

ISSN (Online): 2783-4255

Research Paper

Designing and explaining the Effectiveness Measuring Model of the Educational System Based on Human Resource Strategies

Elham Kaviani¹, Leyla Jazayeri^{2*}, Leyla Ghazaghi³

1. Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Islamic Azad University, Kermanshah

2. Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Islamic Azad University, Kermanshah

3. Phd student of Educational management, faculty of Literature and Humanities, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

Abstract

Introduction: Human resources are one of the best criteria for measuring effectiveness of the educational system in educational centers; therefore, the aim of this study was to design and explain the model for measuring the effectiveness of the educational system based on human resource strategies in Farhangian University of Ilam.

research methodology: The current research was conducted using a mixed (quantitative-qualitative) method. In the qualitative part, first, extensive library studies and reviews were conducted on the subject and existing models of the effectiveness of training courses, and then a basic model was conceptually designed to measure the effectiveness. In order to test the validity and reliability of the primary model, it was discussed with many academic and educational experts and exploratory interviews were conducted, and in order to identify the components, dimensions and indicators effective, several interviews were held during different stages. The statistical population of the research includes trainers and teachers of education, education experts and academic experts of Farhangian University of Ilam, among which 38 people were selected through available sampling method.

Findings: This model had three dimensions of input, process dimension and output dimension. Input dimension includes 8 components and 33 indicators. The process dimension consisted of 1 component and 4 indicators and the output dimension consisted of 1 component and 4 indicators. The model obtained from data analysis includes 10 components of goal setting and planning, course content of educational facilities and equipment, financial resources, learners, educational needs assessment, experts and executive agents, reviewing the characteristics of instructors and trainers, how to implement training courses and performance and the result. The results of the Friedman's test also indicated that among the indicators related to the educational effectiveness, the component of reviewing the characteristics of instructors and trainers, and educational evaluation has the first and second ranks and the last ranks are related to the indicators of financial resources and educational facilities and equipment.

Conclusion: The best way to measure the effectiveness of the educational system is through measuring human resources, and this model has three input dimensions, process dimension and output dimension.

Received: 17/07/1401

Accepted: 16/09/1401

PP:98-109

Use your device to scan and read
the article online

DOI:[10.30495/ee.2022.1970917.1138](https://doi.org/10.30495/ee.2022.1970917.1138)**Key words:**

Effectiveness , Educational
System, Human Resources
Strategies.

Kaviani, E., Jazayeri, L., Ghazaghi, L.(2022). Designing and explaining the Effectiveness Measuring Model of the Educational System Based on Human Resource Strategies , Vol 2, No 3, Autumn, 2022, Pp 98-109

مقاله پژوهشی

طراحی و تبیین مدل سنجش اثربخشی سیستم آموزشی بر مبنای استراتژی های منابع انسانی

الهام کاویانی* 1، لیلا جزایری 2، لیلا قزاقی 3

- 1- استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه
- 2- دانشجوی مقطع دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه
- 3- دانشجوی مقطع دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه

چکیده

مقدمه و هدف: به منظور سنجش اثربخشی سیستم آموزشی در مراکز آموزشی، منابع انسانی از بهترین ملاک های سنجش اثر بخشی هستند، بنابر این پژوهش حاضر با هدف طراحی و تبیین مدل سنجش اثربخشی سیستم آموزشی بر مبنای استراتژی های منابع انسانی در دانشگاه فرهنگیان ایلام انجام شد.

روش شناسی پژوهش: برای انجام این پژوهش که به روش ترکیبی (کیفی-کمی) انجام شد در بخش کیفی از مطالعات کتابخانه ای پیرامون موضوع انجام گردید و به منظور شناسایی مؤلفه ها، ابعاد و شاخص های مؤثر در اثربخشی طی مراحل مختلف مصاحبه هایی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل مربیان و مدرسان آموزش، کارشناسان آموزش و صاحب نظران دانشگاهی فرهنگیان ایلام بود که به روش نمونه گیری در دسترس تعداد 38 نفر انتخاب شدند.

یافته ها: این مدل داراس سه بعد درونداد، بعد پردازش و بعد برونداد بود. بعد درونداد شامل 8 مؤلفه و 33 شاخص، بعد پردازش شامل یک مؤلفه و چهار شاخص و بعد برونداد شامل یک مؤلفه و چهار شاخص بود. مدل حاصل از تحلیل داده ها شامل 10 مؤلفه هدف گذاری و برنامه ریزی، محتوای دوره امکانات و تجهیزات آموزشی، منابع مالی، فراگیران، نیازسنجی آموزشی، کارشناسان و عوامل اجرایی، بررسی ویژگی های مدرسان و مربیان، نحوه اجرای دوره های آموزشی و عملکرد و نتیجه است، همچنین نتایج آزمون فریدمن نشان داد بین شاخص های مربوط به مؤلفه مؤثر بر اثر بخشی آموزشی مؤلفه بررسی ویژگی های مدرسان و مربیان، نیازسنجی آموزشی دارای رتبه اول و دوم اولویت و آخرین رتبه ها مربوط به شاخص های منابع مالی و امکانات و تجهیزات آموزشی است.

بحث و نتیجه گیری: بهترین راه برای سنجش اثربخشی سیستم آموزشی، از طریق سنجش منابع انسانی است و این مدل داراس سه بعد ورودی، بعد فرایندی و بعد خروجی است.

تاریخ دریافت: 1401/07/17

تاریخ پذیرش: 1401/09/16

شماره صفحات: 98-109

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید

DOI:

10.30495/ee.2022.1970917.1138

واژه های کلیدی: اثربخشی، سیستم آموزشی، استراتژی های منابع انسانی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

استناد: کاویانی، الهام، جزایری، لیلا، و قزاقی، لیلا. (1401). طراحی و تبیین مدل سنجش اثربخشی سیستم آموزشی بر مبنای استراتژی های منابع انسانی. فصلنامه علمی آموزش و پرورش متعالی، دوره دوم شماره 3، شماره صفحات 98-109

* نویسنده مسئول: الهام کاویانی

نشانی: گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه
پست الکترونیکی: narimani@uma.ac.ir

