
برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات متدربات الوحدة الإنتاجية في قسم الملابس والنسيج*

إعداد

كريمه محمد أحمد حبيب الله
باحثة ماجستير

د. شادية صلاح حسن متولى سالم
أستاذ مشارك بقسم الملابس والنسيج
كلية الاقتصاد المنزلي
جامعة الملك عبد العزيز بجدة

مجلة بحوث التربية النوعية - جامعة المنصورة
عدد (٣٨) - أبريل ٢٠١٥

* بحث مستل من رسالة الماجستير في الملابس والنسيج تخصص تصنيع الملابس

برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات متدربات الوحدة الإنتاجية في قسم الملابس والنسيج

إعداد

كريمة محمد أحمد حبيب الله**

أ. د. شادية صلاح حسن متولى سالم*

الملخص :

هدف البحث إلى إعداد برنامج تدريبي لتنمية مهارات المتدربات في الوحدة الإنتاجية على تصنيع الملابس الجاهزة بأسلوب علمي. ومساعدة المصانع والوحدات المتخصصة في صناعة الملابس الجاهزة في تدريب الكوادر الجديدة .
واتبع البحث المنهج التجريبي وتكونت عينة البحث من المتدربات الراغبات في التدريب في الوحدة الإنتاجية.
وشمل البحث إجراء عمل برنامج تدريبي للمتدربات واستبيان لتقييم البرنامج من قبل المتخصصين في مجال البرنامج التدريبي .
وكانت من أهم نتائج التي توصلت إليها الباحثة: إمكانية إعداد برنامج تدريبي للمتدربات في الوحدة الإنتاجية التابعة للقسم الملابس والنسيج بكلية الاقتصاد المنزلي في جامعة الملك عبد العزيز بحيث يساعد البرنامج على تنمية مهارات المتدربات واستخدام البرنامج وسائل تقنية في إعداده وتنفيذه .
كما توصلت الباحثة إلى إمكانية تقديم البرنامج للوحدات المتخصصة في إعداد المنتجات الملبسية صناعياً وذلك لتدريب الفتيات الراغبات في تنمية مهارتهن في حقل صناعة الملابس الجاهزة .
وأوصت الباحثة بضرورة إجراء تطبيق البرنامج التدريبي المقترح داخل الوحدة الإنتاجية بقسم الملابس والنسيج لقياس فاعليته ومن ثم اعتماد البرنامج كخطة تدريبية في الوحدة الإنتاجية، والقيام بالمزيد من البرامج التدريبية التي تساعد الفتاة في الانخراط في سوق العمل وذلك باستخدام وسائل التقنية الحديثة.

* أستاذ مشارك بقسم الملابس والنسيج بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الملك عبد العزيز بجدة
** باحثة ماجستير

المقدمة:

تعتبر الموارد البشرية أحد أهم عناصر عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية حيث ركزت البحوث والدراسات على ضرورة تفعيل الطاقات البشرية من خلال التخطيط السليم واستيعاب المتغيرات ومواءمة النظم الإدارية وبرامج التأهيل مع متطلبات التنمية (www.bab.com).

ويعتبر التدريب أحد البرامج التأهيلية حيث يهدف مهما تنوعت أشكاله وأساليبه ومستوياته إلى زيادة العائد في مجال تنمية الموارد البشرية من رأس المال البشري وذلك عن طريق استثمار طاقات الأفراد الإنتاجية والإمكانات المتاحة وتنظيم العلاقات الإنسانية القائمة لتحقيق أفضل إنتاج ممكن، ومن ثم يصبح تدريب الأفراد على مختلف مستوياتهم وفي جميع القطاعات ضرورة لا تحتاج إلى تأكيد (علي، حمود - ١٤٢٥). كما يعتبر التدريب من أكثر المواضيع المتجددة في كل وقت وذلك بسبب دوره الفعال في تنمية وتطوير الأداء لكافة القوى العاملة حيث أصبح أساس تنمية الموارد البشرية (العولقي، حسن أبو بكر فريد - ٢٠٠٠).

وتنطلق أهمية التدريب من كونه عملية مستمرة نظرا للتطور السريع في كافة الأنشطة والمجالات، مما يستلزم مواكبة هذا التطور (أكرم رضا: ٢٠٠٥م). فهو وسيلة لإعداد الكوادر البشرية المؤهلة لدفع قطاعات الإنتاج نحو النمو الاستمرارية (هشام طالب: ٢٠٠٦م). فالتدريب أداة التنمية ووسيلتها التي إذا أحسن استثمارها وتوظيفها تمكن من تحقيق الكفاءة في الأداء الإنتاج، فالتدريب له مردود وعائد يظهر في بناء العنصر البشري المنتج والفعال الذي يسهم بدوره في زيادة الكفاءة الإنتاجية على مستوى المنظمة ككل (أمل عبد الرحمن: ٢٠١٠). ولتنمية الموارد البشرية لابد من دعم عملية التنمية من خلال كافة أجهزة الدولة وخاصة المؤسسات العلمية لتطوير خدمات تتلاءم وحاجات قطاع الصناعة وخاصة صناعة الملابس (محمد عبد الخالق: ٢٠٠٢م).

كما يحتاج التدريب إلى تقويم فهو يضمن ما يهدف إليه التدريب ومراجعة الخطط التدريبية لمعرفة مدى فعاليتها (حسين ٢٠٠٢). إن تقويم عملية التدريب لا تقتصر على نقل المعلومات والمهارات بل تمتد إلى معرفة أثره وانعكاس نتائجه على المنظمات والمؤسسات المختلفة (Wend, 2002).

وأوصت دراسة مني الفضلي (٢٠١١) إلى إتاحة الفرص للتعاون مع القطاع الخاص للإسراع في توفير برامج تدريبية يحتاجها الأعضاء ووضع خطط وبرامج سنوية قائمة على أسس علمية واستراتيجية للنمو المهني والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس. كما دعمت دراسة (شادية - حاتم ٢٠١١) على ضرورة استمرار عمليات التدريب في المؤسسات وذلك لمواجهة التغيرات السريعة باعتبارها عنصرا أساسيا من عناصر التنمية البشرية. والتأكيد على دور الجامعات والمعاهد العليا في خدمة المجتمع لحثهم على إجراء الأبحاث والدراسات على مؤسسات الدولة. كما أوصت دراسة محمد الخطيب (١٩٨٥) بضرورة تخطيط نوعية خاصة من البرامج التدريبية بين الجهات الحكومية المسئولة عن التعليم الفني وبين المؤسسات الصناعية نظرا لأن المصانع في معظم الأحوال تريد أشخاصا ذات كفاءة عالية، لا تحتاج إلى إعادة تدريبهم. كما أظهرت الدراسة ان التدريب على رأس العمل أعطت

مردودا علميا أفضل من برامج التعليم الفني ذاتها على الرغم من قصر مدة التدريب على رأس العمل بالمقارنة مع مدة التعليم الفني العام. أما دراسة (لمياء أحمد: ٢٠١٠) فقد رأت إلى أن البرنامج التدريبي يساعد في تنمية الجانب المعرفي بالنسبة للمكملات الملابس والجانب المهاري في رسم نماذج الحقائق وتنفيذها.

وتعتبر الصناعة في عصرنا الحالي أحد أهم الركائز والدعائم في البنيان الاقتصادي خاصة للدول النامية والتي يتوقف نشاطها الصناعي بها على ضرورة إعداد الكوادر الفنية المدربة والقوى البشرية وتنميتها باستمرار لضمان نجاح وثبات كفاءة هذه الصناعة التي يمكن من خلالها المساهمة في دفع عجلة التنمية وتمثل صناعة الملابس أهم القطاعات الاقتصادية التي تستحوذ على اهتمام كبير من كافة دول العالم لدورها المحوري في الإنتاج والتشغيل وإدراج الدخل (حاتم رفاعي- شادية سالم: ٢٠١١م). حيث تعد صناعة الملابس من الصناعات الخفيفة التي تتوافر بدول النامية التي تتميز بكثرة الأيدي العاملة فهذه الصناعة مهما تطورت الآلات والأجهزة فالعنصر البشري يكون هو أساسها فبدونها لا يمكن أن تقوم هذه الصناعة وهي من الصناعات التي تحتاج إلى تدريب ومهارة عالية وسرعة في الإنجاز لضمان إنتاج أكبر كمية في أقصر وقت وبجودة عالية والتي تزداد يوما بعد يوم بالتدريب وهي ما تسعى إليه الدول في الوقت الحالي.

وقد نتج عن اهتمام الدول المتقدمة والنامية بالتدريب كثرة المؤتمرات والحلقات التي تعقد في هذا المجال وما تضيفه من معلومات ومهارات واتجاهات يحتاجها العاملون في مجال التعليم (السلمي ١٩٨٥). فهو يحتل موقعا محوريا وأساسيا في المؤسسات والمنظمات الحديثة، كما أنه يشكل العمود الفقري للمجهودات التي تبذلها هذه المؤسسات نحو التطوير والتحديث، فالاهتمام بالقوى البشرية العاملة هو السبيل الوحيد للنهوض بالمجتمعات (طارق السويديان: ٢٠٠٩).

ومما لا شك فإن الجامعات والمؤسسات التعليمية تعتبر القاسم المشترك الأعظم في أي عمليات للتنمية الشاملة تتم على مستوى الدولة، حيث انها معنية بالدرجة الأولى بتنمية الموارد البشرية المدربة للمشاركة في دفع عجلة الإنتاج. (لمياء ابراهيم وآخرون: ٢٠١٢). وانطلاقا من رسالة قسم الملابس والنسيج في كلية الاقتصاد المنزلي بجامعة الملك عبد العزيز والتي تدعو إلى تخريج طالبات مؤهلات علميا وعمليا لتحقيق الاحتياجات الاجتماعية وتأمين وظائف خاصة، وتزويد الطالبات بالمهارات اللازمة لحل مشاكل المجتمع. وذلك عن طريق التعليم والتدريب، فقد قامت الجامعة بإنشاء وحدة تابعة للقسم الملابس والنسيج تعرف بالوحدة الإنتاجية والتي تعتبر كنموذج لمصنع صغير في عام ١٤٣٠ هـ والتي تسعى إلى اتاحة الفرصة لتنمية الموارد البشرية عمليا والربط بين المجال العلمي والتطبيقي والأكاديمي للمساهمة في اعداد قادرات على ادارة مشروعات خاصة في مجال التخصص. (<http://clothing-textile.kau.edu.sa/>).

ومن خلال ما سبق يمكن يظهر لنا أهمية التدريب في تحسين مهارات تصنيع الملابس وبالتالي يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

١. ما إمكانية إعداد برنامج تدريبي لتنمية مهارات المتدريبات في الوحدة الانتاجية على تصنيع الملابس الجاهزة.
٢. ما مدى إمكانية تطبيق البرنامج في المصانع والوحدات المتخصصة في صناعة الملابس الجاهزة.

أهداف البحث:

١. اعداد برنامج تدريبي لتنمية مهارات المتدريبات في الوحدة الانتاجية على تصنيع الملابس الجاهزة بأسلوب علمي.
٢. مساعدة المصانع والوحدات المتخصصة في صناعة الملابس الجاهزة في تدريب الكوادر الجديدة.

أهمية البحث:

تمكن أهمية البحث في النقاط التالية:

١. المساهمة في تخريج كوادر فنية مؤهلة لمواجهة التطور الحادث في مجال صناعة الملابس.
٢. التقليل من نسبة البطالة.
٣. فتح آفاق واسعة للمتدربة للتفكير وذلك بإنشاء مشاريع صغيرة خاصة بها.

مصطلحات البحث:

• برنامج: Program

يعرف البرنامج في اللغة: "الورقة الجامعة للحساب، أو التي يرسم فيها ما يحمل من بلد إلى بلد من أمتعة التجار وسلعهم" - "النسخة التي يكتب فيها المحدث رواته، وأسانيد كتبه. - والخطة المرسومة لعمل ما كبرامج الدرس والإذاعة". (وجمعها) برامج. (مصطفى، إبراهيم وآخرون - الجزء الأول).

البرنامج في الاصطلاح: " هو مجموعة من الخبرات التي تعالج عدة موضوعات متكاملة وشاملة من الناحية النظرية والعملية حتى تؤدي العملية التعليمية دورها". (كوثر كوجك- ١٩٩٧).

• التدريب: Training

في اللغة العربية يعني التعويد والتأديب والمران فيقال درب الفرس أي أدبه وعلمه ومرنه (محمد أيمن عبد اللطيف - ٢٠٠٨).

ويعرف أيضا: "تدريب :إن الموارد البشرية في أي منظمة هي الأكثر أهمية من صالح المنظمة تطوير مهارات ومعرفة الموظفين وتزويدهم بمهارات في العمل الجماعي والتعاون ضرورية في تغيير المناخ الفضي.

دورة تدريب / دورة تدريبية: فترة زمنية محددة تخصّص فيها دروسٌ عمليةٌ لتدريب فئة ما " وهناك تعريف ثالث للتدريب من ناحية مهنية " تدريب عملي مهم لتدريس المهارات المطلوبة لوظيفه ما" (<http://www.almaany.com>).

التدريب اصطلاحاً: هو "تجهيز الفرد للعمل المثمر والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة فهو نوع من التوجيه صادر عن انسان وموجه لأخر".

ويعرف أيضا بأنه " مجهود ونشاط منظم ومخطط لإكساب او تعديل أو تطوير أو تغيير المعارف والمهارات والاتجاهات الخاصة بالمستهدفين للوصول إلى أفضل صور الأداء الإنساني في ظل الأهداف المطلوبة". (هلال، محمد عب الغني - ٢٠٠٣).

ويعرفه مدحت أبو ناصر بأن "التدريب عملية تهدف إلى اكساب المتدربين الخبرات والمهارات التي يحتاجون إليها لأداء أعمالهم بشكل أفضل أو لتجهيزهم لوظائف أعلى أو لتحسين قدراتهم على مواجهة مشكلات تواجه المنظمة التي يعملون بها".

"هي عملية مخططة ومستمرة تهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لدى الفرد من خلال زيادة معارفه وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته بما يساهم في تحسين أدائه في العمل وزيادة إنتاجية المنظمة". (أبو النصر، مدحت - ٢٠٠٩).

"عملية منظمة متسمة محورها الفرد، وتهدف إلى أحداث تغييرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالياً أو مستقبلياً، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها". (أمل عبد الرحمن - ٢٠١٠).

" جهد نظامي متكامل مستمر يهدف إلى إثراء وتنمية معارف الفرد ومهارته لأداء عمله بدرجة عالية من الكفاءة والفعالية". (كامل علي متولي- ٢٠٠٩).

• البرنامج التدريبي: Training Program.

" نشاط متجدد ومستمر يبدأ بالتخطيط وينتهي بالتقييم، ويهدف إلى تزويد الأفراد بمعارف ومهارات في مجالات محددة لتحسين أدائهم في العمل، أو تغيير اتجاهاتهم وأنماط سلوكهم لأداء عملهم الحالي أو المستقبلي بما يساعد على تحقيق غايات هذا العمل". (أكرم رضا - ٢٠٠٥).

• مهارة Skill.

والمهارة في اللغة: هارة - مَهَارَةٌ جمع : ات . ام هرأ. (مصدر مَهَرَ) " اِكْتَسَبَ مَهَارَةً فِي عَمَلِهِ بِالْمُمَارَسَةِ الدَّائِمَةِ " : أَي جِدْقًا ، بَرَاعَةً . " يُنْجِزُ عَمَلَهُ بِمَهَارَةٍ ". وتعرف أيضا: " قدرة على أداء عمل بحذق وبراعة " مهارة يدوية". (<http://www.almaany.com>).

"والمهارة بوجه عام هي السهولة والدقة في إجراء عمل من الأعمال وهي تنمو نتيجة لعملية التعليم" ومن تعريفاتها" القيام بعملية معينة بدرجة من السرعة والاتقان مع الاقتصاد في الجهد المبذول". (حسن شحاته وزينب النجار- ٢٠٠٣).

- أما في معجم المصطلحات التربوية فلقد ورد على أنها " الأداء السهل الدقيق القائم على فهم ما يتعلمه الانسان حركيا وعقليا مع توفر الوقت والجهد والتكاليف". (اللقاني والجمل ١٩٩٩).
- أو هي " وصف الشخص بأنه على درجة من الكفاءة والجودة في الأداء". (أبو حطب وصادق ١٩٩٦).
- " القدرة على إحداث أثر مقصود على نحو منسق وبدقة مع السرعة ولاقتصاد في العمل (إبراهيم حسن- ٢٠٠٤).
- " أداء عمل ما وإنجازه بدقة دون أخطاء في أسرع وقت وبأقل جهد ممكن". (مجدي عزيز إبراهيم- ٢٠٠٤).
- " مجموعة استجابات الفرد الأدائية المتناسقة التي تنمو بالتعلم والممارسة حتى تصل إلى درجة عالية من الاتقان". (حسن زيتون- ٢٠٠٥).

• الوحدة الإنتاجية: Production Unite.

هي تخطيط يربط عناصر الأفراد، والآلات والمواد وينظم علاقتها الطبيعية بتوزيعها باقتصاد داخل العنصر الرابع وهو المكان، لتقوم بإنتاج المطلوب تحت اشراف العنصر الخامس وهو الإدارة، وذلك لتحقيق أقل استهلاك من العنصر السادس وهو الزمن بما يحقق أقل التكاليف. (دويك ١٩٨٥).

وتعرفها (منى حجي) بأنها مركز خدمي يقدم خدمات للمجتمع تبعا للمؤسسة التي تدعمها. (٢٠١٣).

المصطلحات الإجرائية للبحث:

- ١- البرنامج التدريبي: يقصد بالبرنامج التدريبي في هذا البحث هو برنامج من إعداد الباحثة وهو عبارة عن خط انتاج مصغر في الوحدة الإنتاجية بجامعة الملك عبد العزيز حيث تقوم المتدريبات في الوحدة الإنتاجية بتنفيذ قطعة ملبسيه كاملة وهي "زي المعامل" وذلك باستخدام كافة المكائن المتوفرة في الوحدة، فالوحدة تمثل للطالبة مصنع مصغر وتكون مدة البرنامج ثلاثة أشهر بواقع خمسة أيام في الأسبوع.
- ٢- الوحدة الإنتاجية: هي عبارة وحدة تابعة للمعامل المركزية بجامعة الملك عبد العزيز، وتقوم الوحدة بتدريب المتدريبات.

منهج البحث.

يتبع البحث المنهج التجريبي حيث ستقوم الباحثة بإعداد برنامج تدريبي للمتدريبات وتحكيمها من قبل المتخصصين بما ما يتناسب مع أهداف البحث.

عينة البحث:

عينة البحث عبارة عن عينة مقصودة وهن عبارة عن مجموعة المتدربات الراغبات في التدريب على مهارات تصنيع الملابس الجاهزة في المصانع سواء من خريجات قسم الملابس والنسيج بالجامعة أو المتدربات من المعهد المهني كمتطلب للتدريب الميداني أو أي طالبة راغبة في تنمية مهارتها في صناعة الملابس الجاهزة.

أدوات البحث:

١. إعداد برنامج تدريبي.
٢. استبيان تحكيم للبرنامج من قبل المختصين سوف يتم توزيع الاستمارة على أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال تصنيع الملابس ويبلغ عدد أعضاء اللجنة عشرة أعضاء.

حدود البحث:

• الحدود المكانية:

الوحدة الإنتاجية الدور الأرضي بكلية الاقتصاد المنزلي في جامعة الملك عبد العزيز بجدة، وتم اختيار الوحدة الإنتاجية كنموذج مصغر للمصنع ملابس جاهزة.

• الحدود الزمانية:

تم إعداد البحث في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٥ - ١٤٣٦هـ/ ٢٠١٤م. وتستغرق مد البرنامج التدريبي ثلاثة أشهر بواقع خمسة أيام في الأسبوع لمدة خمسة ساعات كل يوم.

• الحدود الموضوعية:

يقتصر البحث على دراسة مراحل إنتاج تصنيع الملابس الجاهزة الخاصة بالزني المعمل وما يتضمنه من تقنيات وهي: (السجاف، الكولة، الكم، الإسورة، حزام الوسط، المرد ويطانته، ثنية الذيل، تركيب الأزرار والعراوي. الجيوب).

• الحدود البشرية:

المتدربات في الوحدة الإنتاجية.

إجراءات البحث:

أولاً: إعداد البرنامج التدريبي. خطوات إعداد البرنامج التدريبي. ملحق رقم (١)

١- تحديد موضوع البرنامج:

قامت الباحثة بتحديد موضوع البرنامج بعد دراسة لمشكلة الدراسة والتعرف على مدى أهميتها وحاجة المجتمع لمثل هذه الدراسة، واعدت الباحثة برنامج تدريبي لتنمية مهارات المتدربات في الوحدة الإنتاجية سواء من الخريجات من قسم الملابس والنسيج أو من القاديات من خارج الجامعة كالتدربات من المعهد المهني. ويقوم البرنامج على تدريب الفتيات على كيفية إعداد وتنفيذ زي

المعمل كنموذج من بداية التصميم إلى التغليف والتعبئة عن طريق الشرح والصور باستخدام العروض التقديمية.

٢- تحديد أهداف البرنامج:

صيغت الأهداف التدريبية للبرنامج التدريبي إلى:

• الأهداف العامة للبرنامج التدريبي:

تستطيع المتدربة بعد الانتهاء من فترة التدريب أن:

▪ تذكر الأسس الواجب اتباعها عند إعداد زي المعمل.

▪ تفهم مراحل إنتاج زي المعمل.

▪ تحلل أي قطعة ملبسيه إلى أجزائها الأساسية.

▪ تعرف المعلومات الأساسية لمراحل إنتاج زي المعمل.

▪ ترسم النموذج الخاص بزي المعمل.

▪ تتعرف على الطريقة الصحيحة على تدريج زي المعمل.

▪ تذكر الأسلوب السليم لعملية تعشيق زي المعمل.

▪ تركيب الأجزاء الأساسية لزي المعمل بطريقة سليمة.

▪ تتقن التقنيات الموجودة في زي المعمل.

• الأهداف الإجرائية للبرنامج التدريبي:

أ- الأهداف المعرفية: التي تهتم بالمعلومات والحقائق:

في نهاية البرنامج تدريبي تصبح المتدربة قادرة على أن:

▪ تستوعب المعلومات الأساسية اللازمة في مجال صناعة الملابس الجاهزة.

▪ تتعرف على المفاهيم والمصطلحات المستخدمة في عمل زي المعمل.

▪ تفهم الطريقة الصحيحة لإجراء التقسيمات الخاصة بزي المعمل.

▪ تتعرف على الأجزاء الأساسية المكونة لزي المعمل.

▪ توضح أهمية كتابة البيانات داخل كل جزء من أجزاء نموذج زي المعمل.

▪ تتعرف على اتجاه النسيج لكل جزء من أجزاء نموذج المعمل.

▪ تذكر المعلومات الأساسية اللازمة لتدريج النموذج.

▪ توضح أهمية التدريج وأنواعه.

▪ تزود بالمعلومات الأساسية اللازمة لتعشيق نموذج زي المعمل.

▪ تفهم أهمية التعشيق وفوائده.

- تشرح طريقة القص الصحيحة.
- تذكر الطريقة الصحيحة لحياكة الأجزاء زي المعمل.
- تبين أهمية السجاف..
- تذكر مفهوم الكولة وأهميتها
- تشرح الطريقة الصحيحة لتركيب الكم.
- توضح الأسلوب السليم لتركيب الأسورة.
- توضح الطريقة السليمة لتركيب حزام الوسط.
- تفهم أهمية المرد وبطانته.
- تبين الطريقة السليمة لعمل ثنية الذيل.
- تشرح أهمية الجيوب.
- تشرح أهمية الأزرار والعراوي.
- ب- الأهداف المهارية: التي تهتم باكتساب المهارات.
- في نهاية البرنامج التدريبي تصبح المتدربة قادرة على أن:
- تراعي تسلسل العمل.
- تصمم زي المعمل.
- تحلل زي المعمل.
- تجري العمليات الحسابية اللازمة لرسم النموذج المسطح لزي المعمل.
- ترسم نموذج الأمام.
- ترسم نموذج الخلف.
- تحدد مكان الجيوب.
- تحدد اتجاه النسيج على كل جزء من أجزاء النموذج.
- تكتب البيانات داخل أجزاء النموذج المختلفة.
- تجري التعديلات اللازمة عند رسم النموذج.
- تطبق الأسس العلمية لقواعد التدرج.
- تقوم بتدرج نموذج الأمام
- تتحكم في تدرج نموذج الخلف.
- تتأكد من صحة التدرج.
- تطبق القواعد اللازمة لتعشيق النموذج.

- تعشق بأعلى كفاءة ممكنة.
- تضع أجزاء النموذج في اتجاه النسيج الصحيح عند اجراء عملية التعشيق.
- تراعي متطلبات التعشيق لتحقيق الجودة في القص.
- تمسك المقص الكهربائي بشكل صحيح.
- تقص أجزاء النموذج بطريقة سليمة.
- تتقن التعامل مع المقص الكهربائي.
- توضع كل مقاس من مقاسات الزي مجموعة.
- تجلس على الماكينة الحياكة بطريقة صحية.
- تربط أجزاء الزي مع بعض.
- تجيد تركيب السجاف
- تتقن عمل الكولة..
- تخطط الكم.
- تطبق الأسلوب السليم لعمل الأسورة.
- تحيك الحزام بطريقة صحيحة
- تحيك المرء وبطانته.
- تتقن تنفيذ ثنية الذيل.
- تركيب الجيب بطريقة سليمة.
- تحدد أماكن تركيب الأزرار والعراوي.
- تتبع الخطوات الصحيحة في تركيب أجزاء زي المعمل.
- تركيب جميع أجزاء زي المعمل بطريقة سليمة.

مدة البرنامج التدريبي:

سيتم تطبيق البرنامج التدريبي لمدة ثلاثة أشهر بواقع خمسة أيام في الأسبوع خمس ساعات كل يوم.

مكان تطبيق البرنامج التدريبي:

سيتم تطبيق البرنامج التدريبي في الوحدة الإنتاجية بقسم الملابس والنسيج بكلية الاقتصاد المنزلي في جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

محتوى البرنامج التدريبي:

قسم البرنامج التدريبي إلى ستة أجزاء:

- **الجزء الأول: تحليل وتصميم العينة.**
 - أ- التعرف على أجزاء زي المعمل.
 - ب- اختياري المعمل المناسب.
 - **الجزء الثاني: التدريب على إعداد نموذج زي المعمل.**
 - أ- التعرف على النموذج الصناعي لزي المعمل.
 - ب- رسم وإعداد نموذج زي المعمل.
 - **الجزء الثالث: تدريج النموذج إلى مدى المقاسات المطلوبة.**
 - أ- التعرف على مفهوم التدريج- أهمية التدريج- فروق التدريج- مدى التدريج.
 - ب- مميزات التدريج.
 - ج- تدريج أجزاء نموذج زي المعمل وذلك بتطبيق الأسس العلمية لقواعد التدريج.
 - **الجزء الرابع: تعشيق النماذج بمقاسات مختلفة.**
 - أ- التعرف على مفهوم التعشيق.
 - ب- الخطوات اللازمة لتعشيق.
 - ج- تعشيق نموذج زي المعمل بأكبر كفاءة ممكنة.
 - **الجزء الخامس: فرد القماش وقص أجزاء النموذج.**
 - أ- التعرف على طريقة الفرد الصحيحة.
 - ب- اكتشاف العيوب الموجودة بالقماش.
 - ج- استخدام المقص الكهربائي بطريقة سليمة.
 - د- اتباع الطرق السليمة لعملية القص.
 - **الجزء السادس: بطاقة التشغيل.**
 - أ- أهمية بطاقة التشغيل.
 - ب- خطوات إعداد بطاقة التشغيل.
 - ج- اتباع الخطوات الموجودة في بطاقة التشغيل.
- ٣- **الخامات والأدوات المستخدمة في تنفيذ البرنامج:**
تنقسم الأدوات المستخدمة في تنفيذ البرنامج إلى:
- أ- **أدوات للتصوير وهي كالتالي:**
 - ١- كاميرا رقمية Nikon DX-18/135mm.
 - ٢- هاتف ذكي (Samsung Galaxy S2)
 - ب- **برامج لإعداد البرنامج وهي كالتالي:**
 - ١- برنامج العروض التقديمية 2013 Power Point.

- ٢- برنامج كتابة ال نصوص 2013 Word .
- ٣- برنامج معالجة الصور Adobe Photoshop CS6 .
- ٤- برنامج لعمل البرنامج المقترح (الجزء العملي) Auto Play Media Studio 8 version 4.5 .
- ٥- برنامج للوضع تصميم مقترح للوحدة الإنتاجية 3D Sweet home .
- ٤- سيناريو البرنامج:

تم تقسيم البرنامج إلى شاشتين رئيسيتين وأخرى فرعية بما يتناسب طبيعة محتوى كل منها:

جدول رقم (١) يوضح محتويات البرنامج التدريبي

م	نوع الشاشة	صورة للشاشة	محتويات الشاشة
١	الشاشة الرئيسية الأولى		تحتوي الشاشة الرئيسية على عدد من الأيقونات وهي: <ul style="list-style-type: none"> • هدف البرنامج وتوضح فيها الغاية من إعداد البرنامج. • محتويات البرنامج وتتقود هذه الأيقونة إلى الشاشة الرئيسية الثانية. • عن البرنامج وتوضح هذه الأيقونة الفئات المستفيدة منه. • الحقوق وتبين هذه الأيقونة الفكرة من إعداد البرنامج ومعلومات عن معد البرنامج. • أما الأيقونة الأخيرة فتظهر طريقة التواصل مع الباحثة والمشرقة.
أيقونات الشاشة الأولى			
١	هدف البرنامج		توضح الأيقونة الهدف من عمل البرنامج
ب	محتويات البرنامج	الانتقال شاشة الرئيسية الثانية	مراحل الانتاج لزي المعمل

<p>تبين الأيقونة الشريفة التي يخدمها البرنامج</p>		<p>ج</p> <p>عن البرنامج</p>
<p>توضح الأيقونة الملكية الفكرية للبرنامج</p>		<p>د</p> <p>الحقوق</p>
<p>تشرح الأيقونة طريقة التواصل مع الباحثة أو المشرفة لمزيد من الاقتراحات</p>		<p>هـ</p> <p>طريقة التواصل</p>
<p>هذه الشاشة هي التي تحوي محتويات البرنامج وهي تحوي جميع مراحل إنتاج زي العمل فكل أيقونة تشرح مرحلة من مراحل إعداده واتجاهه بالشرح والصور</p>		<p>٢</p> <p>الشاشة الرئيسية الثانية</p>

أيقونات الشاشة الثانية	
<p>تبين الأيقونة وصف لتحليل وتصميم العينة مع وجود صور لتصميم العينة (ورقية - قماش)</p>	<p>تحليل وتصميم العينة</p> 
<p>تشرح الأيقونة مفهوم بطاقة التشغيل وطريقة تنفيذ زي العمل بالخطوات وتبين الأدوات المستخدمة في التنفيذ والزمن المستغرق لكل خطوة</p>	<p>بطاقة التشغيل</p> 
<p>قسم التجهيز والتركيب</p>	<p>الانتقال شاشة الثالثة</p>
<p>يتم العودة للأيقونة مرحلة الكي بعد الانتهاء من مرحلة خط الإنتاج تعرف الأيقونة مرحلة الكي وأهميتها في عملية الإنتاج وصور عن العملية</p>	<p>مرحلة الكي</p> 
<p>تعرف الأيقونة بعملية التعبئة والتغليف وطريقة تنفيذها</p>	<p>مرحلة التعبئة والتغليف</p> 

<p>عند الضغط على أيقونة المنتج النهائي تبين المنتج النهائي بعد الانتهاء من جميع المراحل</p>		<p>المنتج النهائي</p>	<p>١</p>
<p>ويمكن الوصول إلى الشاشة الثالثة بعد الضغط على مرحلة خط الإنتاج في الشاشة السابقة وتشرح هذه الشاشة مرحلة تحضير وتركيب كل جزء من أجزاء زي العمل</p>		<p>الشاشة الثالثة (شاشة فرعية)</p>	<p>٢</p>
<p>تنقسم مرحلة خط الإنتاج تنقسم إلى ثلاث مراحل وهي</p>			
<p>١ مرحلة التحضير</p>			
<p>تبين الأيقونة طريقة تحضير سجاف</p>		<p>تحضير السجاف</p>	<p>١</p>
<p>٢ عملية التركيب</p>			
<p>عند الضغط على الأيقونة تظهر للمتدربة طريقة تركيب الكولة بالشرح والصور</p>		<p>تركيب الكولة</p>	<p>١</p>

<p>تشرح الأيقونة الطريقة الصحيحة لعمل ثنية الذيل والمرد</p>		<p>عمل ثنية الذيل والمرد</p>	<p>د</p>
<p>تشرح الأيقونة طريقة الحياكة على طرف المرد والكولة</p>		<p>التمكين على الحافة</p>	<p>هـ</p>
<p>مرحلة التشطيب</p>			
<p>توضح الأيقونة الطريقة السليمة لتركيب العراوي والأزرار</p>		<p>تركيب العراوي والأزرار</p>	<p>أ</p>
<p>الضغط على أيقونة مرحلة الكي</p>	<p>الانتقال للشاشة السابقة (الشاشة الثانية)</p>	<p>مرحلة الكي</p>	<p>ب</p>
<p>الضغط على أيقونة مرحلة التعبئة والتغليف</p>	<p>الانتقال للشاشة السابقة (الشاشة الثانية)</p>	<p>مرحلة التعبئة والتغليف</p>	<p>ج</p>

ب- استمارة تحكيم البرنامج التدريبي، من قبل المتخصصين والتي تم توزيعها على أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال البرنامج التدريبي لإبداء آرائهم من الناحية العلمية والفنية ضمن العناصر التالية والتي قسمت إلى: (ملحق رقم ٢)

١ - الجوانب الإدارية.

والجوانب الإدارية مقسمة إلى عدة عناصر وهي:

أ- المدة المقررة لتنفيذ البرنامج التدريبي لتحقيق أهداف البحث.

ب- عدد الساعات لكل مهارة في البرنامج التدريبي مناسب لتنمية مهارات المتدريبات.

٢- الجوانب الفنية.

- أ- أهداف البرنامج التدريبي واضحة ومحددة للمتدريبات.
 ب- أهداف البرنامج التدريبي مصاغة بلغة المهارات التعليمية التي تحتاجها المتدريبات لتنمية مهارتهن.
 ج- محتوى البرنامج التدريبي متناسب مع أهدافه.
 د- محتوى البرنامج التدريبي يتصف بالحدثاء والدقة العلمية.
 هـ- استخدام أساليب وطرق متنوعة في التدريب تناسب طبيعة محتوى البرنامج التدريبي.
 و- توظيف واستخدام الآلات والتقنيات الحديثة في البرنامج مثل: العروض التقديمية، المقصات الكهربائية، مكائن الخياطة المختلفة.

وكان ميزان التقييم رباعي يحتوي على أربع خيارات وهي (أوافق بشدة - أوافق - غير متأكد - غير موافق) مع إضافة فقرة خاصة بالملاحظات في حالة وجود أي ملاحظة لدى العضو. وتم إجراء التعديلات اللازمة التي اقترحها المتخصصين.

ضبط وتقويم البرنامج داخلياً:

تم عرض البرنامج علي مجموعة من الأساتذة المتخصصين (ملحق رقم ٣) في موضوع البرنامج للتأكد من سلامته من الناحية العلمية والفنية ولإبداء رأيهم في مجموعة العناصر الآتية:

١. مدى ارتباط السؤال بالهدف المراد تحقيقه.
٢. مدى اتفاق الأهداف والمحتوى مع البرنامج التعليمي.
٣. التسلسل المنطقي للبرنامج التعليمي.
٤. مدى وضوح المعلومة.
٥. مدى سهولة ووضوح الصياغة.
٦. صحة الأسلوب العلمي المستخدم في البرنامج.
٧. مدى مناسبة الوسائل والأدوات مع محتوى البرنامج التدريبي.

ولقد أجمع الأساتذة المتخصصين على صلاحية البرنامج للتطبيق مع أبداء بعض المقترحات بخصوص الزمن المحدد لتنفيذ البرنامج، وتم التعديل بناء علي مقترحاتهم .

جدول رقم (٢) يوضح نسبة اتفاق المحكمين حول البرنامج التدريبي

نسبة اتفاق المحكمين	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
	%٧٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%٩٦	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%٨٧,٥	%٧٨,١٢

ثانياً: إجراءات البرنامج.

يهدف البحث إلى إعداد برنامج تدريبي لتنمية مهارات المتدريبات في الوحدة الإنتاجية بقسم الملابس والنسيج في كلية الاقتصاد المنزلي بجامعة الملك عبد العزيز.

١- عينة البحث:

عينة البحث هي عينة مقصودة مجموعة المتدريبات الراغبات في التدريب على مهارات تصنيع الملابس الجاهزة في المصانع سواء من خريجات قسم الملابس والنسيج بالجامعة أو المتدريبات من المعهد المهني كمتطلب للتدريب الميداني أو أي طالبة راغبة في تنمية مهارتها في صناعة الملابس الجاهزة.

٢- الجدول الزمني للبرنامج التدريبي: (ملحق رقم ١)

تم إعداد البحث في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٥ - ١٤٣٦ ويستغرق مدة تنفيذ البرنامج ثلاثة أشهر بواقع خمسة أيام في الأسبوع لمدة خمسة ساعات في اليوم الواحد.

ثالثاً: النتائج والتوصيات.

هدفت الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي للمتدريبات في الوحدة الإنتاجية وذلك لتنمية مهارتهن في صناعة الملابس الجاهزة، حيث تعد الوحدة الإنتاجية بمثابة مصنع مصغر يمكن من خلالها إعداد خط إنتاج والقيام بعملية التدريب، وجاءت نتائج البحث رداً على مشكلة الدراسة.

١- قامت الباحثة بإعداد برنامج تدريبي للمتدريبات الوحدة الإنتاجية بهدف تنمية مهارتهن ولزيادة خبرتهن في مجال التصنيع الملابس الجاهزة حيث استخدمت زي المعمل كنموذج لتقوم المتدربة بجميع المهارات والتقنيات الخاصة بالزي من تصميمه إلى تعبئته وتغليفه. ويؤكد ذلك آراء المحكمين عند سؤالهم عن مدى تحقيق أهداف البرنامج التدريبي لتنمية مهارات المتدريبات وبلغت نسبة التأييد ٩٥%، كما تم سؤال المحكمين عن مدى تناسب محتوى البرنامج مع أهدافه فجاءت النسبة الموافقة بمقدار ٩٥% كذلك وبذلك تكون النتيجة جاءت رداً على السؤال الأول والذي ينص على ما امكانية اعداد برنامج تدريبي لتنمية مهارات متدريبات الوحدة الإنتاجية على تصنيع الملابس الجاهزة.

٢- مدي استفادة المتدريبات من المهارات والتقنيات الموجودة في البرنامج خاصة للمتدريبات القادمات من المعهد الثانوي المهني ستكون كبيرة حيث يعانين من قصور في المستوى المهاري في إنتاج الملابس صناعياً وذلك بحسب دراسة (خديجة نادر وعلا الحسني - ٢٠١١). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Jim Phillips: 2002، Uywn VU: 2003) التي تؤكد فعالية برامج التدريب في تنمية مهارات العاملين، وهو بذلك ينمي لدى المتدريبات المهارات المطلوبة في صناعة الملابس الجاهزة.

وتؤكد على ذلك (أمل عبد الرحمن: ٢٤١: ٢٠٠٧م) والتي ترى أن التدريب وسيلة لتنمية المهارات والخبرات وسلوك الأفراد بما يجعلهم مؤهلين لتحقيق أهدافهم، فهو استثمار طويل الأجل يكسب الأفراد القدرة على العمل، فالتدريب نشاط مخطط يهدف لتنمية القدرات

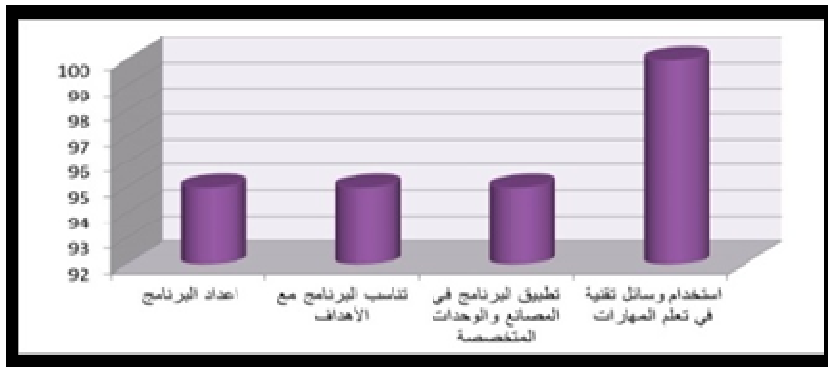
والمهارات الفنية والسلوكية للأفراد، ويمكنهم من أداء أعمالهم بكفاءة عالية . (مركز التميز للمنظمات غير الحكومية: ٢٠٠٢م) .

٣- تم إعداد البرنامج في الوحدة الانتاجية بكلية الاقتصاد المنزلي في جامعة الملك عبد العزيز والذي يعتبر كمصنع مصغر حيث تنتج فيه المنتجات بالأسلوب الصناعي وتوفر فيه المعدات والأجهزة المستخدمة في المصانع ويؤكد ذلك رأي المحكمين عند سؤالهم عن مدى استخدام أساليب وطرق متنوعة في التدريب تتناسب مع طبيعة المحتوى البرنامج جاءت الإجابة بنسبة ٩٥ % وبذلك يمكن الرد على التساؤل الثاني والذي ينص على ما مدى إمكانية تطبيق البرنامج في المصانع والوحدات المتخصصة في صناعة الملابس الجاهزة حيث تم استخدام المقص الكهربائي في قص المنتج والقيام بعمليات الحياكة بالماكينة الصناعية وعمل العراوي والأزرار كلا بماكينته الخاصة به.

إن استخدام وسائل تقنية في تعلم المهارات يساعد على التعلم بشكل أسرع وبطريقة أفضل وذلك يتوافق مع دراسة (حاتم رفاعي وشادية صلاح سالم - ٢٠١١) وكذلك (نبيل جاد عزمي- ٢٠٠١) الذي بين أن الوسائط الفائقة "الهيبر ميديا" توفر بيئة اتصال عديدة الاتجاهات تتيح للمتعلم درجة من الحرية تمكنه من اختيار العديد من البدائل في موقف التعلم. ويؤكد ذلك السؤال الذي أجب عنه المحكمون بنسبة ١٠٠% في استمارة التحكيم المقدمة لهم عن توظيف واستخدام الآلات والتقنيات الحديثة في البرنامج مثل: العروض التقديمية والمقصات الكهربائية ومكائن الخياطة المختلفة.

ويمكن ترجمة النتائج في الشكل التالي:

شكل (١) يوضح النتائج التي بينت آراء المحكمين في البرنامج التدريبي



توصيات البحث:

١- تطبيق البرنامج التدريبي المقترح عمليا داخل الوحدة الإنتاجية بقسم الملابس والنسيج وذلك لإثبات فاعليته.

- ٣- تقديم البرنامج التدريبي للوحدات المتخصصة بعد اختباره والتأكد من فعاليته كمصانع الملابس الجاهزة ووحدات التدريب التي تقوم بتدريب الطالبات.
- ٤- اعتماد البرنامج التدريبي كخطة تدريب في الوحدة الإنتاجية التابعة للقسم الملابس والنسيج بعد التأكد من نجاحه.
- ٥- القيام بالمزيد من البرامج التدريبية التي تسهم في تنمية فتيات المجتمع وتساعدن في الانخراط في سوق العمل بسهولة.
- ٦- استخدام الوسائل التقنية في إعداد البرامج التدريبية لجذب انتباه المتدربين وتوفير بدائل متعددة للتعلم.

المراجع:

١. الحسني، علا سالم- (٢٠٠٧) موائمة مخرجات التعليم الثانوي المهني لسد حاجة سوق العمل في صناعة الملابس، رسالة ماجستير: جامعة أم القرى.
٢. الخطيب، محمد شحات (١٩٨٥) ربط التعليم الفني بمتطلبات المصانع من القوى العاملة في المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه: جامعة جنوب كاليفورنيا - لوس أنجلوس: الولايات المتحدة الأمريكية.
٣. الدسوقي، عبير إبراهيم(٢٠٠٧) دراسات على علاقة تصميم باترونات الملابس الخارجية للسيدات والأطفال وأثر ذلك على كفاءة التعشيق، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية النوعية، قسم الاقتصاد المنزلي، جامعة المنصورة.
٤. الزميلي، زكريا إبراهيم الإيجابيات والسلبيات في استخدام التقنيات الحديثة في خدمة الكليات الشرعية، الجامعة الإسلامية - غزة.
٥. السلمي، على (١٩٨٥) إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، مكتبة غريب- القاهرة.
٦. السويدان، طارق(٢٠٠٩) التدريب والتدريس الإبداعي، دار الكتاب العربي: بيروت - لبنان.
٧. السيد، أمل عبد الرحمن(٢٠٠٧) إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة - جامعة القاهرة.
٨. السيد، أمل عبد الرحمن(٢٠١٠) إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة - جامعة القاهرة.
٩. الشاذلي، نورا بهاء الدين محمد موسى (٢٠١٢) دراسة وصفية تحليلية في تدريج النماذج "فعالية برنامج مقترح لتعلم تدريج النموذج الأساسي للملابس الأطفال"، كلية التربية النوعية : جامعة عين شمس ،مجلة علوم وفنون : دراسات وبحوث - مصر: مجلد ٢٤ - العدد ١.
١٠. الشلبي، هيثم حمود والنسور، مروان محمد (٢٠٠٩) إدارة المنشآت المعاصرة، ط١، دار صفاء للنشر والتوزيع: عمان - الأردن.
١١. الطالب، هشام (٢٠٠٦) دليل التدريب القيادي، الدار العربية للعلوم.
١٢. الطوبشي، سامية محمد محمد وعشماوي ماجدة عبد الجليل(٢٠٠٨) تأثير بعض طرق الفحص على جودة المنتج النهائي في صناعة الملابس الجاهزة، كلية التربية النوعية: المنصورة - المؤتمر السنوي الثالث.
١٣. العولقي، حسن أبو بكر فريد (٢٠٠) دراسة تقويمية محتوى برامج وزارة المعارف التدريبي لمديري ما فوق المرحلة الابتدائية المطبق في كلية التربية، جامعة الملك سعود: المجلة التربوية ١٤- (٥٦) - ٦٥ - ١٠٤.

١٤. الغرفة التجارية الصناعية (٢٠٠٣) مركز البحوث والدراسات - تقييم وقياس العائد على الاستثمار في التدريب: ورقة عمل مقدمة في اللقاء الثالث للتوظيف والسعودة.
١٥. الفضلي، منى عبد المحسن (٢٠١٣) تقويم البرامج التدريبية لوحدة التدريب بكلية التربية، الأقسام الأدبية: جامعة الملك عبد العزيز، جدة - مجلة العلوم التربوية والنفسية: المجلد ١٤ - العدد ١.
١٦. اللقاني، أحمد والجمل، علي (١٩٩٩) معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، عالم الكتب: القاهرة.
١٧. المرسي، جمال الدين محمد وآخرون (٢٠٠٢) السلوك التنظيمي "نظريات ومناهج" تطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة، الدار الجامعية.
١٨. المغربي، كامل (٢٠٠٧) الإدارة أصالة المبادئ ووظائف المشاة مع حداثة وتحديات القرن الحادي والعشرين، ط١ - دار الفكر العربي: عمان - الأردن.
١٩. المولد، حمدان راوي (٢٠٠٦) مدى الاستفادة من فائضي خريجي الجامعات لسد احتياجات سوق العمل بالقطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية "دراسة ميدانية على سوق العمل بمنطقة مكة المكرمة"، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى.
٢٠. الهنداوي، عادل جمال الدين وآخرون (٢٠١١) برنامج مقترح لضبط العلاقة بين الموديل والبايرون لتصميم الجونلة - كلية التربية النوعية، المؤتمر السنوي "العربي السادس الدولي الثالث" - المنصورة.
٢١. إبراهيم، مجدي عزيز (٢٠٠٤) "التدريس الفعال" ماهيته، مهاراته، أداؤه، مكتبة الأنجلو المصرية: القاهرة.
٢٢. إبراهيم، مجدي عزيز (٢٠٠٧) موسوعة المعارف التربوية "الحروف من ص إلى ل"، ط١، عالم الكتاب: القاهرة.
٢٣. أبو إصبع، مهند نزار أحمد (٢٠٠٦) أثر التدريب على رفع كفاءة أداء الأفراد العاملين، رسالة ماجستير: كلية العلوم الإدارية - كلية الدراسات العليا: جامعة أم درمان - جمهورية السودان.
٢٤. أبو حطب، فؤاد وصادق، آمال (١٩٩٦) علم النفس التربوي، ط١، مكتبة أنجلو: القاهرة.
٢٥. أحمد، كفاية أحمد وزغلول، سحر علي (٢٠٠٧) أسس تصميم الأزياء للنساء، ط١، عالم الكتب: القاهرة.
٢٦. برنوطي، سعاد نائف (٢٠٠٤) إدارة الموارد البشرية - "إدارة الأفراد"، ط٢، دار وائل.
٢٧. حجي، منى محمد عبد الله (٢٠١٣) تصميم وحدة إنتاجية لتصنيع الملابس الجاهزة بكلية الفنون والتصميم الداخلي بجامعة أم القرى - لدعم سوق العمل للمرأة وتفعيل دور الجامعة في خدمة المجتمع، مجلة كلية التربية: الاسماعيلية - مصر - العدد ٢٥ - (٤٣ - ٧٢).
٢٨. حسن، إبراهيم (١٩٩٣) تكنولوجيا التعليم والتدريب، القاهرة.
٢٩. حسونة، فيصل (٢٠٠٨) إدارة الموارد البشرية، ط١، دار أسامة: عمان - الأردن .
٣٠. حسين، حسين محمد - تقويم التدريب - دار مجدلاوي - عمان - ٢٠٠٢.
٣١. حسين، سلامة عبد العظيم (٢٠٠٦) الإدارة الذاتية ومركزية التعليم، دار الوفاء للطباعة والنشر: الإسكندرية.
٣٢. حلمي، عزة محمد (١٩٨٩) دراسة معدلات الأداء لعمال مصانع الملابس الجاهزة لتشغيل البديلة الرجالي الصيفية، رسالة ماجستير: جامعة حلوان - الاقتصاد المنزلي - القاهرة.

٣٣. رفاعي، حاتم أحمد محمود و عبد المنعم، حازم عبد المنعم (٢٠٠٧) برنامج تدريبي لتأهيل شباب الخريجين للعمل في صناعة الملابس الجاهزة، مجلة بحوث التربية النوعية : جامعة المنصورة – العدد التاسع.
٣٤. رفاعي، حاتم أحمد محمد و سالم، شادية صلاح حسن متولي (٢٠١١) أ – فاعلية برنامج تعليمي لبناء نموذج السويتر الرجالي باستخدام الوسائط الفائقة (الهيبر ميديا) ، مجلة الاقتصاد المنزلي : جامعة حلوان – العدد ٢٧.
٣٥. رفاعي، حاتم أحمد محمد و سالم ، شادية صلاح حسن متولي (٢٠١١) ب – فاعلية برنامج تدريبي باستخدام الوسائط المتعددة "المالتي ميديا" لتنمية مهارات الكوادر الفنية في مصانع الملابس الجاهزة، مجلة بحوث التربية النوعية : جامعة المنصورة – العدد ٢٣ – الجزء الثاني.
٣٦. رضا، أكرم (٢٠٠٥) برنامج تدريب المدربين ، دار التوزيع والنشر الإسلامية : القاهرة.
٣٧. زيتون، حسن حسين (٢٠٠٥) تصميم التدريس رؤية منظومة " سلسلة أصول التدريس " ، الكتاب الثاني : المجلد الأول – عالم الكتب: القاهرة.
٣٨. شحاتة، حسن والنجار، زينب (٢٠٠٣) معجم المصطلحات التربوية والنفسية، ط١، الدار المصرية اللبنانية.
٣٩. صلاح، شادية و الصبياني، نور (٢٠١٣) فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات الخريجين للعمل في صناعة الملابس الجاهزة باستخدام الوسائط المتعددة " مالتي ميديا" ، كلية التربية النوعية : المنصورة – المؤتمر السنوي (العربي الثامن – الدولي الخامس).
٤٠. عابدين، عليه (٢٠١٠) دراسات في سيكولوجية الملابس ، ط٢، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة : عمان – الأردن.
٤١. عبد الحفيظ، زينب (٢٠٠٦) الملابس الجاهزة بين الاعداد والإنتاج، ط٢، دار الفكر العربي : القاهرة.
٤٢. عبد الفتاح، لمياء إبراهيم احمد (٢٠١٠) برنامج تدريبي لتأهيل الخريجات لصناعة بعض المكملات الملابس من بقايا الاقمشة، المؤتمر العلمي السنوي العربي الخامس: الدولي – الاتجاهات الحديثة في تطوير الأداء المؤسسي والاكاديمي في مؤسسات التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي ،كلية التربية النوعية : المنصورة – جامعة المنصورة.
٤٣. عبد الفتاح، لمياء إبراهيم أحمد وآخرون (٢٠١٢) – برنامج تدريبي لطالبات قسم الاقتصاد المنزلي بكلية التربية النوعية على تدريب نموذج ملابس الأطفال باستخدام الحاسب الآلي، كلية التربية النوعية المنصورة.
٤٤. عبد الكريم، محمد البديري (٢٠٠٩) الحياكة علم وفن، ط١، عالم الكتب : القاهرة.
٤٥. عبد اللطيف، محمد أيمن – (٢٠٠٨) إدارة الموارد البشرية في مواقع العمل – الأسس العلمية والممارسات التطبيقية، ط١، كلية التجارة: جامعة القاهرة.
٤٦. عبيد، عاطف محمد (١٩٧٣) التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج ،دار النهضة العربية: بيروت.
٤٧. عثمان، سعيد عبد العزيز (٢٠٠٣) دراسة جدوى المشروعات ، ط١، الدار الجامعية : الإسكندرية.
٤٨. عساف، عبد المعطي محمد (٢٠٠٠) التدريب وتنمية الموارد البشرية "الأسس والعمليات"، دار زهران : عمان – الأردن.
٤٩. عمران، كامل علي متولي (٢٠٠٩) إدارة الموارد البشرية ، كلية التجارة: جامعة القاهرة .

٥٠. علي، حمود (١٤٢٥) تنمية وتطوير كفايات فعاليات أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: "التحديات والتطورات" كلية التربية - جامعة المك سعود.
٥١. فتحى، إلهام و سليمان، أميمة أحمد (٢٠١٢) برنامج مقترح للتدريب التعاوني لتلبية متطلبات سوق العمل في مجال صناعة الملابس الجاهزة بالمملكة العربية السعودية- جامعة الملك عبد العزيز.
٥٢. فرغلي، زينب عبد الحفيظ و سلام، عزة محمد حلمي (٢٠٠١) دراسة لإنتاجية "التي شرت" صناعيا وتطبيقها على طالبات تخصص الملابس والنسيج، بحوث في لاقتصاد المنزلي: المجلد الثالث عشر - العدد الرابع - أكتوبر.
٥٣. فرغلي، زينب عبد الحفيظ (٢٠٠٦) الملابس الخارجية للمرأة، ط١، دار الفكر العربي: القاهرة ٢٠٠٦.
٥٤. كوجك، كوثر (٢٠٠٩) اتجاهات حديثة في المناهج وطرق التدريس، عالم الكتاب: القاهرة.
٥٥. لطفى، علي وآخرون (٢٠٠٩) تكنولوجيا الموارد البشرية - "إدارة وتنمية - تخطيط وتطوير"، ط١، دار السحاب للنشر والتوزيع.
٥٦. مجلة المعرفة (٢٠٠٣) العدد ٩٥ - أبريل.
٥٧. مدبولي، محمد عبد الخالق (٢٠٠٢) التنمية المهنية للمعلمين" الاتجاهات المعاصرة - المداخل - الاستراتيجية، دار الكتاب الجامعي: العين - الامارات العربية المتحدة.
٥٨. مصطفى، إبراهيم وآخرون (٢٠٠٧) المعجم الوسيط، الجزء الأول والثاني .
٥٩. معمار، صلاح صالح (٢٠١٠) التدريب أسس ومبادئ، ديبنو للطباعة والنشر.
٦٠. منديلي، سوزان سليمان حسب الله - دراسة عن برنامج تدريبي للفتيات في صناعة الملابس الجاهزة - رسالة ماجستير - قسم الملابس والنسيج - كلية التربية للاقتصاد المنزلي والتربية الفنية - محافظة جدة - ٢٠٠٠.
٦١. موسى، سهام زكي (١٩٩٦) جودة الإنتاج في صناعة الملابس الجاهزة وحماية المستهلك - مجلة الاقتصاد المنزلي، البحث الأول: العدد الثاني عشر - ديسمبر .
٦٢. موسى، سهام زكي وآخرون (٢٠٠٣) تخطيط وإنتاج صناعة الملابس، ط١، عالم الكتب: القاهرة.
٦٣. نادر، خديجة سعيد و الحسني، علا سالم (٢٠١١) مؤاتمة مخرجات التعليم المهني للبنات لسد حاجة سوق العمل في صناعة الملابس، مجلة بحوث التربية النوعية: جامعة المنصورة - العدد ٢٣ - الجزء الأول.
٦٤. نجيب، نيفين يوسف (٢٠١٢) تكنولوجيا التدرج والتعشيق للأقمشة المنسوجة والتريكو في صناعة الملابس الجاهزة، مجلة علوم وفنون: دراسات وبحوث، مصر - المجلد ٢٤ - العدد ١ (٨٤:٦٥) .
٦٥. يوسف، جيهان فهمي مصطفى (١٩٩٨) تكنولوجيا فرد الاقمشة في صناعة الملابس الجاهزة - التريكو وأثرها على جودة المنتج النهائي، رسالة ماجستير غير منشورة: كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة حلوان.

ثانيا: المراجع الأجنبية.

1. Carr, Harold and Latham, Barbra(2000)The Technology of Clothing Manufacture, Blackwell Science Ltd, London, Third edition.

2. Cookline, Gerry (1994) Pattern Grading for Women's Clothing the Technology of Sizing - Black well Scientific Publication.
 3. Glock,Ruth ,E. and Grace, Kunz, K.,(1995)- Apparel Manufacturing Sewn Product Analysis Prentice- Hall, Siomn and Schuster Co., New York U.S.A.
 4. Jim Phillips(2002) "Training System in Ramtex Company" U.S.A.
 5. Oxford word power-dictionary.
 6. Solinger, Jacob- (1985).Apparel Manufacturing Analysis- Textile Book Publishers – New York .
 7. Wend,C –Designing an effective training process- retieged and downloaded on 17/9/1430. From :<http://www.ispi.org/pdf>.
 8. Uywn VU: "Textile Firms Co-operate to Weave Training" Canada-2003
- ثالثاً: المواقع الإلكترونية.
9. www.bab.com.
 - 10.<http://www.almaany.com>.
 - 11.<http://clothing-textile.kau.edu.sa/>
 - 12.www.fao.org

***A Suggested Training Program to Develop Trainees Skills in Production Unit
Department of Clothing and Textile***

Abstract

The research aims to develop a training program to develop the skills of the trainees in the production unit so as to manufacture garments in a scientific manner, thus helping factories and units specialize in garment industry and in the training of new cadres.

Find and follow the experimental method and the research sample consisted of trainees who wished to practice in the production unit.

The research involved a work training program for apprentices and a questionnaire to assess the program by professionals in the area of training.

It was one of the most important findings of the researcher: the possibility of developing a training program for apprentices in the production unit of the Department of clothing and textiles, Faculty of Home Economics at King Abdul Aziz University, so that helps the program to develop the trainees' skills and the use of the software and technical means in its preparation and implementation.