

أثر التدريب التحويلي على تطوير مهارات رواد المشروعات الصغيرة

في صناعة الملابس الجاهزة

رشا علي حافظ يوسف

أستاذ مساعد بقسم تصميم الأزياء - كلية التصميم - جامعة القصيم

r.uossef@qu.edu.sa

ملخص البحث:

ركز البحث على دراسة دور برامج التدريب التحويلي في تحسين مهارات رواد المشروعات الصغيرة في صناعة الملابس الجاهزة، وذلك في ظل العجز الحالي في هذا القطاع الذي يعاني من نقص في التدريب الفعال، وتسعى هذه البرامج إلى تعزيز ثقافة العمل الحر وتشجيع الشباب على فكرة إنشاء مشروعات صغيرة، من خلال التعريف بدور الصندوق الاجتماعي للتنمية في دعم هذه الصناعات عبر التدريب والتمويل والتسويق.

هدف البحث إلى إعداد برنامج تدريبي تحويلي يستهدف إعادة تأهيل شباب الخريجين وتوجيههم نحو صناعة الملابس الجاهزة، ويتضمن مجموعة من الأهداف الرئيسية: التعرف على برامج وسياسات التدريب التحويلي المتخصص في تحويل المتدربين إلى صناعة الملابس الجاهزة، الصعوبات والمعوقات التي تواجه منظومة التدريب والحلول المناسبة للتغلب عليها، التعرف على خطط وبرامج تشغيل الشباب في مصر، التنسيق بين خطط التعليم والتدريب وخطط تنمية القوى العاملة وربطهما بالإحتياجات الفعلية لمصانع الملابس الجاهزة، تشجيع شباب الخريجين على إقامة المشروعات الصغيرة المتعلقة بصناعة الملابس الجاهزة، عن طريق تدريبهم وتحويلهم لمسار ريادة الأعمال في صناعة الملابس الجاهزة. استخدم البحث **المنهج الوصفي** لتحليل إحتياجات سوق العمل في مجال صناعة الملابس الجاهزة، وتقييم تجارب مشابهة، بالإضافة إلى **المنهج التجريبي** لتطبيق التدريب التحويلي على عينة مختارة ومتابعة تقدمها في إنشاء مشروعات صغيرة وتسويق منتجاتها.

الكلمات المفتاحية:

- التدريب التحويلي، مهارات، رائد أعمال، المشروعات الصغيرة، الملابس الجاهزة

مقدمة:

تساهم تنمية الموارد البشرية مساهمة بارزة في تعزيز مصالح الأفراد والمنشآت والاقتصاد والمجتمع، وتتم عملية تنمية هذه الموارد البشرية من خلال التعليم والتدريب في المجالات المختلفة إذ يعتبر التعليم والتدريب في مجال ريادة الأعمال ضروريين لتعزيز الابتكار والإبداع بين رواد الأعمال الشباب، وهما أمران حيويان للنمو الاقتصادي". (Brown, Lisa, 2021, 75-90)

يلعب التدريب المهني دورًا حيويًا في تجهيز الأفراد الشباب بالمهارات اللازمة لتلبية متطلبات سوق العمل، مما يزيد من فرصهم في الحصول على وظائف، ومن ثم الحد من مشكلة تفاقم البطالة وتوفير العمالة المدربة ومع زيادة القدرة التنافسية بمعدلات أسرع من أي وقت مضى.

(Johnson, Emily, 2020, 45-60)

ومع إتجاه معظم الأدوار المهنية نحو إعادة بناء الحاجات الشخصية وفقاً لمتطلبات الإحتياجات الفعلية لسوق العمل، فقد أصبح التدريب التحويلي "Transformation Training" الطريق الذي يجب التمسك به للحاق بالتغيير والتطوير الدائم الحركة، ومنذ ظهور هذا المصطلح إبان الحربين العالميتين في القرن العشرين الميلادي، حتى فترة ما قبل التسعينيات من نفس القرن، كان يقصد بالتدريب التحويلي إعادة تحويل فئة مؤهلة مسبقاً لوظائف لا يوجد عليها طلب في سوق العمل لتصبح قادرة على ممارسة مهنة أخرى يتطلبها السوق.

وخلاصة القول إن التدريب التحويلي عملية منظمة، محورها الفرد، تهدف إلى إحداث تغييرات محددة، لمقابلة إحتياجات محددة حالية أو مستقبلية، يتطلبها العمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها، وله مجالين من حيث التطبيق:

إعداد المتدرب لتولي عمل أو وظيفة جديدة أو القيام بواجبات جديدة، أو يهتم بإعادة تأهيل العامل الذي كان قد تدرب أو تعلم مهنة ما ومارس هذه المهنة مدة من الزمن أو تدرب على ممارستها، ثم حدث ما يوجب تحوُّله إلى مهنة أخرى غير مهنته الأصلية. (على زهيد، ٢٠٠٨، ٩٦)

تهيئة قدرات المتدرب للتعامل مع متطلبات المستقبل وتحولاته، وفيه لا تقتصر عملية التدريب على التأهيل المهني ومساعدة الفرد على مهنة معينة والاستقلال بها، وإنما هي عملية شاملة تأخذ بعين الاعتبار جوانب النمو المختلفة عند الإنسان، وتهدف إلى إعادة تشكيل قدرته على التكيف في مجالات الحياة العملية المختلفة مما يجعله أكثر قبولاً لتغييرات ذاته ومجتمعه.

"تساهم برامج التدريب المتخصصة في صناعة الملابس في تطوير المهارات الفنية للعاملين، مما يؤدي إلى تحسين جودة الإنتاج وزيادة القدرة التنافسية للمصانع". (العسيري، رحاب، ٢٠٢١، ٨٥-١٠٠) ويمكن أن تعالج برامج التدريب المخصصة لصناعة النسيج الفجوات في المهارات وتحسن الجودة العامة للإنتاج، مما يضمن القدرة التنافسية في السوق العالمية.

(Garcia, Maria, 2020, 1823-1835)

مشكلة البحث:

- مما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في محاولة الباحثة الوقوف على تحديد العجز في التخصصات الفنية المختلفة في قطاع صناعة الملابس الجاهزة:
- ١- تحديد نسبة البطالة بين شباب الخريجين بسبب عدم الموازنة بين العرض والطلب لإحتياجات السوق الفعلية.
 - ٢- ما هي المهارات الفعلية التي يحتاجها شباب الخريجين لتحويل مسارهم إلى العمل في قطاع صناعة الملابس الجاهزة.
 - ٣- ما الاستفادة المقدمة من الصندوق الاجتماعي للتنمية لتدريب شباب الخريجين لدعم المشروعات الصغيرة في صناعة الملابس الجاهزة.

أهمية البحث:

- ١- المساهمة في حل مشكلة البطالة من خلال إعادة تأهيل شباب الخريجين لسد إحتياجات قطاع صناعة الملابس الجاهزة من العناصر الفنية في الأقسام المختلفة.
- ٢- زيادة القدرة التنافسية بين مصانع الملابس الجاهزة بتوفير العمالة الفنية المتخصصة.
- ٣- المساهمة في تشجيع شباب الخريجين على إقامة مشروعات وتأهيلهم لذلك.
- ٤- المساهمة بالتدريب التحويلي لتفعيل دور الصندوق الاجتماعي للتنمية.

أهداف البحث:

- ١- التعرف على برامج وسياسات التدريب التحويلي المتخصص في تحويل المتدربين إلى صناعة الملابس الجاهزة.
- ٢- وضع الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والمعوقات التي تواجه منظومة التدريب.
- ٣- التعرف على خطط وبرامج تشغيل الشباب في مصر.
- ٤- التنسيق بين خطط التعليم والتدريب وخطط تنمية القوى العاملة وربطهما بالإحتياجات الفعلية لمصانع الملابس الجاهزة.
- ٥- تشجيع شباب الخريجين على إقامة المشروعات الصغيرة المتعلقة بصناعة الملابس الجاهزة عن طريق تدريبهم وتحويلهم لمسار صناعة الملابس الجاهزة.

فروض البحث:

- ١- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي.
- ٢- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين في المعارف المكتسبة قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي.

- ٢-أ- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين في المعارف الخاصة برسم نموذج "الجولة، الكورساج، البنطلون" قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي.
- ٢-ب- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين في المعارف الخاصة بتصميم الأزياء قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي.
- ٢-ج- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين في المعارف الخاصة بتقليل الاستهلاك قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي.
- ٢-د- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين في المعارف الخاصة بالماكينات والمعدات قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي.
- ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أجزاء الاختبار المعرفي البعدي.
- ٤- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين في المهارات المكتسبة قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي.
- ٤-أ- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين في المهارات الخاصة برسم نموذج "الجولة، الكورساج، البنطلون" قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي.
- ٤-ب- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين في المهارات الخاصة بتصميم الأزياء قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي.
- ٤-ج- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين في المهارات الخاصة بتقليل الاستهلاك قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي.
- ٤-د- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين في المهارات الخاصة بالماكينات والمعدات قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي.
- ٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أجزاء الاختبار المهاري البعدي.

مصطلحات البحث:

التدريب: Training

- والتدريب عبارة عن عملية منظمة تهدف إلى تزويد الموظف بمعارف ومهارات وقدرات في مجالات محددة لتحسين أدائه في العمل أو تغيير اتجاهاته وأنماطه السلوكية اللازمة لأداء عمله الحالي أو المستقبلي بما يساعد على تحقيق غايات المنظمة، وبصفة عامة يمكن تقسيم التدريب إلى تدريب فني للمهارات والقدرات والمعارف وتدريب سلوكي يسعى إلى تغيير الاتجاهات والسلوك المتعلق بالعمل. (فاطمة عبدالله، ٢٠١٨م، ٦١:٦٠)

- التدريب عبارة عن عملية مدروسة تحتاج إلى تخطيط مسبق حسب إحتياجات الأفراد، وهو عملية سلوكية هادفة تعنى بتغيير سلوك الفرد حتى ينمو مهنيًا وترفع كفايته الإنتاجية.

