



**واقع دور مراكز التدريب في تحقيق التنمية المستدامة بالسلطنة
في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠
من وجهة نظر المتدربين**

إعداد

د / أمل عبدالله بشير الحرملية

تخصص: القيادة التربوية

الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا

٢٠١٩م

واقع دور مراكز التدريب في تحقيق التنمية المستدامة بالسلطنة في ضوء الإستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠ من وجهة نظر المتدربين

إعداد

د / أمل عبدالله بشير الحرملية

تخصص: القيادة التربوية

الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تقييم واقع دور مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم في تحقيق التنمية المستدامة بالسلطنة في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠، والتعرف على تقديرات المتدربين بتلك المراكز حول واقع دور هذه المراكز التدريبية، ولغرض جمع البيانات قامت الباحثة بإعداد أداة للدراسة متمثلة في استبانة استهدفت تقييم واقع دور مراكز التدريب من وجهة نظر المتدربين بمراكز التدريب، وقد تم التثبت من جودة الأداة بحساب معاملات الصدق والثبات، طبقت الدراسة على عينة من المتدربين في خمس مراكز تدريبية بلغ عددهم ٢٥٦ متدرباً في ضوء متغيرات النوع الاجتماعي والوظيفة وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: تقديرات المتدربين بمراكز التدريب حول واقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة جاء بدرجة كبيرة بمتوسط عام بلغ (٣,٦٧)، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات متدربي مراكز التدريب لواقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة، بينما كشفت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات متدربي مراكز التدريب لواقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لمتغيرات الوظيفة والمؤهل العلمي. وأوصت الدراسة بوضع توصيات منها وضع الخطط الإجرائية الفاعلة لمتابعة أثر التدريب على المتدربين في ميدان عملهم على المدى البعيد وعدم الاكتفاء بالتقييم أثناء فترة التدريب فقط. زيادة نسبة المتدربين المستهدفين ببرامج التدريب لإحداث تغيير جذري في ممارساتهم بمهامهم الوظيفية بما يحقق أهداف التنمية المستدامة وتوصيات الاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠، وتضمنين موضوعات التنمية الاقتصادية والبيئية والاجتماعية بشكل أكبر في محتوى البرامج التدريبية المقدم بمراكز التدريب.

مقدمة:

جاء القرن الحادي والعشرون، وحمل معه الكثير من التحديات، أهمها هو إيجاد الأساليب والطرق التي تمكن الأفراد من العيش والعمل بشكل مستدام، بحيث يحصل كل الأفراد بصرف النظر عن دياناتهم وجنسياتهم وانتماءهم وألوانهم وأماكن عيشهم على احتياجاتهم ومتطلباتهم، من المصادر والموارد الطبيعية، دون التأثير على مستقبل الأجيال القادمة، وما يجب أن يتوافر لها من موارد بسلام وطمأنينة؛ لذا تنامي اهتمام العالم بهذه القضايا (أمبوسعيدي، ٢٠١٨)، وبرز الاهتمام العالمي بقضايا التنمية المستدامة، لكن مع وجود العديد من التحديات وأهمها الحروب والفقر والتلوث، التي تشكل مجتمعة عرقلة عظمى أمام تحقق أهداف التنمية لجميع الدول والأفراد، وخصوصا عدم إظهار الكثير من الدول جديتها في العمل بتوصيات هذه القمم والندوات. لذا فإن التغيير المطلوب إحداثه لمعالجة قضايا التنمية المستدامة عبر التعليم، يتم من خلال عدة طرق ومعالجات، أهمها إعداد الاختصاصيين وأصحاب الشأن، وتدريبهم تدريبا خاصا يكسبهم الكفايات الرئيسية المتعلقة بفهم قضايا التنمية المستدامة، ومعرفة آلية التعامل مع أوجهها المختلفة في ظل أي ظروف مستجدة.

مشكلة البحث:

منذ ظهور مصطلح التنمية المستدامة بشكله الحالي؛ استجابة للإدراك المتنامي لضرورة إحداث توازن اجتماعي واقتصادي وبيئي، إلا أن العالم يواجه العديد من التحديات التي تقف عائقا أمام تحقيق التنمية، والتي تمر بها الأجيال الحالية، مثل الفرص غير المتساوية في الحصول على تعليم جيد، وخدمات اجتماعية، وصحية ملائمة، والحقوق السياسية، وغيرها. يزداد الاهتمام العالمي بالتدريب المهني؛ وينبع ذلك من أهميته كأداة لتطوير الاقتصاد، وتنظيم سوق العمالة، وبالتالي تطوير الهيكل الاقتصادي، ومن ناحية أخرى يعتبر نظام التدريب المهني جزءا لا يتجزأ من النظام التعليمي لأي دولة، ويعتمد نجاحه على القدرة على تطويع نظام التدريب المهني، طبقا للاحتياجات والظروف الثقافية والاقتصادية والاجتماعية لأي دولة. وقد أكد تقرير التقدم الحاصل في المنطقة العربية للجنة العالمية للتنمية المستدامة، والذي صدر عن الجامعة العربية، أن الاستثمار في التدريب والتعليم في البلاد العربية قد زاد خلال العقد الماضي؛ بهدف التمكن من أداء خدمات أفضل لكافة فئات المجتمع، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، كما أوصى الاجتماع الأول لفريق العمل العربي المعني بالمعلومات البيئية، ومؤشرات البيئة والتنمية المستدامة والذي عقد في الفترة (١٦- ٢٠١٠/٣/١٧)، إلى ضرورة الاهتمام بتدريب الكوادر للتعامل مع موضوعات التنمية بطريقة علمية (الحضرمية، ٢٠١٣)، وتحقيق التنمية لهم تماشيا مع رؤية عمان ٢٠٤٠، ومبادئ وأهداف الاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠، ووثيقة فلسفة التعليم في سلطنة عمان، وخطط وزارة التربية والتعليم واستراتيجياتها والتي أصبحت تركز بشكل محوري على تحقيق التنمية المستدامة، إلا أن هناك الكثير من التساؤلات حول مدى تلبية تلك البرامج للاحتياجات الفعلية لهؤلاء المتدربين لتحقيق التنمية المستدامة المرجوة عبر التعليم

فمن خلال دراسة صلاح الدين والمسكرية (٢٠١٧) تبين مدى ارتفاع سقف الإنفاق على البرامج التدريبية المنفذة، ونقص جدوى تلك البرامج، وضعف أثرها في الأداء الفردي والجمعي للمتدربين، والقصور في التخطيط لها، وإعدادها، وتنفيذها، وتقييمها، ويعود ذلك وفقا للدراسة إلى عدم كفاية تلك البرامج، وعدم ملاءمتها للفئة المستهدفة، وعجزها عن مواكبة المستجدات العلمية والتكنولوجية الحديثة، لتحقيق الاستدامة المرجوة على جميع الأصعدة. وقد أكدت كذلك دراسة Torsten&Philip (2011) قصور برامج إعداد وتدريب المعلمين في إكساب مخرجاتها المعرفية الكافية، عن موضوعات التنمية المستدامة بمختلف جوانبها، وأن هنالك حاجة ملحة لربط برامج إعدادهم بالتنمية المستدامة، وللكشف عن مدى انتشار مفهوم التنمية المستدامة في مؤسسات التعليم في ألمانيا، ومدى اهتمام هيئة التدريس والطلاب بها تم تطبيق استبيان، حيث لوحظ أن ٢٠% فقط ممن خضعوا للاستبيان، حضروا دورات وبرامج تتعلق بالاستدامة، على الرغم من وجود اتجاهات إيجابية لديهم لحضور مثل هذه الدورات، وقد أوصت الدراسة بأهمية زيادة برامج التدريب، والدورات، لرفع الوعي بالتنمية المستدامة.

ونتيجة للتطور المستمر في العلوم والنظريات الأنظمة التربوية، وكذلك في أنظمة التعليم بالسلطنة، مثل تطبيق نظام التعليم الأساسي، وما بعد الأساسي، وسلاسل كامبريدج لمواد العلوم والرياضيات، والمراكز المتأخرة لطلاب السلطنة في المسابقات الدولية مثل TIMSS، فإن كل ذلك يتطلب توفير تقنيات وتدريب نوعي، يحدث تغييرات جذرية في مهارات العاملين، وجودة أدائهم وصولا لتحقيق التنمية المستدامة، لدى جميع المستهدفين بعملية التعليم والتدريب. وبعد الإعلان عن جائزة السلطان قابوس للتنمية المستدامة في البيئة المدرسية في ديسمبر ٢٠١٨، والذي تزامن مع الإعلان عن مسودة وثيقة الاستدامة في مؤتمر الاستدامة الأول بمسقط في ديسمبر ٢٠١٨، فإن الحاجة لدراسة واقع الدور الذي تلعبه مراكز التدريب في تحقيق التنمية المستدامة بالسلطنة في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠، من وجهة نظر موظفي ومدربي مراكز التدريب وإدارتها العليا؛ لنقل الوعي بقضايا التنمية للطلاب بمؤسسات التعليم ولمختلف فئات المجتمع؛ تحقيقا لأهداف التنمية المستدامة، قد أصبح أمرا ملحا وضروريا.

أسئلة البحث :

من خلال ما سبق فقد رأت الباحثة إجراء دراسة تبين واقع دور مراكز التدريب في تحقيق التنمية المستدامة بالسلطنة في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠ عبر الإجابة على السؤالين:

- ١- ما واقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة في السلطنة في ضوء استراتيجية التعليم ٢٠٤٠؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) لتقديرات متدربي مراكز التدريب لواقع الدور الذي تلعبه مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة في السلطنة في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠. تعزى إلى النوع، الدور الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة؟

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

- ١- تقييم واقع الدور الذي تلعبه مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة في السلطنة في ضوء استراتيجية التعليم ٢٠٤٠.
- ٢- قياس مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) لتقديرات متدربي مراكز التدريب لواقع الدور الذي تلعبه مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة في السلطنة في ضوء استراتيجية التعليم ٢٠٤٠. تعزى إلى النوع، الدور الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

أهمية الدراسة :

ونظرا لندرة الدراسات المعنية بدراسة الدور الذي تقوم به مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة بالسلطنة، ومدى وعي مخرجات التدريب بقضايا وأبعاد التنمية المستدامة، لما لها من علاقة مباشرة وطيدة بالتعليم، واستجابة لمتطلبات رؤية عمان ٢٠٤٠، واستراتيجية التعليم ٢٠٤٠، والخطة الخمسية التاسعة، ووثيقة فلسفة التعليم، التي تركز في مجملها على تحقيق التنمية المستدامة عبر التعليم، تتجلى أهمية الدراسة باستنادها على توصيات العديد من الدراسات، والبحوث والمؤتمرات الدولية، حول أهمية التدريب لأجل تحقيق استدامة التنمية اقتصاديا واجتماعيا وبيئيا، وضرورة امتلاكنا جميعا المعارف الكافية حول قضايا التنمية المستدامة، والاتجاهات الإيجابية، والسلوكيات الصحيحة في التفاعل مع جميع عناصرها، وأبعادها وتبرز أهمية الدراسة أيضا في المستويين النظري والتطبيقي:

١- الأهمية النظرية:

أ- تبرز أهمية الدراسة الحالية في أنها تتزامن مع الإعلان عن رؤية عمان ٢٠٤٠، والخطة الخمسية التاسعة، ومسودة وثيقة الاستدامة، وجائزة السلطان قابوس للتنمية المستدامة في البيئة المدرسية التي أعلن عنها في ٢٠١٨؛ وتهدف جميعها إلى تحقيق التنمية المستدامة في جميع القطاعات، وعلى رأسها التعليم لما له من دور محوري، وركيزة أساسية في تنمية باقي القطاعات.

ب- رفع الوعي بأهمية التنمية المستدامة، ودورها في معالجة سائر القضايا المجتمعية والعالمية المعاصرة.

ج- أن البحث يشكل انطلاقة لدراسات بحثية عديدة هامة مستقبلا.

د- إثراء القطاع البحثي في مجال التنمية المستدامة، والأدوار المهمة لمراكز التدريب في تحقيق الاستدامة بالمجتمعات.

هـ- تعد الدراسة الأولى من نوعها في موضوع دراسة واقع أدوار مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة بالسلطنة.

٢- الأهمية التطبيقية:

حيث يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة من قبل:

أ- متخذي القرارات، وواضعي أسس وتصورات وخطط مراكز التدريب، والتنمية المهنية، والقائمين على رؤية عمان ٢٠٤٠، واستراتيجية التعليم ٢٠٤٠، ووثيقة فلسفة التعليم، وغيرها من خطط التعليم؛ لإجراء التعديلات، وطرح المقترحات اللازمة لرفع مستوى وعي الأفراد، تجاه قضايا التنمية المستدامة المختلفة في مواقعهم المختلفة، بما يخدم رؤى وتطلعات تلك الجهات؛ لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بمؤسسات المجتمع المختلفة.

ب- القادة وأصحاب القرار بمؤسسات التعليم، وتعريفهم بأهمية الاستثمار في التدريب؛ لأجل تعليم مستدام يحقق رؤية الاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠.

ج- جميع عناصر منظومة التعليم، بالاستفادة من نتائج البحث في تطوير دور مراكز التدريب في تحقيق التنمية المستدامة بالسلطنة.

د- أولياء الأمور كونهم شريك أساسي في تحقيق التنمية المستدامة، من خلال مؤسسات التعليم التي تستهدف تعليم أبنائهم.

هـ- تضع الدراسة الحالية الأسس والمرجعيات لأي تعديلات حالية ومستقبلية مقترحة في وثيقة الاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠.

و- الباحثين، حيث تتيح لهم هذه الدراسة نتائج أساسية حول واقع دور مراكز التدريب المهني بالسلطنة ومعوقات تحقيق استدامة التنمية وربطها بخطط ورؤى التنمية المختلفة للقيام ببحوث استراتيجية تخدم تلك الخطط.

حدود الدراسة:**تحدد الدراسة ب:**

الحدود المكانية: مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان والمتمثلة في خمسة مراكز بهذه الدراسة: المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين- مركز تدريب مسقط-مركز تدريب جنوب الباطنة-مركز تدريب شمال الباطنة-مركز تدريب الداخلية.

الحدود البشرية: متدربو مراكز التدريب المهني.

الحدود الزمانية: العام الدراسي ٢٠١٨-٢٠١٩.

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على دور مراكز التدريب في تحقيق التنمية المستدامة في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠.

مصطلحات الدراسة:

التنمية المستدامة: وضعت اللجنة العالمية للبيئة والتنمية تعريفا للتنمية المستدامة، بأنها التنمية التي تقي باحتياجات الجيل الحالي، دون الإضرار بقدرة الأجيال القادمة على الوفاء باحتياجاتها (العبدلية، ٢٠١٨) كما عرفها السعدي (٢٠١٥) على أنها: محاولة الحد من التعارض الذي يؤدي إلى تدهور البيئة، عن طريق إيجاد وسيلة لإحداث تكامل ما بين البيئة والاقتصاد". وتعرفها الباحثة بأنها التنمية التي تعتمد استراتيجيات وخططا، تكفل صون الموارد والثروات الطبيعية، ومستوى لائق من المعيشة لكل الأفراد في الوقت الحالي، بما لا يضر احتياجات الأجيال القادمة.

التدريب المهني: يُعرّف التدريب إجرائيا على أنه "هو الجهود المنظمة والمخطط لها، لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة، تستهدف إحداث تغييرات إيجابية مستمرة في خبراتهم، واتجاهاتهم، وسلوكهم، من أجل تطوير كفاياتهم وممارساتهم" (الطعاني، ٢٠١٣) كما يعرف بلهي (٢٠١٧، ص ٤) التدريب المهني على أنه عملية تعتمد تقديم فن الخبرة والمهارة، بهدف تقديم الخدمة التدريبية للأفراد والجماعات داخل المؤسسات الإنتاجية والخدمية، لتحقيق أعلى قدر من الأداء في مواجهة المعوقات والعقبات التي تساعد في أداء وظيفي معين، ووفقا لهذا المعنى فإن التدريب يعطي أهمية لدور المهارة الممتزجة بالمعرفة.

استراتيجية التعليم ٢٠٤٠: هي الاستراتيجية الوطنية للتعليم في السلطنة التي تم الإعلان عنها في ٢٠١٥ ؛ لتطوير منظومة التعليم، وخاصة على الساحة التعليمية والاجتماعية والاقتصادية. وتمثلت رؤية الاستراتيجية في تحقيق تنمية بشرية تمتلك المعارف والقيم والمهارات اللازمة للعمل والحياة (مجلس التعليم، ٢٠١٤).

الإطار النظري للدراسة:

المبحث الأول: التنمية المستدامة:

يتم تصنيف الدول وفق ما تحققه لشعوبها من معدلات للتنمية، وقدرتها على تلبية احتياجات أفراد الشعب، على سائر الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والصحية والتعليمية والثقافية والسياسية وغيرها... الخ. وإذا كانت التنمية تنطلق من قاعدة الهرم إلى القمة، فإن متطلبات القاعدة السلوكية والقيمية هامة؛ لإحداث انطلاقة سليمة. وقد دُشنت العديد من المشاريع والمبادرات التي تترجم التنمية المستدامة إلى واقع ملموس في العملية التعليمية؛ ترجمة لقرارات الأمم المتحدة التي ترمي إلى مساعدة الناس، على أن تكون لديهم المعارف والاتجاهات والسلوكيات اللازمة لاتخاذ قرارات مستنيرة والتصرف وفقها، بما يعود بالفائدة للأجيال الحالية والمستقبلية ومساعدة جميع الأفراد على التعلم؛ من أجل الوصول إلى المستقبل المستدام المنشود للجميع (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، ٢٠١٦). وقد وضعت اللجنة العالمية للبيئة والتنمية تعريفا للتنمية المستدامة، بأنها محاولة الحد من التعارض الذي يؤدي إلى تدهور البيئة عن طريق إيجاد وسيلة لإحداث تكامل ما بين البيئة والاقتصاد، كما تعرفها ناتالي باربوزا المتخصصة في السكان وتعليم الحياة الأسرية، عضو اليونسكو بأنها: "عملية شاملة تعمل على تكامل الاستراتيجيات البيئية والسكانية، التي تتوجه إلى إشباع الحاجات الأساسية، وتحسين نوعية الحياة للأجيال الحالية دون إضرار بالأجيال المقبلة" (السعدي، ٢٠١٢). وقد لخصت الأمانة الدولية لمبادرة ميثاق الأرض مفهوم التنمية بأنه الكفاية لكل البشر وللأبد (أبو مساعد، ٢٠١٥، ٤٤).

أهداف الإطار العربي للاستدامة:

استطاع مجلس الوزراء العرب المسؤولين عن شؤون التنمية والتخطيط والبيئة أن يطور أداءه خلال خلال اثنتين وثلاثين عاما من إنشائه، حيث أصدر الوزراء العرب المسؤولين عن شؤون التنمية والتخطيط والبيئة نص الإعلان العربي عن التنمية المستدامة، بمقر جامعة الدول العربية بالقاهرة عام ٢٠٠١، أشار فيه إلى أن تحقيق التنمية المستدامة يستوجب وضع استراتيجية عربية مشتركة ومتكاملة؛ لتحسين الأوضاع المعيشية والاجتماعية والصحية والاقتصادية للمواطن العربي، وصون البيئة مع الأخذ بعين الاعتبار الظروف التاريخية والحاضرة للمنطقة، والتنبؤ بالمتغيرات المستقبلية، والتطورات العالمية لإنجاز بعض الأهداف منها (المنتدى العربي للبيئة والتنمية، ٢٠١٧):

- تحقيق السلام والأمن على أسس عادلة، والقضاء على بؤر التوت والتخلص من أسلحة الدمار الشامل من منطقة الشرق الأوسط.
- تقليص معدلات الفقر والبطالة.
- تحقيق الموازنة بين التزايد السكاني، وحجم الموارد الطبيعية المتاحة.
- محاربة الأمية، وتطوير أساليب ومناهج التربية والتعليم.
- دعم وتطوير المؤسسات البيئية والتنمية، وتعزيز بناء القدرات البشرية، ونشر ثقافة المواطنة البيئية.

واعتمدت القمة العربية عام ٢٠٠٤ في تونس مبادرة التنمية المستدامة في المنطقة العربية، وامتد نشاط المجلس فشمّل تطوير التعاون البيئي بين دول الجامعة العربية ودول أمريكا والصين وروسيا والاتحاد الإفريقي والأوروبي، والحد من مخاطر الكوارث الطبيعية، وإعطاء الأولوية للمناطق العربية المحتلة، وسعى المجلس لإعادة تأهيل البيئة وبناء قدرات الأفراد في تلك الدول، وفي قمة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة في نيويورك ٢٥-٢٧ سبتمبر ٢٠١٥ تم تحديث مبادرة التنمية المستدامة في المنطقة العربية، في ضوء الوثيقة الختامية لمؤتمر التنمية المستدامة (ريو ٢٠+)، حيث بدأ مجلس الوزراء العرب المسؤولين عن شؤون التنمية والتخطيط والبيئة في التعاون مع المجالس الوزارية الأخرى، مثل مجالس وزارة الصحة، وصدرت مسودة خطة التربية من أجل التنمية المستدامة في الوطن العربي، والتنسيق مع اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا وبرنامج الأمم المتحدة لإعداد مسودة خطة تنفيذية لتنفيذ أجندة التنمية المستدامة ٢٠٣٠، وتوج بإنشاء المنتدى العربي للتنمية المستدامة.