مقدمه

هدف نهایی مراکز آموزشی، خدمت‌رسانی مطلوب به جامعه استفاده‌کننده و پیشبرد اهداف آن سازمان است (Dolati & Enayati, 2015). مراکز آموزشی به واسطه‌ی نقشی که در ارتقای سطح سواد و آگاهی افراد جامعه و ارائه و اشاعه خدمات به تمام اقشار جامعه دارند، یکی از مهم‌ترین نمادهای جوامع در دنیای امروز به شمار می‌آیند (Bloom, 2017)؛ اما معلم جان‌مایه تربیت نظام آموزشی است، این مهم همیشه و همه‌جا جزو آمال همگان بوده، اما به دلایل مختلف از جمله آموزش نامناسب معلمان، توجه ناکافی به منزلت آنان، به حساب نیامدن آموزش و پرورش و کوچک شمردن دستگاه عظیم تعلیم و تربیت نزد برخی افراد نهادها و دستگاه‌های اجرایی این آرزو و دغدغه، همچنان جامعه‌ی عمل به خود نگرفته است (Soltani, 2016)؛ اما دانشگاه فرهنگیان در حالی پا به عرصه‌ی وجود گذاشته است که دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی دیگری در کشور به امر آموزش نیروی انسانی از جمله رشته‌های مرتبط با آموزش و پرورش می‌پردازند لیکن دلایل مختلفی از قبیل فقدان رویکرد تربیتی در دانشگاه‌های کشور به‌ویژه در تربیت نیروی انسانی از یک‌طرف و از طرف دیگر نیاز و ضرورت مبرم آموزش و پرورش به معلمان و مدیران و افراد توانا و فرهیخته موجب شده است که دانشگاهی مبتنی بر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، فلسفه تعلیم و تربیت جمهوری اسلامی ایران و نظام تربیت رسمی تأسیس شود (Zamani & Dolati & Enayati, 2015).

همه سازمان‌های خدماتی، آموزشی و فرهنگی از جمله دانشگاه فرهنگیان برای رسیدن به اهدافشان نیازمند منابع متعدد هستند. یکی از مهم‌ترین منابع هر سازمان برای رسیدن به اهداف سازمانی، توسعه منابع انسانی است (Shirmohammadi, 2011)؛ اما با توجه به رسالت دانشگاه فرهنگیان این اهمیت دوچندان است. آموزش یکی از مهم‌ترین ابزارهای توسعه منابع انسانی می‌باشد و سازمان‌هایی که از مدیران آگاه و موفق بهره می‌جویند، لزوم آموزش را به‌درستی می‌فهمند و توسعه منابع انسانی را از الزامات سازمانی تلقی می‌کنند (Wright, 2007). بدون شک با تحول تکنولوژیکی فراوانی که بخصوص در مراکز آموزشی صورت پذیرفته است، مشاغل موجود در مراکز نیز متحول شده است و کارکنان مورد نیاز برای این مشاغل، افرادی نیستند که تنها در یک موضوع شغلی دارای مهارت و دانش باشند بلکه سازمان‌های نوین به انسان‌هایی توسعه‌یافته نیاز دارند که بتوانند با بینش مناسب به مجموعه‌ای از مهارت‌های مختلف را در مشاغل متعدد به‌کارگیرند، انسان‌هایی که با خلاقیت، ابتکار، دانش و مهارت گسترده ضمن انجام بهینه مأموریت‌های شغلی به تحقق اهداف سازمان خود کمک نمایند (Falah Nejad et al, 2015). برای این که کارکنان بتوانند وظایف و مسئولیت‌های خود را با کارایی و عملکرد بهتر انجام دهند، لازم است مدیران در جهت آموزش و ارشاد کارکنان برنامه ریزی جامع داشته باشند (Saadat, 2001). از این رو دانشگاه فرهنگیان که خود یک نهاد آموزشی است به افراد آموزش دیده و با تجربه نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برساند. اگر توانایی‌های کارکنان موجود پاسخگوی این نیاز نباشد لازم است سطح مهارت، توانایی و انطباق پذیری آنان افزایش یابد. همگام با پیچیده تر شدن مسائل به اهمیت آموزش کارکنان نیز افزوده می‌شود (Schuler & Shimon & Dolan, 2005).

بر اساس تحقیقات انجام شده توسط انجمن آموزش و توسعه آمریکا سازمان‌های پیشرو، سالیانه حدود ۷ میلیارد دلار برای آموزش کارکنان خود هزینه می‌کنند که این رقم بالغ بر دو تا چهار درصد درآمد سالیانه آن‌ها می‌باشد (Rea, 2005). بدیهی است این گونه سازمان‌ها با متوسط درآمد حدود ۱۰۰ میلیارد دلار در سال، فعالیت‌های آموزشی خود را با هزینه‌ای معادل دو تا چهار میلیارد دلار تحت پوشش قرار می‌دهند. دلیل این امر مهم‌ترین عامل بهره‌وری سازمان‌ها یعنی؛ توسعه و پرورش سرمایه انسانی از مسیر آموزش و بهسازی است که در نهایت منجر به تحقق اهداف سازمان‌ها می‌گردد (Mohammadi, 2020).

همان گونه که ذکر شد، آموزش در سازمان‌ها از مهم‌ترین روش‌های توسعه منابع انسانی می‌باشد هدف اساسی آموزش‌های سازمانی کمک به توسعه و بالندگی کارکنان سازمان در همه ابعاد می‌باشد آن چه به برنامه ریزی و اجرای آموزش‌های سازمانی مشروعیت می‌بخشد میزان اثربخشی آموزش هاست (Dahiya & Jha, 2017; Quesada & Pilar & Berta, 2011). در سازمان‌های مختلف کم و بیش به اهمیت آموزش پی برده شده و آموزش‌های تئوری و عملی زیادی برگزار می‌شود ولی در مورد میزان مناسب بودن و اثربخش بودن آن‌ها کمتر توجه شده است. این که در آموزش به دنبال چه هستیم و آموزش به دنبال حل چه مشکلاتی از سازمان است و چقدر و چگونه باید آموزش‌ها را اجرا نمود موضوعات مورد بحث اثربخشی آموزش هاست. انجام آموزش متضمن سرمایه‌گذاری هنگفت و صرف زمان خدمتی نیروی انسانی فعال است؛ لذا آگاهی از میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی و بازدهی حاصل از آن‌ها برای مدیران بسیار اهمیت دارد. تعیین اثربخشی آموزش‌ها به برنامه ریزان و مدیران کمک می‌نماید تا تصویر روشنی از عملکرد آموزش داشته و به جای طراحی دوره‌های عمومی و کلی دست به طراحی آموزش‌های خاص، موردنیاز، تکمیلی و جهت‌دار بزنند (Zaciewski, 2011; Haslinda & Mahyuddin, 2009). هم چنین این ارزیابی به شناسایی نقاط قوت، کاستی‌ها و روش‌های پیشرفت و اصلاح آن و میزان تحقق اهداف منجر می‌شود و سنجش میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی موجود، تعیین معیارها و شاخص‌هایی جهت سنجش اثربخشی سیستم آموزشی و ارتباط دادن آن‌ها با مأموریت و استراتژی‌های سازمان، می‌تواند به کاهش هزینه‌های آموزشی، تطبیق هر چه بیشتر نیازهای دانشی،

