
معايير ومحددات بناء البرامج التدريبية كأحد تطبيقات التعليم المستمر في مجال الملابس والنسيج

إعداد

د/ إبراهيم صابر محمد

مدرس بكلية التربية النوعية جامعة عين شمس

تخصص الملابس والنسيج

أستاذ مساعد بعماده التطوير الجامعي وحده

التدريب - جامعه الطائف

مجلة بحوث التربية النوعية - جامعة المنصورة

عدد (٤٩) - يناير ٢٠١٨

معايير ومحددات بناء البرامج التدريبية كأحد تطبيقات التعليم المستمر في مجال الملابس والنسيج

إعداد

د/ إبراهيم صابر محمد*

المقدمة:

يلعب رأس المال البشري دوراً هاماً في خدمة التنمية في جميع بلدان العالم بلا استثناء، باعتباره عماد أي تنمية مستقرة ومستدامة تضاف إلى قوة الأمم وتقدمها. وقد زاد الاهتمام العالمي برأس المال البشري في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة، مع ما تتطلبه من تراكم كمي ونوعي في رأس المال البشري، بحيث يكون قادراً على الإبداع والتطوير والتجديد التكنولوجي واستثمار المعلومات، مما دفع معظم دول العالم لتخصيص مبالغ مالية طائلة لإعادة هيكلة التعليم وتطوير برامجه بهدف تحسين خصائص رأس المال البشري وجعلها أكثر ملاءمة وانسجاماً مع متطلبات التنمية المستدامة (نادية ابراهيمي: ٢٠١٣، ص ٧٦).

وتعد عملية التدريب من العمليات المستمرة والمتكاملة، حيث يحتل أهمية قصوى كعنصر رئيسي في عملية التنمية الإدارية، ونظراً للتطورات التكنولوجية والاقتصادية العالمية الجارية واتجاهات المؤسسات نحو الانفتاح والتوسع، تزايدت وتجددت الحاجة إلى كادر وظيفي مؤهل ومدرب ليوكب هذا التطور. (عايض رجا عايض العازمي: ٢٠١٤، ص ٤١٩).

إذ يلعب التدريب دوراً أساسياً في التأثير على زيادة فاعلية وكفاية المنظمات، حيث أصبح التدريب من النشاطات الأساسية المسندة لإدارة الموارد البشرية، كنتيجة لإدراك أرباب العمل لحقيقة اعتبار التدريب وإعادة التدريب للعاملين لكي يصبحوا قادرين على تحمل أعباء المستقبل مؤشراً فيما إذا كانت المنظمة ستنجح أم ستفشل (نصر الله حنا، ٢٠٠٢، ص ٢٠٩).

ويجيب التدريب استجابة لمتغيرات متعددة مثل استيعاب موظفين جدد أو إعادة التنظيم بما يتضمنه ذلك من تعديل في الاختصاصات أو استحداث أنشطة جديدة، أو استجابة لتعديل في سياسات وإجراءات العمل أو تجهيزاته أي ما يتعلق بالتطوير التكنولوجي، كذلك يجيب التدريب من أجل علاج ظواهر سلبية مثل زيادة الغياب والتمارض وحوادث وإصابات العمل ومعدل دوران العمالة، وتزايد أعطال التجهيزات، بالإضافة لمواجهة شكاوي وظواهر أخرى قد ثبتت قدرة التدريب على علاجها (مصطفى أحمد سيد، ٢٠٠٠، ص ٢٥٢).

* مدرس بكلية التربية النوعية جامعة عين شمس تخصص الملابس والنسيج

أستاذ مساعد بماده التطوير الجامعي وحده التدريب- جامعه الطائف

كما ويعمل التدريب على إكساب المهارات التي تؤهل الموظفين للترقية وتقلد مناصب قيادية ذات مسؤوليات أكبر ورفع الروح المعنوية وزيادة الإحساس بالرضا لديهم، وتحقيق الاستقرار في المنظمة بالحد والسيطرة على تسرب الموظفين، الأمر الذي تظهر آثاره على مستوى أداء المنظمة وخدماتها. (رشيد مازن فارس، ٢٠٠١، ص٦٨٧).

وقد تعددت التعاريف حول مفهوم التدريب، فمن المختصين من عرفه بأنه جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي في سلوك الفرد ومنهم من عرفه بأنه: عملية تزويد الأفراد أو الجماعات بالمعلومات والخبرات والمهارات وطرق الأداء والسلوك (بلال السكارنه، ٢٠١١، ص١٨)، وتنبع أهمية التدريب في أن الثورة العلمية والمعرفية والتكنولوجية في هذا العصر وما يصاحبها من التضخيم السكاني والحراك الاجتماعي، والتغير الاقتصادي في المجالات المتعددة وما يسوده من انفتاح على العالم، جعل من التعلم وفاعلية التدريب والثقافة وسيلة للتسابق والتنافس وبذل الجهود الحثيثة لمواكبة المستجدات، مما أدى إلى مراجعة المؤسسات لسياساتها وأهدافها وأنشطتها المتعلقة بأعداد وتدريب الكوادر البشرية على مختلف المستويات من خلال تزويدنا ببرامج تدريبية مناسبة لرفع كفاءتها الإنتاجية وتحسين أداء العاملين فيها وكذلك التعليم المستمر (أحمد الخطيب، ١٩٩٨، ص٩).

ولا يقف التعليم المستمر عند حد طرح الدورات وبرامج التدريب وتحديث المستوى الأدائي للموظف عن طريق تأهيله تريبويا أو اطلاعه على أحدث ما توصلت إليه تجارب الآخرين في مجالات العمل المختلفة مهنية كانت أم فنية، ولكنه قد يتجاوز ذلك فيمكن المتعلمين من الحصول على الشهادات الأكاديمية المختلفة. وهو أيضا كل أنواع التدريب المكمل المتوافر للأفراد الذين دخلوا عالم العمل، الذين يرغبون في إكمال إعدادهم العام، أو إكمال تدريبهم المهني من أجل رفع مستوى مهاراتهم ومعلوماتهم، أو الحصول على تدريب جديد في ميدان آخر أو للحصول على رضا ينجم عن تحسّن فاعليتهم وكفاءتهم وسيطرتهم على قدراتهم الخاصة (Ducret, 1990)

مشكلة الدراسة:

إن استمرارية أو ديمومة التعلم والتدريب وفاعليتهم المطلقة تعتمدان بصورة كبيرة على نوعية ومستوى معالجة المادة موضوع التعلم أو الممارسة، وقد جاء هذا التحول في الاهتمام بنوعية ومستوى معالجة المادة موضوع التعلم أكثر من كميتها على يد اللذان يريان أن ديمومة التعلم تعتمد على مستوى المعالجة أي المستوى الذي تعالج عنده المادة موضوع التعلم (هامش - متوسط - عميق)، ولأن صعوبات التعلم تنشأ نتيجة الفشل في الاحتفاظ بالمعلومات أو معالجتها أو تخزينها أو توظيفها واستخدامها في تجهيز ومعالجة المعلومات واشتقاق الإستراتيجيات الملائمة.

لذلك كان من الضروري محاولة تطوير وإيجاد بعض معايير ومحددات بناء البرامج التدريبية كأحد تطبيقات التعليم المستمر في مجال الملابس والنسيج، ونظرا لأن بعض الدورات التدريبية لا تحقق الهدف المرجو منها في النهاية بالرغم من الجهد المبذول بها وإن بعض هذه الدورات لا تواكب التطورات الحديثة فقد ظهرت مشكلة البحث في دراسة واقع البرامج التدريبية بجامعة عين

شمس بجمهورية مصر العربية و جامعة الطائف بالملكة العربية السعودية من حيث نواحي القوة والضعف بها وتقديم المقترحات للتطوير في ضوء آراء أعضاء هيئة التدريس المنتسبين للجامعة مع اختلاف أدوارهم سواء كانوا مدرسين أو متدربين.

تساؤل الدراسة:

١. ما المعايير والمحددات الخاصة ببناء البرامج التدريبية في مجال الملابس كأحد تطبيقات التعليم المستمر؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

١. بناء قائمه بمعايير ومحددات بناء البرامج التدريبية كأحد تطبيقات التعليم المستمر في مجال الملابس.
٢. توضيح أهمية كل محاور التدريب .

أهمية الدراسة:

١. تطوير البرامج التدريبية كأحد التطبيقات في مجال الملابس لرفع كفاءة عضو هيئة التدريس كي يتمكن من القيام بوظيفته بجودة معيارية عالية مستخدماً خبراته الشخصية وإمكاناته المهنية لكي يتمكن من تطوير العملية التعليمية .
٢. المساهمة في تنمية أعضاء هيئة التدريس من خلال الارتقاء ببرامج التدريب التي تعمل على التنمية المهنية.

مصطلحات الدراسة:

البرنامج التدريبي Training Program:

نشاطاً متجدداً ومستمرّاً يبدأ بالتخطيط وينتهي بالمتابعة والتقييم ويهدف إلى تطوير المعلومات والمهارات الفردية والجماعية والتأثير على السلوك تأثيراً إيجابياً وتقاس فاعليته بقدر ما يمكن تطبيقه فيما تقدم برامج له لصالح الفرد والمنظمة والمجتمع (علي عبد الوهاب وعائدة خطاب، ١٩٩٧: ٧٤).

وهي تلك العملية قصيرة الأجل التي تستخدم منهاجاً مخططاً عند محاولة إكساب العمالة غير الادراية "الفنية" معلومات ومهارات فنية لازمة للنجاح في أداء مهام أعمالهم الخالية (رفعت جاب الله، ١٩٩٨: ٣٨).

التدريب Training :

يعرف التدريب على أنه عملية هادفة تسعى لتطوير المورد البشري بتزويده بالمعلومات والمعارف اللازمة وتنمية قدراته ومهاراته والعمل على تعديل اتجاهاته وقناعاته وذلك من أجل

رفع مستوى كفاءته وتحسين أدائه وزيادة إنتاجيته وتحقيق أهدافه الخاصة والوظيفية بأقصى قدر ممكن من الجودة والسرعة والاقتصاد (على الحمادي، ١٩٩٩، ص ١٣) .

التعليم المستمر: continuous learning

التعليم المستمر هو تعلم كيفية التعليم وهذا يشمل تطوير المهارات وهى القدرة على تطوير الخبرات والحاجات التدريبية وتعلم مهارات جديدة من خلال عمليات التعلم الذاتى، وهو يرتبط بمبادئ التفكير وتنظيم التعلم وهو لا يعنى الحصول على برامج ودورات مدى الحياة ولكن يعنى تعلم كيفية التعلم فهو يعنى أسلوب الحياة وأسلوب تطوير الخبرات وهو يشمل القدرة على متابعة التغيرات في العمل والقدرة على تطوير الذات.

المهارة العملية

أن المهارة نشاط عضوي إرادي مرتبط باليد واللسان أو العين أو الأذن، وهى تمثل قدرة الدارسين على تنفيذ أمر ما بدرجة إتقان مقبولة. (عبد الفتاح حسن البجة: ٢٠٠١: ١٩)

الإطار النظري وأدبيات البحث:

المهارات العملية

يذكر فؤاد أبو حطب ؛ وآمال صادق (١٩٨٤، ٥١٩)، أن مفهوم المهارة يستخدم في الميدان الصناعي والمهني ليبدل على أن الشخص الماهر هو الشخص الجدير، الماهر في أحد ميادين العمل التي ترتبط بعملية الإنتاج.

ويرى أحمد زكى (١٩٧٢، ٤٤٩)، أن الإنسان يكتسب المهارات المختلفة عن طريق عملية التعلم التي يتم بها السلوك وتحديده وتخصيصه، وتعلم المهارة كغيرها من أنواع السلوك يحتاج إلى ممارسة نوع المهارة المراد تعلمها، حيث تعد هذه المهارة وسيلة للتفاعل بسهولة مع المواقف الحقيقية.

مفهوم المهارة

تعدد التعريفات التي تناولت مفهوم المهارة، ومنها: مجدى عزيز (٢٠٠٩، ١١٨)؛ زيد الهويدي (٢٠٠٥، ٥٦)؛ حسن سيد، وزينب على (٢٠٠٣، ٣٠٢) فؤاد أبو حطب ؛ وآمال صادق (٢٠٠٠، ١٧٥) ؛ وجميعهم اتفقوا على أن المهارات هى:

- "سهولة في أداء استجابة من الاستجابات أو سهولة في القيام بعمل من الأعمال بدقة وعلى أكمل وجه وفي أقصى وقت، وقد تكون المهارة حركية أو ذهنية".
- "أن يؤدي الفرد العمل المطلوب منه بدقة (إتقان) وسرعة وبأقل جهد ممكن ويمكن أن تكون عملاً يدوياً أو عملاً إجرائياً مثل استخدام العمليات الحسابية أو الجبرية أو عملاً مثل إدراك العلاقات وحل المسائل".
- "أي شيء تعلمه الفرد ليؤديه بسهولة ودقة، والمهارة بوجه عام هي السهولة والدقة في إجراء عمل من الأعمال وهي تنمو نتيجة عملية التعلم".

- "وصف الشخص بأنه على درجة من الكفاءة والجودة في الأداء".
- "القدرة المتعلمة على إحداث نتائج سبق تحديدها، بحد أقصى من الثقة، وغالبا مع الحد الأدنى من الوقت أو الطاقة أو هما معا".

يرى (رجاء أبو علم: ١٩٩٩: ٣٣٠) أن مصطلح المهارة الحركية يطلق على أي سلوك يتصف بالتكرار ويتكون من سلسلة من الأعمال المعقدة التي يتم أداؤها بطريقة ثابتة نسبيا. (محي الدين توفيق وآخرون: ٢٠٠٣: ٨٠) أن المهارة النفسحركية هي نشاط سلوكي ينبغي على المتعلم أن يكتسب فيه سلسلة من الاستجابات الحركية، ويتضمن تعليم المهارة ثلاث مراحل هي: مرحلة تقديم المهارة، مرحلة تعليم المهارة، مرحلة المرن والتدريب على المهارة.

ويعرف الباحث المهارة اجرائياً: أنها عملية تعلم يتم بها السلوك وتحديده وتخصيصه، وتحتاج الى ممارسة نوع المهارة المراد تعلمها، حيث أنها نشاط عضوي إرادي مرتبط بأعضاء الجسم لتمثل قدرة الفرد على تنفيذها بإتقان .

خصائص المهارة

قسم حسن حسين زيتون (٢٠٠١، ٤ - ٦) خصائص المهارة إلى خمس خصائص وهي كالآتي:

• الخاصية الأولى:

تُعبّر المهارة عن القدرة على أداء عمل معين وهذا العمل يكون في الغالب من مجموعة من الأداءات الأصغر وهي الأداءات البسيطة الفرعية أو المهارات البسيطة أو الاستجابات البسيطة أو السلوكيات التي تتم بشكل متسلسل ومتناسق فتبدو مؤلفة مع بعضها البعض.

• الخاصية الثانية:

تتكون المهارة عادة من خليط من الاستجابات أو السلوكيات العقلية والاجتماعية والحركية وبالتالي فقد صنفت المهارة إلى:

١. مهارات معرفية: وهي التي يغلب عليها جانب العقل، مثل مهارات اتخاذ القرارات، ومهارات حل المشكلات.

٢. مهارات حركية: وهي التي يغلب عليها الأداء الحركي، مثل مهارة التعبير بلغة الجسد، ومهارة الكتابة بخط اليد، وكذلك مهارات تنفيذ الملابس موضوع تطبيق الدراسة.

٣. مهارات اجتماعية: وهي التي يغلب عليها الأداء الاجتماعي، مثل المهارات الاجتماعية.

• الخاصية الثالثة:

تأسس الأداء المهاري على المعرفة أو المعلومات، إذ تكون المعرفة أو المعلومات جزء لا غنى عنه في الأداء وينظر للمهارة على أنها القدرة على استخدام المعرفة في أداء عمل معين، والمعرفة وحدها لا تضمن إتقان الفرد لأداء المهارة مثل ارتباط مهارة التطريز بالشرائط بمعلومات عن الأدوات والخامات.

• الخاصية الرابعة:

ينمى الأداء المهارى ويحسن من خلال عملية التدريب أو الممارسة، وهذا ما تم مراعاته في الحقيبة التعليمية الإلكترونية.

• الخاصية الخامسة:

يتم تقييم الأداء المهارى عادةً بكل من معياري الدقة في القيام به والسرعة في الانجاز معا، وقد يقيم الأداء بمعيار ثالث وهو قدرة الفرد على تكييف أدائه المهارى تبعاً للموقف الحياتى الموجود فيه بمعنى أن ينفذ المهارة في مواقف أداءية جديدة لم يسبق له المرور بها بالدقة والسرعة المطلوبين.

أهمية المهارات

يذكر صلاح عبد الحميد (٢٠٠٣، ١٣٦) أهمية المهارات في عدة نقاط:

١. تكسب الفرد القدرة على أداء الأعمال في يسر وسهولة.
٢. إنها ترفع مستوى إتقان الأداء.
٣. إنها تكسب الفرد ميلاً إلى التعلم.
٤. إنها تجعل الفرد قادراً على مسابقة التطورات العلمية والتكنولوجية.
٥. إنها تجعل الفرد قادراً على توسيع نطاق علاقته بالآخرين.

