

فاعلية برنامج تدريبي لتمكين الاقتصادي للمرأة الريفية

في صناعه الملابس الجاهزة

أ.د/ مجدة مأمون محمد رسلان سليم

أستاذ تصنيع ملابس بقسم الملابس والنسيج كلية الاقتصاد المنزلي- جامعة حلوان

أ.م. د/ خالد مصطفى عابد

أستاذ مساعد بقسم الملابس والنسيج كلية الاقتصاد المنزلي- جامعة حلوان

أميرة اسماعيل ابراهيم

بكالوريوس الملابس والنسيج كلية الاقتصاد المنزلي- جامعة حلوان



مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية

معرف البحث الرقمي DOI: 10.21608/jedu.2021.56335.1183

المجلد السابع العدد 33 . مارس 2021

الترقيم الدولي

P-ISSN: 1687-3424

E- ISSN: 2735-3346

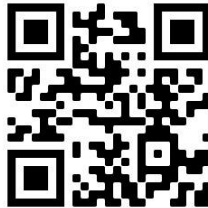
<https://jedu.journals.ekb.eg/>

موقع المجلة عبر بنك المعرفة المصري

<http://jrfse.minia.edu.eg/Hom>

موقع المجلة

العنوان: كلية التربية النوعية . جامعة المنيا . جمهورية مصر العربية



فاعلية برنامج تدريبي للتمكين الاقتصادي للمرأة الريفية في صناعة الملابس الجاهزة

أ.د/ مجدة مأمون محمد رسلان سليم أ.م. د/ خالد مصطفى عابد أميرة اسماعيل ابراهيم
أستاذ تصنيع ملابس بقسم الملابس والنسيج أستاذ مساعد بقسم الملابس والنسيج بكالوريوس الملابس والنسيج كلية
كلية الاقتصاد المنزلي- جامعة حلوان كلية الاقتصاد المنزلي- جامعة حلوان الاقتصاد المنزلي- جامعة حلوان

ملخص البحث:

يهدف هذا البحث إلى تصميم برنامج تدريبي مقترح يساعد على التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية في صناعة الملابس من حيث التحصيل المعرفي، والأداء المهاري، آراء المتدربات نحو البرنامج التدريبي المقترح، وقد تم إعداد الأدوات والتأكد من صدقها وثباتها وهي: الاختبارات المعرفية والمهارية، بطاقة ملاحظة، مقياس تقدير، مقياس اتجاه المتدربات نحو البرنامج التدريبي، وقد أجريت الدراسة على عينة عددها (40) من السيدات الريفيات، وجاءت نتائج البحث تؤكد قبول فروض البحث والتي تنص على فاعلية البرنامج المقترح ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المتدربات في الاختبار المعرفي والمهاري قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي لصالح التطبيق البعدي، اتجاهات المتدربات إيجابية نحو طريقة التدريب بالبرنامج المقترح.

الكلمات المفتاحية :

فاعلية. برنامج- تدريبي- التمكين الاقتصادي- المرأة الريفية-ماكينات الخياطة الصناعية- صناعة الملابس

The Effectiveness of a Training Program for the Economic Empowerment of Rural Women in the Garment Industry

Mogeda Mamoon Raslan Sleem
Prof, of Manufacturing
Clothing - Department of
Clothing and Textiles -
Faculty of Home Economics,
Helwan University

Khaled Mostafa Abed
Assistant Professor, -
Department of Clothing and
Textiles - Faculty of Home
Economics, Helwan
University

Amira Ismail Ibrahim
Bachelor of Clothes and
Textile, Faculty of Home
Economics - Helwan
University

Abstract

The aim of this research is to design a proposed training program that helps the economic empowerment of rural women in the garment industry in terms of knowledge achievement, skill performance, and trainees 'opinions about the proposed training program. **The tools** have been prepared and made sure of their validity and reliability, which are: cognitive and skill tests, a note card, a rating scale, a measure of the trainees 'attitude towards the training program, The study was conducted on **a sample** of (40) of rural women, and **the results** of the research confirm the acceptance of the research hypotheses, which states the effectiveness of the proposed program and the existence of statistically significant differences between the average scores of the trainees in the cognitive and skill test before and after the application of the training program in favor of the post application, and the attitudes of the trainees Positive towards the training method of the proposed program.

key words :

effectiveness. Program - training - economic empowerment - rural women - industrial sewing machines - garment industry

مقدمة البحث

تلعب صناعة الملابس دوراً حيوياً في اقتصاديات معظم دول العالم وخاصة في الدول النامية وهي أهم الركائز الأساسية التي تعتمد عليها النهضة الصناعية على مستوى العالم بصفة عامة ومصر بصفة خاصة لذا فقد حظيت تلك الصناعة على درجة كبيرة من التقدم والتطور في ظل الثورة التكنولوجية، (إيهاب أحمد محمد: 2015م، 353) .

وبما أن التدريب يحتل موقعاً محورياً وأساسياً في المؤسسات والمنظمات الحديثة ويشكل العمود الفقري للمجهودات التي تبذلها هذه المؤسسات نحو التطور والتحديث فالاهتمام بالقوي البشرية هو السبيل للنهوض بالمجتمعات. ويساعد علي زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي، إذ أن إكساب العاملين المهارات والمعارف اللازمة لإداء وظائفهم يساعدهم في تنفيذ المهام بكفاءة وتقليل الوقت الضائع والموارد المادية المستخدمة في الإنتاج كما يساهم في خلق الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين نحو العمل والمنظمة. (طارق السويدان: 2009م، 161)

وتتطلب أهمية التدريب من كونه عملية مستمرة نظراً للتطور السريع في كافة الأنشطة والمجالات، مما يستلزم مواكبة هذا التطور. (أكرم رضا: 2005م، 73) فهو وسيلة لإعداد الكوادر البشرية المؤهلة لدفع قطاعات الإنتاج نحو النمو والاستمرارية. (هشام الطالب: 2006م، 35).

وقد أجريت العديد من الدراسات في مجال التدريب في صناعة الملابس منها دراسة "عماد جوهر" (2014م) هدفت إلى قياس فاعلية برنامج تدريبي قائم على أسس علمية لإكساب المعارف والمهارات الخاصة بإنتاج البنطلون الرجالي وتأهيل المتدربين وإكسابهم المعارف والمهارات التي يتطلبها سوق العمل، كما هدفت دراسة "محمود طه" (2016م) إلى إكساب المتدربين المعارف والمهارات الخاصة بمعايير جودة منتج البولو شيرت الرجالي ، وهدفت دراسة "جيهان مصطفى" (2016م) إلى إعداد برنامج تدريبي لتنمية مهارات تقنيات الخياطة في صناعة الملابس الجاهزة ومدى قدرته على إكساب المتدربات المعارف والمهارات التي تفي احتياجات سوق العمل، ودراسة "زينب عبد العزيز" (2017م) التي هدفت إلى الارتقاء بمستوى خريجات القسم للعمل بصناعة

الملابس الجاهزة والمنافسة في سوق العمل وذلك في أربع مهارات وهي مهارة تصميم العينة، مهارة فحص وفرد القماش، مهارة الباترون وتعشيقة، مهارة القص، أما دراسة "دعاء نبيل" (2017م) فقد هدفت إلى تحديد مدى فاعلية البرنامج التدريبي في إكساب المهارات الأساسية اللازمة لإعادة ضبط الجودة الجاهزة ، ودراسة "هبه رضا" (2018م) التي هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للطلاب لملائمة احتياجات سوق العمل، ورفع كفاءة ومستوى أدائهم في المعارف والمهارات المرتبطة بمراقبة الجودة، ودراسة "سمر محمود" (2019م) هدفت إلى بناء برنامج تدريبي لخطوات أخذ قياسات الجسم للطلبات باستخدام جهاز مبتكر، أما دراسة "علي سيد" (2019م) هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية المعرفية والمهارية للعاملين ببرنامج تكافل ، وتحديد المقترحات التي تواجه العاملين ببرنامج تكافل وكرامة وتحديد التصور التخطيطي المقترح لإشباع الاحتياجات التدريبية للعاملين ببرنامج تكافل وكرامة لتحسين أدائهم المهني، ودراسة "سحر علي" (2019م) والتي هدفت إلى بناء برنامج تدريبي في تصميم أزياء الأطفال باستخدام الحاسب الآلي لدى خريجات قسم تصميم الأزياء وقياس فاعلية البرنامج التدريبي على الأداء المعرفي والمهاري للطلبات في تصميم أزياء الأطفال ، ودراسة "رحاب إسماعيل" (2019م) التي هدفت إلى بناء برنامج تدريبي لتنمية معارف ومهارات الخريجين في تصميم وتنفيذ فستان طفله ، كما هدفت دراسة "رهام زكريا" (2019م) إلى بناء وقياس فاعلية البرنامج التدريبي في تحصيل المعارف واكتساب المهارات الأساسية الخاصة بتشغيل ماكينة الحياكة الصناعية، وهدفت أيضاً دراسة "ياسمين فتحي" إلى قياس فاعلية برنامج تدريبي إلكتروني لطرق **بناء وضبط نموذج البنطلون النسائي(2020م).**

وقد أكدت هذه البرامج التدريبية فاعليتها في رفع مستوى المتدربين والمتدربات والطلاب وهذا ما دعا الباحثون إلى تصميم وإعداد برنامج تدريبي للتدريب على ماكينات الحياكة الثلاثة السنجر والأوفر والأورليه للنساء الريفيات.

وعلى الرغم من اختلاف هذه الدراسات في أهدافها إلا أنها جميعاً تؤكد على دور التدريب وأهميته في مجال صناعة الملابس لما له أثر الكبير على رفع مهارات الأفراد وتقل خبراتهم .

وقد شهدت المجتمعات الحديثة مجموعة من التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية دفعت المرأة للخروج إلى ميدان العمل بجانب الرجل من أجل العمل معاً على تحقيق التنمية في شتى المجالات بهدف تحسين نوعية الحياة. (عائشة أبو بكر: 2007م، 39)

ولقد أدى خروج المرأة إلى العمل ومشاركتها في أوجه الحياة المختلفة إلى تعرضها لكثير من الصراعات نتيجة لتعدد الأدوار والمسؤوليات التي تقوم بها أو تعارض تلك الأدوار مع القيم والاتجاهات السائدة فضلاً عن اختلاف وتزامن وتوقعات الآخرين للدور والنتائج المطلوبة منها. (Mohr& puck, 2007)

ويتطلب الاهتمام بتحسين وتنمية تمكين المرأة اقتصادياً للعمل في مجال صناعة الملابس توعيتها بأهمية دورها في الاستفادة المثلى من الموارد والخدمات وإكسابها المهارات وتنمية قدراتها فيما يتعلق بهذه الصناعة. (نجاه عبدالمقصود: 2006م، 40)

لذلك اهتمت الدولة بتمكين المرأة استراتيجياً، وإكسابها المعارف والمهارات اللازمة التي تمكنها من الاستثمار الأمثل لإمكاناتها المتاحة والمشاركة في عملية صنع القرار المرتبط بأمورها الحياتية وتجعلها قادرة على تحسين نوعية حياتها .

