

دور التدريب المهني في تقليل معدل البطالة بولاية الخرطوم للفترة 2011-2016

The Role of Vocational Training in Reducing the Unemployment Rate in Khartoum State during 2011~2016

أ. مشارك مي موسى سليمان، رئيس قسم الاقتصاد، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الزعيم azheri، الخرطوم، السودان.
Omnoor7599@yahoo.com

الملخص:

يوجد إجماع حول دور وأهمية التدريب المهني في تقليل معدلات البطالة وتحسين مستوى المعيشة. وتزداد أهميته في ظل المتغيرات الدولية والتطورات التقنية والتكنولوجية السريعة التي يمر بها العالم. حيث كانت البطالة ولا تزال، من أبرز المشكلات الاقتصادية والاجتماعية التي تعاني منها كل شعوب العالم. ولهذا لم يكن من قبيل المصادفة أن يحتل البحث في كيفية مواجهتها مكانة محممة ومتميزة. اقتضت الحدود المكانية للدراسة على ولاية الخرطوم- جمهورية السودان لثقلها السكاني فضلا عن كونها العاصمة القومية التي يقصدها السكان بسبب النزوح والهجرة وغيرها.... اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم استخدام اداة الاستبيان لمجتمع الخريجين والعاملين في مراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم وخلصت الدراسة الى أن مراكز التدريب المهني تساهم في تقليل معدلات البطالة وسط الشباب بولاية الخرطوم، كما تساهم في تلبية متطلبات سوق العمل من الايدي العاملة، ايضاً ضعف الموارد المالية المرصودة من قبل الدولة، بجانب محدودية شراكة القطاع الخاص في الاستثمار في مؤسسات التدريب المهني أدت إلى محدودية عمل المراكز واستيعاب اعداد قليلة (مقارنة بالتعليم الاكاديمي)، الامر الذي يحد من القيام بدوره المنشود في تقليل البطالة. كما توصي الدراسة بضرورة مشاركة القطاع الخاص في تمويل التدريب المهني باعتباره تدريب مكلف للدولة، وتوفير المواد الخام بالكميات والنوعيات المطلوبة وتحديث الآلات والمعدات في المراكز المختلفة لتتلاءم مع التكنولوجيا المتسارعة والتقنية الحديثة في سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: البطالة - سوق العمل - التدريب المهني- الخرطوم

Abstract

There is a consensus around the role and the importance of Vocational Training (VT) in reducing unemployment and enhancing the welfare levels, the importance of VT has increased in light of international and technological vast changes nowadays, since unemployment was and still one of the most critical economic & social problems that faces all the nations worldwide, so it's not surprising that this research is occupying special stance in this area. The geographical bounders of this research has confined to Khartoum State (the Capital of the Sudan) because of it's; highly populated besides it the capital of the country that is hosting most of domestic immigration .The research employ analytical descriptive methodology using questionnaire for the sample of graduates and workers in the VC inside Khartoum state.

The research reached different findings, among which is that VC has contributed in reducing the unemployment levels in Khartoum State among youths , and also it highly contributed in meeting the needs of labor market from the workforce , besides that VC has suffered from the lack of Government financial resources and the limited partnership from the private sector in the business of VC, which, then leads in limiting the roles of CV centers in absorbing youth workhorse in comparison to academic lines.

The research has concluded to several recommendations the importance among which are the necessity of private sector participation in establishing and financing VC , besides the equipping the governmental VC with the required raw materials, and enhanced tools and technology in order to match the accelerated current technology for efficiently perform their stated roles in labor market .

Key words : Vocational Training - Unemployment Rate - Khartoum State – Labour Market

JEL classification: E24.

Received: 02/10/2017

Revised: 18/01/2018

Accepted: 29/03/2018

Online publication date: 01/06/2018

مقدمة:

يعتبر التدريب المهني من أهم ركائز تنمية الموارد البشرية والتنمية بصفه عامه، وخاصة بعد التطور العلمي والتقني والطفرة الصناعية التي شهدتها العالم في شتى المجالات مما أدى الى تقليل الجهد البشري العضلي، فأصبحت الحاجة إلى عمالة ماهرة وفنيين في مختلف مجالات سوق العمل أمراً مهماً وضرورياً.

اولت الدولة والقطاع الخاص والمنظمات الدولية اهتماماً كبيراً بالتدريب المهني في السودان وخاصة ولاية الخرطوم ذات الثقل السكاني، حيث وجهت له الدعم المادي الامر الذي يسهم في زيادة فرص تشغيل الشباب، وبالتالي تقليل معدلات البطالة والمساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية. يسلط البحث الضوء على موضوع التدريب المهني في ولاية الخرطوم لايضاح الحاجة الماسة له، متجاوزاً بذلك التركيز على الدراسات النظرية التي تخدم التطور البشري دون الاهتمام بالجانب التطبيقي العملي. يأتي ذلك نتيجة لتفشي البطالة وسط الشباب والخريجين بسبب عدم قدرة سوق العمل على استيعاب الاعداد الكبيرة لمخرجات التعليم العام والعالي.

2-1 مشكلة البحث :

تتلخص مشكلة البحث في ان التدريب المهني يعمل علي تشغيل الشباب واعتمادهم علي انفسهم بدلاً من البحث عن وظائف، علي العكس من ذلك التعليم الاكاديمي الذي يرفد سوق العمل بخريجين لا يستوعبهم السوق وقد تفوق اعدادهم الطاقة الاستيعابية لسوق العمل. لذلك يسعى البحث للاجابة على التساؤلات الآتية:

1. الي اي مدي يمكن ان تسهم مراكز التدريب المهني في تقليل معدلات البطالة في ولاية الخرطوم؟
2. ما مدي مقدرة مراكز التدريب المهني في توفير احتياجات سوق العمل من الايدي العاملة المدربة ؟
3. هل المعدات والمكينات والاجهزة المستخدمة بالمراكز مواكبة لتطور سوق العمل في السودان؟
4. ماهي العقبات التي تواجه مراكز التدريب المهني في ولاية الخرطوم؟
5. ماهي الحلول المقترحة لتطوير التدريب المهني حتي يتمكن من المساهمة في حل مشكلة البطالة بولاية الخرطوم ؟

3-1 فرضيات البحث:

للاجابة علي تساؤلات البحث يفترض البحث الفرضيات الآتية :

1. يساهم التدريب المهني في تقليل معدلات البطالة وسط الشباب بولاية الخرطوم..
2. مخرجات التدريب المهني تلبي احتياجات سوق العمل بولاية الخرطوم.
3. توافك المكينات والمعدات والاجهزة المستخدمة في مراكز التدريب المهني التقنية الحديثة في سوق العمل.
4. النظرة المجتمعية للتدريب المهني تحول دون القيام بدورة في تقليل معدلات البطالة وسط الشباب والخريجين.
5. يحول نقص التمويل دون تحقيق اهداف التدريب المهني في تقليل معدلات البطالة وسط الشباب بولاية الخرطوم.

4-1 منهجية البحث :

يتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتم جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالتدريب المهني بولاية الخرطوم وإعدادها وتصنيفها وتبويبها ومن ثم عرضها وتحليلها بصورة احصائية توضح اتجاهاته خلال فترة البحث، ايضاً يستخدم البحث اداة الاستبيان لجمع المعلومات المتعلقة بالمجتمع المبحوث مستهدفاً في ذلك خريجين مراكز التدريب المهني والعاملين بالمراكز، ومن ثم التوصل إلى الحقائق العلمية التي تؤكد او تنفي فروض البحث الاساسية.

2- التدريب المهني:**1-2 مفهوم التدريب المهني:**

يعرف التدريب المهني بأنه نوع من التعليم يتضمن الاعداد التربوي السليم والتوجيه السلوكي القويم للطلاب، مع اكسابهم المهارات اليدوية والمقدرة العلمية اللازمة لمتطلبات العمل، ويهدف لاعداد القوي العاملة الفنية التي تقع علي عاتقها مسؤولية التشغيل والانتاج والصيانة. ويتميز هذا الاعداد بارتباطه الوثيق باحتياجات النشاط الاقتصادي والاجتماعي واتجاهات التطور التكنولوجي الذي يشهده المجتمع بما يضع مسؤولية التجاوب السريع مع الاحتياجات المتغيرة الي القوي العاملة والمهارات الفنية بما يحقق طموحات المجتمع.

تكم أهمية التدريب المهني في نشر وتأكيث ثقافة العقل واليد، وهي تعني ان كل فرد يقوم بتنقيف عقله ويده، وثقافة العقل واليد إنما تتحقق بأن يحذق الفرد - كل فرد - عملاً يدوياً، تكون له به خبرة وبمارسه عن احتراف أو عن هواية ويتجه دائماً إلى أدائه بإتقان⁽¹⁾.

تتعدد أنواع التدريب المهني باختلاف الأسس التي يقسم عليها ويمكن تقسيمها الى الاتي:

أ/التدريب المهني وفقاً لنظام التلمذة الصناعية:

يعمل هذا النظام لاعداد العامل الملائم للمهنة بحيث يكون مهنياً علمياً وعملياً، ويستوعب حملة شهادة مرحلة الاساس بنجاح من الجنسين، ويتم التدريب في العاملين الاول والثاني داخل المراكز لتلقي المهارات الاساسية بنجاح ودراسة العلوم المتعلقة بالمهنة، ثم يستكملوا مهاراتهم المهنية خلال العام الثالث داخل المصانع التي يتم التعاقد معها على الاعمال التي يتخصصون فيها، على ان يتفرغوا من العمل ليوم واحد في الاسبوع لتلقي العلوم النظرية بمراكز التدريب المهني، وفي نهاية التدريب يخضعوا لامتحان التخرج ومن ثم يحصلوا على دبلوم التلمذة الصناعية⁽²⁾.

ب/التدريب المهني وفقاً لنظام الجدارات:

اسلوب الجدارات هو مدخل حديث نسبياً (1971) لادارة الموارد البشرية ويعتمد على قائمة الخصائص (الجدارات) التي تميز المتفوقين على الباقين في وظيفة معينة والتي يطلق عليها (نموذج الجدارة) لتلك الوظيفة. ويعرف هذا النظام على انه مجموعة من القواعد والتعليمات التي تضعها المؤسسة لادارة شئون الموظفين والعاملين بها والتي تؤكد ان بقاء الموظف او ترقيته انما يعتمد على مستوى الاعمال اليومية التي يؤديها. ويشترط التدريب المهني المبني على الجدارات شرطان للمتدرب هما: اولاً المهارة وهي مهمة او مجموعة من المهام تؤدي بمستوى معين من الكفاءة والبراعة وباستخدام المهارات الحركية ويتطلب ذلك استخدام النماذج والمعدات. وثانياً الجدارة وهي مهارة تؤدي وفقاً لمعايير قياسية وتحت شروط محددة.

2-2 نظام المؤهلات المهنية :

يعرف بأنه مجموعة من المبادئ والضوابط التي تعكس الرؤية المهنية لتصنيف القوى العاملة من خلال منهجية مقننة وفقاً لما تم تحصيله من جدارات. ويهدف الى الاعتراف والتوثيق لجميع المعارف والمهارات المكتسبة وتنظيم ممارسة العمل المهني بموجب معايير محددة ومعتمدة، اضافة الى تيسير تطبيق الاختبار المهني، والمساهمة في تقنين السياسات المتعلقة بالاجور المتساوية لكل الذين يمارسون مهنة.

لكل دولة نظام مؤهلات مهنية خاص بها وفقاً لمتطلبات العمل والتي يمكن تقييمها وقياس مستوى الاداء المطلوب بسوق العمل والتي من خلالها يتم وصف الجدارات المتوقعة من كل عمل منجز، كما يمكن تحديد مستوى التدريب اللازم لرفع مستويات الاداء.

وفقاً لمنظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية يستند الاطار العام للمؤهلات المهنية الى تقسيم مستويات الاداء بناء على جدارة العاملين في خمس مستويات مختلفة تم التمييز بينها بناء على ست محاور معيارية. وتشتمل المحاور التي تشكل الجدارة من المعرفة التي توضح قدر المعلومات المطلوبة لاداء العمل، والمهارة التي توضح مستوى البراعة والدقة في الاداء المطلوب للعمل، والانجاز الذي يوضح طبيعة الانجاز المهني المطلوب من المهام المنفذة في مختلف الاوضاع، والقيادة وهي ما يتطلبه العمل من قدرات قيادية كالمبادرة واتخاذ القرارات، كذلك الاتصال وهو القدرة على استلام وتقديم المعلومات بالشكل الصحيح، والمسؤولية التي توضح مدى التزام الفرد تجاه ادائه واداء الآخرين الذين يعملون معه، ويتم تصنيف المؤهلات المهنية الوطنية بناء على واقع سوق العمل بحيث تحدد مستويات المؤهلات الخلفية⁽³⁾ ومن ثم يحدد لكل مستوى المعايير المهنية الوطنية الملائمة. ان لكل مستوى من المستويات مسمى محدد كما موضح بالجدول ادناه

جدول (1) مسمى مستويات المؤهلات المهنية

تسلسل	المستوى	المسمى المهني
1	الخامس	اختصاصي
2	الرابع	فني متقدم (تقني)
3	الثالث	فني
4	الثاني	ماهر
5	الاول	محدود المهارة

المصدر: منظمة العمل العربية

3-2 الاختبار المهني:

يعرف بأنه عملية جمع الأدلة ومن ثم إصدار الأحكام تجاه حيافة الفرد للجدارة المهنية، ويعد الاختبار المهني الحلقة المكتملة للمعايير المهنية ونظام المؤهلات الوطنية، حيث يتم إعادة هيكلة وتنظيم سوق العمل بناء على المعايير المعتمدة والتي تحدد بدقة واجبات ومسؤوليات كل عامل يزاوّل العمل المهني بسوق العمل المحلي.

