



عمادة البحث العلمي
DEANSHIP OF SCIENTIFIC RESEARCH

مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية
Journal homepage:
<http://scientific-journal.sustech.edu/>



الكلية الاقتصادية والإدارية
Faculty of Economic and Administrative Sciences

دور التعليم الفني والتقني في تخطيط وتدريب القوى العاملة

سارة مكي عثمان و عبد المنظف بن عوف

جامعة النيلين - كلية الدراسات الاقتصادية والاجتماعية

المستخلص :

تناولت الدراسة دور التعليم الفني والتقني في تخطيط وتدريب القوى العاملة لتلبية احتياجات سوق العمل . تمثلت مشكلة الدراسة في ان السودان يمتلك موارد بشرية ضخمة ولكن هذه الموارد لا يتم تدريبها بشكل يحقق التنمية الاقتصادية من خلال التعليم الموجه الي العمل. حيث يشكل التعليم الفني والتقني أهم أنشطة الموارد البشرية لتلبية احتياجات سوق العمل ولكن يلاحظ عدم اقبال الطلاب علي هذا النوع من التعليم ، بالإضافة لعدم الاهتمام الكافي من الدولة بهذا النوع من التعليم. ويمكن صياغة المشكلة من خلال السؤال الرئيس التالي : ماهو دور التعليم الفني والتقني في تخطيط القوى العاملة ؟ ويتفرع من هذا السؤال عدة اسئلة : هل تتوفر في المدارس الفنية والكليات التقنية بيئة تحتية ليكون خريجي هذا النوع من التعليم ذو كفاءة ومهارة لتلبية احتياجات سوق العمل ؟ . ماهي اسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بهذا النوع من التعليم ؟ . انتهجت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي بالأعتماد علي المصادر الأولية متمثلة في الاستبانة ، إضافة للمصادر الثانوية والمتمثلة في المراجع وأوراق العمل . توصلت الدراسة الي عدم تهيئة البيئة التحتية في المدارس الفنية والكليات التقنية ما جعل خريجي هذا النوع التعليم اقل كفاءة ومهارة . اوصت الدراسة بالعمل علي التوعية باهمية التعليم الفني والتقني لتشجيع اولياء الامور ابنائهم بالالتحاق بالتعليم الفني والتقني .

ABSTRACT:

The study discussed the role of technical education in the planning and training of workforce to meet the needs of labor market. The study problem stemmed from the fact that Sudan has sizeable human resources. However, these resources were not trained adequately to achieve economic development through labor-oriented education. Furthermore, although, technical education represents the most important resources development activities to meet the needs of the labour market. Nevertheless, this type of education has not been popular among students. In addition to insufficient attention given by state to this type of education. The study problem can be summed up in the following main question: What is role of technical education in the planning of the workforce? A number of questions originated from this major question: Do technical schools and colleges have adequate infrastructure, which will enable their graduates to possess the required skills to meet the needs of the labour market? What are the reasons behind the reluctance of students to join this type of education? The study adopted the analytical descriptive method based on the primary sources represented by the questionnaire; besides secondary sources represented by references and working papers. The study findings indicated the lack of adequate infrastructure in technical schools and colleges; which led their graduates to be less skilled and competent. The study calls for increasing people awareness about the importance of technical education to encourage parent to let their children join technical education.

الكلمات المفتاحية : تخطيط وتدريب القوي العاملة ، التعليم الفني والتقني ، سوق العمل .

المقدمة :

تشكل القوي العاملة في أي بلد من بلدان العالم عنصرا أساسيا ومهما من عناصر الإنتاج وتوسع دول العالم جاهدة الي تطوير وتنمية القوي العاملة لديها وتزويدها بالمهارات والخبرات الضرورية اللازمة من خلال التدريب والتأهيل لتسيير العملية الإنتاجية وتحسينها بشكل يحقق التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة في ذلك البلد . أن حاجة الدول خاصة النامية ومن بينها السودان الي توفير متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية يجعلها تولي اهتماما بتنمية القوي العاملة لديها وذلك لتزايد الأهمية النسبية للعنصر البشري وضرورته لزيادة الناتج القومي الاجمالي للدوله.

مشكلة الدراسة :

السودان يمتلك موارد بشرية ضخمة هذه الموارد ولكن لا يتم توجيهها بشكل يحقق التنمية الاقتصادية من خلال التعليم الموجه الي العمل حيث يشكل التعليم الفني والتقني أهم أنشطة تنمية الموارد البشرية لتلبية احتياجات سوق العمل من الفنيين والتقنيين ، ولكن يلاحظ عدم الأقبال علي التعليم الفني والتقني من قبل الطلاب ، إضافة لعدم الأهتمام الكافي من قبل الدولة بهذا النوع من التعليم . ويمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال السؤال الرئيس التالي :

ماه دور التعليم الفني والتقني في تدريب وتخطيط القوي العاملة ؟ ، ويتفرع من هذا السؤال عدة اسئلة تحاول الدراسة الاجابة عليها:

- 1- هل تتوفر بيئة تحتية في المدارس الفنية والكليات التقنية للتدريب ليكون خريجي هذا النوع من التعليم ذو كفاءة ومهارة لتلبية احتياجات سوق العمل ؟
- 2- ماهي اسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بهذا النوع من التعليم ؟

أهمية الدراسة :

تمثلت أهمية الدراسة في الدور الهام الذي يلعبه أهمية التعليم الفني والتقني في أعداد القوي العاملة لتلبية احتياجات سوق العمل .

أهداف الدراسة :

- 1- التطرق الي تخطيط القوي العاملة وأهميتها .
- 2- تناول تدريب القوي العاملة في المجال الفني والتقني والمعوقات التي تواجهه.
- 3- توضيح مؤشرات سوق العمل في السودان .

فروض الدراسة:

- 1- تتوفر في المدارس الفنية والكليات التقنية بيئة تحتية للتدريب ليكون خريجي هذا النوع من التعليم ذو كفاءة ومهارة لتلبية احتياجات سوق العمل .
- 2- وجود النظرة السلبية وعدم احترام المجتمع للعمل اليدوي يؤدي الي عزوف الطلاب عن الالتحاق بالتعليم الفني والتقني .

منهجية الدراسة :

أستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهره موضوع الدراسة بالإعتماد علي المصادر الأولية ممثلة في الأسئلة لتحليل بيانات الدراسة ، إضافة للمصادر الثانوية والمتمثلة في المراجع وأوراق العمل .

حدود الدراسة :

الزمانية : 2018 م .

المكانية :ولاية الخرطوم .

مجتمع الدراسة :

خريجي التعليم الفني (مدرسة امدرمان الصناعية) وخريجي التعليم التقني (جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وكلية الجريف التقنية) ومسؤولون في هذا المجال .

الدراسات السابقة :

دراسة : صديق ناصر عثمان ، (2000م) :

تناولت الدراسة تخطيط القوي العاملة في السودان من خلال الدراسات السكانية واثرها في تخطيط القوي العاملة انتهجت في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. توصلت الدراسة الي الاتي : أن أسلوب التخطيط من أجل لتوظيف هو الأسلوب الأمثل لأنه يتوافق مع تركيب القوي العاملة السودانية التي تعثرها البطالة في شتي صورها . اوصت الدراسة بالاتي : الأهتمام بالنظام التعليمي وتخطيط التعليم ليخدم الخطة التعليمية ، بمعني ربط المخرجات بمتطلبات الحاجة من العمل وهذا يقضي بقيام مؤسسات تقني بالتخطيط التربوي والتعليمي . تبني أسلوب التخطيط من أجل التوظيف لتقليل نسبة البطالة .

دراسة : انتصار عوض جبارة ،(2003م) :

تطرقت الدراسة الي موضوع تخطيط القوي العاملة بين النظرية والتطبيق ، انتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي . وتوصلت الدراسة الي الاتي : غياب الأسلوب العلمي في تخطيط القوي له اثر سلبي علي رضا العاملين وكفاءة ادائهم ، لا يوجد تنسيق بين الأجهزة فيما يختص بتخطيط القوي العاملة . اوصت الدراسة بالاتي: ضرورة ايلاء الأداريين تخطيط القوي العاملة ما يستحقه من الأهتمام ، تقويم الهياكل التنظيمية والوظيفية وتحديد صيغ ملائمة بما يكفل تاديتها للوظائف المناط بها بكفاءة وفعالية .

