

Evaluating the effectiveness of Education in the field of command and law enforcement management of Amin University of Law Sciences (case study: graduates of the 27th year of the Command and Staff College)

Received: 2023-07-15

Pp. 161-190

Accepted: 2023-09-08

Rouhollah Salar^{*1}, Reza Beiranvand², Hossein Bejani³, Hamid Vahedi⁴

Abstract

Background and purpose: The present study was conducted with the aim of evaluating the effectiveness of Education in the field of command and police management of Amin University of Police Sciences

Method: The research is a descriptive survey in terms of its practical purpose and in terms of the method of data collection. The statistical population of the graduates of the 27th course and their commanders is 48 people each. To collect data, the questionnaire of satisfaction and behavior from the perspective of students and their commanders was used. To evaluate the students' learning, their scores and report cards have been examined. Descriptive statistical methods, Kilo-Mogrof Smirnov and Chi-Square tests and SPSS and PLS software were used to analyze the data..

Findings: The degree of satisfaction of the students to the educational program in the total variable of satisfaction (response) was calculated based on the average of 4.09, which can be said with more than 95% confidence that the students are satisfied with the educational program provided. The amount of learning of the students in the courses has been positive and regarding the analysis of functional changes from the point of view of students and commanders, it can be said that the functional changes in this dimension are at a favorable level.

conclusion: the performance area of the graduates is affected by the level of learning, and in the subjects and topics that have obtained a favorable score, they have a good performance in practice and implementation from their perspective and even according to their commanders.

Keywords: Evaluating; effectiveness; police command and management; planning police operations; Education.

Citation (APA): Salar, R., Beiranvand, R., Bejani, H. & Vahedi, H. (1402). Evaluating the effectiveness of Education in the field of command and law enforcement management of Amin University of Law Sciences (case study: graduates of the 27th year of the Command and Staff College), *Quarterly of Supervision and Inspection*, 17 (64), 161-190. DOI: [10.22034/SI.2023.100685](https://doi.org/10.22034/SI.2023.100685)

1. Assistant Professor of Educational Sciences Department of Amin Faraja Comprehensive University of Law and Order Sciences (Corresponding author) (Email: r.salar93@gmail.com)
2. Assistant Professor of Law Department of Amin Faraja University of Law Sciences. (Email: rezabyranvand2@yahoo.com)
3. Assistant Professor of Educational Management at the Institute of Law Enforcement and Social Studies. (Email: bejani.hossein@gmail.com)
4. A master's student in the field of law enforcement command and management, Amin Faraja University of Law Sciences. (Email: Vahdehamid370@gmail.com)



ارزیابی اثربخشی آموزش‌های رشته فرماندهی و مدیریت انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین (مورد مطالعه: دانش‌آموختگان دوره ۲۷ دانشکده فرماندهی و ستاد)

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۱۷

صص ۱۶۱-۱۹۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۲۴

روح‌الله سالار^{۱*}، رضا بیرانوند^۲، حسین بجانی^۳، حمید واحدی^۴

چکیده

زمینه و هدف: ارزیابی و بررسی میزان اثربخشی برنامه‌های آموزشی، یکی از مهم‌ترین مراحل برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزشی است. پژوهش حاضر با هدف ارزیابی اثربخشی آموزش‌های رشته فرماندهی و مدیریت انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین انجام شد.

روش: تحقیق از نظر هدف، کاربردی و برحسب نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق، دانش‌آموختگان دوره ۲۷ و فرماندهان آن‌ها هرکدام به تعداد ۴۸ نفر است و از روش نمونه‌گیری به صورت تمام‌شمار استفاده شده است. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه واکنش، رفتار از منظر دانشجویان و فرماندهان استفاده شد. برای ارزیابی یادگیری دانشجویان، نمرات و کارنامه آن‌ها مورد بررسی قرار گرفته است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های آماری توصیفی، آزمون کلموگروف اسمیرنوف و کای اسکوتر و با دو نرم‌افزار SPSS و PLS استفاده شد.

یافته‌ها: واکنش دانشجویان نسبت به عناصر برنامه آموزشی نشان داد که بیشترین رضایت از برنامه‌ریزی با میانگین ۴/۲۳، مجریان با میانگین ۴/۱۵ و محتوا با میانگین ۴/۱۵ است. میزان رضایتمندی دانشجویان به برنامه آموزشی در متغیر کل رضایتمندی (واکنش) بر اساس میانگین ۴/۰۹ محاسبه شد، که با اطمینان بیش از ۹۵٪ می‌توان گفت دانشجویان نسبت به برنامه آموزشی ارائه شده رضایت برخوردارند. میزان یادگیری دانش‌آموختگان مطلوب بوده است و در خصوص تغییرات عملکردی (رفتاری) از نظر دانشجویان و فرماندهان می‌توان گفت تغییرات عملکردی (رفتاری) در این بُعد در سطح مطلوبی قرار دارد.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج تحقیق، دانش‌آموختگان در حوزه عملکردی متأثر از سطح یادگیری هستند و در موضوعات و مباحثی که نمره مطلوبی اخذ نموده‌اند، در عمل و اجرا نیز از منظر خود و حتی به‌زعم فرماندهانشان دارای عملکرد مناسبی هستند.

کلیدواژه‌ها: ارزیابی، اثربخشی، فرماندهی و مدیریت انتظامی، طرح‌ریزی عملیات انتظامی، آموزش.

استناد (APA): سالار، روح‌الله، بیرانوند، رضا، بجانی، حسین و واحدی، حمید (۱۴۰۲). ارزیابی اثربخشی آموزش‌های رشته فرماندهی و مدیریت انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین (مورد مطالعه: دانش‌آموختگان دوره ۲۷ دانشکده فرماندهی و ستاد). *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۷(۶۴)، ۱۶۱-۱۹۰.

DOI: [10.20234/SL.2023.101565](https://doi.org/10.20234/SL.2023.101565)

۱. استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه جامع علوم انتظامی امین فراجا. (رایانامه نویسنده مسئول: r.salar93@gmail.com)

۲. استادیار گروه حقوق دانشگاه جامع علوم انتظامی امین فراجا. (رایانامه: rezabyranvand2@yahoo.com)

۳. استادیار مدیریت آموزشی پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی. تهران. ایران. (رایانامه: bejani.hossein@gmail.com)

۴. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد رشته فرماندهی و مدیریت انتظامی دانشگاه جامع علوم انتظامی امین فراجا. (رایانامه: vahdehamid370@gmail.com)



امروزه نقش تأثیرگذار منابع انسانی در فرایند عملیات سازمان‌ها، بر هیچ کس پوشیده نیست؛ به‌عبارت‌دیگر، استفاده از سرمایه‌گذاری‌ها و دست یافتن به اهداف و برنامه‌های پیش‌بینی‌شده، بستگی کامل به منابع انسانی حرفه‌ای، بهره‌ور و متعهد دارد که نسبت به اهداف و مأموریت‌های سازمان، شناخت کامل داشته باشد و با بهره‌گیری از نظام جامع آموزشی به‌طور مستمر با دریافت آموزش‌های موردنیاز ضمن افزایش دانش علمی، بر مهارت عملی خود بیفزاید (دانا، نیلی احمدآبادی، علی‌آبادی، دلاور و دهقان دهنوی، ۱۳۹۸: ۱۲۶).

از آنجاکه منابع انسانی مهم‌ترین دارایی سازمان‌ها و مزیت رقابتی آن‌ها در این عصر به‌حساب می‌آیند؛ برای سازمان‌ها جهت رویارویی با تغییرات، ارتقای دانش، توانایی و مهارت منابع انسانی اهمیت بسیار دارد (کرمی، قبادی و حدادی، ۱۳۹۵: ۲۲) به همین دلیل، در جهان پرتغییر و تحول در جهان امروز مؤلفه انجام آموزش و توسعه و پیشرفت نیروی انسانی در سازمان‌ها نقش زیادی و مؤثری را در تغییرات ایجاد می‌کند؛ از این‌رو در عصر حاضر که از آن به‌عنوان عصر آموزش، یاد می‌کنند، آموزش نوعی سرمایه‌گذاری و عامل کلیدی تلقی می‌شود که به توسعه اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و آر این قبیل منتهی می‌گردد و اگر به شایستگی برنامه‌ریزی و اجرا شود بهترین ابزار برای توسعه، دانش، مهارت و نگرش نیروی انسانی است. ارائه آموزش اثربخش در سازمان مستلزم تفکر جدید، رویکرد جدید و ابزار و سازگارهای جدید است. به‌خودی‌خود سودمند نیست، مگر از آموزش‌های ارائه‌شده ارزیابی به عمل آید. هر سازمان، برای رشد و توسعه پایدار نیازمند ارزیابی نظام‌مند و اثربخش است تا سازمان را در راستای نیل به اهداف آن ارزیابی کند. در برنامه‌ریزی و طراحی برنامه‌های آموزشی مراحل مختلفی مدنظر قرار می‌گیرد که مهم‌ترین بخش از آن را می‌توان ارزیابی میزان دستیابی به اهداف قلمداد کرد (معمدی، موحدی و مرادی، ۱۳۹۲: ۱۹). به همین منظور هر برنامه آموزشی در گذر زمان نیاز به تغییر و اصلاح و ارزیابی دارد. هر سازمان، برای رشد و توسعه پایدار نیازمند

ارزیابی نظام‌مند و اثربخش برنامه‌های خود است تا سازمان را در راستای نیل به اهداف آن ارزیابی کند (زارع و ویزشفر، ۱۳۹۷: ۳۱). ارزیابی یکی از مهم‌ترین مراحل برنامه‌ریزی آموزشی است که اجرای صحیح آن اطلاعات بسیار مفیدی را درباره چگونگی طرح‌ریزی و اجرای برنامه‌های آموزشی در اختیار ما می‌گذارد و مبنای مفیدی برای ارزیابی عملکرد آموزشی دوره‌های آموزشی به ما می‌دهد (عامری، حیدرنژاد و نورمرادی، ۱۳۹۷: ۳۸). هرچند با وجود اهمیت بالای ارزیابی آموزشی، بررسی‌ها نشان می‌دهد که این فرایند در سازمان‌ها به صورت مدون 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 ارزیابی باشد (دانا و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۲۷).

برابر مفاد ماده ۵۵ قانون مقررات استخدامی، دانشکده فرماندهی و مدیریت انتظامی (دافوس) به‌عنوان عالی‌ترین مرجع تحصیلات تکمیلی به مدیران سطح عالی و مبنای فراجا، آموزش‌های موردنیاز را ارائه می‌نماید. برنامه آموزشی این دوره طوری تنظیم می‌شود که دانش‌آموختگان با روش‌های فرماندهی و مدیریت فرارسته‌ای آشنا شوند، توانمندی لازم را برای طراحی، برنامه‌ریزی و هدایت در مشاغل فرماندهی و مدیریت انتظامی کسب نمایند. هم‌به‌منظور تعیین آموزش مناسب و هم‌جایگذاری نیروی انسانی در فعالیت‌های سازمانی و البته استفاده مناسب از نیروی انسانی بررسی عملکرد فرماندهان و مدیران و سنجش آموزش‌های ارائه‌شده بر عملکرد آنان یک ضرورت محسوب می‌گردد؛ لذا برای نیروی انتظامی نیز بررسی عملکرد مدیران و فرماندهان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر است تا از این طریق هم بتواند با نظارت بر عملکرد مدیران و فرماندهان، مدیریت مطلوب را به‌کاربرد و هم بتواند توانمندی‌های مدیران و فرماندهان خود را شناسایی و ارتقاء بخشد و هم امکان استفاده بهینه از نیروی انسانی را فراهم آورد و از این رهگذر میزان اثربخشی و بهره‌وری سازمان را نیز افزایش دهد. همچنین بازخوردگیری از فعالیت‌های آموزش به‌صورت اعم و بررسی میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی دافوس در سطح دانشگاه جامع علوم

انتظامی امین و ارزیابی اقدامات انجام‌شده در حوزه آموزش‌های فرماندهی و مدیریت در این دانشگاه به‌عنوان مهم‌ترین مبدأ و بزرگ‌ترین مرکز آموزشی فراجا می‌تواند از هدررفت و اتلاف منابع و هزینه‌های مصروف در این حوزه جلوگیری کند و به بهبود شیوه‌های آموزشی، خط‌مشی‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های انجام‌گرفته در این زمینه بینجامد.

بر این اساس، هرچند الگوهای اثربخشی برنامه‌های آموزشی فراوانی وجود دارد اما در این پژوهش از میان الگوهای اثربخشی برنامه‌های آموزشی با توجه به ابلاغیه معاونت تربیت و آموزش فراجا، مدل ارائه‌شده توسط کرک پاتریک^۱ انتخاب شد که میزان اثربخشی را در چهار سطح قابل‌اندازه‌گیری و میسر می‌داند؛ بنابراین، در این پژوهش، اثربخشی آموزش‌های دوره ۲۷ فرماندهی و مدیریت بر دانش‌آموختگان مورد بررسی قرار می‌گیرد و سؤال اصلی پژوهش نیز این است که آموزش‌های رشته فرماندهی و مدیریت انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین در دوره ۲۷ فرماندهی و مدیریت انتظامی، تا چه میزان از اثربخشی برخوردار است؟

۲. پیشینه و مبانی نظری تحقیق

رضایی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «سنجش اثربخشی دوره سراسری تربیت و تعالی خانوادگی کارکنان ناجا» به این نتیجه رسید که استمرار و پابندی، حسن خلق خانوادگی، حسن خلق سازمانی، ارتقای برخورد حکیمانه، تقویت نگاه مسئولانه، فرهنگ‌سازی سبک زندگی اسلامی - ایرانی در بین کارکنان، رضایتمندی از استادان، رضایتمندی از محتوا و تأثیر مکان برگزاری بر افزایش معنویت کارکنان، با اطمینان ۹۵ درصد از اثربخشی بالایی برخوردار بوده است. اردلانی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «میزان اثربخشی دوره آموزشی کارشناسی ارشد رشته مبارزه با مواد مخدر در سال ۱۳۹۹» دریافت که بیش از ۳۸ درصد از واریانس متغیر وابسته (عملکرد فارغ‌التحصیلان) توسط متغیرهای

1. Kirk Patrick

مستقل و پیش‌بین (اثربخشی مؤلفه‌های آموزشی) کنترل می‌گردد که البته تدریس استادان با بتای ۰/۵۷۰ بیش از سایر مؤلفه‌ها اثربخش بوده است. سالار (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی ارزیابی اثربخشی دوره‌های استانداردسازی تعالی رفتار کارکنان (کلانتری‌های فرماندهی انتظامی تهران بزرگ در سال ۱۳۹۷)» به این نتیجه رسید که دوره‌های استانداردسازی تعالی رفتار با توجه به وضعیت عمومی بودن شرکت‌کنندگان (از لحاظ سطح درجات، مشاغل، رسته، میزان تحصیلات)، اثربخش بوده ولی میزان اثربخشی آن بسیار اندک می‌باشد. با استفاده از روش‌های مختلف ارزیابی اثربخشی می‌توان به بازاندیشی، بازآفرینی و اصلاحات اساسی در برنامه‌های آموزشی دوره استانداردسازی و تعالی رفتار کارکنان کلانتری‌ها را بهبود بخشید. هداوند (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «ارزیابی میزان اثربخشی آموزشی دوره‌های تخصصی مدیریت پروژه در بهبود عملکرد مدیران فنی؛ مورد مطالعه: یکی از سازمان‌های نیروهای مسلح» نشان داد که الگوی طراحی شده از استحکام بالایی برای ارزیابی اثربخشی دوره‌های تربیتی و آموزشی برخوردار است. الگوی ارائه‌شده شامل چهار بُعد «ارزیابی درون‌داد، فرایندها، نتایج و پیامدها» به ترتیب با ضرایب مسیر ۰/۷۷، ۰/۷۸۷، ۰/۸۲ و ۰/۸۴ بود. در بین ابعاد مذکور، بُعد نتایج با ضریب وزنی ۰/۳۲۶ دارای بیشترین اهمیت و بُعد درون‌داد با ضریب وزنی ۰/۲۷۳ دارای کمترین اهمیت بود. حیدرنژاد و عامری (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «ارزیابی اثربخشی دوره‌های استانداردسازی و تعالی رفتار کارکنان فرماندهی انتظامی استان خراسان جنوبی و ارائه راهکارهای عملی» به این موضوع پرداخته‌اند.

اشرف و احمد^۱ (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی رویکردهای کیفیت آموزش پرداخته‌اند. نتایج نشان داده است که کیفیت آموزش در دانشگاه‌ها شامل، شامل معلمان با کیفیت، دانش‌آموزان با کیفیت، کارکنان با کیفیت و برنامه‌ها و محتوای آموزشی کیفی از عوامل مؤثر در کیفیت آموزش مهارتی در این کشور است همچنین یافته‌ها نشان داده شد که همهٔ موارد ذکرشده،

1. Ashraf&Ahmed

پیش‌بینی‌کننده‌هایی قوی در ارتقای کیفیت آموزشی در دانشگاه‌های خصوصی هستند. این نتایج به مقامات دانشگاهی در تدوین خط‌مشی درست کمک می‌کند. الموقاری^۱ (۲۰۱۸)، در رساله دکتری خود با عنوان «ارزیابی آموزش و توسعه کارکنان: مورد مطالعه صنعت ملی نفت و گاز» که در دانشگاه برونل انگلستان انجام شد، از الگوی چهار سطحی کرک پاتریک بهره گرفته است و یافته‌های تحقیق بیانگر آن است که تمرین‌های قبل از آموزش با انتظارهای حاصل از نتایج آموزش رابطه معناداری دارد، و همچنین میزان آمادگی کارآموزان (فراگیران) با انتظارهای محیط آموزش و انتظارهای حاصل از عملکرد و رفتار مربیان رابطه مثبت و معنادار دارد. در نهایت، یافته‌های تحقیق رابطه مثبت و معنادار را بین سطوح واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج تأیید کرد. علاوه بر این، یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که رفتار و عملکرد مربی با سطوح واکنش و یادگیری رابطه مثبت و معنادار دارد، و محیط آموزش نیز تأثیر قوی و مثبتی بر یادگیری فراگیران دارد. ماچاریا^۲ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر اثربخشی معلمان مدارس متوسطه شهرستان کامیو - کنیا» اذعان می‌دارد که بین آموزش‌های ضمن خدمت و اثربخشی معلمان رابطه مستقیمی وجود دارد و معلمانانی که آموزش‌های ضمن خدمت را دریافت کرده‌اند، در مقایسه با سایر معلمان در مدیریت محتوای درسی، انتقال و توسعه دانش فردی و کلاسی دارای مهارت و دانش بیشتری هستند، هامفری دانسون^۳ و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی را با عنوان «بررسی اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان دانشگاه غنا» انجام داده‌اند. در این پژوهش، اثربخشی کارگاه‌های آموزشی برگزار شده توسط کمیته منابع انسانی دانشگاه غنا مورد ارزیابی قرار گرفت. داده‌ها حاکی از آن بود که زمان برگزاری این کارگاه مناسب بود، اما مدت زمانی برای پرسش و پاسخ در نظر گرفته نشده بود، همچنین وضعیت جزوات آموزشی توزیع شده در بین کارآموزان مطلوب به نظر نمی‌رسید؛ اما منابع مورد استفاده مربیان آموزشی و اسلایدها

1. Al-Mughairi

2. Macharia

3. Humphrey Danson

به‌روز و مطلوب است. همچنین در این مطالعه مشخص شد که بین آموزش‌های ضمن خدمت و افزایش اعتمادبه‌نفس کارکنان رابطه‌ی معناداری هست. همچنین بین برگزاری این کارگاه‌ها و تغییر نگرش کارکنان نسبت به کار و تلاش در جهت دستیابی به اهداف عالی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری یافت شد. درنهایت، پیشنهادهایی برای بهبود وضعیت برگزاری این کارگاه‌ها ارائه شد. پولگامپالا و هوانگ^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «ارزیابی اثربخشی آموزش معلمان علوم پایه کالج ملی آموزش و پرورش - مطالعه‌ای مقدماتی از درک معلمان آینده‌نگر» در کالج مشهور ملی آموزش و پرورش در سریلانکا به موضوع اثربخشی آموزشی پرداخته‌اند. در این مطالعه، اثرات در سه حوزه‌ی ارزیابی فرایند یا روند آموزش، تأثیرات آموزشی و ارزیابی روش آموزش موردبررسی قرار گرفت. شرکت‌کنندگان نیز شامل هجده معلم طی هفت روز ارزیابی شدند. ارزیابی داده‌های کیفی و با روش میلز^۲ انجام شد. نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش نشان می‌دهد که رابطه‌ی معنادار و مثبتی بین اعتمادبه‌نفس کارآموزان در صلاحیت و مهارت تدریس آن‌ها وجود دارد. البته نارضایتی کارآموزان تأثیر منفی بر روند ارزیابی دارد.

بررسی نقادانه تحقیقات پیشین نشان داد، سنجش میزان اثربخشی آموزش کارکنان به‌عنوان یک موضوع و مقوله‌ی تحقیقاتی، چند سالی است که توسط محققان موردتوجه قرار گرفته و انجام مطالعات در این زمینه روندی رو به رشد داشته است که این امر بیانگر دغدغه‌ی جامعه‌ی علمی کشور به موضوع پژوهش بوده است؛ لیکن برخی این تحقیقات به ارزیابی اثرات این‌گونه آموزش‌ها بر متغیرهایی مانند توانمندسازی کارکنان، تعهد سازمانی کارکنان، اثربخشی کارکنان و ... پرداخته و تحقیقی که ارزیابی اثربخشی دوره‌ی ۲۷ فرماندهی و مدیریت انتظامی را وجه همت خود قرار داده باشد، مشاهده نشد که این امر وجه تمایز و نقطه قوت تحقیق در مقایسه با تحقیقات مشابه را مشخص می‌سازد و مبین نوآوری تحقیق در قلمرو موضوعی، مکانی و زمانی تحقیق

1. Polgampala & Huang

2. MILES

است. در مجموع تحقیق حاضر سعی می‌کند با بهره‌گیری از نقاط قوت تحقیقات پیشین و احتراز از نقاط ضعف آن‌ها، مطالعه‌ای علمی، کاربردی و قابل‌اعتنا انجام دهد.

البته یکی از مهم‌ترین وجوه تفاوت این تحقیق با تحقیقات پیشین، طراحی و تدوین پرسش‌نامه بخش تغییرات عملکردی (رفتاری) دانش‌آموختگان از منظر خود دانشجویان و فرماندهان و مدیران بلافصل آنان است که در این تحقیق با استفاده از سرفصل‌ها و محورهای آموزشی ارائه‌شده در محتوای دروس دوره‌های فرماندهی و مدیریت و استفاده از نظر چند تن از استادان به‌ویژه اخذ نظر استاد راهنما و مشاور پایان‌نامه و مسئولان آموزش شاغل به خدمت در دانشکده فرماندهی و ستاد، ابزار این بخش را تدوین و پس از ارزیابی و اطمینان از اعتبار آن مورد استفاده قرار دهیم که این موضوع، تحقیق را با تحقیقات پیشین دارای تفاوت کرده است.

تحقیقات خارجی نیز بیشتر به بررسی ارزیابی اثربخشی آموزش‌هایی به اثربخشی آموزش در سازمان‌ها پرداخته‌اند که این موضوع مبین قرابت رویکردی و موضوعی تحقیق با تحقیقات خارجی است. البته در روش و نوع ابزار مورد استفاده با برخی از این تحقیقات، تفاوت دارد.

مبانی نظری

ارزیابی آموزش را می‌توان به‌عنوان یک فرایند نظام‌مند جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات برای یک برنامه آموزشی تعریف کرد که می‌تواند برای برنامه‌ریزی، هدایت، تصمیم‌گیری و نیز ارزیابی اثربخشی و تأثیر مؤلفه‌های مختلف آموزشی مورد استفاده قرار گیرد (تریپاتی و بانسال^۱، ۲۰۱۷: ۱۸). اثربخش بودن به مفهوم میزان موفقیت در تحقق هدف‌ها و انجام دادن مأموریت‌های محول‌شده است (سیدنقوی، نریمانی و حسینی، ۱۳۸۹: ۱۱). ارزیابی و سنجش، جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها به‌منظور تعیین میزان دستیابی به اهداف در تصمیم‌گیری مؤثر است. ارزیابی آموزشی شامل ارزش و تربیتی است که دانشگاه به دانشجویان

1. Tripathi & Bansal

ارائه می‌دهند و همچنین شامل محصول و فرایند است که برای پیشرفت ضروری است (عزیز، محمود و رحمان^۱، ۲۰۱۸: ۱۱۹). ارزیابی فرایند قضاوت و داوری در مورد یادگیری و پیشرفت برنامه‌های آموزشی، شایستگی کارکنان براساس داده‌های تعریف‌شده است. (استوپرولوس و استروبوکی^۲، ۲۰۱۴: ۱۹۳). اصولاً ارزیابی به‌عنوان یکی از وظایف مهم سازمان‌های پویاست؛ زیرا طیف وسیعی از تصمیمات در خصوص ارزیابی دوره‌های مختلف مدیران از جمله پاداش، آموزش، ترفیع، جانشین پروری و ... معمولاً بر اساس قضاوت‌های ذهنی صورت می‌گیرد که با داشتن برنامه ارزیابی مناسب فرصتی فراهم می‌آید که معیارهای ذهنی به عینی تبدیل شود (قربانی، ۱۴۰۰: ۸۰).

در نظریه هدف‌گرایی تایلر^۳، مدل برنامه درسی، ابزاری برای هدفمندی به سمت یک موضوع آموزشی محسوب می‌شود. ماهیت مدل تایلر این است که اهداف برنامه آموزشی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. این مدل عمدتاً شامل سه عامل (دانشجو، جامعه، اهداف آموزشی) و دو هدف (روان‌شناسی یادگیری و فلسفه آموزش و پرورش) می‌شود. از نقاط ضعف اساسی این مدل این است که به ذی‌نفعان یا ارزیابان در مورد چگونگی انجام دادن اهداف، بازخورد را ارائه نمی‌دهد؛ این بدان معنی است که ارزیابی با استفاده از مدل هدف تایلر کاربرد کمی در بهبود برنامه دارد (آنه^۴، ۲۰۱۸: ۱۴). براساس مدل دیک و کری^۵، ارزیابی شامل شش مرحله اصلی طراحی، تجزیه و تحلیل، تدوین، ارزیابی تکوینی، بازنگری و ارزیابی پایانی (تراکمی) و ۱۰ جزء است (کرمی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۴). الگوی CIRO در سال ۱۹۷۰ توسط برد و راکام^۶ ارائه شد و بر ارزیابی چهار عنصر زمینه (اهداف)، تجهیزات آموزشی، واکنش فراگیران و نتایج

1. Azez & Mahmood & Rahman

2. Stavropoulos & Stroubouki

3. Tilor

4. Anah

5. Dek&kari

6. Bird & Rackham

7. Mahwari

8. Stufflebeam

9. Tilor

10. Anah

11. Dek&kari

12. Bird & Rackham

تأکید دارد. (مهواری^۱، ۲۰۱۵: ۶۶). الگوی سیپ به چهار مرحله ارزیابی توجه دارد که در حقیقت بیانگر چهار نوع ارزیابی است: زمینه، درون‌داد، فرایند، محصول (CIPP). یکی از قدیمی‌ترین و کامل‌ترین مدل‌های آزمایش‌شده توسط دانیل استافیل بیم^۲ در دهه ۱۹۶۰ تهیه شده است. این مدل نخست برای کمک به بهبود و دستیابی به پاسخگویی برای برنامه‌های مدرسه ایالات‌متحده طراحی و ایجاد شده است. بعدها این مدل به‌طور گسترده‌ای در زمینه‌های بسیاری از جمله برنامه‌های اجتماعی، بهداشت و درمان حرفه‌ها، تجارت، حتی در امور نظامی و غیر مورد استفاده قرار گرفته است (کیم آنه، ۲۰۱۸: ۱۴۷). به‌هرحال، به‌واسطه دوره‌های آموزشی، کارکنان می‌توانند اهداف سازمانی را برآورده سازند و اگر سازمان به اثربخشی برنامه‌های آموزشی توجه دارد، به خاطر آگاهی از میزان یادگیری فراگیران نیست، بلکه مهم این است که دانش کسب‌شده به چه میزان در انجام عملکرد شغلی مؤثر بوده و باعث تغییر شده است. عوامل مؤثر بر اثربخشی برنامه‌های آموزشی از قبیل محیط آموزشی، طراحی آموزشی، ارائه آموزشی، اجرای برنامه آموزشی و ارزیابی آموزشی است. اهداف کلی و نتایج موردنظر ارزیابی اثربخشی معمولاً به‌عنوان مؤلفه‌های اثربخشی مورد استفاده قرار می‌گیرد. معیارهایی که برای الگوهای ارزیابی اثربخشی انتخاب می‌شود، باید مرتبط با نیازهای آموزشی و اهداف یادگیری دوره‌های آموزشی باشد و بتوان به‌طور منظم اطلاعات لازم را جمع‌آوری کرد. مؤلفه‌های اثربخشی دوره آموزشی را به پنج دسته «نتایج شناختی، نتایج مهارتی، نتایج عاطفی یا نگرشی، نتایج سازمانی، نتایج مالی و بازگشت سرمایه» طبقه‌بندی کرده است (خراسانی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۷۸). گام بعدی پس از انتخاب مؤلفه‌ها، تدوین شاخص‌های قابل‌اندازه‌گیری است تا میزان دستیابی به معیارهای انتخاب‌شده یا نتایج موردنظر، شناسایی شود. شایان ذکر است که انتخاب شاخص‌هایی بدون سوگیری، معتبر، قابل‌اعتماد و عملیاتی بسیار حائز اهمیت است. در تدوین شاخص‌ها این مسئله بسیار مهم است که شاخص‌هایی مناسب، قابل‌اندازه‌گیری و مرتبط با اهداف یادگیری تدوین شود.

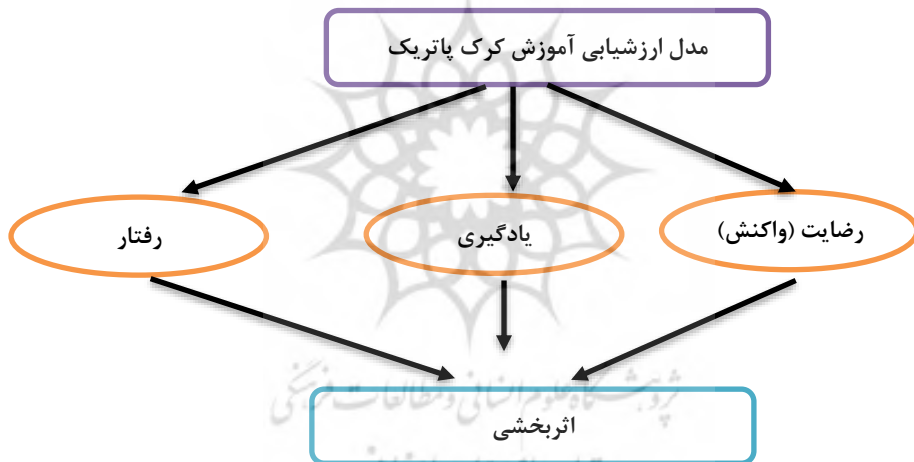
شاخص‌های اثربخشی آموزش عبارت است از: میزان کاهش مشکلات عملکرد کارکنان، میزان کاهش زمان فرایند اجرایی، میزان کاهش الزام و اجبار کاری، میزان کاهش نارضایتی ذی‌نفعان، میزان کاهش نرخ برگشت هزینه، میزان کاهش غیبت کارکنان، میزان کاهش مشکلات انضباطی، میزان بهبود عملکرد است. تدوین شاخص‌های مناسب و مرتبط با اهداف یادگیری و کاربردی بودن آن با توجه به شرایط زمانی و اقتضائات باید مدنظر قرار گیرد. در سازمان، معمولاً قبل از طراحی و تدوین دوره‌های تربیتی آموزشی ابتدا اهداف دوره‌ها تعیین و سپس محتوای متناسب با اهداف تدوین می‌شود. این معیارها در واقع انتظارات سازمان را بیان می‌کند که به زبان آموزش انتظار دارد، فراگیران پس از طی دوره به این اهداف دست یابند. میزان دستیابی به اهداف آموزشی، میزان رضایت ذی‌نفعان، میزان یادگیری فراگیران، میزان تغییر رفتار (عملکرد فردی)، میزان نتایج (عملکرد سازمانی)، میزان تأثیرات فرهنگی و اجتماعی که در نهایت، میزان اثربخشی دوره‌های تربیتی آموزشی را نشان می‌دهد.

با توجه به الگوهای ارزیابی مطرح‌شده، برخی از الگوها توجه خود را به ارزیابی رفتار یادگیرنده، مواد آموزشی یا شیوه‌های مربوط به آن معطوف کرده‌اند. گروه دیگری از الگوها، بر اهمیت نقش ارزیابی در برنامه‌ریزی‌های درسی تأکید کرده و در این زمینه کوشیده‌اند تا با استفاده از الگوهای متعدد نسبت به اصلاح برنامه‌ریزی آموزشی اقدام کنند و دسته دیگری از الگوها بر اهمیت گردآوری اطلاعات برای تصمیم‌گیری تأکید دارند (خراسانی و حسن‌زاده، ۱۳۸۹). به‌طور کلی، علی‌رغم اهمیت آموزش، روش‌های مورد استفاده برای انجام ارزیابی‌های آموزشی نامناسب بوده و سازمان‌ها از ابزارهای نامناسبی برای ارزیابی دوره‌های آموزشی استفاده می‌نمایند (هانگ^۱، ۲۰۱۰: ۹۸). از این‌رو، چهارچوب نظری تحقیق حاضر بر اساس مدل چهار سطحی کرک پاتریک که چهارچوبی پذیرفته‌شده برای ارزیابی برنامه‌های آموزشی است، استوار است؛ در واقع باید گفت امروزه پرکاربردترین مدل برای ارزیابی آموزشی در سازمان این مدل است. این الگو در سال ۱۹۵۰ توسط «کرک پاتریک» طراحی شد و از

1. Hung

آن زمان نیز توسط افراد زیادی با توجه به شرایط دچار تغییر شده است، اما ساخت اصلی آن که حاوی چهار مرحله یا سطح می‌باشد بدون تغییر باقی مانده است؛ به طوری که بیشتر مدل‌های ارزشیابی مشهور گذشته براساس این سطوح بنا شده‌اند. این الگو که به عنوان الگوی جامع، ساده و عملی برای بسیاری از موقعیت‌های آموزشی توصیف شده است، به وسیله بسیاری از متخصصان در این حوزه شناخته می‌شود. کرک پاتریک مدل ارزشیابی آموزش ضمن خدمت را در چهار سطح واکنش، یادگیری، رفتار و نتیجه‌گیری انجام می‌دهد (حجتی، مهرعلیزاده، فرهادی، آل‌وستانی، اقاملایی، اقبال و نوباغی، ۱۳۹۲: ۳۸).

بر اساس چهارچوب نظری تحقیق، مدل مفهومی پژوهش به شرح ذیل ترسیم شد:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

۳. روش تحقیق

تحقیق از نظر هدف، کاربردی است. همچنین برحسب نحوه گردآوری داده‌ها، این پژوهش پیمایشی، از منظر نوع داده پژوهشی کمی است. جامعه آماری تحقیق دانش‌آموختگان دوره ۲۷ کارشناسی ارشد رشته فرماندهی و مدیریت انتظامی به تعداد ۴۸ نفر و فرماندهان و مدیران بلافصل آن‌ها به تعداد ۴۸ نفر بود و نمونه‌گیری تحقیق به صورت تمام‌شمار است. برای تعیین حجم نمونه در

این تحقیق با معرفی کتبی از دانشکده فرماندهی و ستاد به بازرسی کل و معاونت آموزش و معاونت نیروی انسانی فراجا؛ ابتدا عنوان دوره و فهرست اسامی دانش‌آموختگان مذکور اخذ و با هماهنگی صورت‌گرفته اقدام به استخراج وضعیت خدمتی؛ محل خدمت و شغل فعلی و محل خدمت دانش‌آموختگان و فرماندهان به تفکیک استان‌های خدمتی شد.

برای جمع‌آوری اطلاعات موردنظر در مورد موضوع تحقیق از پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شده است. با توجه به سؤالات تحقیق، پرسش‌نامه‌هایی به شرح ذیل تنظیم و در جامعه آماری موردنظر توزیع و جمع‌آوری گردید.

پرسش‌نامه سنجش واکنش دانش‌آموختگان که در دو بخش بود:

الف) پرسش‌نامه سنجش رضایت و عکس‌العمل دانشجویان نسبت به دوره فرماندهی و مدیریت انتظامی (برنامه‌ریزی، محتوا، مجریان و ...)؛ ب) پرسش‌نامه سنجش عکس‌العمل دانش‌آموختگان نسبت به استادان دوره فرماندهی و مدیریت انتظامی؛ ج) پرسش‌نامه سنجش رفتار و عملکرد دانش‌آموختگان از نظر خودشان؛ د) پرسش‌نامه سنجش رفتار و عملکرد دانش‌آموختگان از نظر فرماندهان و مسئولان بلافصل آن‌ها.

شیوه اجرا بدین صورت بود که با بهره‌گیری از همکاری دانشجویان، پرسش‌نامه بین فرماندهان آن‌ها نیز توزیع شد. نحوه اطمینان از روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری به صورت مشروح در بخش یافته‌ها آمده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. بدین صورت که برای توصیف داده‌ها از میانگین، درصد تجمعی و انحراف معیار و با استفاده از نرم‌افزار «اس.پی.اس.اس» نسخه ۲۲ و PLS و با بهره از تکنیک‌های آماری مناسب تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام گرفت.

۴. یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های فردی و عمومی دانش‌آموختگان دوره ۲۷ کارشناسی ارشد رشته فرماندهی و مدیریت انتظامی و فرماندهان و مدیران بلافصل آنان در دو بخش بررسی شد.

جدول ۱- توصیف جامعه آماری

متغیر	بیشترین	کمترین	میانه	نما	انحراف معیار	میانگین
دانشجویان	۴۵	۳۷	۴۲	۴۳	۲/۵۲۶	۴۱/۵
فرماندهان	۴۹	۴۴	۴۶	۴۷	۳/۳۰۵	۴۶/۸

جدول ۲- توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب سن

سن	متغیر	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی	طیف درجه	متغیر	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی
کمتر از ۴۰ سال	دانشجویان	۱۶	۳۳/۳	سرگرد	دانشجویان	۸	۱۶/۷
	فرماندهان	۰	۰		فرماندهان	۰	۰
۴۱ تا ۴۴ سال	دانشجویان	۲۷	۵۶/۲	سرهنگ ۲	دانشجویان	۲۸	۵۸/۳
	فرماندهان	۱۱	۲۲/۹		فرماندهان	۷	۱۴/۶
۴۵ سال به بالاتر	دانشجویان	۵	۱۰/۴	سرهنگ	دانشجویان	۱۲	۲۵
	فرماندهان	۳۷	۷۷/۱	تمام	فرماندهان	۴۱	۸۵/۴
جمع		۹۶	۱۰۰	جمع		۹۶	۱۰۰

یافته‌های تحلیلی

جدول ۳- بررسی نرمال بودن متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف

ردیف	متغیرها	پاسخگویان	مقدار	معنی داری
۱	پرسش‌نامه سطح واکنش	دانشجویان	۰/۶۹۱	۰/۰۰۰
۲	پرسش‌نامه تغییرات عملکردی (رفتاری) از منظر	دانشجویان	۲/۹۹۱	۰/۰۰۰
۳	دانشجویان و فرماندهان	فرماندهان	۲/۲۶۸	

با توجه به داده‌های جدول فوق، همه متغیرهای مورد مطالعه در سه سازه (پرسش‌نامه) سنجش میزان رضایتمندی (واکنش) و متغیر کل تغییرات عملکردی (رفتاری) از منظر دانشجویان و تغییرات عملکردی (رفتاری) از منظر فرماندهان دارای توزیع نرمال نمی‌باشند، زیرا مقدار آن‌ها کمتر از سطح

معنی‌داری ۰/۰۵ است؛ بنابراین، به‌واسطه نرمال نبودن داده‌ها، از تکنیک‌های موجود در آمار ناپارامتریک استفاده می‌نماییم.

سطح رضایت‌مندی دانش‌آموختگان از دوره فرماندهی و مدیریت انتظامی به چه میزان است؟

جدول ۴- خلاصه نتایج آزمون کای اسکوئر در خصوص واکنش دانشجویان نسبت به عناصر برنامه آموزشی

معنی‌داری	مقدار	درجه آزادی	میانگین	متغیر
۰/۰۰۰	۵۳/۳۳۳	۱۸	۴/۱۵	محتوا
۰/۰۰۰	۵۷/۳۳۳	۱۵	۴/۰۹	استاد
۰/۰۰۰	۴۷/۶۶۷	۷	۳/۹۶	شرکت‌کنندگان
۰/۰۰۰	۳۹/۲۰۸	۶	۴/۲۳	برنامه‌ریزی
۰/۰۰۰	۳۷/۱۲۵	۸	۴/۱۸	مجریان
۰/۰۰۰	۳۷/۴۱۷	۹	۴/۱۰	زمان
۰/۰۰۰	۵۸/۷۹۲	۱۰	۴/۱۲	فضا و تجهیزات
۰/۰۰۲	۴۹/۵	۲۵	۴/۰۹	متغیر کل رضایتمندی (واکنش)

نتایج آزمون کای اسکوئر در خصوص تحلیل میزان رضایتمندی (واکنش) دانشجویان به برنامه آموزشی و درسی در متغیر کل رضایتمندی (واکنش) براساس میانگین ۴/۰۹ و سطح معنی‌داری ۰/۰۵ محاسبه‌شده، مبین آن است که با ضریب اطمینان بیش از ۹۵٪ می‌توان گفت دانشجویان نسبت به برنامه آموزشی و درسی ارائه‌شده در متغیر کل رضایتمندی (واکنش) از رضایت برخوردارند. در این بین مؤلفه برنامه‌ریزی دوره با میانگین ۴/۲۳ بیشترین رضایت و مؤلفه شرکت‌کنندگان با میانگین ۳/۹۶ کمترین رضایت را در سطح واکنش داشته‌اند.

سطح یادگیری دانش‌آموختگان دوره فرماندهی و مدیریت انتظامی به چه میزان است؟

جدول ۵- میزان یادگیری دانشجویان دوره ۲۷ دافوس براساس معدل نمرات

رتبه	میانگین	تعداد	گویه‌ها
۳	۱۸/۸۴	۴۸	اصول فرماندهی و مدیریت انتظامی
۷	۱۸/۰۴	۴۸	مدیریت منابع انسانی
۲	۱۹/۲۴	۴۸	بررسی ستادی
۹	۱۷/۴۸	۴۸	امنیت و ساختار آن در ج.ا.
۴	۱۸/۶۶	۴۸	حفاظت اطلاعات در فرماندهی
۱۱	۱۷/۳۹	۴۸	طرح‌ریزی عملیات انتظامی
۱۲	۱۷/۲۶	۴۸	جغرافیای امنیتی- انتظامی
۸	۱۷/۷	۴۸	مدیریت بحران
۱۰	۱۷/۴۱	۴۸	سمینار تحلیل پدیده‌های امنیتی
۵	۱۸/۲۹	۴۸	اصول و مبانی جنگ نرم
۶	۱۸/۰۸	۴۸	پدافند غیرعامل با رویکرد انتظامی
۱۷	۱۶/۴۳	۴۸	روش تحقیق علمی
۱۴	۱۷/۰۸	۳۳	برآوردهای انتظامی
۱۳	۱۷/۱۲	۳۲	بررسی امنیتی فرماندهی انتظامی شهرستان
۱۶	۱۶/۵۷	۳۲	رزمایش انتظامی
۱۵	۱۶/۷۳	۴۸	کاربرد نقشه و کالک در فرماندهی
۱	۱۹/۳۲	۴۸	اصول و قواعد اساسی رزم پایه

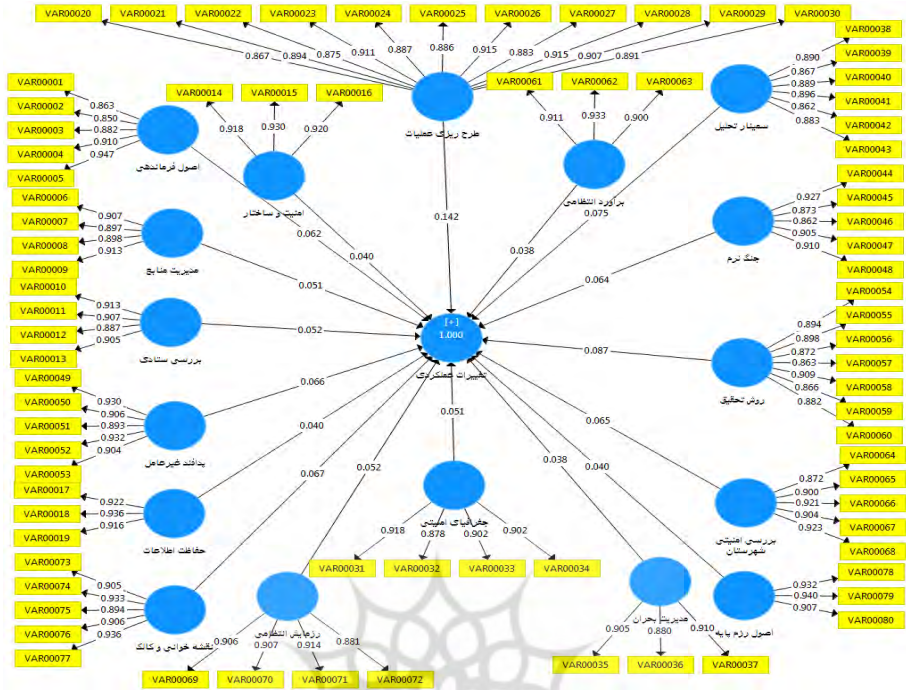
داده‌های موجود در جدول فوق بیانگر رتبه‌بندی میزان یادگیری دانشجویان دوره ۲۷ دافوس بر اساس معدل نمرات آنها است: میانگین کل نمرات دانشجویان در درس «اصول و قواعد اساسی رزم پایه»؛ «۱۹/۳۲» و در رتبه اول قرار دارد؛ میانگین کل نمرات دانشجویان در درس «بررسی ستادی»؛ «۱۹/۲۴» و در رتبه دوم قرار دارد و میانگین کل نمرات دانشجویان در درس «روش تحقیق علمی»؛ «۱۶/۴۳» و در رتبه هفدهم قرار گرفته است.

سطح تغییرات عملکردی (رفتار) دانش‌آموختگان از دوره فرماندهی و مدیریت انتظامی به چه میزان است؟

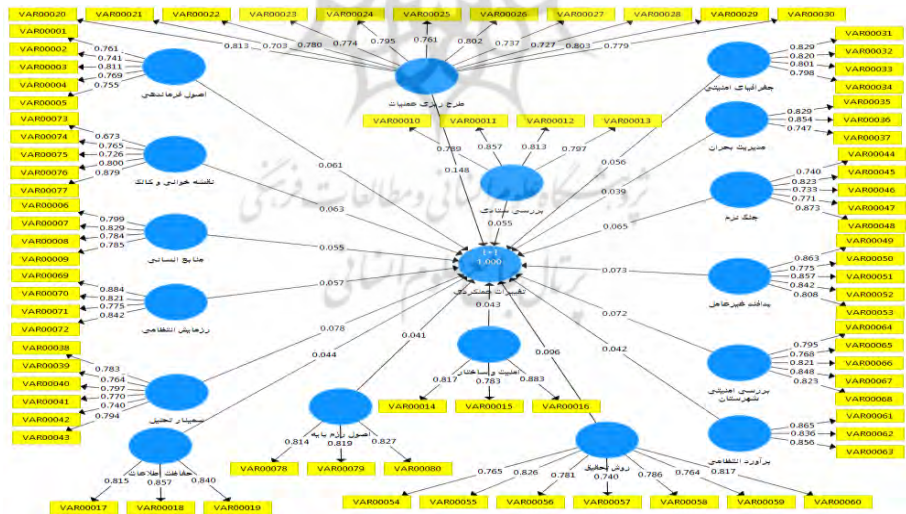
در این مرحله ابتدا به محاسبه روایی واگرا پرداخته می‌شود. مفهوم روایی واگرا اطمینان از این موضوع است که سؤالاتی که یک متغیر را اندازه‌گیری می‌کنند، متغیرهای دیگر را اندازه‌گیری نکنند؛ به عبارت دیگر، با روایی واگرا از این موضوع اطمینان حاصل می‌شود که سؤالات طراحی شده برای یک سازه، تنها توانایی اندازه‌گیری همان سازه مربوط به خودشان را دارند. برای سنجش روایی واگرا در سطح معرف (متغیرهای مشاهده‌پذیر)، از روش بارهای متقاطع یا بارهای عرضی^۱ استفاده می‌نماییم. در این روش، چنانچه بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان مربوط به خود حداقل ۰/۱ بیشتر از بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر باشد، مدل اندازه‌گیری مربوطه دارای روایی واگرا در سطح سازه‌هایش است. در شکل‌های ذیل بارهای عاملی متقاطع در دو بخش فرماندهان و دانشجویان ارائه شده‌اند:



1. Cross Loadings



شکل ۲- بارهای عاملی متقاطع در پرسش‌نامه دانشجویان



شکل ۳- بارهای عاملی متقاطع در پرسش‌نامه فرماندهان

جدول ۶- نتایج آزمون کای اسکوئر در خصوص تغییرات عملکردی (رفتاری) از نظر دانشجویان و فرماندهان

معنی داری	مقدار	درجه آزادی	میانگین	پاسخگویان	متغیر
۰/۰۰۰	۵/۵۰۰	۵	۴/۵۹	دانشجویان	اصول فرماندهی و مدیریت انتظامی
۰/۰۰۱	۲۳/۶۶۷	۷	۴/۴۱	فرماندهان	
۰/۰۰۰	۳۱/۳۳۳	۶	۴/۳۹	دانشجویان	مدیریت منابع انسانی
۰/۰۰۰	۱۷/۶۲۵	۶	۴/۳۴	فرماندهان	
۰/۰۰۸	۱۳/۶۶۷	۴	۴/۵۵	دانشجویان	بررسی ستادی
۰/۰۰۰	۲۳/۷۵۰	۵	۴/۴۶	فرماندهان	
۰/۰۰۰	۱۴/۷۰۸	۶	۳/۹۴	دانشجویان	امنیت و ساختار آن در ج.ا.
۰/۰۰۱	۱۸/۳۷۵	۸	۴	فرماندهان	
۰/۰۰۵	۱۶/۷۵۰	۵	۴/۲۴	دانشجویان	حفاظت اطلاعات در فرماندهی
۰/۰۰۱	۲۲/۵۸۳	۶	۴/۱۸	فرماندهان	
۰/۰۰۰	۲۱/۴۱۷	۱۶	۳/۶۱	دانشجویان	طرح ریزی عملیات انتظامی
۰/۰۰۰	۱۲/۶۶۷	۱۵	۳/۷۸	فرماندهان	
۰/۰۰۱	۲۹/۰۰۰	۱۰	۳/۶۳	دانشجویان	جغرافیای امنیتی- انتظامی
۰/۰۰۰	۳۵/۴۱۷	۱۰	۳/۶۸	فرماندهان	
۰/۰۰۰	۱۴/۵۰۰	۵	۴/۲۲	دانشجویان	مدیریت بحران
۰/۰۰۰	۲۴/۳۳۳	۶	۴/۱۵	فرماندهان	
۰/۰۰۰	۸/۸۷۵	۱۴	۳/۵۹	دانشجویان	سمینار تحلیل پدیده‌های امنیتی
۰/۰۰۳	۱۰/۹۱۷	۱۳	۳/۷۳	فرماندهان	
۰/۰۰۴	۲۰/۶۶۷	۷	۴/۳۲	دانشجویان	اصول و مبانی جنگ نرم
۰/۰۰۰	۲۳/۳۳۳	۷	۴/۳۳	فرماندهان	
۰/۰۰۰	۲۹/۶۲۵	۸	۴/۲۹	دانشجویان	پدافند غیرعامل با رویکرد انتظامی
۰/۰۰۱	۲۴/۰۰۰	۷	۳/۴	فرماندهان	
۰/۰۰۰	۲۷/۷۵۰	۱۷	۳/۰۸	دانشجویان	روش تحقیق علمی
۰/۰۰۰	۲۰/۸۳۳	۱۳	۳/۲۶	فرماندهان	
۰/۰۰۰	۱۴/۲۵۰	۸	۳/۳۲	دانشجویان	برآوردهای انتظامی
۰/۰۰۰	۹/۰۰۰	۸	۳/۴۳	فرماندهان	
۰/۰۰۰	۳۰/۵۰۰	۱۱	۳/۱۱	دانشجویان	بررسی امنیتی ف-انتظامی
۰/۰۰۱	۱۲/۰۰۰	۱۱	۳/۵۹	فرماندهان	
۰/۰۰۰	۱۵/۳۳۳	۷	۳/۰۷	دانشجویان	رزمایش انتظامی
۰/۰۰۰	۱۹/۱۲۵	۸	۳/۴۲	فرماندهان	
۰/۰۰۰	۱۵/۲۵۰	۱۰	۳/۳	دانشجویان	کاربرد نقشه و کالک در فرماندهی

متغیر	پاسخگویان	میانگین	درجه آزادی	مقدار	معنی‌داری
اصول و قواعد اساسی رزم پایه	فرماندهان	۳/۳۴	۹	۱۲/۸۳۳	۰/۰۰۰
	دانشجویان	۴/۵۲	۴	۲۰/۵۴۲	۰/۰۰۰
تغییرات عملکردی (رفتاری)	فرماندهان	۴/۶۴	۴	۲۳/۸۷۵	۰/۰۰۰
	دانشجویان	۳/۸	۳۵	۱۶/۵۰۰	۰/۰۰۰
	فرماندهان	۳/۸۹	۳۰	۱۵/۲۹۲	۰/۰۰۲

نتایج آزمون کای اسکوئر در خصوص تحلیل تغییرات عملکردی (رفتاری) از نظر دانشجویان با میانگین $3/8$ و فرماندهان با میانگین $3/89$ در بُعد تغییرات عملکردی (رفتاری) براساس میانگین و سطح معنی‌داری محاسبه‌شده در بخش دانشجویان و فرماندهان، مبین آن است که با ضریب اطمینان بیش از 95% می‌توان گفت تغییرات عملکردی (رفتاری) در این بُعد در سطح مطلوبی قرار دارد. همچنین با توجه به آزمون کای اسکوئر از نظر دانشجویان درس اصول فرماندهی و مدیریت انتظامی با میانگین $4/59$ رتبه اول و درس رزمایش با میانگین $3/07$ رتبه آخر را به‌دست آوردند و از فرماندهان درس اصول و قواعد اساسی رزم پایه با میانگین $4/64$ رتبه اول و درس روش تحقیق با میانگین $3/26$ رتبه آخر را کسب کرده‌اند.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج تحقیق و مبتنی بر دیدگاه پاسخگویان در خصوص واکنش نسبت به دوره و مقایسه میانگین‌های ارزیابی پاسخگویان، دانشجویان نسبت به محتوا و برنامه‌ریزی آموزشی بیش از دیگر عناصر (استاد، شرکت‌کنندگان، مجریان، زمان و فضا و تجهیزات) رضایت داشته‌اند و همچنین برنامه‌ریزی آموزشی و محتوای آموزشی را در سطح خوب ارزیابی نموده‌اند، البته میانگین دیگر متغیرها نیز بالاتر از حد متوسط و در سطح خوب بوده است؛ لیکن، نگرش و رضایتمندی دانشجویان نسبت به این متغیر در مقایسه با دیگر متغیرها در وضعیت بهتری قرار دارد. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد؛ برنامه‌ریزی آموزشی به فرایند آموزش نظم می‌بخشد و روند کار را معین می‌سازد. برنامه‌ریزی آموزشی عبارت است از بررسی و تجزیه و تحلیل هر یک از

ابعاد، عناصر و وجوه نظام آموزشی به منظور ایجاد یک نظام آموزشی کارآمد و اثربخش که می‌تواند موفقیت اجرای یک دوره آموزشی را تضمین کند. نتایج تحقیق در این بخش با یافته‌های تحقیق محققانی همچون حیدر نژاد و همکاران (۱۳۹۹)، هداوند (۱۳۹۹) دارای همپوشانی بوده است. بر اساس نتایج تحقیق و مقایسه میانگین‌های هر یک از عناصر مربوط به رضایتمندی دانشجویان از دوره فرماندهی و مدیریت، محتوای آموزشی از نظر پاسخگویان در سطح بالاتر از متوسط و خوب قرار دارد. در تبیین این یافته باید اذعان کرد؛ هر محتوای آموزشی با این هدف تولید می‌شود که ارتقاء دهنده و تقویت‌کننده سطح دانش و معلومات و مهارت افراد باشد و در مراکز علمی - آموزشی نظامی و انتظامی همچون دانشکده فرماندهی و ستاد انتظامی، محتوای آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. به همین دلیل محتوای آموزشی برای یادگیری افراد تولید و ارائه می‌شوند و در یگان‌های مسلح از خبرگان و نخبگان برای تدوین و تألیف محتوای آموزشی استفاده می‌کنند. این نوع محتواها باید برای فرماندهان مفید باشند. محتوای آموزشی انتظامی باید بر اساس سطح نیاز کاربران تولید شود. مطالب ارائه شده در محتوای آموزشی انتظامی آن‌هم در سطح فرماندهان باید بر اساس استانداردهای روز دنیا و مبتنی بر نیاز روز جامعه ایرانی و جغرافیای امنیتی - انتظامی کشورمان تهیه و تولید شود و به‌روز باشد که بر اساس نظر پاسخگویان این مهم به نحو مطلوبی از سوی دانشکده فرماندهی و ستاد محقق شده است.

بر اساس نتایج تحقیق، میزان رضایتمندی دانشجویان از فضا و تجهیزات و زمان برگزاری دوره نیز در سطح مطلوبی قرار دارد. فضا و تجهیزات مشتمل بر وسایل کمک آموزشی و ادوات و اشیایی می‌باشند که در کنار رسانه‌های آموزشی برای تفهیم بهتر یا بیشتر موضوع برای فراگیران به کار می‌روند و در سال‌های اخیر دانشکده فرماندهی و ستاد دانشگاه جامع علوم انتظامی نسبت به ارتقای کمی و کیفی و بهینه‌سازی این تجهیزات اقدامات مناسبی انجام داده است که رضایت دیدگاه دانشجویان دوره ۲۷ به خوبی مبین این موضوع است. وسایل کمک آموزشی همان‌طوری که از عنوان آن‌ها برمی‌آید کار کمک به

فرایند آموزش و تدریس را انجام می‌دهند. هر قدر کاربرد وسایل کمک‌آموزشی غنی‌تر باشد یادگیری با سهولت بیشتر و در زمان کمتری صورت می‌گیرد و رضایت مخاطبی و دانشجویان را جلب می‌کند. به‌طور کلی و مستخرج از نتایج تحقیق و بر اساس برآیند نظرات پاسخگویان می‌توان بیان کرد؛ رضایتمندی فراگیران و دانشجویان در هر مقطع آموزشی و تحصیلی و دستیابی به کیفیت در نظام آموزش عالی مرهون توجه یکسان به تمامی ابعاد و عناصر آموزشی است و هر کدام از این ابعاد نقش تعیین‌کننده و اساسی در تحقق کیفیت دارند. غفلت از هر کدام از ابعاد می‌تواند عملکرد سایر ابعاد را تحت‌الشعاع خود قرار دهد و با مشکل مواجه سازد. یکی از مهم‌ترین این ابعاد برنامه آموزشی است. برنامه‌های آموزشی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، در توفیق یا شکست این مؤسسات نقش کلیدی و بی‌بدیل دارند. در برنامه‌های آموزشی و درسی می‌توان از طریق انتخاب موضوعات علمی مناسب، تدارک بستر تقویت مهارت‌ها و قابلیت‌های دانشجویان حاضر در دانشکده فرماندهی و ستاد، از طریق ارتباط با نیازهای امنیتی - انتظامی (نیازسنجی آموزشی مطلوب) اهتمام به فعالیت‌های پژوهشی و پاسخ‌گویی به نیازهای چندگانه، اندیشیدن به رشد و توسعه حرفه‌ای میزان رضایت فراگیران و کارفرمایان را افزایش داد.

بر اساس نتایج تحقیق و مبتنی بر تحلیل نمرات دانشجویان، یادگیری دانشجویان دوره ۲۷ دافوس بر اساس معدل نمرات، میانگین نمرات مثبت بوده است و نتایج این پژوهش، با یافته‌های تحقیق هداوند (۱۳۹۹)، حیدرنژاد و همکاران (۱۳۹۹)، رضایی (۱۴۰۰) سالار (۱۳۹۹) دارای قرابت محتوایی است. دانش‌آموختگان. در درس «اصول و قواعد اساسی رزم پایه»، «بررسی ستادی»، «اصول فرماندهی و مدیریت انتظامی» و «حفاظت اطلاعات در فرماندهی» نسبت به بقیه دروس در وضعیت بسیار بهتری قرار دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت متغیرهای متعددی در خصوص سطح یادگیری و علاقه‌مندی دانشجویان برای مطالعه و افزایش دانش و مهارتشان نسبت به مباحث و محتوای آموزشی دارای نقش است لیکن، کاربردی بودن مطالب و ارتباط محتوای آموزشی با فعالیت‌های روزمره آنان می‌تواند منجر به ضرورت یادگیری

آنان شود؛ به‌عنوان مثال، اصول و قواعد اساسی رزم پایه و بررسی ستادی و همچنین اصول فرماندهی و مدیریت انتظامی از جمله مباحثی هستند که فرماندهان انتظامی چه در صف و چه در ستاد به‌طور روزانه با آن‌ها در ارتباط بوده و ناگزیر از یادگیری مطلوب این مباحث‌اند. ضمن آن‌که پیشینه شغلی و سابقه خدمتی دانشجویان در مشاغلی که منجر به آشنایی پیشین آنان با این دروس شده است توانسته بر کسب نمره مناسب اینان در این دروس مؤثر واقع شود. در بررسی ستادی دانشجویان با ارتقای سطح دانش و مهارت در زمینه به‌کارگیری اصول و تکنیک‌های بررسی ستادی به‌منظور نیل به توانمندی حل مسائل اداری و اعمال صحیح مدیریت در فعالیت‌های ستادی (با منظم فکر کردن، دیدن مشکل، پیدا کردن راه‌حل مناسب و ارائه پیشنهاد یا اخذ تصمیم عاقلانه) می‌توانند باعث موفقیت حوزه مأموریتی خود شوند و بدیهی است دروسی که تا این حد کاربردی و در حوزه عمل و اقدام ذی‌نقش هستند از سوی دانشجویان با اقبال مناسبی در مطالعه و یادگیری مواجه می‌شوند. از سوی دیگر، بر اساس مقایسه میانگین نمرات دانشجویان دوره ۲۷ در هر یک از دروس، می‌توان نتیجه گرفت که برخی دروس مانند روش تحقیق علمی، رزمایش انتظامی و کاربرد نقشه و کالک در فرماندهی از سوی دانشجویان با کمترین علاقه‌مندی یا استعداد در فراگیری مواجه بوده است. در تبیین این یافته و بر اساس تعمق در سرفصل‌های و محورهای دروسی همچون روش تحقیق می‌توان گفت محتوای آموزشی روش تحقیق کمی و کیفی برای دانشجویانی که بیش از ۴۰ سال داشته و سال‌ها از مراکز علمی به دور بوده‌اند، بسیار سخت به نظر می‌رسد. آشنایی با روش تحقیق مستلزم علاقه‌مندی، استعداد و در صدر آن احساس نیاز به یادگیری است که فرماندهان و مدیران حاضر در دوره‌های آموزشی دانشکده دافوس به دلایل مختلف راغب به یادگیری آن نبوده‌اند و در این درس کمترین نمره را کسب کرده‌اند. از منظر فرماندهان (دانشجویان و فراگیران) حاضر در دوره‌های آموزشی دافوس، روش تحقیق هیچ‌گونه کارایی و اثربخشی در حوزه مأموریتی آن‌ها نداشته و فقط مهارتی است برای نگارش پایان‌نامه که این دغدغه را نیز با کمک از استادان

راهنما و مشاور و مراجعه به نخبگان این حوزه و لنگان‌لنگان رفع می‌نمایند. به‌موازات ضعف دانشجویان در فراگیری روش تحقیق، دروس دیگری همچون رزمایش انتظامی و کاربرد نقشه و کالک در فرماندهی نیز معدل پایینی دارند که نشان می‌دهد، این دو درس نیز از سوی دانشجویان با علاقه‌مندی مواجه نشده‌اند. در این راستا لازم است با تبیین علل نیاز به یادگیری دروسی همچون روش تحقیق، رزمایش انتظامی و کاربرد نقشه و کالک در فرماندهی سطح علاقه‌مندی به یادگیری این دروس در بین دانشجویان افزایش یابد.

بر اساس نتایج تحقیق تغییرات سطح عملکردی (رفتاری) دانش‌آموختگان پس از پایان دوره از نظر خود دانشجویان و فرماندهان، در حوزه عملکردی نیز متأثر از سطح یادگیری هستند و این نتایج با یافته‌های، حیدرنازاد و همکاران (۱۳۹۹)، اشرف و همکاران (۲۰۲۲) ماچاربا (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که دانش‌آموختگان در موضوعات و مباحثی که نمره مطلوبی اخذ نموده‌اند، در عمل و اجرا نیز از منظر خود و حتی به‌زعم فرماندهانشان دارای بهره‌دهی مناسبی داشته‌اند؛ به‌عنوان مثال، اصول و قواعد اساسی رزم پایه، بررسی ستادی، اصول فرماندهی و مدیریت انتظامی، مدیریت منابع انسانی و حفاظت اطلاعات در فرماندهی همچنان که دارای معدل مناسبی در حوزه یادگیری هستند، از منظر دانشجویان و فرماندهانشان سطح عملکردی (رفتاری) مطلوبی ارائه می‌نمایند. این موضوع مؤید این است که آموزش‌های ارائه‌شده از سوی دانشکده دافوس، ضمن افزایش دانش ذهنی دانشجویان، برافزایش مهارت و بهره‌وری آنان در محیط کار نیز اثر می‌گذارد. لذا می‌توان گفت دروس ارائه‌شده از سوی دانشکده فرماندهی و ستاد، مباحثی کاربردی و متناسب با نیاز دانشجویان را به آنان منتقل می‌نمایند و چنانچه دانش‌جویان با علاقه‌مندی و اهتمام نسبت به فراگیری این دروس اقدام نمایند، در حوزه اجرا و در میدان عمل نیز می‌توانند به موفقیت نائل آیند.

۶. پیشنهادهای پژوهش

- ۱- با توجه به نمره (معدل) پایین دانشجویان در دروسی مانند روش تحقیق، پیشنهاد می‌شود ضمن استفاده از استادان حاذق و توانمند، در ابتدای تدریس این درس از سوی استادان در خصوص اهمیت یادگیری روش تحقیق و نقش آشنایی با روش تحقیق در حل علمی، دقیق و سریع مسائل و مشکلات سازمانی توجیهات و تأکیدات لازم صورت گیرد.
- ۲- با توجه به نمره معدل پایین دانشجویان در درس کاربرد نقشه و کالک در فرماندهی در خصوص تغییر روش‌های آموزشی، استفاده از وسایل و تجهیزات کمک آموزشی و ارتقای کیفی این آموزش‌ها بیش از پیش اهتمام شود.
- ۳- کارگروهی متشکل از استادان باتجربه و متخصص، به منظور شناخت علل اخذ نمرات پایین دانشجویان در برخی دروس مهم همچون «رزمایش انتظامی»، «کاربرد نقشه و کالک در فرماندهی»، «برآوردهای انتظامی» و «بررسی امنیتی فرماندهی انتظامی شهرستان» تحت نظر رئیس دانشکده اقدام به واکاوی و بررسی این مسئله نموده و نتایج به دست آمده تحت نظارت مسئولان امر کاربست شود.
- ۴- تحلیل واکنش (رضایتمندی) دانشجویان نسبت به عناصر برنامه آموزشی نشان داد، عنصر نشاط و شادابی و انگیزه دانشجویان نسبت به دیگر عناصر از سطح پایین تری قرار دارد؛ لذا پیشنهاد می‌شود، مؤلفه‌های ارتقای سطح انگیزه و نشاط دانشجویان همچون گنجاندن برنامه‌ای تفریحی - ورزشی - سیاحتی بیشتر در خلال جلسات کارگاه‌ها و کلاس‌های آموزشی مدنظر قرار گیرد.

— اردلانی، حسین (۱۴۰۰). میزان اثربخشی دوره آموزشی کارشناسی ارشد رشته مبارزه با مواد مخدر در سال ۱۳۹۹. *فصلنامه دانش مبارزه با مواد مخدر*، ۱۰ (۱۸)، ۱۵۴-۱۳۵. قابل بازیابی از:

http://dlek.jrl.police.ir/article_97782.html

— حیدرنژاد، علیرضا و عامری، محمدعلی (۱۳۹۹). ارزیابی اثربخشی دوره‌های استانداردسازی و تعالی رفتار کارکنان فرماندهی انتظامی استان خراسان جنوبی و ارائه راهکارهای عملی. *فصلنامه آموزش در علوم انتظامی*، ۸ (۳۱)، ۱۸۱-۲۰۰. قابل بازیابی از:

http://tps.jrl.police.ir/article_95494.html

Dor: <https://dorl.net/dor/20.1001.1.23829613.1399.8.31.10.0>

— حجتی، حمید، مهرعلیزاده، یدالله، فرهادی، حمید، آلوستانی، سودابه، اقاملائی، محسن، اقبال، اشکان و نوباغی، غلامرضا (۱۳۹۲). ارزیابی اثربخش دوره‌های آموزش ضمن خدمت پرستاران بر اساس مدل پاتریک: مطالعه موردی. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۲ (۳)، ۳۵-۴۲. قابل بازیابی از:

https://ijnv.ir/browse.php?a_id=161&sid=1&slc_lang=fa

— خراسانی، اباصل و حسن‌زاده، سودابه (۱۳۸۹). آسیب‌شناسی اثربخشی آموزشی در سازمان‌های ایرانی از دیدگاه کارشناسان و مدیران. *مشهد: اولین کنفرانس مدیران آموزش و پژوهش*. قابل بازیابی از:

<https://civilica.com/doc/101181/>

— دانا، علی، نیلی احمدآبادی، محمدرضا، علی‌آبادی، خدیجه، دلاور، علی و دهقان دهنوی، محمدعلی (۱۳۹۸). واکاوی وضعیت موجود ارزیابی آموزشی در بانک‌های خصوصی کشور (یک پژوهش کیفی). *مجله آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۶ (۲۰)، ۱۵۰-۱۲۵. قابل بازیابی از:

<http://istd.saminattech.ir/Article/30836>

— رضایی، صادق (۱۴۰۰). سنجش اثربخشی دوره سراسری تربیت و تعالی خانوادگی کارکنان ناجا. *فصلنامه علمی بصیرت و تربیت اسلامی*، ۱۸ (۵۶)، ۳۳-۱۰. قابل بازیابی از:

http://init.jrl.police.ir/article_95094.html

doi:10.22034/INIT.2021.95094

- زارع، مرضیه و ویشفر، فاطمه (۱۳۹۷). ارزیابی برنامه‌های آموزشی داوطلبان سلامت. *مدیریت ارتقای سلامت*، ۸(۱)، ۳۰-۳۴. قابل بازیابی از:
<http://jhpm.ir/article-۱-۹۴۶-fa.html>
- سالار، روح‌الله (۱۳۹۹). بررسی ارزیابی اثربخشی دوره‌های استانداردسازی تعالی رفتار کارکنان (کلاتری‌های فرماندهی انتظامی تهران بزرگ در سال ۱۳۹۷). *فصلنامه علمی مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی*، ۱۳(۵۱)، ۱-۲۴. قابل بازیابی از:
http://mape.jrl.police.ir/article_95438.html
- سیدنفوی، میرعلی، نریمانی، مهدی و حسینی، حسن (۱۳۸۹). فرهنگ و استراتژی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی: با نگاهی بر مدیریت دانش. *فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۱(۱)، ۹-۲۴. قابل بازیابی از:
<https://www.sid.ir/ /207641/fa>
- عامری، محمدعلی، حیدر نژاد، علیرضا و نورمرادی، خسر (۱۳۹۷). بررسی میزان اثربخشی دوره‌های هم‌تا‌پروری در حوزه رسته‌های عملیاتی. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۲(۴۵)، ۳۷-۵۲. قابل بازیابی از:
http://si.jrl.police.ir/article_91875.html
- قربانی، ابراهیم (۱۴۰۰). ارائه الگوی ارزیابی فرماندهان و مدیران ناجا، مبتنی بر آسیب‌ها و تهدیدات. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۵(۵۷)، ۷۵-۱۰۰. فایل بایابی از:
http://si.jrl.police.ir/article_97892
 Doi: 10.22034/SI.2021.97892
- کرمی، مرتضی، قبادی، کبری و حدادی صفیه (۱۳۹۵). ارزیابی اثربخشی به‌کارگیری مدل طراحی آموزشی دیک کری در آموزش ضمن خدمت. *پژوهش‌های برنامه‌ریزی درسی*، ۶(۱)، ۲۱-۳۸. قابل بازیابی از:
<https://profdoc.um.ac.ir/articles/a/1056198>
- معتمدی، مجید، موحدی، محمد مهدی و مرادی، منا (۱۳۹۲). ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی (مطالعه موردی: آموزش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه). *نشریه مدیریت توسعه و تحول*، ۵(۱۴)، ۱۹-۲۹. قابل بازیابی از:
https://jdem.qazvin.iau.ir/article_409.html
- هدواند، سعید (۱۳۹۹). ارزیابی میزان اثربخشی آموزشی دوره‌های تخصصی مدیریت پروژه در بهبود عملکرد مدیران فنی؛ مورد مطالعه: یکی از سازمان‌های

نیروهای مسلح. نشریه مدیریت و چشم‌انداز آموزش، ۲ (۴)، ۱۹-۳۸. قابل بازیابی از:

https://www.jmep.ir/article_114513.html
doi.org/10.22034/jmep.2020.237888.1022

– Ashraf, M. A. & Ali, H. (2022) Approaches to Quality Education in Tertiary Sector, *Education Research International Article*, ID 5491496, pp1-12.

<https://doi.org/10.1155/2022/5491496>

<https://www.hindawi.com/journals/edri/2022/5491496/>

– Al-Mughairi, A.M. (2018). The evaluation of training and development of employees: The case of a national oil and gas industry. A Thesis Submitted for the Degree of Doctor of Philosophy, *Brunel Business School Brunel University*.

– 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>

– 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>

– Humphrey Danson, Michael Kofi Adu, Michael Kofi Twum-Ampomah, Richard Kwadwo Mprah (2019). Evaluation of In-Service Training for Senior Staff of a Public University in Ghana., *Journal of Education and Practice*, 3(7).

<https://www.academia.edu/3183613/>

– Hung, T. (2010). An empirical study of the training evaluation decision-making model to measure training outcome, Social Behavior and Personality: *An international journal*, (38 2),87-102

<https://www.sbp-journal.com/index.php/sbp/article/view/1958>

Doi: <https://doi.org/10.2224/sbp.2010.38.1.87>

– Macharea, F. (2019). Evaluating training program: The four levels by donaldkirkpatrick, *American Journal of Evaluation*, 19(2).252-286

– Mahwari, M. (2015). *Designing a model for evaluating pre service teacher education programmes The English and Foreign Languages University Hyderabad (India)*

<https://www.semanticscholar.org/paper/Designing>

- Polgampala ,A.V. & Huang ,F. (2017). Evaluating the Effectiveness of Science Teacher Training Programme in National Colleges of Education: A Preliminary Study ,*Perceptions of Prospective Teachers*.
- Stavropoulos ,Areti & Stroubouki ,Theodora (2014) Evaluation of Educational Programmes – the Contribution of History to Modern Evaluation Thinking.*Health Science*.
- Tripathi, J.P., Bansal, A. (2017). A Literature Review on Various Models for Evaluating Training Program, *IOSR Journal of Business and Management*, 19(11), 14-22
<https://www.semanticscholar.org/446>

