

واقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة في ظل مجتمع المعرفة بسلطنة عمان من وجهة نظر موظفي تلك المراكز

اعداد

أمل عبدالله بشير الحرملية

أستاذ ورئيس قسم الفلسفة وعضو مركز دراسات المستقبل - جامعة أسيوط

Doi:10.33850/ajahs.2020.73384

القبول : ٢٨ / ١ / ٢٠٢٠

الاستلام : ١٨ / ١ / ٢٠٢٠

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى تقييم واقع دور مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم في تحقيق التنمية المستدامة بالسلطنة في ضوء مجتمع المعرفة، والتعرف على تقديرات الموظفين 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 الموظفين بمراكز التدريب، وقد تم التثبت من جودة الأداة بحساب معاملات الصدق والثبات، طبقت الدراسة على عينة من الموظفين في خمس مراكز تدريبية بلغ عددهم ١٣٦ متدرباً في ضوء متغيرات النوع الاجتماعي والوظيفة وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: تقديرات الموظفين بمراكز التدريب حول واقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة جاء بدرجة متوسطة بمتوسط عام بلغ (3.35) حيث جاء محور البرامج المنفذة في مراكز التدريب بمتوسط حسابي عالي بلغ (3.6) ، بينما جاء المتوسط الحسابي للمحور الثاني علاقة مراكز التدريب بمؤسسات المجتمع المحلي بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣.١)، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات موظفي مراكز التدريب لواقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة ، بينما كشفت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات موظفي مراكز التدريب لواقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لمتغير الوظيفة. وأوصت الدراسة ببضع توصيات منها: تفعيل منصات التدريب الإلكتروني، ومنح مراكز التدريب الاستقلالية الإدارية والمالية، وإنشاء مراكز تدريب تفاعلية مجهزة بأحدث التكنولوجيا، والتقليل من البرامج المركزية

والتركيز على البرامج اللامركزية في المديرية التعليمية والمدارس، وربط مراكز التدريب بقاعدة بيانات موحدة.

Abstract

The study aims to assess the role of vocational training centers under the Ministry of Education in achieving sustainable development in Oman in light of the knowledge society, and to identify the estimates of the employees of those centers about the role of these training centers, and for the purpose of collecting data, the researcher developed a tool For the study consisted of a questionnaire aimed at assessing the reality of the role of training centers from the point of view of the staff in the training centers, the quality of the tool was verified by calculating the transactions of honesty and stability, the study was applied to a sample of employees in five training centers numbering 136 trainees in the light of gender variables Job, years of experience and scientific qualification. The study reached a number of results, including: estimates of staff at training centers on the reality of the role of vocational training centers in achieving sustainable development came with an average of (3.35) where the focus of the programs implemented in the training centers came with a high mathematical average, where the focus of the programs implemented in Training centers with a high arithmetic average of 3.6, while the arithmetic average for the second axis came the relationship of training centers to community institutions with an average mathematical average (3.1), and showed that there were no statistically significant differences in the estimates of the training center staff for the reality of the role of vocational training centers in achieving Sustainable development according to the variables of gender, scientific qualification and years of experience, while the study revealed statistically significant differences in the estimates of the staff of the training centers for the role of vocational training centers in achieving sustainable development depending on the change of function. The study recommended a few recommendations, including: activating electronic training platforms, granting training centers administrative and financial autonomy, establishing interactive training centers equipped with the latest technology, reducing

centralized programs and focusing on decentralized programs in educational directorates. schools, linking training centers to a unified database.

مقدمة

يتفاعل الإنسان مع بيئته ومواردها بجميع مكوناتها؛ لتأمين أسباب بقائه، ومع التنامي المتصاعد في الكثافة السكانية بكوكب الأرض، وتزايد معدل الطلب على تلك الموارد بشكل يصعب السيطرة عليه، أدى ذلك إلى استنزاف وهدر تلك الموارد بشقيها المتجدد، وغير المتجدد، وبجانب هذا التدهور البيئي زادت معدلات الفقر، والبطالة، وتفشت الأوبئة في الكثير من مناطق العالم، بالإضافة إلى العديد من الآثار السلبية التي تهدد مستقبل حياة الأجيال القادمة على هذا الكوكب، وأصبحت الحاجة إلى صون البيئة، وتحسين نمط معيشة الفرد، وتوفير الرعاية الاجتماعية، وتحقيق العدالة، وحفظ حقوق الإنسان، هي أولوية في أجندة الأمم المتحدة، ودول العالم المختلفة. ويزداد الاهتمام العالمي بالتدريب المهني؛ وينبع ذلك من أهميته كأداة لتطوير الاقتصاد، وتنظيم سوق العمالة، وبناء مجتمع المعرفة، وبالتالي تطوير الهيكل الاقتصادي، ومن ناحية أخرى يعتبر نظام التدريب المهني جزءاً لا يتجزأ من النظام التعليمي لأي دولة، ويعتمد نجاحه على القدرة على تطوير نظام التدريب المهني، طبقاً للاحتياجات والظروف الثقافية والاقتصادية والاجتماعية لأي دولة. وقد أكد تقرير التقدم الحاصل في المنطقة العربية للقمة 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، وتمكين مجتمع المعرفة.

مشكلة البحث

إن التنمية المستدامة هي التنمية التي تسعى إلى تحسين نوعية حياة الإنسان، من خلال تحقيق حزمة من الأهداف، من بينها: تحقيق نوعية حياة أفضل للسكان، واحترام البيئة الطبيعية، وتعزيز وعي السكان بالمشكلات البيئية القائمة، وربط التكنولوجيا الحديثة بأهداف المجتمع للوصول لمجتمع المعرفة، بالإضافة إلى إحداث تغيير مستمر، ومناسب في حاجات وأولويات المجتمع عبر تمكين الأفراد والدول، من مواجهة التحديات الحاضرة والمستقبلية، مواجهة بناءة، وإنشاء مجتمعات لديها قابلية أعلى للتكيف، إذاً الحلول التكنولوجية، والأنظمة السياسية، والخطط المالية، لا يمكنها وحدها تحقيق التنمية المستدامة؛ فنحن بحاجة إلى تغيير أنماط تفكيرنا وسلوكنا، وهو ما يحتم توفير نوعية ومستويات تعليم وتدريب على جميع الأصعدة والمستويات والبيئات، ودمج التنمية المستدامة في السياسات التعليمية، وفلسفة التعليم والبرامج

التدريبية والمناهج الدراسية، وعمليات اتخاذ القرارات، وفي وضع المعايير المهنية للعاملين في مؤسسات التعليم (التوجيهي، باهمام، الجعفر اوي، ٢٠١٨). ومهما بلغ مستوى الإعداد الأكاديمي لضمان التنمية المستدامة لدى العاملين في مؤسسات التعليم، بشقيه المدرسي والجامعي، إلا أن الحاجة لتبني سياسات التنقيف المستدام لتلبية الحاجات الحالية والمستقبلية، أصبحت ملحة لمواكبة القضايا العصرية الشائكة، التي تطرأ على مدار الساعة. ولأجل هذا فإن الدول على اختلاف نظمها الاجتماعية والاقتصادية وفلسفاتها التعليمية ورؤاها الاستراتيجية، تولي اهتماما مركزا بتدريب وتنقيف العاملين في مؤسسات التعليم، ومع تزايد أعداد العاملين والمستفيدين على حد سواء في مؤسسات التعليم، ونتيجة للتنامي المستمر للقضايا، والإشكاليات التي يواجهها العالم في سعيه للاقتراب من التنمية المستدامة، أصبحت برامج التدريب والتنقيف تواجه تحديا كبيرا؛ لضمان حصول كل هؤلاء على القدر الكافي من المعارف والاتجاهات الخاصة بمعطيات التنمية المستدامة، والتي ينبثق منها سلوكيات هؤلاء العاملين في مجتمعهم ومؤسساتهم.

أسئلة البحث

من خلال ما سبق فقد رأت الباحثة إجراء دراسة تبين واقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة وبناء مجتمع المعرفة وأهم التحديات التي تواجه هذا الدور من وجهة نظر موظفي تلك المراكز عبر الإجابة على الأسئلة التالية:

١- ما واقع دور مراكز التدريب المهني في سلطنة عمان في تحقيق التنمية المستدامة وبناء مجتمع المعرفة؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لتقديرات موظفي مراكز التدريب لواقع الدور الذي تلعبه مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة وبناء مجتمع المعرفة تعزى إلى النوع، الدور الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة؟

أهداف البحث

يهدف البحث إلى:

١- تقييم واقع دور مراكز التدريب في سلطنة عمان في تحقيق التنمية المستدامة وبناء مجتمع المعرفة

٢- قياس مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لتقديرات موظفي مراكز التدريب لواقع الدور الذي تلعبه مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة وبناء مجتمع المعرفة تعزى إلى النوع، الدور الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة؟

أهمية البحث

أكد الباحثون أن تحسين نوعية التعليم المستدام الذي يتلقاه المتعلم، يتوقف على تحسين نوعية التدريب المقدم للتربويين، لذلك أوصت وثيقة الأمم المتحدة الحكومات والسلطات التعليمية، بدعم البرامج التدريبية المقدمة للمنتسبين لتلك البرامج، ونظرا للندرة الشديدة للدراسات المعنية بدراسة واقع دور مراكز التدريب في تحقيق التنمية المستدامة وبناء مجتمع المعرفة فإن هذا البحث يشكل أهمية نظرية وتطبيقية للحقل البحثي لذا تبرز أهمية الدراسة في:

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 ودورها في خلق مجتمع المعرفة، 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 لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بمؤسسات المجتمع المختلفة.

ب- القادة وأصحاب القرار بمؤسسات التعليم، وتعريفهم بأهمية الاستثمار في التدريب؛ لأجل تعليم مستدام ومجتمع معرفي.

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- الباحثين، حيث تتيح لهم هذه الدراسة نتائج أساسية حول واقع دور مراكز التدريب المهني بالسلطنة 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: موظفو مراكز التدريب المهني.

الحدود الزمانية: العام الدراسي ٢٠١٨-٢٠١٩.

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على دور مراكز التدريب في تحقيق التنمية المستدامة في ظل مجتمع المعرفة

مصطلحات الدراسة

التدريب المهني: يعرف بلهي (٢٠١٧، ص٤) 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 المتمتزة بالمعرفة.

