

فاعلية برنامج تدريبي لإنتاج الملابس الخارجية الرجالي Effectiveness of the Training Program for the Men's Outwear

د/عماد الدين سيد جوهر
أستاذ مساعد بقسم الملابس الجاهزة، كلية الفنون التطبيقية - جامعة حلوان

المخلص Abstract :

يعد تدريب الموارد البشرية من الاتجاهات الفعالة التي تساهم في زيادة الكفاءة الإنتاجية لأنه يعد استجابة لمتغيرات البيئة الخارجية . لذا كان من الضروري إعداد كوادر فنية مدربة تستطيع المساهمة في دوران عجلات التنمية لأن العنصر البشري هو أساس عملية التطوير خاصة في قطاع صناعة الملابس الجاهزة والتي تعتبر دعامة أساسية لبناء مستقبل حيث تمثل أحد أهم القطاعات الاقتصادية التي تستحوذ على اهتمام كبير من كافة دول العالم وذلك لان التدريب هو الوسيلة الأهم التي تؤدي الى تنمية وتحسين الكفاية الإنتاجية للمنظمات وهو يعد من افضل مجالات الاستثمار البشري . وتهدف هذه الدراسة إلى تقديم صياغة محتوى البرنامج التدريبي بأسلوب علمي يتناسب ومتطلبات هذه الصناعة وتحديد الفترة الزمنية اللازمة للتدريب والى قياس مدى فاعلية برنامج تدريبي قائم على أسس علمية لإكساب المعارف والمهارات الخاصة بإنتاج البنطلون الرجالي وكذلك تقديم خطة لأعداد وتأهيل المتدربين وأكسابهم المعارف والمهارات التي يتطلبها سوق العمل.

تكمن أهمية البحث في إعداد كوادر فنية مؤهلة لمواكبة التطور الحادث في مجال صناعة الملابس وإتاحة الفرصة لهم للعمل وتحسين معدلات الإنتاجية ومستوى الجودة . ومن اهم النتائج التي توصل اليها البحث وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات الاختبار القبلي والاختبار البعدي في كل من المعارف والمهارات التي يتضمنها البرنامج بالنسبة لعمليات إنتاج البنطلون الرجالي لصالح الاختبار البعدي مما يدل على نجاح البرنامج التدريبي ورفع كفاءة المتدربين.

الكلمات المفتاحية Keyword :

برنامج تدريبي Training Program - الملابس الرجالي Men's Outwear - البنطلون Trouser

إن التدريب هو الوسيلة الأهم التي تؤدي إلى تنمية وتحسين الكفاية الإنتاجية للمنظمات وهو يعد من أفضل مجالات الاستثمار البشري. وبناء على ما سبق فقد تم إعداد برنامج تدريبي لإنتاج الملابس الخارجية الرجالي على أسس علمية في محاولة لدفع عجلة التنمية البشرية.

ويمكن بلورة مشكلة البحث في التساؤلين التاليين :

- ما الأسس العلمية التي يبني عليها برنامج تدريبي لإكساب المعارف والمهارات الخاصة بإنتاج البنطلون الرجالي ؟
- ما مدى فاعلية البرنامج في إكساب المتدربين المعارف والمهارات اللازمة لإنتاج البنطلون الرجالي ؟

أهداف البحث Objective:

- تقديم صياغة محتوى البرنامج التدريبي بأسلوب علمي يتناسب ومتطلبات هذه الصناعة وتحديد الفترة الزمنية اللازمة للتدريب .
- قياس مدى فاعلية برنامج تدريبي قائم على أسس علمية لإكساب المعارف والمهارات الخاصة بإنتاج البنطلون الرجالي .
- تقديم خطة لأعداد وتأهيل المتدربين وإكسابهم المعارف والمهارات التي يتطلبها سوق العمل.

أهمية البحث Significance:

تكمن أهمية البحث في إعداد كوادر فنية مؤهلة لمواكبة التطور الحادث في مجال صناعة الملابس وإتاحة الفرصة لهم للعمل وتحسين معدلات الإنتاجية و مستوى الجودة .

