

قياس أثر برنامج تدريبي لخريجي قسم الملابس والنسيج لتأهيلهم للعمل بمجمع التعليم التكنولوجي المتكامل  
Measuring the impact of a training program for Clothing and textile program  
graduates to qualify them for the Integrated Technical Education Cluster

د / سارة إبراهيم محمد مهران

أستاذ مساعد بقسم الملابس والنسيج كلية الاقتصاد المنزلي- جامعة حلوان، [safashion2000@yahoo.com](mailto:safashion2000@yahoo.com)

كلمات دالة **Keywords:**

برنامج تدريبي  
Training Program  
التأهيل  
Qualification  
مجمع التعليم التكنولوجي  
المتكامل  
Integrated Technical  
Education Cluster

**Abstract** ملخص البحث

هدف البحث الحالي إلى قياس أثر برنامج تدريبي لخريجي قسم الملابس والنسيج لتأهيلهم للعمل بمجمع التعليم التكنولوجي المتكامل بأبو غالب على مهارات تصنيع التي شيرت والجلاب الرجالي، ولتحقيق هذا الهدف تم تحديد الإحتياجات التدريبية من معارف ومهارات لتأهيل المتدربين للعمل، وبناءً على ذلك تم إعداد برنامج تدريبي وتطبيقه على عينة من خريجي قسم الملابس والنسيج بلغت (6) متدربات، وبعد الإنتهاء من البرنامج تم تطبيق استبيان لقياس الإفادة التي حققها البرنامج على عينة البحث، وقياس أثر البرنامج التدريبي في بيئة العمل من قبل الرؤساء بمجمع التعليم التكنولوجي المتكامل بأبو غالب وعددهم (4)، واتبع البحث المنهج شبه تجريبي وذلك لملاءمته لتحقيق أهداف البحث والتحقق من فروضه. وبمعالجة النتائج إحصائياً تم إستخلاص النتائج التي أظهرت أن البرنامج التدريبي المقترح له أثر في رفع مستوى المتدربين لتصنيع التي شيرت والجلاب الرجالي في بيئة العمل، كما أسفرت النتائج عن وجود فرق دال إحصائياً لكل من الاختبارين التحصيلي المعرفي والأداء المهاري لصالح التطبيق اليعدي، مما يؤكد فاعلية البرنامج التدريبي في تحقيق الأهداف، وأراء المتدربين إيجابية نحو البرنامج التدريبي. ومن توصيات البحث التوسع في برامج تحسين مهارات خريجي قسم الملابس والنسيج في مجال تصنيع الملابس التي تنطلق من رصد الإحتياجات الفعلية لهم وللمؤسسات الدولة.

Paper received 16<sup>th</sup> July 2020 Accepted 25<sup>th</sup> August 2020, Published 1<sup>st</sup> of October 2020

**Introduction** مقدمة

يلعب التدريب دوراً أساسياً في زيادة فاعلية المؤسسات من خلال تحسين مهارات ومعرفة العاملين فيها. وخصوصاً بعد إدراك مسؤولي المؤسسات المختلفة بأهمية التدريب كونه يلعب الدور الأساسي في نجاح أو فشل أي مؤسسة، كما في الابتكارات العملية والتطورات التقنية والمعلوماتية المختلفة وتنوع أنماط القيادة، وبرامج تنمية المديرين والعاملين جعلت التدريب ضرورة حتمية لا يمكن الاستعانة عنها (أحمد عيدان- 2012- 241). والتدريب هو مجموعة أنشطة منظمة لتوفير المعارف والمهارات للمتدربين، ليتمكنوا من استيعاب المفاهيم وإعادة تكوين السلوك وتطبيق التعلم على مواقف مختلفة بكفاءة متزايدة لتحقيق النتائج المرجوة. يركز التدريب على إعطاء المتدربين المهارات والمعارف التي يحتاجونها للقيام بأعمالهم (نادية سعد- 2012- 11).

التدريب للوظيفة عبارة عن مجموعة من الواجبات والمهام التي يقوم بها موظف واحد، حيث يشمل التدريب على القدرات العقلية، والمهارية، والوجدانية من خلال التعديل في تلك القدرات، ويتم تنفيذ التدريب ذاتياً، بتعاقد أشخاص طبيعيين (أفراد)، أو التعاقد مع أشخاص معنويين (مؤسسات) أو مزج بينهم (محمد ناصر- 6). أن قياس أثر التدريب هو عملاً منظماً يبدأ عند تحديد الإحتياجات التدريبية ويستمر إلى نهاية البرنامج وبعد نهايته بفترة زمنية محددة لكي يمكن القول بأن البرنامج التدريبي قد حقق أهدافه أم لا. ولقياس أثر التدريب يتم التأكد من فعالية التدريب، ومعرفة الفوائد التي حققها المتدربون وأثر ذلك على أدائهم لأعمالهم، حيث تسهم المتابعة في هذه المرحلة بدرجة كبيرة في الحكم على صلاحية البرنامج التدريبي، فضلاً عن اكتشاف جوانب الضعف والقوة به. كما يتم تقييم أداء المتدرب أثناء العمل بعد إنتهاء التدريب، حيث تم ملاحظة التغييرات التي طرأت على طريقة أداء الموظف والنواحي السلوكية في العمل. وتعد صناعة الملابس من الصناعة الدائمة وسريعة التطور فهي تحتاج إلى توفير جرات تدريبية مكثفة يمكن من خلالها سد أي نقص في إحتياجات الصناعة في مواصفات الخريجين لتواكب وتلحق بهذا التطور الدائم والمستمر.

(حازم عبد الفتاح: 2017 م)

وهناك دراسات رغم تنوع موضوعاتها قد اتفقت أغلب نتائجها على مميزات البرامج التدريبية وأثرها في إكساب المعارف والمهارات المختلفة، مثل دراسة "حمزة عبدالحكم و على الصغير- 2014م" التي هدفت إلى تنمية مهارات طلاب الدراسات العليا بكلية التربية جامعة الملك خالد في مجال البحث العلمي وذلك باستخدام برنامج تدريبي مقترح لتنمية المهارات التي يثبت البحث حاجة الطلاب إلى تنميتها، وقام "محمد البدرى- 2015م" بدراسة كان الهدف منها تصميم برنامج تدريبي قائم على الحقيقة الافتراضية باستخدام محاكاة ثلاثية الأبعاد لماكينه الحياكة وأجزائها المختلفة، كما هدفت دراسة "عزة محمد، حازم عبد الفتاح- 2015م" إلى تحديد مدى فاعلية برنامج تدريبي باستخدام الوسائط الفانقة (الهايبير ميديا) على إكساب المعارف والمهارات اللازمة لإعداد نموذج القميص الرجالي، ودراسة "حازم عبدالفتاح- 2017م" التي هدفت إلى قياس فاعلية بيئة تعلم للتدريب على مهارات الإنهاء في صناعة الملابس الجاهزة، وأما عن دراسة "هبة رضا- 2018م" التي كانت هدفها تحديد الإحتياجات التدريبية للطلاب لملائمة إحتياجات سوق العمل ورفع كفاءة ومستوى أدائهم من خلال تصميم موقع تدريبي مقترح لمراقبة الجودة من خلال تعلمهم ذاتياً، ودراسة "محمد مسعد- 2018م" والتي هدفت إلى تصميم وتجريب برنامج مقترح لتسريع الملابس الجاهزة من خلال حساب التكاليف لطلاب الكليات المتخصصة والعاملين بالمشروعات الصغيرة وذلك للمساهمة في رفع كفاءة الخريج بما يؤهله لمستقبل مهني ناجح وقياس فاعلية البرنامج التدريبي المقترح، وأما عن دراسة "دعاء أشرف- 2018م" حيث هدفت إلى قياس فاعلية برنامج تدريبي على التخطيط ومتابعة إنتاج الملابس الجاهزة واكساب المتدربين المعارف والمهارات الخاصة بالبرنامج التدريبي، كما هدفت دراسة "رهام زكريا- 2019م" بناء برنامج تدريبي للطلاب المتقدمين لقسم الملابس والنسيج لإستخدام ماكينه الحياكة وقياس فاعليته في إكساب المعارف والمهارات الخاصة بتشغيل ماكينه الحياكة الصناعية. ودراسة "ياسمين فتحي- 2020م" والتي هدفت إلى قياس فاعلية برنامج تدريبي إلكتروني لخريجي قسم

حياته الدراسية من علم نظري، تطبيقاً 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" (إيهاب إبراهيم - 2019).