التنمية المستدامة: الاستفادة من الموارد التي يحتاجها الفرد على المدى الطويل؛ من أجل خلق البيئة التي تعطي وتحافظ على الحياة" (Shahid,2014)، وهي كذلك "التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر، دون المساس بقدرة أجيال المستقبل على تلبية احتياجاتهم الخاصة" (Suduc,2014)

مجتمع المعرفة: يضع تقرير التنمية البشرية العربية للعام ٢٠٠٣ تعريفا لمجتمع المعرفة بأنه ذلك المجتمع الذي يقوم بشكل أساسي على نشر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها بفاعلية في جميع المجالات الاجتماعية كالاقتصاد، والسياسة، والحياة الشخصية للأفراد لتنمية وتطوير حياة هؤلاء الأفراد.

الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: التنمية المستدامة

في عام ١٩٩٢ وفي مفكرة القرن الحادي والعشرين، عالجت دول العالم موضوع التزامها نحو قضايا التنمية، من خلال تطوير القانون الدولي المتعلق بالتنمية المستدامة، بإحداث التوازن بين الاهتمام بالبيئة والاهتمام بالتنمية. وفي إطار فحص

وتقييم عملها، أكدت هذه الأطراف أن من الضرورة متابعة التنمية، وتقنين القانون العالمي والتعاون والتنسيق بين تصرفاتهم، وفقا لنص الفقرة ١٠٩ من المفكرة. وفي القمة الدولية للتنمية المستدامة عام ٢٠٠٢، أكد إعلان جوهانسبرج على الالتزام بالمسؤولية المجتمعية بهدف تطوير وتعزيز المستويات المحلية والدولية على ركائز التنمية المستدامة، وقد مر مفهوم التنمية المستدامة بعدد من المراحل حيث عُقدت العديد من المؤتمرات والندوات كمؤتمر الأمم المتحدة للبيئة البشرية المنعقد في ستوكهولم بالسويد عام ١٩٧٢، واجتماع اللجنة العالمية المعنية بالبيئة والتنمية (١٩٨٧)، ومؤتمر الأمم المتحدة للبيئة والتنمية (١٩٩٢) (عسكر، ٢٠١٥). ثم تلاها دورة الجمعية العامة الاستثنائية المكرّسة للبيئة (١٩٩٧)، ومؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة (٢٠٠٢)، ومؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (٢٠١٢)، الذي دعا لاتخاذ إجراءات حازمة في مجال التنمية المستدامة، وصدرت عن المؤتمر وثيقة بعنوان "المستقبل الذي نريده"، وخلال تلك النقاشات ظهر مصطلح التنمية المستدامة Sustainable Development، ومئات التعريفات لهذا المصطلح أحدها أنها "الاستفادة من الموارد التي يحتاجها الفرد على المدى الطويل؛ من أجل خلق البيئة التي تعطي وتحافظ على الحياة" (Shahid, 2014). ويمكن القول كذلك أن التنمية المستدامة هي مجموعة من المفاهيم والمضامين للإدارة الحكيمة للموارد الطبيعية، بشكل يكفل الرخاء الاجتماعي والاقتصادي، وتحقيق الاحتياجات البيئية والإنمائية للأجيال الحالية، وهي كذلك نمط للتفكير حول المستقبل، الذي يضع في الحسبان الاعتبارات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية، في إطار تحسين جودة الحياة والسعي لدفع التنمية. وكذلك 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" وقد لخصت الأمانة الدولية لمبادرة ميثاق الأرض مفهوم التنمية بأنه الكفاية لكل البشر وللأبد (أبو مساعد، ٢٠١٥، ٤٤)، أما المجلس الألماني للتنمية المستدامة يصف التنمية المستدامة بمصطلح الإدارة المتمحورة حول المستقبل، والتي تدور حول واجبنا بأن نترك للأجيال القادمة نظاما بيئيا واجتماعيا واقتصادية سليمة، دون التركيز على بعد دون آخر وعلى وجه العموم عند التعمق في هذه التعريفات نجد أنها ليست دقيقة ويلفها الغموض حسب رأي الباحثة من حيث:

- عدم تحديدها لعموم الناس لماهية الحاجات الحالية والمستقبلية التي يراعى الترشيدها في استخدامها.

-تكرار فكرة محاولة تجنب الاستغلال الأقصى للموارد الحالية في هذه التعريفات، مما يعكس وجود فوضى التزاحم والتهافت على هذه الموارد بشكل يصعب جدا السيطرة عليه والتحكم فيه، وبالتالي فإن الحاجة لتنظيم استخدام الموارد بطريقة قانونية مقننة يجب أن يكون في قمة سلم الأولويات في أجندة منظمة الأمم المتحدة والمنظمات والهيئات المعنية بالتنمية. تعتمد التنمية المستدامة على تحقيق أمرين أساسيين، هما الحق في حماية البيئة، والحق في التنمية، وكلاهما من الحقوق الأساسية للإنسان، وأهم هذه الأسس هو الإنسان ، لأنه المسؤول الأول عن الاتزان الحادث بالكوكب، ثم تأتي الطبيعة وما تحويه من موارد سخرها الله تعالى لخدمة الإنسان، وضرورة الاستخدام الحكيم لها، وكذلك التكنولوجيا وما تتضمنه من استخدام المعرفة العلمية، وتوظيفها في مواجهة التحديات التي تواجه الإنسان، واستثمار موارد البيئة، وإيجاد حلول لمشكلاتها، والتصدي للأخطار التي تواجهها. ويظهر بناء على ما سبق أن هناك العديد من المتغيرات التي تؤثر في تحديد مفهوم التنمية المستدامة، منها موقع الإنسان ومكانته في المفهوم، حيث أن التنمية المستدامة تشمل على تنمية بشرية، كذلك مكانة العدالة والحاجة لإنصاف الأجيال البشرية التي لم تولد بعد، وإنصاف من يعيشون اليوم، والذين لا يجدون فرصا متكافئة مع الآخرين للحصول على الموارد الطبيعية، أو الثروات الاجتماعية والاقتصادية. ولن يتأتى هذا إلا بالتعامل مع هيمنة النظام الرأسمالي، الذي يكرس التفاوت بين الدول الثرية والدول الفقيرة، ولذلك وجب استعادة التوازن للعلاقات العمالية الاجتماعية الدولية، من أجل تحقيق تنمية مستدامة حقيقية تتجاوز ورق الندوات وشعارات المؤتمرات.

أبعاد التنمية المستدامة

للتنمية المستدامة ثلاثة أبعاد رئيسية هي:

أولاً: البعد البيئي: يهتم بالتعامل مع الموارد الطبيعية، وتوظيفها لصالح الإنسان دون إحداث خلل في مكونات البيئة، كالاهتمام بالتنوع البيولوجي، وبالثروات والموارد المكتشفة والمخزونة من الطاقة المتجددة، والتلوث البيئي الذي يخل بصحة الكائنات الحية، بما يحافظ على قدرة النظام البيئي على استيعاب أحمال الملوثات، ومخلفات عمليات التنمية، ويتمثل في خمس مجالات رئيسية هي التلوث البيئي، ومكافحته وحماية الهواء، وحماية الماء، وحماية التربة والإدارة السليمة للبيئة (العبدلية، ٢٠١٨). ولذلك يجب ألا يتجاوز استخراج المواد المتجددة معدل تجدها وينبغي عدم تجاوز القدرة الاستيعابية للبيئة على استيعاب النفايات والتقليل من عملية استخراج الموارد غير المتجددة وألا تتجاوز المستويات الاستراتيجية للحد الأدنى المتفق عليه.

ثانياً: البعد الاجتماعي

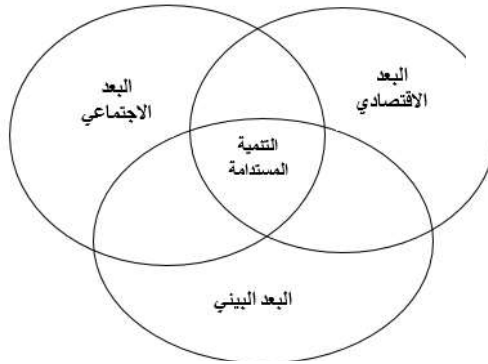
يشمل المكونات والعلاقات الفردية والجماعية، وما تقوم به من جهود تعاونية، أو تطرحه من احتياجات، أو ما تسببه من مشاكل، وذلك بتوعية المجتمع بضرورة الإسهام في تعبئة وبناء طاقاته من أجل المستقبل، ومن خلال الاندماج والشراكة لإقامة مجتمع موحد في أهدافه، ومتضامن في مسؤولياته (عبد الجليل، ٢٠١٤)، وهناك علاقة بين السكان والاستهلاك والبيئة، ومن الضروري إيجاد توازن بين السكان والنظم البيئية التي نعيش عليها. إن تحقيق الازدهار لا يكون عن طريق اتباع سياسة تنمية مبنية على النمو الكبير في الناتج المحلي مع ارتفاع الاستهلاك الفردي، من دون النظر إلى التكاليف البيئية والاجتماعية، والتوسع السكاني سيتطلب المزيد من الطاقة والمياه والغذاء والنقل والسكان وإدارة المخلفات والخدمات الصحية وبقية الخدمات الأخرى، وكذلك النهوض برفاهية الناس وتحسين سبل الحصول على خدمات الصحة والتعليم، وتوفير الأمن، واحترام حقوق الناس، وتنمية الثقافات التعددية، والمشاركة الشعبية في صنع القرار، وهناك عدة مبادئ للتنمية المستدامة اجتماعياً (العفون، ٢٠١٨):

- ١- دالة التوزيع أي توظيف الموارد بالعدل على مختلف الشرائح داخل المجتمع الواحد، وعلى جيلنا والأجيال اللاحقة.
- ٢- لتنمين والمشاركة: أي تمكين السكان أو البشر من إدراك إمكاناتهم، عن طريق إتاحة الفرصة لهم للمشاركة في التنمية، عن طريق التخطيط والتنفيذ.
- ٣- تغيير السلوكيات الفردية والجمعية: عن طريق مراجعة القيم والسلوكيات الخاصة بالأفراد، وخاصة الاستهلاكية، ودعم الأفراد والمؤسسات التي تعمل على توجيه الاستشارات، والمشروعات في اتجاه التنمية المستدامة.
- ٤- احترام الثقافات المحلية: حيث يجب على الأفراد التلاؤم مع ثقافات المجتمع المحلي، ونظمه، وتاريخه وعدم نشر أفكار تسبب تلوثاً اجتماعياً، أو توظف سياسات غير متوافقة مع واقع هذه المجتمعات. إن النظرة إلى البيئة المحيطة والتعامل معها وأنماط الاستهلاك يعود في أغلب الأمر إلى التربية؛ حيث إن أي سلوك وتصرف يبدأ من عقل الإنسان، ومن القيم التي يؤمن بها.