مهارتی و رفتاری کارکنان با دوره های آموزشی موجود و جهت دار کردن برنامه های آموزشی در راستای استراتژی های سازمانی و در نهایت رضایت کارکنان و اثربخشی برنامه های آموزش بیانجامد (Najafi Hezarjaribi & Kopaei, 2017).
 با توجه به تعدد مراکز فرهنگی و دانشگاه ها در سالیان اخیر محیط رقابتی شدیدتری در بین این مراکز ایجاد شده است که بر میزان و سرعت تغییرات آموزش منابع انسانی تأثیر می گذارد (Najafi, 2012). مزیت رقابتی سازمان ها در توسعه استراتژی هایی است که بر نقاط قوت داخلی و فرصت ها و چالش های محیط بیرونی متمرکز باشد. اکثر سازمان ها نیز به طور مداوم درگیر استراتژی های رقابتی تحت عنوان استراتژی های تغییر هستند؛ بنابراین مکانیزم های لازم است تا افراد، فرآیندها، سیستم ها و ساختارهای سازمانی از طریق آن خود را تغییر دهند. همراستاسازی همه این عوامل از طریق آموزش و توسعه سازمان و منابع انسانی انجام می گیرد (Thacker, 2016).

توسعه سازمانی مجموعه ای از فرآیندها یا ملاحظاتی است که به منظور بهبود توانایی سازمان برای سازگاری با تقاضاهای محیطی و تحقق نیازهای کارکنانش طراحی شده است (Anvari, 2017).

آموزش به عنوان یک روش آشکار از طریق تغییر قابلیت های کارکنان به بهبود عملکرد منابع انسانی کمک می کند. آموزش اثربخش، آموزشی است که از طریق آن کارکنان بتوانند دانش، مهارت و نگرش های آموخته شده را در شغلشان به کارگیرند (Thacker, 2016). یکی از اهداف اولیه هر آموزشی، توسعه نگرش، بینش، مهارت و دانش کارکنانی است که رفتار آن ها باید در جهت مطلوب و همکاری اثربخش با سازمان تغییر یابد و آموزش کارکنان فعلی روش اثربخشی برای تأمین منابع انسانی مورد نیاز سازمان است (Neo, 1999). بسیاری از سازمان ها تحت عنوان واحد توسعه منابع انسانی بر آموزش متمرکز می شوند، توسعه منابع انسانی بخشی از واحد منابع انسانی است. از دیگر بخش های واحد منابع انسانی می توان به نیرویابی، گزینش و جبران خدمات اشاره کرد (Akrami el al, 2015). نقش واحد توسعه منابع انسانی بهبود اثربخشی سازمان از طریق آماده کردن دانش، مهارت و نگرش های کارکنان برای افزایش عملکرد شغلی فعلی و آتی شان می باشد و تمرکز بر دانش مهارت و نگرش های مرتبط با شغل می باشد. به طور مشابه آموزش اثربخش باید نیازهای پرسنلی کارکنان را بیان کند، به یادگیری و رشد آن ها کمک و آن ها را با موضوعاتی که برایشان مهم است سازگار کند (Danaeifard et al, 2008).

تمرکز بر دانش مهارت و نگرش هایی که نیازهای کارکنان را محقق نسازد نه تنها بهره ور نیست بلکه منابع سازمان را نیز هدر می دهد. استراتژی ها و اقدامات آموزش اثربخش آنست که بتواند به طور واقعی در قبال نیازهای سازمان و نیازهای افراد پاسخگو باشد (Thacker, 2016). باید به خاطر داشت که اگر آموزش ها نتواند پاسخگوی نیازهای سازمان و افراد باشد، دانش، مهارت و نگرش ها نمی تواند با اقدامات هر روزه کارکنان هماهنگ و یکپارچه شود. آموزش عموماً بر دانش، مهارت، نگرش های خاص شغل و تعلیم و تربیت بر دانش، مهارت و نگرش های کلی تر مرتبط با مسیر پیشرفت شغلی فرد یا شغل متمرکز می کند. این تمایز رضایت بخش است اما نباید آن را صرفاً چیزی که شخص بیرون از سازمان انجام می دهد تلقی کرد (Robbins, 2006). فرایند آموزش شامل: ۱- شناسایی فرصت های بهبود عملکرد و تجزیه و تحلیل آن چیزی است که فرصت ها را می آفریند؛ ۲- شناسایی راه حل های جایگزین برای فرصت ها و انتخاب راه حل های مفیدتر؛ ۳- طراحی و اجرای راه حل ها، ۴- ارزشیابی نتایج می باشد.

اما ضرورت طراحی و اجرای آموزش منابع انسانی در سازمان ها به صورت یک امر طبیعی درآمده است و همگان بر آن اتفاق نظر دارند اما در طراحی و اجرای آموزش ها آن چه دارای اهمیت فوق العاده است ارزیابی اثربخشی آموزش ها و عوامل مؤثر در سیستم آموزش است که بتوان از نتایج به دست آمده، آموزش های تکمیلی و جهت داری را طراحی کرد. معمولاً ارزشیابی یکی از آموزش ها کار زیاد مشکلی نیست بلکه ارزشیابی کیفی و به تعبیری تعیین اثربخشی آموزش ها کار دشواری است که اگر بتوان این فرآیند را عملی ساخت آموزش، به ایجاد مهارت های مورد نیاز کارکنان و سازمان ها منجر خواهد شد (solgani, 2006). همان گونه که اشاره شد، هر سازمانی برای رفع مشکلات سازمان اقدام به اجرای آموزش های کاربردی می نماید و انتظار دارد با اجرای این آموزش ها به اهداف مورد نظر دست یابد. از آن جا که برگزاری آموزش ها هزینه زیادی دارد، لذا مدیران سازمان ها از واحد های آموزش انتظار دارند تا میزان تأثیر گذاری آموزش ها بر روند جاری سازمان را برای آنان قابل درک کنند. در این راستا ارائه شواهدی که بتواند تأثیر گذاری آموزش را به صورت گویا به نمایش گذاشته و به اثبات برساند امری حیاتی است؛ اما آموزشی اثر بخش است که متناسب با کارکردهای آن سازمان یا مرکز مورد مطالعه پیشنه تحقیق نشان داد که تا کنون مدلی برای آموزش اثر بخش منابع انسانی در دانشگاه های فرهنگیان انجام نشده بنابر این تحقیق حاضر با هدف طراحی و تبیین مدل سنجش اثربخشی سیستم آموزشی بر مبنای استراتژی های منابع انسانی در دانشگاه فرهنگیان ایلام انجام شد.