**ويقصد بالتدريب في البحث الحالي:** بأنه منظومة تدريبية متكاملة تتضمن معارف ومهارات تصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي بإستخدام أكثر من أسلوب يعمل كمنظومة واحدة للتدريب على التقنيات وتشمل استخدام ( التدريب الذاتي- التدريب التعاوني- جلسات الحوار والنقاش- التدريب بالعمل "البيان العملي") لتمكين المتدرب من تطبيق تلك التقنيات بسهولة وجودة.

#### **تأهيل: Qualification**

أهل لكذا: مستحق له ومنها الأهلية للأمر- الصلاحية له. (المعجم الوجيز- 2001م - 29)

#### **مجمع التعليم التكنولوجي المتكامل بأبو غالب: Integrated**

#### **Technical Education Cluster- Abu Ghaleb**

مجمع التعليم التكنولوجي المتكامل بأبو غالب تم إنشائه بالشراكة بين حكومتي مصر وإيطاليا من خلال برنامج تبادل الديون المصرية الإيطالية من أجل التنمية، ويشمل المجمع تخصصي تكنولوجيا الكهرباء والخلايا الكهروضوئية، وتكنولوجيا الملابس الجاهزة.

#### **منهج البحث Methodology:**

يتبع البحث الحالي المنهج شبه تجريبي وذلك لملاءمته لتحقيق أهداف البحث والتحقق من فروضه.

#### **عينة البحث Sample:**

اشتملت عينة البحث على عدد (10) منهم عدد (6) من خريجي قسم الملابس والنسيج، وعدد (4) من رؤساء مجمع التعليم التكنولوجي المتكامل بأبو غالب.

#### **أدوات البحث Tools:**

- 1- استمارة محتوى البرنامج التدريبي المقترح ملحق رقم (1).
- 2- اختبار تحصيلي لقياس مدى تحصيل المتدربين للمعارف المتضمنة بالبرنامج التدريبي المقترح، ملحق رقم (2).
- 3- اختبار مهاري لقياس مدى اكتساب المتدربين للمهارات المتضمنة البرنامج التدريبي المقترح ملحق رقم (3).
- 4- مقياس تقدير لتقييم الاختبار المهاري ملحق رقم (4).
- 5- استمارة قياس آراء المتدربين ملحق رقم (5).
- 6- استمارة قياس أثر التدريب في بيئة العمل ملحق رقم (6).

#### **حدود البحث Deimitations:**

- 1- تعلم مهارات رسم نموذج وتنفيذ منتج(التي شيرت والجلباب) الرجالي.
- 2- المتدربين "خريجي"- قسم الملابس والنسيج - وتم التطبيق في شهر أغسطس 2019.
- 3- يقتصر التقييم النهائي للمتدربين على التحصيل المعرفي والأداء المهاري لتصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي.
- 4- قياس أثر التدريب في بيئة العمل بعد مرور ثمان شهور من التدريب ومعرفة آراء المتدربين نحو البرنامج التدريبي.

#### **فروض البحث Hypothesis:**

- 1- البرنامج التدريبي المقترح له أثر في رفع مستوى المتدربين لتصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي في بيئة العمل.
- 2- يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين في الاختبار التحصيلي القبلي/ البعدي لصالح التطبيق البعدي.

الملابس والنسيج لتعلم طرق بناء وضبط البنطلون النسائي، ودراسة "فاطمة مصطفى - 2020" التي هدفت إلى قياس فاعلية برنامج تدريبي لمديري الجودة بمصانع الملابس الجاهزة لتطبيق نظام الإدارة المتكامل.

#### **مشكلة البحث Statement of the problem:**

نظراً للدور الكبير الذي يلعبه التدريب في رفع مستوى كفاءة ومهارات وخبرات العاملين في المؤسسات المختلفة وبالتالي زيادة فاعلية هذه المؤسسات وتحسين جودة مخرجاتها فقد أصبح التدريب ضرورة وطلباً لا يمكن الإستغناء عنه بالنسبة لجميع المؤسسات وعلى مختلف المستويات مما ينعكس إيجابياً على أداء المؤسسة المستقبلي، وفي ضوء ما تقدم تتحدد مشكلة هذا البحث فيما يلي: تقييم أثر البرنامج التدريبي في معرفة أثره على تحقيق الأهداف المحددة وتلبية احتياجات سوق العمل في تحسين أداء خريج قسم الملابس والنسيج لتصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي؛ بما تتطلب بناء البرنامج التدريبي المقترح لتحسين المعارف والمهارات اللازمة لتؤهل المتدربين للعمل بمجمع التعليم التكنولوجي المتكامل بأبو غالب.

#### **تساؤلات البحث:**

- 1- ما أثر البرنامج التدريبي في سد احتياجات التدريب وتحقيق الأهداف المرجوة التي تؤهل المتدربين للعمل بمجمع التعليم التكنولوجي المتكامل بأبو غالب بعد مرور ثمان شهور من تطبيق البرنامج التدريبي في بيئة العمل؟
- 2- ما أثر البرنامج التدريبي المقترح على التحصيل المعرفي للمتدربين لتصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي؟
- 3- ما أثر البرنامج التدريبي المقترح على الأداء المهاري للمتدربين لتصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي؟
- 4- ما آراء المتدربين نحو البرنامج التدريبي لتصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي؟

#### **أهداف البحث Objectives:**

- 1- قياس أثر البرنامج التدريبي بعد مرور ثمان شهور من تطبيق التدريب في بيئة عمل المتدربين.
- 2- قياس أثر البرنامج التدريبي في تحصيل المتدربين للمعارف الخاصة بتصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي.
- 3- قياس أثر البرنامج التدريبي في إكساب المتدربين المهارات الخاصة بتصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي.
- 4- قياس آراء المتدربين نحو البرنامج التدريبي المقترح لتصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي.

#### **أهمية البحث Significance:**

- 1- تلبية احتياجات سوق العمل في إعداد كوادر فينة مدربة على الاحتياجات اللازمة لتأهيلهم للعمل في مجمع التعليم التكنولوجي المتكامل بأبو غالب.
- 2- إبراز دور المؤسسات التعليمية في تنمية الموارد البشرية.

#### **مصطلحات البحث Definitions:**

#### **برنامج: Program:**

جمع برامج والبرامج: منهج موضوع أو خطة مرسومة لغرض ما. (المعجم الوجيز- 1994- 231)

**ويقصد بالبرنامج في البحث الحالي:** بأنه مجموعة من الأنشطة والممارسات العلمية المخطط لها لكي تتناسب موضوع البحث بهدف تحسين معارف ومهارات خريج قسم الملابس والنسيج لتصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي، وذلك بإعداد برنامج تدريبي مقترح يتضمن أساليب التدريب المختلفة تتناسب مع الأهداف والمحتوى العلمي (النظري - التطبيقي) وأساليب التقويم المختلفة للمعارف والمهارات والمتصلة بتصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي.

#### **تدريب: Training:**

"التدريب هو نشاط يمتاز بالاستمرارية والتغيير، يعمل على تطوير الفرد منذ التحاقه بالوظيفة، بتمكينه من تطبيق ما تعلمه في

- (طريقة وضع النموذج على القماش تبعاً لإتجاه النسيج).
- يذكر مستلزمات الإنتاج المستخدمة في تصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي.
- يلم بخطوات تصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي.
- يفهم معنى الأنفورم (السجاف).
- يصف الأشكال المختلفة للأنفورم (السجاف).
- يتعرف على أنواع الماكينات المستخدمة في تصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي.
- يتعرف على أنواع الزخرفة المناسبة للتي شيرت والجلباب الرجالي.
- يحدد مميزات استخدام المكواة المرحلية.
- يعدد أهمية الكي النهائي.

**أهداف مهارية:** بعد الإنتهاء من دراسة البرنامج التدريبي يكون المتدرب قادراً على أن:

- يراعى تسلسل خطوات العمل.
  - يجرى العمليات الحسابية اللازمة لرسم النموذج.
  - يتقن رسم نموذج التي شيرت الرجالي.
  - يرسم نموذج الجلباب الرجالي.
  - يحدد إتجاه النسيج على كل جزء من أجزاء النموذج.
  - يكتب البيانات داخل أجزاء النموذج المختلفة.
  - ينفذ منتج التي شيرت الرجالي بجودة عالية.
  - ينفذ منتج الجلباب الرجالي بجودة عالية.
  - يجيد تشغيل ماكينات الحياكة الصناعية (السنجر، الأوفرلوك، الأورلية).
  - يطبق مهارة الكي المرحلي.
  - يتقن إنهاء وتشطيب الحياكات الداخلية والخارجية تبعاً لمكانها بالمهارة.
  - يجيد مهارة الكي النهائي.
- الأهداف الوجدانية:** تهتم بالاتجاهات والميول والأحاسيس والقيم. بعد الإنتهاء من دراسة البرنامج التدريبي يكون المتدرب قادراً على أن:

- يكون اتجاهاً إيجابياً نحو دراسة البرنامج التدريبي المقترح.
  - يسعى لتحسين مهاراته في مجال تصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي.
  - يثق في قدراته كمتخصص ملابس يلبي احتياجات سوق العمل.
  - يهتم بتقنيات التي شيرت والجلباب الرجالي لتصفه المهارات بجودة عالية.
- 2- تحديد محتوى البرنامج التدريبي ملحق رقم (1):** تضمن البرنامج التدريبي المقترح موضوعين رئيسيين، واشتمل كل موضوع رئيسي على عدد من الموضوعات الفرعية، والجدول التالي يبين التصميمات المنفذة في البرنامج التدريبي.

