

تدوین الگوی مناسب برای ارزیابی عملکرد آموزشی دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای

مبنتی بر نظریه داده بنیاد^۱

ابوالقاسم بهری کمیشانی^۲

رشید ذوالفقاری زعفرانی^{۳*}

حسن شهرکی پور^۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی تدوین الگوی مناسب برای ارزیابی عملکرد آموزشی دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای مبتنی بر نظریه داده بنیاد انجام شد. این مقاله در صدد است به این سوال پاسخ دهد چه مدلی برای ارزیابی عملکرد آموزشی دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای می‌توان ارائه کرد؟ برای پاسخ به آن در این تحقیق با روش کیفی از نوع داده بنیاد دیدگاه‌های ۱۶ نفر از صاحب‌نظران مشغول به کار در دانشکده‌های دانشگاه فنی حرفه‌ای، از طریق مصاحبه بررسی شده است. بررسی‌های انجام شده نشان داد عملکرد سازمان‌ها بر اساس پنج معیار اصلی ارزیابی می‌شود: زمان، هزینه، کیفیت، انعطاف‌پذیری و نوع رویکرد آموزشی (مشفقانه یا مقابله‌ای). زمینه‌های تأثیرگذار شامل محیط عمومی فنی و حرفه‌ای، قوانین دولتی، مطالبات مردمی، ارزش‌های اسلامی و بلوغ فنی و حرفه‌ای است. عوامل فنی و حرفه‌ای نیز شامل سرمایه انسانی، منابع مالی، دانش‌مداری و ساختارهای سازمانی است. استراتژی‌های ارزیابی به صورت برنامه‌ای، موردی و فوق‌العاده طراحی می‌شود. در نهایت، اثربخشی از طریق ارتقای سلامت و رضایت عمومی و کارایی از طریق نظارت بر حسن جریان و اجرای صحیح محقق می‌گردد.

کلیدواژه: ارزشیابی، ارزیابی عملکرد آموزشی، آموزشکده فنی و حرفه‌ای.

^۱ مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری است که در گروه آموزش عالی دانشگاه علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی رودهن انجام گرفته است.

^۲ -استادیار گروه آموزش عالی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی رودهن، پست الکترونیک: rashid_zo@yahoo.com

^۳ . استادیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، پست الکترونیک hsharakipour44@gmail.com

^۴ . دانشجوی دوره دکتری آموزش عالی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی رودهن، پست الکترونیک: bahry46@gmail.com

مقدمه

دانشگاه‌ها به دلیل رقابتی بودن عرصه آموزش عالی و پژوهشی، نیاز به سیستم ارزیابی عملکرد اثربخش دارند. این سیستم شامل یک مجموعه از فرایندها، ابزارها و معیارها است که به دانشگاه‌ها کمک می‌کند تا بتوانند عملکرد واحدهای مختلف خود را مورد سنجش و ارزیابی قرار داده و در نتیجه بهبود کیفیت خدمات ارائه شده و افزایش رضایت مشتریان (دانشجویان، اساتید، پژوهشگران و ...) دست یابند. در این سیستم، سنجش و ارزیابی عملکرد می‌تواند بر اساس معیارهای مختلفی از جمله کارایی، کیفیت، اثربخشی، ابتکار، نوآوری، رشد و توسعه، مشارکت و همکاری، شفافیت و امنیت انجام شود. همچنین، برای ارزیابی کارایی و اثربخشی نیروی انسانی، می‌توان از سیستم‌های مدیریت عملکرد و ارزیابی عملکرد افراد استفاده کرد. در کل، سیستم ارزیابی عملکرد اثربخش از اهمیت بسیاری برای دانشگاه‌ها برخوردار است و به آن‌ها کمک می‌کند تا بهبود عملکرد خود را در پاسخ به نیازهای رقابتی امروز ایجاد کنند. (قنبری و همکاران، ۱۳۹۹). دانشگاه از جمله سازمانهای کلان در یک جامعه است که طیف وسیعی از فعالیتها و مناسبات در حیطه‌های مختلف را بر عهده دارد. بدیهی است که چنین ساختار عظیمی نمی‌تواند بدون مجموعه‌ای متشکل از برنامه‌ریزی، نظارت و ارزیابی به اهداف خود دست یابد (نوری کام و همکاران، ۱۳۹۵). امروزه در مراکز آموزشی، ارزیابی به علت ماهیت و عملکرد خاص به یکی از گسترده‌ترین و جنجالی‌ترین مباحث و یک عامل تعیین‌کننده در سودمندی و اثربخشی برنامه‌ها تبدیل شده است (علی محمدی و همکاران، ۲۰۱۳). از نظر تاتیکی، کانیاتسو و بوتارلی (۲۰۰۸) ارزیابی عملکرد یکی از مقوله‌هایی است که در سالهای اخیر، مورد توجه بسیاری از مدیران سازمانها، پژوهشگران و متخصصان امر قرار گرفته است. از نظر تری و پارتی و همکاران (۲۰۱۴) امروزه ارزیابی عملکرد سازمانها، در کانون توجه نویسندگان قرار گرفته است. ارزیابی عملکرد یکی از وظایف اصلی هر سازمان محسوب می‌شود (یوسلیانی و عبداللهی، ۱۳۹۵).

به اعتقاد تری پاتی و همکارانش (۲۰۱۴) ارزیابی عملکرد به عنوان یکی از ضرورت‌های اساسی هر سازمان مطرح است. این امر ناشی از اهمیت ارزیابی موفقیت سازمان و اجرای موثر راهبردهای آن برای دستیابی به موفقیت‌های آینده است. در این راستا، مدیران همواره به دنبال ابزارهایی هستند که به آن‌ها اطمینان دهد راهبردهای سازمان به درستی اجرا می‌شوند. ارزیابی عملکرد به عنوان یک ابزار کنترلی، به مدیران این امکان را می‌دهد تا بر حسن اجرای برنامه‌ها و دستیابی به اهداف نظارت داشته

باشند. به عبارت دیگر، مدیران برای اطمینان از پیاده‌سازی موفق راهبردهای سازمانی، ارزیابی عملکرد را به‌عنوان ابزاری مناسب در دستور کار خود قرار می‌دهند. این رویکرد نشان می‌دهد که ارزیابی عملکرد نقش کلیدی در موفقیت و دستیابی به اهداف سازمان ایفا می‌کند. (متقی و همکاران، ۱۳۹۷). فرآیند ارزیابی عملکرد، ابزاری برای کشف نقاط ضعف و قوت عملکرد است و با شناسایی این موارد به مدیران کمک می‌کند تا در جهت بهبود و تقویت عملکرد سازمانی اقدامات مناسبی را اتخاذ نمایند. در نتیجه، ارزیابی عملکرد به عنوان بخشی از نظام کنترلی سازمان، ابزاری مهم برای تضمین تحقق اهداف و اجرای صحیح استراتژی‌ها محسوب می‌شود (مازن جی. آل و همکاران، ۲۰۱۸). هدف هر نظام تنظیمی این است که سطح عملکرد کارمندان را بالا ببرد و توانایی‌ها و پتانسیل‌هایشان را در جهت کمک به پیشرفت و رشد خودشان به کار گیرد و این اقدام از طریق شناخت چگونگی عملکرد علمی و عینی صورت می‌پذیرد (جاد الرب، ۲۰۰۹).

با انجام دادن ارزیابی می‌توان به کاستی‌ها و نارسایی‌های عملیاتی پی برد تا در صورت لزوم تغییرات لازم در فرایندها را برای دستیابی به هدف‌ها به عمل آورد و همچنین با انجام دادن ارزیابی می‌توان کیفیت آموزش عالی را شناسایی و برای بهبود آن برنامه‌ریزی کرد. ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی-پژوهشی، قسمتی از فرایند دشوار تخصیص منابع در دانشکده‌ها به شماره می‌آید. برای بیان مزایای ارزیابی عملکرد می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- اجرای کامل و صحیح ارزیابی عملکرد موجب افزایش انگیزش کارکنان می‌شود.
- اجرای کامل و صحیح ارزیابی عملکرد موجب افزایش خلاقیت کارکنان می‌شود.
- اجرای کامل و صحیح ارزیابی عملکرد موجب رضایت کارکنان می‌شود.
- اجرای کامل و صحیح ارزیابی عملکرد موجب بهبود کار گروهی می‌شود.
- اجرای کامل و صحیح ارزیابی عملکرد موجب افزایش مسئولیت‌پذیری می‌شود. (شریعتی و افخمی اردکانی، ۱۳۹۵).

در طول بیست سال گذشته، مسائل دسترسی و هزینه، بر مباحث آموزش عالی غلبه داشته است. باین‌حال، در سال‌های اخیر، مسئله کیفیت بر این مباحث سیطره یافته و نظام‌های مذکور را متوجه کارایی آموزشی و پاسخگویی به جامعه کرده است. موسسه‌های آموزش عالی به گونه فزاینده‌ای از سوی جامعه و دولت برای پاسخگویی در قبال عملکرد مالی خود تحت فشار قرار گرفته‌اند. نظام‌های

آموزش عالی گسترش یافته و بین‌المللی، ضمن سهم کردن شمار بیشتری از دانشجویان و افزایش جابه‌جایی کارکنان، فشارهایی را برای توازن کیفیت و بین‌المللی ساختن برنامه‌های درسی به وجود آوردند. تغییرات استراتژیک و بهبود مستمر کیفیت دو روی یک سکه‌اند. با اذعان به نقش و جایگاه آموزش عالی در توسعه همه‌جانبه کشور و ارتباط آن با کیفیت علمی و نیز با آگاهی از نیاز به سنجش کیفیت آموزش عالی و بهبود آن، تلاش‌هایی صورت گرفته است تا ساز و کار منسجمی برای ارزیابی در نظام آموزش عالی ایجاد و زمینه لازم برای بهبود ارتقاء تضمین کیفیت آن فراهم شود. (یعقوبی و پورسعید، ۱۳۹۵).

دست کم هفت مقیاس برای ارزیابی عملکرد یک سازمان وجود دارد که الزاماً متمایز از یکدیگر نیستند. این مقیاس‌ها عبارتند از: اثربخشی، کارایی، سود و سودآوری، بهره و بهره‌وری، کیفیت زندگی شغلی، خلاقیت و نوآوری و کیفیت. به مهم‌ترین و متداولترین الگو و مدل‌های اجرای فرایند ارزیابی عملکرد شامل الگوی تحلیل سلسله مراتبی^۱، الگوی کارت امتیاز متوازن^۲، برنامه‌ریزی آرمانی^۳، الگوی تحلیل پوششی داده‌ها^۴، الگوهای سیستم‌های کیفیت، مدیریت کیفیت جامع، الگوی مهندسی مجدد^۵، مدل تخمین و الگوسازی، الگوی سنجش کارایی و اثربخشی، الگوی هوشین کانری، الگوی برتری سازمانی بنیاد کیفیت اروپایی از این جمله هستند. (بایروهمکاران، ۲۰۲۰).

توسعه علمی، باور علمی، تولیدات علمی، تفکر علمی همراه با توسعه فناوری و بسیاری امور دیگر در کنار توسعه صنعت از جمله اهدافی است که طی چندین سال گذشته توسط نهادهای علمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بارها در برنامه‌ها تدوین و در خط‌مشی‌های سیاسی اعلام شده است. با وجود این، مسائل کمی و کیفی مبتلابه نظام آموزش عالی به گونه‌ای است که حصول به اهداف آن را تا حدی دشوار می‌سازد. بنابراین، هرچند دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی در کشورهای درحال توسعه و از جمله ایران با مسائل نارسایی‌های اداری و مدیریتی، تأمین منابع انسانی و مالی و نابرابری فرصت‌های آموزشی روبه‌رو هستند، اما آن‌ها با توجه به نقشی که در توسعه کشور دارند باید پویا و فعال باشند و در تشخیص نارسایی‌ها و زمینه‌های بهبود و تحکیم قوت‌ها برای حصول

^۱ AHP

^۲ Balance Score Card, BSC

^۳ Goal Programming, GP

^۴ Data Envelopment Analysis, DEA

^۵ Re-engineering

به جامعه‌ی دانایی‌محور گام بردارند و این مستلزم توجه به ابعاد کمی و کیفی آموزش عالی و بهبود توام آن‌هاست. (عالی پور و همکاران، ۱۳۹۶).

تاکنون در کشور طراحی الگوی ارزیابی و نظارت بر عملکرد آموزشی دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای چندین مورد توجه جدی واقع نشده و خلا الگوی ارزیابی و نظارت بر عملکرد آموزشی با این رویکرد کاملاً ملموس و مشهود است. شناسایی و تبیین چنین الگوهایی در بخش دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای و سازمانهای مرتبط که از جمله سازمان‌های فنی و تخصصی مهم و تأثیرگذار بر توسعه آموزشی ایران است حائز اهمیت است. بنابراین در پژوهش حاضر به این سؤال پاسخ داده می‌شود که الگوی مناسب ارزیابی و نظارت بر عملکرد آموزشی دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای چگونه است ؟

پیشینه پژوهش

ارزیابی عملکرد به عنوان یکی از ابزارهای اصلی در مدیریت سازمان‌ها شناخته می‌شود. این موضوع در حوزه آموزش عالی از جمله دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای نیز اهمیت ویژه‌ای دارد. پژوهش‌های متعددی در این زمینه انجام شده که بر طراحی و استقرار نظام‌های جامع ارزیابی عملکرد در این موسسات تأکید دارند. با توجه به نقش راهبردی دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای در آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص، تدوین الگوی مناسب برای ارزیابی عملکرد آموزشی این دانشکده‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است. ارزیابی عملکرد به عنوان یکی از ابزارهای اصلی در مدیریت سازمان‌ها شناخته می‌شود. این موضوع در حوزه آموزش عالی از جمله دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای نیز اهمیت ویژه‌ای دارد. پژوهش‌های متعددی در این زمینه انجام شده که بر طراحی و استقرار نظام‌های جامع ارزیابی عملکرد در این موسسات تأکید دارند. با توجه به نقش راهبردی دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای در آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص، تدوین الگوی مناسب برای ارزیابی عملکرد آموزشی این دانشکده‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است عبدالرحمن حائری و همکارانش (۲۰۱۹).

عبدالرحمن حائری و همکارانش (۲۰۱۹)، در پژوهشی که با عنوان "ارزیابی عملکرد بیمارستان با استفاده از یک مدل ترکیبی تجزیه و تحلیل ضریب توالی کارت امتیازی متوازن و تحلیل فازی" انجام دادند. نتایج یافته‌ها نشان داد استفاده از اقدامات BSC در چهار منظر مشتری، مالی، فرآیندهای داخلی و رشد و نوآوری نشان دهنده اهداف کلی استراتژیک بیمارستانها در فرایند ارزیابی عملکرد است. علاوه بر این، استفاده از روش‌های BSC و DEA فازی یک ابزار جامع ارزیابی

عملکرد برای بیمارستان‌ها را فراهم می‌کند و به تصمیم‌گیرندگان کمک می‌کند تا برنامه ریزی دقیق‌تری برای گسترش ظرفیت خدمات درمانی و صرفه‌جویی در منابع داشته باشند. خوزه ال رویز (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان "ارزیابی عملکرد از طریق معیار DEA متناسب با اهداف"، انجام دادند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که با بکارگیری روش DEA، ارزیابی عملکرد سازمان‌ها در چارچوب اجرای برنامه‌هایی برای پیشرفت و دستیابی به اهداف مدیریتی انجام می‌شود. این در حالی است که گاهی مدیران اهداف خود را بدون توجه به قابلیت دستیابی به آنها تعیین می‌کنند یا اهداف بسیار محدودی را در نظر می‌گیرند. استفاده از روش DEA در فرآیند ارزیابی عملکرد، این امکان را فراهم می‌کند که اهداف تعیین‌شده هم قابل دستیابی باشند و هم نماینده واقعی عملکرد سازمان باشند. به عبارت دیگر، روش DEA ارزیابی را متناسب با اهداف واقعی و معتبر سازمان تضمین می‌کند.

ورمزیا و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود به ارائه مدل نوینی برای ارزیابی عملکرد مراکز تحقیقاتی با رویکرد کارت امتیازی متوازن پرداختند. پیترزاک و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود از رویکرد امتیازی متوازن به عنوان ابزاری برای اندازه‌گیری عملکرد مراکز آموزش عالی استفاده کردند. نتایج نشان داد که استفاده از رویکرد BSC می‌تواند چارچوبی جامع و متوازن را برای ارزیابی عملکرد مراکز تحقیقاتی فراهم آورد. شاخص‌های کلیدی عملکرد در ابعاد مالی، مشتری، فرآیندهای داخلی و رشد و یادگیری شناسایی و اولویت‌بندی شدند.

نادرزاده و همکاران، (۱۳۹۷)، در پژوهش خود به «شناسایی عوامل ارزیابی عملکرد سازمانی گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد» پرداختند. نتایج نشان داد بر اساس بررسی پیشینه و اخذ نظر خبرگان، ۳۵ شاخصه شناسایی شد. با توجه به ادبیات موضوع مولفه‌های ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد در ۶ مولفه عوامل فردی، عوامل مرتبط با نقش، عوامل درون‌گروهی، عوامل سازمانی، عوامل خارج از سازمان، عوامل کارآمدی و کارایی روشها تفکیک شد. مهمترین شاخصه‌های مولفه‌های ارزیابی عملکرد دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد عبارتند از، ارتباطات درون‌گروهی، گروه‌های آموزشی ساختار سازمانی، توانمندسازی پرسنل، تفکر راهبردی سازمانی و قدرت یادگیری. نتیجه بدست آمده تلاش و فعالیت بیشتر اعضای گروه و مسئولان ذیربط در جهت بهبود و ارتقاء وضعیت گروه‌های آموزشی بسیار مهم بوده و ضروریست در راستای بهبود فرایند عملکرد و دستیابی به اهداف سازمان، مدیران گروه‌های آموزشی به استفاده از روشهای نوین ارزیابی عملکرد ترغیب شوند.

احمد طاهری و همکاران (۱۳۹۷)، در تحقیقی با عنوان «ارائه مدلی برای ارزیابی عملکرد مدارس مقطع متوسطه اول» پرداختند یافته‌های تحقیق نشان داد ارزیابی عملکرد مدارس چهار بعد و یازده مولفه داشت. ارزیابی عملکرد دارای چهار بعد مدیریتی، امور آموزشی و بهسازی منابع انسانی، امور پشتیبانی و امور پرورشی و تندرستی بود که بیشترین تاثیر را برای ارزیابی عملکرد مدارس داشتند و بر ارزش مدل مناسب بود.

نوری و همکاران (۱۳۹۵)، در تحقیقی با عنوان "ارزیابی عملکرد در واحدهای آموزشی دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد" مورد مطالعه قرار دادند هدف این مطالعه، ارائه گزارشی از ارزیابی عملکرد دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد بود. نتایج نشان داد که به طور کلی تمامی دانشکده‌ها در فرآیند ارزیابی، دارای روند رو به رشدی بوده‌اند. آگاهی مسئولان دانشکده‌ها از نقاط ضعف و همچنین رقابت ایجاد شده بین آنها برای کسب جایگاه بهتر، موجب تلاش برای بهبود وضعیت موجود شده است. در مجموع، یافته‌های این پژوهش بر اهمیت و ضرورت ارزیابی عملکرد در محیط‌های آموزشی دانشگاهی تأکید دارند. همچنین نشان می‌دهند که بازخورد حاصل از ارزیابی می‌تواند زمینه‌ساز بهبود و ارتقای عملکرد سازمانی شود.

رحیمی و همکاران (۱۳۹۴) "ارزیابی عملکرد بیمارستان شهید رحیمی خرم آباد براساس الگوی تعالی سازمانی EFQM درحوزه معیارهای توانمندسازی الگوی سرآمدی سازمانی، بعد رهبری دارای بهترین درصد امتیازی و بعد فرآیندها از کمترین امتیاز برخوردار بوده است که این بعد به همراه ابعاد کارکنان، منابع و شرکا، نیازمند بهبود می‌باشند. درحوزه معیارهای نتایج الگوی سرآمدی سازمانی، بعد نتایج مشتریان و نتایج کلیدی عملکرد دارای بهترین درصد امتیازی و بعد نتایج جامعه از کمترین امتیاز برخوردار بوده است که این بعد به همراه نتایج کارکنان، نیازمند بهبود می‌باشند.

الگوی ارزیابی و نظارت بر عملکرد آموزشی دانشکده های فنی و حرفه ای چندان مورد توجه جدی واقع نشده و خلا الگوی ارزیابی و نظارت بر عملکرد آموزشی با این رویکرد کاملاً ملموس و مشهود است. شناسایی و تبیین چنین الگوهایی در بخش دانشگاه های فنی و حرفه ای و سازمانهای مرتبط که از جمله سازمان های فنی و تخصصی مهم و تأثیرگذار بر توسعه آموزشی ایران است حائز اهمیت است

روش شناسی پژوهش

این پژوهش با هدف ارائه الگوی مناسب برای ارزیابی و نظارت بر عملکرد آموزشی دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای انجام شده است. محققان در این مطالعه از رویکرد کیفی با استفاده از روش داده‌بنیاد و مصاحبه بهره برده‌اند. از لحاظ منطق گردآوری داده‌ها، رویکرد پژوهشی این مطالعه از نوع استقرایی-قیاسی است. همچنین روش پژوهش بر اساس ماهیت داده‌های کیفی، یک شیوه اکتشافی محسوب می‌شود. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش شامل خبرگان دانشگاهی، مدیران ارشد و کارشناسان ارشد دانشگاه فنی و حرفه‌ای بودند. نمونه‌گیری در بخش کیفی به صورت هدفمند انجام گرفت و در مجموع ۱۶ نفر به عنوان مصاحبه‌شونده در نظر گرفته شدند. حجم نمونه بر اساس اشباع نظری تعیین شد. برای تحلیل داده‌های کیفی در این پژوهش، از رویکرد تحلیل داده‌بنیاد استفاده شده است. در این چارچوب، مراحل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی به کار گرفته شد. در کدگذاری باز، نکات کلیدی شناسایی و کدگذاری شدند. در کدگذاری محوری نیز مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با یکدیگر در قالب خوشه‌ها قرار گرفتند. سپس در کدگذاری انتخابی، ارتباط میان مقوله‌ها و شرایط، زمینه‌ها، استراتژی‌ها و پیامدها به دقت بررسی شد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: برای تحلیل داده‌های کیفی، کدگذاری نظری (کدگذاری باز و کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی) استفاده شد.

این کُد به سه آیت دسته بندی می‌شود. عدد اول از سمت چپ شامل (M) نشان‌دهنده علامت مصاحبه است؛ حروف انگلیسی (A تا P) نیز نشان‌دهنده تعداد مصاحبه‌هاست. و عدد ۲ در این مثال به معنای این است که این کُد دومین کُد در مصاحبه اول یعنی حرف انگلیسی (A) است.

جدول شماره ۱- چک لیست مربوط به تحلیل محتوای مصاحبه در بعد ارتقای

ارزیابی عملکرد آموزشی (کدهای باز)

مفاهیم	کدهای باز
مبارزه با بیکاری (رویکرد مقابله‌ای)	MA1, MA7, MB1, MB8, ME9, MG3, MI6, MJ2, MJ8, MK5, ML5, MM1, MN1, MO9, MP4
اصلاح ساختار (رویکرد مشفقانه)	MA12, MB1, ME3, MK6, ML6, ML7, MM9, MN1
زمان	MD7, ME4, MI3, MA9, MA11, MB5, MI4, MN6, MN12

MA10, MA17, MJ4, MN8, MP5	هزینه
MA2, MB6, MD6, MF3, MG8, MH4, MI7, MM10, MP8	کیفیت
MC3, MC6, MD5, MF7, MG6, MK1, ML2, MP6, MP10	انعطاف پذیری
MA16, MC7, MD1, MH5, MH3, MI1, MK2, ML4, MO8, MP9	دانش مداری
MD1, MD13, ME6, MG4, MH5, MI11, MM6, MP2, MP3	منابع انسانی شایسته
MB7, MD4, MI5, ML10, MP3, MP12	منابع مالی (بودجه سازمان)
MB9, MC6, MD2, ME1, ME10, MG5, MG6, MG10, MI1, ML9, MM7, MO8, MP6	ساختار سازمان
MA6, MC2, MD11, MD12, ME7, ME8, MF2, MF6, MH1, MH2, MI8, MJ9, MK4, MN4, MN11, MO6	محیط سازمان
MA6, ME2, MG11, MM2, MP7	قوانین و اراده دولت
MA13, MA14, MD3, MD10, MG12, MJ5, MK7, ML1, ML11, MN10, MO7, MP1	مطالبات مردمی
MJ1, MG9, MD8	بلوغ سازمانی
MC1, MF4, MH6, MI10, MM5, MN9, MO4	ارزش های اسلامی
MA3, MA4, MA8, MB3, MC4, ME5, MN5, MN7, MO1, MO2, MO3	استراتژی بازرسی برنامه ای
MA5, MA8, MB10, MC4, ME5, MJ3, ML8, MN7	استراتژی بازرسی موردی
MA8, MC4, ME5, MF5, MK3, MM3, MN7, MO5	استراتژی بازرسی فوق العاده
MC8, ML3, MN2, MO9	ارتقا سلامت اداری

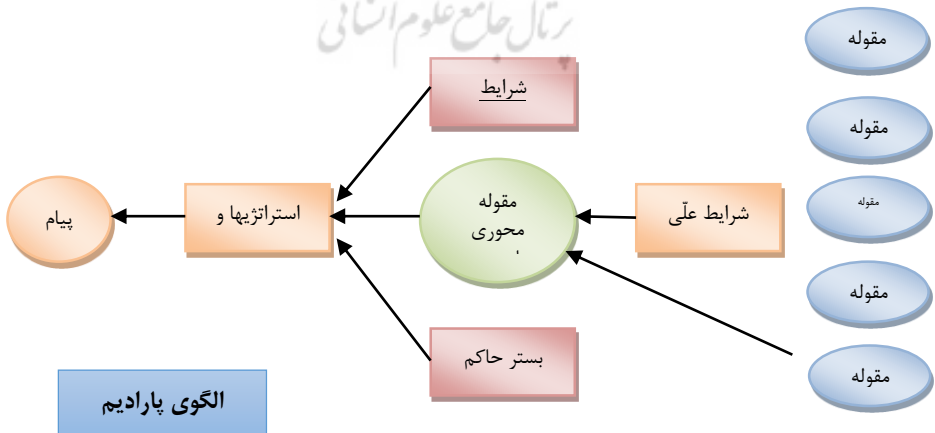
MA15, MB4, MD14, ME11, MG7, MI9, MJ7, MM4, MN3	ارتقا رضایتمندی عمومی
MD9, MG2, MJ6	نظارت بر حسن جریان امور
MF1, MG2, MI2, MJ6, MM8	نظارت بر اجرای صحیح قوانین

گام دوم: کدگذاری محوری

گام بعدی کدگذاری محوری یا سطح دوم کدگذاری است. در این گام محقق، داده‌های کدگذاری شده و مفاهیم استخراج شده در مرحله قبل را با یکدیگر مقایسه نمود و به صورت خوشه‌ها و مقوله‌هایی که با هم تناسب دارند در آورد. به این منظور هر یک از کدها و مفاهیم سطح اول با سایر کدهای سطح اول مقایسه شد تا اطمینان حاصل شود که طبقات با یکدیگر متمایز هستند (ادیب حاج باقری، ۱۳۸۶)

همچنین مفاهیم و مقوله‌هایی که در کدگذاری باز تجزیه نشده‌اند در ترکیبی جدید به یکدیگر متصل شدند. در این مرحله مشخص گردید که چگونه یک مقوله واحد با مقولات دیگر مرتبط است و شرایط، زمینه‌ها، استراتژی‌های کنش و نتایج پیامدهای آن بدقت جستجو شد (اشتراوس و کوربین، ۱۹۹۰)

برای کدگذاری محوری، در این پژوهش از الگوی پارادیم استفاده نمودیم. این الگو به نظریه پرداز کمک می‌کند تا فرآیند تئوری را به سهولت انجام دهد. اجزاء کدگذاری محوری عبارتند از مقوله محوری، شرایط علی، زمینه یا بستر حاکم، شرایط مداخله‌گر، استراتژیها و کنش‌های متقابل و پیامدها. ارتباط سایر مقوله‌ها با مقوله محوری طبق الگوی پارادیم به شکل زیر است.



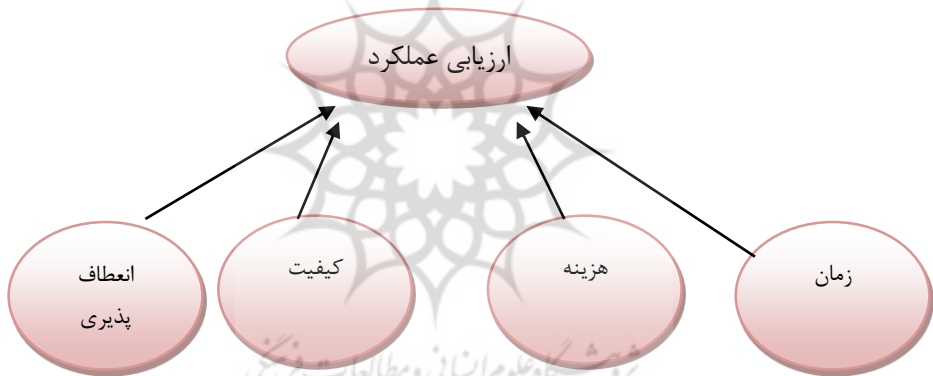
۱-۱- الگوی پارادیم

با توجه به مفاهیم بدست آمده از مرحله قبل، در این مرحله با انجام بارها مطالعه و بررسی مجدد و فرآیند رفت و برگشت بین مفاهیم و مقولات، ارتباط بین مفاهیم و مقولات در این تحقیق در الگوی ارائه شده فوق در شش دسته زیر بیان می‌شود:

مقوله محوری

مقوله محوری ایده یا پدیده‌ای است که اساس و محور فرآیند است که تمام مقوله‌های اصلی دیگر به آن ربط داده می‌شوند. این مقوله همان برچسب مفهومی یا عنوانی است که برای چارچوب طرح بوجود آمده در نظر گرفته می‌شود. با توجه به فرآیند تدوین استراتژی‌های ارزیابی عملکرد، مقوله ارزیابی عملکرد به‌عنوان مقوله محوری انتخاب شد که خود از مفاهیم زمان، هزینه، کیفیت و انعطاف پذیری استقراء شده است.

نمودار زیر این فرصت را نشان می‌دهد.

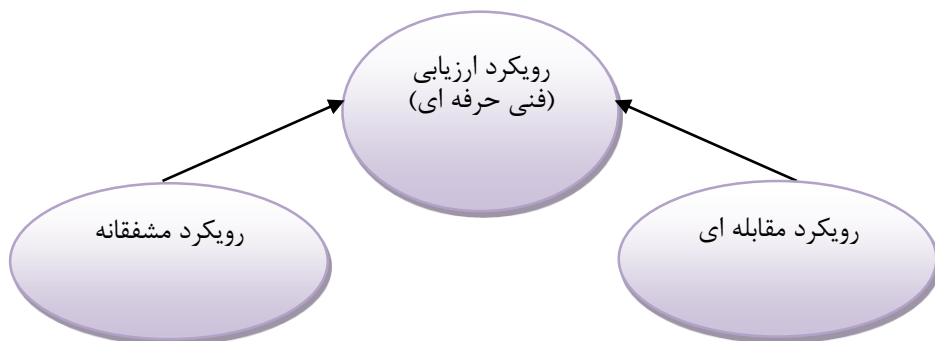


۱-۲- نمودار مقوله محوری و مفاهیم مرتبط با آن

شرایط علی

شرایط علی یا آنچه که بعضی اوقات شرایط مقدم خوانده می‌شود در داده‌ها اغلب با واژگانی مانند "وقتی"، "درحالی‌که"، "به سبب"، "به علت" و "چون" بیان می‌شوند. حتی وقتی که چنین نشانه‌هایی وجود ندارد، اغلب می‌توان با توجه به خود پدیده و با نگاه منظم به داده‌ها و بازبینی حوادث، اتفاقات یا وقایعی که از نظر زمانی مقدم بر پدیده موردنظر است، شرایط علی را پیدا کرد (اشتراوس و کوربین، ۱۹۹۰). این شرایط باعث ایجاد و توسعه پدیده یا مقوله محوری می‌شود.

از میان مفاهیم استخراج شده، رویکرد مقابله‌ای (مبارزه با بیکاری) و رویکرد مشفقانه (اصلاح ساختار) با هم قابل جمع‌اند و مقوله انتزاعی‌تر رویکرد ارزیابی را شکل می‌دهند (مطابق نمودار).

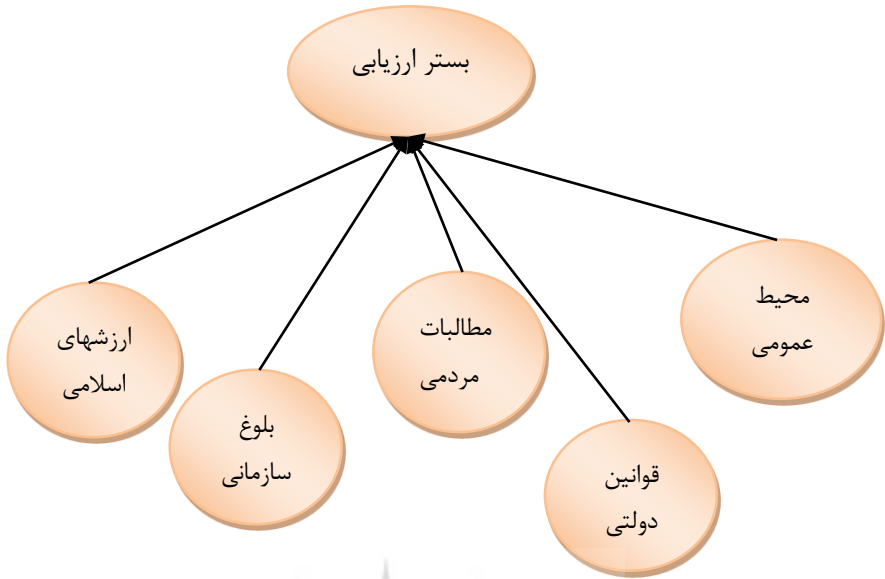


نمودار ۱-۳- شرایط علی

در حقیقت می‌توان چنین عنوان نمود که رویکرد مقابله‌ای نوعی رویکرد سنتی به ارزیابی عملکرد است که عملکرد را یادآوری کرده و و رویکرد مشفقانه نوعی رویکرد نوین به ارزیابی عملکرد است که باعث بهبود عملکرد می‌شود.

زمینه یا بستر حاکم

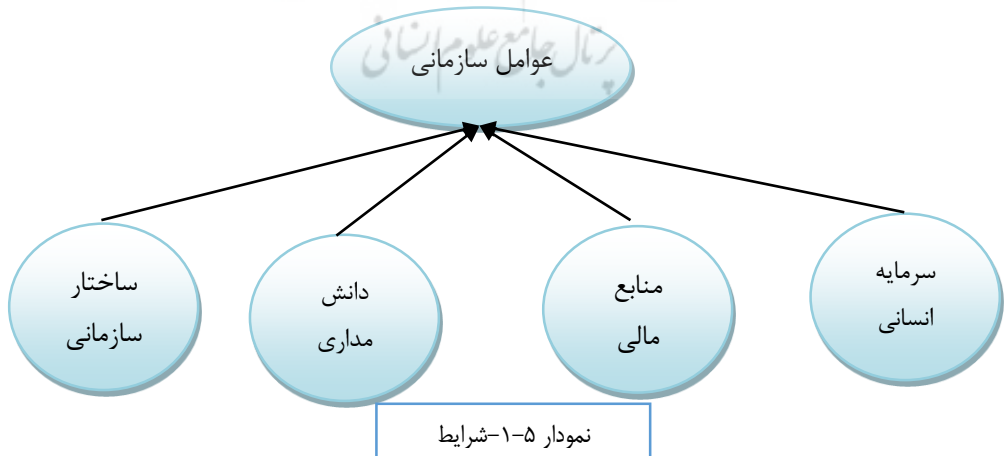
زمینه یا بستر حاکم عبارت است از سلسله شرایط خاص که در آن استراتژیها و کنش‌های متقابل برای اداره، کنترل و پاسخ به پدیده صورت می‌گیرد. این شرایط بر کنش و تعاملات تأثیر می‌گذارد و تمیز آنها از شرایط علی مشکل است. این شرایط را مجموعه‌ای از مفاهیم، مقوله‌ها و یا متغیرهای زمینه‌ای تشکیل می‌دهند. در تحقیق ما پنج مفهوم مطالبات مردمی، قوانین و اراده دولت، بلوغ سازمانی و ارزش‌های اسلامی جامعه و عوامل محیطی، به‌عنوان زمینه یا بستر حاکم در نظر گرفته شده‌اند (نمودار زیر).



نمودار ۴-۱- زمینة یا بستر حاکم

شرایط مداخله‌گر

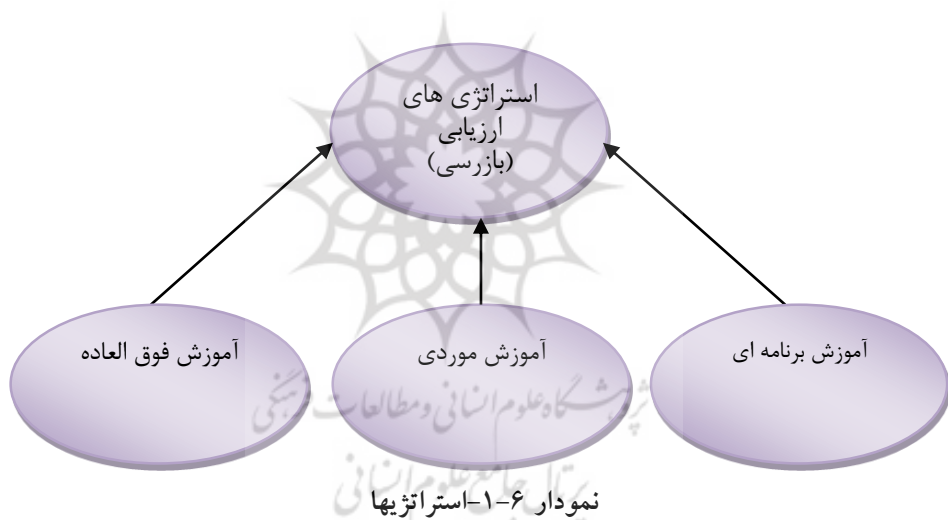
شرایط ساختاری که از شرایط زمینه وسیع‌تر است و بر استراتژیها و کنش‌های متقابل تأثیر می‌گذارد. شرایط مداخله‌گر در راستای تسهیل یا محدودیت استراتژیها در زمینه خاصی عمل می‌کنند. در این تحقیق پنج مفهوم منابع انسانی، منابع مالی، ساختار سازمان، محیط سازمان و دانش مداری تحت یک مفهوم انتزاعی تر به‌عنوان شرایط مداخله‌گر عنوان می‌شوند (نمودار زیر).



نمودار ۵-۱- شرایط

کنش و کنش متقابل

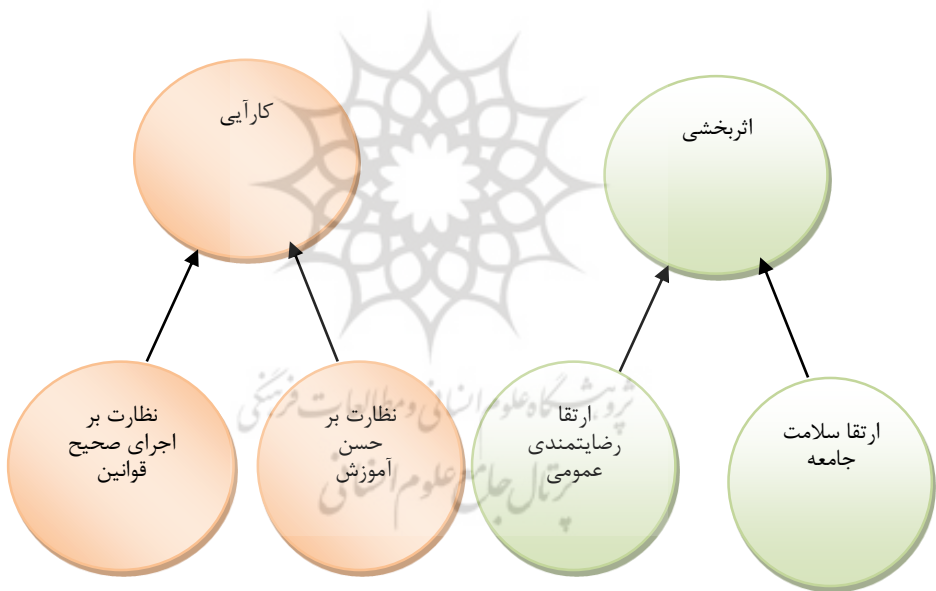
تنوری بنیادی، روش نظری‌پردازی است با سوگیری کنش/کنش متقابل. چه موضوع مطالعه فرد، گروه یا جمعی باشد، کنش/کنش متقابل در آن جریان دارد که هدف آن اداره کردن، برخورد کردن با، به انجام رساندن، حساسیت نشان دادن به پدیده است در زمینه یا در شرایط خاص به گونه‌ای که درک می‌شوند. کنش/کنش متقابل خصوصیات ویژه‌ای دارد. اول آنکه در حال تغییر و جریان روند از آن استفاده می‌شود یعنی در حال تکامل یافتن است و در طول زمان دگرگون می‌شود. دوم کنش/کنش متقابل مقصود دارد و هدفمند است و به دلیلی صورت می‌گیرد، بنابراین با استفاده از تاکتیک‌ها و استراتژی‌ها جامعه عمل می‌پوشد (اشتراوس و کوربین، ۱۹۹۰: ۱۰۵). در این تحقیق آموزش برنامه‌ای (مستمر)، آموزش موردی و آموزش فوق العاده، مفاهیمی است که مقوله استراتژی‌های (الگو) ارزیابی (بازرسی) را شکل می‌دهد (نمودار ۶-۱-).



البته ذکر این نکته الزامی است که گونه‌شناسی استراتژی‌های ارزیابی عملکرد بر اساس دو بعد کانون توجه و کنترل خود به ۴ گونه تقسیم می‌شوند که این ۳ استراتژی در دل آنها قرار می‌گیرند و در بخش‌های بعدی آورده می‌شوند.

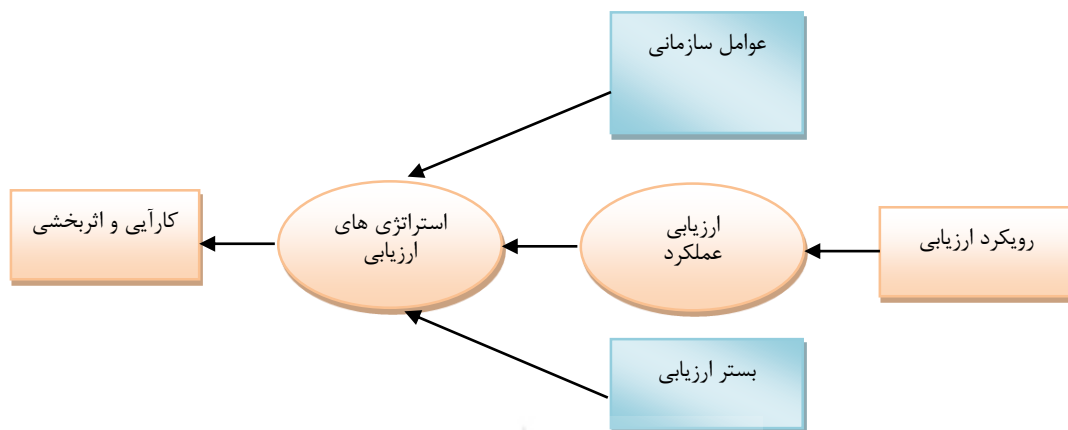
نتایج

کنش‌ها و واکنش‌ها که در مقابله با یا جهت اداره و کنترل کردن پدیده‌ای صورت می‌گیرد پیامدهایی دارد. پیامدها قابل پیش‌بینی نیستند و لزوماً همانهایی هستند که افراد قصد آنها را داشته‌اند. پیامدهای یک سلسله رفتار، ممکن است به بخشی از شرایط تبدیل شوند و روی سلسله کنش / کنش متقابل به توالی یکدیگر اثر گذارند یا آنها ممکن است بخشی از شرایط باشند که به دنبالشان حوادث دیگر باشد و ترادف ادامه یابد. بنابراین آنچه که ممکن است در یک برهه از زمان پیامد کنش / کنش متقابل به شمار می‌رود ممکن است در زمانی دیگر به بخشی از شرایط و عوامل تبدیل شود. در پژوهش حاضر مفاهیم نظارت بر حسن جریان امور و اجرای صحیح آموزش فنی حرفه‌ای مفاهیمی هستند که مقوله کارآیی و مفاهیم ارتقا سلامت جامعه و ارتقا رضایتمندی عمومی مقوله اثربخشی را تشکیل می‌دهند (نمودار ۴-۷).



پیامدها

پس از ارائه ۶ دسته مقوله علی، محوری، زمینه‌ای، شرایط حاکم، استراتژیها و پیامدها نمودار زیر ارتباط شماتیک بین مقوله‌های مختلف را نشان می‌دهد.



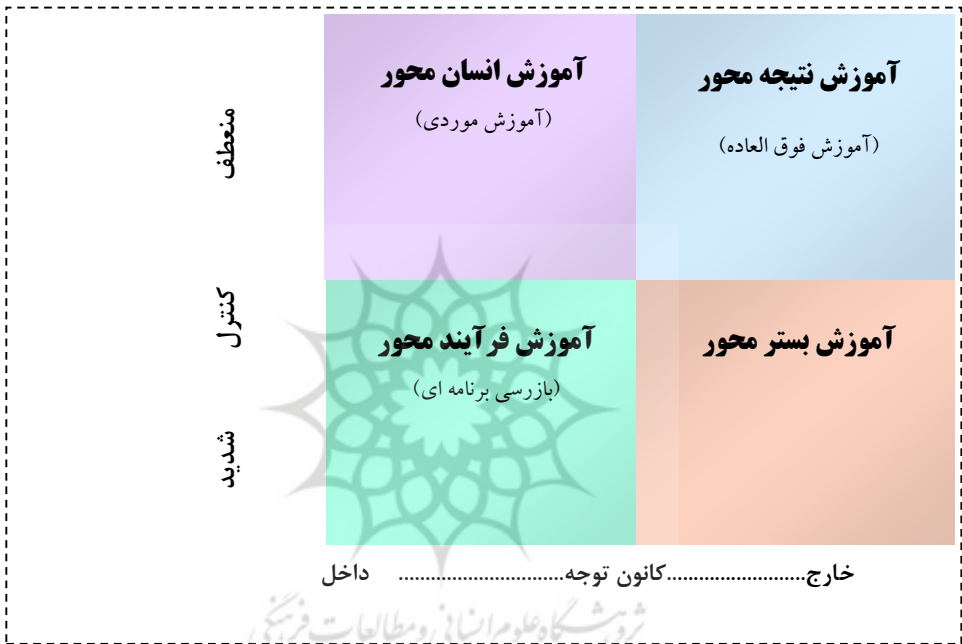
الگوی پارادایم در کدگذاری محوری

گام سوم: مرحله کدگذاری انتخابی رویکرد تئوری

با توجه به گام قبلی و نتایج حاصله از آن که در نمودار بالا نشان داده شد، خط اصلی داستان در تدوین الگوی استراتژی‌های ارزیابی عملکرد را می‌توان به شرح زیر بیان کرد:

دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای در کل کشور از رویکردهای متفاوت برای ارزیابی و برنامه‌های نظارتی خود بهره می‌گیرند. این رویکردها بر ارزیابی عملکرد وی تاثیر گذار بوده است. در این هنگام، وقتی که سازمان از منابع انسانی شایسته و دانشی و منابع مالی لازم و کافی برخوردار باشد و همچنین ساختار و محیط سازمان پویا و انعطاف پذیر باشد، از استراتژی‌های ارزیابی موردی و فوق العاده و یا چهار گونه استراتژی متناظر استفاده می‌شود و در غیر این صورت از استراتژی‌های برنامه‌ای (مستمر) استفاده خواهد شد. همچنین مطالبات و خواسته‌های مردم و قوانین دولت و آمادگی خود سازمان و بستر جامعه اسلامی ایران بر شیوه انتخاب این استراتژی‌ها اثر گذار خواهد بود. به هر صورت، انتخاب و استفاده از هر کدام از استراتژی‌های ارزیابی باعث افزایش کارایی و اثربخشی سازمان می‌گردد.

در تحقیق حاضر، استراتژی‌های ارزیابی عملکرد فنی و حرفه‌ای به صورت برنامه‌ای، موردی و فوق العاده بوده است. اما برای ارزیابی عملکرد سازمانی بر اساس الگوهای فوق می‌توان بر اساس دو بعد کنترل و کانون توجه چهار نوع استراتژی انسان محور، فرآیند محور، نتیجه محور و بستر محور طبقه بندی نمود. که بر این اساس می‌توان آموزش موردی را در خانه ارزیابی مردممحور، آموزش برنامه‌ای را در خانه آموزش فرآیند محور، آموزش فوق العاده را در خانه آموزش نتیجه محور قرار داد. البته از یک دیدگاه همه در ارزیابی فرآیند محور قرار می‌گیرند.



مقایسه تئوری با پیشینه

گام نهایی در تئوری بنیادی، مقایسه تئوری در حال ظهور یا شکل‌گیری با متون موجود است. در این مرحله تئوری ارائه‌شده با چارچوبهای متضاد و مشابه مقایسه شده و تعاریف و سازه‌های آن با توجه به ادبیات موضوع، بهبود یافته و در نتیجه روایی بیرونی و تعمیم‌پذیری آن افزایش می‌یابد. برای افزایش قابلیت انتقال‌پذیری، حتی‌الامکان، سوابق مطالعات مرتبط با هر طبقه پدید آمده در نظریه را باید مشخص نمود. با توجه به اینکه این احتمال که یافته‌های تحقیق برای سایر افراد در موقعیت‌های

مشابه معنی پیدا می‌کنند، متون مرتبط با هر طبقه (مقوله) در نظریه باید توصیف شوند. توسط مشخص ساختن تشابهات بین یافته‌های مطالعه اصلی با سازه‌های نظری مطالعات دیگر، میزان قابلیت انتقال پدیده به سایر موقعیت‌ها در همان پدیده مورد نظر افزایش می‌یابد (صلصالی و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۲۳). به همین منظور ذیلاً در مقوله‌ها و طبقات تئوری ارائه شده در مورد تدوین الگوی استراتژی های ارزیابی عملکرد سازمانی با متون موجود در این زمینه و موارد مشابه تکمیلی آن ارائه می‌شود.

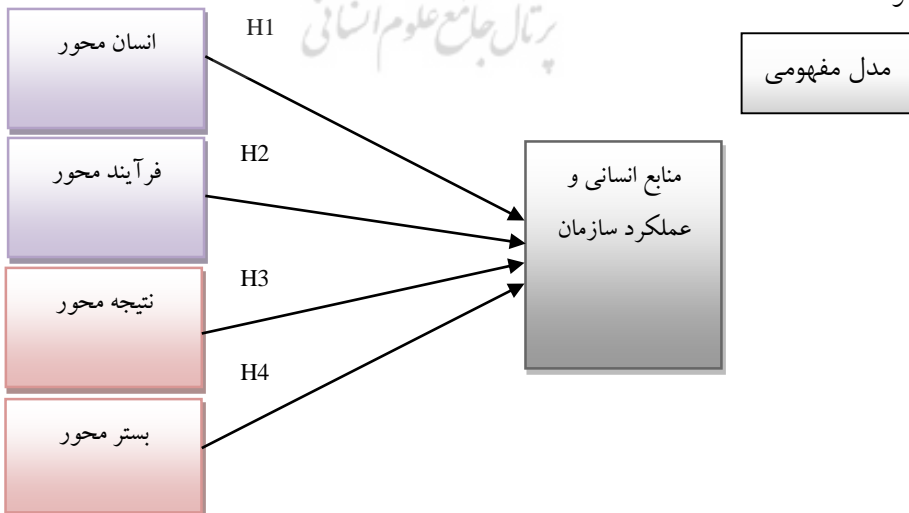
جدول شماره ۲: مقایسه تئوری با پیشینه

ردیف	عنوان مقوله	ادبیات موضوع
۱	شرایط علی: رویکرد ارزیابی	تفاوت رویکردهای ارزیابی سنتی و نوین: نصرت پناه و همکاران (۱۳۹۷)؛ شریعتی و همکاران (۱۳۹۵)؛ یونسکیاوهمکارانش (۲۰۱۶)؛ ساندر و خالدهمکاران (۲۰۱۶)؛ آروین، حمیدرضایزدانی (۱۳۹۷)؛ طاهری (۱۳۹۷)؛ هینر شانس (۲۰۱۵)؛ چینگوروبین (۲۰۱۴)؛ ساندر و خالدهمکاران (۲۰۱۴)
۲	مقوله محوری: ارزیابی عملکرد	عالی پورونصری (۱۳۹۶)؛ محمدی و همکاران (۱۳۹۶)؛ صابری و همکارانش (۱۳۹۶)؛ مبینی دهکردی (۱۳۹۵)؛ شمس (۱۳۹۳)؛ ویکتوریا و جیمز (۲۰۱۹)؛ جوزو و همکاران (۲۰۱۹)؛ مالوندا و همکاران (۲۰۱۸)؛
۳	زمینه (بستر حاکم): بستر ارزیابی	رحیمی و همکاران (۱۳۹۴)؛ نورالهی (۱۳۹۴)؛ تقی زاده (۱۳۹۴)؛ یارمحمدیان (۱۳۹۳)؛ گورلا لویز، کارن هیگ (۲۰۱۶)؛ یونسکیاوهمکارانش (۲۰۱۶)؛ اسدی و همکاران (۱۳۹۳)؛ شمس و همکاران (۱۳۹۱)؛ هاشمی و همکاران (۱۳۹۰)؛ موسی خانی (۱۳۸۸)
۴	شرایط مداخله گر: عوامل دانشکده فنی حرفه‌ای ی	ویکتوریا و جیمز (۲۰۱۹)؛ جوزو و همکاران (۲۰۱۹)؛ مالوندا و همکاران (۲۰۱۸)؛ ویری ماسترینی و همکاران (۲۰۱۸)؛ گورلا لویز، کارن هیگ (۲۰۱۶)؛ یونسکیاوهمکارانش (۲۰۱۶)؛ ساندر و خالدهمکاران (۲۰۱۶)؛ راماسومی، (۲۰۱۵)؛ پیترزاکوهمکاران (۲۰۱۵)؛ هینر شانس (۲۰۱۵)؛ چینگوروبین (۲۰۱۴)؛ ساندر و خالدهمکاران (۲۰۱۴)؛ یوکسلو کاسکن (۲۰۱۳)؛ وبانیا و همکاران (۲۰۱۲)؛ هانگو همکاران (۲۰۱۱)

<p>الگوی ارزیابی ارزش‌های رقابتی (رابینز)، الگوی ارزیابی بالدريج، الگوی ارزیابی عملکردگوران، الگوی ارزیابی عملکردلئونارد، الگوی ارزیابی سیپ، الگوهای ارزیابی عملکردسایمونز ارزیابی متوازن کاپلان و نورتن؛ مالونداوهمکاران (۲۰۱۸)؛ وبری ماسترینی و همکاران،(۲۰۱۸)؛ گورلا لویز، کارن هیک(۲۰۱۶)</p>	<p>استراتژیها(کنش های متقابل): استراتژی(الگو) های ارزیابی</p>	<p>۵</p>
<p>یارمحمدیان (۱۳۹۳)؛ اسدیوهمکاران(۱۳۹۳)؛ نصرت پناه و همکاران(۱۳۹۷)؛ شریعتی و همکاران،(۱۳۹۵)؛مالونداوهمکاران (۲۰۱۸)؛ وبری ماسترینی و همکاران،(۲۰۱۸)؛ راماسومی، (۲۰۱۵)؛ پیترزاک و همکاران(۲۰۱۵)؛</p>	<p>پیمادهای(نتایج): کارآیی و اثربخشی</p>	<p>۶</p>

جمع‌بندی

با توجه به گونه شناسی ارائه شده در بخش قبلی که به چهار گونه انسان محور، فرآیند محور، نتیجه محور و بستر محور تقسیم می‌شود، هر یک دارای ویژگی های ارزیابی خاص خود هستند؛ برای مثال ارزیابی انسان محور، تعهدمحوری، اعتمادمحوری، رابطه محوری، مشارکت محوری از ویژگی های بارز آن محسوب می‌شود. ارزیابی فرآیند محور، قانون محوری، سیستم محوری، تمرکزمحوری، نظارت محوری از ویژگی های بارز آن محسوب می‌شوند. ارزیابی نتیجه محور، ستاده محوری، هدف محوری و پیامد محوری از ویژگی های بارز آن محسوب می‌شوند. ارزیابی بستر محور، محیط محوری، فرهنگ محوری، ارزش محوری از ویژگی های بارز آن محسوب می‌شوند. لذا بر اساس این چهار گونه و تاثیر آن بر عملکرد دانشکده فنی حرفه‌ای می‌توان الگوی زیر را ترسیم نمود:



مدل تحلیلی

مفهوم	ابعاد	مولفه	شاخص
مفهوم جامع بر مبنای رویکردهای با کیفیتی همگرا در آموزش عالی: ارزیابی استراتژی	مقوله محوری	ارزیابی عملکرد	زمان
	شرایط علی	رویکرد آموزش	هزینه
			کیفیت
			انعطاف پذیری
	بستر ارزیابی	زمینه	مشفقانه
			مقابله ای
			محیط عمومی دانشکده فنی حرفه‌ای
			قوانین دولتی
			مطالبات مردمی
	شرایط مداخله گر	عوامل دانشکده فنی حرفه‌ای	ارزشهای اسلامی
			بلوغ دانشکده فنی حرفه‌ای
			سرمایه انسانی
منابع مالی			
کنش متقابل	استراتژی‌های ارزیابی	دانش مداری	
		ساختاری	
		برنامه ای	
پیامدها	اثربخشی	موردی	
		فوق العاده	
		ارتقای سلامت جامعه	
		ارتقای رضایت مندی عمومی	
کارایی		نظارت بر حسن جریان	
		نظارت بر اجرای صحیح	

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف طراحی و ارائه یک مدل جامع برای ارزیابی عملکرد آموزشی دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای انجام شده است. محققان در پی پاسخگویی به این سؤال اصلی هستند که چه الگویی را می‌توان برای ارزیابی عملکرد آموزشی این دانشکده‌ها ارائه داد. همانطور که در تحقیق حاضر عنوان گردید، در پیاده سازی الگوی ارزیابی عملکرد آموزشی دانشکده های فنی و حرفه ای علاوه بر لزوم تبیین شاخص های ارزیابی، لازم است سطوح ارزیابی نیز مشخص گردند. بررسی های انجام شده نشان داد پنج مولفه، زمان، هزینه، کیفیت، انعطاف پذیری، برای ارزیابی عملکرد، مشفقانه، مقابله ای برای رویکرد آموزش، محیط عمومی فنی و حرفه ای، قوانین دولتی، مطالبات مردمی، ارزشهای اسلامی، بلوغ فنی و حرفه ایی برای زمینه، سرمایه انسانی، منابع مالی، دانش مداری، ساختاری برای عوامل فنی حرفه ایی، برنامه ای، موردی، فوق العاده برای استراتژی های ارزیابی، ارتقای سلامت جامعه، ارتقای رضایت مندی عمومی برای اثربخشی، نظارت بر حسن جریان، نظارت بر اجرای صحیح برای کارایی قابل تعریف می باشند. در تحقیق حاضر فنی و حرفه ای ها در کل کشور از رویکردهای متفاوت برای ارزیابی و برنامه های نظارتی خود بهره می گیرند. این رویکردها بر ارزیابی عملکرد وی تاثیر گذار بوده است. در این هنگام، وقتی که سازمان از منابع انسانی شایسته و دانشی و منابع مالی لازم و کافی برخوردار باشد و همچنین ساختار و محیط سازمان پویا و انعطاف پذیر باشد، از استراتژی های ارزیابی موردی و فوق العاده و یا چهار گونه استراتژی متناظر استفاده می شود و در غیر این صورت از استراتژی های برنامه ای (مستمر) استفاده خواهد شد. همچنین مطالبات و خواسته های مردم و قوانین دولت و آمادگی خود سازمان و بستر جامعه اسلامی ایران بر شیوه انتخاب این استراتژی ها اثر گذار خواهد بود. به هر صورت، انتخاب و استفاده از هر کدام از استراتژی های ارزیابی باعث افزایش کارایی و اثربخشی سازمان می گردد. در تحقیق حاضر، استراتژی های ارزیابی عملکرد فنی و حرفه ای به صورت برنامه ای، موردی و فوق العاده بوده است. اما برای ارزیابی عملکرد سازمانی بر اساس دو بعد کنترل و کانون توجه چهار نوع استراتژی انسان محور، فرآیند محور، نتیجه محور و بستر محور طبقه بندی شد. در تبیین این یافته‌های پژوهش می‌توان گفت: ۱. چندبُعدی بودن مدل ارزیابی: یافته‌ها نشان می‌دهند که ارزیابی عملکرد آموزشی دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای باید از ابعاد مختلفی همچون زمان، هزینه، کیفیت، انعطاف‌پذیری و رویکرد آموزشی مورد بررسی قرار گیرد. این بُعدهای متنوع به درک جامع‌تری از عملکرد سازمان منجر می‌شود. ۲. توجه به زمینه‌های تأثیرگذار: یافته‌ها نشان می‌دهند که محیط عمومی، قوانین دولتی،

مطالبات مردمی، ارزش‌های اسلامی و بلوغ فنی و حرفه‌ای به عنوان زمینه‌های تأثیرگذار بر عملکرد باید در نظر گرفته شوند. این بدان معناست که ارزیابی نباید در خلأ و بدون توجه به شرایط محیطی انجام شود^۳. اهمیت عوامل درون‌سازمانی: یافته‌ها نشان می‌دهند که عوامل داخلی سازمان مانند سرمایه انسانی، منابع مالی، دانش‌مداری و ساختارها نیز در ارزیابی عملکرد باید لحاظ شوند. این عوامل می‌توانند تسهیل‌کننده یا محدودکننده عملکرد آموزشی سازمان باشند^۴. انعطاف‌پذیری در استراتژی‌های ارزیابی: یافته‌ها نشان می‌دهند که سازمان‌ها می‌توانند با توجه به شرایط خود از استراتژی‌های برنامه‌ای، موردی یا فوق‌العاده در ارزیابی استفاده کنند. این انعطاف‌پذیری به سازمان‌ها امکان می‌دهد تا رویکرد ارزیابی را متناسب با نیازها و امکانات خود طراحی کنند^۵. ارتباط ارزیابی با اثربخشی و کارایی: یافته‌ها نشان می‌دهند که ارزیابی عملکرد باید در نهایت به ارتقای سلامت جامعه، رضایت‌مندی عمومی و نظارت بر حسن جریان و اجرای صحیح منجر شود. این امر بیانگر این است که ارزیابی باید با هدف بهبود عملکرد سازمان و دستیابی به نتایج مطلوب طراحی و اجرا شود. در مجموع، این یافته‌ها تأکید دارند که مدل ارزیابی عملکرد آموزشی دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای باید فراگیر، زمینه‌محور و متمرکز بر بهبود عملکرد سازمان باشد. این یافته با یافته متقی و همکاران (۱۳۹۹)، علی محمدی و همکاران (۲۰۱۸) و حسینی و همکاران (۲۰۱۱) همسو است. با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهاد می‌شود: آموزش مهارت شناختی مدیران، کارکنان و اعضای هیات علمی به منظور ارتقای توانمندی آنها در دانشگاه فنی حرفه‌ای. ایجاد مراکز فنی و حرفه‌ای در روستاها و شهرها در رویکرد مبارزه با بیکاری و هدف ارتقا سلامت اداری. آموزش مربیان در خارج از کشور، تربیت استاد معلم، تشویق و استقبال از پیشرفت‌های علمی در سازمان. ارزیابی و نظارت عملکرد کارکنان توسط مدیران و اهمیت به کارکنان با عملکرد مناسب. برقراری ارتباط سازنده و صحیح بین مدیر، کارکنان. عدم جابجایی و تعویض مکرر مدیران در سازمان فنی حرفه‌ای. حداکثر تلاش برای افزایش اعتماد عمومی مردم نسبت به فنی و حرفه‌ای و فعالیت هایش.

منابع

۱. ادیب حاج باقری، محسن؛ پرویزی، سرور؛ صلصالی، مهوش (۱۳۸۶)، روش‌های تحقیق کیفی، تهران: نشر و تبلیغ بشری.
۲. استراوس، انسلم؛ کربین، جولیت، (۱۳۹۲). مبانی پژوهش کیفی، فنون و مراحل تولید نظریه‌ی زمینه‌ای، ترجمه: ابراهیم افشار، تهران: نشرنی.
۳. آذر، عادل؛ خسروانی، فاطمه (۱۳۹۰). تدوین چرخه عمر دانشگاه - رویکرد فازی. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۱۷، صفحه ۱-۲۵.
۴. جعفری، شادکام، مرتضوی، ندوشن (۱۳۹۵). ارزیابی عملکرد در واحدهای آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد. مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد دوره یازدهم، شماره ۴، صفحه: ۳۷۰-۳۶۳.
۵. حسینی، ب.، میرزایی، ح.، فرخی، ن. ا.، و یزدانی، ج. (۱۳۹۰). ارزیابی عملکرد دانشکده دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان بر اساس مدل CIPP در سال ۱۳۸۹. مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، ۱۰(۲)، ۱۱۲-۱۰۱.
۶. رحیمی، کمال؛ رحیمی، محمود؛ و محمدی، لایلا (۱۳۹۴). ارزیابی عملکرد بیمارستان شهید رحیمی خرم‌آباد بر اساس الگوی تعالی سازمانی EFQM. مدیریت بهداشت و درمان، ۱(۴)، ۶۳-۷۵.
۷. شریعتی، رضا؛ افخمی اردکانی، مهدی (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت بندی شاخص‌های ارزیابی عملکرد مراکز تحقیق و توسعه بر اساس مدل کارت امتیازی متوازن، ماهنامه علمی ترویجی اکتشاف نفت و گاز شماره ۱۳۷.
۸. طاهری، احمد؛ ربیعی، مسعود؛ امیری، محمد؛ و سالارزهی، حمید (۱۳۹۷). ارائه مدلی برای ارزیابی عملکرد مدارس مقطع متوسطه اول. فصلنامه مطالعات مدیریت ایران، ۱۱(۲)، ۳۱۱-۳۳۶.
۹. عالی پور، علیرضا؛ نصیری، فرامرز (۱۳۹۶). بررسی و تحلیل شاخصهای عملکرد آموزشی دانشگاه علوم دریایی به روش کارت امتیازی متوازن، فصلنامه علمی پژوهشی آموزش علوم دریایی، شماره ۶ صفحه ۴۵-۶۰.
۱۰. متقی، محمودرضا؛ صفانیا، علی محمد؛ نیک بخش، رضا (۱۳۹۹). شناسایی و اولویت بندی شاخص‌های ارزیابی عملکرد ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور با رویکرد کارت امتیازی متوازن و فرآیند تحلیل سلسله مراتبی. نشریه مدیریت ارتقای سلامت، ۷(۴)، ۱۴-۲۲.
۱۱. نادرزاده گوارشگی، مریم، علی معقول، چرایین، احمد زنده دل، مسلم (۱۳۹۷). شناسایی عوامل ارزیابی عملکرد سازمانی گروههای آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد. مجله دانشکده علوم پزشکی نیشابور، دوره ۶، شماره ۳، پیاپی ۲۰، پاییز ۹۷.
۱۲. نوری، فاطمه؛ خلیلی مقدم، سیده زهره؛ جوکار، محمدحسن؛ و سعد، حامد (۱۳۹۵). طراحی و تدوین چارچوب ارزیابی عملکرد دانشگاه‌ها. مجله مدیریت دولتی، ۷(۱)، ۲۵-۴۲.

۱۳. یعقوبی، محمود؛ سهراب پور، سعید (۱۳۹۵). توسعه علمی و فناوری در زمینه علوم مهندسی در ایران و مقایسه آن با چند کشور جهان. فصلنامه آموزش مهندسی ایران، سال هشتم، شماره ۳۱، صفحات ۵۷-۹۴.

۱۴. یوسلیانی، بهرنگی؛ عبداللهی، آراسته (۱۳۹۵) طراحی الگوی ارزیابی عملکرد نظام پژوهش در آموزش و پرورش (مورد مطالعه: گروه‌های تحقیق و پژوهش ادارات کل آموزش و پرورش استانها). فصلنامه تعلیم و تربیت شماره ۱۳۴.

۱۵. Alimohammadi, T., Rezaeian, M., Bakhshi, H., & VaziriNejad, R. (2018). The Evaluation of the Medical School Performance using a Balanced Scorecard Approach: A Case Study. *Journal of Education and Health Promotion*, 7, 28. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_103_17.
۱۶. Byars, L. L., & Rue, L. W. (2020). *Human Resource Management* (9th edition). New York: McGraw-Hill.
۱۷. Ching Shan Wu, Robin Jung-Cheng Chen(2014)" KPIs (Key Performance Indicators) in Taiwan Basic Education" *Journal of Modern Education Review* ,565-578.
۱۸. Haeeri, A., Abdi, F., Khalife, H., & Mirbagheri, S. A. (2019). Hospital Performance Evaluation Using a Hybrid Model of Balanced Scorecard and Fuzzy Data Envelopment Analysis. *International Journal of Healthcare Management*, 12(3), 224-234.
۱۹. Jad Al-rab, Saied (2009). *Strategies for Developing and Improving Performance, Methodological Frameworks and Practical Applications*, Cairo, Dar Al Fajr Publishing and Distribution Library.
۲۰. Mazen J. Al Shobaki, Samy S. Abu Naser, Ashraf A. M. salama(2018). The Role of Measuring and Evaluating Performance in Achieving Control Objectives- Case Study of "Islamic University International Journal of Engineering and Information Systems (IJEAIS).2(1):106-118.
۲۱. Mazloun, S. R., Ghorbanzadeh, M., Reyhani, T., Yavari, M., & Boskabadi, H. (2016). Developing Basic Educational Report of a Delphi Study. *Strides in Development of Medical Education*, 13(1), 10-19.
۲۲. Pietrzak, M., Paliszkiwicz, J., & Klepacki, B. (2015). The application of the balanced scorecard (BSC) in the higher education setting of a Polish university. *Journal of Applied Knowledge Management*, 2(1), 128-141.
۲۳. Mohammadi, A., Vanaki, Z., Memarian, R., & Bashiri, H. (2013). Standards for Evaluation and Accreditation of Master of Sciences Course in Neonatal Intensive Care Nursing: A University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education*, 12(3), 205-218.
۲۴. Ruiz, J. L. (2018). Performance Evaluation Based on DEA is Consistent with Targeted Objectives. *Omega*, 79, 74-85.
۲۵. Vermeulen, W., Niemann, W., & Kotzé, T. (2016). Proposing a Balanced Scorecard for Measuring the Performance of Research Centres. *South African Journal of Industrial Engineering*, 27(4), 238-251.