3- البطالة :

1-3 مفهوم البطالة

تعني وجود عدد كبير من الأشخاص العاطلين عن العمل في مجتمع من المجتمعات، ولكن المفهوم الاقتصادي - الاحصائي أكثر تحديداً من ذلك حيث هناك شروط معينة تحتسب بموجبها معدلات البطالة وهي ان تتوافر في الشخص العاطل عن العمل الشروط التالية⁽⁴⁾ أولاً ان يكون العامل قادراً على العمل اي ان لا يكون مريضاً أو عاجزاً عن العمل ذهنياً وبدنياً. وثانياً ان يكون العامل راغباً في العمل. وثالثاً ان يكون العامل مستمراً بالبحث عن العمل. وعلى هذا الاساس، عرفت منظمة العمل الدولية العاطل بأنه: كل شخص قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الاجر السائد.

2-3 انواع البطالة :

تعدد أنواع البطالة من حيث أسباب حدوثها، وأهمها ما يلي⁽⁵⁾:

أ/ **البطالة الدورية:** وهي اهم انواع البطالة لكونها ترتبط بالتقلبات الاقتصادية الدورية في الطلب الكلي والانتاج الكلي، فترتفع خلال فترات الركود الاقتصادي عندما ينخفض الطلب الكلي والانتاج الكلي في الاقتصاد. وتنخفض عادة خلال فترات الانتعاش الاقتصادي عندما يرتفع الطلب الكلي والانتاج الكلي. وهي البطالة التي يركز عليها الساسة والاقتصاديين وتوجه اليها السياسات النقدية والمالية الحكومية.

ب/ **البطالة الاحتكاكية :** تعرف بأنها تلك التي تنشأ بسبب ترك الافراد لعمالهم اختيارياً من اجل البحث عن عمل أفضل بهدف تحسين الرغبة في تغيير صفات العمل مع اشتراط توفر العمل المناسب. وهي بطالة مؤقتة ترتبط بعوامل وقتية عابرة نتيجة التغيرات الحاصلة في القوة العاملة أو سوق العمل أو طبيعة العمل نفسها.

ج/ **البطالة الهيكلية :** ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة التغيرات الهيكلية في سوق العمل، وهي بطالة ناتجة من عدم التوافق بين مؤهلات ومهارات ومكان تواجد العمال مع فرص العمل المتاحة وهي حالة مرافقة للتغيرات التي تحصل في هيكل الاقتصاد الكلي وبشكل تدريجي وعلى مدي طويل مثل استبدال الايدي العاملة بالالة او اندثار بعض الصناعات واستبدالها باخري ...

3-3 قياس البطالة:

إنّ الهدف الرئيسي من قياس البطالة هو الحصول على مؤشر شامل عن الأداء الاقتصادي وأوضاع السوق، ويدل ارتفاع مستوى البطالة على انخفاض عرض العمل عن مستوى الطلب الموجود في السوق، وتقاس بالنسبة المئوية من الأشخاص الذين لا يعملون (عدد العاطلين إلى مجموع القوة العاملة (قوة العمل المدنية الاجالية) وهذا القياس يسمى البطالة الصريحة او الظاهرة⁽⁶⁾.

4-3 الظروف الاقتصادية والاجتماعية وعلاقتها بالبطالة في الدول النامية:

بالغاء نظرة عامة على الظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة في كثير من الدول النامية ومنها السودان وعلاقتها بالبطالة يلاحظ ما يلي :

الظروف الاقتصادية سيطرة القطاع العام والضعف النسبي للقطاع الخاص، ايضاً عمليات الإصلاح الاقتصادي وما يترتب عليها. بجانب الخصخصة والمشاكل الناجمة عنها بالنسبة للعمالة. وسياسة الاقتصاد الحر، والافتقار في بعض الأحيان إلى الثقة بين القطاع الخاص والسلطات الحكومية. إضافة الى الأوضاع الدولية الجديدة (العولمة، اتفاقية الجات ومنظمة التجارة العالمية.... وغيرها) والأوضاع الإقليمية المستجدة (النزاعات العسكرية، ارتفاع معدلات البطالة حالة الكساد العالمي، واخيرا مشاكل تمويل الأنظمة التعليمية والتدريبية لضمان الاستمرارية (الاستدامة) وغيرها...

الظروف الاجتماعية والثقافية : التقسيمات الطبقية الاجتماعية والاتجاهات الفكرية السائدة تجاه الأنواع المختلفة من التعليم والتطلع إلى التعليم العالي وضعف القبول الاجتماعي للأعمال اليدوية والمهنية والعادات والتقاليد الموروثة والتأثير القوي للدين والعادات والتقاليد على الحياة الاجتماعية والثقافية، إضافة الى القوانين والتشريعات القائمة التي تعوق التطوير، بجانب البيروقراطية ، إضافة الى عدم وجود جهة موحدة مسئولة عن وضع وصياغة متطلبات التعليم الجيد (ضمان الجودة، منح الشهادات، المستويات القياسية للمهارات والجدارات، الاعتماد، إطار وطني

للمؤهلات وغيرها...). وعدم رسوخ ثقافة التعليم مدي الحياة، التشغيل الناق، دور الصناعات الصغيرة والمتناهية في الصغر، عمالة القطاع غير الرسمي. وعدم الاهتمام الكافي بالفئات المهمشة وذوى الاحتياجات الخاصة والإناث.

اسفرت هذه الظروف عن ارتفاع كبير في معدلات البطالة في الدول النامية، الامر الذي بات يورق هذه الدول، ويشكل حل مشكلة البطالة أكبر التحديات التنموية التي تواجهها، وذلك لكون معدلات البطالة فيها هي الأعلى في العالم، ولأن قوة العمل تنمو بمعدل أسرع مقارنة بأقاليم العالم الأخرى، مما يتطلب إيجاد حلول سريعة وناجعة لمشكلة البطالة، خاصة وأن البطالة تزداد بين الشباب والباحثين عن عمل لأول مرة، وما يترتب عن ذلك من تداعيات اجتماعية⁽⁷⁾.

4- علاقة التدريب المهني بالبطالة

1-4 التدريب المهني والبطالة:

يعتبر التدريب المهني من السياسات المكتملة في المدى القصير لعلاج مشكلة البطالة، لاسيما السياسات التي تستهدف التدخل المباشر في سوق العمل، والتي تعتمد على تنفيذ ما يسمى ببرامج التشغيل لتعزيز فرص التشغيل وتخفيض معدلات البطالة العالية، وخاصة ضمن فئة الشباب⁽⁸⁾.

ان العلاقة بين التدريب المهني والبطالة مرتبطة بصلة وثيقة بسوق العمل وعلاقته بالتدريب المهني، فالتدريب المهني يقوم بتوفير الأيدي العاملة المتدربة والماهرة في تخصصات بعينها، وبالتالي فهو يشكل جانب الطلب من الأيدي العاملة المتدربة، بينما نجد سوق العمل يهيئ فرص الاستيعاب لخريجي التدريب المهني للعمل، فهو يشكل جانب العرض من الفرص والوظائف المتاحة، فالعلاقة بينهما علاقة منفعة متبادلة.

2-4 سياسات الدولة المتبعة لمواجهة البطالة:

أهم الاستنتاجات التي أسفرت عنها بعض التجارب الدولية المتوفرة، مفيدة لاستخلاص التوجهات الكفيلة بزيادة فاعلية سياسات وبرامج التشغيل في الدول التي تعاني من مشكلة البطالة. ويمكن تصنيف التجارب الدولية بين سياسات الانتقال من المدرسة إلى العمل، وسياسات التشغيل النشطة:⁽⁹⁾

1/ برامج الانتقال من المدرسة إلى العمل: نظرا إلى أن الانتقال من المدرسة إلى العمل ليس أمرا تلقائيا، بل عملية تعيقها في أغلب الأحيان الكثير من العوامل ويتخللها فترات طويلة من البطالة، عمدت كثير من الدول إلى وضع برامج من شأنها أن تسهل اندماج الخريجين في سوق العمل. وأبرزت التجارب الدولية استنتاجات متباينة حول نوع التعليم الملائم الذي يرفع من قدرة الخريج على الحصول على وظيفة، ويساهم في زيادة دخله المتوقع. وفي هذا الإطار فإن تحديد أي نظام تعليمي أفضل يتوقف على المفاضلة بين عنصرين رئيسيين: الأول، يدور حول ما إذا كان التعليم المهني أفضل من التعليم العام، والعنصر الثاني، حول ما إذا كان التمهين خارج أوقات الدراسة أفضل من التمهين داخل المدرسة بدوام كامل. بالنسبة للعنصر الأول، وفي إطار المفاضلة بين التعليم المهني والتعليم العام، تشير التجارب المتاحة في دول مثل ألمانيا والنمسا والدنمارك، إلى أن التعليم المهني يميل لرفع مستوى آفاق التشغيل ورواتب الخريجين مقارنة مع ما تقدمه مدارس التعليم العام. لذا فإن هناك حاليا توجهما متزايدا نحو المزج ما بين التعليم العام والتعليم المهني، في سبيل تزويد الطلاب بالمبادئ النظرية وبالمهارات العملية التي تزيد من احتمالات توظيفهم. غير أن المزج بين النوعين من التعليم قبل بالكثير من التردد، نظرا إلى أن التعليم المهني يعتبر مكلفا، و ينظر إليه كالتريق المسدود الذي سيؤول إليه أصحاب المهارات المتدنية والفاشلين في التعليم العام.

أما العنصر الثاني، والمتعلق بتنظيم التعليم المهني ضمن إطار المدرسة (فرنسا وإيطاليا) أو خارجها (المملكة المتحدة والولايات المتحدة)، يتباين نمط تنظيم التعليم المهني بين دولة وأخرى. فمط التعليم المهني بدوام جزئي في بلد مثل ألمانيا يتعارض كليا مع الممارسات المتبعة في اليابان والعديد من دول أوروبا. وقد أثبتت بعض الدراسات أن امتحان بعض الحرف أو التمهين خارج أوقات المدرسة، يمنح فرص عمل أفضل من التعليم المهني بدوام كامل داخل المدارس، خاصة وأنه يربط الطلاب بصاحب عمل معين أو بمجال معين دون سواه. لكن فيما يتعلق بتوقعات الأجور و الترقية الوظيفية، يبدو أن التمهين خارج أوقات المدرسة لا يقدم الكثير، مقارنة بما يحصل عليه من يلتحق بالتعليم المهني بدوام كامل.

بصفة عامة تعتبر تجربتي ألمانيا واليابان من أكثر التجارب الناجحة في تعزيز الترابط بين التعليم والتشغيل. ففي كلتا الحالتين، تحاول المدارس أن توجه الطلاب بعد أن تصنفهم وفقا لإنجازاتهم المدرسية، إلى التمهين (ألمانيا) أو إلى فرص عمل (اليابان) ويمثل العامل المشترك بين التجريبتين في قدرة النظامين على زيادة قابلية تشغيل الطلاب وتقليص الوقت الذي يحتاجونه للبحث عن عمل، لكنهما في المقابل، يقيدان طالبي العمل بوظائف محددة، وذلك منذ بداية مسيرتهم المهنية، الأمر الذي يحدد حركتهم الوظيفية وآفاقهم المهنية في المستقبل.

رغم تحسن الأجور والآفاق الوظيفية بالنسبة لخريجي التعليم المهني، انخفضت معدلات الالتحاق بهذا النوع من التعليم في العديد من دول العالم، وارتفعت أعداد الطلاب الذين يتحولون إلى التعليم العام في المرحلة ما بعد الثانوية. وتعزى هذه النتائج العكسية إلى أن التعليم المهني لا يقدم

مساراً ملائماً للارتقاء الوظيفي، ولا يسمح بالحصول على مؤهلات عالية، مما يدفع الطلاب في التعليم المهني إلى الخروج المبكر، وإلى زيادة نسب المتخربين بالتعليم العام.

