



منظمة
العمل
الدولية

٢٠١٦

دراسة تتبعية لخريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني في ولاية الخرطوم

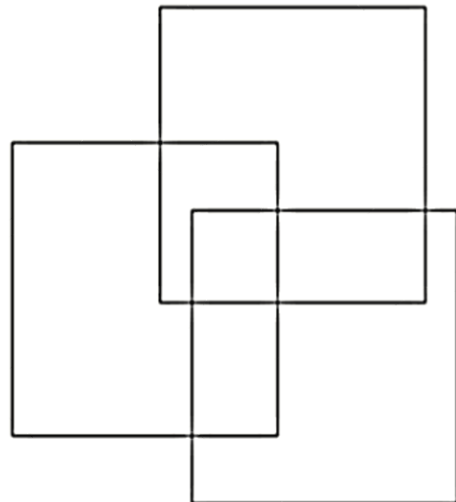


أمين سوركاتي

إبراهيم خالد

الفتاح وحيد

أحمد العشماوي



تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم 2 المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن أو ترجمة يجب أن يوجه إلى منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص)، جنيف (العنوان أدناه) أو عبر البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. يرحب مكتب العمل الدولي بهذه الطلبات.

منظمة العمل الدولية

دراسة تتبعية لخريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني في ولاية الخرطوم

القاهرة، منظمة العمل الدولية

ISBN: 978-92-2-631197-8 (pdf)

الطبعة باللغة الإنجليزية

A Tracer Study of Technical Vocational Education and Training Institute Graduates in Khartoum State

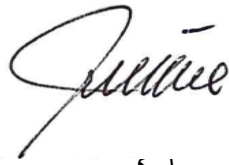
ISBN: 978-92-2-129057-5 (pdf)

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وخدمهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها. والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها. ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي وعلى المنتجات الرقمية الصادرة عنه، عن طريق المكتبات الكبرى أو منصات التوزيع الرقمية، أو طلبها مباشرة من: ilo@turpin-distribution.com. وللاطلاع على مزيد من المعلومات، زوروا موقعنا الإلكتروني على العنوان: www.ilo.org/publns أو اتصلوا بالعنوان: ilopubs@ilo.org

تضاعفت أهمية نظام التعليم والتدريب المهني الفني في السودان في إعداد خريجين يتمتعون بالمهارات والمعرفة المطلوبة في سوق العمل منذ انفصال الجنوب في عام 2011. فنظرًا لأن الموارد الطبيعية والأراضي الصالحة للزراعة والأنشطة الرعوية قد انخفضت انخفاضًا حادًا، يجب أن تسعى السودان الآن لدعم وتعزيز تنويع اقتصادها وكذلك القوى العاملة من أبنائها لمواجهة التحديات الجديدة في الإيفاء باحتياجات أمة لا تتفك عن الزيادة، والتي تتضمن معدلات مرتفعة من البطالة بين الشباب تصل إلى 25%.

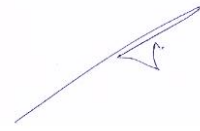
يقدم نظام التعليم والتدريب المهني الفني فرصة جيدة للشباب في فترة قصيرة من الزمن عن طريق تعلم حرفة والالتحاق بسوق العمل. لكن من أجل ضمان هذا، يحتاج الخريجون لأن يكونوا مسلحين بالمهارات والمعرفة المناسبة للقيام بأدوار الفنيين والحرفيين في سوق العمل عند تخرجهم. وتدرك منظمة العمل الدولية أن الطريق المستدامة إلى تنمية اقتصادية قوية يكون عن طريق التأكد من أن برامج التعليم والتدريب المهني الفني في الدول النامية ذات كفاءة عالية، ويسهل التحاق الطلاب بها - لا سيما الطلاب في المناطق الريفية والمناطق التي لا تحظى بخدمات جيدة - ومعترف بها دوليًا، ووثيقة الصلة باحتياجات الصناعة. بالإضافة إلى هذا، يسعى الدليل الإرشادي الخاص بالبحث والسياسة التابع لمنظمة العمل الدولية إلى تحسين كفاءة التدريب المهني، وتقدير المهارات المكتسبة وظروف العمل والفرص المتاحة أمام الشباب. وفي ظل نظام التعليم والتدريب المهني الفني، فإن هذا يتضمن أيضًا المهارات الضرورية للخريجين لبدء أعمالهم الخاصة الصغيرة.

وفي هذا السياق، أجريت هذه الدراسة التتبعية لعدد 343 من خريجي برنامج التعليم والتدريب المهني الفني في ولاية الخرطوم لتقديم فهم أوضح وكذلك نقاط إرشادية لإجراء مزيد من البحث حول النقاط التي ينبغي التركيز عليها لتطوير المهارات لتلبية الاحتياجات الحالية لسوق العمل السودانية. وقد انصب التركيز في هذه الدراسة على الروابط بين كفاءة المهارات التي اكتسبها الخريجون من معاهد التعليم والتدريب المهني الفني، وإدراك ومستوى رضا أصحاب الأعمال والموظفين على حد سواء. ويمثل هذا البحث أيضًا جزءًا من استراتيجية الفريق الفني للعمل اللائق لدول شمال أفريقيا لتعزيز الحوار المجتمعي بين الحكومة وأصحاب الأعمال والموظفين حول طرق تهدف إلى إصلاح برامج التعليم والتدريب المهني الفني في جميع أنحاء السودان لخلق نظام يكون أكثر استجابة لاحتياجات الموارد البشرية وسوق العمل في البلاد.



جورج اوخوسو

مدير مكتب منظمة العمل الدولية لإثيوبيا، جيبوتي، الصومال،
السودان وجنوب السودان والممثل الخاص
إلى الاتحاد الأفريقي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا



بيتر قان غوى

مدير الفريق الفني للعمل اللائق لدول شمال إفريقيا
ومدير مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة

جدول المحتويات

2	المقدمة
4	الرسومات التوضيحية
5	الجدول
6	(1) أهداف الدراسة
6	(2) منهجية الدراسة
7	(3) نتائج الدراسة التتبعية
17	(4) التوصيات
18	(5) الخاتمة
19	الملحق (1): استبيان الخريجين
25	الملحق (2): استبيان لأصحاب الأعمال
28	الملحق (3): جدول ملخص نتائج الدراسة التتبعية

الرسومات التوضيحية

- رسم توضيحي (1): أعمار الخريجين في عام 2013 8
- رسم توضيحي (2): مستوى رضا أصحاب الأعمال عن خريجي مختلف مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني 12
- رسم توضيحي (3) : مستوى الصعوبة في العثور على المستويات المختلفة من العاملين 13

الجداول

- جدول (1): عدد خريجي الأنواع المختلفة من معاهد التعليم والتدريب المهني الفني في هذه الدراسة 8
- جدول (2) مستوى المؤهل وعدد المؤسسات الفنية والمهنية التي يستهدفها الاستقصاء 9
- جدول (3): الحالة الوظيفية للخريجين المشاركين في العينة..... 10
- جدول (4): الوسائل والسبل التي حصل الخريجون من خلالها على وظائفهم 10
- جدول (5) :توظيف الخريجين من قبل قطاعات مختلفة..... 11
- جدول (6) :آراء أصحاب الأعمال حول التدريب الإضافي لخريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني 14
- جدول (7) :آراء أصحاب الأعمال حول افتقار خريجي برامج التعليم والتدريب المهني الفني لبعض المهارات 14
- جدول (8) :الرواتب الشهرية للخريجين العاملين 15
- جدول (9) :الجوانب الأساسية للرضا الوظيفي من منظور خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني 16

(1) أهداف الدراسة

يتمثل الهدف من هذه الدراسة التتبعية في تعقب فعالية معاهد التعليم والتدريب المهني الفني في ولاية الخرطوم في تسليح الخريجين السودانيين بالمهارات اللازمة للحصول على وظائف. ولتحقيق هذا الهدف، تعقبت الدراسة أماكن وجود خريجي ثلاثة أنواع من معاهد التعليم والتدريب المهني الفني في ولاية الخرطوم وقامت بتقييم مدى نجاحهم في الاندماج في سوق العمل بعد إنهاء البرنامج التعليمي في عام 2011. أجريت هذه الدراسة في عام 2013، أي بعد عامين من تخرج الطلاب، وتعمل على دراسة انطباع أصحاب الأعمال عن كفاءة الموظفين الذين قاموا بتوظيفهم من بين الخريجين وكذلك مواقف وسلوكيات الخريجين أنفسهم فيما يتعلق بجودة العمل، ومدى ارتباط وفعالية التعليم والتدريب المهني الفني الذي تلقونه في تأمين الحصول على عمل.

(2) منهجية الدراسة

استخدمت هذه الدراسة التتبعية أساليب نوعية وكمية في جمع البيانات كما هو موضح فيما يلي.

المراجعات المكتبية: دراسة وتحليل الوثائق ذات الصلة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، ووثائق المشروع (المقترح)، وتقارير الدراسة التتبعية السابقة، وتقارير استقصاء سوق العمل، وتشريعات العديد من القوانين والمؤسسات السودانية.

الاستبيانات: تم تصميم استقصاءين من أسئلة محددة الاختيارات لأغراض هذه الدراسة التتبعية، أحدهما لخريجي عام 2011 (الملحق 1) والآخر لأصحاب الأعمال من الجهات الحكومية والشركات الخاصة (الملحق 2). وقد تم ترجمة الاستبيانين إلى اللغة العربية واختبارهما مسبقاً والإشراف عليهما من قبل أربعة من الخبراء في جمع البيانات. وبصورة عامة، كان الاستبيانان لا يحتاجان إلى إشراف بل يمكن للمشارك تكمليتهما دون مساعدة، لكن من أجل الوصول بمعدل الاستجابة لأعلى مستوى ممكن، تم استخدام أربعة أساليب:

- i. طُلب من المستجيبين استكمال الاستبيان في حضور المشرف على الاستبيان حتى يتسلمه بمجرد الانتهاء منه.
- ii. بعض الاستبيانات تُركت مع المستجيبين لجمعها في وقت لاحق عند الانتهاء منها.
- iii. في حالة توظيف عدد من الخريجين في شركة واحدة، كان توزيع وجمع الاستبيانات يتم عبر إدارة الشركة.
- iv. بعض الاستبيانات جرى استكمالها عبر الهاتف عن طريق مكالمات أجراها المشرفون على الاستبيان.

مناقشات ومقابلات مجموعة التركيز: أجريت سلسلة من المناقشات مع مجموعة تركيز من خريجي برنامج التعليم والتدريب المهني الفني العاملين وغير العاملين لأغراض هذه الدراسة. بالإضافة إلى هذا، تم إجراء سلسلة من المقابلات المنظمة مع المعلمين ببرنامج التعليم والتدريب المهني الفني ومع عينة من ممثلي أصحاب الأعمال.

