

Designing a Model for Evaluating the Effectiveness of Professional and Islamic Growth Management Health Training Courses (Study Case: Farhangian University)

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Mohammad Reza Abdoli¹

Ali Yazdakhasi^{2*}

Taghi Agha Hosseini³

Hadi Ramazanian⁴

How to cite this article

Mohammad Reza Abdoli, Ali Yazdakhasi, Taghi Agha Hosseini, Hadi Ramazanian, Designing a Model for Evaluating the Effectiveness of Professional and Islamic Growth Management Health Training Courses (Study Case: Farhangian University), *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*. 2023;7(1):398-411.

1. PhD Student, Department of Educational Management, Torbat Heydariyeh Branch, Islamic Azad University, Torbat Heydariyeh, Iran.

2. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Kashan University, Kashan, Iran (Corresponding Author).

3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University of Isfahan, Shahid Bahonar Campus, Isfahan, Iran.

4. Visiting Assistant Professor, University of Judicial Sciences and Administrative Services, Tehran, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: yazdkhasty@kashanu.ac.ir

Article History

Received: 2022/12/12

Accepted: 2023/02/20

ABSTRACT

Purpose: The physical and mental health of employees is one of the important and at the same time somewhat neglected issues in today's organizations, so it seems that managers of organizations can move in this direction by guiding their leadership style. The purpose of this research was to identify, explain and design a model for evaluating the effectiveness of health education courses in the management of professional and Islamic growth of Farhangian University.

Materials and methods: This research was practical and in terms of how to collect information, it was a mixed method of exploratory type and qualitative content analysis data analysis method. were selected and semi-structured interviews were conducted with them. The interview continued until the saturation point was reached.

Findings: In this research, the data resulting from the interview was first coded to identify the categories or hidden codes in the obtained data. Then, based on the initial coding, the data and categories were defined and the components were determined. At the end, the final model was drawn.

Conclusion: According to the codings obtained from scientific texts and interviews of participants, 108 indicators consist of strategy components with three sub-components of goal setting, monitoring and implementation, skill component with three sub-components of individual, organizational and social skills. And the process component was obtained with three components of management, education and financial-administrative as the components of the above model.

Keywords: Evaluation of Educational Effectiveness, Management of Professional Growth, Strategy, Skill, Process.

طراحی الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی

سلامت مدیریت بالندگی حرفه ای و اسلامی (مورد)

مطالعه: دانشگاه فرهنگیان

محمد رضا عبدلی^۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران.

علی یزدخواستی^{۲*}

دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران (نویسنده مسئول).

تقی آقاحسینی^۳

استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان اصفهان، پردیس شهید باهنر، اصفهان، ایران.

هادی رمضانیان^۴

استادیار مدعو، دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری، تهران، ایران.

چکیده

هدف: سلامت جسم و روان کارکنان از موضوع‌های مهم و در عین حال قدری مغفول مانده در سازمان‌های عصر حاضر است که به نظر می‌رسد مدیران سازمان‌ها می‌توانند با هدایت سبک رهبری خود به این سمت بر جابه‌جایی‌ها و ترک خدمت کارکنان تاثیرگذار باشند. هدف از پژوهش حاضر، شناسایی، تبیین و طراحی الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی سلامت مدیریت بالندگی حرفه ای و اسلامی دانشگاه فرهنگیان بود.

مواد و روش‌ها: این پژوهش کاربردی و از لحاظ چگونگی جمع‌آوری اطلاعات روش آمیخته از نوع اکتشافی و روش تحلیل اطلاعات تحلیل محتوای کیفی بوده است، مشارکت کنندگان صاحب نظران و متخصصان علوم تربیتی شاغل در دانشگاه فرهنگیان بودند که با رویکرد هدفمند و روش موارد مطلوب انتخاب گردیدند و با آنها به روش نیمه ساختار مصاحبه به عمل آمد. مصاحبه تا رسیدن به نقطه اشباع ادامه یافت.

