

---

**برنامج مقترح للتدريب التعاوني لتلبية متطلبات سوق العمل  
في مجال صناعة الملابس الجاهزة بالمملكة العربية السعودية**

***PROPOSED PROGRAM OF COOPERATIVE TRAINING TO MEET  
THE REQUIREMENTS OF THE LABOR MARKET IN THE FIELD OF  
GARMENT INDUSTRY IN THE KINGDOM OF SAUDI ARABIA***

**إعداد**

**د/أميمة أحمد عبد اللطيف سليمان**  
أستاذ مساعد بقسم الملابس والنسيج  
كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة الملك عبد العزيز  
جدة - المملكة العربية السعودية

**د/إهام فتحى عبد العزيز أحمد**  
أستاذ مساعد بقسم الملابس والنسيج  
كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة الملك عبد العزيز  
جدة - المملكة العربية السعودية



## برنامج مقترح للتدريب التعاوني لتلبية متطلبات سوق العمل في مجال صناعة الملابس الجاهزة بالملكة العربية السعودية

إعداد

د/أميمة أحمد عبد اللطيف سليمان\*\*

د/إلهام فتحى عبد العزيز أحمد\*

### ملخص

يتناول البحث الأسس والمبادئ التى يقوم عليها البرنامج التدريبى ، ويهدف إلى تحديد مدى فاعليته فى إكساب المهارات والمعارف لفتيات المعهد التقنى بجمه والتي تؤهلهن للعمل بصناعة الملابس الجاهزة.

وكانت عينة البحث مكونة من إحدى عشر طالبة من طالبات المعهد التقنى التعاونى بجمه ، وتوصل البحث إلى أن البرنامج التدريبى ناجح فى تحقيق أهدافه ، وتعلمت الطالبات بالفعل الأسس التى يتضمنها البرنامج وذلك بالنسبة للمعارف والمهارات.

وأوصت الباحثتان بمسايرة الاتجاهات العالمية من تقنيات المعلومات الحديثة فى عملية التدريب والتنمية البشرية لخدمة المجتمع.

❖ أستاذ مساعد بقسم الملابس والنسيج - كلية الاقتصاد المنزلى - جامعة الملك عبد العزيز جدة - المملكة العربية السعودية

❖ أستاذ مساعد بقسم الملابس والنسيج - كلية الاقتصاد المنزلى - جامعة الملك عبد العزيز جدة - المملكة العربية السعودية

**PROPOSED PROGRAM OF COOPERATIVE TRAINING TO MEET  
THE REQUIREMENTS OF THE LABOR MARKET IN THE FIELD OF  
GARMENT INDUSTRY IN THE KINGDOM OF SAUDI ARABIA**

*D. Elham Fathi Abdel Aziz \**

*D. Omaima Suleiman Ahmed Abdel Latif \*\**

***Abstract***

The research treats the foundations and principles on which the training program depends, and aims to determine the extent of its effectiveness in imparting skills and knowledge for girls in Jeddah Technical Institute, which qualify them to work in the ready-made garment industry.

The research sample is composed of eleven female students from the Cooperative Institute of Technology in Jeddah.

The research found that the training program is successful in achieving its objectives, and students have already learned the fundamentals which the program includes, in respect to the knowledge and skills.

The researchers recommended going along with the global trends of modern information technologies in the process of training and human development to serve the community.

---

\* Assistant Doctors - Department of Clothing and Textiles - Faculty of Home Economics - King Abdul Aziz University in Jeddah.

\*\* Assistant Doctors - Department of Clothing and Textiles - Faculty of Home Economics - King Abdul Aziz University in Jeddah.

## برنامج مقترح للتدريب التعاوني لتلبية متطلبات سوق العمل في مجال صناعة الملابس الجاهزة بالمملكة العربية السعودية

إعداد

د/أميمة أحمد عبد اللطيف سليمان\*\*

د/إلهام فتحى عبد العزيز أحمد\*

### مقدمة البحث :

تعد التنمية محور اهتمام المجتمعات لتحقيق التقدم وتحسين ظروف العمل ، وتعتمد على عنصرين أساسيين هما العنصر المادى والعنصر البشرى ، فلا يمكن أن تحدث تنمية أى نشاط إلا بارتباط العنصرين وتكاملهما معا (شمخى جميل ٨٨ : ٢٠٠٣ م) ولتنمية الموارد البشرية لأبد من دعم عملية التنمية من خلال كافة أجهزة الدولة وخاصة المؤسسات العلمية (المعاهد والكليات الفنية) لتطوير خدمات تتلاءم وحاجات قطاع الصناعة وخاصة صناعة الملابس التى تتمتع بالعديد من الخصائص والمميزات التى تؤهلها لتكون أحد محركات دفع عجلة التنمية البشرية (محمد عبد الخالق ٢٠٠٢ م : ٨٧) ويتم عن طريق إقامة المشروعات الصناعية الصغيرة التى تعتبر أحد السبل لمعالجة مشكلة البطالة وتحقيق التنمية الشاملة فى الدول المتقدمة والنامية على حد سواء (إيمان مرعى ٢٠٠٥ م : ٩) ويرتبط كلا من التدريب والتنمية ارتباطا وثيقا بتنمية القوى البشرية بهدف تحقيق تنمية الإنسان وبالتالي المجتمع فى كافة المجالات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية ، وتعتبر الصناعة فى عصرنا الحالى أحد اهم الركائز والدعائم فى البنيان الاقتصادى خاصة للدول النامية، والتى يتوقف النشاط الصناعى بها على ضرورة إعداد الكوادر الفنية المدربة والقوى البشرية وتنميتها باستمرار لضمان نجاح وثبات كفاءة هذه الصناعة والتى يمكن من خلالها المساهمة فى دفع عجلة التنمية، وتمثل صناعة الملابس أحد أهم القطاعات الاقتصادية التى تستحوذ على اهتمام كبير من كافة دول العالم لدورها المحورى فى الانتاج والتشغيل وادرار الدخل، لذا تهتم الدول بصناعة الملابس باعتبارها دعامة أساسية لبناء المستقبل. وتعتبر الجامعات والمؤسسات التعليمية القسم المشترك الأعظم فى أى عمليات للتنمية الشاملة تتم على مستوى المملكة، حيث أنها معنية بالدرجة الأولى بتنمية الموارد البشرية المدربة للمشاركة فى دفع عجلة الانتاج.

ومن هنا جاء المشروع المشترك بين المعهد التقنى بجده وكلية الاقتصاد المنزلى قسم الملابس والنسيج جامعة الملك عبد العزيز لإعداد وتأهيل الفتيات للعمل فى مجال الصناعات الصغير ومنها

❖ أستاذ مساعد بقسم الملابس والنسيج - كلية الاقتصاد المنزلى - جامعة الملك عبد العزيز جدة - المملكة العربية السعودية

❖ أستاذ مساعد بقسم الملابس والنسيج - كلية الاقتصاد المنزلى - جامعة الملك عبد العزيز جدة - المملكة العربية السعودية

صناعة الملابس الجاهزة، مما دعا الباحثان إلى إعداد البحث الذى يدعم هذا المشروع لدفع عجلة التنمية البشرية.

### مشكلة البحث:

ما دور قسم الملابس والنسيج بكلية الاقتصاد المنزلى - جامعة الملك عبد العزيز كأحد المؤسسات التعليمية الهامة فى المملكة العربية السعودية فى دعم وتلبية احتياجات سوق العمل فى مجال صناعة الملابس الجاهزة؟

1. ما المزايا الناتجة عن تطبيق البرنامج التدريبى على طالبات المعهد التقنى بجده المشتركات فى التدريب ( المطبق عليهم الدراسة)؟
2. ما الأسس العلمية التى يقوم عليها البرنامج المقترح لإكساب الطالبات المعارف والمهارات التى تؤهلهم للعمل فى مصانع الملابس الجاهزة؟
3. ما هى مكونات البرنامج التدريبى؟
4. ما هو الوقت اللازم للتدريب؟
5. ما مدى فاعلية البرنامج التدريبى فى اكساب المعارف الأساسية الخاصة بـ Lab Coat لفتيات المعهد التقنى بجدة؟
6. ما مدى فاعلية البرنامج التدريبى فى اكساب المهارات الأساسية الخاصة بـ Lab Coat لفتيات المعهد التقنى بجدة؟

### أهداف البحث:

1. تحديد مدى فاعلية البرنامج التدريبى فى المعارف والمهارات لفتيات المعهد التقنى بجده والتى تؤهلهم للعمل بصناعة الملابس الجاهزة.
2. إعداد وتدريب وتأهيل الفتيات لإكسابهن مهارات يتطلبها سوق العمل.
3. المساهمة فى خدمة وتنمية المجتمع.

