

### Training Program to Prepare Qualified Cadres Form Women with Special Needs to the Fashion Industry

Emad Eldin Sayed Gohar

egohtar@kau.edu.sa

Professor in Fashion and Textile Department- Faculty of Human Sciences and Design, King Abdul-Aziz University, Jeddah, Saudi Arabia .

Elham Nour Ahmed Maqsood

emaqsood@kau.edu.sa

Assistant Professor in Fashion and Textile Department- Faculty of Human Sciences and Design, King Abdul-Aziz University, Jeddah, Saudi Arabia.

### برنامج تدريبي لإعداد كوادر مؤهلة لصناعة الموضة من النساء ذوات الاحتياجات الخاصة

عماد الدين سيد جوهار

egohtar@kau.edu.sa

(أستاذ)، قسم الأزياء والنسيج، كلية علوم الإنسان والتصاميم، جامعة الملك عبدالعزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.

إلهام نور أحمد مقصود

emaqsood@kau.edu.sa

(أستاذ مساعد)، قسم الأزياء والنسيج، كلية علوم الإنسان والتصاميم، جامعة الملك عبدالعزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.

Keywords	الكلمات المفتاحية	Received الاستقبال	Accepted القبول	Published النشر
الملابس الجاهزة، تقنيات الحياكة، المهارات، الموارد البشرية، الإعاقة السمعية.	الملابس الجاهزة، تقنيات الحياكة، المهارات، الموارد البشرية، الإعاقة السمعية.	2 January 2023	30 January 2023	June 2023
Ready-Made Garments, Sewing Techniques, Skills, Human Resources, Hearing Impairment	Ready-Made Garments, Sewing Techniques, Skills, Human Resources, Hearing Impairment			

#### Abstract

Developing human resources through education and training contributes to promoting the interests of individuals and society. It is the active element in industrial competition. The RMG sector represents a basic pillar for building the future. The training programs offered to people with special needs differ according to the target group in terms of knowledge, skills and training strategies. The research aims to design a training program in the fashion industry and measure its effectiveness in preparing qualified cadres for women with special needs. The importance of the research is evident through the contribution of transforming people with special needs to productive individuals and integrating them into society. The research followed the descriptive and experimental methods. The results of the research showed the effectiveness of the training program in acquiring the basic knowledge and skills of sewing Techniques for people with hearing disabilities. The researchers recommended training packages for people with hearing disabilities to integrate them to work in Ready-Made Garment factories.

#### المخلص

تسهم تنمية الموارد البشرية من خلال التعليم والتدريب في تعزيز مصالح الأفراد والمجتمع، وتعد العنصر الفاعل في المنافسة الصناعية، ويمثل قطاع صناعة الملابس الجاهزة دعامة أساسية لبناء المستقبل، وتستحوذ على اهتمام كبير من كافة الدول، وبرامج التدريب المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة تختلف باختلاف الفئة الموجه إليها التدريب، واحتياجات سوق العمل التي يتحدد على أساسها محتويات البرنامج من معارف ومهارات وإستراتيجيات التدريب. ويهدف البحث إلى تصميم برنامج تدريبي في صناعة الموضة وقياس فاعليته في إعداد كوادر مؤهلة لصناعة الموضة من النساء ذوات الاحتياجات الخاصة، وتوضح أهمية البحث من خلال المساهمة في تحويل ذوي الاحتياجات الخاصة إلى طاقة منتجة ودمجهم بالمجتمع، وتابع البحث المنهج الوصفي والمنهج التجريبي، وأوضحت نتائج البحث فاعلية البرنامج التدريبي في إكساب المعارف والمهارات الأساسية للتحكم في تشغيل ماكينة الحياكة الصناعية لذوي الإعاقة السمعية. وأوصى الباحثان ببناء حقائق تدريبية لذوي الإعاقة السمعية لبناء قدراتهم في مراحل إنتاج الملابس المختلفة، واستغلال قدرات وسمات ذوي الإعاقة السمعية، ودمجهم للعمل في مصانع الملابس الجاهزة.

## المقدمة ومشكلة البحث

في ظل المتغيرات الدولية، والانفتاح الاقتصادي، والتطورات العلمية والتكنولوجية والتقنية التي يشهدها العالم، وما قد ينتج عنها من تغيرات سريعة في المفاهيم الاقتصادية والمهن ووسائل وفنون الإنتاج، فقد استشعرت جميع البلدان المتقدمة منها والنامية الحاجة إلى ضرورة تزايد الاهتمامات بمنظومة تنمية الموارد البشرية، وذلك نظرًا لتغيير معايير ثروة الأمم، فبعد أن كانت تقاس بقيمة ما تملكه الدول من موارد وثروات طبيعية، أصبحت تقاس الآن بمدى إنتاجية مواردها البشرية، والقدرة على الإنتاج بالجودة والتنوع العالية للمنتج، وقد لجأ الأفراد إلى استخدام المعارف والمهارات العلمية والأساليب العملية الحديثة لزيادة القدرة التنافسية في مجال العمل والإنتاج، للوصول بالمنتج لمستوى الجودة العالمية.

أصبح النمو والتقدم الاقتصادي للدول مرتبطين مباشرة بما تقدمه الدول لدعم ثروتها البشرية والقوى العاملة بها، لتواكب التقدم المذهل في التكنولوجيا والصناعة والاتصالات، وبالتالي دعم وتعزيز قدراتها التنافسية لتسويق وتصدير منتجاتها محليًا وعالميًا.

تساهم تنمية الموارد البشرية مساهمة بارزة في تعزيز مصالح الأفراد والمنشآت والاقتصاد والمجتمع، وتتم عملية تنمية هذه الموارد البشرية من خلال التعليم والتدريب في المجالات المختلفة، وتنمية المهارات البشرية هي الأداة الرئيسية للقدرة على مواجهة المنافسة في الصناعة، ولا بد من تطوير تلك المهارات والكفاءات التي تساعد البلدان على الحد من مشكلة تفاقم البطالة، والوصول إلى أفضل استفلال للإمكانيات الإنتاجية المتاحة، وحتى يكون للتعليم والتدريب أثر إيجابي على هذه الثروة البشرية، لا بد من تصميمه بعناية وتمويله تمويلًا جيدًا، ومن ثم التكامل الفعال بين السياسات الاقتصادية والاجتماعية وسياسات التدريب، ولا يتأتى هذا التكامل إلا عن طريق التعاون الوثيق بين الجهات الأكاديمية وسوق العمل.

لذا، فإنه من الضروري إعداد كوادر فنية مدربة تستطيع المساهمة في عجلات التنمية لأن العنصر البشري هو أساس عملية التطوير خاصة في قطاع صناعة الملابس الجاهزة والتي تعتبر دعامة أساسية لبناء المستقبل، حيث تمثل أحد أهم القطاعات الاقتصادية التي تستحوذ على اهتمام كبير

من كافة دول العالم، وتوصلت دراسة (موسى، 2009) إلى أن توفير الإمكانيات البشرية والمادية تمثل السند الأساسي لنجاح أي منهج وبرنامج تدريبي، كما تمكن الأسس العلمية ودمج طرق وأساليب تدريس مختلفة، لتحقيق الأهداف التعليمية والتدريبية المرجوة، وتتفق التوجهات الحديثة في التربية والتعليم لذوي الاحتياجات الخاصة على أن الأشخاص ذوي الإعاقة المختلفة -ومنهم ضعاف السمع الشديد- لهم قدرات وإمكانيات لا تقل عن الأشخاص الطبيعيين بشرط توفر بيئة تعليمية تسهم في تحقيق الأهداف المرجوة من تعليمهم. (حنفي، 2018)

من الإستراتيجيات التي تعد ملائمة لتدريب ذوي الإعاقة السمعية إستراتيجية تحليل المهمة، حيث تعد إحدى الأدوات المهمة للقائمين على التدريس لذوي الإعاقة السمعية، فهي طريقة تعتمد على تمكين المتعلم من إتقان عناصر المهارة الجزئية، وتسمح للمتعلم بعد إتقان تلك الأجزاء بتكوين مهام متكاملة وفق نظام متسلسل واضح متقن، ويتفق هذا مع دراسة (سلامة & أبو مفلي، 2003).

يعد التدريب استثمارًا لمؤسسات المجتمع لرفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين في جميع المجالات، وتنمية قدراتهم من خلال برامج التدريب المستمر، وذلك للاطلاع على كل ما يستجد من نظريات ودراسات مستقبلية. (سردار، 2015)، لذلك يعد التدريب هو الوسيلة الأهم التي تؤدي إلى تنمية وتحسين الكفاءة الإنتاجية للمنظمات، وهو يعد من أفضل مجالات الاستثمار البشري. اتبعت المملكة العديد من المسارات التي تؤدي إلى التطور في جميع مجالات الحياة، وعلى رأسها الموضة والأزياء، في عام 2020، تم إطلاق هيئة الأزياء السعودية التابعة لوزارة الثقافة لوضع إستراتيجية لقطاع الأزياء، وتشجيع ودعم المواهب الشابة في مجال تصميم الأزياء. ويمثل قطاع صناعة الملابس الجاهزة دعامة أساسية لبناء المستقبل، حيث تمثل أحد أهم القطاعات الاقتصادية التي تستحوذ على اهتمام كبير من كافة دول العالم، لذا فإنه من الضروري الاستفادة من الثروة البشرية والأيدي العاملة من خلال برامج التدريب والتأهيل المهني، وجعلها كوادراً فنية مدربة تستطيع المساهمة في عجلة التنمية، كما تلعب أيضًا دورًا مهمًا في تمكين المرأة في المجتمع، وذلك وفقًا لرؤية المملكة 2030.

وتعمل أيضًا حكومة المملكة على تقديم الخدمات لذوي الاحتياجات الخاصة في جميع المجالات للإسهام في تنمية قدراتهم، واندماجهم بشكل طبيعي في مختلف نواحي الحياة العامة، وتقليل الآثار السلبية للإعاقة، ومنها المجالات التدريبية والتأهيلية، وتشمل تقديم الخدمات التدريبية والتأهيلية بما يتفق ونوع الإعاقة ودرجتها ومتطلبات سوق العمل، بما في ذلك توفير مراكز التأهيل المهني والاجتماعي، وتأمين الوسائل التدريبية الملائمة.

وحيث إن نسبة السعوديين ذوي الإعاقة ممن يعانون من صعوبة واحدة بلغت -حسب تقرير الهيئة العامة للإحصاء لعام 2017م- 7.1% من إجمالي السكان السعوديين، وعليه فقد أولى البرنامج اهتمامًا بالأشخاص ذوي الإعاقة، كما تم وضع نظام خاص من مجلس الشورى يتعلق بتعليم ذوي الاحتياجات الخاصة منذ الصفر حتى التعليم الجامعي <https://www.spa.gov.sa/1747266>.

وحيث إن ذوي الإعاقة السمعية يمثلون 1.8% من ذوي الإعاقة، عليه يجب تقديم برامج تعليمية وتدريبية خاصة بذوي الإعاقة عامة، وذوي الإعاقة السمعية بشكل خاص، لدمجهم بالمجتمع، والاستفادة من قدراتهم وطاقاتهم.

ومن الصفات والخصائص التي تؤثر على مستوى تحصيلهم اتسامهم بسرعة الملل، والمزاجية، وانخفاض مستوى الفهم القرائي لديهم، وصعوبة الانتباه والتركيز في موضوع لمدة زمنية طويلة، أو حينما ينتقلون من موضوع إلى موضوع آخر، ما يؤدي إلى بطء عملية التعلم لديهم، لتركيزهم على حاسة البصر دون السمع في استيعاب الأمور وفهمها. (الشهري، 2019)

يقصد بالتدريب إكساب المتدربين المعارف والمهارات، وتنمية قدراتهم، وتمكينهم من إنجاز الأعمال على نحو أفضل، بالإضافة إلى تعديل سلوكياتهم، وإكسابهم اتجاهات إيجابية بهدف تحسين أدائهم (المركز القومي لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات 2010، NCFLD)، ويسعى القائمون على التدريب إلى توفير المعارف والمهارات للمتدرب طبقًا لمتطلبات المهنة والمستوى المطلوب للأداء، لتحقيق أهداف الجهات المستهدفة، وتنمية العنصر البشري، ومن ثم بناء المجتمع وتحقيق التقدم له.

تهدف برامج التدريب إلى تدريب الشخص على الإلمام بجميع جوانب العمل، وكيفية أداء كل

جزء منه بدقة كافية، إذ إن الفرد قد يكون على علم تام بكافة المعلومات والحقائق المتعلقة بالعمل، ولكنه لا يبلغ درجة عالية من الكفاءة في الأداء إلا إذا تم تدريبه على أداء العمل نفسه، وعلى ذلك، فإن الهدف من تنمية المهارات هو إتاحة الفرصة لكل فرد في المشروع لتنمية مهارات خاصة تسمح له بأداء العمل المسند إليه بطريقة تتفق مع معدلات الأداء المنتظرة في العمل ومستويات المهارات المطلوبة. (هلال، 2007)

والأهداف التدريبية تشتق من الاحتياجات التدريبية، فإذا كانت الاحتياجات دقيقة وموضحة ومحددة بعناية، وتعكس الوضع الفعلي، كانت الأهداف التدريبية أيضًا واضحة محددة وممكنة التحقيق وقابلة للقياس. (حافظ، 2002)

وتنقسم الأهداف التدريبية إلى أربعة أنواع:

أ- الأهداف اليومية المعتادة للوظيفة.

ب- أهداف حل المشكلات.

ج- الأهداف الابتكارية.

ح- الأهداف الشخصية.



شكل (1) الأهداف التدريبية (جهر، 2014)

إن التدريب على ماكينة الحياكة من أفضل المجالات التدريبية المهنية، ويعد أهم الركائز والدعائم في البيان الاقتصادي، كما يسهم بتحقيق الاكتفاء الذاتي للشخص، وخوض هذا المجال المهني يتطلب إتقان استخدام الآلات والمكائن، وأهمها ماكينة الحياكة، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (جوهر، 2014) التي هدفت إلى تقديم خطة لإعداد وتأهيل المتدربين، وإكسابهم المعارف والمهارات التي يتطلبها سوق العمل، وتوصلت إلى أن التدريب في قطاع صناعة الملابس الجاهزة يرفع من كفاءة الأفراد ومعارفهم، ويؤدي إلى زيادة معدلات الإنتاج وخفض نسبة التالف، بالإضافة إلى المساهمة في خفض تكاليف الإنتاج، بالإضافة إلى دراسة (Parvin & others, 2012) التي أكدت على فاعلية برامج التأهيل المهني لإكساب مهارات استخدام ماكينة الحياكة لذوي الاحتياجات الخاصة، حيث وصلت نسبة تفوقهم في أداء العمل إلى 78%، ودراسة (Suresh, Santhanam, 2003) التي أولت ذوي الاحتياجات الخاصة اهتمامًا، وتوصلت إلى إمكانية التدريب المهني لذوي الاحتياجات الخاصة ذوي التخلف العقلي الخفيف والمتوسط لقدرتهم على إتقان المهارات الحركية ومهارات السلامة من خلال تحليل المهارات والنمذجة، ودراسة (عبيدات، 2007) التي هدفت إلى تحديد المشكلات التي تواجه تشفير الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتوصلت إلى أن صعوبات بيئة العمل هي أهم الصعوبات التي تواجه هذه الفئة والتي لا بد من تهيتها بما يتناسب مع احتياجاتهم، وجاءت دراسة (سليمان، 2010) بهدف التعرف على المشكلات التي تعوق تأهيل المعاقين، كما هدفت إلى التعرف على النقاط التي يجب مراعاتها في تأهيل ذوي الفئات الخاصة، ومن أهم ما توصلت إليه تحديد المشكلات الأساسية التي تعوق تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، وهي عدم توفير مجالات وبرامج للتدريب تتناسب مع قدرات وإمكاناتهم، وأوصت بضرورة بناء برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات كل فئة من الفئات الخاصة، وتناولت دراسة (عثمان، 2012) التعرف على فاعلية برنامج لتنمية مهارات التأهيل ما قبل المهني لدى المعاقين عقليًا، وتوصلت نتائج الدراسة إلى تفوق عينة البحث في مهارات (الفك، التركيب، التطابق، التصنيف، استخدام الأدوات، العادات المهنية، الرص، الترتيب)، وجاءت دراسة (شقيير وآخرون، 2018) التي هدفت إلى البحث عن عوامل النهوض بريادة النساء السعوديات، واقتراح الحلول الكفيلة بتدعيم دور رائدات الأعمال في تحقيق

معدلات التنمية المستهدفة، متناولة عدة محاور، أهمها المشاكل والمعوقات التي تواجه صاحبات الأعمال، والأدوار المطلوبة من الجهات الداعمة للقضاء على هذه المشاكل والمعوقات، وتوصلت الدراسة إلى أن المرأة السعودية تحصر نفسها في مجالات تقليدية مألوفة بعيدة عن المجال الصناعي والتقني، وأوصت العديد من الدراسات السابقة بدعم رائدات الأعمال السعوديات من خلال الدورات التدريبية التي تلبى احتياجاتهن.

وبرامج التدريب المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة تختلف باختلاف الفئة الموجه إليها البرنامج التدريبي واحتياجات سوق العمل التي يتحدد على أساسها محتويات البرنامج من معارف ومهارات، ووضع إستراتيجيات التدريب وفق احتياجات تلك الفئة.

من العرض السابق للبحوث والدراسات السابقة اتضح أنها اشتملت على العديد من الأفكار التي أفادت البحث الحالي في إجراءاته، ويمكن صياغة مشكلة البحث من خلال تحديد احتياجات صناعة الموضة من التخصصات الفنية المختلفة التي تناسب ذوي الاحتياجات الخاصة، وفيما يلي عرض لتساؤلات البحث.

- ما المهارات والمعارف التي تحتاجها النساء ذوات الإعاقة السمعية لاكتساب مهارات العمل في صناعة الموضة؟

- ما إمكانية تصميم برنامج تدريبي قائم على أسس علمية موجه للنساء ذوات الإعاقة السمعية للعمل في صناعة الموضة؟

- ما فاعلية البرنامج التدريبي في إعداد نساء مؤهلات لصناعة الموضة من ذوي الإعاقة السمعية؟

### أهداف البحث

- تحديد المهارات والمعارف التي تحتاجها النساء ذوات الإعاقة السمعية لاكتساب مهارات العمل في صناعة الموضة.

- تصميم برنامج للتدريبي موجه للنساء ذوات الإعاقة السمعية لإكسابهم مهارات ومعارف العمل في مجال صناعة الموضة.

- قياس فاعلية البرنامج التدريبي في إكساب معارف ومهارات صناعة الموضة لذوي الإعاقة السمعية.

### فروض البحث

- توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي لصالح التطبيق البعدي.
  - توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي لاختبار الأداء المهاري لصالح التطبيق البعدي.
  - توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي واختبار الأداء المهاري "البرنامج" لصالح التطبيق البعدي.
- الخطوات الإجرائية للبحث:

### أهمية البحث

- المساهمة في تحويل ذوي الاحتياجات الخاصة إلى طاقة منتجة، لها مردود إيجابي عليهم وعلى الأسرة والمجتمع.
- تعد استجابة لمتطلبات رؤية المملكة 2030، ولتوصيات كثير من الدراسات والأبحاث العلمية المهمة بذوي الاحتياجات الخاصة.

### منهج البحث

يتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الواقع، ووصفه وتحليله، ولملاءمته لأهداف البحث وتساؤلاته، والمنهج التجريبي الذي يعتمد على استخدام القياسين القبلي والبعدي لنفس المجموعة، للتحقق من مدى فعالية البرنامج التدريبي لقياس المعارف والمهارات المكتسبة لعينة البحث من ذوي الإعاقة السمعية، وذلك لملاءمته لتحقيق أهداف البحث والتحقق من فروضه.

### أدوات البحث

- 1- استمارة تحكيم للبرنامج التدريبي.
- 2- اختبار تحصيلي (قبلي - بعدي).

3- اختبار مهاري (قبلي- بعدي).

4- مقياس تقدير للعينات المنفذة.

5- بطاقة الملاحظة.

### عينة البحث

تكونت عينة البحث من (5) من المتدربات ذوات الإعاقة السمعية بمدينة جدة.

إجراءات البحث:

1- تحديد موضوع البرنامج:

تم تحديد الموضوع انطلاقاً من أهداف رؤية المملكة 2030 وبرامج تحقيقها، من أهم هذه البرامج برنامج تنمية القدرات البشرية، الذي يسعى إلى تطوير قدرات ومهارات المواطن وتنمية معارفه بما يتوافق مع الاحتياجات التدريبية في سوق العمل المحلية في صناعة الملابس الجاهزة.

2- الهدف من البرنامج:

يهدف البرنامج إلى إكساب المعارف والمهارات الأساسية للتحكم في تشغيل ماكينة الحياكة الصناعية لذوي الإعاقة السمعية.

الإجراءات التطبيقية لتنفيذ البرنامج:

1- محتوى البرنامج:

قام الباحثان بتنظيم محتوى البرنامج التدريبي وإعداده في الصورة الملائمة وفق تسلسل إكساب المهارات والمعارف المطلوبة لتحقيق أهداف البرنامج، وبما يتوافق مع طبيعة المتدربات،

فقد احتوى البرنامج التدريبي الموضوعات الآتية:

الموضوع الأول: قواعد الأمن والسلامة

• إرشادات الأمن والسلامة لاستخدام ماكينة الحياكة الصناعية.

• طريقة الجلوس الصحيحة عند استخدام ماكينة الحياكة الصناعية.

• ضبط ارتفاع ماكينة الحياكة الصناعية.

• أدوات الحماية والأمان.

### الموضوع الثاني: الأدوات المساعدة للحياكة

- مفهوم صناعة الملابس الجاهزة.
- أدوات القياس.
- وحدات القياس.
- أدوات وضع العلامات.
- أدوات القص.
- أنواع الإبر.
- أنواع الخيوط.

### الموضوع الثالث: الماكينة الصناعية للحياكة

- أ- مهارات تشغيل ماكينة الحياكة:
  - التعرف بماكينات الحياكة الصناعية وأنواعها.
  - أجزاء ماكينة الحياكة.
  - لضم ماكينة الحياكة.
  - إعداد وضبط الماكينة للتشغيل.
  - أعمال الصيانة اليومية لماكينة الحياكة.
- ب- مهارات الحياكة الأساسية:
  - الحياكة في خطوط مستقيمة.
  - الحياكة في خطوط منحنية.
  - حياكة التثبيت في البداية والنهاية.
  - حياكة الزوايا المختلفة.
- ج- مهارات وصلات الحياكة:
  - تنفيذ وصلة حياكة خط مستقيم.
  - تنفيذ وصلة حياكة منحنى.

- تنفيذ وصلة حياكة زاوية.
  - تنفيذ عينة ثنيات بعروض مختلفة.
  - تنفيذ عينة جيب خارجي.
- الإستراتيجيات المستخدمة في البرنامج:

تعتمد الإستراتيجية المستخدمة في الدراسة الحالية على التعليم التقليدي في المعمل، والشرح وجهاً لوجه، والتطبيق مباشرة بقاعة الدرس مع تكرار المهارة مرات عديدة لحين إتقانها، وتقديم الدعم والنصح والتوجيه والإرشاد للمتدربات أثناء تنفيذ المهارات في قاعة التدريب، وذلك من خلال المحاضرة باستخدام العروض التقديمية والصور ومقاطع الفيديو، وعرضها على المتدربات، وإعادة تكرارها حتى الإتقان، بالإضافة إلى إستراتيجية المناقشة والحوار، البيان العملي، التعزيز الإيجابي، والتعلم التعاوني.

#### 2- الصدق المنطقي لمحتوى البرنامج:

قام الباحثان بعرض البرنامج في صورته الأولى على مجموعة من المتخصصين في مجال الملابس والنسيج عددهم (8)، وذلك للتحقق من صلاحية البرنامج للتطبيق من الناحية العلمية، وتم ذلك من خلال استمارة تحكيم البرنامج بهدف التأكد من صلاحية محتوى البرنامج للتطبيق، ومدى ملاءمة الأهداف للفئة المستهدفة، صحة الصياغة اللفوية، مدى ارتباط الأهداف بالمحتوى. لقد أجمع المحكمون بنسبة 94% على صلاحية البرنامج مع إبداء بعض التعديلات الطفيفة المتعلقة بالصياغة.

#### 3- إعداد أدوات تقويم البرنامج:

- اختبار تحصيلي.
- اختبار مهاري.
- مقياس تقدير لتصحيح الاختبار المهاري.

صدق وثبات أدوات البحث:

صدق وثبات الاختبار التحصيلي:

- الصدق:

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

الصدق المنطقي:

تم عرض الاختبار التحصيلي على لجنة تحكيم من الأساتذة المتخصصين بفرض التأكد من مدى سهولة ووضوح عبارات الاختبار، وارتباط الأهداف بأسئلة الاختبار، وقد أجمع المحكمين على صلاحية الاختبار التحصيلي للتطبيق.

- الثبات:

يقصد بالثبات أن يكون الاختبار منسّقاً فيما يعطي من النتائج، وقد تم حساب معامل ثبات الاختبار

التحصيلي بالطرق الآتية:

أ- الثبات باستخدام التجزئة النصفية:

من خلال استخدام طريقة التجزئة النصفية تم التأكد من ثبات الاختبار التحصيلي، وكانت قيمة معامل الثبات  $0.809 - 0.896$ ، وهي قيمة دالة عند مستوى  $0.01$ ، لاقتربها من الواحد الصحيح، ما يدل على ثبات الاختبار التحصيلي.

ب- ثبات معامل ألفا:

وجد أن معامل ألفا =  $0.843$ ، وهي قيمة مرتفعة، وهذا دليل على ثبات الاختبار التحصيلي عند

مستوى  $0.01$ ، لاقتربها من الواحد الصحيح.

جدول (1) ثبات الاختبار التحصيلي

ثبات الاختبار التحصيلي		
0.811 - 0.898	قيم الارتباط	التجزئة النصفية
0.01	الدلالة	
0.852	قيم الارتباط	معامل ألفا
0.01	الدلالة	

### صدق وثبات الاختبار التطبيقي المهاري:

- الصدق:

الصدق المنطقي: تم عرض الاختبار على مجموعة من الأساتذة المتخصصين، وأقرروا جميعًا بصلاحيته للتطبيق.

- الثبات:

ثبات المصححين:

يمكن الحصول على معامل ثبات المصححين بحساب معامل الارتباط بين الدرجات التي يعطيها مصححان أو أكثر لنفس الأفراد أو لنفس الاختبارات، وبعبارة أخرى فإن كل مفحوص يحصل على درجتين أو أكثر من تصحيح اختبار واحد.

وتم التصحيح بواسطة ثلاثة من الأساتذة المحكمين، وذلك باستخدام "بطاقة الملاحظة، مقياس التقدير" في عملية التقويم، وقام كل مصحح بعملية التقويم بمفرده، وقد تم حساب معامل الارتباط بين الدرجات الثلاث التي وضعها المصححون (س، ص، ع) للاختبار التطبيقي البعدي باستخدام معامل ارتباط الرتب، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (2) معامل الارتباط بين المصححين للاختبار المهاري "بطاقة الملاحظة"

المصححين المطور	س، ص	س، ع	ص، ع
قواعد الأمن والسلامة	0.870	0.852	0.768
الأدوات المساعدة للحياكة	0.938	0.891	0.952
تشغيل ماكينة الحياكة	0.813	0.751	0.861
مهارات الحياكة	0.738	0.883	0.917
المجموع ككل	0.703	0.785	0.836

جدول (3) معامل الارتباط بين المصححين للاختبار المهاري "مقياس التقدير"

المصححين المطور	س، ص	س، ع	ص، ع
وصلة حياكة مستقيمة	0.793	0.716	0.941
المرد البسيط	0.902	0.826	0.877
إعداد الكسرات	0.845	0.882	0.725

0.778	0.925	0.896	تركيب الجيب
0.801	0.863	0.744	المجموع ككل

يتضح من الجدول السابق ارتفاع قيم معاملات الارتباط بين المصحدين، وجميع القيم دالة عند مستوى 0.01، لاقتربها من الواحد الصحيح، ما يدل على ثبات الاختبار التطبيقي الذي يقيس الأداء المهاري، كما يدل -أيضاً- على ثبات "بطاقة الملاحظة، مقياس التقدير"، وهما الأداتان المستخدمتان في تصحيح الاختبار المهاري.

### نتائج البحث

الفرض الأول:

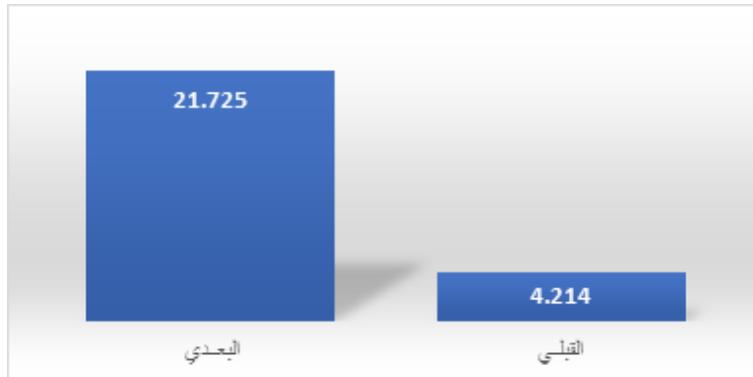
ينص الفرض الأول على "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي لصالح التطبيق البعدي".

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

جدول (4) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي

مستوى الدلالة واتجاهها	قيمة ت	الانحراف المعياري "ع"	المتوسط الحسابي "م"	الاختبار التحصيلي
0.01 لصالح البعدي	14.211	0.921	4.214	القبلي
		2.216	21.725	البعدي

علماً بأن عدد أفراد العينة "ن" 0



شكل (2) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي

يتضح من الجدول (4) والشكل (2) أن قيمة "ت" تساوي "14.211" للاختبار التحصيلي، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي "21.725"، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي "4.214"، وبذلك يتحقق الفرض الأول، ويرجع ذلك إلى التسلسل المنطقي لموضوعات البرنامج، والاستعانة بالصور، والبيان العملي، والاعتماد على التنفيذ الراجعة، والتأكيد على فهم المعلومات المقدمة من خلال الأسئلة المباشرة أثناء الشرح داخل القاعة، مع تشجيع المتدربات على التفاعل والمشاركة باستخدام أسلوب التعزيز والمكافآت عند الإجابة الصحيحة، والذي كان له دور مؤثر مع المتدربات، كما ظهر بصورة إيجابية تفاعل المتدربات بعضهن مع البعض.

الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي لاختبار الأداء المهاري لصالح التطبيق البعدي".

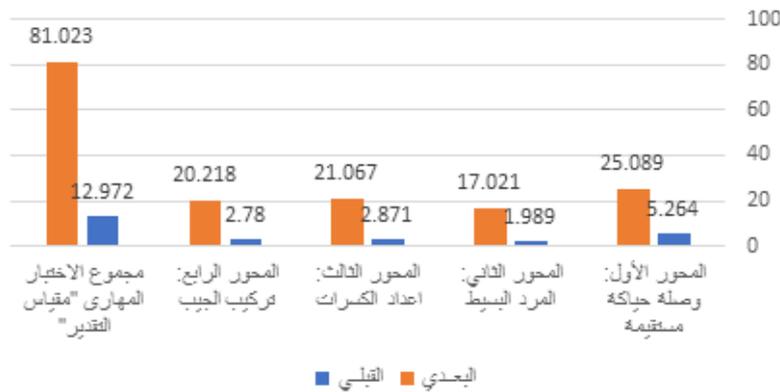
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت"، والجدول التالي توضح ذلك:

جدول (5) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي

مستوى الدلالة واتجاهها	قيمة ت	الانحراف المعياري "ع"	المتوسط الحسابي "م"	مقياس التقدير
المحور الأول: وصلة حياكة مستقيمة				
0.01 لصالح البعدي	16.327	0.986	5.264	القبلي
		4.324	25.089	البعدي
المحور الثاني: المررد البسيط				
0.01 لصالح البعدي	11.974	1.134	1.989	القبلي
		2.096	17.021	البعدي
المحور الثالث: إعداد الكسرات				
0.01 لصالح البعدي	13.883	0.978	2.871	القبلي
		3.102	21.067	البعدي
المحور الرابع: تركيب الجيب				

0.01 لصالح البعدي	14.988	1.013	2.780	القبلي
		3.754	20.218	البعدي
"مجموع الاختبار المهاري" مقياس التقدير				
0.01 لصالح البعدي	28.894	2.197	12.972	القبلي
		5.735	81.023	البعدي

علقاً بان عدد أفراد العينة "ن" 0



شكل (3) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي لاختبار الأداء المهاري "مقياس التقدير"

يتضح من الجدول (5) والشكل (3):

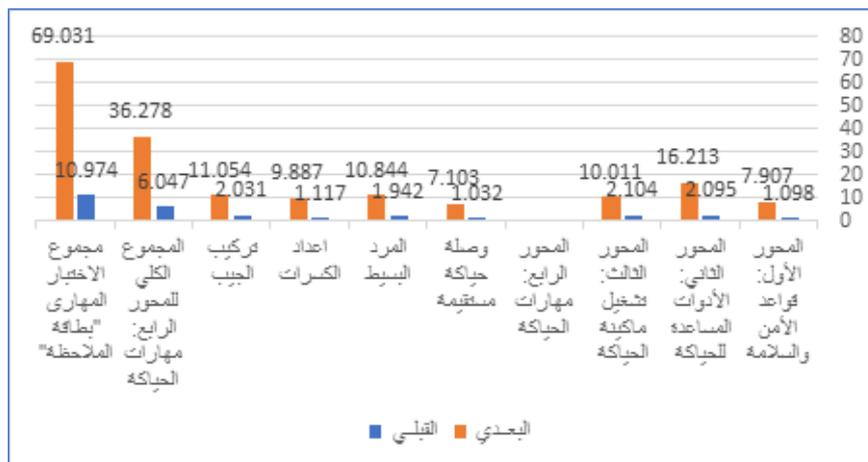
أن قيمة "ت" تساوي "16.327" للمحور الأول: وصلة حياكة مستقيمة، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات الطالبات في التطبيق البعدي 25.089، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي 5.264. وقيمة "ت" تساوي 11.974 للمحور الثاني: المراد البسيط، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي 17.021، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي 1.989. كما أن قيمة "ت" تساوي "13.883" للمحور الثالث: إعداد الكسرات، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي 21.067، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي 2.871.

وقيمة "ت" تساوي 14.988 للمحور الرابع: تركيب الجيب، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي 20.218، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي 2.780. وبالنسبة لمجموع الاختبار المهاري "مقياس التقدير" قيمة "ت" تساوي 28.894، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي 81.023، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي 12.972.

جدول (6) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي

مستوى الدلالة واتجاهها	قيمة ت	الانحراف المعياري "ع"	المتوسط الحسابي "م"	بطاقة الملاحظة
المحور الأول: قواعد الأمن والسلامة				
0.01 لصالح البعدي	5.887	0.711	1.098	القبلي
		2.079	7.907	البعدي
المحور الثاني: الأدوات المساعدة للحياكة				
0.01 لصالح البعدي	10.341	2.011	2.095	القبلي
		2.598	16.213	البعدي
المحور الثالث: تشغيل ماكينة الحياكة				
0.01 لصالح البعدي	6.130	1.113	2.104	القبلي
		2.237	10.011	البعدي
المحور الرابع: مهارات الحياكة				
وصلة حياكة مستقيمة				
0.01 لصالح البعدي	4.044	0.631	1.032	القبلي
		1.184	7.103	البعدي
المرد البسيط				
0.01 لصالح البعدي	6.289	0.799	1.942	القبلي
		2.443	10.844	البعدي
إعداد الكسرات				

0.01 لصالح البعدي	5.488	0.503	1.117	القبلي
		2.223	9.887	البعدي
تركيب الجيب				
0.01 لصالح البعدي	6.813	1.407	2.031	القبلي
		1.623	11.054	البعدي
المجموع الكلي للمحور الرابع: مهارات الحياكة				
0.01 لصالح البعدي	19.428	1.863	6.047	القبلي
		3.601	36.278	البعدي
"مجموع الاختبار المهاري" بطاقة الملاحظة				
0.01 لصالح البعدي	23.142	2.089	10.974	القبلي
		5.447	69.031	البعدي



شكل (4) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي

والبعدي لاختبار الأداء المهاري "بطاقة الملاحظة"

يتضح من الجدول (6) والشكل (4):

أن قيمة "ت" تساوي 5.887 للمحور الأول: اتباع قواعد الأمن والسلامة، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي 7.907، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي 1.098.

وقيمة "ت" تساوي 10.341 للمحور الثاني: تشغيل ماكينة الحياكة، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية

عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي 16.213، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي 2.095.

كما أن قيمة "ت" تساوي 6.130 للمحور الثالث: الحياكات الأساسية، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي 10.011، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي 2.104.

والمحور الرابع: مهارات الحياكة نجد أن قيمة "ت" تساوي 4.044 لوصلة الحياكة المستقيمة، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي 7.103، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي 1.032.

كما أن قيمة "ت" تساوي 6.289 لتقنية المررد البسيط، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي 10.844، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي 1.942.

وقيمة "ت" تساوي 5.488 بالنسبة لتقنية إعداد الكسرات، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي 9.887، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي 1.117.

وقيمة "ت" تساوي 6.813 لتقنية تركيب الجيب، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي 11.054، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي 2.031.

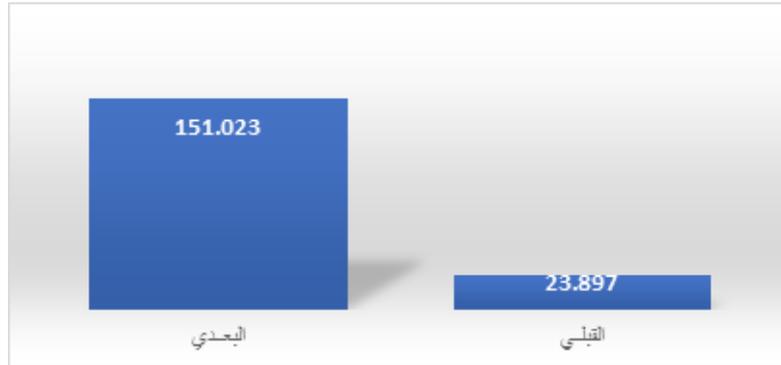
كما أن قيمة "ت" تساوي 19.428 للمجموع الكلي للمحور الرابع: الحياكات المتقدمة، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي 36.278، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي 6.047.

وبالنسبة لمجموع الاختبار المهاري "بطاقة الملاحظة" نجد أن قيمة "ت" تساوي 23.142، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي 69.031، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي 10.974.

جدول (7) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي

مستوى الدلالة واتجاهها	قيمة ت	الانحراف المعياري "ع"	المتوسط الحسابي "م"	مجموع الاختبار المهاري ككل
0.01 لصالح البعدي	32.978	3.253	23.897	القبلي
		7.437	151.023	البعدي

علماً بأن عدد أفراد العينة "ن" 0



شكل (5) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي للمجموع الكلي لاختبار الأداء المهاري

يتضح من الجدول (7) والشكل (5) أن قيمة "ت" تساوي 32.978 للمجموع الكلي لاختبار الأداء المهاري، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي 151.023، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي 23.897، وبذلك يتحقق الفرض الثاني.

الفرض الثالث:

وبنص الفرض الثالث على: "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي واختبار الأداء المهاري "البرنامج المقترح" لصالح التطبيق البعدي".

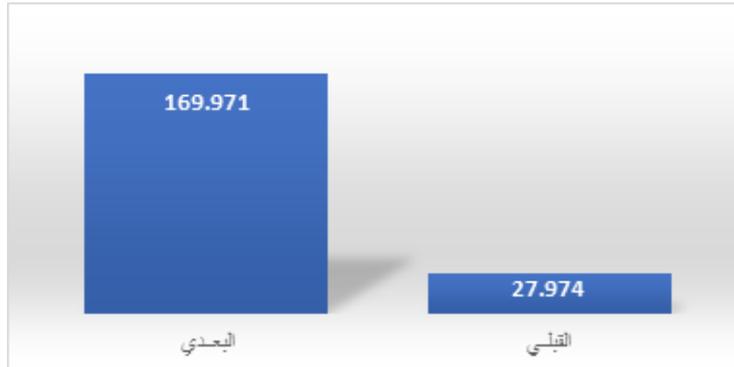
وللتحقق من هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت"، والجدول التالي يوضح ذلك:

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

المقترح

مستوى الدلالة واتجاهها	قيمة ت	الانحراف المعياري "ع"	المتوسط الحسابي "م"	مجموع "المعرفي- المهاري"
0.01 لصالح البعدي	38.846	4.421	27.974	القبلي
		8.621	169.971	البعدي

علفًا بأف عدد أفراء العفةة "ن" 0



شكل (6) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي للبرنامج المقترح

يتضح من الجدول (8) والشكل (6) أن قيمة "ت" تساوي 38.846، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01، حيث كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق البعدي 169.971، بينما كان متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي 27.974، ما يشير إلى وجود فروق حقيقية بين التطبيقين لصالح التطبيق البعدي، أي أن البرنامج المقترح لإكساب المهارات الأساسية لصناعة الموضة لذوي الإعاقة السمعية، وبذلك يتحقق الفرض الثالث.

ويرجع ذلك إلى بناء البرنامج الذي اعتمد على ترتيب المهارات من الأسهل إلى الأصعب ابتداءً من (تجهيز الماكينة- تشغيل ماكينة الحياكة- الحياكات الأساسية "وصلة الحياكة المستقيمة، المررد البسيط، إعداد الكسرات، تركيب الجيب"، بالإضافة إلى ما اتبعه الباحثان من تركيز على تعزيز السلوكيات الإيجابية أثناء التدريب على المهارة مع التقويم المستمر، واستخدام وسائل متنوعة من خلال الدمج بين التعليم التقليدي، والتعلم الإلكتروني، حيث أتاح ذلك للمتدربات تكرار المشاهدة والتدريب على المهارة والتغلب على الفروق الفردية، حيث لوحظ ارتفاع درجات الاختبار المهاري البعدي مقارنة بالاختبار المهاري القبلي لفئة الإعاقة السمعية، والذي اتفق مع دراسة (عبدالعليم، 2008)،

التي أكدت على ارتفاع مستوى المهارة لدى ذوي الإعاقة السمعية القابلين للتعلم، كما اتفق مع دراسة (العمرى، 2014) التي أكدت على قابلية ذوي الاحتياجات الخاصة، ومنهم فئة التوحدين في اكتساب المهارات الأساسية لتشغيل ماكينة الحياكة مع مراعاة أن يتناسب البرنامج مع متطلبات كل فئة، وأن يتم إعداده بصورة دقيقة وواضحة، حيث يساعدهم ذلك في تعزيز مكانتهم، وتنمية قدراتهم وتحقيق الاكتفاء الذاتي بالتحويل إلى أيّ عاملة منتجة.

كما قد يرجع أيضاً ارتفاع درجات التطبيق البعدي إلى اتباع إستراتيجية تحليل المهام والتي تعتمد على تبسيط المهام حتى الإتقان، حيث تختصر المهمة إلى المستوى الذي يتمكن الفرد من الاستجابة له، ومن ثم ينتقل خطوة بعد خطوة إلى الأسلوب الأكثر تعقيداً، حيث تم تحليل كل مهمة في المحتوى المهاري للبرنامج إلى مجموعة من المهمات الأبسط، مع المتابعة والتعزيز، وكان لذلك أكبر الأثر على إكتساب المهارات المطلوبة، ويتفق ذلك مع دراسة (محمد، 2013) التي توصلت إلى أن تحليل المهمة أداة ضرورية للقائمين على التربية الخاصة، كما أشار إلى أن إستراتيجية تحليل المهمات من أهم الإستراتيجيات التربوية مع الفئات ذوي صعوبة التعلم، كما اتفق مع دراسة (العمرى، 2014) التي أكدت على فاعلية أسلوب تحليل المهام بتحويل كل خطوة إلى مجموعة من الخطوات الأبسط حتى يتمكن ذوو الاحتياجات الخاصة من اكتساب المهارة المطلوبة.

هذا بالإضافة إلى مراعاة البرنامج للاحتياجات التربوية والفنية لذوي الإعاقة السمعية، والدمج بين إستراتيجيات التدريب التقليدية، وما يعتمد عليه من المحاضرة مع استخدام العروض التقديمية والتي ساعدت على جذب الانتباه والتشويق، كما تم استخدام إستراتيجيات التدريب التقليدي الذي يراعي التواصل الدائم والقدرة على المتابعة، وحث المتدربات على الانتباه وتوجيههن، وأسلوب التعزيز المتبع، والجو الصفي المدعم بالاحتواء، ما أدى إلى زيادة دافعيتهن نحو تعلم البرنامج، وبالتالي انعكس على مستوى الأداء، ومن ثم على النتيجة النهائية، ويتفق ذلك مع دراسة (عبدالعليم، 2008) التي أكدت على ارتفاع مستوى التعلم لدى ذوي الاحتياجات الخاصة (التخلف العقلي البسيط) القابلين للتعلم، وذلك عند تركيب الأزرار.

بذلك يكون قد تمت الإجابة عن تساؤلات البحث والتحقق من فروضة.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج الدراسات السابقة التي أجريت، ومنها دراسة (عبدالعالم، 2008) ودراسة (العمرى، 2014) ودراسة (محمد، 2013)، وأيضاً دراسة (أحمد، عبيد، 2007)، ودراسة (وجيه، 2009)، دراسة (عبدالموجود، صبري، 2012)، بالإضافة لدراسة (Harriman, 2004) التي أكدت جميعها على أهمية مراعاة البرامج التدريبية للاحتياجات التربوية والفنية لذوي الإعاقة السمعية، والدمج بين أساليب التدريب التقليدية والتعلم الإلكتروني، وما يعتمد عليه من وسائل بصرية تساعد على جذب الانتباه والتشويق للمتدربين، وتوفير المعلومات لهم أكثر من مرة في أي وقت، وأي مكان، كما تم استخدام أسلوب التدريب التقليدي الذي يراعي التواصل المباشر الدائم والقدرة على متابعة المتدربين والتفاعل معهم مع استخدام إستراتيجيات التعلم المدمج لتعظيم الفائدة من خلال تنوع وسائل التعليم، حيث تستخدم حجات الدراسة لمناسبتها لورش العمل والتدريس والتمارين وتقديم التغذية الراجعة على الأنشطة، بالإضافة إلى الاختبارات الورقية، أما التعلم الإلكتروني الذاتي، فهو مناسب لعروض المحاكاة، ودراسات الحالة على الشبكة، وموديلات التعلم التفاعلية، والبريد الإلكتروني، والتقويم القائم على الشبكة، وغيرها من أشكال التدريب القائم على الكمبيوتر. وبذلك يكون تحقق الهدف الرئيسي للبحث فاعلية البرنامج التدريبي في إكساب معارف ومهارات صناعة الموضة لذوي الإعاقة السمعية.

#### الاستنتاجات:

- ارتفاع مستوى المهارة لدى ذوي الإعاقة السمعية القابلين للتعلم في عمليات تصنيع الملابس.
- الدمج بين إستراتيجيات التعلم يتيح للمتدربات من ذوي الإعاقة السمعية التدريب على المهارة، والتغلب على الفروق الفردية.
- استخدام وسائل تعليمية متنوعة تحافظ على جذب الانتباه والتشويق للمتدربات ذوات الإعاقة السمعية.

#### التوصيات:

- بناء حقائب تدريبية لذوي الإعاقة السمعية لبناء قدراتهم في مراحل إنتاج الملابس المختلفة.

- استغلال قدرات وسمات ذوي الإعاقة السمعية، ودمجهم للعمل في مصانع الملابس

#### الجاهزة.

- إنشاء وحدات إنتاجية بمراكز تعليم ذوي الإعاقة السمعية.
- إعداد بطاقات وصف للوظائف في صناعة الملابس لتحديد المهام، وتحديد المسؤوليات، ووصفها والظروف المحيطة بها ومتطلباتها، وذلك للاستفادة منها في بناء برامج تدريبية متخصصة لذوي الاحتياجات الخاصة.
- تفعيل البرنامج التدريبي المقترح، ليكون مصدر تدريب في مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة من ضعاف السمع.

#### ACKNOWLEDGEMENT:

"This research work was funded by Institutional Fund Projects under grant no (IFPAS- 061-253-2020) Therefore. Authors gratefully acknowledge technical support from the Ministry of Education and King Abdulaziz University, Jeddah, Saudi Arabia"

#### المراجع:

- الأعصر، سعيد عبدالموجود وعبدالقوي، إنجي صبري. (2012). فعالية التعلم المدمج في تنمية مهارات تصميم وتنفيذ الباترونات لدى طالبات الاقتصاد المنزلي بكلية التربية. مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، العدد 149 (الجزء الأول).
- الشهري، فاطمة علي ومحبوب، رنا فاروق. (2019) تصميم برنامج قائم على الوسائط لتعليم تصميم الأزياء لذوي الإعاقة السمعية. مجلة التصميم الدولية مج (9) العدد (2).
- العمرى، سميرة سعد. (2014). فاعلية برنامج تدريبي مقترح لإكساب المهارات الأساسية لتشغيل ماكينة الحياكة للفتيات ذوي التوحد. بحث ماجستير. كلية الاقتصاد المنزلي. جامعة الملك عبدالعزيز. جدة. المملكة العربية السعودية
- المركز القومي لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات (2010). (NCFLD). برنامج تدريب المدربين (المستوى التمهيدي). القاهرة، مصر.

جوهري، عماد الدين سيد. (2014). فاعلية برنامج تدريبي لإنتاج الملابس الخارجية الرجالي. مجلة التصميم الدولية، المجلد (4) العدد 2.

حافظ، إجلال عبدالمنعم. (2002). أصول الإدارة. كلية التجارة. جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.  
حنفي، علي عبد رب النبي. (2018). التعليم العالي لذوي الإعاقة: الواقع، المتطلبات، ودور الخدمات المساندة: ذوو الإعاقة السمعية نموذجًا. مجلة كلية التربية جامعة المنوفية. مج (33).

سعد، أميمة موسى. (2009). تصميم منهج مقترح لطلاب مراكز التدريب المهني لتصميم وصناعة الملابس المجهزة. رسالة ماجستير. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. الخرطوم. السودان.

سليمان، خالد رمضان. (2010). نموذج مقترح لتفعيل دور مراكز التأهيل المهني للمعاقين في التدريب والتشغيل في ضوء الاتجاهات العالمية. بحث منشور. مجلة كلية التربية جامعة كفر الشيخ. عدد يوليو.

سردار، أروى عصام. (2015). برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات فتيات دار الرعاية الاجتماعية في مجال صناعة الملابس. رسالة ماجستير. جامعة الملك عبدالعزيز. جدة. المملكة العربية السعودية.

سلامة، عبدالحافظ محمد وأبو مفلح، سمير (2003). المناهج والأساليب في التربية الخاصة (الأولى). دار اليازوري العلمية. الأردن. <http://213.6.8.28:310/records/1/3759.aspx>

شفيق، إيمان فؤاد، المحميد، بحر محمد والحضيف، شروق عبدالله. (2018). محاور تعزيز الدور الريادي لسيدات الأعمال السعوديات "السمات/ المحفزات/ المعوقات/ سياسات التمكين" دراسة تطبيقية بمنطقة القصيم. مجلة الجامعة الإسلامية للاقتصاد والإدارية، مجلد (26) عدد 4.

عابد، وليد نادي. (2013). فاعلية برنامج باستخدام بعض إستراتيجيات تحليل المهمة في اكتساب مهارات الفهم القرآني للأطفال ذوي صعوبات التعلم. رسالة ماجستير. معهد الدراسات التربوية. جامعة القاهرة. الجيزة. مصر.

عبدالعليم، هبة الله علي. (2008). فاعلية برنامج تدريبي مقترح لإحدى مهارات تقنيات الحياة لذوي صعوبات التعلم وقياس أثره. بحث منشور. مجلة بحوث الاقتصاد المنزلي. جامعة المنوفية، مجلد (18) العدد 1.

عبيدات، روهي مروج. (2007). المشكلات التي تواجه تشفير الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة، سلسلة دراسات واقع الإعاقة في دولة الإمارات. وزارة الشؤون الاجتماعية. الإمارات العربية المتحدة.

عثمان، عيسى أحمد وعبدالحميد، خالد. (2012). فعالية برنامج لتنمية مهارات التأهيل ما قبل المهني لدى عينة من

المعاقين عقليًا القابلين للتعلم. بحث منشور. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد 25.  
هلال، محمد عبدالغني. (2007). متابعة وتقييم التدريب. دار الفاروق ومركز تطوير الإدارة والتنمية، القاهرة، مصر.  
وجيه وفيه محمد. (2009). فاعلية استخدام الوسائط الفائقة في تعلم الصم واليكم التشكيل على المانيكان. رسالة  
دكتوراه، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، القاهرة، مصر.  
يحيى، خولة أحمد وعبيد، ماجدة السيد. (2007). أنشطة الأطفال العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة في مرحلة ما قبل  
المدرسة. دار المسيرة. عمان. الأردن.

## References

- Al-Omari, Samira Saad, 2014, Faeiliat Barnamaj Tadribiun Muqtarah Li'iksab Almaharat Al'asasiat Litashghil  
Makinat Alhiakat Lilfatayat Dhawi Altawahud "The effectiveness of a proposed training program  
to provide basic skills to operate a sewing machine for girls with autism", Master's research -  
College of Home Economics - King Abdulaziz University. [in Arabic]
- Almarkaz alqawmiu litanmiat qudrat aeda' hayyat altadris walqiadat NCFLD, 2010, Training of Trainers  
Program (introductory level), Cairo, Egypt. [in Arabic]
- Gohar, Emad El Din Syed, 2014. Faeiliat Barnamaj Tadribiun Li'iintaj Almalabis Alkharijiat Alrijali. "The  
effectiveness of the training program for the production of men's outerwear". International  
Design Journal, Volume 4 Issue 2.
- Hafez, Eglal Abdel Moneim, 2002, asul aladara, "Principles of Administration", Faculty of Commerce, Ain  
Shams University, Cairo, Egypt. [in Arabic]
- Saad, Omaima Musa, 2009, Tasmim manhaj muqtarah litulaab marakiz altadrib almihniit litasmim wasinaeat  
almalabis almuajahazati, "designing a proposed curriculum for students of vocational training  
centers for the design and manufacture of fitted clothes", master's thesis, Sudan University of  
Science and Technology, Khartoum, Sudan. [in Arabic]
- Salama, Abdalhafeth Mohamed, & Abu Moghli, Samer (2003). Almanahij wal'asalib fi altarbiat alkhasa

- (alawlaa). "Curricula and methods in special education (first)". Al-Yazuri Scientific House.  
<http://213.6.8.28:310/records/1/3759.aspx>.[in Arabic]
- Suleiman, Khaled Ramadan, 2010, Namudhaj muqtarah litafeil dawr marakiz altaahil almihni lilmueaqin fi altadrib waltashghil fi daw' alaitijahat alealamia "A proposed model for activating the role of vocational rehabilitation centers for the disabled in training and employment in light of global trends". A published research - Journal of the Faculty of Education - Kafr El-Sheikh University, July issue. [in Arabic]
- Sardar, Arwa Essam, 2015, Barnamaj Tadribiun Muqtarah Litanmiat Maharat Fatayat Dar Alrieyat Alajtimaieiat fi Majal Sinaeat Almalabis, "A proposed training program to develop the skills of the girls of the Social Welfare House in the field of clothing industry", master's thesis, King Abdulaziz University, Jeddah, Saudi Arabia [in Arabic]
- Shukair, Iman Fouad, Al-Muhaimid, Badr Muhammad, Al-Hudhaif, Shorouq Abdullah, 2018, Muhawir taeziz aldawr alriyadii lisayidat alaiemal alsaediaat "Alsimat /Almuhafizat/ Almueawiqat/ Siasat Altamkini" Dirasat Tatbiqiat Bimintaqat, "Themes of enhancing the pioneering role of Saudi businesswomen, "Features / Motivations / Obstacles / Empowerment Policies", an applied study in Al-Qassim Region, Journal of the Islamic University for Economic and Administrative Studies, Volume 26, Number 4 [in Arabic]
- Abed, Walid Nady, 2013, Faeiliat Barnamaj Biaistikhdam Baed Astiratijiaat Tahlil Almuhimat fi Aiktisab Maharat Alfahm Alqurayiyi Li'atfal Dhawi Sueubat Altaealum "The effectiveness of a program using some task analysis strategies in acquiring reading comprehension skills for children with learning disabilities", Master Thesis - Institute of Educational Studies - Cairo University [in Arabic]
- Abdel-Aleem, Hebat Allah Ali, 2008, Faeiliat Barnamaj Tadribiun Muqtarah Lahdaa Maharat Tiqniaat Alhiakat Lidhawi Sueubat Altaealum Waqias 'Atharih, "The effectiveness of a proposed training

- program for one of the skills of knitting techniques for people with learning disabilities and measuring its impact", Published research, Home Economics Research Journal - Menoufia University - Volume 18 - Issue 1. [in Arabic]
- Alasar, Saeed Abdel-Mawgoud, & Abdulqawi, Engy Sabri, 2012, "Fealiat Altaealum Almudmaj fi Tanmiat Maharat Tasmim Watanfidh Albatrunat Ladaa Talibat Alaiqtisad Almanzili Bikuliyat Altarbiati, "The effectiveness of blended learning in developing the skills of designing and implementing patterns among home economics students at the College of Education", Journal of the College of Education, Al-Azhar University - Issue 149 (Part One) - July [in Arabic]
- Obeidat, Rouhi Miruh, 2007, Almushkilat Alati Tuajih Tashghil Al'ashkhas Dhawi Alaeaqat Aldhihniat fi Dawlat Alamarat Alearabia Almutahidati, "Problems Facing Employment of Persons with Mental Disabilities in the United Arab Emirates", Series of Studies of the Reality of Disability in the UAE, Ministry of Social Affairs, United Arab Emirates. silsilat dirasat waqie alaeaqat fi dawlat Alamarat, Wizarat Alshuyuwn Alajitimaieati, Alamarat Alearabiya Almutahidata. [in Arabic]
- Othman, Issa Ahmed, Abdul Hameed, Khaled, 2012, Faealiat Barnamaj Litanmiat Maharat Altaahil ma Qabl Almihni Ladaa Eayinat Min Almueaqin Eqlyaan Alqabilayn Liltaealum, "The effectiveness of a program for developing pre-professional qualification skills among a sample of the mentally handicapped who are able to learn", published research - Journal of Arab Studies in Education and Psychology - Issue 25 - May 2012. [in Arabic]
- Helal, Mohamed Abdel-Ghany, 2007, Mutabaeat Wataqyim Altadribi, "Monitoring and Evaluation of Training", Dar Al-Farouk and Center for Management and Development, Cairo, Egypt. [in Arabic]
- Wajih Wafiah Muhammad, 2009, Faeiliat Aistikhdam Alwasayit Alfayiqat fi Taealum Alsumi Walbukm Altashkil Ealaa Almanikan, "The effectiveness of using hypermedia in learning the deaf and dumb to form on the mannequin", PhD thesis - Faculty of Home Economics - Helwan University.

[in Arabic]

Yahya, Khawla Ahmed, Obaid, Magda Al-Sayed, 2007, Tasmim Taelimiun Muqtarah Limawqie 'Iiliktruniin Tafaeuliin fi Adirasat Alajtimaieiat Wa'atharih fi Tanmiat Altafkir Alnaaqid Wabaed Maharat Altawasul Alalkitrunii Ladaa Talamidh Alsafi Alsaabie Min Altaelim Alasasi, "Activities of ordinary children and those with special needs at the pre-school stage", Dar Al Masirah, Amman <http://search.mandumah.com/Record/87323> [in Arabic]

A Suresh, T Santhanam, 2002, Study of Vocational Skills of People With Mild and Moderate Mental Retardation, from site [https://www.researchgate.net/profile/Suresh-Arumugam/publication/265139698\\_A\\_STUDY\\_OF\\_VOCATIONAL\\_SKILLS\\_OF\\_PEOPLE\\_WITH\\_MILD\\_AND\\_MODERATE\\_MENTAL\\_RETARDATION/links/540052850cf2194bc29ac193/A-STUDY-OF-VOCATIONAL-SKILLS-OF-PEOPLE-WITH-MILD-AND-MODERATE-MENTAL-RETARDATION.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Suresh-Arumugam/publication/265139698_A_STUDY_OF_VOCATIONAL_SKILLS_OF_PEOPLE_WITH_MILD_AND_MODERATE_MENTAL_RETARDATION/links/540052850cf2194bc29ac193/A-STUDY-OF-VOCATIONAL-SKILLS-OF-PEOPLE-WITH-MILD-AND-MODERATE-MENTAL-RETARDATION.pdf) - - Nuri, Reshma P., Hoque, Tohidul, Akand, Mustafa K., Waldron, Samuel M., Impact Assessment of a Vocational Training Program for Persons With Disabilities in Bangladesh "Asia Pacific Disability and Rehabilitation journal- Vol 23, 2012- No 3

Harriman, G. (2004). Blended learning. Retrieved from [http://www.grayharriman.com/blended\\_learning.htm#1](http://www.grayharriman.com/blended_learning.htm#1)