

ارزیابی کیفیت طرح تدبیر مدیران بر اساس الگوی سیپ و تاثیر آن بر ارتقای عملکرد مدیریت در مدارس ابتدائی ناحیه یک شهر ارومیه در سال تحصیلی ۹۹-۹۸

مریم نیکزاد^۱، بهاره عزیزی نژاد^{۲*}

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی
mary89925@gmail.com

۲- دانشیار علوم تربیتی، گرایش مدیریت آموزشی دانشگاه پیام نور
Bahareh19@gmail.com

چکیده

دستیابی به ارزش های بنیادین و محقق کردن اهداف هر سازمان مستلزم تدوین برنامه های استراتژیک و اجرای کامل آن ها است. نظام آموزشی و پرورشی نیز برای حرکت به سمت تعالی، ناگزیر از استقرار برنامه های نوین مدیریتی هستند. در حال حاضر یکی از مهم ترین و اثربخش ترین برنامه ها در راستای بهبود کیفیت نظام آموزشی، طرح تدبیر است. هدف طرح تدبیر این است که برنامه عمل نوشته شده توسط مدیران ساماندهی شود و نوشتن آن کمی مورد دستخوش قرار بگیرد. یکی از روش های اطمینان از تحقق اهداف این طرح، ارزیابی کیفیت طرح تدبیر مدیران و تاثیر آن بر ارتقای عملکرد مدیریت در مدارس می باشد. ارزیابی امر این امکان را می دهد تا با نظارت و پایش فرایندها، برای شناسایی چالش ها و توسعه زمینه های بهبود آن ها اقدام نمایند. از این رو پژوهش حاضر بر آن است تا با بهره گیری از ویژگی های الگوی سیپ در داشتن نگاه جامع به عوامل تاثیرگذار بر نظام هدف، اعتبار الگوی مذکور و میزان تاثیرگذاری مؤلفه های اصلی آن (زمینه، درونداد، فرایند و برونداد)، ارزیابی کیفیت طرح تدبیر مدیران بر اساس الگوی سیپ و تاثیر آن بر ارتقای عملکرد مدیریت در مدارس ابتدائی ناحیه یک شهرستان ارومیه را مورد بررسی قرار دهد. در این راستا، به منظور بررسی رابطه میان متغیرهای مستقل، متغیرهای میانی و متغیر وابسته از مدل ساختاری نرم افزار AMOS استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان می دهد ارزشیابی کیفیت طرح تدبیر مدیران مدارس از یک طرف باعث بهبود و اصلاح کیفیت طرح تدبیر مدیران مدارس می شود و از طرف دیگر شناسایی عوامل مدل سیپ در ارزشیابی طرح مورد مطالعه باعث می شود تا اهمیت هر یک از این شاخص ها در بهبود کیفیت طرح تدبیر مشخص شود و کیفیت برنامه از نظر؛ زمینه، درونداد، فرایند و بروندادها بهبود یابد. همچنین، با توجه به نتایج حاصل از پژوهش توصیه می شود که شاخص های کلیدی طرح تدبیر مدیران مورد توجه مسئولان طراحی برنامه قرار گیرد تا مدارس به نحو شایسته به اهداف آموزش و پرورش و سند تحول بنیادین نائل شوند.

کلمات کلیدی: طرح تدبیر، الگوی سیپ، معادلات ساختاری، عملکرد مدیران، آموزش و پرورش

۱- مقدمه

چالش ناشی از رقابت جهانی باعث افزایش فشار بر سازمان ها برای بهبود مهارت های کارکنان و کیفیت محصولات و خدمات شده است. از این رو، بهبود کیفیت از مهم ترین وظایفی است که هر مؤسسه با آن روبه روست. هزینه های سرسام آور و تغییر

قابلیت اعتمادپذیری عمومی، سیاست گذاران و عموم مردم را به طرح پرسش های جدی نسبت به عملکرد نظام های آموزش و پرورش سوق داده است. نظام آموزشی زمانی می تواند بر اساس نیازهای ملی و گسترش فرهنگ کیفیت استوار باشد که نظام مدیریتی با رویکرد مشتری محور و کیفیت گرا ایجاد شود. از این لحاظ، ساختار و نظام مدیریت آموزشی مورد توجه مدیریت کیفیت واقع می شود.

دستیابی به ارزش های بنیادین و محقق کردن اهداف هر سازمان مستلزم تدوین برنامه های استراتژیک و اجرای کامل آن هاست. نظام آموزشی نیز برای حرکت به سمت تعالی، ناگزیر از استقرار برنامه های نوین مدیریتی هستند (سرداریان؛ ۱۳۹۵). در حال حاضر یکی از مهم ترین و اثربخش ترین برنامه ها در راستای بهبود کیفیت نظام آموزشی، برنامه تدبیراست (محبی؛ مسگرزاده؛ ۱۳۹۵). برنامه تدبیر مدرسه، نوعی ساختار مدیریتی است که با الهام از مدل تعالی سازمانی به منظور اجرا در مدارس ابتدایی در سراسر کشور طراحی گردید و با تکیه بر سند تحول بنیادین، شرایطی را فراهم می آورد تا کلیه عوامل مؤثر در مدرسه ضمن شناسایی ظرفیت های داخلی و پیرامونی خود، در زمره مدارس پویا، موفق، ممتاز و متعالی قرار گیرند (وزارت آموزش و پرورش، ۲۰۱۴).

سند تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش به مثابه نقشه ای برای ایجاد ساختار جدید نظام تعلیم و تربیت و اجرای آن، موضوع اصلی امروز آموزش و پرورش است. تدوین و تصویب برنامه زیر نظام ها بر اساس مفاد اصل هشتم سند تحول بنیادین نیز وظیفه آموزش و پرورش می باشد. اجرای سند تحول یعنی اجرای راهکارها و زیر نظام های آن، تجلی این اجرا در مدرسه و دوره های مختلف تحصیلی ابعاد متفاوتی دارد و امید است با اجرای دقیق و کامل آن بتوان به مدرسه طراز سند تحول دست یافت (سیده بهاره ابوترابی؛ رضوان حسینی زاده؛ بهروز مهram؛ ۱۳۸۹).

سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مبتنی بر آرمان های بلند نظام اسلامی است و رهبر معظم انقلاب نیز به عنوان یک کارشناس خبره در حوزه تعلیم و تربیت و فرهنگ، از این سند دفاع و از آن با تعبیری مانند افتخارآمیز، پیشرو و جامع یاد می کنند، فلذا بر همگان فرض است که تلاش کنیم تا این سند عملیاتی شود (کرم اصفهانی؛ نادر سلیمانی؛ حیدر تورانی؛ پرویز صباحی؛ ۱۳۹۸). طرح تدبیر در آموزش و پرورش از مهم ترین طرح هایی است که در سال های اخیر به منظور عمل به سند تحول بنیادی به مدیران ابلاغ شده است. در مدارس ابتدایی علاوه بر مدیران، معاونان و سایر پست های سازمانی نیز ملزم به برنامه ریزی و تدوین برنامه عملی بر اساس طرح تدبیر هستند. از جمله پست های سازمانی که برنامه سالانه خود را بر اساس طرح تدبیر تنظیم می کنند، معاون آموزشی، معاون پرورشی، معاون اجرایی، معاون عمومی و آموزگاران هستند.

این طرح بر اساس سند تحول بنیادی شامل شش ساحت می باشد:

۱) ساحت تربیتی اعتقادی، عبادی و اخلاقی

۲) ساحت تربیت اقتصادی و حرفه ای

۳) ساحت تربیت علمی و فناوری

۴) ساحت تربیت اجتماعی و سیاسی

۵) ساحت تربیت زیستی و بدنی

۶) ساحت تربیت زیبایی شناختی و هنری (سند تحول بنیادین آ. پ)

تا قبل از این معلمان با توجه به دیده های خود و تجربه ای که در طول سالیان از کلاس های درس خود داشتند، برنامه عمل را می نوشتند. اما امروزه موضوع کمی متفاوت شده است. طرح تدبیر باعث شده تا معلمان به صورت واحد و با اصول خاصی برنامه ریزی خود را انجام دهند تا بتوان با استفاده از آن فعالیت های موجود در مدارس را بیش از پیش بهبود بخشید. با یک

برنامه ریزی صحیح و طبق اصول می توان به این هدف، یعنی بهبود وضعیت مدارس رسید و آن را به خوبی اجرا کرد (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۹۰).

اما هدف طرح تدبیر این است که برنامه عمل نوشته شده توسط مدیران ساماندهی شود و نوشتن آن کمی مورد دستخوش قرار بگیرد. طرح تدبیر در مقاطع بالاتر نیز مانند متوسطه اول و متوسطه دوم انجام می شود اما در آن مقاطع با نام طرح تعالی شناخته می شود (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۹۰).

مطمناً تأثیرات بسیار زیادی متوجه نظام آموزشی از طریق طرح تدبیر شده است به طور کلی قبل از اجرای این طرح نیز برنامه عمل یکی از مهم ترین قسمت های سیستم آموزشی بوده و هست. این برنامه باعث ساخت یک نقشه راه تکمیل و کامل می شود که می تواند به موارد بسیاری کمک کند. به این صورت که تمامی افراد و مدیران در مدارس برای اینکه بتوانند به فعالیت های خود ادامه دهند، باید برای اجرای هر چه بهتر آن، برنامه ریزی صحیحی را انجام داده و پس از برنامه ریزی در جهت اجرا و تحقق آن قدم بردارند (موسی خانی، ۱۳۸۹).

یعنی اینکه تمامی چهارچوب به صورت تحقیقات تخصصی به دست آمده و اجرای آن باعث می شود تا نتایج بهتری متوجه افراد شود. منظور از افراد هم مدیران در مدارس است و هم دانش آموزان و حتی معلمان. در نهایت این نتایج بهتر در طرح تدبیر به این موضوع ختم می شود که دانش آموزان در یک نظام تحصیلی ساختار یافته به تحصیل و آموزش بپردازند و این نیاز به توضیح ندارد که آموزش و پرورش می تواند دانش آموزان قانون مند را تربیت کند، به پیشرفت کل کشور کمک می کند. همان طور که این موضوع را در کشورهای پیشرفته ای چون ژاپن مشاهده می کنیم که آن ها به درس و تحصیل دانش آموزان خود بیش از هر چیزی اهمیت می دهند (موسی خانی، ۱۳۸۹).

۲- بیان مسئله و ضرورت انجام تحقیق

وقوع تحولات محیطی، تغییر کیفی نیازهای مشتریان، پیچیدگی روز افزون فناوری، افزایش رقابت در بازارهای ملی و بین المللی و جهانی شدن اقتصاد که به عنوان ویژگی های بارز محیط های صنعتی شناخته می شوند موجب گردیده تا مراکز آموزشی برای تضمین اثربخشی برنامه ها و کسب فرصت های محیطی، سمت و سوی تلاش ها و تصمیم های خود را از سطح عملیاتی به راهبردی ارتقاء داده و سعی نمایند تا ضمن توجه به شرایط متغیر جاری، عملکرد بلندمدت خود را از طریق ارزیابی مستمر راهبردهای اثربخش تضمین کنند.

ارزیابی عملکرد در تسهیل اثربخشی برنامه های آموزشی یک وظیفه مهم و اساسی به شمار می رود و به مدیران آموزش این امکان را می دهد تا با نظارت و پایش فرایندها، برای شناسایی چالشها و توسعه زمینه های بهبود آنها اقدام نمایند.

کیفیت آموزش یکی از مسایل عمده ای است که در سال های اخیر برنامه ریزان آموزشی به خصوص در کشور های جهان سوم با آن روبرو بوده اند. به همین دلیل نظریات و دیدگاه ها پیرامون ارزشیابی در این سالها همواره در حال تکوین و تکامل بوده است. ارزیابی آموزشی مفهوم گسترده ای است که با کلیه عناصر نظام آموزشی در ارتباط است این مفهوم، محصول تعامل کلیه ارزش های است که با عناوین و اشکال مختلف در داخل و خارج نظام آموزشی برای افزایش عملکرد نظام آموزشی انجام می شود. در نتیجه عمل ارزیابی از پدیده های آموزشی به صورت های مختلفی توصیف و برای اجرای آن نیز الگوهای مختلفی ارائه گردیده است. گروهی از صاحب نظران اصلاح برنامه های آموزشی را هدف ارزشیابی می دانند. گروهی دیگر معتقدند هدف ارزیابی متوجه محصول برنامه آموزشی است. گروهی دیگر به خصوصیات درونی و عوامل تشکیل دهنده برنامه آموزشی توجه نمودند. متخصصان موضوعات درسی، در زمینه آنچه باید ارزیابی شود و چگونگی ارزیابی، حرف هایی برای گفتن دارند و سرانجام گروه آخر هدف ارزیابی را فراهم آوردن اطلاعات لازم به منظور تسهیل در امر تصمیم گیری و کمک به مدیران

قلمداد نموده و الگوهای تسهیل تصمیم گیری را ارائه نموده اند، از میان الگوهای تسهیل تصمیم گیری الگوی سیپ که توسط استفال بیم و همکارانش تدوین و ارائه شده است از الگوی های جدید و کاربردی در زمینه ارزیابی و ارزشیابی آموزشی می باشد که در این تحقیق معرفی شده است. این الگو ارزیابی عبارت است از: فرایند تعیین کردن، به دست آوردن و فراهم ساختن اطلاعات توصیفی و قضاوتی در مورد ارزش و مطلوبیت هدف ها، طرح ها، اجرا و نتایج به منظور هدایت تصمیم گیری، خدمت به نیازهای پاسخ گویی و درک بیشتر از پدیده های مورد بررسی (استفال بیم، ۱۹۸۶، ص ۱۵۹) این الگو تصمیم های آموزشی را به چهار گروه برنامه ریزی، ساختی، اجرایی و دوباره سازی تقسیم می کند و برای هر یک، نوعی ارزشیابی تحت عنوان ارزشیابی زمینه، ارزشیابی درون داد، ارزشیابی فرایند و ارزشیابی برون داد معرفی می کند.

الگوی سیپ یک چارچوب جامع برای ارزشیابی در حوزه های مختلف از جمله برنامه درسی فراهم آورده است. مهمترین هدف ارزشیابی در الگو سیپ بهبود عملکرد برنامه است. این الگو به دست اندرکاران برنامه کمک می کند تا با جمع آوری اطلاعات به صورت منظم، برنامه خود را در جریان اجرای برنامه و در پایان اجرای آن اصلاح کنند. استفال بیم^۱ الگوی ارزشیابی سیپ را فرایندی چرخشی می داند که به فرایند توجه دارد نه به محصول یا بازده. به عبارتی وی مهمترین هدف ارزشیابی را بهبود و اصلاح می داند نه اثبات برنامه. برای رسیدن به هدف بهبود و اصلاح برنامه، استفال بیم ارتباط متقابل بین مجریان ارزشیابی و همچنین بین مجریان ارزشیابی و تصمیم گیرندگان را تشویق می کند (استفال بیم، ۱۹۸۶، ص ۱۵۹). وجود نظام ارزیابی اثربخش که با توجه به تنوع ماموریت، راهبرد، ساختار و نیروی انسانی قادر باشد تا برنامه ها را منطبق بر نیازمندیهای دانشی و با دقت قابل قبولی ارزیابی نماید بسیار حائز اهمیت است.

مدرسه یک سازمان یا مجموعه ای هدفمند است که هدف اصلی آن آموزش و تربیت دانش آموزان تعریف شده است. هر واحد آموزشی می تواند براساس دیدگاه مدیریتی حاکم بر آن و به اقتضای شرایط و ویژگی های خاص خود اهدافی را در دستور کار خود قرار دهد و برای رسیدن به این اهداف با تکیه بر امکانات مادی و منابع انسانی برنامه هایی را تدوین و به مرحله اجرا می گذارد. قطعاً برنامه ریزی به عنوان امری ضروری و اجتناب ناپذیر است که در هر سازمانی وجود دارد. این برنامه ها در آموزش و پرورش به صورت جزئی و اجرایی و زمانبندی در قالب برنامه سالانه مدارس و تقویم اجرایی قابل ارائه است.

با توجه به جامع بودن الگوی سیپ و در برگیرنده ویژگی های مثبت الگوهای ارزشیابی دیگر، از این الگو در بسیاری از فعالیتهای ارزشیابی و همچنین سنجشهای آموزشی در مقیاس بزرگ استفاده شده است. به عنوان نمونه، در دومین مطالعه بین المللی ریاضی^۲ و همچنین در مدل نظام آموزشی برای تعیین شاخصهای آموزشی تهیه شده توسط شیولسون مکدونالد، اوکز و کری^۳، مدلی که مطالعات بین المللی روند ریاضی و علوم^۴ بر اساس آن طراحی شده بود، از مراحل الگوی سیپ (درون داد ها، فرایندها و بازده ها) استفاده شده است. انجمن آموزش و توسعه کارکنان امریکا^۵ در پیمایش خود استفاده از الگوی سیپ را به استفاده از سایر الگوها ترجیح داده است. بررسی اجمالی منابع بیانگر استفاده گسترده از این الگو در ارزشیابی از برنامه ها و فعالیتهای در حوزه های مختلف است. از جمله می توان به نوشته های گالوین^۶، تن، لی و هال^۷ و زانگ و همکاران^۸ اشاره نمود. زانگ و همکاران در مطالعه خود تحت عنوان^۸ "استفاده از مدل ارزشیابی زمینه، درون داد، فرایند و

¹ - Stufflebeam

² - Second International Mathematics study (SIMS)

³ - Shavelson, McDonnell, Oakes & Carey

⁴ - Trend International Mathematics and Science Study (TIMSS)

⁵ - American Society for Training and Development members

⁶ - Galvin

⁷ - Tan, Lee, & Hal

⁸ - Zhang, et.al

برون داد به عنوان چارچوب جامع برای طراحی، اجرا و سنجش برنامه های در خدمت یادگیری " ضمن اشاره به الگوهای مختلف، الگوی سیپ را مناسبترین الگو برای مطالعه خود معرفی کرده اند. این نویسندگان در مقاله خود به چندین پروژه ارزشیابی که با استفاده از الگوی سیپ انجام گرفته، نیز اشاره کرده اند. بنابراین، با توجه به جامعیت این الگو در ارزیابی کیفیت مراکز آموزشی و نیز استفاده گسترده آن در تحقیقات و پروژه های ارزشیابی آموزی و نتایج حاصل از آن، در این تحقیق از این الگو به منظور ارزیابی کیفیت طرح تدبیر مدیران و تاثیر آن بر ارتقای عملکرد مدیریت در مدارس مورد مطالعه، بهره گرفته شده است (موسی خانی، ۱۳۸۹).

طرح تدبیر در آموزش و پرورش از مهمترین طرحهایی است که در سالهای اخیر به مدیران ابلاغ شده است و توانسته است برنامه ریزی مدیران مدارس را با هم یکپارچه کرده و طرحی را برای کلیه مدارس ابتدایی سراسر کشور با یک قالب خاص فراهم کند.

در برنامه ریزی و اجرای طرح تدبیر، فرآیندهای مهم مدرسه، جهت گیری کلی، تقویم اجرایی برنامه تدبیر و تدوین برنامه عملیاتی سالانه مورد توجه قرار می گیرد. در همین راستا، یکی از برنامه های عملیاتی طرح تدبیر، ارزشیابی و بازخورد کیفیت عملکرد طرح تدبیر مدیران مدارس می باشد. به همین منظور، ادبیات موضوع و جامعه آماری پژوهش حاضر مورد مطالعه قرار گرفت و نهایتاً به شناسایی الگوی ارزشیابی سیپ منجر گردید که می تواند چارچوبی جامع برای ارزشیابی عملکرد مراکز آموزشی ایجاد نماید و اطلاعات صحیح و قابل اتکایی را برای اتخاذ تصمیم های راهبردی مدیران آموزش فراهم آورد.

از این رو پژوهش حاضر بر آن است تا با بهره گیری از ویژگی های الگوی سیپ در داشتن نگاه جامع به عوامل تأثیرگذار بر نظام هدف، اعتبار الگوی مذکور و میزان تأثیرگذاری مؤلفه های اصلی آن (زمینه، درونداد، فرایند و برونداد)، ارزشیابی کیفیت طرح تدبیر مدیران بر اساس الگوی سیپ و تاثیر آن بر ارتقای عملکرد مدیریت در مدارس ابتدائی ناحیه یک شهرستان ارومیه را مورد بررسی قرار دهد.

۳- اهداف و سوالات تحقیق

هدف اصلی تحقیق عبارت است از: ارزشیابی کیفیت طرح تدبیر مدیران بر اساس الگوی سیپ و تاثیر آن بر ارتقای عملکرد مدیریت در مدارس ابتدائی ناحیه یک شهر ارومیه. در همین راستا اهداف جزئی ذیل نیز مطرح می گردد:

- تعیین شاخص های بیانگر ارزشیابی برنامه تدبیر مدرسه بر اساس مدل سیپ
- تعیین مدل ساختاری روابط عوامل مدل سیپ در ارزشیابی برنامه تدبیر مدرسه
- تعیین وضعیت کیفیت برنامه تدبیر مدرسه بر اساس مدل سیپ
- بررسی تاثیر اجرای طرح تدبیر بر ارتقای عملکرد مدیران مدارس

با توجه به اهداف تحقیق، پرسش های پژوهشی زیر مدنظر است:

- ۱) شاخص های بیانگر ارزشیابی برنامه طرح تدبیر مدارس بر اساس مدل سیپ کدامند؟
- ۲) مدل ساختاری روابط عوامل مدل سیپ در ارزشیابی برنامه طرح تدبیر مدارس چگونه است؟
- ۳) وضعیت کیفیت برنامه طرح تدبیر مدارس بر اساس مدل سیپ چگونه است؟
- ۴) اجرای طرح تدبیر چه تأثیری بر ارتقای عملکرد مدیران مدارس دارد؟

۴- مبانی پژوهشی تحقیق

علیرغم اهمیت برنامه های تدوین شده در سازمان آموزش و پرورش، زمانی ارائه برنامه ای منطقی است که محتوای آن در راستای نیازها، تبدیل نیازها به محتوای برنامه، اجرای مؤثر برنامه، بسترسازی لازم و استفاده از مقیاس مناسب برای ارزشیابی اثربخشی باشد، به طوری که همواره پرسش هایی همچون، سهم برنامه در بهبود محصول یا خدمات تولید شده و کاستی ها و قوت های برنامه مطرح می شود. از آنجا که اجرای هر برنامه متضمن سرمایه گذاری هنگفت و صرف زمان خدمتی نیروی انسانی فعال است. برای کاهش این پیامدها و یکی از راه های مقابله با برنامه های ناکارآمد، ارزشیابی به موقع سازمان و عملکرد آن است. ارزشیابی از مهم ترین مراحل برنامه ریزی آموزشی است که انجام صحیح آن اطلاعات بسیار مفیدی را درباره چگونگی برنامه ریزی و اجرای برنامه های آموزشی در اختیار گذاشته و عامل مؤثری در سنجش عملکرد و میزان تحقق اهداف برنامه هاست (کیامنش، ۱۳۹۲: ۵۹).

مدل سیپ از جمله الگوهای ارزشیابی است که با تأکید بر مشاهدات منظم، روایی درونی و بیرونی مدل مناسبی برای ارزشیابی برنامه های آموزشی است. به عقیده تورک^۱ (۲۰۰۸) ارزشیابی مبتنی بر مدل سیپ در برانگیختن نظام آموزشی به مطالعه فرصت ها و چالش ها و تلاش برای بهبود فرایندها نقش مؤثری دارد (کیامنش، ۱۳۹۲: ۵۹).

در تحقیقی که به وسیله ابطحی (۱۳۸۲)، به منظور ارزیابی برنامه های آموزشی مبتنی بر رایانه در یکی از شرکت های داخلی انجام شده از الگوی کرک پاتریک استفاده شده است. ارزیابی این مجموعه از برنامه ها در ابعاد واکنشی (رضایت کارکنان)، یادگیری (تغییرات در یکی از ابعاد دانش، نگرش و مهارت)، رفتاری (میزان انتقال مطالب آموخته شده به محیط کار) و نتایج (از قبیل کاهش ضایعات، افزایش کیفیت تولید و افزایش میزان بهره وری شغلی) صورت گرفت، یافته های این تحقیق نشان داد که ارزیابی سطح اول حاکی از کم بودن میزان رضایت فراگیران از این برنامه بود، در سطح دوم که از گروه کنترل و گروه آزمایش استفاده شده حاکی از وجود تفاوت معنادار بین این دو گروه بود. برای ارزیابی دو سطح آخر، ارزیابی رفتار و نتایج شاخص های مربوط به این سطوح حدود سه ماه بعد از اتمام برنامه مورد بررسی قرار گرفت که حاکی از معنادار نبودن تفاوت در این شاخص ها بود.

قوام (۱۳۸۰)، تحقیقی با عنوان "ارزیابی تأثیر دوره های آموزش ضمن خدمت بر عملکرد کارکنان گمرک ایران در سال های ۷۵-۷۸ به منظور برنامه ریزی و استفاده از نتایج حاصل از ارزیابی جهت بهبود اثربخشی دوره های آموزشی" انجام داد. در این پژوهش هدف اصلی ارزیابی اثرات آموزش های ضمن خدمت بر عملکرد کارکنان گمرک ایران می باشد. و این که آیا آموزش های ضمن خدمت در تربیت و تأمین نیروی انسانی ماهر و متخصص و هم چنین ارتقاء و بهبود عملکرد افراد شاغل در سازمان مؤثر بوده است یا خیر؟ نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده های تحقیق در هر یک از دو گروه دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان فرضیه های تحقیق را تأیید می نمایند.

بلادر (۱۳۷۸)، تحقیقی تحت عنوان: "بررسی تأثیر دوره های آموزش ضمن خدمت مربیان مراکز آموزش کشاورزی در کارایی آنان" انجام داده به این نتیجه رسیده است که توانایی مربیانی که در دوره های آموزش ضمن خدمت شرکت کرده اند در تدریس، آگاهی استفاده از منابع مورد تدریس، اداره کلاس، حل مشکلات درسی و غیر درسی دانش آموزان بیشتر است. در مجموع اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت را تأیید نموده است.

محمودی (۱۳۷۷)، در تحقیقی که تحت عنوان: "بررسی اثربخشی برنامه های آموزش ضمن خدمت کارگران صنعت نفت اهواز از دیدگاه کارگران و سرپرستان" انجام داد به این نتیجه رسیده است که آموزش های ضمن خدمت تغییر مطلوبی در روش انجام کار در کارگران به وجود آورده، نیازهای آموزشی کارگران را از نظر سازمان تأمین نموده و موجب رضایت خاطر و

¹ - Turk

ارتقاء بهره وری کارکنان شده است. هم چنین دوره های آموزشی موجب کاهش صدمات و آسیب ها ناشی از کار شده است و در مجموع اثربخشی آموزش های ضمن خدمت را تأیید نموده است.

بابایی (۱۳۷۹)، در تحقیقی که تحت عنوان "ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی ضمن خدمت کارگری شرکت پارس خودرو" انجام داده است به این نتیجه رسیده است که آموزش بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان تأثیر داشته، بهره وری کارکنان را افزایش داده و در کاهش حوادث و سوانح حین کار و افزایش خشنودی شغلی کارکنان تأثیر داشته و سبب افزایش آمادگی کارکنان در انجام وظایف همراه با مشارکت و همکاری شده است و در کل آموزش های ضمن خدمت اثربخش بوده است.

ایزدی (۱۳۷۱)، تحقیقی را در زمینه "بررسی کارایی و اثربخشی آموزش های ضمن خدمت معلمان مقطع ابتدایی رشته آموزش ابتدایی در سطح استان مازندران" با تعیین میزان اثربخشی آموزش های ضمن خدمت انجام داد. نتایج حاصله از این تحقیق نشان داده که آموزش ضمن خدمت باعث افزایش دقت در افراد، میزان همکاری و ارتباط بین معلمان با یکدیگر، با مدیریت مدرسه، با دانش آموزان و اولیاء آنان شده است. بر اساس نتایج این تحقیق مهارت تفکر برای حل مشکلات درسی و غیر درسی دانش آموزان و افزایش در توانایی تدریس معلمان نیز از تأثیرات دیگر این آموزش ها در افراد می باشد.

بهرام زاده (۱۳۷۴)، در تحقیقی به "بررسی اثربخشی آموزش های علمی - کاربردی در مقطع کاردانی در مقطع کاردانی اداری - مالی کارکنان شرکت برق منطقه ای غرب" پرداخته است. نتایج حاصله از استخراج داده ها و نتیجه نهایی هر فرضیه نشان می دهد که تفاوت معناداری بین نظرات کارکنان آموزش دیده و سرپرستان مستقیم آن ها راجع به اثربخشی دوره های آموزشی در هر یک از متغیرهای مورد بررسی وجود نداشته است.

بازرگان (۱۳۷۴)، به بررسی روش های ارزیابی تأثیر دوره های آموزشی ضمن خدمت معلمان پرداخت. در این مقاله الگوی سیپ به عنوان مناسب ترین الگو برای ارزیابی تأثیر دوره های آموزشی معرفی شده است، زیرا به وسیله این الگو ابتدا با استفاده از ارزیابی زمینه می توان به نیازسنجی درباره نیازهای آموزشی پرداخت و بر اساس آن هدف های آموزشی دوره های آموزشی ضمن خدمت را ارزیابی کرد. پس از آن با اطمینان خاطر از مناسب بودن هدفای دوره های آموزشی به ارزیابی تأثیر آن ها پرداخت.

خلخالی (۱۳۷۹)، به ارزیابی جامع آموزشگاهی بر اساس مدل ارزیابی سیپ پرداخته است. در این پژوهش براساس مدل سیپ (زمینه، درونداد، فرایند و برونداد) به ارزیابی جامع مرکز آموزشی دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه صنعت نفت محمدآباد پرداخته شده است و برای هر کدام از این حوزه ها عوامل و ملاک های تعیین شده و بر اساس آن ها شاخص تعیین گردیده است و سپس به ارزیابی مرکز آموزشی مذکور پرداخته شده است.

احمدی (۱۳۷۹)، به ارزیابی مرکز آموزش مدیریت دولتی تهران براساس مدل ارزیابی سیپ پرداخته است، در این پژوهش چهار حوزه مرکز آموزش مدیریت دولتی تهران، بر اساس مدل سیپ در نظر گرفته شده است سپس برای هر کدام از این حوزه ها عوامل و ملاک هایی تدوین شده است و در کل ۱۳۰ شاخص برای این عوامل در نظر گرفته شده است برای شاخص های مذکور استاندارد تدوین شده است و به اساتید بر اساس فن دلفی پیشنهاد شده است و سپس به ارزیابی مرکز نامبرده پرداخته است.

در یک مطالعه خسرو پور (۲۰۱۱) به کارگیری اصول مدیریت کیفیت گرا از سوی مدیران دوره متوسطه شهر زاهدان را مورد بررسی قرار داد و نتایج نشان داد که بیشتر مدیران از اصول و روش مدیریت کیفیت اطلاع دارند و آن را به کار می برند. سلطان زاده (۲۰۱۳) در مطالعه ای دریافت که بین فرهنگ سازمانی، استفاده از فناوری اطلاعات، اعتماد به همکاران، تعهد سازمانی و مدیریت کیفیت جامع رابطه معنی داری وجود دارد.

تحقیق سادات (۲۰۱۳) حاکی از آگاهی بالای مدیران از مدل تعالی و بالأخص موفقیت از طریق استعداد کارکنان بود.

در یک مطالعه چاووشی حسینی (۲۰۱۴) مؤلفه های فضای مدرسه، ارزشیابی، امکانات و فناوری را عامل کیفیت بخشی مدرسه معرفی کرده است.

شیرباغی و همکاران (۲۰۱۶) شاخص های مدیریت کیفیت مدارس متوسطه شهر کوه دشت از دیدگاه مدیران و معلمان را خوب اما از نظر والدین و دانش آموزان را ضعیف ارزیابی کردند.

پال دیویس^۱ (۱۹۹۰)، در دانشگاه ایلونز جنوبی به بررسی اثربخشی آموزش ضمن خدمت در زمینه شایستگی های فنی و شغلی پرداخت. این بررسی بر آن بود تا اثربخشی یک برنامه آموزش ضمن خدمت را در زمینه هدف هایی که آموزگاران کودکان استثنایی تدوین کرده اند، ارزیابی کند. در واقع هدف این تحقیق تعیین این است که هدف های آموزشی تدوین شده از جانب آموزگاران تا چه اندازه عملی، از لحاظ فنی مناسب و برنامه ریزی شده برای تعمیم هستند.

ریچاد سان سون^۲ (۱۹۸۷)، تحقیقی در زمینه توسعه و بررسی سیستم ارزیابی اثربخشی آموزشی پرداخت که می تواند در هر برنامه آموزشی در صنعت مورد استفاده قرار گیرد. سیستم ارزیابی اثربخشی سه عنصر عمده است:

(۱) اهداف ارزیابی اثربخشی

(۲) ابزارهایی اندازه گیری اثربخشی

(۳) گزارش ارزیابی

ابزار های ارزیابی سه دسته اند: رضایت شغلی، یادگیری و عملکرد.

گزارش ارزیابی شامل آن دسته اطلاعاتی است که مدیران آموزشی باید به طور قطعی تصمیم بگیرند. گزارش ارزیابی شامل موارد زیر است:

(۱) نیازهای اولیه شغلی کارکنان

(۲) اهداف عملکرد

(۳) پیشنهاد یک راه حل معتبر

(۴) خلاصه ای از اثربخشی آموزشی

(۵) خلاصه ای از ارزیابی

(۶) اصلاح طرح

میکل و دیگران^۳ (۱۹۸۶)، در تحقیقی تحت عنوان ارزیابی و بهبود مربوط به پروژه خدمات با استفاده از مدل ارزیابی سیپ به ارزیابی تأیید و اثربخشی آموزش خاص مربوط به انجام خدمات پرداخته اند و اظهار کردند که مدل سیپ رویکرد مناسبی برای این کار بوده است.

نیکلسون^۴ (۱۳۸۹)، در تحقیقی بنام کاربرد مدل ارزیابی سیپ برای ارزیابی آموزش، مدل ارزیابی سیپ را برای ارزیابی آموزش خواندن بکار می برد. در این تحقیق سیپ روش ها را برای کشف نیازهای هر یک از دانشجویان، به دست دان دروندادی از دانشجویان، فعالیت های ممکن مربوط به کالج برای فرایند آموزش و سرانجام دادن ارزیابی محصول آموزش پوشش می دهد. تامپسون^۵ (۱۹۹۱)، به ارزیابی اثربخشی دو رویکرد تدریس هنر (برنامه درسی سنتی کارگاهی و برنامه درسی ضابطه مند با روش تدریس علمی)، در سطح مدارس متوسطه در منطقه نورث گورجیا پرداخت. او این دو برنامه را به وسیله روش گروه کنترل

¹- paul.A.K.Davis

²- Richard , Swanson

³- McClellan

⁴- Nicholson

⁵- Thompson

با پیش آزمون و پس آزمون مورد بررسی قرار داد. جامعه آماری او ۳۹ نفر از دانش آموزان پایه هفتم بود. بر اساس نتایج تحقیق گروه کنترل نمره بالایی در تفکر خلاق و فعالیت هنری و اشتیاق به برنامه درسی نشان دادند و این بیان کننده این موضوع بود که برنامه درسی سنتی کارگاهی یک روش مؤثر برای تدریس مهارت های تفکر خلاق می باشد.

تایلر مارجیوری^۱ (۲۰۰۰)، در تحقیقی به طراحی ابزاری برای ارزیابی واکنش مشارکت کنندگان و سرپرستان آنان به اثربخشی برنامه های آموزشی محل کار در دلتای می سی سی پی پرداخت. این تحقیق در دو مرحله یا گام انجام گرفت. گام اول تدوین و طراحی ابزاری برای ثبت واکنش مشارکت کنندگان و سرپرستان نسبت به اثربخشی برنامه های آموزشی بود، گام دوم شامل آزمایش ابزار طراحی شده در دو دانشکده محلی بود. نتایج گام دوم برای مقایسه پاسخ مشارکت کنندگان در برنامه آموزشی و سرپرستان بکار برده شده است. براساس نتایج مطالعه اثربخشی برنامه های آموزشی ضمن کار را می توان بلافاصله با استفاده از ابزار طراحی شده برای تحقیق ارزیابی نمود اما اثربخشی بیرونی دوره ها نمی توان بلافاصله به وسیله ابزار طراحی شده برای مطالعه، ارزیابی کرد.

به عقیده وبستر و استافل بیم^۲ (۱۹۸۶) ارزشیابی، فرایند تعیین کردن، به دست آوردن و فراهم ساختن اطلاعات توصیفی و قضاوتی در مورد ارزش و مطلوبیت هدفها، طرح، اجرا و نتایج به منظور هدایت تصمیم گیری، خدمت به نیازهای پاسخ گویی و درک بیشتر پدیده های مورد بررسی است. در مدل سیپ چهار عنصر کلیدی ارزشیابی عبارتند از: ۱) زمینه، نیازها و مسائل مربوط به حوزه تعریف شده را موردسنجش قرار می دهد؛ ۲) درون داد یا تصمیم گیری در مورد استراتژی ها و طرحها، تمام عوامل مؤثر برای رسیدن به هدفهای برنامه از قبیل راهبردهای آموزشی، تهیه منابع مالی و امکانات کمک آموزشی، آموزش نیروی انسانی و جدول زمان بندی اجرای برنامه را موردسنجش قرار می دهد؛ ۳) فرایند، با استفاده از مشاهده مستقیم و دقیق، چگونگی اجرای برنامه از ابعاد مختلف را شناسایی و با آنچه در برنامه پیش بینی شده مورد مقایسه قرار می دهد؛ ۴) برون داد، نتایج حاصل از اجرای برنامه را موردسنجش قرار می دهد.

در تحقیقی تی و چان^۳ (۲۰۰۸) با عنوان مطالعه مدل تعالی مدارس در سنگاپور، وضعیت آن را در سطح مطلوب نشان دادند. آنها در مقایسه مدل تعالی مدرسه سنگاپور با مدیریت مدرسه محور هنگ کنگ نشان دادند که رویکرد سنگاپور و هنگ کنگ هر دو بر اساس تمرکززدایی اما باهدف متفاوت بود. انعطاف پذیری برنامه، استقلال مدارس در پاسخ گویی به نیازهای دانش آموزان و مدیریت کارکنان خود از وجوه تشابه برنامه دو جامعه مذکور بود. هر دو سنگاپور و هنگ کنگ با چالش های مشابه عرصه اقتصادی مواجه هستند و هر دوی آنها عدم تمرکز قدرت در نظام آموزش و پرورش برای برطرف کردن چالش اقتصادی و ارتقاء انعطاف پذیری و نوآوری را اتخاذ کرده اند.

سوزان^۴ (۲۰۱۱) در تحقیق خود ساختار سازمانی، فضا، توجه به نیازهای ذینفعان را از زمینه ها، فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات، برنامه های آموزشی را درون داد، آموزش و یادگیری، غنی سازی برنامه، را از فرایندها، بهداشت، توسعه مهارت ها، مشارکت و نوآوری را از پیامدهای تعالی مدرسه معرفی کرده است.

در پژوهشی آمانی و آسه^۵ (۲۰۱۳) در پی انتخاب برترین ها بر اساس حرفه تدریس و معیارهای منصفانه و شفاف را عامل بهبود تعالی معلمان اعلام کردند.

¹ - Taylor , Marjorie

² - Webster & Stufflebeam

³ - Tee , Chan

⁴ - Susan

⁵ - Amani, Asee

تولی و فلکنوئی^۱ (۲۰۱۶) نظارت مستمر، تشویق، مشارکت ذینفعان در تدوین برنامه، تأمین بودجه و تأکید بر فرایند برنامه به جای نتایج را از عوامل مؤثر و کمبود تجهیزات پشتیبانی را از موانع این برنامه معرفی کرده‌اند.

۵- روش تحقیق

تجزیه و تحلیل داده در دو بخش انجام گرفت. بخش اول مربوط به آمار توصیفی می باشد و تحلیل هایی از قبیل؛ فراوانی های مربوط به پاسخ ها، ویژگی های نمونه و سایر تحلیل های آماری توصیفی ارائه گردید. در بخش دوم از تجزیه و تحلیل داده ها، تحلیل های استنباطی مورد بحث و بررسی قرار گرفت.

برای تجزیه و تحلیل داده های تحقیق و به منظور بررسی نتایج حاصل از پرسشنامه ها در خصوص مؤلفه های استخراج شده، از آزمون دوجمله ای و با استفاده از نرم افزار SPSS بر روی داده های جمع آوری شده استفاده خواهد گردید. همچنین برای بررسی و ارزیابی کیفیت طرح تدبیر مدیران بر اساس الگوی سیپ و تاثیر آن بر ارتقای عملکرد مدیریت در مدارس ابتدایی، از مدل سازی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی و به کمک نرم افزار AMOS و تحلیل واریانس مکرر استفاده خواهد شد این بخش از تحلیل داده ها بر اساس تحلیل های عاملی مؤلفه ها و با استفاده از نرم افزار AMOS و در پنج مرحله انجام پذیرفت، این پنج مرحله عبارتند از:

۱. شناخت داده ها و آماده سازی آن ها برای تحلیل.
۲. انجام تست های روایی و پایایی معیارها با استفاده از نرم افزار SPSS.
۳. ترسیم مدل مفهومی بر اساس متغیرهای تحقیق.
۴. تجزیه و تحلیل آماری مدل مفهومی در قالب معادلات ساختاری و آزمونهای فرض تحقیق.
۵. در نهایت یافته های مرتبط با هر فرضیه توصیف و مورد بحث قرار خواهند گرفت.

در تحلیل عاملی تحلیلی، مدل اندازه گیری و مدل ساختاری چهار موضوع گزارش گردید:

- ۱- **بررسی نرمال بودن داده ها:** بدین منظور شاخص های کشیدگی kurtosis و چولگی skewness که از خروجی های نرم افزار هستند مورد بحث قرار می گیرند. بر اساس عقیده صاحب نظران علم آمار، چولگی بین ± 3 و کشیدگی بین ± 5 قابل قبول است. در این تحقیق برای بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده خواهد شد.
- ۲- **بررسی اعتبار مدل:** بدین منظور بارهای عاملی هر سوال مد نظر قرار می گیرد. سوالاتی که بار عاملی کمتر از $0/4$ دارند، اثرگذاری شان در مدل کمتر از حد پذیرفته شده است و بهتر است از مدل حذف گردند تا در برازش مدل مشکلی رخ ندهد.

- ۳- **بررسی برازش مدل:** model fit شاخص های برازش مدل بر اساس شاخص هایی نظیر؛ Chi-Square, RMSEA و ... بررسی می شود. همان گونه که بیان شد چنانچه شاخص های فوق مورد پذیرش قرار گیرند، مدل به طور مناسب برازش شده است. در صورت عدم تحقق این امر، می توان از ارتباط بین سایر متغیرهای اثرگذار بر سوالات (ارتباط بین خطاهای اندازه گیری) استفاده کرد؛ تا این شاخص ها بهبود یافته و برازش مدل تأیید گردد. البته در صورت برقراری ارتباط بین خطاها ارتباط منطقی آن ها نیز از طریق مراجعه به پرسشنامه باید مورد تأیید قرار گیرد و در صورت عدم تأیید، سوالی که دارای بار عاملی کمتر است حذف می گردد.

- ۴- **تحلیل عاملی تأییدی بر اساس مدل یابی معادلات ساختاری:** پس از بررسی و تأیید مدل اندازه گیری، مدل تحقیق ترسیم و روابط بین متغیرهای پنهان (که در واقع همان فرضیات پژوهشی می باشند) مورد بررسی قرار می گیرند.

¹ - Tolley, Flecknoe

در این مورد ابتدا از شاخص های برازش اطمینان حاصل می کنیم و سپس به سراغ بررسی روابط مفروض بین متغیرهای پنهان می رویم. برای این منظور از سه شاخص؛ P-Value، T-Value و ضریب استاندارد شده جهت بررسی معناداری روابط و نیز میزان و شدت اثرگذاری استفاده خواهیم نمود. جامعه آماری پژوهش حاضر، به صورت خوشه های منتخب از مدیران و مسئولین آموزشی، کارشناسان و صاحب نظران حوزه آموزش و اساتید دانشگاهی می باشند. تعداد جامعه آماری ۱۴۵ نفر می باشد که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران با سطح اطمینان ۹۵ درصد، ۱۰۴ محاسبه شده است.

۶- بررسی نتایج تحقیق

همانطور که در بخش ۵ اشاره شد، به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش تحلیل عاملی استفاده گردید. بدین صورت که ابتدا تحلیل عاملی مرتبه اول تأییدی عوامل ارزشیابی طرح تدبیر مدیران بر اساس الگوی سیپ انجام گرفت و در ادامه تحلیل عامل مرتبه دوم مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته صورت پذیرفت و در نهایت مدل ساختاری تحقیق بر اساس رویکرد معادلات ساختاری ارائه گردید. با توجه به اینکه اهداف تحقیق متشکل از ۳ پرسش اساسی بود، در ادامه ضمن بحث و بررسی نسبت به پاسخ به سوالات پژوهش اقدام می گردد؛

۱) شاخص های بیانگر ارزیابی برنامه طرح تدبیر مدارس بر اساس مدل سیپ کدامند؟

شاخص های مربوط به ارزشیابی برنامه طرح تدبیر مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک شهرستان ارومیه و تأثیرگذار بر عملکرد مدیران مدارس بر اساس الگوی سیپ بر مبنای پیشینه تحقیق به شرح جدول شماره ۱ می باشند.
جدول ۱: شاخص های بیانگر ارزیابی برنامه طرح تدبیر مدارس بر اساس مدل سیپ

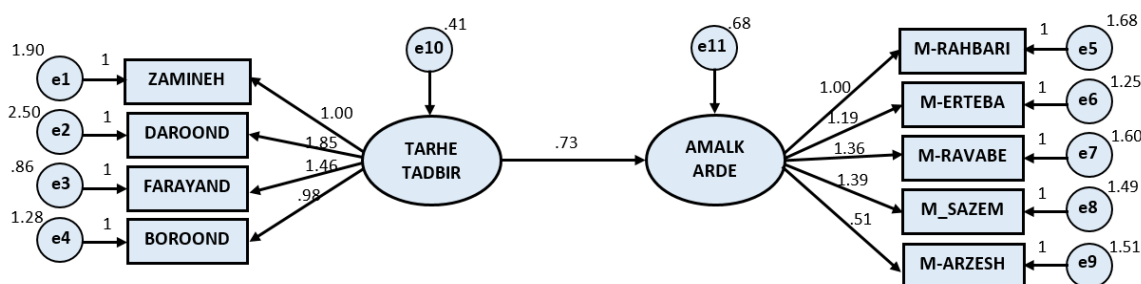
مضمون (بعد)	شاخص جزئی	شاخص اصلی
نیازسنجی	زمینه ای	طرح تدبیر مدیران
اهداف		
عوامل فرهنگی		
قوانین و مقررات		
محتوا	درون داد	
منابع انسانی		
منابع کالبدی		
منابع مالی		
منابع اطلاعاتی	فرایند	
یاددهی - یادگیری		
نظارت		
فعالیت های مکمل		
انگیزش	برون داد	
خلاقیت		
نوآوری سازمانی		
عملکرد تحصیلی		

ارتقای حرفه ای	عملکرد مدیریتی
توسعه مشارکت	
سلامت روان	
مهارت در رهبری	
مهارت در برقراری روابط گروهی	
مهارت در استفاده از روابط انسانی	
مهارت در امور سازماندهی	
مهارت در امور ارزشیابی	

جدول ۱، نتایج شناسایی شاخصهای ارزشیابی کیفیت طرح تدبیر مدیران و شاخصهای عملکرد مدیران مدارس ابتدایی نشان می دهد. که در بخش مضامین پایه یا ابعاد ۱۹ مضمون؛ نیاز سنجی، اهداف، عوامل فرهنگی، قوانین و مقررات، محتوا، منابع انسانی، کالبدی، مالی، اطلاعاتی، یاددهی-یادگیری، نظارت، فعالیتهای مکمل، انگیزش، خلاقیت، نوآوری سازمانی، عملکرد تحصیلی، ارتقاء حرفه ای، مشارکت و سلامت روان در قالب ملاکهای زمینه ای، درونداد، فرایند و برونداد به عنوان نشانگرهای ارزشیابی کیفیت طرح تدبیر مدیران و ۵ مضمون؛ مهارت در رهبری، مهارت در برقراری روابط گروهی، مهارت در استفاده از روابط انسانی، مهارت در امور سازماندهی و مهارت در امور ارزشیابی به عنوان نشانگرهای ارزشیابی کیفیت طرح تدبیر مدیران شناسایی و طبقه بندی شدند.

۲) مدل ساختاری روابط عوامل مدل سیپ در ارزیابی برنامه طرح تدبیر مدارس چگونه است؟

به منظور بررسی رابطه میان متغیرهای مستقل، متغیرهای میانی و متغیر وابسته از مدل ساختاری نرم افزار AMOS استفاده گردید. شکل شماره ۱ نشان دهنده مدل ساختاری روابط عوامل مدل سیپ در ارزشیابی کیفیت طرح تدبیر مدیران و تأثیر آن بر عملکرد مدیران مدارس می باشد.



شکل ۱: مدل ساختاری پژوهش

همچنین شاخص های برازش مدل در جدول شماره ۲ آمده است:

جدول ۲: شاخص های برازش مدل ساختاری

وضعیت	مقدار قابل قبول	مقدار کسب شده	شاخص
قبول	GFI>90%	۱,۰۰	GFI (نیکویی برازش)
قبول	AGFI>90%	۰,۹۵	AGFI

یافته های نوین در حوزه یاددهی-یادگیری در دوره ابتدایی

مرداد ماه ۱۳۹۹- بندرعباس

قبول	$0.90 < CFI < 1$	۰,۹۸	CFI (شاخص برازش مقایسه ای - تعدیل یافته)
قبول	مقدار کمتر از ۳	۱,۷۹	CMIN/df
قبول	$RMSEA < 0.08$	۰,۰۷۱	RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)

با توجه به جدول فوق کلیه شاخص های مورد بررسی به منظور ارزیابی برازش مدل عاملی تاییدی مورد پذیرش قرار گرفته اند. با توجه به این مطلب می توان بیان نمود که برازش این مدل تایید شده است.

۳) اجرای طرح تدبیر چه تأثیری بر ارتقای عملکرد مدیران مدارس دارد؟

در جدول شماره ۳ میزان ضرایب رگرسیون که بیانگر میزان اثرگذاری مولفه ها بر یکدیگر است و معناداری این ضرایب به طور خلاصه آورده شده است.

جدول ۳: میزان اثرگذاری مولفه های طرح تدبیر مدیران بر اساس الگوی سیپ بر عملکرد مدیران مدارس

وابسته	رابطه	مستقل	ضریب رابطه	انحراف استاندارد	آماره آزمون	سطح معنی داری
طرح تدبیر	<---	زمینه ای	۰,۷۳	۰,۱۳	۵,۸۸	***
طرح تدبیر	<---	درونداد	۰,۳۵	۰,۲۳	۶,۵۰	***
طرح تدبیر	<---	فرایند	۰,۸۶	۰,۳۳	۲,۵۹	***
طرح تدبیر	<---	درونداد	۰,۶۹	۰,۴۱	۳,۰۴	***
عملکرد مدیریتی	<---	طرح تدبیر	۰,۵۸	۰,۷۷	۴,۷۵	***

با توجه به جدول فوق، روابط بین متغیرهای اصلی تحقیق در مدل ساختاری به تفکیک گروه نشان می دهد تمامی روابط معنادار هستند و رابطه معناداری بین کیفیت طرح تدبیر مدیران و عملکرد مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک شهرستان ارومیه وجود دارد.

۷- نتیجه گیری

با توجه به نتایج حاصل، ارزشیابی کیفیت طرح تدبیر مدیران مدارس از یک طرف باعث بهبود و اصلاح کیفیت طرح تدبیر مدیران مدارس می شود و از طرف دیگر شناسایی عوامل مدل سیپ در ارزشیابی طرح مورد مطالعه باعث می شود تا اهمیت هر یک از این شاخص ها در بهبود کیفیت طرح تدبیر مشخص شود و کیفیت برنامه از نظر؛ زمینه، درونداد، فرایند و برونداها بهبود یابد. با توجه به نتایج حاصل از پژوهش توصیه می شود که شاخص های کلیدی طرح تدبیر مدیران مورد توجه مسئولان طراحی برنامه قرار گیرد تا مدارس به نحو شایسته به اهداف آموزش و پرورش و سند تحول بنیادین نائل شوند.

۸- قدردانی

سپاس از آن خداوند و کریمی است که این حقیر را توفیق داد تا بتوانم از اقیانوس دین و اخلاق قطره ای برگیرم. اینک که به لطف خداوند متعال، توفیق انجام این پژوهش حاصل شده است وظیفه خود می دانم که مراتب سپاس و قدردانی خود را نسبت به استاد فاضل و بزرگوارم سرکار خانم دکتر بهاره عزیز نژاد ابراز نمایم و خداوند سبحان را شاکرم که توفیق شاگردی این چنین استاد بزرگوار را نصیبم فرمود و امیدوارم که همیشه بتوانم قدرشناس زحمات این بزرگواران باشم.

همچنین، بر خود لازم می‌دانم تا بدین وسیله از تمام عزیزانی که همواره در طول زندگی و در راه کسب علم و دانش یاریگر و مشوق من بوده‌اند و هر یک به نوعی بر اندوخته‌های علمی من افزوده‌اند، علی‌الخصوص همسر عزیزم جناب آقای مهندس عزیزاده کمال سپاسگزاری را بنمایم.

۹- مراجع

- ۱- موسی خانی، مرتضی؛ حمیدی، ناصر؛ نجفی، زهرا، الویت بندی عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران آموزش و پرورش با استفاده از فنون تصمیم گیری چندگانه (تجزیه وتحلیل سلسله مراتبی و تخصیص خطی بردا)، فصلنامه نوآوری های آموزشی، شماره ۳۴، سال نهم، تابستان ۱۳۸۹.
- ۲- ابیلی، خدایار و حسن موفقی، دریچه ای بر مفاهیم نوین مدیریتی، تهران: انتشارات شیوه، ۱۳۸۶.
- ۳- ابیلی، خدایار، آموزش و بهسازی نیروی انسانی، مجموعه مقالات سمینار نقش نیروی انسانی در توسعه صنعت، ۱۳۷۶.
- ۴- ا.ج. اس. بولا، ترجمه ابیلی، ارزشیابی طرح و برنامه های آموزشی برای توسعه، چاپ اول، تهران: موسسه بین الملل روش های آموزش بزرگسالان، ۱۳۷۵.
- ۵- احمدی، مجید، ارزیابی مرکز آموزش مدیریت دولتی تهران بر اساس مدل ارزیابی CIPP، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، ۱۳۷۹.
- ۶- الوانی، سید مهدی، تصمیم گیری و تعیین خط مشی دولتی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها، ۱۳۸۷.
- ۷- بابا رضا، رسول، آموزش مدیران ضرورتی اجتناب ناپذیر، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۴۱ و ۴۲، تابستان و پاییز ۱۳۷۷.
- ۸- بابایی، اعظم، ارزیابی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارگری شرکت پارس خودرو، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، ۱۳۷۹.
- ۹- بختیاری، مریم و احمدی، غلامرضا، میزان اثربخشی آموزش های ضمن خدمت فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT)، معلمان دوره متوسطه شهر اصفهان. شماره سیزدهم، بهار ۱۳۸۶.
- ۱۰- بلادر، فرهاد، ارزشیابی تأثیر دوره های آموزش ضمن خدمت مربیان مراکز آموزش کشاورزی در کارایی آنان در سال ۱۳۷۸، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تربیت معلم، ۱۳۸۰.
- ۱۱- تو سلی، بهاره، پز شکی راد، غلامرضا و چیذری، محمد، اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت بانک کشاورزی در افزایش دانش فنی کارشناسان کشاورزی بانک. علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، جلد ۳، شماره ۲، ۱۳۸۶.
- ۱۲- جباری، لطفعلی، سنجش اثر بخشی برنامه های آموزشی در سازمان ها، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۲۷، آبان ۱۳۸۱.
- ۱۳- خلخالی، رضا، ارزیابی جامع آموزشگاهی بر اساس مدل ارزیابی سیپ (CIPP)، مورد دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه صنعت نفت محمود آباد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، ۱۳۷۹.
- ۱۴- دفت، ریچارد. ال، ترجمه پارسائیان، علی و اعرابی، سید محمد، تئوری و طراحی سازمان، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی، ۱۳۷۸.
- ۱۵- رضایی، اکبر، ارزشیابی تأثیر دوره های آموزشی ضمن خدمت بر عملکرد شغلی کارکنان بیمه ایران در سال ۸۱، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، تیر ۱۳۸۲.
- ۱۶- رضوانی نژاد، شهربانو، آموزش مدیران، کارکنان و بهره وری، کمیته بهره وری شرکت مخابرات ایران، انتشارات دفتر روابط عمومی مخابرات، ۱۳۷۸.

- ۱۷- ساکی، رضا، اثربخشی اجرای برنامه های کوتاه مدت آموزش شی بردانش و عملکرد مدیران آموزش شی، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۳ و ۴، پاییز و تابستان ۱۳۷۸.
- ۱۸- سلطانی، ایرج، اثربخشی آموزش در سازمان های صنعتی و تولیدی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۱۹، دی ماه ۱۳۸۰.
- ۱۹- شیمون ال دوان و رندال شولر، ترجمه طوسی، محمدعلی و محمد صائبی، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۸۴.
- ۲۰- عباس زادگان، سید محمد و جعفر ترک زاده، نیازسنجی آموزشی در سازمان ها، تهران: انتشارات انتشار، ۱۳۸۶.
- ۲۱- علوی سید بابک، نگرشی بر تجزیه و تحلیل سازمان برای تعریف دوره های آموزشی، ماهنامه تدبیر، شماره ۷۵، ۱۳۷۶.
- ۲۲- قهرمانی، محمد، ارزیابی اثربخشی دوره های کارشناسی ارشد پروژه و مدیریت عملیات و بهره برداری، فصلنامه مدیریت و توسعه، شماره ۱۱، ۱۳۸۲.
- ۲۳- مارک جی سینگر، مدیریت منابع انسانی، ترجمه آل آقا، چاپ اول، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۸.
- ۲۴- محمودی، مرضیه، بررسی اثربخشی آموزش ضمن خدمت کارگران صنعت نفت اهواز از دیدگاه کارگران و سرپرستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۷۷.
- ۲۵- مطهری نژاد، حسین، کاربرد روش های ارزشیابی در برنامه ریزی توسعه نظام آموزش کارکنان، فصلنامه توسعه مدیریت، شماره ۴۸-۴۷، فروردین ۱۳۸۲.
- ۲۶- مهدوی، محمدتقی، فرهنگ توصیفی تکنولوژی، تهران: چاپار، ۱۳۸۰.
- ۲۷- نادری، ناهید، جمشیدیان، عبدالرضا و سلیمی، قربانعلی، توانمند سازی کارکنان از طریق آموزش های ضمن خدمت (مورد مطالعه شرکت پالایش نفت اصفهان)، پژوهش نامه علوم انسانی و اجتماعی، سال هفتم، شماره بیست و هفتم، زمستان، ۱۳۸۶.
- ۲۸- ابطحی، سید حسین و میرشجیل پیدایی، شیوه های نوین ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزشی در سازمان ها، فصلنامه مدیریت و توسعه، شماره ۱۸، ۱۳۸۲.
- ۲۹- جعفرزاده، محمدرحیم، طراحی الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران، ۱۳۸۵.
- ۳۰- نکوئی مقدم، محمود، میرر ضائی، ناهید، تأثیر آموزش های ضمن خدمت در بهره وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمان، مجله مدیریت و اطلاعات در بهداشت و درمان، دوره دوم، شماره اول، بهار و تابستان ۱۳۸۴.
- ۳۱- یاریگروش، حسین، دیدگاه ها و رویکردهای جدید و قدیم به ارزشیابی آموزش شی، ماهنامه مشعل، شماره ۳۲۱، مهرماه ۱۳۸۱.

- 32- Armstrong, A., & Foley, P. (2003), "Foundations of a learning organization: Organization learning mechanisms. *Learning Organization*", 10 (2), 74-82.
- 33- Balabonien, V. (2014). *The peculiarities of performance measurement in universities*. 19th International Scientific Conference Economics and Management.
- 34- Dennis Look, "hand book of management" Gower publishing", U.S.A, 1994.
- 35- Katie. Ricci, Lori van Dugne & at al, "Training revolution", NAVAIR. September, 2003.
- 36- Mary Barker, "training effectiveness assessment", naval air war far center training system division", 1999.
- 37- Patricia Borerie, Sanchez Mulahy, and John A. zondlo, "Evaluation the effectiveness of the training program", 1999.
- 38- Peter. Bermley, "Evaluation training effectiveness, N.T: Mc Grow". Hill, 1999.
- 39- R.A.Neo, "Employ training and development", The Mc Grow Hill companies Inc, 1999.
- 40- S.Sridharan, "introduction to special section on what is useful evaluation", *American journal of evaluation*, 24 (4), 2003.
- 41- Straoub & Attner, "Introduction to business," 5th edition, Wadsworth, Inc, I.T.P, 1994.

- 42- Thayer. Pw (1999), "A rapidly changing world: some implications for training system in the year 2001 beyond", see quinines & ehrenstein, 1997.
- 43- Constantine kontoghiorghes, Susan M. Awbrey, Pamela L Feurig (2005), "Examining the Relationship between Learning Organization Characteristics and Change Adaptation, Innovation, and Organizational Performance. HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY", vol. 16, no. 2, summer 2005.