

فاعلية برنامج تدريبي لتأهيل خريجات قسم الاقتصاد المنزلي بكلية التربية بجامعة نجران لإقامة مشروعات صغيرة

د/ همت محمد فيومي

مدرس تصنيع ملابس بقسم تكنولوجيا المنسوجات

كلية التعليم الصناعي جامعة بني سويف

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى إعداد برنامج تدريبي لتأهيل الخريجات لبدء مشاريع صغيرة، والتحقق من مدى صلاحية البرنامج في اكتساب المعرفة والمهارات من خلال صناعة الحرف اليدوية. وتم استخدام الطريقة التجريبية في هذه الدراسة وكانت أدوات الدراسة هي البرنامج التدريبي واختبار تحصيلي واختبار المهارات ومقياس التقدير. وتقتصر مهارات الدراسة على تنفيذ مفروشات لغرف الأطفال: الستائر، والمعلقات، واللحاف، وغطاء علبة المناديل، وصندوق الألعاب، ومفارش المائدة، وصندوق حفظ الأقلام، والوسائد، والوسائد الأرضية. وقد أسفرت الدراسة عن فاعلية البرنامج التدريبي الذي تم إجراؤه في هذه الدراسة لتأهيل خريجات الاقتصاد المنزلي لإنشاء مشروعات صغيرة والاستفادة من مهاراتهم وكفاءاتهم لإحراز تقدم في التنمية الاقتصادية وخدمة المجتمع .

الكلمات المفتاحية: الفاعلية، البرنامج التدريبي، الاقتصاد المنزلي، الخريجات، المشروعات الصغيرة.

Abstract

This study aims to prepare a training program to qualify the female graduates to start small businesses, and to investigate the validity of the program in acquiring knowledge and skills through making handicrafts. The experimental method was used in this study. The instruments of the study are the training program, achievement test, skill test and assessment measure. The skills of the study are limited to preparing furniture for children's rooms: Curtains, tapestry, quilt, cover of tissue box, toy box, table cloths, box for keeping pens, pillows and floor pillows. The study resulted in the effectiveness of the training program conducted in this study to qualify the Home-economics female graduates to establish small businesses and to make use of their skills and competencies for making progress in economic development and community service.

Key words: effectiveness, training program, home economics, graduates, small businesses.

المقدمة :

تعتبر الموارد البشرية أحد أهم عناصر عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فتنمية الموارد البشرية هي سلسلة من الإجراءات والأسس تهدف إلى تنظيم الأفراد للحصول على أقصى فائدة ممكنة من الكفاءات البشرية واستخراج أفضل طاقاتهم ، وتعد مدخلاً لتحقيق عملية التنمية الشاملة . (محمد أيمن عبد اللطيف : ٢٠٠٨ م : ٣٧٢) .

فالموارد البشرية هي أهم الأصول بالمنظمة، وهي المورد الحقيقي الذي يولد الطاقات الكامنة وبيدع وبيتكر ويدير الأصول الأخرى بالمنظمة (باري كشواي : ٢٠٠٢ م : ١٣٣) .

ويحتل التدريب موقعا محوريا وأساسيا في المؤسسات والمنظمات الحديثة ، ويشكل العمود الفقري للمجهودات التي تبذلها هذه المؤسسات نحو التطوير والتحديث ، فالاهتمام بالقوى البشرية هو السبيل الوحيد للنهوض بالمجتمعات . (طارق السويدان : ٢٠٠٩ م : ١٦١) .

ويرتبط كلاً من التدريب والتنمية ارتباطاً وثيقاً بتنمية القوى البشرية بهدف تحقيق تنمية الإنسان وبالتالي المجتمع في كافة المجالات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية ، ويعتبر علماء النفس التدريب من بين الحلول المطروحة لحل المشكلات الحضارية الحديثة ، فالتدريب يعتبر من قبيل الاستثمار في الرأسمال البشرى لتمكين الفرد من لعب الدور الذى يسند إليه فى إطار البيئة الحديثة، ومساعدته على التأقلم مع ظروف العمل . (إيمان مرعى : ٢٠٠٥ م : ١٣) .

فالتدريب أداة التنمية ووسيلتها التي إذا أحسن استثمارها وتوظيفها تمكن من تحقيق الكفاءة في الأداء والإنتاج ، فالتدريب له مردود وعائد يظهر في بناء العنصر البشري المنتج والفعال الذي يساهم بدوره في زيادة الكفاءة الإنتاجية على مستوى المنظمة ككل (أمل عبد الرحمن : ٢٠١٠ م : ٢٤٣) ، فهو نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في معلومات ومهارات وخبرات واتجاهات الأفراد .

وتتطلب أهمية التدريب من كونه عملية مستمرة نظرا للتطور السريع في كافة الأنشطة والمجالات ، مما يستلزم مواكبة هذا التطور (أكرم رضا : ٢٠٠٥ م : ٧٣) ، فهو وسيلة لإعداد الكوادر البشرية المؤهلة لدفع قطاعات الإنتاج نحو النمو والاستمرارية (هشام الطالب : ٢٠٠٦ م : ٣٥) .

وتعددت الدراسات التي تناولت التدريب وأهميته البالغة في رفع كفاءة المتدربين مثل دراسة كلا من "Martineau Jennifer Wells : 1995" ، ودراسة " Bass Randall : 1997" ودراسة "Chanbless Jin : 1997" ودراسة "حاتم أحمد محمود رفاعي : ١٩٩٩م" ، والتي أكدت جميعها على أهمية البرامج التدريبية في رفع كفاءة المتدربين .

كذلك دراسة كلا من "Yen- Pablo Bo HSU & Brian Kleiner : 2000" ، ودراسة "Ross Lawrence Peckford : 2000" ، ودراسة "Trevor Morrow : 2001" ، ودراسة "حاتم أحمد محمود رفاعي : ٢٠٠٢م" ، ودراسة "لمياء إبراهيم أحمد عبد الفتاح : ٢٠١٠م" ، التي أكدا علي أهمية التدريب في تنمية الموارد البشرية .

وتناولت مجموعة أخرى من الدراسات أهمية التدريب في تحديد الاحتياجات التي تساعد في دفع عجلة التنمية البشرية مثل دراسة كلا من "Jim Phillips : 2002" ، ودراسة "Uywn : 2003" ،

ودراسة "Alex Blyth : 2004" ، ودراسة "Akuratiyagamage & Vathsala : 2005" ، ودراسة "Anonymous : 2006" ، ودراسة "حاتم أحمد محمود رفاعي ، حازم عبد الفتاح عبد المنعم : ٢٠٠٧م" .

وتعتبر البطالة ظاهرة بارزة المعالم في الوطن العربي ومن الصعب تجاهلها فالغالبية العظمى من العاطلين من خريجي الجامعات والمعاهد وهذا يعني اهدار طاقات وموارد بشرية تم استثمارها في العملية التعليمية دون ان ينتج عنها عائد ومما لا شك فيه ان المشروعات الصغيرة تلعب دوراً هاماً وفعال في التغلب على هذه المشكلة . وهذا ما اكدته دراسة كلا من (سمير مجلع ٢٠٠٠ وصالح الصالحي ٢٠٠٤ ومنار حداد وحازم الخطيب ٢٠٠٥) على ان المشروعات الصغيرة تقوم بتوفير فرص عمل للخريجين وتسهم في مواجهة مشكلة البطالة وكذلك رفع مستوى المعيشة وزيادة الدخل الاقتصادي ، أي ان المشروعات الصغيرة يقع على عاتقها تحقيق الاستغلال الامثل للطاقات البشرية المعطلة اعتماداً على ما تتسم به هذه المشروعات من مميزات تجعلها اكثر فعالية في استيعاب فائض العمل اكثر مما يمكن ان تحققه الصناعات الكبيرة .

ومما لا شك فإن الجامعات والمؤسسات التعليمية تعتبر القاسم المشترك الأعظم في أي عمليات للتنمية الشاملة تتم علي مستوى الدولة ، حيث أنها معينة بالدرجة الأولى بتنمية الموارد البشرية المدربة للمشاركة في دفع عجلة الإنتاج .

ويعد قسم الاقتصاد المنزلي كأحد التخصصات العلمية بكليات التربية من اكثر التخصصات التي يمكن ان تسهم في توجيه الخريجات نحو اقامة مشروعات صغيرة نظراً لان طبيعة مجالات الاقتصاد المنزلي ذات صفة انتاجية تسهم في اكساب الدارسات والخريجات مهارات انتاج نوعية تتطلب دعماً لمواجهة البطالة وتلبية احتياجات المجتمع والمساهمة في حل مشكلاته .

مما دعا الباحثة إلى إعداد برنامج تدريبي لتأهيل خريجات قسم الاقتصاد المنزلي بكلية التربية بجامعة نجران لإقامة مشروعات صغيرة ويدفع عجلة التنمية البشرية .

مشكلة البحث :

تتلخص مشكلة البحث في الأسئلة التالية :

- ١- ما دور قسم الاقتصاد المنزلي بكلية التربية بجامعة نجران كأحد المؤسسات التعليمية في المملكة العربية السعودية في دعم وتنمية الخريجات ؟
- ٢- ما الأسس العلمية التي يقوم عليها البرنامج التدريبي لإكساب خريجات قسم الاقتصاد المنزلي المعارف والمهارات التي تؤهلهم لإقامة مشروعات صغيرة ؟
- ٣- ما فاعلية البرنامج التدريبي في إكساب المعارف الأساسية لإقامة مشروعات صغيرة من خلال تنفيذ مشغولات يدوية ؟
- ٤- ما فاعلية البرنامج التدريبي في إكساب المهارات الأساسية لتنفيذ مشغولات فنية يدوية ؟

أهداف البحث :

- ١- تحديد دور قسم الاقتصاد المنزلي بكلية التربية بجامعة نجران كأحد المؤسسات التعليمية في المملكة العربية السعودية في دعم وتنمية الخريجات .
- ٢- إعداد برنامج تدريبي لتأهيل الخريجات لإقامة مشروعات صغيرة .
- ٣- التحقق من فاعلية البرنامج التدريبي في إكساب الخريجات المعارف الأساسية لإقامة مشروعات صغيرة من خلال تنفيذ مشغولات يدوية .
- ٤- التحقق من فاعلية البرنامج التدريبي في إكساب الخريجات المهارات الأساسية لإقامة مشروعات صغيرة من خلال تنفيذ مشغولات يدوية .

أهمية البحث :

- ١- إبراز دور المؤسسات التعليمية في تنمية الموارد البشرية .
- ٢- فتح آفاق جديدة لخريجات قسم الاقتصاد المنزلي لإقامة مشروعات صغيرة واستغلال طاقاتهم وكفاءتهم في دفع عجلة التنمية الاقتصادية وخدمة المجتمع .
- ٣- المشاركة في حل مشكلة البطالة وتنمية المجتمع من خلال ايجاد مجالات عمل جديدة للخريجات وتحسين مستوى الأداء مما يؤثر علي الدخل الاقتصادي تأثيراً ايجابياً .

مصطلحات البحث :**فاعلية : Effectiveness**

يقصد بالفاعلية هو تحديد الأثر المرغوب أو المتوقع الذي يحدثه البرنامج بغرض تحقيقه الأهداف التي وضع من أجلها ، ويقاس هذا الأثر من خلال التعرف على الزيادة أو النقصان في متوسطات درجات أفراد العينة في مواقف فعلية داخل معمل الدراسة .(أمال صادق ، فؤاد أبو حطب : ٢٠٠٠م : ٥٨٢) .

برنامج : Program

- هو النقطة المرسومة لعمل ما (المعجم الوجيز : ٢٠٠٣ م : ٤٧) .
- عدد محدد من الخطوات لتنفيذ مهمة محددة بأسلوب محدد في أوقات (أكرم رضا : ٢٠٠٥ م : ٥٥).

التدريب : Training

- في اللغة العربية يعني التعويد والتأديب والمران فيقال درب الفرس أي أدبه وعلمه ومرنه .
(محمد أيمن عبد اللطيف : ٢٠٠٨ م : ٣١٥) .
- عملية منظمة مستمرة محورها الفرد ، وتهدف إلى أحداث تغييرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالياً أو مستقبلياً ، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها . (أمل عبد الرحمن : ٢٠١٠ م : ٢١١) .
- جهد نظامي متكامل مستمر يهدف إلى إثراء وتنمية معارف الفرد ومهارته لأداء عمله بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية . (كامل علي متولي : ٢٠٠٩ م : ٢٠٦).

البرنامج التدريبي : Training Program

- نشاط متجدد ومستمر يبدأ بالتخطيط وينتهي بالتقييم ، ويهدف إلى تزويد الأفراد بمعارف ومهارات في مجالات محددة لتحسين أدائهم في العمل ، أو تغيير اتجاهاتهم وأنماط سلوكهم لأداء عملهم الحالي أو المستقبلي بما يساعد على تحقيق غايات هذا العمل .
(أكرم رضا : ٢٠٠٥ م : ٥٦) .

تأهيل : Qualification

- أهل لكذا : مستحق له ومنها الأهلية للأمر-الصلاحية له . (المعجم الوجيز : ٢٠٠٣ م : ٢٩) .

الخريجات : Graduates

- الخريج : من تخرج من فن كذا، خرج فلان من كلية كذا أي أتم دراسته فيها.(المعجم الوجيز : ٢٠٠٣ م : ١٨٩) .

المشروعات الصغيرة :

- هي تلك المشروعات التي تمارس داخل منشآت صغيرة، يعمل بها عدد قليل من الأفراد، وتقوم بنشاط من الأنشطة المختلفة لحسابها أو تقدمها كخدمة للغير، وهي تابعة للقطاع الخاص، ويغلب عليها الطابع الفردي، وتعرف بأنها نشاط له هدف معين ووقت محدد.
(محمد هيكل : ٢٠٠٣ م : ١٨).

فروض البحث :

- ١- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربات بالبرنامج قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي .

- ٢- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربات في المعارف المكتسبة قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي .
- ٣- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربات في المهارات المكتسبة قبل وبعد التدريب لصالح الاختبار البعدي .

منهج البحث :

اتباع هذا البحث المنهج التجريبي وذلك لملاءمة لتحقيق أهداف البحث والتحقق في فروضه.

عينة البحث :

تم تطبيق البرنامج التدريبي على (٢٥) من خريجات قسم الاقتصاد المنزلي بكلية التربية بجامعة نجران .

أدوات البحث : تتمثل أدوات البحث فيما يلي :

- ١- برنامج تدريبي لتنمية المعارف والمهارات لخريجات قسم الاقتصاد المنزلي لإقامة مشروعات صغيرة .
- ٢- اختبار تحصيلي (قبلي / بعدي) لقياس المعارف المتضمنة في البرنامج التدريبي .
- ٣- اختبار مهاري (قبلي / بعدي) لقياس المهارات المتضمنة في البرنامج التدريبي .
- ٤- مقياس تقدير لتقييم نتائج التدريب وذلك لقياس المهارات التي يحتويها البرنامج التدريبي .

حدود البحث :

يقتصر البحث على الحدود التالية :

- ١- **الحدود الموضوعية :** وتمثلت في حدود معرفية وحدود مهارة .
- **الحدود المعرفية :** (تعريف المشاريع الصغيرة - مكونات المشاريع الصغيرة- اعداد دراسة الجدوى للمشاريع الصغيرة- أساليب إدارة المشاريع الصغيرة - وسائل التسويق للمشاريع الصغيرة- طرق تقييم نجاح المشاريع الصغيرة) .

- الحدود المهارية :

- إعداد مفروشات غرف الأطفال متمثلة في :

- ستائر .
- معلقة .
- لحاف سرير .
- علبة مناديل ورقية .
- سلة ألعاب .

- مفارش الطاومات .
- علبة لحفظ الأقلام .
- خداديات .
- وسائل أرضية .

٢- الحدود المكانية: تم إجراء تجربة البحث بمعامل قسم الاقتصاد المنزلي بكلية التربية - جامعة نجران .

٣- الحدود الزمنية: استغرق البرنامج ٦ أسابيع .

الإطار النظري :

يتناول الإطار النظري التدريب ويتناول (تعريف التدريب وأهدافه وأهميته ومنظومته والمبادئ الرئيسية له) .

تعريف التدريب : هو نظام متكامل يتكون من مدخلات وعمليات تحويل ومخرجات ، وهو أحد السياسات الهامة في إدارة الأعمال .

أهداف التدريب :

- ١- إكساب الأفراد المعارف و المهارات والقدرات لإنجاز الأعمال على أكمل وجه .
- ٢- تطوير أساليب الأداء لضمان أداء العمل بفعالية (: Michael Armstrong: 2004 : 717) .

٣- إكساب المتدربات القدرة على تطبيق الأفكار والآراء والحلول النابعة من نتائج الدراسات بما يؤدي إلى سد الفجوة بين النظرية والتطبيق العملي .

