

آيات من الذكر الحكيم

بسم الله الرحمن الرحيم

قُلْ تَعَالَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَى إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ بَرَئَ
رَبِّ دَنِيِّ عِلْمًا { طه : 114 }

وَقَالَ تَعَالَى : إِنْ مِنْكُمْ مِنْهُمْ هُمْ قَاتِلُ أَنْفُسِهِمْ سِجِّيلٌ لِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ رَحْمَةً مِنْ رَبِّهِ
قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ { الزمر : 9 }

وَقَالَ تَعَالَى : هَؤُلَاءِ الَّذِينَ أَنْعَمَ اللَّهُ عَلَيْهِمْ خُلْدٌ وَحُكْمٌ وَغِنًى فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَاللَّهُ يَخْتِصُّ بِرَحْمَتِهِ
وَلِكُلِّ قَوْمٍ نَصِيبٌ مِمَّا كَسَبُوا فَاعْلَمُوا الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْغَنَمَ
دَرَجَاتٍ { المجادلة : 11 }

وَقَالَ تَعَالَى : { شَهِدَ اللَّهُ أَنَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ الْمَلِكُ الْقَيُّومُ لَا يَأْخُذُهُ سِنٌ وَلَا نَوْمٌ لَهُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ مَنْ ذَا الَّذِي يَشْفَعُ عِنْدَ اللَّهِ إِلَّا بِإِذْنِهِ يَعْلَمُ مَا بَيْنَ أَيْدِيهِمْ وَمَا خَلْفَ أَيْدِيهِمْ وَلَا يُحِيطُ بِشَيْءٍ إِلَّا بِمَا شَاءَ وَسِعَ كُرْسِيُّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ وَلَا يَئُودُهُ حِفْظُهُمَا وَهُوَ الْعَلِيُّ الْعَظِيمُ } { آل عمران : 18 }

وَقَالَ تَعَالَى : { هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ عَلَيْكَ الْكِتَابَ مِنْهُ آيَاتٌ مُحْكَمَاتٌ هُنَّ أُمُّ الْكِتَابِ وَأُخَرُ
مُتَشَابِهَاتٌ فَأَمَّا الَّذِينَ فِي قُلُوبِهِمْ زَيْغٌ فَيَتَّبِعُونَ مَا تَشَابَهَ مِنْهُ ابْتِغَاءَ الْفِتْنَةِ وَابْتِغَاءَ
قُؤْمٍ بِهِ يَعْلَمُونَ تَأْوِيلَهُ إِلَّا اللَّهُ وَالرَّاسِخُونَ فِي الْعِلْمِ يَقُولُونَ آمَنَّا بِهِ كُلٌّ مِنْ عِنْدِ
رَبِّنَا وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ } { آل عمران : 7 }

وَقَالَ تَعَالَى : { وَمَنْ لِلنَّاسِ وَالْوَابِغَاتِ وَالْأَنْعَامِ مُخْتَلِفٌ أَلْوَانُهُ فَالَيْتَمَّا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ
عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ إِنَّ اللَّهَ يُرِيدُ الْغُفُورَ } { فاطر : 28 }

صدق الله العظيم

الإهداء

الى روح الوالد الغالي طيب الله ثراه
الى الوالدة الغالية التي ما زالت تعطي ولم تستبق شيئاً ، متعها الله بالصحة
والعافية

الى أخي العزيز هيثم
والأخوات إيمان وفاطمة وزينب
الى الزوجة العزيزة والابناء
الى أهلي الكرام
الى كل معلمي في جميع مراحل التعليم
الى الزملاء والأصدقاء
اهدي هذا البحث

الشكر و التقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات
الشكر لله من قبل ومن بعد ان وفقني لبلوغ هذا المقام الذي أسأل الله ان ينفع به وان
يجعله في ميزان الحسنات

