

# الفصل الاول

## ١. الإطار العام

### ١-١ مقدمة

في ظل الانفجار المعرفي والصناعي الذي انتظم العالم في السنوات القليلة الماضية أصبحت تنمية الموارد البشرية من أهم العوامل المحددة لنمو وتقدم المجتمعات وأن جميع الدول المتقدمة والمتطورة صناعياً بدأ تطورها بتطوير برامج التعليم التقني والمهني والفني وذلك لأنه يعتبر عجلة التنمية الشاملة والركيزة الأساسية التي تعتمد عليها حركة توفير القوة العاملة التقنية والمهنية .

نمو الاقتصاد العالمي المتسارع والانفجار المعرفي والتطور التقني الذي يشهده عالم اليوم يحتم على مؤسسات التعليم الفني والتقني تطوير برامجها ومناهجها بالصورة التي تجعلها قادرة على توفير إحتياجات سوق العمل المتنامية .

لقد شهد السودان في السنوات الاخيرة تحولاً كبيراً في البنية الإقتصادية فمن التركيز علي الاقتصاد الزراعي الي الإقتصاد الصناعي وخاصة بعد دخول رؤس الاموال الأجنبية والوطنية في مجالات الاستثمار المختلفة مما يتطلب إعادة النظر في أهداف وإتجاهات وإمكانيات مؤسسات التعليم المهني والتقني لمواكبة التحول المتوقع.

وعلى الرغم من أن التدريب المهني في السودان بدأ منذ فجر الاستقلال عام ١٩٥٦م حيث تم إنشاء أول مركز تدريب مهني في الخرطوم ثم تبعه إنشاء المراكز التدريبية المختلفة بالعاصمة والولايات إلى أن أصبحت ( ١٦ ) ستة عشر مركزاً لا أنها ما زالت على وضعها الذي بدأت به دون أي تطوير ملحوظ لبرامجها في الوقت الذي وجد فيه التعليم الاكاديمي حظه من التغيير والتطوير من حيث الهيكل والمضمون في السلم التعليمي أكثر من مرة .

ولكل ذلك تسعى هذه الدراسة لتقويم برامج مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية ضوءمطلوبات سوق العمل دراسة تطبيقية على ولاية الخرطوم بهدف التعرف على واقع برامج مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية والكفايات الواجب توفرها لدى خريج مراكز التدريب المهني ومدى ملاءمة البرامج لإحتياجات سوق العمل .

## ٢-١ أسباب اختيار مشكلة البحث:

لاحظ الباحث من خلال عمله بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ضعف المستوى الاكاديمي لطلاب البرنامج التأهيلي من خريجي التدريب المهني والتلمذة الصناعية مع محدودية الفرص للتجسير للدبلوم التقني ولذلك سعي الباحث لتقويم برامج مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية

## ٣-١ مشكلة البحث:

نسبة لأهمية مراكز التدريب المهني في الحركة الصناعية لابد أن يتوفرلهذه المراكز مستواً متطوراً من الإمكانيات المادية والبشرية لأداء دورها، وتتلخص مشكلة البحث في السؤال الرئيسي الاتي:

إلى أى مدى واكبة مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية التغيرات التقنية المعاصرة وأسهمت برامجها في إعداد الاطر المناسبة لدفع عجلة التنمية في السودان.

## ٤-١ أسئلة البحث:

ويتفرع من السؤال الرئيسي الاسئلة الاتية:-

1. ما مدى مواكبة مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية بولاية الخرطوم للتطورات التقنية والصناعية و متطلبات التنمية في السودان؟
2. إلى أي مدى تم تحديث وتطوير مناهج مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية لتناسب متطلبات التنمية في السودان ؟
3. إلى أي مدى يتناسب مستوى الإعداد المهني الذي يتلقاه الدارس بمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية مع التطورات التقنية والصناعية و متطلبات التنمية في السودان ؟
4. ما هو مدى توافر الإمكانيات المادية والبشرية في مراكز التدريب المهني ؟
5. ما الكفايات المهنية والصناعية المطلوب توفرها في خريج مراكز التدريب المهني (الصناع المهرة)

## ٥-١ أهمية البحث:

لهذا البحث اهمية خاصة للمجلس القومي للتعليم الفني والتقني والمجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية وذلك للاستفادة من النتائج التي يتم التوصل اليها في الوقوف على واقع مراكز التدريب المهني وما يقدمه من مقترحات الحلول لمشاكل التدريب المهني. وكذلك اهمية خاصه لإصحاب العمل بما تقدمه من مقترحات لتحسين وتجويد مخرجات مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية.

## ٦-١ أهداف البحث:

1. التعرف علي واقع برامج التدريب المهني والتلمذة الصناعية.
2. التعرف على الكفايات الواجب توفرها لدى خريجي التدريب المهني
3. مدى ملاءمة البرامج التي تقدم بالتدريب المهني لاحتياجات سوق العمل

## ٧-١ حدود البحث:

تتناول الدراسة تقويم برامج مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية في ضوء متطلبات سوق العمل (دراسة تطبيقية على ولاية الخرطوم)

## ٨-١ مصطلحات البحث

جاء في المعجم الوسيط

## التقويم في اللغة:

قوم المعوج عدله وأزال عوجه ، تقوم الشيء تعدل واستوى وتبينت قيمته ، إستقام الشيء اعتدل وأستوى .

التقويم : حساب الزمن بالسنين والشهور والأيام وتقويم البلدان، تعين مواقعها

## اصطلاحا:

"التقويم هو عملية منهجية منظمة لجمع البيانات وتفسير الأدلة بما يؤدي إلى إصدار أحكام تتعلق بالطلاب أو البرامج مما يساعد في توجيه العمل التربوي واتخاذ الإجراءات المناسبة في ضوء ذلك " .

## التقويم : إجرائيا:

هو عملية جمع وتحليل بيانات عن واقع برامج مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية بغرض إصدار احكام عليها .

## برامج :

## لغة

جمع برنامج وهو الخطة المرسومة لعمل ماء كبرامج الدرس أو الأذاعة إجرائيا . هي التخصصات والمهن التي يتدرب عليها الطلاب بمراكز التدريب المهني

## مراكز :

فى اللغة ، ركز و الرکز غرزك شئنا منتصبا كالرمح ونحوه ، والمراكز منابت الأسنان ، و مركز الرجل موضعه ، ومركز الجند الموقع الذى أمروا أن يلزموه .

**إصطلاحاً:**

موقع معين لممارسة نشاط معين .

**إجرائياً :** هى مؤسسات تعليمية تربوية مهنيه تعمل لاعداد العمال والصناع المهرة فى دراسة لمدة ثلاث سنوات أضافة الى اختبارات تحديد الكفاءات لترقية العمل وظيفيا بشهادات تمنح لهذا الغرض تحت ادارة او أشرف وزارة العمل والاصلاح الادارى

**التدريب :**

فى اللغة ، (درب) به دربا ودربه إعتاده وأولع به ودرب على الشىء ،مرن وحزق ويقال درب البعير علمه السير على الدرب و(الدربة ) الجرأة على كل امر ،والمدرب هو المجرب .

**إصطلاحاً:**

عملية تعليم وتعلم تمكن الفرد من إتقان مهنة والتكيف مع ظروف عمله

**إجرائياً:**

هو الإعداد المهني الذى يتلقاه الدارس بمراكز التدريب المهني

**المهني**

**فى اللغة:**

مهني ، المهنة الحزق بالخدمة والعمل ونحوه وقد مهن - يمهن - مهنا إذ عمل فى

**صنعتة .**

**إصطلاحاً:**

إحتراف عمل معين لغرض كسب العيش .

**إجرائياً:**

التخصص فى مجال صناعي معين

**التلمذة :**

المعنى اللغوي : (تلمذ) لفلان وعنده كان تلميذا

( التلميذ ) خادم الاستاذ من أهل الفن أو الحرفة ويعنى ايضا طالب العلم.

## إصطلاحاً:

هي التعلم بالمصاحبة

## إجرائياً:

هي الفترة الزمنية للتدريب داخل الصناعة التي يخضع اليها تلاميذ السنة الثالثة بمراكز

التدريب المهني

## الصناعية :

في اللغة، (صنع) الشئ صنعا عمله وصنعه على عين فلان أي قام بالعمل مشمولا برعايته.

( صنع ) مهر في الصنع فهو صنيع والصانع من يصنع بيده ومن يحترف الصناعة وجمعها صناعات والصناعة حرفة الصانع

( الصناعية ) يقال قوم صناعية أى يحسنون جمع المال واستثماره

( الصناعي ) ما سيقا بالتعليم من ارباب الصناعات ما ليس بطبيعي ( يقال حرير صناعي)

## مطلوبات

## في اللغة:

جمع مطلب وهو الطلب والمقصد والمبحث والطلب والمطلوب في الاقتصاد هو الكمية التي

يقبل الأفراد شراءها من سلعة ما بثمن معين واطلبه احتاج اليه

## إصطلاحاً :

ما يقتضيه سوق العمل من المهارات والقدرات المهنية التي تجعل الشخص مهيباً لاداء عمله

بكفاءة.

## إجرائياً

هي الكفاءة والمهارات التي يجب أن تتوفر في العمال والصناعات المهرة لممارسة مهنة معينة

## سوق العمل:

في اللغة السوق هو الموضع الذي يجلب اليه المتاع والسلع للبيع والابتياح وفي الاقتصاد

السوق الرسمية (البورصة) والسوق المالية هي سوق إستغلال الأموال لأجل طويل وسوق العمل هي الإحتياجات الفعلية من المهارات والكفاءة المهنية التي يطلبها أصحاب الاعمال

## اصطلاحاً:

فرص تشغيل العمالة المهنية.

## الفصل الثاني

### ٢. الإطار النظري والدراسات السابقة

#### المبحث الاول

##### ٢-١-١-١ التقييم

يعتبر التقييم من أهم عناصر العملية التربوية وذلك لأنه يساعد في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعملية التعليمية مثل البرامج ، المناهج ، الفروق الفردية بين الطلاب ، درجات التحصيل الأكاديمي وتطوير المناهج . وقد أصبحت الحاجة ملحة للتقييم التربوي في السنوات الأخيرة التي شهدت ثورة المعلومات والأنفجار المعرفي وتطور النظريات التربوية وغيرها مما يتطلب تطوير المناهج والبرامج الدراسية وارتباط عملية التطوير بعملية التقييم زاد من أعداد بحوث التقييم التي تساعد في الحكم على قيمة البرامج التربوية واهدافها ومخرجاتها ومدى بلوغ الاهداف المرجوه من العملية التربوية .

##### 2-1-2 التعريف الشامل للتقييم

يعد مفهوم التقييم من المفاهيم التي نالت كثيراً من الجدل في الأوساط التربويه وقد يرجع ذلك الى تعقد هذا المفهوم وتداخله مع غيره من المفاهيم المماثلة مثل ( القياس ، التفتيش والمراقبة ) ويمكن تعريف التقييم بأنه عملية جمع وتصنيف وتحليل بيانات او معلومات كمية او كيفية بغرض إستخدامها في إصدار حكم. والتقييم أمر طبيعي سيسعي إليه الفرد عند القيام بلون من النشاط لمعرفة مدى نجاحه أو فشله في بلوغ الأهداف المرادة أو الأنجازات المطلوبة والسعي لأحداث الإصلاح والتغير حسب ما يتطلب الحصول علي أعلى مستوى واقصي نجاح.( فوزي طه ، ب ت ، ١٢٧).

أن التقييم هو العملية التي يقوم بها الفرد او الجماعة لمعرفة مدى النجاح او الفشل في بلوغ الاهداف العامة التي يتضمنها المنهج وكذلك اكتشاف نقاط القوة والضعف فهي عملية تشخيص للواقع وعلاج ما به من عيوب (حلمى الوكيل، ١٩٩٨٤ ، ١٨).

التقييم هو عملية جمع البيانات والمعلومات والادلة والشواهد التي تكشف في مجملها عن مدى فعالية نشاط معين (أحمد حسين اللقاني، ١٩٩٥، ٤٥).

ويعرف بلوم التقييم بأنه إصدار حكم بغرض ما على قيمة الأفكار وتقديم الحلول والطرق والمواد ويتضمن ذلك استخدام مكان لتقدير مدى كفاية ودقة وفعالية الاشياء كميأ او كفيأ (نبيل عبد الهادي ، ٢٠٠١، ٦٦).

من التعريفات السابقة يتضح أن التقويم هو مجموعة عمليات تهدف إلى إصدار حكم على نشاط معين وتقديم حلول للحصول على نتائج أفضل.

## 2-1-3 التقويم التربوي

هو عملية منهجية تقوم على أسس علمية تستهدف إصدار الحكم بدقة وموضوعية على مدخلات وعمليات ومخرجات أي نظام تربوي ومن ثم تحديد جوانب القوة والضعف والقصور في كل منها تمهيداً لاتخاذ قرارات مناسبة لإصلاح ما قد يتم الكشف عنه من نقاط الضعف والقصور. (بدوي الشفيق ، ٢٠٠٣ ، ٨) .

كثيراً ما يتداخل مفهوم التقويم مع مفهوم القياس . فالقياس هو مجموعة من الإجراءات التي يتم بواسطتها التعبير عن سلوك المتعلم بأعداد أدوات أو رموز حسب قواعد محددة والقياس بوجه عام يتم بواسطة تحديد كمية ما يوجد في الشيء من الخاصية المقاسة بوحدة قياس مناسبة . (نبيل عبد الهادي ، ٢٠٠١ ، ١٨) .

والتقويم أوسع من القياس لأنه شامل فالقياس يتم باستخدام إختبار أو فحص فقط أما التقويم فيلجأ فيه المعلم أو الباحث إلى التحليل والتفسير والإستنتاج . فالقياس يعطى وصفاً كمياً للظاهر بينما التقويم هو إصدار حكم شامل إستناداً لعملية القياس ( نفس المرجع ، ٢٠٠١ ، ٧١) .

ويقوم التقويم بدور فعال وأساسي في العملية التربوية فهو يساعد على تشخيص العقبات والمشكلات ومن ثم تقديم الحلول المناسبة وأوجه العلاج . كما يساعد في الربط بين المجال النظري والمجال العملي للعملية التعليمية ومعرفة مدى تحقيق الخطة التعليمية لأهدافها الخاصة .

ونسبة لأهمية التقويم التربوي يجب أن يقوم على أساس من المشاركة الفاعلة وذلك بإشراك كل المهتمين بالعملية التعليمية (المعلم ، التلميذ ، ولي الأمر والمجتمع) كل حسب دوره وإمكانياته بحيث تتضح مواطن القوة والضعف وتقديم الحلول لبلوغ النمو المتكامل .

كما ينبغي أن يبنى التقويم على أساس الإستمرارية فالتقويم المستمر يساعد المعلم و التلميذ في معرفة مدى تحركهم أو تقدمهم في العملية التعليمية.

كما يجب أن يكون التقويم شاملاً لجميع جوانب العملية التعليمية وأن يستجيب لما يدخل عليها من تطورات ويتمشى مع تغير حاجات المجتمع (عبد اللطيف فؤاد ، ١٩٩٠ ، ٦١٣) .

## 2-1-4 وظائف تقويم المناهج التعليمية

تهدف عملية التقويم إلى تسليط الضوء على عناصر العملية التعليمية التي تحتاج إلى المزيد من التحسين والتطوير بما يمكن القائمين على التعليم من رفع كفاءته وفاعليته .

يساعد التقويم فى إتخاذ القرارات المرتبطة بالعملية التعليمية مثل إنتقاء وإختيار أكثر عناصر العملية التعليمية كفاءة وجودة أى إختيار افضل المدخلات لنظام التعليم للحصول على افضل المخرجات وذلك بتعديل مسار العملية التعليمية بجميع عناصرها ومعالجة ما قد يعترض هذا المسار من عقبات ومشكلات والعمل على إزالتها . ويكشف نقاط القصور والضعف فى مدخلات وعمليات ومخرجات أى نظام تعليمى وإصدار الحكم النهائى على مدى قوة النظام التعليمى عموماً ومدى جودة مخرجاته ومن ثم إتخاذ القرار بإصلاح النظام التعليمى ككل او احد مكوناته

بدوى الشفيق ( ٢٠٠٣، ١٢ )

## 2-1-5 الاسس التي يقوم عليها التقويم:

لما كانت عملية التقويم من العمليات الأساسية التى يحتوئها اي برنامج تعليمي لمعرفة مدى فشل أو نجاح البرامج فى تحقيق أهدافها العامة كان من الضروري أن ترتبط عملية التقويم بالأهداف لمعرفة مدى نجاح أي برنامج فى بلوغ أهدافه ،كما يجب ان يكون التقويم مستمراً غير محدد بفترة زمنية معينة وان يكون شاملاً لجميع جوانب العلميه التعليميه وأن يكون متعدداً فى الوسائل والأدوات المستخدمه فى جمع المعلومات لمواجهة تعدد وتنوع الجوانب المراد تقويمها وأن يتم بطريقة تعاونيه يشترك فيها الطالب والمدرس وإدارة المدرسة وأولياء الأمور باعتبارهم قوة مؤثرة فى عملية التعليم ،٢٠٠٩، شبكة المعلومات الالكترونية (www.khayma.com)

## 2-1-6 تقويم البرامج التعليمية والتدريبية:

يتزايد الإهتمام فى المجال التربوى بإعداد برامج تعليمية حديثة تسهم فى تجويد مخرجات التعليم وزيادة فعاليته ومردوده والتغلب على المشكلات التربويه المتعدده التى تعوق عمليات التطوير . فالبرنامج التعليمى أو التدريبي هو مجموعة من الأنشطة والعمليات المقصودة التى يمكن تكرارها ويفترض أنها تؤثر تأثيراً مرغوباً فى مجموعة او مجموعات معينة من الأفراد ويمتد تأثيرها إلى المؤسسة أو النظام التعليمى ككل .

وعلى الرغم من أن التقويم يعد أحد مكونات بناء البرنامج إلا أنه أهم هذه المكونات فبدون عملية التقويم المستمر للبرنامج لا نستطيع إجراء أى تعديل او تغيير فى خطة البرنامج او عملياته فتصميم أو تخطيط او تطوير أى برنامج تدريبي أو تعليمي يحتاج إلى نظرة فاحصه شاملة لكل أبعاده ومتغيراته حتى نستطيع البدء فى البرنامج على أسس علميه سليمة تنتهى الى إتخاذ قرارات أثناء كل مرحلة من مراحل البناء أو التطوير.( صلاح الدين محمود ابو علام ، ٢٠٠٣ ، ٤٠٠).

عند تقويم البرامج التعليمية او التدريبية لابد من تحديد الهدف من التقويم وكميات المعلومات التي تحتاج اليها عملية التقويم وتحديد المواقع التي يمكن أن تجمع منها معلومات متصلة بهدف التقويم ومن ثم تصميم وبناء أدوات التقويم (الإختبارات ، بطاقات ، الملاحظه ) ثم جمع البيانات من المواقع المحددة ثم تفسيرها وتحليلها لإصدار الحكم والقرار النهائي حول البرنامج( عبد الرحمن عبد السلام، ٢٠٠٠، ١٣)

## المبحث الثاني

### 2-2-1 تطوير المنهج

المنهج هو مجموعة الخبرات والمعارف والمهارات التي تهدف إلى بلوغ أهداف العملية التعليمية فهو الركن الأهم في هذه العملية ولذلك يجب أن يعطى إهتماماً كبيراً في مراحل بنائيه و تصميمه وتطويره .

إن التغيير والتطور سمة من سمات المجتمعات المتقدمة فوجد تطور في وسائل التصنيع وفي كافة مجالات الإنتاج الصناعي والزراعي وتطور أسلوب التبادل التجاري وتطور اساليب البناء كل ذلك يفرض على علوم التربية أن تطور نفسها لإعداد الأطر القادرة على مواكبة ومسايرة هذا التطور وهذا لاياتى إلا بتطوير المناهج التعليمية في ضوء الحاضر والمستقبل .

ولتطوير المنهج أهميه كبرى ومكانة بالغة الأهمية تفوق أهمية التطوير في أى جانب آخر من جوانب الحياة وذلك لأن تطوير المناهج يعنى التطوير فى بناء انسان المستقبل الذي يقوم بتطوير جوانب الحياة الأخرى. تطوير المنهج هو عملية بشرية لاتعتمد على مجرد البحوث والدراسات المكتسبة و ذلك لأنه يرتبط بنوعية السلوك والاداءات التي نرمى الى توافرها . وتطور المنهج يستهدف الكفاءات الداخلية للتعليم وتحقيق تعليم أكثر كفاءة وأكثر إنتاجية فهو نظره مستقبلية ينشد صورته جديدة لمواطن المستقبل الذي سيشترك فى صناعة مستقبل أفضل وهى عملية مستمرة ليس لها نهاية فهى لاتتم في وقت معين وتقف عند هذا الحد ولكنها عملية تتصل أوثق الإتصال بكافة مظاهر التطور فى جوانب الحياة (احمد حسين اللقانى ، ١٩٩٥ ، ١٥).

تطوير المنهج هو عملية تعني تحسين المنهج الموجود أصلا من خلال الإضافة أو الإستبدال أو الحذف اما التخطيط يعنى وضع منهج جديد غير موجود أصلا وتطوير المنهج يعنى الوصول بالمنهج الى أحسن صورة حتى يؤدي الغرض المطلوب منه بكفاءة وإقتصاد فى الوقت والجهد والتكاليف، والتطوير يختلف عن التغيير لأن التغيير قد يكون نحو الأسوأ ولكن التطوير يكون نحو الأفضل دائما

(عبدالرحمن تشورى، ٢٠٠٩، شبكة المعلومات الالكترونية) [WWW.ahewar.org](http://WWW.ahewar.org)

يجب أن يستند تطوير المنهج على فلسفة تربوية معينة وأن يستند على الدراسة العلمية للفرد أي يلامس حاجات التلاميذ وحاجات المجتمع وثقافة وتقاليد المجتمع وروح العصر لأن عصرنا اليوم هو عصر العلوم والتكنولوجيا ويجب مراعاة التكنولوجيا أثناء تطوير المنهج كما أن عصرنا هو عصر التخصص

الدقيق فقديمًا كان يوجد طبيب عام ولكن اليوم هناك اختصاصات دقيقة يجب أن نراعيها عند تطوير المنهج.

كما يجب أن يستند التطوير على دراسة علمية للبيئة والمصادر الطبيعية وأن يكون التطوير شاملاً لجميع عناصر المنهج وأن يكون تعاونياً يشارك فيه أولياء الأمور والتلاميذ وكل المعنيين بالعملية التربوية وأن يكون التطوير مستمراً أي يجب أن يتم تطوير المنهج كل خمسة سنوات كي يساير التطور الحاصل في العلوم حيث تتضاعف اليوم معارف البشرية كل ثمانية عشر شهراً، وأن يستند التطوير على دراسة للمعلم نفسه وإحتياجاته وقدراته على تنفيذ المنهج الجديد ( المرجع السابق) .

وكذلك يجب أن يستند التطوير على دراسة علمية للتلميذ فنجد أن تلميذ اليوم يختلف عن تلميذ الامس نتيجة لما يشهده عالم اليوم من التطور في مجالات المعرفة وينصب هذا الاختلاف على ميوله وحاجاته وقدراته، والبيئة ايضاً تتغير مثلما يتغير التلميذ فنحن نسمع كثيراً عن مناطق نائية لم يكن فيها أثر للحياة ثم تم اكتشاف البترول بها مما أدى إلى تغيير الحياة فيها تغيراً جذرياً كما يجب أن يستند التطوير على التغيرات التي ينتظر حدوثها على البيئة فاذا ما ظهرت دلائل على بداية التحول في بيئة من زراعة الى صناعية فمن الضروري أن يؤخذ هذا التحول في الإعتبار عند تطوير المنهج فهذا يستدعي افتتاح مدارس فنية .حلمى احمد الوكيل (١٩٨٦، ١٢٢).

## 2-2-2 مبررات تطوير المنهج

إن أستجابة المنظمات التعليمية للتغير والتطوير ليست واحدة فروح التقليد أو السلفية والمحافظة على القديم ترتبط بنظم التعليم أكثر من إرتباطها باي نظم أخرى حيث يعتبر إتجاه الناس نحو التعليم هو العامل الفعال في قبول التطوير حدوثه ونوعيته وقد لوحظ انه كلما كثر عدد المتعلمين في بلد ما زاد إهتمام أفراد المجتمع بأنشطة التعليم وكلما كثر خريجو الدراسات العليا زاد قبول فكرة تطوير التعليم فتح الباب عبد الحليم ( ١٩٩٧، ١٧)

ومما لا شك فيه أن عملية تطوير المنهج تختلف عن عملية بنائه وذلك لأن عملية بناء المنهج مثل أي عملية أخرى تبدأ من الصفر أما عملية تطوير المنهج تبدأ من نقطه معينة .

هناك عدداً من الدواعي والأسباب التي تفرض على القائمين بالتربية الإهتمام بتطوير المنهج أهمها مايلي: حلمى الوكيل المناهج ( ١٩٩١، ٥٥٣)

١. عندما يفتتح القائمين والمهتمين بالعملية التربوية بسؤ وقصور المناهج الحالية .

٢. التغيرات التي تطرأ على التلميذ والبيئة والمجتمع و الإجاهات العالمية فى عصر يطلق عليه عصر التقدم التكنولوجي وعصر الفضاء أو عصر الذرة وينصب ذلك على التلميذ والبيئة وكلها اساسية فى بناء المنهج ممايتطلب تطوير المنهج .

٣. تقارير الباحثين التربويين والموجهيين والمدرسين وإجماعهم على ضرورة تطوير المنهج

٤/ عندما تتطلع الدول النامية إلى الدول الأكثر تقدماً وتطوراً تشعر بالهوة الكبيرة التي تفصل بينها وبين هذه الدول فيكون ذلك بمثابة الدافع والحافز لهذه الدول للإهتمام بتطوير مناهجها لتحقيق اهدافها ومواكبة التطور.

٥/ التطوير بغرض توفير احتياجات الفرد والمجتمع المستقبلية فعن طريق التنبؤ العلمى يمكن التنبؤ باحتياجات ومطالب الغد وعن طريق التخطيط والبحوث والاحصاءات يمكن رسم صورته لما يمكن ان تكون عليه الحياه في المستقبل وبالتالي يتم تطوير المناهج لكي تساهم التربية فى إشباع حاجات الغد ومطالبه.

## 2-2-3 المنهجية المعتمده فى بناء وتطوير المناهج

يمكن تحديد مراحل المنهجية المعتمده فى بناء وتطوير المناهج كما يلي (عبيد محمود ، ٢٠٠٣ ، ٥٢ )

### ١. الاهداف

في هذه المرحلة يتم تحديد وتبني الاهداف العامة والتفصيلية للمشروع التطويري ومن ثم تتم صياغة الاهداف بوضوح وتترتب حسب أولوياتها وإعتماد المعايير اللازمة والمرغوبة.

### 2. التصميم

يتم في هذه المرحلة إعداد خطة العمل على ضوء الاهداف وتحديد مراحل الخطة وإجرائها التنفيذية وتقسيم المسؤوليات على الجهات المعنية بالتنفيذ.

### ٣. تحديد المشكلة

ويتم فى هذه المرحلة تحديد المشكله عن طريق جمع البيانات والمعلومات التي تساعد فى إتخاذالقرارات الخاصة بسياسة التطوير ومجالاتها وذلك من خلال تقييم الموقف وتبنى السياسات الخاصة بالتطوير.

### ٤. التحليل

تحديد العناصر الرئيسية الفاعلة في المجال المحدد للمشروع وتحديد مكونات تلك العناصر والعلاقة بينها لتبني أسلوب التجزئة للوصول إلى وضوح تفاصيل تلك المكونات .

### ٥. التنفيذ

وهى مرحلة تنفيذ وتطبيق المناهج الدراسية والبرامج التدريبية وفقاً للمحتويات والأسس التي تم إعتماها فى مراحل تطوير المنهج .

## 2-2-4 معوقات تطوير المنهج:

إن أول خطوة في تطوير المنهج هي دراسة الواقع و تحديد المعوقات التي يمكن أن تحول دون تطويره أو قد تعوق تحقيق الأهداف المنشودة من المنهج المراد تطويره ويرى (مجدي عزيز، ب، ت، ٥٨٣) إن من أهم هذه المعوقات مايلي:-

١. غياب اهداف صريحة للتعليم وذلك فى حالة عدم وجود هيئات مسؤلهة لرسم اهداف التعليم فى اطار السياسه العامة لتطوير البرامج التعليمية
٢. التناقض بين الأهداف المنشودة من البرنامج وبين طريقة عرض البرنامج الذي يحقق الأهداف وأكتظاظ البرامج الدراسية بتفصيلات يمكن الاستغناء عنها وعدم الربط بين صفوف التعليم فى مختلف المراحل.
٣. عدم تدريب المعلمين على المنهج المطوراً ضعف معارفهم العلمية.
٤. صعوبة تطبيق الطرق التربوية الحديثة فى التدريس فى ظل الظروف الحاليه للمدارس من عدم توفر الوسائل التعليمية التي تسهم فى فعالية التدريس وضعف عدد ساعات العمل عن الساعات المعتمدة للمنهج.
٥. الروتين الادارى يعوق عملية التطوير لأنه يعمل على تجميد الأمور والحد من الحركة.

## 2-2-5 أساليب تطوير المنهج:

تطوير المنهج مسألة ضرورية فاستمرار منهج معين لسنوات طويلة أمر غير مرغوب فيه لأنه يصبح غير مواكب للتطورات والاحتياجات المعرفية المتنامية وتوجد عدة أساليب لتطوير المنهج.

### ١. الأسلوب القديم .

ويتطابق هذا الأسلوب مع مفهوم المنهج التقليدي القديم فالتطوير نجده يهتم بالنواحي المعرفية العقلية حيث يتم تغيير بعض اجزاء الكتب الدراسية وليس المنهج ككل وهذا الاسلوب من التطوير له خواص محدده

أ. تطوير جزئي يهتم فقط ببعض جوانب المنهج ويهمل الجوانب الاخرى مثل تطوير الكتاب المدرسى او طرق التدريس

ب. يهتم بكل جانب على حده وبمعزل عن الجوانب الاخرى

ج. لايعتمد على التجريب بل يعتمد على الاراء الشخصية. وهذا النوع من التطوير ياخذ عدة صور (الحذف، الاضافه، الاستبدال).

## ٢. الاسلوب الحديث

حيث ينصب التطوير علي الحياه المدرسية بشتي أبعادها وعلي كل مايرتبط بها فالتطوير لايركز على المعلومات فقط بل يتعداها للطريقة والوسيلة والكتاب المدرسى والمكتبات والإدارة المدرسية ونظم التقويم .(احمد سعد مسعود ، ب ت ' ٤٥ ) .

### ٢-٢-٦ مراحل وعمليات تطوير المنهج

وترى (كوثر حسين كوجاك) :-، إن أهم مراحل وعمليات تطوير المنهج قد تمر في عدة نقاط كالآتي:

#### ١. وصف الوضع:

في هذه المرحلة يتم وصف الوضع الراهن للمنهج المراد تطويره وتحليل محتواه، وتحديد نواحي القصور والمشكلات جوانبها المختلفة، وتحديد مدى الحاجة إلى التطوير

#### ٢. تخطيط :planning

ويشمل المنهج المراد تطويره بجميع جوانبه، مع تحديد الاحتياجات المستقبلية و إستراتيجية التعليم ومدخلات عملية التطوير، ويمكن حذف أو إضافة لمحتويات المنهج ومراجعة وتحسينه

#### ٣. تصميم :Designing

وهي مرحلة تحديد الفلسفة العامة للتربية ووسائل تنفيذها، وتحديد المواد الدراسية ومحتواها ،وعدد ساعات المحتوي وتدريسها، مع وضع التخطيط الأفضل لجوانب المنهج، وإعادة تنظيمه.

#### ٤. ابداع :nventing

وفي هذه المرحلة يتم إيجاد حلول للمشكلات المختلفة وتأخذ هذه الحلول عدة صيغ جديدة.

#### ٥.بناء: Fabricatin

وفيه يتم وضع المقررات المأخوذة بواسطة مخططي ومطوري المناهج للمنهج المطور من اهداف ومحتوى وانشطة ووسائل تعليمية متكاملة للمنهج المطور بعناصره وفق اسس تربوية علمية واستراتيجيات التعليم الحديثة فى تتابع تكتيكى.

#### ٦: تجريب ومتابعة .:Testing

التجريب هو محاولة للتأكد من سلامة المنهج المطور بمعرفة نواحي القوة لتدعيمها والنواحي السالبة لتجنبها قبل التعميم والمتابعة هي متابعة المراحل السابقة أي المتابعة المرحلية، ثم متابعة التنفيذ والتطبيق للمنهج وهي مرحلة مفتقدة في معظم الجوانب الادارية التنفيذية

#### ٧: تقويم .:Evaluation

وهذه المرحلة للحكم على مدى نجاح أو فشل عملية تطوير المنهج الحالى أو المنهج المطور من

خلال التجريب وذلك لتأكيد الدور الرئيسي لتشخيص الواقع وأخذ القرارات والحصول على التغذية الراجعة..

#### ٨: تطوير Modification

بمراجعة المنهج في ضوء التقويم يتم التنقيح ، وإخراجه في صورته النهائية.

(www.almualem.ne ٢٠٠٩، شبكة المعلومات الالكترونية)

#### 2-2-٧ مبادئ تطوير المنهج فى التعليم الفنى والتدريب المهني.

يهدف تطوير المنهج فى التعليم الفنى والمهني الى تحسين القدرة الوظيفية والثقة لخريجي برامج المهارت الوظيفية وذلك لأن المنهج المحسن يزيد من الفعالية والكفاية للخريجين ويجعلهم قادرين على الدخول فى مجال القوة العاملة والمساهمة فى النمو العام للاقتصاد بزيادة جودة السلع التي يقدمها اصحاب العمل (Elamin Mhmod ٢٠٠٩). (Occupationa survey)

يرى معظم المشتغلين بالبحث فى التعليم الفنى والمهني أن هناك مبادئ اساسية يجب أن يوضع لها إعتبار خاص عند تصميم أو تطوير مناهج التعليم الفنى والمهني ومن أهمها مايلى:- (محمد بن شحات الخطيب ، ٢٨٧، ٢٤).

١. التشاور مع الطلاب والاباء والمدرسين ومستشاري التوجيه لتحديد إحتياجات وقدرات واهتمامات الطلاب والإحتياجات التدريبية المطلوبة واتجاهات التوظيف فى المنطقة.

٢. التغيير فى المهنة، فبعد أن كان الأفراد فى السابق يمتنون المهن إمتهاناً ذاتياً أصبح مفهوم المهنة فى السنوات الأخيرة يقوم على مبدأ العمل لحساب الآخرين .

٣. التغيير فى المجتمع المحلى : لما كان التعليم الفنى والمهني يقوم بتوفير متطلبات المجتمع المحلى وعلى الرغم من أنها تبدو مهمة بسيطة فى المجتمعات المحلية بطيئة التغيير إجتماعياً وإقتصادياً إلا أنها معقدة أمام المجتمعات كثيرة العدد سريعة التغيير .

٤. التغيير فى التقنية: يرى معظم الباحثين أن أكثر التغييرات فى المهنة هي نتاج للتغيرات فى التقنية فقد تجد بعض المؤسسات الصناعية أنها متضطرة لإعادة تدريب بعض العاملين بها لإكسابهم مهارات أخرى مختلفة كلياً عن مهاراتهم السابقة ولهذا لابد أن تكون مناهج التعليم الفنى والمهني بالمرونة التي تسمح بمواكبة التغييرات التقنية .

## المبحث الثالث

### التدريب المهني والتلمذة الصناعية

#### ٢-٣-١ مفاهيم التعليم الفني والمهني والتقني والحرفي

كثيراً ما يختلط علي القاري غير المتخصص ماهية التعليم الفني والمهني والتقني ولذلك رأينا أن نوضح الفرق بين هذه المفاهيم كيما يلي:-

١. **التعليم الفني الصناعي:** يقصد به العملية التربوية التي تتضمن بالإضافة للتعليم العام دراسة التقنيات والعلوم المرتبطة بها وأكتساب المهارات والإتجاهات والمعارف التي تتسم بالطابع العملي للمهنة في شتى قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية (محمد عبد الله خير ، ٢٠٠٥، ٢).

التعليم المهني يقصد به جميع الممارسات التربوية والتعليمية والتدريبية التي تساعد المتعلم للعمل على جميع المستويات ، والتعليم المهني هو التعليم المصمم لتطوير المهارات والقدرات والمعارف على أساس إنتاجي مستمر والتعليم المهني هو عبارته عن برنامج تعليمي دون مستوى الكلية يجري تنظيمه لإعداد المتعلمين لحرفة معينة أو لرفع مستوى العاملين فى الحرفة والمتضمن لأقسام مختلفة فى التعليم الصناعي والزراعي والاقتصاد المنزلي فهو تدريب يزود الفرد بمهارات ومعارف تكميلية لزيادة فرصة الحراك المهني وزيادة شمولية مهاراته .

التعليم المهني يهتم بالتلمذة المهنية والتلميذ المهني فرد ينخرط فى تدريب أولى ضمن مهنة معترف بقابليتها للتلمذة ويقدم للتلميذ دراسات نظرية لترقية هذه المهنة ( عبد الرحمن احمد عثمان ، ٢٠٠١، ٤٤).

إستناداً الي المفاهيم والتعاريف المعتمدة عالمياً فقد عرف التعليم التقني بأنه ذلك النوع من التعليم النظامي الذى يتضمن الإعداد التربوي والتوجيه السلوكى بالاضافة لإكساب المهارات اليدوية والمقدرة التقنيه وتقوم به مؤسسات تعليمية نظامية لمدة لاتقل عن سنتين بعد الدراسة الثانوية لإعداد قوى عاملة (أطر تقنية) تقع عليها مسؤولية التشغيل والأنتاج وتكون حلقة وصل بين المخططين والاختصاصيين من خريجي الجامعات وبين العمال الماهرين من جهة أخرى ولها القدرة على ترجمة الخطط الإنتاجية وتنفيذها مع الايدي العاملة الماهرة (الشيخ المجذوب، الواقع والتحديات، ١٩٩٩، ١١٧).

التعليم الحرفي هو التعليم الذي يستوعب الفاقد التربوي من مرحلة الأساس ويتيح له فرصة التأهيل المهني الحرفي فى تخصصات تواكب الإحتياجات الفعلية من العمالة الماهرة (محمد عبد الله خير الله ، ٢٠٠٥، ٤).



عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ ( خُفِّفَ عَلَى دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ الْقُرْآنُ فَكَانَ يَأْمُرُ بِدَوَابِّهِ فَيُسْرَجُ فَيَقْرَأُ الْقُرْآنَ قَبْلَ أَنْ تُسْرَجَ دَوَابُّهُ وَلَا يَأْكُلُ إِلَّا مِنْ عَمَلِ يَدِهِ ) ( نفسه ، مجلد ١١ )

عَنْ الْمُقَدَّامِ بْنِ مَعْدِيكَرِبَ الزُّبَيْدِيِّ

عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ ( مَا كَسَبَ الرَّجُلُ كَسْبًا أَطْيَبَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَمَا أَنْفَقَ الرَّجُلُ عَلَى نَفْسِهِ وَأَهْلِهِ وَوَلَدِهِ وَخَادِمِهِ فَهُوَ صَدَقَةٌ ) ( ابو عبدالله محمد بن يزيد ، سنن بن ماجه ، مجلد ٦ )

**٣٢٣٦ - قال الرسول صلى الله عليه وسلم (أزكى الأعمال كسب المرء بيده) ( البيهقي ، شعب الإيمان، مجلد ٢ )**

قال الرسول صلى الله عليه وسلم ( ما أكل العبد طعاما أحب إلى الله من كد يده ومن بات كالا من عمله بات مغفورا له ) ( الامام أحمد ، سنن الامام أحمد، مجلد ٤ )

قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم - ( ما كسب الرجل كسباً أطيب من عمل يده وما أنفق الرجل على نفسه وأهله وولده وخادمه فهو صدقة ) ( أبو عبدالله محمد بن يزيد، صحيح، بن ماجه، مجلد ١ )

### 2-3-3 التدريب المهني والتلمذه الصناعيه

التدريب المهني بصورة عامة هو نظام غير مرتبط بمرحلة تعليمية محددة او عمر معين ويتم فى مراكز التدريب المهني ومواقع العمل والإنتاج ويطلق عليه فى بعض الدول العربية التعليم المهني أو التكوين المهني وفى بعض الدول العربية توجد وزارات متخصصة للتعليم الفنى والتدريب المهني والتقني كما توجد مجالس للتعليم والتدريب المهني تضم فى عضويتها ممثلين للحكومة وأصحاب العمل والمنظمات العمالية (الرشيد اسماعيل، ٢٠٠٩، ٥٣)

لكل من يعمل فى حقل ~إختصاصي التدريب المهني لابد له من أن يعي بدقة مفهوم هذا الاصطلاح الذي اصبح فى الوقت الحاضر احد الدعائم الرئيسية للحضارة بكل مافيها من تقدم تقني ، فالتدريب بمعناه الواسع عملية تعليم وتعلم تمكن الفرد من إتقان مهنة والتكيف مع ظروف عمله كما يعرف أيضا بأنه مجموعة الاجراءات التي تمكن الفرد من التعرف على المفاهيم والنظريات العلمية والفنية المتعلقة بالعمل وتنمية مهاراته العملية باكتساب الإتجاهات الإيجابية والسلوك التي يتطلبها اداء العمل (على محمد نصر الله، ب ت ، ١١)

أُتسّمت الحياة العصرية أكثر من أي وقت مضى بالحاجة الملحة للتعليم الفنى والمهني ، وقد بادرت وزارات التربية والتعليم والمعارف فى معظم دول العالم الى وضع الخطط التربوية لنشر الوعي الفنى والمهني وتنمية المهارات الصناعية والفنية للنهوض بأجيالها لتحقيق حياة افضل ، تقوم على الازدهار الإقتصادي والفنى ( محمد بن شحات الخطيب، ١٩٩٥ ، ١٧ ) .

يعد التدريب المهني من الاستثمارات البشرية عالية المردود وعالية التكلفة وفى ظل شح الموارد المتاحة ينبغى إستغلال هذه الموارد لإستقلال الأمتل وفق أولويات محددة ومدروسة ومخطط لها

بدرجة عالية من الدقة . وفلسفة التدريب المهني تقوم على أن التدريب يجب أن يكون من أجل العمل المنتج ( ابراهيم خالد ابراهيم، ٢٠٠٩، ٢٠٠٩ )

وقديماً كان التدريب المهني مجرد الحاق شخص يبحث عن عمل مع عامل ماهر ذو خبرة بعمله بحيث يكون هذا الشخص المعارف والمهارات والقيم الخاصة بهذا العمل بصورة تلقائية تعتمد على الزمن وقدرة العامل الجديد على الملاحظة والانتقاط والتقليد كما تعتمد على رغبة العامل الماهر في المساعدة والعطاء .

أما في الوقت الحاضر الذي يتميز بالتطور التكنولوجي المتسارع فقد أصبح التدريب المهني عملية مخططة منظمة للوصول إلى المستوى المطلوب في اقصر وقت وأقل تكلفة (عبيد محمود، ٢٠٠٣، ٢٧٠).

### 2-3-4 أهداف التدريب المهني:

يهدف التدريب المهني لبلوغ الأهداف الآتية:

١. رفد برامج ومشاريع التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال إعداد الأيدي العاملة المؤهلة الماهرة بمختلف التخصصات .

٢. رفع قدرات ومهارات القوي العاملة في قطاعات المجتمع عن طريق الدورات التدريبية والتعليم المستمر.

٣. التقليل من الإعتماد على الأيدي العاملة الأجنبية وما يترتب عليها من آثار إجتماعية واقتصادية .

٤. تحقيق الإرتباط العضوي لهذا النمط من التعليم بإحتياجات المجتمع المحلية ومساهمة ذلك في تحقيق التقدم الإقتصادي والإجتماعي والعلمي والمهني .

٥. فهم المواطن للبيئة والتأثير فيها من خلال التعرف على الجوانب العلمية والتقنية للحضارة المعاصرة ( نفس المرجع، ٢٠٠٣، ٢٨٠).

### 2-3-5 تحقيق التوازن بين التعليم الثانوي الأكاديمي والتعليم الفني والتدريب المهني

تؤكد الدراسات والشواهد على أن التعليم الثانوي الأكاديمي يحتل المقدمة بالنسبة لأنواع التعليم الثانوي الأخرى ( الفني والمهني) في الوقت الذي بدأت فيه الدول العربية إقامة المجتمع المنتج وتحقيق التنمية الاقتصادية وتوفير القوى البشرية القادرة على الانتاج مما يتطلب التوسع في التعليم الصناعي والمهني مع إرتفاع الجوده وتحقيق التوازن ليس فقط بعدد الطلاب أونوعية المناهج والمقررات الدراسية بل النظرة العامة والقيمة الاقتصادية والمكانة الاجتماعية لهذا النوع من التعليم حتى تستطيع الدولة بكل مؤسساتها التربوية والإنتاجية والإعلامية. لازالت النظرة المتواضعة لهذا النوع من التعليم تدريجياً

لتنسأوى وتتفق مع النظره للتعليم الاكاديمى . وقد حققت التجارب العالميه هذا النوع من التوازن بالاهتمام من جانب الدوله على المستوى القومى (عباده احمد، ب ت ، ٧٧٧)

### 2-3-6 النظم الاساسية للتدريب المهني فى الدول المتقدمه:-

تصنف دراسه متخصصه النظم الوطنيه للتعليم المهني فى الدول المتقدمه إلى ثلاث أنواع أو نمازج وهى :

١. دور الحكومه معدوم أو هامشى فى عمليات التأهيل المهني ويسمى هذا النوع بنظام التدريب المهني بالمستند على سوق العمل ويوجد هذا النوع فى المملكه المتحده والولايات المتحده الامريكيه واليابان حيث لا يرتبط التعليم المهني بالتعليم العام ويتولى المواطن نفسه إعداد وهيكلة تدريبيه المهني من جهه ومشاركه الشركات و مؤسسات التدريب الأخرى التي تقدم وتنفذ نظم التدريب الموجهه نحو الوظيفه دون تدخل حكومى من جهه اخرى .

٢. تكون الدوله مسؤله عن تخطيط التدريب المهني وتنظيمه والسيطره عليه ( النموزج المدرسي البيروقراطى) حيث يرتبط بالتعليم العام ويعتمد الأنتقال إليه على المؤهلات الدراسيه فى المرحله المتوسطه أو الإعداديه وهذا النوع من الإرتباط بين التعليم المدرسي والتدريب المهني يؤدى إلى مخرجات ذات مسارين ، مؤهلات الالتحاق بالجامعه ومؤهلات العامل الماهر ولا يوجد دور مباشر للشركات الخاصه فى هذا النظام بأستثناء ماتوفره من مواقع تدريبيه ونجد هذا النظام فى ايطاليا وفرنسا والسويد.

٣. توفر الدوله إطاراً عاماً وشاملاً نوعاً ما فى التدريب المهني للشركات الخاصه وغيرها من مؤسسات التدريب الخاصه ويسمى بالنظام الثنائى لأن التعليم بموقعين ، الشركات ومراكز التدريب المهني العامه ويطبق هذا النظام فى المانيا وسويسره والنمسا. ( المنظمه العربيه للتربيه والثقافه والعلوم ١٩٩٧ ، ١٣-١٥)

### 2-3-7 الرضا الوظيفى وعلاقته بالتعليم الفنى والمهني

تلعب عوامل كبيره دوراً بارزاً فى توفير الرضاء الوظيفى عند الفرد العامل فالجو الاجتماعى السائد فى جهه العمل ومدى توفر التسهيلات والخدمات والمرافق من الأمور شديد الأثر على مستوى الرضاء الوظيفى .

وتؤكد الدراسات الجاده أن الرضاء الوظيفى يرتبط بالمناهج الدراسيه فالطلاب المتخرجون من مدارس ثانويه تلقوا فيها تعليماً مهنياً وظيفياً أكثر رضا مقارنة برصنائهم الذين تخرجوا فى مدارس أكاديميه وذلك يعود إلى البيروقراطيه الاداريه فالذين يعملون بالمهن الصناعيه يصعب الحد من نشاطهم

الفني بقرار إداري بروقراطي فالخيارات التي تمنح الى المهنيين أوسع بكثير من الخيارات التي تمنح للإداريين لأن العمل متوقف عليهم ويدرك الآخريين أهميتهم (محمد بن شحات الخطيب ، ١١٨، ١٩٩٥)

## 2-3-8 التدريب التحويلي مجالته وآلياته

التدريب التحويلي هو تعديل مهارات الفرد من مهارات غير مخدمة إلي مهارات أخرى مخدمه ويستهدف التدريب التحويلي خريجو الجامعات والمتعلمين عن العمل من خلال إخضاعهم إلى برامج تدريب تحويلي يضمن لهم فرص عمل منتج كما يهدف إلى تدريب العمال الذين فقدوا وظائفهم بسبب الخصخصة وبرامج التكيف الهيكلي وتمليكهم مهارات ومعارف جديدة ويهدف التدريب التحويلي بصفة عامة الى تخفيض معدل البطالة وسط الشباب .

ينبغي أن تكون برامج التدريب التحويلي برامج قصيرة المدى بحكم ان الفئات المنخرطة فيها غير مهياً نفسياً لبرامج طويلة المدى فضلاً عن أن هذه الفئات ذات قاعدة تعليمية جيدة تؤهلها إلى إكتساب المهارات والمعارف في اقصر فترة ممكنه (محمد احمد رسمي، ٢، ٢٠٠٤)

نجاح نظام التدريب التحويلي يتوقف في المقام الأول على ازالة النظرة الدونية للعمل المهني وإحساس العاطلين عن العمل بحقيقة واقعهم كما يتطلب من الجهات المسؤولة الأستيعاب المباشر للذين تلقوا برامج تدريب تحويلي .

## 2-3-9 نظام المعايير المهنية .

المعايير المهنية هي مواصفات العمل المؤدى بإتقان وتشمل القائمة الكاملة لكل المهام والأنشطة المكونة للعمل والمعايير المهنية هي مرجعية تعمم على نطاق القطر لمستويات المهن وفي الدول المتقدمة تنشأ المعايير في إطار مؤسسة صناعية أو قطاع إقتصادي ثم تتلقى القبول تدريجياً قبل أن تعتمد ويكون لها سلطة القانون أما في الدول النامية تنشأ المعايير عن طريق المبادرة التي تقوم بها الدولة أو أصحاب العمل .

ويساعد نظام المعايير المهنية في ثبات المستويات المهنية و شغل الوظائف على أسس معيارية بصورة تحدد شروط الخدمة كما تساعد في تسهيل إنتقال العمالة في ظل التجمعات الإقليمية بتسجيل الاعتراف المتبادل للمؤهلات (حاج احمد محمد خير ، ٣، ٢٠٠٩) .

نظام المعايير المهنية نظام متكامل للمستويات المهنية يربط بين الفرد وإمكانيته والعمل ومتطلباته ومن ثم الربط بين مناهج وبرامج التدريب المهني وبين الإحتياجات الفعلية لسوق العمل من مستويات العمل المهنية المختلفة ويقوم نظام المعايير المهنية على إختبارات تحديد مستوى المهارة لكل من يرغب في الدخول لسوق العمل ولا يجوز تعديل هذا المستوى إلا بعد أن يجتاز العامل إختبارات قياسية (معيارية) في المستوى الجديد المتقدم اليه . ويساعد نظام المعايير المهنية في تحديد المعارف النظرية ومجموعة

المهارات العملية لكل مستوى مهني إضافه إلى توحيد مسميات المهن والأعمال (محمد عبد الهادي ، ٤٠،١٩٩٤) .

تختلف مستويات العمل المهني وعلاقتها بالنظام التعليمي من حيث المهارات والقدرات المطلوبة لكل مستوى مهني وعلى الرغم من إختلاف تصنيف مستويات العمل المهني من مؤسسة إلى أخرى إلا أنه قد استقر التصنيف على ستة مستويات وهي كمايلي:- (على محمد نصر الله ،ب ت،٤٥)

١. **فئة العمل محدود المهارة** : وتشمل هذه الأعمال التي يتطلب إنجازها توفر قدر محدود من المهارات العملية لدى شاغليها والتي يمكن أن يكتسبها الفرد من خلال تدريب قصير في موقع العمل أو في إحدى مراكز ومدارس التدريب المهني .

٢. **فئة العامل الماهر** : وتشمل هذه الاعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات بجزء متكامل من المهنة وتتطلب إعداداً متخصصاً في مراكز التدريب لمدة من عامين إلى ثلاث أعوام ويغطي التدريب جانبي المهارات العملية والمعلومات الفنية المرتبطة بها ويتم الإعداد لهذه الفئة بمراكز التدريب من خلال برامج التلمذة المهنية.

٣. **فئة العامل المهني** : وتشمل الأعمال التي يتطلب إنجازها توفر مهارات تغطي إطار المهنة بالكامل والمعلومات الفنية وتوزيع المرؤسين وتدريبهم.

٤. **فئة التقني** : وتتطلب مهارات فنية ونظرية وعلمية إشرافية لنقل أفكار الإختصاصيين الي فئات العمال الأخرى ويحتاج الفرد إلى إعداد مهني في مستوى كليات المجتمع أو الكليات التقنية

٥. **فئة الإختصاصي** : وتشمل الأعمال التي يتطلب إنجازها قدراً عالي من المهارات العملية والفنية والإدارية لدى شاغليها بصورة تمكنهم من تقييم العمل وتطويره ومتابعة الافراد خلال مراحل الانجاز ويحتاج الفرد في هذه الفئة إلى إعداد وتأهيل جامعي إضافة إلى فترة مناسبة من الخبرة العملية .

٦. **الزمالة المهنية**: نظام عالمي مبني على طرق الإعتماد الخاص وهو مكمل لنظام التدريب المهني والتعليم الفني والتقني ويعتمد على التقييم الشخصي من حيث التأهيل والتدريب المستمر ( نظام النقاط ) والمهارات والخبرات الطويلة الممتازة وفقاً لنظم الاعتماد العالمية والمحلية لنيل مايسمى زميل أو مستشار (محمد عبد الله خير الله ،٢٠٠٩،٣٥) .