وبرغم ما حققه المجلس خلال مسيرته إلا أن الباحثة ترى أن هناك العديد من التحديات التي تكتنف عمل المجلس، منها تباطؤ الدول العربية في تحقيق التنمية المنشودة بسبب الأعباء المالية والوضع الاقتصادي غير الجيد للعديد من تلك الدول، وزج المنطقة في العديد من النزاعات المسلحة والخلافات السياسية التي تقوض الجهود المبذولة، وكذلك الحاجة لتعزيز الشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني لتكون شريكا فاعلا في تحقيق التنمية، وألا يقتصر الدور على المجالس الوزارية فقط.

دور السلطنة في تعزيز التنمية المستدامة:

لتحقيق استدامة التنمية في السلطنة، عملت الحكومة على مراعاة أبعاد التنمية المستدامة ومؤشراتها في عمليات التنمية، من خلال توظيف أبعادها ومؤشراتها في الخطط التنموية الخمسية التي بدأت عام ١٩٧٦، والتزمت السلطنة كذلك الوفاء بالأهداف الإنمائية للألفية (٢٠٠٠-٢٠١٥)، من خلال موازنتها مع الخطط الخمسية، وأهداف الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني لعام ٢٠٢٠، كما وضعت وزارة الاقتصاد الوطني

الاستراتيجية الوطنية للسكان، بمشاركة مختلف المؤسسات الحكومية، بهدف توجيه التنمية الاقتصادية والاجتماعية، لتحقيق التوازن بين النمو السكاني والموارد البيئية في المجتمع. (وزارة الاقتصاد الوطني، ٢٠١١).

تم في ٢٠١٨ تشييد مسودة ميثاق الاستدامة وقد حضرت الباحثة حفل تشييد الميثاق، وهي وثيقة تتبنى توجيهها للمؤسسات الراغبة في تحقيق الاستدامة، وهي ليست إلزامية ولكنها تساعد المؤسسات المختلفة في تعزيز خدماتها والاستثمار في أهداف التنمية المستدامة، وقامت المنهجية على أسس مستقاة من الربط بين الخطة الخمسية التاسعة وبرنامج أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠، الصادر من الأمم المتحدة، والرؤية المستقبلية ٢٠٤٠ والدراسات والتقارير الخاصة برؤية عمان ٢٠٢٠، وكذلك الاستراتيجية الوطنية للتنمية العمرانية، وشددت أن على الجميع المساهمة في المجتمع والبيئة والاقتصاد. تقوم الوثيقة على رؤية أن الاستدامة تتحقق حين تقوم المؤسسات بتعريف نطاق أنشطتها، وتعمل على تعزيز الآثار الإيجابية والتقليل من الآثار السلبية، ووضع أنظمة وأطر داخلية تعكس التزام تلك المؤسسات بتحقيق الاستدامة. (مؤتمر الاستدامة الأول، ٢٠١٨). وقد شاركت السلطنة كذلك في افتتاح أعمال المنتدى السياسي حول التنمية المستدامة، الذي ينظمه المجلس الاقتصادي والاجتماعي بالأمم المتحدة؛ بهدف استعراض التقرير الأول الذي يستعرض جهود السلطنة في مجال تحقيق التنمية المستدامة بحضور أكثر من ٥٠ دولة مشاركة (جريدة الرؤية، ٢٠١٩). وجاء الإعلان عن جائزة السلطان قابوس للتنمية المستدامة في البيئة المدرسية في ديسمبر ٢٠١٨؛ ترجمة لتلك الأهداف وللاهتمام الذي توليه وزارة التربية والتعليم لرفع وعي وإدراك الأجيال الحالية؛ لتحقيق استدامة شاملة، وهي جائزة سنوية تشرف عليها وزارة التربية والتعليم تمنح للمشاريع التربوية المنفذة من قبل المدارس؛ لتطوير واقع البيئة المدرسية والمحلية، بابتكار حلول مستدامة، واستثمار الموارد المتاحة بشراكة مجتمعية فعالة.

المبحث الثاني: التدريب المهني:

شهد القرن التاسع عشر عصر التشريعات الاجتماعية، ومن بينها التركيز على التدريب النوعي للعمال من خلال التركيز على إكسابهم المزيد من المهارات والخبرات، وظهر حرص النقابات من خلال حدوث نوعين من التغيير في الإعداد للعمل، يتمثل التغيير الأول في ضرورة التدريب قبل أداء مهام معينة، والتغيير الثاني عبر التركيز على تنظيم الفرق الكبيرة، وكان إنشاء أول معاهد التدريب المهني في نيويورك عام ١٨٠٩ ترجمة لذلك الحرص، ثم انتقل الاهتمام بالتدريب المهني من الصناعة إلى الزراعة والتعليم والصحافة والمحاسبة وإدارة الأعمال وغيرها من المجالات، وفي عام ١٨٨٤ افتتحت بعض الفصول المسائية للتدريب المهني. ثم مر التدريب بالكثير من المراحل التي توسع فيها أشكال التدريب وآلياته والقطاعات المستهدفة، حتى ظهر قدر ملحوظ من النشاط التدريبي العالي في فترة السبعينات، وزاد الدعم الموجه لإنشاء مراكز

التدريب في مختلف دول العالم، وعقد المؤتمر الدولي للتدريب والتنمية في جنيف بسويسرا عام ١٩٧٢، وفيه بزغت فكرة إنشاء وقد أصبحت الحاجة إلى التدريب أكثر من أي وقت مضى؛ لتحقيق المواءمة بين قدرات ومهارات الأفراد، وبين الإنتاجية المتوقعة منهم لتحقيق التنمية المستدامة، لذلك ينبغي النظر إلى التدريب من منظور استراتيجي، فإذا كان من سمات وفكر وممارسات الأفراد الضرورية لتحقيق الاستدامة هي أنها تعكس الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية السائدة في بلد ما في مختلف فترات تطورها، فإن الإيقاع السريع للثورة التكنولوجية العالمية يجب أن يقابله فترات مماثلة في التعليم والتدريب (شرفاوي، ٢٠١٦).

مراكز التدريب المهني بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان:

كان الاهتمام السامي لحضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد بتنمية الموارد البشرية جليا خلال ٤٨ عاما من النهضة باعتبار الموارد البشرية ثروة البلاد، وأكبر عوامل تحقيق التنمية المستدامة، وقد ترجمت خطاباته هذا الحرص، ففي الانعقاد السنوي لمجلس عمان عام ٢٠٠٦ قال جلالتة: " ولا نزال نعتقد جازمين أن تطوير الموارد البشرية هي حجر الزاوية في تنمية أي مجتمع، ذلك لأن الإنسان - كما أكدنا دائما وفي شتى المناسبات - هو هدف التنمية وغايتها، كما انه هو أدواتها وصانعها، ويقدر ما ينجح المجتمع في النهوض بموارده البشرية وتطويرها، ينجح في إقامة الدولة العصرية المتقدمة في مختلف مجالات الحياة" (وزارة الإعلام، ٢٠١٣)، ومن هذا المنطلق كان الاهتمام المتسارع لدى وزارة التربية بتأهيل وتدريب موظفيها، ورفع كفاءة المنتسبين إليها، ويظهر ذلك من خلال البرامج المركزية واللامركزية التي تنفذها، وأعداد المستهدفين، وارتفاع المخصصات المالية، والاستعانة بخبرات عالمية من أجل تطوير وتقييم البرامج المقدمة (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٠). يوجد عدد من مراكز التدريب المهني والفني والصناعي بسلطنة عمان، ويتم التركيز في هذا البحث على مراكز التدريب المهني التي تتبع وزارة التربية والتعليم تحديدا، حيث يوجد مركز تدريبي في كل محافظة تعليمية. مر التدريب المهني في سلطنة عمان بعدها بقفزات نوعية مع كل خطة خمسية تنفذها الحكومة، ووضعت وزارة التربية والتعليم مجموعة واضحة من أهداف تدريب الموظفين والمعلمين أوردتها (الغسانية، ٢٠١١) ومنها:

- ١- تعريف المعلمين بأهمية التدريب، ودوره في تطوير المعارف والمهارات والاتجاهات.
- ٢- تأهيل المعلمين وفق الأسس والمعايير الحديثة.
- ٣- الوقوف على أهم المستجدات العربية والعالمية المتعلقة بالتدريب.
- ٤- التركيز على الدراسات التي تتناول مشكلات التدريب في السلطنة، والعمل بالتوصيات التي خرجت بها.

برز الاهتمام بالتدريب وأدواره في العديد من الملئقيات والمناشط بالسلطنة منها تنفيذ ملتقى " النهوض باستراتيجيات التدريب والتطوير ودراسة واقع التدريب الحالي" في ٢٨ و ٢٩ أغسطس ٢٠١٩م في صلالة

تعزيزا لوعي الإدارات المسؤولة عن أنشطة التدريب والتطوير الإداري بمهامها، وتأهيلها لمواكبة إدارة التغيير وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات؛ لتقديم رؤية مبتكرة لمنظومة مستقبلية من التدريب والتطوير، وتسليط الضوء على أفكار وبدائل مبتكرة تقدّم نتائج ذات قابلية للقياس، مع تحسين مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم وفق التدريب الرقمي، ومواكبة الاقتصاد الرقمي ومنصات التدريب الإلكتروني (جريدة الرؤية، ٢٠١٩).

المبحث الثالث: الرؤى الوطنية للتعليم:

إن الدور المفصلي للتعليم بصفته المؤثر الرئيس في تحقيق اقتصادات المعرفة، والتنمية المستدامة، بما يكفل حياة كريمة آمنة تتسم بالعدالة للأجيال الحالية والقادمة، يحتم وضع رؤى وطنية استراتيجية تضمن وجود خطوط وأطر موجهة ومرشدة لتحقيق تلك الرؤية. حيث إن إعادة النظر في منظومة التعليم ومراجعة سياساته، يكفل بناء جيل قادر على تحمل المسؤولية، ومواجهة التحديات التي تفرضها التغيرات العالمية، وقد تجلّى الاهتمام بوضع رؤى استراتيجية للتعليم على مستويات عالمية وإقليمية مختلفة، ففي الندوة الإقليمية "إعادة التفكير في التربية والتعليم: نحو صالح عالمي مشترك"، والتي نظّمها مكتب اليونسكو الإقليمي ببيروت، بالتعاون مع مكتب اليونسكو مقره باريس، ومكتب اليونسكو الإقليمي بالقاهرة، والتي عقدت في الفترة ٤-٥ ديسمبر ٢٠١٦، وحضرها وفود من عدة دول عربية، هدفت إلى توجيه الجهات الفاعلة الوطنية حول إعادة التفكير في مسار التعليم، وإنشاء مجموعة عمل لمتابعة الجهود على المستويات الوطنية، والخروج بتوصيات للمتابعة على المستويين الإقليمي والدولي، من خلال الإجابة على الأسئلة المتعلقة بأي نوع من التعليم نتصوره في المنطقة في السنوات القادمة وكيف تتغير غايات التعليم مع التحولات الاجتماعية والتكنولوجية وما العقبان الرئيسية التي تواجه إعادة تنظيم التعليم في المنطقة العربية (قمر، ٢٠١٧)، وبرغم أهمية هذه الرؤى الاستراتيجية بعيدة المدى في تطوير التعليم وضمان تقدمه، إلا أن معظم دول العالم لا تملك استراتيجيات وطنية للتعليم، ويتم تبديل الخطط غالبا بشكل غير مدروس وفقا للتحديات الطارئة التي تعرقل التعليم.

الإستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠:

لقد حققت السلطنة إنجازات كبيرة في قطاع التعليم أبرزها التحاق أكثر من ٩٨% من الأطفال ممن هم في سن التعليم بالمدرسة، وتضاعفت معدلات التحاق الطلبة بمؤسسات التعليم العالي، ولكن التركيز كان منصبا على الجوانب الكمية دون التركيز على جودة نظام التعليم، وظهرت العديد من التحديات أهمها تعدد الجهات التي تشرف على التعليم، والحاجة إلى تحسين جودة مخرجات التعليم وتوفير فرص عمل مناسبة لها، وندرة الكفاءات البحثية، والاعتماد على التمويل الحكومي فقط، لذا برزت الحاجة لإيجاد حلول علمية ومنهجية، وترجمت عبر التوجيهات السامية لجلالة السلطان في كلمته في مجلس عمان عام ٢٠١١، حيث دعى إلى

إجراء تقييم متكامل للعملية التعليمية (مجلس التعليم، ٢٠١٤)، تم عرض استراتيجية التعليم ٢٠٤٠ العمانية في ندوة مستقبل التعليم أكتوبر ٢٠١٤ وتتمثل في بناء موارد بشرية تمتلك المهارات اللازمة للحياة ول سوق العمل بما يمكنها من العيش بإنتاجية في عالم ثورة المعرفة ومؤهلة للتكيف مع متغيرات العصر، ومحافظة على قيمها وهويتها، وقادرة على الإسهام في الإرث الفكري ورفي الحضارة الإنسانية، وقد بنيت الاستراتيجية على أربعة أسس ينبثق منها خمسة استراتيجيات فرعية يناقش كل واحد منها جانباً من جوانب تطوير التعليم (الشكري، ٢٠١٧).

الدراسات السابقة:

وقد تم تقسيمها إلى ثلاث محاور هي:

المحور الأول: الدراسات السابقة التي تناولت التنمية المستدامة.

المحور الثاني: الدراسات السابقة التي تناولت التدريب.

المحور الثالث: الدراسات السابقة التي تناولت ارتباط التدريب بأنواعه - بالتنمية المستدامة

وقد تناولت الباحثة هذه الدراسات من خلال التعرف على أهدافها، والمنهج المتبع فيها إن وجد، وأبرز النتائج التي توصلت إليها، مع وجود تعقيب على تلك الدراسات

المحور الأول: الدراسات السابقة التي تناولت التنمية المستدامة

دراسة " دور المنظمات غير الحكومية في التربية من أجل التنمية المستدامة دراسة ميدانية للمنظمات غير الحكومية في محافظة اللاذقية" ركز فيه الباحثان (المعلولي، ياسين، ٢٠١١) على البحث عن مفهوم التربية من أجل التنمية المستدامة، ودور المنظمات غير الحكومية في تحقيقها، لذا قامت الباحثة بتصميم استبانة تضمنت ٣٤ عبارة مؤلفة من الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة، وكل بعد تضمن مجالين هما (التوعية والتعليم، التأهيل والتدريب) وشملت ٣ منظمات غير حكومية في اللاذقية، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المستفيدين في أبعاد التنمية الاجتماعية والاقتصادية، بينما لا يوجد فروق بين متوسط درجاتهم في البعد البيئي، وأبرز هذا البحث دور المنظمات السورية غير الحكومية التي تهتم بمجالات التوعية والتعليم، والتأهيل والتدريب.

دراسة " إدماج مفاهيم وموضوعات التربية من أجل التنمية المستدامة في الخطط التعليمية والمناهج الدراسية" حيث أشار أمبوسعيد (٢٠١١) من خلالها إلى أن التعليم لأجل التنمية المستدامة يتطلب من التربويين والمعلمين أن يتأملوا في مجتمعاتهم التي يعيشون فيها والتعرف على العناصر غير القابلة للحياة. ويمكن لكل قطاعات المجتمع المساهمة في التنمية المستدامة على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية من

خلال برامج التدريب المستمر ولقد سعت سلطنة عمان إلى ذلك من خلال اهتمامها بتنمية الموارد البشرية في الدولة ومن خلال الموازنة الكبيرة التي تُرصد وخاصة لوزارات التربية والتعليم والتعليم العالي وبإشراك القطاع الخاص. وكذلك بعد الاكتفاء على مناهج العلوم والدراسات الاجتماعية لطرح موضوعات التنمية المستدامة بل تعميم ذلك على بقية المناهج وطرائق التدريس والتقييم والإدارة والمعلمين كلها عوامل تعمل على تحقيق التنمية المستدامة.

دراسة السيابي (٢٠١٧) حول " التنمية البشرية وأثرها في المجتمع العماني لتحقيق التنمية المستدامة "

تناولت هذه الدراسة بيان مفهوم التنمية المستدامة، ومجالاتها وأهدافها وأهم مؤشرات وتحدياتها فضلا عن بيان أهمية التنمية البشرية وأثرها في المجتمع العماني؛ لتحقيق التنمية المستدامة، وقد تمت الدراسة من خلال منهجية السرد النظري للموضوعات، وكذلك المنهج التطبيقي من خلال تقسيمه لمرحلتين أولها بناء نموذج يكشف أثر تطور الإنفاق الحكومي على قطاعات التعليم ومتوسط دخل الفرد في قيمة التنمية البشرية بالسلطنة والمبينة في الدليل السنوي للأمم المتحدة، والمرحلة الثانية تم تطبيق أداة الاستبانة لبيان أثر التنمية البشرية في المجتمع العماني لتحقيق التنمية المستدامة، وقد خرجت الدراسة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطور الإنفاق على التعليم وتطور الإنفاق على الصحة، وتطور متوسط دخل الفرد من جهة، وبين قيمة التنمية البشرية لعمان من جهة أخرى، وخرجت الدراسة بعدة توصيات منها إعادة توجيه الإنفاق الحكومي وترشيده في قطاعي التعليم والصحة بما يضمن سلامة الإنفاق، وربطه بمعايير مقننة للحصول على عوائد مستدامة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة باجات (Bhagt، ٢٠٠٦) بعنوان "التعليم لأجل التنمية المستدامة: دراسة لإجراءات والإنجازات والتحديات فيما يتعلق بالتعليم المدرسي في الهند" وهدفت إلى بحث مدى ما حققه التعليم المدرسي في الهند من إنجازات بما يؤهله للمساهمة في التنمية المستدامة ليصل للعالمية. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتتبع مسيرة التعليم الهندي منذ الاستقلال كما استخدم الباحث منهج التحليل الإحصائي للمعطيات المتاحة حول نسب الالتحاق بمراحل التعليم العام ونسب النجاح والتسرب ومؤشرات الكفاءة الداخلية والخارجية للتعليم العام وقد خلصت الدراسة إلى أن البرامج وسياسات التعليم التي نفذت في فترة ما بعد الاستقلال أدت إلى تحسين نسبة الالتحاق بالتعليم الأساسي كما أن الجهود التي بذلت لتحقيق تكافؤ فرص التعليم هي جهود مقدره لكن هدف العالمية لم يتحقق وتؤكد الدراسة الحاجة إلى توفير تأكيد أكبر للتدخل لإتاحة تعليم أفضل وخلق بيئة للوعي العام وكذلك الاهتمام بالتدريب.

المحور الثاني: الدراسات السابقة التي تناولت التدريب

أولاً: الدراسات العربية

جاءت دراسة الصبحي (٢٠١٠) بهدف التعرف على أداء المدربين في مراكز التدريب التربوي التابعة لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان في ضوء الاحتياجات التدريبية المستقبلية، حيث طبق استبانة تشتمل على ثمانية محاور على ١٨٩ مدرباً ومدربة، وتوصلت الدراسة إلى أن تحديد الاحتياجات التدريبية، وطرائق التدريب الحديثة، وتنمية مهارات التفكير العلمي، ومهارات البحث والتواصل الإلكتروني، وتصميم البرامج التدريبية، ومهارات تنفيذ التدريب، وتقييم البرامج التدريبية، واستخدام برامج الحاسب الآلي، تمثل جميعها احتياجاتاً تدريبياً لدى لمدربي مراكز التدريب، ووضع من خلالها تصوراً مقترحاً لتطوير أداء المدربين في مراكز التدريب.

وجاءت دراسة الشكلي (٢٠١٠) للتعرف على واقع برامج تدريب المعلمين الحالية في سلطنة عمان، وركزت على إظهار جوانب الضعف والقوة في تلك البرامج، استخدم الباحث المنهج الوصفي في وصف واقع تدريب المعلمين، كما استخدم المنهج التجريبي في تحليل نتائج الدراسة الميدانية، تضمنت استبانة الدراسة (٦٥) عبارة موزعة على ستة محاور، واستهدفت عينة مكونة من (١٥٠) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى أن برامج تدريب المعلمين بحاجة لمزيد من التطوير، وافتقار كثير من البرامج التدريبية إلى الجودة المنشودة، وقلة خبرة المدربين، وافتقار البرامج التدريبية إلى التوجهات المعاصرة لتنمية الموارد البشرية مثل التدريب الإلكتروني وعن بُعد والتدريب وفق الكفاءات.

دراسة "التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية" (المليجي، ٢٠١٠) حيث تهدف الدراسة إلى التعرف على أدوار ومهام أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومجالات التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس وأساليبها ومعرفة واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية وأهم المشكلات التي تواجهها وطرق تحديد الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومدخلها وأهم الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. وقد جاءت النتائج مؤكدة وجود أولويات للتنمية المهنية المستدامة لدى أعضاء هيئة التدريس حول الاحتياجات التدريبية المختلفة حيث جاءت الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالتدريس في المركز الأول ثم البحث العلمي وخدمة المجتمع والممارسات الإدارية وأخيراً التقييم. كذلك تبين من النتائج أن التنمية المهنية المستدامة تساعد عضو هيئة التدريس في الارتقاء بجوانب شخصيته وأدائه الأكاديمي وكذلك حاجة أعضاء هيئة التدريس للتدريب على طرائق التدريس الجامعي الحديثة وتوظيف تكنولوجيا التعليم في التدريس الجامعي والتوجيه والإرشاد الأكاديمي للطلاب وفي مجال البحث العلمي يحتاج أعضاء هيئة التدريس للتدريب على إجراءات تصميم وتطبيق البحوث العلمية وطرق الإشراف العلمي والإشراف المشترك وأساليب تطوير

الخبرات البحثية لدى الطلاب كذلك الحاجة للتدريب على بعض المهارات المرتبطة بالممارسات الإدارية مثل مهارات صنع القرار وحل المشكلات كما أنه من الأهمية بمكان أن يمتلكوا أسس التقويم والقياس في المجال التربوي.

