



دور التعليم والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية بالمجتمعات الريفية السودانية

د. صالح موسى أبكر مطر

أستاذ الاقتصاد المساعد، كلية الاقتصاد والدراسات التجارية، جامعة كردفان، السودان

للاستشهاد بهذا المقال:-

د. صالح موسى أبكر مطر. دور التعليم والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية بالمجتمعات الريفية السودانية ، مجلة جامعة أم درمان الإسلامية

ISSN: 5361-1858

<https://doi.org/10.52981/oijhs.v22i3.3739>

المستخلص :

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور التعليم والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية بالمجتمعات الريفية السودانية، بوصفه مدخلاً استراتيجياً لتعزيز الإنتاجية، وتحسين الدخل، وتوسيع فرص العمل، ودعم مسارات التنمية الريفية المستدامة. وتنطلق الدراسة من إشكالية مركزية تتمثل في اتساع الفجوة بين وفرة الموارد البشرية والطبيعية في الريف السوداني من جهة، وضعف القدرة المؤسسية والمهارية على تحويل هذه الموارد إلى عوائد اقتصادية واجتماعية مستدامة من جهة أخرى. ولتحقيق هذا الهدف، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مع توظيف مدخل تحليل الأدبيات والدراسات السابقة، وتحليل الوثائق والتقارير الرسمية والدولية ذات الصلة، والاستفادة من المقارنة المرجعية للتجارب الدولية في تطوير نظم التعليم والتدريب المهني المرتبطة بالتنمية الريفية.

أظهرت الدراسة أن التعليم والتدريب المهني يمثلان أداة فعالة لتنمية رأس المال البشري في المجتمعات الريفية، حيث يساهمان في تحسين المهارات الإنتاجية، ورفع قابلية التشغيل، ودعم ريادة الأعمال الصغيرة، وتمكين المرأة والشباب، وتنوع مصادر الدخل بعيداً عن الاعتماد الأحادي على الأنشطة التقليدية منخفضة الإنتاجية. كما بينت الدراسة أن ضعف التمويل، وتشتت الحوكمة المؤسسية، وتقادم المعدات ومحدودية الشراكة مع القطاع الخاص، وضعف الموازنة بين البرامج التدريبية واحتياجات سوق العمل، تمثل أبرز القيود التي تحد من فاعلية التعليم المهني في السودان. وتخلص الدراسة إلى أن تطوير هذا القطاع يتطلب استراتيجية وطنية متكاملة، ونظاماً واضحاً للجودة والاعتماد وتمويلاً مستداماً، ومناهج قائمة على الكفايات، وشراكات محلية ودولية تستجيب لاحتياجات الريف السوداني وتحولاته الاقتصادية والاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: التعليم المهني؛ التدريب المهني؛ الموارد البشرية؛ التنمية الريفية؛ رأس المال البشري؛ السودان

Abstract :

This study analyzes the role of technical and vocational education and training (TVET) in human resource development in Sudanese rural communities as a strategic pathway for enhancing productivity, improving income, expanding employment opportunities, and supporting sustainable rural development. The study is motivated by the persistent gap between the abundance of human and natural resources in rural Sudan and the limited institutional and skills-based capacity to transform these resources into sustainable economic and social returns. Methodologically, the study adopts a descriptive-analytical approach, supported by a review of relevant literature, analysis of official and international reports, and benchmarking of selected international experiences in TVET reform and rural development.

The findings indicate that TVET is a critical instrument for developing human capital in rural communities. It contributes to improving productive skills, enhancing employability, supporting small-scale entrepreneurship, empowering women and youth, and diversifying rural livelihoods beyond traditional low-productivity activities. The study also shows that inadequate funding, fragmented governance, outdated equipment, weak private-sector engagement, and poor alignment between training programmes and labour-market needs remain major constraints limiting the effectiveness of TVET in Sudan. The study concludes that reforming TVET requires an integrated national strategy, a clear quality assurance and accreditation system, sustainable financing mechanisms, competency-based curricula, and local and international partnerships responsive to the needs and socio-economic transformations of rural Sudan.

Keywords: Technical and Vocational Education and Training; Human Resources; Rural Development; Human Capital; Sudan.

1- المقدمة:

تحتل تنمية الموارد البشرية موقعاً محورياً في النقاش التنموي المعاصر، إذ لم تعد التنمية تُقاس فقط بحجم الموارد الطبيعية أو الاستثمارات المادية، بل بمدى قدرة المجتمعات على بناء الإنسان المنتج القادر على التعلم والتكيف والابتكار والمشاركة الفاعلة في النشاط الاقتصادي، وفي هذا السياق (Schultz, 1961; Becker, 1993; Psacharopoulos & Patrinos, 2018). والاجتماعي يكتسب التعليم والتدريب المهني أهمية خاصة؛ لأنه يمثل حلقة وصل مباشرة بين التعليم وسوق العمل، كما يتيح تحويل المعارف والمهارات إلى قدرات إنتاجية قابلة للتوظيف في قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات والمشروعات الصغيرة.

تزداد أهمية هذا الموضوع في الحالة السودانية بسبب الطابع الريفي الواسع للمجتمع والاقتصاد، واعتماد قطاعات كبيرة من السكان على الزراعة والرعي والأنشطة غير النظامية، فضلاً عن التحديات المتصلة بالفقر والبطالة والهجرة الداخلية وضعف البنية التحتية والخدمات

ورغم أن السودان يمتلك موارد بشرية وطبيعية (World Bank, 2023; African Development Bank, 2023)، كبيرة، فإن قدرة المجتمعات الريفية على تحويل هذه الموارد إلى عوائد تنموية ما زالت محدودة بسبب ضعف المهارات الفنية والإدارية. ومحدودية فرص التدريب، وتدني جودة مؤسسات التعليم المهني، وانفصال كثير من البرامج عن احتياجات الإنتاج المحلي وسوق العمل.

تتمثل فجوة الدراسة في أن الأدبيات المتاحة حول التعليم والتدريب المهني في السودان غالبًا ما تعالج القطاع من منظور تعليمي أو إداري عام، بينما لا تزال العلاقة بين التعليم المهني وتنمية الموارد البشرية في المجتمعات الريفية بحاجة إلى تحليل أكثر تكاملاً يربط بين الإطار النظري لرأس المال البشري، واحتياجات التنمية الريفية، وواقع مؤسسات التدريب، ومتطلبات سوق العمل المحلي، ودروس التجارب الدولية. كما أن معظم الدراسات السابقة لا تقدم إطارًا تطبيقيًا كافيًا يوضح كيف يمكن للتعليم المهني أن يتحول من خدمة تعليمية محدودة الأثر إلى أداة تنموية قادرة على تحسين الإنتاجية والدخل والتمكين الاجتماعي في الريف السوداني.

من هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى إعادة قراءة دور التعليم والتدريب المهني في ضوء التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها السودان، مع التركيز على المجتمعات الريفية بوصفها المجال الأكثر احتياجًا لتدخلات مهارية وتنموية متكاملة. وتفترض الدراسة أن تطوير التعليم والتدريب المهني لا يمثل مجرد إصلاح تعليمي، بل يشكل مدخلًا لإعادة بناء القدرات الإنتاجية، وتعزيز العمل اللائق، وتقوية الصمود الاقتصادي والاجتماعي، وتحقيق تنمية ريفية أكثر شمولاً واستدامة.

وفي ضوء ذلك، لا تتعامل الدراسة مع التعليم المهني بوصفه مسارًا تعليميًا بديلاً أو أدنى من التعليم الأكاديمي، بل بوصفه منظومة تنموية مركبة تتداخل فيها عناصر المعرفة التقنية، والمهارة العملية، والسلوك المهني، والقدرة على المبادرة، والاستجابة لاحتياجات السوق المحلي وتزداد أهمية هذا التصور في الريف السوداني لأن كثيرًا من الأنشطة الاقتصادية الريفية لا تحتاج فقط إلى رأس مال مادي، بل تحتاج إلى مهارات تشغيل وصيانة وإدارة وتسويق وتخطيط إنتاجي، وهي مهارات يمكن للتعليم والتدريب المهني أن يوفرها إذا أعيد تصميمه وفق احتياجات المجتمع المحلي لا وفق نماذج مركزية جامدة.

كما أن تحليل علاقة التعليم المهني بتنمية الموارد البشرية في السودان يكتسب بعدًا خاصًا بسبب تداخل التحديات الاقتصادية والاجتماعية، والمؤسسية. فالريف السوداني لا يعاني من نقص الموارد بقدر ما يعاني من ضعف تحويل الموارد إلى قيمة اقتصادية واجتماعية مستدامة حيث تتوفر مساحات زراعية واسعة وثروة حيوانية معتبرة وموارد بشرية شابة، غير أن انخفاض مستوى المهارات الفنية والإدارية يحد من القدرة على تعظيم العائد من هذه الموارد. ومن ثم، فإن الاستثمار في التدريب المهني الريفي لا ينبغي أن يُنظر إليه بوصفه إنفاقًا اجتماعيًا محدود الأثر، بل بوصفه استثمارًا تنمويًا طويل الأجل في رأس المال البشري والإنتاج المحلي.

وتنبع خصوصية هذه الدراسة كذلك من أنها تربط بين ثلاثة مستويات تحليلية متكاملة. يتمثل المستوى الأول في المستوى النظري الذي يفسر التعليم المهني ضمن مدخل رأس المال البشري والتنمية المستدامة. ويتمثل المستوى الثاني في المستوى المؤسسي الذي يدرس واقع مؤسسات التدريب والحوكمة والتمويل والجودة. أما المستوى الثالث فيتصل بالمستوى التطبيقي الذي يترجم التحليل إلى سياسات وتدخلات وبرامج قابلة للتنفيذ في المجتمعات الريفية السودانية. ويمنح هذا التكامل الدراسة قدرة أكبر على تجاوز الوصف العام إلى بناء تصور إصلاحي عملي.

2- مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تتمحور مشكلة الدراسة حول محدودية إسهام التعليم والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية بالمجتمعات الريفية السودانية، رغم الحاجة التنموية الماسة إلى مهارات فنية وإنتاجية قادرة على تحسين سبل العيش وتعظيم العائد من الموارد المحلية. ويتجلى هذا التحدي في استمرار

ضعف الموازنة بين البرامج التدريبية واحتياجات سوق العمل الريفي، وتراجع جودة التدريب العملي، ومحدودية التمويل، وضعف التنسيق المؤسسي، واستمرار النظرة الاجتماعية التي تقلل من مكانة التعليم المهني مقارنة بالتعليم الأكاديمي.

وعليه، تتحدد المشكلة البحثية في السؤال الرئيس الآتي: كيف يساهم التعليم والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية بالمجتمعات الريفية السودانية، وما المتطلبات اللازمة لتعزيزه التنموي؟

.وتتفرع عن هذا السؤال الرئيس مجموعة من التساؤلات الفرعية التي تساعد على تفكيك المشكلة وتحليل أبعادها، كما يوضح الجدول الآتي

المحور	التساؤل الفرعي
واقع التعليم المهني والجودة؟	ما واقع التعليم والتدريب المهني في المجتمعات الريفية السودانية من حيث البنية المؤسسية، والبرامج، والموارد
الأثر التنموي	ما طبيعة العلاقة بين التعليم والتدريب المهني وتنمية الموارد البشرية وتحسين مؤشرات التنمية الريفية؟
القيود والتحديات	ما أبرز العوائق المؤسسية والمالية والتقنية والاجتماعية التي تحد من فاعلية التعليم المهني في الريف؟
الاستفادة من التجارب	ما الدروس المستفادة من التجارب الدولية والإقليمية في ربط التعليم المهني بالتنمية الريفية؟
السياسات المقترحة	ما السياسات والآليات العملية المطلوبة لتفعيل دور التعليم والتدريب المهني في تنمية الريف السوداني؟

3- أهداف الدراسة وأهميتها

تهدف الدراسة بصفة عامة إلى تحليل دور التعليم والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية بالمجتمعات الريفية السودانية، وتحديد المتطلبات المؤسسية والتمويلية والمنهجية اللازمة لتعزيز أثره التنموي. ويتفرع عن هذا الهدف العام تشخيص واقع التعليم والتدريب المهني في الريف وتحليل علاقته بمؤشرات الإنتاجية والدخل والتشغيل والتمكين، وتحديد أبرز التحديات التي تعيق فاعليته، واستخلاص الدروس من التجارب الدولية، ثم تقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ.

