

Evaluation Model of Conducting Police Joint Exercises¹

Ruhollah Salar², Javad Einipour³, Alireza Adibi⁴, Reza Kazemi⁵

Abstract

Background and Aim: Evaluation is the final part of almost all educational development systems. Because it provides techniques and methods for determining effectiveness and ways to improve educational interventions. The purpose of this study is to design an evaluation model for the implementation of joint police exercises that is appropriate to the characteristics and local culture of the education system of Amin Police University.

Method: The present study is mixed in nature (qualitative-quantitative) in which the participants were all experts, professors, commanders, managers and those involved in the design and implementation of exercises of Amin Police University and experts of the NAJA and Tehran Police. In the qualitative section, 6 people were purposefully selected in the focus group and in the quantitative section, 75 people were randomly selected. To identify the dimensions, components and indicators of the model, the focus group was interviewed and to confirm the extracted model, the confirmatory factor analysis method was used in PLS software.

Results: Based on interviews with experts and review of texts and data analysis, the results showed that the final model of the exercise has 3 dimensions: before, during and after the exercise and 6 components: design, coordination, implementation, achievement of goals and summary and 20 indicators.

Conclusion: The findings of this study show that this model is practical and has the ability to measure, monitor all the effective elements in the stages before, during and after the implementation of joint police exercises.

Keywords: Evaluation Model, Joint Police Exercise, Amin Police University.

1.This article is taken from a research project entitled "Evaluation Model of Conducting Police Joint Exercises" which has been implemented at Amin Police University.

2.Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Amin Police University (Corresponding Author). Email: r.salar93@gmail.com

3.Assistant Professor, Department of Psychology, Amin Police University. Email: j.eynypour@gmail.com

4.Assistant Professor, Department of Law Enforcement Operations, Amin Police University. Email: adibi2014@chmail.ir

5.Lecturer, Border Department, Amin Police University, Tehran, Iran

الگوی ارزشیابی اجرای رزمایش مشترک انتظامی^۱روح الله سالار^۲، جواد عینی پور^۳، علیرضا ادیبی^۴، رضا کاظمی^۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۲۱

چکیده

زمینه و هدف: ارزشیابی بخش نهایی تقریباً همه سیستم‌های توسعه آموزشی است. زیرا تکنیک‌ها و روش‌های تعیین اثربخشی و راه‌های بهبود مداخلات آموزشی را فراهم می‌آورد. هدف پژوهش حاضر، طراحی الگوی ارزشیابی اجرای رزمایش مشترک انتظامی است که متناسب با ویژگی‌ها و فرهنگ بومی نظام تربیت و آموزش دانشگاه علوم انتظامی باشد.

روش: پژوهش حاضر از نظر ماهیت آمیخته (کیفی- کمی) است که جامعه مشارکت‌کنندگان آن کلیه خبرگان، اساتید، فرماندهان، مدیران و دست‌اندرکاران طراحی و اجرای رزمایش‌های دانشگاه علوم انتظامی و کارشناسان معاونت عملیات ناجا و فاتب بودند. در بخش کیفی ۶ نفر به صورت هدفمند در قالب گروه کانونی و در بخش کمی ۷۵ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. برای شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل با گروه کانونی مصاحبه شد و برای تأیید الگوی استخراج شده، از روش تحلیل عاملی تأییدی در نرم افزار PLS استفاده شد.

یافته‌ها: بر اساس مصاحبه با خبرگان و بررسی متون و تحلیل داده‌ها، نتایج نشان داد که مدل نهایی رزمایش دارای ۳ بعد: قبل، حین و بعد از اجرای رزمایش و ۶ مولفه: طراحی، هماهنگی، اجرا، تحقق اهداف و جمع‌بندی و ۲۰ شاخص است.

نتیجه‌گیری: یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد این الگو کاربردی بوده و قابلیت سنجش و پایش تمام عناصر مؤثر در مراحل قبل، حین و بعد از اجرای رزمایش مشترک انتظامی را دارد.

کلیدواژه‌ها: الگوی ارزشیابی، رزمایش مشترک انتظامی، دانشگاه علوم انتظامی امین

استناد: سالار، روح الله؛ عینی پور، جواد؛ ادیبی، علیرضا؛ کاظمی، رضا؛ (۱۴۰۰). الگوی ارزشیابی اجرای

رزمایش مشترک انتظامی، ۱۶ (۴)، صص ۸۹-۶۳

DOI: <https://dx.doi.org/10.22034/pmsq.2022.209757.1450>

۱. این مقاله برگرفته از طرح تحقیقاتی با عنوان «الگوی ارزشیابی اجرای رزمایش مشترک انتظامی» است که در دانشگاه علوم انتظامی امین اجرا شده است.

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول). رایانامه: r.salar93@gmail.com

۳. استادیار، گروه روانشناسی، دانشگاه علوم انتظامی امین. رایانامه: j.eynypour@gmail.com

۴. استادیار، گروه عملیات انتظامی، دانشگاه علوم انتظامی امین. رایانامه: adibi2014@chmail.ir

۵. مربی گروه مرزی، دانشگاه علوم انتظامی امین، رایانامه: reza.kazemi@gmail.com

مقدمه

آموزش یکی از نیازهای اساسی در توسعه انسانی است و برای توسعه ملی در جامعه موفق یکی از ارکان ضروری است (اکریم و حسین^۱، ۲۰۱۶، ۵۲). در یک دانشگاه سه بُعد آموزش مدنظر است، آنچه به عنوان درس آموزش می دهند، شیوه آموزش و ویژگی های محیط آموزش (جویس و همکاران^۲، ۲۰۱۵، ۲۹۱). در کیفیت آموزش های ارائه شده می بایست عامل هایی از قبیل یادگیرنده، محیط آموزشی، محتوای آموزش، فرایندها و خروجی ها را در نظر گرفت (ظفرالله^۳، ۲۰۱۸، ۹۱۷) در برنامه ریزی و طراحی برنامه های آموزشی مراحل مختلفی مدنظر قرار می گیرد که مهم ترین بخش از آن را می توان ارزشیابی میزان دستیابی به اهداف دانست (معمدی و همکاران، ۱۳۹۲، ۱۹). به همین منظور هر برنامه آموزشی در گذر زمان نیاز به تغییر و اصلاح و ارزشیابی دارد. هر سازمان، برای رشد و توسعه پایدار نیازمند ارزشیابی نظام مند و اثربخش برنامه های خود است تا سازمان را در راستای نیل به اهداف آن ارزشیابی کند (زارع و ویز شفر، ۱۳۹۷، ۳۱).

سنجش ارزشیابی آموزشی یعنی این که تعیین کنیم آموزش های انجام شده تا چه حدی منجر به ایجاد مهارت های مورد نیاز سازمان به صورت عملی و کاربردی شده است؛ در حقیقت، ارزیابی معیاری برای سنجش اثربخشی برنامه ها فراهم می کند و اثربخشی آموزش از طریق بررسی کارایی درونی و بیرونی نظام آموزشی تعیین می شود، یعنی اگر بتوانیم کارایی درونی و بیرونی سیستم آموزش سازمان ها را اصلاح کنیم، تقریباً اثربخشی آموزش تضمین می شود. (یوسف زاده و علیمردانی، ۱۳۹۴). در واقع، ارزشیابی بخش نهایی تقریباً همه سیستم های توسعه آموزشی است؛ زیرا تکنیک ها و روش های را برای تعیین اثربخشی و راه هایی را برای بهبود مداخلات آموزشی فراهم می آورد (جعفرزاده و جاهد، ۱۳۹۵). در دنیای پیشرفته امروز، چابک بودن و آماده به کار بودن

-
1. Akareem & Hossain
 2. Joyce, Hopki s & kalthon
 3. Zaf arullah

همواره جزو ویژگی‌ها و شاخص‌های مهم و اساسی واحدهای نظامی و انتظامی در جمهوری اسلامی ایران است و واحدهای انتظامی برای انجام مأموریت‌های محوله خود مدام و پیوسته در حال تمرین و آماده‌سازی نیروها هستند. برگزاری رزمایش، آزمایش‌های گردان، برگزاری اردوگاه‌های آموزشی مختلف در شرایط جوی و سرزمینی متفاوت و غیره جزو مأموریت‌های یگان‌های نظامی برای حفظ آمادگی رزمی آن‌ها است. رزمایش و یا مانور انتظامی به تمرین نظامی در مقیاس بزرگ گفته می‌شود که در آن مانورهای گوناگون رزمی اجرا و شبیه‌سازی می‌شوند. رزمایش در اصل شبیه‌سازی شرایط عملیاتی است و هدف از آن آزمودن و همچنین آموختن شگردهای مأموریت‌های محوله است (عباسی‌رانی، ۱۳۹۵).

