

## اعتبارسنجی مراکز آموزش ضمن خدمت کارکنان منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی

دکتر کرم اله دانش فرد\*

ذوالفقار رشیدی\*\*

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف اعتبارسنجی درونی و بیرونی مراکز آموزش ضمن خدمت واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی انجام شده است که در آن به رتبه‌بندی مراحل آموزش ضمن خدمت (نیازسنجی، برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی) در سطح منطقه و رتبه‌بندی واحدهای منطقه از نظر کفایت 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 جمعیت آماری آنها را ۲۶۰۰ نفر تشکیل می‌دهد. برای انتخاب نمونه آماری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شده است. نمونه آماری بر اساس فرمول‌های آماری کوکران تعداد ۳۲۴ نفر محاسبه شده است. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است که ضریب پایایی پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و برای هر یک از مولفه‌های نیازسنجی ۰/۷۵، برنامه ریزی ۰/۷۷، اجرا ۰/۷۸ و ارزشیابی ۰/۸۰ بوده است. داده‌های جمع‌آوری شده به کمک آزمون‌های T و تحلیل واریانس یک طرفه و پس از آزمون L.S.D و به کمک نرم افزار spss و Excel مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که میانگین نمره کفایت در رعایت اصول اعتبارسنجی به تفکیک واحدهای منطقه ۱۰ تفاوت معنی داری وجود دارد و مرحله اجرا دارای بیشترین کفایت می‌باشد. 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.

**کلید واژه ها:** اعتبارسنجی، نیازسنجی، برنامه‌ریزی، اجرا، ارزشیابی، آموزش ضمن خدمت

### مقدمه

امروزه رشد نیروی انسانی از طریق آموزش و پرورش بیش از پیش مورد توجه و تأکید سازمان‌ها قرار گرفته است. تأکیدی که در کوشش‌های مدیریت نوین، تحولی چشمگیر به‌شمار

---

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

\*\* عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار

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، کاراترین ابزار و قوی‌ترین فرآیند موجود برای انتقال دانش و مهارت به نیروی انسانی و آماده تقویت نمودن آنان برای انجام وظایف است. امروزه اغلب کشورهای توسعه یافته برای بقا، رشد و تداوم توسعه، بخش قابل توجهی از درآمد ناخالص ملی خود را به طرق مختلف صرف آموزش و تربیت نیروی انسانی می‌کنند 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 می‌کند (بزاز جزایری، ۱۳۷۳).

با توجه به گسترده شدن فعالیت واحدهای دانشگاهی در زمینه آموزش نیروی انسانی و همچنین، ایجاد مراکز آموزش ضمن خدمت در واحدها و مناطق دانشگاهی و توجه مسئولان دانشگاه به اهمیت این موضوع، محقق را بر آن داشته تا از طریق کالبد شکافی مفهومی و تاریخیچه و مطالعات جهانی در خصوص اعتبارسنجی، الگویی مناسب جهت اعتبارسنجی مراکز آموزش ضمن خدمت واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی را ارائه نماید. آیا مراکز آموزش ضمن خدمت مذکور کفایت لازم را برای برگزاری دوره‌های آموزش نیروی انسانی 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.

یکی از الگوهای که از دیر زمان برای بهبود کیفیت در آموزش عالی مورد استفاده 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 وبستر<sup>۱</sup> آمده است که اعتبارسنجی عبارت است از: دادن اعتبار به مجموعه‌ای که دارای استانداردهایی می‌باشد. این اعتباربخشی به وسیله انجمن‌های منطقه‌ای صورت می‌گیرد (پازارگادی، ۱۳۷۸). در خصوص مفهوم تخصصی اعتبارسنجی در دانش سازمان یافته آموزش عالی آمده است که: اعتبارسنجی

---

1-webster

به معنای فرآیند کنترل کیفیت و ارزشیابی پیشبرد برنامه یک مؤسسه یا اثربخشی پیشرفت بر اساس معیارهای از قبل تعیین شده و استاندارد می باشد.

آدلمن<sup>۱</sup> (۱۹۹۲) در دایره المعارف آموزش عالی، اعتبارسنجی را فرآیند کنترل کیفیت و اطمینان در آموزش عالی ذکر می کند و می افزاید: به وسیله اعتبارسنجی می توان به بازبینی، سنجش یا هر دو مقصود و بررسی مؤسسه و برنامه های آن جهت کسب اطمینان از احراز حداقل استانداردهای قابل پذیرش پرداخت. برخی دیگر از صاحب نظران (مؤسسات آموزش عالی) معتقدند که؛ اعتبارسنجی دانشگاهی به طور اصولی با پیشرفت کیفیت آموزش منطقه و کیفیت عمومی نهادهای منطقه ای و مطابقت آنها با استانداردها مرتبط است (پازارگادی، ۱۳۷۸).

آنچه مسلم است اعتبارسنجی در ارتباط تنگاتنگ با مفهوم کیفیت است. البته مفهوم کیفیت با توجه به ذهنیت افراد متفاوت می باشد. برخی کیفیت را به معنای دارا بودن استاندارد و برخی دیگر به معنای شایستگی و لیاقت بیان می کنند. به هر تعریف کیفیت در آموزش عالی به معنای انطباق برنامه های پژوهشی، مدیریتی، رشد حرفه ای و دانش تولید شده با استانداردهایی از قبل تعیین شده است؛ بدین لحاظ کیفیت در آموزش عالی بر اساس عوامل درونداد، فرآیند و برونداد بررسی می شود. در واقع فرآیند اعتبارسنجی از طریق استانداردها، مولفه ها و شاخص ها به ارزشیابی عملکرد دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی می پردازد و از این مسیر موجبات ارتقای کیفیت را فراهم می آورد. مروری بر ادبیات حوزه تخصصی آموزش عالی نشان می دهد 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 آکادمی ها 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 است. تاریخچه اعتباربخشی به دو دوره کلاسیک و جدید تقسیم می شود (پازارگادی، ۱۳۷۸).

---

1-Adelman

در واقع 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 برنامه ریزی در جهت بهبود فعالیت‌های آینده استفاده می‌کنیم. ارزشیابی درونی نه فقط برای تحلیل نقاط قوت و ضعف و ارائه پیشنهادها، بلکه برای اصلاح مشکلات و اجرای راه‌ها نیز مسئول است. ارزشیابی درونی با جمع‌آوری اطلاعات، تحلیل و بازخورد آن، پشتیبان تصمیم‌گیری‌های مدیریت می‌باشد. به عبارت دیگر، ارزشیابی درونی فرآیندی است که به وسیله آن اعضای تشکیل دهنده نظام، کیفیت نظام از وجوه مختلف مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد. یعنی دست اندرکاران مراکز آموزش ضمن خدمت به قوت‌ها، ضعف‌ها، و فرصت‌ها و تهدیدهای مراکز آموزشی پی می‌برند؛ سپس با مشارکت به برنامه ریزی برای بهبود کیفیت می‌پردازند.

از اهداف ارزشیابی درونی می‌توان به:

- ۱- گسترش فرهنگ ارزشیابی
- ۲- ایجاد یک سیستم تضمین کیفیت<sup>۱</sup> در دانشگاه‌ها و ایجاد شوق و انگیزه در اعضای هیات علمی در جهت کارا و اثر بخش تر کردن 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 (محمدی، ۱۳۸۱).

ارزیابی بیرونی: فرآیند تسجیل کیفیت با استفاده از گروه های بیرونی همگن. به عبارت دیگر، در ارزیابی بیرونی ما درصدد آن هستیم تا شاخص های اعتبارسنجی را که در تحقیق فوق مدنظر است، در مراکز آموزش ضمن خدمت واحدهای منطقه ده بررسی کنیم. به عنوان مثال وضعیت نیازسنجی از برنامه ها در مرکز آموزش ضمن خدمت X را با مرکز آموزش Y مورد سنجش قرار دهیم تا از این طریق رتبه بندی از مراکز آموزش ضمن خدمت واحدهای منطقه ده که هدف اصلی تحقیق است، 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 دوره های ضمن خدمت اصول اعتبارسنجی را رعایت می کنند؟ تحقیق حاضر برای یافتن به این سؤال انجام می شود.

اگر چه در بیشتر موارد افراد در هنگام ورود به سازمان، آموزش های رسمی و نظامداری را از طریق دانشگاه ها یا موسسات آموزش عمومی پشت سر گذاشته اند، به علت کلی بودن نوع آموزش ها و نیز ماهیت مشاغل که نوعاً نیازمند تخصص و خبرگی ویژه ای است، در هنگام اشتغال، افراد نیازمند گذراندن آموزش های خاصی می باشند؛ به عبارت دیگر، همگام با استخدام فرد در سازمان، ماهیت مشاغل، وظایفی که فرد باید در شغل مورد تصدی انجام دهد، ابزارها و وسایل ضروری برای اجرای کار و روش های انجام دادن امور مستلزم آن است که فرد در باره نحوه اجرای وظایف محوله، آموزش های ویژه ای را دریافت نماید.

بنابراین، آموزش ضمن خدمت از لحاظ سازمانی به آن نوع آموزشی اطلاق می شود که عموماً پس از استخدام فرد در سازمان صورت می پذیرد. با توجه به این واقعیت، تعاریف مختلفی از آموزش ضمن خدمت کارکنان ارائه شده است که در زیر برخی از آن ها را ذکر می کنیم:

جان اف می<sup>۱</sup> در تعریف آموزش ضمن خدمت می گوید: آموزش ضمن خدمت عبارت است از بهبود نظام دار و مداوم مستخدمان از نظر دانش، مهارت ها و رفتارهایی که به رفاه آنان و سازمان محل خدمتشان کمک نماید. به این ترتیب هدف از آموزش ضمن خدمت ایجاد

توانایی بیشتر تولید، افزایش کارایی در شغل فعلی و کسب شرایط بهتر برای احراز مقامات بالاتر است (ابطحی، ۱۳۷۵). پی و گاتر<sup>۱</sup> آموزش ضمن خدمت را نوعی کوشش نظام دار تلقی می کنند که هدف اصلی آن عبارت است از هماهنگی و همسو کردن آرزوها، علائق و نیازهای آتی افراد با نیازها و اهداف سازمان در قالب کارهایی که از افراد انتظار می رود (هس<sup>۲</sup>، ۱۹۸۹).

از تعاریف یاد شده می توان نتیجه گرفت آموزش ضمن خدمت در حقیقت به آن نوع آموزش اطلاق می شود که:

- ۱- پس از استخدام فرد در مؤسسه یا سازمان صورت می پذیرد.
  - ۲- هدف و منظور از این نوع آموزش آماده سازی افراد برای اجرای بهینه وظایف و مسئولیت های شغلی است.
  - ۳- این نوع آموزش ها عمدتاً در سه محور اساسی توسعه دانش، بهبود مهارت ها و ایجاد یا تغییر نگرش ها<sup>۳</sup> ارائه می شود (فورد<sup>۴</sup>، ۱۹۹۹، ص ۱۱).
  - ۴- جهت گیری اصلی این آموزش ها، مشاغل یا وظایف مورد تصدی است (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۴).
- آموزش ضمن خدمت فرآیندی چهار مرحله ای است که شامل نیازسنجی، برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی می باشد.
- بورتون و مریل براین باورند که نیازسنجی به طور کلی عبارت است از فرایندی نظام دار برای تعیین اهداف، شناسایی فاصله بین وضع موجود و هدف ها و در نهایت تعیین اولویت ها برای عمل (بورتون و مریل، ۱۹۷۷، ص ۲۲).
- در برداشتی دیگر، نیازسنجی عبارت است از فرایند تعیین آنچه باید آموزش داده شود. به این اعتبار قلمرو اصلی نیازسنجی تعیین آن چیزی است که باید آموخته شود (هولت، ۱۹۹۴، ص ۱۶).

1-Pear and Gutter

2-Hass

3-KSAs(knowledge, skills and attitudes)

4-Ford

به طور کلی اهداف نیازسنجی آموزشی را می توان به شرح زیر خلاصه نمود (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۴):

- ۱- دریافت واقعی نیازهای آموزشی کارکنان در حال و آینده
- ۲- حرکت نظام دار در جهت بهبود ذهنیت های کارکنان سازمان
- ۳- شناسایی کمبودهای آموزشی قبلی و تکمیل آن در مدت زمان معقول
- ۴- کاربردی تر کردن توسعه کارکنان
- ۵- کمک به اثربخشی آموزش ها
- ۶- ایجاد چهارچوب ادراکی در کارکنان
- ۷- خلق آینده

از برنامه ریزی آموزشی نیز تعاریف زیادی ارائه شده است. فیلیپ کومبز (صافی، ۱۳۷۲، ص ۱۹) از اندیشمندان پیشرو در قلمرو برنامه ریزی 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، برنامه ریزی آموزشی، شامل کاربرد منظم روش های تحلیلی در مورد هریک از اجزای نظام آموزشی ذکر شده و هدف آن استقرار یک نظام آموزشی کارآمد است (مشایخ، ۱۳۶۹، ص ۳۸).

در جای دیگر، در تعریف برنامه ریزی آموزشی آمده است که برنامه ریزی فرصت های یادگیری برای رسیدن به هدف های کلی و جزئی جمعیت معین را فراهم می کند (پروند، ۱۳۶۹، ص ۲۰). به طور کلی، در جمع بندی فرآیند برنامه ریزی آموزشی که در سازمان های مختلف تقریباً همه گیر است و جامعیت دارد، به این شرح می باشد:

- ۱- تشخیص نیازهای آموزشی
- ۲- تدوین هدف های برنامه آموزشی
- ۳- تعیین منابع مورد نیاز برنامه آموزشی
- ۴- اجرای برنامه آموزشی
- ۵- ارزیابی برنامه آموزشی (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۴)

پس از نیازسنجی و تدوین برنامه های آموزشی، گام بعدی، اجرای برنامه آموزش ضمن خدمت است. منظور از اجرای این برنامه عبارت است از فرایند به بوته عمل گذاشتن یک طرح یا برنامه معین (فالن، ۱۹۹۱). به اعتقاد برخی، نحوه اجرای برنامه از فرایند تهیه و تدوین آن مهم تر 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.

از سوی دیگر، بهترین برنامه ها می تواند با اجرای نادرست، نتایج نامطلوبی را به همراه داشته باشد. در حالی که، یک برنامه ناقص در صورت اجرای صحیح می تواند بسیار اثر بخش باشد (شوآرتز و دیگران، ۱۹۹۷، گروه مشاوران یونسکو، ۱۳۷۸).

یکی از مهم ترین سؤالات در حوزه آموزش ضمن خدمت این پرسش اساسی است که ارزشیابی از دوره های آموزش ضمن خدمت در فرایند برنامه ریزی دوره ها از چه جایگاهی برخوردار است و در چه مرحله ای باید انجام پذیرد؟ برای پاسخ به این سؤال بنیادی الگوها و دیدگاه های متعددی مطرح شده است که در یک جمع بندی کلی می توان آن ها را در قالب دو الگوی زیر طبقه بندی کرد:

**برداشت سنتی از جایگاه ارزشیابی در برنامه ریزی دوره های 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 دوره های آموزشی اجرا می شود (ریواس، ۱۹۸۸). در چنین وضعیتی هدف اصلی ارزشیابی عبارت بود از: شناسایی تاثیر دوره های آموزشی بعد از پایان فرایند آموزش. برای دستیابی به چنین نتیجه ای بیشتر از طریق نظرسنجی و بررسی نظریات شرکت کنندگان اقدام می شد.

**برداشت جدید از جایگاه ارزشیابی در برنامه ریزی دوره های آموزشی؛** ارزشیابی در برداشت جدید در هر یک از مراحل مختلف فرایند آموزش ضمن خدمت می تواند انجام پذیرد. ارزشیابی در مرحله سنجش نیازها، ناظر بر تشخیص و تعیین اولویت های آموزشی بر اساس مسائل و دل مشغولی های 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 در خصوص



اثر بخشی و میزان توفیق دوره های آموزشی است (ارزشیابی پایانی) و ارزشیابی پی گیری، مدتی پس از اتمام دوره برای سنجش نتایج واقعی برنامه در دستور کار قرار می گیرد.

#### پیشینه پژوهش

در زمینه اعتبارسنجی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی در جهان فعالیت های زیادی انجام شده که ماحصل آن ایجاد سیستم رتبه بندی دانشگاه های جهان و انتشار لیست ۵۰۰ دانشگاه برتر جهان به صورت سالیانه می باشد. کشورهای از قبیل آمریکا، فرانسه، آلمان، انگلستان، استرالیا، ژاپن، کره جنوبی و ... در این زمینه تحقیقات و پژوهش هایی داشته اند که منجر به ایجاد نظام های اعتبارسنجی و رتبه بندی در این کشورها شده است. هم اکنون به منظور افزایش سطح خدمات آموزشی در دانشگاه های این کشورها از ابزارها و تکنیک های مختلف ارزیابی استفاده می کنند. در کشور ما، ایران، ارزیابی مستمر برنامه های آموزش عالی از قدمت چندانی برخوردار نیست؛ ولی طی دو دهه اخیر چند پایان نامه در مقطع تحصیلی دکتری در موضوعات مرتبط با اعتبارسنجی تعریف و به انجام رسیده است.

در سطح سازمان های مربوط به آموزش عالی کشور، غیر از چند فعالیت جسته و گریخته در مورد سنجش عملکرد، سوابق دیگری از اقدامات تحقیقاتی و پژوهشی در دسترس نیست. البته، شایان توجه است که هیچ یک از فعالیت های انجام شده نیز با نگرش به ارزیابی مراکز آموزشی ضمن خدمت انجام نشده است و موضوع این تحقیق از این لحاظ ناب و جدید می باشد. طی چند سال اخیر دو دسته فعالیت در وزارت علوم و تحقیقات و فناوری و بهداشت درمان و آموزش پزشکی در خصوص اعتبارسنجی انجام شده است.

شیوا بقایی در سال ۱۳۷۴ پژوهشی تحت عنوان «بررسی و طراحی الگوی ارزیابی مناسب برای اعتباربخشی دبیرستان های نظام جدید آموزش متوسط» انجام داده است. هدف از انجام آن ارائه الگوی مناسب برای ارزیابی دبیرستان های نظام جدید بر اساس استانداردهایی است که محقق بدین منظور تدوین کرده است. این تحقیق در دو مرحله الف) طراحی الگو و 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 است. این الگو، الگوی اعتباربخشی است و استانداردهای لازم برای استفاده از این پژوهش با بهره گیری از نظریات کارشناسان متعدد و مدیران آموزشی تهیه شده است.

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته برنامه ریزی آموزشی توسط میرزا محمدی (۱۳۷۶) نیز به موضوع ارزیابی درونی کیفیت آموزشی وزارت نیرو پرداخته است. محقق بعد از تعیین عوامل، به مشخص ساختن ملاک های مربوط به هر کدام از این عوامل پرداخته و در گام بعد شاخص های مربوط به هر کدام از این عوامل (ملاک های مربوط) تعریف و تدوین شده اند. بدین صورت وضعیت مطلوب با توجه الف) هدف های آموزشی و ب) انتظارات اعضای هیات علمی معین گردیده اند. پس از این مرحله تا جمع آوری داده های 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 و مورد قضاوت قرار داده است.

پازارگادی (۱۳۷۷) در رساله دکتری خود زیر عنوان الگویی جهت اعتباربخشی دانشگاه ها 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 می توان برای آموزش عالی کشور در امر اعتباربخشی طرح کرد؟

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 گرفته اند، توجه و تمرکز کرده است. در تعیین شاخص ها نیز دو دسته کلی مورد نظر بوده اند:

۱) شاخص های ساختی؛

۲) شاخص های بازدهی.

**سؤالات پژوهش**

آیا مراکز آموزش ضمن خدمت واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی کفایت و اعتبار لازم را برای نیازسنجی، برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی دوره های آموزش ضمن خدمت دارند؟

**سؤالات فرعی:**

- ۱- آیا مراکز آموزش ضمن خدمت واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی از کفایت لازم در نیازسنجی آموزشی برخوردارند؟
- ۲- آیا مراکز آموزش ضمن خدمت واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی از کفایت لازم در برنامه ریزی آموزشی برخوردارند؟
- ۳- آیا مراکز آموزش ضمن خدمت واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی از کفایت لازم در اجرا برخوردارند؟
- ۴- آیا مراکز آموزش ضمن خدمت واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی از کفایت لازم در ارزشیابی و سنجش اثربخشی برخوردارند؟
- ۵- آیا بین اعتبار مراکز آموزش ضمن خدمت واحدهای منطقه ده از نظر نیازسنجی، برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی تفاوت معناداری وجود دارد؟

**اهداف پژوهش**

**هدف کلی:** اعتبارسنجی درونی و بیرونی مراکز آموزش ضمن خدمت کارکنان واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی

**اهداف جزئی:**

- ۱- مقایسه و سنجش اعتبار مراکز آموزش ضمن خدمت واحدهای منطقه ده از نظر (نیازسنجی آموزشی، برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی)
- ۲- رتبه بندی مراحل آموزش (نیازسنجی آموزشی، برنامه ریزی، اجرا، ارزشیابی) در درون هر یک از واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی

۳- ارزیابی و رتبه بندی اعتبار مراکز آموزش نیروی انسانی واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی

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

### روش

روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش از جنبه های مختلفی قابل بررسی است. این تحقیق از نظر هدف، تحقیق کاربردی است و از لحاظ جمع آوری اطلاعات از نوع توصیفی-پیمایشی می باشد.

### آزمودنی ها

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 می دهد و شامل واحدهای:

۱-آزادشهر، ۲- بندرگز، ۳- دامغان، ۴- سمنان، ۵- شاهرود، ۶- علی آباد کتول، ۷- گرگان، ۸- گرمسار، ۹- گنبد، ۱۰- مینودشت، می شود.

برای انتخاب نمونه آماری از روش نمونه گیری طبقه ای استفاده شده است که بر اساس سه گروه (شرکت کنندگان در دوره، مدیران اجرایی دوره ها و استادان دوره های آموزشی) طبقه بندی شده است. اما برای انتخاب تعداد افرادی که باید به آنها پرسشنامه داده می شد، از روش نمونه گیری اتفاقی استفاده شده است. تعداد نمونه برای گروه شرکت کنندگان ۲۰۹ نفر و برای استادان دوره ها ۷۰ نفر و برای مدیران اجرایی ۱۰ نفر می باشد. ضمناً برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است.

## ابزار

اطلاعات لازم برای پاسخگویی به سؤالات تحقیق از طریق پرسشنامه جمع آوری شده است. در این تحقیق سه نوع پرسشنامه برای سه گروه (شرکت کنندگان، استادان دوره و مدیران اجرایی) تهیه شده است.

به منظور تعیین روایی پرسشنامه، چندین نسخه از آن در اختیار تعدادی از استادان، متخصصان و کارشناسان آموزش نیروی انسانی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی قرار گرفت و از آنها درخواست شد تا نظریات اصلاحی خود را در ارتباط با پرسشنامه بیان کنند. پس از دریافت نظریات و اصلاح پرسشنامه، برای اصلاح نهایی، پرسشنامه مزبور در اختیار استاد راهنما و مشاور قرار داده شد و از نظریات آنان برای اصلاحات نهایی پرسشنامه استفاده شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه مذکور، از ۴۰ نفر از شرکت کنندگان، مدیران اجرایی و استادان دوره های آموزش ضمن خدمت واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی آزمون مقدماتی یا پیش آزمون گرفته شد. پس از استخراج داده ها، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که عدد آن ۰/۸۷ می باشد و در مقیاس لیکرت انجام شده و نتایج آن در جدول ذیل آمده است:

جدول ۱. نتایج ضریب آلفای کرونباخ در مورد بخش های مختلف پرسشنامه

بخش های پرسشنامه	تعداد گویه	ضریب آلفای کرونباخ
نیازسنجی	۵	۰/۷۵
برنامه ریزی	۸	۰/۷۷
اجرا	۸	۰/۷۸
ارزشیابی	۶	۰/۸۰

## شیوه تحلیل داده ها

پس از جمع آوری و دسته بندی داده ها، از دو روش آمار توصیفی و استنباطی جهت تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شده است. از روش آمار توصیفی به منظور دسته بندی گروه های آزمودنی از نظر صفات مختلف و توصیف ویژگی های جامعه آماری از جداول توزیع فراوانی، درصد فراوانی، درصد، میانگین، میانه، مد، نمودار هیستوگرام و میله ای، کمینه و بیشینه استفاده به عمل آمده است. در بخش آمار استنباطی از آزمون های  $t$  و آزمون تحلیل واریانس یک طرفه و پس آزمون L.S.D با توجه به مفروضه های استفاده از آن بهره می جوئیم. همچنین داده های جمع آوری شده حاصل از استخراج پرسشنامه و جواب های مربوط به آن با استفاده از روش مذکور با بهره گیری از نرم افزار spss و Excel مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

## یافته های تحقیق

**سؤال اصلی:** آیا مراکز آموزش ضمن خدمات واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی کفایت و اعتبار لازم را برای نیازسنجی، برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی دوره های آموزش ضمن خدمت را دارند؟

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

جدول ۲. سنجش کفایت در اصول اعتبار سنجی

تعداد	میانگین	انحراف معیار	انحراف معیار از میانگین
۱۹۰	۱۰۰/۰۱۵۸	۱۲/۱۳۶۵۶	۰/۸۸۰۴۸

کفایت در اصول اعتبارسنجی

جدول ۳. آزمون t استیودنت

Test Value = 72					
کفایت در اصول اعتبارسنجی	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین	فاصله اطمینان ۹۵ درصد حد پایین حد بالا
	۳۱/۸۱۹	۱۸۹	۰/۰۰۰	۲۸/۰۱۵۸	۲۶/۲۷۹۰ ۲۹/۷۵۲۶

جدول ۳ نشان می دهد که t محاسبه شده (۳۱/۸۲) با درجه آزادی ۱۸۹ و آلفای ۰/۰۵ بزرگ تر از بحرانی t است. لذا فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین نمرات آزمودنی ها (۱۰۰) با میانگین جامعه (۷۲) رد می شود و با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که بین میانگین نمونه و میانگین جامعه تفاوت معنادار وجود دارد. به طوری که میانگین نمونه بالاتر از میانگین جامعه است. بنابراین، وضعیت جامعه مورد بررسی از لحاظ برخورداری از رعایت اصول اعتبارسنجی بالاتر از متوسط است.

### سؤالات فرعی

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

برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز برای تجزیه و تحلیل این پرسش، از سؤالات شماره ۱ الی ۴ در پرسشنامه شرکت کنندگان و استادان دوره ها و سؤالات شماره ۱ الی ۵ در پرسشنامه مدیران اجرایی را مورد پرسش قرار داده اند.

جدول ۴. سنجش اعتبار نیازسنجی

تعداد	میانگین	انحراف معیار	انحراف معیار از میانگین
۲۰۸	۱۶/۱۶۸۳	۲/۷۷۹۴۲	۰/۱۹۲۷۲

جدول ۵. آزمون t استیودنت

Test Value = 12					
نیازسنجی	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین	
				فاصله اطمینان ۹۵ درصد	حد بالا / حد پایین
	۲۱/۶۲۹	۲۰۷	۰/۰۰۰	۴/۱۶۸۳	۳/۷۸۸۳ / ۴/۵۴۸۲

جدول ۵ نشان می دهد که t محاسبه شده (۳۱/۸۲) با درجه آزادی ۱۸۹ و آلفای ۰/۰۵ بزرگ تر از بحرانی t است. لذا، فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین نمرات آزمودنی ها (۱۰۰) با میانگین جامعه (۷۲) رد می شود و با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که بین میانگین نمونه و میانگین جامعه تفاوت معنادار وجود دارد. به طوری که، میانگین نمونه بالاتر از میانگین جامعه است. بنابراین، وضعیت جامعه مورد بررسی از لحاظ برخورداری از رعایت اصول اعتبارسنجی بالاتر از متوسط است.

جدول ۶. L.S.D. برای مشخص شدن میزان تفاوت میانگین ها بین سه گروه شرکت کنندگان، استادان و مدیران اجرایی از حیث نیازسنجی

گروه (I)	گروه (J)	تفاوت میانگین ها (I-J)	انحراف استاندارد	سطح معنی داری	فاصله اطمینان ۹۵ درصد	
					حد پایین	حد بالا
شرکت کنندگان	مدیران	-۶/۱۳ (*)	۰/۸۵۸۰	۰/۰۰۰	-۷/۸۲	-۴/۴۴
استادان	شرکت کنندگان	-۰/۲۷	۰/۳۶۶۰	۰/۴۵۴	-۱/۰۰	۰/۴۵
مدیران	شرکت کنندگان	۶/۱۳ (*)	۰/۸۵۸۰	۰/۰۰۰	۴/۴۴	۷/۸۲
استادان	مدیران	۵/۸۶ (*)	۰/۸۹۶۰	۰/۰۰۰۰	۴/۰۹	۷/۶۲
استادان	شرکت کنندگان	۰/۲۷۰	۰/۳۶۶۰	۰/۴۵۴۰	-۰/۴۵	۱/۰۰
مدیران	شرکت کنندگان	۵/۸۶ (*)	-۰/۸۹۶۰	۰/۰۰۰۰	-۷/۶۲	-۴/۰۹



نتایج آزمون L.S.D نیز حاکی از این است که میانگین نمره نیازسنجی در رعایت اصول اعتبارسنجی به تفکیک سه گروه شرکت کنندگان، استادان و مدیران اجرایی نشان می دهد گروه مدیران از گروه شرکت کنندگان ( $P \leq 0,05$  و  $MD=6,13$ )، و گروه استادان ( $P \leq 0,05$ ) و  $MD=5,86$ )، بزرگ تر است و برعکس سایر گروه های ذکر شده به همان اندازه از گروه مدیران کوچک تر 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			

با توجه به F محاسبه شده (۲,۷۷) و سطح معنی داری (۰,۰۰۴) می توان 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، علی آباد کتول، سمنان، دامغان، گرگان، مینودشت به ترتیب در مراحل بعدی هستند.

سؤال فرعی ۲): آیا مراکز آموزش ضمن خدمت واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی از کفایت لازم در برنامه ریزی آموزشی برخوردارند؟

در این سؤال تلاش کردیم وضعیت واحدهای منطقه ده را از نظر برنامه ریزی آموزشی که شامل: وجود امکانات رفاهی برای مربیان و شرکت کنندگان، وجود برنامه درسی مدون و طرح درس، اطلاع رسانی در مورد دفترچه برنامه درسی و فهرست و محتوای آن قبل از برگزاری دوره، مطابقت محتوای برنامه درسی با اهداف کارگاه، ارتباط محتوای کارگاه با وظایف کارکنان، وجود بانک اطلاعاتی کامل از مدرسان و شرکت کنندگان و سیستم اطلاع رسانی برای تقویم دوره های آموزشی سالانه بود، مورد بررسی قرار دهیم.

برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز برای تجزیه و تحلیل این پرسش از سؤالات شماره ۵ الی ۱۰ در پرسشنامه شرکت کنندگان و استادان دوره ها و سؤالات شماره ۶ الی ۱۳ در پرسشنامه مدیران اجرایی را مورد پرسش قرار داده اند.

جدول ۸. سنجش اعتبار برنامه ریزی

تعداد	میانگین	انحراف معیار	انحراف معیار از میانگین
۱۹۹	۲۵/۰۶۰۳	۳/۴۱۹۵۵	۰/۲۴۲۴۱

جدول ۹. آزمون t استیودنت

Test Value = 18						
برنامه ریزی	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین	فاصله اطمینان ۹۵ درصد	
					حد پایین	حد بالا
ریزی	۲۹/۱۲۶	۱۹۸	۰/۰۰۰	۷/۰۶۰۳	۶/۵۸۲۳	۷/۵۳۸۳

جدول ۹ نشان می دهد که t محاسبه شده (۲۹/۱۰۰) با درجه آزادی ۱۹۸ و آلفای ۰/۰۵ بزرگ تر 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 میانگین نمونه و میانگین جامعه تفاوت معنادار وجود دارد. به طوری که میانگین نمونه بالاتر از میانگین

جامعه می باشد. بنابراین، وضعیت جامعه مورد بررسی از لحاظ برخورداری از رعایت اصول برنامه ریزی بالاتر از متوسط است.

جدول ۱۰. L.S.D برای مشخص شدن میزان تفاوت میانگین ها بین سه گروه شرکت کنندگان، استادان و مدیران اجرایی از حیث برنامه ریزی

(I) گروه	(J) گروه ها	تفاوت میانگین ها (I-J)	انحراف استاندارد	سطح معنی داری	فاصله اطمینان ۹۵ درصد
					حد پایین حد بالا
شرکت کنندگان	مدیران	-۱۰/۸۴(*)	۱/۰۴۵	۰/۰۰۰	-۸/۷۸ -۱۲/۹۰
استادان	استادان	-۱/۱۳(*)	۰/۴۴۸	۰/۰۱۳	-۲/۲۴ -۲/۰۱
مدیران	شرکت کنندگان	۱۰/۸۴(*)	۱/۰۴۵	۰/۰۰۰	۱۲/۹۰ ۸/۷۸
استادان	استادان	۹/۷۱(*)	۱/۰۹۰	۰/۰۰۰	۱۱/۸۶ ۷/۵۷
استادان	شرکت کنندگان	۱/۱۳(*)	۰/۴۴۸	۰/۰۱۳	۲/۰۱ ۰/۲۴
مدیران	مدیران	-۹/۷۱(*)	۱/۰۹۰	۰/۰۰۰	-۷/۵۷ -۱۱/۸۶

نتایج آزمون L.S.D به تفکیک سه گروه شرکت کنندگان، استادان و مدیران اجرایی، نشان می دهد میانگین کفایت برنامه ریزی از نظر گروه مدیران اجرایی ( $P \leq 0,05$ ) و ( $MD=10,84$ ) از گروه شرکت کنندگان و گروه استادان ( $P \leq 0,05$  و  $MD=9,71$ )، بزرگ تر است و برعکس سایر گروه های ذکر شده به همان اندازه از گروه مدیران کوچک تر است.

جدول ۱۱. آنالیز واریانس (Anova) برای مشخص شدن وضعیت برنامه ریزی به تفکیک واحدهای منطقه ده

منابع تغییر	مجموع	درجه آزادی	میانگین	F	سطح معنی داری
	مجذورات		مجذورات		
بین گروهی	۲۶۹,۸۹۱	۹	۲۹,۹۸۸	۲,۷۷۱	۰,۰۰۵
درون گروهی	۲۰۴۵,۳۸۵	۱۸۹	۱۰,۸۲۲		
جمع	۲۳۱۵,۲۷۶	۱۹۸			

با توجه به F محاسبه شده (۲,۷۷) و سطح معنی داری (۰,۰۰۵) می توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره برنامه ریزی به تفکیک واحدهای منطقه ۱۰ تفاوت معنی داری وجود دارد. بنابراین، به لحاظ برنامه ریزی واحد شاهرود در رتبه اول و واحدهای گرگان و مینودشت به ترتیب در مراحل دوم و سوم قرار دارند.

سؤال فرعی (۳): آیا مراکز آموزش ضمن خدمت 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 برنامه های آموزشی که شامل: برگزاری دوره ها طبق تقویم زمانی، وجود نور و دمای مناسب در محل برگزاری کارگاه، دادن کتاب و جزوه به شرکت کنندگان و دسترسی آنان به اینترنت، صدور گواهی نامه برای شرکت کنندگان، وجود وسایل کمک آموزشی در کارگاه، حضور مرتب مدیر دوره در کارگاه، مستند سازی دوره های آموزشی و در دسترس بودن تقویم سالانه دوره ها به مقدار کافی بود، مورد بررسی قرار دهیم .

برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز برای تجزیه و تحلیل این پرسش از سؤالات شماره ۱۱ الی ۱۸ در پرسشنامه شرکت کنندگان و استادان دوره ها و سؤالات شماره ۱۴ الی ۲۱ در پرسشنامه مدیران اجرایی را مورد پرسش قرار داده اند.

جدول ۱۲. سنجش اعتبار اجرای برنامه های 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
	۲۷/۷۰۲	۱۹۷	۰/۰۰۰	۸/۸۷۸۸	۸/۲۴۶۷	۹/۵۱۰۹

جدول ۱۳ نشان می دهد که t محاسبه شده (۲۷/۷۰) با درجه آزادی ۱۹۷ و آلفای ۰/۰۵ بزرگ تر از بحرانی t است. لذا، فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین نمرات آزمودنی ها (۳۲،۸۷) با میانگین جامعه (۲۴) رد می شود و با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که بین میانگین نمونه و میانگین جامعه تفاوت معنادار وجود دارد. به طوری که، میانگین نمونه بالاتر از میانگین جامعه است. بنابراین، وضعیت جامعه مورد بررسی از لحاظ برخورداری از رعایت اصول اجرا بالاتر از متوسط است.

جدول ۱۴. L.S.D برای مشخص شدن میزان تفاوت میانگین ها بین سه گروه شرکت کنندگان، استادان و مدیران اجرایی دوره ها از حیث اجرا

گروه (I)	گروه (J)	تفاوت میانگین ها (I-J)	انحراف استاندارد	سطح معنی داری	فاصله اطمینان ۹۵ درصد	
					حد پایین	حد بالا
شرکت	مدیران	-۳/۰۲(*)	۱/۳۲۶	۰/۰۲۳	-۵/۶۳	-۰/۴۱
کنندگان	استادان	-۳/۳۴(*)	۰/۵۶۹	۰/۰۰۰	-۴/۴۶	-۲/۲۲
مدیران	شرکت کنندگان	-۳/۰۲(*)	۱/۳۲۶	۰/۰۲۳	۰/۴۱	۵/۶۳
	استادان	-۰/۳۱	۱/۳۸۳	۰/۸۲۰	-۳/۰۴	۲/۴۱
استادان	شرکت کنندگان	۳/۳۴(*)	۰/۵۶۹	۰/۰۰۰	۲/۲۲	۴/۴۶
	مدیران	۰/۳۱	۱/۳۸۳	۰/۸۲۰	-۲/۴۱	۳/۰۴

نتایج آزمون L.S.D نیز به تفکیک سه گروه شرکت کنندگان، استادان و مدیران اجرایی، نشان می دهد میانگین کفایت اجرا از نظر گروه مدیران اجرایی ( $P \leq 0,05$  و  $MD=3,02$ ) از

گروه شرکت کنندگان بزرگ تر است. همچنین، گروه استادان از گروه شرکت کنندگان ( $P \leq 0,05$  و  $MD = 3,34$ )، بزرگ تر است.

جدول ۱۵. آنالیز واریانس (Anova) برای مشخص شدن وضعیت اجرای دوره های آموزشی به تفکیک واحدهای منطقه ده

منابع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۴۵۲,۴۳۸	۹	۵۰,۲۷۱	۲,۶۵۹	۰,۰۰۶
درون گروهی	۵۵۴,۶۵۳	۱۸۸	۱۸,۹۰۸		
جمع	۴۰۰۷,۰۹۱	۱۹۷			

با توجه به F محاسبه شده (۲,۶۵۹) و سطح معنی داری (۰,۰۰۶) می توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره اجرا به تفکیک واحدهای منطقه ۱۰ تفاوت معنی داری 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.

فرضیه فرعی ۴): آیا مراکز آموزش ضمن خدمت 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 برنامه های آموزشی که شامل: دستیابی به هدف های تعیین شده در برنامه درسی، تاثیر برنامه های آموزشی در بهبود عملکرد کارکنان، رضایت شرکت کنندگان از حضور در کارگاه، برنامه های آموزشی باعث برداشت مشترک کارکنان از وظایف شان شده، بهبود دیدگاه کارکنان به شغل و وظایف خود و همچنین ارزیابی از شرکت کنندگان در پایان دوره بود، مورد بررسی قرار دهیم.

برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز برای تجزیه و تحلیل این پرسش از سؤالات شماره ۱۹ الی ۲۴ در پرسشنامه شرکت کنندگان و استادان دوره ها و سؤالات شماره ۲۲ الی ۲۷ در پرسشنامه مدیران اجرایی را مورد پرسش قرار داده اند.

جدول ۱۶. جدول سنجش اعتبار ارزشیابی

تعداد	میانگین	انحراف معیار	انحراف معیار از میانگین
۲۰۵	۲۵/۵۰۲۴	۳/۷۲۹۳۵	۰/۲۶۰۴۷

جدول ۱۷. آزمون t استیودنت

Test Value = 25

ارزشیابی	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین	فاصله اطمینان ۹۵ درصد	
					حد پایین	حد بالا
ارزشیابی	۲۸/۸۰۴	۲۰۴	۰/۰۰۰	۷/۵۰۲۴	۶/۹۸۸۹	۸/۰۱۶۰

جدول ۱۷ نشان می دهد که t محاسبه شده (۲۸/۸۰) با درجه آزادی ۲۰۴ و آلفای ۰/۰۵ بزرگ تر از t بحرانی است. لذا، فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین نمرات آزمودنی‌ها (۲۵) با میانگین جامعه (۱۸) رد می شود و با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که بین میانگین نمونه و میانگین جامعه تفاوت معنادار وجود دارد. به طوری که 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 ۱۸. L.S.D. برای مشخص شدن میزان تفاوت میانگین ها بین سه گروه شرکت کنندگان، استادان و مدیران

اجرای از حیث ارزشیابی

گروه (I)	گروه (J)	تفاوت میانگین ها (I-J)	انحراف استاندارد	سطح معنی داری	فاصله اطمینان ۹۵ درصد	
					حد پایین	حد بالا
شرکت کنندگان	مدیران	-۵/۳۰(*)	۱/۱۳۲	۰/۰۰۰	-۷/۵۳	-۳/۰۷
مدیران	استادان	۰/۰۵	۰/۴۸۴	۰/۹۲۵	-۰/۹۱	۱/۰۰
مدیران	شرکت کنندگان	۵/۳۰(*)	۱/۱۳۲	۰/۰۰۰	۳/۰۷	۷/۵۳
استادان	استادان	۵/۳۴(*)	۱/۱۸۲	۰/۰۰۰	۳/۰۲	۷/۶۷
استادان	شرکت کنندگان	-۰/۰۵	۰/۴۸۴	۰/۹۲۵	-۱/۰۰	۰/۹۱
مدیران	مدیران	-۵/۳۴(*)	۱/۱۸۲	۰/۰۰۰	-۷/۶۷	-۳/۰۲

نتایج آزمون L.S.D نیز به تفکیک سه گروه شرکت کنندگان، استادان 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  $MD=5,34$ )، بزرگ تر است و برعکس سایر گروه های ذکر شده به همان اندازه از گروه مدیران کوچک تر است.

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

منابع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۳۰۸,۳۵۹	۹	۳۴,۲۶۲	۲,۶۴۲	۰,۰۰۷
درون گروهی	۲۵۲۸,۸۹۰	۱۹۵	۱۲,۹۶۹		
جمع	۲۸۳۷,۲۴۹	۲۰۴			

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

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

منابع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۳۵۳۱,۸۹۴	۹	۳۹۲,۴۳۳	۲,۹۰۶	۰,۰۰۳
درون گروهی	۲۴۳۰۷,۰۵۹	۱۸۰	۱۳۵,۰۳۹		
جمع	۲۷۸۳۸,۹۵۳	۱۸۹			

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.



## بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش اعتبارسنجی مراکز آموزش ضمن خدمت واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی بوده است؛ لذا، پس از مطالعه مبانی تئوریک و پژوهشی مؤلفه های اعتبارسنجی مراکز آموزش ضمن خدمت 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 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 میانگین ها 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 میانگین ها مشخص شد مرحله «نیازسنجی» در این واحد به لحاظ دارا بودن بیشترین میانگین، از رتبه اول، و در سایر واحدها مرحله نیازسنجی از رتبه چهارم برخوردار است.

در مقایسه مراحل آموزش در واحدهای آزادشهر، بندرگز، دامغان، سمنان، شاهرود، علی آباد، گرمسار، مینودشت با استفاده از آزمون مقایسه میانگین ها مشخص شد 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.

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

در مقایسه مراحل آموزش در واحدهای بندرگز، دامغان، سمنان، شاهرود، علی آباد، گرمسار، مینودشت با استفاده از آزمون مقایسه میانگین ها مشخص شد 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 است.

در ارزیابی بیرونی که از آزمون  $t$  و تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است تا شاخص‌های اعتبارسنجی را در مراکز آموزش ضمن خدمت واحدهای منطقه ده مورد بررسی قرار دهد.

وضعیت نیازسنجی به تفکیک واحدهای منطقه ۱۰: با توجه به  $F$  محاسبه شده (۲,۷۷) و سطح معنی داری (۰,۰۰۴) می توان قضاوت کرد 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، علی آبادکتول، سمنان، دامغان، گرگان، مینودشت به ترتیب در مراحل بعدی هستند.

وضعیت برنامه ریزی به تفکیک واحدهای منطقه ۱۰: با توجه به  $F$  محاسبه شده (۲,۷۷) و سطح معنی داری (۰,۰۰۵) می توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره برنامه ریزی به تفکیک واحدهای منطقه ۱۰ تفاوت معنی داری وجود دارد؛ بنابراین، به لحاظ برنامه ریزی 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 معنی داری (۰,۰۰۶) می توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره اجرا به تفکیک واحدهای منطقه ۱۰ تفاوت معنی داری 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 معنی داری (۰,۰۰۷) می توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره ارزشیابی به تفکیک واحدهای منطقه ۱۰ تفاوت معنی داری 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 .

## پیشنهادها

- نیازسنجی که یکی از مراحل مهم آموزش است، بیشتر مورد توجه قرار گیرد تا برنامه ها 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 باشند.
- افرادی که به عنوان مدیران دوره ها منصوب می شوند، ترجیحاً از تحصیلات و سابقه بالایی برخوردار باشند. به نظر می رسد چنانچه مدیران از اعضای هیات علمی باشند، عملکرد آنها بهتر خواهد بود. همچنین، دوره های کاربردی، برای تقویت عملکرد مدیران دوره ها تدوین گردد.
- ایجاد مرکز اعتبارسنجی آموزش ضمن خدمت در منطقه جهت کنترل و ارزیابی دوره ای مراکز آموزش ضمن خدمت.
- دوره های آموزش ضمن خدمت بر اساس میزان کفایت مراکز و واحدهای دانشگاهی در برگزاری به آنها ارجاع شود.
- اطلاع رسانی مدیران دوره ها در زمینه فعالیت های ضمن خدمت به موقع و شفاف صورت گیرد تا افراد بیشتری تحت پوشش این دوره ها قرار گیرند؛ زیرا توسعه علمی دانشگاه مستلزم آموزش به موقع کارکنان و اعضای هیات علمی است.
- ارتقای برنامه ها و دوره های ضمن خدمت 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

- آدل من، سی. ا. (۱۳۷۶). اعتباردهی در آزمون عالی، ترجمه نادرقلی قورچیان، گزیده مقالات دایره المعارف آموزش عالی، جلد اول، انتشارات موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.
- ابطحی، سید حسین (۱۳۷۵). آموزش و بهسازی منابع انسانی، انتشارات موسسه مطالعات و برنامه ریزی آموزشی سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، چ ۲.
- بازرگان، عباس. (۱۳۷۵). مقدمه ای بر ارزیابی آموزشی، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.

- بزاز جزایری، سیداحمد. (۱۳۷۳). آموزش کارکنان به عنوان ضرورتی شناخته شده در سازمان‌های اداری و صنعتی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- بقایی، شیوا. (۱۳۷۴). بررسی و طراحی الگوی ارزیابی مناسب برای اعتباربخشی دبیرستان‌های نظام جدید آموزش متوسط، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- پروند، محمد حسن. (۱۳۶۹، ص ۲۰). مقدمات برنامه ریزی آموزشی و درسی، تهران: انتشارات صحیفه.
- بازارگادی، مهنوش. (۱۳۷۷). مدیریت آموزشی الگویی جهت اعتباربخشی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی (در بخش دولتی و غیر دولتی) رساله دکتری.
- بازارگادی، مهنوش. (۱۳۷۸). اعتباربخشی در آموزش عالی. تهران: انتشارات صباح.
- صافی، احمد، برنامه ریزی آموزشی و جایگاه آن در مدیریت آموزشی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، تابستان ۱۳۷۲، ص ۱۹.
- فتحی و اجارگاه، کورش. (۱۳۸۴). برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان، تهران: انتشارات سمت، ج ۲.
- گروه مشاوران یونسکو. (۱۳۷۸). فرآیند برنامه ریزی آموزشی، مترجم، فریده مشایخ، تهران: انتشارات مدرسه.
- محمدی، رضا. (۱۳۸۱). ارزیابی درونی کیفیت گروه آموزشی ریاضی (محض کاربردی) دانشگاه صنعتی امیر کبیر، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- میرزا محمدی. (۱۳۷۶). بررسی و طراحی الگوی مناسب برای ارزیابی درونی کیفیت آموزشی وزارت نیرو، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته برنامه ریزی آموزشی.

- Adelman, c(1992). The Encyclopedia of Higher Education, Analytical Perspectives, Vol.2.pp:1314-13150.
- Fullan; M; Curriculum Implementation, in A. Lewy(Ed), International Encyclopedia Of Curriculum, Perg0amon Press, 1991.
- Reeves, M, Evaluation Of Training, London: The Industrial Society publishing, 1998.