تنبع أهمية الدراسة علمياً من مساهمتها في سد فجوة معرفية تتعلق بتحليل التعليم المهني بوصفه أداة لتنمية رأس المال البشري في سياق ريفي سوداني ذي خصوصية اقتصادية واجتماعية وثقافية. كما تتمثل أهميتها العملية في تقديم إطار يساعد صانعي السياسات والمؤسسات التعليمية والقطاع الخاص والمنظمات التنموية على تصميم برامج مهنية أكثر ارتباطاً بحاجات السكان المحليين وفرص الإنتاج الريفي. أما أهميتها المجتمعية فتظهر في ارتباط موضوعها بقضايا الفقر والبطالة والهجرة وتمكين المرأة والشباب وتحسين جودة الحياة في المناطق الريفية.

4- فرضيات الدراسة

بدلاً من التعامل مع التعليم المهني بوصفه قطاعاً تعليمياً منفصلاً، تنطلق الدراسة من فرضية رئيسية مفادها أن تطوير التعليم والتدريب المهني بصورة متكاملة وموجهة لاحتياجات الريف يساهم إيجابياً في تنمية الموارد البشرية وتعزيز العائد التنموي في المجتمعات الريفية السودانية. وتتفرع عن هذه الفرضية الرئيسة فرضيات فرعية تتمثل في أن جودة البرامج التدريبية وملاءمتها لسوق العمل ترتبط بارتفاع الإنتاجية وفرص التشغيل؛ وأن الشراكة بين مؤسسات التدريب والقطاع الخاص والمجتمعات المحلية تزيد من فاعلية البرامج واستدامتها؛ وأن

ضعف التمويل والحوكمة والتجهيزات يقلل من أثر التعليم المهني؛ وأن دمج المهارات الرقمية والريادية والحياتية في البرامج المهنية يعزز قدرة المتدربين على إنشاء مشروعات صغيرة وتحسين الدخل.

5- منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه المنهج الأنسب لتوصيف واقع التعليم والتدريب المهني في السودان وتحليل علاقته بتنمية الموارد البشرية في المجتمعات الريفية. كما استخدمت الدراسة مدخل تحليل الأدبيات والدراسات السابقة لفهم الأطر النظرية والنتائج المتراكمة حول رأس المال البشري والتعليم المهني والتنمية الريفية، إضافة إلى تحليل الوثائق والتقارير الرسمية والدولية ذات الصلة بواقع التعليم المهني والتنمية والعمل الريفي. واستعانت الدراسة كذلك بالمقارنة المرجعية لاستقراء الدروس المستفادة من تجارب دولية وإقليمية في تطوير التعليم المهني وربطه بسوق العمل والتنمية المحلية.

تمثل مصادر البيانات في الأدبيات النظرية حول رأس المال البشري والتنمية المستدامة، والدراسات المحكّمة المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني والتنمية الريفية، والتقارير الصادرة عن منظمات مثل اليونسكو ومنظمة العمل الدولية والبنك الدولي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي فضلاً عن الإحصاءات والوثائق الوطنية المتاحة. وقد تم تحليل هذه البيانات من خلال الربط بين المؤشرات الكمية المتاحة والتحليل الكيفي للسياسات والمؤسسات والبرامج.

التطبيق في الدراسة	البعد المنهجي
دراسة وصفية تحليلية ذات توجه تطبيقي وسياساتي	نوع الدراسة
المجتمعات الريفية السودانية ومؤسسات التعليم والتدريب المهني ذات الصلة	مجتمع الاهتمام
دراسات سابقة، تقارير دولية ووطنية، وثائق سياسات، إحصاءات متاحة	مصادر البيانات
تحليل مضمون، تحليل مقارن، استنتاج سياساتي، ربط نظري وتطبيقي	أدوات التحليل
حدود موضوعية متصلة بالتعليم المهني والتنمية الريفية، وحدود مكانية مرتبطة بالسودان، وحدود زمنية تركز على الأدبيات والتقارير الحديثة خلال العقد الأخير مع الاستفادة من المراجع المؤسسة	حدود الدراسة

وتجدر الإشارة إلى أن الدراسة لا تدّعي تقديم مسح ميداني شامل لكل مؤسسات التدريب في السودان، وإنما تقدم تحليلاً تركيبياً يستند إلى المعطيات المتاحة ويهدف إلى بناء إطار تفسيري وتطبيقي يساعد على تطوير السياسات والبرامج المستقبلية.

ولتعزيز الصرامة المنهجية، اتبعت الدراسة خطوات تحليل متتابعة تبدأ بتحديد المفاهيم الأساسية، ثم مراجعة الأدبيات النظرية والتطبيقية ثم تحليل واقع التعليم المهني في السودان، ثم ربط هذا الواقع بخصائص المجتمعات الريفية واحتياجاتها، وصولاً إلى بناء نتائج وتوصيات عملية. وقد روعي في هذه الخطوات أن تكون العلاقة بين المشكلة والأهداف والأسئلة والفرضيات علاقة منطقية متماسكة، بحيث لا يظهر كل عنصر بمعزل عن العناصر الأخرى، وإنما بوصفه جزءاً من تصميم بحثي واحد.

اعتمدت الدراسة كذلك على التحليل المقارن بوصفه أداة مساعدة لاستخلاص الدروس من التجارب الدولية، لا لاستنساخها بصورة حرفية. فالتجارب الناجحة في التعليم المهني غالباً ما نشأت في سياقات اقتصادية ومؤسسية تختلف عن السياق السوداني، ولذلك فإن قيمتها في هذه الدراسة تكمن في المبادئ العامة التي تقدمها، مثل الشراكة مع القطاع الخاص، ونظام المؤهلات، وضمان الجودة، والتعلم

د. بابكر مهدي الشريف خالد ، تناول الصحافة لقضايا العنف الطائفي دراسة وصفية على عينة من الصحف السودانية (صحفتي السوداني والتيار) في الفترة من 1 يناير 2021م إلى 31 ديسمبر 2021م – ص: 308 - 333

القائم على الكفايات، والربط بين التدريب والعمل. أما التطبيق في السودان فيحتاج إلى تكييف هذه المبادئ وفق الموارد المتاحة والبنية المؤسسية والخصوصية الثقافية والاقتصادية للمجتمعات الريفية.

البعد المنهجي	كيفية توظيفه في الدراسة	القيمة المضافة للتحليل
تحليل الأدبيات	مراجعة نظريات رأس المال البشري والتنمية المستدامة والتعليم المهني	بناء قاعدة تفسيرية لفهم دور التدريب في التنمية
تحليل الوثائق	الاستفادة من التقارير الوطنية والدولية حول السودان والتعليم المهني	ربط الدراسة بواقع السياسات والمؤسسات
المقارنة المرجعية	قراءة مختارة لتجارب دولية وإقليمية في تطوير التعليم المهني	استخلاص مبادئ قابلة للتكيف مع السياق السوداني
التحليل التركيبي	دمج المعطيات النظرية والمؤسسية والتطبيقية في إطار واحد	تقديم نتائج وتوصيات غير منفصلة عن واقع المشكلة

وتتمثل حدود الدراسة الموضوعية في تركيزها على التعليم والتدريب المهني بوصفهما مدخلاً لتنمية الموارد البشرية الريفية، لا على النظام التعليمي العام بجميع مراحله. أما حدودها المكانية فتتعلق بالسياق السوداني مع تركيز خاص على المجتمعات الريفية، في حين تتمثل حدودها المنهجية في اعتمادها على التحليل الوصفي التركيبي للبيانات والوثائق المتاحة، دون إجراء مسح ميداني جديد. ولا يقلل ذلك من قيمة الدراسة، لأنه يجعلها مناسبة لبناء إطار سياسي وتحليلي يمكن أن تستند إليه دراسات ميدانية لاحقة.

6- الإطار النظري والمفاهيمي

تستند الدراسة إلى نظرية رأس المال البشري التي تؤكد أن الاستثمار في التعليم والتدريب والصحة يرفع إنتاجية الأفراد، ويزيد دخولهم ويعد التعليم المهني أحد (Mincer, 1974; Becker, 1993; Lucas, 1988) ويعزز قدرة الاقتصاد على النمو والتنافس. أكثر أشكال الاستثمار في رأس المال البشري ارتباطاً بالإنتاج المباشر؛ لأنه يركز على المهارات العملية والتقنية المطلوبة في سوق العمل وتزداد أهمية هذا الاستثمار في المجتمعات الريفية التي تعتمد على أنشطة إنتاجية تحتاج إلى تحسين المهارات الزراعية والحرفية والإدارية والتسويقية.

كما تستفيد الدراسة من منظور التنمية المستدامة الذي يربط بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للتنمية. فمن الناحية الاقتصادية يسهم التعليم المهني في رفع الإنتاجية وتنويع مصادر الدخل. ومن الناحية الاجتماعية، يعزز الإدماج والتمكين وتقليل البطالة والهجرة ومن الناحية البيئية، يتيح نشر ممارسات إنتاجية أكثر كفاءة في استخدام الموارد الطبيعية، مثل تقنيات الزراعة الذكية وإدارة المياه والطاقة المتجددة.

يقصد بالتعليم والتدريب المهني في هذه الدراسة كل البرامج الرسمية وغير الرسمية التي تكسب الأفراد مهارات عملية وتقنية وريادية مرتبطة بسوق العمل، سواء كانت قصيرة المدى أو متوسطة أو طويلة، وسواء قدمتها مؤسسات تعليمية حكومية أو خاصة أو مجتمعية.

1.6- رأس المال البشري بوصفه مدخلًا لتفسير أثر التعليم المهني

يرى مدخل رأس المال البشري أن التعليم والتدريب يزيدان رصيد الفرد من المعارف والمهارات والقدرات، وهو ما ينعكس في صورة إنتاجية أعلى ودخل أكبر وقابلية أفضل للتكيف مع التغيرات الاقتصادية. وفي حالة التعليم المهني، تبدو هذه العلاقة أكثر مباشرة من التعليم النظري العام، لأن التدريب يستهدف مهارات إنتاجية محددة يمكن قياس أثرها في جودة العمل وسرعة الأداء وتقليل الفاقد وتحسين القدرة على التشغيل الذاتي. وبالنسبة للمجتمعات الريفية، فإن رأس المال البشري لا يقتصر على الشهادات، بل يشمل القدرة على استخدام المعرفة في الزراعة والإنتاج الحيواني والتصنيع الغذائي والحرف والخدمات المحلية.

وتساعد نظرية رأس المال البشري على تفسير لماذا تبقى الموارد الطبيعية غير كافية وحدها لتحقيق التنمية. فالأرض الزراعية، على سبيل المثال، لا تحقق إنتاجية مرتفعة إذا غابت مهارات إدارة التربة والمياه واستخدام المدخلات وتحليل السوق. والثروة الحيوانية لا تتحول إلى قيمة اقتصادية عالية إذا ضعفت مهارات الرعاية البيطرية والتغذية والتصنيع والتسويق. ومن ثم، فإن التعليم المهني يمثل أداة لتحويل الموارد الكامنة إلى موارد منتجة، وتحويل العمل التقليدي إلى عمل أكثر كفاءة وربحية واستدامة.

2.6- التنمية المستدامة والبعد الريفي للتعليم المهني

يرتبط التعليم المهني بالتنمية المستدامة لأنه يلامس الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في وقت واحد. فمن الناحية الاقتصادية، يرفع مستوى الإنتاجية ويدعم تأسيس المشروعات الصغيرة ويوسع فرص العمل. ومن الناحية الاجتماعية، يتيح للفئات الأقل حظًا فرصًا عملية للاندماج في النشاط الاقتصادي، خصوصًا الشباب والنساء وسكان المناطق الطرفية. ومن الناحية البيئية، يمكن للتدريب المهني أن ينشر ممارسات إنتاجية أكثر ترشيحًا لاستخدام المياه والطاقة والتربة، وأن يدعم الانتقال نحو تقنيات ملائمة بيئيًا مثل الطاقة الشمسية والزراعة الذكية.

وفي السياق الريفي السوداني، لا يمكن فصل التعليم المهني عن الأمن الغذائي والهجرة الداخلية واستقرار المجتمعات المحلية. فضعف المهارات ينعكس في انخفاض الإنتاج والدخل، وهو ما يدفع كثيرًا من الشباب إلى الهجرة نحو المدن أو العمل في أنشطة هامشية. أما التدريب المهني الجيد فيمكن أن يجعل البقاء في الريف خيارًا اقتصاديًا معقولًا إذا ارتبط بفرص حقيقية للإنتاج والتسويق والتمويل. لذلك، فإن التعليم المهني ليس مجرد وسيلة لإعداد عمالة، بل هو عنصر في بناء القدرة المحلية على الصمود والتنمية.

3.6- مفهوم المواءمة بين التدريب وسوق العمل المحلي

تعد المواءمة بين التدريب وسوق العمل المحلي أحد الشروط الحاسمة لنجاح برامج التعليم المهني. ويقصد بالمواءمة أن تكون البرامج التدريبية مصممة وفق مهارات مطلوبة فعليًا في البيئة الاقتصادية المحيطة، لا وفق تخصصات تقليدية لا تجد طلبًا كافيًا. وتتطلب المواءمة وجود آليات دورية لرصد احتياجات السوق، ومشاركة المنتجين وأصحاب الأعمال المحليين في تصميم المناهج، وتحديث التجهيزات، وإدماج التدريب العملي، وإتاحة فرص للتعليم في مواقع الإنتاج.

أثره المتوقع في الريف	مظهره في البرامج المهنية	مستوى المواءمة
زيادة فرص العمل وتقليل البطالة المقنعة	تدريب على مهارات يحتاجها الإنتاج المحلي فعلاً	مواءمة المهارات
تقليل تكلفة الوصول ورفع مشاركة الفئات الفقيرة	تقديم التدريب قريباً من القرى ومناطق الإنتاج	مواءمة المكان
رفع مشاركة المرأة وتمكين الأسر اقتصادياً	تصميم برامج تناسب احتياجات النساء والرجال	مواءمة النوع الاجتماعي
تحسين قابلية التطبيق والاستدامة	استخدام معدات وتقنيات ملائمة للواقع المحلي	مواءمة التكنولوجيا
تحويل المهارات إلى مشروعات ودخل مستقر	ربط التدريب بخدمات تمويل وإرشاد وتسويق	مواءمة التمويل

أما تنمية الموارد البشرية فتشير إلى عملية بناء قدرات الأفراد ومهاراتهم ومعارفهم واتجاهاتهم بما يمكنهم من المشاركة الإنتاجية والاجتماعية الفاعلة. وفي السياق الريفي، لا تنحصر هذه التنمية في إعداد العامل المأجور، بل تشمل إعداد المزارع المنتج، والحرفي، وصاحب المشروع الصغير، والمرأة الريفية، والشباب الباحث عن عمل، والفاعلين المحليين القادرين على إدارة الموارد والمبادرات التنموية.

4.6- مؤشرات قياس العائد التنموي للتعليم المهني

لا يكتمل تحليل التعليم والتدريب المهني بوصفه مدخلاً لتنمية الموارد البشرية ما لم يُربط بمجموعة مؤشرات قابلة للمتابعة، لأن الأثر التنموي لا يظهر في عدد الخريجين وحده، بل في قدرة الخريج على توظيف مهارته في تحسين الإنتاج والدخل والاستقرار الاجتماعي. وفي السياق الريفي السوداني تبدو الحاجة أكبر إلى مؤشرات عملية بسيطة يمكن للمؤسسات المحلية استخدامها لقياس التحسن في حياة المتدربين وأسرهم ومجتمعاتهم.

يمكن النظر إلى العائد التنموي للتعليم المهني من خلال أربعة مستويات مترابطة. يتمثل المستوى الأول في **العائد الفردي** الذي يظهر في زيادة المهارة وقابلية التشغيل والدخل. ويتمثل المستوى الثاني في **العائد الأسري** الذي يظهر في تنوع مصادر الدخل وتقليل الهاشاشة الاقتصادية. أما المستوى الثالث فيتصل بـ **العائد المجتمعي** من خلال رفع الإنتاجية المحلية وتقليل الهجرة القسرية وتعزيز مشاركة الشباب والمرأة. ويتمثل المستوى الرابع في **العائد المؤسسي** من خلال تحسين قدرة مؤسسات التدريب على الاستجابة للطلب المحلي وبناء شراكات منتجة مع السوق والمجتمع.

وسيلة التحقق الممكنة	دلالاته التنموية	المؤشر المقترح	مستوى القياس
سجلات المتابعة، مقابلات الخريجين، بيانات مراكز التدريب	قياس قابلية التشغيل ومناسبة التدريب للسوق	نسبة الخريجين العاملين أو أصحاب المشروعات خلال سنة من التخرج	الفرد
استبيانات مختصرة للأسر، دراسات حالة محلية	قياس أثر المهارة على الأمن المعيشي	تغير متوسط الدخل أو تعدد مصادره بعد التدريب	الأسرة

سجلات المحليات، جمعيات المنتجين، الملاحظة الميدانية	قياس الأثر المحلي للتدريب	ظهور أنشطة إنتاجية أو خدمية جديدة في القرية أو المحلية	المجتمع
وثائق البرامج، اتفاقيات الشراكة، تقارير الجودة	قياس قدرة المؤسسة على التعلم والاستجابة	تحديث المناهج ووجود شراكات مع القطاع الخاص	المؤسسة
خطط الوزارات، موازنات التدريب، تقارير التقييم	قياس تحول التعليم المهني إلى أداة تنمية	ربط التمويل بالأداء والجودة وفرص العمل	السياسة العامة

وفيفيد إدراج هذه المؤشرات في تحويل التعليم المهني من نشاط تعليمي ينتهي بمنح شهادة إلى منظومة تنمية قابلة للمساءلة والتحسين المستمر. كما يساعد صانع القرار على التمييز بين البرامج ذات الأثر المرتفع التي تستحق التوسع، والبرامج الشكلية التي تستهلك الموارد دون أن تنتج عائداً ملموساً في سوق العمل أو في حياة السكان الريفيين.

7- الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية

تناولت الأدبيات الدولية العلاقة بين التعليم المهني والتنمية من زوايا متعددة، حيث أكدت دراسات رأس المال البشري الكلاسيكية أن التعليم والتدريب يرفعان إنتاجية العامل ودخله المتوقع. كما بينت دراسات أحدث حول التعليم المهني في الدول النامية أن نجاح برامج التدريب يرتبط بجودة الحوكمة، ومواءمة المناهج لاحتياجات سوق العمل، وتوافر التدريب العملي، ووجود شراكات فعالة مع أصحاب العمل. وفي السياق الريفي، تبرز أدبيات منظمة العمل الدولية أهمية التدريب القائم على المجتمع المحلي في توسيع فرص الدخل والعمل اللائق، خصوصاً في البيئات التي يغلب عليها العمل غير الرسمي والمشروعات الصغيرة.

تشير الأدبيات الدولية إلى أن التعليم المهني يواجه تحديات متشابهة، من بينها النظرة الاجتماعية المتدنية، وضعف التمويل، وقدم المعدات، تشير الأدبيات الدولية إلى أن التعليم المهني يواجه تحديات متشابهة، من بينها النظرة الاجتماعية المتدنية، وضعف التمويل، وقدم المعدات (UNESCO, 2022; OECD, 2021; McGrath et al., 2020)، غير أن التجارب الناجحة توضح أن الإصلاح يصبح أكثر فاعلية عندما يرتبط بإطار وطني للمؤهلات، ونظام اعتماد وجودة. وبمجالس قطاعية تشارك فيها مؤسسات التدريب والقطاع الخاص والمجتمع المحلي.

في السودان، تطرقت بعض الدراسات والتقارير إلى واقع التعليم المهني والتقني، إلا أن كثيراً منها ركز على الجوانب المؤسسية أو الوصف العام للقطاع. وتضيف الدراسة الحالية إلى هذه الأدبيات من خلال ربط التعليم والتدريب المهني بتنمية الموارد البشرية في الريف السوداني بصورة أكثر تكاملاً، مع تحليل الأثر المتوقع على الإنتاجية والدخل والتمكين الاجتماعي، وتقديم توصيات عملية تستجيب لسياق السودان واحتياجات مجتمعاته الريفية.

إضافة الدراسة الحالية	ما ركزت عليه الدراسات السابقة	محور المقارنة
توظيف النظرية في تفسير أثر التعليم المهني داخل الريف السوداني	العلاقة العامة بين التعليم والنمو والدخل	رأس المال البشري
ربط إصلاح القطاع باحتياجات التنمية الريفية وسوق العمل المحلي	الحوكمة والجودة والتمويل والمناهج	التعليم المهني

تظهر هذه التحديات بصورة أكثر حدة في المناطق الريفية، حيث تقل المؤسسات التدريبية، وتضعف البنية التحتية، وتزداد كلفة الوصول إلى الخدمات، وتكون احتياجات السكان مرتبطة بمهارات إنتاجية محددة مثل الزراعة الحديثة، وصيانة المعدات الزراعية، وتربية الحيوان والصناعات الغذائية، والحرف الريفية، والطاقة الشمسية، وإدارة المشروعات الصغيرة. وغالبًا ما لا تستجيب البرامج التقليدية لهذه الاحتياجات بدرجة كافية، مما يؤدي إلى فجوة بين التدريب المتاح والمهارات المطلوبة فعليًا.

على الرغم من ذلك، يمتلك السودان فرصًا مهمة لتطوير التعليم المهني الريفي؛ فوجود قاعدة شبابية واسعة، وتنوع الموارد الزراعية والحيوانية والمعدنية، واتساع الطلب على الخدمات الفنية والإنتاجية، واهتمام المنظمات الدولية بإصلاح القطاع، كلها عوامل يمكن أن تجعل التعليم المهني رافعة تنموية إذا أحسن تصميمه وتمويله وإدارته. كما أن إدماج المهارات الرقمية والخضراء في البرامج الريفية يمكن أن يفتح فرصًا جديدة في الزراعة الذكية، والطاقة المتجددة، والخدمات المحلية، والتسويق الإلكتروني للمنتجات الريفية.

1.8- الخصائص الريفية المؤثرة في تصميم برامج التعليم المهني

يتطلب تصميم برامج التعليم المهني في الريف السوداني فهمًا دقيقًا للخصائص الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الريفية. فالريف ليس كتلة واحدة متجانسة، بل يضم أنماطًا متعددة من سبل العيش تشمل الزراعة المطرية، والزراعة المروية، والرعي، والحرف التقليدية، والتجارة الصغيرة، والخدمات المحلية، وبعض الأنشطة التعدينية. ولكل نمط من هذه الأنماط احتياجات تدريبية مختلفة، ولذلك فإن نجاح التعليم المهني يتوقف على القدرة على إجراء تشخيص محلي قبل تصميم البرامج.

