



واقع المهارات في السودان

أ. منيب بلال أبو القاسم

تعبر الدراسة عن رأي كاتبها، ولا تعبر بالضرورة عن عمران.

المخلص:

يتناول هذا المقال ما تقدمه المراكز التدريبية والمنظمات الطوعية والجهات الحكومية من جرعات تدريبية وملتقيات شأنها أن تعزز وتقدم مادة علمية تفيدي في تطوير المهارات - واتجاهات فئات المجتمع في تناول هذه الدورات والإقبال عليها ومدى الفائدة المرجوة وأهم المعوقات التي تؤثر في تطور المهارات لدى كل فرد من متطلبات سوق العمل وتعقيدات في مراكز التدريب وسوق العمل.

استخدم الباحث المنهج الوصفي وكانت الأساليب والأدوات هي المسح والإحصاء والتحليل للبيانات المتحصل عليها من طرف المراكز ولقاءات مع مدربين محترفين في مجالاتهم

وكانت أبرز النتائج التي خلص لها هذا البحث: أولاً من ناحية المهارات الأساسية هناك إقبال على برامج ثابتة من فئة الطلاب وحديثي التخرج مثل إدارة المشاريع الإحترافية وكانت الإحصاءات لجميع المراكز ما بين 700 _ 1100 شخص، وأن أغلب المستفيدين من الدورات هم من عاصمة السودان وهي الخرطوم وذلك مع نشاط بعد المدن الأخرى في الأطراف خارج العاصمة. أما من ناحية المهارات التقنية فكانت هناك مبادرات شبابية من أجل ذلك ولكن الأثر الأكبر كان لتلك المبادرات المختصة بإعداد الأجيال الحديثة ممن هم دون سن السادسة عشرة وأبرز مبادرة هي فريق المبتكرين الصغار الذي يعني بتطوير مهارات الابتكار وإستخدام تقنيات الذكاء الصناعي في إنشاء مشاريع ريادية والمشاركة بها في المسابقات الخارجية والفوز بالجوائز والمراكز الأولى.

وخرج الباحث بمجموعة من التوصيات أبرزها : العناية بالمبادرات الشبابية ورعايتها، وأن يتم التوسع في عدد البرامج الثابتة لدى المراكز، وتقديم برامج هدفها تنمية المهارات التقنية.

الكلمات المفتاحية: المهارات- السودان.

المقدمة:

إن من المبادئ الأساسية لنهضة الدول هي تنمية مواردها البشرية، عن طريق تنمية اهتمامات أفراد مجتمعها إلى مهارات فعلية تنعكس نتائجها في ازدهار الحضارة ونشاط الحركة العلمية. وقد أجمع العالم على أن لا بد من تطوير تلك المهارات، ونجد أن دولة السودان قد كان لها الباع الأكبر في ذلك الشأن ولكن في فترة وجيزة وقد باشرت بالتوجه نحو التعليم الإلكتروني (بالرغم من المعاناة في تدهور مخرجات العملية التعليمية وتفشي الأمية خاصة ما يعرف بالأمية التقنية) (الخضر محمد 2017 ص:1)، ونجد أيضاً أن الاهتمام بشريحة المرأة كان منقسماً في فئتين: الفئة الأولى هي المرأة الريفية بالإضافة للنساء في الحضر ممن بلغت أعمارهن الأربعين فما فوق وكانت محاور التدريب في محو الأمية والإسعافات الأولية والثقافة الغذائية (إخلاص إبراهيم 2014 ص:36)، أما الفئة الثانية تمثل شريحة اليافعات والشابات وقد تمحورت نقاط التدريب في تنوع من المهارات الأساسية و المهارات التقنية.

النتائج والمناقشة:

كان متوسط الأعمار في السودان قد ارتفع منذ عام 1960 وحتى 2019 ليصبح 65 عاماً حسب مؤشرات التنمية العالمية الصادرة في 2021/12/16 من البنك الدولي . ويبلغ عدد السكان 43 مليون نسمة وبمعدل بطالة 22.6%.

أولاً: المهارات الأساسية:

1. القطاع الحكومية:

متمثلة في المجلس الأعلى للتنمية البشرية والعمل الذي يتبع (وزارة التنمية البشرية والعمل):

الذي كانت أغلب دوراته في المهارات الإدارية والقيادية

ولكي نعطي مؤشرات بالأرقام يبين الجدول الآتي عدد المتدربين ما بين 2012 و 2017:

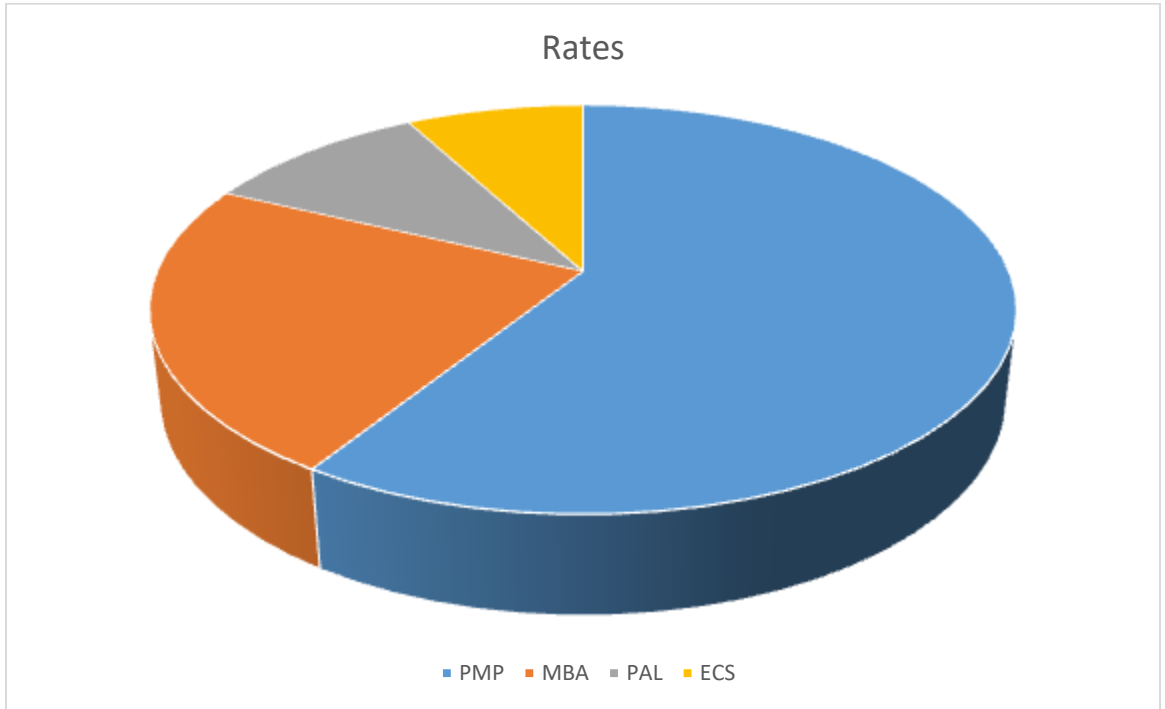
2017	2016	2015	2014	2013	2012
34077	16862	15090	25263	10609	5782

2. المراكز التدريبية الخاصة:

يبلغ عددها 700 مركز وقد كانت لديها برامج تدريبية ثابتة لها إقبالها الكبير من فئة الطلاب وحديثي التخرج ويمكن سردها كالآتي :

PMP	1/ إدارة المشاريع الاحترافية
MBA	2/ ماجستير مهني في إدارة الأعمال
VS	3/ السلامة المهنية
TOT	4/ تدريب المدربين
PAL	5/ إعداد القائد الإداري المحترف
ECS	6/ مهارات التواصل الفعال
TQM	7/ ماجستير مهني في إدارة الجودة الشاملة

ويتضح أن أهم 4 برامج تدريبية مطلوبة هي:



وأيضاً هناك الدورات المنفصلة التي تكون حسب الطلب وفي فترات متقطعة، مثل: التخطيط الإستراتيجي الشخصي، وإدارة العمل الطوعي، واجتياز مقابلات العمل، وكتابة السيرة الذاتية، وما إلى ذلك.

3. مؤسسات المجتمع المدني:

إن المنظمات الطوعية في السودان لا تركز كامل التركيز في السودان بل أغلب توجهها في الدعم الخيري، ولكن تجري عدة منظمات دورات منفصلة كل فترة زمنية متنوعة، مثل:

إدارة الوقت، ومهارات التواصل، وفن الخطابة، وتحليل الشخصيات، ولغة الجسد، وإدارة المشاريع.

ويكون روادها متطوعة المنظمة المعنية بالإضافة لكل من يرغب في حضور الدورة المعنية ويبلغ عدد المستفيدين حوالي 50 إلى 130 شخصاً من الجنسين.

ثانياً: المهارات التقنية:

نجد أن القطاع العام في هذه النقطة ليس لديه تأثير، وأن المراكز الخاصة بعضها الذي لا يمثل 1% منها يحاول أن يقدم محاضرات متفرقة في هذه المجالات وذلك نسبة لضعف البنية التحتية للدولة كافة في هذا المجال، ولكن في المقابل نجد أن هناك تحركات شبابية مثمرة في ناحية هذه المهارات نشاهد انطلاق المبادرات، وتكوين الفرق التي تقوم بمعاونة من يريد التمكن من هذه المجالات وإن هناك إقبالاً من فئة الشباب وطلاب المدارس والجامعات وأن ما لا يمكن تفويت ذكره أن من يطلق هذه المبادرات هم شباب اجتهدوا مع أنفسهم في تحصيل المعلومات من مصادر مختلفة، وأن نسبة الانتشار تمثل 85% من الفئات التي تقبل عليها وهي الشباب وطلاب المدارس والجامعات، وأن جودتها عالية حيث إنها تحدث تغييراً جذرياً وتقدم مادة علمية ضخمة مليئة بالمعلومات الوافرة، ويمكن ذكر أمثلة على هذه المبادرات: منصة ليرن، المنظمة التقنية الخيرية، منصة الآمال، منصة تعلم من أجل السودان، منصة أبيدمك، وختاماً فريق المبتكرين الصغار الذي ينفرد بطابع ديناميكي في تقديم ما يساعد في تطوير المهارات التقنية وينفرد في الفئة التي يقدم لها خدماته.

إن فريق المبتكرين الصغار هو من تكوين شباب راشد من مختلف الفئات العمرية لتقديم المحتوى عبر سلسلة من المحاضرات والدورات وورش العمل في البرمجة والروبوتات والمشاريع العملية والذكاء الاصطناعي.

الأهداف:

- رفع مقدرة أطفال السودان في البرمجة والمشاريع الإلكترونية.
 - تأهيلهم للمشاركة في المسابقات.
 - تعزيز دور الأطفال في مواكبة التكنولوجيا.
 - توفير حاضنة لإبداعات الأطفال في جانب الابتكار والاختراع.
 - تحفيز الأطفال وتشجيعهم في التعلم وتمليكهم المعرفة والمهارة اللازمة.
- والجدير بالذكر أن جميع المنصات تم تأسيسها في الفترة ما بين 2016 وحتى 2020.

التوصيات:

نقاط القوة:

- وجود قابلية من فئات المجتمع للتدريب والإيمان بأهميته.
- تقديم الخدمات التدريبية المتميزة في مجالات التدريب باللغة الإنجليزية لدى بعض المعاهد ووجود اعتمادات دولية.
- وجود مجهودات فرديه لتطوير عملية التدريب وتنوع أساليب التدريب المستخدمة وانماطها في مراكز التدريب.
- حاجة المجتمع للجرعات التدريبية.

نقاط الضعف:

- عدم وجود أساليب لتقويم بعض المراكز التدريبية.
- عدم وجود آليه لزيادة حجم الاستثمار وتطويره في قطاع التدريب.
- تفشي ظاهرة الأمية المعلوماتية في كثير من فئات المجتمع السوداني.

الفرص المتاحة:

- نمو الطلب على التدريب في مجال اللغات والتدريب التربوي.
- زيادة التوجه للتدريب وتنمية المهارات والكفاءات.

التحديات:

- تفضيل سوق العمل للمهارات المتخصصة مما يتطلب تحديث البرامج التدريبية بشكل مستمر
- التطور السريع لتكنولوجيا التدريب وعدم مواكبة الأنظمة والإجراءات لها.

وبعد تحليل الواقع عبر معرفة البيئة الداخلية و الخارجية، والمناقشة التي تمت في النتائج تم التوصل للتوصيات الآتية:

1. العناية بالمبادرات الشبابية ورعايتها وتقديم الدعم لها.
2. التوسع في عدد البرامج الثابتة لدى المراكز.
3. تقديم برامج هدفها تنمية المهارات التقنية والتركيز عليها.
4. دعم القطاع العام للمهارات التقنية.
5. نشر المعرفة لجميع فئات المجتمع وفي كامل الدولة للحد من نسبة الأمية، لأن الذين يستفيدون من الخدمات السابقة عددهم محصورة.
6. تعزيز إقبال المجتمع على تعلم مهارة التعلم الذاتي.
7. قيام مؤسسات المجتمع المدني بفعاليات لدعم الاهتمام بهذه المهارات.

المراجع والمصادر:

1. الخضر محمد أحمد عبدالمجيد، استخدام المكتبة الافتراضية في تطوير مهارات التعلم، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، مايو 2017.
2. إخلاص إبراهيم أحمد النور، التدريب وأثره في تنمية المهارات الإنتاجية للمرأة الريفية، مركز تنمية المرأة بالجزيرة إسلامج - الخرطوم، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، مايو 2014.
3. مهندس مستشار حامد يعقوب عبدالله، المهارات الإدارية والقيادية سلاح التنافس الشريف للمورد البشري، المؤتمر العام السادس لاتحاد المدربين العرب والمؤتمر العربي الثاني عشر للموارد البشرية والتدريب، المجلس العالي للتنمية البشرية والعمل، الخرطوم - السودان، ديسمبر 2018.
4. عامر عباس حسن، حوكمة التدريب وبناء القدرات بولاية الخرطوم، المؤتمر العام السادس لاتحاد المدربين العرب والمؤتمر العربي الثاني عشر للموارد البشرية والتدريب، المجلس العالي للتنمية البشرية والعمل، الخرطوم - السودان، ديسمبر 2018.
5. د. رحاب التاج حسن، دور إدارة المخاطر في التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في ظل التغيرات العالمية المتسارعة، المؤتمر العام السادس لاتحاد المدربين العرب والمؤتمر العربي الثاني عشر للموارد البشرية والتدريب، المجلس الأعلى للتنمية البشرية والعمل، الخرطوم - السودان، ديسمبر 2018.
6. منظمة العمل الدولية، خارطة الطريق نحو سياسة وطنية للتشغيل في السودان، يناير 2014.
7. التقرير الوطني تقييم متوسط الأمد للتعليم للجميع، الإدارة العامة للتخطيط التربوي، وزارة التعليم العام، يوليو 2007.