## ٢-٣-١٠ دور منظمة العمل العربية في التدريب المهني

يأتى التدريب المهني في مقدمة إهتمامات منظمة العمل العربية لما له من دور اساسي في دفع حركة التنمية العربية وتطويرها وما يرتبط بهذه الحركة من علاقات تؤثر تأثيراً مباشراً على قضايا العمل والعمال والتي هي جوهر عمل المنظمة (حسين رزق، ٤٣،١٩٩٨٢) .

تتحرك منظمة العمل العربية في مجال التدريب المهنة حركة مرشدة وواضحة الاهداف والوسائل فقد نصت المادة التاسعة من ميثاق العمل العربي على موافقة الدول العربية أن تقوم منظمة العمل بوضع خطة التدريب المهني التي تتفق مع إحتياجاتها وتتماشى مع إحتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية فيها .

كما نص دستور منظمة العمل العربية على تكليف المنظمة بالقيام بالبحوث والدراسات في الموضوعات المتعلقة بتخطيط الفوي العاملة والتثقيف المهني والكفاية الانتاجية وتنظيم حلقات تدريبية للعمال ، وللتدريب المهني نصيب في أحكام عدد من إتفاقيات منظمة العمل مثل الاتفاقية العربية لعام ١٩٦٦م بشأن مستويات العمل وإتفاقية العمل العربية رقم (٤) لعام ١٩٧٥م وفي عام ١٩٧٧م أصدر مؤتمر العمل العربي بالاسكندرية إتفاقيه خاصه بموضوع التدريب المهني تناولته بالقدر الكافي من التفصيل والإهتمام (حسين رزق، ١٩٨٢، ٣٨) .

## المبحث الرابع

### 1-4-2 التعليم الفني والتدريب المهني فى السودان

بدأ التعليم الفني والمهني فى السودان منذ أوائل القرن العشرين وذلك بإنشاء أول مدرسة فنية فى ام درمان عام ١٩٠٢م عرفت باسم مدرسة ( الحجر ) ثم كان انشاء مدارس ثانوية مهنيه بكلية غردون التزكارية وفي منتصف القرن العشرين بدأت بعض الوزارات والمصالح الحكومية مثل الزراعة والأشغال والمعارف بإنشاء معاهد مصلحية متخصصة (الشيخ المجذوب، ١٩٩٨، ١١٧) وفى عام ١٩٤٨م تبنت حكومة السودان خطة عشرية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية كان نصيب التعليم فيها بارزاً حيث اتخذت وزارة المعارف آنذاك سياسة التوسع فى التعليم الصناعي وإنشاء عدد من المدارس

الصناعية الوسطى في عواصم المديرية ظل يتزايد تدريجياً إلى أن وصل في عام ١٩٦٥م إلى خمسة وعشرين مدرسة . وقد شهد عام ١٩٧١م أهم التغيرات التي حدثت في مسيرة التعليم الثانوي الفني بإعلان السلم التعليمي الفني الجديد وكان من أميز سماته تنوع مساقات التعليم الفني (صناعي ، تجاري، زراعي و نسوي ) ومدة الدراسة بالمدارس الثانوية الفنية أربعة سنوات تم تعديلها إلى ثلاث سنوات (عبد المنعم حسين بأكبر، ١٩٩٨، ٥).

يهدف التعليم الصناعي الفني إلى تخريج مساعدي فنيين في شتى المجالات الفنية لسد حاجة البلاد من هذا النوع من الخريجين للمساهمة المباشرة في خطط التنمية .

كما يهدف لإعداد الطلاب إعداداً يمكن النابغين منهم من الإلتحاق بالمعاهد التكنولوجية والجامعة . وعلى الرغم من الجهود التي تقوم بها وزارة التربية والتعليم للنهوض بالتعليم الفني الصناعي إلا إنها مازالت تواجه بعض التحديات التي تتمثل في :-

١. إعداد المدرب الذي يستطيع أن ينفذ سياسة التعليم الفني وفلسفته حسب المستويات المطلوبة
٢. النقص في الورش وصعوبة إستيراد الماكينات والمعدات من الخارج لأنها تحتاج لزمان طويل وعملة أجنبية كثيراً ما تقف دون ذلك .
٣. التكلفة الباهظة من المعدات والأدوات والآليات إذ أن المدرسة الثانوية الفنية تكلف أضعاف ما تكلفه المدرسة الثانوية الأكاديمية.
٤. تضارب السياسات التعليمية حول التعليم الصناعي وعدم وجود الأطر البشرية المؤهلة نسبة لهجرة الخبرات وعدم وجود روافد للتعويض وتباين مستويات ومؤهلات المعلمين الفنيين وضعف الميزانيات المصدقة كل ذلك يؤدي إلى نظرة المجتمع الدونية حول أهمية التعليم الصناعي وعزوف الطلاب عن الإلتحاق به (محمد عبد الله خير الله ، ٢٠٠٤؛ ٣٩)

## 2-4-2 التعليم الحرف

### معهد القرش الصناعي

كان صاحب الفكرة الأولى لمعهد القرش الصناعي عبد الفتاح المغربي عندما نشر مقال بإحد الصحف السودانية عام ١٩٣١م داعياً فيه المواطنين للعمل على قيام جمعية خيرية تهدف لإيواء اليتامى وأبناء الفقراء لتقديم المساعدة لهم وتعليمهم بعض الحرف على قرار جمعية القرش الخيرية المصرية. وسرعان ما استجاب المواطنون الخيرون لهذا النداء وجمعت التبرعات التي حددت بقرش واحد للفرد وهكذا برز مركز القرش حقيقة ملموسة للوجود . وساهمت حكومة السودان بمساحه من الارض بحي الملازمين بأمر درمان لتكون مقراً للمعهد وفي عام ١٩٦٨م تم تشييد

الداخليات بدعم مالى من ملكة هولندا ثم قام بعض الخيرين ببناء بعض العقارات الاستثمارية لصالح المعهد (معهد القرش، ب ت ١٠-٤).

الآن يستوعب المعهد جميع الراغبين من السودانييين على ان تكون الاولويه للايتام والفقراء واللاجئين الأريترين ويشترط للدراسة بالمعهد أن يكون المتقدم حسن السير والسلوك ولايزيد العمر عن ١٣ سنه ولا يقل عن ١٠ سنوات وأن يتعهد ولي أمر التلميذ الايقطعه عن الدراسة ( فاطمه عبد المنطلب، ١٩٨٥، ٨١).

ثم نشأ التعليم الحرفي النظامى عام ١٩٧٠م كمدارس تعني بالصناعات القومية والإستفادة من الخامات المحلية المتوفرة الغير مستفاد منها ولكن لم يستمر طويلا اذبدأ بمعلمين مصريين عكسوا الفلكلور المصرى الفرعونى على الدارسين وكان مردود ذلك عزوف الطلاب عن هذا النوع من التعليم وعليه عقدت ورشة عمل من الإختصاصيين السودانييين خرجت بتوصيات مهمه حددت أهداف هذا النوع من التعليم التى تمثلت فى:-

١. إعداد فنيين مؤهلين نظرياً وعملياً وعلمياً ذو مهارة يدوية متخصصة لسد احتياجات مشاريع التنمية والسوق المحلي .

٢. استيعاب الفاقد التربوى من المرحلة الابتدائيةالذين لم تتاح لهم فرصة الإستمرار فى التعليم لمرحلة أعلى.

وتمشياً مع تلك الأهداف كان لابد أن تتغير تخصصات التعليم الحرفي لتواكب إحتياجات البلد وتلبية إحتياجات سوق العمل وأدخلت تخصصات ( نجاره، كهرباء عامه،كهرباء سيارات ،ميكانيكا سيارات ، توضيب ولحام ،مصنوعات جلدية ،مبانى ، تركيبات صحيه ،نسيج ، سجاد واكليم )المرجع السابق، (٤١، ٢٠٠٤).

## 2-4-4 التدريب المهني والتلمذة الصناعية فى السودان

تتبع مراكز التدريب المهني من ناحية فنية وإدارية لوزارة العمل والاصلاح الاداري عدا المراكز الولائية التى تتبع للولايات.

انشئ أول مركز للتدريب المهني بالخرطوم فى عام ١٩٥٧م الذي عرف باسم مركزرفع المستويات والأختبارات المهنية بدعم من منظمة العمل الدولييه ثم توالى اتفاقيات التعاون لانشاء مراكز التدريب المهني بالعاصمة والولايات .

وفى السادس من مارس ١٩٧٤م اصدر رئيس مجلس قيادة ثورة مايو قانون التلمذة الصناعية الذي حدد الشروط والمعايير التى يتم بموجبها تدريب طلاب التلمذة الصناعية حيث أن من أهداف القانون التاكيد

على ان الدولة تقوم بتدريب العدد الكافي من العمال المهرة لمقابلة الإحتياجات ، ، ب ت، ١) ministry of puplic service الحاليه والمستقبلية وترقية التدريب وتطويره )

يعمل نظام التلمذة الصناعية لإعداد العامل الماهر الملائم للمهنة بحيث يكون مهياً" علميا وعمليا" ويقبل هذا النظام الطالب الحاصل على شهادة مرحلة الأساس ( المرحلة المتوسطة سابقا" ) بنجاح من الجنسين ويتم التدريب للعام الأول والثاني داخل المراكز ليتلقى المهارات الأساسية العلوم المتعلقة بالمهنة ويستكمل مهاراته خلال العام الثالث داخل المؤسسات الصناعية التي يتم التعاقد معها. ( صديق الحاج ، ١٩٩٩، ٤) .

حدد قانون التدريب المهني والتلمذة الصناعية لعام ٢٠٠٠م قيام مجلس أعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية ليقوم بوضع السياسات العامة للتدريب المهني وإعداد خطط وبرامج التدريب المهني ودراسة الحاجة للتدريب في مختلف الولايات وأعتاد مناهج التدريب لمختلف الفئات وتشجيع التقصي والبحث في كل المسائل المتعلقة بالتدريب المهني.

كما حدد قانون التدريب المهني أنشاء امانة عامة برئاسة أمين عام يعينه مجلس الوزراء بتوصيها من من وزير العمل ويكون مسئولاً أمام رئيس المجلس الأعلى عن أداء الأمانة العامة ويقوم بتنفيذ السياسة التي يضعها المجلس الأعلى للتدريب المهني وإعداد تقرير سنوي عن اداء الامانه(، المجلس الاعلى الهيكل التنظيمي، ٢٠٠١، ٣).

ولا يجوز أن ينخرط التلميذ الصناعي داخل المنشأة الصناعية إلا بعد توقيع عقد التلمذة الصناعية بين كل من ولي أمر التلميذ طرف أول ومن ينوب عن المنشأة طرف ثاني ويلتزم الطرف الثاني بدفع أجر للتلميذ الصناعي لا يقل عن الحد الأدنى للأجور. يشتمل التدريب للتلمذة الصناعية تدريب عملي بنسبة ٧٠% من الساعات المعتمدة ودراسة علميه بنسبة ٣٠% وتكون السنة الاولى والثانية بالمراكز والسنة الثالثة هي فترة التلمذة الصناعية داخل المنشأة الصناعية لمدة ٤٠ أسبوعاً"بواقع ٥ أيام فى الاسبوع على أن تكون ساعات العمل حسب ساعات العمل المعمول بها فى المنشأة كما يسمح للتلميذ الصناعي بساعات عمل إضافية إذا اقتضى الأمر ذلك على الا تزيد عن ٤٠ ساعة فى الاسبوع على أن يكون مستحقاً لمنحه إضافية وفق أسس الأجر الاضافي المعمول بها فى المنشأة.

يحرم التلميذ من الجلوس لإمتحانات التخرج إذا لم يستوفي ٩٠% من مجموع ساعات المهارة المقررة خلال السنة التدريبية او في حالة زيادة غيابه عن الدراسة النظرية عن سبعة أيام خلال العام التدريبي دون عذر مقبول والتلميذ الذي يحرم من إمتحان التخرج عليه إعادة السنة التدريبية وكذلك يعيد التلميذ العام التدريبي إذا رسب في إمتحان العملي أوفي جميع الإمتحانات النظرية(المجلس الاعلى الهيكل التنظيمي، ٢٠٠١، ٤) .

## 2-4-5 الدورات التدريبية القصيره .

تعرف الدورات التدريبية القصيرة بأنها الدورات التي تهدف إلى تزويد المتدرب بمهارات جزئية محددة او رفع مهارته في المهنة بحيث يستطيع المتدرب أن يمارس عملاً "منتجاً ومدراً للدخل وتستهدف هذه الدورات الفاقد التربوي والداخلين الجدد على مهنة معينة .(لائحة الدورات التدريبية ، ٥٦ ، ٢)

## 2-4-6 الإختبارات المهنية:

بدأت الإختبارات المهنية منذ تأسيس مركز التدريب المهني الخرطوم (١) عام ١٩٥٧م ثم تم تعميمها في جميع مراكز التدريب المهني وتهدف الإختبارات المهنية لتقييم خبرات ومهارات العمال الذين ليس لديهم شهادات مهنية كما تستخدم لتحديد ما إذا كان العامل يستحق الترقية لدرجة وظيفية معينة . يشترط أن يكون المتقدم للإختبار المهني بالدرجة العمالية الخامسة كحد أدنى وان يكون موفد بخطاب من مكتب العمل أو من المؤسسة الباعثة بغرض الاختبار المهني ويتم الإختبار في المجال العملي والنظري ثم يقوم المركز بكتابة تقرير سري عن مستوى العامل المتقدم للإختبار ويرسل التقرير للجهة الباعثة. (المجلس الاعلى لائحة الاختبارات المهنية ، ٢٠٠١ ، ٢-٤)

## 2-4-7 مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية

لتقويم برامج التدريب المهني والتلمذة الصناعية لابد أن نتناول بالتفصيل الخلفية التاريخية لكل مركز من مراكز التدريب المهني والإمكانات المتوفرة وأوجه النشاط التي تمارس بهذه المراكز .

### 1. مركز التدريب المهني الخرطوم (١) رفع المستويات

يقع شرق جامعة الخرطوم جوار نفق بري في مباني كانت تستخدم مخازن للجيش الانجليزي حتى عام ١٩٥٥م .

تنبهت أول حكومة وطنية إلى الحاجة لوجود عمال مهرة لسد الثغرة التي تركها خروج العمال المصريين والانجليز بعد الإستقلال فكانت فكرة تأسيس أول مركز تدريب مهني عام ١٩٥٦م لتأهيل العمال من القطاعين العام والخاص في برنامج دورات تدريبية قصيرة فيما عرف باسم مركز رفع المستويات وتم إختيار المدربين لهذا المركز من عمال المصالح الحكومية المختلفة مثل ( مصلحة السكه حديد ، وزارة الأشغال و المخازن والمهمات ) .

ويدرس المركز التخصصات الآتية ( الخراطة ، ميكانيكا ديزل ، ميكانيكا سيارات ، كهرباء سيارات ، كهرباء عامه ، برادة الصيانة ، اللحام والتوضيب ) .

ثم كانت الحاجة لقياس خبرات بعض العمال الذين ليس لديهم شهادات مهنية فبدأ نظام الاختبارات المهنية لتحديد مستويات العمال والدرجات التي يمكن إستيعابهم فيها في الخدمة المدنية . وأصبح لهذا المركز دوراً كبيراً في توفير إحتياجات سوق العمل من العمال المهرة و بعد إدخال نظام التلمذة الصناعية في ١٩٦٨م . ( سر الختم حسبو ، ٢٠٠٣ ، ٢٣ ) .

## ٢. مركز التدريب المهني الخرطوم (٢) الالمانى

يقع بالخرطوم شارع أفريقيا غرب مطار الخرطوم . أقامت الحكومة الالمانية المعرض الصناعي بالموقع المذكور وقد وجد المعرض اقبالاً كبيراً وبعد إنتهاء فترة العرض بدأت الحكومة الالمانية تفكر في إنشاء مركز تدريب مهني في الموقع وبمعدات المعرض ثم تم توقيع إتفاقيه بين الحكومة السودانية والحكومة الالمانية لإنشاء المركز الذى بدأت الدراسة فيه عام ١٩٦٤م وأجيز العمل بنظام التلمذه الصناعيه فى عام ١٩٦٦م . يدرس المركز تخصصات برادة الصيانه ، التبريد والتكيف ، الالكترونيات ، اللحام واعمال الصاج ،المخارط، النجارة ،الرسم الفني ،ميكانيكا السيارات ، ميكانيكا الديزل ، كهرباء السيارات . (المرجع السابق ، ٢٠٠٣ ، ٢٨) .

## 3. مركز الصداقة للتدريب المهني ام درمان ( الصينى )

إنشأ المركز بأم درمان غرب المنطقة الصناعية بقرض طويل الأجل من جمهورية الصين الشعبية وشاركت الخبرات الصينية فى الإنشاء وتركيب الماكينات الي أن افتتح فى عام ١٩٨٩م تحت إداره سودانية وتبعية مباشرة للمجلس الأعلى للتدريب المهني ويدرس المركز تخصصات ( الكهرباء العامة برادة الصيانه اللحام ) وشارك المركز فى تنفيذ مشروع كهرباء العاصمة القومية إضافة لدورات تدريبية لمتدربين من مؤسسة التنمية الأجماعية كما عقد المركز دورات تدريبية لطلاب كلية الهندسة جامعة الزعيم الازهري وأكاديمية كررى للتقانة إضافة لنظام التلمذة الصناعية . ( مركز الصداقه ، ت ، ١ )

## 4. مركز التدريب المهني السوداني الكوري (جبره)

يقع بمنطقة جبره غرب مباني شركة البيبسى كولا تأسس عام ١٩٩٦م بدعم من جمهورية كوريا التى تكفلت بجميع منصرفات التأسيس من مباني وأدوات مكتبية ومعدات وماكينات وأجهزة كمبيوتر ويدرس المركز تخصصات (الكهرباء العامه ، تصميم الازياء ،ميكانيكا سيارات ، كمبيوتر سر الختم حسبو ( ٢٠٠٣ ، ٣٨) .

## 5. مركز التدريب المهني الخرطوم (٣)

يقع بالخرطوم شارع الغابة شمال شركة السودان لمطابع العملة فى مباني كانت تستخدم مخازن لوزارة الاشغال العامة وفي عام ١٩٩٢م تم حل وزارة الاشغال وتوزيع المباني الخاصة بها للمصالح الحكومية فكان الموقع المذكور من نصيب وزارة العمل والاصلاح الإداري التى رأت أن يستخدم كمركز تدريب مهني لتقديم دورات تدريبية لعمال المنطقة الصناعية ثم تم قبول أول دفعة فى نظام التلمذة الصناعية فى العام ١٩٩٩م ويدرس المركز تخصصات (الكهرباء العامة ، برادة الصيانه ، اللحام والتوضيب، التبريد والتكيف ) (نفس المرجع ، ٢٠٠٣ ، ٤٩)

## 6. مركز التدريب المهني الخرطوم بحري ( مدرسة النقل الميكانيكي )

يقع بالخرطوم بحري منطقة الاملاك شرق البوسته و كان إدارة من إدارات مصلحة النقل الميكانيكي لإختبار السائقين المتقدمين للعمل بالمصالح الحكومية حيث كانت شهادة مدرسة النقل الميكانيكي شرط اساسي لتعيين سائقي العربات الحكومية ثم ادخل نظام التدريب المهني عام ١٩٥٠م فى دراسة لمدة خمس سنوات وفى عام ١٩٦٠م تقدمت منظمة العمل الدولية بمقترح لتعديل النظام الدراسي ليصبح بنظام التلمذة الصناعية (ثلاث سنوات) تحت اشراف إدارة للتدريب المهني وبعد حل مصلحة النقل الميكانيكي تم تحويل إدارة المركز الي المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية واصبح يعرف باسم مركز بحري للتدريب المهني ( نفس المرجع ، ٢٠٠٣ ، ٤٢ )

## ٧. التدريب المهني بالمركز الاسلامي الافريقي

بدأ المركز الاسلامي الافريقي عام ١٩٧٧م كمنظمه خيرية تعليمية تضم كل من ( المملكة العربية السعودية ، مصر ، جمهورية السودان ، دولة قطر ، والمملكة المغربية و الامارات العربية المتحدة ) بغرض تقديم خدمات تعليمية للمسلمين الأفارقة في دراسة اللغة العربية والدراسات الاسلامية وبعد أن لاحظت إدارة المركز رسوب بعض الطلاب في التلعيم الاكاديمي مع عدم إمكانية مواصلتهم فيه فكانت فكرة تاسيس قسم للتدريب المهني والتلمذة الصناعية في عام ١٩٨١م لإستيعاب الطلاب المفصولين من التلعيم الثانوى الأكاديمي ليحصلوا على شهادة التلمذة الصناعية بنفس شروط ونظام إدارة للتدريب المهني والتلمذة الصناعية وبعد ان تحول المركز الاسلامي الافريقي إلي جامعة افريقيا العلمية بدأ تجفيف مركز التدريب المهني فى عام ١٩٩٧م . ( مقابلة مع عبد الله الزين الفضل ٢٠٠٤م )

## 8. مركز التدريب المهني العسكري ( الكدرو )

يقع بالخرطوم بحري منطقة الكدرو شمال كلية الموارد الطبيعية جامعة جوبا . كانت القوات المسلحة تعتمد على تجنيد خريجي مراكز التدريب المهني الحكومية للعمل بالوحدات العسكرية الفنية ومع التطور الذي انتظم القوات المسلحة وإزدياد هجرة الأطر البشرية المهنية العسكرية للدول العربية مما أدى الى نقص حاد في الفنيين في صفوف القوات المسلحة التي أخذت تفكر في إنشاء مركز تدريب مهني عسكري لسدهذا النقص ولضمان استمرارية الفنيين في العمل مع توفر عامل السرية والامن وفي عام ١٩٧٩م كانت زيارة القائد العام للقوات المسلحة لجمهورية ألمانيا الإتحادية حيث عقد إتفاقيه لإنشاء مركز تدريب مهني عسكري بتمويل من وزارة الدفاع الالمانية وافتتح المركز بقبول أول دفعة فى عام ١٩٨٤م بطاقة إستيعابية مائه وثمانية طالب (مجنذ) فى تخصصات ميكانيكا السيارات ، كهرباء السيارات ، برادة الصيانة ، حدادة ، كهرباء عامه ، الكترونيات ) ، ويعمل المركز تحت مظلة المجلس لأعلى للتدريب المهني وبنفس شروط القبول مع مراعاة لوائح القوات المسلحة حيث يخضع جميع الطلاب لفترة التدريب العسكري الأساسية لمدة ستة أشهر بعدها يتخرج

برتبة جندي بالقوات المسلحة ثم ينخرط في التدريب المهني لمدة ثلاث سنوات يمنح بعدها شهادة التلمذة الصناعية ثم يرقى الى رتبة ( عريف) قبل ان يتم التوزيع الي الوحدات العسكرية المختلفة(مقابلته مع العقيد حسن ابو بكر) .

## 9. مراكز التدريب المهني بالقطاع الخاص

على الرغم من وجود مراكز التدريب المهني الحكومية إلا أن ذلك لم يمنع مشاركة القطاع الخاص في مجال التدريب المهني لإستيعاب الفاقد التربوي والشباب الغير مستوفيين للقبول للتلمذة الصناعية وكذلك الراغبين في إكتساب مهن جديدة وكان من أول هذه المراكز المعهد الأهلي الحديث ثم المعهد الوطني

### أ. المعهد الأهلي الحديث

تأسس على يد مجموعة من المستثمرين في عام ١٩٨٩م لتقديم دورات تدريبية قصيره في مجالات ( الكهرباء العامة ،الالكترونيات ،كهرباء السيارات ،ميكانيكا السيارات ،التبريد والتكيف ) وفي عام ١٩٩٠م تم تأسيس ورشة خاصه للمعهد في الناحية الشماليه من مركز شباب أم درمان غرب سجن أم درمان وفي عام ٢٠٠٠م تم التصديق للمعهد بقطعة أرض جنوب جامعة ام درمان الاهليه .

يستوعب المعهد جميع الراغبين في الدورات التدريبية القصيرة دون أي شروط أكاديمية أو مهنية كما يستوعب في الدبلوم الفني (عام دراسي واحد ) الطلاب الذين اكملوا مرحلة الأساس في دراسة لمدة ٩ (تسعة أشهر ) نظري وعلمي إضافه الى ثلاثه أشهر تدريب داخل الصناعة ، يخرج المركز في كل عام ٣٥٠ (ثلاث مائه وخمسون طالب من حملة الدبلوم المهني و ٢٠٠(مئتان) طالب في نظام الدورات التدريبية القصيرة.

يعمل بالمركز مدربين بمؤهلات فنيه مختلفة (بكالوريوس هندسة ، دبلوم تقني ، دبلوم فني )(مقابلة مع كمال التوم، من الله ٢٠٠٥) .

### ب. المركز الوطني للتدريب المهني والتلمذة الصناعية

يقع بمنطقة كوبر شمال سجن كوبر تأسس عام ١٩٩٨م بهدف إستيعاب الراغبين في دورات تدريبية لمدة ثلاث اشهر في تخصصات ( ميكانيكا السيارات ، كهرباء سيارات، ميكانيكا التبريد والتكيف ،الكهرباء العامه ، برادة الصيانة،الرسم الفني، المعمار، لحام وتوضيب) ويعمل المركز تحت اشراف المجلس الاعلي للتدريب المهني والتلمذة الصناعية .

وفي عام ٢٠٠٠م تم إستيعاب أول دفعه في الدبلوم المهني من الذين أكملوا مرحلة الأساس في دراسه لمدة عاميين إضافه لفترة التدريب داخل الصناعه لمدة خمس اشهر إضافة لدورات تدريبية لمدة سنتين بدلا عن ثلاثة أشهر .( مقابلة مع حسن ابراهيم)

## ج. مركز ماريوسف للتدريب المهني

يقع بالخرطوم جنوب كبري الحرية وشمال المنطقة الصناعية (شارع الخور ) ويتبع للكنيسة الكاثوليكية مطرانية الخرطوم.

بدأ المعهد كمدرسة صناعية تمنح درجة دبلوم يعادل الدرجة العمالية الخامسة بعد دراسة لمدة عامين ثم تم تحويله لمركز تدريب مهني تحت إشراف إدارت للتدريب المهني والتلمذة الصناعية فى العام ١٩٧٧م.

يدرس المركز تخصصات(النجارة، الحدادة، المباني، الكهرباء العامة، الخراطة، برادة المنجلة). ويهدف المركز لتربية الطلاب على الطريقة التى إبتدعها دون بوسكو والتي تبنى على مخافة الله ومن حدوث الاخطاء والاصلاح الابوى بتعليم الطلاب روح السماحة والاعتماد على الذات والادب اثناء ممارسة حياته اليومية واطافة للارتقاء بالموارد البشرية بتعليم الطلاب المهارات الفنية .  
ماريوسف(ب ت، ٥ )

## المبحث الخامس

### ٥-٢-١ حاضر ومستقبل التدريب المهني والتلمذة الصناعية في السودان.

المتتبع لمسيرة التدريب المهني بالبلاد لابد أن يلاحظ بعض السمات السالبة التي تشكل عقبة في مسيرة التدريب المهني و يمكن إجمالها في الآتي :-

١ - لايزال التدريب المهني على حالته منذ نشأته الأولى في القرن التاسع عشر لا يفي بإعداد التخصصات المطلوبة ( بيطرة، زراعة، تنمية ريفية ) التي تعتبر من أهم مقومات التنمية الاقتصادية و الإجتماعية .

٢- عدم وجود تخطيط شامل لبرامج التدريب المهني ودراسات لتقويم التدريب المهني لإيجاد الحلول المناسبة للمشاكل الأساسية للتدريب المهني .

٣- شح الموارد المالية للتدريب المهني مما أدى الى تدهور البنية التحتية وضعف التدريب العملي

٤- ضعف المشاركة الشعبية ومشاركة أصحاب العمل فى تقديم الدعم المادى للتدريب المهني .

٥- صعوبة توفير المعلم الفني ذوي القدرة العلمية والتجربة العملية التطبيقية .(عبد المحمود عثمان منصور، ٢٠٠٩، ٩).

تقوم ولاية الخرطوم بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعي (UNIDO) وبدعم والإتحاد الاوربي بتنفيذ مشروع يرمي لإنشاء أربعة (٤) مراكز للتدريب المهني وهى مركز التدريب المهني كررى الذى تم افتتاحه فى ديسمبر ٢٠٠٩م ومركز الحاج يوسف للتدريب المهني وتم افتتاحه فى فبراير ٢٠١٠م ومركز التدريب المهني الخرطوم جنوب ومركز التدريب المهني ابودليق ( قيد الانشاء) كما يسعى المشروع لتاهيل مراكز التدريب المهني القائمة حالياً وإيجاد فرص العمل وتطوير مهارات أصحاب العمل فى مجال الصناعات الصغيرة وإيجاد فرص لتسويق منتجات التدريب المهني والإرتقاء بمناهج التدريب المهني بالتنسيق الكامل مع المجلس القومى للتعليم الفني والتقني

وقامت وزارة العمل والخدمة العامة وإدارة الموارد البشرية باصدار القرار الوزاري رقم (٣٥) للعام ٢٠٠٨م والقاضي بتشكيل لجنة عليا للنظر فى الإرتقاء بالمناهج الجديدة برئاسة الامين العام للمجلس القومي للتعليم الفني والتقني

ومن ناحية أخرى فقد قامت منظمة الامم المتحدة للتنمية الصناعية بالتعاقد مع اثنين من بيوت الخبرة النافذة فى هذا المجال هما كلية كاسل البريطانية و أ . ل . س . بعد أن اوكلت لهم المهام التالية :

١.مراجعة مطلوبات اعتماد نظام الجدارات المتخصصة ولوائح التدريب المهني بلإعتبارها الخيار الأنسب لمواكبة المتغيرات المتزايدة في الاقتصاد السوداني وتمشياً مع عملية ترقية مناهج التدريب المهني .

٢.التشاور مع المجلس القومي للتعليم الفني والتقني والمجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية فى قضايا التدريب المهني .

٣.القيام بتدريب الخبراء وموظفي المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية والمجلس الأعلى للتعليم الفني والتقني فى مجال تصميم وترقية مناهج التدريب المهني على اساس اعتماد نظام الجدارات المتخصصة ولوائح التدريب المهني.

٤.إمداد المراكزبدليل المدربين وكتيبات التدريب

٥. القيام بتوفير الخدمات المساعدة مثل تدريب المدربين والتعليم التجريبي في مجال مناهج التدريب المهني وإعداد الجداول الزمنية للحصص.

## ٦. إنشاء ادارة مختصة بترقية المناهج.

### (GENERAL FRAMEWORK OF COOPERATION، 200٩، ٣)

وقد تم الإتفاق على إعتقاد نظام الجدارات المتخصصة ولوائح التدريب المهني الذي نشأ في الدول المتقدمة نتيجة الحاجة الى التحسين والإعداد المستديم الذي يقوم على تقسيم العملية التدريبية الى وحدات أساسية تتسم بالمرونة لتحل محل الأسلوب التقليدي (نظام السنوات الدراسية ) ويمكن تعريف الجدارة بأنها كيان مستقل ذاتياً من سلسلة مخططة من الأنشطة التدريبية التي تعد التلميذ لبلوغ أهداف محددة ويتميز هذا النظام بأنه يتيح لكل فرد أياً كان سنه وإعداده الاولي في تعلم مهنة وتحسين مؤهلاته وتحديث معارفه .

وغالباً ما تحدد الوحدة التدريبية ( الجدارة ) من خلال تعيين هدفها وخصائصها ومحتوياتها وتتألف الوحدة التدريبية (الجدارة ) من الاجزاء الآتية:-

١. اهداف الوحدة والتأهيل المطلوب وتحديد ما يكتسبه التلميذ في نهاية دراسته.

٢. شروط الإلتحاق التي تحدد المؤهلات والمستلزمات المطلوبة.

٣. الوحدات التي يمكن الإلتحاق بها فور إنجاز الوحدة.

٤. نوع الشهادة الممنوحة لإجتياز الوحدة بنجاح

٥. التنظيم التربوي الذي يحدد الطرائق التدريبية واسلوب المتابعة والتقويم والتوجيه.

٦. الوثائق التربوية والتوليفة المتعلقة بمضمون الوحدة والمعدات التي تحتاج إليها عملية التدريب ومكان التدريب . (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، ١٩٩٧ ، ٢٣)

تسعى ولاية الخرطوم الى إسناد جميع مهام وإختصاصات التعليم التقني والفني و المهني إلى المجلس القومي للتعليم الفني والتقني الذي أنشئ بموجب قرار رقم (٢١٧) لسنة ٢٠٠٥م الصادر من مجلس الوزراء وبتوقيع رئيس الجمهورية بتاريخ : ١٢/٠٧/٢٠٠٥م ويضم المجلس فى عضويته جهات الاختصاص المرتبطة بالتعليم الفني والتقني من (٣٨) عضوا برئاسة السيد نائب رئيس الجمهورية وهناك نائبان لرئيس المجلس هما السيد وزير التعليم العالى والبحث العلمي والسيد وزير التعليم العام ، وللمجلس امين عام وهو المسئول التنفيذى ويضم المجلس فى عضويته (٥) وزراء هم وزير المالية والإقتصاد الوطني ووزير العمل والخدمة العامة وتنمية الموارد المالية والبشرية ، ووزير التعليم العام ووزير التعليم العالى والبحث العلمي ووزير العلوم والتكنولوجيا ووزراء الدولة برئاسة مجلس الوزراء و(٦) من وكلاء الوزارات ويضم مديرأدارة التعليم الفني و عضوين من ادارة التعليم الفني ورئيس هيئة التعليم التقني وعضوين من هيئة التعليم التقني إضافة (١٠) أعضاء من خارج التعليم الفني والتقني ويضم رؤسا كل من إتحاد أصحاب العمل، إتحاد العمال، المجلس الهندسي، المجلس الطبى،

المجلس الزراعي والمجلس البيطري، الامين العام للمجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية إضافة إلى عدد من الخبرات الوطنية في مجال التعليم الفني والتقني ، ويتمتع المجلس بجميع سلطات وإختصاصات التعليم الفني والتقني والتي من أهمها

1. وضع السياسات العامه للتعليم الفني والتقني.
2. إجازة السياسات العامة وبرامج تخطيط وتطوير التعليم الفني والتقني والتدريب المهني.
3. الهياكل التنظيمية والوظيفية وشروط خدمة خريج التعليم التقني والمهني . إقتراح
4. التصديق بقيام مؤسسات التعليم الفني والتقني الخاصة والحكومية .
5. إعتداد شهادات التعليم الفني والتقني والمهني.
7. وضع الشروط والنظم والمؤهلات المطلوبة لقبول الطلاب وإجازة خطط القبول الشبكة الالكترونيه

<http://www.nctte.gov.sd/2.php>

## ٥-٢-٢ فرص التعليم العالي المتاحة لخريجي التلمذة الصناعية

### ( أ ) تجربة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

بدأت تجربة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا في إستيعاب خريجي مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية في العام ١٩٩٢م في قسم هندسة النسيج لدراسة الدبلوم نظام سنتين في تخصصات ( الغزل ، السيج، ضبط الجودة ) .

وفي العام ١٩٩٥م اجيز البرنامج التاهيلي لخريجي التدريب المهني ( التلمذة الصناعية ) من قبل مجلس الاساتذة لدراسة مواد ( اللغة العربية ، اللغة الانجليزية ، الفيزياء ، الكيمياء ، الرياضيات ) يكافئ هذا المنهج في محتواه مايؤهل نظيره طالب الثانوي الاكاديمي المساق العلمي في القبول للدبلوم الفني نظام سنتين في الدراسات الهندسية وخصصت لهم ٢٥% من مقاعد الطلاب المقبولين في تخصصات الهندسة المختلفة ثم تمت لاحقا موافقه لخريجي الشهاده الحرفيه للالتحاق بالبرنامج التاهيلي .

طبيعة دراسة طلاب التدريب المهني التلمذة الصناعية والمعاهد الحرفية تكسبهم مهارات فى حرف وتخصصات مهنيه دقيقة كأطر وسيطة تؤهلهم لممارسة العمل الصناعي والفني التنموي ودراسة الدبلوم الفني تزيد من إتقانهم للمهنة المعينة ومقدرتهم على الإستيعاب . وعليه فأن قيام البرنامج التاهيلي تم عن بعد نظر يؤكد إسهام الجامعة وتفاعلها مع المجتمع بتوفير فرص الدراسة والتأهيل والتدريب كما يعد هذا توأماً للأجيال بتوفير فرص التدريب بالداخل للمدربين العاملين بمراكز التدريب المهني والمعاهد الحرفية القومية بدلاً عن السفر للتدريب بالخارج ومن المعلوم أن مثل هذا البرنامج يفتح الطريق أمام الطلاب للتعليم الجامعي لتحسين مستواهم الفني إسوة بتجارب كثير من الدول مثل بريطانيا التي تمكنهم من تكملة تعليمهم فى المسار التقني الحرفي حتى المستوى الجامعي .

ومن الملاحظ ان عدد الطلاب المقبولين بهذا البرنامج في تزايد مستمر إذ أرتفع العدد من ٤٨١ طالباً العام ١٩٩٥م الى ١٣٢٠ طالباً في العام ٢٠٠١م . حيث بلغ عدد الطلاب المقبولين بهذا البرنامج ٥١٣٢ طالباً نجح منهم ٧٠٢ طالب بنسبة ١٣.٧% . ( عبد الرحمن الزبير ، ٢٠٠٢ ، ٢ )  
تعتبر تجربة البرنامج التأهيلي لطلاب التلمذة الصناعي تجربة فريدة وناجحة لحد بعيد رغم ضعف نسبة النجاح التي يمكن تجاوزها بتقويم التجربة وتفتيح المناهج الدراسي .

### اهداف البرنامج التأهيلي

يهدف البرنامج التأهيلي لتزويد الدارسين بالمادة العلمية الاساسية ذات الصلة بمهنتهم وتأهيل الدارسين من حملة الشهادة الثانوية ببرنامج الدبلوم الفني وفتح آفاق أوسع من التأهيل لطلاب التلمذة الصناعية . وعلى الرغم من أن عدد الطلاب المقبولين بالبرنامج التأهيلي في العام ٩٦/٩٥م كان ( ٤٨١ طالب ) وظل في تزايد مستمر حتى بلغ في العام ٢٠٠٠/٢٠٠١م ( ١٣٦٢ ) طالباً الا أن نسبة النجاح كانت في أقصاه ٢٧.٧% في العام ٩٦/٩٥م وأدناه في العام ٩٧/٩٦ حيث بلغت ١٠.٤% في حين بلغت نسبة الفصل للرسوب أعلاه في العام ٢٠٠٠/٢٠٠١م ٦٦.٤% وادناه في العام ١٩٩٦/٩٥م حيث كانت ٢٧.٢% ( انظر ملحق ٥ )

### مبررات إستمرار البرنامج التأهيلي

على الرغم من التدني الواضح في المستوى الأكاديمي لطلاب البرنامج التأهيلي إلا أن هناك بعض المبررات التي تجعل إستمرار البرنامج أمر ضروري وهي :-

١. قرار هيئة التعليم التقني بقبول خريجي التدريب المهني والتلمذة الصناعية في دبلوم الهندسة نظام الثلاث سنوات و بنسبة ٥% من المقاعد المخصصة .
٢. تكوين المجلس الاكاديمي للبرنامج التأهيلي بهئية التعليم التقني وتعميم البرنامج علي جميع الكليات التقنية علي مستوى السودان بنظام الامتحان الموحد .
٣. إن أعداد الطلاب الناجحين في البرنامج التأهيلي والمقبولين بالدبلوم التقني لا تؤثر على أهداف التدريب المهني في توفير العمال المهرة .
٤. التزايد المضطرد في أعداد الطلاب المقبولين بالبرنامج التأهيلي يدل على رغبة خريجي التدريب المهني على مواصلة تعليمهم الجامعي .
٥. يتيح البرنامج التأهيلي فرصة لتدريب المدربين العاملين بمراكز التدريب المهني بدلاً عن السفر للخارج .

٦. وجود البرنامج التأهيلي يساعد على تحسين مستوى الطلاب المتقدمين للدراسة بمراكز التدريب المهني . ( عبد الرحمن الزبير ، ٢٠٠٢ ، ٧ )

### ( ب ) تجربة هيئة التعليم التقني

أنشئت هيئة التعليم التقني بالقرار الوزاري رقم (٣) لعام ٢٠٠٣م وتضم الهيئة تسعة عشر كلية تقنية موزعة على شتى ولايات السودان تعمل علي إعداد الاطر التقنية المؤهلة علمياً وعملياً وإعداد عمالة ماهرة في شتى المجالات والاهتمام بالتخصصات التقنية النادرة وتنمية وترقية المجتمع. (صلاح الدين الخليفة احمد ، ٢٠٠٩ ، ٢)

وبناءً علي تكليف السيد / وزير التعليم العالي والبحث العلمي لهيئة التعليم التقني بإعداد تقرير عن الدبلوم المهني لطلاب الشهادة الحرفية بغرض استيعابهم في الدبلوم التقني . اصدر السيد/ رئيس هيئة التعليم التقني قراراً اداري رقم (٢) بتاريخ: ٢٠٠٤/٣/٩م بتكوين لجنة لإعداد تقرير عن هذا البرنامج متضمناً اللائحة الأكاديمية وذلك لإجازته من الهيئة ولجنة القبول وتقويم وتوثيق الشهادات بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي. وأوصت اللجنة أن يكون البرنامج الدراسي من المواد المؤهلة للمنافسة للقبول في الدبلوم التقني وهي ( اللغة العربية ، اللغة الانجليزية ، الرياضيات ، الفيزياء ، الكيمياء إضافة لاثنتين علي الاقل من المواد التالية ، العلوم الهندسية ، الرسم الهندسي ، علوم الحاسوب ، الصحة المهنية وسلامة العمل ، التصميم الاساسي ) .

وبناءً علي توصيات اللجنة أصدر السيد رئيس هيئة التعليم التقني قرار ب إنشاء المجلس الاكاديمي للبرنامج التأهيلي و تعميم البرنامج التأهيلي علي جميع الكليات التقنية التابعة لهيئة التعليم التقني وكلية التكنولوجيا بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا علي نظام الامتحانات الموحدة علي مستوى السودان. ( تقرير لجنة الدبلوم المهني ) .  
( أنظر ملحق رقم ٧ )

### ٥-٢-٣ تطورات سوق العمل المهني في السودان

العمل مورد إقتصادي يباع ويشترى عند سعر معين وبهذا ينشأ سوقاً للعمل وهذا المصطلح يشكل أداة تحليلية هامة وذلك لأن مشاكل العمل (مشكلة البطالة، مشكلة الأجر المتساوي وسياسات الدخل التي يمكن تحليلها فقط في إطار القوي الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر بدورها على سوق العمل وتحاول النظريات الاقتصادية بناء نماذج لسوق العمل في الإقتصاد الواحد ولكن في واقع الحال هناك الالاف من أسواق العمل في الإقتصاد الواحد وكل سوق له حدوده الخاصة به فسوق العمل له جانب عرض يتمثل في أشخاص يبحثون عن عمل وجانب طلب يتمثل في المخدمون الذين يبحثون عن عمال. ( محمد الجاك ، ٢٠٠٤ ، ٢ )

والطلب علي العمل رهين بالطلب على ما يستطيع العامل عمله وإنتاجه اما جانب العرض فهو رهين بمقدار العمل الذي يمكن انجازه في الإنتاج عند مستويات مختلفة من الأجور عموماً فأن الأجر ومستوياته يتوقفان على العرض والطلب أو (العمل والعمالة) على الرغم من أن هناك عوامل أخرى

تؤثر عليها كما الإحتكارية والمزايدات بين جهات العمل والعمال أوحالات البيع والشراء مثلاً أو التقاليد الاجتماعية ونحوه . ( محمد بن شحات الخطيب، ١٩٩٥، ١٦٦ ) .

وتعد العلاقة بين نظم التعليم ومناهجها من جهة وعالم العمل ومتطلباته من جهة أخرى من أهم المحاور التي يجب أن توضع في الإعتبار عند تخطيط السياسات التربوية والاقتصادية خاصة وأن التعليم بشكل عام والتعليم المهني والتقني بشكل خاص يعد من المقومات الأساسية للبنية التحتية والإجتماعية وأن كفايته وطبيعة مناهجه الدراسية وبرامجه التدريبية هي المعيار للتقدم العلمي والتقني والثقافي .

( المنظمة العربية للتربية والثقافة ، ١٩٩٧ ، ١٢ )

شهدت البلاد منذ العام ١٩٩٠م كثيراً من التطورات التقنية والصناعية إضافة الي العمل في إستخراج وأستقلال البترول السوداني مما كان له اثراً كبيراً في إنخفاض نسبة التضخم الإقتصادي وكل هذا يفرض على التدريب المهني وغيره من انماط التعليم التقني والفني والهندسي أن يطور نفسه لتلبية المطلوبات المتزايدة لمشاريع التنمية المختلفة وفيما يلي نورد أهم المشاريع الصناعية التي قامت في السنوات الاخيرة .

## ١ . مجمع جياذ الصناعي

وهو من أكبر المشاريع الصناعية التي شهدتها البلاد منذ الإستقلال .

بدأت الدراسات الفنية ودراسات الجدوي الاقتصادية لهذا المشروع في يونيو ١٩٩٦م الي أن تم افتتاح المجمع في أكتوبر عام ٢٠٠٠م بمساحة ١٥ كيلو متر مربع ويضم مجموعة مصانع متخصصة وهي :-

( مصنع الحديد والصلب ،مصنع جياذ للالمونيوم ، مصنع جياذ للحام ،مصنع جياذ لصناعة السيارات والشاحنات ) . (مجلة التصنيع، ٢٠٠٥ ، ٢٦ )

## ٢ . مشروع إستخراج وإستغلال البترول

بدا اكتشاف النفط السوداني في منتصف السبعينات من القرن الماضي بواسطة شركة شيفرون للبترول في منطقة جنوب غرب السودان إلا أن الشركة أوقفت نشاطها بحجة تعرضها لمهددات أمنية .

وبعد قيلم ثورة الإنقاذ الوطني أولت الدولة أمر الطاقة وخاصة النفط إهتماماً خاصاً وأجاز المجلس الوطني ومجلس الوزراء السياسة العامة للدولة حيث جاء فيها التركيز علي مشروعات إستخراج واستغلال البترول ثم تأسست مصفاة أبو جابره والابيض ثم تم جذب الإستثمارات الأجنبية للتقيب عن البترول في منطقة هجيلج والوحده. ( عوض احمد الجاز ، ١٩٩٩ ، ٩ ) .

وفي عام ١٩٩٦م تم تأسيس الشركة السودانية للنفط (سودأبت ) لتشارك مع مجموعة الشركات التي تعمل في حقول الوحدة وهجيلج والدخول في الشراكة بنسبة ٥% من إنتاج النفط مع الشركات الصينية والماليزية وتضم الشركة مجموعه من الشركات الاتيه:-

الشركة الوطنية للبترول وحصتها ٤٠ % . ١

٢. شركة بتروناس الماليزية وحصتها ٣٠%

٣. شركة تلمسان الكندية وحصتها ٢٥%

وتهدف الشركة الي استكشاف وتطوير إنتاج النفط وترحيله من مناطق الإنتاج إلي الميناء). (صالح جعفر، ١٩٩٩، ٢٩)

### ٣. مشروع سد مروى

يقع سد مري عند الشلال الرابع على بعد حوالى ٣٥٠ كيلو متر شمال الخرطوم وحوالى ٣٣٠ كيلو متر من حدود السودان الشمالية .

يهدف المشروع بشكل أساسى الي أنتاج الطاقة الكهربائية المائية بطاقة تصميمية تصل الي ١٢٥٠ ميغاواط أي ما يعادل ثلاث اضعاف الطاقة الانتاجيو قبل قيام السد كما أن قيام السد يحمي الأراضي التي تقع أسفل مجري النهر من الفيضانات المدمرة التي تجتاح المنطقة بشكل متكرر كما يحسن المشروع من ظروف الملاحة النهرية ويصنع بحيرة سمكية وجروف زراعية تصل الي ٦٢٠٠٠ فدان (وزارة الرى، ١،٢٠٠١) . غير أن أهم منافع المشروع هو إنتاج الطاقة الكهربائية الرخيصة مما يحرك عملية الإنتاج الصناعي التي تعمل الآن بأقل من ٢٠% من طاقتها التصميمية بسبب العجز في إنتاج الطاقة الكهربيه وأرتفاع اسعارها.

### ٤ . شركة دال للصناعات الغذائية

هى مؤسسة وطنية خاصة من أكبر المؤسسات الصناعية في السودان وتضم مجموعة شركات تعمل فى القطاع الصناعي والتجاري منها:-

مطاحن سيقا اللغلال التي توفر أكثر من ٥٠% من حاجة السوق المحلي من الدقيق وتعمل بطاقة انتاجية يومية تبلغ ١٧٥٠ طن واسطولاً من العربات يتكون من أكثر من مائة مقطورة ، وكذلك تمتلك المجموعة مصنع منتجات الألبان بمنطقة سوبا الذى بدأ الإنتاج عام ١٩٩٧م وحاز على شهادة الجودة العالمية ( الأيزو ) وتبلغ الطاقة الإنتاجية للمصنع ٤٠ طناً في اليوم .

وكذلك تضم المجموعة شركة دال للمياه الغازية وهى الشركة الوحيدة لتعبئة مشروب الكوكا كولا ويعتبر الاول في مجاله فى أفريقيا والشرق الاوسط ويحتوي على خطوط انتاج بحجم ٢.٥ مليون زجاجة فى اليوم.( شركة دال ، ب ت ، ١)

## المبحث السادس

### 1-6-2 الدراسات السابقة

تتأول عدد من الباحثين جوانب مختلفه من التعليم الفني والمهني إضافة الي دراسات أخرى تتفق مع البحث الحالي في بعض النواحي ويمكن تصنيف هذه الدراسات الي نوعين هما :-

١. دراسات ذات صلة مباشرة بالبحث الحالي

٢. دراسات ذات صلة غير مباشره بالبحث الحالي

## الدراسات السودانية .

### ١. دراسة رحمة الله حامد احمد سالم ١٩٨٧م

بعنوان تقويم أهداف التعليم الثانوي الفني الصناعي في السودان مقدمة لنيل درجة الماجستير ، كلية اصول الدين والتربية، جامعة أم درمان الاسلامية  
هدفت الدراسة لمعرفة مدى نجاح المدارس الصناعية في بلوغ أهداف التنمية في السودان ومعرفة مدى إرتباط الأهداف بمحتوي الدراسة ودور المدارس الفنية في تخريج الفرد القادر على ممارسة المهنة وتلبية متطلبات سوق العمل من العمال المهرة .  
صمم الباحث ثلاثه أستبانات مقدمة لعينة من ( رجال التعليم الفني ، أصحاب العمل ،خريجي المدارس الثانوية الصناعية ) .

إستخدم الباحث المنهج الوصفي للوصول للنتائج وأهمها :-

١. أن اهداف التعليم الثانوي الصناعي لا يحققها المحتوى الموجود في المنهج الحالي نسبة لكثرة المواد الاكاديمية .

٢. عدم وجود المعلم المؤهل والمدرّب في المدارس الصناعية

٣. إن التدريب الذي يتلقاه طالب المدرسة الصناعية الفنية لا يؤهله لدخول سوق العمل بعد التخرج بالصورة التي تحقق التنمية في البلاد .

٤. خطط تطوير التعليم الصناعي غير مرتبطة بخطط التنمية الصناعية بالبلاد.

### ٢. دراسة عباس بله محمد احمد ١٩٩٥م

بعنوان تحليل وتقويم بعض البرامج التربوية لبعض منظمات رعاية المشردين بولاية الخرطوم مقدمة لنيل درجة الماجستير، كلية التربية، جامعة ام درمان الاسلاميه  
هدفت الدراسة إلي لفت أنظار المجتمع الي مشكلة التشرد بإعتبارها إحدى المشكلات الإجتماعية الخطيرة وطرح بعض المناهج وتقييمها لمعرفة مدى مناسبتها للإطفال المشردين ومساهمة تلك المناهج في وضع الحلول للمشاكل او التخفيف منها.

صمم الباحث استبانة مقدمة لعينة من الإداريين العاملين بمنظمات رعاية المشردين وعينة من الأطفال المشردين وعينة من أسر الاطفال المشردين ثم استخدم الباحث النسبة المئوية لتحليل البيانات وأستخلص عدة نتائج أهمها:-

١. لأبد من تضافر الجهود الرسمية للحد من إفرازات التشرد على المجتمع .

ضرورة الإهتمام بالمرأه في الريف وعلي وجه الخصوص الولايات التي ترتفع فيها نسبة الأمية2.

٣. إيجاد الحلول اللازمة للمشاكل الإقتصادية التي تواجهها أسر الاطفال المشردين

### ٣. دراسة إبتهاج ابراهيم احمد ١٩٩٧م

بعنوان دراسه تقويمية لبرامج تدريب معلمي التربية الخاصة لفئة المتخلفين عقلياً مقدمة لنيل درجة الماجستير، من كلية التربية، جامعة الخرطوم.

سعت الدراسة للوقوف علي واقع واهداف برامج تدريب معلمي التربية الخاصة لفئة المتخلفين عقلياً ومدى إستفادة المعلمين من البرنامج، كما هدفت لمعرفة مدى مساهمة محتوى برامج التدريب في أساليب الرعاية التربوية لفئة المتخلفين عقلياً والكشف عن المشكلات والمعوقات التي تعوق برامج التدريب واقتراح الحلول الممكنة لهذه المشكلات .

ولجمع بيانات الدراسة صمم الباحث إستبانة مقدمة لمعلمي التربية الخاصة ومقابلة مع المسؤولين عن تدريب المعلمين ومديري مراكز المتخلفين عقلياً ثم قام الباحث بمعالجة البيانات بإستخدام اختبارات مربع ك والنسبة المئوية كما أستخدم المنهج الوصفي .

وفي ختام الدراسة توصل الباحث الي عدة نتائج أهمها:-

١. بعض أهداف تدريب معلمي التربية الخاصة لفئة المتخلفين عقلياً تحقق الإستفادة الكاملة للمعلمين لتأهيل و رعاية المتخلفين عقلياً خاصة إذا طبقت هذه الأهداف بصورة علمية جيدة.