والشكر للمهندس المستشار / محمد القادر محمد عمر تميم

الذي رسم معالم الطريق لهذا البحث ليرى النور
والشكر ايضاً موصول للاخوة في المجلس القومي للتدريب ووزارة تنمية الموارد
البشرية ولاية الخرطوم لإسهامهم في إعطاء معلومات مفيدة لهذا البحث
والشكر كذلك للاخوة في مراكز التدريب والمدربين الذين تم استطلاعهم لأغراض
البحث وأدلووا بإفادات مهمة
والشكر للأصدقاء والزملاء الذين كانوا سبباً في منحي الدافع والحافز لإنجاز هذا العمل
والشكر في الختام لكل من اسهم في ان يرى هذا البحث النور

الباحث

مستخلص :-

يتناول هذا البحث التدريب بصفة عامة تعريفه وعلاقته بالتعليم وأهميته واساليب التدريب ومراحل تنفيذ الدورات التدريبية، وتجارب بعض الدول العربية الرائدة في مجال التدريب من حيث واقعها في الوقت ، والجهات التدريبية فيها سواء كانت قطاعاً عاماً أو خاصاً ، والمعايير المطلوبة للدورات التدريبية والمدربين ، وبرامج التدريب والشروط ومتطلبات التدريب والمستفيدين منها، ويناقش البحث التجربة السودانية في التدريب تاريخياً ، والكيانات المنظمة لعملية التدريب سواء كانت مركزياً أو لائئياً ، وأهدافها وأسس وضوابط إنشاء مراكز تدريب ، والمراكز المسجلة بها وكيف تعمل هذه الكيانات لتنظم عملية التدريب بالسودان . وكذلك أنواع الدورات التدريبية التي توفرها مراكز التدريب بالسودان، كما تم جمع البيانات و تحليل النتائج، ثم خلص البحث للمخرجات النهائية و النتائج و المشاكل والحلول، كما خلص الى توصيات منها وضع اسس ومعايير موحدة، تفعيل تصنيف مراكز التدريب بصورة فعالة، إنشاء مؤسسات حكومية هندسية تهدف الى تدريب المهندسين ووضع تشريعات ملزمة للمهندس وللمؤسسة التي ينتمي اليها للخضوع لجراجات تدريبية تتناسب مع خبرته.

Abstract :-

This research deals with training generally defined in relation to education and its importance, methods of training, implementation phases of the training courses, the experiences of some leading training Arab countries in terms of the reality of training, and those training them, whether public sector or private, the criteria required for the training courses and instructors, training programs and the conditions and requirements of the training, beneficiaries, and discusses the Sudanese experience in training historically, the organization and the entities of the training process, whether centrally or and Aiaa, objectives and Principles and guidelines for the establishment of training centers, and centers registered with and how these entities are working to organize training in Sudan process. As well as the types of courses offered training in Sudan centers, as data collection and analysis of the results, then the research found the final outputs and outcomes, and the problems and solutions, as concluded by the recommendations, such as lay the groundwork for uniform standards and activating rating training centers effectively, and set up an engineering-governmental organizations aimed to train engineers, and establish binding to the engineer and the institution to which he belongs to undergo training doses commensurate with his experience legislation.

الفهرس

الصفحة	الموضوع
أ	الآية
ب	الإهداء
ج	الشكر
د	ملخص البحث
هـ	الفهرس
ز	قائمة الجداول
ك	قائمة الأشكال
	الفصل الأول: اساسيات البحث . الاطار التمهيدي
1	1-1 مقدمة
1	2-1 هدف البحث
1	3-1 مشكلة البحث
1	4-1 منهجية البحث
2	5-1 فرضيات البحث
2	6-1 اهمية البحث
3	7-1 حدود البحث
3	8-1 تنظيم البحث
	الفصل الثاني : الاطار النظري
4	2-1 مقدمة
4	2-2 مفهوم التدريب
5	3-2 التدريب والتعليم
5	4-2 أهمية التدريب
7	5-2 أساليب التدريب
13	6-2 مراحل تنفيذ الدورات التدريبية