سوالات پژوهش

- 1- عوامل مؤثر بر اثر بخشی سیستم آموزشی بر مبنای استراتژی های منابع انسانی در دانشگاه فرهنگیان کدامند؟
- 2- اولویت بندی عوامل مؤثر بر اثر بخشی سیستم آموزشی بر مبنای استراتژی های منابع انسانی در دانشگاه فرهنگیان به چه صورت است؟

پیشینه پژوهش

در پژوهشی که حسن پور با هدف ارائه مدل سنجش اثربخشی دوره های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت در دانشگاه علوم پزشکی مازندران و به روش تحقیق ترکیبی (کمی، کیفی) انجام دادند. جامعه آماری شامل متخصصین و مدیران دانشگاهی و کارکنان سازمان علوم پزشکی استان مازندران بود. یافته‌ها نشان داد مؤلفه‌های اصلی دوره های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت دانشگاهی شامل (اثربخشی و کارایی، رضایمندی شغلی، انگیزش و روحیه، برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری، مهارت‌های انجام وظیفه مدیریتی، نهادینه کردن اهداف سازمانی، مهارت‌های ارتباطی مدیریتی، و در نهایت تأکید بر آموزش و توسعه) است. همچنین نتایج نشان داد که بین نظرات سطوح نهادی و عملیاتی در رتبه‌بندی ابعاد دوره های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت دانشگاهی به ترتیب (اثربخشی و کارایی، رضایمندی شغلی، انگیزش و روحیه، برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری، مهارت‌های انجام وظیفه مدیریتی، نهادینه کردن اهداف سازمانی، مهارت‌های ارتباطی مدیریتی، و در نهایت تأکید بر آموزش و توسعه) به ترتیب بیشترین اهمیت و کمترین اهمیت را در دوره های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت دانشگاهی دارند (Hosainipo, 2022).

در پژوهش دیگری که شعوری بیدگلی با عنوان تبیین عوامل موثر در اثربخشی آموزش در تدوین برنامه‌ی دوره آموزشی دانشگاه های علوم پزشکی کشور انجام دادند، نتایج مطالعه حاکی از آن بود که نیازسنجی علمی آموزش، تدوین اهداف آموزش، تصمیم‌گیری درباره محتوی آموزش مورد نیاز، امکانات و تجهیزات مورد نیاز، ماهیت دوره، ویژگی‌های مدرسان از مؤلفه های مورد تأیید موثر در اثربخشی تدوین دوره برنامه آموزشی است و همچنین تعیین اهداف آموزشی، وسایل کمک آموزشی، محتوی دوره مشخص و معین، تعیین نیازهای آموزشی دوره، استراتژی سازمان، ویژگی‌های تخصصی اساتید و مدرسان موثر در اثربخشی دوره‌های آموزشی در مرحله تدوین برنامه ذکر شده است، یافته‌های پژوهش در خصوص تبیین عوامل موثر در اثربخشی آموزش در تدوین برنامه دوره آموزشی را تأیید می‌کند. مولفه‌ی انعطاف‌پذیری کوریکولوم آموزشی، مناسب بودن طول مدت دوره آموزشی، توالی مناسب ارائه دروس که در مطالعه حاضر دارای کم‌ترین درجه اهمیت بود (Shouri, Bidgoli et al, 2022).

در پژوهشی که معتمدی و همکاران، با عنوان اثر بخشی دوره های آموزشی (مطالعه موردی: آموزش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه) به روش توصیفی و از نوع علی-مقایسه ای انجام دادند. با استفاده از مطالعه کتابخانه ای و جستجو در اینترنت معیارهای ارزشیابی و ساختار پرسشنامه تعیین گردید و داده های مورد نیاز جمع آوری شد. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه میباشد که از میان آنها تعداد ۸۸ نفر به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. اثر بخشی حاصل از برنامه های آموزشی و معیارهای آن مورد بررسی قرار گرفت. پس از تأیید روایی و پایایی پرسشنامه محقق ساخته در اختیار نمونه آماری قرار گرفت و نتیجه با استفاده از نرم افزار آماری SPSS مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج این تحقیق نشان دهنده این مطلب بود که برگزاری دوره های آموزشی باید با مطالعه علمی و تعیین نیاز همراه باشد تا بتواند هزینه ها و منابعی را که برای برگزاری آنها صرف میشود پوشش داده و در نهایت موجب تعالی و پیشرفت کارکنان و سازمان گردد (Motamedi et al, 2017).

در پژوهشی دیگر که (Sarchahani et al, 2018) با عنوان بررسی نظام ارزیابی عملکرد مدیران مدارس و آسیب‌های ناشی از آن انجام دادند. نتایج نشان داد مشکلاتی از قبیل بی‌علاقگی کارکنان به کار، بی‌انگیزه بودن و درنهایت کاهش بهره‌وری کارکنان که منجر به کاهش بهره‌وری سازمان می‌شود، می‌تواند ناشی از نارسایی‌ها و آسیب‌هایی باشد که در نظام مدیریت عملکرد کارکنان وجود دارد. در این پژوهش نظام ارزیابی عملکرد مدیران مدارس از دید مدیران مورد بررسی قرار گرفت، همان‌طور که نتایج نشان داد از نظر مدیران مدارس، نظام فعلی ارزیابی از عملکرد مدیران مناسب نبوده و مدیران از آن راضی نمی‌باشند، این پژوهش به نارضایتی کارکنان و نامناسب بودن سیستم‌های ارزیابی عملکرد در دستگاه‌های مختلف دولتی اشاره می‌کند. در زمینه ی شیوه ارزیابی، مدیران معتقد هستند جلسه توجیهی قبل از امضا قرارداد ارزیابی برگزار نمی‌شود، در اکثر مواقع ارزیابی مستمر صورت نگرفته و چنانچه بازدید صورت گیرد هدف از آن می‌گیری می‌باشد تا ارزیابی مفید و سازنده، جلسه‌ای جهت بررسی نتایج ارزیابی برگزار نشده، بازخورد مفیدی ندارد و مدیر از نقاط قوت و ضعف عملکرد خویش آگاه نمی‌شود، در صورتی که برگزاری جلسات توجیهی، ارزیابی مستمر، بررسی نتایج ارزیابی پایانی، ارائه بازخورد مستمر و پایانی، بررسی نقاط قوت و ضعف عملکرد مدیر و ارائه راه‌حلی جهت بهبود عملکرد، از مراحل اصلی و اساسی در ارزیابی عملکرد مدیران و کارکنان می‌باشد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به روش ترکیبی (کمی-کیفی) انجام شد در بخش کیفی ابتدا مطالعات و بررسی های کتابخانه ای گسترده ای پیرامون موضوع و مدل های موجود اثربخشی دوره های آموزشی انجام گردید و پس از آن مدل پایه ای جهت سنجش اثربخشی به صورت مفهومی طراحی شد که جهت تست روایی و پایایی مدل اولیه با بسیاری از خبرگان و کارشناسان دانشگاهی و آموزشی و دیگر صاحب نظران در میان گذاشته شد و مصاحبه های اکتشافی انجام گردید و در این راستا به منظور شناسایی مؤلفه ها، ابعاد و شاخص های مؤثر در اثربخشی طی مراحل

مختلف مصاحبه های متعددی با فراگیران، مربیان و مدرسان آموزش، کارشناسان آموزش و صاحب نظران دانشگاهی فرهنگیان برگزار گردید که در جدول زیر به تعدادی از کسانی که مورد مصاحبه واقع شده اند اشاره شده است. جامعه آماری پژوهش شامل مربیان و مدرسان آموزش، کارشناسان آموزش و صاحب نظران دانشگاهی فرهنگیان ایلام می باشد که به روش نمونه گیری در دسترس تعداد 38 نفر انتخاب شدند و از آنها مصاحبه اخذ شد.

جدول ۱- توزیع مصاحبه های اکتشافی

ردیف	عنوان	تعداد
1	کارشناسان آموزش	2
2	مدرسان و مربیان	30
3	کارشناسان و صاحب نظران دانشگاهی	6
	جمع	38

بعد از مصاحبه های اکتشافی، مهم ترین ابعاد و شاخص های مدل به صورت اولیه شناسایی گردید که تست روایی و پایایی به صورت مجدد انجام گرفت و در نهایت بعد از تحلیل اطلاعات بدست آمده با برگزاری جلسات متعدد و بهره گیری از تکنیک دلفی با مسئولین و کارشناسان اداره آموزش و دیگر صاحب نظران اهم ابعاد و شاخص ها به صورت کلی شناسایی گردید و با مبنای علمی کتب دانشگاهی در این زمینه مقایسه شده هم چنین از نظرات اساتید و صاحب نظران دانشکده های علوم تربیتی و مدیریت دانشگاه های فرهنگیان در زمینه ابعاد و شاخص ها به ویژه در مورد شاخص های مرتبط با بحث عملکرد یادگیری از حیث ابعاد نگرشی، دانشی و مهارتی نظرخواهی و استفاده شد. بنا بر آن چه گفته شد، در مرحله نظری به شیوه قیاسی مدل مفهومی و چارچوب تئوریک براساس مبانی نظری و مدل های مختلف سنجش اثربخشی تدوین شد. در این مرحله ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های برگرفته از مبانی نظری و پژوهش های انجام شده در زمینه موضوع و مطالعات اکتشافی (مانند مصاحبه ها و استفاده از تکنیک دلفی) مبنای شناسایی مدل مفهومی سنجش اثربخشی سیستم های آموزش بر مبنای استراتژی های منابع انسانی قرار گرفت. در این مرحله ضعف ها و نارسایی های مدل های موجود شناسایی و استخراج شد و بر اساس الزامات و شرایط جامعه، یک مدل مفهومی اولیه ارائه گردید. بدین مفهوم که پس از کسب شناخت لازم از مبانی علمی و مدل های موجود، مصاحبه های اکتشافی و عمیق با تعدادی از صاحب نظران و خبرگان موضوع از جمله اساتید و دانشجویان دوره های تحصیلات تکمیلی مدیریت آموزشی و منابع انسانی، کارشناسان آموزش و منابع انسانی، مدرسان و مربیان، دانشجویان مطلع جامعه آماری انجام شد که طی آن اصلی ترین ابعاد، مؤلفه ها و شاخص ها شناسایی و با بهره گیری از تکنیک دلفی طی چندین مرحله رفت و برگشت حضوری و غیر حضوری اصلاحات نهایی انجام و روایی آن ها تأیید گردید، به این ترتیب مبنای بررسی و تحلیل های میدانی و تجربی فراهم آمد. بنا بر این پس از تأیید و انجام اصلاحات لازم جهت بهبود مدل مفهومی اولیه توسط خبرگان، مرحله تجربی میدانی و استقرایی پژوهش انجام شد. در مرحله در مرحله کمی پس از انتخاب نمونه، براساس شیوه استقرایی، پرسشنامه ها طراحی، توزیع، گردآوری و تحلیل شد؛ و بر اساس آن داده های لازم جمع آوری گردید. بدین ترتیب جامعه آماری تحقیق شامل فراگیران، مربیان و مدرسان آموزش، کارشناسان آموزش و صاحب نظران دانشگاه فرهنگیان می باشد.

یافته ها

یافته های جمعیت شناختی

جدول 2- فراوانی جنسیت و سابقه خدمت افراد نمونه

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	26	68/4	تا 5 سال	7	18/4
زن	12	31/6	5 تا 10 سال	10	26/3
مجموع	38	100	11 تا 15 سال	13	34/2
			16 تا 20 سال	6	15/8
			بالای 20 سال	2	5/3
			مجموع	38	100

از بین نمونه 68/4 درصد مرد و 31/6 درصد زن بوده است و بیشترین فراوانی سابقه خدمت 11 تا 15 سال با فراوانی 13 مورد معادل 34/2 درصد است (جدول شماره 2).

گزارش مصاحبه های اکتشافی

براساس مصاحبه های اکتشافی و تکنیک دلفی طی چند مرحله رفت و برگشت با حدود 38 نفر، سه بعد اصلی ورودی، فرآیند و خروجی با مؤلفه ها و شاخص های نهایی شده آن ها شناسایی گردید که در ذیل بیان می شود:

جدول 3- ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های اثربخشی سیستم آموزشی بر مبنای استراتژی های منابع انسانی

ابعاد اصلی	مؤلفه ها	شاخص ها
بعد ورودی	هدف گذاری و برنامه ریزی	هماهنگی اهداف با استراتژی های منابع انسانی و اهداف دانشگاه Q1
	Q1-Q8	تدوین شناسنامه آموزشی Q2
		تخصیص منابع مالی Q3
		هماهنگی عناصر مختلف آموزشی Q4
		تعیین گروه هدف Q5
		تعریف اهداف دوره Q6
		انتخاب مدرسان متناسب با دوره Q7
		استفاده از نتایج بازخورد دوره Q8
	محتوای دوره Q9-Q15	تطابق با نیازها، مأموریت و استراتژی های دانشگاه و منابع انسانی Q9
		تأیید محتوا Q10
		تطابق با تغییرات تکنولوژیکی Q11
		تدوین طرح درس Q12
		تدوین منابع درسی Q13
		وحدت رویه محتوای آموزشی Q14
		کاربردی بودن مطالب Q15
امکانات و تجهیزات آموزشی	Q16-Q19	مشاوره آموزشی Q16
		وقت داشتن فراگیر Q17
		وسایل کمک آموزشی Q18
		مکان آموزش Q19
منابع مالی برای این مؤلفه	Q20-Q21	پرداخت ها و هزینه ها Q20
		سرانه هزینه های آموزشی Q21
	فراگیران: Q22-Q23	تناسب دوره با وظایف شغلی و تجارب کاری Q22
نیازسنجی آموزشی - Q24-Q26		رشته تحصیلی و سوابق آموزشی Q23
		شغل Q24
		شاغل Q25
کارشناسان و عوامل اجرایی	Q27-Q30	سازمان Q26
		طراحی بانک اطلاعاتی مربیان Q27
		نظارت مستمر بر دوره Q28
		پاسخگویی Q29
مدرسان: Q31-Q33		تدارک به موقع تمهیدات Q30
		ویژگی های علمی - تجربی Q31
		ویژگی های شخصیتی Q32
بعد فرآیند		ویژگی های حرفه ای Q33
	نحوه اجرای دوره های آموزشی Q34-Q37	روش آموزش - زمان بندی Q34
		طبقه بندی و سطح بندی فراگیران Q35
		استاندارد های آموزش Q36
بعد خروجی		هماهنگی میان عناصر مختلف آموزشی Q37
		رضایت مدیریت در محیط کار از عملکرد فراگیران Q38

عملکرد و نتیجه -Q38	رضایت فراگیران-Q39
Q41	بازخورد مربیان و مدرسان-Q40
از نظر هدف دوره (مهارتی - دانشی نگرشی)Q41	

همان گونه که اشاره شد، بعد ورودی شامل 8 مؤلفه و ۳۳ شاخص، بعد فرایند شامل یک مؤلفه و چهار شاخص و بعد خروجی شامل یک مؤلفه و چهار شاخص می باشد (جدول شماره 3).

ضرایب اهمیت ابعاد اصلی و مؤلفه های اثربخشی آموزشی

جدول 4- ضرایب اهمیت ابعاد اصلی و مؤلفه های اثربخشی آموزشی

ابعاد اصلی	امتیاز	مؤلفه ها	امتیاز نرمالیزه شده	امتیاز نرمالیزه شده
بعد ورودی	80/82	هدف گذاری و برنامه ریزی	34/7	10/32
بعد فرایند	76/71	محتوای دوره	32/9	10/26
بعد خروجی	75/50	امکانات و تجهیزات آموزشی	32/4	9/83
جمع	233	منابع مالی	100	9/72
		فراگیران		9/68
		نیازسنجی آموزشی		9/62
		کارشناسان و عوامل اجرایی		9/90
		بررسی ویژگی های مدرسان و مربیان		10/41
		نحوه اجرای دوره های آموزشی		10/11
		عملکرد و نتیجه		10/06
		جمع		100
				860

بیشترین امتیاز به ابعاد ورودی سیستم آموزشی و کمترین امتیاز به ابعاد فرایندی سیستم آموزشی تعلق دارد. ولی این تفاوت معنادار نیست و با نرمال سازی آن ها تقریباً امتیاز هر سه بعد مساوی است. هم چنین بیشترین امتیاز به مؤلفه تعیین اهداف و برنامه ریزی دوره و بررسی ویژگی های مدرسان و مربیان و کمترین امتیاز به مؤلفه های استفاده از اطلاعات مرحله نیازسنجی و تعیین منابع مالی در بعد ورودی اختصاص دارد و بعد فرایند و خروجی سیستم آموزش دقیقاً از امتیاز یکسانی برخوردارند که با مقداری اغماض می توان گفت که تفاوت چندانی بین سه بعد اصلی و مؤلفه های آن ها از لحاظ ضریب اهمیت وجود ندارد.

جدول 5- نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها

مؤلفه ها	آماره کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معناداری
هدف گذاری و برنامه ریزی	0/367	0/006
محتوای دوره	0/350	0/009
امکانات و تجهیزات آموزشی	0/055	0/000
منابع مالی	0/095	0/000
فراگیران	0/130	0/000
نیازسنجی آموزشی	0/044	0/000
کارشناسان و عوامل اجرایی	0/098	0/000
بررسی ویژگی های مدرسان و مربیان	0/079	0/000
نحوه اجرای دوره های آموزشی	0/083	0/000

0/000	0/144	عملکرد و نتیجه
-------	-------	----------------

چون سطح معناداری تمام مولفه ها از میزان خطا (0/05) کمتر است بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که فرض نرمال بودن توزیع مؤلفه ها مورد قبول واقع نمی شود در نتیجه تمام مؤلفه ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند. لذا برای انجام آزمون ها باید از آزمون های ناپارامتری استفاده کرد.

جدول 6- نتایج آزمون دو جمله ای وجود یا عدم وجود مولفه ها در مدل اثربخشی آموزشی

میزان خطا	سطح معناداری	نسبت مشاهده شده	نسبت	فرضیه:	مولفه
0/05	0/000	1/0	0/6	وجود مولفه هدف گذاری و برنامه ریزی در مدل اثر بخشی آموزشی	هدف گذاری و برنامه ریزی
0/05	0/000	1/0	0/6	وجود مولفه محتوای دوره در مدل اثر بخشی آموزشی	محتوای دوره
0/05	0/000	0/9	0/6	وجود مولفه امکانات و تجهیزات آموزشی در مدل اثر بخشی آموزشی	امکانات و تجهیزات آموزشی
0/05	0/000	0/9	0/6	وجود مولفه منابع مالی در مدل اثر بخشی آموزشی	منابع مالی
0/05	0/000	0/9	0/6	وجود مولفه تناسب فراگیران در مدل اثر بخشی آموزشی	تناسب فراگیران
0/05	0/000	1/0	0/6	وجود مولفه نیازسنجی آموزشی در مدل اثر بخشی آموزشی	نیازسنجی آموزشی
0/05	0/000	1/0	0/6	وجود مولفه کارشناسان و عوامل اجرایی در مدل اثر بخشی آموزشی	کارشناسان و عوامل اجرایی
0/05	0/000	1/0	0/6	وجود مولفه بررسی ویژگی های مدرسان و مربیان در مدل اثر بخشی آموزشی	بررسی ویژگی های مدرسان و مربیان
0/05	0/000	1/0	0/6	وجود نحوه اجرای دوره های آموزشی در مدل اثر بخشی آموزشی	نحوه اجرای دوره های آموزشی
0/05	0/000	1/0	0/6	وجود مولفه عملکرد و نتیجه در مدل اثر بخشی آموزشی	عملکرد و نتیجه

نتایج آزمون دو جمله ای نشان می دهد نسبت مشاهده شده (0/9 و 1) از نسبت 0/6 بیشتر است لذا با سطح اطمینان بالای 95 درصد وجود مولفه های 10 گانه ذکر شده در مدل اثربخشی آموزشی معنادار است (جدول شماره 6).

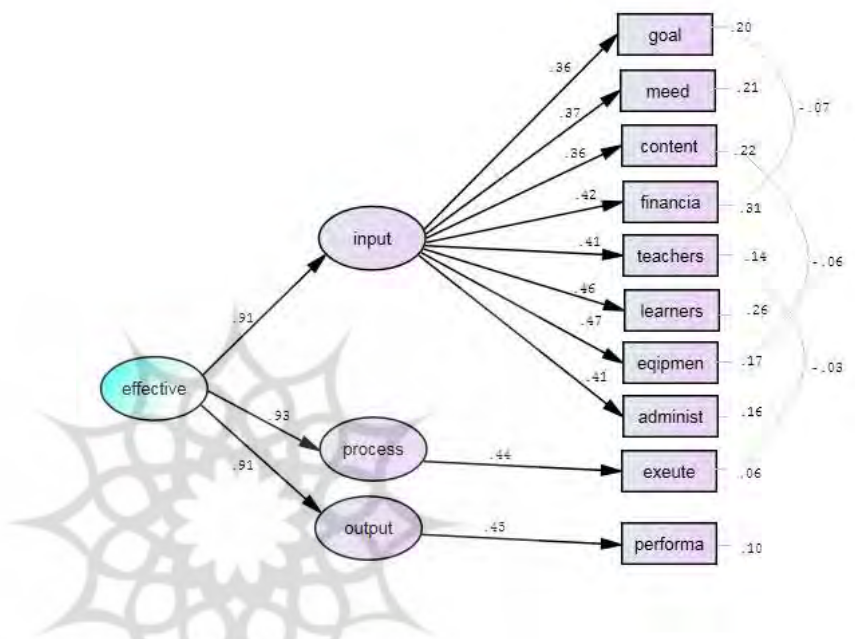
جدول 7- آزمون فریدمن برای بررسی میانگین رتبه ها و اولویت بندی مولفه های موثر بر اثر بخشی آموزشی

اولویت	مولفه ها	رتبه میانگین به ترتیب	میانگین
اول	بررسی ویژگی های مدرسان و مربیان	6/89	4/53
دوم	نیازسنجی آموزشی	6/62	4/45
سوم	تناسب فراگیران	6/01	4/32
چهارم	نحوه اجرای دوره های آموزشی	5/88	4/27
پنجم	هدف گذاری و برنامه ریزی	5/35	4/25
ششم	محتوای دوره	5/15	4/18
هفتم	کارشناسان و عوامل اجرایی	4/99	4/13
هشتم	عملکرد و نتیجه	4/74	4/08
نهم	منابع مالی	4/26	3/99
دهم	امکانات و تجهیزات آموزشی	4/00	3/92
آماره آزمون = 167/544	سطح معناداری = 0/000	سطح خطا = 0/05	

نتایج آزمون فریدمن برای بررسی معناداری رتبه های شاخص ها در سطح خطای 0/05 معنادار است. بین شاخص های مربوط به مؤلفه موثر بر اثر بخشی آموزشی مولفه بررسی ویژگی های مدرسان و مربیان ، نیازسنجی آموزشی دارای رتبه اول و دوم اولویت است. آخرین رتبه ها مربوط به شاخص های منابع مالی و امکانات و تجهیزات آموزشی است.

مدل نهایی تحقیق (نتایج استفاده از مدل معادلات ساختاری):

بعد از پایان تجزیه و تحلیل و سنجش داده های مختلف، مدل نهایی تحقیق به شکل زیر ارائه شده است.



شکل 1- مدل اندازه گیری روابط متقابل بین ابعاد اصلی و مؤلفه های مدل سنجش اثربخشی سیستم آموزش بر مبنای استراتژی های منابع انسانی

با استفاده از مدل معادلات ساختاری (تکنیک تحلیل مسیر) در محیط نرم افزار آموس مدل مفهومی پژوهش ترسیم گردید و برازش مدل اصلی با توجه به شاخص های $AGFI=0/98$ و $GFI = .97$ و $2 = 39/32$ و $RMSEA= 0/017$ برازش مدل بسیار مناسب است و میزان تأثیرگذاری مؤلفه ها نیز قابل قبول و مناسب می باشد و با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که همه ضرایب و پارامترهای مدل معنادار و اثرات قابل قبول هستند و به عنوان یک مدل جامع می توان این روابط و اثرات را پذیرفت. با بررسی شاخص های اصلاحی معلوم گردید که مدل نیاز به هیچ گونه اصلاحی ندارد.

بحث و نتیجه گیری

در راستای هدف اصلی پژوهش، طراحی مدل سنجش اثربخشی سیستم آموزش بر مبنای استراتژی های منابع انسانی در دانشگاه فرهنگیان، مدل مفهومی اولیه مشخص و پس از آن ابعاد اصلی ورودی، فرایند و خروجی (که معرف دیدگاه سیستمی سنجش اثربخشی است)، لایه دوم مدل یعنی مؤلفه ها و لایه سوم یعنی شاخص ها با استفاده از مطالعه جامع مبانی نظری، مصاحبه های اکتشافی و عمیق با رویکرد ۳۶۰ درجه از افراد خبره و کارشناسان دانشگاهی و آموزشی شناسایی شد. پس از استخراج عناصر و عوامل لایه های دوم و سوم، با استفاده از تکنیک دلفی مؤلفه ها و شاخص های استخراج شده در مرحله قبلی طی چندین مرحله رفت و برگشت با افراد ذی صلاح آموزشی مورد اصلاح و تعدیل قرار گرفت و در نهایت مدل، لایه ها و تمام مؤلفه ها و شاخص های آن مورد بررسی و تایید نهایی واقع شد.

با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آزمون ها دوجمله ای، آزمون فریدمن و معادلات ساختاری از این ضرایب می توان نتیجه گرفت مدل حاصل از تحلیل داده ها شامل 10 مولفه هدف گذاری و برنامه ریزی ، محتوای دوره امکانات و تجهیزات آموزشی، منابع مالی ، فراگیران، نیازسنجی آموزشی، کارشناسان و عوامل اجرایی، بررسی ویژگی های مدرسان و مربیان، نحوه اجرای دوره های آموزشی و عملکرد

و نتیجه است، همچنین نتایج آزمون فریدمن نشان داد بین شاخص های مربوط به مؤلفه موثر بر اثر بخشی آموزشی مؤلفه بررسی ویژگی های مدرسان و مربیان، نیازسنجی آموزشی دارای رتبه اول و دوم اولویت و آخرین رتبه ها مربوط به شاخص های منابع مالی و امکانات و تجهیزات آموزشی است. همچنین نتایج نشان داد که هر سه بعد در این پژوهش از اهمیت یکسانی برخوردارند و برخلاف تاکید صرفی که در اثربخشی ها معمولاً بر روی خروجی است در این جا بعد خروجی همان اندازه مهم است که فرایند و ورودی سیستم آموزش در مورد شاخص ها هم می توان گفت که بسیار به هم نزدیکند ولی با این حال تفاوت هایی بین آن ها وجود دارد که توسط آزمون فریدمن مورد بررسی قرار گرفتند. با توجه به نتایج پژوهش، مدل، مؤلفه ها و شاخص های زیر برای سنجش اثربخشی سیستم آموزش بر مبنای استراتژی های منابع انسانی پیشنهاد می گردد. مؤلفه هدف گذاری و برنامه ریزی، محتوای دوره امکانات و تجهیزات آموزشی، منابع مالی، فراگیران، نیازسنجی آموزشی، کارشناسان و عوامل اجرایی، بررسی ویژگی های مدرسان و مربیان در بعد ورودی، مؤلفه نحوه اجرای دوره های آموزشی در بعد فرایند و مؤلفه عملکرد و نتیجه در بعد خروجی. در پایان با توجه به یافته های تحقیق حاضر می توان نتیجه گیری کرد که بهترین راه برای سنجش اثربخشی سیستم آموزشی، از طریق سنجش منابع انسانی است که این مدل دارا سه بعد ورودی، بعد فرایندی و بعد خروجی و 10 مؤلفه هدف گذاری و برنامه ریزی، محتوای دوره امکانات و تجهیزات آموزشی، منابع مالی، فراگیران، نیازسنجی آموزشی، کارشناسان و عوامل اجرایی، بررسی ویژگی های مدرسان و مربیان، نحوه اجرای دوره های آموزشی و عملکرد و نتیجه است.

پیشنهاد های کاربردی پژوهش

- پیشنهاد می گردد که واحد آموزش با اتخاذ رویکرد سیستمی به موضوع اثربخشی آموزش تمام عوامل، ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های مربوط به ورودی، فرایند و خروجی را در نظر بگیرند و صرفاً به یک قسمت که معمولاً بخش خروجی است اکتفا نکنند. زیرا بر اساس این مدل همه مؤلفه های ورودی، فرایند و خروجی بر اثربخشی سیستم آموزش تأثیر دارند.

- به طور کلی پیشنهاد می گردد که در تمام مراحل آموزشی به استراتژی های منابع انسانی توجه شود و اصولاً بر اساس استراتژی ها اقدامات آموزشی صورت گیرد. در این صورت می توان امیدوار بود که اثر بخشی آموزشی متناسب با استراتژی ها محقق خواهد شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: الهام کاویانی؛ روش شناسی و تحلیل داده ها: لیلا جزایری، لیلا قزاقی؛ نظارت و نگارش نهایی: الهام کاویانی.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

1. Akrami, M; Shalhaf, O; Ezzati, A, M. (2015) Implementation of intelligent educational systems in the context of mobile learning. Journal of Human Resources Education and Development. Summer 2015, Vol 5, NO 17, PP 55 - 65. [In Persian]
2. Bloom, B. (2017) Learning Domains or Blooms Taxonomy available at: www.nwlink.com.
3. Sarchehani, Z; Zare, R; Ghanbari, C; Qaltash, A. (2018) Pathology of school administrators' performance evaluation system; findings of a qualitative research. Journal of School Administration Vol 6, No 2, Autumn & Winter 2018. [In Persian]
4. Dahiya, S. Jha, A. (2011). "Review of Training Evaluation", International Journal of Computer Science and Communication, 2(1), pp. 11-16.
5. Dolati, H; Enayati, S; Zamani, F. (2015), The role of information technology in the process of knowledge management system (Case study of Imam Khomeini University of Marine Sciences), Journal of Marine Sciences, Vol 1, No 2, PP 11-30. [In Persian]
6. Danaeifard, H, Alwani S. M, Azar, A. (2008). Quantitative research methodology in management: a comprehensive approach, Tehran: Saffar Publications.
7. Haslinda, A. Mahyuddin, M.Y. (2009). "The Effectiveness of Training in the Public Service", American Journal of Scientific Research, 6 (2009), pp. 39-51.
8. Mohammadi A. (2020) Information technology in educational management. Ormazd Research Journal, Vol 2, No 50 (Appendix 2); From PP 6 - 26. [In Persian].
9. Motamedi, Majid; Mohadi, Mohammad Mahdi; Moradi, Mena (2017) Effectiveness of training courses (case study: training of employees of Islamic Azad University, Firoz Koh branch). Development and Transformation Management Quarterly 14 (2012) 29-19. [In Persian].

10. Hosseinpour, Hassan; Tabari Mojtabi; Bagherzadeh Mohammadreza (2022) Development of a model for measuring the effectiveness of short and medium-term training courses in the academic community of medical sciences. *Iranian Political Sociology Monthly*. Vol 5, No11. February 1401. PP 4136-. 4151.10.30510/psi.2022.305451.232
11. Najafi Hezarjaribi, H; Kopaei, Sh.(2017) Designing a distance education management model for the Iranian higher education system. *Two Quarterly Journal of Higher Education Curriculum Studies*. Year 8, No. 51, Spring and Summer 2017: 35-60. [In Persian]
12. Noe, R.A. (1999). *Employee Training & Development*. MC Graw Hill.
13. Quesada, C., Pilar P.H. and Berta, E. (2011). "Evaluating the Efficiency of Leadership Training Programmes in Spain", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30(2011), pp. 2194-2198
14. Rea, I. (2005) *Training programme evaluation*. available at: businessballs.com.
15. Robbins, S (2006), *Organization Theory*, translated by Dr. Seyed Mehdi Alvani and Hassan Danaeifard, Tehran: Saffar Publications.
16. Saadat, E. (2001), *Human Resources Management*, Tehran: Samat Publications.
17. Schuler, R., Shimon L., Dolan (2005) *Management of Personnel and Human Resources*, translated by Mohammad Saebi and Mohammad Ali Tusi, Tehran: Publications of the Higher Institute of Management Education and Research and Planning.
18. Sarchahani, Z., Zare, R., Ghanbari, S., & Gholtash, A. (2018). Pathology of Administrators performance evaluation system: The results of Qualitative research. *Journal of School Administration*, 6(2), 264-284.
19. Soltani, I (2006), *Interaction of needs assessment and effectiveness of education in learning organizations in Isfahan*: Arkan Danesh Publications. [In Persian]
20. Shirmohammadi, M.(2011). "Effects of an Emotional Intelligence Training Programme on Service Quality of Bank Branches", *Managing Service Quality*, 21(5), pp. 552-567 .[In Persian].
21. Shouri Bidgoli A, Vaisi G, Sharifi Rad G. (2022) Explanation of the Factors Involved in the Efficacy of Education in Developing Educational Curricula of Medical Universities. *RME* 2022; 14 (3) :38-48.
22. Thacker, j. W .Nick B (2016) *Effective Training: Sstems, Strategies & Practices*, second Edition - Prentice Hall of India Private Limited.
23. Wright, D. (2007). *Human Resources Strategy*. Available at: www.gmu.ac.uk
24. Zaciewski, R.D. (2001). "Measuring Training's Effectiveness", *Quality Progress*, 34(6), pp. 36-42.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی