

بسم الله الرحمن الرحيم

رقم الاستمارة : -----

أولاً : البيانات الأساس

1- مسمي الوظيفة: -----

2- الدرجة الوظيفية:

3- المؤهل العلمي : ثانوي () بكالوريوس () ماجستير () دكتوراه ()

4- الخبرة : أقل من 10 سنوات () 10 — 20 سنة () 20 سنة فأكثر ()

5- عدد الدورات التي تلقيتها في الخمس سنوات الماضية 2005-2010م تقريباً ؟

داخل المركز (مصلحى) () خارج المركز (داخل السودان) () خارج السودان ()

ثانياً : بيانات الدراسة

العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1- تقوم الإدارة بالتخطيط ووضع الإستراتيجيات الخاصة بالتدريب.					
2- يعتبر التدريب جزءاً أساسياً من عمل الموارد البشري.					
3- توجد تقارير أداء دقيقة و موضوعية تسهل من عملية تحديد الاحتياجات التدريبية .					
4- الموارد البشرية الحالية قادرة على تنفيذ الأداء الحالي.					
5- التنظيم الحالي يساعد الأفراد على الأداء بدرجة عالية من الكفاءة .					
6- يمارس الرؤساء المباشرون مسؤولياتهم في التدريب أثناء العمل.					
7- يتم إعداد العاملين الجدد قبل تولي وظائفهم .					

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
8- يشارك رؤساء الأقسام في اختيار المتدربين.					
9- معظم المسؤولين لديهم شعور أن الإدارة لا تعطي تقارير الأداء أية أهمية.					
10- تهتم الإدارة بتوفير المعينات التدريبية الحديثة التي تحدث في عالم التدريب.					
11- يوجد وصف وظيفي دقيق يساعد على تحديد الاحتياجات التدريبية.					
12- هناك تنوع في البرامج التدريبية التي يقدمها المركز .					
13- يتلاءم البرنامج التدريبي مع عمل المشاركين.					
14- يشارك المتدرب في تطوير أداء الوحدة التنظيمية التي يعمل بها .					
15- يتم الإعلان عن نتائج برامج تنمية الموارد البشرية عند الطلب لمن يرغب في ذلك .					
16- عند تقييم نتائج الأداء لا يوجد أثر لعملية التدريب .					
17- من الصعوبة تقييم أداء المتدرب بعد التدريب لعدم توفر معايير علمية مناسبة .					
18- ترشيح المتدربين واختيارهم للدورات التدريبية يتم على أسس سليمة.					
19- يتم تغيير أسلوب العمل بصورة منتظمة لتوافق الأوضاع المستجدة .					
20- تفتقد إدارة التدريب في هذه المؤسسة القدرة علي اعداد خطط جيدة لتدريب العاملين .					
21- لا توجد متابعة للمتدرب من قبل مركز التدريب بعد انتهاء البرنامج التدريبي -					

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
22- عندما يعود المتدرب من دورة تدريبية خارج العمل عليه أن يقدم تقريراً يشرح فيه دوره .					
23- عندما يعود المتدرب من دورة تدريبية خارج العمل عليه أن يقدم خططاً لتنفيذ الموضوعات التي درسها بواقع العمل					
24- يتم ترشيح العاملين لحضور الدورات التدريبية على أساس الكفاية.					
25- يتم ترشيح العاملين لحضور الدورات التدريبية على حسب الحاجة ومتطلبات العمل .					
26- يتلقى الأفراد التغذية المرتدة على سلوكهم بجديهم ويستخدمونها لتنمية أنفسهم					
27- الأفراد العائدون من البرامج التدريبية يعطون الفرصة لتجريب ما قد تعلموه.					
28- في ضوء الاداء الحالي لمركز التدريب فإن نتيجة أعماله لا يمكن قياسها بدقة					

الباحثه

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

بحث بعنوان : تقويم العملية التدريسية وأثرها على أداء العاملين

دراسة وصفية تحليلية لأداء هيئة الموانئ البحرية

بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال

استبانة مدراء الإدارات والأقسام

السيد/.....

المحترم

في البدء يتقدم الباحث لكم بالشكر الجزيل لقبولكم التكرم بالإجابة علي أسئلة هذه الاستبانة والهدف الأساسي هو إعداد بحث علمي عن الموضوع المذكور أعلاه وأفيد سيادتكم ان كل البيانات التي يتم الحصول عليها بواسطة هذا الاستبيان ستكون سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط . الرجاء الإجابة علي كل الأسئلة بدقة وأمانة وفي المكان المحدد لها.

ارشادات :

1/ على المبحوث وضع علامة (√) أمام الإجابة التي يراها مناسبة

2/ على المبحوث ألا يضع أكثر من علامة (√) أمام السؤال الواحد

مع خالص الشكر والتقدير

الباحثة:

أ / سلمي محمد صالح

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

بحث بعنوان : تقويم العملية التدريسية وأثرها على أداء العاملين

دراسة وصفية تحليلية لأداء هيئة الموانئ البحرية

بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال

استبانة المتدربين

السيد/.....

المحترم

في البدء يتقدم الباحث لكم بالشكر الجزيل لقبولكم التكرم بالإجابة علي أسئلة هذه الاستبانة والهدف الأساسي هو إعداد بحث علمي عن الموضوع المذكور أعلاه وأفيد سيادتكم أن كل البيانات التي يتم الحصول عليها بواسطة هذا الاستبيان ستكون سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط . الرجاء الإجابة علي كل الأسئلة بدقة وأمانة وفي المكان المحدد لها.

إرشادات :

- 1/ على المبحوث وضع علامة (√) أمام الإجابة التي يراها مناسبة
 - 2/ على المبحوث ألا يضع أكثر من علامة (√) أمام السؤال الواحد
- مع خالص الشكر والتقدير

الباحثة:

أ / سلمي محمد صالح

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

إستبانة

استمارة المتدربين

رقم الاستمارة :

أولاً : البيانات الأساس :

1/الدرجة الوظيفية : -----

2/نوع الوظيفة : 1- إداري () 2- فني ()

3/الجنس : 1- ذكر () 2- أنثى ()

4/المؤهل العلمي : 1- ثانوي عالي () 2- دبلوم () 3- بكالوريوس () 4- ماجستير () 5-دكتوراه ()

5/سنوات الخبرة : 1- أقل من 5 سنوات () 2- 5 - 9 سنة () 3- 10 - 14 سنة () 4- 15 سنة فأكثر ()

6/ عدد الدورات التي تلقيتها :

1- داخل المركز (مصلحى) () 2- خارج المركز (داخل السودان) ()

3- خارج السودان ()

7/نوع الدورات :

1-متخصصه () 2-غير متخصصة () 3-أخرى ()

ثانياً : بيانات أساسية

المحور الأول : أثر التدريب في رفع كفاءة الأداء

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1- يسهم التدريب الذى يتلقاه العاملين بهذه المؤسسة بشكل فعال فى أداء الاعمال بها .					
2- التدريب يؤدي إلى تغير سلوكيات المتدربين.					
3- تحسن الأداء الحقيقي لعملى بعد التدريب.					
4- زادت إنتاجيتي فى العمل بعد التدريب الذى نلتة .					
5- قل غيابي عن العمل بعد التدريب.					
6- تقييم أداء العاملين فى هذه المؤسسة مرضى ومناسب .					
7- الدورات التدريبية التى تلقيتها ساعدتنى على بلوغ مستويات الاداء المعمول بها فى الهيئه					
8- يتجاهل المسؤولون فى هذه المؤسسة دور التدريب فى تحسين أداء العاملين .					

المحور الثاني : مقومات نجاح العملية التدريبية

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1- تحديد الاحتياجات التدريبية يتم وفق أسس علمية (وفق حاجة العمل والعاملين)					
2- من أساسيات نجاح العملية التدريبية بالمركز اشراك العاملين في تحديد التدريب					
3- يشارك الرئيس المباشر في تحديد من يتم تدريبهم من العاملين					
4- تقارير الأداء بالهيئة تعتبر من أهم مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية					
5- هناك سهولة في نقل وتطبيق التدريب في الواقع العملي .					
6- محتوى البرنامج التدريبي يعكس العمل الذي يقوم به المتدرب					
7- هناك توافق بين أهداف البرامج التدريبية وحاجات المشاركين الفعلية .					
8- تتصف برامج التدريب بالترابط و التسلسل المنطقي في عرض موضوعاتها .					
9-أسس القبول للدورات قلل من فرص التحيز في اختيار العاملين للتدريب.					
10- هناك تجانس بين المتدربين من حيث الدرجة الوظيفية.					
11- هناك تجانس بين المتدربين من حيث المستوى المهني.					

المحور الثالث : مدي فعالية تقييم ومتابعة العملية التدريبية

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
---------	------------	-------	-------	----------	---------------

					1- يوجد اهتمام من قبل الادارة بتقييم مخرجات عملية التدريب .
					2- يتم تقييم أداء المتدرب بعد التدريب مباشرة .
					3- يتم قياس أثر التدريب بالإتصال بالمتدربين بعد إنقضاء فتره من البرنامج التدريبي لمعرفة أثر التدريب .
					4- يتم قياس أثر التدريب وفق إستمارة أسئلة توزع على المتدربين في نهاية البرنامج التدريبي.
					5- توجد متابعة و تقييم للدورات التي أشارك بها بعد مضي فترة من رجوعي لعملي .
					6- يشجع القياديون في هذه المؤسسة العاملين معهم على تطبيق المهارات والمعارف المكتسبة من التدريب.
					7- عندما يعود المتدرب من دورة تدريبية خارج المركز عليه ان يقدم تقريراً يشرح فيه الدورة .
					8- عندما يعود المتدرب من دورة تدريبية خارج المركز عليه ان يقدم خططاً لتنفيذ الموضوعات التي درسها بواقع عمله .
					9- يتم إستخدام العديد من وسائل التقييم لقياس أثر التدريب مثل (الإختبارات – الإستبيان – المقابلة – كتابة البحوث- المناقشات الفردية والجماعية).
					10- تمثل نتائج التقييم تغذية عكسية للإدارة عن الأداء العام .
					11- التدريب خارج المركز يؤدي إلي نتائج ايجابية أكثر من التدريب داخل المركز .
					12- أنا راضي عن وضع التدريب في مؤسستي .

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
13- تم إخطارك بالتدريب قبل فترة زمنية كافية .					
14- تتوفر في مركز التدريب قاعات مجهزة بأحدث الوسائل التدريبية .					
15- تتناسب طريقة جلوس المتدربين مع البرنامج التدريبي .					
16- قاعات التدريب ملائمة من حيث السعة .					

					17- قاعات التدريب ملائمة من حيث التهوية و الإضاءة .
					18- يتم افتتاح برنامج التدريب من قبل شخصية بارزة بالمركز .

الانطباع العام حول أداء المدربين

المعايير	ضعيف	مقبول	جيد
المقدرة على الشرح .			
إدارة النقاش .			
التجاوب مع أسئلة المشاركين .			

- ماهي المشاكل التي تعوق عملية التدريب . في رأيك ؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

الباحثة