ثالثاً: البعد الاقتصادي

يستند البعد الاقتصادي إلى المبدأ الذي يقضي بزيادة رفاهية المجتمع، والقضاء على الفقر بواسطة الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية، والاستخدام الأمثل للموارد

الطبيعية، ولا سيما من خلال السلع والخدمات إذ تهدف الاستدامة الاقتصادية إلى تعظيم تدفق الدخل، مع المحافظة على مخزون الأصول أو رأس المال، ولأجل هذه الغاية ينبغي تهيئة المناخ للناس لتطوير طاقاتهم الكامنة، والحصول على فرصة لإنتاج الخلاق. إن الاستغلال الجائر لموارد البيئة يزيد موارد الدولة على المدى القصير، ولكن يترتب عليها مشكلات أخرى منها الكوارث البيئية، أو نضوب الموارد بعد الوصول إلى ما يسمى الحد الايكولوجي الحرج (الطويل، ٢٠١٠). وتحدث الاستدامة الاقتصادية عندما يكون النمو الذي يتحرك باتجاه الاستدامة البيئية والاجتماعية مجدياً من الناحية المالية. وبعد أن تحددت أبعاد التنمية المستدامة كخطوط عريضة كان لا بد من وجود مؤشرات تقيس وتفسر وتقيم هذه الأبعاد لذا في عام ١٩٩٦ نشرت لجنة التنمية المستدامة كتاباً بعنوان (Indicators of Sustainable Development Framework and Methodologies) تضمن قائمة تضم ١٣٠ مؤشراً مصنفة إلى أربعة فئات وأبعاد: اقتصادية واجتماعية وبيئية ومؤسسية على أن تختار الدول من بينها ما يتلاءم مع أولوياتها وأهدافها التي تسعى لتحقيقها (الحرملية، ٢٠١٣). تتداخل هذه الأبعاد مع بعضها بشكل يستعصي معه الفصل بين بعدٍ وآخر، وهذا ما يؤكد تكاملية التنمية كما يتبين من الشكل (١):



الشكل ١: تداخل أبعاد التنمية المستدامة

يضيف بعض الباحثين البعد الرقمي (التكنولوجي)؛ للدور المهم الذي اكتسبته التكنولوجيا على جميع الأصعدة والقطاعات في تحسين حياة الناس، وتجويد الخدمات المقدمة للحكومات والأفراد على حدٍ سواء، وقدرتها على تغيير نمط الحياة على الأمد البعيد، وكذلك دورها في توظيف صناعات نظيفة صديقة للبيئة وللناس، وهو بُعد مرتبط بالأبعاد الثلاثة المذكورة أعلاه.

وقد حددت اليونسكو مجموعة من المجالات الأساسية التي يمكن من خلالها تحقيق التنمية المستدامة، وهذه المجالات كما أوردها السعدي (٢٠١٢) هي:
-ترويج وتحسين التعليم الأساسي حيث تعمل الدول الأعضاء على تطبيق هذا النوع من التعليم لإكساب المتعلمين معرفة ومهارات وقيم تمكنهم من العيش بصورة تكفل استدامة المجتمعات وقد قامت السلطنة بتطبيق التعليم الأساسي منذ العام ١٩٩٨ .
-إعادة توجيه برامج التعليم القائمة: بحيث ينبغي النظر في برامج التعليم القائمة على جميع المستويات، لتضمين المزيد من المعرفة والمهارات والقيم .
-تطوير الوعي والإدراك نحو مفهوم الاستدامة: بحيث يتم توعية أفراد المجتمع وتغيير اتجاهاتهم وإكسابهم المهارات اللازمة؛ ليصبحوا قادرين على المشاركة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

-التدريب: من خلال تطوير برامج تدريبية متخصصة؛ لتصبح القوى العاملة في جميع القطاعات مشاركة في تحقيق الاستدامة على المستويين المحلي والإقليمي، ومن هنا يبرز الدور الفاعل لمراكز التدريب المهني كرافد أساسي للتعليم من أجل التنمية المستدامة في مؤسسات التعليم المختلفة.

التنمية المستدامة في دول مجلس التعاون الخليجي

أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ والمعروفة رسمياً باسم "تحويل عالمنا" هي عبارة عن مجموعة من ١٧ هدفا وضعتها منظمة الأمم المتحدة، وقد ذُكرت في قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٢٠١٥، وأدرجت في خطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠، وقد نشر المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي (٢٠١٩) مؤشرات التنمية لدول الخليج العربية في عيون المجتمع الإقليمي والدولي تحقيقاً لتلك الأهداف السبعة عشر كما يتضح في الجدول التالي:

جدول ١: مؤشرات التنمية لدول مجلس التعاون الخليجي

نص الهدف	مؤشرات التنمية في دول مجلس التعاون الخاصة بهذا الهدف
القضاء على الفقر بجميع أشكاله	صنفت جميع دول مجلس التعاون ضمن مجموعة الدول التي حققت الأهداف الإنمائية القضاء على الفقر بحلول ٢٠١٥
القضاء التام على الجوع	جميع دول مجلس التعاون ضمن المراكز السبعة الأولى على مستوى الشرق الأوسط وشمال افريقيا في مؤشر الامن الغذائي
الصحة الجيدة والرفاه	٢٨%-٩١% نسبة الشعور بالرضى لدى الأفراد بدول مجلس التعاون بالرفاهية في مستوى المعيشة ٢٠١٧

٤ دول خليجية جاءت ضمن المراكز العشرة الأولى على مستوى العالم في التكافؤ بين الجنسين في التعليم ٢٠١٨	التعليم الجيد
٥ دول خليجية تصدرت المركز الأول عالميا في مؤشر تقليص الفجوة الجندرية في الالتحاق بالتعليم العالي ٢٠١٨	المساواة بين الجنسين
حققت دول مجلس التعاون في مؤشر المياه النظيفة في التقرير العالمي لصحة المحيطات ما بين ٦٣ و ٧٢ نقطة من أصل ١٠٠ نقطة مقارنة بالمتوسط العالمي ٧١ نقطة للعام ٢٠١٨	المياه النظيفة والنظافة الصحية
التقليل من استخدام الوقود الأحفوري في توليد الكهرباء من خلال الاعتماد على الطاقة المتجددة المستهدفة في الاستراتيجيات الوطنية لدول مجلس التعاون حيث تتراوح ما بين ١% إلى ٤٠% في ٢٠٣٠	طاقة نظيفة وبأسعار معقولة
جميع دول مجلس التعاون ضمن المراكز السبعة الأولى على مستوى الشرق الأوسط وشمال افريقيا في مؤشر نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي ٢٠١٨	العمل اللائق ونمو الاقتصاد
جميع دول مجلس التعاون تصدرت المراكز الستة الأولى على مستوى المنطقة العربية في مؤشر الأداء اللوجيستي ٢٠١٨	الصناعة والابتكار والبنية التحتية
أصدرت خمس دول خليجية قوانين تشريعية حول المساواة بين الرجل والمرأة في أجور العمل ٢٠١٨	الحد من أوجه عدم المساواة
١٠ مدن خليجية تصدرت أفضل ٢٥ مدينة في العالم في مؤشر المدن المبتكرة	مدن ومجتمعات محلية مستدامة
جميع دول مجلس التعاون حققت نسبة عالية في مؤشر الحصول على الطاقة وفق تقرير مؤشر أهداف التنمية المستدامة ولوحة المعلومات ٢٠١٨	مكافحة تغير المناخ وآثاره
٥ دول خليجية تجاوزت المتوسط العالمي (٨٧نقطة) في مؤشر حماية السواحل في التقرير العالمي لصحة المحيطات وتراوحت بين ٨٥ و ٩٩ نقطة من أصل ١٠٠ للعام ٢٠١٨	حفظ المحيطات والموارد البحرية
-أكثر من ٣٣ من الاتفاقيات البيئية متعددة الأطراف لدول مجلس التعاون في مجال البيئة وحماية الحياة الفطرية والموارد الطبيعية من ١٩٨٣-٢٠١٨	حماية النظم الايكولوجية البرية وترميمه

تراوحت قيمة مؤشر القائمة الحمراء للأنواع المهددة بالانقراض للاستدامة البيئية لدول مجلس التعاون ما بين ٠.٨٣ و ٠.٩١ للعام ٢٠١٧	
٥ دول خليجية تصدرت المراكز الخمسة الأولى على مستوى الشرق الأوسط وشمال افريقيا في مؤشر انخفاض الجريمة المنظمة ٢٠١٨	إقامة مجتمعات سلمية ومنصفة للجميع
٢٥.٢ مليار دولار أمريكي إجمالي المساعدات الإنمائية الرسمية المقدمة من دول مجلس التعاون للعون الإنمائي العربي	إحياء الشراكة المجتمعية العالمية لأجل التنمية المستدامة.

وقد تم التطرق لهذه الأهداف في ملتقى تدشين "أول درس عالمي لأهداف التنمية المستدامة" في مسقط في ١٥ نوفمبر ٢٠١٨م والذي شاركت فيه الباحثة، وضم مشاركة بعض الجهات مثل ممثل مكتب اليونسكو بالسلطنة ووزارة التربية والتعليم، تحت شعار " ١٧ هدفا للتنمية المستدامة لتحويل عالمنا"، في سعي من اللجنة المعنية بالتنمية المستدامة في الوزارة إلى نشر ثقافة التنمية المستدامة في المدارس العمانية.

دور السلطنة في تعزيز التنمية المستدامة

صدر النظام الأساسي للدولة بمرسوم سلطاني رقم (٩٦/١٠١) عام ١٩٩٦؛ تأكيدا للمبادئ التي توجه سياسة السلطنة، وتصميما لبذل المزيد من الجهود لأجل مستقبل أفضل لشعب عمان، وتعزيزا للمكانة الدولية التي تتميز بها سلطنة عمان ومكانتها الدولية المرموقة في إرساء دعائم السلام بالعالم، وقد اشتمل النظام الأساسي للدولة على سبع أبواب تضمنت ٨١ مادة، ارتبطت جميع تلك المبادئ بالتنمية المستدامة وأهدافها، تضمنت تلك المواد إشارة صريحة لمبادئ التنمية المستدامة نوجز بعضها كالآتي (وزارة الشؤون القانونية، ١٩٩٦):

الباب الثاني- مادة (١١) -المبادئ الاقتصادية

ومن هذه المبادئ:

-الاقتصاد الوطني أساسه العدالة ومبادئ الاقتصاد المستقل، وهدفه تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية بما يرفع الإنتاج، ومستوى معيشة المواطن.

-حرية النشاط الاقتصادي بما يكفل السلامة للاقتصاد الوطني.

-تقوم الدولة بحفظ وصون الثروات الطبيعية، ولا يجوز منح امتيازات استثمارها إلا بموجب قانون ولفترة زمنية محددة.

-على الدولة وجميع المواطنين والمقيمين الحفاظ على الأموال العامة.

الباب الثاني- مادة (١٢) -المبادئ الاجتماعية

ومنها:

-العدل والمساواة وتكافؤ الفرص بين العمانيين دعائم للمجتمع تكفلها الدولة.
-تعزيز الوحدة الوطنية هو واجب، وتمنع الدولة كل ما يؤدي للفرقة أو الفتنة أو المساس بالوحدة الوطنية.

-الأسرة أساس المجتمع، وينظم القانون سبل حمايتها، ورعاية أفرادها.
-تعنى الدولة بالصحة العامة ووسائل الوقاية من الأمراض، وتوفر الرعاية الصحية لجميع المواطنين.

الباب الثاني- مادة (١٣) -المبادئ الثقافية

-التعليم ركن أساسي لتقدم المجتمع، ترعاه الدولة وتسعى لنشره وتعميمه.
-يهدف التعليم إلى رفع المستوى الثقافي العام وتطويره، وإذكاء روح البحث، وتلبية متطلبات الخطط الاقتصادي والاجتماعية.
- توفر الدولة التعليم العام وتعمل على مكافحة الأمية، وتشجع على إنشاء المدار والمعاهد وفقا للقانون.

- تشجع الدولة العلوم والفنون والآداب والبحوث العلمية وتساعد على نشرها.
وكما يلاحظ فإن النظام الأساسي للدولة يراعي في مبادئه جميع أبعاد ومؤشرات التنمية المستدامة، ويكفل القوانين التي تحميها.

التنمية المستدامة ورؤية عمان ٢٠٤٠

نصت الأوامر السامية لحضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد على أن يتم إعداد وبلورة وصياغة الرؤية المستقبلية عُمان ٢٠٤٠ باتقان تام ودقة عالية، في ضوء توافق مجتمعي واسع وبمشاركة فئات المجتمع المختلفة، بحيث تكون مستوعبة للواقع الاقتصادي والاجتماعي، ومستشرفة للمستقبل بموضوعية، ليتم الاعتماد بها كدليل ومرجع أساسي لأعمال التخطيط في العقدين القادمين. وتنفيذاً للتوجيهات تم تشكيل اللجان المعنية بإعداد الرؤية المستقبلية عُمان ٢٠٤٠، التي تمثلت باللجنة الرئيسية واللجنة الفنية واللجان القطاعية التي توزعت على محاور الرؤية: (لجنة الإنسان والمجتمع، لجنة الاقتصاد والتنمية، لجنة الحوكمة والأداء المؤسسي) إضافة إلى لجنة الأولويات الوطنية ومواءمة الاستراتيجيات، ولجنة التنظيم والمتابعة، وفريق الإعداد والتحضير للمؤتمر الوطني، وشارك في عضوية هذه اللجان أكثر من ١٠٠ شخص من جهات مختلفة، يمثلون كافة شرائح المجتمع العماني. وقد حضرت الباحثة عقد المؤتمر الوطني للرؤية المستقبلية ٢٠٤٠ في ال ٢٧ و٢٨ يناير ٢٠١٩، والذي عُقد بهدف طرح المسودة الأولية للرؤية لجميع فئات المجتمع؛ للنقاش والتطوير وصولاً للمسودة النهائية، والتي انسجمت مع الخطة التنموية الخامسة. تستند عملية إعداد الرؤية المستقبلية عمان ٢٠٤٠ على عدد من المنطلقات الأساسية تتمثل

بالأولويات الوطنية للسلطنة، تقرير الموجهات الرئيسية لصياغة الرؤية المستقبلية عُمان ٢٠٤٠، البرنامج الوطني لتعزيز التنوع الاقتصادي «تنفيذ»، مخرجات لجان وفرق عمل الرؤية ٢٠٤٠، الدراسات والتقارير الاستراتيجية، دروس ومنجزات رؤية عُمان ٢٠٢٠، أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ الصادرة من قبل الأمم المتحدة، الاستراتيجيات القطاعية، الاستراتيجية الوطنية للتنمية العمرانية، خطة التنمية الخمسية التاسعة، التقارير والمؤشرات الدولية المتعلقة بركائز الرؤية، ومخرجات مكتب الرؤية ٢٠٤٠.

المبحث الثاني: مراكز التدريب المهني

شهد العالم خلال العقود الأخيرة تغيرات وتطورات هائلة، تعتبر بمثابة تحديات أمام أصحاب القرار خاصة المتعلقة بتداعيات العولمة، وثورة المعرفة وتنوع خلفيات العاملين واحتياجاتهم، والانتساع في توظيف وسائل التواصل. كل هذا فرض على جميع المؤسسات ضرورة تبني استراتيجية فعالة وبناءة في تنمية مواردها، ومن هنا برزت أهمية التدريب كمطلب أساسي لبقاء وتنمية الموارد البشرية في أية منظمة، لذا تدرج خطط التدريب ضمن أهم الاستراتيجيات لتنمية القوى العاملة (بلهي، ٢٠١٧).

ويقصد بالتدريب العملية المنظمة والمستمرة التي تهدف لإكساب الفرد المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات والأفكار اللازمة لبلوغ هدف معين، أو أداء عمل محدد بهدف رفع كفاءة العاملين، وصولاً لخدمة المجتمع وتحقيق غاياته العظمى. إن نظم وبرامج التعليم بشكلها الحالي ولبطء التغيير والتحديث فيها جعلها غير قادرة على مواكبة العصر، ومتغيراته المتسارعة وبالتالي عدم قدرتها على مواكبة التنافسية في سوق العمل، والذي يتطلب مهارات ومعارف وتقانة خاصة، واتسعت الفجوة بين قدرات خريجي مراكز التدريب وبين التأهيل الحقيقي اللازم للقيام بالمهام المختلفة، وهي ظاهرة في دول العالم المتقدمة والنامية على حد سواء (شراوي، ٢٠١٦).

وقد أصبحت الحاجة إلى التدريب أكثر من أي وقت مضى؛ لتحقيق الموازنة 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.

اتجاهات ومداخل تتعلق بالتدريب

هناك عدة اتجاهات ومداخل تتعلق بالتدريب وهي كما يلي:

الاتجاه الأول: المدخل القائم على التنمية المهنية للمعلمين

كان ينظر للتنمية المهنية المستدامة أنها مرادف للتدريب أثناء الخدمة، لذا فإن الاهتمام بنظم التعليم بطرق النمو المهني يعد ثورة نوعية؛ حيث أن هذه النظم

أصبحت معنية بالتنمية المستدامة بعد أن ظلت فترة طويلة حكرا على تدريب المعلم دون التركيز على نموه المهني المستدام في عمله. إن الاهتمام بالتنمية المهنية يأخذ في اعتباره الحاجات الوظيفية للعاملين، ثم تغذية تلك الحاجات، وتشكيل اتجاهات إيجابية لدى المعلمين يساعد في رفع مستواهم، على اعتبار أن التنمية المهنية هي عملية منظمة مدروسة لبناء شخصية جديدة، ومهارات وكفايات تلزم العاملين للقيام بمسؤولياتهم بفاعلية، وبالتالي رفع التحصيل الكمي والنوعي للمعلمين؛ وذلك لأن النمو المهني لهم يقود إلى نمو معارف ومهارات الطالب وزيادة تعلمهم ونموهم، لذلك أصبح التركيز في التنمية المهنية بالتعليم على دور المعلم والاتجاهات الحديثة في مجال النمو المهني، من حيث المستوى والافتقار إلى البناء الوظيفي القائم على المعارف والمهارات والإدراك، وتغيير أسس ضبط التنمية المهنية للعاملين بمؤسسات التعليم؛ لإعادة بناء مستواهم المهني (نصر، ٢٠٠٤)

الاتجاه الثاني: مدخل تكنولوجيا التعليم

يتزايد الطلب على تكنولوجيا التعليم والتعلم في برامج ومراكز التدريب؛ لما له من تأثيرات قوية في تهيئة البيئة التعليمية، لتصبح أكثر ملاءمة للفروق الفردية بين العاملين والمتعلمين على حد سواء، وقد حددت اللجنة الأمريكية لتكنولوجيا التعليم أبعاد الدور الذي تقوم به تكنولوجيا التعليم، في رفع كفاءة برامج التدريب، بأنها تجعل التعليم أكثر إنتاجية وأكثر تفريدا وتطبيقا للأسس العلمية وقوة، وتتيح تعليما بمساواة أكثر بين المتدربين، مهما كانت توجهاتهم وخلفياتهم بتوفير الأساس المادي المحسوس للتفكير الإداري (نصر، ٢٠٠٤).

الاتجاه الثالث: المدخل القائم على الكفايات

هو مدخل من أبرز التطورات التي طرأت على برامج تدريب المعلمين، وتنميتهم، ويُقصد بالكفاية إظهار المتدرب للمعارف والمهارات والاتجاهات التي اكتسبها من خلال التدريب الذي يتلقاه.

إن برامج التدريب أثناء الخدمة التي تقدم للعاملين بمؤسسات التعليم، يحظى برعاية واهتمام أصحاب القرار لأنه يحقق أهدافا عديدة منها:

ت - تطوير مهارات العاملين وخصوصا المعلمين، نظريا وتطبيقيا والارتقاء بها.

ت - تنمية المفاهيم والأساليب، وممارسات التعلم المختلفة.

ت - حفيز العاملين؛ ليستشعروا الانتماء إلى مهنة التعليم.

ت -
نمية مهارة التعامل مع التقانة الحديثة وتطبيقها.

ت -
نمية الكفايات المختلفة للمعلمين وتطويرها.

ا -
عتبار عملية الإنماء المهني عملية مستمرة وضرورية؛ لتحسين مستوى الأداء ونوعيته.

ت -
جسيد مبادئ التنمية المستدامة، من خلال تنوع صيغ وأشكال التدريب لدى المعلمين. وكذلك فإن إعداد المعلم في ضوء التنمية المستدامة سوف يساعد المعلم على تطوير القدرات والمهارات الإدراكية، التي تساعد على صناعة وانتقاء بدائل لتحديد أفضل الاستراتيجيات للحفاظ على التراث الحضاري والاقتصادي والطبيعي، وكذلك تساعده في بناء الاتجاهات الإيجابية بغرض ممارسة الاستدامة في المجتمع المدرسي، والمجتمع المحلي، وللعمل مع الآخرين على المستويين القومي والدولي وليس المحلي فقط؛ من أجل بناء مجتمع ينحى نحو الاستدامة (جمعة، عيسان، ٢٠٠٤).