2/ برامج سياسات سوق العمل النشطة: أن كل دولة تجذب الأداة التي تراها مناسبة من أجل تحقيق أهداف سياسات سوق العمل النشطة، وفقاً للاستراتيجيات الموضوعية والمحددة فيها، واتفقت معظم استراتيجيات التشغيل النشط على عدة توصيات يمكن للدول اتباعها لتقليل معدلات البطالة العالية فيها وهي على النحو التالي:⁽¹⁰⁾

تنفيذ سياسات الاقتصاد الكلي المحفزة للنمو وتعزيز نشر المعرفة التكنولوجية، بالإضافة إلى تحسين بيئة الأعمال ومناخ المشاريع الخاصة، وزيادة مرونة الرواتب لدى العمال الشباب، وإصلاح شروط الأمن الوظيفي خاصة في القطاع الخاص، إضافة إلى تعزيز التركيز على سياسات سوق العمل النشطة وتحسين مهارات القوى العاملة من خلال التعليم والتدريب، أيضاً إصلاح أنظمة المنح والحوافز ذات الصلة بالبطالة، وتخفيف الاقتصاد من خلال تعزيز التنافسية في أسواق السلع والخدمات.

5- البطالة والتدريب المهني بولاية الخرطوم:

1-5 الخصائص الديمغرافية لولاية الخرطوم:

تقع ولاية الخرطوم عند التقاء النيلين الأبيض والأزرق، ويسكن الولاية حوالي ثمانية مليون نسمة يتوزعون في سبع محليات إدارية هي (محلية كرري، أمبدة، أمدرمان، الخرطوم بحري، شرق النيل، الخرطوم، جبل أولياء) تمثل أطراف أكبر مراكز التجمعات السكانية لتأثرها بالنزوح من الولايات الأخرى بجانب العمالة الوافدة من الدول المجاورة، أيضاً الهجرات الخارجية من بعض الدول كاثيوبيا والصومال وسورية ومصر وجنوب السودان.

جدول (2) اعداد السكان بولاية الخرطوم حسب الفئة العمرية للعام 2017م

السنة	الفئة العمرية 14-0	الفئة العمرية 64-15	الفئة العمرية 64 فأكثر
2010	2001451	3551122	205661
2011	2087877	3704465	214544
2012	2178612	3865450	223866
2013	2271367	4030020	233397
2014	2366693	4199161	243192
2015	2466136	4375600	253410
2016	2566938	4604450	263768

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء، التعداد السكاني أكتوبر 2011م

يلاحظ من الجدول اعلاه ارتفاع اعداد الفئة العمرية 14-0 وهي تمثل شريحة الاطفال حيث بلغ عددهم في 2016م عدد 2566938 نسمة، وايضاً فئة كبار السن والمعاشيين حيث بلغ عددهم 263768 نسمة، في حين بلغت الفئة العمرية في سن العمل 64-15 عدد 4604450 نسمة. وهي تعادل 61.9% من مجموع السكان مما يدل على ارتفاع معدل الاعالة بين الاسر السودانية بالولاية.

2-5 مشكلة البطالة بولاية الخرطوم:

أوضح التعداد القومي 2011م أن معدل البطالة في السودان 18.8% وأن معظم البطالة تتمركز في سن الشباب 15-24 من الجنسين، وترجع أسباب البطالة لتبني الدولة سياسة الخصخصة وازدياد أعداد الطلاب المقبولين بالجامعات بعد قيام ثورة التعليم العالي في بداية التسعينات، بالإضافة إلى الظروف الطبيعية والاجتماعية المتمثلة في تذبذب الأمطار التي أثرت في القطاع الزراعي والهجرة الواسعة من الريف إلى الحضر بسبب اتساع دائرة الحرب فضلاً عن ضعف البنية الأساسية.

جدول (3) مؤشرات البطالة بولاية الخرطوم

المؤشر	ولاية الخرطوم
معدل البطالة للسكان 10 سنوات فأكثر إلى مجموع القوى العاملة	13%
معدل البطالة للسكان في الفئة العمرية 15-24 سنة إلى مجموع السكان من ذات الفئة العمرية	23.5%
معدل البطالة للسكان 10 سنوات فأكثر الباحثين عن العمل لأول مرة من مجموع العاطلين عن العمل.	73.2%

المصدر : الجهاز المركزي للإحصاء، أكتوبر تعداد 2011.

من الجدول يلاحظ ارتفاع نسبة البطالة بين فئة الشباب حيث مثلت نسبة 23.5% ، بينما بلغت البطالة السافرة نسبة 73.2% وهي تضم بطالة الشباب والناضجين فوق سن 24 سنة ومعظمهم خريجي الجامعات والمعاهد العليا. ويتضح أيضاً الاختلال الواضح في مؤشر سوق العمل والتباين بين الشرائح المختلفة العاملة بالولاية كما موضح ادناه.

جدول (4) مؤشرات سوق العمل بولاية الخرطوم

المؤشر	ولاية الخرطوم
نسبة المديرين والاداريين الى اجمالي القوى العاملة	11.7%
نسبة المهنيين والعلميين الى اجمالي القوى العاملة	9.9%
نسبة الفنيين ومساعدتهم الى القوى العاملة	3.6%
نسبة الكتبة والمحاسبين الى اجمالي القوى العاملة	7.7%
نسبة عمال ماكينات وتركيب الآلات الى القوى العاملة	8.5%
نسبة الحرفيين الى القوى العاملة	17.8%
نسبة العاملين في مهن اولية الى القوى العاملة	20.1%
نسبة العاملين في الخدمات والبيع الى القوى العاملة	11.3%
نسبة العمال الزراعيين والرعاة والصيادين الى القوى العاملة	2.4%

المصدر : الجهاز المركزي للإحصاء، تعداد أكتوبر 2011.

يلاحظ من الجدول ان أكبر نسبة للعاملين في ولاية الخرطوم هم من اصحاب المهن الاولية حيث مثلت نسبة 20.1% ، تليها الحرفيين 17.8%، مما يدل على ان ضرورة واهمية تطوير التدريب المهني لمساعدة هذه الشرائح في تطوير اعمالها ومهارتها. تاتي بعد ذلك نسبة المديرين والاداريين ونسبة العاملين في الخدمات والبيع بنسبة 11.7% و 11.3% على التوالي.

3-5 سياسات محاربة البطالة في ولاية الخرطوم :

اعدت ولاية الخرطوم عدة برامج لمحاربة البطالة وخاصة بين الشباب والخريجين وغيرها من فئات المجتمع الاخرى، وذلك بالتعاون مع وزارة الرعاية الاجتماعية والبنوك عبر مشروعات الاسر المنتجة، ومشروعات الاستخدام الذاتي للخريجين ، وذلك لمواكبة سياسة التوسع في التعليم العالي بتعليم الخريجين وسائل الانتاج المناسبة في مجال تخصصاتهم المختلفة عن طريق تقديم قروض بشروط ميسرة لهم. في إطار اعتماد الاهداف التنموية للالفة كهدف قائد وموجه للتنمية وتلخصت أهداف مشروع الاستخدام الذاتي للخريجين في نشر ثقافة وفلسفة العمل الحرفي للشباب، وتقليل معدل البطالة في اوساط الخريجين. والاستفادة من الطاقة البشرية الشبابية لتدوير عملية التنمية. بجانب اكتشاف مظاهر النبوغ والابداع عند الخريجين واتاحة الفرصة لهم في ريادة الاعمال والابتكار.

4-5 التدريب المهني بولاية الخرطوم:

التدريب المهني بولاية الخرطوم يضم عدد من المراكز تحت اشراف اتحادي وولائي، وكذلك يضم عدة مراكز عامة وخاصة تعمل لتحقيق هدف زيادة التشغيل وتقليل البطالة بالولاية من خلال تلبية احتياجات سوق العمل ويمكن تناولها بشئ من التفصيل على النحو التالي:

1/ مراكز التدريب المهني الولاية :

اعدت ولاية الخرطوم بالشراكة مع منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) دراسة باحتياجات سوق العمل في الولاية ، ومن ثم السعي والعمل على تطوير وبناء قدرات التدريب المهني، وذلك من خلال تطوير مناهج التدريب المهني بإدخال منهج الجدارات لأول مرة في السودان. وتم التوقيع على الاتفاقية الخاصة بإنشاء مشروع الخرطوم للتطوير المهني بتاريخ 2007/7/31 م وهو مشروع شراكة بين ولاية الخرطوم والاتحاد الأوروبي، والأمم المتحدة ممثلة في وكالة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)⁽¹¹⁾. ويتكون المشروع من خمسة مراكز للتدريب المهني ومهارات الأعمال يمكن توضيحها على النحو التالي:

أ. مركز التدريب المهني ومهارات الأعمال - كرري .

يقع في محلية كرري، مدينة امدرمان، الطاقة الاستيعابية 400 طالب في العام، ويضم التخصصات المهنية المختلفة في قطاع المباني وقطاع الكهرباء وقطاع الأحذية والمشغولات الجلدية.

ب. مركز التدريب المهني ومهارات الأعمال - الحلفايا

يقع في محلية بحري بمنطقة الحلفايا، بطاقة استيعابية 400 متدرب، ويضم التخصصات الفنية في قطاع الإلكترونيات وتكنولوجيا الاتصال وقطاع الفنادق والسياحة وقطاع التجميل والرعاية والصحية وقطاع اللحام وأعمال الصاج.

ج. مركز التدريب المهني ومهارات الأعمال - الحاج يوسف

يقع بمحلية شرق النيل، بطاقة استيعابية 400 متدرب، ويضم التخصصات الفنية المختلفة في قطاع الميكانيكا وقطاع المعدات الثقيلة وقطاع السمكرة والبوذية.

د. مركز التدريب المهني ومهارات الأعمال - جبل أولياء

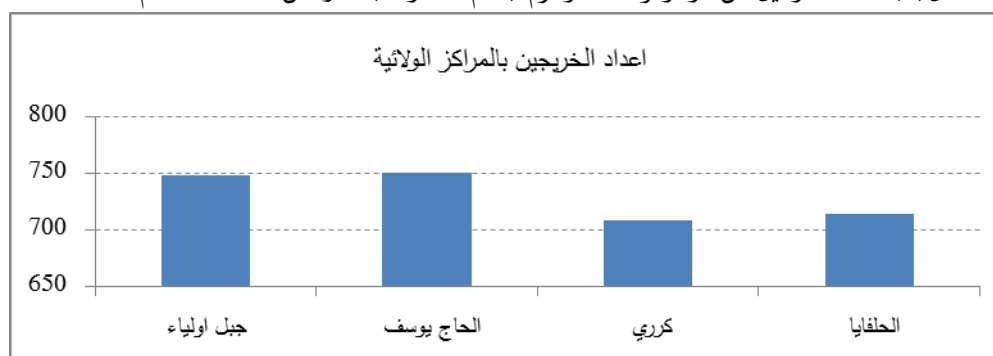
يقع في محلية جبل أولياء بمنطقة الصناعات الأزهرية، الطاقة الاستيعابية 400 متدرب. ويضم التخصصات الفنية في قطاع المكائن وقطاع الحراطة الرقية وأعمال الصاج واللحام وقطاع الكهرباء.

هـ. مركز تدريب المدربين السوداني التركي - الحلفايا.

يقع في محلية بحري شمال، الطاقة الاستيعابية 500 متدرب. ويعتبر انشاء المركز النواة الرئيسية لتأهيل مدربي مراكز التدريب المهني ومهارات الاعمال بالاضافة الي تدريب كوادر القطاع الخاص والعام والجامعات والمعاهد العليا.

انحصر التدريب المهني في جميع المراكز المذكورة على المستويين الاول والثاني فقط لجميع الخريجين، ومؤخراً تم الانتهاء من ادخال المستوى الثالث تماشياً مع الاطار العام للمؤهلات المهنية الذي تمت مناقشته سابقاً. الشكل ادناه يوضح اعداد الخريجين من المراكز المذكورة .

شكل (1) اعداد الخريجين من مراكز ولاية الخرطوم (نظام الجدارات) للفترة من 2011-2016م



المصدر: بيانات الملحق الاحصائي رقم (1)

يلاحظ من الشكل السابق انخفاض اعداد الخريجين مقارنة بالطاقة الاستيعابية لهذه المراكز خلال سنوات البحث، ويعزى ذلك الى قلة الدراية والادراك المجتمعي بنظام الجدارات. الملحق رقم (2) يوضح اعداد الخريجين حسب التخصصات المهنية من المراكز الولائية الاربعة.

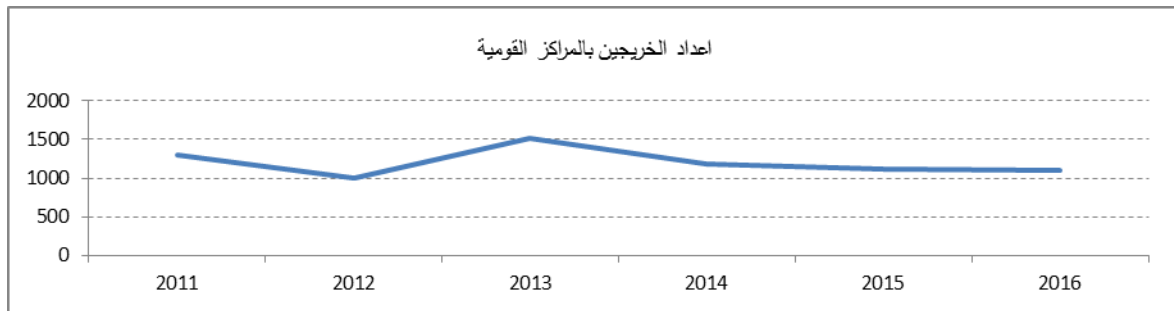
2/ مراكز التدريب المهني القومية :

تعتمد المراكز القومية في التدريب المهني علي نظام التلمذة الصناعية وهو برنامج موجه الي خريجي مرحلة الاساس (نجاح) الذي ياخذهم الي مستوي العامل الماهر عبر برنامج من ثلاثة سنوات فيها سنتين تدريب عملي ونظري بالمراكز ، فيما تقضي السنة الثالثة في التدريب داخل الصناعة في احدي المنشآت ذات الصلة بمهنة المتدرب لتطبيق المعارف والمهارات التي اكتسبها بغية صقلها وترسيخها، كما ان هذا النظام للتدريب يقدم المتدرب الي سوق العمل بمهارات فنية عالية تساعده في ادارة عمله بمفرده بعد التخرج. يوجد في ولاية الخرطوم عدد ست مراكز قومية تتبع للاشراف والرعاية الفنية للمجلس الاعلي للتدريب المهني والتلمذة الصناعية .

تشتمل المراكز القومية علي العديد من التخصصات المهنية (انظر الملحق رقم 4) تعمل المراكز بطاقة استيعابية متوسطة وهي علي النحو التالي: مركز التدريب المهني بمدينة الخرطوم الطاقة الاستيعابية (400) متدرب ومركز التدريب المهني بمدينة الخرطوم 2 الطاقة الاستيعابية (500) متدرب، بينما مركز التدريب المهني السوداني الكوري (350) متدرب، ومركز التدريب المهني الصداقة الصيني (400) متدرب، ومركز التدريب المهني بمدينة الخرطوم بحري (150) متدرب، واخيراً مركز التدريب المهني العسكري بمدينة بحري الكدرو بطاقة استيعابية (200) متدرب.

الشكل التالي يوضح اعداد الخريجين بالمراكز القومية خلال فترة البحث

شكل رقم (2) اعداد الخريجين من المراكز القومية (نظام التلمذة الصناعية) خلال الفترة من 2011/2016م



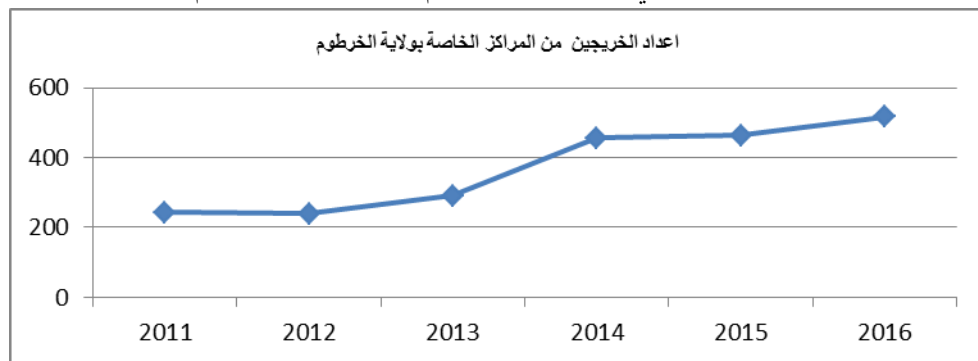
المصدر: بيانات الملحق رقم (3)

يلاحظ من الشكل اعلاه تزايد اعداد الخريجين من المراكز خلال فترة البحث ولكن بوتائر ضعيفة نسبة للمعوقات التي تواجه عمل المراكز وتحول دون استيعاب اعداد اكبر، بالرغم من تزايد الطلب على التدريب المهني، الملحق رقم (4) يوضح اعداد الخريجين حسب التخصصات المهنية من المراكز القومية.

3/ مراكز التدريب المهني الخاصة :

تعمل المراكز الخاصة على تدريب وتأهيل جميع افراد المجتمع رجال ونساء شباب وكبار في مختلف التخصصات المهنية وتعتمد على نظام التلمذة الصناعية ونظام الجدارات في بعض التخصصات المهنية. وتضم الولاية عدد مقدر من المراكز الخاصة بلغ عددها اكثر من 14 مركز، ونظراً لصعوبة حصر اعداد الخريجين اعتمد البحث على ستة مراكز فقط هي الاكبر من حيث المخرجات وتوافر المعلومات عنها لدى الجهات المختصة، الشكل التالي يوضح اعداد الخريجين خلال فترة البحث من المراكز الخاصة بولاية الخرطوم.

شكل (3) اعداد الخريجين من مراكز التدريب المهني الخاصة بولاية الخرطوم للفترة من 2011-2016م



المصدر: بيانات الملحق الاحصائي رقم (5)

يلاحظ من الشكل السابق تزايد اعداد الخريجين خلال فترة البحث وبوتائر اكبر حيث كان عدد الخريجين في 2011م 244 خريج تضاعف العدد الى 516 خريج عام 2016م مما يدل على تزايد الطلب على التدريب المهني بالولاية، الملحق رقم (6) يوضح اعداد الخريجين من المراكز الخاصة حسب التخصصات المهنية.

6- نتائج تحليل الدراسة الميدانية:

يتناول الجزء التالي من البحث اجراءات الدراسة الميدانية وتدرس اسلوب جمع البيانات ومعالجتها احصائياً وتفسيرها، واجراء اختبارات الثبات والصدق للتأكد من صلاحيتها بالاضافة الى وصف للمجتمع وعينة الدراسة والاساليب الاحصائية التي تم بموجبها تحليل البيانات واختبار فروضيات البحث .

6-1 وصف مجتمع وعينة البحث:

(1) مجتمع البحث

يقصد بمجتمع البحث المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة، وبناءً على مشكلة البحث وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من فئتين: الفئة الأولى هم العاملين بمراكز التدريب المهني والفئة الثانية الخريجين من مراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم.

(2) عينة البحث

تم الاعتماد على أسلوب العينات التي تم اختيارها من مجتمع البحث الموضح في الفقرة السابقة عن طريق العينة العشوائية الطبقية، وتم توزيع عدد (190) استبانة على مجتمع العاملين بمراكز التدريب المهني وعدد (375) إستبانة لمجتمع خريجين مراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم، وتم استرداد (185) استبانة من الفئة الأولى بنسبة بلغت (97.4%) من العينة المستهدفة كما تم استرداد عدد (375) استبانة من الفئة الثانية بنسبة استرداد بلغت (100%).

(3) خصائص عينة البحث

من البيانات العامة التي تم جمعها عن المبحوثين بواسطة الجزء الأول من استبانة البحث، وباستخدام التكرارات الإحصائية تم تحديد خصائص عينة البحث، وذلك بهدف التعرف على صفات مجتمع المبحوثين من حيث التركيبة العلمية والعملية والاجتماعية، حيث إن هذه الصفات تمثل متغيرات يؤثر تغييرها في نتيجة البحث إذا ما أعيد تطبيقها في وقت لاحق، وفيما يلي توزيع عينة البحث تبعاً للمتغيرات الشخصية لمجتمع الخريجين من مراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم، حيث يتضح من الملحق رقم (7) مايلي:

أن غالبية افراد العينة من الذكور حيث بلغت نسبتهم (95.5%) بينما بلغت نسبة الإناث في العينة (4.5%). وان النسبة الكبرى من افراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين (20 وأقل من 30) سنة حيث بلغت نسبتهم (54.5%). كما أن غالبية افراد العينة من نوع تدريبهم المهني (التلمذة الصناعية) حيث بلغت نسبتهم (75.5%) بينما بلغت نسبة نظام الجدارات (24.5%). ايضاً يتضح أن غالبية افراد العينة من تخصص ميكانيكا سيارات حيث بلغت نسبتهم (34.4%)، ثم في المرتبة الثانية تخصص كهرباء بنسبة (19.5%). اما من حيث جهة العمل المحددة للخريجين فنجد أن الغالبية العظمى من افراد العينة المبحوثة جهة عملها (عمل فردي حر) وقد بلغت نسبتهم (86.1%) ثم في المرتبة الثانية (مشاركة مع آخرين) بنسبة (13.3%). وان مستوى دخلهم الشهري ما بين (1000 وأقل من 1500) بلغت نسبتهم (22.9%)، ثم في المرتبة الثانية (500 وأقل من 1000) بنسبة (22.4%) ثم في المرتبة الثالثة (2000 وأقل من 2500) بنسبة (22.1%)، وأخيراً (2500 فأكثر) بنسبة (13.9%).

كانت نتائج خصائص أفراد عينة العاملين بمراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم حسب الملحق رقم (8) على النحو التالي:

أن غالبية افراد العينة من الذكور حيث بلغت نسبتهم (76.2%) بينما بلغت نسبة الإناث في العينة (23.8%). وان النسبة الكبرى من افراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين (50 سنة فأكثر) حيث بلغت نسبتهم (36.8%). كما أن غالبية افراد العينة من المستوى التعليمي (البكالوريوس) بنسبة (31.9%) بينما نسبة حملة الدراسات العليا في العينة (15.1%). أما المستويات التعليمية الأخرى فقد بلغت نسبتهم (3.8%). ايضاً من النتائج يلاحظ ان النسبة الكبرى من افراد العينة من المدراء ومدراء الإدارة حيث بلغت نسبتهم (51.9%)، ثم في المرتبة الثانية رؤساء الأقسام بنسبة (17.3%). وان سنوات الخبرة كانت أكثر من 10 سنوات نسبتهم (64.8%)، ثم في المرتبة الثانية الأفراد الذين تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (5 وأقل من 10 سنوات) بنسبة (18.9%) وأخيراً الذين تتراوح سنوات خبرتهم (أقل من 5 سنوات) بنسبة (16.2%).

6-2 أداة البحث

تمثل أداة جمع البيانات التي اعتمد عليها البحث على الاستبيان، في الحصول على البيانات الأولية، وتتكون الاستبانة من قسمين القسم الأول: ويشتمل على البيانات الخاصة بأفراد عينة البحث. والقسم الثاني: يشتمل على خمسة محاور تمثل الفرضيات الأساسية للبحث. وتم قياس درجة الاستجابات المحتملة على الفقرات وفقاً للتدرج الخماسي حسب مقياس ليكرت الخماسي، تم توزيع اوزان اجابات أفراد العينة باوزان ترجيحية حيث تتوزع من اعلى وزن (5) درجات لحقل الاجابة (أوافق بشدة)، بينما أدنى وزن (1) درجة لحقل الاجابة (لاوافق بشدة)، وبينها ثلاثه اوزان، وقد كان الغرض من ذلك هو اتاحة المجال أمام أفراد العينة لاختيار الاجابه الدقيقة حسب تقدير أفراد العينة. كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (6) مقياس درجة الموافقة

درجة الموافقة	الوزن النسبي	النسبة المئوية	الدلالة الإحصائية
أوافق بشدة	5	80% فأكثر	درجة موافقة عالية جداً

أوافق	4	70-79%	درجة موافقة عالية
محايد	3	50-69%	درجة موافقة متوسطة
لأوافق	2	20-49%	درجة موافقة منخفضة
لأوافق بشدة	1	أقل من 20%	درجة موافقة منعدمة

المصدر: إعداد الباحثة 2017

عليه يصبح الوسط الفرضي للبحث: الدرجة الكلية للمقياس هي مجموع الأوزان على عددها $(1+2+3+4+5) / 5 = (15/5) = 3$ وهو يمثل الوسط الفرضي للبحث، وعليه إذا ارتفع متوسط العبارة عن الوسط الفرضي (3) دل ذلك على موافقة أفراد العينة على العبارة وإذا انخفض متوسط العبارة عن الوسط الفرضي دل ذلك على عدم الموافقة.

(1) اختبار الصدق لأداة البحث:

يقصد بصدق الاداة مدى قدرة الأداء على قياس ما صممت من أجله وبناء على نظرية القياس الصحيح تعنى الصلاحية التامة خلو الأداة من أخطاء القياس سواء كانت عشوائية أو منتظمة، وقد اعتمد البحث في قياس الصدق على الصدق البنائي لأداة البحث البالغ حجمها 50 مفردة لكل من مجتمع العاملين بمراكز التدريب المهني ومجتمع خريجين مراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم بإيجاد معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية له كما هو موضح ادناه، اختبار الصدق لمجتمع العاملين بمراكز التدريب المهني

جدول (7) نتائج معامل الارتباط لمقياس محاور مجتمع العاملين بمراكز التدريب المهني

مستوى المعنوية	قيمة الارتباط	محاور البحث
0.000	0.75	1/ مدى مساهمة مراكز التدريب المهني في تقليل معدلات البطالة
0.000	0.79	2/ مدى تلبية مخرجات مراكز التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل
0.000	0.80	3/ مدى مواكبة التجهيزات بالمراكز للتقنية الحديثة في سوق العمل
0.000	0.70	4/ ما دور النظرة المجتمعية للتدريب المهني في القيام بدوره المنشود في تقليل معدلات البطالة
0.000	0.76	5/ ما دور تمويل التدريب المهني في تحقيق أهداف المراكز المتم في تقليل معدلات البطالة بولاية الخرطوم .