(سامية الجمل: ٢٠١٧م، ٧٧)

التدريب التحويلي: Transformation Training

- إعادة تأهيل الأفراد ليكونوا في حالة من الاستعداد والتأهب بشكل دائم ومتقدم، من أجل أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية، في إطار المؤسسة التي يعملون بها. (www.mfti.gov.eg)
- تعرفه الباحثة بأنه المجهود التدريبي الذي يُبذل لإعداد المتدرب لتولي عمل أو وظيفة جديدة أو للقيام بواجبات جديدة مغايرة لما قد تم دراسته والتدريب عليه وإعتاده.

تنمية الموارد البشرية Human Resource Developing:

- يقصد بتنمية الموارد البشرية زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات، والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما أُجري من إختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن. (Stockholm, Sweden: 87)

تأهيل: Qualification

- أهْلٌ لكذا: مستحق له ومنها الأهلية للأمر - الصلاحية له. (المعجم الوجيز، ٢٠٠١، ٢٩)

صناعة: Industry

- حرفة الصانع، وهي كل علم أو فن مارسه الإنسان حتى يمهر فيه ويصبح حرفة له. (المعجم الوجيز، ٢٠٠١، ٣٧٢)

صناعة الملابس: Apparel Industry

- هي المقدرّة على التحويل والتشكيل ويتم عادة بالأيدي لكل من الخامات والخطوط والأشكال والألوان حتى تتحد وتصبح مع بعضها في إطار واحد في شكل منتج ملبسي. (عايدة محمد نصار، ١٩٧٤)
- هي السلعة الجاهزة من الأقمشة المختلفة التي تغطي أعضاء الجسم سواء كانت تستخدم خارج المنزل أو داخله، وتقوم بإنتاجها المصانع الخاصة بإنتاج الملابس، ويتم الحصول عليها من الأسواق. (أسامة حسين، ١٩٩٩، ٣٦)
- هي العمليات التي تمر بها الخامات المعدة للإنتاج منذ أن كانت أقمشة حتى تصبح قطع ملبسية تامة الصنع ومعدة للاستهلاك خلال مرورها للعمليات الإنتاجية (القص، الحياكة، الكي).
- (زينب عبد الحفيظ، ٢٠٠٦، ١٥)

رائد الأعمال: Entrepreneur

- هو مالك أو مدير مشروع يدرّ المال عن طريق الخوض بالمخاطرة والابتكار، في اللغة الفرنسية يقال لرائد الأعمال انتربرونور، بدأ المصطلح من هناك، وأول من عرفه هو الاقتصادي الأيرلندي -الفرنسي الاصل ريتشارد كانتيلون، يطلق مصطلح رائد أعمال على الشخص الراغب بإنشاء مشروع جديد أو البدء بشركة جديدة ويرضى بتحمل مخاطر هذا المشروع الجديد ونتائجه. (<https://ar.wikipedia.org>)

المشروعات الصغيرة: Small Projects

- يقصد بالمشروعات الصغيرة كل شركة أو منشأة فردية تمارس نشاطاً اقتصادياً إنتاجياً أو تجارياً أو خدمياً ولا يقل رأسمالها المدفوع عن خمسين ألف جنيه ولا يجاوز مليون جنيه ولا يزيد عدد العاملين فيها على خمسين عاملاً. (هالة محمد لبيب، ٢٠٠٢، ١٥)

منهج البحث:

- **منهج وصفي:** يقوم على تحليل إحتياجات سوق العمل الخاص بصناعة الملابس الجاهزة ودراسة بعض التجارب المشابهة.
- **منهج تجريبي:** تجربة التدريب التحويلي للعينة المختارة ومتابعتها أثناء إقامة المشروع الصغير ومتابعة تسويق منتجاتهم من خلال التنسيق مع الصندوق الاجتماعي للتنمية.

حدود البحث:

- تطبيق برنامج للتدريب التحويلي (من إعداد الباحثة) على عينة عشوائية من شباب الخريجين والحاصلين على مؤهلات عليا من تخصصات مختلفة وإلحاقهم بالبرنامج التدريبي بمقر مركز التصميمات والموضة التابع لوزارة التجارة والصناعة في الفترة من ٢٠٢٢/٧/٢ وحتى ٢٠٢٢/٧/٣١.

عينة البحث:

- تكونت عينة البحث الأساسية من (٤٠) شاب من الجنسين من خريجي الجامعات المختلفة والحاصلين على مؤهلات عليا من تخصصات مختلفة وإلحاقهم بالبرنامج التدريبي، وإختبارهم (معرقياً ، ومهارياً) قبل وبعد التدريب.

الإطار النظري:

مفهوم التدريب:

من خلال إصدارات العديد من الباحثين والمتخصصين في مجال التدريب يمكن إستعراض بعض المفاهيم المختلفة للتدريب وذلك على النحو التالي:

"مسئولية المنظمة وبالأساس يجب أن تحدد المستوى الحالي من المهارات والمعارف والسلوكيات في مقابل المستوى المطلوب تحقيقه من أجل تحقيق أهداف المنظمة والأنشطة والوسائل العلمية التي يمكن من خلالها الوصول إلى هذا المستوى بالإضافة إلى أن التدريب ليس هدفاً في حد ذاته وإنما وسيلة للوصول إلى الأداء الذي يحقق أهداف المنظمة". (أحمد عمر، ٢٠١٦م، ١٠)

وهي إحدى الوسائل التي تستخدمها الإدارة من أجل تطوير القدرات العملية والسلوكية للعاملين وتنميتها بالشكل الذي يمهّد الطريق نحو تقدم المنظمة وإزدهارها ومواجهة التغيرات على مستوى البيئة الداخلية والخارجية. (شريف أبو كرش، ٢٠١٦م، ٥)

والتدريب هو نشاط منظم يهدف إلى تنمية معلومات ومهارات وإتجاهات الأفراد وتغيير السلوكيات ورفع كفاءات وقدرات تنفيذ الأعمال وتطوير أساليب العمل في منظمة معينة وبما يشبع حاجات الأفراد ويسهم

في تطوير الذات وإكساب الأفراد معارف أو مهارات أو اتجاهات لتلبية إحتياجاتهم الحالية والمستقبلية بغية رفع كفاءة وفاعلية أدائهم للأدوار المنوطين بها.

والتدريب لم يعد مفهوماً تقليدياً يقتصر على تنظيم الدورات التدريبية التقليدية ومنح شهادات الإجتياز بل أصبح خياراً إستراتيجياً في منظومة إستثمار وتنمية الموارد البشرية. (جمال علي، ٢٠١٧م، ٣٠) أن التدريب موقف جمعي يتسم بالتغيير والتعديل في نمط التفكير والاتجاه والسلوك بما يحقق الفعالية الإيجابية في الأداء. (رأفت عبد الفتاح، ٢٠٠١، ٨١-٨٨)

أهمية التدريب:

تشير الدراسات إلى أن التدريب الفعال يسهم في تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين في المشروعات الصغيرة، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات".

(أحمد، محمد عبدالعظيم، ٢٠١٩، ٤٥-٦٠)

"يلعب التدريب المهني دوراً حيوياً في تزويد الشباب بالمهارات اللازمة لدخول سوق العمل، مما يعزز من فرصهم في الحصول على وظائف مناسبة". (الدهشان، جمال علي، ٢٠٢١، ٣٠-٥٠)

مفهوم التدريب التحويلي:

يُقصد بالتدريب التحويلي هو " إعادة 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، فهو التدريب الذي يكسب المتدرب معارف ومهارات في مجال أو تخصص آخر يمكنه من أداء وممارسة أعباء التخصص الجديد وعلى ذلك يمكن تعريف التدريب التحويلي بأنه عملية منظمة، محورها الفرد، تهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكيه وذهنيه، لمقابلة إحتياجات محددة حالية أو مستقبلية، يتطلبها العمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها. (http://www.mafhoum.com/syr/articles_08/khouri.htm)

أغراض التدريب التحويلي:

تمكين العامل عن طريق إعادة تدريبه وتأهيله للإنتقال إلى عمل جديد أو مهنة جديدة، وقد يكون الإنتقال بسبب دوافع فردية أو مؤسسية.

١- **الدوافع الفردية:** قد يغير الفرد مساره المهني خلال حياته العملية، ولما كان لكل عمل صفته المهارية، فعلى الفرد الراغب في تحويل عمله أو مهنته إمتلاك مواصفات مهارية توافق عمله الجديد، ويمكن عن طريق برامج التدريب التحويلي تحقيق الهدف المطلوب.

٢- **الدوافع المؤسسية:** تتجه المؤسسات إلى برامج التدريب التحويلي بهدف إستيعاب التطورات ومواكبتها والإستفادة من القوة العاملة لديها لتلبية التغير في الإحتياجات الكمية والنوعية في العمل.

التدريب التحويلي وأهميته:

تساعد الإهتمام ببرامج التدريب التحويلي، وفي مقدمتها، التطورات التكنولوجية المادية، والمعنوية، والتطورات الإقتصادية، والتطورات السياسية والقانونية، سواء الداخلية منها أو الإقليمية أو الدولية التي

تتعرض تأثيراتها على مختلف الأجهزة والقطاعات داخل مختلف الدول. إذ يهدف إلى تزويد المتدربين بمهارات مختلفة ومتنوعة ليس فقط من أجل الترقى في العمل الحالي، بل أيضاً مساعدة الباحثين عن عمل أو من يتوقعون فقدان وظائفهم إلى التأقلم مع البيئة المتسارعة في التغير في سوق العمل.