دراسة : الزين النور صالح ، (2011م) :

تناولت الدراسة تخطيط القوي العاملة وأثرها علي اداء العاملين وتخطيط القوي العامله وخاصة المتغيرات التي تؤثر في اداء العاملين ، وانتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي . وتوصلت الدراسة الي النتائج التالية : عدم وضوح الأهداف يؤدي الي صعوبة قياس اداء العاملين . عدم أتباع الاستراتيجية المناسبة يؤدي الي تدني الاداء . اوصت الدراسة بالاتي : أتباع الاستراتيجية المناسبة التي تساعد في زيادة الاداء ، أن يكون القائمين بعملية التخطيط من ذوي الكفاءة لكي يتحسن الأداء .

دراسة : أميرة محمد علي الحسن ، (2011م) :

تطرقت الدراسة الي التخطيط للتعليم الفني والتقني حيث يعمل علي أعداد القوي العاملة المتمثلة في الفنيين والتقنيين من خلال تناول المرحلة التعليمية والتي تعتبر اعداد لسوق العمل . أنتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي . ومن نتائج الدراسة : الأستعداد للتغيير والتطوير الشامل وسد الفجوة وأيجاد الأنسجام بين التعليم الفني والتقني والمجتمع . التخطيط الأستراتيجي للتعليم الفني والتقني مدخل بالغ الأهمية لتطوره من خلال الأستعداد والتقبل الكبير للاستفادة من التجارب الدولية وتحديد البرامج ذات الصلة . ومن توصيات الدراسة : وضع تصور واقعي لحصر أحتياجات سوق العمل من الفنيين والتقنيين . ربط التعليم الفني والتقني بسوق العمل المحلي والدولي عن طريق أنتساب المتعلمين الي غرف الصناعة أو التجارة أو الزراعة وفق اختصاصاتهم .

اتفق الباحثان مع الدراسات السابقة علي اهمية التعليم الفني والتقني وعلاقته بتدريب القوي العاملة وتخطيطها ، الفرق بين الدراسات الحالية والدراسات السابقة تمثل في تناول التدريب ومعوقاته في بعض المدارس الفنية والتقنية ومعرفة اسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بهذا النوع من التعليم .

تخطيط القوى العاملة وسوق العمل :

يعد التعليم بصفة عامة الركيزة الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، فقد بات رأس المال البشري يشكل اداة وهذفا للتنمية والتي لايمكن تحقيقها في ظل غياب الأناسن المتعلم والماهر والمنتج .

ان التنمية الاقتصادية ماهي في حقيقتها الا عمل علي تغيير للظروف الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع فان تخطيط القوي العاملة من اجل أحداث التنمية لايد له أن ياخذ في أعتباره هذه المحاور الاقتصادية والاجتماعية لأنه يهدف اساسا الي التأثير فيها وتغييرها .فهناك ظروف اجتماعية واقتصادية متأصلة في المجتمعات لا يتم تغييرها لا عن طريق التعليم .

تعريف القوى العاملة :

هم الأفراد النشطين اقتصاديا ويشمل العاملون والعاطلون عن العمل ، وتشمل الأشخاص البالغين أو الذين بلغوا السن التي يجوز فيها تشغيلهم من المدنيين الذين يعملون والمتعطلين الذين يبحثون عن العمل مع أستبعاد الأطفال وكبار السن والمتقاعدين والعاجزين وريات البيوت غير الراغبات في العمل والطلاب الذين هم في سن الدراسة (أحمد عبدالله، 2005م) ، يتضمن مفهوم القوي العاملة عناصر أساسية :

1- قدرة الفرد علي العمل Ability To Work .

2- رغبة الفرد علي العمل Willing To Work .

3- واستعداد الفرد للعمل Availability To Work .

أن القوي العاملة تمثل جزءاً معيناً من الموارد البشرية ويمثل هذا الجزء نسبة مشاركة القوي العاملة للسكان ، وهذه النسبة تختلف من دولة الي اخري نتيجة لعوامل اقتصادية واجتماعية متعددة يعتبر الفرد جزءاً من القوي العاملة اذا بلغ سنا معينة وغالبا ما يحدد القانون الحد الأدنى والحد الأعلى لعمر الفرد لكي يصبح عضوا من القوي العاملة ، ويقتصر مفهوم القوي العاملة في معظم الأحيان علي القوي العاملة المدنية ((civil labor Force) ويستثني من ذلك أفراد القوات المسلحة.

أهمية تخطيط القوي العاملة :

1- يعتبر تخطيط القوي العاملة ضرورة في حفظ التوازن بين طلب وعرض العمالة .

2- المساهمة في تحديد الأحتياجات التدريبية وأهميتها للوظائف والأعمال المختلفة .

3- ترشيد تكلفة الأجور بصورة حسابية أكثر دقة (محسن عبد الله مخامرة، 1986م) .

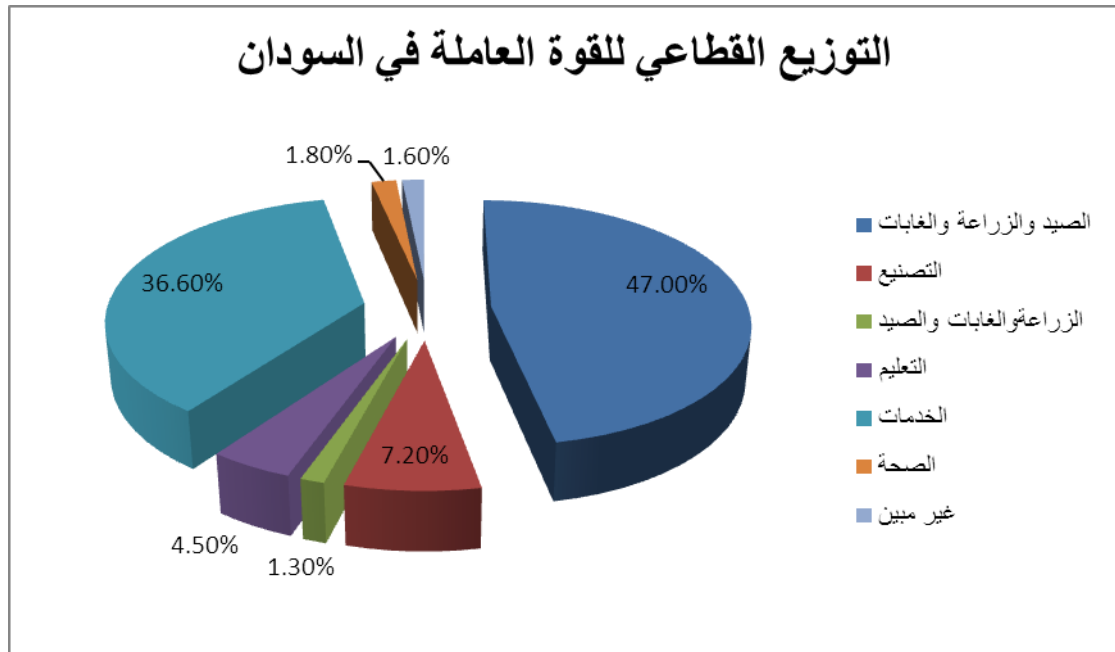
يتصف السودان بهرم سكاني عريض القاعدة حيث نجد ان أعداداً كبيرة من السكان تحت 15 سنة ، وضع السكان النشطين اقتصاديا من الفئة العمرية 15-19 الي الفئة العمرية 55-59 سنة حيث تتقارب نسب الذكور و الأناث بدرجة كبيرة عدا الفئة من 50-54 حيث تزيد نسبة الأناث عن نسبة الذكور 5%مقارنه 4.2%

هيكل القوي العاملة في السودان :

يقدر حجم القوي العاملة حسب مسح 2011م بحوالي 9.3 مليون مقارنه بحوالي 5.3 مليون في مسح الهجرة والقوي العاملة 1990م أي بمعدل نمو المشتغلين بحوالي 2.5% لذات الفترة ، تضاعف عدد المتبطلين من 900الف الي (1990م) الي 1.8 مليون في عام (2011م) بمعدل نمو سنوي للبطالة 3.3% وفي مسح 2017م قدر عدد السكان ب 375000 وقدرت قوة العمل 13.240.000 نسمة بنسبة 34.2%، المشتغلون منهم 10.327.200 بنسبة 78% والمتبطلون 2.912.800 بنسبة 22%منهم 669.944 خريجا غير مشتغلين بنسبة 23% من عدد المشتغلين (عبدالله علي أحمد ، 2018م) .