(Adler, Charles: 2009) (karp, david: 2009)

كما أن المنظمات غير الحكومية لها دور فعال في تمكين المرأة وقد اهتم العديد من الباحثين بقضية تمكين المرأة للنهوض بمستواها الاقتصادي والاجتماعي منها : دراسة (هالة السيد، طارق عمارة : 2008م) عن دور المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة الفقيرة للتعامل مع آليات سوق العمل.

ومن الدراسات التي اهتمت بتنمية القدرات الاجتماعية والاقتصادية للمرأة الريفية بريف محافظه أسبوط، دراسة (ظافر مصلح: 2016م) التي هدفت إلى توضيح دور المنظمات الأهلية في تنمية القدرات الاجتماعية للمرأة الريفية ودراسة (Duflo,) (Esther: 2012) التي هدفت إلى وجود العلاقة بين تمكين المرأة والتطور الاقتصادي، والتركيز على دور المرأة في تحقيق التطور الاقتصادي وذلك لأن معظم البحوث التي تمت بهذا الإطار ركزت على دور الرجل في تحقيق التطور الاقتصادي، وتوصلت الدراسة إلى أن تمكين المرأة يؤدي إلى تحسين التطوير الاقتصادية وتحقيق

مستويات مرتفعة من الرفاهية وخاصة في مجالات الصحة والأغذية فضلاً عن أنه من الضروري تحقيق توازن بين دور المرأة ودور الرجل في تحقيق التطور الاقتصادي .
أما دراسة (Blattman, Christopher: 2013) التي هدفت إلى منح المرأة وخاصة الفقيرة في أوغندا منح مالية وتدريبها على المهارات الأساسية لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال تصميم وتنفيذ برامج تدريب معدة لهذا الغرض صممت من قبل منظمة إيطالية غير حكومية. وتوصلت الدراسة إلى أن المرأة الفقيرة تمكنت من الحصول على منافع محددة من خلال إقامة أعمالهن الخاصة مما يعني أن البرامج التدريبية حققت نجاحاً بالنسبة للتمكين الاقتصادي للمرأة حقق لها آثار إيجابية خاصة في المجال الصحي .

وتعتبر هذه الدراسات نقلة مهمة للتطوير والإصلاح والمعالجة العملية لمشكلات تمكين المرأة اقتصادياً، وهذا ما دعا الباحثون إلى اختيار هذا البحث وإعداد برنامج تدريبي مقترح للتمكين الاقتصادي للمرأة الريفية في صناعة الملابس الجاهزة وتأهيلها لسوق العمل.

مشكلة البحث

من خلال الدراسات السابقة تتضح مشكلة البحث في ندرة تمكين المرأة من العمل في صناعة الملابس الجاهزة ، ومن خلال تجارب الدول الأخرى في إنشاء مجالس ومنظمات ومؤسسات لتمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً ومن خلال خبرة الباحثون في العمل بالتدريب في مصانع الملابس الجاهزة وجد أن المرأة عموماً تعاني من الضعف في التمكين وأنها بحاجة إلى متطلبات عديدة ومساعدة للنهوض بواقعها الاقتصادي وجعلها شريكة حقيقية في عملية التنمية ونتيجة لمسيرة اتجاهات الدولة لتمكين المرأة عن طريق إعداد البرامج التدريبية في مجالات مختلفة، مما دعا الباحثون لإعداد برنامج تدريبي للتمكين الاقتصادي للمرأة الريفية في صناعة الملابس الجاهزة وتأهيلها لسوق العمل.

تساؤلات البحث

من العرض السابق يمكن صياغه مشكله البحث في التساؤلات التالية:

- 1- ما إمكانية تصميم برنامج تدريبي لتمكين المرأة الريفية اقتصادياً في صناعة الملابس؟
- 2- ما فاعلية البرنامج التدريبي على تحصيل المعلومات التي يحتويها البرنامج؟
- 3- ما فاعلية البرنامج التدريبي على اكتساب المهارات التي يحتويها البرنامج؟
- 4- ما آراء المتدربات تجاه محتوى البرنامج التدريبي من المعلومات والمهارات؟

أهداف البحث: يهدف هذا البحث إلى:

- 1- تصميم برنامج تدريبي مقترح يساعد على التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية في صناعة الملابس.
- 2- قياس فاعلية البرنامج التدريبي من حيث :
 - أ- التحصيل المعرفي المرتبط بمهارات تشغيل الماكينات اللازمة للتشغيل.
 - ب- الأداء المهاري لمهارات تشغيل الماكينات اللازمة.
 - 3- قياس آراء المتدربات نحو البرنامج التدريبي.

أهمية البحث: ترجع أهمية البحث إلى:

- 1- يمكن الاستفادة من نتائج هذا البحث للمساهمة في التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية ورفع مستوى دخلها .
- 2- تحويل المرأة الريفية لامرأة عاملة في مجال صناعة الملابس الجاهزة.
- 3- المساهمة في التنمية الاقتصادية والتطوير للمجتمع الريفي عامة والمرأة الريفية خاصة.
- 4- تقديم حلول قد تساعد على تنمية المجتمع الريفي اقتصادياً واجتماعياً.
- 5- تزويد صناعة الملابس الجاهزة بعناصر مدربة من المرأة الريفية.
- 6- يتوافق البحث وما تنادى به سياسات الدولة في محاوله لتمكين المرأة للارتقاء بالمستوى الاقتصادي.

- 7- إتاحة الفرصة للمتدربات للتعرف على مهارات تشغيل ماكينات صناعة الملابس مما يسهم في تطوير العملية الصناعية في مجال الملابس.
- 8- تحسين كفاءة المرأة الريفية وزيادة قدراتها لمسايرة متطلبات سوق العمل والتكنولوجيا الحديثة في مجال صناعة الملابس الجاهزة.
- 9- إثراء مجال الصناعة بمزيد من البرامج التدريبية وتصميمها بما يتماشى مع التطور الحادث في جميع المجالات.

مصطلحات البحث:

• فاعلية Effectiveness :

- الفعالية هي مقدرة الشيء على التأثير. (المعجم الوجيز: 2003م)
- وتعني تحديد الأثر المرغوب أو المتوقع الذي يحدثه البرنامج المقترح بغرض تحقيق الأهداف التي وضع من أجلها، ويقاس هذا الأثر من خلال التعرف على الزيادة والنقصان في متوسطات درجات أفراد العينة في مواقف فعلية داخل معمل الدراسة. (فؤاد أبو حطب، آمال صادق: 2000م، 582)

• برنامج Program :

- هو خطة مرسومة لعمل ما كبرنامج الدرس، وجمعها برامج. (مجمع اللغة العربية- معجم الوجيز: 2003م)
- مجموعه من الخبرات المرتبطة المتكاملة لتحقيق مجموعة من الأهداف من خلال أنشطة متنوعة لتنمية الفرد وتمكينه لإشباع احتياجات وعلاج مشكلاته. (أماني عبدالوهاب: 2008م)
- كما هو خطة محكمة لعمل منسق أو سلسلة من العمليات المعدة مسبقاً والتي تشكل في مجموعها عمليات تعليمية متكاملة. (فخر الدين ويونس ناصر: 2006م)
- وهو أيضاً خطة لتطوير الممارسات التعليمية وتحسينها بحيث تتوافر فيها الأهداف العامة، خصائص المتعلمين، الأهداف التعليمية، محتوى المادة

الدراسية، نشاطات التعلم والمصادر التعليمية التقويم. (Farrell, Inez:)
(2000, 33)

- ويمكن تعريف البرنامج إجرائياً على أنه سلسلة من الخطوات المنظمة التي تهدف إلى اكتساب المتدربات مهارة تشغيل الماكينات اللازمة في صناعة الملابس الجاهزة.

• التدريب Training:

- في اللغة العربية يعني التعويد والتأديب والمدن فيقال درب الفرس أي أدبه وعلمه ومرنة. (محمد أيمن: 2008م، 315)

- عملية منظمة مستمرة محورها الفرد وتهدف إلى إحداث تغيرات محددة سلوكية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها. (أمل عبدالرحمن: 2010، 211)

- جهد نظامي متكامل مستمر يهدف إلى إثراء وتنمية معارف الفرد ومهارته لأداء عمله بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية. (كامل علي: 2009م، 206)

• البرنامج التدريبي Training Program :

- بنية مستقلة من مجموعه المهارات المراد إيصالها إلي المتدرب والتي تصاغ وفق أسلوب منظم يبدأ بتحديد الأهداف وينتهي بعملية التقييم. (www:wikibedi.org)

- وهو نشاط متجدد ومستمر يبدأ بالتخطيط وينتهي بالتقييم ويهدف إلى تزويد الأفراد بمعارف ومهارات في مجالات محددة لتحسين أدائهم في العمل أو تغيير اتجاهاتهم بما يساعد علي تحقيق غايات هذا العمل. (أكرم رضا: 2005م، 56)

• التمكين الاقتصادي للمرأة Economic empowerment of woman :

- هو تنمية قدرات المرأة لتوسيع خيارات العمل أمامها وزيادة مشاركتها في قوه العمل أمامها، وتحقيق تكافؤ الفرص في توظيف النساء في كافة القطاعات بما في ذلك القطاع الخاص والهيئات العامة والشركات خلال تهيئة الفرص لمشاركة اجتماعية أكبر للمرأة وتوسيع قدراتها على الاختيار، ومنع الممارسات

التي تركز التمييز ضد المرأة أو التي تضرر بها، سواء في المجال العام أو داخل الأسرة. (لائحة المجلس القومي للمرأة: 2017م، 20)

- ويعرف تمكين المرأة إجرائياً بأنه الاستراتيجية التي تكسب المرأة العاملة القدرة على التعامل مع المهارات اللازمة للعمل بمصانع الملابس الجاهزة وتشغيل الماكينات الصناعية اللازمة.

• المرأة الريفية Rural women:

هي امرأة عاملة في المناطق الريفية، يعتمد غالبيتهم على الموارد الطبيعية والزراعة لكسب عيشهم، ويشكلن أكثر من ربع مجموع سكان العالم . وفي البلدان النامية، تمثل المرأة الريفية حوالي 43% من القوة العاملة الزراعية (<https://ar.wikipedia.org/wiki>)

• صناعة الملابس الجاهزة Ready Made Garments :

- يقصد بها الملابس المصنعة والجاهزة للبيع كمنتج نهائي في أحجام موحدة وتختلف دلالات هذا المصطلح في مجالات الأزياء والملابس الكلاسيكية بحيث أنه في عالم المصممين وصناعة الأزياء إنتاج الملابس الجاهزة يهدف إلى أن ترتديها دون تغيير كبير، لأن الملابس المصنوعة من الأحجام القياسية تناسب كل الناس، لأنها تستخدم أنماطاً قياسية، وتقنيات صناعية أسرع لإبقاء تكاليف الإنتاج منخفضة، بخلاف الملابس المنتجة من نفس النوع لمقاس أو قياس شخص معين حيث تكون باهظة التكلفة من حيث اليد العاملة والوقت. (<https://ar.wikipedia.org/wiki>)

منهج البحث:

- اتبع هذا البحث المنهج شبه تجريبي وذلك لملائمته لتحقيق أهداف الدراسة في قياس الأداء المهاري والتحصيل المعرفي المرتبط بمهارات تشغيل الماكينات اللازمة في صناعة الملابس الجاهزة.

