

دور مراكز التدريب المهني بوزارة القوى العاملة في تأهيل الباحثين عن عمل وفق متطلبات
سوق العمل
(دراسة مقارنة بين الريف والحضر)

رسالة مقدمة من الطالب

ياسر منير عبد الظاهر

بكالوريوس تربية اجتماع – جامعة الأزهر – 2001

دبلوم في العلوم البيئية – معهد الدراسات والبحوث البيئية – جامعة عين شمس – 2015

لاستكمال متطلبات الحصول علي درجة الماجستير
في العلوم البيئية

قسم العلوم الإنسانية البيئية

معهد الدراسات والبحوث البيئية

جامعة عين شمس

2018

دور مراكز التدريب المهني بوزارة القوى العاملة في تأهيل الباحثين عن عمل وفق
متطلبات سوق العمل
(دراسة ميدانية في الريف والحضر)

رسالة مقدمة من الطالب

ياسر منير عبد الظاهر

بكالوريوس تربية اجتماع – جامعة الأزهر – 2001

لاستكمال متطلبات الحصول علي درجة الماجستير

في العلوم البيئية

قسم العلوم الإنسانية البيئية

لجنة الإشراف :-

١ - د . م / أمل عبد الفتاح شمس

أستاذ مساعد الاجتماع كلية تربية – عين شمس

٢ - د . م / عبد النبي احمد عبد النبي

أستاذ مساعد تنظيم المجتمع معهد الخدمة الاجتماعية – بالقاهرة

2018

المستخلص

تعتبر مراكز التدريب المهني بوزارة القوى العاملة في ت أهيل الباحثين عن عمل بغرض ان يلحقوا بسوق العمل وينخرطوا بداخلة دون الانتظار الى العمل بالحكومة التي أصبح العمل بها صعب جدا بسبب ارتفاع عدد العاملين بالجهاز الاداري للدولة ،مما جعل الدولة التوجه الى الاقتصاد الحر الذي يتطلب معه انشاء عدد كبير من المصانع الصغيرة والمتوسطة وبالتالي فان الوزارة من خلال مراكز التدريب تقوم بالاعداد لعدد كبير من المواطنين والباحثين عن عمل من خلال اعادة تغيير مسارهم العملي من خلال اعداد برامج تدريبية متعددة ومتنوعة على فرص المهن التي يحتاجها سوق العمل ،كما أن المتطلبات الحديثة لسوق العمل لا تقتصر على تحديث المادة العلمية بل تتعداها إلى إعداد الكوادر العلمية ،وتعتمد السوق المهنية على تكنولوجيا المعلومات .وهناك صراع يعيشه الطالب الجامعي في سوق العمل بعد تخرجه من الجامعة لسوق العمل ناتج عن للضعف في استيعاب سوق العمل لهم والتعرف على دور مراكز التدريب المهني في إثقال مهارات الباحثين عن العمل طبقا لاحتياجات سوق العمل ،وكذا الصفحة 1 تقديم تصور لصانعي القرار يسهم في تطوير دور المؤسسات التي تأهل الباحثين عن عمل لمتطلبات سوق العمل . عينة البحث : بلغت عينة البحث 175 فرداً،اشتملت على الذكور والإناث، في فئات عمرية مختلفة، وبدرجات علمية متنوعة، يشغلون الوظائف الإشرافية والتنفيذية ،وقد تراوحت قيمة ألفا بين 76.6%، 89.2% مما يعني أنها تعدت 60% أي أن الاستجابات على قوائم الاستقصاء من قبل عينة الدراسة تتمتع بالموثوقية (Realability)،الأمر الذي يمكن معه تعميم نتائج التحليل على مجتمع الدراسة . أدوات البحث : بالمسح الاجتماعي بالعينة مع الاستعانة بأداة الاستبيان . نتائج البحث :زيادة المجالات المتاحة للطلاب وفرص الوصول إليها في مجال سوق العمل ،تحسين نوعية المدخلات في العمليات التعليمية ،مواجهة القصور واختلالات التوازن في مخرجات الخريجين مقارنة باحتياجات سوق العمل .

