



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

كلية التربية

تقويم نظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية/ ولاية الخرطوم

بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في فلسفة التربية

(مناهج وطرق التدريس)

إشراف:

د. عبد الحافظ عبد الحبيب الجزولي

إعداد الطالبة:

أميمة موسى عبد الله سعد

2020هـ



## صفحة الموافقة

اسم الباحث: أحمد موسى عبدالمنعم

عنوان البحث: تقييم نظام التدريب المهني (مهندسين/مهندسات) أعرج

An evaluation of the system vocational  
training and apprenticeship system/  
Khartoum state as a model

موافق عليه من قبل:

المستحق الخارجي

الاسم: د. محمد طه محمد

التوقيع: [Signature] التاريخ: 16/12/2020

المستحق الداخلي

الاسم: د. محمد احمد سليمان

التوقيع: [Signature] التاريخ: 16/12/2020

المشرف

الاسم: د. محمد احمد سليمان

التوقيع: [Signature] التاريخ: 16/12/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## استهلال

قال الله تعالى:

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2)  
اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا  
لَمْ يَعْلَمَ (5)

صدق الله العظيم

(سورة العلق الاية 1-5)

## إهداء

إلى من بلغ الرسالة وادى الأمانة.. ونصح الأمة.. الى نبي الرحمة ونور العالمين

سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى من كلفه الله بالهبة والوقار.. الي من علمني العطاء بدون انتظار.. الي من أحمل  
اسمه بكل افتخار.. ارجو من الله ان يمد في عمرك لتري ثماراً قد حان قطافها بعد طول

انتظار وستبقي كلماتك أهتدي بها (والدي العزيز)

إلى ملاكي في الحياة.. الي معني الحب والحنان والتفاني ... الي بسمه الحياة وسر  
الوجود.. الي من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي الي اغلي ست الحبايب

(امي الحبيبة)

الي توأم روحي ورفيق دربي ... الي صاحب القلب الطيب.. الي من رافقني وسرت الدرب

خطوة خطوة

(زوجي العزيز)

إلى اخواني واخواتي.

إلى كل من قدم لي يد العون والمساعدة لا نجاز هذا البحث.

وما توفيقني الا بالله

## شكر و تقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على الرسول الأمين ابي القاسم محمد وعلى آله وصحبه اجمعين .

نعمة الشكر من النعم التي منَّ الله بها على العباد وواجبها عليهم وهي سمة من سمات المؤمنين الطائعين لله عز وجل ففي الدعاء (اللهم اجعلني من عبادك الحامدين الشاكرين ) كما اوجب الله على العباد شكرهم بعضهم بعضا ، اذ اوجب الشكر واوصى بذلك رسوله الكريم صلى الله عليه وآله وسلم حين قال ( من لم يشكر المخلوق لم يشكر الخالق ) .

لذا لا يسعني إلا ان اتقدم بشكري الخالص وامتناني العظيم لأسرة جامعة السودان كلية التربية ولأستاذي الفاضل دكتور عبد الحافظ حبيب عبد الحبيب الجزولي الذي اشرف بكل عطاء على هذا البحث المتواضع اذ كانت لتوجيهاته ومتابعته لي الاثر الكبير في اعداد هذا البحث واظهاره بالشكل الذي ارجو ان ينال استحسانكم...

واشكر كلا من القيادين بالأمانة العامة للمجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية والمدربين والخريجين بمراكز التدريب المهني، ومكتبة وزارة العمل والتنمية الاجتماعية وأصحاب العمل بسوق العمل وكل من ساهم في اثناء هذا البحث.

## قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
أ	الاستهلال
ب	إهداء
ج	شكر و تقدير
د	مستخلص البحث باللغة العربية
هـ	مستخلص البحث باللغة الإنجليزية
و	قائمة الجداول
و	قائمة الاشكال
<b>الفصل الأول: الإطار العام</b>	
1	مدخل البحث
2	مشكلة البحث
2	أهمية البحث
3	أهداف البحث
3	أهداف الأطار النظرى
3	أهداف العمل الميداني
4	فروض البحث
5	منهجية البحث
5	حدود البحث
5	مصطلحات البحث

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	
7	المبحث الأول مفهوم التدريب المهني والتلمذة الصناعية
7	مدخل
8	نشأة المهن
9	نظام التلمذة الصناعية
11	نشأة وتطور التدريب المهني
12	التدريب المهني: التجربة الألمانية
13	الجهات المسؤولة عن التعليم والتدريب المهني في النمط المزدوج
15	لجان التدريب المهني الولايات
16	التدريب المهني الأساسي للمجموعات المهنية
16	التدريب الملاحق (المتدرج)
17	تمويل التدريب المهني في ألمانيا
18	التدريب المهني: التجربة اليابانية
20	هيكلية التدريب المهني في اليابان
20	بنائية التدريب المهني في اليابان
20	تمويل التدريب المهني في اليابان
21	التدريب المهني: التجربة كوريا الجنوبية
22	التدريب المهني: التجربة الاردنية
المبحث الثاني	
24	تطور التدريب المهني والتلمذة الصناعية
24	مرحلة ما قبل الاستقلال: في الفترة من عام (1863 - 1898)
25	التعليم المهني في عهد الحكم الانجليزي المصري (1898-1956)



26	التدريب المهني: مرحلة ما بعد الاستقلال: (1956-1999م)
29	مراكز التدريب المهني الولائية
31	لوائح ونظم إعادة تنظيم التدريب المهني بالسودان
32	مجالات التدريب المهني (1989)
33	السمات العامة لقانون التدريب المهني والتلمذة الصناعية لسنة (2001م)
33	مسئوليات وزارة العمل والإصلاح الإداري
34	الأهداف الاستراتيجية للخطة الخمسية (2016/12) لوزارة العمل والإصلاح الإداري
35	الأهداف الاستراتيجية ربع القرنية (2007-2031م)
35	مهام ومسئوليات المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية
38	مواعين مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية: 1989
41	مصادر تمويل التدريب المهني في السودان
<b>المبحث الثالث:</b>	
45	برنامج دبلوم التلمذة الصناعية
46	بنائية برنامج التدريب المهني
48	شروط التدريب داخل الصناعة
49	دور المشرف الصناعي
50	امتحان دبلوم التلمذة الصناعية
52	قبول خريجي شهادة الحرفيين وشهادة الثانوي الصناعي ودبلوم التدريب المهني بالتعليم العالي:
53	مجالات القبول بالتعليم العالي
53	أعداد خريجي مراكز التدريب المهني

<b>المبحث الرابع :</b>	
54	طرائق التدريب والتدريس وتقويم أداء المتدربين بمراكز التدريب المهني
57	طرائق التدريس والتدريب
60	مفهوم الهدف العام والهدف السلوكي
68	طرق التدريس
69	طريقة الدرس النظري
72	طريقة الدرس العملي
74	إدارة عملية التدريس والتدريب بمساعدة الحاسب
75	القياس والتقويم والتقييم
76	الاختبارات
84	قائمة الفحص
84	مقاييس التقدير
85	طرائق تقويم أداء المتدربين بمراكز التدريب المهني
85	مواصفات الاختبار الادائي لطلاب التدريب المهني والتلمذة
89	طرائق تقويم وتقييم الأداء العملي بمراكز التدريب المهني
92	تقويم المتابعة الميدانية
93	الدراسات السابقة

<b>الفصل الثالث: إجراءات البحث</b>	
99	المقدمة
99	اهداف الدراسة الميدانية
100	فروض البحث
101	منهجية البحث

101	مجتمع البحث
101	أدوات البحث
107	إدارة العمل الميداني
<b>الفصل الرابع: تحليل ومناقشة النتائج</b>	
110	المقدمة
110	تحليل ومناقشة أسئلة البحث
118	الفرض الأول
122	الفرض الثاني
126	الفرض الثالث
127	الفرض الرابع
131	الفرض الخامس
136	الفرض السادس
137	الفرض السابع
142	الفرض الثامن
151	الفرض التاسع

<b>الفصل الخامس: النتائج والتوصيات</b>	
167	ملخص البحث
167	نتائج واستنتاجات البحث
169	التوصيات
170	مقترحات لبحوث مستقبلية
171	المراجع
174	الملاحق

## قائمة الجداول

الصفحة	اسم الجدول	رقم
28	خريجي مركز الخرطوم 1 نظام الثلاثة سنوات	1
29	الجدول الدراسي مراكز التدريب المهني الخرطوم 2	2
31	مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية بولايات السودان	3
46	بنائية برنامج التدريب	4
54	اعداد خريجي مراكز التدريب المهني في الفترة ما بين (2005 - 2017م)	5
71	محتوي خطة الدرس النظري	6
76	أنواع التقويم	7
81	مقارنة بين الأسئلة الموضوعية واسئلة المقال	8
85	استمارة المتدرج	9
87	دراسة وتحليل التمرين	10
88	استمارة مراقبة وتدرج الاختبار	11
89	استمارة قائمة فحص	12
91	مستويات التدرج الوصفي	13
91	استمارة تقدير مدرج	14
102	عدد المدربين بمراكز التدريب المهني الاتحادية بولاية الخرطوم المختارة في عينة البحث	15
103	عدد المدربين بمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية الخاصة	16
108	مردود الاستبانة من عينة الدراسة الفعلية من مراكز التدريب المهني	17
110	موقع العمل لعينة المدربين	18
112	العلاقة بين سنين الخبرة والمؤهل الاكاديمي	19
112	اختبار مربع كاي السنين الخبرة والمؤهل الاكاديمي	20

113	سنين الخبرة لعينة البحث لمدرسين	21
113	البرنامج التنويري عينة البحث المدربين	22
114	البرنامج التنويري عن طريق متغير سنين الخبرة	23
114	التوزيع التكراري الدورات التدريب اثناء الخدمة	24
115	عدد الدورات التدريبية لعينة البحث	25
117	طريقة التدريب في الدورات التدريبية لعينة البحث	26
118	الراتب الشهري لعينة البحث	27
119	تحليل الراتب الشهري عن طريق متغير سنين الخبرة لعينة البحث	28
119	تحليل الراتب الشهري عن طريق الوضع الاجتماعي	29
120	يعطي تفاعل العبارة الراتب الشهري يغطي متطلبات الأسرة مأكّل وسكن وضروريات اخرى عن طريق الوسط الحسابي والانحراف المعياري	30
122	تقويم منظومة التدريب المهني بالنظر الي اهداف وغايات برنامج التدريب المهني والتلمذة الصناعية	31
126	يعطي تفاعل المبحثين مع العبارتين عن طريق الوسط الحسابي والانحراف المعياري: يتم تعديل البرامج التدريبية والمناهج وفقا لحاجات سوق العمل يوجد ارتباط بين البرامج التدريبية والمناهج ومتطلبات سوق العمل	32
126	اختبار مربع كاي : تحليل وتعديل برامج التدريب وارتباطها بسوق العمل عن طريق متغير مستوي التعليم	33
127	اختبار مربع كاي : تتجاوب برامج التدريب المهني ومتطلبات خطط التنمية عن طريق متغير التخصص	34
127	اختبار مربع كاي : تتجاوب برامج التدريب المهني ومتطلبات خطط التنمية عن طريق متغير سنين الخبرة	35
128	اختبار مربع كاي : تتجاوب برامج التدريب المهني ومتطلبات خطط التنمية عن طريق متغير مستوي التعليم	36
129	تقويم البرامج التدريبية والمناهج	37
131	برامج التدريب وحاجات المجتمع وميول المتدربين	38
132	العلاقة بين برامج التدريب وحاجات المجتمع وميول المتدربين عن طريق المؤهل الاكاديمي (قيم اختبار مربع كاي)	39

133	العلاقة بين برامج التدريب وحاجات المجتمع وميول المتدربين عن طريق سنين الخبرة (قيم اختبار مربع كاي)	40
134	يعطي استجابات الباحثين: عناصر التدريب النظري	41
135	يعطي استجابات الباحثين الوسائط التدريس التقليدية	42
136	يعطي استجابات الباحثين: استخدام الحاسوب كوسيط تعليمي	43
137	يعطي استجابات الباحثين: عناصر ومكونات التدريب العملي	44
140	يعطي استجابات الباحثين: طرائق تقويم أداء المتدربين	45
141	المتابعة والتدريب داخل الصناعة	46
142	يعطي استجابات الباحثين: المباني والتجهيزات والتسهيلات التدريبية بمراكز التدريب المهني	47
145	العوامل المؤثرة السالبة ذات الصلة بالطلاب	48
147	العوامل المؤثرة والسالبة ذات الصلة بمناهج التدريب المهني	49
148	العوامل المؤثرة والسالبة ذات الصلة بإداء المدربين	50
149	مشكلات الصيانة وعدم مخصصاتها المالية وقلة الميزانية المخصصة لشراء مواد اثناء التدريب	51
151	يعطي استجابات الباحثين: تحسين وتطوير الأداء بمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية	52
155	يعطي استجابات الباحثين: الزمن المستهلك للحصول علي العمل بعد التخرج	53
155	يعطي استجابات الباحثين : طريقة الحصول علي عمل	54
157	يعطي استجابات الباحثين: يغطي دخلك الشهري متطلبات حياتك اليومية	55
158	دوافع الالتحاق بالدراسة بمراكز التدريب المهني	56
160	اتجاهات الخريجين نحو دراستهم بمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية والخدمات المتاحة	57
164	رضاء الخريجين نحو مدربيهم	58
165	العلاقة بين التدريب داخل الصناعة والتدريب داخل مراكز التدريب المهني	59

## قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل	رقم
20	الهيكل التنظيمي العام للتدريب المهني في اليابان	1
37	الهيكل التنظيمي للأمانة العامة للمجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية	2
40	الهيكل التنظيمي بمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية	3
56	مصادر توفير المدربين	4
57	فئات المدربين	5
69	العلاقة المتبادلة بين طريقة التدريب وعناصر الموقف التدريبي	6
111	مستوي التعليم لعينة البحث	7
116	الرسم البياني فائدة التدريب اثناء الخدمة لعينة البحث	8
121	أنواع التخصصات للمدربين بمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية	9
130	مقارنة بين مكونات البرنامج التدريبي عن طريق الوسط الحسابي والنسبة المئوية	10
154	الرسم البياني : التوزيع التكراري الافراد عينة الدراسة وفق متغير الوضع الاجتماعي	11
154	الرسم البياني : التوزيع التكراري الافراد عينة الدراسة حسب سنة التخرج	12
156	الرسم البياني : التوزيع التكراري الافراد عينة الدراسة لمستوي الدخل الشهري	13
157	الرسم البياني : يغطي دخلك الشهري متطلبات حياتك اليومية	14
163	الرسم البياني: يعكس تفاعل المبحثن مع مضمون السؤال؟الدراسة بمراكز التدريب المهني مضیعة للوقت	15
166	الرسم البياني : العلاقة بين التدريب داخل الصناعة والتدريب داخل مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية	16

## مستخلص البحث

يهدف هذا البحث إلى تقويم وتقييم منظومة التدريب المهني والتلمذة الصناعية/ولاية الخرطوم من منظور أدائها وتسليط الضوء على ما تنعم به من إيجابيات وما تعانيه من مشكلات ومعوقات تحد من فاعلية برامج التدريب المهني والتلمذة الصناعية سواءً على مستوى إعداد وتأهيل المدربين والمناهج وطرق التدريس وأنماط التدريبات والبنية التحتية التي تأخذ فيها عملية التعليم والتدريب محلها وما توفر لها من مدخلات مالية ومادية هذا بجانب قياس مقدار رضا وقناعة نواتج هذا النوع من التعليم بما تلقوه من تأهيل وتدريب عملي، بغرض الوصول إلى تقرير علمي منضبط إلى يؤدي إلى استئارة صانعي القرار لاتخاذ إجراءات إيجابية لمعالجة المشكلات والسلبيات والنواقص التي يعاني منها برنامج التدريب المهني والتلمذة الصناعية.

اتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي المسح الميداني القائم على تعريف مجتمع البحث واختيار العينة الممثلة له تمثيلاً حقيقياً وتوظيف الاستبيان كأداة رئيسة لجمع المعلومات الأساسية التي تجيب عن أسئلة الدراسة ومن ثم اخضاع البيانات للتحليل الإحصائي الوصفي والترابطي لفحص فروض البحث المحددة مسبقاً

لقد توصل البحث العديد من النتائج والاستنتاجات من أهمها الآتي:

- تعتمد مراكز التدريب المهني في تدريب وإعداد العمال المهرة على خريجي دبلوم التلمذة الصناعية أكثر من اعتمادها على خريجي الجامعات والكليات التقنية.
- الأسلوب التدريسي للمدربين من حملة دبلوم التلمذة الصناعية قائم على طريقة التلمذة الصناعية (Apprenticeship) دون قدرة هذه الفئة على إعطاء معلومات نظرية أو أسس علمية ذات صلة بموضوعات التدريب العملية.



- أكدت عينة البحث على أهمية وفائدة التدريب اثناء الخدمة في رفع كفاءتهم المهنية وقدراتهم التدريسية وضرورة الاهتمام به إلا أن التدريب الداخلي والخارجي للمدربين في الآونة الأخيرة قد تقلص للحد الأدنى لعدم وجود ميزانية خاصة بتدريب المدربين.
- تدني رواتب المدربين وغياب الحوافز المالية للمدربين بمراكز التدريب المهني أدى دون شك إلى تدني مستوى الرضى الوظيفي وسط المدربين مقارنة بنظرائهم في ميادين العمل الأخرى
- أكدت الفئة المبحوثة أن برامج التدريب المهني والتلمذة الصناعية بالرغم من تحقيق كثير من أهدافها الرئيسية التي إلا أن هذه البرامج تبدو جامدة وقلما يتم تعديلها وبالتالي لا تستوفي متطلبات خطط التنمية ولا تتواءم مع حاجات سوق العمل المتغيرة.

## **Abstract**

This research deals with the evaluation and assessment of the Vocational Training and Apprenticeship System / Khartoum State as a Model with respect to its performance and to throw light to its positives and to identify the drawbacks that hinder its effectiveness whether these drawbacks are related to the level of training the trainers, programs, teaching methodologies used or the kinds and types of exercises provided. Also, the buildings and equipment available and money allotted to the training programs together with the satisfaction and acceptance of the trainee to these practical programs are considered. The final goal of the research is to provide the decision makers of the Vocational Training and Apprenticeship System with a scientific report so as to take further decision to improve the conditions of the Vocational Training and Apprenticeship System.

The methodological approach adopted in this research is the survey research technique which quite acceptable and practical to collate the needed data to answer the questions of the study and to test its hypotheses from a wide targeted population.

Major findings and results of the research were encapsulated as follows:

- The Vocational Training and Apprenticeship depend on its graduates in the preparation and the training of the skilled labors more than the graduates of the universities and the technical colleges.
- The teaching methodologies used by the graduates of the Vocational Training and Apprenticeship centers are basically are an apprenticeship technique without the ability of the trainers to provide

theoretical knowledge or scientific principles related to the introduced practical technical exercises.

- The investigated sample confirmed the importance of the in-service training in developing their professional and teaching skills, but recently the in-service courses (inside and abroad) have been hampered by the lack of financing.
- The low wages and the lack of incentives led to low level of job satisfaction among the trainers as compared with their colleagues in other work field.

The prevailing programs of the Vocational Training and Apprenticeship System despite their abilities to fulfill some of their stated objectives but they need further amendment to meet the changing needs of the labor market and the development plans.

# الفصل الأول

## الإطار العام

## الفصل الأول

### الإطار العام

#### 1:1 مدخل البحث:

المتأمل في الكون يجد أن الله سبحانه وتعالى قد جعل خلق الإنسان اطواراً من خلال نموه منذ أولى مرحلة يأخذها بالتدريب والتمرين بالفطرة. ففي طريقة التدريب يتعلم الحركة والمشي ثم النطق والكلام. قال تعالى: (الرَّحْمَنُ \* عَلَّمَ الْقُرْآنَ \* خَلَقَ الْإِنْسَانَ \* عَلَّمَهُ الْبَيَانَ) الرحمن، آية:

وعند بلوغ الإنسان سن الرشد يدخل في طور التكليف وهو وجوب العمل الذي يترتب عليه الجزء في الدنيا والآخرة قال رسول الله (ص): (أن الله يحب أحكم إذا عمل عملاً أن يتقنه). ولن يبلغ العمل أعلي الدرجات الاحسان والالتقان ألا عن طريق اكساب المعرفة والمهارات والخبرات اللازمة عن طريق التدريب المستمر. فالخبرة هي التجربة التي يضيفها الإنسان في مواقفه الحياتية المتعددة كما تتمثل المعرفة فيما اختمر في عقله من معلومات وحقائق وخواص قادر على توظيفها وقت ما يشاء.. أما المهارة فيُقصد بها التعلم والممارسة لكل حركة وسكنة تمكن الفرد من تأدية أعماله ومسئوليته التي تأهله لتولي مهام ومسئوليات العمل في المستقبل.

ومن أجل هذا جاء التفكير في آلية تعني بتنمية القدرات البشرية والاهتمام بتعليمها وتدريبها

مع توفير الوسائل الفاعلة التي تؤدي إلى أفضل سبل التدريب ورفع معدلات الكفاءة.

الآن سوق العمل يحتاج إلى العمالة المدربة التي تدفع بعجلة الإنتاج والتنمية ومواجهة المشاكل الناجمة عن تقدم وتطور الصناعة، فإن التدريب المهني يهدف إلى صقل وتنمية قدرات الفرد وإكسابه مهارات وقدرات مهنية لتأدية أعمال تخصصية بعينها ذات صبغة تقنية، هذا بجانب الثقة بالنفس من خلال إتقان العمل والقدرة على إيجاد الحلول الملائمة الشاملة وتحمل المسؤوليات، وتحت مظلة هذا المفهوم نجد منظومة التدريب المهني والتلمذة الصناعية في السودان كغيرها من النظم ولكل نظام مدخلاته الضرورية وعملياته ومخرجاته وتغذيته الراجعة التي تحكم مساره

وتعدله ليتلاءم مع متطلبات بيئته التي يعمل فيها ومجتمعه الذي يدين له بالولاء. فالجسد الذي تتفاعل هذه العناصر هو سلسلة مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية المنتشرة في كل ولايات السودان وما يحكمها من نظم ولوائح وتشريعات لتقرز نواتج مهنية مدربة ومؤهلها في كافة المجالات الفنية يستفيد منها المجتمع.

ومن الملاحظ أن منظومة التدريب المهني والتلمذة الصناعية في السودان منذ ظهورها إلى حيز الوجود في منتصف القرن التاسع عشر ومن ثم تطور مناهجها وتعديل مسارها وتغيير وتبدل نظمها وتشريعاتها واللوائح التي تحكمها وكثافة انتشار مراكزها العامة والخاصة في كل ولايات السودان لم تخضع بعد إلى أي نوع من الدراسات الميدانية والاستطلاع البحثي لتقويم إداؤها وتسليط الضوء على ما تنعم به من إيجابيات وما تعانيه من مشكلات وسلبيات سواءً على مستوى المدربين والمناهج وأنماط التدريبات أو ما توفر لديها من مقومات وبنى تحتية..

### **1:2 مشكلة البحث:**

تتمحور مشكلة هذا البحث حول محاولة تقويم منظومة التدريب المهني والتلمذة الصناعية تحديداً من منظور مستوى إعداد وتأهيل المدربين والبنية التحتية التي تأخذ فيها عملية التعليم والتدريب محلها وما توفر لها من مدخلات مالية ومادية هذا بجانب قياس مقدار رضا وقناعة نواتج هذا النوع من التعليم بما تلقوه من تأهيل وتدريب عملي.

### **1:3 أهمية البحث:**

تتبع أهمية هذا البحث من أن منظومة التدريب المهني والتلمذة الصناعية عملية مستمرة من أجل تحسين وتطوير أداء الخريج المقتدر والمتمكن من تخصصه والقادر على إدارة شئون حياته والمساهمة في نماء مجتمعه.. عليه من المتوقع أن تؤدي عملية تقويم منظومة التدريب المهني والتلمذة الصناعية إلى تقرير علمي منضبط لاستثارة صانعي القرار لاتخاذ إجراءات إيجابية لمعالجة المشكلات والنواقص التي تعاني منها منظومة برنامج التدريب المهني والتلمذة الصناعية.

## 4:1 أهداف البحث:

### 1:4:1 أهداف الإطار النظري

1. التعريف بمفهوم التدريب المهني والتلمذة الصناعية
2. تسليط الضوء على نظام التلمذة الصناعية ونشأة وتطور التدريب المهني في ظل الحضارات القديمة
3. التعريف بنظم وبرامج التدريب المهني والتلمذة الصناعية تحديدا التجربة الألمانية واليابانية واجتهادات كوريا الجنوبية في هذا المجال
4. تتبع مسار ومتغيرات التدريب المهني والتلمذة الصناعية في السودان من منظور النشأة والتطور والإمكانات المتاحة والبنية التحتية والمناهج والمقررات ولوائح ونظم إعادة تنظيم التدريب المهني
5. التعريف بمهام ومسئوليات المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية
6. التعريف بمصادر تمويل التدريب المهني في السودان ومساهمات الجهات المانحة الأجنبية في تطوير وتمويل نظام التدريب المهني في السودان:
7. قياس مقدار رضا وقناعة نواتج التدريب المهني والتلمذة الصناعية بما تلقوه من تدريب عملي.

### 2:4:1 أهداف العمل الميداني:

1. دراسة وتحليل القوى التدريسية والمدرسين في مراكز التدريب المهني من منظور المؤهل الأكاديمي وسنين الخبرة وما تلقوه من تدريب وإعادة تدريب أثناء الخدمة
2. تقييم منظومة التدريب المهني بالنظر إلى أهداف وغايات برنامج التلمذة الصناعية
3. دراسة وتحليل محتوى البرامج التدريبية والمناهج من وجهة نظر الإداريين والمدرسين
4. دراسة وتحليل طرائق التدريس وأساليب التدريب العملي المتبعة في مراكز التدريب
5. استطلاع سمات وخواص المباني والتجهيزات والتسهيلات التدريبية المتوفرة بمراكز التدريب
5. دراسة تحليل التحديات والمعوقات التي تحد من فاعلية برامج التدريب المهني

6. استطلاع آراء عينة البحث حول ما ينبغي القيام به لمعالجة المشكلات والصعوبات التي تواجه منظومة التدريب المهني والتلمذة الصناعية في السودان

7. استطلاع آراء عينة البحث نحو دوافع الدراسة بمراكز التدريب المهني؛

8. دراسة وتحليل اتجاهات الخريجين نحو دراستهم بمراكز التدريب المهني؛

### 1:5 فروض البحث:

1. لا يوجد أدنى فرق ذو دلالة إحصائية بين عناصر فئة البحث حول درجة تقييمهم لمنظومة

التدريب المهني بالنظر إلى أهداف وغايات برنامج التلمذة الصناعية

2. يرتبط نظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية بطبيعة المهن والمهارات المطلوبة حسب حاجات سوق العمل.

3. يوجد ارتباط بين البرامج التدريبية والمناهج ومتطلبات سوق العمل

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عناصر الفئة إذا ما تم تحليل البيانات عن طريق

متغير سنين الخبرة أو النوع حول درجة تقييمهم لفاعلية التدريب لمدة ثلاثة لتمكين المتدرب من مهارات تخصصه الضرورية

5. لا يوجد إلى ما يشير إلى استخدام معلمي ومدربي التدريب إلى استخدام وسائل الاتصال التقنية حين القيام بالتدريس أو التدريب العملي.

6. تعاني مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية من ازدياد عدد طلبات الالتحاق وقلة الإمكانيات المتاحة بالمراكز

7. تعاني برامج التدريب المهني والتلمذة الصناعية من القدم وغياب التجديد والمراجعة المستمرة لنوعية التدريبات والتطبيقات العملية

8. لا يوجد أدنى فرق بين عناصر عينة البحث حول درجة لمتغير نقص التجهيزات والمعدات

بالمركز وعدم وملائمتها لأعداد المتدربين من العوامل السالبة والمؤثرة في أداء مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية:



- i. تدني مستوى الصيانة للمعدات والآلات وعدم توفر قطع الغيار
  - ii. ضعف المخصصات المالية للصيانة الدورية
  - iii. قلة الميزانية المخصصة لشراء المواد المستهلكة أثناء التدريب
  - iv. انخفاض دور الحكومة في تمويل نظام التدريب بالمراكز
9. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وسط عينة البحث في درجة قبولهم لبعض الإجراءات التي ربما تم تطبيقها تؤدي إلى تحسين وتطوير الأداء بمراكز التدريب المهني.
10. توجد تباينات وسط الطلاب في دوافع الالتحاق للدراسة بمراكز التدريب المهني مردها للوضع الاقتصادي والمستوي الأكاديمي ورغبة الطالب.
11. لا يوجد أدنى فرق ذو دلالة إحصائية وسط الخريجين نحو مستوى الرضا بالدراسة بمراكز التدريب والخدمات المتاحة لهم ومقررات مراكز التدريب المهني وعلاقتهم بالمدرسين

### 7:1 منهجية البحث:

يتبع هذا أساليب المسح الميداني (البحث التطبيقي) القائم على تعريف مجتمع البحث واختيار العينة الممثلة لمجتمع البحث تمثيلاً حقيقياً وتوظيف الاستبيان كأداة رئيسة لجمع المعلومات الأساسية ومن ثم اخضاع البيانات للتحليل الإحصائي الوصفي والترابطي (أنظر الفصل الثالث)

### 8:1 حدود البحث:

الحدود المكانية: اقتصرت إجراءات هذا البحث على تقويم وتقييم نظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية ولاية الخرطوم.

المجال الزمني: في الفترة 2016م – 2019م.

### 9:1 مصطلحات البحث:

التقويم: التقويم عبارة عن (تقرير موضوعي حول جودة وفاعلية أو قيمة برنامج تربوي أو مشروع تربوي أو منهج تربوي أو عملية تربوية أو عملية تربوية تدريبية أو منتج تربوي تعليمي

## **التدريب المهني:**

وفي هذا البحث يقصد بالتدريب المهني منظومة التدريب المهني والتلمذة الصناعية في السودان وما توفر لسلسلة مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية المنتشرة في كل ولايات السودان من إمكانات مادية وبشرية وبنى تحتية وما يحكمها من نظم ولوائح وتشريعات لتؤدي هدفها الرئيسي رفد سوق العمل بالكفاءات المهنية المؤهلة. (دليل قبول لبرامج التلمذة الصناعية بمراكز التدريب المهني، المجلس الأعلى، ص6)..

## **تلمذة صناعية:**

يقصد بها التدريب المنظم لمهنة محددة قائمة فعلا في منشأة أو مع صاحب حرفة مستقل بناء على عقد تلمذة. (قانون التدريب المهني والتلمذة الصناعية 2001م)

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

تمهيد :

يحتوي هذا الفصل أدبيات موضوع البحث الرئيسة وذلك من خلال عرض اربعة مباحث أولهما نشأة وتطور مفاهيم التدريب المهني والتلمذة الصناعية عموماً وتجارب واجتهادات الدول المتقدمة في هذا المجال وثانيها تطور التدريب المهني والتلمذة الصناعية في السودان من منظور القوانين واللوائح المنظمة والجهات والمؤسسات الحاكمة لمسار التدريب المهني ونمو مراكز التدريب وبرامجها التدريسية والتدريبية وثالثهما برنامج دبلوم التلمذة الصناعية ويلى ذلك طرائق التدريس وتقييم أداء المتدربين، هذا بجانب التعرض للدراسات السابقة ذات الصلة بالتدريب المهني.

### أولاً: الإطار النظري

#### 1:2 مفهوم التدريب المهني والتلمذة الصناعية

#### 2:2 مدخل:

للعمل في الإسلام مكانة كبيرة ومنزلة رفيعة حيث ينظر الإسلام إلى العمل نظرة احترام وتكريم، ولذلك في ابراز هن لأنه قرن العمل بالجهاد في قوله تعالى: ( وَأَخْرُوجُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَأَخْرُوجُونَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ. (سورة المزمّل، 20)

وأن الله سبحانه وتعالى جعل العمل سنة انبيائه ورسله بالرغم انشغالهم بالدعوة إلى الله وتبليغ الرسالة إذ قال تعالى: {وَعَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَكُمْ} [سورة الأنبياء: 80] وهذه الآية كما قال الإمام القرطبي (تفسير سورة الأنبياء، 1438هـ) تدل على أصل تناول الأسباب وطلب المعاش بالتجارة

وقد عمل آدم أبو البشر في الزراعة، وكان إبراهيم بزازاً، ونوح نجاراً وكذلك زكريا كان، وكذا ادريس، وموسى راعياً، وداؤود عليه السلام يصنع الدروع، أما المصطفى (صلى الله عليه وسلم) فقد أشتغل بالرعي والتجارة معاً ومن أصحابه من عمل بالتجارة (أبو بكر وعثمان بن عفان وسعد بن ابي وقاص وغيرهم) فقد رُوي عن أبي هريرة -رضي الله عنه- أن النبي -

صلى الله عليه وسلم - قال: (ما بعث الله نبياً إلا رعى الغنم، فقال أصحابه: وأنت؟ فقال: نعم، كنتُ أرها على قراريط أهل مكة) ولهذا نجد ان المهن نشأت منذ وجود الإنسان على الأرض وذلك لتلبية حاجاته من الغذاء والكساء والمأوى حيث الأبناء يأخذون عن آباءهم المهارات المهنية والاتجاهات العملية بالمهن عن طريق التدريب أو بالأحرى التلمذة كما يطلق عليها في عالم اليوم لعدم وجود المقاصد دون ادني مراعاة لميول وقدرات الإنسان الجسمية والعقلية.

### **3:2 نشأة المهن:**

#### **1:3:2 المهن في العصور القديمة:**

لقد ارتبطت مفاهيم التعليم والتكوين المهني والتدريب في العصور القديمة بالتربية، لأنها لازمت الحياة البشرية منذ نشأتها يتلقاها دون علمه، وغالباً تكون متأثرة بالبيئة الاجتماعية التي يعيش فيها، بالإضافة إلى العادات والتقاليد والاعتقادات الدينية. لذا فإن الإنتاج الجماعي في المجتمعات البدائية فرض اسلوباً معيناً للتدريب لتلك الحياة يمارسها المجتمع عن طريق الاحتكاك المباشر في أنشطة الكبار أو في أعمال الأسرة أو الصيد وكل المهن الموجودة آنذاك. ولما كانت الحياة لا تعد إشباع لحاجات الإنسان من (شراب وكساء، مأوى) كانت أهداف التربية مطالبة ويبدأ بنشرها ثم يطلب ان يدق مسماراً ويقطع قطع خشب وهكذا حتى يعمل صندوقاً خشبياً أو كرسيّاً، ثم يستمر ارتباطه معه أو يضم محالاً لحسابه.

وان أهم مظاهر نظام التلمذة الصناعية العقود الرسمية التي تبرم بين مالك الأرض ومنتدريه للتسجيل لدي السلطات الرسمية فنجد حقوق كل الطرفين ليس من مهام المهنة فحسب بل كل الشئون البيئية وخدمات الأفراد مدد تتراوح (17-12 سنة) في عمر (14 سنة).

#### **2:3:2 المهن في العصور الوسطى:**

في القرن السادس عشر أطلق عليها بالعقد المتكاملة إذ هذه الفترة من عمر الزمان كانت أسوأ العصور التي مرت بالبشرية، فقد ساد فيها الجهل والتعصب الديني، ودخلت المجتمعات في ظلمات فتهورت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية (ضياء حافظ: ص3، 2001م).

وهذا انعكس سلباً على نظام التلمذة الصناعية فتهورت ولم تزدهر الا عندما ثبتت طرائق أهل الحرف الأمر الذي جعلها وسيلة لضبط وتحديد نوع مواصفات البضائع والخدمات.

فوضعت لها نظم حتى اصبحت التلمذة الصناعية هي الطريقة التربوية الوحيدة للعمل اليدوي.  
(صلاح العربي 1992م، ص11).

### 2:3:3 المهن في العصر الحديث:

اما في القرن الثامن عشر ونتيجة لتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية تدهور نظام التلمذة الصناعية بعد ظهور الثورة الصناعية في انجلترا (سنة 1760) مما نتج عنه إدخال تحسينات في مجال الصناعة والتجارة والمجال الاجتماعي والتربية الصناعية وكذلك التعليم العام (صلاح عبد الجواد: 1992م، ص12).. هذا ولقد ادت الثورة الصناعية إلى الآتي:

- كثرة المنتجات التي ازداد الطلب عليها وبالتالي زيادة الطلب على العمال وعلى المصانع وهذا ما لم يستطع نظام التلمذة توفيره.
- اثرت في مسار التعليم العام والتربية الصناعية خاصة فيما ظهرت القوانين وكذلك إدخال العمل اليدوي في المؤسسات كوسيلة لمعالجة الفقر.
- فقد نظام التلمذة أهم ميزاتة، الارشاد والتوجيه الشخصي الذي يمارسه المعلم مع الصبي.
- ظهور أنواع جديدة من البرامج التربوية، تهتم بالفرد وازدادت الحاجة إلى عمال مهرة أكثر تدريباً مما ادي لتنظيم مناهج ومدارس للعمال تهتم بهم.

### 2:4 نظام التلمذة الصناعية:

اكتشف الإنسان أن العمل اليدوي يمكنه من إشباع حاجاته ورغباته المتزايدة والمتنوعة مع الزمن، مما أدى إلى تطوره من المستوي البدائي إلى المستوي الحضاري، كما عرف الإنسان أن طريقة العمل لها علاقة وأثر في زيادة الإنتاج مما جعله يسعى باستمرار إلى اكتشاف طرق ووسائل جديدة وبالتالي زيادة كفاءته وإنتاجه، ومع بروز هذه الطرق الجديدة وجد أن من الأفراد من له القدرة على بعض الأعمال بصورة أحسن من غيرهم، وهنا توصل إلى التخصص في الأعمال التي فكرة التخصص في العمل ليس بالصورة التي نراها الآن.

فمثلاً بعض الأعمال تصلح لأن يقوم بها الرجال عن النساء كجلب المواد الخام للغذاء والملبس أما النساء فالأصلح لهن هو إعدادها للاستعمال.

وقد كانت مختلف الطرق للأعمال في بداية الأمر مبنية على المحاولة والخطأ لأنها ذات تكلفة كثيرة من حيث التوقعات والوقت والجهد، وعلى هذا الأساس فكر الإنسان في استحداث طرق مبتكرة انطلقت على الأغلب بالتلمذة الصناعية.

وتعتبر التلمذة الصناعية منهج تربوي لإعداد الأفراد للعمل الصناعي الذي عرفته الشعوب القديمة، لأن الفنون المختلفة والحرف التي كانت سائده عن قدماء المصريين جعلت المؤرخين يقررون بوجود العمل الصناعي في تلك الفترة من الزمن.

أما البابليون سنة 100 ق.م فقد نصت قوانينهم على أنه إذا أخذ المعلم صبياً ليعلمه حرفه ما فلا يجوز رفع شكوى على المعلم إذا لم يتم بتعليم الصبي. (العربي عبد الجواد، ص: 8-10 1992).. وعند الاغريق فقد عرف نظام التلمذة الصناعية خارج حدود المدرسة حيث كان الأب يعلم ابناؤه الجانب العملي. أما في ظل الحضارة الرومانية فقد ظهر ما يُعرف بالتعلم عن طريق العمل في عصر شيشروه. (صلاح العربي، 1992 ص: 10).

## **2:4:1 التلمذة الصناعية في ظل الحضارة الإسلامية:**

بمجيء الإسلام تعززت مكانة المهن والعمال العاملين بها حيث أهتم الإسلام بالعمل ووصفه في منزلة العبادات وهذا ما نجده في كثير من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية فيقول الرسول صلي الله عليه وسلم (ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده) وأن نبي الله داؤود كان يأكل من عمل يده).

بالإضافة إلى ذلك فقد أكد كثير من الفلاسفة والمفكرين الاسلاميين الاهتمام بالتعليم المهني والتربية المهنية، حيث يقول أبو يحيى الانصاري في كتابه: (الواعد للتنظيم في روح التعليم) مقتبس في (أحمد الطويسي، 2005 ص: 23-24): " أن على كل صبي أن يعرف طرفاً من العلوم الضرورية في الحياة كالقراءة والكتابة ثم بعد ذلك أن يتجه إلى العلم أو الحرفة التي تلائم استعدادة وتكوينه." كما حدد للتمكن من الحرفة أن يمر الصبي المرور بست مراحل هي:

1. مرتبة المبتدئ: وهي مرحلة الدخول في المهنة.
2. مرتبة الصانع: وهي مرحلة التلمذة المهنية.
3. مرتبة الخليفة: وهي مرحلة التي يكون فيها المتعلم معاوناً للمعلم.
4. مرتبة المعلم: المرحلة التي يستطيع فيها المتعلم أن يعلم الآخرين مهارات نفس المهنة التي تعلمها.

5. مرتبة النقيب: وهي المرحلة التي يعمل فيها المتعلم إلى إتقان المهنة التي تعلمها ويجتهد في كسب المزيد من المهارات الدقيقة فيها.

6. مرتبة الشيخ: وهي المرحلة التي يصل فيها المتعلم إلى مستوي التمييز علماً وخلقاً في مهنة ما. (أحمد عيسى الطويسى 2005م، ص 25-26).

## 2:5 نشأة وتطور التدريب المهني:

يعد التدريب المهني 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 اشكالاتاً من التدريب الذي يمكن أن نطلق عليه بالغير نظامي.

كما تبين الدراسات أن أنظمة التكوين المهني في أوروبا كانت متشابهة في العصور الوسطى، وحتى أواسط القرن التاسع عشر فمع ظهور الجمعيات المهنية التي تجمع حرفيين ينشطون في نفس الميدان نظمت هذه المهن وفرضت القيود للانتماء إليها وذلك نحو التالي:

- لضمان جودة المنتج لدى المستهلكين.

- تحديد واجبات المنخرطين في المنظمة المهنية إذا تدرب المتدربين.

- توضيح العلاقة بين المتدرب والمرافق، والمعلم بحكم قوانين دقيقة.

وبعد الثورة الفرنسية تم إلغاء نظام التنظيمات المهنية من هذا النوع وأطلقت المبادرة مما ساهم، مع تطور الصناعة والحاجة إلى أيدي عاملة متكونة في وقت وجيز وبأعداد وفيرة، في ظهور تدريب نظامي ومبني على التعلم والمعرفة والتطبيق.

ولعل من أبرز ما تم التدريب عليه والأدوات التي تستعمل فيه ما جاء في موسوعة ديدورد ودليمار (الصادرين سنة 1751-1772) والتي تتضمن وصفاً دقيقاً للعديد من المهن وتعيين ممارستها والاجواء المستعمل فيها حيث ظهرت في:

إنجلترا: مدارس الميكانيكا تدرس بعض المبادئ التي تطبق في الحرف الميكانيكا مدار نصف

الوقت ثم يذهب الفرد إلى المدارس نصف وقت العمل.

ألمانيا: حددت الحجم العمل والساعات الدراسية، ثم أنشأت المدارس التكميلية التي يدرس فيها العلوم والمواد الفنية.



فرنسا: أنشأت المدارس الفنية التي تهتم بالتعليم الأول للحرف الصناعية، وقد قسم ثلث الوقت يستغرق في الورشة للتعليم الميداني، والوقت الباقي للعلوم النظرية.  
أمريكا: جمعت المدارس العامة بين التربية المهنية والعامة وبعدها تم إنشاء المدارس ذات اليوم الكامل والمدارس الصناعية والمدارس الحرفية.

وبعد ذلك ادي تقدم التكنولوجيا والتطور في الصناعة إلى ظهور أو تحديث مهن جديدة، لم تكن موجودة من ذي قبل تطلب التدريب فيها وهذا ادي بدوره إلى ظهور مراكز سميت بمراكز التدريب المهني ومن ثم حظي التدريب المهني بكثير من الاهتمام في البلدان الأوروبية الأمر الذي أدى تعزيز ورفع قيمة المهن.

في الصفحات التالية إستعراض بعض تجارب الأقطار الأوروبية في مجال التدريب المهني  
**2:6 التدريب المهني: التجربة الألمانية:**

يتكون نظام التعليم والتدريب المهني من نمطين رئيسيين هما:

- أ. **النمط المؤسسي:** يبدأ النظام التعليمي فيه بالتحاق الطفل في المدارس عند إنهاء السنة السادسة من العمر لمدة (13) سنة بمدارس التعليم المهني وهي ستة:
  1. المدارس المهنية العليا وتستمر لمدة سنتين
  2. المدارس المهنية بدوام كامل وتبدأ الدراسة فيها من الصف العاشر.
  3. المدارس بدوام جزئي وتعد الملتحقين فيها لمزاولة العمل في مهنة معينة أو للالتحاق بالمدارس المهنية المتخصصة.
  4. المدارس المهنية للتدريب العميق لمدة سنة للراغبين في تدريب شامل في مهنة معينة.
  5. مدارس الجمنازيوم المهني تؤهل الطلبة الالتحاق بسوق العمل.
  6. المدارس المهنية المتخصصة يلتحق فيها خريجو المدارس المهنية بدوام جزئي والراغبين في الحصول علي تدريب مهني اعلي ويحصل الناجحين فيه علي ترخيص بمزاولة المهنة بصورة حرة كما تؤهلهم للدراسة بكليات التعليم المتخصص ذات المستوي الجامعي.

ب. النمط المزدوج: (الثنائي): ويسمى نظام التعليم المهني المرتكز وتقع مسؤوليته طبقاً للقوانين الألمانية علي التعاون بين المؤسسات الصناعية والتجارية والخدمية من جهة والمدارس المهنية من جهة اخري،

## 7:2 الجهات المسؤولة عن التعليم والتدريب المهني في النمط المزدوج:

### 1:7:2 مسؤولية الحكومات (الوزارات) الاتحادية:

تقع علي جهات عدة، وعلى مستويات متفاوتة، طبقاً للقوانين الألمانية على الوزارة الاتحادية للتعليم والبحث العلمي، ومن اهم واجباتها ما يلي:

1. المسؤولية المركزية عن قانون التدريب المهني.
2. المسؤولية عن الموضوعات الأساسية الخاصة بسياسات التدريب المهني.
3. الإشراف على المعهد الاتحادي للتدريب المهني.
4. إصدار القواعد القانونية الخاصة بالتدريب المهني الإضافي والتأهيل التربوي للمدرسين.

### 2:7:2 مسؤوليه الوزارات المتخصصة:

أما الوزارات الاتحادية مثل وزارة لاقتصاد والزراعة والغابات، والعمل والشئون الاجتماعية، فهي مسؤولة عن اعتماد وإقرار المهن الفنية وإعلان الإجراءات القانونية لاحتساب مدد التدريب واستيعابها.

### 3:7:2 مسؤولية المعهد الاتحادي للتدريب المهني:

يعد هيئة اعتبارية مسؤولة مباشرة أمام الحكومة الاتحادية، ويخضع لإشراف الوزير الاتحادي للتعليم والبحث العلمي، ويشارك ممثلين عن أصحاب العمل ونقابات العمال وتمثل واجباته فيما يلي:

1. المشاركة في إعداد اللوائح التدريبية وتقارير التدريب المهني.
2. المساهمة في تجميع الإحصاءات الخاصة بالتدريب المهني.
3. تدعيم الإجراءات الخاصة بالتدريب وإقامة ورش التدريب الجماعي.
4. توجيه المشورة للحكومة الاتحادية فيما يتعلق بشؤون التدريب المهني.
5. إجراء بحوث التدريب المهني في ضوء البرنامج الذي تحدده اللجنة المركزية.

6. توجيه المشروعات الرائدة.

7. تنقيح ونشر دليل المهن الفنية المعترف بها.

8. تنقيح برامج التعليم بالمراسلة، والاعتراف بها وتوجيه القائمين على برامجها بالتدريب المهني.

## 4:7:2 مسؤولية المعهد الاتحادي للتدريب المهني:

يعد هيئة اتحادية غير مباشرة، تتكون من عدد متساوي من الأعضاء يمثلون أصحاب العمل والنقابات العامة، فإنه يرفض رسوما موحده عليهم كما ان واجبات المعهد تتمثل في الاتي:

1. التوجيه المهني.

2. التعيين.

3. تطوير التدريب المهني.

4. التطوير المهني للمعاقين.

5. منح القروض للمحافظين على الوظائف الحالية، وخلق وظائف جديدة.

6. دفع تعويضات البطالة.

7. دفع التعويضات الإضافية.

## 5:7:2 مسؤولية الجهات المختصة:

تعد من الغرف الصناعية والتجارية والحرفية كقاعدة عامة، وتتولي مسؤولية الإشراف عن تنظيم التدريب المهني ومراقبته داخل العمل (المصنع)، المعينة بالعدد الأكبر من العلاقات التدريبية (عشرة الاف أو يزيد)، وبالهيكـل التنظيمي للجهات، وبشؤون العاملين، ولا تقتصر فقط على التدريب الأولي، بل تمتد إلى التدريب الإضافي، وإعادة التدريب بما يتماشى وقانون التدريب المهني.

## 6:7:2 مسؤولية الوزراء المختصون في الولايات:

وأهم اختصاصات وواجبات الوزارة المحلية المعنية بالنسبة للتدريب المهني ما يأتي:

1. الإشراف القانوني على الجهات المعنية في الصناعة والتجارة والمهن الحرفية والتأكد من

الترتها بتطبيق القواعد المعنية عند التنظيم وتنفيذه ومراقبته.

2. تطوير من الناحية المالية على مستوى الولاية من الأمثلة الاستثمار لمجموعة الورش التدريبية، ومنح دورات تدريب المدربين.

3. الاشارك في عضوية لجان تطوير المناهج بالمدارس المهنية.

4. الموافقة على إجراء الامتحانات.

5. تعيين لجان التدريب المهني في الجهات المهنية.

## 7:7:2 مسؤولية لجان التدريب المهني في الجهات المختصة:

تكون مهمة الموافقة على الإجراءات القانونية المتعلقة بتنفيذ، وإصدار التوصيات، ولها الحق في إصدار القرارات، ويتم استشارتها في أهم الموضوعات، مثل:

- خطط الجهات المختصة بما يتعلق بتنظيم التدريب المهني وتوسيعه.
- عدد ونوع العلاقات التدريبية ونوعها.
- تطورات سوق العمل التي تؤثر في التدريب.
- نظم وقوانين التدريب المحلية الجديدة.
- التغييرات في القوانين المحاية للتدريب.
- نتائج الاختبارات النهائية.
- الوسائل والأنماط الجديدة في التدريب.
- التغيير في التعليم العام الذي قد يؤثر في التدريب المهني.

## 8:2 لجان التدريب المهني في الولايات:

تشكل في الولاية من عدد متساوٍ من الأعضاء، يمثلون العمال وأصحاب العمال والسلطات العليا بالولاية بشرط أن يكون نصف ممثلي السلطات المحلية من الخبراء في شؤون التعليم. كما تضمن ممثلاً عن الاستخدام كاستشاري. وتخضع للوزراء المعنيين بالتدريب في قطاعي الصناعة والتجارة بالولاية وتختص بتقديم المشورة للجنة الحكومية المعنية بالتدريب، فيما يتعلق بالآتي:

1. المشكلات التي تعترض الولاية في هذا الشأن.
2. توحيد التدريب المهني عن طريق المدارس المشاركة في تنفيذها داخل العمل.

3. التأكد من عنايتها بالتدريب وتنظيمه وتطويره.
4. التنسيق فيما يتعلق بالأمور التعليمية التي تقع مسؤوليتها على عاتق الولاية.
5. وكذلك التدريب داخل العمل الذي هو من مسؤولية الحكومة الاتحادية.

## 9:2 التدريب المهني الأساسي للمجموعات المهنية:

طبقاً للقانون الألماني الخاص بالتدريب المهني، الذي يتضمن تدريباً مهنيًا أساسياً ذا قاعدة عريضة، ومهارات ومعارف ضرورية لممارسة مهنة كنتيجة برنامج تدريبي منظم. تتكون المجموعات المهنية كإطار تعليمي، من ثلاثة عشرة مجموعة مهنية، نتيجة لربط المهن ذات العلاقة بعضها ببعض من حيث علاقة الارتباط أو التشابه بينهما، ومن أهم أهداف السنة التدريبية الأساسية ما يأتي:

1. تعد مرحلة تدريبية أولى أكثر منها تعليمًا وتنظيمًا.
2. تضمن الانتقال التدريجي من عالم المدرسة إلى عالم العمل.
3. تسهيل عملية اختيار المهنة لتتم على مراحل، بمعنى تأجيل التخصص النوعي. والاكتفاء مبدئياً بتحديد المجموعة المهنية فقط.
4. توسيع المرحلة الأولى للتدريب وعدم تخصيصه لزيادة المرونة.
5. تقديم أساس نظري قوي للتدريب المهني.

## 10:2 التدريب المتلاحق (المتدرج):

وفقاً لقانون التدريب المهني الألماني، يتكون كل برنامج تدريب مهني من مرحلة أساسية ومرحلة المهاري. كمل ينص القانون على أيجاد نظام تدريب واقعي واسع المدى ومتدرج. وعن التدريب بالمراحل، يمكن للمتدرب عند نهاية كل مرحلة على حدة من دخول امتحان يؤهله في حالة النجاح، القيام بعمل ما يتناسب مع المستوى الذي وصل إليه، أو الاستمرار في التدريب على مراحل أخرى، وتحدد مراحل التدريبية كما يأتي:

1. التدريب المهني الأساسي كقاعدة عريضة للتدريب المهني التالي.
2. التدريب المهاري العام.
3. مراحل أخرى من التدريب المهني المتخصص.

لقد كان الهدف في التدريب المتدرج أن يساعد علي عمل الكثير لتحقيق أهداف السياسة التدريبية والتربوية الآتية:

1. تطوير التدريب المهني لمواجهة مختلف استعدادات الطلاب ومواهبهم.
2. ترشيد التدريب بتجميع البرامج التدريبية الفرعية المنفصلة ذات الارتباط حتى تكون مجموعة مهنية.

3. تأجيل الاختيار المهني مؤقتا علي أساس الخبرة المهنية.

## **11:2 تمويل التدريب المهني في المانيا:**

يعكس نظام تمويل التدريب المهني في المانيا الاتحادية عدد التدابير الإدارية والتمويلية والتنفيذية للتدريب المهني. اهم طرق تمويل مجالات التدريب المهني الخاصة ما يأتي:

### **1:11:2 تمويل التدريب المهني في الشركات:**

المسؤول الأول عن تمويل التدريب الأولي والإضافي واللاحق الذي ينفذ فيها، وتختلف من شركة لأخرى طبقاً لحجم الشركة، وطبيعة نشاطها الاقتصادي، والمهنة التي يتم التدريب عليها، ارتفاع تكلفتها نظرا لان نسبة كبيرة من التدريب تتم في ورش تدريبية، وتتمثل هذه في مصروفات التكاليف، بعض النفقات التدريبية علي الصببية بمقدار مساهمتها في العملية الإنتاجية في أثناء العملية التدريبية أما في حالة التدريب الإضافي أو اللاحق، فمن النادر وجود عائد مادي، وتتمثل نفقات العاملين ما بين (32%) الي (64%) من إجمالي التكلفة، تبعا لنوع المهنة.