- كما اتبع هذا البحث المنهج الوصفي لقياس آراء المتدربات (النساء الريفيات) نحو البرنامج التدريبي المقترح.

عينة البحث: تقتصر عينة البحث على:

- عدد (40) من السيدات الريفيات، تتراوح أعمارهن من (16 : 45 عام) (تعليم متوسط) ليس لديهن خبرة سابقة بمحتوى البرنامج. ولديهن الرغبة في العمل في صناعة الملابس الجاهزة.

أدوات البحث: تتكون أدوات البحث من الآتي:

- 1- استمارة تحليل محتوى البرنامج التدريبي المقترح.
- 2- استمارة قياس مدى صلاحية البرنامج للتطبيق.
- 3- اختبار تحصيلي (قبلي/ بعدى) لقياس تحصيل المتدربات للمعلومات بالبرنامج المقترح وقياس مدى صدقه وثباته.
- 4- اختبار مهاري لقياس مدى اكتساب المتدربات للمهارات المتضمنة في البرنامج التدريبي المقترح وقياس مدى صدقه وثباته.
- 5- بطاقة ملاحظة أداء المتدربات للمهارات المتضمنة البرنامج (تشغيل الماكينات الثلاثة).
- 6- مقياس تقدير لقياس مدى اكتساب المتدربات للمهارات المتضمنة (إعداد عينات منفذة على الماكينات الثلاثة) في البرنامج التدريبي المقترح وقياس مدى صدقه وثباته.
- 7- استبيان لقياس آراء المتدربات نحو البرنامج التدريبي المقترح.

حدود البحث: يقتصر البحث على ما يلي :

- 1- محتوى البرنامج وهو مهارات تشغيل الماكينات الصناعية (سنجر- أوفر- اورليه) في صناعة الملابس الجاهزة.
- 2- النساء الريفيات في منطقة طوخ الاقلام مركز السنبلوين وعددهم 40 من أعمار 16 سنة إلى 45 سنة تعليم متوسط.
- 3- التدريب بمصنع تدريب بلا حدود في المنصورة مركز السنبلوين منطقة طوخ الاقلام الخاص بصناعة الملابس الجاهزة.

فروض البحث: تفترض الباحثة الآتي:

- 1- البرنامج التدريبي المقترح له فاعلية في تدريب المرأة لاكتساب مهارات تشغيل الماكينات اللازمة (سنجر - أوفر - أورليه) لصناعة الملابس الجاهزة.
- 2- يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسط درجات المتدربات في الاختبار المعرفي قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي لصالح التطبيق البعدي.
- 3- يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسط درجات المتدربات في الأداء المهاري قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي لصالح التطبيق البعدي.
- 4- آراء المتدربات إيجابية نحو طريقة التدريب بالبرنامج المقترح.

إجراءات البحث:

- 1- الاطلاع على الدراسات السابقة والمراجع المتخصصة المتعلقة بموضوع البحث وتحديد اتجاهاتها وأوجه الاستفادة منها.
- 2- إعداد وتصميم البرنامج التدريبي المقترح في ضوء الأهداف والمهارات التي تم تحديدها.
- 3- إعداد أدوات البحث وقياس صدقها وثباتها:
 - استمارة تحليل محتوى البرنامج التدريبي المقترح.
 - استمارة قياس صلاحية البرنامج للتطبيق.
 - اختبار مهاري لقياس اكتساب المتدربات للمهارات المتضمنة في البرنامج التدريبي المقترح وقياس صدقه وثباته.
 - بطاقة ملاحظة . ومقياس تقدير لأداء المتدربات للمهارات المتضمنة بالبرنامج التدريبي.
 - اختبار تحصيلي (قبلي/ بعدي) لقياس تحصيل المتدربات للمعلومات بالبرنامج المقترح وقياس صدقه وثباته.
 - استبيان لقياس آراء المتدربات نحو البرنامج التدريبي المقترح.
- 4- تطبيق البرنامج تطبيقاً قبلياً.
- 5- تطبيق البرنامج تطبيقاً بعدياً.
- 6- معالجة البيانات إحصائياً بعد التطبيق والتقويم لاستخراج النتائج.

7- تفسير نتائج البحث.

8- وضع توصيات البحث.

الخطوات الإجرائية لتصميم وإعداد البرنامج:

1. تم الاطلاع على المراجع المتخصصة والدراسات والبحوث السابقة ذات الصلة

بموضوع البحث وتحليلها والاستفادة منها.

2. تصميم وإعداد برنامج تدريبي للتمكين الاقتصادي للمرأة الريفية في صناعة

الملابس الجاهزة في ضوء الأهداف العامة والإجرائية والمهارات المتضمنة

بالبرنامج وذلك وفق نموذج (عبداللطيف الجزار: 2000) والذي تضمن

الخطوات والمراحل التالية:

أولاً: مرحلة الدراسة والتحليل: وقد اشتملت هذه المرحلة على الخطوات التالية:

1- تحديد خصائص المتدربات: تم تحديد خصائص الفئة المستهدفة لدراسة

البرنامج (مجموعة من السيدات الريفيات تتراوح أعمارهم من 16: 45 عام)

يتوفر فيهن ما يلي:

أ- لديهن الرغبة في العمل في صناعة الملابس الجاهزة .

ب- لم يسبق لهن دراسة موضوع البرنامج التدريبي المقترح.

2- تحديد الاحتياجات التدريبية لموضوع البرنامج التدريبي: بعد الاطلاع على

المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر في مجال الملابس الجاهزة اتضح أن

العاملين الجدد ليس لديهم خبرة سابقة بمحتوى البرنامج، ولذلك تم اختيار

موضوع البرنامج حيث يتم اعتماد العديد من مصانع الملابس الجاهزة على تلك

النوعية من الماكينات لما له من أثر في زيادة الإنتاجية و الارتقاء بالجودة .

3- دراسة واقع الموارد والمصادر التدريبية : تم تجهيز عدد (40) ماكينة حياكة

صناعية (سنجر، اوفر، اورليه) بمقر مؤسسة تدريب بلا حدود بقرية طوخ

الأقلام، مركز السنبلوين، محافظة الدقهلية . كما تم تحميل فيديو توضيحي

للماكينات لاستخدامه أثناء التدريب بمقر المؤسسة .

ثانياً مرحلة التصميم: تم تصميم البرنامج التدريبي للتمكين الاقتصادي للمرأة الريفية في

صناعة الملابس الجاهزة يركز على ما يُتوقع من المتدرب القيام به بدلاً من التركيز

يوضح جدول (1) السابق التوزيع الزمني لمحاو البرنامج التدريبي وتم توزيع محتوى التدريب على (5 أيام) بمعدل (6 ساعات يوميا) بواقع جلستين في اليوم الواحد.

ب- صياغة وتحديد الأهداف التعليمية:

- **تحديد الأهداف العامة:** هدف البحث الحالي لتنمية معارف ومهارات **ماكينات الحياكة الصناعية (سنجر ، أوفر ، أورليه)** للمرأة الريفية بقرية طوخ الأقلام مركز السنبلوين ، محافظة الدقهلية .

- **تحديد الأهداف السلوكية الإجرائية:** تم تحديد الأهداف الإجرائية لكل مهارة من المهارات الرئيسية الخاصة **لماكينات الحياكة الصناعية (سنجر ، أوفر ، أورليه)** وروعي أن تتسم بالوضوح والتحديد الدقيق لنواتج التدريب المتوقعة بعد اكتساب المهارة وقد تضمنت الأهداف السلوكية الأهداف (المعرفية- المهارية) وقد تم عرض أهداف البرنامج العامة والسلوكية على مجموعة من المتخصصين في مجال الملابس، وقد تم إجازتها بعد إجراء بعض التعديلات لتصبح في صورتها النهائية.

ج- **تحديد عناصر المحتوى التدريبي للبرنامج:** تم تحديد المحتوى التعليمي للبرنامج بناءً على الأهداف العامة والإجرائية المحددة مسبقاً حيث تم تحليل العمل عن طريق تحليل المهارات **لماكينات (الحياكة الصناعية سنجر، أوفر، أورليه)** في إطار ثلاثة محاور رئيسية تضمنهما البرنامج كالتالي:

المحور الأول: المعارف والمفاهيم الأساسية المرتبطة بأجزاء كل ماكينة.

المحور الثاني: مهارات تشغيل **ماكينات (الحياكة الصناعية سنجر، أوفر، أورليه)**.

المحور الثالث: مهارات استخدام الوظائف الأوتوماتيكية **ماكينات (الحياكة الصناعية سنجر، أوفر، أورليه)**.

وقد تم تحليل كل مهارة رئيسية إلى مجموعة مهارات فرعية تضمنت عدد من الخطوات السلوكية وقد روعي فيها التسلسل المنطقي المرتبط بالأهداف الإجرائية المراد تحقيقها بعد دراسة المحتوى العلمي للبرنامج.

كما تم إعداد استمارة لتحليل المهارات الرئيسية والفرعية **لماكينة الحياكة الصناعية السنجر والافر والأورليه** وعرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في

مجال الملابس والنسيج لاستطلاع آراءهم، وتم التعديل طبقاً لمقترحاتهم لتأخذ الاستمارة صورتها النهائية.

2- تصميم أدوات القياس: تم إعداد مجموعة من الأدوات لتقويم الجوانب المعرفية والمهارية المتضمنة بالبرنامج لتشتمل على التالي:

أ- الاختبار التحصيلي قبلي/بعدي: في ملحق البحث (1)

تم إعداد اختباراً موضوعياً الهدف منه قياس تحصيل المتدربات للمعارف والمعلومات والحقائق التي يتضمنها موضوع التدريب، وقد أُعد الاختبار بحيث احتوى على غلاف لتدوين البيانات الشخصية للمتدربة. كما اشتمل على تعليمات الاختبار لتوضيح الهدف من الاختبار وطريقة الإجابة على الأسئلة، وتكون الاختبار التحصيلي من ثلاثة محاور لقياس المعلومات الخاصة بالماكينات الثلاثة كما يلي :

أسئلة المحور الأول (ماكينات الحياكة الصناعية الأوتوماتيكية سنجر): تكون من عدد (4) أسئلة موضوعية، السؤال الأول أسئلة صواب وخطأ وعددها (12)، السؤال الثاني من نوع أكمل يتضمن (19) فقرة، السؤال الثالث اكمل اشتمل على عدد (51) وأسئلة السؤال الرابع اختيار من متعدد يشمل عدد (6) كل سؤال يتضمن أربعة اختيارات أو بدائل من بينها إجابة واحدة صحيحة فقط مع اختلاف ترتيب وضع الإجابة الصحيحة في كل سؤال، ويقاس مجمل الاختبار المحوران الرئيسيان لموضوع التدريب، المحور الأول "التعرف على أجزاء الماكينة" والجزء الثاني عن "تشغيل الماكينة"، وبذلك تكون الدرجة الكلية (88 درجة).