یافته‌ها: در این پژوهش داده‌های منتج از مصاحبه ابتدا کد گذاری اولیه انجام تا مقوله‌ها یا کدهای مستتر در داده‌های به دست آمده مورد شناسایی قرار گیرد. سپس بر اساس کد گذاری اولیه، داده‌ها و مقوله‌ها تعریف و مؤلفه‌ها مشخص گردید. در پایان مدل و الگوی نهایی ترسیم شد.

نتیجه‌گیری: با توجه به کد گذاری‌های به دست آمده از متون علمی و مصاحبه مشارکت کنندگان، ۱۰۸ شاخص متشکل از مؤلفه‌های راهبرد با سه زیر مؤلفه هدف‌گذاری، نظارت و اجرا، مؤلفه مهارت با سه زیر مؤلفه مهارت‌های فردی، سازمانی و اجتماعی و مؤلفه

فرایند با سه مؤلفه مدیریت، آموزش و مالی-اداری به عنوان مؤلفه‌های الگوی فوق به دست آمد.

واژه های کلیدی: ارزیابی اثربخشی آموزشی، مدیریت بالندگی حرفه ای، راهبرد، مهارت، فرایند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۰۱

*نویسنده مسئول: yazdkhasty@kashanu.ac.ir

مقدمه

در سبک زندگی ایرانی اسلامی، خانواده را نخستین پایگاه آموزشی هر انسانی می‌دانند. خانواده با نقش سازنده خود می‌تواند بر روی آینده فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی یک جامعه تاثیر داشته باشد. مهمترین وظیفه مدیریت در یک خانواده اجرای یک سبک زندگی می‌باشد که با فرهنگ جامعه ایرانی سازگار باشد و عقاید دینی و اسلامی در آن رعایت شود. سبک زندگی به معنای شیوه رفتارها، کنش و واکنش‌ها در یک خانواده می‌باشد که براساس یک سری بایدها و نبایدها شکل می‌گیرد. دین و عقاید مذهبی تاثیر زیادی بر سبک زندگی انسان‌ها دارند. اعتقاد به یکسری اصول باعث بازتعریف بایدها و نبایدهای بسیاری می‌شود. این بایدها و نبایدهای مذهبی خانواده را در مسیر مناسبی قرار می‌دهند.

بالندگی^۱ (توسعه) مدیریت تحت تاثیر تغییر و تحولاتی که در آموزش عالی در حال وقوع است، اهمیت ویژه‌ای یافته است. عواملی چون ورود فناوری‌های پیشرفته اطلاعات و ارتباطات، رشد سریع دانش و تغییرات ناشی از آن، لزوم پاسخگویی دانشگاه‌ها در برابر جامعه، تنگناهای مالی نظام‌های آموزش عالی، همگانی و جهانی شدن آموزش عالی، رقابت مؤسسات آموزش عالی و ... همگی موجب شده است که دانشگاه‌ها و نظام‌های آموزش عالی به فکر رشد و بالندگی مستمر مدیران و اعضای هیئت علمی خود باشند (فراستخواه، ۱۳۸۸: ۱۰۴-۱۰۷). اهمیت بالندگی مدیران دانشگاه از آنجا ناشی می‌شود که اگر آنها از سطح رشد و بالندگی مطلوبی برخوردار باشند، میتوان انتظار داشت که از سایر منابع دانشگاه به خوبی استفاده شود و ارتقای مستمر کیفیت در فعالیت‌ها و مأموریت‌های مختلف دانشگاه رخ دهد.

اهمیت این موضوع به اندازه‌ای است که اکنون سازماندهی و مدیریت جریان بالندگی مدیران ستادی دانشگاه از انتخاب به اجبار برای دانشگاه‌ها تبدیل شده است (لیبرمن و ویلکینز^۱ ۲۰۰۶). چرا که اولاً از این طریق رشد حرفه آنها بهتر و سریعتر اتفاق می‌افتد (راس^۲ ۲۰۰۵) و ثانیاً بالندگی مدیریت به طور روزافزون به ساز و کاری کلیدی برای بهبود و توسعه دانشگاه تبدیل میشود (المور^۳ ۲۰۰۲). بالندگی حرفه‌ای در نتیجه فرایند یادگیری اتفاق می‌افتد و یادگیری نیز نتیجه کسب دانش جدید است. دانش از طریق آموزش، پژوهش و عمل به دست می‌آید.

مفهوم بالندگی حرفه‌ای از دهه هفتاد میلادی وارد فرهنگ آموزش عالی شده است و علیرغم کاربرد وسیع و رایج آن، هنوز تعریف

اقدام راهبردی است که در سطح فردی باعث ارزشمندی فرد، در سطح سازمانی باعث بهبود و توسعه سازمان و در سطح ملی باعث بهره وری می شود. اهمیت و ضرورت آموزش کارکنان بر مسئولان و برنامه ریزان روشن بوده و در این زمینه اقداماتی انجام شده است. شواهد نشان می دهد که طراحی و اجرای آموزش ها همواره بر ضوابط و موازین علمی استوار نیست. طراحی و اجرای دوره های آموزشی به فعالیت هایی مشخص نیاز دارد که باید یکی پس از دیگری انجام شود. اولین گام تدارک دوره های آموزشی، سنجش نیازهای واقعی و ملموس کارکنان است. آخرین گام اجرای دوره های آموزشی، ارزیابی اثربخشی آنها می باشد. زیرا با سنجش تأثیر برنامه آموزشی و رفتار شرکت کنندگان قضاوت درباره برنامه آموزشی واقع بینانه می شود. برنامه ریزان و مسئولان آموزشی از اطلاعات به دست آمده از ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی استفاده می کنند. براین اساس نسبت به ادامه، تجدید نظر و یا حذف بعضی از آنها تصمیم می گیرند. بالندگی مدیران فعالیتی مداوم و مرتبط با شغل و در راستای اثربخشی بیش تر در دست یابی به اهداف دانشگاه تعریف شده است. این فعالیت ها می تواند شامل برگزاری کارگاه های متعدد در زمینه یک موضوع واحد، جلسه های متعدد گروهی، تشکیل کارگاه های مستمر و جلسه های متعدد با یک مربی تا رسیدن به نتیجه، انجام پروژه پژوهشی و اقدام پژوهی در زمینه مسایل دانشگاه باشد که تمام یا بخشی از فعالیت در داخل دانشگاه و یا خارج از آن انجام شود و با تجزیه و تحلیل نیازهای آموزش و یادگیری و ارزیابی فعالیت های انجام شده ادامه یابد (نیکلسون و همکاران^۱، ۲۰۰۵). با وجود اهمیت این موضوع، در بررسی ادبیات این حوزه خلایف محسوس در زمینه کاوش امر ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزش مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان به چشم می خورد و کمتر به پژوهش و نگارشی در زمینه دانشگاه فرهنگیان پرداخته شده است. تا زمانی که برنامه های آموزشی مدیران و کارکنان مورد ارزیابی قرار نگیرد نمی توان در مورد کارایی و اثربخشی آن اظهار نظر کرد. بررسی اثربخشی دوره های مدیریت بالندگی می تواند برنامه ریزی توسعه حرفه ای اعضای دانشگاه را هدفمند نماید.

در بیان اهمیت موضوع قابل ذکر است که اصولاً آموزش و بالندگی منابع انسانی در دانشگاه فرهنگیان فراتر از بهبود صرف منابع انسانی و به عنوان یک شیوه و ابزار حفاظت و تسهیم دانش و سیستم نگهداشت دانش و ظرفیت های سازمانی در نظر گرفته شده است. برخی مطالعات، اهمیت و پیامد مثبت بالندگی منابع انسانی را فراتر از حوزه فرد و سیستم منابع انسانی در نظر گرفته و برای آن منزلتی در حد مسئولیت اجتماعی برای کسب و کار سازمان قایل شده است (کوچینک^۲، ۲۰۱۰). تحقق مؤلفه های موثر در بالندگی، مستلزم تغییر در آگاهی، نگرش و رفتار منابع انسانی است که این تغییرات در سایه آموزش و بهسازی نیروی انسانی امکان پذیر می شود، چون آموزش، یکی از محوری ترین روش ها در ایجاد و افزایش دانش، مهارت، بهبود نگرش و عملکرد نیروی انسانی تلقی می شود و محور اصلی بالندگی منابع انسانی است (کاسوی و احمدی، ۱۳۸۹). اینکه

کامل و جامعی که مورد قبول اکثریت باشد، وجود ندارد. بسیاری از پژوهشگران و نویسندگان کاربرد این مفهوم را برخی اوقات بسیار محدود و گاهی بسیار گسترده در نظر گرفته اند (محب زادگان، ۱۳۹۲). در معنای عام، این واژه دامنه وسیعی از فعالیت ها را در بر میگیرد که هدف آن بهبود عملکرد کل مدیران، کارشناسان و اعضای هیئت علمی است، اما در معنای خاص، این واژه شامل فعالیت هایی است که به آنها در رشد و توانمندسازی حرفه ای آنها یاری میرساند (الستت^۳، ۲۰۰۰).

ردمون^۴ (۲۰۱۲) بالندگی مدیران را یادگیری مستمر آنها به عنوان افرادی حرفه ای میداند. بالندگی مدیریتی به معنای رویکردی جامع، پایدار و فشرده برای بهبود اثربخشی مدیران در بالابردن موفقیت دانشجویان است (هیرش^۵، ۲۰۰۹). بیزل^۶ (۲۰۱۱) بالندگی مدیران آموزشی را فعالیت ها و فرآیندهای طراحی شده بمنظور بالا بردن دانش حرفه ای، مهارت ها و نگرش های رفتاری مدیران در راستای توانا تر کردن آنان در زمینه بهبود و ایجاد شرایط بهتر برای موفقیت و یادگیری دانش آموزان تعریف می کند، فعالیت هایی که ظرفیت مدیران، جهت رهبری موثرتر را بالا برده و مهارت های مدیران در حوزه هایی گوناگون چون رهبری تغییر، مدیریت منابع انسانی و بهبود فرایند آموزش افزایش می دهد (کورتی و گانتز^۷، ۲۰۱۵). آژانس خدمات پرورشی، بالندگی مدیران را بهبود اثربخشی مدیریتی از راه فرآیندهای برنامه ریزی شده و حساب شده یادگیری تعریف می کند. زیرمن و می^۸ (۲۰۰۳) بالندگی مدیریتی را شامل برنامه هایی می داند که برای رشد فردی، سازمانی، حرفه ای و آموزشی طراحی و تدوین شده است. هم چنین، بالندگی مدیریتی مجموعه فعالیت هایی است که منجر به نتایجی چون افزایش ماندگاری، افزایش مهارت و اخلاق، توانمندسازی، بهبود برنامه ریزی نیروی انسانی و مزیت های برتری سازمان می شود. سالازر^۹ (۲۰۰۷) بانجام پژوهشی در زمینه بالندگی مدیران نتیجه گرفت، مشارکت در برنامه های بالندگی خود و همکاران، تنظیم اهداف و تعیین پیامدها؛ توسعه چشم انداز و ماموریت؛ تجزیه و تحلیل داده ها؛ تعریف ارزش های بنیادی و باورهای آموزش؛ طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه درسی؛ توسعه داده ها و راهبردهای گرد آوری داده ها، توسعه و اجرای برنامه های راهبردی، توسعه مدرسه با استفاده از تفکر سیستمی، سازماندهی منابع، حفظ و ایجاد انگیزه برای بهبود مستمر، ایجاد جهت گیری آموزشی نتیجه محور و تسهیل فرایند تغییر، از الزامات و پیامدهای بالندگی هستند که با روش هایی چون تشکیل گروه های کوچک مطالعه، مربی گری و پروژه های مسئله محور قابل پیگیری هستند. عملکرد مطلوب هر سازمان وابسته به منابع انسانی آن است.

آموزش و بهسازی منابع انسانی از راهبردهای اصلی دستیابی به سرمایه انسانی است. آموزش نوعی سرمایه گذاری مفید و عامل کلیدی در توسعه محسوب می شود و اگر به شایستگی برنامه ریزی و اجرا شود بازده اقتصادی قابل ملاحظه ای خواهد داشت. ارائه آموزش اثربخش در سازمان مستلزم تفکر جدید، رویکرد جدید و ابزار و ساز و کارهای جدید است. آموزش و بهسازی کارکنان

انی تارک فیکم الثقلین کتاب الله و عترتی اهل بیته فانهما لن یفترقا حتی یردا علی الحوض)

همانا در بین شما مسلمانان دو چیز گرانها گذاشتم. کتاب خدا قرآن و اهل بیت. پس همانا این دو جدا نمی شوند تا اینکه بر حوض وارد شوند.

با توجه به این توضیحات می توانیم بگوئیم که در تمام مراحل تصمیم گیری و اجرای تصمیمات باید اصول اعتقادی اسلام را در نظر گرفت و از تعالیم اسلامی از قبیل قرآن کریم بعنوان یک کتاب آسمانی انسان ساز و همچنین احادیث و روایت موجود از پیامبر اکرم (ص) و ائمه اطهار (ع) استفاده نمود و در حقیقت به علم مدیریت ارزش اسلامی را می افزایم و مدیریت اسلامی را استخراج میکنیم.

اگر بخواهیم تعریف کاملتری از دیدگاه اندیشمندان اسلامی داشته باشیم چنین تعبیری را میتوان بیان کرد:

"مدیریت اسلامی را در منابع اسلامی (قرآن و سنت) مورد بررسی قرار داده، آیات یا احادیثی را که سخن به صراحت یا اشارت درباره آنها دارد استخراج و جمع آوری کنیم و مضامین آنها را به عنوان پاسخهایی مطرح شده در علم مدیریت تلقی نمائیم و ضمناً سیره امامان معصوم (ع) را نیز به عنوان سنت عملی مورد توجه قرار دهیم و بدین ترتیب، مطالب بدست آمده بعنوان راه چلهای ارائه شده از طریق دین برای مسائل مدیریت، تنظیم و تدوین گردد و به عنوان مدیریت اسلامی عرضه شود".

تفاوت مدیریت اسلامی و غیر اسلامی

برای درک بهتر وجه تمایز مدیریت اسلامی باید تفاوت این سبک مدیریتی را با سایر سبکها مورد بررسی قرار داد. نگرش مکاتب به مسائل مختلف مبنای بسیاری از رفتارها در جامعه می شود از این رو نگرش مکتب اسلام هم بر تمام امور اطراف خود اثر گذار خواهد بود. یکی از نگرشهای که دین اسلام را به نوعی از سایر ادیان متفاوت ساخته نگرش این دین به دنیا و آخرت است.

در اسلام تفکیکی بین دنیا و آخرت صورت نگرفته است و آخرت ادامه حیات دنیوی محسوب می شود لیکن اصالت دادن به دنیا و محبوب و مقدم داشتن آن مذموم شمرده می شود. بر این اساس هر نوع فعالیت دنیوی با نیت اخروی، عبادت بوده و در انسان مسلمان برای تلاش و اصلاح امور دنیوی و خدمت به بندگان خدا یک تعهد محسوب میشود. ولی در مدیریت در سایر مکاتب چون مدیریت به دنبال سو حداکثر است و سعادت را در مادیات و در دنیا جستجو می کند و به پایان کار (آخرت) اعتقادی ندارد.

پس میتوان عمده تفاوت بین مکتب مدیریت اسلامی با سایر مکاتب را نگرش هر یک به دنیا و آخرت بیان نمود. توجه به آخرت در این مکتب ایجاد تعهد در مدیریت را در پی دارد و این احساس تعهد باعث میشود تا بسیاری از نگرشهایی که باعث تزلزل در مسائل اجتماعی جوامع امروزی شده از بینش مدیران خارج شود و ارزش به انسان و روابط انسانی باعث رشد و تعالی جوامع گردد. ولی نبود تعهد و بی اعتقادی به آخرت باعث توجه به دنیا و مادیات شده و

بالتدگی مدیران از چه فرآیندی پیروی می کند و چه مراحل را می پیماید، با چه عوامل و مولفه هایی در ارتباط است، اغلب مورد غفلت واقع شده است. در نتیجه، لزوم شناسایی عوامل موثر برالتدگی حرفه ای مدیران، بیش از پیش احساس می شود چراکه بهبود قابلیت و شایستگی های مدیران از طریق برنامه های بالتدگی موجب بهبود تعامل بین مدیران و کارکنان آنها می گردد (ژانگ^۱، ۲۰۱۰).

