

إعداد برنامج تدريبي لشباب الخريجين والطلاب فى مجال إعادة تدوير العبوات الزجاجية Preparing a training program for young graduates and students in the field of recycling glass containers

م.د/ سارة عمرو محمد مختار إبراهيم

مدرس بقسم الزجاج- كلية الفنون التطبيقية - جامعة حلوان - مصر

Dr. Sara Amr Mohamed Mokhtar Ibrahim

Dr., Department of Glass, Faculty of Applied Arts, Helwan University

Sara86design@gmail.com

الملخص

جاء القرن الحادي والعشرون، وحمل معه الكثير من التحديات، أهمها هو إيجاد الأساليب والطرق التي تمكن الأفراد من العيش والعمل بشكل مستدام، ويعد التدريب على الإستفادة من المخلفات البيئية أحد الأدوات الرئيسية في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية في كافة المجالات، حيث يسهم بشكل فعال في إعداد الكوادر البشرية عن طريق تزويدهم بالمعارف والمعلومات المتنوعة والتي تعمل على تحسين وتطوير مهاراتهم وتغيير سلوكهم، بالإضافة إلى تشكيل اتجاهاتهم بشكل إيجابي بناء ومفيد يساعد على تحسين معدلات الأداء، ورفع الكفاءة الإنتاجية، وذلك إذا ما تحققت أهدافه وصارت خطواته على أسس علمية في التخطيط والتنفيذ لذا أصبح التدريب يمتلك موقعاً محورياً على صعيد جميع المؤسسات في كافة الدول على اختلاف فلسفاتها.

يتناول البحث دراسة آليات إعداد برنامج لتدريب الشباب وخريجي الجامعات وتوجيههم إلى كيفية الإستفادة من المخلفات الزجاجية فى خلق مجالات عمل جديدة لهم حيث يواجه خريجو الجامعات فى كافة المجالات مشكلة الاندماج فى سوق العمل والتكيف مع متطلبات الوظائف، وتعد البرامج التدريبية إحدى الآليات التي تساهم وتزيد من فرص الشباب فى الحصول على عمل، فنجد أن اتجاه تفعيل البرامج التدريبية للطلبة، شباب الخريجين والذين يرغبون فى تغيير تخصصهم او وظائفهم من أهم اتجاهات تنمية القدرات والمهارات للشباب والتي بدورها تساهم فى تحقيق نفعاً إقتصادياً وفتح سوق عمل جديد للشباب وإستثمار طاقاتهم وحثهم على إنشاء وحدات إنتاجية خاصة بهم مما يساهم فى القضاء على مشكلة البطالة ، كذلك يعد القاء الضوء على ثقافة إعادة تدوير المخلفات من النقاط الهامة التي تساهم فى زيادة التوعية بثقافة الحفاظ على البيئة بالإضافة إلى ان هذا الإتجاه يعد إتجاهاً حديثاً يمكن الإستثمار فيه وتفعيله ليصبح مجالاً للعمل وتحسين المستوى الإقتصادى للشباب.

الكلمات المفتاحية

تدريب ، سوق العمل ، البطالة ، إعادة التدوير

Abstract

The twenty-first century came, and it brought with it many challenges, the most important of which is finding methods and methods that enable individuals to live and work sustainably, Training is one of the main tools in achieving sustainable development of human resources in all fields, as it contributes effectively to preparing human cadres by providing them with various knowledge and information that works to improve and develop their skills and change their behavior, in addition to shaping their attitudes in a positive, constructive and

beneficial way that helps improve rates Performance, and raising production efficiency, if its goals are achieved and its steps are based on scientific bases in planning and implementation. Therefore, training has a pivotal position at the level of all institutions in all countries, regardless of their philosophies.

The research deals with the study of the mechanisms of preparing a program to train youth people and university graduates and direct them to how to benefit from glass waste in creating new fields of work for them, As university graduates in all fields face the problem of integration into the labor market and adaptation to job requirements, The training programs are one of the mechanisms that contribute to and increase the chances of youth to find work. We find that activating training programs for students, young graduates and those who wish to change their specialization or jobs is one of the most important directions for developing the capabilities and skills of young people, which in turn contribute to achieving economic benefit and opening a market new work for young people, investing their energies, and urging them to establish their own production units, which contributes to eliminating the problem of unemployment. Also, shedding light on the culture of waste recycling is one of the important points that contribute to raising awareness of the culture of preserving the environment, in addition to that this trend is a recent trend that can invest in it and activating it to become a field for work and improving the economic level of youth. Hence the research problem.

Keywords :

Training, Labor Market, Unemployment, Recycling.

مقدمة البحث

تعانى مصر وكثير من الدول النامية من مشكلة البطالة بسبب ما يواجهه الشباب من وجود فجوة من إحتياجات قطاعات العمل لتخصصات معينة وما توفره المؤسسات التعليمية من أيدي عاملة (خريجين) تتوافق مع هذه التخصصات، مما يتطلب أن يلعب التدريب دورا هاما في سد هذه الفجوة عن طريق إعادة تنمية القدرة المهارية لدى شباب الخريجين أو إكسابهم مهارات ومعلومات جديدة تساعدهم في إيجاد وشغل وظائف جديدة .