أسئلة المحور الثاني (ماكينات الاوفر ذات الأربعة فتله): تكون من عدد (3) أسئلة موضوعية، السؤال الأول عبارة عن أسئلة صواب وخطأ وعددها (22)، السؤال الثاني من النوع أكمل يتضمن (23) فقرة، السؤال الثالث اختيار من متعدد يشتمل على عدد (8) أسئلة، كل سؤال يتضمن أربعة اختيارات أو بدائل من بينها إجابة واحدة صحيحة فقط مع اختلاف ترتيب وضع الإجابة الصحيحة في كل سؤال، وبذلك تكون الدرجة الكلية (53 درجة).

أسئلة المحور الثالث (ماكينات الأورليه): تكونت من عدد (3) أسئلة موضوعية، السؤال الأول عبارة عن أسئلة صواب وخطأ وعددها (26)، السؤال الثاني من النوع أكمل

يتضمن (15) فقرة، السؤال الثالث اختيار من متعدد يشتمل على عدد (7) أسئلة، كل سؤال يتضمن أربعة اختيارات أو بدائل من بينها إجابة واحدة صحيحة فقط مع اختلاف ترتيب وضع الإجابة الصحيحة في كل سؤال، ويقاس مجمل الاختبار المحوران الرئيسيان لموضوع التدريب، المحور الأول "التعرف على أجزاء الماكينة" والجزء الثاني عن "تشغيل الماكينة"، وبذلك تكون الدرجة الكلية للاختبار (48) درجة. وتم تصحيح الاختبار وفقاً لمفتاح التصحيح* وهو عبارة عن نموذج يحتوى على الإجابات الصحيحة في كل سؤال ، وفي حالة الإجابة الصحيحة تعطى درجة واحدة للسؤال، وبذلك تكون الدرجة الكلية للاختبار التحصيلي (189) درجة.

ب- اختبار الأداء المهاري قبلي/ بعدي ملحق البحث (2):

الهدف من الاختبار هو قياس أداء المتدربات للمهارات التي تضمنها البرنامج التدريبي، والاختبار عبارة عن سؤال واحد تطبيقي، واحتوى تعليمات الاختبار بتوجيه المتدربة إلى اختيار أحد عينات القماش الموجودة أمامها ثم اختيار ما يلائمها من إبر الماكينة والخيوط التي أمامها، يلي ذلك إعداد ماكينة الحياكة للتشغيل والقيام بأداء المهارة المطلوبة، وتم تصحيح الاختبار وفقاً لبطاقة الملاحظة ومقياس التقدير.

ج- بطاقة ملاحظة أثناء الاختبار المهاري: ملحق البحث (3)

- **الهدف** من البطاقة هو تصحيح الاختبار أثناء أداء الاختبار عن طريق ملاحظة كل متدربة على حدة بواسطة (3) ملاحظين لتسجيل مستويات الأداء وفقاً لبطاقة الملاحظة المعدة لهذا الغرض، وتم إعداد البطاقة تشمل ما يلي:

- **مهارات تشغيل** (ماكينة السنجر الصناعية الأوتوماتيكية وماكينة الاوفر ذات الأربعة فتله وكذلك ماكينة الاورليه) تحتوى البطاقة على ثلاثة مستويات للأداء (تؤدى بطريقة صحيحة - تؤدى بطريقة خاطئة - لا تؤدى). واحتوت بطاقة الملاحظة على المهارات التالية:

- **مهارة تشغيل ماكينة السنجر الصناعية الأوتوماتيكية**: تحتوي على (30) مهارة فرعية

- **مهارة تشغيل ماكينة الاوفر ذات الأربعة فتله** : تحتوي على (60) مهارة فرعية.

- مهارة تشغيل ماكينة الأورليه : تحتوي على (45) مهارة فرعية.

وبذلك يكون عدد المهارات (135) وتحصل المتدربة على درجتين في حالة الأداء الصحيح وعلى درجة واحدة إذا كان الأداء خطأ ولا تحصل على أي درجة إذا لم تؤدي المهارة، وبذلك تكون الدرجة الكلية لبطاقة الملاحظة (270 درجة).

د- مقياس التقدير : ملحق البحث (4)

الهدف من المقياس هو تصميم أداة موضوعية لتصحيح عينات القماش الناتجة عن أداء المتدربات في الاختبار المهارى، احتوى المقياس على ثلاثة مهارات هي : (مهارات خاصة بماكينة السنجر) تحتوي كل منها على أربعة محاور مرتبة وفقاً للتتابع المطلوب لأداء كل مهارة واشتملت على (31) مهارة فرعية . وتحتوي المهارات الخاصة بماكينة الأوفر على (34) مهارة فرعية. واشتملت أيضاً المهارات الخاصة بماكينة الأورليه على (30) مهارة فرعية وبذلك يكون العدد النهائي للمهارات (95) مهارة فرعية. ووضع للتصحيح ميزان تقدير ثلاثي طبقاً لتصميم "ليكرت" وتم التصحيح بواسطة (س.ص.ع) من الأسانذة المتخصصين، بحيث توضع درجتان لمستوى "صحيح جداً" ، ودرجة واحدة لمستوى "صحيح إلى حد ما" ، أما مستوى الأداء "غير صحيح على الإطلاق" فدرجته صفر، وبذلك تكون الدرجة النهائية لمقياس التقدير (190 درجة)

هـ- استبيان آراء المتدربات تجاه البرنامج التدريبي: ملحق البحث (5)

الهدف من الاستبيان هو استطلاع آراء المتدربات تجاه التدريب بالبرنامج التدريبي المعد وقد احتوى الاستبيان على خمسة محاور وهي (المحور الأول آراء المتدربات تجاه الوحدة التدريبية لماكينة الحياكة الصناعية السنجر والافر ذات الاربعة خيوط والاورليه)، (المحور الثاني المدرب "يلتزم بالمواعيد المحددة")، (المحور الثالث المحتوى "متنوع ويغطي جوانب متعددة")، (المحور الرابع الوسائل التعليمية "استخدام أكثر من وسيلة تعليمية")، (المحور الرابع مكان التدريب "طريقة الإعلام عن الدورة جيد وسهل")، واشتمل الاستبيان على عدد (14) عبارة للمحور الأول، (10) عبارات للمحور الثاني، (8) عبارات للمحور الثالث، (2) عبارة للمحور الرابع، (5) عبارات للمحور الخامس، وتم وضع ميزان تقدير خماسي طبقاً لتصميم "ليكرت"، يتدرج من

(أوافق جداً) إلى (لا أوافق مطلقاً)، وتندرج الدرجة فيما بينهما من خمسة درجات إلى درجة واحدة وتم ترجمة علامات استجابات أفراد العينة من المتدرجات إلي درجات.

ثالثاً: مرحلة الإنتاج والإنشاء: تضمنت هذه المرحلة الخطوات التالية :

أ- إنتاج عناصر برنامج التدريبي:

- **النصوص المكتوبة:** تم استخدام برنامج Microsoft Word في الكتابات النصية التي تظهر على شاشات البرنامج، مراعيًا اختيار أنواع خطوط واضحة، مع تجنب استخدام الفقرات الطويلة والاعتماد على العبارات المختصرة.

- **الصور الثابتة:** استخدمت الصور من مصادر مختلفة منها مواقع الإنترنت، والصور التي تم مسحها من المراجع، أو تم التقاطها عن شاشة الحاسب .

- **لقطات الفيديو:** تم الاستعانة بفيديو مصور يوضح طريقة لضم ماكينة الحياكة الصناعية الأوتوماتيكية السنجر وماكينة الأوفر ذات الأربعة فتلة وماكينة الأورليه وكذلك كيفية استخدام وظائف الثلاث ماكينات.

رابعاً: مرحلة التقويم: وتعني بتقويم البرنامج التعليمي وتجريبه وتم ذلك من خلال:

1- التقويم البنائي (الداخلي) للبرنامج: ملحق (8)

تم عرض البرنامج في صورته النهائية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال الملابس والنسيج لاستطلاع آرائهم عن مدى صلاحية البرنامج من الناحيتين العلمية والفنية وقد أجمع المحكمين على جودة البرنامج وصلاحيته للتطبيق على المتدرجات.

2- التأكد من صدق وثبات أدوات تقويم البرنامج:

أ- صدق المحكمين لأدوات البحث "الصدق المنطقي": تم عرض أدوات البحث على (10) من المحكمين المتخصصين، وذلك بهدف التأكد من التصميم الصحيح للأدوات وقدرتها على القياس السليم وفقاً لأهداف كل منها، وكذلك دقتها من حيث صياغة العبارات والأسئلة لغوياً ووضوحها بحيث لا تحمل أكثر من معنى، وملائمتها للمحتوى وللموضوع والهدف من كل أداة، وشمولها على جميع النقاط المطلوبة للتقييم، ومدى ملائمة العبارات والأسئلة للفئة المستهدفة في كل أداة، وقدرة الاختباريين على قياس

التحصيل واكتساب المهارات التي تضمنها البرنامج، وقد أبدى المتخصصون بعض الملاحظات وطلبوا بعض التعديلات، وتراوحت نسبة اتفاق المحكمين المتخصصين على مدى توافر بنود التحكيم في الأدوات من 95% : 100%.

وتم إجراء التعديلات بناءً على مقترحات المحكمين وملاحظاتهم للأدوات الستة، وكان أهمها إعادة صياغة بعض العبارات والأسئلة وتعديل ترتيب بعضها و حذف البعض الآخر لتقارب المعنى، وقد أقرروا بصلاحيه جميع الأدوات للتطبيق بعد التصويب وبذلك أصبحت جميع الأدوات في صورتها النهائية. وفيما يلي عرض الصدق والثبات الإحصائي لأدوات البحث كما يلي:

ب- صدق وثبات الاختبار التحصيلي :

- **الصدق المنطقي** : 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، وقد تم التعديل بناءً على مقترحاتهم.

- الثبات باستخدام التجزئة النصفية :

تم التأكد من ثبات الاختبار التحصيلي باستخدام طريقة التجزئة النصفية، و ثبات معامل ألفا ويوضح ذلك كما بالجدول التالي:

جدول (2) ثبات الاختبار التحصيلي

التجزئة النصفية		معامل ألفا		محاور الاختبار التحصيلي
الدلالة	قيم الارتباط	الدلالة	قيم الارتباط	
0.01	0.842 – 0.769	0.01	0.806	المحور الأول : ماكينة السنجر
0.01	0.811 – 0.731	0.01	0.773	المحور الثاني : ماكينة الأوفر
0.01	0.956 – 0.873	0.01	0.914	المحور الثالث : ماكينة الأورليه
0.01	0.890 – 0.817	0.01	0.856	الاختبار التحصيلي ككل

يتضح من جدول (2) السابق ثبات الاختبار التحصيلي باستخدام طريقة التجزئة النصفية، وكانت قيمة معامل الثبات 0.842-0.769 للمحور الأول: ماكينة السنجر، 0.811-0.731 للمحور الثاني: ماكينة الأوفر، 0.956-0.873 للمحور الثالث:

ماكينة الأورليه ، 0.817-0.890 للاختبار التحصيلي ككل، وهي قيم دالة عند مستوى 0.01 لاقتربها من الواحد الصحيح، مما يدل على ثبات الاختبار التحصيلي . كما يتضح ثبات الاختبار التحصيلي باستخدام معامل ألفا : حيث وجد أن معامل ألفا= 0.806 للمحور الأول: ماكينة السنجر، 0.773 للجزء الثاني: ماكينة الأوفر، 0.914 للمحور الثالث: ماكينة الأورليه، 0.856 للاختبار التحصيلي ككل، وهي قيم مرتفعة وهذا دليل على ثبات الاختبار التحصيلي عند مستوى 0.01 لاقتربها من الواحد الصحيح .