٤- زيادة قدرة المتدربات على التفكير المبدع بما يمكنهم من التكيف مع أعمالهم من ناحية ومواجهة مشكلاتهم المستقبلية والتغلب عليها من ناحية أخرى .

أهمية التدريب :

- ١- على مستوى الفرد : يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته .
- ٢- على مستوى المنظمة : يعتبر التدريب احد سمات المنظمات التي تحرص على مواكبة كل تغير في مجال استخدامات التكنولوجيا .
- ٣- على مستوى المجتمع : يحقق التدريب للمجتمع طاقات إنتاجية أكبر ، ويقلل الوقت والنفقات اللازمة للأداء نتيجة الارتقاء بمستوى أداء الموارد البشرية . (أمل عبد الرحمن : ٢٠١٠م : ٢٥٣) .

منظومة التدريب :**أولاً : المدخلات :**

- ١- مدخلات بشرية تتمثل في : المدربين ، المتدربات ، الإداريين ، الفنيين .
- ٢- مدخلات مادية تتمثل في :
 - الخبرات والمعارف والمعلومات المطلوب إكسابها للمتدربين .
 - الأهداف التدريبية .
 - توفير البرامج التدريبية المناسبة لعملية التدريب
- ٣- مدخلات مالية تتمثل في الدعم المادى المتاح لاتمام عملية التدريب . (كامل علي متولي : ٢٠٠٩م : ٢٦١) .

ثانياً : العمليات :

- تتم عملية تحويل المدخلات التدريبية إلى مخرجات على عدة مراحل هي :
- توصيف وتحليل العمليات والإجراءات
 - توصيف وتحليل سلوك الأفراد وتقييم أدائهم .
 - تحديد الاحتياجات التدريبية .
 - تجهيز المعدات التدريبية .
 - تنفيذ البرامج التدريبية والإشراف عليها .
 - متابعة وتقييم النشاط التدريبي . (محمد أيمن عبد اللطيف : ٢٠٠٨ م : ٣٨٥) .

ثالثاً : المخرجات :

سلسلة النتائج والإنجازات التي نتجت عن العمليات السابقة للنظام التدريبي ، فهي حصيلة التفاعل بين المدخلات والعمليات واندماجهم سوياً ، وتتمثل تلك المخرجات في التغييرات المعرفية والمهارية والسلوكية والمعنوية والمادية. (محمد أيمن عبد اللطيف : ٢٠٠٨ م : ٣٨٨) .

رابعاً : التغذية المرتدة :

وهي بمثابة إجراء مقارنة بين مخرجات النظام التدريبي وبين الأهداف الموضوعية مسبقاً لتحديد مدى مطابقة النتائج الفعلية للنتائج المستهدفة ، وتحديد الانحرافات وعلاجها . (علي محمد عبد الوهاب وآخرون : ٢٠٠٢م : ١٩٢) .

المبادئ الرئيسية للتدريب :**أولاً : التدريب نشاط رئيسي مستمر :**

فهو يقابل احتياجات متغيرة نتيجة للتغيرات الداخلية والخارجية ، فليس هناك حد معين يتوقف عنده التدريب ، فهناك حاجة دائمة لاكتساب معلومات ومهارات جديدة نتيجة للتغير السريع والمتواصل في طرق وأساليب العمل وظهور الاختراعات الجديدة (محمد أيمن عبد اللطيف : ٢٠٠٨م : ٣٥٤) .

ثانياً : التدريب نظام متكامل وليس نظام عشوائي:

التدريب عملية متكاملة تتضمن المعلومات والمهارات والقدرات والاتجاهات والسلوك ، ومن ثم فهي تهدف إلي تنمية الفرد في مجملته، فهو نشاط مترابط الأجزاء لا ينبع من فراغ كما أنه لا يتجه إلي فراغ (كامل علي : ٢٠٠٩م: ٢٤٤) .

ثالثاً : التدريب نشاط منظم:

فالعلمية التدريبية خاضعة للدراسة والبحث العلمي ولا تترك للممارسات العشوائية والاجتهادات غير المنظمة .

رابعاً : التدريب نشاط واقعي متطور:

يجب أن يكون التدريب واقعياً ومليئاً للاحتياجات الفعلية للمتدربين بما يتواءم وإمكانياتهم ومستوياتهم، وأن يكون متطوراً يمد كل متدرب بكل ما هو جديد في مجال تخصصه.(علي محمد عبد الوهاب وآخرون: ٢٠٠٢م: ١٩٦) .

خامساً : التدريب نشاط تعاوني :

يعتمد التدريب على التعاون بين الأطراف المختلفة المشتركة فيه، وتتمثل في الإدارة والمدرّب والمتدرب، فالإدارة تقدم علي أهميته النشاط التدريبي وبما يمكن أن يحقق من فوائد، والمدرّب يربط بين أجزاء النشاط التدريبي، أما المتدرب فيجب أن يكون لديه الرغبة في تنمية معلوماته ومهاراته .(كامل علي متولي: ٢٠٠٩م: ٢٤٤) .

سادساً : التدريب نشاط متدرج :

حيث يتدرج في تقديم المادة التدريبية مبتدئاً بالمعارف والمهارات الأساسية ثم يندرج منها إلي الموضوعات الأكثر تعقيداً.(محمد أيمن عبد اللطيف: ٢٠٠٨م: ٣٥٦) .

سابعاً : التدريب نشاط متعدد الاتجاهات:

تتركز جهودات التدريب في ثلاث اتجاهات ، اتجاه نظري: يهدف إلي زيادة وتطوير أداء المتدربات ، اتجاه عملي : يهدف إلي تعليم المتدربات مهارات وأساليب جديدة، اتجاه سلوكي: يسعى لتطوير سلوك المتدربات وتدعيم الاتجاهات الإيجابية لديهم .

ثامناً : التدريب نشاط متغير ومتجدد:

فالتدريب يتفاعل مع متغيرات ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب وإنما يجب أن يتصف بالتغيير والتجديد.(علي محمد عبد الوهاب وآخرون : ٢٠٠٢م : ١٩٥) .

تاسعاً : التدريب عملية إدارية وفنية:

فيحتاج كعمل إداري إلي تحديد الأهداف ووضع الخطط للوصول إلي تلك الأهداف ، كما يحتاج بصفته عملية فنية إلى مجموعة من الخبرات التخصصية في تحديد الاحتياجات التدريبية وتنفيذ البرامج وتقييمها . (كامل علي متولي : ٢٠٠٩م : ٢٤٥) .

تصميم نظام التدريب :**المرحلة الأولى : تحديد الاحتياجات التدريبية :**

تعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية أول وأهم عملية في سلسلة العمليات المترابطة التي يشملها نظام التدريب ، فالاحتياجات التدريبية هي مجموع التغييرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبراته وأدائه واتجاهاته.(محمد أيمن عبد اللطيف: ٢٠٠٨م : ٣٨٨).
فالاحتياجات التدريبية من أهم الأمور التي تدفع النشاط التدريبي إلي تحقيق أهدافه .
(محمد عبد الخالق : ٢٠٠٢م : ١٤٥).

وتمر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية بعدة خطوات هي :

- أ- الوقوف علي الأهداف المطلوب تحقيقها مستقبلاً .
- ب- تجميع بيانات عن مؤشرات الأداء الفردي والجماعي .
- ج- دراسة وتحليل البيانات لتحديد أهم مشكلات الأداء .
- د- تحليل وتصنيف المشكلات للتعرف علي أسبابها .
- هـ- ترجمة المشكلات إلي احتياجات تدريبية . (أمل عبد الرحمن : ٢٠١٠م : ٢٤٩) .

المرحلة الثانية : تصميم برنامج التدريب :

ويتضمن تصميم برنامج التدريب عدة موضوعات أهمها :

١- **تحديد أهداف البرنامج التدريبي :** فتحديد أهداف التدريب يساعد علي تصميم البرامج التدريبية بطريقة سليمة ، ويقصد بأهداف التدريب الحلول الموضوعية لمعالجة المشاكل الناتجة من تحليل المشكلة ، ويمكن استخدامها لتقييم نتائج التدريب لتحديد مستوى الإنجازات التي تمت .(نفيسة محمد : ٢٠٠٧م : ١٢٨) ، فالأهداف هي التي تساعد علي بلوغ النجاح في البرامج التدريبية ، كما أنها المقياس لتقييم النشاط بعد تنفيذه والحكم عليه بالفشل أو بالنجاح .

٢- تحديد محتوى البرنامج التدريبي :

القواعد الواجب مراعاتها عند تحديد محتوى البرنامج التدريبي :

- ارتباط الموضوعات محل الدراسة بالهدف من التدريب .
- التسلسل في عرض الموضوعات ودرجة الترابط بينها .
- سلاسة الأسلوب وطريقة عرض المادة العلمية حتى تتحقق الاستفادة المطلوبة .
- انتقاء الأساليب التي تساعد علي نقل المادة العلمية إلي المتدرب بسهولة وفهم تام .
- مراجعة وتحكيم المحتوى التدريبي قبل عرضه على المتدربين.(نفيسة محمد : ٢٠٠٧م : ١٤٢) .

٣- **التوقيت الزمني للبرنامج التدريبي :** يتم تحديد الوقت اللازم لإنجاز كل خطوة داخل البرنامج التدريبي ، ويتوقف هذا على عدة عوامل :

- مدى تحقيق الأهداف .
- تتابع موضوعات البرنامج التدريبي من حيث الأهمية .
- توافر المادة العلمية اللازمة لإنجاز البرنامج التدريبي . (محمد عبد الغني : ٢٠٠١م : ٢٢) .

٤- اختيار المدربين : المدرب يعتبر المحدد الأساسي لما يتم إنجازه في العملية التدريبية (محمد أيمن عبد اللطيف : ٢٠٠٨م : ٣٨٣) ، فكفاءة المدرب تحدد طريقة البرنامج التدريبي ، كما أن خبرته تجعله قادراً علي التنوع في الطرق التدريبية حسب الحاجة واستخدام الوسائل المساعدة للعملية التدريبية من أجل تبسيط المعلومات وإبصالها للمتدربين . (طارق محمد السويدان : ٢٠٠٥م : ٤٠١) .

٥- تحديد طرق وأساليب التدريب : الأسلوب التدريبي هو الطريق الذي يستخدم لنقل محتوى البرنامج من المدرب إلى المتدرب للوصول إلى الأهداف المنشودة ، وهناك بعض المعايير التي تساعد علي اختيار أسلوب التدريب المناسب.

المرحلة الثالثة : تنفيذ برنامج التدريب:

يتم التنفيذ من خلال ثلاث مراحل، الأولى: تشمل إجراءات ما قبل تنفيذ البرنامج، حيث يتم عقب تصميم البرنامج إعداد الترتيبات العملية من: تنظيم القاعات، وإعداد الجدول الزمني لتنفيذ البرنامج ، وتجهيز وسائل الإيضاح، وإبلاغ المدربين بمواعيد محاضراتهم، وإبلاغ المرشحين بتاريخ ومدة وتوقيت ومكان انعقاد البرنامج. الثانية: إجراءات تتم أثناء التنفيذ ، وتشمل كافة الأمور الفنية والإدارية الخاصة بالتأكد من انتظام المشاركين، وتجهيز قاعات التدريب، وإجراء الاختبارات، وتوفير المناخ التدريبي المناسب، والمتابعة اليومية لسير البرنامج. الثالثة: وتتضمن إجراءات ما بعد التنفيذ، وتشمل تقييم البرنامج ، وإعداد تقرير بنتائجه وتكاليفه.(محمد أيمن عبد اللطيف: ٢٠٠٨م: ٣٩٢) .

المرحلة الرابعة : تقييم التدريب :

فالتقييم عملية منظمة لجمع المعلومات في ضوء معايير علمية محددة بهدف إصدار حكم موضوعي علي قيمة الأشياء ، مثل البرامج أو ممارسات الأشخاص أو ما يمتلكه الأفراد من معارف ومهارات واتجاهات من أجل التحسين والتطوير.(أمل عبد الرحمن : ٢٠١٠م : ٢٧٢) .

خطوات تقييم البرامج التدريبية :

أولاً : تقييم البرامج التدريبية قبل تنفيذها :

يتم تقييم البرامج التدريبية قبل تنفيذها لقياس مدى نجاح الإعداد لها .

ثانياً : تقييم البرامج التدريبية أثناء تنفيذها وتشمل :

- ١- تقييم الوقت المخصص للتدريب وتوزيعه ، الطرق والوسائل والتقنيات المستخدمة في التدريب للتأكد من توافق عملية تنفيذ البرنامج مع الخطة الموضوعية له .
- ٢- تقييم أداء المتدرب من حيث مدى تجاوب المتدربات مع المعارف والمهارات وارتباطها بالمهام والواجبات في ميدان العمل.
- ٣- تقييم أداء وقدرات المدرب ، فمن فوائد تقييم المدرب وضع معايير لاختيار المدربين مستقبلاً .

ثالثاً : تقييم البرامج التدريبية بعد تنفيذها :

يهدف تقييم البرامج التدريبية بعد تنفيذها إلي قياس مدى ما حققته البرامج التدريبية من أهداف ومدى نجاحها في تلبية الاحتياجات التدريبية .

الإطار التطبيقي :

إعداد البرنامج التدريبي : مرت عملية بناء وإعداد البرنامج التدريبي بمراحل عديدة ، حيث انه منظومة تتطلب خطة شاملة متضمنة عدد من الإجراءات العملية المتسلسلة المترابطة وهذه المراحل هي :

١- تحديد موضوع التدريب : اختارت الباحثة موضوع البرنامج لدفع عجلة التنمية البشرية ، بهدف إكساب المتدربات المعارف والمهارات ليكونوا وحدة بنائية سليمة يمكن عن طريقها إقامة إحدى المشروعات الصغيرة ، وتضمن البرنامج التدريب على معارف ومهارات :

❖ المعارف والمعلومات التي يتضمنها البرنامج :

- معارف خاصة بإعداد المشاريع الصغيرة (تعريف المشاريع الصغيرة - مكونات المشاريع الصغيرة - إعداد دراسة الجدوى للمشاريع الصغيرة - أساليب إدارة المشاريع الصغيرة - وسائل التسويق للمشاريع الصغيرة - طرق تقييم نجاح المشاريع الصغيرة) .

• معارف خاصة بإنتاج المفروشات (تشمل خامات وخامات مساعدة - صفات التصميمات - طرق زخرفة المفروشات - انواع الآلات المستخدمة - انواع الانهاءات المستخدمة في المفروشات - طرق تغليف المفروشات)

❖ المهارات التي يتضمنها البرنامج :

- إعداد مفروشات غرف الأطفال متمثلة في :
 - ستائر .
 - معلقة حائطية.
 - لحاف سرير .
 - علبة مناديل ورقية .
 - سلة ألعاب .
 - مفارش الطاولة .
 - علبة لحفظ الأقلام .
 - خداديات .
 - وسائل أرضية .

٢- **تحديد الأهداف التدريبية :** والتي يقوم عليها تخطيط البرنامج التدريبي ووضع الخطوات الأساسية للبرنامج لخدمة هذه الأهداف ، ويساعد تحديد الأهداف التدريبية في اختيار المادة التدريبية والطرق والأساليب التي ستناولها في عرضها (عبد الفتاح دياب : ١٩٩٩م : ٢٢٢) .

وقد صيغت الأهداف التدريبية للبرنامج التدريبي وفق ثلاث مستويات كالتالي :

الأهداف العامة للبرنامج التدريبي :

تستطيع المتدربة بعد اجتيازها فترة التدريب أن :

- تعرف أسس إنشاء مشروع صغير في المشغولات اليدوية .
- تراعي تسلسل الخطوات العملية .
- تذكر الأسس الواجب إتباعها عند إعداد المشغولات اليدوية .
- تتعرف على الأسس الواجب إتباعها عند إعداد المشغولات اليدوية .
- تتعرف علي مواصفات الخامات المستخدمة في تنفيذ المشغولات اليدوية .
- ترسم نماذج بعض المشغولات اليدوية .
- تنفذ مجموعة متنوعة من المشغولات اليدوية .
- تخطط لإقامة مشروع صغير .

الأهداف الإجرائية للبرنامج التدريبي :

أ- الأهداف المعرفية : التي تهتم بالمعلومات والحقائق :

في نهاية التدريب تصبح المتدربة قادرة على أن :

- تعد دراسة جدوى لمشروع صغير .
- تتعرف علي الخامات والامكانيات المتاحة لإعداد المشغولات اليدوية .
- تراعي توافق الألوان والخامات عند تجميعها لعمل مشغولات يدوية .
- تستوعب المعلومات الأساسية اللازمة في مجال إعداد المشغولات اليدوية .