فروض البحث Hypothesis

- 1- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المتدربين في المعارف المكتسبة الخاصة بإنتاج البنطلون قبل وبعد التدريب لصالح الاختبار البعدي

مقدمة Introduction:

يعيش العالم حالياً عصر العولمة والتطور السريع والمتزايد في جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والعلمية . وقد أدت هذه المتغيرات إلى تغيير معايير ثروة الأمم ، فبعد أن كانت تقاس بقيمة ما تملكه الدول من موارد وثروات طبيعية ، أصبحت تقاس الآن بمدى إنتاجية مواردها البشرية والقدرة على الإنتاج بالجودة والنوعية العالية للمنتج . وقد لجأ الأفراد إلى استخدام المعارف والمهارات العلمية والأساليب العملية الحديثة لزيادة القدرة التنافسية في مجال العمل والإنتاج للوصول بالمنتج لمستوى الجودة العالمية .

وأصبح النمو والتقدم الاقتصادي للدول مرتبط مباشرة بما تقدمه الدول لدعم ثروتها البشرية والقوى العاملة بها لتواكب التقدم المذهل في التكنولوجيا والصناعة والاتصالات وبالتالي دعم وتعزيز قدراتها التنافسية لتسويق وتصدير منتجاتها محلياً وعالمياً.

تعد صناعة المنسوجات أحد أهم مصادر العملة الصعبة في مصر حيث تمثل نسبة ٣٠% من الإنتاج الصناعي و ١٥% من الصادرات المصرية الغير بترولية و ٣٠% من الأيدي العاملة و ذلك لتوافر المقومات كإخفاض تكلفة العمالة بشكل نسبي ، الى جانب توفر المواد الخام. (مركز تحديث الصناعة ٢٠١٢)

ويعتبر تدريب الموارد البشرية من الاتجاهات الفعالة التي تساهم في زيادة الكفاءة الإنتاجية لأنه يعد استجابة لمتغيرات البيئة الخارجية .

لذا فإنه من الضروري إعداد كوادر فنية مدربة تستطيع المساهمة في عجلات التنمية لأن العنصر البشري هو أساس عملية التطوير خاصة في قطاع صناعة الملابس الجاهزة والتي تعتبر دعامة أساسية لبناء المستقبل حيث تمثل أحد أهم القطاعات الاقتصادية التي تستحوذ على اهتمام كبير من كافة دول العالم .

للرقي والتقدم حيث أن التدريب أساسي للمتعلم وتطويره وتنميته للعصر البشري ومن ثم تقدم المجتمع وبناءه . (Suwaidan 2013)

أهداف برنامج التدريب

تعمل برامج التدريب على زيادة معلومات الفرد ، فالتدريب يمد الأفراد بالمعرفة والمعلومات قبل أن يحتاجوا إليها وهذا هو التعلم الوقائي ، ومن مزاياه أن الأفراد يصبحون أكثر قدرة على معالجة المشكلات الجديدة لأنهم يملكون المعلومات التي يحتاجونها للتحكم في الموقف والسيطرة عليه (محمد ياغي، ٢٠٠٣) .

والهدف هنا هو تدريب الشخص على الإلمام بجميع جوانب العمل وكيفية أداء كل جزء منه بدقة كافية ، إذا أن الفرد قد يكون على علم تام بكافة المعلومات والحقائق المتعلقة بالعمل ولكنه لا يبلغ درجة عالية من الكفاءة في الأداء إلا إذا تم تدريبه على أداء العمل فعلاً ، وعلى ذلك فإن الهدف من تنمية المهارات هو إتاحة الفرصة لكل فرد في المشروع لتنمية مهارات خاصة تسمح له بأداء العمل المسند إليه بطريقة تتفق مع معدلات الأداء المنتظرة في العمل، ومستويات المهارات المطلوبة لا تكف عن التغيير والتطور مما يجعل الحاجة إلى التدريب مستمرة تناسب واحتياجات المشروع (محمد هلال، ٢٠٠٧) . فالبرنامج التدريبي يهدف إلى تحسين مهارات الاتصال أو تنمية مهارات تحليل الوظائف أو إثراء معلومات الأفراد . (محمد ياغي، ٢٠٠٣) .

فالأهداف التدريبية تشتق من الاحتياجات التدريبية فإذا كانت الأخيرة دقيقة وموضحة ومحددة بعناية تعكس الوضع العملي فعلاً كانت الأهداف التدريبية أيضاً واضحة محددة ممكنة التحقيق (إجلال حافظ، ٢٠٠٢)

وتنقسم الأهداف التدريبية إلى أربع أنواع

- الأهداف اليومية المعتادة للوظيفة.
- أهداف حل المشكلات
- الأهداف الابتكارية.
- الأهداف الشخصية.