### أهمية البحث: -

1. إبراز دور المؤسسات التعليمية فى تنمية الموارد البشرية.
2. إتاحة الفرصة بإقامة مشروعات صناعية صغيرة بعد الانتهاء من التدريب فى مجال صناعة الملابس الجاهزة
3. إمكانية التوسع فى تطبيق البرنامج على الفتيات الخريجات للكليات الأخرى وطالبات المعاهد المتوسطة والعليا.
4. تلبية احتياجات سوق العمل فى إعداد كوادر فنية مدربة تتوافر فيها القدرات المعرفية والمهارية التى تؤهلهم مواكبة التطور التكنولوجى السريع فى مجال صناعة الملابس.

٥. قد يساهم هذا البحث فى إيجاد مجالات للعمل وتحسين مستوى الاداء مما يؤثر فى خدمة وتنمية المجتمع تأثيرا ايجابيا.

### مصطلحات البحث:-

- برنامج : Program هو النقطة المرسومة لعمل ما (المعجم الوجيز ٢٠٠١ م : ٤٧)
- هو مجموعة من الخبرات التى تعالج عدة موضوعات متكاملة وشاملة من الناحية النظرية والعملية حتى تؤدى العملية التعليمية دورها . (كوثر كوجاك ١٩٩٧ م : ٢٢٨).
- التدريب : Training فى اللغة العربية يعنى التعويد والتأديب والمران فيقال درب فرس أى أدبه وعلمه ومرنه. (محمد أيمن عبد اللطيف ٢٠٠٧ م : ٣٦٧).
- هو أداة التنمية ووسيلتها التى إذا أحسن استثمارها وتوظيفها تمكنت من تحقيق الكفاءة والكفاية فى الأداء والإنتاج. ([www.dawaseredu.gov.sa](http://www.dawaseredu.gov.sa))
- نشاط علمى يهدف إلى صقل المعارف وتنمية الكفاءات وتغيير السلوكيات. (كامل على متولى ٢٠٠٧ م : ٢٥٤).
- البرنامج التدريبي : Training Program هو مخطط مصمم بغرض التعليم والتدريب بطريقة مترابطة ، وبنية مستقلة من مجموعة المهارات المراد إيصالها إلى المتدرب والتى تصاغ وفق أسلوب منظم، يبدأ بتحديد الأهداف وينتهى بعملية التقييم وذلك لتطوير أداء المتدرب بما يناسب مجاله. (أكرم رضا : ٤٧ : ٢٠٠٣ م)
- ويقصد بالبرنامج التدريبي فى هذا البحث: بأنه خطة شاملة ذات أهداف محددة، ومحتوى منظم وخطوات اجرائية متتابعة تتمثل فى مجموعة من الاستراتيجيات والأساليب والأنشطة الهادفة والمخططة والمنظمة والمقصودة بمدى زمنى محدد فيسهم فى تكامل وفاعلية المدخلات فى تحقيق جودة عملية التدريب.
- النموذج: Pattern ترجمة جميع خطوط الجسم إلى مجموعة من الخطوط الهندسية المستقيمة والمنحنية طبقاً لمقاييس ونسب محددة، بحيث تعبر أجزاء الباترون المختلفة فى النهاية عن شكل الجسم البشرى.
- تحديد العلامات والرموز المرشدة لمراحل التنفيذ التالية، كمرحلة وضع الباترون على القماش ، والقص ، ومراحل التجميع والحياسة.
- Lab Coat : معطف خفيف يلبس لحماية الملابس من المواد المستخدمة أثناء العمل في مختبر (معمل) أو المصنع .
- صناعة : Industry حرفة الصانع وهى كل علم أو فن مارسه الإنسان حتى يمهرفيه ويصبح حرفه له. (المعجم الوجيز ٢٠٠١ م : ٣٧٢)

- صناعة الملابس : Apparel Industry هى السلعة الجاهزة من الأقمشة المختلفة التى تغطى الجسم سواء كانت تستخدم خارج المنزل أو داخله، وتقوم بإنتاجها المصانع الخاصة بإنتاج الملابس، ويتم الحصول عليها من الأسواق

### فروض البحث:

1. توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطى درجات المتدريبات للبرنامج قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدى.
2. توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطى درجات المتدريبات فى المعارف المكتسبة قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدى.
3. وجد فروق دالة احصائياً بين متوسطى الدرجات فى المعارف الخاصة برسم النماذج قبل وبعد التدريب لصالح الاختبار البعدى.
4. توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطى الدرجات فى المعارف الخاصة بالتقنيات قبل وبعد التدريب لصالح الاختبار البعدى.
5. توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطى الدرجات فى المهارات المكتسبة قبل وبعد التدريب لصالح الاختبار البعدى.
6. توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطى الدرجات فى المهارات الخاصة برسم النماذج قبل وبعد التدريب لصالح الاختبار البعدى.
7. توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطى الدرجات فى المهارات الخاصة بتنفيذ Lab Coat قبل وبعد التدريب لصالح الاختبار البعدى.

### إجراءات البحث:

منهج البحث : اتبع هذا البحث المنهج التجريبي وذلك ملائمته لتحقيق أهداف البحث والتحقق فى فروضه.

عينة البحث: تم تطبيق البرنامج على ( ١١ ) من فتيات المعهد التقنى بجده المتقدمات للتدريب فى المعمل المركزى بقسم الملابس والنسيج بجامعة الملك برنامج عبد العزيز فى الفترة (١٤٣٣/١٢/٢٣-١٤٣٣/١/٧هـ)

### أدوات البحث :

- تدريب لتنمية المهارات الأساسية لصناعة الملابس لفتيات الخريجات للكليات الأخرى والمعاهد العليا والمتوسطة وذلك من خلال إعداد الباترون الصناعى لـ Lab Coat وتنفيذه.
1. اختبار تحصيلى (قبلى / بعدى) لقياس المعارف المتضمنة فى البرنامج التدريبى.
  2. اختبار تطبيقى مهارى (قبلى / بعدى) لقياس المهارات المتضمنة فى البرنامج التدريبى.



٣. مقياس تقدير لتقييم نتائج التدريب وذلك قياس المهارات التي يحتويها البرنامج التدريبي.

### حدود البحث:

- إعداد نموذج Lab Coat وتنفيذه.
- تم التطبيق على طالبات المعهد التقنى بجده، والمتقدمات للتدريب للمعمل المركزى لقسم الملابس والنسيج بكلية الاقتصاد المنزلى - جامعة الملك عبد العزيز.
- قام بالتدريب الباحثان وهن من أعضاء هيئة التدريس بقسم الملابس والنسيج بكلية الاقتصاد المنزلى- جامعة الملك عبد العزيز.
- تم التدريب بالمعمل المركزى لقسم الملابس والنسيج بكلية الاقتصاد المنزلى - جامعة الملك عبد العزيز.

### الدراسات السابقة :

- ١- دراسة م2000 Yen-Pablo Bo Hsu & Brian Kleiner بعنوان "كيفية حفاظ شركات النسيج على الجودة العالية". وهدفت الدراسة إلى وضع الاستراتيجيات اللازمة للحفاظ على مستوى الجودة، مع العمل على رفع مستوى الجودة بشركة كابينو للغزل. وتوصلت الدراسة إلى أن من أهم العوامل لتحقيق الجودة العالية فى الإنتاج التدريب المستمر لجميع العاملين بالشركة فى جميع المستويات الوظيفية وذلك من خلال توفير البيئة التدريبية المناسبة.
- ٢- دراسة (2000) Ross Lawrence Peckford بعنوان "دور التدريب فى تنمية الموارد البشرية". وهدفت الدراسة إلى إبراز دور التدريب فى تنمية الموارد البشرية عن طريق منظمة تنمية الموارد البشرية (HRDC) فى نيوفونلاند ولابرادور والتي تختص ببحث مشاكل المصممين الفنيين ولوقوف على احتياجاتهم التدريبية فى مجال صناعة الملابس الجاهزة، لوضع الخطوط العريضة لاستراتيجيات التدريب. وتوصلت الدراسة إلى ان التدريب يعتبر من أهم العوامل التى تساعد على رفع كفاءة الأفراد وأكدت الدراسة على أهمية التطوير والتحسين المستمر فى برامج التدريب لتنمية الموارد البشرية.
- ٣- دراسة (م2001: Trevor Morrow) بعنوان "التدريب والتنمية فى صناعة الملابس بأيرلندا الشمالية" وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب والتطوير على الكفاية الإنتاجية ومستوى الجودة وذلك من خلال تحلي البيانات الخاصة بتدريب الموارد البشرية، حيث طبقت الدراسة على ٩٠ مصنع من مصانع الملابس بأيرلندا الشمالية. وتوصلت الدراسة إلى أن ٦٩ مصنع من مصانع الملابس انخفض بها معدل المشاكل التى تواجه الإنتاج نتيجة تطبيقها برامج التدريب والتطوير بها.
- ٤- دراسة حاتم أحمد محمود رفاعى (٢٠٠٢م) بعنوان " أثر استخدام برنامج تدريبي على اكتساب مهارات التخطيط لعمليات القص فى صناعة الملابس "

تناولت الدراسة الأسس العلمية للعملية التدريبية لتحقيق أهداف التدريب في تنمية المهارات ، ودراسة المعلومات والمهارات الأساسية اللازمة في مجال التخطيط لعملية القص، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام برنامج تدريبي في اكتساب مهارات التخطيط لعملية القص في صناعة الملابس.

