

Research Paper



Designing a model for evaluating the effectiveness of professional growth management training courses at Farhangian University

Mohammadreza Abdoli¹, Ali Yazd Khasty^{2*}, Taghi Aghahoseini³, Hadi Ramzani⁴

1. Ph.D. student, Department of Educational Management, Torbat Heydarieh Branch, Islamic Azad University, Torbiat Heydarieh, Iran.
2. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Kashan University, Kashan, Iran
3. Visiting Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University of Isfahan, Shahid Bahonar Campus, Isfahan, Iran.
4. Visiting Assistant Professor, University of Judicial Sciences and Administrative Services, Tehran, Iran

**Article Info:**

Received: 2024/02/13

Accepted: 2024/04/30

PP: 19

Use your device to scan and read the article online:



DOI: 10.22098/AEL.2024.14675.1413

Keywords:

evaluation of educational effectiveness, management of professional maturity, strategy, skill, process, Farhangian University.

Abstract

Background and Objective: The effectiveness of training courses is a part of the functions of managers who implement educational projects. The aim of this research was to design a model for evaluating the effectiveness of training courses in the management of professional growth in Farhangian University.

Research Methodology: Mix methods descriptive research method is (sequential-exploratory). The statistical population of the research in the qualitative part included experts and specialists in educational sciences working in Farhangian University and the study tool was semi-structured interview. The sample size in the qualitative section was 10 experts in connection with the evaluation of the effectiveness of professional growth management training courses, who were selected in a targeted way using the snowball technique. In the quantitative part, the statistical population included all the faculty members of Farhangian University of Iran in the academic year of 2023-2022, from which 260 people were selected as the statistical sample using cluster random sampling. In order to collect data, a researcher-made questionnaire was used to evaluate the effectiveness of training courses. The content validity of the questionnaires was confirmed by experts and their construct validity was confirmed through factor analysis. Their reliability was also calculated using Cronbach's alpha reliability coefficient, strategies equal to 0.9, processes equal to 0.95 and skills equal to 0.93. SPSS 25, Smart PLS statistical software was used to analyze the data.

Findings: The findings of the qualitative section related to the design of the model for evaluating the effectiveness of professional growth management training courses were three main themes, including the theme of skills, the theme of strategies, and the theme of processes. The findings of the quantitative section showed that the factor loadings related to all dimensions and indicators of the variable "Professional Development Management of Farhangian University" have a favorable condition, in other words, the correlation of this variable with the subjects and the subjects related to these subjects is estimated at a high level. As a result, the measurement tool has factorial validity.

Conclusion: In total, the results of the correlations showed that for the management of the professional growth of Farhangian University, having strong communication can improve the growth of the professional management of Farhangian University Day by day. The generality evaluation indices of the structural equation model indicate that the data support the theoretical model of the research and the fit of the data to the model has been established. In total, the correlation coefficient between the evaluation of the effectiveness of professional growth management training courses and the variables (educational, social, executive, individual organizational, financial-administrative, managerial, supervision and goal setting) is established at the level ($p \geq 0.01$). On this basis, it is necessary for Farhangian University administrators to provide a suitable platform for using the model for evaluating the effectiveness of growth management training courses.

Citation: Abdoli, M., Yazdkhasty, A., Aghahoseini, T., & RAMazanian, H. (2024). Designing a model for evaluating the effectiveness of professional growth management training courses at Farhangian University. *Applied Educational Leadership*, 5(Special issue of leadership in higher education), 94-112. [<https://doi.org/10.22098/ael.2024.14675.1413>]

*Corresponding author: Ali Yazd Khasty

Address: Associate Professor, Department of Educational Sciences, Kashan University, Kashan, Iran.

Tell: 09131626579

Email: yazdkhasty@kashanu.ac.ir

Extended Abstract

Introduction:

Today, the progress and development of organizations and institutions depends on improving the level of knowledge, skills, behavior, and attitude of human resources. Based on this, we see that most of the leading institutions and organizations have paid more attention to education and improvement of growth management, and explaining the real place of education in the development of organizations has placed a great mission on their shoulders. Paying attention to employees as a model document is the biggest and most important capital and asset of the organization, a phenomenon that has grown a lot in the last two decades, and with the ever-increasing growth of information and the complexity of jobs, the importance of training employees has also increased. (kirkpatrick JD,2009, kirkpatrick) The optimal performance of any organization depends on its growth management. Organizations need to continuously improve their performance in order to maintain their survival and progress, and growth management is considered the fundamental capital of organizations, the origin of any transformation and innovation (lauer mann f, konig j,2016). The most important activity and way to face huge changes in the future life to accept change is education. Effective and resourceful training helps people so that they can achieve sufficient growth and ability in their jobs and work more efficiently (khan, khan, khan,2011). It is obvious that the better knowledge and training people have about their work, the better their learning process is, and they provide more useful thoughts and ideas to improve work. Training and improvement of growth management is considered as one of the main strategies of organizations for positive adaptation to changing conditions. Organizations depend largely on the knowledge and skills of the employees, the timelier and better this knowledge and skills are, the more adaptable the organization is to the changing environment (Seyyed Mohammad Mirkamali, Fatemeh Narenji Thani,2022). It defines professional growth as opportunities for all managers and to obtain the necessary information for the progress of students and make changes in the school and university culture to make such progress effective. With experts, thinkers, and experts in the field of growth management, design a model for evaluating the effectiveness of Farhangian University's professional growth management training courses and make it available to stakeholders and officials to improve the growth management situation in Farhangian University. The effectiveness of training courses is a part of the functions of managers who implement educational projects. The aim of this research was to design a model for evaluating the effectiveness of training courses in the management of professional growth in Farhangian University.

Methodology:

The Mix methods and its approach is sequential-exploratory. Statistical society the research in the qualitative part included experts and educational science specialists working in Farhangian University and the study tool was semi-structured interview. To collect information in the qualitative part, a semi-structured interview was used and in the quantitative part, a researcher-made questionnaire was used based on the information obtained from the study of the sources and the results of the interview. In this research, due to the originality of the research topic, documents, and documents such as books related to the research topic and all articles included in domestic and foreign scientific journals, academic theses and research plans have been used to examine the theoretical foundations.

The sample size in the qualitative section was 10 experts in connection with the evaluation of the effectiveness of professional growth management training courses, who were selected in a targeted way using the snowball technique. In the quantitative part, the statistical population included all the faculty members of Isfahan Farhangian University in the academic year 2021-2022, out of which 260 people were selected as the statistical sample size using the random cluster sampling method. To collect data, a researcher-made questionnaire was used to evaluate the effectiveness of training courses. The content validity of the questionnaires was confirmed by experts and their construct validity was confirmed through factor analysis. Their reliability Using Cronbach's alpha reliability coefficient, strategies were calculated as 0.9, processes as 0.95 and skills as 0.93. SPSS 25, Smart PLS statistical software was used to analyze the data.

Findings:

The findings of the qualitative section related to the design of the model for evaluating the effectiveness of professional growth management training courses were three main themes, including the theme of skills, the theme of strategies, and the theme of processes. The findings of the quantitative section showed that the factor loadings related to all dimensions and indicators of the variable "Professional Development Management of Farhangian University" have a favorable condition, in other words, the correlation of this variable with the subjects and the subjects related to these subjects is estimated at a high level. As a result, the measurement tool has factorial validity. In the study of sociological characteristics that used descriptive statistics, it was found that according to gender, the frequency and percentage of women was 120 (46.2 percent) and the frequency of men was 140 (53.8 percent). Therefore, it can be said that men have a higher percentage of the statistical sample of the research. The age groups between 40 and 45, 46 and 50 and between 51 and 60 are 23.1, 46.2, and 30.8

Designing a model for evaluating the effectiveness of professional growth management training courses at Farhangian University

percent, respectively. Therefore, it can be said that the age group between 46 and 50 percent of the statistical sample of the research has been assigned to itself. The percentage of employees with master's degree and doctorate is 40.4 and 59.6 percent, respectively. Therefore, it can be said that people with a doctorate have a higher percentage of the statistical sample. Also, the percentage of employees with work experience between 20 to 25, 26 to 30, and between 31 to 40 have work experience equal to 17.3, 48.1, and 34.6 percent, respectively. Also, from the point of view of faculty members, the average of goal setting, implementation, monitoring and strategies is equal to 3.88, 3.65, 3.84 and 3.80 respectively, the average of individual, organizational, social and skills is equal to 3.69, 3.76, 3.65 and 3.69 respectively and the average Financial-administrative, managerial, training and processes are respectively equal to 4.33, 4.41, 4.34 and 4.36, which are all estimated above the average level (3).

Conclusion:

In total, the results of the correlations showed that for the management of the professional growth of Farhangian University, having strong communication can improve the growth of the professional management of Farhangian University Day by day. The generality evaluation indices of the structural equation model indicate that the data support the theoretical model of the research and the fit of the data to the model has been established. In total, the correlation coefficient between the evaluation of the effectiveness of professional growth management training courses and the variables (educational, social, executive, individual organizational, financial-administrative, managerial, supervision and goal setting) is established at the level ($p \geq 0.01$). On this basis, it is necessary for Farhangian University administrators to provide a suitable platform for using the model for evaluating the effectiveness of growth management training courses. In addition, the topic of continuous education and learning is very important in managing professional growth in 2021. To succeed in today's highly dynamic and changing competitive environment, people need to constantly upgrade and update their skills. Therefore, companies and organizations should provide new skills development programs for their employees so that they can adapt to the rapid changes in their work environment. Finally, the existence of a positive spirit and dealing with tensions and changes in the management of professional development. It is very important in 2021. Many changes that have occurred in the world of work may challenge people and have a negative effect on their morale and motivation. Therefore, people should be different to empower themselves and increase their self-confidence in the face of changes and problems.

In summary, in 2021, professional growth management should change and adapt better according to the new global conditions. The use of technology, continuous development of skills and positive strategies can help a person in his professional and personal growth and lead to more success.

Table 1. The dimensions of the questionnaire to evaluate the effectiveness of professional development management training courses and the questions related to its dimensions

Number of questions	Questions related to each dimension	Dimensions	Secondary variables	The main variable	raw
8	1-8	targeting	Strategies	Professional growth management	1
6	9-14	Performance			
7	15-21	Supervision	Skills		
7	22-28	Individual			
7	29-35	organizational			
7	36-42	social	Process		3
8	43-50	Administrative			
6	51-56	Financial Management			
7	57-63	Education			
63	-	-			Total

Discussion and conclusion

In total, the results of the correlations showed that for the management of the professional growth of Farhangian University, having strong connections can make the professional management of Farhangian University better day by day. The general evaluation indicators of the structural equation model are that the data support the theoretical model of the research and the fit of the data to the model. In total, the correlation coefficient between

Designing a model for evaluating the effectiveness of professional growth management training courses at Farhangian University

the evaluation of the effectiveness of professional growth management training courses and changes (educational, social, executive, organizational, individual, financial-administrative, managerial, monitoring and goal-setting) at the level ($p \geq 0.01$) There is. Based on this, the managers of Farhangian University provide a platform for using the model for evaluating the effectiveness of growth management training courses.

Reference:

- Asadi, M., Khorshidi, A., Barzegar, N., Faqih Aram, B., Doshmen Ziari, A. (2022). The career development model of human resources in the second year of secondary education in Central Province. Quarterly Journal of Management and Leadership Studies in Educational Organizations, 2(3), 1-14. (Persian) <https://civilica.com/doc/1589589>
- Bachelor, M. (2015). Professional Development of continuing Higher Education unitleaders: A need for a competency-Based Approach, **the journal of continuing Higher Education**, (63)3, 152-156. DOI: [10.1080/07377363.2015.1085799](https://doi.org/10.1080/07377363.2015.1085799)
- Courtney, S. J., & Gunter, H. M. (2015). Get off my bus! School leaders vision work and the elimination of teachers. **International Journal of Leadership in Education** (ahead-of-print), 1-22. <https://doi.org/10.1080/13603124.2014.992476>
- Ferasatkah, M. (2009). University and higher education, global perspectives on Iranian issues, Tehran: Nei Publishing. (Persian) <https://nashreney.com/product>
- Ghoroneh, D., Mirkamali, S.M., Bazargan, A., Kharazi, S.K. (2015). A model for the growth of faculty members of Tehran University. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, Volume 22, Number 3, 1-17. (Persian) <https://profdoc.um.ac.ir/paper-abstract-1060720.html>
- Lieberman, M. J., & Wilkins, E. A. (2006). The professional development pathways model: From policy to practice. **Kappa Delta Pi, Record**, 42 (3): 124-128. DOI: [10.1080/00228958.2006.10516448](https://doi.org/10.1080/00228958.2006.10516448)
- Naicker, I., & Naidoo, S. V. (2014). Is the Whole More than the Sum of Its Parts? A Community of Practice Approach to Leadership Development of School Principals. Kamla-Raj, **Int J Edu Sci**, (7)2, 289-298. DOI: [10.1080/09751122.2014.11890191](https://doi.org/10.1080/09751122.2014.11890191).
- Salazar, P. S. (2007). The Professional Development Needs of Rural High School Principals: A Seven-state Study. *The Rural Educator*, 28(3), 20-27. <https://doi.org/10.35608/ruraled.v28i3.475>
- Zimmerman, J. A., & May, J. J. (2003). Providing effective Professional Development: What's holding us back? *American Secondary Education*, 31(2), 37-48. <https://www.jstor.org/stable/41064485>
- Zirak, R. (2017). Designing and evaluating the growth model of the second-year secondary school teachers in Ardabil. Dissertation of Doctor of Management of Mohaghegh Ardabili University. (Persian)



مقاله پژوهشی

طراحی الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان

محمدرضا عبدلی^۱ ID، علی یزدخواستی^{۲*} ID، تقی آقاحسینی^۳ ID، هادی رضانیان^۴ ID

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران
۲. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران
۳. استاد یارمدعو، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان اصفهان، پردیس شهید باهنر، اصفهان، ایران
۴. استاد یار مدعو، دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری، تهران، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: هدف پژوهش حاضر، طراحی الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان

روش شناسی پژوهش: روش پژوهش آمیخته (متوالی- اکتشافی) است. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی شامل صاحب نظران و متخصصان علوم تربیتی شاغل در دانشگاه فرهنگیان و ابزار مطالعه، مصاحبه نیمه ساختارمند، بود. حجم نمونه در بخش کیفی، ۱۰ نفر از صاحب نظران در ارتباط با ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای بوده که به روش هدفمند و با استفاده از تکنیک گلوله برفی انتخاب شدند. در بخش کمی، جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان کل کشور در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود که از بین آن ها با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای ۲۶۰ نفر به عنوان حجم نمونه آماری انتخاب شدند. به منظور جمع آوری داده ها، از پرسشنامه محقق ساخته ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه ها از نظر متخصصان و روایی سازه آن ها از طریق تحلیل عاملی تأیید گردید. پایایی آن ها نیز با استفاده از ضریب پایایی آلفای کرونباخ، راهبردها برابر ۰.۹ فرایندها ۰.۹۵ و مهارت ها ۰.۹۳ محاسبه گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزارهای آماری SPSS 25، Smart PLS استفاده شد.

یافته ها: یافته های بخش کیفی در ارتباط طراحی الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای، سه مضامین اصلی، شامل مضمون مهارت ها، مضمون راهبردها و مضمون فرآیندها بود. یافته های بخش کمی نشان داد که بارهای عاملی مربوط به همه ابعاد و معرف های متغیر "مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان" دارای وضعیت مطلوبی هستند، به عبارت دیگر همبستگی این متغیر با مضامین و معرف های مربوط به این مضامین در حد بالا برآورد شده است. در نتیجه ابزار سنجش از روایی عاملی برخوردار است.

بحث و نتیجه گیری: در مجموع نتایج همبستگی ها نشان داد که برای مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان داشتن ارتباطات قوی می تواند، بالندگی مدیریت حرفه ای دانشگاه فرهنگیان را روز به روز بهتر کند. شاخص های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری بیانگر این است که داده ها، مدل نظری پژوهش را حمایت می کنند و برازش داده ها به مدل برقرار بوده است. در مجموع ضریب همبستگی بین ارزیابی اثر بخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای و متغیرهای (آموزشی، اجتماعی، اجرایی، سازمانی، فردی، مالی- اداری، مدیریتی، نظارت و هدف گذاری) در سطح ($P \leq 0/01$) برقرار است. بر این اساس ضروری است، مدیران دانشگاه فرهنگیان، بستر مناسبی را در جهت استفاده از الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی فراهم نمایند.



اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۲۴
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۱۱
شماره صفحات: ۱۹

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



DOI: 10.22098/AEL.2023.13
278.1308

واژه های کلیدی:

مدیریت بالندگی حرفه ای، الگوی ارزیابی، اثربخشی دوره های آموزشی، دانشگاه فرهنگیان.

استناد: عبدلی، محمدرضا؛ یزدخواستی، علی؛ آقاحسینی، تقی؛ و رضانیان، هادی. (۱۴۰۳). طراحی الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان. رهبری آموزشی کاربردی. ۵(ویژه نامه رهبری در آموزش عالی)، ۹۴-۱۱۲.

<https://doi.org/10.22098/ael.2024.14675.1413>

*نویسنده مسئول: علی یزدخواستی

نشانی: دانشیار دانشگاه علوم تربیتی، دانشگاه کاشان، ایران.

تلفن: ۰۹۱۳۱۶۲۶۵۷۹

پست الکترونیکی: yazdkhasty@kashanu.ac.ir

مقدمه

در عصر حاضر آموزش و پرورش بیش از پیش، نیازمند افرادی است که قادر به خود راهبری، بر عهده گرفتن سکان توسعه و طراحی جریان بالندگی خود باشند. این مهارت نیازمند برنامه ریزی مدون و اصولی، تحول در فرایند آموزش، تغییر باورها، نگرش‌ها، گرایش‌ها و فراهم نمودن چارچوب مناسب برای آموزش و بالندگی حرفه ای دبیران است (Ghiyasvand, Taghvai, Salimi, 2016).
جوهره اصلی دوره‌های آموزشی در همه سازمان‌ها و نهادها عبارت است از افزایش کارایی کارکنان و ایجاد سازش با محیط و در نتیجه، افزایش خدمات. دوره های آموزشی چیزی نیست جز تلاش‌هایی که در جهت ارتقای دانش و آگاهی و مهارت‌های فنی، حرفه‌ای و شغلی و نیز استقرار رفتار مطلوب در کارکنان موسسه یا سازمان صورت می‌گیرد و آنان را برای انجام بهینه وظایف و مسئولیت‌های شغلی آماده می‌کند (Chaichi, 2002).

ارزشیابی آموزشی فرآیند تفسیر نتایج از طریق سنجش اطلاعات برای قضاوت در مورد اهداف کلی آموزش یا میزان موفقیت شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی است. به طور کلی، ارزشیابی آموزشی رویکرد منظم برای جمع‌آوری داده است که به مدیران برای رسیدن به تصمیمات مفید و با ارزش در مورد برنامه آموزش کمک می‌کند (Bazargan, 2020). در مورد ارزیابی اثر بخشی آموزش، تعریف جامع و مشخصی وجود ندارد و این به خاطر آن است که فرآیند دستیابی به آن، کار دشواری است. ارزیابی اثر بخشی آموزش یعنی اینکه تا حدودی تعیین کنیم آموزش های انجام شده تا چه حد منجر به ایجاد مهارت‌های مورد نیاز سازمان، به صورت عملی و کاربردی شده‌است (Bazargan, 2020). همان‌طور که اشاره شد بررسی و آگاهی از نتایج و بازده آموزش کارکنان، لازمه فرایند آموزش است و با این کار است که حلقه آموزشی تکمیل می‌شود. درحقیقت ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی از یک سو، آیین‌های فراهم می‌آورد تا مدیران و کارکنان سازمان تصویری روشن‌تر از چگونگی کم و کیف فعالیت‌های آموزشی به دست آورند و از سوی دیگر، برنامه ریزان و کادر آموزشی سازمان را مجهز می‌سازد تا نسبت به جنبه‌های مثبت و منفی برنامه آگاهی پیدا کنند و از این راه به اثربخش کردن برنامه‌ها و فعالیت های آموزشی نیروی انسانی یاری برسانند (Bazargan, 2020). هدف ارزشیابی در یک دید کلی بدست آوردن اطمینان از کسب دانش، مهارت و نگرش معین مورد انتظار از فراگیر است. نوع دانش، مهارت و نگرش‌هایی که مد نظر است فراگیران بدانها دست یابند، بعنوان معلم لازم است ارزیابی نمایند که کارآموز به چه اندازه به دانش، مهارت و نگرش‌هایی که در اهداف دوره ارائه شده است دست یافته اند (Bazargan, 2020).

مدیریت بالندگی¹ (توسعه) یکی از عوامل مهمی است که تحت تأثیر تغییر و تحولاتی که در آموزش عالی در حال وقوع است، اهمیت ویژه‌ای یافته است عواملی چون ورود فناوری‌های پیشرفته اطلاعات و ارتباطات، رشد سریع دانش و تغییرات ناشی از آن، لزوم پاسخگویی دانشگاه‌ها در برابر جامعه، تنگناهای مالی نظام‌های آموزش عالی، همگانی و جهانی‌شدن آموزش عالی، رقابت مؤسسات آموزش عالی و ... همگی موجب شده است که دانشگاه‌ها و نظام‌های آموزش عالی به فکر رشد و بالندگی مستمر مدیران و اعضای هیئت علمی خود باشند (Ferasatkah, 2009). اهمیت مدیریت بالندگی در دانشگاه از آنجا ناشی میشود که اگر مدیران از سطح رشد و بالندگی مطلوبی برخوردار باشند، میتوان انتظار داشت که از سایر منابع دانشگاه به خوبی استفاده شود و ارتقای مستمر کیفیت در فعالیت‌ها و مأموریت‌های مختلف دانشگاه اتفاق بیفتد. اهمیت این موضوع به اندازه‌ای است که اکنون سازماندهی و مدیریت جریان بالندگی مدیران ستادی دانشگاه از انتخاب به اجبار برای دانشگاه‌ها تبدیل شده است (Lieberman, Wilkins, 2006). و علت آن این است که، اولاً از این طریق رشد حرفه‌ای آنها بهتر و سریع‌تر اتفاق می‌افتد (Ross, 2005) و ثانیاً بالندگی مدیریت به طور روزافزون به ساز و کاری کلیدی برای بهبود و توسعه دانشگاه تبدیل می‌شود (Elmore, 2002). بالندگی حرفه‌ای در نتیجه فرایند یادگیری اتفاق می‌افتد و یادگیری نیز نتیجه کسب دانش جدید است. دانش از طریق آموزش، پژوهش و عمل به دست می‌آید (Courtney, Gunter, 2015).

امروزه، بسیاری از دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی به اهمیت موضوع بالندگی حرفه‌ای پی برده اند و تلاش می‌کنند از طریق ایجاد مراکز بالندگی و ارائه خدماتی خاص به اعضا و نیز معرفی نوآوری های آموزشی جدید در آموزش عالی، در مسیر تدوین یا اجرای برنامه‌های بالندگی اعضا گام بردارند (Chism, 2004). همچنین سازمان‌های تخصصی مرتبط در این زمینه شروع به فعالیت کرده‌اند. برای مثال، شبکه بالندگی حرفه‌ای و سازمانی در آموزش عالی در سال ۱۹۷۵ تأسیس شد و تا امروز فعالیت های خود را گسترش داده است. این سازمان خدمات و منابعی برای بالندگی مدیران، کارکنان و اعضای هیئت علمی در زمینه‌های حرفه‌ای، فردی، آموزشی و سازمانی به اعضای خود در مؤسسات آموزش عالی سراسر دنیا ارائه می‌دهد. مدیریت بالندگی را یادگیری مستمر آنها به عنوان افرادی حرفه ای میداند. بالندگی مدیریتی به معنای رویکردی جامع، پایدار و فشرده برای بهبود اثربخشی مدیران در بالا بردن موفقیت دانشجویان است (Hirsh, 2009).

1. Maturity

بیزل (Bizzell, 2011) بالندگی مدیران آموزشی را فعالیت‌ها و فرآیندهای طراحی شده به منظور بالا بردن دانش حرفه‌ای، مهارت‌ها و نگرش‌های رفتاری مدیران در راستای توانمند کردن آنان در زمینه بهبود و ایجاد شرایط بهتر برای موفقیت و یادگیری دانش آموزان تعریف می‌کند، فعالیت‌هایی که ظرفیت مدیران، جهت رهبری موثرتر را بالا برده و مهارت‌های مدیران در حوزه‌هایی گوناگون چون رهبری تغییر، مدیریت منابع انسانی و بهبود فرایند آموزش افزایش می‌دهد (Courtney, Gunter, 2015). آژانس خدمات پرورشی، بالندگی مدیران را بهبود اثربخشی مدیریتی از راه فرآیندهای برنامه‌ریزی شده و حساب شده یادگیری تعریف می‌کند. زیمرمن و می (Zimmerman, May, 2003) بالندگی مدیریتی را شامل برنامه‌هایی می‌دانند که برای رشد فردی، سازمانی، حرفه‌ای و آموزشی طراحی و تدوین شده است. هم چنین، بالندگی مدیریتی مجموعه فعالیت‌هایی است که منجر به نتایجی چون افزایش ماندگاری، افزایش مهارت و اخلاق، توانمندسازی، بهبود برنامه‌ریزی نیروی انسانی و مزیت‌های برتری سازمان می‌شود (Mohammadi, Khorsandi Yamchi, 2016). حاجی پور (۱۳۸۳) اهداف اصلی بالندگی مدیریتی را برخورداری از آگاهی و بینش و مهارت در اصول عام مدیریت، لزوم تشخیص چالش‌های مدیران در سازمان، ضرورت ارتقاء توان برنامه‌ریزی، سازماندهی و کنترل در مدیران، لزوم ایجاد وحدت نظر و رویه در مدیران سازمان، رشد نگرش‌ها، ارزش‌ها و مهارت‌های منطقی بمنظور اتخاذ تصمیم‌ها و اقدام‌های مسئولانه در مورد مسایل سازمانی و ضرورت پرورش فرهنگ خلاقیت و نوآوری در مدیران ارشد سازمان می‌داند (Ghasemzadeh Ali Shahi, 2005). کانگر (Conger, 1992) با انجام پژوهشی الگویی چهار بعدی جهت بالندگی مدیران ارائه کرد که در آن رشد شخصیتی، ادراکات تحلیلی، مهارت‌های شغلی و بازتاب‌گری از محیط، محورهای اصلی بالندگی بودند. وودال و وینستلی (Woodall, Winstanly, 1998) الگوی سه بعدی بالندگی مدیران را طراحی کردند که حاوی سه بعد بالندگی مهارت‌های مدیریتی، بالندگی فردی (خود) و بالندگی سازمانی است. هم چنین، برای هر بعد، اهداف بالندگی، فرآیندهای بالندگی و الزامات بالندگی را ذکر کرده و فرآیندهای بالندگی مدیریتی را روش‌های تجربی چون ضمن خدمت، روش‌های خارج از محیط شغلی و فنون خارج از محیط کاری می‌دانند. سالازر (Salazar, 2007) با انجام پژوهشی در زمینه بالندگی مدیران نتیجه گرفت، مشارکت در برنامه‌های بالندگی خود و همکاران، تنظیم اهداف و تعیین پیامدها؛ توسعه چشم انداز و مأموریت؛ تجزیه و تحلیل داده‌ها؛ تعریف ارزش‌های بنیادی و باورهای آموزش؛ طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه درسی، توسعه داده‌ها و راهبردهای گرد آوری داده‌ها، توسعه و اجرای برنامه‌های راهبردی، توسعه مدرسه با استفاده از تفکر سیستمی، سازماندهی منابع، حفظ و ایجاد انگیزه برای بهبود مستمر، ایجاد جهت‌گیری آموزشی نتیجه محور و تسهیل فرایند تغییر، از الزامات و پیامدهای بالندگی هستند که با روش‌هایی چون تشکیل گروه‌های کوچک مطالعه، مربی‌گری و پروژه‌های مسئله محور قابل پیگیری هستند. کیفیت آموزش عالی یکی از دغدغه‌های اغلب کشورها است. این امر به‌ویژه با توجه به نقش زیربنایی و حاکمیتی دانشگاه فرهنگیان و نماد تربیت معلم ایران، در تربیت دانشجو معلم در جمهوری اسلامی ایران و در چارچوب فلسفه تربیت رسمی و عمومی، اهمیت بیشتری دارد.

در راستای به بالندگی افراد، بی‌توجهی به بالندگی افراد، از یک سو موجب کاهش قابلیت انطباق سازمان در مواجهه با تغییرات سریع امروزی و تنزل جایگاه و عملکرد سازمانی می‌شود و از سوی دیگر، کارکنان و منابع انسانی سازمان، استعدادها، شایستگی‌ها و توانایی‌های خود را احاطه شده در سازمان می‌بیند که برایشان رشد و پیشرفت مهیا نمی‌کند و از این طریق رکود، ناراضی‌تی و بی‌انگیزگی آنها افزایش می‌یابد (Asheghi, Ghahrani, 2015). مفهوم بالندگی، مفهومی وسیع‌تر و مستلزم رشد نگرش‌های شخصی می‌باشد به طوری که آموزش را هم شامل می‌شود. از آنجایی که بالندگی حرفه‌ای همچنان به صورت رایج‌ترین نسخه برای ارتقای سلامت و اثربخشی نظام‌های آموزشی در نظر گرفته می‌شود (Brown, Militello, 2016). بنابراین، بالندگی حرفه‌ای مدیران و ادراک آنان از این امر، تأثیر بسزایی در بالندگی حرفه‌ای معلمان و موفقیت دانش‌آموزان دارد. بالندگی حرفه‌ای مدیران دانشگاه یک نیاز حیاتی برای موفقیت در ایفای نقش حرفه‌ای آنان است. (Bachelier, 2015).

پژوهش در خصوص بالندگی منابع انسانی، فرصتی ایجاد می‌کند تا از ظرفیت‌های موجود برای بالندگی و افزایش سرمایه دانشی، منابع انسانی به ویژه در سازمان‌های علمی - پژوهشی بهره برداری شود. از آنجایی که رسالت، بافت، و ویژگی‌های هر سازمان منحصر به همان سازمان است، استفاده از یک مدل یکسان بر مبنای ویژگی‌های مشترک برای تمامی سازمان‌ها، منجر به کاهش دقت ارزیابی‌ها و سنجش‌ها خواهد شد. با توجه به اهمیت موضوع پژوهش، ضرورت دارد در دانشگاه فرهنگیان نیز حفظ شایستگی و بالندگی منابع انسانی از اولویت‌های پژوهشی و استراتژی سازمان باشد. زیرا، تاکنون در خصوص شناسایی و عوامل و مولفه‌های موثر در بالندگی حرفه‌ای مدیران دانشگاه فرهنگیان، پژوهش‌های جامعی صورت نگرفته است. در نگرش نوین به بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در دانشگاه فرهنگیان، می‌بایست به دو عامل توجه شود:

اول، چگونگی بالندگی برای تربیت معلم در چارچوب سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)؛ دوم، چگونگی ذهنیت غالب درباره عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان در تربیت معلم فکور. در کشور ایران عمدتاً مقوله تربیت معلم، موضوعی برجسته به نظر

میرسد، لیکن موضوع بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی تربیت معلم و انجام پژوهش در این زمینه و جستجوی مدل‌های اثربخش رشد حرفه‌ای مورد بی‌اعتنایی قرار گرفته است. غفلت از این حلقه پیوستار رشد حرفه‌ای اعضای هیأت علمی تربیت معلم و همچنین تأکید مکرر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش بر این مقوله، پژوهشگر را بر آن داشت تا در پی یافتن مدل یا رویکردی باشد که مشخصات بنیادین مدل‌های اثربخش بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان را در خود ملحوظ بدارد، تا در نهایت بتوان عناصری را که در موفقیت و اثربخشی برنامه‌های رشد حرفه‌ای تربیت معلم مهم و اساسی تلقی می‌شوند، شناسایی کرد.

مشخص شدن الگو و مولفه‌های موثر بر بالندگی حرفه‌ای مدیران دانشگاه فرهنگیان، برنامه ریزی و مدیریت در جهت تقویت آنها را ممکن ساخته و از عوامل تاثیرگذار نامطلوب، پیش از اجرایی کردن طرح و صرف هزینه‌های زیاد مربوط به آن، آگاهی یافته تا در صورت لزوم بتوان برای ایجاد یا بهبود وضعیت آنها اقدامات لازم را انجام داد، با این کار می‌توان تعهد سازمانی و عملکرد شغلی را نیز بهبود بخشید. با وجود اهمیت این موضوع، در بررسی ادبیات این حوزه کمبود محسوس در زمینه کاوش امر ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزش مدیریت بالندگی حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان به چشم می‌خورد و کمتر به پژوهش و نگارشی در زمینه دانشگاه فرهنگیان پرداخته شده است. اکثر پژوهش‌های انجام یافته در بستر سازمان‌های متعدد مثل صنعت و علوم پزشکی انجام گرفته‌اند. در این پژوهش سعی گردیده است تا، الگویی مطرح شود که در سطح دانشگاه فرهنگیان مناسب‌تر باشد و در عملکرد شغلی مدیران، اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه فرهنگیان مؤثرتر باشد. (نگارنده، عبدلی)

انجام این پژوهش باعث می‌شود تا مسئولین دوره‌های آموزش بالندگی حرفه‌ای مدیران در جهت دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و در نهایت تحقق بالندگی سازمانی، بینش و درک واقع بینانه‌تری از وضعیت بالندگی حرفه‌ای مدیران و نحوه بالنده ساختن آنها پیدا کنند و نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند به مدیران سطح عالی وزارت آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان کمک کند که ضمن ارزیابی وضعیت موجود مدیران و شناسایی کاستی‌های موجود در این زمینه، در جهت رفع مشکلات موجود در رابطه با آن و نیز کارآمدتر کردن هر چه بیشتر نیروی انسانی و بویژه بالندگی حرفه‌ای آنها اقدام کنند و سیستم بالنده‌سازی حرفه‌ای مدیران دانشگاه را جهت دستیابی به موفقیت‌های بیشتر، اجرا نمایند. پژوهش حاضر به محققان بعدی کمک می‌کند تا هم به لحاظ کمی به بررسی میزان اهمیت و تاثیر هر کدام از عوامل و مولفه‌هایی بپردازند که در پژوهش حاضر شناسایی شدند و هم به لحاظ کیفی به آن‌ها کمک کند تا پژوهش‌هایی مبتنی بر شناخت نحوه بالنده‌سازی نیروی انسانی بویژه مدیران دانشگاه را انجام دهند. هدف کلی پژوهش حاضر، طراحی الگوی ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان می‌باشد.

و اهداف جزئی شامل موارد زیر می‌باشد.

- ۱- تدوین الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان
- ۲- اعتبار بخشی الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان
- ۳- تعیین ارتباط بین مؤلفه‌های الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان

روش پژوهش

همچنین از نظر چگونگی گردآوری داده ها آمیخته یا ترکیبی از نوع اکتشافی است. در این روش با انواع روش‌های جمع آوری اطلاعات شامل تحلیل محتوا و مصاحبه برای سطح کیفی و پرسشنامه و آزمون در سطح کمی داده‌های کیفی و کمی جمع آوری و تحلیل می‌گردد. در ادامه از متخصصان و خبرگان عرصه آموزش عالی مصاحبه نیمه ساختاریافته به عمل می‌آید تا مولفه‌های اصلی استخراج و اولویت بندی با استفاده از این مولفه ها پرسشنامه اصلی تهیه و در اختیار مدرسین و شرکت کنندگان در دوره‌ها قرار گیرد. به منظور اعتبار بخشی به داده‌های به دست آمده از متون علمی، اسناد و نتایج مصاحبه از روش سه سویه سازی پس از کد گذاری، به وسیله چند نفر از متخصصان این کدگذاری مجدد انجام شد. از روش روایی صوری، استفاده شده است. به این ترتیب که فرم اولیه سوالات که شامل کلیه مؤلفه های مفهومی مرتبط با مدل ارزیابی اثربخشی دوره های آموزش مدیریت بالندگی بود در اختیار ۱۰ نفر از صاحب نظران و متخصصین دانشگاه فرهنگیان قرار گرفت و مقدار ضریب نسبی روایی محتوا ۰/۸۸ به دست آمد. برای شاخص روایی هم مقدار ۰/۹۰ بدست آمد که نمره از ۰/۷۹ بالاتر بوده و روایی محتوایی مقیاس مورد تأیید می‌باشد. در پژوهش حاضر برای مشخص شدن پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ که یکی از روش‌های همسانی درونی است استفاده گردیده است. جهت تعیین پایایی در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با ضریب الفای کرونباخ اقدام شد و پایایی پرسشنامه ۰/۸۱ محاسبه گردید.

جامعه آماری و مشارکت کنندگان در بخش کیفی پژوهش شامل صاحب‌نظران و متخصصان علوم تربیتی شاغل در دانشگاه فرهنگیان بوده و جامعه آماری کمی نیز کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بوده‌اند که تعداد کل آن‌ها براساس آمار به دست آمده از مرکز آمار دانشگاه فرهنگیان، در کل مراکز دانشگاه‌های فرهنگیان کشور در سال ۱۴۰۱ حدود ۸۰۰ نفر بوده‌اند.

در این پژوهش، خبرگان و متخصصانی که در حوزه علوم تربیتی صاحب نظرند، مورد مصاحبه قرار می گیرند. مصاحبه با این افراد تا زمانی ادامه می یابد که به نقطه اشباع برسد. به عبارت دیگر وقتی به یک بازده نزولی از تلاش هایمان برای جمع آوری داده ها رسیده شد، مطمئن خواهیم شد که یک مطالعه کامل انجام شده است. بنابراین تعداد نمونه در بخش کیفی در هنگام اجرا مشخص خواهد شد. و به جهت نمونه-گیری بخش کمی پژوهش، از روش تصادفی خوشه ای یک مرحله ای استفاده خواهد شد. در این رابطه ابتدا یک مطالعه مقدماتی بر روی حداقل ۳۰ نفر انجام و واریانس آن محاسبه و سپس بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه مورد نظر پیش بینی خواهد شد. برای تعیین حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه با سطح خطای ۵ درصد ۲۶۰ محاسبه گردید.

ابزار تجزیه و تحلیل داده ها

به منظور جمع آوری اطلاعات در بخش کیفی از مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی از پرسشنامه محقق ساخته بر اساس اطلاعات حاصل از مطالعه منابع و نتایج مصاحبه استفاده شده است. در این پژوهش به دلیل بدیع بودن موضوع مورد پژوهش از اسناد و مدارکی مانند کتاب های مرتبط با موضوع پژوهش و مجموع مقالات مندرج در مجلات علمی داخلی و خارجی، پایان نامه های تحصیلی و طرح های تحقیقاتی برای بررسی مبانی نظری استفاده شده است. در ادامه توضیحات بیشتری درباره ابزار پژوهش ارائه می گردد: به منظور اجرای مصاحبه نیمه ساختاریافته، پس از بررسی مبانی نظری به تدوین سوالات مصاحبه اقدام شده است. این شیوه که شامل پرسیدن یک مجموعه سوالات دارای ساختار و به دنبال آن استفاده از سوالات بیشتر به منظور کاوش عمیق تر و کسب اطلاعات بیشتر است و برای این هدف به کار برده شده است که مصاحبه شوندگان بتوانند دیدگاه های خود را به طور مشروح بیان کنند. همچنین پژوهشگر بتواند از طریق یک گفت و گوی رودررو از زاویه های مختلف سؤال های پژوهش را با مصاحبه شوندگان به بحث بگذارد. پژوهشگر در این مصاحبه سوالات را با توالی و جمله بندی مشخص از همه مصاحبه شوندگان می پرسد و متناسب با شرایط و نوع پاسخ ها سوالات بیشتری مطرح می شود تا شرکت کنندگان در مصاحبه اطلاعات عمیق تری را در اختیار پژوهشگر قرار دهند. در پژوهش حاضر در ارتباط با ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای ۶ سؤال در فرم مصاحبه مطرح شد که سوالات مزبور با فرم راهنمای مصاحبه در اختیار مصاحبه شوندگان قرار گرفت.

پرسشنامه: پرسشنامه ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای که با توجه به مطالعات گسترده و نبود ابزار استاندارد مخصوص به ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای، بعد از مطالعه نظریه ها و منابع موجود در این زمینه و به دنبال آن اجرای مصاحبه نیمه ساختار یافته با افراد صاحب نظر و تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از مصاحبه به تدوین پرسشنامه اقدام شد. پرسشنامه ابتدا در بین ۳۰ نفر از اعضای جامعه مورد مطالعه به صورت آزمایشی اجرا شد و سپس نتایج آن با استفاده از روش تحلیل عاملی بررسی شد و در نهایت پرسشنامه ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای مطابق با جدول زیر شکل نهایی به خود گرفت.

جدول ۱. ابعاد پرسشنامه ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای و سوالات مربوط به ابعاد آن

ردیف	متغیر اصلی	متغیرهای فرعی	ابعاد و سوالات مربوط به هر بعد	تعداد سؤال
۱		راهبردها	هدف گذاری	۸ تا ۱
			اجرا	۱۴ تا ۹
۲	مهارت ها		نظارت	۲۱ تا ۱۵
			فردی	۲۸ تا ۲۲
			سازمانی	۳۵ تا ۲۹
			اجتماعی	۴۲ تا ۳۶
۳		فرایند	مالی اداری	۵۰ تا ۴۳
			مدیریت	۵۶ تا ۵۱
			آموزش	۶۳ تا ۵۷
جمع			-	۶۳

روایی: در پژوهش حاضر نیز جهت بررسی پایایی ابزار متغیرهای اصلی پژوهش و ابعاد آن‌ها از شاخص‌های ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت پایایی مرکب^۲ استفاده گردیده است.

یافته‌ها

سؤال اول پژوهش: مؤلفه‌های الگوی ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه‌ای کدامند؟

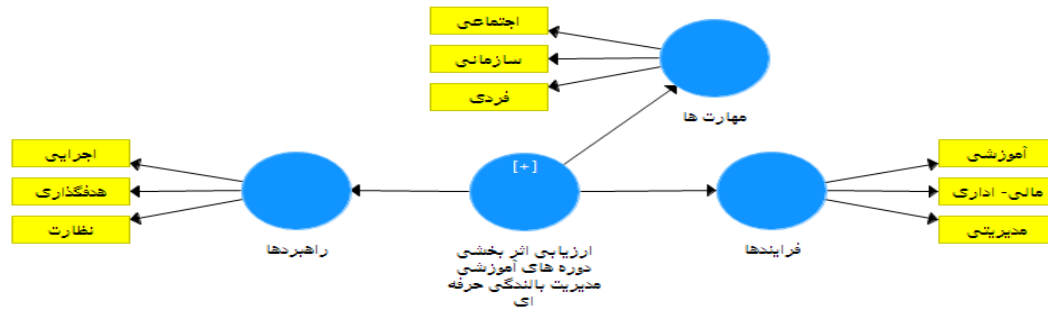
جدول ۲. مضامین نهایی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان براساس متون علمی معتبر و نظرات مصاحبه شونده‌گان

مضامین	مضمون سازمان دهنده	سوال	معرف
رهبردها	هدف گذاری	Q1	برنامه ریزی اجرای دوره‌های آموزشی
		Q2	پیشینه و بنیه علمی مدرسان
		Q3	شناسایی دقیق نیازها
		Q4	اهداف دوره های آموزشی
		Q5	هماهنگی اهداف دوره های آموزشی
		Q6	ارتباط محتوا با نیازهای شغلی کارکنان
		Q7	انعطاف پذیری در محتواهای دوره های آموزشی
		Q8	اجرای صحیح برنامه ها
		Q9	ارزیابی اولیه فراگیران
رهبردها	اجرا	Q10	مدرسان مجرب
		Q11	گروه بندی مشارکت کنندگان
		Q12	انطباقی آموزشها باتحولات سازمان
		Q13	نگرش مثبت به چگونگی برگزاری دوره ها
		Q14	رعایت استانداردهای دوره های آموزشی
		Q15	نظارت مستمر بر اجرای دوره آموزشی
		Q16	اصلاح محتواهای دوره های آموزشی
		Q17	اثربخش دوره های آموزشی
		Q18	اصلاح فرایند آموزشی
		Q19	دریافت بازخورد از مدرسان
		Q20	دریافت بازخورد از مشارکت کنندگان
مهارت ها	فردی	Q21	کارشناسان و عوامل اجرایی
		Q22	تقویت خودانگیزی
		Q23	خودباوری
		Q24	خودکارآمدی
		Q25	رضایت مندی فردی
		Q26	قدرت حل مسأله
		Q27	خودارزیابی
	Q28	تقویت شایستگی ها	
	سازمانی	Q29	ارزشهای سازمانی
		Q30	تعهد سازمانی
		Q31	فرهنگ سازمانی
		Q32	نهادینه نمودن آموزش
		Q33	بهبود عملکرد سازمانی

²- composite reliability

مضامین	مضمون سازمان دهنده	سوال	معرف	
فرآیندها	اجتماعی	Q34	توسعه سازمانی	
		Q35	فضای مطلوب آموزشی	
		Q36	توجه به تغییرات اجتماعی	
		Q37	توسعه خدمات علمی فرهنگی اجتماعی	
		Q38	اجتماع محور بودن	
		Q39	مسئولیت پذیری	
		Q40	سرمایه اجتماعی	
		Q41	رضایت مندی اجتماعی	
		Q42	رضایت مندی گروهی	
		Q43	تأمین امکانات و تسهیلات	
	مالی اداری	Q44	بودجه دانشگاه	
		Q45	وضعیت مالی	
		Q46	پیش بینی بودجه دوره ها	
		Q47	وسایل کمک آموزشی	
		Q48	تسریع مراحل اداری و مالی	
		Q49	اصلاح روندهای کاری و اداری	
		Q50	مهارت مدیریتی	
		Q51	شفافیت	
		Q52	رعایت اصول اخلاقی	
		Q53	پاسخگویی	
	مدیریتی	Q54	انتقادپذیری	
		Q55	حمایت مدیریت ارشد	
		Q56	ارزشهای حاکم بر دانشگاه	
		Q57	توجه به اصول آموزش بزرگسالان	
		آموزشی	Q58	تهیه و تدوین منابع درسی
			Q59	مطابقت روش تدریس
			Q60	تجربه مدرسان
			Q61	سبک تدریس
			Q62	تسلط بر انواع روشهای تدریس
			Q63	گروه بندی فراگیران

سؤال دوم پژوهش: الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزش مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟ الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزش مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان دارای مضامین سه گانه اصلی به نام مهارت ها، فرآیندها، راهبردها از طریق مصاحبه با خبرگان آموزشی انجام شده و هر کدام از این مضامین ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای راهبردها، مهارت ها و فرآیندها نام گذاری گردید و هر کدام از مضامین شامل سه مضمون می شوند که در مضمون مهارت (مهارت های اجتماعی، سازمانی و فردی) در مضمون فرآیندها شامل (فرآیندهای آموزشی، مالی اداری و مدیریتی) و در مضمون راهبردها شامل (راهبردهای اجرایی، هدف گذاری و نظارت) را تشکیل داده اند، که این مضامین وقتی در ارزیابی دوره های آموزشی به کار برده شود، می تواند در بالندگی سازمانی موثر باشد. که مدل مفهومی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزش مدیریت بالندگی حرفه ای در شکل زیر نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزش مدیریت بالندگی حرفه ای

در بخش کمی، بخش از تحلیل آماری داده های پژوهش ابتدا بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی و با استفاده از جداول فراوانی و نمودارهای مربوطه توصیفی از نمونه آماری پژوهش ارائه و در ادامه با استفاده از شاخص های آمار توصیفی، متغیرهای اصلی پژوهش توصیف گردیده اند. نتایج مربوط به مشخصات دموگرافیکی پژوهش نشان داد بر حسب نتایج فراوانی مربوط به زنان ۱۲۰ (۴۶.۲ درصد) و فراوانی مردان در نمونه برابر ۱۴۰ (۵۳.۸ درصد) می باشد، بنابراین می توان گفت مردان درصد بیشتری از نمونه آماری پژوهش را به خود اختصاص داده اند. نتایج مربوط به توزیع نمونه آماری پژوهش بر حسب سن نشان می دهد که گروه های سنی بین ۴۰ تا ۴۵، ۴۶ تا ۵۰ و بین ۵۱ تا ۶۰ به ترتیب برابر ۲۳.۱، ۴۶.۲، ۳۰.۸ درصدی باشد. بنابراین می توان گفت گروه سنی بین ۴۶ تا ۵۰ درصد بیشتری از نمونه آماری پژوهش را به خود اختصاص داده اند. و توزیع نمونه آماری پژوهش بر حسب مدرک نشان می دهد که فراوانی مربوط به کارکنان با تحصیلات کارشناسی ارشد و دکترا به ترتیب برابر ۱۰۵ و ۱۵۵ می باشد. بنابراین می توان گفت کارکنان با تحصیلات دکترا درصد بیشتری از نمونه آماری پژوهش را به خود اختصاص داده اند. و توزیع نمونه آماری پژوهش بر حسب سابقه کار، فراوانی مربوط به کارکنان با سابقه کار بین ۲۰ تا ۲۵، بین ۲۶ تا ۳۰ و بین ۳۱ تا ۴۰ به ترتیب برابر ۱۲۵، ۹۰، ۴۵ می باشد.

سؤال سوم پژوهش:

اعتبار الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟ جهت بررسی سوال سوم پژوهش از رویکرد مدل سازی به روش حداقل مربعات جزئی و فرآیند بوت استرایپینگ، استفاده گردید، الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان به صورت متغیرهای مکنون و در قالب مدل های عاملی مرتبه اول و دوم وارد مدل معادله ساختاری گردیدند، برآوردهای مربوط به شاخص های برازش کلیت مدل و پارامتر اصلی (الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان) در ادامه گزارش شده است: مقادیر برآورد شده (بار عاملی، مقادیر بحرانی و سطح معناداری) بیانگر این است که بارهای عاملی مربوط به همه ابعاد و معرف های متغیر "مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان" دارای وضعیت مطلوبی هستند، به عبارت دیگر همبستگی این متغیر با ابعاد و معرف های مربوط به این ابعاد در حد بالا برآورد شده است در نتیجه ابزار سنجش از روایی عاملی برخوردار است. نتایج شاخص روایی همگرا (AVE) دلالت بر مطلوبیت روایی همگرا و ممیز ابعاد متغیر "مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان" دارند. و مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت پایایی مرکب گویای دقت اندازه گیری بالای ابزار سنجش ابعاد متغیر "مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان" و به عبارت دیگر پایا بودن ابزار مربوط به این ابعاد است. نتایج همبستگی مضامین سه گانه مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان، نشان داد که بین مضامین سه گانه مدیریت بالندگی حرفه ای فرهنگیان همبستگی معنی داری در سطح ۰.۰۱ برقرار است.

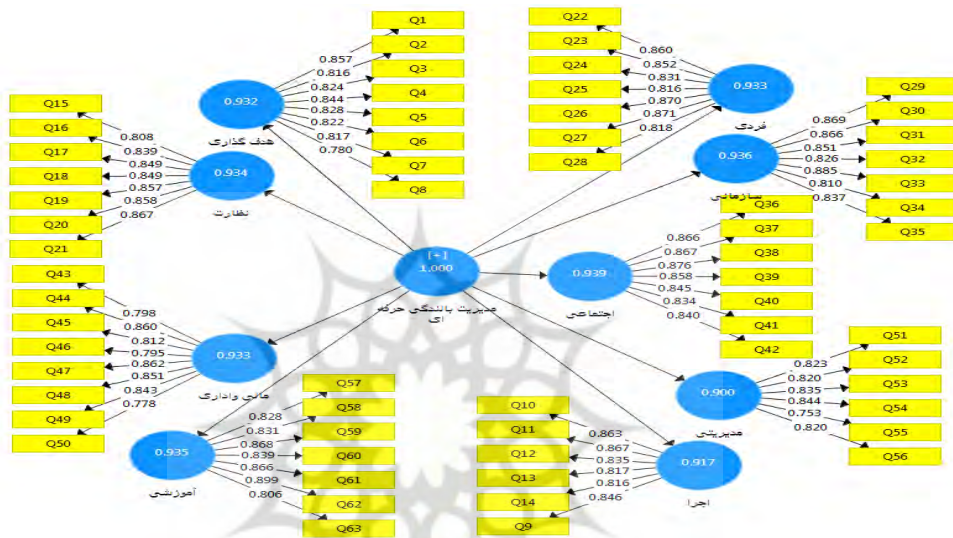
سؤال چهارم پژوهش: ارتباط بین مؤلفه های الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان به چه میزان است؟

نتایج نشان داد بین مؤلفه های الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان در همه ابعاد همبستگی بسیار بالایی با هم دارند، همچنین کمترین همبستگی بین متغیر مدیریت و اجرا با ۴۲۹ هزارم کمترین و در سطح ۰.۰۱ معنی دار است و همبستگی بین متغیر مهارت ها و متغیر اجتماعی با ۹۶۹ هزارم همبستگی بسیار بالایی در سطح ۰.۰۱ دارند. نتایج همبستگی ها نشان می دهد که برای مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان داشتن این نوع ارتباطات قوی می تواند بالندگی مدیریت حرفه ای دانشگاه فرهنگیان را روز به روز بهتر کند.

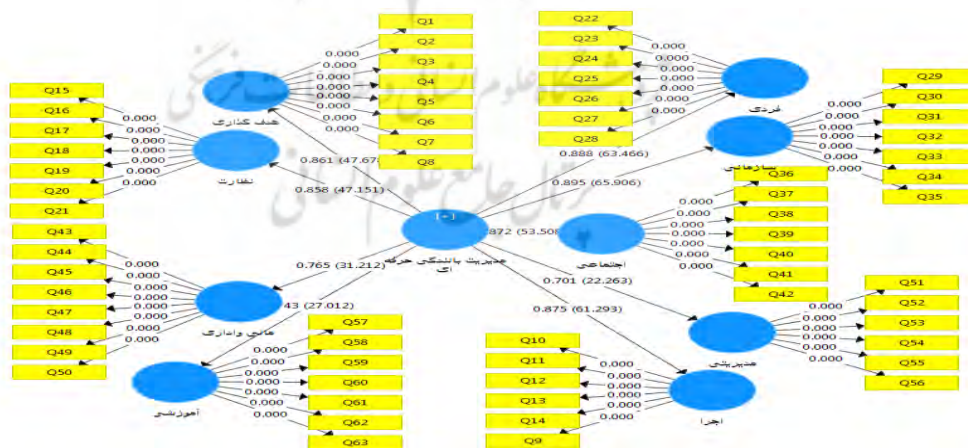
شاخص های مربوط به اعتبار همگرا و ممیز در مجموع دلالت بر این موضوع دارند که اعتبار همگرا و ممیز مضمون ها "ارزیابی اثر بخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای" در وضعیت مطلوبی قرار دارند. و مقادیر مربوط به ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت اعتماد

ترکیبی بیانگر دقت اندازه گیری بالای ابزار مضمون‌ها " ارزیابی اثر بخشی دوره‌های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای " و در نتیجه پایا یا قابل اعتماد بودن این ابزار است. شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری با توجه به نتایج، در مجموع بیانگر این است که داده‌ها مدل نظری پژوهش را حمایت می‌کنند، به عبارت دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار است و همه شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

بر اساس نتایج ضریب همبستگی بین ارزیابی اثر بخشی دوره‌های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای و متغیرهای (آموزشی، اجتماعی، اجرایی، سازمانی-فردی، مالی-اداری، مدیریتی، نظارت و هدف‌گذاری) به لحاظ آماری در سطح ($P \leq 0.01$) معنادار است. نتایج ضریب تبیین راهبردها، فرآیندها و مهارت‌ها و ابعاد آن‌ها نیز نشان داد که ضریب تبیین این مقدار بزرگ برآورد شده است؛ در نتیجه می‌توان گفت متغیرهای راهبردها، فرآیندها و مهارت‌ها در حد بالایی توان تبیین واریانس الگوی ارزیابی اثر بخشی دوره‌های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه‌ای را دارند. نتایج نشان داد که مقدار T متناظر با ارزیابی اثر بخشی دوره‌های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای بر راهبردها، فرآیندها و مهارت‌ها و ابعاد آن‌ها از مقدار ۱.۹۶ بزرگ‌تر است و به لحاظ آماری در سطح ($P \leq 0.05$) معنادار است.



شکل ۲. تحلیل عاملی ارزیابی اثر بخشی دوره‌های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه‌ای و ابعادش



شکل ۳. برآورد ارزیابی اثر بخشی دوره‌های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه‌ای و ابعادش

نتایج تحلیل عاملی ارزیابی اثر بخشی دوره‌های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه‌ای و ابعادش نشان داد که عامل‌های بدست آمده به لحاظ آماری در سطح ($P \leq 0.01$) معنادار است.

و نتایج شاخص‌های مربوط به اعتبار همگرا و ممیز در مجموع دلالت بر این موضوع دارند که اعتبار همگرا و ممیز مضمون‌ها "ارزیابی اثر بخشی دوره‌های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای" در وضعیت مطلوبی قرار دارند و همچنین، مقادیر مربوط به ضریب آلفای کرونباخ و

قابلیت اعتماد ترکیبی بیانگر دقت اندازه گیری بالای ابزارمضمون ها " ارزیابی اثر بخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای " و در نتیجه پایا یا قابل اعتماد بودن این ابزار است. شاخص های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری باتوجه به نتایج، درمجموع بیانگر این است که داده ها مدل نظری پژوهش را حمایت می کنند، به عبارت دیگر برازش داده ها به مدل برقرار است و همه شاخص ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند. بر اساس نتایج ضریب همبستگی بین ارزیابی اثر بخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای و متغیرهای (آموزشی، اجتماعی، اجرایی، سازمانی، فردی، مالی- اداری، مدیریتی، نظارت و هدف گذاری) به لحاظ آماری در سطح $(P \leq 0/01)$ معنادار است. نتایج نشان داد که ضریب تبیین این مقدار بزرگ برآورد شده است؛ در نتیجه می توان گفت متغیرهای ابعاد مدیریت بالندگی حرفه ای در حد بالایی توان تبیین واریانس الگوی ارزیابی اثر بخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای را دارند.

بحث و نتیجه گیری:

هدف این پژوهش طراحی الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان بوده است. پژوهشگر در بخش کیفی پژوهش، طراحی الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان کشور پرداخته و سپس در بخش کمی با توجه به مضامین شناسایی شده، به بررسی مضمون های الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان پرداخته است. در ادامه به بررسی سوالات پژوهش می پردازیم.

در تعیین مؤلفه های الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای در سوال اول تحقیق، با توجه به ماهیت موضوع و با استناد به مصاحبه های استادان، کارشناسان و متخصصین دانشگاهی و با تحلیل متون علمی معتبر در زمینه ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان، مضامین استخراج گردید و پس از کد گذاری آنها، با استفاده از روش شناسی های جمع آوری داده ها و استراتژی های تحلیل داده ها، مضامین پایه شکل گرفت و بر مبنای اشتراکات موجود ویژگی های ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان در سه مضامین پایه راهبردها، مهارت ها و فرایندها به دست آمد.

و الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزش مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان در سوال دوم تحقیق، دارای مضامین سه گانه اصلی به نام مهارت ها فرایندها راهبردها از طریق مصاحبه با خبرگان آموزشی انجام شده و هر کدام از این مضامین ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای راهبردها، مهارت ها و فرایندها نام گذاری شد و هر کدام از مضامین شامل سه مضمون فرعی می شوند که درمضمون مهارت (مهارت های اجتماعی، سازمانی و فردی) در مضمون فرایندها شامل (فرایندهای آموزشی، مالی اداری و مدیریتی) و در مضمون راهبردها شامل (راهبردهای اجرایی، هدف گذاری و نظارت) را تشکیل داده اند که این مضامین وقتی در ارزیابی دوره های آموزشی به کار برده شود می تواند در بالندگی سازمانی موثر باشد. که با تحقیقات زیر تاحدودی همسو است.

هداوند و همکاران در پژوهشی کیفی تحت عنوان ، ساخت و اعتباریابی پرسشنامه مدل ارتقای بالندگی مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران انجام دادند. نتایج نشان داد که از مجموع ۱۰۰ شاخص طراحی شده، ۲۶ شاخص حذف و ۷۴ شاخص باقیمانده در پرسشنامه در ۵ بعد مرتبط با بالندگی فردی، بالندگی سازمانی، بالندگی آموزشی، بالندگی پژوهشی و بالندگی حرفه ای تأیید شده است و از قابلیت بکارگیری در ارتقای بالندگی مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران برخوردار می باشد (Hadavand, Zamani Moghadam, et al., 2021). برای محاسبه پایایی پرسشنامه از ضریب همسانی درونی و برای ارزیابی میزان ثبات در پایایی از روش آزمون-بازآزمون و محاسبه شاخص همبستگی درون خوشه ای استفاده شد که نتایج به دست آمده از محاسبه ضریب همسانی درونی (۰/۸۶۷) و شاخص همبستگی درون خوشه ای (۰/۸۹۵) بیانگر ثبات پایایی و تکرار پذیری بالای پرسشنامه می باشد.

اسدی و همکاران باهدف ارائه طراحی الگوی بالندگی شغلی منابع انسانی در آموزش و پرورش (مورد مطالعه مدیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش استان مرکزی) انجام شده است. نتایج نشان داد که الگوی بالندگی از شش بعد به ترتیب اولویت عبارتند از ۱- بالندگی رهبری ۲- بالندگی فردی ۳- بالندگی حرفه ای ۴- بالندگی سازمانی ۵- بالندگی اجتماعی/فرهنگی ۶- مهارت های اقتصادی/سیاسی، ۲۴ مؤلفه و ۱۴۳ شاخص نهایی شد (Asadi, Khorshidi, Barzegar, et al., 2022).

تحلیل کمی داده ها در خصوص پاسخ دادن به سؤال های پژوهش در بررسی اعتبار الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان جهت بررسی سوال سوم پژوهش، از رویکرد مدل سازی به روش حداقل مربعات جزئی و فرآیند بوت استرپینگ، استفاده گردید، الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان به صورت متغیرهای مکنون و در قالب مدل های عاملی مرتبه اول و دوم وارد مدل معادله ساختاری گردیدند که بارهای عاملی مربوط به همه مضامین و معرف های متغیر " مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان " دارای وضعیت مطلوبی هستند، به عبارت دیگر همبستگی این متغیر با مضامین و معرف های مربوط به این مضامین در حد بالا برآورد شده است در نتیجه ابزار سنجش از روایی عاملی برخوردار است.

یکی از رویکردهای موثر در طراحی الگوی ارزیابی اثربخشی دوره آموزشی در سال ۲۰۲۱ استفاده از روش های جدید فناوری اطلاعات. امروزه تکنولوژی های پیشرفته مانند سامانه های مدیریت آموزشی، نرم افزارهای آموزشی تعاملی و بسته های آموزشی آنلاین، ارزیابی دوره های آموزشی را به یک سطح جدید از دقت و موثر بودن می رساند. با استفاده از این ابزارها، می توان اطلاعاتی در مورد مشارکت و پیشرفت شرکت کنندگان در دوره آموزشی، نحوه تاثیرگذاری محتوا و راهکارهای بهبودی را به دست آورد. علاوه بر فناوری، ارزیابی ۳۶۰ درجه نیز می تواند یک ابزار قدرتمند برای ارزیابی اثربخشی دوره آموزشی باشد. این نوع ارزیابی شامل جمع آوری بازخوردهای مستقیم از شرکت کنندگان در دوره، همکاران همراه و مدیران مستقیم می شود. این روش بخشی از نظریه مدیریت بالندگی است که باعث می شود مقدار بزرگتری از اطلاعات و نظرات مشارکت کنندگان را درباره اثربخشی آموزش دریافت کنیم.

علاوه بر این، الگوی ارزیابی باید شامل اندازه گیری اثربخشی آموزش در طولانی مدت باشد. یعنی در این الگو باید از ابزارهایی مانند پیگیری های پس از دوره و مصاحبه ها برای سنجش تغییرات رفتاری و عملکردی که در پی اثربخشی دوره به وجود آمده است استفاده شود. این به مدیران کمک می کند تا ببینند که آیا دانش و مهارت هایی که در دوره آموزشی مطرح شده است در زمینه کاری واقعی شرکت کننده اعمال می شود یا خیر. در نهایت، الگوی ارزیابی باید توسط یک تیم چند رشته ای طراحی و اجرا شود. تیم باید از اعضای با تخصص های متفاوت مانند آموزش، ارزیابی ادراکی، مدیریت و فناوری اطلاعات تشکیل شود تا بتواند نیازهای مختلف طرح را برآورده کند و نتایج برای سازمان بهبود دهد.

با توجه به تکنولوژی پیشرفته، رویکردهای نوین و تیم های چند رشته ای، الگوی ارزیابی اثربخشی دوره آموزشی در سال ۲۰۲۱ می تواند به شرکت ها کمک کند تا دوره های آموزشی خود را بهبود داده و بهترین نتیجه را برای شرکت کنندگان و سازمان خود بدست آورند. در ارتباط با سؤال چهارم پژوهش: ارتباط بین مؤلفه های الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان به چه میزان است؟

نتایج نشان داد بین مؤلفه های الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان در همه ابعاد همبستگی بسیار بالایی با هم دارند همچنین کمترین همبستگی بین متغیر مدیریت و اجرا با ۴۲۹ هزارم کمترین و در سطح ۰.۰۱ معنی دار است و همبستگی بین متغیر مهارت ها و متغیر اجتماعی با ۹۶۹ هزارم همبستگی بسیار بالایی در سطح ۰.۰۱ معنی دار دارند ضریب همبستگی بین ارزیابی اثر بخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای و متغیرهای (آموزشی، اجتماعی، اجرایی، سازمانی فردی، مالی - اداری، مدیریتی، نظارت و هدف گذاری) به لحاظ آماری در سطح $(p \leq 0.01)$ معنادار است. همچنین می توان گفت متغیرهای راهبردها، فرایندها و مهارت ها در حد بالایی توان تبیین واریانس الگوی ارزیابی اثر بخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای را دارند. در کل نتایج همبستگی ها نشان می دهد که برای مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان داشتن این نوع ارتباطات قوی می تواند بالندگی مدیریت حرفه ای دانشگاه فرهنگیان را روز به روز بهتر کند که با نتایج تحقیقات زیر همسو و هم راستا است:

کانوکورن، انگنک (Kanokorn, Pongtorn, Ngang, 2014) و ابراهیم (Ibrahim, 2011) نشان دادند که برای مدیران ارشد در یک محیطی که کار می کند اگر مورد حمایت قرار بگیرند به صورت فعالانه و رضایت مندی بیشتری در فرآیند یاددهی - یادگیری، اقدامات فردی و آموزش دوره های آموزشی موثر خواهد بود.

نایکر و نایدو هم نشان دادند که بهبود آموزش و فرصت یادگیری و بهبود مهارت های رهبری و ارزیابی بالندگی همبستگی بالایی دارد (Naicker, Naidoo, 2014).

رضائیان و همکاران هم نشان دادند که مهمترین عامل موثر در بالندگی، عوامل فردی، سازمانی و مدیریتی است (Rezaian, Khandan, Ganjali, et al., 2013).

شعبانی بهار و همکاران هم نشان دادند که تحلیل مدل یابی معادلات ساختاری، برانندگی مدل را با داده ها مورد توجه قرار گرفته و بعد بالندگی حرفه ای دانشکده در حد مطلوب بوده است (Shabani Bahar, Farahani, Ghara, et al., 2015).

قرونه و همکاران تحقیقی با عنوان مفهوم بالندگی اعضای هیات علمی دانشگاه تهران انجام داده بودند، نشان داد که اولویت بندی مولفه های بالندگی حرفه ای در بخش آموزشی اهمیت بیشتری داشته و سپس در بخش های فردی و خدماتی و سازمانی که با یافته های این پژوهش هم سویی کامل دارد (Ghoroneh, Mirkamali, Bazargan, 2015).

زیرک نشان داد که با بالنده سازی دبیران بستگی به تحقق عامل فردی، سازمانی آن ها داشته است. (Zirak, 2017).

معمدی و همکاران نشان دادند که برگزاری دوره های آموزشی باید با مطالعه علمی و تعیین نیاز همراه باشد تا باعث پیشرفت سازمان و کارکنان گردد که بایستی در دانشگاه فرهنگیان هم برای بالا بردن سطح آموزش مدیران ارشد این دوره ها باشند و یکی از مهم ترین عواملی که در مدیریت بالندگی حرفه ای در سال ۲۰۲۱ تأثیر دارد، تکنولوژی است. با پیشرفت تکنولوژی و فراهم شدن شرایط ارتباطی،

ارتباط بین افراد و فرصت‌های شغلی گسترش یافته است. افراد می‌توانند از طریق شبکه‌های اجتماعی و سایت‌های شغلی به راحتی به فرصت‌های کاری دسترسی یابند و مهارت‌های خود را به‌روز کنند. همچنین توانایی‌های مجازی، مانند توانایی‌های کار در خانه و کار از راه دور نیز مورد توجه قرار گرفته است که می‌تواند به مدیریت بالندگی حرفه ای کمک کند (Motamedi, Mohadi, Moradi, 2012).

به طور خلاصه، در سال ۲۰۲۱، مدیریت بالندگی حرفه ای باید با توجه به شرایط جدید جهانی به تغییر و تطبیق بهتری نیازمند است. استفاده از تکنولوژی، توسعه مداوم مهارت‌ها و استراتژی‌های مثبت می‌تواند به فرد در رشد حرفه ای و شخصی خود کمک کند و به ایجاد موفقیت‌های بیشتر منجر شود. از جمله محدودیت‌های پژوهش می‌توان به موارد زیر اشاره کرد. نتایج پژوهش به دانشگاه فرهنگیان کشور محدود می‌شود. در تعمیم نتایج پژوهش حاضر به سایر دانشگاه‌ها، رعایت جانب احتیاط ضروری است. مقطعی بودن و استفاده از طرح توصیفی-پیمایشی و مدل یابی مبتنی بر الگوی معادلات ساختاری برای نشان دادن رابطه بین متغیرها که نیاز به مطالعات طولی در این زمینه را ایجاب می‌کند. باتوجه به اینکه پژوهش آمیخته می‌باشد محدودیت‌های پژوهش کیفی از جمله کاهش تعمیم پذیری در این پژوهش مصداق دارد.

در این بخش با توجه به گستره نظری، اهداف و یافته‌های پژوهش به معرفی برخی زمینه‌های کاربردی و پژوهشی پرداخته شده است. زمینه‌های کاربردی بسترها و راهبردهایی معرفی می‌کند که در خدمت رسالت‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان است و می‌تواند از جانب متولیان و کارگزاران آموزشی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان مورد توجه و کاربست قرار گیرد. زمینه‌های پژوهشی حوزه‌هایی است که می‌تواند مورد پژوهش علاقه‌مندان و متخصصین قرار گیرد. بر اساس یافته‌های مرتبط با مساله پژوهش پیشنهاد می‌شود:

- توسعه پرسشنامه‌های ارزیابی: طراحی پرسشنامه‌هایی با تمرکز بر مهارت‌های اجتماعی، سازمانی و فردی.
 - مصاحبه با فارغ‌التحصیلان: انجام مصاحبه‌هایی برای درک تأثیر دوره‌ها بر مسیر شغلی آن‌ها.
 - بررسی تأثیر بر عملکرد شغلی: ارزیابی تأثیر دوره‌ها بر بهبود عملکرد شغلی فارغ‌التحصیلان.
 - تحلیل محتوای برنامه‌های آموزشی: بررسی محتوای دوره‌ها برای اطمینان از پوشش سه مضمون اصلی.
 - ارزیابی فرایندهای آموزشی: بررسی کیفیت و کارایی فرایندهای آموزشی موجود.
 - پیگیری موفقیت‌های حرفه‌ای: ردیابی موفقیت‌های حرفه‌ای فارغ‌التحصیلان به عنوان شاخصی برای اثربخشی دوره‌ها.
 - ارزیابی مالی: تحلیل هزینه‌ها و بازدهی سرمایه‌گذاری در دوره‌های آموزشی.
 - مطالعات موردی: توسعه مطالعات موردی برای نمونه‌های موفق از دوره‌های آموزشی.
 - کارگاه‌های بازخورد: برگزاری کارگاه‌هایی برای جمع‌آوری بازخورد مستقیم از شرکت‌کنندگان.
 - تجزیه و تحلیل داده‌های بزرگ: استفاده از تکنیک‌های داده‌کاوی برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده.
 - بررسی رضایت شغلی: ارزیابی تأثیر دوره‌ها بر رضایت شغلی فارغ‌التحصیلان.
 - تحلیل شبکه‌های اجتماعی: استفاده از تحلیل شبکه‌های اجتماعی برای بررسی تأثیر دوره‌ها بر شبکه‌سازی حرفه‌ای.
 - سنجش تأثیر بر رهبری: ارزیابی تأثیر دوره‌ها بر توانایی‌های رهبری فارغ‌التحصیلان.
 - بررسی تأثیر بر نوآوری: سنجش تأثیر دوره‌ها بر توانایی‌های نوآوری و خلاقیت.
 - ارزیابی استراتژیک: توسعه یک چارچوب برای ارزیابی استراتژیک دوره‌ها با تمرکز بر راهبردهای اجرایی، هدف‌گذاری و نظارت.
- این پیشنهادات می‌توانند به عنوان یک چارچوب برای توسعه و طراحی الگوی اثربخشی دوره‌های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان مورد استفاده قرار گیرند.

ملاحظات اخلاقی

تمامی اصول اخلاقی در این مقاله در نظر گرفته شده است. شرکت‌کنندگان در جریان هدف پژوهش و مراحل اجرای آن قرار گرفتند. آن‌ها همچنین از محرمانه بودن اطلاعات خود اطمینان داشتند.

حامی مالی

این مقاله هیچگونه حامی مالی نداشته است.

تعارض منافع

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

Reference:

- Asadi, M., Khorshidi, A., Barzegar, N., Faqih Aram, B., Doshmen Ziari, A. (2022). The career development model of human resources in the second year of secondary education in Central Province. *Quarterly Journal of Management and Leadership Studies in Educational Organizations*, 2(3), 1-14. (Persian) <https://civilica.com/doc/1589589>
- Asheghi, H. and Ghahrani, M., (2015). Developing a professional development program for managers and employees in the monetary and banking sector. *Education and Development Quarterly. Human resources*, year 3, number 11. (Persian) SID. <https://sid.ir/paper/255501/fa>
- Bachelor, M. (2015). Professional Development of continuing Higher Education unitleaders: Aneed for a competency-Based Aroach, the journal of continuing Higher Education, (63)3,152-156. DOI:10.1080/07377363.2015.1085799
- Bazargan, A. (2005). Educational assessment (concepts, patterns, and operational process). Tehran: Samit Publications. (Persian) <https://samt.ac.ir/fa/book/38>
- Bizzell, B. E. (2011). Professional development of school principals in the rural Appalachian region of Virginia. *Educational Leadership and Policy Studies*, Phd, Thises, Blacksburg, Virginia <http://hdl.handle.net/10919/26464>
- Brown, C., & Militello, M. (2016). "Principal's perceptions of effective professional development in schools", *Journal of Educational Administration*, (6)4, 56-67. DOI:10.1108/JEA-09-2014-0109
- Chaichi, P. (2002). In-service training methods. Tehran: It. <https://www.gisoom.com/book/1252088>
- Chism, N. (2004). Faculty development in the use of information technologies: A framework for judging when and how to use specific strategies. *Educause Quarterly*, 27 (2), 12-31.
- Conger, J. (1992). Learning to lead: The art of transforming managers into leaders. San Francisco: Jossey-Bass. <https://www.amazon.com/Learning-Lead-Transforming-Managers-Management/dp/1555424740>
- Courtney, S, J., & Gunter, H, M. (2015). Get off my bus! School leaders vision work and the elimination of teachers. *International Journal of Leadership in Education* (ahead-of-print), 1-22. <https://doi.org/10.1080/13603124.2014.992476>
- Elmore, R. F. (2002). Bridging the gap between standards and achievement: The imperative for professional development in education. Washington, DC: Albert Shanker Institute. <https://www.shankerinstitute.org/resource/bridging-gap-between-standards-and-achievement>
- Ferasatkhah, M. (2009). University and higher education, global perspectives on Iranian issues, Tehran: Nei Publishing. (Persian) <https://nashreney.com/product>
- Ghasemzadeh Ali Shahi, A. (2005). The relationship between the development of managers and the organizational effectiveness of the education manager is a model for the development of the country. Unpublished dissertation of Allameh Tabatabai University. (Persian)
- Ghiyasvand, R., Taghvai, R., and Salimi, F. (2016). The relationship between employee empowerment and organizational growth of Kausar Credit Institution in Hamedan

- province. Public Administration Mission Quarterly, 1.25. (Persian) <https://sid.ir/paper/199070/fa>
- Ghoroneh, D., Mirkamali, S.M., Bazargan, A., Kharazi, S.K. (2015). A model for the growth of faculty members of Tehran University. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, Volume 22, Number 3, 1-17. (Persian) <https://profdoc.um.ac.ir/paper-abstract-1060720.html>
- Hadavand, S., Zamani Moghadam, A., Taghipour Zahir, A. (2021). Identifying and explaining the dimensions, components and indicators of the professional development promotion model for senior managers of Iran's telecommunications industry. Quarterly Journal of Management and Leadership Studies in Educational Organizations, 1(3). (Persian) Doi: 10.30495/mlseo.2021.686664
- Hirsh, S. (2009). A new definition. JSD, 30(4), 10-16.
- Ibrahim, N. (2011). Preparation and development of public secondary schools' principals in Kenya. International journal of humanities and social science, 1(9), 291-301. <https://www.researchgate.net/publication/266885437>
- Kanokorn, S., Pongtorn, P., & Ngang, T. (2014). Collaborative Action Professional Development of School Principals. Procedia - Social and Behavioral Sciences, (116), 77-81. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.171>
- Kavousi, A., Ahmadi, F. (2009). Globalization and development of human resources (comparative comparison of 62 countries of the world. Strategic studies of public policy. 1(1): 108-79. <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1790059>
- Kazemikia, H., Ahmadi, A., Ahghar, Q. (2017). Designing an accreditation model for organizational growth. Educational Leadership and Management Quarterly. Islamic Azad University, Garmsar branch, 12th year, number 3, 225-241. (Persian)
- Khan RAG ,khan FA ,khan MA,2011 impact of training and development on organizdational performance. *Global jornal of management and Business Research* , Vol 11,No 7
- kirkpatrick JD,2009, kirkpatrick then and now: A strong foundation for the future. Future,15, pp66-68. <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1570584>
- Lieberman, M. J., & Wilkins, E. A. (2006). The professional development pathways model: From policy to practice. Kappa Delta Pi, Record, 42 (3): 124-128. DOI:10.1080/00228958.2006.10516448
- Mohammadi, R., Khorsandi Yamchi, A. (2016). Designing the model of professional qualification of evaluators and quality auditors in the higher education system. Two Quarterly Journals of Educational Planning Studies, 6th Volume, 12th Number, 89-106. (Persian) 10.22080/eps.2018.1787
- Motamedi, M., Mohadi, M.M., Moradi, M. (2012). Evaluating the effectiveness of training courses (Case study: Training of employees of Islamic Azad University, Firoz Koh Branch) Transformation and Development Management Quarterly 14. 19-29. (Persian) <https://sid.ir/paper/205860/fa>
- Naicker, I., & Naidoo, S. V. (2014). Is the Whole More than the Sum of Its Parts? A Community of Practice Approach to Leadership Development of School Principals. Kamla-Raj, Int J Edu Sci, (7)2, 289-298 DOI:10.1080/09751122.2014.11890191.
- Rezaian, A., Khandan, A.A., Ganjali, A., Meridian, H. (2013). the growth of faculty members in universities; Subject of study: Faculty members of Imam Sadiq University (AS). Culture in Islamic University 13, 4th year, 4th issue, 491-514. (Persian)

- Ross, V. (2005). A case study about the perceptions of effective building-based professional development. (Doctoral dissertation). Northern Illinois University, DeKalb. <https://huskiecommons.lib.niu.edu/allgraduate-thesesdissertations/35/>
- Salazar, P. S. (2007). The Professional Development Needs of Rural High School Principals: A Seven-state Study. *The Rural Educator*, 28(3), 20-27. <https://doi.org/10.35608/ruraled.v28i3.475>
- Seyyed Mohammad Mirkamali, Fatemeh Narenji Thani. A systematic review of the theories of change in educational organizations presented in *the first international conference and the fourteenth national conference of education* (2022) Elaha Fakurthaghih
- Shabani Bahar, G.R., Farahani, A., Ghara, M.A., Siavashi, M. (2015). Determining the growth factors of faculty members of physical education faculties in the country and measuring their suitability. *Two quarterly journals of sports management and development*, fifth year, second issue, serial 9. 110-125. (Persian)
- Woodall, J., & Winstanly, D. (1998). *Management Development: strategy & practice*. Black well pub. <https://westminsterresearch.westminster.ac.uk/item/94747>
- Zimmerman, J. A., & May, J. J. (2003). Providing effective Professional Development: What's holding us back? *American Secondary Education*, 31(2), 37-48. <https://www.jstor.org/stable/41064485>
- Zirak, R. (2017). Designing and evaluating the growth model of the second-year secondary school teachers in Ardabil. Dissertation of Doctor of Management of Mohaghegh Ardabili University. (Persian)

