اكتسابه أو تكوينه لدى المتعلم، عن طريق المحاكاة والتدريب، وإنما يتعلمه يختلف باختلاف نوع المادة وطبيعته وخصائصه والهدف من تعلمها". (رحاب، 1997م، ص 213)

يُقصد بالمهارة "عدة معان مرتبطة، منها: خصائص النشاط المعقد الذي يتطلب فترة من التدريب مقصود، والممارسة المنظمة، بحيث يؤدي بطريقة ملائمة، وعادة ما يكون لهذا النشاط وظيفة مفيدة. ومن معاني المهارة أيضا الكفاءة والجودة في الأداء. وسواء استخدم المصطلح بهذا المعنى أو ذلك، فإن المهارة تدل على السلوك المتعلم أو المكتسب الذي يتوافر لها شرطان جوهريان، أولهما: أن يكون موجهاً نحو إحراز هدف وغرض معين، وثانيهما: أن يكون منظماً بحيث يؤدي إلى إحراز الهدف في أقصر وقت ممكن. وهذا السلوك المتعلم يجب أن يتوافر فيه خصائص السلوك الماهر. ويعرف كوتريل (Cottrell 1999) المهارة بأنها: "القدرة على الاداء والتعلم الجيد وقت ما نريد. والمهارة نشاط متعلم يتم تطويره خلال ممارسة نشاط ما تدعمه التغذية الراجعة وكل مهارة من المهارات تتكون من مهارات فرعية أصغر منها، والقصور في أي من المهارات الفرعية يؤثر على جودة الأداء الكلي" (Cottrell, 1999). ويستخلص عبدالشافي رحاب تعريفاً للمهارة بأنها (شيء يمكن تعلمه أو اكتسابه أو تكوينه لدى المتعلم، عن طريق المحاكاة والتدريب، وإنما تعلمه يختلف باختلاف نوع المادة وطبيعتها وخصائصها والهدف من تعلمها) أما الإعادة فهي: شكل من أشكال النشاط يخضع في بادئ الأمر، ومع دقة وجودة التعلم لهذا النشاط يصبح تكراره آلياً ويتحول إلى عادة، ومن المحتمل أن تظل تلك العادة مستمرة بعد أن يختفي

الهدف من النشاط الأصلي، ومن ثم فهي (نوع من أنواع السلوك المكتسب يتكرر في المواقف المتشابهة). وتعرف أيضا بأنها تمكن من إنجاز مهمة بكيفية محددة وبدقة متناهية. (رحاب، 1997م، ص213)

وتعزز المهارات الوظيفية من قدرة الفرد وتزيد من فرص نجاحه في ميدان العمل الذي يرغب به، كما إنها تمكنه من الانتقال من وظيفة إلى أخرى مما يؤدي إلى تحقيق جانب مهم في التطور المهني والتنافس للوصول إلى وظيفة أعلى، لذا يعد تطوير المهارات الوظيفية إستراتيجية ترافق حياة الفرد العملية. (Watso,2003)

مهارات التوظيف:

عرّف كل من عمران ورجب (2009) المهارات الوظيفية بأنها مجموعة من الأداءات العقلية أو الحركية أو الاثنين معاً، التي تساعد المعلم على الإفادة من دراسته في التكيف مع الظروف البيئية المحيطة به، ومتطلبات حياته اليومية، وفي إيجاد حلول مناسبة للمشكلات الشخصية والاجتماعية التي تواجهه. (<http://wowgloucestershire.co.uk>)

ويقصد بها في هذه الدراسة بأنها مجموعة من المهارات الواجب توافرها لدى الفرد والتي تساعده على القيام بوظائفه على الوجه المطلوب، ومن أهم هذه المهارات على سبيل المثال: مهارة اتخاذ القرار، ومهارة حل المشكلات، ومهارة العمل الجماعي، ومهارة الاتصال، ومهارة استخدام الحاسوب. (عمران، مرجع سابق، ص468)

مهارات التوظيف (Employability Skills) هي المهارات اللازمة للحصول على عمل والمحافظة عليه والنجاح فيه، وهي التي تمكن الموظفين من الاستمرار مع زملائهم، واتخاذ القرارات الحاسمة، وحل المشكلات، وتنمية الاحترام بينهم وتجعل من الموظف سفيراً قوياً للمؤسسة.

ولقد باتت توظيف الأشخاص المناسبين يعني تحديد الأشخاص ذوي المهارات المناسبة لتحقيق الدور المطلوب، والمساهمة في نجاح المؤسسة، وقد يكون لدى المرشحين للوظائف المؤهلات والمهارات الصلبة (Hard Skills) لإدارة الدور الوظيفي، ولكن بدون مجموعة من المهارات الناعمة (Soft Skills) يكون أرباب العمل أقل ميلاً لتوظيفهم.

ظهر خلال القرن الأخير تصنيف مهم للمهارات المطلوبة في سوق العمل، والذي يقسمها إلى ناعمة وصلبة، فتشير المهارات الناعمة إلى المهارات الشخصية والاجتماعية المستخدمة في الحياة اليومية، في حين تضم المهارات الصلبة كل المهارات التقنية والفنية الأساسية في مجال العمل.

كما وجدت دراسات من معهد ستانفورد للأبحاث ومؤسسة كارنيغ يميلون أن النجاح في العمل على المدى الطويل يعتمد على المهارات الناعمة بنسبة 75%، وعلى المهارات الصلبة بنسبة 25% فقط، حيث يستخدم القادة ورؤساء العمل المهارات الشخصية بشكل كبير لبناء فرق العمل والتشجيع على الابتكار والتدريب. ويقال: المهارات الصلبة هي السبب الرئيسي في التوظيف، ولكن فقدان المهارات الناعمة سيتسبب في طرد الموظف.

المهارات الصلبة: تشمل

القدرات المعرفية المحددة والمطلوبة لأداء العمل.

وتحمل الخصائص التالية:

1- يتطلب تعلمها استخدام الشق الأيسر من الدماغ المسؤول عن الذكاء المنطقي

2- مبنية على قواعد ثابتة ولا تختلف من شركة لأخرى

3- مكتسبة من خلال التعليم والكتب

4- تحسين مستوى إتقانها بالمزيد من التدريب والدراسة

5- مرتبطة بشكل وثيق معبر ناجم دراسياً ومجال مهني

6- تسرد في الوصف الوظيفي بحسب التخصص

7- يمكن رصدها وقياسها

8- تثبت بالشهادات الأكاديمية والجوائز

9- تشكل الجزء الأساسي في أداء صلب العمل

مثل :استخدام الحاسب الآلي، تحليل البيانات وإدارتها، الرياضيات والحساب، إجادة لغات أجنبية، سرعة الكتابة على لوحة المفاتيح، تشغيل الأجهزة البرمجة، التصميم الجرافيكي، البحث، الإجراءات المالية.

المهارات الناعمة: تحدد شكل العلاقات مع الآخرين والنهج المتبع في الحياة والعمل وتحمل الخصائص التالية:

1. يتطلب تعلمه استخدام الشق الأيمن من الدماغ المسؤول عن الذكاء الوجداني.
2. تتغير قواعدها بحسب ثقافة الشركة وبيئة العمل.
3. شخصية وذاتية وموضوعية.
4. لا يوجد طريق بسيط لتعلمها أو تطوير مستوى إتقانها.
5. مهارات لازمة في الحياة اليومية بقدر أهميتها في العمل.
6. تنطبق على جميع الوظائف وقابلة للانتقال عبر مختلف التخصصات.
7. تصعب مراقبتها وكشفها نظرياً.
8. غير قياسية لارتباطها بالسلوكيات والسمات الشخصية.
9. تمنح التميز في الأداء في الشركات ذات المنافسة العالية.

ومن أمثلة المهارات الناعمة:التواصل، القيادة، التأقلم والمرونة، حل المشكلات، اتخاذ القرارات، الإبداعية، العمل الجماعي، إدارة الوقت، التفاوض والإقناع، المشاركة في الحوار.

مهارة الالتزام :

هي حالة الجاهزية أوجودة التخصيص للقيام بمهمة أو نشاط ما.

مهارة الاتصال:

هي مهارة القدرة على التواصل مع الآخرين، سواء كان ذلك لفظياً أو مكتوباً أو إلكترونياً. وفي مجال التوظيف، تعد مهارات الاتصال هي المفتاح لبناء العلاقات والقدرة على التواصل بفعالية وتغيير الأسلوب وفقاً لذلك أمر مهم في جميع علاقات العمل وتشمل التوافق مع زملاء العمل الاستماع وفهم

التعليمات.(<http://wowgloucestershire.co.uk>)

اتخاذ القرار:

عادة ما يتم اتخاذ القرارات على أساس الحدس أو المنطق، ويتطلب اتخاذ قرار جيد جمع كل الحقائق، والاستماع إلى كل الحلول، وطلب النصيحة والوعي بالتداعيات المحتملة.

(<http://wowgloucestershire.co.uk>)

المرونة:

أصحاب العمل يفضلون الأشخاص الذين يتأقلمون بسهولة، ويتمتعون بالمرونة ولديهم موقف يمكن القيام به. (<http://wowgloucestershire.co.uk>)

مهارات القيادة:

مهارات القيادة مهمة حتى إذا لم تكن تتقدم لوظيفة إدارية أو إشرافية، إن امتلاك الصفات القيادية يعني المقدرة على طرح المبادرات، والتخطيط المسبق مسبقاً وتفهم طريقة تحفيز النفس والآخرين. (<http://wowgloucestershire.co.uk>)

مهارة التنظيم /إدارة الوقت:

تتضمن إدارة الوقت المقدرة على وضع أهداف واقعية والقدرة على تخطيط وترتيب أولويات العمل، حيث من الضروري أن تكون كفاءة وتخطيط الوقت بشكل فعال أمراً أساسياً في مكان العمل لضمان الوفاء بالالتزامات.

العمل بروح الفريق:

لكل عضو في فريق العمل دور فردي مهم. فالعضو الجيد يتواصل بشكل جيد مع الآخرين ويظهر النتيجة النهائية المرغوبة في أذهانهم. القدرة على العمل الجماعي والاستماع إلى الزملاء أمر ضروري في مكان العمل. (<http://wowgloucestershire.co.uk>)

2-2-2 أهمية مهارات التوظيف:

2-2-2-1 أهمية مهارات التوظيف للأفراد:

إن للمهارات الوظيفية أهمية كبيرة فهي تساعد الأفراد وتوفر لهم العديد من الفرص في حياتهم، فأصبحت المهارات الوظيفية ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها، وانعكس ذلك على التعليم فاختلقت المهارات الوظيفية التي على خريج التدريب المهني أن يمتلكها في الوقت الحاضر عن تلك التي كان يمتلكها في الماضي نتيجة للتغيرات العلمية والتكنولوجية والاجتماعية، والانفتاح الكبير على العالم الذي حتم عليه أن ينافس آخرين في المنطقة وفي العالم ، ليكون قادراً على المنافسة في سوق العمل في عالم متغير ومتجدد باستمرار. وتتبع أهمية المهارات الوظيفية من كونها تمد الفرد بالآتي:

أ. المعرفة والقدرات المتعلقة بمجال العمل.

ب. المقدرة على التعرف على فرص العمل المناسبة.

ج. القدرة على تقديم الذات (من خلال الطلب أوالمقابلة الشخصية)

وفقاً لدراسة أجريت على الخريجين الفنيين، وجد أن عدد كبير من الخريجين غير المستوعبين في العمل يعتمدون بصورة اساسية على المؤهلات الأكاديمية للحصول على فرص العمل مع القليل من المهارات الفنية والشخصية التي يحتاجها المخدمون (Zaini،2005) وهذا يؤكد ضرورة توافر المهارات التوظيفية وتكاملها مع المؤهلات الأكاديمية لدى الأفراد.

2-2-2-2 أهمية المهارات التوظيفية بالنسبة لأصحاب العمل (المخدمين):

لقد أصبح أصحاب العمل يطالبون بشكل متزايد لمهارات الخريجين التي تكون في الغالب خارج مجال تخصصهم أو دراستهم الجامعية، بالفعل وبالفعل، فإن بعض أرباب العمل وضعوا أهمية أقل للدرجات العلمية للخريجين لصالح المهارات الأكثر عمومية التي اكتسبوها. ويرى أصحاب العمل عمومًا أهمية الدرجات المتحصلة في التخصص ذلك وحده ليس كافيًا لتعيينهم. في بعض مجالات التوظيف قد يكون التخصص الفعلي غير مهم نسبيًا.

يمكن تحديد الحاجة المتزايدة للعمال المهرة في المهن والأعمال المرتبطة بالقطاعات المختلفة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة لتحليل فجوة المهن والمهارات. قام المشروع البلجيكي مؤخرًا بدراسة سوق

العمل بهدف دعم التدريب المهني والتقني في فلسطين (وزارة التربية والتعليم العالي 2013) وقد كشفت الدراسة على أن هناك زيادة بالطلب على العمالة الماهرة بمعدل 19% للسنوات 2013-2015م استناداً لسنة الأساس 2012م، شملت الدراسة جميع القطاعات وجميع المحافظات بما فيها القدس الشرقية. كما وكشفت الدراسة أن 21% من المنشآت الاقتصادية أعربت عن معاناتها من عدم توفر المهنيين المؤهلين والمدرّبين ضمن المستويات المستهدفة للعمل، على الرغم من أن 3% من المنشآت أبدت استعداداً لتوظيف خريجي التعليم والتدريب المهني من ذوي الخبرة و 6% منها أبدت استعداده للتوظيف خريجين جدد من نظام التعليم والتدريب المهني، وزادت هذه الرغبة لتصل 60% و 9% على التوالي إذا كانت الشركات مملوكة من قبل خريجي التعليم والتدريب المهني. كما وأشارت الدراسة إلى أن 24% من المنشآت قامت بتوظيف الذات معظمها في القطاعات التقليدية للإناث، و34% من المنشآت أظهرت استعدادها للتوظيف. النساء في المستقبل، وقد تبين ان هناك طلباً على العمالة الماهرة من الإناث في بعض المجالات غير التقليدية، فقد تبين ذلك الطلب على مهنة التصميم الجرافيكي من قبل شركات النجارة، ومهن الإلكترونيات حيث تتواجد النساء بمحدودية في هذه المجالات. (رنده، 2017م، ص11)

بينت العديد من الدراسات التي استهدفت سوق العمل لتطوير التعليم والتدريب المهني، وجود طلب متنامي على خريجي وخريجات التعليم والتدريب المهني، وحاجة دائمة لتوظيفهم، ومن الممكن الرجوع لدراسات سوق العمل في المكتبة التفاعلية للموقع.

لقد بينت النتائج حاجة اصحاب العمل المرتفعة لإملاك العمالة المهنية المدربة لديهم لمهارات محددة في القطاعات قيد الدراسة. وقد تمثلت في مهارات واتجاهات شخصية، مهارات واتجاهات مهنية، مهارات واتجاهات مهنية متخصصة، مهارات واتجاهات ادارية. ويجمع غالبية المبحوثين من أصحاب العمل على أهمية توفر الصدق والأمانة والثقة بالنفس على التوالي لدى العمالة المهنية المدربة كصفات شخصية لديهم. وقد بينت العديد من دراسات سوق العمل حاجة المشغلين للمهارات والإتجاهات الشخصية التالية:

1. الصدق والأمانة
2. الثقة بالنفس
3. اتباع التوجيهات
4. الاهتمام بالتفاصيل

5. إتقان الاتصالات في العمل
6. التعاون مع الآخرين
7. الإتجاهات الإيجابية نحو العمل
8. القدرة على العمل مع الآخرين كفريق

كما وبينت الدراسات حاجة سوق العمل للمهارات والإتجاهات المهنية العامة كما يلي (رنده، 2017م، ص11):

1. القراءة والكتابة باللغة العربية
2. الدقة في التحليل
3. الاهتمام بالجودة
4. مهارات استخدام الحاسوب
5. الإنتاجية العالية
6. القدرة على تعلم مهارات جديدة
7. فهم واستخدام الرسومات والمخططات،
8. القدرة على إستخدام التكنولوجيا الحديثة
9. السرعة في الإنجاز
10. المعرفة النظرية المتعلقة بالعمل
11. القدرة على التركيب دون إحداث خلل

كما وبينت الدراسات حاجة سوق العمل للمهارات والإتجاهات المهنية العامة كمايلي (رنده، 2017م، ص11):

1. القدره على إدارة الأفراد
2. القدرة على وضع الأهداف
3. التخطيط
4. التقييم وتطوير العمل
5. المبادرة الذاتية.

المبحث الرابع

العلاقة بين التدريب المهني والمهارات التوظيفية

يحتاج نظام التدريب المهني أن يظل مواكب التطورات التي يشهدها سوق العمل. وعند إدخال التعديلات على قانون التدريب المهني، يكون الهدف الرئيسي هو جعل أنظمة التدريب المهني المختلفة موائمة لمتطلبات سوق العمل.

كانت عملية التدريب المهني الهادفة إلى جعل مجموع المهارات تتماشى مع الممارسات الحديثة تستغرق قرابة عشر سنوات، وفقاً لفولتر، أما الآن لدينا 230 مهنة مختلفة بالإمكان تعلمها، والآن يمكن إصلاحها وتكييفها مع التحديات والتطورات المتلاحقة في غضون ثلاث إلى خمس سنوات في أقصاه، مما يتطلب تطوير مهارات المتدرب المختلفة لتواكب متطلبات المهن والاحتياجات المتطورة والمتغيرة باستمرار.

ترتبط المهارات التوظيفية الأساسية ارتباطاً قوياً بمخرجات التدريب المهني وذلك بسبب كثافة التنافس بسوق العمل واصحاب العمل في القطاع العام والخاص والقطاع الثالث يبحثون عن اشخاص ذوي مرونة ومبادرة ولديهم القدرة على الأعمال في البيئات المختلفة. ويمكن توضيح هذه العلاقة من خلال الأمثلة التالية:

- النزعة العالمية تجاه الزيادة في القطاع الخدمي (قطاعات الأعمال والمال والتجزئة) تتطلب موظفين ذوي مهارات شخصية ذاتية ولهم القدرة لتوضيح الاشياء وحل الاشكاليات في استجابتهم لحوائج الزبائن.
- من يعملون في الصناعات يعملون بروح عالية كفريق عمل، وهذا الاسلوب من العمل يتطلب الكثير من الاتصال الداخلي والقدرة على التقدم والحوار والنفوذ.
- عمال الأشغال اليدوية غالباً ما يعملون تحت وطأة المعالجات المعقدة والتي تتطلب التفكير العظيم والسببية وحل المشاكل لأجل تشغيل المعدات حتى لا يقعون في الاخطاء.
- ادارة الحلقات اللامركزية والانظمة المدمجة تتطلب الاتصال الفعال وقيادة الفريق والوعي والمعرفة التجارية لدى جميع الموظفين.
- الاستخدام القياسي لبرامج الحاسوب في العديد من المنشآت كالتأمين والبنوك ومراكز لاتصالات توضح أهمية مهارات الاتصالات والسلوكيات كالثقة، ووضع الاحكام والتنظيم الشخصي.

- أصحاب الأعمال يبحثون عن الخريج المفضل الموهوب بغض النظر عن الجامعة التي درس فيها .
وتكمن أهمية المهارات التوظيفية في التدريب المهني في كونها تعزز من قدرة الفرد وتزيد من فرص نجاحه في ميدان العمل الذي يرغب به ،كما إنها تمكنه من الانتقال من وظيفة إلى أخرى مما يؤدي إلى تحقيق جانب مهم في التطور المهني والتنافس للوصول إلى وظيفة أعلى، لذا يعد تطوير المهارات الوظيفية إستراتيجية ترافق حياة الفرد العملية.(Watso, 2003)

وقد حددت الدراسة التي أجراها يحيى (2005) عن اثر مهارات التوظيف التي تم دمجها في برامج التعليم المهني الزراعي في مؤسسات التدريب المهني في الزراعة في ماليزيا وأهميتها بالنسبة لأصحاب العمل في الصناعة الزراعية التجارية في ماليزيا. ووجدت الدراسة أيضا أن خمسة عناصر من مهارات التوظيف تدمج دائماً من قبل أعضاء هيئة التدريس من مؤسسات التدريب المهني الزراعي خلال عملية التدريس:

أ) التعاون مع الآخرين،

ب) العمل في فريق،

ج) امتلاك الصدق والنزاهة والأخلاقيات الشخصية،

د) اتباع التعليمات المعطاة،

هـ) التفاعل مع الآخرين.

بينما كان أصحاب العمل في الصناعة الزراعية التجارية يرون أن مهارات التوظيف مهمة للغاية لضمان قدرة الموظفين على تقديم جودة العمل المتوقع منهم. ووجدت الدراسة خمسة عناصر مهمة يحتاجها أصحاب العمل في الصناعة

أ) امتلاك الصدق والنزاهة والأخلاق الشخصية

ب) التعاون مع الآخرين

ج) باستخدام التكنولوجيا والأدوات ونظم المعلومات بفعالية

د) اتخاذ القرارات

هـ) إدارة الأوقات. وهناك ثلاثة قيود رئيسية واجهتها هيئة التدريس لمؤسسات التدريب المهني الزراعي من أجل دمج عناصر مهارات التوظيف هي :

أ) عدم القدرة على فهم مصطلح مهارات القابلية للتوظيف.

ب) عدم توافر المبادئ التوجيهية لدمج عناصر المهارات القابلية للتوظيف.

(ج) عدم تقييم القابلية للتوظيف.

هناك خمسة معايير للعمال ذوي النوعية الأفضل التي تحتاجها صناعة أرباب العمل الصناعية نحو عمالهم:

(1) دائماً في الوقت المناسب.

(2) الحفاظ على كفاءة المهمة.

(3) إنتاج مهام ذات جودة عالية.

(4) إظهار الاهتمام على مهنة،

(5) العمل الجاد.

قام كل من (Gurvinder) و(Sharan2008)، بدراسة حول تصورات أصحاب العمل فيما يتعلق بمهارات التوظيف المطلوبة في سوق العمل وإدراك الخريجين لمهارات التوظيف التي يمتلكونها حالياً. تم فحص أحد عشر متغيراً من المتغيرات التي تشكل مهارات التوظيف على أساس البحوث السابقة. ومع ذلك، تم النظر في سبعة عوامل فقط، والتي كانت نتيجة لتحليل العوامل. كشفت نتائج هذه الدراسة أن أصحاب العمل يفضلون توظيف خريجين من الجامعات العامة. وعلاوة على ذلك، وضع الخريجون وأصحاب العمل أهمية مماثلة من حيث ترتيب مهارات التوظيف، حيث رأى كل من أرباب العمل والخريجين أن ترتيب أهمية مهارات التوظيف هو نفسه. ومع ذلك، كان هناك اختلاف بين تصورات أرباب العمل والخريجين بالنسبة لجميع عوامل التوظيف السبعة، حيث صنّف أصحاب العمل الخريجين أدنى بكثير من حيث الرتبة المتوسطة. وتشير نتائج هذه الدراسة أيضاً، أي أن أصحاب العمل الأصغر سناً يميلون إلى أن يكونوا أكثر ملاءمة لمهارات الخريجين للتوظيف. وكلما ارتفع المنصب الوظيفي لصاحب العمل داخل المنظمة، ارتفعت توقعات الخريجين.

وقد وجدت الدراسة التي أجرتها (IPPTN(2004) أن معظم الخريجين العاطلين عن العمل يأتون من مجالات مثل العلوم الاجتماعية والآداب والاقتصاد والعلوم والتقنية. وتعزى مشكلة البطالة بشكل كبير إلى ضعف المهارات غير الفنية لدى الخريجين أنفسهم. هذه العوامل تسبب صعوبات للخريجين للتنافس للحصول على مكان في قطاع العمل. حسب (IPPTN (2004) كانت المهارات التي لا يمتلكها الخريجون مهارات الاتصال واللغة الإنجليزية واستخدام تكنولوجيا المعلومات.

من أجل ضمان قدرة الخريجين على البقاء في ساحة التوظيف اليوم، يجب أن يكون لديهم مهارات التوظيف من أجل التطوير المستمر لمهارات جديدة والتكيف مع التغييرات. (المجلس الأسترالي للبحوث التربوية، 2001م)

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية

المبحث الأول: مقدمة.

المبحث الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية.

المبحث الثالث: عرض وتحليل البيانات.

المبحث الرابع: الفرضيات.