وهدفت دراسة التلباني (٢٠١١) إلى التعرف على عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية الكبرى بالمحافظات الجنوبية في غزة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت العينة ٢٤٧ إداريا ممن سبق لهم الالتحاق ببرامج تدريبية، وأظهرت النتائج أنه يتم تقييم التدريب في الهيئات المحلية على مستويات رد الفعل والتعلم، وليس السلوك والنتائج، ووجدت فروق بالنسبة لمستوى رد الفعل تُعزى لمتغير سنوات الخبرة لمن تقل خبرتهم عن ٥ سنوات، ولمتغير عمل البحوث لصالح رئيس القسم، ولم تظهر فروق تُعزى لمتغير النوع بالنسبة لهذا المستوى، ووجود فروق بالنسبة لمستوى السلوك تُعزى لمتغير الهيئة المحلية، ولمتغير النوع لصالح الإناث، أظهرت النتائج فروق تُعزى لمتغير النوع لصالح الإناث فيما يتعلق بمستويي التعلم والنتائج.

في حين سعت دراسة الحسني (٢٠١٢) إلى التعرف على درجة فاعلية إدارة مراكز التدريب التربوي بسلطنة عمان ومقترحات تطويرها، وقد طور الباحث استبانة مكونة من ٤١ عبارة لتحقيق هذا الهدف، وتم تطبيقها على عينة من المستفيدين من برامج التدريب التربوي وبلغ عددهم ٤٦٩، إلى جانب إجراء مقابلات مع كافة رؤساء مراكز التدريب والبالغ عددهم ١٢، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة فاعلية إدارة مراكز التدريب بسلطنة عمان من وجهة نظر المستفيدين جاءت متوسطة، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات المستفيدين تُعزى لمتغير النوع، وسنوات الخبرة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح الدبلوم في كل مجالات الأداة، وتقديم رؤساء مراكز التدريب (٣٠) مقترحا لتطوير إدارة مراكز التدريب.

دراسة السيابي (٢٠١٢) حول "دراسة قياسية لقطاع التعليم والتدريب في سلطنة عمان كمؤشر للتنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد مبني على المعرفة خلال الفترة (١٩٨٧-٢٠٠٨)" وقد هدفت للتعرف على تأثير متغيرات قطاع التعليم في التنمية البشرية بسلطنة عمان والكشف عن أهم هذه المتغيرات حيث أوضحت الدراسة أهمية التنمية البشرية في السلطنة في ظل الاقتصاد المعرفي ومدى تأثير القطاعات التعليمية والصحية والدخل في رفع كفاءة الفرد في المجتمع والتحديات والصعوبات التي تواجه التنمية في عمان. وقد تطرق الباحث إلى قياس تأثير بعض متغيرات قطاع التعليم في السلطنة على التنمية البشرية وقد أظهرت النتائج تأثير إيجابي بشكل سلبي وبعضها الآخر بشكل سلبي وخرجت الدراسة بوضع نتائج وتوصيات منها أهمية إيجاد مؤشرات مؤثرة في التنمية البشرية بسلطنة عمان تمثلت في أعداد المدارس الحكومية والإنفاق على قطاع التعليم وكذلك ربط التعليم ما بعد الأساسي والجامعي والتقني وغيرها من أنواع التعليم والتدريب

بسوق العمل العماني ونشر مراكز التدريب في كافة المؤسسات والمحافظات وإعداد كوادر تدريبية ذات كفاءة بما يواكب متطلبات التعليم الحديث.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

دراسة " The reform of vocational education and training in Bulgaria, The impact of recent innovations in teaching and learning" ، وقد هدف فيها الباحث **Smith (٢٠٠٣)**، إلى تسليط الضوء على سبل إصلاح التدريب التربوي المهني في بلغاريا، وتحديد تأثير استراتيجيات التعليم والتعلم الحديثة ضمن إطار وحدات جديد يعتمد على نموذج الكفاءة، والتعرف على مدى تأثير العوامل الثقافية على فعالية تنفيذ استراتيجيات التعليم والتعلم الجديدة المتمحورة حول الطالب، وأشار الباحث إلى أن أوروبا عموماً كانت تمر بمرحلة إصلاح اقتصادي سياسي، وأكد الكاتب أن الطريق إلى اقتصاد ناجح لا يتم إلا عبر سياسة تعليمية سليمة، وأن ذلك لا يتم إلا عبر نظام تدريب تربوي فاعل، وتوصل الباحث إلى أنه توفير جودة عالية التعليم والتدريب المهني، يجب على الدولة التأكد من أنها يمكن أن تجتذب المتقدمين من ذوي المؤهلات والكفاءات العالية، واستنتج كذلك وجود الكثير من العوامل المؤثرة سلباً في نمو التدريب التربوي المهني منها أساليب التعليم التقليدية، وكذلك تخوف الطلاب من قدرتهم على تحمل مسؤولية التعلم المتمحور حول الطالب، وأوصت الدراسة بترقية تدريب المعلمين وتطويره ليتمكن من الاستجابة بفعالية لاحتياجات المجتمع، وينتقل من الأساليب التقليدية في التدريب إلى الأساليب الحديثة، ووجود تمويل كاف ليحقق استدامة التدريب.

وسعى **(Freeman,2013)** إلى التعرف على أهمية متابعة الأثر من التدريب بعد التطبيق وذلك لمعرفة ما إذا كان المعلم يستخدم المعلومات والمهارات التي خضع لها في برامج التدريب في ممارساته التدريسية، وتم التطبيق على مدرسة في ولاية كارولينا الشمالية، لتطبيق دراسة حالة وأخذ الملاحظات الميدانية والملاحظات الصفية، والإجابة عن أسئلة المقابلة المفتوحة، وجاءت نتائج الدراسة موضحة أن المعلمين يمارسون ما تم التدريب عليه، ولوحظ تحسن في أداء ومستوى الطلاب.

المحور الثالث: الدراسات السابقة التي تناولت ارتباط التدريب بالتنمية المستدامة

أولاً: الدراسات العربية:

دراسة **(جمعة، وعيسان، ٢٠٠٤)** بعنوان "اتجاهات إعداد المعلم في ضوء التربية من أجل التنمية المستدامة وإمكانية الإفادة منها في سلطنة عمان: دراسة مقارنة"، تتناول الدراسة تحليلاً للاتجاهات العالمية الحديثة وتطبيقاتها في برامج إعداد المعلمين وتأهيلهم قبل الخدمة عن طريق التعرف على أسس ومبادئ التنمية المستدامة ودواعيها وخصائصها ودراسة الاتجاهات العالمية، وتطبيقاتها في إعداد المعلم بل الخدمة في ضوء

التمتية المستدامة والتعرف على الوضع الراهن لإعداد المعلم في كلية التربية بجامعة السلطان قابوس، في ضوء التربية من أجل مستقبل مستدام وبما يتناسب مع ثقافة المجتمع العماني، ومن أجل وضع تصور واضح لكيفية تضمين ودمج التنمية المستدامة، ومبررات الأخذ بها. وقد تناولت الدراسة عدة اتجاهات في إعداد المعلم في ضوء التنمية المستدامة حيث أن إعادة توجيه نظام إعداد المعلم في ضوء التنمية المستدامة هام من أجل وضوح الرؤى أمام المعلم وفهم الدور الذي يقوم به المعلم في تحديث وإصلاح التعليم نظراً للموقع الذي يحتله في النظام التعليمي حيث جاء في توصيات وثيقة الأمم المتحدة حول "البيئة والتربية" جدول أعمال القرن الحادي والعشرين فيما يتعلق ببند الأنشطة (٥/٣٦) دعوة السلطات والحكومات التعليمية بدعم البرامج التدريبية للمعلمين قبل الالتحاق بالخدمة أو أثناء الخدمة أو بإنشاء هذه البرامج للمعلمين والمديرين والمخططين للتعليم والمسؤولين عن التعليم غير النظامي في جميع القطاعات وأوصت بتناول محتوى المنهج الدراسي لبعض الموضوعات التي تتصل بطبيعة التعليم البيئي والإنمائي وطرقه وتوضيح كيف يمكن الاستفادة من خبرة الجهات غير الحكومية ذات الصلة.

وجاءت دراسة الصالحية (٢٠١٠) فسعت إلى التعرف على أهمية التنمية المستدامة في رفع كفاءة العاملين في الحقل التربوي في سلطنة عمان، ودور البرامج التدريبية المقدمة للكوادر التربوية في تطوير وتنمية قدراتهم، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وقامت بتصميم استبانة طبقت على عينة مكونة من (١٧٧) من مدراء المدارس، و(١٧٥) من مساعديهم، وخرجت الدراسات بعدد من النتائج أهمها: هناك اهتمام من قبل وزارة التربية والتعليم ببرامج التنمية من أجل تطوير أداء العاملين، أكد أفراد عينة الدراسة على أهمية التنمية في تحسين ممارسات المعلم وتطويرها، وجود قصور في إشراك المتدربين في اختيار البرامج التي تقدم لهم، وأن هناك قصور في التركيز على الجانب التطبيقي العملي وفي معالجة نتائج التغذية الراجعة الناتجة عن عملية تقييم البرامج التدريبية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

دراسة (Jumani&Abbasi، ٢٠١٥) بعنوان "تدريب المعلمين لأجل التنمية المستدامة في باكستان"

تهدف هذه الدراسة للتعرف على عناصر التعليم لأجل التنمية المستدامة قبل وبعد برامج إعداد المعلمين والتعرف على معارف ومهارات واتجاهات التعليم لأجل التنمية المستدامة وكذلك لدراسة تصورات ومشاركة المعلمين فيما يتعلق بالتعليم لأجل التنمية المستدامة. تركز هذه الدراسة على خمس مؤشرات للتنمية المستدامة والذي يتضمن الجزء الاجتماعي للتعليم والتعليم كاستراتيجية للتنمية والاستثمار المالي والقدرة على التكيف وإحداث التغيير الاجتماعي والاقتصادي. ارتكزت الدراسة على أدوات الاستبانة وتحليل وثائق خمس سنوات ومقابلات منعمقة. وقد توصلت الدراسة إلى أن أغلبية عينة الدراسة يؤمنون بأهمية التعليم لأجل التنمية المستدامة لكن جميعهم لم يكونوا على دراية بمؤشرات التنمية المستدامة الواجب تحقيقها من خلال التدريب

والتعليم وأن هذه النقطة لم يتم تأهيلهم عليها في برامج تدريب المعلمين وأنهم لا يملكون المعارف والمهارات اللازمة المتعلقة بها.

ثالثاً: تعقيب على الدراسات السابقة

من خلال الدراسات السابقة المتعلقة بالتنمية المستدامة والتدريب وارتباطهما معا تبين الآتي:

- أن الدراسات أجريت في فترات زمنية متقاربة وأماكن مختلفة مما يدل بشكل واضح على تزايد الاهتمام بموضوع التنمية المستدامة والتدريب.
- تتفق هذه الدراسات مع الدراسة الحالية حول ملاءمة المنهج الوصفي المسحي لدراسة الظاهرة ووصفها.
- معظم هذه الدراسات طبقت فيها أداة الاستبيان؛ نظراً لمرونتها وفعاليتها في الحصول على معلومات تفصيلية من العينة المستهدفة بالدراسة.
- تنوعت الدراسة من حيث المجتمعات التي شملتها بين مدارس وجامعات ومعاهد وغيرها.
- لم تقم أي واحدة من هذه الدراسات بدراسة مدى تحقيق مراكز التدريب للتنمية المستدامة، ولذلك رأت الباحثة اختيار هذا الموضوع لبحثها.
- استفادت الباحثة من هذه الدراسات في:
 - ١- تحديد وبلورة مشكلة الدراسة.
 - ٢- وضع وصياغة أسئلة الدراسة.
 - ٣- تحديد المنهج المناسب لهذه الدراسة.
 - ٤- تحديد الأداة المناسبة لجمع البيانات ومحاوير الاستبانة.
 - ٥- تحديد متغيرات الدراسة.
 - ٦- وضع تصور عام للأدبيات والإطار النظري.
 - ٧- نتائج وتوصيات الدراسات السابقة ومقارنتها بالدراسة الحالية

منهج البحث في الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع الدراسة وأهدافها في رصد الظاهرة كما هي بالواقع والتعبير عنها كمياً وكيفياً للتعرف على واقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة بالسلطنة في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠، وقد تم اختيار مجتمع الدراسة بأسلوب المسح الشامل لجميع أفراد مجتمع الدراسة من متدربي مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم

بالسلطنة للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩م بالاستعانة بأحدث الاحصائيات وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية من مجتمع خمسة مراكز تدريبية، كما هو موضح في جدول (١).

جدول ١: توزيع أفراد مجتمع الدراسة من المتدربين للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩م

| النسبة المئوية | عدد المتدربين للعام الدراسي ٢٠١٩/٢٠١٨م | مركز التدريب |
|----------------|--|--|
| ٢٢,٥% | ١٧٦٦ | المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين |
| ١١,٨% | ٩٢٨ | مركز التدريب بمسقط |
| ١٣,٤% | ١٠٥٤ | مركز التدريب بالداخلية |
| ٨% | ٦٢١ | مركز التدريب بالباطنة شمال |
| ٦% | ٤٧٢ | مركز التدريب بجنوب الباطنة |
| | ٤٨٤١ | المجموع |

المقياس المعتمد في أداة الاستبانة

تستخدم الباحثة مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) وهو مقياس فنوي مكون من خمس درجات (٥-١)؛ لتحديد درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات أداة الدراسة، وتحولها إلى بيانات كمية يمكن قياسها إحصائياً، وبذلك أصبح معيار الحكم كما يتضح بالجدول (٢).

جدول ٢: معيار الحكم لتقدير استجابات موظفي و متدربي مراكز التدريب نحو إسهام هذه المراكز في تحقيق التنمية المستدامة بالسلطنة

| المتوسط | المستوى |
|-----------|------------|
| ٤,٢٠-٥ | عالي جداً |
| ٣,٤٠-٤,١٦ | عالي |
| ٢,٦٠-٣,٣٩ | متوسط |
| ١,٨٠-٢,٥٩ | منخفض |
| ١-١,٧٩ | منخفض جداً |

أداة الدراسة:

لغرض إعداد الاستبانة قامت الباحثة بالاطلاع على وثيقة الاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠ التي أعدها مجلس التعليم بسلطنة عمان، ثم تحليل تلك الوثيقة عبر تحليل الاستراتيجيات الخمس المضمنة فيها، والتوصيات المنبثقة من كل استراتيجية، لاستخراج عبارات تكون بمثابة معيار مفاضلة بين واقع دور المراكز التدريبية الحالي في تحقيقها للتنمية المستدامة، وبين الدور المأمول في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتعليم، كما قامت الباحثة بالاطلاع على الأدبيات السابقة، ومصادر المعلومات المختلفة؛ للبحث عن أي أفكار أو عبارات يمكن تضمينها في محاور الاستبانة، وتم تصميم استبانة مكونة من ٢٠ عبارة بلغ فيها معامل ثبات ألفا كرونباخ ٠,٩٦، وهو قيمة عالية.

مناقشة نتائج الدراسة

١- الإجابة على السؤال الأول ومناقشته

ينص السؤال الأول على: ما واقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة بالسلطنة في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠؟ ويوضح جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة.

جدول (٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات العيارية لاستجابات المتدربين

| رقم الفقرة | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|------------|--|-----------------|-------------------|---------|
| 20 | منح الإناث فرصة مكافئة للذكور للالتحاق ببرامج التدريب. | 4.19 | 0.92 | عالي |
| 2 | دعم قيم المشاركة والتعاون واحترام الرأي الآخر في بيئة التدريب. | 4.14 | 0.85 | عالي |
| 8 | التركيز على زيادة الكفاءة والإتقان الوظيفي. | 3.96 | 1.02 | عالي |
| 10 | هيمنة أسلوب المركزية في صياغة السياسات واتخاذ القرارات الخاصة بالمتدرب | 3.79 | 0.99 | عالي |
| 7 | تنمية الوعي البيئي لدى المتدرب ليتفاعل إيجابيا مع بيئته. | 3.78 | 0.98 | عالي |

| | | | | |
|----|---|------|------|-------|
| 16 | تعزيز التفكير الناقد ومهارات التفكير العليا لدى المتدرب. | 3.77 | 1.04 | عالي |
| 4 | مراعاة البرامج التدريبية المطروحة لخصوصية المجتمع العماني. | 3.76 | 1.03 | عالي |
| 1 | وجود رؤية واضحة لمركز التدريب. | 3.74 | 1.01 | عالي |
| 12 | تعزيز قيم المواطنة العالمية والرقمية لدى المتدرب. | 3.73 | 1.00 | عالي |
| 3 | التوازن في المحتوى التدريبي بين الجانبين النظري والعملي. | 3.69 | 1.06 | عالي |
| 9 | ربط العملية التدريبية باحتياجات المجتمع ومؤسسات التعليم. | 3.68 | 1.10 | عالي |
| 5 | تعزيز مركز التدريب لمبدأ استمرارية التعلم لدى المتدرب | 3.67 | 1.09 | عالي |
| 15 | سعي مركز التدريب لإقامة مجتمعات تعلم مهنية فاعلة بين المؤسسات والأفراد. | 3.57 | 1.06 | عالي |
| 6 | تركيز برامج مركز التدريب على تعزيز مبادئ الشورى والعدالة والإنصاف. | 3.49 | 1.06 | عالي |
| 18 | بناء قدرات المتدرب وفق معايير عالمية عالية. | 3.49 | 1.12 | عالي |
| 13 | تصميم برامج مركز التدريب بناء على احتياجات المتدرب الفعلية. | 3.46 | 1.11 | عالي |
| 14 | وضوح لائحة حقوق وواجبات المتدرب. | 3.45 | 1.14 | عالي |
| 17 | اتخاذ إجراءات فاعلة لرفع نسب الالتحاق ببرامج التدريب. | 3.45 | 1.06 | عالي |
| 11 | سيادة بيئة التدريب التقليدية وتقدم اللوائح والتشريعات الخاصة به. | 3.31 | 1.15 | متوسط |

| | | | | |
|-------|------|------|--|----|
| متوسط | 1.24 | 3.30 | تصميم مركز التدريب برامجه لتحقيق التعلم المستدام لدى المتدربين في ميدان عملهم. | 19 |
| عالي | 0.74 | 3.67 | الاستبانة ككل | |

يتضح من الجدول (٣) أن تقديرات المتدربين حول دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة في سلطنة عمان جاء بدرجة عالية بمتوسط عام لاستجابات المتدربين بلغ ٣,٦٧، ويمكن تفسير نتيجة تقديرات المتدربين لدور مراكز التدريب في تحقيق التنمية المستدامة التي جاءت بدرجة عالية إلى التحديث المستمر في خطط وبرامج مراكز التدريب، وحرص مراكز التدريب على تقديم خدماتها بما يتواءم مع النظام الأساسي بالدولة والذي ضم العديد من المبادئ والقيم التي تتسجم مع أبعاد وأهداف التنمية المستدامة ، كما تضمنت فلسفة التعليم العماني قواعد مشابهة، وتشير هذه النتيجة إلى تبني وزارة التربية والتعليم رؤية واضحة تتعلق بدمج التنمية المستدامة في التعليم، لكون مؤسسات التعليم مسؤولة مسؤولية مباشرة عن توجيه جهود الناس، وتهيئة وسائل استيعابهم للمتغيرات التي تمكنهم من القيام بمهامهم التنموية، حيث ارتكزت خطط وزارة التربية والتعليم في الأعوام المنصرمة على عدد من المبادئ التي تدعم هذه الرؤية، من بينها اعتبار التدريب المهني والتنمية المهنية للموظفين عملية مستمرة ومهمة لإحداث تحسين مستمر في الإنتاج والأداء، وقد ترجم هذا الاهتمام في وثيقة فلسفة التربية التي تتضمن سلسلة من المبادئ التي تتعلق جميعها بأبعاد التنمية المستدامة، ثم الإعلان عن رؤية عمان ٢٠٤٠ وجائزة السلطان قابوس للتنمية المستدامة في البيئة المدرسية عام ٢٠١٨، والتي تركز بشكل كبير على تحقيق أهداف التنمية المستدامة ونشر ثقافتها في المجتمع، كما أن التقارير السنوية لإنجاز برامج وفعاليات الإنماء المهني أكدت على وجود خطط تطوير إنمائية شاملة لكافة الموظفين والمتدربين بمؤسسات التعليم وما يرتبط بها من مراكز تدريبية، وهذا ما أكدت عليه دراسة (الصالحية، مصطفى، ٢٠١٠) حول تركيز وزارة التربية والتعليم على تقديم برامج تدريبية عبر مراكز التدريب تحقق التنمية المستدامة ورؤية جديدة في تطوير أداء العاملين فيها، ودراسة (boyd ٢٠١٠) ودراسة Ngala (٢٠١٠) التي أكدت جميعها اهتمام وزارات التربية والتعليم ببرامج التدريب المهني من أجل تطوير أداء العاملين، وإيمانها بأهمية تحسين ممارسات المتدربين وتطويرها.