لقد أظهرت برامج التدريب التحويلي أنها تعزز بشكل كبير مهارات رواد الأعمال، مما يؤدي إلى تحسين أداء الأعمال واستدامتها. (Smith, John, 2019, 123-145)

تسهم برامج التدريب التحويلي في تزويد المتدربين بالمعارف والمهارات التي تمكنهم من التكيف مع التغيرات السريعة في سوق العمل. (صادق، أمال وفؤاد أبو حطب، ٢٠١٨، ٥٠-٦٥)

توفر نظريات التعلم التحويلي إطاراً لفهم كيفية المتعلمين البالغين مع متطلبات سوق العمل المتغيرة من خلال المبادرات التدريبية المستهدفة. (Thompson, Richard, 2018, 290-305)

تعتبر استراتيجيات التدريب التحويلي أداة فعالة لمواجهة التحديات التي يفرضها سوق العمل، حيث تساعد الأفراد على اكتساب المهارات اللازمة للتكيف مع التغيرات السريعة.

(الحسيني، محمد عبد السلام، ٢٠٢٠، ٧٥-٩٠)

ومن هنا فإن التدريب التحويلي حتى يحقق الأهداف المرجوة منه، يتطلب توفير عدد من الأمور والمتطلبات الأساسية، من أهمها:

١- مصارحة العاملين في الجهاز الإداري، بالحاجة الماسة لتصحيح أوضاعهم، وتشجيع القطاع الخاص على تحمل دور أكبر في الإقتصاد وفي توفير مزيد من فرص العمل، وخاصة في ظل تأكيد العديد من التجارب العالمية والخبرات الإدارية والتنظيمية، على أن الوسيلة الرئيسة لخلق فرص عمل في القطاع الخاص هي تشجيع الاستثمار وإعداد البرامج التدريبية ودعم المؤسسات التي تعني بالتدريب.

٢- ضرورة ربط التدريب التحويلي وجهود تنمية الموارد البشرية مع التوجهات الوطنية، وإعتماد منهج مشاركة كافة الأطراف المعنية في صياغة الإستراتيجية التدريبية.

٣- وضع خطة للتدريب التحويلي بمشاركة الإدارات العامة، والمدرسين وممثلين من العاملين في المؤسسات المعنية بالاستفادة من مخرجات التدريب، على أن تشمل الخطط التدريبية عدة أمور منها: تحديد الحاجات التي تستدعي التدريب التحويلي، وأن توفر الدورات التدريبية فرصاً تدريبية حقيقية ليطور العاملون أنفسهم ذاتياً، وعدم الاقتصار على المهارات الموجهة نحو أعمال بعينها، خاصة وأن تكلفة برامج التدريب التحويلي أكثر من تكلفة برامج المساعدة في توفير فرص عمل.

٤- تحديد المجالات المعرفية أو القدرات والمهارات التي تحتاج إلى تطوير، والأسباب التي تستدعيها، وتوجيه بيئة العمل ونوعية المواطنين نحو الفرص المتاحة حالياً أو التي سيتطلبها سوق العمل مستقبلاً، وتوفير الحوافز لاجتذاب المتدربين.

٥- تقييم البرامج التدريبية والحكم على فاعليتها لتحقيق الأهداف المرجوة منها.

٦- الحرص على ضرورة وضع عدد من الاستراتيجيات الداعمة لخطط التدريب التحويلي بكافة مراحله، بدءاً من وضع الخطط، ومروراً بتحديد البرامج التدريبية، وتنفيذها، وانتهاءً بمخرجات التدريب.

٧- توفير الموارد المالية الكافية للبرامج التدريبية، والتي لا يمكن أن تتم بدونها.

٨- الإستعانة بالمراكز الاستشارية المتخصصة في وضع البرامج التدريبية وتنفيذها.

٩- الإستفادة من الخبرات والتجارب الناجحة، داخلياً وخارجياً، والبناء على ما إنتهت إليه، حتى لا يضيع الوقت والجهد والمال في مراحل وخطوات وإجراءات يمكن تجاوزها ونقلها من الآخرين.

مفهوم المشروعات الصغيرة:

تعددت مفاهيم المشروعات الصغيرة حيث عرفتها منظمة العمل الدولية بأنها: وحدات صغيرة الحجم تنتج وتوزع سلعة وخدمات وتتألف من منتجين مستقلين يعملون لحسابهم الخاص في المناطق الحضرية من البلدان النامية وبعضها يعتمد على العمل من داخل العائلة وبعضها الآخر قد يستأجر عمالاً وحرفيين ومعظمها يعمل برأس مال ثابت صغير أو ربما بدون رأس مال ثابت.

(مصطفى يوسف كافي، ٢٠١٦، ص ٣٤، ٣٥)

هي "تلك الوحدات التي يعمل فيها أقل من ١٠٠ عامل، وبدون استخدام قوى محركة".

(صلاح الدين حسن السيسى، ٢٠١٣، ص ٢٨)

خصائص المشروعات الصغيرة:

١- الملكية والإدارة والهيكل التنظيمية.

٢- رأس المال والموارد.

٣- العمالة.

٤- مستوى التكنولوجيا.

٥- إستخدام الخامات المحلية.

٦- العملاء والأسواق.

٧- الأهداف.

مزايا المشروعات الصغيرة:

يمكن تقسيم مزايا المشروعات الصغيرة إلى:

المزايا الاقتصادية:

- إيجاد فرص عمل كبيرة بإستثمارات محدودة، مما يساعد على التخفيف من مشكلة البطالة وعلاج حالات الفقر المنتشرة في الدول النامية.
- عدم الحاجة إلى رأس مال كبير، والإعتماد على المستلزمات الإنتاجية المطلوبة مما يحقق الاكتفاء الذاتي من السلع والخدمات بدلاً من إستيرادها من الخارج.
- إستخدام تكنولوجيا أقل دون الحاجة لإستيرادها من الخارج.

- إمكانية إستغلال مساحات صغيرة لإقامتها مما يقلل من تكاليف البنية الأساسية اللازمة لها.
 - المرونة في أعمالها ومنتجاتها بما يمكن من تعديلها حسب الظروف.
 - توطين الصناعة في المناطق الريفية والحضرية مما يحقق الإستقرار والتوزيع المتوازن للسكان والتنمية المتوازنة بين الريف والحضر.
 - تغذية الصناعات الكبيرة ببعض مستلزمات الإنتاج بتكلفة أقل مما لو تم إنتاجها بالمصنع الكبير أو إستيرادها من الخارج.
 - المساهمة في عملية التنمية بمفهومها الشامل من حيث إعتبارها من أهم المحاور الإستراتيجية التي تعتمد عليها اقتصاديات دول العالم.
 - توفير فرص التكامل مع الصناعات الكبيرة فيما يطلق عليها "الصناعات المغذية" والتي تعمل على إمداد الصناعات الكبيرة بما تحتاج إليه.
- (ضياء الناروز، ٢٠١٥، ص ٦٥)، (محمد عبدالعظيم محمد، ٢٠١٤، ص ٧٢)

المزايا الاجتماعية:

- قيام هذه الصناعات المحلية في الأقاليم يوقف التدفق السكاني إلى المدن الرئيسية نسبياً.
- التدريب المهني وتوعية العاملين يؤدي إلى رفع مستوى الصناعات.
- رفع المستوى المادي والأدبي للعاملين.
- المساهمة في إيجاد فئات رجال الأعمال والمنظمين، وتنمية رواد الأعمال الذين يقودون عملية التنمية. (محمد شوقي الديميري، ٢٠١٦، ص ١٠٢)

الإجراءات المنهجية للبحث:

أدوات البحث:

- إستبيان لاستطلاع التخصصات الفنية التي يحتاجها سوق العمل في صناعة الملابس الجاهزة وتعديل مسارهم.
- إختبار تحصيلي معرفي (قبلي/ بعدي) لقياس أثر التحصيل قبل التدريب وبعده.
- إختبار مهاري (قبلي/ بعدي).

خطوات بناء أدوات البحث:

تم إجراء المعاملات الإحصائية المناسبة لحساب صدق وثبات أدوات البحث وذلك للدرجات التي حصل عليها أفراد العينة للدراسة الإستطلاعية للتطبيق البعدي للتأكد من صحة أدوات البحث.

صدق وثبات الإختبار التحصيلي المعرفي:

١- الصدق:

يتعلق موضوع صدق الإختبار بما يقيسه الإختبار وإلى أي حد ينجح في قياسه.

(أمال صادق، فؤاد أبو حطب، ١٩٩٤م، ١٠١)

أ- الصدق المنطقي:

تم عرض الإختبار التحصيلي على لجنة تحكيم من الأساتذة المتخصصين بغرض التأكد من مدى سهولة ووضوح عبارات الإختبار، وإرتباط الأهداف بأسئلة الإختبار، ولإبداء الرأي حول:

- مدى إحتواء الإختبار على قياس مستوى التحصيل.
- مدى إحتواء الإختبار على قياس معلومات عن إعداد النماذج.
- مدى إحتواء الإختبار على قياس معلومات عن مراحل تشغيل (الجولة، البنطلون، الكورساج).
- وقد أجمع المحكمين على صلاحية الإختبار التحصيلي للتطبيق مع إبداء بعض المقترحات، وقد تم تعديل الآتي بناء على مقترحاتهم:
- تقليل عدد الأسئلة.
- مراعاة سهولة ووضوح الصياغة.
- إستخدام المصطلح العلمي في التدريب بدلاً من المصطلح المستخدم في الصناعة.

ب- صدق المحتوى:

يقصد بصدق المحتوى تناول دراسة مفردات الإختبار ومحتوياته ومادته، والإختبار الصادق هو الإختبار الذي يمثل تمثيلاً سليماً في الميادين والمجالات المراد قياسها ودراستها، ويكون الإختبار على درجة عالية من صدق المحتوى عند:

- ١- تحديد وتعيين الموضوعات الدراسية الرئيسية والمعطيات السلوكية التي تخضع للقياس.
 - ٢- تصميم وإعداد جدول مواصفات يعين فيه نوعية الفقرات.
 - ٣- مطابقة فقرات الإختبار بقائمة المواصفات.
- فهي خطوات تضمن إلى حد بعيد قياس العينة الممثلة لكل من المادة التعليمية والمعطيات السلوكية ودرجة عالية من صدق المحتوى في نفس الوقت. (محمد رضا البغدادي، ١٩٩٨، ٤٦)

٢- الثبات:

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

أ- الثبات باستخدام التجزئة النصفية:

تم التأكد من ثبات الإختبار التحصيلي المعرفي باستخدام طريقة التجزئة النصفية، وكانت قيم معامل الثبات للجولة ٠.٨٣١-٠.٩٠٨، قيم معامل الثبات للكورساج ٠.٧٩١-٠.٨٨٢، قيم معامل الثبات للبنطلون ٠.٨٧١-٠.٩٣١، قيم معامل الثبات لتصميم الأزياء ٠.٧٧٧-٠.٨٧٤، قيم معامل الثبات لتقليل الاستهلاك ٠.٧٣٧-٠.٨٤٩، قيم معامل الثبات للماكينات والمعدات ٠.٧٠١-٠.٨١٢.