المبحث الأول

التدريب المهني في السودان

3-1-1 مقدمة:

بدأت مسيرة التعليم الفني في السودان في العام 1903م حيث أنشأت ورشة كلية غردون القديمة كمدرسه حرفيه لتدريب الطلاب الملتحقين على تخصصات النجارة، النحت، البناء السمكره والحداده، وكان ذلك بغرض مقابله احتياجات المصالح الحكوميه في ذلك الوقت، ثم أنشأت مدرسة ام درمان للفخار (الحجر) لتقوم بتدريب الطلاب على فنون النجارة والبناء والنحت.

وظل الحال على ما هو عليه حتى العام 1924م، حيث بدأ فصل أقسام المعمار من ورشة كلية غردون، وتم ضمها إلي مصلحة المعارف آنذاك ثم حولت إلى مدرسة ام درمان الصناعيه وبحلول العام 1932م وحتى تم فصل اقسام الميكانيكا والبراده والسمكره من كلية غردون وضمها على مصلحة السكه حديد، حيث تطورت فيما بعد إلى مدرسة جبيت الصناعيه، ثم كان العام 1954م حيث انشأت مدرسة صناعيه وسطى بمدينة الابيض وأخرى ثانويه صناعيه بمعهد الخرطوم الفني.

بدأ التدريب المهني بشكله المنظم والمتعارف عليه مع بزوغ فجر الاستقلال فى العام 1956م من خلال انشاء اول مركز تدريب مهني منظم، وسمى بمركز الخرطوم للتدريب المهني بغرض رفع مستوى العمال الفنيين آنذاك. وتزايد نشاطه وتوسع بعد إضافة برامج الاختبارات المهنيه وقياس المهارات والقدرات المهنيه التي يكسبها خلال عمله عن طريق التدريب المهني التقليدى وغير الرسمي.(المجلس القومي للتعليم التقني والتقاني، 2007م)

وبعد ظهور مشاكل الرصيد التربوي الذي لا يجد مكاناً لمواصلة التعليم الأكاديمي مما سبب فاقداً تربوياً بالمراحل التعليميه المختلفه. تمّ اعتماد برامج التلمذه الصناعيه على نظام التدريب المهني الالمانى وبعون ومساعدة حكومة المانيا الاتحاديه عام 1964م والذي يهتم بتأهيل الشباب من الجنسين ممن أكملوا مرحلة الاساس الى مستوى العامل الماهر .

وفى العام 1960م أنشئت الكليه المهنيه لإستيعاب خريجي المدارس المهنيه الثانويه ثم تواصلت مسيرة التعليم الفني ليشهد العام 1971م إعلان المدارس الفنيه بنظام الاربع سنوات ،وكفل لها المنافسه

لدخول الجامعات والمعاهد العليا، وأن كانت بأعداد قليلة وفى العام 1990م بدأ تنفيذ نظام الثلاث سنوات لهذه المدارس بناء على تقرير لجنة حاضر ومستقبل التعليم الفني ومن الملاحظ أن أعداد هذه المدارس لم يزد بل أخذ يتناقص مقارنة بالمساق الأكاديمي ومع التوسع في التعليم العالي فقد آلت بعض هذه المدارس للجامعات الجديدة. (اجتماع الخبراء الإقليمي للتعليم والتدريب التقني، 2012)

بدأ السودان يهتم بالتدريب المهني بعد الاستقلال مباشرة حيث تم انشاء اول مركز للتدريب المهني بالسودان بمدينة الخرطوم سنة 1957، كان الغرض منه ترقية و ترفيع قدرات القوبالعاملة و ثقل مهاراتها حتى تكون قادرة على الاداء الجيد و تلبية احتياجات سوقالعمل الصناعى والمهني خاصة بعد خروج الفنيين والمهندسين الاجانب مع المستعمر، كان هذا المركز اكثر شمولاً من مدرسة جبيت الفنية التي انشأت سنة 1920 خصيصاً لتدريبعمال السكة حديد.

وأخذ التدريب المهني يتطور ويتوسع بشكل مطرد بفضل منحقدمتها الدولة الصديقة للسودان، فإنشأت جمهورية المانيا مركز الخرطوم 2 و مركز آخرفى بورتسودان لتغطية الاحتياجات التدريبية لجميع دول الساحل و شرق افريقيا وفنترات متباعدة قدمت الصين، كوريا، اليابان، تركيا دعم غير محدود لإنشاء وتطويرمراكز التدريب المهني بالسودان بالإضافة الى مساعدات اخرى قدمتها منظمة العملالدولية، برنامج الامم المتحد الإنمائي، منظمة التنمية الصناعية، الوكالة اليابانية للتعاون الدولي وغيرها من المنظمات و الوكالات الدولية حتى بلغ عددمراكز التدريب المهني بالسودان (بعد انفصال الجنوب) 11 مركز حكومي بالإضافة الى 19مركز تدريب مهني يملكها القطاع الخاص او القطاع الحكومي مثل المراكز المتخصصة كمعهدالقوات المسلحة بضاحية (الكرو) بمدينة الخرطوم بحرى و غيرها من المؤسساتالحكومية.

3-1- هيكـل نظام التعليم:

يتكون هيكـل نظام التعليم في السودان من الآتي(اجتماع الخبراء الإقليمي للتعليم والتدريب التقني، 2012):

1. مرحلة التعليم الأساسي وتشمل :

مرحلة التعليم قبل المدرسة: ومدتها سنتان متصلتان تستهدف الاطفال في سن (4-5) سنوات.

مرحلة التعليم الأساسي: مدتها ثمان سنوات متصلة تستهدف الاطفال في سن (6-13) سنة، وتبدأ الدراسة بها في سن السادسة يجلس بعدها التلميذ لامتحان شهادة مرحلة التعليم الاساسي ليتأهل للإلتحاق بالمرحلة الثانوية .

2. المرحلة الثانوية وتشتمل على نوعين من التعليم :

التعليم الثانوي الأكاديمي: ومدتها ثلاث سنوات متصلة تؤهل الطالب للجلوس لامتحان الشهادة الثانوية والمنافسة للإلتحاق بالتعليم العالي أو سوق العمل.

التعليم الثانوي التقني: ومدته ثلاث سنوات تؤهل الطالب للجلوس لامتحان الشهادة الثانوية والمنافسة للإلتحاق بالجامعات أو سوق العمل.

التعليم الموازي: توجد أنواع من المعاهد والمراكز موازية للسلم التعليمي النظامي الرسمي بالسودان، تعمل وفقاً للضوابط التربوية العامة لتحقيق أهدافها ومن أنواعها:

المعاهد الدينية.

المعاهد الحرفية.

مراكز التدريب المهني.

نجد أن التعليم التقني والتدريب المهني يبدأ بعد اكمال مرحلة الاساس وهناك ثلاثة أنواع:

أولاً: التعليم الثانوي التقني :

وهو تعليم نظامي يشمل المساقات التالية :

التعليم الصناعي: ويضم التخصصات التالية: الماكينات- السيارات- الكهرباء العامة -

المباني- النجارة- الهندسة الصحية- الإلكترونيات.

التعليم التجاري: وهو تعليم غير متخصص وفيه يدرس الطالب العلوم التجارية والاقتصادية.

التعليم الزراعي: وهو تعليم غير متخصص وفيه يدرس الطالب علوم زراعية وحيوانية عامة.

التعليم النسوي: وهو تعليم يتشعب إلى:

أ/ التغذية والعلوم الأسرية.

ب/ الملابس والأنسجة.

ج/ الفنون.

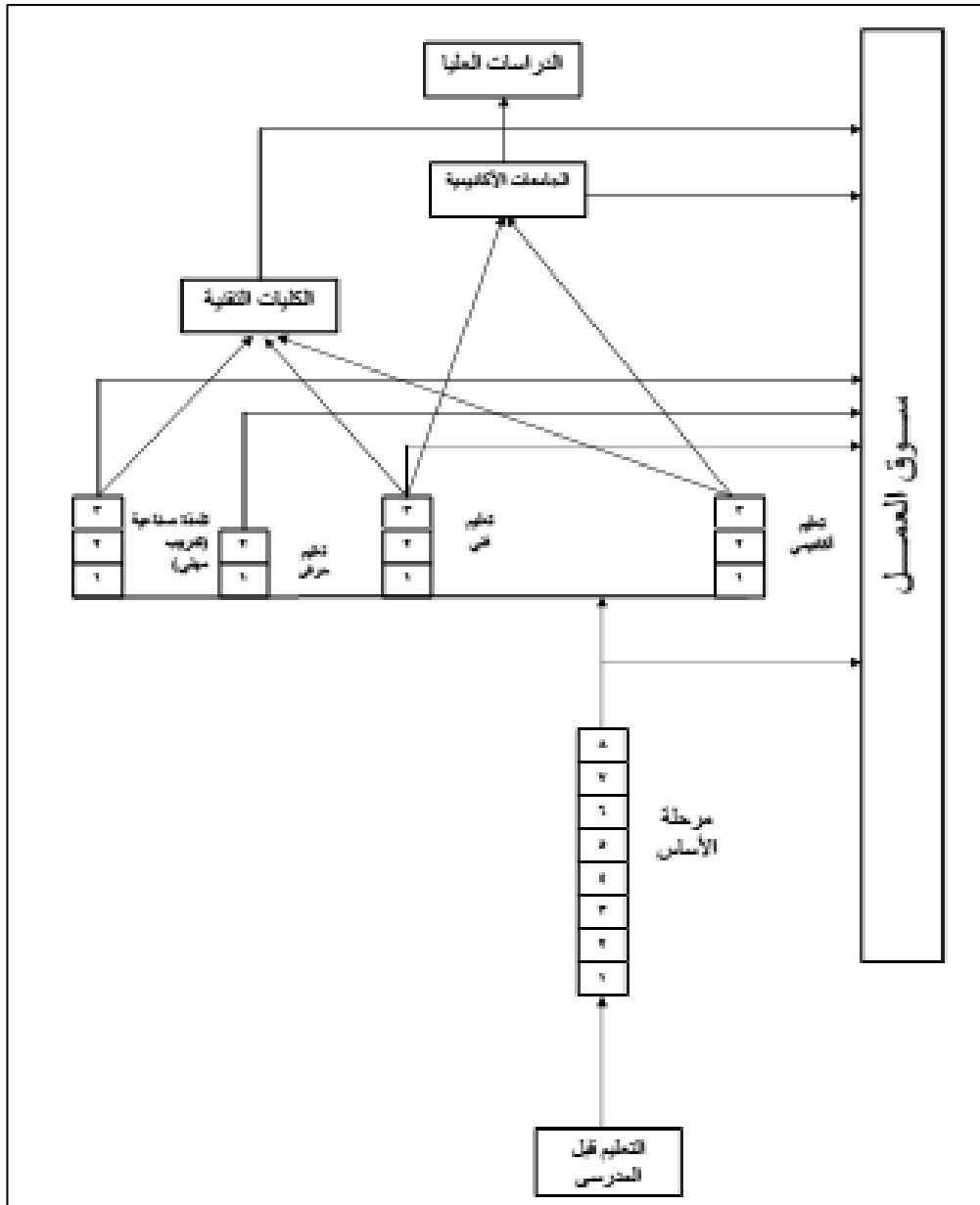
ثانياً: التعليم الحرفي:

هو تعليم مهني يستوعب الفاقد التعليمي من مرحلة الأساس ويتيح له فرصة التأهيل المهني الحرفي في تخصصات تواكب الاحتياجات الفعلية من العمالة الماهرة والمدربة في شتي المجالات الحرفية ومن خلاله يتم تطوير الصناعات البيئية والقومية، لتطوير المجتمع وزيادة الدخل وتوفير سبل الإستقرار في الريف والحد من الهجرة إلي المدن، ومن سيارات، كهرباء عامة، مباني، تبريد وتكييف، لحام وتوضيب، حاسوب، نسيج، مصنوعات جلدية.

ثالثاً: التدريب المهني:

هو تدريب مهني بعد اكمال مرحلة الأساس يقضي التلميذ عامين بمراكز التدريب المهني ثم العام الثالث في إحدى الورش الصناعية التي لها علاقة بالتخصص، وهدفه الرئيسي إرفاد المجتمع بعمالة مهنية ماهرة وشبه ماهرة .

وتجدر الإشارة الي انه في العام 2008 بدأ تأسيس (4) مراكز للتدريب المهني تتبع لولاية الخرطوم، تتبنى هذه المراكز منهج الجدارات (الكفايات) Competency Based Training ويتلخص مفهوم التدريب القائم علي الجدارات بأنه "نوع من التدريب يصمم فيه البرنامج التدريبي ليكسب المتدرب المستوى اللازم من الكفاية المهارية والمعرفية والسلوكية لاداء محدد في مهنة محددة ، كما يتم قياس ما حققه الفرد مقارنة بالمستوى المحدد لكل كفاية وفقاً للاداء المعياري للمهنة، ويكون التقويم علي أساس أنه يجيد المهنة أو لا يجيدها، وتمنح شهادات التدريب بناء علي ذلك، وبهذا المفهوم يكون نظام الجدارات تدريبياً وتقييمياً متكاملًا". (الإدارة العامة للتدريب المهني، 2015م)



شكل (1/3) السلم التعليمي الحالي

المصدر: (مسار التعليم التقني والتقاني، المجلس القومي للتعليم التقني والتقاني، 2007م)

التشريعات:

- قانون التدريب المهني والتلمذة الصناعية لسنة 2001م.
- قرار رقم 217 لمجلس الوزراء 2005م بإنشاء مجلس للتعليم التقني والتقاني.
- قانون تنظيم التعليم التقني والتقاني 2011م.

الفئات المستهدفة من التعليم والتدريب التقني والمهني التي حددتها سياسة التعليم والتدريب التقني والمهني: (منشورات منظمة العمل الدولية، 2014)

المجموعة الأولى: التدريب ما قبل التوظيف: الشبان والشابات الذين أكملوا الدورة الأولى أو الثانية من التعليم النظامي ويستعدون للعمل لأول مرة.

المجموعة الثانية: التدريب أثناء العمل وإعادة التدريب:

- الرجال والنساء العاملين في القطاعات غير المنظمة أو المنظمة (القطاعين العام والخاص) الذين يرغبون في تحديث، أو تطوير أو تغيير مهنتهم.

- الرجال والنساء الذين فقدوا العمل بسبب تغيرات جذرية في مجال التكنولوجيا أو إغلاق المنشآت الاقتصادية.

المجموعة الثالثة: البعد الاجتماعي:

- الرجال والنساء ذوي الاحتياجات الخاصة.

- الأشخاص المحرومون في سوق العمل نظراً لموقعهم الجغرافي (على سبيل المثال، الأشخاص في المناطق الريفية أو البدوية) .

- الأشخاص الذين شردوا أو العاطلون عن العمل (على سبيل المثال، الأشخاص من المناطق المتضررة من النزاع والجنود المسرحين).

- العمال الأكبر سناً الذين يعانون فترات البطالة الطويلة.

- المتسربون من المدارس.

الخدمات التي تقدمها مراكز التدريب المهني :

تقدم مراكز التدريب المهني الخدمات التالية:

- برامج التلمذة الصناعية.

- دورات قصيرة.

- دورات تطوير المهارات.

- أنشطة الاختبارات المهنية.

3-1-3 البرامج التدريبية وفئاتها المستهدفة:-

1-3-1-3 برنامج التلمذة الصناعية Apprenticeship:

نشاط تدريبي مدته ثلاثة سنوات، يستهدف الشباب من الجنسين، ممن أكملوا مرحلة الأساس بنجاح، وأعمارهم ما بين خمسة عشر - عشرون عاماً بهدف تأهيلهم إلى مستوى العامل الماهر، وتوجيههم لدخول سوق العمل بشقيه العام والخاص.

2-3-1-3 برنامج رفع المستوى Up Grading :

يوظف هذا البرنامج في رفع كفاءة العمال في القطاعين العام والخاص، والحرفيين، وصغار المستثمرين من ذوى المهارات والخبرات السابقة الأساسية. ويهدف إلى تعزيز قدرات وكفاءات العمال لزيادة إنتاجيتهم، وجعلهم أكثر قدرة على مواكبة التقدم التقنى، والتغيير في محتوى العمل.

3-3-1-3 برنامج التدريب السريع Accelerated Courses:

هو برنامج قصير المدى، مدته ثلاثة أشهر، موجّه إلى الشباب من خريجي المدارس لتعليمهم مهارات في جزء من المهنة، ولكنها قابلة للإستخدام بهدف تشجيعهم للدخول في مجال الإستخدام الذاتى. ويُنفَّذ هذا البرنامج بطريقة التدريب بالوحدات القابلة للإستخدام (*Module of Employable Skill*) وهو نهج طوّرتة منظمة العمل الدولية ، وقد تمّ توليفه ليناسب الأوضاع والبيئة السودانية. (*MES*)

4-3-1-3 الاختبارات المهنية Trade Testing:

وهذا النشاط موجّه لقياس قدرات ومستويات العمال المهنية المكتسبة عبر طرق التدريب التقليدية أو الوراثة الحرفية، وتوثيقها، والاعتراف بها للإسهام في تنظيم سوق العمل المهني.

5-3-1-3 برامج تنمية مهارات المرأة Women Development :

هى من البرامج التى أُدخلت حديثاً فى التدريب المهني فى العام 1992م، فى إطار مشروعى مركزي التدريب المهني نيالا والأبيض، بهدف إدماج المرأة فى عملية الإنتاج ، وجعلها إنساناً فاعلاً، وذات تأثير فى الإنتاج .

6-3-1-3 برامج تنمية الصناعات الصغيرة Small Scale Enterprises :

موجّهة إلى الحرفيين وصغار المنتجين والعمالة الحرة بهدف تدريبهم لتعزيز قدراتهم التصميمية والإنتاجية ومدته يتم التنسيق والاتفاق عليها مع الجهات المختصة بهم .

3-1-3-7 برامج التدريب التحويلي *Transferable Training* :

يستهدف هذا النوع من التدريب فئات من المجتمع تحمل مؤهلاً أو مهنة معينة غير مخدمة أو كسدت في سوق العمل وبالتالي يتحصل المتدرب على حرفة أو مهنة جديدة تجعله قادراً على كسب قوته وتمكنه من الاستمرار في العمل. (إبراهيم، 2003م)

3-1-4 أنماط التدريب المهني في السودان :

أ. التدريب داخل المركز (المنشأة) :-

ويتم داخل المركز أو المنشأة، ويكون التدريب على الأدوات والآليات الموجودة بالمركز . لذا تجد أن مستوى معاشية الإنتاج والصناعة والتشغيل محدود وضعيف .

ب. التدريب داخل الصناعة *In Plant Training* :-

ويتم داخل الورش والمصانع والمجمعات الإنتاجية بهدف صقل التلميذ الصناعي ومعايشته للعملية الإنتاجية أو عمليات الصيانة وإعادة التشغيل على أرض الواقع داخل هذه المؤسسات الصناعية ، وترسيخ وتثبيت ما تلقاه في المركز .

ج. التدريب التبادلي (التشاركي) *Duel training* :-

هذا النمط من أنماط التدريب يجمع بين التدريب داخل المركز أو المنشأة وبين التدريب داخل الصناعة بصفة متبادلة خلال فترة التدريب. وهذا يرفع من مستوى معاشية المتدرب للإنتاج والصناعة والتشغيل.

د. التدريب الطويل:

وهي برامج تدريبية طويلة الأمد، تستهدف الشباب من الجنسين. وهي عملية منظمة تعمل على تمليك الفرد المهارات والمعارف والاتجاهات والرغبات والمويل التي يتطلبها الإستخدام في أى وجه من أوجه النشاط الإقتصادي والإجتماعي بهدف الإستخدام المنتج وزيادة الإنتاجية. وتتجاوز فترة التدريب فيه من عام إلى ثلاثة اعوام .

هـ. التدريب القصير:

وهي عبارة عن دورات قصيرة تتراوح مدتها بين ثلاثة أشهر فأكثر، تهدف إلى تزويد المتدرب بمهارات جزئية أو محددة من مهنة مخدمة (قابلة للإستخدام) بالنسبة للمبتدئين، يستطيع المتدرب بعدها

أن يكون منتجاً ومدراً للدخل. فتعمل هذه الدورات على رفع كفاءات ومهارات العمال فى القطاعين العام والخاص، من خلال جرعات تدريبية علمية تجعلهم مواكبين لمستجدات المهنة من حولهم، وتتراوح مدتها بين ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر.

و. التدريب المكثف:

عبارة عن جرعات تدريبية مكثفة فى جزئية صغيرة من المهنة (مهارة أو مهمة) بهدف تعزيز هذه المهارة أو بهدف التعريف بمهارة جديدة، للوصول إلى درجة الإتقان فى زمن محدد، وقد لا تتعدى فترته من يوم إلى شهر واحد فقط .

ز. التدريب المتنقل *Mobile Training* :

يستهدف هذا النشاط القطاعات الريفية التى يصعب عليها الانتقال إلى أماكن التدريب وسكان المناطق النائية والنازحين ومدته تختلف حسب طبيعة المنطقة والحاجة التدريبية .

ح. التدريب الإنتاجى (*Productive Training*) :

هو نشاط أساليب مهنية ضعف الصرف على تسيير نشاطات التدريب المهني وهو يقوم على الإستفادة من منتج التدريب، أو تصميم الإنتاج على منهج التدريب. (المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية، 2011م)

نظام التمويل .:

يعتبر التدريب المهني من أكثر أنواع التعليم كلفة وذلك نسبة للتكاليف الباهظة لأسعار المواد الخام ومواد التسيير والصيانة ومعينات التدريس هذا فضلا عن تكلفة إحلال واستبدال بعض الآليات والتي تُحدّث من الدول الصديقة ولقد انقطع ذلك الدعم منذ سنوات عدة وأصبح يعتمد علي الدعم الحكومي من الموازنة العامة، ولقد جاء قانون التدريب المهني والتلميز الصناعية والذي أجاز في عام 2001م ببنود تمويل التدريب المهني علي التالي.:

تتكون موارد المجلس الأعلى المالية مما يلي:

(أ) ما تخصصه له الدولة من اعتمادات.

(ب) الرسوم على الخدمات التي يؤديها والمصاريف الدراسية التي يفرضها المجلس الأعلى.

(ج) المنح والهبات والوصايا التي يوافق عليها الوزير.(قانون التدريب المنهي والتلمذة الصناعية، 2001م)

بصدور المرسوم المؤقت لقانون التدريب المهني والتلمذة الصناعية عن السيد/رئيس الجمهورية لسنة 2000م بتاريخ 13 يوليو 2000م عملاً بأحكام المادة (90/أ) من دستور جمهورية السودان لسنة 1998م ، ثم تمت إجازته بواسطة المجلس الوطني عملاً بأحكام

المادة 4/52 من لائحة تنظيم أعمال المجلس الوطني في جلسة انعقاده رقم (31) بتاريخ 28 مايو 2001م ،تم أنشا المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية والذي يتبع لوزارة العمل والخدمة العامة وتنمية الموارد البشرية ، ويكون السيد وزير العمل رئيساً له ، والسيد وزير الدولة بوزارة العمل والخدمة العامة وتنمية الموارد البشرية رئيساً منوياً . يتم تشكيل المجلس من الوزارات ذات الصلة بعضوية الوكلاء، وممثل لكل من أصحاب العمل والعمال، والاتحادات المهنية ومنظمات المجتمع المدني بالإضافة إلى بعض الخبراء الوطنيين في مجال التدريب المهني.

اختصاصات المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية :

تكون للمجلس الأعلى الاختصاصات الآتية :-

- (أ) وضع السياسات العامة للتدريب المهني والتلمذة الصناعية.
- (ب) إعداد خطط وبرامج التدريب المهني.
- (ج) دراسة الحاجة للتدريب المهني في مختلف الوحدات.
- (د) إنشاء لجان متخصصة تساعده في تنفيذ اختصاصاته، ويحدد المجلس اختصاصاتها وسلطاتها.
- (هـ) إبرام العقود والاتفاقيات.
- (و) الموافقة على مشروع الموازنة ورفعها لجهات الاختصاص لإجازتها .
- (ز) التوصية للوزير بتعيين العاملين بالمجلس الأعلى.
- (ح) وضع شروط خدمة العاملين بالمجلس الأعلى بموافقة وزير المالية.
- (ط) يكون المجلس الأعلى مسئولاً عن تحضير واعتماد :-
 1. مناهج التدريب لمختلف الفئات.
 2. وضع المعايير والمستويات للمهن المختلفة .
 3. منهج التدريب للمدربين والملاحظين أو أي فئات أخرى .
 4. إعداد تفاصيل إجراءات ونظم أداء الإختبار المهني لأي فئة يوصى بها المجلس الأعلى بجلوسها لأي إختبار مهني.

