



جامعة عين شمس
كلية الآداب
قسم الاجتماع

دور مراكز التدريب في التنمية البشرية

"دراسة لعينه من العاملين بالصناعات الصغيرة"

رسالة لنيل درجة الماجستير في علم الاجتماع

إعداد الباحثة

شيرين محمد عبد محمد الشرقاوي

إشراف

أ. د / إجلال إسماعيل حلمي

أستاذ علم الاجتماع بكلية الآداب

جامعة عين شمس

٢٠١٠



جامعة عين شمس

رسالة ماجستير

أسم الطالبة: شيرين محمد عبد محمد الشرقاوي

عنوان الرسالة: دور مراكز التدريب في التنمية البشرية دراسة لعيته من العاملين
بالصناعات الصغيرة.

لجنة الإشراف

- | | |
|-----------------------------|--|
| الاسم: إجلال إسماعيل حلمي | الوظيفة: أستاذ علم الاجتماع كلية الآداب
جامعة عين شمس |
| الاسم: أمال عبد الحميد محمد | الوظيفة: أستاذ علم الاجتماع بكلية
البنات جامعة عين شمس |
| الاسم: مصطفى مرتضى | الوظيفة: مساعد أستاذ علم الاجتماع كلية
الآداب جامعة عين شمس |

تاريخ البحث : / /

الدراسات العليا

ختم الإجازة

/ /

/ /

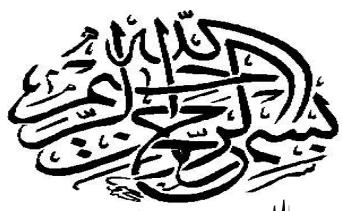
موافقة مجلس الجامعة

موافقة مجلس الكلية

/ /

/ /

وَقُلْ رَبِّنِي عِلْمٌ
سورة طه الآية ١١٤



شكر وتقدير

أشكر الله العلي القدير أن أعانني على إنجاز هذا العمل.

ثم أتوجه بالشكر والتقدير إلى الأستاذة الدكتورة / إجلال إسماعيل حلمي أستاذ علم الاجتماع بكلية الآداب، جامعة عين شمس لتفضليها بقبول الإشراف على هذا العمل، حيث شملتني برعيتها العلمية وتشجيعها الدائم، وكانت قد شرفت من قبل بالتلذذة على يدها في السنة التمهيدية للماجستير، فجزاها الله عن كل الخير.

ثم أتوجه بالشكر إلى الأستاذة الدكتورة / آمال عبد الحميد محمد أستاذ ورئيس قسم الاجتماع بكلية البنات جامعة عين شمس، لتفضليها بمناقشة هذا العمل رغم كثرة مشاغلها فلها مني كل الشكر.

كما أتوجه بالشكر إلى الأستاذ الدكتور / مصطفى مرتضى أستاذ مساعد علم الاجتماع بكلية الآداب بجامعة عين شمس، على تفضيله بمناقشة هذا العمل، ففضلت بقبول مناقشة إضافة مميزة لهذا العمل، فله مني كل الشكر.

ثم أتوجه بالشكر والامتنان لأبي الرجل عنا وأمي وابني محمد لتحملهم معي أعباء إنجاز هذا العمل فقد تحملوا معي الكثير فعبارات الشكر تعجز أن توفيهم حقهم.

ولا يفوتي أن أتوجه بالشكر إلى كل من مد إلى يد العون وساعدني على إنجاز هذا العمل المتواضع والله ولـي التوفيق.

الباحثة

محتويات الدراسة

الصفحة	الموضوع
٥-٦	مقدمة
٣٥-١	الفصل الأول: مقدمة منهجية
٢٩-٢	مشكلة الدراسة، الأهداف الرئيسية، تساولات الدراسة، المفاهيم الأساسية للدراسة
٣٥-٣٠	منهج الدراسة، أدوات الدراسة، مجالات الدراسة، شروط اختيار العينة الدراسة، عينة الدراسة، الصعوبات التي مرت بها الدراسة
٥٦-٣٦	الفصل الثاني المداخل النظرية لدراسة العاملين في الصناعات الصغيرة
٤٨-٣٨	أولاً: المداخل النظرية للقطاع غير الرسمي
٥٦-٤٩	ثانياً: المداخل النظرية لدراسة الصناعات الصغيرة
٩٨-٥٧	الفصل الثالث: الدراسات السابقة
٦٧-٥٩	أولاً: دراسات تعنى بمراكز التدريب
٧٤-٦٨	ثانياً: دراسات تعنى بالتنمية البشرية
٩٨-٧٥	ثالثاً: دراسات تعنى بالصناعات الصغيرة
١٣٩-٩٩	الفصل الرابع نشأت وتطور مراكز التدريب نماذج من دول نامية ومتقدمة
١٠٥-١٠١	أولاً: مراكز التدريب نشأتها وتطورها
١١٥-١٠٦	ثانياً: دوافع التدريب و مجالاته
١٣٩-١١٦	ثالثاً: نماذج من دول نامية ومتقدمة
١٦٣-١٤٠	الفصل الخامس دور مراكز التدريب في التنمية البشرية رؤية تحليلية لبعض مراكز التدريب في مصر
١٤٥	أولاً: صناعة المشربية لتنمية بلدنا
١٤٦	ثانياً: مركز التدريب على الصناعات الخشبية

الصفحة	الموضوع
١٤٨	ثالثاً: المركز القومي للبحوث وتنمية القدرات
١٥٤	رابعاً: وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية
١٥٧	خامساً: الأسر المنتجة
١٦٣	سادساً: مركز تنمية المرأة في مجال المشروعات الصغيرة
١٧٣	سابعاً: الصندوق الاجتماعي للتنمية
١٨٠	ثامناً: وزارة الثقافة صندوق التنمية الثقافية (مركز الفسطاط للخزف)
٢٣٢-١٨٦	الفصل السادس: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية
١٨٨	أولاً: نشأة وتطور مركز الحرف التقليدية بالفسطاط
١٨٩	أ- مركز الخزف بالفسطاط
١٩٢-١٩٠	ب- مركز الحرف التقليدية بمدينة الفسطاط
١٩٣	ثانياً: حالات الدراسة الميدانية
١٩٧-١٩٣	أ- حالات مركز الخزف بالفسطاط
٢١١-١٩٨	ب- حالات مركز الحرف التقليدية بالفسطاط
٢١٦-٢١٢	ثالثاً: الصندوق الاجتماعي للتنمية
٢٢٤-٢١٧	أ- حالات جمعية الأكميل الخيرية
٢٣٢-٢٢٥	رابعاً: التعليق على حالات الدراسة
٢٣٣	الفصل السابع مناقشة نتائج الدراسة الميدانية في ضوء المسلمات النظرية والدراسات السابقة
٢٥٥-٢٤٤	المراجع
٢٥٤-٢٤٤	أولاً: المراجع العربية
٢٥٥-٢٥٤	ثانياً: المراجع الأجنبية
٢٥٦	الملاحق
٢٥٨-٢٥٧	ملحق ١ دراسة الحالة

الصفحة	الموضوع
٢٥٨-٢٥٧	ملحق ٢ صور
	ملحق ٣ ملخص الرسالة باللغة العربية
	ملحق ٤ ملخص الرسالة باللغة الإنجليزية

فهرس الجدول

الصفحة	الموضوع
١٤٩	جدول (١) يوضح الدورات أنواع الدورات التدريبية في مجال الصناعات الغذائية
١٥١	جدول (٢) يعرض لأنواع الدورات التدريبية المقدمة في مجال الصناعات الكيميائية
١٥٣	جدول (٣) لموضوعات الدورات الخاصة بمجال الصناعات النسيجية
١٥٥	جدول (٤) يوضح بعض مراكز التدريب التي تقدم تأهيل مهني للعاملين بالصناعات الصغيرة
١٥٦	جدول (٥) يعرض لبعض مراكز التكوين المهني التابعة لوزارة التأمينات والشئون الاجتماعية
١٥٦	جدول (٦) يعرض جمعيات مختلفة تابعة لوزارة التأمينات والشئون الاجتماعية
١٥٩	جدول (٧) يعرض بيان بمراكز إعداد الأسرة المنتجة للخطة الاستثمارية لعام ٢٠٠٩ بمحافظة القاهرة
١٦٢	جدول (٨) بيان الأنشطة موزعة على مراكز إعداد الأسر المنتجة داخل الخطة الاستثمارية
١٧٢	جدول (٩) يعرض بعض دورات تدريب وتأهيل الشباب الخريجين
١٧٨	جدول (١٠) يعرض مراكز التدريب لإعداد الأسر المنتجة التابعة للصندوق الاجتماعي للتنمية
١٧٩	جدول (١١) بعض مراكز تدريب المجلس الأعلى للشباب والرياضة التابعة للصندوق الاجتماعي للتنمية
١٧٩	جدول (١٢) بعض مراكز تدريب الإدارة المحلية تابع للصندوق الاجتماعي للتنمية

مقدمة الدراسة

مقدمة:

تعد الصناعات من الأدوات الفعالة في مواجهة مشكلة البطالة، وانخفاض مستوى المعيشة، وكذلك دعم الفئات الأكثر تضرراً من تطبيق اقتصاديات السوق، كما أن الصناعات الكبرى تحتاج أيضاً إلى قاعدة راسخة من الصناعات المغذية . وتحتاج الصناعات الصغيرة إلى التعرف على التكنولوجيا المتطرفة والعملة الفنية المدرة، والخبرات الإدارية والتنظيمية ، وهو ما يجعلها أكثر احتياجاً لدعم الفني، والخدمات الاستشارية، والتعرف على فرص التسويق والتصدير، بما يزيد من فرص هذه الصناعات في البقاء والنمو .

(www.sme- info center-com\consultancy.asp-19k.)

ويعتبر الأفراد داخل المجتمع حبراً أساسياً في عملية التنمية، حيث يقوم هؤلاء الأفراد بالعمل لدعم التقدم والتطور في البلاد. ومن هنا تأتي أهمية التنمية البشرية للأفراد العاملين في مختلف المجالات، والخصائص وخصوصاً في مجال الصناعات الصغيرة.

إن التنمية البشرية للأفراد تتراوح محاور مختلفة، من سياسات التعليم، والصحة، والثقافة، والبحث العلمي، والتكنولوجي، وتدريب الأفراد وغير ذلك، بالإضافة إلى أن عملية التنمية تتضمن زيادة قدرات ومهارات الأفراد في جميع المجالات، ومن خلال ذلك فهي تعمل على تنمية الرغبة داخل الأفراد بالمشاركة في كل ما يجري داخل المجتمع .

ويلعب التدريب دوراً هاماً في عملية التنمية البشرية، حيث يعمل على (تحسين المعلومات والمهارات والقدرات الفنية والإدارية والسلوكية لدى العاملين، وذلك بغرض تحسين الإنتاجية ومن ثم الربحية ، ولا يركز التدريب والتطوير فقط على الفرد في العمل، ولكنه يسعى أيضاً لتنمية مهارات جماعات العمل وفرق الإنتاج والتشغيل بأساليب مختلفة). (فريدة النجار ، ١٩٩٨ : ١٢٩).

مقدمة الدراسة

حيث يساعد التدريب الأفراد على إدارة المشروعات المرتبطة بالصناعات الصغيرة، وذلك في الحصول على قرض أو في حالة توفير رأس المال، مما يخلق لدى الأفراد القدرة على الإنتاج والتسويق الذي يعود عليهم بزيادة الدخل، بالإضافة إلى أهمية تدريب فئة العاملين الفنيين وتنمية مهاراتهم، وقدراتهم على الإنجاز والنجاح في عملهم.

كل ذلك يدعم دور الصناعات الصغيرة في إنجاز عملية التنمية الصناعية خاصة والتنمية الشاملة بصفة عامة، وهذا ما نراه واضحاً في معظم التجارب التنموية الناجحة في العالم مثل اليابان وهولندا وغيرها، وكذلك تجارب التصنيع الناجحة في بعض دول شرق آسيا مثل الهند وكوريا وغيرها من المجتمعات النامية، ونحن في الحقيقة لا نبعد كثيراً عن الواقع إذا قلنا بأن كثير من تجارب ومحاولات التصنيع قد تعثرت أو فشلت في البلدان النامية، لأنها لم تستطع أن تقف على حقيقة الدور الفعال الذي تلعبه عجلة التنمية والتصنيع.

ويتضمن مما سبق أن كل دراسة جديدة لها أهميتها العلمية، والتي تعمل من خلالها على إثراء التراث النظري في المعرفة العلمية، وأيضاً لها أهميتها العلمية التي تجعل من كل دراسة تتميز بما سبقتها من الدراسات الأخرى.

والدراسة الراهنة تسعى للبحث في دور مراكز التدريب في التنمية البشرية للعاملين بالصناعات الصغيرة، التعرف على أنواع ومعوقات مراكز التدريب التي تخدم قطاع الصناعات الصغيرة، وذلك سعياً للوصول إلى نتائج تسهم في تنمية دور مراكز التدريب.