وتراوحت المتوسطات بين (4.19-3.30) حيث جاءت بالمرتبة الأولى عبارة منح الإناث فرصة مكافئة للذكور للالتحاق ببرامج التدريب على أعلى متوسط ويمكن تفسير هذه النتيجة بالنظر إلى التشريعات والقوانين العمانية التي منحت المرأة حقوقها الكاملة ففي النظام الأساسي للدولة يتضمن الباب الثالث مادته السابعة عشر أن المواطنين جميعهم سواسية أمام القانون، متساوين في حقوقهم وواجباتهم، ولا تمييز بينهم في

ذلك بسبب الجنس (النظام الأساسي للدولة، ١٩٩٦)، كما يشتمل المبدأ الخامس في فلسفة التعليم بالسلطنة جملة من الأهداف أحدها تنمية الوعي بحقوق المرأة (الأمانة العامة لمجلس التعليم، ٢٠١٧)

بينما حصلت عبارة تصميم مركز التدريب برامجه لتحقيق التعلم المستدام لدى المتدربين في ميدان عملهم على المرتبة الأخيرة، ويعود ذلك إلى أن برامج التدريب بشكلها الحالي غير مصممة لمتابعة أثر التدريب على المتدرب على الأمد البعيد، بل يكتفى بتقييم أداء المتدرب أثناء التدريب، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الكاف (٢٠١٤) والتي جاءت بدرجة متوسطة أيضا فيما يتعلق باستخدام تطبيق المتدربين لما تعلموه في ميدان عملهم، بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة فريمان (٢٠١٣) الذي أجرى دراسة للتعرف على أهمية متابعة الأثر من التدريب بعد التطبيق، وجاءت نتائج دراسته أن المعلمين يمارسون ما يتم التدرّب عليه، ولوحظ تحسن في أدائهم وفي مستوى طلابهم.

السؤال الثاني :

ينص السؤال الثاني على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) لتقديرات متدربي مراكز التدريب لواقع الدور الذي تلعبه مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة في السلطنة في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠ تعزى إلى النوع، الدور الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة؟

وللإجابة على هذا السؤال تم تطبيق اختبار (ت) للعينة الواحدة وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) ومستوى الدلالة وكذلك تحليل التباين الأحادي لمعرفة اتجاه الدالة لكل متغير من متغيرات السؤال.

أولاً: متغير النوع الاجتماعي

جدول (٤): نتائج اختبار (ت) للفروق في تقديرات متدربي مراكز التدريب لواقع دور

مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة تبعا لمتغير النوع الاجتماعي

| النوع | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى | قيمة (ت) | مستوى الدلالة | اتجاه الدلالة |
|-------|-------|-----------------|-------------------|---------|----------|---------------|---------------|
| ذكر | ١٥٢ | ٣,٦ | ٠,٨٢ | عالي | -0.94 | 0.34 | غير دالة |
| أنثى | ١٠٢ | ٣,٧ | ٠,٦١ | عالي | | | |

يتضح من الجدول (٤) أن قيمة (ت) بلغت (0.49) بمستوى دلالة (٠,٣٤) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات متدربي مراكز التدريب لواقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، وقد تعزى هذه النتيجة إلى خضوع المتدربين والمتدربات لذات البرامج التدريبية بشكل عادل، ورغبة المتدربين من الجنسين في اكتساب مختلف الخبرات التي تلبي احتياجاتهم التدريبية، وتوفر الدافعية لدى الطرفين لمواكبة المستجدات والمتغيرات العالمية المتعلقة تحديداً بالتعليم، كما اتضح سلفاً من نتيجة السؤال البحثي الأول للدراسة وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الكاف (٢٠١٤) والشيزاوي (٢٠٠٨) والتلباني (٢٠١١)، بينما اختلفت مع دراسة الحسني (٢٠١٢) وعزيز (٢٠٠٧).

ثانياً: متغير الوظيفة

جدول (٥): نتائج اختبار one way ANOVA للفروق في تقديرات متدربي مراكز التدريب

لواقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لمتغير الوظيفة

| الدلالة الإحصائية | ف | متوسط المربعات | درجة الحرية | مجموع المربعات | |
|-------------------|-----|----------------|-------------|----------------|----------------|
| ٠,٠٠٦ | ٣,٧ | ١,٩٨ | ٤ | ٧,٩ | بين المجموعات |
| | | ٠,٥٣ | ٢٤٩ | ١٣٢,٣ | داخل المجموعات |
| | | | ٢٥٣ | ١٤٠,٣ | المجموع الكلي |

يلاحظ من خلال الجدول (٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين مستويات الوظيفة في عبارات الأداة، ولمعرفة اتجاه الفروق تم إجراء اختبار شافيه (scheffe)، ويوضح الجدول (٦) ذلك.

جدول (٦): نتائج اختبار شافية (Scheffe) للمقارنات البعدية بين تقديرات متدربي مراكز

التدريب حول واقع دور مراكز التدريب في تحقيق التنمية المستدامة بالسلطنة

| اتجاه الدلالة | مستوى الدلالة | متوسطات الفروقات | المستوى الثاني لمتغير الدور الوظيفي | المستوى الأول لمتغير الدور الوظيفي |
|---------------|---------------|------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| | 1.00 | 0.08 | إداري | مشرف |
| | 0.89 | -0.17 | معلم أول | |

| | | | | |
|------|------|-------|--------------|--------------|
| | 0.19 | -0.42 | معلم | |
| | 1.00 | 0.03 | وظيفة مساندة | |
| | 1.00 | -0.08 | مشرف | إداري |
| | 0.54 | -0.25 | معلم أول | |
| دالة | ٣0.0 | .50* | معلم | |
| | 1.00 | -0.05 | وظيفة مساندة | |
| | 0.89 | 0.17 | مشرف | معلم أول |
| | 0.54 | 0.25 | إداري | |
| | 0.28 | -0.25 | معلم | |
| | 0.94 | 0.20 | وظيفة مساندة | |
| | 0.19 | 0.42 | مشرف | معلم |
| دالة | 0.03 | .50* | إداري | |
| | 0.28 | 0.25 | معلم أول | |
| | 0.42 | 0.45 | وظيفة مساندة | |
| | 1.00 | -0.03 | مشرف | وظيفة مساندة |
| | 1.00 | 0.05 | إداري | |
| | 0.94 | -0.20 | معلم أول | |
| | 0.42 | -0.45 | معلم | |

يتضح من الجدول (٦) أنه توجد فروق دالة إحصائية عند ($0.05 \leq \alpha$) في المقارنة البعدية بين متوسطات الإداري والمعلم لصالح الإداري، وترى الباحثة أن هذه النتيجة منطقية كون أن المدراء على اطلاع أكبر بالبرامج التدريبية والإدارية من خلال أدواره التي حددها الفصل الأول (المهام والكفايات) في دليل عمل الإدارة الصادر من دائرة تطوير الأداء المدرسي وتختلف هذه النتيجة مع الصالحية (٢٠١٠).

ثالثاً: متغير المؤهل العلمي

جدول (٧): نتائج اختبار (ت) للفروق في تقديرات متدربي مراكز التدريب لواقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

| المؤهل العلمي | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى | قيمة (ت) | مستوى الدلالة | اتجاه الدلالة |
|-------------------|-------|-----------------|-------------------|---------|----------|---------------|---------------|
| بكالوريوس فما دون | ١٨٢ | ٣,٧ | ٠,٧٠ | عالي | ١,٩١ | ٠,٠٥ | دالة |
| دراسات عليا | ٧٢ | ٣,٥ | ٠,٨٢ | عالي | | | |

يتضح من الجدول (٧) أن قيمة (ت) بلغت (١,٩١) بمستوى دلالة (٠,٠٥) مساوياً لمستوى الدلالة ($0,05 \leq \alpha$) مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات متدربي مراكز التدريب لواقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة البكالوريوس والدبلوم، وأن البرامج التدريبية التي يخضعون لها في مراكز التدريب تساعدهم في إيجاد حلول مرضية للمشكلات والتحديات التي تواجههم في عملهم، وأن كم المعارف والمهارات المكتسب من هذه البرامج يساعدهم على تنفيذ مهامهم بما يحقق التنمية المستدامة لهم وللمن حولهم. وتتفق هذه النتيجة مع الصالحية (٢٠١٠)، ومصطفى (٢٠٠٨) التي أشارت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات عينة الدراسة حول واقع التنمية المهنية، بينما تختلف مع العجمي (٢٠٠٨) والزائدي (٢٠١٥) اللذان أكداً عدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل.

رابعاً: متغير متغير سنوات الخبرة

جدول (٨): نتائج اختبار (ت) للفروق في تقديرات متدربي مراكز التدريب لواقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

| سنوات الخبرة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى | قيمة (ت) | مستوى الدلالة | اتجاه الدلالة |
|--------------|-------|-----------------|-------------------|---------|----------|---------------|---------------|
| ١-١٠ | ٦٢ | ٣,٧ | ٠,٧٢ | عالي | ٠,٧ | ٠,٤٨ | غير دالة |
| ١١ سنة فأكثر | ١٩٢ | ٣,٦ | ٠,٧٥ | عالي | | | |

يتضح من الجدول (٨) أن قيمة (ت) بلغت (٠,٧) بمستوى دلالة (٠,٤٨) أكبر من مستوى الدلالة ($0,05 \leq \alpha$) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات متدربي مراكز التدريب لواقع دور مراكز

التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة تبعا لمتغير سنوات الخبرة. ويعود ذلك لمجموعة من العوامل منها أن جميع أفراد عينة الدراسة خضعوا للتدريب عبر البرامج المركزية واللامركزية وبرامج الإنماء المهني التي تستمر طوال العام الدراسي طوال سنوات الخدمة، وكذلك وضوح رؤية الوزارة ممثلة في مراكز التدريب فيما يتعلق بتمكين المتدرب ليحقق أهداف التنمية المستدامة، والنقلة النوعية الكبيرة في محتوى البرامج التدريبية المقدمة وتركيزها على الجانب التطبيقي العملي أكثر من النظري، التركي على مهارات القرن الحادي والعشرين وتوظيف التقانة الحديثة وتتفق هذه النتيجة مع الصالحية (٢٠١٠)، والسرحاني (٢٠٠٩)، والعجمي (٢٠٠٨)، ومصطفى (٢٠٠٨) بينما اختلفت مع عزيز (٢٠٠٩) الذي أشار لوجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

المقترحات والتوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية توصي الباحثة وزارة التربية والتعليم والمعنيين بالتدريب والمختصين بما يلي:

- ١- وضع الخطط الإجرائية الفاعلة لمتابعة أثر التدريب على المتدربين في ميدان عملهم على المدى البعيد وعدم الاكتفاء بالتقييم أثناء فترة التدريب فقط.
- ٢- زيادة نسبة المتدربين المستهدفين ببرامج التدريب لإحداث تغيير جذري في ممارساتهم بمهامهم الوظيفية بما يحقق أهداف التنمية المستدامة وتوصيات الاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠.
- ٣- تضمين موضوعات التنمية الاقتصادية والبيئية والاجتماعية بشكل أكبر في محتوى البرامج التدريبية المقدم بمراكز التدريب.
- ٤- استحداث برامج تدريبية موجهة على هامش جائزة السلطان قابوس للتنمية المستدامة في البيئة المدرسية ينقل فيها المتدربون معارفهم ومهاراتهم إلى الطلاب بالمدارس.
- ٥- إشراك المتدرب في جدولة البرامج التدريبية من حيث مواعيد وأماكن تنفيذها.
- ٦- التحول نحو التدريب اللامركزي في المحافظات التعليمية عوضا عن التركيز بشكل أكبر على التدريب المركزي الذي يضع المتدرب أمام تحديات كثيرة جدا تتعلق بالمسافة والنقل والسكن والابتعاد عن الأسرة.
- ٧- إنشاء قاعدة بيانات متكاملة تربط جميع مراكز التدريب ببعضها البعض وتقدم برامج التدريب الإلكتروني لفئات مختلفة من المجتمع.