در سال‌های اخیر و در راستای دکترین کلان، طرح تحول و تعالی و همچنین طرح رشد (نظام جامع تربیت و آموزش) سازمان، حجم بالایی از دوره‌های آموزشی به‌منظور توسعه سرمایه انسانی در حال اجراست که اجرای هر دوره، متضمن سرمایه‌هنگفت است؛ بنابراین، آگاهی از میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی و اطمینان از تحقق اهداف سازمانی برای فرماندهان و مدیران ناجا، بسیار حائز اهمیت است. یکی از دغدغه‌های امروز فرماندهان و مدیران ناجا در حوزه آموزش و تربیت پلیس کارآمد در سطح مأموریت‌های محوله، موضوع ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی طراحی و تدوین شده و چگونگی انجام آن است. فرماندهان و مدیران دانشگاه علوم انتظامی نیز به‌طور مستمر در صدد اصلاح و بهبود دوره‌های آموزشی بوده‌اند، لیکن دانشگاه علوم انتظامی به‌عنوان عالی‌ترین نهاد آموزشی نیروی انتظامی تاکنون هیچ‌گاه با یک نگاه جامع و با استفاده از الگوی علمی و متناسب، ارزشیابی اثربخشی دوره رزمایش مشترک انتظامی که با هدف کاهش آسیب‌های احتمالی و افزایش دانش و مهارت دانشجویان رسته‌های مختلف دانشگاه به اجرا گذارده شود را توجه قرار نداده است (سروری، ۱۳۹۸، ۱)؛ و این دانشگاه در حال حاضر فاقد برنامه جامع و منسجم برای ارزشیابی رزمایش می‌باشد. ارزشیابی اثربخشی رزمایش‌های اجراشده، یکی از مهم‌ترین مراحل آموزشی است که انجام صحیح آن، اطلاعات بسیار مفیدی را درباره چگونگی

طرح‌ریزی و اجرای برنامه‌های آموزشی در اختیار می‌گذارد و مبنای مفیدی جهت ارزیابی عملکرد آموزشی دانشگاه و میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی به‌دست می‌دهد. فضائلی (۱۳۹۳) تحقیقات انجام‌شده در طرح شهید مطهری اذعان کرد، یکی از دشواری‌های عمده برای نظام تربیت آموزش نیروهای مسلح، سنجش علمی و تعیین ملاک مناسب برای اندازه‌گیری نتایج و بازده دوره‌های آموزشی است (حسین‌پور و همکاران، ۱۳۹۷، ۲۷). این در حالی است که بررسی‌ها نشان می‌دهد که ارزشیابی در دانشگاه‌ها به‌صورت مدوّن و منسجم صورت نمی‌گیرد و با مسامحه با آن برخورد می‌شود. علت این امر نیز ممکن است تخصیص ندادن زمان و بودجه کافی، کمبود متخصصان آموزش در سازمان‌ها و یا پیچیدگی خود فرایند ارزشیابی باشد (دانا و همکاران، ۱۳۹۸، ۱۲۷).

در طراحی فرایند ارزشیابی دوره‌های آموزشی، استفاده از الگوها و روش‌های ارزشیابی اثربخشی آموزشی در سازمان، بسیار متنوع بوده و از یک الگوی استاندارد و بومی پیروی نمی‌کند. براساس مطالعات اسناد و تجربیات محقق، دغدغه‌های فرماندهان و مدیران دانشگاه علوم انتظامی امین، نداشتن توانایی لازم جهت تعیین دقیق نتایج واقعی و میزان اثربخشی اجرای رزمایش‌های آموزشی است، به‌طوری‌که معمولاً اظهارنظر درخصوص ارزشیابی اجرای رزمایش دوره‌های آموزشی مبتنی بر قضاوت‌های ذهنی افراد و یا از طریق فرایندهایی است که تناسب کمتری با ویژگی‌ها و فرهنگ بومی سازمان دارد.

براین اساس، هدف پژوهش حاضر، طراحی الگوی ارزشیابی اجرای رزمایش مشترک انتظامی است که متناسب با ویژگی‌ها و فرهنگ بومی نظام تربیت و آموزش دانشگاه علوم انتظامی باشد. این پژوهش بر آن است که به این سؤال پاسخ دهد که ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی رزمایش مشترک انتظامی کدام‌اند؟

پیشینه و مبنای نظری

بررسی انجام رزمایش عملیات مشترک انتظامی با چنین موضوعی برای اولین بار است که در دانشگاه علوم انتظامی امین انجام می‌گیرد و با بررسی همه‌جانبه منابع داخلی و

خارجی، تحقیقی دربارهٔ این موضوع پیدا نشده است؛ اما تحقیق‌های که در یک متغیر با این طرح، شباهت داشته باشد به‌عنوان پیشنهاد مطرح خواهد شد.

حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به «طراحی الگوی ارزشیابی اثربخشی دوره‌های تربیتی و آموزشی سپاه» پرداخته‌اند. الگوی ارائه‌شده شامل چهار بُعد ارزشیابی درون‌داد (برنامهٔ تفصیلی، استادان دانشجویان، فرماندهان و مدیران آموزشی، کارشناسان و عوامل اجرایی، متون و محتوا، فضا و محیط، امکانات و تجهیزات، اعتبارات)، فرایندها (فرایند یاددهی و یادگیری، فرایند ارزشیابی، فرایند مدیریت و رهبری، فرایند پشتیبانی)، نتایج (نتایج یادگیری، نتایج عملکرد فردی، نتایج عملکرد شغلی، نتایج عملکرد سازمانی) و پیامدها (دستاوردهای فردی، دستاوردهای گروهی، دستاوردهای سازمانی، دستاوردهای مأموریتی، دستاوردهای علمی) به‌ترتیب با ضرایب مسیر ۰/۷۷، ۰/۷۸، ۰/۸۲ و ۰/۸۴ بود.

نصری (۱۳۹۸) در پژوهشی به «ارائه الگوی مطلوب ارزیابی کیفیت نظام آموزشی افسری» انجام داده است. الگوی مطلوب شامل سه بُعد به‌ترتیب درون‌داد با پنج مؤلفه (بودجه و اعتبارات، نیروی انسانی، برنامهٔ درسی، اهداف، فضا و تجهیزات آموزشی و معیشت و رفاه)، پردازش (فرایند) با سه مؤلفه (برنامه‌ها و فعالیت‌های پژوهشی، برنامه‌های آموزشی و مدیریت و رهبری) و برون‌داد با دو مؤلفه (واسطه‌ای و نهایی) ارائه شد.

نصیریان ثمرین، ثمری، نامور و سلیمانی (۱۳۹۸) با هدف «طراحی الگوی ارزشیابی کیفیت آموزشی در دانشگاه فنی و حرفه‌ای» به روش تحقیق آمیخته (کیفی - کمی) انجام یافت. الگوی ارزشیابی طراحی شده به ۱۱ مؤلفه (فرایند یاددهی-یادگیری، اهداف و ساختار، منابع مالی، برنامهٔ آموزشی، استاد، حمایت جامعه، دانش‌آموختگان، مدیریت، کیفیت تحصیل، پژوهش، کارکنان اداری) و ۵۴ خرده‌مؤلفه تعدیل یافته است.

عباسی‌رائی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به «بررسی مکان‌یابی، استقرار و ضد استقرار یگان‌ها در رزمایش نظامی» پرداخته‌اند. در این پژوهش، انتخاب مکان مناسب برای رزمایش و انتخاب زمان مناسب برای هر یگان شرکت‌کننده در رزمایش به

شکل مطلوب‌تر و علمی‌تری انجام گرفته و همچنین استقرار و ضداستقرار عده‌ها و عده‌ها با کنترل بهتر و مدیریت زمان و در صورت لزوم با برون‌سپاری صورت خواهد گرفت.

جلیلی (۱۳۹۶) در تحقیق خود نشان می‌دهد که رضایت دانشجویان نسبت به برگزاری کل دوره مطلوب بوده و به غیر از دروس مطالعات تطبیقی راهور، نقش پلیس راهور در مدیریت بحران و روش تحقیق، بقیه دروس از اثربخشی مطلوبی برخوردار است. قلی‌زاده مقدم و همکاران (۱۳۹۵) به ارائه «مدل شاخص‌های ارزشیابی اثربخشی» دانشگاه‌های دولتی همدان پرداخته‌اند. یافته‌ها نشان دادند که چهار شاخص اصلی درون‌دادی (دانشجویان، منابع انسانی، مادی و برنامه)، پنج شاخص اصلی فرایندی (هدفمندی، طراحی آموزشی، جوّ کلاس، فرایندهای یادگیری و کنترل و ارزشیابی) و چهار شاخص اصلی برون‌دادی (پژوهشی، اجتماعی، آموزشی و اقتصادی) شاخص‌های ارزشیابی اثربخشی می‌باشند.