المخلص

تعتبر ظاهرة البطالة من الظواهر الإنسانية التي تعقد الكثير من الدراسات لبحثها لأنها من محركات التغيير التي قد تتجاوز حدود المشكلة وتصبح مصدر تهديد للأمن الظاهر ويرجع هذا الاهتمام إلى أن موضوع الحد من ظاهرة البطالة أصبح أحد أهم أهداف سوق العمل المصري من المؤكد أن للتدريب دور فعال وكبير في تطوير الأفراد والعمل على زيادة إنتاجيتهم فهو يمد جميع أفراد المنظومة بالمعلومات المختلفة التي تساعدهم في تحقيق أهدافهم وتطوير مهاراتهم وقدراتهم ،كما انه له دور رئيسيا في تعديل السلوك والاتجاهات المختلفة لدى الأفراد بسبب ما يكتسبه الفرد من معلومات وأفكار تجعله يغير سلوكه

نحو الأفضل وبالتالي يكتسب المهارات الفعلية والمفاهيم والأساليب المطلوبة لمواقف معينة سواء كانت مهارات فنية أو فكرية أو سلوكية أو جميعهم .

(ماهر احمد محمد، 2011)

وبما أن العنصر البشري هو الاساسى في عملية الإنتاج والتنمية ،كان لزاما علينا العمل والسعي في تجديد وتطويره ،وهذا يأتي عن طريق تزويده بكافة الأساليب المتطورة والحديثة التي تظهر على السطح والتي تعمل على زيادة الأداء وصقله بجميع المهارات اللازمة لعمله ،وإذا كانت المنشآت والمصانع الصناعية تسعى بصفي مستمرة إلى تحقيق أهدافها ونشاطاتها عن طريق الأداء الصحيح فان الأداء لا يأتي إلا عن طريق التدريب السليم والصحيح الذي يعتمد على الأساليب الحديثة والمتطورة ،لذلك فأنا نرى ونلاحظ الاهتمام الكبير الذي توليه كافة المؤسسات والشركات لموضوع التدريب سواء كان هذا " تدريباً فنياً - تدريباً إدارياً " مما جعلنا نؤكد ان التدريب يعتبر استثماراً ايجابياً إذا ما تم استغلاله الاستغلال الصحيح والسليم مع السياسات والأهداف المرسومة للمنشآت الصناعية المختلفة.

(عبد الدايم عبد الله ، 2005) .

إشكالية البحث :

1- ما هو دور مراكز التدريب المهني بوزارة القوى العاملة في تأهيل الباحثين عن عمل وفق متطلبات سوق العمل ؟ .

2- ما مدى الاستفادة التي يتلقاها الباحثين عن عمل من مراكز التدريب المهني من خلال انقالهم بالمهارات التي يحتاجونها ويتطلبها سوق العمل ؟ .

وقد تم انشاء مراكز التدريب المهني بوزارة القوى العاملة بهدف سد الفجوة الكبيرة بين مخرجات العملية التعليمية ومتطلبات سوق العمل من العمالة المهنية والحرفية الماهرة التي يحتاج اليها سوق العمل ،وكذلك فان الهدف منها توفير اكبر عدد من فرص العمل للشباب بهدف تشغيلهم في تلك المهن المطلوب والتي تقوم الوزارة من خلال مراكز التدريب التابعة لها والمنشرة في جميع محافظات الجمهورية بعمل العديد من البرامج التدريبية على كافة المهن المطلوب لسوق العمل

أهمية البحث :

أولاً : أهمية أكاديمية وهي تزويد المكتبة العربية بإسهام أكاديمي في مجال دور مؤسسات الدولة في تأهيل الباحثين عن عمل لمتطلبات سوق العمل .