مقترحات الدراسة:

من خلال نتائج الدراسة تقترح الباحثة إجراء بحوث حول المواضيع التالية:

- ١- قياس أثر البرامج التدريبية المقدمة للمتدربين على معارف ومهارات واتجاهات طلابهم نحو مواضيع التنمية المستدامة.
- ٢- مدى إسهام الاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠ في تطوير أدوار مراكز التدريب بسلطنة عمان.
- ٣- تحليل مدى تضمين موضوعات التنمية المستدامة ف البرامج التدريبية بصيغتها الحالية لوضع تصورات مقترحة جديدة لتفعيل هذا الجانب.
- ٤- تصور مقترح لمتابعة أثر التدريب على أداء المتدربين في ميدان عملهم.

المراجع العربية:

- أبو مساعد، مريم احمد علي. (٢٠١٥). درجة تطبيق الجامعات الفلسطينية لإدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بدرجة تحقق مؤشرات التعليم من أجل التنمية المستدامة، رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة
- الأمانة العامة لمجلس التعليم، (٢٠١٧)، وثيقة فلسفة التعليم، وزارة التعليم العالي، سلطنة عمان
- التلباني، نهاية، بدير، رامز، المصدر، أيمن (٢٠١١) واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية. مجلة جامعة الأزهر بغزة، ١٣، ١٤٢٣-١٤٨٦
- الحسني، يحيى (٢٠١٢). فاعلية إدارة مراكز التدريب التربوي ومقترحات تطويرها في سلطنة عمان رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن
- الحضرمية، عائشة بنت عبدالله. (٢٠١٣). درجة معرفة معلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عمان بأبعاد التنمية المستدامة ومؤشراتها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان
- السرحاني، حمد بن علي بن حمد (٢٠٠٩)، الاحتياجات التدريبية لمديري ومديرات مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي في سلطنة عمان من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة

- السعدي، محمد بن ناصر. (٢٠١٢). معارف معلمي العلوم واتجاهاتهم وسلوكياتهم تجاه قضايا التنمية المستدامة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- السيابي، طالب بن علي. (٢٠١٢). دراسة قياسية لقطاع التعليم والتدريب في سلطنة عمان كمؤشر للتنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد مبني على المعرفة خلال الفترة (١٩٨٧-٢٠٠٨)، رسالة مقدمة لاستكمال درجة الماجستير في الاقتصاد.
- السيابي، طالب بن علي. (٢٠١٧). التنمية البشرية وأثرها في المجتمع العماني لتحقيق التنمية المستدامة، رسالة دكتوراة، جامعة مالايا، كوالالمبور.
- الشكري، حمود سالم. (٢٠١٧). واقع الدور الذي تلعبه كليات العلوم التطبيقية بسلطنة عمان في تحقيق التنمية المستدامة بالسلطنة في ضوء استراتيجية التعليم، مجلة جرش للبحوث والدراسات، مج ١٦، ع ١، ٢٨٦-٢٦٩
- الشكيلي، أحمد (٢٠١٠). تطوير برامج تدريب المعلمين بسلطنة عمان في ضوء التوجهات المعاصرة لتنمية الموارد البشرية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الدول العربية، جمهورية مصر العربية.
- الشيخ، ب. (٢٠١٥). أبعاد وأهداف ومعوقات التنمية المستدامة. مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية- المغرب، ع ٩٤، ٢٨٩-٣٠٨.
- الصالحية، فاطمة محمد، & مصطفى، حسن رحيم. (٢٠١٠). واقع تطبيق التنمية المهنية المستدامة في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم بسلطنة عمان. الأردن، رسالة ماجستير منشورة. ١-١٨٩
- الصبحي، أحمد (٢٠١٠). تصور مقترح لتطوير أداء المدربين في مراكز التدريب التربوي لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان في ضوء الاحتياجات التدريبية المستقبلية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- الغسانية، ريام (٢٠١١). دور المؤسسات التدريبية الخاصة في تدريب الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة السلطان قابوس. سلطنة عمان
- الكاف، خديجة محمد عقيل. (٢٠١٤). تقييم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جاك فيليبس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان

- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (٢٠١٧)، المنتدى العربي للتنمية المستدامة، استرجعت في ١٢ ديسمبر ٢٠١٨ من:
- المعلولي، ريمون فضل الله، ياسين، أحلام عبد الهادي. (٢٠١١). دور المنظمات غير الحكومية في التربية من أجل التنمية المستدامة "دراسة ميدانية للمنظمات غير الحكومية في محافظة اللاذقية"، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، المجلد (٣٣)، العدد (٤).
- المليجي، رضا إبراهيم. (٢٠١٠). التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية، المركز العربي للتعليم والتنمية، ج٢، ١٠٧٩-١٢٠٠
- أمبوسعيد، عبد الله بن خميس بن علي. (٢٠١١). إدماج مفاهيم وموضوعات التربية من أجل التنمية المستدامة في الخطط التعليمية والمناهج الدراسية. مجلة تواصل، عُمان، ع ١٤، ١٦-٢٥
- بلهي، حسينة. (٢٠١٧). التدريب المهني مدخل لتنمية الموارد البشرية في المنظمات، مجلة التواصل في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع ٥٠، ١١٣-١٣١
- جريدة الرؤية (٢٠١٩). وفد السلطنة يشهد افتتاح المنتدى السياسي للتنمية المستدامة في الأمم المتحدة. السبت ١٧ أغسطس ٢٠١٩م. تم استرجاعه من:
- جريدة الرؤية، ملنقى "استراتيجيات التدريب والتطوير بصلالة يبحث الحلول المبتكرة لتطوير برامج التدريب"، الأربعاء ٢٨ أغسطس ٢٠١٩، تم استرجاعه من:
- جمعة، ناريمان وعيسان، صالحة بنت عبدالله (٢٠٠٤). اتجاهات إعداد المعلم في ضوء التربية من أجل التنمية المستدامة وإمكانية الإفادة منها في سلطنة عمان، المؤتمر التربوي الثالث "نحو إعداد أفضل لمعلم المستقبل". جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان، ٥، ٢٠٣-٢٤٥.
- شرقاوي، عبد الوهاب. (٢٠١٦). لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة مطلوب الاهتمام بالتدريب وتأهيل العنصر البشري المصري الجديد، جمعية إدارة الأعمال العربية، ع ١٥٢، ١٩
- صلاح الدين، نسرين صالح، المسكرية، تهاني حمود. (٢٠١٧). تطوير برامج الإنماء المهني للمعلمين بسلطنة عمان في ضوء متطلبات التنمية المستدامة. مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية. ١٧٤٤، ح ١، ٦٣٤-٥٥٨
- عزيز، ديمة بنت توفيق (٢٠٠٧). الممارسات الإدارية في تحقيق التربية من أجل التنمية المستدامة في مديريات التربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، مسقط

- قمر، عصام توفيق عبد الحليم. ٢٠١٧. الندوة الإقليمية حول " إعادة التفكير في التربية والتعليم: نحو صالح عالمي مشترك"، عالم التربية، س١٨، ع٥٧٤، ١-٤
- مجلس التعليم (٢٠١٤). التقرير الختامي للندوة الوطنية "التعليم في سلطنة عمان الطريق إلى المستقبل"، عمان، مسقط
- مسعود، دعاء السيد عبد المطلب. (٢٠١٨). أفضل الممارسات في التدريب والتنمية المهنية "اتجاهات ونماذج عالمية وإقليمية ووطنية"، جامعة عين شمس-مركز تطوير التعليم الجامعي، ع٣٨٤، ٣٠٠-٣٢٣
- مصطفى، عزة جلال (٢٠٠٨)، آليات التنمية المهنية لمديري المدارس للتعليم قبل الجامعي، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة-مصر.
- منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (٢٠١٦). التعليم من أجل التنمية المستدامة. تاريخ الاسترداد ٢٣ ٢٠١٧، ٢ من
- مؤتمر الاستدامة الأول، (٢٠١٨)، ميثاق الاستدامة، مركز عمان للحكومة والاستدامة، مسقط، سلطنة عمان
- وزارة الاقتصاد الوطني (٢٠١١). دليل منهجيات مؤشرات التنمية المستدامة. سلطنة عمان
- وزارة الإعلام (٢٠١٣). تاريخ الاسترجاع ٢٠١٩/٣/٩، استرجع من:
- وزارة التربية والتعليم (٢٠١٠). التقرير السنوي للإنماء المهني لعام ٢٠١٢. مسقط: المؤلف.
- وزارة الشؤون القانونية، (١٩٩٦)، النظام الأساسي للدولة، استرجع في ٢٢ سبتمبر ٢٠١٩ من:

المراجع الأجنبية

- Bhagat, L.N., Oraon, Ashok (2006). Education for Sustainable Development: a study of actions, achievements and challenges with reference to school education in India/L.N. Bhagat & Ashok Oraon.
- Boyd, J. L. (2010). The benefits of multicultural education professional development training for elementary school teachers who teach in culturally diverse school. (order No. 3428140, Walden University). ProQuest Dissertations and theses. 109. Retrieved from:
- [http:// search.proquest.com/docview/816337969?accountid=27575](http://search.proquest.com/docview/816337969?accountid=27575).(816337969)
- Freeman, T. S., Jr (2013). After the professional development training: evidence of the data wise improvement process within teachers' practices in an elementary urban school. PhD thesis. University of North Carolina.USA
- Jumani, Nabi Bux,Abbasi,Faheem.(2015). Teacher Ducation for Sustainability in Pakistan, RISUS-Journal on innovation and sustainability, Volume 6, numero 1-2015
- Smith, Christopher J (2003), The reform of vocational education and trainin in Bulgaria-The impact of recent innovations in teaching and learning" PhD thesism University of Nottingham, UK
- Ngala,F., & Odebero, S.(2010). Teachers' perceptions of staff development programmers as it relates to teachers' effectiveness: A study of rural primary schools in Kenya. Educational Ressearch and Review, 5(1), pp.001-009. Doi: 1990-3839
- Torsten, R & Kim Philipm S. (2011). Who Really Cares About Higher Education For Sustainable Development, Journal Of Social Sciences (15493652), 7(1), 24-32, 9.