وتكونت عينة الدراسة من ٦٠ مجند تم تقسيمهم عشوائيا إلى ٦ مجموعات بموجب ١٠ مجندين بالمجموعة الواحدة، ولم يتدخل الباحث في توزيع داخل وتوصلت الدراسة إلى فاعلية البرنامج التدريبي واستفادة المتدربين من المعارف والمهارات التي يحتويها البرنامج.

٥- دراسة (2002) Jim Phillips بعنوان " نظام التدريب بشركة رامتكس "

هدفت الدراسة إلى تصميم برنامج تدريبي لتنمية مهارات الشباب على آليات الإنتاج لإكسابهم المهارات اللازمة للعمل بمصانع إنتاج القميص الرجالي، وكانت عينة الدراسة من الطلاب المتفوقين بالمدارس الثانوية الفنية.

توصلت الدراسة إلى أن التدريب أدى إلى تحسين مهارات الشباب والذي انعكس بدوره على الإنتاجية وجودة المنتج.

٦- دراسة (2003م) Uywn VU بعنوان " تعاون منتجي النسيج لدعم التدريب "

هدفت الدراسة إلى إعداد برنامج تدريبي لخريجي كلية العلوم والهندسة للعمل في صناعة النسيج بكندا والتي تعد من أهم الدول المنافسة في هذه الصناعة، وطبق هذا البرنامج على ٥٠٠ خريج لمدة عام كامل، وتضمن المحتوى أهم الأساسيات التي تقوم عليها صناعة النسيج. وتوصلت الدراسة إلى فاعلية البرنامج التدريبي في غكساب الخريجين المعارف والمهارات اللازمة للعمل في مصانع النسيج

٧- دراسة (2004 م) Alex Blyth بعنوان "برنامج لتأهيل وتدريب العاملين بشركة Nike

أوروبا" وهدفت الدراسة إلى وضع برنامج لتأهيل وتدريب العامل بشركة Nike أوروبا وذلك لخفض تكلفة الإنتاج وتقليل الفاقد أثناء عملية الإنتاج. وتوصلت الدراسة إلى البرنامج التدريبي أدى إلى خفض تكلفة الإنتاج بنسبة ٥٤٪ عما بق، بالإضافة إلى انخفاض مدة الإنتاج من ٦٢ يوم إلى ٤٢ يوم والذي انعكس بدوره على التكلفة الكلية للمجتمع.

٨- دراسة (2004) Woodruff Imberman & Mariah deforest م بعنوان "القوى العاملة

الاسبانية". وهدفت الدراسة إلى بحث مشاكل العمالة الاسبانية والتعرف على أسباب هذه المشاكل والتوصل على التصور الأمثل للعلاقة بين الإدارة والعمال لحل معظم هذه المشكلات. وتوصلت الدراسة إلى وجود خلفيات ورواسب إدارية مثل سوء الاتصال، وانخفاض الروح المعنوية إلى جانب نقص الجرعة التدريبية المقدمة إليهم. وأوصت الدراسة بضرورة وضع برنامج تدريبي للعاملين مع العمل تحسين وسائل الاتصال لرفع الروح المعنوية لديهم.

٩- دراسة Akuratiyagamage & Vathsala 2005 بعنوان "أثر البرامج التدريبية فى تحديد احتياجات التنمية اfdارية بمصانع الملابس بسيرلانكا"

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التى تساعد فى دفع عجلة التنمية البشرية فى الادارات الفنية بمصانع الملابس الجاهزة، وتناولت الدراسة أهمية البرامج التدريبية فى تحديد هذه الاحتياجات ووضع الحلول التدريبية للقضاء على معوقات صناعة الملابس، وأجريت الدراسة على ٧٨ مدير فنى بالإضافة إلى بعض العاملين بهذه المصانع. وتوصلت الدراسة إلى أن من أهم احتياجات التنمية وضع الاستراتيجيات التنظيمية فى صورة خطط متتالية مع التصميم المستمر لهذه الخطط المتمثلة فى برامج تدريبية يتم من خلالها سد هذه الاحتياجات ، كما توصلت أيضا إلى ابداء المتدربين إيجابية وتفاعل مع البرنامج التدريبي وتبلور ذلك من خلال التحول الإيجابي فى المهارات التى تعلموها أثناء التدريب.

١٠- دراسة حاتم رفاعى، حازم عبد الفتاح ٢٠٠٧م بعنوان "برنامج تدريبى لتأهيل شباب الخريجين للعمل فى صناعة الملابس الجاهزة". وهدفت الدراسة إلى تحديد مدى فاعلية البرنامج التدريبى فى إكساب المعارف والمهارات لشباب الخريجين والتى تؤهلهم للعمل بصناعة الملابس الجاهزة، وكانت عينة البحث مكونة من "٥٠" من شباب الخريجين ومن مستويات تعليمية مختلفة وتوصل البحث إلى أن البرنامج التدريبى ناجح فى تحقيق أهدافه، ويعلم الأسس التى يتضمنها البرنامج وذلك بالنسبة للمعارف والمهارات.

١١- دراسة Anonymous 2006 بعنوان "أثر تنظيم برنامج لتدريب مديرى المبيعات على معدلات البيع فى شركة ليفى شتراس". وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تنظيم برنامج لتدريب مديرى المبيعات على معدلات البيع فى شركة ليفى شتراس والتى تعد من أكبر شركات الملابس، كذلك التعرف على معدلات المبيعات، حيث بدأت بتقييم أرقام المبيعات لعام ٢٠٠٢م والتى كانت نتائجها أقل من المستهدف بالرغم من تطبيق البرامج التدريبية المتنوعة . وتوصلت الدراسة إلى أن عدم انتظام وعشوائية البرامج التدريبية أدى إلى تراجع أرقام المبيعات وأوصت الدراسة بضرورة تنظيم وتخطيط برامج تدريبية مستمرة لمديرى المبيعات لتنمية مهارتهم المهنية.

١٢- دراسة لمياء ابراهيم عبد الفتاح بعنوان "برنامج تدريبى لتأهيل الخريجات لصناعة بعض مكملات الملابس من بقايا الأقمشة" ٢٠١٠. ويهدف البحث إلى الاستفادة من عوادم الملابس الجاهزة فى صناعة مكملات الملابس عن طريق برنامج تدريبى لإكساب المعارف والمهارات الخاصة بالحقائب، وتوصل البحث إلى أهمية البرنامج التدريبى فى تنمية الجانب المعرفى بالنسبة لمكملات الملابس والتقنيات الخاصة بها وأيضا تنمية الجانب المهارى فى رسم نماذج مكملات الملابس وتنفيذها

**تعقيب على الدراسات السابقة:** تم اختيار الدراسات السابقة لارتباطها بموضوع البحث فى تناولها التدريب ودوره الأساسى فى دفع عجلة التنمية البشرية وخاصة فى صناعة الملابس، فعلى

الرغم من اختلاف بعض هذه الدراسات فى أهدافها وأدواتها إلا أنها جميعا تؤكد على دور التدريب وأهميته فى مجال صناعة الملابس لما له من الأثر الكبير على رفع مهارات الأفراد وصلح خبراتهم وهذا ما يتفق مع أهداف البحث، ويمكن استخلاص بعض المؤشرات من هذه الدراسات والتي استفاد منها الباحثان فى إعداد هذا البحث والتي إيجازها فيما يلى:

- اتفقت دراسة Jim Phillips ، Uynw VU ، حاتم رفاعى على أهمية التدريب وفاعليته على إكساب المتدربين للمعارف والمهارات، كما اتفقت دراسة م Yen-Pablo Bo Hsu & Brian Ross Lawrense Peckford ، Anonymous ، Kleiner العاملين بأى منشأة يعد من أهم العوامل المساعدة على تحسين مستوى الجودة للمنتج ، واتفقت دراسة Trevor Morrow ، Woodruff Imberman & Mariah deforest ودراسة حاتم رفاعى وحازم عبد الفتاح فى أن تطبيق البرامج التدريبية فى المنشآت أدى إلى الحد من تفاقم المشكلات كما ساهم فى حل هذه المشكلات بصورة ملحوظة، كما اتفقت دراسة Woodruff - Alex Blyth - Jim Phillips - Akuratiyagamage & Vathsala Imberman & Mariah deforest فى أهمية البرامج التدريبية فى خفض تكلفة المنتج وتقليل الزمن المستهلك فى الإنتاج بالإضافة إلى زيادة الإنتاجية.