أنواع المهارات

يذكر فؤاد أبو حطب : وآمال صادق (٢٠٠٠، ٧١٧)، أن "هناك نوعين من المهارات حركية ويدوية أو بمعنى آخر عامة وخاصة وذلك لأن المهارة الثانية جزء من المهارة الأولى فكل مهارة يدوية حركية، وقد يلحقون المهارة الميكانيكية بهذين النوعين، وهى تختلف عنها في أنها تؤكد نوع العمل الذي يقوم به الإنسان ولا تؤكد نوع العضو الذي يقوم بذلك العمل، كما يمكن تقسيم المهارات بالنسبة إلى سهولتها وصعوبتها إلى بسيطة ومعقدة، وتعتمد الأولى على توافق وانتظام حركات تساعد عدد قليل من العضلات، وتعتمد الثانية على التوافق الحركي لنشاط عضلات عدة، وهى لذلك تحتاج إلى مستوى عالي من النضج الجسمي والحركي ويستغرق إتقانها وقتاً طويلاً".

مبادئ تعلم المهارات

- تشير كلا من تغريد عبد الله عمران، وآخرون (٢٠٠١، ١٧)، أن لتعلم المهارات مبادئ منها:
١. يعتمد تعلم المهارة على كل من المنطق العلمي الصحيح والتدريب الفني الجاد، وهو ما يقود إلى سرعة تعلم المهارة مع اقتصاد في كل من المجهود العقلي والبدني.
 ٢. الممارسة ضروري لتعلم المهارة ولكنها ليست وحدها كافية لتحقيق درجات الكفاية المطلوبة في المهارة.
 ٣. يعتمد تعلم المهارة على توفير فرص للممارسة تتلاءم مع نوعية ومتطلبات المهارة المتعلمة.
 ٤. يفضل عند تعلم المهارة توزيع فترات الممارسة بدلاً من تجميعها.

٥. يفضل ممارسة المهارة ككل في الصورة المرغوبة فعلاً وواقعاً.
٦. عند بدء ممارسة المهارة للتدريب عليها يتم التأكيد على سرعة الأداء أولاً ثم دقته ثانياً.

مراحل تعلم المهارة

- تؤكد كوثر حسين، وآخرون (١٩٩٧، ٩٢)، على أن المهارة تتكون من المستويات الآتية:
١. مستوى الملاحظة: يمكن الملاحظة باستخدام حواس الإنسان الخمس لإدراك تفاصيل ودقائق الأشياء وهو أول مستوى في تكوين المهارات.
 ٢. مستوى التقليد: يقوم بأداء عمل ما متبعاً الطريقة أو الخطوات التي شاهدها والتي نفذت أمامه.
 ٣. مستوى التجريب: يعمل المتعلم بشئ من الحرية ويكتسب الثقة بالنفس ويتعرف على أخطائه ويتلافها.
 ٤. مستوى الممارسة: يبدأ المتعلم بتكوين المهارة ويؤديها بسهولة وبسرعة ويقبل من الأخطاء نتيجة الممارسة.
 ٥. مستوى الإتقان: يؤدي المتعلم المهارة بسهولة وبسرعة ويتصف الأداء في هذا المستوى بالجودة والإتقان.
 ٦. مستوى الإبداع: يكون المتعلم في هذا المستوى قادر على تطوير وإحداث نماذج حركية جديدة لمواجهة مشكلة معينة محددة والقدرة على الإبداع تكون من الإتقان الكامل للمهارة.

تقويم المهارات

يذكر عبد الرحمن عبد السلام (٢٠٠٠، ١٦٩)، أن " التقويم يعد عملية لازمة لأي مجال من مجالات الحياة، وهو جزء من العملية التربوية يحدد مدى تحقيق الأهداف ويحدد نقاط الضعف ونقاط القوة في مختلف جوانب المواقف التعليمية بهدف تحسين وتطوير عملية التعلم".

خصائص الأداء المهاري:

١. إن المحك على جودة الأداء المهاري هو التحسن الذي يطرأ على الإنتاج من حيث الكم والكيف، أو من السرعة والدقة، ويتميز الأداء المهاري بالتغيرات التالية:
٢. نقص التوتر العضلي الذي يصاحب المحاولات الأولى.
٣. حذف الحركات الزائدة عن الحركة.
٤. زيادة التوافق في الأداء يتمثل في سهولة الحركة ويسرها.
٥. زيادة الرغبة في تحسين الجهد ونمو اتجاه الرضا عن العمل.
٦. زيادة الاستبصار بالعمل وإدراك العلاقات بين أجزاء العمل مما يساعد على إدراك المتعلم للأسباب الحقيقية لتحسينه.
٧. الانتظام في الأداء (محمد صالح، ٢٠٠٨: ٣٤).

العوامل التي تساهم في اكتساب المهارة :

١. أن يوجد في نفس المتعلم باعثاً قوياً مثيراً لاهتمامه في اكتساب المهارة والتدريب عليها.
٢. أن تكون الطريقة المستعملة في إكساب المهارة واضحة الخطوات في ذهن المتعلم لتجعله يحقق الهدف بسهولة مع الاقتصاد في الجهد المبذول.
٣. إن تعلم المهارات يحتاج إلى ممارسة نوع المهارة المراد تعلمها.
٤. يجب أن يتعرف المعلم على وسائل التدريب التي تثبت فائدتها في تعلم المهارة المطلوبة لاختيار أنسبها.
٥. يجب أن يستمر التدريب حتى تتحقق آلية الأداء.
٦. أن يعتنى المعلم بتوجيه المتعلم إلى الطرق الصحيحة للقيام بالأعمال المطلوب تعلمها، وأن يحرص على أن تكون المحاولات الأولى خالية من الأخطاء والعيوب (حنان يشار، ٢٠٠١: ٤٢).

التدريب: Training

هو نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد أو الجماعة وهو أيضاً إتجاه نحو تحسين الأداء المهني كما يساعد الفرد في مهنته بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية، وفي رفع كفاءته الإنتاجية، وفي رفع مستوى عملية التعليم والتعلم (يوسف جعفر، ١٩٩٣: ٢٧).

وترجع أهمية التدريب إلى المزايا العديدة التي نحصل عليها من ورائه وهذه المزايا على سبيل

المثال:

- إتاحة الفرصة لصقل المهارات وإكتساب الخبرات.
- التزود بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل.
- إمكانية اكتشاف خبرات وطاقت العاملين.
- رفع مستوى وكفاءة العاملين.
- توحيد وتنسيق اتجاهات العاملين لتحقيق أهداف المنظمة.
- العمل على تعديل سلوك الأفراد والجماعات والاتجاهات أيضاً. (عبد الرحمن توفيق، ٢٠٠٦: ١٢٣- ١٢٤)

التعريف بالتدريب:

وقد عرف التدريب على أنه عملية هادفة تسعى لتطوير المورد البشري بتزويده بالمعلومات والمعارف اللازمة وتنمية قدراته ومهاراته والعمل على تعديل اتجاهاته وقناعاته وذلك من أجل رفع مستوى كفاءته وتحسين أدائه وزيادة إنتاجيته وتحقيق أهدافه الخاصة والوظيفية بأقصى قدر ممكن من الجودة والسرعة والاقتصاد (على الحمادي، ١٩٩٩).

كذلك عرف التدريب على أنه العملية المنظمة التي يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائهم. كما أنه "الإجراء المنظم الذي

يستطيع الأفراد من خلاله اكتساب مهارة أو معرفة جديدة تساعدهم على تحقيق أهداف محددة (مؤيد سعيد وعادل حرحوش ٢٠٠٢) .

كما عرف على " انه عملية نظامية لتغيير سلوك العاملين باتجاه تنمية وتطوير أهداف المنظمة في الوقت الحالي والمستقبلي " ، أيضا التدريب هو " الجهود الهادفة إلى تزويد الفرد العامل بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية مهارات ، ومعارف وخبرات باتجاه زيادة كفاءة الفرد الحالية والمستقبلية) . (خالد عبد الرحيم الهيتي ٢٠٠٣) .

وعرف التدريب بأنه الجهود الإدارية أو التنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الإنسان على أداء عمل معين، أو القيام بدور محدد في المنشأة التي يعمل فيه بالإضافة لكونه إجراء منظم من شأنه أن يزيد من معلومات ومهارات الإنسان لتحقيق هدف محدد (مصطفى نجيب شاويش ٢٠٠٥) .

كما وعرف التدريب بأنه الخبرات المنظمة التي تستخدم لنقل أو تعديل أو صقل كل أو بعض المعلومات، المهارات، المعارف، والاتجاهات الخاصة بالأفراد في المنظمة (بربر كامل، ١٩٩٧).

وعرف التدريب بأنه "عملية تعديل إيجابي يتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل وللإدارة. (مهدي حسن زويلف ، ٢٠٠٣) .

ويعرف الباحث التدريب كتعريف إجرائي بأنه زيادة المهارات والمعرفة في مجالات معينة بهدف تغيير سلوكه واتجاهاته، بشكل إيجابي وزيادة وعي المتدربين بأهداف التخصص الذين يعملون به.

البرنامج التدريبي Training Program :

نشاطاً متجدداً ومستمرّاً يبدأ بالتخطيط وينتهي بالمتابعة والتقييم ويهدف إلى تطوير المعلومات والمهارات الفردية والجماعية والتأثير على السلوك تأثيراً إيجابياً وتقاس فاعليته بقدر ما يمكن تطبيقه فيما تقدم برامج له لصالح الفرد والمنظمة والمجتمع (علي عبد الوهاب وعائدة خطاب، ١٩٩٧: ٧٤).

وهي تلك العملية قصيرة الأجل التي تستخدم منهجاً مخططاً عند محاولة إكساب العمالة غير الادراية "الفنية" معلومات ومهارات فنية لازمة للنجاح في أداء مهام أعمالهم الحالية (رفعت جاب الله، ١٩٩٨ : ٣٨).

مبادئ وأسس إعداد المادة التدريبية:

مجموعة من المبادئ التي يجدر إتباعها عند إعداد المادة التدريبية:

١. الإهتمام / التحفيز:

- هل محتوى المادة التدريبية هام للمتدربين؟

- هل سيؤدي إلى أداء المتدرب بشكل أكثر سهولة؟
- هل سيجعل المتدرب أكثر إنتاجية؟

٢. التأثير/ المصادقية:

- هل تم ذكر ما يثبت مصداقية المادة التدريبية (المؤلف- المصدر)؟
- هل تم ذكر البحوث أو الممارسات المهنية التي يعتمد عليها التدريب؟
- هل هناك إشارة توثيق للأفكار الجديدة أم أنها أفكار سبق أن سمع بها المتدربون قبل ذلك؟

٣. الأهداف:

- هل الأهداف مكتوبة ومثبتة بشكل واضح؟
- هل تم ذكرها بما يتفق والمهارات التي سوف يكتسبها المتدربون؟

٤. السياق/ الألفة:

- هل تم ربط المعلومات التي يتم تعلمها بما يعرفه المتدربون من قبل؟
- هل أحيط المتدربون بالروابط أو حلقات الوصل التي يمكن إستخدامها؟

٥. الحالة الذهنية:

- هل تم تقديم المعلومات الواجب تعلمها بشكل مختصر وموجز وفي نفس الوقت دقيق وغير مخل؟
- هل تم مراعاة الإختلافات الفردية للمشاركين؟

٦. التقسيم:

- هل تم تقسيم كم المعلومات الضخم إلى أجزاء؟
- هل يحمل كل جزء منها عنواناً خاصاً يدل عليه؟
- هل تم تقديم عناوين الأجزاء أولاً ثم التعرض لكل جزء في ترتيبه الوارد به؟

٧. الرسوم التوضيحية:

- هل أرفق بالرسوم التوضيحية تفسيرات وشروح للمساعدة على فهمها؟
- هل تم ترتيب تلك الرسوم من الأقل تفصيلاً إلى الأكثر تعقيداً؟
- هل الرسوم تستخدم لإيضاح تفاصيل الموضوعات؟
- هل تم إستخدام الألوان والأسهم بصورة علمية مدروسة؟

٨. التنظيم الداخلي:

- هل تم تحديد الأقسام الداخلية المنطقية وإلقاء الضوء عليها باستخدام: (عناوين فرعية، خرائط تدفق، جمل قصيرة، جداول).

٩. الأمثلة الملائمة:

- هل تم استخدام مثالين على الأقل لكل مفهوم أو فكرة لتوضيح الأشكال المختلفة للمفهوم؟
- هل تحتوي الأمثلة على كافة الخصائص المهمة التي تعطي الفكرة صورتها الفريدة؟
- هل قدم مثالين غير مرتبطين بالفكرة مع المثالين المرتبطين بها لتوضيح حدود المفهوم أو الفكرة؟
- هل تلائم الأمثلة المرتبطة وغير المرتبطة المتدربين؟
- هل تم ترتيب كافة الأمثلة وبحيث تبدأ بالأكثر سهولة وتنتهي بالأكثر صعوبة؟

١٠. التصميم والإخراج الفني:

- هل هناك الكثير من المساحات البيضاء في الصفحة؟
- هل تم تنويع "الأبناط" المستخدمة في الطباعة وبشكل يلقي الضوء على النقاط الرئيسية؟
- هل تم استخدام كلمات أو عبارات رئيسية كمذكرات هامشية أو عناوين فرعية لتسهيل سرعة مسح وقراءة ومراجعة الموضوع؟

١١. التطبيقات الملائمة:

- هل هناك أسئلة أو تمارين في نهاية كل جزء من الأجزاء المقدمة؟
- هل تتفق التمارين مع هدف التدريب والتطبيق المهاري في مكان العمل؟
- هل تم توزيع التطبيقات والتمارين المتعلقة بكل مهارة بما يضمن التوازن المعرفي/ المهاري؟

١٢. إرجاع الأثر:

- هل حدث إرجاع الأثر في الحال وبعد الإستجابة؟
- هل تم إعطاء الإجابة الصحيحة مع شرح سبب صحة تلك الإجابة؟
- هل تم استخدام العبارات التي تحفز وتشجع المتدرب؟

١٣. المراجعة:

- هل تم إيراد وربط كافة المعلومات الضرورية معاً؟
- هل تم ذكر المعلومات بطرق مختلفة؟
- هل تم إلقاء الضوء على النقاط الرئيسية؟
- هل هناك مثال يوسع من المدى التطبيقي للمعلومات؟

١٤. التذكير والتدعيم (الإسناد):

- هل هناك منشطات أو مثيرات للذاكرة؟
- هل هناك تمرين واختبار مركب؟

- هل هناك أساليب ونماذج تدريبية مساعدة على التذكر؟

(عبد الرحمن توفيق، ٢٠٠٦: ٣١١ - ٣١٤)

مكونات العملية التدريبية:

١) تحديد الاحتياجات التدريبية:

إن تحديد الاحتياجات التدريبية هي حجر الأساس لأي عملية تدريبية إذا أردنا التحدث عن التدريب بالمفهوم العلمي له، وطبقاً لذلك فإن درجة إتقان أى برنامج تدريبي تعتمد إلى حد كبير على درجة إتقان تحديد الاحتياجات التدريبية.

(سالم الزبيدي، ٢٠٠٦: ١٧٠)

٢) تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها:

بعد التعرف على الاحتياجات التدريبية وتحديد أولوياتها ، تأتي عملية تصميم البرامج التدريبية، التي تعتبر الترجمة الفعلية للأهداف التي يسعى التدريب إلى تحقيقها.

وتتضمن عملية تصميم البرنامج التدريبي الخطوات التالية:

- **الأهداف:** تحديد الهدف من البرنامج التدريبي، وهو الغرض الذي يراد تحقيقه في ضوء الاحتياجات التدريبية التي تم تحديدها، وفي إطار الظروف والبيئة المحيطة (جمال وهبه، ٢٠٠٦: ٣١٢ - ٣١٣).
- **الموضوعات:** تحديد ما يطرح في البرنامج التدريبي من موضوعات، بحيث تؤدي هذه الموضوعات بطريقة مباشرة وغير مباشرة لتحقيق الأهداف الخاصة بالبرنامج التدريبي.
- **المشاركون:** تحديد مؤهلاتهم العلمية وخبراتهم العملية (سالم الزبيدي، ٢٠٠٦: ١٧١).
- **أساليب التدريب:** تحديد أسلوب التدريب المناسب الذي يجب أن يتلائم مع المادة التدريبية، والهدف منها، ومستوى المشاركين في البرنامج التدريبي، والتغيرات المطلوب إحداثها في قدراتهم.
- **تحديد مدة البرنامج (عدد الساعات التدريبية):** وتختلف من برنامج إلى آخر وفقاً لأختلاف طبيعة وهدف البرنامج، وكذا الأسلوب التدريبي الذي تم تحديده لكل موضوع.
- **تحديد الجدول الزمني لتنفيذ البرنامج:** وتمثل الخطوة الأخيرة من خطوات عملية تصميم البرنامج، حيث يتم فيها ربط كل موضوع تدريبي من موضوعات البرنامج بمدرب وتاريخ وتوقيت، وترتيب الموضوعات بالنسبة لبعضها البعض في تسلسل منطقي (جمال وهبه، ٢٠٠٦: ٣١٤ - ٣١٦).

٣) كتابة وإعداد المادة التدريبية:

بعد أن قام مصمم التدريب ببناء المنهج التدريبي والموضوعات التي ستقدم للمتدربين خلال أيام البرنامج التدريبي والتسلسل المنطقي للمحتوى. فإن المهمة التالية تكون إعداد المادة التدريبية.

وتتمثل حصيلة الخطوات السابقة في شكل المواد التدريبية التي ستساعد المتدربين على تحقيق أهداف الأداء المرغوبة من وراء عقد البرنامج التدريبي.

ويمر تصميم المواد التدريبية بعدد من الخطوات هي:

١. إعداد إطار عملي.
 ٢. البحث عن مدى توافر هذه المواد.
 ٣. فحص ودراسة المواد التدريبية الموجودة.
 ٤. ترتيبات أو تعديل المواد الموجودة.
 ٥. إعداد مواد تدريبية جديدة معدة خصيصاً للبرنامج.
 ٦. اختيار أو إعداد أنشطة التعليم (CRAIG, ROBERT, 1987:230).
- ويرى كل من (DIXON, NANCY, 1990:260) انه يجب علي مصممي التدريب الآتي:
١. جذب انتباه واهتمام المتدربين للحدث التدريبي.
 ٢. إعلام المتدربين بهدف أو أهداف الأداء المطلوب تحقيقها.
 ٣. حثهم علي تذكر خبراتهم الماضية والشروط المسبقة لحضور البرنامج حتى يصبح لديهم إطاراً مرجعياً يمكن الإستعانة به من تحقيق أهداف الأداء.
 ٤. عرض وتقديم المادة المعدة لمساعدتهم علي تحقيق الهدف.
 ٥. تقديم إرشادات تدريبية تدعم تلك المادة المعدة.
 ٦. توضيح الأداء المرغوب حتي يركز عليه المتدربون.
 ٧. إرجاع الأثر حتي يشعر المتدربون بمدي تقدمهم من تحقيق أهداف الأداء مع إمكانية عمل التصحيح اللازم إذا لزم الأمر.
 ٨. تقييم أداء المتدرب لتحقيق الأهداف.
 ٩. تدعيم التذكر والفعل حتي يتذكر المتدربون ما تعلموه ولكي يتمكنوا من تطبيقه عند الضرورة.

ويجب أن تنعكس كل هذه الأحداث التدريبية في الإطار العملي المشار إليه.

٤) متابعة وتقييم البرنامج التدريبي:

وتستهدف الوقوف على مدى انتظام واتساق أنشطة التدريب مع الأسس العلمية والقواعد التنفيذية المنظمة لها، لتحقيق الأهداف المحددة، وقياس ما تم تحقيقه من أهداف تدريبية.

ويتم ذلك عن طريق:

- تقييم البرنامج التدريبي قبل التنفيذ للتأكد من أنه سليم ويحقق الهدف الذي صمم من أجله، ومتابعة البرنامج التدريبي أثناء التنفيذ للتحقق من أنه يسير وفقاً للقواعد التنفيذية

المنظمة له وأنه يحقق الهدف المنشود منه، وأخيراً تقييم البرنامج بعد تنفيذه للوقوف على مدى تحقيقه للأهداف.

- متابعة وتقييم المتدربين قبل التدريب وهي المرحلة التي تستهدف التعرف على الإحتياجات التدريبية لهم، حيث أن حضورهم للبرنامج يعني أنهم كانوا في محل متابعة وتقييم كشف عن إحتياجهم التدريبي.
- متابعة وتقييم المتدربين لبرنامج وفهمهم لموضوعاته وإقبالهم على الإستفادة منها أثناء تنفيذ البرنامج، للتأكد من التأثير الذي يتركه البرنامج على اتجاهاتهم وأنماط سلوكهم.
- متابعة وتقييم المتدربين بعد أنتهاء التدريب، للوقوف على النتائج التي حققها في الوصول إلى الهدف الذي صمم من أجله البرنامج.

وتتنوع وسائل وأساليب عملية متابعة وتقييم العمل التدريبي، ومنها على سبيل المثال: الاختبارات، والاستقصاءات، والمقابلات، والمشاهدة، والتقارير، وغيرها من الوسائل التي تعطي المؤشرات والدلائل على نجاح العمل التدريبي من عدمه (جمال وهبه، ٢٠٠٦: ٣١٧).

اختيار وسائل التقييم (WHETTEN, DAVID, 1991:280):

من أهم مكونات الوحدة التدريبية التخطيط لتقييم المتدربين، لأنه بدون التقييم لا يستطيع مصمم المنهج التعرف على المدى الذي وصل إليه المتدرب إتمام عملية التعلم، والهدف من التقييم هو تحديد المستوى الحالي لتحقيق المتدربين للأهداف الموضوعه للمدة التدريبية.

وعند بناء المنهج التدريبي يجب ملاحظة توافر الإعتبارات التالية:

١. ترتيب أهداف التدريب في مجموعات مترابطة.
٢. تجميع الموضوعات المتشابهة لتحديد المواد في البرنامج.
٣. إعطاء مقدمة وخلفية عامة في بداية كل وحدة تدريبية.
٤. المراجعة الدورية، ليقف المتدربين على ما تم تقديمه وما سيتم تقديمه.
٥. تقدير الزمن اللازم لتغطية الوحدات التدريبية (عدد الجلسات).
٦. إختيار القراءات التي تتلائم وقدرات المتدربين وإمكانياتهم في الاستيعاب.
٧. تحديد الأنشطة التدريبية التي ستتم داخل قاعة التدريب، والتي ستتم خارجها.
٨. تحديد نماذج التقييم.

مفهوم التعليم المستمر:

إن مفهوم التعليم المستمر ليس مفهوماً جديداً ساقته لنا التربية الحديثة بل هو مفهوم قديم قدم الحضارات ، كما أنه أمر ملازم للديانات السماوية، إذ نادى بالتربية المستمرة ضماناً لانتشارها بين الأجيال المتعاقبة، وبقائها في العصور المتعاقبة، وللتعليم المستمر عدة مصطلحات تطلق عليه منها:

التربية مدى الحياة " Lifelong Education والتربية المستمرة Continuing Education و " التربية الدائمة " Education Permanente و " التعليم المستمر " Continuous Learning . وكل هذه المصطلحات تتفق على أن التربية عملية مستمرة لا تقتصر على مرحلة معينة من العمر، أو تنحصر في مرحلة دراسية محددة، متلاحمة مع سياق الحياة.

ومما قاله "جون ديوي" في هذا النوع من التعلم: "إن التعلم الحقيقي يأتي بعد أن نترك المدرسة، ولا يوجد مبرر لتوقفه قبل الموت". (بركات علي بركات : ١٩٨٩ ، ٢٥) .

وفي الوقت الحاضر نضجت فكرة التعليم المستمر واتضحت مفاهيمه على المستوى العالمي وها هي الدول تسعى إلى إيجاد الإمكانيات المناسبة التي تخدم هذا التعليم وتلبي متطلباته إيمان منها بقيمته في مواجهة هذا العصر الذي يوصف أقل ما يوصف أنه انفجار معرفي وعصر سرعة، لذا نرى بعض نماذج الجامعات المفتوحة والدراسة عن بعد وعن طريق المراسلة والتدريب المستمر لمن هم على رأس العمل وما إلى ذلك من سبل تحقق أهداف هذا التعليم الذي يسعى إلى مواكبة التنمية والتطور (جمال عبد الله محمد : ٢٠١٦ ، ٢٧٥) .

من هنا، يجب أن يأخذ التعليم المستمر دلالة جديدة، تنسجم مع صفة الاستمرارية، ومع واقع الحياة الحافل بالمتغيرات، مما يستدعي تحريره من الأطر، بحيث يغدو طليقا كالحياة نفسها. إن التعليم المستمر أحد الأهداف التي يجب أن تلجأ إليها الأجهزة التي تنهض بمهمة التربية والتخطيط للتقدم الاجتماعي، وأن تسعى لتطبيقه ابتداء من مراحل الدراسة المبكرة، لتحقيق الترابط العلمي بين العلم والتقنية، وإخضاع ذلك للتجربة والتدريب والتطبيق، حيث تتكامل العوامل المختلفة وتتضافر مع الخبرات اليومية للمتعلمين، والمفاهيم التي بنوها بأنفسهم للظواهر الطبيعية، ولنواحي الحياة التي يمارسونها عند مغادرة المدرسة، بما في ذلك الإقدام على العمل .

أهداف التعليم المستمر:

إن أهداف التعليم المستمر لا تعتبر أهدافاً نهائية بل هي أهدافاً تتجدد وتتغير وفقاً لتجدد وتغير تطلعات الإنسان وقدراته وظروفه المحيطة، ومن الأهداف ما هو قريب ومنها ما هو بعيد وهما على صلة فتحقيق البعيد يتطلب تحقق القريب. لكن يمكننا أن نقف عند الخطوط العريضة من هذه الأهداف والتي ترتبط ارتباطاً مباشراً بمتغيرات العصر، ونحن نقف أمام متطلبات جمة يجاهد فيها الفرد ليلحق بركب التقدم ويبقى ضمن تيار التطور المنطلق بسرعة الريح، ولعل الهدف الأسمى من التعليم المستمر هو خدمة المجتمع، والأخذ به إلى مصاف المجتمعات المتقدمة المواكبة لمراحل التنمية في مختلف المجالات، ومن أهداف هذا التعليم أيضاً:

- إعادة فحص الأفكار وأنماط السلوك السائدة في المجتمع، بناء على المشكلات الجديدة وتحديد ما تتطلبه عناصر التغيير التي طرأت والسعي إلى تحقيقها.
- تضيق الهوة الثقافية الناتجة عن اختلاف السرعة بين النمو المادي والنمو الحضاري في جوانب الحياة الاجتماعية.