الملاحظات: مشاهدات ميدانية لبيئة التدريب وكذلك بيئة العمل التي يعمل بها الخريجون الذين حصلوا على وظائف.

تحليل البيانات: البيانات التي جرى تجميعها في هذه الدراسة بيانات كمية ونوعية. أُدخلت نتائج البيانات الكمية، والتي تم تجميعها بصورة أساسية من الاستبيانات الذاتية، في قاعدة بيانات وتم تحليلها باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية. أما البيانات النوعية فقد تم تحويلها إلى موضوعات تدور حول المتغيرات الرئيسية في التحقيق. وقد وضع كود بالقرب من كلمة أو مجموعة من الكلمات التي تذكر هذه المتغيرات الرئيسية في التحقيق. ونتائج هذا التحليل مقدمة في شكل جداول أو رسوم بيانية أو تقارير نوعية حرفية حيثما كان ذلك مناسباً في هذا التقرير.

استراتيجية اختيار العينة: تم اختيار عينة عشوائية تتكون من 350 خريج من بين 5922 طالب خضعوا للاختبار عام 2011 في المدارس الثانوية الفنية والمعاهد الحرفية ومراكز التدريب المهني التي تنفذ برامج التمهين الرسمية. وقم تم تحديد الطلاب باستخدام سجلات القبول في مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني ومن خلال أساليب الاستدلال على الخريجين من زملائهم (والمعروفة باسم عينة كرة الثلج). بالإضافة إلى هذا، تم اختيار 70 مؤسسة للمشاركة في الدراسة عن طريق تطبيق معيار عام من التغطية الجغرافية المناسبة والتخصصات الفنية المتنوعة. وقد تم تغطية المناطق الجغرافية الثلاثة من الخرطوم الكبرى في هذه الدراسة، والتي تشمل الخرطوم وأم درمان والخرطوم بحري، وتضمنت مؤسسات تعمل في خمسة قطاعات اقتصادية (أ) البناء والتشييد (ب) التعليم والتدريب (ج) الفنادق والسياحة (د) الصحة (هـ) التجارة.

عند مقابلة مصدر معلومات/مستجيب محتمل، يتم شرح أهداف الدراسة له ويمكنه بعدها أن يقرر ما إذا كان يرغب في المشاركة في الدراسة أم لا. وقد تمت طمأننتهم بأن المعلومات التي يتم جمعها ستكون سرية ولن تستخدم إلا لأغراض هذه الدراسة التتبعية.

تحديات منهجية

كان من المتوقع أن يبدأ تحديد الخريجين في مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني عن طريق استخدام سجلات القبول، لكن نظرًا لأن سجلات القبول كانت غالبًا ما تفتقر إلى أرقام الهواتف أو أن معلومات الاتصال كانت قديمة، فكان من المتوقع أن يساعد الخريجون الذين تم التوصل إليهم في تحديد الخريجين الآخرين الذين يمكنهم المشاركة في الدراسة. كما تم التواصل مع أصحاب الأعمال للتحقق من أنهم قد وظفوا خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني بهدف استخدامهم في تحديد الخريجين الآخرين. كما طلب من أصحاب الأعمال أيضًا الإشراف على استبيانات المستجيبين لتقليل تأثير ذلك على عمليات الإنتاج. ورغم أن هذه الأساليب كان متوقعًا لها أن تسهل المشروع وتزيد من معدل الاستجابة، فإن العمل الميداني أثبت عكس ذلك. وقد اشتملت العوائق الأساسية التي تم تسجيلها على ما يلي:

- i. بعض مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني لم تحتفظ أو تحدث قاعدة بيانات الخريجين. بالإضافة إلى هذا، بعض المعاهد كانت تعارض كشف قاعدة البيانات الخاصة بها لطرف ثالث رغم حصول الدراسة على خطاب دعم من قبل الجهات الرسمية.
- ii. في حالة توفير قاعدة بيانات الخريجين، كانت بيانات الاتصال الخاصة ببعض الخريجين قد تغيرت أو عندما تم الاتصال بهم رفضوا إجراء مقابلات معهم، لا سيما أولئك الذين لم يحصلوا على وظائف بسبب أعراف اجتماعية.
- iii. الاستبيانات التي تُركت مع المستجيبين للإجابة عليها وجمعها في وقت لاحق أثمرت عن معدل استجابة ضعيف واستغرقت وقتًا أطول، حيث اضطر المشرفون على الاستبيانات إلى إجراء العديد من مكالمات المتابعة حتى يتم استكمال الاستبيان.
- iv. بعض أصحاب الأعمال، لا سيما أولئك من المصالح العامة في السلطات المحلية الذين تم الاتصال بهم للإشراف على الاستبيان مع موظفيهم كانوا غير متعاونين ولم تصل الاستبيانات إلى المستجيبين المستهدفين بسبب افتقار هؤلاء إلى الالتزام أو فهم الهدف العام من الدراسة وفائدتها.
- v. كان من الصعب الوصول إلى جميع خريجي عام 2011 إذ إنهم كانوا منتشرين في مختلف أنحاء ولايات السودان كما أن عدد مسئول جمع البيانات في هذه الدراسة كان محدودًا.

ورغم هذه الصعوبات سالفة الذكر، فقد وصل معدل الاستجابة العام لمن شاركوا في الدراسة 98%. ولضمان الحصول على معدل استجابة مرتفع، قام الباحثون باللجوء إلى أسلوب "عينة كرة الثلج" حيث يُطلب من كل من الخريجين وأصحاب الأعمال تسمية خريجين آخرين يمكن أن يشاركوا في الدراسة. وكان هذا يعني أنه في الوقت الذي يمكن فيه للخريجين تحديد نظرائهم من الخريجين العاملين وغير العاملين، كان أصحاب الأعمال من ناحية أخرى يحددون الخريجين العاملين فقط وهو ما أدى إلى زيادة في التقارير من الخريجين العاملين. ويجب أن يوضع هذا في الاعتبار عند تفسير نتائج الدراسة. وقد تم الوصول إلى الخريجين غير العاملين عن طريق قواعد البيانات المقدمة والإحالة من زملائهم، وتم الحصول على أعلى معدل استجابة عن طريق الاستبيانات التي يتم الإشراف عليها وجهًا لوجه. وجدير بالذكر أنه لم تتم الإشارة في هذه الدراسة للطلاب الذين قرروا استكمال مسيرتهم التعليمية والالتحاق بكليات فنية لمدة ثلاث سنوات؛ فالطلاب الذين ينتمون لهذه المجموعة لا يمكن اعتبارهم عاملين أو غير عاملين. غير أن تقييم فرص العمل المتاحة أمام خريجي هذه الكليات سيكون مثيرًا للاهتمام. بالإضافة إلى هذا، لم تأخذ الدراسة في الاعتبار الخريجين الذين قرروا بدء مشروعات خاصة بهم أو كانوا يعملون في القطاع غير الرسمي¹.

3 نتائج الدراسة التتبعية

في هذا الجزء من التقرير، نحدد النتائج الرئيسية للدراسة التتبعية مع بعض التحليل والإشارة إلى المشكلات الرئيسية المرتبطة بعدم توافق المهارات في السودان. لكن أولاً نحدد السمات العامة لهذه الدراسة.

¹ رغم أن سؤال التوجه للأعمال الحرة قد طُرح، فإنه لم يخضع للتحليل والدراسة.

يلخص جدول (1) توزيع عينة الخريجين على الأنواع المختلفة من معاهد التعليم والتدريب المهني الفني التي يتضمنها الاستقصاء.²

جدول (1): عدد خريجي الأنواع المختلفة من معاهد التعليم والتدريب المهني الفني في هذه الدراسة

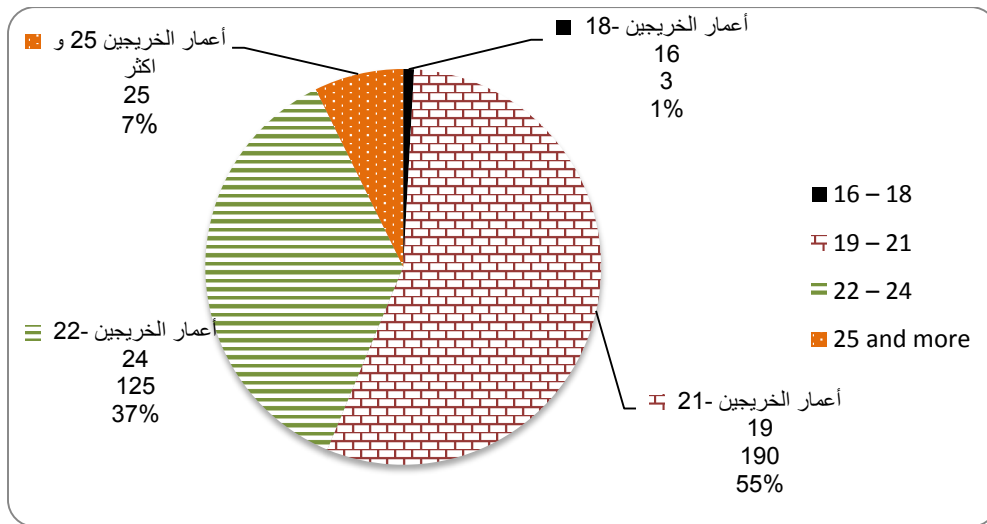
نوع المؤسسة	عدد الخريجين	النسبة المئوية (%)
مدارس الفتيات	2	1
المدارس الثانوية الفنية	77	22
مراكز التدريب المهني	218	64
المعاهد الحرفية	46	13
الإجمالي	343	100

توضح الإحصائيات الموضحة في الجدول (1) أنه على الرغم من أن هناك 14 فئة قد تخرجن من معاهد التعليم والتدريب المهني الفني في عام 2011، لم يتمكن من تتبع سوى اثنتين منهما بسبب القيود الاجتماعية المرتبطة بتتبع ومقابلة السيدات.

تمكن الاستقصاء من تتبع 77 من خريجي المدارس الثانوية الفنية (22%)، و218 من خريجي مراكز التدريب المهني (64%) و46 من خريجي المعاهد الحرفية (13%). وهذه العينة لا تمثل الواقع من حيث النسبة المئوية لهذه المدارس كأنواع مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني على المستوى الوطني (50% مدارس ثانوية فنية، 13% مراكز التدريب المهني، و32% معاهد حرفية، و5% مدارس فتيات).

يوضح الرسم التوضيحي (1) الفئة العمرية لعينة خريجي برنامج التعليم والتدريب المهني الفني في هذه الدراسة. الأغلبية العظمى من المستجيبين من الخريجين، 315 من 350 (92%) من الفئة العمرية من 19-24 عامًا في وقت إجراء الاستقصاء، وهي المرحلة التي تمثل السنوات الأولى من المرحلة العمرية المنتجة. وتوجد الاختلافات في الفئات العمرية من 16 سنة إلى أكثر من 25 سنة بسبب متطلبات الالتحاق المختلفة لدى مختلف مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني. على سبيل المثال، يمكن أن يبدأ الطالب برنامج التمهين في مركز التدريب المهني في عمر 20 عامًا على الأكثر وعند إتمام البرنامج سيكون عمره 23 عامًا. في حين أن المدارس الفنية والمعاهد الحرفية تتطلب إتمام التعليم الأساسي في عمر 14 عامًا.

رسم توضيحي (1): أعمار الخريجين في عام



المصدر: حسابات أجراها مؤلفو الدراسة

² جدير بالذكر أن الكليات الفنية بعد المدرسة الثانوية لم يتم تضمينها في الاستقصاء.

جدول (2) مستوى المؤهل وعدد المؤسسات الفنية والمهنية التي يستهدفها الاستقصاء

مستوى المؤهل	عدد الخريجين في العينة	الطلاب الحاصلين على درجة علمية (%)	النسبة في العينة (%)
الشهادة الفنية السودانية	73	95	21.3
الشهادة الفنية السودانية (مدرسة الفتيات)	1	50	0.3
دبلومة التمهين	211	97	61.5
الدبلومة الحرفية	46	100	13.4
شهادة إتمام الدراسة (إتمام البرنامج لكن دون الحصول على شهادة الدبلومة أو الشهادة الفنية)	12	0	3.5
الإجمالي	343		100

المصدر: حسابات أجراها مؤلفو الدراسة

يوضح جدول (2) أن 73 خريجاً من بين 77 خريجاً من المدرسة الفنية الذين نجحت هذه الدراسة في تتبعهم (أي نسبة 95%) قد أمثروا بنجاح دراستهم وحصلوا على الشهادة الفنية السودانية، في حين أن فتاة واحدة فقط من الفتيات اللتين وصلت إليهما هذه الدراسة حصلت على هذه الشهادة. لكن من الضروري أن نشير إلى أن العينة من الفتيات في هذه الدراسة أقل بكثير مما يمثل أية أهمية إحصائية. ومن بين خريجي مركز التدريب المهني في هذه الدراسة البالغ عددهم 218، حصل 211 (97%) بنجاح على دبلومة التمهين، و100% من خريجي المعاهد الحرفية حصلوا على هذا الدبلوم.

بالإضافة إلى هذا، 12 من بين الخريجين في هذه العينة البالغ عددهم 343 أتموا برنامجهم التعليمي دون الحصول على الشهادة المطلوبة. ومن المثير للاهتمام الإشارة إلى أن هذه النسبة لا تمثل المتوسط الوطني، فكما هو موضح في بعض التقارير، فإن 50% فقط ينجحون في الحصول على الدبلومة³. وتوضح النتائج الموضحة أعلاه أيضاً أن هذه الدراسة قد كشفت عن نتائج تختلف عما يعتقده بعض أصحاب المصلحة وصناع القرار. فيعتقد أصحاب المصلحة بصورة عامة أن المعاهد الحرفية تعطي أضعف النتائج، ومن ثم فإن التخطيط القائم على هذا الافتراض يمكن أن يكون مناقضاً للواقع. ويجب ملاحظة أن المعاهد الحرفية تشبه النموذج التدريبي لمراكز التدريب المهني لكن مع المزيد من المواد الأكاديمية التي تشرف عليها وزارة التربية والتعليم.

إمكانية الحصول على مزيد من التدريب

عندما سئل الخريجون المشاركون في الاستقصاء عما إذا كانت لديهم الرغبة في البحث عن مزيد من التدريب على مستوى أعلى، أجاب 266 منهم (78%): "نعم، أحتاج إلى مزيد من التدريب"، في حين قال 63 فقط (18%): "لا أحتاج مزيداً من التدريب". وهذه النتائج تكشف أن الأغلبية العظمى من الخريجين الذين شاركوا في الدراسة يدركون أهمية المزيد من التدريب لتنمية مهاراتهم والتقدم في عملهم والحاجة إلى ذلك، كما أن هذا يشير إلى مستوى رضا منخفض عن التعليم الذي تلقونه. وفيما يتعلق بما إذا كانوا قد تلقوا المزيد من التدريب بعد التخرج أم لا، قال 73 من الخريجين (21%) إنهم تلقوا مزيداً من التدريب بعد التخرج، في حين صرح باقي الخريجين في العينة وعددهم 255 (74%) إنهم لم يتلقوا مزيداً من التدريب. وبناءً على هذه الاستجابات، استنتج مضمون الاستقصاء أن هؤلاء الخريجين الذين تلقوا مزيداً من التدريب بين الخريجين الذين حصلوا على وظائف المشاركين في هذه الدراسة. وهذا يوضح أن أصحاب الأعمال وفروا تدريباً لنسبة 37% من العاملين الجدد لديهم في أول عامين، وستحدد الأجزاء التالية من هذا التقرير نتائج الدراسة فيما يتعلق بمشكلات التوظيف.

نتائج التوظيف

في هذا الجزء، يدرس التقرير حالة توظيف الخريجين في هذه العينة، والقطاعات الاقتصادية التي يعملون بها، وتقييم أصحاب الأعمال لعملهم وسلوكياتهم، وهيكل رواتبهم. وسيحاول هذا الجزء تحديد النقاط التي ينبغي على صناع القرار في السودان تركيز السياسات والإصلاحات في التعليم والتوظيف.

³ المجلس القومي للتعليم التقني والتقاني، تقرير التعليم والتدريب المهني والفني، عام 2007

جدول (3): الحالة الوظيفية للخريجين المشاركين في العينة

المؤسسة	عدد الخريجين	الموظفين	النسبة المئوية (%)
المدارس الثانوية الفنية (بنين)	77	55	71
المعاهد الحرفية	46	27	59
مراكز التدريب المهني	218	117	55
المدارس الثانوية الفنية (فتيات)	2	0	0
الإجمالي	343	199	59

المصدر: حسابات أجراها مؤلفو الدراسة

فيما يتعلق بالحالة الوظيفية للخريجين المشاركين في الدراسة، كشفت الدراسة أنه من بين إجمالي الخريجين الذين أجريت معهم مقابلات (وعددهم 343)، هناك 199 (59%) خريج حصلوا على وظائف في عام 2013، ويختلف هذا المعدل من مؤسسة للتعليم والتدريب المهني الفني وأخرى. ووفقاً للعينة، فإن الخريجين الذكور من المدارس الثانوية الفنية سجلوا أعلى معدل للتوظيف بواقع توظيف 55 خريجاً من 77 خريجاً (71%) مشاركون في الدراسة. ثم يأتي في المرتبة الثانية خريجو المعاهد الحرفية بنسبة 27 من 46 خريجاً (59%)، أما خريجي مراكز التدريب المهني فقد سجلوا أقل معدل توظيف بين الخريجين في العينة بمعدل 177 من 218 (55%). والفتاتان اللتان نجحت الدراسة في الوصول إليهما لم تكونا موظفتين.

من المثير للاهتمام أن هذه النتائج تناقض بشكل مباشر ما يعتقد الكثير من أصحاب المصلحة الذين يعتقدون أن خريجي برامج التمهين لديهم فرص أفضل في الحصول على عمل عند التخرج، فقد كان هناك إجماع عام بين أصحاب المصلحة على أن خريجي برامج التمهين لديهم القدرة على الانتقال بسرعة وسهولة من عالم الدراسة إلى العمل بفضل التدريب العملي الذي تلقونه في العام الأخير من دراستهم. وهذا التحليل القائم على هذه النتائج ونتائج الدراسات التتبعية الأخرى المشابهة هو ما له أهمية كبرى في إثراء معلومات صناع القرار عندما يقررون المؤسسات التي يريدون التوسع فيها أو الإصلاحات التي يحتاجون إلى إدخالها كي يكون لها تأثيراً أكبر.

ورغم هذا، لا يزال الوقت مبكراً للتوصل إلى نتيجة نهائية حول أي من المؤسسات تُعد الشباب بشكل أفضل للعمل قبل النظر إلى تقييم أصحاب الأعمال لمستوى كفاءة الخريجين العاملين، وهذا ما سيغطيه التقرير لاحقاً.

يوضح جدول (4) فيما يلي كيف حصل الخريجون على عملهم الراهن، وهذه النتائج مستوحاة من عينة عددها 180 من بين 199 خريج حصل على عمل بالفعل.

جدول (4): الوسائل والسبل التي حصل الخريجون من خلالها على وظائفهم

وسيلة الحصول على العمل	نوع المؤسسة				
	المدارس الثانوية الفنية	مراكز التدريب المهني	المعاهد الحرفية	مدارس الفتيات	الإجمالي
وسائل الإعلام	7	17	3	0	27
الإنترنت	0	5	0	0	5
الأقارب والأصدقاء	34	72	23	0	129
علاقات تطورت أثناء فترة التدريب	4	15	0	0	19
الإجمالي	45	109	26	0	180

المصدر: حسابات أجراها مؤلفو الدراسة

توضح النتائج أن الأغلبية العظمى من الخريجين العاملين، 72% منهم، حصلوا على وظائفهم الحالية بمساعدة الأقارب والأصدقاء، في حين أن 15% من المستجيبين حصلوا على وظائفهم الحالية عن طريق الإعلان عن وظائف في

⁴ يجب أن نشير هنا إلى أن العينة المستخدمة والصعوبات التي ذكرناها مسبقاً فيما يتعلق بالوصول إلى الخريجين غير الموظفين بسبب عدم تحديث بيانات الاتصال قد تكون أثرت على النتائج، غير أن هذا لا يزال مؤشراً هاماً على فرص التوظيف للخريجين من الأنواع المختلفة من مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني.

وسائل الإعلام و5 خريجين فقط عثروا على وظائفهم عن طريق الإنترنت. وجدير بالملاحظة أيضاً أن هؤلاء الذين حصلوا على وظائفهم عن طريق العلاقات التي تطورت أثناء برنامج التمهين لا يمثلون سوى 11% من الخريجين، وهو ما لا يتفق مع الأعراف الدولية؛ فوفقاً لدراسة منفصلة أجريت في المملكة المتحدة، فإن 74% من أصحاب الأعمال قالوا إن خريجي برامج التمهين أكثر ولاءً من غيرهم ومعظمهم يستمر في العمل لدى الشركة لفترة أطول. ويرجع هذا بصورة أساسية إلى بناء علاقة ثقة ووفاء متبادلة بين صاحب العمل والمتدرب، وكذلك إلى اشتراك الشركة بشكل كبير في تدريب الطلاب وفقاً لاحتياجاتهم الخاصة.⁵

ويمكن أن تكشف النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة التتبعية عددًا من المشكلات الجوهرية لدراساتها في تنفيذ نموذج برامج التمهين في السودان. على سبيل المثال، يمكن الربط بين العدد المحدود من الخريجين في هذه العينة الذين حصلوا على عمل من خلال برنامج التمهين وبين قصر فترة التدريب الصناعي وغياب الالتزام بها. ويمكن أيضاً أن يعكس أن أصحاب الأعمال لا يأخذون برامج التمهين على محمل الجد أو لا يقومون بتدريب الطلاب في الوظائف المرتبطة بدراساتهم. بالإضافة إلى هذا، يمكن أن يرتبط هذا بإدراك الطلاب وأصحاب الأعمال أنفسهم بالاختيارات طويلة المدى المتاحة أمام كليهما.

من المثير للاهتمام أيضاً الإشارة إلى أن الجدول (4) يوضح أن 3% من الخريجين من مراكز التدريب المهني حصلوا على الوظائف عن طريق إعلانات عبر الإنترنت مما يشير إلى أن بعض الخريجين لديهم مهارات في التعامل مع أجهزة الكمبيوتر. وهذه المهارات الشخصية تكتسب أهمية متزايدة يوماً بعد يوم في سوق العمل اليوم ويجب تعزيزها أكثر مع زيادة تواصل الشباب في العالم الافتراضي. وهذه النتائج تشير أيضاً إلى غياب دور مكاتب توظيف العمالة الحكومية والتي من المتوقع منها أن تضطلع بدور رائد في مساعدة الباحثين عن عمل.

وتشير النتائج الموضحة في الجدول (5) إلى أن قطاع البناء والتشييد هو القطاع الأكبر الذي يوفر وظائف لخريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني حيث يوفر وظائف لأكثر من 80% من العينة التي تناولتها هذه الدراسة. يأتي في المرتبة الثانية قطاع التجارة والأعمال الكتابية؛ حيث يوفر وظائف لأكثر من 10% من الخريجين، يليه قطاع التعليم والتدريب، والذي يوظف 7.5% من الخريجين المشاركين في العينة.

ثمة حاجة إلى مزيد من الاستدلالات حول عدد الخريجين في هذه العينة الذين يعملون في قطاعات بعيدة عن مجال دراستهم، وذلك لتحديد مدى ارتباط القطاعات سابقة الذكر باستراتيجيات التعليم والتوظيف. وقد توصل الاستقصاء إلى أن 78% من الخريجين قالوا إنهم يعملون في مهن لا ترتبط بمجال دراستهم/تدريبهم الميداني. وينعكس هذا في الإرشاد المهني الضعيف المتوفر للطلاب وكذلك في انفصال معاهد التعليم والتدريب الفني المهني عن سوق العمل في تقديم النصائح للطلاب ودعمهم أثناء الانتقال من المدرسة إلى العمل. وتشير هذه النتيجة أيضاً إلى أن معاهد التعليم والتدريب المهني الفني تقدم برامج للطلاب في المواقع الجغرافية غير المطلوبة من قبل أصحاب الأعمال المحليين، ومن ثم تؤكد على فكرة عدم التوافق. وقد كان هذا جلياً في حقيقة أن أغلبية مراكز التدريب المهني (تقريباً 70%) تقع في الخرطوم في حين أن باقي الولايات تنفقر إلى هذه المراكز.

جدول (5): توظيف الخريجين من قبل قطاعات مختلفة

قطاع التوظيف	لأنواع المؤسسة				
	المدارس الثانوية الفنية	مراكز التدريب المهني	المعاهد الحرفية	مدارس الفتيات	الإجمالي
البناء والتشييد	54	91	16	0	161
التعليم والتدريب	0	14	1	0	15
التجارة والوظائف الإدارية	0	15	6	0	21
الفنادق والسياحة	0	1	0	0	1
الصحة	0	1	0	0	1
الإجمالي	54	122	23	0	199
					100

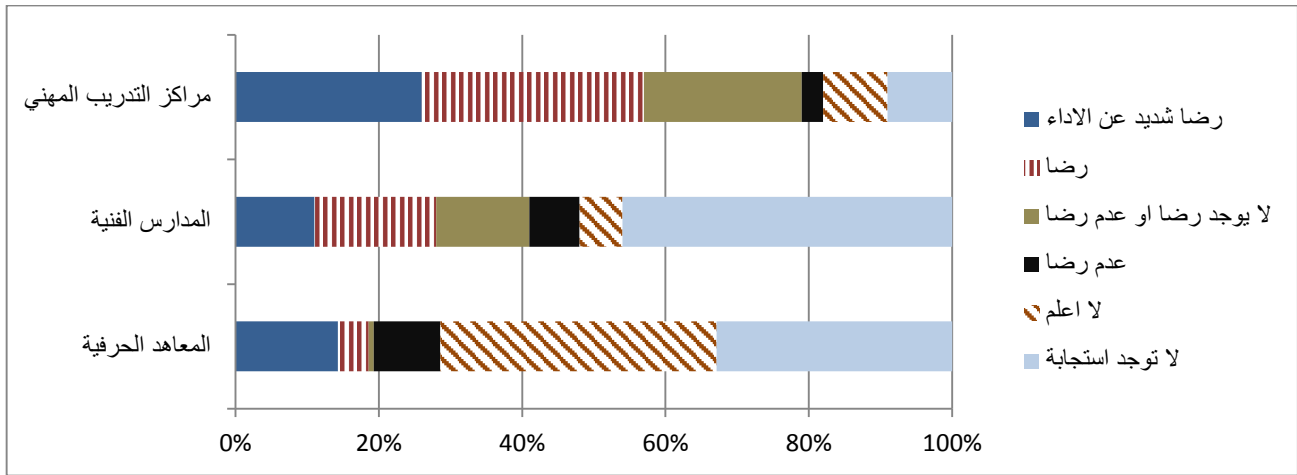
المصدر: حسابات أجراها مؤلفو الدراسة

نتائج تقييمات أصحاب الأعمال

ستدرس نتائج الدراسة التتبعية الآن تقييمات أصحاب الأعمال لموظفيهم من خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني المختلفة. ومن الأهمية بمكان أن نشير إلى أن نسبة كبيرة من أصحاب الأعمال (ما يصل إلى 46%) ممن شاركوا في الدراسة لم يجيبوا عن الأسئلة المرتبطة بمدى رضاهم عن مستوى كفاءة ومهارة هؤلاء الخريجين. ويمكن أن يرجع ذلك إلى أسباب ثقافية؛ حيث إن بعض المستجيبين لم يشعروا بارتياح تجاه فكرة إبداء آراء سلبية عن الأداء الوظيفي للخريجين وسماتهم الشخصية. بالإضافة إلى هذا، العديد من المستجيبين لم يريدوا أن يتم توثيق عدم رضاهم أو تقديم نتائج المعاهد الحكومية. ومما لا شك فيه أن هذا قد أثر تأثيراً سلبياً على النتائج، لكن البيانات من العينة التي خضعت للاستقصاء تقدم إشارة على المستوى العام من الرضا. وثمة حاجة لحملات توعية من قبل الحكومة لتشجيع المزيد من أصحاب الأعمال على التعبير عن آرائهم بصدق وأمانة فيما يتعلق بكفاءة ومهارة الخريجين، ومستوى رضاهم عن نظام التعليم والبرامج المرتبطة. وهذه الحملات من شأنها أن تساعد في التأكيد على أهمية إجراء المزيد من الدراسات المشابهة لهذه الدراسة وأهمية أن يكون أصحاب الأعمال على قدر كبير من الصراحة والدقة عند الاستجابة للاستقصاءات. فمثل هذه الإجابات الكاملة والشاملة من قبل أصحاب الأعمال ضرورية لعملية التخطيط كي يكون إصلاح التعليم فعالاً.

يوضح الرسم التوضيحي (2) مستوى رضا أصحاب الأعمال عن موظفيهم من خريجي المؤسسات المختلفة.

رسم توضيحي (2): مستوى رضا أصحاب الأعمال عن خريجي مختلف مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني %



المصدر: حسابات أجراها مؤلفو الدراسة

عندما سئل أصحاب الأعمال عن مستوى رضاهم عن جودة تدريب الخريجين العاملين لديهم، كان أعلى معدل رضا عن خريجي برامج التمهين في مراكز التدريب المهني، حيث قال 26% من أصحاب الأعمال إنهم راضون بشدة عن مهارات هؤلاء الخريجين، وقال 31% إنهم بصفة عامة راضون عن هؤلاء الخريجين. ومن ثم، فإن إجمالي 57% من أصحاب الأعمال المشاركين في الاستقصاء راضين عن القدرات الفنية للخريجين. وقد كشفت هذه النتائج أيضاً أن ما يقرب من 22% من أصحاب الأعمال قالوا إنهم غير مهتمين، أي لا راضين أو غير راضين. وفي النهاية، 3% من أصحاب الأعمال المشاركين في الاستقصاء قالوا إنهم غير راضين عن جودة تعليم خريجي مراكز التدريب المهني، في حين أن 9% من أصحاب الأعمال لم يستجيبوا.

يأتي في المستوى الثاني من حيث رضا أصحاب الأعمال خريجو المدارس الثانوية الفنية. تشير العينة إلى أن 11% من أصحاب الأعمال كانوا في حالة رضا شديد عن مهارات هؤلاء الخريجين، في حين أشار 17% إنهم راضون عن الأداء، وهو ما يمثل معدل رضا قدره 28% بالنسبة لخريجي المدارس الثانوية الفنية. وهذه النسبة أقل من نصف معدل رضا أصحاب الأعمال عن خريجي مراكز التدريب المهني. وما يقرب من 13% من أصحاب الأعمال المشاركين في الاستقصاء قالوا إنهم غير مهتمين، لا يشعرون بالرضا أو عدم الرضا عن مهارة خريجي المدارس الثانوية الفنية. وفي النهاية، قال 7% من أصحاب الأعمال إنهم غير راضين عن جودة تعليم خريجي المدارس الثانوية الفنية، وتجب الإشارة هنا إلى أن نسبة كبيرة قدرها 45% من أصحاب الأعمال لم يستجيبوا للأسئلة المتعلقة بمستوى الرضا عن الخريجين من المدارس الثانوية الفنية.