### الإطار النظرى :

التنمية محور الاهتمام باعتبارها المنهج الحتمى والمسار الوحيد للخروج من دائرة التخلف وتحقيق التقدم. (طلعت مصطفى ١٩٩٩م : ١١٣) ، ويعتبر التدريب من أهم الوسائل والطرق للتنمية فهو الأداة الديناميكية لتحقيق المستوى المطلوب من المهارات والمعارف للأفراد لإنجاز مهامهم بكفاءة ليصبحوا أكثر قدرة على مواكبة التطور لتحقيق التنمية الكاملة. ويهدف التدريب إلى الآتى:

١. إكساب الأفراد المعارف والمهارات والقدرات لإنجاز الاعمال على أكمل وجه.
٢. تطوير أساليب الأداة لضمان أداة العمل بفاعلية.
٣. إكساب المتدربين القدرة على تطبيق الأفكار والآراء والحلول التابعة من نتائج الدراسات بما يؤدى إلى سد الفجوة بين النظرية والتطبيق العملى.
٤. زيادة قدرة المتدربين على التفكير المبدع بما يمكنهم من التكيف مع أعمالهم من ناحية ومواجهة مشكلاتهم المستقبلية والتغلب عليها من ناحية أخرى.
٥. رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد. (Michael Armstrong: 2004: 717) وزيادة جودة المنتجات .
٦. الحد من الأخطاء والفاقد والاستفادة من القوى العاملة والأدوات والأجهزة والآلات إلى أقصى حد ممكن.
٧. سد الاحتياجات التدريبية فى مجال صناعة الملابس عن طريق كل من التدريب فى الجامعات والمؤسسات التعليمية والتدريبية المشهود لها بالتميز والخبرة.

### أما أهمية التدريب فهي:

١. على مستوى الفرد: يحسن من قدرات الفرد وينمى مهاراته.
٢. على مستوى المنظمة: يعتبر التدريب أحد سمات المنظمات التي تحرص على مواكبة كل تغير فى مجال استخدامات التكنولوجيا، فبدون وجود قوة بشرية مطورة وقادرة على استيعاب التغير، لن يستطيع كلا من الفرد أو المنظمة تحقيق أهداف النمو والرخاء فى المستقبل.
٣. على مستوى المجتمع: يحقق التدريب للمجتمع طاقات إنتاجية أكبر، والارتقاء بمستوى الإنتاج والخدمات كما ونوعا، وتقليل الوقت والنفقات اللازمة للأداء نتيجة الارتقاء بمستوى أداء الموارد البشرية. (أمل عبد الرحمن ٢٠٠٧م : ٢٤٣).

### منظومة التدريب:

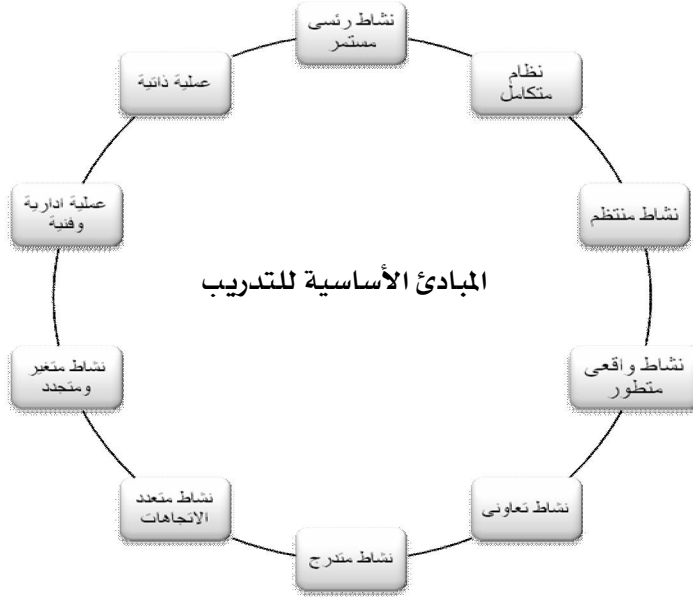
يعتبر التدريب نظام مفتوح يتألف من أربعة أجزاء أساسية تتداخل وتتربط معا فى التكامل الوثيق، ولكل جزء أهميته الخاصة فى حركة النظام الكلى وذلك كما يلى : (محمد أيمن عبد اللطيف : ٢٠٠٧م : ٣٨٢)

**أولا : المدخلات :-** يقصد بمدخلات التدريب الأجزاء المراد إخضاعها لعمليات معينة لتحويلها إلى أشياء جديدة أو اكسابها مواصفات وخصائص معينة ، وتنقسم مدخلات نظام التدريب إلى:

١. مدخلات بشرية تتمثل فى : المدربين ، المتدربين ، الإداريين ، الفنيين.
٢. مدخلات مادية تتمثل فى:
  - الخبرات والمعارف والمعلومات المطلوب إكسابها للمتدربين.
  - الأهداف التدريبية.
  - توفير البرامج التدريبية المناسبة لعملية التدريب.
٣. مدخلات مالية تتمثل فى الدعم المادى المتاح لانتمام عملية التدريب (مخصصات التدريب - كامل على متولى ٢٠٠٧م : ٢٦٦).

### المبادئ الرئيسية للتدريب:

هناك مبادئ أساسية للتدريب يجب أن تراعى عند بدء عمل البرامج التدريبية، وهذه المبادئ تضمن الأثر الفعال والإيجابى والمستهدف من التدريب، والشكل التالى يوضح المبادئ الأساسية للتدريب.



### تصميم نظام التدريب :

تمر عملية تصميم نظام التدريب بعدد من المراحل والتي تبدأ بما يلي:  
المرحلة الأولى : تحديد الاحتياجات التدريبية.

المرحلة الثانية : تصميم برنامج التدريب.

المرحلة الثالثة : تقييم برنامج التدريب ( أمل عبد الرحمن ٢٠٠٧م : ٢٤٦ ) والشكل رقم ٢ يوضح ذلك:



George Bohlandar 2004:224

## إجراءات البحث :-

أولاً :- إعداد البرنامج التدريبي :

قام الباحثان بإعداد برنامج تدريبي تعاوني لتلبية متطلبات السوق للعمل في صناعة الملابس الجاهزة وفقاً للخطوات المنهجية السليمة، وفيما يلي خطوات إعداد البرنامج :

١- تحديد موضوع البرنامج : اختارت الباحثتان موضوع البرنامج تلبية لاحتياجات سوق العمل وذلك لخدمة المجتمع في شتى المجالات ، وخاصة في مجال صناعة الملابس، كما يهدف إكساب المتدريبات المعارف والمهارات لإدراك وتكوين وحدة بنائية سليمة يمكن تطبيقها العمل في مجال صناعة الملابس الجاهزة بكفاءة أو إقامة مشروع صناعي صغير في مجال صناعة الملابس، وتضمن البرنامج التدريبي على :

• إعداد باترون صناعي لـ Lab Coat

• التقنيات اللازمة لتنفيذ Lab Coat

• تنفيذ Lab Coat

٢- تحديد أهداف البرنامج التدريبي :

الأهداف العامة للبرنامج :

تستطيع المتدربة بعد اجتيازها فترة التدريب ودراساتها للبرنامج أن :

- تتعرف على المفاهيم والمصطلحات المستخدمة في البرنامج.
- تتزود بالمعلومات الأساسية اللازمة في مجال إعداد البرنامج.
- تتعرف على أجزاء نموذج Lab Coat .
- تذكر الأسس الواجب إتباعها عند إعداد نموذج Lab Coat .
- تتعرف على مواصفات الخامات المستخدمة عرض القماش، اتجاه النسيج، نوع القماش.
- ترسم أجزاء نموذج الباترون الصناعي لـ Lab Coat .
- قادرة على العمل بمصانع الملابس الجاهزة.
- قادرة على إقامة مشروع صناعي صغير.

الأهداف الإجرائية للبرنامج : في نهاية البرنامج تصبح المتدربة قادرة على أن:

أ. الأهداف المعرفية : التي تهتم بالمعلومات والحقائق :

- تتعرف على الوضع الصحيح للجسم عند أخذ القياسات.
- تتعرف على الأماكن الصحيحة لأخذ القياس عليها.
- تستوعب المعلومات الأساسية اللازمة في مجال إعداد الباترون الصناعي.
- تتعرف على المفاهيم والمصطلحات المستخدمة في إعداد الباترون الصناعي لـ Lab Coat .
- تذكر تعريف الباترون والباترون الصناعي.
- تتعرف على المقاسات المطلوبة لإعداد نموذج الباترون الصناعي لـ Lab Coat .
- تفهم الطريقة الصحيحة لإجراء تقسيم المقاسات اللازمة لإعداد الباترون الصناعي.