ثانياً : أهمية مجتمعية وذلك من خلال قيام وزارة القوى العاملة بإنشاء مراكز تدريب مهني لإعادة تأهيل الخريجين والباحثين عن عمل وهو ما يدعونا للقيام بإجراء دراسات علمية لمواجهة تلك المعوقات ودراسة مدى إمكانية قيام تلك المراكز بالدور المنوط بها أن تقوم به والتي أنشأت من اجله وهذا يعد خطوة أولى نحو تحسين أداء تلك المراكز ،ونحن من خلال دراستنا هذه نحاول أن نضع عدد من الحلول والبدائل لمواجهة هذه المشكلة أمام السادة المسؤولين ومتخذي القرار ،كما أن العاملين في مراكز التدريب المهنية يواجهون معوقات مالية تؤثر على أدائهم كما يواجهون بصعوبة ومعوقات في الموارد من خلال عدم توفير حاجاتهم من تلك الموارد والآلات

المطلوبة، والمطلوب هو إيجاد حلول لتلك المشاكل ووضع تصورا ورؤيا علمية حول كيفية مواجهه تلك المشكلات وأسلوب التعامل معها .

أهداف البحث :

- التعرف على دور مراكز التدريب المهني في إثقال مهارات الباحثين عن العمل طبقا لاحتياجات سوق العمل .
- تقديم تصور لصانعي القرار يساهم في تطوير دور المؤسسات التي تأهل الباحثين عن عمل وفق متطلبات سوق العمل .

تساؤلات البحث :

- 1- ما هو الدور الذي تقوم به مراكز التدريب المهني في نقل مهارات الباحثين عن عمل ؟
- 2- هل توجد فروق بين مراكز التدريب المهني الموجودة بالريف والحضر :-
أ - ما مدى النقص في الخبرة الادارية لدى اعضاء المراكز ؟
ب - الى أى مدى يوجد عجز او قصور في التخطيط واعداد البرامج والمشروعات التي لها صفة الاستمرارية داخل مراكز التدريب المهني ؟

مناهج وأدوات البحث :

المسح الاجتماعي بالعينة والمنهج المقارن والاستعانة بالاخباريين بهدف جمع البيانات حول القائمين على مراكز التدريب والمستفيدين مع الاستعانة بأداة الاستبيان .

مجالات البحث :

- مجال زمني: من سنة 2016 حتى مارس 2018 .
- مجال بشري: ينقسم عينة إلي
أ - القائمين علي مراكز التدريب وعددهم (43).
ب - المستفيدين من مراكز التدريب وعددهم (132).
- مجال جغرافي بمحافظة القاهرة والجيزة .

عينة البحث :

بلغت عينة البحث 175 فرداً، اشتملت على الذكور والإناث، في فئات عمرية مختلفة، وبدرجات علمية متنوعة، يشغلون الوظائف الإشرافية والتنفيذية، وقد تراوحت قيمة ألفا بين 76.6%، 89.2% مما يعني أنها تعدت 60% أي أن الاستجابات على قوائم الاستقصاء من قبل عينة الدراسة تتمتع بالموثوقية (Realability)، الأمر الذي يمكن معه تعميم نتائج التحليل على مجتمع الدراسة .

أهم النتائج التي توصل إليها البحث :

بلغت عينة البحث 175 فرداً، اشتملت على الذكور والإناث، في فئات عمرية مختلفة، وبدرجات علمية متنوعة، يشغلون الوظائف الإشرافية والتنفيذية.

تراوحت قيمة ألفا بين (76.6%)، (89.2 %) مما يعني أنها تعدت (60 %) أي أن الاستجابات على قوائم الاستقصاء من قبل عينة الدراسة تتمتع بالموثوقية (Relability)، الأمر الذي يمكن معه تعميم نتائج التحليل على مجتمع الدراسة.

زيادة المجالات المتاحة للطلاب وفرص الوصول إليها في مجال سوق العمل، تحسين نوعية المدخلات في العمليات التعليمية، مواجهة القصور واختلالات التوازن في مخرجات الخريجين مقارنة باحتياجات سوق العمل .

أهم التوصيات التي توصل إليها البحث :

- زيادة المجالات المتاحة للطلاب وفرص الوصول إليها في مجال سوق العمل .
- تحسين نوعية المدخلات في العمليات التعليمية .
- مواجهة القصور واختلالات التوازن في مخرجات الخريجين مقارنة باحتياجات سوق العمل .

قائمة الموضوعات

قائمة الموضوعات

م	الموضوع	رقم الصفحة
	المستخلص الملخص	
1	الفصل الأول " مدخل الدراسة "	1
2	مقدمة	2
5	إشكالية البحث	15
6	تساؤلات البحث	16
7	اهمية البحث	16
8	اهداف البحث	17
10	منهجية البحث	18
12	مصطلحات البحث	19
	الفصل الثاني "البحوث والدراسات السابقة "	
13	البحوث والدراسات المتعلقة بمراكز التدريب	25
14	البحوث والدراسات المتعلقة بالتدريب المهني	29
15	البحوث والدراسات المتعلقة بسوق العمل	35
	تعليق علي البحوث والدراسات السابقة	
	الفصل الثالث الدور في الاطار السسيولوجي	
16	تمهيد	37
17	مفهوم الدور	37
18	مكونات الدور	38
19	متطلبات الدور	39
20	توقعات الدور	41
21	تقويم الدور	42
22	قوة الدور	42
23	توصيف الدور	43

44	غموض الدور	25
46	صراع الدور	26
	انواع الصراعات	
47	فكرة نظرية الدور	27
48	المفاهيم المتعلقة بالنظرية	28
49	المبادئ العامة لنظرية الدور	29
	ايجابيات وسلبيات نظرية الدور	
	علاقة الارشاد الاجتماعى بالعلوم الاخرى	
51	نقاط القوة والضعف فى نظرية الدور فى النمو الاجتماعى	30
53	مسلمات نظرية الدور	31
53	افتراضات نظرية الدور	32
53	العلاقة بين الدور والبناء الاجتماعى	33
	النظريات المفسرة للدور	
53	الفصل الرابع متطلبات سوق العمل فى مصر	39
54	تمهيد	40
55	تعريف سوق العمل	41
56	مكونات السوق	42
57	مفهوم العرض والطلب فى اسواق العمل العربية	43
58	متطلبات سوق العمل على خريجى التعليم العالى	44
64	الهدف من انشاء نظام معلومات لسوق العمل	46
65	التحديات التى تواجه جهود تطوير التعليم والتدريب	47
66	الامور التى يعانى منها التدريب المهنى فى مصر	48
67	البطالة	49
68	الاسباب الاقتصادية لمشكلة البطالة	50
69	الاسباب الاجتماعية لمشكلة البطالة	51
70	مشكلة سوق العمل فى مصر	52
	النظريات المفسرة لسوق العمل	
	الفصل الخامس الاجراءات المنهجية للبحث	

74	أولاً: منهجية البحث	53
74	ثانياً : عينة البحث	54
74	ثالثاً : الادوات المستخدمة في البحث	55
75	رابعاً : مجتمع البحث	56
75	خامساً: الاساليب الإحصائية المستخدمة في البحث	57
101	النتائج والتوصيات	59
103	المراجع	60
	المراجع بالعربية	
	المراجع بالانجليزية	
105	مستخلص الرسالة باللغة الانجليزية	61
106	ملخص الرسالة باللغة الانجليزية	62

قائمة الجداول

م	الموضوع	رقم الصفحة
1	البيان الأولى لعينة البحث	86
2	مقياس الاعتمادية reliability الخاص بعبارات قائمة الاستقصاء	88
3	التكرارات النسبية والاحصاءات الوصفية الخاصة بادراك عينة البحث لمفهوم التدريب المهني ومخرجات التعليم لسوق العمل	89
4	التكرار النسبي والاحصاءات الوصفية الخاصة بالرقابة الداخلية البيئية	92
5	التكرار النسبي والاحصاءات الوصفية الخاصة بمجموعة من الاستفسارات توضح الدور الاجتماعي وتصورات الشخص والواجبات والحقوق ومفاهيم الدور	95
6	نتائج اختبارات ttest عن القيمة المحايدة 3.5	100
7	نتائج اختبارات ttest دور مراكز التدريب المهني بوزارة القوى العاملة في تأهيل الباحثين عن عمل وفق متطلبات سوق العمل في الوضع الراهن	100

8	معامل الارتباط بين الاجراءات ودور مراكز التدريب المهني x3 ومتطلبات سوق العمل x2 في وزارة القوى العاملة	102
---	---	-----

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
1	استبانة عن دور مراكز التدريب المهني بوزارة القوى العاملة في تأهيل الباحثين عن عمل وفق متطلبات سوق العمل	
2	صور لعدد مراكز التدريب المختلفة	

الفصل الأول

مدخل البحث

- مقدمة
- اشكالية البحث
- اهمية البحث
- اهداف البحث
- تساؤلات البحث
- منهجية البحث
- مصطلحات البحث

الفصل الأول

مدخل البحث

المقدمة :

من المؤكد أن للتدريب دور فعال وكبير في تطوير الأفراد والعمل على زيادة إنتاجيتهم فهو يمد جميع أفراد المنظومة بالمعلومات المختلفة التي تساعدهم في تحقيق أهدافهم وتطوير مهاراتهم وقدراتهم ،كما انه له دور رئيسيا في تعديل السلوك والاتجاهات المختلفة لدى الأفراد ،بسبب ما يكتسبه الفرد من معلومات وأفكار تجعله يغير سلوكه نحو الأفضل وبالتالي يكتسب المهارات الفعلية والمفاهيم والأساليب المطلوبة لمواقف معينة سواء كانت مهارات فنية أو فكرية أو سلوكية أو جميعهم .

(ماهر احمد محمد ، 2011) .

وبما أن العنصر البشري هو الأساسي في عملية الإنتاج والتنمية ،كان لزاما علينا العمل والسعي في تجديد وتطويره ،وهذا يأتي عن طريق تزويده بكافة الأساليب المتطورة والحديثة والتي تعمل على زيادة الأداء وصقله بجميع المهارات اللازمة لعملة .

وإذا كانت المنشآت والمصانع الصناعية تسعى بصفي مستمرة إلى تحقيق أهدافها ونشاطاتها عن طريق الأداء الصحيح فان الأداء لا يأتي إلا عن طريق التدريب السليم والصحيح الذي يعتمد على الأساليب الحديثة والمتطورة ،لذلك فأننا نرى ونلاحظ الاهتمام الكبير الذي توليه كافة المؤسسات والشركات لموضوع التدريب سواء كان هذا " تدريباً فنياً - تدريباً إدارياً " مما جعلنا نؤكد أن التدريب يعتبر استثماراً إيجابياً إذا ما تم استغلاله الاستغلال الصحيح والسليم مع السياسات والأهداف المرسومة للمنشآت الصناعية المختلفة .

(عبد الدايم عبد الله ، 2005)

إشكالية البحث :

س1 ما هو دور مراكز التدريب المهني بوزارة القوى العاملة في تأهيل الباحثين عن عمل وفق متطلبات سوق العمل ؟ .

س2 ما مدى الاستفادة التي يتلقاها الباحثين عن عمل من مراكز التدريب المهني من خلال إقبالهم بالمهارات التي يحتاجونها ويتطلبها سوق العمل ؟ .

ولذلك فإن الهدف من إنشاء مراكز التدريب المهني بوزارة القوى العاملة بهدف سد الفجوة الكبيرة بين مخرجات العملية التعليمية ومتطلبات سوق العمل من العمالة المهنية والحرفية الماهرة التي يحتاج إليها سوق العمل ، وكذلك فإن الهدف منها توفير أكبر عدد من فرص العمل للشباب بهدف تشغيلهم في تلك المهن المطلوب والتي تقوم الوزارة من خلال مراكز التدريب التابعة لها والمنشرة في جميع محافظات الجمهورية بعمل العديد من البرامج التدريبية على كافة المهن المطلوب لسوق العمل.

أهمية البحث :

أولاً : أهمية أكاديمية وهي تزويد المكتبة العربية بإسهام أكاديمي في مجال دور مؤسسات الدولة في تأهيل الباحثين عن عمل لمتطلبات سوق العمل .

ثانياً : أهمية مجتمعية وذلك من خلال قيام وزارة القوى العاملة بإنشاء مراكز تدريب مهني لإعادة تأهيل الخريجين والباحثين عن عمل وهو ما يدعونا للقيام بإجراء دراسات علمية لمواجهة تلك المعوقات ودراسة مدى إمكانية قيام تلك المراكز بالدور المنوط بها أن تقوم به والتي أنشأت من أجله وهذا يعد خطوة أولى نحو تحسين أداء تلك المراكز ، ونحن من خلال دراستنا هذه نحاول أن نضع عدد من الحلول والبدائل لمواجهة هذه المشكلة أمام السادة المسؤولين ومتخذي القرار ، كما أن العاملين في مراكز التدريب المهنية يواجهون معوقات مالية تؤثر على أدائهم كما يواجهون بصعوبة ومعوقات في الموارد من خلال عدم توفير حاجاتهم من تلك الموارد والآلات المطلوبة، والمطلوب هو إيجاد حلول لتلك المشاكل ووضع تصورا ورؤيا علمية حول كيفية مواجهته تلك المشكلات وأسلوب التعامل معها .

أهداف البحث :

١ - التعرف على دور مراكز التدريب المهني في إقبال مهارات الباحثين عن العمل طبقا لاحتياجات سوق العمل .

٢ - تقديم تصور لصانعي القرار يساهم في تطوير دور المؤسسات التي تأهل الباحثين عن عمل وفق متطلبات سوق العمل .

تساؤلات البحث :

في ضوء ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي :-

ما دور مراكز التدريب المهني بوزارة القوى العاملة في تأهيل الباحثين عن عمل وفق متطلبات سوق العمل ؟
وينفرد من هذا السؤال الرئيسي عدد من الأسئلة الفرعية تتمثل في :-

1- ما هو الدور الذي تقوم به مراكز التدريب المهني في نقل مهارات الباحثين عن عمل ؟

2- هل توجد فروق بين مراكز التدريب المهني الموجودة بالريف والحضر :-

أ - ما مدى النقص في الخبرة الإدارية لدى أعضاء المراكز ؟

ب - إلى أى مدى يوجد عجز أو قصور فى التخطيط واعداد البرامج والمشروعات التى لها صفة الاستمرارية داخل مراكز التدريب المهنى ؟

منهجية البحث :

إن الدراسة الحالية استخدمت منهج المسح الاجتماعي بالعينة ، للتعرف على الواقع الفعلي لدور مراكز التدريب المهني بوزارة القوى العاملة في تهيئة الباحثين عن عمل وفق متطلبات سوق العمل ، كما اعتمدت على المنهج المقارن ، الذي أمكن من خلاله جمع المعلومات والبيانات اللازمة للإجابة عن تساؤلات البحث وتحقيق أهدافه، وذلك بالرجوع إلى أدبيات التربية والدارسات ذات الصلة بالموضوع وتحليلها، كما أن الدراسة الحالية تستخدم الاستبيان كأحد أدوات البحث العلمي والاستعانة بالابحاربيين بهدف جمع البيانات حول القائمين على مراكز التدريب والمستفيدين وذلك بغرض التعرف على واقع موضع البحث .

مصطلحات البحث :

الدور:

- الدور هو نمط من الدوافع والأهداف والمعتقدات والقيم والاتجاهات والسلوك التي يتوقع أعضاء الجماعة أن يروه فيمن يشغل وظيفة ما أو يحتل وضعاً اجتماعياً معيناً والدور الذي يصف السلوك المتوقع من شخص في موقف ما . والدور بناء على ذلك تتابع نمطي لمعارف واتجاهات ومهارات مكتسبة يقوم به فرد من الأفراد في موقف من المواقف وعادة ما يرتبط دور الفرد بادوار الآخرين.
- الدور بمعناه الاجتماعي، يتضمن كل تنظيم مجموعة أدوار متباينة نسبياً. ويمكن تحديد هذه الأدوار بأنها منظومات إكراه معياري أو عرفي يفترض بالمثلين / الفاعلين أن يتقيدوا بها، ومنظومات حقوق متلازمة مع هذه الإكراهات / الموجبات. وعليه فإن الدور يحدد منطقة من الواجبات والإكراهات متلازمة مع منطقة استقلالية شرطية. وبما أن الإكراهات المعيارية المتصلة بكل من الأدوار، هي إكراهات معلومة نسبياً في أبسط أحوال الممثلين المنتمين إلى تنظيم ما، فإنها تولد لديهم ما يسمى ارتقاب الدور التي من شأنها الجد من ريبة التفاعل: فعندما يدخل الفاعل / الممثل (أ) في تفاعل مع (ب) ، يرتقب كل منهم أن يتصرف الآخر ضمن الإطار المعياري الذي يحدده له دوره.

الدور الاجتماعي :

- الدور الاجتماعي هو مجموعة العلاقات التي تربط بين الفرد وباقي أفراد المجتمع. كما أنه يسهل الحياة الاجتماعية للمجتمع من خلال السلوك الايجابي للأفراد في أداء أدوارهم الاجتماعية. حيث تضم المجتمعات البشرية العديد من الأنظمة التي تتكامل فيما بينها بهدف تحقيق أهداف المجتمع المشتركة.

(ويليام ر تريسي، 2004)

- الدور الاجتماعي هو مجموعة العلاقات التي تربط بين الفرد وباقي أفراد المجتمع. كما أنه يسهل الحياة الاجتماعية للمجتمع من خلال السلوك الإيجابي للأفراد في أداء أدوارهم الاجتماعية. حيث تضم المجتمعات البشرية العديد من الأنظمة التي تتكامل فيما بينها بهدف تحقيق أهداف المجتمع المشتركة. إن الأدوار الاجتماعية تكتسب ويتم تعلمها من خلال الثقافة العامة والوعي العام والتنشئة الاجتماعية والسياسية والأخلاقية والثقافية للمجتمع، كل هذا وغيره هو الذي يحدد ويعرف كيفية أداء الأدوار الاجتماعية، لهذا نجد أن الأدوار الاجتماعية تختلف من مجتمع لآخر بسبب هذه العوامل. كما أن كل فرد من أفراد المجتمع يؤدي عدة أدوار اجتماعية، خلال فترة حياته .

تعريف التدريب :

- هو عملية تهدف الى تعليم مجموعة من المهارات الجديدة للأفراد من اجل تنفيذ نشاط او عمل ما . يرى معظم المختصين " أن التدريب و التطوير يتضمنان كل خبرات التعلم التي يزود بها . (أحمد صقر عاشور، 1997)
- و يعرف التدريب أيضا بأنه " يعبر عن تلك الأنشطة التي تساعد العاملين على رفع أدائهم في ها " أما بالنسبة لهذا التعريف ، يظهر العمل الحالي و المقبل من خلال زيادة مهاراتهم أو تنمية معارفهم من خلاله أن نشاط التدريب في الحقيقة هو مجموعة من الأنشطة الفرعية. بالإضافة إلى ذلك، له أهداف حالية و أخرى مستقبلية ، كما تبرز العلاقة الوطيدة بين التدريب و الأداء الوظيفي للأفراد، من خلال التأكيد على دور المهارات و المعارف في تحسين هذا التدريب .
- إضافة إلى التعريف ات السابقة " يعرف التدريب بأنه " محاولة لتغيير سلوك الأفراد بجعلهم يستخدمون طرقا وأساليب مختلفة في أداء عملهم ،أي بجعلهم يسلكون بعد التدريب بشكل مختلف عما كانوا عليه سابقا " ، و هنا نرى بأن المؤلف يشرح السلوك على أنه استخدام الطرق التي كانوا يتبعونه ا قبل التدريب ،والأساليب اللازمة لأداء العمل ، و بالتالي كيفية أداء المهام و الأنشطة ، ولذلك فالمعارف و المهارات التي لا معنى لها إلا إذا كانت تتعلق بطرق العمل و الأساليب و كذلك الأدوات المستخدمة في النشاط .