ويعتبر الأسلوب التدريبي هو الطريقة التي يتم بها تنفيذ العملية التدريبية، باستخدام الوسائل والموارد المتاحة، وتبعاً لنوع التدريب المطلوب، وعدد المتدربين وأهداف التدريب والفئة المستهدفة واحتياجاتهم التدريبية، ومن هذه الأساليب ما هو جماعي ومنها ما هو فردي، وهناك معايير لاختيار أسلوب التدريب منها (الحسني، ٢٠٠٨):

ا -
لملاءمة: وذلك بأن يتلاءم أسلوب التدريب مع طبيعة البرنامج، والمدرسين، والمتدربين واحتياجاتهم.

ا -
حتميات المتدربين: ينبغي أن تصمم البرامج بناء على تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين، وأن يتم قياسها بدقة.

ح -
جم عينة المتدربين.

م -
واقع وجود المتدربين، حيث يجب مراعاة قدرتهم على الوصول لمواقع التدريب. ونظراً لدور مؤسسة التعليم في إعداد أجيال قادرة على تحمل المسؤولية، تهتم بالبحث العلمي والتفكير الإبداعي؛ للقيام ببحوث تهدف إلى إيجاد مصادر دخل متنوعة توفر

الرخاء والازدهار للمجتمع، في ضوء المتغيرات العالمية المتمثلة في الثورة المعلوماتية والتكنولوجية، والانفجار السكاني، والمشكلات البيئية المختلفة، فإنه لا بد من إعادة توجيه نظام التعليم نحو التنمية المستدامة وإعادة صياغة برامج إعداد المعلم؛ من أجل فهم حقائق ومتغيرات العصر، والاهتمام بالتنمية المهنية للتربويين، وخصوصا المعلمين لرفع وعيهم بالتنمية المستدامة.

ولا ينبغي أن نثار قضايا التنمية المستدامة في القاعات الدراسية فقط، ولكن تمتد إلى الأنشطة المختلفة مثل الدورات والندوات، والبرامج المختلفة، ونوادي الطلاب، لذا توصي الكثير من الدراسات بأهمية برامج التدريب أثناء الخدمة للمعلمين في مجال التنمية المستدامة.

لذلك من الضروري توجيه الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم؛ باعتباره مدخلا أساسيا لرفع مستوى الأداء لدى المعلمين، وزيادة كفاءتهم في العملية التعليمية، من خلال عقد دورات تدريبية مستمرة لتنمية معارفهم وتطوير سلوكياتهم المتعلقة بقضايا وأبعاد التنمية المستدامة، وتشجيعهم على النمو الذاتي لمهاراتهم وقدراتهم، على أن تتسم التنمية المهنية بالاستمرارية والشمول، وتحقق تنمية مستدامة.

أقر المؤتمر العام لليونسكو في الدورة الخامسة والعشرين عام ١٩٨٩ على أن التدريب المهني يعني جميع أشكال التعلم المبني على المعارف والتكنولوجيا والمهارات والمدارك المتصلة بالممارسات المهنية في سائر القطاعات، وعليه فإنه يمكن تعريفه على أنه عملية إكساب الفرد للمهارات والمعارف والاتجاهات بشكل يؤدي لتطوير أدائه وتعديل سلوكه (عطوان، ٢٠٠١، ص ١٩) وعليه فإن التدريب المهني يتضمن إعداد البرامج التي تحقق هذا الهدف من جهة، وبرامج زيادة إنتاجية وكفاءة الفرد أثناء مزاولته لمهنته، وهو غير مرتبط بمرحلة تعليمية معينة أو فئة بعينها.

تسعى وزارة التربية والتعليم من خلال التدريب إلى تنمية قدرات موظفيها، ورفع مستوى كفاءتهم في إنجاز مهامهم الوظيفية؛ لذا تستهدفهم ببرامج تدريبية مختلفة ومتنوعة، بالتعاون مع جهات حكومية خاصة وحكومية على حد سواء، لذا تقدم وزارة التربية والتعليم ضمن أجندها السنوية عددا من البرامج التدريبية كما يتضح من الجدول (٢) الذي يوضح احصائيات البرامج التدريبية المقدمة للعام ٢٠١٩ (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٩):

جدول ٢: احصائيات البرامج التدريبية بوزارة التربية والتعليم لعام ٢٠١٩

نوع البرنامج	إجمالي البرامج	إجمالي المشاركين
البرامج المركزية	٧١	٢٣٥٨
البرامج اللامركزية	٢٦٩	٨٨٣٩

التدريب الإلكتروني	٧٣	٣٣٦٧
--------------------	----	------

كما تم تنفيذ عدد من البرامج التدريبية في مراكز التدريب التابعة للمحافظات للعام ٢٠١٨، وبرامج أخرى نفذت في المدارس كما يتضح من الجدول (٣):
جدول ٣: عدد البرامج والمشاركين المستهدفين بالتدريب في مديريات المحافظات التعليمية للعام ٢٠١٨

المحافظة	البرامج	المشاركون	عدد البرامج المنفذة في المدارس
مسقط	٤١	١٤١٠	٢٦٨٠
شمال الباطنة	٢٥	٧٠٤	٥٥٠٠
جنوب الباطنة	٢٣	٦٩٧	٦٩٦٢
الداخلية	٣٧	١٧٦٣	٤٧٧٦
جنوب الشرقية	٣٩	١٤٣٨	٢٠٥٨
شمال الشرقية	٢٤	٧٧١	٢٩٠٦
البريمي	١٠	٢٢٤	٩٦٦
الظاهرة	٢٠	٥٧٠	٣١٧٦
ظفار	٢١	٥٨٤	٢٧٤٤
الوسطى	٩	٢٦٤	٦٦٦
مسندم	٢٠	٤١٤	٣٤٠٨
الإجمالي	٢٦٩	٨٨٣٩	٣٢٧٧٤

ومن خلال التمعن في الإحصائيات الصادرة من وزارة التربية والتعليم خلال الأعوام الدراسية الثلاث الأخيرة نلاحظ أن أعداد البرامج المركزية المنفذة وأعداد المشاركين تناقصت بشكل جلي، ويمكن ملاحظة انخفاض أعداد المتدربين في المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٩) على سبيل المثال كما في الجدول (٤).

جدول ٤: أعداد المتدربين بالمركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين للأعوام الدراسية الثلاث الأخيرة.

العام الدراسي	٢٠١٦-٢٠١٤	٢٠١٨-٢٠١٦	٢٠٢٠-٢٠١٩
العدد الإجمالي للمتدربين بمختلف البرامج	٣١٠٤	٢٩٦٢	١٧٦٦

ويمكن أن يُعزى ذلك لعدة عوامل أبرزها انخفاض موازنة التربية والتعليم (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٩) بالسنوات الأخيرة مما يقود إلى انخفاض كذلك في الميزانية المعتمدة بالتدريب.

المبحث الثالث: مجتمع المعرفة

ظهر مجتمع المعرفة كنتيجة طبيعية لتحول الاقتصاد عن مساره التقليدي إلى اقتصاد ذي نمط جديد قائم على المعلومات كأهم سلعة، وأصبح تنظيم تلك المعلومات

وتقديم الخدمات المتعلقة بها من أهم العناصر الأساسية لهذا الاقتصاد، ويصعب في مجتمع المعرفة حساب وتقدير المعرفة؛ وذلك لأن رأس المال المعرفي يتمثل في مؤشرات ومقاييس غير مباشرة، والمعارف الجديدة يؤثر على أداء الاقتصاد ولكن لا توجد معادلة أو دالة لقياس ذلك التأثير.

وهناك ركائز لمجتمع المعرفة منها (عبد الهادي، ٢٠١٧):

- ١- لتعليم وذلك لأن التعليم يؤهل رأس المال البشري القادر على الاستثمار في المعرفة وتوظيفها.
- ٢- لا ابتكار والبحث العلمي وذلك بتجسيد المعارف والأفكار على هيئة منتجات وتقنيات تخدم المجتمع.
- ٣- أس المال الفكري فهناك الأفراد الذين يمتلكون معارف وخبرات وإمكانات تميزهم عن البقية، فينتجون أفكار جديدة، تعزز الابتكار والابداع وتحقيق التميز في بيئات العمل.
- ٤- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فهي تزيد معدلات النمو وترفع من معدلات عوائد الاستثمار، وتسرع من استجابة المؤسسات تجاه المتغيرات المختلفة.
- ٥- لموارد المالية: حيث يتطلب مجتمع المعرفة تمويلا ماليا جيدا يمكن أن يتم ذلك عبر أساليب مختلفة منها: التمويل عن طريق حقوق الملكية، أو الاقتراض المصرفي، أو التمويل من صناديق المعلومات والجمعيات.

الدراسات السابقة

تناولت الباحثة الدراسات السابقة من خلال التعرف على أهدافها، والمنهج المتبع فيها إن وجد، وأبرز النتائج التي توصلت إليها، مع وجود تعقيب على تلك الدراسات. دراسة السيابي (٢٠١٧) حول " التنمية البشرية وأثرها في المجتمع العماني لتحقيق التنمية المستدامة" تناولت هذه الدراسة بيان مفهوم التنمية المستدامة، ومجالاتها وأهدافها وأهم مؤشراتها 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.

دراسة (مسعود، ٢٠١٨) للتعرف على " أفضل الممارسات في التدريب والتنمية المهنية" اتجاهات ونماذج عالمية وإقليمية ووطنية" والتي هدفت إلى رصد وتحليل أفضل الممارسات في التدريب والتنمية المهنية بمؤسسات التعليم قبل الجامعي على الصعيد الوطني والإقليمي والعالمي وإلقاء الضوء على التدريب داخل المدرسة باعتباره أحدث الأساليب التدريسية ويعد اتجاهها عالميا مع تحقيق جودة التعليم واستعانت الدراسة بأسلوب أفضل الممارسات التي أثبتت فاعليتها في الواقع بدل طرح وافترض طرقا وأساليب لم يتم التحقق من فاعليتها. وأشارت الدراسة إلى أن التدريب ليكون فعالا لا بد أن يعتمد على أساس نظري وعرض لنماذج من المهارات ثم تتاح الفرصة لتطبيقه والحصول بعدها على تغذية راجعة كما يتم تبادل الأفكار والمعلومات بين مجموعة كبيرة من المعنيين بالتعليم وتزويدهم بأساس معرفي مشترك. وتطرقت الدراسات إلى أفضل ممارسات التدريب داخل المدرسة في اليابان والولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا وتوصلت الدراسة إلى أنه يمكن الاستفادة من تلك الممارسات في:

- ١- توفير بيئة داعمة للتدريب
- ٢- تفعيل الشراكة مع كليات التربية في تقديم برامج التنمية المهنية للمعلمين داخل المدرسة
- ٣- جعل بيئة القاعات الدراسية مشجعة لتعلم الطلبة
- ٤- التحسن الفعلي للأداء عن طريق تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين
- ٥- صقل مهارات التواصل بين المدربين والمتدربين
- ٦- تحفيز المعلمين لتلقي التدريب داخل المدرسة
- ٧- تعزيز كفايات إدارة الوقت أثناء وبعد التدريبات التي يتلقونها
- ٨- توافر معايير الجودة دون الحاجة لبذل مجهود كبير في سبيل ذلك
- ٩- تمكين المعلمين من وسائل البحث العلمي الحديثة وأساليب التقويم الذاتي والتخطيط بأنواعه.

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. دراسة صلاح الدين & المسكرية (٢٠١٧) للتعرف على "تطوير برامج الإنماء المهني للمعلمين بسلطنة عمان في ضوء متطلبات التنمية المستدامة" والتي هدفت إلى التعرف على الأسس النظرية للإنماء المهني للمعلمين في ضوء متطلبات التنمية المستدامة والوقوف على واقع برامج الإنماء المهني للمعلمين في سلطنة عمان والتعرف على أثر (النوع الاجتماعي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤهل) على استجابات أفراد العينة حول واقع برامج الإنماء المهني الموجهة لمعلمي التعليم الأساسي بسلطنة عمان ثم التوصل إلى إجراءات مقترحة لتطوير برامج الإنماء المهني للمعلمين بسلطنة عمان في ضوء متطلبات التنمية المستدامة. وقد جاءت الإجراءات المقترحة لتطوير برامج الإنماء المهني للمعلمين كما يلي:

-
ت
عزيز المدارس المتميزة والتي تقوم بتفعيل برامج الإنماء المهني.

-
ا
لتركيز على تنمية المهارات في برامج الإنماء المهني.

-
ت
طوير برامج الإنماء لتواكب الاتجاهات العالمية المعاصرة في التدريب.

-
ا
لاعتماد على الأساليب الحديثة في تقويم برامج الإنماء المهني.

-
ت
حفيز مدارس الذكور بصفة خاصة لتصبح المدرسة وحدة إنماء مهني فعالة.

دراسة براجي(٢٠١٧) حول دور التحول إلى مجتمع المعرفة في زيادة تنافسية اقتصاد المملكة العربية السعودية والدول العربية ومعوقاته، حيث حققت المملكة العربية السعودية المرتبة ٥٠ من بين ١٤٥ دولة وهو موقع مقبول مقارنة باقتصادات الدول العربية إلا أنه لا يدعم تنافسية الاقتصاد السعودي على المستوى الدولي، أما مؤشر المعرفة العربي الصادر عن الأمم المتحدة والمتكون أيضا من مرتكزات متشابهة مثل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والبحث والتطوير والابتكار، والتعليم لصالح تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بينما كان الابتكار أضعفها مما يفسر تأخر الانتقال نحو مجتمع المعرفة.

منهجية 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 في ضوء مجتمع المعرفة.

مجتمع الدراسة وعينها

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي مراكز التدريب من مدربين وإداريين وفنيين من مراكز التدريب المهني بمحافظة مسقط وجنوب الباطنة وشمال الباطنة والداخلية بالإضافة للمركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين التابعة لوزارة التربية والتعليم حيث بلغ عددهم (١٨٩) مدرباً و(١٢٠) موظفاً إدارياً وفنياً.

المقياس المعتمد في أداة الاستبانة

تستخدم الباحثة مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) وهو مقياس فئوي مكون من خمس درجات (١-٥)؛ لتحديد درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات أداة الدراسة، وتحويلها إلى بيانات كمية يمكن قياسها إحصائياً، وتم إعطاؤها الأوزان النسبية الظاهرة في جدول (٥).

جدول ٥: درجات المقياس المعتمد لتقديرات أفراد العينة في الاستبانة

مستوى الموافقة	درجة الموافقة	الوزن النسبي
موافق بشدة	٥	١٠٠%
موافق	٤	٨٠%
محايد	٣	٦٠%
غير موافق	٢	٤٠%
غير موافق بشدة	١	٢٠%

ولأجل وضع معيار لمفتاح التصحيح للحكم على درجة استجابة موظفي ومنتدربي مراكز التدريب أفراد مجتمع الدراسة نحو واقع دور مراكز التدريب المهني بالسلطنة في تحقيق التنمية المستدامة، تم حساب المدى لمستويات الاستجابة الذي يساوي ٤، وبتقسيم المدى على عدد مستويات تقدير درجة الإسهام=٥، كان ناتج القسمة يساوي ٠.٠٨٠ ممثلاً طول الفئة، وبذلك أصبح معيار الحكم كما يتضح بالجدول (٦).

جدول ٦: معيار الحكم لتقدير استجابات موظفي ومنتدربي مراكز التدريب نحو إسهام هذه المراكز في تحقيق التنمية المستدامة بالسلطنة

المستوى	المتوسط
عالي جداً	٤.٢٠-٥
عالي	٣.٤٠-٤.١٦
متوسط	٢.٦٠-٣.٣٩
منخفض	١.٨٠-٢.٥٩

منخفض جدا	١-١.٧٩
-----------	--------

ضبط الاستبانة

للتأكد من صدق الاستبانة تم عرضها على مجموعة من المحكمين عدد (٢٢) من أساتذة الجامعات والمدربين والموظفين ذوي الخبرة ببناء وتصميم وتقييم البرامج التدريبية بمراكز التدريب، وللتثبت من ثبات الاستبانة، تم حساب الثبات عن طريق برنامج SPSS بطريقة " ألفا كرونباخ" (جدول ٧)، وذلك بعد تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية، حيث بلغ عدد أفراد العينة الاستطلاعية للاستبانة (٢٠) موظفاً.

جدول (٧): معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة الأولى والثبات الكلي للاستبانة

معامل الثبات	عدد الفقرات	المحور
٠.٩٤	٢٠	المحور الأول: تقديرات الموظفين نحو البرامج المنفذة في مراكز التدريب
٠.٩٢	٢١	علاقة المحور الثاني: علاقة مركز التدريب بالمجتمع المحلي.
٠.٩٣	٤١	معامل الثبات الكلي للاستبانة

نتائج الدراسة

ينص السؤال الأول على: ما واقع دور مراكز التدريب المهني في سلطنة عمان في تحقيق التنمية المستدامة وبناء مجتمع المعرفة؟

وللتعرف على واقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة بالسلطنة في ظل مجتمع المعرفة من وجهة نظر الموظفين تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية العامة لكل محور كما بالجدول (٨):

جدول ٨: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور استبانة

الموظفين

م	محاور استبانة الموظفين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	المحور الأول: البرامج المنفذة في مراكز التدريب.	3.6	0.87	عالي

٢	المحور الثاني: علاقة مراكز التدريب بمؤسسات المجتمع المحلي.	3.1	0.92	متوسط
	متوسط المحورين	3.35	0.89	متوسط

يتضح من الجدول (٨) أن المتوسط الحسابي العام للمحورين جاء بدرجة عالية بقيمة ٣.٣٥ وبانحراف معياري ٠.٨٩. تم كذلك حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات المحور الأول والذي يقيس دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة من خلال تقييم البرامج المنفذة في مراكز التدريب كما يتبين بالجدول (٩):

جدول ٩: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الأول باستبانة الموظفين

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
	أعتقد أن مركز التدريب:			
١	يمتلك رؤية واضحة.	3.85	1.03	عالي
٢	يطرح برامج تخصصية متنوعة.	3.95	1.21	عالي
٣	يطور برامجه باستمرار مواكبة للثورة المعرفية.	3.67	1.35	عالي
٤	يراعي في البرامج التدريبية المطروحة خصوصية المجتمع العماني.	4.15	0.89	عالي
٥	يتبع سياسة التقييم البناء للبرامج.	3.65	1.13	عالي
٦	يتبنى سياسة الجودة الشاملة لدعم الأداء وتطويره.	3.60	1.12	عالي
٧	تتصف برامجه بالمرونة لاحتواء متطلبات المجتمع.	3.75	0.97	عالي
٨	يتبنى معايير محددة ودقيقة لقياس كفاءة مخرجاته التدريبية.	3.27	1.22	متوسط
٩	يشجع سياسة تبادل الخبرات مع المؤسسات والأفراد ذوي الخبرة الواسعة بالتدريب.	3.71	1.12	عالي
١٠	يشارك موظفوه في إبداء آرائهم التطويرية لدى مدير المركز.	3.76	1.10	عالي
١١	يتبنى سياسة واضحة للتنمية المهنية لموظفيه.	3.27	1.37	متوسط
١٢	يشجع على توظيف التكنولوجيا في تقييم البرامج المطروحة.	4.09	0.99	عالي
١٣	يصمم برامجه بناء على احتياجات الفئة	3.69	1.22	عالي

المستهدفة				
متوسط	1.28	3.38	يشجع موظفيه على المشاركة والحضور في المؤتمرات والندوات.	١٤
عالي	1.04	3.76	يركز على أهمية التدريب في بيئة العمل لتطبيق المهارات المكتسبة من التدريب.	١٥
منخفض	1.31	2.85	يمول مشاركة موظفيه بالمؤتمرات والندوات العالمية.	١٦
عالي	1.18	3.49	يتخذ إجراءات فاعلة لرفع نسب الالتحاق ببرامج التدريب.	١٧
متوسط	1.29	3.18	يصمم برنامجا لإعداد المدربين مهنيا وفقا للمعايير الدولية.	١٨
عالي	1.15	3.49	يصمم برامج لتحقق التعليم المستدام لدى المتدربين في ميدان عملهم.	١٩
عالي جدا	0.97	4.27	يمنح الإناث فرصة مكافئة للذكور للالتحاق ببرامج التدريب.	٢٠
عالي	٠.٨٧	٣.٦	المتوسط العام	

جاء المتوسط الحسابي العام بقيمة ٣.٦ بدرجة عالية وقد جاءت عبارة يمنح الإناث فرصة مكافئة للذكور للالتحاق ببرامج التدريب بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي عال جدا بقيمة ٤.٢٧ بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة عبارة يمول مشاركة موظفيه بالمؤتمرات والندوات العالمية بمتوسط حسابي منخفض قيمته 2.85.

تم كذلك حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات المحور الثاني والذي يقيس دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة من خلال تقييم علاقة مراكز التدريب بمؤسسات المجتمع المحلي كما يتبين بالجدول (١٠).