أما أقل نسبة رضا أبدتها أصحاب الأعمال فكانت عن خريجي المعاهد الحرفية، حيث أعرب 6% فقط من أصحاب الأعمال عن رضا شديد عن مهارة هؤلاء الخريجين، في حين قال 9% إنهم راضون عن الأداء، وهو ما يمثل معدل رضا

6. يجب التأكيد على أن 45% من أصحاب الأعمال لم يجيبوا عن الأسئلة المتعلقة بخريجي المعاهد الحرفية.

قدره 15% عن أداء خريجي المعاهد الحرفية. وهذا يمثل تقريباً نصف مستوى الرضا الذي حصل عليه خريجو المدارس الثانوية الفنية. وما يقرب من 20% من أصحاب الأعمال المشاركين في الاستقصاء أبدوا عدم اهتمام، وأخيراً، 6% من أصحاب الأعمال قالوا إنهم غير راضين عن جودة تعليم خريجي المعاهد الحرفية.

تبويب مزيج

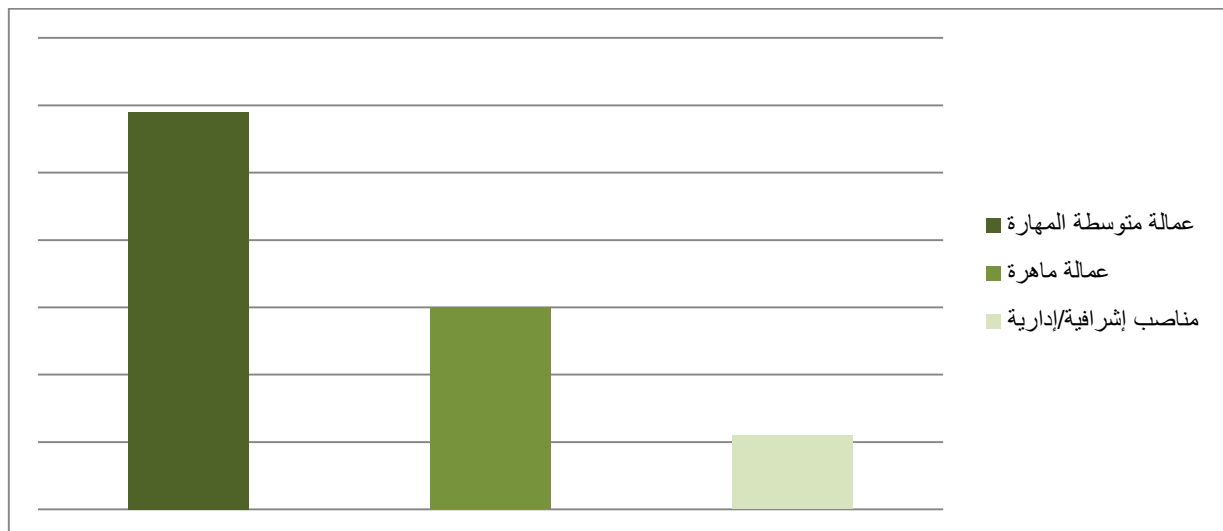
إن النتائج التي توصلت إليها الدراسة من مستوى رضا أصحاب الأعمال عن جودة تعليم ومهارات خريجي الأنواع المختلفة من مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني تكشف بعض المشاهدات المثيرة للاهتمام التي تحتاج إلى تفسير دقيق وحريص من قبل صناع القرار، ومقدمي التدريب والتعليم، وأصحاب الأعمال في السودان. يرجع هذا إلى أن النتائج هنا تشير إلى أن مستوى رضا أصحاب الأعمال يرتبط ارتباطاً عكسياً بمعدلات التوظيف الواقعية وفرص خريجي هذه المؤسسات التي توصلت إليها هذه الدراسة. كما أشرنا مسبقاً، فإن خريجي المعاهد الحرفية حصلوا على أعلى معدل توظيف، يتبعهم خريجي المدارس الثانوية الفنية ثم مراكز التدريب المهني. وهذه النتائج تتناقض تماماً مع مستويات الرضا التي أعرب عنها أصحاب الأعمال عن كفاءة خريجي هذه المؤسسات. ووفقاً لهذا الاستقصاء، أعرب أصحاب الأعمال عن أعلى مستوى من الرضا عن خريجي مراكز التدريب المهني، يليهم خريجي المدارس الثانوية الفنية ثم أخيراً خريجي المعاهد الحرفية. وهذه النتائج تعكس الانفصال بين مؤسسات التعليم والتدريب وبين سوق العمل وهو ما يؤكد على وجود خلل وتباين بين العرض والطلب على المهارات.

وفيما يلي بعض الأسباب التي قد تكون أدت إلى هذا الخلل بين الكفاءة كما يراها أصحاب الأعمال ومعدلات التوظيف الواقعية بين الخريجين:

- i. قد لا يكون أصحاب الأعمال على علاقة كافية بمؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني للتعبير عن رضاهم أو عدم رضاهم عن مستوى الخريجين.
- ii. قد لا تكون مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني على اطلاع بأحوال سوق العمل ولا تجري دراسات تتبعية بانتظام لفهم كفاءة وفعالية خريجها.
- iii. لا تقوم وكالات التوظيف بدورها في توفير المعلومات والتحليل لأصحاب الأعمال والطلاب ومعاهد التعليم والتدريب المهني الفني.
- iv. تحتاج عملية التوظيف التي يستخدمها أصحاب الأعمال إلى بعض التحسين للحصول على نتائج أفضل.

وفقاً للدراسة التتبعية، فإن أغلبية أصحاب الأعمال يواجهون صعوبات في العثور على العاملين المطلوبين بالمهارات التي يحتاجون إليها. ما يقرب من 86% من أصحاب الأعمال المشاركين في الاستقصاء قالوا إنهم يواجهون صعوبات في بعض الأحيان أو كثيراً في توظيف العمال، في حين أن 14% قالوا إنهم لم يواجهوا مشكلات قط في توظيف العمالة الماهرة على مستوى الكفاءة الذي يبحثون عنه. يوضح الشكل (3) أن العمالة متوسطة المهارة هي الأصعب في الوصول إليها، يتبعها العمالة الماهرة ثم العمال للمناصب الإشرافية أو الإدارية.

رسم توضيحي (3) : مستوى الصعوبة في العثور على المستويات المختلفة من العاملين



المصدر: حسابات أجراها مؤلفو الدراسة

وبما يتوافق مع النتائج المذكورة أعلاه، كشفت الدراسة أن أقل من 10% من أصحاب الأعمال الذين شاركوا في الدراسة أقرّوا بأن خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني عادة ما يكونوا على استعداد لتولي مسؤوليات العمل عند تخرجهم دون الحاجة إلى مزيد من التدريب. ويختلف هذا الأمر بوضوح بين كل نوع من هذه المؤسسات والآخر. ووفقاً لأصحاب الأعمال المشاركين في الاستقصاء، فإن خريجي مراكز التدريب المهني (7%) كانوا الأكثر استعداداً للعمل، يليهم خريجي المدارس الثانوية الفنية (3%) ثم خريجي المعاهد الحرفية (1%). في حين قال ما يقرب من ربع أصحاب الأعمال إن خريجي هذه المؤسسات باختلاف أنواعها كانوا بحاجة لمزيد من التدريب والمهارات.

يلخص جدول (6) وجهات نظر أصحاب الأعمال عن مدى التدريب الإضافي الذي يحتاج إليه خريجو مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني. وتشير هذه النتائج إلى مدى التباين بين العرض والطلب على المهارات.

جدول (6): آراء أصحاب الأعمال حول التدريب الإضافي لخريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني

آراء أصحاب الأعمال حول الحاجة لمزيد من التدريب	مراكز التدريب المهني (النسبة المئوية)	المدارس الثانوية الفنية (النسبة المئوية)	المعاهد الحرفية (النسبة المئوية)
عادة ما يكونوا مدربين جيّداً للقيام بعملهم	7	3	1
يحتاجون إلى تدريب تمهيدي للعمل فقط	33	13	12
يحتاجون إلى تعلم مهارات إضافية	21	24	24
يحتاجون إلى تطوير مهاراتهم بشكل كبير لبدء العمل	17	6	6
يحتاجون إلى تدريب جديد تماماً	6	6	7
إجمالي الاستجابات	84	51	50
عدم وجود استجابة من قبل أصحاب الأعمال	16	48	50

المصدر: حسابات أجراها مؤلفو الدراسة

يوضح جدول (7) المجالات وأنواع المعرفة والمهارات التي يفتقر إليها خريجو برامج التعليم والتدريب المهني الفني وفقاً لما قاله أصحاب الأعمال المشاركين في الاستقصاء. أشار أصحاب الأعمال إلى أن الخريجين كانوا يفتقرون إلى المهارة في (1) تنفيذ عمل عالي الجودة مقابل أجر أعلى (14%) (2) الاستخدام العملي للمكينات والمعدات (11%)، (3) استخدام أجهزة الكمبيوتر (10.3%) و(4) الاستخدام العملي للأدوات (10% تقريباً).

إن الافتقار إلى المهارة التي أبداهها الخريجون في تشغيل المكينات وأجهزة الكمبيوتر والأدوات المرتبطة بمسؤوليات عملهم تشير إلى أنهم ربما لم يتلقوا تدريباً عملياً كافياً أثناء سنوات الدراسة والتي يرى أصحاب الأعمال أنها مهارات مهمة. أما المجالات التي رأى أصحاب الأعمال أن أداء الخريجين فيها جيد فهي مهارات التواصل والعمل مع الآخرين وكذلك استخدام التعليمات المكتوبة وكتيبات التشغيل.

في حين أن أصحاب الأعمال يركزون عادة على المهارات العملية التي تفي باحتياجاتهم المباشرة أو احتياجات القطاع الذي يعملون به، يجب أن يهدف المشرفون على وضع المناهج التعليمية إلى خلق توازن بين المهارات الفنية المحددة والمهارات المتعددة الوظائف التي يحتاج إليها سوق العمل مثل المهارات الشخصية واللغات واستخدام الكمبيوتر والصحة والسلامة وأخلاقيات العمل. فهذه هي المهارات التي ستدعم الخريجين وتساعدهم على التكيف في مختلف الوظائف بحسب حاجة سوق العمل.

جدول (7): آراء أصحاب الأعمال حول افتقار خريجي برامج التعليم والتدريب المهني الفني لبعض المهارات

المجالات التي يفتقر الخريجون إلى المعرفة والمهارة بها	عدد المستجيبين	النسبة المئوية
التدريب النظري المرتبط بعملهم	16	5.7
استخدام أجهزة الكمبيوتر	29.3	10.5
الاستخدام العملي للأدوات	26.7	9.5
الاستخدام العملي للمكينات والمعدات	30.7	10.9
الاستخدام العملي للمواد والأجزاء	12	4.3
الفهم النظري لصيانة المعدات والتطبيق العملي	16	5.7
فهم الرسومات وتصميمها	14.6	5.2

4.8	13.3	تنفيذ القياسات في العمل
0.9	2.6	استخدام التعليمات المكتوبة وكتيبات التشغيل
0.5	1.4	التواصل مع الآخرين والعمل معهم
6.2	17.4	معرفة القوانين المحلية
7.6	21.3	كيفية تنفيذ العمل في بيئة آمنة
14.4	40	كيفية تنفيذ عمل عالي الجودة (مقابل أجر أعلى)
6.2	17.4	الدقة والانضباط في العمل
4.3	12	كيفية بدء العمل الخاص
3.3	9.3	غير ذلك
100	280	الإجمالي

المصدر: حسابات أجراها مؤلفو الدراسة

فيما يتعلق بالدخل الذي يكسبه الخريجون في العينة، فإن المعلومات في جدول (8) توضح أن نصف (50%) من الخريجين الموظفين يكسبون أقل من 500 جنيه سوداني في الشهر⁷، في حين أن 30% منهم يربحون ما بين 500 إلى 1000 جنيه سوداني في الشهر، و12% يربحون ما بين 1000 و1499 جنيه سوداني في الشهر.

وفقاً للدراسة التتبعية، فإن 7% فحسب من الخريجين يكسبون راتباً شهرياً أكثر من 1500 جنيه سوداني في الشهر. وجزير بالذكر أن دخل خريجي مراكز التدريب المهني أكبر من غيرهم من الخريجين. على سبيل المثال، بين الخريجين الذين يكسبون أكثر من 1500 جنيه سوداني في الشهر، 11 من كل 14 (78%) من خريجي مراكز التدريب المهني. ويجب الإشارة أيضاً إلى أن أغلبية خريجي المعاهد الحرفية (71%) يربحون أقل من 500 جنيه سوداني مقارنة بنسبة 51% من خريجي مراكز التدريب المهني و37.5% من خريجي المدارس الثانوية الفنية. ومن ثم، فإن أغلبية خريجي المدارس الثانوية الفنية (59%) يربحون ما بين 500 و1500 جنيه سوداني في الشهر مقارنة بنسبة 39.5% من خريجي مراكز التدريب المهني و25% من خريجي المعاهد الحرفية. وقد تلقي هذه النتائج بالضوء على السبب في أن خريجي المعاهد الحرفية يتمتعون بأعلى نسبة توظيف في هذه الدراسة، وذلك لأنهم الأقل تكلفة وكذلك الأقل كفاءة وفقاً لما قاله أصحاب الأعمال المشاركين في الاستقصاء. وهذا أيضاً بدوره يعكس عزز سوق العمل وافتقار أصحاب الأعمال إلى الوعي فيما يتعلق بالاستثمار في التدريب والتعليم.

جدول (8): الرواتب الشهرية للخريجين العاملين

الراتب الشهري بالجنيه السوداني	نوع المؤسسة التي ينتمي إليها الخريجون				النسبة المئوية
	المدارس الثانوية الفنية	مراكز التدريب المهني	المعاهد الحرفية	الإجمالي	
أقل من 500	21	64	20	105	50
500 - 999	24	33	6	63	30
1000 - 1499	9	16	1	26	13
أكثر من 1500	2	11	1	14	7
الإجمالي	56	124	28	208	100

المصدر: حسابات أجراها مؤلفو الدراسة

يلخص جدول (9) استجابات الخريجين لما يرون أنه أهم جانب يؤثر على رضاهم عن عملهم. عندما سئل خريجو مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني عن أهم الجوانب التي تحدد مدى رضاهم عن عملهم، كان الدخل هو الأكثر أهمية على الإطلاق (32.5%) يتبعه عوامل غير محددة (17.6%) ثم ساعات العمل (15.6%). أما إمكانية اكتساب مهارات ومعارف جديدة فقد جاءت في المركز الرابع من حيث الأهمية (13%)، أما المركز قبل الأخير فقد كان للفرص المهنية المستقبلية (4.7%) والمركز الأخير فقد كان نوع المهام المطلوب منهم تنفيذها (4%).

ربما تعكس هذه النتائج العديد من الجوانب المهمة لنظام التعليم والتدريب المهني الفني حيث تنخفض نسبة وجود دافع وحافز لدى الخريجين وكذلك تقديرهم لذاتهم، فكل ما يتمناه الخريجون هو ربح المال، والأمان الوظيفي، والعمل لعدد مقبول من الساعات. غير أن بعض الخريجين المشاركين في الدراسة بدأ أنهم يرغبون في اكتساب المزيد من المهارات التي لم يتعلموها ضمن برنامج التعليم والتدريب المهني الفني. وبصورة عامة، فإن نتائج هذه الأسئلة تعكس الافتقار إلى الوعي فيما يتعلق بفرص التطور الوظيفي في النظام، وهو ما قد يعزى إلى غياب الإرشاد المهني وغياب إشراك أصحاب الأعمال في التفكير في المسارات المهنية طويلة المدى والتوقعات المهنية.

⁷ في وقت كتابة هذه الدراسة، كان الحد الأدنى للراتب هو 450 جنيه سوداني في الشهر.

جدول (9): الجوانب الأساسية للرضا الوظيفي من منظور خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني

عوامل الرضا الوظيفي للخريجين	عدد الاستجابات للعوامل الثلاثة الرئيسية	النسبة المئوية
الدخل	208	32.5
عدد ساعات العمل	100	15.6
إمكانية استخدام المعرفة والمهارات المكتسبة	83	13
المناخ الاجتماعي/بيئة العمل	42	6.5
الإدارة	38	6
الفرص المهنية المستقبلية (على سبيل المثال، الترقية وفرص التطور المهني)	30	4.7
نوع المهام	25	4
غير ذلك	114	17.7
الإجمالي	640	100

المصدر: حسابات أجراها مؤلفو الدراسة

4) التوصيات

تقدم نتائج هذه الدراسة التتبعية بعض الأفكار القيمة التي يمكن استخدامها كنقاط إرشادية لإجراء مزيد من الأبحاث والعمل في سبيل تحسين استجابة نظام التعليم والتدريب المهني الفني في سوق العمل السودانية والارتقاء بجودة المهارات الفنية والمعرفة التي يتلقاها الطلاب. وبناءً على هذه الدراسة التتبعية، فإن التوصيات الأولية تتضمن:

i. ثمة حاجة إلى نظام معلومات فعال عن سوق العمل في السودان من شأنه التزويد بالمعلومات حول متطلبات سوق العمل على حسب القطاعات الاقتصادية. وسيساعد هذا البرنامج في إثراء معلومات معاهد التعليم والتدريب المهني الفني والتأكد من أنها تسلك الخريجين بالمهارات التي يحتاجون إليها للنجاح في بيئة العمل.

ii. هناك حاجة إلى تطبيق آليات مراقبة الجودة والتقييم التي تتابع تطور الخريجين في سوق العمل وتسمح لأصحاب الأعمال بالتعبير - دون الإفصاح عن هوياتهم - عن مدى رضائهم/عدم رضائهم عن معاهد التعليم والتدريب المهني الفني.

iii. ثمة حاجة إلى تطوير نظام التدريب في السودان كي يكون أكثر فعالية وأحدث ويعزز من سهولة الارتقاء لأعلى والتطوير المهني للمتدربين بعد التخرج.

iv. تطبيق التكنولوجيا واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وغيرها من المهارات الشخصية المهمة في منهج التعليم والتدريب المهني الفني، وهذا من شأنه أن يساعد الخريجين على تلبية احتياجات العولمة والاحتياجات المتغيرة من المهارات في سوق العمل.

v. تطبيق أفضل الممارسات التي تتضمن المساواة بين الجنسين وإمكانية تطوير المهارات والمعرفة أثناء العمل وفي غير ذلك.

vi. تحسين جودة الخدمات التي تقدمها مكاتب التوظيف بحيث تتضمن الإرشاد المهني والملاءمة الأفضل بين الوظائف والمرشحين، من أجل أصحاب الأعمال والباحثين عن فرص عمل للتأكد من توظيف أفضل العناصر البشرية.

vii. دعم وتعزيز وضع وتصور العامة عن الوظائف العمالية عن طريق زيادة الوعي الإعلامي والشعبي وعن طريق تعاون أصحاب المصلحة لتحسين الصورة.

(5) الخاتمة

تهدف هذه الدراسة إلى تحسين برامج توفير المهارات المهنية الفنية وتطوير التعليم في السودان، وكذلك إلى أن تقدم لصناع السياسات بحثاً تمهيدياً لتطوير قدرات مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني في البلد. وتفيد هذه الدراسة أيضاً المنظمات الدولية ووكالات التنمية؛ إذ إنها تقدم أفكاراً ورؤى حول جودة التدريب الذي تقدمه برامج التعليم والتدريب المهني الفني في السودان، وما إذا كانت المهارات التي اكتسبها الخريجون ترتبط بمتطلبات سوق العمل الحالية.

وما أجمع عليه أصحاب الأعمال وخريجي هذه البرامج في هذه الدراسة هو أن مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني أخفقت في إعداد الخريجين بشكل مناسب لسوق العمل، وأن هناك حاجة لمزيد من التدريب بعد التخرج. وتلقي الدراسة الضوء أيضاً على أهمية المهارات الشخصية وتطبيقها في مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني للإيفاء بمتطلبات سوق العمل، وهذه المهارات تتضمن استخدام أجهزة الكمبيوتر ومهارات التواصل ومهارات التعامل مع الآخرين.

وتوضح نتائج الدراسة أيضاً أنه قد يكون هناك عدم توافق بين المهارات التي يمتلكها الخريجون ومجالات العمل المتاحة، حيث صرح الكثير من الخريجين العاملين أن عملهم لا يرتبط بمجال دراستهم، وهذا يشير أيضاً إلى أن المناهج المقدمة للطلاب في مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني قد لا تكون متوافقة مع متطلبات سوق العمل. بالإضافة إلى هذا، تشير النتائج إلى الحاجة إلى تعزيز اشتراك أصحاب الأعمال في المنظومة، وتحسين نظام المعلومات الخاص بسوق العمل في السودان، وتقديم خدمات إرشاد مهني ونصائح للشباب. كما توصلت الدراسة أيضاً إلى أن عدم توافق المهارات الذي لوحظ بين خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني يشير إلى أنه ليس فقط نتيجة عجز في جانب العرض أو على المستوى الحكومي، لكن المسؤولية تقع أيضاً على عاتق أصحاب الأعمال، لا سيما في القطاع الخاص. وتحسين هذا الجانب سيتطلب مجهودات تنسيق بين العديد من القطاعات والمجتمع بوجه عام للتعامل مع عدم التوازن القائم، ولتعزيز خلق فرص عمل لائقة لها مسارات مهنية مستقبلية واضحة وتوظيف عادل لخريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني.

في الختام، ثمة حاجة إلى مزيد من الأبحاث في هذا المجال من أجل تقديم تحليل أكثر دقة للتحول من الدراسة إلى العمل بالنسبة لخريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني في السودان. وللقيام بهذا، لن يتطلب الأمر دعماً حكومياً فحسب، ولكنه سيتطلب أيضاً تحليلاً جغرافياً أكثر شمولاً ودعم ومساعدة مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني في تقديم المعلومات وكذلك مشاركة أصحاب الأعمال.

الملحق (1): استبيان الخريجين

ولاية الخرطوم

استبيان الدراسة التتبعية للخريجين

للمدارس الثانوية الفنية، ومراكز التدريب المهني الفيدرالية، ومراكز التدريب المهني الخاصة (برنامج التمهين) والمعاهد الحرفية في الخرطوم

بدعم من منظمة العمل الدولية

السادة الخريجون/

نود أن نتعرف على وضعكم الحالي من حيث الحالة الوظيفية، ومدى ارتباط التعليم والتدريب الفني الذي حصلتم عليه في الدراسة بعملكم الحالي بما في ذلك مستوى الرضا عن الوظيفة. المعلومات التي سنحصل عليها من هذا الاستقصاء ستمثل مدخلات هائلة لمحاولات تطوير المنهج وغيرها من إجراءات التدخل في النظام التعليمي. وستتم معاملة المعلومات على أنها سرية، رجاء تفضلوا بطرح أية أسئلة في حال عدم فهم أي من أسئلة الاستبيان، وشكرًا لكم على حسن تعاونكم.

الاستبيان

تعليمات: من فضلك ضع علامة صح في المربع الذي يمثل إجابتك.

الجزء (1)

معلومات ديموغرافية

الاسم: (اختياري) _____ السن: _____ النوع: ذكر ☐ أنثى ☐

الحالة الاجتماعية: أعزب ☐ متزوج ☐

عنوان الإقامة (اختياري): _____

البريد الإلكتروني: _____ المدينة/الإقليم _____

اسم المدرسة/المعهد: _____

سنة التخرج: 2011

نوع المدرسة/المعهد: فنية للفتيات ☐ صناعية ☐ زراعية ☐

تجارية ☐ مركز تدريب مهني ☐ معهد حرفي ☐

مجال التخصص: _____

مستوى الشهادة التي حصلت عليها أثناء التعليم الثانوي:

☐ شهادة المدرسة الثانوية الفنية ☐ شهادة إتمام المدرسة الثانوية الفنية ☐ دبلوما مركز التدريب المهني ☐ دبلوما حرفية

تدريب آخر أو مهارات في الوقت الحالي: حدد

☐ تدريب ☐ مهارات (تواصل أو تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات)

غير ذلك (برجاء ذكرها) _____

الجزء الثاني – الحالة الوظيفية

1- هل أنت حاليًا:

☐ موظف

☐ بدأت مشروعك الخاص ولديك موظفين ☐ ليس لديك موظفين

☐ لست موظفًا ولم تبدأ عملك الخاص (انتقل إلى السؤال 8)

إذا كنت موظفًا، ما هي حالتك الوظيفية؟

☐ دوام جزئي ☐ بالطلب ☐ بالتعاقد ☐ مؤقت ☐ دائم

اذكر عدد ساعات العمل _____

1-2 هل لديك تأمين طبي؟ ☐ نعم ☐ لا

هل لديك تأمين اجتماعي؟ ☐ نعم ☐ لا

ما اسم صاحب العمل الذي تعمل لديه حاليًا؟ _____

4- ما القطاع الذي تعمل به حاليًا؟

(أ) ☐ التعليم والتدريب

(ب) ☐ أعمال البناء والتشييد والأعمال الحرفية والتجارة والصناعة

(ج) ☐ الأعمال التجارية والإدارية والإدارة العامة

(د) ☐ الزراعة والغابات وصيد الأسماك

(هـ) ☐ الصحة والرعاية الصحية

(و) ☐ الضيافة والسياحة

(ز) ☐ تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

ح) غير ذلك (برجاء ذكرها) _____

5- هل هذه أول وظيفة لك بعد التخرج؟

☐ نعم (انتقل إلى السؤال رقم 5-أ) ☐ لا (انتقل إلى السؤال رقم 5-ب)

5-أ كم استغرقت من الوقت للعثور على هذه الوظيفة؟

☐ 0-6 شهور ☐ 7-9 شهور ☐ 10-12 شهرًا

إذا كانت المدة أكثر من عام، برجاء ذكرها هنا _____

5-ب كم استغرقت من الوقت للعثور على وظيفتك الأولى؟

☐ 0-6 شهور ☐ 7-9 شهور ☐ 10-12 شهرًا

إذا كانت المدة أكثر من عام، برجاء ذكرها هنا _____

6- كم كان مرتبك الأول (في الشهر) من مهنتك الحالية؟

☐ أقل من 500 جنيه سوداني ☐ 500-999 جنيه سوداني ☐ 1000-1499 جنيه سوداني ☐ 1500 جنيه سوداني أو أكثر

7- كيف عثرت على هذا العمل؟ (ضع علامة أمام كل ما ينطبق)

☐ الصحف/التلفزيون/الراديو

☐ الإنترنت (على سبيل المثال: مواقع حكومية أو مواقع شركات)

☐ الأقارب و/أو الأصدقاء و/أو الزملاء

☐ علاقات في الصناعة أثناء التدريب (على سبيل المثال: برنامج التمهين، تدريب أثناء الخدمة)

☐ الإحالة/مساندة المدرسة

8- إذا لم تكن موظفًا، رجاءً ضع علامة على السبب/الأسباب: (ضع علامة على كل ما ينطبق)

☐ استكمال الدراسة، رجاءً حدد مجال الدراسة

☐ مخاوف عائلية وقررت أن عدم البحث عن عمل أفضل: اختيارك الشخصي ألا تبحث عن عمل

تقديم في الوظائف لم يثمر عن نتائج، رجاءً تحديد الأسباب _____

☐ فقدت عملاً سابقاً

☐ لم تجد فرصة عمل في المجال الذي تريد

أسباب أخرى، برجاء ذكرها _____

الجزء الثالث – ارتباط التدريب بالعمل

1 – هل عملك الحالي، أو إذا لم تكن تعمل حالياً، آخر عمل التحقت به منذ التخرج، يرتبط بمجال تخصصك؟

☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة نعم، ما درجة الارتباط بينهما؟

☐ مرتبطان بشدة

☐ مرتبطان إلى حد ما

☐ بينما ارتباط طفيف

إذا كانت الإجابة لا، ضع علامة أمام السبب/الأسباب

☐ لا توجد فرص عمل مرتبطة بمجال تخصصي

☐ مرتب أفضل ومزايا أكثر

☐ أسباب مرتبطة بالصحة

☐ قرب مكان العمل إلى السكن

غير ذلك (برجاء ذكرها) _____

أي من المهارات التالية تساعدك على أداء عملك الحالي؟ (ضع علامة أمام كل الإجابات الصحيحة)

☐ المعرفة النظرية والعملية المرتبطة بمجال تخصصي

☐ مهارات التواصل (الشفوية والمكتوبة)

☐ مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

☐ مهارات حل المشكلات (الإبداع والمبادرة)

☐ أخلاقيات العمل (العمل الجماعي)

☐ مهارات ريادة الأعمال (القيادة واتخاذ القرار وإدارة الوقت)

3- هل اشتركت في تدريبات أخرى (التحقت بالجامعة، أو محاضرات مسائية، أو دورات قصيرة) بعد التخرج؟

☐ نعم

☐ لا

رجاء حدد نوع الدورة التدريبية: _____

إذا كانت الإجابة لا، فلماذا؟

☐ لا توجد دورات ذات صلة متاحة

☐ لا حاجة لمزيد من التدريب

☐ لا أملك نقود لسداد رسوم التدريب

أسباب أخرى _____

هل تود حضور دورات تدريبية إضافية؟

☐ نعم

☐ لا

الجزء الرابع – الرضا عن العمل

هل أنت راضٍ عن عملك الحالي؟

☐ نعم ☐ لا

إلى أي مدى فيما يتعلق بالجوانب التالية؟

الأمان الوظيفي

1 – لا على الإطلاق	2- ليس حقًا	إلى حد ما	تمامًا	5 – بالطبع

الدخل والمزايا

1 – لا على الإطلاق	2- ليس حقًا	إلى حد ما	تمامًا	5 – بالطبع

الفرص المهنية المستقبلية (على سبيل المثال، الترقية وفرص التطور المهني)

1 – لا على الإطلاق	2- ليس حقًا	إلى حد ما	تمامًا	5 – بالطبع

إمكانية متابعة الدراسة

1 – لا على الإطلاق	2- ليس حقًا	إلى حد ما	تمامًا	5 – بالطبع

--	--	--	--	--

المكانة الاجتماعية والتقدير

1 - لا على الإطلاق	2- ليس حقًا	إلى حد ما	تمامًا	5 - بالطبع

إمكانية استخدام المعرفة والمهارات المكتسبة

1 - لا على الإطلاق	2- ليس حقًا	إلى حد ما	تمامًا	5 - بالطبع

جودة مناخ العمل/بيئة العمل

1 - لا على الإطلاق	2- ليس حقًا	إلى حد ما	تمامًا	5 - بالطبع

نوع المهام

1 - لا على الإطلاق	2- ليس حقًا	إلى حد ما	تمامًا	5 - بالطبع

الإدارة

1 - لا على الإطلاق	2- ليس حقًا	إلى حد ما	تمامًا	5 - بالطبع

فرصة القيام بشيء مفيد للمجتمع

1 - لا على الإطلاق	2- ليس حقًا	إلى حد ما	تمامًا	5 - بالطبع

غير ذلك _____

أي من الجوانب التالية هي الأهم بالنسبة لك للرضا عن الوظيفة (رجاءً ضع علامة أمام أهم ثلاثة جوانب)

☐ الدخل

☐ الفرص المهنية المستقبلية، على سبيل المثال (احتمالات ضعيفة للترقي والتطور المهني)

☐ ساعات العمل

☐ الإدارة

☐ نوع المهام

☐ إمكانية استخدام المعرفة والمهارات المكتسبة

☐ مناخ العمل/بيئة العمل

غير ذلك، (برجاء ذكرها) _____

الجزء الخامس – التعليقات/الاقتراحات

بناءً على عملك الحالي، ما الذي تقترح تحسينه في تنفيذ التعليم الفني/التدريب المهني؟ (ضع علامة أمام كل الإجابات التي تراها مناسبة)