وجميعها قيم دالة عند مستوى ٠.٠١ لكل من أجزاء الإختبار لاقتراب هذه القيم من الواحد الصحيح، مما يدل على ثبات الإختبار التحصيلي المعرفي لكل من "الجولة، الكورساج، البنطلون، تصميم الأزياء، تقليل الاستهلاك، الماكينات والمعدات".

ب- ثبات معامل ألفا:

وجد أن معامل ألفا = ٠.٩٠٣ للجولة، معامل ألفا = ٠.٨٧٥ للكورساج، معامل ألفا = ٠.٩٢٨ للبنطلون، معامل ألفا = ٠.٨٦٥ لتصميم الأزياء، معامل ألفا = ٠.٨٣٥ لتقليل الاستهلاك، معامل ألفا = ٠.٧٩١ للماكينات والمعدات.

وهي قيم مرتفعة وهذا دليل على ثبات الإختبار التحصيلي عند مستوى ٠.٠١ لكل من "الجولة، الكورساج، البنطلون، تصميم الأزياء، تقليل الاستهلاك، الماكينات والمعدات" لاقتراب القيم من الواحد الصحيح، والجدول التالي يوضح قيم الثبات وجميعها دال عند مستوى ٠.٠٠١.

جدول (١) ثبات الإختبار المعرفي

معامل ألفا		التجزئة النصفية		ثبات الإختبار المعرفي
الدلالة	قيم الارتباط	الدلالة	قيم الارتباط	
٠.٠١	٠.٩٠٣	٠.٠١	٠.٨٣١ - ٠.٩٠٨	الجولة
٠.٠١	٠.٨٧٥	٠.٠١	٠.٧٩١ - ٠.٨٨٢	الكورساج
٠.٠١	٠.٩٢٨	٠.٠١	٠.٨٧١ - ٠.٩٣١	البنطلون
٠.٠١	٠.٨٦٥	٠.٠١	٠.٧٧٧ - ٠.٨٧٤	تصميم الأزياء
٠.٠١	٠.٨٣٥	٠.٠١	٠.٧٣٧ - ٠.٨٤٩	تقليل الاستهلاك
٠.٠١	٠.٧٩١	٠.٠١	٠.٧٠١ - ٠.٨١٢	الماكينات والمعدات

متوسط زمن أداء الإختبار التحصيلي المعرفي:

تم حساب الزمن الذي إستغرقه أفراد العينة الإستطلاعية في أداء الإختبار في التطبيق البعدي وكان متوسط الزمن (٤٠) دقيقة.

صدق وثبات الإختبار التطبيقي المهاري:

١- الصدق:

الصدق المنطقي: تم عرض الإختبار على مجموعة من الأساتذة المتخصصين وأقرروا جميعاً بصلاحيته للتطبيق.

٢- الثبات:

ثبات المصححين:

توضح (أمال صادق، فؤاد أبو حطب، ١٩٩١، ١٢٠) أنه يمكن الحصول على معامل ثبات المصححين بحساب معامل الارتباط بين الدرجات التي يعطيها مصححان أو أكثر لنفس الأفراد أو لنفس الإختبارات،

وبعبارة أخرى فإن كل مفحوص يحصل على درجتين أو أكثر من تصحيح إختبار واحد، وقد تم حساب ثبات الإختبار التطبيقي وذلك بتقويم النماذج التي قام بعملها الأفراد المتدربين بالعينة الإستطلاعية:

- إعداد نموذج (الجونلة - البنطلون - الكورساج).
 - تدريج نموذج (الجونلة - البنطلون - الكورساج) إلى أي مدى المقاسات المطلوبة.
 - تشغيل (الجونلة - البنطلون - الكورساج).
- وتم التصحيح بواسطة ثلاثة من الأساتذة المحكمين بقسم الملابس والنسيج بكلية الإقتصاد المنزلي - جامعة حلوان- وذلك بإستخدام مقياس التقدير في عملية التقويم وقام كل مصحح بعملية التقويم بمفرده. وقد تم حساب معامل إرتباط بين الدرجات الثلاث التي وضعها المصححين (س، ص، ع) للإختبار التطبيقي البعدي بإستخدام معامل إرتباط الرتب لكل عينة على حدة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢) معامل الارتباط بين المصححين للإختبار المهاري بأجزائه

المصححين	الجونلة	الكورساج	البنطلون	تصميم الأزياء	تقليل الاستهلاك	الماكينات والمعدات	الإختبار المهاري ككل
س، ص	٠.٧٦٤	٠.٩٠١	٠.٨٤١	٠.٧٤٨	٠.٩٤٥	٠.٨٦٣	٠.٨١٩
س، ع	٠.٨٢٩	٠.٧٠٤	٠.٧١١	٠.٩١٣	٠.٨٠٣	٠.٧٥٩	٠.٧٣٨
ص، ع	٠.٩٣٤	٠.٨٨٩	٠.٧٨٢	٠.٨٣٣	٠.٨٩١	٠.٩٢٣	٠.٨٥٥

يتضح من الجدول السابق ارتفاع قيم معاملات الارتباط بين المصححين والتي تتراوح بين (٠.٧٠٤ - ٠.٩٤٥) وهي قيم دالة عند مستوى ٠.٠١ لاقتها من الواحد الصحيح، مما يدل على ثبات الإختبار التطبيقي الذي يقيس الأداء المهاري، كما يدل أيضاً على ثبات مقياس التقدير وهي أداة تصحيح الإختبار المهاري.

متوسط زمن أداء الإختبار التطبيقي المهاري:

تم حساب الزمن الذي إستغرقه المتدربين بالعينة الإستطلاعية في أداء هذه الإختبارات في التطبيق البعدي، وكان متوسط زمن إعداد نموذج (الجونلة- البنطلون- الكورساج) (٣٠ دقيقة)، ومتوسط زمن تدريج نموذج (الجونلة - البنطلون- الكورساج) إلى مدى المقاسات المطلوبة (٥٠ دقيقة)، ومتوسط زمن التشغيل (٩٠ دقيقة)، وبذلك يصبح متوسط زمن أداء الإختبار كله (١٧٠ دقيقة).

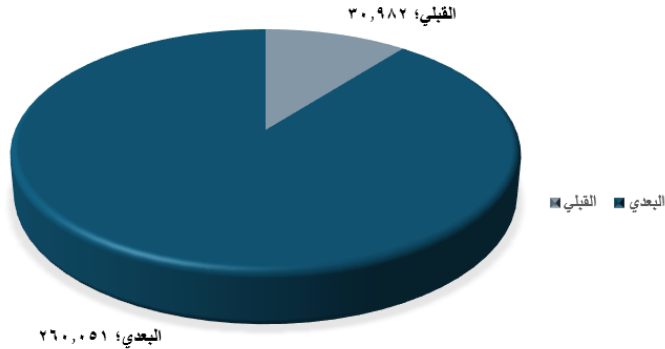
نتائج البحث:

الفرض الأول: ينص على ما يلي: "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربين قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي".

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

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

الدالة	قيمة (ت)	درجات الحرية	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموع "المعرفي- المهاري"
٠.٠١	٤٥.٩٥٩	٣٩	٤٠	٤.٨٥٥	٣٠.٩٨٢	القبلي
لصالح البعدي				٣١.٣٥٣	٢٦٠.٠٥١	البعدي



شكل (١) يوضح الفروق بين متوسطي درجات المتدربين قبل وبعد التدريب

يتضح من الجدول والشكل السابقين أن قيمة "ت" تساوي "٤٥.٩٥٩" وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١، حيث كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق البعدي "٢٦٠.٠٥١"، بينما كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق القبلي "٣٠.٩٨٢"، مما يشير إلى وجود فروق حقيقية بين التطبيقين لصالح التطبيق البعدي، أي أن البرنامج التدريبي في هذه الدراسة ناجح في تحقيق الهدف منه ويعلم بالفعل للأسس التي يتضمنها وذلك بالنسبة للمعارف والمهارات.

ولمعرفة حجم تأثير البرنامج التدريبي تم تطبيق معادلة ايتا: $t = \text{قيمة (ت)} = ٤٥.٩٥٩ = df = \text{درجات الحرية} = ٢٩$

$$n2 = \frac{t^2}{t^2 + df} = ٠.٩٨$$

وبحساب حجم التأثير وجد إن $n2 = ٠.٩٨$

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

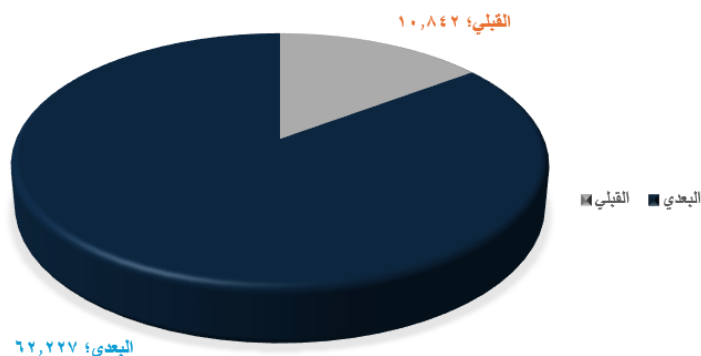
وهذا يعنى أن حجم تأثير البرنامج التدريبي كبير وبذلك يتحقق الفرض الأول.

الفرض الثاني: ينص 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 إختبار "ت" والجدول التالي يوضح ذلك:

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

مجموع المعارف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
القبلي	١٠.٨٤٢	٢.٩١٩	٤٠	٣٩	٤٢.٥١٤	٠.٠١
البعدي	٦٢.٢٧٧	٨.٢٦٣				



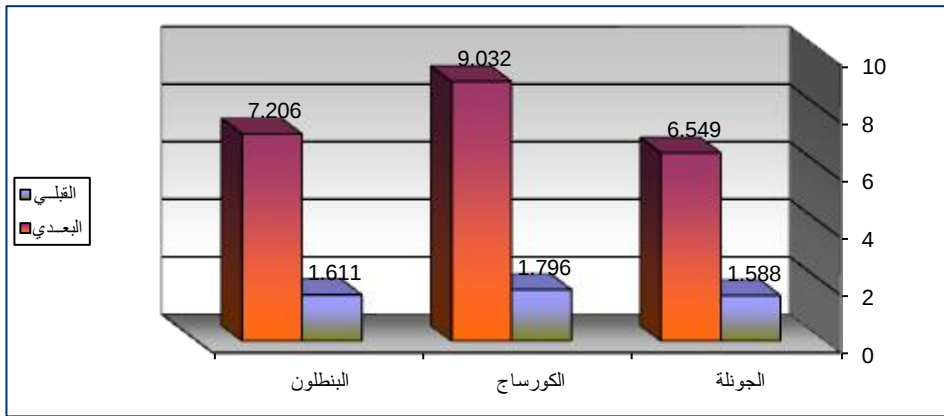
شكل (٢) يوضح الفروق بين متوسطي درجات المتدربين في المعارف المكتسبة قبل وبعد التدريب يتضح من الجدول والشكل السابقين أن قيمة "ت" تساوي "٤٢.٥١٤"، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الإختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق البعدي "٦٢.٢٧٧"، بينما كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق القبلي "١٠.٨٤٢"، مما يدل على إستفادة المتدربين من التدريب ومن المعارف التي يحتويها البرنامج التدريبي بشكل واضح، وبذلك يتحقق الفرض الثاني.

الفرض الفرعي "٢ - أ": ينص على ما يلي: "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربين في المعارف الخاصة برسم نموذج "الجولة"، الكورساج، البنطلون" قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي".

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

جدول (٥) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربين في المعارف الخاصة برسم نموذج "الجنولة، الكورساج، البنطلون" قبل وبعد التدريب

الوحدة الأولى "الباترون"	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
الجنولة						
القبلي	١.٥٨٨	١.٢٦٨	٤٠	٣٩	٢٠.٢٢٠	٠.٠١ لصالح البعدي
	٦.٥٤٩	٠.٦٢٢				
الكورساج						
القبلي	١.٧٩٦	٠.٩٥٩	٤٠	٣٩	٣٧.٢٣٤	٠.٠١ لصالح البعدي
	٩.٠٣٢	٠.٩٤٣				
البنطلون						
القبلي	١.٦١١	١.٢١٢	٤٠	٣٩	٢٧.٢٩٠	٠.٠١ لصالح البعدي
	٧.٢٠٦	٠.٥٩٠				
مجموع الوحدة الأولى						
القبلي	٤.٩٩٥	٢.٢٥٣	٤٠	٣٩	٤١.٨٢٨	٠.٠١ لصالح البعدي
	٢٢.٧٨٨	١.٣٣٤				



شكل (٣) يوضح الفروق بين متوسطي درجات المتدربين في المعارف الخاصة برسم نموذج "الجنولة، الكورساج، البنطلون" قبل وبعد التدريب

يتضح من الجدول والشكل السابقين:

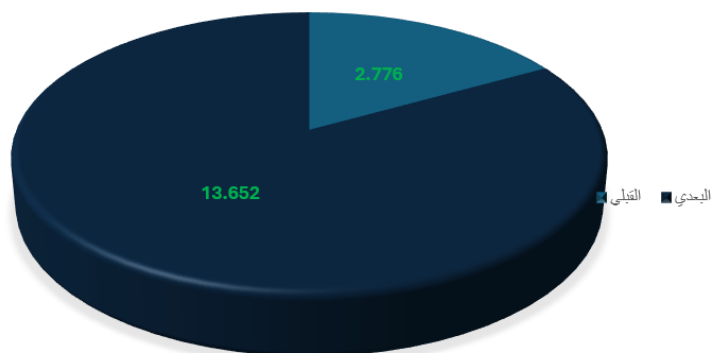
- ١- أن قيمة أن قيمة "ت" تساوي ٢٠.٢٢٠ للجنولة، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الإختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق البعدي "٦.٥٤٩"، بينما كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق القبلي "١.٥٨٨".

- ٢- أن قيمة أن قيمة "ت" تساوي ٣٧.٢٣٤ للكورساج، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الإختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق البعدي ٩.٠٣٢، بينما كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق القبلي ١.٧٩٦.
- ٣- أن قيمة أن قيمة "ت" تساوي ٢٧.٢٩٠ للبنطلون، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الإختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق البعدي ٧.٢٠٦، بينما كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق القبلي ١.٦١١.
- ٤- أن قيمة أن قيمة "ت" تساوي ٤١.٨٢٨ للوحدة الأولى ككل، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الإختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق البعدي ٢٢.٧٨٨، بينما كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق القبلي ٤.٩٩٥، مما يدل على إستفادة المتدربين من التدريب ومن المعارف التي يحتويها البرنامج التدريبي، وبذلك يتحقق الفرض الفرعي "٢- أ".

الفرض الفرعي "٢- ب": ينص على ما يلي: "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربين في المعارف الخاصة بتصميم الأزياء قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي" وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق إختبار "ت" والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٦) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربين في المعارف الخاصة بتصميم الأزياء قبل وبعد التدريب

الوحدة الثانية "تصميم الأزياء"	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
القبلي	٢.٧٧٦	١.١٩١	٤٠	٣٩	٣٨.٤٩٦	٠.٠١ لصالح البعدي
البعدي	١٣.٦٥٢	١.٥٨٦				



شكل (٤) يوضح الفروق بين متوسطي درجات المتدربين في المعارف الخاصة بتصميم الأزياء قبل وبعد التدريب

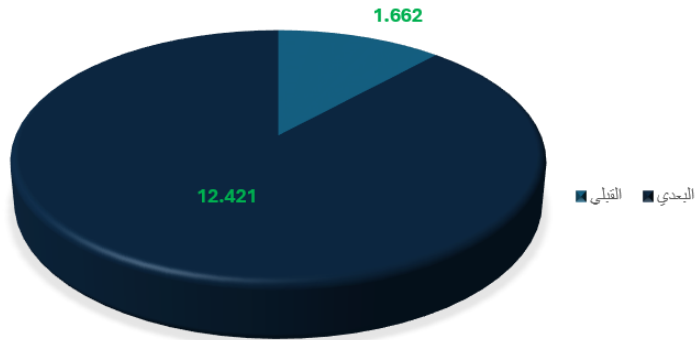
يتضح من الجدول والشكل السابقين أن قيمة "ت" تساوي "٣٨.٤٩٦"، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الإختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق البعدي "١٣.٦٥٢"، بينما كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق القبلي "٢.٧٧٦"، مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي في التعلم للمعارف المتضمنة به وإستفادة المتدربين منه بالنسبة للجزء الخاص بتصميم الأزياء، وبذلك يتحقق الفرض الفرعي "٢-ب".

الفرض الفرعي "٢-ج": ينص على ما يلي: "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربين في المعارف الخاصة بتقليل الاستهلاك قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي" وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق إختبار "ت" والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٧) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربين في المعارف الخاصة بتقليل الاستهلاك قبل

وبعد التدريب

الوحدة الثالثة "تقليل الاستهلاك"	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
القبلي	١.٦٢٢	١.٦٥٣	٤٠	٣٩	٣٢.٨٠٩	٠.٠١ لصالح البعدي
البعدي	١٢.٤٢١	١.٣٦٠				



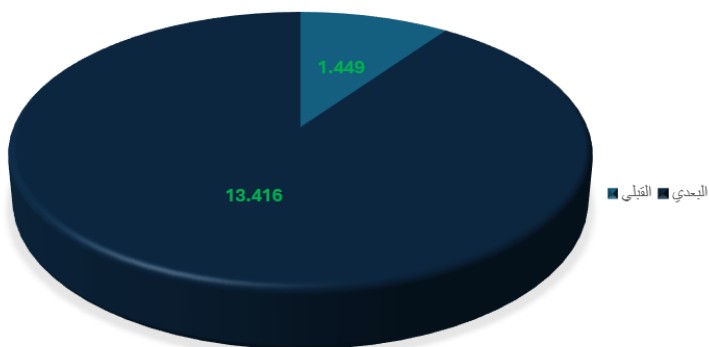
شكل (٥) يوضح الفروق بين متوسطي درجات المتدربين في المعارف الخاصة بتقليل الاستهلاك قبل وبعد التدريب

يتضح من الجدول والشكل السابقين أن قيمة "ت" تساوي "٣٢.٨٠٩"، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الإختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق البعدي "١٢.٤٢١"، بينما كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق القبلي "١.٦٢٢"، مما يدل على أن التدريب كان له تأثير كبير على المتدربين بالنسبة للجزء الخاص بتقليل الاستهلاك، وبذلك يتحقق الفرض الفرعي "٢-ج".

الفرض الفرعي "٢ - د": ينص على ما يلي: "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربين في المعارف الخاصة بالماكينات والمعدات قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي" وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق إختبار "ت" والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٨) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربين في المعارف الخاصة بالماكينات والمعدات قبل وبعد التدريب

الوحدة الرابعة "ماكينات ومعدات"	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
القبلي	١.٤٤٩	١.٥٣٩	٤٠	٣٩	٣٩.٧٦١	٠.٠١ لصالح البعدي
البعدي	١٣.٤١٦	١.٤١٦				



شكل (٦) يوضح الفروق بين متوسطي درجات المتدربين في المعارف الخاصة بالماكينات والمعدات قبل وبعد التدريب

يتضح من الجدول والشكل السابقين أن قيمة "ت" تساوي "٣٩.٧٦١"، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الإختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق البعدي "١٣.٤١٦"، بينما كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق القبلي "١.٤٤٩"، مما يدل على أن التدريب كان له تأثير كبير على المتدربين بالنسبة للجزء الخاص بالماكينات والمعدات، وبذلك يتحقق الفرض الفرعي "٢ - د".

الفرض الثالث: ينص على ما يلي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أجزاء الإختبار المعرفي البعدي" وللتحقق من هذا الفرض تم حساب تحليل التباين لدرجات الأفراد المتدربين في أجزاء الإختبار المعرفي البعدي والجدول التالي يوضح ذلك:

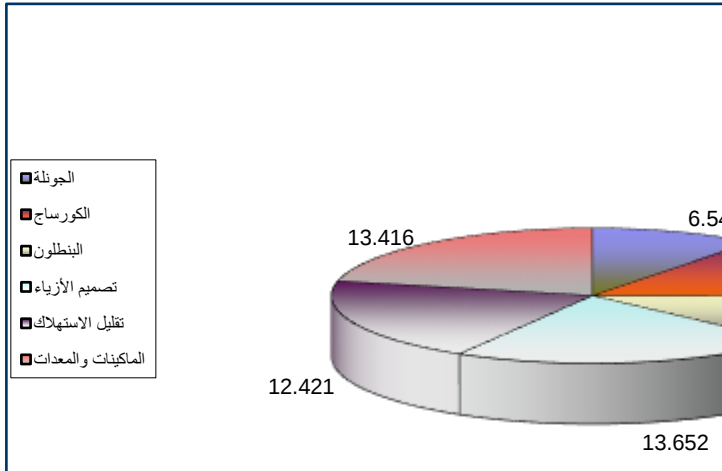
جدول (٩) تحليل التباين لدرجات الأفراد المتدربين في أجزاء الإختبار المعرفي البعدي

أجزاء الإختبار المعرفي	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٧٠٣.٧٠١	٣٤٠.٧٤٠	٥	٣٠.٦٥٨	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	٢٦٠٠.٧٤٥	١١.١١٤	٢٣٤		
المجموع	٤٣٠٤.٤٤٦		٢٣٩		

يتضح من الجدول السابق إن قيمة (ف) كانت "٣٠.٦٥٨" وهى قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق بين أجزاء الإختبار المعرفي البعدي، وللتعرف علي هذه الفروق وإتجاهها، تم تطبيق إختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٠) إختبار LSD للمقارنات المتعددة

الماكينات والمعدات	تقليل الاستهلاك	تصميم الأزياء	البنطلون	الكورساج	الجونلة	أجزاء الإختبار المعرفي
م = ١٣.٤١٦	م = ١٢.٤٢١	م = ١٣.٦٥٢	م = ٧.٢٠٦	م = ٩.٠٣٢	م = ٦.٥٤٩	
					-	الجونلة
				-	**٢.٤٨٣	الكورساج
			-	**١.٨٢٦	*٠.٦٥٧	البنطلون
		-	**٦.٤٤٦	**٤.٦٢٠	**٧.١٠٣	تصميم الأزياء
	-	**١.٢٣١	**٥.٢١٤	**٣.٣٨٨	**٥.٨٧٢	تقليل الاستهلاك
-	*٠.٩٩٤	٠.٢٣٦	**٦.٢٠٩	**٤.٣٨٣	**٦.٨٦٧	الماكينات والمعدات



شكل (٧) يوضح الفروق بين أجزاء الإختبار المعرفي البعدي

يتضح من الجدول والشكل السابقين:

- ١- وجود فروق دالة إحصائياً بين تصميم الأزياء وباقي الأجزاء عند مستوى دلالة ٠.٠١ لصالح تصميم الأزياء، بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً بين تصميم الأزياء والماكينات والمعدات.
- ٢- وجود فروق دالة إحصائياً بين الماكينات والمعدات وباقي الأجزاء عند مستوى دلالة ٠.٠١ لصالح الماكينات والمعدات.

٣- وجود فروق دالة إحصائية بين تقليل الاستهلاك وباقي الأجزاء عند مستوى دلالة ٠.٠١ لصالح تقليل الاستهلاك.

٤- وجود فروق دالة إحصائية بين الكورساج وباقي الأجزاء عند مستوى دلالة ٠.٠١ لصالح الكورساج.

٥- وجود فروق دالة إحصائية بين البنطلون والجونلة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ لصالح البنطلون.

ومن النتائج السابقة يتضح أن:

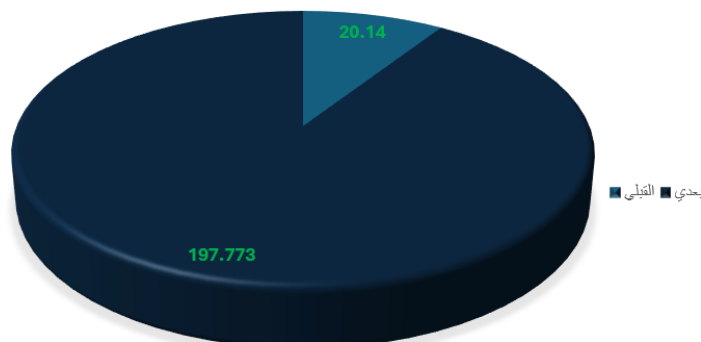
أفضل النتائج بالنسبة للمعلومات والمعارف التي إحتواها البرنامج التدريبي كانت لصالح كلا من الجزء الخاص بتصميم الأزياء والماكينات والمعدات، ثم الجزء الثاني الخاص بتقليل الاستهلاك، ويأتي في المرتبة الثالثة الجزء الخاص بالكورساج، وفي المرتبة الرابعة الجزء الخاص بالبنطلون، وأخيراً الجزء الخاص بالجونلة، حيث كان متوسطي الدرجات التي حصل عليها المتدربين بالنسبة لكلا من الجزء الخاص بتصميم الأزياء والماكينات والمعدات على التوالي "١٣.٦٥٢"، "١٣.٤١٦"، ومتوسط الدرجات التي حصل عليها المتدربين بالنسبة للجزء الثاني الخاص بتقليل الاستهلاك "١٢.٤٢١"، ومتوسط الدرجات التي حصل عليها المتدربين بالنسبة للجزء الخاص بالكورساج "٩.٠٣٢"، ومتوسط الدرجات التي حصل عليها المتدربين بالنسبة للجزء الخاص بالبنطلون "٧.٢٠٦"، ومتوسط الدرجات التي حصل عليها المتدربين بالنسبة للجزء الخاص بالجونلة "٦.٥٤٩"، وبذلك يتحقق الفرض الثالث.

الفرض الرابع: ينص على ما يلي: "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربين في المهارات المكتسبة قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي"

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

جدول (١١) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربين في المهارات المكتسبة قبل وبعد التدريب

مجموع المهارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
القبلي	٢٠.١٤٠	٣.٣٣٧	٤٠	٣٩	٤٧.٧٦٨	٠.٠١
البعدي	١٩٧.٧٧٣	٢٢.٨٩٢				



شكل (٨) يوضح الفروق بين متوسطي درجات المتدربين في المهارات المكتسبة قبل وبعد التدريب

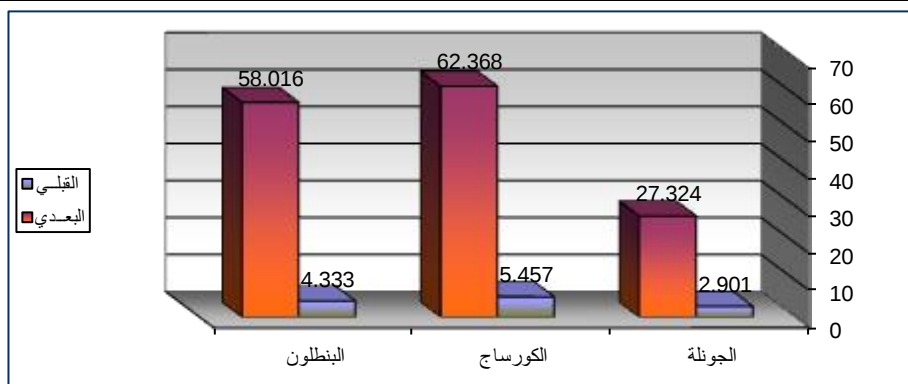
يتضح من الجدول والشكل السابقين أن قيمة "ت" تساوي "٤٧.٧٦٨"، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الإختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق البعدي "١٩٧.٧٧٣"، بينما كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق القبلي "٢٠.١٤٠"، مما يدل على إستفادة المتدربين من المهارات المتضمنة في البرنامج التدريبي، وبذلك يتحقق الفرض الرابع.

الفرض الفرعي "٤-أ": ينص على ما يلي: "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربين في المهارات الخاصة برسم نموذج "الجنولة، الكورساج، البنطلون" قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي"

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

جدول (١٢) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربين في المهارات الخاصة برسم نموذج "الجنولة، الكورساج، البنطلون" قبل وبعد التدريب

الوحدة الأولى "الباترون"	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
الجنولة						
القبلي	٢.٩٠١	٠.٩٧٦	٤٠	٣٩	٣٢.٣٣٩	٠.٠١
البعدي	٢٧.٣٢٤	٤.٢٩٩				لصالح البعدي
الكورساج						
القبلي	٥.٤٥٧	١.٨٩٦	٤٠	٣٩	٣٦.٤٧٢	٠.٠١
البعدي	٦٢.٣٦٨	١٠.٠٤٠				لصالح البعدي
البنطلون						
القبلي	٤.٣٣٣	١.٠٦٨	٤٠	٣٩	٣٤.٦٣٦	٠.٠١
البعدي	٥٨.٠١٦	٩.٤٧٥				لصالح البعدي
مجموع الوحدة الأولى						
القبلي	١٢.٦٩١	٢.٦٣٩	٤٠	٣٩	٤٥.٣٩٧	٠.٠١
البعدي	١٤٧.٧٠٩	١٨.٣٨٧				لصالح البعدي



شكل (٩) يوضح الفروق بين متوسطي درجات المتدربين في المهارات الخاصة برسم نموذج "الجنولة، الكورساج، البنطلون" قبل وبعد التدريب

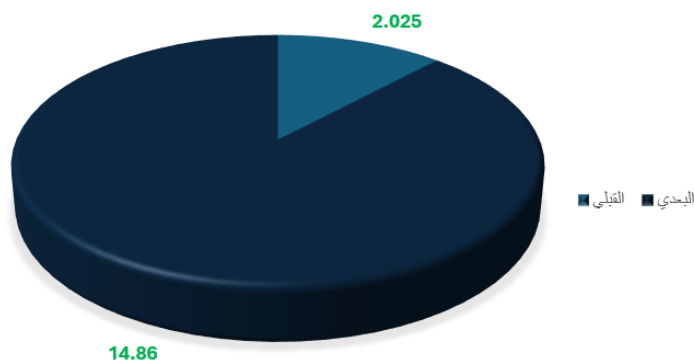
يتضح من الجدول والشكل السابقين:

- ١- أن قيمة أن قيمة "ت" تساوي ٣٢.٣٣٩ للجولة، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الإختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق البعدي ٢٧.٣٢٤، بينما كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق القبلي ٢٠.٩٠١.
- ٢- أن قيمة أن قيمة "ت" تساوي ٣٦.٤٧٢ للكورساج، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الإختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق البعدي ٦٢.٣٦٨، بينما كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق القبلي ٥٠.٤٥٧.
- ٣- أن قيمة أن قيمة "ت" تساوي ٣٤.٦٣٦ للبنطلون، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الإختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق البعدي ٥٨.٠١٦، بينما كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق القبلي ٤٠.٣٣٣.
- ٤- أن قيمة أن قيمة "ت" تساوي ٤٥.٣٩٧ للوحدة الأولى ككل، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الإختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق البعدي ١٤٧.٧٠٩، بينما كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق القبلي ١٢.٦٩١، مما يدل على استفادة المتدربين من التدريب ومن المهارات التي يحتويها البرنامج التدريبي، وبذلك يتحقق الفرض الفرعي "٤- أ".

الفرض الفرعي "٤- ب": ينص على ما يلي: "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربين في المهارات الخاصة بتصميم الأزياء قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي" وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق إختبار "ت" والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٣) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربين في المهارات الخاصة بتصميم الأزياء قبل وبعد التدريب

الوحدة الثانية تصميم الأزياء	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
القبلي	٢٠.٢٥	٠.٧٢٦	٤٠	٣٩	٢٩.٧٨١	٠.٠١
البعدي	١٤.٨٦٠	٢.٢٩٧				لصالح البعدي



شكل (٩) يوضح الفروق بين متوسطي درجات المتدربين في المهارات الخاصة بتصميم الأزياء قبل وبعد التدريب

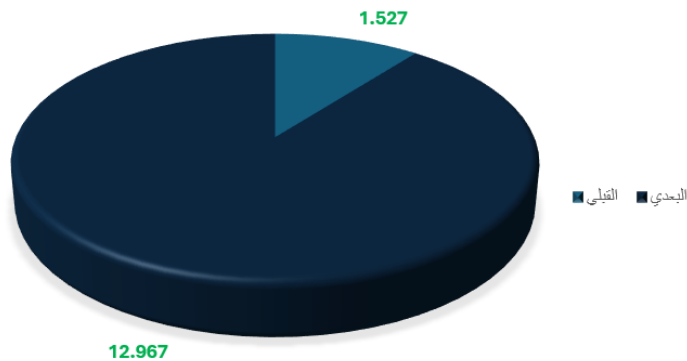
يتضح من الجدول والشكل السابقين أن قيمة "ت" تساوي "٢٩.٧٨١"، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الإختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق البعدي "١٤.٨٦٠"، بينما كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق القبلي "٢.٠٢٥"، مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي في إكساب المهارات المتضمنة به، واستفادة المتدربين منه بالنسبة للجزء الخاص بتصميم الأزياء، وبذلك يتحقق الفرض الفرعي "٤-ب".

الفرض الفرعي "٤-ج": ينص على ما يلي: "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربين في المهارات الخاصة بتقليل الاستهلاك قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي" وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق إختبار "ت" والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٤) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربين في المهارات الخاصة بتقليل الاستهلاك قبل

وبعد التدريب

الوحدة الثالثة "تقليل الاستهلاك"	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
القبلي	١.٥٢٧	١.٠٧٩	٤٠	٣٩	٢٥.٥٧٨	٠.٠١
البعدي	١٢.٩٦٧	٢.٨٣١				لصالح البعدي



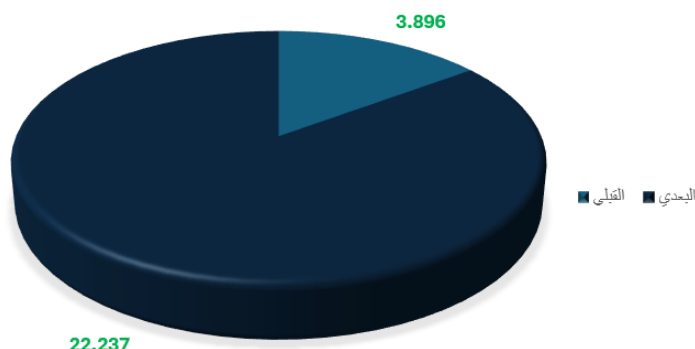
شكل (١١) يوضح الفروق بين متوسطي درجات المتدربين في المهارات الخاصة بتقليل الاستهلاك قبل وبعد التدريب

يتضح من الجدول والشكل السابقين أن قيمة "ت" تساوي "٢٥.٥٧٨"، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الإختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق البعدي "١٢.٩٦٧"، بينما كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق القبلي "١.٥٢٧"، مما يدل على فاعلية التدريب في اكتساب المهارات، واستفادة المتدربين منه بالنسبة للجزء الخاص بتقليل الاستهلاك، وبذلك يتحقق الفرض الفرعي "٤-ج".

الفرض الفرعي "٤ - د": ينص على ما يلي: "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربين في المهارات الخاصة بالماكينات والمعدات قبل وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي" وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق إختبار "ت" والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٥) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربين في المهارات الخاصة بالماكينات والمعدات قبل وبعد التدريب

الوحدة الرابعة "ماكينات ومعدات"	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
القبلي	٣.٨٩٦	١.٧٣١	٤٠	٣٩	٣٨.٤٢٥	٠.٠١ لصالح البعدي
البعدي	٢٢.٢٣٧	٢.١٧٤				



شكل (١٢) يوضح الفروق بين متوسطي درجات المتدربين في المهارات الخاصة بالماكينات والمعدات قبل وبعد التدريب

يتضح من الجدول والشكل السابقين أن قيمة "ت" تساوي "٣٨.٤٢٥"، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الإختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق البعدي "٢٢.٢٣٧"، بينما كان متوسط درجات المتدربين في التطبيق القبلي "٣.٨٩٦"، مما يدل على فاعلية التدريب في اكتساب المهارات، واستفادة المتدربين منه بالنسبة للجزء الخاص بالماكينات والمعدات، وبذلك يتحقق الفرض الفرعي "٤-د".

الفرض الخامس: ينص على ما يلي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أجزاء الإختبار المهاري البعدي".

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب تحليل التباين لدرجات الأفراد المتدربين في أجزاء الإختبار المهاري البعدي والجدول التالي يوضح ذلك:

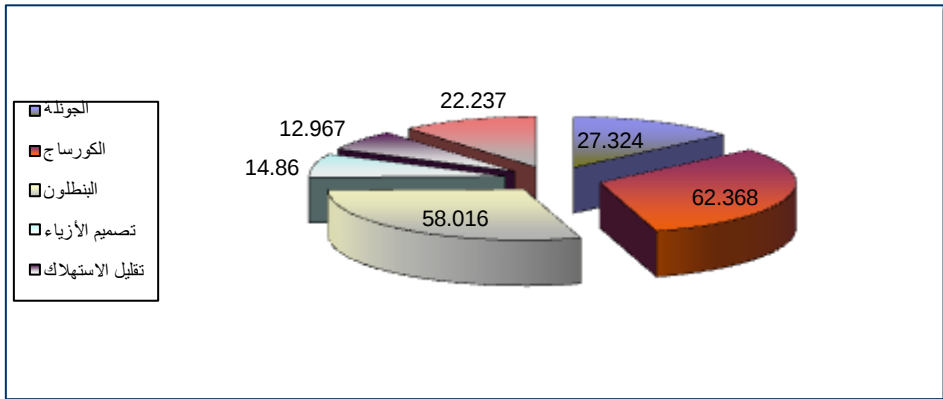
جدول (١٦) تحليل التباين لدرجات الأفراد المتدربين في أجزاء الإختبار المهاري البعدي

أجزاء الإختبار المهاري	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٨٧٨٩٧.٢٠٥	١٧٥٧٩.٤٤١	٥	٦١.٣٩٢	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	٦٧٠٠٥.٢٩٢	٢٨٦.٣٤٧	٢٣٤		
المجموع	١٥٤٩٠٢.٤٩٧		٢٣٩		

يتضح من الجدول السابق إن قيمة (ف) كانت "٦١.٣٩٢" وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق بين أجزاء الإختبار المهاري البعدي، وللتعرف على هذه الفروق واتجاهها، تم تطبيق إختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٧) إختبار LSD للمقارنات المتعددة

أجزاء الإختبار المهاري	الجونلة م=٢٧.٣٢٤	الكورساج م=٦٢.٣٦٨	البنطلون م=٥٨.٠١٦	تصميم الأزياء م=١٤.٨٦٠	تقليل الاستهلاك م=١٢.٩٦٧	الماكينات والمعدات م=٢٢.٢٣٧
الجونلة	-					
الكورساج	**٣٥.٠٤٣	-				
البنطلون	**٣٠.٦٩١	**٤٣.٣٥٢	-			
تصميم الأزياء	**١٢.٤٦٤	**٤٧.٥٠٨	**٤٣.١٥٦	-		
تقليل الاستهلاك	**١٤.٣٥٧	**٤٩.٤٠١	**٤٥.٠٤٨	١.٨٩٢	-	
الماكينات والمعدات	**٥.٠٨٧	**٤٠.١٣١	**٣٥.٧٧٩	**٧.٣٧٧	**٩.٢٦٩	-



شكل (١٣) يوضح الفروق بين أجزاء الإختبار المهاري البعدي

يتضح من الجدول والشكل السابقين:

- ١- وجود فروق دالة إحصائية بين الكورساج وباقي الأجزاء عند مستوى دلالة ٠.٠١ لصالح الكورساج
- ٢- وجود فروق دالة إحصائية بين البنطلون وباقي الأجزاء عند مستوى دلالة ٠.٠١ لصالح البنطلون
- ٣- وجود فروق دالة إحصائية بين الجونلة وباقي الأجزاء عند مستوى دلالة ٠.٠١ لصالح الجونلة.
- ٤- وجود فروق دالة إحصائية بين الماكينات والمعدات وباقي الأجزاء عند مستوى دلالة ٠.٠١ لصالح الماكينات والمعدات.
- ٥- توجد فروق دالة إحصائية بين تصميم الأزياء وتقليل الاستهلاك.

ومن النتائج السابقة يتضح أن:

أفضل النتائج بالنسبة للمهارات التي احتواها البرنامج التدريبي كانت لصالح الجزء الخاص بالكورساج، ثم الجزء الثاني الخاص بالبنطلون، ويأتي في المرتبة الثالثة الجزء الخاص بالجونلة، وفي المرتبة الرابعة الجزء الخاص بالماكينات والمعدات، وأخيراً كلا من الجزء الخاص بتصميم الأزياء والجزء الخاص بتقليل الاستهلاك، حيث كان متوسط الدرجات التي حصل عليها المتدربين بالنسبة للجزء الخاص بالكورساج "٦٢.٣٦٨"، ومتوسط الدرجات التي حصل عليها المتدربين بالنسبة للجزء الثاني الخاص بالبنطلون "٥٨.٠١٦"، ومتوسط الدرجات التي حصل عليها المتدربين بالنسبة للجزء الخاص بالجونلة "٢٧.٣٢٤"، ومتوسط الدرجات التي حصل عليها المتدربين بالنسبة للجزء الخاص بالماكينات والمعدات "٢٢.٢٣٧"، ومتوسط الدرجات التي حصل عليها المتدربين بالنسبة لكلا من الجزء الخاص بتصميم الأزياء والجزء الخاص بتقليل الاستهلاك علي التوالي "١٤.٨٦٠"، "١٢.٩٦٧"، وبذلك يتحقق الفرض الخامس.

التوصيات:

- ١- تنظيم ندوات ولقاءات مع الشباب الباحثين عن العمل لتوعيتهم بأهمية التدريب التحويلي في القضاء على مشكلة البطالة.
- ٢- الاستفادة من تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية.
- ٣- إنشاء حاضنات أعمال لتقديم الدعم الفني للمشروعات الصغيرة.
- ٤- إنشاء وحدات تدريب داخل الكليات المتخصصة لمواجهة متطلبات سوق العمل.
- ٥- الربط بين المعاهد والكليات المتخصصة ومصانع الملابس الجاهزة لتبادل الخبرات العملية والاستفادة من نتائج البحوث التطبيقية.

المراجع:

أبو كرش، شريف (٢٠١٦). "البرامج التدريبية في القطاع المصرفي في فلسطين". بحث منشور، مجلد ١، العدد ١، جنين، فلسطين، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث.

أحمد، محمد عبد العظيم (٢٠١٤). "المشروعات الصغيرة وأسس إدارتها". المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، لبنان.

_____ (٢٠١٩). "تأثير التدريب على تحسين أداء العاملين في المشروعات الصغيرة".
المجلة العربية للإدارة، المجلد ١٢، العدد ١، الصفحات ٤٥-٦٠.

الجمال، سامية (٢٠١٧). "فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على استراتيجيات التعلم النشط في تنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى معلمي الرياضيات في مرحلة التعليم الأساسي". كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

الحسيني، محمد عبد السلام (٢٠٢٠). "استراتيجيات التدريب التحويلي في مواجهة تحديات سوق العمل".
المجلة الدولية للتدريب والتنمية، المجلد ١٤، العدد.

الدهشان، جمال علي (٢٠١٧). "الاحتياجات التدريبية، مفهوماً، أهميتها، أساليب تحديدها". دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، المملكة العربية السعودية.

_____ (٢٠٢١). "أهمية التدريب المهني في تطوير المهارات لدى الشباب".
المجلة المصرية للموارد البشرية، المجلد ١٥، العدد ١.

الديميري، محمد شوقي (٢٠١٦). "أسس إدارة المشروعات الصغيرة نظريات وتطبيقات". المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، لبنان.

السيسي، صلاح الدين حسن (٢٠١٣). "إستراتيجيات وآليات دعم وتنمية المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في إطار المتغيرات العالمية والمحلية"،
دار الفكر العربي، القاهرة.

العسيري، رحاب (٢٠٢١). "تأثير برامج التدريب على تطوير المهارات في صناعة الملابس".
مجلة الاقتصاد المنزلي، المجلد ١٠، العدد ٣، الصفحات ٨٥-١٠٠.

صادق، أمال وفؤاد أبو حطب (٢٠١٨). "تطوير مهارات العمل من خلال التدريب التحويلي: دراسة حالة".
المجلة المصرية للإدارة، المجلد ١٢، العدد ٢، الصفحات ٥٠-٦٥.

صديق، فاطمة عبدالله فتح الدين (٢٠١٨). "أهمية التدريب في مجال العمل المجلة الدولية للأداء والعلوم الإنسانية والاجتماعية". رسالة دكتوراه، الاحتياجات التدريبية "مفهومها، أهميتها، أساليب تحديدها دراسات عربية في التربية وعلم النفس رابطة التربويين العرب، الناشر المؤسسة العربية للبحث العلمي والتنمية البشرية.

عبد الفتاح، رأفت السيد (٢٠٠١). "سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية". دار الفكر العربي، القاهرة.
عبد الله، أحمد عمر (٢٠١٧). "واقع قياس عائد التدريب لدى معاهد ومراكز التدريب بوزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثره على تخطيط التدريب". رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية (غزة).
فرغلي، زينب عبد الحفيظ (٢٠٠٦). "الملابس الجاهزة بين الإعداد والإنتاج". دار الفكر العربي، الطبعة الثانية.

كافي، مصطفى يوسف (٢٠١١). "ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة". دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.

ليبيب، هالة محمد (٢٠٠٢). "إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي... دليل عملي لكيفية البدء بمشروع صغير وإدارته في ظل التحديات المعاصرة". المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية.

مجمع اللغة العربية (١٩٩٤). المعجم الوجيز.

مصطفى، أحمد (٢٠٠١). "دراسة حالة: التجربة الأردنية في مجال التدريب التحويلي". مايو.

الناروز، ضياء (٢٠١٥). "المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغير بين وسائل التمويل التقليدية والإسلامية". دراسة مقارنة، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية.

نصار، عايدة محمد (١٩٧٤). "المشكلات والصعوبات التي تقابل صناعة الملابس في ج.م.ع". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.

Brown, Lisa (2021). "Entrepreneurship Education and Training: A Review of the Literature." *Journal of Entrepreneurship Education*, 24(1), 75-90.

Garcia, Maria (2020). "The Role of Training in the Textile Industry: Challenges and Opportunities." *Textile Research Journal*, 90(15), 1823-1835.

Johnson, Emily (2020). "Skills Development through Vocational Training: A Pathway to Employment." *International Journal of Vocational Education and Training*, 28(2), 45-60.

Smith, John (2019). "The Impact of Transformative Training on Small Business Development." *Journal of Small Business Management*, 57(3), 123-145.

Stockholm, Sweden, (1999). "Managing Technical and Vocational Education and training (TVET) to Meet Labour market Demand", May.

Thompson, Richard (2018). "Transformative Learning in Adult Education: Implications for Workforce Development." *Adult Education Quarterly*, 68(4), 290-305.

http://www.mafhoum.com/syr/articles_08/khoury.htm

www.mfti.gov.eg

http://www.mafhoum.com/syr/articles_08/khoury.htm

<https://ar.wikipedia.org>

The Impact of Transformative Training on the Development of Small Project Entrepreneurs Skills in the Ready-Made Clothing Industry

Rasha Ali Hafez Yossef

Assistant Professor, College of Designs

Qassim University

r.uossef@qu.edu.sa

Abstract:

The research focused on studying the role of transformational training programs in improving the ready-made garment industry, in light of the current deficit in this sector, which suffers from a lack of effective training. These programs seek to enhance the culture of self-employment and encourage young people to establish small projects, by identifying the role of the Social Fund for Development in supporting these industries through training, financing and marketing. The research aimed to develop a transformational training program that aims to rehabilitate young graduates and direct them towards the ready-made garment industry, and includes a set of main objectives: Identifying transformational training programs and policies specialized in transferring trainees to the ready-made garment industry, the difficulties and obstacles facing the training system and appropriate solutions to overcome them, identifying youth employment plans and programs in Egypt, coordinating education and training plans and workforce development plans and linking them to the actual needs of ready-made garment factories, encouraging young graduates to establish small projects related to the ready-made garment industry, by training them and transferring them to the ready-made garment industry track. The research used the descriptive approach to analyze the needs of the labor market and evaluate similar experiences, in addition to the experimental approach to apply transformational training to a selected sample and follow up on their progress in establishing small projects and marketing their products.

Kay Words:

Transformative, Skills, Entrepreneur, Small Project, Ready-Made Clothing Industry