

**برامج التدريب المهني كألية لتمكين الشباب الخريجين**  
**Vocational Training Programs as a mechanism**  
**to Empower Young Graduates**

تاريخ التسليم ٢٠٢٠/٨/٣١

تاريخ الفحص ٢٠٢٠/٩/٧

تاريخ القبول ٢٠٢٠/٩/١٥

إعداد

**الهام خليفة سليمان أحمد**

باحثة بقسم تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية- جامعة أسيوط



## برامج التدريب المهني كآلية لتمكين الشباب الخريجين

### اعداد وتنفيذ

### الهام خليفة سليمان أحمد

باحثة بقسم تنظيم المجتمع  
كلية الخدمة الاجتماعية- جامعة أسيوط

#### ملخص البحث:

يعتبر التدريب المهني للشباب من اهم الموضوعات الاكثر تناولا في القرن الحادي والعشرون، والتدريب المهني، بمعناه الواسع عملية تعلم وتعليم لتمكن الفرد من اتقان مهنته والتكيف لظروف عمله ولذلك يهدف البحث الى تحديد برامج التدريب المهني وانواع التمكين التي تقدم للشباب من خلاله سواء تمكين مهني أو اجتماعي أو اقتصادي، ويهدف الى تحديد المعوقات التي تعرقا تحقيق التدريب المهني لأهدافه وكذلك الوصول لمقترحات تساعد على تفعيل برامج التدريب المهني. وتوصل البحث برامج التدريب المهني تساعد الشباب في تغيير بعض سلوكياتهم وبناء قدراتهم واكتسابهم مهارات مختلفة كما انه لعب دورا في تغيير الوضع الاقتصادي والاجتماعي لهم ولأسرهم كما توصل البحث لل صعوبات التي تواجه الشباب المتدربين وتوصل البحث لمقترحات تساعد برامج التدريب المهني في تمكين الشباب بفاعلية.

**الكلمات المفتاحية:** البرامج - التدريب المهني - التمكين - الشباب الخريجين.

Abstract

Vocational training for young people is one of the most important topics covered in the twenty-first century, and vocational training, in its broad sense, is a learning and teaching process to enable the individual to master his profession and adapt to his work conditions. The research aims to identify vocational training programs and the types of empowerment that are provided to youth through it, whether vocational, social or economic empowerment. It aims to identify the obstacles that hinder the achievement of vocational training for its objectives, as well as reaching proposals that help activate vocational training programs. The research found vocational training programs that help young people to change some of their behaviors, build their capabilities, and acquire different skills. It also played a role in changing the economic and social situation for them and their families. The research also reached the difficulties facing young trainees. The research reached proposals that help vocational training programs effectively empower youth.

Key words: Programs - Vocational Training - Empowerment - Young Graduates.

### أولاً: مشكلة البحث:

تتطلب عملية التنمية عنصراً بشرياً مشاركاً في كافة الأنشطة التي تسعى إليها، فالعنصر البشري أساس كل تقدم يمكن أن يتم داخل المجتمع، ويمثل الشباب في أي مجتمع أحد الأركان الأساسية فيه، فهو العنصر الحاسم في تحقيق التنمية بأبعادها المتعددة. (غباري، ٢٠٠٩، ص. ٨).

ولتحقيق ذلك فإن الأمر يتطلب أن يبحث المجتمع المصري عن آليات تساعد على تحقيق هذا النمو المنشود ومن أهم هذه الآليات الاهتمام برأس المال البشري خاصة الشباب بجانب الاهتمام بالجانب الاقتصادي من خلال تفعيل دور تنظيمات المجتمع المدني حيث أن الشباب هم الأساس في تحقيق التنمية والمحافظة على إنجازاتها لأن التنمية البشرية تعد بمثابة تمكين الناس من أن يعيشوا حياة كريمة. (السكري، عرفان، ٢٠٠١، ص ٦٧) فالتمكين يفترض تنمية القدرة على التفاوض والتأثير على العلاقات والقرارات المتخذة ضمن آثار هذا التمكين تدعيم كل الطاقات داخل المجتمع المحلي سواء كانت ناشئة أو كاملة النمو بحيث يصبح المجتمع مستقر منتج من خلال الاعتماد المتبادل على مستوي المجتمع ككل. (Rowlands, 1995, p. 15)

ويعتمد النمو الاجتماعي والاقتصادي الصحي للمجتمعات إلى حد كبير على فعالية أنظمة تنمية الموارد البشرية الخاصة بهذه المجتمعات، والتي يشكل التدريب التقني والمهني أحد مكوناتها الرئيسية.

والتدريب المهني، بمعناه الواسع عملية تعلم وتعليم لتمكين الفرد من اتقان مهنته والتكيف لظروف عمله والتكيف لظروف العمل لا يكفي له ان يكتسب المتدرب الذي يريد العمل في مصنع او مؤسسة المهارات الفنية الخاصة اللازمة لأداء عمله بل لابد له فوق ذلك من اكتساب عادات اجتماعية وعادات نفسية

جديدة او التخلي عن عادات واتجاهات قديمة تعوقه عن هذا التكيف. (الكواري، ١٩٨٢، ص. ٣٩) وقد اسهم الشباب بصورة فاعلة في المجتمع من خلال ادوارهم والوظائف التي يشغلها في مختلف المؤسسات ومنظمات المجتمع المدني، ومن ثم تبرز مشكلة الدراسة للوقوف على برامج التدريب المهني كآلية لتمكين الشباب الخريجين.

### ثانياً الدراسات السابقة:

(أ) الدراسات العربية:

١- دراسة دعاء صبري عباس (٢٠١٧) بعنوان: دور التدريب المهني في تلبية احتياجات سوق العمل: دراسة سوسولوجية.

واستهدفت الدراسة تحديد أهمية وطبيعة الدور الذي تلعبه مؤسسات التدريب المهني في تلبية احتياجات سوق العمل وتحديد الخصائص الاجتماعية والثقافية للفئات الأكثر إقبالاً على مراكز التدريب المهني و معرفة طبيعة الأنشطة التي تمارس بمراكز التدريب ومدى فاعلية تلك البرامج التدريبية وأساليب اختيارها والتعرف على المردود الاجتماعي والاقتصادي للتدريب المهني. وتوصلت الى ان الشباب اصحاب المؤهلات العليا يقبلون بنسبة كبيرة لتغيير مسارهم المهني كما ان الانشطة في المراكز تحتاج الى متابعة وتقييم بصفة مستمرة كما اثبتت الدراسة ان التدريب المهني يساهم في رفع مستوى العمالة بسوق العمل من خلال الشباب الخريجين منه. (عباس، ٢٠١٧)

٢- دراسة مناحي محمد الشريف (٢٠١٠)

بعنوان: مراكز التدريب المهني ودورها في التنمية البشرية: دراسة ميدانية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

واستهدفت هذه الدراسة التعرف على الفئات الاجتماعية الأكثر إقبالاً على مراكز التدريب عليها، والكشف عن مجالات الحرف والمهن التي يتم التدريب عليها، والكشف عن المردود الاجتماعي للتدريب

الدراسات الاجنبية:

١- دراسة كريستين هيلين Kristine (2012)  
: Helen Falgren

تناول هذه الدراسة مشروع شراكة ليوناردو الأوروبي "تمكين المرأة". وكان الهدف من هذا المشروع تيسير وضع نموذج لدورات الابتكار في مجال الأعمال التجارية للمرأة في مجالات العلوم والهندسة والتكنولوجيا. وتزعم الدراسة أن "الإمكانيات الفكرية للمرأة ومساهماتها في القدرة التنافسية لأوروبا لا يتم تعظيمها في مجال التكنولوجيا وريادة الأعمال". وقد اختيرت في هذا المشروع لاعتماد منظور يضع المرأة في صميم مسيرتها المهنية مع التركيز بشكل خاص على مفهوم التمكين، باعتباره مجموعة معقدة من الكفاءات والسلوكيات المرتبطة بالكفاءة الذاتية (زيمرمان & رابابورت، ١٩٨٨). وستقدم هذه الورقة أولا البحوث الأساسية المتعلقة بتنظيم المشاريع النسائية والافتراضات والمنهجية المطبقة في مشروع تمكين المرأة، ثم نموذج الاتحادات المقترحة لدورات الابتكار في مجال الأعمال، وأخيرا المعوقات والتحديات الرئيسية التي واجهها المشروع. (Falgren, 2011, Luppi)

٢- دراسة معروف خان Maroof Khan (2014)

تشير هذه الدراسة إلى أن زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل يمكن أن تحسن دخل الأسر المعيشية، وأن تمكن المرأة أيضا من تحسين سبل عيشها. وتوسع هذه الأطروحة لفكرة تحديد ما إذا كانت برامج التدريب المهني تكون فعالة في التصدي للفقير من خلال تحسين مشاركة المرأة في توليد الدخل وصنع القرار، خاصة وأن المرأة كانت ممثلة تمثيلا ناقصا بسبب المعايير الاجتماعية والثقافية. وتوصلت الدراسة إلى بفضل قدرة المرأة على تنمية المهارات تمكنت من المساهمة في دخل الأسرة من خلال العمالة الرسمية أو غير الرسمية. وبالمقارنة مع نظرائهن من الرجال، فإن فرص حصولهن على التعليم وفرص

المهني. كما توصلت الدراسة إلى أن هناك قصور أو عدم اهتمام ببعض ادوار العملية التدريبية وبخاصة في مجالات التخطيط والتنفيذ والاشراف على البرامج التدريبية وشكل معيار الجودة ولا سيما جودة مخرجات مراكز التدريب المهني الدافع الأقوى في توجيه الشباب للاختبار والمفاضلة بين المراكز الموجودة بمدينة الرياض وكشفت الدراسة ان اسلوب التدريب المتبع في مركز التدريب الحكومي اسلوب تدريبي لا يتيح قدرا من التعليم واكتساب المهارات. (مناحي، ٢٠١٠)

٣- دراسة ياسر منير عبد الظاهر (٢٠١٨)

بعنوان دور مراكز لتدريب المهني بوزارة القوى العاملة في تأهيل الباحثين عن عمل وفق متطلبات سوق العمل. (منير، ٢٠١٨)

واستهدفت الدراسة التعرف على دور مراكز التدريب المهني في إثقال مهارات الباحثين عن العمل طبقا لاحتياجات سوق العمل وقديم تصور لصانعي القرار يسهم في تطوير دور المؤسسات التي تأهل الباحثين عن عمل وفق متطلبات سوق العمل بلغت عينة البحث ١٧٥ فرداً، اشتملت على الذكور والإناث، في فئات عمرية مختلفة، وبدرجات علمية متنوعة، يشغلون الوظائف الإشراقية والتنفيذية. واستخدم الباحث المسح الاجتماعي بالعينة والمنهج المقارن والاستعانة بالإخباريين بهدف جمع البيانات حول القائمين على مراكز التدريب والمستفيدين مع الاستعانة بأداة الاستبيان تراوحت قيمة ألفا بين (٧٦.٦%)، (٨٩.٢%) مما يعني أنها تعدت (٦٠%) 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.

العمل محدودة. لديهم قدرة أقل وقدرة على القيام بأنشطة مثل نظرائهم الرجال القيام به. (khan,2014)

- وتتفق الدراسة مع الدراسات السابقة في أهمية التدريب المهني لقطاع التنمية الاجتماعية والإقتصادية، كما انها تتفق مع دراسة ياسر منير ٢٠١٨ في أهمية المراكز في تأهيل الشباب لسوق العمل وتتفق مع رسالة معروف خان في ان السيدات اكثر اقبال على برامج التدريب المهني. - وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

في انها توضح مدى قدرة برامج التدريب المهني على تمكين الشباب وذلك فيما يلي:

أ- تمكين مهني ويتضمن ذلك من خلال البرنامج التدرب على مهنة واتقانها والقدرة على العمل بها.

ب- تمكين اقتصادي حيث ان كل متدرب من الشباب يحصل على مقابل مادي يومي اثناء حضوره لبرنامج التدريب المهني.

ج- تمكين اجتماعي حيث انه يتم الربط بين الشباب واصحاب الاعمال وتزويد شبكة علاقاتهم من خلال برامج التدريب المهني.

### ثالثاً: أهمية البحث:

١- اتجاه الدولة نحو التدريب المهني للشباب واعتبار التدريب الأساس في تنمية الموارد البشرية وهذه الموارد هي الحلقة المركزية في التنمية الشاملة.

٢- تحظى قضايا الشباب باهتمام دولي لارتفاع نسبة الشباب واعتبارهم اهم عنصر مشارك في تنمية المجتمع المحلي.

٣- اثراء المعرفة العلمية واستفادة الباحثين في مجال التدريب ، كما تتمثل مساهمة نتائج البحث في تقويم برامج التدريب المهني ومن ثم الاسهام في التنمية القومية الشاملة.

### رابعاً: أهداف البحث:

١- تحديد انواع التمكين التي يقدمها برامج التدريب المهني للشباب.

٢- تحديد المعوقات التي تحول دون استفادة الشباب من مراكز التدريب المهني.

٣- التوصل الى مقترحات لتفعيل استفادة الشباب من مراكز التدريب المهني.

### خامساً: تساؤلات البحث:

١- ما هي انواع التمكين التي يقدمها التدريب المهني للشباب؟

٢- ما هي المعوقات التي تحول دون استفادة الشباب من مراكز التدريب المهني؟

٣- ما هي المقترحات اللازمة لتفعيل استفادة الشباب من مراكز التدريب المهني؟

### سادساً: أدوات جمع البيانات:

استخدمت الباحثة الملاحظة والاستبيان والمقابلة.

### سابعاً: مفاهيم البحث:

١- مفهوم البرامج:

البرنامج لغوياً يعرف بأنه الخطة المرسومة لعمل ما. (مذكور، ٢٠٠٠، ص٤٧)

البرنامج في الخدمة الاجتماعية يعرف بأنه يشكل مجالات النشاط والعلاقات والخبرات وردود الفعل والاستفادة بخبرات الأفراد والجماعات، فهو وسيلة لتحقيق أغراض أسمى من مجرد مزوالة الانشطة وإتقانها (السروجي وآخرون، ١٩٤، ٢٠٠٣)

البرنامج يعرف بأنه خطة وموجه لما يجب فعله وبأن البرنامج تنظيم مؤقت نسبياً أو إجراء يتم تصميمه لمواجهة إحتياجات العملاء الحالية والبرنامج أيضاً خطة أو جدول زمني معين يجب إتباعه، وهي قائمة بالاتمات والأجزاء في مشروع معين (المهدلي، ٢٠٠٩، ٢٠٠١)

البرنامج هو الخطة التي تتضمن عدة أنشطة تهدف إلى تنمية مهارات الفرد ومساعدته على الاستبصار

بسلوكه والوعي بمشكلاته وتدريبه على حلها وعلى إتخاذ القرار (المعاطى وآخرون، ٢٠٠٢، ص ٢٢٢)

كما يعرف البرنامج بأنه كل الأفعال والسلوك والعلاقات والخبرات التي يمارسها الأعضاء وتوفرها الحياة الجماعية في ضوء تقدير احتياجات الأعضاء ويصممها الأخصائي وتحقق نمو الفرد والجماعة وتساهم في تقريب المجتمع (منقريوس، ٢٠٠٠، ص ٤٥).

تحديد المفهوم الإجرائي للبرنامج فيما يلي:

- ١- هو تلك الخطط التي يجب إتباعها بالمركز.
- ٢- هدف هذه الخطط هو إشباع احتياجات الشباب منها.
- ٣- تعمل الخطة لرفع مستوى الأنشطة والخدمات التي يمكن أن يقدمها المركز التي تعمل في مجال الشباب.
- ٤- البرنامج هو مجموعة من الأنشطة والخدمات التي تؤدي إلى تحقيق أهداف التدريب المهني بالمركز.

٢- مفهوم التدريب المهني:

تحتاج كل منظمة إلى امتلاك يد عاملة على درجة عالية من الخبرة والمهارة حتى تتمكن من تحقيق أهدافها المخططة والحفاظ على مكانتها السوقية، ومن هنا تبرز ضرورة التدريب كنشاط أساسي يتم من خلاله سد النقص في المهارات واكتساب أخرى جديدة حسب ما يستجد من تكنولوجيا وحسب ما يتطلبه تطور العمل . وقد تعددت التعاريف المعطاة لمفهوم التدريب، حيث لا يوجد تعريف واحد متفق عليه، وهذا نظرا لاختلاف وجهات نظر الكتاب المعرفين لهذا المفهوم؛ ولكننا سنقتصر في هذه الدراسة على تناول البعض منها بما يلي بالغرض، ومنه:

يعتبر التدريب المهني بمثابة استثمار في الأفراد ضمن المفهوم العام للتدريب ، ولكي يكون الاستثمار مجديا ينبغي أن تكون العملية التدريبية هادفة وفعالة وهذا ما يسعى اليه التدريب المهني فهو ذلك النوع من التدريب الذي يهدف الى إعداد القوى

العاملة المؤهلة والمدربة ضمن المجالات المهنية والحرفية. (منظمة العمل العربية، ٢٠١١، ص ٤)

وعرفت منظمة العمل الدولية التدريب المهني بأنه الإعداد الموجه للعمال في مستويات العمل الأساسية ، وهو غير مرتبط بمرحلة تعليمية محددة ، وقد يتم في مؤسسات خاصة بالتدريب أو في مواقع العمل أو بالمشاركة بينهما . (مصطفى، ٢٠٠١، ص ٣١)

يعرف مكتب العمل الدولي : يقول أن التدريب المهني هو جميع أنواع التدريب التي تؤدي إلى اكتساب معلومات فنية ومهنية أو تنميتها ، سواء أجرى هذا التدريب في المدرسة ، أو كان في مكان العمل. (حنبل، ص ١٤١)

تحديد المفهوم الإجرائي للتدريب المهني فيما يلي:

- ١- حصول الشباب على المهارات والمعلومات وتزويده بها.
- ٢- عملية تؤدي لتغيير اداء الشباب ليصبح قادرا على القيام بعمل مناسب.
- ٣- برامج تعد المتدرب لمزاولة مهنة معينة .
- ٤- برامج موجهة لرفع كفاءة المتدرب في المهنة التي يمارسها.
- ٥- برامج معدة من قبل هيئات (مركز التدريب التابع للقوى العاملة) يتوخى من خلالها وجود خطة عمل لإعداد الشباب للحصول على مهنة في حالة انتهاء البرنامج ويجب الا تقل مدة البرنامج عن ثلاثة اشهر معتمدة من قبل المؤسسة.

٣- مفهوم التمكين:

يعرف التمكين بأنه منح الأفراد في كافة المستويات والطبقات والسلطات والمسئوليات ليتخذوا قراراتهم بأنفسهم فالتمكين يتطلب قدرا كبير من انتماء الفرد للمجتمع أو المنظمة وهناك مصلحة تبادل مستمر بين احتياجات الفرد واحتياجات المنظمة أو المجتمع حينئذ



يكون التركيز على احتياجات الفريق أكثر من احتياجات الفرد، كما يعرف التمكين بأنه استراتيجية محورية لممارسة تنمية المجتمع المحلي وتمكينهم من اتخاذ القرارات المتعلقة بهم. (زيتون، ٢٠٠٥، ص ٢٥١)

هذا ويشمل مفهوم التمكين مجموعة من المعاني التالية. (صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ١٩٩٩، ص ٥)

الاعتماد على الذات : أن الإنسان يحتاج إلى المعونة لبناء معلوماته ومهاراته كي لا يعتمد على الآخرين للوصول إلى أهدافه ولكي يكون قادر على تنمية أحواله المعيشية على المدى القريب والبعيد ومن منظور تنموي يعني ذلك أن مشروعات التنمية بشكل عام من المهم أن تحتوي على عنصر التوعية والتدريب كي يتمكن الأفراد من مساعدة أنفسهم وغيرهم كما أنها يجب أن تخطط لكيفية محافظة المجتمع على مكاسب التنمية وزيادتها.

حق الاختيار : الإنسان عنصر فعال في المجتمع ويعني ذلك أن الإنسان ليس شخصا متلقيا سلبيا ينظر المعونة لانتشاله من الصعوبات المعيشية التي يواجهها بل يمكنه كذلك من المساهمة في تنمية ذاته ومجتمعه وفقا لمدي تلبية المشروعات لاحتياجاته ومدى مشاركة المشروعات له في تحديد أنشطتها وتنفيذها وتقييمها.

بناء قدرات التنظيم والعمل التعاوني : بشكل عام تتطلب عملية التغيير تضافر الجهود وإعطائها شكل مؤسسي وتكونت تلك المؤسسات ممثلة لفئات مجتمعية مختلفة وتتشكل المؤسسات حول تطلعات وأهداف تلك الفئة ويكون ثقلها في التأثير على عملية التغيير أكبر لأنها تمثل مجموعة لها رؤية واحدة وليس مجموعة مشتتة من الأفراد وبناء المؤسسات يتطلب مهارة في التنظيم والإدارة ومن خلال منظور المشروعات التنموية يعني ذلك مساندة تكوين اللجان أو مساندة فعالية عمل المؤسسات الموجودة والتي تسعى إلى خدمة مصالح الأفراد الذين عادة ما يكونوا

مبعدين عن عملية المشورة واتخاذ القرار في الأمور التي يمكن أن يكون لها أكبر تأثير في حياتهم. ومن خلال التعريفات السابقة للتمكين تستطيع الباحثة وضع تعريف للتمكين في ضوء الدراسة الراهنة.

- تمكين الشباب من زيادة الدخل بمساعدتهم على تعلم مهنة جديدة وإقامة بعض المشروعات الصغيرة.

- إتاحة فرصة لتدريب وتنمية مهارات الشباب.

- إكساب الشباب الاتجاهات الإيجابية تجاه التدريب المهني والعمل من خلاله.

- مساعدة الشباب على أن تكون لديهم القدرة على التحكم في حياتهم وحتى يكونوا قادرين على التأثير في بعضهم البعض وعلى إحداث التغيير.

- الحد من ظاهرة البطالة.

- وهو مجموعة الأنشطة والبرامج والآليات التي بموجبها يتم رفع قدرة وفرصة وصول الأكثر احتياجا والفئات المهمشة للوصول إلي و التمتع بخدمات و ثمار التنمية الاقتصادية المستحقة لهم..

٤- مفهوم الشباب:

ويعرف معجم وبستر مفهوم الشباب بصفة عامة على انه فترة من الحياة تقع ما بين مرحلة الطفولة ومرحلة النضج أو البلوغ وهي مرحلة مبكرة من النمو أو النضج وهي حالة وصفة للتعامل الأنساني القوى ويتفق مع هذا التعريف تعرف قاموس فرتشولد الذي يرى أن الشباب يبدأ من مرحلة البلوغ حتى النضج وقد يضاف إلى ذلك مرحلة الطفولة المتأخرة.

(حبيب، حنا، ٢٠١١، ص ٣٤٢)

**ثامنا: التدريب المهني وتمكين الشباب الخريجين:**

(أ) أهمية التدريب المهني وأهدافه:

١- الأهمية: أن أهمية التدريب تزداد خلال ممارسة الخدمة في العصر الحديث ، حتى أصبح يرى بأنه ضرورة ملحة ، نظرا للتطور السريع في

المجالات والمهنة كافة مما يستلزم مواكبة الأفراد لهذا التطور المتسارع . ذلك أنه من الصعب على الفرد أن يكتسب قدرات ومهارات معينة عن طريق محاولات التجربة والخطأ , وإنما السبيل لذلك هو التدريب المنظم , الذي يحقق جملة من الفوائد على مختلف الأصعدة .إحداث تغيير ايجابي , واكتساب معرفة جديدة، وتنمية القدرات وصقل المهارات وتطوير الاساليب التي يستخدمونها للنجاح والتفوق في مجالات الحياة. (المغربى، ٢٠٠٩، ص١٨٨)

٢- أهداف التدريب المهني :وتتضح أهداف التدريب المهني في النقاط التالية :

أ- إعداد العمال المهنيين والمهاريين في كافة المجالات المهنية ، وتزويدهم بالمهارات المتخصصة والثقافية والعلمية في ضوء قدراتهم وميولهم ، وتماشيا مع احتياجات ومتطلبات المجتمع القائمة والمتوقعة .

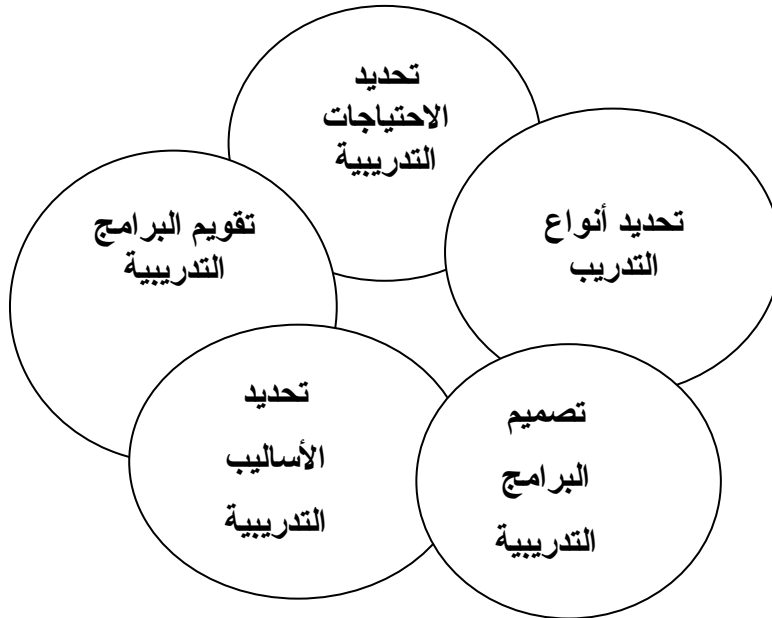
ب- إكساب المتدربين المفاهيم والمعلومات النظرية والمهارات العلمية تحقيقا لمبدأ التكامل بين النظري والتطبيقي وبين العلم والعمل .

ج- إكساب المتدربين القدرة على أداء المهارات والواجبات العلمية حسب الأصول والمعايير الفنية وتمكينهم من التعامل والتفاعل مع التقنيات الحديثة في أحسن الظروف .

د- تأهيل المتدربين على اكتساب السلوكيات الصحيحة كالدقة والسلامة والأمان في العمل والمحافظة على بيئة العمل والبيئة العامة .

هـ- رفع المستوى المهاري للمهنيين والحرفيين العاملين في القطاعات المختلفة من خلال توفير التدريب المستمر لهم لرفع كفاءاتهم وتحسين مستوى أدائهم لأعمالهم(توفيق،٢٠٠٥،ص٢٩)

ويمكن تصور العملية التدريبية على الشكل التالي:



الشكل (١) العملية التدريبية ( عبد الباقي،٢٠٠٢، ص٨٧)

٥- المشروعات التطبيقية.

٦- دراسة حالة.

٧- المحاكاة.

٨- التلمذة الصناعية.

٩- التوجيه.

(د) أهمية التمكين الشباب الخريجين :

يعد التمكين عملية لمساعدة الأفراد ليكتسبوا القدرة على اتخاذ القرارات والتصرف في حياتهم كما يريدون من خلال التأثير بجملة المواقف الاجتماعية والشخصية التي يمرون بها ونقل وتحويل القوة البيئية إليهم وتحفيزهم على تحقيق أهدافهم، كما يمثل التمكين أطراف عامة تهدف إلى مساعدة فئات السكان الضعيفة وتقويتها سياسيا واجتماعيا واقتصاديا بحيث تصبح أكثر قدرة على المشاركة في اتخاذ وصنع القرارات التي تتصل بإشباع احتياجاتهم ومواجهة وحل مشكلاتهم. (عبد الجواد، ٢٠٠٩، ص١٧٦٧) وقد برزت أهمية التمكين في:

١. التمكين يساعد الفرد على تحريره من الضغوط وصور الاضطهاد التي يتعرض لها يوميا.
٢. التمكين ينادى بالمحافظة على حقوق الإنسان واحترامها.
٣. التمكين مدخل يناهض العنصرية والتمييز بين أفراد المجتمع.
٤. التمكين يهدف إلى المساواة والعدالة الاجتماعية.
٥. التمكين يساهم في إحداث مشاركة بين منظمات المجتمع الواحد.
٦. يساعد على توليد الأفكار الجديدة والمبتكرة للأفراد.
٧. زيادة مشاركة الفقراء لتقديم إسهامات ايجابية لتعزيز نظم حياة الأفراد والأسر والبرامج والمجتمع المهني.
٨. الاعتماد على الذات في الوصول للموارد والأسواق والمؤسسات العامة واكتساب القدرة على التصرف دون الاعتماد على الآخرين. (M. mora, 2007, p99)

(ب) عناصر وأنواع التدريب المهني :

وتأتى عناصر التدريب المهني في النقاط الآتية :

التدريب في واقعه يمثل عملية مستمرة ومتكاملة تتضمن أجزاء وعناصر مختلفة يقوم كل منها بدور متميز. ولكن الفعالية النهائية للتدريب وكفاءته في تحقيق أهدافه تتوقف على مدى التكامل بين أجزائه وعناصره. وأما العناصر التي يتكون منها التدريب فهي:

- ١- تحديد الاحتياجات التدريبية أو تحديد أهداف التدريب
  - ٢- تحديد أنواع التدريب
  - ٣- تصميم البرامج التدريبية
  - ٤- تحديد الأساليب التدريبية
  - ٥- تقويم البرامج التدريبية. (السامرائي، ٢٠١٠، ص٨٧)
- أنواع التدريب المهني.

يتضمن التدريب المهني أنواعا متعددة منها :

- ١- تدريب المبتدئين : وهو التدريب المعروف بالتدرج .
- ٢- التدريب السريع : وهو التدريب الذي يهدف إلى سد الحاجة من العمال متوسطي المهارة في فترة زمنية قصيرة .
- ٣- التدريب أثناء العمل : أي تدريب وتطوير العمال القائمين بالعمل فعلا بقصد رفع مستوى إنتاجيتهم .
- ٤- إعادة التدريب .
- ٥- التدريب المستمر .(منظمة العمل، سبق ذكره، ص٦)

(ج) اساليب وادوات التدريب المهني: (ابو

النصر، ٢٠٠٨، ص١٢٧)

١- المحاضرة.

٢- المناقشة.

٣- فرق الحوار.

٤- تمثيل الادوار.

د) اهداف التمكين من خلال التدريب المهني :

يهدف التمكين إلى الحصول على الدعم المجتمعي والمادي وتحسين العلاقات الاجتماعية واكتساب المزيد من الثقة بالنفس والشعور بالقيمة الذاتية وتعاضم الاستقلالية ومواجهة الظروف الصعبة وتطور القدرات الجسيمة وتكوين الوعي والمشاركة والمزيد من الفهم والإدراك والتخلص من عدم المساواة والتمييز ووقف العنف وتحسين مستوي الخدمات والتأثير في السياسات المجتمعية وإعادة هيكلة المؤسسات الاجتماعية كما يهدف التمكين إلى تدريب ورفع قدرات المرأة وإبراز دورها كعضو فعال في تحقيق المساواة ودفع عجلة التنمية، وتسليح المرأة بجميع العناصر لأداء دورها وتحقيق رفاهيتها كعضو مشارك في التنمية، لذلك نجد أن تنمية القدرات الاقتصادية والصحية والتعليمية للشباب أصبح مطلباً قومياً ويصبح الارتقاء بمستوي أداءهم وإعطائهم من أجل النهوض بالمجتمع مطلباً حياتياً بعد أن أصبحت مشاركتهم ضرورة حتمية من أجل بقاء الحياة على الأرض لما يمثله الشباب من قوة ويرى روس (Ross) ان هناك ثلاثة أهداف لممارسة التمكين هي:  
١- نظراً لأن المحيط البيئي الذي يعيش فيه الأفراد يؤثر على طبيعة إدراكهم للواقع الاجتماعي فإن الأسر تتطلب مساعدة الأفراد عن التعبير عن آرائهم.  
٢- مساعدة الأفراد بإتاحة الحد الأقصى من الفرص التي تساعد في إشباع حاجاتهم ومساعدتهم على اتخاذ القرارات التي تؤثر في حياتهم.  
٣- تقليل الشعور بالانعزالية بين الأفراد وتنمية العلاقات فيما بينهم.  
كما يهدف أيضاً إلى تمكين الأفراد في المقام الأول الحد من صور الخجل، العار التي تصاحب حياة هؤلاء في معيشتهم، مساعدة هؤلاء على تفهم أسباب مشكلاتهم وأوضاعهم هذه وعدم تقبل تلك المشكلات والعمل على حلها .  
- يعمل التمكين مع الناس للسيطرة على شئون حياتهم

- تهتم عملية التمكين بزيادة ثقة الفرد بنفسه وزيادة استقلاليته .  
- يهدف التمكين إلى زيادة الشعور بالرضا من قبل العاملين  
- يهدف التمكين إلى تشجيع العاملين على إبداء أفكار عملية لتحسين الخدمة. (مسعود، ٢٠٠٦، ص٣٢)  
ويهدف التمكين إلى التحكم في شئون الحياة الشخصية وزيادة الثقة بالنفس، القدرة على التصرف في الأمور الحياتية اليومية ومما سبق يتضح أن التمكين يهدف إلى :-  
- تحقيق العدالة الاجتماعية بين الأفراد.  
- يعطي فرصة جيدة للشباب للاستفادة من برامج التدريب.  
- يساعد الشباب على اتخاذ قراراتهم بأنفسهم.  
- يهدف إلى زيادة وعي الشباب لحل مشكلاتهم بانفسهم.  
وإحداث التغيير المناسب في أفراد وجماعات وتنظيمات المجتمع التي تقف أمام تعديل ظروفهم وأوضاعهم السيئة، ويعتبر تمكين وتقوية الشباب وأحد من أهم الأهداف التي تسعى الخدمة الاجتماعية إلى تحقيقها، ويشير إلى (عملية مساعدة الأفراد والأسر والجماعات والتنظيمات والمجتمعات على زيادة قدراتهم الشخصية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية واستثمارها في تحسين ظروفهم وأوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية). كما أن التمكين يركز على مساعدة أفراد المجتمع للوصول إلى الموارد التي يحتاجونها ومساعدتهم في الحصول على المعلومات والمهارات المطلوبة ليصبحوا قادرين على العمل المستقل والاعتماد على النفس لتحقيق التغيير ( فاروق، ٢٠٠١، ص١٩٠٦) وتركز استراتيجيات التمكين إلى مساعدة الشباب على تأمين وصوله إلى الموارد والخدمات التي يحتاجها وعلى المشاركة في مراحل اتخاذ القرارات المتعلقة بشئون حياتهم وكذلك الحصول على المعلومات وتعلم المهارات التي يحتاجها والتي تحقق له الاستقلالية في عمله وفي

الآخرين، عضويته في جماعات وتنظيمات وغيرها.

٤- مساعدة الشباب على فهم الناس والتنظيمات والانساق التي يجب أن يتعامل معها من أجل تغيير مواقف حياته، حيث يتم مساعدته في الحصول على المعلومات عن كيفية اتخاذ هؤلاء الناس والانساق لقراراتهم، وكيف يتصرفون ويؤدون أدوارهم.

٥- مساعدة الشباب على القيام بالتخطيط و الاستخدام المنظم لقواه وأمكاناته التي يملكها ويجب أن يدرك الأخصائي الاجتماعي أن كثير من الناس الذين يكتشفون أخيرا قدراتهم وإمكاناتهم الكامنة لا يستخدمونها دائما بطرق مناسبة.

٦- اكتشاف قوي الشباب وتدعيمها والبحث عن الجوانب الإيجابية في المواقف التي يواجهها وتشجيعه المستمر وزيادة شعوره بالأمل، ويجب أن يفهم الأخصائي الاجتماعي الشباب بأنه لو أختار أن يتعلم الطرق الصحيحة للتعامل مع مشكلته فإن ذلك أفضل من إيذاء الآخرين وتتاح أمامه الفرص المناسبة للنمو. (سليمان، عبد المجيد، ٢٠٠٣، ص ٧٢)

(و) انواع التمكين المقدمة للشباب الخريجين خلال برامج التدريب المهني: (Stephen and, otherers, 2004, pp79:82)

التمكين التعليمي (المهني): يركز على تنمية الموارد الإنسانية من خلال الفهم الكامل للنسق التعليمي، ويكون دور الخدمة الاجتماعية هو تنمية القدرة على المشاركة في صياغة وتنفيذ السياسة التعليمية على مستوى الماكرو، أما على مستوى المجتمع تعمل الخدمة الاجتماعية على مواجهة مشكلة التسرب من التعليم، محو الأمية، إعداد المشاريع التعليمية.

١- التمكين الاقتصادي: هو قدرة كل فرد في المجتمع في الحصول على الدخل الكافي ليعيش حياة كريمة، ويستطيع تلبية احتياجاته الأساسية،

قراراته التي يتخذها، ذلك لأن هذا الاتجاه يقوم على افتراض أساسي مؤداه إنه مهما كانت حاجة الإنسان قوية وملحة فإنه يملك عناصر القوة والرغبة في تعلم المهارات والكفاءات الضرورية لإشباع حاجاته وحل مشكلاته، وكذلك فإن الصعوبات التي يواجهها الشباب هي نتيجة عوائق اجتماعية أو نقص الموارد وتشير استراتيجية التمكين إلى القدرة على التفكير في المشكلة بأسرها تفكيراً شاملاً يهدف إلى وضع خطة عامة أو تنظيم شامل ويحتاج تطبيق اتجاه تقوية وتمكين الشباب كإتجاه حديث، وفي ذلك يمكن اتباع الأخصائي الاجتماعي لمجموعة من الإرشادات والتوجيهات الضرورية والتي حددها (براد فورد Bped ford) وزملاءه على النحو التالي:

(السروجي، عبد الستار، ٢٠٠٥، ص ١٨١)

١- إدراك أن الشباب لن يبدعوا في حل مشكلاتهم أو التحكم في أمور حياتهم إلا بعد أن يتحملوا مسئولية تحديد مشكلاتهم التي يواجهونها لاختيار الحلول المناسبة لها، ويستطيعون الوصول إلى الموارد التي يعتقدون في أهميتها لحل مشكلاتهم، ولكن يتم التحديد الدقيق لمشكلاتهم وتقدير ظروفهم فإن الشباب يحتاجون إلى الوصول إلى المعلومات المتاحة المرتبطة بهذه المشكلات والمواقف.

٢- النظر إلى دور الأخصائي الاجتماعي على أنه دور مشارك أو مستشار بالنسبة للشباب، والنظر إلى الشباب على أنه الخبير الحقيقي والوحيد في مشكلاته والمواقف التي يمر بها، لذلك فإن تحديد الشباب لمشكلته وأفكاره حول ما يجب أن يتم نحوها يعتبر هو المحور الأساسي لعملية التغيير.

٣- مساعدة الشباب على عمل قائمة من مصادر قوته مثل المعلومات والمعارف النابعة من خبرات حياته، دافعيته لتحقيق أهداف طاقته، معرفته بالمجتمع، فهمه لمشكلاته الخاصة، إرادته نحو القيام بمواقف فيها مخاطرة، قدرته اللفظية، كتابة خطابات إلى شخص ذي سلطة، تضامنه مع

- ٥- ضعف آليات المتابعة والتقويم واعتماد المؤسسات والبرامج والمؤهلات مما ينعكس سلباً على جودة النواتج والمخرجات.
  - ٦- ضعف العلاقة بين مخرجات منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني واحتياجات سوق العمل ومتطلباته، فهي تعتمد أساساً على حجم العرض والقدرات الاستيعابية للمؤسسات التعليمية والتدريبية ومحصورة بشكل رئيس في مجال التدريب الأولي، ولا يتوافر رؤية شاملة للتعليم والتدريب المستمر مدة الحياة.
  - ٧- الحاجة لرفع كفاءة المنظومة من حيث المدخلات والعمليات. ويشمل ذلك المناهج والتجهيزات وأساليب التدريب وإعداد المدربين وغير ذلك.
  - ٨- تدهور مكانة التدريب والتعليم المهني في المجتمع إذ ينظر إليه كتعليم بنهاية مغلقة، ولا يوفر فرصاً كافية لمواصلة التعليم لمستويات أعلى.
  - ٩- ضعف خدمات التوجيه والإرشاد المهني وأثرها في خيارات الأفراد في ضوء قدراتهم وخصائص سوق العمل وحاجاته.
  - ١٠- غياب نظام شامل لنشاطات التدريب والتعليم المهني المستمر، بهدف تحسين إنتاجية وتنافسية المنشآت وتطوير أداء الأفراد.
  - ١١- قصور معلومات سوق العمل وعدم شموليتها وضعف استثمار ما يتوافر منها، وكذلك ضعف الآليات المستخدمة لتحديد احتياجات سوق العمل، مما ينعكس سلباً على رسم السياسات واتخاذ القرارات.
  - ١٢- التدريب والتعليم المهني والتقني في معظمه تعليم/ تدريب مؤسسي (يتم في مؤسسات تعليمية/ تدريبية) وهناك فرصة محدودة لممارسة المهارة في عالم الشغل الحقيقي، ويعد برنامج التلمذة المهنية استثناء في هذا السياق. (مؤتمر العمل العربي، ٢٠١٠، ص ٣٥)
- ح) مقترحات لتفعيل برامج التدريب المهني في تمكين الشباب الخريجين:

- ١- ويكون دور الخدمة الاجتماعية على مستوى المجتمع هو الإعداد الجيد للأخصائي الاجتماعي للمشاركة في تنمية وإدارة خطط التنمية الاقتصادية.
- ٢- التمكين الاجتماعي: يركز على إعادة الترتيب أو التغيير الجذري للقيم والمعتقدات المرتبطة بصنع القرار، ويتضمن إعطاء الأمل في إحداث تغييرات وتحولات في مؤسسات المجتمع، تعزيز حرية الجماعات والكرامة والحكم الذاتي، والتمكين الاجتماعي يزيد من الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية.
- ٣- المعوقات التي تواجه برامج التدريب المهني:
  - ١- تعدد الوزارات والهيئات والجهات التي تتولى مهام وبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني، وهذا يجعلها منظومات مجزأة ومبعثرة من حيث الحاكمية والإدارة، وبخاصة في ضوء ضعف التنسيق بينها.
  - ٢- حاكمية منظومة التدريب والتعليم المهني حكومية مركزية في الغالب، وتعتمد بشكل رئيس على قوى العرض من العمالة.
  - ٣- ضعف مشاركة القطاع الخاص في حاكمية منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني، أو في إدارتها، أو في التعامل الرشيد مع نواتجها ومخرجاتها.
  - ٤- قصور التشريعات ومحدودية المرونة الإدارية وتفويض الصلاحيات على مستوى المؤسسة التعليمية، وافتقار المؤسسة التعليمية لأدوات الإدارة الحديثة، مثل: التخطيط الاستراتيجي، والتخطيط الإداري، ومعايير الأداء، وتقنيات المعلومات، وإدارة الموارد البشرية وتنميتها ضمن منظومة متكاملة، مما يحد من قدرتها على أخذ المبادرات لمواكبة التطورات في مجالات عملها ويعيق نشاطاتها في مجال التدريب المستمر والتواصل مع المجتمع.

٦- العناية بالموارد البشرية في مستوى التأطير والتصرف والتدريب. (التونى، ٢٠٠٩، ص ٨٩)  
ثامنا: استنتاجات الدراسة:

- ١- من خلال الدراسة الميدانية التي اجرتها الباحثة لعدد من المتدربين اتضح ان البرامج التدريبية استفاد منها النساء بنسبة ٥٦.٨% والشباب الذكور بنسبة ٤٣.٢% .
- ٢- كما اتضح من خلال الدراسة الميدانية ان نسبة ٦٢.٢% من الشباب مؤهلات عليا ونسبة ٢٥.٣% مؤهلات فوق متوسطة ونسبة ٤.٦% دراسات عليا.
- ٣- كما اتضح ان برامج التدبب المهني تكسب المتدربين مهارات مختلفة بنسبة ٧٤.٣% ومتوسط حسابى ٢.٦٨ وانحراف معيارى ٠.٥٨ .
- ٤- اما فيما يخص فترة التدريب اشار المتدربين الى ان فترة التدريب كافية بنسبة ٨٩.٨% و اشارو الى تطور المادة التدريبية ومواكبتها لسوق العمل بنسبة ٨٨.٩% .
- ٥- و اشار معظم الشباب الخريجين الى ان التدريب ساهم مساهمة كبيرة فى ايجاد فرص عمل بعد التدريب بنسبة ٧٤.١% وهذا يعكس مساهمة المركز فى التنمية بصفة عامة وتمكين الشباب بصفة خاصة.
- ٦- ويعكس ايضا تناسب نوعية البرامج التدريبية ومواكبتها لسوق العمل فى مختلف المجالات كما هو فى الحاسب الالى والتبريد والتكييف والتفصيل والخياطة وصيانة المحمول.

- ١- إطار تشريعي ملائم لمقتضيات المرحلة ويمكن من توحيد الأهداف والتوجهات وتحديد مجالات التدخل. ويُمكن إما توحيد كل مؤسسات التدريب المهني تحت إشراف إدارة واحدة (وزارة أو هيئة إشراف) أو الإبقاء على تعدد المتدخلين لكن مع توحيد الإشراف البيداغوجي فيما يتعلق بالمناهج التدريبية وطرق إعدادها ومتابعة تنفيذ البرامج وتقييم مكتسبات المتكويين وطرق انتداب المدربين وتدريبهم،.... ويعني ذلك في صورة تواجد عديد الإدارات المشرفة على التدريب المهني ضرورة حصر دور الإشراف البيداغوجي في إدارة واحدة تستجيب كل الجهات المتدخلة إلى الضوابط العامة التي تضعها.
- ٢- شراكة فاعلة وربط علاقات وطيدة مع جهات الإنتاج والإصغاء إليها والتعرف المباشر على طلباتها من المهارات ومدى خدمات إضافية مثل التدريب المستمر للعاملين والمساعدة الفنية خاصة بالنسبة إلى المؤسسات الصغرى.
- ٣- التوجه نحو تطوير حاكمية المؤسسات التدريبية عن طريق بعث مجالس إدارات مستقلة بإمكانها أخذ القرارات وتسيير التصرف في المؤسسة طبقا لعقود برامج أو أهداف بين المؤسسة التدريبية والجهة الممولة (الدولة أو منظمة أصحاب عمل،...).
- ٤- بناء مؤسسات تدريبية عصرية وتحتوي على التجهيزات الضرورية للتدريب وإكساب المتدربين المهارات المستهدفة.
- ٥- توفير الموارد المالية طبقا للأهداف الموضوعية ومراعاة حسن التصرف فيها، والعمل على الحصول على تمويلات ذاتية عبر تقديم خدمات بمقابل للمؤسسات الاقتصادية أو للأفراد.

جدول رقم (١) يوضح نوع البرامج التدريبية المقدمة للمبجوثين.

م	نوع البرامج	التكرار	النسبة المئوية%
١	التفصيل والخياطة	٩٩	٤١.١
٢	التبريد والتكييف	٥٨	٢٤.١
٣	صيانة حاسب آلي	٢١	٨.٧
٤	صيانة الدش	٢٢	٩.١
٥	صيانة المحمول	٣٧	١٥.٤
٦	صيانة أجهزة منزلية	١٦	٦.٦
٧	توصيلات كهربائية	١٥	٦.٢

وذلك لانهم يمثلون العنصر البشري الاهم فى التنمية.

المصدر: الدراسة الميدانية للباحثة

على الرغم من ذلك اشارت بعض المبجوثين الى ان هناك صعوبات تواجههم بعد اكمال فترة التدريب بنسبة ٣٦,٩% مثل الصعوبات الاجرائية بنسبة ٣٢,٨% وصعوبات مهنية كقلة عدد المتخصصين فى المجال بنسبة ٢٤.٩%.

وعلى ضوء ما سبق يتضح ان التدريب يساهم مساهمة كبيرة فى بناء قدرات وتمكين الشباب الخريجين بنسبة ٨٥.٢% وقد اشار بعض الشباب الى ان التدريب يساهم فى تغيير الوضع الاجتماعى والاقتصادى لاسرهم بنسبة ٨٩,٦%.

- توصيات البحث:

من خلال النتائج التى توصلت اليها الدراسة توصى الباحثة بالآتى:

١- تمكين الشباب ودعم قدراتهم من اجل القيام بتنمية مستدامة وتصميم برامج تدريبية تعليمية تفى بشئون الشباب وتنمية قدراتهم الانتاجية والابداعية.

٢- تعميم مراكز التدريب المهنى فى كل انحاء مصر بغرض تحقيق التنمية الشاملة.

٣- عمل دراسات متخصصة ودورية تساعد فى اكتشاف العقبات التى تواجه مراكز التدريب بمصر.

٤- اعطاء الشباب حقهم كاملا فى جميع المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية



### المراجع:

٩. Maroof khan(2014): Relevance of Vocational Training Programs in Empowerment of Women in Jamia Nagar,ph.D. , Department of Social work , Acentral university .
١٠. مدكور، إبراهيم(٢٠٠٠): المعجم الوجيز، القاهرة، مجمع اللغة العربية.
١١. ابو المعاطي وآخرون، ماهر (٢٠٠٠) : مدخل الخدمة الاجتماعية (مفاهيم - طرق - مجالات)، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
١٢. السروجي وآخرون، طلعت مصطفى (٢٠٠٣): التخطيط لخدمات الرعاية الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
١٣. المهدي، محمد محمود (٢٠٠١): ممارسة السياسة الاجتماعية ودورها فى التخطيط والتنمية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
١٤. ابو المعاطي وآخرون، ماهر(٢٠٠٢): مدخل الخدمة الاجتماعية (مفاهيم - طرق - مجالات)، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
١٥. منقريوس، نصيف فهمي(٢٠٠٠): ممارسة العمليات المهنية في طريقة العمل مع الجماعات (دراسات وتجارب ميدانية)، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
١٦. حنبل ، إبراهيم حسن: الخدمة الاجتماعية العمالية.
١٧. منظمة العمل العربية(٢٠١١): دراسة حول سياسات التدريب فى ضوء التحولات الاقتصادية، مكتب العمل العربى-.
١٨. مصطفى، أحمد سيد (٢٠٠١): مخرجات التدريب المهني وسوق العمل فى الأقطار العربية، ليبيا، المركز العربى للتدريب المهني واعداد المدربين.
١٩. زيتون، أحمد وفاء زيتون (٢٠٠٠) : دراسات فى الفقرة والتنمية ، القاهرة.
١. غبارى، أمل محمد سلامة (٢٠٠٩): الشباب وتنمية المجتمع من منظور الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، دار الوفاء للطباعة النشر.
٢. السكرى، أحمد شفيق و عرفان، محمود محمد (٢٠٠١): الأساليب المعاصرة فى التخطيط لتنمية المجتمع (الفيوم : مكتبة الصفوة للنشر والتوزيع.
٣. Rowlamds(1995).EmpowermentExa Development In practice “mined Oxfam .u. k.
٤. الكوارى ،صباح سعيد احمد (١٩٨٢): التدريب المهني، مجلة التربية، عدد ٥١، قطر.
٥. عباس، دعاء صبرى (٢٠١٧): دور التدريب المهني فى تلبية احتياجات سوق العمل :دراسة سوسيولوجية، رسالة ماجستير ، كلية الاداب، قسم علم الاجتماع، جامعة المنصورة.
٦. الشريف، مناحى محمد (٢٠١٠) : راکز التدريب المهني ودورها فى التنمية البشرية : دراسة ميدانية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراة ، كلية الآداب، قسم علم اجتماع، جامعة القاهرة.
٧. عبد الظاهر، ياسر منير (٢٠١٨) بعنوان دور مراكز لتدريب المهني بوزارة القوى العاملة فى تأهيل الباحثين عن عمل وفق متطلبات سوق العمل، معهد البحوث والدراسات البيئية، العلوم الانسانية، جامعة عين شمس.
٨. Kristine Helen Falgren, Elena Luppi(2012): Empowering women through vocational training methodologies and first results of the Leonardo project "empowering women" , Proceedings of EDULEARN12 Conference. 2nd-4th July, Barcelona, Spain.

المستقبلية والأستراتيجية، العدد ٢٢ السنة الثانية.

٣١. فاروق، منال (٢٠٠١): سياسات المنظمات الأهلية في تمكين المرأة المؤتمر العلمي السنوي الثاني عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.

٣٢. السروجي، طلعت مصطفى (٢٠٠٥): منال عبد الستار: السياسة الاجتماعية، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، القاهرة.

٣٣. سليمان، حسين حسن و عبد المجيد، هشام سيد : الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع الفرد والاسرة، القاهرة.

٣٤. مؤتمر العمل العربي (٢٠١٠): الإستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني، البحرين.

٢٠. صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (١٩٩٩): الكاشف في الجندر والتنمية حقيقة مرجعية، الأردن : مكتب غرب آسيا.

٢١. حبيب، جمال شحاتة وحناء، مريم إبراهيم) (٢٠١١): الخدمة الاجتماعية المعاصرة، القاهرة.

٢٢. المغربي ، عبد المجيد عبد الفتاح (٢٠٠٩): الاتجاهات الحديثة في دراسة وممارسات ادارة الموارد البشرية ، ط١، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة.

٢٣. توفيق ، عبد الرحمن (٢٠٠٥): مهارات أخصائي التدريب، مركز الخبرات للإدارة، القاهرة.

٢٤. عبد الباقي ، صلاح الدين (٢٠٠٢).الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، ط، المركز العالمي، القاهرة .

٢٥. السامرائي، أحمد هشام (٢٠١٠) : أثر استراتيجيات التدريب لتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي ، الدنمارك..

٢٦. stephen and, otherers (2004) "empowerment and social work practice.

٢٧. التوني، إبراهيم (٢٠٠٩): دور التأهيل والتدريب المهني في تنمية المهارات ، منظمة العمل العربية .

٢٨. عبد الجواد، سلوى عبد الله (٢٠٠٩): استخدام استيراتيجية التمكين لمساعدة المرأة المعيلة على مواجهة مشكلاتها ، بحث منشور في المؤتمر العلمي ، ص ١٧٦٧.

٢٩. matarese M., mcginnis L., mora M. (2007): youth involvement in system of car a gide to empowerment, TAP publicathons .

٣٠. مسعود، أماني مسعود (٢٠٠٦): التمكين مفاهيم الأسس العلمية للمعرفة، المركز الدولي للدراسات