(ويليام ر تريسي، 2004)

مراكز التدريب :

- "هوالمكان المقصود به تدريب الباحثين عن عمل بداخله وفق لوائح واليات وبرامج محدده منظمة للعمل به "

- ويعتبر مركز التدريب المهني ببولاق الدكرور بمحافظة الجيزة هو أول مركز تدريب يتم تشغيله والعمل به وذلك في عام 1975 م . وتمتلك الوزارة منظومة للتدريب المهني مكونة من عدد (38) مركز تدريب ثابت وعدد (13) وحدة متنقلة ،تتولى هذه المراكز التدريب على عدد من المهن التي يحتاجها سوق العمل الداخلي والخارجي بغرض توفير عمالة ماهرة قادرة على سد احتياجات المشروعات التنموية الحديثة وقد تم تطوير عدد (9) مراكز ، وتجهيز (

- (9) ورش بعدد (5) مراكز أخرى وإمدادها بأحدث الوسائل والورش التدريبية ، وجاري استكمال تطوير الجزء المتبقي وفقا للإمكانيات المالية المتاحة وتتولى هذه المراكز تدريب الراغبين وفقا للمستويات التالية :
١. التدريب الأساسي ، ويتم خلاله بتدريب حاملي الشهادات الإعدادية أو راسبيها من سن 14- 20 سنة ومدته 10 أشهر .
 ٢. تدريب التثنية المهنية ، ويتم خلاله بتدريب المتدربين من سن 13- 20 سنة للمتسربين من التعليم وتصل مدة هذا البرنامج إلى 4 أشهر .
 ٣. التدريب السريع ، ويتم خلاله بتدريب المتدربين من سن 14-20 سنة علي حرفة يتحول بها الدارس إلى حرفة أخرى مطلوبة أكثر لسوق العمل .
 ٤. التدريب التحويلي ، ويتم خلاله بتدريب حملة المؤهلات العليا والمتوسطة والمعاهد الراغبين في تحويل المسار إلي المهني والحرفي .
 ٥. تدريب التدرج ، ويتم تدريب الطالب (13- 45 سنة) في المنشآت الصناعية لمدة 2-3 سنة ويتم تنفيذ اختبارات كل 8 أشهر .
- وعلى ذلك فإن منظومة التدريب المهني التابعة للوزارة تستهدف جميع فئات راغبي العمل مثل متسربي التعليم ، وخريجي الجامعات والمعاهد والمدارس المتوسطة مع دمج الفئات الأولى بالرعاية مثل المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة ، والعمالة غير المنتظمة في المهن المناسبة لقدراتهم بعد قياسها عن طريق اختبارات التوجيه المهني لتحديد المهنة المناسبة لكل فرد ، كما تم استحداث برامج تدريبية على إعداد وإدارة وتسويق المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر .
- مهام مراكز التدريب :**
- تعنى المراكز المهنية بتأهيل الشباب من سن السادسة عشر ومن كلا الجنسين على أي مهنة أو حرفة توافق ميولهم وتوافق أيضا متطلبات سوق العمل .
 - تتشر التوعية بين جميع طالبي العمل بأهمية العمل المهني والمزايا التي يمكن للمتدرب تحقيقها من خلال تعلم هذه المهن .
- التدريب المهني :**
- هو تعزيز ورفع للأداء من خلال استهداف الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية والوجدانية بطريقة منظمة ومهذبة ويخطط لتنفيذه بدقة ومنهجية لتحقيق الأهداف المرجوة " ويقصد به أيضا " نوع التعليم الذي يركز على تعلم الحرف والمهن اليدوية أو التطبيقية والتي تشكل خطأ متوازيا مع التحقيقات الأكاديمية التي تقدم خدماتها للمجتمع ككل .
- الباحثين عن عمل :**
- " هو كل إنسان قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند الأجر السائد ولكن دون جدوى " .
 - ويقصد به أيضا " هو الفرد الذي في سن العمل ولا يعمل شريطة أن يكون مستعدا وقادرا على العمل ويسعى إليه من خلال البحث عنه ولا يجده " تعريف منظمة العمل الدولية.
- (علي السلمي،1997)