جدول ١٠: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثاني باستبانة الموظفين

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
	أعتقد أن مركز التدريب:			
١	يتبنى سياسة واضحة لخدمة المجتمع.	3.45	1.05	عالي
٢	يسعى لنشر الوعي والتنقيف المستدام في المجتمع.	3.42	1.21	عالي
٣	يعزز قنوات التواصل بينه وبين مؤسسات المجتمع المختلفة.	3.60	1.10	عالي
٤	يسعى إلى الاستفادة من المؤسسات المجتمعية	3.69	0.81	عالي

			والكوادر ذوي الخبرة فيها.
عالي	1.12	3.55	يسخر إمكانياته وكوادره في خدمة المجتمع.
متوسط	1.13	2.89	ينفذ خطة سنوية لبرنامج خدمة المجتمع.
منخفض	1.14	2.47	يستقطع من ميزانيته المالية لخدمة المجتمع.
متوسط	1.15	2.89	يساهم في تقديم حلول ومقترحات للتحديات التي يواجهها المجتمع.
متوسط	1.14	3.18	يشجع على القيام بالدراسات والبحوث المشتركة مع مؤسسات المجتمع.
متوسط	1.15	3.07	يركز برامجه التدريبية على حاجات المجتمع الفعلية وتسعى لمعالجتها.
متوسط	1.18	3.07	يسعى لنشر الوعي حول برامجه التدريبية من خلال خدمة المجتمع.
متوسط	1.17	2.76	يقيم دوره في خدمة المجتمع باستمرار.
متوسط	1.11	3.15	يعزز دوره في غرس التربية القيمية والمواطنة والاتجاهات الإيجابية والعمل التطوعي في المجتمع.
متوسط	1.07	2.87	يشرك مؤسسات المجتمع وسوق العمل في تطوير أهدافه وبرامجه.
عالي	1.17	3.65	يطرح برامج تدريبية تنمي لدى متدربيه مهارات القرن الحادي والعشرين والثورة الصناعية الرابعة.
متوسط	1.12	2.89	يحرص على تشكيل لجان مشتركة بينه وبين مؤسسات المجتمع المختلفة.
متوسط	1.07	3.07	يحرص على أخذ التغذية الراجعة من مؤسسات المجتمع المعنية بالتدريب حول جودة برامجه.
متوسط	1.16	3.02	يقيم المعارف والمهارات التي يتطلبها المجتمع المحلي ومؤسسات التعليم باستمرار.
متوسط	1.07	3.31	يعزز المؤسسات التي تدعم برامجه.
متوسط	1.18	2.95	ينقل صلاحياته الإدارية والمالية تدريجياً للمدارس ومؤسسات التعليم تمهيداً لمنحها إدارة ذاتية لا مركزية.
متوسط	1.16	2.82	يطور خطة لبناء قدرات المهارات البحثية لدى مؤسسات المجتمع المختلفة.
متوسط	٠.٩٢	٣.١	المتوسط العام

جاء المتوسط الحسابي العام بقيمة ٣.١ بدرجة متوسطة وقد جاءت عبارة يسعى إلى الاستفادة من المؤسسات المجتمعية والكوادر ذوي الخبرة فيها. بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي عال بقيمة ٣.٦٩ بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة عبارة يستقطع من ميزانيته المالية لخدمة المجتمع بمتوسط حسابي منخفض قيمته 2.47.

نتائج السؤال الثاني

ينص السؤال الثاني على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لتقديرات موظفي مراكز التدريب لواقع الدور الذي تلعبه مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة وبناء مجتمع المعرفة تعزى إلى النوع، الدور الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة؟ تم تطبيق اختبار (ت) للكشف عن الفروق في تقديرات موظفي مراكز التدريب لواقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي كما يتضح في الجدول:

جدول ١١: نتائج اختبار (ت) للكشف عن الفروق في تقديرات موظفي مراكز التدريب نحو واقع دور تلك المراكز في تحقيق التنمية المستدامة

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
ذكر	٧٢	٣.٤	٠.٩٠	عالي	٠.٦٦	٠.٥	غير دالة
أنثى	٦٤	٣.٣	٠.٧٨	عالي			

يتضح من الجدول (١١) أن قيمة (ت) بلغت (٠.٦٦) بمستوى دلالة (٠.٥) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات موظفي مراكز التدريب لواقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي.

ثانياً: الدور الوظيفي

تم إجراء اختبار (ت) لحساب الفروق في تقديرات موظفي مراكز التدريب لواقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لمتغير الدور الوظيفي كما بالجدول (١٢):

جدول ١٢: نتائج اختبار (ت) للكشف عن الفروق بين تقديرات موظفي مراكز التدريب نحو دور مراكز التدريب في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لمتغير الدور الوظيفي

الدور الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
مدرب	٩٣	٣.١	٠.٧٤	عالي	-2.18	0.03	دالة
موظف إداري/فني	٣٤	٣.٧	٠.٩٠	عالي			

يتضح من الجدول (١٢) أن قيمة (ت) بلغت (-2.18) بمستوى دلالة (٠.٠٣) أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات موظفي مراكز التدريب لواقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لمتغير الدور الوظيفي.

ثالثاً: المؤهل العلمي

تم إجراء اختبار (ت) للكشف عن الفروق في تقديرات موظفي مراكز التدريب لواقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي كما بالجدول (١٣):

جدول ١٣: نتائج اختبار (ت) للكشف عن الفروق في تقديرات موظفي مراكز التدريب لواقع دور مراكز التدريب في تحقيق التنمية المستدامة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
بكالوريوس فما دون	٤٧	٣.٥	٠.٧٨	عالي	١.١٣	٠.٢٦	غير دالة
دراسات عليا	٨٩	٣.٢	٠.٨٨	متوسط			

يتضح من الجدول (١٣) أن قيمة (ت) بلغت ١.١٣ بمستوى دلالة ٠.٢٦ أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات موظفي مراكز التدريب لواقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لمتغير الدور الوظيفي.

رابعاً: سنوات الخبرة

تم إجراء اختبار (ت) للكشف عن الفروق في تقديرات متدربي مراكز التدريب لواقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة كما بالجدول:

جدول ١٤: نتائج اختبار (ت) للكشف عن الفروق في تقديرات موظفي مراكز التدريب لواقع دور مراكز التدريب في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
١٠-١ سنوات	٣٤	٣.٦	٠.٩٢	عالي	1.22	0.22	غير دالة
١١ سنة فأكثر	١٠٢	٣.٣	٠.٨١	متوسط			

يتضح من الجدول (١٤) أن قيمة (ت) بلغت (١.٢٢) بمستوى دلالة (٠.٢٢) 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 تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

فيما يتعلق بتقديرات الموظفين حول دور مراكز التدريب في تحقيق التنمية المستدامة بالسلطنة كشفت نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي العام لمحوري الاستبانة جاء بدرجة متوسطة، ويعزى ذلك إلى تركيز مراكز التدريب على تحقيق التنمية المهنية المستدامة لموظفيها والمتدربين، ومعالجة التحديات الكثيرة التي تواجه مؤسسات التعليم في الوقت الراهن، مما يعني ضعف الاهتمام بالشراكة مع باقي مؤسسات المجتمع، وإن حدث فإنه يتم في أضيق الحدود وبما لا يخدم مسار التنمية الاجتماعية أو البيئية أو الثقافية أو الاقتصادية بالبلاد. واتفقت دراسة الغسانية (٢٠١١) مع هذه النتيجة، فقد أكدت أن دور مؤسسات التدريب الخاصة في محافظة مسقط في تدريب الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم جاء بمستوى متوسط كذلك.

أما المحور الأول والذي يقيس تقديرات موظفي مراكز التدريب حول دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة من خلال تقييم البرامج المنفذة في مراكز التدريب فقد جاء بدرجة عالية، وتُعزى هذه النتيجة إلى أن تخطيط وتصميم وتنفيذ وتقييم برامج البرامج يتم وفق معايير عالمية عالية، وتخضع للتقييم والتطوير بشكل مستمر من قبل كوادر مدربة ومؤهلة ومحترفة بما يحقق مخرجات وأهداف التدريب بدرجة كبيرة. وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة المحاسنة (٢٠٠٤)، ودراسة وزارة التربية (٢٠٠٤)، ودراسة المسعودي (٢٠٠٧) والتي حصلت فيها تقديرات أفراد العينة حول محتوى برامج التدريب على متوسطات حسابية عالية، بينما اختلفت مع دراسة (الحوسني، ٢٠١٣) والذي أشارت نتائج دراسته إلى أن متوسط تقديرات أفراد العينة حول محتوى المواد التدريبية جاء بدرجة منخفضة جداً.

وقد جاءت عبارة يمنح الإناث فرصة مكافئة للذكور للالتحاق ببرامج التدريب بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي عال جداً، وتتوافق هذه النتيجة مع استبانة المتدربين حيث حصلت نفس العبارة على المتوسط الحسابي الأعلى، وتتفق دراسة (الحوسني، ٢٠١٣) مع هذه النتيجة حيث أشار إلى أن الدورات التدريبية يدعى إليها الذكور والإناث بشكلٍ متساوٍ على حد سواء. بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة عبارة يمول مشاركة موظفيه بالمؤتمرات والندوات العالمية بمتوسط حسابي منخفض، مما يشير إلى ضعف المخصصات المالية المخصصة لهذا البند من بنود الصرف في مراكز التدريب، ومن خلال تجربة الباحثة في عملها كمدربة في مركز تدريبي يتضح أن معظم مشاركات المدربين والموظفين تكون من نفقتهم الخاصة مع وجود عدد محدود

من فرص المشاركة بتمويل من وزارة التربية والتعليم أو مراكز التدريب التابعة لها. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة قطن (٢٠١٧) والعتيق (٢٠١٦) والتي أشارت إلى أن من معوقات التنمية المهنية المتعلقة قلة الاعتمادات المالية المخصصة للتنمية المهنية حيث جاء هذا العائق بدرجة عالية، وأن إتاحة الفرصة للموظفين للالتحاق بالمؤتمرات العلمية الدولية في المواضيع ذات الصلة بالتخطيط التربوي جاء كذلك بدرجة منخفضة.