إن التدريب عملية إنسانية تمكن الفرد من مواجهة التطور المستمر الذى يتعرض له فى سوق العمل فهو منظومة من التعليم المخطط الذى يساعد المتدربين فى الحصول على المعلومات والمهارات التى يحتاجون إليها ليطبقوها فى عملهم ، لذلك كان من الضرورى التطرق إلى دراسة الأسس والقواعد التى يتم من خلالها تصميم البرنامج التدريبي خاصة بإعادة التدوير العبوات الزجاجية ليساعد شباب الخريجين ،الطلاب وغيرهم ممن يحتاجون الى تغيير وظائفهم على خلق مجال جديد من العمل الحر والذى يتمثل فى الإستفادة من إتجاه إعادة التدوير الذى تتجه له حاليا الكثير من الدول نظرا لما له من أهمية فى الحفاظ على البيئة وحمايتها

مشكلة البحث:

- ندرة الدراسات المتخصصة فى مجال التخطيط لبرامج تدريب الشباب وتنمية القدرة المهارية لديهم فى مجال إعادة تدوير العبوات الزجاجية والاستفادة منها فى فتح مجالات للعمل الحر مما يساهم فى حل مشكلتي البطالة والحفاظ على البيئة .

هدف البحث

- تصميم برنامج تدريبي مبنى على أسس علمية لإعداد وتدريب الجهات المعنية لإكسابهم المهارات الأساسية التي يتطلبها سوق العمل في مجال إعادة تدوير الزجاج
- طرح تخصصات جديدة في سوق العمل مما يسهم في زيادة فرص الشباب للالتحاق بعمل مهني حر مما يسهم في حل مشكلة البطالة .

أهمية البحث

- توفير الدراسات والبحوث التي تناولت مجموعة من الأساليب الفكرية والعملية لتنفيذ برنامج تدريبي لشباب الخريجين والراغبين في تغيير وظائفهم وكيفية تفعيله لحل مشكلة التحاقهم بسوق العمل من خلال فتح مجالات عمل جديدة تساهم في التقليل من نسبة البطالة .
- إلقاء الضوء على مجالات العمل في إعادة تدوير العبوات الزجاجية والتي تسهم في التقليل من مشكلتي البطالة والتلوث البيئي.

الإطار النظري للبحث**اولاً: المصطلحات والمفاهيم****التدريب**

عملية تعليمية تتضمن إكتساب مهارات، مفاهيم ، قواعد وعادات لزيادة أداء العاملين بالمنظمة.

البرنامج التحويلي

تحويل فئة مؤهلة مسبقاً لوظائف لا يوجد عليها طلب في المؤسسة أو سوق العمل الحالي لتصبح قادرة على ممارسة مهنة أخرى تتطلبها المؤسسة أو سوق العمل.

القدرة المهنية

تمكن الفرد من القيام بالأعمال التي تسند إليه وإكتسابه لمجموعة من المعلومات والقيم والمهارات اللازمة في هذا المجال.

البطالة

هو ذلك الفرد الذي يكون فوق سن (٦٥-١٨) بلا عمل وهو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده .

إعادة التدوير

هي إعادة تصنيع بعض المخلفات، لتقليل تأثيرها وتراكمها على البيئة، والاستفادة منها مجدداً، وتتم عن طريق تصنيف وفصل المخلفات القابلة للتدوير، ثم إعادة تصنيع كل مادة على حدة، وهي تختلف عن إعادة الاستخدام والتي تكون قاصرة على استخدام نفس المستهلك دون التغيير فيه مثل إعادة استخدام زجاجات المياه الغازية، بينما إعادة التدوير هي "عملية تحويل المخلفات إلى مادة قابلة لإعادة التصنيع وعمل منتجات جديدة.

ثانياً: إعادة التدوير لمواكبة سوق العمل

ويقصد في هذا البحث أنها عملية إعاد صياغة ومعالجات للمخلفات البيئية بشكل فني وليس صناعي، لتحويلها إلى أعمال مفيدة بإضفاء الجانب الجمالي والفني لها ، وذلك لرفع قيمتها وتحويلها من مخلفات عديمة الفائدة إلى منتج جمالي ونفعي.

أهمية إعادة التدوير من الجانب الفني

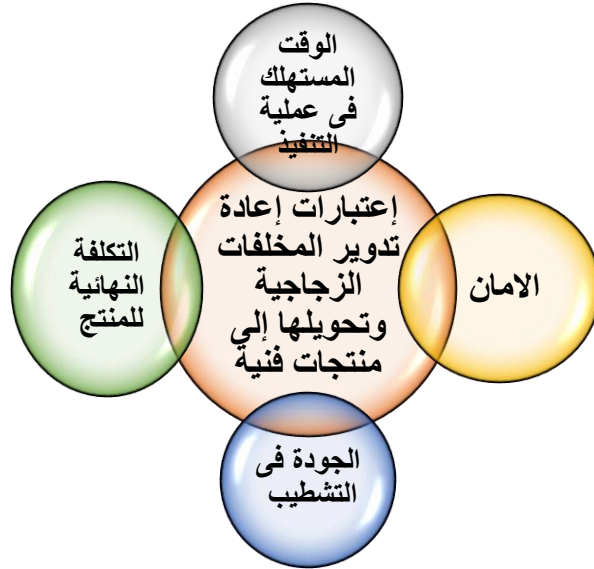
- تُوفر لدارسى الفن فرص عمل وربح مادي بتكلفه زهيدة.
- تُنمي الإتجاه الابتكارى من خلال البحث فى إيجاد معالجات فنية للمخلفات.
- إظهار أهمية المجال الفنى ودوره الفعال للبيئة والمجتمع.

أنواع إعادة التدوير

- إعادة تدوير المنتج: تعتبر حلاً ضرورياً وبديلاً للإنتاج الجديد، سواء كان الإنتاج الكامل أو أجزاء منه، كالاتي:-
- أ -إعادة تدوير المنتج مع المحافظة على شكله وقيمه بعد تطويره فيستخدم لنفس الوظائف والمهام أو غيرها.
 - ب -إعادة تدوير المنتج بعد تفكيكه وإدخال مكوناته في عمليات أخرى ويعد هذا النوع أقل قيمة من النوع السابق.
- إعادة تدوير المواد: وتعتمد على الاستفادة من المواد الداخلة في صناعة أي منتج (إعادة التصنيع) وهي كالاتي:
- أ -إعادة تدوير المواد من خلال إعادة تصنيعها واستخدامها كمواد تشغيل.
 - ب -إعادة تدوير المواد من خلال معالجتها كيميائياً أو حرارياً لتصنيع مواد خام جديدة.

إعتبارات إعادة تدوير المخلفات الزجاجية وتحويلها إلى منتجات فنية

- الوقت الذي يتم فيه العمل الفني يجب أن يكون متناسب مع قيمة الناتج النهائي، حتى لا يصبح سعر المنتج مُهدر أمام وقت التنفيذ.
- المحافظة على جودة الناتج النهائي لان المخلفات البيئية قد تحتوى على أجزاء تالفة أو مستهلكه، لذلك فإنه يجب أولاً معالجتها، حتى لا تؤدي إلى تلف العمل الفني بعد ذلك، والابتعاد عن الخامات الضعيفة أو المتهاكلة.
- مراعاة التكلفة العامة للمنتج، حتى لا يتسبب ارتفاع تكلفة المعالجة الفنية إلى ارتفاع سعر العمل الفني أكثر من اللازم مما يؤثر بالسلب على عملية البيع.
- التأكد من تحقيق الأمان فى المخلفات البيئية، فبعض المخلفات قد يوجد بها ما قد يشكل خطراً على مستخدميها، لذلك يجب ألا تحتوي هذه المخلفات على أسطح حادة قد تسبب إصابات لمن يعمل عليها أو لمن يشتريها، وأن تكون آمنة على البيئة ولا تحتوي على مواد تفاعلية خطيرة أو سامة.



شكل (١) يوضح إعتبرات إعادة تدوير المخلفات الزجاجية وتحويلها لمنتجات فنية .

ثالثا : البرنامج التدريبي

يعتبر البرنامج التدريبي نظام متكامل يتكون من أربع أجزاء أساسية تتفاعل معا (مدخلات - عمليات - مخرجات - تغذية مرتدة) (وهي تدخل في إطار تخطيط وتصميم البرامج التدريبية من أجل وضع العملية التدريبية موضع التنفيذ وتطبيقها، وفقاً لمنحى النظم فإن العملية التدريبية تعد نظاماً متكاملاً ما بين العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة في نشاط التدريب

