

برنامج تدريبي لرفع كفاءة السيدات في إعادة ضبط الجونلة الجاهزة A training program for the elevation of the efficiency of females in re-tuning ready-made Skirt

د/ دعاء نبيل علي سلامة

مدرس الملابس والنسيج قسم الاقتصاد المنزلي، كلية التربية النوعية - جامعة المنيا

كلمات دالة: Keywords

برنامج تدريبي
Training Program
كفاءة
Efficiency
إعادة الضبط
Re-Tuning
الجونلة الجاهزة
Ready-Made Skirt

ملخص البحث Abstract

تنمية الموارد البشرية هي سلسلة من الإجراءات والأسس تهدف إلى تنظيم الأفراد للحصول على أقصى فائدة من الكفاءات البشرية واستخراج أفضل طاقاتهم ، وتعد مدخلاً لتحقيق عملية التنمية الشاملة. ومما لا شك فإن الجامعات والمؤسسات التعليمية تعتبر القاسم المشترك الأعظم في أي عمليات للتنمية الشاملة تتم على مستوى الدولة ، حيث أنها معينة بالدرجة الأولى بتنمية الموارد البشرية المدربة للمشاركة في دفع عجلة الإنتاج ، مما دعا الباحثة إلى إعداد برنامج تدريبي لرفع كفاءة السيدات في إعادة ضبط الجونلة الجاهزة. **تتلخص مشكلة البحث في التساؤلات الآتية :** ما الأسس العلمية التي يقوم عليها التدريب لإكساب المتدربات المعارف والمهارات اللازمة لإعادة ضبط الجونلة الجاهزة ؟ ما هي مكونات البرنامج التدريبي ؟ ما مدى فاعلية البرنامج التدريبي في إكساب المعارف الأساسية اللازمة لإعادة ضبط الجونلة الجاهزة ؟ ما مدى فاعلية البرنامج التدريبي في إكساب المهارات الأساسية اللازمة لإعادة ضبط الجونلة الجاهزة ؟ **ويهدف البحث الي :** تحديد مدى فاعلية البرنامج التدريبي في إكساب المعارف والمهارات اللازمة لإعادة ضبط الجونلة الجاهزة، والى تدريب وتنمية الموارد البشرية بما يحقق احتياجات المجتمع ويتواءم مع تطوره وكذلك إعداد وتدريب السيدات لإكسابهم مهارات بتطبيقها سوق العمل ورفع القدرة التنافسية في أسواق العمل المحلية والخارجية. **منهج البحث :** اتبع هذا البحث المنهج التجريبي وذلك لملاءمته لتحقيق أهداف البحث والتحقق في فروضه. **وتوصل البحث الي أنه** توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات للبرنامج التدريبي قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي. وكذلك توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات في المعارف المكتسبة قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي ، وأنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات في المهارات المكتسبة قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي ،

Paper received 19th August 2017, accepted 25th September 2017, published 1st of October 2017

مقدمة Introduction

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

فالموارد البشرية هي المورد الحقيقي الذي يولد الطاقات الكامنة ويبدع ويبتكر ويدير الأصول الأخرى بالمنظمة. (باري كسواي : 2002م : 133)

فتنمية الموارد البشرية هي سلسلة من الإجراءات والأسس تهدف إلى تنظيم الأفراد للحصول على أقصى فائدة من الكفاءات البشرية واستخراج أفضل طاقاتهم ، وتعد مدخلاً لتحقيق عملية التنمية الشاملة ، (محمد أمين عبد الطيف : 2008م : 372).

فالعنصر البشري هو أساس عملية التطوير ، وهو العنصر القادر على تحقيق التغيير الذي نريده من خلال تنمية مهاراته لمواكبة التطور الهائل في أساليب العمل في ظل مبادئ التنافسية خاصة في قطاع صناعة الملابس الجاهزة. (www.amon.nic.gov)

فإعداد العنصر البشري بمستويات معترف بها دولياً حتى توازي في قدراتها وكفاءتها المستويات العالمية ، يعتبر عنصراً هاماً لجذب الاستثمارات الأجنبية ويفتح أسواقاً جديدة للمنتجات المصرية تتنافس فيها بإنتاجها المتميز ، كما يتيح فرص عمل جديدة لعمالة مدربة بجدارة ومن ثم قادرة على المنافسة محلياً وخارجياً (سعيد حسن عبد الرحمن : 2002م : 171).

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 التي تتمتع بالعديد من الخصائص والمميزات التي تؤهلها لتكون أحد محركات دفع عجلة التنمية البشرية في مصر. (محمد عبد الخالق : 2002م : 87)

ويرتبط كلاً من التدريب والتنمية ارتباطاً وثيقاً بتنمية القوى البشرية بهدف تحقيق تنمية الإنسان وبالتالي المجتمع في كافة المجالات ، ويعتبر علماء النفس الصناعي التدريب من بين الحلول المطروحة

لحل المشكلات الحضارية الحديثة ، فالتدريب يعتبر من قبيل الاستثمار في الرأسمال البشري لتمكين الفرد من لعب الدور الذي يسند إليه في إطار البيئة الحديثة (إيمان مرعي : 2005م : 13).
فالتدريب له مردود وعائد يظهر في بناء العنصر البشري المنتج والفعال الذي يساهم بدوره في زيادة الكفاءة الإنتاجية على مستوى المنظمة ككل. (أمل عبد الرحمن : 2007م : 239) ، فهو نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في معلومات ومهارات وخبرات واتجاهات الأفراد. (www.wikipedia.org)

وتسعى الدولة الي إعداد برامج تدريبية تهدف إلى رفع مهارات الأفراد والمساهمة في توفير فرص عمل للشباب ، ويتم تنفيذ هذه البرامج على أحدث نظم التدريب العالمية من حيث مناهج وأساليب التدريب كما أكدت على تقديم كل الدعم والمساندة لقطاع الصناعة مشيرة إلى أن إستراتيجية تحديث الصناعة المصرية تسير في الاتجاه الصحيح وفقاً للرؤية والأهداف الموضوعية. (www.mfti.gov.eg).

فالتحدي الأساسي هو تطوير وتحديث أساليب وقواعد التدريب والتنمية والتي تعتبر عنصراً حاسماً في زيادة القدرة التنافسية ، مما يدعو إلى ضرورة تأسيس شبكة للتدريب وتنمية الموارد البشرية لمواكبة التطور التكنولوجي العالمي في صناعة التدريب.
وتعتبر الصناعة في عصرنا الحالي أحد أهم الركائز والدعائم في البنيان الاقتصادي ، والتي يتوقف النشاط 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 ، حيث تمثل أحد أهم القطاعات الاقتصادية التي تستحوذ على اهتمام كبير ، لذا فقد اهتمت الدولة بصناعة الملابس باعتبارها دعامة أساسية لبناء المستقبل.