بينما جاء المتوسط الحسابي العام للمحور الثاني والمتعلق بعلاقة مراكز التدريب بمؤسسات المجتمع المحلي بدرجة متوسطة؛ ويرجع ذلك إلى ضعف الشراكة بين مراكز التدريب ومؤسسات المجتمع ومحدودية قنوات التواصل بينهما، إلا في الحدود الضيقة فيما يتعلق بتنفيذ تدريبي وموظفي المراكز لبرامج تدريبية في المدارس والمدريات التعليمية، ضمن خطط برامج الإنماء المهني. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العتيق (٢٠١٦) حيث جاء محور واقع الشراكة مع مؤسسات المجتمع في مجال تدريب العاملين بدرجة متوسطة أيضا. أما عبارة يسعى إلى الاستفادة من المؤسسات المجتمعية والكوادر ذوي الخبرة فيها، فقد جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي عال، حيث يعود ذلك إلى استضافة مراكز التدريب لبعض تدريبي مؤسسات التدريب الخاصة والخبرات التدريبية المختلفة من خارج المراكز لتقديم برامج تدريبية في مراكز التدريب، وكذلك الانتقاء الدقيق لمدربي مراكز التدريب الذين يخضعون للتنافس عبر إجراءات تعتمد معايير وكفايات محددة. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة العتيق (٢٠١٦).

جاءت درجة مشاركة مؤسسات المجتمع في تقديم برامج بمراكز التدريب بدرجة ضعيفة. بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة عبارة يستقطع من ميزانيته المالية لخدمة المجتمع بمتوسط حسابي منخفض، ويعود ذلك إلى أن ميزانية مراكز التدريب بالكاد تفي باحتياجات مراكز التدريب وبرامجها وخطتها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الغسانية (٢٠١١) التي كشفت نتائجها أن أهم التحديات التي تواجه وزارة التربية والتعليم ومؤسسات التدريب الخاصة هو التمويل المالي لبرامجها، وبالتالي فهذا ينعكس على خدماتها المجتمعية.

مناقشة السؤال الثاني

أولاً: متغير النوع الاجتماعي

جاءت قيمة (ت) بمستوى دلالة أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات موظفي مراكز التدريب لواقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، ويمكن تبرير ذلك باعتبار أن الموظفين من المدربين وكذلك الإداريين والفنيين

يتعرضون لمتغيرات وظروف وتحديات مهنية مشابهة في بيئة العمل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشمراني (٢٠١٩).

ثانياً: متغير الدور الوظيفي

جاءت قيمة (ت) بمستوى دلالة أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات موظفي مراكز التدريب لواقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لمتغير الدور الوظيفي، حيث جاء المتوسط الحسابي للموظفين الإداريين والفنيين بقيمة ٣.٧ مقارنة بمتوسط ٣.١ للمدربين، ويمكن تفسير ذلك بالنظر إلى طبيعة عمل المدربين، وحجم الضغوطات والتحديات التي تواجههم كونهم المسؤولين عن تصميم وإعداد وتنفيذ البرامج التدريبية وتقييم المتدربين أثناء التدريب في جميع البرامج التدريبية وحتى بعد انتهاء التدريب في بعض البرامج، وكذلك لأن الإداريين أكثر قرباً من القيادات العليا لإدارة مراكز التدريب وبالتالي أكثر اطلاعاً على السياسات والخطط والقرارات المتعلقة بأدوار المراكز، ومجالات مساهمتها داخل منظومة التدريب وخارجها.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة قطن (٢٠١٧) التي أظهرت عدم وجود فروق تعزى لمتغير المسمى الوظيفي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول بعض محاور واقع التنمية المهنية لموظفي التخطيط التربوي.

ثالثاً: متغير المؤهل العلمي

فيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي بلغت قيمة (ت) مستوى دلالة أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات موظفي مراكز التدريب لواقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ويعود ذلك إلى تمتع الموظفين باختلاف مؤهلاتهم بكفايات ومهارات عالية جداً، ويتم انتقاءهم وتقييمهم وفق معايير دقيقة؛ لذا لا يشكل اختلاف المؤهل فرقاً فيما يتعلق باتجاهاتهم نحو أدوار مراكز التدريب، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة قطن (٢٠١٧).

رابعاً: متغير سنوات الخبرة

بلغت قيمة (ت) مستوى دلالة 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 سنوات الخبرة، ويعود ذلك بالدرجة الأولى إلى كون معظم الموظفين بمراكز التدريب ممن تجاوزت سنوات خبرتهم عشر سنوات.

التوصيات

- ١- تضمين التنمية المستدامة كأحد المضامين المهمة في المحتوى التدريبي لجميع برامج التدريب
- ٢- تفعيل منصات التدريب الإلكتروني
- ٣- منح مراكز التدريب الاستقلالية الإدارية والمالية
- ٤- إنشاء مراكز تدريب تفاعلية مجهزة بأحدث التكنولوجيا
- ٥- التقليل من البرامج المركزية والتركيز على البرامج اللامركزية في المديرية التعليمية والمدارس
- ٦- ربط مراكز التدريب بقاعدة بيانات موحدة
- ٧- تقديم مراكز التدريب الحلول للمشكلات التربوية التي تواجه المديرية والمدارس عن طريق البحوث التي تقترح الحلول لتلك التحديات

المراجع

- 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
- الأمم المتحدة (٢٠٠٣)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية العربية التوجيهي، عبد العزيز، & باهام، أحمد، & الجعفر، صلاح الدين، & منصور، أشرف، الرفاعي، محب. (٢٠١٨). واقع برامج إعداد المعلم في الدول الأعضاء بالإيسيسكو والتنمية المستدامة "المعوقات والتحديات"، ورشة العمل النهائي بالمركز الكشفي الدولي، القاهرة، جمهورية مصر العربية
- الحسني، يحيى بن سعيد بن محمد. (٢٠٠٨). المعلم الجديد وبرامج التدريب أثناء الخدمة، مجلة التطوير التربوي، وزارة التربية والتعليم. س٧، ٥٤٤، ٤٩-٣٢
- الحوسني، بدر بن هلال بن عبدالله (٢٠١٣). واقع البرامج التدريبية لمديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الباطنة في سلطنة عمان من وجهة نظر المدراء أنفسهم (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نزوى، سلطنة عمان
- 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. (٢٠١٧). التنمية البشرية وأثرها في المجتمع العماني لتحقيق التنمية المستدامة، رسالة دكتوراة، جامعة مالايا، كوالالمبور

الشمراي، شرعاء علي عبدالله (٢٠١٩). درجة إسهام مركز التدريب التربوي في تطوير العملية الإشرافية، المجلة العربية للتربية والعلوم والآداب، ٨ع، ١٤٢-١١١

الطويل، رواء ذكي (٢٠١٠). التنمية المستدامة والأمن الاقتصادي في ظل الديمقراطية وحقوق الإنسان. عمان: دار الزهراء للنشر والتوزيع.

العبدلية، عفراء بنت عبدالله (٢٠١٨). مدى تضمين البعد البيئي للتنمية المستدامة في كتب العلوم للصفوف (٥-١٠) في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان

العتيق، أحمد بن مبارك بن أحمد (٢٠١٦)، واقع الشراكة بين إدارة التعليم ومؤسسات المجتمع في مجال تدريب المعلمين من وجهة نظر المشرفين بمحافظة الاحساء، مجلة كلية التربية، مج ٢٧، ١٠٧٤، ٢٨٩-٢٦٥

العفون، نادية حسين، حمودي، آلاء فايق حبيب (٢٠١٨). التدريب في أثناء الخدمة وفقا للتربية من أجل التربية المستدامة، الطبعة الأولى، دار صفوان للنشر والتوزيع، الأردن

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

المحاسنة، أحمد (٢٠٠٤). تقييم فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر المشاركين في دورات الإدارة العليا والتنفيذية بالمعهد الوطني للتدريب. جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، (٢٠١٩)، مؤشرات التنمية لدول الخليج العربية في عيون المجتمع الإقليمي والدولي، العدد ٤-ابريل ٢٠١٩

المسعودي، مسلم (٢٠٠٧). مدى فاعلية البرنامج التدريبي لورة مديري المدارس من جهة نظر المديرين أنفسهم ووكلائهم بالمنطقة الشمالية الغربية بالمملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

براجي، صباح؛ الزين، عمران (٢٠١٧) دور التحول إلى مجتمع المعرفة في زيادة تنافسية اقتصاد المملكة العربية السعودية والدول العربية ومعوقاته، الجمعية السعودية للمكتبات والمعلومات، مج ٢، ٥٢٨-٥٠٩

بلهي، حسينة (٢٠١٧). التدريب المهني مدخل لتنمية الموارد البشرية في المنظمات، مجلة التواصل في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٥٠ع، ١١٣-١٣١

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، ١٥٢٤، ١٩.

صلاح الدين، نسرین صالح، المسكرية،تهاني حمود.(٢٠١٧). تطوير برامج الإنماء المهني للمعلمين بسلطنة عمان في ضوء متطلبات التنمية المستدامة. مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية. ع ١٧٤٤، ح ١، ٦٣٤-٥٥٨.

عبد الجليل، هويدي. (٢٠١٤). العلاقة التفاعلية بين السياحة البيئية والتنمية المستدامة، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الوادي، العدد (٩).

عبد الهادي، محمد فتحي (٢٠١٧)، اقتصاد المعرفة في الأدبيات العربية: دراسة تحليلية ودروس مستفادة، الجمعية السعودية للمكتبات والمعلومات، مج ١، ١١٧-٩١.

عسكر، محمد (٢٠١٥). مدى تضمين محتوى كتب العلوم بالثاق الأول من مرحلة التعليم الأساسي بلبيبا لبعض قضايا البعد البيئي للتنمية المستدامة. مجلة جرش للبحوث والدراسات- الأردن، (١٦) ١، ١٧-٤٣.

عطوان، أحمد (٢٠٠١)، " مدخل إلى التدريب المهني والتقني" ط١، معهد تدريب المدربين، فلسطين

قطن، طفول بنت سهيل (٢٠١٧)، التنمية المهنية للعاملين بالتخطيط التربوي في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة (رسالة دكتوراة غير منشورة)، جامعة القاهرة، القاهرة

نصر، نجم الدين نصر أحمد. (٢٠٠٤). التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة، جامعة الزقازيق-كلية التربية، ع ٤٦، ٢٧٣-٣٢٥.

وزارة التربية والتعليم العالي. (٢٠٠٤). تقييم برامج تدريب المديرين. وزارة التربية والتعليم العالي. رام الله. فلسطين

وزارة التربية والتعليم (٢٠١٩). الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية، الإصدار ٤٩. مسقط: المؤلف.

وزارة الشؤون القانونية، (١٩٩٦)، النظام الأساسي للدولة، استرجع في ٢٢ سبتمبر ٢٠١٩ من: <http://www.mola.gov.om/basicstatute.aspx>

المراجع الأجنبية

- 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
- Shahid.A.F(2014): The use of writing strategies in Science , Technology ,Society and Environment (STSE) education Master Dissertation, Queen's University Kingston, Ontario, Canada.
- Suduc, A. M., Bîzoi, M., & Gorghiu, G. (2014). Sustainable development in Romania in pre-school and primary education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 1187-1192.