- تدرك أهمية كتابة البيانات داخل كل جزء من أجزاء الباترون الصناعى.
  - تتعرف على إتجاه النسيج لكل جزء من أجزاء الباترون الصناعى لـ **Lab Coat** طريقة
  - وضع أجزاء الباترون الصناعى على القماش حسب اتجاه النسيج.
  - تتعرف على العروض المختلفة للأقمشة .
  - تتعرف على الأشكال المختلفة للذيل.
  - تتعرف على الحزام.
  - تتفهم الأشكال المختلفة للحزام.
  - تعدد الأشكال المختلفة لباندة الكم.
  - تتعرف على مفهوم الكم.
  - تذكر أنواع الأكمام.
  - تفهم معنى المرء.
  - تتعرف على الأنواع المختلفة للمردات.
  - تفهم معنى الأنفورم.
  - تصف الأشكال المختلفة للأنفورم.
  - تدرك مفهوم الجيوب.
  - تقارن بين الأنواع المختلفة للجيوب.
  - تستوعب مفهوم الكولة.
  - تتعرف على الأنواع المختلفة للأكوال.
- ب. الأهداف الحركية : التى تهتم باكتساب المهارات :
- تراعى تسلسل خطوات العمل.
  - تستخدم شريط القياس بأسلوب صحيح.
  - تجرى العمليات الحسابية اللازمة لرسم نموذج الباترون الصناعى لـ **Lab Coat**.
  - تتقن رسم الباترون الصناعى لـ **Lab Coat** .
  - ترسم نموذج الأمام.
  - ترسم نموذج الخلف.
  - ترسم خط الكتف.
  - تتحكم فى رسم حردة الرقبة "الأمام والخلف".
  - تتحكم فى رسم حردة الإبط "الأمام والخلف".
  - تتقن رسم الكم.
  - تحدد اتجاه النسيج على كل جزء من أجزاء الباترون الصناعى.
  - تكتب البيانات داخل أجزاء الباترون الصناعى .
  - تجرى التعديلات اللازمة عند رسم الباترون الصناعى .
  - تضع أجزاء الباترون الصناعى على القماش حسب اتجاه النسيج .



- تقص أجزاء نموذج الباترون الصناعي لـ Lab Coat .
  - تحضير الحزام.
  - تثبيت الحزام مع خطى الجنب.
  - تتقن تركيب أجزاء الأمام مع الخلف "خطى الكتف ، خطى الجنب".
  - ثنى الذيل.
  - تقوم بحياكة باندة الكم.
  - تقلب باندة الكم.
  - تقوم بتشريب حردة الكم.
  - تتقن تركيب الكم.
  - تحدد مكان المرء.
  - تلتصق حشو المرء.
  - تكوى جزئى المرء.
  - تتقن حياكة المرء.
  - تلتصق حشو الأنفورم.
  - تتقن تركيب الأنفورم.
  - تلتصق حشو الكولة.
  - تحضر وجهى الكولة.
  - تتقن تركيب الكولة.
  - تحضر الجيب.
  - تتقن تركيب الجيب.
- ٣- محتوى البرنامج التدريبي: قامت الباحثتان بتنظيم محتوى البرنامج التدريبي وإعداده فى الصورة الملائمة وقد احتوى البرنامج على :
- كيفية أخذ القياسات وكيفية التعامل مع الجداول القياسية.
  - التعرف على مفهوم الباترون الصناعى.
  - التعرف على الأسس الواجب إتباعها عند إجراء التقسيمات لرسم نموذج الباترون الصناعى
- Lab Coat .
- وضع النموذج على القماش.
  - التعرف على الأسس الواجب مراعاتها أثناء القص.
  - تحضير الحزام.
  - تثبيت الحزام مع خطى الجنب.
  - تجميع خطى الجنب والكتف.
  - ثنية الذيل.
  - مفهوم الكم.

- أنواع الأكمام.
  - تشريب حردة الكم.
  - تركيب الكم.
  - تعريف باندة الكم.
  - تركيب باندة الكم.
  - تعريف المرد.
  - الأنواع المختلفة للمردات.
  - تنفيذ عينة المرد.
  - مفهوم الأنفورم.
  - الأشكال المختلفة للأنفورم.
  - تنفيذ الأنفورم.
  - تعريف الكولة.
  - الأنواع المختلفة للأكوال.
  - تنفيذ الكولة.
  - تعريف الجيب.
  - الأنواع المختلفة للجيوب.
  - تنفيذ الجيب.
  - تشطيب Lab Coat .
- وقد قامت الباحثتان بتنظيم محتوى البرنامج بصورة منطقية مع مراعاة الترابط بين أجزائه.
- ٤ - ضبط وتقويم البرنامج داخليا:

تم عرض البرنامج على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في موضوع البرنامج للتأكد من سلامته من الناحية العلمية والفنية ولإبداء الرأي في مجموعة العناصر الآتية :

- مدى ارتباط السؤال بالهدف المراد تحقيقه.
  - مدى اتفاق الأهداف والمحتوى مع البرنامج التدريبي.
  - التسلسل المنطقي للبرنامج التدريبي.
  - مدى وضوح المعلومة.
  - مدى سهولة ووضوح الصياغة المستخدمة في البرنامج.
  - صحة الأسلوب العلمى المستخدم فى البرنامج.
  - مدى مناسبة الوسائل والأدوات مع محتوى البرنامج التدريبي.
- ولقد أجمع الأجزاء الأساتذة المتخصصين على صلاحية البرنامج للتطبيق مع إبداء بعض المقترحات بخصوص التسلسل المنطقي لبعض خطوات البرنامج ، وتم التعديل بناء على مقترحاتهم.

### ثانيا : إعداد أدوات تقييم البرنامج التدريبي:

- اختبار تحصيلي موضوعي لتقويم المعلومات والمعارف المتضمنة فى البرنامج.
- اختبار تطبيقي لقياس الأداء المهارى الذى يتضمنه البرنامج.
- مقياس تقدير لتقويم المخرجات الناتجة عن تطبيق الاختبار المهارى "الباترون الصناعى لـ Lab Coat - تنفيذ Lab Coat".

### ١- الاختبار التحصيلي الموضوعي المعرفي:

يحتاج البرنامج التدريبي إلى تصميم اختبار تحصيلي لقياس مستوى تحصيل المعلومات التى تم اكتسابها من خلال دراسة البرنامج التدريبي، ويعرف الاختبار التحصيلي بأنه "الأداة التى تستخدم فى قياس المعرفة والفهم والمهارة فى مادة دراسية معينة أو مجموعة من المواد" (آمال صادق - فؤاد حطب ١٩٩٤م : ٢٧٣). وقد احتوى الاختبار التحصيلي للمعلومات على "٤٠" سؤال اختيار من متعدد، قسمت إلى "٢٠" سؤال لقياس المعلومات الخاصة بإعداد نموذج الباترون الصناعى، "٢٠" سؤال لقياس المعلومات الخاصة بتقنيات الـ Lab Coat، وقد أحتوى كل سؤال على أربعة بدائل مع اختلاف ترتيب وضع الإجابة الصحيحة فى كل سؤال، وتتم الإجابة فى نفس كراسة "نموذج الأسئلة"

### تصحيح الاختبار:

قامت الباحثان بتصحيح الاختبار التحصيلي المعرفي طبقا لمفتاح التصحيح، وهو عبارة عن نموذج لكراسة الاختبار يحتوى على رقم الإجابة الصحيحة فى كل سؤال، وتم توزيع الدرجات على الأسئلة حيث يحدد لكل سؤال درجة واحدة، أى أن مجموع درجات الاختبار التحصيلي ٤٠ درجة .

### ٢- الاختبار التطبيقي المهارى:

تم تصميم اختبار تطبيقي "مهارى" للحكم على فعالية المهارات التى يتضمنها البرنامج، فالاختبارات التطبيقية تستخدم كوسائل موضوعية لتقدير الكفاءة التى تؤدى بها مهام العملية (الحسية، الإدراكية، الحركية) (آمال صادق - فؤاد حطب ١٩٩٤م : ٧٦٦، ٧٦٥)، وقد احتوى الاختبار التطبيقي على:

- إعداد نموذج الباترون الصناعى لـ Lab Coat.
- تنفيذ الـ Lab Coat.

