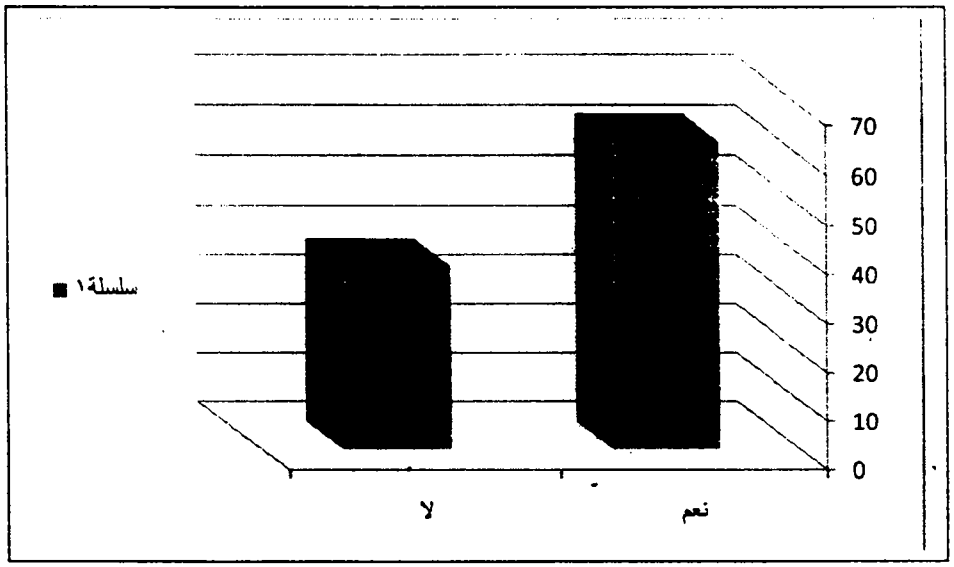
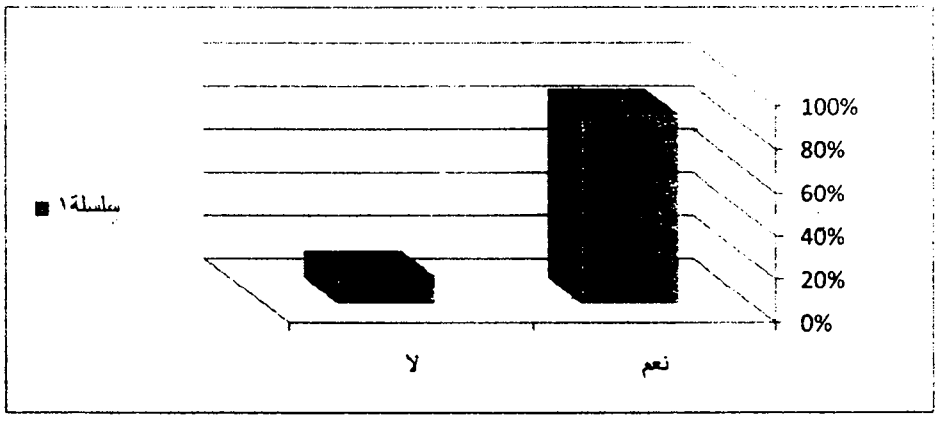
٩/ هل يتم الاستفادة من تقييم الأداء في البرامج التدريبية في كلية الهندسة بجامعة وادى النيل كلية الهندسة ؟



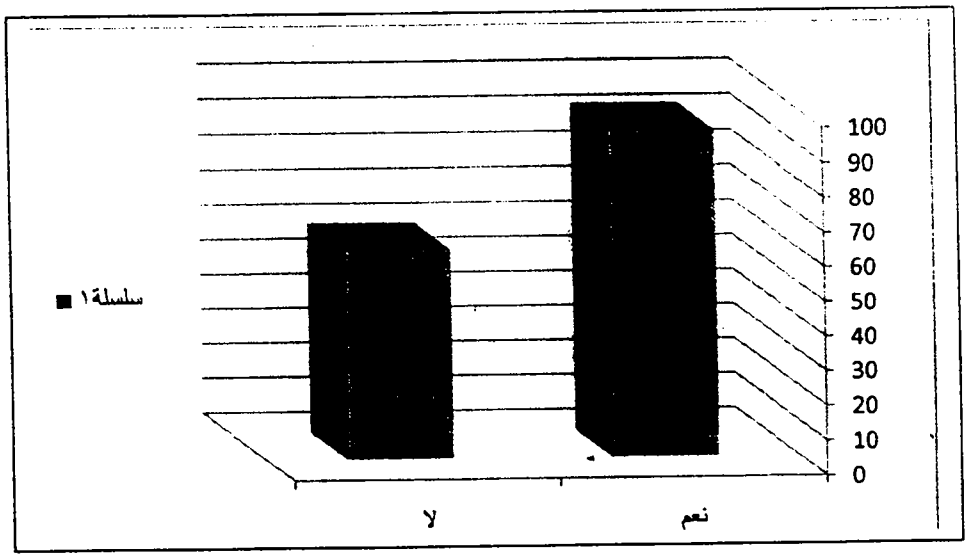
الذين أجابوا بنعم بلغت نسبتهم ٦٢.٥% ، أما الذين أجابوا بلا بلغت نسبتهم في مجتمع الدراسة ٣٧.٥%.

١٠/ هل يتم الاستعانة بمدربين أكفاء من الخارج في كلية الهندسة بجامعة وادى النيل ؟



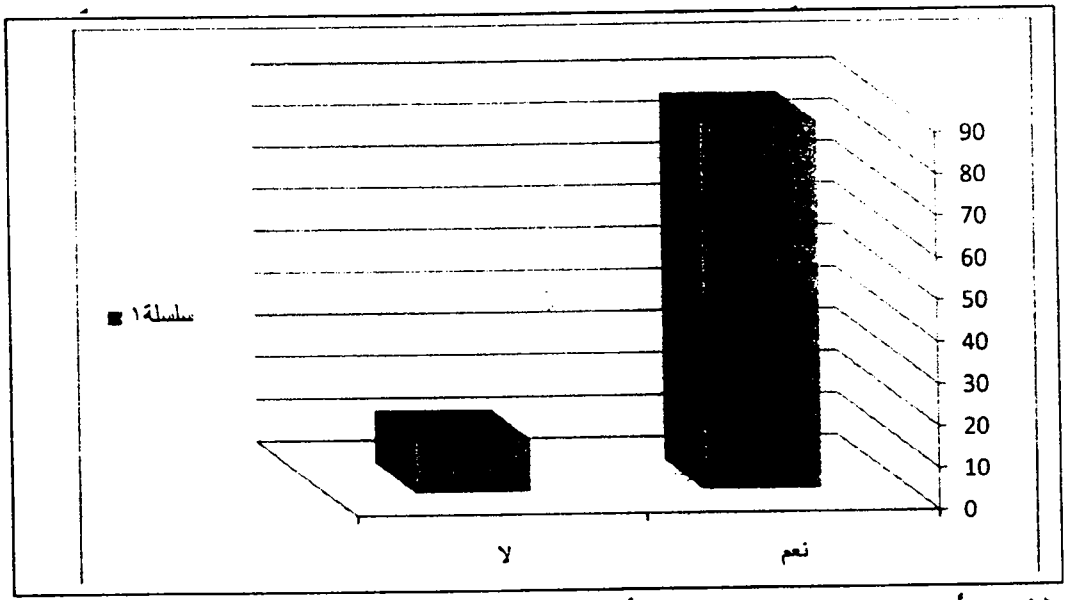
من الشكل يتضح لنا أن الكلية تستعين بمدربين أكفاء من الخارج إذ بلغت نسبة الذين أجابوا بنعم ٨٧.٥% بينما الذين أجابوا بلا بلغت نسبتهم ١٢.٥%.

١١/ **بخصوص توفير الأدوات والمستلزمات التي تساعد في كفاءة التدريب في كلية الهندسة ؟**



الذين أجابوا بنعم بلغت نسبتهم ٩٣.٧% بينما الذين أجابوا بنعم بلغت نسبتهم ٦.٢% .

١٢/ **بخصوص اختيار الزمان والمكان المناسبين لإجراء العملية التدريبية بكفاءة في جامعة وادي النيل كلية الهندسة ؟**



الذين أبدوا بموافقتهم على أن المكان والزمان المناسبين يتم اختيارهما بكفاءة في عملية التدريب بلغت نسبتهم ٨٧.٥% أما الذين يرون غير ذلك بلغت نسبتهم ١٢.٥% .

الفصل الرابع

النتائج : -

إذاً لابد للتدريب أن يستند إلى مقومات إدارية تجعله أمراً ممكناً من جانب كما تجعله أمراً له عائد إيجابي من جانب آخر وذلك بوجود خطط معينة للعمل تحدد الأهداف والأنشطة الإنتاجية المطلوبة وتوافر نظام مستمر لقياس أداء العاملين بصورة مستمرة وتوفر الإمكانات والمعدات اللازمة للأداء السليم للعمل .

وبناءً على تحليل الدراسة الميدانية والتي اشتملت على استطلاع آراء ١٦ من العاملين بكلية الهندسة جامعة وادي النيل نستخلص النتائج التالية :

١ / الفئة الأكبر ترى أن مدة التدريب في جامعة وادي النيل كلية الهندسة كافية لتدريب العاملين وهناك اختلاف في وجهات النظر إذ أن الفئة القليلة ترى أنها ليست كافية لتعزيز العملية التدريبية وإتباعها بصورة أفضل .

٢/ تصميم البرامج في كلية الهندسة جامعة وادي النيل يساعد بشكل أكبر في فهم الجوانب العلمية والنظرية في العملية التدريبية .

٣/ البرامج التدريبية في كلية الهندسة جامعة وادي النيل استطاعت بشكل واضح أن تغير في اتجاهات العاملين بشكل أكبر نحو طبيعة العمل ورفع مهاراتهم .

٤/ استنتجنا من خلال الدراسة أن البرامج التدريبية في كلية الهندسة طورت من قدرات العاملين في كيفية اتخاذ القرارات .

٥/ يتم الاستفادة من تقيم أداء العاملين عن طريق التدريب الذي تتوفر فيه المستلزمات المطلوبة والمكان الزمان المناسبين للتدريب .

التوصيات : -

بناءً على الإطار النظري للبحث والنتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية يمكننا الخروج بمجموعة من التوصيات التي تهدف إلى المساهمة في تحقيق الإستفادة الكاملة من العملية التدريبية وتساعد في كفاءة أداء وخبرات العاملين وهي :

١/ دعم وزيادة الاهتمام بقياس أثر التدريب على المتدرب وعلاقته بتطوير أداءه وعمله ومهاراته العملية ودراسة تنظيم ملتقيات دورية للموظفين بالفروع المختلفة لتبادل الخبرات حول أنشطت العاملين بجامعة وادي النيل كلية الهندسة .

٢/ وضع برامج تدريبية خاصة لبعض الأنشطة التدريبية مثل تهيئة الموظفين الجدد أو أنشطة الوعي التدريبي وغيرها .

٣/ ضرورة رفع ميزانية التدريب وزيادة المخصصات التدريبية في كلية الهندسة وربطها بالاحتياجات التدريبية الفعلية في حال تحققت أهداف التدريب بالصورة المطلوبة .

٤/ الاهتمام بعملية التقييم بعد التدريب ومتابعة المتدربين بتقارير الأداء لمعرفة مدى الاستفادة من الدورة التدريبية .

٥/ إتاحة الفرصة لجميع الموظفين والعاملين للحصول على الدورات التدريبية دون استثناء وزيادة عدد الدورات .

٦/ التأكيد على الموظفين الذين لم يشتركوا في دورات سابقة بضرورة الإشتراك مع التوجيه لرؤسائهم المباشرين لمعرفة أسباب عدم مشاركتهم .

٧/ نوصي بدراسات مكثفة في عملية التدريب لكافة الجامعات والمؤسسات، لأهميته ومساهمته في رفع العملية الإنتاجية، ونسأل الله أن نكون قد وفقنا في هذا البحث المتواضع ..

الباحثات

الخاتمة

بحمد الباري ونعمة منه وفضل نضع قطراتنا الأخيرة بعد رحلة عبر أربعة موانئ بين تفكير وتعقل في أثر التدريب على أداء العاملين .

وقد كانت رحلة جاهدة للارتقاء بدرجات العقل وإعراج الأفكار، فما هذا الجهد بقليل ولا نرى فيه الكمال عذرنا فيه إننا بذلنا فيه قصارى جهدنا فإن أصبنا فذاك من دواعي سرورنا فإذا أخطأنا فلنا شرف المحاولة والتعلم، فلا نزيد على ما قال عماد الأصفهاني : رأيت أنه لا يكتب إنسان كتاباً في يومه إلا قال في غده لو غير هذا لكان أحسن وزيد كذا لكان يستحسن ولو قدم هذا لكان أفضل وترك هذا لكان أجمل، وهذا من أعظم العبر وهو دليل على استيلاء النقص على جملة البشر .

وأخيراً بعد أن تقدمنا باليسير في هذا المجال الواسع آملين أن ينال القبول والاستحسان وصلي اللهم على سيدنا وحبيبنا محمد صلى الله عليه وسلم.

الملاحـــــــق : نموذج لاستبانة الدراسة

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة الشيخ عبد الله البدري

كلية التكنولوجيا

ورقة استبانة عن

أثر التدريب على أداء العاملين

بالتطبيق على جامعة وادي النيل بالتطبيق على كلية الهندسة

- **البيانات الشخصية :**

١ ـ النوع :

ذكر ☐ أنثى ☐

٢ ـ العمر : ـ

٢٠ وأقل من ٣٠ ☐ ٣٠ وأقل من ٤٠ ☐

٣ ـ المؤهل العلمي : ـ

ثانوي ☐ جامعي ☐ فوق الجامعي

٤ ـ الخبرة :

أقل من ٥ سنوات ☐ أقل من ١٠ سنوات ☐ ١٠ سنوات فأكثر ☐

٥ ـ هل يتم اختيار دورات تدريبية في كلية الهندسة جامعة وادي النيل :

مرة واحدة ☐ مرتين ☐ أكثر ☐ لم يتم ☐

الأسئلة المغلقة :

١ ـ في رأيك هل مدة البرنامج التدريبي في كلية الهندسة جامعة وادي النيل كافية لتدريب العاملين:

نعم ☐ لا ☐

٢ ـ هل أسلوب المحاضرة هو الأساس في البرامج التدريبية في كلية الهندسة بجامعة وادي النيل :

نعم ☐ لا ☐

٣ - هل تصميم البرنامج التدريبي في كلية الهندسة تساعد على فهم الجوانب النظرية والتطبيقية :

نعم ☐ لا ☐

٤ - هل البرامج التدريبية في كلية الهندسة بجامعة وادي النيل غيرت بعض اتجاهاتكم بشكل أفضل ورفع مهاراتكم ؟

نعم ☐ لا ☐

٥ - البرامج التدريبية في كلية الهندسة جامعة وادي هل طورت من قدراتك على اتخاذ القرارات ؟

نعم ☐ لا ☐

٦ - هل حصلت على معارف ومعلومات عززت قناعاتك بأهمية التدريب في كلية الهندسة ؟

نعم ☐ لا ☐

٧ - هل هنالك طريقة واضحة متبعة في تقييم الأداء بكلية الهندسة بجامعة وادي النيل؟

نعم ☐ لا ☐

٨ - هل هناك استراتيجيات واضحة يتم من خلالها تقييم البرامج التدريبية في كلية الهندسة ؟

نعم ☐ لا ☐

٩ - هل يتم الاستفادة من تقييم الأداء في البرامج التدريبية؟

نعم ☐ لا ☐

١٠ - هل يتم الاستعانة بمدربين أكفاء من الخارج ؟

نعم ☐ لا ☐

١١ - يتم توفير المستلزمات والأدوات التي تساعد في كفاءة التدريب في الكلية؟

نعم ☐ لا ☐

١٢ - هل يتم اختيار الزمان والمكان المناسبين لإجراء العمليات التدريبية ؟

نعم ☐ لا ☐

المصادر والمراجع :

١/ إدارة القوى البشرية ـ أ. عبد الباري دره وآخرون .

٢/ د. أحمد رشيد، ١٩٧٨.

٣/ عادل ، صالح وآخرون ، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي ، أربد ، عالم الكتاب الحديث ،٢٠٠٦ ، ص ١٣٠ .

٤/ سليمان ، الفارس وآخرون ، إدارة الموارد البشرية ،منشورات جامعة دمشق ، ٢٠٠٣ ، ص ١٨٧ .

٥/ عمر ، وصفي عقيلي ، إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي ، عمان ، دار وائل ، ٢٠٠٥

٦/ سالم وآخرون، ١٩٩٥ .

٧/ الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير ٢٠٠٥م

٨/ بيل ، أرثر، "إدارة الأفراد" ، دار الفاروق للنشر: القاهرة،٢٠٠١م .

٩/ الإنترنت .