

المبحث الثالث

مراحل العملية التدريبية .

مفهوم العملية التدريبية ومراحلها :

ماذا نعنى بالعملية التدريبية ؟

العملية التدريبية هي مجموع الأنشطة أو العمليات الفرعية التي توجه لعدد من المشاركين، أو المتدربين لتحقيق أهداف معينة في برنامج تدريبي معين وتحدث الأثر. الآثار المطلوبة فيه .

ويمكن تقسيم العملية التدريبية إلى المراحل التالية :

(١) **تصميم البرنامج التدريبي**

(٢) **تنفيذ البرنامج التدريبي .**

(٣) **تقييم البرنامج التدريبي . .**

(١) **تصميم البرنامج التدريبي :**

يطلق بعضهم على عملية التصميم هذه مصطلحاً آخر هو تخطيط البرنامج التدريبي، ويمكن القول أن عملية التصميم تمر بخطوات متلاحقة فبعد الاحتياجات التدريبية وتعيين الأشخاص الذين يحتاجون إلى تدريب وتحديد البرامج المطلوبة في التدريب ليصبح البرنامج جاهزاً ليلبي احتياجات المتدربين بالمعلومات والمهارات الأساسية، وفيما يلي عرضاً توضيحياً للخطوات التي يجب توافرها لتصميم البرنامج التدريبي حتى يكون ناجحاً :

١/ تحديد أهداف البرنامج التدريبي :

الأهداف هي الغايات التي يرجى تحقيقها من وراء البرنامج التدريبي . والأهداف هي عبارة عن نتائج يجرى تصميمها وإقرارها مقدماً وتوضح الأهداف إحداثاً من تغير في

مستوى أداء الأفراد واتجاهاتهم السلوكية وعليه نقول أن الأهداف تمثل الاحتياجات التدريبية التي سيعمل البرنامج على تلبيتها وفي ضوءها المادة التدريبية .
ويمكن معرفة الاحتياجات التدريبية التي تمثل أهداف البرنامج من خلال الاطلاع على بعض الأمور ومنها ما يلي :

- أ/ خطط المنظمة المستقبلية واحتياجاتها من الخبرات .
- ب/ نتائج تحليل الوظائف والأعمال وتوصيفها وما توصلت إليه من تحديد كل وظيفة وعمل ومتطلبات شاغليها ومقارنتها مع الإمكانيات المتوفرة لدى كل فرد لمعرفة مدى حاجته للتدريب والتنمية .
- ج/ نتائج تقييم الأداء حيث تبين بعض نواحي الضعف عند العاملين مما يؤدي إلى اقتراح التدريب المناسب لهم .
- د/ أساليب العمل الجديدة المزعم أو أنه إدخالها للمنظمة من هذه الأساليب (الإدارة بالأهداف . الأداء بالاستثناء . إدارة الوقت) .
- هـ / الحديث من الآلات التي ستستخدم في الإنتاج حيث استخدامها في تدريب العاملين على ذلك .

٢/ تحديد نوع المهارات التي سيدرب عليها :

بعد أن يتم تحديد الاحتياجات التدريبية يجب أن نبين ما هي المهارات لهذه الاحتياجات وذلك حتى يلبي البرنامج التدريبي هذه الاحتياجات، ومن المهارات المطلوبة :

- أ/ المهارات اللغوية الأساسية كالقراءة وأصول الكتابة وقواعدها .
- ب/ المهارات الفنية كقيادة السيارة، إعداد ميزانية، تشغيل حاسب آلي .
- ج/ مهارات أقامت علاقات مع الآخرين كالاتصالات، وخلق التعاون.
- د/ المهارات الفكرية كالتخطيط، لاتخاذ القرارات والتنظيم، والرقابة.

(مراحل العملية التدريبية تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية - تأليف أ. د مدحت أبو النصر - الناشر - المجموعة العربية للتدريب والنشر - عقيلي - ص (٣٤٣) .)

٣/ وضع المناهج التدريبية (المحتوى) :

والمناهج هي الموضوعات أو المادة التدريبية التي سوف تقدم للمتدربين وهذه الموضوعات تحدد في ضوء الاحتياجات التدريبية ومتطلبات المهارات اللازمة

لتغطيتها .

وجتى يكون المنهج جيداً يحقق الأهداف المطلوبة يجب أن يأخذ في اعتباره النقاط التالية :

أ/ أن يكون البرنامج واقعياً ونابعاً من ظروف البيئة .

ب/ أن يكون البرنامج متماشياً مع طبيعة الأهداف والاحتياجات التدريبية.

ج/ أن لا تكون المعلومات قديمة ومتكررة بل حديثة ومتطورة .

٤/ اختيار أسلوب التدريب والتنمية :

هناك أساليب تدريب وتنمية متعددة يمكن استخدامها من قبل المدربين من أجل نقل المادة التدريبية للمتدربين كالمحاضرة والتدريب عن طريق المهمات الفردية وتمثيل الدور وفرق العمل ... إلخ . ومن المهم عند اختيار الأسلوب أن يكون متوافقاً مع الموقف الذي يتطلبه . وبشكل عام هناك معايير يجب أن تؤخذ في الحسبان عند اختيار الأسلوب المناسب ومن أهمها ما يلي :

أ/ عدد المشاركون في البرنامج التدريبي وعلى سبيل المثال أسلوب المحاضرات يستوعب عدد كبير من المشاركين .

ب/ مؤهلات وخبرات المدربين .

ج/ موضوعات التدريب حيث كل موضوع يتطلب أسلوب مختلف على الآخر وعرضه للمدربين .

د/ إمكانات المنظمة وظروف العمل داخل المنظمة .

ونعرض فيما يلي بعض الأساليب التدريبية كأمثلة توضيحية :

• أسلوب تعليمات العمل :

يتم تنفيذ هذا الأسلوب عن طريق إعداد دليل مكتوب يتضمن كافة التعليمات والإرشادات التي على المتدرب تطبيقها خلال تدريبه في أثناء أداءه للعمل وإكسابه المهارات المطلوبة، وتكون مهمة المدرب بموجب هذا الأسلوب شرح التعليمات والإشراف على تطبيقها من قبل المتدرب ومتابعة تطبيقه لها والعمل على تصحيح أخطاءه أولاً بأول من خلال جلسات تتم بينه وبين المتدرب يتم فيها مراجعة الأخطاء وتطبيق التعليمات التدريبية وإعطائه التوجيهات اللازمة لتلافي الأخطاء

التي وقع فيها .

• تمثيل أو تغمص الدور :

بموجب هذا الأسلوب يقوم المتدرب بتمثيل شخصية معينة في موقف محدد ومن خلال تغمصه للدور يبرز آرائه واتجاهاته قبل موضوع النقاش، يطلب من أحد المتدربين القيام بدور رجل بيع في إحدى صالات البيع ويطلب من آخر أن يمثل دور مواطن يرغب في الشراء حيث تعطى له معلومات معينة عن سلعة سيتصرف مع رجل البيع وبعد أن يتم التمثيل وسلوك رجل البيع بين المدرب والمتدرب يتم فيها توضيح الثغرات وما هو التصرف السليم الذي يجب أن يتبع، ومن أبرز المجالات التي يستخدم فيها هذا الأسلوب هو مجال العلاقات الإنسانية والإشراف السليم ويمكن تسجيل التمثيلية وإعادتها إذا كانت هناك ضرورة لذلك . (مراحل العملية التدريبية تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية - تأليف مرجع سابق) .

• اختيار المدربين :

المدرب هو الشخص الذي يقوم بتوجيه المتدربين ونصحهم وإرشادهم ومداهم

بالمعلومات التي يتضمنها المنهج التدريبي وتغيير اتجاهاتهم وسلوكهم نحو الأفضل وتدريبهم على أصول ممارستهم لأعمالهم في إطار برنامج محدد وبواسطة تدريب محدد . (Bowen.1973) .

ويمكن القول أن نجاح التدريب والتنمية يتوقفان إلى حد كبير إلى مدى سلامة القرار الذي اتخذ بالنسبة لاختيار المدربين لأن هؤلاء يمثلون الوسيلة التي عن طريقها سيتم نقل المادة التدريبية وتكوين المهارات وعلى أي حال يتوقف اختيار المدرب على ما يلي :

أ/ أسلوب التدريب : ذلك لأن كل أسلوب يتطلب نوعاً معيناً من المدربين .

ب/ المادة التدريبية المراد نقلها للمتدربين فكل مادة تحتاج إلى تخصص معين .

وبوجه عام هناك صفات أساسية يجب أن يتحلى بها المدرب أهمها ما يلي:

الشخصية القوية . المرونة . الصبر . اللباغة . الثقة بالنفس . الخبرة . القدرة على التعبير عن الذات .

ونعرض فيما يلي أنواع المدربين :

المدرّب المحاضر : هو الذي ينقل المادة التدريبية إلى المتدربين عن طريق المحاضرة .

المدرّب القائد : هو الذي يقدم الجلسة التدريبية فيتولى تدريب مجموعة من الأفراد من خلال قيادته للجلسة .

المدرّب التطبيقي : وهو الذي لديه الخبرة العملية إلى جانب الخبرة النظرية.

المدرّب النفسي : ويقصد به الشخص الذي لديه الخبرة والمعرفة بالعلوم السلوكية لتعديل السلوك الإنساني للأفضل .

٦/ تحديد مكان إقامة برنامج التدريب والتنمية :

يكون قرار تحديد مكان إقامة برامج التدريب والتنمية عادة ضمن ثلاثة اختيارات وهي:

إما في مكان الوظيفة/ العمل أو في قاعة مخصصة للتدريب في داخل المنظمة أو في مكان خارج العمل .

وبوجه عام يتوقف قرار التحديد فيما يلي :

أ/ إمكانات المنظمة المادية .

ب/ طبيعة العمل وظروفها .

ج/ طبيعة المادة التدريبية والمهارات المراد إكسابها للمتدربين ، والمهارات التي تحتاج إلى قاعات تدريبية خاصة .

٧/ تحديد فترة برنامج التدريب والتنمية :

قد تختلف مدة البرنامج التدريبي من برنامج لآخر وذلك بناءً على عدة اختبارات من أهمها ما يلي :

أ/ طبيعة المادة التدريبية .

ب/ الأسلوب المستخدم في التدريب .

ج/ مدى استطاعة المتدربين أن يتفرغوا للتدريب .

٨/ توفير مستلزمات البرنامج التدريبي :

وأهم هذه المستلزمات : قاعات تدريب مجهزة، ووسائل إيضاح اللازمة وجهاز سكرتارية لتقديم خدمات الطباعة والتصوير وتوفير مكتبة للإطلاع ومسؤول إداري للبرنامج .

(٢) تنفيذ البرنامج التدريبي :

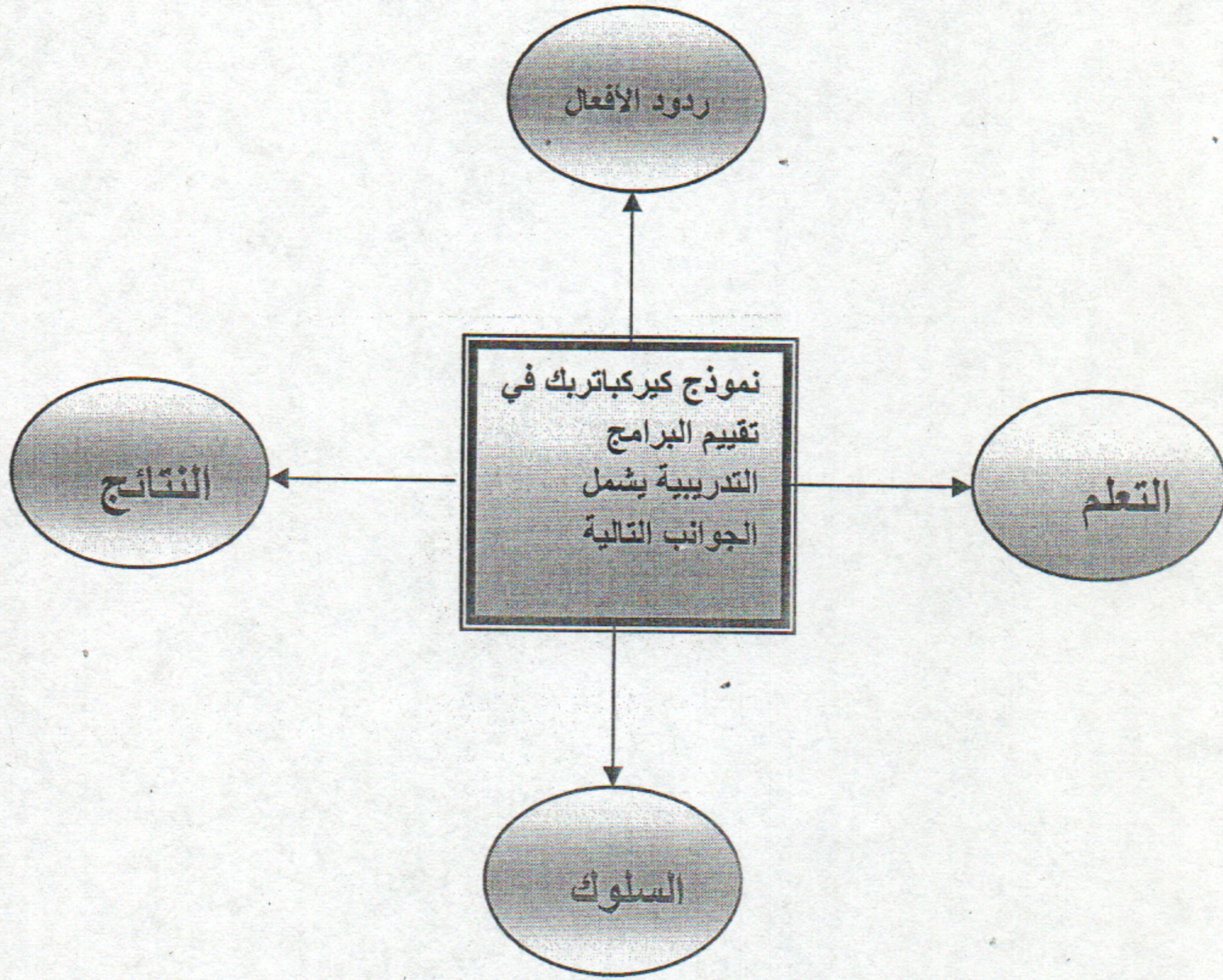
بعد أن يكون مصمم البرنامج التدريبي قد خطط لجميع عناصر البرنامج التي سيقوم بمعالجتها في مرحلة تصميم البرنامج يعقد البرنامج في الزمان والمكان المحددين، وفي العادة يكون هناك منسق أو مشرف يطلب منه تنفيذ البرنامج التدريبي .
إن مرحلة التنفيذ هي مرحلة إدارة البرنامج وإخراجه إلى حيز الوجود وفي الواقع أن هذه المرحلة مرحلة مهمة فيها يتبين حسن وسلامة التخطيط، وينعكس فشلها أو نجاحها سلباً وإيجاباً على المرحلة التالية وهي مرحلة التقييم والمتابعة .
وبالطبع يعتمد تنفيذ البرنامج التدريبي على عدة عوامل مثل قدرة المنسق والمدرسين والظروف المادية وغير المادية التي تحيط بالبرنامج .

(٣) تقييم البرنامج التدريبي :

يمكن تعريف التقييم بأنه تلك الإجراءات التي تقاس بها كفاءة البرنامج التدريبي ومدى نجاحه في تحقيق أهدافه . كما تقاس بها كفاية المتدربين ومدى التغيير الذي نجح التدريب في إحرازه فيها وكذلك تقاس بها كفاية المدربين الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي، وقد يكون تقييم النشاط التدريبي في أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي ، وقد يكون متابعاً لعملية التدريب بعد انتهاء البرنامج فيحاول منسق البرنامج أو جهة أخرى أن تتابع سلوك المتدربين في أثناء العمل ومحاولة قياس الأثر الذي يترتب

على تعرض المتدربين لخبرات تدريبية معينة .
وثة نماذج فكرية كثيرة تحاول أن تصنف المستويات والجوانب التي يشملها التقييم،
وأشهر هذه النماذج نموذج (Donald Kirkpatrick).

وفي هذا النموذج يعرض كيركباتريك المستويات الأربعة التالية التي يشملها التقييم .



الشكل [٢-٢] يوضح تقييم البرنامج التدريبي

ويقصد بردود الفعل أن يجيب التقييم على سؤال مفاده: مدى رضا المتدربين عن البرنامج وإستفادتهم منه. أما التعلم فيقصد به الإجابة عن سؤال ثان مفاده ما هي الفائدة التي تحققت من وراء البرنامج التدريبي. أي ماذا تعلم المتدربون من خلاله أما السلوك ففيه يحاول التقييم أن يجيب عن السؤال التالي : هل حدثت تغيرات في سلوك المتدربين بعد التدريب . وتعتبر النتائج عن مدى تحقيق البرنامج التدريبي بوجه عام .

في ضوء ما تقدم يمكن القول إن تقييم البرنامج التدريبي وما حققه من أهداف جزء أساسي من نشاط التدريب والتنمية، ويمكن تلخيص أهداف عملية التدريب بالنقاط التالية :

أ . الوقوف على الثغرات التي حدثت خلال تنفيذ البرنامج من حيث إعداده وتقويمه وتنفيذه ومعرفة أسبابها للعمل على تلافيتها مستقبلاً .

ب - المدربون ومدى نجاحهم في نقل المادة التدريبية للمتدربين .

ج - إعطاء صورة واضحة عن مدى استفادة المتدربين من التدريب .

ونعرض فيما يلي الأساليب التي يمكن بواسطتها تقييم المدربين وكيفية النجاح لتنفيذ وتصميم البرامج التدريبي :

١ - الاستقصاء :

ويموجه توزع على المتدربين بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي استمارة تتضمن معايير موضوعية على شكل أسئلة يجيبون عنها معبرين بذلك عن رأيهم بالمدربين وأسلوب البرنامج التدريبي وتصميمهم إذ يمكن على أساس هذه الإجابات معرفة الثغرات ونقاط الضعف.

٢ - الملاحظة المباشرة :

يمكن تقييم تصنيف البرنامج التدريبي والمدربين عن طريق مراقبة رد فعل المتدربين تجاه البرنامج وملاحظة ذلك (المدربين، الهيئة المشرفة على البرنامج، .. إلخ) من خلال الأحاديث التي تدور بين بعضهم أو من خلال الشكاوى الموجهة من قبلهم للهيئة الإدارية المشرفة عن تنفيذ البرنامج .

٣ - الحفل الختامي :

خلال الاجتماع الأخير والحفل الختامي لمجوع المتدربين يؤسسون عن رأيهم في البرنامج التدريبي، والواقع أن هذا التقييم لا يكن تقيماً علمياً سليماً في غالب الأوقات لأن المشاركين يكونون على وشك الرحيل إلى منظماتهم وهم في حالة ابتهاج نتيجة لإشراكهم في البرنامج والتقاءهم بمشاركين من بيئات مختلفة كما أن عنصر المجاملة

والبعد عن ذكر الحقيقة يغلبان عن المشاركين عندما يعطون آرائهم في البرنامج التدريبي شفويًا أو كتابيًا، أما من حيث تقييم مدى استفادة المتدربين من التدريب الذي خضعوا له فهناك وسائل متعددة يمكن بواسطتها الحكم على مدى الاستفادة بشرط ألا يكون هنالك عوامل أخرى مؤثرة على التدريب، وتجدر الإشارة إلى أن التقييم هنا لا يمكن أن يتم إلا بعد مضي فترة زمنية على انتهاء التدريب وعودة المتدربين إلى أعمالهم حيث يمكن الوقوف على الثغرات التي تحدث في مستوى أدائهم وسلوكهم وإليك بعضاً من هذه الأساليب :

أولاً : دراسة التطورات والتحسينات التي طرأت على العمل في الإدارات التي يعمل فيها المتدربون وذلك بعد عودتهم من البرنامج التدريبي.

ثانياً : مقارنة نتائج قياس وتقييم أداء المتدربين بعد التدريب مع نتائج التقييم قبل التدريب .

ثالثاً : الاختبارات :

حيث يمكن بواسطتها الكشف عن مدى استيعاب المتدربين واستفادتهم من البرنامج التدريبي .

رابعاً : المجموعة الضابطة :

وتعني اختيار مجموعتين من العاملين الأولى خضعت للتدريب والثانية لم تدرب ونقيس أداء المجموعتين ونقيمه ونقارن بينهما للحكم على مدى استفادة المتدربين وذلك من خلال مستوى أدائهم في العمل وسلوكهم فإذا كانت نتائج تقييم أداء المجموعة التي خضعت للتدريب أفضل دل ذلك على استفادة المتدربين من البرنامج التدريبي . (مراحل العملية التدريبية تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية - تأليف أ. د. مدحت أبو النصر - الناشر - المجموعة العربية للتدريب والنشر - مرجع سابق ص (٤٦٢) .

الفصل الثالث

مجتمع البحث :

الخلفية :

تقع كلية الهندسة والتقنية بمدينة عطبرة التي تبعد حوالي ٣٢٠ كلم شمال العاصمة الخرطوم، وقد أنشأت الكلية في عام ١٩٧١م تحت اسم معهد الفنيين للهندسة الميكانيكية وذلك من خلال إعداد كادر مؤهل من التقنيين في مجال الهندسة الميكانيكية، وفي عام ١٩٧٦م تعدل اسم المعهد إلى كلية الهندسة الميكانيكية حيث كانت كلية مستقلة إدارياً ومالياً وإكاديمياً، وتتبع مباشرة إلى المجلس القومي للتعليم العالي .

وفي عام ١٩٨٣م نتيجة للسعي المتواصل لإدارة الكلية لترقية وتطوير الأداء للكلية أنشأت الكلية صلة أكاديمية مع معهد ليرز البريطاني استمرت الفترة ست سنوات، وفي عام ١٩٩٠م أنشأت جامعة وادي النيل بعطبرة وصارت الكلية من ضمن كليات الجامعة وتعدل الاسم إلى كلية الهندسة والتقنية، ونتيجة لذلك تم إنشاء الأقسام الآتية:

- قسم الهندسة الميكانيكية .

- قسم هندسة الإنتاج

- قسم الهندسة الكهربائية الميكانيكية .

- قسم الهندسة المدنية .

- قسم العلوم .

أصبحت الكلية تدرّج برامج بكالوريوس الشرف في الهندسة خمس سنوات وبرامج الدبلوم في الهندسة ثلاث سنوات .

تدير الكلية أيضاً برامج متعددة في الدراسات والعلوم لنيل درجة الماجستير والبحث التكميلي في مجالات هندسة التصنيع وغيرها من الهندسات .

وفي عام ٢٠٠٧م قامت إدارة الجامعة باعتماد مشروع تأهيل الكلية وبهدف تحسين البنية التحتية للكلية، وفي عام ٢٠٠٩م تم الفراغ من إنجاز المرحلة الأولى لمشروع تحسين البنية التحتية وتهيئة البيئة الجامعية للكلية وخلال هذه المرحلة تم إنشاء شبكة الإنترنت بالكلية وتشمل ٧٢ نقطة طرفية ، خلال العام ٢٠١٠م تم إنجاز

المرحلة الثانية حيث تم تأهيل المباني المخصصة لقسم الهندسة المدينة أدى ذلك المشروع إلى توفير قاعات المحاضرات والمكاتب وغيرها .

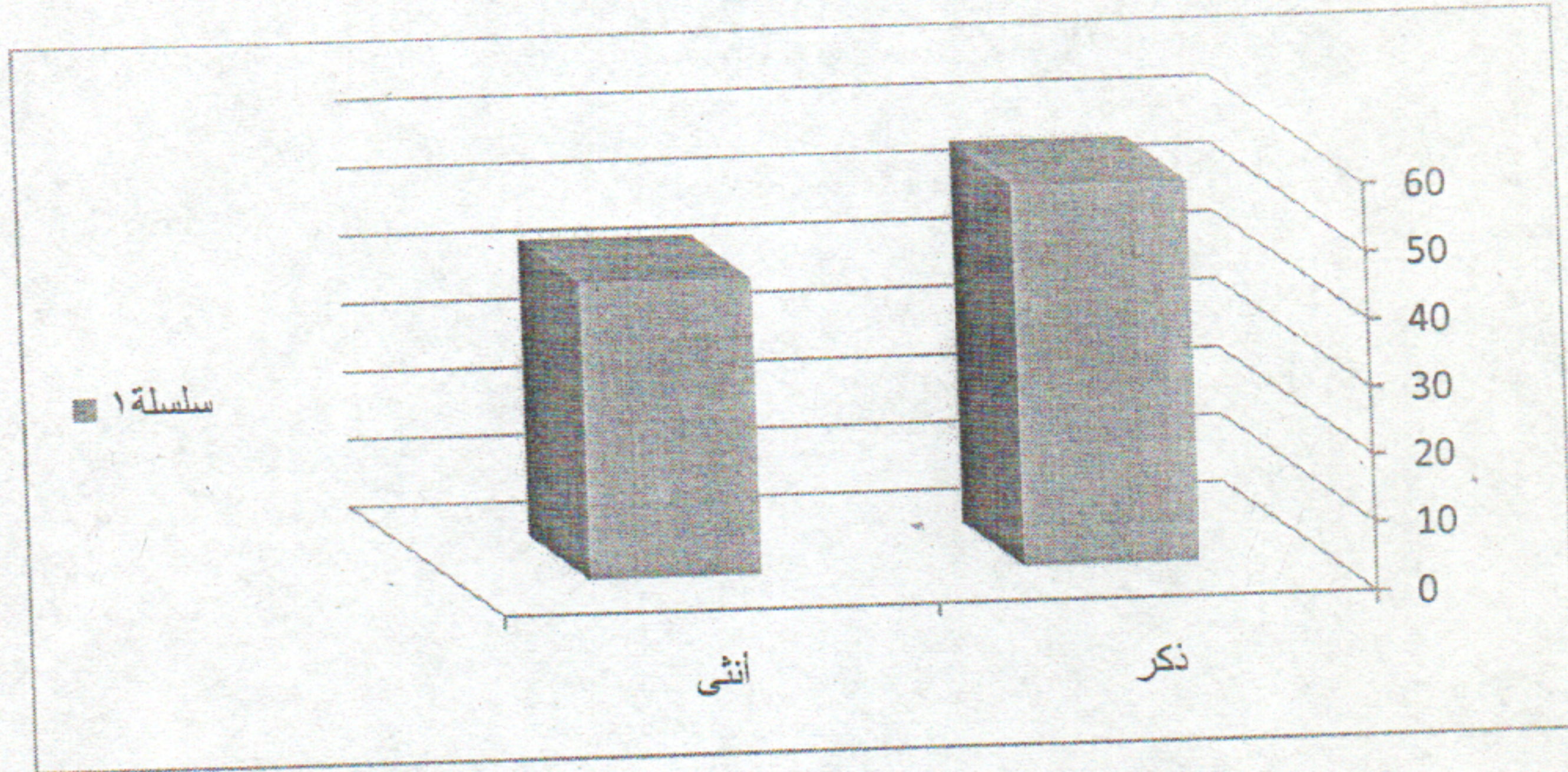
خلال عام ٢٠١١م تم إنجاز المرحلة الثالثة للمشروع حيث شملت تجليس بعض القاعات وتركيب أجهزة التكييف في المكتبة والقاعة الكبرى وتم تشييد مسجد .

ويجرى الآن تنفيذ المرحلة الرابعة والتي تتضمن تشييد الطابق الأول بمبنى الكلية بمساحة تقدر ٤٥ كلم وتأهيل مساحة استراحة للطالبات .

ومن أهداف الكلية إعداد الطلاب أكاديمياً ومهنياً وفنياً، تزويد الطلاب بالعلوم الهندسة والتقنية الحديثة ورفع قدراتهم الذهنية، كما تهدف إلى إتاحة فرصة التعليم والبحث العلمي لنيل الدرجات العليا .

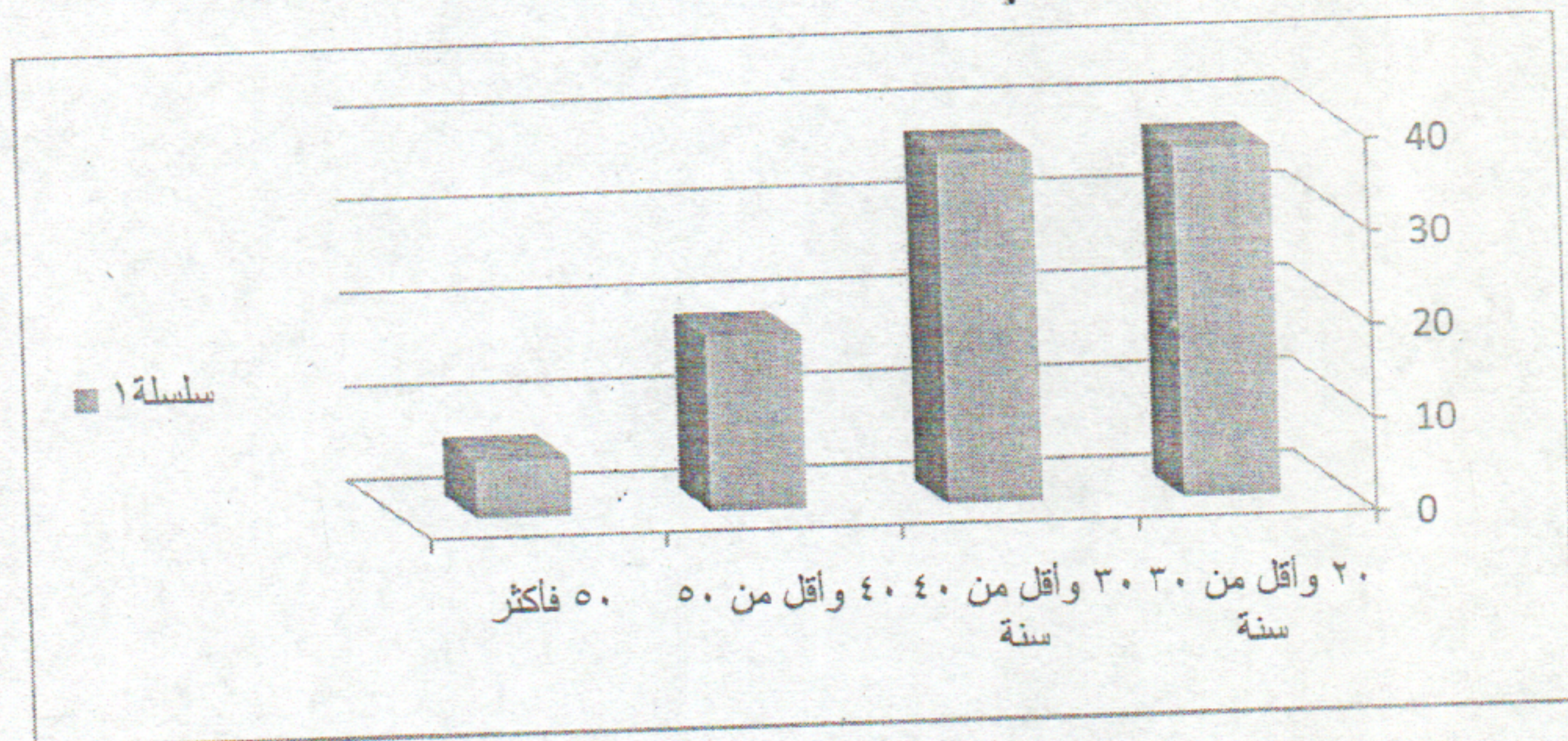
يشتمل النظام الإداري في الكلية على الوحدات الإدارية الآتية : العميد . نائب العميد . رؤساء الأقسام . مسجل الكلية . السكرتير الأكاديمي . مشرف الطلاب . أمين المكتبة . مراقب الحسابات . مراقب شؤون الأفراد . مراقب المخازن والإمدادات . وحدة الحرص الجامعي .

التحليل والمناقشة :
تحليل البيانات الشخصية :
١ / النوع :



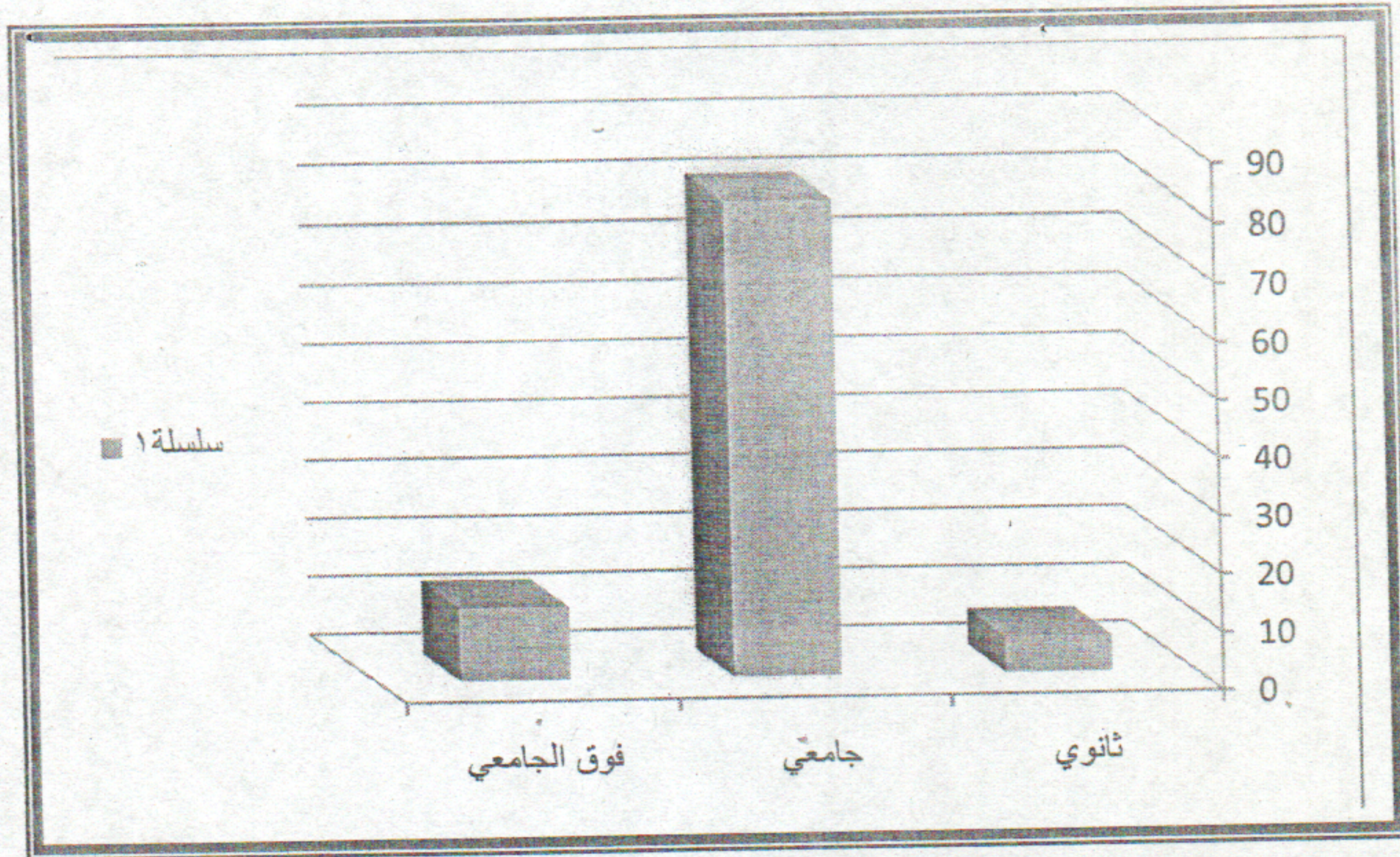
من الشكل يتضح أن عدد الذكور في مجتمع الدراسة أكثر من الإناث بلغت نسبة الذكور ٥٦.٢ % والإناث ٤٣.٧ .

٢ / العمر :



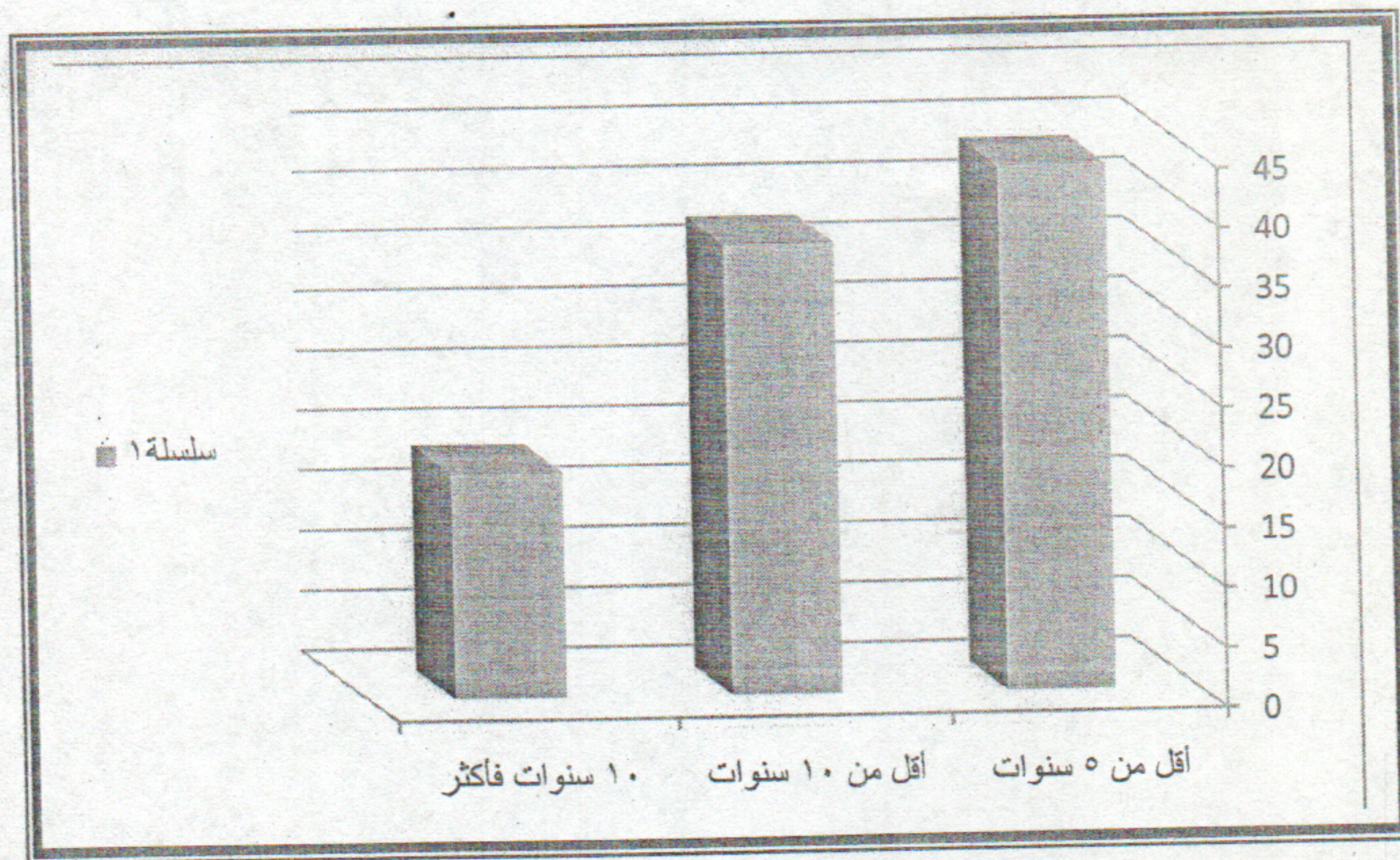
يتضح من الشكل أعلاه أن الذين أعمارهم من ٢٠ وأقل من ٣٠ بلغت نسبتهم ٣٧.٥ % بينما الذين تتراوح أعمارهم من ٣٠ - ٤٠ سنة نسبتهم بعد التحليل ٣٧.٥ % ويتضح أن الذين تتراوح أعمارهم من ٢٠ إلى ٣٠ سنة و ٣٠-٤٠ سنة هي الفئة الأكبر محل الدراسة مما يساعد في تدريبهم لفترة أطول وكسب الخبرات عن طريق التدريب، وخلق تقارب في الفهم مع الذين أعمارهم من ٤٠ و ٥٠ فأكثر فعامل الخبرة له دور في عملية التدريب بملاحظة ما إذا كان المدرب كفاء في تدريب ذوي الخبرة والأقل خبرة في العمل في كلية الهندسة .

٣ / المؤهل العلمي :



من الشكل أعلاه يتضح لنا أن الثانوي ٦.٢ والجامعيين في مجتمع الدراسة ٨١.٢ وفوق الجامعي ١٢.٥%، استخلصنا أن الجامعيين هم الفئة الأكبر في مجتمع الدراسة، وهذا يعزز من دوافع العملية التدريسية وفهم أبعادها وتحقيق الأهداف المرجوة .

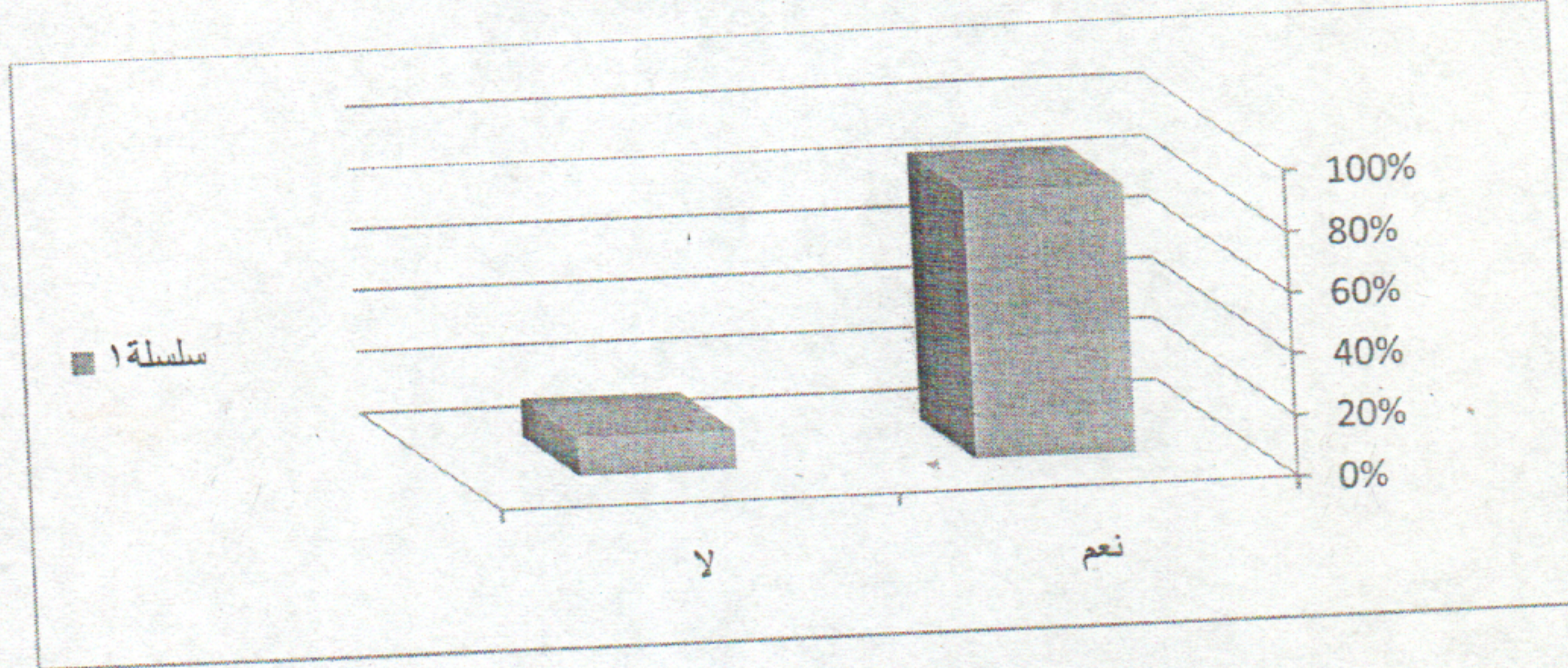
٤ / الخبرة :



بلغت نسبة الذين خبراتهم أقل من خمس سنوات ٤٣.٧% وهي الفئة الأكبر ، وأقل من ٥ سنوات بلغت نسبتهم ٣٧.٥% ، والذين خبراتهم ١٠ سنوات فأكثر بلغت نسبتهم ١٨.٧% .

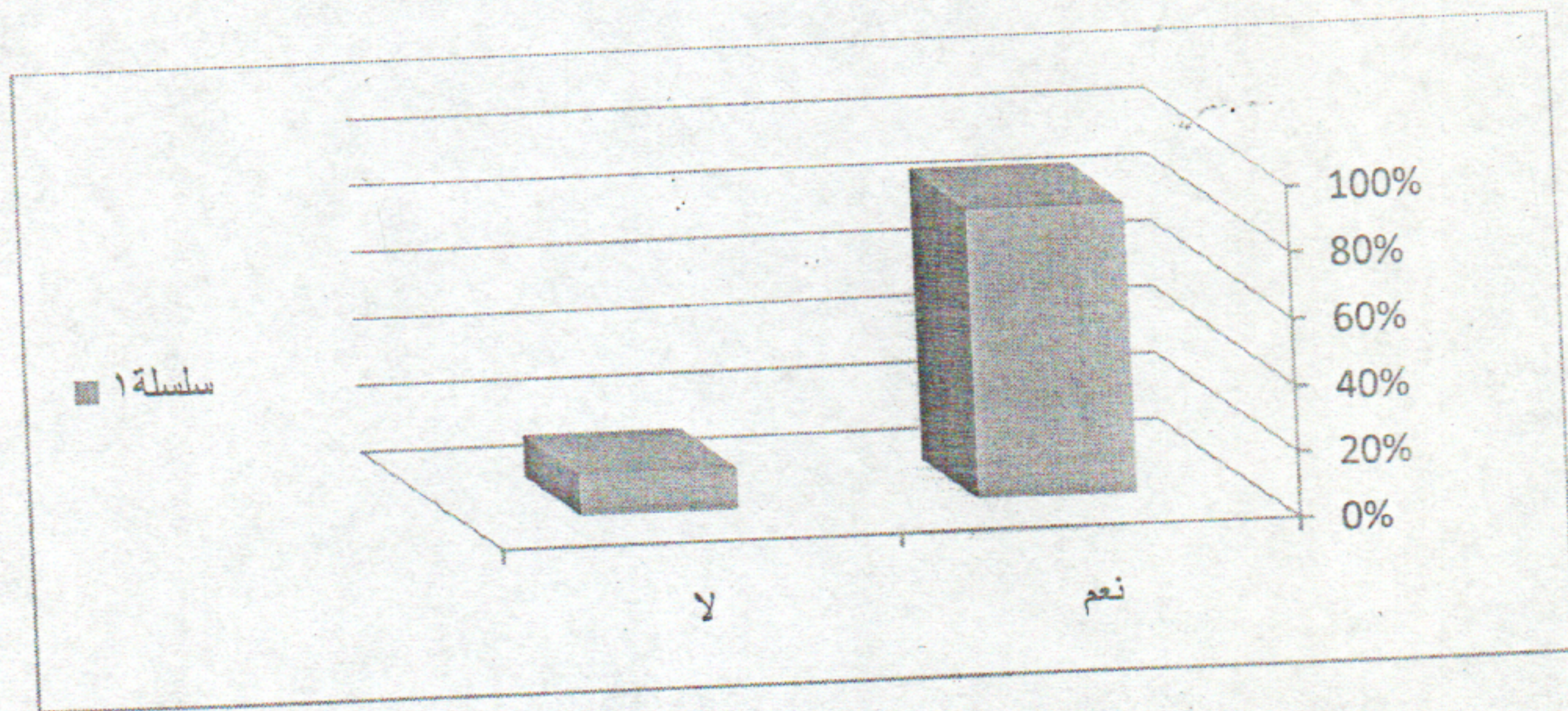
الأسئلة المغلقة :

١ / في دراسة الحالة وجدنا توضيح إلى ما إذا كان مدة البرنامج التدريبية في كلية الهندسة جامعة وادي النيل كافية لتدريب العاملين :



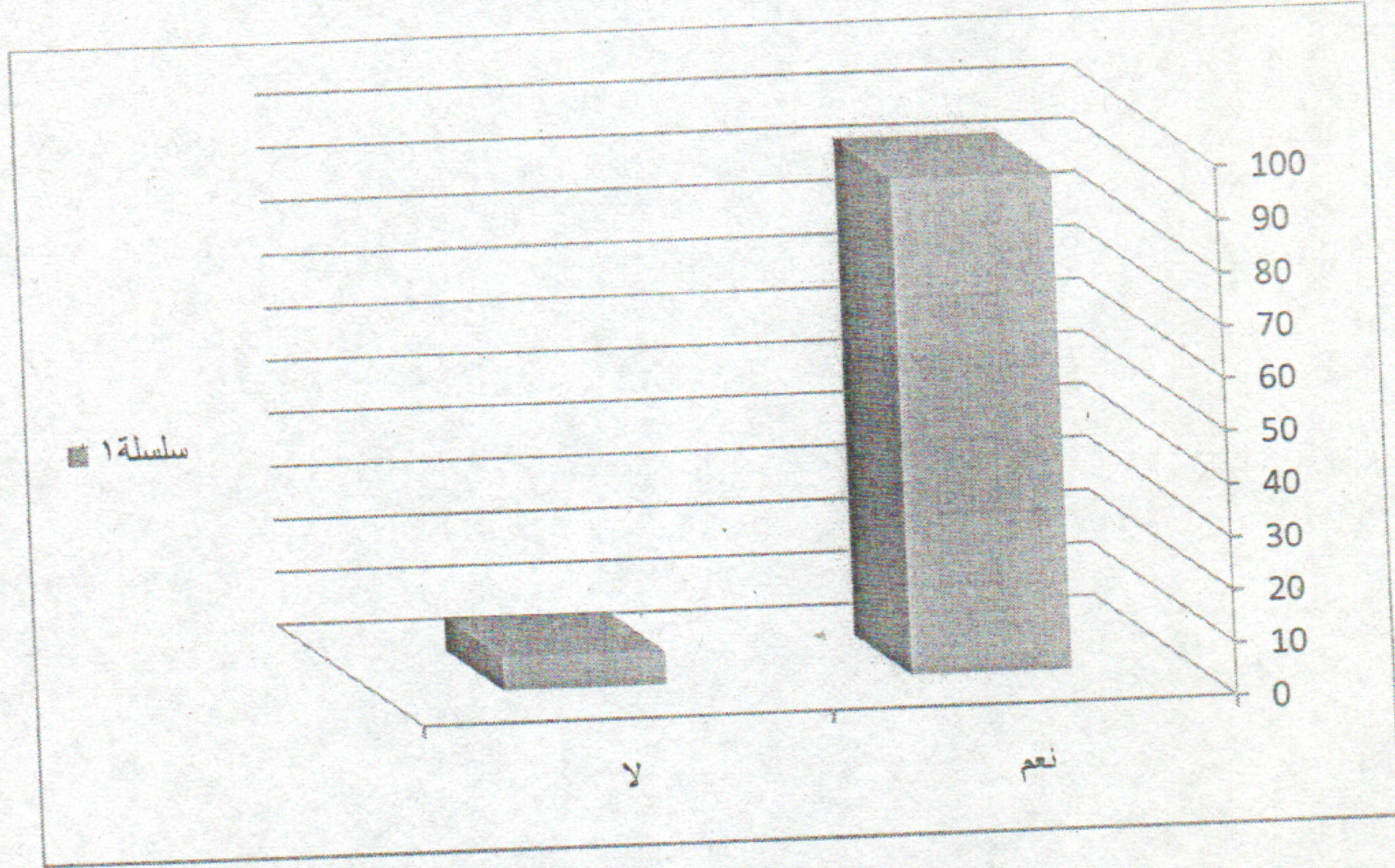
نسبة الذين أجابوا بنعم وأبدوا بموافقتهم في أن مدة البرامج التدريبية المتبعة في الكلية كافية لتدريب العاملين وبلغت نسبتهم ٧٥%، بينما الذين يرون أن المدة غير كافية هي الفئة الأقل إذ بلغت نسبتهم ٣٣%.

٢ / هل أسلوب المحاضرة هو الأساس في البرامج التدريبية في كلية الهندسة بجامعة وادي النيل ؟



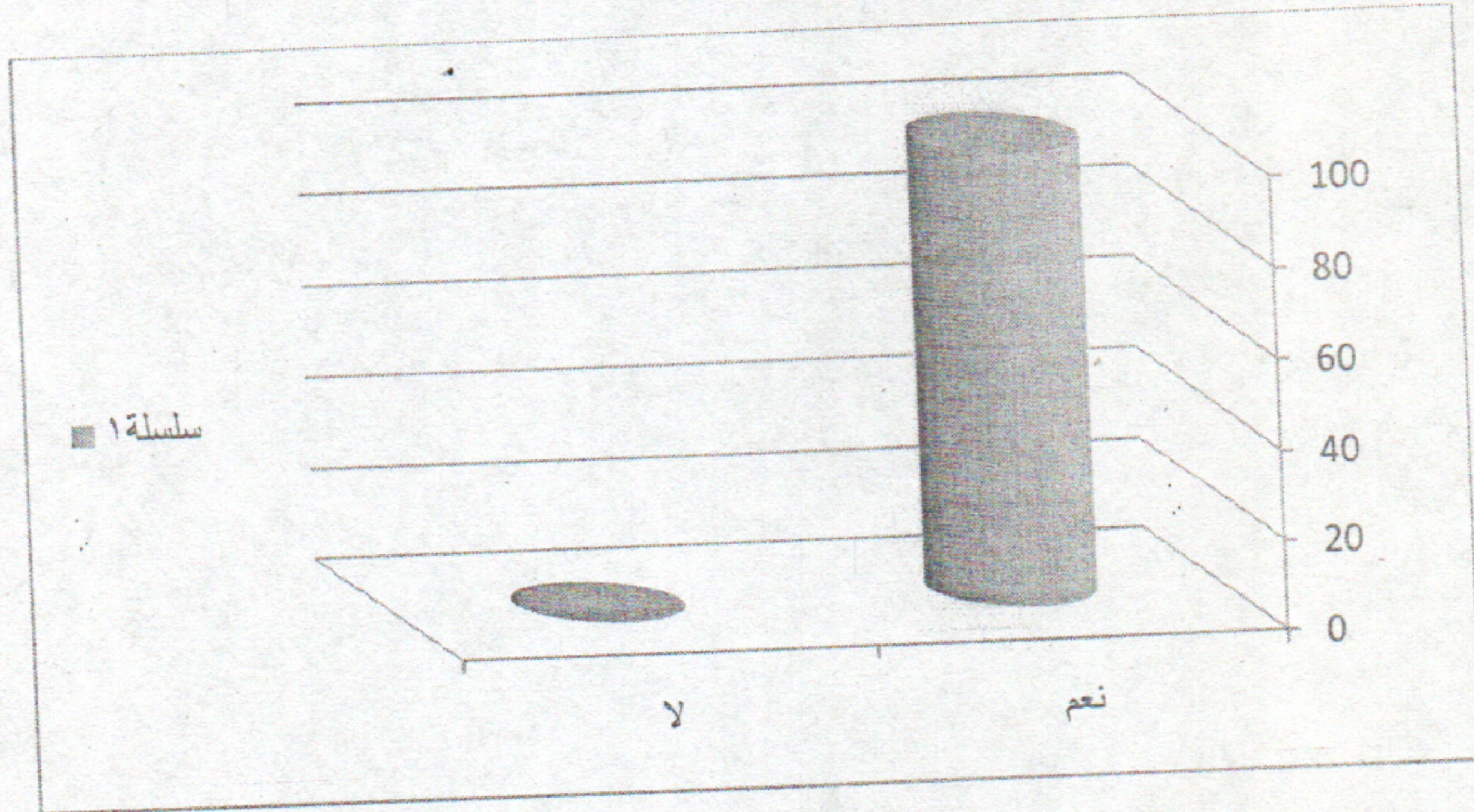
من الشكل أعلاه يتضح لنا أن الذين قناعاتهم بأن أسلوب المحاضرة هو الأساس في البرامج التدريبية هم الفئة الأكبر إذ بلغت نسبتهم ٨١.٢، بينما الذين يرون أن هناك أسس أخرى هي الأساس بلغت نسبتهم ١٨.٧%.

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



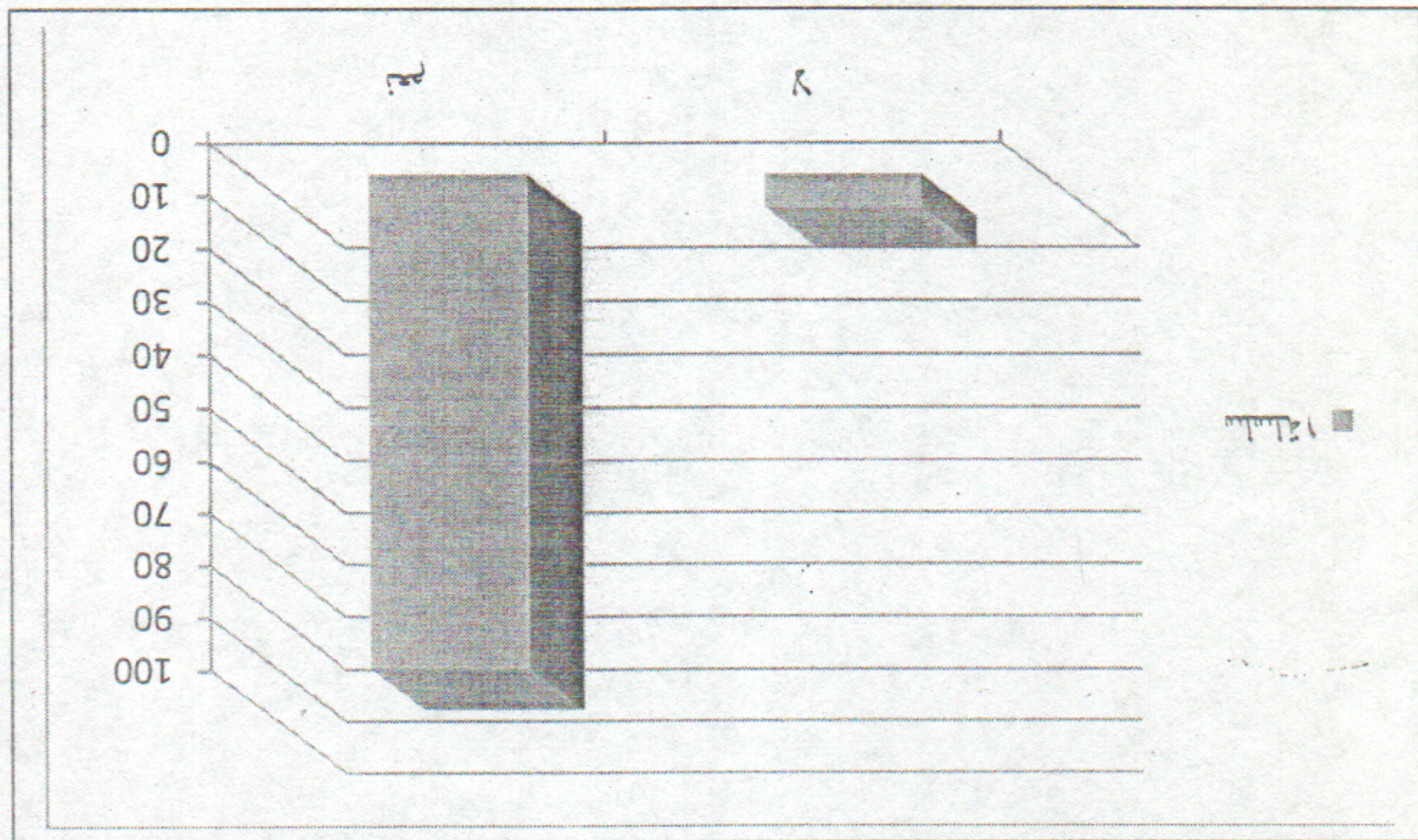
نسبة الذين أجابوا بنعم 93.7% بينما الذين أجابوا بلا بلغت نسبتهم 6.2% .

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



نلاحظ تغير واضح وصريح للاتجاهات نحو الأفضل من خلال التدريب إذ بلغت نسبة الذين أجابوا بنعم 100% فهذا يدل على الأهمية القصوى للتدريب التي لا بد أن تعيها جامعة وادي النيل كلية الهندسة وتسلط الضوء بفهم أبعاد واستراتيجيات واضحة للعملية التدريبية .

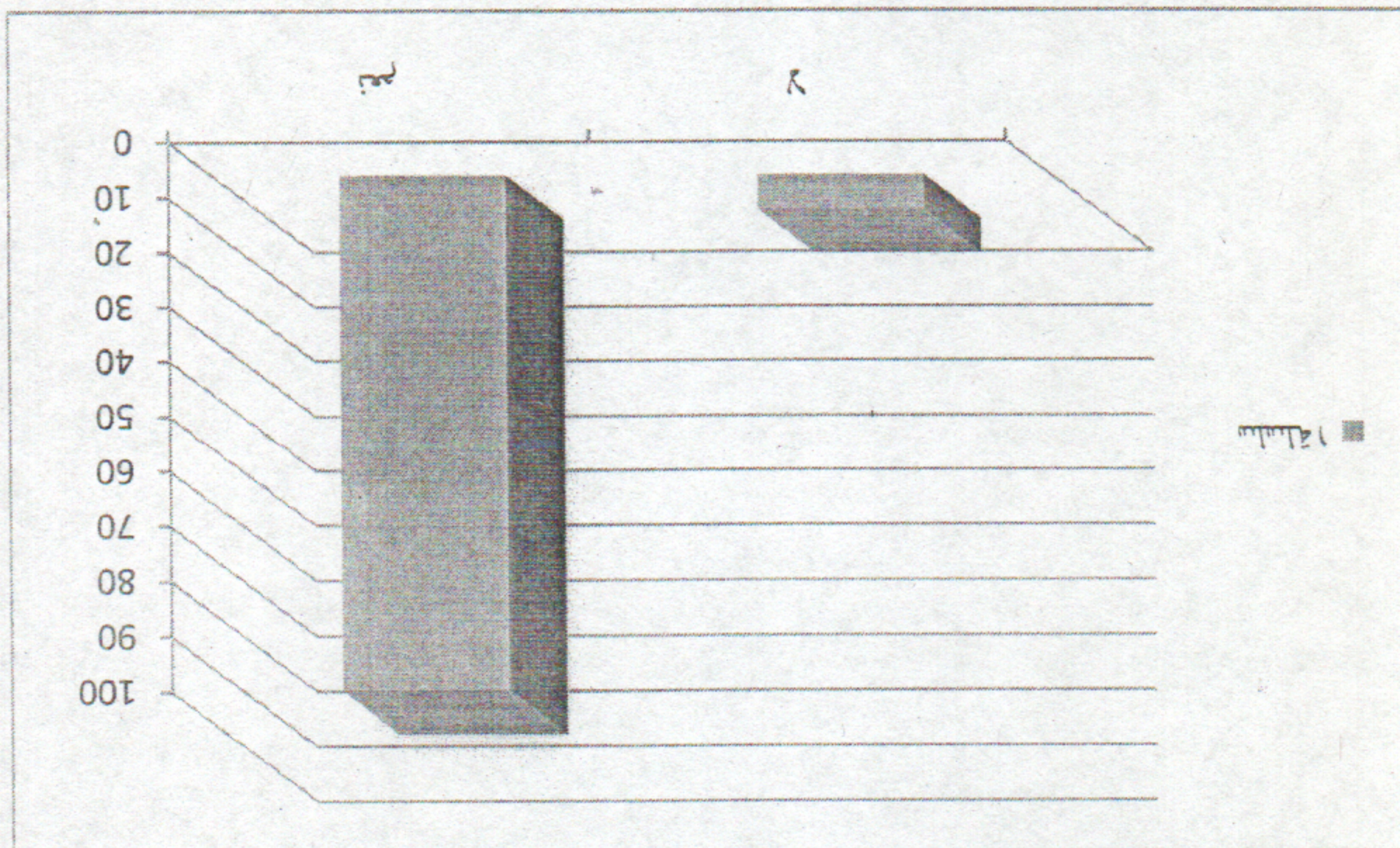
الذي يبلغ ٨٠,٣٦% من إجمالي الإنتاج على مستوى الجمهورية. حيث بلغت نسبة إنتاج
الذي يبلغ ١٤,٧١% من إجمالي الإنتاج على مستوى الجمهورية.



٤- الإنتاجية

الإنتاجية هي مقياس لقياس إنتاجية عمال الشركة ومعلوماتهم في مجال عملهم / ٤

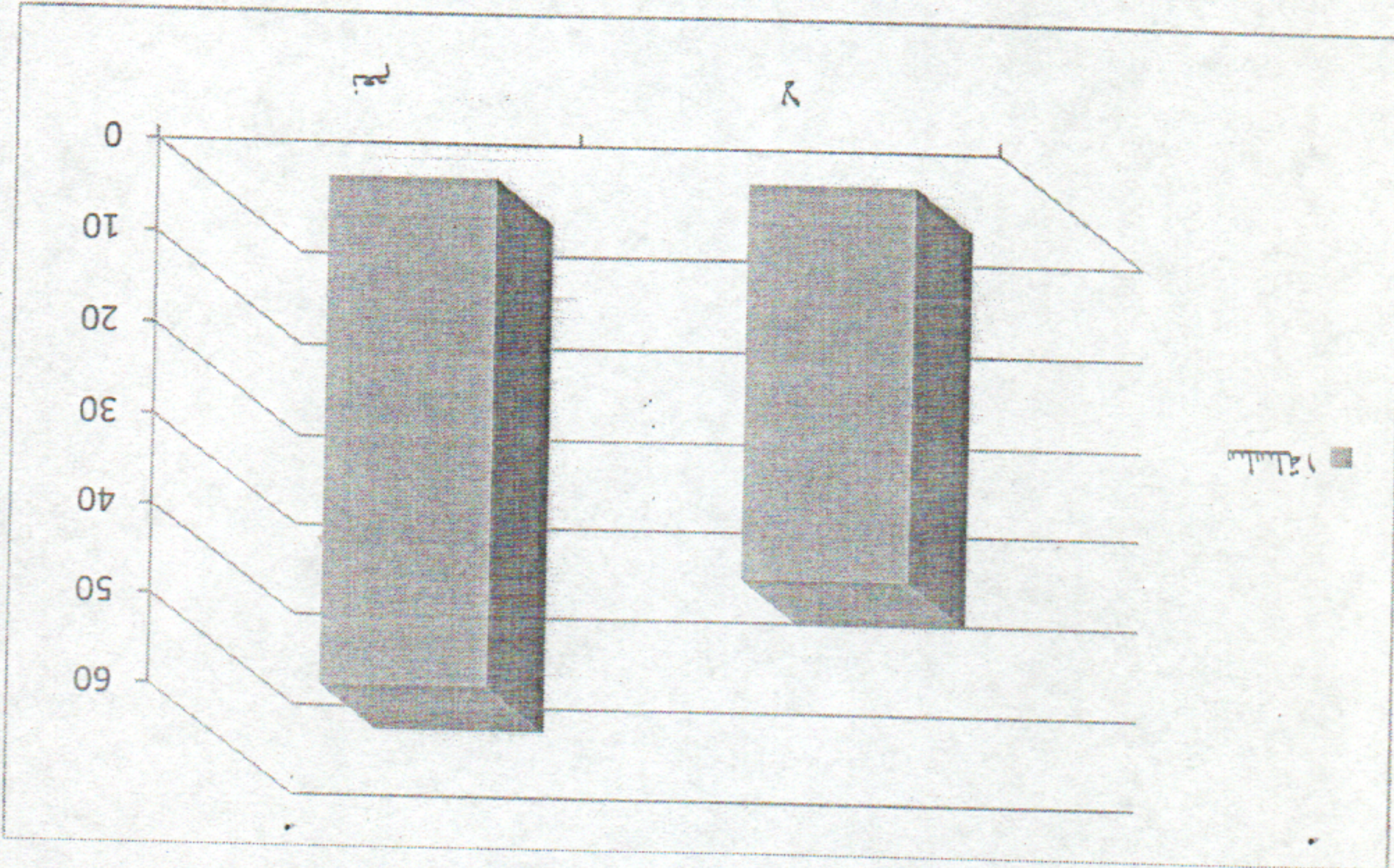
تتكون الإنتاجية من جزأين الأول هو إنتاجية العامل في تطوير الإنتاج على أساس
من خلال تحليل العينة أن العملية الإنتاجية لها دور فعال في تطوير الإنتاج على أساس
الذي يبلغ ٨٠,٣٦% من إجمالي الإنتاج على مستوى الجمهورية.



٥- الإنتاجية:

الإنتاجية هي مقياس لقياس إنتاجية عمال الشركة ومعلوماتهم في مجال عملهم / ٥

مراجعة طرق كالتالي: إن على المراجعة والقبول التي تبلغ ٨٠.٤٣% لم يثبتت نسبة قبول تلك الطرق في ضوء نتائج الأبحاث التي أجريتها في هذا الشأن. ولقد أظهرت نتائج الأبحاث التي أجريتها في هذا الشأن أن نسبة قبول تلك الطرق في ضوء نتائج الأبحاث التي أجريتها في هذا الشأن هي ٥٦.٢% وهي أقل من أكبر من نسبة قبول تلك الطرق في ضوء نتائج الأبحاث التي أجريتها في هذا الشأن.



النتائج

طريقة كالتالي في ضوء نتائج الأبحاث التي أجريتها في هذا الشأن من خلال نتائج طرق كالتالي: إن على المراجعة والقبول التي تبلغ ٨٠.٤٣% لم يثبتت نسبة قبول تلك الطرق في ضوء نتائج الأبحاث التي أجريتها في هذا الشأن.

على الرغم من أن أكبر من نسبة قبول تلك الطرق في ضوء نتائج الأبحاث التي أجريتها في هذا الشأن هي ٥٦.٢% وهي أقل من أكبر من نسبة قبول تلك الطرق في ضوء نتائج الأبحاث التي أجريتها في هذا الشأن. ولقد أظهرت نتائج الأبحاث التي أجريتها في هذا الشأن أن نسبة قبول تلك الطرق في ضوء نتائج الأبحاث التي أجريتها في هذا الشأن هي ٤٣.٨% وهي أكبر من نسبة قبول تلك الطرق في ضوء نتائج الأبحاث التي أجريتها في هذا الشأن.