التدريب النظري المرتبط بعملهم

- ☐ استخدام أجهزة الكمبيوتر
- ☐ الاستخدام العملي للأدوات
- ☐ الاستخدام العملي للمكينات والمعدات
- ☐ الاستخدام العملي للمواد والأجزاء
- ☐ الفهم النظري لصيانة المعدات والتطبيق العملي
- ☐ فهم الرسومات وتصميمها
- ☐ تنفيذ القياسات في العمل
- ☐ استخدام التعليمات المكتوبة وكتيبات التشغيل
- ☐ التواصل مع الآخرين والعمل معهم
- ☐ معرفة القوانين المحلية
- ☐ كيفية تنفيذ العمل في بيئة آمنة
- ☐ كيفية تنفيذ عمل عالي الجودة (مقابل أجر أعلى)
- ☐ الانضباط والدقة في العمل
- ☐ كيفية بدء العمل الخاص
- ☐ مواد التعليم العام

غير	ذلك،	(برجاء	ذكرها)
-----	------	--------	--------

نشكركم على حسن تعاونكم

الملحق (2): استبيان لأصحاب الأعمال

ولاية الخرطوم

استبيان الدراسة التتبعية لأصحاب الأعمال

للمدارس الثانوية الفنية، ومراكز التدريب المهني الفيدرالية، ومراكز التدريب المهني الخاصة (برنامج التمهين) والمعاهد الحرفية في الخرطوم

بدعم من منظمة العمل الدولية

تجري منظمة العمل الدولية استقصاءً حول فرص حصول خريجي مراكز التدريب المهني في ولاية الخرطوم على وظائف. وهذا الاستبيان يهدف إلى دراسة الحالة الوظيفية الحالية لخريجي برامج التدريب وكذلك آرائهم في كفاءة المهارات التي اكتسبوها من تدريبهم في المدارس الثانوية الفنية، ومراكز التدريب المهني الفيدرالية، ومراكز التدريب المهني الخاصة (برنامج التمهين)، والمعاهد الحرفية في ولاية الخرطوم، ومدى ارتباط هذه المهارات بسوق العمل.

التعريف بالشركة

الموقع _____

اسم الشركة _____

عنوان الشارع _____ الهاتف _____

السؤال الأول: اسم الشركة -----

السؤال الثاني: برجاء تقديم بيانات حول توظيف العمال الماهرين وغير الماهرين في شركتك:

متوسط إجمالي عدد العمال (الدائمين والمتعاقدين)	عدد العمال الماهرين (الدائمين والمتعاقدين)	عدد العمال الماهرين الذين وظفتهم الشركة في السنوات الثلاث الأخيرة	عدد خريجي المدارس الثانوية الفنية، ومراكز التدريب المهني، والمؤسسات الحرفية الذين وظفتهم في السنوات الثلاث الأخيرة
			مراكز التدريب المهني المدارس الثانوية الفنية المعاهد الحرفية

السؤال (3): إذا كنت توظف خريجي برامج التعليم الفني والتدريب المهني، فما مدى رضائك عن جودة التدريب الذي تلقونه؟ (اختر تقييماً واحداً فقط)

رضا شديد	رضا عن الأداء	لا يوجد رضا أو عدم رضا	عدم رضا عن الأداء	عدم رضا على الإطلاق	لا أعلم أو لا ينطبق
1	2	3	4	5	6

السؤال (4): هل يحتاج خريجو برامج التعليم الفني والتدريب المهني إلى تدريب إضافي لتحسين أدائهم؟ (اختر إجابة واحدة فقط)

--

يحتاجون إلى تدريب جديد تمامًا	يحتاجون إلى تطوير مهاراتهم بشكل كبير لبدء العمل	يحتاجون إلى تعلم مهارات إضافية	يحتاجون إلى تدريب تمهيدي للعمل فقط	عادة ما يكونوا مدربين جيدًا للقيام بعملهم	
5	4	3	2	1	
					التدريب المهني
					المدارس الثانوية الفنية
					المعاهد الحرفية

السؤال الخامس: إذا كنت توظف خريجي مدارس أو معاهد التعليم الفني أو مراكز التدريب المهني، ما المعرفة والمهارات التي عادة ما يفتقرون إليها؟

مجالات يحتاجون إلى تحسين التدريب فيها	ضع علامة أمام أي عدد من الإجابات فيما يلي
1- التدريب النظري المرتبط بعملهم	
2- استخدام أجهزة الكمبيوتر	
3- الاستخدام العملي للأدوات	
4- الاستخدام العملي للمكينات والمعدات	
5- الاستخدام العملي للمواد والأجزاء	
6- الفهم النظري لصيانة المعدات والتطبيق العملي	
7- فهم الرسومات وتصميمها	
8- تنفيذ القياسات في العمل	
9- استخدام التعليمات المكتوبة وكتيبات التشغيل	
10- التواصل مع الآخرين والعمل معهم	
11- معرفة القوانين المحلية	
12- كيفية تنفيذ العمل في بيئة آمنة	
13- كيفية تنفيذ عمل عالي الجودة (مقابل أجرى أعلى)	
14- الدقة والانضباط في العمل	
15- كيفية بدء العمل الخاص	
16- مواد التعليم العام	
17- غير ذلك (اذكرها)	

السؤال (6): هل واجهت شركتك مشكلة في البحث عن الموظفين الماهرين الذين تحتاج إليهم؟

- (1) إطلاقاً _____
- (2) في بعض الأحيان _____
- (3) كثيراً _____

السؤال (7): في أي مستوى وظيفي يكون هذا النقص في المهارات (إن وجد) شديداً؟

- (1) العمال متوسطو المهارة _____
- (2) العمال الماهرون _____
- (3) الفنيون/المهندسون _____
- (4) المناصب الإشرافية/الإدارية _____

السؤال (8): ما الوظائف التي تواجه عادةً نقصاً فيها؟

- (أ) _____ (ب) _____ (ج) _____ (د) _____

شكراً جزيلاً لإكمال هذا الاستبيان. ستؤدي إجاباتك إلى إدخال تحسينات مستقبلية على تدريب المهارات في مدارس ومعاهد التعليم الفني ومراكز التدريب المهني في ولاية الخرطوم.

الملحق (3): جدول ملخص نتائج الدراسة التتبعية

النتائج الرئيسية

معارضة أصحاب الأعمال لتقديم معلومات حول موظفيهم الباحثين في شئون سوق العمل	✓	✓	✓	معارضة أصحاب الأعمال لتقديم معلومات حول موظفيهم الباحثين في شئون سوق العمل
جميع مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني تقريبًا تفتقر إلى نظام معلومات جيد لمتابعة الدارسين	✓	✓	✓	جميع مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني تقريبًا تفتقر إلى نظام معلومات جيد لمتابعة الدارسين
الإحصائيات حول خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني من الفتيات محدودة للغاية	✓	✓	✓	الإحصائيات حول خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني من الفتيات محدودة للغاية
نسبة التحاق الفتيات في مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني ضعيفة للغاية	✓	✓	✓	نسبة التحاق الفتيات في مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني ضعيفة للغاية
78% من الخريجين قالوا إنهم يحتاجون إلى مزيد من التدريب وإن تعليمهم لا يؤهلهم جيدًا للعمل	✓	✓	✓	78% من الخريجين قالوا إنهم يحتاجون إلى مزيد من التدريب وإن تعليمهم لا يؤهلهم جيدًا للعمل
59% من الخريجين في العينة حصلوا على وظائف بعد التخرج بعامين	✓	✓	✓	59% من الخريجين في العينة حصلوا على وظائف بعد التخرج بعامين
أعلى نسبة توظيف كانت لخريجي المدارس الثانوية الفنية والمعاهد الحرفية والذين يقدمون عملاً هو الأقل في الكفاءة وفقاً لأصحاب الأعمال	✓	✓	✓	أعلى نسبة توظيف كانت لخريجي المدارس الثانوية الفنية والمعاهد الحرفية والذين يقدمون عملاً هو الأقل في الكفاءة وفقاً لأصحاب الأعمال
معظم الخريجين وجدوا عملاً عن طريق الأصدقاء والأقارب وليس عن طريق إعلانات متخصصة أو بفضل فترة التدريب الصناعي	✓	✓	✓	معظم الخريجين وجدوا عملاً عن طريق الأصدقاء والأقارب وليس عن طريق إعلانات متخصصة أو بفضل فترة التدريب الصناعي
الكثير من الخريجين لم يكونوا يعملون في مجال دراستهم أو في مجال مرتبط بها	✓	✓	✓	الكثير من الخريجين لم يكونوا يعملون في مجال دراستهم أو في مجال مرتبط بها
أصحاب الأعمال يشعرون بالرضا عن أداء خريجي مراكز التدريب المهني، غير أنهم يوظفون أقل عدد ممكن من هؤلاء الخريجين.	✓	✓	✓	أصحاب الأعمال يشعرون بالرضا عن أداء خريجي مراكز التدريب المهني، غير أنهم يوظفون أقل عدد ممكن من هؤلاء الخريجين.
86% من أصحاب الأعمال الذين تمت مقابلتهم قالوا إنهم يجدون صعوبة كثيرًا أو من حين لآخر في العثور على عمال لديهم المهارات المطلوبة للعمل	✓	✓	✓	86% من أصحاب الأعمال الذين تمت مقابلتهم قالوا إنهم يجدون صعوبة كثيرًا أو من حين لآخر في العثور على عمال لديهم المهارات المطلوبة للعمل
أقل من 10% من أصحاب الأعمال الذين تمت مقابلتهم أقرروا أن خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني مدربين بشكل كافٍ 28 وعلى استعداد لبدء العمل بمجرد التخرج دون الحاجة إلى مزيد من التدريب	✓	✓	✓	أقل من 10% من أصحاب الأعمال الذين تمت مقابلتهم أقرروا أن خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني مدربين بشكل كافٍ 28 وعلى استعداد لبدء العمل بمجرد التخرج دون الحاجة إلى مزيد من التدريب
قال كل من أصحاب الأعمال والخريجين إنه عند التخرج من مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني يكون الخريجون يفتقرون إلى المهارات العملية المطلوبة	✓	✓	✓	قال كل من أصحاب الأعمال والخريجين إنه عند التخرج من مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني يكون الخريجون يفتقرون إلى المهارات العملية المطلوبة
مرتبات خريجي مراكز التدريب المهني هي الأعلى والدخل كان أكثر سبب في رضا الخريجين عن عملهم على عكس الفرص المهنية المستقبلية	✓	✓	✓	مرتبات خريجي مراكز التدريب المهني هي الأعلى والدخل كان أكثر سبب في رضا الخريجين عن عملهم على عكس الفرص المهنية المستقبلية