بابایی (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی «فرایند جامع ارزشیابی نظام تربیت و آموزش سپاه» پرداخته است. در این پژوهش با دیدگاه سیستمی، الگوی فرایندی با سه بُعد درون‌داد، فرایند اجرای ارزشیابی و برون‌داد ارائه شده است. (حسین‌پور و همکاران، ۱۳۹۸، ۳۶)

سراجی (۱۳۹۰) در پژوهشی به «بررسی چارچوبی برای ارزشیابی کیفیت آموزش در دانشگاه‌های الکترونیکی» پرداخته است. الگوی پیشنهادی با در نظر گرفتن عناصر هر سه بُعد (که عبارت‌اند از: محتوای دوره، طراحی دوره، نظارت و ارزشیابی، پشتیبانی فراگیر، پشتیبانی مدرس رضایت فراگیر) تدوین شده است.

شاه رضایی (۱۳۸۹) در پژوهشی به «بررسی وضعیت ارزشیابی» در آموزش عالی کشور پرداخته است. الگوی پیشنهادی این پژوهش در پنج بُعد که عبارت‌اند از: ارزیابی زمینه، ارزیابی درون‌داد، ارزیابی فرایند، ارزیابی برون‌داد و پیامد طراحی و تدوین شده است.

قائدی (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی «نظام جامع ارزشیابی عملکرد آموزشی» مرکز تربیت مربی شهرستان کرج پرداخته است. مراحل چهارگانه پیش از آموزش، ضمن

آموزش، بلافاصله پس از آموزش و مدتی پس از آموزش را در قالب فرایند، اجرا پیگیری مدنظر قرار داده است.

مهدی پور و هادوی (۱۳۸۴) در تحقیقی به «طراحی الگو برای ارزشیابی دوره کارشناسی تربیت بدنی و علوم ورزشی مراکز و مؤسسات آموزش عالی» پرداخته‌اند. الگوی پیشنهادی ارزشیابی در قالب عامل‌های نه‌گانه (دانشجویان دوره، اعضای هیئت علمی دوره، مدیران گروه‌های آموزشی، دانش‌آموختگان دوره، کارفرمایان، فرایند یاددهی - یادگیری، برنامه‌ها و محتوای آموزشی و درسی، امکانات و تجهیزات و ساختار سازمانی و مدیریت)، ۳۹ ملاک و ۱۴۵ نشانگر تنظیم شد.

پولگامپالا و هوانگ^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی در کالج مشهور ملی آموزش و پرورش در سریلانکا به «ارزیابی اثربخشی آموزش معلمان علوم پایه در کالج ملی آموزش و پرورش - یک مطالعه مقدماتی، درک از معلمان آینده‌نگر» پرداخته‌اند. در این پژوهش نشان داده شده است که رابطه معنادار و مثبتی بین اعتمادبه‌نفس کارآموزان در صلاحیت و مهارت تدریس آن‌ها وجود دارد، البته نارضایتی کارآموزان تأثیر بزرگی بر روند ارزیابی دارد.

تهایت^۲ و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیق خود با عنوان «ارزیابی نقش راهبرد آموزش در افزایش اثربخشی آموزش» به این نتیجه رسیدند که برنامه آموزش باید به یک روند دقیق ارزیابی عملکرد برای رهبران، مربیان و کارآموزان و همچنین ایجاد یک برنامه مشخص برای راهبرد آموزش در هر شرکت برای ایجاد یک برنامه آموزشی مؤثر تبدیل شود.

بیردی (۲۰۱۰) در پژوهشی به «ارائه مدل نوین در ارزیابی اثربخشی آموزش کارکنان» پرداخته است. با ارائه مدل ارزیابی اثربخشی، طبقه‌بندی نتایج آموزشی را در چهار سطح اصلی سطح فردی (عاطفی، شناختی، رفتاری، فیزیکی، ابزاری) سطح تیمی (عاطفی، شناختی، رفتاری، ابزاری)، سطح سازمانی (مالی، خروجی‌ها، فرایندها،

1. Polgampala & Huang

2. Thabit

منابع) و سطح اجتماعی (اقتصادی، سلامت و رفاه، آموزش، قانون و نظم زیست محیطی) توصیف و اندازه گیری می شوند.

پژوهش حاضر از چند جنبه با پژوهش های ذکر شده تفاوت دارد: ۱. به موضوع جدید طراحی الگوی ارزشیابی رزمایش مشترک انتظامی پرداخته که یک پژوهش جدید در دانشگاه علوم انتظامی و یک امر ضروری برای سیاست گذاران نظام تربیت و آموزش دانشگاه علوم انتظامی محسوب می شود؛ ۲. روش به کار گرفته شده برای رسیدن به اهداف این پژوهش متفاوت با پژوهش های دیگر در زمینه طراحی الگو است؛ زیرا روش تحقیق این پژوهش، روش آمیخته است، در حالی که پژوهش های پیشین در غالب موارد از روش تحقیق پیمایشی و مطالعه همبستگی بین متغیرهای مختلف استفاده کرده اند بنابراین، با تأمل در نظام تربیت و آموزش دانشگاه (مطلوب ها و مبانی) و آنچه به عنوان انتظارات از فرایند ارزشیابی آموزشی در مسیر تحقق اهداف اجرای دوره های آموزشی مدنظر است، درمی یابیم که طراحی و تدوین الگوی ارزشیابی اجرای رزمایش مشترک انتظامی می تواند موجب تعیین میزان مطلوبیت و تحقق اهداف آموزشی دوره ها را فراهم آورد.

در قرن بیست و یکم به ارزیابی در آموزش توجه و ارزیابی زیادی شده است. الگوی آموزش در قرن بیستم ایجاد شده و بیشتر مورد استفاده قرار گرفته است. ارزشیابی آموزشی ابتدا در ایالات متحده توسعه یافته بود و سپس به طور گسترده برای همه نقاط جهان گسترش یافته است. ارزیابی آموزشی به عنوان روند توصیف، به دست آوردن، ارائه و کاربرد توصیفی و اطلاعات داوری در مورد شایستگی و ارزش برخی از اهداف، طراحی، پیاده سازی و نتایج برای راهنمایی تصمیمات بهبود، ارائه پاسخگویی گزارش ها، اطلاع رسانی نهادینه کردن تصمیمات انتشار و بهبود تصمیمات و درک درگیر شدن پدیده ها است (کیم آنه^۱، ۲۰۱۸، ۱۴۰)؛ به عبارت دیگر، ارزیابی جمع آوری و تحلیل داده ها به منظور تعیین میزان دستیابی به اهداف در تصمیم گیری مؤثر است.

ارزشیابی آموزشی شامل داوری آموزشی است که دانشگاه ها برای پیشرفت تحصیلی دانشجویان برای یادگیری بهتر و حفظ بهبود کیفیت آموزش انجام می دهند (عزیز، محمود و رحمان^۱، ۲۰۱۸، ۱۹۱). در اساسی ترین سطح، ارزیابی شامل ایجاد یک ارزش قضاوت در مورد اطلاعاتی است که شخص در دسترس دارد (فری و هیمر^۲، ۲۰۱۲، ۲۸۹). ارزیابی برنامه را می توان به عنوان عملیاتی منظم با پیچیدگی متفاوت تعریف کرد که شامل جمع آوری داده ها، مشاهدات و تجزیه و تحلیل ها و به ارزش رسیدن و داوری با توجه به کیفیت برنامه در حال ارزیابی، یا از طریق یک یا چند مؤلفه آن است. نتایج ارزشیابی، وسیله ای برای رسیدن به یک قضاوت ارزش بر اساس اقدامات است. نتایج یک برنامه با نتایج پیش بینی شده آن، حتی در صورتی که ارزیابی مربوط، در موقعیت های نامشهود، که اندازه گیری آن دشوار است، باید اعتبار داشته باشد (موزیکاچی^۳، ۲۰۰۶، ۴۱).

با توجه به مفاهیم ارزشیابی، ویژگی مشترک که در همه ارزشیابی ها مستتر است به شرح ذیل است:

- ۱- گردآوری اطلاعات نظام دار گویای آن است که در فرایند ارزشیابی، اطلاعات خود به خود و بدون برنامه جمع آوری نمی شوند، بلکه ارزشیاب با یک برنامه قبلی تلاش می کند تا اطلاعات مورد نیاز را گردآوری کند.
- ۲- دومین عنصر قضاوت ارزشی است، نکته بسیار مهمی را مطرح می کند که گاه در ارزشیابی نادیده گرفته می شود. جمع آوری شواهد به خودی خود به کار ارزشیابی اعتبار نمی دهد. این عنصر نقش بسیار مهمی را به عهده عامل ارزشیابی قرار می دهد و ایشان را ملزم می سازد که از توصیف صرف پدیده مورد ارزشیابی فراتر رود و در مورد میزان تحقق هدف ها و حتی خود هدف ها نیز قضاوت کند.

۳- آخرین عنصر مبنایی برای تصمیم‌گیریها و برنامه‌های آتی، گویای هدف اصلی ارزشیابی است برخلاف آنچه رایج است و بر اساس نتایج آن اقدامی صورت نمی‌گیرد، بایستی به عمل بینجامد و از نتایج آن ارزشیابی در راستای بهبود تصمیم‌گیری‌های آتی استفاده شود؛ به سخنی دیگر، اگر فعالیت ارزشیابی به فرایند تصمیم‌گیری کمک نکند، اتلاف وقت و سرمایه است و اجرای آن بیهوده است.

مفهوم رزمایش

به وضعیتی که می‌تواند شرایط عادی یک سازمان یا جامعه را به هم ریخته، سبب مرگ و میر انسان‌ها، توقف عملیات عادی سازمان‌ها، خسارت به محیط‌زیست، دارایی‌ها و اعتبار سازمان‌ها شود شرایط اضطراری گویند؛ و در صورت عدم کنترل فوری و مؤثر چنین رویدادهایی، امکان گسترش و تشدید اثرات آن‌ها وجود دارد. امروزه با وجود پیشرفت بسیار در سیستم‌های کنترل و پاسخ، هنوز هم بروز حوادث بزرگ در صنایع دنیا ادامه دارد. این موضوع می‌تواند در کنار تحمیل پیامدهای شدید و بعضاً غیرقابل جبران، نشان‌دهنده ضعف در سیستم‌های پیشگیری و همچنین پاسخ اضطراری به این حوادث باشد. (وان و پسمان^۱، ۲۰۰۸، ۳۴۳). به عبارتی رزمایش یک نوع تمرین برای پرسنل صف و ستادی برای مقابله در برابر انواع بحران‌ها است (اسکندری، ۱۶، ۱۳۹۲).

از مباحث فوق، می‌توان نتیجه گرفت رزمایش‌های مختلف موجب افزایش انسجام، آمادگی رزمی، روحیه گروهی و تخلیه هیجانی و نیز تقویت مبانی فکر و اعتقادی، اصلاح رفتارها و جلوگیری از بروز رفتارهای ناهنجار و نیز گسترش پیوند افراد و فرماندهان و رهبران می‌شود. علاوه بر آن، رزمایش نوعی شبیه‌سازی صحنه رزم است و از همین روی، موجب ارتقای توانایی و مهارت‌های مختلف شرکت‌کنندگان می‌شود (الیاسی، ۱۳۸۲، ۸).

الگوهای مهم ارزشیابی اثربخشی آموزشی. با توجه به بررسی الگوهای متعدد و مختلف ارزشیابی اثربخشی آموزشی، هدف هر کدام، گزارش موفقیت، بهبود عملکرد و

مطلوبیت برنامه‌های آموزشی است. برخی از این الگوها، تسهیل‌کننده تصمیم‌گیری است و بر نتایج زمینه‌ای، محتوایی، اجرایی و فرایندی تأکید دارند و برخی دیگر دنبال اثبات آموزش از طریق اهداف است با تأکید بر نتایج شناختی، رفتاری، عاطفی، سازمانی، مالی و عده‌ای دیگر تعیین میزان مطلوب بودن نتایج برون‌داد را مورد توجه قرار داده‌اند (حسین‌پور و همکاران، ۱۳۹۸، ۳۳-۳۲). در جدول (۱) الگوهای مهم ارزشیابی اثربخشی آموزشی آمده است.

جدول ۱. الگوهای مهم ارزشیابی اثربخشی آموزشی

نام الگو	ابعاد، مؤلفه و شاخص‌ها
الگوی کریک پاتریک ^۱ (۱۹۵۹)	سطح عکس‌العمل (واکنش)، سطح یادگیری، سطح رفتار، سطح نتایج. به دو سطح اول ارزشیابی اثربخشی الگوی کریک پاتریک، ارزشیابی گرم می‌گویند (چون بلافاصله پس از پایان دوره انجام می‌شود)؛ و به دو سطح دیگر آن ارزشیابی سرد گویند (چون مدتی پس از اتمام دوره اجرا می‌شود)
الگوی سیرو ^۲ (۱۹۷۰)	بر ارزشیابی چهار عنصر «محتوای آموزش، منابع آموزش، واکنش فراگیران و سایر افراد ذیربط و پیامدهای آموزش» تأکید دارد
الگوی سیپ ^۳ (۱۹۷۰)	الگوی سیپ به چهار مرحله ارزشیابی توجه دارد که در حقیقت بیانگر چهار نوع ارزشیابی است؛ ارزشیابی زمینه، ارزشیابی درون‌داد، ارزشیابی فرایند و ارزشیابی برون‌داد.
الگوی اسکرین ^۴ (۱۹۷۴)	۱- تدوین معیارها؛ ۲- انتخاب طرح ارزشیابی؛ ۳- تعیین شاخص‌ها؛ ۴- جمع‌آوری داده‌ها؛ ۵- تفسیر نتایج
الگوی هامبلین ^۵ (۱۹۷۴)	سطح یک: واکنش، سطح دو: یادگیری، سطح سه: رفتار شغلی، سطح چهار: وظیفه، سطح پنجم: ارزش نهایی
الگوی	۱. ورودی - مانند تجربه مربی، مدارک تحصیلی کارآموز، منابع؛ ۲. فرایند - برنامه،

1. Patrick Kirk Pattern
2. siroo Pattern
3. sipe Pattern
4. Screen pattern
5. The Hublin pattern

نام الگو	ابعاد، مؤلفه و شاخص‌ها
بوشنل ^۱ (۱۹۹۰)	طراحی، توسعه و تحویل آموزش؛ ۳. خروجی - واکنش، دانش و مهارت‌های کارآموزان کارآموز و بهبود عملکرد شغلی؛ ۴. نتایج - سود، رضایت مشتری و بهره‌وری.
الگوی کافمن ^۲ (۱۹۹۴)	کافمن پنجمین سطح ارزشیابی با الگوی ۴ سطحی که قبلاً توسط کرک پاتریک ارائه شده بود افزود و آن می‌بایست اثر آموزش را بر روی جامعه و مشتری مورد ارزیابی قرار داد.
الگوی فیتز ^۳ (۱۹۹۴)	چهار سطح موقعیت جاری (برگزاری دوره، وضعیت افراد از نظر دانشی، مهارتی و نگرشی)، مداخله (فاصله وضع موجود و وضع مطلوب)، تأثیر (تفاوت دانش، مهارت و نگرش قبل و بعد از آموزش) و ارزش (کیفیت خدمات قبل و بعد آموزش) برای ارزیابی استفاده می‌شود.
الگوی فیلیپس ^۴ (۱۹۹۶)	طی دهه ۱۹۸۰، فیلیپس (را به‌عنوان پنجمین سطح ارزشیابی با الگوی ۴ سطحی که قبلاً توسط کرک پاتریک ارائه شده بود افزود. فیلیپس در معرفی چارچوب ((روی)) یا بازگشت سرمایه تأکید دارند.
الگوی لیدرمن ^۵ (۱۹۹۶)	در این الگو ارزشیابی آموزشی در سه مرحله زیر انجام می‌شود. مرحله اول، ارزشیابی ضمن دوره. مرحله دوم، ارزشیابی پایانی. مرحله سوم، ارزشیابی پس از آموزش
الگوی هالتون ^۶ (۱۹۹۶)	به سه مرحله ارزشیابی اشاره دارد که شامل ارزیابی عوامل فردی، ارزیابی عوامل آموزشی و ارزیابی عوامل سازمانی است.
الگوی هوگز ^۷ (۱۹۹۹)	الف) ارزیابی نیازها (کارکنان به چه آموزش‌هایی نیاز دارند؟) ب) ارزشیابی تکوینی (آیا برنامه آموزشی به‌خوبی پیش می‌رود؟) ج) ارزشیابی پایانی (تراکمی)

1. Bushnell pattern
2. Kaufman pattern
3. Fitez pattern
4. Fhlips pattern
5. Liderman pattern
6. Haltoon pattern
7. Hoggs pattern

