



برنامج تدريبي مقترح كمدخل للمشاريع الصغيرة لتنمية مهارات الأرامل بالمجتمع السعودي (دراسة استطلاعية)

حمده عايد صياح الرويلي

طالبة دكتوراه في تخصص تصميم الأزياء

قسم الأزياء والنسيج - كلية علوم الإنسان والتصاميم - جامعة الملك عبد العزيز بجدة - المملكة العربية السعودية

الايمل: Mh2432004@gmail.com

أ.د. نيرمين عبد الرحمن عبد الباسط

قسم الأزياء والنسيج - كلية علوم الإنسان والتصاميم - جامعة الملك عبد العزيز بجدة - المملكة العربية السعودية

الملخص

التدريب أداة التنمية ووسيلتها التي إذا أحسن استثمارها تمكن من تحقيق الكفاءة في الأداء ، فهو نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في معلومات ومهارات وخبرات الأفراد .
والمرأة قلب التنمية والركيزة التي تحتل مكانة واهتماماً خاصاً في رؤية المملكة 2030 ، وتعول عليها المملكة أهمية كبيرة لرفع المستوى الثقافي والاجتماعي والسياسي للمجتمع من خلال تمكين المرأة السعودية لتقوم بدورها التنموي في رؤية 2030 لتحقيق نجاحات على الصعيدين الإقليمي والعالمي .

والمشاريع الصغيرة تخلق فرص للعمل وتحرك قاطرة الصناعة نحو مستقبلاً واعداءً لذوي الدخل المحدود وتشجع التجديد والابتكار التي تعتبر أساساً للتغيير الهيكلي من خلال ظهور مجموعة من رواد الأعمال الطموح ذوي الكفاءة والنشاط .

هدف البحث إلى :

- 1- تصميم برنامج تدريبي مقترح لتنمية المهارات الفنية للأرامل بالمجتمع السعودي.
- 2- قياس فاعلية البرنامج التدريبي المقترح لتنمية المهارات الفنية للأرامل بالمجتمع السعودي في مدينة الخبر.

أوصى البحث بـ :

- 1- تبادل الخبرات المكتسبة بين المختصين في المجال والتخصصات الأخرى للتطوير ودمجها في التطبيق لرفع المستوى الفني والمهاري .
- 2- فتح قنوات الاتصال مع المجالات الفنية الأخرى لتطوير الأداء الفني والإبداعي كمدخل للمشاريع الصغيرة .
- 3- الانفتاح على العالم للاطلاع على الأساليب الحديثة للتدريب ، وذلك لمواجهة التغيرات السريعة باعتبارها عنصراً أساسياً من عناصر التنمية البشرية .
- 4- التأكيد على دور الجامعات لحثهم على إجراء الأبحاث والدراسات عن مؤسسات الدولة .

الكلمات المفتاحية: برنامج تدريبي، المشاريع الصغيرة، مهارات الأرامل، المجتمع السعودي.

A proposed Training Program as an Entry Point for Small Projects to Develop Widows' Skills in Saudi Society (An exploratory study)

Hamda Ayed Sayah Al-Ruwaili

A PhD student in Fashion Design

Department of Fashion and Textile - College of Human Sciences and Design - King Abdulaziz University in Jeddah - Kingdom of Saudi Arabia

Email: Mh2432004@gmail.com

Prof. Dr. Nermin Abdel-Rahman Abdel-Basit

Department of Fashion and Textile - College of Human Sciences and Design - King Abdulaziz University in Jeddah - Kingdom of Saudi Arabia

ABSTRACT

Training is a development tool and means that, if properly invested, enables the achievement of efficiency in performance. It is a planned activity aimed at bringing about changes in the information, skills, and experiences of individuals. Women are the heart of development and the pillar that occupies a special position and interest in the Kingdom's Vision 2030, and the Kingdom relies on it great importance to raise the cultural, social and political level of society by empowering Saudi women to play their development role in Vision 2030 to achieve successes at the regional and global levels. Small enterprises create job opportunities and move the industry towards a promising future for low-income people and encourage innovation and innovation, which are the basis for structural change through the emergence of a group of ambitious, efficient and dynamic entrepreneurs.

Research goal to:

- 1- Designing a proposed training program to develop the technical skills of widows in the Saudi society.
- 2- Measuring the effectiveness of the proposed training program to develop the technical skills of widows in the Saudi society in Khobar.

I recommend searching:

- 1- Exchanging the acquired experiences between specialists in the field and other disciplines of development and integrating them into the application to raise the technical and skill level.
- 2- Opening communication channels with other technical fields to develop artistic and creative performance as an entry point for small projects.
- 3- Openness to the world to learn about modern methods of training, in order to face rapid changes as an essential element of human development.
- 4- Emphasizing the role of universities to urge them to conduct research and studies on state institutions.

Keywords: training program, small projects, Widows Skills, Saudi Society.



المقدمة :

يعد العنصر البشري المحرك الأساسي لجميع النشاطات ومصدر من المصادر المهمة لفاعليتها خاصة عندما يتميز بنوعية مهارية ومعرفية وقدرات وقابليات تتلاءم مع طبيعة الأعمال التي يمارسها (الطعاني ، حسن ، 2014م ، 23) .

وتعد التنمية محور اهتمام المجتمعات لتحقيق التقدم والرفاهية ، وتعتمد على عنصرين أساسيين "المادي، البشري" ، فلا يمكن أن تحدث تنمية أي نشاط إلا بارتباط العنصرين وتكاملهما معاً (جميل ، شمخي ، 2010م ، 63) .

فالتدريب أداة التنمية ووسيلتها التي إذا أحسن استثمارها تمكن من تحقيق الكفاءة في الأداء ، فهو نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في معلومات ومهارات وخبرات الأفراد (جميل ، عبدالكريم ، 2016م ، 4) . فهو نشاط علمي ونظام متكامل يهدف إلى إثراء وتنمية معارف الفرد ومهارته لأداء عمله بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية (متولي ، كامل علي ، 2009م ، 206) .

والتدريب وسيلة وليس غاية ، فهو نشاط محوره الفرد لتحقيق تغيير في معارفه ومهاراته وقدراته الفنية المقابلة لاحتياجات محددة في ضوء متطلبات العمل وتطلعاته المستقبلية لدوره في المجتمع (محمد ، صلاح الدين ، 2011م ، 13) .

وأهداف التدريب هي الغايات التي يسعى التدريب إلى تحقيقها ، وهي عبارة عن نتائج يجرى تصميمها قبل البدء في عملية التدريب ، فإذا تمكنا من تحديد الأهداف التدريبية ، فإننا نحقق خطة مهمة نحو فهم الأساليب والوسائل التي من خلالها يتم الوصول إليه مثل هذه الأهداف (إسماعيل ، محمد ، 2014م ، 16) .

فالهدف هو النتائج المحددة والتي تسعى منظومة للتدريب لتحقيقها ، ومن أهداف التدريب (دياب ، عبد الفتاح ، 2014م ، 125) .

وتسعى البرامج التدريبية لتحقيق مفهوم جديد يتلاءم مع الانفجار المعرفي والثورة العلمية والتقنية التي نعيشها في العصر الحاضر (محجوب ، خالد ، 2018م ، 77) .

فالبرنامج التدريبي بنية مستقلة تتكون مجموعه من الإجراءات والأنشطة التي يقوم بها المدرب ، والمراد إيصالها إلى المتدرب ، وتصاغ وفق أسلوب منظم يبدأ بتحديد الأهداف وينتهي بعملية التقييم ، لإكساب المتدربين اتجاهات إيجابية للعمل والمشاركة الإيجابية في المجتمع (أبو زيد ، إنعام ، 2015م ، 16) .

والمرأة قلب التنمية والركيزة التي تحتل مكانة واهتماماً خاصاً في رؤية المملكة 2030 ، وتعول عليها المملكة أهمية كبيرة لرفع المستوى الثقافي والاجتماعي والسياسي للمجتمع من خلال تمكين المرأة السعودية لتقوم بدورها التنموي في رؤية 2030 لتحقيق نجاحات على الصعيدين الإقليمي والعالمي ، فقد ورد عن رؤية المملكة 2030 أن نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي في عام 2018م ارتفعت من نسبة 22% إلى نسبة 30% ، لأن الهدف الأول للقيادة السياسية هو أن تكون بلادنا نموذجاً ناجحاً ورائداً على كافة الأصعدة العلمي والعملية ، لذلك سمي عام 2018م عام تمكين المرأة لفتح الباب أمام المرأة للمشاركة في النهضة والإنتاج لتثبيت أقدامها ضمن برامج النهوض بالاقتصاد الوطني لتخفيض البطالة بين النساء من 11.6% إلى 7% <https://www.stats.gov.sa>

وقد أشار (Alasrag , 2010) أن المشاريع الصغيرة تخلق فرص للعمل وتحرك قاطرة الصناعة نحو مستقبلاً واعداً لذوي الدخل المحدود وتشجع التجديد والابتكار التي تعتبر أساساً للتغيير الهيكلي من خلال ظهور مجموعة من رواد الأعمال الطموح ذوي الكفاءة والنشاط ، كما أن المشاريع الصغيرة لها دور في تحريك عجلة النمو الاقتصادي وتوفر حوالي 100 مليون وظيفة خلال العشرين عاماً القادم لمواجهة التحديات الاقتصادية في الدول العربية ، وتفعيل دور المشاريع الصغيرة ممكن من مكامن القوة التي تدفع الاستثمار السعودي بما تقدم من موارد مادية وبشرية تسعى لنهضة المجتمع السعودي وتحقيق رؤية المملكة 2030 لزيادة الإنتاج وخلق فرص عمل جديدة ودعم ثقافة الابتكار vision2030.gov.sa

وأشارت الهيئة السعودية للمدن الصناعية والمناطق التقنية أن عدد المصانع أكثر من 200 مصنع بالمملكة العربية السعودية نتيجة لسعي الحكومة في إنشاء بنية تحتية قوية توسع قطاعات الصناعة والخدمات على المدى الطويل لتمكين الاقتصاد السعودي من المحافظة على قوته خلال السنوات القادمة.



www.modon.gov.sa

وذكرت الهيئة العامة للإحصاء أن المسح السنوي للمنشآت الصغيرة والمتوسطة للعام 2017م كشف بأن عدد المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة بلغ نحو 949.9 ألف منشأة ، حيث بلغت الإيرادات التشغيلية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة 2.7 مليار ريال ، 33% منها إيرادات من قطاع تجارة الجملة والتجزئة.

www.stats.gov.sa

كما تطرقت الهيئة العامة للإحصاء السعودية أن عدد الأرمال من النساء في المملكة بلغ حتى نهاية العام 2017م نحو 430 ألف أرملة في عدد من المناطق وأعمار مختلفة بدءاً من 15 عاماً وحتى 65 عاماً.

www.vision2030.gov.sa

والأرمال شريحة من شرائح النساء السعوديات التي يحتجن وقتاً للتكيف مع وضعهن الاجتماعي والاقتصادي نظراً للظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تقف عائقاً أمامهن وتُعيد دورهن في مواجهة الحياة لتتحمل مسؤولية أسرهن وأطفالهن ، لذا تعاني الأرمال من الناحية المادية والاجتماعية والنفسية حتى يشعرن بالاستقلالية للاعتماد على الذات ، لذلك يجب منحها مزيداً من القوة والقدرة على مواجهة صعوبات الحياة لتوفير احتياجاتهن الأسرية داخل المجتمع بما يسمح لها بالتفاعل الإيجابي داخل المجتمع ، وهذا الدور المنوط بالأرمال والمسؤوليات الملقاة على عاتقهن يجعل منهن حالة خاصة بسبب التغيير الجذري لأسلوب وشكل حياتهن ، وبالتالي يجب أن نجد لهن فرصة للعمل ليعولن أنفسهن وأسرتهن بقدر الإمكانات المتاحة لرفع مستوى معيشتهم من خلال عمل مشروعات الصغيرة تسهم في تمكين الأرمال وتطوير مهارتهن وقدراتهن لاستثمار نقاط القوة لديهن وتحسين مستوى جودة الحياة لتحقيق الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية حتى يصبحن جزءاً فعالاً في تنمية الحيوي عن طريق غرس ثقافة العمل والإنتاج.

www.mlsd.gov.sa

وترى الباحثة أن دور الأرملة بالمجتمع السعودي لا يمكن تعزيزه وتنميته إلا بإتباع استراتيجية التأهيل والتدريب المهني للأرمال باستخدام البرامج التدريبية .

وترغب الباحثة من خلال الدراسة الحالية إلى إعداد برنامج تدريبي مقترح كمدخل للمشاريع الصغيرة لتنمية مهارات الأرمال ، ولتُكسب الدراسة الحالية قاعدة علمية يرتكز عليها لتضمن أن البنية التحتية ملائمة ومهيئة بشكل صحيح للتدريب .

مشكلة البحث :

إن الأرمال بحاجة ماسة إلى مورد اقتصادي يساعد في توفير احتياجاتهن واحتياجات أفراد أسرتهن لمواجهة أعباء الحياة ، نظراً إلى أن بعض الأرمال يعانون من انخفاض الكفاءة والمهارة اليدوية التي تساعدهن على المساهمة في إنشاء مشروع صغير لتكون مورد اقتصادياً ورزقاً ثابت يحوّلن إلى أسر منتجة ومؤثرة في المجتمع ، ويتم ذلك بتصميم برنامج تدريبية لتطوير المهارات الفنية للأرمال في المجتمع السعودي لبناء رؤية مستقبلية للأسر المنتجة وبذر نواة كمدخل للمشاريع صغيرة لتنفيذها بأساليب وطرق تقنية ومهارات عملية مصبوغة بطابع العصر الحديث والمتغير بشكل مستمر عن طريق إثراء إبداع الأرمال وتزويدهن بمهارات فنية متعددة ومتنوعة ، وهو ما قد يفيد في تنمية المجتمع وتطوره ، ومن هذا المنطلق تقترح الباحثة ضرورة توفير برنامج تدريبي لتنمية مهارات الأرمال كمدخل للمشاريع الصغيرة ، ومما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :

- 1- ما إمكانية تصميم برنامج تدريبي مقترح لتنمية المهارات الفنية للأرمال بالمجتمع السعودي في مدينة الخبر؟
- 2- ما فاعلية البرنامج التدريبي المقترح لتنمية المهارات الفنية للأرمال بالمجتمع السعودي في مدينة الخبر؟

أهداف البحث :

- 1- تصميم برنامج تدريبي مقترح لتنمية المهارات الفنية للأرمال بالمجتمع السعودي.
- 2- قياس فاعلية البرنامج التدريبي المقترح لتنمية المهارات الفنية للأرمال بالمجتمع السعودي في مدينة الخبر.

أهمية البحث :

- 1- تُساير الدراسة رؤية الملكة 2030 التي تركز على تمكين المرأة وتشجيع الأسر المنتجة للبدء لعمل مشاريع صغيرة يعود ريعها إيجابياً على الأسرة .
- 2- تُعد الدراسة إضافة جديدة لتشجيع الجمعيات الخيرية في المجتمع السعودي لعمل دورات تدريبية لبعض شرائح المجتمع من خلال تزويدها بالبرامج التدريبية .
- 3- تساهم الدراسة في التنمية الاجتماعية والأسرية لشريحة من المجتمع السعودي عن طريق تنمية القدرات الفنية والمهارية للأرمال .
- 4- خلق فرص عمل للأرمال وللأسر المنتجة من خلال تشجيع المشاريع الصغيرة التي بدورها تدعم اقتصاد الأسرة وبالتالي يساهم في إيجاد حلول لبعض المشكلات الاقتصادية.



مصطلحات البحث :

- برنامج :

- هو النقطة المرسومة لعمل ما (المعجم الوجيز ، 2003 م ، 47) .
- هو مجموعة من الخبرات التي تعالج عدة موضوعات متكاملة وشاملة من الناحية النظرية والعملية حتى تؤدي العملية التعليمية دورها ، وذلك من خلال عدد من الخطوات لتنفيذ مهمة محددة بأسلوب محدد في أوقات محددة (رضا ، أكرم ، 2011 م ، 50).

- التدريب :

- في اللغة العربية يعني التعويد والتأديب والمران ، فيقال درب الفرس أي أدبه وعلمه ومرنه (عبد اللطيف ، محمد أيمن ، 2008م ، 315) .
- عملية منظمة تهدف إلى أحداث تغييرات فنية لمقابلة احتياجات محددة يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه ، فهو يهدف إلى تزويد الفرد معارف ومهارات وقدرات جديدة لتغيير سلوكه بشكل إيجابي (عبد الرحمن ، أمل ، 2010م ، 211) .
- تلك العملية المنظمة والمستمرة التي تكسب الفرد المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات والأفكار والآراء اللازمة لأداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد حالياً أو مستقبلاً (جميل ، عبد الكريم ، 2016م ، 3) .

- برنامج تدريبي :

- عرفة المعجم الوسيط بانه خطه مرسومه لعمل ما ، وجمعها برامج ، فهو مجموعه من الأنشطة والعمليات التي توجه نحو تحقيق أهداف محده.
- تلك الجهود المنظمة والمخططة لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجدده تستهدف أحداث تغييرات إيجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم من أجل تطوير كفايات أدائهم (سرحان ، عزة ، 2014م ، 20)
- برامج مخططة ومنظمة تمكن المتدربين من التمكن من مهاراتهم ، حيث يحصلون على خبرات معرفية ومهارية من شأنها أن تحسن أدائهم (الحريري ، رافدة ، 2014م ، 79) .

- المشروع الصغير :

- منشأة شخصية مستقلة في الملكية والإدارة ، وهو نشاط أو مجموعة من الأنشطة تقوم على أساس تحقيق أهداف محددة من خلال ترجمة لفكرة فرصة سوقية ، وتقديم خدمة أو سلعة إلى جمهور المستهلكين في مناطق مختلفة ، ويقبلون على شرائها وهم على قناعة تامة أن ما يحصلون عليه يغطي حاجتهم لهذه السلعة أو الخدمة ، وغالبا ما تعمل المنشأة في ظل سوق المنافسة وبعناصر إنتاج محددة (الديب ، إبراهيم ، 2005م ، 18) .

- التنمية :

- الجهد المنظم لاستغلال الإمكانيات المادية والطاقات البشرية المتوفرة في المجتمع لتحقيق حاجاته الحقيقية المختلفة تحقيقاً متوازناً (حجاب ، محمد منير ، 2010 م ، 66) .

- المهارة :

- أداء عمل ما وإنجازه بدقة دون أخطاء في أسرع وقت وبأقل جهد ممكن (إبراهيم ، مجدى عزيز ، 2004م ، 213) .
- مجموعة استجابات الفرد الأدائية المتناسقة التي تنمو بالتعلم والممارسة حتى تصل إلى درجة عالية من الإتقان (زيتون ، حسن ، 2013م ، 85) .

منهج البحث :

يتبع البحث :

- المنهج الشبة تجريبي : لاعتباره أفدر المناهج البحثية المناسبة لطبيعة الدراسة وعلاج المشكلة البحثية من خلال قياس فاعلية البرنامج التدريبي المقترح لتنمية مهارات الأرامل كمدخل للمشاريع الصغيرة بالمجتمع السعودي ، وإجراء دراسة استطلاعية لتحقيق أهدافه .

عينة البحث : مجتمع الدراسة يتضمن عينة بشرية قصدية مكونة من أربعين أرملة من الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام في المنطقة الشرقية "بناء" ، حاصلات على مستوى تعليمي أقل من ثانوي ، وبمرحلة عمرية متفاوتة .



أدوات البحث :
تعتمد الدراسة على أكثر من أداة لجمع المادة العلمية المتعلقة بمشكلة الدراسة للإجابة على تساؤلات الدراسة ، ويتوقف اختيار أدوات البحث على عوامل عدة منها "مشكلة الدراسة ، مجتمع الدراسة ، عينة البحث ، ملائمة أدوات الدراسة لقياس المتغيرات المطلوبة ، ظروف الدراسة ، الوقت المتاح" .
وتتبع الدراسة بعض الأدوات لجمع المادة العلمية اللازمة حتى تكون المعلومات واقعية ودقيقة ومتكاملة ، وتطبق أدوات البحث باستخدام تطبيق (Google Drive) لبناء الاستبيانات والاستمارات الإلكترونية .
وكانت أداة البحث عبارة عن استبيان لاستطلاع آراء الأرامل في البرامج التدريبية ، وتكون الاستبيان من ثلاث محاور "إعداد الباحثة" :

- المحور الأول : البيانات الشخصية .
- المحور الثاني : آراء الأرامل في البرامج التدريبية .
- المحور الثالث : المشاريع الصغيرة .

حدود الدراسة :

- حدود بشرية : تتكون الحدود البشرية من عدد أربعين أرملة تتراوح أعمارهن "أقل من 35 سنة ، من 35 سنة لأقل من 45 سنة ، من 45 سنة إلى 50 سنة ، من الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام في المنطقة الشرقية "بناء" .
- حدود مكانية : المملكة العربية السعودية - المنطقة الشرقية - مدينة الخبر - الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام في المنطقة الشرقية "بناء" .
- حدود الزمانية : استطلاع آراء الأرامل حول البرنامج التدريبي المقترح في المملكة العربية السعودية بمدينة الخبر في عام 2020م .
- حدود موضوعية : تتضمن تنمية المهارات الفنية للأرامل بمدينة الخبر كمدخل للمشاريع الصغيرة وقياس مدى فاعلية البرنامج التدريبي المقترح .

الإطار النظري :

أهداف التدريب :

1. إكساب الأفراد المعارف والمهارات لإنجاز الأعمال على أكمل وجه ، مما يؤدي بدوره إلى رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد (Michael Armstrong, 2010, 88) .
2. زيادة قدرة المتدربين على التفكير بما يمكنهم من التكيف مع أعمالهم من ناحية ومواجهة مشكلاتهم المستقبلية والتغلب عليها من ناحية أخرى (إبراهيم ، سلافة محمد ، 2008م ، 195) .
3. إكساب المتدربين القدرة على تطبيق الأفكار والآراء والحلول النابعة من نتائج الدراسات بما يؤدي إلى سد الفجوة بين النظرية والتطبيق العملي (Michael Armstrong, 2010, 88) .
4. الاستفادة من الطرق الحديثة للتدريب والتطوير لتنمية المعارف والمهارات بأسلوب مرن وسهل (الطعاني ، حسن ، 2014م ، 29) .
5. سد الاحتياجات التدريبية في مجال الصناعة .
6. إعادة هندسة العملية التدريبية بمعرفة الأسس والمعايير التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير منظومة التدريب .
7. الاستخدام الأمثل للموارد باستغلال المهارات المكتسبة (جميل ، عبد الكريم ، 2016م ، 15) .

أهمية التدريب :

- التدريب هو الآلية التي تحرص على مواكبة كل تغيير في كافة المجالات ، فبدون قوة بشرية مطورة وقادرة على استيعاب التغيير لن يتم تحقيق الأهداف ، فالتدريب يؤدي إلى رفع معنويات المتدربين وتحفيزهم (عبد الفتاح ، رأفت ، 2006م ، 87) .
- التدريب يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته ، مما يساهم في تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي للفرد (صالح ، عادل ، مؤيد السالم ، 2006م ، 132) .
- تحقيق المرونة والاستقرار لمواجهة التغيرات المتوقعة (Vass Dianna, 2006, 77) .
- يساهم في تقليل حدة القلق الناجم عن عدم المعرفة أو قلة المهارات التي ينجم عنها ضعف في مستوى الأداء .



➤ ارتفاع معدل الإنتاجية والأداء من خلال الوضوح في الأهداف وطرق وإجراءات التنفيذ وتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم ، وتطوير مهاراتهم لتحقيق الأهداف المرجوة .

خصائص ومزايا التدريب :

- سهولة تعديل وتغيير طرق التدريب المستخدمة بالطريقة التي تناسب المتدربين ، فمنهم من تناسبه الطريقة المرئية ، ومنهم من تناسبه الطريقة المسموعة أو المقروءة ، وبعضهم تناسبهم الطريقة العملية (صادق ، محمد ، 2014م) .
- إتاحة الفرصة لتبادل الآراء والخبرات ، فينشئ التدريب علاقة تفاعلية بين المتدربين والمدرسين (القادري ، سليمان أحمد ، 2006م ، 12) .
- يسمح للمدرسين بتطوير المادة التدريبية بشكل سريع .
- يشجع المتدرب على الاعتماد على النفس والوصول إلى مرحلة بناء المعرفة ذاتياً مما ينعكس على ثقته بنفسه .

- توفير التفاعلية بين المتدرب والبرنامج التدريبي مما يسهل عرض المعلومات بصورة شيقة (محمود ، خالد ، 2018م ، 708) .

منظومة التدريب :

- مجموعة العناصر الضرورية للتدريب بغرض تحقيق أهدافه وغاياته (مصطفى ، أحمد سيد ، 2015م ، 42) ، وتتكون العملية التدريبية من أربعة أجزاء أساسية تتداخل وترابط معاً في تكامل وثيق ، ولكل جزء أهميته الخاصة في حركة النظام الكلي (العزاوي ، نجم ، 2006م ، 57) .

أولاً : المدخلات :

- تعتبر المدخلات هي المكونات الأساسية التي يقوم عليها التدريب ، ويقصد بها الأجزاء المراد إخضاعها لعمليات معينة لتحويلها إلى أشياء جديدة أو إكسابها مواصفات وخصائص معينة (الخزامي ، عبد الحكم أحمد ، 2003م ، 53) .

ثانياً : العمليات :

- مجموعة الإجراءات التي تقوم بها إدارة التدريب من أجل الأداء الأمثل لتحقيق الأهداف ، تتضمن هذه العمليات استخدام مزيج مدخلات التدريب البشرية والمادية في تحديد الحاجات التدريبية .

ثالثاً : المخرجات :

- هي حصيلة التفاعل بين المدخلات والعمليات واندماجهم سوياً ، وتتمثل تلك المخرجات في التغييرات المعرفية والمهارية والسلوكية والمعنوية والمادية ، فيقصد بها اكتساب المتدربين مهارات واتجاهات جديدة وتحسن طرق الأداء ، وهي إنجازات أو نتائج عمل التدريب أو المدخلات بعد تحويلها (عبد اللطيف ، محمد أيمن ، 2008م ، 398) .

رابعاً : التغذية المرتدة :

- يقصد بالتغذية المرتدة هي تلك البيانات والمعلومات عن طبيعة المخرجات والتي لا بد من الاستفادة منها في إحداث تحسينات وإضافات وتغييرات في المدخلات ، وهي بمثابة إجراء مقارنة بين مخرجات النظام التدريبي وبين الأهداف الموضوع مسبقاً "مقارنة التخطيط بالتنفيذ" لتحديد مدى مطابقة النتائج الفعلية للنتائج المستهدفة ، وفيها يكون هناك تقييم مستمر للتدريب يبني على معرفة مواطن الضعف في العملية التدريبية ، وكذلك التهديدات التي قد تواجهها المنظمة مستقبلاً ، ثم يلي ذلك عملية الإصلاح والتقييم لهذه العملية (عبد الوهاب ، علي محمد ، 2009م ، 192) .

مبادئ وأسس التدريب :

- يعتبر التدريب من أهم الوسائل والأدوات التي تستخدم في العصر الحديث في تنمية وتعزيز معارف ومهارات وقدرات الأفراد ، وذلك من أجل مواكبة كافة التطورات والتحديات المعاصرة (خليل ، خالد ، 2016م ، 11) فـالعملية التدريبية تخضع إلى عدة مبادئ عامة ينبغي مراعاتها في جميع مراحل هذه العملية وهي : (الخطيب ، أحمد ، 2006م ، 37) .



أولاً : التدريب نشاط رئيسي يتصف بالاستمرارية :
هو نشاط رئيسي ومستمر من زاوية تكرار حدوثه ، فهو يقابل احتياجات متغيرة نتيجة للتغيرات المستمرة ، فليس هناك حد معين يتوقف عنده التدريب (السلمي ، علي ، 2017م ، 48) ، فهناك حاجة دائمة لاكتساب معلومات ومهارات جديدة نتيجة للتغير السريع والمتواصل في طرق وأساليب العمل وظهور الاختراعات الجديدة ، فيعمل التدريب علي تكيفه مع التطورات المستمرة الحالية والمستقبلية (عبد اللطيف ، محمد أيمن ، 2008م ، 374) .

ثانياً : التدريب نظام متكامل وليس نظام عشوائي :
التدريب عملية متكاملة تتضمن المعلومات والمهارات والقدرات والاتجاهات والسلوك ، فهو نشاط مترابط ، فالمنتج التدريبي منتج مشترك ينتج عن الاتصال والتبادل والتفاعل بين طرفين "المدرّب والمتدرب" ، يقصد هذا المبدأ إلى تأكيد صفة التكامل والترابط في العمل التدريبي (عبد اللطيف ، محمد أيمن ، 2008م ، 374) .
فالتدريب كيان متكامل يتكون من أجزاء وعناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء تكون محصلته النهائية بمثابة النتائج الذي يحققه النظام كله (إدريس ، ثابت عبد الرحمن ، 2011م ، 91) .

ثالثاً : التدريب نشاط منظم :
فالعملية التدريبية خاضعة للدراسة والبحث العلمي ولا تترك للممارسات والاجتهادات غير المنظمة (عطا الله ، عصام ، 2013م ، 82) .

رابعاً : التدريب نشاط واقعي متطور :
التدريب يجب أن يكون واقعياً ومليئاً للاحتياجات الفعلية للمتدربين ومتناسب مع إمكانياتهم ومستوياتهم ، وأن يكون متطوراً لمواكبة التطورات والتغيرات المستقبلية ، والتزود بالوسائل والأدوات والأساليب اللازمة لإشباع الاحتياجات التدريبية للمتدربين بما يتناسب مع مستوياتهم ، ويمد كل متدرب بكل ما هو جديد في مجال تخصصه (القحطاني ، عبير ، 2007م ، 30) .

خامساً : التدريب نشاط تعاوني :
التدريب يعتمد على التعاون بين الأطراف المختلفة المشتركة فيه ، وتتمثل في الإدارة والمدرّب والمتدرب ، فالإدارة تقدم علي النشاط التدريبي عن اقتناع حقيقي بأهميته وبما يمكن أن يحقق من فوائد ، والمدرّب يربط بين أجزاء النشاط التدريبي المختلفة ويحقق التناسق والتجانس بينها ، أما المتدرب فيجب أن يكون لديه الرغبة في تنمية معلوماته ومهاراته (متولي ، كامل علي ، 2009م ، 264) ، فالتدريب يجب أن يتم بناء على فهم منطقي دقيق واضح وواقعي للاحتياجات التدريبية الفعلية ، فعند تخطيط البرامج التدريبية لابد من مشاركة جميع الأفراد الذين لهم صلة بالبرنامج خاصة المتدربين والمدرّبين للاستفادة من وجهات نظرهم وافكارهم الجديدة ، وذلك من أجل أداء المهام بفاعلية وكفاءة لتحقيق الأهداف المرسومة (عساف ، عبد المعطي ، 2014م ، 85) .

سادساً : التدريب نشاط متدرج :
يبدأ التدريب بمعالجة الموضوعات البسيطة ثم يتدرج بصورة مخططة ومنظمة إلى الأكثر تعقيداً ، ويسير التنفيذ بطريقة متدرجة ، وذلك بإعادة تنظيم ما لدي المتدربين من معارف ومهارات أولاً ، ثم البدء في إضافة الجديد باستخدام أسلوب علمي من حيث تقديم الفكرة بإتباع الأسس والقواعد العلمية (عطا الله ، عصام ، 2013م ، 81) ، ثم الانتقال إلى عمليات التطبيق الفعلي ومتابعتهم بعد ذلك ، فتبني مختلف الموضوعات على سابقتها (عبد اللطيف ، محمد أيمن ، 2008م ، 373) .

سابعاً : التدريب نشاط متعدد الاتجاهات :
تتركز جهودات التدريب في ثلاث اتجاهات ، اتجاه نظري : يهدف إلى زيادة وتطوير أداء المتدربين ، اتجاه عملي : يهدف إلى تعليم المتدربين مهارات وأساليب جديدة ، اتجاه سلوكي : يسعى لتطوير سلوك المتدربين وتدعيم الاتجاهات الإيجابية لديهم ، فالتدريب الفعال هو الذي يحقق التوازن بين الاتجاهات الثلاث (متولي ، كامل علي ، 2009م ، 266) .

ثامناً : التدريب نشاط متغير ومتجدد :
الحقيقة التي لا يجب أن تغفل عنها إدارة التدريب هي أن التدريب يتفاعل مع متغيرات ، ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب وإنما يجب أن يتصف بالتغيير والتجديد (عبد الوهاب ، علي محمد ، 2009م ، 214) ،



فالمندرب يتعرض للتغيير في سلوكه ومهاراته ورغباته لتواجه متطلبات العصر (دياب ، عبد الفتاح ، 2014م ، 116).

تاسعاً : التدريب عملية إدارية وفنية :

يحتاج البرنامج التدريبي إلى تحديد الأهداف ووضع الخطط للوصول إلى تلك الأهداف ، كما يحتاج إلى مجموعة من الخبرات في تحديد الاحتياجات التدريبية وتنفيذ المحتوى التدريبي وتقييمه (متولي ، كامل علي ، 2009م ، 266)

عاشراً : التدريب عملية ذاتية :

كافة أنواع التدريب تحقق تنمية ذاتية للمندربين ، حيث تتفاعل مع بعضها البعض ، فالنواحي السلوكية تكمل النواحي الفنية وكلاهما يكتمل بالنواحي الذهنية (عبد اللطيف ، محمد أيمن ، 2008م ، 374) .

استراتيجيات وسياسات التدريب :

يشير مصطلح السياسة إلى مجموعة القرارات والاتجاهات الصادرة من السلطة المختصة لتحقيق أهداف محددة (أبو النصر ، مدحت ، 2009م ، 44) .

وتعد سياسة التدريب واستراتيجيته مجموعة المبادئ والقواعد التي تحكم العملية التدريبية ومن خلالها تسير على مراحل "من خلال جمع وتحليل المعلومات ، وتحديد الاحتياجات التدريبية ، وتصميم أهداف التدريب ، وما يتعلق بها من الموازنة والجدولة والتنفيذ وتقييم المندربين" ، حيث يمكن وضع الخطة الاستراتيجية والسياسة المناسبة للتدريب (آل سعود ، سعود ، 2011م ، 39) .

مراحل تصميم البرامج التدريبية :

المرحلة الأولى : تحديد الاحتياجات التدريبية :

الاحتياجات التدريبية هي مجموع التغييرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبراته وأدائه واتجاهاته ، فتحدد الاحتياجات التدريبية العنصر الرئيسي والهيكلي في صناعة التدريب ، حيث تقوم عليه جميع دعائم العملية التدريبية ، ويمكن لأي خلل بهذا الهيكل أن يطيح بجميع الجهود التي تبذل للارتقاء بمستوى مهارة وكفاءة المندربين ، فالاحتياجات التدريبية وحصرها تمثل محور الارتكاز الذي تُبنى حوله الخطط والبرامج التدريبية من منظور أن التدريب يهدف في الدرجة الأولى إلى إشباع احتياجات معينة ، فهي أساسية في التدريب وبمقدار الدقة والكفاءة في تحديد هذه الاحتياجات تكون فعالية وكفاءة البرنامج التدريبي الذي يتم تصميمه لتلبية تلك الاحتياجات (الدشنان ، جمال ، 2017م ، 30) .

المرحلة الثانية : تصميم المحتوى التدريبي :

تصميم المحتوى التدريبي هو الأداة الرابطة بين الاحتياجات التدريبية والأهداف المطلوب تحقيقها ، وهو بمثابة عملية إنتاج وصياغة وتحديد للمواد التدريبية اللازمة على ضوء الهدف من التدريب (رشيد ، مازن فارس ، 2004م ، 114) ، فهو عملية توصيف وانتقاء ما يحتاجه البرنامج ليصبح قابلاً للتنفيذ والتقييم ، فهو العملية التي يتم بموجبها تحويل الاحتياجات التدريبية إلى خطوات عملية وجهود مخططة تسد وتلبي ما تضمنته من نقص معلوماتي أو مهاري (الكبيسي ، عامر ، 2002م ، 103) .

وتصميم محتوى التدريب يتضمن عدة موضوعات :

1- تحديد أهداف التدريب : فيتم ترجمة الاحتياجات التدريبية إلى أهداف (عبد الرحمن ، أمل ، 2010م ، 250) ، فالأهداف هي الغايات التي يأمل البرنامج التدريبي تحقيقها ، ويعتبر تحديد الأهداف التدريبية بمثابة النتائج النهائية المراد تحقيقها والتي في ضونها توجه نحوها كافة الأنشطة والأعمال في نطاق العملية التدريبية (توفيق ، عبد الرحمن ، 2015م ، 36) .

2- تحديد المحتوى التدريبي : يقصد به المعارف والمهارات اللازم تعلمها والموضوعات التي ستقدم للمندربين خلال التدريب والتسلسل المنطقي للمحتوى (David Osboran, 2006, 225) .

3- اختيار المندربين : إن عملية اختيار المندربين يجب أن تعتمد على تخطيط منظم بناء على ما تكشف عنه الاحتياجات التدريبية من نتائج ، ويراعى تجانس المجموعة المتدربة في البرنامج الواحد أو تنوعها (عطا الله ، عصام ، 2013م ، 33) .

4- تحديد طرق وأساليب التدريب : هو الوسيط الأساسي والأداة الرئيسية في نقل الخبرات والمعارف إلى المندرب وفقاً لطبيعة احتياجاته التدريبية (خليل ، سعد الدين ، 2013م ، 91) .



المرحلة الثالثة : تنفيذ المحتوى التدريبي :

ويقصد به الكيفية التي يتم بها ترجمة الاستراتيجيات والإجراءات التي تمت في مرحلة تصميم المحتوى لتحقيق الأهداف الموضوعية للتدريب (Combs, L, 2004, 27) .

وتتمثل هذه المرحلة ترجمة لكافة الجهود المبذولة في مرحلة تصميم البرنامج وإعداد حقايقه وعلى كفاءة تنفيذها تتوقف فعالية البرامج التدريبية ، حيث يعتبر التنفيذ هو القيام بالعملية التدريبية من خلال إعطاء دفع وحركية للبرامج المخطط لها (النسور ، زياد ، 2017م ، 109) .

وتتطلب مرحلة التنفيذ التخطيط الجيد للمدروس لجميع عناصر البرنامج التدريبي ، مع التنسيق والتوافق بين جهات التخطيط وجهات التنفيذ لضمان نجاح التنفيذ (محمد ، عقلة ، 2012م ، 38) .

الاعتبارات الواجب مراعاتها عند الإعداد لتنفيذ البرنامج التدريبي وأثناء تنفيذه :

- ❖ مراجعة بنية البرنامج التدريبي للتأكد من دقة بلورة الاحتياجات التدريبية ، واستيعاب كافة الأهداف لتسهيل عمليات التنفيذ وتوفير المتطلبات اللازمة لنجاحه.
- ❖ اختبارات التشخيص والتعرف على خلفية المتدربين .
- ❖ إعداد وتجهيز حقايق التدريب والمواد التدريبية التي تزود المتدربين بفرص التفاعل والتقييم الذاتي ، مما يساعد على سهولة وتيسير العملية التدريبية.
- ❖ تحديد نمط التدريب الأكثر مواءمة واختيار أساليب التدريب المناسبة (محمد ، عقلة ، 2012م ، 48).

المرحلة الرابعة : تقييم المحتوى التدريبي :

التقييم عملية جمع وتحليل وتفسير البيانات أو المعلومات عن ظاهرة بقصد استخدامها في إصدار حكم أو قرار على الأشياء ، فالتقييم عملية منظمة لجمع المعلومات في ضوء معايير علمية محددة (علي ، محمد السيد ، 2003م ، 140) .

ويقصد بتقييم التدريب قياس ومقارنة بين النتائج الفعلية التي تحققت من النشاط التدريبي والنتائج المستهدفة ، وتحديد أسباب القصور إن وجدت وتقديم مقترحات لتداركها في المستقبل .

كيفية إنجاز البرامج التدريبية :

لتفعيل دور البرامج التدريبية لابد من وضع استراتيجية تتمثل في :

- * التخطيط التدريجي للتدريب .
- * الدعم المالي والإداري للتدريب .
- * مساعدة الأفراد على التكيف مع النظام التدريبي .
- * الدقة في اختيار المصممين لتصميم وتنفيذ البرنامج التدريبي (عبد الوهاب ، محمد علي ، 2009م ، 242 ، 243) .

العوامل المؤثرة في فعالية التدريب :

1. درجة استعداد وميل المتدرب لاكتساب الخبرة أو المهارة .
2. مستوى ذكاء الفرد وما لديه من قدراته خاصة .
3. نوعية ومستوى البرامج والدورات التدريبية السابقة .
4. مدى كفاية الأشخاص المدربين والقائمين على التدريب .
5. مدى ملائمة التدريب وأنشطته لقدرات المتدرب واستعداداته وميوله (متولي ، كامل علي ، 2009م ، 45) .

متطلبات نجاح التدريب :

- تماشي العقلية الإدارية المسؤولة عن التدريب مع طبيعة التدريب .
- توافر مصادر تدريب مقروءة (نظير ، أفنان ، 2001م ، 124) .
- القدرة على العمل والتواصل مع الآخرين وتبادل الرأي معهم (القادري ، سليمان أحمد ، 2006م ، 12) .

أهمية تخطيط البرامج التدريبية :

- يساعد في وضع الأهداف بدقة وبوضوح لتحديد الاتجاهات المختلفة للتدريب .
- يساعد على إيجاد التكامل والترابط والتناسق بين الأهداف .
- يحدد مراحل وخطوات تصميم وإعداد البرامج التدريبية والطرق والإجراءات لتنفيذ هذه البرامج بفاعلية .
- ينسق بين مختلف الاحتياجات التدريبية لمختلف الأفراد .
- يحدد أفضل طرق التدريب .



ينظم ويرتب عملية التدريب (عبد الفتاح ، محمد ، 2014م ، 66) .

النتائج الوصفية :

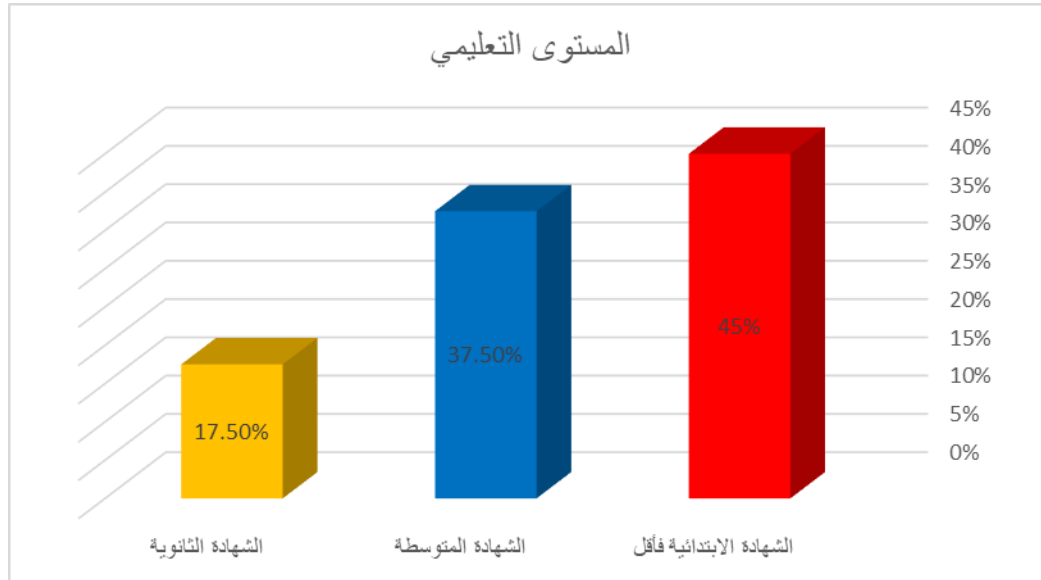
وفيما يلي وصف للبيانات العامة لعينة الدراسة :
المحور الأول : "البيانات الشخصية"

1- المستوى التعليمي :

يوضح الجدول (1) والشكل البياني رقم (1) توزيع عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي .

جدول (1) توزيع عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

النسبة %	العدد	المستوى التعليمي
45%	18	الشهادة الابتدائية فأقل
37.5%	15	الشهادة المتوسطة
17.5%	7	الشهادة الثانوية
100%	40	المجموع



شكل (1) يوضح توزيع عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

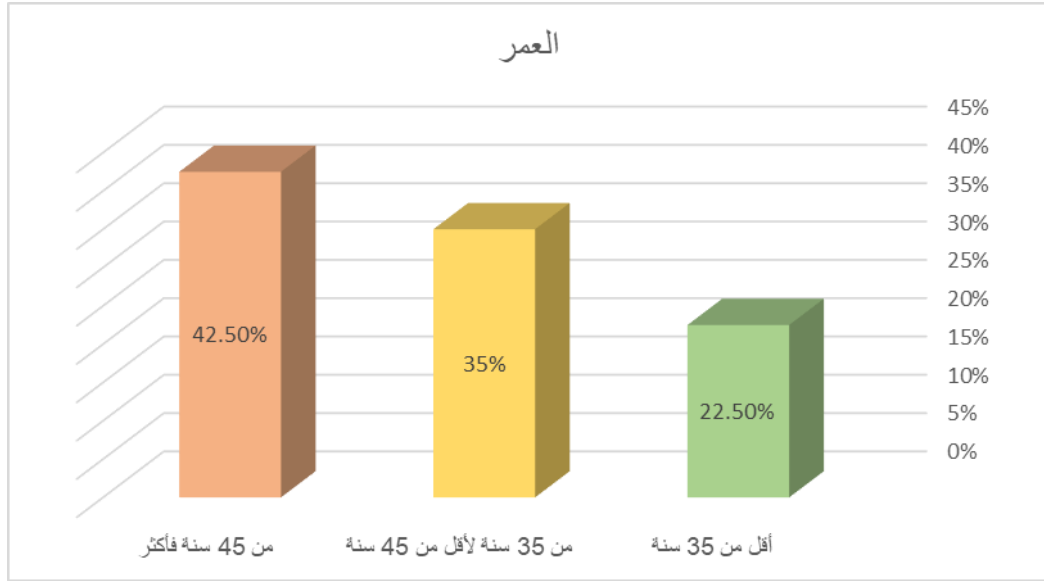
يتضح من جدول (1) وشكل بياني (1) أن 18 من أفراد عينة البحث حاصلات علي الشهادة الابتدائية فأقل بنسبة 45% ، بينما 15 من أفراد عينة البحث حاصلات علي الشهادة المتوسطة بنسبة 37.5% ، و 7 من أفراد عينة البحث حاصلات علي الشهادة الثانوية بنسبة 17.5% .

2- العمر :

يوضح الجدول (2) والشكل البياني رقم (2) توزيع عينة البحث تبعاً لمتغير العمر .

جدول (2) توزيع عينة البحث تبعاً لمتغير العمر

النسبة %	العدد	العمر
22.5%	9	أقل من 35 سنة
35%	14	من 35 سنة لأقل من 45 سنة
42.5%	17	من 45 سنة فأكثر
100%	40	المجموع



شكل (2) يوضح توزيع عينة البحث تبعاً لمتغير العمر

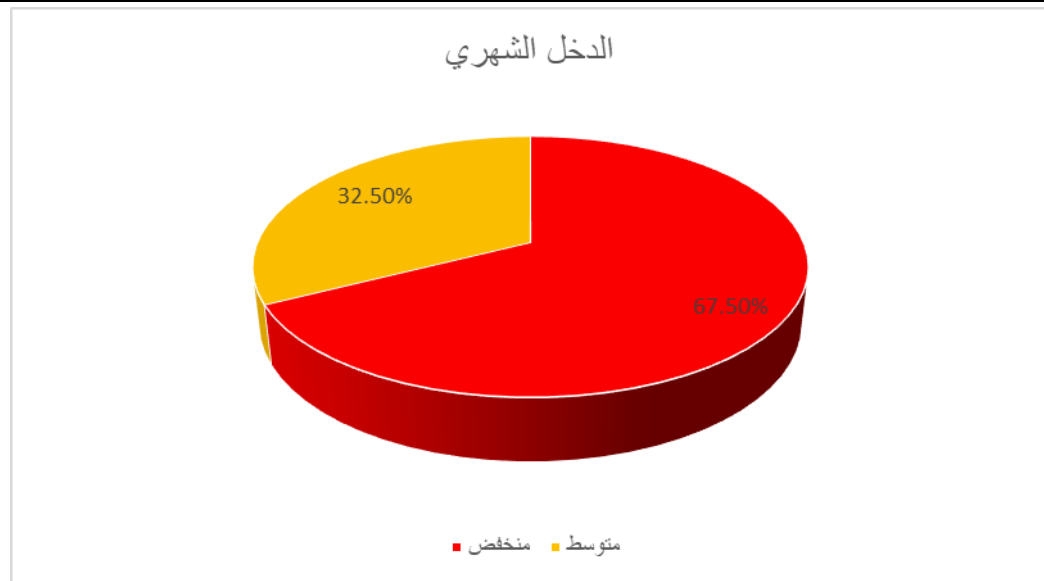
يتضح من جدول (2) وشكل (2) أن 17 من أفراد عينة البحث كانت أعمارهن من 45 سنة فأكثر بنسبة 42.5% ، يليهم 14 من أفراد عينة البحث تراوحت أعمارهن من 35 سنة لأقل من 45 سنة بنسبة 35% ، وأخيراً كان عدد أفراد عينة البحث اللاتي كانت أعمارهن أقل من 35 سنة "9" بنسبة 22.5% .

3- الدخل الشهري :

يوضح الجدول (3) والشكل البياني رقم (3) توزيع عينة البحث وفقاً لفئات الدخل المختلفة .

جدول (3) توزيع عينة البحث وفقاً لفئات الدخل المختلفة

النسبة %	العدد	الدخل الشهري
67.5%	27	منخفض
32.5%	13	متوسط
100%	40	المجموع



شكل (3) يوضح توزيع عينة البحث وفقاً لفئات الدخل المختلفة

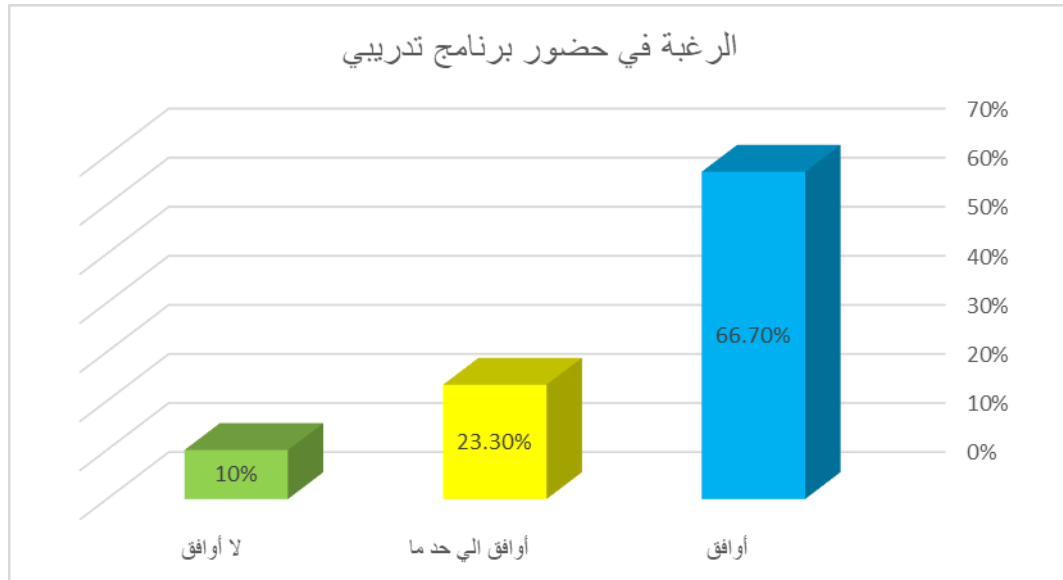


يتضح من جدول (3) وشكل (3) أن 27 من أفراد عينة البحث دخلهم منخفض بنسبة 67.5% ، بينما 13 من أفراد عينة البحث دخلهم متوسط بنسبة 32.5% .

المحور الثاني : "آراء الأراامل في البرامج التدريبية"

- 1- هل ترغبين في حضور برنامج تدريبي :
يوضح الجدول (4) والشكل البياني رقم (4) رغبة أفراد العينة في حضور برنامج تدريبي .
جدول (4) رغبة أفراد العينة في حضور برنامج تدريبي

النسبة%	العدد	الرغبة في حضور برنامج تدريبي
66.7%	40	أوافق
23.3%	14	أوافق إلى حد ما
10%	6	لا أوافق
100%	60	المجموع



شكل (4) يوضح رغبة أفراد العينة في حضور برنامج تدريبي

يتضح من جدول (4) وشكل (4) أن 40 من أفراد عينة البحث لديهم رغبة في حضور برنامج تدريبي بنسبة 66.7% ، يليهم 14 من أفراد عينة البحث لديهم رغبة إلى حد ما في حضور برنامج تدريبي بنسبة 23.3% ، و 6 من أفراد عينة البحث ليس لديهم رغبة في حضور برنامج تدريبي بنسبة 10% .

2- ما هو المجال التدريبي للبرنامج الذي تفضلين حضوره :

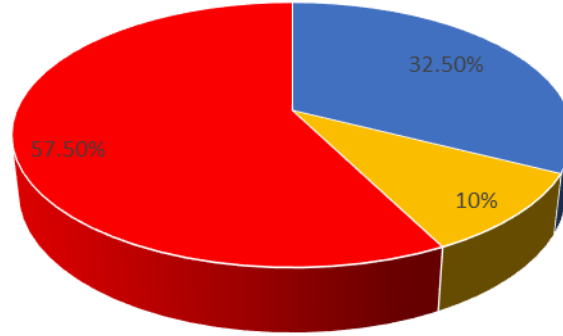
يوضح الجدول (5) والشكل البياني رقم (5) المجال التدريبي للبرنامج الذي تفضله أفراد العينة .

جدول (5) المجال التدريبي للبرنامج الذي تفضله أفراد العينة

النسبة%	العدد	المجال التدريبي للبرنامج الذي تفضلين حضوره
32.5%	13	برنامج تدريبي في مجال الخياطة والتفصيل
10%	4	برنامج تدريبي في مجال التطريز
57.5%	23	برنامج تدريبي في مجال الفنون "فن الفسيفساء الدقيقة"
100%	40	المجموع



المجال التدريبي للبرنامج الذي تفضلين حضوره



■ برنامج تدريبي في مجال الفنون "فن القسيفساء الدقيقة" ■ برنامج تدريبي في مجال التطريز ■ برنامج تدريبي في مجال الخياطة والتفصيل

شكل (5) يوضح المجال التدريبي للبرنامج الذي تفضله أفراد العينة

يتضح من جدول (5) وشكل (5) أن 23 من أفراد عينة البحث يفضلون مجال الفنون "فن القسيفساء الدقيقة" بنسبة 57.5% ، يليهم 13 من أفراد عينة البحث يفضلون مجال الخياطة والتفصيل بنسبة 32.5% ، و 4 من أفراد عينة البحث يفضلون مجال التطريز بنسبة 10% .

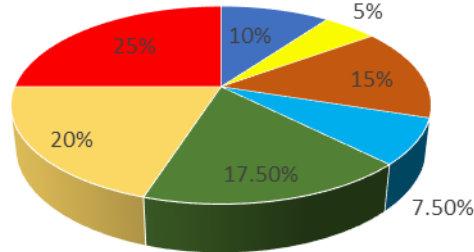
3- ما سبب حكمك المسبق على أن البرنامج تدريبي يساهم كمدخل للمشاريع الصغيرة :
يوضح الجدول (6) والشكل البياني رقم (6) سبب الحكم المسبق لأفراد العينة على أن البرنامج تدريبي يساهم كمدخل للمشاريع الصغيرة .

جدول (6) سبب الحكم المسبق لأفراد العينة على أن البرنامج تدريبي يساهم كمدخل للمشاريع الصغيرة

النسبة%	العدد	البرنامج تدريبي يساهم كمدخل للمشاريع الصغيرة
10%	4	خبرة مسبقة في حضور برنامج تدريبي
5%	2	رأي إدراك شخصي
15%	6	معلومات عن البرامج التدريبية من أفراد الأسرة أو الأصدقاء
7.5%	3	سمعة البرامج التدريبية
17.5%	7	معلومات من الأنترنت "المدونات ، المنتديات"
20%	8	معلومات من وسائل التواصل الاجتماعي مثل "الانستغرام ، سناب شاب ، تويتر"
25%	10	معلومات من وسائل الإعلام "مثل التلفزيون والإذاعة والمجلات وما إلى ذلك"
100%	40	المجموع



البرنامج التدريبي يساهم كمدخل للمشاريع الصغيرة



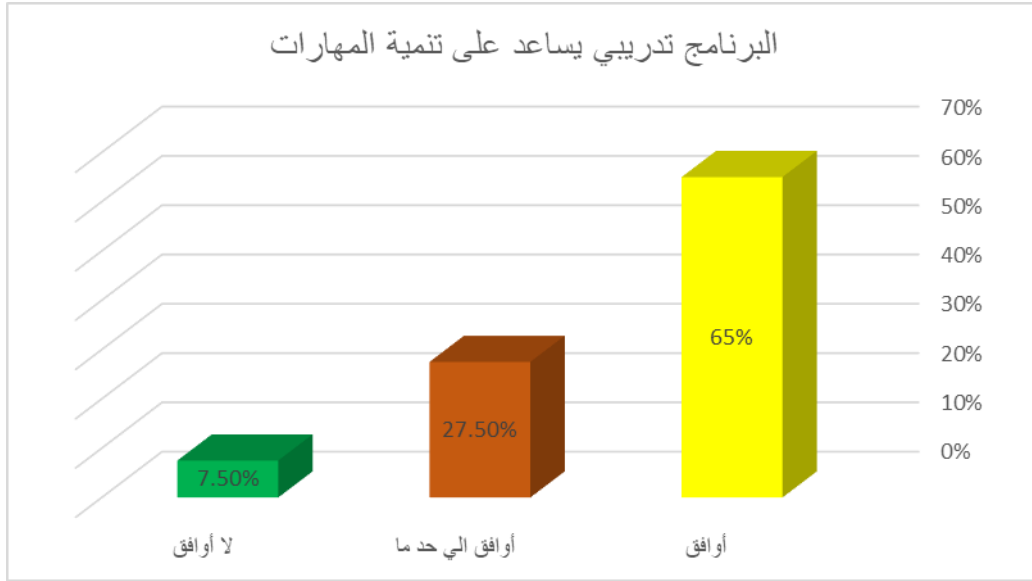
- رأي إبداعي شخصي
- سمعة البرامج التدريبية
- معلومات وسائل التواصل الاجتماعي مثل "الانستغرام ، سناب شاب ، تويتر"
- معلومات من وسائل الإعلام "مثل التلفزيون والإذاعة والمجلات وما إلى ذلك"
- خبرة مسبقة في حضور برنامج تدريبي
- معلومات عن البرامج التدريبية من أفراد الأسرة أو الأصدقاء
- معلومات من الأقران "المدونات ، المنتديات"
- معلومات من وسائل الإعلام "مثل التلفزيون والإذاعة والمجلات وما إلى ذلك"

شكل (6) يوضح سبب الحكم المسبق لأفراد العينة على أن البرنامج التدريبي يساهم كمدخل للمشاريع الصغيرة يتضح من جدول (6) وشكل (6) أن 10 من أفراد عينة البحث يرون أن البرنامج التدريبي يساهم كمدخل للمشاريع الصغيرة بناء على معلومات من وسائل الإعلام "مثل التلفزيون والإذاعة والمجلات وما إلى ذلك" بنسبة 25% ، يليهم 8 من أفراد عينة البحث يرون أن البرنامج التدريبي يساهم كمدخل للمشاريع الصغيرة بناء على معلومات من وسائل التواصل الاجتماعي مثل "الانستغرام ، سناب شاب ، تويتر" بنسبة 20% ، و 7 من أفراد عينة البحث يرون أن البرنامج التدريبي يساهم كمدخل للمشاريع الصغيرة بناء على معلومات من الأقران "المدونات ، المنتديات" بنسبة 17.5% ، يليهم 6 من أفراد عينة البحث يرون أن البرنامج التدريبي يساهم كمدخل للمشاريع الصغيرة بناء على معلومات عن البرامج التدريبية من أفراد الأسرة أو الأصدقاء بنسبة 15% ، و 4 من أفراد عينة البحث يرون أن البرنامج التدريبي يساهم كمدخل للمشاريع الصغيرة بناء على خبرة مسبقة في حضور برنامج تدريبي بنسبة 10% ، يليهم 3 من أفراد عينة البحث يرون أن البرنامج التدريبي يساهم كمدخل للمشاريع الصغيرة بناء على سمعة البرامج التدريبية بنسبة 7.5% ، و 2 من أفراد عينة البحث يرون أن البرنامج التدريبي يساهم كمدخل للمشاريع الصغيرة بناء على رأي إبداعي شخصي بنسبة 5% .

4- هل توافقين على أن البرنامج التدريبي يساعد على تنمية المهارات :
يوضح الجدول (7) والشكل البياني رقم (7) هل يوافق أفراد العينة على أن البرنامج التدريبي يساعد على تنمية المهارات .

جدول (7) هل يوافق أفراد العينة على أن البرنامج التدريبي يساعد على تنمية المهارات

النسبة %	العدد	البرنامج التدريبي يساعد على تنمية المهارات
65%	26	أوافق
27.5%	11	أوافق إلى حد ما
7.5%	3	لا أوافق
100%	40	المجموع



شكل (7) يوضح هل يوافق أفراد العينة على أن البرنامج التدريبي يساعد على تنمية المهارات
يتضح من جدول (7) وشكل (7) أن 26 من أفراد عينة البحث موافقين على أن البرنامج التدريبي يساعد على
تنمية المهارات بنسبة 65% ، يليهم 11 من أفراد عينة البحث موافقين إلى حد ما على أن البرنامج التدريبي
يساعد على تنمية المهارات بنسبة 27.5% ، و 3 من أفراد عينة البحث غير موافقين على أن البرنامج التدريبي
يساعد على تنمية المهارات بنسبة 7.5% .

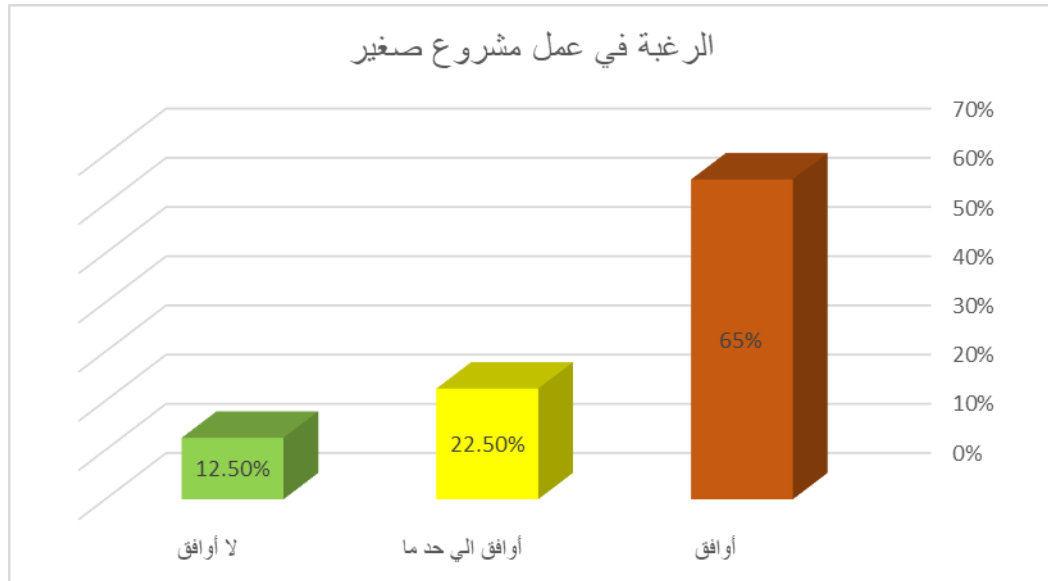
المحور الثالث : المشاريع الصغيرة

1- هل ترغبين في عمل مشروع صغير :

يوضح الجدول (8) والشكل البياني رقم (8) هل يرغب أفراد العينة في عمل مشروع صغير .

جدول (8) هل يرغب أفراد العينة في عمل مشروع صغير

النسبة %	العدد	الرغبة في عمل مشروع صغير
65%	26	أوافق
22.5%	9	أوافق إلى حد ما
12.5%	5	لا أوافق
100%	40	المجموع



شكل (8) يوضح هل يرغب أفراد العينة في عمل مشروع صغير

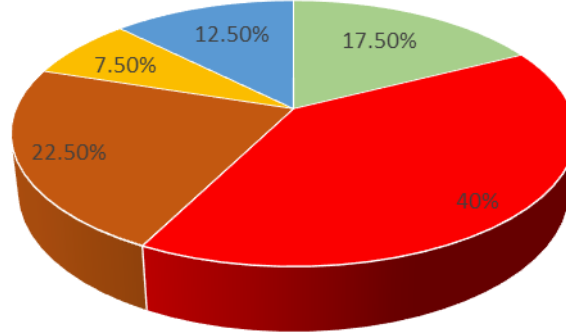
يتضح من جدول (8) وشكل (8) أن 26 من أفراد عينة البحث يرغبون في عمل مشروع صغير بنسبة 65% ، يليهم 9 من أفراد عينة البحث يرغبون إلى حد ما في عمل مشروع صغير بنسبة 22.5% ، و 5 من أفراد عينة البحث لا يرغبون في عمل مشروع صغير بنسبة 12.5% .

2- ما هي الأسباب التي تحول بينك وبين عمل مشروع صغير :
يوضح الجدول (9) والشكل البياني رقم (9) الأسباب التي تحول بين أفراد العينة وبين عمل مشروع صغير
جدول (9) الأسباب التي تحول بين أفراد العينة وبين عمل مشروع صغير

النسبة %	العدد	الأسباب التي تحول بينك وبين عمل مشروع صغير
17.5%	7	عدم توفر تمويل أو دعم مادي
40%	16	لا أملك مهارات تدريبية
22.5%	9	احتاج إلى تنمية مهاراتي التدريبية
7.5%	3	عوامل شخصية مثل "ضغط أسرية"
12.5%	5	عدم توفر الوقت
100%	40	المجموع



الأسباب التي تحول بينك وبين عمل مشروع صغير



عدم توفر الوقت ■ عوامل شخصية مثل "ضغط أسرية" ■ احتاج إلى تنمية مهاراتي التدريبية ■ لا أملك مهارات تدريبية ■ عدم توفر تمويل أو دعم مادي ■

شكل (9) يوضح الأسباب التي تحول بين أفراد العينة وبين عمل مشروع صغير

يتضح من جدول (9) وشكل (9) أن 16 من أفراد عينة البحث لا يملكون مهارات تدريبية بنسبة 40% ، يليهم 9 من أفراد عينة البحث يحتاجون إلى تنمية مهاراتهم التدريبية بنسبة 22.5% ، و 7 من أفراد عينة البحث ليس لديهم تمويل أو دعم مادي بنسبة 17.5% ، يليهم 5 من أفراد عينة البحث ليس لديهم الوقت بنسبة 12.5% ، و 3 من أفراد عينة البحث يتعرضون لعوامل شخصية مثل "ضغط أسرية" بنسبة 7.5% .

3- هل حضور برنامج تدريبي يشجعك على عمل مشروع صغير :

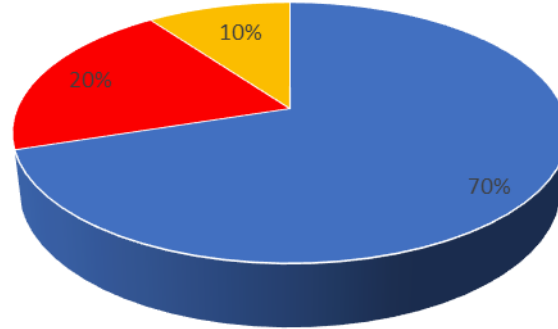
يوضح الجدول (10) والشكل البياني رقم (10) هل حضور أفراد العينة برنامج تدريبي يشجعهم على عمل مشروع صغير

جدول (10) هل حضور أفراد العينة برنامج تدريبي يشجعهم على عمل مشروع صغير

النسبة %	العدد	حضور برنامج تدريبي يشجع على عمل مشروع صغير
70%	28	أوافق
20%	8	أوافق إلى حد ما
10%	4	لا أوافق
100%	40	المجموع



حضور برنامج تدريبي يشجع على عمل مشروع صغير



■ أوافق ■ أوافق إلى حد ما ■ لا أوافق

شكل (10) يوضح هل حضور أفراد العينة برنامج تدريبي تشجعهم على عمل مشروع صغير

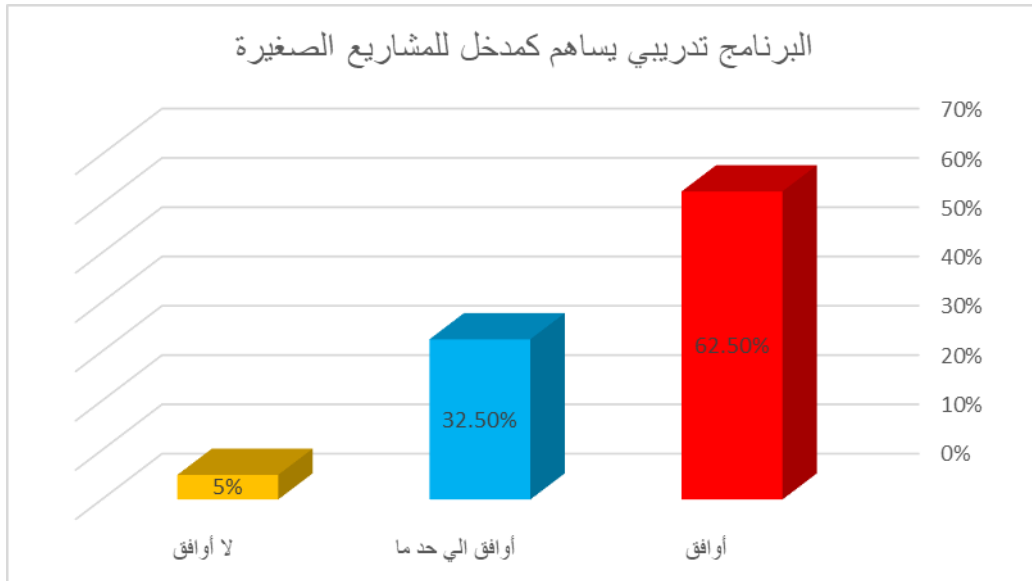
يتضح من جدول (10) وشكل (10) أن 28 من أفراد عينة البحث يرون أن حضورهم لبرنامج تدريبي يشجعهم على عمل مشروع صغير بنسبة 70% ، يليهم 8 من أفراد عينة البحث يرون إلى حد ما أن حضورهم لبرنامج تدريبي يشجعهم على عمل مشروع صغير بنسبة 20% ، و 4 من أفراد عينة البحث لا يرون أن حضورهم لبرنامج تدريبي يشجعهم على عمل مشروع صغير بنسبة 10% .

4- هل تعتقد أن البرنامج التدريبي يساهم كمدخل للمشاريع الصغيرة :

يوضح الجدول (11) والشكل البياني رقم (11) هل يعتقد أفراد العينة أن البرنامج التدريبي يساهم كمدخل للمشاريع الصغيرة

جدول (11) هل يعتقد أفراد العينة أن البرنامج التدريبي يساهم كمدخل للمشاريع الصغيرة

النسبة %	العدد	البرنامج التدريبي يساهم كمدخل للمشاريع الصغيرة
62.5%	25	أوافق
32.5%	13	أوافق إلى حد ما
5%	2	لا أوافق
100%	40	المجموع



شكل (11) يوضح هل يعتقد أفراد العينة أن البرنامج تدريبي يساهم كمدخل للمشاريع الصغيرة

يتضح من جدول (11) وشكل (11) أن 25 من أفراد عينة البحث يعتقدون أن البرنامج تدريبي يساهم كمدخل للمشاريع الصغيرة بنسبة 62.5% ، يليهم 13 من أفراد عينة البحث يعتقدون إلى حد ما أن البرنامج تدريبي يساهم كمدخل للمشاريع الصغيرة بنسبة 32.5% ، و 2 من أفراد عينة البحث لا يعتقدون أن البرنامج تدريبي يساهم كمدخل للمشاريع الصغيرة بنسبة 5% .

التوصيات :

- 1- تبادل الخبرات المكتسبة بين المختصين في المجال والتخصصات الأخرى للتطوير ودمجها في التطبيق لرفع المستوى الفني والمهاري .
- 2- فتح قنوات الاتصال مع المجالات الفنية الأخرى لتطوير الأداء الفني والإبداعي كمدخل للمشاريع الصغيرة .
- 3- الانفتاح على العالم للاطلاع على الأساليب الحديثة للتدريب ، وذلك لمواجهة التغيرات السريعة باعتبارها عنصراً أساسياً من عناصر التنمية البشرية .
- 4- التأكيد على دور الجامعات لحثهم على إجراء الأبحاث والدراسات عن مؤسسات الدولة .

المراجع :

- 1- إبراهيم ، سلافة محمد (2008م) : إدارة الموارد البشرية ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس .
- 2- إبراهيم ، مجدى عزيز (2004م) : التدريس الفعال "ماهيته ، مهاراته ، أدأؤه" ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة .
- 3- أبو النصر ، مدحت محمد (2009م) : مراحل العملية التدريبية تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية" - الطبعة الأولى، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة .
- 4- أبو زيد ، إنعام محمد السيد (2015م) : فاعليه برنامج لفن التطريز السطحي لتنمية المهارات على إقامه مشروعات صغيره داخل المملكة العربية السعودية ، جامعة الملك فيصل ، كلية التربية .
- 5- إدريس ، ثابت عبد الرحمن (2011م) : المدير والتحديات المعاصرة ، الطبعة الثامنة ، القاهرة ، مكتبة عين شمس .
- 6- إسماعيل ، محمد صادق (2014م) : تخطيط التدريب ودوره في تحقيق أهداف المنظمات العامة والخاصة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة .
- 7- الحريري ، رافدة عمر (2014م) : اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية ، إلنازوري للنشر والتوزيع ، عمان .
- 8- الخطيب ، أحمد (2006م) : الحفائب التدريبية ، الطبعة الأولى ، عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع ، عمان .
- 9- الدهشان ، جمال علي (2017م) : الاحتياجات التدريبية، مفهومها، أهميتها ، أساليب تحديدها، دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، دون مجلد عدد خاص، المملكة العربية السعودية .



- 10- الديب ، إبراهيم (2005م) : أسس ومهارات الإبداع والابتكار وتطبيقها في منظومة التربية والتعليم ، البرنامج التدريبي العملي لإعداد المعلم المبدع في إعداد وتنفيذ أساليب التربية والتعليم وبناء الجيل القادم ، مؤسسة أم القرى للترجمة والتوزيع ، المنصورة .
- 11- آل سعود ، سعود عبدالله (2011م) : تدريب الموارد البشرية، مطبعة سفير للنشر والتوزيع .
- 12- السلمي ، على (2017م) : إدارة الموارد البشرية ، كلية التجارة جامعة القاهرة ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، ط 10 ، القاهرة .
- 13- السيد ، أمل عبد الرحمن (2010م) : إدارة الموارد البشرية ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة .
- 14- الطعاني ، حسن أحمد (2014م) : التدريب مفهومه وفعاليته وبناء البرامج التدريبية وتقويمها، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع .
- 15- العزاوي ، نجم (2006م) : التدريب الإداري، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، عمان .
- 16- القادري ، سليمان أحمد (2006م) : التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت ، المؤتمر العربي الأول للتدريب وتنمية الموارد البشرية ، رؤية مستقبلية ، المركز الثقافي الملكي عمان ، الأردن .
- 17- القحطاني ، عبيد محمد (2007م) : برنامج مقترح لتعلم التلويين وقياس أثره في مجال تصميم الأزياء، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، قسم الملابس والنسيج .
- 18- الكبيسي ، عامر خضير (2002م) : أولويات التدريب الأمني العربي "رؤية منهجية"، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض .
- 19- النسور ، زياد عبدالكريم (2017م) : الدليل التدريبي لتنمية الموارد البشرية ، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع ، عمان .
- 20- توفيق ، عبد الرحمن (2015م) : الخبرات الدولية المتكاملة ، مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك" ، ط9 .
- 21- جميل ، شمخي سميح (2010م) : تطوير الموارد البشرية بدولة الكويت ، نموذج متكامل لتنمية العمالة الوطنية، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة قناة السويس .
- 22- جميل ، عبدالكريم أحمد (2016م) : تدريب وتنمية الموارد البشرية ، الجنادرية للنشر والتوزيع ، عمان .
- 23- حجاب ، محمد منير (2010م) : الموسوعة الإعلامية ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، ج7 ، القاهرة .
- 24- حسين ، عصام عطا الله (2013م) : تحديد الاحتياجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية ، ط 11 ، دار صفا للنشر والتوزيع ، عمان .
- 25- خليل ، خالد إبراهيم (2016م) : فعالية البرامج التدريبية الممولة من الخارج في القطاع الصحي الحكومي ، فلسطين ، غزة .
- 26- دروزة ، أفنان نظير (2001م) : واقع التعليم المفتوح كما يراه كل من الطالب والمشرف الأكاديمي والموظف الإداري في جامعة القدس المفتوحة ، مجلة اتحاد الجامعات العربية .
- 27- دياب ، عبد الفتاح (2014م) : إدارة الموارد البشرية ، عضو هيئة التدريس بقسم إدارة الأعمال تجارة بني سويف جامعة القاهرة ، ورئيس المجموعة الاستشارية العربية ، القاهرة .
- 28- زيتون ، حسن حسين (2013م) : تصميم التدريس رؤية منظومية "سلسلة أصول التدريس" ، المجلد "4" ، عالم الكتب ، القاهرة .
- 29- رشيد ، مازن فارس (2004م) : إدارة الموارد البشرية ، الأسس النظرية والتطبيقات العملية ، الرياض ، مكتبة العبيكان .
- 30- رضا ، أكرم (2011م) : برنامج تدريب المدربين ، دار التوزيع والنشر الإسلامية ، القاهرة .
- 31- سرحان ، عزة عبد العليم (2014م) : فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات الطالبات في تطريز أقمشة الأوبيسون باستخدام التصميمات الفرعونية لتنفيذ منتجات سياحية ، جامعة المنصورة ، كلية التربية النوعية .
- 32- صالح ، عادل حرحوش ، السالم ، مؤيد سعيد (2006) : إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع ، ط 2 .
- 33- عبد الباقي ، صلاح الدين محمد (2011م) : إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية ، كلية التجارة ، جامعة الإسكندرية ، الدار الجامعية .
- 34- عبد الحكم أحمد الخزامي (2003م) : إدارة الموارد البشرية "التحديات ، التجارب ، التطلعات" ، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع .
- 35- عبد الفتاح ، رأفت السيد (2006م) : سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- 36- عبد الفتاح ، محمد (2014م) : التدريب بين النارية والتطبيق ، ط 6 ، مطابع الأندلس ، عمان .
- 37- عبد اللطيف ، محمد أيمن (2008م) : إدارة الموارد البشرية في مواقع العمل – الأسس العلمية والممارسات التطبيقية" ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، الطبعة الأولى .
- 38- عبدالله ، سعد الدين خليل (2013م) : صناعة مدرب ، دار الكتب ، القاهرة .
- 39- عبد المعطى عساف (2014م) : التدريب وتنمية الموارد البشرية ، الطبعة 4، دار زهران للنشر والتوزيع ، الأردن .



- 40- عبد الوهاب ، على محمد (2009م) : إدارة الموارد البشرية ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، مصر .
- 41- عبد الوهاب ، محمد علي وآخرون (2009م) : إدارة الموارد البشرية ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس .
- 42- علي ، محمد السيد (2003م) : تطوير المناهج الدراسي من منظور هندسة المنهج القاهرة ، دار الفكر العربي.
- 43- عمران ، كامل على متولي (2009م) : إدارة الموارد البشرية ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة .
- 44- مجمع اللغة العربية (2003م) : المعجم الوجيز ، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية .
- 45- محمود ، خالد محجوب (2018م) : بناء برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات التعليمية الأداة لمعلمات التعليم قبل المدرسة أثناء الخدمة بولاية الجزيرة السودان ، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية.
- 46- محمد عقلة (2012م) : التدريب الإداري الموجهة بالأداء ، ط 1، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، جامعة الدول العربية ، القاهرة .
- 47- مصطفى ، أحمد سيد (2015م) : إدارة الموارد البشرية ، منظور القرن الحادي والعشرون ، كلية التجارة ، ط 8 ، جامعة بنها .

48- Combs, L., : The Design Assessment, and Implementation of A Web-Based Course, Kennesaw State University, USA, Association for the Advancement of Computing in Education, Vol. 12, No.1, 2004.

49- David Osboran: Human Resource Management, 2006, Virginia, Reston Publishing, Co.

50- Michael Armstrong: "Management Techniques", Jarir Bookstore, 2010.

51- Vass Dianna: "Setting up a training program through the application of total quality system (TQM) in the clothing and textile companies in North Carolina, 2006, USA