وتنوعت الدراسات التي تناولت التدريب في صناعة الملابس مثل دراسة "Trevor Morrow : 2001" ، ودراسة "حاتم أحمد محمود رفاعي : 2002م" ، ودراسة "Jim Phillips : 2002" التي هدفا الي التعرف أثر استخدام البرامج تدريبية على اكتساب المعارف والمهارات للأفراد ، كذلك دراسة "Yen- Pablo Bo

- السلوكيات. (كامل علي متولي : 2007م : 254).
- نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الفرد في عمله. (صلاح الدين محمد : 2000م : 211)
- **البرنامج التدريبي :**
- بنية مستقلة من مجموعة المهارات المراد إيصالها إلى المتدربة والتي تصاغ وفق أسلوب منظم يبدأ بتحديد الأهداف وينتهي بعملية التقييم. (www.wikipedia.org)
- **المقصود بالبرنامج التدريبي في هذا البحث :**
- برنامج مصمم بمحتوى وعمق معينين ومدى زمني محدد لتغطية الاحتياجات التدريبية ، فيسهم تكامل وفاعلية المدخلات في تحقيق جودة عملية التدريب.
- **الضبط :**
- التوافق الحقيقي بين شكل الجسم والخطوط الخارجية وكذلك الخطوط البنائية داخل التصميم للزى بحيث ينسدل بنعومة وإنسيابية ويتحقق فيه التوازن والاتساق والملائمة فيظهر الزى في شكل أكثر جاذبية وجمالا على الجسم. (Aldrich , 10 : 1999 : Winifred)

فروض البحث Hypothesis

- 1- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات للبرنامج التدريبي قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي.
- 2- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات في المعارف المكتسبة قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي ، ويندرج تحت هذا الفرض الفروض الفرعية :
"2 - أ" توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات في المعارف الخاصة بتعديل نموذج الأمام قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي.
"2 - ب" توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات في المعارف الخاصة بتعديل نموذج الخلف قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي.
- 3- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات في المهارات المكتسبة قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي ، ويندرج تحت هذا الفرض الفروض الفرعية :
"3 - أ" توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات في المهارات الخاصة بتعديل نموذج الأمام قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي.
"3 - ب" توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات في المهارات الخاصة بتعديل نموذج الخلف قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي.

منهج البحث Methodology

اتبع هذا البحث المنهج التجريبي وذلك لملاءمته لتحقيق أهداف البحث والتحقق في فروضه.

عينة البحث Sample

تكونت عينة البحث من (40) متدربة ، تم تدريبهم في الفترة من 2017/7/1م إلى 2017/8/1م.

أدوات البحث :

- 1- بناء البرنامج التدريبي.
- 2- اختبار تحصيلي معرفي (قبلي / بعدي) لقياس أثر التحصيل قبل التدريب وبعده
- 3- اختبار مهاري (قبلي / بعدي).
- 4- مقياس تقدير لقياس المهارات التي يحتويها البرنامج.

حدود البحث Delimitations

التدريب على إعادة ضبط الجونلة الجاهزة.

الإطار النظري Theoretical Framework

أهمية التدريب :

Uywn VU : 2000 "HSU & Brian Kleiner" ، ودراسة " 2003 : " ، ودراسة "إبراهيم صابر محمد : 2004م) حيث توصلنا إلى فاعلية البرنامج التدريبي في إكساب الأفراد المعارف والمهارات اللازمة لتقنيات الحياكة ، بالإضافة الي دراسة " 2005 : Akuratiyagamage & Vathsala" ، ودراسة " 2006 : Anonymous" وجميعها أكدت علي فاعلية برامج التدريب وأثرها في رفع كفاءة المتدربين ، كذلك دراسة " 1995 : Martineau Jennifer Wells" ، ودراسة " Ross 2000 : Lawrence Peckford" ، ودراسة " Alex Blyth : 2004" ، ودراسة "حاتم أحمد محمود رفاعي ، حازم عبد الفتاح عبد المنعم : 2007م" وجميعها أكد علي أهمية الاستمرار في عمليات التدريب.

ومما لا شك فإن الجامعات والمؤسسات التعليمية تعتبر القاسم المشترك الأعظم في أي عمليات للتنمية الشاملة تتم علي مستوى الدولة ، حيث أنها معينة بالدرجة الأولى بتنمية الموارد البشرية المدربة للمشاركة في دفع عجلة الإنتاج ، مما دعا الباحثة إلى إعداد برنامج تدريبي لرفع كفاءة السيدات في إعادة ضبط الجونلة الجاهزة.

مشكلة البحث Statement of the problem

تتلخص مشكلة البحث في التساؤلات الآتية :

- 1- ما الأسس العلمية التي يقوم عليها التدريب لإكساب المتدربات المعارف والمهارات اللازمة لإعادة ضبط الجونلة الجاهزة ؟
- 2- ما هي مكونات البرنامج التدريبي ؟
- 3- ما مدى فاعلية البرنامج التدريبي في إكساب المعارف الأساسية اللازمة لإعادة ضبط الجونلة الجاهزة؟
- 4- ما مدى فاعلية البرنامج التدريبي في إكساب المهارات الأساسية اللازمة لإعادة ضبط الجونلة الجاهزة ؟

أهداف البحث Objectives

يهدف هذا البحث إلى :

- 1- تحديد مدى فاعلية البرنامج التدريبي في إكساب المعارف والمهارات اللازمة لإعادة ضبط الجونلة الجاهزة.
- 2- تدريب وتنمية الموارد البشرية بما يحقق احتياجات المجتمع ويتواءم مع تطوره.
- 3- إعداد وتدريب السيدات لإكسابهم مهارات يتطلبها سوق العمل.
- 4- رفع القدرة التنافسية في أسواق العمل المحلية والخارجية.

أهمية البحث Significance

ترجع أهمية هذا البحث إلى :

- 1- إبراز دور المؤسسات التعليمية في تنمية الموارد البشرية.
- 2- تلبية احتياجات سوق العمل في إعداد كوادر فنية مدربة تتوافر فيها القدرات المعرفية والمهارية التي تؤهلهم لمواكبة التطور السريع في مجال صناعة الملابس.
- 3- قد يساهم هذا البحث في إيجاد مجالات للعمل وتحسين مستوى الأداء مما يؤثر على الدخل القومي تأثيراً إيجابياً.

مصطلحات البحث Terminology

- برنامج :

- هو النقطة المرسومة لعمل ما (المعجم الوجيز: 2001: 47)
- هو مجموعة من الخبرات التي تعالج عدة موضوعات متكاملة وشاملة من الناحية النظرية والعملية حتى تؤدي العملية التعليمية دورها. (كوثر كوجك : 1997م : 228).

- التدريب :

- في اللغة العربية يعني التعويد والتأديب والمران فيقال درب الفرس أي أدبه وعلمه ومرنه. (محمد أيمن عبد اللطيف: 2007م : 367).
- نشاط علمي يهدف إلى صقل المعارف وتنمية الكفاءات وتغيير

لاكتساب معلومات ومهارات جديدة نتيجة للتغير السريع والمتواصل في طرق وأساليب العمل وظهور الاختراعات الجديدة. (محمد أيمن عبد اللطيف : 2008م : 374).