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2017.

الجدول (7) يوضح معاملات الارتباط بين كل محور من محاور البحث والمقياس الكلي له، حيث تبين أن معاملات الارتباط لجميع محاور البحث دالة عند مستوى معنوية (0.05)، وأن مستوى الدلالة الاحصائية لجميع المحاور جاء (0.000) وهو أقل من (0.05) مما يعني توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي تمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف البحث.

جدول (8) نتائج معامل الارتباط لمقياس محاور مجتمع الخريجين من المراكز

مستوى المعنوية	قيمة الارتباط	محاور الدراسة
0.000	0.80	1/ ما مدى مساهمة مراكز التدريب المهني في تقليل معدلات البطالة
0.000	0.87	2/ مدى تلبية مخرجات مراكز التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل
0.000	0.81	3/ مدى مواكبة التجهيزات بالمراكز للتقنية الحديثة في سوق العمل
0.000	0.84	4/ ما دور النظرة المجتمعية للتدريب المهني في القيام بدوره المنشود في تقليل معدلات البطالة

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2017.

الجدول (8) يوضح معاملات الارتباط بين كل محور من محاور البحث والمقياس الكلي له، وأن معاملات الارتباط لجميع محاور البحث دالة عن مستوى معنوية (0.05)، واتضح من التحليل ان مستوى المعنوية لجميع المحاور بلغ (0.000) وهو اقل من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05) مما يعني توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي مما يمكن من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف البحث.

(2) اختبار الثبات لاداة البحث:

يقصد بالثبات أن المقياس يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة⁽¹²⁾. وفي نفس الظروف والشروط، وبالتالي كلما زادت درجة الثبات واستقرار الأداة كلما زادت الثقة فيها، وقد اعتمدت البحث لاختبار الثبات على معامل ألفا كرونباخ، والذي يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد صحيح، وفيما يلي نتائج اختبار الثبات لمجتمع العاملين بمراكز التدريب المهني.

جدول رقم (9) نتائج اختبار الثبات وفقاً لمعامل ألفا كرونباخ لمجتمع العاملين

محاور البحث	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
1/ مساهمة مراكز التدريب المهني في تقليل معدلات البطالة	5	0.75
2/ مخرجات مراكز التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل	8	0.79
3/ مدى مواكبة التجهيزات بالمراكز للتقنية الحديثة في سوق العمل	4	0.80
4/ دور النظرة المجتمعية للتدريب المهني في القيام بدوره المنشود في تقليل معدلات البطالة وسط الشباب والخريجين	5	0.70
5/ دور تمويل التدريب المهني في تحقيق أهداف المراكز المتمثلة في تقليل معدلات البطالة بولاية الخرطوم	8	0.76
اجمالي	30	0.84

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2017.

من الجدول أعلاه جاءت نتائج اختبار الثبات الداخلي لجميع محاور البحث لمجتمع العاملين والبالغ عددها 30 عبارة قيمة (0.84) وهي توضح وجود درجة عالية جداً من الثبات للاداة، مما يمكن من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف البحث.

جدول (10) نتائج اختبار الثبات وفقاً لمعامل ألفا كرونباخ لقياس محاور مجتمع الخريجين

محاور البحث	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
1/ مساهمة مراكز التدريب المهني في تقليل معدلات البطالة	6	0.73
2/ مدى تلبية مخرجات مراكز التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل	6	0.77
3/ مدى مواكبة التجهيزات بالمراكز للتقنية الحديثة في سوق العمل	9	0.87
4/ دور النظرة المجتمعية للتدريب المهني في القيام بدوره المنشود في تقليل معدلات البطالة وسط الشباب والخريجين	4	0.76
اجمالي	25	0.81

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2017.

من الجدول أعلاه جاءت نتائج اختبار الثبات لجميع محاور البحث لمجتمع الخريجين بنسبة (81%) مما يعني توافر درجة عالية من الثبات تمكن من الاعتماد على اجابات المبحوثين في تحقيق أهداف البحث.

6-3 عرض وتحليل نتائج البحث

يهدف البحث من تحليل البيانات الأساسية تقديم إحصاءاً وصفيّاً للبيانات الأساسية. يعكس الأهمية النسبية لعبارات محاور البحث واستخدام اختبار (t) لتحليل فقرات الاستبانة وتكون الفقرة ايجابية بمعنى أن أفراد العينة يوافقون على محتواها إذا كان الوسط الحسابي للفقرة أكبر من الوسط الفرضي للبحث وهو (3). وان الوزن النسبي أكبر من 60% وتكون قيمة مستوى الدلالة لاختبار T أقل من (0.05). وفي المقابل تكون الفقرة سلبية بمعنى أفراد العينة لا يوافقون على محتواها إذا كان الوسط الحسابي للفقرة اقل من الوسط الفرضي للبحث (3) (الوزن النسبي أقل من 60%) وقيمة مستوى الدلالة المعنوية أكبر من (0.05).

(1) عرض وتحليل محور البحث الاول: (تساهم مراكز التدريب المهني في تقليل معدلات البطالة وسط الشباب بولاية الخرطوم) من وجهة نظر العاملين والخريجين بمراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم.

(أ) تحليل آراء مجتمع العاملين بمراكز التدريب المهني: يتضح من الملحق رقم (9) ان المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الأول أكبر من الوسط الفرضي للدراسة (3) وأكبر من الوزن النسبي (60%)، ومستوى الدلالة لجميع الفقرات أقل من (0.05)، وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على (مساهمة مراكز التدريب المهني في تقليل معدلات البطالة وسط الشباب بولاية الخرطوم) بمستوى استجابة مرتفعة جداً، حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عاماً مقداره (4.10) وانحراف معياري (1.01) وأهمية نسبية (82%) . ويلاحظ ان الفقرة (التدريب المهني يساهم في حل مشكلة البطالة وسط الشباب والخريجين) جاءت في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على العبارة (4.52) وانحراف معياري (0.77) وأهمية نسبية مرتفعة بلغت (90.4%). تليها في المرتبة الثانية العبارة (يكسب التدريب المهني الخريجين مهارات تمكنهم من العمل بمفردهم) بمتوسط حسابي (4.43) وانحراف معياري (0.79) وأهمية نسبية (88.6%). أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (انخفاض المردود المادي من التدريب المهني يحول دون استيعاب الشرائح الجامعية للدخول في هذا المجال) حيث بلغ متوسطها (3.48) وانحراف معياري (1.36) وأهمية نسبية بلغت (69.6%) ويتضح أيضاً من التحليل الإحصائي وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع عبارات المحور وذلك من خلال اختبار T لدلالة الفروق حيث بلغت قيمة (T) لجميع العبارات (17.9) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على إجابات أفراد العينة لصالح الموافقين بمستوى استجابة مرتفعة جداً على مساهمة مراكز التدريب المهني في تقليل معدلات البطالة وسط الشباب بولاية الخرطوم.

(ب) تحليل تحليل آراء مجتمع الخريجين بمراكز التدريب المهني: يتضح من الملحق رقم (10) ان المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الأول أكبر من الوسط الفرضي وأكبر من الوزن النسبي ومستوى الدلالة لجميع الفقرات أقل من (0.05). وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على (مساهمة مراكز التدريب المهني في تقليل معدلات البطالة وسط الشباب بولاية الخرطوم) بمستوى استجابة مرتفعة جداً حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عاماً مقداره (4.31) وانحراف معياري (0.92) وأهمية نسبية (86.2%). وأن الفقرة (أكسبني التدريب المهني مهارات مكنتني من العمل بمفردتي) جاءت في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية التي بلغت (91.5%). تليها في المرتبة الثانية العبارة (التدريب المهني يساهم في حل مشكلة البطالة وسط الشباب والخريجين) بأهمية نسبية (90.9%). أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (انخفاض المردود المادي من التدريب المهني يقلل من استيعاب الشرائح الجامعية) حيث بلغت الأهمية النسبية لها نسبة (73.4%). واتضح من نتائج التحليل الإحصائي وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع عبارات المحور وذلك من خلال اختبار T لدلالة الفروق حيث بلغت قيمة (T) لجميع العبارات (30.7) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05)، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين بمستوى استجابة مرتفعة جداً على مساهمة مراكز التدريب المهني في تقليل معدلات البطالة وسط الشباب بولاية الخرطوم.

(2) عرض وتحليل محور البحث الثاني: (تلبى مخرجات مراكز التدريب المهني احتياجات سوق العمل)، من وجهة نظر العاملين والخريجين بمراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم).

(أ) تحليل آراء مجتمع العاملين بمراكز التدريب المهني: يتضح من الملحق رقم (11) ان المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثاني أكبر من الوسط الفرضي للبحث، وأكبر من الوزن النسبي، ومستوى الدلالة لجميع الفقرات أقل من (0.05)، وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على جميع عبارات المحور بمستوى استجابة مرتفعة حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عاماً مقداره (3.97) وانحراف معياري (1.08) وأهمية نسبية (79.6%). وأن الفقرة (التدريب المهني يساعد في تلبية متطلبات سوق العمل) جاءت في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية، حيث بلغت نسبتها (85.1%). تليها في المرتبة الثانية العبارة (ضعف مشاركة أصحاب المصلحة والمستفيدين الحقيقيين من مخرجات التدريب المهني في صياغة مواصفات المهن والمناهج والبرامج التدريبية) بأهمية نسبية (84.1%). أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (المناهج والبرامج التدريبية لم تكن على معايير ومواصفات المهن المطلوبة في سوق العمل) بأهمية نسبية (68.3%). واتضح من نتائج التحليل الإحصائي أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع عبارات المحور وذلك من خلال اختبار T حيث بلغت قيمة (T) لجميع العبارات (12.7) بمستوى معنوية (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين بمستوى استجابة مرتفعة على جميع المحاور.

(ب) تحليل تحليل آراء مجتمع الخريجين بمراكز التدريب المهني: يتضح من الملحق رقم (12) ان المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثاني أكبر من الوسط الفرضي، وكذلك أكبر من الوزن النسبي، ومستوى الدلالة لجميع الفقرات أقل من (0.05)، وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على جميع العبارات بمستوى استجابة مرتفعة جداً، حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عاماً مقداره (4.34) وانحراف معياري (0.87) وأهمية نسبية (86.8%). ويلاحظ أن الفقرة (التخصص المهني الذي درسته مرغوب في سوق العمل) جاءت في المرتبة الأولى من حيث الأهمية

النسبية بنسبة (91.6%). تليها في المرتبة الثانية العبارة (التدريب المهني أكسبني مهارات قابلة للتطبيق العملي) بأهمية نسبية (90.5%). أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (لا تتوفر قاعدة معلومات عن أنواع المهن والاختصاصات المطلوبة ومستواها وإعدادها في سوق العمل) بنسبة (76.5%). واتضح من التحليل الإحصائي أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع عبارات المحور وذلك من خلال اختبار T حيث بلغت قيمة (T) لجميع العبارات (31.5) بمستوى معنوية (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين بمستوى استجابة مرتفعة على جميع العبارات.

(3) عرض وتحليل محور البحث الثالث: (توأكب التجهيزات، الماكينات، الآلات والبنية التحتية بمراكز التدريب المهني التقنية الحديثة في سوق العمل من وجهة نظر العاملين والخريجين بمراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم).

(أ) تحليل آراء مجتمع العاملين بمراكز التدريب المهني: يتضح من الملحق (13) أن المتوسط الحسابي للعبارات الثانية والثالثة أكبر من الوسط الفرضي للبحث، وأكبر من الوزن النسبي، بينما العبارات (الأولى والرابعة) يقل متوسطها عن الوسط الفرضي (الوزن النسبي أقل من 60%) ومستوى الدلالة للفقرات (الثانية والثالثة) أقل من (0.05) بينما قيمة مستوى الدلالة للفقرات (الأولى والرابعة) أكبر من (0.05)، وهذه النتيجة تدل على أن استجابة أفراد العينة على أسئلة المحور في هذا المجتمع استجابة متوسطة، حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عاماً مقداره (3.02) وبانحراف معياري (1.30) وأهمية نسبية (60.4%)، وأن الفقرة (توجد حادثة للماكينات والأجهزة بالورش تساعد في التعامل مع التقنية الحديثة في سوق العمل) جاءت في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية التي بلغت (65.8%). تليها في المرتبة الثانية العبارة (يتم استخدام كل التجهيزات من الآلات والمعدات والأجهزة في المراكز بفعالية عالية) بأهمية نسبية (60.3%). أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (يتم تحديث الآلات والمعدات في المراكز لتتلاءم مع التكنولوجيا المتسارعة) بنسبة (55.9%). كما تبين من نتائج التحليل الإحصائي أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع عبارات المحور، وذلك من خلال اختبار T حيث بلغت قيمة T (0.186) بمستوى معنوية (0.559) وهذه القيمة أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وعليه فإن ذلك يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على إجابات الأفراد على كل العبارات التي تقيس المحور.