الفصل الأول

مقدمة منهجية

- تمهيد

- أولاً : مشكلة الدراسة
- ثانياً: الأهداف الرئيسية.
- ثالثاً: التساؤلات الأساسية للدراسة.
- رابعاً: المفاهيم الأساسية للدراسة والأهداف الرئيسية:
 - ١ - مفهوم مراكز التدريب ومفهوم التدريب .
 - ٢ - مفهوم التنمية البشرية .
 - ٣ - مفهوم الصناعات الصغيرة.
 - ٤ - مفهوم قيم العمل.
- خامساً: المنهج المستخدم في الدراسة.
- سادساً: أدوات الدراسة.
- سابعاً: مجالات الدراسة.
- ثامناً: عينة الدراسة.
- تاسعاً: الصعوبات التي مرت بها الدراسة

تمهيد:

الفصل الأول: مقدمة منهجية

إن الدراسة في أي مجال من المجالات العلمية، تتطلب إتباع خطوات المنهج العلمي، وذلك من خلال اختيار المدخل المناسب في الاتجاهات النظرية، والمفاهيم والقضايا المرتبطة بموضوع الدراسة، بالإضافة لتحديد مشكلة البحث وأهدافه وتساؤلاته. ثم يتبع ذلك المنهج والأدوات الفنية، وغير ذلك مما يستخدم في إجراء البحث العلمي، فإذا كان موضوع الدراسة قد تحدد في (دور مراكز التدريب في التنمية البشرية للعاملين في الصناعات الصغيرة). فإن ذلك يتطلب إجراء تأصيل نظري للتدريب، والتنمية بصفة عامة والتنمية البشرية بصفة خاصة، هذا بالإضافة إلى تعريف وتحليل مفهوم مراكز التدريب والتنمية البشرية وأخيراً مفهوم الصناعات الصغيرة وذلك بهدف الوصول إلى تعريف إجرائي لكل منهم.

مشكلة وأهداف الدراسة :

أولاً: تحديد مشكلة الدراسة:

تمر البلاد خلال هذه الفترة بمرحلة من الإصلاحات الهيكلية والاقتصادية، ولهذا عملت الدولة على إيجاد الحلول المختلفة، عن طريق إنشاء المشروعات القومية و تشجيع الصناعات الصغيرة. إن الدراسات حول مراكز التدريب ودورها، في تنمية العاملين في الصناعات الصغيرة محدودة، ومن هنا كانت فكرة البحث عن (دور مراكز التدريب في التنمية البشرية للعاملين بالصناعات الصغيرة).

ثانياً: أهداف الدراسة :

تقوم الدراسة على هدف عام، يتفرع منه مجموعة من الأهداف الفرعية

ويختصر ذلك فيما يلي:

الهدف العام :

التعرف على دور مراكز التدريب في التنمية البشرية للعاملين بالصناعات الصغيرة.

الأهداف الفرعية

الفصل الأول: مقدمة منهجية

- التعرف على أنواع مراكز التدريب التي تخدم قطاع الصناعات الصغيرة، وحجمها في المجتمع المصري.
- التعرف على فاعلية دور مراكز التدريب في عملية التنمية البشرية، للعاملين بالصناعات الصغيرة، والأساليب المستخدمة في التدريب وأليات المتابعة بعد ذلك.
- دراسة العائد الاجتماعي والاقتصادي من التدريب، على الأفراد الذين تلقوا هذا التدريب.
- التعرف على المعوقات التي تواجهها تلك مراكز التي تخدم قطاع العاملين بالصناعات الصغيرة.
- مدى افتتاح مراكز التدريب على التقنيات الحديثة والصناعات الالكترونية.

ثالثاً: تساؤلات الدراسة:

في ضوء الأهداف السابقة تتحدد تساؤلات الدراسة فيما يلي :

١. ما حجم مراكز التدريب في مصر؟
٢. ما الأنشطة التي تقوم بها مراكز التدريب التي تخدم قطاع الصناعات الصغيرة؟
٣. ما مدى فاعلية دور مراكز التدريب في التنمية البشرية للعاملين في الصناعات الصغيرة؟
٤. ما الأساليب المستخدمة في مراكز التدريب؟ وما مدى كفاءة المدربين وقدرتهم على نقل المعلومات للمتدربين؟
٥. ما العائد الاجتماعي والاقتصادي على الأفراد الذين تلقوا التدريب؟
٦. ما المعوقات التي تواجهها مراكز التدريب التي تخدم قطاع الصناعات الصغيرة؟

رابعاً: مفاهيم الدراسة:

الفصل الأول: مقدمة منهجية

بما أن الدراسة الراهنة تدور حول (دور مراكز التدريب في التنمية البشرية للعاملين بالصناعات الصغيرة) لذلك سوف نتعرض للمفاهيم التالية:

- ١- مفهوم التدريب ومفهوم مراكز التدريب.
- ٢- التنمية البشرية.
- ٣- الصناعات الصغيرة.
- ٤- قيم العمل الحر.

(١)- مفهوم مراكز التدريب و مفهوم التدريب :

أ- مركز التدريب: تتتنوع تعريفات مراكز التدريب وفقاً لما تؤديه من أنشطة تدريبية متنوعة المجالات غير أنها في النهاية تقف عند غاية واحدة وتنمية مهارات المتدربين، ورفع كفاءتهم الإنتاجية وفيما يلي عرض مختصر لبعض تعريفات مراكز التدريب.

مراكز التدريب المهني الخاص: الأماكن التي تنشأ لأغراض التدريب المهني بمعرفة أصحاب الأعمال طبقاً لما نص عليه قانون العمل.

التدريب في المراكز المهنية: المركز المهني هو مؤسسة تدريبية تهتم بإعداد الأفراد المنتجين،أعداد مهنياً عالياً من الزاويتين النظرية والعملية. ولا يمكن لهذه المراكز أن تؤدي دورها كاملاً في رفع الكفاية الإنتاجية لمتدربتها ، إذا اقتصرت في نشاطها على تمارينات عملية تجرى على أجهزة التدريب المتوفرة لديها.كما أن تدريب العامل في المراكز المهنية هو في الأساس،عمل مركز لتوسيع القاعدة المحلية والتكنولوجية في ثقافته ومداركه المهنية. (يوسف غنيم، ٢٠٠٨:٩).

معاهد التدريب المهني الخاص: الأماكن التي تنشأ لأغراض التدريب المهني بمعرفة أفراد أو المنشآت طبقاً للشروط المنصوص عليها في هذه اللائحة.

مركز تأهيل ربات البيوت: بأنها تعمل هذه المراكز على مساعدة الأمهات اللاتي فقدن عائلهن أو أصيب بمرض أقعده عن العمل،أو مساعدة الأسر المحتجة وذلك بتوفير التعليم الفني، وذلك لتأهيل ربات البيوت لحرفه من الحرف، كالحياكة

الفصل الأول: مقدمة منهجية

والتطريز والتريلوكو، حتى يتمكن من مساعدة أنفسهن وأسرهن في زيادة الدخل بالعمل في منازلهم، أو بالمنشآت التي تحتاج خدماتهن.

(**معجم مصطلحات التنمية الاجتماعية والعلوم المتصلة بها**، ١٩٨٣: ٧٤).

ولا تتم العملية التدريبية في مراكز التدريب فقط بل تتتنوع الجهات المقدمة للبرامج التدريبية المختلفة، وخصوصاً في مجال الصناعات الصغيرة، فنجد المؤسسات والمنظمات والجمعيات الرسمية والشبه رسمية، فعلى سبيل المثال أنشأ الصندوق الاجتماعي للتنمية جمعيات مختلفة للتدريب على الصناعات الصغيرة، مثل جمعية الأكمل الخيرية بعزة النخل وجمعية البشائر بحطوان، وذلك لمدى العون لكل من يرغب في الدخول إلى مجال العمل الحر، وفيما يلي عرض مختصر لبعض المفاهيم الخاصة بالمؤسسات والمنظمات والجمعيات الرسمية وشبه الرسمية.

المؤسسة: هي شخص اعتباري ينشأ بتخصيص مال لتحقيق أهداف معينة.

المنظمة: هي كيان منظم هدفه تحقيق أغراض معينة ويتمتع بشخصية معنوية.

الجمعية: هي كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة أو غير معينة تتألف، من أشخاص طبيعيين أو من أشخاص اعتبارية لغرض الحصول على ربح مادي.

الجمعية شبه الرسمية: هي جمعية خاصة تكافلها الدولة لأداء خدمات معينة، وتتحمل الدولة نفقات هذه الخدمة.

(**معجم مصطلحات التنمية الاجتماعية والعلوم المتصلة بها**، ١٩٨٣: ١٦-٧٤-٨٤-١٠٦-١٤٨).

ب- مفهوم التدريب:

يعد التدريب من المفاهيم العالمية والمحلية التي تعد محوراً من أهم محاور اهتمام الباحثين والدارسين، حيث يوضح أهمية العملية التدريبية من أجل الحصول على الكفاية الإنتاجية المطلوبة. ويعتبر مفهوم التدريب أكثر تعمقاً من التعليم، حيث ذكر السيد عليوة: (أن هناك خلط بين مفهوم التدريب والتعليم، وهناك من يرى أن التدريب نوع من أنواع التمرين على ناحية فنية متخصصة، وفي الحقيقة إذا كان التعليم يهتم بإعطاء المعلومات، وتحقيق الفهم بشكل عام فإن التدريب يهتم بنقل الفرد