ثانياً : التدريب نظام متكامل وليس نظام عشوائي :

التدريب عملية متكاملة تتضمن المعلومات والمهارات والقدرات والاتجاهات والسلوك ، ومن ثم فهي تهدف إلى تنمية الفرد في مجمله ، فهو نشاط مترابط الأجزاء لا ينبع من فراغ كما أنه لا يتجه إلى فراغ (كامل علي متولي : 2008م : 265).

ثالثاً : التدريب نشاط منظم :

فالعملية التدريبية خاضعة للدراسة والبحث العلمي ولا تترك للممارسات العشوائية والاجتهادات غير المنظمة. (www.wikipedia.com).

رابعاً : التدريب نشاط واقعي متطور :

يجب أن يكون التدريب واقعياً وملياً للاحتياجات الفعلية للمتدربين بما يتواءم وإمكاناتهم ومستوياتهم ، وأن يكون متطوراً يمد كل متدرب بكل ما هو جديد في مجال تخصصه. (علي محمد عبد الوهاب وآخرون : 2002م : 196).

خامساً : التدريب نشاط تعاوني :

يعتمد التدريب على التعاون بين الأطراف المختلفة المشتركة فيه ، وتمثل في الإدارة والمدرّب والمتدرب ، فالإدارة تقدم علي النشاط التدريبي عن اقتناع ، والمدرّب يربط بين أجزاء النشاط التدريبي المختلفة ويحقق التناسق والتجانس بينها ، أما المتدرب فيجب أن يكون لديه الرغبة في تنمية معلوماته ومهاراته. (كامل علي متولي : 2008م : 264).

سادساً : التدريب نشاط متدرج :

حيث يتدرج في تقديم المادة التدريبية مبتدئاً بالمعارف والمهارات الأساسية ثم يندرج منها إلي الموضوعات الأكثر تعقيداً (محمد أيمن عبد اللطيف : 2008م : 373).

سابعاً : التدريب نشاط متعدد الاتجاهات :

تتركز جهودات التدريب في اتجاهين ، اتجاه نظري : يهدف إلي زيادة وتطوير أداء المتدربات ، اتجاه عملي : يهدف إلي تعليم المتدربات مهارات وأساليب جديدة (www.wikipedia.com).

ثامناً : التدريب نشاط متغير ومتجدد :

فالتدريب يتفاعل مع متغيرات ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قالب وإنما يجب أن يتصف بالتغيير والتجديد. (محمد علي عبد الوهاب : 2009م : 214).

تاسعاً : التدريب عملية إدارية وفنية :

فيحتاج كعمل إداري إلي تحديد الأهداف ووضع الخطط والتنسيق بين الجهود والموارد للوصول إلي تلك الأهداف (كامل علي متولي : 2008م : 266).

تصميم نظام التدريب :

المرحلة الأولى : تحديد الاحتياجات التدريبية :

تعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية أول وأهم عملية في سلسلة العمليات المترابطة التي يشملها نظام التدريب ، حيث أن فاعلية باقي العمليات من تصميم وتنفيذ وتقييم تعتمد علي فعالية تحديد الاحتياجات التدريبية (محمد أيمن عبد اللطيف : 2008م : 388) ، فالاحتياجات التدريبية هي مجموع التغييرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبراته وأدائه واتجاهاته (www.dawaseredu.gov.sa).

وتمر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية بعدة خطوات هي :

- أ- الوقوف علي الأهداف المطلوب تحقيقها مستقبلاً.
- ب- تجميع بيانات عن مؤشرات الأداء الفردي والجماعي.
- ج- دراسة وتحليل البيانات لتحديد أهم مشكلات الأداء.
- د- تحليل وتصنيف المشكلات للتعرف علي أسبابها.
- هـ- ترجمة المشكلات إلي احتياجات تدريبية. (أمل عبد الرحمن : 2007م : 249).

المرحلة الثانية : تصميم المحتوى التدريبي :

- 1- على مستوى الفرد : يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته.
- 2- على مستوى المنظمة : يعتبر التدريب احد سمات المنظمات التي تحرص على مواكبة كل تغير في مجال استخدامات التكنولوجيا ، فبدون وجود قوة بشرية مطورة وقادرة على استيعاب التغير ، لن يستطيع كلا من الفرد أو المنظمة تحقيق أهداف النمو والرخاء في المستقبل. (عبد الرحمن توفيق : 2002م : 16).

- 3- على مستوى المجتمع : يحقق التدريب للمجتمع طاقات إنتاجية أكبر ، والارتقاء بمستوى الإنتاج والخدمات كما ونوعاً ، وتقليل الوقت والنفقات اللازمة للاداء نتيجة الارتقاء بمستوى أداء الموارد البشرية. (أمل عبد الرحمن : 2007م : 243)

منظومة التدريب :

يعتبر التدريب نظام مفتوح يتألف من أربعة أجزاء أساسية تتداخل وتتربط معاً في تكامل وثيق ، ولكل جزء أهميته الخاصة في حركة النظام الكلي وذلك كما يلي : (محمد أيمن عبد اللطيف : 2008 م : 382).

أولاً : المدخلات :

يقصد بمدخلات التدريب الأجزاء المراد إخضاعها لعمليات معينة لتحويلها إلى أشياء جديدة أو إكسابها مواصفات وخصائص معينة ، وتنقسم مدخلات نظام التدريب إلى :

- 1- مدخلات بشرية تتمثل في : المدربين ، المتدربات ، الفنيين.
- 2- مدخلات مادية تتمثل في :
أ- الخبرات والمعارف والمعلومات المطلوب إكسابها للمتدربين.
ب- الأهداف التدريبية.

ج- توفير المحتوى التدريبي المناسبة لعملية التدريب (عبد الحكم أحمد الخزامي : 2003م : 53)

- 3- مدخلات مالية تتمثل في الدعم المادي المتاح لإتمام عملية التدريب (مخصصات التدريب). (كامل علي متولي : 2008م : 266)

ثانياً : العمليات :

تتمثل في الإجراءات التي تقوم بها إدارة التدريب من أجل الأداء الأمثل لتحقيق الأهداف ، وتتم عملية تحويل المدخلات التدريبية إلي مخرجات على عدة مراحل هي :

- توصيف وتحليل العمليات والإجراءات.
- توصيف وتحليل سلوك الأفراد وتقييم أدائهم.
- تحديد الاحتياجات التدريبية. (عادل رمضان الزبيدي : 2009م : 211)
- تجهيز المعدات التدريبية.
- تنفيذ النشاط التدريبي والإشراف عليه.
- متابعة وتقييم النشاط التدريبي. (كامل علي متولي : 2008م : 266).

ثالثاً : المخرجات :

سلسلة النتائج والإنجازات التي نتجت عن العمليات السابقة للنظام التدريبي ، فهي حصلة التفاعل بين المدخلات والعمليات واندماجهم سوياً ، وتتمثل تلك المخرجات في التغييرات المعرفية والمهارية والسلوكية والمعنوية والمادية. (محمد أيمن عبد اللطيف : 2008م : 398).

رابعاً : التغذية المرتدة :

وهي بمثابة إجراء مقارنة بين مخرجات النظام التدريبي وبين الأهداف الموضوعية مسبقاً لتحديد مدى مطابقة النتائج الفعلية للنتائج المستهدفة ، وتحديد الانحرافات وعلاجها (علي محمد عبد الوهاب وآخرون : 2002م : 192).

المبادئ الرئيسية للتدريب :

أولاً : التدريب نشاط رئيسي مستمر :

فهو يقابل احتياجات متغيرة نتيجة للتغيرات الداخلية والخارجية ، فليس هناك حد معين يتوقف عنده التدريب ، فهناك حاجة دائمة

بنائية سليمة يمكن عن طريقها العمل بصناعة الملابس الجاهزة أو إقامة إحدى المشروعات الصغيرة ، وتضمن البرنامج التدريب على إعادة ضبط الجونلة الجاهزة
تحديد أهداف البرنامج التدريبي :
الأهداف العامة للبرنامج التدريبي :

- تستطيع المتدربة بعد اجتياز فترة التدريب أن :
- تتعرف على المفاهيم والمصطلحات المستخدمة في البرنامج التدريبي.
- تتزود بالمعلومات الأساسية اللازمة لإعادة ضبط الجونلة الجاهزة.
- تتعرف على أجزاء الجونلة.
- تتعرف على الأسس الواجب إتباعها عند إعادة ضبط الجونلة الجاهزة.

الأهداف الإجرائية للبرنامج التدريبي :

أ- الأهداف المعرفية : التي تهتم بالمعلومات والحقائق

- في نهاية التدريب تصبح المتدربة قادرة على أن :
- تستوعب المعلومات الأساسية اللازمة لإعادة ضبط الجونلة الجاهزة.
- تتعرف على الأماكن الصحيحة لأخذ القياس عليها لإعادة الضبط.
- تتعرف على المفاهيم والمصطلحات المستخدمة في عمل الجونلة.
- تذكر تعريف النموذج.
- تذكر الأدوات والخامات المساعدة اللازمة لإعادة ضبط الجونلة الجاهزة
- تتعرف على المقاسات المطلوبة لإعادة ضبط الجونلة الجاهزة.
- تتعرف على الأجزاء الأساسية المكونة للجونلة.
- تتعرف على النقاط الخاصة لإعادة ضبط الأمام.
- تتعرف على النقاط الخاصة لإعادة ضبط الخلف.
- تتعرف على النقاط الخاصة لإعادة ضبط خط ذيل الجونلة الجاهزة.

ب- الأهداف النفس حركية : التي تهتم باكتساب المهارات :

- تراعى تسلسل خطوات العمل.
- تستخدم شريط القياس بأسلوب صحيح.
- تجري العمليات الحسابية اللازمة لإعادة ضبط الجونلة الجاهزة.
- تعدل نموذج الأمام.
- تعدل نموذج الخلف.
- تجري التعديلات اللازمة لإعادة ضبط الجونلة الجاهزة.
- تطبق الأسس العلمية لإعادة ضبط الجونلة الجاهزة.

محتوى البرنامج التدريبي :

قامت الباحثة بتنظيم محتوى البرنامج وإعداده في الصورة الملائمة مع مراعاة الترابط بين أجزائه.

ضبط وتقويم البرنامج داخلياً :

تم عرض البرنامج التدريبي على مجموعة من الأساتذة المتخصصين للتأكد من سلامته من الناحية العملية والفنية ولإبداء رأيهم في مجموعة العناصر الآتية :

- مدى ارتباط السؤال بالهدف المراد تحقيقه.
- التسلسل المنطقي للمحتوى التدريبي.
- مدى اتفاق الأهداف والمحتوى مع البرنامج التدريبي.
- مدى سهولة ووضوح الصياغة.
- صحة الأسلوب العلمي المستخدم في المحتوى التدريبي.
- مدى مناسبة الوسائل والأدوات مع محتوى البرنامج التدريبي.

وقد أجمع الأساتذة المتخصصين على صلاحية البرنامج التدريبي للتطبيق مع إبداء بعض المقترحات بخصوص التسلسل المنطقي

تعتبر عملية تصميم المحتوى التدريبي بمثابة عملية إنتاج وصياغة وتحديد للمواد التدريبية اللازمة على ضوء الهدف من التدريب ، فهو الأداة الرابطة بين الاحتياجات التدريبية والأهداف المطلوب تحقيقها (مازن فارس رشيد : 2004م : 114).

فيأتي تصميم المحتوى التدريبي كترجمة للأهداف التدريبية ، فكل هدف تدريبي يتمثل في سد احتياج تدريبي أو أكثر بتعزيز قدرات أو تطوير اتجاهات وسلوكيات في مجال معين. (أحمد سيد مصطفى 2000م : 268).

ويتضمن تصميم محتوى التدريب عدة موضوعات أهمها :

1- تحديد أهداف التدريب : يقصد بأهداف التدريب الحلول الموضوعية لمعالجة المشاكل الناتجة من تحليل المشكلة ، (نفيسة محمد : 2007م : 128) ، فالأهداف هي التي تساعد على بلوغ النجاح في التدريب ، كما أنها المقياس لتقييم النشاط بعد تنفيذه والحكم عليه بالفشل أو بالنجاح (www.wikipedia.com).

2- تحديد المحتوى التدريبي : يقصد بالمحتوى التدريبي المعارف والمهارات اللازم تعلمها والموضوعات التي ستقدم للمتدربين خلال التدريب والتسلسل المنطقي للمحتوى (www.fao.org).

3- اختيار المدربين : المدرب يعتبر المحدد الأساسي لما يتم إنجازه في العملية التدريبية (محمد أيمن عبد اللطيف : 2008م : 383).

4- تحديد طرق وأساليب التدريب : الأسلوب التدريبي هو الطريق الذي يستخدم لنقل محتوى التدريب من المدرب إلى المتدربة للوصول إلى الأهداف المنشودة.

المرحلة الثالثة : تنفيذ المحتوى التدريبي :

ويقصد به الكيفية التي يتم بها ترجمة السياسات والاستراتيجيات والإجراءات التي تمت في مرحلة تصميم المحتوى لتحقيق الأهداف الموضوعية للتدريب (Combs, L: 2004: 27).

المرحلة الرابعة : تقييم المحتوى التدريبي :

يعرف التقييم بأنه "عملية جمع وتصنيف وتحليل وتفسير البيانات أو المعلومات (كمية وكيفية) عن ظاهرة أو موقف أو سلوك بقصد استخدامها في إصدار حكم أو قرار" على الأشياء في ضوء استخدام معايير معينة ، أو عملية يتم من خلالها إعطاء قيمة محددة لشيء ما. (محمد السيد علي : 2003م : 140).

خطوات تقييم التدريب :

- التقييم الأولي أو القبلي : لقياس مدى نجاح الإعداد له ، وتمثل هذه المرحلة في تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً للأسس العلمية للتأكد من ارتباط الاحتياجات التدريبية بالأهداف المنشودة ، ومحاولة التنبؤ بعوائد التدريب على المتدربات. (وليم تريس : 2004م : 271).
- التقويم البنائي أو الذاتي : بهدف بيان مدى ما تحقق من أهداف مرحلية للمتدرب أثناء تدريبه (هبة فؤاد : 2008م : 316).
- التقييم التشخيصي : بهدف تحديد نقاط القوة والضعف لدى المتدربة.
- التقييم النهائي أو البعدي : بهدف قياس مدى ما حققه التدريب من أهداف ، ومدى نجاحها في تلبية الاحتياجات التدريبية (عادل رمضان 2001م : 224).

إجراءات البحث Procedure :

إعداد البرنامج التدريبي :

قامت الباحثة بإعداد برنامج تدريبي لرفع كفاءة السيدات في إعادة ضبط الجونلة الجاهزة وفقاً للخطوات المنهجية السليمة ، وفيما يلي خطوات إعداد البرنامج التدريبي :

تحديد الموضوع :

اختارت الباحثة موضوع البحث بهدف إكساب المتدربات المعارف والمهارات اللازمة لإعادة ضبط الجونلة الجاهزة ليكونوا وحدة

المقترحات ، وقد تم التعديل بناءً على مقترحاتهم.

ثبات الاختبار التحصيلي المعرفي :

أ- الثبات باستخدام التجزئة النصفية :

تم التأكد من ثبات الاختبار التحصيلي المعرفي باستخدام طريقة التجزئة النصفية ، وكانت قيم معامل الارتباط $0.843 - 0.935$ ، هي قيم دالة عند مستوى 0.01 لاقتراب هذه القيم من الواحد الصحيح ، مما يدل على ثبات الاختبار التحصيلي المعرفي.

ب- ثبات معامل ألفا :

وجد أن معامل ألفا $= 0.886$ وهي قيمة مرتفعة وهذا دليل على ثبات الاختبار التحصيلي عند مستوى 0.01 .

صدق الاختبار التطبيقي المهاري :

تم عرض الاختبار على مجموعة من الأساتذة المتخصصين وأقروا جميعاً بصلاحيته للتطبيق.

ثبات الاختبار التطبيقي المهاري " ثبات المصححين ":

تم التصحيح بواسطة ثلاثة من الأساتذة المحكمين المتخصصين بالملابس والنسيج ، وذلك باستخدام مقياس التقدير في عملية التقييم وقام كل مصحح بعملية التقييم بمفرده.

وقد تم حساب معامل ارتباط بين الدرجات الثلاث التي وضعها المصححين (س ، ص ، ع) للاختبار التطبيقي البعدي باستخدام معامل ارتباط الرتب والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (1) معامل الارتباط بين المصححين للاختبار المهاري

المجموع الكلي	الخلف	الأمم	المصححين
0.791	0.854	0.705	س ، ص
0.842	0.913	0.882	س ، ع
0.758	0.806	0.924	ص ، ع

يتضح من الجدول السابق ارتفاع قيم معاملات الارتباط بين المصححين ، وهي قيم دالة عند مستوى 0.01 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.

إجراءات الدراسة الأساسية :

هدف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى إعداد برنامج تدريبي لرفع كفاءة السيدات في إعادة ضبط الجونلة الجاهزة.

عينة البحث :

تكونت عينة البحث من (40) متدربة ممن تتوفر لديهم الرغبة الحقيقية في التدريب ، تم تدريبهم في الفترة من 2017/7/1م إلى 2017/8/1م ، وترجع الباحثة انضباط المتدربات لشعورهم بأهمية الموضوع وأثره عليهم بعد انتهاء فترة التدريب.

خطوات إجراء الدراسة الأساسية :

طبقت التجربة خلال عام 2017م في الفترة من 2017/7/1م إلى

2017/8/1م واستغرق التطبيق شهر.

مرحلة ما قبل التدريب "التطبيق القبلي للاختبارين المعرفي والمهاري" :

* طبق الاختبار التحصيلي المعرفي على المتدربات وطلب من كل متدرب الإجابة على جميع الأسئلة.

* طبقت الاختبارات المهارية على نفس المتدربات حيث طلب من كل متدربة تنفيذ الاختبار المهاري.

مرحلة التدريب :

تم تنفيذ المحتوى التدريبي لإعادة ضبط نموذج الجونلة.

مرحلة ما بعد التدريب (التطبيق البعدي للاختبارين المعرفي والمهاري) :

لبعض خطواته وقد تم التعديل بناءً على مقترحاتهم.

إعداد أدوات تقييم البرنامج التدريبي :

1- اختبار تحصيلي موضوعي لتقييم المعلومات والمعارف المتضمنة في البرنامج التدريبي.

2- اختبار تطبيقي لقياس الأداء المهاري الذي يتضمنه البرنامج التدريبي.

3 - مقياس تقدير لتقويم النماذج الناتجة عن تطبيق الاختبار المهاري.

1- الاختبار التحصيلي الموضوعي المعرفي :

يحتاج البرنامج التدريبي إلى تصميم اختبار تحصيلي لقياس مستوى تحصيل المعلومات التي تم اكتسابها من خلال التدريب ، وترى (أمال صادق ، فؤاد أبو حطب : 1994م : 273) أن الاختبار التحصيلي هو الأداة التي تستخدم في قياس المعرفة والفهم والمهارة في مادة دراسية معينة أو مجموعة من المواد ، وقد روعي أن تكون الاختبارات موضوعية وتتفق اتفاقاً وثيقاً مع محتوى البرنامج التدريبي ومع الأهداف التدريبية ، وقد احتوى الاختبار التحصيلي للمعلومات على (15) سؤال.

تصحيح الاختبار :

قامت الباحثة بتصحيح الاختبار التحصيلي المعرفي طبقاً لمفتاح التصحيح ، وهو عبارة عن نموذج لكراسة الاختبار يحتوي على رقم الإجابة الصحيحة في كل سؤال ، وتم توزيع الدرجات على الأسئلة حيث حدد لكل سؤال درجة واحدة ، أي أن مجموع درجات الاختبار التحصيلي (15) درجة.

2- الاختبار التطبيقي المهاري :

تم تصميم اختبار تطبيقي "مهاري" للحكم على فاعلية المهارات التي يتضمنها البرنامج التدريبي ، فالاختبارات التطبيقية تستخدم كوسائل موضوعية لتقدير الكفاءة التي تؤدي بها مهام العملية (الحسية ، الإدراكية ، الحركية). (أمال صادق ، فؤاد أبو حطب : 1994م : 765 ، 766).

تصحيح الاختبار :

تم التصحيح بواسطة ثلاثة من المتخصصين من قسم الملابس والنسيج بالكلية عن طريق وضع علامة أمام التقدير الذي ينطبق على البند الموجود بالمقياس ، وتم ترجمة العلامات التي وضعت إلى درجات وذلك للاختبار المهاري.

3- مقياس التقدير :

قامت الباحثة بتصميم مقياس تقدير وتم عرضه على مجموعة من المحكمين مكونة من الأساتذة المتخصصين بالملابس والنسيج ، بهدف التحقق من صدق محتوى المقياس وبنوده المقترحة لإبداء الرأي في مدى ملائمة بنود المقياس لمحتوى البرنامج التدريبي ، وقد كان لهؤلاء المحكمين بعض المقترحات وراعت الباحثة ذلك أثناء كتابة مقياس التقدير في صورته النهائية.

وقد احتوى المقياس على ميزان تقدير ثلاثي وفقاً لمقياس "ليكرت" ، وقد احتوى مقياس التقدير بالنسبة للامام على (9) بنود ، واحتوى مقياس التقدير بالنسبة للخلف على (7) بنود.

التصحيح :

تم التصحيح بواسطة ثلاثة من المتخصصين بالملابس والنسيج بالكلية عن طريق وضع علامة أمام التقدير الذي ينطبق على البند الموجود في المقياس ، وتم ترجمة العلامات التي وضعت إلى درجات ، فقد وضعت درجتان للأداء المضبوط ، ودرجة للأداء المضبوط إلى حد ما ، وصفر للأداء غير المضبوط.

صدق وثبات أدوات البحث :

صدق الاختبار التحصيلي المعرفي :

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

المهاري البعدي تبعاً لمقياس تقدير الأداء المعد لذلك.

نتائج البحث Results :

الفرض الأول :

'توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات للبرنامج التدريبي قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي".
وللتحقق من هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (2) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات للبرنامج قبل وبعد التدريب

مستوى الدلالة واتجاهها	قيمة ت	درجات الحرية "د.ح"	عدد أفراد العينة "ن"	الانحراف المعياري "ع"	المتوسط الحسابي "م"	مجموع "المعرفي - المهاري"
0.01	36.490	39	40	1.663	8.465	القبلي
لصالح البعدي				4.129	43.481	البعدي

الفرض الأول.

وتتفق هذه النتيجة مع معظم الدراسات السابقة في أن التدريب له فاعلية على المتدربات وكان ذو أهمية كبيرة في رفع مستوى كفاءة الأفراد المتدربات مثل دراسة (حاتم أحمد : 2002م) ، (Uywn 2003 : VU) ، (حاتم أحمد ، شريف عبد الجواد : 2005م).

كذلك تتفق نتيجة هذا الفرض مع (أمل عبد الرحمن : 2007م : 240) في أن التدريب نشاط علمي منظم يهدف إلى صقل المهارات وتنمية الكفاءات ، فالتدريب يهدف إلى إكساب المتدربات كل جديد من المعارف والمهارات ، فالتغيرات السريعة في النظم والأساليب والتقنيات تتطلب إعادة تكوين وتطوير الاتجاهات القائمة واكتساب وتطوير مهارات جديدة. (www.fao.org) الفرض الثاني :

'توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات في المعارف المكتسبة قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي".
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" والجدول التالي يوضح ذلك :

بعد الانتهاء من التدريب طلب من المتدربات الإجابة على الاختبار التحصيلي المعرفي "نفس الاختبار التحصيلي الذي قدم لهم قبل عملية التدريب".

وبعد انتهاء كل متدربة من الإجابة على الاختبار التحصيلي المعرفي ، طلب منهم تنفيذ الاختبار المهاري ، وهو نفس الاختبار المهاري القبلي الذي قدم لهم قبل عملية التدريب.

وقد قامت الباحثة بتصحيح الاختبار التحصيلي المعرفي القبلي / البعدي طبقاً لمفتاح تصحيح الاختبار ، وتم تصحيح الاختبار

يتضح من الجدول أن قيمة "ت" تساوي "36.490" وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,01 ، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي "43.481" ، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي "8.465" ، مما يشير إلى وجود فروق حقيقية بين التطبيقين لصالح التطبيق البعدي ، أي أن البرنامج التدريبي في هذه الدراسة ناجح في تحقيق الهدف منه ويعلم بالفعل للأسس التي يتضمنها وذلك بالنسبة للمعارف والمهارات. ولمعرفة حجم تأثير البرنامج التدريبي تم تطبيق معادلة $t = t = \text{قيمة (ت) } = 36,490$ ، $df = \text{درجات الحرية} = 39$.

$$n2 = \frac{t2}{t2 + df} = 0.970$$

وبحساب حجم التأثير وجد إن $n2 = 0.970$

ويتحدد حجم التأثير ما إذا كان كبيراً أو متوسطاً أو صغيراً كالتالي:

0.2 = حجم تأثير صغير

0.5 = حجم تأثير متوسط

0.8 = حجم تأثير كبير

وهذا يعني أن حجم تأثير البرنامج التدريبي كبير ، وبذلك يتحقق

جدول (3) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في المعارف المكتسبة قبل وبعد التدريب

مستوى الدلالة واتجاهها	قيمة ت	درجات الحرية "د.ح"	عدد أفراد العينة "ن"	الانحراف المعياري "ع"	المتوسط الحسابي "م"	مجموع المعارف
0.01	15.065	39	40	0.883	2.321	القبلي
لصالح البعدي				2.571	14.161	البعدي

وبرى (كامل علي متولي : 2008م : 262) أن التدريب يقدم معرفة جديدة ويضيف معلومات متنوعة وينمي مهارات وقدرات ، ويؤثر على الاتجاهات ويعدل الأفكار ويغير السلوك ويطور العادات والأساليب ، فهو يعمل على التطوير الذاتي للفرد ويحسن مستوى أدائه.

الفرض الفرعي "2 - أ" :

'توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات في المعارف الخاصة بتعديل نموذج الأمام قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي".

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

ينضح من الجدول أن قيمة "ت" تساوي "15.065" ، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي ، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي "14.161" ، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي "2.321" ، مما يدل على استعادة المتدربات من التدريب ومن المعارف التي يحتويها البرنامج التدريبي بشكل واضح ، وبذلك يتحقق الفرض الثاني.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة التي أجريت في مجال الملابس مثل دراسة (حاتم احمد ، حازم عبد الفتاح : 2007م) ، (Gerjets, P. Hellenthal, Schorr, T : 2008) ، التي أكدت على فاعلية التدريب وكفاءته في رفع مستوى المتدربات بالنسبة للمعلومات المتضمنة بالبرنامج التدريبي.

جدول (4) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في المعارف الخاصة بتعديل نموذج الأمام قبل وبعد التدريب

الأمام	المتوسط الحسابي "م"	الانحراف المعياري "ع"	عدد أفراد العينة "ن"	درجات الحرية "د.ح"	قيمة ت	مستوى الدلالة واتجاهها
القبلي	1.325	0.658	40	39	8.631	0.01 لصالح البعدي
البعدي	7.632	1.225				

(185 : حيث يرى أن التدريب عملية منظمة يتم من خلالها تغيير سلوك ومعارف الأفراد من أجل تحسين عملية التوافق بين خصائص وقدرات الأفراد وبين متطلبات العمل. الفرض الفرعي "2 - ب":
'توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات في المعارف الخاصة بتعديل نموذج الخلف قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي'.
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" والجدول التالي يوضح ذلك :

يتضح من الجدول أن قيمة "ت" تساوي "8.631" ، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي ، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي "7.632" ، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي "1.325" ، مما يدل على استفادة المتدربات من التدريب ومن المعارف التي يحتويها البرنامج التدريبي ، وبذلك يتحقق الفرض الفرعي "2-أ" وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة (Trevor Morrow : 2001) ، (Anonymous : 2006) ، وكلها دراسات تؤكد على أهمية التدريب واستمراريته. ويؤكد على هذا المفهوم (عبد الحميد عبد الفتاح المغربي : 2007 م

جدول (5) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في المعارف الخاصة بتعديل نموذج الخلف قبل وبعد التدريب

الخلف	المتوسط الحسابي "م"	الانحراف المعياري "ع"	عدد أفراد العينة "ن"	درجات الحرية "د.ح"	قيمة ت	مستوى الدلالة واتجاهها
القبلي	0.996	0.359	40	39	5.688	0.01 لصالح البعدي
البعدي	6.529	1.442				

وأثره على المتدربات. ويؤكد على هذا المفهوم (محمد علي عبد الوهاب : 2009م : 207) حيث يرى أن التدريب نشاط يهدف لزيادة المعارف وتغيير السلوك ، ودعم الدافعية وتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو العمل. الفرض الثالث :
'توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات في المهارات المكتسبة قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي'.
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" والجدول التالي يوضح ذلك :

يتضح من الجدول أن قيمة "ت" تساوي "5.688" ، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي ، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي "6.529" ، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي "0.996" ، مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي في التعلم للمعارف المتضمنة به واستفادة المتدربات منه ، وبذلك يتحقق الفرض الفرعي "2 - ب".
وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (حاتم رفاعي : 2002م) ، (Anonymous: 2006) ، (Raj, C. Augello, M. : 2007) ، وكلها دراسات أكدت على أهمية التخطيط للتدريب (Dent, A

جدول (6) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في المهارات المكتسبة قبل وبعد التدريب

مجموع المهارات	المتوسط الحسابي "م"	الانحراف المعياري "ع"	عدد أفراد العينة "ن"	درجات الحرية "د.ح"	قيمة ت	مستوى الدلالة واتجاهها
القبلي	6.144	1.237	40	39	27.206	0.01 لصالح البعدي
البعدي	29.320	3.680				

للأفراد ، ويمكنهم من أداء أعمالهم بكفاءة عالية (مركز التميز للمنظمات غير الحكومية : 2002م).
وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (حاتم أحمد رفاعي : 2002م) ، (Akuratiyagamage & Vathsala : 2005) ، في أن التدريب يؤدي إلى رفع كفاءة ومهارات الأفراد ويحسن إنتاجيتهم. الفرض الفرعي "3 - أ":
'توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات في المهارات الخاصة بتعديل نموذج الأمام قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي'.
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" والجدول

يتضح من الجدول أن قيمة "ت" تساوي "27.206" ، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي ، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي "29.320" ، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي "6.144" ، مما يدل على استفادة المتدربات من المهارات المتضمنة في البرنامج التدريبي ، وبذلك يتحقق الفرض الثالث. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (إبراهيم صابر: 2004م) ، (حاتم أحمد محمود رفاعي ، حازم عبد الفتاح عبد المنعم : 2007م) ، التي تؤكد على فاعلية التدريب في تنمية مهارات العاملين ، فالتدريب نشاط مخطط يهدف لتنمية القدرات والمهارات الفنية والسلوكية

التالي يوضح ذلك :

جدول (7) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في المهارات الخاصة بتعديل نموذج الأمام قبل وبعد التدريب

الأمم	المتوسط الحسابي "م"	الانحراف المعياري "ع"	عدد أفراد العينة "ن"	درجات الحرية "د.ج"	قيمة ت	مستوى الدلالة واتجاهها
القبلي	3.554	1.404	40	39	17.140	0.01 لصالح البعدي
البعدي	16.591	3.628				

ويتفق (عادل رمضان الزيايدي : 2009م : 73) مع النتيجة السابقة في أن التدريب نشاط يهدف لتنمية وصقل مهارات الأفراد والجماعات بما يساهم في تحقيق أهداف الفرد والمنظمة. الفرض الفرعي "3-ب" :
 'توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات في المهارات الخاصة بتعديل نموذج الخلف قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي'.
 وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" والجدول التالي يوضح ذلك :

يتضح من الجدول أن قيمة "ت" تساوي "17.140" ، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي ، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي "16.591" ، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي "3.554" ، مما يدل على استعادة المتدربات من التدريب ومن المهارات التي يحتويها البرنامج التدريبي ، وبذلك يتحقق الفرض الفرعي "3-أ".
 ويؤكد على هذا المفهوم (أحمد عبد الله الصباب : 2002م) حيث يرى أن التدريب يعمل على تزويد الأفراد بالمعلومات والخبرات والمهارات اللازمة لأداء أعمالهم بفاعلية.

جدول (8) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في المهارات الخاصة بتعديل نموذج الخلف قبل وبعد التدريب

الخلف	المتوسط الحسابي "م"	الانحراف المعياري "ع"	عدد أفراد العينة "ن"	درجات الحرية "د.ج"	قيمة ت	مستوى الدلالة واتجاهها
القبلي	2.590	0.739	40	39	14.332	0.01 لصالح البعدي
البعدي	12.729	1.446				

لتقنيات الحياكة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية النوعية ، جامعة عين شمس ، 2004 م.
 2- أحمد سيد مصطفى : "إدارة الموارد البشرية - منظور القرن الحادي والعشرون" ، كلية التجارة ، جامعة بنها ، 2000م.
 3- أحمد عبد الله الصباب وآخرون : "أساسيات الإدارة الحديثة" ، القاهرة 2002م.
 4- أمال صادق ، فؤاد أبو حطب : "علم النفس التربوي" ، ط4 ، مكتبة الأنجلو المصرية ، 1994م.
 5- أمل عبد الرحمن السيد : إدارة الموارد البشرية ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، 2007م.
 6- إيمان مرعي : المشروعات الصغيرة والتنمية ، التجارب الدولية مقارنة والحالة المصرية ، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية ، 2005م.
 7- باري كشواي ؛ ترجمة خالد العامري : "إدارة الموارد البشرية" القاهرة : دار الفاروق للنشر والتوزيع ، 2002م.
 8- حاتم أحمد محمود رفاعي : أثر استخدام برنامج تدريبي على اكتساب مهارات التخطيط لعمليات القص في صناعة الملابس ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الاقتصاد المنزلي ، جامعة حلوان ، القاهرة ، 2002م.
 9- حاتم أحمد محمود رفاعي ، حازم عبد الفتاح عبد المنعم : برنامج تدريبي لتأهيل شباب الخريجين للعمل في صناعة الملابس الجاهزة ، بحث منشور ، مجلة بحوث التربية النوعية ، العدد التاسع ، كلية التربية ، جامعة المنصورة 2007م.
 10- حاتم أحمد محمود رفاعي ، شريف عبد الجواد محمد عبيد : بناء موقع تعليمي لبعض تقنيات تشغيل الملابس الجلدية على شبكة المعلومات الدولية "الإنترنت" ، بحث منشور ،

يتضح من الجدول أن قيمة "ت" تساوي "14.332" ، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي ، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي "12.729" ، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي "2.590" ، مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي في إكساب المهارات المتضمنة به ، واستعادة المتدربات منه ، وبذلك يتحقق الفرض الفرعي "3-ب".
 وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Uywn VU: 2003) ، (حاتم أحمد ، شريف عبد الجواد : 2005م) ، (حاتم أحمد ، حازم عبد الفتاح : 2007م) ، في أن التدريب يؤدي إلى تحسين مهارات الأفراد والذي ينعكس بدوره على جودة الإنتاج.
 ويؤكد على هذا المفهوم (سليمان أحمد القادري : 2006م : 25) حيث يرى أن التدريب عملية تهدف إلى تطوير المعلومات والمهارات الفردية والجماعية والتأثير على السلوك تأثيراً إيجابياً.

التوصيات Recommendations:-

- 1- استمرار عمليات التدريب وتنظيمها بصفة دورية لمواجهة التغيرات السريعة في صناعة الملابس.
- 2- مسايرة الاتجاهات العالمية للاستفادة من تقنيات المعلومات الحديثة في عملية التدريب لتنمية الموارد البشرية.
- 3- الانفتاح على العالم المتقدم وذلك عن طريق حضور خبراء لإلقاء محاضرات أو عقد لقاءات مع مجموعات من العاملين لإطلاعهم على الأساليب الحديثة للتدريب.
- 4- التأكيد على دور الجامعات والمعاهد العليا في خدمة المجتمع لحثهم على إجراء الأبحاث والدراسات عن مؤسسات الدولة.

المراجع References

- 1- إبراهيم صابر محمد : فاعلية برنامج تدريبي للأداء المهاري

- 30- هبة فؤاد : "إدارة الموارد البشرية" ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، 2008م.
- 31- وليم تريس : "تصميم نظم التدريب والتطوير" ، معهد الإدارة العامة ، مركز البحوث ، ط3 ، 2004م.
- 32- Akuratiyagamage & Vathsala: "The Training Programs Effect on the Management Development Requirements in Apparel Factories in Sri Lanka" Sri Lanka, 2005.
- 33- Alex Blyth: "Training and Qualifying Program for Workers in Nike Company in Europe" Netherlands, 2004
- 34- Aldrich, Winifered: "Fabric from and flat pattern cutting block well seince Ltd., London. 1999.
- 35- Anonymous : "The Effect of Program Organize for Sales Managers Training on Sale Value in Levi Strauss Company" UK, 2006.
- 36- Combs, L., : The Design Assessment, and Implementation of A Web-Based Course, Kennesaw State University, USA, Association for the Advancement of Computing in Education, Vol. 12, No.1, 2004.
- 37- Gerject, P. Hellenthal- Schorr, T. : "Competent Information Search in the World Wide Web: Development and Evaluation of a Web Training for Pupils", Knowledge Media Research Center, Research Unit Knowledge Acquisition with Hypermedia, Konrad, Saarland University, Germany, 2008.
- 38- Jim Phillips: "Training System in Ramtex Company" U.S.A, 2002.
- 39- Martineau Jennifer Wells:"A Contextual Examination of the Effectiveness of a Supervisory Skills Training Program (Job Involvement)" PHD. The Pennsylvania State University, 1995.
- 40- Uywn VU : "Textile Firms Co-operate to Weave Training" Canada, 2003.
- 41- Raj, C. Augello, M. Dent, A: "Harnessing the World Wide Web in Eye Emergency Education and Training", Journal of Emergency Primary Health Care, 2007.
- 42- Ross Lawrence Peckford: "Leadership Training in Human Resources Development" Canada, 2000.
- 43- Trevor Morrow : "Training and Development in the Northern Ireland Clothing Industry" UK, 2001.
- 44- Yen- Pablo Bo HSU & Brian Kleiner: "How do Textile Companies Keep Quality High? U.S.A. 2000.
- المؤتمر العلمي الأول "دور كليات التربية النوعية في مشروع تطوير التعليم الجامعي بمصر ، كلية التربية النوعية ببورسعيد ، جامعة قناة السويس ، 2005م.
- 11- سعيد حسن عبد الرحمن : تطوير مستويات المهارة القومية لصناعة الأثاث المصري لتساير المرجعية الأوروبية ، بحث منشور ، علوم وفنون المجلد الرابع عشر العدد الثاني ابريل 2002م.
- 12- سليمان أحمد القادري : التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت ، المؤتمر العربي الأول للتدريب وتنمية الموارد البشرية ، رؤية مستقبلية ، المركز الثقافي الملكي عمان ، الأردن ، 2006 م.
- 13- صلاح الدين محمد عبد الباقي : إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية ، كلية التجارة ، جامعة الإسكندرية ، الدار الجامعية 2000م.
- 14- عادل رمضان الزيايدي : "إدارة الموارد البشرية" ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، 2009م.
- 15- عادل رمضان الزيايدي : "تدريب الموارد البشرية" ، مكتبة عين شمس ، 2001م.
- 16- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي : "إدارة الموارد البشرية" ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، 2007م.
- 17- عبد الرحمن توفيق : "الخبرات الدولية المتكاملة" ، مركز الخبرات المهنية للإدارة "بمك" ، ط2 ، 2002م.
- 18- علي محمد عبد الوهاب، عايدة سيد خطاب ، حسين الحموي : إدارة الموارد البشرية ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، 2002م.
- 19- مازن فارس رشيد : "إدارة الموارد البشرية – الأسس النظرية والتطبيقات العملية" ، الرياض ، مكتبة العبيكان ، 2004 م.
- 20- محمد السيد علي : "تطوير المناهج الدراسي من منظور هندسة المنهج القاهرة" ، دار الفكر العربي ، 2003 م.
- 21- محمد أيمن عبد اللطيف عشوش : إدارة الموارد البشرية في مواقع العمل – الأسس العلمية والممارسات التطبيقية ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، الطبعة الأولى ، 2007م.
- 22- محمد أيمن عبد اللطيف عشوش : "إدارة الموارد البشرية في مواقع العمل – الأسس العلمية والممارسات التطبيقية" ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، الطبعة الأولى ، 2008م.
- 23- محمد عبد الخالق مدبولي : التنمية المهنية للمعلمين ، الاتجاهات المعاصرة – المداخل – الاستراتيجيات ، دار الكتاب الجامعي ، العين ، الإمارات العربية المتحدة ، 2002م.
- 24- محمد علي عبد الوهاب : إدارة الموارد البشرية ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، 2009 م.
- 25- مجمع اللغة العربية : المعجم الوجيز ، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية ، 2001م.
- 26- مركز التميز للمنظمات غير الحكومية ، العدد 17 ، 13 نوفمبر 2002م.
- 27- كامل على متولي عمران : إدارة الموارد البشرية ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، 2008م.
- 28- كوثر كوجك : اتجاهات حديثة في المناهج وطرق التدريس ، عالم الكتب ، القاهرة ، 1997م.
- 29- نفيسة محمد محمد باشري : إدارة الموارد البشرية ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، 2007م.