5. تشجيع التقصى والبحث فى كل المسائل التى تتعلق بالتدريب المهني والتلمذة الصناعية.
6. منح شهادات التدريب المهني القومية وشهادات التلمذة الصناعية أو أى شهادات أخرى يقررها.
7. منح تراخيص مزاولة العمل للمراكز الجديدة فى مجال التدريب المهني والتلمذة الصناعية. (المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية، 2011م)

ويتضح من ذلك أن وزارة العمل والإصلاح الإداري و تنمية الموارد البشرية متمثلة فى المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية تعتبر هي المسئول عن كل ما يتعلق بالتدريب المهني فى الدولة.

3-1-5 التخصصات التى يتم التدريب فى مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية:

الجدول رقم (1/3) أدناه يبين التخصصات المهنية التى يتم التدريب عليها فى مراكز التدريب المهني المعترف بها من قبل المجلس الاعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية.

جدول (1/3): التخصصات المهنية بمراكز التدريب المهني

رقم	المجموعة المهنية	التخصصات
1	تشكيل المعادن	براده المنجله - برادة الصيانة - الخراطه - الحداده - أعمال الصاج - اللحام
2	الكهرباء العامة	توصيلات منزليه - لف موترات - دوائر تحكم - صيانة الاجهزة الكهربائيه - التحكم المنطقي المبرمج (PLC)
3	المكانيكيا	مكانيكيا سيارات ديزل وبنزين -كهرباء سيارات -ميكانيكا آلات زراعية
4	التبريد والتكييف	التكييف المركزي -تكييف السيارات - التبريد والتكييف المنزلي
5	النجارة	نجارة ماكينات - خراطة أخشاب - موبليا - ديكور - نجارة المعار
6	المباني	الرسم المعماري - أعمال البناء - البلاط والبياض
7	التركيبات الصحيه	برادة المواسير - الصرف الصحي - توصيلات المجاري
8	صناعة الملابس	تصميم -تفصيل خياطه -تطريز- أعمال الابره - طباعة المنسوجات
9	الالكترونات	صيانة راديو وتلفزيون -إلكترونات صناعيه- صيانة معدات كتابيه
10	الرسم الفني	رسم فني -رسم ميكانيكي -رسم معماري
11	الحاسوب	علوم الحاسوب -الانترنت - الصيانه
12	الصناعات الغذائيه	إستخراج مشتقات ألبان وتصنيعها-صناعة وحفظ الاطعمه-صناعة المعجنات والحلويات
13	الفندقة والسياحة	
14	تكنولوجيا الجلود	

المصدر: (الامانة العامة - الادارة العامة للشؤون الفنية -2017م)

جدول (2/3): مراكز التدريب المهني الحكومية في السودان

الرقم	اسم مركز التدريب المهني	تاريخ الإنشاء	الولاية والتبعية الادارية	الجهة المانحة لجانب حكومة السودان (التمويل)	طاقة المركز الاستيعابية
1	الخرطوم (1)	1957م	الخرطوم/ وزارة العمل	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي / منظمة العمل الدولية	384 طالب
2	الخرطوم (2)	1964م	الخرطوم / وزارة العمل	جمهورية المانيا الاتحادية	416 طالب
3	كوسني	1970م	النيل الأبيض / حكزمة السودان	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/ منظمة العمل الدولية	253 طالب
4	ود مدني	1970م	الجزيرة	جمهورية المانيا الاتحادية	255 طالب
5	بور تسودان	1980م	البحر الأحمر	جمهورية المانيا الاتحادية	279 طالب
6	الصدافة ام درمان	1989م	الخرطوم	قرض صيني	400 طالب
7	نبالا	1991م	جنوب دارفور	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي / حكومة السودان	27 طالب
8	الأبيض	1991م	شمال كرد فان	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي / حكومة السودان	34 طالب
9	الخرطوم (3)	1994م	الخرطوم / وزارة العمل	حكومة السودان	88 طالب
10	السودان الكوري	1996م	الخرطوم / وزارة العمل	جمهورية كوريا الجنوبية	320 طالب
11	الخرطوم بحري	1996	الخرطوم	حكومة السودان	200 طالب
12	العلقايا	2010	الخرطوم (ولاية الخرطوم)	الاتحاد الاوروبي / حكومة ولاية الخرطوم	400 طالب
13	كرري	2010	الخرطوم (ولاية الخرطوم)	الاتحاد الاوروبي / حكومة ولاية الخرطوم	400 طالب
14	الحاج يوسف	2010	الخرطوم (ولاية الخرطوم)	الاتحاد الاوروبي / حكومة ولاية الخرطوم	400 طالب
15	الخرطوم جنوب	2010	الخرطوم (ولاية الخرطوم)	الاتحاد الاوروبي / حكومة ولاية الخرطوم	400 طالب

المصدر: (المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية -2016م)

جدول (3/3): مراكز التدريب المهني الخاصة والمصلحية في السودان

الرقم	اسم المركز	الجهة التي يتبع لها	الموقع
1	مساعد للآلات الزراعية	وزارة الزراعة	الخرطوم
2	التدريب المهني الكدرو	القيادة العامة للقوات المسلحة	الخرطوم
3	ماريوسف للتدريب المهني	الكنيسة	الخرطوم
4	دون بوسكو للتدريب المهني	الكنيسة	الابيض
5	اسبارك للتدريب المهني	خاص	الخرطوم
6	الوطني للتدريب المهني والتلمذه	خاص	الخرطوم / كوبر
7	إخباري للتدريب المهني وتقنية المعلومات	خاص	الخرطوم / بحري
8	سيقا لتطوير المخبوزات	خاص	الخرطوم بحري
	رنا لتأهيل الفتيات	خاص	الخرطوم بحري
9	ابو اليمن	خاص	الخرطوم
10	الفيحاء	خاص	الخرطوم / ام درمان
11	الواحه	خاص	الخرطوم بحري
12	دانية	خاص	الخرطوم / بحري
13	ديجتيك LG	خاص	الخرطوم بحري
14	نميري لأساسيات علوم الصاغة واعمال الصيانه	خاص	الخرطوم
15	كنانة للتدريب المهني	خاص	كنانه
16	Adesign	خاص	الخرطوم
17	ابن الجراح	خاص	الخرطوم / ام درمان
18	مركز المشير بربير	خاص	وزارة المالية بربير
19	ليمنار	خاص	الجزيره / فداسي
20	المهندسين	سلاح المهندسين	الخرطوم / ام درمان
21	السوداني للتدريب المهني	خاص	الخرطوم / ام درمان
22	نور الرحمن	خاص	الخرطوم / ام درمان
23	المحيرييا	خاص	المحيرييا

24	السوداني للتدريب المهني وتنمية المهارات	خاص	الخرطوم / ام درمان
25	العرضة للتدريب المهني	خاص	الخرطوم / ام درمان
24	رتاج للتدريب المهني	خاص	الخرطوم / ام درمان
25	مكيال للتدريب المهني	خاص	الخرطوم / الخرطوم
26	سموحي للتدريب المهني	خاص	الخرطوم / الخرطوم
27	النور المبين للتدريب المهني	خاص	الخرطوم / ام درمان
28	OAS للتدريب المهني	خاص	الخرطوم / ام درمان
29	بافاندي للتدريب المهني	خاص	الخرطوم / الخرطوم
30	الملكات لتطوير وتمليك المهارات النسوية	خاص	الخرطوم / ام درمان
31	نور قریش	خاص	الخرطوم / الخرطوم

التدريب المهني وسوق العمل:

إن سياسات وخطط برامج التنمية ينبغي أن تستهدف تعبئة الموارد البشرية وتطوير قدراتها وكفاءتها واستغلالها بأفضل ما يمكن، بما يضمن مساهمتها الفعالة والمستمرة في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية والوفاء بإحتياجات البلاد وتحقيق أعلى مستوى من الرفاه المادي والمعنوي للمواطن تحقيقاً للتنمية المستدامة.

يمثل التدريب المهني العنصر الجوهري من أنظمة تنمية الموارد البشرية التي ترتبط بشكل مباشر بسوق العمل، وفي اتجاه الإنفتاح الكامل لكافة النظم بمختلف أبعادها السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية نتيجة للتطورات التكنولوجية وامتداد ثورة المعلومات والاتصالات وظهور ما يعرف بسوق العمل العالمي الموحد الذي تتغير فيه المهن وأساليب ووسائل العمل بسرعة كبيرة مما جعل قضايا التشغيل ضمن أكبر تحديات الحاضر ورهانات المستقبل.

وبقراءة عوامل نقص التشغيل مع الزيادة المرتفعة للنمو السكاني % 2.8 وأكثر منه الزيادة في القوة العاملة %4 يتضح حجم الضغوط علي سوق العمل مما تتضاعف معه الحاجة الي خلق وظائف وفرص عمل جديده للداخلين الجدد والذين فقدوا وظائفهم من جراء إعادة الهيكلة وبرامج الإصلاح الإقتصادي وغيره.

كل ما سبق يعزز أهمية التركيز على موازنة مخرجات النظم التعليمية والتدريبية وفقاً لإحتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية.

التعليم والتدريب في السودان بصفة عامة يواجه تحديات كمية ونوعية على حد سواء .على الرغم من التحسن في معدلات الالتحاق بالمدارس خلال السنوات الماضية، لا تزال مستويات التحصيل العلمي في المرحلتين الثانوية والجامعية منخفضة، وهناك ارتفاع نسبي في عدم المساواة في الالتحاق (تتسم بفجوات عميقة بين الحضر والريف وبين الجنسين) كما أن نوعية التعليم غير كافية لتزويد الطلاب بالمهارات المطلوبة لتلبية متطلبات سوق العمل، تدابير جودة التعليم شحيحة في السودان، ولكن البيانات المتاحة مثيرة للقلق حيث يتبين من خلال البحث في بيانات مسح القوى العاملة في السودان، أن التعليم الرسمي لا يزال على ما يبدو أهم عامل لمعرفة كنه جودة العمالة، ولا توجد إحصاءات مفصلة يمكن أن تساعد في تقييم أثر التعليم والتدريب التقني والمهني على فرص العثور على وظيفة، وهو ما يمكن أن يفسر جزئياً انخفاض وتراجع الحصول على شهادات التدريب المهني أو التعليم التقني تقدر بأقل من 2% من القوى العاملة من قبل وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل في عام 2013 هذا الاستنتاج يدعم الاعتراف بالمساهمة المحدودة للتدريب التقني والمهني الرسمي في تنمية المهارات.

الصعوبات التي تواجه التدريب المهني:

ظلَّ التدريب المهني في السودان يعاني مشاكل جمة جعلته غير قادر على تلبية احتياجات سوق العمل أو رفده بعمالة ماهرة قادرة على الانتاج والعمل في بيئات تقنية وآلية أكثر تقدماً. أولاً: عدم مواكبة مناهج التدريب المهني والتلمذة الصناعية للتطور التقني والصناعي العالمي فتجد أن هذه المناهج لم يتم تطويرها منذ العام 1974 وخلال الأربعين عام الماضية شهد العالم طفرة صناعية وتقنية غاية في التعقيد ، وبالتالي صار خريجي التدريب المهني غير قادرين على التعامل مع هذه التقنيات والآليات الحديثة وببساطة لأن الآليات المستخدمة في السوق سبقت المنهج السوداني بأربعين عام.

ولمزيد من التوضيح للفجوة ما بين المناهج الحالية وسوق العمل سوف اورد بعض الامثلة مثلا معظم مصانع العالم وبعض من مصانع السودان تعمل بنظام التحكم الإلكتروني القابل للبرمجة, (PLC) ومن ضمن مميزات هذه التقنية استخدام الحاسب الآلي في تشغيل وضبط حركة الانتاج من خلال التحكم في الماكنة أو الآلة المنتجة ، حتى الآن لم تعتمد أو تطور الجهات المسؤول عن التدريب المهني في

السودان أي منهج لتدريس هذه التقنية الحيوية لطلاب التدريب المهني ولا يوجد غير مركز حكومي واحد يقدم تدريب في هذا المجال وهو المركز السوداني الكوري، حيث يستخدم في التدريس دليل (Manuel) تنتجه الشركة المصنعة للوحدة ، أما مركز التدريب المهني بورتسودان (الميناء البحري الوحيد) لا يقدم تدريب في مجال ما يسمى باللحام تحت الماء وهي تقنية لصيانة السفن الراسية في البحر، فتضطر شركات الملاحة أحيانا تأسيس أطقم صيانة من فنيين أجانب، أو من سودانيين بعد أن تتفق عليهم كثير من المال لتدريبهم في دول أخرى أو أن تتعاقد مع شركات أجنبية لإصلاح الأعطال من هذا النوع (إبراهيم، مرجع سابق، ص11).

والجدير بالذكر أن المركز السوداني الكوري هو عبارة عن منحة من الحكومة الكورية الجنوبية التي تكفلت بإنشاء المباني وتوفير المعدات مع تدريب كافي للمدربين على هذه المعدات وفي العام الفائت وفرت الوكالة اليابانية للتعاون الدولي معمل تحكم الكتروني من عشرة وحدات لمركز الخرطوم "2"، و بدأت في دعم المجلس الأعلى للتدريب المهني في تطوير المناهج واعتماد التقنيات الجديدة من بينها التحكم الإلكتروني القابل للبرمجة، وقس على ذلك في المجالات الأخرى مثل النقل الاتوماتيكي لحركة السيارات، ونظام الحقن الإلكتروني للوقود التكييف المركزي كل هذه المجالات لم يتم تطوير مناهج لها مع أنها ظهرت على مستوى العالم وبدأ استخدامها في السودان قبل عشرات السنين.

ثانياً: تقادم وتهالك المعدات والنماذج التدريبية، فلا يعقل وفي العام 2013 حيث بدأت سيارات من نوع (لامبورجيني والهمر) تخذوا طرقات العاصمة، ولا زال تدريب وتعليم طلاب قسم السيارات بالمراكز يتم على نموذج سيارة موديل 1965م، أو أن يستخدم أجهزة القطع التقليدية في وقت تستخدم كثير من المصانع العالمية والسودانية تقنية القطع بأشعة الليزر، فكما أن مناهج التدريب المهني تحتاج الى تحديث مستمر لتواكب التكنولوجيا كذلك يجب أن يتم تحديث النماذج التعليمية بورش التدريب، حتى تتمكن هذه المراكز من تخريج مهنيين لهم القدرة على المنافسة في سوق العمل وتقليل حجم العمالة الوافدة.

ثالثاً: هناك مشاكل تتعلق بالميزانيات التي ترصدها الدولة لتشغيل مؤسسات التدريب المهني، كما هو معروف أن التدريب المهني من أغلى أنواع التعليم، لأن التطبيق العملي للدروس يحتاج لأدوات ومعدات معينة تمكن الطلبة من التعلم وثقل مواهبهم من خلال أنجاز الفروض العملية ، أيضا من متطلبات

العملية التدريبية وخاصة التطبيقية ، المواد الخام، فأقسام مثل تشكيل المعادن أو المنتجات الحديدية تحتاج الى مواد يتمرن عليها الطلبة فعدم توفر هذه المواد تحد من فرص الطلاب فى تجويد مهاراتهم.

رابعاً: بدائية الوسائط التعليمية، المهارات بشكل سريع و بسيط كسبا للوقت والمواد، فمثلا تنعدم النماذج التدريبية التى تعرف ب Simulation مثل أن يكون هناك جهاز تمثيلي لنظام التبريد فى السيارات أو نظام التكييف المركزي، بالإضافة لعدم وجود الوسائط السمعية والبصرية مثل اشربة الفيديو، وأجهزة العرض مثل البروجكتر، فما زال الأساتذة يستخدمون السبورة والطباشير لرسم أجزاء الأجهزة أو الدوائر الكهربائية لتعليم الطلاب وهذا عمل شاق يبدد طاقة الأستاذ ويهدر وقت أكثر، هل هناك صعوبة فى أن توفر الدولة أجهزة عرض (بروجكتر) لمركز التدريب المهني المحدودة حتى ترفع من كفاءتها، هل من الصعب أن تتصل الجهات المعنية بالتدريب المهني بشركات السيارات أو الأجهزة المنزلية.... مثلا لتحصل على أفلام تعليمية من تلك التى تنتجها هذه الشركات لتسهيل وتجويد خدمة عملائها.

خامساً: الثقافة المجتمعية الخاطئة التى تصنف التدريب المهني فى خانة خيارات الأغبياء الذين فشلوا فى إحراز مجاميع كبيرة تأهلهم لبلوغ الثانوي العالي، ولا زالت كثير من الأسر تختار هذه الوجهه لأبناءها من ذوى المردود الاكاديمي الأقل، فنظرة المجتمع لخريج التدريب المهني تتسم بشيء من التحقير مما جعل كثير من الاشخاص يعزفون عن ارتياده، ومن تخرجوا منه أضافوا لأسمائهم لقب مهندس تجنباً لهذا العار، هذا التقليل من شأن التدريب ساهم في تقادم ازماته بجعله حقل غير مرغوب فيه، لكن هذه النظرة تنطلق من عقليات سطحية.(إبراهيم، مرجع سابق، ص15)

فألمانيا مثلا تشتهر بإنتاج افضل الماكينات على مستوى العالم بفضل العمال والفنيين المهرة وليس بفضل المهندسين فقط وشهدنا كيف حول (هتلر) معظم الشعب الألماني وخاصة الشباب الى عمال بمصانع الإنتاج الحربى، فأنتج هؤلاء الشباب الأقل تعليماً وبمساعدة المهندسين، الطائرات، السفن، غواصات... الخ ، أما الصينيين المتواجدين بالسودان منحونا دروساً مجانية، من بين هذه الدروس أنك لا تستطيع التمييز ما بين العامل والفني والمهندس كلهم فى موقع الإنتاج وكلهم يعملون بالتزام وجدية وبنفس الزى الموحد (ابرول) ليس كـ بعض مهندسينا الذين يفضلون الجلوس خلف المكاتب الكبيرة، اما اليابان تعتبر أروع مثال يضرب بشأن أهمية الموارد البشرية.

سادساً: تغول السلطات على مراكز التدريب بسبب نظرتها السطحية والضيقة للتدريب المهني، أو لإرضاء ولاية بعض الولايات تم تحويل مراكز التدريب المهني بكل من نيالا، مدني وبورتسودان الى كليات تقنية، تخرج هذه الكليات فنيين يسموا أنفسهم مهندسين، فبدلاً من أن تطور السلطات التدريب المهني في هذه الولايات قامت بتحويله الى مسخ غير قادر على رفق سوق العمل بعمال ماهرة، ولمزيد من توضيح للفرق ما بين تخطيط الموارد البشرية في السودان والدول الأخرى، تمنعوا في هذه المفارقة، قال مندوب السفارة الهولندية في إحدى المنتديات السودانية أن 20% فقط من الطلاب الهولنديين الناجحين يتم قبولهم بالجامعات أما الـ 80% يذهبون الى مراكز ومعاهد التدريب المهني والتقني، أما في السودان تجد أن الطاقة الاستيعابية للمراكز التدريب المهني الحكومية لا تتجاوز 3 ألف طالب في العام. كل هذه الأسباب وغيرها أعددت عملية تطوير الصناعات الوطنية، واستنزفت العملة الصعبة في استيراد سلع رديئة كان يمكن صناعتها في السودان وبجودة عالية إذا ما اهتمت الدولة بالتدريب المهني، السبب الذي أدى إلى استيلاء العمالة الأجنبية على سوق العمل، إن ما ذكر انفاً هي بعض من مسببات هذا الغزو فلن يتحرر سوق العمل ما لم تعالج جزور هذه الازمة ، والى حين ذلك من الطبيعي أن نشاهد الأتراك يسيطرون على أعمال الستائر والديكور، المصريين على اعمال النقاشة والسراميك، اللبنانيين على وظائف الطبخ وتجهيز الاغذية والمأكولات... الخ، وشباب عاطل بلا عمل، فإذا كانت الدولة راغبة في تقليل معدل البطالة وتقليل الضغط الأجنبي على سوق العمل يجب أن تعيد النظر في سياساتها المتعلقة بالتعليم العالي والتدريب المهني، ليس من الحكمة في شيء أن يكون كل الشعب حملة شهادات جامعية.

وبما أننا تطرقنا للعمالة الأجنبية ولمزيد من التوضيح حتى نتعرف على بعض جوانب القصور التي ساهمت في احتلال كبير لسوق العمل السوداني بواسطة العمال الأجانب، من بين هذه العوامل إن العامل أو الفني السوداني لم يربى أو يعلم على المسئولية والانضباط، فالإهمال وعدم المبالاة الموجودة في القطاع الحكومي أمر غير مقبول في القطاع الخاص الذي يرجو الربح، فلا تفرط شركة أو مصنع مثلاً في أن تسلم ماكينة أو آلة تقدر قيمتها بمئات الآلاف من الدولارات لشخص غير مكترث وغير منضبط ليعطلها في فترة وجيزة ويبرر لذلك بالقدر كما يحدث عند القطاع العام الفاقد لنظم المحاسبية والرقابية، أيضاً أننا شعب مشهور بإضاعة الوقت وهدر الزمن، أما العمال الأجانب يعبدون عملهم ويحترمون النظم واللوائح، فالتعليم أو التدريب لا ينحصر أو يقتصر على اكتساب المعرفة أو المهارات بل يذهب الى اعرق من ذلك لتهديب وتقويم السلوك لتصبح أكثر ايجابية ، لأن كثير من الكوارث والخسائر

حدثت نتيجة لأخطاء بشرية فنية او سلوكية مثل كارثة محطة تشرنوبل النووية و كارثة حقل النفط البحري (الفا).....الخ

أن الدولة الصديقة للسودان والمنظمات الدولية بذلت جهود جبارة لانعاش التدريب المهني من الهلاك لكن بالمقابل الجانب السوداني لم يتعاون مع هذه الجهات بشكل يوازي هذه الجهود حتى تحقق هذه المنح الفائدة القصوى، وفي اقلب الاحوال يشترط المانحين مساهمة مالية من الحكومة السودانية في مثل هذه المشروعات لتأكيد الرغبة والجدية ولضمان الاستمرارية والملكية الوطنية للبرنامج، لكن تجد كثير من هذه المشاريع لم تحقق أهدافها بسبب عدم ايفاء الحكومة بالتزاماته في توفير المكون المحلى أو الكادر الوطني المناسب ليستفيد من عمليات نقل التقانة.

لكن مازالت الفرصة سانحة لأن تعيد الدولة التدريب المهني فى السودان الى الطريق الصحيح و كخطوة اولى تيدا بتطوير المناهج لتواكب التقانة و التطور الذى يشهده العالم فى شتى المجالات، اعادة تأهيل مراكز التدريب الحالية من حيث المنشآت، المعدات، الأدوات وانشاء مزيد من المراكز بمواصفات عالية، تنظيم وادارة المهن والمهارات لدى سوق العمل ورفع قدرات المشتغلين بها، وفوق كل ذلك وضع ميزانيات مقدره لإدارة وتشغيل مراكز التدريب المهني ومن بين مقترحات معالجة المشاكل المالية هو السماح للمراكز بأنشاء وحدات انتاجية استثمارية لترصد خزائنها بمزيد من الاموال يوظف لصالح تحسين بيئة العمل والتعليم.(أحمد وآخرون، 2001م)

وتتضمن برامج التدريب المهني دراسات عملية تطبيقية لتنمية المهارات اللازمة للمهنة المعنية بمعدل 75% ودراسات نظرية متعلقة بهذه المهنة بمعدل 25% ويكون تقويم أداء الطلاب وفقاً للمهارات المطلوبة للتخصص المهني المعني حسب المستويات وقد تختلف محتويات هذه البرامج إختلافاً كبيراً إلا أن التركيز الأساسي علي التدريب العملي ... وقد تكون هذه البرامج كاملة (full- time) في المؤسسة التدريبية أو برامج جزئية (part – time) لبعض المتدربين أو غيرهم الذين يتلقون تدريبهم العملي في مكان العمل وينمي هذا النوع من التدريب خاصة للقيام بأعمال تدريبية معنية غالباً ما تتوافق مع البيئة المحلية والاجتماعية وتساهم في حل إشكالات العطالة وتدعم دخل الفرد والأسرة كما أنه يزيد من القدرة التشغيلية للمؤسسة التدريبية التي تهدف في الأساس للإيفاء باحتياجات سوق العمل من العمال المهرة وفق تخصصاتهم المهنية علي النحو التالي:

1- مدة الدراسة بها تعتمد علي نوعية المساقات التقنية والمستويات المطلوبة للمهارات التدريبية والجدارات المبنية علي متطلبات سوق العمل الآنية أو المستقبلية في قطاعات التنمية المختلفة الزراعية ، التجارية ، البترولية ، الصحية ، البيئية ، الخ .

2- تحديد الهيئات التي تقوم علي إدارات هذه المعاهد بالاتفاق التام مع القطاع الخاص وأصحاب العمل فيما يخص التمويل والمناهج التقنية والتدريبية ومدة الدراسة بها وفق الإحتياجات لتخصصات إسعافية أو مستقيلية هامة في الحقول الإنتاجية المختلفة.

3- ولتوسيع دائرة التخرج من هذه المعاهد ، لابد من فتح الباب للعاملين في القطاع الخاص والعام في القطاعات التدريبية للدراسة المسائية بمعاهد التدريب المهني لرفع مستوياتهم التدريبية والنظرية التي تؤهلهم إلي عمال مهرة وفق المستجدات التقنية. وبما أن أهم العناصر هو تغير النظرة الإجتماعية للطلبة وأولياء أمورهم لصالح التعليم التقني فيتطلب ذلك أن تكون المراكز المهنية قادرة علي تخريج عمال مهرة بشهادة مهنية لها قيمتها المعتربرة عند تحديد الأجور ليصبح التدريب المهني جاذباً لأعداد كبيرة من مرحلة.

1/ شح الموارد المالية للتدريب المهني والتعاليم الفني عامة وشح ميزانيات تسيير المدارس الفنية والكليات التقنية ومراكز التدريب المهني أدى إلى تدهور البنيات التحتية لها وبالتالي ضعف العمليه التعليميه والتدريب العملي والتطبيقي للطلاب مما قلل من كفاءتهم ومن ثم تقليل فرصهم في سوق العمل الذي يحتاج إلى مناهج وتدريب يتواءم مع متطلباته.

2/ تجفيف مراكز التدريب المهني بسبب العشوائية في التخطيط دون مسح تربوي ودراسة عمليه لاحتياج المناطق المختلفة للقوى العاملة التقنية .

3/ عدم توفر البنيه الاساسيه من فصول ومعامل وورش ومزارع مع تحويل مباني بعض المدارس الفنيه وبعض المراكز المهنيه لأغراض أخرى .

4/ لم تكن الخطط التعليمية الفنية والتقنية والتطبيقية العملية في برامجها ومناهجها ووحداتها الاساسية مترابطة العناصر حتى تصبح كروافد موجهة نحو الأهداف التي ترمي تأهيل الطالب وإعداده للحياة للقيام بدوره كاملاً في العمليه التنمويه عن طريق تنمية الاتجاهات السليمة نحو العمل الانتاجي خاصة في مجالات التقنية الحديثة.

5/ عدم إعتبار الدراسة التقنية في كل المراحل دراسة مستقلة بذاتها بحيث لايطغى الجانب الاكاديمي على الجانب التقني والتطبيقي الامر الذي ادى الى الآتي (أحمد وآخرون، 2001م):

أ- توحيد الشهادة الثانوية الأكاديمية والفنية في ما يسمى بالمدرسة الشاملة ومن ثم كثرة المواد النظرية التي تدرس بالتعليم الفني بنسبة 60% نظري و40% عملي الأمر الذي نجم عنه ضعف التدريب العملي وبالتالي ضعف المخرجات.

ب-فتح الفصول الأكاديمية بمدارس التعليم الفني شجع الطلاب الفنيين للتحويل للدراسة الأكاديمية.

ج- صعوبة قصوى في توفير المعلم الفني والتقني والمدرّب المناسب ذو القدرة العلمية والتجربة العملية والتطبيقية أدى إلى الاستعانة بأساتذة الجامعات في التدريس خاصة في الدبلومات التقنية التي أصبحت تمثل مصادر دخل لتلك الجامعات.

د- عزوف خريجي الكليات التقنية في كافة التخصصات عن العمل كمعلمين فنيين سبب سوء بيئة العمل وشروط العمل غير المجزية أدى على هجرة بعض المعلمين خاصة القدامى منهم إلى الخارج وبالتالي لم تتوفر للمعلمين حديثي التخرج الاستفادة من خبراتهم.

ضعف الدور الشعبي وإتحاد أصحاب العمل كل ومنظمات المجتمع المدني في المشاركة في التعليم الفني والتقني بالإضافة إلى غياب الجانب الإعلامي لترويج للتدريب المهني والتعليم الفني والتقني وعدم إفراد مساحات مقدرة له في وسائل الإعلام المختلفة.

البيانات الآتية توضح الوضع المتدهور الذي وصلت إليه مؤسسات والتدريب المهني:

أولاً: المباني المدرسية

أغلب مباني المدارس الفنية والمعاهد الحرفية إعتراها القدم تحتاج إلى صيانه وترميمات بالإضافة إلى افتقارها إلى المعامل والقاعات الضرورية ونقص في الورش.

البيئة المدرسية طاردة وغير جاذبة حيث تجدها تخلو من المسطحات الخضراء والأشجار وتبدو قفراً للناظرين.

تشكو المدارس من سوء شبكات الكهرباء وتوزيعها وينعكس ذلك على التهوية والانارة في الفصول والورش وتشغيل المعدات والاجهزة.

سوء دورات المياه ظاهر للعيان حيث طفح المجاري وما ينجم عن ذلك من توالد الحشرات والبعوض ونقل الأمراض .

بعض المؤسسات التعليمية ليس بها أسوار خارجية مما يجعلها مرتعا للهوام والبهائم بجانب تعرضها لسطو الطامعين.

ثانياً: المناشط التربوية:

رغم أهمية المناشط المدرسية المصاحبة للمنهج وضرورة وجود ملاعب وإذاعة مدرسية ومسارح نجد أن اغلب تلك المدارس لا تمارس المناشط المدرسية الا في منافسات الدورة المدرسية التي تعقد كل عامين ولا تشارك المجتمع من حولها في هذه الأنشطة ويمثل ذلك غياب دور المدرسة في تنمية البيئة من حولها. (أحمد وآخرون، 2001م)

ثالثاً: المعدات والتجهيزات :

كل معدات الورش- باستثناء بعض ورش الكليات التقنية-بها ماكينات وآليات تجاوزها الزمن ولا تلبية احتياجات السوق رغم أنها توفر المعلومات الأساسية للطالب ولكنها لا تسير العصر. اغلب المدارس الفنية تشكو من شح الميزانيات مما ادي الي تعطل الكثير من الآليات لعدم الصيانة الدورية وفشل الادارات حتى في توفير العدد اليدويه مما انعكس سلباً على تدريب الطلاب . عدم توفير ميزانيات للمواد الخام قد أعاق الكثير من برامج تدريب الطلاب بجانب إنها تعيق عقد الامتحانات العملي للشهادة الثانويه الفنيه .

رابعاً: مؤهلات وقدرات العاملين بمؤسسات التعليم الفني:

بعد حصر مؤهلات العاملين بهيئة التدريس في المدارس الفنيه ومراكز التدريب المهني وجد أن نسبة المحتاجين للتأهيل كما هو موضح في الجدول أدناه:

جدول (4/3): إعداد المعلمين والمدرسين المحتاجين للتأهيل والتدريب

الرقم	نوعية التأهيل /التدريب	مدارس فنيه	مراكز مهنيه وتعليم حرفي
1	احتياج لمؤهل أساسي حسب متطلبات المؤسسة التعليمية أو التدريبية	%44	%54
2	احتياج لدورات وطرق تدريس	%85	%100
3	تحديث مهارات التخصص -خبرة عمليه	%67	%52
4	تدريب متقدم في التخصص	لايوجد	لايوجد
5	دورات إداريه (تدريب المدراء)	%100	%100

من خلال الجدول السابق يتضح أن هنالك حاجة ماسه لمؤسسه لإعداد وتأهيل وتدريب العاملين بالتعليم الفني لتوفير الكوادر المطلوبة في هذه المجالات وإيجاد نخبة متميزه تقوم بإعداد والتأسيس لهذا النوع من التعليم .

مشكلات الهيكل الحالي للتدريب المهني :

1/ الانتقال الفجائي لطلاب مرحلة الأساس للتعليم الفني لعدم وجود مناهج أو برامج تزود الدارس بالقدر الذي يمكنه من المشاركة الايجابية في أنشطة المجتمع وتساذه في تحديد ميوله واتجاهاته للمرحلة القادمة.

2/ عدم وجود مناسط تقنيه للاكتشاف المبكر الذي يزود التلميذ في مرحلة الاساس بالقدر الذي يمكنه من المشاركة في متطلبات العصر .

3/ الهيكل الحالي لايربط بين المرحلة الفنية والثانوية والمرحلة التقنية من ناحية المناهج والبرامج الموضوعه مما أضعف التدرج الطبيعي لتلاميذ التعليم الفني للكليات التقنية أو الجامعات

4/ سهولة انتقال طالب المرحلة الفنية إلى التعليم الأكاديمي بحثاً عن وضع أفضل والتدرج إلى اعلى مما نتج عنه إهدار الوقت والمال

5/ توفر التحاق خريجي مراكز التدريب المهني إلى الكليات التقنية بالرغم من الهدف الاساسي لهذا النوع من التدريب سوق العمل وأن مؤهلات هذه المرحلة لاتفي بأغراض الانتقال إلى دراسة تقنيه أعلى

6/ توحيد الشهادة الثانويه الاكاديميه والفنيه وزخم المواد الاكاديميه كان على حساب المواد الفنيه والتدريبات العملية مما أضعف مخرجات التعليم الفني .

7/ قبول الكليات التقنية لعدد من طلاب المدارس الاكاديميه بنسبة أعلى من عدد طلاب المدارس الفنيه بالرغم من إمامهم بأبجديات الدراسات العملية (صناعي- زراعي- تجاري).

8/ ضعف الأعداد المقبولة بهذه الكليات من خريجي التعليم الفني بالرغم من تأهيلهم فنياً.

9/ منح شهادة الدبلوم التقني للخريج من الكليات التقنية يقلل من طموحات الراغبين في هذا النوع من التعليم فيلجأ الطلاب إلى التجسير في الجامعات للحصول على البكالوريوس والدراسات العليا

10/ هناك تخصصات تحتاج الى اكثر من ثلاث أعوام مما يضعف خريجي الكليات في هذه التخصصات لخضوعهم لبرنامج مدته ثلاث أعوام .

11/ قلة الكادر المؤهل (المعلم والمدرّب) تقنياً أضعف قدرات وإمكانيات خريجي الكليات التقنية أمام مطلوبات سوق العمل .

12/ وجود التعليم التقني في الجامعات كان على حساب هذا النوع من التعليم كماً وكيفاً

13/ إقحام المسار التقني في المسار الجامعي أوجد ضبابيه في الالتحاق بالتعليم التقني.

التخطيط للتدريب المهني :

- أ. لقد وضعت للتدريب المهني اهداف واضحة لو تحققت منها القدر اليسير لم وصل هذا النوع الهام من التعليم الى الدرك الاسفل الذي يعاني منه الآن ومن الاهداف البارزه.
- ب. إعداد الرصيد الاستراتيجي للقدرات والمعارف التي يتطلبها الاقتصاد القومي وتلبية احتياجات سوق العمل على وجه الخصوص .
- ت. زيادة فرص الاستخدام بين الجنسين وبين المدينة والريف وبين إقليم وآخر .
- ث. إعلاء القدرة التنافسية للمنتجات المحليه فى مواجهة مثيلاتها فى عالم تسوده اقتصاديات العولمة.

لعل من ابرز المشكلات التي تواجه نظام التدريب المهني هي مشكلة تمويل أنشطة التدريب المهني وتسيير أعماله. فما تخصصه الدولة في موازنتها العامة للتدريب لتسيير الأنشطة لا يلبى 50% من الاحتياجات. وفي نفس الوقت تصر وزارة المالية علي توريد كلما يتحصل عليه التدريب المهني من رسوم تدريب مما يعيق تنفيذ البرامج التدريبية، إذ أن رسوم التدريب يدفعها صاحبها نظير خدمات التدريب التي يتلقاها، وحتى يتم تقديم خدمات التدريب بطريقة جيدة لا بد من شراء مواد التدريب من السوق وفق الجداول الزمنية لبرنامج التدريب المهني، فإذا كانت أموال الرسوم تحت تصرف الجهة القائمة علي التدريب، وتتصرف فيها بالمرونة المطلوبة ووفق النظم المحاسبية للدولة يتم التنفيذ السلس للبرامج التدريبية وبالصورة التي ترضي طالب الخدمة. (أحمد وآخرون، 2001م)

أما الآن والرسوم تورد للمالية لتعود وفق ما تراه المالية وفي الزمن الذي يتيسر لها. فإن هذا الأمر أعاق كثيراً البرامج التدريبية، الأمر الذي يستدعي مراجعة قرار المالية بتوريد رسوم التدريب خاصة وان قانون التدريب المهني يعطي التدريب المهني الحق في التصرف في أموال خدماته وفق الضوابط الحكومية.

وترى الباحثة أن المشكلات التي تواجه التدريب المهني هي مشكلات قديمة متجددة مثل التجفيف للمدارس الفنية وقلة التمويل وعدم وضوح الرؤية بالنسبة لهيكل التعليم الفني، بالرغم من أهمية التعليم الفني والذي تقوم عليه الصناعة في دول كثيرة من حولنا وهو من وجهة نظري لا يقل عن دراسة الطب أو الهندسة أو الدراسات المصرفية.

ولا يمكن حل تلك المعضلات إلا بتضافر جهود جميع جهات الإختصاص من وزارة تربية وتعليم والأسر والمجتمع وأصحاب العمل والنقابات والمراكز الفنية المتبقية.

المبحث الثاني منهجية الدراسة

3-2-1 مقدمة:

تمّ في هذا الفصل تناول وصفاً كاملاً للمنهجية المستخدمة في إجراء هذا الدراسة شمل وصفاً لاسلوب الدراسة ومجتمعها والأدوات المستخدمة في جمع البيانات، حيث تمّ وصف خطوات ومكونات أداة الاستبيان، كما تمّ وصف الطرق الاحصائية التي اتبعت في تحليل البيانات.

3-2-2 تصميم الدراسة :

يستند نموذج الدراسة الموضح في الشكل (1/1) على ما ورد في الأدبيات والدراسات السابقة في تكوينه وعلى النظرية التالية:

3-2-3 منهج الدراسة:

بعد الإطلاع على المناهج الدراسية المختلفة والدراسات السابقة تم تحديد مشكلة الدراسة وبناءً عليه يمكن القول بأن المنهج المناسب للدراسة الحالية هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد كما أشار (عبيدات، 2007) على دراسة الواقع و وصفه وصفاً دقيقاً ويعبر عنه تعبيراً كيفياً أو كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويحدد خصائصها، أما التعبير الكمي يعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى.

3-2-4 النظرية الموجهة للدراسة

نظرية مدخل النظم:

ملخص النظرية: إن هذا المدخل يركز على النظرة الشمولية للمنظمة من جانب المديرين على أساس أنها كمتكامل، وفي نفس الوقت جزء من نظام أكبر وهو نظام البيئة المحيطة. ويقصد بالنظام الكلي المتكامل الذي يتكون من مجموعة أنظمة فرعية تتميز بالتكامل والتفاعل، وكل نظام فرعي له هدف محدد يتكامل مع أهداف باقي النظام الفرعية الأخرى لتحقيق هدف النظام الكلي. كما أن كل نظام فرعي يتكون بدوره من مجموعة أجزاء متكاملة من حيث أهدافها لتحقيق النظام الفرعي التابعة له ... وهكذا. (عبد العليم، 2007م)

وأن المنظمة كنظام هي جزء من النظام البيئي الأكبر تتفاعل من خلال التأثير المتبادل، حيث أنها تتأثر بالمتغيرات البيئية (سياسية، واقتصادية، واجتماعية، وثقافية، وتكنولوجية ... إلخ) وتؤثر فيها. أي أن المنظمة نظام مفتوح على نظام البيئة المحيطة.

وأخيراً فإن أداء المنظمة يتوقف على أداء المنظمة الفرعية التي تتكون منها مثل نظام الإنتاج و التسويق و التمويل والأفراد وغيرها، وأنه من الخطأ الاعتقاد بأن وجود مشكلة في الإنتاج فإن الحل المناسب لها سوف لا يؤثر على نشاط التسويق. ويتسم النظام بمجموعة من الخصائص من أهمها ما يلي:

(أ) يشتمل النظام على ثلاثة عناصر أساسية وهي

المدخلات Inputs وعمليات التشغيل أو التحويل ConversionOperation or وذلك والمخرجات Outputs كما هو موضح :

(ب) بكل نظام هدف أو مجموعة أهداف يسعى إلى تحقيقها، كما أن هذه الأهداف تتدرج حسب مستويات النظام المتكامل معاً.

(ج) يتفاعل النظام مع البيئة المحيطة به بما يعكس خاصية أساسية للنظام وهي الديناميكية من حيث كونه نظاماً مفتوحاً يتأثر بالبيئة ومتغيراتها ويؤثر فيها في علاقة متبادلة.

(د) تتوقف فعالية النظام وديناميكيته على التغذية العكسية (أو ما يعرف والتي توضح رد فعل البيئة المخرجات بالأثر المرتجع النظام ومدى استجابتها لهذه المخرجات من منتجات أو خدمات أو قرارات أو تصرفات، وربما يفيد في إجراء التعديل أو التطوير في مدخلات النظام وعملياته التشغيلية والتحويلية.

(هـ) البيانات هي السمة المميزة لأي نظام فعال حديث يحتاج أي نظام إلى كم هائل ومتنوع من البيانات عن المتغيرات والقوى البيئية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والقانونية وغيرها.(عبد العليم، 2007م)

3-2-4 أدوات الدراسة:

تم استخدام نوعين من المصادر في هذا الدراسة:

أ) المصادر الثانوية: وذلك من خلال مراجعة الأدبيات والرسائل العلمية السابقة والكتب والمجلات العلمية والمواقع الالكترونية على شبكة الانترنت ذات العلاقة بموضوع الدراسة وأية مراجع أخرى يتوقع بأن تسهم في إثراء الدراسة.

ب) المصادر الأولية: نظراً أن الدراسة الحالية تهدف إلى التعرف على التدريب المهني وأثره على المهارات التوظيفية من وجهة نظر المدربين، ولاتباع الدراسة المنهج الوصفي التحليلي فسوف يتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات في هذه الدراسة، وهي أكثر أدوات الدراسة العلمي استخداماً وتعتبر من أفضل أدوات جمع البيانات من عينة مجتمع الدراسة. وكذلك ملائمتها لطبيعة هذه الدراسة من الجهد والامكانيات، ويذكر (عبيدات، 2007) أن الاستبانة أداة مناسبة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين، وتقدم الاستبانة شكل عدد من الأسئلة يتطلب الاجابة عليها من قبل عدد من الأفراد المعنيين بموضوع الاستبانة.

وأشتملت الاستبانة على ثلاث أجزاء رئيسية وهي:

الجزء الأول: اشتملت الاستبانة على البيانات التحكمية وهي المعلومات الخاصة بعينة الدراسة (النوع،

العمر، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، التخصص، سنوات الخبرة)

الجزء الثاني: حول المهارات التوظيفية وشملت خمسة محاور هي:

1- المهارات الاساسية: ويتكون من (5) عبارات.

2- مهارات التفكير ويتكون من (6) عبارات.

3- مهارات إدارة المعلومات ويتكون من (4) عبارات.

4- مهارات تقنية النظم ويتكون من (5) عبارات.

5- مهارات الجودة الشخصية ويتكون من (9) عبارات.

الجزء الثالث: حول التدريب المهني و اشتمل على أربعة محاور هي:

1- المنهج التدريبي ويتكون من (11) عبارات.

2- تأهيل المدربين ويتكون من (6) عبارات.

3- التجهيزات والمستلزمات ويتكون من (6) عبارات.

4- البيئة التدريبية ويتكون من (9) عبارات.

3-2-5 قياس صدق وثبات أداة الاستبانة:

الصدق الظاهري:

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على المختصين (أنظر ملحق المحكمين) لمراجعتها والتأكد من صلاحيتها للغرض. كما تمَّ حساب معامل ألفا كرونباخ لإيجاد درجة الثبات التيتتراوح ما بين 0-1 حسب كرونباخ و يزداد ثبات المقياس كلما زادت قيمة المعدل، وقد بلغ ثبات المقياس (0.86) وهي نسبة جيدة تؤكد صلاحية الأداة وقدرتها على جمع البيانات بالصورة المطلوبة.

3-2-6 مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المدربين العاملين بمختلف المسميات الوظيفية (مدير مركز - مساعد مدير الإدارة - رئيس قسم - نائب رئيس قسم - مدرب أول - مساعد مدرب - أخرى) في مراكز التدريب المهني القومية.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (158) يمثلون جميع المدربين العاملين في عدد (5) مراكز تدريب مهني قومية تقع داخل ولاية الخرطوم.

جدول (5/3): معدل استجابة المبحوثين

النسبة %	العدد	البيان
100%	170	الإستبانات الموزعة
92.9%	158	الإستبانات المستردة
7.1%	12	الإستبانات التي لم ترد
0	0	الإستبانات الغير صالحة للتحليل
92.9%	158	الإستبانات الصالحة للتحليل

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2018

تم توزيع عدد (170) استبيان على العينة المبحوثة بمساعدة مقدرة ومشكورة من بعض افراد العينة تمكنت الدارسة من استلام ردود المبحوثين في فترة معقولة. الجدول التالي يوضح معدل الاستجابة للمبحوثين. يلاحظ من الجدول أن عدد الاستبانات المستردة يساوي (158) استبيان بنسبة (92.9%)

من إجمالي الاستبيانات الموزعة، الاستبيانات التي لم ترد (12) استبيان بنسبة (7.1%). أما عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل فيساوي (158) استبيان بنسبة (92.9%) من إجمالي الاستبيانات الموزعة وهي نسبة تعتبر كبيرة في البحوث التي تعتمد علي قوائم الأسئلة أو الاستبيانات وتعكس مدى استجابة المبحوثين ومدى وضوح عبارات الاستبيان المستخدمة في جمع بيانات الدراسة الميدانية.

3-2-7 طرق معالجة البيانات:

تم استخدام الأساليب الاحصائية المختلفة مثل حساب التوزيعات التكرارية والنسبية وإيجاد المتوسطات الحسابية والمرجحه والانحرافات المعيارية، وذلك باستخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

المبحث الثالث

تحليل وعرض ومناقشة النتائج

3-3-1 تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة:

جدول (6/3) : التوزيع التكراري والنسبي لعينة الدراسة حسب النوع

النوع	العدد	النسبة المئوية
ذكر	104	65.8%
أنثى	54	34.2%
المجموع	158	100%

المصدر: الباحثة من واقع الدراسة الميدانية (2017)

الجدول (6/3) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب النوع ، حيث أن هناك (104) مشاركاً من (185) يمثلون (65.8%) من عينة الدراسة من الذكور ، بينما هناك (54) مشاركاً يمثلون (34.2%) من الإناث. أي أن الذكور هم الفئة الغالبة. وهذا يعزى لطبيعة التخصصات المهنية التي يرتادها في الغالب الرجال.

جدول (7/3) : التوزيع التكراري والنسبي لعينة الدراسة حسب العمر

الفئة العمرية	العدد	النسبة المئوية
(25) وأقل من 30 سنة	21	13.3%
(30) وأقل من 40 سنة	42	27.2%
40 وأكثر	85	53.8%
قيم مفقودة	9	5.7%
المجموع	158	100%

المصدر: الباحثة من واقع الدراسة الميدانية (2017)

الجدول (7/3) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب العمر، حيث أن هناك (21) مشاركاً من يمثلون (13.3%) من عينة الدراسة من الفئة العمرية (25 وأقل من 30) سنة، و هناك (42) مشاركاً

يمثلون (27.2%) من الفئة العمرية (30 وأقل من 40) سنة، وهناك (85) مشاركاً يمثلون (53.8%) من الفئة العمرية (40 وأكثر) وهي الفئة العمرية الأكثر شيوعاً.

جدول (8/3) : التوزيع التكراري والنسبي لعينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
شهادة سودانية	30	19%
بكالوريوس	60	38%
دبلوم فوق الجامعي	2	1.3%
ماجستير	5	3.2%
دكتوراه	2	1.3%
أخرى	56	35.4%
المجموع	158	100%

المصدر: الباحثة من واقع الدراسة الميدانية (2017)

الجدول (8/3) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي، حيث أن هناك (30) مشاركاً من يمثلون (19%) من عينة الدراسة يحملون مؤهل (شهاد سودانية)، و هناك (60) مشاركاً يمثلون (38%) يحملون مؤهل (بكالوريوس) ، وهناك (2) مشاركاً يمثلون (1.3%) يحملون مؤهل (دبلوم عالي)، و هناك (5) مشاركين يمثلون (3.2%) يحملون مؤهل (ماجستير) وهناك (2) من المشاركين يمثلون (1.3%) يحملون مؤهل (دكتوراه)، وهناك (56) مشاركاً يمثلون (35.4%) يحملون مؤهلات أخرى أهمها دبلوم وسيط.

جدول (9/3) : التوزيع التكراري والنسبي لعينة الدراسة حسب التخصص

النسبة المئوية	العدد	التخصص
13.3%	21	ميكانيكا/ صيانة سيارات
6.3%	10	المباني/ المعمار
9.9%	14	الإلكترونيات/الحاسوب
3.2%	5	إدارة مكاتب/الطباعة
4.4%	7	سمكره/بوهية سيارات
16.5%	26	الخرطة
19.6%	31	الكهرباء العامة
5.6%	9	صناعة الأحذية/المشغولات الجلدية
7%	11	الفندقة والسياحة/إدارة المطاعم
1.9%	3	النجارة وصناعة الأثاث
15.8%	25	أخرى
4.4%	7	قيم مفقودة
100%	158	المجموع

المصدر: الباحثة من واقع الدراسة الميدانية (2017)

الجدول (9/3) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب التخصص، حيث أن هناك (21) مشاركاً يمثلون (13.3%) من عينة الدراسة تخصصهم (ميكانيكا/ صيانة سيارات)، و هناك (26) مشاركاً يمثلون (16.5%) تخصصهم (الخرطة)، وهناك (31) مشاركاً يمثلون (19.6%) تخصصهم (الكهرباء العامة)، و هناك (9) مشاركاً يمثلون (5.6%) تخصصهم (صناعة الأحذية/المشغولات الجلدية)، وهناك (14) مشاركاً يمثلون (9.9%) من تخصصات (الإلكترونيات والحاسوب)، و (11) مشاركاً يمثلون (7%) تخصصهم (الفندقة والسياحة /إدارة المطاعم)، وهناك (10) مشاركين يمثلون (6.3%) تخصصهم (مباني/معمار). كما نجد أن هناك (7) مشاركين يمثلون (4.4%) تخصصهم (سمكرة/بوهية سيارات) ، وهناك (5) مشاركين يمثلون (3.2%) تخصصهم (إدارة مكاتب/الطباعة) ، وهناك (3) مشاركين يمثلون (1.9%) تخصصهم (النجارة وصناعة الأثاث). وهناك تخصصات أخرى شملت (15.8%) ذكر منها (النسيج/ هندسة الأغذية / صناعات غذائية (تنمية المرأة).

جدول (10/3) : التوزيع التكراري والنسبي لعينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	العدد	النسبة المئوية
مدير مركز	5	3.2%
مساعد مدير الإدارة	8	5.1%
رئيس قسم	40	25.3%
نائب رئيس قسم	13	8.2%
مدرب أول	53	33.5%
مساعد مدرب	11	7%
أخرى	28	18.4%
المجموع	158	100%

المصدر: الباحثة من واقع الدراسة الميدانية (2017)

الجدول (10/3) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي، حيث أن هناك (5) مشاركين يمثلون (3.2%) من عينة الدراسة في وظيفة (مدير مركز)، و هناك (8) مشاركين يمثلون (5.1%) يعملون في وظيفة (مساعد مدير)، وهناك (40) مشاركاً يمثلون (25.3%) يعملون في وظيفة (رئيس قسم) ، (13) مشاركاً يمثلون (8.2%) يعملون في وظيفة (نائب رئيس قسم) ، و (53) مشاركاً يمثلون (33.5%) يعملون في وظيفة (مدرب أول) ، (11) مشاركاً يمثلون (7%) يعملون في وظيفة (مساعد مدرب)، وهناك (28) مشاركاً يمثلون (18.4%) يعملون في وظائف (أخرى)

جدول (11/3) : التوزيع التكراري والنسبي لعينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
5 سنوات وأقل من 10	36	22.8%
10 وأقل من 15 سنة	31	19.6%
15 وأقل من 20 سنة	42	26.6%
أكثر من 20 سنة	49	31.0%
المجموع	158	100%

المصدر: الباحثة من واقع الدراسة الميدانية (2017)

الجدول (11/3) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة، نجد أن هناك (36) مشاركاً يمثلون (22.8%) من عينة الدراسة خبرتهم أقل من 5 سنوات، و هناك (31) مشاركاً يمثلون (19.6%) خبرتهم تقع ضمن الفئة (6-10) سنة، وهناك (13) مشاركاً يمثلون (8.2%) خبرتهم تقع ضمن الفئة (11-15) سنة، وهناك (29) مشاركاً يمثلون (18.4%) خبرتهم تقع ضمن الفئة (16-20) سنة، وهناك (49) مشاركاً يمثلون (31%) خبرتهم في المجال أكثر من 20 سنة. وهذه النتيجة توضح المستوى العالي من الخبرة العملية للعاملين بمراكز التدريب.

3-2-2 تحليل عبارات محاور الدراسة:

جدول رقم (12/3): الأوزان

الوزن	الرأي
1	دون الوسط/ لا أوافق بشدة
2	وسط/ لا أوافق
3	جيد / محايد
4	جيد جداً / أوافق
5	ممتاز / أوافق بشدة

الجدول (12/3) يوضح الأوزان المعطاة لكل إجابة باستخدام مربع ليكرت الخماسي المعدل. وقد تم حساب المتوسطات المرجحة لكل عبارة حسب الأوزان ومقارنتها بالأوساط الحسابية، ثم يحدد الإتجاه حسب الجدول التالي:

جدول رقم (13/3): المتوسطات المرجحة للإجابات

المسئول	المتوسط المرجح
دون الوسط (لا أوافق بشدة)	من 1 الى 1.79
وسط (لا أوافق)	من 1.8 الى 2.59
جيد (محايد)	من 2.6 الى 3.39
جيد جداً (أوافق)	من 3.40 الى 4.19
ممتاز (أوافق بشدة)	من 4.20 الى 5

ويلاحظ أن طول الفترة المستخدمة هنا هي (4/5) أي حوالي 0.80 وقد حسب طول الفترة على أساس أن الأرقام الخمسة 1، 2، 3، 4، 5 قد حصرت فيما بينها 4 مسافات. و من خلال الجداول السابقة وبالاستعانة بجدول ليكرت الخماسي نحصل على جدول الإتجاهات للمحاور الخمسة في صورة نهائية كما يلي:

الجزء الأول: مستوى مهارات التوظيف للطلاب:

الجدول (14/3): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول المهارات الأساسية (ن=158)

المحور	المهارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المهارة	مربع كاي	الإحصائية	القرار	
1	المهارات الأساسية	القراءة	3.19	1.072	جيد	67.95	0.00	دالة احصائيا
	الكتابة	3.01	1.083	جيد	51.30	0.00	دالة احصائيا	
	الحساب	2.87	1.053	جيد	74.98	0.00	دالة احصائيا	
	الاستماع	3.46	1.007	جيد جداً	98.33	0.00	دالة احصائيا	
	المخاطبة	3.25	1.075	جيد	45.17	0.00	دالة احصائيا	

المصدر: الباحثة من واقع الدراسة الميدانية (2017)

(1) المهارات الأساسية: وهي تشمل (القراءة، الكتابة، الحساب، الاستماع، المخاطبة). من الجدول (14/3) يتضح أن مستوى المهارات الأساسية لدى طلاب المراكز جيد في كل من المخاطبة، القراءة، الكتابة والحساب بالترتيب، بينما كان مستواهم جيد جداً في مهارة الاستماع حيث كانت هي أعلى المهارات بمتوسط حسابي (3.46). وكانت أقل المهارات لديهم مهارة (الحساب) بمتوسط حسابي (2.87)، ونجد أن اختبار مربع كاي أظهر درجة ارتباط هذه المهارات، حيث كانت قيمة الاحتمالية عند كل مهارة (0.00) وهي أقل من درجة المعنوية (0.05) للإختبار، وهذا يؤكد ن هناك تأثيراً معنوياً ذو دلالة احصائية لكل مهارة من المهارات الخمسة على مهارات التوظيف للطلاب.

الجدول (15/3): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول مهارات التفكير (ن=158)

المحور	المهارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المهارة	مربع كاي	الإحصائية	القرار
2	التفكير الابداعي	2.87	1.166	جيد	28.19	0.00	دالة احصائيا
	اتخاذ القرار	2.79	1.232	جيد	49.15	0.00	دالة احصائيا
	حل المشاكل	2.75	1.133	جيد	57.13	0.00	دالة احصائيا
	التنبؤ	2.66	1.133	جيد	37.38	0.00	دالة احصائيا
	المعرفة بكيفية التعلم	2.83	1.163	جيد	41.56	0.00	دالة احصائيا
	الاستنتاج	2.89	1.059	جيد	58.65	0.00	دالة احصائيا

المصدر: الباحثة من واقع الدراسة الميدانية (2017)

2) **مهارات التفكير:** وهي تشمل (التفكير الابداعي، اتخاذ القرار، حل المشاكل، التنبؤ، المعرفة بكيفية التعلم، الاستنتاج). من الجدول (15/3) يتضح أن مستوى مهارات التفكير لدى طلاب المراكز جيد في كل من الاستنتاج، التفكير الابداعي، المعرفة بكيفية التعلم، اتخاذ القرار، حل المشاكل ثم التنبؤ بالترتيب، ونجد أن مهارة الاستنتاج هي الأعلى بمتوسط حسابي (2.89)، بينما كانت مهارة التنبؤ هي الأقل بمتوسط حسابي (2.66). ونجد أن اختبار مربع كاي أظهر درجة ارتباط هذه المهارات، حيث كانت قيمة الاحتمالية عند كل مهارة (0.00) وهي أقل من درجة المعنوية (0.05) للإختبار، وهذا يؤكد ن هناك تأثيراً معنوياً ذو دلالة احصائية لكل مهارة من المهارات الخمسة على مهارات التوظيف للطلاب.

الجدول(16/3): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول مهارات إدارة المعلومات (ن=158)

المحور	المهارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المهارة	مربع كاي	الإحصائية	القرار
3	اكتساب وتقييم المعلومات	2.91	1.155	جيد	72.69	0.00	دالة احصائيا
	تنظيم وحفظ المعلومات	2.92	1.088	جيد	55.48	0.00	دالة احصائيا
	تفسير وتوصيل المعلومات	2.89	1.140	جيد	67.44	0.00	دالة احصائيا
	استخدام الحاسوب في معالجة المعلومات	2.68	1.332	جيد	19.15	0.00	دالة احصائيا

المصدر: الباحثة من واقع الدراسة الميدانية (2017)

3) **مهارات إدارة المعلومات:** وهي تشمل (اكتساب وتقييم المعلومات، تنظيم وحفظ المعلومات، تفسير وتوصيل المعلومات، استخدام الحاسوب في معالجة المعلومات).

من الجدول (16/3) يتضح أن مستوى مهارات إدارة المعلومات لدى طلاب المراكز جيد في كل من تنظيم وحفظ المعلومات، اكتساب وتقييم المعلومات، تفسير وتوصيل المعلومات ثم استخدام الحاسوب في معالجة المعلومات بالترتيب، ونجد أن مهارة تنظيم وحفظ المعلومات هي الأعلى بمتوسط حسابي (2.92)، بينما كانت مهارة استخدام الحاسوب في معالجة المعلومات هي الأقل بمتوسط حسابي (2.68). ونجد أن اختبار مربع كاي أظهر درجة ارتباط هذه المهارات ، حيث كانت قيمة الاحتمالية عند كل مهارة (0.00) وهي أقل من درجة المعنوية (0.05) للاختبار، وهذا يؤكد ن هناك تأثيراً معنوياً ذو دلالة احصائية لكل مهارة من المهارات الأربعة على مهارات التوظيف للطلاب.

الجدول(17/3):الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول مهارات تقنية النظم (ن=158)

المحور	المهارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المهارة	مربع كاي	الإحصائية	القرار
4	مهارات تقنية النظم	2.74	1.195	جيد	30.29	0.00	دالة احصائيا
		2.72	1.023	جيد	70.98	0.00	دالة احصائيا
		2.55	0.921	جيد	138.4	0.00	دالة احصائيا
		2.80	1.000	جيد	95.61	0.00	دالة احصائيا
		2.85	1.301	جيد	7.76	0.00	دالة احصائيا

المصدر: الباحثة من واقع الدراسة الميدانية (2017)

4) **مهارات تقنية النظم:** وهي تشمل (فهم الأنظمة، مراقبة وتحسين أثناء التنفيذ، اختيار التقنية، تطبيق التقنية في الأعمال، صيانة ومعالجة المعدات) من الجدول (17/3) يتضح أن مستوى مهارات تقنية النظم لدى طلاب المراكز جيداً في كل المهارات الفرعية المكونة: صيانة ومعالجة المعدات، تطبيق التقنية في الأعمال،مراقبة وتحسين أثناء التنفيذ بالترتيب، ثم اختيار التقنية. ويتضح أن مهارة صيانة ومعالجة المعدات هي الأعلى لدى الطلاب بمتوسط حسابي (2.85)، بينما كانت مهارة اختيار التقنية هي الأقل بمتوسط حسابي (2.72). ونجد أن اختبار مربع كاي أظهر درجة ارتباط هذه المهارات ، حيث كانت قيمة الاحتمالية عند كل مهارة (0.00) وهي أقل من درجة المعنوية (0.05) للاختبار، وهذا يؤكد ن هناك تأثيراً معنوياً ذو دلالة احصائية لكل مهارة من المهارات الخمسة على مهارات التوظيف للطلاب.

الجدول (18/3): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول مهارات الجودة الشخصية (ن=158)

المحور	المهارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المهارة	مربع كاي	الإحصائية	القرار	
5	مهارات الجودة الشخصية	تحمل المسؤولية	2.91	1.361	جيد	4.47	0.346	غير دالة احصائيا
		الثقة بالنفس	2.96	1.313	جيد	6.87	0.143	غير دالة احصائيا
		النزعة الإجتماعية	3.05	1.220	جيد	24.97	0.00	دالة احصائيا
		الإحترام	3.28	1.195	جيد	25.86	0.00	دالة احصائيا
		إدارة الذات	3.00	1.368	جيد	15.73	0.00	دالة احصائيا
		الدقة والكفاءة	2.80	1.310	جيد	30.24	0.00	دالة احصائيا
		المرونة والتكيف	2.81	1.222	جيد	39.28	0.00	دالة احصائيا
		التحكم و التوجيه الذاتي	2.73	1.318	جيد	30.35	0.00	دالة احصائيا
		السلوك العملي الجيد	3.13	1.302	جيد	15.79	0.00	دالة احصائيا

المصدر: الباحثة من واقع الدراسة الميدانية (2017)

(5) **مهارات الجودة الشخصية:** وهي تشمل: تحمل المسؤولية، الثقة بالنفس، النزعة الاجتماعية، الإحترام، إدارة الذات، الدقة والكفاءة، الدقة والكفاءة، المرونة والتكيف، التحكم والتوجيه الذاتي، السلوك العملي الجيد من الجدول (18/3) يتضح أن مستوى مهارات الجودة الشخصية لدى طلاب المراكز جيداً في كل المهارات الفرعية المكونة: الإحترام، السلوك العملي الجيد، النزعة الاجتماعية، إدارة الذات، الثقة بالنفس، تحمل المسؤولية، المرونة والتكيف، الدقة والكفاءة، التحكم والتوجيه الذاتي على الترتيب. ويتضح أن مهارة الاحترام هي الأعلى لدى الطلاب بمتوسط حسابي (3.28)، بينما كانت مهارة التحكم و التوجيه الذاتي هي الأقل بمتوسط حسابي (2.73). ونجد أن اختبار مربع كاي أظهر درجة ارتباط هذه المهارات، حيث كانت قيمة الاحتمالية عند كل مهارة (0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) للإختبار، وهذا يؤكد ن هناك تأثيراً معنوياً ذو دلالة احصائية لكل مهارة من المهارات التسعة على مهارات التوظيف للطلاب فيما عدا مهارتي تحمل المسؤولية والثقة بالنفس حيث كانت قيم الاحصائية (0.346) و (0.143) على الترتيب وهي قيم أكبر من مستوى المعنوية (0.05) للإختبار، لذلك لم يكون تأثيرهما معنوياً على محور مهارات الجودة الشخصية وليس ذات دلالة احصائية.

الجزء الثاني : محور التدريب المهني:

الجدول(19/3):الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول المنهج التدريبي (ن=158)

القرار	الإحصائية	مربع كاي	الاتجاه	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المهارة
دالة احصائيا	0.00	48.39	موافقة	1.208	3.45	1 المنهج التدريبي معد بشكل يساعد على فهم محتوياته
دالة احصائيا	0.00	120.65	موافقة	1.058	3.65	2 الأنشطة التي يتضمنها المنهج مناسبة.
دالة احصائيا	0.00	85.42	موافقة	1.232	3.90	3 هنالك ارتباط بين المواد النظرية والعملية.
دالة احصائيا	0.00	81.75	موافقة	1.117	3.89	4 تتناسب المقررات مع التخصص
دالة احصائيا	0.00	172.89	موافقة	0.866	4.04	5 يتضمن المنهج التدريبي جوانب تتعلق بالأرشاد المهني.
دالة احصائيا	0.00	38.52	حياد	1.345	2.99	6 يتم تحديث المنهج بصورة مستمرة.
دالة احصائيا	0.00	143.90	موافقة	0.955	3.92	7 الساعات الزمنية المخصصة للتدريب كافية
دالة احصائيا	0.00	52.51	موافقة	1.204	3.49	8 طريقة التقييم مناسبة (الامتحانات والإختبارات)
دالة احصائيا	0.00	25.86	موافقة	1.180	3.42	9 تراعي المناهج الفروق الفردية بين المتدربين.
دالة احصائيا	0.00	100.10	موافقة	1.052	3.84	10 يعمل المنهج التدريبي على تكوين ميول مهنية لدى الطالب.
دالة احصائيا	0.00	58.08	حياد	1.407	3.14	11 يشارك أصحاب العمل في إعداد المناهج التدريبية.

المصدر: الباحثة من واقع الدراسة الميدانية (2017)

المنهج التدريبي:

أظهر المبحوثون في الجدول (19/3) درجة موافقة عالية على العبارة "أن المنهج التدريبي يتضمن جوانب تتعلق بالإرشاد المهني" بأعلى متوسط حسابي (4.04) بين العبارات المكونة للمحور، وكانت العبارة دالة احصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وذات تأثير معنوي، مما يؤكد على أن الارشاد المهني ذو ارتباط وثيق بمناهج التدريب.

كما أبدى المبحوثين موافقتهم بدرجة عالية (3.92) على أن الساعات الزمنية المخصصة للتدريب كافية، كما أن هناك ارتباط بين المواد النظرية والعملية حيث جاءت هذه العبارة في المرتبة الثالثة بين العبارات من حيث الموافقة بمتوسط حسابي (3.90) كما أظهرت تأثير معنوي ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) وهذا بدوره يؤكد ضرورة ارتباط المواد النظرية والعملية بالنسبة للمنهج التدريبي لطلاب مراكز التدريب المهني.

كما أكد المبحوثين على أن المقررات تتناسب مع التخصصات في مراكز التدريب المهني بمتوسط حسابي (3.89)، كما أظهرت تأثير معنوي ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) مما يؤكد أن جودة المنهج التدريبي تقتضي تناسب المقررات التي يتم تدريسها بالمراكز مع التخصص المعين. وأشارت استجابات المبحوثين إلى المنهج التدريبي بالمراكز يعمل على تكوين ميول مهنية لدى الطالب (3.84)، وأن الأنشطة التي يتضمنها المنهج مناسبة (3.65)، كما أن معظم المبحوثين أكدوا على أن الطريقة المتبعة في التقويم عن طريق طريق الاختبارات والامتحانات تعتبر طريقه مناسبة (3.49). ويرى المبحوثون بأن المنهج التدريبي معد بشكل يساعد على فهم محتوياته (3.45)، كما أن المناهج التي يتم تدريسها تراعي الفروق الفردية بين المتدربين (3.42).

وكانت درجة الموافقة ضعيفه لدى المبحوثين على العبارة القائلة بأن أصحاب العمل يشارك في إعداد المناهج التدريبية (3.14)، والعبارة القائلة بأن تحديث المنهج يتم بصورة مستمرة (2.99).

الجدول (20/3): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول تأهيل المدربين (ن=158)

المهارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	مربع كاي	الإحصائية	القرار
1 يتوفر لدى المدربين إلمام كافي بالنواحي النظرية للتخصص.	3.90	1.135	موافقة	79.34	0.00	دالة احصائيا
2 يجيد المدربون التطبيقات العملية في التخصص.	3.93	1.112	موافقة	92.19	0.00	دالة احصائيا
3 يجيد المدربون استخدام وسائل تعليمية متنوعة لتسهيل التطبيق العملي.	3.86	0.941	موافقة	110.61	0.00	دالة احصائيا
4 يحرص المدربون على مشاركة المتدربين.	4.10	0.792	موافقة	152.69	0.00	دالة احصائيا
5 علاقة المدربين بالمتدربين جيدة.	4.32	0.649	موافقة بشدة	204.79	0.00	دالة احصائيا
6 يتم تأهيل المدربين بصورة مستمرة لمواكبة التطورات في التخصص.	3.46	1.275	موافقة	33.27	0.00	دالة احصائيا

المصدر: الباحثة من واقع الدراسة الميدانية (2017)

تأهيل المدربين:

الجدول (20/3) يوضح استجابات المبحوثين لعبارات محور تأهيل المدربين، حيث وافق المبحوثون بشدة (4.32) على أن هناك علاقة جيدة بين المدربين والمتدربين، وكانت درجة الموافقة عاليه أيضاً (4.10)

على حرص المدربين على مشاركة المتدربين. كما أكدوا على أن المدربين يجيدون التطبيقات العملية في التخصص (3.93)، كما أوضحت النتائج بأن لدى لدى المدربين إلمام كافٍ بالنواحي النظرية للتخصص (3.90)، كما أنهم يجيدون استخدام وسائل تعليمية متنوعة لتسهيل التطبيق العملي (3.84)، وأكد المبحوثون على أن المدربين يتم تأهيلهم بصورة مستمرة لمواكبة التطورات في التخصص (3.46).

الجدول(21/3):الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول التجهيزات والمستلزمات (ن=158)

المهارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	مربع كاي	الإحصائية	القرار
1	3.12	1.341	حياد	44.62	0.00	دالة احصائيا
2	3.66	1.164	موافقة	46.03	0.00	دالة احصائيا
3	3.24	1.287	حياد	17.87	0.00	دالة احصائيا
4	3.24	1.355	حياد	10.36	0.00	دالة احصائيا
5	3.46	1.258	موافقة	25.83	0.00	دالة احصائيا
6	3.04	1.379	حياد	7.55	0.00	دالة احصائيا

المصدر: إعداد الباحثة من واقع الدراسة الميدانية (2017)

1) التجهيزات والمستلزمات :

أظهرت نتائج الدراسة الميدانية حسب آراء عينة الدراسة أن المعدات المتوفرة في الورش بمراكز التدريب المهني تعتبر مواكبة للتطورات التكنولوجية (3.66)، كما أن التجهيزات بالمراكز تتناسب مع المناهج المطبقة (3.46)، غير أن آراء المبحوثين تشير إلى عدم الموافقة على توافر الكتب المنهجية بالمراكز (3.24)، و كذلك وجود صيانة بصورة منتظمة للأجهزة والمعدات (3.24)، وأيضاً حول تتاسب عدد الأجهزة والمعدات التدريبية مع عدد المتدربين (3.12)، وكذلك حول توافر مواد التدريب اللازمة (المواد الخام) في المراكز (3.04).