### ٣- مقياس التقدير:

قامت الباحثان بتصميم مقياسين للتقدير بموجب مقياس لكل جزء من أجزاء الاختبار المهارى، وتم عرضه على مجموعة من الأساتذة المتخصصات بقسم الملابس والنسيج بكلية الاقتصاد المنزلى - جامعة الملك عبد العزيز، بهدف التحقق من صدق محتوى المقياس وبنوده المقترحة، وإبداء الرأى فى مدى ملائمة بنود المقياس للمحتوى، وقد تم إضافة بعض المقترحات للمحكات مثل توضيح

بمجموعة من الرسوم واطراف فقرات فى بنود المقياس، وراعت الباحثان ذلك أثناء كتابة مقياس التقدير فى صورته النهائية، وقد احتوى المقياس على ميزان تقدير ثلاثى وفقاً لمقياس "ليكرت"، وقد راعت الباحثان عند تقسيم بنود المقياس التابعى المنطقى، وقد احتوى مقياس التقدير بالنسبة لنموذج الباترون الصناعى لـ Lab Coat على "١٦" بند، واحتوى مقياس التقدير بالنسبة لتنفيذ لـ Lab Coat على "١٦" بند .

**التصحيح :** تم التصحيح بواسطة ثلاثة من المتخصصات فى موضوع البرنامج من قسم الملابس والنسيج بالكلية عن طريق وضع علامة أمام التقدير الذى ينطبق على البند الموجود فى البطاقة وتم ترجمة العلامات التى وضعت إلى درجات فوضعت درجتان للأداء المضبوط ودرجة للأداء المضبوط إلى حد ما، وصفر للأداء غير المضبوط، وذلك لكل من الاختبارين المهاريين، حيث نتج لكل متدربة " نموذج باترون صناعى لـ Lab Coat – عينة لـ Lab Coat "

ثالثاً :- الجدول الزمني لتدريب الطالبات :

جدول رقم (١) الجدول الزمني لتدريب الطالبات

م	محتوى البرنامج التدريبي	عدد الأسابيع																	
		الأسبوع الأول							الأسبوع الثاني										
		ج	ج	ج	ج	ج	ج	ج	ج	ج	ج	ج	ج	ج	ج				
١-	التعرف على مفهوم الباترون الصناعي التعرف على الأسس الواجب إتباعها عند إجراء التقسيمات لرسم نموذج الباترون الصناعي																		
٢-	إعداد نموذج الباترون الصناعي Lab Coat وضع النموذج على القماش. التعرف على الأسس الواجب مراعاتها أثناء القص																		
٣-	مفهوم العزام تنفيذ العزام																		
٤-	تثبيت العزام مع خطى الجنب. تجميع خطى الجنب والكتف ثنية الذيل																		
٥-	تعريف باندة الكم تركيب باندة الكم																		
٦-	مفهوم الكم أنواع الأكمام تشريب حردة الكم تركيب الكم																		
٧-	تعريف المرد الأنواع المختلفة للمردات تنفيذ عينة المرد																		
٨-	مفهوم الأنفورم الأشكال المختلفة للأنفورم تنفيذ عينة الأنفورم																		
٩-	تعريف الأكوال الأنواع المختلفة للأكوال تنفيذ الكولة																		
١٠-	مفهوم الجيب الأشكال المختلفة للجيب تنفيذ الجيب																		
١١-	تنفيذ Lab Coat																		

#### رابعا :- صدق وثبات أدوات البحث :

**صدق الاختبار المعرفى:** تم عرض الاختبار التحصيلى على لجنة تحكيم من الأساتذة المتخصصين بغرض التأكد من مدى سهولة ووضوح عبارات الاختبار، وارتباط الأهداف بأسئلة الاختبار، وقد أجمع المحكمين على صلاحية الاختبار التحصيلى للتطبيق مع إبداء بعض المقترحات، وتم التعديل بناءً على مقترحاتهم.

**ثبات الاختبار المعرفى :** تم التأكد من ثبات الاختبار التحصيلى المعرفى باستخدام كل من معامل ألفا والتجزئة النصفية لكل من الجزء الخاص بإعداد النماذج، والجزء الخاص بالتقنيات، وكانت قيم معامل الارتباط كالتالى:

جدول رقم (٢) ثبات الاختبار المعرفى

التجزئة النصفية		معامل ألفا		ثبات الاختبار المعرفى
الدلالة	قيم الارتباط	الدلالة	قيم الارتباط	
٠,٠١	٠,٨٩٥٠,٨١٥	٠,٠١	٠,٩٠٢	الباترون الصناعى
٠,٠١	٠,٩٢٢٠,٨٤١	٠,٠١	٠,٩١٢	تقنيات التنفيذ

وتعد هذه القيم مرتفعة لقربها من الواحد الصحيح وجميعها دال عند مستوى ٠,٠١ ، مما يؤكد ثبات الاختبار التحصيلى لكل من جزئى الاختبار.

#### متوسط زمن أداء الاختبار المعرفى :

تم حساب الزمن الذى استغرقه الأفراد المتدربين فى التطبيق البعدى، وكان متوسط الزمن "٤٥ دقيقة".

#### صدق الاختبار المهارى :

تم عرض الاختبار على مجموعة من الاساتذة المتخصصين وأقروا جميعا بصلاحيته للتطبيق .

#### ثبات الاختبار المهارى "ثبات المصححين" :

تم التصحيح بواسطة ثلاثة من الأساتذة المحكمين بقسم الملابس والنسيج، وذلك مقياس التقدير فى عملية التقويم، وقام كل مصحح بعملية التقويم بمفرده، وتم حساب معامل الارتباط بين الدرجات الثلاث التى وضعها المصححين س ، ص ، ع للاختبار التطبيقى البعدى باستخدام معامل ارتباط الرتب لكل عينة على حدا، والجدول التالى يوضح ذلك :

جدول (٣) معامل الارتباط بين المصححين للاختبار المهارى

المصححين	اعداد الباترون	عينة الـ Lab Coat
س ، ص	0.781	0.806
س ، ع	0.758	٠,٩١٤
ص ، ع	٠,٧٤٢	0.875

يتضح من الجدول السابق ارتفاع قيم معامل الارتباط بين المصححين والتي تتراوح بين ٠,٧٤٢ - ٠,٩١٤ ، وهى قيم دالة عند مستوى ٠,٠١ لإقترابها من الواحد الصحيح، مما يدل على ثبات الاختبار التطبيقي الذى يقيس الأداء المهارى للبرنامج التدريبي، كما يدل أيضا على ثبات مقياس التقدير وهى أداة لتصحيح الاختبار المهارى.

#### متوسط زمن أداء الاختبار المهارى :

تم حساب الزمن الذى استغرقه الطالبات المتدربات فى التطبيق البعدي، وكان متوسط زمن الأداء لإعداد الباترون الصناعى للـ "Lab Coat" ١٨٠ دقيقة" ، ومتوسط زمن تنفيذ الـ "Lab coat" ٤ ساعات .

#### خامسا:- إجراءات البحث :

يهدف البحث إلى تدريب تعاونى لطالبات المعهد التقنى لتلبية متطلبات سوق العمل فى مجال صناعة الملابس الجاهزة عن طريق المعلومات واكتساب المهارات اللازمة لذلك.

#### عينة البحث :

احدى عشرة متدربة من طالبات المعهد التقنى بجدة بالمملكة العربية السعودية، تم تدريبهن بالمعمل المركزى لقسم الملابس والنسيج بكلية الاقتصاد المنزلى - جامعة الملك عبد العزيز، وذلك لمدة أسبوعين بواقع خمسة أيام أسبوعيا ولمدة ٦ ساعات فى اليوم الواحد (أسبوعان ٥ × أيام ٦ × ساعات = ستون ساعة ) .

#### خطوات إجراء البحث :

طبقت التجربة خلال عام ١٤٣٣هـ (٢٠١١م) فى الفترة من (١٤٣٢/١٢/٢٣ - ١٤٣٣/١/٧هـ) واستغرقت التجربة أسبوعان ومرت عملية التدريب بالمراحل الآتية :

- إعداد وترتيب المعمل المركزى "حجرة التدريب" للمتدربات

قامت الباحثتان بالتأكد من تجهيز المكان المخصص للتدريب ومدى صلاحيته وملائمته لإجراء التجربة.

- مرحلة ما قبل التدريب "التطبيق القبلى للاختبارين المعرفى والمهارى" :

طبق فى اليوم الأول للتجربة الاختبار التحصيلى المعرفى على الطالبات المتدربات، وطلب من كل متدربة الإجابة على جميع الأسئلة، وطبقت الاختبارات المهارية على المتدربات حيث طلب من كل متدربة تنفيذ الاختبار المهارى بجزئية ( إعداد نموذج الباترون الصناعى لـ Lab Coat ، تنفيذ Lab Coat ) .