ب- الأهداف النفسحركية : التي تهتم باكتساب المهارات :

- تراعى تسلسل خطوات العمل .
- تستخدم الخامات المتوفرة والامكانيات المتاحة .
- تتقن رسم نماذج المشغولات اليدوية .
- تتمكن من تنفيذ التقنيات اللازمة لإنتاج المشغولات اليدوية .
- تنفذ مفروشات غرفة الطفل .
- تنفذ الستائر .
- تتقن تنفيذ المعلقة .
- تنفذ لحاف سرير .
- تنفذ علبة مناديل ورقية .
- تنفذ سلة ألعاب .

- تتقن تنفيذ مفارش الطاومات .
 - تتفد علبة لحفظ الأقلام .
 - تتفد خداديات .
 - تتقن تنفيذ وسائل أرضية
 - تتقن تشطيب وإنهاء المشغولات اليدوية .
- ٣- **تحديد محتوى البرنامج وتنظيمه:** يأتي تحديد محتوى البرنامج كخطوة تالية لمرحلة تحديد الأهداف، وقد روعي عند تحديد المحتوى ارتباطه بالأهداف التدريبية المراد تحقيقها، وقد احتوى البرنامج على:

- إعداد مفروشات غرف الأطفال متمثلة في :
 - ستائر .
 - معلقة .
 - لحاف سرير .
 - علبة مناديل ورقية .
 - سلة ألعاب .
 - مفارش طاومات .
 - علبة لحفظ الأقلام .
 - خداديات .
 - وسائل أرضية .

٤- **مرحلة التقييم :** تم عرض البرنامج التدريبي على مجموعة من الأساتذة المتخصصين للتأكد من سلامته من الناحية العلمية والفنية ولإبداء رأيهم في مجموعة العناصر الآتية :

- مدى اتفاق الأهداف والمحتوى مع البرنامج التدريبي .
 - التسلسل المنطقي للبرنامج التدريبي .
 - مدى وضوح المعلومة .
 - مدى سهولة ووضوح الصياغة .
 - صحة الأسلوب العلمي المستخدم في البرنامج .
 - مدى مناسبة الوسائل والأدوات مع محتوى البرنامج التدريبي .
- ولقد أجمع الأساتذة المتخصصين علي صلاحية البرنامج للتطبيق مع أبداء بعض المقترحات بخصوص التسلسل المنطقي لبعض خطوات البرنامج، وتم التعديل بناء علي مقترحاتهم .

إعداد أدوات تقويم البرنامج التدريبي :

- اختبار تحصيلي موضوعي لتقويم المعارف المتضمنة في البرنامج .
- اختبار تطبيقي لقياس الأداء المهاري الذي يتضمنه البرنامج .
- مقياس تقدير لتقويم المخرجات الناتجة عن تطبيق الاختبار المهاري .

١- الاختبار التحصيلي الموضوعي المعرفي :

تم تصميم اختبار تحصيلي لقياس مستوى تحصيل المعلومات التي تم اكتسابها من خلال دراسة البرنامج التدريبي ، فالاختبار التحصيلي هو الأداة التي تستخدم في قياس المعرفة والفهم والمهارة في مادة دراسية معينة أو مجموعة من المواد (آمال صادق ، فؤاد أبو حطب : ١٩٩٤م : ٢٧٣) .

وقد احتوى الاختبار التحصيلي للمعلومات على "٢٠" سؤال اختيار من متعدد ، وقد احتوى كل سؤال علي أربعة بدائل مع اختلاف ترتيب وضع الإجابة الصحيحة في كل سؤال .

تصحيح الاختبار :

قامت الباحثة بتصحيح الاختبار التحصيلي المعرفي طبقاً لمفتاح التصحيح ، وهو عبارة عن نموذج يحتوى على رقم الإجابة الصحيحة لكل سؤال ، وتم توزيع الدرجات علي الأسئلة بواقع درجة واحدة لكل إجابة صحيحة ، أي أن مجموع درجات الاختبار التحصيلي ٢٠ درجة .

٢- الاختبار التطبيقي المهاري :

تم تصميم اختبار تطبيقي "مهاري" للحكم علي فعالية المهارات التي يتضمنها البرنامج ، فالاختبارات التطبيقية تستخدم كوسائل موضوعية لتقدير الكفاءة التي تؤدي بها مهام العملية (الحسية ، الإدراكية ، الحركية) (آمال صادق ، فؤاد أبو حطب : ١٩٩٤م : ٧٦٥ ، ٧٦٦) .

٣- مقياس التقدير :

قامت الباحثة بتصميم مقياس تقدير لكل جزء من أجزاء الاختبار المهاري ، وتم عرضه علي مجموعة من الأساتذة المتخصصين ، بهدف التحقق من صدق محتوى المقياس وبنوده المقترحة ، وإبداء الرأي في مدى ملائمة بنود المقياس للمحتوى ، وكان لهؤلاء المحكمين بعض المقترحات ، وراعت الباحنتان ذلك أثناء كتابة مقياس التقدير في صورته النهائية ، وقد احتوى المقياس علي ميزان تقدير خماسي وفقاً لمقياس "ليكرت" ، وقد راعت الباحثة عند تقسيم بنود المقياس التابع المنطقي .

التصحيح : تم التصحيح بواسطة ثلاثة من المتخصصين في موضوع البرنامج ، عن طريق وضع علامة أمام التقدير الذي ينطبق علي البند الموجود في المقياس ، وتم ترجمة العلامات التي وضعت إلي درجات حيث اصبح لكل متدرية درجات عن القطع التي نفذتها طبقاً للاختبار المهاري .

صدق وثبات أدوات البحث :**صدق الاختبار المعرفي :**

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

ثبات الاختبار المعرفي :

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

أ - الثبات باستخدام التجزئة النصفية :

تم التأكد من ثبات الاختبار التحصيلي المعرفي باستخدام طريقة التجزئة النصفية ، وكانت قيم معامل الارتباط $0.842 - 0.953$ ، وهي قيم دالة عند مستوى 0.01 لاقتربها من الواحد الصحيح ، مما يدل على ثبات الاختبار التحصيلي المعرفي .

ب- ثبات معامل ألفا :

وجد أن معامل ألفا = 0.915 ، وهي قيمة مرتفعة وهذا دليل على ثبات الاختبار التحصيلي عند مستوى 0.01 لاقترب القيمة من الواحد الصحيح ، والجدول التالي يوضح قيم الثبات .

جدول (١) ثبات الاختبار المعرفي

معامل ألفا		التجزئة النصفية		ثبات الاختبار المعرفي
٠.٠١	٠.٩١٥	٠.٠١	$- 0.842$ 0.953	

صدق الاختبار المهاري :

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

ثبات الاختبار المهاري "ثبات المصححين" :

تم التصحيح بواسطة ثلاثة من الأساتذة المتخصصين ، وذلك باستخدام مقياس التقدير في عملية التقويم ، وقام كل مصحح بعملية التقويم بمفرده ، وتم حساب معامل الارتباط بين الدرجات الثلاث التي وضعها المصححين "س ، ص ، ع" للاختبار التطبيقي البعدي باستخدام معامل ارتباط الرتب لكل عينة على حده ، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٢) معامل الارتباط بين المصححين لأجزاء الاختبار المهاري

الاختبار	وسائد أرضية	خدادات	علبة لحفظ الأقلام	مفارش طاوولات	سلة ألعاب	علبة مناديل	لحاف سرير	معلقة	ستائر	المصححين
٠.٨٨٨	٠.٩١٨	٠.٨٣٥	٠.٧٠٢	٠.٧٧٧	٠.٨٥١	٠.٩٣٤	٠.٩٦٠	٠.٨٠٣	٠.٧٥٠	س ، ص
٠.٧٤٥	٠.٨٤٢	٠.٩٤٥	٠.٨٦٢	٠.٨٢٤	٠.٧٣٨	٠.٨٩٤	٠.٧٨٩	٠.٧١٣	٠.٩٠٥	س ، ع
٠.٨١٦	٠.٧٦٤	٠.٧٢٨	٠.٧٩٥	٠.٩٢٣	٠.٧١٧	٠.٧٠٦	٠.٨٧٣	٠.٩٥٧	٠.٨٤٦	ص ، ع

يتضح من الجدول السابق ارتفاع قيم معاملات الارتباط بين المصححين ، وجميع القيم دالة عند مستوى ٠.٠١ لاقتربها من الواحد الصحيح ، مما يدل على ثبات الاختبار التطبيقي الذي يقيس الأداء المهاري ، كما يدل أيضاً على ثبات مقياس التقدير وهي أداة تصحيح الاختبار المهاري .

تطبيق البرنامج :

عينة البحث :

خمس وعشرون متدربة من خريجات قسم الاقتصاد المنزلي بكلية التربية بجامعة نجران .

إعداد وترتيب المعلم للمتدربات :

* قامت الباحثة بالتأكد من تجهيز المكان المخصص للتدريب ومدى صلاحيته وملاءمته لإجراء التجربة .

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

* قامت الباحثة بعمل لقاء للمتدربات للتعريف بأهمية ومميزات البرامج التدريبية في تنمية مهارات الأفراد، وكذلك الفائدة المادية التي تعود عليهم من خلال إقامة إحدى المشروعات الصغيرة .

* طبق في اليوم الأول للتجربة الاختبار التحصيلي المعرفي على المتدربات، وطلب من كل متدربة الإجابة على جميع الأسئلة، وطبقت الاختبارات المهارية على المتدربات حيث طلب من كل متدربة تنفيذ الاختبار المهاري بأجزائه .

مرحلة التدريب "دراسة البرنامج" :

تم تنفيذ محتوى البرنامج التدريبي (٦) أسابيع .

مرحلة ما بعد التدريب "التطبيق البعدي للاختبارين المعرفي والمهاري" :

بعد الانتهاء من دراسة البرنامج ، طبق الاختبار التحصيلي المعرفي على المتدربات ، وهو نفس الاختبار التحصيلي الذي قدم لهم قبل عملية التدريب ، وبعد انتهاء كل متدربة من الإجابة على الاختبار التحصيلي المعرفي ، طلب من كل متدربة تنفيذ الاختبار المهاري بأجزائه .

وقامت الباحثة بتصحيح الاختبار التحصيلي المعرفي القبلي/ البعدي طبقاً لمفتاح تصحيح الاختبار، وتم تصحيح الاختبار التطبيقي المهاري البعدي تبعاً لمقياس تقدير الأداء المعد لذلك

نتائج البحث

الفرض الأول :

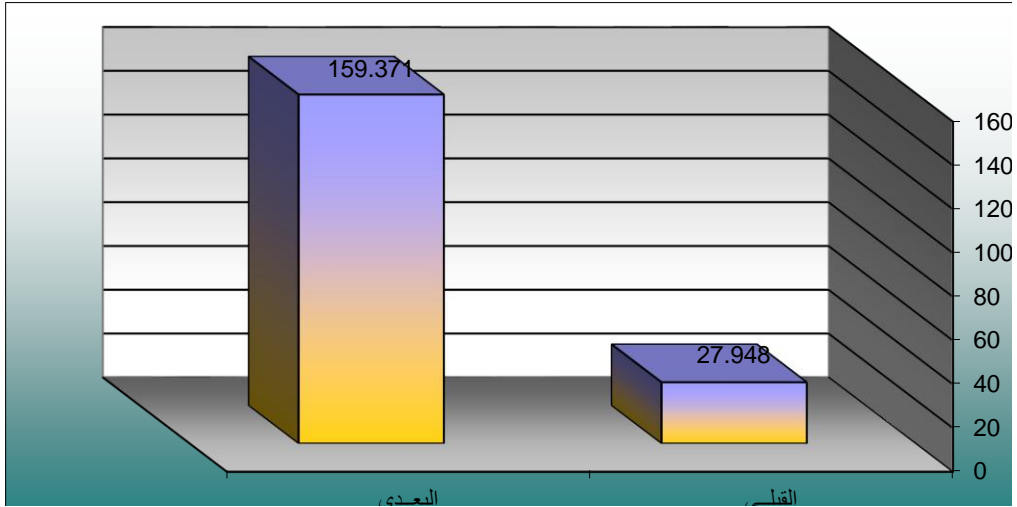
ينص الفرض الأول على ما يلي :

"توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات بالبرنامج قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي".

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

جدول (٣) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات بالبرنامج قبل وبعد التدريب

مستوى الدلالة واتجاهها	قيمة ت	درجات الحرية "د.ح"	عدد أفراد العينة "ن"	الإنحراف المعياري "ع"	المتوسط الحسابي "م"	مجموع "المعرفي - المهاري"
٠.٠١ لصالح البعدي	٤٠.٢٩٩	٢٤	٢٥	٤.٨٤٨	٢٧.٩٤٨	القبلي
				٨.٦٣٦	١٥٩.٣٧١	البعدي



شكل (١) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات بالبرنامج قبل وبعد التدريب

يتضح من الجدول (٣) والشكل (١) أن قيمة "ت" تساوي "٤٠.٢٩٩" وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي "١٥٩.٣٧١"، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي "٢٧.٩٤٨"، مما يشير إلى وجود فروق حقيقية بين التطبيقين لصالح التطبيق البعدي، أي أن البرنامج التدريبي في هذه الدراسة حقق الهدف منه وتعلم بالفعل للأسس التي يتضمنها وذلك بالنسبة للمعارف والمهارات.

ولمعرفة حجم تأثير البرنامج التدريبي تم تطبيق معادلة ايتا : $t =$ قيمة (ت) =
 $df =$ درجات الحرية = ٢٤ ، ٤٠.٢٩٩

$n^2 =$	t^2	٠.٩٨٥
	$t^2 + df$	=

وبحساب حجم التأثير وجد إن $n^2 = ٠.٩٨٥$

$$d = \frac{2\sqrt{n^2}}{\sqrt{1-n^2}} = ١٦.٢٢$$

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

٠.٢ = حجم تأثير صغير

٠.٥ = حجم تأثير متوسط

٠.٨ = حجم تأثير كبير

وهذا يعنى أن حجم تأثير البرنامج التدريبي كبير ، وبذلك يتحقق الفرض الأول .
وتتفق هذه النتيجة مع معظم الدراسات السابقة في أن البرنامج التدريبية لها فعالية على المتدربات وكانت ذات أهمية كبيرة في رفع مستوى وكفاءة وتنمية أداء المتدربات مثل دراسة (حاتم رفاعي : ٢٠٠٢م) ، (Uywn VU: 2003) ، (Anonymous: 2006) .

وتؤكد على ذلك (أمل عبد الرحمن : ٢٠١٠م : ٢٦٢) في أن التدريب نشاط علمي منظم يهدف إلى صقل المهارات وتنمية الكفاءات وتغيير السلوك ، وهو يشمل كل عمل يؤدي إلى تزويد العاملين بالمعلومات الضرورية لضمان إمامهم بدقائق العمل وظروفه ، أو خلق مهارات فنية أو إدارية تحتاج إليها المنشأة ، أو تغيير وجهات النظر أو المعتقدات لدى الأفراد تغييراً من شأنه أن يؤثر بشكل إيجابي على نتائج أعمالهم .

الفرض الثاني :

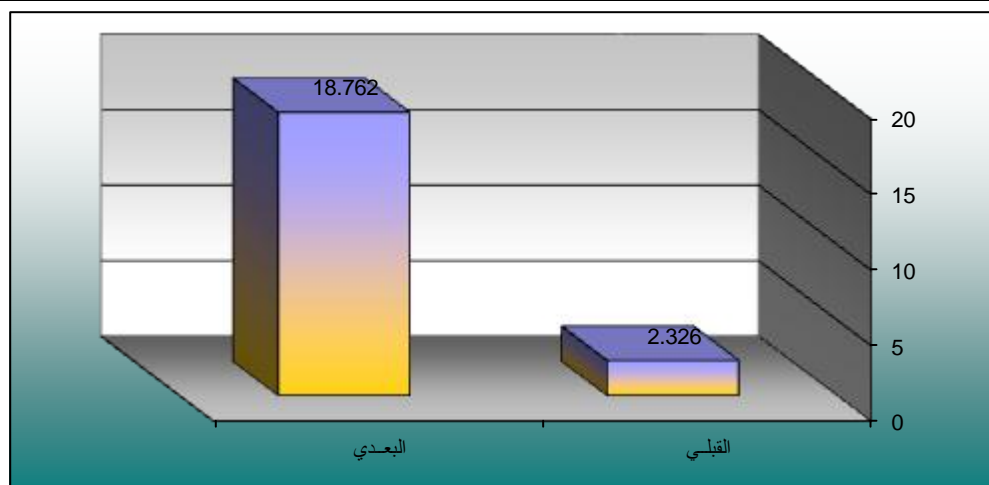
ينص الفرض الثاني على ما يلي :

"توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات في المعارف المكتسبة قبل وبعد التدريب لصالح الاختبار البعدى" .