### **2:11:2 تمويل التدريب المهني في ورش مراكز التدريب الجماعية:**

يمول عن طريق الصناديق العامة ويتم في شكل منح والقروض يقدمها المعهد الاتحادي للعمل، إضافة للحكومة الاتحادية والولايات، مشاركة منفذو التدريب في مراكز التدريب الجماعية وهم (الغرف الصناعية والتجارية)، كما يتم من تغطية نفقات الاستثمار والنفقات الجارية جزئيا من قبل مساهمات الشركات التدريبية.

### **3:11:2 تمويل التدريب المهني في المدارس:**

تنظم تمويل القوانين الاتحادية والقواعد التنظيمية والاجرائية فتختلف من ولاية الأخرى

منها:

1. يتم تمويل المدارس المهنية من العائد الضريبي.
2. يتحمل القائمون على هذه المدارس نفقات التموين والصيانة وإدارة الافراد.
3. أحيانا نجد أن الولاية نفسها هي الممول.
4. تتحمل الجهات المنفذة التشغيل والصيانة في حال ذات وحدة إدارية مستقلة، كما تأخذ منحاً مادية من الولاية لإقامة المباني الخاصة والتخطيط لها.
5. تشمل الولاية التكاليف الخاصة، العاملين والنفقات الإضافية لهم، مثل الرواتب نهاية الخدمة، والمناهج ونفقات التدريب الإضافي.

## **4:11:2 تمويل الجهات المختلفة المعنية بالتدريب المهني:**

تمويل النفقات الخاصة بالأعمال، من قبل الجهات المختصة بالنسبة للتدريب الأولي والإضافي من مساهمات الأعضاء، والمصروفات تدفع مقابل الإشراف على العلاقة التدريبية والامتحانات ويختلف تحصيلها على النحو التالي:

1. يتلقى المسؤول عن التدريب بأسلوب التلمذة الصناعية منح من ميزانية الولاية في إطار تطوير المشروعات التجارية والصناعية لمواجهة نفقات العاملين ولإشراف على التدريب.
2. تمويل الغرف التجارية من ارصدة الميزانية العامة. وتتحمل الجهات المختص التكاليف التي ترجع لجان التدريب المهني في الجهة المختصة.
3. تمويل لجان المقاطعة الخاصة بالتدريب من ميزانية الوزارة المعنية على مستوى المقاطعة.
4. تمويل الحكومة الاتحادية المعهد الاتحادي للتدريب المهني وللعمل من حصيلة مساهمات العمال وأصحاب العمل.

## **12:2 التدريب المهني: التجربة اليابانية:**

يعود النظام التعليمي في كل مراحله إلى وزارة التربية، باستثناء مرحلة ما قبل المدرسة يتكون من المراحل التالية:

مرحلة التعليم الابتدائي: وهي مرحلة التعليم الإلزامي مشتركة مدتها 6 سنوات

مرحلة التعليم الثانوي الدنيا: مدتها 3 سنوات بعد مرحلة الابتدائي يخضع فيها الطلبة إلى امتحان تنافسي للالتحاق في مرحلة التعليم الثانوي العليا

مرحلة التعليم الثانوي العليا: مدته 3 سنوات للطلبة النظامين و4 سنوات للطلبة غير نظاميين بدوام جزئي ومراسلة ويتضمن مسارات عدة منها:

مسار التعليم العام ومسار التعليم المهني: ويشمل فروع مختلفة منها الصناعي والتجاري والزراعي وتربية السمك والاقتصاد المنزلي والتمريض

مسار الكليات التقنية: مدة الدراسة 5 سنوات بعد مرحلة التعليم الثانوي العليا، يختار الخريجون إما مواصلة التعليم العالي أو الالتحاق بمراكز تدريب مهني أو الالتحاق في سوق العمل.

مرحلة التعليم العالي: تشمل والتعليم الجامعي مدة الدراسة بين (4-6) سنوات حسب التخصص والتعليم الجامعي المتوسط مدة الدراسة بين (2-3) سنوات

التعليم غير النظامي: تتوفر مؤسسات التعليم خارج التعليم النظامي، مملوكة للقطاع الخاص، تصنف في نوعين رئيسيين هما: كليات التدريب المتخصص ومدارس المنوعات

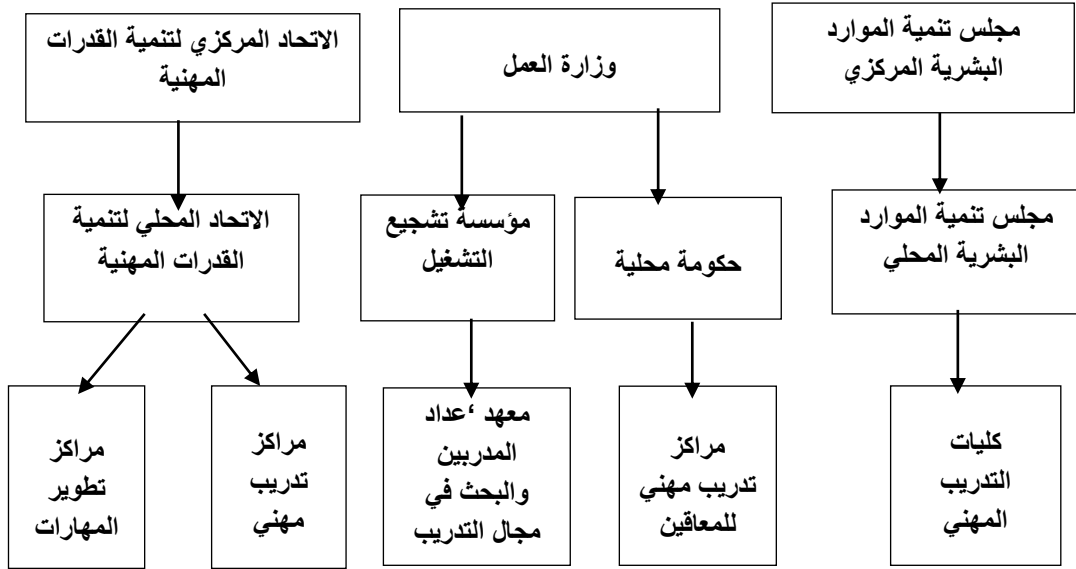
## 2:12:1 هيكلية التدريب المهني في اليابان:

يرتبط نظام التدريب المهني في اليابان بوزارة العمل. بمرسوم القانون المعدل لتشجيع الموارد البشرية لعام (1985)، وكذلك قانون معايير التشغيل الصادر في عام (1966)، وينص على أن تنمية المهارات المهنية الأفراد يجب أن تتم على مراحل، وعبر الحياة المهنية للفرد، في ضوء طموحاته واستعداداته وخبراته، وبناءً على عوامل خارجية مثل توجهات الصناعة وسوق العمل والتطور التقني والتغيرات الهيكلية في الاقتصاد الوطني.

يرتبط نظام التدريب المهني في اليابان بوزارة العمل حيث تم تشكيل مجلس مركزي لتنمية الموارد البشرية. ويقوم بدراسة القضايا المرتبطة بالسياسات ذات الصلة بالتدريب المهني وتنمية المهارات المهنية. ويعين أعضاء المجلس بقرار من الوزير ولمدة عامين. وتتفرع عن المجلس ثلاث لجان، هي: لجنة الشؤون العامة، لجنة معايير التدريب، لجنة الاختبارات المهنية الشكل رقم (1) يبين الهيكل التنظيمي العام للتدريب المهني في اليابان



## الشكل (1) يبين الهيكل التنظيمي العام للتدريب المهني في اليابان



### 2:12:2 بنائيه التدريب المهني في اليابان:

يحدد القانون ثلاث أنواع للتدريب المهني هي:

#### 1. التدريب الأولي: ويهدف إلى إعداد الشباب وتأهيلهم للانخراط في العمل لأول مرة. ويزودهم

بالمهارات الأساسية والمعلومات المهنية النظرية اللازمة ويوفر البرامج الاتي :

1. برامج التدريب الطويل: بعد مرحلة الأساس مدة البرنامج سنتين بواقع 1400 ساعة

تدريبية لكل منها، أي (2800) ساعة

2. بعد مرحلة التعليم الثانوي العليا مدة البرامج سنة واحد قد تزيد بواقع (1400) ساعة

تدريبية.

3. برامج التدريب قصير وأقل من ستة شهور، وألا تقل عن (12) ساعة

#### 2. التدريب الترفيعي (رفع الكفاءة): يلتحق به الأفراد العاملون الحاصلين على مستوى التدريب

الأولي أو طريق الخبرة ويطلق عليه التدريب المتقدم ويتضمن نوعين من البرامج

1. التدريب الطويل: بعد مرحلة التعليم الثانوي العالي. ومدته عامان بواقع (2800) ساعة

2. التدريب القصير: يستهدف تنمية كفاءة العاملين. 6 شهور وألا تقل عن 12 ساعة.

#### 3. التدريب التحويلي: يستهدف الباحثين عن عمل، أو الراغبين في تحويل مسارهم المهني،

لإكسابهم المهارات اللازمة لشغل فرص عمل قائمة.

## 3:12:2 تمويل التدريب المهني في اليابان:

وفر قانون العمل مصدراً لتمويل برامج التدريب المهني. إذ يدفع أصحاب العمل في القطاعات الاقتصادية المختلفة من مجموع الرواتب الشهرية للعاملين، وتصرف لغايات تأمينات ضد البطالة. أما بالنسبة المتبقية يحتفظ بها أصحاب العمل كاحتياطي للإنفاق على ثلاثة مشاريع حكومية تعني بتشجيع التشغيل والتدريب المهني، ويتم إدارة هذه المشاريع من قبل هيئة وطنية تسمى مؤسسة تشجيع التشغيل ويدفع من هذا الصندوق مساهمة الحكومة في نشاطات التدريب المنفذة في برامج التدريب بنسب متفاوتة تغطي جزءاً من التكاليف التشغيلية والتكاليف الرأسمالية.

## 13:2 التدريب المهني: التجربة كوريا الجنوبية:

ويتكون من التعليم المهني والتقني النظامي وهما:

- أ- **التعليم الثانوي المهني:** يعد جزءاً من النظام التربوي، ولزيادة الروابط بين التعليم المهني المؤسسي والصناعة، ومدة الدراسة 3 سنوات ويلتحق من أنهي التعليم العام 9 سنوات منها 6 سنوات في التعليم الابتدائي، 3 سنوات في الدراسة الثانوية الدنيا.
- ب- **التعليم التقني:** يلتحق من أنهي مرحلة التعليم الثانوي الأكاديمي أو المهني ومدته سنتين
- ج- **التدريب المهني غير النظامي:** يتكون من التدريب المهني الرسمي والأهلي
- د- **التدريب المهني غير النظامي الرسمي:** تتولي الوكالة الكورية للقوي العاملة ضمن وزارة العمل مسؤولية مشاركة الحكومات المحلية يهدف إلى إعداد العاملين في مستوى الماهر أو شبه الماهر في مهن واسعة المدي، في حين تتولي الحكومات المحلية مدته تدريب (من 3 الي عامين) يعني بزيادة دخل المزارعين.
- ز- **لتدريب المهني غير النظامي الأهلي:** يتولاه القطاع الأهلي، فيتم تنفيذه من قبل الشركات الصناعية أو هيئات خاصة ترخص من وزارة العمل الكورية، تتراوح مدة البرامج التدريبية الدورات القصيرة من ساعات محددة إلى أسابيع، وبرامج التدريب الطويل من 6 شهور ألي سنتين.

## 2:13:1 الاختبارات المهنية:

طبقت الحكومة الكورية نظام اختبارات المؤهلات المهنية الوطني بهدف تحسين نوعية العمالة الماهرة، وتحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي للعمالة الماهرة وقد ساهم في تشجيع الطلبة والعاملين لاكتساب مهارات مهنية وفنية أعلى، تحسين كفاءة قوة العمل.

## 2:13:2 تمويل التدريب المهني في كوريا:

بموجب خطة تنمية الكفايات المهنية، تدفع الشركات تأمينات التشغيل وتجمع هذه المساهمات في صندوق مركزي لتمويل برامج تنمية الكفايات المهنية، وتقوم الحكومة بتشجيع الشركات على توفير التدريب الميداني عن طريق تفعيل قانون التدريب المهني الأساسي الصادر عام 1976م الذي يرفض على الشركات الكبيرة في بعض الصناعات دفع ضريبة إذا لم توفر التدريب الميداني.

## 2:14:1 التدريب المهني: التجربة الأردنية:

تتوزع مسؤوليات رعاية أنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن ثلاثة جهات رسمية هي بموجب قانون التربية والتعليم، قانون مؤسسة التدريب المهني، قانون التعليم العالي كالآتي:

1. وزارة التربية والتعليم، وهي مسؤولة عن التعليم الثانوي المهني
2. مؤسسة التدريب المهني، وهي مسؤولة عن أنظمة التدريب المهني بأنماطها المختلفة
3. مجلس التعليم العالي / جامعة البلقاء التطبيقية عن التعليم التقني.

## 2:14:1 مؤسسة التدريب المهني في الأردن:

تتولى مؤسسة التدريب المهني مسؤولية رسم سياسات التدريب وتخطيط البرامج وتصميمها وتنفيذها بالتعاون مع القطاعات المهنية المعنية، تقدم الخدمات التدريبية والاستشارية والارشادية وتنظيم ممارسة الأعمال والمهن بأفضل نوعية، تتمثل أغراض عمل المؤسسة بالتدريب واعداد القوي العاملة، وتنظيم العمل، وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

## 2:14:2 إدارة المؤسسة:

يتولى شؤون المؤسسة وإدارة أعمالها مجلس إدارة ومدير عام وجهاز تنفيذي، ويرأس مجلس الإدارة وزير العمل، ويضم أعضاء ممثلين عن وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم ووزارة الأشغال

العامة والإسكان ووزارة التخطيط ونقابة المهندسين وغرفة الصناعة والاتحاد العام لنقابات وممثلين اثنين عن القطاع الخاص.

### **2:14:3 مهام مجلس الإدارة مؤسسة التدريب المهني:**

1. وضع السياسات العامة للمؤسسة.
2. إعداد الخطط والبرامج للتدريب المهني.
3. دراسة الحاجة للتدريب في مختلف المؤسسات.
4. إقرار الأسس العامة لمستويات التدريب المهني.
5. إقرار الأسس العامة للتعليمات اللازمة لتنفيذ مهام المؤسسة.
6. إعداد مشاريع الأنظمة اللازمة.
7. الموافقة على مشروع الموازنة السنوية، للتصديق عليه.

### **2:14:4 البرامج التدريبية ومستوياتها: ذات خمسة مستويات هي:**

1. برنامج الاعداد لمستوي العامل المهني: يلتحق بها الطلبة ممن أنهوا مرحلة التعليم الثانوي، او خريجي التدريب المهني لفئة مستوي العامل الماهر حسب السلم الفني للمهارات ولمدة بين (12- 24) شهرا وتنفذ بالتعاون مع أصحاب العمل.
2. برنامج الاعداد لمستوي العامل الماهر: يلتحق بها ممن انهوا مرحلة التعليم الأساسي كأحد مسارات التعليم الثانوي، يزود البرامج المتدرب بالمهارات العلمية والمعلومات النظرية الفنية والثقافة العامة، ومدته (24) شهرا، يقضيها المتدرب مناصفة بين مواقع العمل تحت الاشراف والمركز لتحقيق مستوي العامل الماهر بع اجتياز فحص تحقيق المستوي المقرر.
3. برامج تدريب المستجدين والباحثين عن عمل وبرامج رفع الكفاءة الفنية: برامج تدريبية قصيرة الأمد، وتتراوح مدتها من ساعات تدريبية الي عام دراسي حسب محتوى البرنامج الذي يصمم وفق الاحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة، وتعد بمشاركة أصحاب العمل.
4. برامج تدريب المديرين والمشرفين: تعقد للمدربين والمشرفين العاملين في مؤسسات المختلفة، وتهدف الي اعداد او رفع الكفاءة في المجالات الإدارية والفنية والمسلكية.
5. برامج السلامة والصحة المهنية: تنفذ في معاهد تدريبية متخصصة، وتهدف الي رفع الكفاءة في مجالات السلامة والصحة المهنية

## المبحث الثاني

### 15:2 تطور التدريب المهني والتلمذة الصناعية في السودان:

نسبة للدور الهام الذي تؤديه مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية في تنمية القدرات وصقل المهارات والذي ينعكس ايجابياً علي دعم التنمية الاقتصادية فبالضرورة التعريف بالخلفية التاريخية للتدريب المهني في السودان قبل وبعد الاستقلال. فمن الملاحظ أن جل مراكز التدريب المهني في السودان إنشأت بعون فني من الدول الصديقة. وأخري تم تأسيسها في مباني مصالح حكومية آلت للتدريب المهني.

### 16:2 مرحلة ما قبل الاستقلال: في الفترة من عام (1863- 1898)

إبان الحكم الثنائي في السودان وعندما تولي الخديوي اسماعيل الحكم بمصر كان مشروع تطوير الزراعة والمهن الحرفية في هذا البلد في حاجة إلى كتبة وإداريين وفنيين وذلك لعدم رغبة المصريين في العمل بالسودان لذا قررت الحكومة مضاعفة اعداد السودانيين العاملين في المجالات. ففي عام (1870م) إنشأت مصلحة الوبرات فرقة تدريبية لتدريب خريجي مدارس الخرطوم وكسلا الابتدائية بهدف استيعابهم كعمال مهرة وحرفيين لتدريب العاملين في شبكة خطوط التلغراف للربط بين (الابيض والكوه ومصر وبربر وكسلا وسواكن)

اما في الفترة ما بين (1871- 1876) في عهد غردون باشا بدأ مشروع الأب كمبوني في نشاط التعليم التبشيري واتخذ من مديرية كردفان مركزاً لتركيز نشاطه في الجنوب حيث فتح مدرسة مهنية في الابيض وبلغ عدد طلابها ما لا يقل عن (150 طالبا) تلقوا تعليماً في مختلف المهن. (محمد عمر بشير، 1956ص، 44-46)

وفي العام (1881م) أنشأت مزرعة كبيرة في جنوب الابيض كان يتدرب افرادها على اعمال الزراعة كما فتح ايضاً مشروع زراعي بالقرب من القاهرة ليتعلم به حوالي (1200 طالباً) سودانياً تتراوح اعمارهم بين (11-15سنه) وان يقبل 200 طالبا كل عام ليتلقوا تعليماً اولياً وتدريباً عملياً في الزراعة.

وفي الفترة من عام (1885-1898م) عند اندلاع الثورة المهدية في ارجاء البلاد وقضي على النشاط التبشيري وأغلقت المدارس الإرسالية التي تم افتتاحها أبان الحكم التركي الثنائي.

## 17:2 التعليم المهني في عهد الحكم الانجليزي المصري (1898-1956)

مع بداية الحكم الانجليزي المصري للسودان في أوائل مطلع القرن العشرين كانت البلاد تفتقر الى نظم المواصلات الحديثة حيث أوجدت حينها خطوط السكة حديد ولم يكن هناك عمال مهرة لتسيير العمل، فأنشأت الحكومة الاستعمارية مصلحة للمعارف وأوكلت مهامها للسير جيمس كري فحدد بالتشاور مع الحاكم العام كتشنر باشا الأهداف التالية للتعليم والعمل على تحقيقها:

- نشر نوع من التعليم بين الناس الذي يمكن من معرفة القواعد الأولية وخاصة ما يختص بوحدة القضاء

- خلق طبقة من الصناع المهرة التي ليس لها وجود في الوقت الماضي

- تدريب طبقة لتشغل الوظائف الحكومية من جهات أعلى.

هذا ولقد كانت رؤية الحاكم العام للسودان كتشنر باشا أن يكون التعليم في المقام الأول تعليمًا مهنيًا وأكثر اهتمامه في شئون التعليم وتأهيل المواطنين في الإدارة والتجارة والزراعة ولكن في تلك الفترة لم ينل التعليم الفني والعمل المهني نفس الاهتمام الذي حظيت به فروع التعليم الأخرى.

(1906): تم مد خط سكة حديد بين سواكن وبربر وعليه أنشأت مدرستان فنيتان في كل

من كسلا والديوم لتدريب الطلاب بغرض تمليك مهارات فنية ومقدرات العمل بالسكة حديد ولكنهما أغلقتا خلال الحرب العالمية الأولى لنقص الموارد وقلة الطلاب. وبعد ذلك جاءت مدرسة أمدرمان الفنية (مدرسة الحجر) وبدأت كمدرسة حرفية وتم ترفيعها الى مدرسة صناعية وانداحت بقية المدارس الفنية ومراكز التدريب الحرفي والمهني. (محمد عمر بشير ص:99)

(1908): وعقب ثورة عبد القادر ود حبوبه أضحي الهيكل التعليمي الحكومي مشتملاً على

المدارس الأولية والوسطى والثانوية والفنية والحرفية ولم يتوسع في التعليم حتى أسست مدرسة خاصة لتدريب السودانين على اعمال السلك الإداري

(1912م): كان هنالك اقتراح بإنشاء مدرسة زراعية بالخرطوم بحري لم ترى النور.

(1920م): بلغ عدد تلاميذ المدارس الأولية 7649 تلميذاً و 1106 تلميذاً بالمدارس الوسطي و 210 تلميذاً بالمدارس المهنية. كما بدأت سياسة تعليمية جديدة في ورشة (وليم فاثر) حيث تخرج ما يقارب 500 عاملاً فنياً من النجارين والحدادين وأصحاب الحرف كما تخرج من مدرسة ام درمان الصناعية 1011 من البنائين.

(1946-1952): أسست الإرساليات الكاثوليكية في الجنوب أول مركز التدريب المهني بمدينة جوبا ومدرسة للزراعة في يامبيو الا ان الخطة التي وضعتها الحكومة قضت بتأسيس مدرسة وسطي حكومية، (محمد عمر بشير، 1956 ص: 99)

(1948م): تأسس مركز التدريب المهني الخرطوم بحري تحت مسمى) مدرسة النقل الميكانيكي) وتم استيعاب أول دفعة في العام (1952) ويقع في الجزء الشمالي الغربي لمصلحة النقل الميكانيكي بحري سابقاً يهدف لرفع مستوى العمال العاملين بالنقل الميكانيكي في مجالات (ميكانيكا سيارات، كهرباء سيارات، البرادة - ظلمبات الجاز والسواقة) لمدة (4) أشهر من التدريب. وأستمر هذا النظام حتى أصبح تحت إشراف المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية عام (2003) وتم تعديل برنامج التدريب المهني والتلمذة الصناعية ليشمل تخصصات (ميكانيكا بنزين، وميكانيكا ديزل، كهرباء عامة، اللحام وأعمال الصاج والمخارط (سر الختم حسبو، 2003 ص: 43).. مدة التدريب بالمركز (3) سنوات بطاقة استيعابية حوالي (320) طالباً كما أُلحقت به المهام التدريبية التالية:

- كورسات تدريب سائقي الدرجة الأول؛ تدريب القيادة لسائقي عربات الدولة؛ امتحان السائقين من أجل الوظائف الحكومية؛ والاختبارات المهنية

## 2:18 التدريب المهني: مرحلة ما بعد الاستقلال: (1956 - 1999م)

في العام 1956 ورثت حكومة السودان من الحكومة الاستعماريه مجموعة من مراكز التدريب المهني والمدارس الفنية هي:

(1952): مدرسة أدرمان الفنية (مدرسة الحجر) وبدأت كمدرسة حرفية وتم ترفيعها لاحقاً الي مدرسة صناعية.

(1930): ورشة (وليم فاثر) للتدريب المهني،

(1945): مركز التدريب المهني بمدينة جوبا والمدرسة الزراعية في يامبيو.

## 2:18:1 مركز التدريب المهني بالخرطوم بحري 1948

ولسد الفجوة في العمالة الماهرة بعد الفراغ الذي تركه المستعمر والحاجة لتدريب أعداد عمال مهرة لتلبية حاجات سوق العمل وتأهيل العاملين في شتي مرافق الدولة وتزويدهم بالمهارات اللازمة من أجل تمكينهم من أداء المهام والواجبات المطلوبة..

ففي العام 1957 طلبت حكومة السودان من منظمة العمل الدولية مساعدتها في هذا المجال وقد أوفدت المنظمة بعض الخبراء للقيام بالمسح الضروري وتجديد الاحتياجات الحقيقية بالسودان ومن ثم أبرمت اتفاقية بين السودان ومنظمة العمل الدولية تكفلت بموجبها منظمة العمل الدولية مد السودان بالخبراء والفنيين في مجال ميكانيكا الديزل والبنزين وتشكيل المعادن والأعمال الصحية بجانب تدريب المدربين وتأهيلهم للقيام بمهمة التدريب (فريدة حسن عشريه، 1977ص10):

بناءً عليه تم إنشاء أول مركز للتدريب المهني بمدينة الخرطوم كنقطة انطلاق لهذا النوع من التعليم بعد الاستقلال والعمل على تطويره، (محمد أحمد رسمي، 2003 ص:31)

## 2:18:2 مركز التدريب المهني بالخرطوم:

1957: إنشاء مركز التدريب المهني بالخرطوم باسم (مركز رفع المستويات) وتم استيعاب أول دفعة من المتدربين من بين العاملين بالمصالح الحكومية المختلفة وعددهم (24) متدرب لمدة عامين يقضي عام في مهنته، والآخر في المهن المرتبطة بمهنته.

1959 ألحق بمركز الخرطوم برنامج تدريبي آخر مدته خمسة أشهر بمعدل دفعتين في العام لإعادة تدريب (500) عاملاً سنوياً في مجالات ميكانيكا الديزل والبنزين وتشكيل المعادن والأعمال الصحية وغيرها.. وخلال الفترة من (1959- 1974م) خرج المركز (4883) دارس في مجالات (الميكانيكا ديزل وبنزين، تشكيل المعادن، الاعمال الصحية، خراطة، برادة منجلة، حداد، كهرباء عامة، توضيب، لحام).. استمر المركز يعمل بنظام التدريب لمدة عامين وبرامج التدريب القصيرة 5 أشهر. الجدول رقم (1) يبين خريجي مركز الخرطوم 1 نظام اثلاثة سنوات

1968 تم تعديل نظام التدريب المهني لمدة (3) سنوات وتم قبول أول دفعة من (384) طالباً لبرنامج الثلاثة سنوات، (فريدة حسن عشريه، 1977ص:14)

2011 ألحق المركز بولاية الخرطوم ليعمل بنظام الجدارات.



الجدول (1): خريجي مركز الخرطوم 1 نظام الثلاثة سنوات

مركز	1999م - 2004م	2005م - 2011م	مج
الخرطوم 1 (رفع المستويات)	1971	2641	4612

المصدر: أعداد الباحثة وفقاً لمعلومات المسجل العام

### 3:18:2 مركز التدريب المهني الخرطوم 2 (الالمانى سابقاً): (1964)

في العام 1964 تم إنشاء معهد التدريب الألماني للتلمذة الصناعية بعون من حكومة ألمانيا الاتحادية (حالياً مركز التدريب المهني الخرطوم2) وذلك بعد ظهور مشاكل الفاقد التربوي من خريجي التعليم العام الذي لا يجد مكاناً لمواصلة التعليم الأكاديمي، إذ كانت أهم بنود الألماني تتمثل في الآتي:

1. مد المركز بعدد (5) خبراء فنيين في التخصصات وهي (البرادة - الخراطة - الكهرباء العامة - للحام والتوضيب - النجارة) (فريدة حسن عشرية 1977 ص: 15).
2. ايفاد المدربين السودانيين لتأهيلهم بألمانيا عملياً ونظرياً في مجال تخصصهم.
3. إحضار جميع المعدات والادوات والماكينات الضرورية التي لا تتوفر في السودان.

مدة الدراسة بالمركز ثلاثة سنوات وتم استيعاب أول دفعة (50) طالباً من خريجي الثانوي العام الحاصلين على درجة نجاح وتعد لهم معاينة وكشف طبي للتخصص المعني، تحت إشراف ومتابعة خمسة خبراء فنيين في التخصصات وهي (البرادة؛ الخراطة الكهرباء؛ الحام والتوضيب والنجارة).

(1984) بدأت تنتهج مراكز التدريب المهني نظام التلمذة الصناعية لمدة ثلاثة سنوات ويشترط لقبول الطلاب إكمال المرحلة المتوسطة بنجاح إلا أنه في العام 1992 تم تعديل السلم التعليمي من السلم (3-3-3) إلى السلم (3-8) أي دمج المرحلة المتوسطة في مرحلة التعليم الابتدائي لتسمى مرحلة الأساس وبالتالي تحول شرط القبول في مراكز التدريب المهني إلى إكمال مرحلة تعليم الأساس بنجاح بحيث يسير نمط تأهيل وإعداد المتدربين حسب النمط الآتي:

- دروس نظرية ودروس عملية لمدة عامين بمركز التدريب المهني.

- بعد انقضاء هذين العامين تبدأ مرحلة التلمذة الصناعية حيث يرسل التلاميذ للتدريب بالمنتشات الصناعية لفترة مقننة بعقد يعرف بعقد التلمذة الصناعية وذلك لمدة عام كامل، (عزالدين احمد بابكر واخرون، 1983، ص2) (أنظر شروط القبول بمراكز التدريب ص: 25) وتبلغ الطاقة الاستيعابية لمركز التدريب المهني الخرطوم 2 حالياً (450 طالباً) من خريجي مرحلة الاساس. وتزايد نشاطه باضافة برنامج الاختبارات المهنية، الدورات التدريبية القصيرة الاستخدام الذاتي للشباب وتوسع في التخصصات بإضافة (الرسم الفني، الراديو التلفزيون، التبريد والتكيف، كهرباء سيارات، ميكانيكا ديزل، ميكانيكا بنزين) ليصبح عدد تخصصاته حالياً إحدى عشر تخصصاً. (دليل القبول، 2016ص: 8) وتسير الدراسة بالمركز حسب الجدول رقم(3)

جدول (3): الجدول الدراسي/ مركز التدريب المهني الخرطوم2

السنة	ساعات اليوم	الساعات الاسبوع	عدد الاسبوع	م.ج. ساعات التدريب	التدريب الأساسي	عملي	نظري	التدريب داخل الصناعة
الأولي فترتين	5,4 ص 4.5 م	32	40	1280	768 24 اسبوع	1344 %70	448 %30	
الثانية فترتين	5.5 ص 4.5 م	32	40	1280				
الثالثة			44	1870			220	1650

المصدر: إعداد الباحثة وفقاً لمعلومات الإدارة العامة للشئون الفنية

## 19:2 مراكز التدريب المهني الولائية

### 1:19:2 مركز التدريب المهني/ كوستي

(1967): أفتتح مركز التدريب بمدينة كوستي كأول مركز خارج منطقة الخرطوم بناء على توصية السيد وزير الاستعلامات والعمل آنذاك، باستيعاب أول دفعة (30) طالباً من خريجي الثانوية العامة بنجاح ويشرف عليهم (5) مدربين. الطاقة الاستيعابية حالياً (253) طالباً.

## 2:19:2 المشروع القومي للتدريب المهني بالسودان

(1968): تم توقيع اتفاقية مع منظمة العمل الدولية وذلك استناداً على دراسة متكاملة لتطوير التدريب المهني على مستوى القطر أعدت من قبل ما يعرف آنذاك: بالمشروع القومي للتدريب المهني بالسودان تهدف إلى:

1. إنشاء مركز نموذجي للتدريب المهني بمدينة ود مدني؛
2. أعداد قانون لينظم عملية التلمذة الصناعي
3. إنشاء إدارة منفصلة للإشراف التام على مراكز التدريب المهني التابعة لمصلحة العمل للأعداد العمالة الماهرة لمقابلة احتياجات البلاد، (فريدة حسن 1977ص:15)، ومن ثم محور التدريب المهني حول إعداد العمال المهرة لمقابلة احتياجات البلاد من الأيدي العاملة الماهرة المدربة بحيث يتم هذا الإعداد عن طريق نوعين من التدريب هما:
  - i. التلمذة الصناعية (تدريب طويل المدى مدته ثلاثة سنوات ويستوعب خريجي الثانوية العامة بدرجة نجاح.
  - ii. رفع المستويات: يستهدف العمال الشبة المهرة العاملين بالوحدات الحكومية ومدته خمسة عشر شهراً على أن يكون العامل ملم بالقراءة والكتابة (إكمال السنة الرابعة ابتدائي ولا يزيد العمر عن 35 عاماً).

## 3:19:2 مركز التدريب المهني/ مدني:

بدأ العمل بهذا المركز في اكتوبر 1969 وساهمت منظمة العمل الدولية في شراء بعض المعدات وإيفاد تسعة من الخبراء لتفعيل العمل بالمركز وتحمل مسئولية تدريب بعض المدربين بالخارج لمدة ستة أشهر. يمارس هذا المركز عدة أنماط من التدريب منها:

1. تدريب على نظام رفع المستويات
  2. التلمذة الصناعية
  3. تدريب المشرفين ورؤساء الصناع وتدريب المعلمين.
- عموماً تتابع افتتاح مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية في بعض ولايات السودان:

#### جدول (4): مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية بولايات السودان

المركز	التاريخ	الجهة المانحة	الاستيعاب
واو	1974	حكومة السودان/ألمانيا ومنظمة العمل الدولية	230
جوبا	1980	حكومة السودان/ألمانيا ومنظمة العمل الدولية	300
بورتسودان	1981	حكومة السودان/ألمانيا	279
ملكال	1981	حكومة السودان/سويسرا ومنظمة العمل الدولية	160

وفي الفترة من (1977-1983) أظهرت نتائج المسح للخطة السداسية بان المستوعبين والمتوقع استيعابهم في مراكز للتدريب المهني على نظام التلمذة الصناعية وهي (الخرطوم، مدني، كوستي، واو) بلغ عددهم (2243) تلميذا وهم خريجين الثانوي العام لمدة (3) سنوات في (الحدادة، البرادة، الخراطة، المبانى، الكهرباء)

اما مراكز التدريب المهني ومدرسة النقل الميكانيكي والسكة حديد التي تهدف لرفع مستوى العمال في القطاعين العام والخاص فقد بلغ عدد المستوعبون والمتوقع استيعابهم (941) عامل لمدة تتراوح بين (3-5) أشهر في مجالات (الحدادة، والخراطة، اللحام، والأعمال الصحية، وكهرباء سيارات، والبرادة، ديزل عربات، كهرباء عامة). (وزارة العمل، 1977 ص22؛34)

#### 20:2 لوائح ونظم إعادة تنظيم التدريب المهني بالسودان:

(1974م): صدر قانون التلمذة الصناعية والتدريب المهني كما تم إنشاء المجلس القومي للتدريب المهني ويقتضي أن يتكون من عدة وزارات ومصالح وهيئات مستقلة بهدف تنمية وتطوير المهارات على المستوى القومي وحدد القانون مسئولياته من حيث الإدارة القومية والتنسيق والتخطيط لبرامج التدريب والتلمذة الصناعية وكان من اختصاصات هذا المجلس:

1. إدارة وتطوير برامج التدريب المهني والتلمذة الصناعية.
2. تحديد المهن الخاصة للتلمذة الصناعية والتي يمكن التدريب عليها داخل المنشأة
3. تحديد فترة التلمذة الصناعية وساعات العمل الأسبوعية واليومية الاضافية
4. تحديد الحد الأدنى للسن والمستوي التعليمي قبل نهاية فترة التلمذة الصناعية
5. تحديد الحد الأدنى في الإعانات والمصروفات التي تدفع للتلميذ.
6. تحديد الشروط والأحكام التي يتضمنها عقد التلمذة الصناعية.
7. على للسلطة التي يكونها أن تدخل أي مؤسسة او منشأة للتأكد من تنفيذ القانون (وزارة

العمل، 1974، ص: 3)

وبناءً على قانون (1974) تم تحديد الشروط والاحكام التي بموجبها يتم التدريب بنظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية. وقد عكس هذا القانون اهتمام الدولة بالتدريب المهني والدور الذي يلعبه في التنمية بما يوفره من مهارات قابلة للاستخدام وولوج سوق العمل وبذلك يعتبر من اهم وسائل مناهضة البطالة والفقر.. على كل استمر هذا القانون يحكم التدريب المهني والتلمذة الصناعية منذ العام 1974 إلى العام 2001 ليحل محله قانون المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية كما سنرى لاحقاً دون أدنى تعديل أو تغيير في نظام الدراسة ذات الثلاثة سنوات ونظام الدورات التدريبية قصيرة المدى.

## **2:21:2 مجالات التدريب المهني (1989)**

في 30 يونيو صعدت إلى سدة الحكم في السودان ما يعرف بحكومة الإنقاذ الوطني، وبموجب قرار مجلس قيادة ثورة الإنقاذ الوطني رقم 18 لسنة 1990م، أنعقد مؤتمر سياسات التربية والتعليم في الفترة من 17-26 سبتمبر 1990م بقاعة الصداقة بالخرطوم وقاعة الشعب بأم درمان اشترك فيه نحو (400) من المعلمين والخبراء والمهتمين بالتعليم وقد أصدرت لجان المؤتمر توصياتها حول المحاور الآتية:

### **2:21:1 السياسات والمناهج وقد ضم هذا المحور الآتي:**

الفلسفة والغايات؛ تعميم التعليم؛ السلم التعليمي.؛ المناهج الدراسية.؛ محو الأمية؛ الكتاب المدرسي، تدريب الفاقد التربوي. محور مجال تدريب المعلم لتعليم الأساس: الابتدائي والمتوسط، تدريب معلمي المرحلة الثانوية؛ تدريب المعلمين الفنيين؛ إعداد منهج؛ تدريب المعلمين؛ وضع الخلو في الاستراتيجية الجديدة؛ مجال التربية الخاصة؛ قضايا المعلم.

### **2:21:2 أجهزة التعليم:**

قانون التعليم العام؛ في مجال الهيكل الإداري والتنظيمي؛ في مجال اللوائح المدرسية؛ مجالس الآباء والمعلمين. هذا وقد وضع المؤتمر موجهات اعتبرها المؤتمر أساساً لتخطيط المناهج:

1. يطبق المنهج القومي في كل أقاليم السودان باعتبار اللغة العربية هي لغة التدريس.
2. أن تعالج موضوعات المقررات الدراسية التنوع الثقافي والديني والعرقي بأسلوب يبرز الجوانب الإيجابية دعماً للوحدة الوطنية.

3. الاهتمام باللغة العربية وتطوير طرق تدريسها والعناية بها في مناطق التداخل اللغوي.
4. الاهتمام بتعليم اللغات الأجنبية الحية.
5. غرس حب القراءة والتعليم الذاتي المستمر.
6. أن تهتم كل البرامج الدراسية بإشراك الدارس في النشاط العملي الصفي حتى لا يكون دوره سلبياً في عملية التعليم.

هذا ولقد تزامن مع هذه التغييرات الجذرية التي أخذت محلها في السلم التعليمي والمناهج الدراسية وإلحاق معاهد إعداد المعلمين بالجامعات الحكومية وإعادة هيكلة الانماط الإدارية والتنظيمية للتعليم العام والتعليم الفني والتدريب المهني صدور قانون المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية في العام 2001 ( بموجب صدور المرسوم المؤقت من السيد / رئيس الجمهورية لسنة 2001 بتاريخ 13 يوليو 2000م عملاً بحكام المادة (90/أ) من دستور جمهورية السودان لسنة 1998م، والذي 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 والذي بموجبه تم إلغاء قانون التلمذة الصناعية والتدريب المهني لسنة 1974 ليحل محله ( قانون التدريب المهني والتلمذة الصناعية 2001م).

## 22:2 السمات العامة لقانون التدريب المهني والتلمذة الصناعية لسنة (2001م)

1. قيام المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية وتكون له الشخصية الاعتبارية وميزانية منفصلة ومقره الرئيسي ولاية الخرطوم ويجوز له إنشاء مجالس فرعية بالولايات
2. إنشاء أمانة عامه يرأسها أمين عام يتم تعيينه من مجلس الوزراء بتوصية من وزير العمل والإصلاح ويكون مسئولاً عن أداء الأمانة العامة.
3. تشكيل المجلس الأعلى وأسندت رئاسته إلى السيد/وزير العمل والأصلح الإداري والأمين العام عضواً ومقررراً، بحيث يتم تكوينه بمشاركة أطراف العمل الثلاثة (الحكومة ممثلة في وزارة العمل والوزارات المعنية واتحاد أصحاب العمل واتحاد العمال)

## 23:2 مسؤوليات وزارة العمل والإصلاح الإداري اتجاه التدريب المهني والتلمذة الصناعية:

1. من اختصاصات وزارة العمل والإصلاح الإداري حسب المرسوم الجمهوري (45) لسنة 2014 وضع السياسات العامة في مجال علاقات العمل على المستوى القومي.
2. تنظيم علاقات العمل الخارجية والداخلية مع المنظمات الدولية والإقليمية

3. وضع السياسات العامة للتدريب المهني والتلمذة الصناعية لنشر وتوسيع التدريب المهني لاستيعاب الشباب.. على أن تعمل وزارة العمل والاصلاح الإداري نحو الرقي بالتدريب المهني والتلمذة الصناعية وفقاً لموجهات السياسات العامة التالية:

i. العمل على إعداد وتأهيل العمال المهرة والفنيين المقتدرين لسد الفجوة في القطاع العام ولتلبية متطلبات سوق العمل.

ii. ربط مخرجات التعليم والتدريب المهني باحتياجات سوق العمل لتحقيق التوازن في سوق العمل. (أنظر ملحق (2): العلاقة بين التدريب المهني وسوق العمل).

iii. إنشاء قاعدة معلومات عن سوق العمل من خلال إجراء الدراسات الميدانية لوضع سياسة الاستخدام والقوي العاملة.

iv. تحقيق علاقة عمل مستقرة بين أطراف الإنتاج وأصحاب العمل والعمال.

v. بناء قاعدة معلومات لسوق العمل.

vi. مواءمة تشريعات العمل للظروف الوطنية.

## 24:2 الأهداف الاستراتيجية للخطة الخمسية (2016/12) لوزارة العمل والاصلاح الإداري:

1. مواكبة التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل. وذلك بتتقيح وتحديث المناهج القائمة وإعداد مناهج جديدة مطلوبة في سوق العمل.

2. زيادة قاعدة العمالة الماهرة بزيادة فرص القبول بمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية ليصل عدد الطلاب بهذه المراكز إلى 3500 طالباً

3. دعم البنية المؤسسية للأمانة العامة للتدريب المهني والتلمذة الصناعية

4. ربط السودان عالمياً وإقليمياً بالمعايير الدولية وذلك بإعداد المصنف الوطني في مجال التدريب المهني وتطوير نظام قياس المهارات والاختبارات المهنية.

ويتوقع أن تتمثل النتائج المتوقعة لهذه الخطة الخمسية وفق مؤشرات القياس في الآتي:

i. مخرجات تدريبية مؤهلة تغطي حاجات سوق العمل بالكوادر المدربة

ii. تنمية الموارد البشرية ووجود عمالة ماهرة تعمل وفق أسس ومعايير علمية وفنية

iii. زيادة معدل التنمية بالبلاد اتحادية والولائية

iv. توفير العملة الأجنبية (مرشد الوزارة - ص 58، 21، 4)

## 25:2 الأهداف الاستراتيجية ربع القرنية (2007 - 2031م)

1. النهوض بالعمالة ومحاربة البطالة
  2. بناء القدرات وتكوين المهارات لمقابلة احتياجات سوق العمل
  3. إقرار مستويات عمل عادلة التوفير شروط وظروف عمل كريم للعمال
- كما اعتمدت الاستراتيجية الربع قرنية ذات الصلة بالتدريب المهني والتلمذة الصناعية تفعيل محورين رئيسيين لتحقيق هدفها الاستراتيجي التالي:

أن تقوم مراكز التدريب المهني بتزويد سوق العمل بعمالة ماهرة ذات ميزة تنافسية على المستويين المحلي والإقليمي قادرة على المنافسة في سوق

### 1:25:2 محور بناء القدرات وتكوين المهارات:

1. توفير العمالة الماهرة وقوى العمل المدربة تدريباً عالياً وذلك بالتوسع في مراكز التدريب المهني العامة والخاصة وتحديث مناهج التدريب المهني بحيث تواكب التقدم التقني
2. ابتداع طرق واساليب متنوعة لتمويل الاستثمارات في مجال التدريب المهني وقيام صندوق قومي للتمويل.
3. ترقية قدرات المرأة وخاصةً الريفية لزيادة فرص الاندماج الاجتماعي.

### 2:25:2 محور توظيف القدرات والنهوض بالعمالة:

1. تقليل معدلات البطالة بجميع أنواعها.
2. تقليل معدلات البطالة وسط الخريجين والشباب والمرأة والداخلين الجدد لسوق العمل.
3. تقليل معدلات البطالة الاحتكاكية الناتجة عن إعادة الهيكلة والاستخلاص وإعادة إدماج المتأثرين في سوق العمل
4. تطوير خدمات الاستخدام الاستشارية والتوجيه المهني لإحداث المواءمة بين العرض والطلب في سوق العمل

### 26:2 مهام ومسئوليات المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية:

كما تمت الإشارة سابقاً تم تشكيل المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية بمشاركة أطراف العمل الثلاثة (الحكومة متمثلة في وزارة العمل والوزارات المعنية واتحاد أصحاب العمل واتحاد العمال) وأسندت رئاسته إلى السيد/وزير العمل والإصلاح الإداري والأمين العام عضواً ومقرراً ومن مهامه الآتي:

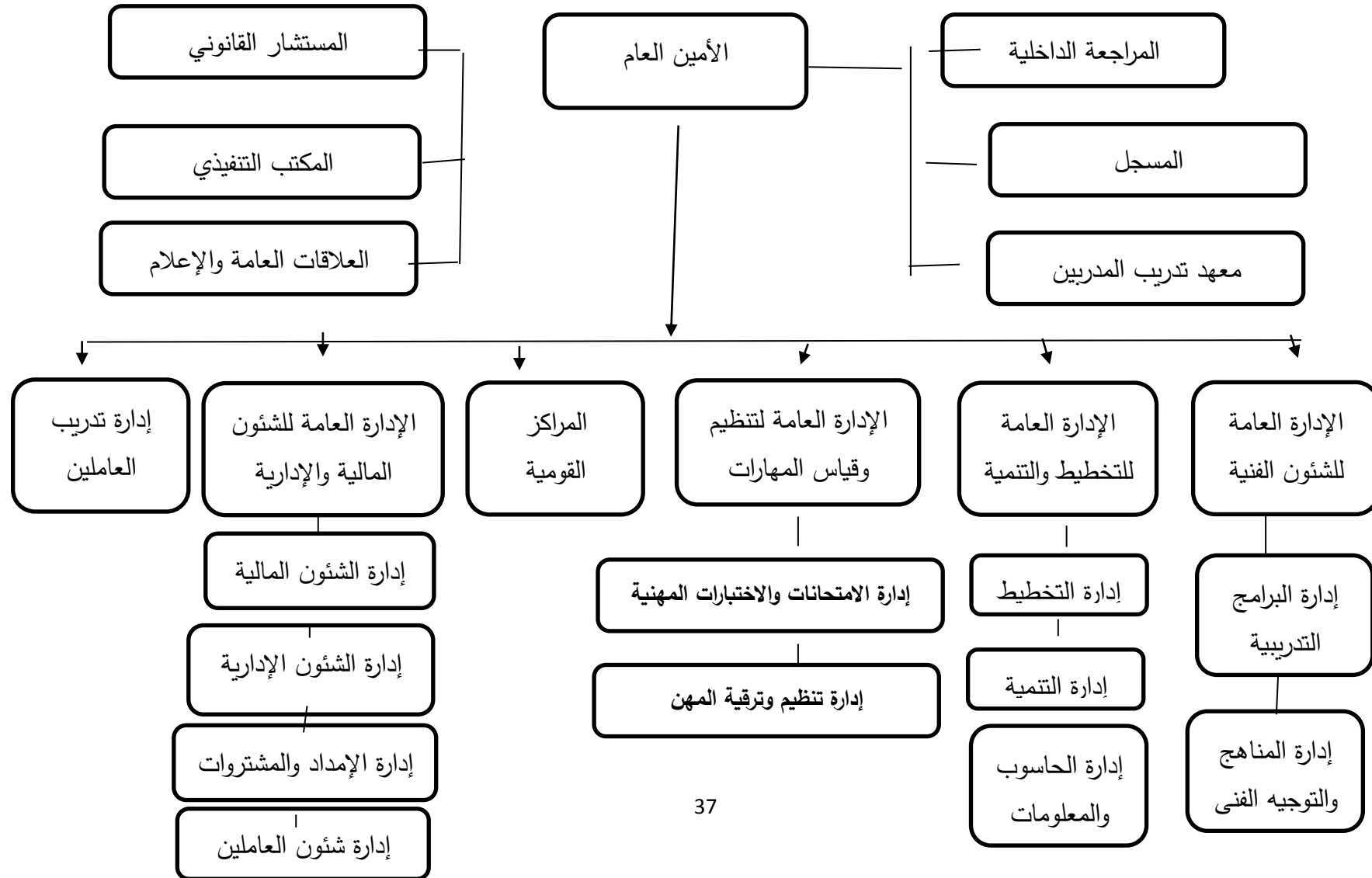
1. إنفاذ السياسات العامة للتدريب المهني والتلمذة الصناعية



2. إعداد الخطط والبرامج التدريبية مع دراسة الحاجة،
3. إبرام العقود والاتفاقيات،
4. وضع شروط خدمة العاملين والموافقة على الميزانية،  
ومن مسؤولياته ايضاً اعتماد مناهج التدريب المهني المختلفة
- أ. وضع المعايير والمستويات للمهن المختلفة،
- ii. تشجيع البحث العلمي في مجال التدريب المهني
- iii. ومنح الشهادات.

كما يضم المجلس أربعة لجان هي : لجنة المستويات ،البرامج التدريبية ، الاستثمار،تنظيم المهن الشكل رقم (2) يبين الهيكل التنظيمي لامانة العامة للمجلس الاعلي للتدريب المهني والتلمذة الصناعية .

الشكل (2): الهيكل التنظيمي للأمانة العامة للمجلس الأعلى  
للتدريب المهني والتلمذة الصناعية



## 27:2 مواعين مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية: 1989

### (1989): مركز التدريب المهني/الصدقة الصيني:

تم إنشاء هذا المركز بعون فني من حكومة جمهورية الصين بطاقة استيعابية (400) طالب يتم تدريبهم في المهن التالية:

(ميكانيكا ديزل، ميكانيكا بنزين، كهرباء عامة، خراطة، تنمية مهارات المرأة، التركيبات الصحية، اللحام وتوضيب، برادة صيانة، كهرباء سيارات، المعمار). عدد الخريجين خلال الفترة من (1990-2004) (2682) طالب.

(2011م): تم توقيع اتفاقية بين الصين والأمانة العامة للمجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية لمشروع التأهيل المركز بتكلفة للمشروع (13) مليون دولار وتشمل مكونات المشروع: تأهيل المباني القديمة - إنشاء مباني جديدة - تجديد المعدات والآليات. (أحمد كرمو، ص: 5)

### (1991): مركز نبالا ومركز التدريب المهني بالأبيض:

أنشأت هذه المراكز بعون بين حكومة السودان والحكومة الألمانية ومنظمة العمل الدولية وذلك لخدمة ولايتي شمال دار فور وشمال كردفان.

### (1992): مركز التدريب المهني الخرطوم 3

يقع على شارع الغابة شمال شركة مطابع السودان للعملة في المباني التي كانت ورشة تستخدم مخازن لوزارة الأشغال والمرافق العامة. بعد حل وزارة الأشغال والمرافق العامة تم توزيع المباني الخاصة بها على المصالح الحكومية وكان الموقع لوزارة العمل والإصلاح الإداري التي رأت أن يستخدم لتقديم الدورات التدريبية لعمال المنطقة الصناعية...

(2001): تمت تربيته للأمانة العامة للمجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية. وتم قبول أول دفعة من الطلاب لبرنامج التلمذة الصناعية وعددهم (88) طالب. حالياً يقبل المركز سنوياً (150) طالباً في المجالات (الكهرباء العامة؛ خراطة كهرباء سيارات؛ برادة الصيانة واللحام وأعمال الصاج).