ج- صدق وثبات الاختبار التطبيقي المهاري:

- الصدق المنطقي: تم عرض الاختبار على مجموعة من الأساتذة المتخصصين وأقروا جميعاً بصلاحيته للتطبيق.

- ثبات المصححين: تم حساب معامل الارتباط بين الدرجات الثلاث التي وضعها الملاحظين (س، ص، ع) للاختبار التطبيقي البعدي باستخدام معامل ارتباط الرتب والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (3) معامل الارتباط بين المصححين للاختبار المهاري "بطاقة الملاحظة "

الملاحظين	بطاقة الملاحظة لماكينة السنجر ككل	بطاقة الملاحظة لماكينة الأوفر ككل	بطاقة الملاحظة لماكينة الأورليه ككل
س، ص	0.841	0.787	0.775
س ، ع	0.883	0.843	0.855
ص ، ع	0.769	0.724	0.898

يتضح من جدول (3) السابق ارتفاع قيم معاملات الارتباط بين المصححين، وجميع القيم دالة عند مستوى 0.01 لاقتربها من الواحد الصحيح، مما يدل على ثبات "بطاقة الملاحظة لتشغيل كل من (ماكينة السنجر، ماكينة الأوفر، ماكينة الأورليه). وهي الأداة المستخدمة في تصحيح الاختبار المهاري. كما تم التصحيح بواسطة ثلاثة من الأساتذة المحكمين وذلك باستخدام مقياس التقدير" في عملية التقويم وقام كل مصحح بعملية التقويم بمفرده والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (4) معامل الارتباط بين المصححين للاختبار المهاري "مقياس التقدير للماكنات الثلاثة (ماكنة السنجر، ماكنة الأوفر، ماكنة الأورليه)

المصححين	مقياس التقدير لماكنة السنجر ككل	مقياس التقدير لماكنة الأوفر ككل	مقياس التقدير لماكنة الأورليه ككل
س ، ص	0.851	0.743	0.777
س ، ع	0.736	0.814	0.805
ص ، ع	0.875	0.868	0.731

يتضح من جدول (4) السابق ارتفاع قيم معاملات الارتباط بين المصححين، وجميع القيم دالة عند مستوى 0.01 لاقتربها من الواحد الصحيح، مما يدل على ثبات الاختبار التطبيقي الذي يقيس الأداء المهاري، كما يدل أيضاً على ثبات "مقياس التقدير للماكنات الثلاثة (ماكنة السنجر، ماكنة الأوفر، ماكنة الأورليه) . وهي الأداة المستخدمة في تصحيح الاختبار المهاري .

د- صدق استبيان آراء المتدربين تجاه البرنامج التدريبي:

- الصدق باستخدام الاتساق الداخلي بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان: تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (5) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة كل محور

م	الوحدة التدريبية للماكنات الثلاثة		المحتوى "متنوع ويغطي جوانب متعددة"		المدرّب يلتزم بالمواعيد المحددة		الوسائل التعليمية "استخدام أكثر من وسيلة تعليمية"		مكان التدريب "طريقة الإعلام عن الدورة جيد وسهل"	
	الارتباط	الدلالة	الارتباط	الدلالة	الارتباط	الدلالة	الارتباط	الدلالة	الارتباط	الدلالة
1	0.764	0.01	0.623	0.05	0.867	0.01	0.727	0.01	0.932	0.01
2	0.825	0.01	0.835	0.01	0.835	0.01	0.845	0.01	0.827	0.01
3	0.608	0.05	0.894	0.01	0.756	0.01			0.768	0.01
4	0.889	0.01	0.746	0.01	0.845	0.01			0.912	0.01

0.05	0.628		0.05	0.642	0.01	0.951	0.01	0.942	5
			0.05	0.617	0.01	0.718	0.01	0.737	6
			0.01	0.783	0.05	0.601	0.01	0.854	7
			0.01	0.904	0.01	0.809	0.01	0.798	8
					0.05	0.639	0.01	0.705	9
					0.01	0.925	0.05	0.632	10
							0.01	0.914	11
							0.01	0.772	12
							0.05	0.615	13
							0.05	0.644	14

يتضح من جدول (5) السابق أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (0.05-0.01) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس عبارات الاستبيان.

ت-الصدق باستخدام الاتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان: تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (6) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان

الدالة	الارتباط	المحاور
0.01	0.831	المحور الأول: الوحدة التدريبية لماكينه الحياكة الصناعية السنجر والأوفر ذات الاربعة خيوط والأورليه ككل.
0.01	0.879	المحور الثاني : المدرب "يلتزم بالمواعيد المحددة"
0.01	0.795	المحور الثالث : المحتوى "متنوع ويغطي جوانب متعددة"
0.01	0.888	المحور الرابع : الوسائل التعليمية "استخدام أكثر من وسيلة تعليمية"
0.01	0.739	المحور الخامس: مكان التدريب طريقة الإعلام عن الدورة جيد وسهل

يتضح من جدول (6) أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (0.01) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور الاستبيان .
 2- ثبات الاستبيان: تم حساب الثبات عن طريق: معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach وطريقة التجزئة النصفية Split-half والجدول التالي يوضح ذلك:
 جدول (7) قيم معامل الثبات لمحاور الاستبيان

التجزئة النصفية	معامل ألفا	المحاور
0.879-0.794	0.932	المحور الأول: الوحدة التدريبية لماكينه الحياكة الصناعية السنجر والأوفر ذات الاربعة خيوط والأورليه ككل.
0.799 – 0.713	0.756	المحور الثاني : المدرب "يلتزم بالمواعيد المحددة"
0.942 – 0.866	0.909	المحور الثالث : المحتوى "متنوع ويغطي جوانب متعددة"
0.921 – 0.843	0.881	المحور الرابع : الوسائل التعليمية "استخدام أكثر من وسيلة تعليمية"
0.833 – 0.758	0.794	المحور الخامس: مكان التدريب طريقة الإعلام عن الدورة جيد وسهل
0.844 – 0.761	0.802	ثبات الاستبيان ككل

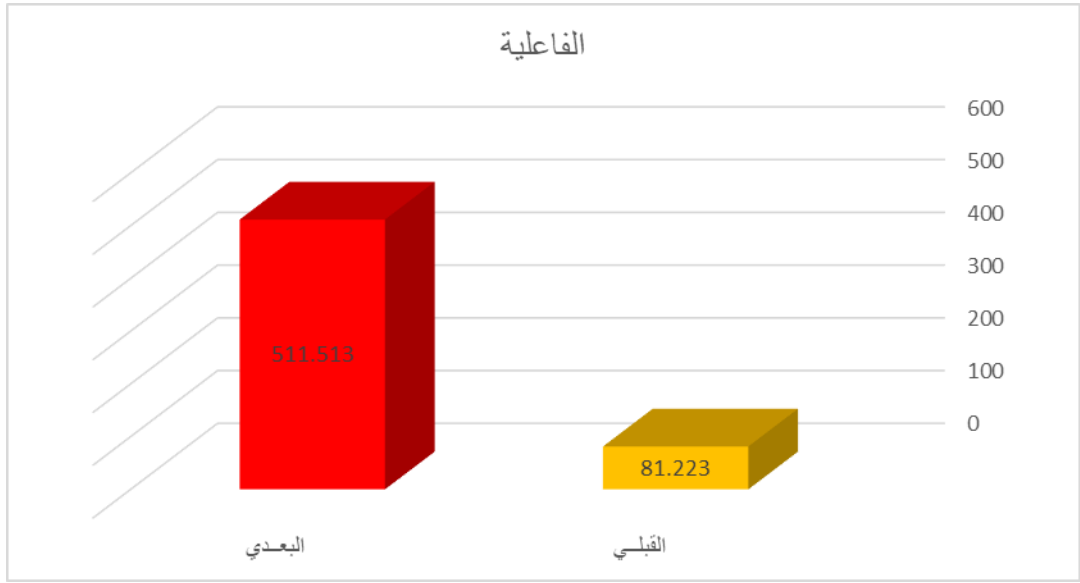
يتضح من جدول (7) السابق أن جميع قيم معاملات الثبات: معامل ألفا، التجزئة النصفية، دالة عند مستوى 0.01 مما يدل على ثبات الاستبيان .

النتائج

الفرض الأول: ينص الفرض الأول على ما يلي : " البرنامج التدريبي المقترح له فاعلية في تدريب المرأة لاكتساب مهارات تشغيل الماكينات اللازمة (سنجر- أوفر- أورليه) لصناعة الملابس الجاهزة ".وللتحقق من هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (8) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي "الفاعلية"

مستوى الدلالة واتجاهها	قيمة ت	درجات الحرية "د.ح"	عدد أفراد العينة "ن"	الانحراف المعياري "ع"	المتوسط الحسابي "م"	التطبيق
0.01 نصالح البعدي	56.610	39	40	7.528	81.223	القبلي
				13.627	511.513	البعدي



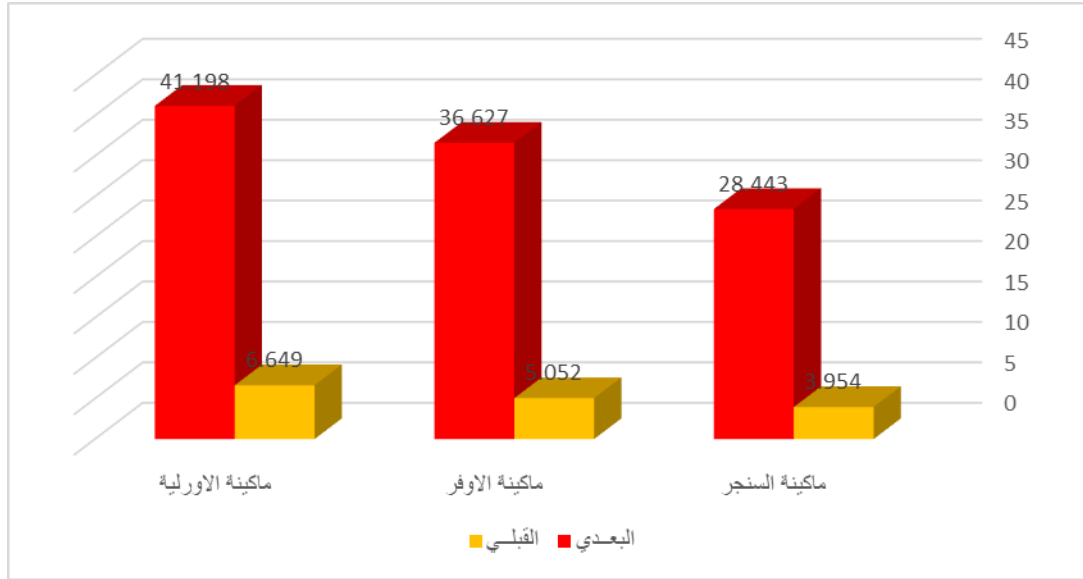
شكل (1) دلالة الفرق بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي "الفاعلية" يتضح من جدول (8) السابق والشكل (1) أن قيمة "ت" تساوي "56.610" وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 ، مما يشير إلى وجود فروق حقيقية بين التطبيقين لصالح التطبيق البعدي . ولمعرفة حجم التأثير تم تطبيق معادلة ايتا : $t = \text{قيمة (ت)} = 56.610$ ، $df = \text{درجات الحرية} = 39$. وبحساب حجم التأثير وجد إن $n2 = 0.99$

وهذا يعني أن حجم التأثير كبير ، وبذلك يتحقق الفرض الأول . و بناءً على ما سبق فقد تم قبول الفرض الأول وتشير النتيجة السابقة إلى فاعليه استخدام البرنامج التدريبي للنساء الريفيات في تحصيل واكتساب المعارف والمهارات حيث أن البرنامج التدريبي متسلسل الخطوات ومنظم بطريقة جيدة، ويحتوي على العديد من الوسائط المتعددة التي تعمل على تشويق وجذب انتباه المتدربات أثناء البرنامج التدريبي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من "مجدة مأمون" (2007م) ، "دعاء نبيل" (2009م)، "لمياء إبراهيم"، "إيمان حامد"، "ميمنة محمد" (2012م) "عزة محمد"، "حازم عبدالفتاح" (2015م) اللذين أثبتوا فاعلية البرامج التدريبية في التحصيل المعرفي لصالح التطبيق البعدي، كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من "جيهان حسن" (2015م)، "وسام محمد إبراهيم" (2018م)، "حاتم الرفاعي" (2018م)، "رهام زكريا" (2019م)، "خالد

مصطفى عابد" (2019م)، "ياسمين فتحي" (2020م) اللذين توصلوا جميعاً إلى فاعلية البرامج التدريبية في رفع وتنمية أداء المتدربين بعد تطبيق البرامج. **الفرض الثاني** : ينص الفرض الثاني على ما يلي : "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي لصالح التطبيق البعدي". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (9) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي

مستوى الدلالة واتجاهها	قيمة ت	درجات الحرية "د.ح"	عدد أفراد العينة "ن"	الانحراف المعياري "ع"	المتوسط الحسابي "م"	التطبيق	محاور الاختبار التحصيلي
0.01 لصالح البعدي	18.591	39	40	0.889	3.954	القبلي	المحور الأول : ماكينة السنجر
				2.334	28.443	البعدي	
0.01 لصالح البعدي	21.375	39	40	1.001	5.052	القبلي	المحور الثاني : ماكينة الاوفر
				3.031	36.627	البعدي	
0.01 لصالح البعدي	26.362	39	40	1.392	6.649	القبلي	المحور الثالث : ماكينة الاورلية
				4.628	41.198	البعدي	
0.01 لصالح البعدي	34.224	39	40	1.998	15.655	القبلي	الاختبار التحصيلي ككل
				8.011	106.268	البعدي	



شكل (2) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي
 يتضح من الجدول (9) والشكل (2) الآتي : أن قيمة "ت" تساوي "18.591" للجزء الأول : ماكينة السنجر، وأن قيمة "ت" تساوي "21.375" للجزء الثاني : ماكينة الأوفر، وأن قيمة "ت" تساوي "26.362" للجزء الثالث: ماكينة الأورليه ، وأن قيمة "ت" تساوي "34.224" للمجموع الكلي للاختبار التحصيلي ، وكلها قيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي . وبذلك يتحقق الفرض الثاني. مما يدل على أن البرنامج التدريبي في هذا البحث ناجح في تحقيق الهدف منه في تحصيل المتدربات للمعارف والمفاهيم المرتبطة بأجزاء ماكينة الحياكة الأوتوماتيكية الصناعية السنجر وماكينة الأوفر لوك ذات الأربعة خيوط وماكينة الأورليه وكيفية التفريق بين كل جزء من أجزاء الماكينات. وتتفق هذه النتيجة مع الدراسات المرتبطة بإعداد البرامج التدريبية والتي تؤكد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختبارات القبلية والبعدية لصالح الاختبارات البعدية، مثل دراسة كل من "هناء بنت سليمان" (2016م) ، "جيهان فهمي" (2016م)، "محمد بن عياض" (2017م)، "مجدة مأمون" (2017م)، كما اتفقت مع نتائج دراسة كل من "محمد مسعد" (2018م)، "هبة رضا" (2018م) ، "دعاء أشرف" (2018م) ، "مجدة مأمون، هدى صلاح" (2019م) ، "رهام زكريا"

(2019م)، اللذين توصلوا جميعاً إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين التطبيق القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي لصالح التطبيق البعدي والتي أكدت استفادة المتدربين من تحصيل المعارف والمهارات التي تمكنهم من إنجاز مهامهم بصورة أفضل. وبذلك تم قبول الفرض الثاني

الفرض الثالث : ينص الفرض الثالث على ما يلي : "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي للاختبار المهاري لصالح التطبيق البعدي".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" والجدول التالي توضح ذلك :
جدول (10) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي للاختبار المهاري

مستوى الدلالة واتجاهها	قيمة ت	درجات الحرية "د.ح"	عدد أفراد العينة "ن"	الانحراف المعياري "ع"	المتوسط الحسابي "م"	التطبيق	المحاور والبنود										
0.01 لصالح البعدي	30.336	39	40	1.600	9.426	القبلي	تشغيل ماكينة السنجر	محاور بطاقة ملاحظة									
				5.927	58.880	البعدي											
0.01 لصالح البعدي	38.514			39	40	2.210	17.560		القبلي	تشغيل ماكينة الاوفر	محاور مقياس التقدير						
						8.892	115.707		البعدي								
0.01 لصالح البعدي	33.033			39	40	1.365	11.346		القبلي	تشغيل ماكينة الاورليه		محاور مقياس التقدير					
						6.147	72.488		البعدي								
0.01 لصالح البعدي	32.601			39	40	1.536	8.904		القبلي	أداء مهارات ماكينة السنجر			محاور مقياس التقدير				
						4.972	52.988		البعدي								
0.01 لصالح البعدي	34.521					39	40		1.838	9.255				القبلي	أداء مهارات ماكينة الاوفر	محاور مقياس التقدير	
									5.129	56.795				البعدي			
0.01 لصالح البعدي	30.305					39	40		1.667	9.077				القبلي	أداء مهارات ماكينة الأورليه		محاور مقياس التقدير
									4.251	48.387				البعدي			

يتضح من الجدول (10) الآتي :

- أن قيمة "ت" تساوي "30.336" لبطاقة ملاحظة "ماكينة السنجر"، وأن قيمة "ت" تساوي "38.514" لبطاقة ملاحظة "ماكينة الاوفر"، وأن قيمة "ت" تساوي "33.033"

لبطاقة ملاحظة "ماكينة الاورليه" وكلها قيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي .

- كما أن قيمة "ت" تساوي "32.601" لمقياس تقدير "ماكينة السنجر" ، وأن قيمة "ت" تساوي "34.521" لمقياس تقدير "ماكينة الاوفر"، وأن قيمة "ت" تساوي "30.305" لمقياس تقدير "ماكينة الاورليه" ، وكلها قيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي. وبذلك يتحقق الفرض الثالث مما يدل على أن البرنامج التدريبي في هذا البحث ناجح في تحقيق الهدف منه أثناء الأداء المهاري عند قياسه ببطاقة الملاحظة مما يدل على فاعلية وصلاحيه البرنامج في اكتساب مهارات لضم وتشغيل ماكينة الحياكة الصناعية السنجر و ماكينة الأوفرلوك و ماكينة الأورليه وذلك عند تقييم الأداء المهاري للمتدربين باستخدام بطاقة الملاحظة، كما يدل على أن البرنامج التدريبي في هذا البحث ناجح في تحقيق الهدف منه أثناء الأداء المهاري عند قياسها بمقياس التقدير للعينات المنتجة من الثلاثة ماكينات ويرجع ذلك إلى تجزئة المهارات المتضمنة بالبرنامج بتقسيمها لخطوات بسيطة وتتابع منطقي مع شرح كل خطوة والتركيز عليها من خلال مقاطع الفيديو مع الشرح والتوضيح، وبناءً على ما سبق تم قبول الفرض الثالث من فروض البحث. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "إبراهيم صابر" (2004م)، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من "مجدة مأمون" (2006م)، "لمياء إبراهيم"، "إيمان حامد" "ميمنة محمد" (2012م)، أمجاد جميل" (2014م)، كما تتفق مع نتائج كل من دراسة "سارة إبراهيم" (2014م) ، "أسامة محمد حسين" (2016م)، "إيناس خلف وآخرون" (2016م)، "رانيا مصطفى، وسام محمد" (2016م)، "عوض الله محمد" (2016م)، وأيضاً اتفقت مع دراسة كل من "صفاء فتحي، محمد عبد الخالق" (2017م)، "مجدة مأمون" (2017م)، "تبيلة فاروق" (2018م)، "مجدة مأمون، حنان سعيد" (2018م) اللذين توصلوا جميعاً إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربين في التطبيق القبلي والبعدي لبطاقة ملاحظة ولمقياس التقدير للاختبار المهاري لصالح التطبيق البعدي.

الفرض الرابع : ينص الفرض الرابع على ما يلي : "آراء المتدربين إيجابية نحو طريقة التدريب بالبرنامج المقترح". وللتحقق من هذا الفرض تم حساب التكرارات والنسب المئوية لآراء المتدربين نحو البرنامج التدريبي والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (11) يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء المتدربين تجاه الوحدة التدريبية

غير موافق		موافق الي حد ما		موافق		العبارات	المحاور
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد		
2.5%	1	7.5%	3	90%	36	خطوات الشرح واضحة ومبسطة	1-الوحدة التدريبية لماكينة الحياكة الصناعية السنجر والاوفر ذات الاربعة خيوط والاورليه
5%	2	10%	4	85%	34	تعلمت من خلال الدورة بسهولة	
5%	2	10%	4	85%	34	ساعدني التدريب في فهم بعض الأجزاء بسهولة	
2.5%	1	10%	4	87.5%	35	ساعدني التدريب على تحرى الدقة في الاداء	
2.5%	1	7.5%	3	90%	36	تناسب طريقة الشرح مع قدراتي	
0%	0	5%	2	95%	38	لا أشعر بالملل اثناء التدريب	
0%	0	7.5%	3	92.5%	37	أرى أن زمن الدورة مناسب	
5%	2	7.5%	3	87.5%	35	يحتوى الشرح على عناصر تشويق	
5%	2	10%	4	85%	32	يلئم موضوع التدريب اسلوب الانتاج الكمي	
0%	0	2.5%	1	97.5%	39	لا يمكن تعلم محتوى البرنامج بدون تدريب	
0%	0	5%	2	95%	38	يساعد محتوى التدريب في العمل بمجال الصناعة	
2.5%	1	10%	4	87.5%	35	تتيح الدورة فهم أعمق للماكينة	
5%	2	10%	4	85%	34	ساعدني التدريب على رفع كفايتي بالنسبة لماكينة السنجر والاوفر والاورليه	
0%	0	5%	2	95%	38	اشعر بالسعادة اثناء التدريب	
2.5%	1	5%	2	92.5%	37	تلتزم بالإطار العام للبرنامج التدريبي	2-المدرية
5%	2	7.5%	3	87.5%	35	تتميز بالقدرة على شرح الأفكار	

والمعلومات						تلتزم
%0	0	%5	2	%95	38	تتميز بالقدرة على نقل وتوضيح المهارات
%0	0	%10	4	%90	36	تقدم تدريبات وتطبيقات عملية متنوعة
%0	0	%2.5	1	%97.5	39	تشجع المتدربات على التفاعل والحوار
%5	2	%7.5	3	%87.5	35	تدير وقت الجلسة التدريبية بكفاءة
%2.5	1	%5	2	%92.5	37	تتمتع بكفاءة علمية
%5	2	%10	4	%85	34	تتمتع بشخصية تبعث على الاحترام
%2.5	1	%7.5	3	%90	36	تتعامل مع المتدربين باحترام وتقدير
%5	2	12.5 %	5	%82.5	33	أحب التواصل معها بعد الانتهاء من الدورة
%5	2	%7.5	3	%87.5	35	مواكب لمتطلبات سوق العمل
%0	0	%10	4	%90	36	تكسب خبرة تساعد في مجال العمل
%5	2	%10	4	%85	34	استفدت من معلومات ومهارات البرنامج
%0	0	%5	2	%95	38	أضاف البرنامج التدريبي خبرة تطبيقية
%0	0	%2.5	1	%97.5	39	التدريبات المقدمة كانت كافية لفهم الماكينة
%2.5	1	%5	2	%92.5	37	يقدم البرنامج معلومات جديدة
%2.5	1	%10	4	%87.5	35	أحب الاستمرار في تعلم أجهزة ومعدات أخرى
%2.5	1	%7.5	3	%90	36	معلومات الدورة مفيدة
%0	0	%5	2	%95	38	الوسائل المستخدمة واضحة في توصيل المعلومات
%2.5	1	%7.5	3	%90	36	تستخدم وسائل تعليمية حديثة
%5	2	%10	4	%85	34	تتواجد أجهزة عرض بصرية وسمعية مساعدة
%2.5	1	%10	4	%87.5	35	الاتساع والفرغ المتاح جيد
%0	0	%5	2	%95	38	مستوى الإضاءة
%5	2	%10	4	%85	34	التهوية ودرجة الحرارة

3-المحتوى

"متنوع ويغطي جوانب متعددة"

4-الوسائل

التعليمية "استخدام أكثر من وسيلة تعليمية"

5- مكان

التدريب "طريقة الإعلام عن

الدورة جيد وسهل"	تناسبني مواعيد التدريب اليومية	36	90%	3	7.5%	1	2.5%
---------------------	--------------------------------	----	-----	---	------	---	------

يتضح من جدول (13) السابق أن المتدربات كانوا موافقين بنسبة تتراوح من 85% : 97.5% ، بينما تراوحت نسبة المتدربات اللاتي كانوا موافقين إلى حد ما بنسبة تتراوح من 2.5% : 10% من المتدربات، وكانت غير موافقة بنسبة تتراوح من 0% : 5% من المتدربات. وذلك بالنسبة للمحاور الخمسة التي يحتويها إستبيان آراء المتدربات وهي (المحور الأول آراء المتدربات تجاه الوحدة التدريبية لماكينة الحياكة الصناعية السنجر والافر ذات الاربعة خيوط والاورليه)، (المحور الثاني المدرب "يلتزم بالمواعيد المحددة")، (المحور الثالث المحتوى "متنوع ويغطي جوانب متعددة")، (المحور الرابع الوسائل التعليمية "استخدام أكثر من وسيلة تعليمية")، (المحور الرابع مكان التدريب "طريقة الإعلام عن الدورة جيد وسهل"). ومن نتائج التحليل السابق يتضح تقبل المتدربات للبرنامج التدريبي وإيجابية آرائهم نحو محاور الاستبيان. وعليه فقد تم قبول الفرض الرابع، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من "إيناس عبدالعزيز" (2003م)، "مجدة مأمون" (2006م)، "سارة إبراهيم" (2014م)، "سمية مصطفى" (2014م)، "أمجاد جميل" (2014م)، كذلك تتفق مع دراسة كل من "رانيا مصطفى، وسام محمد" (2016م) "مجدة مأمون" (2017م) ، "صفاء فتحي، محمد بن أحمد" (2017م)، ، كما اتفقت أيضاً مع دراسة كل من "خالد مصطفى عابد" (2019م)، "ياسمين فتحي سالم محمد" (2020م). اللذين أكدوا على الإيجابية لآراء المتدربين نحو البرامج التدريبية بمحتوياتهم المختلفة عن البحث الحالي ويرجع ذلك لأن المدرب القائم بالتدريب يلتزم بالإطار العام للبرنامج التدريبي. كما يرجع لما يقدمه المدرب من شرح مبسط للأفكار والمعلومات وتميز بالقدرة على نقل وتوضيح المهارات يتقدم تدريبات وتطبيقات عملية متنوعة ويشجع المتدربات على التفاعل والحوار. ويرجع أيضاً إلى أنه تم استخدام أكثر من وسيلة تعليمية الوسائل المستخدمة واضحة في توصيل المعلومات وتتواجد أجهزة عرض بصرية وسمعية مساعدة وتوفر الاتساع والفراغ المتاح جيد ومستوى الإضاءة التهوية ودرجة الحرارة ومواعيد التدريب اليومية مناسبة للمتدربات مما أدى ذلك إلى تشجيعهم.

ملخص النتائج : أثبتت النتائج صحة الفروض الأربعة حيث أثبتت النتائج أن البرنامج التدريبي المقترح له فاعلية في تدريب المرأة الريفية لاكتساب مهارات تشغيل الماكينات اللازمة (سنجر- أوفر- أورليه) لصناعة الملابس الجاهزة. كما أثبتت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المتدربات في التحصيل المعرفي والأداء المهاري قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي لصالح التطبيق البعدي. كما أن آراء المتدربات كانت إيجابية نحو طريقة التدريب بالبرنامج المقترح.

تفسير النتائج: يمكن تفسير قبول الفروض وإثبات النتائج يرجع ذلك إلى :

- وضوح أهداف البرنامج التدريبي وكيفية التعامل معه.
- تجهيز الماكينات مما أتاح للمتدربات الاستفادة من المعلومات والمهارات للبرنامج.
- تنظيم وتسلسل محتوى البرنامج التدريبي.
- تقسيم المهارات إلى أجزاء صغيرة ومتسلسلة مترابطة بعضها ببعض.
- استخدام عناصر ووسائط متعددة مثل الصور الثابتة والمتحركة والفيديوهات والنصوص المكتوبة والتي تعمل على جذب الانتباه للمتدربات.
- يساهم البرنامج في إعطاء المتدربات الفرصة الكافية لتعلم المهارات وفقاً لقدراتهم.
- البرنامج التدريبي يراعي الفروق الفردية بين المتدربات.
- ترابط خطوات البرنامج التدريبي بعضها البعض .
- تم الإجابة على الأسئلة بعد عرض المعلومات والمعارف على المتدربات بالتفصيل وإعادة النقاط الصعبة التي تواجههم.
- المشاركة الفعالة أثناء التجربة لتنفيذ العينات.

توصيات البحث : في ضوء نتائج هذا البحث الحالي ومن أجل المساعدة في تطوير الواقع الحالي لتكنولوجيا الماكينات يمكن استخلاص بعض التوصيات التي قد تفيد في مجال تحسين مستويات تمكين المرأة الريفية يوصي البحث بما يلي:

- الاهتمام بتنظيم برامج تدريبية للنساء الريفيات في موضوعات أخرى تهتم بصناعة الملابس الجاهزة وتتعكس على جودة الإنتاج وتساعد على الاندماج في سوق العمل.
- تفعيل دور المؤسسات التدريبية لرفع كفاءة العنصر البشري وخاصة المرأة الريفية في القرى في مجال صناعة الملابس الجاهزة.
- ضرورة الربط بين نتائج البحوث والدراسات الخاصة بالتدريب في المؤسسات التعليمية بمجال صناعة الملابس والاحتياجات التدريبية للمرأة الريفية لتنميتهم.
- تزويد صناعة الملابس الجاهزة بعناصر مدربة من المرأة الريفية في منطقة الدراسة.
- الاهتمام بإجراء المزيد من الدراسات التي تقدم حلول قد تساعد على تنمية المجتمع الريفي اقتصادياً واجتماعياً بالاستعانة بالمرأة الريفية ومساعدتها في رفع مستوى دخلها

المراجع :

أولاً : المراجع العربية :

- 1- أسامة محمد حسين أبو هشيمة (2016م): "فاعلية برنامج باستخدام الوسائط الفائقة لتعلم معارف ومهارات لضم ماكينة الأوفرلوك الصناعية لدى طلاب قسم الملابس والنسيج"، بحث منشور، المؤتمر الدولي الرابع لكلية الاقتصاد المنزلي، بعنوان (تفعيل دور الاقتصاد المنزلي في المواطنة وتنمية المجتمع، جامعة حلوان 16-17 مايو.
- 2- الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 (2017م): الطبعة الأولى، المجلس القومي، 11 شارع عبدالرزاق السنهوري، مدينه نصر.
- 3- المعجم الوجيز (2003م).
- 4- أمجاد جميل عبدالله (2014م): "فاعلية التعليم الإلكتروني في تنميه جوانب التعلم في التشكيل على المانيكان"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة الملك عبدالعزيز، السعودية.

- 5- أمل عبدالرحمن السيد (2010م): "إدارة الموارد البشرية"، كلية التجارة، جامعة القاهرة.
- 6- أكرم رضا (2005م): "برنامج تدريب المدربين"، دار التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة.
- 7- إيناس عبدالعزيز علي صالح (2003م): "دراسة مقارنة لبعض الأنماط المختلفه لإعداد نموذج الكم المناسب للأطفال من سن (09-12 سنة)"، رسالة دكتوراه، كلية التربية النوعية، جامعة عين شمس.
- 8- إيهاب احمد محمد (2015م): "إمكانية رسم نموذج بدلة رياضية للأطفال المعدة للتصدير من خلال استخدام جدول توصيف العميل"، بحث منشور بمجلة الاقتصاد المنزلي الجمعية المصرية للاقتصاد المنزلي، ج. م. ع العدد الحادي والثلاثون ديسمبر.
- 9- جيهان حسن محمد (2015م): "دور التدريب في أداء قطاع التأمين"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزعيم الأزهرى، السودان.
- 10- جيهان فهمي مصطفى (2016م): "فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات تقنيات الخياطة في صناعة الملابس الجاهزة"، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، عدد 42.
- 11- خواض الشامى عبدالرحمن (2015م): "أثر التدريب على إنتاجية عمال القطاع العام"، رسالة ماجستير، كلية العلوم والتكنولوجيا، جامعة السودان .
- 12- دعاء أشرف جابر (2018م): "فاعلية برنامج تدريبي مقترح لخريجي قسم الملابس والنسيج في تخطيط ومتابعة إنتاج الملابس الجاهزة"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان .
- 13- دعاء نبيل علي (2009م): "قياس مدى ملائمة مقاسات الدريش للفتيان المصريين من سن (13-14)"، بحث منشور، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، يونيو، العدد 141.

- 14- رانيا مصطفى كامل، وسام محمد إبراهيم (2016م): "فاعلية برنامج تعلم إلكتروني لإكساب معارف ومهارات بناء وتصميم نماذج ملابس الأطفال"، بحث منشور، مجلة التصميم الدولية، مجلد 6، العدد 3.
- 15- رحاب محمد إسماعيل (2019م): "فاعلية برنامج تدريبي في إكساب الخريجين غير المتخصصين المعارف والمهارات اللازمة لتصميم نموذج وتنفيذ فستان طفلة"، رسالة ماجستير، كلية التربية النوعية، جامعة الزقازيق.
- 16- رهام زكريا كمال (2019م): "فاعلية برنامج تدريبي للطلاب المتقدمين لقسم الملابس والنسيج على ماكينة الحياكة الصناعية"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان .
- 17- سحر علي زغول علي (2019م): "فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مفاهيم ومهارات واتجاهات الخريجات في تصميم الأزياء باستخدام الحاسب الآلي"، بحث منشور، كلية التصاميم، جامعة القيصر .
- 18- سمر محمود عبد الغني (2019م): "برنامج تدريبي لخطوات أخذ قياسات الجسم للطالبات باستخدام جهاز مبتكر"، بحث منشور، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانية والاجتماع، كلية الإمارات للعلوم التربوية، العدد 42.
- 19- سميرة مصطفى محمد السيد (2014م): "استخدام طريقة جديدة لبناء النموذج الأساسي للنساء من خلال مقارنة ثلاثة طرق"، بحث منشور بمجلة الجمعية المصرية للاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، العدد 30
- 20- صفاء فتحي أنور، محمد عبد الخالق عبد المؤمن، سميرة علي إبراهيم (2017م): "فاعلية التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات تدريج نماذج ملابس الأطفال لطالبات الاقتصاد المنزلي"، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، العدد 5، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا .
- 21- طارق السويدان (2009م): "التدريب والتدريس الإبداعي"، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان .

- 22- **ظافر مصلح يحيى وآخرون 2016م:** "دور المنظمات الأهلية في تنمية القدرات الاجتماعية واقتصادية للمرأة الريفية" قسم المجتمع الريفي والإرشاد الزراعي بمحافظه أسيوط، كلية الزراعة، جامعة أسيوط.
- 23- عائشة أبو بكر (2007م): "العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر .
- 24- عزة محمد حلمي إبراهيم سلام، حازم عبدالفتاح عبدالمنعم عبدالفتاح (2015م): "فاعلية تصميم برنامج تدريبي باستخدام الوسائط الفائقة (الهايبير ميديا) للتدريب علي مهارات إعداد نموذج القميص الرجالي"، بحث منشور، مجلة الجمعية المصرية للاقتصاد المنزلي، العدد الحادي والثلاثون ديسمبر .
- 25- علي سيد أبو العلا (2019م): "الاحتياجات التدريبية للعاملين ببرنامج تكافل وكرامة كمتغير لتحسين الأداء المهني"، رسالة ماجستير في الخدمة الاجتماعية، تخصص تخطيط اجتماعي، كلية الخدمة الاجتماعية لشئون التعليم والطلاب، جامعة أسيوط
- 26- عماد الدين جوهر (2014م): "فاعلية برنامج تدريبي لإنتاج الملابس الخارجية الرجالي"، مجلة التصميم الدولية، الجمعية العلمية للمصممين، المجلد 4 ، العدد 2.
- 27- عوض الله محمد (2016م): "دور التدريب في أداء العاملين- دراسة حالة"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأمان المهدي.
- 28- فؤاد أبو حطب، أمال صادق (2000م): "علم النفس التربوي"، مكتبة الأنجلو المصرية، ط 4.
- 29- فخر الدين القلا وآخرون (2006م): "طرائق التدريس العامة في عصر المعلومات" دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات.
- 30- كامل علي متولي (2009م): "إدارة الموارد البشرية"، كلية التجارة، جامعة القاهرة .
- 31- لمياء إبراهيم أحمد، إيمان حامد محمود، ميمنه محمد الأباصيري (2012م): "برنامج تدريبي لطالبات قسم الاقتصاد المنزلي بكلية التربية النوعية على

تدريج نموذج ملابس الأطفال باستخدام الحاسب الآلي"، بحث منشور، المؤتمر السنوي العربي السابع الدولي الرابع، إدارة المعرفة، إدارة رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي في مصر والوطن العربي، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، 11-12 ابريل .

32- مجدة مأمون رسلان سليم (2006م): "فاعلية برنامج لتعلم بناء نماذج الملابس الرجالي باستخدام الوسائط الفائقة (الهيبرميديا)"، بحث منشور، المؤتمر العلمي التاسع لكلية الاقتصاد المنزلي، بعنوان "المؤتمر العربي للاقتصاد المنزلي وتكنولوجيا العصر"، جامعة حلوان، ابريل، القاهرة .

33- مجدة مأمون محمد رسلان سليم (2007م): "فاعلية برنامج باستخدام الوسائط المتعددة في تعلم نماذج النساء"، بحث منشور، مجلة الجمعية المصرية للاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، القاهرة.

34- مجدة مأمون رسلان سليم (2017م): "تصميم برنامج تدريبي على مرحله الكي في مصانع الملابس الجاهزة"، المجلة العلمية لعلوم التربية النوعية، العدد السادس، كلية التربية النوعية، العدد عشر أبريل، ج 1.

35- مجدة مأمون محمد رسلان سليم، حنان سعيد الأشقر (2018م): "فاعلية برنامج في تنمية مهارات رسم نموذج " الثوب الرجالي " باستخدام الوسائط المتعددة "، بحث منشور، المؤتمر العلمي العربي الثالث عشر، الدولي العاشر بعنوان " التعليم العالي النوعي في مصر والوطن العربي في ضوء استراتيجيات التنمية المستدامة"، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، 11-12 إبريل.

36- مجدة مأمون محمد رسلان سليم، هدى صلاح الدين أبو ضيف (2019م): "فاعلية برنامج البلاك بورد في تعلم أسس تصميم نماذج وتنفيذ الملابس" المجلة العلمية لعلوم التربية النوعية، جامعة طنطا، العدد التاسع، العدد التاسع، يونيه.

37- محمد أيمن عبداللطيف (2008م): "إدارة الموارد البشرية"، كلية التجارة، جامعة القاهرة

- 38- محمد بن عياض محمد (2017م): "فاعلية برنامج تدريبي مقترح على التعلم المدمج في تنمية مهارات تصميم المقررات الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ضوء معايير الكوالتي ماترز"، بحث منشور، مجله البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، المجلد 18، العدد2.
- 39- محمود طه (2016م): "فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات خريجي قسم الملابس والنسيج على معايير جودة منتجات الملابس الجاهزة"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حوان.
- 40- نبيله فاروق عبدالكريم (2018م): "فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات العمل بصناعة الملابس الجاهزة لدى طالبات الاقتصاد المنزلي بكلية التربية النوعية"، رسالة ماجستير، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، مصر.
- 41- نجاه محمد عبدالمقصود (2006م): "تنمية المرأة وتحسين نوعية حياة الأسرة الريفية"، رسالة دكتوراه، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان .
- 42- هالة مصطفى محمود السيد ، طارق لبيب محمد عمارة ٢٠٠٨م : "دور المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة الفقيرة للتعامل مع آليات سوق العمل "دراسة من منظور طريقة تنظيم المجتمع، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية العدد ٢٤٤، الجزء 3.
- 43- هبه رضا (2018م): "تصميم موقع تدريبي مقترح لمراقبة الجودة وقياس فاعليته"، رسالة دكتوراه، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.
- 44- هشام الطالب (2006م): "دليل التدريب القيادي"، الدار العربية للعلوم.
- 45- هناء بنت سليمان العبيكي، عبدالكريم عبدالله السيف (2016م): "أثر برنامج تدريبي الكتروني قائم علي نموذج التصميم التعليمي لتنمية مهارات استخدام أدوات الويب لدي معلمات المرحلة الثانوية بمنطقة القصيم"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة القصيم، السعودية .
- 46- وسام محمد ابراهيم، جيهان فهمي(2014م):"فاعلية برنامج باستخدام الوسائط المتعددة في تنمية مهارات تشغيل ماكينات الحياكة"، بحث منشور،

المؤتمر الدولي الثاني للاقتصاد المنزلي، التنمية البشرية ومتطلبات سوق العمل
،جامعه حلوان .

47- ياسمين فتحي سالم محمد (2020م): "فاعلية برنامج تدريبي إلكتروني

لترقى بناء وضبط نموذج البنطلون النسائي"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد

المنزلي، جامعة حلوان

ثانياً : المراجع الأجنبية :

- 48- Adler, charles (2009): Empowerment and the family decision making influence on Recrcation choice of female children, PhD ,Michigan state university.
- 49- Blattman , Christopher, (2013): Building women's economic and social empowerment through enterprise "Uganda.
- 50- Duflo, Esther (2012):"Women Empowerment and Economic Development Journal of Economic Literature, vol 4 No 50,P.1051.
- 51- Farrell, H. Inez, navigation Tools (2000): Effect of learners Achievement and Attitude, Blacksburg, Virginia.
- 52- Karp, David (2009): Women and Environment and Quality of Life, PhD, Harved University.
- 53- Mohr, A. & puck. (2007): Role conflict, General Manager Job Satisfaction and stress and The Performance of JVS, European Management Journal, 25(1):25.
- 54- Neelam, Tahir (2014) : "The impact of training and development on Employees performance and productivity, international journal of Academic Research in Business and Social Sciences, April Vol. No.4.

ثالثاً : مواقع الانترنت :

- 55- https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D9%84%D9%8A%D9%88%D9%85_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%8A_%D9%84%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%B1%D9%8A%D9%81%D9%8A%D8%A9
- 56- <https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%85%D9%84%D8%A7%D8%A8%D8%B3>