	الفصل الثالث: التدريب الهندسي - (تجارب عربية - التجربة السودانية)
15	3-1 مقدمة
15	3-2 تجارب عربية
27	3-3 التجربة الماليزية
36	3-4 التجربة السودانية
	الفصل الرابع :
46	4-1 مقدمة
46	4-2 أدوات جمع البيانات
46	4-3 مجتمع الدراسة
46	4-4 عينة الدراسة
47	4-5 تحليل الاستبيان
47	4-5-1 تحليل مراكز التدريب
60	4-5-2 تحليل المدربين
74	4-5-3 تحليل المهندسين
86	4-6 استخلاص نتائج الاستبيان
	الفصل الخامس
88	5-1 الخلاصة والتوصيات
88	5-2 الحلول والتوصيات
89	5-3 الخاتمة
90	5-4 دراسات مستقبلية
91	5-5 المراجع
	5-5 المرفقات

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
47	تصنيف المركز	1
47	نوع القطاع	2
48	سنوات الخبرة العملية لمركز التدريب	3
49	عدد الدورات التدريبية التي تعقد بواسطة المركز في السنة (في المتوسط)	4
49	نسبة الدورات التدريبية ذات العلاقة بالجانب الهندسي التي تعقد بواسطة المركز في السنة (في المتوسط)	5
50	اختبارات نهاية الدورة التدريبية المعدة بواسطة مركز التدريب كافية لقياس حجم الفائدة من الدورة التدريبية	6
51	الأسس والضوابط الموضوعية بواسطة الجهات الحكومية المختصة لإنشاء مركز تدريب هي أسس وضوابط معوقة ومتشددة	7
51	البيئة العامة في مراكز التدريب الهندسية مناسبة ومساعدة علي الاستفادة القصوى من البرنامج التدريبي	8
52	الرسوم المحددة لإجراءات ترخيص أو تجديد ترخيص مركز تدريب مناسبة	9
53	لمحتوى التدريبي المقدم بواسطة مراكز التدريب ذو أثر ضعيف وغير مواكب للتطورات في المجال	10
54	لا تسهم الدولة في هذا المجال بتقديم تسهيلات مساعدة لمراكز التدريب	11
54	إجراءات اعتماد الدورات التدريبية بواسطة الجهات الحكومية المختصة المنظمة للتدريب هي إجراءات جيدة ومناسبة	12
55	مراكز التدريب في المجال الهندسي غير مواكبة وغير متطورة وبعيده عن المستجدات في المجالات الهندسية العالمية	13
56	داء المدربين خلال الدورات التدريبية ضعيف فنياً وغير مواكب	14
56	تقييم الدورة التدريبية عبر الاستمارة التي يملأها المتدرب لهذا الغرض مناسبة وفعالة وتعطي الفائدة الحقيقية من الدورة التدريبية	15