جدول (1) المنتجات المنفذة بالبرنامج التدريبي

أولاً: منتج تي شيرت رجالي



- 3- يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين في الاختبار المهاري القبلي/ البعدي لصالح التطبيق البعدي.
  - 4- آراء المتدربين إيجابيه نحو طريقه تعلم البرنامج التدريبي.
- الخطوات الإجرائية لإعداد البرنامج التدريبي المقترح لتصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي:**
- قامت الباحثة بإعداد البرنامج التدريبي المقترح عن تصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي وفقاً لنموذج (ADDIE) الذي تضمن خمس مراحل هما (مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية - مرحلة تصميم التدريب - مرحلة التقييم الذاتي وتطوير الأداء - مرحلة تنفيذ البرنامج - مرحلة التقييم و قياس أثر التدريب)؛ وفيما يلي شرح المراحل على النحو التالي:
- أولاً : تحديد الاحتياجات التدريبية:**

قامت الباحثة بالتواصل مع مدير مجمع التعليم التكنولوجي المتكامل بابو غالب بهدف التعرف على الإحتياجات التدريبية للخريج وتمثلة في مهارات تصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي التي يحتاجون إلى التدريب عليها لتأهيلهم للعمل بمجمع التعليم المتكامل بابو غالب.

**ثانياً: مرحلة تصميم التدريب:**

- 1- **تحديد أهداف البرنامج التدريبي:** أي برنامج فعال يكون له أهداف واضحة ومحددة علي أساسها يحدد المحتوى والوسائل التعليمية وأساليب التقييم، وعلى ذلك فإنه يمكن تقسيم أهداف البرنامج التدريبي المقترح قسمين:
  - أ- **الهدف العام من البرنامج التدريبي:** تدريب خريجي الملابس والنسيج يكون قادر على/ رسم نماذج وتنفيذ نموذجي (تي شيرت وجلباب) رجالي بدقة وجودة عالية.
  - ب- **الأهداف الفرعية للبرنامج:** استناداً إلى ما توصل إليه البحث من قائمة بالاحتياجات التدريبية اللازمة للمتدربين، فقد تم صياغة الأهداف السلوكية التي تصف السلوك المتوقع لهم بنهاية الجلسة التدريبية، وهي:
- أهداف معرفية:** بعد الإنتهاء من دراسة البرنامج التدريبي يكون المتدرب قادراً على أن:

- يتعرف على مفهوم النموذج.
- يفرق بين نموذج التي شيرت المحبك والمريح على الجسم.
- يصف نموذج التي شيرت.
- يصف نموذج الجلباب.
- يذكر القياسات المستخدمة لرسم نموذج التي شيرت والجلباب الرجالي.
- يفهم الطريقة الصحيحة لإجراء التقسيمات.
- يتعرف على الأجزاء الأساسية المكونة للتي شيرت والجلباب الرجالي.
- يوضح أهمية كتابة البيانات داخل كل جزء من أجزاء النموذج.
- يتعرف على إتجاه النسيج لكل جزء من أجزاء النموذج.



الاقتصاد المنزلي- جامعة حلوان الذين تم قبولهم للعمل بمجمع التعليم التكنولوجي المتكامل بأبو غالب.

**ثالثاً: مرحلة التقييم الذاتي وتطوير الأداء (إعداد أدوات تقييم البرنامج التدريبي المقترح):**

**1- بناء الاختبار التحصيلي القبلي / البعدي:**

● **تحديد الهدف من الاختبار:** هدف الاختبار التحصيلي إلى قياس مدى استيعاب المتدربين للمعرفة، والمعلومات، والمهارات العقلية بمحتوى البرنامج التدريبي المقترح، وتحقيق الأهداف السلوكية المعرفية المحددة مسبقاً.

● **اختيار نوع أسئلة الاختبار وصياغتها:** تم اختيار وصياغة أسئلة الاختبار التحصيلي على هيئة اختبار موضوعي لقياس تحصيل المتدربين عينة البحث. وقد تكون الاختبار التحصيلي من (40) سؤالاً موضوعياً من نوع أسئلة (الصواب والخطأ- اختيار من متعدد). الاختبار التحصيلي في صورته النهائية ملحق رقم (2).

● **إعداد مفتاح تصحيح الاختبار:** تم إعداد مفتاح لتصحيح الاختبار التحصيلي المعرفي، بواقع درجة واحدة لكل سؤال تابع ملحق رقم (2).

● **صدق وثبات الاختبار التحصيلي:**

أ. **صدق الاختبار التحصيلي:** تم التحقق من صدق الاختبار التحصيلي من خلال ما يلي:

● **الصدق الظاهري (صدق المحكمين):** حيث تم عرض الاختبار في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين وعددهم (10)، وقد أبدى المحكمون بعض التعديلات التي تم أخذها في الاعتبار وتم التعديل في ضوءها.

● **صدق الاتساق الداخلي:** كما تم تطبيق الاختبار على عينة استطلاعية وعددهم (5) من خارج العينة الأساسية وقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للاختبار التحصيلي، والجدول التالي يوضح معاملات الارتباط.

● وقم تم ضبط وتقييم البرنامج التدريبي داخلياً وذلك بعرضه على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في موضوع البرنامج للتأكد من سلامته من الناحية العلمية والفنية ولإبداء رأيهم في (اتفاق الأهداف والمتحوى مع البرنامج التدريبي- التسلسل المنطقي للبرنامج التدريبي- وضوح المعلومة- سهولة ووضوح الصياغة- صحة الأسلوب العلمى المستخدم فى البرنامج- مناسبة الوسائل والأدوات مع محتوى البرنامج التدريبي)، ولقد أجمع الأساتذة المتخصصين على صلاحية البرنامج للتطبيق مع أبداء بعض المقترحات بخصوص التسلسل المنطقي لبعض خطوات البرنامج، وتم التعديل بناء على مقترحاتهم.

3- **تحديد مواد التدريب والمادة العلمية:** قامت الباحثة بإعداد المادة التدريبية لتحقيق أهداف الموضوعين وتم تجهيز المواد التطبيقية والتدريبات الخاصة بمهارات تصنيع التى شيرت والجلباب الرجالي (وفى بعض الجلسات تم توزيع التطبيقات التى تطبق أثناء التدريب). وقد أعدت الباحثة مجموعة "Group" على صفحة التواصل الواتس اب "WhatsApp" للتواصل مع المتدربين ومتابعة أعمالهم ومدى تقدمهم، وكذلك لنشر وتحميل أي نماذج أو تدريبات عملية.

4- **اختيار المدربين:** قامت الباحثة بالتدريب على تصنيع التى شيرت والجلباب الرجالي؛ وهذا لأن المدربة لديهم الخبرة فى تدريس تلك المهارات لعدة سنوات تزيد عن خمسة عشر عام بالكلية.

5- **مكان التدريب وزماته:** قامت الباحثة بعقد جلسات البرنامج التدريبي بمعامل الملابس المخصصة والمجهزه بالآت والمعدات اللازمة لتطبيق الجلسات التدريبية، واشتملت المعامل على (ماكينات الحياكة الصناعية " السنجر، الأوفرلوك، الأولية"- داتا شو- مناضد- كراسي- مناضد الكى - مكواة - جهاز كمبيوتر)، ووزعت جلسات البرنامج التدريبي على عشر أيام خلال الفترة من الأحد الموافق (18/ 8 /2019) حتى الخميس الموافق (29/ 8 /2019).

