

---

برنامج تدريبي لتعلم تصميم الأزياء للخريجين  
في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠

إعداد

أ.م. د/ هالة محمد مصطفى سليمان  
أستاذ مساعد تصميم الأزياء بقسم الملابس والنسيج  
كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة حلوان  
hala\_soliman01@heco.helwan.edu.eg

مجلة بحوث التربية النوعية - جامعة المنصورة  
عدد (٨١) - أبريل ٢٠٢٤

---



## برنامج تدريبي لتعلم تصميم الأزياء للخريجين

في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠

إعداد

أ.م. د/ هالة محمد مصطفى سليمان \*

### الملخص

يهدف البحث الحالي إلى قياس فاعلية برنامج تدريبي لتعلم تصميم الأزياء للخريجين غير المتخصصين، وتكوين اتجاه إيجابي لدى المتدربين غير المتخصصين نحو تعلم تصميم الأزياء، ويعتمد البحث الحالي على المنهج شبه التجريبي وذلك للملائمة لتحقيق أهداف البحث والتحقق من فروضه، والمنهج الوصفي لقياس الآراء وتوصيفها وتحليل المهارات المتضمنة في البرنامج التدريبي محل الدراسة، وتتكون عينة البحث من بعض الخريجين من الكليات غير المتخصصة بمجال الملابس والنسيج وعددهم ٣٣ متدرب، وتوصلت النتائج إلى فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تعليم المتدربين معارف ومهارات تصميم الأزياء، وأسفرت النتائج عن:

- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربين عند مستوي (٠,٠١) في التطبيق القبلي والبعدي لكل من الاختبار التحصيلي والمهاري لصالح التطبيق البعدي.
  - توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربين عند مستوي (٠,٠١) في التطبيق القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي لصالح التطبيق البعدي.
  - توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربين عند مستوي (٠,٠١) في التطبيق القبلي والبعدي للاختبار المهاري لصالح التطبيق البعدي.
  - إيجابية آراء المتدربين نحو تعلم تصميم الأزياء.
- وتوصي الدراسة بضرورة التعاون بين الجامعات ومصانع الملابس الجاهزة والمراكز التدريبية لإعداد برامج تدريبية في مجال تصميم الأزياء وفقاً لمتطلبات العصر ومتغيراته والاحتياجات الفعلية لسوق العمل.

الكلمات المفتاحية: برنامج تدريبي، تصميم الأزياء، رؤية مصر ٢٠٣٠.

### مقدمة ومشكلة البحث:

تمثل استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠" محطة أساسية في مسيرة التنمية الشاملة في مصر تربط الحاضر بالمستقبل، كما تمثل خريطة الطريق التي تستهدف تعظيم الاستفادة من المقومات والمزايا التنافسية، لتصبح بذلك الميزة التنافسية ضماناً حقيقياً لتحقيق التنمية المستدامة في شتى قطاعات الحياة. (أحمد محي: ٢٠١٩)

\* أستاذ مساعد تصميم الأزياء بقسم الملابس والنسيج - كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة حلوان

لذا نجد أن الاسترشاد بالأهداف الاستراتيجية لمحاورها خاصة محور التعليم والتدريب والسعي لتحقيقها، يتطلب من الكيانات المؤسسة التدريبية بالجامعات المصرية البحث عن ميزات تنافسية جديدة تسهم في تحقيق هذه الرؤية باعتبارها مراكز تدريب أكاديمية يقع عليها العبء الأكبر في تطوير العملية التدريبية، بما يخدم مصالح المجتمع وتلبية الاحتياجات التدريبية المجتمعية، وتحسين جودة حياة الأفراد. (عبير علي: ٢٠١٩)<sup>١</sup>

حيث تتضمن رؤية مصر في التعليم والتدريب ٢٠٣٠م مجموعة من الأهداف الاستراتيجية التي تهدف إلى تحسين جودة التعليم والتدريب في مصر، وجعله أكثر شمولاً واستدامة وقدرة على المنافسة العالمية، ومن هذا المنطلق تتوجه تطلعات المؤسسات التعليمية إلى الاستثمار الأمثل في مواردها البشرية، وتُعد البرامج التدريبية أهم وسيلة تساهم في تحقيق هذا الغرض، لتحسين القدرات العلمية والسلوكية للموارد البشرية بالشكل الذي يمهّد الطريق نحو نموها وازدهارها ومواجهة التغيرات والضغوطات المنافسة الحادة، ولتأكيد الدور الذي يقوم به التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية، فقد حرصت المؤسسات التعليمية على أهمية البرامج التدريبية، حيث أن المهتمين بمجال البحث العلمي يقومون بمحاولات عديدة لتقديم مشروعات برامج تدريبية للمؤسسات المتخصصة وذلك بالأساليب الحديثة بما يتماشى مع متطلبات العصر وبما يحقق الأهداف الاستراتيجية للتنمية المستدامة في التعليم والتدريب وفقاً لرؤية مصر ٢٠٣٠م، فالعالم اليوم يحتم أن تكون العملية التعليمية والتدريبية عملية مستمرة متواصلة الحلقات على مدار حياة الفرد. (محمد: ٢٠١٩).

وفي ضوء ما سبق اتجهت بعض الدراسات والبحوث إلى تقديم برامج تدريبية بهدف إحداث تغييرات إيجابية في المتدربين من ناحية اتجاهاتهم ومهاراتهم وسلوكياتهم، بهدف رفع كفاءة المتدرب وأدائه المهاري وروحه المعنوية وثقته بنفسه، بالإضافة إلى توجيه سلوكه وعلاقته في اتجاه إيجابي بما يخدم أهدافه العلمية والعملية لتؤهله لمواكبة التطور التكنولوجي السريع لتلبية متطلبات واحتياجات سوق العمل، ولذلك فقد قامت بعض الدراسات والبحوث بإعداد وتصميم برامج تدريبية متخصصة في مجال الملابس والنسيج مثل دراسة (سارة إبراهيم: ٢٠٢٠) والتي هدفت إلى قياس أثر برنامج تدريبي لخريجي قسم الملابس والنسيج لتأهيلهم للعمل بمجمع التعليم التكنولوجي المتكامل بأبو غالب علي مهارات تصنيع التيشيرت والجلباب الرجالي، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الطلاب في المعارف والمهارات المتضمنة بالبرنامج التدريبي في التطبيقين القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي مما يؤكد على فاعلية البرنامج التدريبي في تحقيق أهدافه، وأسفرت النتائج إلى إيجابية آراء المتدربين نحو البرنامج التدريبي، وهدفت دراسة (أحمد علي، رحاب محمد، رحاب جمعة: ٢٠٢٢) إلى بناء برنامج تدريبي لتنمية معارف ومهارات طلاب التعليم الفني بمصانع الملابس الجاهزة في تنفيذ ثوب مريض رجالي، وقياس فاعلية البرنامج

1 اتبعت الباحثة أسلوب التوثيق APA Style 7th. مع تغيير كتابة الاسماء العربية بحيث يكتب الاسم الأول للمؤلف في البداية ثم الاسم الثاني ثم السنة.

ومحاولة تلبية احتياجات الطلاب بالتعليم والتدريب المزدوج وتسهيل الوصول للمعلومة، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الطلاب في المعارف والمهارات المتضمنة بالبرنامج التدريبي في التطبيقين القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي، أما دراسة (رشا علي: ٢٠٢٣) هدفت إلى إعداد برنامج لإكساب الخريجين غير المتخصصين المعارف والمهارات اللازمة لتقنيات التشكيل علي المانيكان وقياس فاعليته، وأسفرت نتائج الدراسة عن فاعلية البرنامج التدريبي، وعن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الطلاب في المعارف والمهارات المتضمنة بالبرنامج التدريبي في التطبيقين القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي، وتأتي دراسة (هشام أحمد: ٢٠٢١) بهدف معرفة أثر البرنامج التدريبي المقترح في رفع الأداء المهاري والمعرفي لأسس تدعيم جاكيت البدلة الرجالي الكلاسيك بخامات الحشو لطلاب الفرقة الرابعة بقسم الملابس والنسيج، وأسفرت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية لكل من الاختبار المعرفي والمهاري لصالح التطبيق البعدي مما يؤكد فاعلية البرنامج التدريبي في تحقيق الأهداف، وتحسين أسس تدعيم جاكيت البدلة الرجالي الكلاسيكي بخامات الحشو، وجاءت دراسة (هيفاء إبراهيم: ٢٠٢٠) بهدف إعداد برنامج تدريبي للمراهقات علي إنتاج مكملات ملبسية محاولة لزيادة دخل الأسرة بإقامة المشاريع الصغيرة، وأوضحت نتائجها فاعلية البرنامج التدريبي ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الطالبات في التطبيق القبلي والبعدي لإنتاج قطع الإكسسوارات والمكملات الملبسية لصالح التطبيق البعدي.

وعلي صعيد آخر، تناولت العديد من الدراسات والبحوث أهمية البرامج التدريبية في مجال تصميم الأزياء، وأثبتت نتائجها فاعلية هذه البرامج في رفع كفاءة المتدربين وأدائهم المهاري لتؤهلهم لتلبية متطلبات واحتياجات سوق العمل، مثل دراسة (شيماء محمد: ٢٠١٨) التي هدفت إلي قياس فاعلية برنامج تدريبي قائم علي متطلبات سوق العمل في تنمية مهارات تصميم الأزياء لطلبة الاقتصاد المنزلي، وتوصلت نتائجها إلي أهم الاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل المحلي في مصمم الأزياء، وأثبتت الدراسة فاعلية البرنامج التدريبي وأوضحت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الطلاب في الاختبار القبلي والبعدي بالنسبة للمعارف والمهارات المكتسبة قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي، أما دراسة (هدى السيد: ٢٠٢٠) هدفت إلي قياس فاعلية البرنامج التدريبي القائم علي نظرية جيلفورد لتنمية بعض مهارات التفكير الإبداعي في مقرر تصميم الأزياء، وتوصلت نتائجها إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات اختبار مهارات التفكير الإبداعي (الطلاقة، المرونة، اتخاذ القرار) للمجموعتين الضابطة والتجريبية لصالح المجموعة التجريبية، وهدفت دراسة (هدى بنت سلطان: ٢٠١٦) إلي تصميم برنامج تدريبي لمادة تصميم الأزياء وتحديد الصعوبات التي تواجه الفتيات أثناء تدريبهن وتحديد درجة الكفاءة التي وصلت إليها الفتيات في تعلم تصميم الأزياء والتلوين، وقد أظهرت النتائج فاعلية البرنامج المقترح، ووجود فرق دالة إحصائية بين متوسطي درجات الطلاب في كلاً من "الاختبار المعرفي، والاختبار المهاري" قبل وبعد تطبيق البرنامج لصالح التطبيق البعدي، وكذلك دراسة (هالة محمد: ٢٠١٩) التي هدفت لقياس فاعلية برنامج تدريبي لتعلم تأثيرات فرش الرسم "Brushes" في تصميم الأزياء للارتقاء بمستوى

التصميم سواء في الجانب التعليمي للخريجين والدارسين بالكليات والمعاهد المتخصصة للموضة أو الجانب الصناعي لشركات ومصانع إنتاج الملابس أو في جانب التنمية المهنية للشباب، وتوصلت النتائج إلي فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تعليم المتدربين معارف ومهارات تصميم الأزياء، وأسفرت النتائج كذلك عن وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين في التطبيق القبلي والبعدي لكل من الاختبار التحصيلي والمهاري لصالح التطبيق البعدي، وإيجابية آراء المتدربين نحو تعلم تصميم الأزياء.

ويتضح من نتائج البحوث والدراسات السابقة أن للتدريب أهمية كبيرة في التنمية المستدامة بكل أبعادها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية، وذلك من خلال إعداد كفاءات مؤهلة في تكوين المجتمع، وهذا التأهيل مسؤوليته بالدرجة الأولى المؤسسات التعليمية والمراكز التدريبية التابعة لها، ويؤكد (علي القحطاني: ٢٠١٩) أن التدريب يعد أحد الأدوات الرئيسية في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية في كافة المجالات، حيث يسهم بشكل فعال في إعداد الكوادر البشرية عن طريق تزويد المتدربين بالمعارف والمعلومات المتنوعة، والتي تعمل علي تحسين وتطوير مهاراتهم وتغيير سلوكهم، وتشكيل اتجاهاتهم بشكل إيجابي بناء ومفيد يساعد علي تحسين معدلات الأداء ورفع الكفاية الإنتاجية، وذلك إذا ما تحققت أهدافه وصارت خطواته عاي أسس علمية في التخطيط والتنفيذ، لذا أصبح التدريب يمتلك موقعاً محورياً علي صعيد المؤسسات التعليمية في كافة الدول علي اختلاف فلسفاتها.

### ومما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي:

- ما فاعلية برنامج تدريبي لتعلم تصميم الأزياء للخريجين في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠؟

### ويتفرع منه التساؤلات الفرعية التالية:

١- ما فاعلية البرنامج التدريبي في تحصيل المتدربين للمعارف المتضمنة به؟

٢- ما فاعلية البرنامج التدريبي في إكساب المتدربين لأداء المهارات المتضمنة به؟

٣- ما آراء المتدربين نحو البرنامج التدريبي لتعلم تصميم الأزياء؟

### أهداف البحث:

يهدف البحث إلى قياس ما يلي:

١- قياس فاعلية البرنامج التدريبي المقترح لتنمية مهارات تصميم الأزياء للخريجين غير المتخصصين.

٢- قياس تأثير البرنامج التدريبي في تحصيل المتدربين للمعارف الخاصة بتصميم الأزياء.

٣- قياس تأثير البرنامج التدريبي في إكساب المتدربين المهارات الخاصة بتصميم الأزياء.

٤- تكوين اتجاه إيجابي لدى المتدربين نحو تعلم تصميم الأزياء.

## أهمية البحث:

- ١- المساهمة في التنمية المهنية للشباب الخريجين غير المتخصصين وفتح أبواب ومجالات عمل جديدة لهم والارتقاء بمستواهم فنياً ومهارياً.
- ٢- محاولة لتلبية احتياجات سوق العمل إلى مصممين تتوافر لديهم المعارف والمهارات التي تؤهلهم لمواكبة التطور التكنولوجي السريع في مجال تصميم الأزياء.
- ٣- إبراز دور المؤسسات التعليمية والمراكز التدريبية التابعة لها في تنمية الموارد البشرية.
- ٤- المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة من خلال إعداد كفاءات مؤهلة في مجال الأزياء والموضة.

## مصطلحات البحث:

### برنامج "Program":

ويعرف قاموس (المصطلحات التربوية والنفسية) البرنامج "بأنه يوضح سير العمل الواجب القيام به لتحقيق الأهداف المقصودة، كما يوفر الأسس الملموسة لإنجاز الأعمال ويحدد نواحي النشاط الواجب القيام بها خلال مدة معينة، والبرنامج مجموعة من الأنشطة والممارسات العملية بقاعة أو حجرة النشاط لمدة زمنية محددة، وفقاً لتخطيط وتنظيم هادف محدد ويعود على المتعلم بالتحسن، ويذكر أيضاً أن البرنامج هو مجموعة من الأنشطة المنظمة والمرتبطة بالأهداف المحددة وفقاً للائحة أو خطة المشروع، ويهدف لتنمية المعارف والمهارات". (حسن شحاته، زينب النجار: ٢٠١١)

ويعرفه (أحمد حسين: ١٩٩٦) بأنه عبارة عن مجموعة من الخبرات التي تشكل وتتيح للمتعلم المرور بها، ويتضمن عمليات التدريس التي تظهر نتائجها فيما يتعلمه الطلاب من خلال المؤسسات التعليمية، ويشترط في هذه الخبرات أن تكون منطقية وقابلة للتطبيق والتأثير.

### تدريب "Training":

عملية منظمة مستمرة محورها الفرد وتهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها. (أمل عبد الرحمن: ٢٠١٠)

"التدريب هو نشاط يمتاز بالاستمرارية والتغيير، يعمل على تطوير الفرد منذ التحاقه بالوظيفة، بتمكينه من تطبيق ما تعلمه في حياته الدراسية من علم نظري، تطبيقياً عملياً وتزويده بمعلومات إضافية وسلوك جديد أو تعديل سلوكه السابق، بحيث يؤدي إلى تحسين أدائه في العمل وتطوره ورفع كفاءته الإنتاجية وتحريك قدراته ومهاراته في الإبداع والمواكبة لكل حداثة تطراً على العمل". (https://psd.gov.jo/media/gsrpbzsw)

### البرنامج التدريبي "Training Program":

"مجموعة من الأنشطة المتكاملة والمصممة بهدف إعداد الأفراد وتدريبهم في مجال معين وتطوير معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم، بما يتفق مع الخبرات التعليمية للمتدربين ونموهم وحاجاتهم لتنمية مهارة معينة". (حسن شحاته، زينب النجار: ٢٠١١)

هو خطة لتطوير الممارسات التعليمية وتحسينها بحيث تتوافر فيها الأهداف العامة، خصائص المعلمين، الأهداف التعليمية، محتوى المادة الدراسية، نشاطات التعلم والموارد التعليمية كما تشمل أسلوب التقويم. (Inez Hofner Farrell: 2000)

**وتعرف الباحثة البرنامج التدريبي في ضوء البحث الحالي** بأنه سلسلة من الخطوات المنظمة التي تهدف إلى إكساب المتدربين مزيداً من المعارف والمهارات والاتجاهات في مجال تصميم الأزياء، لرفع كفاءة المتدرب وأدائه المهاري وروحه المعنوية وثقته بنفسه بالإضافة إلى توجيه سلوكه وعلاقاته في اتجاه إيجابي بما يخدم أهدافه العلمية والعملية لتؤهله لمواكبة التطور التكنولوجي السريع لتلبية متطلبات واحتياجات سوق العمل.

### تصميم الأزياء "Fashion Design":

عملية الخلق والابتكار والإبداع وإدخال أفكار جديدة عن طريق صياغة وتنظيم العلاقات التشكيلية التي تشمل تكوين الشخص من قمة الرأس إلى القدم أي تنسيق العلاقات الجمالية المنشودة باستخدام القماش والكلف والإكسسوار مع نوع الجسم المراد التصميم له.

(كفاية سليمان، نجوي شكري: ١٩٩٣)

### رؤية مصر ٢٠٣٠ "Egypt's Vision 2030":

رؤية مصر ٢٠٣٠ هي أجندة وطنية أُطلقت في فبراير ٢٠١٦ تعكس الخطة الاستراتيجية طويلة المدى للدولة لتحقيق مبادئ وأهداف التنمية المستدامة في كل المجالات، وتوطينها بأجهزة الدولة المصرية المختلفة، تستند رؤية مصر ٢٠٣٠ على مبادئ "التنمية المستدامة الشاملة" و"التنمية الإقليمية المتوازنة"، وتعكس رؤية مصر ٢٠٣٠ الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة: البعد الاقتصادي، والبعد الاجتماعي، والبعد البيئي.

تركز رؤية مصر ٢٠٣٠ على الارتقاء بجودة حياة المواطن المصري وتحسين مستوى معيشته في مختلف نواحي الحياة وذلك من خلال التأكيد على ترسيخ مبادئ العدالة والاندماج الاجتماعي ومشاركة كافة المواطنين في الحياة السياسية والاجتماعية. يأتي ذلك جنباً إلى جنب مع تحقيق نمو اقتصادي مرتفع، احتوائي ومستدام وتعزيز الاستثمار في البشر وبناء قدراتهم الإبداعية من خلال الحث على زيادة المعرفة والابتكار والبحث العلمي في كافة المجالات.

(<https://www.presidency.eg/ar/> -2030)

هي خطة طموحة في مسيرة التنمية الشاملة لمصر تربط الحاضر بالمستقبل وتستلهم إنجازات الحضارات المصرية العريقة لتبني مسيرة تنموية لوطن متقدم ومزدهر تعيد لمصر الريادة الإقليمية في ظل سيادة العدالة الاقتصادية والاجتماعية مع تعظيم الاستفادة من المقومات والمزايا التنافسية لتحقيق حياة كريمة لائقة بالشعب المصري. (رمضان محمود: ٢٠٢٠)



## منهج البحث Methodology:

استخدم البحث الحالي منهجين هما: المنهج شبه التجريبي وذلك لملاءمته لتحقيق أهداف البحث والتحقق من فروضه، والمنهج الوصفي لقياس الآراء وتوصيفها وتحليل المهارات المتضمنة في البرنامج التدريبي محل الدراسة.

## عينة البحث Sample:

اشتملت عينة البحث على عدد ٣٣ متدرب من الخريجين غير المتخصصين بمجال الملابس والنسيج، مع العلم أنه لم يتم وضع أي شروط للالتحاق بالبرنامج التدريبي، وليس للمتدرب أي خلفية عن تصميم الأزياء، ولديهم الرغبة في تعلم واجتياز البرنامج التدريبي.

## حدود البحث Limitations:

تقتصر حدود البحث الحالي على:

- الحدود الزمنية: تم تطبيق البحث في الفترة من نوفمبر ٢٠٢٢ إلى مارس ٢٠٢٣.
- الحدود المكائنية: تم تطبيق البحث داخل مركز الخدمة العامة بكلية التربية النوعية جامعة الإسكندرية.
- الحدود البشرية: اقتصر البحث على عدد ٣٣ متدرب من شباب الخريجين للكليات غير المتخصصة في مجال الملابس والنسيج.
- الحدود الموضوعية: اقتصر البحث الحالي على تطبيق برنامج تدريبي لتعلم تصميم الأزياء، على مدار (٤ شهور بواقع ٦٤ ساعة تدريبية)، لإكساب المتدربين المهارات التالية:
  - رسم المانيكان النسائي التعليمي والحر في ضوء مفاهيم التشريح.
  - دراسة أنواع ملابس النساء الخارجية.
  - دراسة مفردات ملابس النساء الخارجية.
  - دراسة خطوات رسم التصاميم المسطحة.
  - دراسة خطوات تلبيس المانيكان.
  - دراسة أساسيات تلوين المنتجات التصميمية على المانيكان.

## فروض البحث Hypothesis:

استهدف البحث اختبار الفروض الآتية:

- ١- البرنامج التدريبي المقترح له فاعلية في تعليم المتدربين معارف ومهارات تصميم الأزياء.
- ٢- يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين في التطبيق القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي لصالح التطبيق البعدي.
- ٣- يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين في التطبيق القبلي والبعدي للاختبار المهاري لصالح التطبيق البعدي.
- ٤- إيجابية آراء المتدربين نحو البرنامج التدريبي لتعلم تصميم الأزياء.

## أدوات البحث: Research tools

- استمارة محتوى البرنامج التدريبي ملحق (١).
- اختبار تحصيلي (قبلي- بعدي) لقياس تحصيل المتدربين للمعارف المتضمنة بالبرنامج ملحق (٢).
- اختبار مهاري لقياس اكتساب المتدربين للمهارات المتضمنة بالبرنامج ملحق (٤).
- مقياس تقدير لقياس الأداء المهاري للمتدربين بعد تطبيق البرنامج التدريبي ملحق (٥).
- استبيان لاستطلاع رأي المتدربين نحو البرنامج التدريبي لتعلم تصميم الأزياء ملحق (٦).
- استمارات موجهة للمتخصصين لتحكيم الأدوات السابقة.

## الخطوات الإجرائية للبحث:

يعدد (مدحت محمد: ٢٠٠٩) المراحل التي تمر بها العملية التدريبية، فيما يلي إلي:

- ١- مرحلة تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية.
- ٢- مرحلة تخطيط التدريب.
- ٣- مرحلة تنفيذ التدريب.
- ٤- مرحلة تقييم التدريب.

وقد أعدت الباحثة خطوات البرنامج التدريبي على نفس تسلسل المراحل السابقة على

النحو التالي:

## أولاً: مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية:

تعرف بأنها "عملية تحليلية تهدف للتأكد من الحاجة العملية للتدريب، ومعرفة طبيعة ومحتوى هذه العملية التدريبية بكل أبعادها والأفاق التي يتمحور بها النشاط التدريبي، وإن مراعاة المدى الزمني لهذه الاحتياجات ومعرفة الأشخاص الذين يمكنهم الإسهام في وضع هذه الاحتياجات بفاعلية، وكذلك معرفة اللوائح والأنظمة العامة للتدريب والميزانيات المخصصة لذلك، وتحديد الاحتياجات التدريبية تعتبر من الجوانب الأساسية التي يمكن أن تؤخذ بنظر الاعتبار عند إعداد العملية التدريبية"، فهي الخطوة الأولى والأساسية لأي برنامج تدريبي، ومن خلالها يتم تحديد أهداف التدريب، وتحديد فئة وعدد ونوع الأفراد المستهدفين بالتدريب، ونوع التدريب المطلوب، وأساليب التدريب، وتوجيه الإمكانيات التدريبية المتاحة في الاتجاه الصحيح لتحسين أداء المتدربين ومعارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم، ليتمكن المتدربين من أداء ما دُرِب من أجله بكفاءة عالية، لمعالجة الفجوة بين الوضع الحالي والوضع المطلوب مستقبلياً. (خضير كاظم، ياسين كاسب: ٢٠٠٧)

واستخدمت الباحثة أسلوب المقابلة لتحديد الاحتياجات التدريبية لبناء البرنامج التدريبي، ونتيجة لتحليل الاحتياجات التدريبية في البحث الحالي، أتضح أن سوق العمل في حاجة إلى البرنامج التدريبي لتعلم تصميم الأزياء للخريجين غير المتخصصين، لأنه يساعد المتدرب على

زيادة كفاءته في تصميم الأزياء ويعطي له الفرصة والوقت الكافي للقيام بعملية التدريب لاكتساب مهارات رسم وتصميم الأزياء بدقة وعلى قدر عالي من الإتقان والكفاءة والجودة في الرسم.

#### ثانياً: مرحلة تخطيط التدريب:

يعرف (عصام عطا الله: ٢٠١٠) تخطيط البرامج التدريبية بأنها "عملية تحديد الأهداف المرغوب تحقيقها في المستقبل، في ضوء الاحتياجات أو التوقعات للمستقبل والعوامل المؤثرة فيه، وأثرها المحتمل ثم تحديد الأعمال ومسارات العمل، والبرامج التدريبية التي تكفل تحقيق هذه الأهداف، ولكي يكون التدريب فعالاً فالتخطيط للتدريب وسيلة ناجحة للسيطرة على المستقبل والتحكم فيه"، ويقسم (عبد الرحمن توفيق: ٢٠٠٥) مرحلة تخطيط التدريب في الخطوات التالية:

- أ- تحديد أهداف البرنامج التدريبي.
- ب- تحديد محتوى البرنامج التدريبي.
- ج- تحديد مواد التدريب والمادة العلمية.
- د- اختيار المدربين وتدريبهم.
- هـ- تحديد أساليب ووسائل التدريب والمساعدات التدريبية.
- و- تحديد زمان ومكان التدريب.
- ز- اختيار المتدربين.

واتبع البحث الحالي التقسيم السابق (عبد الرحمن توفيق: ٢٠٠٥)، وفيما يلي توضيح

#### الخطوات الإجرائية الخاصة بمرحلة التخطيط للبرنامج للتدريبي المقترح كالتالي:

##### أ- تحديد أهداف البرنامج التدريبي:

يعرف (محمد صادق: ٢٠١٤) أهداف التدريب بأنها "الغايات التي يسعى التدريب إلى تحقيقها، وهي عبارة عن نتائج يجري تصميمها وإقرارها قبل البدء في عملية التدريب، فإذا تمكنا من تحديد الأهداف من التدريب فإنه يعتبر تحقيق لخطة مهمة نحو فهم الأساليب والوسائل التي من خلالها يتم الوصول إلى مثل هذه الأهداف، وبناءً على التعريف السابق ووفقاً لنتائج تحديد الاحتياجات التدريبية قامت الباحثة بتحديد الأهداف التي يأمل البرنامج التدريبي تحقيقها كما يلي:

• **الهدف العام للبرنامج التدريبي:** بعد الانتهاء من دراسة البرنامج التدريبي يكون المتدرب قادراً على: اكتساب المتدربين المعارف والمهارات الخاصة بتعلم تصميم الأزياء وتكوين الاتجاهات الإيجابية نحو البرنامج التدريبي.

##### • الأهداف التعليمية للبرنامج التدريبي:

- **الأهداف المعرفية:** بعد الانتهاء من دراسة البرنامج التدريبي يكون المتدرب قادراً على أن:
  - يُعرف تصميم الأزياء.
  - يعرف من هو مصمم الأزياء.

- يذكر أسس وعناصر التصميم.
  - يوضح مراحل عملية التصميم.
  - يوضح مراحل عمل مصمم الأزياء.
  - يتعرف على الأدوات المستخدمة في تصميم الأزياء.
  - يتعرف على الطبيعة الهيكلية والعضلية للجسم البشري.
  - يُعرف المفاهيم المتعلقة بدراسة موضع ونسب خطوط المانيكان.
  - يوضح أهمية الاستعانة بمصادر الاقتباس في تصميم الأزياء.
  - يتعرف على مفاهيم الموضة ووسائل الإعلان عنها.
  - يحدد أنواع ملابس النساء الخارجية.
  - يعطي أمثلة لأنواع مفردات ملابس النساء الخارجية.
  - يتعرف على أساليب وتقنيات التلوين.
  - يميز بين خطط الألوان والقواعد الأساسية لها.
  - يحدد أساليب عرض التصميمات النهائية لأعمال مصمم الأزياء.
- **الأهداف المهارية:** بعد الانتهاء من دراسة البرنامج التدريبي يكون المتدرب قادراً على أن:
- يجيد رسم المانيكان التعليمي الهندسي في ضوء تشريح الجسم البشري.
  - يجيد رسم المانيكان الحر في ضوء تشريح الجسم البشري.
  - يتقن رسم التصاميم المسطحة لنوعيات الأزياء المختلفة.
  - يجيد استخدام أدوات الرسم بأنواعها المتعددة لعمل التأثيرات المختلفة.
  - يجيد رسم مفردات الأزياء بأشكالها المختلفة.
  - يرسم ملحقات الأزياء والإكسسوارات المختلفة للملابس.
  - يوظف ملحقات الأزياء والإكسسوارات على التصاميم المسطحة Flats.
  - يلبس المانيكان بمختلف نوعيات الأزياء.
  - يتبع أساسيات التلوين بالألوان المختلفة.
  - يتقن أساسيات الظل والنور عند إعداد التصاميم النهائية.
  - يجيد تلوين تأثيرات الملامس وأنواع الخامات أثناء التلوين.
  - يراعي انسجام الألوان في التصاميم المختلفة.
  - يبتكر تصاميم لأزياء مقتبسة من مصادر إلهام مختلفة.
  - يبتكر عديد من التصاميم بناءً على ما اكتسبه من مهارات.
  - يتقن إنهاء التصاميم بأسلوب عرض مبتكر.
- **الأهداف الوجدانية:** بعد الانتهاء من دراسة البرنامج التدريبي يكون المتدرب قادراً على أن:
- يهتم بالموضوعات التي تصقله علمياً وفنياً في تصميم الأزياء.
  - يسعى لتنمية مهاراته في مجال تصميم الأزياء.
  - يقدر أهمية إتباع تسلسل خطوات أداء المهارات للوصول إلى أداء جيد.

- يكون اتجاهها إيجابياً نحو دراسة فن تصميم الأزياء.
- يثق في قدراته الفنية والمهارية كمصمم أزياء يلبي احتياجات سوق العمل.

#### ب- تحديد محتوى البرنامج التدريبي:

ويُعرف (محمد عبد الغنى: ٢٠١١) محتوى البرنامج التدريبي بأنه "عبارة عن ربط كل موضوع تدريبي من موضوعات المنهج التدريبي بمدرب وتاريخ وتوقيت وترتيب الموضوعات لبعضها البعض، في تسلسل منطقي وهو ما يعبر عنه بالجدول الزمني لتنفيذ البرنامج"، وقد قامت الباحثة بتنظيم موضوعات محتوى البرنامج التدريبي المقترح بتسلسل منطقي يستطيع من خلاله المتدرب الفهم الجيد لمحتواه ويحقق الهدف المرجو منه، حيث تم شرح موضوعات محتوى البرنامج شرحاً تفصيلياً، ملحق رقم (١).

وقد تم ضبط وتقويم البرنامج التدريبي داخلياً وذلك بعرضه علي مجموعة من الأساتذة المتخصصين في موضوع البرنامج للتأكد من سلامته من الناحية العلمية والفنية ولإبداء رأيهم في (اتفاق الأهداف والمحتوي مع البرنامج التدريبي- التسلسل المنطقي للبرنامج التدريبي- وضوح وسهولة صياغة العبارات- صحة الأسلوب العلمي المستخدم في البرنامج- مناسبة الوسائل والأدوات مع محتوى البرنامج التدريبي- ملائمة الأنشطة لتوصيل المحتوى)، ولقد أجمع الأساتذة المتخصصين على صلاحية البرنامج للتطبيق، مع إبداء بعض المقترحات بخصوص صياغة أهداف البرنامج التدريبي وقد تم التعديل بناء على مقترحاتهم.

#### ج- تحديد مواد التدريب والمادة العلمية:

المادة التدريبية هي "المواد التي تعطى للمتدربين خلال الفترة الزمنية للبرنامج والتي تتعلق بالموضوعات التي يدرسها المتدربون في العملية التدريبية، كالكتب والمقالات والمحاضرات والبحوث والتقارير والتي تكون مرجعاً للمتدربين بعد الانتهاء من عملية التدريب فيرجعون إليها بين الحين والآخر" (عصام عطا الله: ٢٠١٠)، وقد أعدت المادة التدريبية أو الحقيقية التدريبية مكونة من:

- المادة العلمية في صورة ورقية متكاملة توضح محتوى البرنامج التدريبي، وموضح بها ما يلي: (الجدول الزمني، الهدف العام للوحدة، الأهداف الإجرائية (معرفية- مهارية- وجدانية)، محتوى البرنامج التدريبي المعرفي، محتوى البرنامج التدريبي المهاري (التطبيقي)، أساليب التدريب، الوسائل التدريبية المساعدة، أساليب التقييم)، ويتم توزيع بعض التطبيقات في بداية كل جلسة تدريبية.

- وقد أعدت الباحثة مجموعة "Group" على صفحة التواصل الواتس آب "WhatsApp" للتواصل مع المتدربين ومتابعة أعمالهم ومدى تقدمهم، وكذلك لنشر وتحميل أي مادة علمية أو كتب وتدريبات عملية.

#### د- اختيار المدربين:

في نطاق البرنامج الحالي تُعد الباحثة هي المدرب الخاص بالبرنامج التدريبي المقترح، وهذا بالإضافة أن لديها ما يزيد عن خمسة عشر سنوات من الخبرة في تدريس تصميم الأزياء.

#### هـ- تحديد أساليب ووسائل التدريب والمساعدات التدريبية:

يوضح (سعد الدين خليل: ٢٠١١) أن أساليب التدريب المختلفة هي الوسيط الأساسي والأداة الرئيسية في نقل الخبرات والمعارف والقيم إلى المتدرب وفقاً لطبيعة احتياجاته التدريبية، ويستخدم المدربون عديد من الأساليب التدريبية خلال تنفيذ البرنامج التدريبي، وذلك ليتمكنوا من عرض أفكارهم وترسيخها في أذهان المتدربين بأفضل صورة، مع التأكيد على أن هذه الأساليب ليست بدائل لبعضها البعض، بل لكل منها المجال الذي يمكن أن يحقق أفضل النتائج، إلا أنه يمكن استخدام أكثر من أسلوب في نفس الوقت، وقد استخدمت الباحثة بعض الأساليب التدريبية في ظل البرنامج التدريبي المقترح، وهي: (أسلوب المحاضرة، أسلوب المناقشة، أسلوب التطبيق العملي، أسلوب العصف الذهني).

واستعانت الباحثة ببعض الوسائل التدريبية المساعدة لزيادة فاعلية التدريب وهي: كمبيوتر شخصي Laptop، جهاز العرض "Data Show" لشرح الدروس، لوحات الشرح (سبورة بيضاء)، أدوات الرسم والتلوين المختلفة، مانيكابن بالمقاس الطبيعي لتوضيح بعد تفاصيل مفردات الملابس).

#### و- تحديد زمان ومكان التدريب:

تم تحديد البرنامج التدريبي المقترح بواقع ٦٤ ساعة تدريبية على مدار ٤ شهور (بواقع ٤ ساعات في اليوم)، وعُقد التدريب بمركز الخدمة العامة بكلية التربية النوعية بجامعة الإسكندرية.

#### ز- اختيار المتدربين:

وفي ظل البرنامج التدريبي المقترح تم اختيار المتدربين عن طريق الإعلان والحجز لدورة تعلم تصميم الأزياء، من خلال صفحة الفيس بوك الخاصة بمركز الخدمة العامة بكلية التربية النوعية بجامعة الإسكندرية، مع العلم أنه لم يتم وضع أي شروط للالتحاق بالبرنامج التدريبي، وليس للمتدرب أي خلفية عن تصميم الأزياء، ولديهم الرغبة في تعلم واجتياز البرنامج التدريبي، ونتيجة لذلك تقدم المتدربين بحجز الدورة التدريبية، وبالتالي تكونت عينة البحث "المتدربين" من ٣٣ متدرب.

#### ثالثاً: مرحلة تنفيذ التدريب:

تتطلب مرحلة تنفيذ برامج التدريب التخطيط الجيد المدروس لجميع عناصر البرنامج التدريبي، مع التنسيق والتوافق بين جهات التخطيط وجهات التنفيذ لضمان نجاحها من خلال البرامج التدريبية، وقد تم بدء مرحلة تنفيذ التدريب بإتباع الخطوات التالية:

- الحضور قبل المتدربين بحوالي نصف الساعة، للتأكد من تجهيز قاعة التدريب بالطريقة الملائمة لسير العملية التدريبية بسهولة ويسر.
- اختبار جهاز العرض "Data Show".
- ترحيب المدرب بالمتدربين وتقديم المدرب لنفسه بشكل موضوعي، ومتواضع ومختصر وصادق.

- التعرف على مجموعة المتدربين.
- تسجيل المتدربين لأسمائهم وتوقعاتهم على كشف الحضور المعد خصيصاً للبرنامج.
- تأكد المدرب من رؤيته لجميع المتدربين.
- توزيع الحقائق التدريبية على المتدربين، وتحتوي على: أهداف البرنامج التدريبي، والجدول الزمني، والمادة التدريبية.
- تطبيق الاختبارات القبليّة على المتدربين (اختبار معرّف، اختبار مهاري).
- متابعة تنفيذ التدريب طبقاً لأهداف البرنامج والجدول الزمني.



صورة (٢،١) من داخل قاعات التدريب

#### رابعاً: مرحلة تقييم التدريب:

يعد تقييم البرامج التدريبية أمراً ضرورياً للوقوف على مدى فعاليتها، وينظر إلى التقييم على أنه عنصر أساسي في أي برنامج تدريبي، لأنه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتأكد من تلبية الاحتياجات التدريبية والأهداف المتوقعة من البرنامج، كما أنه يرتبط بجميع مراحل التخطيط، وتصميم، وتنفيذ البرنامج التدريبي (عصام عطا الله: ٢٠١٠)، وهناك عدة عناصر يوجه إليها التقييم هي: (البرنامج التدريبي لقياس فاعليته، المدرب من خلال خضوعه للاختبار المعرفي والمهاري قبلي/ بعدي، ويوجه له استبيان لاستطلاع رأيه عن التدريب)، المدرب (يملاً استمارة تقييم).

#### بناء أدوات البحث:

لقياس مدى فعالية البرنامج التدريبي في تنمية معارف ومهارات المتدربين استخدمت الباحثة أدوات التقويم الآتية: (الاختبار المعرفي، الاختبار المهاري، مقياس تقدير الأداء المهاري، استبيان آراء المتدربين)، وفيما يلي خطوات إعداد كل أداة من الأدوات السابقة:

#### ١- اختبار تحصيلي (قبلي- بعدي) ملحق (٢):

- هدف الاختبار: يهدف إلى قياس ما لدى المتدربين من مفاهيم وخبرات سابقة عن الموضوعات المتضمنة بالبرنامج التدريبي قبل التدريب، وقياس تحصيل المتدربين للمعارف المتضمنة بالبرنامج التدريبي بعد التدريب الفعلي له.

- **صياغة أسئلة الاختبار:** استخدمت الباحثة الأسئلة الموضوعية لقدرتها على قياس جميع الأهداف وسهولة تصحيحها وعدم تأثرها بالعوامل الذاتية للمصحح، روعي عند صياغة الأسئلة ارتباطها بالأهداف المعرفية المتضمنة بالمحتوى، تجنب الغموض والتعقيد، وضوح لغة السؤال، وألا تكون مكررة أو متضمنة في فقرات أخرى من الاختبار، احتوى الاختبار المعرفي على عنصرين من عناصر الاختبارات الموضوعية وهي أسئلة الصواب والخطأ وعددها (١٧) سؤال، وأسئلة الاختيار من متعدد مكونة من عدد أربع بدائل اختيارية يمثل أحدهما الإجابة الصحيحة وعددها (١٧) سؤال، لتصبح مجموع أسئلة الاختبار ككل (٣٤) سؤال وقد روعي أن تقيس أسئلة الاختبار جميع الأهداف المعرفية للبرنامج المقترح.
- **تعليمات الاختبار:** تم صياغة تعليمات الاختبار لتوضيح الهدف من الاختبار، وعدد الأسئلة المتضمنة فيه، والتعليمات التي يجب أن يلتزم بها الطالب قبل الإجابة على الأسئلة وكيفية الإجابة على الأسئلة، وقد تم وضعها في الصفحة الأولى من الاختبار.
- **إعداد مفتاح التصحيح:** تم إعداد مفتاح تصحيح الاختبار محدد به الإجابات النموذجية المطلوبة، حتى تكون عملية التصحيح دقيقة وموضوعية، وقد تم توزيع الدرجات على الأسئلة بواقع درجة واحدة لكل إجابة صحيحة وصفر للإجابة الخاطئة، وعلى ذلك تكون الدرجة النهائية للاختبار هي (٣٤) درجة، ملحق رقم (٣).

#### ب- اختبار الأداء المهاري: ملحق رقم (٤)

- **هدف الاختبار:** يهدف هذا الاختبار إلى قياس اكتساب المتدربين للمهارات المتضمنة بالبرنامج المقترح.
- **صياغة مفردات الاختبار:** احتوى الاختبار على عدد خمس مهام يتطلب عملها وهي: (رسم المانيكان، رسم مفردات الملابس، رسم التصميمات المسطحة Flats الخاصة بالمنتج التصميمي، تلبس المانيكان مستلهماً فكرة التصميم من اللوحة المختارة، تلوين المنتجات التصميمية على المانيكان)، وبذلك يتضمن الاختبار المهارات المتضمنة بالبرنامج التدريبي.
- **تعليمات الاختبار:** تم صياغة تعليمات الاختبار بوضوح، وتضمنت التعليمات على كيفية انهاء الاختبار، ومدة الاختبار الزمنية، وكتابة اسم المتدرب كاملاً.
- **تصحيح الاختبار:** تم التصحيح بواسطة لجنة من المصححين المتخصصين بمجال الملابس والنسيج، وذلك بواسطة مقياس التقدير وذلك بوضع علامة بجانب البند الذي ينطبق على الأداء للمهارات المتضمنة بالاختبار، ومن ثم ترجمة العلامات التي وضعت إلى درجات.

#### ج- مقياس التقدير: ملحق رقم (٥)

- **الهدف من المقياس:** يهدف إلى بناء أداء موضوعية لتقييم الأداء المهاري للمتدربين لقياس قدرة البرنامج التدريبي المقترح على اكتساب المتدربين لمهارات تصميم الأزياء.
- **إعداد مقياس التقدير:** قامت الباحثة بإعداد مقياس التقدير ليحتوي على خمسة محاور رئيسية وهي كالاتي: (رسم المانيكان، رسم مفردات الملابس، رسم التصميمات المسطحة، تلبس المانيكان، تلوين المنتجات التصميمية)، ويشتمل كل منها على مجموعة من البنود تقيس الجانب المهاري لتصميم



الأزياء، وقد روعي عند صياغة مفردات المقياس وضوحها وبساطتها وارتباطها بأهداف البرنامج التدريبي المهاري.

- **تصحيح مقياس التقدير:** وتم التصحيح بواسطة ثلاثة من الأساتذة المتخصصين في موضوع البرنامج المقترح من قسم الملابس والنسيج بكلية الاقتصاد المنزلي بجامعة حلوان، وتم التصحيح بوضع علامة (✓) أمام التقدير في المكان المحدد لدرجة الأداء لكل خطوة وفقاً لميزان التقدير الخماسي والذي يبدأ بأربعة درجات ل (أداء تام جيد جداً)، وثلاثة ل (أداء تام جيد)، واثنان ل (أداء تام)، ودرجة واحدة ل (أداء ناقص)، وصفر ل (لا يؤدي)، على أن تكون الدرجة النهائية لمقياس تقدير البرنامج المقترح ١٢٠ درجة.

#### د- إعداد استبيان رأي المتدربين: ملحق رقم (٦)

- **الهدف من الاستبيان:** يهدف هذا الاستبيان إلى استطلاع رأي المتدربين نحو البرنامج التدريبي قبل التطبيق وبعده، ومدى كفاءة البرنامج في تكوين الاتجاهات الإيجابية نحوه.

- **بناء استبيان الآراء:** اشتمل الاستبيان على (٢٢) عبارة، ويطلب من المتدربين وضع علامة (✓) في المكان الذي يتفق مع وجهه نظرهم، وقد روعي عند صياغة تلك العبارات وضوحها وخلوها من المصطلحات غير المألوفة للمتدربين، وارتباطها بالأهداف الوجدانية الخاصة بالبرنامج التدريبي.

- **مفتاح تصحيح الاستبيان:** تم التصحيح بوضع علامة (✓) أمام التقدير في المكان المحدد لدرجة الموافقة لكل خطوة وفقاً لميزان التقدير الثلاثي، (أوافق، إلى حد ما، لا أوافق).

#### صدق وثبات أدوات البحث:

##### أولاً: صدق وثبات الاختبار التحصيلي:

- **الصدق:** يتعلق موضوع صدق الاختبار بما يقيسه الاختبار وإلى أي حد ينجح في قياسه.

**الصدق المنطقي:** تم عرض الاختبار التحصيلي على لجنة تحكيم من الأساتذة المتخصصين بغرض التأكد من مدى سهولة ووضوح عبارات الاختبار، وارتباط الأهداف بأسئلة الاختبار، وقد أجمع المحكمين على صلاحية الاختبار التحصيلي للتطبيق مع إبداء بعض المقترحات، وقد تم تعديل الآتي بناءً على مقترحاتهم: (تقليل عدد الأسئلة، مراعاة سهولة ووضوح الصياغة).

- **الثبات:** يقصد بالثبات أن يكون الاختبار منسقاً فيما يعطي من النتائج، وقد تم حساب معامل ثبات الاختبار التحصيلي بالطرق الآتية:

##### أ- الثبات باستخدام التجزئة النصفية:

تم التأكد من ثبات الاختبار التحصيلي باستخدام طريقة التجزئة النصفية، وكانت قيمة معامل الثبات  $0.783 - 0.886$  للاختبار التحصيلي ككل، وهي قيم دالة عند مستوى  $0.01$  لاقتربها من الواحد الصحيح، مما يدل على ثبات الاختبار التحصيلي.

##### ب- ثبات معامل ألفا:

وجد أن معامل ألفا  $= 0.829$  للاختبار التحصيلي ككل، وهي قيمة مرتفعة وهذا دليل على ثبات الاختبار التحصيلي عند مستوى  $0.01$  لاقتربها من الواحد الصحيح.

جدول رقم (١) ثبات الاختبار التحصيلي

التجزئة النصفية		معامل ألفا		ثبات الاختبار التحصيلي
الدلالة	قيم الارتباط	الدلالة	قيم الارتباط	
٠,٠١	٠,٧٨٣ – ٠,٨٨٦	٠,٠١	٠,٨٢٩	

صدق وثبات الاختبار المهاري:

- **الصدق المنطقي:** تم عرض الاختبار على مجموعة من الأساتذة المتخصصين وأقروا جميعاً بصلاحيته للتطبيق.
- **الثبات:** ثبات المصححين: يمكن الحصول على معامل ثبات المصححين بحساب معامل الارتباط بين الدرجات التي يعطيها مصححان أو أكثر لنفس الأفراد أو لنفس الاختبارات، وبعبارة أخرى فإن كل مفحوص يحصل على درجتين أو أكثر من تصحيح اختبار واحد، وتم التصحيح بواسطة ثلاثة من الأساتذة المحكمين وذلك باستخدام مقياس التقدير في عملية التقويم، وقام كل مصحح بعملية التقويم بمفرده، وقد تم حساب معامل الارتباط بين الدرجات الثلاث التي وضعها المصححين (س، ص، ع) للاختبار التطبيقي البعدي باستخدام معامل ارتباط الرتب لكل عينة على حدة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (٢) معامل الارتباط بين المصححين للاختبار المهاري

المصححين	رسم المانيكان	رسم مفردات الملابس	رسم التصبيبات المسطحة	تلييس المانيكان	تلوين المنتجات التصبيمية	المقياس ككل
س، ص	٠,٨٩١	٠,٨٢٩	٠,٩٢٧	٠,٧٤٧	٠,٨٠٢	٠,٨٧٥
س، ع	٠,٧٢٨	٠,٩٠٩	٠,٨٦١	٠,٧١٣	٠,٩١٣	٠,٨٣٩
ص، ع	٠,٩٤٧	٠,٧٧٤	٠,٨٤٢	٠,٩٢٥	٠,٨٨٩	٠,٧٥٠

يتضح من الجدول السابق ارتفاع قيم معاملات الارتباط بين المصححين، وجميع القيم دالة عند مستوى ٠,٠١ لاقترابها من الواحد الصحيح، مما يدل على ثبات الاختبار التطبيقي الذي يقيس الأداء المهاري، كما يدل أيضاً على ثبات مقياس التقدير وهي أداة تصحيح الاختبار المهاري.

صدق وثبات استبيان اتجاهات المتدربين:

**الصدق:** تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان:

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (اتجاهات الطلاب)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (٣) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة الاستبيان

م	الارتباط	الدلالة	م	الارتباط	الدلالة
١	٠,٨٠٨	٠,٠١	١٢	٠,٦٠١	٠,٠٥
٢	٠,٧٢٩	٠,٠١	١٣	٠,٩٠١	٠,٠١
٣	٠,٩٤٢	٠,٠١	١٤	٠,٨٥٢	٠,٠١
٤	٠,٦٣٧	٠,٠٥	١٥	٠,٧٦٦	٠,٠١
٥	٠,٧٥٤	٠,٠١	١٦	٠,٩١٤	٠,٠١
٦	٠,٨٣٣	٠,٠١	١٧	٠,٧٠١	٠,٠١
٧	٠,٨٩٩	٠,٠١	١٨	٠,٩٣٢	٠,٠١
٨	٠,٩٢٦	٠,٠١	١٩	٠,٨١٣	٠,٠١
٩	٠,٦١٢	٠,٠٥	٢٠	٠,٦٢٧	٠,٠٥
١٠	٠,٨٦٤	٠,٠١	٢١	٠,٧٤٥	٠,٠١
١١	٠,٧٩٨	٠,٠١	٢٢	٠,٨٨٦	٠,٠١

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠,٠١ - ٠,٠٥) لاقترابها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس عبارات الاستبيان.

الثبات: تم حساب الثبات عن طريق:

١- معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach

٢- طريقة التجزئة النصفية Split-half

جدول رقم (٤) قيم معامل الثبات للاستبيان

التجزئة النصفية	معامل الفا	ثبات الاستبيان ككل
٠,٨١٩ - ٠,٩١٢	٠,٨٥٤	

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات: معامل الفا، التجزئة النصفية، دالة عند مستوى ٠,٠١ مما يدل على ثبات الاستبيان.

### نتائج البحث ومناقشتها:

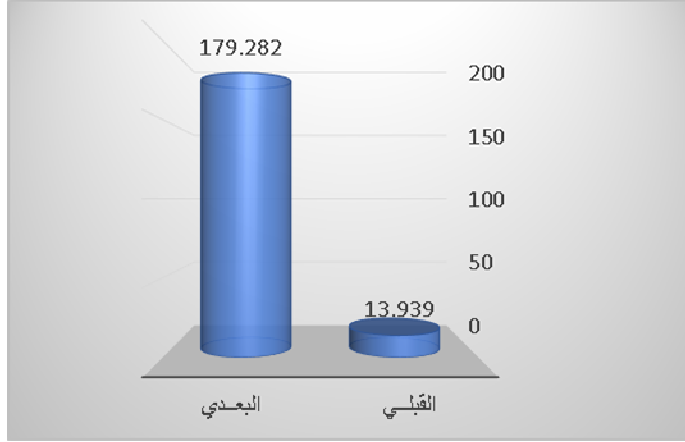
الفرض الأول: ينص الفرض الأول على ما يلي:

"البرنامج التدريبي المقترح له فاعلية في تعليم المتدربين معارف ومهارات تصميم الأزياء"

وللتحقق من هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (٥) دلالة الفروق بين متوسطي درجات الطلاب في التطبيق القبلي والبعدي

مستوى الدلالة واتجاهها	قيمة ت	درجات الحرية "د.ح"	عدد أفراد العينة "ن"	الانحراف المعياري "ع"	المتوسط الحسابي "م"	الفاعلية
٠,٠١ لصالح البعدي	٤٨,٣٤٠	٢٢	٣٣	٣,٠٩١	١٣,٩٣٩	القبلي
				١٩,٥٣٦	١٧٩,٢٨٢	البعدي



شكل رقم (١) الفروق بين متوسطي درجات المتدربين في التطبيق القبلي والبعدي "الفاعلية"

يتضح من الجدول رقم (٥) والشكل رقم (١) أن قيمة "ت" تساوي "٤٨,٣٤٠" وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١، حيث كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق البعدي "١٧٩,٢٨٢"، بينما كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق القبلي "١٣,٩٣٩"، مما يشير إلى وجود فروق حقيقية بين التطبيقين لصالح التطبيق البعدي، أي أن البرنامج التدريبي لتعلم تصميم الأزياء في هذه الدراسة ناجح في تحقيق الأهداف المرجوة منه.

ومعرفة حجم التأثير تم تطبيق معادلة ايتا:  $t = \text{قيمة } (ت) = ٤٨,٣٤٠$ ،  $df = \text{درجات الحرية} = ٣٢$ ، وبحساب حجم التأثير وجد إن  $n2 = ٠,٩٨٦$ ، وهذا يعني أن حجم التأثير كبير، وبذلك يتحقق **الفرض الأول**.

تتفق النتيجة السابقة مع رأي (كامل على: ٢٠٠٨) في أن البرامج التدريبية تهدف إلى إحداث تغييرات إيجابية في المتدربين من ناحية اتجاهاتهم ومعلوماتهم وأدائهم ومهاراتهم وسلوكياتهم، بما يجعل مستوى الأداء لديهم أفضل مما هو عليه، وتهدف كذلك إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لدى الفرد، من خلال زيادة معارفه وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته، بما يساهم في تحسين أداءه في العمل.

كما تتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة التي أثبتت فاعلية البرامج التدريبية على المتدربين في تعلم المعارف واكتساب المهارات المتضمنة بهذه البرامج، سواء بالنسبة للدراسات في

مجال الملابس والنسيج عامة أو في مجال تصميم الأزياء خاصة، مثل دراسة (جيهان فهمي: ٢٠١٦) ودراسة (سارة إبراهيم: ٢٠٢٠)، حيث جاءت نتائج الدراساتين السابقتين تؤكد علي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات في الاختبار القبلي والبعدي لصالح الاختبار البعدي وذلك في الأداء المعرفي والمهاري الخاص بالبرنامج التدريبي لكل دراسة، وأثبتت النتائج فاعلية البرنامج التدريبي في كل من الدراساتين، وكذلك دراسة (شيماء محمد: ٢٠١٨)، و(هشام أحمد: ٢٠٢١)، ودراسة (هيفاء ابراهيم: ٢٠٢٠)، ودراسة (رحاب محمد: ٢٠١٩)، ودراسة (هدى عبد العزيز: ٢٠٢٠) حيث توصلت نتائج الدراسات السابق الإشارة إليهم إلي أهمية البرامج التدريبية في تنمية الجانب المعرفي والمهاري للمتدربين وأثبتت نتائجها علي فاعلية هذه البرامج التدريبية.

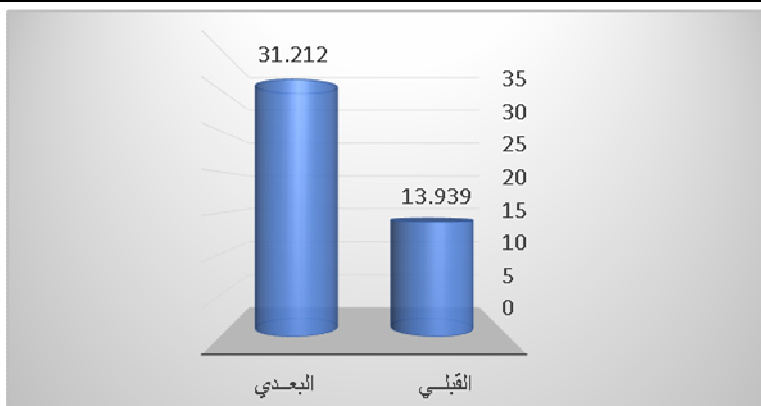
الفرض الثاني: ينص الفرض الثاني على ما يلي:

"يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين في التطبيق القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي لصالح التطبيق البعدي".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (٦) دلالة الفروق بين متوسطي درجات الطلاب في التطبيق القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي

الاختبار التحصيلي	المتوسط الحسابي "م"	الانحراف المعياري "ع"	عدد أفراد العينة "ن"	درجات الحرية "د.ح"	قيمة ت	مستوى الدلالة واتجاهها
القبلي	١٣,٩٢٩	٣,٠٩١	٣٣	٣٢	٢٨,١٨٧	٠,٠١
البعدي	٣١,٢١٢	٢,٣٠١				لصالح البعدي



شكل رقم (٢) الفروق بين متوسطي درجات الطلاب في التطبيق القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي

يتضح من الجدول رقم (٦) والشكل رقم (٢) أن قيمة "ت" تساوي "٢٨,١٨٧" لمجموع الاختبار التحصيلي ككل، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات الطلاب في التطبيق البعدي "٣١,٢١٢"، بينما كان متوسط درجات الطلاب في

التطبيق القبلي "١٣،٩٣٩"، مما يدل على استفادة المتدربين من البرنامج التدريبي ومن المعارف التي يحتويها التدريب بشكل واضح، وبذلك يتحقق الفرض الثاني.

وقد أوضحت النتائج السابقة وجود فرق دالة إحصائياً بين الاختبار التحصيلي القبلي والبعدي لصالح البعدي مما يدل على فاعلية البرنامج، وقد يرجع ذلك إلى توفير المعلومات والمعارف المقدمة من خلال البرنامج التدريبي، بالإضافة إلى التسلسل المنطقي للمعلومات التي ساعدت على استيعاب المتدربين لموضوع التدريب، وتتفق هذه النتيجة مع معظم الدراسات المرتبطة بإعداد البرامج في مجال الملابس والنسيج وتصميم الأزياء، والتي تؤكد وجود فرق دالة إحصائياً بين الاختبارات القبلية والبعديّة لصالح الاختبارات البعديّة، مما يؤكد فاعلية البرنامج في اكتساب المتدربين للمعارف والمفاهيم المتضمنة بالبرنامج، وتتفق النتيجة السابقة مع معظم نتائج الدراسات السابقة المرتبطة ببناء البرامج التدريبية والتعليمية التي تؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختبارات القبلية البعديّة مما يؤكد فاعلية هذه البرامج في تحصيل الطلاب أو المتدربين للمعارف المتضمنة في هذه البرامج، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (سارة إبراهيم: ٢٠٢٠)، ودراسة (هشام أحمد: ٢٠٢١)، ودراسة (رحاب محمد: ٢٠١٩)، وكذلك دراسة (هدى السيد: ٢٠٢٠)، ودراسة (أحمد علي، رحاب محمد، رحاب جمعة: ٢٠٢٢)، والتي أسفرت نتائجهم عن وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات الطلاب أو المتدربين في اختبار المعارف المتضمنة بالبرامج التعليمية والتدريبية المقترحة قبل وبعد تطبيقها لصالح التطبيق البعدي، وأكدت على أن التنظيم والتخطيط المسبق لهذه البرامج يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة مما يسهم بصورة فعالة في تعلم أكثر إيجابية.

الفرض الثالث: ينص الفرض الثالث على ما يلي:

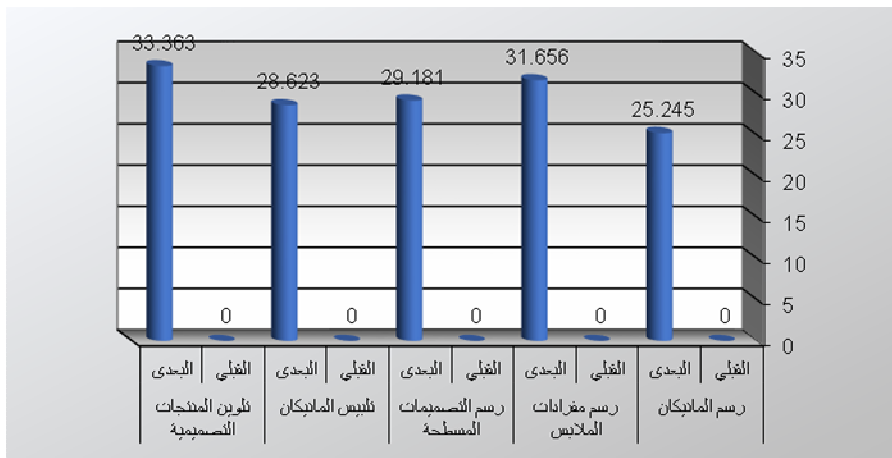
"يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين في التطبيق القبلي والبعدي للاختبار المهاري لصالح التطبيق البعدي".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق معادلة "بليك" والجدول والشكل التاليين

يوضحان ذلك:

جدول رقم (٧) نسبة الكسب المعدل لمحاور الاختبار المهاري "معادلة بليك"

الدالة	نسبة الكسب المعدل	الدرجة النهائية	المتوسط الحسابي		
دال	١,٨	٢٨	-	القبلي	رسم المانيكان
			٢٥,٢٤٥	البعدي	
دال	١,٧٦	٣٦	-	القبلي	رسم مفردات الملابس
			٣١,٦٥٦	البعدي	
دال	١,٨٢	٣٢	-	القبلي	رسم التصميمات المسطحة
			٢٩,١٨١	البعدي	
دال	١,٧٨	٣٢	-	القبلي	تلبس المانيكان
			٢٨,٦٢٢	البعدي	
دال	١,٨٥	٣٦	-	القبلي	تلوين المنتجات التصميمية
			٣٣,٣٦٢	البعدي	
دال	١,٨	١٦٤	-	القبلي	مجموع الاختبار المهاري
			١٤٨,٠٧٠	البعدي	



شكل رقم (٣) يوضح نسبة الكسب المعدل لمحاور الاختبار المهاري

يتضح من الجدول رقم (٧) والشكل رقم (٣) الآتي:

- نسبة الكسب المعدل لكل من للمحور الأول "شف المانيكان وإمكانية التعديل عليه"، والمحور الثاني "تلبس المانيكان"، والمحور الثالث "رسم التصميمات المسطحة"، والمحور الرابع "تلوين المنتجات التصميمية على المانيكان"، والمحور الخامس "تصميم وإبتكار لوحة التصميم "القصة"، كانت (١,٨، ١,٧٦، ١,٨٢، ١,٧٨، ١,٨٥) على التوالي وهي قيم دالة إحصائياً ومقبولة حيث تقع في المدى الذي حدده "بليك" والذي يتراوح بين "١,٢ - ٢".

٢- نسبة الكسب المعدل "١.٨" للمجموع الكلي للاختبار المهاري، وهي قيمة دالة إحصائياً ومقبولة حيث تقع في المدى الذي حدده "بليك" والذي يتراوح بين "١.٢ - ٢"، مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي في تعلم المتدربين لمهارات تصميم الأزياء، وبذلك يتحقق الفرض الثالث. تشير النتيجة السابقة إلى تفوق الأداء البعدي في درجات مقياس التقدير لمحاو الاختبار المهاري، مما يدل على ارتفاع مستوى أداء المتدربين في المهارات التي يضمنها البرنامج التدريبي المقترح، وبالتالي استطاع المتدربين رسم المانيكان النسائي التعليمي والحر في ضوء مفاهيم التشريح، ورسم التصاميم المسطحة، وتلبيس المانيكان، وتلوين المنتجات التصميمية على المانيكان بدرجة عالية من الاتقان مع تقديم التصميمات النهائية بأسلوب عرض يتناسب مع التصاميم المقدمة، وقد يرجع ذلك إلى ما يتميز به البرنامج من تنظيم وتسلسل منطقي لمراحل التدريب، مما ساعد على سهولة تعلم المهارات المتضمنة بالبرنامج التدريبي، بالإضافة إلى استخدام بعض الوسائل التدريبية المساعدة لزيادة فاعلية التدريب، ويؤكد ذلك (سعد الدين خليل: ٢٠١١) حيث يوضح أن المدربين يستخدمون العديد من الأساليب التدريبية خلال تنفيذ البرنامج التدريبي، وذلك ليتمكنوا من عرض أفكارهم وترسيخها في أذهان المتدربين بأفضل صورة، مع التأكيد على أن هذه الأساليب ليست بدائل لبعضها البعض، بل لكل منها المجال الذي يمكن أن يحقق أفضل النتائج، إلا أنه يمكن استخدام أكثر من أسلوب في نفس الوقت.

والنتيجة الإحصائية السابقة تؤكد على فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تعلم مهارات تصميم الأزياء، وتتفق هذه النتيجة السابقة مع نتائج بعض الدراسات والبحوث التي هدفت إلى تصميم البرامج التدريبية في مجال الملابس والنسيج عامة وتصميم الأزياء خاصة والتي تؤكد وجود فروق دالة إحصائياً بين الاختبارات القبلي والبعدي لصالح الاختبارات البعدية مما يؤكد فاعلية البرامج التدريبية في تنمية واكتساب المتدربين للمهارات المتضمنة بهذه البرامج، مثل دراسة كلاً من (شيماء محمد: ٢٠١٨)، ودراسة (رشا علي: ٢٠٢٣)، ودراسة (هيفاء إبراهيم: ٢٠٢٠)، وكذلك دراسة (هالة محمد: ٢٠١٩) فقد أسفرت نتائج هذه الدراسات عن فاعلية البرنامج المقترح في كل منهم من حيث تعلم الطلاب أو المتدربين للمهارات المتضمنة بكل برنامج، وأسفرت نتائجهم كذلك عن وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين في الاختبار المهاري قبل وبعد تطبيق البرنامج لصالح التطبيق البعدي.

**الفرض الرابع:** ينص الفرض الرابع على ما يلي:

**"إيجابية آراء المتدربين نحو البرنامج التدريبي لتعلم تصميم الأزياء"**

وللتحقق من هذا الفرض تم ما يلي: تم حساب التكرارات والنسب المئوية لآراء المتدربين نحو استخدام البرنامج التدريبي لتعلم تصميم الأزياء، والجدول التالي يوضح ذلك:



جدول رقم (٨) يوضح التكرارات والنسب المئوية لأراء المتدربين نحو البرنامج التدريبي لتعلم تصميم الأزياء

م	العبارات	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق	
		ك	%	ك	%	ك	%
١	أهداف البرنامج التدريبي واضحة ومعلنة منذ بداية التدريب	٢٥	٪٧٥.٨	٦	٪١٨.٢	٢	٪٦.١
٢	المادة التدريبية للبرنامج التدريبي منظمة بشكل منطقي ومتسلسل	٢٨	٪٨٤.٨	٤	٪١٢.١	١	٪٣
٣	يحتوي البرنامج التدريبي على عدد كاف من الأنشطة والتدريبات العملية	٢٦	٪٧٨.٨	٣	٪٩.١	٤	٪١٢.١
٤	الفترة الزمنية للبرنامج التدريبي مناسبة للمحتوي التدريبي	٢٠	٪٦٠.٦	١٠	٪٣٠.٣	٣	٪٩.١
٥	يلبي البرنامج التدريبي احتياجات فعلية لدى المتدرب في مجال تعلم تصميم الأزياء	٢٥	٪٧٥.٨	٧	٪٢١.٢	١	٪٣
٦	يساعد البرنامج التدريبي على اكتساب خبرات جديدة للمتدرب في مجال تصميم الأزياء	٢٨	٪٨٤.٨	٤	٪١٢.١	١	٪٣
٧	يساعد البرنامج التدريبي على اكتساب مهارات جديدة للمتدرب في مجال تصميم الأزياء	٢٦	٪٧٨.٨	٥	٪١٥.٢	٢	٪٦.١
٨	يسهم البرنامج التدريبي في تحسين مستوى الأداء في مجال تصميم الأزياء	٣٠	٪٩٠.٩	٢	٪٦.١	١	٪٣
٩	يساعد البرنامج التدريبي على تكوين اتجاهات إيجابية لدى المتدرب نحو تصميم الأزياء	٢٩	٪٨٧.٩	٢	٪٦.١	٢	٪٦.١
١٠	يشعرني البرنامج التدريبي بالسعادة أثناء التدريب	٢٧	٪٨١.٨	٣	٪٩.١	٣	٪٩.١
١١	يسهم البرنامج التدريبي في التنمية المهنية للمتدرب في مجال تصميم الأزياء	٢٨	٪٨٤.٨	٥	٪١٥.٢	٠	٪٠
١٢	يساعد البرنامج التدريبي على تحري الدقة في إنتاج الرسومات التصميمية	٢٥	٪٧٥.٨	٤	٪١٢.١	٤	٪١٢.١
١٣	يسهم البرنامج التدريبي في إعداد كوادز مؤهلة فنياً ومهارياً من مصممي الأزياء لمواكبة احتياجات سوق العمل	٢٦	٪٧٨.٨	٦	٪١٨.٢	١	٪٣
١٤	يضيف البرنامج التدريبي خبرة تطبيقية في مجال تصميم الأزياء	٢٧	٪٨١.٨	٢	٪٦.١	٤	٪١٢.١
١٥	يفيد البرنامج التدريبي المتدرب علمياً وعملياً في مجال تصميم الأزياء	٢٩	٪٨٧.٩	١	٪٣	٣	٪٩.١
١٦	يساعد البرنامج التدريبي المتدرب على تصميم الأزياء بشكل أفضل	٢٥	٪٧٥.٨	٣	٪٩.١	٥	٪١٥.٢
١٧	يحتوي البرنامج التدريبي على موضوعات جديدة للمتدرب في مجال تصميم الأزياء	٢٧	٪٨١.٨	٢	٪٦.١	٤	٪١٢.١
١٨	يزيد البرنامج التدريبي من اهتمام المتدرب لتعلم تصميم الأزياء	٢٦	٪٧٨.٨	٧	٪٢١.٢	٠	٪٠
١٩	يساعد البرنامج التدريبي على زيادة ثقة المتدرب في قدراته ومهاراته كمصمم أزياء يلبي احتياجات سوق العمل	٢٧	٪٨١.٨	٣	٪٩.١	٣	٪٩.١
٢٠	يزيد البرنامج التدريبي من دافعية المتدرب لتنمية مهاراته في مجال تصميم الأزياء	٢٩	٪٨٧.٩	٢	٪٦.١	٢	٪٦.١
٢١	يساعد البرنامج التدريبي على رفع مستوى المتدرب المتعثر في تصميم الأزياء	٢٤	٪٧٢.٧	٦	٪١٨.٢	٣	٪٩.١
٢٢	انصح زملائي بالالتحاق بهذا البرنامج التدريبي	٣١	٪٩٣.٩	٢	٪٦.١	٠	٪٠
	المجموع	٥٨٨	٪٨٠.٩	٨٩	٪١٢.٣	٤٩	٪٦.٧

يتضح من الجدول السابق أن مجموع استجابات أفراد عينة البحث كانوا موافقين بنسبة ٨٠.٩٪، بينما جاءت استجابات العبارات (موافقين إلى حد ما) بنسبة ١٢.٣٪، أما (لا أوافق) فقد كانت

النسبة ٦.٧٪، وهذا يدل على نجاح البرنامج التدريبي في تكوين آراء إيجابية لدى المتدربين نحوه لتعلم تصميم الأزياء.

وترجع الباحثة ذلك إلى رغبة وتحمس الطلاب لتعلم المعارف والمهارات المتضمنة بالبرنامج التدريبي المقترح والسعي نحو تنمية أدائهم المهاري من خلال تطبيق كل ما هو جديد في مجال تصميم الأزياء لمسايرة متطلبات العصر من تطوير وتحديث وتلبية احتياجات سوق العمل، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة كل من (سارة إبراهيم: ٢٠٢٠)، ودراسة (هاله محمد: ٢٠١٩)، ودراسة (شيماء محمد: ٢٠١٨)، ودراسة (رشا علي: ٢٠٢٣)، ودراسة (هيفاء إبراهيم: ٢٠٢٠)، والتي أسفرت عن إيجابية آراء المتدربين نحو البرامج التدريبية المقدمة لهم، وبذلك يتحقق **الفرض الرابع.**

### **التوصيات:**

في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج توصي الباحثة بالآتي:

- التعاون بين الجامعات ومصانع الملابس الجاهزة والمراكز التدريبية لإعداد برامج تدريبية في مجال تصميم الأزياء وفقاً لمتطلبات العصر ومتغيراته والاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
- الاستفادة من البرنامج المقترح في تنفيذ برامج تدريبية لتعلم تصميم الأزياء بقسم الملابس والنسيج بكلية الاقتصاد المنزلي والكليات والمعاهد المناظرة.
- إعداد مجلة دورية تضم تصميمات وأعمال المتدربين المتميزة، لتسويقها على المهتمين بصناعة الملابس لفتح مجالات العمل لهم ودفع خطواتهم للمزيد من الابتكار.
- الاستفادة من البرنامج المقترح في إعداد بورتوفوليو "Portfolios" لعرض أفضل تصميمات وأعمال المتدربين، كوسيلة لعرض قدراتهم الإبداعية ومواهبهم الخاصة إلى عملائهم المتوقعين في سوق العمل.

### **المراجع References:**

١. أحمد حسين اللقاني (١٩٩٦): معجم المصطلحات التربوية في المناهج وطرق التدريس، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
٢. أحمد علي محمود، رحاب محمد، رحاب جمعة (٢٠٢٢): فاعلية برنامج تدريبي لطلاب التعليم الفني لتنمية مهاراتهم في صناعة الملابس الجاهزة لتلبية سوق العمل، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا، مجلد ٨، عدد ٤٢.
٣. أحمد محي خلف (٢٠١٩): العوامل الثقافية والاجتماعية وتأثيرها على الخطط الإستراتيجية لتشغيل الشباب في بعض دول العالم، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية.
٤. أمل عبد الرحمن (٢٠١٠): إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة القاهرة.
٥. حسن شحاته، زينب النجار (٢٠١١): معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
٦. خضير كاظم حمود، ياسين كاسب (٢٠٠٧): إدارة الموارد البشرية، ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.

٧. رحاب محمد علي (٢٠١٩): فاعلية برنامج تدريبي في إكساب الخريجين غير المتخصصين المعارف والمهارات اللازمة لتصميم نموذج وتنفيذ فستان طفلة، مجلة الاقتصاد المنزلي، الجمعية المصرية للاقتصاد المنزلي، عدد ٣٥، مصر.
٨. رشا علي حافظ (٢٠٢٣): فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارة التشكيل علي المانيكان لخريجي الكليات الغير متخصصة، مجلة التصميم الدولية، الجمعية العلمية للمصممين، كلية الفنون التطبيقية، جامعة حلوان، عدد ١٣، مجلد ٣.
٩. رمضان محمود عبد القادر (٢٠٢٠): استراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة التنمية المستدامة لدي طلاب الجامعات المصرية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، بحث منشور، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ج٦٦.
١٠. سارة إبراهيم مهران (٢٠٢٠): قياس أثر برنامج تدريبي لخريجي قسم الملابس والنسيج لتأهيلهم للعمل بمجمع التعليم التكنولوجي المتكامل، مجلة التصميم الدولية، الجمعية العلمية للمصممين، كلية الفنون التطبيقية، جامعة حلوان، مجلد ١٠، عدد ٤.
١١. سعد الدين خليل عبد الله (٢٠١١): صناعة مدرب، بدون دار نشر، القاهرة.
١٢. شيماء محمد عطية (٢٠١٨): فاعلية برنامج تدريبي قائم علي احتياجات سوق العمل في تنمية مهارات تصميم الأزياء لدي طلاب الاقتصاد المنزلي، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا، عدد ١٧.
١٣. عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٥): مهارات أخصائي التدريب، ط١، مركز الخبرات المهنية للإدارة، الجيزة، القاهرة.
١٤. عبير علي الدسوقي (٢٠١٩): تصور مقترح لمعايير تحقيق الميزة التنافسية لمراكز التدريب بالجامعات المصرية وفقاً لرؤية مصر ٢٠٣٠، المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، جامعة بنها، مجلد ٢، عدد ٦.
١٥. عصام عطا الله حسين (٢٠١٠): تحديد الاحتياجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية، ط١١، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
١٦. علي بن سعيد القحطاني (٢٠١٩): التحديات التي تواجه إقامة برامج تدريب لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، العدد ١١، الجزء ٤.
١٧. كامل علي متولي (٢٠٠٨): إدارة الموارد البشرية، بدون دار نشر، القاهرة.
١٨. كفاية سليمان أحمد، نجوي شكري محمد (١٩٩٣): تصميم الأزياء والتشكيل علي المانيكان باستخدام أسلوب البرمجة، دار الفكر العربي، القاهرة.
١٩. محمد صادق إسماعيل (٢٠١٤): تخطيط التدريب ودوره في تحقيق أهداف المنظمات العامة والخاصة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
٢٠. محمد عبد الغنى حسن (٢٠١١): دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة.
٢١. مدحت محمد أبو النصر (٢٠٠٩): مراحل العملية التدريبية - تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية، الطبعة الأولى، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.

٢٢. هالة محمد مصطفى (٢٠١٩): فاعلية برنامج تدريبي لتعلم تأثيرات فرش الرسم "Brushes" في تصميم الأزياء باستخدام برامج الجرافيك، بحث منشور بالمؤتمر العلمي الدولي السادس "الدراسات النوعية ودورها في تنشيط السياحة لتنمية الاقتصاد القومي"، ٦- ٩ مارس ٢٠١٩، كلية التربية النوعية، جامعة طنطا.

٢٣. هدي السيد عبد العزيز (٢٠٢٠): فاعلية برنامج قائم على نظرية جيلفورد لتنمية بعض مهارات التفكير الإبداعي في تصميم الأزياء لدى طالبات قسم تصميم الملابس والحلي، المجلة العلمية للدراسات والبحوث التربوية والنوعية، كلية التربية النوعية، جامعة بنها، عدد ١٤.

٢٤. هدي بنت سلطان (٢٠١٦): فاعلية برنامج تدريبي لتعليم الفتيات مهارة تصميم الأزياء - مجلة علوم وفنون - دراسات وبحوث - مصر - مج ٢٨ عدد ١٤.

٢٥. هشام أحمد السيد (٢٠٢١): فاعلية برنامج تدريبي لأسس تدعيم جاكيت البدلة الرجالي الكلاسيك بخامات الحشو لطلاب الفرقة الرابعة بقسم الملابس والنسيج، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا، مجلد ٧، عدد ٣٦.

٢٦. هيفاء إبراهيم حبيب (٢٠٢٠): برنامج تدريبي لتنمية وتطوير مهارة المراهقات في إنتاج مكملات ملابسية، المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد ١١.

27. Inez Hofner Farrell (2000): Navigation Tools Effect of Learners Achievement Attitude", Blacksburg, Virginia.

28. <https://psd.gov.jo/media/gsrpbzsw>.

29. <https://www.ekb.eg/ar/home>.

30. <https://www.presidency.eg/ar/> -2030.

## ***A Training Program to Learn Fashion Design for Graduates in light of Egypt's Vision 2030"***

***Dr. Hala Mohamed Mostafa Soliman\****

### **Abstract:**

The current research aims to measure an effective measure for a non-accredited graduate fashion design learning training program, And creating a positive attitude among non-specialized trainees towards learning fashion design, The current research relies on the quasi-experimental method due to its suitability for achieving the research objectives and verifying its hypotheses, The descriptive approach is to measure and describe opinions and analyze the skills included in the training program under study.

The research sample consists of some graduates from colleges not specialized in the field of clothing and textiles, numbering 33 trainees.

The results showed the effectiveness of the proposed training program in teaching trainees fashion design knowledge and skills, and the results resulted in:

- There are statistically significant differences between the average scores of the trainees at the level of (0.01) in the pre- and post-application of both the achievement and skills test in favor of the post-application.
- There are statistically significant differences between the average scores of the trainees at the level of (0.01) in the pre- and post-application of the achievement test in favor of the post-application.
- There are statistically significant differences between the average scores of the trainees at the level of (0.01) in the pre- and post-application of the skills test in favor of the post-application.
- Positive opinions of trainees towards learning fashion design.

The study recommends the necessity of cooperation between universities, ready-made garment factories, and training centers to prepare training programs in the field of fashion design in accordance with the requirements of the times, its variables, and the actual needs of the labor market.

### **Keywords:**

Training Program, Fashion Design, Egypt's Vision 2030.

\* Assistant Professor at the Department of Clothing and Textile, Faculty of Home Economics, Helwan University