16	تقييم الدورة التدريبية بواسطة المؤسسات الحكومية التي تنظم هذا النشاط فيه قصور ولا تعطي القيمة الحقيقية للدورة التدريبية	57
17	المؤسسات الحكومية التي تنظم هذا النشاط توزيع الفرص التدريبية المتاحة لديها بالتساوي حسب التخصص	58
18	لا يوجد فساد إداري بالمؤسسات الطالبة للتدريب يعيق عملية التدريب والتأهيل	58
19	من المهم جداً أن يتم تصنيف مراكز التدريب كل حسب مجاله	59
20	تصنيف مراكز التدريب الموجود الآن مقنع وجيد	60
21	تصنيف المدرب	60
22	القطاع في العينة	61
23	سنوات الخبرة العملية	62
24	عدد الدورات التدريبية التي تعقد بواسطة المدرب في السنة (في المتوسط)	62
25	نسبة الدورات التدريبية ذات العلاقة بالجانب الهندسي التي تعقد بواسطة المدرب في السنة (في المتوسط).	63
26	اختبارات نهاية الدورة التدريبية المعدة بواسطة مركز التدريب كافية لقياس حجم الفائدة من الدورة التدريبية	64
27	الأسس والضوابط الموضوعية بواسطة الجهات الحكومية المختصة لإنشاء مركز تدريب هي أسس وضوابط معوقة ومتشددة جداً	65
28	البيئة العامة في مراكز التدريب الهندسية مناسبة ومساعدة علي الاستفادة القصوى من البرنامج التدريبي	65
29	الرسوم المحددة لإجراءات ترخيص أو تجديد ترخيص مركز تدريب مناسبة	66
30	لمحتوى التدريبي المقدم بواسطة مراكز التدريب ذو اثر ضعيف وغير مواكب للتطورات في المجال	67
31	لا تسهم الدولة في هذا المجال بتقديم تسهيلات مساعدة لمراكز التدريب	67
32	جراءات اعتماد الدورات التدريبية بواسطة الجهات الحكومية المختصة المنظمة للتدريب هي إجراءات جيدة ومناسبة	68
33	مراكز التدريب في المجال الهندسي غير مواكبة وغير متطورة وبعيدة عن المستجدات في المجالات الهندسية العالمية	69
34	دء المدربين خلال الدورات التدريبية ضعيف فنياً وغير مواكب	69

35	تقييم الدورة التدريبية عبر الاستمارة التي يملأها المتدرب لهذا الغرض مناسبة وفعالة وتعطي الفائدة الحقيقية من الدورة التدريبية	70
36	تقييم الدورة التدريبية بواسطة المؤسسات الحكومية التي تنظم هذا النشاط فيه قصور ولا يعطي القيمة الحقيقية للدورة التدريبية	71
37	المؤسسات الحكومية التي تنظم هذا النشاط توزع الفرص التدريبية المتاحة لديها بالتساوي حسب التخصص	71
38	لا يوجد فساد إداري بالمؤسسات الطالبة للتدريب يعيق عملية التدريب والتأهيل	72
39	من المهم جداً أن يتم تصنيف مراكز التدريب كل حسب مجاله	73
40	تصنيف مراكز التدريب الموجود الآن مقنع وجيد	73
41	التخصص	74
42	المؤهل	74
43	تصنيف عمل المهندس	75
44	سنوات الخبرة العملية	76
45	عدد الدورات التدريبية التي تلقيتها منذ التخرج وحتى تاريخه	76
46	آلية قياس الفائدة من الدورة التدريبية عبر مراكز التدريب هي آلية لا تعطي المؤشر الحقيقي لحصول الفائدة	77
47	دورات التدريبية الهندسية المتاحة حالياً عبر مراكز التدريب غير كافية لمتطلبات سوق العمل المحلي	78
48	دورات التدريبية الهندسية المتاحة حالياً عبر مراكز التدريب غير كافية لمتطلبات السوق العالمي	79
49	لا توجد فائدة ملموسة من الدورات التدريبية التي خضعت لها عبر مراكز التدريب السودانية	79
50	مراكز التدريب الآن ذات أثر ضعيف في تأهيل ورفع كفاءة المهندسين	80
51	الدورات التدريبية المتاحة عبر مراكز التدريب ذات طابع نظري أكثر منه عملي	81
52	منهجية التدريب الهندسي في السودان في القطاعين الحكومي والخاص كافية لتأهيل ورفع كفاءة المهندسين	81
53	تدرج المهندس في الدرجات المهنية من درجة أدنى الي درجة أعلى يجب أن يتم عبر تلقي جرعات تدريبية نوعية	82

83	يئة مراكز التدريب الهندسي حالياً مهياً بصورة كافية تساعد علي التصحيح الجيد والاستفادة القصوى	54
84	المادة التدريبية الهندسية المعروضة بواسطة مراكز التدريب ضعيفة وغير مواكبة للتطور في المجالات المختلفة	55
84	لدورات التدريبية التي تلقيتها داخل السودان ساعدت في تدرجي وظيفياً داخل المؤسسة التي أعمل بها	56
85	المؤسسة التي أعمل بها تضع خطط حقيقية لتدريب وتأهيل الكادر الهندسي وتقوم بتنفيذه هذه الخطط.	57

قائمة الأشكال

رقم الشكل	العنوان	الصفحة
1	تصنيف المركز	47
2	نوع القطاع	48
3	سنوات الخبرة العملية لمركز التدريب	48
4	عدد الدورات التدريبية التي تعقد بواسطة المركز في السنة (في المتوسط)	49
5	نسبة الدورات التدريبية ذات العلاقة بالجانب الهندسي التي تعقد بواسطة المركز (في السنة (في المتوسط	50
6	اختبارات نهاية الدورة التدريبية المعدة بواسطة مركز التدريب كافية لقياس حجم الفائدة من الدورة التدريبية	50
7	الأسس والضوابط الموضوعية بواسطة الجهات الحكومية المختصة لإنشاء مركز تدريب هي أسس وضوابط معوقة ومتشددة	51
8	البيئة العامة في مراكز التدريب الهندسية مناسبة ومساعدة علي الاستفادة القصوى من البرنامج التدريبي	52
9	الرسوم المحددة لإجراءات ترخيص أو تجديد ترخيص مركز تدريب مناسبة	52
10	المحتوى التدريبي المقدم بواسطة مراكز التدريب ذو أثر ضعيف وغير مواكب للتطورات في المجال	53
11	لا تسهم الدولة في هذا المجال بتقديم تسهيلات مساعدة لمراكز التدريب	54
12	إجراءات اعتماد الدورات التدريبية بواسطة الجهات الحكومية المختصة المنظمة للتدريب هي إجراءات جيدة ومناسبة	55
13	مراكز التدريب في المجال الهندسي غير مواكبة وغير متطورة وبعيده عن المستجدات في المجالات الهندسية العالمية	55
14	داء المدربين خلال الدورات التدريبية ضعيف فنياً وغير مواكب	56
15	تقييم الدورة التدريبية عبر الاستمارة التي يملأها المتدرب لهذا الغرض مناسبة وفعالة وتعطي الفائدة الحقيقية من الدورة التدريبية	57
16	تقييم الدورة التدريبية بواسطة المؤسسات الحكومية التي تنظم هذا النشاط فيه قصور ولا تعطي القيمة الحقيقية للدورة التدريبية	57

58	المؤسسات الحكومية التي تنظم هذا النشاط توزيع الفرص التدريبية المتاحة لديها بالتساوي حسب التخصص	17
59	لا يوجد فساد إداري بالمؤسسات الطالبة للتدريب يعيق عملية التدريب والتأهيل	18
59	من المهم جداً أن يتم تصنيف مراكز التدريب كل حسب مجاله	19
60	تصنيف مراكز التدريب الموجود الآن مقنع وجيد	20
61	تصنيف المدرب	21
61	القطاع في العينة	22
62	سنوات الخبرة العملية	23
63	عدد الدورات التدريبية التي تعقد بواسطة المدرب في السنة (في المتوسط)	24
63	نسبة الدورات التدريبية ذات العلاقة بالجانب الهندسي التي تعقد بواسطة المدرب في السنة (في المتوسط).	25
64	اختبارات نهاية الدورة التدريبية المعدة بواسطة مركز التدريب كافية لقياس حجم الفائدة من الدورة التدريبية	26
65	الأسس والضوابط الموضوعية بواسطة الجهات الحكومية المختصة لإنشاء مركز تدريب هي أسس وضوابط معوقة ومتشددة جداً	27
66	البيئة العامة في مراكز التدريب الهندسية مناسبة ومساعدة علي الاستفادة القصوى من البرنامج التدريبي	28
66	الرسوم المحددة لإجراءات ترخيص أو تجديد ترخيص مركز تدريب مناسبة	29
67	المحتوى التدريبي المقدم بواسطة مراكز التدريب ذو اثر ضعيف وغير مواكب للتطورات في المجال	30
68	لا تسهم الدولة في هذا المجال بتقديم تسهيلات مساعدة لمراكز التدريب	31
68	إجراءات اعتماد الدورات التدريبية بواسطة الجهات الحكومية المختصة المنظمة للتدريب هي إجراءات جيدة ومناسبة	32
69	مراكز التدريب في المجال الهندسي غير مواكبة وغير متطورة وبعيدة عن المستجدات في المجالات الهندسية العالمية	33
70	داء المدربين خلال الدورات التدريبية ضعيف فنياً وغير مواكب	34
70	تقييم الدورة التدريبية عبر الاستمارة التي يملأها المتدرب لهذا الغرض مناسبة وفعالة وتعطي الفائدة الحقيقية من الدورة التدريبية	35