٢. محتوى برامج تدريب المعلمين يكسب المعلم أساليب تساعد في رعاية المتخلفين

٣. هناك العديد من المشاكل التي تواجه تدريب المعلمين أهمها أنه لا يوجد معهد متخصص لتدريب هؤلاء المعلمين.

٤. عدم وعي المجتمع الكافي بالتعامل مع هذه الفئة

٤. دراسة عبد المنعم حسين بابكر ١٩٩٨م

بعنوان إستخدام الرزم التعليمية في منهج الكهرباء في المدارس الثانوية الفنية الصناعية مقدمة لنيل درجة الماجستير، كلية التربية، جامعة الخرطوم

هدفت الدراسة لمعرفة أهم الأسباب التي ساعدت علي إستخدام الطريقة التقليدية في تدريس منهج الكهرباء في المدارس الثانوية الصناعية والتحقيق من فألية إستخدام تقنية الحزم التعليمية في تدريس هذا المنهج في إكساب الطالب القدرة على إستخدام الطريقة العلمية ( طريقة الإستكشاف ) والقدرة على حل المشكلات مقارنة بالطريقة التقليدية المستخدمة حالياً في تدريسه.

إستخدم الباحث المنهج الوصفي كما إستخدم المنهج التجريبي بتصميم برنامج تعليمي يتم تجريبه على عينة من طلاب الصف الاول .

أما فيما يتعلق بجمع البيانات فقد إعتد الباحث على المقابلة والإستبانة والوثائق ثم قام بتحليل البيانات مستخدماً اختبارات (ت ، مربع ك) والنسبة المئوية وفي ختام الدراسة توصل الباحث الي

١. الطريقة التقليدية المستخدمة حالياً في تدريس منهج الكهرباء في المدارس الثانوية الفنية الصناعية هي من أهم الأسباب التي أدت الي تدني ناتجه التعليمي .

٢. فاعلية استخدام تقنية الحزم التعليمية في إطار الطريقة الأستكشافية في تدريس منهج الكهرباء في المدارس الصناعية السودانية .

٣. استخدام تقنية الحزم التعليمية في منهج الكهرباء في المدارس الثانوية الصناعية يتطلب تأهيل معلمه علمياً وتربوياً وإستخدام الوسائل المعاصرة وتوفير ما يلزم له ليوكب ما يدور وما يجد في مجال المواد التعليمية والمعدات والأجهزة.

#### ٥. دراسة عبد الرحمن احمد عثمان ٢٠٠١ م. (منشورة)

بعنوان مفاهيم التعليم التقني والمهني والفني في العلوم الإنسانية كفايته وإشكالياته هدفت الدراسة للوقوف على ماهية التعليم التقني والفني والمهني وكذلك الوقوف على دلالات مفاهيم التقني والتفانة والمهني والمهنة والفني والفن وإستخدمت الدراسة منهجاً تحليلياً وفي الختام توصلت الدراسة الى نتائج من اهمها:-

١. إرتفاع نسبة التعليم الإكاديمي على حساب التعليم المهني بعد أن كانت ضعفه أصبحت نسبة ٤:١ لصالح التعليم الإكاديمي.

٢. السياسات التعليمية أدت الى فهم ضبابي لأهداف وغايات التعليم المهني.

#### ٦. دراسة سعيد محمد محمداحمد ٢٠٠١ م.

بعنوان تحليل وتقويم مقرر مادة المجاري والتركيبات الصحية بكلية الهندسة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا مقدمه لكلية التربية ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، لنيل درجة الدكتوراة هدفت الدراسة الي تقويم وتحليل مادة المجاري والتركيبات الصحية بغرض التوصل الي أهداف ومحتوي مادة المجاري 1.

٢. الإمكانات المادية ومدى توفرها

٣. طرق وأساليب التدريس المستخدمة

٤. الطرق المستخدمة في التقويم

لجمع بيانات الدراسة صمم الباحث إستبانته مقدمة لطلاب قسم الهندسة المدنية بجامعة السودان واستبانته مقدمة لأعضاء هيئة التدريس وخبراء الدراسة وبعد تحليل البيانات توصل الباحث لعدة نتائج اهمها:-

١. محتوى مادة المجاري والتركيبات الصحية يفي بالغرض المطلوب.

٢. أهداف مادة المجاري والتركيبات الصحية تفي بالغرض المطلوب.

٣. الطرق والأساليب المستخدمة في تدريس مادة المجاري والتركيبات الصحية لاتحقق الأهداف

#### ٧. دراسة عبد المجيد عبد الرحيم الحاج ٢٠٠٣ م .

بعنوان التعليم المهني والفني والتقني وأثره على التنمية في السودان

مقدمه لنيل درجة الماجستير، كلية التربية، جامعة افريقيا العالمية

هدفت الدراسة الي التعرف على واقع التعليم الفني والمهني والتقني وتحديد المشاكل التي تواجهه وتوضيح أهمية هذا النوع من التعليم للمجتمع وتغير الإتجاه السلبي نحوه. ولجمع بيانات الدراسة صمم الباحث إستبانة مقدمة لطلاب التلعيم الفني والمهني والتقني كما صمم مقابلة موجهة لمسئولي التعليم الفني والمهني والتقني وفي ختام الدراسة توصل الباحث إلي عدة نتائج اهمها:-

يعتبر التعليم الفني والمهني أساس التنمية بالبلاد.1.

إن التعليم الفني والمهني والتقني بواقعه الحالي لا يؤدي إلي التنمية الشاملة.2.

3. ضرورة إنشاء مجلس قومي للتعليم الفني والمهني والتقني

8. دراسة عبدالرحمن الزبير وساتي ميرغني وآخرون 2002م .

بعنوان تقويم تجربة البرنامج التأهيلي لخريجي التدريب المهني (التلمذه الصناعيه ) مقدمة لكلية التكنولوجيا والتنمية البشرية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا . هدفت الدراسة لمعرفة اسباب تدني المستوي الأكاديمي لخريجي التدريب المهني (التلمذه الصناعيه ) المقبولين بالبرنامج التأهيلي لدبلومات الهندسة بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ومعرفة مدي امكانية استمرار البرنامج .

إعتمدت الدراسة على نتائج إمتحانات طلاب البرنامج التأهيلي منذ العام 96/95 وحتى العام 2001/2000م وبعد تحليل نتائج الإمتحانات تم التوصل الي :-

1. أن من اهم أسباب تدني المستوي الأكاديمي، أن طالب التلمذه الصناعية لا يدرس العلوم الأساسيه (الرياضيات ، الفيزياء ، الكيمياء ،اللغه العربيه، اللغه الانجليزية )

2. أعداد الطلاب المقبولين بالبرنامج التأهيلي في تزايد مستمر مما يشير إلي رغبة خريجي التدريب المهني إلي مواصلة تعليمهم .

3. هناك ضرورة لإستمرار البرنامج التأهيلي أسوة بتجربة كثير من الدول التي تتيح فرصة التعليم العالي لخريجي التلمذه الصناعية.

9 . دراسة سر الختم حسبو بابكر السيد 2003م.

بعنوان واقع مراكز التدريب المهني والتلمذه الصناعية في ولاية الخرطوم

مقدمه لنيل درجة الماجستيرمن كلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

هدفت الدراسة للوقوف على واقع مراكز التدريب المهني والتلمذه الصناعية في ولاية الخرطوم وجمع بيانات تساعد علي اصدار احكام حقيقية على واقع مراكز التدريب المهني وتقديم مقترحات حلول لمشاكل التدريب المهني والتلمذه الصناعية في ولاية الخرطوم.

ولجمع بيانات الدراسة صمم الباحث مقابلة تحوي ١٦ سؤال موجهة إلي مديري مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية في ولاية الخرطوم ورؤساء الاقسام والإدارات بالأمانة العامة للتدريب المهني وأعضاء المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية إستخدم الباحث المنهج الوصفي للوصول لأهم النتائج منها:-

١. أن يكون إستيعاب المدربين قاصراً عل خريجي كليات الهندسة وكليات التربية التقنية كحد أدنى

٢. ضرورة إستقطاب الدعم الأجنبي وإنشاء إدارة للإستثمار

٣. تحسين أوضاع العاملين بالتدريب المهني.

١٠. دراسة بدوي الشفيق احمد بريمة ٢٠٠٣ م .

بعنوان تقويم برنامج إعداد معلم المرحلة الثانوية بكليات التربية السودانية بإستخدام نموذج تقويم البرامج التربوية .

مقدمه لنيل درجة الدكتوراه من كلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

هدفت الدراسة الي التعرف علي الإتجاهات العالمية الحديثة في إعداد معلم المرحلة الثانوية بالسودان

وكذل لك الإستفادة من نموذج تقويم البرامج التربوية في البلدان العربية وتقديم مقترحات لتطوير برنامج

إعداد معلم المرحلة الثانوية في كليات التربية السودانية للتطلع للصورة العالمية

ولجمع البيانات صمم الباحث أستبانة مقدمة لأعضاءهيئة التدريس بكليات التربية السودانية كما إستخدم

الباحث المنهج الوصفي للوصول للنتائج التي من اهمها:-

١.أهداف كليات التربية عينة الدراسة تتطابق مع المعايير في مجال إعداد المعلم وفي مجال رعاية

الطلاب.

٢. أهداف كليات التربية عينة الدراسة تتطابق مع المعايير في مجال أهداف البحث العلمي

٣. شروط ونظم وسياسات قبول الطلاب بالكليات عينة الدراسة تتطابق الي حد ما مع المعايير .

١١. دراسة اسماعيل الازهرى الشيخ ٢٠٠٥ م.

بعنوان فعالية إستخدام التعليم عن بعد فى تدريس برامج التدريب المهني .

مقدمه لنيل درجة الماجستير ، كلية التربية،جامعة الزعيم الازهرى

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية إستخدام التعليم عن بعد في تدريس برامج التدريب المهن

يوكذلك التعرف على الفروق بين فاعلية التدريب التقليدي وفاعلية إستخدام التعليم عن بعد

وتوصل الباحث إلى عدة نتائج من أهمها أن التعليم عن بعد يسهم بفاعلية في تدريس برامج التدريب

المهني وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية توضح مدى فاعلية إستخدام التعليم عن بعد فى تدريس برامج

التدريب المهني ، وفي ختام الدراسة أوصى الباحث بضرورة قيام مركز للتعليم عن بعد يعمل على نشر

التوعية المهنية ومراعاة الظروف الإجتماعية والبيئية والثقافية للتلاميذ وحسبهم على الإنخراط في التعليم عن بعد كما يجب أن تعترف الدولة بهذا النمط من التعليم وتقدم التسهيلات لزيادة أعداد الملتحقين بهذا النمط من التعليم.

#### ١٢ . دراسة محمد عبد الله خير الله ٢٠٠٩م

بعنوان : التعليم الفني والتقني وأثره على التنمية الاجتماعية والاقتصادية في ضوء الاستراتيجية القومية الشاملة .

هدفت الدراسة للكشف عن دور التعليم الفني والتقني في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في ضوء الإستراتيجية القومية الشاملة. كما هدفت للتعرف علي الجهود المبذولة من الدولة للنهوض بالتعليم الفني والتقني والمشاكل التي تواجه هذا النوع من التعليم والخطط المستقبلية لمعالجة هذه المشاكل وصمم الباحث إستبانة مقدمة لمديري الكليات التقنية والمؤسسات الفنية والمشروعات التنموية تتكون من ٣٠ عبارة تدور حول التعليم الفني والتقني وإحتياجات التنمية الاجتماعية الشاملة.

وبعد تحليل البيانات توصل الباحث الي نتائج كان من اهمها :-

١. توجد إتجاهات إيجابية لتطوير التعليم الفني والتقني في السودان
  ٢. ضرورة إعادة النظر في مناهج التعليم الفني والتقني بما يتناسب مع متطلبات التنمية
  ٣. ضرورة تأهيل وتدريب العاملين في التعليم الفني والتقني لتحسين مخرجات هذا النوع من التعليم.
- وفي ختام الدراسة قدم الباحث أهم التوصيات منها :-

١. قيام آليات تسويق التوظيف لخريجي برامج التعليم الفني والتقني
- تخصيص نسبة مناسبة من الدخل القومي لتمويل وتطوير التعليم الفني والتقني 2.
- إنشاء هيكل راتبى وشروط خدمة جازبة للخريجين

#### ١٣ . دراسة أمال محمد حسن احمد ٢٠٠٩م .

بعنوان تقويم وتطوير منهج الكيمياء بكليات التربية بالجامعات الحكومية بولاية الخرطوم فى ظل المعايير العالمية.

مقدمة لنيل درجة الدكتوراة ، كلية التربية ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا  
هدفت الدراسة لمعرفة واقع تدريس الكيمياء بكليات التربية بالجامعات السودانية في ولاية الخرطوم وتحديد جوانب القصور في المنهج الحالي وتقديم مقترحات لتحديث وتطوير منهج الكيمياء ومن ثم قام الباحث بتصميم أستبانة مقدمة لأعضاء هيئة تدريس الكيمياء بكليات التربية بالجامعات محور الدراسة وإجراء مقابلة مع رؤساء أقسام الكيمياء بالجامعات محور الدراسة .

وفي ختام الدراسة توصل الباحث إلي عدة نتائج منها:-

١. يساعد تدريس مقرر الكيمياء بكليات التربية على بلوغ الأهداف المعرفية والوجدانية والحركية  
٢. عدم وجود علاقة بين مقررات الكيمياء بكليات التربية بالجامعات السودانية وبين مقرر الكيمياء  
بالمدراس الثانوية.

٣. لا تستخدم الأنشطة في تدريس مقرر الكيمياء بكليات التربية عينة الدراسة.  
وفي ختام الدراسة أوصى الباحث بضرورة تطوير المقررات الدراسية على ضوء الإتجاهات العالمية  
المعاصرة وإعادة النظر في الطريقة التي يتم بها تدريس الكيمياء في كليات التربية وإلتهتمام الكافي  
بالجانب العملي وتوفير المعدات والاجهزة.

### الدراسات العربية .

#### ١٤. دراسة فهد عبد الله ذيب الباري

بعنوان تقويم تجربة استخدام الحاسوب في المدارس الثانوية في الاردن.  
مقدمة لنيل درجة الدكتوراة، كلية التربية ، جامعة النيلين.

١.هدفت الدراسة الي المساهمة في تحسين الفعالية التربوية لمشروعات إدخال الحاسوب في التعليم  
المدرسي من خلال النموذج الشمولي الذي سيتم تطويره في هذه الدراسة.

تقويم تجربة استخدام الحاسوب في المدارس الحكومية الاردنية.2.

٣.زيادة الفهم لجوانب التأثيرات الإيجابية والجوانب السلبية الممكنة للحاسوب في العملية التعليمية.  
ولجمع بيانات الدراسة صمم الباحث أربعة إستبانات.

الأولى لمسح الحواسيب في المدارس بمنطقة عمان بالاردن موجهة لفني الحاسوب بالمدراس.  
الثانية استبانة ثقافة الحاسوب.

الثالثة لمعرفة إتجاهات الطلبة والمعلمين نحو الحاسوب.

الرابعة لمديري المدارس لمعرفة طرائق استخدام الحاسوب.

ولتحليل بيانات الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي كما أعتمد على النسبة المئوية  
والمتوسطات والإختبارات الإحصائية .

وفي ختام الدراسة توصل الباحث الي نتائج من أهمها:

١. نسبة عدد الأجهزة الي عدد الطلبة في المدارس دون المستوي المامول.

٢. ٥% فقط من الأجهزة المستخدمة في المدارس تنطبق عليها معايير النوعية الجيده.

٣. عدم توفر خدمة الشبكات الدولية والاقليمية والمحلية في المدارس.

٤.لايشمل توظيف الحاسوب في التعليم جميع المواد الدراسيةو تكاد تنحصر التجربة في تدريس  
الحاسوب كمادة اومبحثاً دراسياً.

## ١٥. دراسة عمر محمد عمر بدران ٢٠٠٢م

بعنوان إتجاهات طلاب الصف العاشر الأساس تجاه التعليم المهني في المدارس الحكومية في مديرية تربيته بالأردن. مقدمة لنيل درجة الماجستير في التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا هدفت الدراسة الي التعرف على إتجاهات طلبة الصف العاشر نحو التعليم المهني وا العوامل العلمية والاجتماعية والاقتصادية والشخصية التي تؤدي إلى تكوين الإتجاهات. قام الباحث بتحليل بيانات الدراسة باستخدام معامل ارتباط بيرسون وإختبارات الدلالة وتوصل الى نتائج أهمها :-

١. العوامل الشخصية هي أكثر العوامل المؤثرة في إتجاهات الطلبة نحو التعليم المهني .

٢. تدنى إتجاهات الطلاب نحو الإلتحاق بالتعليم الفني .

٣. المجال الإجتماعي هو أقل المجالات تائيراً نحو التعليم المهني .

## ١٦. دراسة فائز سالم الخزاعي ١٩٩٠م .

بعنوان إتجاهات تطوير التعليم الفني في السعودية ، مقدمة لنيل درجة الدكتوراة، جامعة عين شمس اقتصرت الدراسة على نشأة وتطور التعليم الفني في السعودية خلال الفتره من ١٩٤٧—١٩٩٠م كما اقتصرت الدراسة على المنطقه الوسطي والمنطقة الشرقية والمنطقة الجنوبية والغربية وأستبعدت المنطقة الشمالية لعدم وجود معاهد صناعية . ومن اهم النتائج التي توصلت اليها:-

١. ضرورة تطوير برامج وأهداف التعليم الفني السعودي بصورة مستمرة وشاملة.

٢. التاكيد علي أهمية تهيئة المجتمع السعودي للعمل الصناعي نفسياً واجتماعياً .

٣. ضرورة أن يكون هناك توجيه وإرشاد عام لطلاب المرحلة المتوسطة وتعريفهم بأهمية التعليم الفني

## ١٧. دراسة ابراهيم الفهد.

بعنوان إستكشاف وتحليل إتجاهات العمل والتعليم الفني بين الشباب السعود ، مقدمه لنيل درجة الماجستير، كلية التربية ،جامعة عين شمس. هدفت الدراسة لمعرفة المهن المفضلة ونظرة الشباب السعودي للتعليم الفني ومدى تأثير العوامل الاجتماعية والعائلية في التحاقهم بالتعليم الفني ودور وسائل الإعلام وتعريف الشباب ببرامج التعليم الفني.

أعد الباحث إستمارة استقصاء لمعرفة آراء الشباب السعودي حول التعليم الفني وتطبيق الإستماره على طلبة الصف الأول الثانوي الفني( جده والرياض) وبعد تحليل البيانات توصل الباحث الى:-

١. المهن المفضلة لدى الطلبة السعوديين هي ( طبيب ، مهندس ، ضابط ، مدرس ) والعوامل المؤثرة في تفضيلهم لهذه المهن هي الدخل المادي والمركز الاجتماعي .

٢. هناك نظرة إيجابية لدى أفراد العينة نحو التعليم الفني و علي الرغم من < لك اختاروا مهن لا تمت بصلة للتعليم المهني .

٣. العوامل المؤثرة في الإلتحاق بالتعليم الفني حسب أهميتها هي ( توجيه الوالدين ، السمعة الاجتماعية للعمل الفني ، الرغبة في العمل الفني ) .

١٨ . دراسة احمد يونس فكرى ١٩٨٢م

بعنوان دور التعليم الصناعي في تلبية إحتياجات التنمية فى اليمن بالمقارنة مع جمهورية مصر العربية ، مقدمة لنيل درجة الماجستير ، جامعة القاهرة

هدفت الدراسة لمعرفة دور التعليم الصناعي في اليمن مقارنة مع دوره في جمهورية مصر العربية مع بيان أهمية التعليم الثانوي الصناعي في التنمية وبيان وسائل معالجة العجز الشديد في معلمي التعليم الصناعي وتحليل وأقع التعليم الصناعي في اليمن .

إستخدم الباحث المنهج الوصفي للوصول الى نتائج الدراسة التى من اهمها :-

١. إعتبر التعليم الصناعي عاملاً مهماً في التطور والتقدم الإقتصادي والإجتماعي

٢. عدم وضوح أهداف التعليم الصناعي .

٣. لا يرتبط التعليم الصناعي بخطط التنمية .

٤. عدم استقرار السياسة التعليمية للتعليم الصناعي فى اليمن .

19 . دراسة ناصر محمود سليمان ١٩٩٤م

تقويم فعالية برامج إعداد معلمي اللغة العربية بكليات المجتمع الاردنية ، مقدمة لنيل درجة الدكتوراة ، جامعة ام درمان الاسلامية .

هدفت الدراسة للوقوف على هوية المعلم المتخرج من كليات المجتمع الأردنية وكذلك الوقوف على سلبيات النظام الحالي المتبع في برامج إعداد معلمي اللغة العربية فى كليات المجتمع الأردنية وتقديم مقترحات لتطوير برامج اعداد معلمى اللغة العربية بكليات المجتمع الأردنية .

ولجمع بيانات الدراسة استخدم الباحث

١. إستمارة تقويم الطالب المعلم في موقف صفى تعليمي .

٢. إستبانة من أجل تقييم مدي إكتساب الطلبة والمعلمين الخريجين وإتقان مهارات التدريس الأساسية

٣. استبانة لإستطلاع آراء الطلبة والمعلمين الخريجين حول فعالية برامج إعداد معلمي اللغة العربية بكليات المجتمع الأردنية ، ومن ثم قام الباحث بتحليل بيانات الدراسة بإستخدام تحليل التباين وتوصل

الى نتائج كان من اهمها :-

١. يوجد تدني ملموس في إكتساب وإتقان الطلبة المعلمين مهارات التدريس الأساسية .
٢. من أهم الأمور التي يجب أن يستهدفها البرنامج هي إكساب الطلاب المهارات الملائمة في مجال تخصصهم وأساليب تدريسها .

## 20. دراسة عمر مقداد يحيى مقدادى ٢٠٠٧م

بعنوان، التعليم المهني في الأردن مشكلاته واتجاهات تطويره  
مقدمة لنيل درجة الدكتوراة في التربية ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا  
هدفت الدراسة للكشف عن وأقع ومشكلات التعليم المهني في الأردن والكشف عن الأسس اللازمة  
لتطوير التعليم المهني في الأردن.

إستخدم الباحث المنهج الوصفي واستخدم إستبانة موجهة لمعلمي التعليم المهني فى الأردن  
تتكون من ٨٤ ( أربعة وثمانون )سؤالاً تتناول مجالات الدراسة المختلفة كما صمم ١٦ ( ستة عشر  
(سؤال مقابلة موجهة لخبراء التعليم المهني في الأردن ، وفي ختام الدراسة توصل الباحث الي عدة  
نتائج من أهمها :-

توفر معلمين مهنيين لتخصصات التعليم المهني المختلفة ، توفر حوافز مادية ومعنوية للمعلمين المهنيين  
، ملاءمة تخصصات التعليم المهني لإحتياجات سوق العمل.  
وأوصى الدارس بضرورة زيادة إهتمام وزارة التربية والتعليم بالخدمات المدرسية لطلبة التعليم المهني  
وإعادة النظر فى إجراءات توزيع الطلبة علي الفروع المهنية بما يناسب ميولهم وقدراتهم ، فتح آفاق  
جديدة ونظام جديد للترقية الوظيفية للمعلمين المهنيين .

## دراسات اجنبية.

### ٢١. دراسة هيرمان 1986 (Harman)

بعنوان العوامل المؤثرة في تطوير التعليم الحرفي والفني في مدارس مقاطعة جوان في ولاية كلفورنيا  
،مقدمة لنيل درجة الدكتوراة ،جامعة لوس انجلوس.  
هدفت الدراسة لمعرفة لماذا قررت مدارس مقاطعة سان جوان المتحدة فى كلفورنيا أن تعطى برامج  
تربوية حرفية ومعرفة تائير العملية التربوية الحرفية فى تطوير برامج التعليم الفني فى مدارس  
المقاطعة.

لجمع البيانات صمم الباحث إستبانة واسئلة مقابلة لمعلمي المدارس الحرفية فى المقاطعة .  
وتوصلت الدراسة إلي :

١. المساعدات وعمليات التشجيع من المسؤولين عن التعليم الصناعي فى المقاطعة ساعدت على قيام برامج التربية الفنية والحرفية .
٢. البيئة الإجتماعية المحلية بمدارس المقاطعة تحبذ فكرة وجود برامج تربوية حرفية .
٣. إمكانية الإستفادة من مجلس التعليم الصناعي فى الولاية فى إعداد وتنظيم التعليم الحرفي والتخطيط له .

## 22. دراسة بوروز (Burroghs)

- بعنوان تطوير معيار التعليم الصناعي وتطبيقه على المدارس الثانوية مقارنة با المعيار المستخدم ، مقدمة لنيل درجة الدكتوراة ،جامعة كلورادو .
- صمم الباحث إستبانة لجمع معلومات عن برامج التعليم الصناعي فى ولاية داكوتا الجنوبية موزعة على عينة من معلمي التعليم الصناعي فى الولاية وتوصل الى الاتى :-
١. معلمي التربية الصناعية يستخدمون الآلات الصناعية فى عمليات التدريب العملي وفق أحدث الطرق والأساليب العملية الصحيحة .
  ٢. اقتناع المعلمين باهداف التعليم الصناعي كما وردت فى المعيار.
  ٣. مناهج التربية الصناعية تراعى الفروق الفردية بين الطلاب.
  ٤. معلمو التربية الصناعية يظهرون إهتماماً بزيادة معلوماتهم من خلال الإتصال بالكليات والدراسات العميقة

## 23. دراسة جروفر Grouver ١٩٩٦ م

- بعنوان حالة التربية الصناعية فى المدارس الثانوية لولاية هاواى
- هدفت الدراسة الى التحقق من طبيعة برامج التعليم الصناعي للمدارس الثانوية لولاية هاواى وقد إستخدم الباحث إستبانة مقدمة لعدد ١٣٤ معلماً فى المدارس الثانوية الصناعية وتوصلت الدراسة للنتائج الآتية:
١. ٧٠% من المدارس الثانوية فى الولاية تقدم مساقات التربية الصناعية .
  ٢. ٩٠% من معلمي المدارس الصناعية فى الولاية يحملون درجة البكالوريوس و ٢٦% منهم يحملون درجة الماجستير.

٣. برنامج التدريب المخصص لمعلمي التربية الصناعية لا يؤدى دوره على الوجه الاكمل إذا ماقيس بالواجبات العددية المنوطة بهؤلاء المعلمين .

## 24. دراسة سورنس Sorensen ١٩٩٠

- بعنوان تقويم مدي فعالية برنامج تدريبي عن طريق قياس السلوك الوظيفي فى شركة (جنرال الكترىك ) فى الولايات المتحدة . مقدمة لادارة الشركة
- هدفت الدراسة للاجابة على الأسئلة الآتية:-

١. هل لوحظ تغيير في أسلوب الإدارة الذي يتبعه المديرون الذين اشتركوا في برنامج الإدارة المتقدمة.
  ٢. ماهي الاستنتاجات التي يمكن أن نستخلصها من أوجه التشابه والاختلاف في التغييرات الملاحظة على المشاركين وغير المشاركين.
- وقد أظهرت الدراسة أثراً إيجابياً لتنفيذ لبرنامج التدريسي في سلوك الموظفين .

## **2-6-2 العلاقة بين الدراسات السابقة والبحث الحالي:**

تتفق بعض الدراسات السابقة مع البحث الحالي في أنها تناولت جوانب من تقويم البرامج التعليمية واتفقت دراسات اخرى مع البحث الحالي في أنها تناولت التعليم الفني والمهني والتقني واتفقت جميع هذه الدراسات في انها استخدمت المنهج الوصفي مما يدل على أنه أنسب المناهج لهذا النوع من الدراسات في حين تميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة في انه تناول برامج مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية بصورة خاصة خلافاً للدراسات التي تناولت برامج التعليم الفني والتقني مما يجعلها إضافة حقيقية للبحوث والدراسات العلمية. وكذلك تميز البحث الحالي بمقدمه من مقترحات لتطوير برامج مراكز التدريب المهني .

## **2-6-3 ما استفاده الباحث من الدراسات السابقة**

من خلال إطلاع الباحث على الدراسات السابقة تعرف على نوعية المشاكل التي عالجتها الدراسات السابقة كما تعرف على الطرق المستخدمة في هذا النوع من الدراسات وموقع الدراسة الحاليه من الدراسات السابقة وما يمكن انضيفه البحث الحالي. كما تعرف الباحث على معلومات إضافية عن التعليم الفني والمهني والتقني.

## **الفصل الثالث**

### **3-اجراءات الدراسة**

يحتوى هذا الفصل على منهج الدراسة والتعريف بمجتمع وعينة الدراسة والادوات التي استخدمت في جمع المعلومات، ووصف للمعالجات الإحصائية التي تم إتباعها لتحليل تلك البيانات

#### **3-1-1 المبحث الاول**

##### **3-1-1-1 منهج البحث:**

إستخدم الباحث المنهج الوصفي لوصف واقع مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية ووصف مجتمع الدراسة.

### 3-1-2 مجتمع البحث

لجمع البيانات الخاصة بالدراسة قام الباحث بزيارة لمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية بولاية الخرطوم

ومن ثم تم تحديد ثلاثة مجتمعات أصلية للبحث وهي

#### ١. مجتمع الإداريين و أعضاء هيئة التدريب بمراكز التدريب المهني :

وذلك لإعتبارهم الجهة المنوط بها الإشراف والمتابعة لسياسات التدريب المهني و يبلغ عددهم (٢٠٩)

٢. خريجي التدريب المهني : العاملين بالقطاعين العام والخاص وذلك لأن خبرتهم بسوق العمل تجعلهم قادرين على تحديد مدي مواكبة التدريب المهني لإحتياجات سوق العمل وكذلك علاقة مدرسوهم باحتياجات سوق العمل.

#### ٣. اصحاب العمل :

وهم الجهة المستفيدة من مخرجات التدريب المهني ولأهمية مقترحاتهم في تطوير برنامج التدريب المهني لمعرفة باحتياجات سوق العمل.

### 3-1-3 عينة البحث.

#### ١. عينة الإداريين و أعضاء هيئة التدريب بمراكز التدريب المهني :

نسبة لمحدودية عدد الإداريين وأعضاء هيئة التدريب بمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية والذين يبلغ عددهم (٢٠٩) إستهدف الباحث جميع أفراد المجتمع وكانت الإستجابة من عدد ١٠٥ فرد فقط يمثلون عينة البحث ويرجع السبب في ضعف الإستجابة نسبة لوجود بعض أعضاء هيئة التدريب في إجازة سنوية كما أظهر البعض عدم رغبتهم في ملء الإستبانة

#### ٢. عينة خريجي التدريب المهني العاملين بالقطاعين العام والخاص :

نسبة لإتساع مجتمع هذه العينة اختار الباحث عينة عمدية ضمت ٨٧ (خريجا) من العاملين بالقطاعين العام والخاص تمثلت في مدينة جباد الصناعية ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، شركة النيل للبتترول ،مصنع سعيد للمواد الغذائية ،شركة زين للاتصالات المحدودة ،شركة ميكا للمياه الغازية ، مصنع الأمد للحديد والصلب وبعض الورش الصغيرة بالمناطق الصناعية.

مبررات إختيار العينة

١. تتوفر فيها جميع تخصصات التدريب المهني والتلمذة الصناعية

٢. تغطي محافظات الخرطوم الثلاثة

٣.تضم مختلف سنوات الخبرة

وقد قام الباحث بمقابلة جميع افراد العينة(٨٧)خريجاً بمواقع عملهم

٣. عينة اصحاب العمل :

نسبة لاتساع مجتمع هذه العينة إختار الباحث عينة عمدية ضمت ١٩ فرداً من العاملين بالمؤسسات الصناعية بالقطاعات العام والخاص و تمثلت في مدينة جياذ الصناعية ، ،شركة النيل للبتترول ،مصنع سعيد للمواد الغذائية ، ، مصنع الأمدد للحديد والصلب وبعض الورش الصغيرة بالمناطق الصناعية.

وقد قابل الباحث جميع أفراد العينة بمواقع عملهم

مبررات اختيار العينة

١. تتوفر فيها جميع تخصصات التدريب المهني والتلمذة الصناعية

٢.تغطي محافظات الخرطوم الثلاثة

٣. تضم مختلف سنوات الخبرة

### 3-1-4 ادوات البحث

ثم قام الباحث بصياغة مشكلة البحث في شكل سؤال رئيسي تنفرع منه خمسة أسئلة فرعية.

صمم الباحث إستبانته تتكون من(٥٦) عبارة موجة للإداريين وأعضاء هيئة التدريب بمراكز التدريب المهني تتوزع كالاتي :-

العبارات من ١ - ١٢ تدور حول تمدي مواكبة مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية في ولاية الخرطوم للتطورات التقنية والصناعية ومتطلبات التنمية في السودان .

العبارات من ١٣ - ٢٣ تدور حول مدى تحديث وتطوير مناهج مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية لتتناسب متطلبات التنمية في السودان.

العبارات من ٢٤-٣٣ تدور حول مدى تناسب مستوي الإعداد المهني الذي يتلقاه الدارس بمراكز التدريب المهني مع التطورات التقنية والصناعية ومتطلبات التنمية في السودان .

العبارات من ٣٤- ٥٦ مدى توافر الإمكانيات المادية والبشرية في مراكز التدريب المهني

ثم صمم الباحث أسئلة مقابلة مع أصحاب العمل بالقطاعات العام والخاص تتكون من ١٥ (خمسة عشر)تدور حول الكفايات المهنية والصناعية المطلوب توافرها في خريج مراكز التدريب المهني .

(ثمانية اسئلة) موجه لخريجي التدريب المهني العاملين بالقطاعات العام والخاص تدور حول استفادة خريجو التدريب المهني والتلمذة الصناعية من المهارات والكفاءات التي دربوا عليها في مراكز التدريب المهني.

### 3-1-5 ثبات وصدق أداة الدراسة:

الثبات والصدق الظاهري

للتأكد من الصدق الظاهري للإستبانة وصلاحيه أسئلة الإستبانة من حيث الصياغة والوضوح قام الباحث بعرض الإستبانة واسئلة المقابلة على عدد من المحكمين الأكاديميين والمتخصصين بمجال البحث الحالي. وبعد أن استعاد الاستبانة واسئلة لمقابلة من المحكمين تم إجراء التعديلات التي أقرحت من قبل المحكمين

### الثبات والصدق الإحصائي

يقصد بثبات الإختبار أن يعطي المقياس نفس النتائج إذا ما استخدم أكثر من مرة واحدة تحت ظروف مماثلة. ويعني الثبات أيضاً أنه إذا ما طبق إختبار ما على مجموعة من الأفراد ورصدت درجات كل منهم، ثم أعيد تطبيق الإختبار نفسه على المجموعة نفسها وتم الحصول على الدرجات نفسها يكون الإختبار ثابتاً تماماً. كما يعرف الثبات أيضاً بأنه مدى الدقة والاتساق للقياسات التي يتم الحصول عليها مما يقيسه الاختبار. ومن أكثر الطرق استخداماً في تقدير ثبات المقياس هي:-

أما الصدق فهو مقياس يستخدم لمعرفة درجة صدق المبحوثين من خلال إجاباتهم على مقياس معين، ويحسب الصدق بطرق عديدة أسهلها كونه يمثل الجذر التربيعي لمعامل الثبات. وتتراوح قيمة كل من الصدق والثبات بين الصفر والواحد الصحيح. والصدق الذاتي للإستبانة هو مقياس الأداة لما وضعت، ومقياس الصدق هو معرفة صلاحية الأداة لقياس ما وضعت له (عبد الله عبد الدائم، ١٩٨٤م). قام الباحث بإيجاد الصدق الذاتي لها إحصائياً باستخدام معادلة الصدق الذاتي هي:

$$\frac{\sqrt{\text{الصدق}} \times 2}{r + 1}$$

وقام الباحث بحساب معامل ثبات المقياس المستخدم في الإستبانة بطريقة التجزئة النصفية حيث تقوم هذه الطريقة على أساس فصل إجابات أفراد عينة الدراسة على الأسئلة ذات الأرقام الفردية عن إجاباتهم على الأسئلة ذات الأرقام الزوجية، ومن ثم يحسب معامل إرتباط بيرسون بين إجاباتهم على الأسئلة الفردية والزوجية وأخيراً يحسب معامل الثبات وفق معادلة سبيرمان-براون بالصيغة الآتية:

(سعد عبد الرحمن، ١٩٩٨م)

$$r \times 2$$

$$\text{معامل الثبات} = \frac{\text{معامل الارتباط بيرسون}}{1 + r}$$

حيث: ( ر ) يمثل معامل إرتباط بيرسون بين الإجابات على الأسئلة ذات الأرقام الفردية والإجابات على الأسئلة ذات الأرقام الزوجية.

ولحساب صدق وثبات الإستبانة كما في أعلاه قام الباحث بأخذ عينة إستطلاعية بحجم (١٥) فرداً من مجتمع الدراسة وتم حساب ثبات الاستبانة من العينة الاستطلاعية بموجب طريقة التجزئة النصفية وكانت النتائج كما في الجدول رقم (١-٣)

### الجدول رقم (١-٣)

جدول يوضح الثبات والصدق الإحصائي لإجابات أفراد العينة الإستطلاعية على الإستبانة

الفرضيات	معامل الثبات	معامل الصدق الذاتي
الأولى	٠.٨٧	٠.٩٣
الثانية	٠.٩٢	٠.٩٦
الثالثة	٠.٧٢	٠.٨٥
الرابعة	٠.٧٨	٠.٨٨
الاستبيان كاملاً	٠.٨٨	٠.٩٤

يتضح من نتائج الجدول (١-٣) أن جميع معاملات الثبات والصدق لإجابات أفراد العينة الإستطلاعية على العبارات المتعلقة بكل فرضية من فرضيات الدراسة الأربعة، وعلى الاستبيان كاملة كانت أكبر من (٥٠%) مما يدل على أن استبانة الدراسة تتصف بالثبات والصدق الكبيرين بما يحقق أغراض الدراسة، ويجعل التحليل الإحصائي سليماً ومقبولاً.

المعالجة الإحصائية

لتحليل بيانات الدراسة استخدم الباحث

١. النسب المئوية
٢. معامل ارتباط بيرسون
٣. معادلة اسبيرر مان لحساب معامل الثبات
٤. الوسط الحسابي
٥. إختبار ك<sup>٢</sup> لدلالة الفروق بين الاجابات

## المبحث الثاني

### 1-2-3 وصف عينة الدراسة

إختار الباحث عينة عمدية تمثل مجتمعات البحث الثلاثة بحيث تغطي جميع تخصصات التدريب المهني كما تغطي مختلف الاعمار و سنوات الخبرة ومحافظات الخرطوم الثلاثة .

#### جدول رقم (٣-٢)

يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الادارين وأعضاء هيئة التدريب وفق متغير

( العمر، سنوات الخبرة، المهنة، المؤهل )

العمر	العدد	النسبة	سنوات الخبرة	العدد	النسبة	المهنة	العدد	النسبة	المؤهل	العدد	النسبة
أقل من	٢٣	٢١.٩%	أقل من ١٠	٣٢	٣٠.٥%	مدير ادارة	١٤	١٣.٣	تلمذة	٤٢	٤٠.٠%

		صناعية									٣٠
%١٠.٥	١١	ثانوى صناعى	%١٢.٤	١٣	مدير مركز	%٣٠.٥	٣٢	من ١٠_٢٠	%٣٥.٢	٣٧	من ٣١ الى ٤٠
%٢٢.٩	٢٤	دبلوم هندسة	٤٥.٧	٤٨	رئيس قسم	%٢٣.٨	٢٥	٣٠_٢١	%٢٤.٨	٢٦	من ٤١ الى ٥٠
%١٢.٤	١٣	بكالوريوس هندسة	٢٤.٨	٢٦	مدرب	١٥.٢	١٦	أكثر من ٣٠	%١٨.١	١٩	٥٠ فأكثر
%٣.٨	٤	تربية تقنى	%١٠٠	١٠٥		%١٠٠	١٠٥		%١٠٠.٠	١٠٥	المجموع
١٠.٥	١١	أخرى									

### جدول رقم (3-3)

يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الخريجين وفق متغير (العمر و سنوات الخبرة)

النسبة	العدد	سنوات الخبرة	النسبة	العدد	العمر
٣١.١	٢٧	أقل من ٥	%١٠.٣	٩	أقل من ٢٠
٣٢.٢	٢٨	من ٥_١٥	%٣٧.٩	٣٣	من ٢٠ الى ٣٠
١٤.٩	١٣	٢٥_١٦	%٢٤.١	٢١	من ٣٠ الى ٤٠
٢١.٨	١٩	٢٥ فأكثر	%٢٧.٦	٢٤	٤٠ فأكثر
%١٠٠	٨٧		%١٠٠.٠	٨٧	المجموع

### 3-3 المبحث الثالث

#### الأساليب الإحصائية المستخدمة.

لتحقيق أهداف الدراسة و للتحقق من فرضياتها ، تم إستخدام الأساليب الإحصائية الأتية :-

- ١- الأشكال البيانية .
- ٢- التوزيع التكرارى للاجابات.
- ٣- النسب المئوية.
- ٤- معامل إرتباط بيرسون .
- ٥- معادلة سبيرمان لحساب معامل الثبات .
- ٦- الوسط الحسابي.

٧- اختبار ك<sup>٢</sup> لدلالة الفروق بين الاجابات .

٨- تم استخدام البرنامج الاحصائي SPSS ، و الذى يشير الى الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية للحصول على نتائج دقيقة قدر الامكان .

## الفصل الرابع

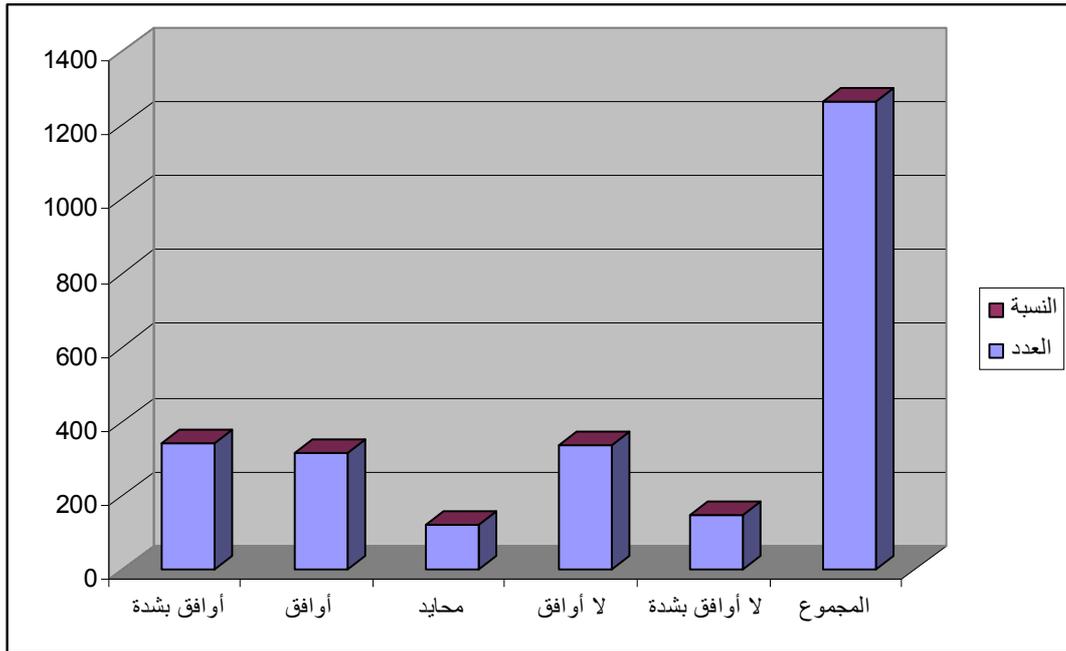
### 4 تحليل ومناقشة النتائج

يتم فى هذا الفصل وفى ضوء اسئلة البحث مناقشة وتحليل إستجابات المفحوصين بواسطة الاستبانة والمقابلة ومن ثم تحديدالنتائج

#### المبحث الاول

#### 4-1 تحليل ومناقشة اجابات المفحوصين على السؤال المحوري الأول

ينص السؤال المحوري الأول من أسئلة البحث على ما مدى مواكبة مراكز التدريب المهنى والتلمذة الصناعية فى ولاية الخرطوم للتطورات التقنية والصناعية ومتطلبات التنمية فى السودان .



شكل رقم (٤-١-١)

يوضح التوزيع التكراري لإجابات المفحوصين على السؤال المحوري الأول

جدول رقم (٤-١-١)

يوضح التوزيع التكراري لإجابات المفحوصين على عبارات السؤال المحوي الأول

ت	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
١	تتوفر الخطط لتطوير برامج التدريب المهني	٣٤	٣١	٥	٢٥	١٠
٢	يشارك الخريجون في تطوير برامج التدريب المهني	١٩	٣١	١٤	٢٩	١٢

٣	محتويات برامج التدريب المهني تخضع إلى مراجعة	٢٤	٣٠	١١	٣٠	١٠
٤	تتم مراجعة منهج برامج مراكز التدريب المهني بصورة مستمرة	٢١	٢٠	١٠	٣٦	١٨
٥	تشارك الصناعة في مراجعة المنهج	٢٤	١١	٦	٤١	٢٣
٦	يوجد موظف لتنسيق العمل مع الصناعة	٢٢	٣٢	١٢	٢٧	١٢
٧	ترسل الصناعة العمال للتدريب بمراكز التدريب المهني	٣١	٣٣	٩	٢٦	٦
٨	ترسل الصناعة العمال للإختبارات بمراكز التدريب المهني	٣٥	٤٨	١١	٧	٤
٩	تقدم مراكز التدريب المهني خدمات فنية وإنتاجية للصناعة	٣٣	٣٦	١٢	١٨	٦
١٠	توفر مراكز التدريب المهني بيئة مشابهة لما في الصناعة	٢٦	٣١	١٣	٢٤	١١
١١	يشترط مركز التدريب المهني في تعيين المدربين الخبرة داخل الصناعة	٥٠	٢٩	٦	١٢	٨
١٢	يلبي إحتياجات سوق العمل	٣١	٢٠	١٨	٢٧	٩

#### جدول رقم (٤-١-٢)

يوضح الوسط الحسابي لإجابات المفحوصين على عبارات السؤال المحورى الاول

ت	العبارة	الوسط الحسابي	التفسير
١	تتوفر الخطط لتطوير برامج التدريب المهني	٤	موافق
٢	يشارك الخريجون في تطوير برامج التدريب المهني	٣	محايد
٣	محتويات برامج التدريب المهني تخضع إلى مراجعة	٤	موافق

غير موافق	٢	تتم مراجعة منهج برامج التدريب المهني بصورة مستمرة	٤
غير موافق	٢	تشارك الصناعة في مراجعة المنهج	٥
موافق	٤	يوجد موظف لتنسيق العمل مع الصناعة	٦
موافق	٤	ترسل الصناعة العمال للتدريب بمراكز التدريب المهني	٧
موافق	٤	ترسل الصناعة العمال للإختبارات بمراكز التدريب المهني	٨
موافق	٤	تقدم مراكز التدريب المهني خدمات فنية وإنتاجية للصناعة	٩
موافق	٤	توفر مراكز التدريب المهني بيئة مشابهة لما في الصناعة	١٠
موافق	٤	يشترط بمركز التدريب المهني في تعيين المدربين الخبرة داخل الصناعة	١١
محايد	٣	يلبي إحتياجات سوق العمل	١٢
موافق	4	جميع العبارات	١٣

العبارات التي متوسطها الحسابي أكبر من ٣ تعتبر موافق عليها  
والعبارات التي متوسطها الحسابي أقل من أو يساوي ٣ تعتبر غير موافق عليها

#### الجدول (٤-١-٣)

يوضح نتائج إجابات السؤال المحوري الأول :

ت	العبارة	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	القيمة الإحتمالية
١	تتوفر الخطط لتطوير برامج التدريب المهني	٣١.٥٢٤	٤	٠.٠٠٠٠
٢	يشارك الخريجون في تطوير برامج التدريب المهني	١٤.١٩٠	٤	٠.٠٠٠٧
٣	محتويات برامج التدريب المهني تخضع إلى مراجعة	١٨.٦٦٧	٤	٠.٠٠٠١

٠.٠٠٠٢	٤	١٦.٩٥٢	تتم مراجعة منهج برامج التدريب المهني بصورة مستمرة	٤
٠.٠٠٠٠	٤	٣٥.١٤٣	تشارك الصناعة في مراجعة المنهج	٥
٠.٠٠٠٤	٤	١٥.٢٣٨	يوجد موظف لتنسيق العمل مع الصناعة	٦
٠.٠٠٠٠	٤	٣٠.٣٨١	ترسل الصناعة العمال للتدريب بمراكز التدريب المهني	٧
٠.٠٠٠٠	٤	٧١.٩٠٥	ترسل الصناعة العمال للإختبارات بمراكز التدريب المهني	٨
٠.٠٠٠٠	٤	٣٢.٥٧١	تقدم مراكز التدريب المهني خدمات فنية وإنتاجية للصناعة	٩
٠.٠٠٠٧	٤	١٤.١٩٠	توفر مركز التدريب المهني بئه مشابهة لما في الصناعة	١٠
٠.٠٠٠٠	٤	٦٥.٧١٤	يشترط في تعيين المدربين الخبرة داخل الصناعة	١١
٠.٠٠٠٨	٤	١٣.٨١٠	تلبى برامج التدريب المهني إحتياجات سوق العمل	١٢

من الجدول (٤-١-٣) توضح قيمة ك<sup>٢</sup> بأن هناك اتفاق معين بين معظم المفحوصين حول عبارات السؤال المحوري الاول .

وبمقارنة الجدول رقم (٤-١-١) مع الجدول رقم (٤-١-٢) يلاحظ أن غالبية المفحوصين أختاروا خيار الموافقة على جميع عبارات السؤال الاول عدا العبارات رقم (٢،٤،٤،٥،١٢)

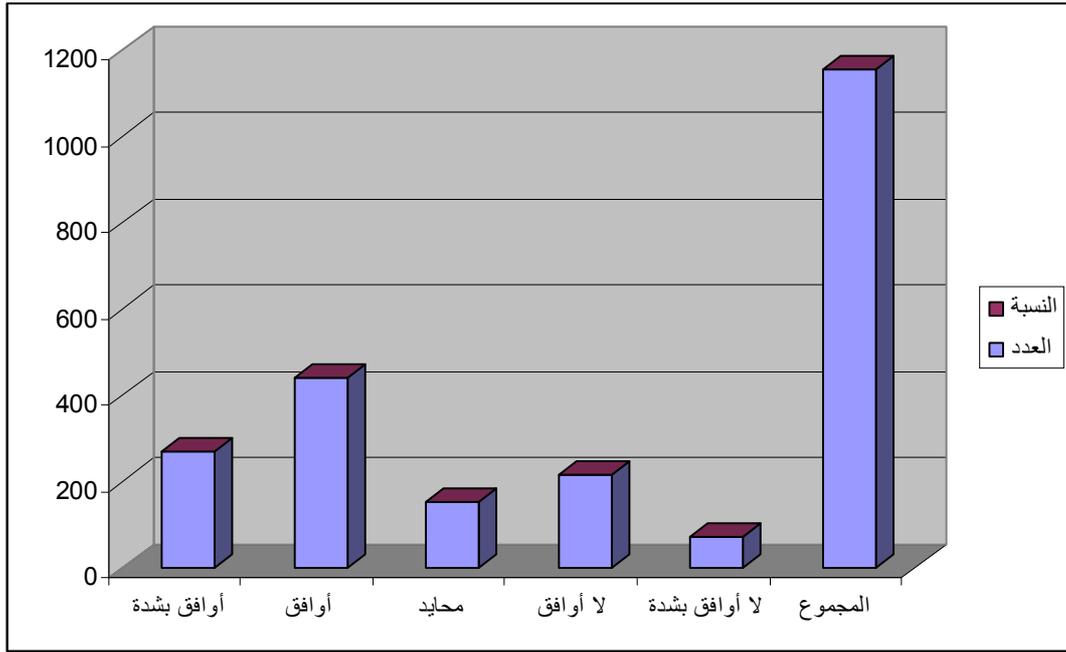
وعليه نرى أن برامج التدريب المهني لا تشرك الخريجين في مراجعة المنهج ولاستفيد من خبراتهم العملية ونوصي أن تسعى الجهات المسؤولة عن برامج التدريب المهني لإشراك الخريجين في مراجعة برامج مراكز التدريب المهني للاستفادة من خبراتهم العملية وأن تتم مراجعة المنهج بصورة مستمرة لإكتشاف نقاط الضعف لتقويتها ونقاط القوة لتعزيزها ولمواكبة إحتياجات سوق العمل. وكذلك إشراك أصحاب العمل في تمويل التدريب المهني وإستيعاب طلاب التدريب المهني كمتدربين بمواقع العمل كما يجب أن يشارك أصحاب العمل في تحديد الإحتياجات الحالية والمتوقعة من العمال والصناع المهرة.

وربط برامج التدريب المهني بمسوحات سوق العمل .

وعليه يمكن القول بأن أجابة السؤال المحوري الأول هي أنه يتم تحديث وتطوير برامج مراكز التدريب المهني بحيث تواكب التطورات التقنية والصناعية ومتطلبات التنمية في السودان .

## المبحث الثاني

4-2 تحليل ومناقشة إجابات المفحوصين على السؤال المحوري الثاني  
الى اى مدى تم تحديث وتطوير مناهج مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية لتناسب متطلبات  
التنمية فى السودان؟



الشكل رقم (٤-٢-١)

يوضح التوزيع التكراري لإجابات المفحوصين على السؤال المحوري الثاني

الجدول (٤-٢-١)

التوزيع التكراري لإجابات المفحوصين على عبارات السؤال المحوري الثاني

ت	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
١	أهداف برامج التدريب المهني واضحة.	٣٦	٣٦	١٠	١٨	٥

٢	٢٦	٤٤	١١	١٨	٦	شروط القبول تخدم أهداف برامج التدريب المهني.
٣	٣٠	٤١	١٩	١٣	٢	الإدارة مقتنعة بأهداف برامج التدريب المهني.
٤	١٩	٤٦	١٨	٢٠	٢	يوجد توافق بين محتويات وأهداف برامج التدريب المهني.
٥	٢٧	٤٢	١٠	٢٠	٦	محتويات كل مادة من مواد برامج التدريب المهني مناسبة لتأهيل المتدربين.
٦	٢٨	٥١	٩	١٤	٣	زمن الساعات المحددة لكل مادة في برامج التدريب المهني كافية.
٧	٢٧	٥٢	١١	١٣	٢	زمن الساعات المحددة لكل درس مناسبة .
٨	٢٩	٤٤	٢١	٨	٣	البرنامج يغطي النظريات الأساسية للتدريب المهني.
٩	١٦	٤٨	١٥	٢٣	٣	يوجد تكامل بين المواد المختلفة
١٠	١٠	١٧	١٧	٣٥	٢٦	الكتاب المنهجي متوافر .
١١	٢٣	١٨	١٤	٣٦	١٤	تستخدم الوسائل التعليمية بصورة مستمرة

#### جدول رقم (٤-٢-٢)

يوضح الوسط الحسابي لإجابات المفحوصين على عبارات السؤال المحوري الثاني

ت	العبارة	الوسط الحسابي	التفسير
---	---------	---------------	---------

١	أهداف برامج التدريب المهني واضحة.	٤	موافق
٢	شروط القبول تخدم أهداف برامج التدريب المهني.	٤	موافق
٣	الإدارة مقتنعة بأهداف برامج التدريب المهني.	٤	موافق
٤	يوجد توافق بين محتويات وأهداف برامج التدريب المهني .	٤	موافق
٥	محتويات كل مادة مواد برامج التدريب المهني مناسبة لتأهيل المتدربين.	٤	موافق
٦	زمن الساعات المحددة لكل مادة في برامج التدريب المهني كافية.	٤	موافق
٧	زمن الساعات المحددة لكل درس مناسبة .	٤	موافق
٨	التدريب يغطي النظريات الأساسية للتدريب المهني.	٤	موافق
٩	يوجد تكامل بين المواد المختلفة	٤	موافق
١٠	الكتاب المنهجي متوافر .	٢	غير موافق
١١	تستخدم الوسائل التعليمية بصورة مستمرة	٣	محايد
١٣	جميع العبارات	4	موافق

العبارات التي متوسطها الحسابي أكبر من ٣ تعتبر موافق عليها  
والعبارات التي متوسطها الحسابي أقل من أو يساوي ٣ تعتبر غير موافق عليها

جدول رقم (٤-٢-٣)  
يوضح ملخص إختبارات السؤال المحوري الثاني

ت	العبارة	قيمة ك <sup>٢</sup>	درجة الحرية	القيمة الإحتمالية
---	---------	---------------------	-------------	-------------------

٠.٠٠٠	٤	٣٩.٨١	أهداف برامج التدريب المهني واضحة.	١
٠.٠٠٠	٤	٤٢.٢٩	شروط القبول تخدم أهداف برامج التدريب المهني.	٢
٠.٠٠٠	٤	٤٣.٣٣	الإدارة مقتنعة بأهداف برامج التدريب المهني.	٣
٠.٠٠٠	٤	٤٧.٦٢	يوجد توافق بين محتويات وأهداف برامج التدريب المهني .	٤
٠.٠٠٠	٤	٣٩.٢٤	محتويات كل مادة مواد برامج التدريب المهني مناسبة لتأهيل المتدربين.	٥
٠.٠٠٠	٤	٦٩.٨١	زمن الساعات المحددة لكل مادة في برامج التدريب المهني كافية.	٦
٠.٠٠٠	٤	٧٢.٤٨	زمن الساعات المحددة لكل درس مناسبة .	٧
٠.٠٠٠	٤	٥١.٧١	التدريس يغطي النظريات الأساسية للتدريب المهني.	٨
٠.٠٠٠	٤	٥٣.٢٤	يوجد تكامل بين المواد المختلفة	٩
٠.٠٠٠	٤	١٧.٨١	الكتاب المنهجي متوافر .	١٠
٠.٠٠١	٤	١٦.٠٠	تستخدم الوسائل التعليمية بصورة مستمرة	١١

من الجدول ( ٤-٢-٣ ) توضح قيمة ك<sup>٢</sup> بأن هناك اتفاق معين بين جميع المفحوصين حول عبارات السؤال المحوري الثاني.

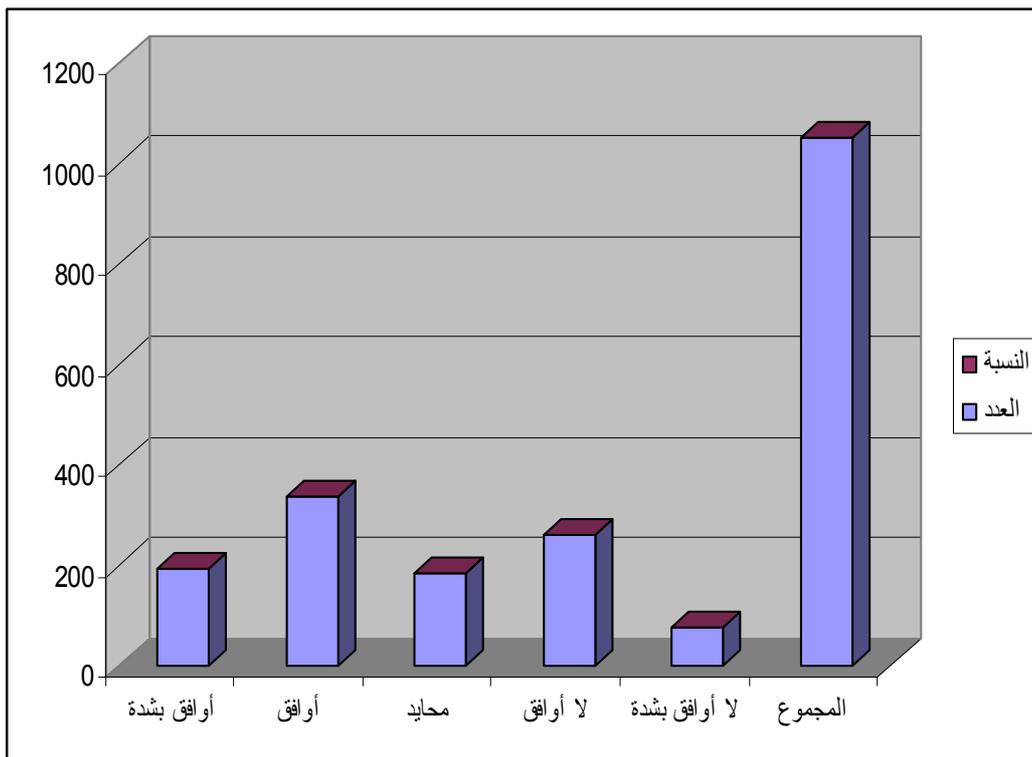
وبمقارنة الجدول رقم ( ٤-٢-١ ) مع الجدول رقم ( ٤-٢-٢ ) نجد أن معظم المفحوصين قد أختاروا خيار الموافقة على جميع عبارات السؤال المحوري الثاني عدا العبارات رقم (١٠،١١) وعليه نقترح توفير الكتاب المنهجي لجميع برامج مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية وكذلك استخدام الوسائل التعليمية بصورة مستمرة

وعليه يمكن القول بأن الاجابة على السؤال المحوري الثاني هي أن اهداف ومحتويات برامج مراكز التدريب المهني تتناسب مع التطورات التقنية والصناعية ومتطلبات التنمية في السودان

### المبحث الثالث

#### 1-3-4 تحليل ومناقشة السؤال المحوري الثالث

الى أي مدى يتناسب مستوى الإعداد المهني الذي يتلقاه الدارس بمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية مع التطورات التقنية والصناعية ومطلوبات التنمية في السودان



شكل رقم (٤-٣-١)

يوضح التوزيع التكراري لإجابات المفحوصين على السؤال المحوري الثالث

جدول (٤-٣-١)

يوضح التوزيع التكراري لإجابات المفحوصين أعلى عبارات السؤال المحوري الثالث

ت	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة

٩	٣٣	١٨	٢٧	١٨	١	دقة الإشراف على المتدربين مناسبة.
٣	٣٣	٢٤	٣١	١٤	٢	معدلات الأداء للتطبيقات العلمية مناسبة .
٩	٣٢	١٩	٣٢	١٣	٣	عدد المتدربين المشتركين في عمل واحد مناسب.
٣	٢١	١٧	٤٢	٢٢	٤	يشارك المتدربون في الأعمال الإنتاجية .
٣	٢٦	٢٥	٣٤	١٧	٥	مستوى أعمال المتدربين من حيث الجودة مناسب .
٨	٣٧	٢٤	٢٣	١٣	٦	مستوى أعمال المتدربين من حيث الكم مناسب .
٧	٢١	١١	٤١	٢٥	٧	يوجد تكامل بين الدراسة النظرية والتطبيق العملي.
١٣	٢٤	٢٠	٢٦	٢٢	٨	برامج التدريب المهني تحتوي على مشروع تدريبي.
٣	١١	١١	٤٤	٣٦	٩	فترة التدريب داخل الصناعة مناسبة .
١٩	٢٢	١٤	٣٨	١٢	١٠	يوجد نظام توعية للمتدربين بمستقبلهم المهني.

#### جدول (٤-٣-٢)

يوضح الوسط الحسابي لإجابات المفحوصين على عبارات السؤال المحورى الثالث

ت	العبارة	الوسط الحسابي	التفسير
١	دقة الإشراف على المتدربين مناسبة.	٣	محايد
٢	معدلات الأداء للتطبيقات العلمية مناسبة .	٣	محايد
٣	عدد المتدربين المشتركين في عمل واحد مناسب.	٣	محايد
٤	يشارك المتدربون في الأعمال الإنتاجية .	٤	موافق
٥	مستوى أعمال المتدربين من حيث الجودة مناسب .	٣	محايد
٦	مستوى أعمال المتدربين من حيث الكم مناسب .	٣	محايد
٧	يوجد تكامل بين الدراسة النظرية والتطبيق العملي.	٤	موافق
٨	برامج التدريب المهني تحتوي على مشروع تدريبي.	٣	محايد
٩	فترة التدريب داخل الصناعة مناسبة .	٤	موافق
١٠	يوجد نظام توعية للمتدربين بمستقبلهم المهني.	٣	محايد
١١	جميع العبارات	٤	محايد

العبارات التي متوسطها الحسابي أكبر من ٣ تعتبر موافق عليها  
والعبارات التي متوسطها الحسابي أقل من أو يساوي ٣ تعتبر غير موافق عليه

جدول رقم (٤-٣-٣)

يوضح ملخص نتائج الاختبار السؤال المحوري الثالث

القيمة الإحتمالية	درجة الحرية	ك <sup>٢</sup>	العبارة	ت
٠.٠٠٠٣	٤	١٦.٢٧	دقة الإشراف على المتدربين مناسبة.	١
٠.٠٠٠٠	٤	٢٩.٨١	معدلات الأداء للتطبيقات العلمية مناسبة .	٢
٠.٠٠٠٠	٤	٢١.٦٢	عدد المتدربين المشتركين في عمل واحد مناسب.	٣
٠.٠٠٠٠	٤	٣٧.٢٤	يشارك المتدربون في الأعمال الإنتاجية .	٤
٠.٠٠٠٠	٤	٢٦.١٩	مستوى أعمال المتدربين من حيث الجودة مناسب .	٥
٠.٠٠٠٠	٤	٢٣.٩١	مستوى أعمال المتدربين من حيث الكم مناسب .	٦
٠.٠٠٠٠	٤	٣٣.٩١	يوجد تكامل بين الدراسة النظرية والتطبيق العملي.	٧
٠.٣١٣	٤	٤.٧٦	برامج التدريب المهني تحتوي على مشروع تدريبي.	٨
٠.٠٠٠٠	٤	٦٠.٨٦	فترة التدريب داخل الصناعة مناسبة .	٩
٠.٠٠٠٠	٤	٢٠.١٩	يوجد نظام توعية للمتدربين بمستقبلهم المهني.	١٠

الجدول رقم (٤-٣-٣) توضح قيمة ك<sup>٢</sup> بأن هناك اتفاق معين بين معظم المفحوصين حول عبارات السؤال المحورى الثالث.

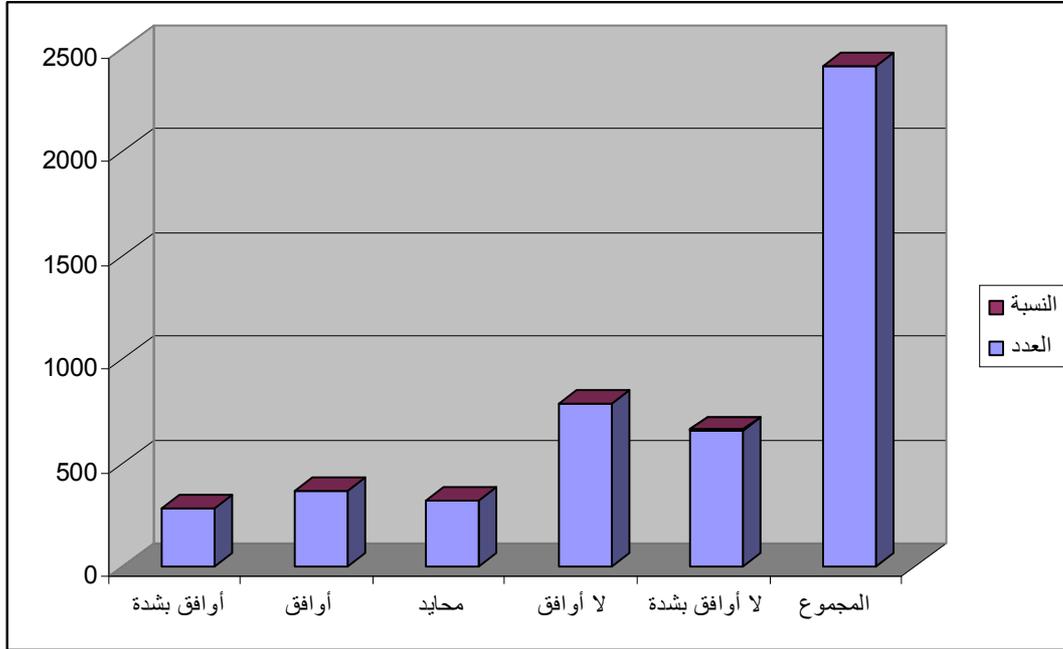
وبمقارنة الجدول رقم (٤-٣-١) مع الجدول رقم (٤-٣-٢) أن معظم المفحوصين قد اختاروا خيار عدم الموافقة على جميع عبارات السؤال المحورى الثالث عدا العبارات رقم (٤،٧،٩).

وعليه نقترح على ادارات التدريب المهني ضرورة الإهتمام والمتابعة للمتدربين اثناء فترات التدريب العملى وزيادة عدد المعدات والماكينات التى يتدرب عليها الطلاب وزيادة معدل الأداء للتطبيقات العملية ورفع مهارة وزيادة فاعلية المتدربين وتقنين مشاريع التدريب العملي( التدريب داخل الصناعة)وتوعية المتدربين بمستقبلهم المهني.

وعليه يمكن القول بأن الإجابة على السؤال المحورى الثالث هي أن مستوى الإعداد المهني الذي يتلقاه الدارس بمراكز التدريب المهني لايتناسب مع التطورات التقنية والصناعية ومتطلبات التنمية فى السودان .

## المبحث الرابع

4-4 تحليل ومناقشة إجابات المفحوصين على السؤال المحوري الرابع  
ما مدى توافر الإمكانيات المادية والبشرية في مراكز التدريب المهني



الشكل رقم (١-٤-٤)

يوضح اجابات المفحوصين على السؤال المحوري الرابع

الجدول رقم (١-٤-٤)

يوضح التوزيع التكراري لإجابات المفحوصين على عبارات السؤال المحوري الرابع

ت	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
١	مباني ومرافق المراكز تتناسب مع عدد المتدربين.	٢١	٣٣	١٠	٢٥	١٦
٢	مباني ومرافق المراكز تتناسب مع عدد العاملين.	٢٣	٣٢	١٦	٢٣	١١
٣	شروط السلامة والصحة المهنية متوفرة بالمراكز.	١١	١٩	٨	٣٩	٢٨
٤	تجري صيانة دورية للمباني والمرافق .	١٢	١٤	١٣	٣٦	٣٠
٥	تتوافر مواد التدريب .	١٦	١٤	١٩	٣٥	٢١
٦	توافر المعدات في الورش بدرجة كافية .	١٢	١٥	١٦	٣٩	٢٣
٧	تتوافق المعدات مع متطلبات سوق العمل.	٨	٨	١٤	٤٢	٣٣
٨	يوجد برنامج صيانة دورية للمعدات .	١٤	١٤	١١	٣٣	٣٣
٩	توافر قطع الغيار بمخازن المراكز.	٨	٨	١٣	٤٧	٢٩
١٠	مستوى المخزون من المواد الخام كافٍ.	٧	٩	١٤	٤٢	٣٣
١١	يتوفر تمويل لشراء المواد الخام .	١٢	٢١	٢٠	٢٩	٢٣
١٢	مصادر التمويل الداخلي كافية .	٤	١١	١١	٤٠	٣٩
١٣	مصادر التمويل الخارجي كافية .	٦	١٠	١٥	٣٤	٤٠
١٤	تشارك الصناعة في تمويل التدريب المهني .	٩	٣	١٠	٣٨	٤٥

ت	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
١٥	مستوى إستثمارات التدريب المهني مناسبة .	٨	٧	١٧	٣٧	٣٦
١٦	تتفق مؤهلات المدربين مع أهداف التدريب المهني.	١٦	٢٦	٢٠	٢٦	١٧
١٧	يتوافر العدد الكافي من المدربين .	١٦	٢٠	١٤	٢٨	٢٧
١٨	توجد خطة منتظمة لتأهيل وتدريب الإداريين	١١	٢٢	١٤	٣٢	٢٦
١٩	يوزع العمل حسب مستوى المدربين.	١٤	٢٥	١٩	٣٠	١٧
٢٠	يوجد نظام لإرسال المدربين إلى الصناعة لفترة محددة لإكتساب الخبرات.	١٥	١١	١٢	٣٦	٣١
٢١	مرتبات المدربين مناسبة مقارنة مع زملائهم في الصناعة	٥	٨	٦	٣٦	٥٠
٢٢	توجد خطة منتظمة لتأهيل وتدريب المدربين.	١١	١٥	٢٤	٣١	٢٤
٢٣	عدد الإداريين بالمراكز كافي لتنفيذ المهام الإدارية.	٢٨	٢٨	١٤	٢٢	١٣

جدول رقم (٤-٤-٢)

يوضح الوسط الحسابي لإجابات المفحوصين على عبارات السؤال المحوري الرابع

ت	العبارة	الوسط الحسابي	التفسير
١	مباني ومرافق المراكز تتناسب مع عدد المتدربين.	٤	موافق
٢	مباني ومرافق المراكز تتناسب مع عدد العاملين.	٤	موافق
٣	شروط السلامة والصحة المهنية متوفرة بالمراكز.	٢	غير موافق
٤	تجرى صيانة دورية للمباني والمرافق .	٢	غير موافق
٥	تتوافر مواد التدريب .	٢	غير موافق
٦	توافر المعدات في الورش بدرجة كافية .	٢	غير موافق
٧	تتوافق المعدات مع متطلبات سوق العمل.	٢	غير موافق
٨	يوجد برنامج صيانة دورية للمعدات .	٢	غير موافق
٩	توافر قطع الغيار بمخازن المراكز.	٢	غير موافق
١٠	مستوى المخزون من المواد الخام كافٍ.	٢	غير موافق
١١	يتوفر تمويل لشراء المواد الخام .	٢	غير موافق
١٢	مصادر التمويل الداخلي كافية .	٢	غير موافق
١٣	مصادر التمويل الخارجي كافية .	٢	غير موافق
١٤	تشارك الصناعة في تمويل التدريب المهني .	٢	غير موافق
١٥	مستوى إستثمارات التدريب المهني مناسبة .	٢	غير موافق

محايد	٣	تتفق مؤهلات المدربين مع أهداف التدريب المهني.	١٦
غير موافق	٢	يتوافر العدد الكافي من المدربين .	١٧
غير موافق	٢	توجد خطة منتظمة لتأهيل وتدريب الإداريين	١٨
محايد	٣	يوزع العمل حسب مستوى المدربين.	١٩
غير موافق	٢	يوجد نظام لإرسال المدربين إلى الصناعة لفترة محددة لإكتساب الخبرات.	٢٠
غير موافق	٢	مرتبات المدربين مناسبة مقارنة مع زملائهم في الصناعة .	٢١
غير موافق	٢	توجد خطة منتظمة لتأهيل وتدريب المدربين.	٢٢
موافق	٢٣٤	عدد الإداريين بالمراكز كافي لتنفيذ المهام الإدارية.	٢٣
غير موافق	٢	جميع العبارات	

العبارات التي متوسطها الحسابي أكبر من ٣ تعتبر موافق عليها  
والعبارات التي متوسطها الحسابي أقل من أو يساوي ٣ تعتبر غير موافق عليه

جدول رقم (٤-٤-٣)

يوضح ملخص نتائج إختبارات عبارات السؤال المحوري الرابع

ت	العبارة	قيمة ٢ك	درجة الحرية	القيمة الإحتمالية
١	مباني ومرافق المراكز تتناسب مع عدد المتدربين.	١٤.٥٧	٤	٠.٠٠٦
٢	مباني ومرافق المراكز تتناسب مع عدد العاملين.	١٢.١٠	٤	٠.٠١٧
٣	شروط السلامة والصحة المهنية متوفرة بالمراكز.	٣٠.٧٦	٤	٠.٠٠٠
٤	تجرى صيانة دورية للمباني والمرافق .	٢٣.٨١	٤	٠.٠٠٠
٥	تتوافر مواد التدريب .	١٣.٠٥	٤	٠.٠١١
٦	توافر المعدات في الورش بدرجة كافية .	٢٢.٣٨	٤	٠.٠٠٠
٧	تتوافق المعدات مع متطلبات سوق العمل.	٤٦.٢٩	٤	٠.٠٠٠
٨	يوجد برنامج صيانة دورية للمعدات .	٢٣.١٤	٤	٠.٠٠٠
٩	توافر قطع الغيار بمخازن المراكز.	٥٤.٣٨	٤	٠.٠٠٠
١٠	مستوى المخزون من المواد الخام كافٍ.	٤٦.٣٨	٤	٠.٠٠٠
١١	يتوفر التمويل لشراء المواد الخام .	٢٧.٤٠	٤	٠.٠٠٠
١٢	مصادر التمويل الداخلي كافية .	٥٥.٩١	٤	٠.٠٠٠
١٣	مصادر التمويل الخارجي كافية .	٤٣.٤٣	٤	٠.٠٠٠
١٤	تشارك الصناعة في تمويل التدريب المهني .	٦٩.٢٤	٤	٠.٠٠٠
١٥	مستوى إستثمارات التدريب المهني مناسبة .	٤١.٠٥	٤	٠.٠٠٠
١٦	تتفق مؤهلات المدربين مع أهداف التدريب المهني.	٤.٣٨	٤	٠.٣٥٧
١٧	يتوافر العدد الكافي من المدربين .	٧.٦٢	٤	٠.١٠٧
١٨	توجد خطة منتظمة لتأهيل وتدريب الإداريين	١٤.١٠	٤	٠.٠٠٧
١٩	يوزع العمل حسب مستوى المدربين.	٧.٩١	٤	٠.٠٩٥
٢٠	يوجد نظام لإرسال المدربين إلى الصناعة لفترة محددة لإكتساب الخبرات.	٢٥.٨١	٤	٠.٠٠٠
٢١	مرتبات المدربين مناسبة مقارنة مع زملائهم في الصناعة .	٨١.٧١	٤	٠.٠٠٠
٢٢	توجد خطة منتظمة لتأهيل وتدريب المدربين.	١٢.١٠	٤	٠.٠١٧
٢٣	عدد الإداريين بالمراكز كافي لتنفيذ المهام الإدارية.	١٠.١٠	٤	٠.٠٣٩

من الجدول (٣-٤-٤) توضح قيمة ك<sup>٢</sup> بأن هناك اتفاق معين بين جميع المفحوصين حول أغلب عبارات السؤال المحوري الرابع  
وبمقارنة الجدول رقم ( ١-٤-٤ ) مع الجدول رقم ( ٢-٤-٤ ) نجد أن معظم المفحوصين قد أختاروا خيار عدم الموافقة على معظم عبارات السؤال المحوري الرابع عدا العبارات رقم (٢٣،٢،١) وعليه نقترح على إدارات التدريب المهني توفير شروط السلامة والصحة المهنية بالمراكز وعمل صيانة دورية للمباني والمرافق ومعدات الورش وتوفير قطع الغيار بمخازن المراكز والعمل على توفير مواد التدريب وأستجلاب المعدات الحديثة لمواكبة متطلبات سوق العمل وتوسيع الإستثمارات في مجالات التدريب المهني ( أعمال إنتاجية ، إستشارات فنية ، تدريب وتأهيل ) وأن يكون اختيار المدربين من ذوي الخبرات العلمية والمهنية والتربوية وتحسين الأوضاع المادية للمدربين وتقنيين وتوسيع فرص التدريب الداخلي والخارجي للمدربين والاداريين .  
وعليه يمكن القول بأن إجابة السؤال المحوري الرابع أنه لا تتوفر الامكانات المادية والبشرية لمراكز التدريب المهني .

## المبحث الخامس

### 5-4 تحليل ومناقشة السؤال المحوري الخامس.

ماهي الكفايات المهنية والصناعية المطلوب توافرها في خريج التدريب المهني

إجابات مقابلة الخريجين

جدول رقم ( ٤-٥-١ )

يوضح إجابات الخريجين على السؤال المحوري الخامس

الرقم	السؤال	نعم		لا	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
١.	هل تتفق مهنتك الحالية مع التدريب الذي تحصلت عليه	٧٤	%٨٥.١	١٣	%١٤.٩
٢.	هل تطبق في عملك ما أكتسبته من خبرات ومعارف في مراكز التدريب المهني	٨٠	%٩٢.٠	٧	%٨.٠
٣	هل تستخدم في عملك آلات ومعدات مثل التي تدربت عليها في مركز التدريب المهني	٦١	%٧٠.١	٢٦	%٢٩.٩
٤	هل المعارف والمهارات التي اكتسبتها في مراكز التدريب المهني كافية لاداء عملك بنجاح	٥٢	%٥٩.٨	٣٥	%٤٠.٢
٥.	هل تعتقد أن التدريب الذي تحصلت عليه في مركز التدريب المهني حقق لك فائدة كاملة في مجال عملك	٦٩	%٧٩.٣	١٨	%٢٠.٧
٦.	هل تعتقد أنك يمكن أن تنمي قدراتك ومهاراتك دون الحاجة لتدريب إضافي	٢٤	%٢٧.٦	٦٣	%٧٢.٤
٧.	هل ترغب في مواصلة التدريب لزيادة كفاءاتك ومهاراتك الحالية	٦٧	٧٧.٠	٢٠	%٢٣.٠
٨.	هل تتصح أصدقاءك وأقاربك بالالتحاق بالتدريب المهني	٨٢	%٩٤.٣	٥	%٥.٧

يلاحظ من الجدول رقم (٤-٥-١) أن غالبية المفحوصين موافقين على أنهم إستفادوا من المهارات والكفاءة التي دربوا عليها في مراكز التدريب المهني عدا الفقرة رقم (٦) .

وعليه نقترح أن تقدم مراكز التدريب المهني والكليات التقنية برامج لدورات تدريبية متقدمة للخريجين  
و توسيع فرص التعليم العالي لخريجي التدريب المهني  
اسئلة مقابلة لأصحاب العمل

جدول رقم (٤-٥-٢)

يوضح اجابات المفحوصين على أسئلة المقابلة

الرقم	السؤال	نعم		لا	
		النسبة	العدد	النسبة	العدد
١.	ما الكفاءة التي تنقص خريجو التدريب المهني				
أ	إستخدام المعدات الحديثة	٣٦.٨%	٧	٦٣.٢%	١٢
ب	إستخدام الكمبيوتر في الصناعة	٢٦.٤%	٥	٧٣.٦%	١٤
ج	اللغة الانجليزية	١٥.٧	٣	٨٤.٣	١٦
د	أخرى	٢١%	٤	٧٩%	١٥
٢.	هل تفضل خريجو التدريب المهني على خريجو المدارس الفنية في العمل	٧٨.٩%	١٥	٢١.١%	٤
٣.	طريقتكم في إختيار خريجي التدريب المهني هي				
أ.	علاقات شخصية	٢١.١%	٤	٧٨.٩%	١٥
ب .	الإعلان عن وظيفة	٥٢.٦%	١٠	٤٧.٤%	٩
	بعد فترة التدريب داخل المؤسسة	٢٦.٣%	٥	٧٣.٧%	١٤
٤.	هل نشطرت الخبرة في إختيار العمال المهرة	٥٢.٦%	١٠	٤٧.٤%	٩
٥.	إذا قبلت عامل بدون خبرة يتم تدريبه عن طريق				
أ	الممارسة مع صاحب العمل	٣١.٦%	٦	٦٨.٤%	١٣
ب.	الكورسات التدريبية	٦٨.٤%	١٣	٣١.٦%	٦
٦.	هل توفر مراكز التدريب المهني كل التخصصات المطلوبة في سوق العمل	٥٧.٩%	١١	٤٢.١%	٨
٧.	هل توفر مراكز التدريب المهني الكفايات	٤٧.٤%	٩	٥٢.٦%	١٠

				اللازمة لسوق العمل	
10.3%	1	94.7%	18	هل لخريج التدريب المهني القدرة على الارتقاء الذاتي	8.
10.5%	2	89.5%	17	هل خريج التدريب المهني أهل للثقة ويمكن الإعتماد عليه	9.
26.3%	5	73.7%	14	هل هناك فرق في الأجور بين خريجو التدريب المهني والعمال من المؤهلات الأخرى	10.
26.3%	5	73.7%	14	هل أنت راضى عن مستوى مهارة خريجي التدريب المهني	11.
12. اذا كنت غير راضى عن اداء الخريجين ماهى مقترحاتكم لتحسين ادائهم					
84.2%	16	15.8%	3	إستخدام المعدات الحديثة	أ.
26.3%	5	73.7%	14	تأهيل الأساتذة	ب.
89.5%	17	10.5%	2	الدورات التدريبية	ج.
13. مستوى خريجو التدريب المهني مقارنة مع العمال من المؤهلات الأخرى					
10.6%	2	89.4%	17	جيد	أ.
89.4%	17	10.6%	2	جيد جداً	ب.
26.3%	5	73.7%	14	يتميز خريج التدريب المهني بالإنضباط والمواظبة	14.
15. مقترحاتكم لتطوير التدريب المهني هي					
21.0%	4	79.0%	15	إستخدام المعدات الحديثة	أ
79.0%	15	21.0%	4	الدورات التدريبية الخارجية	ب.

الجدول رقم (٤-٥-٣)

يوضح الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات مقابلة أصحاب العمل

ت	العبارة	الوسيط	التفسير
١	ماهي الكفاءات التي تنقص خريج التدريب المهني.	٢	إستخدام الكمبيوتر في الصناعة
٢	ما هي مقترحاتكم لتدريب العامل قليل الخبرة .	٢	الكورسات التدريبية
٣	ما هو الحل البديل لتحسين مستوى مهارة خريج التدريب المهني	٢	تأهيل الأساتذة
٤	ماهي مقترحاتكم لتطوير برامج التدريب المهني .	١	إستخدام المعدات الحديثة.
٥	ما الذي ينقص خريج التدريب المهني لأداء عمله بكفاءة عالية .	١	إستخدام المعدات الحديثة في الصناعة.

جدول رقم ( ٤-٥-٤ )

يوضح ملخص نتائج اختبارات عبارات مقابلة اصحاب العمل

ت	العبارة	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية
١	ماهي الكفاءات التي تنقص خريج التدريب المهني.	٠٠.٤٢١	٢	٠.٨١٠
٢	ما هي مقترحاتكم لتدريب العامل قليل الخبرة .	١١.٧٨٩	٢	٠.٠٠٣
٣	ما هو الحل البديل لتحسين مستوى مهارة خريج التدريب المهني	١٤.٠٠٠	٢	٠.٠٠١
٤	ماهي مقترحاتكم لتطوير برامج التدريب المهني .	٦.٣٦٨	١	٠.٠١
٥	ما الذي ينقص خريج التدريب المهني لأداء عمله بكفاءة عالية .	٦.٣٦٨	١	٠.٠١

- من الجدول رقم (٤-٥-٢) يرى اصحاب العمل إنهم يفضلون خريجي التدريب المهني عن خريجي المدارس الفنية وأن إختيار العمال المهرة يتم عن طريق الإعلان عن وظيفة ، العلاقات الشخصية او بعد فترة التدريب داخل المؤسسة وأن خريج التدريب المهني أهل للثقة ويمكن الاعتماد عليه وله القدرة على الإرتقاء الذاتي ويتميز بالإنضباط والمواظبة وأن المهارات التي

تنقص خريجي التدريب المهني هي استخدام المعدات الحديثة ، استخدام الكمبيوتر في الصناعة وتعلم اللغة الانجليزية .

ويقوم اصحاب العمل بتدريب العمال المهرة من الخريجين عن طريق الممارسة العملية او الكورسات التدريبية .

ومن الجدول رقم (٤-٥-١) والجدول رقم (٤-٥-٢) تكون الإجابة على السؤال المحوري الخامس هي .

علي الرغم من أن خريجو التدريب المهني والتلمذة الصناعية قد أستفادوا من المهارات وكفاءات التي دربوا عليها في مراكز التدريب المهني في مجال عملهم إلا أنه ينقصهم التدريب على استخدام المعدات الحديثة في الصناعة وإستخدام الكمبيوتر في الصناعة وإجادة اللغة الانجليزية والتدريب المستمر لتنمية قدراتهم ومهاراتهم .

ومما سبق تكون الإجابة على السؤال الرئيسي للبحث هي :-

على الرغم من أنه يتم تحديث وتطوير برامج مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية وأن أهداف ومحتويات برامج مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية تتناسب مع التطورات التقنية والصناعية إلا إن مستوى الإعداد المهني الذي يتلقاه الدارس بمراكز التدريب المهني لا يتناسب مع التطورات التقنية والصناعية ومتطلبات التنمية في السودان وذلك لعدم توفر الإمكانات المادية والبشرية لهذه المراكز وأن المهارات التي تنقص خريجو التدريب المهني هي استخدام المعدات الحديثة واستخدام جهاز الكمبيوتر في الصناعة وإجادة اللغة الانجليزية إضافة الى تاهيل وتدريب الاساتذة العاملين بالمراكز .

وبذلك تكون الدراسة قد حققت أهدافها حيث تم التعرف على واقع برامج مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية والكفايات الواجب توفرها لدي خريجي مراكز التدريب المهني ومدى ملاءمة برامج مراكز التدريب المهني لإحتياجات سوق العمل .

بناءً علي نتائج المقابلة أقتراح الباحث مقررات لمراكز التدريب المهني أنظر ملحق رقم (٢) .

## ٥ - الفصل الخامس

### 1-5 النتائج

في ختام الدراسة توصل الباحث إلى عدة نتائج هي:-

١. تتوفر الخطط لتطوير برامج مراكز التدريب المهني.
٢. لايشترك الخريجين في تطوير برامج مراكز التدريب المهني.
٣. لا تتم مراجعة منهج برامج التدريب المهني بصورة مستمرة.
٤. لايشترك الصناعة في مراجعة المنهج .
٥. ترسل الصناعة العمال للتدريب والإختبارات بمراكز التدريب المهني .
٦. تقدم مراكز التدريب المهني خدمات إنتاجية.
٧. توفر مراكز التدريب المهني بيئة مشابهة لم افي الصناعة
٨. أهداف برامج التدريب المهني واضحة.
٩. يوجد توافق بين أهداف ومحتويات برامج التدريب المهني.
١٠. ا زمن الساعات المحددة لكل مادة وكل درس مناسبة.
١١. يوجد تكامل بين المواد المختلفة .
١٢. الكتاب المنهجي غير متوفر .
١٣. لا تستخدم الوسائل التعليمية بصورة مستمرة.
١٤. دقة الإشراف على المتدربين غير مناسبة.
١٥. مستوى أعمال المتدربين من حيث الجودة والكم غير مناسب
١٦. يوجد تكامل بين الدروس النظرية والتطبيق العملي.
١٧. فترة التدريب داخل الصناعة مناسبة.
١٨. مباني مرافق المراكز تتناسب مع عدد العاملين والمتدربين.
١٩. شروط السلامة والصحة المهنية غير متوفرة بالمراكز.
٢٠. لا تتوفر المعدات وقطع الغيار بصورة كافية.
٢١. لا يوجد برنامج صيانة دورية للمعدات .
٢٢. لايشترك الصناعة في تمويل التدريب المهني .
٢٣. لا تتفق مؤهلات المدربين مع أهداف برامج التدريب المهني
٢٤. لا يتوفر العدد الكافي من المدربين.

٢٥. مرتبات المدربين غير مناسبة مقارنة مع زملائهم في الصناعة.
٢٦. إستفاد خريجو التدريب المهني من المهارات والكفاءات التي تدربوا عليها بالمراكز في مجال عملهم.
٢٧. ٥٥% من المدربين العاملين بمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية حاصلين فقط على مؤهل تلمذة صناعية .
- المهارات والكفاءات التي تنقص خريجو التدريب المهني هي إستخدام المعدات الحديثة ، إستخدام الكمبيوتر في الصناعة وإجادة اللغة الانجليزية.

## 2-5 التوصيات

وفى ختام الدراسة نوصى بتنفيذ بعض المقترحات التي نأمل أن تساهم في إيجاد الحلول لمشاكل برامج التدريب المهني والتلمذة الصناعية وهي:-

- ١ . ان يكون تعين المدربين بمراكز التدريب المهني قاصراً على خريجي التربية التقنية ( نظام الأربعة سنوات ، نظام ٣+١) .
- ٢ . تحديد نسبة مادية لمساهمة اصحاب العمل في تمويل التدريب المهني .
- ٣ . توفير الكتاب المدرسي بالمراكز .
- ٤ . عمل صيانة دورية لمباني و مرافق ومعدات الورش بمراكز التدريب المهني .
- ٥ . توفير معدات بالورش وقطع الغيار بالمراكز .
- ٦ . تحسين الاوضاع المادية للعاملين بمراكز التدريب المهني .
- ٧ . تعميم البرامج التدريبية على جميع مراكز التدريب المهني .
- ٨ . التأهيل والتدريب المستمر للمدربين .
- ٩ . ربط برامج التدريب المهني بمسوحات سوق العمل .
- ١٠ . نشر الوعي القومي بأهمية التدريب والعمل المهني .
- ١١ . تحسين أوضاع الفنيين والمهنيين العاملين بالقطاعات العام والخاص .
- ١٢ . تفعيل برامج التدريب التحويلي للشباب .
- ١٣ . توفير الخطط لمراجعة برامج التدريب المهني .
- ١٤ . تقنين وتوسيع فرص التعليم العالي لخريجي التدريب المهني .
- ١٥ . مشاركة الصناعة في تطوير برامج التدريب المهني .
- ١٦ . تطبيق المسار المستقل وفق الخطة الزمنية المقترحة .
- ١٧ . تشجيع القطاع الخاص للإستثمار في مجال التدريب المهني .
- ١٨ . إلتزام إدارات التعليم التقني والفني والمهني بالسياسات والموجهات التي تصدر من المجلس القومي للتعليم الفني والتقني .
- ١٩ . إنشاء مراكز تدريب مهني تخصصية نموذجية شاملة . ( زراعية ، صناعية ، بيطرية )
- ٢٠ . إعتناء سياسات وإستراتيجيات وطنية قومية تلبي إحتياجات المجتمع المحلي .
- ٢١ . تكوين لجان متخصصة لتنفيذ البرامج المقترحة في الملحق رقم (٢)

### 3-5 مقترحات لبحوث مستقبلية

١. تطوير برنامج الكهرباء بمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية .
٢. تقييم تجربة التدريب التحويلي بمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية.
٣. تقييم تجربة الكليات التقنية في تجسير خريجي التدريب المهني والتلمذة الصناعية.
٤. تصميم برنامج صناعة الغزل والنسيج بمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية.
٥. تصميم برنامج الصناعات الجلدية بمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية.
٦. فعالية إستخدام نظام الجدّارات بمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية.
٧. دور أصحاب العمل في نظام التلمذة الصناعية.
٨. دور التدريب المهني العسكري في مسيرة وزارة الدفاع.
٩. أهمية الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل .
١٠. الصعوبات التي تعوق الموازنة بين سياسات التعليم والتدريب المهني والتشغيل .

## المصادر والمراجع

### أولاً المصادر

١. القرآن الكريم

. صحاح الحديث

٢. الجامع الصحيح المسند من حديث الرسول صلى الله عليه وسلم وسننه وإيامه محمد بن أسماعيل بن ابراهيم المغيرة ( البخارى )، مجلد ٧ ،
٣. الجامع الصحيح المسند من حديث الرسول صلى الله عليه وسلم وسننه وإيامه محمد بن أسماعيل بن ابراهيم المغيرة ( البخارى )، مجلد ١١.
٤. سنن أبى ماجه ، أبو عبد الله محمد بن يزيد الغزوني ، مجلد ٦.
٥. سنن البيهقى ، شعب الإيمان ، مجلد ٢.
٦. مسند الإمام احمد، مجلد ٤
٧. صحيح أبى ماجه، مجلد ١، ص ٧٥، حديث رقم ٧.
٨. إبراهيم مصطفى المعجم الوسيط، (مجمع اللغة العربية القاهرة، ج ١، ط ١)

### ٣.النشرات الرسمية

٩. المجلس الأكاديمي للبرنامج التأهيلي نتيجة امتحانات البرنامج التأهيلي
١٠. المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية، الهيكل التنظيمي والوظيفي وشروط الخدمة ٢٠٠١
١١. المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية، لإثحة الدورات التدريبية القصيرة ٢٠٠١
١٢. المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية، لإثحة الاختبارات المهنية. ٢٠٠١
١٣. مركز الصداقة للتدريب المهني ، ام درمان ، مطبق تعريفى بالمركز.
١٤. مركز ما ر يوسف للتدريب المهني، الفضيلة والمعرفة ( كتيب تعريفى )
١٥. معهد القرش الصناعي ( كتيب تعريفى بالمعهد )
١٦. وزارة الري والموارد المائية ، وحدة تنفيذ السدود ، تقرير العام ٢٠٠١م
١٧. شركة دال للصناعات الغذائية ( مطبق تعريفى )
١٨. تقرير لجنة الدبلوم المهني لطلاب الشهادات الحرفية والتلمذة الصناعية  
هيئة التعليم التقني بوزارة التعليم العلي والبحث العلمي

#### 4. المقابلات الشخصية

١٩. مقابلة مع عبد الله الزين الفضل ، مدير مركز التدريب المهني بالمركز الاسلامي الافريقي ( سابقا ) جامعة افريقيا العالمية حالياً ، بمنزله بالخرطوم ، جبره ، بتاريخ : ٢٠٠٤م
٢٠. مقابلة مع كمال التوم من الله، مدير المعهد الأهلى الحديث ، بمكتبه بمبنى المعهد بام درمان ٢٠٠٥
٢١. مقابلة مع حسن إبراهيم ، مدير المركز الوطني للتدريب المهني والتلمذة الصناعية ، بمكتبة بمبنى المركز . 2004
٢٢. مقابلة مع العقيد حسن أبو بكر ، بمكتبه بمركز التدريب المهني العسكري . ٢٠٠٤م

#### ثانياً المراجع

٢٣. أحمد حسين اللقاني ، تطوير مناهج التعليم ، عالم الكتاب ، القاهرة ، ط ١ ، ١٩٩٥م
٢٤. أحمد سعد مسعود، تطور التعليم في السودان ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كلية التكنولوجيا والتنمية البشرية ، السنة الرابعة تربية تقني
٢٥. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، مناهج التعليم التقني والمهني في الوطن العربي وسبل تطويرها ، تونس ١٩٩٧م
٢٦. حلمي أحمد الوكيل ومحمد أمين المفتي ، أسس بناء المناهج وتنظيماتها ، ١٩٨٤ ،
٢٧. حلمي أحمد الوكيل ، تطوير المناهج ، اسبابه ، اسسه ، اساليبه ، خطواته ، معوقاته ، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة ، ١٩٨٦م
٢٨. حلمي أحمد الوكيل و محمد أمين المفتي ، المناهج ، اسسها ، مفهومها ، عناصرها وتنظيماتها ، دار الكتاب الجامعي القاهرة ، ١٩٩١م
٢٩. صلاح الدين محمود ابو علام ، التقويم التربوي المؤسسي ، اسسه ، منهجياته وتطبيقاته في تقويم المدارس ، ط ، دار الفكر العربي القاهرة ، ٢٠٠٣
٣٠. عبد الرحمن عبد السلام جامل ، اساسيات المناهج التعليمية وأساليب تطويرها ، الأردن، عمان ٢٠٠٠م
٣١. عبد اللطيف فؤاد ابراهيم ، المناهج اسسها وتنظيمها وتقويم اثرها ، ط ٧ ، مكتبة مصر ١٩٩٠م
٣٢. عبيد محمود محسن و عمار حازم محمد ، تطوير مناهج التعليم التقني والتدريب المهني ، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية ، ليبيا بنغازي ، ٢٠٠٣م
٣٣. على محمد نصر الله ، أسس تخطيط وتنظيم عملية التعليم و التدريب المهني ، منظمة العمل العربية ، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين

٣٤. فوزى طه ابراهيم ، رجب احمد الكلز، المناهج المعاصرة ، جمهورية مصر العربية الاسكندرية ، ب ت ،

٣٥.فتح الباب عبد الحليم ، توظيف تكنولوجيا التعليم ، الجمعية المصريه لتكنولوجيا التعليم ، ط ٢ ، ١٩٩٧م

٣٦.مجدى عزبى ابراهيم ، موسوعة المناهج التربوية ، مكتبة الانجلو المصريه ، القايره

٣٧. محمد بن شحات الخطيب ، الأصول العامة للتعليم الفني والمهني ،دراسة في إستراتيجيات التعليم الفني والمهني ومشكلاته ،الجزء الاول ، مكتب التربية العربى لدول الخليج ،الرياض ، ، ١٩٩٥ ،

٣٨. محمد لبيب النجيبى ، محمد منير مرسى ،المناهج والوسائل التعليمية ، القايره ، مكتبة الانجلو المصرية ١٩٧٧م

٣٩.نبيل عبد الهادى ، القياس والتقويم التربوى وإستخدامه في مجالات التدريب الصفي ط ٢،الاردن ، عمان ،دار وائل للنشر ،٢٠٠١م

### ثالثاً

### البحوث العلمية والدوريات

٤٠.أحمد خالد احمد ، البنية الاولى في منظومة الصناعة النفطية ، مجلة النفط والغاز مركز المعلومات النفطية العدد الثانى يناير ٢٠٠٤ م

٤١.التصنيع ، هيئة التصنيع الحربى ، العدد الاول.

٤٢.الشيخ المجذوب محمد على ، ا لواقع والتحديات المستقبلية للتعليم التقنى فى السودان ، مجلة التعليم العالى العدد الأول أغسطس ١٩٩٩م

٤٣.الشيخ المجذوب محمد على ، واقع ومستقبل التعليم التقنى والفنى والمهني فى السودان ، ندوة التاهيل والتدريب بالجامعات ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، ١٩٩٨م

٤٤.الرشيد إسماعيل الطاهر ، دور التعليم التقنى والمهني في التنمية بالدول العربية ، مجلة التعليم التقنى ، هيئة التعليم التقنى ، الخرطوم ، يونيو ٢٠٠٩م

٤٥.حسين رزق ، دور منظمة العمل العربية فى التدريب المهني ، مجلة العمل العربية، مكتب العمل العربى العدد ٥٥، يونيو ١٩٨٢م

٤٦.عوض احمد الجاز ،مجلة بلادى، العدد ٢١، أغسطس ١٩٩٩م حاوره الفاتح أمير

٤٧.صالح جعفر ،مجلة بلادى ، العدد ٢١، أغسطس ١٩٩٩م

٤٨.صلاح الدين الخليفة احمد الحسن ، مجلة التعليم التقنى ، وزارة التعليم العالى والبحث العلمى ، هيئة التعليم التقنى ، الخرطوم ، العدد الأول يونيو ٢٠٠٩م

٤٩. عبادة احمد عبادة، الدور المتغير للمعلم العربي فى مجتمع الغد، رؤية مستقلة لسياسات القبول فى التعليم الصناعى ومناهجه ، المؤتمر العلمى الثانى، كلية التربية ، جامعة اسيوط
٥٠. عبد الرحمن احمد عثمان ، مفاهيم التعليم التقنى والفنى والمهني فى العلوم الإنسانية ، عقباته واشكالياته ، مجلة دراسات افريقية ، مركز البحوث والدراسات الافريقية ، جامعة افريقيا العلمية ، الخرطوم ، العدد ٢٦ ، يونيو ٢٠٠٣م
٥١. محمد عبد الهادى العكل ، تقييم وزارة العمل فى تخفيف مشكلة البطالة فى المملكة الاردنية الهاشمية ، مجلة العمل العربية ، العدد ٥٥ ، ١٩٩٤
- ثالثا :-
٥٢. ابراهيم خالد ابراهيم ، مسوحات متابعة مخرجات التدريب المهني ، ورشة التدريب المهني المبني على الجدارات ، أغسطس ٢٠٠٩م
٥٣. إسماعيل الازهرى الشيخ ، خلفية دراسية عن التدريب المهني ، ورقة عمل مقدمة للتعليم العالى والبحث العلمى.
٥٤. حاج احمد محمد خير ، المعايير المهنية الوطنية فى اطار مستحقات المسار المستقل للتعليم التقنى والتقانى والتدريب المهني ، ورشة المسار المستقل للتعليم الفنى والتقنى ، الامانة العامة للمجلس القومى للتعليم الفنى والتقنى ، الخرطوم ، مايو ٢٠٠٩م
٥٥. عبد الرحمن الزبير وساتى ميرغنى وأخرون تقرير لجنة تقويم البرنامج التأهيلي لخريجي التدريب المهني ( التلمذة الصناعية ) جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ٢٠٠٢م
٥٦. عبد المحمود عثمان منصور، المسار المستقل للتعليم التقنى والتقانى والتدريب المهني، المجلس القومى للتعليم الفنى والتقنى ، الأمانة العامة ٢٠٠٩م ،
٥٧. محمد احمد رسمى، التدريب التحويلي مجالاته والياته، وزارة الرعاية والتنمية الاجتماعية، ورشة مشروع الإستخدام المنتج وتشغيل الخريجين أكتوبر ٢٠٠٤م
٥٨. محمد الجاك، سوق العمل وعطالة الخريجين، وزارة الرعاية والتنمية الاجتماعية، ورشة مشروع الإستخدام المنتج وتشغيل الخريجين أكتوبر ٢٠٠٤م
٥٩. صديق الحاج أبشر ، مدير الإدارة الفنية بالامانة العامة للتدريب المهني والتلمذة الصناعية ، تقرير عن اهم المشاكل التى تواجه التدريب المهني ، ١٩٩٩م

## رابعاً

### الرسائل الجامعية

٦٠. بدوى الشفيق احمد بريمة، تقويم برنامج اعداد معلم المرحلة الثانوية بكليات التربية السودانية باستخدام نموذج تقويم البرامج التعليمية ، رسالة دكتوراة ، كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ٢٠٠٣م
٦١. رحمة الله حامد احمد سالم تقويم اهداف التعليم الثانوي الفني الصناعي فى السودان ، رسالة ماجستير ، كلية أصول الدين والتربية ، جامعة ام درمان الاسلامية ، ١٩٨٧
٦٢. سر الختم حسبو بابكر السيد ، واقع مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية في ولاية الخرطوم، رسالة ماجستير ، كلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، ٢٠٠٣م
٦٣. عبد المجيد عبد الرحيم الحاج ، التعليم المهني والفني والتقني وأثره على التنمية في السودان ، رسالة ماجستير ، كلية التربية جامعة افريقيا العالمية ٢٠٠٣م
٦٤. عبد المنعم حسين بابكر ، استخدام الرزم التعليمية فى منهج الكهرباء فى المدارس الثانوية الفنية ، رسالة ماجستير، كلية التربية ، جامعة الخرطوم ، ١٩٩٨م.
٦٥. فاطمة عبد المنطلب مختار ، دراسة مسحية تقويمية عن معهد القرش الصناعي بأمدردمان ، رسالة دبلوم ، كلية التربية ، جامعة الخرطوم، ١٩٨٥م
٦٦. محمد عبد الله خير الله ، تطور التعليم الصناعي والحرفي والمشاكل التى اعترضت مسيرته في جمهورية السودان ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، ٢٠٠٤م
٦٧. محمد عبد الله خير الله ، التعليم الفني والتقني وأثره على التنمية الاجتماعية والاقتصادية فى ضوء الاستراتيجية الشامله ٢٠٠٩م

### المراجع باللغة الإنجليزية

- 1- MINISTRY OF PUBLIC SERVICE , APPRENTICES SHIP TRAINING AND ADMINISTRATIVE REFORM.
- 2- WORKSHOP OF COMPTENCY BASED TRAINING APPROACH- GENERAL FRAME WORK OF COOPERATION AND PARTNERSHIP IN THE DEVELOPMENT OF THE CURRICULA FOE THE VTCs UNDER THE KHARTOUM STATSE VOCATIONAL TRAINING AND

ENTREPRENEURSHIP DEVELOPMENT PROJECT(EE/SUD/07/004/AND N.9

ACP SU 1-12) 12/8/2009.

- 3- (ElaminMahmoud WORKSHOP OF COMPTENCY BASED TRAINING  
APPROACH- OCCUPATION SURVEY CONCEPTS- 12/8/2009.

الشبكة العنكبوتية

١. [www.khayma.com](http://www.khayma.com)

٢. [WWW.ahewar.org](http://WWW.ahewar.org)

٣. [www.almualem.ne](http://www.almualem.ne)

٤. <http://www.nctte.gov.sd/2.php>