6- **اختيار المتدربين:** خريجي قسم الملابس والنسيج - كلية

جدول (2) معامل ارتباط بيرسون لمفردات الاختبار التحصيلي مع الدرجة الكلية للاختبار

رقم المفردة	معامل الارتباط						
1	.515**	11	.411*	21	.412*	31	.574**
2	.412*	12	.444**	22	.521**	32	.551**
3	.501**	13	.500**	23	.601**	33	.547**
4	.515**	14	.515**	24	.705**	34	.742**
5	.603**	15	.620**	25	.852**	35	.512**
6	.424*	16	.692**	26	.510**	36	.559**
7	.603**	17	.633**	27	.551**	37	.607**
8	.503**	18	.641**	28	.523**	38	.664**
9	.514*	19	.398*	29	.319*	39	.623**
10	.677**	20	.333*	30	.398*	40	.521**

(\*\*) دالة عند (0.01)

(\*) دالة عند (0.05)

- ب. ثبات الاختبار التحصيلي: تم التحقق من ثبات الاختبار التحصيلي من خلال ما يلي:

• معامل ثبات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية للتجزئة النصفية:

التجزئة النصفية			معامل ثبات ألفا كرونباخ	الاختبار التحصيلي مفردة (40)
ارتباط سبيرمان بين نصفي الاختبار	النصف الثاني	النصف الأول		
0.815	0.772	0.618	0.788	

مهارة رئيسية إلى خطوات سلوكية بسيطة، وصياغتها في صورة عبارات تصف أداء المتدربين في كل خطوة وتم تخصيص مكان أمام كل عبارة يسجل فيها المصحح العلامة التي تعبر عن رأيه في تقييم أداء المتدربين.

• **تقدير درجات مقياس التقدير:** تم تحديد مكان محدد ليضع كل مصحح علامة تدل على رأيه في درجة الأداء لكل خطوة وفقاً لثلاث مستويات للأداء والذي يبداء بدرجتان (لأداء جيد)، ودرجة واحدة (لأداء متوسط)، وصفر (لا يؤدي)، على أن تكون الدرجة النهائية لمقياس تقدير الاختبار المهاري (116 درجة)، ملحق (4).

• **الصورة النهائية لمقياس التقدير:** تكونت مقياس التقدير في صورتها النهائية من (58 عبارة) موزعة على أربعة محاور تقيس مهارات المتدربين في تصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي.

• **صدق وثبات مقياس التقدير:**

تم التحقق من صدق مقياس التقدير من خلال حساب (معامل الصدق - معامل الثبات) كما يلي:

أ. **صدق مقياس التقدير:** وتم حسابه من خلال:

• **الصدق الظاهري (صدق المحكمين):**

يقصد به الشكل العام للمقياس في قدرتها على القياس من حيث المفردات وكيفية صياغتها، ووضوح التعليمات ومدى دقتها، وقد تم ذلك من خلال عرض مقياس التقدير على مجموعة من المحكمين المتخصصين، لإستطلاع رأيهم في (سلامة الصياغة اللغوية لمفردات المقياس ووضوحها، تغطية بنود مقياس التقدير للمهارات المستهدفة، سلامة المقياس للإستخدام وتقييم أداء المهارات من خلالها)، وقد أنفقت الآراء على صدق مقياس التقدير لتأخذ الصورة النهائية الصالحة للتطبيق، كما أبدى بعض المحكمين بعض الملاحظات حول تعديل بعض المهارات من حيث الصياغة وقد تم التعديل في ضوء آرائهم.

ب- **ثبات مقياس التقدير:** تم حساب ثبات مقياس التقدير من خلال ثبات المقدرين (المصححين): ويستخدم هذا النوع من الثبات عندما يقوم بتقدير درجات المقياس أكثر من مصحح أو محكم كما هو الحال في البحث الحالي، ويحسب من خلال قياس درجة الارتباط بين تقديرات المصححين لعناصر المقياس، والجدول التالي يوضح نتائج ثبات المصححين لدرجات مقياس التقدير.

جدول (4) نتائج ثبات المقدرين لمقياس التقدير في البحث

معامل الارتباط	عدد المقيمين	محاور المقياس الرئيسية
0.884	3	رسم نموذج التي شيرت
0.821		منتج التي شيرت
0.798		رسم نموذج الجلباب
0.915		منتج الجلباب
0.896		مقياس التقدير ككل

مرتفعة، حيث بلغ معامل الارتباط بين تقديرات المصححين للمحور الأول (رسم نموذج التي شيرت) بقيمة

يتبين من الجدول السابق أن قيمة الثبات للاختبار التحصيلي بلغت (0.788) لإجمالي المفردات وهي قيمة مرتفعة من الثبات. وأن معامل ثبات النصف الأول من الاختبار بلغ (0.618) وبلغ معامل ثبات النصف الثاني (0.772) كما بلغ معامل ارتباط سبيرمان بين النصفين (0.815) وهي قيمة مرتفعة ومقبولة من الثبات.

ج. **معامل الصعوبة ومعامل التمييز:**

يشير معامل الصعوبة إلى مستوى صعوبة المفردة على مجمل عينة البحث، وقد تراوحت معاملات الصعوبة لمفردات الاختبار التحصيلي بين (0.26 - 0.74) وهي معاملات صعوبة مقبولة وتقابلها مستويات سهولة مناسبة لجميع مفردات الاختبار، كما يشير معامل التمييز إلى قدرة كل مفردة على التمييز بين مستويات أفراد العينة من حيث التحصيل، وقد تراوحت معاملات التمييز لمفردات الاختبار التحصيلي بين (0.33 - 0.79) وهي معاملات سهولة مقبولة أيضاً وتدل على القدرة التمييزية لمفردات الاختبار.

• **زمن الاختبار:** وتم حسابها من خلال حساب مجموع الأزمنة لإجابات المتدربين الخمس وقسمته على عددهم ليتم تحديد الزمن اللازم للاختبار في (35 دقيقة).

2- **بناء الاختبار المهاري القبلي / البعدي:**

• **تحديد الهدف من الاختبار المهاري:** يهدف هذا الاختبار إلى قياس أثر التعلم بالبرنامج التدريبي المقترح على مستوى الأداء المهاري للمتدربين عينة البحث.

• **صياغة أسئلة الاختبار المهاري:** يتكون اختبار الأداء المهاري من جميع المهارات المطلوب تعلمها من خلال البرنامج التدريبي المقترح، والمراد قياسها، ملحق (3).

• وقد شملت تعليمات الاختبار المهاري نقاط سهلة وواضحة تبين الهدف منه، وتضمنت الأدوات المستخدمة وطريقة كتابة البيانات والاسم.

• **مفتاح تصحيح الاختبار المهاري:** صممت الباحثة مقياس تقدير لتقييم الاختبار المهاري المنفذة بعد تطبيق البرنامج التدريبي المقترح، تتضمن مجموعة من العبارات التي تصف المهارات المطلوبة بخطوات متسلسلة ومتتابعة، حتى يسهل توزيع الدرجات توزيع متكافئ.

3- **بناء مقياس التقدير:**

• **تحديد الهدف من مقياس التقدير:** يتلخص الهدف في تقييم وتحديد مستوى الأداء المهاري للمتدربين عينة البحث أثناء قيامهم بالمهارات اللازمة لتصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي.

• **صياغة بنود مقياس التقدير:** تم تقسيم المهارات إلى محاور رئيسية، ثم إلى بنود تصف أجزاء كل مهارة وتحليل كل

• من الجدول السابق يتبين أن قيمة الثبات لدرجات المقيمين على محاور مقياس التقدير وعددهم (3) مصححين جاءت

جدا، جيد، مقبول، ضعيف) في بناء الاستبيان، وبذلك تكون الدرجة الكلية للاستبيان (85) درجة، ملحق (5).

• **صدق وثبات استبيان آراء المتدربين:**

استخدمت الباحثة في ضبط الاستبيان حساب معامل الصدق والثبات) بعد تطبيقه بعددًا على عينة البحث من المتدربين وعددهم (6) للتحقق من صلاحية الدرجات كما يلي:

أ- **صدق الاستبيان:** وتم حسابه من خلال:

• **الصدق الظاهري (صدق المحكمين):** حيث تم عرض الصورة الأولية للاستبيان على مجموعة من المحكمين لإبداء آرائهم حول صلاحية الاستبيان لقياس اتجاهات المتدربين نحو البرنامج التدريبي بعد إنتهاء التدريب من حيث (المحتوى - المدرب - التجهيزات) وقد تم التعديل في ضوء آراء المحكمين ليصبح الاستبيان جاهزا للتطبيق.

• **صدق الاتساق الداخلي:** حيث تم حساب من خلال درجات المتدربين في القياس البعدي للتحقق من صلاحية الدرجات، وقد تم حسابه من خلال معامل الارتباط بين درجة كل بعد من الأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان، كما يوضحه الجدول التالي:

جدول (5) معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لاستبيان آراء المتدربين

م	المحاور	معامل الارتباط	دلالة الارتباط
1	المادة التدريبية	0.857	0.00
2	المدرب	0.822	0.00
3	التجهيزات والإجراءات	0.762	0.00

ب- **ثبات الاستبيان:** وتم حسابه من خلال:

• **معامل ثبات ألفا كرونباخ:**

جدول (6) معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان آراء المتدربين

م	محاور الاستبيان	عدد العبارات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
1	المادة التدريبية	7	0.711
2	المدرب	6	0.826
3	التجهيزات والإجراءات	4	0.824
	استبيان آراء المتدربين ككل	17	0.884

• **معامل ثبات التجزئة النصفية:**

جدول (7) ثبات التجزئة النصفية لعبارات استبيان آراء المتدربين

النصف الأول	النصف الثاني	ارتباط سبيرمان بين نصفي الاستبيان
0.784	0.741	0.892

التقدير الذي يوافق رأيه أمام كل عبارة.

• **تصحيح الاستبيان:** بلغ عدد عبارات الاستبيان (10) عبارات، وتم استخدام ميزان التقدير خماسي (موافق تماما، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق تماما) في بناء الاستبيان، وبذلك تكون الدرجة الكلية للاستبيان (50) درجة، ملحق (6).

• **صدق وثبات استبيان أثر التدريب:**

ت- **صدق استبيان أثر التدريب:** تم حساب صدق مقياس أثر التدريب من خلال:

5- **الصدق الظاهري (صدق المحكمين):** حيث تم عرض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين وعددهم (10) بتخصص الملابس والنسيج والمناهج وطرق التدريس، كما تم التعديل في ضوء آرائهم من حذف أو إضافة لتكون العبارات النهائية لتقييم أثر التدريب في بيئة العمل هي

(884.0) وللمحور الثاني (منتج التي شيرت) بقيمة (0.821)، وللمحور الثالث (رسم نموذج الجلباب) بقيمة (0.798)، وللمحور الرابع (منتج الجلباب) بقيمة (0.915) وللمقياس ككل (0.896) وهي قيم مرتفعة تدل على ثبات مقياس التقدير.

4- **بناء استبيان آراء المتدربين:**

• **هدف الاستبيان:** التعرف على آراء المتدربين في البرنامج التدريبي المقترح.

• **إعداد الاستبيان:** يحتوي الاستبيان على ثلاث محاور (المحور الأول: المادة التدريبية، المحور الثاني: المدرب، المحور الثالث: التجهيزات والإجراءات) وكل محور يحتوي على مجموعة من العبارات تتعلق بآراء المتدربين حول البرنامج التدريبي، كما استخدم ميزان التقدير خماسي (ممتاز، جيد جدا، جيد، مقبول، ضعيف) في بناء الاستبيان، وعلى المدرب وضع علامة (√) أمام التقدير الذي يوافق رأيه أمام كل عبارة.

• **تصحيح الاستبيان:** بلغ عدد عبارات الاستبيان (17) عبارة، وتم استخدام ميزان التقدير خماسي (ممتاز، جيد

من الجدول السابق يتبين أن معامل ارتباط بيرسون بين درجة المحور الأول للاستبيان والدرجة الكلية له بلغ (0.857) وللمحور الثاني (0.822) وللمحور الثالث (0.762) وهي قيم ارتباط دالة عند (0.01) وتدل على صدق الاستبيان من خلال محاوره.

يتبين من الجدول السابق أن قيمة الثبات لمحاور الاستبيان بلغت (0.711) للبعد الأول، (0.826) للبعد الثاني، (0.824) للبعد الثالث، (0.884) للاستبيان ككل وهي قيم مرتفعة من الثبات.

5- **بناء استبيان أثر التدريب:**

• **هدف الاستبيان:** التعرف على تقييم مدراء ورؤساء المتدربين في بيئة العمل في أثر البرنامج التدريبي لتصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي وهو قياس تنبؤي بعد مرور ثمان أشهر من التدريب.

• **إعداد الاستبيان:** يحتوي الاستبيان على عدة عبارات تتعلق بآراء مدراء ورؤساء المتدربين حول البرنامج التدريبي، كما استخدم ميزان التقدير خماسي (موافق تماما، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق تماما) في بناء الاستبيان، وعلى المقياس وضع علامة (√) أمام

المقيمين في بيئة العمل وعددهم (4) على المقياس بعد رجوع المتدربين لبيئة العمل لكل منهم كما يلي:

جدول (8) معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة ودرجة الكلية لمقياس أثر التدريب

العبارة	معامل الارتباط	دلالة الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	دلالة الارتباط
1	0.562	0.00	6	0.512	0.00
2	0.622	0.00	7	0.687	0.00
3	0.621	0.00	8	0.714	0.00
4	0.598	0.00	9	0.665	0.00
5	0.544	0.00	10	0.628	0.00

تم حساب ثبات مقياس أثر التدريب من خلال الدرجات النهائية للمقيمين ببيئة العمل كما سبق بيانه، وذلك باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ ومعامل ثبات التجزئة النصفية، كما يلي:

جدول (9) معامل ثبات ألفا كرونباخ – التجزئة النصفية لمقياس أثر التدريب

معامل ثبات ألفا كرونباخ	معامل ثبات التجزئة النصفية		ثبات مقياس أثر التدريب
	النصف الأول	النصف الثاني	
0.779	0.712	0.795	0.870

خرجي قسم الملابس والنسيج قوامها (6).  
 • تطبيق أدوات التقييم قبليا: طبق في اليوم الأول للبرنامج الاختبار التحصيلي المعرفي، حيث تضمن الاختبار (40) سؤالاً، وذلك لتحديد المستوى قبل تطبيق البرنامج التدريبي. ثم طبق الاختبار المهاري على نفس العينة، وقد تضمن جميع مهارات البرنامج التدريبي المقترح.  
 • تطبيق البرنامج التدريبي المقترح: طبق خلال شهر أغسطس عام (2019)، وقد تضمن موضوعين، قامت الباحثة بتدريس المحتوى واستغرق التطبيق مدة خمس ساعات في اليوم لمدة عشر أيام بأجمالي 50 ساعة.

(10 عبارات) بتقدير خماسي وفق تصميم ليكرت.  
 6- صدق الاتساق الداخلي: وتم حسابه من خلال درجات

جدول (8) معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة ودرجة الكلية لمقياس أثر التدريب

من الجدول السابق يتبين أن معامل ارتباط بيرسون لمقياس أثر التدريب جاء بقيم ارتباط دالة عن (0.01) لجميع العبارات مما يدل على الاتساق بين العبارات.  
 أ- ثبات مقياس أثر التدريب:

من الجدول السابق يتبين أن معامل ثبات ألفا كرونباخ لمقياس أثر التدريب بلغ (0.779)، بينما بلغ باستخدام التجزئة النصفية للنصف الأول (0.712) وللنصف الثاني (0.795) بمعامل ارتباط بين النصفين (0.870) وهي قيم مرتفعة ومقبولة من الثبات.

رابعاً: مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح (الدراسة التجريبية للبحث):

تهدف الدراسة التجريبية إلى التعرف على أثر البرنامج التدريبي المقترح (تصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي) الذي تم تصميمه لاكساب المتدربين للمعلومات والمهارات المحددة في أهداف البرنامج.

• عينة البحث الأساسية: تم اختيار المتدربين عينة البحث من

جدول (10) الجدول الزمني لتطبيق البرنامج التدريبي

محتوي البرنامج التدريبي	عدد الأيام																			
	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		الخامس		السادس		السابع		الثامن		التاسع		العاشر	
جلسة تمهيدية	✓	✓																		
الموضوع الأول			✓	✓																
الموضوع الثاني							✓	✓												
الجلسة الختامية																		✓	✓	

ج- استمارة آراء المتدربين نحو البرنامج التدريبي، وتم تفرغ البيانات لمعالجتها إحصائياً.

د- استمارة أثر برنامج التدريب على المتدربين في بيئة عملهم، وتم تفرغ البيانات لمعالجتها إحصائياً.

### النتائج Results

الفرض الأول: ينص على: "البرنامج التدريبي المقترح له أثر في رفع مستوى المتدربين لتصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي في بيئة العمل".

وللتحقق من الفرض الأول تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis Test) لحساب الفروق في آراء المقيمين في

خامساً: مرحلة التقييم وقياس أثر التدريب:

• تطبيق أدوات التقييم بعدياً:

بعد الإنتهاء من دراسة البرنامج التدريبي المقترح (تصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي) قامت الباحثة بإعادة تطبيق أدوات التقييم وهي كالتالي:

أ- الاختبار التحصيلي البعدي، وقد تم تصحيح الاختبار التحصيلي المعرفي (القبلي – البعدي) طبقاً لمفتاح تصحيح الاختبار.

ب- الاختبار المهاري البعدي، وقد تم تصحيح الاختبار المهاري (القبلي – البعدي) تبعاً لمقياس تقدير الأداء.

بيئة العمل وعددهم (4) من الرؤساء في بيئة العمل (مجمع التعليم | التكنولوجي المتكامل بأبو غالب)، والجدول التالي يوضح النتائج. جدول (11) نتائج اختبار كروسكال واليس بين آراء المقيمين في بيئة العمل

المقيمين	متوسط الرتب	درجات الحرية	قيمة Chi-Square	مستوى الدلالة
الأول	2,00	3	3,00	0.492 دالة
الثاني	2,00			
الثالث	4,00			
الرابع	2,00			

بناء برنامج تدريبي قائم على التصميم التعليمي في ضوء الاحتياجات التدريبية لهم، كما توصلت دراسة (حمزة عبدالحكم و على الصغير - 2014) إلى تنمية مهارات طلاب الدراسات العليا بكلية التربية جامعة الملك خالد في مجال البحث العلمي وذلك باستخدام برنامج تدريبي مقترح لتنمية المهارات التي يثبت البحث حاجة الطلاب إلى تنميتها في إعداد البحوث العلمية، ودراسة (حشمت محمد - 2014) والتي توصلت إلى تحديد العديد من المشكلات التي تؤدي إلى إهدار الجهود المبذولة وعدم توفير الاحتياجات التدريبية الفعلية للسوق من العمالة المدربة والتأهيل المهني، ودراسة (عبير على - 2018) التي أثبتت فاعلية البرنامج التدريبي في إكساب المتدربين المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية اللازم توافرها للمشتغلين بوظائف تجارة وترويج الموضة.

**الفرض الثاني: ينص على: " يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين في الاختبار التحصيلي القبلي/ البعدي لصالح التطبيق البعدي "**

ولاختبار صحة الفرض الثاني فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (لوكوسون z) لدرجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي كما يلي:

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المتدربين في القياسين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي (ن=6)

القياس	العدد	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية
القبلي	6	11.833	3.600
البعدي		39.166	0.752

القياسين لصالح القياس القبلي. والشكل التالي يوضح التمثيل البياني لمتوسطي درجات المتدربين في القياسين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي المعرفي.

من الجدول السابق يتبين أن متوسط الرتب لمقيم أثر التدريب من الرؤساء الأول (2,00) وللثاني (2,00) وللثالث (4,00) وللرابع (2,00) وبلغت قيمة (ك-2) للاختبار (3,00) بمستوى دلالة (0,4392) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند درجات حرية (3) ومستوى دلالة (0.05) مما يعني أن هناك اتفاقاً من قبل الرؤساء حول جودة أثر التدريب في بيئة العمل للمتدربين.

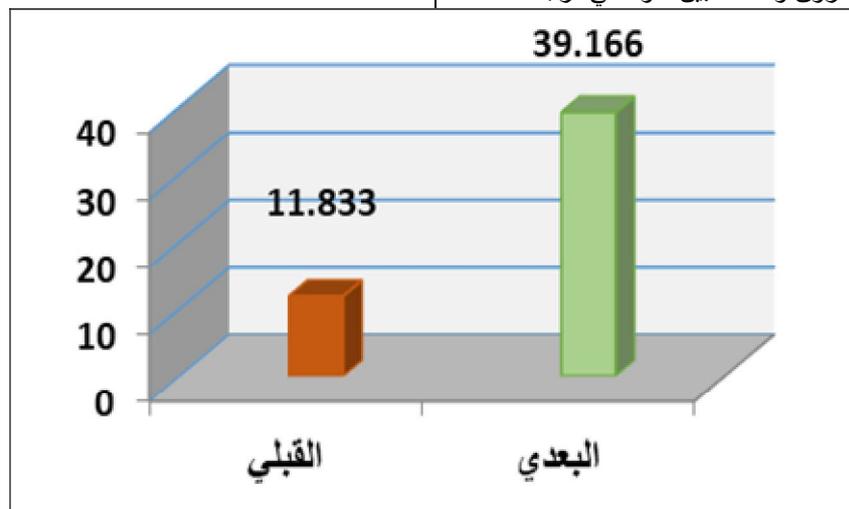
وعليه فقد تم قبول الفرض الأول والذي ينص على " البرنامج التدريبي المقترح له أثر في رفع مستوى المتدربين لتصنيع التي شيرت والجلباب الرجالي في بيئة العمل "

ويمكن تفسير هذا الفرق إلى أن أثر التدريب هو عملاً منظماً يبدأ عند تحديد الاحتياجات التدريبية ويستمر إلى نهاية البرنامج وبعد نهايته بفترة زمنية محددة لكي يمكن القول بأن البرنامج التدريبي قد حقق أهدافه أم لا.

كما يتم تقييم أداء المتدرب أثناء العمل بعد إنتهاء التدريب، حيث تم ملاحظة التغييرات التي طرأت على طريقة أداء الموظف والنواحي السلوكية في العمل.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة التي اثبتت أثر البرامج التدريبية على المتدربين في رفع مستوى المتدربين بهذه البرامج في بيئة عملهم، كما في دراسة (احمد إسماعيل - 2009) التي أثبتت أثر البرنامج التدريبي لدى معلمى التكنولوجيا من خلال

من الجدول السابق يتبين أن المتوسط الحسابي لدرجات القياس القبلي بلغ (11.833) بانحراف معياري (3.600) بينما بلغ متوسط درجات المتدربين القياس البعدي (39.166) بانحراف معياري (0.752) وهي فروق واضحة بين متوسطي درجات



شكل (1) التمثيل البياني لمتوسطي درجات العينة في القياس القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي

ولتعرف دلالة الفروق بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي للعينة فقد تم استخدام اختبار إشارات الرتب ولوكوسون (Wilcoxon signed-rank test) بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي، والجدول التالي يوضح النتائج.

ولتعرف دلالة الفروق بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي للعينة فقد تم استخدام اختبار إشارات الرتب ولوكوسون

جدول (13) نتائج اختبار ولوكوسون (Wilcoxon) لدلالة الفرق بين رتب درجات عينة البحث في القياسين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي (ن=6)

المقياس	متوسط الرتب السالبة	متوسط الرتب الموجبة	مجموع الرتب السالبة	مجموع الرتب الموجبة	قيمة Z المحسوبة	مستوى الدلالة
اختبار التحصيل المعرفي	0.00	3.50	0.00	21.00	-2.201	0.049 دالة عند 0.05

من الجدول السابق يتبين أن متوسط الرتب السالبة من خلال اختبار ولوكوسون (0.00) بينما بلغ متوسط الرتب الموجبة (3.50)، وبلغ مجموع الرتب السالبة (0.00) بينما بلغ مجموع الرتب الموجبة (21.00) وبلغت قيمة (Z) المحسوبة (-2.201) بمستوى دلالة (0.048) وهي قيمة دالة عند (0.05) مما يعني أن هناك فروقا بين القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي. وعليه فقد تم قبول الفرض الثاني من فروض البحث والذي ينص على " يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين في الاختبار التحصيلي القبلي/ البعدي لصالح التطبيق البعدي " وتتفق هذه النتيجة مع معظم الدراسات المرتبطة بإعداد البرامج التدريبية والتي تؤكد وجود فروق دالة إحصائياً بين الإختبارات القبلية البعدية لصالح الإختبارات البعدية مما يؤكد فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تحصيل المتدربين للمعارف والمفاهيم، مثل دراسة ( محمد البدرى - 2015) أثبتت تفوق الطلاب في الاختبار التحصيلي البعدي في التدريب على مهارات استخدام ماكينات الحياكة، وأكدت دراسة (هبة رضا - 2018) توصلت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات الطلاب في

الاختبار التحصيلي قبل وبعد تطبيق الموقع التدريبي لمراقبة الجودة لصالح التطبيق البعدي، وأكدت دراسة (محمد مسعد - 2018) توصلت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات الطلاب في الاختبار التحصيلي قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي لتسعير منتجات الملابس الجاهزة من خلال حساب التكاليف لصالح التطبيق البعدي، كما أكدت دراسة (ريهام زكريا - 2019) توصلت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات الطلاب في الاختبار التحصيلي قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي لتشغيل ماكينة الحياكة الصناعية لصالح التطبيق البعدي.