36	تقييم الدورة التدريبية بواسطة المؤسسات الحكومية التي تنظم هذا النشاط فيه قصور ولا يعطي القيمة الحقيقية للدورة التدريبية	71
37	المؤسسات الحكومية التي تنظم هذا النشاط توزع الفرص التدريبية المتاحة لديها بالتساوي حسب التخصص	72
38	لا يوجد فساد إداري بالمؤسسات الطالبة للتدريب يعيق عملية التدريب والتأهيل	72
39	من المهم جداً أن يتم تصنيف مراكز التدريب كل حسب مجاله	73
40	تصنيف مراكز التدريب الموجود الآن مقنع وجيد	73
41	التخصص	74
42	المؤهل	75
43	تصنيف عمل المهندس	75
44	سنوات الخبرة العملية	76
45	عدد الدورات التدريبية التي تلقيتها منذ التخرج وحتى تاريخه	77
46	آلية قياس الفائدة من الدورة التدريبية عبر مراكز التدريب هي آلية لا تعطي المؤشر الحقيقي لحصول الفائدة	77
47	دورات التدريبية الهندسية المتاحة حالياً عبر مراكز التدريب غير كافية لمتطلبات سوق العمل المحلي	78
48	دورات التدريبية الهندسية المتاحة حالياً عبر مراكز التدريب غير كافية لمتطلبات السوق العالمي	79
49	لا توجد فائدة ملموسة من الدورات التدريبية التي خضعت لها عبر مراكز التدريب السودانية	80
50	مراكز التدريب الآن ذات أثر ضعيف في تأهيل ورفع كفاءة المهندسين	80
51	لدورات التدريبية المتاحة عبر مراكز التدريب ذات طابع نظري أكثر منه عملي	81
52	منهجية التدريب الهندسي في السودان في القطاعين الحكومي والخاص كافية لتأهيل ورفع كفاءة المهندسين	82
53	تدرج المهندس في الدرجات المهنية من درجة أدنى إلى درجة أعلى يجب أن يتم عبر تلقي جرعات تدريبية نوعية	82
54	بيئة مراكز التدريب الهندسي حالياً مهيأة بصورة كافية تساعد علي التحصيل الجيد والاستفادة القصوى	83

84	المادة التدريبية الهندسية المعروضة بواسطة مراكز التدريب ضعيفة وغير مواكبة للتطور في المجالات المختلفة	55
85	لدورات التدريبية التي تلقيتها داخل السودان ساعدت في درجي وظيفياً داخل المؤسسة التي أعمل بها	56
85	المؤسسة التي أعمل بها تضع خطط حقيقية لتدريب وتأهيل الكادر الهندسي وتقوم بتنفيذه هذه الخطط.	57