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

جدول (٤) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في المعارف المكتسبة قبل وبعد التدريب

مستوى الدلالة واتجاهها	قيمة ت	درجات الحرية "د.ح"	عدد أفراد العينة "ن"	الانحراف المعياري "ع"	المتوسط الحسابي "م"	مجموع الاختبار المعرفي
٠.٠١				٠.٢١٤	٢.٣٢٦	القبلي
لصالح البعدي	١٥.١٢٣	٢٤	٢٥	٢.٣٢٠	١٨.٧٦٢	البعدي



شكل (٢) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في المعارف المكتسبة قبل وبعد التدريب

يتضح من الجدول (٤) والشكل (٢) أن قيمة "ت" تساوي "١٥.١٢٣"، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي "١٨.٧٦٢"، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي "٢.٣٢٦"، مما يدل على استفادة المتدربات من التدريب ومن المعارف التي يحتويها البرنامج التدريبي بشكل واضح، وبذلك يتحقق الفرض الثاني.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Raj, C. Augello, M. Dent, A : 2007)، (٢٠٠٨ : Gerjets, P. Hellenthal, Schorr, T) وكلها دراسات أكدت على فاعلية التدريب وكفاءته في رفع مستوى المتدربات بالنسبة للمعلومات المتضمنة بالبرنامج التدريبي.

وتري (إيمان صلاح : ٢٠١١ م : ١٢٦) أن التدريب نشاط هادف يهدف إلى تحويل المعارف النظرية إلى عمل متقن من خلال تطبيق العلم على العمل.

الفرض الثالث :

ينص الفرض الثالث على ما يلي :

"توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات في المهارات المكتسبة قبل وبعد التدريب لصالح الاختبار البعدي".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" والجداول التالية توضح ذلك :

جدول (٥) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في المهارات المكتسبة قبل وبعد التدريب "للسنائر"

مستوى الدلالة واتجاهها	قيمة ت	درجات الحرية "د.ح"	عدد أفراد العينة "ن"	الانحراف المعياري "ع"	المتوسط الحسابي "م"	سنائر
٠.٠١ لصالح البعدي	١٠.٢٢٣	٢٤	٢٥	٠.٢٥٣	٣.٠٢٤	القبلي
				٢.٢٨٨	١٤.١٤٢	البعدي

يتضح من الجدول أن قيمة "ت" تساوي "١٠.٢٢٣" ، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الاختبار البعدي ، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي "١٤.١٤٢" ، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي "٣.٠٢٤" .

جدول (٦) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في المهارات المكتسبة قبل وبعد التدريب "للمعلقة"

مستوى الدلالة واتجاهها	قيمة ت	درجات الحرية "د.ح"	عدد أفراد العينة "ن"	الانحراف المعياري "ع"	المتوسط الحسابي "م"	معلقة
٠.٠١ لصالح البعدي	٨.٧٠٢	٢٤	٢٥	٠.٩١٤	١.٠٣٩	القبلي
				١.٥٠٢	١٠.١٥٨	البعدي

يتضح من الجدول أن قيمة "ت" تساوي "٨.٧٠٢" ، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي "١٠.١٥٨" ، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي "١.٠٣٩" .

جدول (٧) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في المهارات المكتسبة

قبل وبعد التدريب "للحاف السرير"

مستوى الدلالة واتجاهها	قيمة ت	درجات الحرية "د.ح"	عدد أفراد العينة "ن"	الانحراف المعياري "ع"	المتوسط الحسابي "م"	لحاف سرير
٠.٠١ لصالح البعدي	١٥.٥٥٩	٢٤	٢٥	١.١١٠	٢.٥٥٨	القبلي
				٣.٩٤١	١٨.٧٤٩	البعدي

يتضح من الجدول أن قيمة "ت" تساوي "١٥.٥٥٩" ، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الاختبار البعدي ، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي "١٨.٧٤٩" ، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي "٢.٥٥٨" .

جدول (٨) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في المهارات المكتسبة

قبل وبعد التدريب "لعبة المناديل"

مستوى الدلالة واتجاهها	قيمة ت	درجات الحرية "د.ح"	عدد أفراد العينة "ن"	الانحراف المعياري "ع"	المتوسط الحسابي "م"	عبة مناديل
٠.٠١	١٩.٧٨٧	٢٤	٢٥	٠.٧٥٣	٤.٠٢٤	القبلي
لصالح البعدي				٤.٠٣٥	٢٥.٢٢٦	البعدي

يتضح من الجدول أن قيمة "ت" تساوي "١٩.٧٨٧" ، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي "٢٥.٢٢٦" ، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي "٤.٠٢٤" .

جدول (٩) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في المهارات المكتسبة

قبل وبعد التدريب "سلة الألعاب"

مستوى الدلالة واتجاهها	قيمة ت	درجات الحرية "د.ح"	عدد أفراد العينة "ن"	الانحراف المعياري "ع"	المتوسط الحسابي "م"	سلة ألعاب
٠.٠١	٩.٠٠٣	٢٤	٢٥	٠.٧٣٣	٣.٠٣٨	القبلي
لصالح البعدي				٢.٨٤٧	١٢.٢٤٧	البعدي

يتضح من الجدول أن قيمة "ت" تساوي "٩.٠٠٣" ، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي "١٢.٢٤٧" ، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي "٣.٠٣٨" .

جدول (١٠) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في المهارات المكتسبة

قبل وبعد التدريب "لمفارش الطاولات"

مستوى الدلالة واتجاهها	قيمة ت	درجات الحرية "د.ح"	عدد أفراد العينة "ن"	الانحراف المعياري "ع"	المتوسط الحسابي "م"	مفارش طاولات
٠.٠١	١١.١٥٣	٢٤	٢٥	٠.٢١١	١.٠١٤	القبلي
لصالح البعدي				٣.١٥٢	١٣.٥٥٩	البعدي

يتضح من الجدول أن قيمة "ت" تساوي "١١.١٥٣" ، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي "١٣.٥٥٩" ، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي "١٠.٠١٤" .

جدول (١١) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في المهارات المكتسبة قبل وبعد التدريب "لعبة حفظ الأقلام"

علبة لحفظ الأقلام	المتوسط الحسابي "م"	الانحراف المعياري "ع"	عدد أفراد العينة "ن"	درجات الحرية "د.ح"	قيمة ت	مستوى الدلالة واتجاهها
القبلي	٢.٧٨٩	٠.٨٢٣	٢٥	٢٤	٧.١٠٢	٠.٠١ لصالح البعدي
البعدي	١٠.٥٥٩	١.٤٤٦				

يتضح من الجدول أن قيمة "ت" تساوي "٧.١٠٢" ، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي "١٠.٥٥٩" ، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي "٢.٧٨٩" .

جدول (١٢) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في المهارات المكتسبة قبل وبعد التدريب "للخداديات"

خدادات	المتوسط الحسابي "م"	الانحراف المعياري "ع"	عدد أفراد العينة "ن"	درجات الحرية "د.ح"	قيمة ت	مستوى الدلالة واتجاهها
القبلي	٣.٦٦٨	١.٥١٤	٢٥	٢٤	١٥.٥١٦	٠.٠١ لصالح البعدي
البعدي	١٩.٧٥٨	٢.٦٨٩				

يتضح من الجدول أن قيمة "ت" تساوي "١٥.٥١٦" ، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الاختبار البعدي ، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي "١٩.٧٥٨" ، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي "٣.٦٦٨" .

جدول (١٣) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في المهارات المكتسبة قبل وبعد التدريب "لوسائد الأرضية"

وسائد أرضية	المتوسط الحسابي "م"	الانحراف المعياري "ع"	عدد أفراد العينة "ن"	درجات الحرية "د.ح"	قيمة ت	مستوى الدلالة واتجاهها
القبلي	٤.٤٦٨	٠.١٤٠	٢٥	٢٤	١٢.٢٢٩	٠.٠١ لصالح البعدي
البعدي	١٦.٢١١	٢.٥٧٩				

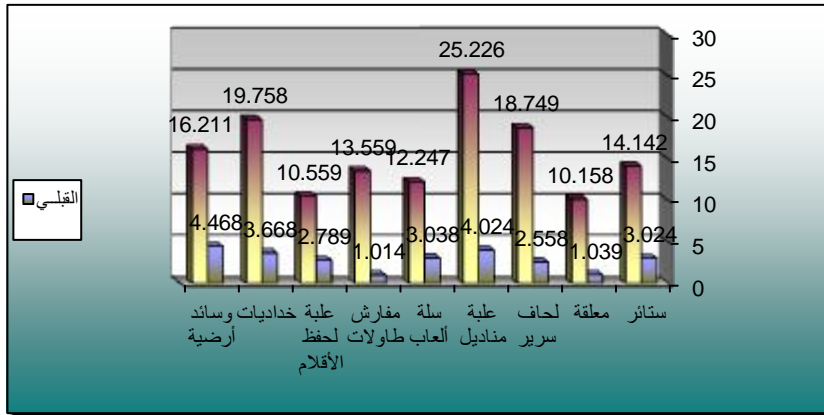
يتضح من الجدول أن قيمة "ت" تساوي "١٢.٢٢٩" ، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الاختبار البعدي ، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي "١٦.٢١١" ، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي "٤.٤٦٨" .

جدول (١٤) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في المهارات المكتسبة ككل قبل وبعد التدريب

الاختبار المهاري ككل	المتوسط الحسابي "م"	الانحراف المعياري "ع"	عدد أفراد العينة "ن"	درجات الحرية "د.ح"	قيمة ت	مستوى الدلالة واتجاهها
القبلي	٢٥.٦٢٢	٣.٠١٠	٢٥	٢٤	٣٤.٢٢٩	٠.٠١ لصالح البعدي
البعدي	١٤٠.٦٠٩	٧.٨٨٤				

يتضح من الجدول أن قيمة "ت" تساوي "٣٤.٢٢٩" ، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي "١٤٠.٦٠٩" ، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي "٢٥.٦٢٢" ، مما يدل على استفادة المتدربات من المهارات المتضمنة في البرنامج التدريبي، وبذلك يتحقق الفرض الثالث .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Jim Phillips: 2002) ، (Uywn VU: 2003) ، (حاتم رفاعي، حازم عبد الفتاح : ٢٠٠٧ م) التي تؤكد على فعالية برامج التدريب في تنمية المهارات. وتؤكد على ذلك (أمل عبد الرحمن : ٢٠١٠ م : ٢٧١) التي ترى أن التدريب وسيلة لتنمية المهارات والخبرات وسلوك الأفراد بما يجعلهم مؤهلين لتحقيق أهدافهم ، فهو استثمار طويل الأجل يكسب الأفراد القدرة على العمل .



شكل (٣) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في المهارات المكتسبة قبل وبعد التدريب

التوصيات :

- الانفتاح على العالم المتقدم وذلك عن طريق عقد لقاءات مع مجموعات من العاملين للإطلاع على الأساليب الحديثة لتدريب وتنمية الموارد البشرية .
- ضرورة استمرار عمليات التدريب في المؤسسات وذلك لمواجهة التغيرات السريعة باعتبارها عنصراً أساسياً من عناصر التنمية البشرية .
- الاستفادة من البرنامج التدريبي في تصميم برامج تدريبية أخرى .

المراجع :

- أكرم رضا : برنامج تدريب المدربين ، دار التوزيع والنشر الإسلامية ، القاهرة ، ٢٠٠٥ م .
- آمال صادق ، فؤاد أبو حطب : علم النفس التربوي ، ط ٤ ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٩٤م
- آمال صادق ، فؤاد أبو حطب : علم النفس التربوي ، مكتبة الأنجلو ، الطبعة السادسة ، ٢٠٠٠م .
- أمل عبد الرحمن السيد : إدارة الموارد البشرية ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، ٢٠١٠م .
- إيمان صلاح على شرف : تصور مقترح لبرنامج تدريبي لتنمية بعض المهارات في تكنولوجيا التعليم لمدربي المعلمين بمرحلة التعليم الأساسي بسلطنة عمان ، مجلة بحوث التربية النوعية ، جامعة المنصورة ، ٢٠١١ م .
- إيمان مرعي : المشروعات الصغيرة والتنمية ، التجارب الدولية مقارنة والحالة المصرية ، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية ، ٢٠٠٥م .
- باري كشواي ؛ ترجمة خالد العامري : "إدارة الموارد البشرية" القاهرة : دار الفاروق للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٢م .
- حاتم أحمد محمود رفاعي : فاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الأساسية للأفراد المجندين بالقوات المسلحة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد المنزلي ، جامعة حلوان ، ١٩٩٩م .
- حاتم أحمد محمود رفاعي : أثر استخدام برنامج تدريبي على اكتساب مهارات التخطيط لعمليات القص في صناعة الملابس ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الاقتصاد المنزلي ، جامعة حلوان ، القاهرة ، ٢٠٠٢م .
- حاتم أحمد محمود رفاعي ، حازم عبد الفتاح عبد المنعم : برنامج تدريبي لتأهيل شباب الخريجين للعمل في صناعة الملابس الجاهزة ، مجلة بحوث التربية النوعية ، جامعة المنصورة ، ٢٠٠٧م .
- شمخي سميح مجيل : تطوير الموارد البشرية بدولة الكويت ، نموذج متكامل لتنمية العمالة الوطنية، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة قناة السويس ، ٢٠٠٣م .
- طارق السويدان : التدريب والتدريس الإبداعي ، دار الكتاب العربي ، بيروت ، لبنان ، ٢٠٠٩م .
- طارق محمد السويدان : التدريب والتدريس الإبداعي ، ٢٠٠٥م .
- عبد الفتاح دياب : إدارة الموارد البشرية - عضو هيئة التدريس بقسم إدارة الاعمال تجارة بني سويف جامعة القاهرة ، ورئيس المجموعة الاستشارية العربية ، القاهرة ، ١٩٩٩م
- علي محمد عبد الوهاب ، عابدة سيد خطاب ، حسين الحموي : إدارة الموارد البشرية ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٢م .
- كامل على متولي عمران : إدارة الموارد البشرية ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٩م .

- مجمع اللغة العربية : المعجم الوجيز ، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية ، ٢٠٠٣ م .
- محمد أيمن عبد اللطيف : إدارة الموارد البشرية في مواقع العمل - الأسس العلمية والممارسات التطبيقية ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٨ م .
- محمد عبد الخالق مدبولي : التنمية المهنية للمعلمين "الاتجاهات المعاصرة - المداخل الاستراتيجية" ، دار الكتاب الجامعي ، العين ، الإمارات العربية المتحدة ، ٢٠٠٢ م .
- محمد عبد الغني حسن هلال : أسس ومبادئ التدريب ، "التدريب وتنمية الموارد البشرية" ، القاهرة ، مركز تطوير الأداء والتنمية ، ٢٠٠١ م .
- نفيسة محمد باشري : إدارة الموارد البشرية ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٧ م .
- هشام الطالب : دليل التدريب القيادي ، الدار العربية للعلوم ، ٢٠٠٦ م .
- Akuratiyagamage & Vathsala: "The Training Programs Effect on the Management Development Requirements in Apparel Factories in Sri Lanka" Sri Lanka, 2005.
- Alex Blyth: "Training and Qualifying Program for Workers in Nike Company in Europe" Netherlands, 2004
- Anonymous: "The Effect of Program Organize for Sales Managers Training on Sale Value in Levi Strauss Company" UK, 2006.
- Bass Randall & Chanbless Jin: "Job Corps Staff Assessment of Required Staff Development Training" PHD, The University of Mississippi, 1997.
- Gerject, P. Hellenthal- Schorr, T. : "Competent Information Search in the World Wide Web: Development and Evaluation of a Web Training for Pupils", Knowledge Media Research Center, Research Unit Knowledge Acquisition with Hypermedia, Konrad, Saarland University, Germany, 2008.
- Jim Phillips: "Training System in Ramtex Company" U.S.A, 2002.
- Martineau Jennifer Wells: "A Contextual Examination of the Effectiveness of a Supervisory Skills Training Program (Job Involement)" PHD. The Pennsylvania State University, 1995.
- Michael Armstrong: "Management Techniques", Jarir Bookstore, 2004.
- Raj, C. Augello, M. Dent, A: "Harnessing the World Wide Web in Eye Emergency Education and Training", Journal of Emergency Primary Health Care, 2007.
- Ross Lawrence Peckford: "Leadership Training in Human Resources Development" Canada, 2000.
- Trevor Morrow: "Training and Development in the Northern Ireland Clothing Industry" UK, 2001.
- Uywn VU: "Textile Firms Co-operate to Weave Training" Canada, 2003.
- Yen- Pablo Bo HSU & Brian Kleiner: "How do Textile Companies Keep Quality High? U.S.A. 2000.