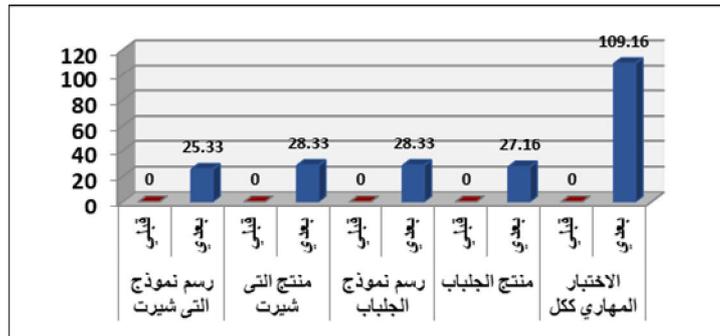
الفرض الثالث: ينص على: "يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين في الاختبار المهاري القبلي/ البعدي لصالح التطبيق البعدي" ولاختبار صحة الفرض الثالث فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ولوكوسون z) لدرجات المتدربين بالمجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي للجانب المهاري كما يلي:

جدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المتدربين على اختبار الأداء المهاري للبرنامج التدريبي ن = 6

المحاور	القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
رسم نموذج التي شيرت	قبلي	0.00	0.00
	بعدي	25.33	0.816
منتج التي شيرت	قبلي	0.00	0.00
	بعدي	28.33	1.211
رسم نموذج الجلباب	قبلي	0.00	0.00
	بعدي	28.33	0.816
منتج الجلباب	قبلي	0.00	0.00
	بعدي	27.16	1.834
الاختبار المهاري ككل	قبلي	0.00	0.00
	بعدي	109.16	1.602

متوسط درجاتهم في القياس البعدي (27.16) بانحراف معياري (1.834).  
- وبلغ متوسط درجات العينة في القياس القبلي للاختبار المهاري ككل (0.00) بانحراف معياري (0.00) بينما بلغ متوسط درجاتهم في القياس البعدي للاختبار (1.9016) بانحراف معياري (1.602).  
وهي فروق واضحة بين متوسطي درجات القياسين على محاور الاختبار لصالح القياس القبلي.  
والشكل (2) يوضح التمثيل البياني لمتوسطي درجات المتدربين في القياسين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي المعرفي. ولتعرف دلالة الفرق بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي فقد تم استخدام اختبار ولوكوسون (Wilcoxon test) بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي لمحاور الاختبار المهاري وللاختبار ككل، والجدول (15) يوضح النتائج.

من الجدول السابق يتبين أن:  
- بلغ المتوسط الحسابي لدرجات القياس القبلي لمحور رسم نموذج التي شيرت (0.00) بانحراف معياري (0.00) بينما بلغ متوسط درجات القياس البعدي (25.33) بانحراف معياري (0.816).  
- بلغ متوسط درجات المتدربين في القياس القبلي لمحور منتج التي شيرت (0.00) بانحراف معياري (0.00) بينما بلغ متوسط درجاتهم في القياس البعدي (28.33) بانحراف معياري (1.211).  
- كما بلغ متوسط درجات المتدربين في القياس القبلي لمحور رسم نموذج الجلباب (0.00) بانحراف معياري (0.00) بينما بلغ متوسط درجاتهم في القياس البعدي (28.33) بانحراف معياري (0.816).  
- كما بلغ متوسط درجات المتدربين في القياس القبلي لمحور منتج الجلباب (0.00) بانحراف معياري (0.00) بينما بلغ



شكل (2) التمثيل البياني لمتوسطات درجات العينة في القياس القبلي والبعدي للاختبار المهاري جدول (15) نتائج اختبار ولوكسون (Wilcoxon) لدلالة الفرق بين رتب درجات عينة البحث في القياسين القبلي والبعدي للاختبار المهاري (ن=6)

مستوى الدلالة	قيمة Z المحسوبة	مجموع الترتب الموجبة	مجموع الترتب السالبة	متوسط الترتب الموجبة	متوسط الترتب السالبة	محاور الاختبار
0.026	-2.232	21.00	0.00	3.50	0.00	رسم نموذج التي شيرت
0.024	-2.264	21.00	0.00	3.50	0.00	منتج التي شيرت
0.026	-2.232	21.00	0.00	3.50	0.00	رسم نموذج الجلباب
0.027	-2.214	21.00	0.00	3.50	0.00	منتج الجلباب
0.027	-2.214	21.00	0.00	3.50	0.00	الاختبار المهاري ككل

أفضل النتائج، إلا أنه يمكن استخدام أكثر من أسلوب في نفس الوقت.

وقد اتفقت نتائج هذا الفرض مع كل من دراسة (حاتم أحمد و حازم عبدالفتاح - 2007) التي أثبتت وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات المتدربين القبلي والبعدي لصالح البعدي وذلك عند استخدام البرنامج التدريبي لتأهيل شباب الخريجين في صناعة الملابس الجاهزة، وأثبتت دراسة (دعاء نبيل - 2017) إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات المتدربين القبلي والبعدي لصالح البعدي في إكساب مهارات إعادة ضبط الجودة الجاهزة، كما أثبتت دراسة (محمود طه - 2016) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات الطلاب قبل وبعد تطبيق التدريب لصالح التطبيق البعدي في تعلم مهارات معايير جودة منتجات الملابس الجاهزة لمنتج البولو شيرت. وأما عن دراسة (فاطمة مصطفى - 2020) أثبتت وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربين قبل وبعد تطبيق التدريب لصالح التطبيق البعدي في تعلم مهارات تطبيق نظام الإدارة المتكامل بمصانع الملابس الجاهزة.

**الفرض الرابع : ينص على: آراء المتدربين إيجابيه نحو طريقه تعلم البرنامج التدريبي"**

ولاختبار صحة الفرض الرابع تم استخراج التكرارات والنسب المئوية والانحرافات المعيارية والمتوسطات الموزونة لإستطلاع آراء المتدربين حول محاور البرنامج، وفيما يلي عرض إجمالي لآراء المتدربين كما يلي:

جدول (16) آراء المتدربين حول البرنامج التدريبي

التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط	محاور البرنامج
ممتاز	1.264	4.71	المادة التدريبية
ممتاز	0.983	4.80	المدرّب
ممتاز	1.169	4.45	التجهيزات والإجراءات
ممتاز	1.138	4.68	البرنامج ككل

بقيمة (4.71) بانحراف معياري (1.264)، وللمحور الثاني (المدرّب) بمتوسط (4.80) وانحراف معياري (0.983)،

من الجدول السابق يتبين أن متوسط الترتب السالبة لجميع محاور الاختبار بلغ (0.00) ومتوسط الترتب الموجبة بلغ (3.50)، كما بلغ مجموع الترتب السالبة (0.00) ومجموع الترتب الموجبة (21.00)، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة قيمة أكبر من قيمتها الجدولية، عند مستوى دلالة (0.05) كما جاءت جميع المحاور بقيم دالة إحصائية مما يدل على أن هناك فروقا في الترتب لصالح القياس البعدي للاختبار المهاري لكل محور وللاختبار ككل لصالح القياس البعدي.

وعليه فقد تم قبول الفرض الثالث من فروض البحث والذي ينص على " يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين في الاختبار المهاري القبلي/ البعدي لصالح التطبيق البعدي.

تشير النتيجة السابقة إلى تفوق الأداء البعدي في درجات مقياس التقدير للاختبار المهاري، وقد يرجع التحليل الدقيق والمنطقي لكل مهارة ومراحل التدريب والتدرج من السهل إلى الصعب ومن البسيط إلى المعقد وكذلك صياغة الأهداف المهارية بصورة إجرائية، ومناسبة الوسائل التدريبية المساعدة المستخدمة في تعلم المهارات المتضمنة البرنامج التدريبي المقترح ويؤدي ذلك بالضرورة إلى الحصول على أداء مهاري أفضل تقل فيه إلى حد كبير الأخطاء الناتجة، ويؤكد ذلك (سعد الدين خليل- 2011- 250) و (هالة محمد- 2013) حيث وضحا أن المدربون 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

من الجدول السابق يتبين أن متوسطات آراء المتدربين وعددهم (6) حول محاور البرنامج بلغت للمحور الأول (المادة التدريبية)

إلى اكتساب المتدربين للمعارف والمهارات المتضمنة في البرنامج التدريبي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (مجدة مأمون - 2017) حيث أكدت على إيجابية آراء المتدربين نحو برنامج تدريبي على مرحلة الكي في مصانع الملابس الجاهزة، ودراسة (مجدة مأمون - 2018) التي أثبتت ارتفاع النسبة المئوية لإستجابات الآراء لعينة البحث نحو البرنامج المقترح لتعلم رسم نموذج الثوب الرجالي، كما تتفق مع دراسة (ياسمين فتحى- 2020) على ارتفاع نسبة الموافقة الإيجابية للآراء المتدربين نحو برنامج التدريبي لتعلم بناء وضبط البنطلون النسائي.