٢- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المتدربين في المهارات المكتسبة الخاصة بعمليات إنتاج البنطلون قبل وبعد التدريب لصالح الاختبار البعدي

٣- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المتدربين بالبرنامج قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي

منهج البحث : اتبع البحث المنهج التجريبي وذلك لملائمته لتحقيق أهداف البحث والتحقق من فروضه .

عينة البحث :

- تم اختيار العينة من حملة الشهادات المتوسطة بمحافظة القليوبية بدون خبرة سابقة بهدف تدريبهم وتحقيق المتطلبات المهنية لتوظيفهم في مصانع الملابس الجاهزة للعمل بخطوط إنتاج البنطلون ، وتم اختيار عدد (٢٠) وتطبيق البرنامج عليهم

أدوات البحث:

- البرنامج التدريبي .
- اختبار تحصيلي معرفي (قبلي / بعدي) .
- اختبار تطبيقي مهاري (قبلي / بعدي) .
- مقياس التقدير .

اقتصرت الدراسة على تناول (البنطلون الرجالي) من حيث مراحل الإنتاج ودراسة التقنيات الخاصة بالتنفيذ . واستمر البرنامج التدريبي ثلاثة أسابيع (بواقع خمسة أيام في الأسبوع وثمانية ساعات لليوم الواحد) . وتم تنفيذ البرنامج بالتعاون مع الجمعية المصرية لخدمات البحث والتدريب "Traintex" بمحافظة القليوبية - مصر .

الإطار النظري:

يقصد بالتدريب إكساب المتدربين المعارف والمهارات وتنمية قدراتهم وتمكينهم من انجاز الأعمال على نحو أفضل ، بالإضافة إلى تعديل سلوكياتهم وإكسابهم اتجاهات ايجابية بهدف تحسين أدائهم . (NCFLD – 2010) .

ويهيئ التدريب للمتدرب المعارف والمهارات الجديدة التي تتطلبها المهنة ليصل إلى المستوى الذي تطمح إليه أي جهة تسعى



شكل (١) الأهداف التدريبية

ان التدريب يلعب دورا فعالا في التغلب على كثير من المشكلات التي تواجه المؤسسات والعاملين فيها ، وهناك اربع مراحل متتابعة لبناء البرنامج التدريبي تبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية وتنتهي بالتقويم كما هو بالشكل (٣) وهي :

- تحديد الاحتياجات التدريبية
- تصميم وإعداد البرنامج التدريبي
- تنفيذ التدريب
- متابعة وتقويم التدريب

أهمية التدريب :

- مساعدة العاملين في تحسين فهمهم للمؤسسة وتوضيح

ويمكن القول بأن الهدف النهائي من أي برنامج تدريبي أيا كان نوعه يتمثل في توفير الإمكانيات والمهارات لدى الأفراد حتى يتمكنوا من:

§ التأقلم والتجاوب مع الاحتياجات والمشروعات وطبيعة العملية الإنتاجية.

§ الكفاءات وزيادة المهارات وتحسين الاتجاهات (Marshal, 2006)

وتتكون العملية التدريبية من خمس عناصر أساسية هي المتدرب والمدرّب والمحتوى وبيئة التدريب وأساليب التدريب المستخدمة كما في شكل رقم (١)

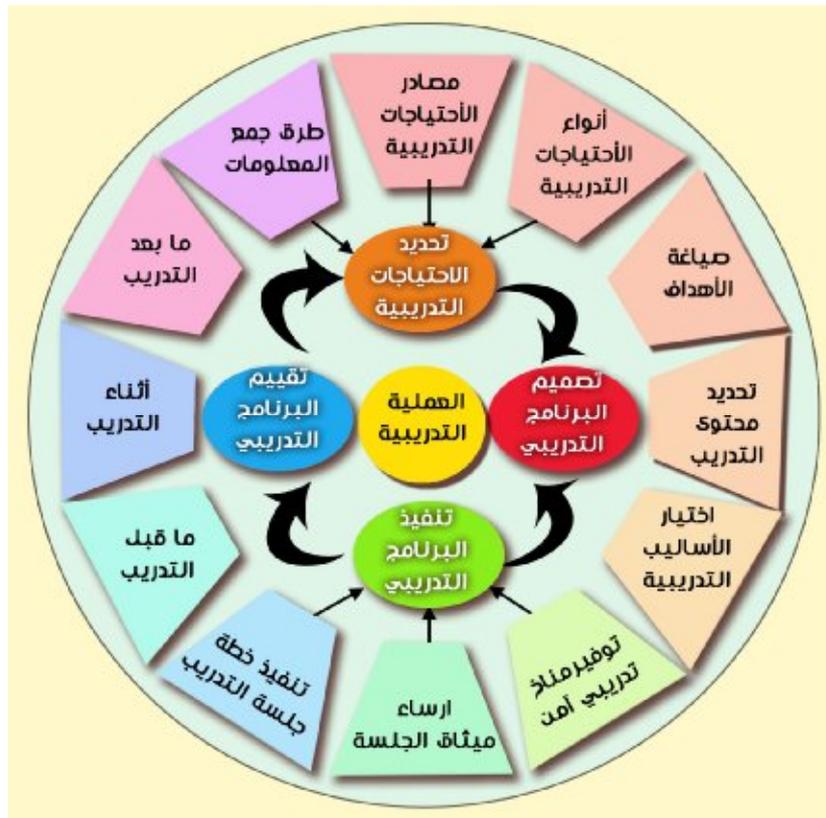
الخطوات الأساسية للعملية التدريبية

- ينمي الدافعية نحو الأداء .
- تقليل التوتر الناتج عن نقص المعارف والمهارات

أدوارهم فيها .
- مساعدة العاملين في حل مشاكل العمل.
- تطور أداء العاملين .



شكل رقم (٢) عناصر العملية التدريبية (NCFLD – 2010)



شكل رقم (٣) الخطوات الأساسية للعملية التدريبية (NCFLD 2010)

تساعد الملاحظة على تحديد الاحتياجات التدريبية لأنها تمكن الباحث من مزامنة الوضع القائم واعطاء معلومات دقيقة عن الحالة وتتميز بتقليل تعطيل انسياب العمل وتعطي بيانات غاية في الدقة.

الاعتبارات :-

تساعد على شرح أداء الأفراد في ظل ظروف المراقبة بقصد قياس أداء الأفراد في وظائفهم الحالية وهي تعطي مؤشرات عامة لا تعتبر نهائية . (عبد الرحمن توفيق - ٢٠٠٨) .

الاستبانة :-

تتضمن عدد من الأسئلة التي يضعها خبير التدريب للتعرف على الاحتياجات التدريبية وتستخدم لجمع المعلومات عن الموضوع المراد البحث فيه . (رضا السيد - ٢٠٠٧) .

إجراءات البحث :

أولاً : إعداد البرنامج التدريبي :

أساليب جمع المعلومات لتحديد الاحتياجات التدريبية :-
تنبؤ البيانات والمعلومات مكانة خاصة عند تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية والتي يترتب عليها تقدير نوع التدريب المطلوب ومن يحتاج إليه ومدى البرنامج وأهدافه ، وهذه البيانات والمعلومات يمكن القائم على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية من الاستعانة بها في تحديد الاحتياجات التدريبية . (عصام عطا الله - ٢٠١٠)

وفيما يلي بعض أساليب جمع المعلومات لتحديد الاحتياجات التدريبية :-

المقابلة :-
تمتاز المقابلة بإمكاناتها للكشف عن المشاعر لدى الأفراد نحو المشكلات والحقائق المتعلقة بها وطرق حلها ، كم أنها تتيح للعميل فرصة كبيرة ليمثل نفسه وبشروطه الخاصة . (مدحت أبو النصر - ٢٠٠٩) .

الملاحظة :-

- يصنف ماكينات الحياكة
- يشرح اجزاء ماكينة الحياكة الصناعية
- التعرف على علامات القص الموجودة في المقصوصات ، و كيفية استخدامها
- يشرح كيفية ترتيب موقع العمل و توزيع قطع التشغيل على الماكينة بالنسبة للعامل .
- يذكر خطوات عملية المناولة
- يذكر العيوب التي يجب ان يتلافها عند عمليات انتاج البنطلون
- الأهداف المهنية للبرنامج :**
- يكون المتدرب بعد إتمام البرنامج قادراً على أن يؤدي المهارات الآتية :
- يحدد مواصفات اجزاء البنطلون .
- ينفذ خطوات لضم ماكينة الحياكة الصناعية
- ينفذ الخطوات الأساسية لبداية و نهاية العمل اليومي للحياكة .
- يقوم بالجلوس الصحيح لتشغيل الماكينات، والحفاظ على الصحة العامة
- تنفيذ يقن خطوات عملية المناولة بطريقة صحيحة
- يتقن عمليات انتاج البنطلون واستخدام الملحقات الخاصة بانتاج البنطلون

قام الباحث بإعداد برنامج تدريبي لإكساب المتدربين المعارف والمهارات الخاصة بانتاج البنطلون الرجالي.

أ- تحديد موضوع البرنامج :

تم اختيار موضوع البرنامج حيث ان البنطلون يتصدر قائمة المنتجات المصدرة ويتطلب مهارات وتقنيات خاصة به تختلف عن باقي المنتجات الملبسية

ب- تحديد أهداف البرنامج :

الأهداف العامة للبرنامج :

بعد انتهاء التدريب يستطيع المتدرب أن :

- يتعرف على مفاهيم صناعة الملابس عامة وصناعة البنطلون خاصة .
- يتعرف على اجزاء البنطلون
- يصنف انواع الماكينات المستخدمة في تصنيع البنطلون الرجالي.
- يتقن عمليات أنتاج البنطلون كصناعة أنتاج متسلسل من حيث : تتابع مراحلها الإنتاجية.

الأهداف المعرفية للبرنامج :

بعد انتهاء التدريب يكون المتدرب قادراً على أن :

- يحدد اجزاء البنطلون.

اليوم	محتوى البرنامج التدريبي والمخطط الزمني	الأسبوع الأول
١	- التعرف على صناعة الملابس الجاهزة وأهميتها كصناعة تصديرية - التعرف بالمنتج (أنواعه، المواد الخام ومستلزمات العملية الإنتاجية، أسواقه) - التعرف بالعملية الإنتاجية من حيث (خط سيرها- الإدارات والأقسام المختلفة- وعلاقة كل منها بالمنتج وجودته ، من المورد إلى العميل) .	
٢	- تصنيف ماكينات الحياكة - الجلوس الصحيح على ماكينة الحياكة - الأجزاء الرئيسية في الماكينة - التعرف على أهمية عمليات الصيانة لماكينات الحياكة، - كيفية تنظيف الماكينة والدور الذي يخص العامل منها ، والدور الذي يخص فني الصيانة، مع الشرح والعرض النظري والعملي	
٣	- الإبر (أجزائها، أنواعها ومقاساتها)، - التعرف على طريقة تركيب الإبرة - التعرف على الخطوات الأساسية لبداية و نهاية العمل اليومي للحياكة - شريط القياس (المazorة)، وكيفية استخدامه، كيفية قياس عدد الغرز في اليوصة.	
٤	شرح خطوات عملية اللضم مع عرض لها، كيفية تكون الغرزة ، عيوب الغرز وجودة الحياكة عملية اللضم وتهينة الماكينة للتشغيل - تمرين السرعة	
٥	- تعريف عرض التغذية وسماحيات الحياكة - أعطال الماكينة وما تسببه، وكيفية التعامل معها	
٦	زيارات ميدانية لأقسام المصنع	
٧	التدريب على مهارات الحياكة للعمليات الصغيرة small part's skills	الأسبوع الثاني
٨	- التعرف على كيفية ترتيب موقع العمل (توزيع قطع التشغيل على الماكينة) - مناولة (الالتقاط والوضع) لقطعة التشغيل باستخدام يد واحدة	
٩	- تصنيف العيوب من حيث كونها عيوب: أقمشة، حياكة، قياس، قص - التدريب على مهارات الحياكة لعملية توصيل قطعتين	
١٠	- التدريب على مهارات الحياكة لثني حرف قطعة التشغيل	
١١	التعرف على اجزاء البنطلون	الأسبوع الثالث
١٢	التدريب على العملية الإنتاجية. ويتطلب لهذه المرحلة أن يبدأ المتدرب في التمرين على: أولاً- نماذج شبيهة للمنتج ثانياً- منتج خاص للتدريب (من أقمشة الدرجة الثانية) ؛ الى أن يحقق مواصفات التشغيل القياسية،	
١٣	ثالثاً- منتج حقيقي ، إلى أن يصل لمعدل انتاجي لا يقل عن ٤٠% من المعدل القياسي	
١٤		
١٥		

تقييم وتقويم البرنامج :

تم عرض البرنامج على مجموعة من الأساتذة المتخصصين للتأكد من سلامته من الناحية العلمية والفنية ، ولقد اجمع الأساتذة على صلاحية البرنامج للتطبيق بعد إجراء بعض التعديلات البسيطة وقد تم إجراء التعديل .

ولقياس مدى صلاحية البرنامج قد تم إعداد :

- اختبار تحصيلي معرفي ، وقد تضمن مجموعة من الأسئلة حول عمليات تصنيع البنطلون والماكينات المستخدمة وكانت الأسئلة عبارة عن ثلاثون سؤال اختيار من متعدد ، وقد تم التصحيح طبقاً لمفتاح تصحيح وحدد لكل سؤال درجة واحدة فقط .

- اختبار مهاري ، واحتوى الاختبار على مجموعة من الأسئلة عن تقنيات إنتاج البنطلون الرجالي ، وقد تم تصحيح الاختبار المهاري طبقاً لمقياس تقدير لكل جزء من أجزاء الاختبار المهاري .

- مقياس التقدير ، احتوى مقياس التقدير على عشرون نقطة خاصة بالتقنيات المستخدمة لإنتاج البنطلون .

وتم التصحيح بواسطة ثلاثة من المتخصصين بوضع علامة أمام كل نقطة (مضبوط ، مضبوط إلى حد ما ، غير مضبوط) بواقع (درجتان - درجة - صفر) على الترتيب .

صدق وثبات الاختبار التحصيلي المعرفي :

١- 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 اجمع المحكمين على صلاحية الاختبار التحصيلي للتطبيق مع إبداء بعض المقترحات ، وقد تم تعديل الآتي بناءً على مقترحاتهم :

- تقليل عدد الأسئلة .

- مراعاة سهولة ووضوح الصياغة .

٢- الثبات :

يقصد بالثبات أن يكون الاختبار منسقاً فيما يعطي من النتائج ، وتم حساب معامل ثبات الاختبار التحصيلي بالطرق الآتية:

أ- الثبات باستخدام التجزئة النصفية :

تم التأكد من ثبات الاختبار التحصيلي المعرفي باستخدام طريقة التجزئة النصفية ، وكانت قيم معامل الارتباط 0.761 - 0.859 ، وهي قيم دالة عند مستوى 0.01 لاقتربها من الواحد الصحيح ، مما يدل على ثبات الاختبار التحصيلي المعرفي

ب- ثبات معامل ألفا :

وجد أن معامل ألفا $= 0.852$ ، وهي قيم مرتفعة وهذا دليل على ثبات الاختبار التحصيلي عند مستوى 0.01 لاقترب القيم من الواحد الصحيح ، والجدول التالي يوضح قيم الثبات

جدول (١) ثبات الاختبار المعرفي

معامل ألفا		التجزئة النصفية		ثبات الاختبار المعرفي
0.01	0.852	0.01	0.761 - 0.859	عمليات الانتاج

يتضح من الجدول السابق ارتفاع قيم معاملات الارتباط بين المصححين والتي تتراوح بين $(0.798 - 0.928)$ ، وهي قيم دالة عند مستوى 0.01 لاقتربها 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 .

النتائج :

بعد تطبيق البرنامج وإجراء الاختبار المعرفي والاختبار المهاري القبلي والبعدي وتم التصحيح بواسطة ثلاثة من الأساتذة المحكمين وذلك باستخدام مقياس التقدير في عملية التقويم وتم حساب متوسط درجات قياس المعارف و المهارات المكتسبة وتطبيق البرنامج قبل وبعد التدريب والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم (٣) متوسط درجات الاختبار المعرفي والمهاري والبرنامج التدريبي قبل وبعد التدريب

البرنامج	الاختبار المعرفي	الاختبار المهاري	
القبلي	4.159	3.212	7.371
البعدي	28.217	26.554	54.771

الفرض الأول : ينص الفرض الأول على ما يلي :
توجد فروق دالة احصائياً بين متوسط درجات المتدربين في المعارف المكتسبة الخاصة بإنتاج البنطلون قبل وبعد التدريب لصالح الاختبار البعدي .
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" والجدول رقم (٤) يوضح ذلك .

صدق وثبات الاختبار التطبيقي المهاري :**١- الصدق :**

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

٢- 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 ، وقد تم حساب ثبات الاختبار التطبيقي وذلك بتقويم البنطلونات التي قام بعملها الأفراد المتدربين .

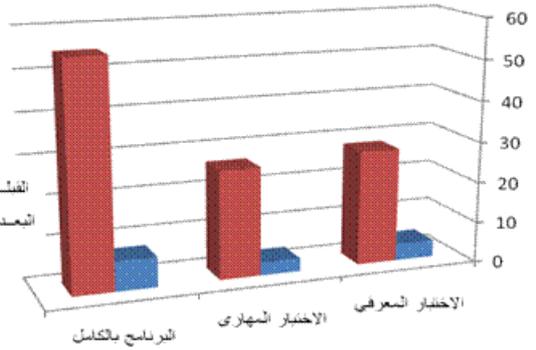
وتم التصحيح بواسطة ثلاثة من الأساتذة المحكمين وذلك باستخدام مقياس التقدير في عملية التقويم وقام كل مصحح بعملية التقويم بمفرده .

وقد تم حساب معامل ارتباط بين الدرجات الثلاث التي وضعها المصححين (١ ، ٢ ، ٣) للاختبار التطبيقي البعدي باستخدام معامل ارتباط الرتب لكل نموذج على حدة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٢) معامل الارتباط بين المصححين للاختبار المهاري

المصححين	الاختبار المهاري
٢ ، ١	0.798
٣ ، ١	0.928
٣ ، ٢	0.801

يتضح من الجدول (٤) أن قيمة "ت" تساوي "20.724" ، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الاختبار البعدي ، حيث كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق البعدي "28.217" ، بينما كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق القبلي "4.159" ، مما يدل على استفادة المتدربين من التدريب ، ومن المعارف التي يحتويها البرنامج التدريبي بشكل واضح ، وبذلك يتحقق الفرض الأول.



شكل رقم (٤) متوسط درجات الاختبار المعرفي والمهاري والبرنامج التدريبي قبل وبعد التدريب

الفرض الثاني : ينص الفرض الثاني على ما يلي :

توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المتدربين في المهارات المكتسبة الخاصة بعمليات إنتاج البنطلون قبل وبعد التدريب لصالح الاختبار البعدي وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٤) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربين في المعارف المكتسبة الخاصة بإنتاج البنطلون قبل وبعد التدريب

مستوى الدلالة واتجاهها	قيمة ت	درجات الحرية "د.ح"	الإنحراف المعياري "ع"	المتوسط الحسابي "م"	مجموع الاختبار المعرفي
٠.٠١ لصالح البعدي	20.724	١٩	١.١٦٣	4.159	القبلي
			6.229	28.217	البعدي

جدول (٥) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربين في المهارات المكتسبة الخاصة بإنتاج البنطلون قبل وبعد التدريب

مستوى الدلالة واتجاهها	قيمة ت	درجات الحرية "د.ح"	الإنحراف المعياري "ع"	المتوسط الحسابي "م"	مجموع الاختبار المهاري
٠.٠١ لصالح البعدي	34.015	١٩	1.531	3.212	القبلي
			3.530	26.554	البعدي

• ما الأسس العلمية التي يبني عليها برنامج تدريبي لإكساب المعارف والمهارات الخاصة بإنتاج البنطلون الرجالي ؟
الفرض الثالث : ينص الفرض الثالث على ما يلي :
توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المتدربين بالبرنامج قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" والجدول التالي يوضح ذلك :

يتضح من الجدول (٥) أن قيمة "ت" تساوي "34.015" ، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الاختبار البعدي ، حيث كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق البعدي "26.554" ، بينما كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق القبلي "3.212" ، مما يدل على استفادة المتدربين من المهارات المتضمنة في البرنامج التدريبي ، وبذلك يتحقق الفرض الثاني. وبعد التحقق من الفرض الأول والثاني نكون قد اجابنا على التساؤل الأول الذي ينص على:

جدول (٦) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربين بالبرنامج قبل وبعد التدريب

مستوى الدلالة واتجاهها	قيمة ت	درجات الحرية "د.ح"	الإنحراف المعياري "ع"	المتوسط الحسابي "م"	مجموع "المعرفي - المهاري"
٠.٠١ لصالح البعدي	29.625	١٩	1.966	7.371	القبلي
			8.482	54.771	البعدي

ولمعرفة حجم تأثير البرنامج التدريبي تم تطبيق معادلة اي٤ :
قيمة (ت) = 29.625 ، df = درجات الحرية = ١٩
وبحساب حجم التأثير وجد إن $n^2 = ٠.٩٦٨$
ويتحدد حجم التأثير ما إذا كان كبيراً أو متوسطاً أو صغيراً كالآتي :

يتضح من الجدول (٦) أن قيمة "ت" تساوي "29.625" وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ ، حيث كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق البعدي "54.771" ، بينما كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق القبلي "7.371" ، 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 .

- ٠.٢ = حجم تأثير صغير
- ٠.٥ = حجم تأثير متوسط
- ٠.٨ = حجم تأثير كبير

٦. عبد الرحمن توفيق : التدريب الفعال بالأهداف والنتائج – ط٢ – مركز بميك – القاهرة – ٢٠٠٨ .
٧. عصام عطا الله : تحديد الاحتياجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية – ط١١ – دار الصفاء – عمان – ٢٠١٠ .
٨. علي السلمي: إدارة الموارد البشرية-مكتبة الغريب – القاهرة- ١٩٩٢ .
٩. محمد عبد الغني هلال: " متابعة وتقييم التدريب- دار الفاروق ومركز تطوير الإدارة والتنمية، ٢٠٠٧م.
١٠. محمد عبد الفتاح ياغي: " التدريب بين النظرية والتطبيق" مركز أحمد ياسين- عمان –الأردن- ط٢ / ٢٠٠٣ م.
١١. مدحت محمد ابو النصر : مراحل العملية التدريبية – تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية – ط١ – المجموعة العربية للتدريب – القاهرة – ٢٠٠٩ .
12. Bass Randall Chambless Jim: Job Corps staff assessment of required staff Development training –PHD –The University of Mississippi-1997.
13. Marshall Gold smith ,: ". Are leader acting on their training strategic"- HR review mar Apr 2006. Vol 5. Issue 3.
14. Raymond A. Noe : Employee Training and Development - Fifth Edition - McGraw-Hill - USA - (2010).
15. <http://www.imc-egypt.org/ar/sectextiles.asp>
16. www.suwaidan.com

وهذا يعني أن البرنامج التدريبي مؤثر بدرجة كبيرة ، وبذلك يتحقق الفرض الثالث ، وتتفق هذه النتيجة مع الدراسات التي أجريت في مختلف المجالات والتي تناولت فعالية التدريب بالإضافة أنه وبمتابعة المتدربين بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي وجد انهم يحققوا مواصفات التشغيل القياسية، وطبقا لمعايير الجودة المطلوبة ومتطلبات الأداء داخل خطوط الإنتاج بمصانع الملابس الجاهزة مما يجيب على التساؤل القائل عن مدى فاعلية البرنامج في إكساب المتدربين المعارف والمهارات اللازمة لإنتاج البنطلون الرجالي.

ومما سبق عرضة نستخلص ان التدريب في قطاع صناعة الملابس الجاهزة يرفع من كفاءة الأفراد ومعارفهم ويؤدي الى زيادة معدلات الإنتاج وخفض نسبة التالف بالإضافة الى المساهمة في خفض تكاليف الإنتاج .

المراجع

١. أحمد سيد مصطفى: "إدارة الموارد البشرية الأصول والمهارات المعاصرة –المكتبة الأكاديمية –القاهرة – الطبعة الثالثة- ٢٠١٠.
٢. إجلال عبد المنعم حافظ: " أصول الإدارة " – كلية التجارة – جامعة عين شمس، ٢٠٠٢م.
٣. أسامة محمد جرادات: "التدريب الإداري الموجه بالأداء" – المنظمة العربية للتنمية الإدارية – جامعة الدول العربية – القاهرة – ٢٠١٢ .
٤. رضا السيد : الاحتياجات التدريبية بين النظرية والتطبيق وأساليب إعداد خطة التدريب – الشركة العربية للتدريب – القاهرة – ٢٠٠٧ .
٥. سعد الدين خليل عبد الله : " صناعة مدرب " بدون ناشر – القاهرة - ٢٠١١