قامت الباحثتان بعمل لقاء للمتدربات للتعريف بصناعة الملابس ومميزاتها ومميزات البرامج التدريبية فى مجال هذه الصناعة من ناحية تنمية مهارات الطالبات، وكذلك تنمية مهارتهن من خلال تعلم الباترون الصناعى وادراك أهميته بالعمل به فى مصانع الملابس الجاهزة .

- مرحلة التدريب "دراسة البرنامج" :

تم تنفيذ محتوى البرنامج التدريبى حيث اشتمل البرنامج على : إعداد الباترون الصناعى لـ Lab Coat - ، التقنيات اللازمة لتنفيذ Lab Coat ، تنفيذ Lab Coat .

- مرحلة ما بعد التدريب "التطبيق البعدى للاختبارين المعرفى والمهارى" :

بعد الانتهاء من دراسة البرنامج، وزعت الباحثتان الاختبار التحصيلى المعرفى على الطالبات المتدربات عينة البحث، وهو نفس الاختبار التحصيلى الذى قدم إليهن قبل عملية التدريب، وبعد إنتهاء كل متدربة من الإجابة على الاختبار التحصيلى المعرفى، طلب من كل متدربة تنفيذ الاختبار المهارى بجزئيه (إعداد الباترون الصناعى لـ Lab Coat - ، تنفيذ Lab Coat) وهو نفس الاختبار التطبيقى المهارى القبلى الذى قدم إليهن قبل عملية التدريب.

وقامت الباحثتان بتصحيح الاختبار التحصيلى المعرفى القبلى/ البعدى طبقاً لمفتاح تصحيح الاختبار، وتم تصحيح الاختبار التطبيقى المهارى البعدى تبعاً لمقياس تقدير الأداء المعد لذلك.

نتائج البحث :

الفرض الأول : ينص الفرض الأول على ما يلى : توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطى درجات المتدربات للبرنامج قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدى- وللتحقق من هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" والجدول التالى يوضح ذلك :

جدول (٤) دلالة الفروق بين متوسطات درجات البرنامج التدريبى بين القبلى والبعدى

المجموع	المتوسط الحسابى	الإنعراف المعيارى	عدد أفراد العينة	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة واتجاهها
القبلى	٣,٠٤٥	١,٩٥٥	١١	٢٠	١٨,٠٢١٥	٠,٠١
البعدى	١٥,٩٠٩	٠,٩٥٥	١١			لصالح البعدى

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" تساوى ١٨,٠٢ وهى قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١، مما يشير إلى وجود فروق حقيقية بين التطبيقين لصالح التطبيق البعدى، أى أن



البرنامج التدريبي في هذه الدراسة ناجح في تحقيق الهدف منه وأن البرنامج حقق التعلم بالأسس التي يتضمنها البرنامج وذلك بالنسبة للمعارف والمهارات، وبذلك يتحقق الفرض الأول.

وتتفق هذه النتيجة مع معظم الدراسات السابقة في أن البرامج التدريبية لها فعالية على المتدربين وهي ذات أهمية في رفع مستوى وكفاءة وتنمية أداء العاملين مثل دراسة (حاتم أحمد رفاعي وحازم عبد الفتاح: ٢٠٠٧م)، (Uywn Vu : 2003)، كذلك تتفق نتيجة هذا الفرض مع (أمل عبد الرحمن : ٢٤٠: ٢٠٠٧م) في أن التدريب نشاط علمي منظم يهدف إلى صقل المهارات وتنمية الكفاءات وتغيير السلوك، وهو يشمل عمل يؤدي إلى تزويد العاملين بالمعلومات الضرورية لضمان إتمامهم بدقائق العمل وظروفه، أو خلق مهارات فنية أو إدارية تحتاج إليها المنشأة، أو تغيير وجهات النظر أو المعتقدات التي لدى الأفراد تغييراً من شأنه أن يؤثر بشكل إيجابي على ناتج عملهم.

**الفرض الثاني:** ينص الفرض الثاني على ما يلي: "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربين في المعارف المكتسبة قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي" وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" على درجات الاختبار التحصيلي المعرفي وكانت النتيجة كالآتي:

جدول (٥) دلالة الفروق بين متوسطات درجات الاختبار التحصيلي المعرفي بين القبلي والبعدي

المجموع	المتوسط الحسابي	الإنعريف المعياري	عدد أفراد العينة	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة واتجاهها
القبلي	٤	٢,٤٩	١١	٢٠	١١,٧٣١٢	٠,٠١
البعدي	١٥,٨٢	١,٤٧	١١			لصالح البعدي

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" تساوي ١١,٧٣ وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ لصالح الاختبار البعدي، مما يدل على استفادة المتدربين من التدريب ومن المعارف التي يحتويها البرنامج التدريبي بشكل واضح، وبذلك يتحقق الفرض الثاني.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة التي أجريت في مجال الملابس مثل دراسة (Alex Blyth: 2004 م-)، (Akuratiyagamage & Vathsala 2005) والتي أكدت على فاعلية البرنامج التدريبي وكفاءته في رفع مستوى المتدربين بالنسبة للمعلومات في البرنامج التدريبي. ويؤكد على نتيجة هذا الفرض (كامل على متولى: ٢٦٨: ٢٠٠٧م) الذي يرى أن التدريب يزود الأفراد بالمعلومات والخبرات والمهارات اللازمة لأداء أعمالهم بفعالية.

**الفرض الثالث:** ينص الفرض الثالث على ما يلي: "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي الدرجات في المعارف الخاصة برسم النماذج قبل وبعد التدريب لصالح الاختبار البعدي". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات للاختبار التحصيلي المعرفي في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٦) دلالة الفروق بين متوسطى درجات الاختبار التحصيلى المعرفى

قبل وبعد التجربة بالنسبة للجزء الخاص بالنماذج

النماذج	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	عدد أفراد العينة	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة واتجاهها
القبلى	٢,٠٧٠	٠,٢٣٩	١١	٢٠	٦	٠,٠١
البعدى	٢,٥٤٢	٠,٣٥٧	١١			لصالح البعدي

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" تساوى - ٦,٠٢١ وهى قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ لصالح الاختبار البعدي، مما يدل على استفادة المتدريبات من التدريب ومن المعارف التى يحتويها البرنامج التدريبى للجزء الخاص بإعداد الباترون الصناعى، والذى تضمن التعرف على الأسس الواجب مراعاتها عند إعداد نموذج الباترون الصناعى لـ Lab Coat ، وكذلك التعرف على الأجزاء المكونة لنموذج الـ Lab Coat ، وأهمية كتابة البيانات الخاصة بكل جزء من أجزاء الباترون الصناعى، وكذلك تحديد اتجاه النسيج الصحيح لكل جزء من الباترون الصناعى، وبذلك يتحقق الفرض الفرعى الفرض الثالث

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة (Yen-Pablo Bo Hsu & Brian Kleiner 2000 - Trevor Morrow :2001) ، (Anonymous: 2006) ، وكلها دراسات تؤكد على أهمية التدريب واستمراريته وتوضح مدى فعالية البرنامج التدريبى فى تنمية معارف الأفراد . ويؤكد على هذا المفهوم (محمد أيمن عبد اللطيف :٢٦٧:٢٠٠٧م) حيث يرى لأن التدريب عملية تنمية مستمرة ومنظمة لتزويد معارف ومهارات الموارد البشرية على اختلاف مستوياتهم، وتحسين سلوكياتهم واتجاهاتهم . ويرى (كامل على متولى :٢٦٢:٢٠٠٧م) أن التدريب يقدم معرفة جديدة ويضيف معلومات متنوعة وينمى مهارات وقدرات، ويؤثر على الاتجاهات ويعدل الأفكار ويغير السلوك ويطور العادات والأساليب، فهو يعمل على التطوير الذاتى للفرد، ويحسن مستوى أدائه .

الفرض الفرعى الرابع: ينص الفرض الرابع على ما يلى :

"توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطى الدرجات فى المعارف الخاصة بالتقنيات قبل وبعد التدريب لصالح الاختبار البعدي" وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات للاختبار التحصيلى المعرفى فى التطبيق القبلى والتطبيق البعدي والجدول التالى يوضح ذلك :



وتؤكد على ذلك (أمل عبد الرحمن: ٢٤١: ٢٠٠٧م) والتي ترى أن التدريب وسيلة لتنمية المهارات والخبرات وسلوك الأفراد بما يجعلهم مؤهلين لتحقيق أهدافهم، فهو استثمار طويل الأجل يكسب الأفراد القدرة على العمل، فالتدريب نشاط مخطط يهدف لتنمية القدرات والمهارات الفنية والسلوكية للأفراد.

**الفرض السادس :** نص الفرض السادس على ما يلي :

"توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطى الدرجات فى المهارات الخاصة برسم النماذج قبل وبعد التدريب لصالح الاختبار البعدى" وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات للاختبار المهارى فى التطبيق القبلى والتطبيق البعدى والجدول التالى يوضح ذلك :

#### جدول (٩) دلالة الفروق بين متوسطى درجات الاختبار المهارى

قبل وبعد التجربة بالنسبة للجزء الخاص برسم النماذج

رسم النماذج	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	عدد أفراد العينة	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة واتجاهها
القبلى	٢,٢٤٣	٠,٣٧٧	١١	٢٠	-	٠,٠١ لصالح البعدى
البعدى	٢,٨٤٤	٠,٢٨٧	١١			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" تساوى - ٥,٧٨٨ وهى قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ لصالح الاختبار البعدى، مما يدل على استفادة المتدريبات من التدريب ومن المهارات التى يحتويها البرنامج التدريبي للجزء الخاص بإعداد النماذج، وبذلك يتحقق الفرض الفرعى السادس. ويؤكد على هذا المفهوم (الصباب : ٢٠٠٢م) حيث يرى أن التدريب يعمل على تزويد الأفراد بالمعلومات والخبرات والمهارات اللازمة لأداء أعمالهم بفعالية .

الفرض الفرعى السابع ينص الفرض الفرعى على ما يلي :

"توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطى الدرجات فى المهارات الخاصة بتنفيذ الـ Lab Coat قبل وبعد التدريب لصالح الاختبار البعدى". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات للاختبار المهارى فى التطبيق القبلى والتطبيق البعدى والجدول التالى يوضح ذلك :

جدول (١٠) دلالة الفروق بين متوسطى درجات الاختبار المهارى  
قبل وبعد التجربة بالنسبة للجزء الخاص بتنفيذ الـ Lab Coat

مستوى الدلالة واتجاهها	قيمة "ت"	درجات الحرية	عدد أفراد العينة	الإنحراف المعيارى	المتوسط الحسابى	تنفيذ الـ Lab Coat
٠,٠١	٣,٧٠٣-	٢٠	١١	٠,٢٧٩	٢,٠٧٥	القبلى
لصالح البعدى			١١	٠,٥٠٧	٢,٤٦٦	البعدى

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" تساوى - ٣,٧٠٣ وهى قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ لصالح الاختبار البعدى، مما يدل على فعالية البرنامج التدريبي فى التعلم للمهارات المتضمنة فى البرنامج ، واستفادة المتدريبات منه بالنسبة للجزء الخاص بتنفيذ الـ Lab Coat ، وبذلك يتحقق الفرض الفرعى السابع.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Ross Lawrence Peckford: 2000)، (Alex Blyth: 2004) فى أن التدريب يؤدي إلى تحسين مهارات الأفراد والذي ينعكس بدوره على جودة وكمية الإنتاج.

وفيما يلى بعض التصميمات المنفذة الـ Lab Coat من قبل المتدريبات  
(طالبات المعهد التقنى التعاونى بجدة)





### التوصيات :

- ١- مساندة الاتجاهات العالمية للاستفادة من تقنيات المعلومات الحديثة في عملية التدريب وتنمية الموارد البشرية.
- ٢- الانفتاح على العالم المتقدم وذلك عن طريق حضور خبراء لإلقاء محاضرات أو عقد لقاءات مع مجموعات من الخريجات والمدربات لإطلاعهم على الأساليب الحديثة لتدريب وتنمية الموارد البشرية.
- ٣- التأكيد على دور الجامعات في خدمة المجتمع لحثهم على إجراء الأبحاث والدراسات.

## المراجع

١. أحمد عبد الله الصباب وآخرون: "أساسيات الإدارة الحديثة، القاهرة ٢٠٠٢م.
٢. أسامة محمد حسين ابو هشيمة: "تكنولوجيا القص فى صناعة الملابس الجاهزة وأثرها على جودة المنتج" رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد المنزلى، جامعة حلوان، ١٩٩٩م
٣. اكرم رضا: "برنامج تدريب المدربين كيف تكون مدربا مؤثرا" القاهرة مكتبة التوزيع والنشر الإسلامية، ٢٠٠٣م.
٤. آمال صادق، فؤاد أبو حطب: "علم النفس التربوى" ط٤، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٩٤م.
٥. أمل عبد الرحمن السيد: "إدارة الموارد البشرية"، كلية التجارة، جامعة القاهرة، ٢٠٠٧م.
٦. إيمان مرعى: المشروعات الصغيرة والتنمية - التجارب الدولية المقارنة والحالة المصرية، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية، ٢٠٠٥م.
٧. بارى كشواى، ترجمة خالد العامرى: "إدارة الموارد البشرية" القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢م.
٨. حاتم أحمد محمود رفاعى: أثر استخدام برنامج تدريبى على اكتساب مهارات التخطيط لعمليات القص فى صناعة الملابس، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الاقتصاد المنزلى، جامعة حلوان، ٢٠٠٢م.
٩. حاتم أحمد محمود رفاعى، حازم عبد الفتاح عبد المنعم: برنامج تدريبى لتأهيل شباب الخريجين للعمل فى صناعة الملابس الجاهزة، مجلة بحوث التربية النوعية، العدد ٩، يناير - جامعة المنصورة، ٢٠٠٧م
١٠. راوية محمد حسن: إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ١٩٩٩م.
١١. شمخى سميح مجيل: تطوير الموارد البشرية بدولة الكويت نموذج متكامل لتنمية العمالة الوطنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، ٢٠٠٣م.
١٢. طلعت مصطفى السروجى وآخرون: التنمية أسس وقضايا، القاهرة، ١٩٩٩م.
١٣. على محمد عبد الوهاب، عايدة سيد خطاب، حسين الحموى: إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، ٢٠٠٧م.
١٤. كوثر كوجك: اتجاهات حديثة فى المناهج وطرق التدريس، عالم الكتب القاهرة، ١٩٩٧م.
١٥. لمياء إبراهيم احمد عبد الفتاح: برنامج تدريبى لتأهيل الخريجات لصناعة بعض مكملات الملابس من بقايا الأقمشة، المؤتمر السنوى العربى الخامس - كلية التربية النوعية بالمنصورة، ٢٠١٠م.
١٦. مجمع اللغة العربية: المعجم الوجيز، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، ٢٠٠١م.
١٧. محمد أيمن عبد اللطيف عشوش: إدارة الموارد البشرية فى مواقع العمل - الأسس العلمية والممارسات التطبيقية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، ٢٠٠٧م.
١٨. محمد عبد الخالق مدبولى: التنمية المهنية للمعلمين "الاتجاهات المعاصرة- المداخل- الاستراتيجية"، دار الكتب الجامعى، العين، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٠٢م.
١٩. محمد عبد الغنى حسن هلال: أسس ومبادئ التدريب، "التدريب وتنمية الموارد البشرية"، القاهرة، مركز تطوير الأداء والتنمية، ٢٠٠١م.
٢٠. محمد محمد عريشة: إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، ٢٠٠٠م.

٢١. مركز التميز للمنظمات غير الحكومية: العدد ١٧، ١٣، نوفمبر ٢٠٠٢م.
٢٢. المنظمة العربية للتنمية الإدارية: "آفاق جديدة فى التنمية البشرية والتدريب"، أوراق ووقائع ندوة آفاق جديدة فى التنمية البشرية وإدارة العملية التدريبية، عمان : ٢ - ٤ مارس ١٩٩٧م.
٢٣. نفيسة محمد باشرى: إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، ٢٠٠٧م.
24. Akuratiyagamage & vathsala: The Training Programs Effect on the Management Development Requirements in Apparel Factories in Sri Lanka, Sri Lanka, 2005.
25. Alex Blyth : "Training & Qualifying Program for Workers in Nike Company in Europe" netherlands, 2004.
26. Anonymous : "The Effect of Program Organize for Sales Managers Training on Sales Value in Levi Strauss Company" 2006.
27. George Bohlandar: "Managing Human Resource" U.S.A, South Western College Publishing, 224.
28. Jim Phillips: "Training System in Ramtex Company" U.S.A, 2002.
29. Michael Armstrong: "Management Techniques", Jarir Bookstore, 2004.
30. Ross Lawrence Peckford : "Leadership Training in Human Resources Development" Canada, 2000.
31. Trevor Morrow: "Training & Development in the Northern Ireland Clothing Industry" UK, 2001.
32. Uywn VU: "Textile Firms Co-operate to Weave Training" Canada, 2003.
33. Woodruff Imberman & Mariah Deforest: "The Hispanic Work Force" U.S.A, 2004.
34. Yen-Pablo Bo HSU & Brian Kleiner: "How do Textile Companies keep Quality High?" U.S.A, 2000.
35. www.amon.nic.gov
36. www.dawaseredu.gov.sa
37. www.fao.com
38. www.hrm\_group.com
39. www.wikipedia.org