- التوفيق بين القيم والاتجاهات القديمة ومتطلبات العصر الجديد .
- مواجهة ما ينتج من مشكلات ناتجة عن التغيير الاجتماعي السريع .
- التنمية الاقتصادية وتعزيز موارد دخل المجتمع .
- نشر الوعي حول القضايا الكبرى سواء المحلية أو الخارجية .
- تلامي الأخطاء السابقة .

وكل هذه الأهداف في مجملها تضع نصب عينيها خدمة المجتمع من خلال تطوير أفرادها وهي الفلسفة التي يقوم عليها التعليم المستمر. لقد أصبح التعليم المستمر ضرورة فرضها الزمن منذ القدم ، تطورت بتقدمه وتزايدت بتزايد حاجات المجتمع، وفتحت ميادين تسابق مضمينة تحتاج إلى استراتيجيات موافقة لمتطلبات المرحلة، من تطوير للذات واكتساب للمعارف الجديدة، وتوظيفها في مهارات تخدم المجتمع خدمة تنطلق من الفرد وتعود إلى الفرد. (عبد العزيز بن عبد الله السنبل : ٢٠٠٠، ٣٨).

مبررات التخطيط لبرامج التعليم المستمر:

- التخطيط عملية مهمة في كل شيء يراد له النجاح، ولكن هناك مبررات تدفع الشخص لتحديد نوعية التخطيط بكامل عناصره ومتطلباته، وهذا ما سنتناول من خلاله مبررات التخطيط للتعليم المستمر وهي على النحو التالي: العامل الديموغرافي، العامل السياسي، العامل الاقتصادي، العامل الاجتماعي، العامل الثقافي، قصور التعليم النظامي (على المضواح، ٢٠١٠)

الدراسات السابقة:

داليا أحمد محمد مهني شكل (٢٠١٦) :

هدف البحث إلى تنفيذ بعض تصميمات عصور تاريخية بالتطريز بالشرائط وتنمية مهارات تنفيذ قطعة ملبسيه باستخدام الشرائط، وتكونت عينة البحث من (٦٠) طالبة من الفرقة الثالثة، قسم الاقتصاد المنزلي، كلية التربية النوعية جامعة المنيا، وتمثلت أدوات البحث في استبانة لاستطلاع آراء المحكمين لتحديد إمكانية استخدام الشرائط في تنفيذ بعض التصميمات من العصور التاريخية واستبانة لاستطلاع آراء المحكمين حول مهارات تنفيذ قطعة ملبسية باستخدام الشرائط، واختبار تحصيلي للجانب المعرفي للمهارات، واختبار أداء للمهارات، وبطاقة ملاحظة للمهارات، ومقياس تقدير لتقييم المنتج النهائي، واستبانة آراء للطالبات نحو استخدامهن للحقيبة التعليمية الإلكترونية.

وأشارت النتائج إلى تصميمات العصور التاريخية المقترحة تصلح للتنفيذ بأسلوب التطريز بالشرائط، فاعلية الحقيبة التعليمية الإلكترونية في زيادة التحصيل المعرفي، ارتفاع مستوى الأداء في التطبيق البعدي، وآراء الطالبات إيجابية نحو استخدام الحقائق التعليمية الإلكترونية في تنفيذ قطعة ملبسيه باستخدام الشرائط.

سحر أحمد عبد الفتاح خضر (٢٠١٥) :

هدف البحث الى تحديد المفاهيم والمهارات اللازمة لتلميذات المرحلة الثانوية بالتعليم العام في مجال مكملات الملابس، بناء برنامج تدريبي لمكملات الملابس، قياس فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية المعارف والمهارات لدى تلميذات المرحلة الثانوية بالتعليم العام.

وأفترض البحث بأنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات التلميذات قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي في المفاهيم ، توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات التلميذات قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي في بطاقة الملاحظة، توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات التلميذات قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي في مقياس التقدير لنواتج الأداء.

وطبق البحث في مدرسة البنات الثانوية بمنيا القمح - محافظة الشرقية على ٣٠ تلميذه في الصف الثاني الثانوي العام ، أتبع البحث المنهج الوصفي و التجريبي .

وتوصلت الدراسة إلي أنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات التلميذات قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي في المفاهيم ، توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات التلميذات قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي في بطاقة الملاحظة توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات التلميذات قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي في مقياس التقدير لنواتج الأداء.

نورا بهاء الدين محمد موسى الشاذلي (٢٠١١):

وهدف البحث إلى بناء برنامج مقترح لتعلم تدريج النموذج الأساسي لملايس الطفل وقياس فعاليتة.

وأفترض البحث أن يتحسن مستوى أداء الطالب في الاختبار التحصيلي بعد البرنامج، يتحسن مستوى أداء الطالب في الاختبار المهاري بعد البرنامج، يحقق الطالب درجة من الإتقان لا تقل عن ٧٠٪ للمهارات و٧٥٪ للتحصيل المعرفي في تعلم التدريج للنموذج الأساسي بالبرنامج المقترح، التعلم بالبرنامج المقترح له تأثير إيجابي نحو التعلم لدي الطالب.

أتبع البحث المنهج الوصفي والمنهج التجريبي وتكونت عينة البحث من ٣٥ طالب من قسم الاقتصاد المنزلي - كلية التربية النوعية - جامعة عين شمس وتوصل البحث الى أنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي الدرجات في الاختبار التحصيلي القبلي والبعدي لصالح الاختبار التحصيلي البعدي، توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي الدرجات في الاختبار المهاري القبلي والبعدي لصالح الاختبار المهاري البعدي، بحساب حد الفاعلية للبرنامج المقترح وجد ان البرنامج حقق فاعلية في الاختبار التحصيلي والاختبار المهاري، آراء الطلاب إيجابية نحو التعلم بالبرنامج المقترح.

محمد صالح عبد الحميد (٢٠٠٨)

كان الهدف من الدراسة رفع مستوى الأداء المهاري لطلاب الصف الثاني الثانوي الصناعي تخصص الملابس الجاهزة ليتناسب مع المهارات التي يطلبها سوق العمل الخاص بهم، وذلك باستخدام البرنامج المقترح لمادة التدريبات المهنية. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من ٠،٠٠١ بين متوسطي درجات الطالبات (أفراد العينة) في التطبيقين القبلي والبعدي لاختبار الأداء المهاري (من حيث الدقة والسرعة) لصالح الاختبار البعدي.

هالة مصطفى محمد أبو العلاء (٢٠٠٨):

يهدف البحث الى اعداد برنامج إرشادي لتوعية المرأة العاملة بمحافظة المنيا نحو اختيار ملابسها، قياس مدى فاعلية البرنامج الإرشادي في اكساب السيدات المعلومات الصحيحة نحو اختيار ملابس العمل.

تم تطبيق تجربة البحث على السيدات العاملات بجامعة المنيا والسيدات العاملات بالتربية والتعليم بالمنيا وأتبع البحث المنهج الوصفي والمنهج التجريبي

وأفترض البحث أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات أفراد مجموعة البحث (موظفات بالتربية والتعليم، موظفات بالجامعة) في التطبيق القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي وذلك لصالح التطبيق البعدي، توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات الموظفات بالتربية والتعليم ومتوسطي درجات الموظفات بالجامعة في التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي لاختيار ملابس العمل لصالح مجموعة الموظفات بالجامعة، توجد فروق ذات دلالة احصائية بين درجات الموظفات بالجامعة فيما بينهم تبعاً لمستوى التعليم وذلك بعد تطبيق البرنامج الإرشادي، توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات الموظفات بالتربية والتعليم في الاختبار التحصيلي البعدي فيما بينهم تبعاً لمستوى التعليم بعد تطبيق البرنامج الإرشادي.

وأثبتت نتائج البحث أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات عينة البحث في الاختبار التحصيلي المعري القبلي والبعدي لاختيار المرأة العاملة لملابسها وذلك لصالح الاختيار البعدي، كذلك أثبتت نتائج البحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الموظفات بالجامعة والموظفات بالتربية والتعليم بعد تطبيق البرنامج الإرشادي، كما أثبتت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات السيدات العاملات بالجامعة فيما بينهم بالنسبة لمستوي التعليم لصالح المؤهلات العليا، أثبتت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعاملات بالتربية والتعليم بالنسبة لمستوي التعليم

رشا فواز عبد العال (٢٠٠١) .

كان الهدف من الدراسة:

إعداد تصور مقترح لمنهج مادة مكملات الملابس لكي تتناسب مع متطلبات التطور التعليمي من خلال:

١. إعداد منهج مقترح لمادة المكملات.
٢. مراعاة جوانب التعلم المختلفة مضمون المادة من المعلومات والاتجاهات والمهارات.
٣. الوصول إلى نتائج من واقع البحث للاستفادة منها في تطوير المنهج المقترح أو في بعض المناهج التخصصية المرتبطة لتحسين مستوى أداء الطالب وزيادة كفاءة العملية التعليمية.