التوزيع القطاعي لسوق العمل :

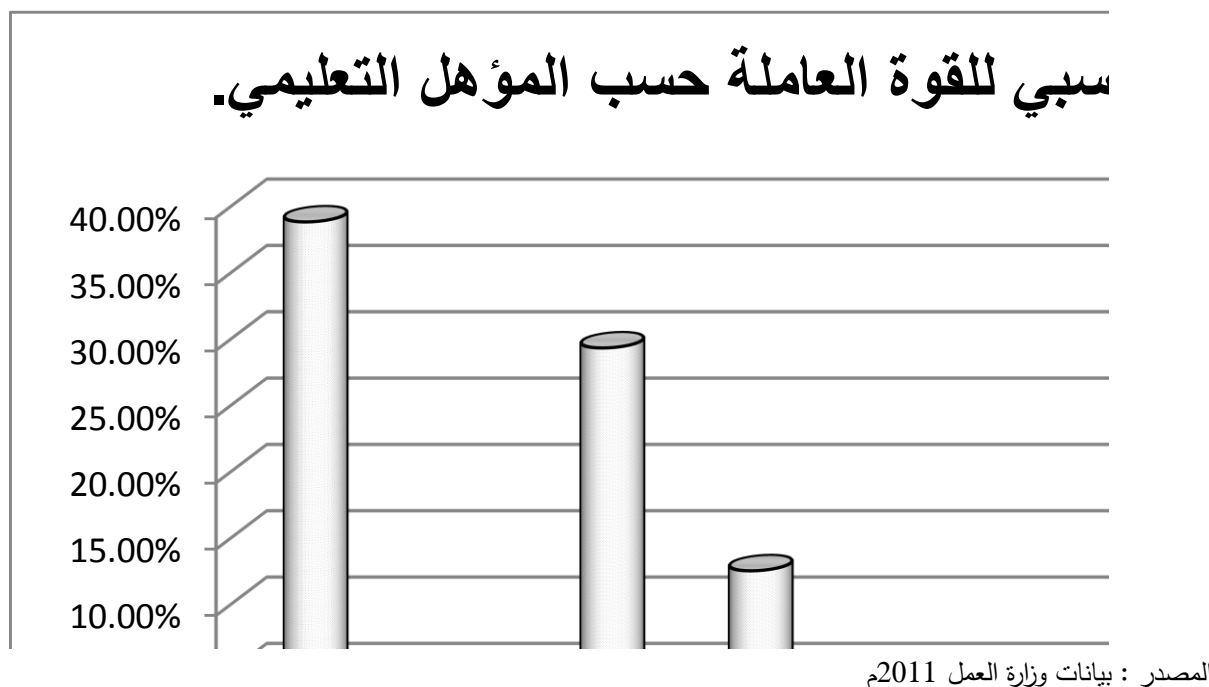
ويظهر هذا النمط بشكل واضح في السودان ، حيث لازالت الزراعة تستقطب أكثر من 47% من القوي العاملة النشطة بينما يستحوذ قطاع الخدمات 36.6% ، ويمثل القطاع الصناعي نسبة لا تتجاوز 7.2% وهناك 4.5% من القوي العاملة في قطاع التعليم بمستوياته العام والعالي ، أما القطاع الصحي فقد حاز علي 1.8% ، ويلاحظ أن القطاع الزراعي يسيطر بشقيه التقليدي والحديث علي أستيعاب القوي العاملة مقارنة بقطاعي الصناعة والخدمات .
والشكل التالي يوضح التوزيع القطاعي للقوي العاملة في السودان .



المصدر: بيانات وزارة العمل 2011م

شكل رقم (1) التوزيع القطاعي للقوي العاملة في السودان

اما الشكل رقم (2) فيوضح التوزيع النسبي للقوة العاملة حسب المؤهل التعليمي .



شكل رقم (2) التوزيع النسبي للقوة العاملة حسب المؤهل التعليمي

التعليم الفني والتقني في السودان :

بدأت أولى خطوات التعليم الفني والمهني والحرفي في السودان مع بداية القرن العشرين موزعا بين وزارة المعارف والمصالح الحكومية وبعض جهات القطاع الخاص . وفي العقود الأولى من القرن العشرين تبعت المدارس الصناعية لوزارة المعارف وتبعت المدارس المهنية والحرفية للمصالح الحكومية مثل مدارس السكه حديد والنقل الميكانيكي ووزارة الصحة ، كما ان التعليم الفني كان يتبع السلم التعليمي للتقويم والذي يشمل اربعة سنوات للمرحلة الابتدائية ، اربعة سنوات للمرحلة المتوسطة ، واربعة سنوات للمرحلة الثانوية وفي عام 1971م صدر قرار وزاري من وزارة التربية والتعليم بالتنظيم الجديد للسلم التعليمي وعدل الى ستة سنوات للمرحلة الابتدائية ، ثلاثة سنوات للمرحلة المتوسطة ، وثلاثة سنوات للمرحلة الثانوية ، ظلت المرحلة الثانوية الفنية تسير على نظام اربعة سنوات ثم عدل السلم التعليمي في عام 1990م الى ثمانية سنوات لمرحلة الاساس ثلاثة سنوات للمرحلة الثانوية.(التعليم في العهد الوطني، (د.ت) .)

ترجع بداية التعليم التقني للعام 1950م بإنشاء معهد الخرطوم بواسطة وزارة الأشغال لاعداد تقنيين بعد دراسة تمتد لعامين فوق الثانوي و التركيز علي اعمال الورش مع دراسة المقررات ذات الصلة في مجالات البناء والميكانيكا بجانب المحاسبة والسكرتارية والفنون الجميلة . وفي عام 1957م تحولت تبعية هذا المعهد لوزارة التربية والتعليم ، ورفعت سنوات الدراسة الي ثلاث سنوات ، ثم مدت الي اربعة سنوات في عام 1960م ، وذلك من خلال زيادة جرعة المواد النظرية علي حساب المواد التطبيقية ، وفي العام 1966م أصبح هيئة مستقلة عن وزارة التربية يشرف عليها مجلس ادارة ، وقام هذا المجلس بتشكيل لجنة دولية لتقويم التعليم الفني والتقني عامة والمعهد بصفة خاصة ومن ثم قلصت الدراسة في المعهد الي ثلاث سنوات ثم أعيد النظر في المقررات بناء علي توصية اللجنة الدولية وأستمر الوضع علي ذلك الي الآن ، أما معهد الكليات التكنولوجية فتحول الي جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 1990م (المجلس القومي للتعليم التقني والتقاني ،2007م) .

أهمية التعليم الفني والتقني :

تأتي أهمية هذا النوع من التعليم نسبة لأهميته في الاقتصاد مستقبلا والعمل علي تخفيض العمالة الاجنبية بأخرى سودانية لها المقدرة على القيام بالمهام المطلوبة ، ومثال لهذا قطاع النفط الذي يتمتع بعمالة ويحتاج لمزيد من العمالة التقنية ، والاستعانة بالاجنبي في المراحل الاولى لقيام الصناعة لعدم توفر العامل السوداني المؤهل والمدرّب، هالك قطاعات اخرى تحتاج للتعليم الفني والتقني مثل صناعة السكر والغزل والنسيج والمشروعات في القطاعين الزراعي والصناعي والمشروعات الثقيلة التي تحتاج لكوادر مساندة ، فالاهتمام بالبنية التحتية بالمعامل و الورش تحتاج للكوادر والمعينات المساعدة للدراسين بالمعاهد التدريبية وتخرج كوادر لها القدرة الكافية (تماضر عبد الرحمن أحمد، (د.ت))

سوق العمل في السودان:

سوق العمل في السودان لا يختلف عن أسواق العمل الأخرى حيث يشكل العنصر البشري أهم عناصر الإنتاج وهو الذي يعطي السوق خصائصه المميزة ، والتي تؤثر سلبا أو ايجابا في معطياته . وأهم تلك الخصائص :

- التخصص العلمي
- مستوي التدريب والتاهيل
- معدلات الأجور

مؤشرات سوق العمل :

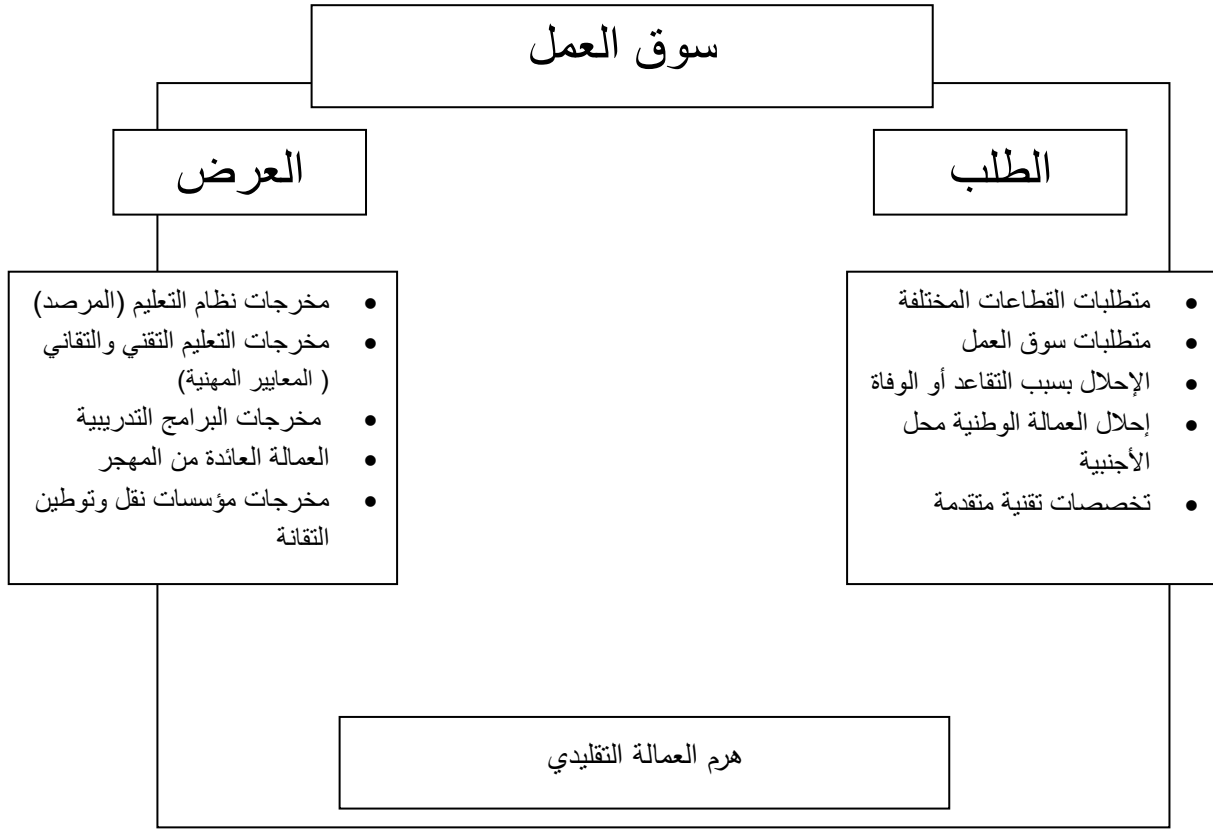
1- هنالك انفصال مابين ما يجري داخل قاعات الدراسة من علوم نظرية ومايبين ما هو قائم في سوق العمل ، حيث درجت القطاعات الإنتاجية والخدمية الي جلب أحدث المعدات والتقانات التي تظهر في وسائل ونظم الإنتاج والتي يتطلب تشغيلها وصيانتها الي كوادر علي درجة عالية من المهارة والتدريب ، وهذه التقانات لاتوفرها المؤسسات التعليمية مما فتح الباب أمام العمالة الأجنبية بمختلف أنواعها للدخول لسد هذه الفجوة .

2- أختلال العرض والطلب في القوي العاملة حيث يوجد فائض في بعض التخصصات وعجز في التخصصات الاخرى .

3- عدم مواكبة مخرجات المؤسسات الفنية والتقنية مع الأحتياجات الحالية لسوق العمل ، حيث أدى تزايد حركة النمو الاقتصادي والنمو في بعض القطاعات الاقتصادية والخدمية الي ظهور فجوة بين ما هو متاح من الكوادر الفنية والتقنية وما هو مطلوب تزداد هذا الفجوة مع زيادة حركة النمو الاقتصادي (عبدالمحمود عثمان منصور ، 2012م) .

والشكل التالي يوضح العرض والطلب في سوق العمل السوداني .

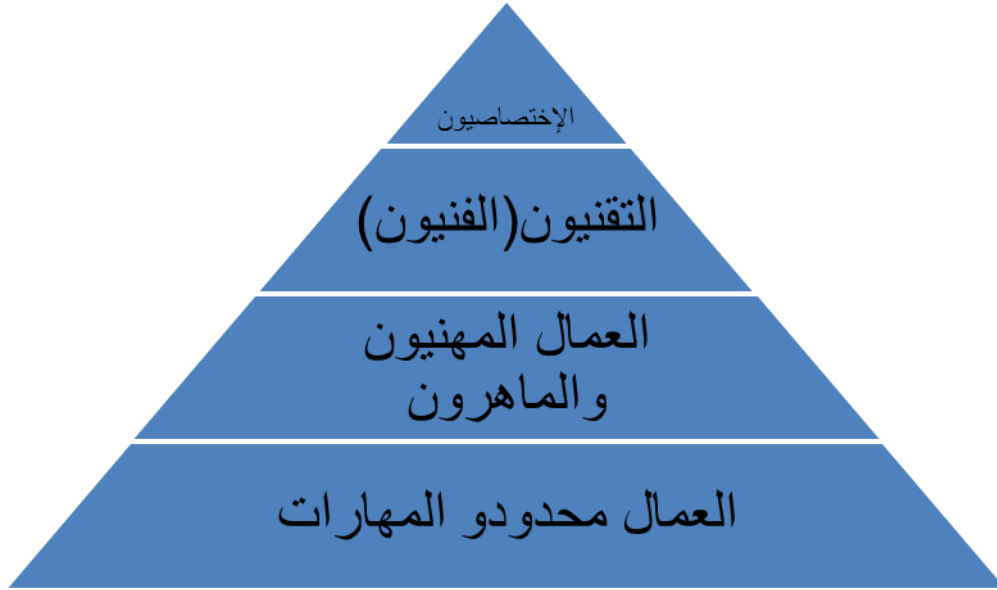
والشكل التالي يوضح العرض والطلب في سوق العمل السوداني .



المصدر: المؤتمر القومي الأول لتنمية الموارد البشرية، 2012م

شكل رقم (3) : العرض والطلب في سوق العمل السوداني

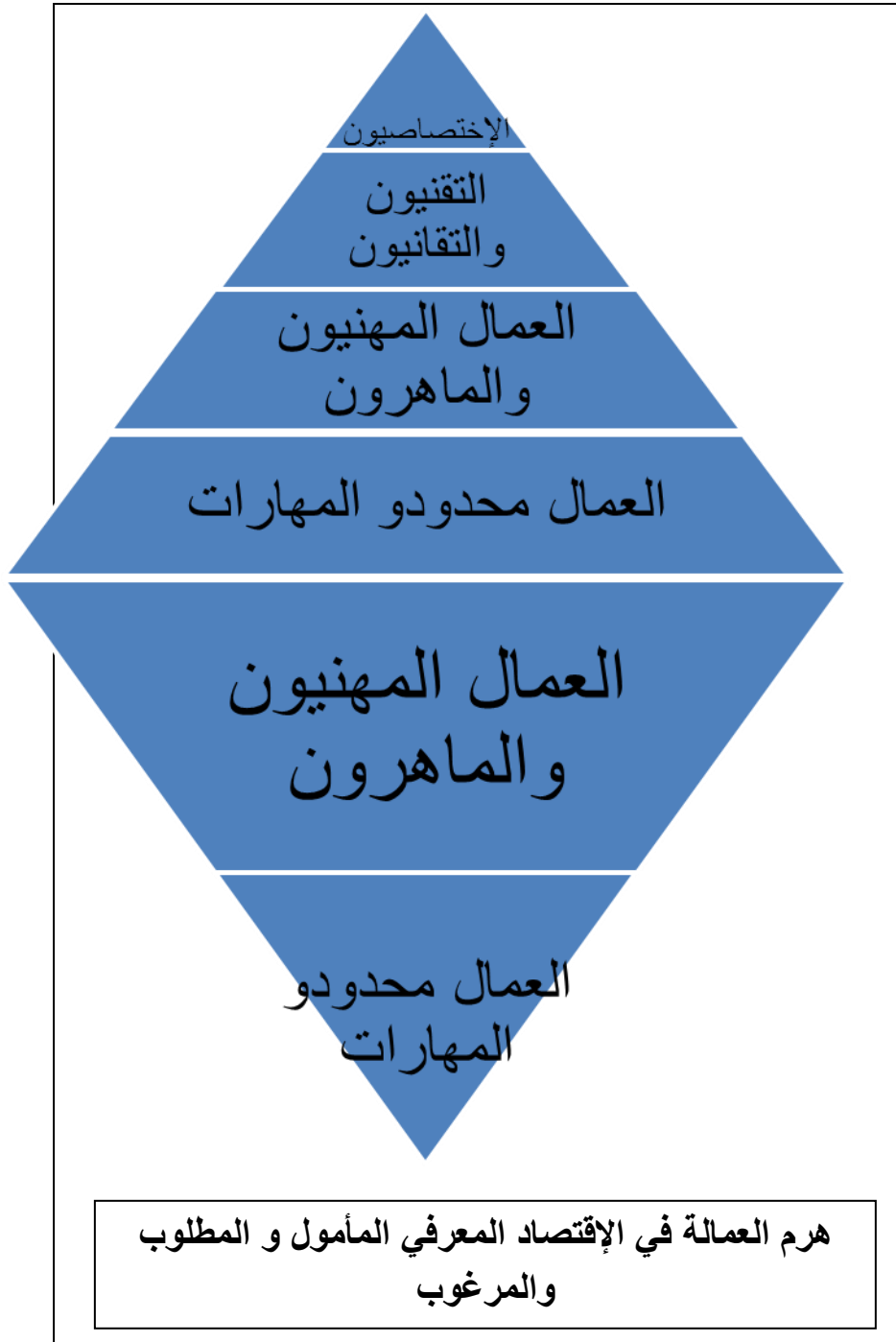
والشكل التالي يوضح هرم العمالة التقليدي .



المصدر : المؤتمر القومي الأول لتنمية الموارد البشرية، 2012م

شكل رقم (4) : هرم العمالة التقليدي

والشكل التالي يوضح هرم العمالة في الاقتصاد المصرفي المأمول والمطلوب والمرغوب .



المصدر: المؤتمر القومي الأول لتنمية الموارد البشرية ، 2012م

شكل رقم (5): العمالة في الاقتصاد المصرفي المأمول والمطلوب والمرغوب

التدريب:

يمثل التدريب ذلك النشاط المدروس الذي يضم عدد من الخطوات المنتظمة والتي تهدف بشكل رئيسي الي تحقيق الأهداف من خلال تنمية وتطوير الجوانب المعرفية والعلمية ويسعي الي أحداث تغيير سلوكي إيجابي في جانب المهارات والقدرات وتطوير الأداء باحداث تغييراتجاهاته العامة وكافة انماطه السلوكية .

ايضاً هو عبارة عن نشاط مخطط يهدف الي أحداث تغييرات إيجابية في المتدربين (Trainees) من ناحية اتجاهاتهم ومعلوماتهم وادائهم ومهاراتهم وسلوكياتهم ، بما يجعل مستوي الأداء لديهم أفضل مما هو عليه (مدحت محمد محمود ابو النصر ، 2016م) .

أهداف التدريب :

- 1- تزويد العاملين بالمهارات الفنية .
 - 2- زيادة الاهتمام بتحسين جودة المنتجات وزيادة الإنتاجية لمواجهة المنافسة .
 - 3- أعداد الأفراد للقيام باعمال ذات طبيعة ومواصفات تختلف عن العمل الحالي الذي يقوم به الفرد بالنقل أو الترقيه .
- بدأ التدريب في السودان باوائل القرن الماضي ، حيث شهد تطور بعد نيل السودان لأستقلاله عام 1956م أذ شهدت السنوات اللاحقة الأهتمام بامر التدريب ، حيث أنشئت العديد من المراكز المتخصصة التي ساهمت في توفير القوي العاملة المؤهلة والمدربة لتغطية حاجات البلاد وسوق العمل داخل وخارج البلاد من خلال أتفاقيات التعاون الثقافي والفني التي تربط البلاد مع العديد من الدول الشقيقة والصديقة والمنظمات الإقليمية والدولية .

معوقات التدريب في السودان :

- 1- ضعف الكفاءة الإنتاجية للقوي العاملة وتدني مشاركتها في الاقتصاد الوطني ونظرتها المتعالية لبعض المهن والحرف مما يضعف من قدرتها علي مواجهة التحديات المستقبلية والتفاعل والتعامل مع الاقتصاد العالمي ، ويصعب في ذات الوقت أحلال العمالة الوافدة .
- 2- ضعف التمويل .
- 3- ضعف التدريب الأساسي مما يجعل الأتسان السوداني اقل قدرة علي مواكبة التطور العلمي والتقني الذي تزداد افاقه بمعدلات كبيرة .

4- كفية توفير فرص عمل مناسبة لمن يتوقع دخولهم سوق العمل خلال ربع القرن القادم .

5- التحديات الناجمة عن الضرورة من التخلص من العمالة الوافدة .

تحديات تتعلق بالمؤسسات التدريبية :

- عدم وجود رؤية كليه واضحة اتجاة تنمية وتدريب الموارد البشرية .
- عدم توفير الاليات المطلوبة لتحقيق رؤية ورسالة تنمية الموارد البشرية .
- عدم الأهتمام المستمر بالقوي العاملة بمؤسسات التدريب حتي تكون قادرة عمليا وعلميا علي تحقيق الرسالة والأهداف الكلية في مجال التدريب .

ضعف البنيات الأساسية وعدم حداثة التشريعات. (ليلي محمد صالح ، 2012م،)

فيما يتعلق بتدريب الكوادر البشرية الفنية والتقنية قامت وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل بإنشاء عدد اربعة مراكز جديدة لرفع كفاءة اداء العاملين في التخصصات الفنية والتقنية الفنية ، ويعتبر أنشاء المراكزالفنية المرحلة الثانية لمشروع ولاية الخرطوم لتطوير التدريب المهني وأصحاب العمل ، حيث يعتبر النواة الرئيسة لتأهيل مدربي مراكز التدريب المهني ومهارات الأعمال

محليا وأقليميا الي تدريب كوادر القطاع الخاص والعام والمعاهد والجامعات العلمية. وتم تجهيز المراكز بالورش المجهزة بالتجهيزات اللازمة من الات ومعدات وماكينات من أحدث ما توصلت اليه التقنية الحديثة مما يخدم جميع التخصصات.

أنواع الدورات التدريبية والخدمات التي تقدمها مراكز التدريب ومهارات الأعمال :

- التدريب المهني وفق نظام الجدارات .
 - دورات رفع المستوي .
 - دورات التدريب التحويلي ومهارات الأعمال .
 - الدورات المهنية وتحديد المستويات :
 - الدورات التعاقدية .
 - التدريب الفردي .
- اما مراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم فتشمل الاتي :
1. مركز تدريب المدربين السوداني التركي - الحلفايا .
 2. مركز التدريب المهني ومهارات الأعمال - كرري .
 3. مركز التدريب المهني ومهارات الأعمال - الخرطوم جنوب .
 4. مركز التدريب المهني ومهارات الأعمال - الكدرو (وزارة التنمية البشرية والقوة العاملة ، 2010م) .
- وتوجد مراكز اخري قيد الانشاء وتشمل الاتي :

- 1-مركز التدريب - العسيلات .
- 2- مركز التدريب المهني ومهارات الأعمال - ابن البان .
- 3- مركز التدريب المهني ومهارات الأعمال - واوسي .
- 4- مركز التدريب المهني السوداني الهولندي الزراعي .
- 5- مركز - أم بدة (المرجع السابق) .

إجراءات الدراسة الميدانية :

مجتمع الدراسة :

يتمثل في (طلاب التعليم الفني والتقني والتقاني واداريين ومسؤولين في المجال) ، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة ، حيث قام الباحثان بتوزيع عدد (270) استبانة واستجاب (250) فرد بصورة تامة وتم ملء الاستبيانات بكل المعلومات المطلوبة أي بنسبة (92.5%) .

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

أ. مقياس ليكرت الخماسي :

تم قياس درجة الإستبانة حسب مقياس لايكرت الخماسي والذي يتوزع من أعلي وزن والذي أعطيت له (5) درجات والذي يمثل في حقل الإجابة (أوافق بشدة) إلي أدني وزن والذي أعطي له (1) درجة واحدة وتمثل في حقل الإجابة (لا أوافق بشدة) وبينهما ثلاثة أوزان وعليه يصبح الوسط الفرضي للدراسة:

الدرجة الكلية للمقياس هي مجموع درجات المفردة علي العبارات $(1+2+3+4+5)/5 = 3$ وهو يمثل الوسط الفرضي للدراسة وعليه إذا زاد متوسط العبارة عن الوسط الفرضي (3) دل ذلك علي موافقة أفراد العينة للعبارة ، والغرض من ذلك هو إتاحة المجال أمام أفراد العينة لاختيار الإجابة الدقيقة حسب تقديرهم كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (1) : خيارات أوزان الإستبانة وفقاً لمقياس ليكرت

الدلالة الإحصائية	الوزن المرجح	الوزن النسبي	درجة الموافقة
موافقة عالية	5 - 4.2	5	موافق بشدة
موافقة	4.2 - 3.4	4	موافق
المحايدة	3.4 - 2.6	3	محايد
عدم الموافقة	2.6 - 1.8	2	غير موافق
عدم الموافقة بشدة	1.8 - 1	1	غير موافق بشدة

المصدر : اعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية ، 2018م

ب. إختبار الاتساق والثبات :

يقصد بالثبات (استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه علي نفس العينة) ، وبالتالي فهو يؤدي إلي الحصول علي نفس النتائج أو نتائج متوافقة في كل مرة يتم فيها إعادة القياس، وكلما زادت درجة القياس واستقرار الأداة كلما زادت الثقة فيه، وهناك عدة طرق للتحقق من ثبات المقياس منها طريقة التجزئة النصفية وطريقة ألفا كرونباخ (Cronbachs Alpha)، والذي يأخذ قيماً تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا لم يكن هنالك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر وعلي العكس إذا كان هنالك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح، أي أن زيادة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات من عكس نتائج العينة علي مجتمع الدراسة، كما أن انخفاض القيمة عن (0.60) دليل علي انخفاض الثبات الداخلي.

ج. إختبار الصدق :

الصدق هو معرفة صلاحية الأداة لقياس ما وضعت له وقد قام الباحثان بإيجاد الصدق الذاتي لها إحصائياً باستخدام معادلة الصدق الذاتي وهي:

الصدق = الجذر التربيعي للثبات ، والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول رقم (2) : معاملات ألفا كرونباخ لقياس ثبات عبارات الإستبانة

م	المحاور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ للثبات	الصدق
1.	عبارات المحور الأول	6	%86	92.84
2.	عبارات المحور الثاني	6	%60	77.45
	جميع العبارات	12	%146	170.29

المصدر : إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية ، 2018م

د. أساليب الإحصاء الوصفي :

لوصف خصائص مفردات عينة الدراسة من خلال عمل جداول تكرارية تشمل التكرارات والنسب المئوية لمتغيرات الدراسة للتعرف علي الاتجاه العام لمفردات العينة بالنسبة لكل متغير علي حده والانحراف المعياري لتحديد مقدار التشتت في إجابات المبحوثين لكل عبارة عن المتوسط الحسابي كذلك حساب الوسط الحسابي لإجابة العينة باستخدام مقياس لكرت الخماسي لقياس آراء المبحوثين وكذلك المنوال .

هـ. إختبار مربع كاي chi-square test :

يتم استخدامه لإختبار الدلالة الإحصائية لمحاور الدراسة عن مستوي معنوية 5% .

تحليل بيانات الدراسة :

تحليل البيانات الشخصية :

جدول رقم (3) : توزيع أفراد العينة وفق متغير النوع

النوع	التكرار	النسبة
ذكر	211	%84.4
أنثي	39	%15.6
المجموع	250	%100

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية ، 2018م

الجدول (3) يوضح توزيع أفراد العينة وفق متغير النوع ، وفيه نجد أن الذكور بلغ عددهم (211) فرد بنسبة (84.4%)، أما الإناث عددهم (39) بنسبة بلغت (15.6%) ، أظهرت النتائج أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث .

جدول (4) : توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة
<--20	49	%19.6
30<--21	75	%30.0
40<--31	58	%23.2
41-->	68	%27.2
المجموع	250	%100

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م

الجدول (4) يوضح توزيع أفراد العينة وفق الفئة العمرية ، نجد أن الفئة الأقل من 20 سنة (49) فرد بنسبة (19.6%) والفئة (21 - 30 سنة) (75) فرد بنسبة (30%)، والأفراد في الفئة العمرية (31 - 40 سنة) (58) فرد بنسبة (23.2%)، وأخيراً 41 سنة فما فوق (68) فرد بنسبة (27.2%) أظهرت النتائج التقارب في الفئات العمرية .

جدول رقم (5) : توزيع أفراد العينة وفق متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
دون الثانوي	9	%3.6
الثانوي	96	%38.4
جامعي	131	%52.4
فوق الجامعي	14	%5.6
المجموع	250	%100

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية ، 2018م

الجدول (5) يوضح توزيع أفراد العينة وفق المؤهل العلمي ، نجد أن الذين مؤهلهم المهني دون الثانوي بلغ عددهم (9) أفراد بنسبة (3.6%)، أما حملة الشهادة الثانوية عددهم (96) فرد بنسبة (38.4%)، وحملة الشهادة الجامعية بلغ عددهم (131) فرد بنسبة (52.4%)، (14) فرد من العينة يحملون شهادة فوق الجامعة بنسبة (5.6%)، يمكن القول بأن عينة الدراسة من حملة الشهادة الجامعية هي الأعلى .

جدول رقم (6) : توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة

النوع	التكرار	النسبة
<--5	114	45.6%
10<--6	61	24.4%
15<--11	39	15.6%
16-->	36	14.4%
المجموع	250	100%

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م

يوضح الجدول (6) توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة، نجد أن ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات من أفراد عينة الدراسة (114) فرد بنسبة (45.6%)، وتوزعت سنوات الخبرة لمتبقي أفراد العينة كما يلي: (6-10) سنوات عددهم (61) فرد بنسبة بلغت (24.4%)، (11-15) سنة عددهم (39) فرد بنسبة (15.6%)، أكثر من 16 سنة بلغ عددهم (36) فرد بنسبة (14.4%) أظهرت نتائج الجدول (6) أن غالبية أفراد العينة في الفئتين (أقل من 5 سنوات، 6-10 سنوات) .

جدول رقم (7) : توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	التكرار	النسبة
إداري	83	33.2%
فني	81	32.4%
أخرى	86	34.4%
المجموع	250	100%

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م

الجدول (7) يوضح توزيع أفراد العينة وفق المسمى الوظيفي وفيه نجد أن أفراد عينة الدراسة من الإداريين (83) فرد بنسبة (33.2%)، أما الفنيين (81) فرد بنسبة (32.4%)، أما الوظائف الأخرى (86) فرد بنسبة (34.4%)، ونجد ان غالبية أفراد العينة من الإداريين .

1. التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة علي عبارات الدراسة:

من خلال تلخيص البيانات في الجداول والتي توضح قيم كل متغير لتوضيح أهم المميزات الأساسية للعينة في شكل أرقام ونسب مئوية لعبارات الدراسة.

2. التحليل الإحصائي لعبارات الدراسة:

من خلال تقدير المتوسط والانحراف المعياري لجميع فرضيات الدراسة.

3. إختبار (كاى تربيع):

لإختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الموافقين وغير الموافقين علي عبارات الدراسة من خلال إختبار الفروق بين الوسط الحسابي للعبارات ومقارنتها بالوسط الفرضي للدراسة (3).

الفرضية الأولى: توجد بيئة تحتية مهيئة للتعليم الفني والتقني .

جدول رقم (8) : النسب والتكرارات لعبارات الفرضية الاولى

العبارات	لأوافق بشدة	لأوافق	محايد	لاأوافق	أوافق بشدة	الاتجاه
توجد بيئة دراسية محفزة بالمدارس الفنية والكليات التقنية والتقنية	74	53	39	47	37	عدم الموافقة
	29.6%	21.2%	15.6%	18.8%	14.8%	
تهيئة المدارس الفنية والكليات التقنية والتقنية بالمعدات والورش	54	59	31	50	56	عدم الموافقة

	22.4%	20.0%	12.4%	23.6%	21.6%	اللازمة
عدم الموافقة	23	47	29	75	76	توجد صيانة دورية للمعدات والورش بالمدارس الفنية والكليات التقنية والتقنية
عدم الموافقة	21	60	40	69	60	توجد بالمدارس الفنية والكليات التقنية والتقنية آليات مواكبة لسوق العمل
عدم الموافقة	15	28	31	72	104	توجد بالمدارس الفنية والكليات التقنية والتقنية آليات ومعدات بعدد الطلاب
الموافقة	65	51	41	46	47	تمكن الآليات والمعدات المستخدمة بإيضاح المادة بفاعلية لطلاب المدارس الفنية والكليات التقنية والتقنية
المجموع	100%	14.5%	18.9%	14%	24.9%	27.7%

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م

الجدول رقم (8) يوضح النسب والتكرارات لعبارات الفرضية الأولى والتي جاءت أجوبة أفراد عينة الدراسة لعباراتها كما يلي: جملة الموافقين بشدة بلغت نسبتهم (14.5%)، الموافقين نسبتهم (18.9%)، وهذا يعني أن 33% من أفراد عينة الدراسة يرون أن (هنالك بيئة تحتية مهيأة للتعليم الفني والتقني والتقاني)، وجملة غير الموافقين بشدة نسبتهم بلغت (27.7%)، غير الموافقين بلغت نسبتهم (24.9%)، 53% يرون أنه (لا توجد بيئة تحتية مهيأة للتعليم الفني والتقني والتقاني)، أما المحايدون بلغت نسبتهم (14%)، كل ذلك يوضح عدم موافقة أفراد العينة على عبارات الفرضية الأولى، وعليه يمكن القول أن البيئة التحتية للتعليم الفني والتقني والتقاني غير مهيأة والعمود المسمي الاتجاه يوضح ذلك .

جدول رقم (9) : الإحصاءات الوصفية لعبارات الفرضية الأولى

العبارات	الوسط الحسابي	المنوال	الانحراف المعياري	النتيجة
توجد بيئة دراسية محفزة بالمدارس الفنية والكليات التقنية والتقنية	2.68	1	1.443	المحايدة
تهيئة المدارس الفنية والكليات التقنية والتقنية بالمعدات والورش اللازمة	2.98	2	1.485	المحايدة
توجد صيانة دورية للمعدات والورش بالمدارس الفنية والكليات التقنية والتقنية	2.46	1	1.339	عدم الموافقة
توجد بالمدارس الفنية والكليات التقنية والتقنية آليات مواكبة لسوق العمل	2.65	2	1.303	المحايدة
توجد بالمدارس الفنية والكليات التقنية والتقنية آليات ومعدات بعدد الطلاب	2.11	1	1.234	عدم الموافقة
تمكن الآليات والمعدات المستخدمة بإيضاح المادة بفاعلية لطلاب المدارس الفنية والكليات التقنية والتقنية	3.16	5	1.470	المحايدة

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م

الجدول رقم (9) يوضح الإحصاءات الوصفية لعبارات الفرضية الأولى، حيث جاءت الأوساط الحسابية حول الرقمين (2 و3) لكل العبارات والمنوال حول الأرقام (1 و2 و5) بانحرافات معيارية كبيرة ومتجانسة لجميع العبارات الفرق بينها لا يتجاوز (0.251) ومن خلال قيم الأوساط الحسابية لعبارات الفرضية الأولى وحسب المقياس الخماسي ليكرت لأوزان الخيارات والذي تم توضيحه سابقاً الرقمين (2 و3) يعينان عدم الموافقة أو المحايدة وهذا يؤكد أن آراء أفراد العينة لعبارات الفرضية الأولى هي عدم الموافقة والمحايدة والعمود المسمي النتيجة يوضح ذلك.

جدول رقم (10) : إختبار مربع كاي لعبارات الفرضية الأولى
(توجد بيئة تحتية مهينة للتعليم الفني والتقني والتقاني)

العبارة	قيم مربع كاي المحسوبة	درجات الحرية	مستوي الدلالة	القرار
توجد بيئة دراسية محفزة بالمدارس الفنية والكليات التقنية والتقانية	17.680	4	.001	قبول العبارة
تهيئة المدارس الفنية والكليات التقنية والتقانية بالمعدات والورش اللازمة	9.880	4	.042	قبول العبارة
توجد صيانة دورية للمعدات والورش بالمدارس الفنية والكليات التقنية والتقانية	49.600	4	.000	قبول العبارة
توجد بالمدارس الفنية والكليات التقنية والتقانية آليات مواكبة لسوق العمل	30.040	4	.000	قبول العبارة
توجد بالمدارس الفنية والكليات التقنية والتقانية آليات ومعدات بعدد الطلاب	109.400	4	.000	قبول العبارة
تمكن الآليات والمعدات المستخدمة بإيضاح المادة بفاعلية لطلاب المدارس الفنية والكليات التقنية والتقانية	6.640	4	.156	قبول العبارة

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية ، 2018م

لإختبار الفرضية الأولى توجد بيئة تحتية مهينة للتعليم الفني والتقني والتقاني " قام الباحثان باستخدام إختبار مربع كاي لعبارات الفرضية وجاءت قيم مربع كاي المحسوبة متراوحة بين (6.640-109.400) وبدرجات حرية (4) لجميع العبارات ومستوى الدلالة أقل من مستوي المعنوية المسموح به إحصائياً (0.05)، تم قبول العبارة السادسة وصفاً فقط مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في عبارات الفرضية الأولى وهذا يثبت دلالة عبارات الفرضية والعمود المسمي القرار يوضح ذلك.
الفرضية الثانية: وجود النظرة السلبية وعدم احترام المجتمع للعمل اليدوي يؤدي الي عزوف الطلاب عن الإلتحاق بالتعليم الفني والتقني .

جدول رقم (11) : النسب والتكرارات لعبارات الفرضية الثانية

العبارة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	الاتجاه
المجتمع لايحترم العمل اليدوي والحرفي	69	22	33	67	59	الموافقة
	27.6%	8.8%	13.2%	26.8%	23.6%	
ينظر المجتمع لطلاب التعليم الفني والتقني والتقاني نظرة سلبية	21	36	29	54	110	الموافقة بشدة
	8.4%	14.4%	11.6%	21.6%	44.0%	
يخشي طلاب التعليم الفني والتقني والتقاني نظرات المجتمع لهم	18	32	28	52	120	الموافقة بشدة
	7.2%	12.8%	11.2%	20.8%	48.0%	
يجهل كثير من أولياء الطلاب أهمية التعليم الفني والتقني والتقاني	17	18	19	75	121	الموافقة بشدة
	6.8%	7.2%	7.6%	30.0%	48.4%	
يختار الطالب التعليم الفني والتقني والتقاني عن رغبة	29	33	37	65	86	الموافقة بشدة
	11.6%	13.2%	14.8%	26.0%	34.4%	
لا يجد خريجي التعليم الفني والتقني والتقاني فرص عمل وافره بعد تخرجهم	56	35	38	44	77	الموافقة بشدة
	22.4%	14.0%	15.2%	17.6%	30.8%	
المجموع	14%	11.7%	12.3%	23.8%	38.2%	100%

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية ، 2018م

الجدول رقم (11) يوضح النسب والتكرارات لعبارات الفرضية الثانية والتي جاءت أجوبة أفراد عينة الدراسة لعباراتها كما يلي: جملة الموافقين بشدة بلغت نسبتهم (38.2%)، الموافقين نسبتهم (23.8%)، وهذا يعني أن 62% من أفراد عينة الدراسة يرون أن (وجود نظرة سلبية من المجتمع لطلاب التعليم الفني والتقني)، وجملة غير الموافقين بشدة نسبتهم بلغت (14%)، غير الموافقين بلغت نسبتهم (11.7%)، 26% يرون أنه (لا توجد نظرة سلبية من المجتمع لطلاب التعليم الفني والتقني والتقاني)، أما المحايدون بلغت نسبتهم (12%) ، كما ظهرت نسب لا يستهان بها في الرأي السلبي (عدم الموافقة بشقيها) والمحايدة في كل العبارات، كل ذلك يوضح موافقة أفراد العينة علي عبارات الفرضية الثانية، وعليه يمكن القول أن هنالك نظرة سلبية من المجتمع لطلاب التعليم الفني والتقني والتقاني والعمود المسمي الاتجاه يوضح ذلك.

جدول رقم (12) : الإحصاءات الوصفية لعبارات الفرضية الثانية

العبارات	الوسط الحسابي	المنوال	الانحراف المعياري	النتيجة
المجتمع لايحترم العمل اليدوي والحرفي	3.10	1	1.550	المحايدة
ينظر المجتمع لطلاب التعليم الفني والتقني والتقاني نظرة سلبية	3.78	5	1.360	الموافقة
يخشى طلاب التعليم الفني والتقني والتقاني نظرات المجتمع لهم	3.90	5	1.322	الموافقة
يجهل كثير من أولياء الطلاب أهمية التعليم الفني والتقني والتقاني	4.06	5	1.209	الموافقة
يختار الطالب التعليم الفني والتقني والتقاني عن رغبة	3.58	5	1.378	الموافقة
لا يجد خريجي التعليم الفني والتقني والتقاني فرص عمل وافره بعد تخرجهم	3.20	5	1.553	المحايدة

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية ، 2018م

الجدول رقم (12) يوضح الإحصاءات الوصفية لعبارات الفرضية الثانية حيث جاءت الأوساط الحسابية حول الرقمين (3 و4) لكل العبارات وكما جاء المنوال حول الرقمين (1 و5) بانحرافات معيارية كبيرة ومتجانسة لجميع العبارات الفرق بينها لا يتجاوز (0.344) ومن خلال قيم الأوساط الحسابية لعبارات الفرضية وحسب المقياس الخماسي ليكرت لأوزان الخيارات والذي تم توضيحه سابقاً الرقمين (3 و4) يعنيان المحايدة أو الموافقة ، وهذا يؤكد أن آراء أفراد العينة لعبارات الفرضية الثانية هي المحايدة والموافقة والعمود المسمي النتيجة يوضح ذلك.

جدول رقم (13) : إختبار مربع كاي لعبارات الفرضية الرابعة

العبارات	قيم مربع كاي المحسوبة	درجات الحرية	مستوي الدلالة	القرار
المجتمع لايحترم العمل اليدوي والحرفي	36.080	4	.000	قبول العبارة
ينظر المجتمع لطلاب التعليم الفني والتقني والتقاني نظرة سلبية	101.880	4	.000	قبول العبارة
يخشى طلاب التعليم الفني والتقني والتقاني نظرات المجتمع لهم	134.720	4	.000	قبول العبارة
يجهل كثير من أولياء الطلاب أهمية التعليم الفني والتقني والتقاني	174.800	4	.000	قبول العبارة
يختار الطالب التعليم الفني والتقني والتقاني عن رغبة	48.400	4	.000	قبول العبارة

قبول العبرة	.000	4	23.400	لابجد خريجي التعليم الفني والتقني والتقاني فرص عمل وافره بعد تخرجهم
----------------	------	---	--------	---

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية ، 2018م

لإختبار الفرضية الثانية وجود نظرة سلبية من المجتمع لطلاب التعليم الفني والتقني والتقاني " قام الباحثان باستخدام إختبار مربع كاي لعبارات الفرضية وجاءت قيم مربع كاي المحسوبة متزاوحة بين (23.400-174.800) ودرجات حرية (4) لجميع العبارات ومستوى الدلالة أقل من مستوى المعنوية المسموح به إحصائياً (0.05) مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في عبارات الفرضية الرابعة وهذا يثبت دلالة عبارات الفرضية والعمود المسمى القرار يوضح ذلك.

النتائج :

1. لا تتوفر في المدارس الفنية والكليات التقنية بيئة تحتية مهنية للتدريب مما يجعل خريجي هذا النوع من التعليم اقل كفاءة ومهارة .
2. في المدارس الفنية والكليات لا يتم جلب آليات ومعدات مواكبة لاحتياجات سوق العمل .
3. لا توجد بيئة دراسية محفزة بالمدارس الفنية والكليات التقنية .
4. غياب الصيانة الدورية للمعدات والورش .
5. ينظر المجتمع لطلاب التعليم الفني والتقني نظرة سلبية مما ادي الي عزوف الطلاب من الالتحاق به

التوصيات :

1. توفير البيئة التحتية من معامل وورش تدريب الطلاب في المدارس الفنية والكليات التقنية .
2. العمل علي جلب المعدات والاليات الحديثة لمواكبة احتياجات السوق .
3. القيام بالصيانة الدورية للورش والمعدات للمحافظة عليها .
4. زيادة التوعية بأهمية التعليم الفني والتقني لتشجيع اولياء الامور ابنائهم للالتحاق بهذا النوع من التعليم .

المراجع:

1. احمد عبدالله، (2005م) ، مصطلحات اقتصادية ، مطابع السودان، الخرطوم .
2. عبدالله علي أحمد، (2018م) ، التشغيل والبطالة وسق العمل في السودان ، ورقة بحثية ،وزارة التعليم العالي .
3. مدحت محمد محمود ابو النصر، (2016م) ، التدريب الفعال ، المجموعة العربية للنشر ، القاهرة .
4. عادل احمد محمد كرادوي وعمر البشير الحسن ، (2012م) ، أعداد وتأهيل الموارد البشرية مؤتمر الموارد البشرية ، الخرطوم .
5. ليلي محمد صالح ، (2012م) ، مؤسسات التدريب في أعداد وتأهيل الموارد البشرية ، ورقة عمل ، الخرطوم .
6. وزارة التنمية البشرية والعمل، (2010م) ، الأدارة العاملة للتدريب المهني ، الخرطوم .
7. عبد المحمود عثمان منصور ، (2012م) ، دور التعليم الفني والتقني في تنمية الموارد البشرية ورقة عمل ، الخرطوم .
8. محسن عبد الله مخمرة ، (1986م) ، تخطيط القوي العاملة علي المستويين الكلي والجزئي. المنظمة العربية للعلوم الادارية ، عمان .
9. تماضر عبد الرحمن أحمد، (د.ت)، التعليم التقني ، ورقة بحثية ، جامعة النيلين .
10. صديق عثمان ناصر ، (2003م) ، تخطيط القوي العاملة من خلال الدراسات السكنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة القران الكريم .

11. انتصار عوض جبارة ، (2003م) ، تحطيط القوي العاملة بين النظرية والتطبيق ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الخرطوم .
12. الزين النور صالح ، (2011م) ، تحطيط القوي العاملة واثرها علي اداء العاملين رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الخرطوم .
13. اميرة محمد علي الحسن ، (2011م) ، التخطيط الاستراتيجي لتطوير التعليم الفني والتقني ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا .
14. التعليم في العهد الوطني، وزارة المعارف السودانية، ط4، دارجامعة الخرطوم للنشر، (د.ت) الخرطوم .
15. المجلس القومي للتعليم الفني والتقني ، (2007م) .