وللمحور الثالث (التجهيزات والإجراءات) بمتوسط (4.45) وانحراف معياري (1.169)، وبلغ متوسط آراء المتدربين حول البرنامج التدريبي ككل (4.68) بانحراف معياري (1.138) وجميع المحاور والمقاييس ككل بتقدير (ممتاز). وعليه فقد تم قبول الفرض الرابع من فروض البحث والذي ينص على "آراء المتدربين إيجابية نحو طريقه تعلم البرنامج التدريبي".

يتضح من النتيجة السابقة تقبل المتدربين للبرنامج التدريبي لأرائهم الإيجابية نحو محاور الاستبيان، ويرجع ذلك إلى تقسيم المعلومات إلى أجزاء صغيرة وتقديم المعلومات بطريقة جذابة وشيقة مما أدى

وفيما يلي بعض صور للمتدربين أثناء التدريب



2. أحمد إسماعيل سلام(2009):"برنامج تدريبي قائم على التصميم التعليمي في ضوء الاحتياجات التدريبية لتنمية بعض المهارات التكنولوجية لدى معلمي التكنولوجيا، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الإسلامية غزة.
3. أحمد عيدان جاسم(2012):"تقييم مصداقية البرامج التدريبية المنفذة من خلال قياس مخرجاتها إطار نظري"، مجلة الإنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 4، العدد 8.
4. حاتم أحمد محمود، حازم عبدالفتاح عبدالمنعم(2007):"برنامج تدريبي لتأهيل شباب الخرجين للعمل في صناعة الملابس الجاهزة"، بحث منشور، مجلة التربية النوعية، العدد التاسع، كلية التربية، جامعة المنصورة.
5. حازم عبدالفتاح عبدالمنعم(2017):"فاعلية بيئة تعلم باستخدام نموذج (MOODLE) للتدريب على مهارات الإنهاء في صناعة الملابس الجاهزة"، بحث منشور، المؤتمر العلمي السابع والدولى الثانى (التعليم النوعى وافاق

#### التوصيات

1. الاستفادة من نتائج البحث الحالي ومحاولة تطبيقها في تصميم وتنفيذ برامج تدريبية أخرى التي تخدم مجال التخصص بكليات الاقتصاد المنزلي والكليات المتخصصة.
2. التواصل مع شركات الملابس بما يتيح تطوير البرامج التدريبية المختلفة بحيث تتوافق مع أحدث التطورات التكنولوجية في مجال المعدات والماكينات.
3. أدرج البرنامج التدريبي المقترح ضمن خطط التدريب المستخدمة في تطوير صناعة الملابس الجاهزة.
4. التوسع في برامج تحسين مهارات خريجي قسم الملابس والنسيج في مجال إنتاج الملابس التي تنطلق من رصد الاحتياجات الفعلية لهم ولمؤسسات الدولة.

#### المراجع References

1. إبراهيم صابر محمد(2004):"فاعلية برنامج تدريبي للأداء المهارى لتقنيات الحياكة"، رسالة دكتوراة كلية التربية النوعية، جامعة عين شمس.

17. محمد البدرى عبد الكريم(2015):"الحقيبة الافتراضية كتقنية مستحدثة للتدريب على تشغيل ماكينة الحياكة"، المؤتمر الدولي الأول "التربية آفاق مستقبلية"، كلية التربية، جامعة الباحة، السعودية، ابريل.
18. محمد مسعد محمد (2018):"فاعلية برنامج تدريبي لتسعير منتجات الملابس الجاهزة"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.
19. محمد ناصر البيشي(ب. ت):"مداخل وأساليب قياس أثر التدريب"، المعهد الإدارة العامة، الرياض.
20. محمود طه عبدالوهاب(2016): "فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات خريجي قسم الملابس والنسيج على معايير جودة منتجات الملابس الجاهزة"- رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.
21. نادية سعد(2012):"دليل تقييم برامج التدريب"، المعهد القضاى الفلسطينى.
22. هالة محمد مصطفى(2013):"فاعلية برنامج مقترح لتعلم تصميم الأزياء باستخدام الحاسب الألى"، رسالة دكتوراة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.
23. هبة رضا عبدالعزيز(2018):"تصميم موقع تدريبي مقترح لمراقبة الجودة وقياس فاعليته"، رسالة دكتوراة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.
24. ياسمين فتحى سالم(2020):" فاعلية برنامج تدريبي إلكتروني لطرق بناء وضبط نموذج البنطلون النسائي"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.
25. Aldrich, Winifred (2011) "Metric pattern cutting for Menswear", the British Library, Londo
26. Carr,H (1996) : "The Technology of Clothing Manufacture", Bsp Professional Books Oxford London.
27. Gareth Kershaw (2013) : "Pattern Cutting for Menswear", Laurence King Publishing, London, Printed in China.
28. 3G ELearning FZ LLC (2016) : "Fashion Design (Apparel): Advanced, 3G ELearning FZ LLC.
29. Parks, Carol (1996) : "Sewing The New Classics Clothing With Easy Style", Sterling Publishing Co. Ink. New York.
30. Podolak, Cecelia (1991) : " contemporary Tailoring", Threads Magazine, By Taunton Press, Ink.
31. <https://patternscissorscloth.com/2010/05/10/tricks-of-the-trade-jacket-sleeve-vents/>(2019)

- التنمية في ضوء متطلبات القرن الواحد والعشرين)، كلية التربية النوعية، جامعة بورسعيد 18- 19 نوفمبر.
6. حشمت محمد أحمد (2014):"التدريب والتأهيل وأهميته في تنمية المارد البشرية دراسة في قانون العمل المصرى المقارن"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة.
7. حمزة عبدالحكم الرياشى، على الصغير عبدالعال(2014):" برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات البحث العلمى لدى طلاب الدراسات العليا بجامعة الملك خالد"، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد الثالث، العدد1.
8. خالد مصطفى عابد(2010):"موقع تدريبي لتأهيل وتطوير مستويات العمالة الفنية لصناعة الملابس الجاهزة على شبكة المعلومات الدولية (Internet)، رسالة دكتوراه، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.
9. دعاء أشرف جابر (2018):"فاعلية برنامج مقترح لخريجي قسم الملابس والنسيج فى تخطيط ومتابعة إنتاج الملابس الجاهزة"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.
10. دعاء نبيل على (2017):"برنامج تدريبي لرفع كفاءة السيدات فى إعادة ضبط الجونلة الجاهزة"، مجلة التصميم الدولية، العدد الرابع.
11. رهام زكريا كمال(2019):"فاعلية برنامج تدريبي للطلاب المتقدمين لقسم الملابس والنسيج على ماكينة الحياكة الصناعية"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.
12. عبير على عبدالله(2018):" فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتعليم أساسيات ترويج الموضة"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.
13. عزة محمد حلمي، حازم عبد الفتاح عبدالمنعم(2015):"فاعلية تصميم برنامج تدريبي باستخدام الوسائط الفاتحة"الهيبر ميديا" للتدريب على مهارات إعداد نموذج القميص الرجالي"، بحث منشور، المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، العدد31.
14. فاطمة مصطفى عبد الحميد(2020) " فاعلية برنامج تدريبي لمديري الجودة بمصانع الملابس الجاهزة لتطبيق نظام الإدارة المتكامل"، رسالة دكتوراة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.
15. مجدة مأمون محمد (2017):"تصميم برنامج تدريبي على مرحلة الكى فى مصانع الملابس الجاهزة"، المجلة العلمية لعلوم التربية النوعية، العدد السادس، كلية التربية النوعية، طنطا.
16. مجدة مأمون محمد (2018):"فاعلية برنامج فى تنمية مهارات رسم نموذج "الثوب الرجالي" باستخدام الوسائط المتعددة"، بحث منشور، بالمؤتمر السنوي (العربي الثالث عشر - الدولي العاشر) التعليم العالى النوعى فى مصر والوطن العربي فى ضوء إستراتيجيات التنمية المستدامة، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، فى الفترة من 11- 12 إبريل.