منظومة التدريب

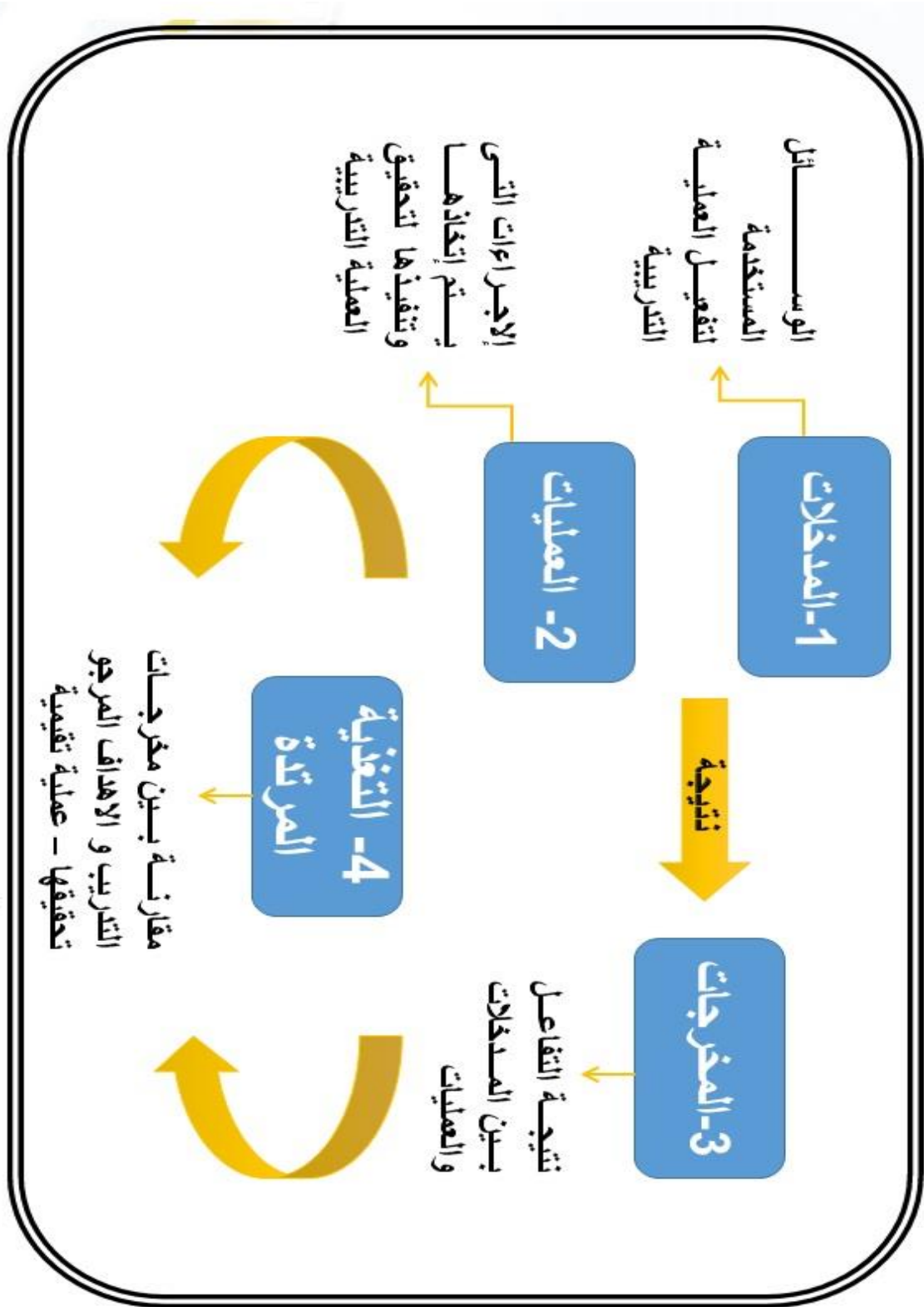
تعتبر منظومة التدريب هي النواة الأساسية التي يبني عليها البرنامج التدريبي فهي تتكون من أربع عناصر أساسية تتفاعل معا وهي كالتالي :

المدخلات: وهي تمثل الوسائل التي يتم إستخدامها في تفعيل العملية التدريبية وهي تشمل مدخلات بشرية - مدخلات تقنية - مدخلات معلوماتية -مدخلات مالية .

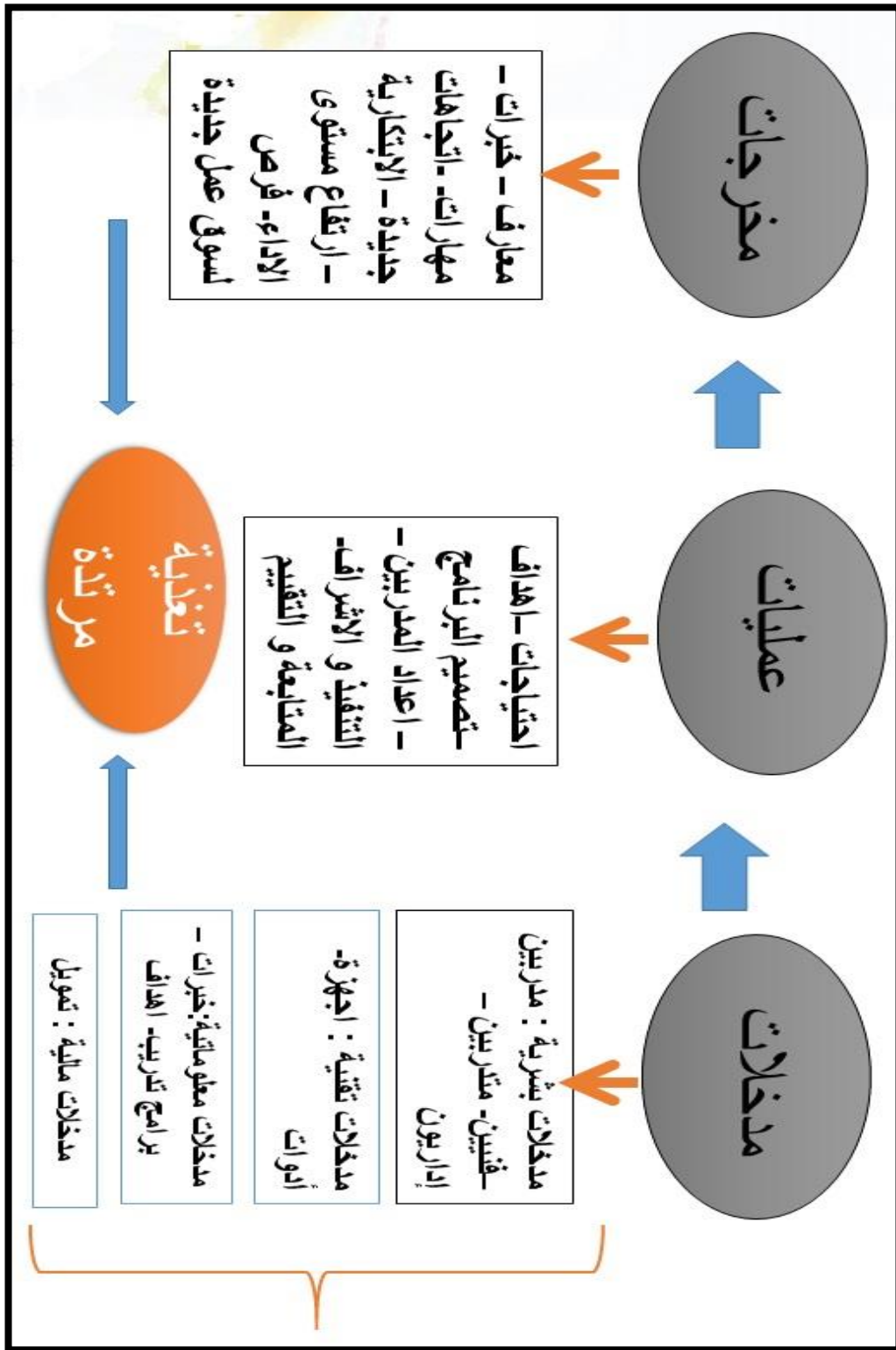
عمليات : هي مجموعة الإجراءات التي يتم إتخاذها وتفيذها لتنفيذ العملية التدريبية وهي تشمل الإحتياجات - الاهداف - التنفيذ والإشراف -المتابعة والتقييم - تصميم البرنامج .