وكان من أبرز نتائج الدراسة:

١. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الطلاب في الاختبار التحصيلي بين الاختبارين القبلي والبعدي.
٢. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الطلاب في الاختبار المهاري "التطبيقي" بين الاختبار القبلي والبعدي لصالح الاختبار البعدي.

الخطوات الإجرائية للدراسة:

أولاً: الإجابة عن تساؤل الدراسة وهو:

ما المعايير والمحددات الخاصة ببناء البرامج التدريبية كأحد تطبيقات التعليم المستمر؟

للإجابة عن التساؤل الأول قام الباحث بوضع قائمة للمعايير والمحددات اللازمة لبناء البرامج التدريبية كأحد تطبيقات برامج التعليم المستمر وفق الإجراءات التالية:

١. جمع الأدبيات والدراسات السابقة المرتبطة ببناء البرامج التدريبية.
٢. دراسة نماذج من البرامج التدريبية المعدة في مجال الملابس.
٣. دراسة وحصر المعايير العالمية لبناء البرامج التدريبية في مجال الملابس.
٤. وضع قائمة مبدئية بمعايير ومحددات بناء البرامج التدريبية في مجال الملابس وكانت

كالتالي:

- أولاً: التخطيط للعملية التدريبية.
- ثانياً: الاحتياجات التدريبية.
- ثالثاً: المحتوى العلمي للمادة التدريبية.
- رابعاً: الأساليب المستخدمة في التدريب.
- خامساً: تقييم العملية التدريبية.
- سادساً: معايير ضبط جودة المتدرب.
- سابعاً: معايير ضبط جودة المدرب.

١. العرض على عدد (١٢) ^(١) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس (ملحق ١) المتخصصين ممن قاموا ببناء برامج تدريبية أو قاموا بالتدريب في الجامعة لقياس صدق القائمة من خلال صدق المحكمين.

٢. تم حساب صدق الصدق التلازمي لكل عبارة من العبارات وكانت النتيجة كالتالي:

جدول يوضح مدى ارتباط درجة كل مفردة بالمجموع الكلي تبعاً لرأي السادة المحكمين

م	المفردات
أولاً: التخطيط للعملية التدريبية:	
١-	توجد خطط تدريبية سنوية 0.749
٢-	توجد اتجاهات تدريبية لأحدث الأساليب في مجال الملابس 0.803
٣-	يتم الالتحاق بالدورات التدريبية وفق جدول مخطط 0.745
٤-	يتم إشراك المتدربين في رسم خطط البرامج التدريبية 0.771
٥-	توجد قاعدة بيانات يعتمد عليها في جميع مراحل عملية التخطيط للعملية التدريبية 0.803
٦-	ما مدى معرفه ومعلومات المتدربين بمجالات التدريب. 0.814
ثانياً: الاحتياجات التدريبية:	
١-	دراسة احتياجات التدريب بشكل منتظم 0.743
٢-	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء الوصف الوظيفي لمتدربي قسم الملابس. 0.782
٣-	تحديد النتائج المتوقعة من التدريب. 0.802
٤-	تصميم البرامج التدريبية للتخصصات المختلفة. 0.843
٥-	يساهم محتوى العملية التدريبية لأساليب تحسين من المفهوم في العمل. 0.718
٦-	يساعد محتوى العملية التدريبية في تحسين الأداء في العمل. 0.772
ثالثاً: المحتوى العلمي للمادة التدريبية:	
١-	ملاءمة عنوان التدريب لمحتواه . 0.768
٢-	ارتباط المقدمة بالمادة العلمية. 0.796
٣-	التدرج في المقدمة من العام للخاص. 0.801
٤-	ارتباط موضوعات الجلسات التدريبية مع بعضها البعض. 0.795
٥-	ملاءمة أزمدة الجلسات التدريبية مع المحتوى. 0.872
٦-	ملاءمة الزمن الكلي للبرنامج التدريبي مع محتواه العلمي. 0.771
٧-	التسلسل المنطقي للمادة العلمية. 0.698
٨-	يحقق المحتوى العلمي أهداف الحقيقية. 0.822

^١ أ.د/ هبة عاصم احمد الدسوقي، أ.د/ ايمن فتحى خليل، أ.د/ ولاء ابراهيم محمد، أ.د/ زينب مصطفى موسى، أ.م.د/ ايناس عبد العزيز على، أ.م.د/ أماني رأفت بشرى، أ.م.د/ غادة رفعت احمد، د/ فاطمة محمد حسن، د/ عبير محمود عبد الغنى، د/ منى على عباس، د/ منصوره سليمان سعيد، د/ شيما صابر ابو النصر

م	المفردات
٩-	صحة المعلومات ودقتها. 0.767
١٠-	حداثة المادة العلمية. 0.804
١١-	توافر مواد التدريب النظري والعملي للمدرسين ونسخة. Soft Copy 0.831
رابعاً: الأساليب المستخدمة في التدريب:	
١-	يتوافق الأسلوب المستخدم في التدريب مع الأهداف التدريبية. 0.807
٢-	ملائمة الأسلوب التدريبي لموضوع التدريب مع محتواه. 0.804
٣-	ملائمة الأسلوب التدريبي لمستوى التعليم والثقافة للمدرسين. 0.746
٤-	تنوع طرق التدريب حسب طبيعة المادة العلمية المقدمة 0.742
٥-	مركزية التدريب حول المتدرب 0.689
٦-	يستخدم أساليب تدريبية تشجع المتدربين على الابتكار والإبداع. 0.794
٧-	يراعي الأساليب المستخدمة الفروق الفردية للمدرسين. 0.824
خامساً: تقييم العملية التدريبية:	
١-	يتم تقييم عملية التدريب من قبل الجهة المشرفة على التدريب. 0.771
٢-	تهتم إدارة التدريب بتقييم التدريب الذي حصلت عليه. 0.690
٣-	أساليب التقييم المستخدمة في العملية التدريبية تحقق أهداف التقييم. 0.662
٤-	يتم إشراك المتدربين في التقييم المباشر للعملية التدريبية. 0.785
٥-	يحقق التدريب الذي تم تنفيذه أهدافه المرجوة. 0.827
٦-	يتناسب العائد المحقق من التدريب مع حجم تكاليف التدريب 0.821
٧-	تتناسب المخصصات المالية للتدريب مع البرامج التدريبية المطلوبة. 0.799
٨-	يتناسب التدريب الذي تتلقاه مع طبيعة عمل واختصاص المتدرب. 0.746
سادساً: معايير ضبط جودة التدريب:	
١-	الالتزام بحضور كامل وقت البرنامج التدريبي . 0.794
٢-	حمل البطاقة التعريفية داخل مبنى مركز التدريب وقاعاته. 0.765
٣-	إحضار جميع أدوات البرنامج التدريبي من مذكرات وغيرها. 0.622
٤-	يتفاعل مع المدرب في داخل القاعة التدريبية. 0.829
٥-	الالتزام بالضوابط والإرشادات الخاصة بالقاعة التدريبية. 0.862
سابعاً: معايير ضبط جودة المدرب:	
١-	التأهيل الأكاديمي للمدرب. بدرجة علمية لا تقل عن الماجستير. 0.734
٢-	الخبرة العملية في مجال التدريب. واجتياز اختبار التخصص. 0.834
٣-	القدرة العالية على التأثير في المتدربين. 0.743
٤-	المهارات التدريبية اللازمة (كالعرض والتقديم وغيرها) 0.714

م	المفردات
٥-	الإطلاع الدوري في مجال التخصص التدريبي.
٦-	الالتزام بلغة تقديم البرامج التدريبية.
٧-	القدرة على إعداد الحقائق التدريبية.
٨-	القدرة على ضبط بيئة التدريب.
٩-	القدرة على تجاوز العقبات والتحديات داخل بيئة التدريب.
١٠-	القدرة العالية على التعامل مع الأنماط المختلفة للمتدربين، وتحفيزهم.
١١-	الالتزام بأهداف البرنامج التدريبي.
١٢-	الالتزام التام بالوقت المحدد للبرنامج التدريبي بدءاً وانتهاءً.
١٣-	القدرة العالية على استخدام التكنولوجيا التي تخدم مجال التدريب.

ويتضح من الجدول ان جميع العبارات دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١ مما يعطى مصداقية للمعايير والاستفادة منها في بناء البرامج التدريبية كأحد تطبيقات التعليم المستمر في مجال الملابس والنسيج.

وبالتالي تم وضع القائمة في صورتها النهائية بعد استبعاد العبارات التي لم يتفق عليها المحكمون وتعديل لبعض العبارات وحساب الصدق لها .

التوصيات :

١. التدريب الفاعل والمؤثر هو التدريب المخطط والمستمر ، لذلك يجب أن يكون مستمراً وفقاً لخطة ممنهجة.
٢. الاستمرار في تقديم البرامج التدريبية التي تعمل على تطوير مهارات وقدرات المتدربين.
٣. توفير البرامج التدريبية المستمرة والمناسبة للمتدربين حسب ميولهم وقدرتهم الشخصية.
٤. مزيد من الأبحاث حول محددات ومعايير البرامج التدريبية .