كما أن البعد الجغرافي يمثل عاملاً مؤثرًا في فرص الوصول إلى التدريب. فالمسافات الطويلة وضعف النقل وارتفاع تكلفة الإقامة قد تجعل الالتحاق بالمراكز التدريبية صعبًا، خصوصًا بالنسبة للنساء والفئات الفقيرة. ولهذا تبرز أهمية التدريب المتنقل، والمراكز الصغيرة القريبة من مناطق الإنتاج، والبرامج القصيرة المرنّة، والتدريب أثناء العمل، والشراكات مع الجمعيات التعاونية والمنظمات المحلية. وكلما اقترب التدريب من المجتمع المحلي زادت فرص المشاركة والتطبيق المباشر للمهارات.

2.8- الحوكمة المؤسسية والتعليم المهني في السودان

تمثل الحوكمة أحد التحديات المركزية في تطوير التعليم المهني، لأن تعدد الجهات المسؤولة وضعف التنسيق يؤديان إلى تداخل الصلاحيات، وتكرار البرامج وضعف استخدام الموارد. وتؤكد التجارب الدولية أن التعليم المهني يحتاج إلى إطار وطني واضح يحدد مستويات المؤهلات ومعايير الجودة، ومسارات الانتقال بين التعليم والعمل، وآليات الاعتراف بالتعلم السابق. وفي الحالة السودانية، يمكن أن يسهم وجود إطار وطني للمؤهلات المهنية في تحسين الثقة بالمخرجات وتوحيد معايير التدريب وربطها بسوق العمل.

وتتطلب الحوكمة الفعالة كذلك إشراك أصحاب المصلحة المحليين في التخطيط والتنفيذ، لأن الإدارة المركزية وحدها لا تستطيع تحديد احتياجات كل منطقة ريفية. ويشمل أصحاب المصلحة المنتجين الزراعيين، ومربي الماشية، والحرفيين، والقطاع الخاص المحلي، والسلطات المحلية، ومؤسسات التمويل الأصغر، والمنظمات المجتمعية، وممثلي النساء والشباب. فكلما توسعت المشاركة في تصميم البرامج زادت احتمالات قبولها وتطبيقها واستدامتها.

3.8- المجالات التدريبية ذات الأولوية في الريف السوداني

ينبغي أن ترتبط الأولويات التدريبية بالمجالات التي تمتلك قدرة مباشرة على تحسين الدخل والإنتاجية. ويأتي في مقدمة ذلك التدريب الزراعي التطبيقي، بما يشمل إدارة المياه، وتحسين البذور، ومكافحة الآفات، والحصاد والتخزين، واستخدام المعدات الصغيرة. كما يبرز

د. بابكر مهدي الشريف خالد ، تناول الصحافة لقضايا العنف الطائفي دراسة وصفية على عينة من الصحف السودانية (صحفتي السوداني والتيار) في الفترة من 1 يناير 2021م إلى 31 ديسمبر 2021م – ص: 308 - 333

التدريب في مجالات الثروة الحيوانية، مثل الرعاية الصحية الأولية للحيوان، وتحسين التغذية، وتصنيع الألبان والجلود، وإدارة السلاسل القيمة. وتعد الصناعات الغذائية والحرف الريفية والطاقة الشمسية وصيانة المعدات من المجالات المهمة كذلك

الأثر التنموي المتوقع	أمثلة للمهارات المطلوبة	المجال التدريبي
رفع الإنتاجية وتقليل الفاقد	الري، إدارة التربة، مكافحة الآفات، التخزين	الزراعة الحديثة
زيادة القيمة المضافة وتحسين دخل الأسر	الرعاية البيطرية الأولية، التغذية، تصنيع الألبان	الثروة الحيوانية
خلق فرص عمل محلية خصوصاً للنساء	التجفيف، التعبئة، السلامة الغذائية، التسويق	الصناعات الغذائية
تحسين الخدمات وتقليل كلفة الطاقة	تركيب وصيانة الأنظمة الصغيرة	الطاقة الشمسية
دعم الإنتاج وتقليل زمن التعطل	صيانة المضخات والآلات الزراعية والدراجات النارية	صيانة المعدات
تحويل المهارات إلى مشروعات قابلة للاستمرار	دراسة الجدوى، المحاسبة البسيطة، التسويق	ريادة الأعمال

9- تحليل أثر التعليم والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية الريفية

يسهم التعليم والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية الريفية عبر عدة مسارات مترابطة. المسار الأول هو بناء المهارات الإنتاجية المباشرة التي تمكن الأفراد من تحسين أداء الأنشطة القائمة، مثل الزراعة والرعي والحرف والصناعات الصغيرة. فعندما يتلقى المزارع تدريباً على تقنيات الري، وإدارة التربة، ومكافحة الآفات، واستخدام المدخلات بكفاءة، يصبح أكثر قدرة على رفع الإنتاجية وتقليل الفاقد وتحسين جودة المنتج. وينطبق الأمر ذاته على الحرفيين وأصحاب المشروعات الصغيرة الذين يحتاجون إلى مهارات تقنية وتسويقية ومحاسبية

أما المسار الثاني فيتمثل في تحسين قابلية التشغيل، إذ يساعد التعليم المهني الشباب على اكتساب مهارات عملية مطلوبة محلياً، ويقلل من فجوة الانتقال بين التعليم والعمل. وتؤكد منظمة العمل الدولية أن تنمية المهارات والتدريب عامل رئيس في معالجة الفقر الريفي؛ لأنها (International Labour Organization, 2020, 2024) تعزز قابلية التشغيل وتوسع فرص كسب الدخل في بيئات يغلب عليها العمل غير الرسمي والمشروعات الصغيرة ومن ثم، فإن التدريب المهني الجيد لا يكفي بإعداد المتدرب لوظيفة قائمة، بل (Labour Organization, 2020, 2024). يساعد أيضاً على خلق فرصته من خلال العمل الحر وريادة الأعمال

المسار الثالث هو التمكين الاجتماعي، وخصوصاً تمكين المرأة والشباب. فالبرامج المهنية المصممة وفق احتياجات النساء الريفيات يمكن أن تزيد مساهمتهن في الدخل الأسري، وتعزز قدرتهن على اتخاذ القرار، وتوفر فرصاً في مجالات ملائمة مثل التصنيع الغذائي، والخياطة وإدارة المشروعات الصغيرة، والخدمات الصحية والمجتمعية، واستخدام التقنيات الرقمية البسيطة. كما أن تدريب الشباب يقلل احتمالات البطالة والهجرة القسرية، ويدعم استقرار المجتمعات المحلية

أما المسار الرابع فيتصل بتعزيز الاستدامة البيئية. فالتدريب على الزراعة المحافظة على الموارد، وإدارة المياه، والطاقة الشمسية، وإعادة تدوير المخلفات، وصيانة المعدات، يمكن أن يقلل الضغط على الموارد الطبيعية، ويجعل النشاط الاقتصادي الريفي أكثر قدرة على مواجهة تغير

وبذلك يصبح التعليم المهني أداة للتكيف. (United Nations, 2015; World Bank, 2021) المناخ والتقلبات البيئية والصمود، وليس مجرد وسيلة لاكتساب مهارة عمل محددة.

النتيجة التنموية المتوقعة	آلية التأثير	مجال الأثر
زيادة الإنتاج وتحسين الجودة وتقليل الفاقد	اكتساب مهارات تقنية وزراعية وحرفية حديثة	الإنتاجية
تحسين مستوى المعيشة وتقليل الهشاشة الاقتصادية	تنويع مصادر الكسب ودعم المشروعات الصغيرة	الدخل
خفض البطالة وتحسين قابلية التشغيل	تقليص فجوة المهارات وربط التدريب بسوق العمل	التشغيل
زيادة المشاركة الاقتصادية والاجتماعية	إشراك المرأة والشباب والفئات المهمشة	التمكين
حماية الموارد وتعزيز الصمود البيئي	نشر مهارات الزراعة الذكية والطاقة المتجددة	الاستدامة

1.9- مسار الإنتاجية والقيمة المضافة

يتحقق أثر التعليم المهني في الإنتاجية عندما ينتقل المتدرب من ممارسة تقليدية قائمة على الخبرة المتوارثة وحدها إلى ممارسة تجمع بين الخبرة المحلية والمعرفة الفنية الحديثة. ولا يعني ذلك إلغاء المعرفة التقليدية، بل تطويرها وإسنادها بمهارات علمية وتطبيقية. فعلى سبيل المثال، يمكن أن يؤدي التدريب على التخزين الجيد للمحاصيل إلى تقليل الفاقد، والتدريب على التصنيع الغذائي البسيط إلى إطالة عمر المنتج وزيادة قيمته السوقية، والتدريب على صيانة المعدات إلى تقليل توقف الإنتاج وخفض تكاليف الإصلاح.

وتزداد أهمية القيمة المضافة في الريف لأن كثيراً من المنتجات الريفية تُباع في صورتها الخام بأسعار منخفضة، بينما يمكن رفع العائد منها من خلال عمليات بسيطة مثل الفرز والتجفيف والتعبئة والتصنيع الأولي. وهنا يصبح التعليم المهني أداة لإعادة توزيع القيمة داخل سلسلة الإنتاج، بحيث لا يبقى المنتج الريفي عند الحلقة الأضعف، بل يمتلك مهارات تمكنه من تحسين جودة المنتج والتفاوض على سعر أفضل والوصول إلى أسواق أوسع.

2.9- مسار التشغيل الذاتي وريادة الأعمال الصغيرة

لا ينبغي أن يقتصر دور التعليم المهني على إعداد المتدربين للوظائف المأجورة، لأن فرص العمل الرسمية في كثير من المناطق الريفية محدودة ومن ثم، فإن دمج ريادة الأعمال في البرامج المهنية يمثل شرطاً مهماً لتعزيز الأثر التنموي. ويشمل ذلك تدريب المتدرب على تحديد فرصة المشروع، وإعداد خطة بسيطة، وحساب التكلفة والعائد، وإدارة التدفق النقدي، والتعامل مع العملاء، وتسويق المنتج، والالتزام بالجودة. فالمهارة الفنية وحدها قد لا تتحول إلى دخل إذا غابت المهارة الإدارية والسوقية.

كما أن التشغيل الذاتي يحتاج إلى بيئة داعمة تتضمن تمويلاً صغيراً وإرشاداً ومتابعة بعد التدريب. فكثير من برامج التدريب تفشل لأنها تنتهي عند منح الشهادة، بينما يحتاج الخريج إلى فترة احتضان تساعد على بدء مشروعه أو الالتحاق بفرصة عمل. ولذلك تقترح الدراسة أن ترتبط مراكز التدريب الريفية بحاضنات أعمال صغيرة أو وحدات إرشاد مهني تقدم دعماً لمدة ستة إلى اثني عشر شهراً بعد التخرج.

3.9- مسار التمكين الاجتماعي وتقليل الهجرة

يسهم التعليم المهني في التمكين الاجتماعي عندما يمنح الأفراد قدرة عملية على تحسين شروط حياتهم واتخاذ قرارات أكثر استقلالاً. ويظهر هذا الأثر بوضوح لدى النساء والشباب، لأن التدريب الملائم يمكن أن يفتح فرصاً اقتصادية داخل المجتمع المحلي بدل الاعتماد على الهجرة.

أو الأعمال الهامشية. فالمرأة الريفية التي تتلقى تدريباً في التصنيع الغذائي أو إدارة المشروعات الصغيرة أو الخدمات المحلية قد تصبح أكثر قدرة على المساهمة في دخل الأسرة وتعليم الأبناء وتحسين الأمن الغذائي

أما بالنسبة للشباب، فإن التدريب المهني يمكن أن يقلل الإحباط الناتج عن البطالة أو عدم ملائمة التعليم العام لسوق العمل. وعندما يرى الشباب أن المهارة الفنية يمكن أن تقود إلى دخل ومكانة اجتماعية وفرصة للنمو، فإن النظرة إلى التعليم المهني تبدأ في التغير تدريجياً ومن هنا، فإن تحسين جودة البرامج وإظهار قصص النجاح يمثلان وسيلة أكثر فاعلية لتغيير الصورة الاجتماعية من الحملات الخطائية وحدها.

4.9- نموذج تحليلي للعلاقة بين التدريب والتنمية الريفية

يمكن تلخيص العلاقة بين التعليم المهني والتنمية الريفية في سلسلة مترابطة تبدأ بمدخلات التدريب وتنتهي بأثر تنموي واسع. فالمدخلات تشمل المناهج والمدرسين والمعدات والتمويل والشراكات. وتؤدي هذه المدخلات إلى مخرجات مباشرة مثل اكتساب المهارات والشهادات والخبرة العملية. ثم تتحول المخرجات إلى نتائج وسيطة مثل التشغيل وتحسين الإنتاجية وبدء المشروعات. وفي النهاية يظهر الأثر في شكل دخل أعلى، وفقر أقل، وهجرة أقل، وصمود اقتصادي واجتماعي أكبر

مؤشرات القياس الممكنة	العناصر الأساسية	المرحلة
حجم التمويل، عدد المدرسين، جاهزية الورش	تمويل، مدربين، معدات، مناهج، شراكات	المدخلات
ساعات التدريب العملي، نسب الحضور، رضا المتدربين	تدريب عملي، إرشاد، تقييم، تدريب ميداني	العمليات
عدد الخريجين، نسب إتقان المهارات، الاعتماد المهني	مهارات مكتسبة، شهادات، خبرة تطبيقية	المخرجات
معدلات التشغيل، عدد المشروعات، تغير الدخل	تشغيل، مشروعات، زيادة إنتاجية	النتائج
انخفاض الفقر، تقليل الهجرة، تحسن جودة الحياة	تنمية ريفية وصمود اجتماعي	الأثر

5.9- تحليل تكاملي للمردود الاقتصادي والاجتماعي

يُظهر التحليل أن أثر التعليم والتدريب المهني في الريف لا يعمل عبر قناة واحدة، وإنما عبر حزمة من القنوات الاقتصادية والاجتماعية المتداخلة. فعندما يكتسب الشاب أو المرأة مهارة مهنية قابلة للتطبيق، فإن ذلك لا يؤدي فقط إلى فرصة عمل مباشرة، بل قد ينعكس على إدارة الموارد المنزلية، وتحسين الإنتاج الزراعي أو الحرفي، وتوسيع شبكات التسويق، وزيادة الثقة في المبادرة الذاتية. ومن هنا فإن القيمة الحقيقية للتدريب المهني تكمن في قدرته على توليد أثر تراكمي يتجاوز الفرد إلى الأسرة والمجتمع المحلي

، ويزداد هذا الأثر عندما ترتبط البرامج المهنية بسلاسل القيمة المحلية. فالتدريب على صيانة المعدات الزراعية، أو تصنيع المنتجات الغذائية أو إدارة مشروعات صغيرة، أو استخدام الطاقة الشمسية في الري والحفظ، لا يكون ذا معنى تنموي كبير إذا ظل معزولاً عن الأسواق والتمويل والإرشاد. أما إذا نُظمت البرامج ضمن منظومة متكاملة تشمل التدريب، والإرشاد، والتمويل الأصغر، والتسويق، والمتابعة، فإن فرص تحويل المهارة إلى دخل مستدام تصبح أكبر

النتيجة المتوقعة في الريف السوداني	كيف يعمل التعليم المهني من خلالها؟	قناة الأثر
------------------------------------	------------------------------------	------------

زيادة كفاءة استخدام الأرض والمياه والمعدات والوقت	إدخال مهارات تشغيل وصيانة وإدارة إنتاج	الإنتاجية
تقليل الاعتماد على مصدر دخل واحد ورفع قدرة الأسرة على الصمود	تحويل المهارة إلى عمل مأجور أو مشروع صغير	الدخل
نشوء مشروعات محلية صغيرة مرتبطة بحاجات المجتمع	تدريب المتعلمين على التخطيط والتسويق والمحاسبة المبسطة	ريادة الأعمال
زيادة المشاركة الاقتصادية وتقليل الإقصاء الاجتماعي	إتاحة فرص تدريب مناسبة للمرأة والشباب	التمكين الاجتماعي
الحد من الهجرة الاضطرارية وتخفيف الضغط على المدن	خلق فرص عمل قريبة من مناطق السكن	الاستقرار المحلي
تحسين كفاءة الموارد الطبيعية وتقليل الممارسات الضارة	نشر مهارات الزراعة الذكية والطاقة المتجددة وإدارة الموارد	الاستدامة البيئية

وبناءً على ذلك، فإن أي سياسة لتطوير التعليم المهني ينبغي أن تنتقل من منطق توفير مقاعد تدريبية فقط إلى منطق بناء مسارات انتقال واضحة من التدريب إلى العمل والإنتاج. ويشمل ذلك ربط المتدرب بفرصة تطبيقية أثناء التدريب، ثم بجهة إرشاد أو تمويل بعد التخرج. ثم بنظام متابعة يقيس أثر التدريب على الدخل والإنتاجية والاستقرار الاجتماعي.

10- التحديات التي تحد من فاعلية التعليم المهني في الريف السوداني

رغم الأهمية التنموية للتعليم والتدريب المهني، فإن فاعليته في السودان تتأثر بمجموعة من القيود المتداخلة. ويتمثل التحدي المؤسسي في تعدد الجهات المسؤولة وضعف التنسيق بينها، مما يؤدي إلى ازدواجية البرامج، وتشتت الموارد، وغياب رؤية موحدة للأولويات. ويؤدي هذا الوضع إلى ضعف قدرة القطاع على التخطيط طويل المدى، وبناء قاعدة بيانات موثوقة، ومتابعة الخريجين، وقياس الأثر الفعلي للبرامج.

أما التحدي المالي فيظهر في انخفاض المخصصات الموجهة للتعليم المهني مقارنة باحتياجاته العملية؛ فهو قطاع يحتاج إلى ورش ومعامل ومعدات وصيانة ومدرسين مؤهلين، وبالتالي فإن التمويل التقليدي المحدود لا يكفي لضمان جودة التدريب. كما أن مشاركة القطاع الخاص لا تزال دون المستوى المطلوب، على الرغم من أنه المستفيد المباشر من توفر العمالة الماهرة، ومن ثم ينبغي أن يكون شريكاً في التمويل والتصميم والتدريب العملي.

وتبرز التحديات التقنية والبشرية في قدم المعدات، ونقص المدرسين ذوي الخبرة العملية، وضعف برامج التطوير المهني المستمر، ومحدودية استخدام التكنولوجيا في التدريب. وفي الريف، تزداد هذه التحديات بسبب ضعف الكهرباء والاتصالات وارتفاع تكاليف النقل. كما تؤدي النظرة الاجتماعية السلبية إلى خفض إقبال الطلاب والأسر على التعليم المهني، إذ يُنظر إليه في كثير من الأحيان باعتباره خياراً أدنى من التعليم الأكاديمي، رغم أنه قد يكون أكثر ارتباطاً بفرص العمل والإنتاج.

تضاف إلى ذلك تحديات مرتبطة بالبيئة العامة في السودان، بما في ذلك عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي، وتأثر الخدمات العامة بالنزاعات والأزمات، وارتفاع معدلات النزوح والفقر. وهذه الظروف تجعل إصلاح التعليم المهني أكثر إلحاحاً، لكنها في الوقت نفسه تتطلب تصميمًا مرناً للبرامج، مثل مراكز التدريب المتنقلة، والتدريب المجتمعي قصير المدى، والشراكات مع المنظمات المحلية والدولية.

1.10- تحليل التحديات وفق مدخل SOWT

يساعد تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات على فهم وضع التعليم المهني في السودان بطريقة أكثر تنظيماً. فمن حيث نقاط القوة، توجد حاجة مجتمعية حقيقية للمهارات، وقاعدة شبابية واسعة، وموارد طبيعية يمكن أن تتحول إلى فرص إنتاجية، وتراكم خبرات محلية في الحرف والزراعة والرعي. أما نقاط الضعف فتتمثل في ضعف التمويل والتجهيزات وتششت الحوكمة ونقص المدربين وضعف الصلة بسوق العمل. وتتمثل الفرص في إمكانية الشراكة مع المنظمات الدولية والقطاع الخاص المحلي، وتنامي الطلب على الطاقة المتجددة، والصناعات الصغيرة والخدمات الفنية. أما التحديات فتشمل عدم الاستقرار الاقتصادي، والنزاعات، والهجرة، وضعف البنية التحتية. واستمرار الصورة الاجتماعية السلبية للتعليم المهني.

الدلالة السياسية	أبرز العناصر	البعد
البناء على الطلب المجتمعي بدل فرض برامج جاهزة	موارد بشرية شابة، احتياج فعلي للمهارات، خبرات محلية	نقاط القوة
أولوية إصلاح الحوكمة والجودة والتمويل	تمويل محدود، معدات قديمة، ضعف الجودة، تششت مؤسسي	نقاط الضعف
ربط التدريب بسلاسل القيمة والاقتصاد المحلي	دعم دولي، طلب على الطاقة والخدمات، إمكانات زراعية	الفرص
تصميم برامج مرنة ومقاومة للصدمات	عدم الاستقرار، الهجرة، الفقر، ضعف البنية التحتية	التحديات

2.10- تحدي التمويل واستدامة الموارد

يمثل التمويل أحد أكثر التحديات تأثيراً، لأن التعليم المهني يحتاج إلى ورش ومعدات ومواد تدريبية وصيانة مستمرة، وهي عناصر تفوق كلفة التعليم النظري التقليدي. وعندما يكون التمويل غير كافٍ أو غير مستقر، تندهور جودة التدريب وتصبح المؤسسات غير قادرة على تحديث برامجها. ولا يكفي الاعتماد على التمويل الحكومي وحده في ظل الضغوط الاقتصادية، لذلك ينبغي بناء نموذج تمويلي متنوع يشمل الموازنة العامة، ومساهمات القطاع الخاص، ورسومًا رمزية عادلة، ودعمًا من المنظمات الدولية، وصناديق تنمية محلية، وعائدات خدمات إنتاجية تقدمها مراكز التدريب.

غير أن تنوع التمويل يجب ألا يؤدي إلى إقصاء الفئات الفقيرة. ولذلك ينبغي اعتماد نظام منح أو قسائم تدريبية للفئات الأكثر احتياجًا مع ربط جزء من التمويل بنتائج قابلة للقياس مثل نسب الإكمال والتشغيل وبدء المشروعات. كما يمكن لمراكز التدريب أن تنشئ وحدات إنتاجية صغيرة تستخدم لأغراض التدريب وتوليد دخل يساعد في صيانة المعدات، بشرط أن تظل الوظيفة التعليمية والتنموية هي الأصل.

3.10- تحدي المدربين والمناهج والمعدات

لا يمكن تطوير التعليم المهني دون الاستثمار في المدربين، لأن جودة المدرب تحدد إلى حد كبير جودة الخريج. ويحتاج المدربون إلى تدريب مستمر ليس فقط في الجوانب الفنية، بل في طرق التعليم العملي، والتقييم القائم على الكفايات، والسلامة المهنية، واستخدام التقنيات الحديثة، والتواصل مع المتدربين. كما ينبغي أن تتاح لهم فرص للتدريب داخل مؤسسات إنتاجية حتى لا ينفصلوا عن تطورات سوق العمل.

أما المناهج فينبغي أن تتحول من التركيز على المحتوى النظري إلى التركيز على الكفايات العملية. ويعني ذلك تحديد ما يجب أن يكون المتدرب قادرًا على أدائه في نهاية البرنامج، ثم تصميم التدريب والتقييم بناءً على هذه الكفايات. وتحتاج المعدات كذلك إلى تحديث وتكييف مع الواقع المحلي؛ فليست كل التكنولوجيا المتقدمة مناسبة للريف إذا كانت مكلفة أو صعبة الصيانة. والمطلوب هو تكنولوجيا ملائمة تجمع بين الكفاءة والقدرة على الاستدامة.

11- النتائج ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة

توصلت الدراسة إلى أن التعليم والتدريب المهني يمثلان مدخلًا أساسيًا لتنمية الموارد البشرية في المجتمعات الريفية السودانية، شريطة أن يكونا مرتبطين بسوق العمل المحلي وباحتياجات الإنتاج الريفي. وتؤكد هذه النتيجة ما تقرره نظرية رأس المال البشري من أن الاستثمار في المهارات يزيد إنتاجية الأفراد وقدرتهم على تحقيق عوائد اقتصادية واجتماعية. كما تنسجم مع الأدبيات الحديثة التي ترى أن التدريب المهني يصبح أكثر أثرًا عندما يكون قائمًا على الكفايات، ومصحوبًا بتدريب عملي، ومتكاملاً مع خدمات التمويل والإرشاد والتشغيل. أظهرت الدراسة كذلك أن أثر التعليم المهني لا يقتصر على تحسين فرص العمل الفردية، بل يمتد إلى تعزيز صمود الأسر والمجتمعات. فتتويع المهارات ومصادر الدخل يقلل الاعتماد على نشاط واحد، ويزيد قدرة الأسر الريفية على مواجهة الصدمات المناخية والاقتصادية وتتوافق هذه النتيجة مع توجهات منظمة العمل الدولية التي تؤكد أن تنمية المهارات الريفية تساعد على الانتقال إلى العمل اللائق وتوسيع فرص كسب الدخل في البيئات الهشة.

كما كشفت الدراسة أن ضعف الحوكمة والتمويل والجودة يمثل العامل الأكثر تأثيرًا في محدودية أثر التعليم المهني، وهي نتيجة تتسق مع (UNESCO, 2022; UNESCO, 2023) الأدبيات التي تربط نجاح التعليم المهني بوجود حوكمة واضحة ونظم جودة وتمويل مستدام. فحتى إذا توافرت الرغبة المجتمعية في التدريب، فإن البرامج غير المجهزة أو غير المرتبطة بسوق العمل لا تحقق أثرًا مستدامًا. وتتفق (2023)، هذه النتيجة مع ما طرحه اليونسكو بشأن أهمية تقليل تشتت الحوكمة في قطاع التعليم المهني السوداني، وتطوير إطار وطني للمؤهلات. وتفعيل نظام الجودة والاعتراف بالتعلم السابق.

ومن النتائج المهمة أيضًا أن تغيير النظرة الاجتماعية للتعليم المهني لا يتحقق عبر الحملات الإعلامية وحدها، بل عبر تحسين جودة المخرجات وإظهار قصص نجاح ملموسة لخريجين تمكنوا من العمل أو تأسيس مشروعات ناجحة. فالمكانة الاجتماعية للتعليم المهني ترتبط بثقة المجتمع في قدرته على توفير مستقبل مهني كريم، ولذلك ينبغي أن يقرن الإصلاح المؤسسي بإصلاح الصورة الذهنية ورفع العائد الفعلي للالتحاق بمهنة البرامج.

صلتها بالدراسات السابقة	تفسيرها النظري	النتيجة الرئيسية
تتفق مع نظرية رأس المال البشري ودراسات التعليم والتنمية	المهارات تزيد الإنتاجية والدخل وقابلية التشغيل	التعليم المهني يعزز رأس المال البشري الريفي
أهمية الشراكة مع أصحاب TVET تؤكد دراسات العمل	التدريب غير المرتبط بالسوق يفقد فعاليته	الأثر التنموي مشروط بالجودة والمواءمة
تنسجم مع تقارير اليونسكو حول تشتت قطاع TVET في السودان	ضعف المؤسسات يحد من الاستدامة	الحوكمة والتمويل من القيود الحاسمة
تدعمها أدبيات منظمة العمل الدولية حول المهارات الريفية والعمل اللائق	التدريب يوسع المشاركة الاقتصادية والاجتماعية	تمكين المرأة والشباب من أهم العوائد الاجتماعية
تتوافق مع الاتجاهات الحديثة في التعليم المهني عالميًا	التحولات التقنية والمناخية تغير طبيعة العمل	المهارات الخضراء والرقمية فرصة مستقبلية

1.11- مناقشة الفرضيات في ضوء التحليل

تدعم نتائج التحليل الفرضية الرئيسة التي ترى أن تطوير التعليم والتدريب المهني بصورة متكاملة وموجهة لاحتياجات الريف يسهم إيجابياً في تنمية الموارد البشرية وتعزيز العائد التنموي. ويتضح ذلك من خلال المسارات المتعددة للأثر، حيث يرفع التدريب الحيد المهارات الإنتاجية، ويحسن قابلية التشغيل، ويدعم ريادة الأعمال الصغيرة، ويساعد على تمكين الفئات الأقل حظاً. غير أن تحقق هذا الأثر ليس تلقائياً، بل يرتبط بجودة التصميم والتنفيذ والحوكمة والتمويل.

وتدعم الدراسة كذلك الفرضية الفرعية المتعلقة بارتباط جودة البرامج وملاءمتها لسوق العمل بارتفاع الإنتاجية وفرص التشغيل. فالبرنامج المهني الذي لا يستند إلى احتياج فعلي في السوق قد ينتج خريجين يحملون شهادات دون قدرة عملية على تحسين دخلهم. أما البرنامج المرتبط بسلسلة قيمة محددة، مثل الإنتاج الزراعي أو التصنيع الغذائي أو الطاقة الشمسية، فيمتلك فرصة أكبر لإحداث أثر ملموس. كما تؤكد الدراسة الفرضية المتعلقة بأهمية الشراكة بين مؤسسات التدريب والقطاع الخاص والمجتمع المحلي، لأن هذه الشراكة تساعد في تحديد المهارات المطلوبة وتوفير التدريب العملي وربط الخريجين بالفرص.

أما الفرضية الخاصة بتأثير ضعف التمويل والحوكمة والتجهيزات، فتظهر بوضوح في تحليل التحديات. فهذه العوامل لا تعمل منفردة بل تتفاعل معاً لإضعاف جودة التدريب وثقة المجتمع في مخرجاته. وعندما تضعف الجودة، تتراجع المكانة الاجتماعية للتعليم المهني، فيقل الإقبال عليه، ثم تتراجع الموارد المخصصة له، فتتكرر الحلقة السلبية. لذلك فإن كسر هذه الحلقة يتطلب إصلاحاً متكاملاً لا يقتصر على جانب واحد.

2.11- النتائج التفصيلية للدراسة

يمكن عرض النتائج التفصيلية في مجموعة مترابطة من الخلاصات. أولاً، التعليم المهني يمتلك قدرة عالية على دعم التنمية الريفية إذا ارتبط بفرص إنتاجية واقعية في البيئة المحلية. ثانياً، ضعف الحوكمة المؤسسية يمثل عائقاً جوهرياً أمام توحيد الجهود وتحسين الجودة. ثالثاً، التمويل المستدام شرط أساسي لتحديث الورش وتدريب المدربين وتوفير المواد التدريبية. رابعاً، الصورة الاجتماعية السلبية للتعليم المهني لا تتغير إلا عندما يرى المجتمع عائداً ملموساً من التدريب في صورة عمل ودخل ومشروعات ناجحة. خامساً، المرأة والشباب يمثلان الفئتين الأكثر قدرة على الاستفادة من البرامج المهنية إذا صممت بطريقة تراعي احتياجاتهما وظروفهما.

وتكشف النتائج أيضاً أن التنمية الريفية تحتاج إلى برامج تدريب قصيرة ومتوسطة المدى، مرنة، قريبة من مناطق الإنتاج، ومتصلة بخدمات التمويل والإرشاد والتسويق. فالبرامج الطويلة والمركزية قد لا تناسب كل الفئات، خصوصاً من لديهم التزامات أسرية أو موسمية. كما أن التدريب ينبغي أن يتضمن مهارات حياتية ورقمية وريادية، لأن السوق الحالي يتطلب أكثر من مجرد إتقان حرفة محددة. فالمتدرب يحتاج إلى القدرة على التواصل، وإدارة الوقت، وحساب التكلفة، واستخدام الهاتف الذكي في التسويق أو الوصول إلى المعلومات.

الدلالة التطبيقية	نتيجة التحليل	الفرضية
ضرورة ربط التدريب بخطط التنمية المحلية	مدعومة بشرط الجودة والمواءمة	تطوير التعليم المهني يرفع العائد التنموي
تحديث المناهج واعتماد التدريب العملي	مدعومة بدرجة عالية	جودة البرامج ترتبط بالإنتاجية والتشغيل
إنشاء مجالس محلية للمهارات	مدعومة	الشراكات تزيد فاعلية البرامج
إصلاح الإطار المؤسسي وتنويع التمويل	مدعومة بوضوح	ضعف التمويل والحوكمة يقلل الأثر
إدماج وحدات ريادة الأعمال والتحول الرقمي	مدعومة	المهارات الريادية والرقمية تعزز الدخل

3.11- تفسير النتائج بالنسبة لأصحاب المصلحة

تكشف النتائج أن تطوير التعليم والتدريب المهني لا يمكن أن ينجح من خلال مؤسسة واحدة، لأن طبيعة المشكلة متعددة الأطراف. فمؤسسات التدريب مسؤولة عن جودة المناهج والبيئة التعليمية، لكن القطاع الخاص والمجتمع المحلي مسؤولان عن توضيح الطلب الفعلي على المهارات وإتاحة فرص التدريب التطبيقي. كما أن الوزارات والجهات الحكومية مسؤولة عن التمويل والتنظيم والاعتماد، بينما تضطلع المنظمات التنموية بدور مساند في بناء القدرات وتوفير الخبرات الفنية، خصوصاً في المناطق الريفية الأشد هشاشة.

ومن ثم، فإن تفسير النتائج في ضوء أصحاب المصلحة يساعد على تحويل النتائج من خلاصات عامة إلى التزامات عملية. فضعف المواءمة بين التدريب والعمل لا يعالج بتحديث المناهج وحدها، بل يتطلب مجالس مهارات محلية تشارك فيها مؤسسات التدريب والمنتجون المحليون، والحرفيون والقطاع الخاص والسلطات المحلية. وكذلك فإن ضعف الإقبال الاجتماعي على التعليم المهني لا يعالج بحملات إعلامية فقط. بل يحتاج إلى نماذج نجاح ملموسة لخريجين تمكنوا من تحسين دخلهم ومكانتهم الاجتماعية عبر المهارة المهنية.

الدور العملي المقترح	ما الذي تعنيه النتائج بالنسبة إليه؟	صاحب المصلحة
تحديث المناهج، زيادة التدريب العملي، تتبع الخريجين	الحاجة إلى برامج أكثر ارتباطاً بالبيئة الريفية	مؤسسات التعليم والتدريب المهني
التمويل، التنسيق، الاعتماد، ربط التدريب بخطط التنمية المحلية	ضرورة تحويل التعليم المهني إلى أولوية تنموية لا تعليمية فقط	الوزارات والسلطات المحلية
تحديد المهارات المطلوبة، استقبال المتدربين، المشاركة في التقييم	الحاجة إلى عمالة ماهرة وفرص تدريب مرتبطة بالإنتاج	القطاع الخاص والمنتجون المحليون
دعم مشاركة الشباب والمرأة وتغيير النظرة الاجتماعية السلبية	التعليم المهني أداة لتحسين الدخل وتقليل البطالة والهجرة	المجتمعات المحلية
تمويل البرامج النموذجية، بناء القدرات، دعم الابتكار المحلي	إمكان استخدام التدريب كمدخل للتعايش وبناء الصمود	المنظمات التنموية

ويساعد هذا التفسير على إبراز أن نتائج الدراسة ليست مجرد أحكام وصفية على واقع التعليم المهني، بل هي أساس لتوزيع المسؤوليات لكل نتيجة تشير إلى فجوة معينة تقابلها جهة أو أكثر يجب أن تتدخل لمعالجتها، وبذلك تصبح الدراسة أكثر قابلية للاستخدام في التخطيط والتنفيذ والمتابعة.

12- التوصيات العملية الموجهة

ينبغي أن تبدأ عملية الإصلاح بوضع استراتيجية وطنية متكاملة للتعليم والتدريب المهني ذات أولوية رفيعة واضحة، ترتبط بخطة التنمية الزراعية والصناعية والتشغيلية، وتحدد أدوار الوزارات والولايات والقطاع الخاص والمجتمع المدني. ويوصى بإنشاء أو تفعيل مجلس وطني موحد للتعليم والتدريب المهني يتولى التنسيق بين الجهات المختلفة، واعتماد إطار وطني للمؤهلات المهنية، وتطوير قاعدة بيانات للبرامج والمؤسسات والخريجين وفرص العمل.

على مستوى المناهج والبرامج، توصي الدراسة بالانتقال من المناهج التقليدية القائمة على المحتوى إلى مناهج قائمة على الكفايات، مصممة وفق احتياجات كل منطقة ريفية. وينبغي أن تشمل هذه البرامج الزراعة الذكية، وصيانة المعدات الزراعية، والتصنيع الغذائي وتربية الحيوان، والطاقة الشمسية، والحرف الريفية، وريادة الأعمال، والمهارات الرقمية الأساسية. كما ينبغي إدماج التدريب العملي داخل المزارع والورش والمشروعات المحلية، بدل الاقتصار على التدريب داخل القاعات.

وفي جانب التمويل، توصي الدراسة بتنوع مصادر التمويل من خلال مخصصات حكومية مستقرة، وشراكات مع القطاع الخاص، وصناديق محلية للتدريب، ودعم من المنظمات الدولية، وآليات تمويل مرتبطة بالنتائج. وينبغي أن يكون القطاع الخاص شريكاً في تحديد المهارات المطلوبة، وتوفير فرص التدريب العملي، والمساهمة في تجهيز الورش والمعامل، وتوظيف الخريجين أو دعم مشروعاتهم الصغيرة. أما في جانب الموارد البشرية، فتوصي الدراسة بتطوير برامج مستمرة لتأهيل المدربين، تشمل التدريب التقني الحديث، وطرائق التعليم العملي، واستخدام التكنولوجيا، والإرشاد المهني وريادة الأعمال. كما ينبغي تحسين حوافز المدربين العاملين في المناطق الريفية، وتوفير فرص تبادل خبرات مع مؤسسات إقليمية ودولية ناجحة.

وفي جانب العدالة والشمول، ينبغي تصميم برامج خاصة بالمرأة الريفية والشباب والفئات المهمشة والنازحين، تراعي ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية، وتوفر خدمات مساندة مثل التدريب القريب من السكن، والحضانات المجتمعية عند الحاجة، والمنح الصغيرة، والإرشاد بعد التدريب. كما توصي الدراسة بإطلاق حملات مجتمعية تُبرز القيمة الاقتصادية والاجتماعية للتعليم المهني من خلال قصص نجاح حقيقية. وربط التدريب بالتراث والحرف المحلية.

الإطار الزمني	الإجراء المقترح	الجهة المسؤولة	مجال التوصية
قصير إلى متوسط الأجل	تفعيل مجلس وطني موحد وإطار للمؤهلات المهنية	الحكومة الاتحادية والولايات	الحكومة
قصير الأجل ومستمر	تطوير برامج قائمة على الكفايات واحتياجات الريف	مؤسسات التدريب والقطاع الخاص	المناهج
متوسط الأجل	إنشاء آليات تمويل مستدامة وصناديق تدريب محلية	الحكومة والقطاع الخاص والشركاء الدوليون	التمويل

متوسط الأجل	وضع معايير اعتماد ومتابعة للخريجين وقياس الأثر	هيئات الاعتماد والمؤسسات التدريبية	الجودة
قصير الأجل	برامج موجهة للمرأة والشباب والنازحين والفئات الهشة	الوزارات والمنظمات والمجتمعات المحلية	الشمول
متوسط إلى طويل الأجل	التعلم المدمج ومراكز التدريب المتنقلة والمحتوى الرقمي	مؤسسات التدريب وشركات الاتصالات	التكنولوجيا

1.12- إطار تنفيذي مقترح لتنفيذ التوصيات

حتى لا تبقى التوصيات في مستوى عام، تقترح الدراسة إطارًا تنفيذيًا يقوم على ثلاث مراحل مترابطة. تتمثل المرحلة الأولى في التأسيس المؤسسي، وتشمل مراجعة الجهات المسؤولة عن التعليم المهني، وتفعيل التنسيق بينها، وبناء إطار وطني للمؤهلات والمعايير. أما المرحلة الثانية فتتعلق بتطوير البرامج، وتشمل تحديث المناهج، وتدريب المدربين، وتجهيز الورش، وتصميم برامج ريفية مرنة قائمة على الكفايات وتتمثل المرحلة الثالثة في التوسع والاستدامة، وتشمل ربط التدريب بالتمويل والإرشاد والتشغيل، وبناء شراكات محلية، وقياس الأثر بصورة دورية.

الجهات ذات الصلة	الإجراءات الرئيسية	المدة المقترحة	المرحلة
الوزارات المختصة، الولايات مؤسسات التدريب	تنسيق الجهات، إعداد معايير الجودة، تحديد الأولويات الريفية	سنة واحدة	التأسيس المؤسسي
مراكز التدريب، القطاع الخاص المنظمات	تحديث المناهج، تدريب المدربين، تجهيز الورش تطبيق برامج تدريبية	سنتان	تطوير البرامج
الحكومة، التمويل الأصغر، المجتمعات المحلية	تعميم البرامج الناجحة، ربط التدريب بالتمويل قياس الأثر	ثلاث إلى خمس سنوات	التوسع والاستدامة

2.12- توصيات خاصة بالمناهج والتدريب العملي

ينبغي أن تتحول المناهج المهنية إلى مناهج قائمة على الكفايات، بحيث تحدد بدقة ما يجب أن يعرفه المتدرب وما يجب أن يكون قادرًا على أدائه. ويستدعي ذلك تقليل الاعتماد على الحفظ النظري وزيادة ساعات التطبيق العملي والتدريب الميداني. كما ينبغي أن تتضمن المناهج وحدات مشتركة في السلامة المهنية، وريادة الأعمال، والثقافة المالية، والمهارات الرقمية الأساسية، والمهارات الحياتية، لأن هذه الجوانب تزيد قدرة الخريج على تحويل المهارة إلى دخل مستدام.

وتوصي الدراسة بتطبيق نموذج التدريب المزدوج بصورة مبسطة تناسب السودان، بحيث يقضي المتدرب جزءًا من وقته في مركز التدريب وجزءًا آخر في موقع إنتاجي حقيقي مثل مزرعة أو ورشة أو مشروع صغير أو جمعية تعاونية. ويساعد هذا النموذج في تقليل الفجوة بين التدريب والعمل، كما يتيح لأصحاب الأعمال المشاركة في تقييم المتدربين واختيار المتميزين منهم. ويمكن البدء بتجارب محدودة في مجالات مثل صيانة المعدات الزراعية، والطاقة الشمسية، والتصنيع الغذائي، وخدمات الثروة الحيوانية.

3.12- توصيات خاصة بالمرأة والشباب

توصي الدراسة بتصميم برامج موجهة للنساء الريفيات تراعي الوقت والمكان ونوع المهارات المطلوبة. فقد لا تستطيع كثير من النساء الالتحاق ببرامج طويلة أو بعيدة عن محل السكن، لذلك تعد البرامج القصيرة القريبة من المجتمع المحلي أكثر ملاءمة. وينبغي أن تشمل هذه البرامج مجالات ذات فرص دخل حقيقية مثل التصنيع الغذائي، والخياطة المتطورة، وتربية الدواجن، وإدارة المشروعات الصغيرة. والتسويق الرقمي البسيط، والخدمات المجتمعية.

أما بالنسبة للشباب، فينبغي التركيز على البرامج التي تجمع بين المهارة الفنية والريادة والتكنولوجيا. وتشمل المجالات ذات الأولوية صيانة أنظمة الطاقة الشمسية، وصيانة الدراجات النارية والمضخات، والخدمات الرقمية المحلية، والزراعة الذكية، والتصنيع الصغير. كما ينبغي إنشاء مسارات إرشاد مهني تساعد الشباب على اختيار التخصص المناسب، وتربطهم بفرص التدريب والعمل والتمويل، وتقديم لهم متابعة بعد التخرج.

4.12- توصيات المتابعة والتقييم

لا يمكن ضمان نجاح إصلاح التعليم المهني دون نظام متابعة وتقييم واضح. وينبغي أن يتجاوز التقييم مؤشرات الإدخال مثل عدد المتدربين وعدد الدورات، إلى مؤشرات النتائج والأثر مثل نسبة التشغيل، وعدد المشروعات التي أنشأها الخريجون، وتغير الدخل، ورضا أصحاب العمل، ونسبة مشاركة النساء، واستمرار المشروعات بعد سنة من التخرج. ويجب أن تجمع هذه المؤشرات بانتظام وأن تستخدم في تحسين البرامج لا في إعداد التقارير فقط.

دور المؤشر في تحسين القرار	المؤشر المقترح	مجال التقييم
قياس عدالة الوصول إلى التدريب	عدد الملتحقين حسب النوع والمنطقة	الوصول
قياس فعالية المناهج والتدريب	نسبة اجتياز اختبارات الكفايات العملية	الجودة
قياس ارتباط التدريب بسوق العمل	نسبة الخريجين العاملين بعد 6 أشهر	التشغيل
قياس أثر التدريب في خلق الدخل	عدد المشروعات المنشأة والمستمرة	ريادة الأعمال
قياس المردود التنموي الواسع	تغير الدخل ومشاركة النساء وتقليل الهجرة	الأثر الاجتماعي

5.12- خارطة طريق تنفيذية مقترحة

حتى لا تبقى التوصيات في مستوى العموم، تقترح الدراسة خارطة طريق تنفيذية على ثلاث مراحل مترابطة. تبدأ المرحلة الأولى بإجراءات عاجلة قابلة للتنفيذ خلال عام واحد، وتركز على التشخيص المؤسسي، وتحديد الأولويات التدريبية في المحليات الريفية، واختيار برامج نموذجية قصيرة المدى ذات أثر مباشر. أما المرحلة الثانية فتمتد إلى ثلاث سنوات، وتركز على تحديث المناهج، وتأهيل المدربين، وتطوير مراكز التدريب، وبناء شراكات محلية. وتتمثل المرحلة الثالثة في ترسيخ نظام وطني مستدام للجودة والتمويل والمتابعة، بحيث يصبح التعليم المهني جزءاً ثابتاً من سياسات التنمية الريفية لا مشروعاً مؤقتاً.

المخرجات المتوقعة	الأولويات الرئيسية	المدى الزمني	المرحلة
قاعدة بيانات أولية، برامج تجريبية، مؤشرات متابعة مبسطة	تشخيص الواقع، اختيار محليات نموذجية، تصميم برامج قصيرة مرتبطة بحاجات عاجلة	سنة واحدة	المرحلة الأولى
برامج قائمة على الكفايات، مراكز تدريب أكثر فاعلية، فرص تطبيق عملي	تحديث المناهج، تدريب المدربين، تجهيز الورش بناء شراكات مع المنتجين	من سنة إلى ثلاث سنوات	المرحلة الثانية
منظومة تدريب مهنية مستدامة ومتصلة بخطة التنمية الريفية	ترسيخ نظام الاعتماد والجودة، ربط التمويل بالأداء، تعميم النماذج الناجحة	ثلاث إلى خمس سنوات	المرحلة الثالثة

وتتطلب هذه الخارطة وجود جهة تنسيقية واضحة تجمع بين التعليم والعمل والتنمية المحلية والقطاع الخاص، لأن غياب التنسيق يعد أحد أسباب ضعف أثر التعليم المهني. كما تتطلب تخصيص موارد مالية تدريجية ومضمونة، بحيث لا يعتمد التدريب على تمويل متقطع أو مبادرات قصيرة الأجل. ومن المهم كذلك أن تُبنى عملية التوسع على تقييم التجارب النموذجية، فلا تُعمم البرامج إلا بعد التحقق من ملاءمتها للبيئة المحلية وقدرتها على خلق أثر فعلي في التشغيل والدخل والإنتاجية.

إن نجاح خارطة الطريق المقترحة مشروط بدمج البعد الاجتماعي في الإصلاح. فالتدريب المهني في الريف لا يتعامل مع مهارات فنية فقط بل مع تصورات اجتماعية عن قيمة العمل اليدوي والحرفي، ومع قيود ثقافية قد تحد من مشاركة المرأة، ومع ضعف الثقة في المؤسسات الرسمية. لذلك ينبغي أن ترافق البرامج الفنية أنشطة توعية وإرشاد مهني وقصص نجاح محلية، حتى يصبح التعليم المهني خيارًا اجتماعيًا مقبولاً ومساراً حقيقياً للترقي الاقتصادي.

13- خاتمة

خلصت الدراسة إلى أن التعليم والتدريب المهني يمكن أن يشكل مدخلاً محورياً لتنمية الموارد البشرية في المجتمعات الريفية السودانية إذا أُعيد تصميمهما باعتبارهما أداة إنتاج وتنمية لا مجرد مسار تعليمي بديل. فالريف السوداني يمتلك موارد بشرية وطبيعية كبيرة، غير أن تحويل هذه الموارد إلى عائد تنموي يتطلب مهارات عملية، ومؤسسات فعالة، وتمويلاً مستداماً، ومناهج مرتبطة بحاجات الإنتاج المحلي وسوق العمل.

أكدت الدراسة أن الأثر الإيجابي للتعليم المهني يظهر في رفع الإنتاجية، وتنويع مصادر الدخل، وتحسين قابلية التشغيل، وتمكين المرأة والشباب، وتعزيز الاستدامة البيئية. غير أن هذا الأثر يظل محدوداً ما لم تُعالج القيود المتعلقة بالحوكمة والتمويل والجودة والتجهيزات والنظرة الاجتماعية. ومن ثم فإن تطوير التعليم المهني في السودان يتطلب إصلاحاً شاملاً يبدأ من السياسات وينتهي بالممارسة اليومية داخل الورشة والمزرعة والمجتمع المحلي.

وتوصي الدراسة بأن تتعامل السياسات العامة مع التعليم والتدريب المهني بوصفه استثماراً طويل الأجل في رأس المال البشري، وأن يجري ربطه بخطة التنمية الريفية والأمن الغذائي والتشغيل وريادة الأعمال. كما تدعو إلى مزيد من الدراسات الميدانية في الولايات السودانية المختلفة لقياس أثر البرامج المهنية على الدخل والإنتاجية والتشغيل، وتحديد النماذج الأكثر ملاءمة للسياقات الريفية المتنوعة.

وتؤكد الدراسة أن الإصلاح المطلوب لا ينبغي أن يكون إصلاحًا شكليًا يقتصر على تغيير المسميات أو زيادة عدد المراكز، بل يجب أن يكون إصلاحًا نوعيًا يمس فلسفة التعليم المهني ووظيفته الاجتماعية والاقتصادية. فالمعيار الحقيقي لنجاح التعليم المهني ليس عدد الخريجين فقط، بل قدرة هؤلاء الخريجين على تحسين الإنتاج والدخل وتأسيس مشروعات وخدمة مجتمعاتهم المحلية. وكلما ارتبط التدريب بحاجات الناس ومواردهم وفرصهم الواقعية، أصبح أكثر قدرة على إحداث تغيير مستدام.

كما تلخص الدراسة إلى أن الريف السوداني يمتلك فرصًا كبيرة يمكن أن تتحول إلى عوائد تنموية إذا توفرت المهارات والمؤسسات والسياسات المناسبة. ولذلك فإن التعليم المهني ينبغي أن يكون جزءًا من رؤية أوسع للتنمية الريفية تشمل البنية التحتية والتمويل والأسواق والخدمات والإرشاد. ولا يمكن لمركز تدريب واحد أن يغير الواقع بمفرده، لكنه يستطيع أن يصبح نقطة انطلاق إذا عمل ضمن شبكة من الشراكات المحلية والوطنية والدولية.

وتفتح الدراسة المجال أمام بحوث لاحقة أكثر تخصصًا، مثل إجراء دراسات ميدانية لقياس أثر برامج تدريب محددة في ولايات سودانية مختلفة، أو تحليل احتياجات المهارات حسب سلاسل القيمة الزراعية والحيوانية، أو دراسة أثر التدريب المهني على تمكين المرأة الريفية، أو بناء نموذج تمويلي مستدام لمراكز التدريب الريفية. وتمثل هذه المسارات البحثية امتدادًا ضروريًا لتعميق الفهم وتحويل النتائج العامة إلى تدخلات أكثر دقة.

دلالات تطبيقية قبل الخاتمة

تؤكد الدراسة أن المدخل الأكثر فاعلية لتطوير التعليم والتدريب المهني في المجتمعات الريفية السودانية هو المدخل المتكامل الذي يربط بين الإنسان والمهارة والمؤسسة والسوق. فتتمتع الموارد البشرية لا تتحقق بإضافة برامج تدريبية متفرقة، بل بتصميم منظومة تجعل التدريب مرتبطًا بحاجات الإنتاج المحلي، وتجعل الخريج قادرًا على الانتقال من التعلم إلى العمل، وتجعل المؤسسة التدريبية خاضعة للتقييم والتحسين المستمر.

كما تشير الدراسة إلى أن إصلاح التعليم المهني ينبغي أن يكون جزءًا من سياسات أوسع للتنمية الريفية، تشمل البنية التحتية، والتمويل الأصغر، والإرشاد الزراعي، ودعم المشروعات الصغيرة، وتوسيع الخدمات الرقمية. فالمهارة المهنية تحتاج إلى بيئة تمكّنها من التحول إلى قيمة اقتصادية، وإذا غابت هذه البيئة ظل أثر التدريب محدودًا حتى لو تحسنت المناهج والمراكز.

ومن الناحية البحثية، تفتح الدراسة مجالًا لدراسات ميدانية لاحقة تقيس أثر برامج محددة للتعليم المهني على الدخل والإنتاجية والهجرة وتمكين المرأة والشباب في ولايات سودانية مختلفة. كما يمكن أن تنجّه دراسات أخرى إلى بناء نماذج كمية لتقدير العائد الاقتصادي والاجتماعي للاستثمار في التعليم المهني مقارنة ببدائل إنفاق تنمية أخرى. وتعد هذه الاتجاهات ضرورية لتحويل النقاش حول التعليم المهني من مستوى القناعة العامة بأهميته إلى مستوى الدليل التطبيقي الذي يوجه السياسات والتمويل.

1. ،أحمد، رضا محمد عبده، وشاهين، محمد عبد الحميد). 2021. (مقومات تنمية رأس المال البشري. مجلة الدراسات الاقتصادية 15(2)، 45-68.
2. البنك الدولي). 2023. (تقرير التنمية في العالم 2023: التعليم من أجل التنمية. واشنطن: مجموعة البنك الدولي
3. البنك الدولي). 2023. (تقييم الفقر في السودان: حالة الفقر في السودان. واشنطن: مجموعة البنك الدولي
4. الجهاز المركزي للإحصاء السوداني). 2023. (التعداد السكاني الخامس للسودان 2023. الخرطوم: الجهاز المركزي للإحصاء
5. الجهاز المركزي للإحصاء السوداني). 2022. (المسح الأسري للفقر والتنمية البشرية في السودان 2021. الخرطوم: الجهاز المركزي للإحصاء
6. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة). 2022. (التقرير العالمي لرصد التعليم 2022: التعليم والتدريب التقني والمهني بباريس: اليونسكو
7. CapED Sudan TVET Sector. Paris: UNESCO. 2023. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة). 2023. <https://www.unesco.org/en/publication/caped-sudan-tvet-sector>
8. Skills for Rural Employment and Development. Geneva: ILO. 2024. منظمة العمل الدولية). 2024. <https://www.ilo.org/skills-rural-employment-and-development>
9. وزارة التعليم والتربية السودانية). 2023. (الإحصاء التعليمي السنوي 2023-2022. الخرطوم: إدارة التخطيط والإحصاء التربوي
10. :وزارة التعليم العالي والبحث العلمي السودانية). 2020. (الاستراتيجية القومية للتعليم التقني والمهني 2030-2020. الخرطوم: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

1. African Development Bank. (2023). *Sudan Economic Outlook 2023*. Abidjan: African Development Bank.
2. African Development Bank. (2024). *Sudan Country Strategy Paper 2024-2028*. Abidjan: African Development Bank.
3. Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
4. Bryman, A. (2016). *Social research methods* (5th ed.). Oxford University Press.
5. Cavanagh, J., Shaw, G., & Wang, L. (2013). Technical and vocational education and training, and skills development for rural transformation. In *Transforming rural livelihoods* (pp. 118-148). Routledge.
6. Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
7. International Labour Organization. (2020). *Skills for employment policy brief: Rural skills development*. Geneva: ILO.

8. International Labour Organization. (2022). *Youth employment in Sudan: Challenges and opportunities*. Geneva: ILO.
9. International Labour Organization. (2024). *Elevating the potential of rural youth: Paths to decent jobs and sustainable futures*. Geneva: ILO.
10. Lucas, R. E. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3-42.
11. McGrath, S., Ramsarup, A., & Zeelen, J. (2020). Vocational education and training for African development: A literature review. *International Journal of Educational Development*, 74, 102158.
12. Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. National Bureau of Economic Research.
13. OECD. (2021). *OECD skills outlook 2021: Learning for life*. OECD Publishing.
14. Olaniyan, D. A., & Okemakinde, T. (2008). Human capital theory: Implications for educational development. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 5(5), 479-483.
15. Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in education: A decennial review of the global literature. *Education Economics*, 26(5), 445-458.
16. Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
17. UNESCO-UNEVOC. (2021). *TVET country profile: Sudan*. Bonn: UNESCO-UNEVOC International Centre.
18. United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. New York: United Nations.
19. United Nations Development Programme. (2022). *Human development report 2022: Sudan country profile*. New York: UNDP.
20. World Bank. (2021). *Rural development strategy 2021-2025: Transforming rural areas*. Washington, DC: World Bank Group.
21. World Food Programme. (2023). *Sudan country strategic plan 2023-2026*. Rome: WFP.