(ب) تحليل آراء مجتمع الخريجين بمراكز التدريب المهني: يتضح من الملحق (14) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثالث أكبر من الوسط الفرضي للبحث، وكذلك أكبر من الوزن النسبي، ومستوى الدلالة لجميع الفقرات أقل من (0.05)، وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على (مواكبة التجهيزات والماكينات والآلات والبنية التحتية بمراكز التدريب المهني للتقنية الحديثة في سوق)، وبمستوى استجابة مرتفع جداً حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عاماً مقداره (3.61) وبانحراف معياري (1.25) وأهمية نسبية (72.2%)، ويلاحظ أن الفقرة (تجهيزات الورش داخل المراكز أعدت بمواصفات جيدة للتدريب العملي) جاءت في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية حيث بلغت (82.2%). تليها في المرتبة الثانية العبارة (حادثة الماكينات والأجهزة بالورش أهللتنا للتعامل مع التقنية الحديثة في سوق العمل) بأهمية نسبية (81.2%). أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (لا توجد أجهزة معطلة بالورش داخل مراكز التدريب المهني) حيث بلغت الأهمية النسبية لها (65.9%). واتضح أيضاً من نتائج التحليل الإحصائي وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع عبارات المحور من خلال اختبار T لدلالة الفروق حيث بلغت قيمة T (9.97) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على إجابات أفراد على أجمالى العبارات التي تقيس المحور.

(4) عرض وتحليل محور البحث الرابع: (النظرة المجتمعية للتدريب المهني تحول دون القيام بدوره المنشود في تقليل معدلات البطالة وسط الشباب الخريجين من وجهة نظر العاملين والخريجين بمراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم).

(أ) تحليل آراء مجتمع العاملين بمراكز التدريب المهني: يتضح من الملحق (15) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الرابع أكبر من الوسط الفرضي للبحث، وأكبر من الوزن النسبي، ومستوى الدلالة لجميع الفقرات أقل من (0.05)، وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد المجتمع على أن النظرة المجتمعية للتدريب المهني تحول دون القيام بدوره المنشود في تقليل معدلات البطالة وسط الشباب الخريجين بمستوى استجابة مرتفعة جداً حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عاماً مقداره (4.05) وبانحراف معياري (1.07) وأهمية نسبية (81%). ويلاحظ من نتائج التحليل الإحصائي أن الفقرة (توجد قناعة بالتدريب المهني المبني على نظام التلمذة الصناعية والتدريب التحويلي أكثر من نظام الجدارات) جاءت في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية حيث بلغت (85.1%). تليها في المرتبة الثانية العبارة (يوجد عدم إلمام ودراية بنظام التدريب المهني المبني على نظام الجدارات وبالتالي قلة الطلب عليه) بأهمية نسبية (84.1%). أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (يوجد عدم اقتناع للأسر السودانية في التحاق أبناءهم في المجالات المهنية والحرفية) بأهمية نسبية بلغت (77.1%). أيضاً من نتائج التحليل الإحصائي وجود فروق ذات

دلالة إحصائية لجميع عبارات المحور من خلال اختبار T لدلالة الفروق حيث بلغت قيمة T (13.6) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على إجابات أفراد المجتمع على اجمالي العبارات التي تقيس المحور.

(ب) تحليل مجتمع الخريجين بمراكز التدريب المهني: يتضح من الملحق (16) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الرابع أكبر من الوسط الفرضي للبحث، وأكبر من الوزن النسبي، ماعدا العبارة (الرابعة) حيث يقل متوسطها عن الوسط الفرضي (الوزن النسبي أقل من 60%) ومستوى الدلالة لجميع الفقرات أقل من (0.05) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد المجتمع على (أن النظرة المجتمعية للتدريب المهني تحول دون القيام بدوره المنشود في تقليل معدلات البطالة وسط الشباب الخريجين) بمستوى استجابة متوسطة حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عاماً مقداره (3.12) وبانحراف معياري (1.35) وأهمية نسبية (62.4%). كما يلاحظ أن الفقرة (العادات الاجتماعية تجعل التدريب المهني مقتصر على خريجين الأساس والمدارس الثانوية) جاءت في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية، حيث بلغت (72.6%). تليها في المرتبة الثانية العبارة (يوجد عدم تقبل للشباب للعمل في المجالات المهنية والحرفية) بأهمية نسبية (65.9%). أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (واجهتني معارضة من قبل أسرتي عند الالتحاق بالتدريب المهني) بنسبة بلغت (47.2%). كما أوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع عبارات المحور من خلال اختبار T لدلالة الفروق حيث بلغت قيمة T (13.5) بمستوى معنوية (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على إجابات أفراد المجتمع على اجمالي العبارات التي تقيس المحور.

(5) عرض وتحليل محور البحث الخامس: (نقص تمويل التدريب المهني يحول دون تحقيق أهداف المراكز في تقليل معدلات البطالة بولاية الخرطوم من وجهه نظر العاملين والخريجين بمراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم).

تحليل آراء مجتمع العاملين بمراكز التدريب المهني: يتضح من الملحق (17) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور أكبر من الوسط الفرضي للبحث، وأكبر من الوزن النسبي، ومستوى الدلالة لجميع الفقرات أقل من (0.05)، وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد المجتمع على أن نقص تمويل التدريب المهني يحول دون تحقيق أهداف المراكز في تقليل معدلات البطالة بولاية الخرطوم، وبمستوى استجابة مرتفع جداً حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عاماً مقداره (4.35) وبانحراف معياري (0.97) وأهمية نسبية (87%). ويلاحظ أن الفقرة (يعتبر تمويل التدريب المهني مسؤولية اجتماعية تشترك فيها الحكومة ومؤسساتها والقطاع الخاص) جاءت في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية حيث بلغت (93.5%). تليها في المرتبة الثانية العبارة (ضعف الموارد المالية المرصودة للتدريب المهني أدت إلى محدودية عمل المراكز في تقليل البطالة وسط الشباب) بأهمية نسبية (88.9%). أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (توجد عدم قناعة بأهمية التدريب المهني مما أدى إلى عدم تخصيص نسبة مئوية من موازنة الدولة لصالح التدريب المهني) بنسبة بلغت (81.7%). كما أوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع عبارات المحور وذلك من خلال اختبار T حيث كانت قيمة T (19.6) بمستوى معنوية (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على إجابات أفراد المجتمع على جميع العبارات التي تقيس المحور.

7- مناقشة الفروض العلمية:

أ/ لغرض اختبار ومناقشة الفرضية الأولى تم استخراج المتوسط الحسابي العام للإجابات المتعلقة بمحور البحث الأول من المجتمعين، وقد بلغ المتوسط العام للمجتمع العاملين بمراكز التدريب المهني (4.10) وبانحراف معياري (1.01) وأهمية نسبية (82%)، كما بلغ المتوسط العام للمجتمع الخريجين (4.31) وبانحراف معياري (0.92) وأهمية نسبية (86.2%)، وهذا يعد مستوى عال جداً من الإدراك المجتمعي للبحث، وبناءً على النتائج أعلاه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على (مساهمة مراكز التدريب المهني في تقليل معدلات البطالة وسط الشباب بولاية الخرطوم).

ب/ لغرض اختبار ومناقشة الفرضية الثانية فقد تم استخراج المتوسط الحسابي العام للإجابات المتعلقة بمحور البحث الثاني من المجتمعين، وقد بلغ المتوسط العام للمجتمع العاملين (3.97) وبانحراف معياري (1.08) وأهمية نسبية (79.6%)، كما بلغ المتوسط العام للمجتمع الخريجين (4.34) وبانحراف معياري (0.87) وأهمية نسبية (86.8%) وهذا يعد مستوى عال من موافقة أفراد المجتمعين على جميع العبارات. وبناءً على النتائج أعلاه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على (تلبى مخرجات مراكز التدريب المهني احتياجات سوق العمل).

ج/ لاختبار ومناقشة الفرضية الثالثة تم استخراج المتوسط الحسابي العام للإجابات المتعلقة بمحور البحث الثالث من المجتمعين، وبلغ المتوسط العام للمجتمع العاملين (3.02) وبانحراف معياري (1.30) وأهمية نسبية (60.4%)، كما بلغ المتوسط العام للمجتمع الخريجين (3.61) وبانحراف معياري (1.25) وأهمية نسبية (72.2%) ويعد هذا مستوى متوسط من الاستجابة للمجتمع العاملين بمراكز التدريب المهني بينما يعد استجابة مرتفعة للمجتمع

الخريجين . وبناءً على النتائج اعلاه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على (مواكبة التجهيزات والمكينات والآلات والبنية التحتية بمراكز التدريب المهني للتقنية الحديثة في سوق العمل).

د/ تم استخراج المتوسط الحسابي العام للإجابات المتعلقة بمحور البحث الرابع من المجتمعين، وقد بلغ المتوسط العام لمجتمع العاملين بمركز التدريب المهني (4.05) وبانحراف معياري (1.07) وأهمية نسبية مرتفعة بلغت (81%) كما بلغ المتوسط العام لمجتمع الخريجين (3.12) وبانحراف معياري (1.35) وأهمية نسبية متوسطة بلغت (62.4%) وهذا يعد مستوى عال جداً من الإدراك لمجتمع العاملين بمراكز التدريب المهني بينما يعد إدراك متوسط لمجتمع الخريجين على أن النظرة المجتمعية للتدريب المهني تحول دون القيام بدوره المنشود في تقليل معدلات البطالة وسط الشباب الخريجين. وبناءً على النتائج اعلاه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على (النظرة المجتمعية للتدريب المهني تحول دون القيام بدوره المنشود في تقليل معدلات البطالة وسط الشباب الخريجين).

هـ/ تم استخراج المتوسط الحسابي العام للإجابات المتعلقة بمحور البحث الخامس من مجتمع العاملين، حيث بلغ المتوسط العام (4.35) وبانحراف معياري (0.90) وأهمية نسبية مرتفعة بلغت (87%)، وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد المجتمع. وبناءً على النتائج اعلاه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على (أن نقص تمويل التدريب المهني يحول دون تحقيق أهداف المراكز في تقليل معدلات البطالة بولاية الخرطوم).

8- النتائج :

1/ تساهم مراكز التدريب المهني في تقليل معدلات البطالة وسط الشباب بولاية الخرطوم، حيث بلغت نسبة الموافقة والتأكيد على هذه النتيجة من قبل العاملين بمراكز التدريب المهني ومن خريجي المراكز بنسبة (82%)، (86.2%) على التوالي.

2/ تساهم مراكز التدريب المهني في تلبية متطلبات سوق العمل من الأيدي العاملة، حيث بلغت نسبة الموافقة والتأكيد على هذه النتيجة من قبل العاملين بمراكز التدريب المهني ومن خريجي المراكز بنسبة (79.2%)، (86.8%) على التوالي .

3/ تواكب المكينات والآلات والبنية التحتية بمراكز التدريب المهني للتقنية الحديثة في سوق العمل. حيث بلغت نسبة الموافقة والتأكيد على هذه النتيجة من قبل العاملين بمراكز التدريب المهني ومن خريجي المراكز بنسبة (60.4%)، (72.2%) على التوالي .

4/ النظرة المجتمعية للتدريب المهني تحول دون القيام بدوره المنشود في تقليل معدلات البطالة وسط الشباب الخريجين، حيث بلغت نسبة الموافقة والتأكيد على هذه النتيجة من قبل العاملين بمراكز التدريب المهني بنسبة (81%) ، بينما كان رأي الخريجين على الموافقة وتأكيد النتيجة بنسبة (62.4%) وهي نسبة ضعيفة .

5/ ضعف الموارد المالية المرصودة للتدريب المهني من قبل الدولة ، بجانب محدودية شراكة القطاع الخاص في الاستثمار في مؤسسات التدريب المهني أدت إلى محدودية عمل المراكز واستيعاب أعداد قليلة (مقارنة بالتعليم الأكاديمي)، الأمر الذي يحد من القيام بدوره المنشود في تقليل البطالة وسط الشباب. حيث بلغت نسبة الموافقة والتأكيد على هذه النتيجة من قبل العاملين بمراكز التدريب المهني بنسبة (87%).

6/ يوجد طلب متنامي على التدريب المهني في كل التخصصات وخاصة تخصص الميكانيكا وكهرباء السيارات ، واتضح ذلك جلياً من خلال أعداد الخريجين خلال فترة البحث .

7/ ضعف مشاركة القطاع الخاص في تحديد المهن المطلوبة أدى إلى قصور المعلومات الحقيقية عن احتياجات سوق العمل.

8/ قلة الطاقة الاستيعابية لمراكز التدريب المهني القومية (نظام التلمذة الصناعية) تحول دون استيعاب أعداد أكبر من الطلاب والتخفيف من البطالة بالولاية

9/ مراكز التدريب المهني الولائية (نظام الجدارات) تتمتع بطاقة استيعابية كبيرة وهي تعمل بأقل كثير من مستوى الطاقة التصميمية وذلك بسبب عدم المعرفة التامة لنظام الجدارات.

9- التوصيات:

1/ ضرورة تدخل الدولة وتفعيل دورها في توظيف الخريجين من التدريب المهني .

2/ تفتقر مراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم إلى خطط تحفيزية للمتدربين كالبعثات والدورات الداخلية والخارجية.

3/ ضرورة توفير المواد الخام بالكميات والنوعيات المطلوبة وتحديث الآلات والمعدات في المراكز المختلفة لتتلاءم مع التكنولوجيا المتسارعة والتقنية الحديثة في سوق العمل .

4/ ضرورة تحديث المناهج والبرامج التدريبية على معايير ومواصفات المهن المطلوبة في سوق العمل المحلي والإقليمي.

- 5/ ضرورة مشاركة اصحاب المصلحة والمستفيدين الحقيقيين من مخرجات التدريب المهني في القطاعين الخاص والعام في توفير قاعدة معلومات عن أنواع المهن والاختصاصات المطلوبة ومستواها واعدادها في سوق العمل المحلي والاقليمي.
- 6/ الاهتمام بتحفيز المتدربين في المراكز المختلفة للولاية من خلال البعثات والدورات التدريبية الداخلية والخارجية.
- 7/ رفع الوعي المجتمعي حول التدريب المهني كاحد العلوم التطبيقية التي يمكن ان يتطور الفرد من خلالها مهنياً ومالياً .
- 8/ توجيه ادوات الاعلام بكل انواعها للتعريف بنظام الجدارات المتبع في مراكز الولاية والمطبق من قبل جامعة نيو كاسل ، حتي يثني تقليل الطلب العالي علي التدريب المهني بنظام التلمذة الصناعية ، ومن ثم استيعاب اكبر عدد من الطلاب الجدد في برامج التدريب المختلفة .
- 9/ ضرورة مشاركة القطاع الخاص في تمويل التدريب المهني وخلق شراكات مع القطاع العام ، وتفعيل مبدأ المسؤولية الجماعية لتمويل التدريب المهني . وذلك لكونه تعليم مكلف للدولة خلاف التعليم الاكاديمي الذي لا يحتاج الى تجهيزات ومعدات مثله.
- 10/ ضرورة ايجاد وسائل تمويل مساندة للتمويل الحكومي في تمويل التدريب المهني لتوسيع مواعينه وطاقاته الاستيعابية ، وبالتالي تفعيل مساهمته في تقليل معدلات البطالة .

المصادر والمراجع:

1. حمدي مصطفى حرب (1970)، نظم التعليم، التربية والتكنولوجيا في معركة التصنيع، الطبعة الاولى، القاهرة، دار المعارف .
2. محمود محمد طه، (1972)، تعلموا كيف تصلون، الطبعة الاولى، ارجبي.
3. عبد الرحيم محمد احمد وحسن ادم حسن (2016)، ورقة بعنوان مراكز التدريب المهني والمدارس الفنية واثرا في تطوير الصناعات الصغيرة بولاية الخرطوم، ملتقى الصناعات الصغيرة، وزارة الصناعة
4. المنظمة العربية للتربية والعلوم (1996)، مناهج التعليم التقني والمهني في الوطن العربي وسبل تطويرها، ادارة التربية، تونس .
5. نزار سعد الدين العيسى، ابراهيم سليمان قطف، (2006)، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، الطبعة الاولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن .
6. نزار سعد الدين العيسى، ابراهيم سليمان قطف،، مصدر سبق ذكره، ص 3
7. نزار سعد الدين العيسى، ابراهيم سليمان قطف،، مصدر سبق ذكره، ص 3.
8. غلاب فاتح و ميمون الطاهر، (2011) سياسات وبرامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة لكلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، بجامعة المسيلة.
9. مؤسسة التدريب الأوروبية (ETF)، (2010م) التدريب المهني كعامل لزيادة التنافس وإيجاد فرص العمل إعطاء الأولوية للعوامل الاقتصادية والاجتماعية". تقرير منشور لمجالس الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية-متوسطة (ESC)، الرباط - المغرب .
10. غلاب فاتح و ميمون الطاهر، مصدر سبق ذكره، ص 5.
11. عبد الرحيم محمد أحمد، وحسن ادم حسن، (2016) ورقة بعنوان مراكز التدريب المهني والمدارس الفنية واثرا في تطوير الصناعات الصغيرة بولاية الخرطوم، ملتقى الصناعات الصغيرة، وزارة الصناعة والاستثمار.
12. عز عبد الفتاح، (1981)، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، القاهرة: دار النهضة العربية، الطبعة الأولى .

قائمة الملاحق

ملحق رقم (1) اعداد الخريجين من مراكز التدريب المهني نظام الجدارات بولاية الخرطوم للفترة 2016/2011

اسم المركز	الدفعة الاولى	الدفعة الثانية	الدفعة الثالثة	الدفعة الرابعة	الدفعة الخامسة	الدفعة السادسة	الدفعة السابعة	الدفعة الثامنة	الدفعة التاسعة	الدفعة العاشرة	الاجالي
مركز الحاج يوسف	132	81	93	86	74	81	55	69	29	48	748
مركز جبل اولياء	94	67	75	92	48	143	52	77	49	54	751
مركز كرري	87	64	85	76	38	92	51	97	57	62	709
مركز الحلفايا	70	86	71	92	75	55	65	87	48	65	714
المجموع	383	298	324	346	235	371	223	330	183	229	2922

المصدر : مراكز التدريب المهني ومهارات الاعمال ولاية الخرطوم، 2017م

ملحق رقم (2) اعداد الخريجين بمراكز التدريب المهني نظام الجدارات حسب التخصصات المهنية للفترة من 2016/2011

التخصص	صيانة سيارات	كهرباء عامة	لحام	تبريد وتكييف	مخارط	فندقة وسياحة	حاسوب	سباكة	طلاء وديكور	مباني	الكترونيات	جلود	الاجالي
عدد الخريجين	836	489	492	202	157	138	120	105	109	101	69	104	2922

النسبة %	28.6	16.7	16.8	6.9	5.4	4.7	4.1	3.6	3.7	3.5	2.4	3.6	%100
----------	------	------	------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

المصدر: مراكز التدريب والمهني ومهارات الاعمال ، ولاية الخرطوم

ملحق رقم (3) اعداد الخريجين من مراكز التدريب المهني القومية للفترة 2011-2016م

اسم المركز	2011	2012	2013	2014	2015	2016	المجموع
الخرطوم بحري	183	188	311	293	303	303	1581
المركز الكوري	204	104	158	213	169	194	1042
المركز الصداقة الصيني	359	268	262	-	-	-	889
المركز الالماني (الخرطوم 2)	287	310	324	457	451	387	2216
مركز الكندرو (القوات المسلحة)	172	-	341	-	-	-	513
مركز الخرطوم 3	100	127	126	225	201	224	1003
المجموع	1305	997	1522	1188	1124	1108	7244

المصدر: وزارة العمل والاصلاح الاداري ، المجلس الاعلي للتدريب المهني والتلمذة الصناعية 2017

ملحق رقم (4) اعداد خريجين مراكز التدريب المهني القومية نظام التلمذة الصناعية حسب التخصصات المهنية للفترة 2011/2016م

التخصص السنة	صيانة سيارات	كهرباء عامة	خراطة	تبريد وتكييف	برادة	لحام	حاسوب	تركيبات صحية	الكثرونيا ت	معمار	راديو	نجارة	تصميم ازياء	مباني
2011	539	245	89	45	134	77	20	44	-	27	12	27	10	-
2012	394	190	102	35	111	92	23	27	11	42	11	7	4	-
2013	531	288	95	78	173	82	19	27	11	28	12	56	-	28
2014	513	278	120	53	110	55	21	42	17	-	15	17	-	-
2015	466	216	132	-	134	55	21	41	20	-	18	21	-	-
2016	484	213	132	-	130	70	23	36	15	-	16	17	8	-
المجموع	2927	1430	670	211	792	431	127	217	63	97	84	145	22	28

المصدر: وزارة العمل والاصلاح الاداري ، المجلس الاعلي للتدريب المهني والتلمذة الصناعية 2017

ملحق رقم (5) اعداد الخريجين من مراكز التدريب المهني الخاصة للفترة 2011-2016م

اسم المركز	2011	2012	2013	2014	2015	2016	المجموع
مركز اخباري	-	-	-	-	8	4	12
مركز اسبارك	-	-	42	70	112	105	329
المركز الوطني (بحري)	99	104	112	102	108	133	658
مركز ماريوسف	145	135	128	82	98	110	698
مركز الفيحاء	-	-	8	11	16	25	60
المهندسين	-	-	-	191	122	139	452
المجموع	244	239	290	456	464	516	2209

المصدر: وزارة العمل والاصلاح الاداري ، المجلس الاعلي للتدريب المهني والتلمذة الصناعية 2017

ملحق رقم (6) اعداد خريجين مراكز التدريب المهني الخاصة حسب التخصصات للفترة من 2011-2016م

التخصص السنة	ميكانيكا عامة	كهرباء عامة	خراطة	تبريد وتكييف	صيانة سيارات	لحام	طباعة	معمار	رسم	نجارة	مباني	تركيبات صحية
-----------------	------------------	-------------	-------	--------------	-----------------	------	-------	-------	-----	-------	-------	-----------------

-	27	13	4	-	2	21	23	22	18	51	65	2011
-	17	14	3	15	5	24	11	18	19	45	68	2012
-	20	12	2	14	-	19	37	25	26	65	70	2013
24	8	7	2	-	-	27	68	69	36	113	100	2014
6	4	11	1	4	-	27	81	70	32	120	108	2015
10	2	15	-	5	-	29	89	86	30	129	121	2016
40	78	72	12	38	7	147	309	290	161	523	532	المجموع

المصدر: وزارة العمل والإصلاح الإداري، المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية 2017

ملحق رقم (7) خصائص أفراد عينة الخريجين

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية %
1/ النوع	ذكر	328	95.5%
	أنثى	17	4.5%
	أقل من 20 سنة	29	7.7%
2/ العمر	20 وأقل 30 سنة	204	54.4%
	30- وأقل 40 سنة	91	24.3%
	40 سنة فأكثر	51	13.6%
	التلمذة الصناعية	283	75.5%
3/ نوع التدريب المهني	نظام الجدارات	92	24.5%
	ميكانيكا سيارات	129	34.4%
4/ التخصص المهني	كهرباء	73	19.5%
	تبريد وتكييف	20	4.3%
	لحام	38	10.1%
	خراطة	44	11.7%
	حاسوب	6	1.6%
	سباكة	13	3.5%
	طلاء وديكور	3	0.8%
	مباني	10	2.2%
	الكثرونيات	4	1.1%
	جلود	3	0.8%
	نجارة	5	1.3%
	فندقه	3	0.8%
	التفصيل	2	0.5%
	طباعة وتطريز	2	0.5%
	التجميل	2	0.5%
	التغذية	2	0.5%

86.1%	323	عمل فردي حر	5/ الجهة التي تعمل بها
13.3%	50	مشاركة مع آخرين	
% .	0	قطاع حكومي	
0.5%	2	قطاع خاص	
22.4%	84	500 وأقل من 100	6/ مستوى الدخل الشهري بالجنينة السوداني
22.9%	86	1000 وأقل من 1500	
18.7%	70	1500 وأقل من 2000	
22.1%	83	2000 وأقل من 2500	
13.9%	52	2500 فأكثر	

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2017

ملحق رقم (8) خصائص أفراد عينة العاملين بمراكز التدريب المهني

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية %
1/ النوع	ذكر	141	76.2%
	أنثى	44	23.8%
2/ العمر	أقل من 30 سنة	19	10.3%
	30 وأقل 40 سنة	47	25.4%
	40- وأقل 50 سنة	51	27.6%
	50 سنة فأكثر	68	36.8%
3/ المؤهل العلمي	دبلوم تلمذة صناعية	53	28.6%
	دبلوم وسيط	38	20.5%
	بكالوريوس	59	31.9%
	دراسات عليا	28	15.1%
	أخرى	7	3.8%
	مدير	70	37.8%
4/ المسمى الوظيفي	مدير إدارة	26	14.1%
	رئيس قسم	32	17.3%
	موظف	4	2.2%
	مشرف	25	13.5%
	مساعد مدير	7	3.8%

أخرى	21	11.4%
أقل من 5 سنوات	30	16.2%
5 وأقل من 10 سنوات	35	18.9%
10 سنة فأكثر	120	64.8%

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2017

ملحق رقم (9): تحليل فقرات محور الفرضية الأولى لعينة العاملين بمراكز التدريب المهني

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الاستجابة	قيمة t	مستوى الدلالة	الترتيب
1	يكسب التدريب المهني الخريجين مهارات تمكنهم من العمل بمفردهم.	4.43	0.79	88.6	مرتفعة جدا	24.8	0.000	2
2	التدريب المهني يساهم في حل مشكلة البطالة وسط الشباب والخريجين.	4.52	0.77	90.4	مرتفعة جدا	26.6	0.000	1
3	انخفاض المردود المادي من التدريب المهني يحول دون استيعاب الشرائح الجامعية للدخول في هذا المجال.	3.48	1.36	69.6	متوسطة	4.8	0.000	5
4	ضعف دور الدولة في توظيف خريجين مراكز التدريب المهني.	4.19	1.04	83.8	مرتفعة جدا	15.5	0.000	3
5	محدودية مساهمة القطاع الخاص في تقديم فرص للتدريب العملي للدارسين في المصانع والشركات والقطاعات الاقتصادية المختلفة .	3.88	1.09	77.5	مرتفعة	10.9	0.000	4
	جميع الفقرات	4.10	1.01	82	مرتفعة جدا	17.9	0.000	

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج التحليل 2017

ملحق رقم (10): تحليل فقرات محور (الفرضية الأولى لعينة الخريجين من مراكز التدريب المهني)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الاستجابة	قيمة t	مستوى الدلالة	الترتيب
1	التدريب المهني ساعدني في إيجاد فرص للعمل	4.53	0.78	90.6	مرتفعة جدا	38.0	0.000	3
2	أكسبني التدريب المهني مهارات مكنتني من العمل بمفردي	4.57	0.72	91.5	مرتفعة جدا	42.5	0.000	1
3	أعمل حاليا في مجال تخصصي المهني الذي درسته بمركز التدريب المهني	4.37	1.05	87.5	مرتفعة جدا	25.4	0.000	5
4	التدريب المهني يساهم في حل مشكلة البطالة وسط الشباب والخريجين	4.55	0.70	90.9	مرتفعة جدا	43.0	0.000	2
5	يساعد التدريب المهني في إيجاد العديد من الفرص للانخراط بالعمل	4.51	0.73	90.1	مرتفعة جدا	40.1	0.000	4
6	انخفاض المردود المادي من التدريب المهني يقلل من	3.67	1.28	73.4	مرتفعة جدا	10.1	0.000	7

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الاستجابة	قيمة t	مستوى الدلالة	الترتيب
	استيعاب الشرائح الجامعية للدخول في هذا المجال.							
7	ضعف دور الدولة في توظيف الخريجين من التدريب المهني	3.97	1.19	79.4	مرتفعة جدا	15.7	0.000	6
	جميع الفقرات	4.32	0.92	86.2	مرتفعة جدا	30.7	0.000	

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج التحليل 2017

ملحق رقم (11): تحليل فقرات محور (الفرضية الثانية لعينة العاملين بمراكز التدريب المهني)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الاستجابة	قيمة t	مستوى الدلالة	الترتيب
1	المنهج والبرامج التدريبية لم تكن علي معايير ومواصفات المهن المطلوبة في سوق العمل .	3.42	1.32	68.3	متوسطة	4.2	0.000	8
2	لا تتوافر قاعدة معلومات عن أنواع المهن والاختصاصات المطلوبة ومستواها وإعدادها في سوق العمل.	3.93	1.07	78.6	مرتفعة	11.8	0.000	6
3	التدريب المهني يساعد في تلبية متطلبات سوق العمل .	4.25	0.95	85.1	مرتفعة جدا	18.01	0.000	1
4	ضعف مشاركة القطاع الخاص أدى إلي قصور المعلومات الحقيقية عن احتياجات سوق العمل.	4.12	0.99	82.4	مرتفعة جدا	15.4	0.000	3
5	التدريب المهني يركز علي اكتساب المهارات العملية لممارسة عمل فني متخصص أكثر منه لإعداد كادر فني قادر علي التكيف مع متطلبات سوق العمل المتغيرة.	4.04	1.05	80.9	مرتفعة جدا	13.4	0.000	5
6	يوجد غياب للمواءمة بين نوعية مخرجات التدريب المهني والمتطلبات المهنية لسوق العمل	3.80	1.12	76.0	مرتفعة جدا	9.7	0.000	7
7	ضعف مشاركة أصحاب المصلحة والمستفيدين الحقيقيين من مخرجات التدريب المهني في صياغة مواصفات المهن والمنهج والبرامج التدريبية	4.21	0.99	84.1	مرتفعة جدا	16.5	0.000	2
8	تفتقر مراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم إلي خطط تحفيزية للمتدربين كالبعثات والدورات الداخلية والخارجية.	4.06	1.17	81.2	مرتفعة جدا	12.3	0.000	4
	جميع الفقرات	3.97	1.08	79.6	مرتفعة	12.7	0.000	

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج التحليل 2017

ملحق رقم (12): تحليل فقرات محور (الفرضية الثانية لعينة الخريجين من مراكز التدريب المهني)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الاستجابة	قيمة t	مستوى الدلالة	الترتيب
1	استفدت من التدريب المهني في مجال عملي الحالي	4.45	0.84	89.0	مرتفعة جدا	33.5	0.000	3
2	التخصص المهني الذي درسته مرغوب في سوق العمل	4.58	0.69	91.6	مرتفعة جدا	44.5	0.000	1

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الاستجابة	قيمة t	مستوى الدلالة	الترتيب
3	لا تتوافر قاعدة معلومات عن أنواع المهن والاختصاصات المطلوبة ومستواها وإعدادها في سوق العمل	3.83	1.16	76.5	مرتفعة جدا	13.8	0.000	6
4	المهارات المكتسبة التي تلقيتها في التدريب المهني تتناسب مع حداثة سوق العمل .	4.36	0.87	87.2	مرتفعة جدا	30.4	0.000	4
5	التدريب المهني أكسبني مهارات قابلة للتطبيق العملي	4.52	0.72	90.5	مرتفعة جدا	40.8	0.000	2
6	التدريب المهني ساعدني علي إيجاد فرص عمل فردية	4.28	0.96	85.5	مرتفعة جدا	25.8	0.000	5
	جميع الفقرات	4.34	0.87	86.8	مرتفعة جدا	31.5	0.000	

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج التحليل 2017

ملحق رقم (13): تحليل فقرات محور (الفرضية الثالثة لعينة العاملين بمراكز التدريب)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الاستجابة	قيمة t	مستوى الدلالة	الترتيب
1	تتوافر المواد الخام بالكميات والنوعيات المطلوبة للمتدربين داخل مراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم	2.98	1.29	59.6	منخفضة	23.0	0.820	3
2	توجد حداثة للمكينات والأجهزة بالورش تساعد في التعامل مع التقنية الحديثة في سوق العمل	3.29	1.38	65.8	متوسطة	2.87	0.005	1
3	يتم استخدام كل التجهيزات (الآلات والمعدات والأجهزة والبنية التحتية) في المراكز بفعالية عالية.	3.02	1.19	60.3	متوسطة	0.19	0.853	2
4	يتم تحديث الآلات والمعدات في المراكز لتتلاءم مع التكنولوجيا المتسارعة.	2.79	1.34	55.9	منخفضة	2.08	0.039	4
	جميع الفقرات	3.02	1.30	60.4	متوسطة	0.186	0.559	

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج التحليل 2017

ملحق رقم (14): تحليل فقرات محور (الفرضية الثالثة لعينة الخريجين من مراكز التدريب المهني)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الاستجابة	قيمة t	مستوى الدلالة	الترتيب
1	تجهيزات الورش داخل المراكز أعدت بمواصفات جيدة للتدريب العملي.	4.11	1.03	82.2	مرتفعة جدا	20.8	0.000	1
2	حداثة المكينات والأجهزة بالورش أهللتنا للتعامل مع التقنية الحديثة في سوق العمل	4.06	1.06	81.2	مرتفعة جدا	19.3	0.000	2
3	لا يتوافر نظام تأمين ضد الحوادث للمتدربين في الورش ذات المخاطر العالية	3.46	1.38	69.2	متوسطة	6.49	0.000	6
4	لا توجد أجهزة معطلة بالورش داخل مراكز التدريب المهني	3.30	1.31	65.9	متوسطة	4.38	0.000	9
5	تتوافر المواد الخام بالكميات والنوعيات المطلوبة للمتدربين داخل مراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم	3.71	1.27	74.1	مرتفعة	10.8	0.000	3

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الاستجابة	قيمة t	مستوى الدلالة	الترتيب
6	توجد معامل حاسوب متطورة بالمراكز لتدريب المتدربين	3.47	1.35	69.4	متوسطة	6.78	0.000	5
7	استفدت من تعلم الانترنت بالمركز في مجال تخصصي	3.38	1.34	67.6	متوسطة	5.47	0.000	8
8	يتم استثمار كل التجهيزات (الآلات والمعدات والأجهزة والبنية التحتية) في المراكز بفعالية عالية	3.62	1.27	72.4	مرتفعة	9.50	0.000	4
9	يتم تحديث الآلات والمعدات في المراكز لتتلاءم مع التكنولوجيا المتسارعة.	3.42	1.31	68.4	متوسطة	6.21	0.000	7
	جميع الفقرات	3.61	1.25	72.2	مرتفعة	9.97	0.000	

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج التحليل 2017

ملحق رقم (15): تحليل فقرات محور (الفرضية الرابعة لعينة العاملين بمراكز التدريب المهني)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الاستجابة	قيمة t	مستوى الدلالة	الترتيب
1	النظرة المجتمعية للتدريب المهني تؤدي إلى اتجاه غالبية الشباب إلى التعلم الأكاديمي.	3.94	1.21	78.7	مرتفعة	10.55	0.000	4
2	الأعراف الاجتماعية تجعل التدريب المهني مقتصر على خريجين الأساس والمدارس الثانوية .	4.00	1.07	80.0	مرتفعة جدا	12.73	0.000	3
3	يوجد عدم إلمام ودراية بنظام التدريب المهني المبني على نظام الجدارات وبالتالي قلة الطلب عليه.	4.21	0.96	84.1	مرتفعة جدا	17.15	0.000	2
4	توجد قناعة بالتدريب المهني المبني على نظام التلمذة الصناعية والتدريب التحويلي أكثر من نظام الجدارات .	4.25	0.96	85.1	مرتفعة جدا	17.80	0.000	1
5	يوجد عدم اقتناع للأسر السودانية في التحاق أبناءهم في المجالات المهنية والحرفية.	3.85	1.20	77.1	مرتفعة	9.68	0.000	5
	جميع الفقرات	4.05	1.07	81	مرتفعة جدا	13.6	0.000	

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج التحليل 2017

ملحق رقم (16): تحليل فقرات محور (الفرضية الرابعة لعينة الخريجين)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الاستجابة	قيمة t	مستوى الدلالة	الترتيب
1	يوجد عدم تقبل للشباب للعمل في المجالات المهنية والحرفية.	3.30	1.43	65.9	متوسطة	4.01	0.000	2
2	العادات الاجتماعية تجعل التدريب المهني مقتصر على خريجين الأساس والمدارس الثانوية .	3.63	1.32	72.6	مرتفعة	9.24	0.000	1
3	خوف الخريجين من مراكز التدريب المهني من عدم إيجاد فرص عمل يحول دون الرغبة في التدريب.	3.19	1.38	63.8	متوسطة	2.6	0.008	3
4	واجمعتي معارضة من قبل أسرتي عند الالتحاق بالتدريب المهني	2.36	1.28	47.2	منخفضة	9.6	0.000	4

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الاستجابة	قيمة t	مستوى الدلالة	الترتيب
	جميع الفقرات	3.12	1.35	62.4	متوسطة	13.5	0.000	

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج التحليل 2017

ملحق رقم (17): تحليل فقرات محور (الفرضية الخامسة لعينة العاملين بمراكز التدريب المهني)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الاستجابة	قيمة t	مستوى الدلالة	الترتيب
1	الطاقة الاستيعابية لمراكز التدريب المهني لا تتناسب مع إعداد الطلاب المتدربين بولاية الخرطوم.	4.34	1.10	86.7	مرتفعة جدا	16.56	0.000	3
2	ضعف الموارد المالية المرسدة للتدريب المهني أدت إلى محدودية عمل المراكز في تقليل البطالة وسط الشباب	4.44	0.90	88.9	مرتفعة جدا	21.91	0.000	2
3	لا توجد قنوات تمويلية بديلة لمساندة التمويل الحكومي للتدريب المهني.	4.25	1.08	85.1	مرتفعة جدا	15.85	0.000	5
4	توجد عدم قناعة بأهمية التدريب المهني مما أدى إلى عدم تخصيص نسبة مئوية من موازنة الدولة لصالح التدريب المهني.	4.09	1.10	81.7	مرتفعة جدا	13.38	0.000	6
5	محدودية شراكة القطاع الخاص في الاستثمار في مؤسسات التدريب المهني	4.31	0.95	86.2	مرتفعة جدا	18.65	0.000	4
6	يعتبر تمويل التدريب المهني مسؤولية اجتماعية تشترك فيها الحكومة ومؤسساتها والقطاع الخاص	4.68	0.73	93.5	مرتفعة جدا	31.14	0.000	1
	جميع الفقرات	4.35	0.97	87	مرتفعة جدا	19.6	0.000	

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج التحليل 2017م