المراجع :

١. احمد الخطيب، وآخرون(١٩٩٨):تقويم مدى فاعلية برنامج الإدارة العليا للقيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم، المركز الوطني لتنمية الكفايات البشرية، سلسلة منشورات المركز، عمان، الأردن.
٢. أحمد زكى صالح. (١٩٧٢): علم النفس التربوي، (ط١٤). القاهرة مكتبة النهضة المصرية.
٣. بربر كامل (١٩٩٧): "إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي"، الحمراء، بيروت، ص ١٦١.
٤. بلال السكارنة (٢٠١١): اتجاهات حديثة في التدريب، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
٥. تغريد عبد الله عمران، وآخرون (٢٠٠١): المهارات الحياتية القاهرة: زهراء الشروق.
٦. جابر عبد الحميد جابر (١٩٩٤): علم النفس التربوي، ط٣، مكتبة دار النهضة العربية، القاهرة .
٧. جمال عبد الله محمد (٢٠١٦) : التخطيط الاستراتيجي ، دار المعترف للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن.

٨. جمال وهبة نصر (٢٠٠٦): "أفاق جديدة في التنمية البشرية والتدريب (العملية التدريبية ودورها في تنمية العنصر البشري في ظل التحولات المعاصرة)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، أعمال المؤتمرات، القاهرة.
٩. حسن حسين زيتون (٢٠٠١): تصميم التدريس رؤية منظومية (ط٢). القاهرة: عالم الكتب.
١٠. حسن سيد شحاتة، وزينب على النجار (٢٠٠٣): معجم المصطلحات التربوية والنفسية. القاهرة: دار البصرية اللبنانية.
١١. بركات علي بركات (١٩٨٩) : التعليم المستمر والتثقيف الذاتي ، دار الفكر العربي ، القاهرة
١٢. عبد العزيز بن عبد الله السنبل (٢٠٠٠) : التربية المستمرة في عالم عربي متغير. تعليم الجماهير
١٣. حنان حسنى يشار (٢٠٠١): دراسة إمكانية تدريس برنامج إنتاج الملابس باستخدام الكمبيوتر بأسلوب التعلم الذاتي لرفع المستوى المهاري لدارسي مقرر الملابس الخارجية بكليات التربية النوعية" رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.
١٤. خالد عبد الرحيم الهيتي (٢٠٠٣) : "إدارة الموارد البشرية"، دار وائل، عمان، الأردن، ص ٢٢٣.
١٥. داليا أحمد محمد مهني شكل (٢٠١٦): فاعلية الحقيبة التعليمية في تنمية بعض مهارات تنفيذ قطعة ملبسيه باستخدام الشرائط، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية النوعية، جامعة عين شمس.
١٦. رجاء محمود أبو علم (١٩٩٩): مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، ط٢، دار النشر للجامعات، القاهرة.
١٧. رشا فواز عبد العال (٢٠٠١) : " إعداد منهج مقترح لمادة مكملات الملابس لطلاب الفرقة الرابعة شعبة الملابس والنسيج - بكلية الاقتصاد المنزلي " جامعة حلوان، كلية الاقتصاد المنزلي، ماجستير.
١٨. رشيد مازن فارس (٢٠٠١): "إدارة الموارد البشرية - الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية"، مكتبة العبيكان، الرياض.
١٩. رفعت محمد جاب الله (١٩٩٨): "إدارة الأفراد والسلوك التنظيمي"، الناشر بل برنت، القاهرة.
٢٠. زيد الهويدي. (٢٠٠٥): مهارات التدريس الفعال. العين- الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
٢١. سالم أحمد الزبيدي (٢٠٠٦): "أفاق جديدة في التنمية البشرية والتدريب (تصميم البرامج التدريبية)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، أعمال المؤتمرات، القاهرة .
٢٢. سحر أحمد عبد الفتاح خضر (٢٠١٥): فاعلية برنامج تدريبي في مكملات الملابس لتنمية الجانب المهاري لطالبات التعليم الثانوي العام، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية النوعية، جامعة عين شمس.
٢٣. صلاح عبد الحميد مصطفى. (٢٠٠٣): المناهج الدراسية عناصرها، أسسها، وتطبيقاتها. الرياض- المملكة العربية السعودية: دار المريخ للنشر
٢٤. عايش رجا عايش العازمي (٢٠١٤): فاعلية البرامج التدريبية لتطوير الكفايات الإدارية للمديرين المساعدين في التعليم العام بدولة الكويت، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مصر، مج ٢٥، ع ٩٧ .
٢٥. عبد الرحمن توفيق موسوعة التدريب والتنمية، الجزء الثالث، مركز الخبرات المهنية، بميك، القاهرة، ٢٠٠٦.
٢٦. عبد الرحمن عبد السلام جامل (٢٠٠٠): طرق التدريس العامة ومهارات تنفيذ وتخطيط عملية التدريس. (ط٢). عمان - الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.

٢٧. عبد الفتاح حسن البجة (٢٠٠١): أساليب تدريس مهارات اللغة العربية وآدابها، دار الكتاب الجامعي، الإمارات.
٢٨. علي الحمادي (١٩٩٩): " 555 طريقة ووصية لتصبح مدرساً ناجحاً وخطيباً مؤثراً ومتكلماً بارعاً"، دار ابن حزم، بيروت، لبنان.
٢٩. علي عبد الوهاب وعابدة خطاب (١٩٩٧): "إدارة الموارد البشرية" كلية تجارة جامعة عين شمس.
٣٠. فؤاد عبد اللطيف أبو حطب، وآمال أحمد صادق (١٩٨٤): علم النفس التربوي. (ط٣). القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
٣١. فؤاد عبد اللطيف أبو حطب، وآمال أحمد صادق (٢٠٠٠): علم النفس التربوي. (ط٦). القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
٣٢. كوثر حسين كوجك وآخرون (١٩٩٧): اتجاهات حديثة في المناهج وتدريس الاقتصاد المنزلي. (ط٢). القاهرة: عالم الكتب.
٣٣. مجدى عزيز إبراهيم. (٢٠٠٩): معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم القاهرة: عالم الكتب.
٣٤. محمد صالح عبد الحميد (٢٠٠٨): برنامج مقترح للتدريبات المهنية لتنمية متطلبات سوق العمل لدى طلاب المدارس الثانوية الفنية الصناعية "تخصص الملابس الجاهزة" رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية .
٣٥. محي الدين تروق، يوسف قطامي، عبدالرحمن عدس (٢٠٠٣): أسس علم النفس التربوي، دار الفكر للطباعة والنشر.
٣٦. علي المصباح (٢٠١٠): التخطيط الاستراتيجي للتعليم المستمر WWW. faculty.ksu.edu.sa/almdhwah/Documents
٣٧. مصطفى أحمد سيد (٢٠٠٠): "إدارة الموارد البشرية - منظور القرن الحادي والعشرين"، دار الكتب، القاهرة، ص ٢٥٢.
٣٨. مصطفى نجيب شاويش (٢٠٠٥): "إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد"، الشروق، عمان، ص ٢٣٢ .
٣٩. مهدي حسن زويلف (٢٠٠٣): " إدارة الأفراد"، دار صفاء، عمان، ص ١١٣ .
٤٠. مؤيد سعيد السالم وعادل حرحوش صالح (٢٠٠٢): "إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي"، عالم الكتب الحديث، الأردن، ص ١٣٠ .
٤١. نادية ابراهيمي (٢٠١٣): دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة المسيلة)، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية جامعة فرحات عباس - سطيف، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
٤٢. نصر الله حنا (٢٠٠٢): "إدارة الموارد البشرية"، دار زهران، عمان، ص ٢٠٩ .
٤٣. نورا بهاء الدين محمد موسى الشاذلي (٢٠١١): فعالية برنامج مقترح لتعلم تدريج النموذج الأساسي للطفل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية النوعية، جامعة عين شمس.
٤٤. هالة مصطفى محمد أبو العلا (٢٠٠٨): برنامج إرشادي لتوعية المرأة العاملة بمحافظتها المنيا نحو اختيار ملابسها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية النوعية، جامعة عين شمس.

٤٥. يوسف جعفر سعادة "التدريب أهميته والحاجة إليه، أنماطه، تحديد احتياجاته، بناء برامج والتقييم المناسب له" الدار الشرقية، مكتبة البراق، الكويت، ١٩٩٣م.

46. Craig, Robert L. (Ed.) Training and Development Handbook, 3rd.ed. New York: Mcgraw-Hill, 1987.
47. Dixon, Nancy M. Evaluation: A tool for hrd quality. Sandiego: University Associates, 1990.
48. Ducret, J.-J. (1990). Jean Piaget : Biographie et parcours intellectuel, Paris : Delachaux et Niestlé
49. Whetten, David A. & Cameron, K.S. Developing management skills. New York: Harper Collins Publishers.Inc. 1991.