## (1996م): مركز التدريب المهني السوداني الكوري

تم افتتاح المركز من قبل السيد/ رئيس الجمهورية ضمن احتفالات البلاد بعيد الاستقلال وشيد في مساحة بلغت (18.000 متر بعد توقيع اتفاقية مع جمهورية كوريا الجنوبية للمشروع بتكلفة كلية بلغت (4.5) مليون دولار ويستوعب (121) طالب سنوياً. خرج المركز خلال الفترة من (98- 2004) عدد (648 طالباً) في اربعة تخصصات (ميكانيكا عامة، حاسوب؛ كهرباء عامة، صناعة ملبوسات)

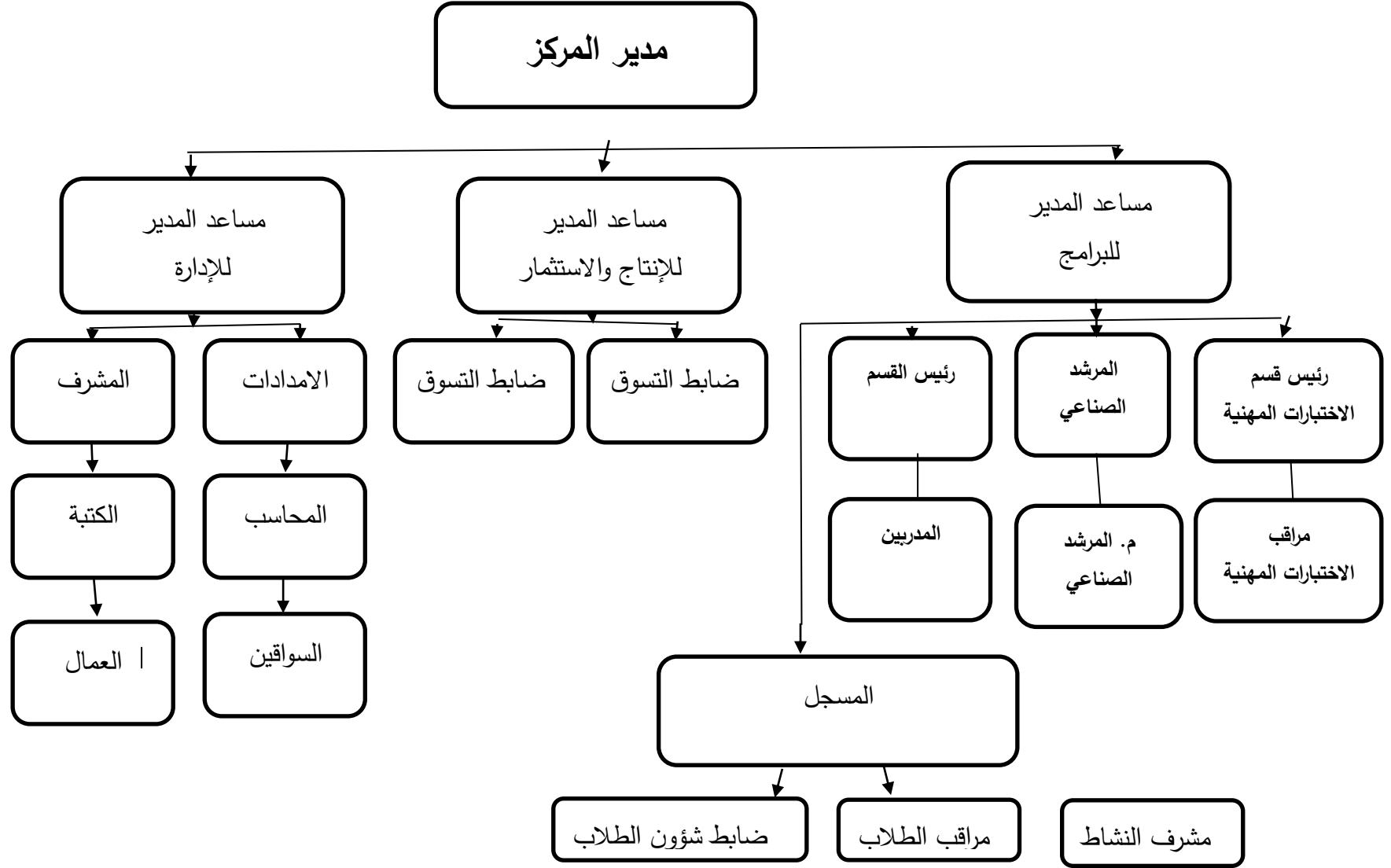
(2010): بدأ تأهيل المركز من قبل الحكومة الكورية بتكلفة بلغت (2) مليون دولار شملت صيانة كاملة للمباني وإحلال تام لكل المعدات والأجهزة والأساسات كما إضافة أقسام جديدة وهي (برادة صيانة، تصنيع غذائي، إلكترونيات) وارتفع عدد الطلاب إلى (320) طالباً. (مركز مدني الزراعي، 2017م، ص 1)

هذا بالإضافة إلى المراكز السابقة الشكل (3) يبين الهيكل التنظيمي لمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية. هنالك مجموعة من مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية منتشرة في معظم ولايات السودان تتبع فنياً للمجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية وتتبع إدارياً للحكومات الولائية في ظل الحكم الاتحادي منها على سبيل المثال:

### العدد الموقع

- 7 مراكز للتدريب المهني ما بين (1992- 2008م) في كل من (بورتسودان الابيض خور طقت، المحيريبا، فداسي، بربر، كسلا، المشير البشير الزراعي/مدني)
- 7 مراكز التدريب المهني الخاصة وتدار باستخدام المال الخاص بولاية الخرطوم تم أنشائها في الفترة من (1997- 2015م) وهي (إسبارك، الوطني بحري، الوطني العرضة، أخباري، ليمانار، الفيحاء، ابن الجراح)
- 2 مركز للتدريب المهني تابعة إدارياً لوزارة الدفاع هي: العسكري الكدور وسلاح المهندسين
- 2 مركز تدريب مهني تابعة إدارياً للكنيسة الكاثوليكية وهي ماريوسف والابيض دنوبسكو.

الشكل (3): الهيكل التنظيمي لمركز التدريب المهني والتلمذة الصناعية



## 28:2 مصادر تمويل التدريب المهني في السودان:

تعتبر مشكلة التمويل من أهم المشكلات التي تواجه نظام التدريب المهني وتؤثر عليه بصورة فاعلة وذلك بسبب التنوع الكبير في التخصصات ومواكبة المستجدات، حيث يعاني التدريب المهني من نقص في المخصصات المالية من قبل الدولة. وتعتبر الجهات التالية أهم مصادر حصول التدريب المهني على التمويل المالي:

## 1:28:2 حكومة السودان بشقيها المركزي والولائي:

ويتكون من ثلاثة فصول:

**تمويل الفصل الأول:** الرواتب والأجور العامة قابلة للزيادة وفقاً لشروط الخدمة والهيكل التنظيمي.  
**تمويل الفصل الثاني:** عبارة عن الإيرادات العامة لمراكز التدريب المهني يتم توريدها لخزانة الدولة لتسهم في التمويل الحكومي لمراكز التدريب. وهذه تشمل: رسوم التقديم؛ الرسوم الدراسية لطلاب التلمذة الصناعية؛ رسوم استخراج شهادة دبلوم تلمذة صناعية؛ رسوم امتحان الدبلوم.. وكل ما يتعلق بإجراءات القبول والتخريج.

## التمويل الذاتي لمراكز التدريب المهني:

تعتبر مراكز التدريب بمثابة مصانع صغيرة توجد بها التجهيزات والمواد والأجدي العاملة، فالشيء المطلوب هو توجيه التمارين العملية إلى سلع يمكن تسويقها ليدير دخلا يسهم في خلق مصادر تمويل إضافي إلا أن هذا النوع من التمويل تم إيقافه حالياً.

## جهات الإنفاق:

تعتبر المتطلبات الأساسية للتدريب المهني مرتفعة إذا ما قورنت بالنظم التعليمية الأخرى ومن أهم فقرات الإنفاق الأساسية الآتي:

- تهيئة الورش من الأجهزة، المعدات، المكائن بالإضافة الى الفصول
- المواد التدريبية المستهلكة (مثل الحديد، الخشب، اللحام.. الخ) لصنع نماذج التمارين العملية لإكساب الطالب المهارة المطلوبة مما تتعرض للأخطاء والإخفاقات في التنفيذ في المراحل المختلفة. أو استخدام عدد من المواد للإتقان مجموعة من المهارات التدريبية مما يؤدي إلى ارتفاع استهلاكها وبالتالي الزيادة في التكاليف.
- التنوع في التخصصات الأساسية والمستحدثة
- النفقات الجارية (الرواتب والأجور) يستنزف جزءاً كبيراً من المخصصات المالية.

- تأهيل الكوادر المهنية لإدارتها.

## 2:28:2 مساهمات الجهات المانحة الأجنبية في تطوير وتمويل نظام التدريب المهني في السودان:

هذا النوع من التمويل ناتج من الصلات والروابط بالمنظمات الدولية والإقليمية والدول الصديقة ذات صلة بالتدريب المهني وقد بدأ منذ نشأة التدريب المهني وأن جل المشروعات تم تمويلها من جهات خارجية لأن الانغلاق والانكفاء على الذات لا يحدث تطوراً ، وخاصة في عالم اتسم بتحولات اقتصادية واجتماعية وتكنولوجية ويتطلب ضمناً التعاون في نقل التجارب وتبادل الخبرات واستقطاب الدعم من خلال الشراكات مع الصناعة ووكالات التمويل الدولي وغالباً ما يأخذ محلة عبر توقيع الاتفاقيات او تنفيذ العديد من المشروعات القومية، فمن المنظمات والدول التي أسهمت في التمويل والدعم الفني لنظام التدريب المهني في السودان سواءً عن طريق إنشاء مراكز التدريب المهني أو تأهيل بعض المراكز أو في مجال تأهيل المدربين الجهات التالية:

### منظمة العمل الدولية:

تعتبر الدعامة الأساسية للتدريب المهني في السودان فهي المرشد والموجه له وقد استفاد منها في:

- التصنيف المهني؛
- اختبارات المهنية؛
- تدريب المدربين والإداريين.
- المساهمة في إنشاء مراكز ملكال والخرطوم 1 ومدني والأبيض ونيالا.
- إشراك السودان في ورش العمل والسمنارات الخاصة بالتدريب المهني على المستوي الإقليمي والدولي

### جمهورية ألمانيا الاتحادية:

لها الدور الكبير في دعم وترسيخ التدريب المهني حيث شاركت في:

- إنشاء مركز التدريب المهني الخرطوم 2، واو، وبورتسودان
- دعم المراكز القائمة بالمعدات والخبرات.
- تدريب المدربين والإداريين في ألمانيا.

## جمهورية كوريا الجنوبية:

- ساهمت بالدعم الفني في تقوية القدرات البشرية في تدريب المدربين والإداريين في كوريا
- إنشاء مراكز التدريب المهني السوداني الكوري.
- الدعم بالمعدات والمعينات
- إعادة تأهيل المركز السوداني الكوري: صيانة كاملة للمباني وإحلال تام لكل المعدات والأجهزة والأثاث
- إنشاء اول مركز للتدريب المهني الزراعي بولاية الجزيرة

## الصين الشعبية: ساهمت بالآتي

- إنشاء مركز التدريب المهني الصداقة الصيني
- قدمت منحة مالية لتأهيل بتكلفة المباني القائمة وتشبيد مباني جديدة وتركيب الاليات والمعدات.
- تدريب عدد (105) من المدربين والإداريين في بعض التخصصات ميكانيكا وكهرباء العامة والحاسوب وتنمية مهارات المرأة في دولة الصين لفترات (45 - 3 اشهر).
- تقديم الخبراء الصينين لكل التخصصات.

## وكالة التعاون الدولي الياباني (جايكا):

- تقوية وتطوير نظام التدريب المهني في السودان من تأهيل مركز التدريب المهني الخرطوم 2 (أهيل المعدات وأنشاء أقسام جديدة).
- إقامة عدة من دورات التدريبية لتطوير قدرات المدربين الإداريين المدربين داخلياً وخارجياً في اليابان ومصر فنياً وإدارياً. بلغ المستفيدين (171) مدرب
- إنفاذ العديد من منتديات بغرض تبادل المعلومات عن التدريب المهني شاركت فيها عدة جهات ومنظمات + الشركات الخاصة والحكومية.
- أوفدت حكومة اليابان متطوعين في مجال اللحام وميكانيكا سيارات للمساهمة في رفع قدرات المدربين المحليين.
- أقامت عدة ورش عمل وسمينارات في مجال التدريب المهني
- متابعة وتقييم أداء الفئات التي تم تدريبها. (عبد الولي محمد، ص7)



كما ساهمت وكالة التعاون الدولي الياباني (جايكا) في إنفاذ الآتي:

-مراجعة برنامج التدريب الأساسي

-تأسيس المجلس الولائي

-تطوير ومراجعة تنفيذ دورات تدريب مدربين،

-أعداد دليل إدارة مركز التدريب المهني.

## المبحث الثالث

### 29:2 برنامج دبلوم التلمذة الصناعية:

#### 1:29:2 التقديم والقبول لبرنامج التلمذة الصناعية:

1. يتم الإعلان عن طريق الإعلان بالنشر في الصحف قبل أسبوعين من التاريخ المحدد.
2. يتقدم التلميذ بطلب الالتحاق بمليء الاستمارة المعد بعناية ودقة مع إرفاق شهادة الميلاد أو التسنين، صور من الشهادة المدرسية، عدد (2) صورة فوتوغرافية حجم الباسبورت ملحق(3)

#### 2:29:2 الفئة المستهدفة بالتدريب:

- يستهدف الشباب من الجنسين وفق شروط التقديم التالية:
1. إكمال مرحلة التعليم الأساس بنجاح او ما يعادلها.
  2. ألا يقل عمر المتقدم عن 14 سنة ولا يزيد عن 20 سنة
  3. أن يكون لائقاً طبياً
  4. اجتياز المعاينة وامتحانات القدرات التحريرية.
  5. يقوم كل متقدم مستوفي شروط القبول تسديد رسوم دليل القبول، رسوم أرونك القبول

#### 3:29:2 إجراءات القبول:

- يشترط في القبول النجاح في اختبار القبول واجتياز المعاينة. يتم إخطار التلاميذ المقبولين عن طريق الإعلان بلوحة الإعلانات بالمركز.
  - لا يعتبر التلميذ نظامياً مقبولاً إلا بعد أن يستوفى إجراءات التسجيل الآتية:
  - توقيع التلميذ وولى أمره على عقد التدريب. (ملحق (4) عقد التدريب)
  - تسديد الرسوم الدراسية المقررة كاملة
  - الحصول على بطاقة المركز المعدة التي تثبت شخصيته كتلميذ بالمركز المعنى
  - تكملة سجل التلميذ بكل الشهادات الأصلية
  - يقوم الطلاب المقبولين بتسديد الرسوم التالية:
- رسوم الزي المدرسي؛ رسوم التسجيل؛ رسوم الدراسة (التدريب) ورسوم استخراج البطاقة.

## 2:30:2 بنائية برنامج التدريب المهني:

### 1:30:2 التخصصات:

يضم نظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية العديد من التخصصات المختلفة والتي يمكن تنظيمها حسب العلاقة مع بعضها البعض تحت خمسة مجموعة رئيسة هي:

1. مجموعة مهن الميكانيكا: ميكانيكا عامة؛ ديزل، بنزين، كهرباء سيارات
2. مجموعة مهن الكهرباء: كهرباء عامة؛ تبريد وتكييف الكترونيات: حاسوب
3. مجموعة مهن تشكيل المعادن وتشمل: برادة صيانة؛ لحام وتوضيب ومخارط
4. مجموعة مهن المعمار: تركيبات صحية ومباني ونجارة والرسم الفني
5. مجموعة مهن تنمية مهارات المرأة: صناعة الملابس والصناعات الغذائية\*

### 2:30:2 جدولة البرنامج التدريبي/الدراسي

مدة التدريب والدراسة ثلاثة سنوات متصلة بمعدل 40 أسبوع في العام، منها عامين داخل مركز التدريب المهني والسنة الثالثة تسمى التدريب داخل الصناعة تحت إشراف ومتابعة المشرف الصناعي والقسم المعني تسير الدراسة حسب الجدول رقم (5) يوضح ذلك

#### جدول (5): بنائية برنامج التدريب

السنة الدراسية	عدد الأسابيع	عدد الساعات	مجموع الساعات
السنة الأولى	16	32	512
تدريب أساسي	24	32	768
السنة الثانية	40	32	1280
الثالثة: التدريب داخل الصناعة	40	1650 220	1870
دراسة نظرية تدريب عملي	44		14430
مج. الساعات لتدريبية			

**السنة الأولى:** تتكون من جزئين، الجزء الأول تحت مسمى التدريب الأساسي حيث يتم تدريس كل الطلاب المقبولين بمركز التدريب المواد النظرية التالية:

iv. الرياضيات والرسم الفني والمعلومات الفنية والتدريب العملي لإكساب الطالب مهارات متنوعة ذات الصلة بما يعرف بتمرين (u) لمدة 16 أسبوع بمعدل 32 ساعة أسبوعياً.. و ثم ينتقل الطالب لتلقي الجزء الثاني التدريب التخصصي حسب القسم المعني. لمدة 24 أسبوع بمعدل 32 ساعة في الأسبوع.

**السنة الثانية:** تدريب تخصصي حسب القسم المعني ويتكون التدريب من شقين لكل سنة دراسية

v. **الدراسة النظرية:** تمثل 30% هي مجموعة المعارف والنظريات والمعلومات التي تشكل القاعدة المعرفية للسلوك الأدائي المطلوب تحقيقه من خلال التدريب. وتشمل المواد الرياضيات: 1.30 ساعة في اليوم والرسم فني: ساعتين في اليوم والمعلومات الفنية المطلوبة في التخصص بمعدل 1.30 ساعة في اليوم

vi. **التدريب العملي:** وهي المهارات الأدائية المطلوب ممارستها لتنفيذ الواجبات العملية لأداء المهارات بالمستوى المطلوب في التخصص المعني ويشتمل التدريب بنسبة 70% من البرنامج.

**السنة الثالثة: تحت مسمى التدريب داخل الصناعة:**

التدريب داخل الصناعة جزء رئيس من المنهج الدراسي لدبلوم التلمذة الصناعية. لتعزيز المهارات العملية للمتدربين والاستعداد للعمل في سوق العمل بعد التخرج من خلال التدريب في الشركات الحكومية والخاصة والورش والمصانع. وتكون نسبة التلاميذ الصناعيين لكل مهنة علي أساس تلميذ صناعي لكل (6) عمال مهرة كحد أقصى ويجوز للسلطة الإدارية أن تطلب من أي مخدم قبول عدد من التلاميذ الصناعيين وفقاً للنسبة التي تحددها مع مراعاة إمكانية المنشأة ويتدرب الطالب فيها:

vii. **عملياً:** بأحدي المؤسسات الحكومية أو الخاصة لمدة (4) أيام خلال السنة الدراسية

viii. **نظرياً:** لمدة يوم واحد كل أسبوع داخل مركز التدريب المهني المعني.

## 2:30:3 عقد التلمذة الصناعية:

تتطلب تشريعات العمل توقيع عقد بين صاحب العمل والمتدرب أو ولي أمره، يبين حقوق وواجبات كل منهما تجاه الآخر، وخاصة الدور الأساسي للمصنع أو منشأة التدريب. ويقتضي التنسيق لبرنامج التدريب في موقع العمل الأخذ بعين الاعتبار عقد التدريب كما تحددها التشريعات المعمول بها. (منذر واصف - ص 124)

## 2:31 شروط التدريب داخل الصناعة:

يشترط للتدريب داخل الصناعة الآتي:

- التوقيع بين الطرفين (ولي أمر التلمذة كطرف أول ومن ينوب عن المنشأة كطرف ثاني).
- أن يكون العقد معتمداً من السلطة الإدارية بالمركز.
- يكون العقد ملزماً من تاريخ التوقيع عليه.
- يلتزم الطرف الثاني (المنشأة) بدفع أجر للتلميذ لا يقل عن الحد الأدنى للإيجور.
- يلتزم التلميذ بجميع النظم واللوائح والقوانين المنظمة للعمل بالمنشأة
- يعتبر التلميذ أثناء فترة التدريب تلميذاً صناعياً وليس عاملاً.
- يسمح للتلميذ بساعات العمل الإضافية إذا اقتضى الأمر على ألا يزيد عن 40 ساعة في الشهر، كما يجب أن تسجل له المستندات الخاصة بذلك.
- يتدرب التلميذ في المنشأة في الفترة الصباحية على أن تكون وفقاً لساعات العمل بها في المنشأة.
- يلتزم صاحب المنشأة في حالة إصابة التلميذ أثناء ساعات العمل بالتعويض وفقاً لأحكام القانون
- يسمح للتلميذ الحضور للمركز يوم واحد كل أسبوع لتلقي الدروس النظرية. ملحق (5)

## 2:31:1 الهدف من التدريب داخل الصناعة:

- هنالك اهداف اساسية للتدريب داخل الصناعة وهي كما يلي:
- تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة في المركز عملياً لتحسين كفاءة المتدرب.

- فهم القيود التي تفرضها الحياة العملية والعلاقات الوظيفية داخل الوظيفة وبين جهات العمل.
- تنمية سلوكيات العمل من حب الاستطلاع، الثقة بالنفس، النضوج والاعتماد على النفس.
- أعداد المتدرب على أن يكون قابلاً للتكيف والمرونة على فهم بيئة العمل بسرعة.
- المساعدة في تحسين ودعم علاقة وثيقة بين الصناعة ومركز التدريب المهني.
- معرفة أحدث اتجاه السوق في الأعمال التجارية ذات الصلة وذلك لتحسين التدريب داخل الصناعة.

## 2:32 دور المشرف الصناعي:

هو الشخص المسئول للإشراف على سير عملية التدريب بالمركز بإجراءات التنسيق اللازمة والتخطيط ورفع التقارير والمتابعة وتعتبر من العوامل المساعدة في نجاح التدريب داخل الصناعة.

## 2:32:1 الوصف الوظيفي للمرشد الصناعي:

يعمل تحت الإشراف المباشر لمساعد المدير للبرامج ويكون مسئولاً لدية عن حسن تنفيذ المهام والاختصاصات التالية:

- مسئولاً عن تنفيذ الفصل الثالث من لائحة التدريب والتلمذة الصناعية لعام 2001م.
- توزيع طلاب الصف الثالث للتدريب داخل الصناعة حسب تخصصاتهم.
- الاتصال بالمؤسسات المختلفة لخلق فرص تدريبية لمتدربي الصف الثالث.
- الإشراف على تقدم المتدربين وفقاً للخطة المرصودة وعكسها للجهات ذات الصلة بالمركز.
- متابعة استحقاقات الطلاب من الأجر الاساسي وإصابات العمل وفقاً لما جاء بقانون التلمذة الصناعية
- متابعة تنفيذ برامج الثقافة العمالية.
- تنفيذ وتطبيق الموجهات في مجال الأشراف والإرشاد الصناعي.
- وضع ميزانية واحتياجات.
- رفع تقارير دورية لمساعد المدير للبرامج بأداء.
- عكس ما يستجد بالصناعة للجهات المسئولة بالمركز.
- أي أعباء يكلفه بها رئيسه المباشر. (الهيكل التنظيمي - ص 103).

## 2:32:2 التحديات التي تواجه المراكز في تنفيذ التدريب داخل الصناعة:

- تردي الشركات في استضافة المتدربين مع الشك في أن ليس لديهم ما يكفي من المهارات والمعرفة للعمل وتأتي من سوء الفهم لمفهوم التدريب داخل الصناعة.
- الاحتياجات التدريبية الفعلية لصاحب العمل، والعناصر التدريبية الواجب إضافتها للبرامج على ضوء هذه الاحتياجات.
- صعوبة في تحقيق الارتباط المحكم بين نواتج أنظمة التدريب المهني والتلمذة الصناعية وبين المتطلبات النوعية (المهارة) لسوق العمل واحتياجات التنمية.
- توقعات أصحاب العمل غير واقعية أي أنهم يتوقعون أكثر مما ينبغي.

## 2:33:2 امتحان دبلوم التلمذة الصناعية:

دبلوم التلمذة الصناعية شهادة قومية تنظم تحت إشراف الإدارة العامة للقياس وتنظيم المهن بالأمانة العامة للمجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية للخريجين في المستويات المهنية المختلفة لتوفير عمالة فعالة ذات مهارات عملية ذات صلة بالاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية. واستناداً على نص المادة (22) من قانون التدريب المهني التلمذة الصناعية لسنة 2001م، أصدر رئيس المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية ووزير العمل والإصلاح الإداري (لائحة تنظيم امتحانات دبلوم التلمذة الصناعية 2005م ) بدأت امتحانات الدبلوم بعدد (7) مراكز للتدريب المهني في العام 2005 وازداد عدد المراكز حتى أصبح (24) مركزاً اتحادياً وولائياً وخاص في كل التخصصات في العام 2017 لتغطية كل مراكز التدريب المهني

## 2:33:1 شروط النجاح في الامتحان الموحد (دبلوم التلمذة الصناعية):

- يشترط لنجاح التلميذ الصناعي في امتحان الدبلوم بعد إكمال ثلاثة من الدراسة المنتظمة ما يلي:
- أن يحصل على 50% على الأقل من النهاية القصوى لكل مادة من المواد النظرية.
- أن يحصل على 70% على الأقل من النهاية القصوى للامتحان العملي.

## 2:33:2 معالجات الرسوب في امتحان التخرج:

- إذا رسب التلميذ في مادة أو مادتين، يجلس لامتحان ملحق بعد شهرين من إعلان النتيجة.

- إذا رسب التلميذ في الامتحان العملي وجميع المواد النظرية يعيد العام التدريبي.
- يمنح التلميذة الراسب للمرة الثانية في امتحان التخرج العملي والنظري أو كليهما شهادة تفصيلية من المركز.
- في الحالات الطارئة يحق للتلميذ الذي حدث له أي طارئ في زمن الامتحان أن يجلس بديل بعد إرفاق الأوراق الثبوتية الدالة على ذلك.

### 2:33:3 التقييم والمتابعة للتدريب داخل الصناعة:

يعتبر التدريب داخل الصناعة مادة تدريبية في المقرر التدريبي ودرجاته تضاف الي نتيجة العملي النهائية لدبلوم التلمذة الصناعية. ليتم حسابه كالاتي:

15% من التقارير وتضاف 15% من نتيجة العملي لتصبح 30% كأعمال سنة.

يسلم مكتب المرشد الصناعي النتيجة إلي مدير المركز، وتقدم الإدارة العامة لتنظيم المهن وقياس المهارات. ويتم تقييم نسبة المتدرب كما يلي:

- 40% استمارة سجل المتدرب الأسبوعي او شهري (التقرير السري). تملأ بواسطة الجهة المدربة.

- 20% لزيارة مدربي المركز والاتصال الهاتفي

- 40% لأرونيك متابعة التدريب الميداني

### 2:33:4 امتحان دبلوم التلمذة الصناعية الموحد:

يأخذ امتحان دبلوم التلمذة الصناعية الموحد محله بعد إكمال الطلاب المتدربين مدة الدراسة بالمعهد المعني (3 سنوات) ويتم إعداده من قبل الإدارة العامة لتنظيم المهن وقياس المهارات بالأمانة العامة للمجلس العلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية وذلك لكل مراكز التدريب المهني بالسودان. يغطي امتحان الدبلوم المادة التخصصية بشقيها العملي والنظري ويعتبر امتحان معياري المرجع يتصف بالآتي:

- تقييم المادة ككل (عملي ونظري)

- يعد من قبل لجنة مقرررة لذلك



- امتحان شامل (من وسائل التقويم الختامي)
- من نمط امتحانات التقييم بالمقارنة (أي يقارن أداء كل الطلاب المتدربين مع بعضهم البعض)
- تجري مرة واحدة في السنة الدراسية وفي زمن محدد لكل مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية في السودان (مثله ومثل امتحانات الشهادة السودانية)
- يصحح الامتحان من مائة درجة (70% عملي و30% تشمل أعمال السنة وتقارير التدريب داخل الصناعة)
- الحصول على توزيع درجات للطلبة والوصول إلى قرار

## 2:33:5 نوع الشهادة:

تصدر الأمانة العامة للمجلس الأعلى والتلمذة الصناعية شهادة دبلوم التلمذة الصناعية وتمنح للخريجين الذين أكملوا عدد الساعات التدريبية المقررة ونجحوا في الامتحان النهائي. وفقاً لمستويات المهارة في السودان وتقع ضمن مجموعة العامل الماهر. كما تصدر شهادة البرنامج الدورات التدريبية القصيرة والطويلة، شهادة الاختبار المهني انظر ملحق (6،7،8)

## 2:34:2 قبول خريجي شهادة الحرفيين والثانوي الصناعي ودبلوم التدريب المهني بالتعليم العالي:

تجد هذه الفئات طريقها لمواصلة التعليم بالجامعات والكليات التقنية حسب الآتي:

## 2:35:1 شروط التقديم:

- النجاح في شهادة مرحلة الأساس شرط قبول الطالب لشهادة الحرفيين ودبلوم التلمذة الصناعية 3 سنوات أو الحرفيين سنتين
- يتم التقديم للجامعات والكليات التقنية بعد مرور أربعة سنة على حصول الطالب لشهادة الحرفيين أو دبلوم التلمذة الصناعية.
- تعتمد الشهادة الموثقة من وزارة العمل والإصلاح الإداري

## 2:35:2 شروط الالتحاق:

- القبول للتأهيل لمدة 6 شهور
- يخضع الطلاب لامتحان موحد لكل الولايات بشرط النجاح في مادتي الرياضيات والفيزياء.
- وفي عدم القبول يتم إعادة العام (6 شهور) حتى النجاح ويخضع لشروط التعليم العالي.
- يتم القبول لكل تخصصات دبلوم الهندسة بنسبة 8% من العدد المقرر المقبول له في نفس العام.
- رسوم الدراسية (1600) جنية تشمل: رسوم الكتب (100) ورسوم دراسية (1500) جنية.

## 2:35:3 مجالات القبول بالتعليم العالي

- **شهادة الثانوي الصناعي:** جامعة السودان/كلية التكنولوجيا والكليات التقنية الأخرى مثل (كلية مدني التقنية، كلية بورتسودان التقنية، كلية المحيربا التقنية .... الخ) وتمنح شهادات الدبلوم في البكالوريوس.
- **شهادة الحرفيين ودبلوم التلمذة الصناعية:** أولاً يتم التقديم للتأهيل الهندسي لمدة 6 شهور بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ومن ثم التقدم للحصول على الدبلوم تقني في الهندسة لمدة ثلاثة سنوات في أحد التخصصات الهندسية التالية: الكهرباء ، تبريد وتكييف ، ميكانيكا انتاج ، اتصالات ، حاسوب ، ميكانيكا صناعية ، ميكانيكا سيارات ، ميكانيكا اللحام ، معمار ، مساحة، نפט ، اكتشاف نפט، تكرير نפט ، منشأة ، تشيد ، طرق ونقل ، ري ومياه بلاستيك نسيج ، جلود ، هندسة بيئة ، حفر أبار المياه الجوفية ، شبكات مياه.(سامي محمد الامين ، 2017)

## 2:36 أعداد خريجي مراكز التدريب المهني:

الجداول رقم (6)يبين عدد الخريجين دبلوم التلمذة الصناعية في مراكز التدريب المهني الاتحادية والخاصة بولاية الخرطوم حيث بلغ عدد الخريجين (21700) طالب وطالبة في الفترة من (2005-2017م)

الجدول (6) أعداد خريجي مراكز التدريب المهني في الفترة ما بين 2005 إلى 2017

مج	2017	/2014 2016	/2011 2013	/2008 2010	/2005 2007	المركز
2469	-	-	332	1032	1097	الخرطوم 1
4525	282	1676	730	931	906	الخرطوم 2
1802	103	659	400	287	353	الخرطوم 3
2170	148	735	468	502	327	الخرطوم بحري
2676	10	36	891	865	814	الصيني
2666	140	607	514	632	773	الكوري
1376	101	290	435	420	521	ماريوسف
1308	-	288	560	-	460	العسكري الكدور
848	92	263	288	205	-	الوطني بحري
17	-	-	-	-	17	بخيئة
381	100	249	32	-	-	إسبارك
80	33	39	8	-	-	الفيحاء
548	121	427	-	-	-	سلاح المهندسين
48	36	12	-	-	-	أخباري
138	79	59	-	-	-	الوطني العرضة
79	45	34	-	-	-	ابن الجراح
29	29	-	-	-	-	لينمار
21700	2319	5268	4248	4774	5265	العدد الكلي

المصدر: إعداد الباحثة وفقاً لبيانات إدارة الامتحانات

## المبحث الرابع

### 2:37 طرائق التدريب والتدريس وتقويم أداء المتدربين بمراكز التدريب المهني

نظراً لاتساع نطاق مخرجات التعليم من المعارف والمهارات الأدائية التي تهدف برامج التدريب المهني والتلمذة الصناعية لتحقيقها لدي الطلبة فان تقويمها يتطلب أساليب ومهام متعددة ومتنوعة تختلف عن الأساليب التقليدية التي تعتمد على الاختبارات المألوفة إذ يتطلب إعدادها وتصميمها تحديد أنواع او صيغ المهام الادائية المناسبة لمستويات المهارات والقدرات المستهدفة. ورغم ان التقويم القائم على الأداء ليس جديداً إلا أنه يصعب تجاوزه إذ يقوم أصحاب المهن بممارسته من خلال ملاحظة أداء متدريهم لمهامهم الحقيقية.

وسوف نتناول في هذا المبحث مدربي التدريب المهني وطرائق التدريب والتدريس، وتقويم أداء المتدربين بمراكز التدريب المهني من حيث الاختبارات التحصيلية التقليدية والاختبارات الأداء العملية بوصفها أدوات يعتمد عليها المعلم/المدرّب بغرض تحقيق الأهداف المرسوم لها للوصول الي مستوى الإنجاز المطلوب والتأكد من حصول الدارس على المعلومات والمهارات المنشودة

### 2:37:1 مدربي التدريب المهني:

يتميز المدرب المهني، بالمقارنة مع معلم التعليم العام، باتساع قاعدة المهام والواجبات التي يمارسها وهي تشمل نشاطات عملية وجوانب تطبيقية بالإضافة الي المعلومات والمعارف النظرية، مما يعني ضمناً أهمية انتقاء وتأهيل المعلم/المدرّب فنياً ومسلكياً (بيداغوجيا) ومواصلة التأهيل والتحديث والترقيع للمحافظة على أدائه باعتبار وظيفته (مهنة ورسالة) لها الأثر اسلباً او ايجاباً في نوعية النواتج المتوقعة

اما كونها رسالة فينبغي للمدرّب الشعور بالاستقرار الوظيفي والاكتفاء المالي أي الرضا عن عمله الذي يستوفي متطلباته الحياتية. وبالرجوع إلى العديد من التقارير المقدمة عن الورش واللقاءات، فأنها تكاد تجمع علي وجود مشكلة في مؤهلات المدربين بمراكز التدريب المهني وتدني خبرتهم العملية المهنية ويتطلب هذا:

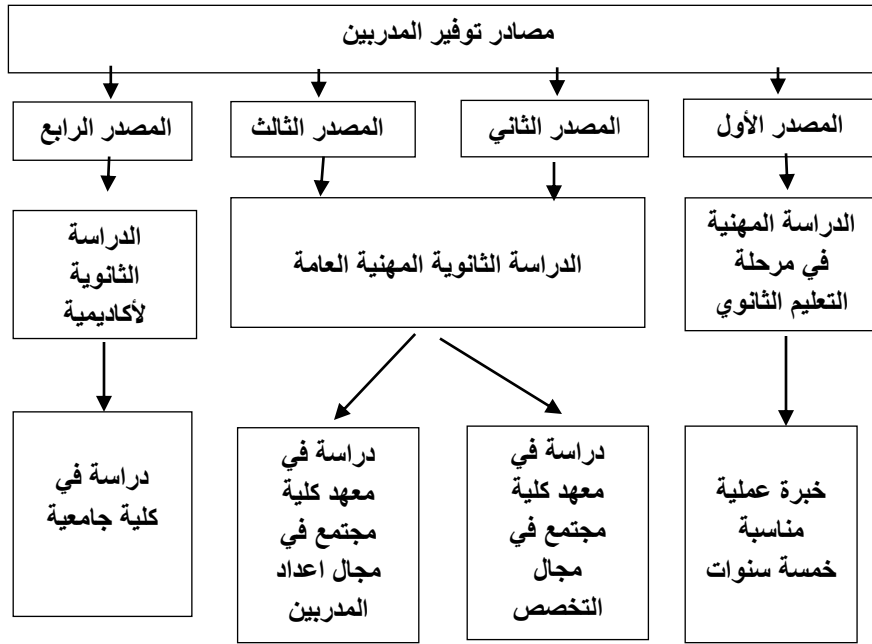
- العناية بانتقاء المدربين وفق معايير موضوعية (مؤهلات وخبرات) تحتمها أهمية دورهم في عملية التدريب.

- الاهتمام بتأهيل المدربين قبل الخدمة وفي اثناءها للمحافظة على أهلية المدربين ومواكبتهم للمستجدات وتشجيعهم على التعليم والنمو الذاتي.
- وتحسين أوضاعهم المالية في ضوء أدائهم وانجازهم.

## 2:37:2 مصادر توفير المدربين:

الشكل رقم(4) يبين المصادر الأربعة لمستويات المعلمين والمدربين بمراكز التدريب المهني.

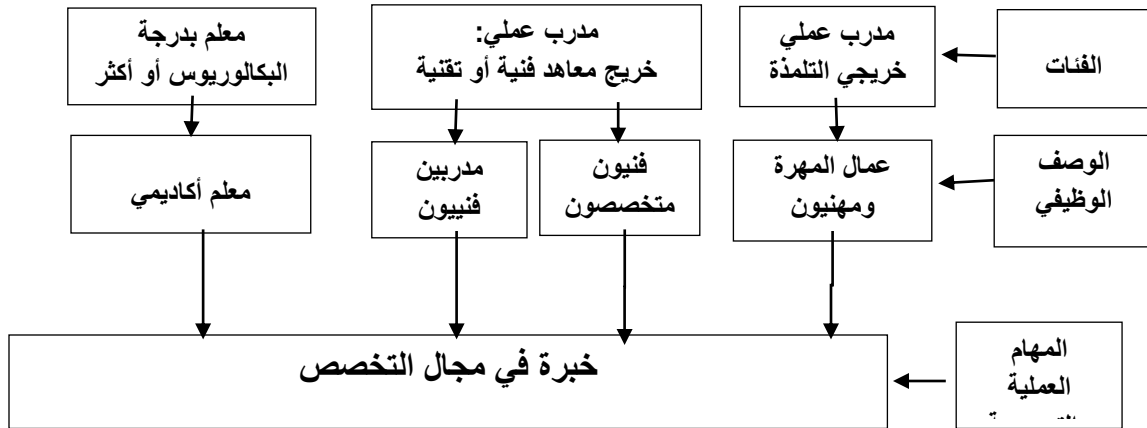
الشكل (4): مصادر توفير المدربين



## 2:37:3 تصنيف ومهام فئات المدربين بمراكز التدريب المهني:

في ضوء تعدد مصادر توفر المدربين ولاختلاف في شمولية المعلومات والمهارات التخصصية والتربوية ومدى عمق هذه المهارات والمعلومات لمخرجات هذه المصادر، فقد تم تصنيف المدربين في التدريب المهني ضمن ثلاثة فئات. ويبين الشكل (5): فئات المدربين

## الشكل (5): فئات المدربين



## 2:38 طرائق التدريس والتدريب:

### 2:38:1 مفهوم التدريس بوصفه نظاماً:

تعرف منظومة التدريس والتدريب بانها (مجموع من الإجراءات التي بينها علاقة متبادلة، وتعمل جميعاً من اجل هدف محدد، وتعتمد اجزاءها علي بعضها البعض بالنسبة للمدخلات والمخرجات، وتستخدم التغذية الراجعة لتحديد مدي تحقيق الهدف المطلوب، وإذا لم يتحقق فان المنظومة تعدل حتى تصل المنشود وهي بحد ذاتها خطة عامة لعملية تتكون من مكونات تقوم بعدة عمليات فرعية متفاعلة ومتابعة تعتمد علي بعضها البعض وتتسم بالتعديل ولاننتظام الذاتي لتحقيق هدف محدد أو مجموعة اهداف) (د. حمدي عز العرب 2008 ص 88)

فالموقف التدريسي/التعليمي يتطلب وجود ست مكونات رئيسة اثنان منها بشريان هما (المعلم والمتلقي) وأربعة عناصر مادية هي:

1. ما نؤمل في تحقيقه من خلال التدريس:

1. تحديد الأغراض التعليمية في شكل أهداف عامة وأهداف تدريسية/سلوكية، (مرحلة الأغراض)
2. المادة التعليمية (الأسس والحقائق والخواص والمفاهيم... الخ) التي سوف يتم استخدامها: ويقصد بها منظومة الخبرات والمهارات الضرورية (مرحلة تصميم التعليم) وهذه المرحلة تشمل ضمناً الطرق والأساليب التدريسية زائداً الوسائط التعليمية التي تتناسب ومطلوبات المحتوى.
3. تقييم فاعلية الخبرات التعليمية المكتسبة في تحقيق الأغراض الرئيسية:
4. تحسين الخبرات التعليمية المكتسبة بناءً على التقييم الذي تم مسبقاً.

## مرحلة تطوير الأداء التدريسي والتحصيل الأكاديمي:

في كل واحدة من هذه المراحل الأربعة يضع المعلم تصورات أولية ومن ثم يتخذ القرار. هذه التصورات المبدئية تسند على وجهة نظر المعلم الشخصية وخبرته العملية المكتسبة من خلال ممارسة مهنة التدريس بالإضافة إلى ما ترسب واختمر في عقله من معارف ومفاهيم نظرية مردها إلى مستوى إعداده وتأهيله معلماً ومقدار اطلاعه وأبعاد ثقافته وإيمانه بأهمية واجبه التعليمي.

هذه المراحل الأربعة يمكن تفكيكها أو تحليلها لتشمل الآتي:

### المرحلة الأولى: نقطة البداية:

#### 1. دراسة وتحليل الأهداف العامة:

وهي الأهداف العريضة للمقرر الدراسي أو المحتوى التعليمي وبالضرورة صياغتها وتثبيتها.

#### 2. فهم خصائص وقدرات الطلاب: وهذه ربما تضم الآتي:

- معرفة خلفية الطلاب من منظور الاهتمامات والمعرفة السابقة والميول والقدرات والمهارات
- لإلمام بمستوى النضج للطلاب والظروف الاجتماعية والاقتصادية ومستوى الذكاء ومستوى القراءة لديهم والتهيؤ والاستعداد للدراسة زائداً الخلفية المعرفية لدى الطلاب في الموضوع الآتي والدافعية للدراسة.

• معرفة مقدار الفهم الصحيح أو المفاهيم الخاطئة لديهم وما هو شعورهم المسبق نحو المادة

• تقدير هل ينبغي تدريس جزئية محددة من الوحدة التدريسية أم الوحدة الدراسية كاملة

#### 3. اقتراح أو وضع تصور للأهداف السلوكية:

ويُقصد بها ماذا ينبغي أن يتعلم الطلاب لكي يقوموا بأدائه عملياً نتيجة للتدريس الذي

سوف يتلقونه وتعني أيضاً وضع تصور للمهارات والقدرات الجديدة والميول والمعرفة التي ينبغي

أن يكتسبها الطلاب من التدريس الذي سوف يتلقونه.

#### 4. تصور وتحديد أساليب التقويم والقياس. ويقصد به كيف يتم تقييم أداء الطلاب، هل يتم بناءً

على الحكم على أعمال الطلاب والتكاليف الأكاديمية والواجبات المنزلية إنشاء سير البرنامج

الدراسي أم يخطط المعلم لإجراء تقييم خاص مثل استخدام الاختبارات والامتحانات.. هل

توجد أي مصادر أخرى أو دلائل إثبات يمكن وضعها في الاعتبار لتقييم أداء الطلاب.

## المرحلة الثانية: تصميم التعليم (إعداد محتوى المادة التعليمية): ويشمل:

1. تحليل وكتابة الأهداف التدريسية/السلوكية: ويقصد بها ما ينبغي أن يتعلمه الطلاب من الدرس وتتم ملاحظة حدوثها في فكر وإحساس وفعل الطلاب وبالتالي يجب على المعلم تحديد المتطلبات الضرورية لتحقيق كل هدف سلوكي تمّ تعيينه وكتابته قبل بدء عملية التدريس.

2. إعداد وصياغة محتوى المادة التعليمية: ويقصد بها محتوى ومضمون الدرس أي المادة التعليمية التي يريد المعلم تغطيتها (مفردات، حقائق، خواص وصفات، أسس وقوانين علمية، تركيبات لغوية، مفاهيم. الخ)

3. تحديد تسلسل التعليم: بالنظر إلى الأهداف التدريسية/السلوكية التي تمّ تحديدها مسبقاً ومحتوى الدرس بالضرورة تحديد عناصر المحتوى الواجب تعلمها والطريقة المثلى لتسلسلها.. مثلاً هل هذه النقطة ينبغي وضعها قبل تلك أم هل يسبق المفهوم النظري الممارسة والتطبيق العملي أم يأتي بعده...المهم في الأمر ينبغي أن ينسق المعلم عناصر درسه في تسلسل منطقي مترابط متماسك، كما تقتضي الضرورة التركيز على الربط بين العناصر المختلفة والسير بتسلسل الدرس حسب الموجهات التالية:

i. الانتقال من المعروف إلى المجهول،

ii. من البسيط إلى المعقد،

iii. من المحسوس إلى المجرد،

iv. من الخاص إلى العام،

v. من المشاهدات إلى الاستنتاج والحجج والبراهين،

vi. من الكل إلى الفرعيات ثمّ إلى الكل مرة أخرى.

4. تحديد الطريقة التدريسية: تحديد استراتيجية التدريس: ويُقصد بها ماذا يجب على المعلم

القيام به لمساعدة الطلاب لكي يتعلموا؟

i. هل من الأفضل أن يعتمد على السرد والتلقين (طريقة الإلقاء)

ii. أم يوضح إلى الطلاب كيف يصلوا إلى أهداف وأغراض الدرس (العرض العملي)



iii. أم يوفر لهم مصادر المعرفة اللازمة التي تمكنهم من الاكتشاف بأنفسهم (طريقة الاكتشاف).. وغيرها من الطرق التدريسية

المهم في الأمر طريقة التدريس ينبغي تحديدها حسب طبيعة المعرفة أو المهارات والقدرات والميول التي يأمل المعلم في بثها وغرسها في عقول طلابه لتلبية حاجاتهم التعليمية.

#### 5. اختيار الوسيط التعليمي والمواد المصاحبة:

يتم اختيار وإعداد الوسيط التعليمي إذا كان الغرض من التدريس تمكين الطلاب من فهم وإدراك خبرات تعليمية جديدة ويكون السؤال الذي ينبغي أن يضعه المعلم في الاعتبار ما هي أفضل طريقة أو وسيط تعليمي يمكن استخدامه (درس، تدريس مجموعات صغيرة، مناقشة، محاضرة، تدريس عملي، عرض وإيضاح وشرح، وسائل سمعية وبصرية، وسائل مطبوعة (صور، ملصقات) حاسب آلي كوسيط تعليمي، أم تعلم عن طريق الحاسب.

#### 6. إعداد الخبرات التعليمية:

هل بالضرورة كتابة نص تفصيلي لكل خبرة تعليمية مستهدفة بالشرح والإيضاح أم يحتاج المعلم فقط إلى مداخل وخطوط عريضة لمحتوى الدرس.

#### المرحلة الثالثة: التقويم: ويشمل تحليل النتائج:

- ماذا نتج من الخبرات التعليمية، هل تمّ تعديل سلوك الطلاب
- أي من المعارف والخبرات التعليمية والمهارات تمّ اكتسابها بشكل واسع.
- ما هي مواقع الصعوبة والضعف، وعند أي نوع من الطلاب؟
- استخدام نتائج المراجعة والتحليل والاستفادة منها.

#### المرحلة الرابعة: تحسين وتطوير الأداء التدريسي والمحتوى التعليمي:

ويشمل مراجعة وتعديل العناصر الثلاثة السابقة بناءً على ضوء تقييم الأداء التدريسي للمعلم ونتائج تقويم وتقييم التحصيل الأكاديمي للطلاب.

#### 2:38:2 مفهوم الهدف العام والهدف السلوكي:

الهدف عام يقصد تلك العبارات العامة التي تكتب للتعبير عن مضمون المحتوى الكلي للبرنامج الدراسي أو الكورس التدريبي أو غيره وتشير إلى المثاليات والتطلعات وما نؤمل في تحقيقه

دون القدرة على التعبير عن التفاصيل الدقيقة وجزئيات المعرفة التي ينبغي إيصالها على متلقي المعرفة. ومن أهم خواصها:

- شديدة التجريد وتتصف بالعمومية والشمول وتعتبر عما نطمح في الوصول إليه وربما يتم فيها وصف المحطة النهائية لعملية تربوية تعليمية كاملة.
- تعتبر بعيدة المدى في التحقيق بمعنى أن تحقيق مضمونها التربوي يحتاج لفترة زمنية طويلة.
- تمثل الإطار العام أو المرجعية للأهداف التدريسية السلوكية
- غير قابلة للقياس.

### الأهداف التدريسية/السلوكية:

ليس للمعلم ادني دور في تصور وكتابة الأهداف العامة على مستوى المقرر الدراسي ولكن يأتي دوره ويكون مهماً في مرحلة ما يُعرف بصياغة وكتابة الأهداف التدريسية/السلوكية أي المرحلة التي يحدد فيها تحديداً دقيقاً وذلك عندما تتوفر لديه أهداف محتوى ما ينبغي أن يتعلمه الطالب. فالهدف السلوكي أصلاً يعبر عنما نتوقع أن يكون الطالب قادراً على أدائه بعد التدريس وليس قبله. ومن أهم إيجابيات هذا النمط من الأهداف أن تقييم أداء الطالب يكون سهلاً ومباشراً ويتم ذلك ببساطة وعن طريق أن يبتكر المعلم أو يهيئ وضعاً يستدعي الطالب أن يقوم عملياً بأداء ما حدده الهدف السلوكي.. بمعنى آخر نحاول فقط مع هذا النوع من الأهداف أن نحدد ما هو السلوك الذي يجب أن نقبله كدليل لإثبات معرفة ما تعلمه الطالب، لذا عُرف الهدف السلوكي بأنه: " تغيير مقترح يؤمل المعلم في حدوثه وملاحظته في تفكير وفعل وإحساس الطالب، وذلك نتيجةً لاكتسابه معلومات جديدة وقدرات ومهارات جديدة."

### كيف تكتب الأهداف التدريسية/السلوكية:

الطريقة المثلى لكتابة الأهداف السلوكية أن تبدأ ب: أن زائد فعل قابل للملاحظة أو القياس + الطالب ثم كتابة محتوى السلوك، مثال لذلك:  
أن يحدد الطالب أركان الموضوع بالترتيب،

أن يكتب الطالب تركيباً لغوياً به فعل وفاعل ومفعول به مميز مع ملاحظة أن الفعل الذي يقع بعد (أن) ذو أهمية حاسمة في تحديد درجة وضوح أو غموض الهدف السلوكي.... أدناه عمودين من الأفعال

#### أفعال قابلة للقياس

يحسب  
يرصد  
يسمي  
يحل

#### أفعال غير قابلة للقياس

يقهم  
يدرك  
يتعلم  
يعرف

#### نظام تصنيف الأهداف التدريسية/السلوكية (تصنيف بلوم):

أكثر نظم تصنيف الأهداف السلوكية شيوعاً ذلك النظام الذي ارتبط باسم العالم الأمريكي ب. س. بلوم من جامعة شيكاغو.. إذ ركز على أهمية وضع إطار مرجعي مشترك يحدد المقصود بنواتج التعلم في صورة سلوكية أو إجرائية مما يؤدي إلى اتفاق حول تقييم هذه النواتج.. عليه تمّ تصنيف الأهداف السلوكية إلى ثلاث مساحات تعليمية واسعة يعتقد عموماً أن كل المعارف والقدرات والمهارات والخبرات التعليمية الإدراكية تنساب من خلالها. هذه المجالات هي:

- **المجال الإدراكي:** ويختص باكتساب المعرفة واستقطاب المعلومات.
- **المجال التأثيري أو الانفعالي:** وتتمثل في المتغيرات ذات الصلة بالسلوك والقيم والعاطفة والوجدان والأحاسيس وغيرها.
- **المجال النفس حركي:** ويقصد به نواتج التعلم ذات العلاقة بالمهارات الحركية واليدوية أي المهارات المكتسبة التي تتعلق بالحركة الجسمية والعضلية واستخدام المواد.

#### المجموعة الأولى: المجال الإدراكي:

تضم هذه المجموعة ستة مستويات رئيسة للأداء المعرفي (العقلي) هي: المعرفة؛ الإدراك، التطبيق؛ التحليل؛ التركيب والتقييم.

## المعرفة (التذكر):

قدرة الطالب على تذكر واسترجاع المعلومة التي تعلمها بنفس الصورة التي تعلمها بها أو بنمط آخر لا يختلف عن الأصل الذي تعلمها به كثيراً. ومستوى المعرفة لا يعني الفهم (بل مجرد استدعاء المعرفة من الذاكرة) وتبدأ بتعلم الحقائق البسيطة وتنتهي بالمفهوم النظري الكامل. وتشمل الأهداف العامة تحت هذا المستوى ما يلي:

- معرفة المسميات العامة والمفردات.
  - معرفة الحقائق والصفات الخاصة بالأشياء
  - معرفة الطرق والإجراءات الخاصة بالمجال المعرفي
  - معرفة الأسس والقوانين العلمية والمصطلحات الفنية.
  - يتعرف على، يذكر، يختار، يحدد، يرصد، يردد، يعدد، يسرد، يبين،
- 1. الإدراك (الفهم):** يشكل أدنى درجات الفهم، ويتضمن القدرة على صياغة المعارف بأشكال جديدة ويأخذ عدة أشكال:

- الترجمة: إعادة صياغة محتوى علمي، أدبي معين بلغة أخرى مثل الترميز، أو صياغة لفظية أو استخدام أشكال توضيحية.
  - التفسير: يتضمن إدراك العلاقة أو العلاقات الواردة في معلومات أو بيانات، تفسير علاقة ومكوناتها، تفسير أشكال ورسومات بيانية، تفسير جداول رياضية.
  - الاستكمال: تقديم استنتاجات بسيطة وتنبؤات بعد استقراء المعلومات المتوافرة.
- تشمل الأهداف العامة لهذا المستوى الآتي:
- إدراك وفهم الحقائق والأسس.
  - إدراك وتفسيراً لتواصل اللفظي.
  - إدراك وتفسير الخرائط والرسوم البيانية.
  - ترجمة وتحويل المادة اللفظية إلى معادلات رياضية. وتبدأ كتابة الأهداف التدريسية السلوكية في مستوى الفهم باستخدام الأفعال لتالية:
  - يشرح، يحول، يدافع، يترجم، يربط بين، يفرق بين، يعمم، يفسر يتوقع.

**2. التطبيق:** يقصد به قدرة على استخدام وتطبيق ما تعلمه من معلومات وحقائق وأسس وقوانين علمية ومفاهيم في مواقف جديدة دون الإشارة إلى طبيعة المعرفة التي سيستخدمها الطالب بل سيقدر بنفسه طبيعة المعرفة اللازمة لحل مسألة أو مشكلة لم تعرض من قبل. وتضم الأهداف العامة على مستوى التطبيق الآتي:

- وضع وتطبيق المفاهيم الأسس العلمية في مواقع جديدة
- تطبيق القوانين والنظريات العلمية في المواقف العملية،
- حل المسائل الرياضية.
- إجراء التجارب العلمية. وتبدأ كتابة الأهداف السلوكية في مستوى التطبيق بالأفعال التالية:
- يطبق، يحسب، يستخدم، يوظف يشغل، يعرض يستنتج، يحل يختار،

**3. التحليل:** يتطلب التحليل فهم تركيبية المادة العلمية بغض النظر عن نوعها معرفة علمية طبيعية كانت أو معرفة إنسانية اجتماعية، وعليه يتطلب التحليل مهارة ذهنية أكثر من الإدراك والاستيعاب والتطبيق، فالتحليل هو القدرة على فحص مادة تعليمية ما وتفكيكه (تحليلها) إلى عناصرها وجزئياتها الرئيسة للتمييز بين المعلومات التي لها علاقة بها والتي ليس لها علاقة بها. وربما تشمل الأهداف العامة في مستوى التحليل الآتي:

- تحليل العناصر المكونة لموضوع ما.
- معرفة التناسق والترابط والتداخل بين مكونات وعناصر المادة العلمية.
- التمييز بين الحقائق البحتة والاستنتاجات.
- تحليل بنائية وتركيبية العمل الأدبي والفني... الخ وتبدأ كتابة الأهداف السلوكية ذات الصلة بهذا المستوى باستخدام الأفعال التالية:
- يحلل، يبرهن على صحة... يميز، يصف، يستخلص، يستنبط الأسباب والنتائج، يحدد العناصر في...، يجزئ.

**4. التركيب:** وهو عكس التحليل ويعني القدرة على تجميع الأجزاء لتكوين كل متكامل ذو معنى، أو تأليف شيء جديد من عناصر أو جزئيات مثل كتابة قصة أو قصيدة أو موضوع تعبير... الخ، بمعنى آخر تجميع المعرفة أو التركيب يقصد به القدرة على وضع العناصر والجزئيات مع بعضها البعض لبلورة معرفة جديدة. ومن أهدافه العامة:

- القدرة على كتابة موضوع علمي منتظم؛
- القدرة على إلقاء كلام علمي أو موضوعي مفهوم؛
- القدرة على تجميع المعلومات لحل مشكلة معينة. وتبدأ كتابة الأهداف السلوكية في هذا الإطار باستخدام الأفعال الآتية كحد ادني: (أن يعيد تركيب، يؤلف، يصمم، يقترح، أن يعيد كتابة، ينسق، يبتدع، يبتكر، يكتشف، يخترع

**التقويم:** يمثل التقويم أعلى المستويات في المهارات الإدراكية ويشمل ضمناً كل ما ورد في المستويات السابقة ويقصد به القدرة على إصدار حكم على شيء ما وفق معايير علمية مدروسة. وتشمل الأهداف العامة لهذا المستوى الاتي:

- تقويم التركيب المنطقي للمادة التعليمية مثل الحكم على معلومات أو أفكار أو آراء مضمنة في مادة تعليمية مقروءة أو مسموعة.
- إجراء الحكم على عمل فني أو أدبي. وتبدأ كتابة الأهداف السلوكية على مستوى التقويم باستخدام الأفعال الآتية:
- يثمن، يوازن، ينقد، يوثق، يقارن، يفرق، يفند، يعلل، يلخص، يبرر. الخ

### المجال الانفعالي:

يضم هذا المجال خمسة مستويات تصنيفية مرتبة هرمياً ويندرج تحت كل منها مجموعة من المستويات الفرعية أو الأهداف العامة: هذه المستويات الخمسة هي: الاستقبال أو الانتباه؛ التجاوب؛ وضع القيمة للأشياء؛ الانتظام القيمي؛ بناء الشخصية أو تحقيق الذات من خلال القيم.

#### 1. الاستعداد والتهيؤ: الاستقبال . الوعي . الرغبة في الاستقبال . الانتباه:

يمثل أدنى مستويات المجال الوجداني، ويختص بقبالية الطالب واستعداده النفسي للتجاوب مع المعلم وأنشطة حجرة الدرس المختلفة مثال لذلك:

- ان يسمع باهتمام،
- الشعور بأهمية التعليم،
- التفاعل والتجاوب مع المعلم،
- القبول بواقع الفروق الفردية بينه وبين أقرانه،

وتبدأ كتابة الأهداف السلوكية بالأفعال التالية: أن يسأل . أن يختار . أن يتابع . أن يبدي رغبة في... الخ. ومن الأمثلة لذلك:

- يؤدي الواجبات التي كلف بها.
- يشارك في الأنشطة التعليمية داخل وخارج غرفة الصف.
- يتطوع للمشاركة في عمل جماعي.
- يلتزم بضوابط ولوائح المؤسسة التعليمية
- يتذوق الجمال والتناسق في الأشكال.

## 2. التفاعل والتجاوب. الرغبة في الاستجابة، الرضا عن الاستجابة: التجاوب يتخطى حدود

استعداد وتهيؤ الطالب للدراسة ليشمل تفاعله وانغماسه العقلي في الأنشطة الأكاديمية والمعرفية ليس فقط تلك التي تختص بالمقرر الدراسي بل ليعبر عن دافعية حقيقية نحو التعلم عن طريق تعزيز وتجويد معرفته بالاطلاع والمثابرة والبحث عن المعرفة أينما وجدت. وتشمل الأهداف العامة لهذا المستوى الآتي:

- الرغبة في الاستجابة: ويقصد بها توجه الفرد إلى اصدار استجابة بمحض إرادته طواعيةً دون إكراه أو ضغط خارجي.
- استجابة الانصياع: مثل الالتزام بنظم ولوائح المدرسة.
- استجابة الارتياح: مثلاً ان يشارك الطالب بفعالية في الأنشطة المدرسية.

## 3. الحكم القيمي: تقبل القيمة . تفضيل القيمة. التمسك بالقيمة

يظهر الطالب أن للدراسة قيمة بالنسبة له، ويظهر مواقف ثابتة في سلوكه، ويتراوح هذا المستوى من أن القيم لديه غير ثابتة ويمكن أن تتغير، ثم يدخل في مرحلة الاختيار من بين بدائل، إلى التمسك بتلك القيمة، وهي مرحلة بداية ظهور بعض الاتجاهات والقيم من أمثلته: الالتزام بالضوابط والقيم الدينية أو أن يبدي الرغبة في الاشتراك في الأندية الثقافية والفكرية

## 4. الانتظام: ويقصد به استقطاب وهضم المعرفة العلمية والموروث الثقافي والاجتماعي والعقائدي

للمجتمع الذي ينتمي إليه الطالب ومن ثم الاستفادة منه لبلورة وبناء نسق داخلي من القيم والمفاهيم وفق معايير ذاتية لتشكل النواة لفلسفة الفرد الحياتية الخاصة به.

من الأمثلة لذلك: الشعور بالمسؤولية الذاتية والقبول بالقدرات والإمكانات الذاتية.

5. تحقيق الذات (بناء الشخصية): يمثل تحقيق الذات أو بناء الشخصية ذروة القيم التأثيرية ويتطلب أن يكون لدى الطالب أسلوب حياته الخاص به الذي يعكس نسق قيمه الذاتية وإيمانيته الذاتية التي توهمه للتواؤم والانسجام مع حركة إيقاع المجتمع ومتغيراته. من الأمثلة لذلك: الاعتماد على الذات في أداء الأعمال والواجبات.

**المجال النفس حركي:** هذه المجموعة تختص بالحركة الجسمية والعضلية ومن أهمها:

**الحركات الأساسية الأولية:** ويقصد بها أنماط الحركة المضمنة أصلاً في طبيعة الجسد الإنساني وهي تستند على الأساس الذي أوجدته الحركات اللاإرادية وعادةً ما تشكل الحركات المضمنة أصلاً في طبيعة الجسد خلال العام الأول من عمر الطفل وتظهر من تلقاء نفسها أكثر من تعلمها أو اكتسابها. وتتطور هذه الأنماط الحركية لكي تنقل الطفل من حالة الثبات إلى وضع نشط ومتحرك قابل للتعلم... ويشمل هذا المستوى قدرة الطفل على الحركة وقدرته على تناول الأشياء. مثال لذلك أن يحبو الطفل من موضع لآخر وما يتبع ذلك من حركات الأطراف.

**القدرات الإدراكية الحسية:**

تساعد القدرات الإدراكية الحسية المتعلمين النشء على تفسير المثيرات لكي يتلاءموا مع بيئتهم.. وتعتمد الأنشطة الحركية العليا التي تتطلب الإحساس بالحركة في العضلات والأوتار العضلية والقدرة على التمييز بين الأشياء من خلال السمع والبصر وقدرة تناسق حركة اليد والعين والقدم.. الخ على تطور القدرات الإدراكية الحسية.

**حركات المهارة:**

ويقصد بها قدرة الفرد على أداء أي حركة معقدة تتطلب التعلم. وتتبنى حركات المهارة الجسمية على أنماط الحركة المضمنة أصلاً في طبيعة الجسم البشري. وهي تشمل البسيط منها والمعقد مثل القدرة على استخدام الأدوات والآلات أو القيام بإعداد تجربة ما... الخ.

**التواصل من خلال حركات الجسد.**

وهذه يقصد بها التواصل عبر حركات الجسد وتبدأ من تعبيرات الوجه وحركة العين... وصولاً إلى أداء حركات ابتكارية رفيعة مثل الاتصال عن طريق الإشارات، الالتفات، الانتباه الخ.



## 39:2 طرق التدريس:

### 1:39:2 مفهوم الطريقة:

يُقصد بطريقة التدريس أسلوب المعلم في معالجة النشاط التعليمي مع طلابه ليحقق معهم أكبر قدر من الفائدة من وراء العملية التعليمية.

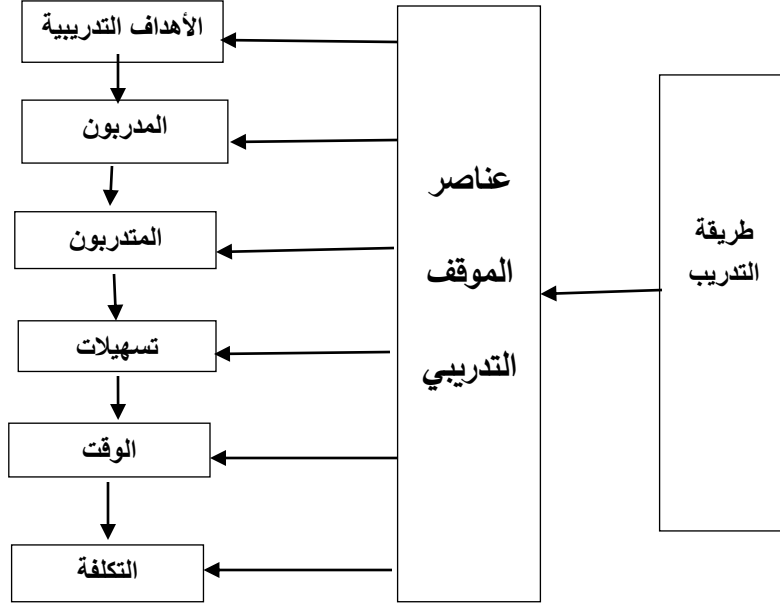
#### عوامل اختيار طريقة التدريس أو التدريب:

- إن تحقق الطريقة الأهداف التدريسية والسلوكية والغايات المنشودة منها في أقل وقت وبأيسر جهد يبذله المعلم.
- أن تثير اهتمام المتدربين وتدفعهم إلى التعلم والمشاركة الفاعلة في الدرس.
- أن تشجع المتدرب على التفكير الحر.
- أن تتسم الطريقة بالمرونة أي قابلة للتعديل حسب متطلبات الموقف التعليمي فربما تكون تارة في صورة مناقشات وتارة في صورة محاورات.. الخ (تنوع في الاستراتيجية) لأن استمرار الطريقة على نمط واحد يؤدي إلى عقم الطريقة وإصابة الطلاب بالملل.

### 2:39:2 تصنيفات طرائق التدريس والتدريب:

- من حيث الجهة المستهدفة منها، طرائق محورها المدرب كالمحاضرة، وطرائق محورها المتدرب كالمشروع، طرائق تشاركية كالمناقشة الجماعية
- من حيث الأهداف التي تسعى لتحقيقها طرائق مناسبة للأهداف التدريبية في المجال المعرفي مثل المحاضرة والمناقشة الجماعية ولعب لإدوار، طرائق مناسبة لأهداف تدريبية في المجال لانفعالي (الوجداني) مثل المناقشات الجماعية ولعب لأدوار ودراسة الحالة والمشاهدات العملية، وطرائق مناسبة للأهداف التدريبية في المجال النفسي مثل الطريقة لأدائية.

الشكل(6):العلاقة التبادلية بين طريقة التدريب وعناصر الموقف التدريبية



2:39:3 طرائق التدريب التشاركية:

وهي من أبرز الطرائق المستخدمة في التدريب المهني من حيث وظيفتها وخصائصها ومحددات استخدامها ولأسلوب الصحيح لتوظيفها في المواقف التدريبية المختلفة، وتركز على عنصر المشاركة بين المتدرب والمدرّب كعنصر أساسي في المواقف التدريبية، حيث تتضمن على أنشطة يقوم بها المدرّبون وأنشطة يقوم بها المتدربون ضمن إطار محدد يعتمد على الطريقة المستخدمة، وطريقة المناقشة وطريق دراسة الحالة وطريقة الزيارات الميدانية، وهذه الطرق لا تستخدم في الغالب بمراكز التدريب المهني بصور كثيرة،

2:40 طريقة الدرس النظري:

يعد من أكثر الطرائق المستخدمة في التدريب المهني لغرض لبث المعلومات النظرية والفنية.

طريقة يتم من خلالها إكساب المتدربين معلومات نظرية ومعارف متعلقة بالمفاهيم والمبادئ العلمية باستخدام مزيج من طريقتي المحاضرة والمناقشة في تنفيذ الدروس النظرية، ويستغرق الدرس النظري حصة أو حصتين ولكنه في بعض الأحيان يمتد ليغطي عدة حصص متتالية تفصل بينها استراحة قصيرة.

## 2:40:1 مزايا الدرس النظري:

- توفير الوقت حيث تسمح بتغطية كمية من المعلومات النظرية في وقت قصير نسبياً.
- مناسبة الاستخدام مع عدد متوسط من المتدربين يصل إلى 30 متدرباً.
- يتحكم المدرب بمادة الدرس وتسلسل عرضها بشكل تام ومنتظم دون ضياع الوقت.
- إثارة الدافعية ولاهتمام والحوافز للتعلم من خلال مشاركة المتدربين في فعاليات المناقشة.
- تنمي مهارات الطلبة الاجتماعية كمهارات الحوار وإبداء الرأي والنقد والمبادرة.
- توفير للمدرب تغذية راجعة يستطيع من خلالها الوقوف على مدى تقدم المتدربين ومستواهم التحصيلي بحيث يتبين نقاط القوة والضعف لديهم وما ينبغي من اتخاذه من إجراءات علاجية مناسبة.

## 2:40:2 محددات استخدام الدرس النظري:

- يتطلب الدرس النظري تجانساً وتقارباً في مستويات المتدربين في الدرس.
- يتطلب الدرس النظري مدربين على درجة عالية من الإعداد والقدرة كمحاضرين وكمسيرين لتمكينهم من السيطرة على الدرس والأخذ بزمام المبادرة حتى يمكن للمناقشات التي يتضمنها الدرس من أن تحقق أهدافها.
- تأهيل المدربين بمهارات أو اختيار وإعداد الوسائل المعينة واستخدامها لاعتماد الدرس عليها.

## 2:40:4 محتوى خطة الدرس النظري ونموذج اعدادها:

- مهما اختلفت اشكال ونماذج وأنواع خطة الدرس، فلا بد من يتضمن معلومات كافية للإجابة  
التساؤلات التالية

جدول (7): محتوى خطة الدرس النظري

الإجابة	السؤال
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحديد الأهداف السلوكية المطلوبة من قبل المتدربين.</li> <li>- ان تتسم بالتسلسل المنطقي ومصاغة بدقة ووضوح.</li> <li>- قابلة للقياس.</li> </ul>	<p>1. ماذا سيتعلم المتدرب؟</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقديم الدرس بغرض اثارة اهتمام المتدربين باستخدام:</li> <li>- اختيار لأساليب المناسبة لتقديم المادة التدريبية التي يتضمنها الدرس</li> <li>- ترتيب المادة التدريبية حسب التسلسل المناسب لتقديمها اثناء الدرس.</li> <li>- تحديد الوسائل المعينة المناسبة لتوضيح المادة التدريبية اثناء الدرس.</li> <li>- ربط موضوع الدرس بالدروس السابقة التي تمت تغطيتها.</li> <li>- التسلسل من المعلوم الي المجهول او من البسيط الي المعقد او من الواقعي الي المجرد.</li> <li>- مراعاة التوقيت ولانضباط الصفي.</li> <li>- التنوع في أساليب العرض والشرح وتبسيطها وضرب الأمثلة.</li> <li>- اشراك المتدربين في الدرس عن طريق الأسئلة القبليّة والبعديّة والتمارين العملية.</li> <li>- تحديد وتحضير المواد واختيار واعداد العدد ولأجهزة اللازمة لاستخدامها من قبل المدرب او المتدربين اثناء الدرس.</li> <li>- تحديد المراحل الرئيسية لتقديم المادة وتحديد الزمن لكل مرحلة.</li> <li>- تحديد النشاطات والفعاليات التي سيقوم بتنفيذها المتدربين.</li> <li>- تحديد السبل والوسائل الكفيلة بأثارة اهتمام ومشاركة المتدربين وخلق الرغبة في التعليم لديهم.</li> <li>- التمتع بصفات شخصية مناسبة من حيث المظهر وإجادة مستوى التواصل اللفظي.</li> </ul>	<p>2. كيف سيتم تحقيق ذلك؟</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحديد العناصر الرئيسية التي سيتم تقويم المتدربين للتحقق من فاعلية عملية التدريب.</li> <li>- عرض النقاط الرئيسية او الاستنتاجات التي تم التوصل اليها.</li> <li>- توجيه أسئلة شفوية حول النقاط الرئيسية او الاستنتاجات التي تم التوصل اليها.</li> </ul>	<p>3. كيف سيتم التحقق من فاعلية الدرس؟</p>

## 41:2 طريقة الدرس العملي:

يعد الدرس العملي من أكثر الطرائق المستخدمة في التدريب المهني لأغراض التدريب على المهارات العملية (لأدائية) وهو من الطرق التشاركية التي تعتمد على إيجاد مشاركة نشطة من قبل المتدربين في فعاليات التدريب.

هي الطريقة التي يتم من خلالها العمل على اكتساب المتدربين مهارات ادائية معينة من خلال عرض كيفية أداء هذه المهارات وإعطاء الفرصة للمتدربين للتطبيق وممارسة هذه المهارات من خلال تمارين عملية هادفة مع وجوب الوقوف على مدى اكتسابهم لتلك المهارة.

## 1:41:2 خطوات الدرس العملي:

وإذا ما أردنا استخدام هذه الطريقة على نحو فعال، يجدر اتباع المنهجية الصحيحة للإعداد والتنفيذ والتي تشمل الخطوات الرئيسة المراحل التالية:

## 2:42:2 مرحلة الإعداد والتحضير:

تكتسب أهميتها من أنها:

- تساعد المدرب في التفكير بالدرس قبل البدء بتنفيذه، في تنظيم العدد والمواد والوسائل المعينة اللازمة لتنفيذ الدرس واستخدامها في الوقت المناسب:
- تعزز ثقة المرب بنفسه اثناء التدريب وتضمن عرض المهارة وشرح خطواتها والتركيز على النقاط الحاكمة لكل منها بما فيها ما يتعلق ولأداء الامن.
- تساعد في السيطرة على الموقف التدريبي من حيث تسلسل النشاطات والإجراءات او المدة الزمنية لكل منها.

## 3:41:2 عناصر الإعداد والتحضير الدرس العملي:

- اعداد المواد والتسهيلات التدريبية اللازمة والتأكد من صلاحيتها قبل البدء في الدرس. ويعتمد على النوع، وكميات اللازمة لعدد المتدربين وأسلوب الممارسة والتطبيق من قبل المتدربين فردياً ام جماعياً، ويشمل مستلزمات السلامة والصحة المهنية.
- تحديد الأهداف التدريبية للدرس العملي حيث تصاغ بوضوح ودقة قابلة للقياس والملاحظة
- تحديد واتخاذ احتياطات الامن والسلامة.

- تحضير مقدمة للدرس العملي تضمن اثاره لاهتمام والتشويق.
- تحضير خطوات عرض المهارة والنقاط الحاكمة في الأداء مع مراعاة تسلسلها.
- اختيار التمارين العملية، واعداد بطاقات العمل، واستمارات تقويم أداء المتدربين.

#### 2:41:4 مرحلة إجراء المشاهدة:

- ترتيب وقوف الطلبة او جلوسهم على نحو يسمح لهم بمشاهدة وسماع المدرب اثناء عرضه للمشاهدة.
- إعطاء مقدمة للدرس بفكرة موجزه عن المشاهدة وأهدافها، واهميتها وربطها بموضوع سابق
- عند العرض مراعاة ما يأتي:
- اجراء المشاهدة خطوة.. خطوة مع التركيز على النقاط الخاصة في كل خطوة، اجراء الخطوة ببطء مما يتيح للطلبة ملاحظ النقاط الحاكمة في الأداء.
- أسلوب لأداء الصحيح مع وجوب تجنب الحديث عن لأساليب الخاطئة في الأداء.
- اجراء المشاهدة بصورة متكاملة كشكل من اشكال التلخيص العام.

#### 2:41:5 مرحلة التجربة او التطبيق تحت اشراف:

- يقوم أحد الطلبة بأجراء المشاهدة امام زملائه مقلدا للمدرب، فيما ينحصر دوره هنا بتوجه النقاش وادارته مع المجموعة. ويراعي ما يلي:
- اختيار الطالب ومجموعة طلبة في ضوء الكفاءة والرغبة،
  - تصويب لأخطاء فورا وعدم التغاضي عنها مطلقاً.

#### 2:41:6 مرحلة الممارسة في الدرس العملي:

- يعطي المتدربين فرصة تكرار المهارات الي الوصول للمستوي الادائي المطلوب من الناحيتين الكمية والنوعية، ويكون دور المدرب لأشراف والمتابعة والتقويم، وحتى تكون الممارسة صادقة ومنظمة، ويمكن ان يجري التطبيق او الممارسة بأسلوبين هما:
- لأسلوب الفردي يمارس كل متدرب المهارة بصورة مستقلة ويعتمد على طبيعة المهارة او التمرين وتوفير التسهيلات التدريبية.

- لأسلوب الجماعي يمارس على نحو جماعي عندما تكون التسهيلات المتاحة محددة، او يكون التمرين ذا بعد تعاوني، كإنتاج غرفة نوم خشبي، او تنزيل محرك سيارة وترميمه.

○ تزويد الطلاب بمعلومات وافية حول واجباتهم لأدائية من خلال التالي:

- بطاقة التمرين تشمل على معلومات عامة عن التمرين من العنوان، ومكان تنفيذه والزمن المخصص له ولأهداف التدريبية، وبيان التسهيلات التدريبية وخطوات تنفيذ التمرين.

- بطاقة المعلومات النظرية تشمل على المعلومات النظرية الفنية المرتبطة بالأداء ويراعي تنظيمها على نحو جذاب وسهل للقراءة وقابلة للحفظ

## 2:41:7 مرحلة المتابعة والتقييم:

تتم متابعة المتدربين وتقييم تعلمهم للوقوف على مدى فاعلية العملية التدريبية والعمل على تحسينها ومراعاة الاتي:

- متابعة كل طالب علي حدة للوقوف على تقدمه، ويراعي مساعدة وتوجيه البطيء التعلم ورفع معنوياته وتشجيع السريع المتعلم.

- التأكد من مراعاة أسلوب لأداء الامن والسليم والحد من عوامل الهدر والضياع.

- تقويم حصيلة التعليم وذلك بتحديد عناصر التقويم ومستوي لأداء كمياً ونوعياً ومن ثم تقويم حصيلة التعليم من التمرين في مجالاتها المختلفة المعرفية والوجدانية لأدائية للوقوف على فاعلية العملية التدريبية.

## 2:42 إدارة عملية التدريس والتدريب بمساعدة الحاسب:

تعني استخدام الحاسب لمساعدة المدرب في أداء المهام الإدارية لعملية التدريس ومن أهمها:

○ الاختبارات بمساعدة الحاسوب بأداء عملية الاختبار كلها من توليد الاختبار وتقديمه، ومن ثم تصحيح إجابات الطلاب ورصد الدرجات والتقدير/القيام بالعمليات الإحصائية، وتحليل النتائج، مما يساعد المعلم علي إعداد اختبارات مناسبة بدرجة مرضية من الصدق والثبات.

○ الاعمال الكتابية وذلك الكشف والبيانات والتقارير الموسمية التي تقوم بها المراكز التدريب المهني من وقت الاخر، عند نهاية كل فصل دراسي، كما يتميز بالتغذية الراجعة.

- إنتاج المواد التعليمية كالجداول والإحصائيات وأوراق والرسومات وغيرها على درجة من الإتقان والجودة، وفي وقت قصير، مما يرفع ذلك العب عن كاهل المدرب.
- حفظ المعلومات واسترجاعها التي تتعلق بالطالب بالمادة العملية والمنهج، حيث يتم حفظها، مع إمكانية تعديلها أو طباعتها بسرعة وسهولة.

## 2:43 القياس والتقويم والتقييم:

ان التقويم عملية تستهدف الوقوف على مدي تحقيق الأهداف التربوية ومدي فاعلية المستويات المعيارية، لذا يتبادر الي الازهان ان القياس والتقييم والتقويم هي مفاهيم مترادفة وتؤدي الي مفهوم معنوي واحد وفي الواقع يوجد بينهما فروقا واضحة وذلك على النحو التالي:

ان القياس وصف، والتقييم تشخيص، اما التقويم فهو إصدار حكم واتخاذ قرار ثم تعديل

## 2:43:1 عناصر التقويم:

يتضمن قياس المجالات الثلاثة لدي المتدرب وهي:

- المجال المعرفي:
- المجال الانفعالي او مجال الاتجاهات:
- المجال الادائي: ويشمل المهارات العملية والتطبيقية، ويتضمن القدرات الخاصة بدقة الأداء

## 2:43:2 انواع التقويم:

توجد ثلاثة أنواع للتقويم وعلى المعلم أن يحدد مسبقاً أي نوع من التقويم يريد أن يطبقه وفي مرحلة مراحل سير البرنامج التدريبي أو التدريسي. هذه الأنواع الثلاثة يمكن القول بان الأنواع المختلفة من التقويم تعد من الأساسيات التي يقوم بها المعلم والمدرّب لسير عملية التعليم والتدريب، ولذلك لابد ان يحدد اهم الإجراءات التي تفعل دور الطالب باستخدامه أنواع الثلاثة للتقويم، حيث يمكننا مقارنة لأنواع من خلال الجدول ادناه



جدول (8): أنواع التقويم،

العامل	التقويم التكويني	التقويم التشخيصي	التقويم النهائي
الفترة الزمنية	يتم اثناء العملية التعليمية او اثناء إعطاء الحصة الصفية	يتم في بداية العام او قبل البدء في عملية التدريس	يتم نهاية الفصل او السنة
الغرض منه	متابعة تحصيل الطلبة والتعرف علي قدراتهم وتزويدهم بتغذية راجعة لتحسين مستواهم التحصيلي	التعرف علي مواطن القوة والضعف عند المتعلمين	وضع الدرجات النهائية للطلبة وتقويم فعاليتهم ، والحكم علي انتقالهم من صف إلي اخر
الأدوات المستخدمة	الإجراءات القياسية اختبار محكية المرجع	الإجراءات القياسية عبارة عن اختبار تشخيصية	الإجراءات اختبارات معيارية والمرجع

### 2:43:3 طرق تقييم التحصيل الأكاديمي

هنالك خمسة طرق أساسية يستخدمها المعلمون لقياس التحصيل الأكاديمي للطالب هي:

1. اختبارات الورقة والقلم "الاختبارات التحريرية"
2. الاختبارات الشفهية.
3. اختبارات الأداء،
4. الأسئلة غير المنتظمة،

### 2:44 الاختبارات:

الاختبار عبارة عن مجموعة أسئلة أو أعمال يتم إعدادها وتنسيقها مسبقاً بعناية فائقة لخدمة غرض تعليمي محدد. فالاختبار عبارة عن محاولة لقياس الكم المعرفي الذي تحصل عليه الطالب بالنظر إلى مساحة محددة من المحتوى (المقرر)، أما الامتحان (وإن كان يتكون من مجموعة اختبارات) أشمل من الاختبار والغرض الرئيس منه فحص مقدار تمكن الطلاب من مهارات

المحتوى الكلي للمقرر أو المقررات الدراسية منذ بداية الفصل أو العام الدراسي أو إنهاء مرحلة دراسية معينة (عبد الحافظ الجزولي، 2010، ص: 198)

ومن إيجابيات الاختبارات أو الامتحانات الآتي:

- ذات درجة عالية من التماثل والتطابق بين الأهداف التدريسية السلوكية وأسئلة الاختبار (تأكيد مستوى الصدق والثبات)
- تمكن المعلم من استخدام نفس الأسئلة مع مجموعات مختلفة من الطلاب. اختبارات الورقة والقلم فاعلة لكل الطلاب للإجابة عن الأسئلة في وقت واحد ومحدد.
- تمكن المعلم من معرفة قوة وضعف الطالب في المادة.
- تمكن المعلم من معرفة مواقع الصعوبة في المادة.
- تمكن المعلم من تقييم حجم التعلم الذي تحصل عليه الطالب.
- تعطي فكره واضحة عن قدرة وإمكانية الطلبة ومستوي نشاطهم، لوضع الخطط العلاجية للطلبة الضعاف وتصنفهم لتعديل مستوي لأساليب وتقنيات التدريس.
- التعرف على مستويات الطلبة الحقيقية من خلال تفسير نتائج الاختبار.

## 2:44:1 خصائص الاختبار الجيد:

- حتى يعد الاختبار أي كان نوعه جيداً، لابد له من التمتع بخصائص منها:
- **صدق الاختبار:** المقصود صدق نتائج الاختبار او صدق تفسيرها.
- **ثبات الاختبار:** الثبات النسبي لنتائج تطبيق الاختبار على الفرد نفسه او مجموعة الأفراد نفسها في حالة تكرار مع ثبات الظروف والشروط التي يؤدي الاختبار في ظلها.
- **الشمول:** تغطية المحتوي ومجالات الأهداف السلوكية ومستوياتها.
- **سهولة التطبيق (الاستعمال):** تنفيذه هلي الأفراد لا ينبغي له أن يتطلب تهيئة خاصة، أو معدات متطورة،
- **الكلفة المناسبة:** عدم المبالغة في المتطلبات المادية والبشرية اللازمة لتنفيذ الاختبار وتصحيحه واستخراج النتائج.

## 2:44:2 اختبارات الورقة والقلم:

غالباً ما تصنف اختبارات الورقة والقلم حسب نوعية الأسئلة التي تشملها وشكل الإجابات المطلوبة. أكثر أنواع اختبارات الورقة والقلم شيوعاً هي:

○ الاختبارات الموضوعية "Objective tests."

○ واختبارات المقال "Essay-type tests."

وتشمل الاختبارات الموضوعية أنماطاً عديدة من الأسئلة يتم تصميمها وإعدادها بدرجة عالية من الدقة وما على المتلقي إلا كتابة كلمة أو كلمتين أو أن يختار الإجابة من بين عدة خيارات متاحة له مسبقاً وبالتالي يمكن هذا النوع من الأسئلة من التصحيح الموضوعي لإجابات الطلاب. أما في حالة أسئلة المقال فيجب على الطالب أن يختار وينظم ويعرض إجابته في شكل مقال من مادة معرفية يعتقد بأنها مناسبة للإجابة مع مراعاة الصحة في التعبير والدقة في توظيف الأفكار والمفاهيم والمصطلحات والقواعد العلمية والقدرة على ربط المعلومات مع بعضها البعض. أما أسئلة المقال فيقصد به أي سؤال يتطلب إجابة عميقة وممتدة يقع تحت مظلة هذا النوع من الأسئلة:

بين كيف يتم استخراج النفط من قاع البحر؟

الإجابة: .....

إذاً تصحيح أسئلة المقال يغلب عليه طابع الذاتية وقلما يتفق المصححون في الحكم على شكل ومضمون الإجابة.

## 2:44:3 الاختبارات الموضوعية:

عُرف الاختبار الموضوعي بأنه: "اختبار أو امتحان يتكون من مجموعة أسئلة أعدت بصورة أو أخرى بحيث يكون لكل سؤال منها إجابة واحدة صحيحة، ولا تتدخل وجهة نظر واضع الاختبار أو المصحح في الحكم على إجابة المتلقي عما إذا كانت جيدة أو ضعيفة، مناسبة أو خاطئة، حيث لا مكان للذاتية." .. وهي ذات ستة أنواع:

أنواع الاختبارات الموضوعية:

Short answer أسئلة الإجابات القصيرة

Completion أسئلة الإكمال

Multiple-choice الاختيار من متعدد

الخطأ والصواب True-false,  
المواءمة أو المطابقة Matching,  
الترتيب Ordering

أسئلة الإجابات القصيرة والإكمال: في هذا النوع من الأسئلة الموضوعية يُطلب من المتلقي الإجابة عن الأسئلة مستخدماً كلمة أو كلمتين أو أن يكمل جملة ناقصة، مثال لذلك:

- ما اسم عاصمة نيجيريا؟ (إجابة قصيرة.)
- ما اسم الجهاز الذي يستخدم لقياس شدة التيار الكهربائي؟
- الجهاز هو.....(إكمال)
- الدرجة التي تتحول عندها المادة من الحالة السائلة إلى الحالة الغازية تسمى درجة:..... (إجابة قصيرة)

أسئلة الاختيار من متعدد: تمثل أكثر أنواع الاختبارات الموضوعية شيوعاً وذلك لقدرتها على قياس مدى تحقيق الكثير من الأهداف التدريسية السلوكية بما فيها العمليات العقلية رفيعة المستوى مثل الفهم، التفسير، التحليل، التركيب والتقييم.. يتكون السؤال من أساس أو جزر (stem) يعرض مشكلة معينة في شكل عبارة أو جملة أو سؤال تتبعها مجموعة (حلول) إجابات محتملة (عادةً أربعة أو خمسة) من بينها إجابة واحدة صحيحة والأخرى تسمى موهات. ويُطلب من المتلقي أن يختار الإجابة الصحيحة. ومن أمثلتها:

- أ. أي من الخطوط التالية يمكن أن تسافر عليه دون أن تتجه شرقاً أو غرباً؟  
أ: خط الطول.      ب: خط الاستواء.  
ج: خط العرض.      د: مدار الجدي.
- ب. المتوسط الحسابي البسيط للأرقام: 17؛ 24؛ 9؛ 16؛ 53؛ 41 هو:

أ: 32.7      ب: 25.63

ج: 26.66      د: 27

اختبارات الخطأ والصواب: وهي ببساطة عبارة عن مجموعة عبارات تفرض على التلميذ أو الطالب أن يقرر صحة أو عدم صحة كل عبارة. مثال لذلك  
مثال: تقع مدينة الجبلين على ضفاف نهر الجبل صح خطأ.

كما يمكن أن توظف في تصويب الخطأ أي أن يطلب من التلميذ أو الطالب أن يصحح كل عبارة خاطئة بإحلال العبارة الصحيحة بدلاً منها وتتحدد العبارة المطلوب تصحيحها بوضع خط تحتها أو كتابتها بلون مخالف.

**أسئلة المزوجة:** في حالة توظيف أسئلة المواءمة أو المزوجة تقدم للطالب قائمة من الموضوعات في شكل فقرات أو بنود وقائمة استجابات ويطلب من المتعلم أن يختار لكل فقرة من قائمة الموضوعات الإجابة التي ترتبط بها من قائمة الاستجابات.

**أسئلة الترتيب:** في حالة أسئلة الترتيب يطرح المعلم للمتلقي سلسلة من الكلمات أو العبارات ويطلب منه ترتيبها تبعاً لتسلسلها المنطقي مثل ترتيب أحداث متتابعة زمنياً أو ترتيب الأهمية أو العمر أو العمليات. الخ.

### **أسئلة المقال: Essay-type questions**

تناظر الأسئلة الموضوعية أسئلة المقال ويقصد بها أي سؤال أو مجموعة أسئلة تتطلب الإجابة عليها انتقاء وتنظيم وعرض مادة علمية تمت دراستها لمفردة سؤال ما ذو خاصية أكثر عمومية م تلك التي نشهدها في الأسئلة الموضوعية. وأي سؤال تتطلب إجابته أكثر من مجموعة قليلة من الكلمات (مثلاً فقرة من سطر أو سطرين). يدخل في زمرة أسئلة المقال.

الجدول رقم (9) يبين مواقع قوة وضعف كل من الأسئلة الموضوعية وأسئلة المقال بالنظر إلى نواتج التعلم والإعداد والتصميم واستجابة المتعلم والتصحيح والأثر على المتعلم.

جدول (9): مقارنة بين الأسئلة الموضوعية وأسئلة المقال.

أُسئلة المقال	الأسئلة الموضوعية	ماذا تقيس
* أقلّ فاعلية. * الأسئلة العامة لا تُلبي حاجات المعرفة الخاصة.	فاعلة جدا	تقييم مستوى المعرفة: القدرة على تذكر واسترجاع المعلومة (الحقائق والمصطلحات والمبادئ)
* فاعلة ولكن تتطلب الجدية والاهتمام والتركيز عند تصحيح إجابات الطلاب.	* تمكن من تقييم مستويات الإدراك في حدود مقبولة.. * لا تسمح بانتقاء وتنظيم المعلومات والربط بينها.	تقييم أبعاد معرفية تتجاوز حدود القدرة على تذكر واسترجاع المعلومة مثل: * القدرة على التعبير والتحليل والتركيب والتقييم وإبداء الرأي. * القدرة على انتقاء المعلومات وتنظيمها والربط بين أجزائها.
يتطلب الاختبار أسئلة كثيرة وبالتالي توفر الزمن ولكن تحتاج إلى العناية بصياغة لأسئلة	تحتاج إلى كثير من الوقت وتتطلب مهارة وقدرة وحكمة وإصرار على توخي الدقة.	تصميم وإعداد أسئلة الاختبار
* يحتاج الطالب لوقت كاف للإجابة. * حرية بناء الإجابة تفسح المجال للانتقال حول السؤال وإبراز القدرة على الكتابة وحرية التعبير عن الأفكار الذاتية.	* استجابة الطالب مقيدة بالسؤال ولا تتيح مساحة للانتقال حول الإجابة أو تعطي مجال لمهارة الكتابة والتعبير عن الأفكار الشخصية. * نمط الاختبار يسمح بالتخمين للحصول على بعض الإجابات الصحيحة.	استجابة المتعلم
* تشجع على فهم العموميات والإدراك الشامل للمادة العلمية	* تشجع على إكساب معرفة الأسس والقوانين والمفردات والمصطلحات العلمية. * وتمكن من إدراك واستيعاب أساسيات المعرفة وتطبيقها.	الأثر على المتعلم

المصدر: عبد الحافظ الجزولي، 2010 ص: 231

## 3:44:2 الاختبارات الشفهية: Oral tests

في الاختبار الشفهي يقوم المعلم بإلقاء بعض الأسئلة على المتعلمين ويطلب منهم الإجابة عليها شفاهاً لمعرفة مدى فهم الطالب لمادة دراسية معينة وقدرته على بناء الإجابة والتعبير عن نفسه، وتعتبر الاختبارات الشفهية ضرورية ومهمة لمعالجة مواقف تعليمية ذات خصوصية محددة مثل القراءة الجهرية وإلقاء الشعر وتلاوة القرآن الكريم وتجويده وحفظه وعلى مستوى أعلى مناقشة المشاريع والأنشطة التي يكلف الطلاب بإعدادها وكذلك مناقشة البحوث والتقارير العلمية.

## 4:44:2 اختبارات الأداء: Performance tests

عرف اختبار الأداء بأنه: "إجراء تستخدم فيه المهمات للحصول على معلومات تنبئ عن مدى جودة تعلم الطالب، وقدرته على تطبيق ما تعلمه من معرفة ومهارات في عدة مواد تعليمية وفي مواقف متعددة ليبين أنه قادر على تحقيق غرض علمي من خلاك ذلك الأداء." (Nitko, 1996.)  
مقتبس في (عبد الحافظ، 2010ص: 235)

ومن الأمثلة لذلك: أن يقوم الطالب بإجراء تجربة علمية وشرح نتائجها أو أن يرسم شكلاً هندسياً محدداً. إذن اختبارات الأداء تستهدف قياس المهارات الأدائية سواء كانت مهارات العمل في المختبرات أو مهارات حل المسائل الرياضية أو المهارات العملية واليدوية ذات الصلة بالعلوم الهندسية والتقنية والحرف والصنائع والفنون.. الخ أو مهارات الاتصال في اللغات أو مهارات البحث والتقصي.

## 1:4:44:2 خصائص اختبارات الأداء:

- يقيّم المهام المعرفية والفكرية المعقدة كما هي في الواقع.
- يركز تقييم الأداء على العملية والنتائج وليس على الناتج فقط ويتوقف هذا على طبيعة الموقف.
- يربط بين الفهم والتطبيق.

○ يتمركز حول المتعلم (دور المتعلم في تقييم الأداء إيجابي وفاعل (الدوسري، 2004م) يقوم المتعلم بالبحث عن المعلومات من عدة مصادر ويحللها وينقدها ويضعها في إطار تركيبي جديد.

○ يمكن المتعلم من التقييم الذاتي للمشروع أو المهمة التي أنجزه. وكذلك أثناء تنفيذه للعمل المكلف به حسب مراحلها المختلفة، يصحح ويعدل عمله وأسلوبه وصولاً إلى نتيجة مرضية.

○ يعتمد تقييم الأداء على التقدير الكيفي وبناءً على سلالمة (مقاييس) التقدير خلافاً للتقييم التقليدي الذي يعتمد الأسلوب الكمي في تقدير مستوى الأداء، أي توظيف الأرقام والعمليات الحسابية.

## 2:4:44:2 أنواع اختبارات الأداء :

كثيرة ومتعددة إلا أنه من أهمها الآتي:

التمرينات أو الأسئلة الممتدة: أن يقوم الطالب باستكشاف موضوع معين شفهيًا أو تحريريًا، فقد يطلب المعلم من الطلاب على سبيل المثال وصف مشاهداتهم حول تجربة علمية محددة أو عن أسباب العطل في جهاز معين

أوراق التكليف العملية: أن يكلف المعلم الطالب بإجراء تجربة علمية محددة بدءاً بكتابة خطوات التجربة وطرق تنفيذها وتفسير النتائج وكتابة تقرير بذلك.

المشروعات: وهو عبارة عن مهام أو أعمال يكلف بها الطلاب فرادى أو شكل مجموعات مثل تكملة إجراء حسب قدرات الطالب أو القيام بتجربة ما أو حل مشكلات تتطلب برهاناً هندسياً أو إنجاز مشروع عملي معين أو ربما يستهدف التقييم مهارات وقدرات عملية تقتضي معرفة مكونات العمل والإدراك الحسي وتحديد المسميات والخواص وإجراء العمليات الحسابية واتخاذ القرار المناسب خاصة في حالة نقص المعلومات.. كذلك الاهتمام بجوانب العمل كوحدة متكاملة وأنماط الخطوات الضرورية والمهارات العملية المناسبة.

ولمعالجة مشكلة تسجيل نتائج تقييم أداء الطالب والحكم على مستواه واتخاذ القرار بشأن تعلمه يلجأ المعلمون إلى توظيف قوائم الفحص أو استخدام مقاييس التقدير أو الاثنين معاً.



## 45:2 قائمة الفحص : Checklist

تضم قائمة الفحص وصفاً دقيقاً لمستويات تقدير الأداء تمثل مجموعة المهارات والقدرات التي يريد المعلم التأكد من أن الطالب قد أتقنها أو مجموعة الخطوات العملية التي ينبغي على الطالب أدائها بإتقان. فإذا استخدمت قائمة الفحص في تقويم مجموعة من الخطوات والإجراءات بالضرورة تنظيم هذه الإجراءات وترتيبها في تسلسل منطقي حسب حدوثها ومن ثمّ يسجل المعلم أمام كل خطوة إذا تمّ أدائها بإتقان أم لم يتم (نعم- نعم لحد ما-لا) غير أن قوائم الفحص لا تعتبر أدوات قياس حاسمة، لأنها تحدد فقط وجود السلوك المشاهد أو غيابه في حين أن السلوك أو السمة في معظم الحالات تكون موجودة ولكن بدرجات متفاوتة لذا يفضل استخدام مقاييس أخرى مثل سلالمة التقدير.

## 46:2 مقاييس التقدير:

في الأصل قائمة الفحص تحتوي على مجموعة معايير محددة مسبقاً لقياس مستوى الأداء. فقد يلحق المعلم بكل مستوى أداء سواءً كان مفرداً أو رزمة عناصر أداة قياس ذات نظام تدريجي عددي أو رتبي أو وصفي وما على المعلم إلا أن يحدد مقدار درجة توافر المستوى الذي قام الطالب بأدائه.

## أمثلة مقاييس التقدير:

أ/ سلم تقدير عددي: درجة توفر السمة

العلامة (×) تشير إلى مقدار توفر الصفة لدى الطالب

6	5	3	2	1	الصفة
		×			مهارة الاتصال شفاهه وكتابة

ب/ مقياس تقدير رتبي: درجة توفر الصفة

معدوم	ضعيف	وسط	جيد	جيد جداً	ممتاز	الصفة
				×		مستوى الدقة في الرسم

## 47:2 : طرائق تقويم أداء المتدربين بمراكز التدريب المهني:

من خلال ما تقدم يسير تقويم أداء المتدربين بمراكز التدريب المهني حسب الآتي:

1. اختبارات الورقة والقلم: وتسمى الاختبارات النظرية وتغطي المواد النظرية تحديداً الرياضيات والرسم الفني والمعلومات الفنية حسب كل تخصص.
2. الاختبارات النظرية الشفوية: وتتم عن طريق أسئلة شفوية يطرحها المدرب علي المتدربين ويستخدم كوسيلة للتعرف الي مدي اكتساب الطلبة للمعلومات والمعارف المعطاة اثناء الحصص الدراسية، واجراء الاختبارات الادائية بغرض الكشف عن معرفتهم للمعلومات والمعارف المتعلقة بالأداء.
3. الاختبارات العملية (الأدائية): وهي لقيس القدرة على أداء المهارات العملية لعمل معين، والهدف منها التعرف على الجوانب الفنية في المنهج، ويصنف بانه اختبار محكي المرجع ويعد معيار الأداء المقبول في سوق العمل حيث لا تعتمد على الأداء اللغوي، بل على الأداء العملي وهو الأكثر استخداماً في برامج التدريب المهني والتلمذة الصناعية، وتكمن أهميته في تقويم المهارات العملية للمتدرب

## 48:2 مواصفات الاختبار الادائي لطلاب التدريب المهني والتلمذة الصناعية:

يستخدم في التقويم النهائي للمتدربين في نهاية السنة التدريبية او نهاية فترة تدريبهم او للتحقق من المستويات المهنية للعاملين بغرض الحصول على الترخيص الخاصة بمزولة المهنة. وهذه تعرف بالاختبارات المهنية التي تقوم مراكز التدريب المهني الاتحادية فقط بتطبيقها كما ذكرنا سابقاً عند استعراضنا للخلفية التاريخية للتدريب المهني في السودان، ويتم خلال السنة لمختلف التخصصات والمهن ويبلغ عددها (1000) اختبار مهني في السنة للمهن في سوق العمل وإصدار شهادة تسمى (شهادة اختبار مهني) .

ويتناول الاختبار العملي بإطاره العام ثلاثة مجالات رئيسة هي:

1. الكشف عن بعض القدرات العقلية: ربما يتطلب اختبار الأداء قبل الشروع في الممارسة والتطبيق أهمية تمكن المتدرب من بعض المهارات وقدرات الذهنية التي يصعب تجاوزها عند الشروع في الأداء وهذه يمكن ملاحظتها من خلال بعض الأسئلة الشفهية أو فقرات تكون الإجابة عنها شفويًا لقياس المتقدم للاختبار في تفسير بعض الإجراءات التي تصاحبها قدرات عقلية لا يمكن ملاحظتها في اثناء مراقبة الأداء:

## 2. أسلوب العمل: ويشمل هذا البعد الإجراءات والتعليمات التالية:

- اختبار الأدوات والتجهيزات المناسبة للأداء المطلوب
- استخدام الأدوات والتجهيزات المناسبة بصورة صحيحة وامنه
- تطبيق إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية
- اتباع التسلسل السليم في تنفيذ خطوات العمل
- قراءة التعليمات بلغة الكلمات والرسم، ويشمل ادلة الشركات الصانعة وتفسيرها وتطبيقها.
- استخدام المواد مراعيًا البعد الاقتصادي

## 3. المنتج النهائي: ويشمل هذا البعد

- دقة العمل (انجاز المنتج النهائي) من حيث التقييد بالمواصفات المحددة او البعد النوعي للمنتج النهائي
- سرعة العمل او الوقت المستغرق في الإنجاز، ويعني هذا البعد الكمي

## تصميم واعداد الاختبار لأدائي:

يشمل تصميم واعداد الاختبار الأدائي الخطوات التالية

أولاً: اعداد قائمة بالتسهيلات اللازمة لأجراء لاختبار (العدد ولأجهزة والمواد) والتعليمات

الخاصة بالاختبار والتي تشمل لإجراءات المطلوبة من المتدرب، ويبين النموذج ادناه

استمارة، ويتم تسليم هذه الاستمارة للمتدرب عند بداية لاختبار

جدول (9): استمارة المتدرج

الاختبار الادائي	
اسم التمرين:	
الزمن المقدر للتمرين:	
الدرجة القصوى :	الدرجة الدنيا :
التسهيلات التدريبية اللازمة (لأجهزة والمعدات والعدد ولأدوات والمواد )	
1.	.1
2.	.2
الإجراء المطلوبة من المتدرب	
1.	
2.	
3.	
الرسم التنفيذي او التوضيحي للتمرين	

ثانياً: دراسة وتحليل التمرين محور سؤال الاختبار لتحديد الاتي:

- المراحل والخطوات (الواجبات والمهارات) التي يحتويها التمرين
- النقاط الحاكمة في أداء كل خطوة من هذه الخطوات
- عناصر التقويم المتعلقة بكل خطوة ومهارة مثل الدقة والجودة وأسلوب الأداء
- معيار لأداء المقبول لكل خطوة ومهارة العنصر (سؤال مناقشة)
- عناصر وأسئلة المناقشة المتعلقة بالمعلومات النظرية المرافقة لكل خطوة من الخطوات.
- الدرجة المقدره لكل خطوة وعنصر مناقشة النقطة حاكمة
- الزمن الكلي اللازم لتنفيذ التمرين واعداد تقدير مدرج لزمن التنفيذ يميز بين المتدربين من حيث سرعة الإنجازهم للتمرين، والدرجة لكل تدرج.الجدول رقم (10)يبين دراسة وتحليل التمرين

جدول (10): دراسة وتحليل التمرين

اختبار أدائي في مجال ميكانيكا السيارات			
التمرين : فك وتركيب شمعات لإشعال لمحرك سيارة أربعة أسطوانات			
عناصر لأداء	عناصر المناقشة	النقاط الحاكمة في لأداء	معيار لأداء
فك شمعات الاشعال	هل نفك الشمعات والمحرك ساخن ام بارد، ولماذا؟	تحديد سلك الشمعة رقم 1 فك اسلاك الشمعات تنظيف المنطقة حول الشمعات فك شمعات لإشعال	صواب ام خطأ صواب ام خطأ نزع لأسلاك من القاعدة نعم ام لا استعمال الصحيح للعدد

ثالثاً: إعداد استمارة مراقبة وتدرج لاختبار والتي يستخدمها المدرب لتسجيل درجات المتدرب  
الجدول رقم (11) يبين استمارة مراقبة

جدول (11): استمارة مراقبة وتدرج لاختبار

استمارة مراقبة وتدريبية لاختبار لأدائي					
اسم المشترك:			اسم التمرين:		
اسم المشترك:			اسم التمرين:		
الدرجة		معايير لأداء	النقاط الحاكمة	عناصر المناقشة	عناصر لأداء
المستحقة	المخصصة	1.	1.	1.	1.
1.	1.	2.	2.	2.	2.
المجموع					
التاريخ:			اسم وتوقيع المدرب:		

رابعاً: تنفيذ اختبار لأدائي: يجب مراعاة التالية:

- التأكد من حصول المتدرب على كل ما يحتاج من تسهيلات.
- التأكد من إدراك المتدرب ما هو مطلوب من لاختبار.
- القيام بالمراقبة الدقيقة لأداء المتدرب في اثناء تنفيذ لاختبار.
- ضبط الوقت المستغرق لتنفيذ من قبل كل مشترك إذا كانت سرعة لإنجاز من العناصر المحددة للتقييم.
- ترقيم المنتج النهائي للاختبار لكل متدرب ليتم تقويم عناصر الدقة والجودة والنوعية المتعلقة به بعد نهاية لاختبار.

## 2:49 طرائق تقويم وتقييم الأداء العملي للمتدربين بمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية:

يتم استخدام ثلاثة أدوات هي قائمة الفحص والتقدير المدرج.

### 2:49:1 قائمة الفحص:

هي استمارة تحتوي على كافة الخطوات العملية والمهارات الرئيسية التي يقوم بها المدرب بتحضيرها بشكل تتابعي، حسب تسلسل الأداء السليم للعمل ويوضح بجانب كل خطوة كلمة (نعم) او(لا). وتتخلص طريق استعمالها في ان يطلب المدرب من المتدربين القيام بتنفيذ التمرين خطوة خطوة، ويقوم المدرب في هذا الاثناء بمراقبة ومتابعة المتدرب ويوضع (√) امام كل خطوة للتعبير عن قيام المتدرب بأداء الخطوة بصورة صحيحة، وتسجيل الملاحظات المناسبة امام كل خطوة ليتم توضيحها له بعد ذلك وفيما يلي مثال علي التقويم بموجب قائمة الفحص الجدول رقم (12) يبين استمارة قائمة الفحص

جدول (12): استمارة قائمة فحص

استمارة قائمة فحص			
اسم المهمة : تبديل زيت محرك سيارة صغيرة			
م	الخطوة	نعم	لا
1	فتح غطاء المحرك		
2	فتح غطاء فتحة الزيت في رأس المحرك		
3	وضع قطعة قماش نظيفة فوق فتحة الزيت لمنع دخول الاجسام الي رأس المحرك		
4	تعديل وضع خزان الزيت تحت فتحة تفرغ الزيت		
5	اختيار المفتاح المناسب لبرغي فتحة تفرغ الزيت		
6	فك برغي فتحة الزيت تفرغ الزيت باستخدام المفتاح المناسب		

## 2:49:2 استخدام قائمة الفحص:

- تستخدم في الحالات التي تتطلب تقويم خطوات أداء التنفيذ التمرين على النحو التالي:
- للتأكد من استخدام المتدرب للأدوات أو الأجهزة بطريقة صحيحة.
- للتأكد من تطبيق تعليمات الامن والسلامة اثناء تنفيذ الخطوات
- في الحالات التي يعتمد فيها تقويم المنتج النهائي للتمرين على الخطوات.

## 3:49:2 التقدير المدرج:

هي استمارة تحتوي على عناصر المواصفات المتعلقة بالمنتج النهائي او بعض خطوات الرئيسية التمرين، وتستخدم لتقويم نوعية ودقة وجودة أداء المتدرب كما في تشكيل المعادن باللحام، او الخراطة، او صنع الطعام، او منتجات النجارة والديكور. ويكون ذلك ضرورياً في الحالات في حالة وجود عدة طرق للوصول الي المنتج النهائي. صعوبة ملاحظة الخطوات. كون مواصفات المنتج النهائي للتمرين والتجربة ذات أهمية بالغة.

### مزايا التقدير المدرج:

يوفر تقويم اعداد كبيرة من المتدربين، لأنه يعتمد علي المنتج النهائي بالمقارنة مع قائمة الفحص، سهولة الاعداد

### محددات استخدامها:

لا يمكن استخدامه لتقييم خطوات وأسلوب لأداء، يحتاج لوقت طويل للتصحيح واستخراج النتائج.

### طرق التدرج المستخدم:

تستخدم طرق التدرج الاتية:

### التدرج الوصفي:

ويعد من (2-5) مستويات، ويقابل كل درجة منها وصف دقيق للمواصفات التي يجب ان يتصف بها المنتج النهائي للتمرين لإعطائه تلك الدرجة، وفيما يلي بيان بدلالة كل رقم وكل مستوي من

المستويات لأدائية المقبولة الجدول رقم (13) يبين مستويات التدرج الوصفي

جدول (13): مستويات التدرج الوصفي

المستوي	الرقم	دلالة
ممتاز	5	تحقيق جميع المتطلبات لأدائية المقبولة
جيد جدا	4	تحقيق الغالبية العظمي من المتطلبات لأدائية المقبولة
جيد	3	معظم المتطلبات لأدائية المقبولة
مقبول	2	تحقيق جزء من لمتطلبات لأدائية المقبولة
ضعيف	1	عدم تحقيق لمتطلبات لأدائية المقبولة

التدرج الرقمي: يتم تحديد عدد من الدرجات لكل مستوي من مستويات التدرج الوصفية التي سبق ذكرها، بحيث يعكس مقدار الدرجات المعطاة لكل عنصر أهمية وثقل ذلك العنصر بالنسبة للعناصر الأخرى. ويبين النموذج الاتي الجدول رقم (14) مثالا لاستمارة تقدير مدرج.

جدول (14): استمارة تقدير مدرج

اسم المهنة : الطباعة العربية باستخدام الحاسوب			
اسم المتدرب:			
عناصر التقويم	الوصف	الدرجة	درجة المتدرب
سرعة الطباعة	اكثر من 30 كلمة /دقيقة	60	
	من 25-34 كلمة /دقيقة	50	
	اقل من 25 كلمة /دقيقة	30	
ترتيب نظافة الطباعة	ترتيب ونظافة متميزة	10	
	ترتيب ونظافة جيدة	6	
	ترتيب ونظافة مقبولة	4	
المجموع			
اسم وتوقيع الفاحص:		التاريخ:	



## 50: 2 تقويم المتابعة الميدانية: (التدريب داخل الصناعة)

### 1. زيارة المتابعة الميدانية: وتهدف إلى:

- مراقبة المتدرب أثناء أدائه للمهام العملية وتسجيل الملاحظات الخاصة، وبخاصة فيما يتعلق بمستوي الأداء والاستخدام الصحيح للعدد والأدوات والأجهزة ومدى التقيد بإجراءات السلامة والصحة المهنية.
- مناقشة صاحب العمل والمشرف المسؤول عن المتدرب حول انضباطه ودوامه وسلوكه في العمل وعلاقاته مع زملائه ورؤسائه والجمهور وتسجيل الملاحظات الخاصة بذلك
- تقديم الإرشاد والتوجيه المناسب للمتدرب فيما يتعلق وملاحظات صاحب العمل أو مشاهدات المدرب نفسه لأداء المتدرب.
- إعداد تقرير عن الزيارة يتضمن كافة المشاهدات والعناصر والإجراءات المتخذة وحفظه في ملف مناسب للرجوع إليه عند الضرورة.
- أخذ رأي صاحب العمل والمشرف المسؤول عن المتدرب فيما يتعلق بالمهارات والمهام العملية التي نفذها المتدرب أو شارك فيها.
- ملاءمة التسهيلات لتطبيق عناصر البرنامج التدريبي، كما يتوجب على المدرب تقويم متطلبات السلامة والصحة المهنية والظروف الفيزيائية،
- الحصول على نسخ من أية تقارير وإجراءات أعدها صاحب العمل.

### 2. التقرير الذاتي للمتدرب:

- قيام المتدرب بإعداد تقارير يومية عن المهام العملية التي قام بها أو شارك في تنفيذها ويطلب من صاحب العمل الاطلاع عليه لإبداء ملاحظاته، ويعد مصدراً أساسياً للمعلومات عن التدريب الميداني ويتخلص دور المشرف الصناعي في هذا المجال في:
- التعرف على مدى ممارسة المتدرب للمهارات العملية ذات العلاقة ببرنامج التدريب وعلى نوعيتها.
  - مناقشة المتدرب حول أهمية محتوى التقارير.
  - متابعة المتدرب للتأكد من قيامه بأعداد التقرير بشكل منتظم وتسجيل ملاحظاته ومطالعته.
  - يتم أداء المتدرب كنسبة محددة من أعمال السنة في امتحان دبلوم التلمذة الصناعية الموحد.

## ثانياً: الدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على الأدب التربوي ذو الصلة بموضوع الدراسة، تستعرض الباحثة مجموعة من الدراسات التي تسهم في دعم البحث:

- دراسة سر الختم حسبو بابكر بعنوان (واقع مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية في ولاية الخرطوم) رسالة ماجستير غير منشورة/ كلية التربية، جامعة السودان، 2003م، هدفت الدراسة إلى تحليل واقع مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية بولاية الخرطوم بالنظر إلى معايير قبول الطلاب بمراكز التدريب المهني والمؤهلات المطلوبة في المدرب وما مستوي تدريب المدربين بمراكز التدريب المهني والإمكانات المادية المتاحة لمراكز التدريب المهني، استخدم البحث المنهج الوصفي الإحصائي وتوصل الباحث إلى أهمية التدريب المهني ودوره في تلبية سوق العمل من العمال المهرة إلا أن مراكز التدريب بولاية الخرطوم تعاني من نقص مريع فيما يتعلق بالإمكانات المادية والبشرية المتاحة لها تدني في مستوى المناهج التي لا تتوافق ومتغيرات التطور العلمي والتكنولوجي.

- دراسة إسماعيل الأزهري الشيخ بري بعنوان (دور التدريب المهني في الحد من البطالة في السودان) رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزعيم الأزهري 2010.. تمثلت مشكلة الدراسة في عطالة الخريجين الناتجة عن سياسة التوسع في التعليم العالي من خلال تسليط الضوء على سياسة التعليم العالي وإمكانية معالجة مخرجاته لموافقة احتياجات سوق العمل، وبالتالي معالجة مشكلة العطالة ودور التدريب المهني وبرامجه التي يقدمها في الحد من عطالة الخريجين.. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي منهجاً مستهدفاً خريجي الجامعات والمعاهد العليا من خريجي الكليات النظرية وبعض الكليات الهندسة للأعوام الدراسي (2010/2007) الذين نالوا تدريباً تحويلياً في ولاية الخرطوم.

توصل الباحث إلى أن: التدريب التحويلي يسهم في الحد من العطالة. التدريب المهني يسهم في خلق فرص للاستخدام الذاتي. زيادة مخرجات التعليم العالي لا تتناسب مع فرص الاستخدام والتوظيف.. كما أوصى الباحث بأهمية تبني فكرة التعليم المهني من المراحل المبكرة

- للتلاميذ، وأن يتخطى هذا النوع من التعليم التقليدي المهني. بالضرورة ان يتوسع ليشمل جميع المهن الزراعية البيطرية، الطبيعة الجيولوجية، الكهربائية النسيج، الجلود، الغابات وغيرها.
- دراسة فتحية إبراهيم محمد علي بعنوان (إثر التدريب المهني في رفع كفاءة الموارد البشرية دراسة حالة بين التدريب المهني بمعهد الخرطوم 2 ومعهد بحري والمركز السوداني الكوري خلال الفترة 2005 - 2015م) رسالة دكتوراه غير منشورة/اكاديمية السودان للعلوم الإدارية/2016.. تناول البحث أثر التدريب المهني في تنمية مهارات الموارد البشرية في السودان، وتمثلت مشكلة البحث في عدم دعم الجهات المختصة لهذا المجال، وقد ظل يواجه العديد من الصعوبات من قلة التمويل وضعف البنية التحتية إضافة إلى نظرة المجتمع غير الودية للمخرجات التدريب المهني. استخدمت الدراسة الاستبانة والمقابلة الشخصية كأدوات لجمع البيانات لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.. وتوصل إلى أن التمويل هو العائق الأكبر للنهوض بالتدريب المهني ولابد من الاستعانة بالمنظمات والهيئات الدولية وهيئات الدول المتقدمة في هذا المجال كما خلصت الدراسة إلى أن التدريب المهني يعاني من وجود قصور كبير من قلة التمويل وتقليدية الوسائل التدريبية وعدم وجود معدات ومعامل حديثة للتدريب مما يجعل المعدات الموجودة بدائية وغير مواكبة للتطور
- دراسة: أسماعيل الأزهرى الشيخ، فعالية استخدام التعليم عن بعد في تدريس برامج التدريب المهني، رسالة ماجستير غير منشورة/ جامعة الزعيم الأزهرى 2005م.. تمثلت مشكلة البحث في قلة العمالة المدربة، وذلك لمحدودية مراكز التدريب المهني التي تقوم بتخريج الكوادر العمالية المؤهلة المدربة، فكان للباحث ان يغوص في إيجاد استحداث أنماط تدريبية تسهم في تدريس برامج التدريب المهني ليزداد إعداد الخريجين من العمال المهرة لسد حاجات السوق المحلي من العمالة المدربة، والاجل ذلك اتخذت الباحث استخدام التعليم عن بعد في تدريس برامج التدريب المهني عنواناً لهذا البحث.

- يهدف البحث التعرف على فعالية استخدام التعليم عن بعد في تدريس برامج التدريب المهني.
- التعرف على الفرق بين فعالية التدريب التقليدي ومدى فعالية استخدام التعليم عن بعد في هذا المجال وارتكز البحث على فرضين هما الأول هو التعليم عن بعد يسهم في تدريس برامج التدريب المهني أما الفرض الثاني يقول ان هنالك فروق ذات دلالة إحصائية توضح مدى فعالية استخدام التعليم عن بعد فب تدريس برامج التدريب المهني.
- اتخذ الباحث المنهج التجريبي حيث ضمنت طبيعة البحث توظيف المنهج التجريبي وتحليل النتائج المستقاة من تجريبي المعد لذلك والتأكد من تحقيقه لفروض البحث.
- توصل الباحث ألي أن التعليم عن بعد يسهم بفعالية في تدريس برامج التدريب المهني، وأن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية توضح مدى فعالية استخدام التعليم عن بعد في تدريس برامج التدريب المهني، التعليم عن بعد ممكن أن يسهم بفعالية في محو أمية الكثيرين على الصعيدين الأكاديمي والمهني، بقيام مركز للتعليم عن بعد يقوم بنشر التوعية المهنية، ضرورة تنوع سبل بث ونشر التعليم عن بعد لبرامج التدريب المهني، ضرورة تدريب وتأهيل العاملين في التدريب المهني في مجال أساليب وتقنيات التعليم عن بعد التعرف بنظام التعليم عن بعد وجدواه وأهميته وتبسيط الضوء عليه وتحفيز الناس للانخراط فيه، خصوصاً في مجال التدريب المهني.
- **دراسة مجدي إبراهيم مصطفى مؤمن عن واقع وافاق التدريب المهني في السودان، ورقة علمية كلية التربية/جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2017م**
- هدفت الدراسة إلي التعرف علي واقع التدريب المهني في السودان والتحديات التي تواجهه في ظل التطورات التكنولوجية المستمرة إضافة إلي تطور العلوم والمناهج ، وتتمثل أهمية الدراسة في أنها تعمل علي لفت نظر المسؤولين والمهتمين بالتدريب المهني في جميع المستويات إلي ضرورة تشخيص الوضع الحالي للتدريب المهني وتحديد نقاط القوة والضعف التي تساعد حل جميع مشاكله من أجل أن تصبح المؤسسات التي تعمل في هذا

المجال قادرة علي المنافسة مع مثيلاتها في الدول الأخرى لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية ، بالإضافة تطوير عملية التحسين المستمر في التدريب المهني ، حيث يمثل ذلك الاستثمار الأمثل لرأس المال البشري،

- استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال وصف الظاهرة عن طريق الوثائق والمستندات والدراسات السابقة ذات صلة إضافة إلى تحليل استجابات المختصين والخبراء في مجال التدريب المهني وهم يمثلون عينة البحث القصدية عن طريق المقابلات التي أجريت معهم.

- وتوصلت الدراسة إلى النتائج تؤكد أن أعداد مراكز التدريب المهني في السودان غير كافية لتقديم الخدمات التدريبية في مختلف التخصصات ولمختلفة الفئات والمستويات، وذلك في ظل الزيادة السكانية الهائلة، والطلب المتزايد على التعليم بالإضافة إلى التحديات التي تتمثل في الخلل الموجود في مخرجات العملية التدريبية وسوق العمل بسبب انخفاض جودة العملية التدريبية وعدم القدرة على توفير لاحتياجات التدريبية، مع ضعف التمويل وعدم وجود المعايير الوطنية لهذا النوع من أنواع التدريب.

وأوصت الدراسة بالعمل علي زيادة أعداد مراكز التدريب المهني في جميع أنحاء العالم مع التوسع في التخصصات المختلفة وذلك بعد إجراء المسح السكاني وتحديد التخصصات الفنية حسب سوق العمل في كل ولاية مع الاستفادة من الشركاء والمانحين الذين لديهم علاقات جيدة مع السودان مثل الصين واليابان وماليزيا وتركيا والبحرين والمملكة العربية السعودية لاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في تصميم المعايير الوطنية وتطوير المناهج التي تسهم في تقليل الفجوة بين مراكز التدريب المهني وسوق العمل ، مع تدريب المدربين علي أحدث المخترعات التكنولوجية وطرق التدريب الحديث مع إجراء البحوث العلمية التي تساعد علي حل مشاكل التدريب المهني .

#### التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت هذه الدراسات السابقة مع البحث الحالي فيما يلي:

- في المناهج التي استخدمت في الدراسات السابقة كانت المنهج الوصفي التحليلي والتحليل الاحصائي وبالتالي التحليل الموضوعي للبيانات المتحصلة عن طريق الاستبانة أو المقابلة.

- التدريب المهني هو مجموعة من النشاطات والمعارف التي يكتسبها الفرد في مهنة ما تجعله قادرا على التعامل الصحيح والعلمي مع تلك المهنة الأمر الذي يؤدي إلى التنمية المنشودة في السودان
- في قلة العمالة المدربة، وذلك لمحدودية مراكز التدريب المهني التي تقوم بتخريج الكوادر العمالية المؤهلة المدربة.
- تأخر مقدرات التدريب المهني تعود لعدم تأهيل المدربين واكتساب التقنيات والتكنولوجيا الحديثة في التدريب.

- عدم وجود معدات ومعامل حديثة للتدريب مما يجعل المعدات الموجودة بدائية وغير مواكبة للتطور
- تغطية مطلوبات سوق العمل من العمال المهرة ورفع كفاءة العمال ذوي القطاعين العام والخاص من خلال التلمذة الصناعية والدورات التدريبية القصيرة ولاختبارات المهنية

### المعوقات:

- تناولت الدراسات السابقة كل المعوقات التدريب المهني
- لم يذكروا الآلية التي يمكن تعتمد أليها الدولة في تطوير التدريب المهني في مقدمة ميزانيات الدولة والاستعانة بالمنظمات العالمية ورصد الميزانيات من قبل أجهزة التمويل الدولية لكن العقبة الكبرى ه مصادر التمويل.
- التمويل هو العائق الأكبر للنهوض بالتدريب المهني ولا بد من الاستعانة بالمنظمات والهيئات الدولية وهيئات الدول المتقدمة في هذا المجال.

### التوصيات:

- تماثلت التوصيات التي جاءت في الدراسات السابقة:
- ضرورة مواكبة مناهج التدريب المهني لسوق العمل.
- ضرورة تدريب وتأهيل العاملين في التدريب المهني في مجال أساليب وتقنيات التعليم عن بعد.
- التوسع في فرص التدريب الخارجي للمدربين عبر البروتوكولات والتعاون مع الدول الصديقة وخاصة كوريا الجنوبية واليابان - الصين - تركيا - إيران - مصر - الأردن وغيرها.
- أهمية التكامل بين السياسات الاقتصادية والاجتماعية وسياسة التعليم والتدريب المهني والتقني مع سياسة الاستخدام وربطها بحاجات سوق العمل الفعلية.

- زيادة الحوافز المقدمة للمدربين لإبقاء معظمهم داخل الخدمة وجذب المزيد منهم داخل نظام التدريب المهني وعدم هجرتهم.
- اهتمام الدولة بالتدريب المهني ورصد ميزانيات لتطويره.
- ضرورة مواكبة التطورات التقنية العالمية بـ جلب المعدات ولأجهزة غير المتوفرة بالسودان وتدريب المدربين على استخدامها.

الفصل الثالث

إجراءات البحث



## الفصل الثالث

### إجراءات البحث

#### 3:1 المقدمة:

هدف هذا الفصل إلى عرض وتوضيح الطرق والأساليب التي استخدمت لإعداد وتصميم أدوات جمع المعلومات التي تتوافق وطبيعة هذا البحث وطرق التحقق من صدقها وثباتها وتحديد مجتمع البحث وطريقة اختيار العينة الممثلة لمجتمع البحث وطرائق تحليل بيانات العمل الميداني إحصائياً.

#### 3:2 أهداف العمل الميداني:

هدف البحث الميداني إلى تحقيق الآتي:

1. دراسة وتحليل القوى التدريسية والمدرسين في مراكز التدريب المهني من منظور المؤهل

الأكاديمي وسنين الخبرة وما تلقوه من تدريب وإعادة تدريب أثناء الخدمة

2. تقييم منظومة التدريب المهني بالنظر إلى أهداف وغايات برنامج التلمذة الصناعية

3. دراسة وتحليل محتوى البرامج التدريبية والمناهج من وجهة نظر الإداريين والمعلمين

والمدرسين

4. دراسة وتحليل طرائق التدريس وأساليب التدريب العملي المتبعة في مراكز التدريب

5. استطلاع سمات وخواص المباني والتجهيزات والتسهيلات التدريبية المتوفرة بمراكز التدريب

6. دراسة تحليل التحديات والمعوقات التي تحد من فاعلية برامج التدريب المهني والتلمذة

الصناعية

7. استطلاع آراء عينة البحث حول ما ينبغي القيام به لمعالجة المشكلات والصعوبات التي

تواجه منظومة التدريب المهني والتلمذة الصناعية في السودان

8. استطلاع آراء عينة البحث نحو دوافع الدراسة بمراكز التدريب المهني؛

9. دراسة وتحليل اتجاهات الخريجين نحو دراستهم بمراكز التدريب المهني؛

### 3:3 فروض البحث:

1. تدني مستوى الرضى الوظيفي وسط المدربين بسبب قلة الدخل وغياب الحوافز مقارنة بنظرائهم في ميادين العمل الأخرى
2. يرتبط نظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية بطبيعة المهن والمهارات المطلوبة حسب احتياجات سوق العمل
3. لا يوجد أدنى فرق ذو دلالة إحصائية بين عناصر فئة البحث حول درجة تقييمهم لمنظومة التدريب المهني بالنظر إلى أهداف وغايات برنامج التلمذة الصناعية
4. يوجد ارتباط وثيق بين البرامج التدريبية والمناهج ومتطلبات سوق العمل تتجاوب البرامج التدريبية الحالية ومتطلبات خطط التنمية
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عناصر الفئة إذا ما تم تحليل البيانات عن طريق متغير سنين الخبرة أو النوع حول درجة تقييمهم لفاعلية التدريب لمدة ثلاثة سنوات لتمكين المتدرب من مهارات تخصصه الضرورية
6. لا يوجد إلى ما يشير إلى استخدام معلمي ومدربي التدريب إلى استخدام وسائط الاتصال التقنية حين القيام بالتدريس أو التدريب العملي.
7. تعاني مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية من ازدياد عدد طلبات الالتحاق وقلة الإمكانيات المتاحة بالمراكز
8. تعاني برامج التدريب المهني والتلمذة الصناعية من القدم وغياب التجديد والمراجعة المستمرة لنوعية التدريبات والتطبيقات العملية
9. لا يوجد أدنى فرق بين عناصر عينة البحث حول درجة تقييمهم لمتغير نقص التجهيزات والمعدات بالمركز وعدم وملائمتها لأعداد وإعداد المتدربين ومن العوامل السالبة والمؤثرة في أداء مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية:

تدني مستوى الصيانة للمعدات والآلات وعدم توفر قطع الغيار

ضعف المخصصات المالية للصيانة الدورية

قلة الميزانية المخصصة لشراء المواد المستهلكة أثناء التدريب

انخفاض دور الحكومة في تمويل نظام التدريب المهني بالمراكز

10. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وسط العينة المبحوث في درجة قبولهم لبعض الإجراءات التي ربما تم تطبيقها تؤدي إلى تحسين وتطوير الأداء بمراكز التدريب المهني
11. استطلاع آراء عينة البحث نحو دوافع الدراسة بمراكز التدريب المهني؛
12. دراسة وتحليل اتجاهات الخريجين نحو دراستهم بمراكز التدريب المهني؛
13. توجد تباينات وسط الطلاب في دوافع الالتحاق للدراسة بمراكز التدريب المهني تعود للوضع الاقتصادي والمستوي الأكاديمي ورغبة الطالب.
14. لا يوجد أدنى فرق ذو دلالة إحصائية نحو مستوى الرضا بالدراسة بمراكز التدريب والخدمات المتاحة لهم ومناهج ومقررات مراكز التدريب المهني وعلاقتهم بالمدرسين

### 3:4 منهجية البحث:

يقع هذا البحث في مجال الدراسات الميدانية التي تسعى إلى تقويم نظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية كجهد تعليمي وتدريبى تقوم بأدائه مراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم وولايات السودان الأخرى لإعداد وتأهيل القوى العاملة المقتدرة بغرض رفق سوق العمل بالعمالة الماهرة في مختلف التخصصات المهنية (ميكانيكا، كهرباء، صيانة، وغيرها) وللإجابة عن مجموعة التساؤلات التي وردت في الإطار العام للبحث ونسبةً لضخامة وتواجد مجتمع البحث داخل مراكز التدريب المهني المنتشرة في ولاية الخرطوم اقتضت الضرورة استخدام المنهج الوصفي التحليلي أو بالأحرى المسح الميداني القائم على المساءلة غير المباشرة للحصول على المعلومات الأساسية التي تجيب عن أسئلة الدراسة وفحص فروضها المحددة مسبقاً.

### مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من مجموعتين هما مجموعة المدرسين وخريجي مراكز التدريب المهني .

### أدوات جمع المعلومات

استخدمت ثلاثة أدوات لجمع المعلومات الضرورية وذات الصلة بأهداف وأغراض وفحص

فروض هذه الدراسة هي:

- i. استمارة استبيان موجهة للمدرسين
- ii. استمارة استبيان تستهدف الخريجين

iii. واستمارتي مقابلة موجهة للقيادات وصانعي القرار في مجال التدريب المهني وأخرى ذات صلة بأصحاب العمل.

### مجتمع المدربين:

ويقصد به مجموعة المدربين الذين يقومون بتدريس وتدريب الطلاب المقبولين بمراكز التدريب المهني الاتحادية والخاصة بولاية الخرطوم، علماً بأن نظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية العديد من التخصصات المختلفة التي تم تنظيمها حسب العلاقة مع بعضها البعض تحت خمسة مجموعة رئيسية هي ( مجموعة مهن الميكانيكا؛ مجموعة مهن الكهرباء؛ مجموعة مهن تشكيل المعادن؛ مجموعة مهن المعمار ومجموعة مهن تنمية مهارات المرأة\*)

### جدول (15): يوضح عدد المدربين بمراكز التدريب المهني الاتحادية

#### بولاية الخرطوم المختارة في عينة البحث

المجموع	تنمية مهارات المرأة	الدروس النظرية	المعمار	تشكيل المعادن	مجموعة كهرباء عامة	مجموعة ميكانيكا	المراكز
17	3		3	3	5	3	الأمانة العامة
28			7	9	6	6	الخرطوم 2
14				6	4	4	الخرطوم 3
11		1		8	1	1	الخرطوم بحري
21	3	2	3	4	4	3	الصدقة الصيني
19	2		1	2	5	4	الكوري
103	8	3	14	29	25	17	المجموع

المصدر: أعداد الباحثة من واقع الدراسة الميدانية

### 3:6:1 تصميم واختيار عينة البحث (المدربين):

من المشاكل الرئيسية التي تواجه الباحث بعد تحديد الموضوع وصياغة الفروض وتصميم البحث هي مشكلة تحديد نماذج ونوعيات الحالات أو الأشخاص المستهدفين بالدراسة إذ يتوقف على هذه النماذج والحالات كل قياس يريد أن يجريه الباحث أو نتيجة يخلص إليها.

هذا ولقد أوضحت الدراسات البحثية أنه ليس بالضرورة في حالة الدراسات الميدانية التي تستهدف فئات اجتماعية بعينها إجراء الدراسة على كل أفراد مجتمع البحث بل يكفي دراسة عينة محدودة تمثل المجتمع المستهدف بالدراسة تمثيلاً حقيقياً، أي اللجوء إلى الاستقراء الناقص بمعنى الجزء يمثل الكل إذا تم اختيار الجزء بمعايير موضوعية. كما يمكن أن يكون هنالك استقراء كامل أي تغطية المجتمع المستهدف بالبحث تغطية شاملة

وبما أن مجتمع البحث المستهدف في هذه الدراسة هم مجموعة المدربين الذين يقومون بتدريس وتدريب الطلاب المقبولين بمراكز التدريب المهني الاتحادية بولاية الخرطوم وعددها ستة مراكز فقد تم تغطيتها تغطية شاملة إلا أن المراكز الخاصة بولاية وعددها عشرة مراكز فقد تم اختيار أربعة منها بشكل قصدي كما هو مبين في الجدول رقم (16)

### جدول (16): عدد المدربين بمراكز التدريب المهني الخاصة

#### بولاية الخرطوم المختارة في عينة البحث

المراكز	ميكانيكيا	كهرباء عامة	معمار	تشكيل معادن	المجموع
ليمنار	1	2			3
إسبارك	1	2	2	2	7
الوطني بحري	1				1
الوطني العرضة	2	2			4
المجموع	5	6	2	2	15

المصدر: أعداد الباحثة من واقع الدراسة الميدانية

وبالتالي يكون عدد أفراد عينة البحث من المدربين 134 منهم أربعة وعشرين مدرباً من المراكز الخاصة

### 3:5 بناء استبيان المدربين:

استناداً على الخبرة الذاتية وبالرجوع إلى مجموعة استمارات استبيانات تم استخدامها من ذي قبل لخدمة أغراض بحثية مختلفة صممت الباحثة استمارة الاستبيان الموجهة لجمع البيانات من

المدرسين مستخدمة فيها اللغة السهلة والعبارات التقريرية البسيطة والمباشرة لتغطي المحاور الست التالية:

### البيانات الشخصية:

تتضمن البيانات الشخصية تصنيف خصائص الباحثين من منظور: النوع؛ الوضع الاجتماعي، مستوى التعليم والتخصص، موقع العمل، سنيين الخبرة، وما تلقاه من تدريب اثناء الخدمة.

**المحور الأول:** تقويم منظومة التدريب المهني بالنظر ألي أهداف وغايات برنامج التلمذة الصناعية.. يتكون من (11) عبارة تقريرية ملحق بها مقياس ترتيب خماسي الهدف منها تقصي وجهات نظر عينة البحث مدي قدرة واقع التدريب المهني الحالي على تحقيق الأهداف والغايات المحددة له.

**المحور الثاني:** تحت مسمى: تقويم البرامج التدريبية والمناهج: يضم خمسة عشر عبارة مصحوبة بمقياس ترتيب ذو خمسة خانوات الغرض منها معرفة ما مدى توافق المناهج والمقررات والبرامج التدريبية المتاحة وأساليب التدريب وطرائق التدريس مع حاجات الطلاب المتدربين وتلبية متطلبات سوق العمل.

**المحور الثالث:** تقويم طرائق التدريس والتدريب العملي يتكون هذا المحور من (35) عبارة تقريرية ذات صلة بجودة طرائق التدريس وأساليب التدريب العملي الفاعل تهدف إلى معرفة وتقييم مستوى إلمام القائمين بأمر التدريس والتدريب بمعايير التدريس العملي والتدريب.

**المحور الرابع:** المباني والتجهيزات والتسهيلات التدريبية ويضم 9 عبارات تقريرية ملحق بها مقياس ترتيب ذو ثلاثة احتمالات (ينطبق تماماً ← ينطبق لحدٍ ما ← لا ينطبق) تمثل بعض المواصفات ذات صلة بجاهزية المباني في مراكز التدريب المهني.

**المحور الخامس:** لتحديات والمعوقات التي تواجه مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية ويضم تمثل مدي تأثير التحديات والمعوقات وانعكاسات نتائجها على نظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية وقد استخدمت الباحثة فيها المقياس خماسي الأبعاد.

**المحور السادس:** أفرد هذا المحور ليضم مجموعة مقترحات وإجراءات والتي يعتقد إذا ما تم تطبيقها ربما تؤدي إلى تحسين وتطوير الأداء بمراكز التدريب المهني وطُلب من عينة البحث إبداء وجهات نظرهم بالموافقة من عدمها حول هذه المتغيرات.

## صدق وثبات استمارة استبيان المدربين:

أولاً تم نسخ وتوزيع عدد محدد من استمارة الاستبيان كعينة سلمت يدوياً إلى عينة قليلة من أعضاء هيئة التدريس باختلاف درجاتهم العلمية بغرض إجراء استقصاء تجريبي وذلك للتأكد من طول الاستمارة والزمن اللازم لتعبئتها والتأكد من وضوح الأسئلة وابتعادها عن الغموض والتعقيد ومن ثم توظيف بيانات العينة الاستقصائية في حساب معدل صدق وثبات الاستمارة عن طريق استخدام معادلة التجزئة النصفية.

وللتحقق من الصدق التكويني للاستبيان استخدمت الباحثة طريقة التجزئة النصفية (Split-Half) وذلك بعد تعبئة عدد محدد من استمارة الاستبيان من قبل عينة قليلة من المدربين بمراكز التدريب المهني بغرض إجراء استقصاء تجريبي حيث تم تقسيم إجاباتهم إلى قسمين: القسم الأول يمثل الأرقام الفردية (س)، ويمثل القسم الثاني الأرقام الزوجية (ص) ومن ثم تم تطبيق معامل ارتباط بيرسون كما يلي:

$$r = \frac{n \times \text{مج س ص} - \text{مج س} \times \text{مج ص}}{\sqrt{\{n \times \text{مج س} - 2(\text{مج س})\} \{n \times \text{مج ص} - 2(\text{مج ص})\}}}$$

حيث  $r$  = معامل الارتباط.

س = الأرقام الفردية

ص = الأرقام الزوجية.

ن = عدد أفراد العينة الاستطلاعية.

$$\text{الثبات} = 2 \times \text{معامل الارتباط} = 0.95 \times 2 = 0.97$$

$$1 + \text{معامل لارتباط} = 0.95 + 1$$

$$\text{صدق الاستبيان} = \sqrt{\text{معامل الثبات}} = \sqrt{0.9} = 0.98$$

إذاً معامل الارتباط = 0.95 فإن ثبات الاستبيان = 0.97 وهو معامل ثبات عالي.

$$\text{وبما أن ثبات الاستبيان} = 0.97 \text{ فإن الصدق التكويني} = 0.98$$

إذاً الصدق التكويني لاستمارة الاستبيان = 0.98 وهو مستوى صدق عالٍ أيضاً، مما يؤكد صدق وثبات الاستبيان وقدرته على قياس ما ينبغي أن تقيسه

## مجتمع الخريجين:

ويقصد بهم الطلاب الذين تخرجوا من مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية الاتحادية والخاصة في التخصصات المختلفة، وانخرطوا في سوق العمل بولاية الخرطوم.

## اختيار عينة الخريجين

يصعب إمكان حصر أعداد خريجي معاهد التدريب المهني والتلمذة ومعرفة أماكن عملهم سواءً في مؤسسات القطاع العام أو الخاص.. عليه اعتمدت الباحثة على معرفتها الخاصة بمواقع عمل بعض الخريجين بينما وجدت الخريج في موقع عملٍ طلبت منه القيام بتعبئة استمارة الاستبيان الموجهة للخريجين إلى أن وصل العدد إلى 40 خريجا كعينة مقبولة للبحث والتقصي

## إعداد استمارة استبيان للخريجين:

بجانب البيانات الشخصية ضمت استمارة استبيان الخريجين محورين رئيسيين هما:

### المحور الأول: تحت مسمى دوافع الالتحاق بالدراسة بمراكز التدريب المهني

ويتكون من احدى عشر عبارة تقريرية تدور في فلك الأسباب والعوامل التي تدفع الطلاب للدراسة بمراكز التدريب المهني منها ما يتعلق بالأسباب الاقتصادية لوضع أسرة الطالب ومنها ما هو ذو صلة برغبة الطالب ومنها ما يتعلق بمستوى الطالب الأكاديمي وعدم تمكنه من دخول المرحلة الثانوية.. ألحق بالعبارات مقياس قياس ثلاثي الأبعاد

### المحور الثاني: اتجاهات الخريجين نحو الدراسة بمراكز التدريب المهني:

يتكون هذا المحور من ثمانية عشرة عبارة تقريرية مصحوبة بأداة ترتيب خماسية الأبعاد تتمحور حول الاحتمالات التالية:

○ مستوى رضا أو عدم رضا الطالب عن الدراسة بمراكز التدريب وما يصحبها من إجراءات وأنشطة:

○ مدة الدراسة وعلاقتها بتنمية المهارات المطلوبة

○ الرضا عن مستوى أداء المدربين.

○ العلاقة بين التدريب داخل الصناعة والدراسة بمراكز التدريب.. الخ.

## صدق وثبات استمارة استبيان الخريجين:

للتأكد من صدق وثبات استمارة الخريجين أتبعته الباحثة ذات الإجراءات التي استخدمت مع استمارة المدربين أي تعبئة الاستبيان من قبل عدد محدود من الخريجين ومن ثم من تطبيق معامل



ارتباط بيرسون لإيجاد معامل الصدق والثبات. بعد الانتهاء من تكملة إجراءات صدق وثبات الاستبيانين تم عرضهما في شكلهما النهائي على المشرف الأكاديمي الذي أبدى موافقته عليهما تمهيداً للعمل الميداني.

### تحكيم استمارتي استبيان المدربين والخريجين:

تم عرض استمارتي استبيان المدربين والخريجين في نسختيهما المبدئية على ثلاثة من المسؤولين في الأمانة العامة للتدريب المهني والتلمذة الصناعية من ذوي الخبرة والدراية وثلاثة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا لإبداء وجهات نظرهم تحديداً حول صياغة بنود الاستبيان وبساطة وسهولة اللغة ومضمون العبارات التقريرية بجانب الإضافة أو الحذف منها. الخ.

واستناداً على ما ورد في تعليقات المحكمين قامت الباحثة بإجراء وإدخال التعديلات والتصويبات التالية: انظر جدول رقم (17) و(18)

### إدارة العمل الميداني:

يمثل العمل الميداني العمود الفقري لأي دراسة ميدانية تستهدف جمع معلومات وبيانات من مجتمع بشري تم تحديده مسبقاً من أجل التحقق من صحة فروض البحث وتحقيق أهدافه.. عليه حددت الباحثة مجتمع البحث المكون من عشرة مراكز للتدريب المهني والتلمذة الصناعية بولاية الخرطوم لتوزيع استمارة الاستبيان على المدربين والمعلمين الذين يعملون بهذه المراكز (مسح شامل) وذلك بعد حصر تخصصاتهم المختلفة في خمسة مجموعات كما ورد في تعريف مجتمع البحث في بداية هذا الفصل.

عليه شرعت الباحثة شخصياً في توزيع الاستبانة على كل المدربين الذين يعملون في المراكز المستهدفة بالدراسة.. وبعد جمع الاستمارات التي تمت تعبئتها من قبل المدربين قامت الباحثة بمراجعة كل الاستمارات مع ملاحظة أن واحد فقط من عشرة مدربين بمركز الخرطوم بحري الخاص تكرم مشكوراً بتعبئة الاستمارة كما تم استبعاد 13 استمارة لم تكتمل تعبئتها.. عليه تبقت 112 استمارة تمثل نسبة 84% من مجتمع البحث الكلي صالحة للتحليل الاحصائي

جدول (20): مردود الاستبيان من عينة الدراسة الفعلية من مراكز التدريب

اسم مركز التدريب	عدد المدربين	الاسترداد	نسبة المردود
الوطني العرضة/أم درمان (خاص)	4	4	%100
الوطني/الخرطوم بحري (خاص)	10	1	%10
مركز ليمنار/الخرطوم (خاص)	3	2	%67
مركز اسبارك/الخرطوم (خاص)	7	7	%100
الأمانة العامة	17	16	%94
مركز ليمنار/الخرطوم (خاص)	3	2	%67
مركز اسبارك/الخرطوم (خاص)	7	7	%100
الأمانة العامة	17	16	%94
مركز الخرطوم 2	35	30	%86
الخرطوم بحري	10	9	%90
الخرطوم 3	14	12	%86
مركز الصداقة الصيني	20	18	%90
المركز الكوري	14	13	%93
المجموع	134	112	%84

أما بالنسبة للعمل الميداني ذو الصلة بالخريجين فقد كانت النسبة الأكبر منهم هم الذين تخرجوا في الفترة ما بين الأعوام (2010-2015) لسهولة الوصول إليهم عن طريق حضورهم في فترات زمنية متقاربة لتوثيق شهاداتهم في مكتب المسجل العام للأمانة للمجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية بينما خريجي الأعوام الأخرى تم الوصول الي اغلبهم عن طريق معرفتي الشخصية بمواقع عملهم او في الشركات التي يعملون فيها

#### استمارات المقابلات

لدعم وتعزيز المعلومات والبيانات التي سوف يتم جمعها عن طريق الاستبيانات أيضا عمدت الباحثة إلى تصميم استمارات مقابلات مفتوحة الأسئلة إحداها لإجراء مقابلات مع القيادات

والمسؤولين في التدريب المهني والتلمذة الصناعية وأخري لإجراء مقابلات مع بعض من أصحاب العمل (أنظر ملحق 13،12)

لعرض وتحليل بيانات العمل الميداني استخدمت الباحثة برنامج الحزم الإحصائية الاجتماعية (SPSS) حيث استخرجت النسب المئوية والمعدلات التراكمية والانحراف المعياري ولفحص فروض البحث تم استخدام كاي تربيع ومعامل الارتباط وذلك تمهيداً لعرض وتحليل ومناقشة البيانات في الفصل الرابع

## الفصل الرابع

عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج البحث

## الفصل الرابع

### عرض ومناقشة وتفسير نتائج البحث

مقدمة : تناول هذا الفصل عرض وتحليل بيانات المسح الميداني من مجتمع المدربين والمعلمين الذين يقومون بالتدريس والتدريب في عشرة مراكز تدريب رئيسة بولاية الخرطوم ومن ثم فحص واختبار فروض البحث المحددة مسبقاً

#### التفاصيل الذاتية:

#### موقع العمل:

يوضح الجدول رقم (21) ادناه ان عدد (98) مدرب اخضعوا للبحث في مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية الاتحادية بنسبة (88%)، والمركز الخاصة اخضعوا عدد (18) مدرب بنسبة (13%)،

#### جدول (21): موقع العمل

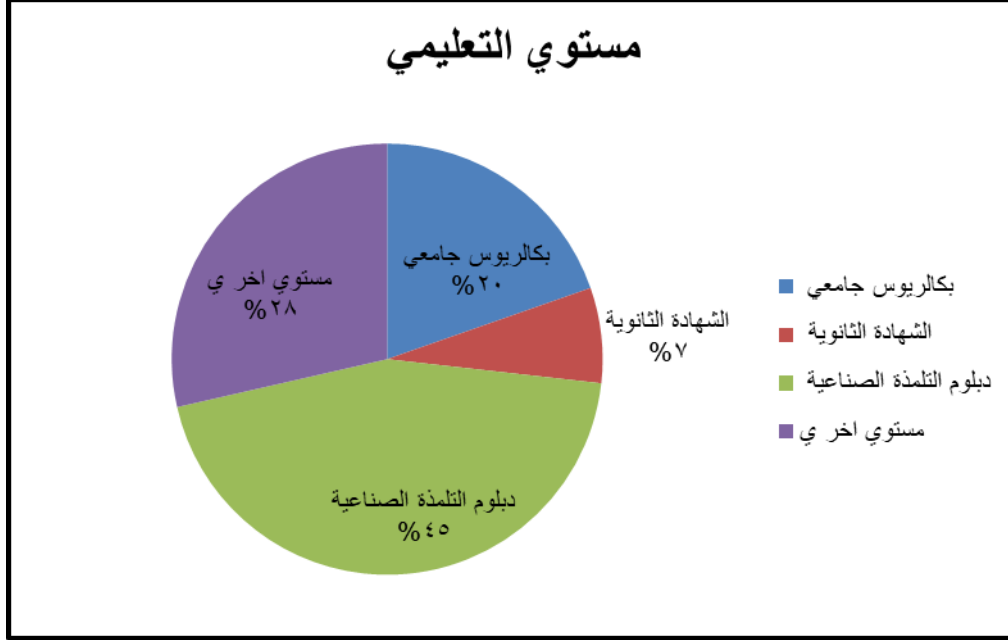
العبارة	التكرار	النسبة
مراكز اتحادية	98	%88
مراكز خاصة	18	%13

#### مستوى التعليم:

تكون مجتمع البحث من 112 معلم ومدرب منهم 85 مدرب و 27 مدربة، 45% منهم يمارسون العمل بدبلوم التلمذة الصناعية و 7% لا يتعدى مؤهلهم الشهادة الثانوية و 20% من حملة البكالوريوس الجامعي أما الذين قالوا إن مؤهلاتهم الأكاديمية غير ذلك فقد كانت نسبتهم 29% أي حوالي 25% من مجتمع المدربين الكلي.. وبالرجوع إلى استمارات الاستبيان الأصلية نجد أن مؤهلات هذه الفئة عبارة عن خليط من حملة الدبلوم العالي والدبلوم التقني ودرجات الماجستير فإذا أضفنا هذه الفئة أي حملة الدبلوم العالي والدبلوم التقني ودرجات الماجستير إلى الذين يمارسون العمل بدرجة البكالوريوس الجامعي تكون النسبة حوالي 49% من مجتمع المدربين الكلي كما هو موضح في الرسم البياني (7) يبين مستوي التعليم الأمر الذي يشير إلى احتمالية أن مراكز التدريب المهني بدأت تستوعب تدريجياً فئات مؤهلة نسبياً لتحل محل المجموعات التي تعمل بدبلوم مراكز

التلمذة الصناعية والشهادة الثانوية في إعداد وتدريب المهنيين والعمال المهرة لمقابلة متطلبات سوق العمل..

رسم بياني (7): مستوى التعليم



هذا الزعم يبدو أكثر قبولاً إذا ما تم تحليل المؤهلات الأكاديمية عن طريق متغير سنين الخبرة الجدول رقم (22) يبين أن معظم الذين أشاروا بأن مؤهلاتهم الأكاديمية على مستوى البكالوريوس الجامعي أو غير ذلك (دبلوم عالي، ماجستير) الذين تجاوزت خبرتهم العملية السبع سنوات ربما يعملون في مجال الإدارة أو تدريس المواد النظرية أكثر من تحمل مهام التدريب العملي للطلاب إلا أن النسبة العالية لحملة البكالوريوس الجامعي (30%) للذين خبرتهم العملية ما بين (2-3 سنوات) تؤكد أن هنالك وجود إحلال وإبدال تدريجي وسط المديرين الأمر الذي أدى إلى الارتباط الطردي الضعيف بين متغير سنين الخبرة والمؤهل الأكاديمي.

جدول (22): العلاقة بين سنين الخبرة والمؤهل الأكاديمي

المجموع	7 فما فوق	7-6	5-4	3-2	
22	13	0	2	7	بكالوريوس جامعي
	%61	-	%9	%30	
8	7	0	1	0	الشهادة الثانوية
	%87	-	%13	-	
50	48	0	1	1	دبلوم التلمذة الصناعية
32	25	2	5	0	أخرى
	%78	%6	%16	-	
112	93	2	9	8	المجموع
%100	%83	1,8	%7,5	%7	

(23) Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	35.894 <sup>a</sup>	9	.000
Likelihood Ratio	31.393	9	.000
Linear-by-Linear Association	9.941	1	.002
N of Valid Cases	112		

a. 12 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .14.

## سنوات الخبرة:

### جدول (24): سنين الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
3-2 سنوات	8	7%
5-4 سنوات	9	8%
7-6 سنوات	2	2%
أكثر من 7 سنوات	93	83%
المجموع	112	100%

من الجدول رقم (24) يبين مقروءاً مع الجدول السابق إذا اعتبرنا أن المعلمين والمدرسين الذين تتأرجح خبرتهم ما بين اثنين إلى خمسة سنوات يمثلون 15% فقط من المجموع الكلي هم الذين تم تعيينهم حديثاً نسبياً إذاً يكون 85% من هؤلاء المدرسين تجاوزت خبرتهم العملية السبع سنوات مما يعني ضمناً أن مراكز التدريب المهني تعتمد اعتماداً كلياً في تدريب وإعداد العمال المهرة على خريجي ذات المعاهد الحاصلين على دبلوم التلمذة الصناعية.. عليه يمكن القول إن الأسلوب التدريسي في هذه المراكز قائم على طريقة التلمذة الصناعية (Apprenticeship) دون قدرة المعلم أو المدرب على إعطاء معلومات نظرية أو أسس ومبادئ ذات صلة بموضوعات التدريب العملية. على كلٍ انتقل البحث إلى استطلاع مجتمع البحث عن معرفة مدى اهتمام الإدارة بقلمة القوى العاملة بالنظم والإجراءات واللوائح التي تضبط العمل بمراكز التدريب المهني ومدى اهتمامها بتدريبهم اثناء الخدمة.. الفقرات التالية تجيب عن هذه التساؤلات. الجدول رقم (25) البرنامج التدريبي

### البرنامج التنويري

### جدول (25): البرنامج التنويري:

العبرة	التكرار	النسبة
نعم	87	78%
لا	25	22%
مجموع	112	100%



من الجدول أعلاه: إن نسبة ال (22%) الذين أكدوا عدم خضوعهم إلى برنامج تنويري عند تعيينهم تثير السؤال التالي: هل يا ترى اعتماد وممارسة البرنامج التنويري خاصة أصيلة وراسخة في مراكز التدريب أم هي ممارسة عرضية أو ممارسة مكتسبة جديدة؟

هذا السؤال يجيب عليه الجدول التالي (26) تحليل البرنامج التنويري عن طريق متغير سنين الخبرة

#### جدول (26): البرنامج التنويري عن طريق متغير سنين الخبرة

العبرة	3-2	5-4	7-6	+7 سنوات	المجموع
نعم	6	8	-	73	87
	%1	%9	-	%84	
لا	2	1	2	19	24
	%1		%1	%8	

#### التدريب أثناء الخدمة:

وللإجابة عن السؤال (منذ التحاقك بهذا المركز هل اشتركت في أي دورة تدريبية أثناء الخدمة لتنمية وتطوير مهاراتك التدريبية التدريسية.. الجدول رقم (27) يبين ان نسبة 95% من المدربين منذ التحاقهم بالمركز أكدوا مشاركتهم في الدورة تدريبية أثناء الخدمة لتنمية وتطوير مهاراتك التدريسية/التدريبية، بينما نسبة 5% منهم لم يكفوا ذلك.

#### جدول (27): الدورات التدريبية اثناء الخدمة

العبرة	التكرار	النسبة
نعم	106	%95
لا	6	%5
المجموع	112	%100

يبدو جلياً أن الجهات المسؤولة عن التدريب المهني والتلمذة الصناعية تبذل جهداً مقدراً في تدريب منسوبيها أثناء الخدمة بغرض تطوير مهاراتهم وقدراتهم العملية بدليل ان 95% من عينة البحث

أكدوا تلقيهم نوعاً من التدريب أثناء الخدمة بينما الذين لم يتلقوا أي نوع من التدريب لم تتجاوز نسبتهم الخمسة في المائة.

وعند السؤال عن عدد الدورات التي اشترك فيها المعلم أو المدرب العامل بمراكز التدريب التي أخضعت للبحث تلقى 71 من مجمل 112 أكثر من ثلاثة دورات تدريبية بنسبة (63%)، و 13 ثلاثة دورات تدريبية (12%) و 8 دورتان (17.2%) و 14 بنسبة 13% بمعدل دورة واحدة الجدول رقم (28) يبين عدد الدورات التدريبية

جدول (28): عدد الدورات التدريبية

العبارة	التكرار	النسبة
دورة واحدة	14	13%
دورتان	8	7%
ثلاثة دورات	13	12%
أكثر من ثلاث دورات	71	63%
لم يخضعوا للدورات التدريبية	6	5%
المجموع	112	100%

هذا وعند إجراء المقابلة مع كلٍ من السيد الأمين العام للأمانة العامة للمجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية والسادة المدراء العاميين للأمانة العامة قد تمثلت إجاباتهم عن السؤال التالي:

هل تعمل إدارة التدريب المهني على تأهيل وإعادة تأهيل المدربين داخل وخارج السودان؟

- نعم، تعمل بكل اجتهاد.
  - نعم وهي تسعى سعياً حثيثاً داخليا وخارجياً على تأهيل المدربين.
  - هذا المجهود يقوم به المجلس القومي للتدريب.
- إلا انه في الآونة الأخيرة يبدو أن الجهد المبذول في التدريب الداخلي والخارجي للمدربين قد تأثر سلباً بعدة عوامل من أهمها الآتي وفقاً لإجابات السيد الأمين العام والمدراء العاميين للأمانة العامة
- نعم هي من خطط المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية إلا ان المال يقف عائقاً في تحقيق ذلك.

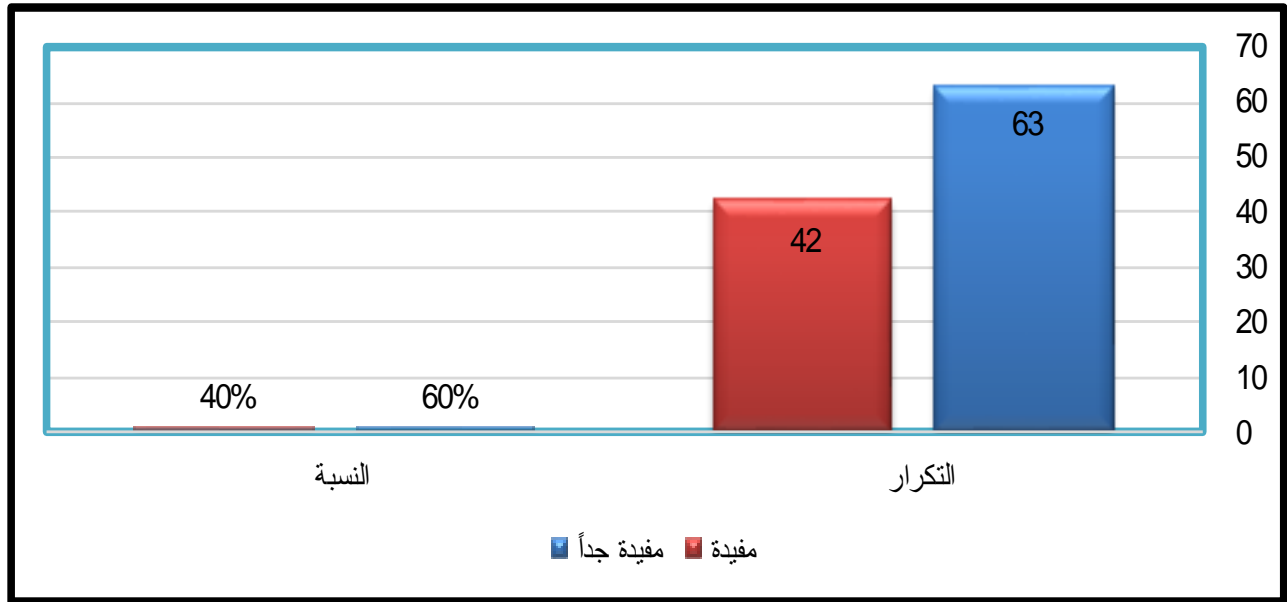
- عدم وجود ميزانية خاصة بتدريب المدربين
- حالياً الدورات التدريبية قليلة نوعاً ما ومتباعدة.

### فائدة التدريب أثناء الخدمة

بغض النظر عن عدد الدورات التدريبية سواءً كانت داخل القطر أو خارج تضمنت استمارة الاستبيان السؤال التالي: ما فائدة التدريب أثناء الخدمة بنسبة لك شخصياً؟ للإجابة عن هذا السؤال نلاحظ أن 63 من مجمل المدربين (112) أن الدورات التدريبية التي اشتركوا فيها كانت مفيداً جداً وما تبقى منهم أقرروا بأنها مفيدة بينما لم يرى أيّاً منهم غير ذلك علماً بأن أداة قياس الرأي كانت مقياس ترتيب ذو أربع مستويات:

مفيدة جداً ← مفيدة ← غير مفيدة ← غير مفيدة إطلاقاً كما هو مبين في الرسم البياني أدناه:

الشكل (8): رسم بياني: فائدة التدريب أثناء الخدمة



نتشف من ذلك أن التدريب أثناء الخدمة بغض النظر عن عدد الدورات التدريبية سواء كانت كثيرة أو قليلة أو متباعدة تبدو مفيدة وذات أهمية بالغة بالنسبة للمدربين لرفع مهاراتهم التدريبية وأقلمتهم مع كل جديد في مجالات مهامهم المختلفة كمدربين مما يعني دعمها وتعزيزها وإعطائها قدراً من الاهتمام وتقنين القوانين واللوائح التي تنظمها واعتمادها كأحد ضروريات الترفيع الوظيفي والعلاوات السنوية.

### طريقة التدريب في الدورات التدريبية:

لمعرفة طرائق التدريب التي تم استخدامها لتدريب المدربين بمراكز التدريب المهني تضمنت استمارة الاستبيان منظومة من أساليب التدريب المتبعة منها ما هو دراسة نظرية ومنها ما هو عملي ومنها ما هو نظري وعملي وطلب من المبحوث وضع علامة (✓) حيث ما انطبق.. الجدول (28) يعطي إجابات عينة البحث.

جدول (28): طريقة التدريب في الدورات التدريبية

النسبة	التكرار	العبارة
23%	26	دراسة نظرية
7%	8	ورش عمل
0.9	1	تدريب عملي
63%	71	تدريب عملي ونظري
100%	112	المجموع

يبين الجدول رقم (28) ان عدد (26) من المدربين تلقوا تدريب عملي ونظري بنسب 63% كما ان عدد (26) تلقوا دورات تدريبية نظرية بنسبة (23%)، اما عدد (8) منهم انخرطوا في ورش العمل بنسبة (7%) من العدد لكلي العينة البحث

مستوى دخل المدرب:

الراتب الشهري:

الفرض (1): تدني مستوى الرضى الوظيفي وسط المدربين بسبب قلة الدخل وغياب الحوافز مقارنة بنظرائهم في ميادين العمل الأخرى

الجدول رقم (29) يبين الرواتب الشهرية للمدربين والمعلمين الذين يقومون بتدريب الطلاب في مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية، حيث ان نسبة 50% من المدربين يتقاضون مرتب بين (1500 - 3500)، وتليها 28% منهم بين (2500 - 3500)، بينما الذين تقل رواتبهم عن 1500 بلغت نسبتهم 17%.

جدول (29): الراتب الشهري

النسبة	التكرار	العبارة
17%	19	الفئة أقل من 1500
50%	56	الفئة 1500 - 2500
28%	31	الفئة 2500 - 3500
5%	6	الفئة أكثر من 3500
100%	112	المجموع

فإذا أضفنا هذه النسبة إلى نسبة الذين تتأرجح رواتبهم ما بين (1500 - 2500) تكون نسبة المدربين ما بين 100 جنيه إلى 2500 = 67% من مجتمع المدربين العاملين بمراكز التدريب المهني وبعملية حسابية بسيطة  $(2500+1000) \div 2$  يكون متوسط الرواتب وسط المدربين 1750 جنيه شهريا وهذه النتيجة تتوافق تماماً مع ما أدلى به قولاً كثيراً من الذين تم سؤالهم مباشرة عن رواتبهم وما تدلل عليه العلاقة بين الراتب الشهري وسنين الخبرة كما هو مبين في الجدول رقم (30) يبين أن 67% من مجموع المدربين في مراكز التدريب المهني تقع رواتبهم الشهرية ما بين أقل من 1500 إلى 2500 جنيه شهرياً

جدول (30): تحليل الراتب عن طريق متغير سنين الخبرة

العبرة	3-2	5-4	7-6	+7 سنوات	المجموع
اقل من 1500	5	2	1	11	19
	%26	%11	%5	%59	%100
2500 - 1500	2	6	1	47	56
	%4	%11	%2	%83	%100
3500 - 2500	1	1	-	29	31
	%3	%3	-	%94	%100
أكثر من 3500	-	-	-	6	6
	-	-	-	%100	%100

م. = 112

والمحزن حقاً يبدو الوضع الاقتصادي للمدربين بمراكز التدريب المهني أكثر سوءاً عند توزيع الباحثين عن طريق الوضع الاجتماعي (متزوج: غير متزوج) جدول رقم(31) يعطي النتيجة والتي تبين أن 64% من 85 (المدربين أرباب الأسر) متوسط رواتبهم حوالي 1750جنية، فهل يا ترى أن هذا المبلغ الضئيل يغطي مطلوبات أسرة من مأكّل وسكن ومتطلبات ضرورية أخرى؟

جدول (31): تحليل الراتب الشهري عن طريق الوضع الاجتماعي

م.	+3500	-2500 3500	2500 - 1500	1500 -	
85	7(8%)	27(32%)	45(53%)	9(11%)	متزوج
27	2(1%)	4(15%)	11(40%)	10(4%)	غير متزوج
112	9(4%)	31(1.1%)	56(2.1%)	19(7%)	المجموع

هذا الوضع الاقتصادي المتردي في رواتب المدربين بمراكز التدريب قد أدى دون شك إلى تدني مستوى الرضى الوظيفي وسط المدربين بسبب قلة الدخل وغياب الحوافز مقارنة بنظرائهم في

ميادين العمل الأخرى وهذا ما أكده توزيع العينة على مفردة السؤال التالي الجدول (32) يعطي تفاعل عينة البحث مع هذه العبارة.

الجدول (32) يعطي تفاعل مع هذه العبارة

وسط حسابي	انحراف معياري	%
4.51	0.900	89.3

تدني مستوى الرضى الوظيفي وسط المدربين بسبب قلة الرواتب مقارنة بنظرائهم في مواقع أخرى

### أنواع تخصصات المدربين:

يعمل نظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية من خلال تفعيل العديد من التخصصات المهنية منها ما هو متصل بالميكانيكا ومنها ما هو ذو صلة بالكهرباء ومهن تشكيل المعادن وتنمية المرأة وغيرها (انظر ملحق 14) ولكن لتسهيل العمل وتحليل البيانات عند الضرورة تم تنسيق وتبويب هذه المهن تحت خمسة مجموعات رئيسة حسب التصنيف الدولي للمهن وهي:

مجموعة الميكانيكا وتشمل: ميكانيكا عامة؛ ديزل، بنزين، كهرباء سيارات.

مجموعة تشكيل المعادن وتشمل: برادة، صيانة ولحام وتوضيب وخرطة.

مجموعة الكهرباء وتشمل: كهرباء عامة؛ تبريد وتكييف، الكترونيات وحاسوب.

مجموعة المعمار وتشمل: مباني وتركيبات صحية ورسم الفني.

مجموعة تنمية مهارات المرأة وتشمل: صناعة ملابس وصناعات غذائية

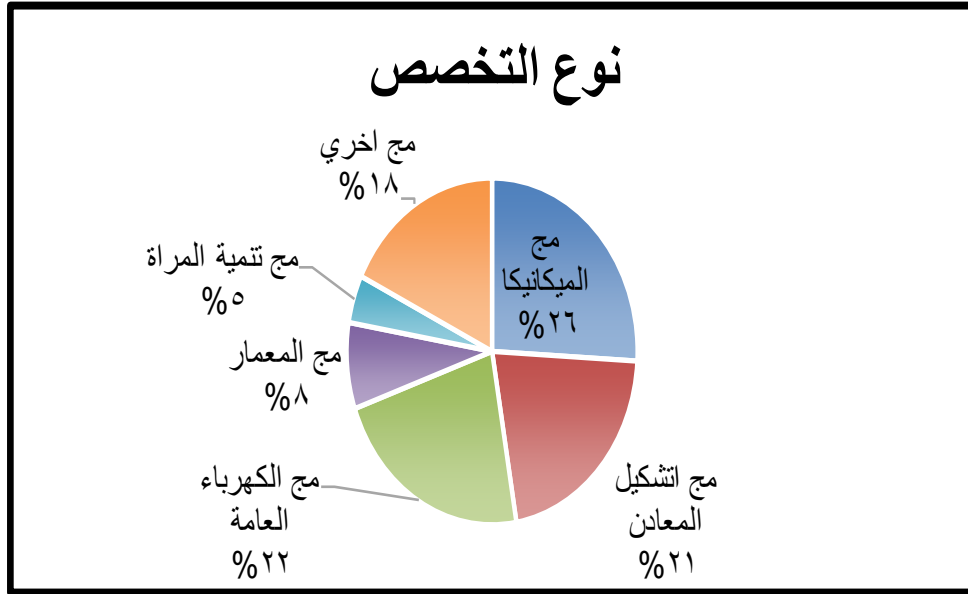
عليه تضمن الاستبيان السؤال المفتوح التالي:

أكتب نوع التخصص الذي تعمل به مدرباً في هذا المركز:

الإجابة: .....

تبويب إجابات الباحثين موضحة في الرسم البياني أدناه:

## رسم بياني (9): أنواع تخصص المدرسين



الرسم البياني رقم (9) يبين توزيع المدرسين حسب التخصصات مما يعني ضمناً أن مراكز التدريب المهني مأهولة بالطلاب الذين يتم تدريبهم في مجالات تخصصات ميكانيكا السيارات ومهن الكهرباء وتشكيل المعادن من برادة وخراطة وغيرها وذلك لأنها المهن التقليدية الأكثر رواجاً في سوق العمل بينما تتناقص أعداد الطلاب في مجال مهن المعمار وتكاد تختفي من هذه المراكز المهن ذات الصلة بتنمية مهارات المرأة وذلك لتدني نسب المدرسين العاملين في هذين المجالين (8% و5% على التوالي)، أما الذين أجابوا بان تخصصاتهم أخرى كان عددهم 20 من مجموع 112 مبحوثاً. وبالرجوع إلى استمارات الاستبيان فقد تم تبويب هذه التخصصات حسب الآتي:

تقنية معلومات: (1)، تكنولوجيا أغذية (1)

إدارة أعمال: (1)، هندسة إنتاج (16)



**المحور الاول : تقويم منظومة التدريب المهني بالنظر إلى أهداف وغايات برنامج التلمذة الصناعية:**

**الفرض (2):** لا يوجد أدنى فرق ذو دلالة إحصائية بين عناصر فئة البحث حول درجة تقويمهم لمنظومة التدريب المهني بالنظر إلى أهداف وغايات برنامج التلمذة الصناعية لفحص هذا الفرض تضمنت استمارة الاستبيان إحدى عشر عبارة تقريرية ذات صلة بأهداف وغايات برامج التدريب المهني والتلمذة الصناعية كما وردت في مراجع ووثائق التدريب المهني وطلب من الباحثين إبداء وجهات نظرهم الشخصية عن مدى قدرة واقع التدريب المهني الحالي في تحقيق هذه الأهداف والغايات المحددة.. الجدول أدناه يعطي إجابات الباحثين ولقبول الفرض أو دحضه تم اعتماد نسبة (65%) وأكثر لقبول الإجابة ومعدل تراكمي (+3) باعتبار أن الوسط الفرضي للمقياس ذو الخمسة خانات = 3. الجدول رقم (33) يعطي نتيجة التحليل.

**الجدول (33):** تقويم منظومة التدريب المهني بالنظر إلى أهداف وغايات برنامج التلمذة الصناعية

العبارة	موافق جداً	موافق	لا أدرى	لا	غير موافق	لا إطلاقاً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
1. التدريب المهني ينمي قدرات الأفراد المتدربين التطبيقية والعملية	65	41	-	4	2	4.46	0,826	94.5%	
2. ينمي الاتجاهات والقيم السليمة: احترام العمل وتحمل المسؤولية والإبداع	54	45	4	8	1	4.28	0.903	88.4%	

تابع جدول (33):

57	42	8	5	2	4.31	0.901	%88.4	3. يتميز التدريب داخل الصناعة بإكساب الطلاب مهارات جديدة في مواقع العمل
55	42	5	9	1	4.26	0.937	%86.6	4. يكسب الطالب المتدرب مهارات وقدرات متقدمة في مجال تخصصه.
38	49	8	9	8	3.89	1.173	%77.7	5. يساهم نظام التدريب المهني في رفع المستوى المهني للعاملين في القطاعات المهنية المختلفة
33	46	4	24	5	3.70	1.229	%70.5	6. يرتبط نظام التدريب المهني بطبيعة المهن والمهارات المطلوبة حسب احتياجات سوق العمل
40	53	6	8	5	4.03	1.052	%83	11. يتيح التدريب المهني الفرص للخريج مواصلة الدراسة بالجامعات حسب تخصصه

تابع جدول (33):

28	48	8	23	5	3.63	1.193	67.9	7. تحقق البرامج التدريبية والمناهج الحالية التكامل بين النظري والتطبيق العملي
24	48	7	30	3	3.54	1.177	64.3%	8. برامج التدريب الحالية تنمي المهارات المهنية المستهدفة في التدريب العملي
23	36	11	33	9	3.38	1.303	52.7%	9. تتجاوز برامج التدريب المهني مع متطلبات خطط التنمية
21	26	11	30	24	2.91	1.455	42%	10. يتم تعديل البرامج التدريبية والمناهج وفقاً لحاجات السوق المتغيرة

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (33) أن الفئة المبحوث تؤكد أن برامج التدريب المهني والتلمذة الصناعية تعمل على تحقيق الأهداف الرئيسية التي من أجلها أنشئت تحديدا الأهداف التالية الستة والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب أهميتها عن طريق النسب المئوية والأوساط الحسابية.

التدريب المهني ينمي قدرات الأفراد المتدربين التطبيقية والعملية بنسبة 94,6% ووسط حسابي 4.46 وتليها العبارة القائلة (يتميز التدريب داخل الصناعة بإكساب الطلاب مهارات جديدة في مواقع العمل) بنسبة 88.4% ووسط حسابي 4.31 وتليها العبارة (التدريب المهني ينمي الاتجاهات والقيم السليمة نحو احترام العمل وتحمل المسؤولية) بنسبة 88.4% ووسط حسابي 4.28. وكذلك

العبرة (يكسب الطالب مهارات وقدرات متقدمة في مجال تخصصه) فقد حققت الموقع الرابع في الترتيب بمعدل 86.4% ووسط حسابي 4.26. اما العبرة (يتيح التدريب المهني الفرص للخريج مواصلة الدراسة بالجامعات حسب تخصصه) نسبة 83% ووسط حسابي 4.03 اما العبرة (ساهم نظام التدريب المهني في رفع المستوى المهني للعاملين في القطاعات المهنية المختلفة حققت الموقع السادس بنسبة 77.7% ووسط حسابي 3.89 وتليها العبرة (يرتبط نظام التدريب المهني بطبيعة المهن والمهارات المطلوبة حسب احتياجات سوق العمل) بمعدل 70.5% ووسط حسابي 3.70

أما الأهداف الأربعة الأخيرة في الترتيب التنازلي فيبدو أنها لم ترقى إلى المستوى المعياري المرغوب فيه (65%)، فإذا أوجدنا الوسط الحسابي لنسب العبارات الستة الأولى بالمقارنة مع الوسط الحساب البسيط للأربعة الأخيرة نحصل على النتيجة التالية:

$$\text{الوسط الحسابي البسيط للستة عبارات الأولى:} = 84\%$$

$$\text{الوسط الحسابي البسيط للأربعة عبارات الأخيرة.} = 56\%$$

عليه يمكن قبول الفرض: لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين عناصر فئة البحث حول درجة تقييمهم لمنظومة التدريب المهني بالنظر إلى أهداف وغايات برنامج التلمذة الصناعية إلا بعض من هذه الأهداف لم تحقق النسب المئوية المتوقعة لقياس قبولها بالأخص الأهداف التالية:

1. تحقق البرامج التدريبية والمناهج الحالية التكامل بين النظري والتطبيق العملي

2. برامج التدريب الحالية تنمي المهارات المهنية المستهدفة في التدريب العملي

3. تتجاوب برامج التدريب المهني مع متطلبات خطط التنمية.

4. يتم تعديل البرامج التدريبية والمناهج وفقاً لحاجات السوق المتغيرة

ولمزيد من البحث والتقصي تم اخضاع العبرة رقم (3) مصحوبة بعبرة (يوجد ارتباط وثيق بين البرامج التدريبية ومتطلبات سوق العمل لاختبار مربع كأي عن طريق متغير مستوى التعليم للتأكد من قبول أو دحض الفرض (3) والجدول رقم (34) بعطي تفاعل عينة البحث مع هاتين العبارتي

الفرض (3): يوجد ارتباط وثيق بين البرامج التدريبية والمناهج ومتطلبات سوق العمل  
الجدول (34) يعطي تفاعل عينة البحث مع هاتين العبارتين

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
1. يتم تعديل البرامج التدريبية والمناهج وفقاً لحاجات السوق المتغيرة	2.91	1.455	42%
2. يوجد ارتباط بين البرامج التدريبية والمناهج ومتطلبات سوق العمل	3.05	1.314	47.3%

بالنظر إلى النسب للأوساط الحسابية المتدنية لهاتين العبارتين (2.91 و 3.05) على التوالي والنسب المئوية التي دون الـ (50) لا يسعنا إلا دحض الفرض المباشر أعلاه وقبول الفرض البديل ليقرا: لا يوجد ارتباط وثيق بين البرامج التدريبية والمناهج ومتطلبات سوق العمل  
هذه النتيجة قد تم تأكيدها عن طريق تطبيق اختبار مربع كأي حيث كانت قيمة الاختبار لعبارة تعديل البرامج التدريبية وفقاً لحاجات سوق العمل (11,380) وبدرجة حرية 12 ومستوى معنوية 0.505 وللعبارة الثانية ارتباط برامج التدريب ومتطلبات سوق العمل (18.174) وبدرجة حرية 12 ومستوى معنوية 0.111 والقيمتين أعلى من القيمة الحرجة ( $\alpha=0.05$ ):  
نستنتج من ذلك أن برامج التدريب الحالي قلما يتم تعديلها أو تحديثها وبالتالي لا تستوفي متطلبات سوق العمل المتغيرة.

جدول (35): اختبار مربع كأي: تحليل تعديل برامج التدريب وارتباطها  
بسوق العمل عن طريق متغير مستوى التعليم

العبارة	القيمة	درجة الحرية	مستوى المعنوية
1. يتم تعديل البرامج التدريبية والمناهج وفقاً لحاجات السوق المتغيرة	11.280	12	0.505
2. يوجد ارتباط بين برامج التدريب والمناهج ومتطلبات سوق العمل	18,174	12	0.111

#### الفرض (4): تتجاوب البرامج التدريبية الحالية ومتطلبات خطط التنمية:

هذا الفرض ورد في محور أهداف وغايات منظومة التدريب المهني والتلمذة الصناعية ونسبة لتدني معدلها التراكمي وتدني النسبة المئوية المرتبطة بها (52.7%).. عليه بالضرورة اخضاع هذا الفرض للفحص عن طريق اختبار مربع كأي للتأكد من قبوله أو دحضه. فعند تحليلنا لـ (تتجاوب برامج التدريب ومتطلبات خطط التنمية) عن طريق متغير التخصص كانت النتيجة التالية:الجدول رقم (36) يبين عن اختبار مربع كاي

**جدول (36): اختبار مربع كأي: تتجاوب برامج التدريب ومتطلبات خطط التنمية عن طريق متغير التخصص**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	25.049 <sup>a</sup>	20	.200

حيث أن قيمة (Asymp. Sig. (2-sided) أكبر من  $(\alpha=0.05)$  مما يعني رفض الفرض المباشر وقبول الفرض البديل: لا تتجاوب البرامج التدريبية الحالية ومتطلبات خطط التنمية, وعند تحليلنا لذات الفرض عن طريق متغير سنين الخبرة كانت نفس النتيجة:

**جدول (37): اختبار مربع كأي: تتجاوب برامج التدريب ومتطلبات خطط التنمية عن طريق متغير سنين الخبرة**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.834 <sup>a</sup>	12	.798

حيث أن قيمة (Asymp. Sig. (2-sided) أكبر من  $(\alpha=0.05)$

كذلك الحال كانت نفس النتيجة عند تحليل البيانات عن طريق متغير التعليم:

**جدول (38): اختبار مربع كاي: تتجاوب برامج التدريب ومتطلبات خطط التنمية عن طريق متغير مستوى التعليم**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20.042 <sup>a</sup>	12	.066

حيث أن قيمة (Asymp. Sig. (2-sided) أكبر من  $\alpha=0.05$ )

عليه يمكن القول إن برامج مراكز التدريب المهني الحالية لا تستوفي متطلبات خطط التنمية وذلك حسب وجهة نظر الفئة المبحوث

**المحور الثاني : تقويم البرامج التدريبية والمناهج:**

**الفرض (5): دراسة وتحليل محتوى البرامج التدريبية والمناهج من وجهة نظر الإداريين والمعلمين والمدرسين**

الفرض (5): تؤدي البرامج التدريبية والمناهج الحالية بمركز التدريب المهني الي تحقيق الأهداف المنشودة من منظور الزمن المتاح وطول العام الدراسي وفاعلية المواد النظرية والتدريب العملي. أولاً: كما ذكرنا من قبل في الأطر النظرية لهذا البحث ، يتكون البرنامج التدريبي بمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية حسب الآتي:

مدة الدراسة: 3 سنوات

العام الدراسي: 40 أسبوع

التدريب العملي: 70%

المواد النظرية المصاحبة لكل تخصص: 30%

ثانياً: لقبول الفرض أعلاه أو رفضه اتخذت الإجراءات التالية:

- اعتماد الوسط الفرضي (+3) للمقياس الخماسي ونسبة (60%) أو أكثر لقبول إجابات المبحثين.

- اعتماد الأوساط الحسابية والنسب المئوية لمدة البرنامج التدريبي وطول العام الدراسي والتدريب العملي
- إيجاد الوسط الحسابي البسيط للأوساط الحسابية للمواد النظرية المصاحبة لكل تخصص (العبارات رقم 3 و 4 و 5) كما مبين في الجدول رقم (39) وكذلك النسب المئوية.
- ومن ثم مقارنة نتائج الرصد مع بعضها البعض عن طريق الرسم البياني العمودي

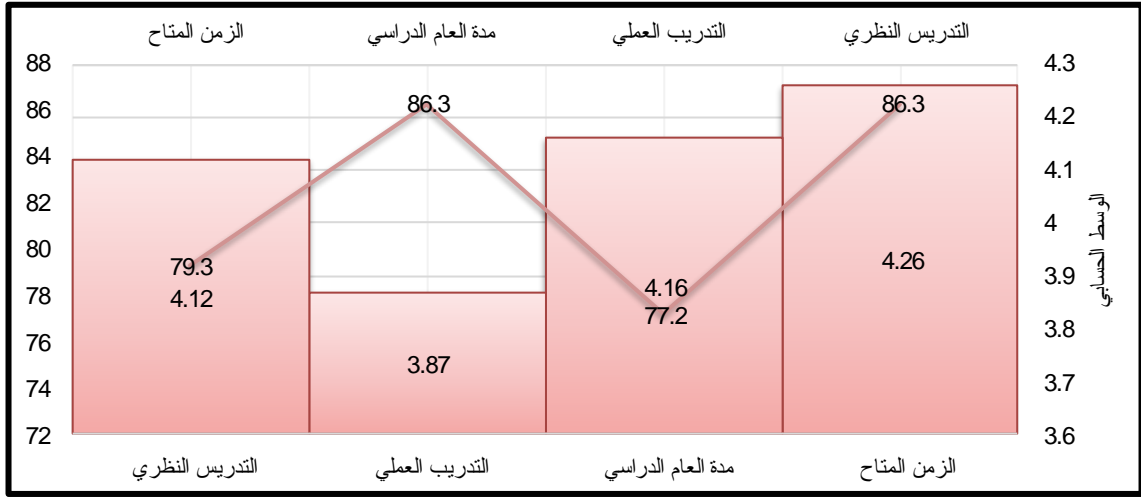
#### جدول (39): تقويم البرامج التدريبية والمناهج

العبارة	مستوى الموافقة	لا أدرى	عدم موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
1. الزمن المتاح لبرنامج التدريب 3 سنوات كافٍ لتمكين الطالب من التخصص.	100	4	8	4.26	0.867	89.3%
2. طول العام الدراسي 40 أسبوع يكفي لتغطية العملية التدريبية العملي والنظري	111	3	8	4.16	0.789	81.2%
3. المواد النظرية (الرياضيات والرسم الفني والمعلومات الفنية)	96	6	8	4.02	0.819	86.3%
6. الدروس النظرية المحددة لكل مادة مناسبة لتغطية المقرر خلال العام التدريبي	91	2	19	3.97	1.018	81.3%
7. تمارين التدريب العملي للتخصص المعني كافية لدعم مهارات الطلبة	82	6	24	3.78	1.063	73.2%

كما هو مبين في الرسم البياني أدناه لقد حققت مدة البرنامج التدريبي وسط حسابي 4,26 من (5) ونسبة 89,3% وطول العام الدراسي بمعدل 4,16 ونسبة 81,3% أما الوسط الحسابي المرصود



للتدريب العملي كجزئية أساسية من البرنامج التدريبي فقد تدنى نسبياً (3,87) مقارنة مع مدة الدراسة وطول العام الدراسي وكذلك نسبته المئوية (73,2). وبالنظر إلى المواد النظرية المصاحبة لكل تخصص فقد حققت وسط حسابي 4,12 ونسبة مئوية (86,3)%



شكل (10): مقارنة بين مكونات البرنامج التدريبي باستخدام الوسط الحسابي والنسبة المئوية

نستنتج من هذا العرض أن الزمن المتاح للبرنامج مدة ثلاثة سنوات كافية كما أن طول العام الدراسي (40 اسبوعاً) مناسب وكذلك النسبة المتاحة للمواد النظرية من البرنامج الدراسي مناسبة ولا خلاف حولها إلا أن النسبة الممنوحة للتدريب العملي مقارنة مع مدة البرنامج وطول العام الدراسي تبدو متدنية حسب وجهة نظر المدرسين والمعلمين

هذا فيما يتعلق ببنائية البرنامج التدريبي للتمهدة الصناعية من منظور مدة الدراسة وطول العام الدراسي والتدريب العملي والمواد النظرية المصاحبة لكل تخصص ولكن إذا نظرنا إلى علاقة هذا البرنامج بالبيئة المحلية وحاجات المجتمع القائمة والمتوقعة وتلبية حاجات وميول المتدربين ومراعاة الفروق الفردية نجد أن الأمر جد مختلفاً.. وهذا هو موضوع الفروض التالية:

**الفرض (5): مناهج ومقررات مراكز التدريب المهني:**

- ذات صلة بالبيئة المحلية
- تلبي حاجات المجتمع القائمة والمتوقعة
- تلبي حاجات وميول المتدربين
- تراعي الفروق الفردية بين المتدربين.

**جدول (40): برامج التدريب وحاجات المجتمع وميول المتدربين**

العبارة	مستوى الموافقة	لاادري	عدم الموافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
8. مناهج ومقررات مركز التدريب المهني ذات صلة بالبيئة المحلية والمجتمع	65	14	33	3.47	1.178	58.0 %
	%58	%13	%29			
9. تراعى حاجات المجتمع القائمة والمتوقعة في مجالات التخصص المعني	58	20	34	3.38	1.156	51.8 %
	%52	%18	%30			
10. تلبي برامج التدريب ومقررات المركز حاجات وميول المتدربين	60	16	36	3.31	1.131	53.6 %
	%54	%14	%32			
11. الفروق الفردية بين الطلاب وتتوافق مع مراحل النمو المختلفة	53	23	36	3.18	1.109	47.3 %
	%47	%21	%32			

من قراءتنا للجدول رقم (40) يتضح أن 65% من العينة المبحوث يرون أن مقررات ومناهج مراكز التدريب ذات صلة بالبيئة المحلية والمجتمع بينما الذين يرون غير ذلك فقد كانت 33% أما الذين اتخذوا الحياد فقد كانت نسبتهم 14% وفيما يتعلق بالعبارة القائلة أن (برامج التدريب المهني تراعي حاجات المجتمع القائمة والمتوقعة في مجالات التخصص المعني) فقد كانت نسبة الموافقة 52% وعدم الموافقة 30% والذين اتخذوا موقف الحياد 18% وبالنظر إلى العبارتين ذات الصلة بحاجات

وممول المتدربين ومراعاة الفروق الفردية بينهم فقد تراوحت نسب الموافقة بينهما ما بين 54% و 47% وعدم الموافقة 32% للعبارتين.

وبالرجوع إلى النسب المئوية للعبارتين بالبيئة المحلية وتلبية حاجات المجتمع فقد كانت (58% و 52%) على التوالي وهي أقل من نسبة (60).. وكذلك الحال فيما يتعلق بالعبارتين ذات الصلة بتلبية حاجات المتدربين ومراعاة الفروق الفردية كانت النسب المئوية المرصودة (54% و 47%) على التوالي وإن كانت الأوساط الحسابية للأربعة عبارات أعلى نسبياً من الوسط الفرضي لمقياس الترتيب الخماسي الأمر الذي يجعلنا نتردد في قبول مدى قدرة مقررات وبرامج التدريب المهني في تلبية حاجات المجتمع ومراعاة حاجات وممول المتدربين.

ولقبول هذا الفرض من عدمه كان لا بد من اللجوء إلى اختبار كأي وتحليل استجابات الباحثين عن طريق المؤهل الأكاديمي وسنين الخبرة العملية. جدول رقم (41) يبين العلاقة

**جدول (41) العلاقة بين برامج التدريب وحاجات المجتمع وممول المتدربين**

**والمؤهل الأكاديمي (قيم Pearson Chi-Square)**

العبارة	القيمة	درجات الحرية	مستوى المعنوية
مناهج ومقررات مركز التدريب المهني ذات صلة بالبيئة المحلية والمجتمع	9.711 <sup>a</sup>	12	.641
تراعى حاجات المجتمع القائمة والمتوقعة في مجالات التخصص المعني	7.763a	12	.803
تتبع برامج التدريب ومقررات المركز حاجات وممول المتدربين	10.028 a	12	.613
الفروق الفردية بين الطلاب وتتوافق مع مراحل النمو المختلفة	7.450 <sup>a</sup>	12	.827

من أعلاه يبدو جلياً ان القيم المعنوية المرصودة للعبارات الأربعة أعلى من القيمة المحددة لاختبار كأي (0,05) وكذلك كانت نفس النتيجة عند تحليل ذات العبارات عن طريق متغير سنين كما هو موضح في الجدول رقم (42) يبين ما عدا فيما يتعلق بالعبارتين ذات الصلة بالبيئة المحلية

وتراعي حاجات المجتمع إذ كانت القيم المعنوية 0,005 و 0,008 على التوالي أقل من القيمة المحددة (0,05)

**جدول (42): العلاقة بين برامج التدريب وحاجات المجتمع وميول المتدربين وسنين الخبرة  
(قيم Pearson Chi-Square)**

مستوى المعنوية	درجات الحرية	القيمة	العبارة
.005	12	28.345 a	مناهج ومقررات مركز التدريب المهني ذات صلة بالبيئة المحلية والمجتمع
.008	12	26.819 a	تراعى حاجات المجتمع القائمة والمتوقعة في مجالات التخصص المعني
.486	12	11.513 a	تلمي برامج التدريب ومقررات المركز حاجات وميول المتدربين
.416	12	12.382 a	الفروق الفردية بين الطلاب وتتوافق مع مراحل النمو المختلفة

استناداً على هذه البيانات لا يسعنا إلا دحض الفرض المباشر القائل إن برامج ومقررات مراكز التدريب المهني تلمي حاجات المجتمع وتستجيب لحاجات المتدربين وتراعي الفروق الفردية وقبول نقيده عند تحليل العينة بيانات العينة عن طريق متغير المؤهل الأكاديمي إلا أن نتيجة التحليل عن طريق متغير سنين الخبرة دلت على أن هذه البرامج والمقررات تستجيب لحاجات المجتمع ولكنها لا تراعي ميول ورغبات المتدربين أو الفروق الفردية بينهم

### **المحور الثالث : التدريب العملي وطرائق التدريس:**

يرتبط هذا المحور من البحث ارتباطاً وثيقاً بعناصر ومكونات التدريس النظري والتدريب العملي واستخدام وسائل الاتصال التقليدية والتقنية وطرائق تقويم أداء المتدربين لطلاب مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية.. ولتسهيل عرض ومناقشة استجابات عينة البحث تمت إعادة تنسيق وترتيب هذه العناصر والمكونات في خمسة مجموعات رئيسة حسب الآتي:

1. عناصر التدريس النظري؛
2. استخدام وسائط التدريس التقليدية
3. استخدام الحاسوب كوسيط تعليمي
4. عناصر ومكونات التدريب العملي
5. تقييم وتقويم أداء المتدربين

#### جدول (43): عناصر التدريس النظري

العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	لا	المتوسط الحسابي	%
1. أضع خطة واضحة لتدريس المادة وأتقيد بها	55	37	17	1	2	4.27	82.1%
2. عند التدريس أحدد مسبقاً الأهداف التدريسية	68	31	11	1	1	4.46	88.4%
3. أنسق المادة في شكل دروس متتابعة حسب الزمن المتاح للمادة	69	28	10	3	2	4.42	86.6%
4. استخدم لغة سهلة وبسيطة حسب قدرات الطلاب	92	15	3	2	-	4.74	95.5%
5. أمزج بين الشرح المباشر والقراءة من الكتاب	31	38	27	7	9	3.67	59.8%
6. عند التدريس أبدأ بالأسهل ثم أتدرج إلى الأكثر صعوبة	77	26	6	1	2	4.56	92.0%
7. اربط مواضيع المادة الجديدة بالدروس السابقة	84	19	6	1	2	4.62	91.9%
8. استخدم السبورة لإعطاء معلومات متكاملة	87	19	4	1	1	4.79	94.6%
9. أخص مضمون الدرس على السبورة ليتم نقله من قبل الطلاب	65	29	16	1	1	4.39	83.9%
الوسط الحسابي الكلي والنسبة الكلية						4,4	

من قراءتنا للأوساط الحسابية وكذلك النسب المئوية العالية الجدول رقم (43) المرتبطة بكل عبارة يبدو أن المدرسين الذين يقومون بالتدريس النظري على علم ودراية بالعناصر الأساسية لهذا النوع من التدريس فهم يضعون خطة واضحة لتدريس المادة ويتقيدون بها ويحددون الأهداف التدريسية

السلوكية مسبقاً قبل الشروع في التدريس ويربطون موضوع الدرس الآني بالدروس السابقة ( 4.27 و 4.46 و 4.62 على التوالي) كما إنهم حين القيام بالتدريس يتدرجون في تقديم محتوى الدرس من السهل إلى الأكثر صعوبة ومن البسيط إلى المعقد ومن المشاهدات إلى المجرد هذا بجانب استخدامهم للغة بسيطة وسهلة حسب قدرات الطلاب .

إن الوسط الحسابي الكلي لهذه العناصر مجتمعة (4.4 من 5) وكذلك النسبة المئوية الكلية تؤكد إلمام هذه الفئة من المدربين بالعناصر والمكونات الأساسية للتدريس النظري خاصة إذا علمنا أن هؤلاء المدرسين والمدربين قد انخرطوا في العديد من الدورات التدريبية أثناء الخدمة أكثر ارتباطاً بطرائق التدريس النظري والعملي إلا أساليبهم التدريسية النظرية تتجذر في النمط التلقيني البحت أو بالأحرى (Spoon feeding teaching education) بدليل الأوساط الحسابية والنسب المئوية العالية جداً (4.8 و 4.4 مقابل 95% و 84% على التوالي) للعبارتين (استخدم السبورة لإعطاء معلومات متكاملة) و(أكتب مضمون الدرس على السبورة ليتم نقله من قبل الطلاب

#### استخدام وسائط التدريس التقليدية

1. استخدم الرسوم الإيضاحية والبيانية لتوضيح الأسس والمفاهيم
2. لدي مذكرة جاهزة تضم الدروس والنماذج والرسوم والتمارين العملية
3. أعطي الطلاب مساحة زمنية لنقل الرسوم التوضيحية والأدلة والبراهين

#### جدول (44): الوسائط التدريس التقليدية

العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	لا	الوسط الحسابي	%
1. استخدم الرسوم الإيضاحية والبيانية لتوضيح الأسس والمفاهيم	64	29	13	2	4	4.31	83.0%
2. أعطي الطلاب مساحة زمنية لنقل الرسوم التوضيحية والأدلة والبراهين	76	25	7	1	3	4.52	90.1%
3. لدي مذكرة جاهزة تضم الدروس والنماذج والرسوم والتمارين العملية	43	29	22	10	8	3.79	64.3%

فيما يتعلق بوسائل الإيضاح التقليدية (تحديداً استخدام السبورة والرسوم البيانية فمن الملاحظ أن هؤلاء المعلمين والمدرسين يعتمدون كثيراً على هاتين الوسيلتين (4.31 و 4.52) إلا أن دلالة العبارة (لدي مذكرة جاهزة تضم الدروس والنماذج والرسوم والتمارين العملية) وإن كانت ذات وسط حسابي متدني نسبياً يشير إلى عدم استخدام المذكرات من قبل المعلمين والمدرسين ويؤكد ما ذهبنا أن نمطية التدريس والتدريب الذي يأخذ محله في مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية تلقيني بحت.

### استخدام الحاسوب كوسيط تعليمي

الفرض (6): لا يوجد ما يشير إلى استخدام معلمي ومدرسي التدريب إلى استخدام وسائط الاتصال التقنية حين القيام بالتدريس أو التدريب العملي  
جدول (45): استخدام الحاسوب كوسيط تعليمي

العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	لا	الوسط الحسابي	%
1. أعد دروسي مستخدماً الحاسوب عن طريق برنامج العروض التقديمية	22	24	21	13	32	2.92	41.1
2. ضمن كل ما أدرسه من معلومات ونماذج وتمارين عملية في الحاسب الآلي	21	25	21	18	27	2.96	41.1%
3. استعين بشخص آخر في طباعة وتنسيق دروسي عن طريق الحاسوب	14	24	24	13	37	2.69	33.9%

الجدول رقم (45) يبين الأوساط الحسابية المتدنية التي هي أقل من الوسط الفرضي المعدل للمقياس الخماسي (3.5) للعبارات الثلاثة ذات الصلة باستخدام الحاسب الآلي كوسيط تعليمي من

قبل المدربين بمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية وكذلك النسب المئوية التي أقل من النسبة المعتمدة (60%) أن لا يوجد ما يدل على استخدام معلمي ومدربي التدريب المهني استخدام وسائل الاتصال التقنية حين القيام بالتدريس أو التدريب العملي

### عناصر ومكونات التدريب العملي:

الفرض (7) لا توجد أدنى فروق ذات دلالة معنوية بين معلمي ومدربي التدريب المهني حول استخدامهم لعناصر ومكونات التدريب العملي الرئيسة.

لفحص هذا الفرض استملت استمارة الاستبيان على عشرة عبارات تقريرية تعكس مع عناصر ومكونات التدريب العملي الرئيسة وطلب من عينة البحث إبداء تجاوبهم على مقياس ترتيب خماسي الجدول رقم (46) يعطي تفاعلات عينة البحث

### جدول (46): عناصر ومكونات التدريب العملي

العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	لا	الوسط الحسابي	%
1.أعمل على تهيئة الورشة وترتيبها وحل مشكلات الإضاءة والتهوية.	53	36	16	4	3	4.18	80%
2.أعد مسبقاً المواد التدريبية والأدوات حسب نوع التدريب العملي المطلوب	69	26	9	5	3	4.37	84.8%
3.أكتب نوع التدريب العملي المطلوب على أوراق عمل توزع للطلاب	35	31	22	9	15	3.55	58.9%
4.أوزع الوقت على خطوات وطريقة تطبيق التدريب العملي	61	37	5	2	7	4.28	87.5%
5.قبل شروع الطلاب في التدريب العملي أحدد مسبقاً المهارات المطلوبة متدرج من الأسهل إلى الأصعب ومن البسيط إلى المعقد	73	27	11	-	1	4.53	89.3%



تابع جدول (46):

83	18	8	1	2	4.69	%94.7	6.أحدد مسبقاً التدريبات المطلوبة حسب تسلسلها الموضوعي وترابطها مع بعضها
76	27	3	2	4	4.51	%92.0	7.أقوم بإجراء التدريب العملي أمام الطلاب ومن ثم أتابع تطبيقهم للتمرين
73	27	11	-	1	4.53	%89.3	8.قبل شروع الطلاب في التدريب العملي أحدد مسبقاً المهارات المطلوبة متدرج من الأسهل إلى الأصعب ومن البسيط إلى المعقد

83	18	8	1	2	4.69	%94.7	10.أحدد مسبقاً التدريبات المطلوبة حسب تسلسلها الموضوعي وترابطها مع بعضها
76	27	3	2	4	4.51	%92.0	11.أقوم بإجراء التدريب العملي أمام الطلاب ومن ثم أتابع تطبيقهم للتمرين
77	24	7	1	3	4.53	%90.2	12.أتابع تنفيذ الطلاب لموضوع التدريب العملي كل طالب على حدة
69	29	8	1	5	4.39	%87.5	13.أتدخل لمساعدة الطالب في التنفيذ التدريب العملي إذا اقتضى الأمر
57	37	13	3	3	4.26	%83.1	14.أسجل تقدم الطلاب المتدربين في السجل الخاص بهم حسب الجدول التقدمي

من بيانات الجدول رقم (46) يلاحظ أن كل الأوساط الحسابية المرتبطة بالعشرة عبارات تتأرجح ما بين 4.18 و 4.69 بالمقارنة مع الوسط الفرض المعدل للمقياس الخماسي (3.5) وكذلك النسب المئوية العالية لذات العبارات (ما بين 80% إلى 95% مما يعني ضمناً أن المديرين بهذه المراكز على علم ودراية بل ويجيدون طرائق التدريب المهني الصناعي طبق الأصل لمطلوبات التلمذة الصناعية:

تهيئة الورشة ← إعداد مواد التدريب المطلوب ← التدريب المطلوب ← إجراء التدريب أمام الطلاب وتوزيع الوقت على خطوات وطريقة تطبيق التدريب العملي المطلوب.

1. أعدد مسبقاً التدريبات المطلوبة حسب تسلسلها الموضوعي وترابطها مع بعضها

4.6 95%

2. أقوم بإجراء التدريب العملي أمام الطلاب ومن ثم أتابع تطبيقهم للتمرين

4.51 92%

3. أعد مسبقاً المواد التدريبية والأدوات حسب نوع التدريب العملي المطلوب

4.37 85%

4. اوزع الوقت على خطوات وطريقة تطبيق التدريب العملي المطلوب

4.28 86%

5. أعمل على تهيئة الورشة وترتيبها وحل مشكلات الإضاءة والتهوية.

4.18 80%

**طرائق تقويم أداء المتدربين:**

لمعرفة طرائق تقويم المتدربين ضم الاستبيان ست عبارات ذات صلة بتقويم المتدربين البنائي والنهائي ومن قراءة البيانات الجدول (47) يتضح أن المديرين على علم ودراية بأهمية اجراء التقويم القبلي قبل نوع التدريب المطلوب لمعرفة مدي استعداد الطلاب لتعلم مهارات التدريب الجديد (4.07 وبنسبة 76%) كم إنهم بإجراء اختبار بعدي لمعرفة إتقان الطلاب للمهارات المطلوبة (4.35 من 5) وكثيراً ما يتم ذلك عن الأسئلة الشفوية لتحديد مدي استيعاب الطلاب للخبرات

المطلوبة (4.45) ويتيحون في ذات الوقت الفرصة لأسئلة الطلاب أثناء التطبيق العملي والإجابة عليها (4.57)

أما فيما يتعلق بالامتحانات النهائية فوجد أن هؤلاء المدربين أكثر دراية ومعرفة بإعداد الاختبارات العملية أثناء وبعد انتهاء العام الدراسي وتحديد طريقتها وتسجيل نتائجها (4.54) بالمقارنة مع إعداد الامتحانات النظرية الدورية والنهائية وتسجيل نتائجها (وسط حسابي 2.95)

جدول (47): طرائق تقويم أداء المتدربين

العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	لا	الوسط الحسابي	%
1. إتيح الفرص لأسئلة الطلاب	82	19	7	1	3	4.57	90.2%
2. اجري التقويم القبلي قبل نوع التدريب المطلوب لمعرفة مدي استعداد الطلاب لتعلم مهارات التدريب الجديد	51	34	13	12	2	4.07	75.9%
3. أجري اختبار لمعرفة إتقان الطلاب للمهارات المطلوبة	63	31	14	2	2	4.35	83.9%
4. استخدم الاختبارات الشفوية لتحديد مدي استيعاب الطلاب	68	32	8	2	2	4.45	89.3%
5. أقوم بإعداد الاختبارات العملية أثناء وبعد انتهاء العام الدراسي وتحديد طريقتها وتسجيل نتائجها	74	24	9	3	2	4.54	87.5%
6. أقوم بإعداد الامتحانات النظرية الدورية والنهائية وتسجيل نتائجها	84	15	6	3	4	2.95	88.4%

## المتابعة التدريب داخل الصناعة:

من مهام ومسئوليات المدربين القيام بزيارات ميدانية لبعض الشركات والمصانع للتمهيد للتدريب داخل الصناعة والعمل على إجراء الاتصالات اللازمة مع أصحاب العمل لأغراض التدريب داخل الصناعة من أجل تحديد مواقع التدريب ومن ثم متابعة الطلاب المتدربين حسب مواقعهم في الشركات والمصانع والورش وكتابة التقارير عن مستوى إدائهم وسلوكيات إلا أن هذه الأنشطة الضرورية قد تقلص القيام بها للحد الأدنى في مراكز التدريب كما تبين الأوساط الحسابية المتدنية في الجدول رقم (48) وكذلك النسب المئوية التي لم يحقق أياً من العبارات الثلاثة الحد الأدنى الإيجابي (50%) ناهيك عن المستوى المعتمد (60%) لقبول العبارة.. المرغوب فيه.. هذا الترددي الملحوظ لمتابعة فترة التدريب داخل الصناعة لا شك أن مردة إلى تدني الإمكانيات المالية المتاحة لمركز التدريب وعدم توفر وسيلة نقل للمدربين من وإلى مواقع العمل.

### جدول (48): المتابعة التدريب داخل الصناعة

العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	لا	الوسط الحسابي	%
1. أقوم بزيارات ميدانية لبعض الشركات والمصانع للتمهيد للتدريب داخل الصناعة	21	21	27	16	26	3.14	37.5 %
2. أعمل إجراءات الاتصال اللازمة مع أصحاب العمل لأغراض التدريب داخل الصناعة وأحدد مواقع التدريب	30	23	14	19	24	3.00	47.3 %
3. أتابع الطلاب المتدربين حسب مواقعهم في الشركات والمصانع والورش	30	16	19	18	29	2.19	41.0 %

**المحور الرابع : المباني والتجهيزات والتسهيلات التدريبية:**

**الفرض (8):** لا يوجد أدنى فرق بين وجهات نظر المدربين والمعلمين جاهزية المباني الحالية والتجهيزات والتسهيلات التدريبية المتوفرة بمراكز التدريب المهني في الإيفاء بمتطلبات التدريب العملي والتدريس.

لفحص هذا الفرض تضمنت استمارة الاستبيان بعض المواصفات ذات الصلة بجاهزية المباني ومستلزمات التدريب والتجهيزات المستخدمة في مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية وطلب من العينة التعبير عن مدى تطابق هذه المواصفات بمراكز التدريب الحالية.الجدول (49) يعطي استجابات عينة البحث

**الجدول رقم (49): المباني والتجهيزات والتسهيلات التدريبية بمراكز التدريب المهني**

العبارة	ينطبق تماماً	ينطبق لحد ما	لا ينطبق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
1.تم إعداد المباني بمواصفات مناسبة للتدريب العملي المطلوب لسوق العمل	38	57	17	2.19	0.678	84.8%
2.المعدات المستخدمة في الورش تتماشى ومتطلبات سوق العمل	28	62	22	2.05	0.669	80.4%
3.تتوفر في الورش كل المواد الخام اللازمة للتدريب العملي	20	49	43	1.79	0.725	61.6%
4.عدد الطلاب المتدربين مناسب بالنسبة للورش وقاعات الدراسة	22	25	65	1.62	1.797	42.0%
5.الأجهزة والمعدات الموجودة داخل الورش مناسبة لمحتوي المنهج	20	61	31	1.90	0.671	72.3%
6.شروط السلامة والصحة المهنية متوفرة بالمركز	26	42	44	1.84	0.778	60.7%

تابع جدول رقم (49):

7. يتوافر لكل طالب أدوات وأجهزة يستطيع التدريب عليها بشكل فردي	17	35	50	1.62	0.738	46.4%
8. لكل تخصص حجرات دراسة وورش خاصة به	42	43	27	2.15	0.819	75.9%
9. معدات الورش بالمركز يتم تحديثها دورياً،	13	28	71	1.48	0697	36.6%

الجدول رقم (49) يبين إذا اعتبرنا أن الوسط الفرضي للمقياس الثلاثي (ينطبق ← ينطبق لحد ما ← لا ينطبق) = (3) ونسبة (60%) كمؤشرين لقبول الاتجاه الإيجابي للعبارة وجد أن المواصفات التالية هي التي حققت هذين المؤشرين:

الوسط الحسابي      المئوية

1. تم إعداد المباني بمواصفات مناسبة للتدريب العملي

2,19      84.8%

المطلوب لسوق العمل

2. المعدات المستخدمة في الورش تتماشى ومتطلبات سوق العمل

2,05      80,4%

3. لكل تخصص حجرات دراسية وورش خاصة به

2.15      75,9%

وكذلك العبارتين التاليتين بالكاد تجاوزتا نسبة الـ 60% ولكن بوسط الحسابي أقل (2)

1,79      61,6%

4. تتوفر في الورش كل المواد الخام اللازمة للتدريب العملي

1,84      60,7%

5. شروط السلامة والصحة المهنية متوفرة بالمركز

أما المواصفات المطلوبة التي تدنت أوساطها الحسابية بشكل مريع وكذلك نسبها المئوية لم تصل حتى إلى نسبة الـ 50% هي:

1. عدد الطلاب المتدربين مناسب بالنسبة للورش وقاعات الدراسة بوسط حسابي 1.62 ونسبة %42

2. يتوافر لكل طالب أدوات وأجهزة يستطيع التدريب عليها بشكل فردي/وسط حسابي 1,62 وبنسبة %42.2

3. معدات الورش بالمركز يتم تحديثها دورياً بوسط حسابي 1,48 ونسبة حوالي 37% نستنتج من هذا التحليل أن البنية التحتية لمراكز التدريب المهني ومعدات الورش الحالية مناسبة لمتطلبات سوق العمل ويتبع ذلك ضمناً ولكن بدرجة أقل توفر شروط السلامة والصحة المهنية ولحد ما المواد الخام اللازمة للتدريب. ولكن يبدو أن مراكز التدريب المهني تعاني كثيراً من كثرة أعداد الطلاب وعدم قدرة الورش على استيعابهم وقدم معداتها التي قلما يتم تحديثها.

### المحور الخامس: التحديات والمعوقات:

يتعرض نظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية لجملة من التحديات والمعوقات تؤثر انعكاسات نتائجها على تلبية احتياجات سوق العمل مصنفة حسب الآتي:

1. العوامل المؤثرة والسالبة ذات الصلة بالطلاب
2. العوامل المؤثرة والسالبة ذات الصلة بمناهج التدريب المهني
3. العوامل المؤثرة ذات الصلة بأداء المدربين
4. مشكلات الصيانة وعدم ومخصصاتها المالية وقلة الميزانية المخصصة لشراء مواد أثناء التدريب
5. التمويل الحكومي لنظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية.

ولفحص هذا الفرض تضمنت استمارة الاستبيان 27 عبارة تقريرية تتمحور العوامل السالبة والمؤثرة في أداء مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية وطلب من العينة إبداء وجهات نظرهم عن هذه العوامل على مقياس ترتيب خماسي.

عليه سوف تتم عرض ومناقشة كل واحد منها على حدة حسب استجابات عينة البحث فإذا كان المعدل التراكمي أعلى من (3.5) والنسبة المئوية الإيجابية أعلى من (60) يتم قبول الإجابة دون اللجوء إلى استخدام التحليل الإحصائي الارتباطي.

الجدول رقم (50): العوامل المؤثرة والسالبة ذات الصلة بالطلاب:

العبارة	موافق جداً	موافق	لا أدري	غير موافق	لا إطلاقاً	الوسط الحسابي	%
1.ازدياد عدد طلبات الالتحاق بالمركز وقلة الإمكانيات المتاحة بالمراكز	79	22	2	8	1	4.52	90.2%
2. عدم رغبة الطلاب في بعض تخصصات التدريب المهني	48	44	5	12	3	4.09	82.1%
3. ارتفاع نسبة التسرب بين الطلاب المقبولين بمراكز التدريب المهني	29	40	10	30	3	3.55	61.6%
4. عدم تبني برامج توجيه وإرشاد مهني تساهم في مساعدة الطلاب باختيار التدريب المهني	46	45	4	14	3	4.04	81.3%
5. تحديد سن القبول بعشرين سنة حرم الكثيرين من الالتحاق بمراكز التدريب	49	36	7	18	2	4.00	75.9%
6.عدم وجود دراسات تتبع للخريجين للتحقق من جودة التدريب	68	32	5	4	3	4.41	89.3%
الوسط الحسابي الكلي						4.29	



نلاحظ في الجدول رقم (50) أن ازدياد عدد طلبات الالتحاق بالمركز وقلة الإمكانيات المتاحة بالمراكز لاستقطابهم وبنسبة حوالي 91% وانحراف 0.910 ومعدل تراكمي 4.52 يعتبر العامل الرئيس والمؤثر الذي له علاقة مباشرة بعدم قدرة هذه المراكز على استيعاب الذين يرغبون في الالتحاق للدراسة بها.. وفي ذات الوقت يعاني الطلاب المتقدمين من عدم قبولهم في التخصصات التي يرغبون فيها (82% ومعدل تراكمي 4.09)

ايضاً تعاني مراكز التدريب المهني من مشكلة (ارتفاع نسبة التسرب بين الطلاب المقبولين بمراكز التدريب المهني) وهذه ربما يكون مردها إلى عدم رغبة الطالب في التخصص الذي تم قبوله فيه بعد نتيجة امتحان التدريب الأساسي أو لظروف أسرية، إلا أن هذا العامل يبدو أثره محدوداً ويدل على ذلك الوسط الحسابي المتدني نسبياً كما هو مبين في الجدول (50) أعلاه.

أيضاً من المشكلات ذات الصلة بالطلاب وجود فئات من الشباب يرغبون في الالتحاق للدراسة بمراكز التدريب إلا أن (تحديد سن القبول بعشرين سنة) حرم الكثيرين من الالتحاق بمراكز التدريب وهذا تؤكد النسبة المئوية الوسط الحسابي المرتفع لإجابات المبحثين (76% و(4 من 5) على التوالي.

أيضاً أشارت عينة البحث أي المدربين إلى عدم وجود دراسات تتبع للخريجين للتحقق من جودة التدريب أو انخراطهم في مهن تتوافق وتخصصاتهم

2. العوامل المؤثرة والسالبة ذات الصلة بمناهج التدريب المهني  
جدول (51): العوامل المؤثرة والسالبة ذات الصلة بمناهج التدريب المهني

العبرة	موافق جداً	موافق	لا أدرى	غير موافق	لا إطلاقاً	المتوسط الحسابي	%	
1. غياب التجديد والمراجعة المستمرة لنوعية التدريبات والتطبيقات العملية	44	43	6	16	3	3.97	77.7 %	
2. النمو الهائل في كم المعلومات العلمية وتنوعها وتطورها	37	37	17	16	5	3.76	66.1 %	
3. غياب متخصصين في تطوير المناهج بين أعضاء لجنة اعداد الاحتياجات التدريبية ومفردات المناهج	42	44	11	10	5	3.96	76.8 %	
4. عدم تطبيق معايير الجودة العالمية لضبط نواتج البرامج التدريبية	64	37	4	5	2	4.39	90.2 %	
الوسط الحسابي والنسبة المئوية الكلية							4.02	78%

استناداً على وجهات نظر المدربين حول مناهج وبرامج مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية أن هذه المناهج تفنقر لغياب التجديد والمراجعة المستمر لنوعية التدريبات والتطبيقات العملية لمقابلة النمو الهائل في كم المعلومات العلمية وتنوعها وتطورها وعدم تطبيق معايير الجودة العالمية لضبط نواتج البرامج التدريبية وذلك نسبة لعدم وجود متخصصين في لجنة تطوير مفردات المناهج واعداد الاحتياجات التدريبية.. هذه العوامل والمؤثرات السالبة للصيقة ببرامج التدريب الحالية تعزز وجودها النسبة الكلية التي جاوزت الـ والوسع الحسابي الكلي (4.02) كما هو مبين الجدول (51) أعلاه.

3. العوامل المؤثرة ذات الصلة بأداء المدرب

جدول (52): العوامل المؤثرة ذات الصلة بأداء المدربين.

العبارة	موافق جداً	موافق	لا أدرى	غير موافق	لا إطلاقاً	المتوسط الحسابي	%	
1. تأهيل المدربين وتدني خبراتهم العملية والمهنية	53	38	8	8	5	4.12	%81.2	
2. تدني مستوى الرضى الوظيفي وسط المدربين (قلة الدخل وغياب الحوافز) مقارنة بنظرائهم في ميادين العمل الأخرى	78	22	4	7	1	4.51	%89.3	
3. قلة الكوادر البشرية المؤهلة في التخصص المعني	67	25	7	11	2	4.29	%82.1	
4. انقراض بعض المهن مما اضطر المدربين الي تغيير مسارهم المهني	51	35	8	15	3	4.04	%76.9	
5. التقدم السريع في مجال المهارات الفنية وعجز المدربين عن تحديث مهاراتهم ومواكبة المستجدات	44	45	7	13	3	4.02	%79.5	
الوسط الحسابي والنسبة المئوية الكلية							<b>3.4</b>	<b>%82</b>

استناداً على وجهات نظر المدربين حول العوامل المؤثرة ذات الصلة بأداء المدربين. أن تأهيل المدربين وتدني خبراتهم العملية المهنية تدني مستوى الرضى الوظيفي وسط المدربين (قلة الدخل وغياب الحوافز) قلة الكوادر البشرية المؤهلة في التخصص المعني. انقراض بعض المهن مما اضطر بعض المدربين الي تغيير مسارهم المهني والتقدم السريع في مجال المهارات الفنية وعجز المدربين عن تحديث مهاراتهم. هذه العوامل والمؤثرات السالبة للصيقة بأداء المدربين تعزز وجودها النسبة الكلية 82% التي تجاوزت ال الوسط الحسابي الكلي (3,4 ) كما هو مبين في الجدول رقم(52)

#### 4.مشكلات الصيانة وعدم ومخصصاتها المالية وقلة الميزانية المخصصة لشراء مواد

##### أثناء التدريب

#### جدول (53): مشكلات الصيانة وعدم ومخصصاتها المالية وقلة الميزانية

##### المخصصة لشراء مواد أثناء التدريب

العبارة	موافق جداً	موافق	لا أدرى	غير موافق	لا إطلاقاً	المتوسط الحسابي	%
1. قدم تقانة المعدات والآليات المتوفرة بالمراكز التدريب المهني ,	66	28	8	7	3	4.31	83.9%
2. نقص التجهيزات والمعدات بالمركز وعدم وملائمتها لأعداد المتدربين	59	41	1	7	4	4.29	89.3%
3. تدني مستوى الصيانة للمعدات والآلات وعدم توفر قطع الغيار	61	34	7	7	3	4.28	84.8%
4. تدني مستوى الصيانة للمعدات والآلات وعدم توفر قطع الغيار	61	34	7	7	3	4.28	84.8%
5. ضعف المخصصات المالية للصيانة الدورية والوقاية العلاجية	79	22	5	5	1	4.54	90.2%
6. قلة الميزانية المخصصة لشراء المواد المستهلكة أثناء التدريب	72	25	7	6	2	4.42	86.6%
<b>الوسط الحسابي والنسبة المئوية الكلية</b>							
7. ضعف التمويل الحكومي لنظام التدريب المهني بالمراكز	76	23	6	5	2	<u>4.5</u>	<u>99%</u>

استناداً على وجهات نظر المدربين حول العوامل المؤثرة ذات الصلة بأداء المدربين. أن تأهيل المدربين وتدني خبراتهم العملية المهنية تدني مستوى الرضى الوظيفي وسط المدربين (قلة الدخل وغياب الحوافز) قلة الكوادر البشرية المؤهلة في التخصص المعني. انقراض بعض المهن مما اضطر بعض المدربين الي تغيير مسارهم المهني والتقدم السريع في مجال المهارات الفنية وعجز المدربين عن تحديث مهاراتهم. هذه العوامل والمؤثرات السالبة للصيقة بأداء المدربين تعزز وجودها النسبة الكلية 82% التي تجاوزت ال الوسط الحسابي الكلي (3,4 ) كما هو مبين في الجدول أعلاه. أما فيما يتعلق بالتمويل الحكومي لنظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية. فقد أكد المدربون (بمعدل تراكمي 4.5 من 5 وبنسبة 99% أن التمويل الحكومي لنظام التدريب المهني بالمراكز لا يحقق الحد الأدنى من مطلوبات هذه المراكز.

مجملاً نستنتج من هذا العرض والتحليل أن كل هذه العوامل مجتمعةً تعرض نظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية لجملة من التحديات والمعوقات تحد من فاعلية هذا النظام وتؤثر انعكاسات نتائجها على تلبية احتياجات سوق العمل.. مالم يعمل صناع القرار في وزارة العمل والأمانة العامة للمجلس الأعلى والتدريب المهني والتلمذة الصناعية على تحسين وتطوير الأداء بمراكز التدريب المهني.. وهذا هو موضوع الفقرة التالية.

## المحور السادس: تحسين وتطوير الأداء بمراكز التدريب المهني:

فرض (9): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وسط العينة المبحوث في درجة قبولهم للإجراءات التي ربما تم تطبيقها تؤدي إلى تحسين وتطوير الأداء بمراكز التدريب المهني من الحد من الأثر الصعوبات والتحديات التي تواجه مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية. الجدول (54): يعطي استجابات عينة البحث

### جدول (54) تحسين وتطوير الأداء بمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية

العبارة	موافق جداً	موافق	لا أدرى	لا	غير موافق	لا إطلاقاً	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
1. استحداث برامج جديدة التدريبية تستجيب لمتطلبات سوق العمل	76	19	6	8	3	4.40	1.052	85%	
2. تعديل وتطوير برامج التدريب الحالية من قبل لجان متخصصة	65	34	3	5	5	4.33	1.043	88.4%	
3. استخدام نظام الحوافز المالية لحث المدربين على تجويد العمل	74	22	4	2	10	4.77	4.941	87.5%	
4. تأهيل وتدريب المدربين	83	19	3	7	-	4.50	1.082	91.1%	
5. تحديث المعدات والآليات بالمركز التدريب المهني	75	24	3	3	7	4.40	1.102	88.4%	

تابع جدول رقم (54):

68	29	2	3	9	4.30	1.177	86.6%	6. اعتماد ميزانية واضحة ومحددة للصيانة
73	23	5	1	10	4.32	1.202	86%	7. رفع مستوى التمويل المالي لشراء المواد المستهلة
71	30	1	2	8	4.38	1.108	81.3%	8. عمل دورات تدريبية خاصة بالذين تجاوزت أعمارهم عشرين عاماً
77	20	3	9	3	4.42	1.054	87%	9. وضع كادر وظيفي خاص ومجزي للمعلمين وآخر للمدربين بمراكز التدريب المهني
68	32	1	2	9	4.32	1.149	89.3%	10. عمل دراسات تتبعية للخريجين للتحقق من إداثهم المهني

من الجدول رقم(54) أعلاه نجد أن تقديرات العينة (موافق جداً، موافق، لا أدري، غير موافق، لا اطلاقاً) ان كل العبارات المتعلقة بالمقترحات الواردة باعتماد الميزانية ورفع المستوي المهاري من اعداد المبحثين تخطي معدل التراكمي 4.5

1. إعادة تأهيل وتدريب المدربين

2. استخدام نظام الحوافز المالية لحث المدربين على تجويد العمل  
3. وضع كادر وظيفي خاص ومجزى للمعلمين وآخر للمدربين بمراكز التدريب المهني  
والتي تخطي معدلها التراكمي 4.3 وبنسبة لم تقل اطلاقاً عن 81% مما يعني قبول هذه المقترحات بدون تردد من المدربين والمعلمين وبالأخص السبعة عبارات التالية:

- وتعديل وتطوير برامج التدريب الحالية من قبل لجان متخصصة
- اهمية تحديث المعدات والآليات بالمركز التدريب المهني
- اعتماد ميزانية واضحة ومحددة للصيانة
- واعتماد ميزانية لشراء المواد المستهلة
- عمل دراسات تتبعيه للخريجين للتحقق من إدائهم المهني
- عمل دورات تدريبية خاصة بالذين تجاوزت أعمارهم عشرين عاماً
- استحداث برامج جديدة التدريبية تستجيب لمتطلبات سوق العمل

#### عرض وتحليل بيانات العمل الميداني ذات الصلة بالخريجين:

لتحقيق المزيد من فوائد هذا البحث اقتضت الضرورة الحصول بيانات ومعلومات من خريجي مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية عن طريق المسح الميداني وذلك لمعرفة الآتي:

- كيفية حصول الخريج على العمل.
- دوافع الدراسة بمراكز التدريب المهني؛
- اتجاهات نحو دراستهم بمراكز التدريب؛

عليه تم استطلاع 40 خريجاً كعينة عشوائية من خريجي مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية بولاية الخرطوم تخرجوا في فترات زمنية متفاوتة وكانت تفاصيلهم الذاتية كالتالي:

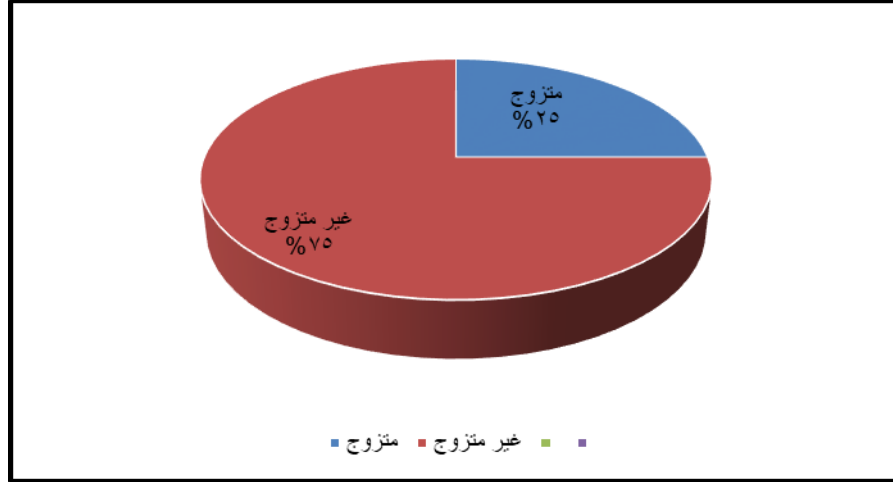
#### النوع:

35 خريج وخمسة خريجات، منهم فقط 25% متزوجين



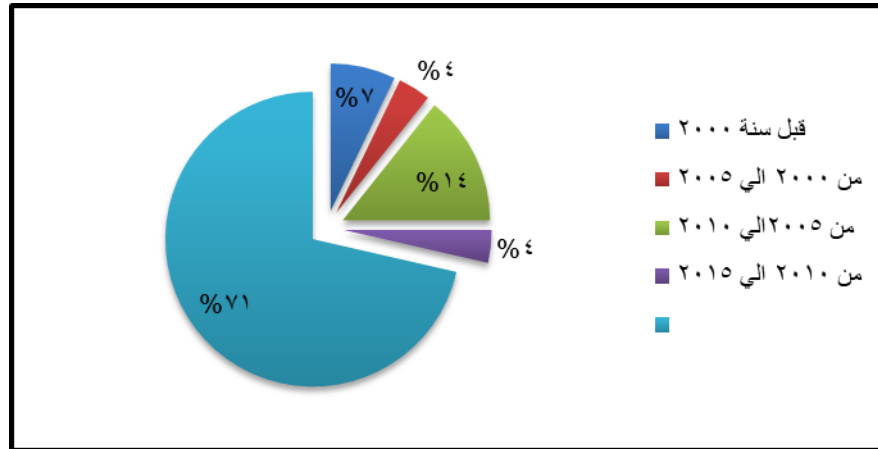
## الوضع الاجتماعي :

الرسم البياني (11): التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الوضع الاجتماعي



## سنة التخرج

رسم بياني (12): التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب سنة التخرج



أما من منظور التخصص فقد كانت نسبة 45% لتخصص الكهرباء العامة وميكانيكا 33% وما تبقى عبارة خليط من خريجي الخراطة والرسم والتكييف.

## مجال العمل:

هل تعمل حاليا: (57%) نعم (25%) لا

ألحق بهذا السؤال السؤال المفتوح التالي:

إذا كانت الإجابة نعم: كم من الوقت استغرقت للحصول على هذا العمل؟  
ومن ثم تم تصنيف إجابات الخريجين فكانت النتيجة التالية الجدول رقم (55)

**جدول (55): الزمن المستهلك للحصول على العمل بعد التخرج:**

النسبة	التكرار	الإجابة
33%	13	أقل من سنة
16%	6	سنة إلى سنتين
43%	17	أكثر من ثلاثة سنوات

نلاحظ أن الخريجين الذين استطاعوا الحصول على العمل في فترة وجيزة بعد التخرج 33% (أقل من سنة) وفي مدة زمنية تتراوح ما بين سنة إلى سنتين 16% أما الذين استطاعوا الحصول على العمل في خلال ثلاثة سنوات أو أكثر يشكلون السواد الأعظم من الخريجين 33% علماً بأن 25% من الذين تم استطلاعهم لم يحصلوا بعد على أي نوع من العمل المنتظم.

**طريقة الحصول على العمل:**

للإجابة عن هذا السؤال نجد أن الغالبية العظمى منهم 44% من الذين يعملون حصلوا على العمل عن طريق الأصدقاء والأقارب ويليهم 18% حصلوا على العمل أثناء فترة التدريب داخل الصناعة، أما الذين حصلوا على العمل عن طريق التقديم والمنافسة الحرة خمسة أفراد فقط بينما لم يكن لمكتب العمل بوزارة العمل أي دور في تعيين الخريجين علماً بأنه الجهة المسؤولة والمنظمة لتعيين العمال المهنيين (المهرة) وترقيتهم في مواقع عملهم.

**جدول (56): طريقة الحصول على عمل**

النسبة	التكرار	الإجابة
10%	4	عن طريق مركز التدريب
44%	16	عن طريق الأصدقاء والأقارب
13%	5	عن طريق التقديم والمنافسة الحرة
18%	7	عن طريق التدريب داخل الصناعة
8%	3	أسست عمل خاص بي
-	-	عن طريق مكتب العمل

## العمل في مجال التخصص:

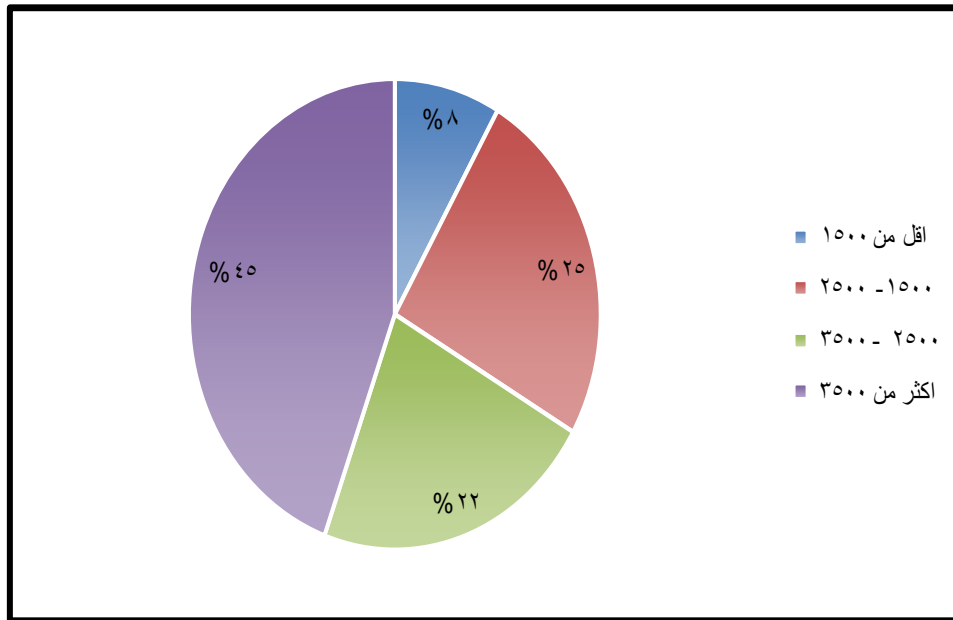
لمعرفة عما إذا كان خريج مركز التدريب المهني يمارس العمل في نفس مجال تخصصه فقد اشتمل الاستبيان على السؤال التالي:  
هل تعمل في نفس مجال تخصصك؟

الإجابة 36 (90%) نعم 4 (10) لا.

كم هو جميل ومفرح أن نجد 90% من خريجي مراكز التدريب المهني يعملون في مجال تخصصاتهم المختلفة في (الورش والمصانع والصيانة والكهرباء والتبريد وأعمال البناء وغيرها) مما يعني أن هذه المراكز ناجحة وفاعلة وتؤدي رسالتها على أحسن وجه وفي ذات الوقت تدل هذه النتيجة الطيبة على قدرة سوق العمل على استقطاب هذا النوع من الخريجين (العمال المهرة)  
**الدخل الشهري للخريج الذي يعمل:**

لقد تأرجحت رواتب الخريجين الذين يعملون حسب ما ادلوه به من بيانات ما بين ما بين 2500 الي 3500) 22% والذين تجاوزت رواتبهم 3500 جنيه شهريا 45% وما تبقى منهم تقل رواتبهم من 2500 جنيه.

الرسم البياني (13): التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة لمستوي الدخل الشهر

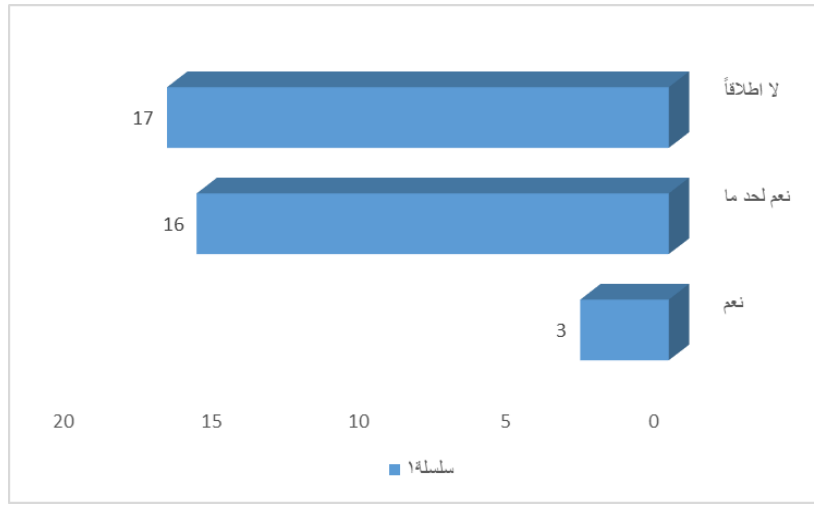


هذه البيانات تم الحصول عليها قبل المتغيرات الأخيرة التي اتخذها الحكومة الانتقالية في السنة المالية 2020/2019 لتحسين أجور العاملين بالقطاع العام وربما أخذت محلها وسط القوى العاملة بالقطاع الخاص،

على كل سؤلة الفئة التي تحصلت على العمل من الخريجين الذين تم استطلاعهم عما إذا كانت دخولهم تغطي متطلبات حياتهم المعيشية فقد كانت إجابة ثمانية فقط منهم (نعم) و16 منهم تمحورا حول (نعم لحد ما) وما تبقى منهم فقد أجابوا بالنفي القاطع (لا)الجدول رقم (57)  
جدول (57): يغطي دخلك الشهري متطلبات حياتك اليومية

النسبة	التكرار	الإجابة
8%	3	نعم
29%	16	نعم لحد ما
20%	8	لا
23%	9	لا اطلاقاً

رسم بياني (14): يغطي دخلك الشهري متطلبات حياتك اليومية



## المحور الاول : دوافع الدراسة بمراكز التدريب المهني؛

لمعرفة الدوافع التي تؤدي بالطلاب للالتحاق بمركز التدريب المهني اشتمل الاستبيان على احدى عشر عبارة تقريرية نعبر عن دوافع متباينة ملحق بها أداة قياس (ينطبق تماما ← ينطبق لحد ما ← لا ينطبق) مصحوبةً برجاء وضح مقدار تطابق هذه الدوافع بالنسبة لك شخصياً وذلك لفحص الفرض التالي:

**الفرض (10):** توجد تباينات وسط الطلاب في دوافع الالتحاق للدراسة بمراكز التدريب المهني تعود للوضع الاقتصادي والمستوي الأكاديمي ورغبة الطالب. الجدول رقم (28) يعطي تلخيص لاستجابات عينة الخريجين عن طريق النسبة المئوية والمعدل التراكمي والانحراف المعياري

**جدول (58): دوافع الالتحاق بالدراسة بمراكز التدريب المهني**

الانحراف المعياري	المعدل التراكمي	%	العبارة
0.480	2.78	97.5%	1. إيماني بأن الدراسة بمراكز التدريب كافية لممارسة العمل بنجاح
0.877	2.00	62.5%	2. وضع أسرتي الاقتصادي دفعني للدراسة بمركز التدريب
0.405	1.20	20%	3. شهادة الأساس لم تمكنني من الدراسة بالمرحلة الثانوية
0.871	1.38	25%	4. عجز أسرتي في دفع مصروفات دراستي بالثانوي الحكومي
0.891	1.60	35%	5. عجز أسرتي في دفع مصروفات دراستي بالثانويات الخاصة
0.874	2.22	70%	6. رغبتني الشخصية أن أدرس مع أصدقائي بمراكز التدريب
0.751	1.58	32.5%	7. أرغمني والدي على الدراسة بمركز التدريب المهني .

تابع جدول رقم (58):

0.747	2.50	%85	8. رغبتني في العمل المبكر دفعني للدراسة بمركز التدريب المهني.
0.580	1.42	%27.5	9. مهنة والدي كانت السبب في دراستي بمركز التدريب المهني
0.622	2.65	%95	10. قدراتي ومهاراتي اليدوية دفعنتني للدراسة بمركز التدريب المهني
0.891	2.65	%92.5	11. التدريب المهني يفتح أمامي فرص العمل خارج البلد

نلاحظ في الجدول رقم (58) أن الدوافع التي تراكمت فيها استجابات الخريجين والتي حققت متوسطات تراكمية ونسب مئوية هي (مرتبة تنازلياً حسب الأهمية):

1. إيماني بأن الدراسة بمراكز التدريب كافية لممارسة العمل بنجاح 2.78
2. قدراتي ومهاراتي اليدوية دفعنتني للدراسة بمركز التدريب المهني 2.65
3. التدريب المهني يفتح أمامي فرص العمل خارج البلد 2.65
4. رغبتني في العمل المبكر دفعني للدراسة بمركز التدريب المهني 2.50
5. رغبتني الشخصية أن أدرس مع أصدقائي بمراكز التدريب 2.22

نستنتج من هذا الرصد بالرغم من تباينات هذه الدوافع الرئيسية إلا أنها تلتقي جميعها في أنها ترتبط بسلوك وقرارات الطلاب الشخصية وليس استجابة لظروف عائلته الاقتصادية أو رغبة والده أو أن شهادة مرحلة الساس لم تمكنه من دخول المرحلة الثانوية كما هو ملاحظ من تدني النسب المئوية والمعدلات التراكمية المرتبطة بهذه العبارات الثلاثة.

إذاً هذا النتيجة تسقط الاعتقاد السائد وسط المجتمع ولدى القائمين بأمر التدريب المهني أن الطلاب الذين يلتحقون بالدراسة بمراكز التدريب المهني هم أبناء الأسر الفقيرة أو الذين لم تمكنهم شهادة مرحلة الأساس من دخول المرحلة الثانوية.

## المحور الثاني : اتجاهات الخريجين نحو الدراسة بمراكز التدريب المهني:

اشتمل هذا المحور على عشرين عبارة تقريرية لدراسة وتحليل وجهات نظر الخريجين نحو مستوى الرضا بالدراسة بمراكز التدريب والخدمات المتاحة لهم ومناهج ومقررات مراكز التدريب المهني وعلاقتهم بالمدرسين وهي مصنفة حسب ارقام العبارات التالية كما مبين في الجداول

### أرقام العبارات

من 1 إلى 5

من 9 إلى 13

6؛ 7

1. رضا الخريجين عن مراكز التدريب والخدمات المتاحة

2. رضا الخريجين عن الدراسة بمراكز التدريب المهني

3. رضا الخريجين عن مدربيهم

جدول (59): اتجاهات الخريجين نحو دراستهم بمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية

### والخدمات المتاحة

العبارة	موافق جدا	موافق لحد ما	موافق غير موافق	لا اطلاقا	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	%
1. أنا راضٍ عن دراستي بمركز التدريب المهني .	28	5	4	2	1.035	4.42	92.5%
أنا راضٍ عن الإجراءات والخطوات التي أتبعته في التدريب	25	7	7	1	0.871	4.40	97.5%
3. أنا راضٍ عن أهداف البرامج التدريبية ذات الصلة بتخصصي .	27	5	4	3	1.099	4.35	90%
4. أنا راضٍ عن أنشطة النشاط الطلابي بمركز التدريب المهني.	21	7	9	3	1.027	4.15	92.5%
5. أنا راضٍ عن الخدمات الاجتماعية والرعاية الصحية المتاحة للطلاب بمركز التدريب المهني	20	4	9	3	1.394	3.82	82.5%

تابع جدول (59):

		الاتجاه الكلي نحو الرضا عن مراكز التدريب المهني						
%91	4.23							
%92.5	1.047	4.32	1	2	5	7	25	1.أنا راضي عن المدربين في مشاركتهم لي في الأفراح والأتراح
%92.5	1.102	4.38	2	1	4	6	27	2.أنا راضي عن المدربين في أدائهم .
%97.5	0.846	4.55	1	-	3	8	28	3.استقدت من نصائح المدربين .
%94.2	4.42	الاتجاه الكلي نحو الرضا عن المدربين						
%97.5	0.958	4.42	1	-	7	5	27	1.أفادني التدريب المهني في حياتي اليومية أكثر من التعليم الأكاديمي .
%92.5	1.154	4.05	2	2	7	10	19	2.الثلاثهسنوات دراسية كانت كافية لصقل مهاراتي الفنية .
%97.5	0.846	4.45	1	-	3	12	24	3.برامج الثقافة العمالية ساعدني في التعرف على قوانين العمل .
%97.5	0.847	4.52	1	-	3	9	27	4.أتاح لي أتباع قواعد وإجراءات السلامة المهنية داخل العمل .



تابع جدول (59):

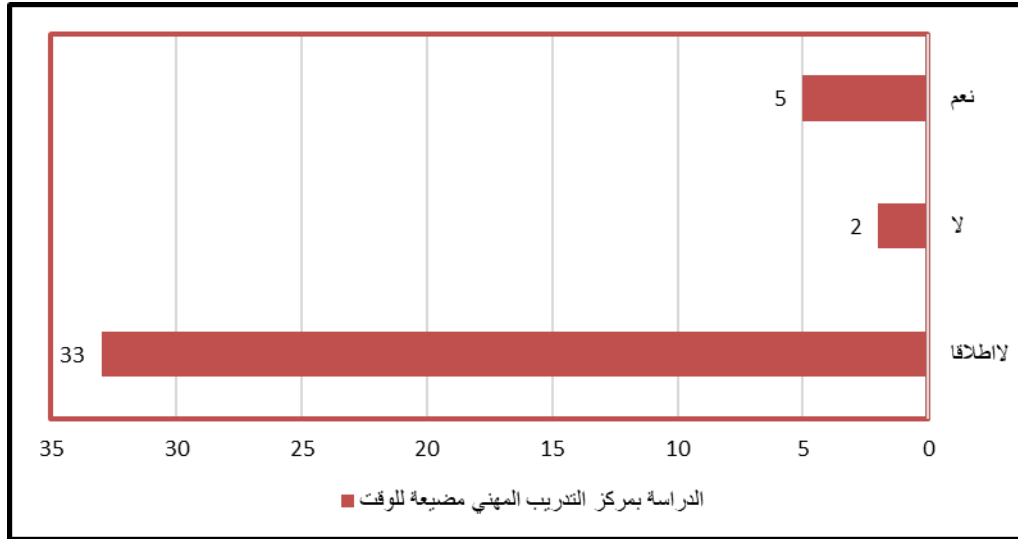
		الاتجاه الكلي نحو الدراسة بمراكز التدريب المهني						
4.0	%79.1							
1.305	%87.5	3.88	4	1	9	8	18	1. يوجد تطابق تام بين التدريب داخل الصناعة وما درسته بالمركز
1.137	%85	3.88	-	6	10	7	17	2. استفدت من فترة التدريب داخل الصناعة أكثر من دراستي بالمركز
1.482	%72.5	3.40	7	4	8	8	13	3. لا فرق بين الآلات والماكينات التي تدريب عليها وتلك التي في موقع العمل .
1.291	%17.5	1.78	25	8	2	1	4	4. الدراسة بمركز التدريب المهني مضيعة للوقت.

من قراءتنا للجدول رقم (59) نلاحظ أن رضا الخريجين عن مراكز التدريب المهني الخدمات المتاحة لهم كان إيجابياً خاصة فيما يتعلق بالدراسة والإجراءات والخطوات التي أتبع في التدريب وأهداف البرامج التدريبية المحددة لكل تخصص إذ كانت المعدلات التراكمية لهذه المتغيرات الثلاثة عالياً جداً وهي (4.42 و 4.40 و 4.35 على التوالي) كما يبدو أن هذه المراكز تنعم بالعديد من الأنشطة الطلابية المتاحة للطلاب (4.15) إلا أنه هنالك قصور ملحوظ في الخدمات الاجتماعية والرعاية الصحية المتاحة للطلاب بمراكز التدريب المهني إذ تدني المعدل التراكمي لهذا المتغير دون الأربعة..

نستنتج من هذا العرض أن اتجاهات خريجي مراكز التدريب المهني نحو أهداف التخصصات بهذه المركز وأساليب التدريب المتبعة والأنشطة المتاحة إيجابية جداً بمعدل تركمي كلي 4.23 و 91%

أما فيما يتعلق باتجاه هؤلاء الخريجين نحو التدريب المهني مقارنة بما تلقوه من تعليم أكاديمي في مرحلة الأساس فقد أكدوا عظم فائدته لهم في حياتهم اليومية بنسبة 97.5% ومعدل 4.42 من (5) علماً بأن تعليم مرحلة الأساس لا غني عنه بالنسبة لكل طفل إذ أن من أهم أهدافه محو أمية الفرد وتمكينه من القراءة والكتابة وإجراء العمليات الحسابية واستخدام الآلات وأدوات القياس.. الخ. أيضاً هنالك قناعة تامة وسط الخريجين بأن الثلاثة سنوات دراسية كافية لصقل مهاراتهم الفنية (4.05 و 92.5%) بينما حقق مقرر الثقافة العمالية حسب وجهة نظر الخريجين الأهداف المنوطة به إذ مكن هؤلاء الخريجين من معرفة قوانين العمل والالمام بقواعد السلامة المهنية داخل العمل. ولإنهاء محاولة معرفة اتجاهات نحو دراستهم بمراكز التدريب المهني والإمكانات المتاحة لهم اشتمل الاستبيان على السؤال المباشر والصريح التالي:  
الدراسة بمراكز التدريب المهني مضيعة للوقت

الرسم البياني (15): أدناه يعكس تفاعل عينة البحث مع مضمون السؤال



الرسم البياني رقم (15) يتكلم عن مضمونة ونفي النفي إثبات فالقناعة راسخة وسط الخريجين أن دراستهم وما تلقوه من تدريب وممارسة تطبيقية ليست مضيعة للوقت

## اتجاهات الخريجين نحو مدربيهم:

إن النظرية التربوية التعليمية تستند تتمحور حول التلاقح والتفاعل بين عناصرها البشرية في المعلم (المدرّب) والمتلقّي (الطالب) وما مكوناتها المادية (الأهداف العامة ← المناهج والمقررات الأهداف السلوكية والتدريبية ← الطرائق والأساليب التدريبية ← وتقويم وتقييم أداء المتلقّي زائداً البنية التحتية المناسبة)، فإذا كانت العلاقة الاجتماعية بين العنصرين البشريين جيدة وفاعلة أتت العناصر المادية أكلها وإذا تدنت واختلت العلاقة القائمة بين المدرّب والمتلقّي تدنى أيضاً العطاء المطلوب ومستوى التدريب والتأهيل المنشود.. عليه كان بالضرورة معرفة مدى رضا الخريجين عن مدربيهم ومعلميهم بمراكز التدريب المهني فهم يكونون كل الرضا عن مدربيهم ليس فقط أدائهم اثناء الدراسة داخل المراكز بل امتد هذا الرضا ليشمل مشاركتهم لهم في الأفراح والأتراح كما استفادوا من نصائحهم لهم في حياتهم العامة. الجدول رقم (60) يبين ذلك.

جدول (60): رضا الخريجين نحو مدربيهم

العبارات	موافق جدا	موافق	موافق لحد ما	غير موافق	لا اطلاقا	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
1.أنا راض عن المدرّبين في مشاركتهم لي في الأفراح والأتراح	25	7	5	2	1	4.32	1.047	92.5%
2.أنا راض عن المدرّبين في أدائهم	27	6	4	1	2	4.38	1.102	92.5%
3.استفدت من نصائح المدرّبين .	28	8	3	-	1	4.55	0.846	97.5%

## العلاقة بين التدريب داخل الصناعة والتدريب داخل مراكز التدريب المهني:

اشتمل هذا المحور على ثلاثة عبارات تقريرية وطلب من المبحثن إبداء وجهات نظرهم حول كل عبارة على مقياس ترتيب خماسي. الجدول (61) والرسم البياني (16) أدناه يلخص استجابات عينة البحث

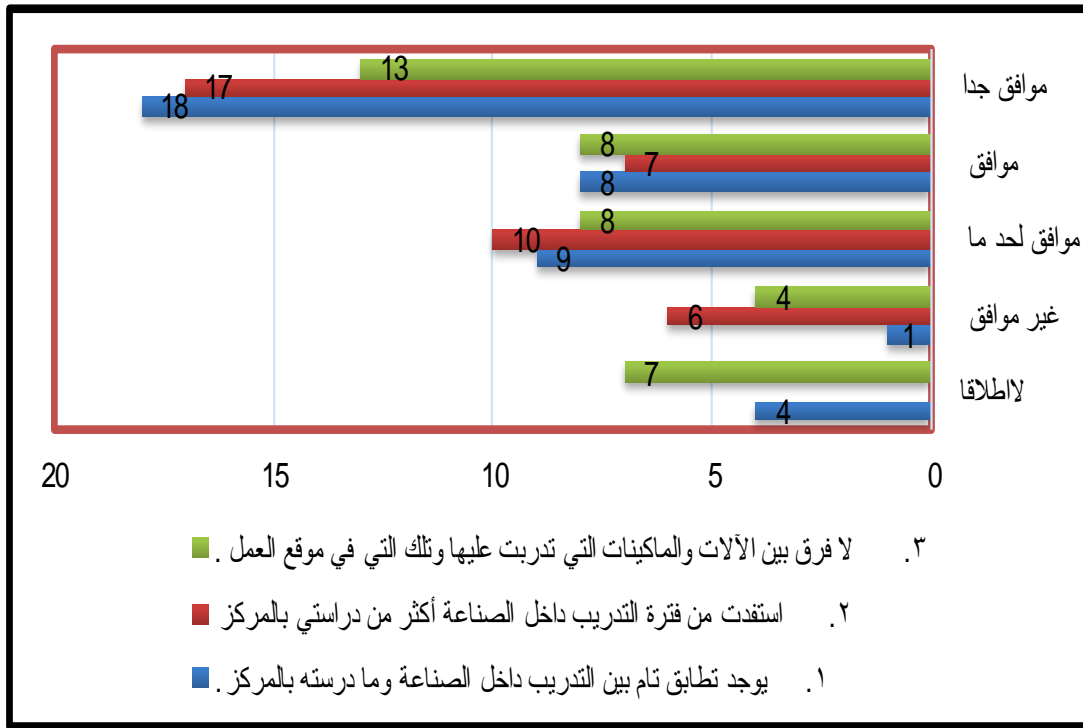
جدول (61): العلاقة بين التدريب داخل الصناعة والتدريب داخل مراكز التدريب المهني

العبارات	موافق جدا	موافق	موافق لحد ما	غير موافق	لا اطلاقا	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
1. يوجد تطابق تام بين التدريب داخل الصناعة وما درسته بالمركز	18	8	9	1	4	3.88	1.305	87.5%
2. استعدت من فترة التدريب داخل الصناعة أكثر من دراستي بالمركز	17	7	10	6	-	3.88	1.137	85%
3. لا فرق بين الآلات والماكينات التي تدرت عليها وتلك التي في موقع العمل .	13	8	8	4	7	3.40	1.482	72.5%

استناداً على ما أدلى به الخريجين أن هنالك تطابق إلى حد ما بين التدريب داخل الصناعة وما درسه الخريج بمركز التدريب حيث كان معدل استجابات المبحثن (3,88 مقارنة بالوسط الفرضي للمقياس الخماسي (3.0) فهو يعلو عنه قليلاً لكنه يبتعد عن مفهوم التطابق التام.. كذلك الحال فيما يتعلق بدلالة عبارة (استعدت من فترة التدريب داخل الصناعة أكثر من دراستي بالمركز) بمعدل تراكمي (3.88) ونسبة 85% لم تحقق الفائدة القصوى المرجوة منها مقارنة بالدراسة بمراكز التدريب.

نخلص من هاتين العبارتين لا يبدو هنالك خلاف ذو دلالة بين التدريب داخل الصناعة والتدريب داخل مراكز التدريب المهني وبالتالي تكون الفائدة المكتسبة من التدريب داخل الصناعة تسمو كثيراً عن المهارات التي أكتسبها الطالب حين الدراية بمركز، مما يعني ضمناً أن لا فرق يذكر حسب وجهات نظر الخريجين بين الآلات والماكينات التي تدرّب عليها الطلاب في مراكز التدريب المهني وتلك التي في موقع العمل (3.4 و 72.5%).. فلا مراكز التدريب أو مواقع تتعم بمعدات وآلات متطورة وحديثة.

الرسم البياني (16): العلاقة بين التدريب داخل الصناعة والتدريب داخل مراكز التدريب المهني



## الفصل الخامس

### نتائج واستنتاجات وتوصيات البحث

## الفصل الخامس

### النتائج والتوصيات والمقترحات

#### تقديم:

هدف هذا البحث إلى تقويم وتقييم منظومة التدريب المهني والتلمذة الصناعية/ولاية الخرطوم من منظور أدائها وتسليط الضوء على ما تنعم به من إيجابيات وما تعانيه من مشكلات وسلبيات ومعوقات تحد من فاعلية برامج التدريب المهني والتلمذة الصناعية سواءً على مستوى إعداد وتأهيل المدربين والمناهج وطرق التدريس وأنماط التدريبات والبنية التحتية التي تأخذ فيها عملية التعليم والتدريب محلها وما توفر لها من مدخلات مالية ومادية هذا بجانب قياس مقدار رضا وقناعة نواتج هذا النوع من التعليم بما تلقوه من تأهيل وتدريب عملي، بغرض الوصول إلى تقرير علمي منضبط إلى استشارة صانعي القرار لاتخاذ إجراءات إيجابية لمعالجة المشكلات والسلبيات والنواقص التي يعاني منها برنامج التدريب المهني والتلمذة الصناعية.

اتبع البحث المنهج التطبيقي التحليلي الإحصائي (المسح الميداني القائم على تعريف مجتمع البحث واختيار العينة الممثلة له تمثيلاً حقيقياً وتوظيف الاستبيان كأداة رئيسة لجمع المعلومات الأساسية التي تجيب عن أسئلة الدراسة ومن ثم تم اخضاع البيانات المتحصل عليها للتحليل الإحصائي بغرض عرضها ومناقشتها وفحص فروض البحث المحددة مسبقاً

#### نتائج واستنتاجات البحث:

لقد توصل البحث إلى العديد من النتائج والاستنتاجات من أهمها:

1. تعتمد مراكز التدريب المهني في تدريب وإعداد العمال المهرة على خريجي دبلوم التلمذة الصناعية أكثر من اعتمادها على خريجي الجامعات والكليات التقنية.
2. غالبية المدربين الذين يعملون بمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية هم الذين يقومون بتدريب الطلاب على الميكانيكا وأعمال الكهرباء بينما تتناقص أعداد المدربين في مجال مهن

- المعمار وتكاد تختفي من هذه المراكز المهن ذات الصلة بتنمية مهارات المرأة وذلك لتدني نسب المدربين العاملين وعدم رغبة الطلاب والطالبات في هذين التخصصين.
3. أكدت عينة البحث على أهمية وفائدة التدريب اثناء الخدمة في رفع كفاءتهم المهنية وقدراتهم التدريسية وضرورة الاهتمام به إلا أن التدريب الداخلي والخارجي للمدربين في الآونة الأخيرة قد تقلص للحد الأدنى لعدم وجود ميزانية خاصة بتدريب المدربين.
4. الأسلوب التدريسي للمدربين من حملة دبلوم التلمذة الصناعية قائم على طريقة التلمذة الصناعية (Apprenticeship) دون قدرة هذه الفئة على إعطاء معلومات نظرية أو أسس علمية ذات صلة بموضوعات التدريب العملية.
5. تدني رواتب المدربين وغياب الحوافز المالية للمدربين بمراكز التدريب المهني أدى دون شك إلى تدني مستوى الرضى الوظيفي وسط المدربين مقارنة بنظرائهم في ميادين العمل الأخرى
6. أكدت فئة البحث أن برامج التدريب المهني والتلمذة الصناعية بالرغم من تحقيق الكثير من أهدافها الرئيسية التي أعدت من أجلها، إلا أن هذه البرامج تبدو جامدة وقلما يتم تعديلها وبالتالي لا تستوفي متطلبات خطط التنمية ولا تتواءم مع حاجات سوق العمل المتغيرة.
7. هنالك تدني مستوى الرضى الوظيفي وسط المدربين بسبب قلة الدخل وغياب الحوافز مقارنة بنظرائهم في ميادين العمل الأخرى.
8. لا يوجد أدنى فرق ذو دلالة إحصائية بين عناصر فئة البحث حول درجة تقويمهم لمنظومة التدريب المهني بالنظر إلى أهداف وغايات برنامج التلمذة الصناعية، نلاحظ. إلا بعض من هذه الأهداف لم تحقق النسب المئوية المتوقعة تحديداً:
- عدم تتجاوز برامج التدريب ومتطلبات خطط التنمية
  - لا يوجد ارتباط وثيق بين البرامج التدريبية والمناهج ومتطلبات سوق العمل
9. أكد البحث أن البنية التحتية لمراكز التدريب المهني ومعدات الورش الحالية لا تلبي متطلبات سوق العمل ويتبع ذلك ضمناً ولكن بدرجة تدني شروط السلامة والصحة المهنية ولحد ما المواد



الخام اللازمة للتدريب أو بمعنى أدق أن مراكز التدريب المهني تعاني كثيراً من كثرة أعداد الطلاب وعدم قدرة الورش على استيعابهم وقدم معداتها التي قلما يتم تحديثها.

10. أكدت عينة خريجي مراكز التنمية والتلمذة الصناعية من مواقع عملهم على أن مدة الدراسة بمراكز التدريب (ثلاثة سنوات) لتمكينهم من تنمية المهارات والقدرات التي يرغبون فيها كما أبدوا الرضا عن مستوى أداء مدربيهم ومعلميهم.

### التوصيات:

استناداً على نتائج البحث توصي الباحثة بالآتي:

1. التدريب أثناء الخدمة بغض النظر عن عدد الدورات التدريبية سواءً كانت كثيرة أو قليلة أو متباعدة تبدو مفيدة وذات أهمية بالغة بالنسبة للمدربين لرفع مهاراتهم التدريبية وأقلمتهم مع كل جديد في مجالات مهامهم المختلفة كمدربين مما يعني دعمها وتعزيزها وإعطائها قدراً من الاهتمام وتقنين القوانين واللوائح التي تنظمها واعتمادها كأحد ضروريات الترفيع الوظيفي والعلاوات السنوية.
2. تحسين شروط عمل المدربين والمعلمين بمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية.
3. زيادة الحوافز المقدمة للمدربين لإبقائهم في الخدمة داخل مراكز التدريب المهني معظمهم وجذب المزيد منهم داخل نظام التدريب المهني وعدم هجرتهم.
4. تقتضي الضرورة العمل على تحسين وتطوير البنية التحتية لمراكز التدريب المهني وأهميه تحديث وتطوير معدات وآليات معدات الورش الحالية بحيث تكون مناسبة لمتطلبات سوق العمل بجانب توفير شروط السلامة والصحة المهنية وتوفير المواد الخام اللازمة للتدريب لمقابلة تدفق الطلاب نحو الدراسة بهذه المراكز وعدم قدرة الورش الحالية وقدم معداتها على استيعابهم.
5. تعديل وتطوير برامج التدريب الحالية من قبل لجان متخصصة
6. استحداث برامج تدريبية جديدة تستجيب لمتطلبات سوق العمل
7. اعتماد ميزانية واضحة ومحددة للصيانة، واعتماد ميزانية لشراء المواد المستهلة

8. عمل دراسات تتبعيه للخريجين للتحقق من إداثهم المهني
  9. عمل دورات تدريبية خاصة بالذين تجاوزت أعمارهم عشرين عاماً
  10. التوسع في فرص التدريب الخارجي للمدربين عبر البروتوكولات والتعاون مع الدول الصديقة وخاصة كوريا الجنوبية واليابان؛ الصين؛ تركيا؛ إيران؛ مصر ولأردن وغيرها.
- مقترحات لبحوث مستقبلية:**

1. إجراء دراسة عن المعوقات التي تواجه التخطيط الاستراتيجي في التدريب المهني وتحد من كفاءته من وجهة نظر مسؤولي التدريب المهني.
2. إجراء دراسة عن الرضا الوظيفي لدي مدربين مراكز التدريب المهني ولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات.
3. استطلاع دور القطاع الخاص في تنوع مصادر تمويل التدريب المهني.
4. استطلاع واقع حاجات سوق العمل وعلاقته ببعض المتغيرات البرامج ومناهج التدريب المهني والتلمذة الصناعية.

## المراجع ومصادر المعلومات

القرآن الكريم

1. أحمد كرمونو، (2013): ورقة عمل عن التدريب المهني، ملتقى وزارة تنمية الموارد البشرية بالولايات، وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل، مكتبة وزارة العمل.
2. أحمد مصطفى سلسلة الوحدات التدريبية منظومة التدريب المهني، مؤسسة التدريب المهني، الأردن.
3. احمد مصطفى (2006م): نواتج التدريب المهني وسوق العمل في البلاد العربية، المكتب العربي للمعارف مصر.
4. أحمد مصفى عبد الله، (2003): المتطلبات الفنية لإنشاء مراكز التدريب المهني العصرية المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، دار الكتب الوطنية ط، مصر.
5. إسماعيل الأزهرى الشيخ (2017م): ورقة عن الاستراتيجيات والسياسيات والتشريعات في التدريب المهني. الورشة التدريبية الخرطوم.
6. أعداد وحدة تطوير الإدارة (2015): مرشد وزارة العمل والإصلاح الإداري مكتبة الوزارة العمل والتنمية الاجتماعية.
7. الامانة العامة (2017م): دليل التدريب داخل الصناعة ط1، الخرطوم
8. الامانة العامة (2017م): مفكرة مركز السوداني الكوري الزراعي، للمجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية .
9. جمال بن إبراهيم القرش (2009م): طرائق التدريس، دار التوب المملكة العربية السعودية.
10. جيهان أسماعيل، (2017): قاعدة بيانات العاملين (الأمانة العامة الأعلى للتدريب والتلمذة الصناعية، الخرطوم.
11. حمدي عز العرب (2008م): مدخل للمناهج والتخطيط للتدريس، دار الخريجين للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية
12. سميح احمد جابر (2001م): تدريب وإعداد مدربي التدريب المهني المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، ليبيا.

13. سميح أحمد جابر، (2001): تدريب وإعداد مدربي التدريب المهني، للتدريب المهني وإعداد المدربين، الأردن.
14. صلاح عبدالحميد مصطفى (2000م): المناهج الدراسية عناصرها وأسسها وتطبيقها دار المريح، المملكة العربية السعودية.
15. طارق علي واخرون (2003م): الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، دار الكتب الوطنية، ليبيا.
16. عبدالعزيز السخي (2016): مدير الإدارة العامة للشئون المالية والإدارية الأمانة العامة
17. عبيد محمود محسن (2003م): تطوير مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني، دار الكتب العربية، ليبيا.
18. عثمان فريد رشدي (2014م): مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني في مؤسسات التربية، دار الراجحة للنشر والتوزيع الأردن.
19. عز الدين احمد بابكر واخرون (1983م): مسئولية الدولة في التدريب المهني والحرفي للعاملين في القطاع الخاص، وثيقة وزاة القوي العاملة، الخرطوم 1.
20. فريدة حسن عشرية (1977م): بحث القوي العاملة وفرص التدريب المهني في السودان، قسم الدراسات المهنية، وزارة الخدمة العامة والإصلاح، مكتبة الوزارة، الخرطوم.
21. قانون التدريب المهني والتلمذة الصناعية 2001م، الخرطوم
22. قانون التلمذة الصناعية والتدريب المهني 1974م، الخرطوم
23. للأمانة العامة (2016) :للمجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية، الهيكل التنظيمي .
24. لقياس وتنظيم المهن، الخرطوم.
25. محمد أحمد رسمي (1434هـ):مقال التدريب المهني في السودان،مجلة التدريب والتنمية العدد 53.
26. محمد عمر بشير (1983م): تطور التعليم في السودان(1898-1956م) دار الجيل بيروت، مكتبة خليفة عطية، ط2.
27. منذر واصف المصرى (1990): المعلم المهني، منظمة العمل العربي والمركز العربي للتدريب المهني، دائرة المكتبات والوثائق الوطنية، الأردن.

28. منظمة العمل العربية (2008): التصنيف المهني العربي،
29. الهادي قمر الشفيح، (2007): ورقة عمل دور التدريب المهني في تأهيل القوي العاملة، قسم الوثائق والدوريات ووزارة العمل، الخرطوم.
30. وزارة العمل والتنمية الاجتماعية (2005): لائحة تنظيم امتحانات الدبلوم التلمذة الصناعية لمراكز لتدريب المهني، الأداة العامة
31. وزارة العمل والتنمية الاجتماعية (2016): دليل القبول لمراكز التدريب المهني، الأداة العامة للقياس وتنظيم المهن، الخرطوم.

#### الرسائل الجامعية :

1. إسماعيل الأزهرى الشيخ بري - فعاليات استخدام التعليم عن بعد في تدريس برامج التدريب المهني - بحث تكميلي ماجستير في تكنولوجيا التعليم - جامعة الزعيم الأزهرى - كلية التربية، 2005.
2. إسماعيل الأزهرى الشيخ بري عبدالعاطي ، دور التدريب المهني في الحد من البطالة في السودان - بحث دكتوراة في التربية - جامعة الزعيم الأزهرى - اشراف أ.د سيد محمد علي الحوري وآخرون - 2010
3. سر الختم حسبو بابكر - واقع مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية في ولاية الخرطوم - بحث تكملي ماجستير التربية - إشراف أ.د عثمان أحمد محمد عبدالوهاب - 2003 مكتبة التربية
4. فتحية إبراهيم محمد علي - اثر التدريب المهني في رفع كفاءة الموارد البشرية دراسة حالة بين التدريب المهني بمعهد الخرطوم 2 وبحري والسوداني الكوري خلال الفترة (2005-2015) - اشراف البروفيسير 5. محمد ادهم علي - بحث دكتوراة في إدارة الاعمال - اكااديمية السودان للعلوم -مجلس الدراسات الاقتصادية والاجتماعية - 2016م

# الملاحق

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

كلية التربية



الموضوع: استبانة بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في العلوم التربوية تحت مسمى:

تقويم نظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية/ولاية الخرطوم انموذج

عزيري الفاضل/عزيرتي الفاضلة،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

في إطار إلقاء الضوء على مسار نظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية ومدى التقدم الذي حققه في إعداد وتأهيل القوى العاملة المقتدرة ورفد سوق العمل بالعمالة الماهرة المقتدرة في مختلف التخصصات.. فإن هذه الدراسة ترغب في الاستفادة من آرائكم في هذا المجال وذلك بقصد التوصل إلى مقترحات وتوصيات تسهم في المزيد من التحسين والتطوير لنظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية في السودان، وسأكون في غاية الامتنان لتكرمكم بالمشاركة في تكملة فقرات الاستبان المرفق، كما نعدكم باستخدام جميع البيانات بسرية مقتصرة على هدف هذه الدراسة.

المشرف:

د. عبد الحافظ الجزولي

الباحثة:

أميمة موسى عبد الله

توجيه: الرجاء التكرم بالإجابة على كل أسئلة الاستبانة. لا تضع أكثر من علامة (✓) أمام العبارة الواحدة.

البيانات الشخصية:

- النوع: [ ] ذكر [ ] أنثى
- الوضع الاجتماعي: [ ] متزوج [ ] غير متزوج
- مستوى التعليم (ضع علامة في المكان المناسب)
- [ ] بكالوريوس جامعي [ ] الشهادة الثانوية [ ] دبلوم التلمذة الصناعية
- [ ] أخرى: رجاء وضع كتابة مسمى المؤهل: .....
- أكتب نوع التخصص والجهة المانحة: .....
- موقع العمل: .....
- هل تعمل في أي مكان اخر؟ [ ] نعم [ ] لا

إذا كانت اجابتك نعم رجاء اكتب اسم الموقع أو المواقع التي تعمل بها:

- .....
- كم عدد سنين خبرتك مدرساً في مراكز التدريب المهني:  
[ ] ٣-٢ [ ] ٤-٥ [ ] ٦-٧ [ ] أكثر من ٧ سنوات
  - عند تعيينك مدرساً هل أخضعت لبرنامج تنويري لتعريفك بمهمتك ومسئولياتك التدريبية ونظم ولوائح المركز  
الإجابة: [ ] نعم [ ] لا
  - منذ التحاقك بهذا المركز هل اشتركت في أي دورة تدريبية أثناء الخدمة لتنمية وتطوير مهاراتك  
التدريسية/التدريبية  
الإجابة: [ ] نعم [ ] لا

إذا كانت الإجابة نعم أجب عن السؤالين التاليين

- كم عدد الدورات التدريبية التي اشتركت فيها:  
[ ] دورة واحدة [ ] دورتان [ ] ثلاثة دورات [ ] أكثر من ثلاثة
- كيف كانت طريقة التدريب في الدورة أو الدورات؟ (ضع علامة (✓) حيثما أنطبق)  
[ ] دراسة نظرية [ ] ورش عمل  
[ ] تدريب عملي [ ] تدريب نظري وعملي
- ما مقدار فائدة هذه الدورة أو الدورات بالنسبة لك شخصياً  
[ ] مفيدة جداً [ ] مفيدة  
[ ] غير مفيدة [ ] غير مفيدة إطلاقاً

إذا كانت الإجابة سالبة رجاء علل لماذا؟

- .....
- ما مقدار راتبك الشهري بالتقريب؟  
أ [ ] أقل من ألف جنية [ ] ألف إلى ١٥٠٠ [ ] ١٥٠٠ إلى ٢٠٠٠ [ ] ٢ ألف إلى ٢٥٠٠  
[ ] ٢٥٠٠-٣ ألف [ ] ٣ ألف- ٣٥٠٠ [ ] أكثر من ذلك
  - هل لديك مصادر دخل أخرى؟  
[ ] نعم [ ] لا



## تقويم منظومة التدريب المهني بالنظر إلى أهداف وغايات برنامج التلمذة الصناعية

يعتقد عموماً أن برامج التدريب المهني تعمل على تحقيق الأهداف والغايات التالية، رجاء (✓) وضع من وجهة نظرك الشخصية ما مدى قدرة واقع التدريب المهني الحالي على تحقيق هذه الأهداف والغايات المحددة،

العبرة	موافق جداً	موافق	لا موافق	لا موافق	لا إطلاقاً
التدريب المهني ينمي قدرات الأفراد المتدربين الذهنية التطبيقية والعملية					
التدريب المهني يكسب الطالب المتدرب مهارات وقدرات متقدمة في مجال تخصصه.					
التدريب المهني ينمي الاتجاهات والقيم السليمة من حيث احترام العمل وتحمل المسؤولية والإبداع					
يرتبط نظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية بطبيعة المهن والمهارات المطلوبة حسب احتياجات سوق العمل					
البرامج التدريبية والمناهج الحالية في التدريب المهني تنمي المهارات المهنية المستهدفة في التدريب العملي					
يتم تعديل البرامج التدريبية والمناهج وفقاً لحاجات السوق المتغيرة					
البرامج التدريبية والمناهج الحالية تحقق التكامل بين الجانب النظري والتطبيق العملي					
يتميز التدريب داخل الصناعة بإضافة قدرات وخبرات جديدة لدى الطلاب في مواقع العمل					
تتجاوز برامج التدريب المهني مع متطلبات خطط التنمية					
يساهم نظام التدريب المهني في رفع المستوى المهني للعاملين في القطاعات المهنية المختلفة من خلال تحسين مستواهم					
يتيح التدريب المهني الفرص للخريجين مواصلة الدراسة بالجامعات حسب تخصصاتهم.					

تقويم البرامج التدريبية والمناهج:

العبارة	موافق جداً	موافق	لا أدرى	غير موافق	لا إطلاقاً
يوجد ارتباط بين البرامج التدريبية والمناهج ومتطلبات سوق العمل					
تراعى البرامج التدريبية الفروق الفردية بين الطلاب وتتوافق مع مراحل النمو المختلفة					
مناهج ومقررات مركز التدريب المهني ذات صلة بالبيئة المحلية والمجتمع					
تلبى برامج التدريب ومقررات المركز حاجات وميول المتدربين					
تراعى حاجات المجتمع القائمة والمتوقعة في مجالات التخصص المعني					
يتم تعديل البرامج التدريبية والمناهج وفقاً لحاجات السوق المتغيرة					
التجهيزات والمعدات المتوفرة حالياً بالمركز مناسبة لأعداد الطلاب المقبولين					
الزمن متاح لبرنامج التدريب ٣ سنوات كافٍ لتمكين الطالب من التخصص.					
الدروس النظرية المحددة لكل مادة مناسبة لتغطية المقرر خلال العام التدريبي					
زمن الحصة المحدد خلال اليوم الدراسي كافٍ لتغطية المقرر خلال العام التدريبي					
طول العام الدراسي ٤٠ أسبوع يكفي لتغطية العملية التدريبية العملي والنظري					
مقرر الرياضيات كجزئية من برامج التدريب يمكن الطالب من الإلمام بالقياسات الأساسية ذات الصلة بتخصصه المهني.					
المناهج الحالية تهتم بمقررات الرسم الفني كمقرر في محتوى نظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية					
المناهج الحالية تهتم بمقررات المعلومات الفنية كمقرر في محتوى نظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية					
تمارين التدريب العملي للتخصص المعني كافية لدعم مهارات الطلبة					

## طرائق التدريس والتدريب العملي

عزيزي المدرب أدناه مجموعة من الأساليب والطرق المتبعة في التدريس والتدريب العملي.. رجاء ضع علامة (✓) في البديل المناسب الذي يتوافق واسلوبك في التدريس والتدريب العملي.

العبرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	لا
أضع خطة واضحة لتدريس المادة وما يتبعها من تطبيقات عملية وأتقيد بها					
عند التدريس أحدد مسبقاً الأهداف التدريسية للدرس المعني					
أنسق المادة في شكل دروس متتابعة حسب الزمن المتاح للمادة					
استخدم لغة سهلة وبسيطة حسب قدرات الطلاب					
أمزج بين الشرح المباشر والقراءة من الكتاب					
عند التدريس أبدأ بالأسهل ثم أتدرج إلى الأكثر صعوبة					
اربط مواضيع المادة الجديدة بالدروس السابقة					
استخدم السبورة لإعطاء معلومات متكاملة					
استخدم الرسوم الإيضاحية والبيانية لتوضيح الأسس والمفاهيم					
اتيح الفرص لأسئلة الطلاب					
أعطي الطلاب مساحة زمنية لنقل الرسوم التوضيحية والأدلة والبراهين					
ألخص مضمون الدرس على السبورة ليتم نقله من قبل الطلاب					
لدي مذكرة جاهزة تضم الدروس والنماذج والرسوم والتمارين العملية					
أعد دروسي مستخدماً الحاسوب عن طريق برنامج العروض التقديمية					
أضمن كل ما أدرسه من معلومات ونماذج وتمارين عملية في الوسائط التقنية					
استعين بشخص آخر في طباعة وتنسيق دروسي عن طريق الحاسوب					
أعمل على تهيئة الورشة وترتيبها وحل مشكلات الإضاءة والتهوية.					
أجهز مسبقاً المواد التدريبية والأدوات حسب نوع التدريب العملي المطلوب					
أكتب نوع التدريب العملي المطلوب على أوراق عمل توزع للطلاب					
أوزع الوقت علي خطوات وطريقة تطبيق التدريب العملي					
أجري التقويم القبلي قبل نوع التدريب المطلوب لمعرفة مدي استعداد الطلاب لتعلم مهارات التدريب الجديد					
قبل شروع الطلاب في التدريب العملي أحدد مسبقاً المهارات المطلوبة متدرجة من الأسهل إلى الأصعب ومن البسيط إلى المعقد					

				أحدد مسبقاً التدريبات المطلوبة حسب تسلسلها الموضوعي وترابطها مع بعضها
				أقوم بإجراء التدريب العملي أمام الطلاب ومن ثم أتابع تطبيقهم للتمرين
				أتابع تنفيذ الطلاب لموضوع التدريب العملي كل طالب على حدة
				أتدخل لمساعدة الطالب في التنفيذ التدريبي العملي إذا اقتضى الأمر
				أسجل تقدم الطلاب المتدربين في السجل الخاص بهم حسب الجدول التقدمي
				أجري اختبار لمعرفة إتقان الطلاب للمهارات المطلوبة
				أهتم بسلامة الطلاب وصحتهم المهنية أثناء التدريب العملي
				استخدم الاختبارات الشفوية لتحديد مدى استيعاب الطلاب
				أقوم بإعداد الاختبارات العملية أثناء وبعد انتهاء العام الدراسي وتحديد طريقتها وتسجيل نتائجها
				أقوم بإعداد الامتحانات النظرية الدورية والنهائية وتسجيل نتائجها
				أقوم بزيارات ميدانية لبعض الشركات والمصانع للتمهيد للتدريب داخل الصناعة
				أعمل إجراءات الاتصال اللازمة مع أصحاب العمل لأغراض التدريب داخل الصناعة وأحدد مواقع التدريب
				أتابع الطلاب المتدربين حسب مواقعهم في الشركات والمصانع والورش

### المباني والتجهيزات والتسهيلات التدريبية

أدناه بعض المواصفات ذات الصلة بجاهزية المباني ومستلزمات التدريب والتجهيزات المستخدمة في مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية، رجاء وضح (✓) مدى تطابق هذه المواصفات بمركزكم العامر،

العبارة	ينطبق تماماً	ينطبق لحد ما	لا ينطبق
تم إعداد المباني بمواصفات مناسبة للتدريب العملي المطلوب لسوق العمل			
المعدات المستخدمة في الورش تتماشى ومتطلبات سوق العمل			
تتوافر في الورش كل المواد الخام اللازمة للتدريب العملي			
عدد الطلاب المتدربين مناسب بالنسبة للورش وقاعات الدراسة			
الأجهزة والمعدات الموجودة داخل الورش مناسبة لمحتوي المنهج			
شروط السلامة والصحة المهنية متوفرة بالمركز			
يتوافر لكل طالب أدوات وأجهزة يستطيع التدريب عليها بشكل فردي			
لكل تخصص حجرات دراسة وورش خاصة به			
معدات الورش بالمركز يتم تحديثها دورياً،			

## التحديات والمعوقات

يعاني نظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية جملة من التحديات. ما مدى تأثير التحديات والمعوقات وانعكاسات نتائجها على نظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية. رجاء ضع علامة (✓) من وجهة نظرك الشخصية في المكان المناسب

العبرة	موافق جداً	موافق	لا أدري	غير موافق	لا إطلاقاً
ازدياد عدد طلبات الالتحاق بالمراكز وقلة الإمكانات المتاحة بالمراكز					
عدم مواكبة المناهج ونوعية التدريب المتاح لمتطلبات الصناعة					
غياب التوجيه والإرشاد للتعليم المهني في مقررات التعليم العام					
عدم تبني أنظمة التدريب المهني ببرامج توجيه وإرشاد مهني تساهم في مساعدة الطلاب باختيار التدريب المهني					
عدم رغبة الطلاب في بعض تخصصات التدريب المهني					
ارتفاع نسبة التسرب بين الطلاب المقبولين بمراكز التدريب المهني					
عدم التوازن في التوزيع الجغرافي في مراكز التدريب بين الولايات					
تحديد سن القبول بعشرين سنة حرم الكثيرين من الالتحاق بمراكز التدريب					
عدم القدرة علي رصد المهارات الواجب توافرها لإنجاز مهام المهنة					
قِدْم وثبات البرامج التدريبية المتاحة بمراكز التدريب المهني					
غياب التجديد والمراجعة المستمرة لنوعية التدريبات والتطبيقات العملية					
النمو الهائل في كم المعلومات العلمية وتنوعها وتطورها					
عدم توفر متخصصين في تطوير المناهج بين أعضاء لجنة اعداد الاحتياجات التدريبية ومفردات المناهج					
مشكلة تأهيل المدربين وتدني خبراتهم العملية المهنية					
تدني مستوى الرضى الوظيفي وسط المدربين بسبب قلة الدخل وغياب الحوافز مقارنة بنظرائهم في ميادين العمل الأخرى					
قلة الكوادر البشرية المؤهلة في التخصص المعني					
انقراض بعض المهن مما اضطر المدربين الي تغيير مسارهم المهني					
التقدم السريع في مجال المهارات الفنية وعجز المدربين عن تحديث مهاراتهم ومواكبة المستجدات					
وضع الاختبارات والامتحانات النهائية علي أساس ما درس المدرب					

					عدم تطبيق معايير الجودة العالمية لضبط نواتج البرامج التدريبية
					نقص التجهيزات والمعدات بالمركز وعدم وملائمتها لأعداد المتدربين
					تدني مستوى الصيانة للمعدات والآلات وعدم توفر قطع الغيار
					ضعف المخصصات المالية للصيانة الدورية والوقاية العلاجية
					قدم تقانة المعدات والآليات المتوفرة بالمراكز التدريب المهني ،
					انخفاض دور الحكومة في تمويل نظام التدريب المهني بالمراكز
					عدم وجود دراسات تتبعه للخريجين للتحقق من جودة التدريب
					قلة الميزانية المخصصة لشراء المواد المستهلكة أثناء التدريب

تجد أدناه مجموعة من الإجراءات التي إذا ما تم تطبيقها ربما تؤدي إلى تحسين وتطوير الأداء بمراكز التدريب المهني،، رجاء وضع مقدار تفاعل مع هذه الإجراءات وذلك بوضع علامة (√) في المكان المناسب

العبرة	موافق جداً	موافق	لا أدرى	غير موافق	لا إطلاقاً
استحداث أنماط جديدة من البرامج التدريبية تستجيب لمتطلبات سوق العمل					
تعديل وتطوير برامج التدريب الحالية من قبل لجان متخصصة					
استخدام نظام الحوافز المالية لحث المدربين على تجويد العمل					
تأهيل وتدريب المدربين					
تحديث المعدات والآليات بالمركز التدريب المهني					
اعتماد ميزانية واضحة ومحددة للصيانة					
رفع مستوى التمويل المالي لشراء المواد المستهلكة					
عمل دورات تدريبية خاصة بالذين تجاوزت أعمارهم عشرين عاماً					
وضع كادر وظيفي خاص ومجزى للمعلمين و آخر للمدربين بمراكز التدريب المهني					
عمل دراسات تتبعه للخريجين للتحقق من إدائهم المهني					



٧. هل تعمل حالياً: ( ) نعم ( ) لا

إذا كانت الإجابة نعم: كم من الوقت استغرقت للحصول على هذا العمل/

الإجابة: .....

٧. ما هي الطريقة أو الأسلوب التي مكنتك من الالتحاق بهذا العمل؟ (ضع علامة (✓) حيث ما أنطبق)

[ ] حصلت علي عملي عن طريق المركز

[ ] حصلت على العمل عن طريق الأصدقاء والمعارف

[ ] حصلت على العمل عن طريق التقديم والمنافسة الحرة

[ ] والدي يعمل في نفس المؤسسة التي أعمل فيها

[ ] أحد أقاربي يعمل في ذات الموقع الذي أعمل فيه

[ ] أعمل مع والدي في موقع عمله الخاص به.

[ ] معرفتي وعلاقتي الشخصية بصاحب العمل

[ ] عن طريق التدريب داخل الصناعة

[ ] أسست عمل خاص بي

[ ] عن طريق مكتب الاستخدام

٨. موقع العمل حالياً: .....

٩. هل تعمل في نفس مجال تخصصك: ( ) نعم ( ) لا

إذا كانت الإجابة لا ما نوع وطبيعة العمل الذي تقوم بأدائه: .....

١٠. كم الدخل الشهري بالتقريب: .....

١١. هل يغطي دخلك الشهري متطلبات حياتك اليومية: ( ) نعم ( ) نعم لحد ما ( ) لا ( ) لا اطلاقاً

دوافع الالتحاق بالدراسة بمراكز التدريب المهني:

تجد أدناه مجموعة من الأسباب والعوامل التي تدفع الطلاب للدراسة بمراكز التدريب المهني.. رجاءً وضح مقدار

تطابق هذه الأسباب بالنسبة إليك شخصياً وذلك بوضع علامة (✓) في المكان المناسب

العبارة	ينطبق تماماً	ينطبق لحد ما	لا ينطبق
إيماني بأن الدراسة بمراكز التدريب كافية لممارسة العمل بنجاح.			
وضع أسرتي الاقتصادي دفعني للدراسة بمركز التدريب			
شهادة الأساس لم تمكنني من الدراسة بالمرحلة الثانوية			
عجز أسرتي في دفع مصروفات دراستي بالثانوي الحكومي			



			عجز أسرتي في دفع مصروفات دراستي بالثانويات الخاصة
			رغبتي الشخصية أن أدرس مع أصدقائي اللذين التحقوا بمركز التدريب
			أرغمني والذي على الدراسة بمركز التدريب المهني .
			رغبتي في العمل المبكر دفعتني للدراسة بمركز التدريب المهني.
			مهنة والذي كانت السبب في دراستي بمركز التدريب المهني
			قدراتي ومهاراتي اليدوية دفعتني للدراسة بمركز التدريب المهني
			التدريب المهني يفتح أمامي فرص العمل خارج البلد في مجال تخصصي

### اتجاهات الخريجين نحو دراستهم في مراكز التدريب

العبرة	موافق جداً	موافق	موافق لحدّ ما	غير موافق	لا إطلاقاً
أنا راضٍ عن دراستي بمركز التدريب المهني					
أنا راضٍ عن الإجراءات والخطوات التي أتبعته في التدريب العملي					
أنا راضٍ عن أهداف البرامج التدريبية ذات الصلة بتخصصي					
أنا راضٍ عن أنشطة النشاط الطلابي بمركز التدريب المهني					
أنا راضٍ عن الخدمات الاجتماعية والرعاية الصحية المتاحة للطلاب بمركز التدريب المهني					
الدراسة بمركز التدريب المهني مضيعة للوقت					
الثلاثة سنوات دراسية كانت كافية لسقل مهاراتي الفنية					
يوجد تطابق تام بين التدريب داخل الصناعة وما درسته بالمركز					
دبلوم التلمذة الصناعية وقف حاجزاً أمام مواصلة دراستي					
مناهج ومقررات مركز التدريب المهني كانت عكس توقعاتي					
استفدت من فترة التدريب داخل الصناعة أكثر من دراستي بالمركز .					
أنا راضي عن المدرسين في مشاركتهم لي في الأفراح والأتراح					
برامج الثقافة العمالية ساعدني في التعرف على قوانين العمل					
أتاح لي اتباع قواعد وإجراءات السلامة المهنية داخل العمل					
أنا راضي عن المدرسين في أدائهم					
أفادني التدريب المهني في حياتي اليومية أكثر من التعليم الأكاديمي					
استفدت من نصائح المدرسين					
لا فرق بين الآلات والماكينات التي تدرّبت عليها وتلك التي في موقع العمل					
التدريب المهني ساعدني في الحصول على العمل خارج البلد					

#### ملحق رقم (٤)

#### استمارة المقابلة مع أصحاب العمل.

أولاً: البيانات العامة:

اسم المؤسسة:

نوع القطاع:

عرفني بشخصك الكريم:

ثانياً: الأسئلة:

1. كم عدد العاملين من خريجي التدريب المهني في مؤسستكم؟ وما هي تخصصاتهم؟
2. هل تعاني هذه الفئة التي تعمل معكم من بعض الصعوبات في مجال عملهم؟
3. ما مدى كفاءة هؤلاء الخريجين في صيانة الأجهزة والمحافظة عليها؟
4. ما مدى رضا المؤسسة عن أداء هؤلاء الخريجين؟
5. هل يتمتع خريجي نظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية بالمهارات الضرورية التي ترغب فيها هذه المؤسسة؟
6. مستوى تعاون خريج التدريب المهني والتلمذة الصناعية مع رؤسائه في العمل او مرؤوسه؟
7. إذا كنت ترى أن أداء خريجي نظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية دون المستوى المطلوب ما السبب في رأيك؟
8. هل لديكم رغبة في توفير فرص تدريب ميداني لمتدربي مراكز التدريب المهني بمؤسستكم هذه؟
9. إذا كانت الإجابة نعم رجاءً حدد مدة التدريب التي يمكن أن تتحملها المؤسسة
10. ماهي مقترحاتكم لتطوير أداء خريجي نظام التدريب المهني والتلمذة الصناعية من حيث الأساليب التدريب، اعداده؟

ملحق رقم (٢)

أسماء المحكمين الاستبانة

الاسم	الجهة
أ. عبدالرحمن	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا /كلية التربية / القياس
د. عرديب	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا /كلية التربية / المناهج
د. مهند	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا /كلية التربية / تطوير الكفاءة التدريبية
د. عوضيه	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا /كلية التربية / التربية البيئية
م. مصطفى الرضي احمد	المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية / الأمانة العامة الأمين العام
د. إسماعيل الازهري الشيخ	المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية / الأمانة العامة المدير العام الإدارة العامة للتخطيط والتنمية
أ. الهادي قمر الشفيق	المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية / الأمانة العامة المدير العام الإدارة العامة للشئون الفنية
أ. عبدالولي محمد بابكر	المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية / الأمانة العامة المدير العام الإدارة العامة للقياس وتنظيم المهن

## ملحق ( )

### العلاقة بين التعليم والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل

تتكون خصائص سوق العمل المحلي بصورة عامة من الأتي :

أولاً : مفاهيم وتحديات سوق العمل :

- سوق العمل معطي ومتحرك تواكبه عملية تعليمية مرنة وقابلة للتكيف
- يحقق التنمية المستدامة ، محاربة الفقر ، وخفض البطالة
- أن تكون هنالك علاقة كبيرة بين إنتاجية المجتمع والمؤسسات وارتفاع مستوي التعليم .
- محاربة الفقر من أهداف التعليم المتناسق مع سوق العمل حيث تتاح فرص عريضة تقلص من أثار الفقر إضافة لزيادة التنمية في الحضر والأرياف
- يتطلب النمو السكاني زيادة فرص التعليم المضطرد مع زيادة فرص التخرج في سوق العمل .

ثانياً : أخلاقيات وقيم سوق العمل :

- تتبني قيم سوق العمل علي المشاركة في الإنتاج والتنمية القائمة علي المعرفة والتطور المواكبه والتوازن وفقاً لمنظومة التدريب والعمل
- الوفاء باحتياجات سوق العمل عن طريق ضبط السياسات التعليمية والقدرة علي التكيف المستمر المنتج للكفاءة والإنتاج وماهرة الإتقان
- الإرتباط الوثيق بين ثلاثية سوق العمل ( العلم - القيم - العمل )

ثالثاً : احتياجات سوق العمل :

- سوق العمل فوق انه متغير ومتطور دوماً فإنه يتأثر بعدة عوامل منها :
- النمو الأقتصادي والإقتصادي الحر والخصصة
- النمو السكاني
- نمو القوي العاملة في الدولة
- المنافسة في مجالات الإستثمار وسوق العمل خاصة في ظروف العولمة ولإنفتاح الإقتصادي
- المنافسة الحرة

التحديات المعاصرة :

يواجه المجتمع تحديات متزايدة، نجمت عن التطورات الاقتصادية والتحولت العلمية والتكنولوجية التي شهدها العالم في الربع الأخير من القرن الماضي ومن أبرز هذه التحديات ما يأتي :

أولاً : ثورة المعلومات :

أدى التقدم العلمي وتغير المعرفة إلي تطور تقني (تكنولوجي ) ، وانعكاساتها علي اساليب العمل والحصول علي المعرفة وهما :

**التطور الصناعي :**

مر التطور الصناعي في أربعة أطوار هي :

**طور الحرف :**

يتركز علي المهارات العلمية والجهد العضلي في العمل والانتاج علي المهن متوارثة بعامه ، يتم اكتساب المهارة عن طريق التلمذة التقليدية ، عن طريق المعلم والصبي .

**طور التصنيع :**

- بدأ مع ظهور الآلة الميكانيكية ودخولها عالم العمل والانتاج ، العمل الذي كان يؤديه عامل واحد يؤدي من قبل مجموعة من العمال
- دراسة الحركة والزمن
- عومل فيه العامل كعنصر من عناصر الانتاج
- ظهور التدريب المهني كوسيلة لإكساب الأفراد المهارات العملية ، معلومات مهنية ، واتجاهات سلوكيات العمل ، التوازن بين العملية والمعرفة والاتجاهات .

**طور الأتمتة:**

زادت حاجة العاملين الي جانب المعلومات النظرية العلمية والمهنية علي حساب المهارات والعملية والاتجاهية ، انعكس علي مضامين برامج التدريب المهني

**طور الحوسبة:**

تقلصت حاجة العاملين الي المهارات العملية ، ازدادت حاجتهم الي المعلومات العملية والتقنية ، العلاقات البينية لتنمية روح فريق العمل ، المبادرة ، اخلاقيات العمل ، حل المشكلات ، مهارات استخدامية

**أثار التطور التقني (التكنولوجي ) علي سوق العمل :**

من أبرز أثاره ما يأتي :

- انقراض مهن كانت سائد ، مما اضطر العاملين إلي تغير مسارهم المهني
- ظهور مهن جديدة
- التقادم السريع للمهارات ، مما يفرض علي العاملين مواصلة تحديث مهاراتهم ومواكبة المستجدات

**تأثير التقدم التكنولوجي علي أنظمة التدريب المهني :**

من أبرز الأثار الناجمة ما يأتي :

- رصد المتغيرات والمستجدات المهنية ويشمل هذا رصد المهن المنقرضة ، المهن والأعمال الجديدة
  - تطور آلية فاعلة لتحديد الاحتياجات التدريبية ويستدعي هذا إيجاد علاقة وظيفية بين المؤسسات التدريبية من جهة ومواقع العمل والإنتاج من جهة أخرى بصورة متواصلة في تقويم مضامين برامج التدريب وتحديثها .
  - مشاركة أصحاب العمل في تنفيذ برامج التدريب المهني وتكييف مواقع العمل وفق إجراءات يتفق عليها .
  - توفير قدر من المرونة في تحوير برامج التدريب ومضامينها للتجاوب السريع مع المتغيرات في منطقة عملها الجغرافية .
- مواصلة تأهيل الأطر التدريبية



وذاذ العائد المادي وتسويقها ، حيث يسهم في تسيير أنشطة التدريب المهني ويغطي جزءاً كبيراً من نفقاته وفيه تصمم مناهج التدريب على الانتاج.

### ٣. التخصصات التي يتم التدريب عليها:

الجدول رقم (١) أدناه يبيّن التخصصات المهنية التي يتم التدريب عليها في مراكز التدريب المهني المعترف بها من قبل المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية، وهي:

رقم	المجموعة المهنية	التخصصات
١	تشكيل المعادن	برادة المنجلة - برادة الصيانة-الخراطة- أعمال الصاج - اللحام
٢	الكهرباء العامة	توصيلات منزلية - لف موتورات - دوائر التحكم - صيانة الأجهزة الكهربائية- التحكم المنطقي المبرمج (PLC)
٣	الميكانيكا	ميكانيكا سيارات ديزل وبنزين - كهرباء سيارات . ميكانيكا آلات زراعية
٤	التبريد والتكييف	التكييف المركزي - تكييف السيارات - التبريد والتكييف المنزلي
٥	نجارة	نجارة ماكينات - خراطة أحشاب - موبيليا - ديكور - نجارة المعمار
٦	المباني	الرسم المعماري - أعمال البناء - البلاط والبياض
٧	التركيبات الصحية	برادة المواسير - الصرف الصحي - توصيلات المجرى
٨	صناعة اللبوسات	تصميم - تفصيل - خياطة - تطريز - أعمال الإبرة - طباعة المنسوجات
٩	الإلكترونيات	صيانة راديو وتلفزيون - إلكترونيات صناعية - صيانة معدات كتابية
١٠	الرسم الفني	رسم فني - رسم ميكانيكي - رسم معماري
١١	الحاسوب	علوم الحاسوب - الإنترنت - الصيانة
١٢	الصناعات الغذائية	إستخراج مشتقات ألبان وتصنيعها - صناعة وحفظ الأطعمة . صناعة المعجنات والحلويات
١٣	الفتندقة والسياحة	
١٤	تكنولوجيا الجلود	

المصدر : الأمانة العامة - الإدارة العامة للشئون الفنية.



ملحق ( ) نموذج خطة الدرس العملي

نموذج خطة الدرس العملي		
<p>عنوان الدرس:</p> <p>الأهداف التدريسية:</p> <p>التسهيلات اللازمة:</p> <p>مراحل الدرس:</p>		
الوسائل والتسهيلات	المحتوي	المراحل / الزمن
	(أكتب هنا ملخصا لمحتوي المقدمة)	مقدمة الدرس (الزمن)
	(أكتب هنا خطوات المهارة والنقاط الحاكمة في أداء كل منها)	إجراءات المشاهدة والتطبيق تحت إشراف (الزمن)
بطاقة التمرين استمارة تقويم الأداء	(أكتب هنا أسماء التمارين العملية المنوي ممارستها )	الممارس والمتابعة والتقويم
		الخلاصة (الزمن)

الاستراتيجيات والسياسات والاهداف/ إعداد الإدارة العامة للتخطيط والتنمية  
بالمجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية

الاهداف	السياسات	الاستراتيجية
<p>1- مؤامة مخرجات التدريب المهني مع حاجة سوق العمل .</p> <p>2- رفع المستوى المهاري لمخرجات التدريب المهني .</p> <p>3- تطوير آليات التغذية الراجعة بين التدريب المهني و الجهات المستفيدة من مخرجات التدريب المهني .</p> <p>4- ضمان جودة و فعالية مخرجات التدريب المهني و جودة برامجة .</p>	<p>1-1 تطوير معايير مهنية متوافقة مع المعايير الدولية .</p> <p>1-2 التطوير الدوري و المستمر للبرامج التدريبية وفقاً لمستجدات سوق العمل</p> <p>1-3 تطوير المناهج وفقاً لمتطلبات التحول نحو التنافس لسوق العمل .</p> <p>1-4 التطوير المستمر للعاملين في مجال التدريب المهني .</p> <p>1-5 تطوير التجهيزات وفقاً للتطور التكنولوجي في سوق العمل .</p> <p>1-6 تطوير آليات التخطيط و التنفيذ و التقييم لتحسين فاعلية و كفاءة التدريب المهني .</p>	<p>1. التطوير المستمر برامج و مناهج التدريب المهني وفقاً لاحتياجات سوق العمل</p>
<p>1- رفع الوعي باهمية التدريب المهني .</p> <p>2- نشر ثقافة التدريب المهني و توعية الأهالي .</p>	<p>1-2 تعزيز قدرات مراكز التدريب المهني في تقديم خدمات الارشاد و التوجيه المهني .</p> <p>2-2 تطوير و خطط و برامج التوعية المهنية للفئات المستهدفة .</p>	<p>1. تعزيز الاقبال علي التدريب المهني</p>
<p>1- زيادة الاستيعاب في أنشطة و برامج التدريب المهني..</p> <p>2- تقديم خدمات تدريبية للوافدين من الدول مهول السودان (تشاد-افريقيا الوسطى- اريتريا-اثيوبيا-الصومال.....)</p>	<p>1-3 تطوير اساليب الدعاية و التسويق لبرامج التدريب المهني علي المستوى الداخلي . .</p> <p>2-3 تطوير وابتداع اساليب غير نمطية للتعريف و التسويق لخدمات التدريب المهني علي المستوى الخارجي .</p>	<p>2. تسويق خدمات التدريب المهني</p>
<p>1- تفعيل نظام التفتيش المهني علي الورش و أصحاب العمل .</p> <p>2- ضبط الخدمات المقدمة .</p>	<p>1-4 تطبيق احكام قانون تنظيم المهن .</p> <p>2-4 احكام إصدار تراخيص مزاوله المهنة للعمال .</p> <p>3-4 تفعيل لائحة الاختبارات المهنية و الزام العمال باجراء</p>	<p>3. الارتقاء بمستويات الاداء المهني في سوق العمل</p>

الاختبارات المهنية بمراكز التدريب المهني .		
<p>1-5 تنفيذ احكام قانون التدريب المهني .</p> <p>4. تطوير وتنوع مصادر تمويل التدريب المهني</p> <p>1-5 اعفاء عائدات التدريب المهني من الإيرادات و دعمها من إيرادات الدولة .</p>	<p>1-5 تنفيذ احكام قانون التدريب المهني .</p> <p>1-5 اعفاء عائدات التدريب المهني من الإيرادات و دعمها من إيرادات الدولة .</p>	<p>4. تطوير وتنوع مصادر تمويل التدريب المهني</p>
<p>1-6 تبادل البيانات و المعلومات بسوق العمل مع الجهات المعنية</p> <p>5. التكامل والتنسيق مع الجهات المعنية ببنمية الموارد البشرية</p> <p>1-6 تكامل الجهود مع كافة الجهات المعنية بمعلومات سوق العمل .</p> <p>2-6 بوزارة العمل و الاستفادة من بيانات مسوحات سوق العمل .</p> <p>2-6 التنسيق و التكامل مع الجهات المعنية باعداد و تنفيذ برامج التدريب و التوجيه المهني .</p> <p>3-6 توظيف نتائج البحث و التوير علي المستوى المحلي و الاقليمي</p>	<p>1-6 تبادل البيانات و المعلومات بسوق العمل مع الجهات المعنية</p> <p>2-6 بوزارة العمل و الاستفادة من بيانات مسوحات سوق العمل .</p> <p>2-6 التنسيق و التكامل مع الجهات المعنية باعداد و تنفيذ برامج التدريب و التوجيه المهني .</p> <p>3-6 توظيف نتائج البحث و التوير علي المستوى المحلي و الاقليمي</p>	<p>5. التكامل والتنسيق مع الجهات المعنية ببنمية الموارد البشرية</p>
<p>1-7 توفير التسهيلات التدريبية اللازمة لإتاحة فرص التدريب للمواطنين في الريف و الحضر . *</p> <p>2-7 توفير التدريب حسب احتياجات اسواق العمل الآتية و المستقبلية .</p> <p>3-7 اعمال مبدأ للتدريب للجميع و مدى الحياة .</p> <p>4-7 تعزيز فرص التحاق النساء و الاناث في برامج التدريب المهني .</p> <p>5-7 تعزيز فرص التحاق ذوي الاحتياجات الخاصة و الفئات المهمشة و المشردين و الاطفال اليا فعين و مسرحى الحرب و العمليات و اللاجئين .</p>	<p>1-7 توفير التسهيلات التدريبية اللازمة لإتاحة فرص التدريب للمواطنين في الريف و الحضر . *</p> <p>2-7 توفير التدريب حسب احتياجات اسواق العمل الآتية و المستقبلية .</p> <p>3-7 اعمال مبدأ للتدريب للجميع و مدى الحياة .</p> <p>4-7 تعزيز فرص التحاق النساء و الاناث في برامج التدريب المهني .</p> <p>5-7 تعزيز فرص التحاق ذوي الاحتياجات الخاصة و الفئات المهمشة و المشردين و الاطفال اليا فعين و مسرحى الحرب و العمليات و اللاجئين .</p>	<p>6. شمولية الخدمات التي يقدمها التدريب المهني لتلبية تياجات المؤسسات الانتاجية و الخدمية من القوى العاملة المدربة وفقاً للامكانيات المتاحة</p>

	<p>٦-٧ تقديم خدمات الارشاد للصناعات الصغيرة و المتوسطة .</p> <p>٧-٧ تقديم خدمات التدريب و الاستشارات في مجال السلامة و الصحة المهنية .</p>	
<p>١-٨ تطوير آليات فاعلة لتعزيز دور القطاع الخاص و مؤسسات المجتمع المدني في عمليات تخطيط و تنفيذ و تقييم التدريب المهني .</p> <p>٢-٨ إشراك اصحاب العمل و القطاع الخاص في اعداد و تنفيذ مناهج التدريب المهني .</p> <p>٣-٨ فتح المجال امام القطاع الخاص في الاستفادة من خدمات التدريب المهني و تطوير مناهج و برامج و آلياته بما يتطلبه سوق العمل .</p> <p>٤-٨ تقديم البرامج التماثلية المتوفرة لدى القطاع الخاص للتدريب عليها في مراكز التدريب المهني .</p> <p>٥-٨ الاسهام بصورة فاعلة في تطوير مناهج التدريب المهني لما يتطلبه سوق العمل .</p>	<p>١-٨ اعلية القطاع الخاص في تطوير التدريب المهني .</p> <p>٢-٨ الاستفادة من مؤسسات المجتمع المدني لما تقدمه من دعم مجتمعي لتطوير التدريب المهني .</p> <p>٣-٨ ردم الفجوة في التدريب بين ماهو متاح بمراكز التدريب المهني و ماهو مطلوب في سوق العمل .</p>	<p>٧. تعزيز الشراكة مع القطاع الخاص و مؤسسات المجتمع المدني</p>
<p>١-٩ توفير ادوات و اساليب تقديم داخلية و خارجية لقياس مستوى المتدربين .</p> <p>٢-٩ تطوير ادوات و اساليب تقديم خارجية لمخرجات التدريب المهني .</p> <p>٣-٩ اجراء الدراسات المتعلقة بكفاءة التدريب و قياس الاثر الاقتصادي و الاجتماعي لمخرجات التدريب المهني .</p>	<p>١-٩ قياس كفاءة اداء الخريجين في سوق العمل .</p> <p>٢-٩ قياس اثر مخرجات التدريب المهني في سوق العمل .</p> <p>٣-٩ القدرة علي المنافسة المحلية و الاقليمية لمخرجات التدريب المهني .</p>	<p>٨. تطوير ادوات و اساليب القياس و التقديم علي المستوى الداخلي و الخارجي لنظام التدريب المهني</p>
<p>١-١٠ تطوير التشريعات و اللوائح و القوانين المعمول بها في نظام التدريب المهني في السودان .</p> <p>٢-١٠ إصدار و تعميم اللوائح و دلائل العمل المنظمة لاعمال التدريب المهني .</p>	<p>١-١٠ فاظ علي سمعة المجلس الاعلى للتدريب المهني و التلمذة الصناعية .</p> <p>٢-١٠ توحيد نظام العمل في جميع المراكز علي المستوى القومي و الولائي و المراكز الخاصة .</p>	<p>٩. تطوير الحاكمية لنظام التدريب المهني بما يشمل</p>

<p>3- إصدارات الرقابة علي اصدارات المراكز من شهادات التلمذة الصناعية و الكورسات القصيرة و شهادات الاختبارات المهنية .</p>	<p>١٠-٣ إصدار التشريعات و المحاذير و اللوائح لاصدار الشهادات الصادرة من مراكز التدريب المهني لمختلف النشاطات و ضمان مصداقيتها و حمايتها من التزوير و إحكام الاعتمادات للتوثيق علي صحة الاصدار و البيانات .</p>	<p>التشريعات و اللوائح التنظيمية و دلائل العمل علي اسس و معايير دولية</p>
<p>1- فير البيانات و المعلومات المتعلقة بنظام التدريب المهني في السودان . 2- تطوير و ترقية نظام التدريب المهني في السودان . 3- تطوير قدرات الموارد البشرية العاملة في التدريب المهني في السودان .</p>	<p>١١-١ تفعيل وحدة (إدارة الاحصاء و البحوث ) البحوث العلمية و تطوير اساليب البحث العلمي في التدريب المهني . ١١-٢ التخطيط الفعال لدراسات البحث و التطوير . ١١-٣ توظيف نتائج البحث العلمي لتطوير و ترقية نظام التدريب المهني في السودان . ١١-٤ تشجيع مبادرات النقص و البحث العلمي في مجالات التدريب المهني و الاستفادة من نتائج الدراسات و البحوث .</p>	<p>10. تطوير البحث العلمي و اجراء البحوث العلمية التي من شأنها تطوير نظام التدريب المهني في السودان</p>

## إجراءات الحصول على تراخيص إنشاء مراكز التدريب المهني الخاصة

تمر إجراءات الحصول على تصديق إنشاء مركز تدريب مهني بمرحلتين هما :

### المرحلة الاولى :

#### مرحلة التصديق المبدئي :

- ١/ كتابة طلب معنون باسم السيد / الامين العام للمجلس الاعلى للتدريب المهني و التلمذة الصناعية .
- ٢/ سحب إستمارة إنشاء مركز تدريب مهني بعد دفع الرسوم المقررة (٢٥٠) جنيه .
- ٣/ تعبئة الاستمارة و تقديمها الي سكرتارية اللجنة .
- ٤/ ارفاق دراسة جدوى مصغرة للمشروع .
- ٥/ ارفاق السيرة الذاتية لصاحب المشروع .
- ٦/ ارفاق مستند بنكي يفيد بالمقدرة المالية لصاحب المشروع .
- ٧/ ارفاق المستندات و الكروكي و الخريط اللازمة للمشروع مع ابراز شهادة البحث .
- ٨/ ارفاق عقد موثق ان كان العقار مؤجراً مع بيان مكونات المبنى .
- ٩/ زيارة ميدانية من قبل اللجنة للتأكد من موقع المشروع و وجوده علي الطبيعة .
- ١٠/ دراسة الطلب بواسطة لجنة المستويات .
- ١١/ الحصول علي التصديق المبدئي بعد دفع الرسوم المقررة (٢٠٠٠) جنيه .
- ١٢/ الحصول علي خطاب يفيد الاسباب التي رفض من أجلها الطلب في حالة رفض الطلب .
- ١٣/ يحق لمقدم الطلب مقابلة اللجنة لمعرفة الاسباب و يحق له ان يتقدم بطلب آخر لتلافي القصور في الطلب المرفوض .

### المرحلة الثانية :

#### مرحلة التصديق النهائي :

- ١/ كتابة طلب معنون باسم السيد / الامين العام للمجلس الاعلى للتدريب المهني و التلمذة الصناعية للتصديق النهائي .
- ٢/ تحديد موعد الزيارة بواسطة سكرتارية اللجنة بعد التأكد من جاهزية صاحب المشروع (الزيارة مدفوعة الاجر من قبل صاحب المشروع) .
- ٣/ زيارة الموقع بواسطة اعضاء لجنة المستويات (ثلاثة اشخاص علي اقل تقدير) للوقوف علي الاقي :  
i- المساحات (الورش + الفصول + المكاتب + المنافع) .

ii- الإنارة .

iii- التهوية .

• جاهزية الورش من حيث :

i- الاجهزة و الماكينات .

ii- العدة و تناسبها مع عدد الطلاب .

iii- ادوات القياس و الفحص و اجهزة الضبط .

iv- البنوك و التحليس .

v- وسائل السلامة و الصحة المهنية (ملابس - نظارات - اجهزة وقاية - وسائل مكافحة

الحرائق.....الخ)

• جاهزية الفصول :

i- الإنارة و التهوية .

ii- وسائل العرض الجدارية و الضوئية .

iii- سعة الفصل مقارنة بعدد الطلاب .

iv- الاثاثات .

v- المعينات التدريبية .

• المنافع و تناسبها مع عدد الطلاب

(كافتريا - مصلى - حمامات - استراحات - ملاعب مختلفة) .

• موقع المشروع و قربه من خطوط المواصلات .

٤/ كتابة تقرير الزيارة و عرضة علي أقرب اجتماع للجنة .

٥/ الحصول علي التصديق النهائي بعد دفع الرسوم المقررة (٧٠٠٠) جنيه .

٦/ التأكد من نوع التصديق :

i- تصديق تدريب مهني فقط .

ii- تصديق تلمذة صناعية .

٧/ الحصول علي خطاب موقع و بختم السيد / الامين العام بأسباب رفض التصديق في حالة عدم استيفاء

المركز للشروط المقررة .

## ١٦. ملحقات:

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق (١.١٦) :

طلب تقديم لمراكز التدريب المهني  
للتدريب في برامج التلمذة الصناعية

إسم الطالب : .....

مكان الميلاد : .....

تاريخ الميلاد : .....

إسم ولي الأمر : .....

( في حالة أن يكون ولي الأمر غير الوالد حدد صلة القرابة )

عنوان الوالد أو ولي الأمر : .....

عنوان السكن (وصف السكن) : .....

الحي ..... مربع ..... رقم المنزل ..... تلفون

عنوان العمل ( حدد جهة العمل ونوع الوظيفة ورقم الهاتف )

رتب ثلاثة تخصصات معينة ترغب التخصص فيها :

١. ....

٢. ....

٣. ....

إمضاء مقدم الطلب : .....



بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق (٢٠١٦).

وزارة العمل و الاصلاح الاداري  
المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية  
الأمانة العامة  
عقد تدريب

مركز : .....

الإسم : ..... الرقم .....

١. يقوم المركز بتدريب الطالب مهنياً لمدة ثلاثة سنوات ( سنتين بالمركز وسنة تدريب داخل الصناعة ) يتخرج بعدها ويمنح شهادة تثبت تخصصه إن كان ناجحاً.
٢. لقد صرفت مبالغ طائلة لتأسيس هذا المركز ليستفيد منه الطالب، فمن حق الوطن عليه أن يبذل جهداً ليكون ناجحاً.
٣. يلتزم الطالب بمراعاة لائحة التدريب المهني لعام ٢٠٠١م ويتعهد بقبول ما جاء فيها من نصوص وعقوبات متى ما أدخل بالنظم واللوائح.
٤. اليوم العملي ما بين الساعة السابعة والنصف صباحاً وحتى الواحدة ظهراً، أو من الثانية مساءً وحتى السادسة مساءً.
٥. على الطالب الإلتزام بالحضور في المواعيد المحددة للدراسة ولا يتغيب إلاً وفق الضوابط المحددة.
٦. ينذر الطالب إذا تغيب لمدة أربعة أيام في العام إنذاراً أولياً، ثم إنذاراً نهائياً إذا تكرّر غيابه، ويفصل نهائياً للمرة الثالثة.

(٣٠)

٧. للإدارة الحق في فرض أي عقوبات تراها مناسبة.
٨. يفقد الطالب حقه في الجلوس للإمتحان النهائي إذا لم يحضر ٩٠% من ساعات المهارة المحددة.
٩. على الطالب العناية بالأدوات والماكينات والمواد التي يستعملها ، مع مسؤوليته التامة عن نظافة مكان عمله والمركز بوجه عام ، ويتعهد ولي أمره بإكمال مفقودات عهده متى ما فقدها من موارده الذاتية.
١٠. على الطالب أن يكون حسن المعاملة ومتعاوناً مع زملائه وأن يكون مطيعاً لمدربيه والمشرفين عليه.
١١. الإخلال بالنظام والاعتصام والإضراب وسوء السلوك يعاقب لكل منها بالفصل النهائي من المركز.
١٢. يتعهد ولي الأمر بدفع الرسوم الدراسية التي تقررها الإدارة متى ما طلبت منه ، ويفقد حقه في رسوم القبول بعد إجراءات قبوله وتوقيعه على هذا العقد.
١٣. الإدارة غير ملزمة بالسكن والمواصلات ، ولا تقدم أي إعانة مادية للطلاب.
١٤. يلتزم الطالب بإرتداء الزي الدراسي (بنطلون كحلي وقميص رمادي أو سماوي وحقاء مقفول للطلاب) ، والزي المخصص للطالبات (كحلي + رمادي) وتلتزم بإرتداء الزي الموحد المحتشم (كحلي ورمادي + طرحة كحلية).
١٥. يمنع استعمال كل وسائل الزينة (الأقراط والمساحيق) ، كذلك يمنع استعمال المكيفات (السجائر والصعوط وخلافها) داخل حرم المركز.

١٦. لا يجوز لتلميذ الصف الثالث (تلمذة) المشاركة في الاتحادات الطلابية  
بالمركز بعد توقيع العقد.

١٧. على الطالب وولي أمره تسجيل عنوانه كاملاً والإدارة غير مسؤولة عن  
عدم استلامه للمكاتبات ما دامت قد أرسلتها بالعنوان المسجل.

توقيع المسجل

..... الطالب :

..... توقيع الطالب :

..... إسم ولي الأمر :

..... توقيع ولي الأمر :

..... العنوان :

.....

..... التاريخ :

بسم الله الرحمن الرحيم  
المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية  
الأمانة العامة  
مركز التدريب المهني السوداني الكوري

عقد تلمذة صناعية

في إطار قانون التلمذة الصناعية بالتدريب المهني لعام ١٩٧٤م تم الاتفاق بين  
بمدينة..... ويسمى بالطرف الأول وبين  
التلميذ..... في مهنة..... ويشار اليه بالطرف الثاني

**التزامات الطرف الأول:-**

١/ أعداد التسهيلات اللازمة بالكورس من المعدات والأدوات لتنفيذ برنامج التدريب المتفق عليها مع الإدارة العامة  
للتدريب المهني.

٢/ ان يتدرب التلميذ في مجال المهنة المحددة طبق المواصفات التي تحتاجها الإدارة العامة للتدريب المهني

٣/ تبدأ فترة التدريب ..... وتنتهي في ..... لمدة .....

٤/ يسمح للطلاب بالحضور لمركزهم يوم ..... من كل أسبوع لتلقى الدرس النظرية

**التزامات الطرف الثاني:-**

١/ قبوله وبموافقة ولى الأ..... بالتدريب بهذه المنشأة وفق البرنامج المحدد

٢/ اطاعة وتنفيذ كل التوجيهات والإرشادات التي تعطى له

٣/ الالتزام بالأخلاق الحميدة والانضباط وان يعطى اهتمامه لمعداته التي يتدرب عليها عمليا ونظريا

٤/ عموميات: تشهد الأطراف المعنية بهذا العقد بإطلاعها ومعرفة ما جاء وقد تم الوقيع عليه من قبلها اليوم

..... من شهر ..... ٢٠٠٠م

توقيع التلميذ:- .....

توقيع ولى الأمر:- .....

توقيع المنشأة:- .....

المرشد الصناعي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

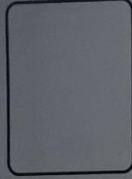
جمهورية السودان

وزارة العمل والتنمية الإجتماعية  
المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية  
الأمانة العامة



مركز التدريب المهني الخرطوم بحري

شهادة سادق الدرجة الأولى



نشهد بأن: ..... قد التحق بفترة تدريب رقم: .....

في صيانة العربات ديزل وبنزين ( بمركز التدريب المهني الخرطوم بحري) لمدة: ..... من: .....

الى: ..... ونجح في الاختبار النهائي وكانت نتيجة عمله كالاتي

عملي %      % خريبي      % شفوي      % مواظبة      %

الامين العام: ..... مدير المركز: .....

التاريخ: .....

لا تعتمد هذه الشهادة بدون ختم المركز واي كشط أو تغيير في هذه الشهادة يلغىها

REPUBLIC OF SUDAN

Ministry of Labour and Social Development

Supreme Council For Vocational  
Training & Apprenticeship

General Secretariat



APPRENTICESHIP DIPLOMA

دبلوم التلمذة الصناعية

This Is To Certify That :

اشهد بأن :

Has Successfully Completed Practical  
Training And Theoretical Study For Three

قد أكمل بنجاح تدريباً عملياً ودراسة نظرية :

Years In The Craft Of :

لمدة ثلاث سنوات في مهنة :

Registrar :

المسجل :

Secretary General :

الأمين العام :

Date :

التاريخ :

No.:

اللمرة :

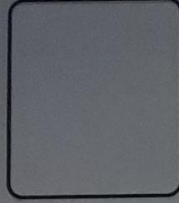
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جمهورية السودان

وزارة العمل والتنمية الإجتماعية  
المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية  
الأمانة العامة



شهادة التلمذة الصناعية



المركز: .....

أشهد بأن: .....

قد تلقى تدريباً عملياً ودراسة نظرية لمدة ثلاث سنوات

وقد جلس لامتحان النهائي لدبلوم التلمذة الصناعية / بتاريخ: .....

في مهنة: .....

وقد منح شهادة التلمذة الصناعية وفقاً للتفاصيل التالية:

العملي: ..... الرياضيات: ..... الرسم الفني: .....

المعلومات الفنية: ..... نسبة النجاح: .....

بالإضافة لفترة التدريب داخل الصناعة المقررة

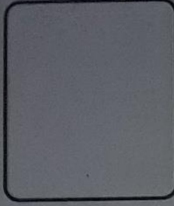
رقم الشهادة: ..... التاريخ: / / .....

.....

توقيع مدير المركز

توقيع المسجل

أي كشط أو إضافة تلغي هذه الشهادة



0001

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
جمهورية السودان  
وزارة العمل والتنمية الإجتماعية  
المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية  
الأمانة العامة  
شهادة إختبار مهني



المركز :  
الإسم :  
المهنة :  
المخدم :  
مكان الإختبار : التاريخ :  
المجموعة :  
النتيجة التي أحرزها :

التفاصيل : العملي :  
التحرير :  
الشفوي :  
التقرير السنوي :  
المجموع :  
ملحوظات :

إمضاء مدير المركز

إمضاء رئيس قسم الإختبارات المهنية

إمضاء رئيس القسم

أي كشط أو إضافة تلغى هذه الشهادة التاريخ : / / ٢٠م



Republic Of The Sudan  
Ministry Of Labour and  
Administrative Reform  
Supreme Council For Vocational  
Training & Apprenticeship  
General Secretariat



**TRADE TEST CERTIFICATE**

Center:.....

Name:.....

Employer:.....

Trade: .....

Place of test:.....

Date:.....

Group:.....

Result:.....

**Details :**

PRACTICAL:.....

WRITTEN:.....

ORAL:.....

CONFIDENTIAL REPORT:.....

TOTAL:.....

**REMARKS :**

He passed the trade test a.....

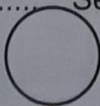
Group:.....

He obtained:.....

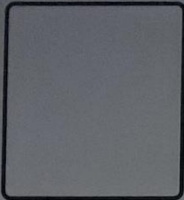
passing marks:.....

Registrar:..... Secretary General:.....

Date:.....



Any erasure of alteration renders this certificate invalid



Republic Of The Sudan  
 Ministry Of Labour and  
 Administrative Reform  
 Supreme Council For Vocational  
 Training & Apprenticeship  
 General Secretariat



### APPRENTICESHIP CERTIFICATE

Center:.....

This is to certify that:.....

Has received practical training and theoretical study for a period of three  
 years. He sat for Examination in :.....

And has been awarded the Apprenticeship Diploma as

.....

**He obtained the following results:**

**PRACTICAL:**.....

**MATHEMATICS:**.....

**TECHNOLOGY:**.....

**ENGINEERING DRAWING:**.....

**ATTENDANCE:**.....

**FINAL RESULT:**.....

**In addition to the prescribed period of in plant-training**

Registrar :.....

Secretary General:.....

Date:.....

Certificate No :.....

**Any erasure or alteration renders this certificate invalid**