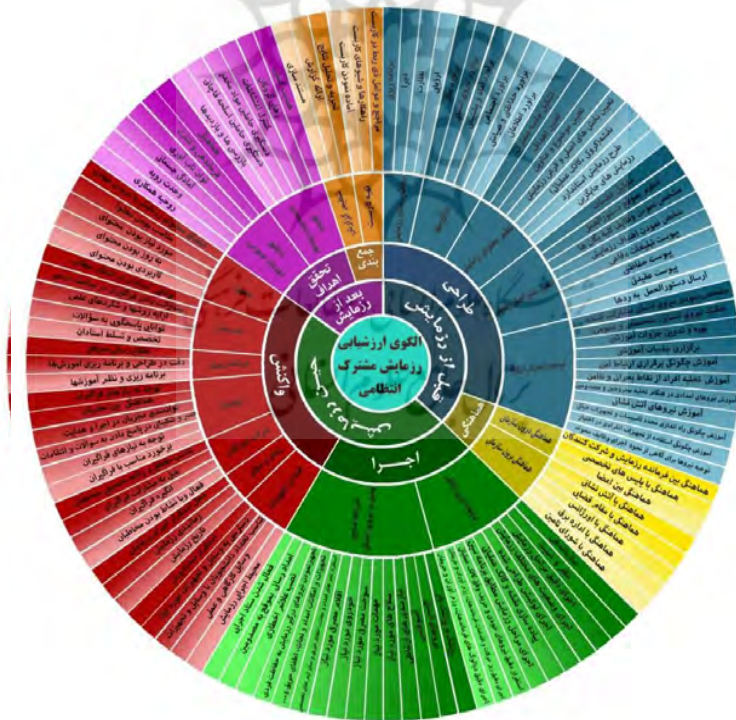
مطالعه تطبیقی الگوی رایج نشان داد که هیچ کدام از الگوها به دلایل مختلف از جمله، عدم سختیت با مأموریت ناجا و دانشگاه، به لحاظ ارزش‌ها و مصارف نتایج مورد انتظار ارزشیابی، جامع نبودن ابعاد و مؤلفه‌ها و همچنین روش‌های ارزشیابی، به‌تنهایی قابل‌اتکا و بهره‌برداری نبودند.

روش

این تحقیق از نظر هدف، تحقیقی کاربردی است و به روش ترکیبی (کیفی و کمی) اجرا شده است. پس از بررسی مبانی نظری و پیشینه موضوع، در مرحله کیفی با استفاده از نظر خبرگان در گروه کانونی، گردآوری داده‌ها تا حصول اجماع نظری انجام شد. مشارکت کنندگان همه خبرگان، استادان، فرماندهان، مدیران و دست‌اندرکاران طراحی و اجرای رزمایش‌های دانشگاه علوم انتظامی و همچنین کارشناسان معاونت عملیات ناجا و فاتب بودند. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی هدفمند و در بخش کمی تصادفی ساده است و حجم نمونه در بخش کیفی ۶ نفر و در بخش کمی ۷۵ نفر بود. به‌منظور گردآوری داده‌ها در بخش کیفی، با گروه کانونی متشکل از ۶ نفر از فرماندهان، مدیران و دست‌اندرکاران رزمایش مشترک انتظامی صاحب‌نظر مصاحبه شد. در این پژوهش برای اعتباربخشی، از راهبرد زاویه‌بندی (همسوسازی) استفاده شد. این راهبرد انواع مختلفی دارد که در این پژوهش از زاویه‌بندی پژوهشگر استفاده شد. در این نوع راهبرد پژوهشگر برای بررسی و بازنگری یافته‌ها از پژوهشگران و تحلیل‌گران متعدد کمک می‌گیرد؛ بنابراین در این پژوهش برای تأیید تم‌ها از پنج نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین و چهار نفر خیره‌شاغل در معاونت عملیات کمک گرفته شد. بدین صورت که ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های احصا شده در اختیار آن‌ها قرار گرفت و پس از اعمال دیدگاه‌های آن‌ها همگرایی در نتایج حاصل شد. برای اندازه‌گیری پایایی پرسشنامه استخراج‌شده از بخش کیفی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن برابر با ۰/۹۵ بود. برای تأیید مدل اندازه‌گیری، از تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزار PLS استفاده شد.

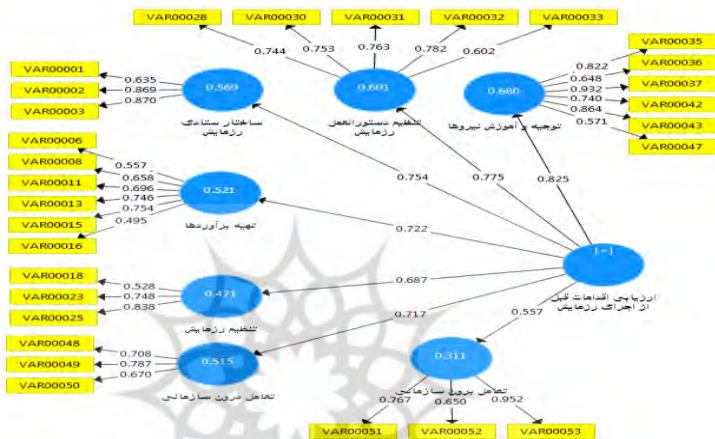
یافته‌ها

پرسش اساسی پژوهش بدین شرح است: ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی ارزشیابی اجرای آزمایش مشترک عملیات مشترک انتظامی کدام‌اند؟ در راستای پاسخ به این پرسش در ابتدا لازم بود مطالعات کتابخانه عمیقی در مورد ادبیات، پیشینه، اسناد بالادستی و دستورالعمل آزمایش صورت گرفت. نتیجه مرحله اول تهیه فهرستی از ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های آزمایش، شامل ۳ بُعد، ۷ مؤلفه، ۲۸ شاخص و ۱۳۳ سنجه الگوی آزمایش استخراج شد. پس از تأیید استادان ناظر، ابعاد، مؤلفه و شاخص‌ها به صورت چک‌لیست (بازینه) در اختیار ۴ نفر از استادان خبره قرار گرفت و پس از اعمال نظرات آنان و جمع‌بندی از طریق یک گروه کانونی (۶ نفر) چک‌لیست نهایی با ۳ بُعد، ۶ مؤلفه، ۲۰ شاخص و ۱۲۰ سنجه مورد تأیید قرار گرفته است که ابعاد، مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و سنجه‌ها آن به شرح شکل (۱) است.



شکل ۱. الگوی آزمایش مشترک انتظامی به همراه سنجه‌ها

نتایج تحلیل عاملی تأییدی آزمون مدل اندازه گیری؛ ابعاد، مؤلفه ها و شاخص ها
 در این پژوهش برای سنجش و آزمون مدل اندازه گیری از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. بدین منظور نتایج آزمون تحلیل عاملی به شرح ذیل نشان می دهد مقدار همه بارهای عاملی در مدل اندازه گیری بالاتر از ۰/۴ می باشند و در نتیجه ابعاد، مؤلفه ها و همه شاخص های مورد آزمون الگوی رزمایش مشترک انتظامی مورد تأیید قرار گرفته است (شکل ۲).



شکل ۲. بارهای عاملی سؤال های مربوط به مؤلفه های ارزیابی اقدامات قبل از اجرای رزمایش همان گونه که در شکل (۲) مشاهده می شود، کلیه سؤال های مربوط به مؤلفه های مختلف ارزیابی اقدامات قبل از اجرای آموزش، از مقدار بحرانی ۰/۴ بالاتر می باشند؛ بنابراین، بار عاملی این سؤال ها مناسب هستند.

جدول ۲. شاخص های برازش مدل اندازه گیری اقدامات قبل از اجرای رزمایش

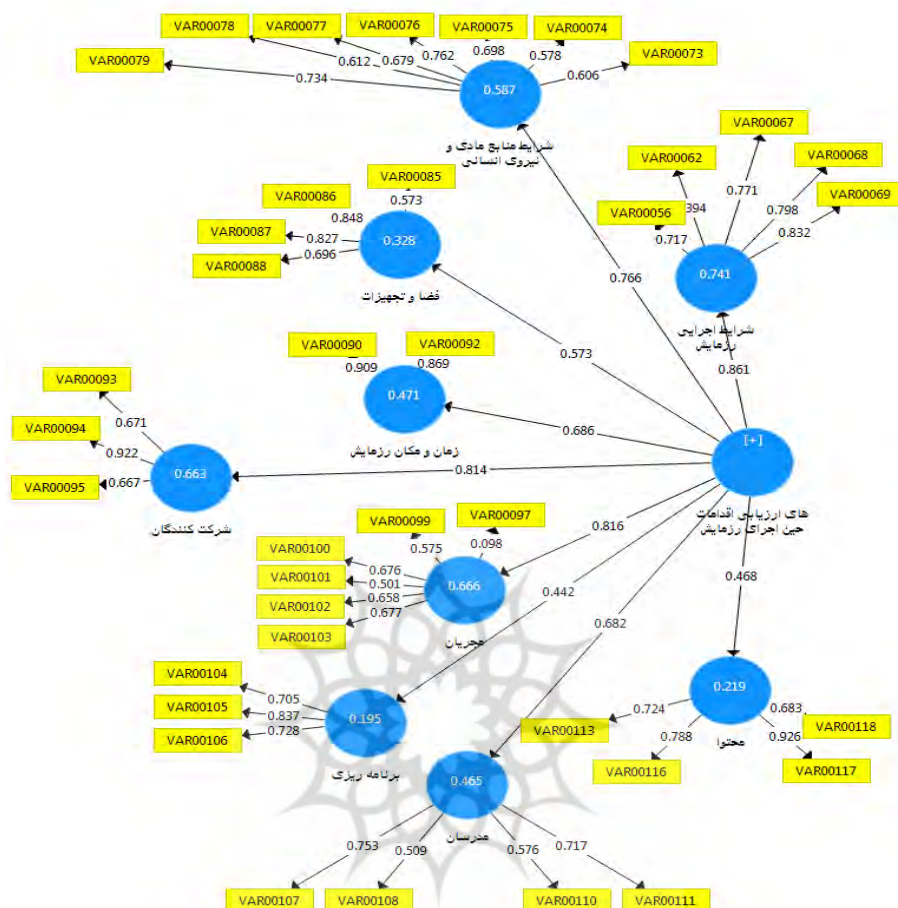
آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا	
۰/۷۱۰	۰/۸۳۸	۰/۶۳۹	تعامل برون سازمانی
۰/۵۴۴	۰/۷۶۶	۰/۵۲۳	تعامل درون سازمانی
۰/۷۸۱	۰/۸۵۱	۰/۵۳۵	تنظیم دستورالعمل رزمایش
۰/۵۱۲	۰/۷۴۵	۰/۵۱۳	تنظیم رزمایش
۰/۷۳۰	۰/۸۱۸	۰/۴۳۳	تهیه برآوردها
۰/۸۵۸	۰/۸۹۷	۰/۵۹۷	توجه و آموزش نیروها
۰/۷۰۹	۰/۸۳۸	۰/۶۳۸	ساختار ستادی رزمایش

کلیه مقادیر مندرج در جدول (۲) نشان می‌دهد که شاخص‌های برآزش مدل اندازه‌گیری مربوط به ارزیابی اقدامات قبل از اجرای آموزش، مناسب می‌باشند؛ به عبارت دیگر آلفای کرونباخ از مقدار ۰/۵ بالاتر است، پایایی ترکیبی از ۰/۷ بالاتر است و روایی همگرا از مقدار ۰/۵ بالاتر است.

جدول ۳. روایی واگرایی اقدامات قبل از اجرای رزمایش

تعامل	تعامل	تنظیم	تنظیم	تهیه	توجیه و	ساختار
برون‌سازمانی	درون‌سازمانی	دستورالعمل	رزمایش	برآورد	آموزش	ستادی
انی	مانی	رزمایش	ش	ها	نیروها	رزمایش
تعامل	۰/۸۰۰					
برون‌سازمانی						
تعامل	۰/۵۳۰	۰/۷۲۳				
درون‌سازمانی						
تنظیم	۰/۲۷۰	۰/۳۷۷	۰/۷۳۲			
دستورالعمل						
رزمایش						
تنظیم	۰/۱۹۸	۰/۱۹۹	۰/۵۵۵	۰/۷۱۶		
رزمایش						
تهیه برآوردها	۰/۳۵۶	۰/۴۷۶	۰/۴۹۰	۰/۴۰۶	۰/۶۵۸	
توجیه و آموزش	۰/۴۷۳	۰/۶۵۰	۰/۵۴۸	۰/۵۹۷	۰/۳۱۰	۰/۷۷۳
نیروها						
ساختار	۰/۲۰۳	۰/۴۷۳	۰/۵۴۲	۰/۵۱۵	۰/۷۰۴	۰/۴۲۸
ستادی						
رزمایش						۰/۷۹۹

مقادیر برآورد شده در جدول (۳) نشان می‌دهد که میزان همبستگی سؤال‌های هر مؤلفه با مؤلفه خودش از میزان همبستگی آن سؤال‌ها با هر مؤلفه دیگری بیشتر است؛ بنابراین روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری مربوط به اقدامات قبل از اجرای آموزش مورد تأیید است.



شکل ۳. بارهای عاملی سؤال های مربوط به مؤلفه های ارزیابی اقدامات حین اجرای آزمایش

همان گونه که در شکل (۳) مشاهده می شود، کلیه سؤال های مربوط به مؤلفه های مختلف ارزیابی اقدامات حین اجرای آموزش، از مقدار بحرانی ۰/۴ بالاتر می باشند؛ بنابراین بار عاملی این سؤال ها مناسب هستند.

جدول ۳. شاخص های برازش اقدامات حین اجرای آموزش

آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا
۰/۶۶۲	۰/۸۰۲	برنامه ریزی
۰/۷۳۷	۰/۸۳۳	زمان و مکان رزمایش
۰/۷۵۲	۰/۸۳۷	شرایط اجرایی رزمایش

روایی همگرا	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	
۰/۴۴۹	۰/۸۵۰	۰/۷۹۴	شرایط منابع مادی و نیروی انسانی
۰/۵۸۲	۰/۸۳	۰/۶۲۶	شرکت کنندگان
۰/۵۵۴	۰/۰۸۲۹	۰/۷۴۷	فضا و تجهیزات
۰/۳۲۴	۰/۷۱۴	۰/۵۶۲	مجریان
۰/۶۱۷	۰/۸۶۴	۰/۷۹۳	محتوا
۰/۴۱۸	۰/۷۳۷	۰/۵۱۹	مدرسان

کلیه مقادیر مندرج در جدول (۳) نشان می‌دهد که شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری مربوط به ارزیابی اقدامات حین اجرای آموزش، مناسب می‌باشند؛ به عبارت دیگر آلفای کرونباخ از مقدار ۰/۵ بالاتر است، پایایی ترکیبی از ۰/۷ بالاتر است و روایی همگرا از مقدار ۰/۵ بالاتر است.

جدول ۴: روایی واگرایی اقدامات حین آموزش

مدرسان	محتوا	مجریان	فضا و تجهیزات	شرکت کنندگان	شرایط منابع مادی و نیروی انسانی	شرایط اجرایی رزمایش	زمان و مکان رزمایش	برنامه‌ریزی
								۰/۷۶
							۰/۸۹	۰/۲۰
						۰/۷۲	۰/۷۰	۰/۲۴
					۰/۶۷	۰/۵۳	۰/۴۳	۰/۳۳
				۰/۷۶	۰/۵۸	۰/۶۸	۰/۷۰	۰/۲۳
			۰/۷۴	۰/۲۹	۰/۳۰	۰/۵۲	۰/۱۵	۰/۳۵
		۰/۵۷	۰/۴۹	۰/۵۳	۰/۵۷	۰/۶۹	۰/۴۰	۰/۴۷
	۰/۷۹	۰/۲۳	۰/۲۹	۰/۳۳	۰/۴۳	۰/۲۹	۰/۰۹	۰/۰۹
۰/۶۵	۰/۳۸	۰/۶۱	۰/۳۰	۰/۶۰	۰/۲۹	۰/۴۶	۰/۴۷	۰/۳۴

مقادیر برآورد شده در جدول (۴) نشان می‌دهد که میزان همبستگی سؤال‌های هر مؤلفه با مؤلفه خودش از میزان همبستگی آن سؤال‌ها با هر مؤلفه دیگری بیشتر است؛ بنابراین روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری مربوط به اقدامات حین اجرای آموزش مورد تأیید است.



شکل ۴. بارهای عاملی سؤال‌های مربوط به مؤلفه‌های اقدامات بعد از اجرای رزمایش

همان‌گونه که در شکل (۴) مشاهده می‌شود، کلیه سؤال‌های مربوط به مؤلفه‌های مختلف ارزیابی اقدامات بعد از اجرای آموزش، از مقدار بحرانی $0/4$ بالاتر می‌باشند؛ بنابراین بار عاملی این سؤال‌ها مناسب هستند.

جدول ۵. شاخص‌های برازش اقدامات بعد از اجرای رزمایش

آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا	
۰/۸۶	۰/۹۳	۰/۸۷	تنظیم گزارش
۰/۷۱	۰/۶۹	۰/۵۳	تهیه کاربست
۰/۸۰	۰/۹۱	۰/۸۳	نتایج تخصصی
۰/۶۵	۰/۸۱	۰/۶۰	نتایج عمومی

کلیه مقادیر مندرج در جدول (۵) نشان می‌دهد که شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری مربوط به ارزیابی اقدامات بعد از اجرای آموزش، مناسب می‌باشند؛ به عبارت دیگر آلفای کرونباخ از مقدار $0/5$ بالاتر است، پایایی ترکیبی از $0/7$ بالاتر است و روایی همگرا از مقدار $0/5$ بالاتر است.

جدول ۶. روایی و اجرای اقدامات بعد از آموزش

نتایج عمومی	نتایج تخصصی	تهیه کاربست	تنظیم گزارش
			۰/۹۴
		۰/۷۳	۰/۴۵
	۰/۹۱	۰/۴۴	۰/۴۲
۰/۷۷	۰/۶۹	۰/۵۵	۰/۶۱

مقادیر برآورد شده در جدول (۶) نشان می‌دهد که میزان همبستگی سؤال‌های هر مؤلفه با مؤلفه خودش از میزان همبستگی آن سؤال‌ها با هر مؤلفه دیگری بیشتر است؛ بنابراین روایی و اجرای مدل اندازه‌گیری مربوط به اقدامات بعد از اجرای آموزش مورد تأیید است.

بحث و نتیجه‌گیری

ارزشیابی یکی از مهم‌ترین مراحل برنامه‌ریزی آموزشی است که انجام صحیح آن، اطلاعات بسیار مفیدی را درباره‌ی چگونگی طرح‌ریزی و اجرای برنامه‌های آموزشی فراهم می‌کند و مبنای مفیدی جهت ارزیابی عملکرد آموزشی مراکز آموزش به‌دست می‌دهد. این پژوهش با هدف شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارزشیابی رزمایش مشترک انتظامی و همچنین تولید ابزار مناسب جهت ارزشیابی رزمایش است و در آن تلاش شده نگاه جامع، کلان و کل‌نگر به موضوع شود و مسائل به‌صورت همه‌جانبه و از زوایای مختلفی دیده شود. الگوی ارزشیابی رزمایش مشترک انتظامی از مبانی نظری، اسناد بالادستی و ترکیب آن با گروه خیرگی حاصل شده‌اند. از نظر محتوا نشان دادند این نکته که داده‌های حاصل از این پژوهش با ساختار عاملی مناسبی به‌دست آمده؛ از برآزش مناسبی دارد از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده و به‌وسیله‌ی آن به بررسی و تأیید نظری ابعاد الگو پرداخته شده است.

با بررسی‌های انجام‌شده در زمینه سؤال پژوهش الگوی ارزشیابی رزمایش مشترک دارای سه بُعد شامل «قبل از رزمایش، حین رزمایش و بعد از رزمایش» است.

این نوع نگاه و در نظر گرفتن ابعاد رزمایش مشترک انتظامی، متکی و همسو با دیدگاه صاحب نظران مختلف در ایران و سایر کشورها از جمله الگوهای سیرو (۱۹۷۰) سیپ (۱۹۷۱)، الگوی کریک پاتریک (۱۹۵۹)، الگوی هامبلین (۱۹۷۴)، الگوی اسکرین (۱۹۷۴) الگوی فیلیس (۱۹۹۶) الگوی لیدرمن (۱۹۹۶)، حسین پور و همکاران (۱۳۹۸)، بابایی (۱۳۹۳)، قائدی (۱۳۸۹) عباسی رایی و همکاران (۱۳۹۷)، جلیلی (۱۳۹۶) و دیگران است که به صورت مستقیم و تلویحی این ابعاد را در پژوهش های خود مورد حمایت قرار داده اند.

در تبیین ابعاد به دست آمده می توان گفت، بر اساس ضرورت ابعاد سه گانه ای که در این پژوهش مورد تأیید قرار داده اند در هیچ یک از پژوهش های ذکر شده به طور همزمان این سه بُعد مورد بررسی و ملحوظ نظر قرار داده نشده و این ابعاد بومی شده و به منظور اجرای ارزشیابی رزمایش مشترک انتظامی کاربرد دارد. استفاده از بُعد «قیل از رزمایش» و سایر بعدهای اکتشافی رزمایش این امکان را به دست اندرکاران رزمایش می دهد که طراحی رزمایش را با دقت و کیفیت بهتری انجام و ارزشیابی کنند.

همچنین تشکیل گروه کانونی با صاحب نظران و خبرگان در این پژوهش اهمیت قضاوت درباره طراحی ارزشیابی رزمایش مشترک انتظامی، مورد تأکید قرار گرفت. با توجه به نتایج، به نظر می رسد که ابعاد سه گانه الگوی طراحی شده، قابلیت پاسخگویی به انتظارات ارزشیابی را در قبل از اجرای رزمایش، حین اجرای رزمایش و بعد از رزمایش را دارد.

در خصوص مؤلفه های الگو، براساس نتایج حاصل از مبانی و تشکیل گروه کانونی شامل تعداد شش مؤلفه «طراحی، هماهنگی، اجرا، واکنش، نتایج و جمع بندی» تأیید شده است. مقایسه نتایج و یافته های پژوهش نشان داد که مؤلفه های الگوی ارزشیابی رزمایش مشترک انتظامی استخراج شده این پژوهش با نتایج از جمله الگوهای سیرو (۱۹۷۰) سیپ (۱۹۷۱)، الگوی کریک پاتریک (۱۹۵۹)، الگوی هامبلین (۱۹۷۴)، الگوی اسکرین (۱۹۷۴) الگوی فیلیس (۱۹۹۶) الگوی لیدرمن (۱۹۹۶)، حسین پور و همکاران (۱۳۹۸)، بابایی (۱۳۹۳)، قائدی (۱۳۸۹)، بیردی (۲۰۱۰)، پولگامپالا و هوانگ (۲۰۱۷)، نصری

(۱۳۹۸)، نصیریان (۱۳۹۸)، عباسی‌رائی و همکاران (۱۳۹۷)، جلیلی (۱۳۹۶) و دیگران همسو است.

همچنین نتایج گروه کانونی خبرگان علمی در این پژوهش ضمن تأیید یافته‌های پژوهش‌های مذکور، بر وجود طراحی رزمایش بیشتر از سایر مؤلفه‌ها تأکید دارند. درخصوص شاخص‌های الگوی ارزشیابی رزمایش مشترک انتظامی، براساس نتایج حاصل از مبانی نظری و گروه خبرگی تعداد ۲۰ شاخص به‌دست آمده است. یافته‌های این پژوهش در بخش شاخص‌ها، با پژوهش‌های انجام‌شده جمله الگوهای سیرو (۱۹۷۰) سیپ (۱۹۷۱)، الگوی کریک پاتریک (۱۹۵۹)، الگوی هامبلین (۱۹۷۴)، الگوی اسکرین (۱۹۷۴) الگوی فیلیس (۱۹۹۶) الگوی لیدرمن (۱۹۹۶)، حسین پور و همکاران (۱۳۹۸)، بابایی (۱۳۹۳)، قاندی (۱۳۸۹)، بیردی (۲۰۱۰)، پولگامپالا و هوانگ (۲۰۱۷)، نصری (۱۳۹۸)، نصیریان (۱۳۹۸)، عباسی‌رائی و همکاران (۱۳۹۷)، جلیلی (۱۳۹۶) و دیگران همسو است و همچنین نتایج گروه کانونی و صاحب‌نظران در این پژوهش ضمن تأیید شاخص‌های پژوهش‌های فوق‌الذکر، بر وجود سایر شاخص‌ها از قبیل داشتن رزمایش جایگزین، هماهنگی با فرماندهان و مدیران و سایر قسمت‌های اجرایی رزمایش در این پژوهش، تأکید دارند.

با توجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت که یافته‌های این پژوهش براساس دیدگاه‌های برآمده از دیدگاه بومی ارزشیابی رزمایش و با استفاده از روش‌شناسی کیفی و تعمق در یافته‌ها استخراج شده است. با توجه به اینکه در تدوین الگوی ارزشیابی رزمایش مشترک انتظامی، مبانی نظری و پیشینه، اسناد بالادستی و گروه کانونی مورد توجه قرار گرفته است، همچنین نظرات برآمده، از طریق مصاحبه خبرگی با فرماندهان، مدیران و خبرگان رزمایش به‌دست آمده است، می‌توان ادعا کرد که این الگو کاملاً مناسب و علمی است و قابلیت سنجش، پایش تمام عناصر مؤثر و قابلیت در مراحل قبل، حین و بعد از اجرای رزمایش مشترک انتظامی را دارد.

پیشنهادها

- شرایط ساختاری و محیطی مناسب برای تسهیل استفاده از الگوی پیشنهادی فراهم شود.

- مدیران و مسئولان دانشگاه در ارزشیابی رزمایش مشترک به مؤلفه‌های اصلی الگوی پیشنهادی توجه ویژه داشته باشند.

- شاخص‌های ارزشیابی رزمایش به‌طور شفاف به کارشناسان و دست‌اندرکاران رزمایش ابلاغ شود.

- ارزشیابی رزمایش مشترک براساس ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های کاربردی پیشنهادی در این مدل، بازنگری و اصلاح شود.

سپاسگزاری

از مسئولین محترم دانشگاه علوم انتظامی امین که در اجرای این پژوهش تیم تحقیق را حمایت کردند سپاسگزاری می‌شود.

منابع

اسدی، علی؛ جاهد، حسینعلی. (۱۳۹۵). بررسی الگوی ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی (مطالعه موردی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران). اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری. علوم تربیتی و اقتصاد مقاومتی. اقدام و عمل، ساری.

<https://civilica.com/doc/598234>

اسکندری، حمید. (۱۳۹۲). الگوهای سناریونویسی در مدیریت بحران. انتشارات بوستان حمید. الیاسی، محمدحسین. (۱۳۸۲). تأثیر رزمایش‌های منطقه‌ای بسیج بر روحیه، انسجام و تخلیه هیجانی بسیجیان. فصلنامه مطالعات بسیج، ۶(۲۱)، ۷۵-۹۴.

<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/11247/5/text>

جلیلی، سعید. (۱۳۹۶). ارزیابی اثربخشی دوره کارشناسی ارشد راهنمایی و رانندگی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت ترافیک، دانشگاه علوم انتظامی امین.

جویس، بروشهو؛ کالهن، امیلی؛ هاپکینز، دیوید. (۱۳۹۵). الگوهای یادگیری ابزارهایی برای تدریس. ترجمه محمود مهرمحمدی و لطفعلی عابدی، تهران: انتشارت سمت.

- حسین پور، رضا؛ رضایت، غلامحسین؛ صیادنقاب، قربان. (۱۳۹۸). طراحی الگوی ارزشیابی اثربخشی دوره‌های تربیتی و آموزشی سازمان نظامی. پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، ۲۷ (۴۴)، ۲۵-۵۷. https://iej.ihu.ac.ir/article_204848.html
- دانا، علی؛ نیلی احمدآبادی، محمدرضا؛ علی‌آبادی، خدیجه؛ دلاور، علی؛ دهقان دهنوی، محمدعلی. (۱۳۹۸). واکاوی وضعیت موجود ارزشیابی آموزشی در بانک‌های خصوصی کشور (یک پژوهش کیفی). آموزش و توسعه منابع انسانی، ۶ (۲۰)، ۱۲۵-۱۵۰. <http://istd.saminattech.ir/Article/13980511191241>
- زارع، مرضیه؛ ویزشفر، فاطمه. (۱۳۹۸). ارزشیابی برنامه آموزشی داوطلبان سلامت بر اساس لگوی کرک باتریک فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت، ۸ (۱)، ۳۰-۳۴. <http://jhpm.ir/article-1-946-fa.html>
- سراجی، فرهاد. (۱۳۹۰). ارائه چارچوبی برای ارزشیابی کیفیت آموزش در دانشگاه‌های الکترونیکی. پنجمین همایش ارزیابی کیفیت در نظام دانشگاهی، تهران. <https://civilica.com/doc/187989>
- سروری، اسدالله. (۱۳۹۸). طراحی اجرای رزمایش تخصصی مرزی. طرح تحقیق، دانشگاه علوم انتظامی امین.
- شاه رضایی، سید رسول. (۱۳۸۹). بررسی ارزشیابی در آموزش عالی کشور به منظور ارائه یک چارچوب ادراکی. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲ (۸)، ۴۱-۶۰. <http://ensani.ir/fa/article/261168>
- عباسی‌رائی، علی. (۱۳۹۵). مکان‌یابی، استقرار و ضد استقرار در لجستیک اقتضایی واحدهای نظامی با استفاده از رویکرد برنامه‌ریزی ریاضی دوسطحی. رساله دکتری مهندسی صنایع دانشگاه کردستان.
- عباسی‌رائی، علی؛ نخعی کمال‌آبادی، عیسی. (۱۳۹۶). آشنایی با لجستیک اقتضایی. سندج: دانشگاه کردستان.
- عباسی‌رائی، علی؛ فرورش، حمید؛ نخعی، عیسی. (۱۳۹۷). مکان‌یابی، استقرار و ضد استقرار یگان‌ها در رزمایش نظامی. فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۸ (۲)، ۱۵۹-۱۸۱. http://jmm.iranjournals.ir/m/issue_4951_5518.html

قلی زاده مقدم، زینب؛ سید عباس زاده، امیرمحمد؛ حسنی، محمد؛ قلاوندی، حسن. (۱۳۹۵).
ارائه مدل شاخص های اثربخشی آموزش در دانشگاه های دولتی استان همدان.

دوفصلنامه پژوهش های آموزش و یادگیری، ۱۳ (۲). ۱۹-۲۳.

http://tlr.shahed.ac.ir/article_2487.htm

معمدی، مجید؛ موحدی، محمد مهدی؛ مرادی، منا. (۱۳۹۲). ارزیابی اثربخشی دوره های

آموزشی. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۴ (۱۳۹۲). ۱۹-۲۹.

http://www.jdem.ir/article_409.html

مهدی پور، عبدالرحمان؛ هادوی، فریده. (۱۳۸۴). الگو برای ارزشیابی دوره کارشناسی

تربیت بدنی و علوم ورزشی مراکز و مؤسسات آموزشی عالی دولتی. فصلنامه المپیک،

۲ (۳۰). ۵۹-۷۳.

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=20086>

نصری، فرامرز. (۱۳۹۸). ارائه الگوی مطلوب ارزیابی کیفیت نظام آموزشی افسری نیروی

دریایی آجا. مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، ۳ (۹). ۱۶۳-۲۰۰.

https://journals.sndu.ac.ir/article_500.html

یوسف زاده، محمدرضا؛ علیمردانی، اکرم. (۱۳۹۶). ارزشیابی اثربخشی دوره آموزشی عملیات

انتظامی بر اساس مدل کرک پاتریک. انتظام اجتماعی، ۹ (۱). ۲۳-۴۶.

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=316475>

Akaree, H. S., & Hossain, S. S. (2016). Determinants of education quality "what makes students" perception different. *Open Review of Educational Research*, 3(1). 52-67.

<https://DOI:10.1080/23265507.2016.1155167>

Anna, P., & Klieme, E., & Herbert, B., & Pinger, P. (2018). Generic dimensions of teaching quality. *The International Journal on Mathematics Education*, 50(3). 407-426.

<http://dx.doi.org/10.1007/s11858-018-0918-4>

Aziz, S., & Mahmood, M., & Rehman, Z. (2018). Implementation of CIPP Model for Quality Evaluation at School Level. *Journal of Education and Educational Development*, 5(1). 189-206. <http://doi.org/10.22555/joed.v5i1.1553>

Frye, A.w., & Hemmer, P.A. (2012). Program evaluation models and related theories. *Medical Teacher*, 34(5). 288-299.

<https://doi.org/10.3109/0142159X.2012.668637>

- Mizikaci, F. (2006). A systems approach to program evaluation model for quality in higher education. *Quality Assurance in Education*, 14(1). 37-53.
<http://doi.org/10.1108/09684880610643601>
- Polgampala, A.V., & Huang, F. (2017). Evaluating the Effectiveness of Science Teacher Training Programme in National Colleges of Education: a Preliminary Study. *Perceptions Published*, 9(3). 287-297.
<http://doi.org/10.1080/01443410.2016.1176125>
- Thabit, H., & Aissa, S. A. H., & Abdullah, H. S. (2016). Evaluating the Role of Training Strategy in Enhancing the Training Effectiveness. *les cahiers du mecas*, 12(2). 4-18.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/8731>
- Van der Torn, P., & Pasman, H. J. (2008). How to plan for emergency and disaster response operations in view of structural risk reduction. *Resilience of Cities to Terrorist and other Threats*, 343-379. http://doi.org/10.1007/978-1-4020-8489-8_17
- Zafarullah, S. & Väisänen, P. (2018). Quality in Teacher Education: Evidence from the Universities of Sindh, Pakistan. *Journal of Language Teaching and Research*, 9(5). 916-927. <http://dx.doi.org/10.17507/jltr.0905.04>



پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی