



ارزیابی کفایت درونی مراکز آموزش کوتاه مدت عمومی و تخصصی دانشگاه آزاد اسلامی و مقایسه آن در واحدهای منطقه ده

کرماله دانش فرد

استادیار، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

ذوالفقار رشیدی

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زرنند

تاریخ دریافت: ۸۹/۲/۱۸ * تاریخ پذیرش: ۸۹/۵/۲۸

چکیده

این تحقیق به منظور ارزیابی کفایت درونی مراکز آموزش کوتاه مدت عمومی و تخصصی دانشگاه آزاد اسلامی و مقایسه آن در واحدهای منطقه ده انجام شده است. در این پژوهش که به صورت مطالعه موردی انجام گرفته است مراحل فرآیند آموزش کوتاه مدت (نیازسنجی، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی) در سطح منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی رتبه‌بندی شده است. همچنین صلاحیت و کفایت واحدهای منطقه (استان سمنان و گلستان) از نظر توانایی اجرای برنامه‌های آموزش کوتاه مدت عمومی و تخصصی ویژه کارکنان، اعضای هیات علمی و مدیران مرکز آموزش ضمن خدمت می‌پردازد. روش تحقیق توصیفی است که از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش اجرا توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان، اعضای هیات علمی و مدیران واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی است که تحت پوشش مرکز آموزش کوتاه مدت قرار دارند و جمعیت آماری آنها ۲۶۰۰ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این تحقیق به صورت طبقه‌ای تصادفی شده بوده و نمونه آماری براساس فرمولهای آماری کوکران تعداد ۳۲۴ نفر محاسبه شده است. جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است که ضریب پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰.۸۷٪ و برای هر یک از مولفه‌های نیازسنجی ۰.۷۵٪، برنامه‌ریزی ۰.۷۷٪، اجرا ۰.۷۸٪ و ارزشیابی ۰.۸۰٪ بوده است. داده‌های جمع‌آوری شده به کمک آزمونهای T و تحلیل واریانس یک طرفه و پس‌آزمون L.S.D و به کمک نرم افزار spss و Excel مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که میانگین نمره کفایت مراکز آموزش کوتاه مدت واحدهای منطقه در رعایت اصول اعتبارسنجی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. از بین مراحل فرآیند آموزش کوتاه مدت، مرحله اجرا دارای بیشترین کفایت بوده و به لحاظ نمره کفایت در رعایت اصول اعتبارسنجی واحد شاهرود در رتبه اول و واحدهای گرگان، مینودشت به ترتیب در مراحل دوم و سوم قرار دارند.

واژه‌های کلیدی:

آموزش کوتاه مدت، اعتبارسنجی، کفایت، نیازسنجی، برنامه‌ریزی، اجرا، ارزشیابی.

۱- مقدمه

در عصر حاضر تأکید سازمانها بیشتر بر رشد نیروی انسانی از طریق آموزش و پرورش می‌باشد. تأکیدی که در کوشش‌های مدیریت نوین، تحولی چشمگیر به‌شمار می‌آید. به بیان دیگر اکنون آموزش و پرورش کارکنان در ردیف اساسی‌ترین وظایف هر مدیر قرار گرفته است. در این راستا مهمترین وظیفه مدیر آن است که با تدوین مستمر برنامه‌های آموزشی، راه دگرگون شدن و بهبود کار را هموار نماید. آموزش، کارترین ابزار و قویترین فرآیند موجود برای انتقال دانش و مهارت به نیروی انسانی و آماده تقویت نمودن آنان برای انجام وظایف می‌باشد. امروزه اغلب کشورهای توسعه یافته برای بقاء، رشد و تداوم توسعه، بخش قابل توجهی از درآمد ناخالص ملی خود را به طرق مختلف صرف آموزش و تربیت نیروی انسانی می‌نمایند و با تعلیم مهارت‌های ضروری به کارکنان، میزان بهره‌وری کار را افزایش می‌دهند. به علاوه، اجرای برنامه‌های آموزشی در سازمان، پرورش استعدادها، ژرف‌بینی، جامع‌نگری و پایبندی افراد به ارزشهای سازمانی را تقویت می‌نماید (Bazaz, 1995).

توسعه عمیق و گسترده آموزش نیروی انسانی در واحدهای دانشگاهی و همچنین ایجاد مراکز آموزش ضمن خدمت در واحدها و مناطق دانشگاهی و اولویت‌دار شدن استراتژی آموزش نیروی انسانی، محقق را بر آن داشته تا از طریق بررسی و واکاوی مفهوم و تاریخچه و مطالعات جهانی در خصوص اعتبارسنجی، الگویی مناسب جهت اعتبارسنجی مراکز آموزش ضمن خدمت واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی را ارائه نماید و اینکه آیا مراکز آموزش ضمن خدمت مذکور کفایت لازم را برای برگزاری دوره‌های آموزش نیروی انسانی را دارا می‌باشند یا خیر؟ تا از این طریق مراکز آموزش ضمن خدمت واحدهای منطقه ده به بررسی و کند و کاو وضع موجود خود پرداخته و کاستی‌ها را به طور روشن و دقیق مشخص نمایند.

الگوی اعتبارسنجی مراکز آموزشی از دیر زمان برای بهبود کیفیت در آموزش عالی مورد توجه و کاربرد قرار می‌گرفته

است الگوی اعتبارسنجی است. در خصوص اعتبارسنجی دو تعریف و مفهوم عام و تخصصی وجود دارد، در خصوص مفهوم عام آن در فرهنگ لغت و بستر آمده است که اعتبارسنجی عبارت است از: دادن اعتبار به مجموعه‌ای که دارای استانداردهایی می‌باشد. این اعتباربخشی بوسیله انجمن‌های منطقه‌ای صورت می‌گیرد (Pazargadi, 1999). در خصوص مفهوم تخصصی اعتبارسنجی در دانش سازمان یافته آموزش عالی آمده است که: اعتبارسنجی به معنای فرآیند کنترل کیفیت و ارزشیابی پیشبرد برنامه یک مؤسسه یا اثربخشی پیشرفت بر اساس معیارهای از قبل تعیین شده و استاندارد می‌باشد. آدلمن^۲ (۱۹۹۲) در دایره المعارف آموزش عالی، اعتبارسنجی را فرآیند کنترل کیفیت و اطمینان در آموزش عالی ذکر می‌کند و می‌افزاید: به وسیله اعتبارسنجی می‌توان به بازبینی، سنجش یا هر دو مقصود و بررسی مؤسسه و برنامه‌های آن جهت کسب اطمینان از احراز حداقل استانداردهای قابل پذیرش پرداخت. برخی دیگر از صاحب‌نظران (مؤسسات آموزش عالی) معتقدند که: اعتبارسنجی دانشگاهی به طور اصولی با پیشرفت کیفیت آموزش منطقه و کیفیت عمومی نهادهای منطقه‌ای و مطابقت آنها با استانداردها مرتبط می‌باشد (Pazargadi, 1999).

پر واضح است که اعتبارسنجی ارتباط عمیق و گسترده‌ای با مفهوم کیفیت جامع دارد. البته مفهوم کیفیت با توجه به ذهنیت افراد متفاوت می‌باشد. برخی کیفیت را به معنای دارا بودن استاندارد و برخی دیگر به معنای شایستگی و لیاقت بیان می‌کنند. به هر تعریف کیفیت در آموزش عالی به معنای انطباق برنامه‌های پژوهشی، مدیریتی، رشد حرفه‌ای و دانش تولید شده با استانداردهایی از قبل تعیین شده می‌باشد و بدین لحاظ کیفیت در آموزش عالی براساس عوامل درون‌داد، فرآیند و برون‌داد بررسی می‌شود. در واقع فرآیند اعتبارسنجی از طریق استانداردها، مولفه‌ها و شاخص‌ها به ارزشیابی عملکرد دانشگاه‌ها و مؤسسات

¹ webster

² Adelman

آموزش عالی می‌پردازد و از این مسیر موجبات ارتقای کیفیت را فراهم می‌آورد. مروردی بر ادبیات حوزه تخصصی آموزش عالی نشان می‌دهد که اعتباربخشی به عنوان فرآیند کنترل در نظام آموزش عالی از اواخر قرن نوزدهم میلادی به طور رسمی به کار برده شده است. شکل غیر رسمی خدمت آن به موازات قدمت تاسیس آکادمی‌ها و دانشگاه هاست. قدیمی ترین اسناد و مدارک در خصوص اعتباربخشی به شکل جدید و سازمان یافته مربوط به ایالات متحده آمریکا و سپس کانادا می‌باشد. تاریخچه اعتباربخشی به دو دوره کلاسیک و جدید تقسیم می‌شود. درواقع اعتبارسنجی پاسخگو کردن مراکز آموزش ضمن خدمت و همچنین فرایند کنترل کیفیت مؤسسات و برنامه آنها به منظور کسب اطمینان از احراز حداقل استانداردها و شاخص‌های قابل پذیرش و تعیین شده است. الگوی اعتبارسنجی را به طور مختصر می‌توان به دو بخش کلی تقسیم نمود: ۱- ارزشیابی درونی ۲- ارزشیابی بیرونی

ارزیابی درونی فرآیندی است که در آن مراکز آموزش ضمن خدمت واحدها قضاوت‌های قابل ملاحظه‌ای را در خصوص عملکرد خود به عمل می‌آورند و تعیین می‌کنند که در تفکرات جاری برای کیفیت در چه جایگاهی قرار دارند. یعنی آیا مرکز آموزش نیروی انسانی واحد X در برنامه‌های خود معیارهای (نیازسنجی، برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی) را رعایت می‌کند یا خیر؟ و در نهایت از نتایج حاصله به عنوان داده‌هایی برای برنامه‌ریزی در جهت بهبود فعالیت‌های آینده استفاده می‌نماییم. ارزیابی درونی نه فقط برای تحلیل نقاط قوت و ضعف و ارائه پیشنهادات بلکه برای اصلاح مشکلات و اجرای راه حلها نیز مسئول است. ارزیابی درونی با جمع‌آوری اطلاعات، تحلیل و بازخورد آن، پشتیبان تصمیم‌گیری‌های مدیریت می‌باشد. به عبارت دیگر ارزشیابی درونی فرآیندی است که بوسیله آن اعضای تشکیل دهنده نظام، کیفیت نظام از وجوه مختلف مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. یعنی دست اندرکاران مراکز آموزش ضمن خدمت به قوت‌ها، ضعف‌ها، و فرصت‌ها و تهدیدهای مراکز آموزشی پی می‌برند سپس با مشارکت به برنامه‌ریزی

برای بهبود کیفیت می‌پردازند. از اهداف ارزشیابی درونی می‌توان به:

- ۱- گسترش فرهنگ ارزشیابی
- ۲- ایجاد یک سیستم تضمین کیفیت^۳ در دانشگاهها و ایجاد شوق و انگیزه در اعضای هیات علمی در جهت کار و اثربخش تر نمودن انجام فعالیت‌ها و وظایف آنها.
- ۳- ایجاد بستر لازم برای اعتبارسنجی و اعطای تفویض اختیار و تمرکز زدایی فعالیت‌های نظام آموزش عالی در جهت تحقق رسالت و اهداف محوله (Mohamadi, 2001).

ارزیابی بیرونی: فرآیند تسجیل کیفیت با استفاده از گروه های بیرونی همگن. به عبارت دیگر در ارزشیابی بیرونی ما در صدد آن هستیم تا شاخص‌های اعتبارسنجی که در تحقیق فوق مد نظر است را در مراکز آموزش ضمن خدمت واحدهای منطقه ده بررسی نماییم. بعنوان مثال وضعیت نیازسنجی از برنامه‌ها در مرکز آموزش ضمن خدمت X را با مرکز آموزش Y مورد سنجش قرار دهیم تا از این طریق رتبه‌بندی از مراکز آموزش ضمن خدمت واحدهای منطقه ده که هدف اصلی تحقیق می‌باشد صورت پذیرد.

با توجه به مراتب فوق و بر اساس مطالعات انجام شده این سؤال برای محقق همچنان باقی است که: (آیا مراکز آموزش ضمن خدمت واحدهای منطقه ۱۰ دانشگاه آزاد اسلامی به لحاظ برگزاری دوره‌های ضمن خدمت اصول اعتبارسنجی را رعایت می‌کنند؟)، و تحقیق حاضر برای یافتن به این سؤال انجام می‌شود.

هر چند در بیشتر موارد افراد در هنگام ورود به سازمان، آموزش‌های رسمی و نظامداری را از طریق دانشگاهها یا موسسات آموزش عمومی پشت سر گذاشته‌اند، به علت کلی بودن نوع آموزشها و نیز ماهیت مشاغل که نوعاً نیازمند تخصص و خبرگی ویژه‌ای است، در هنگام اشتغال، افراد نیازمند گذراندن آموزشهای خاصی می‌باشند، به عبارت دیگر همگام با استخدام فرد در سازمان، ماهیت مشاغل، وظایفی که فرد باید در شغل مورد تصدی انجام دهد،

³ Quality Assurance System

بورتون و مريل براين باورند كه نيازسنجی به طور كلي عبارت است از فرایندی نظامدار برای تعیین اهداف، شناسایی فاصله بین وضع موجود و هدفها و در نهایت تعیین اولویتها برای عمل. در برداشتی دیگر، نيازسنجی عبارت است از فرایند تعیین آنچه باید آموزش داده شود. به این اعتبار قلمرو اصلی نيازسنجی تعیین آن چیزی است كه باید آموخته شود. به طور كلي اهداف نيازسنجی آموزشی را می‌توان به شرح زیر خلاصه نمود (Fathi, 2005).

۱- دریافت واقعی نیازهای آموزشی کارکنان در حال و آینده

۲- حرکت نظام دار در جهت بهبود ذهنیت‌های کارکنان سازمان

۳- شناسایی کمبودهای آموزشی قبلی و تکمیل آن در مدت زمان معقول

۴- کاربردی‌تر نمودن توسعه کارکنان

۵- کمک به اثربخشی آموزش‌ها

۶- ایجاد چهارچوب ادراکی در کارکنان

۷- خلق آینده

تعاریف زیادی از برنامه‌ریزی آموزشی در منابع گوناگون ارائه شده است. فیلیپ کومیز از اندیشمندان پیشرو در قلمرو برنامه‌ریزی آموزشی این فرآیند را چنین تعریف کرده است. «کاربرد تجزیه و تحلیل منطقی در آموزش به منظور افزایش کارایی و تاثیر آن در رفع نیازهای کارکنان و دانشجویان». به عبارت دیگر برنامه‌ریزی آموزشی، شامل کاربرد منظم روشهای تحلیلی در مورد هریک از اجزای نظام آموزشی ذکر شده و هدف آن استقرار یک نظام آموزشی کارآمد است (Safi, 1991). در جای دیگر در تعریف برنامه‌ریزی آموزشی آمده است كه برنامه‌ریزی فرصتهای یادگیری برای رسیدن به هدفهای كلي و جزیی برای جمعیت معین را فراهم می‌کند. به طور كلي در جمع‌بندی می‌توان فرآیند برنامه‌ریزی آموزشی را كه در سازمانهای مختلف تقریباً همه‌گیر است و جامعیت دارد به این شرح می‌باشد: ۱- تشخیص نیازهای آموزشی ۲- تدوین هدفهای برنامه آموزشی ۳- تعیین منابع مورد نیاز برنامه آموزشی ۴- اجرای برنامه آموزشی ۵- ارزیابی برنامه آموزشی (Fathi, 2005).

ابزارها و وسایل ضروری برای اجرای کار و روشهای انجام دادن امور مستلزم آن است كه فرد در باره نحوه اجرای وظایف محوله، آموزشهای ویژه‌ای را دریافت نماید.

با توجه به مطالب فوق آموزش ضمن خدمت از لحاظ سازمانی به آن نوع آموزشی اطلاق می‌شود كه عموماً پس از استخدام فرد در سازمان صورت می‌پذیرد. با توجه به این واقعیت، تعاریف مختلفی از آموزش ضمن خدمت کارکنان ارائه شده است كه در زیر برخی از آنها را ذكر می‌كنیم. جان اف می^۴ در تعریف آموزش ضمن خدمت می‌گوید: آموزش ضمن خدمت عبارت است از بهبود نظامدار و مداوم مستخدمین از نظر دانش، مهارتها و رفتارهایی كه به رفاه آنان و سازمان محل خدمتشان كمك نماید. به این ترتیب هدف از آموزش ضمن خدمت ایجاد توانایی بیشتر تولید، افزایش کارایی در شغل فعلی و كسب شرایط بهتر برای احراز مقامات بالاتر می‌باشد (Abtahi, 1996). پی‌یر و گاتر^۵ آموزش ضمن خدمت را نوعی كوشش نظامدار تلقی می‌کنند كه هدف اصلی آن عبارت است از هماهنگی و همسو كردن آرزوها، علائق و نیازهای آتی افراد با نیازها و اهداف سازمان در قالب کارهایی كه افراد انتظار می‌رود. از تعاریف یاد شده می‌توان نتیجه گرفت آموزش ضمن خدمت در حقیقت به آن نوع آموزش اطلاق می‌شود كه :

۱- پس از استخدام فرد در مؤسسه یا سازمان صورت می‌پذیرد.

۲- هدف و منظور از این نوع آموزش آماده سازی افراد برای اجرای بهینه وظایف و مسئولیتهای شغلی است .

۳- این نوع آموزشها عمدتاً در سه محور اساسی توسعه دانش، بهبود مهارتها و ایجاد یا تغییر نگرشها^۶ ارائه می‌شود. می‌شود.

۴- جهت‌گیری اصلی این آموزشها، مشاغل یا وظایف مورد تصدی است.

۵- آموزش ضمن خدمت فرایندی چهار مرحله‌ای است كه شامل نيازسنجی، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی می‌باشد.

⁴ J.F.May

⁵ Pear and Gutter

⁶ KSAs(knowledge, skills and attitudes)

در خصوص اثر بخشی و میزان توفیق دوره‌های آموزشی است (ارزشیابی پایانی) و ارزشیابی پی‌گیری مدتی پس از اتمام دوره برای سنجش نتایج واقعی برنامه در دستور کار قرار می‌گیرد.

در زمینه اعتبارسنجی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در جهان فعالیت‌های زیادی انجام شده که ماحصل آن ایجاد سیستم رتبه‌بندی دانشگاه‌های جهان و انتشار لیست ۵۰۰ دانشگاه برتر جهان به صورت سالانه می‌باشد. کشورهای از قبیل آمریکا، فرانسه، آلمان، انگلستان، استرالیا و ژاپن، کره جنوبی و... در این زمینه تحقیقات و پژوهش داشته‌اند که منجر به ایجاد نظام‌های اعتبارسنجی و رتبه‌بندی در این کشورها شده است و هم اکنون به منظور افزایش سطح خدمات آموزشی در دانشگاه‌های این کشورها از ابزارهای و تکنیک‌های مختلف ارزیابی استفاده می‌کنند. در کشور ما، ایران، ارزیابی مستمر برنامه‌های آموزش عالی از قدمت چندانی برخوردار نیست ولی طی دو دهه اخیر چند پایان نامه در مقطع تحصیلی دکتر در موضوعات مرتبط با اعتبارسنجی تعریف و به انجام رسیده است و در سطح سازمانهای مربوط به آموزش عالی کشور غیر از چند فعالیت دسته‌گرفته در مورد سنجش عملکرد سوابق دیگری از اقدامات تحقیقاتی و پژوهشی در دسترس نیست. البته شایان توجه است که هیچ یک از فعالیت‌های انجام شده نیز با نگرش به ارزیابی مراکز آموزشی ضمن خدمت انجام نشده است و موضوع این تحقیق از این لحاظ ناب و جدید می‌باشد. طی چند سال اخیر دو دسته فعالیت در وزارت‌های علوم و تحقیقات و فناوری و بهداشت درمان و آموزش پزشکی در خصوص اعتبارسنجی انجام شده است.

بقایب شیوا در سال ۱۳۷۴ پژوهشی تحت عنوان «بررسی و طراحی الگوی ارزیابی مناسب برای اعتباربخشی دبیرستانهای نظام جدید آموزش متوسط» انجام داده است. هدف از انجام آن ارائه الگوی مناسب برای ارزیابی دبیرستانهای نظام جدید بر اساس استانداردهایی است که محقق بدین منظور تدوین کرده است. این تحقیق در دو مرحله الف) طراحی الگو ب) پیاده سازی الگوی مورد نظر انجام شده است. در مرحله اول با استفاده از دانش موجود در خصوص مساله، به مرور الگوهای ارزیابی پرداخته، از میان این الگوها یکی به عنوان الگوی مناسب برگزیده شده

گام بعدی پس از نیازسنجی و تدوین برنامه‌های آموزشی، نوبت به اجرای برنامه آموزش ضمن خدمت است. منظور از اجرای این برنامه عبارت است از فرایند به‌بوته عمل گذاشتن یک طرح یا برنامه معین (فالن، ۱۹۹۱). به انتقاد برخی از نحوه اجرای برنامه از فرایند تهیه و تدوین آن مهمتر است؛ زیرا از یک سو تا هنگامی که یک برنامه به مرحله اجرا در نیامده است، هنوز نتیجه معینی را برای سازمان و کارکنان به همراه ندارد و از سوی دیگر بهترین برنامه‌ها می‌تواند با اجرای نادرست، نتایج نامطلوبی را به همراه داشته باشد در حالی که یک برنامه ناقص در صورت اجرای صحیح می‌تواند بسیار اثر بخش باشد (Parvand, 1991).

یکی از مهمترین سؤالات در حوزه آموزش ضمن خدمت این پرسش اساسی است که ارزشیابی از دوره‌های آموزش ضمن خدمت در فرایند برنامه‌ریزی دوره‌ها از چه جایگاهی برخوردار است و در چه مرحله‌ای باید انجام پذیرد. برای پاسخ به این سؤال بنیادی الگوها و دیدگاههای متعددی مطرح شده است که در یک جمع‌بندی کلی می‌توان آنها را در قالب دو الگوی زیر طبقه‌بندی نمود.

برداشت سنتی از جایگاه ارزشیابی در برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی؛ در برداشت سنتی که هم اکنون در بسیاری از کشورهای جهان به تاریخ پیوسته است، ارزشیابی در پایان چرخه آموزش ضمن خدمت، یعنی بعد از تدوین و اجرای دوره‌های آموزشی اجرا می‌شود. در چنین وضعیتی هدف اصلی ارزشیابی عبارت بود از شناسایی تاثیر دوره‌های آموزشی بعد از پایان فرایند آموزش و برای دستیابی به چنین نتیجه‌ای بیشتر از طریق نظرسنجی و بررسی نظریات شرکت‌کنندگان اقدام می‌شد.

برداشت جدید از جایگاه ارزشیابی در برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی؛ ارزشیابی در برداشت جدید در هر یک از مراحل مختلف فرایند آموزش ضمن خدمت می‌تواند انجام پذیرد. ارزشیابی در مرحله سنجش نیازها ناظر بر تشخیص و تعیین اولویتهای آموزشی بر اساس مسائل و دلمشغولیهای واقعی است. ارزشیابی در مرحله تدوین و اجرای برنامه ناظر بر شناسایی انحرافات و سنجش میزان حرکت صحیح در مسیر از پیش تعیین شده است. (ارزشیابی تکوینی) و سرانجام ارزشیابی در پایان دوره ناظر بر تصریح و قضاوت

است. این الگو، الگوی اعتباربخشی است و استانداردهای لازم برای استفاده از این پژوهش با بهره‌گیری از نظرات کارشناسان متعددی و مدیران آموزشی تهیه شده است. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته برنامه‌ریزی آموزشی توسط میرزا محمدی (۱۳۷۶) نیز به موضوع ارزیابی درونی کیفیت آموزشی وزارت نیرو پرداخته است. محقق بعد از تعیین عوامل، به مشخص ساختن ملاکهای مربوط به هر کدام از این عوامل پرداخته و در گام بعد شاخص‌های مربوط به هر کدام از این عوامل (ملاکهای مربوط) تعریف و تدوین شده‌اند و بدین صورت وضعیت مطلوب با توجه الف) هدفهای آموزشی و ب) انتظارات اعضای هیات علمی معین گردیده‌اند. پس از این مرحله تا جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز و استفاده از مصاحبه و پرسشنامه وضعیت موجود خود را به تصویر کشیده و با مقایسه با آن وضع مطلوب به میزان مطلوبیت وضع موجود پی برده است و مورد قضاوت قرار داده است.

پازارگادی (۱۳۷۷) در رساله دکتری خود زیر عنوان (الگوی جهت اعتبار بخشی دانشگاهها و موسسات آموزش عالی کشور)، سعی داشته است الگوی اعتباربخشی را در عمل پیاده سازد. این پژوهش در پی پاسخگویی به دو سؤال عمده زیر است:

۱- کدام الگویی را می‌توان برای آموزش عالی کشور در امر اعتبار بخشی طرح نمود؟

۲- آیا الگوی پیشنهادی از اعتبار ملی برخوردار است؟ محقق برای تعیین عوامل مورد ارزیابی به عواملی که در اعتباربخشی مراکز آموزش عالی کشورهای مختلف جهان مورد استفاده قرار گرفته‌اند توجه و تمرکز کرده است. در تعیین شاخصها نیز دو دسته کلی مورد نظر بوده‌اند. (۱) شاخصهای ساختی؛ (۲) شاخصهای بازدهی

سئوالات پژوهش

آیا مراکز آموزش ضمن خدمت واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی کفایت و اعتبار لازم را برای نیازسنجی، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی دوره‌های آموزش ضمن خدمت را دارند؟

سئوالات فرعی:

۱- آیا مراکز آموزش کوتاه مدت واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی از کفایت لازم در نیازسنجی آموزشی برخوردارند؟

۲- آیا مراکز آموزشی واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی از کفایت لازم در برنامه‌ریزی آموزشی برخوردارند؟

۳- آیا مراکز آموزش کوتاه مدت واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی از کفایت لازم در اجرا برخوردارند؟

۴- آیا مراکز آموزش کوتاه مدت واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی از کفایت لازم در ارزشیابی و سنجش اثربخشی برخوردارند؟

اهداف پژوهش

هدف کلی: ارزیابی کفایت درونی مراکز آموزش کوتاه مدت عمومی و تخصصی دانشگاه آزاد اسلامی و مقایسه آن در واحدهای منطقه ده اهداف جزئی:

۱- مقایسه و سنجش اعتبار مراکز آموزش کوتاه مدت واحدهای منطقه ده از نظر (نیازسنجی آموزشی، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی)

۲- رتبه‌بندی مراحل آموزش (نیازسنجی آموزشی، برنامه‌ریزی، اجرا، ارزشیابی) در درون هر یک از واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی

۳- ارزیابی و رتبه‌بندی اعتبار مراکز آموزش نیروی انسانی واحدهای منطقه ده

۴- شناسایی نقاط قوت و ضعف مراکز آموزش نیروی انسانی منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی

۲- مواد و روش ها

روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش از جنبه‌های مختلفی قابل بررسی است. این تحقیق از نظر هدف، تحقیق کاربردی است و از لحاظ جمع‌آوری اطلاعات از نوع توصیفی-پیمایشی می‌باشد.

آزمودنی‌ها: جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه کارکنان، اعضای هیات علمی و مدیران واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی است که جمعیت آماری آنها ۲۶۰۰ نفر را تشکیل می‌دهد که شامل واحدهای ۱- آزادشهر، ۲- بندرگز،

جدول ۱: نتایج ضریب آلفای کرونباخ در مورد بخش‌های

مختلف پرسشنامه		
بخش‌های پرسشنامه	تعداد گویه	ضریب آلفای کرونباخ
نیازسنجی	۵	٪۷۵
برنامه‌ریزی	۸	٪۷۷
اجرا	۸	٪۷۸
ارزشیابی	۶	٪۸۰

پس از جمع‌آوری و دسته‌بندی داده‌ها، از دو روش آمار توصیفی و استنباطی جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده گردیده است. از روش آمار توصیفی به منظور دسته‌بندی گروه‌های آزمودنی از نظر صفات مختلف و توصیف ویژگی‌های جامعه آماری از جداول توزیع فراوانی، درصد فراوانی، درصد، میانگین، میانه، مد، نمودار هیستوگرام و میله‌ای، کمینه و بیشینه استفاده به عمل آمده است. در بخش آمار استنباطی از آزمون‌های t و آزمون تحلیل واریانس یک طرفه و پس آزمون L.S.D با توجه به مفروضه‌های استفاده از آن بهره می‌جوئیم. همچنین داده‌های جمع‌آوری شده حاصل از استخراج پرسشنامه و جوابهای مربوط به آن با استفاده از روش مذکور با بهره‌گیری از نرم افزار spss و Excel مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

سؤال اصلی: آیا مراکز آموزش ضمن خدمت واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی کفایت و اعتبار لازم را برای نیازسنجی، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی دوره‌های آموزش ضمن خدمت را دارند؟

برای پاسخ به این سؤال، سه گروه آزمودنی به هر یک از پرسشها نمره ۱ الی ۵ منظور نمود که در نهایت بعد از تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص گردید که: پایین ترین نمره «کفایت مدیریت» ۶۵ و بالا ترین نمره ۱۲۰ است. بیشترین نمره «کفایت مدیریت» برابر با ۹۵ می‌باشد. نیمی از نمره «کفایت مدیریت» مساوی یا کمتر از ۱۰۱ و نیمی دیگر بیش از آن می‌باشد. میانگین نمره «کفایت مدیریت» ۱۰۰ می‌باشد.

۳- دامغان، ۴- سمنان، ۵- شاهرود، ۶- علی‌آباد کتول، ۷- گرگان، ۸- گرمسار، ۹- گنبد، ۱۰- مینودشت، می‌شود.

برای انتخاب نمونه آماری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شده است که بر اساس سه گروه (شرکت‌کنندگان در دوره، مدیران اجرایی دوره‌ها و اساتید دوره‌های آموزشی) طبقه‌بندی شده است. اما برای انتخاب تعداد افرادی که باید به آنها پرسشنامه داده می‌شد از روش نمونه‌گیری اتفاقی استفاده شده است. تعداد نمونه برای گروه شرکت‌کنندگان ۲۰۹ نفر و برای اساتید دوره‌ها ۷۰ نفر و برای مدیران اجرایی ۱۰ نفر می‌باشد. ضمناً برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است.

ابزار: اطلاعات لازم برای پاسخگویی به سؤالات تحقیق از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده است. در این تحقیق سه نوع پرسشنامه برای سه گروه (شرکت‌کنندگان، اساتید دوره و مدیران اجرایی) تهیه شده است.

به منظور تعیین روایی پرسشنامه، چندین نسخه از آن در اختیار تعدادی از اساتید، متخصصان و کارشناسان آموزش نیروی انسانی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی قرار گرفت و از آنها درخواست شد تا نظرات اصلاحی خود در ارتباط با پرسشنامه بیان نمایند. پس از دریافت نظرات و اصلاح پرسشنامه، برای اصلاح نهایی، پرسشنامه مزبور در اختیار استاد راهنما و مشاور قرار داده شد و از نظرات آنان برای اصلاحات نهایی پرسشنامه استفاده شد.

برای تعیین پایایی پرسشنامه مذکور، از ۴۰ نفر از شرکت‌کنندگان و مدیران اجرایی و اساتید دوره‌های آموزش ضمن خدمت واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی آزمون مقدماتی یا پیش‌آزمون گرفته شد. پس از استخراج داده‌ها، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که عدد آن ۰.۸۷ می‌باشد که در مقیاس لیکرت انجام شده و نتایج آن در جدول ذیل آمده است.

جدول ۲: سنجش کفایت در اصول اعتبار سنجی

تعداد	میانگین	انحراف معیار	انحراف معیار از میانگین
190	100.0158	12.13656	0.88048

جدول ۳: آزمون t استیودنت

Test Value = 72					
کفایت در اصول اعتبارسنجی	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین	
				حد پایین	فاصله اطمینان ۹۵ درصد حد بالا
	31.819	189	.000	26.2790	29.7526

برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز برای تجزیه و تحلیل این پرسش، از سئوالات شماره ۱ الی ۴ در پرسشنامه شرکت کنندگان و اساتید دوره‌ها و سئوالات شماره ۱ الی ۵ در پرسشنامه مدیران اجرایی را مورد پرسش قرار داده‌اند.

جدول ۵ نشان می‌دهد که t محاسبه شده (۸۲/۳۱) با درجه آزادی ۱۸۹ و آلفای ۰/۵ بزرگتر از بحرانی t است. لذا فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین نمرات آزمودنی‌ها (۱۰۰) با میانگین جامعه (۷۲) رد می‌شود و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که بین میانگین نمونه و میانگین جامعه تفاوت معنادار وجود دارد. بطوریکه میانگین نمونه بالاتر از میانگین جامعه می‌باشد. بنابراین وضعیت جامعه مورد بررسی از لحاظ برخورداری از رعایت اصول اعتبارسنجی بالاتر از متوسط است.

جدول ۳ نشان می‌دهد که t محاسبه شده (۸۲/۳۱) با درجه آزادی ۱۸۹ و آلفای ۰/۰۵ بزرگتر از بحرانی t است. لذا فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین نمرات آزمودنی‌ها (۱۰۰) با میانگین جامعه (۷۲) رد می‌شود و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که بین میانگین نمونه و میانگین جامعه تفاوت معنادار وجود دارد. بطوریکه میانگین نمونه بالاتر از میانگین جامعه می‌باشد. بنابراین وضعیت جامعه مورد بررسی از لحاظ برخورداری از رعایت اصول اعتبارسنجی بالاتر از متوسط است.

سئوالات فرعی:

۱. آیا مراکز آموزش کوتاه مدت واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی از کفایت لازم در نیازسنجی آموزشی برخوردارند؟

جدول ۴: سنجش اعتبار نیازسنجی

تعداد	میانگین	انحراف معیار	انحراف معیار از میانگین
208	16.1683	2.77942	0.19272

جدول ۵: آزمون t استیودنت

Test Value = 12					
نیازسنجی	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری	فاصله اطمینان ۹۵ درصد	
				حد بالا	حد پایین
	21.629	207	.000	4.1683	3.7883

جدول ۶: L.S.D برای مشخص شدن میزان تفاوت میانگین‌ها بین سه گروه شرکت‌کنندگان، اساتید و مدیران اجرایی از حیث نیازسنجی

گروه (I)	(J) گروهها	تفاوت میانگینها (I-J)	انحراف استاندارد	سطح معنی داری	
				حد پایین	حد بالا
شرکت‌کنندگان	مدیران	-6.13(*)	.858۰	.000	-7.82
	استادان	-.27	.366۰	.454	-1.00
مدیران	شرکت‌کنندگان	6.13(*)	.858۰	.000۰	4.44
	استادان	5.86(*)	.896۰	.000۰	4.09
استادان	شرکت‌کنندگان	.27۰	.366۰	.454۰	-.45
	مدیران	-5.86(*)	.896۰	.000۰	-7.62

نتایج آزمون L.S.D نیز حاکی از این است که میانگین نمره نیازسنجی در رعایت اصول اعتبارسنجی به تفکیک سه گروه شرکت‌کنندگان، اساتید و مدیران اجرایی نشان می‌دهد گروه مدیران از گروه شرکت‌کنندگان ($P \leq 0.05$ و $MD=6.13$)، و گروه استادان ($P \leq 0.05$ و $MD=5.86$)، بزرگتر است و برعکس سایر گروههای ذکر شده به همان اندازه از گروه مدیران کوچکتر است.

جدول ۷: آنالیز واریانس (Anova) برای مشخص شدن وضعیت نیازسنجی به تفکیک واحدهای منطقه ده

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۱۷۸.۸۴۷	۹	۱۹.۸۷۲	۲.۷۷۰	۰.۰۰۴
درون گروهی	۱۴۲۰.۲۶۴	۱۹۸	۷.۱۷۳		
جمع	۱۵۹۹.۱۱۱	۲۰۷			

۲: آیا مراکز آموزشی واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی از کفایت لازم در برنامه‌ریزی آموزشی برخوردارند؟ در این سؤال تلاش کردیم وضعیت واحدهای منطقه ده را از نظر برنامه‌ریزی آموزشی که شامل: وجود امکانات رفاهی برای مربیان و شرکت‌کنندگان، وجد برنامه درسی مدون و طرح درس، اطلاع‌رسانی در مورد دفترچه برنامه درسی و فهرست و محتوای آن قبل از برگزاری دوره،

با توجه به F محاسبه شده (۲.۷۷) و سطح معنی داری (۰.۰۰۴) می‌توان نتیجه گرفت که بین میانگین نمره نیازسنجی به تفکیک واحدهای منطقه ۱۰ تفاوت معنی داری وجود دارد. بنابراین به لحاظ نیازسنجی واحد شاهرود در رتبه اول و واحدهای آزادشهر، گرمسار، علی‌آبادکتول، سمنان، دامغان، گرگان، مینودشت به ترتیب در مراحل بعدی هستند.

جدول ۹ نشان می‌دهد که t محاسبه شده (۲۹/۱۰۰) با درجه آزادی ۱۹۸ و آلفای ۰۵/۰ بزرگتر از بحرانی t است. لذا فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین نمرات آزمودنی‌ها (۲۵) با میانگین جامعه (۱۸) رد می‌شود و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که بین میانگین نمونه و میانگین جامعه تفاوت معنادار وجود دارد. بطوریکه میانگین نمونه بالاتر از میانگین جامعه می‌باشد. بنابراین وضعیت جامعه مورد بررسی از لحاظ برخورداری از رعایت اصول برنامه‌ریزی بالاتر از متوسط است.

جدول ۸: سنجش اعتبار برنامه ریزی

تعداد	میانگین	انحراف معیار	انحراف معیار از میانگین
199	25.0603	3.41955	.24241

مطابقت محتوای برنامه درسی با اهداف کارگاه، ارتباط محتوای کارگاه با وظایف کارکنان، وجود بانک اطلاعاتی کامل از مدرسان و شرکت‌کنندگان و سیستم اطلاع رسانی برای تقویم دوره‌های آموزشی سالانه بود، مورد بررسی قرار دهیم .
برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای تجزیه و تحلیل این پرسش از سئوالات شماره ۵ الی ۱۰ در پرسشنامه شرکت‌کنندگان و اساتید دوره‌ها و سئوالات شماره ۶ الی ۱۳ در پرسشنامه مدیران اجرایی را مورد بررسی قرار داده‌اند.

جدول ۹: آزمون t استیودنت

Test Value = 18						
مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	تفاوت میانگین	فاصله اطمینان ۹۵ درصد	حد پایین	حد بالا
29.126	198	.000	7.0603	6.5823	7.5383	

جدول ۱۰: L.S.D برای مشخص شدن میزان تفاوت میانگین‌ها بین سه گروه شرکت‌کنندگان،

اساتید و مدیران اجرایی از حیث برنامه‌ریزی

گروه (I)	گروه‌ها (J)	تفاوت میانگینها (I-J)	انحراف استاندارد	سطح معنی‌داری	فاصله اطمینان ۹۵ درصد
شرکت‌کنندگان	مدیران	-10.84(*)	1.045	.000	حد پایین: -12.90 حد بالا: -8.78
	استادان	-1.13(*)	.448	.013	حد پایین: -2.01 حد بالا: -.24
مدیران	شرکت‌کنندگان	10.84(*)	1.045	.000	حد پایین: 8.78 حد بالا: 12.90
	استادان	9.71(*)	1.090	.000	حد پایین: 7.57 حد بالا: 11.86
استادان	شرکت‌کنندگان	1.13(*)	.448	.013	حد پایین: .24 حد بالا: 2.01
	مدیران	-9.71(*)	1.090	.000	حد پایین: -11.86 حد بالا: -7.57

$P \leq 0.05$ و $MD = 9.71$ ، بزرگتر است و برعکس سایر گروه‌های ذکر شده به همان اندازه از گروه مدیران کوچکتر است.

نتایج آزمون L.S.D به تفکیک سه گروه شرکت‌کنندگان، اساتید و مدیران اجرایی، نشان می‌دهد میانگین کفایت برنامه‌ریزی از نظر گروه مدیران اجرایی ($P \leq 0.05$) و $MD = 10.84$) از گروه شرکت‌کنندگان و گروه استادان)

جدول ۱۱: آنالیز واریانس (Anova) برای مشخص شدن وضعیت برنامه‌ریزی به تفکیک واحدهای منطقه ده

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۲۶۹.۸۹۱	۹	۲۹.۹۸۸	۲.۷۷۱	۰.۰۰۵
درون گروهی	۲۰۴۵.۳۸۵	۱۸۹	۱۰.۸۲۲		
جمع	۲۳۱۵.۲۷۶	۱۹۸			

شرکت‌کنندگان و دسترسی آنان به اینترنت، صدور گواهینامه برای شرکت‌کنندگان، وجود وسایل کمک آموزشی در کارگاه، حضور مرتب مدیر دوره در کارگاه، مستند سازی دوره‌های آموزشی و در دسترس بودن تقویم سالانه دوره‌ها به مقدار کافی بود، مورد بررسی قرار دهیم. برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای تجزیه و تحلیل این پرسش از سؤالات شماره ۱۱ الی ۱۸ در پرسشنامه شرکت‌کنندگان واساتید دوره‌ها و سؤالات شماره ۱۴ الی ۲۱ در پرسشنامه مدیران اجرایی را مورد پرسش قرار داده‌اند.

با توجه به F محاسبه شده (۲.۷۷) و سطح معنی‌داری (۰.۰۰۵) می‌توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره برنامه‌ریزی به تفکیک واحدهای منطقه ۱۰ تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بنابراین به لحاظ برنامه‌ریزی واحد شاهرود در رتبه اول و واحدهای گرگان و مینودشت به ترتیب در مراحل دوم و سوم قرار دارند.

۳: آیا مراکز آموزش کوتاه مدت واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی از کفایت لازم در اجرا برخوردارند؟ در این سؤال تلاش کردیم وضعیت واحدهای منطقه ده را از نظر اجرای برنامه‌های آموزشی که شامل: برگزاری دوره‌ها طبق تقویم زمانی، وجود نور و دمای مناسب در محل برگزاری کارگاه، دادن کتاب و جزوه به

جدول ۱۲: سنجش اعتبار اجرای برنامه‌های آموزشی

تعداد	میانگین	انحراف معیار	انحراف معیار از میانگین
۱۹۸	۳۲.۸۷۸۸	۴.۵۱۰۰۵	۰.۳۲۰۵۲

جدول ۱۳: آزمون t استیودنت

Test Value = 24					
اجرا	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین	فاصله اطمینان ۹۵ درصد
					حد پایین / حد بالا
اجرا	۲۷.۷۰۲	۱۹۷	.۰۰۰	۸.۸۷۸۸	۸.۲۴۶۷ / ۹.۵۱۰۹

اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که بین میانگین نمونه و میانگین جامعه تفاوت معنادار وجود دارد. بطوریکه میانگین نمونه بالاتر از میانگین جامعه می‌باشد. بنابراین وضعیت جامعه مورد بررسی از لحاظ برخورداری از رعایت اصول اجرا بالاتر از متوسط است.

جدول ۱۳ نشان می‌دهد که t محاسبه شده (۲۷/۷۰) با درجه آزادی ۱۹۷ و آلفای ۰/۰۵ بزرگتر از بحرانی t است. لذا فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین نمرات آزمودنی‌ها (۳۲.۸۷) با میانگین جامعه (۲۴) رد می‌شود و با

جدول ۱۴: L.S.D برای مشخص شدن میزان تفاوت میانگین‌ها بین سه گروه شرکت‌کنندگان، اساتید و مدیران اجرایی دوره‌ها از حیث اجرا

گروه (I)	گروه‌ها (J)	تفاوت میانگینها (I-J)	انحراف استاندارد	سطح معنی‌داری	
				حد بالا	حد پایین
شرکت‌کنندگان	مدیران	-3.02(*)	1.326	.023	-5.63
	استادان	-3.34(*)	.569	.000	-2.22
مدیران	شرکت‌کنندگان	3.02(*)	1.326	.023	.41
	استادان	-.31	1.383	.820	-3.04
استادان	شرکت‌کنندگان	3.34(*)	.569	.000	2.22
	مدیران	.31	1.383	.820	-2.41

نتایج آزمون L.S.D نیز به تفکیک سه گروه شرکت‌کنندگان، اساتید و مدیران اجرایی، نشان می‌دهد میانگین کفایت اجرا از نظر گروه مدیران اجرایی ($P \leq 0.05$) و $P \leq 0.02$ ($MD=3.02$) از گروه شرکت‌کنندگان بزرگتر است و همچنین گروه اساتید از گروه شرکت‌کنندگان ($P \leq 0.05$) و $MD=3.34$)، بزرگتر است.

جدول ۱۵: آنالیز واریانس (Anova) برای مشخص شدن وضعیت اجرای دوره‌های آموزشی به تفکیک واحدهای منطقه ده

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
بین گروهی	۴۵۲.۴۳۸	۹	۵۰.۲۷۱	۲.۶۵۹	۰.۰۰۶
درون گروهی	۵۵۴.۶۵۳	۱۸۸	۱۸.۹۰۸		
جمع	۴۰۰۷.۰۹۱	۱۹۷			

برنامه‌های آموزشی در بهبود عملکرد کارکنان، رضایت شرکت‌کنندگان از حضور در کارگاه، برنامه‌های آموزشی باعث برداشت مشترک کارکنان از وظایفشان شده، بهبود دیدگاه کارکنان به شغل و وظایف خود و همچنین ارزیابی از شرکت‌کنندگان در پایان دوره بود، مورد بررسی قرار دهیم .

برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای تجزیه و تحلیل این پرسش از سئوالات شماره ۱۹ الی ۲۴ در پرسشنامه شرکت‌کنندگان و اساتید دوره‌ها و سئوالات شماره ۲۲ الی ۲۷ در پرسشنامه مدیران اجرایی را مورد پرسش قرار داده‌اند.

با توجه به F محاسبه شده (۲.۶۵۹) و سطح معنی‌داری (۰.۰۰۶) می‌توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره اجرا به تفکیک واحدهای منطقه ۱۰ تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بنابراین به لحاظ اجرا واحد گرگان در رتبه اول و واحدهای مینودشت و شاهرود به ترتیب در مراحل دوم و سوم قرار دارند .

۴: آیا مراکز آموزش کوتاه مدت واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی از کفایت لازم در ارزشیابی و سنجش اثربخشی برخوردارند؟

در این سؤال تلاش کردیم وضعیت واحدهای منطقه ده را از نظر ارزشیابی برنامه‌های آموزشی که شامل: دستیابی به هدفهای تعیین شده در برنامه درسی، تاثیر

جدول ۱۶: جدول سنجش اعتبار ارزشیابی

تعداد	میانگین	انحراف معیار	انحراف معیار از میانگین
ارزشیابی	205	25.5024	3.72935
			0.26047

جدول ۱۷: آزمون t استیودنت

Test Value = 25					
ارزشیابی	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین	
				فاصله اطمینان ۹۵ درصد	حد بالا / حد پایین
ارزشیابی	28.804	204	.000	7.5024	6.9889 / 8.0160

میانگین نمونه و میانگین جامعه تفاوت معنادار وجود دارد. بطوریکه میانگین نمونه بالاتر از میانگین جامعه می باشد. بنابراین وضعیت جامعه مورد بررسی از لحاظ برخورداری از رعایت اصول ارزشیابی بالاتر از متوسط است.

جدول ۱۷ نشان می دهد که t محاسبه شده (۲۸/۸۰) با درجه آزادی ۲۰۴ و آلفای ۰/۰۵ بزرگتر از بحرانی t است. لذا فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین نمرات آزمودنی ها (۲۵) با میانگین جامعه (۱۸) رد می شود و با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که بین

جدول ۱۸: L.S.D برای مشخص شدن میزان تفاوت میانگین ها بین سه گروه شرکت کنندگان، اساتید و مدیران اجرایی از حیث ارزشیابی

گروه (I)	گروه (J)	تفاوت میانگینها (I-J)	انحراف استاندارد	فاصله اطمینان ۹۵ درصد	
				سطح معنی داری	حد پایین / حد بالا
شرکت کنندگان	مدیران	-5.30(*)	1.132	.000	-7.53 / -3.07
	استادان	.05	.484	.925	-0.91 / 1.00
مدیران	شرکت کنندگان	5.30(*)	1.132	.000	3.07 / 7.53
	استادان	5.34(*)	1.182	.000	3.02 / 7.67
استادان	شرکت کنندگان	-.05	.484	.925	-1.00 / .91
	مدیران	-5.34(*)	1.182	.000	-7.67 / -3.02

نتایج آزمون L.S.D نیز به تفکیک سه گروه شرکت کنندگان، اساتید و مدیران اجرایی، نشان می دهد میانگین کفایت ارزشیابی از نظر گروه مدیران ($P \leq 0.05$) و ($MD=5.30$) از گروه شرکت کنندگان و گروه استادان ($P \leq 0.05$ و $MD=5.34$)، بزرگتر است و برعکس سایر گروههای ذکر شده به همان اندازه از گروه مدیران کوچکتر است.

جدول ۱۹: آنالیز واریانس (Anova) برای مشخص شدن وضعیت ارزشیابی به تفکیک واحدهای منطقه ده

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۳۰۸۳۵۹	۹	۳۴.۲۶۲	۲.۶۴۲	۰.۰۰۷
درون گروهی	۲۵۲۸۸۹۰	۱۹۵	۱۲.۹۶۹		
جمع	۲۸۳۷.۲۴۹	۲۰۴			

دارد. بنابراین به لحاظ ارزشیابی واحد شاهرود در رتبه اول و واحدهای گرگان و مینودشت به ترتیب در مراحل دوم و سوم قرار دارند.

با توجه به F محاسبه شده (۲.۶۴) و سطح معنی داری (۰.۰۰۷) می توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره اجرا به تفکیک واحدهای منطقه ۱۰ تفاوت معنی داری وجود

جدول ۲۰: آنالیز واریانس (Anova) وضعیت کفایت در رعایت اصول اعتبارسنجی به تفکیک واحدها جهت رتبه بندی آنها

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۳۵۳۱۸۹۴	۹	۳۹۲.۴۳۳	۲.۹۰۶	۰.۰۰۳
درون گروهی	۲۴۳۰۷.۰۵۹	۱۸۰	۱۳۵.۰۳۹		
جمع	۲۷۸۳۸.۹۵۳	۱۸۹			

میانگین نمره کفایت در رعایت اصول اعتبارسنجی به تفکیک واحدهای منطقه ۱۰ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود در رتبه اول و واحدهای گرگان، مینودشت به ترتیب در مراحل دوم و سوم هستند.

برای سنجش ارزیابی درونی از آزمون مقایسه میانگینها استفاده شده است. ارزیابی درونی فرآیندی است که در آن مراکز آموزش ضمن خدمت واحدها قضاوت های قابل ملاحظه ای را در خصوص عملکرد خود به عمل می آورند و تعیین می کنند که در تفکرات جاری برای کیفیت در چه جایگاهی قرار دارند. نتایج بدست آمده عبارتند از:

در مقایسه مراحل آموزش در واحد آزادشهر با استفاده از آزمون مقایسه میانگینها مشخص گردید مرحله «نیازسنجی» در این واحد به لحاظ دارا بودن بیشترین میانگین، از رتبه اول، و در سایر واحدها مرحله نیازسنجی از رتبه چهارم برخوردار می باشد.

در مقایسه مراحل آموزش در واحدهای آزادشهر، بندرگز، دامغان، سمنان، شاهرود، علی آباد، گرمسار، مینودشت با استفاده از آزمون مقایسه میانگینها مشخص گردید مرحله «برنامه ریزی» در این واحدها به لحاظ دارا بودن بیشترین میانگین، از رتبه اول، و در واحدهای گرگان و گنبد در رتبه چهارم قرار دارد.

با توجه به F محاسبه شده (۲.۹۰۶) و سطح معنی داری (۰.۰۰۳) می توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره کفایت در رعایت اصول اعتبارسنجی به تفکیک واحدهای منطقه ۱۰ تفاوت معنی داری وجود دارد. بنابراین به لحاظ نمره کفایت در رعایت اصول اعتبارسنجی واحد شاهرود در رتبه اول و واحدهای گرگان، مینودشت به ترتیب در مراحل دوم و سوم هستند.

۳- نتایج و بحث:

هدف از این پژوهش ارزیابی کفایت درونی مراکز آموزش کوتاه مدت عمومی و تخصصی دانشگاه آزاد اسلامی و مقایسه آن در واحدهای منطقه ده بوده است. لذا پس از مطالعه مبانی تئوریک و پژوهشی مؤلفه های اعتبارسنجی مراکز آموزش کوتاه مدت که در چهار محور شناسایی شدند و در قالب یک سؤال اصلی و چهار سؤال فرعی مورد بررسی قرار گرفتند.

با توجه به F محاسبه شده (۲.۹۰۶) و سطح معنی داری (۰.۰۰۳) می توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره کفایت در رعایت اصول اعتبارسنجی به تفکیک واحدهای منطقه ۱۰ تفاوت معنی داری وجود دارد. لذا جهت مشخص شدن کمترین و بیشترین تفاوت و رتبه بندی واحدها از آزمون L.S.D استفاده شد و مشخص گردید که

پیشنهادهای

- نیازسنجی که یکی از مراحل مهم آموزش است، بیشتر مورد توجه قرار گیرد تا برنامه‌ها و اجرا مبتنی بر این اصل محقق و با دید کاربردی به آن نگاه شود. البته در کنار این اصل به سایر اصول هم توجه شود و همه واحدها موظف به ارائه گزارشی در این خصوص به منطقه مربوطه داشته باشند.
- افرادی که به عنوان مدیران دوره‌ها منصوب می‌شوند ترجیحا از تحصیلات و سابقه بالایی برخوردار باشند. به نظر می‌رسد چنانچه مدیران از اعضای هیات علمی باشند عملکرد آنها بهتر خواهد بود. همچنین دوره‌های کاربردی، برای تقویت عملکرد مدیران دوره‌ها تدوین گردد.
- ایجاد مرکز اعتبارسنجی آموزش کوتاه مدت در منطقه جهت کنترل و ارزیابی دوره‌های مراکز آموزشی
- دوره‌های آموزش کوتاه مدت بر اساس میزان کفایت مراکز و واحدهای دانشگاهی در برگزاری به آنها ارجاع شود.
- اطلاع رسانی مدیران دوره‌ها در زمینه فعالیت‌های ضمن خدمت به موقع و شفاف صورت گیرد تا افراد بیشتری تحت پوشش این دوره‌ها قرار گیرند زیرا توسعه علمی دانشگاه مستلزم آموزش به موقع کارکنان و اعضای هیات علمی است.
- ارتقاء برنامه‌ها و دوره‌های کوتاه مدت مستلزم افزایش روحیه مشارکت و همکاری گروهی کارکنان و اعضای هیات علمی است و تحقق بیشتر این امر در گرو مدیریت هماهنگی است تا روحیه مشارکت و اعتماد متقابل بین کارکنان و اعضای هیات علمی و مدیران گسترش یابد.

منابع:

- 1- Adele I, C. L. (1997). Accredited at the higher test, translation Nader holy ghoorchian, Encyclopedia of Higher Education Selected Papers, Volume I, Publications of Research and Planning Institute of Higher Education.
- 2- Adelman, c (1992). The Encyclopedia of Higher Education, Analytical Perspectives, Vol.2.pp:1314-13150
- 3- Abtahi, S.H. (1996). Training and upgrading human resources, publications Institute for Educational Planning and Industrial Development and Renovation Organization of

در مقایسه مراحل آموزش در واحدهای منطقه ده با استفاده از آزمون مقایسه میانگین‌ها مشخص گردید مرحله «اجرا» در همه واحدهای منطقه به لحاظ دارا بودن بیشترین میانگین، از رتبه اول برخوردار می‌باشد.

در مقایسه مراحل آموزش در واحدهای بندرگز، دامغان، سمنان، شاهرود، علی‌آباد، گرمسار، مینودشت با استفاده از آزمون مقایسه میانگین‌ها مشخص گردید مرحله «ارزشیابی» در این واحدها به لحاظ دارا بودن بیشترین میانگین، از رتبه دوم و در واحدهای گرگان و گنبد در رتبه سوم و در واحد آزادشهر از رتبه چهارم برخوردار می‌باشد.

وضعیت نیازسنجی به تفکیک واحدهای منطقه ۱۰: با توجه به F محاسبه شده (۲.۷۷) و سطح معنی‌داری (۰.۰۰۴) می‌توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره نیازسنجی به تفکیک واحدهای منطقه ۱۰ تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بنابراین به لحاظ نیازسنجی واحد شاهرود در رتبه اول و واحدهای آزادشهر، گرمسار، علی‌آباد کتول، سمنان، دامغان، گرگان، مینودشت به ترتیب در مراحل بعدی هستند.

وضعیت برنامه‌ریزی به تفکیک واحدهای منطقه ۱۰: با توجه به F محاسبه شده (۲.۷۷) و سطح معنی‌داری (۰.۰۰۵) می‌توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره برنامه‌ریزی به تفکیک واحدهای منطقه ۱۰ تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بنابراین به لحاظ برنامه‌ریزی واحد شاهرود در رتبه اول و واحدهای گرگان و مینودشت به ترتیب در مراحل دوم و سوم قرار دارند.

وضعیت اجرا به تفکیک واحدهای منطقه ۱۰: با توجه به F محاسبه شده (۲.۶۵۹) و سطح معنی‌داری (۰.۰۰۶) می‌توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره اجرا به تفکیک واحدهای منطقه ۱۰ تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بنابراین به لحاظ اجرا واحد گرگان در رتبه اول و واحدهای مینودشت و شاهرود به ترتیب در مراحل دوم و سوم قرار دارند.

وضعیت ارزشیابی به تفکیک واحدهای منطقه ۱۰: با توجه به F محاسبه شده (۲.۶۴) و سطح معنی‌داری (۰.۰۰۷) می‌توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره ارزشیابی به تفکیک واحدهای منطقه ۱۰ تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بنابراین به لحاظ ارزشیابی واحد شاهرود در رتبه اول و واحدهای گرگان و مینودشت به ترتیب در مراحل دوم و سوم قرار دارند.

- 10- Pazargady, M. (1997). Accreditation of educational management model for universities and higher education institutions (governmental and non-governmental sector) PhD thesis.
- 11- Pazargady, Mehrnoush. (1378) Accreditation in Higher Education. Tehran: Publication Sabah
- 12- Safi, A (1991), Educational programs and its position in management education, Journal of Management in Education.
- 13- UNESCO Consultants. (1997). Educational planning process, translator, F Mashayekhi, Tehran: Publication school.
- 14- Fullan; M; Curriculum Implementation, in A. Lewy(Ed), International Encyclopedia of Curriculum, Pergamon Press, 1991
- 15- Reeves, M, Evaluation of Training, London: The Industrial Society publishing, 1998.
- Iran.
- 4- Bazargan, A. (1996), Introduction to educational evaluation, Allameh Tabatabaei University Press.
- 5- Bazaz i, S. (1995.) Staff training as necessary administrative and industrial organizations known in Tehran: State Management Training Center.
- 6- Fathi, K. (2005). Staff training plan ,Samt: Publishing Tehran.
- 7- Mohammadi, R, (2001)., Evaluated the quality of internal Department of Mathematics (Pure Applied) Amirkabir University, MSc thesis Department of Educational Psychology Science of Tehran University.
- 8- Mirza M. (1997). Review and design evaluation model for quality education within the Department of Energy, Master degree thesis educational planning.
- 9- Parvand, M.H. (1991). Preliminary training and curriculum planning, Tehran: Sahife Publication.