

Quality of extension training in egypt based on international standard iso 10015: case study of the training departments directorates agriculture on the republic.

Sarhan, A.M.M. and Rabab W. Ghozy

Agricultural Economic and Extension Dept., Faculty of Agric., South Valley University

Agricultural extension and rural dept., Faculty of Agriculture, Mansoura University

جودة التدريب الإرشادي في مصر في اطار المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥ : دراسة حالة على اقسام التدريب بمديريات الزراعة على مستوى الجمهورية .

أحمد مصطفى محمد سرحان و رباب وديع عبد السميع غزى
قسم الاقتصاد والإرشاد الزراعي ، كلية الزراعة ، جامعة جنوب الوادي ، قنا .
قسم الإرشاد والمجتمع الريفي ، كلية الزراعة ، جامعة المنصورة .

المخلص

استهدف هذا البحث بصفة رئيسية التعرف على واقع تطبيق المواصفة الدولية للتدريب (ISO10015) في أقسام التدريب بمديريات الزراعة على مستوى الجمهورية ، بهدف تحديد جودة التدريب الإرشادي في مصر في اطار المواصفة الدولية للتدريب ISO10015 ، وقد مثلت شاملة رؤساء أقسام التدريب على مستوى الجمهورية المجال البشري للبحث ، وتم جمع بيانات هذا البحث خلال شهري (يناير ، وفبراير) لعام ٢٠١٦ ، باستخدام أسلوب الاستبيان عن طريق البريد للفتات التي استهدفها البحث ، واستخدم البحث التكرارات والنسب المئوية ، والمدى ، والمتوسط الحسابي ، كأدوات للتحليل الإحصائي لاستخلاص نتائج البحث .

- ١- جاء المتوسط العام للاقتراب من تطبيق معايير مدخلات النظام التدريبي بمستوى متوسط بنسبة بلغت (٤٤,٥%) .
- ٢- جاء المتوسط العام للاقتراب من تطبيق معايير عمليات النظام التدريبي بمستوى متوسط بنسبة بلغت (٣٩,٣%) .
- ٣- جاء المتوسط العام للاقتراب من تطبيق معايير مخرجات النظام التدريبي بمستوى متوسط بنسبة بلغت (٤٣,١%) .
- ٤- جاء المتوسط العام للاقتراب من تطبيق معايير المواصفة الدولية على النظام التدريبي بمستوى متوسط بنسبة بلغت (٤٢,٩%) .
- ٥- جاء المتوسط العام للابتعاد عن تطبيق معايير المواصفة الدولية على النظام التدريبي بمستوى متوسط بنسبة بلغت (٥٧,١%) .

وفى هذا الاتجاه يرى (عبد الفتاح ، ٢٠٠١) أن التدريب يعمل على تحقيق أعلى قدر من الأداء للأفراد في مواجهة المعوقات والعقبات في وظائفهم . كما أضاف (هلال ، ٢٠٠١) أن التدريب يعمل على إكساب المعارف والمهارات والاتجاهات الخاصة بالمستهدفين للوصول إلى أفضل صور للأداء .

ويتوقف نجاح الجهاز الإرشادي الزراعي في تحقيق أهدافه ورسائله على كفاءة ومهارة العاملين فيه من حيث قدرتهم على أداء مهامهم الوظيفية ، والتي تتحدد في ضوء ما اتاح لهم من خبرات تعليمية وتدريبية

كما يعتبر التدريب أثناء الخدمة In-Service Training جزءا من المهام الوظيفية للعاملين في التنظيم الإرشادي لمواكبة التوصيات الفنية الزراعية والمبتكرات التكنولوجية اللانهائية التحديث فضلا عن ثورة الاتصالات .

وسوف تقع على عاتق الإرشاد الزراعي في السنوات القادمة أدوار جديدة من بينها نقل التكنولوجيا ، وبخاصة أداء هذه الأدوار الجديدة يرتبط ببناء القدرات ، والعمل الفرقي ، وإعادة البناء المؤسسي ، وتزويد العاملين الإرشاديين بمهارات الإدارة الحديثة (Vijayaragavan 2005 et al. .

هذا فضلا عن أن بعض التوجهات الرئيسية لاستراتيجية التنمية الزراعية المستدامة ٢٠٣٠ بجمهورية مصر العربية قد اهتمت بتطوير الخصائص النوعية وتطبيق معايير الجودة والمواصفات القياسية للمنتجات الزراعية (استراتيجية التنمية الزراعية المستدامة ، ٢٠٠٩) ، مما يحمل الإرشاد الزراعي مسؤولية جديدة نحو شكل الخدمة الإرشادية المقدمة .

ونظرا لأهمية التدريب في تطبيق إدارة وضبط الجودة فقد صدرت المواصفة الدولية (ISO10015) في عام ١٩٩٩ التي قامت بتقديم إرشادات حول التدريب الذي أصبح ينظر اليه كاستثمار في الموارد البشرية .

وفى هذا السياق تكمن أهمية الدراسة في النظر إلى موضوع التدريب في اطار المواصفة الدولية (ISO10015) ، باعتبارها مواصفة عالمية في مجال التدريب لم يتم التعرض لها من جانب الباحثين في هذا المجال وتطبيقها في مجال التدريب الإرشادي بوزارة الزراعة في مصر ، وذلك في حدود علم الباحث ، الأمر الذى دعا الباحث إلى إجراء دراسة شاملة للتدريب باعتباره نظام متكامل له مدخلات وعمليات ومخرجات في اطار المواصفة الدولية (ISO10015) حتى يتمكن القائمين والمسؤولين

المقدمة والمشكلة البحثية

يزداد العالم يوما بعد يوم تشابكا وانفتاحا ، وأصبح التنافس بين الدول من أكثر المفاهيم التي تحظى باهتمام كبير على مستوى واضعي السياسات ومنتخذي القرارات في مختلف دول العالم المتقدمة والنامية على السواء .

ازداد الطلب في السنوات الأخيرة على العاملين المؤهلين سواء في القطاع العام أو الخاص نتيجة للتغيرات الدولية في سوق العمل وزيادة حدة المنافسة الخارجية . مما جعل المنظمات المختلفة تستجيب لتلك التغيرات لتصبح أكثر كفاءة (Gould-williams,2003).

كما لا يخفى على أحد أن العنصر البشرى هو المحرك الأساسي لجميع أنشطة المنظمات على اختلاف أنواعها ، ومصدر من المصادر الهامة لفاعليتها خاصة عندما يتمتع بمعارف ومهارات تتلاءم مع طبيعة الأعمال التي يمارسها ، كما يعد التدريب مدخلا مهما لتنمية الموارد البشرية وأحد المداخل الرئيسية لتمكين عملية الإصلاح الإداري على اعتبار ان الإصلاح الإداري والتدريب وجهان لعملة واحدة .

ومن هنا أصبحت الأهداف الرئيسية لأى منظمة هي زيادة مستوى الإنتاجية حيث يتمثل دور العنصر البشرى في زيادة تلك الإنتاجية من خلال تطابق Corresponding الاحتياجات التدريبية للموارد البشرية مع التغيرات البيئية Environmental changes الداخلية والخارجية ، وتطابقها مع التغيرات الاستراتيجية Strategic changes (Asgari & maddahi, 2013)

كما ان عناصر الإنتاج لم تعد تقتصر على نفس المفاهيم القديمة من رأس مال وعمل وأرض فقط ، بل إن المعرفة واستخدامها في العملية الإنتاجية أصبحت من بين العناصر الهامة التي لا غنى عنها لأي قطاع إنتاجي في عصرنا الحالي (المعقل ، ٢٠٠١) .

ولهذا كان لزاما أن يصبح تدريب العنصر البشرى وتوجيه جزء كبير من الاستثمارات نحو تنمية مهاراتهم الفنية والإرشادية في القطاع الزراعي من العناصر الأساسية اللازمة لتحقيق أهداف السياسة الزراعية ، والبرامج التنموية الزراعية ، لذلك ينظر إلى التدريب باعتباره عملية منظمة ومستمرة تهدف إلى إحداث تغيير في المعارف والاتجاهات والمهارات ، وذلك لمقابلة احتياجات حالية وأخرى مستقبلية يحتاج إليها الفرد ، والوظيفة التي يؤديها ، والمنظمة التي ينتمى إليها .

المواصفة الدولية (ISO10015) تتميز بعدد من الخصائص من أهمها : يمكن استخدامها بشكل مستقل Standalone ، وتقدم دليل محدد للمؤسسات في مجال تكنولوجيا التدريب والتعلم المنظمي .

ثانياً : مفهوم وأهمية المواصفة الدولية (ISO10015) .
أ- مفهوم المواصفة الدولية ISO10015 :

الأيزو ISO منظمة تأسست عام ١٩٤٦ في جنيف بسويسرا ، وهي عبارة عن الاختصار لأحرف الأولى من International Standard Organization ومعناها المنظمة الدولية للمعايير ، ومهمتها إصدار المواصفات القياسية الدولية على مستوى العالم ، وتناسب العمليات الأساسية لنظام الأيزو في معظم المؤسسات والشركات مع انشغالها على اختلاف قطاعاتها سواء التنظيمية أو الاقتصادية (Russell & Taylor, 1995) .

كما أن الأيزو عبارة عن مجموعة من المواصفات القياسية التي تقوم بتطبيقها أنظمة الجودة في المؤسسات والشركات ، والمواصفة الدولية (ISO10015) واحدة من المعايير الهائلة التي بنيت بواسطة المنظمة الدولية للمعايير (ISO) (Jacobs & Wang, 2007) International Standard Organization .

حيث أسهمت المنظمة الدولية للمعايير في وضع معايير لضمان الجودة في التدريب من خلال المواصفة الدولية (ISO 10015) والتي كان الهدف منها وضع معايير لجودة البرامج التدريبية حيث ركزت على أثر التدريب في حل مشكلات العمل .

ب- أهمية المواصفة الدولية (ISO 10015) .

ترجع أهمية المواصفة الدولية (ISO 10015) إلى أنها مواصفة لتأكيد الجودة في التعليم والتدريب بهدف مساعدة الشركات والمنظمات على إدارة برامج وأنظمة التدريب ، وإداه للإدارة الاستراتيجية لتطوير الموارد البشرية (العزاوي ، ٢٠١٣) .

ويشير (Kandi, 2011) إلى أن أهمية المواصفة الدولية (ISO 10015) يرجع إلى أن تطبيق معايير تلك المواصفة يعطي ضماناً للمستويات العليا من الإدارة بأن البرامج التدريبية تتمتع بكفاءة وفاعلية ، وتحقق أقل مستوى ممكن من المخاطرة ، والاستخدام الكفاء Efficiently utilized للموارد المالية ، والتنظيمية ، والبشرية للمنظم . وحدد (Saner& Yiu, 2013) الملامح الأساسية لأهمية المواصفة الدولية (ISO 10015) في أنها تساعد على استثمار التدريب للوصول للأداء المنظمي ، وتتطلب التدريب على أساس تربوي ، ومبادئ التعلم المنظمي ، و تساعد على ربط المنظمة وتقييم أداء الأهداف .

كما أضاف (العماوي ، ٢٠٠٤) أن أهمية المواصفة الإرشادية للتدريب (ISO10015) ترجع إلى مساعدة المؤسسات على تحديد الاحتياجات التدريبية ، تساعد المؤسسة على تصميم وتخطيط التدريب ، وتقييم نواتج التعلم ، ومراقبة وتحسين العملية التدريبية ، والتأكيد على مساهمة التدريب في التحسين المستمر ، وجعل التدريب استثمار أكثر كفاءة وفاعلية .

ثالثاً : مراحل العملية التدريبية في إطار المواصفة الدولية (ISO10015) .

يتناول هذا الجزء مراحل التدريب من أجل الجودة بموجب المواصفة الدولية (ISO 10015) ، وذلك على النحو التالي :

تتضمن مراحل العملية التدريبية بموجب المواصفة الدولية للتدريب (ISO10015) التي يتعين على أقسام وإدارات التدريب مراعاتها بأربعة مراحل على النحو التالي: تحديد الاحتياجات التدريبية Defining Training Needs ، وتصميم وتخطيط والتدريب Training Plan Specification ، وتنفيذ اشتراطات التدريب Evaluating ، وتقييم مخرجات التدريب Providing for Training ، وتقييم مخرجات التدريب Training Outcomes .

ونستعرض مراحل عملية التدريب من أجل الجودة كما في الشكل (٣) في ضوء المواصفة الدولية للتدريب (ISO 10015) على الشكل التالي :

عن التدريب من تحديد الفجوات التدريبية والعمل على الحد منها من خلال إيجاد الحلول والمقترحات المناسبة في إطار تلك المواصفة .

وتتمثل مشكلة البحث في عدم وجود قاعدة أو معايير ثابتة يتم على أساسها تقييم النظام التدريبي ، مما انعكس على تدني الرغبة في التعلم ، وتدني القدرة على التنافس في تحسين المعلومات والمهارات بشكل أفضل ، واكتساب السلوك والاتجاهات الإيجابية للفئات المستهدفة بالتدريب ومن هنا قامت الدراسة الحالية بالتعرف على مدى ربط مدخلات النظام التدريبي بمخرجات العملية التدريبية ، لأن ذلك من أساسيات التقييم السليم للعملية التدريبية ، والذي يرجع سبب التأكيد على هذا الترابط بشكل دائم ومستمر إلى أن أي خلل في مدخلات النظام التدريبي والمتمثلة في المدرب والمتدرب ، والمحتوى التدريبي ، والبيئة التدريبية ينشأ عنه خلل في مخرجات العملية التدريبية ، ومما سبق يمكن بلورة مشكلة البحث الرئيسية في التساؤل التالي : ما هو مدى الاقتراب والابتعاد من عن تطبيق معايير المواصفة الدولية للجودة (ISO10015) على العملية التدريبية الإرشادية المقدمة من أقسام التدريب بمديريات الزراعة بجمهورية مصر العربية ، ويتفرع عن هذا السؤال عدداً من الأسئلة الفرعية التالية :

- ١- ما هو واقع الاقتراب أو الابتعاد عن تطبيق معايير المواصفة الدولية على مدخلات النظام التدريبي ؟
- ٢- ما هو واقع الاقتراب أو الابتعاد عن تطبيق معايير المواصفة الدولية على عمليات النظام التدريبي ؟
- ٣- ما هو واقع الاقتراب أو الابتعاد عن تطبيق معايير المواصفة الدولية على مخرجات النظام التدريبي ؟
- ٤- ما هو مقدار حجم الفجوة بين الواقع الفعلي للنظام التدريبي و المواصفة الدولية (ISO10015) ؟
- ٥- كيف يمكن الاستفادة من معايير المواصفة الدولية (ISO10015) لتفعيل النظام التدريبي الإرشادي ؟

وفي هذا الإطار يتناول الإطار النظري والاستعراض المرجعي للدراسة الحالية المحاور التالية : المحور الأول مفهوم وأهمية التدريب في ظل إدارة الجودة ، في حين يتناول المحور الثاني مفهوم وأهمية المواصفة الدولية (ISO10015) ، بينما يتناول المحور الثالث مراحل العملية التدريبية في إطار المواصفة الدولية (ISO10015) ، وأخيراً يتناول المحور الرابع التدريب كنظام متكامل .

أولاً : مفهوم وأهمية التدريب في ظل إدارة الجودة .

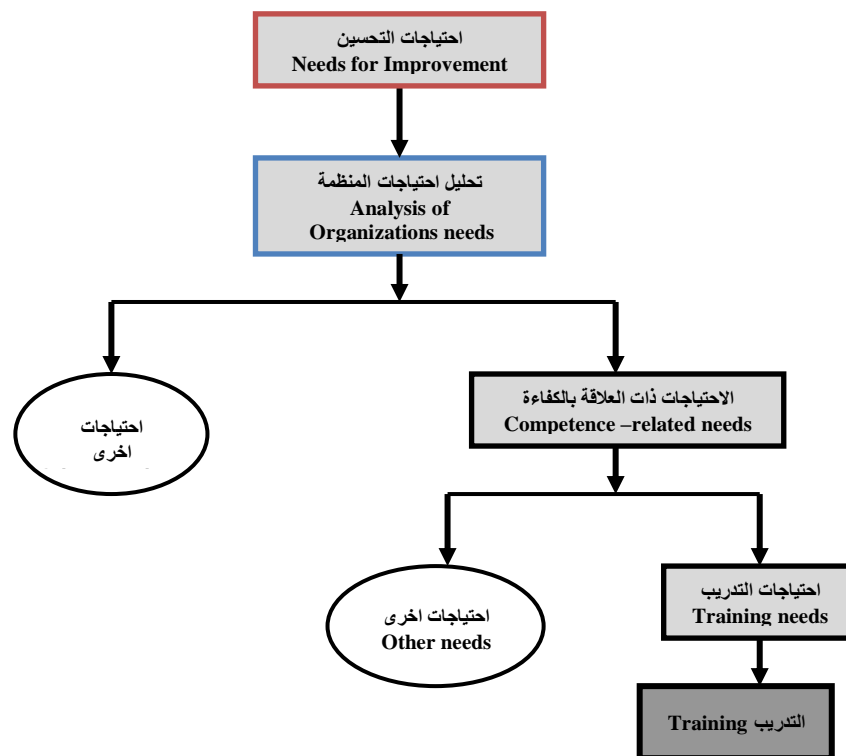
يقصد بالتدريب في إطار الجودة الشاملة بأنه عبارة عن الجهود المخططة لتعليم المعارف والمهارات والسلوكيات المرتبطة بالعمل (Noe et al, 1995, p.56) .

كما يرى (العزاوي ، وعباس ، ٢٠١٠) أن أهمية التدريب واستمراريته تظهر من خلال عدد من التغييرات والتطورات أهمها :

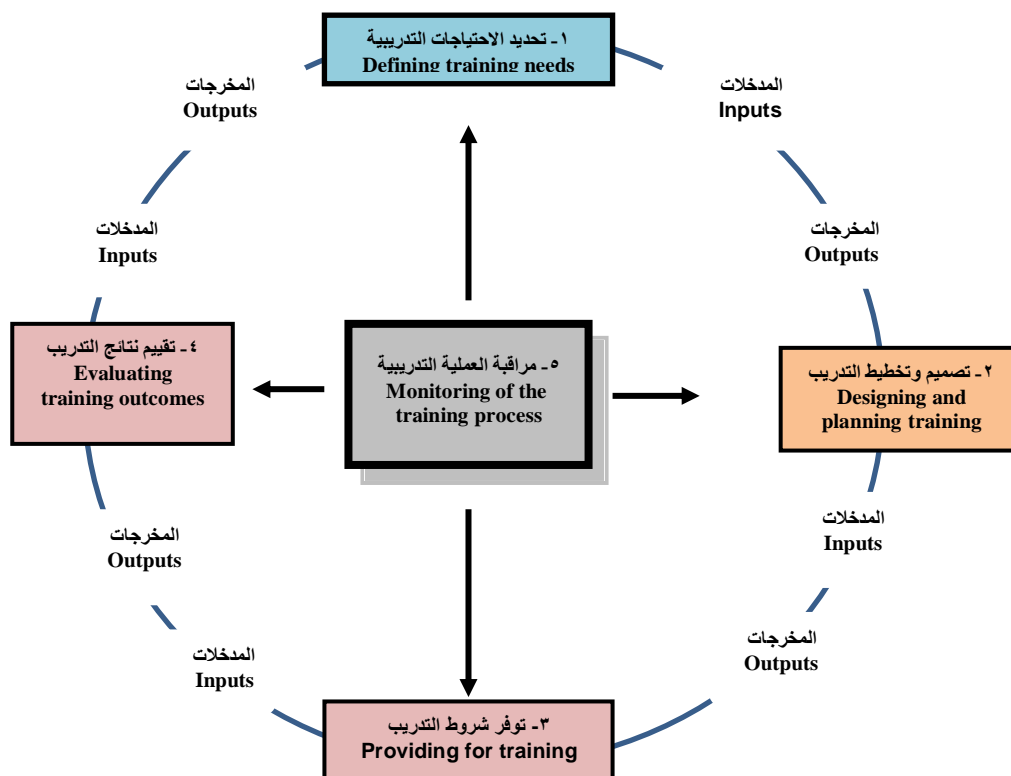
- التطورات العلمية والمتمثلة في الاكتشافات والمستحدثات وطرق الإنتاج .
- التطورات الإنتاجية والثورة التكنولوجية والتي تتطلب تخصصات علمية ومهارات فنية وإدارية مختلفة .
- التغيير المستمر في دوافع الأفراد واتجاهاتهم .
- التطور الهائل في تركيب القوى العاملة على المستوى القومي وعلى مستوى المؤسسة .

وفي هذا الإطار تقدم المواصفة الدولية (ISO10015) الشكل رقم (١) لبيان مجال تطبيقها وتمثل المناطق المظلمة مجال تطبيق المواصفة الدولية (ISO10015) ، كما يتم تطبيقها في المؤسسات والمنظمات التي تقدم التدريب للعاملين فيها كأسلوب لتحسين وتطوير العاملين بها (عبد العزيز ، ٢٠٠٩) .

والفاعلية التدريبية يجب أن تحدد في ضوء تدريب الموظفين بغرض تحسين الأداء Improve performance . كما ان هناك مفتاحين اساسيين من عوامل نجاح فاعلية التدريب هي : نظام ضبط جودة التدريب ، ونظام تصميم الخطط التدريبية . وفي هذا الصدد فإن المواصفة الدولية (ISO10015) هي بمثابة حلا للحصول على الجودة ، وذلك لأن معايير



شكل (١) : تحسين الجودة بالتدريب
المصدر : (ISO 10015,1999)



شكل (٢) : مراحل العملية التدريبية وفقا للمواصفة الدولية ISO-10015
المصدر : (ISO 10015, 1999)

ولكي يتم تقييم البرامج التدريبية بنجاح يجب ترك فترة مناسبة بعد نهاية البرنامج التدريبي للتعرف على الأثر المترتب على التدريب ، وإعطاء الفرصة للمتدرب لكي يطبق ما تعلمه في ظروف العمل الواقعية ، والتعرف على التغيرات في السلوك كنتيجة للتدريب (Sanderson, 1992) .

المرحلة الخامسة : مراقبة وتحسين العملية التدريبية : **Monitoring and improving the training process**

وفى هذا الإطار يتم اعتبار مراقبة وتحسين العملية التدريبية المرحلة الخامسة والأخيرة نظرا لأهميتها لتحديد نواحي القصور والنجاح في باقي المراحل الأخرى .

وحددت المواصفة الدولية (ISO 10015) أن الغرض الرئيسي من تلك المرحلة هو تقديم الأدلة والبراهين على فاعلية العملية التدريبية في تلبية الاحتياجات التدريبية للمؤسسة ، والمراقبة تشمل مراجعة كل العمليات التدريبية ، وذلك خلال المراحل الأربعة الأساسية السابقة للتدريب .

كما حددت المواصفة الدولية أيضا نطاق المراقبة على التدريب على ان تشمل متابعة وملاحظة سير تنفيذ كل مرحلة من المراحل الأربعة السابقة لعملية التدريب والنتائج التي تم التوصل إليها بهدف المصادقة أو الإقرار Validation على مدى فاعلية تنفيذ كل مرحلة من مراحل التدريب السابقة حتى نصل في النهاية إلى ان نقرر اما بالمصادقة أو اقرار عملية التدريب ، أو القيام ببعض عمليات التحسين والتطوير في حالة عدم مطابقة أي مرحلة من مراحل عملية التدريب ، الأمر الذي يتطلب وضع مجموعة من الإجراءات التصحيحية لمعالجتها وتجنب تكرارها .

رابعاً : التدريب كنظام متكامل .

يعرف النظام على انه طريقة مقننة للسلوك والعمل المشترك ، أو هو مجموعة من الأجزاء المتناسقة والمتفاعلة فيما بينها ، ويكون نتيجة هذا التفاعل مخرجات محددة يمكن قياسها .

ومن خلال تعريف النظام يتضح أن العملية التدريبية عبارة عن نظام متكامل يتكون من مجموعة من العناصر والمكونات التي تتفاعل فيما بينها ، وبالتالي يحتوى النظام التدريبي على العناصر والمكونات التالية : المدخلات Inputs ، والعمليات Process ، والمخرجات Outputs ، والتغذية الراجعة Feed back (المدهون ، ٢٠٠٥ ، ص ٨٠) .

وفى هذا الإطار أشار (زايد ، ٢٠٠٢) إلى أنه يمكن النظر إلى التدريب على أنه نظام عبارة عن مدخلات Inputs : وهى تمثل الاحتياجات التدريبية Training needs ، وعمليات Process متمثلة في الأنشطة الإدارية والفنية التي ينضمها تنفيذ البرامج التدريبية ، ومخرجات Outputs : وهى تمثل الإنجازات أو التغييرات في المعارف والمهارات والاتجاهات المكتسبة .

وفى إطار المواصفة الدولية للتدريب (ISO1015) فإن العملية التدريبية تتكون من مدخلات وعمليات ومخرجات وكل مرحلة تتكون من عدد من المتطلبات كما هو موضح في جدول رقم (١) .

أهداف البحث

فى ضوء مشكلة البحث والإجابة على التساؤل الرئيسي للبحث ، والأسئلة الفرعية التابعة له ، تم صياغة الأهداف البحثية التالية:

أولاً: التعرف على واقع تطبيق مدخلات النظام التدريبي وفقاً لمعايير المواصفة الدولية للتدريب (ISO 10015)

ثانياً: التعرف على واقع تطبيق عمليات النظام التدريبي وفقاً لمعايير المواصفة الدولية للتدريب (ISO 10015)

ثالثاً: التعرف على واقع تطبيق مخرجات النظام التدريبي وفقاً لمعايير المواصفة الدولية للتدريب (ISO 10015)

رابعاً: التعرف على مقدار الفجوة بين الواقع الفعلي للنظام التدريبي ومعايير المواصفة الدولية للتدريب (ISO 10015)

المرحلة الأولى : تحديد الاحتياجات التدريبية **Defining training needs**

يقصد بتحديد الاحتياجات التدريبية المشاكل التي تواجه العمل ، ويتم التعرف عليها بواسطة الملاحظة ، أو دراسة التقارير ، أو الحصول على ارجاع الأثر Feedback (زايد ، ٢٠٠٢) .

وترجع أهمية تقدير الاحتياجات التدريبية باعتبارها اول خطوة من خطوات بناء البرامج التدريبية كما أشار إليها كل من ; FAO,2004 (Christian & Reyntjens,1998) ، عن طريق قياس مستوى القصور ومعوقات الأداء ، والتعرف على الاحتياجات التدريبية وتحديدتها ، وترتيب الاحتياجات التدريبية حسب الأولوية ، وتحديد الفئة المستهدفة بالتدريب

وفى هذه المرحلة يتم التركيز على مشاركة الموظفين Involvement of personnel الذين يتم تطوير كفاءتهم ومهاراتهم باعتبارهم جزء من العملية التدريبية ، مما يؤدي في النهاية إلى شعور أولئك الموظفين والأفراد بالإحساس بملكية العملية التدريبية ، حتى يؤدي في النهاية إلى تحمل المزيد من المسؤولية الأمر الذي يضمن نجاح البرامج التدريبية .

وطبقاً للمواصفة الدولية (ISO 10015) تتضمن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية ستة متطلبات أساسية مثل: تعريف احتياجات المؤسسة Defining of the organization needs ، وتعريف وتحليل مطالب الكفاءة Defining and analysis competence requirements ، ومراجعة الكفاءة Competence Reviewing ، وتحديد فجوات الكفاءة : Defining of competence gaps ، وتحديد حلول سد فجوات الكفاءة : Identifying solutions to close the competence gaps ، وتعريف مواصفات الاحتياجات التدريبية Defining of the specification for training needs .

المرحلة الثانية : تصميم وتخطيط التدريب **Designing and planning of training**

يقصد بعملية تصميم وتخطيط البرنامج التدريبي بأنها العملية التي يتم من خلالها تحديد ابعاد المقرر التدريبي ، ويتم من خلال هذه المرحلة تحديد كيف سيتم التدريب ، ومن الذى سيقوم بالتدريب ، والمدة الزمنية ، وما هي الموارد والإمكانات المطلوبة (زايد ، ٢٠٠٢) .

وحددت المواصفة الدولية (ISO 10015) ان تصميم وتخطيط التدريب تتضمن المتطلبات التالية: تعريف المعوقات أو المشكلات Defining the constraints ، وسائل التدريب ومعايير الاختيار Training methods and criteria for selection ، مواصفة خطة التدريب Training plan and specification ، واختيار القائم بالتدريب Selecting a training provider .

المرحلة الثالثة : توفير اشتراطات (تنفيذ) التدريب : **Providing for the training**

يقصد بتنفيذ البرنامج التدريبي عملية تنفيذ للبرنامج السابق تخطيطه والذى من خلاله تتم عملية التعلم ، وتتم من خلال إدارة مجموعة من العمليات الإدارية من تنظيم وتوجيه للمدربين والمتدربين .

وفى هذا الإطار حددت المواصفة الدولية (ISO 10015) أنواع الدعم المقدم للتدريب ، وذلك على الشكل التالي: دعم ما قبل التدريب Pre training support ، ودعم التدريب : Training support ، دعم نهاية التدريب End - of training support .

المرحلة الرابعة : تقييم نتائج التدريب : **Evaluating training outcomes**

يقصد بمرحلة تقييم التدريب بأنها عملية جمع المعلومات بهدف التأكد من أن خطة التدريب تسير حسب الخط المرسوم لها ، وان انجاز تلك الخطة تتم فى التوقيتات وبالكيفية المحددة بهدف التحسين والتطوير .

رئيسية وهي : البيانات الشخصية والمهنية للمبشرين ، وبيانات تتعلق بمدخلات النظام التدريبي ، وبيانات تتعلق بعمليات النظام التدريبي ، وبيانات تتعلق بمخرجات النظام التدريبي .

تم استخلاص العبارات المختلفة لكل مجال من المجالات المدروسة والمتعلقة بجودة النظام التدريبي بالاعتماد على الموصوفة الدولية (ISO10015) ، كما وردت في الإطار المرجعي للبحث .

٥- **صدق أداة البحث:** للتعرف على مدى صدق أداة البحث تم عرضها على عدد من المحكمين ، وعددهم (٥) من الباحثين في مجال الإرشاد الزراعي الذين لهم خبرة في هذا المجال بكلية الزراعة جامعة المنصورة ، ومعهد بحوث الإرشاد الزراعي للحكم على مدى وضوح عباراتها ومدى ملائمتها ، وفي ضوء آراء المحكمين تم دمج بعض العبارات وإعادة صياغتها حتى أصبحت في صورتها النهائية مكونة من (١٠٠) عبارة مقسمة إلى (٥) اجزاء رئيسية وهي : مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية ، ومرحلة تصميم وتخطيط التدريب ، مرحلة تنفيذ التدريب ، ومرحلة تقييم التدريب ، وأخيرا مراقبة التدريب وتحسين فاعليته .

٦- **المعالجة الكمية للبيانات:** تمت معالجة استجابات المبحوثين بما يلائم تحليلها إحصائيا واستخلاص النتائج على النحو التالي:

أولا : المدخلات الأساسية للنظام التدريبي وتضم المراحل التالية:

أ- **مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية:** تم قياس مستوى تطبيق متطلبات تحديد الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر المبحوثين ، والتي تتكون من (٦) متطلبات أساسية ، ومقسمة إلى (٣٠) مطلب فرعي من خلال إعطاء المبحوثين الدرجات (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) على الترتيب ، وذلك للاستجابة (غير مطبق كليا ، غير مطبق جزئيا ، مطبق لحد ما ، مطبق جزئيا ، مطبق كليا) على الترتيب .

ب- **مرحلة تصميم وتخطيط التدريب:** تم قياس مستوى تطبيق متطلبات تصميم وتخطيط التدريب من وجهة نظر المبحوثين ، والتي تتكون من (٤) متطلبات أساسية ، ومقسمة إلى (٣٢) مطلب فرعي ، من خلال إعطاء المبحوثين القيم الرقمية التالية (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) على الترتيب ، وذلك للاستجابة (غير مطبق تماما ، غير مطبق جزئيا ، مطبق لحد ما ، مطبق جزئيا ، مطبق تماما) على الترتيب .

ثانيا : العمليات الأساسية للنظام التدريبي: تم قياس مستوى تطبيق متطلبات عمليات النظام التدريبي من وجهة نظر المبحوثين ، والتي تتكون من (٣) متطلبات أساسية لعمليات النظام التدريبي ، ومقسمة إلى (١٥) عملية فرعية تمثل عمليات النظام التدريبي ، من خلال إعطاء المبحوثين القيم الرقمية التالية : (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) على الترتيب ، وذلك للاستجابة (غير مطبق تماما ، غير مطبق جزئيا ، مطبق لحد ما ، مطبق جزئيا ، مطبق تماما) على الترتيب .

ثالثا : مخرجات النظام التدريبي وتضم المراحل الآتية:

أ- **مرحلة تقييم نتائج التدريب:** تم قياس مستوى تطبيق متطلبات مخرجات النظام التدريبي لمرحلة تقييم نتائج التدريب من وجهة نظر المبحوثين ، والتي تتكون من (١٥) مخرج فرعي تمثل مخرجات النظام التدريبي لمرحلة تقييم نتائج التدريب ، من خلال إعطاء المبحوثين القيم الرقمية التالية : (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) وذلك للاستجابة (غير مطبق تماما ، غير مطبق جزئيا ، مطبق لحد ما ، مطبق جزئيا ، مطبق تماما) على الترتيب .

ب- **مرحلة مراقبة وتحسين العملية التدريبية:** تم قياس مستوى تطبيق متطلبات مخرجات النظام التدريبي لمرحلة مراقبة التدريب وتحسين فاعليته من وجهة نظر المبحوثين ، والتي تتكون من (٨) مخرجات فرعية تمثل مخرجات النظام التدريبي لمرحلة مراقبة التدريب ، من خلال إعطاء المبحوثين القيم الرقمية التالية : (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) على الترتيب ، وذلك للاستجابة (غير مطبق تماما ، غير مطبق جزئيا ، مطبق لحد ما ، مطبق جزئيا ، مطبق تماما) على الترتيب .

٧- **أدوات التحليل الإحصائي:** تم استخدام التكرارات ، والنسب المئوية ، والمدى ، والمتوسط الحسابي ، كأدوات للتحليل الإحصائي وعرض نتائج البحث .

النتائج ومناقشتها

يعرض هذا الجزء لنتائج الدراسة الميدانية التي تم التوصل إليها للتعرف على واقع العملية التدريبية بأقسام التدريب بمدىريات الزراعة

الطريقة البحثية

تتناول الطريقة البحثية الإجراءات المنهجية والتعريفات الإجرائية وخطة وإجراءات البحث الميدانية من حيث المجال الجغرافي ، والمجال البشري ، والمجال الزمني ، وذلك من حيث الفئة المستهدفة بالبحث ، ثم عرض مختصر لبنود استمارة الاستبيان الخاصة بالدراسة ، وجمع البيانات ومعالجتها كليا ، وأدوات التحليل الإحصائي ، وفيما يلي عرض تلك النقاط :

١- **التعريفات الإجرائية: Operational Definitions** تناولت الدراسة الحالية عدد من المفاهيم التي يمكن توضيحها فيما يلي :

التدريب: Training

يقصد به في هذه الدراسة العملية الهادفة التي تعمل على تزويد العاملين بالجهاز الإرشادي بالمعارف والمهارات المؤثرة في تنمية قدراتهم وتغيير سلوكهم لتحسين مستوى أدائهم وتحقيق أهدافهم وأهداف الجهاز الإرشادي على السواء .

البرامج التدريبية: Training programs

يقصد بها في هذا البحث جميع النورات التدريبية في المجالات الإرشادية والفنية التي تم تقديمها للعاملين الإرشاديين الزراعيين بالإدارات الزراعية التابعة لمديرية الزراعة بمحافظة الدراسة .

الموصوفة الدولية (ISO10015) :

يقصد بها هذا البحث مجموعة من القواعد والإرشادات التي تساهم في تنظيم وتخطيط العملية التدريبية في مساعدة المؤسسات على تحسين قدرتها لتبني وتحقيق أهداف الجودة في كل مراحل العملية التدريبية بهدف اغلاق الفجوات القائمة بين الكفاءة الحالية والكفاءة المطلوبة ، بالإضافة إلى مراقبة كل مراحل العملية التدريبية ، وتتضمن مراحل العملية التدريبية بموجب الموصوفة الدولية للتدريب (ISO10015) التي يتعين على أقسام التدريب مراعاتها بأربعة مراحل أساسية بالإضافة إلى مراقبة العملية التدريبية ، وهي : تحديد الاحتياجات التدريبية Defining Training Needs ، وتصميم وتخطيط والتدريب Specification Training Plan ، وتنفيذ اشتراطات التدريب Providing for Training ، وتقييم مخرجات التدريب : Evaluating Training Outcomes

مدخلات النظام التدريبي Inputs :

يقصد بها في هذا البحث الاحتياجات التدريبية Training needs والتي تتكون من تحديد القدرات والخصائص الأساسية للمشاركين في العملية التدريبية ، والعناصر المادية التي تتعلق بالإنفاق على التدريب ، ومرحلة تصميم وتخطيط التدريب والتي تتكون من تحديد المشكلات التدريبية ، وتحديد طريق التدريب ومعايير اختيارها ، وتوصيف خطة التدريب .

عمليات النظام التدريبي Process :

يقصد بها في هذا البحث الأنشطة الإدارية والفنية التي يتضمنها تنفيذ البرامج التدريبية ، وهي المرحلة التي من خلالها يتم تزويد المتدربين بالمعرفة والمهارات اللازمة ، وذلك من خلال تنفيذ الأنشطة التدريبية المخططة .

مخرجات النظام التدريبي Outputs :

يقصد بها في هذا البحث الإنجازات أو التغييرات في المعارف والمهارات والاتجاهات ، بالإضافة إلى مخرجات تتعلق بالرضا عن العمل التنظيم ، وهي عبارة عن الأهداف الأدائية Performance objectives المتمثلة في أداء المتدرب في نهاية التدريب ، بالإضافة إلى مراقبة التدريب وتحسين فاعليته .

٢- **المجال الجغرافي :** تم إجراء هذا البحث في جميع أقسام التدريب بمدىريات الزراعة على مستوى الجمهورية .

٣- **المجال البشري :** يتمثل المجال البشري للبحث في شاملة رؤساء أقسام التدريب بمدىريات الزراعة على مستوى الجمهورية ، وتم جمع بيانات هذه الدراسة خلال شهري (يناير ، وفبراير) لعام ٢٠١٦ باستخدام أسلوب الاستبيان عن طريق البريد من الفئة المدروسة ، والتي استهدفتها الدراسة الحالية ، وتم الحصول على (٢٢) استبيان يمثلوا ٢٢ محافظة من إجمالي ٢٧ محافظة بنسبة (٨١%) .

٤- **أداة جمع البيانات:** للحصول على بيانات هذا البحث تم تصميم استمارة استبيان لجمع البيانات المتعلقة بالبحث من المبحوثين ، وقد روعي في تصميم الاستمارة أن تتماشى بنودها مع تحقيق الأهداف البحثية المختلفة ، وقد اشتملت استمارة الاستبيان على (٤) أجزاء

على مستوى الجمهورية ومقارنتها بأسس ومعايير المواصفة الدولية للتدريب (ISO10015).

أولاً : مدخلات النظام التدريبي :

يعرض هذا الجزء أهم النتائج المتعلقة بمستوى تطبيق عناصر المواصفة الدولية للتدريب (ISO10015) والمرتبطة بمدخلات النظام التدريبي من وجهة نظر المبحوثين للوقوف على مدى الاقتراب أو الابتعاد عن معايير هذه المواصفة وذلك على النحو الشكل التالي :

جدول (٢) : توزيع المبحوثين وفقاً لتطبيق مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية طبقاً للمواصفة الدولية للتدريب (ISO 10015) .

مستوى التطبيق (ن = ٢٢)				أولاً : مدخلات النظام التدريبي	
مطبق تماماً (١٠٠%)	مطبق جزئياً (٧٥%)	مطبق لحد ما (٥٠%)	غير مطبق جزئياً (٢٥%)	غير مطبق تماماً (صفر)	أ - مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية
-	٥	١١	٤	٢	١- أسس تحديد الاحتياجات التدريبية:
-	٤	٧	٤	٤	- جودة أداء الخدمات الإرشادية المقدمة لجمهور الزراع .
-	٥	٨	٥	٤	- اتباع سياسات التدريب الناجحة لتحسين جودة أداء الخدمات .
-	٥	٣	٨	٣	- توفير متطلبات إدارة جودة الخدمات الإرشادية المقدمة للجمهور .
-	٦	٣	٧	٣	- إدارة موارد التدريب بكفاءة لضمان نجاح الدورات والبرامج التدريبية .
-	٦	٣	٧	٣	- التدريب على عمليات تصميم وتنفيذ الأداء الجيد للخدمات الإرشادية .
-	٦	٣	٧	٣	- النسبة المئوية للاقتراب من المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥
-	٧	٨	٣	٣	٢- تحديد متطلبات الكفاءة المطلوبة للموظفين قبل تدريبهم :
-	٥	٨	٣	٥	- مراجعة الكفاءات والقدرات الحالية للموظفين بالقسم والإدارة الزراعية .
-	٥	٥	٧	١	- التغيرات التنظيمية والتكنولوجية التي تؤثر في أداء الأنشطة الإرشادية .
-	٦	٥	٦	٣	- البيانات المسجلة عن الدورات التدريبية السابقة والحالية للموظفين .
-	٧	٦	٣	٣	- تقييم القسم لأداء وكفاءة الموظفين للقيام بأداء مهام محددة .
-	٧	١٠	٣	٢	- اقتراحات الموظفين التي تساهم في تطوير أهداف الجهاز الإرشادي .
-	٧	٨	٦	٥	- نتائج مراجعة الأداء واجراءات التصحيح الناتجة عن شكاوى الزراع .
-	٤	٥	٧	٢	- التشريعات واللوائح التنظيمية التي تؤثر في أنشطة وموارد القسم .
-	٥	٥	٣	٦	- نتائج البحوث والدراسات التي تحدد وتنبأ باحتياجات ومتطلبات الزراع .
-	٥	٥	٣	٦	- النسبة المئوية للاقتراب من المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥
-	٦	٤	٧	٣	٣- مراجعة أداء وكفاءة الموظفين بالإدارة التابع لها :
-	٦	٤	٥	٦	- مراجعة سجلات الأداء الوظيفي التي تتضمن الكفاءة والقدرات لكل موظف .
-	٧	٤	٥	٦	- جمع بيانات عن مستوى الأداء من خلال (مقابلات - ملاحظات - مناقشات) .
-	٧	٦	٥	٦	- مقارنة قائمة الكفاءة والقدرات الحالية مع الكفاءة والقدرات المطلوبة لكل موظف .
-	٧	٦	٥	٧	- وجود قائمة بمتطلبات الكفاءة والقدرات الحالية للموظفين موثقة ومعلنة .
-	٧	١	٧	٦	- وجود قائمة بالكفاءات والمهارات المرغوبة للموظفين بالقسم والإدارة .
-	٧	١	٧	٦	- النسبة المئوية للاقتراب من المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥
-	٧	١	٧	٦	٤- تحديد الحلول لمواجهة ضعف مستوى الأداء للموظفين :
-	٦	٤	٥	٢	- عمل قائمة بالفجوات بين مستوى الأداء الحالي والمرغوب للموظفين .
-	٨	٥	٤	٣	- اختيار التدريب لمعالجة فجوة الكفاءة والقدرات التي يلجأ إليها القسم .
-	٦	٦	٤	٣	- مشاركة الموظفين مع الإدارة في اختيار التدريب كحل وعلاج للقصور في الأداء .
-	٦	٩	٧	٣	- استخدام الموظفين المدربين بشكل جيد بعد عودتهم من التدريب .
-	٣	٧	٦	٤	- إعادة تصميم وتعديل إجراءات العمل للأقسام والأنشطة الوظيفية .
-	٤	٧	٦	٣	- توثيق أهداف التدريب والعائد التدريبي المتوقع على المدى القريب والبعيد .
-	٥	٦	٧	٢	- النسبة المئوية للاقتراب من المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥
-	٥	٦	٧	٢	٥- تحديد فجوات الكفاءة للموظفين :
-	٦	٧	٥	٤	- عمل قائمة بالكفاءة المطلوبة وقائمة بالكفاءة الحالية للموظفين .
-	٦	٧	٥	٤	- النسبة المئوية للاقتراب من المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥
-	٦	٩	٢	٥	٦- تعريف وتوصيف الاحتياجات التدريبية لكل موظف :
-	٧	٦	٥	٤	- توثيق الأهداف والنتائج المتوقعة من الدورات والبرامج التدريبية .
-	٧	٦	٥	٤	- عمل قائمة بمتطلبات الكفاءة المطلوبة للموظفين بالقسم والإدارة .
-	٥	٦	٥	٤	- وجود قائمة بالقصور والفجوات في قدرات ومهارات الموظفين موثقة ومعلنة .
-	٤	٥	٤	١	- حصر الدورات والبرامج التدريبية السابقة التي تعرض لها الموظف .
-	٥	٤	١٠	٣	- الاحتياجات التدريبية للموظفين موثقة ومعلنة على مستوى القسم والإدارة .
-	٥	٤	٤	٢	- اتخاذ إجراءات التصحيح للمهام والأنشطة الإرشادية
-	٥	٤	٤	٢	- النسبة المئوية للاقتراب من المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥
-	٦	٧	٥	٤	- إجمالي التكرارات
-	٦	٧	٥	٤	- حاصل ضرب الأوزان في التكرارات
-	٦	٩	٢	٥	- مجموع (حاصل ضرب الأوزان x في التكرارات) / إجمالي التكرارات
-	٧	٦	٥	٤	- النسبة المئوية للاقتراب من المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥
-	٧	٦	٥	٤	- النسبة المئوية للاقتراب عن المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥
-	٧	٦	٥	٤	- المصدر : استمارات الاستبيان .
-	٧	٦	٥	٤	(ملحوظة) نسبة الابتعاد عن المواصفة = (نسبة الاقتراب من المواصفة - ١٠٠)

مدى التقارب والابتعاد من اسس ومعايير المواصفة المدروسة من وجهة نظر المبحوثين ، ومن هذا الجدول يتضح أن النسبة المئوية للاتفاق مع تلك المواصفة بلغت (٤٣،٣%) ، وهي نسبة وقعت بالقرب من مطبق لحد ما ، وذلك بمستوى تطبيق متوسط لتلك المرحلة ، وعليه فقد أظهرت النتائج وجود ابتعاد كبير لهذه المرحلة عن اسس ومعايير المواصفة الدولية المدروسة بنسبة بلغت (٥٦،٧%) ، ويرجع أهم أسباب الاقتراب أو الابتعاد عن معايير المواصفة الدولية للتدريب المدروسة (ISO10015) من وجهة نظر المبحوثين فيما يتعلق بمرحلة تصميم وتخطيط التدريب إلى :

قيام مدير أو أقسام التدريب بمديريات الزراعة المدروسة باستخدام بعض الطرق والأساليب لتقييم نتائج التدريب خلال مرحلة تصميم وتخطيط التدريب مثل رضا المتدربين عن البرامج التدريبية ، ومدى اكتساب المتدربين للمعارف والمهارات ، وأداء المتدربين لمهامهم الوظيفية بعد عودتهم من التدريب بنسبة اقتراب من معايير المواصفة الدولية المدروسة بلغت (٥٠،٢%) .

في حين أظهرت النتائج الواردة وجود قصور في تحديد متطلبات الكفاءة المطلوبة للموظفين قبل تدريبهم ، وتعريف وتوصيف الاحتياجات التدريبية لكل موظف ، ومراجعة أداء وكفاءة الموظفين بالإدارات التابعين لها ، وتحديد الحلول لمواجهة ضعف مستوى الأداء للموظفين ، وتحديد متطلبات الكفاءة المطلوبة للموظفين قبل تدريبهم ، ومراجعة اسس تحديد الاحتياجات التدريبية بنسب ابتعاد من معايير المواصفة الدولية للتدريب المدروسة بلغت (٦٣،٠) ، (٥٥،٥) ، (٥٣،٩) ، (٥١،٧) ، (٥١،٤) ، (٣٥،٦) على الترتيب ، وهي نسب كبيرة لا يستهان بها ، الأمر الذي يتطلب قيام المسؤولين عن أقسام التدريب بمديريات الزراعة بالاهتمام بتلك الخطوات الأساسية والمكونة لمرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية ، وذلك نظراً لأهمية تلك المرحلة في بناء العملية التدريبية حتى يكون هناك تطابق بين الاحتياجات التدريبية للموظفين والبرامج التدريبية المنعقدة توفيراً للجهد والوقت والمال .

ب-مرحلة تصميم وتخطيط التدريب :

يعرض جدول (٣) لأهم النتائج المتعلقة بمستوى تطبيق عناصر المواصفة الدولية (ISO10015) لمرحلة تصميم وتخطيط التدريب لبيان

عناصر وخطوات مرحلة تصميم وتخطيط التدريب ، وخاصة اختيار مدربين على درجة عالية من الكفاءة ، وتحديد طرق واساليب التدريب التي تناسب المتدربين على اختلاف مستوياتهم المعرفية والمهارية ، بالإضافة إلى توصيف خطة التدريب ، وما تتضمن من توضيح أهداف ومطالب القسم ، والمحتوى التدريبي ، وأن تكون مواصفات خطة التدريب موثقة ومعلنة على مستوى القسم والإدارة التابع لها المتدرب .

كما بينت النتائج وجود قصور في اختيار المدربين القائمين بالتدريب وفق معايير محددة ، وتحديد طرق التدريب ومعايير اختيارها ، وتوصيف خطة التدريب ، وتشخيص المشكلات التي تفتق عقبة امام عملية التدريب بنسب ابتعاد عن المواصفة الدولية للتدريب المدروسة بلغت (٦١,٨% ، ٥٨,٢% ، ٥٦,٤% ، ٥٤,٨%) على الترتيب ، وهي نسبة ابتعد كبيرة الأمر الذي يتطلب من القائمين على إدارة اقسام التدريب بمديريات الزراعة المدروسة على مستوى الجمهورية من أجل تطبيق

جدول (٣) : توزيع المبحوثين وفقا لتطبيق مرحلة تصميم وتخطيط التدريب طبقا للمواصفة الدولية للتدريب (ISO 10015) .

مستوى التطبيق (ن=٢٢)				تابع: مدخلات النظام التدريبي	
مطبق تماما (١٠٠%)	مطبق جزئيا (٧٥%)	مطبق لحد ما (٥٠%)	غير مطبق جزئيا (٢٥%)	غير مطبق تماما (صفر)	ب - مرحلة تصميم وتخطيط التدريب
٣	٥	٤	٦	٤	١- تشخيص المشكلات التي تفتق امام عملية التدريب : - معرفة المشكلات التي تواجه اجراء الدورات والبرامج التدريبية . - وجود قائمة بالمعوقات والمشكلات التدريبية موثقة بالقسم . - تحديد المتطلبات التنظيمية التي تفرضها اللوائح المنظمة للتدريب . - تحديد مشكلات التدريب داخل القسم (مالية- فنية- إدارية- تنظيمية) . - معرفة متطلبات القسم التي تتعلق بإدارة وتنمية الموارد البشرية . - مراعاة الاعتبارات المالية (المصادر- التوفر- حجم التمويل) للتدريب . - عمل جدول زمني لأولويات والاحتياجات التدريبية داخل القسم . - توفير الدافع لدى الأفراد وتشجيع اقبالهم على تلقى التدريب . - النسبة المئوية للاقتراب من المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥
٣	٨	٤	٥	٢	٢- تحديد طرق التدريب ومعايير اختيارها : - وجود قائمة بطرق التدريب المتاحة لتلبية الاحتياجات التدريبية . - تحديد طريق التدريب في ضوء موارد ومشكلات وأهداف التدريب . - توثيق معايير اختيار طرق التدريب (التاريخ - المكان - التجهيزات والتكاليف) . - اختيار المتدربين حسب (وظائفهم - خبراتهم - عدد المشاركين) . - تحديد مدة انعقاد الدورات التدريبية وتسلسل تنفيذ الأنشطة التدريبية . - النسبة المئوية للاقتراب من المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥
٣	٧	٥	٣	٢	٣- مواصفات خطة التدريب : (أ) - توصيف خطة التدريب . - أهداف ومطالب القسم والإدارة الزراعية التابع لها . - تعريف وتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين بالقسم . - الأهداف التدريبية لتلبية الاحتياجات الوظيفية للعاملين بالقسم . - المستهدفين بالتدريب سواء كانوا مجموعيات وأفراد . - المحتوى التدريبي وطرق التدريب المستخدمة في الدورات التدريبية . - الجدول الزمني للمتطلبات والاحتياجات التدريبية (المدة - التاريخ - المكان) . - مواصفات خطة التدريب موثقة ومعلنة على مستوى القسم والإدارة . - الموارد التدريبية المتاحة (مدربين - مواد تدريبية-إداريين- فنيين) . - الاحتياجات والمتطلبات المالية المتاحة لتنفيذ الدورات التدريبية . - النسبة المئوية للاقتراب من المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥
٣	٦	٦	٢	٥	(ب) - استخدام طرق تقييم نتائج التدريب : - رضا المتدربين عن البرامج والدورات التدريبية المشاركين فيها . - مدى اكتساب المتدربين للمعارف والمهارات والسلوكيات . - أداء المتدربين لمهامهم الوظيفية بعد عودتهم من التدريب . - رضا الإدارة والمشرفين عن الموظفين المشاركين في التدريب . - تأثير المتدرب على أداء القسم والإدارة التابع لها . - النسبة المئوية للاقتراب من المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥
٣	٥	٥	٢	٦	٤- اختيار المدربين القائمين بالتدريب وفق المعايير التالية : - دراسة القام بالتدريب (المدرّب) قبل ان يتم اختياره للتدريب . - يتم اختيار المدربين على اساس تقارير التقييم (خبراتهم - الدورات السابقة) . - يتم اختيار المدربين على اساس خطة التدريب والاحتياجات التدريبية للموظفين . - يتم توثيق طرق اختيار المدربين (عقود اختيارهم - أدوارهم - مسؤولياتهم) عن التدريب . - وجود قائمة بالمدربين ذوي الكفاءة وتحديد ادوارهم ومسؤولياتهم . - النسبة المئوية للاقتراب من المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥
٣	٤	٤	٣	٩	أجمالي التكرارات
٣	٤	٤	٣	٨	- حاصل ضرب الأوزان في التكرارات
٣	٤	٤	٣	١١	- مجموع حاصل ضرب الأوزان x في التكرارات / إجمالي التكرارات
٣	٤	٤	٣	٣	- النسبة المئوية للاقتراب من المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥
٣	٤	٤	٣	٨	- النسبة المئوية لابتعاد عن المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥
٣	٤	٤	٣	٩	- المصدر : استمارات الاستبيان .
٣	٤	٤	٣	٩	(ملحوظة) نسبة الابتعاد عن المواصفة = (نسبة الاقتراب من المواصفة - ١٠٠)

مقابل اختلاف وابتعاد عن معايير المواصفة الدولية للتدريب بنسبة بلغت (٦٣,١%) .

وجود قصور في قيام أقسام التدريب بالأنشطة التالية أثناء تنفيذ التدريب مثل : توفير الأجهزة والمطبوعات وبرامج الحاسب لكل من المدرب والمتدرب ، ومعرفة ردود أفعال كل من المدرب والمتدرب أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي ، وتوفير الفرص المناسبة للمتدربين للتطبيق العملي للمهارات التي تم اكتسابها ، بنسبة اقتراب من معايير المواصفة الدولية للتدريب المدروسة بلغت (٣٩,٢%) ، في مقابل ابتعاد عن تطبيق معايير تلك المواصفة المدروسة بنسبة مقدارها (٦٠,٧%) .

وجود ضعف في قيام أقسام التدريب بالأنشطة التالية في نهاية التدريب في الحصول على معلومات تتعلق بردود أفعال كل من المدرب والمتدرب حول الدورات والبرامج التدريبية المنعقدة ، واعطاء معلومات تتعلق بردود الأفعال عن التدريب إلى كل من المدرب والمتدرب بنسبة اقتراب بلغت (٤٢,٦%) ، في مقابل ابتعاد عن تطبيق تلك المواصفة بنسبة مقدارها (٥٧,٤%) .

ثانيا : عمليات النظام التدريبي :

نستعرض أهم النتائج المتعلقة بمستوى تطبيق عناصر المواصفة الدولية (ISO10015) ، والمتعلقة بمرحلة تنفيذ التدريب من وجهة نظر المبحوثين ، لبيان مدى الاقتراب أو الابتعاد من تطبيق معايير المواصفة المدروسة ، وتبين النتائج بجدول (٤) النسبة المئوية للاقتراب من تطبيق المواصفة الدولية للتدريب المدروسة بلغت (٣٩,٢) ، وهي تقع بين مطبق جزئيا ومطبق لحدما ، بمستوى تطبيق متوسط لمرحلة تنفيذ التدريب .

كما أظهرت نتائج نفس الجدول وجود ابتعاد كبير لهذه المرحلة عن معايير المواصفة الدولية للتدريب المدروسة (ISO10015) بنسبة مقدارها (٦٠,٧%) ، ويرجع اسباب الاقتراب أو الابتعاد عن معايير المواصفة الدولية للتدريب المدروسة للأسباب التالية :

وجود قصور في قيام القسم بالأنشطة التالية قبل إجراء التدريب مثل : وجود سجل به تقارير عن خصائص المدربين والمتدربين قبل إجراء التدريب ، وجود سجل موثق به تقارير دعم التدريب (أجهزة - مطبوعات - إقامة) ، تزويد واحاطة المتدربين بالمعلومات عن القصور في الأداء وطرق واساليب العلاج ، بنسبة اقتراب مقدارها (٣٦,٩%) في

جدول (٤) : توزيع المبحوثين وفقا لمستوى تطبيق مرحلة تنفيذ التدريب طبقا للمواصفة الدولية للتدريب (ISO 10015) .

مستوى التطبيق (ن=٢٢)					ثانيا : عمليات النظام التدريبي
مطبق تماما (%١٠٠)	مطبق جزئيا (%٧٥)	مطبق لحد ما (%٥٠)	غير مطبق جزئيا (%٢٥)	غير مطبق تماما (صفر)	مرحلة تنفيذ التدريب
١	٦	٤	٦	٥	أ- قبل اجراء التدريب : - وجود سجل به تقارير عن خصائص المرشدين والمتدربين قبل التدريب . - وجود سجل موثق به تقارير دعم التدريب (اجهزة-مطبوعات- اقامة) . - وجود بيانات اساسية ومختصرة عن خصائص المدرب والمتدرب . - تزويد واحاطة المدرب بالمعلومات ذات الصلة بالبرنامج التدريبي . - تزويد واحاطة المتدرب بالمعلومات عن القصور في الأداء وطرق العلاج . - تمكين الاتصال بين المرشدين والمتدربين وبإقامة علاقات طيبة بينهم . النسبة المئوية للاقتراب من المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥
٢	٥	٦	٤	٥	ب- اثناء اجراء التدريب : - توفير الأجهزة والمطبوعات وبرامج الحاسب والإقامة للمدرب والمتدرب . - توفير الفرص المناسبة للمتدرب للتطبيق العملي للمهارات التي اكتسبها . - تزويد المدرب والمتدرب بالمعلومات عن معدلات الاداء أثناء التدريب . - تقديم الدعم التدريبي لكل من المدرب والمتدرب (اقامة-اجهزة-مطبوعات) . - معرفة رد فعل كل من المدرب والمتدرب أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي . النسبة المئوية للاقتراب من المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥
٣	٣	١	٨	٧	ج- في نهاية التدريب : - الحصول على معلومات تتعلق برود افعال المتدرب حول الدورات التدريبية . - الحصول على معلومات تتعلق برود افعال المدرب حول الدورات التدريبية . - اعطاء معلومات تتعلق برود الافعال عن التدريب إلى المديرين المتدربين . - وجود سجل به تقارير عن معلومات رد فعل المشاركين في نهاية التدريب . النسبة المئوية للاقتراب من المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥
-	٥	٤	١	١٢	- أجمالي التكرارات - حاصل ضرب الأوزان في التكرارات - مجموع (حاصل ضرب الأوزان x في التكرارات) / أجمالي التكرارات - النسبة المئوية للاتفاق مع المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥ - النسبة المئوية للاختلاف مع المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥
٢	٥	٢	٦	٧	
٢	٤	٢	٥	٧	
		٣٦,٩			
١	٦	٥	٣	٧	
-	٧	٦	٣	٦	
٣	٥	٤	٥	٥	
١	٦	٥	٣	٧	
١	٤	٣	٥	٩	
		٣٩,٣			
-	٦	٥	٣	٨	
-	٤	٨	٣	٧	
٢	٧	٤	٣	٦	
٤	٨	٣	٢	٥	
		٤٢,٦			
٢٢	٨١	٦٢	٦٠	١٠٢	
٢٢٠٠	٦٠٧٥	٣١٠٠	١٥٠٠	-	
		٣٩,٣			
		٣٩,٣			
		٦٠,٧			

(ملحوظة) نسبة الابتعاد عن المواصفة = (نسبة الاقتراب من المواصفة - ١٠٠)

المصدر : استمارات الاستبيان .

ثالثا : مخرجات النظام التدريبي :

ومراجعة تكاليف التقييم في تقرير التقييم ، واتخاذ اجراءات التصحيح في حالة عدم مطابقة التدريب مع احتياجات المتدربين الفعلية .

بمراقبة التدريب وتحسين فاعليته :

اظهرت النتائج بجدول (٦) لأهم النتائج المتعلقة بمستوى تطبيق عناصر المواصفة الدولية للتدريب (ISO10015) ، والمتعلقة بمرحلة مراقبة التدريب وتحسين فاعليته من وجهة نظر المبحوثين ، أن النسبة المئوية للاتفاق مع اسس ومعايير المواصفة الدولية للتدريب المدروسة بلغت (٤٤%) ، وهي تقع بالقرب من مطبق لحد ما وذلك بمستوى تطبيق متوسط لمرحلة مراقبة التدريب وطرق واساليب تحسين فاعليته . كما اظهرت نتائج نفس الجدول وجود اختلاف وابتعاد عن اسس ومعايير المواصفة الدولية للتدريب المدروسة بنسبة مقدارها (٥٦%) ، الأمر الذي يتطلب من القائمين والمسؤولين عن التدريب بأقسام التدريب على مستوى مديريات الزراعة على مستوى الجمهورية بالعمل على مراقبة ومتابعة مسئوليات العملية التدريبية ، والاحتفاظ بسجلات لكل مرحلة من مراحل العملية التدريبية ، بالإضافة إلى مراقبة مراحل التدريب المختلفة (خطة التدريب - التنفيذ - التقييم) .

يعرض هذا الجزء لأهم النتائج المتعلقة بمستوى تطبيق عناصر المواصفة الدولية (ISO10015) ، والمتعلقة بمخرجات النظام التدريبي من وجهة نظر المبحوثين ، للتعرف على مدى الاقتراب أو الابتعاد من تطبيق معايير المواصفة الدولية للتدريب المدروسة ، وذلك على النحو التالي :

أمرحلة تقييم نتائج التدريب :

أوضحت النتائج بجدول (٥) والمتعلقة بمستوى تطبيق المبحوثين بأقسام التدريب لمعايير المواصفة الدولية للتدريب (ISO10015) ، بمرحلة تقييم نتائج التدريب أن النسبة المئوية للاقتراب من تطبيق معايير المواصفة الدولية للتدريب المدروسة بلغت (٤٢,١%) وهي تقع بالقرب من مطبق لحد ما وذلك بمستوى تطبيق متوسط . وبناء على هذه النتائج الواردة بجدول (٥) يظهر وجود ابتعاد لمرحلة تقييم نتائج التدريب عن تطبيق معايير المواصفة الدولية للتدريب المدروسة بنسبة بلغت (٥٦,٧%) ، الأمر الذي يتطلب من القائمين على إدارة أقسام التدريب بمديريات الزراعة بالعمل على وجود تقارير لتقييم التدريب تكون موثقة ومعلنة يحدد فيها نواحي القصور والنجاح ،

جدول (٥) : توزيع المبحوثين وفقا لتقييم نتائج لتدريب طبقا للمواصفة الدولية للتدريب (ISO 10015) .

مستوى التطبيق (ن=٢٢)					ثالثا :مخرجات النظام التدريبي
مطبق تماما (%١٠٠)	مطبق جزئيا (%٧٥)	مطبق لحد ما (%٥٠)	غير مطبق جزئيا (%٢٥)	غير مطبق تماما (صفر)	أ- مرحلة تقييم نتائج التدريب
٢	٤	٦	٨	٢	- تقييم الاحتياجات التدريبية لكل موظف بالإدارة التابع لها . - تقييم خطة التدريب للقسم والإدارة خلال الموسم الماضي والحالي . - توثيق مرحلة تنفيذ التدريب في سجلات التدريب بشكل واضح ومعلن . - تحليل البيانات التي تم جمعها عن التدريب وتفسير نتائجها . - مراجعة تكاليف التدريب في تقرير التقييم . - كتابة استنتاجات وتوصيات التحسين في تقرير التقييم . - جمع المعلومات عن التدريب وتقييمها على اسس ومعايير محددة . - تحليل البيانات وتفسير النتائج ومراجعة ميزات التدريب . - التحقق من بلوغ الكفاءة الموصفة والمحددة في خطة التدريب . - تقييم أثر التدريب على المدى القصير مثل : المعرفة والمهارات المكتسبة . - تقييم أثر التدريب على المدى البعيد مثل : تحسين الأداء ، وتحقيق الأهداف . - اتخاذ اجراءات التصحيح في عدم مطابقة التدريب مع احتياجات الموظفين . - وجود سجل به تقارير عن رد فعل المشاركين قبل وبعد انعقاد التدريب . - وجود تقارير لتقييم التدريب موثق ومعلن يحدد نواحي القصور والنجاح . - وجود سجلات تتعلق بالتدريب السابق (المواعيد-البرامج-المتدربين) . - أجمالي التكرارات - حاصل ضرب الأوزان في التكرارات - أجمالي (حاصل ضرب الأوزان x في التكرارات) / أجمالي التكرارات - النسبة المئوية للاقتراب مع المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥ - النسبة المئوية للابتعاد من المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥
٣	٤	٨	٥	١	
٥	٩	٤	٤	-	
٣	٦	٣	٤	٦	
٣	٣	٤	٣	٩	
٣	٤	٥	٥	٥	
١	٧	٤	٣	٧	
٢	١	٦	٦	٧	
٣	٤	٥	٤	٦	
١	٦	٦	٥	٤	
١	٦	٧	٣	٧	
-	٥	٦	٣	٨	
-	٢	٧	٥	٨	
٢	٣	٤	٣	١٠	
٣	٦	٣	٣	٧	
٣٢	٧٠	٧٨	٦٤	٨٧	
٣٢٠٠	٥٢٥٠	٣٩٠٠	١٦٠٠	-	
		٤٢,١			
		٤٢,١			
		٥٧,٩			

(ملحوظة) نسبة الابتعاد عن المواصفة = (نسبة الاقتراب من المواصفة - ١٠٠)

المصدر : استمارات الاستبيان .

تابع جدول (٦) : توزيع المبحوثين وفقا لمراقبة التدريب وتحسين فاعليته طبقا للمواصفة الدولية للتدريب (ISO 10015) .

مستوى التطبيق (ن=٢٢)				
مطبق تماما (%١٠٠)	مطبق جزئيا (%٧٥)	مطبق لحد ما (%٥٠)	غير مطبق جزئيا (%٢٥)	غير مطبق تماما (صفر)
١	٥	٤	٤	٨
٢	٤	٤	٣	٩
٤	٢	٥	٣	٨
٥	٥	٤	٥	٣
٤	٤	٧	٣	٤
٥	٣	٥	٤	٥
٣	٤	٦	٣	٦
٤	٣	٥	٣	٧
٢٨	٣٠	٤٠	٢٨	٥٠
٢٨٠٠	٢٢٥٠	٢٠٠٠	٧٠٠	-
مجموع (حاصل ضرب الأوزان X في التكرارات) / إجمالي التكرارات				
- النسبة المئوية للاقترب مع المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥				
- النسبة المئوية للابتعاد مع المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥				

(ملحوظة) نسبة الابتعاد عن المواصفة = (نسبة الاقتراب من المواصفة - ١٠٠)

المصدر : استمارات الاستبيان .

رابعاً : النظام التدريبي :

والفرعية المدروسة بلغ (٤٢,٩%) ، وهذا يعنى أنها تقترب من مطبق لحدما ، وتشير هذه النتيجة اجمالاً إلى الابتعاد عن تطبيق معايير المواصفة الدولية للتدريب بمقدار (٥٧,١%) ، الأمر الذى يستلزم ضرورة قيام القائمين والمسؤولين عن أقسام التدريب بمديرية الزراعة ببذل مزيد من الجهد والعمل للاقترب من تطبيق متطلبات المواصفة الدولية للتدريب (ISO10015) ، والعمل على معالجة اسباب الابتعاد عن معايير تلك المواصفة خاصة في مرحلة تنفيذ التدريب ، ومرحلة تقييم نتائج التدريب ، ومرحلة تصميم وتخطيط التدريب ، وذلك بهدف جعل التدريب أكثر كفاءة وفاعلية .

تعرض أهم النتائج التي تم التوصل إليها لتبين واقع العملية التدريبية بأقسام التدريب بمديرية الزراعة على مستوى الجمهورية ومقارنتها بمعايير المواصفة الدولية للتدريب (ISO10015) ، وللتعرف على مدى الاقتراب والابتعاد من تطبيق معايير تلك المواصفة المدروسة ، وذلك على الشكل التالي :

أظهرت النتائج بجدول (٧) أن المتوسط العام لاقترب أو ابتعاد مراحل العملية التدريبية المنفذة في أقسام التدريب بمديرية الزراعة على مستوى الجمهورية والتي تم دراستها من وجهة نظر المبحوثين مع معايير المواصفة الدولية للتدريب (ISO10015) بجميع متطلباتها الرئيسية

جدول (٧) : المتوسط العام لاقترب وابتعاد مراحل العملية التدريبية عن المواصفة الدولية للتدريب (ISO10015) .

الترتيب حسب الابتعاد عن المواصفة الدولية (ISO10015)	الابتعاد مع المواصفة الدولية (ISO10015)	الاقتراب مع المواصفة الدولية (ISO10015)	مراحل العملية التدريبية
١	٦٠,٧	٣٩,٣	- مرحلة تنفيذ التدريب .
٢	٥٧,٩	٤٢,١	- مرحلة تقييم نتائج التدريب .
٣	٥٦,٧	٤٣,٣	- مرحلة تصميم وتخطيط التدريب .
٤	٥٦,٠	٤٤,٠	- مراقبة التدريب وتحسين فاعليته .
٥	٥٤,٢	٤٥,٨	- مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية .
	٥٧,١	٤٢,٩	المتوسط العام

٣-مخرجات النظام التدريبي :

أ-مرحلة تقييم نتائج التدريب :

تشير نتائج هذا البحث إلى ضرورة قيام المسؤولين عن إدارة أقسام التدريب بمديرية الزراعة العمل على الاحتفاظ بتقارير لتقييم التدريب تكون موثقة ومعلنة بحيث يحدد فيها نواحي النجاح والقصور ، وتضمنها على إجراءات التصحيح في حالة عدم مطابقة التدريب مع احتياجات المتدربين الفعلية .

ب-مراقبة التدريب وتحسين فاعليته :

تشير نتائج هذا البحث إلى ضرورة قيام المسؤولين عن إدارة أقسام التدريب بمديرية الزراعة العمل على مراقبة ومتابعة مسؤوليات العملية التدريبية ، والاحتفاظ بسجلات لكل مرحلة من مراحل العملية التدريبية ، بالإضافة إلى مراقبة مراحل التدريب المختلفة .

٤-النظام التدريبي :

كشفت نتائج البحث التي تم التوصل إليها عن أن المتوسط العام لمدى الاقتراب والابتعاد عن تطبيق معايير المواصفة الدولية للتدريب (ISO10015) في مراحل العملية التدريبية في أقسام التدريب بمديرية الزراعة التي بجميع فقراتها ومرآحها المدروسة التي تناولها البحث مقداره (٤٢,٩%) ، وتشير هذه النتيجة إلى الابتعاد عن تطبيق معايير المواصفة الدولية للتدريب بمقدار (٥٧,١%) وعليه يوصى البحث بضرورة قيام القائمين والمسؤولين عن أقسام التدريب بمديرية الزراعة ببذل مزيد من الجهد والعمل للاقترب من متطلبات المواصفة الدولية للتدريب المدروسة .

٥- توصي البحث بإجراء مزيد من الدراسات على أقسام التدريب على مستوى الإدارات الزراعية ، وكيف يمكن الاقتراب والتوافق مع معايير المواصفة الدولية للتدريب (ISO10015) ، بحيث تكون هذه المواصفة بمثابة أهداف قريبة ومتوسطة الأجل يجب على المسؤولين عن أقسام

الاستنتاجات الرئيسية والتوصيات :

في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج يمكن بلورة عددا من الاستنتاجات والتوصيات المتعلقة بجودة التدريب الإرشادي في إطار المواصفة الدولية للتدريب (ISO10015) ، لكي يستعين بها القائمين والمسؤولين عن إدارة العملية التدريبية بأقسام التدريب بمديرية الزراعة على مستوى الجمهورية ، على اعتبار أن التدريب يعمل على تنمية معارف ومهارات العاملين على جميع مستوياتهم الإدارية ، وذلك على النحو التالي :

١-مدخلات النظام التدريبي :

أ-مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية :

تشير نتائج البحث التي تم التوصل إليها إلى تطبيق متوسط لمرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية المدروسة ، وبالتالي يجب مراعاة عقد برامج تدريبية على أساس احتياجات تدريبية حقيقية ، تؤدي في النهاية إلى استثمار في الوقت والجهد والمال .

ب-مرحلة تصميم وتخطيط التدريب :

كشفت نتائج البحث إلى ضرورة الإعداد الجيد عند تصميم وتخطيط التدريب وفقا لما جاءت به معايير المواصفة الدولية للتدريب المدروسة ، تؤدي إلى زيادة فاعلية وكفاءة التدريب ، وتفاعل المدرب مع المتدربين ، وتحقيق أهداف التدريب .

٢-عمليات النظام التدريبي :

أظهرت نتائج هذا البحث إلى ضرورة قيام المسؤولين عن التدريب ببعض الأنشطة التالية قبل إجراء التدريب مثل وجود سجل به تقارير عن خصائص المتدربين والمتدربين ، بجانب توفير الأجهزة والمطبوعات وبرامج الحاسب لكل من المدرب والمتدرب ، ومعرفة ردود افعال كل من المدرب والمتدرب أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي ، بالإضافة إلى الحصول على معلومات تتعلق بردود أفعال كل من المدرب والمتدرب في نهاية الدورات والبرامج التدريبية المنعقدة .

- FAO, (2004): ICT Needs for Improved Agricultural in Croatia . <http://fao.org/sd>
- Gould-Williams, J. (2003): The importance of human resource practices and workplace trust in achieving superior performance: A study of public–sector organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 14:1 February.
- International Standard Organization ISO 10015. (1999). *Quality Management – Guidelines for Training*, printed in Switzerland, [online] <http://www.iso.ch>
- Jacobs, R.L. and Wang, B. (2007): A Proposed Interpretation of the ISO 10015 and Implications for HRD theory and Research, the Ohio State University, USA.
- Kandi, M. (2011): The Role of Training, Documentation of Experience and Management Counseling in Management of Vocational Schools in Tehran. *Journal of American Science*, Vol.7, No.11 [online] <http://www.americanscience.org>
- Noe, R.M., Hollenbeck, J.R., Gerhart, T.B., and Wright, P.M. (1995): *Human Resource Management A Competitive Advantage*, Austen press, Richard , D. IRWIN, Inc, U.S.A.
- Rusell, R.S. and Taylor, B.w. (1995): *Production and Operation Management: Focusing on quality and competencies*, 1st ed, 279 Prentice Hall, Inc., New, Jersey, U.S.A.
- Sanderson , G., (1992) : *Objective and Evaluation , Hand Book of Training Development* , Oxford edited by Steve Truelove.
- Saner, R. and Yiu, L. (2013). " Does it pay to train? ISO 10015 assures the quality and return on investment of training" *ISO Management System*, March-April, pp. 9-13.
- Vijayaragavan, k., Singh, P., & Wasen, M. (2005) : *Developing Training Modules for Improving Management Skills of Extension Professionals* , Association of International Agricultural Extension and Education (AIAEE), Proceeding of the 21st Annual Conference, San Antonio, TX.
- التدريب الوصول إليها ، مع تحديدهم للآليات اللازمة لتحقيق ذلك على كافة المستويات الإدارية وعلى مستوى القرى والمراكز والمحافظات .
- ### المراجع
- استراتيجية التنمية الزراعية المستدامة ٢٠٣٠ (٢٠٠٩) : وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي ، جمهورية مصر العربية .
- العزاوي ، نجم عبد الله ، وعباس حسين جواد (٢٠١٠) : الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- العزاوي ، نجم عبد الله (٢٠١٣) : جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفة الدولية الأيزو 10015 ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- المعقل ، عبد الرحمن بن إبراهيم (٢٠٠١) : دور الإرشاد الزراعي في نقل التقنيات الزراعية ، مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية ، مجلد ٢٦ ، عدد ٤ .
- المدهون ، محمد ابراهيم (٢٠٠٥) : إدارة وتنمية الموارد البشرية ، دار ابداع للطباعة والنشر ، غزة ، فلسطين .
- زايد ، صلاح الدين (٢٠٠٢) : الدليل التدريبي لأساسيات إعداد المدربين ، تحرير (يحيى على زهران) ، البرنامج التدريبي للمهارات الأساسية للتعليم عن بعد ، دورة تدريب المدربين ، قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي ، كلية الزراعة ، جامعة المنصورة .
- عبد العزيز ، حليلة على (٢٠٠٩) : قياس أثر التدريب على الموارد البشرية في الجامعة الإسلامية في ضوء معيار (ISO10015) (1999) ديوان الموظفين العام ، فلسطين .
- عبد الفتاح ، رأفت (٢٠٠١) : سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، دار الفكر العربية ، القاهرة ، مصر .
- هلال ، محمد عبد الغنى (٢٠٠١) : التدريب الأسس والمبادئ ، الطبعة الأولى ، موسوعة التدريب ، مهارات وتطوير الأداء التدريبي (١) ، مركز تطوير الأداء والتنمية ، القاهرة .
- Asgari, M.H., and Maddahi, N. (2013): Investigation of Relationship between Establishment of Quality Management System and Customers Satisfaction in Saman Insurance Company, *Technical Journal of Engineering and Applied Science*, Vol.3, No.20. [online] www.tjeas.com
- Christian, J.R & Reyntjens, D. (1998): Notes on Training Needs Assessment. www.fao.org/copemedorgrepotrstnameethodpr.htm

QUALITY OF EXTENSION TRAINING IN EGYPT BASED ON INTERNATIONAL STANDARD ISO 10015: CASE STUDY OF THE TRAINING DEPARTMENTS DIRECTORATES AGRICULTURE ON THE REPUBLIC.

Sarhan, A.M.M. and Rabab W. Ghozy

Agricultural Economic and Extension Dept., Faculty of Agric., South Valley University

Agricultural extension and rural dept., Faculty of Agriculture, Mansoura University

ABSTRACT

The current study aimed mainly to identify the application of international standard training (ISO10015) in the training departments directorates of agriculture at the level of the Republic, in order to determine the quality of training in Egypt based on the international standard for training (ISO10015), The population of the study heads of training departments.

The respondents surveyed were data collection of this study during the month (January and February) 2016. The instrument used to achieve objectives of the study was a questionnaire method by mail, and used frequencies, and percentages, and the arithmetic mean , were used for data presentation and analysis.

The main finding for the study were :

- 1-The respondents indicated a moderate level (44,5%) the general average inputs of training system.
- 2-The respondents indicated a moderate level (39,3%) the general average process of training system.
- 3-The respondents indicated a moderate level (43,1%) the general average of training system.
- 4-the general average of training system agreement with international standard (ISO10015) a low level (42,9%).
- 5-the general average of training system difference with international standard (ISO10015) a moderate level (57,1).