المخرجات : هي الناتج من تفاعل المدخلات والعمليات وهي تشمل المعارف-الخبرات - مهارات- إتجاهات جديدة - الإبتكارية- إرتفاع مستوى الأداء - فتح فرص لسوق عمل جديدة .

التغذية المرتدة : هي عملية تقييمية لأداء البرنامج التدريبي من خلال المقارنة بين الأهداف المرجو تحقيقها ومخرجات ونتائج البرنامج



شكل (٢) التفاعل بين أجزاء منظومة التدريب



شكل (٣) عناصر كل جزء من أجزاء منظومة التدريب

أنواع برامج التدريبية

التدريب طويل المدى

يمتد إلى سنة أو أكثر ويفيد في إعطاء المتدرب المعلومات الوافية مما يجعل الاستفادة أكبر لتوفر الوقت الكافي للمدرب والمتدرب في التفصيل في موضوع الدورة ويعاب عليه التكاليف الناجمة عنه.

التدريب قصير المدى

يتراوح بين أسبوع إلى ستة أسابيع، وفي إطار هذا النمط التدريبي يتم عقد الدورات بصورة مكثفة أو مركزة ويقدم معلومات عامة دون التفصيل الدقيق نتيجة ضيق المدة .

التدريب المهني التخصصي

يهدف إلى إكساب الأفراد مهارة ومعرفة الأداء في مهنة معينة أو مجال داخل مهنة يتخصص الفرد المتدرب بأدائها، ويشمل الأفراد المعينين حديثا أو القدامى الذين يتطلب أداؤهم إكتساب مهارات أو معارف جديدة أو إعادة تدريبهم في مجالات مهنية لتحديث معلوماتهم.

تدريب تحويلي

عملية إكساب مهارات ومعارف وسلوكيات للعمال سواء كانوا على رأس عملهم أو متعطلين عنه ، وذلك لتأهيلهم للانتقال والتحول من عمل يتقنون مهامه إلى عمل جديد إما في المجال نفسه وهنا يصبح التحول تحويل عمل، أو في مجال مهني آخر وهنا يصبح التحول تحويل مهني.

تدريب خارجي

يتجه الفرد نحو منظمات أو مراكز تدريبية متخصصة وغالبا تضم هذه المراكز عناصر متخصصة بالتدريب وتكون برامجها التدريبية منظمة ودقيقة وذات فائدة واضحة.

تدريبي داخلي

يتم في نفس موقع العمل، ويتم أثناء أداء العمل المعين أو من خلال مراكز التدريب الخاصة بالمنظمة، ويتم عادة تحت إشراف شخص مسئول في المنظمة ليقوم بتوجيه وتدريب العاملين الجدد أو القدامى وفق الإحتياجات التدريبية المطلوب معرفتها وتطوير مهاراتهم من خلالها.



شكل (٤) انواع البرامج التدريبية

أهمية التدريب

- أن التدريب محور أساسي في تطوير وتنمية الفرد والمجتمع، وتحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي.
- ضرورة لبناء قوة بشرية منتجة.
- مواكبة تطور مجالات العمل، وملاحقة للمتغيرات السريعة في عالم اليوم وحاجات المجتمع.
- يبعث الثقة في النفس الإنسانية عند شعورها بكفاءتها.
- تقوية دوافع العاملين نتيجة لتنمية خلفياتهم وخبراتهم.
- تدريب الأشخاص على التأقلم مع التغيرات الوظيفية.

المحور الثاني: الجانب الإجرائي

تفعيل منظومة التدريب من خلال تصميم برنامج تدريبي لإعادة تدوير العبوات الزجاجية

لتصميم البرنامج التدريبي خطوات يجب الا يحدد عنها مصممو البرامج التدريبية فهي مجموعة من النقاط الأساسية التي تحدد منظومة عمل تصميم البرنامج والتي من خلالها يتم الوصول إلى تحقيق الأهداف والمخرجات المرجوة من البرنامج وتتمثل خطوات تصميم البرنامج فيما يلي :



شكل(٥) عناصر تصميم البرنامج التدريبي

أولاً : الإعتبارات التي يجب أن تتوافر عند تصميم برنامج تدريبي

يوجد مجموعة من الإعتبارات التي يجب أن توضع في الحسبان عند التفكير في تصميم برنامج لإعادة تدوير العبوات الزجاجية وهي :

1. توفير وسائل التدريب المناسبة والمتنوعة لتنفيذ البرنامج التدريبي .
2. أن يحدد في البرنامج فترة زمنية تتيح التواصل بين المتدربين بعضهم البعض وكذلك بين المدرب والمتدربين .
3. أن تكون المادة العلمية متنسقة مع أهداف البرنامج وكذلك يجب ربطها بسوق العمل .
4. أن تكون المادة العلمية سهلة ومثيرة لإهتمام المتدربين.
5. مراعاة خلق بيئة مشجعة بين المتدربين.
6. مراعاة تنفيذ التطبيقات العملية بعد الدراسة النظرية مباشرة.
7. يجب أن يتميز البرنامج بالمرونة وليس الجمود نظرا لإحتمال حدوث أى شئ طارئ يضطر مسئولى البرنامج بعمل إضافة أو حذف او ترحيل داخل البرنامج.
8. توافر عوامل الأمن والسلامة أثناء البرنامج .

ثانياً: تحديد موضوع البرنامج التدريبي

وهو موضوع البحث وهو مخصص لتدريب شباب الخريجين في مجال إعادة تدوير العبوات الزجاجية و كيفية توظيفها و الإستفادة منها في إنتاج منتجات فنية زجاجية مبتكرة .

ثالثاً: تحديد الأهداف التدريبية

أهداف معرفية :

- التعرف على أهمية وفوائد إعادة التدوير.
- التعرف على الأنواع المختلفة للمخلفات الزجاجية التي يمكن الإستفادة منها وتوظيفها لإنتاج أعمال فنية مبتكرة.
- التعرف على الأدوات المستخدمة والإمكانات الوظيفية والجمالية لكل تقنية من تقنيات إعادة التدوير.

أهداف مهارية :

يستطيع المتدرب بعد الإنتهاء من التدريب أن:

- يجيد إستحداث أفكار جديدة ومبتكرة في مجال إعادة التدوير.
- يحسن إختيار التقنية المناسبة لإعادة التدوير.
- يجيد إستخدام الأدوات المختلفة المستخدمة في إعادة التدوير.

رابعاً : تحديد ساعات التدريب المطلوبة (وضع خريطة زمنية للبرنامج)

تم تحديد الفترة الزمنية لتنفيذ البرنامج ليشمل ٨ أسابيع بواقع يومان في الأسبوع لمدة ٣ ساعات لليوم الواحد.

خامساً: تحديد مضمون ومحتوى البرنامج

تم تنظيم محتوى البرنامج بما يحقق الفهم الجيد حيث إشتمل على الجانب النظرى من خلال التعريفات والشرح للخامات والأدوات والجانب التطبيقي ، ويظهر ذلك من خلال إستمارة محتوى البرنامج كما هو موضح في جدول رقم (١).

م	محتوى البرنامج	الأسبوع ١		الأسبوع ٢		الأسبوع ٣		الأسبوع ٤		الأسبوع ٥		الأسبوع ٦		الأسبوع ٧		الأسبوع ٨	
		١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦
١	محاضرة تعريفية بإعادة تدوير العبوات -الأدوات المستخدمة																

																			التعرف على المنتجات التي يمكن تنفيذها وأشكال العبوات المختلفة التعرف على إعتبرات الأمن و السلامة	٢
																			إعادة التدوير من خلال تغيير الهيكل البناني للعبوة بالقطع	٣
																			إعادة التدوير من خلال تغيير الهيكل البناني للعبوة بالقطع	٤
																			طرق التشطيب	٥
																			إخراج منتج نهائي	٦
																			إعادة التدوير من خلال استخدام الأفران الحرارية و القوالب	٧
																			إعادة التدوير من خلال معالجة مظهر السطح بالتقنيات المختلفة	٨
																			إعادة التدوير من خلال معالجة مظهر السطح بالتقنيات المختلفة(دمج خامات)	٩
																			إعادة التدوير من خلال معالجة مظهر الأسطح بالحرارة	١٠

																		١١	إستلام مشروع وتقييمه	
																			١٢	دراسة جدوى تكاليف مشروع لإعادة تدوير العبوات وشرح بدائل شراء الأدوات باهظة الثمن

جدول (١) محتوى البرنامج التدريبي

محتوى البرنامج

1- محاضرة تعريفية بإعادة تدوير العبوات والادوات المستخدمة.

يتم فيها التعرف على أهمية إعادة التدوير ومخاطر المخلفات على البيئة والأدوات المستخدمة .



شكل (٦) منشار قطع العبوة الزجاجية

2- التعرف على المنتجات التي يمكن تنفيذها واشكل العبوات المختلفة والتعرف على إعتبرات الأمن و السلامة.

وذلك من خلال عرض صور لمنتجات معاد تدويرها.

3- إعادة التدوير من خلال تغيير الهيكل البنائي للعبوة بالقطع.



شكل (٧) بعض منتجات إعادة التدوير من خلال تغيير الهيكل البنائي بالقطع

- 4- طرق التشطيب.
- 5- تنفيذ منتج وتشطيبه (مرحلة تقييم للجزء الاول من محتوى التدريب).
- 6- إعادة التدوير من خلال استخدام الأفران الحرارية و القوالب.



شكل (٨) إعادة التدوير باستخدام الأفران الحرارية

- 7- إعادة التدوير من خلال معالجة مظهر السطح بالتقنيات المختلفة.



شكل (٩) معالجة أسطح العبوات

- 8- إعادة التدوير من خلال معالجة مظهر الأسطح بالحرارة.
- 9- تنفيذ منتج وتشطيبه (مرحلة تقييم للجزء الاول من محتوى التدريب).
- 10-دراسة جدوى تكاليف مشروع لإعادة تدوير العبوات وشرح بدائل شراء الأدوات باهظة الثمن.

سادسا : إختيار الأسلوب التدريبي وطرق التدريب

- الشرح النظرى من خلال وسائل العرض (الداتا شو) .
- التطبيق العملى .

سابعا : إختيار المدربين

للمدرب دور كبير وأثر فعال فى نجاح البرنامج التدريبي وزيادة فعالية التدريب فنجاح البرنامج التدريبي أو فشله يتوقف بدرجة كبيرة على المدرب ، فالمدرب هو أهم عنصر من عناصر نظم التدريب بعد المتدربين فهو يقوم بوضع معدل سرعة العملية التدريبية ويقوم بالإرشاد والمساعدة للمتدربين ويوفر الخبرة فى مادة التدريب، كما أنه يلعب دور هام فى تقييم نظم التدريب فى أثناء مرحلة تحقيق صلاحية تصميم النظام، وعلى ذلك فإن جودة نظام التدريب ككل تعتمد إلى حد كبير على كفاءة المدرب.

كفايات وشروط وصفا إختيار المدرب

- لديه المعرفة الكاملة بالمادة العلمية .
- أن يكون قادرا على نقل وتوصيل المعمومات والخبرات للمتدربين وإبراز ردود أفعالهم وأرائهم تجاه المحتوى العلمى المقدم لهم.
- الإلمام الكامل بوسائل التدريب الحديثة والقدرة على إستخدام الوسائل المساعدة فى التدريب.
- أن يكون قادر على التطوير والتجديد فى المحتوى العلمى الخاص بالتدريب .
- القدرة على تشجيع المتدربين على التفاعل أثناء التدريب .

ثامنا : إختيار طرق تقييم مناسبة

- تتم عملية التقييم لتحديد مدى نجاح البرنامج التدريبي ومعرفة نقاط القوى والضعف للبرنامج وتتم من خلال :
- إستمارة تقييم للمدرب.
 - إستمارة تقييم للبرنامج .
 - إستمارة تقييم لمحتوى البرنامج التدريبي .
 - إستلام مشروع تطبيقي من المتدربين وتقييمه .

نموذج إستمارة تقييم للمدربين والبرنامج

مجال التقييم	البند	الرأي			
		موافق جداً	موافق	لا رأي	معارض جداً
المدرّب	التزم المدرّب بالحضور في مواعيده المحددة				
	عرض المدرّب المادة التدريبية وقدمها بصورة جيدة				
	انعكست خبرة المدرّب على أدائه				
	استخدم المدرّب أساليب تدريبية متنوعة بمهارة				
	سيطر المدرّب جيداً على سير العملية التدريبية				
	يتقبل المدرّب الاقتراحات والنقد				
المحتوى التدريبي	كانت المادة التدريبية واضحة ومفهومة				
	غطت المادة التدريبية موضوعات الدورة				
	محتويات الدورة منظمة ومرتبطة وغير متكررة				
المتدربين	سادت المشاركة الجماعية والتفاعل أجواء التدريب				
	كان مستوى المتدربين العلمي والوظيفي متقارب				
المناخ التدريبي	كانت قاعة التدريب مناسبة				
	كانت التسهيلات المقدمة حسب المستوى المطلوب				
	كانت الأجهزة والمعدات اللازمة للدورة متوفرة وملائمة				
التقييم العام	حققت الدورة توقعاتي منها				
	سألتحق بدورات في نفس المجال في المستقبل				
	بشكل عام، يمكن القول أن الدورة كانت ناجحة				

جدول (٢) إستمارة تقييم المدرّب و البرنامج

نتائج البحث

تم التوصل إلى :

1. برنامج تدريبي مبنى على أسس علمية لإعداد وتدريب شباب الخريجين في مجال إعادة التدوير .
2. أهمية هذا البرنامج التدريبي في تنمية الفكر الأبداعي لدعم فكرة إعادة التدوير .
3. التعرف على مجال جديد يساهم في زيادة فرص العمل الحر للشباب .
4. توفير مجال عمل حر برأس مال منخفض .
5. أهمية تنمية الجانب الابتكاري للاستفادة من السمات والعلاقات التشكيلية في العبوات الزجاجية المختلفة .
6. الرؤية الفنية للمخلفات ساهمت في إبتكار معالجات تشكيلية لها .
7. مجموعة من الإعتبرات التي يجب مراعاتها في اعداد البرنامج التدريبي لتحقيق الهدف المرجو منه.
8. إبراز دور البرامج التدريبية في تنمية الموارد البشرية .
9. خدمة البيئة والمجتمع من خلال الدمج بين الجوانب العلمية والفنية والتطبيقية .

التوصيات

1. الاستفادة من البرنامج التدريبي في إعداد برنامج تدريبي مماثل لتنمية أصحاب المشروعات الصغيرة .
2. الإهتمام بعمل برامج تدريبية تساهم في تنمية التفكير الإبداعي لدعم فكرة إعادة التدوير في المجالات المختلفة .
3. التأكيد على دور الجامعات و الكليات في تنمية المجتمع .
4. الإهتمام بالمخلفات البيئية من خلال منظور خدمة البيئة.
5. زيادة البحث والتجريب في توظيف المخلفات البيئية، حيث أنها مصادر غنية للتشكيل الفني والإستلهام عند الفنان.

المراجع

1. تريسي، وليم (١٩٩١ م .)تصميم نظم التدريب والتطوير، ترجمة :سعد أحمد الجبالي، الإدارة العامة للبحوث، الرياض،معهد الإدارة العامة.
- Trisi Wlim,1991mi(tasmim nuzam altadrib waltatwir, tarjamatu:saed ahmad aljabali,alidarat aleamat libuhuthi,alriyadu maehad alidarat aleamata.
2. عبد النبي، ولاء عبد النبي عبد الفتاح محمد "حلول مقترحة لحل مشكلة البطالة في مصر(ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة) - كلية التربية النوعية -جامعة المنيا -الاعمال الكاملة للمؤتمر الثاني عشر بعنوان التدريب من أجل التشغيل والتنمية -ديسمبر ٢٠١٨.
- Eabd alnubaa, wala' eabd alnuba eabd alfataah muhamad "hulul muqtarihat lihali mushkilat albitalat faa masr(riadat al'aemal walmashrueat alsaghirati) - kuliyyat altarbiat alnaweiat -jamieat alminya -alaeimal alkamilat lilmutamar
3. عواد، أمل عواد عبد الخالق محمود": استخدام منظومة إعادة التدوير في ابتكار تصميمات داخلية جديدة صديقة للبيئة"، المؤتمر الدولي الثاني والعشرين (حماية البيئة ضرورة من ضروريات الحياة)، مؤسسة العلميين الدوليين، الإسكندرية، مايو ٢٠٢٠.
- eawad,amal eawad eabd alkhalig mahmud: "aistikhdam manzumat 'ieadat altadwir fi aibtikar tasmimat dakhiliat jadidat sadiqat lilbiyati", almutamirualduwaliu althaani waleishrin)himayat albiyat daruratan min daruriaat
4. محمود ، مروة محمود سليمان محمد"إعادة تدوير المخلفات البيئية برؤية تصويرية لمواكبه سوق العمل"مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية ، المجلد السابع ، العدد الثالث والثلاثون- مايو ٢٠٢٠.
- mahmud , marwat mahmud sulayman muhamad""ieadat tadwir almukhalafat albiyyat biruyat taswiriyaat limawakibih suq aleimlu"majalat aleimarat walfunun waleulum al'iinsaniat , almujaalad alsaabie , aleadad althaalith walthalathun- mayu 2020.
5. مديحة، بخوش مديحة " دور التدريب التحويلي في إدماج خريجي الجامعات في سوق العمل"-بحث منشور - مجلة الاقتصاد الصناعي -العدد ١٤ - مارس ٢٠١٨.
- madihat, bikhawsh madiha " dawr altadrib altahwili fi 'iidmaj khiriyyi aljamieat fi suq aleimla"- bhath manshur - majalat alaiqtisad alsanaeaa -aleadad 14 - maris 2018.
6. نورة، بنت محمد بو عبدالعزيز، نورة المطرودي " دور التدريب التحليلي في إعادة تنمية القدرة المهنية في ضوء التجربة اليابانية وإمكانية الاستفادة منها في" المملكة العربية السعودية" كمية التربية بجامعة القصيم ، بحث منشور ، المجلة التربوية العدد الواحد والعشرون مارس ٢٠٢٠م.
- nurat, bint muhamad bu eabdialeaziza, nurat almatrudi " dawr altadrib altahailii fi 'ieadat tanmiyat alqudrat almahariat fi daa' altajribat alyabaniat wa'iimkaniyat alaistifadat minha fi" almamlakat alarabiat alsaeudiatu" kamiyyat altarbiat 2020