الجدول(22/3):الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول البيئة التدريبية (ن=158)

القرار	الإحصائية	مربع كاي	الاتجاه	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المهارة
0.00	0.00	147.49	موافقة بشدة	0.886	4.29	1 موقع المركز مناسب.
0.00	0.00	76.79	موافقة	1.134	3.96	2 يراعى في تجهيز الأبنية المقاييس والمعايير التي تتلائم مع طبيعة التخصصات المطروحة.
0.00	0.00	16.42	موافقة	1.185	3.52	3 المعامل والورش داخل المركز تتناسب مع عدد المتدربين.
0.00	0.00	41.63	موافقة	1.263	3.69	4 تتم صيانة المباني والمرافق بصورة دورية.
0.00	0.00	49.51	موافقة	1.529	3.44	5 توجد مكتبة بالمركز.
0.00	0.00	24.96	حياد	1.509	3.03	6 توجد كافتريا بالمركز.
0.00	0.00	50.3	موافقة	1.450	3.59	7 تتوافر بالمركز وسائل الصحة والسلامة المهنية.
0.00	0.00	98.87	عدم موافقة	1.427	2.17	8 يتوافر بالمركز سكن داخلي
0.00	0.00	17.21	حياد	1.301	3.10	9 تتوافر بيئة مشابهة لبيئة المؤسسات الصناعية

المصدر: الباحثة من واقع الدراسة الميدانية (2017)

البيئة التدريبية:

يعتبر الموقع من أهم مميزات البيئة التدريبية، وقد أظهرت اجابات المبحوثين موافقتهم بشدة على أن مراكز التدريب المهني تتمتع بمواقع مناسبة (4.29)، وأن مباني المراكز تم فيها مراعاة المقاييس والمعايير التي تتلائم مع طبيعة التخصصات المطروحة (3.96). كما أن المباني والمرافق تتم صيانتها بصورة دورية (3.69). وأشار المبحوثون كذلك إلى توافر وسائل الصحة والسلامة المهنية بالمراكز (3.59). و أوضحوا أن الورش والمعامل تتناسب مع أعداد المتدربين. (3.52). و أمن المبحوثون على وجود مكاتب بالمراكز (3.44).

وتحفظ المبحوثون على أن البيئة بالمراكز مشابهة لبيئة المؤسسات الصناعية (3.10)، وعلى الموافقة في وجود كافتريات بالمراكز (3.03).

من النتائج نجد أنه لا يتوافر سكن داخلي للمتدربين بالمراكز (2.17).

3-2-3 التحليل العاملي:

أخضعت بيانات الاستبيان للتحليل العاملي بغرض فهم الاختلافات بين مجموعة كبيرة من متغيرات الاستجابة. حيث أن التحليل العاملي يستعمل متغيرات معيارية لتوزع عليها بنود المتغيرات بحسب انحرافاتها عن الوسط الحسابي وتكون العلاقات بين المتغيرات داخل العامل الواحد أقوى من العلاقة مع المتغيرات في العوامل الأخرى (زغلول، 2003).

تستند متغيرات هذه الدراسة بواسطة التحليل العاملي على الافتراضات التي تقدمت دراسة (Hair et al 2010) كشرط لقبول نتائجها وهي :

- 1 - وجود عدد كافٍ من الارتباطات ذات دلالة إحصائية في المصفوفة
- 2 - ألا تقل قيمة (KMO) عن (0.6)
- 3 - ألا يقل اختبار (Bartlett's) عن (0,05)
- 4 - أن تكون قيم الاشتراكيات الأولية (Cummunalities) للبنود أكثر من (0,50)
- 5 - ألا يقل تشبع (Loading) العامل عن (0,50). مع مراعاة عدم وجود قيم متقاطعة تزيد عن (0,50) في العوامل الأخرى.
- 6 - ألا تقل قيم الجذور الكامنة (Eigen values) عن الواحد

الاعتمادية:

للتأكد من درجة الاعتمادية تم اختبار أسئلة الاستبانة بالاعتماد على مقياس الاعتمادية حيثوضح الجدول اعلاه ان معامل الاعتمادية (كرونباخ ألفا) كان بدرجة عالية من الاعتمادية حيث بلغ معامل الاعتمادية بالنسبة للعبارات المكونة للمتغيرات التابعة للمهارات الاساسية (0.93)، مهارات التفكير (0.95)، ادارة المعلومات (0.96)، تقنية النظم (0.92)، الجودة الشخصية (0.97)، أما المتغير المستقل المنهج التدريبي (0.92)، تأهيل المدربين (0.87)، التجهيزات والمستلزمات (0.92)، اما المتغير المعدل البيئة التدريبية (0.91) أدناه .

الجدول (23/3) : معامل ألفا لكرونباخ لمحاور الدراسة

Cronbach's alpha	عدد العبارات	المتغيرات	
0.93	5	المهارات الاساسية	المتغير التابع
0.95	6	مهارات التفكير	
0.96	4	ادارة المعلومات	
0.92	5	تقنية النظم	
0.97	9	الجودة الشخصية	
0.92	11	المنهج التدريبي	المتغير المستقل
0.87	6	تأهيل المدربين	
0.92	6	التجهيزات و المستلزمات	
0.91	9	البيئة التدريبية	المتغير المعدل

الفرضية الأولى:

هنالك علاقة ايجابية بين التدريب المهني و المهارات التوظيفية

الفرضيات الفرعية :

المنهج التدريبي يؤثر على المهارات الاساسية

المنهج التدريبي يؤثر على مهارات التفكير

المنهج التدريبي يؤثر على ادارة المعلومات

المنهج التدريبي يؤثر على تقنية النظم

المنهج التدريبي يؤثر على الجودة الشخصية

تأهيل المدربين يؤثر على المهارات الاساسية

تأهيل المدربين يؤثر على مهارات التفكير

تأهيل المدربين يؤثر على ادارة المعلومات

تأهيل المدربين يؤثر على تقنية النظم

تأهيل المدربين يؤثر على الجودة الشخصية

التجهيزات تؤثر على المهارات الاساسية

التجهيزات تؤثر علمهارات التفكير

التجهيزات تؤثر على ادارة المعلومات

التجهيزات تؤثر على تقنية النظم

التجهيزات تؤثر على الجودة الشخصية

الفرضية الثانية :

البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين التدريب المهني و المهارات التوظيفية

الفرضيات الفرعية :

البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين المهارات الاساسية والمنهج التدريبي

البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين مهارات التفكير والمنهج التدريبي

البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين ادارة المعلومات والمنهج التدريبي

البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين تقنية النظم والمنهج التدريبي

البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين الجودة الشخصية والمنهج التدريبي

البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين المهارات الاساسية وتأهيل المدربين

البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين مهارات التفكير و تأهيل المدربين

البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين ادارة المعلومات و تأهيل المدربين

البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين تقنية النظم و تأهيل المدربين

البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين الجودة الشخصية و تأهيل المدربين

البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين المهارات الاساسية و التجهيزات

البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين مهارات التفكير و التجهيزات

البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين ادارة المعلومات و التجهيزات

البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين تقنية النظم و التجهيزات

البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين الجودة الشخصية و التجهيزات

المتوسطات والانحرافات المعيارية :

الجدول أدناه (24/3) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المتغير التابع (المهارات الأساسية، مهارات التفكير، ادارة المعلومات، تقنية النظم، الجودة الشخصية). يلاحظ من الجدول أن الوسط الحسابي المهارة الأساسية (وسط حسابي = 3.15، انحراف معياري=0.94)، يليه الوسط الحسابي مهارات التفكير (وسط حسابي= 279، انحراف معياري=1)، يليه الوسط الحسابي ادارة المعلومات (وسط حسابي= 284، انحراف معياري=1)، يليه الوسط الحسابي تقنية النظم (وسط حسابي= 273، انحراف معياري=0.96)، يليه الوسط الحسابي الجودة الشخصية (وسط حسابي= 296، انحراف معياري=1). ويلاحظ أن جميع هذه الأوساط الحسابية تقل عن الوسط الفرضي المستخدم في برنامج التحليل الإحصائي.

ومن جانب آخر يتضح أن الوسط الحسابي والانحراف المعياري لابعاد المتغير المستقل المهارات التوظيفية (المنهج التدريبي، تأهيل المدربين، التجهيزات) المنهج التدريبي هو (الوسط حسابي = 361، الانحراف معياري= 0.79)، يليه الوسط الحسابي تأهيل المدربين (وسط حسابي = 392، انحراف معياري=0.79)، يليه الوسط الحسابي التجهيزات (وسط حسابي = 329، انحراف معياري=1) ، أما المتغير المعدل البيئة التدريبية التي تعرض كانت كالاتي البيئة التدريبية (الوسط الحسابي = 342 , الانحراف المعياري=1).

الجدول(24/3) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

اسم المتغير	نوع المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المهارات الأساسية	تابع	3.15	0.94
مهارات التفكير	تابع	2.79	1
ادارة المعلومات	تابع	2.84	1
تقنية النظم	تابع	2.73	0.96
الجودة الشخصية	تابع	2.96	1
المنهج التدريبي	مستقل	3.61	0.88
تأهيل المدربين	تابع	3.92	0.79
التجهيزات و المستلزمات	تابع	3.29	1
البيئة التدريبية	معدل	3.42	1

المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

الارتباطات بين متغيرات الدراسة :

أُجري تحليل الارتباطات على بيانات الدراسة الميدانية للوقوف على الصورة المبدئية للارتباطات البينية بين متغيرات الدراسة. فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد الصحيح فإن ذلك يعني أن الارتباط قويا بين المتغيرين وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية، وبشكل عام تعتبر العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة معامل الارتباط أقل من (0.30) ويمكن اعتبارها متوسطة إذا تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.30) إلى (0.70) و تعتبر العلاقة قوية إذا كان معامل الارتباط أكثر من (0.70) والجدول أدناه يوضح الارتباطات بين متغيرات الدراسة.

من الجدول (24/3) نجد أن بعد المهارات الأساسية يرتبط ارتباطاً ايجابياً معنواً مع مهارات التفكير حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.715) . نجد أن المهارات الأساسية يرتبط ارتباطاً ايجابياً معنواً مع ادارة المعلومات حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.703). نجد أن المهارات الأساسية يرتبط ارتباطاً ايجابياً معنواً مع تقنية النظم حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.681). نجد أن المهارات الأساسية يرتبط ارتباطاً ايجابياً معنواً مع الجودة الشخصية حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.520). نجد أن المهارات الأساسية يرتبط ارتباطاً ايجابياً معنواً مع المنهج التدريبي حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.317) . نجد أن المهارات الأساسية يرتبط ارتباطاً ضعيفاً مع تأهيل المدربين حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.052) . نجد أن المهارات الأساسية يرتبط ارتباطاً ضعيفاً مع التجهيزات حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.006) . نجد أن المهارات الأساسية يرتبط ارتباطاً ضعيفاً مع البيئة التدريبية حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.121) . نجد أن مهارات التفكير يرتبط ارتباطاً ايجابياً معنواً مع ادارة المعلومات حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.754) . نجد أن مهارات التفكير يرتبط ارتباطاً ايجابياً معنواً مع تقنية النظم حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.826). نجد أن مهارات التفكير يرتبط ارتباطاً ايجابياً معنواً مع الجودة الشخصية حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.797). نجد أن مهارات التفكير يرتبط ارتباطاً ضعيفاً مع المنهج التدريبي حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.164) . نجد أن مهارات التفكير يرتبط ارتباطاً ضعيفاً مع تأهيل المدربين حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.073) . نجد أن مهارات التفكير يرتبط ضعيف معنوى مع التجهيزات حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.000) . نجد أن مهارات التفكير يرتبط ارتباطاً ضعيفاً مع البيئة التدريبية حيث كانت قيمة

(الارتباط = 0.068) . نجد أن ادارة المعلومات يرتبط ارتباطاً ايجابياً مع تقنية النظم حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.747). نجد أن ادارة المعلومات يرتبط ارتباطاً ايجابياً مع الجودة الشخصية حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.588) . نجد أن ادارة المعلومات يرتبط ارتباطاً ضعيفاً مع المنهج التدريبي حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.066) . نجد أن ادارة المعلومات يرتبط ارتباطاً ضعيفاً مع تأهيل المدربين حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.178) . نجد أن ادارة المعلوما يرتبط ارتباطاً ضعيفاً مع التجهيزات حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.034) . نجد أن ادارة المعلومات يرتبط ارتباطاً ضعيفاً مع البيئة التدريبية حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.083) . نجد أن تقنية النظم يرتبط ارتباطاً ايجابياً مع الجودة الشخصية حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.782) . نجد أن تقنية النظم يرتبط ارتباطاً ضعيفاً مع المنهج التدريبي حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.199). نجد أن تقنية النظم يرتبط ارتباطاً ضعيفاً مع تأهيل المدربين حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.026) . نجد أن تقنية النظم يرتبط ارتباطاً ضعيفاً مع التجهيزات حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.064) . نجد أن تقنية النظم يرتبط ارتباطاً ضعيفاً مع البيئة التدريبية حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.091) . نجد أن الجودة الشخصية يرتبط ارتباطاً ضعيفاً مع المنهج التدريبي حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.227). نجد أن الجودة الشخصية يرتبط ارتباطاً ضعيفاً مع تأهيل المدربين حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.009) . نجد أن الجودة الشخصية يرتبط ارتباطاً ضعيفاً مع التجهيزات حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.181) . نجد أن الجودة الشخصية يرتبط ارتباطاً ضعيفاً مع البيئة التدريبية حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.011) . نجد أن المنهج التدريبي يرتبط ارتباطاً ايجابياً مع تأهيل المدربين حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.544). نجد أن المنهج التدريبي يرتبط ارتباطاً ايجابياً مع تأهيل المدربين حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.601). نجد أن المنهج التدريبي يرتبط ارتباطاً ايجابياً مع البيئة التدريبية حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.546) . نجد أن تأهيل المدربين يرتبط ارتباطاً ايجابياً مع التجهيزات حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.652) . نجد أن تأهيل المدربين يرتبط ارتباطاً ايجابياً مع البيئة التدريبية حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.411) . نجد أن التجهيزات يرتبط ارتباطاً ايجابياً مع البيئة التدريبية حيث كانت قيمة (الارتباط = 0.661).

جدول (25/3) : معامل بيرسون اللارتباط بين متغيرات الدراسة

9	8	7	6	5	4	3	2	1	المتغيرات
								1	المهارات الاساسية
							1	.715(**)	مهارات التفكير
						1	.754(**)	.703(**)	ادارة المعلومات
					1	.747(**)	.826(**)	.681(**)	تقنية النظم
				1	.782(**)	.588(**)	.797(**)	.520(**)	الجودة الشخصية
			1	.227	.199	.066	.164	.317(**)	المنهج التدريبي
		1	.544(**)	.009	.026	.178	.073	.052	تأهيل المدربين
	1	.652(**)	.601(**)	.181	.064	.034	.000	.006	التجهيزات و المستلزمات
1	.661(**)	.411(**)	.546(**)	.011	.091	.083	.068	.121	البيئة التدريبية

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

اختبار علاقة مكونات التدريب المهني و المهارات التوظيفية :

الجدول التالي يوضح الانحدار لمكونات التدريب المهني على المهارات التوظيفية (Beta coefficient)

لقد تم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد والذي يهدف الى التعرف على تأثير أبعاد التدريب المهني على المهارات التوظيفية. تم الاعتماد على معامل (Beta) لمعرفة التغير المتوقع في المتغير التابع بسبب التغير الحاصل في وحدة واحدة من المتغير المستقل ، كما تم الاعتماد على (R^2) للتعرف على قدرة النموذج على تفسير العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع ، بالإضافة إلى استخدام اختبار F لتعرف على معنوية نموذج الانحدار .وقد تم الاعتماد على مستوى الدلالة 0.05 للحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة احصائية اذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05) والعكس صحيح ومن خلال تحليل الانحدار تم التوصل على انه توجد علاقة ايجابية بينالمهارات الاساسية والمنهج التدريبي حيث بلغت بيتا(0.546) مستوى المعنوية (0.000) ، بينما لا توجد علاقة بين مهارات التفكير و المنهج التدريبي حيث بلغت بيتا (0.259) مستوى المعنوية

(0.118) ، بينما توجد علاقة بين ادارة المعلومات و المنهج التدريبي حيث بلغت بيتا (0.349) مستوى المعنوية (0.006) ، بينما لا توجد علاقة بين تقنية النظم و المنهج التدريبي حيث بلغت بيتا (0.063) مستوى المعنوية (0.679) ، بينما توجد علاقة بينالجودة الشخصية و المنهج التدريبي حيث بلغت بيتا (0.306) مستوى المعنوية (0.024) كما موضح في الجدول أدناه .

جدول(26/3):العلاقة بين أبعادالتدريب المهني و المهارات التوظيفية

المتغير التابع	المنهج التدريبي	Sig
المهارات الاساسية	***-.546	.000
مهارات التفكير	.259	.118
ادارة المعلومات	*.349	.006
تقنية النظم	-.063	.679
الجودة الشخصية	*-.306	.024
R^2	.190	
$Adjusted R^2$.163**	
ΔR^2	.190	
F change	7.129	

اختبار علاقة مكونات التدريب المهني و المهارات التوظيفية :

الجدول التالي يوضح الانحدار لمكونات التدريب المهني على المهارات التوظيفية Beta (coefficient) لقد تم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد والذي يهدف الى التعرف على تأثير أبعاد التدريب المهني على المهارات التوظيفية. تم الاعتماد على معامل (Beta) لمعرفة التغير المتوقع في المتغير التابع بسبب التغير الحاصل في وحدة واحدة من المتغير المستقل ، كما تم الاعتماد على (R^2) للتعرف على قدرة النموذج على تفسير العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، بالإضافة إلى استخدام اختبار F لتعرف على معنوية نموذج الانحدار .وقد تم الاعتماد على مستوى الدلالة 0.05 للحكم

على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحاسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة احصائية اذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحاسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05) والعكس صحيح ومن خلال تحليل الانحدار تم التوصل على انها توجد علاقة ايجابية

بين المهارات الاساسية وتأهيل المتدربين حيث بلغت بيتا (0.104) مستوى المعنوية (0.397)، بينما لا توجد علاقة بين مهارات التفكير وتأهيل المتدربين حيث بلغت بيتا (0.109) مستوى المعنوية (0.540)، بينما توجد علاقة بين ادارة المعلومات وتأهيل المتدربين حيث بلغت بيتا (0.372) مستوى المعنوية (0.006)، بينما لا توجد علاقة بين تقنية النظم و تأهيل المتدربين حيث بلغت بيتا (0.172) مستوى المعنوية (0.295)، بينما لا توجد علاقة بينا لجودة الشخصية وتأهيل المتدربين حيث بلغت بيتا (0.125) مستوى المعنوية (0.388) كما موضح في الجدول أدناه.

جدول (27/3): انحدار لمكونات التدريب المهني على المهارات التوظيفية (Beta coefficient)

0.397	-0.104	المهارات الاساسية
0.540	0.109	مهارات التفكير
0.006	**0.372	ادارة المعلومات
0.295	-0.172	تقنية النظم
0.388	-0.125	الجودة الشخصية
	0.065	R^2
	0.034**	Adjusted R^2
	0.065	ΔR^2
	2.120	F change

لقد تم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد والذي يهدف الى التعرف على تأثير أبعاد التدريب المهني على المهارات التوظيفية. تم الاعتماد على معامل (Beta) لمعرفة التغير المتوقع في المتغير التابع بسبب التغير الحاصل في وحدة واحدة من المتغير المستقل، كما تم الاعتماد على (R^2) للتعرف على قدرة النموذج على تفسير العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع ، بالإضافة إلى استخدام اختبار F لتعرف على معنوية نموذج الانحدار. وقد تم الاعتماد على مستوى الدلالة 0.05 للحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحاسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة احصائية اذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحاسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05) والعكس صحيح ومن خلال تحليل الانحدار تم التوصل على انها توجد علاقة ايجابية بين المهارات الاساسية والتجهيزات والمستلزمات حيث بلغت بيتا (0.066) مستوى المعنوية (0.586)، بينما توجد علاقة بين مهارات التفكير والتجهيزات والمستلزمات حيث بلغت بيتا (0.393) مستوى

المعنوية (0.026)، بينما لا توجد علاقة بين ادارة المعلومات و التجهيزات و المستلزمات حيث بلغت بيتا (0.095) مستوى المعنوية (0.473) ، بينما لا توجد علاقة بين تقنية النظم والتجهيزات والمستلزمات حيث بلغت بيتا (0.028) مستوى المعنوية (0.862)، بينما توجد علاقة بين الجودة الشخصية والتجهيزات والمستلزمات حيث بلغت بيتا (0.494) مستوى المعنوية (0.001) كما موضح في الجدول أدناه .

جدول(28/3): اختبار العلاقات بين المتغيرات المستقلة والتابعة

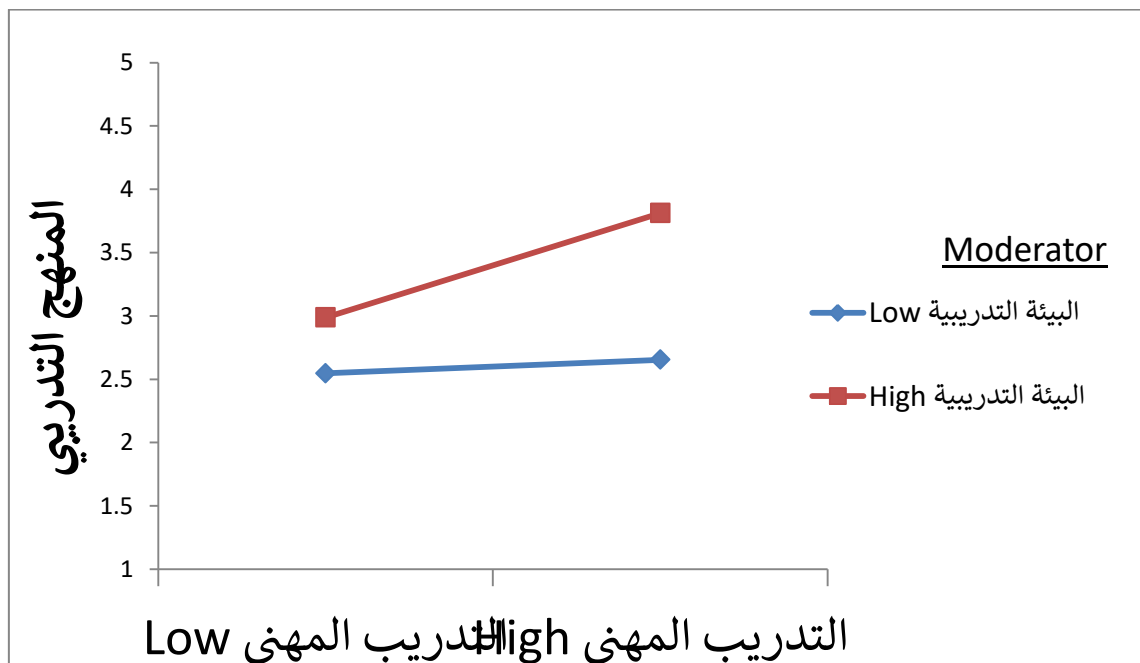
Sig	التجهيزات والمستلزمات	المتغير المستقل
0.586	-0.066	المهارات الاساسية
0.026	0.393*	مهارات التفكير
0.473	0.095	ادارة المعلومات
0.862	-0.028	تقنية النظم
0.001	-0.494**	الجودة الشخصية
	0.094	R^2
	0.064**	Adjusted R^2
	0.094	ΔR^2
	3.137	F change

جدول (29/3): إختبار الفرضية الاولى

حالة الاثبات	دعمت جزئيا	هنالك علاقة ايجابية بين التدريب المهني والمهارات التوظيفية
دعمت		المنهج التدريبي يؤثر على المهارات الاساسية
لم تدعم		المنهج التدريبي يؤثر على مهارات التفكير
دعمت		المنهج التدريبي يؤثر على ادارة المعلومات
لم تدعم		المنهج التدريبي يؤثر على تقنية النظم
دعمت		المنهج التدريبي يؤثر على الجودة الشخصية
لم تدعم		تأهيل المدربين يؤثر على المهارات الاساسية
لم تدعم		تأهيل المدربين يؤثر على مهارات التفكير
دعمت		تأهيل المدربين يؤثر على ادارة المعلومات
لم تدعم		تأهيل المدربين يؤثر على تقنية النظم
لم تدعم		تأهيل المدربين يؤثر على الجودة الشخصية
لم تدعم		التجهيزات تؤثر على المهارات الاساسية
دعمت		التجهيزات تؤثر على مهارات التفكير
لم تدعم		التجهيزات تؤثر على ادارة المعلومات
لم تدعم		التجهيزات تؤثر على تقنية النظم
دعمت		التجهيزات تؤثر على الجودة الشخصية

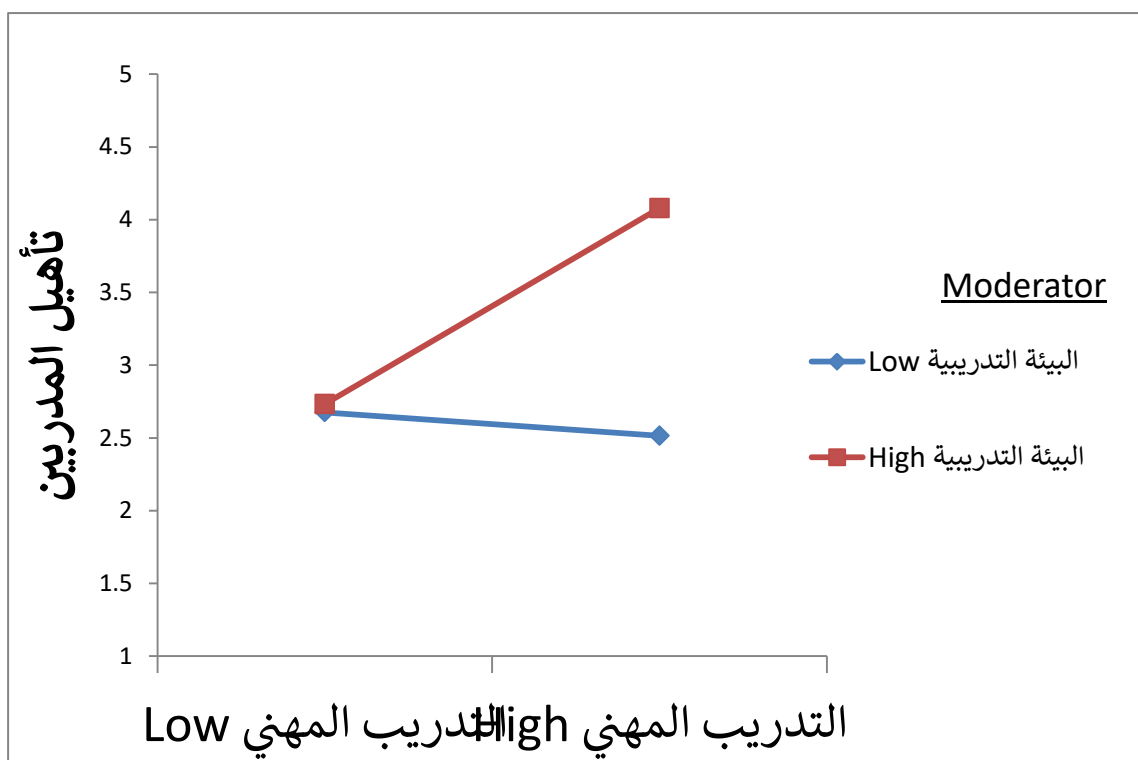
المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

المتغير	بيتا نموذج 1	بيتا نموذج 2	بيتا نموذج 3
المهارات الاساسية	.296	.405	.377
مهارات التفكير	.149	.217	.106
ادارة المعلومات	.183	.609	.729
تقنية النظم	.086	.105	.265
الجودة الشخصية	.107	.351	.753
المتغير المعدل (البيئة التدريبية)		.356	.724
المهارات الاساسية * البيئة التدريبية			.010
مهارات التفكير * البيئة التدريبية			.019
ادارة المعلومات * البيئة التدريبية			.013
تقنية النظم * البيئة التدريبية			.025
الجودة الشخصية * البيئة التدريبية			.009
R ²	.067	.172	.211
Adjusted R ²	.040	.118	.135
Δ R ²	.068	.105	.039
F change	2.509	3.602	1.645



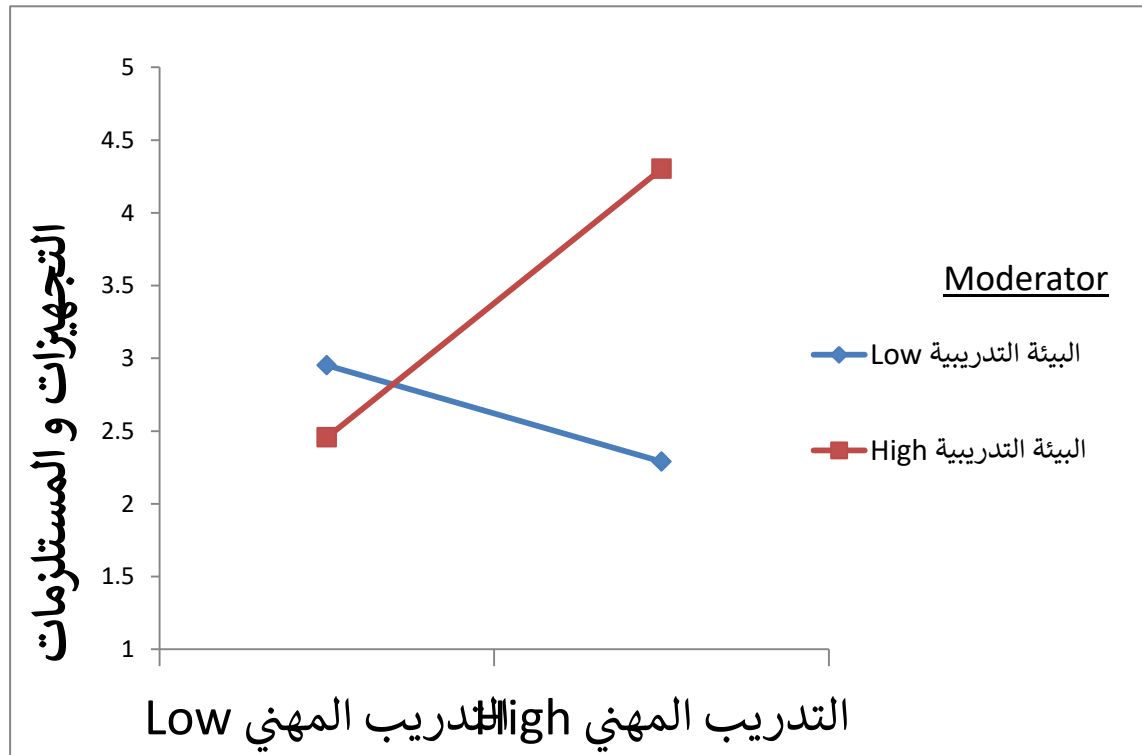
شكل (2/3): دور البيئة التدريبية في العلاقة بين مكونات التدريب المهني و المهارات التوظيفية (المنهج التدريبي)

المتغير	بيتا نموذج 1	بيتا نموذج 2	بيتا نموذج 3
المهارات الاساسية	.233	.400	.179
مهارات التفكير	.012	.047	.144
ادارة المعلومات	.345	.015	.368
تقنية النظم	.145	.095	.008
الجودة الشخصية	.111	.027	.159
المتغير المعدل (البيئة التدريبية)		.004	.201
المهارات الاساسية * البيئة التدريبية			.010
مهارات التفكير * البيئة التدريبية			.019
ادارة المعلومات * البيئة التدريبية			.013
تقنية النظم * البيئة التدريبية			.025
الجودة الشخصية * البيئة التدريبية			.009
R²	.184	.625	.640
Adjusted R²	.160	.600	.606
Δ R²	.184	.441	.016
F change	7.920	33.268	1.456



شكل (3/3): دور البيئة التدريبية في العلاقة بين مكونات التدريب المهني و المهارات التوظيفية (تأهيل المتدربين)

المتغير	بيتا نموذج 1	بيتا نموذج 2	بيتا نموذج 3
المهارات الاساسية	.296	.379	.627
مهارات التفكير	.149	.344	.438
ادارة المعلومات	.183	.606	1.056
تقنية النظم	.086	.086	.486
الجودة الشخصية	.107	.287	.299
المتغير المعدل (البيئة التدريبية)		.311	.712
المهارات الاساسية * البيئة التدريبية			.019
مهارات التفكير * البيئة التدريبية			.034
ادارة المعلومات * البيئة التدريبية			.017
تقنية النظم * البيئة التدريبية			.032
الجودة الشخصية * البيئة التدريبية			.018
R²	.067	.206	.252
Adjusted R²	.040	.155	.179
Δ R²	.068	.140	.046
F change	2.509	4.983	2.008



شكل (4/3): دور البيئة التدريبية في العلاقة بين مكونات التدريب المهني و المهارات التوظيفية (التجهيزات)

جدول(30/3): اختبار الفرضية الثانية

حالة الاثبات	البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين المهارات التوظيفية والتدريب المهني
لا يعدل العلاقة	البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين المهارات الاساسية والمنهج التدريبي
لا يعدل العلاقة	البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين مهارات التفكير و المنهج التدريبي
لا يعدل العلاقة	البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين ادارة المعلومات و المنهج التدريبي
لا يعدل العلاقة	البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين تقنية النظم و المنهج التدريبي
لا يعدل العلاقة	البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين الجودة الشخصية و المنهج التدريبي
يعدل العلاقة	البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين المهارات الاساسية و تأهيل المدربين
يعدل العلاقة	البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين مهارات التفكير و تأهيل المدربين
يعدل العلاقة	البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين ادارة المعلومات و تأهيل المدربين
يعدل العلاقة	البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين تقنية النظم و تأهيل المدربين
يعدل العلاقة	البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين الجودة الشخصية و تأهيل المدربين
يعدل العلاقة	البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين المهارات الاساسية و التجهيزات
يعدل العلاقة	البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين مهارات التفكير و التجهيزات
يعدل العلاقة	البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين ادارة المعلومات التجهيزات
يعدل العلاقة	البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين تقنية النظم و التجهيزات
يعدل العلاقة	البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين الجودة الشخصية و التجهيزات

المناقشة:

هدفت الدراسة للتعرف على العلاقة بين التدريب المهني والمهارات التوظيفية والدور المعدل للبيئة التدريبية على هذه العلاقة ومستوى المهارات التوظيفية لطلاب مراكز التدريب المهني من وجهة نظر المدرسين (المستجوبين) .

أظهرت نتائج الدراسة بأن (104) من المدرسين من الذكور يمثلون (65.8%) كانوا ، بينما هناك (54) من الإناث يمثلون (34.2%) كانوا ، أكثر من نصف المشاركين (53.8%) كانت أعمارهم أكثر من 40 عاماً، بينما شكلت الفئة العمرية (26-30) سنة أقل الفئات تكراراً وسط عينة الدراسة بنسبة بلغت (13.3%).

بخصوص المؤهل العلمي، أظهرت النتائج بأن الغالبية من المدرسين يحملون مؤهل بكالوريوس بنسبة (38%) ، وهناك (35.4%) من تخصصات أخرى مختلفة. وترى الباحثة أنها تشمل في الغالب الدبلومات التخصصية في المجالات المهنية المختلفة.

نتائج الدراسة حول تخصصات المدرسين أظهرت بأن الكهرياء كانت أكثر التخصصات تكراراً وسط عينة الدراسة بنسبة (19.6%) ، ثم الخراطة بنسبة (16.5%) ، ثم الميكانيكا بنسبة (13,3%) ، أما أقل التخصصات كانت النجارة وصناعة الأثاث بنسبة (1,9%). ويلاحظ تفاوت في النسب بين التخصصات المختلفة مما يدل على عدم التناسب في توزيع تخصصات المدرسين بين المراكز المختلفة. وجدت الباحثة أن هناك تخصصات معينة لا تتوفر إلا في مراكز معينة، مثل تخصص التبريد والتكييف .

التوزيع النسبي للمدرسين حسب المسمى الوظيفي أظهر بأن أكثر من ثلث المدرسين (33,5%) يعملون في وظيفة (مدرّب أول)، و هناك (25,3%) يعملون في وظيفة (رئيس قسم)، و هناك (7%) يعملون في مهنة (مساعد مدرّب)، وترى الباحثة بأن زيادة عدد مساعدي المدرسين يؤدي إلى نقل الخبرة كونهم أكثر التصاقاً بالطلاب. أي يوجد قصور في تعيين مساعدي المدرسين ويعزى لأمرين: الأول عدم اهتمام الجهات المعنية باستيعاب المتخصصين في هذه الوظائف ، والثاني عدم وجود رغبة لدى الكوادر المعنية للالتحاق بهذه الوظائف. توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة العملية أظهر بأن حوالي الثلث (31%) من عينة الدراسة كانت خبرتهم أكثر من 20 عاماً. كما هناك (18,4%) من المدرسين كانت خبرتهم تراوحت (16-20) سنة. وهذا يوضح بأن عينة الدراسة تتمتع بخبرة عملية جيدة.

تحليل البيانات فيما يتعلق بالمهارات التوظيفية أظهرت نتائج تحليل المهارات الأساسية بأن مهارة الاستماع كانت أعلى المهارات بمستوى جيد جداً بمتوسط (3,46) ، وكان مستوى مهارات القراءة

والكتابة والحساب والمخاطبة جيدة بلغت متوسطاتها (3,19، 3,01، 2,87، 3,25) على التوالي. هذه النتائج توضح بأن طلاب مراكز التدريب يتمتعون بمستوى جيد من المهارات الأساسية.

من خلال نتائج التحليل أظهر طلاب المراكز مستوى جيد في مهارات التفكير، حيث كان متوسط مهارة التفكير الابداعي (2,87)، اتخاذ القرار (2,79)، حل المشاكل (2,75)، التنبؤ (2,66)، المعرفة بكيفية التعلم (2,83)، الاستنتاج (2,89). وكانت مهارة الاستنتاج هي الأعلى لدى الطلاب بين مهارات التفكير الأخرى.

أما المهارات المرتبطة بإدارة المعلومات كانت جيدة المستوى في كل من اكتساب وتقييم المعلومات بمتوسط حسابي (2,91) و تنظيم وحفظ المعلومات بمتوسط حسابي (2,92)، و تفسير وتوصيل المعلومات بمتوسط حسابي (2,89)، واستخدام الحاسوب في معالجة المعلومات بمتوسط حسابي (2,68). أما النسبة لمهارات المتعلقة بتقنية النظم فقد أظهرت النتائج مستوى جيد في المهارات المرتبطة ، حيث كان متوسط مهارة فهم الأنظمة (2,74)، مهارة مراقبة وتحسين أثناء التنفيذ (2,72)، مهارة اختيار التقنية (2,55)، مهارة تطبيق التقنية في الأعمال بمتوسط (2,80)، مهارة صيانة ومعالجة المعدات (2,85) وهي الأعلى مستوى بين مهارات تقنية النظم.

انصفت مهارات الجودة الشخصية لدى الطلاب من وجهة نظر المدربين بالجودة، وكانت مهارة الاحترام هي الأعلى متوسطاً بلغ (3,28)، تليها مهارة السلوك العملي الجيد بمتوسط (3,13) ثم مهارة النزعة الاجتماعية بمتوسط (3,05)، ثم مهارة إدارة الذات بمتوسط (3,0)، ثم مهارة الثقة بالنفس بمتوسط (2,96)، و مهارة تحمل المسؤولية بمتوسط (2,91)، وكانت مهارة الدقة والكفاءة هي الأقل متوسطاً بين مهارات الجودة الشخصية. وقد وجد أن الثقة بالنفس ترتبط بعدد من المتغيرات المتعلقة بالتدريب مثل الجهد المبذول و قوة التحمل (Quinones, 1995).

اجابات المدربين على الأسئلة المرتبطة بمحور المنهج التدريبي أوضحت رضا وقبول المدربين عن إعداد المنهج التدريبي بصورة جيدة تساعد على فهم المحتوى، وأبدى المدربين رضاهم عن المنهج كونه يحوي أنشطة مناسبة تحقق الغرض. كما أشار المدربين إلى أن هناك ارتباط بين المواد النظرية والعملية، كما أن المقررات تتناسب مع التخصص. وقد أبدى المدربين موافقتهم بصورة كبيرة على أن المنهج التدريبي يتضمن جوانب تتعلق بالأرشاد المهني. وقد أبدى المدربين تحفظهم بخصوص وجود تحديث مستمر للمنهج. وترى الباحثة بأن القصور في تحديث المناهج في ظل التطورات المتسارعة التي تشهدها المجالات التقنية يؤثر سلباً على تأهيل الطلاب لمقابلة متطلبات سوق العمل.

ويرى الباحثين بأن الساعات الزمنية المخصصة للتدريب كافيها وأن الطريقة المتبعة في التقويم مناسبة. كما أبدى الباحثين موافقتهم على أن المناهج التدريبية تراعي الفروق الفردية بين الطلاب وتعمل على تكوين ميول مهنية لدى الطالب.

وقد تحفظ المدربون على مشاركة أصحاب العمل في إعداد المناهج التدريبية. وترى الباحثة ضرورة مشاركة أصحاب العمل من خلال التعرف على المجالات المتوفرة والمهارات المطلوبة ليتم تضمينها في المناهج. وذكر التهامي (2007) بأن مجالس التعليم والتدريب المهني على المستويين الوطني والمحلي تضم في عضويتها ممثلين للحكومة ومنظمات أصحاب الأعمال والمنظمات العمالية وتقوم هذه المجالس برسم السياسات ومتابعة تنفيذها في مجال التدريب المهني. (التهامي، 2007م)

أظهرت نتائج التحليل بأن المدربين بالمراكز يتمتعون بدرجة جيدة من التأهيل، وذلك من خلال إلمامهم بالكفايات النواحي النظرية للتخصص، وإجادتهم التطبيقات العملية في التخصص، وكذلك استخدامهم وسائل تعليمية متنوعة لتسهيل التطبيق العملي، وحرصهم على مشاركة المتدربين، وبناء علاقة جيدة معهم. وأن عملية تأهيل المدربين تتم بصورة مستمرة لمواكبة التطورات في التخصص.

تمثل التجهيزات والمستلزمات عنصراً مهماً في العملية التدريبية، ويعتبر توفر عدد من الأجهزة والمعدات لتدريبية يتناسب عدد المتدربين أمراً ضرورياً ومؤثراً على كفاءة التدريب. استجابات المدربين للأسئلة المرتبطة بهذا المحور أظهرت أن الغالبية التزم الحياد تجاه توفر المعدات الكافية للتدريب. وترى الباحثة أن هذا الحياد يدل على عدم توفر المعدات والتجهيزات الكافية بعدد المتدربين، الأمر الذي من شأنه إضعاف العملية التدريبية ويؤثر على سلباً على القدرات العملية للطلاب. وذكر الباحثين بأن المعدات المتوفرة في الورش مواكبة التطورات التكنولوجية، الأمر الذي يعد إيجابياً في نجاح العملية التدريبية.

استطلاعات عينة الدراسة أظهرت تحفظهم حول توفر الكتب المنهجية بالمراكز، ووجود صيانة دورية للأجهزة والمعدات بصورة منتظمة. وترى الباحثة بأن برامج الصيانة الدورية تعد أمراً ضرورياً للمحافظة على المعدات وإطالة عمرها التشغيلي، وخاصة أنها عالية التكلفة مما يصعب عملية استبدالها بمعدات جديدة في حالة التلف. ويرى المدربين بأن هناك تجهيزات مناسبة لتطبيق المناهج بالمراكز، إلا أن المدربين تحفظوا على توفر المواد الخاصة بالتدريب (الخام)، وهذا من شأنه إضعاف الجانب التطبيقي والتأهيل العملي للطلاب.

تعتبر البيئة التدريبية عنصراً أساسياً في عملية التدريب المهني، وقد أبدى المدربين موافقتهم أن مواقع مراكز التدريب مناسبة، وقد روعيت المعايير والمقاييس في تجهيز الأبنية التي تتلائم مع طبيعة التخصصات المطروحة. وكذلك أبدى الباحثين موافقتهم على وجود معامل وورش داخل المراكز

تتناسب مع عدد المتدربين، وأن المباني المرافق تتم صيانتها بصورة دورية. أشار غالبية الباحثين إلى توفر مكتبة بمركز التدريب. ونجد أن الغالبية من عينة الدراسة تحفظوا على وجود كافيتيريا بالمركز. وترى الباحثة بأن عدم وجود الكافيتيريا داخل المركز يؤثر سلباً على تحصيل الطلاب وذلك من خلال إضاعة الكثير من الوقت عند الخروج للبحث عن كافيتيريا أو مطعم. أظهرت نتائج بأن المراكز تتمتع بتوفر وسائل الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر المتدربين، الأمر الذي يعد إيجابياً في المحافظة على سلامة المتدربين وحمايتهم من المخاطر المهنية والطبيعية التي قد يتعرضون لها أثناء العملية التدريبية. لا يتوفر سكن داخلي لطلاب مراكز التدريب وهذا يتفق مع السياسة العامة في تصفية نظام السكن والإعاشة في مراحل التعليم العام والمهني. وحول توفر بنات مشابهة للمؤسسات الصناعية بالمراكز تحفظ غالبية المدربين على ذلك. وترى الباحثة أن هذا التحفظ غير إيجابي كونه يدل على عدم التأكد الذي لا يناسب المدربين كونهم أدرى الناس بالبيئة التدريبية. وتتبع أهمية تشابه البيئة الصناعية في تأثيرها النفسي والعملية على المتدرب عند تعامله مع بيئة عملية فعلية بعد التخرج. مما يؤكد على الوظيفة المزدوجة للتدريب المهني، فهو من ناحية يلبي احتياجات سوق العمل من القوى العاملة المدربة، ومن ناحية أخرى يوفر المستقبل المهني للعمال. وكذلك من اهتمامات التدريب المهني توفير أكبر قدر من الحركة والمرونة للقوى العاملة. (منظمة العمل العربية، 1979م)

وهذا ما يتفق مع أهداف التدريب المهني في تزويد المتدرب بالقدر المناسب من الثقافة والمهارات التي من شأنها الوصول بهم إلى مستويات تلائم العمل ميادين الإنتاج الصناعي ويعد التدريب المهني وسيلة لإعداد الفرد، وتأهيله كعامل ماهر في مهنة معينة، كما يسعى التدريب المهني إلى إعداد القوى العاملة المؤهلة والمدربة ضمن مستويات العمل الأساسية في المجالات المهنية والحرفية. (سميح، 2001م)

أظهرت نتائج التحليل العملي وجود علاقة إيجابية بين المنهج التدريبي وبعض أبعاد المهارات الوظيفية المتمثلة في (المهارات الأساسية، إدارة المعلومات، الجودة الشخصية). كما بين وجود علاقة إيجابية بين تأهيل المدربين ومهارة إدارة المعلومات. كما أن هناك تأثير لبعد التجهيزات على كل من مهارة الجودة الشخصية ومهارة إدارة المعلومات. وهذا بدوره يؤكد أثر التدريب المهني على المهارات الوظيفية.

وكذلك أظهر نتائج التحليل العملي الدور المعدل للبيئة التدريبية في العلاقة بين التدريب المهني في بعده (تأهيل المدربين والتجهيزات) والمهارات الوظيفية، بينما لم يعدل العلاقة بين بُعد المنهج التدريبي والمهارات الوظيفية. وهذا بدوره يؤكد أهمية البيئة التدريبية في العلاقة بين التدريب المهني والمهارات

التوظيفية ولأهمية تلك العلاقة وتأثيرها على اهداف ومهام التدريب المهني في توفير ايدي عاملة مدربة
كما يساعد في خلق فرص عمل للشباب.(نور، مرجع سابق، ص49)

الفصل الرابع

الخاتمة

النتائج والتوصيات

المصادر والمراجع

الملاحق

الفصل الرابع

الخاتمة

مقدمة:

يتناول هذا الفصل أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال اختبار الفرضيات على ضوء أهداف البحث بالإضافة الي التوصيات، اضافة الى توصيات بدراسات مستقبلية لاستكمال البحث العلمي في هذا المجال.

أولاً: النتائج :

نتائج الفرضية الاولى :

هناك علاقة ايجابية بين التدريب المهني والمهارات التوظيفية

ملخص نتائج الفرضية الأولى:

1- توجد علاقة ايجابية بين المهارات الأساسية المتمثلة في(القراءة، الكتابة،الحساب، الاستماع، المخاطبة) والمنهج التدريبي. أي أن المنهج التدريبي يؤثر ايجابياً على مستوى المهارات المذكورة.

2- وجد أنه لا توجد علاقة ايجابية بين مهارات التفكير المتمثلة في (التفكير الإبداعي، اتخاذ القرار، حل المشاكل، التنبؤ، المعرفة بكيفية التعلم، الاستنتاج) والمنهج التدريبي.

3- للمنهج التدريبي أثر إيجابي على مستوى مهارات إدارة المعلومات والتي تشمل ؛ اكتساب وتقييم المعلومات، تنظيم وحفظ المعلومات، تفسير وتوصيل المعلومات، استخدام الحاسوب في معالجة المعلومات.

4- لا توجد علاقة ايجابية بين تقنية النظم (فهم الأنظمة، مراقبة وتحسين أثناء التنفيذ، اختيار التقنية، تطبيق التقنية في الأعمال، صيانة ومعالجة المعدات) والمنهج التدريبي

5- يؤثر المنهج التدريبي ايجاباً على مهارة الجودة الشخصية (تحمل المسؤولية، الثقة بالنفس، النزعة الإجتماعية، الإحترام، إدارة الذات، الدقة والكفاءة، المرونة والتكيف، التحكم والتوجيه الذاتي، السلوك العملي الجيد).

6- لا توجد علاقة ايجابية بينالمهارات الاساسية وتأهيل المتدربين.

- 7- وجد أنها لا توجد علاقة ايجابية بين مهارات التفكير وتأهيل المتدربين.
- 8- توجد علاقة ايجابية بين ادارة المعلومات وتأهيل المتدربين.
- 9- ليست هناك علاقة ايجابية بين تقنية النظم وتأهيل المتدربين.
- 10- ليست هناك علاقة ايجابية بين الجودة الشخصية وتأهيل المتدربين.
- 11- ليست هناك علاقة ايجابية بينالمهارات الاساسية والتجهيزات والمستلزمات المتمثلة في (الأجهزة، المعدات، الورش، مواد اللازمة للتدريب).
- 12- توجد علاقة ايجابية بين مهارات التفكير والتجهيزات والمستلزمات.
- 13- ليست هناك علاقة ايجابية بين ادارة المعلومات والتجهيزات والمستلزمات
- 14- ليست هناك علاقة ايجابية بين تقنية النظم والتجهيزات والمستلزمات
- 15- توجد علاقة ايجابية بين الجودة الشخصية والتجهيزات والمستلزمات.
- الفرضية الثانية: البيئة التدريبية يعدل العلاقة بين التدريب المهني والمهارات التوظيفية**
- ملخص نتائج الفرضية الثانية:**

- أ) البيئة التدريبية لا تؤثر في العلاقة بين المهارات التوظيفية والمنهج التدريبي.
- ب) البيئة التدريبية لا تؤثر في العلاقة بين المهارات التوظيفية وتأهيل المدربين.
- ج) البيئة التدريبية لا تؤثر في العلاقة بين المهارات التوظيفية والتجهيزات والمستلزمات.

كما توصلت الدراسة للنتائج التالية:

هناك مستوى جيد من المهارات الأساسية لدى طلاب مراكز التدريب المهني والذي يظهر في كل من المخاطبة والقراءة والكتابة والحساب، بينما كان مستواهم جيد جداً في مهارة الاستماع حيث كانت أعلى المهارات بمتوسط حسابي (3.46). وكانت أقل المهارات لديهم مهارة (الحساب) بمتوسط حسابي (2.87)، وهذا يؤكد أن هناك تأثيراً معنوياً ذا دلالة إحصائية لكل مهارة من المهارات الخمسة (القراءة، الكتابة، الحساب، الاستماع، المخاطبة) على مهارات التوظيف للطلاب.

يمتاز الطلاب بمستوي جيد من مهارات التفكير والذي تبين في كل من الاستنتاج والتفكير الابداعي والمعرفة بكيفية التعلم واتخاذ القرار وحل المشاكل ثم التنبؤ، ونجد أن مهارة القدرة على الاستنتاج هي الأعلى بمتوسط حسابي (2.89)، بينما كانت مهارة التنبؤ هي الأقل بمتوسط حسابي (2.66)، وهذا يؤكد أن

هناك تأثيراً معنوياً ذا دلالة احصائية لكل مهارة من مهارات التفكير المذكورة على مهارات التوظيف للطلاب.

يتمتع طلاب مراكز التدريب المهني بمستوى جيد من مهارات إدارة المعلومات والذي تبين في كل من تنظيم وحفظ المعلومات واكتساب وتقييم المعلومات وتفسير وتوصيل المعلومات واستخدام الحاسوب في معالجة المعلومات، ونجد أن مهارة تنظيم وحفظ المعلومات هي الأعلى بمتوسط حسابي (2.92)، بينما كانت مهارة استخدام الحاسوب في معالجة المعلومات هي الأقل بمتوسط حسابي (2.68). ، وهذا يؤكد أن هناك تأثيراً معنوياً ذا دلالة احصائية لكل مهارة من المهارات المذكورة على مهارات التوظيف للطلاب.

هناك مستوى جيد من مهارات تقنية النظم لدى طلاب مراكز التدريب المهني والذي تبين في كل المهارات الفرعية المكونة: صيانة ومعالجة المعدات وتطبيق التقنية في الأعمال وفهم الأنظمة ومراقبة وتحسين أثناء التنفيذ واختيار التقنية. وكانت مهارة صيانة ومعالجة المعدات هي الأعلى لدى الطلاب بمتوسط حسابي (2.85)، بينما كانت مهارة اختيار التقنية هي الأقل بمتوسط حسابي (2.72)، وهذا يؤكد أن هناك تأثيراً معنوياً ذا دلالة احصائية لكل مهارة من المهارات المذكورة على مهارات التوظيف للطلاب.

يوجد مستوى جيد لمهارات الجودة الشخصية لدى طلاب مراكز التدريب المهني والذي تبين و في كل المهارات الفرعية المكونة: الإحترام، السلوك العملي الجيد ، النزعة الاجتماعية، إدارة الذات، الثقة بالنفس، تحمل المسؤولية، المرونة والتكيف، الدقة والكفاءة ثم التحكم والتوجيه الذاتي. وكانت مهارة الاحترام هي الأعلى لدى الطلاب بمتوسط حسابي (3.28)، بينما كانت مهارة التحكم والتوجيه الذاتي هي الأقل بمتوسط حسابي (2.73). وهذا يؤكد أن هناك تأثيراً معنوياً ذا دلالة احصائية لكل مهارة من المهارات المذكورة على مهارات التوظيف للطلاب فيما عدا مهارتي تحمل المسؤولية والثقة بالنفس حيث لم يكن تأثيرهما معنوياً على محور مهارات الجودة الشخصية.

المنهج التدريبي المعتمد بمراكز التدريب مناسب من حيث الساعات الزمنية المخصصة للتدريب وطريقة التقويم وارتباط بين المواد النظرية والعملية، المقررات تتناسب مع التخصصات في مراكز التدريب المهني مما يؤكد أن جودة المنهج التدريبي الذي يقتضي تناسب المقررات التي يتم تدريسها بالمراكز مع التخصص المعين. كما وأشارت ايضاً إلى أن المنهج التدريبي بالمراكز يعمل على تكوين ميول مهنية لدى الطالب وأن الأنشطة التي يتضمنها المنهج مناسبة، كما أكدوا على أن الطريقة المتبعة في التقويم

عن طريق الاختبارات والامتحانات تعتبر طريقه مناسبة وأن المنهج التدريبي معد بشكل يساعد على فهم محتوياته، كما أن المناهج التي يتم تدريسها تراعي الفروق الفردية بين المتدربين. وجد أن أصحاب العمل لا يشاركون في إعداد المناهج التدريبية، وأنه لا يتم تحديث المنهج يتم بصورة مستمرة .

يتم تأهيل المدربين بصورة مستمرة لمواكبة التطورات في التخصص، وأن هناك علاقة جيدة بين المدربين والمتدربين، ويحرص المدربون على مشاركة المتدربين ويتمتع المدربون بإجادة التطبيقات العملية في التخصص، والامام الكافي بالنواحي النظرية للتخصص، كما أنهم يجيدون استخدام وسائل تعليمية متنوعة لتسهيل التطبيق العملي.

عدم توافر الكتب المنهجية بالمراكز، وعدم وجود صيانة بصورة منتظمة لهذه الأجهزة ومعدات الورش وعدم تناسب هذه والمعدات التدريبية مع عدد المتدربين وعدم توافر مواد التدريب اللازمة (المواد الخام) في المراكز.

تتمتع مراكز التدريب المهني بمواقع مناسبة، وأن مباني المراكز تم فيها مراعاة المقاييس والمعايير التي تتلاءم مع طبيعة التخصصات المطروحة، كما أن المباني والمرافق تتم صيانتها بصورة دورية مع توافر وسائل الصحة والسلامة المهنية بالمراكز وأن الورش والمعامل تتناسب مع أعداد المتدربين. وأمن المبحوثون على وجود مكاتب بالمراكز، عدم تشابه البيئة التدريبية بالمراكز لبيئة المؤسسات الصناعية وعدم وجود كافتريات وعدم وتوفر سكن داخلي لمتدربين بالمراكز.

ثانياً: التوصيات:

على ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، توصي الباحثة بالآتي :

1. ضرورة تأهيل المدربين أثناء الخدمة وتمكينهم من توظيف المهارات التي اكتسبوها بالشكل الأمثل في جميع مجالات التدريب، وإدراج المهارات الوظيفية ضمن المساقات الأساسية والتركيز عليها من خلال المراكز لإعداد المتدربين للحياة العملية.
2. ضرورة الاستمرار في تدريب المتدربين على الحساب ومهارات استخدام الحاسوب وتطويرها.
3. الاستفادة من قائمة المهارات الوظيفية التي توصلت إليها الدراسة في مجال المهارات الوظيفية لتضمينها في المنهج التدريبي وهي المهارات الأساسية ومهارات التفكير، ومهارات إدارة المعلومات ومهارات تقنية النظم ومهارات الجودة الشخصية.

4. المحافظة على مستوى المهارات التوظيفية التي تمت دراستها خلال هذا البحث لدى الطلاب بالتركيز على مهارات الحساب، حل المشكلات، التنبؤ، استخدام الحاسوب في معالجة المعلومات، ومهارة اختيار التقنية والتحكم الذاتي.
5. ضرورة إشراك أصحاب العمل في اعداد المناهج التدريبية وتحديثها بصورة مستمرة لتواكب المستجدات.
6. العمل على توفير الكتب المنهجية والمواد الخام والاجهزة والمعدات وصيانتها بصورة دورية.
7. ضرورة تهيئة وتحسين البيئة التدريبية والتي تعني المكان المعد لتلقي العملية التدريبية والتعليمية لمساعدة الأفراد في اكتساب المهارات أو الكفاءات المتعلقة.

مقترحات لدراسات مستقبلية:

- توصي الباحثة بإجراء مزيد من الدراسات مستقبلاً في المواضيع التالية:
- 1) درجة إمتلاك مدربي التدريب المهني لمهارات التوظيفية من وجهة نظر المدربين والطلاب والإداريين.
 - 2) التدريب المهني وأثره على المهارات التوظيفية من وجهة نظر المخدمين (أصحاب العمل).
 - 3) التدريب المهني وأثره على المهارات التوظيفية من وجهة نظر طلاب التدريب المهني.
 - 4) الدور المعدل للبيئة التدريبية في العلاقة بين التدريب المهني والمهارات التوظيفية باخذ ابعاد للبيئة التدريبية وابعاد مختلفة للتدريب المهني والمهارات التوظيفية.

المراجع والمصادر

أولاً : القران الكريم

ثانياً : الكتب العربية

- 1) إبراهيم التومي، دور التدريب المهني في تنمية الموارد البشرية، القاهرة ، 1999م
- 2) إبراهيم خالد إبراهيم ، نبذة تاريخية عن التدريب المهني، الاصدارية الاولى للمجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية الخرطوم 2003م.
- 3) أحمد بكري حمد وآخرون، لائحة التلمذة الصناعية الخرطوم 2001م.
- 4) تيجاني بن محجوب، التدريب المهني المفهوم، الأهداف والوسائل والأسس مايو 2012م.
- 5) عبد الرحمن توفيق، إستراتيجيات الاستثمار البشري بالمؤسسات العربية، القاهرة، مركز الخبرا المهنية للإدارة (بميك) ، 1996 م .
- 6) عبدالرحمن تيشوري، انواع التدريب في الدولة، منقول من موقع منظمة العمل العربية، 2005م.
- 7) محمد بابكر، التدريب وفاعلية العمل، الخرطوم 1988م
- 8) محمد بكري عبد العليم، مبادئ إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة بنها،مركز التعليم المفتوح، 2007م.

الكتب باللغة الانجليزية:

- 1- Brown, Bettina Lankard. Self-efficiency Beliefs and Career Development. ERIC Digest No. 205. ERIC Clearinghouse on Adult Career and Vocational Education Columbus OH.(1997).
- 2- Alpay, E. & Walsh, E. Skills Perception Inventory for Evaluating Postgraduate Transferable Skills Development. Assessment & Evaluation in Higher Education. 33(6). (2008).

المقالات والتقارير وأوراق العمل والأوراق العلمية:

- 1- أحمد فرج الصغير، اثر التعليم الثانوي بأنواعه في التنمية الاقتصادية، رسالة دكتوراه غير منشورة ،جامعة الخرطوم، الخرطوم 1996م.
- 2- تقرير تنويري عن التدريب المهني في السودان الامانه العامة للمجلس الاعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية ، وزارة العمل،نوفمبر 2011م.
- 3- حسن زروق، التدريب المهني في الوطن العربي، مجلة العمل العربية، مكتب العمل العربي، العدد (3) 1982م.
- 4- سيف الدولة بشير عبدا لله، المؤتمر التداولي لمدراء التدريب ورقة عمل بعنوان تنمية وتخطيط الموارد البشرية ، الخرطوم 1995م.
- 5- صابر محمد صالح وآخرون، الورقة العملية - ورشة تطوير التعليم الفني والتقني بالسودان - قاعة الصداقة - يوليو 2007م.
- 6- عادل فيروس دي زاد، أرشيف مهن وصناعات، منتدى مهن وصناعات وإختراعات مركز أستاذ تايمز.
- 7- عمر أحمد التهامي، نحو شراكة فاعلة بين الدولة والقطاع الخاص في السودان - ورشة تطوير التعليم الفني والتقني بالسودان - يوليو 2007 م.
- 8- عمر أحمد التهامي، نحو شراكة فاعلة بين الدولة والقطاع الخاص في السودان -ورشة تطويرالتعليم الفني والتقني بالسودان -يوليو 2007م.
- 9- محمد صبري الشافعي. ورقة بعنوان دافع وآفاق التعليم الفني والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل في الدول العربية - منظمة الدول العربية - يونيو 2005م.
- 10- محمد صبري الشافعي، ورقة بعنوان دافع وآفاق التعليم الفني والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل في الدول العربية، منظمة الدول العربية . يونيو 2005 م .
- 11- محمد مصطفى العلايلي، التدريب المهني ودوره في إعداد الفرد ، إصداريه الكفاية الإنتاجية ، مصر، القاهرة ع(1) م.
- 12- محمد مصطفى العلايلي، التدريب المهني ودوره في إعداد الفرد، إصدارية الكفاية الإنتاجية، القاهرة 2001 م .

13- مسار التعليم التقني والتقاني، المجلس القومي للتعليم التقني والتقاني، وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل ، نوفمبر 2007م .

14- المنظمة العربية للتربية والعلوم، المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم ،مناهج التعليم التقني والمهني في الوطن العربي ، وسبل تطويرها ، إدارة التربية، تونس ،1996م.

15- المنظمة العربية للتربية والعلوم، المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم، مناهج التعليم التقني والمهني في الوطن العربي وسبل تطويرها ،إدارة التربية تونس، 1996م .

16- منظمة العمل العربية، القاهرة 1979م.

17- مؤتمر العمل العربي، قضايا التعليم التقني والمهني في الوطن العربي ، نواكشوط ، 1976م.

18-مؤتمر العمل العربي، قضايا التعليم التقني والمهني في الوطن العربي، نواكشوط، 1976م.

19- مؤتمر العمل العربي، نواكشوط ، 1988م.

20- ورقة علمية- ورشة تطوير التعليم الفني والتقني بالسودان- قاعة الصداقة- يوليو 2007م.

المواقع على الشبكة العنكبوتية:

http://www.fao.org/tempref/GI/Reserved/FTP_FAORne/workpr/inform/informar.html متاح في 15-10-2018م ، الساعة 07:45 ص

[http:// www.workplacetesting.com](http://www.workplacetesting.com) متاح في 06-02-2019م ، الساعة 08:30 م

الملاحق

ملحق (أ)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا للبحث العلمي

التاريخ : .../.../2017م

الأخ الكريم / الأخت الكريمة

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان " الدور المعدل للبيئة التدريبية في العلاقة بين التدريب المهني و المهارات
التوظيفية لدى طلاب مراكز التدريب المهني في السودان من وجهة نظر المدربين " ، وهي بصدد إستخدام
إستبانة للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة.

أملين تعاونكم بالإجابة على فقرات هذه الإستبانة بكل صدق وموضوعية ، ومراعاة الدقة قدر الإمكان ،
نظراً لأهمية إجابتكم على نتائج هذه الدراسة ، شاكرين جهودكم وتكريس جزء من وقتكم لتشجيع البحث
العلمي ، ودعم مسيرة العلم ، علماً بأن هذه البيانات ستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي .

شاكرين لكم حسن تعاونكم فتقبلو فائق الإحترام والتقدير .

الدارسة :

نادية حسن عوض الكريم حاج رحمة

+2490906587012

الاسئلة الديموغرافية:

المرجو أشر بعلامة (√) امام الاجابة المختارة

(1) النوع

النوع	ذكر	انثى

(2) العمر

العمر	اقل من 25	30—26	40—31	اكثر من 40

(3) المؤهل العلمي :

المؤهل العلمي	
شهادة سودانية	
بكالوريوس	
دبلوم فوق الجامعي	
ماجستير	
دكتوراه	
أخرى	

(4) التخصص:

- ميكانيكا/ صيانة السيارات سمكرة / بوهية السيارات
- كهرباء/ تكييف السيارات الخراطة
- أعمال الصاج واللحام الكهرباء العامة
- المباني/ المعمار صناعة الأحذية/ المشغولات الجلدية
- الإلكترونيات/ الحاسوب الفنادق والسياحة/ إدارة المطاعم
- التجميل والعناية بالشعر النجارة وصناعة الأثاث

- إدارة مكاتب/ الطباعة التصوير الفوتوغرافي
- التمريض أخرى (تذكر)

5 سنوات الخبرة

الخبرة	اقل من 5	10-6	15-11	20-16	اكثر من 20

الجزء الاول : أسئلة تتعلق بمستوى مهارات التوظيف للطلاب

الرقم	المحور	العبارة	دون الوسط	وسط	جيد	جيد جدا	ممتاز
		مستوى المتدرب في المهارات التاليه:					
.1	المهارات الاساسية	1. القراءة					
		2. الكتابة					
		3. الحساب					
		4. الاستماع					
		5. المخاطبة					
		مستوى المتدرب في المهارات التاليه:					
.2	مهاراتالتفكير	1. التفكير الابداعي					
		2. اتخاذ القرار					
		3. حل المشاكل					
		4. التنبؤ					
		5. المعرفة بكيفية التعلم					
		6. الاستنتاج					
		مستوى المتدرب في المهارات التاليه:					
.3	مهارات	1. اكتساب وتقييم المعلومات					
		2. تنظيم وحفظ المعلومات					

					3. تفسير وتوصيل لمعلومات	ادارة المعلومات	
					4. استخدام الحاسوب في معالجة المعلومات		

مستوى المتدرب في المهارات التاليه:							
					1. فهم الانظمة	مهارات تقنية النظم	.4
					2. مراقبة وتحسين اثناء التنفيذ		
					3. اختيار التقنية		
					4. تطبيق التقنية في اعمال		
					5. صيانة ومعالجة لمعدات		
مستوى المتدرب في المهارات التاليه:							
					1. تحمل المسؤولية	مهارات الجودة الشخصية	.5
					2. الثقة بالنفس		
					3. النزعة الاجتماعية		
					4. الاحترام		
					5. ادارة الذات		
					6. الدقة والكفاءة		
					7. المرونة والتكيف		
					8. التحكم والتوجيه الذاتي		
					9. السلوك العملي الجيد		

الجزء الثاني: أسئلة تتعلق بالتدريب المهني

1. التجهيزات والمستلزمات					
م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة
1.	المنهج التدريبي معد بشكل يساعد على فهم محتوياته.				
2.	الأنشطة التي يتضمنها المنهج مناسبة.				
3.	هنالك ارتباط بين المواد النظرية والعملية.				
4.	تتناسب المقررات مع التخصص.				
5.	يتضمن التجهيزات والمستلزمات جوانب تتعلق بالإرشاد المهني.				
6.	يتم تحديث المنهج بصورة مستمرة				
7.	الساعات الزمنية المخصصة للتدريب كافية.				
8.	طريقة التقويم مناسبة (الامتحانات والاختبارات)				
9.	تراعي المناهج الفروق الفردية بين المتدربين.				
10.	يعمل التجهيزات والمستلزمات على تكوين ميول مهنية لدى الطالب				
11.	يشارك أصحاب العمل في إعداد المناهج التدريبية				
2. تأهيل المدربين					
م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة
12.	يتوفر لدى المدربين إلمام كافٍ بالنواحي النظرية للتخصص				
13.	يجيد المدربون التطبيقات العملية في التخصص				
14.	يجيد المدربون استخدام وسائل تعليمية متنوعة لتسهيل التطبيق العملي.				
15.	يحرص المدربون على مشاركة المتدربين.				
16.	علاقة المدربين بالمتدربين جيدة.				
17.	يتم تأهيل المدربين بصورة مستمرة لمواكبة التطورات في التخصص				
3. التجهيزات والمستلزمات					
م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة
18.	يتناسب عدد الأجهزة والمعدات التدريبية مع عدد المتدربين.				
19.	المعدات المتوفرة في الورش مواكبة للتطورات التكنولوجية				
20.	تتوافر بالمركز الكتب المنهجية.				
21.	يتم صيانة الأجهزة والمعدات بصورة منتظمة				

					تتوافر تجهيزات في المركز تتناسب مع المناهج المطبقة.	.22
					تتوافر بالمركز مواد التدريب (المواد الخام) اللازمة.	.23
4. البيئة التدريبية						
لا وافق بشدة	لا وافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة	م
					موقع المركز مناسب.	.24
					يراعى في تجهيز الأبنية المقاييس والمعايير التي تتلاءم مع طبيعة التخصصات المطروحة.	.25
					المعامل والورش داخل المركز تتناسب مع عدد المتدربين.	.26
					تتم صيانة المباني والمرافق بصورة دورية.	.27
					توجد مكتبة بالمركز.	.28
					توجد كافيتريا بالمركز.	.29
					تتوافر بالمركز وسائل الصحة والسلامة المهنية.	.30
					يتوافر بالمركز سكن داخلي.	.31
					تتوافر بيئة مشابهة لبيئة المؤسسات الصناعية.	.32

ملحق (ب)

قائمة بأسماء الاساتذة المحكمين للاستبيان

الرقم	الاسم	مكان العمل
1	د. صديق بلل	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
2	د. ميسون علي عبد الكريم الحسن	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
3	د. الطاهر محمد احمد	أكاديمية السودان للعلوم الادارية