مطالعه در خصوص بالتدگی منابع انسانی، فرصتی ایجاد می کند تا از ظرفیت های موجود برای بالتدگی و افزایش سرمایه دانشی، منابع انسانی به ویژه در سازمان های علمی - پژوهشی بهره برداری شود (گرین^۲، ۲۰۰۸؛ چو و مکلین^۳، ۲۰۰۹). از آنجایی که رسالت، بافت، و ویژگی های هر سازمان منحصر به همان سازمان است، استفاده از یک مدل یکسان بر مبنای ویژگی های مشترک برای تمامی سازمان ها، منجر به کاهش دقت ارزیابی ها و سنجش ها خواهد شد. با توجه به اهمیت موضوع، ضرورت دارد در دانشگاه فرهنگیان نیز حفظ شایستگی و بالتدگی منابع انسانی از اولویت های پژوهشی و استراتژی سازمان باشد. زیرا، تاکنون در خصوص شناسایی و عوامل و مولفه های موثر در بالتدگی حرفه ای مدیران دانشگاه فرهنگیان، پژوهش جامعی صورت نگرفته است.

مشخص شدن مولفه های موثر بر بالتدگی حرفه ای مدیران دانشگاه فرهنگیان، برنامه ریزی و مدیریت در جهت تقویت آنها را ممکن ساخته و از عوامل تاثیرگذار نامطلوب، پیش از اجرایی کردن طرح و صرف هزینه های زیاد مربوط به آن، آگاهی یافته تا در صورت لزوم بتوان برای ایجاد یا بهبود وضعیت آنها اقدامات لازم را انجام داد، با این کار می توان تعهد سازمانی و عملکرد شغلی را نیز بهبود بخشید. در همین راستا این پژوهش به ارزیابی اثربخشی دوره های آموزش مدیریت بالتدگی حرفه ای در عملکرد شغلی مدیران، اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه فرهنگیان جهت ارائه الگویی مطلوب می پردازد. بنابراین هدف پژوهش حاضر طراحی الگویی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالتدگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان بود. انجام این پژوهش باعث میشود تا مسئولین دوره های آموزش بالتدگی حرفه ای مدیران در جهت دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و در نهایت تحقق بالتدگی سازمانی، بینش و درک واقع بینانه تری از وضعیت بالتدگی حرفه ای مدیران و نحوه بالنده ساختن آنها پیدا کنند.

مدیریت اسلامی

اگر بخواهیم تعریفی از مدیریت اسلامی داشته باشیم میتوانیم بگوئیم:

"شیوه به کار گیری منابع انسانی و امکانات مادی، بر گرفته از آموزه های اسلامی برای نیل به اهداف متاثر از نظام ارزشی اسلام است." از مهمترین آموزه های اسلامی که به آنها در حدیث ثقلین همه اشاره کرد:

پیامبر اسلام که خود الگوی تمام مسلمین در همه زمینه ها می باشند در حدیثی به معرفی الگوهای پس از خود برای مسلمین می پردازند.

مدیریت یکی از رشته های علوم انسانی است و محور آن انسان است و به همین دلیل در رشته مدیریت نیاز خاصی به شناخت انسان می باشد، یکی از مباحثی که ما در مبحث اخلاق مدیران به آن اشاره کردیم مبحث ((ارزشهای انسانی)) بود. بسادگی می توان دریافت که عمده تفاوت بین مدیران در مکتب اسلام و سایر مکاتب دیدگاه آنها به جایگاه انسان و ارزشهای انسانی است.

مدیریت در مکتب اسلام بر مبنای عمل به حق می باشد و مدیران در این مکتب با در نظر گرفتن آخرت و همچنین ارزشهای الهی و انسانی استراتژی های خود را ترسیم می کنند و نمی توانند از هر وسیله برای رسیدن به اهداف خود استفاده کنند و در حقیقت ارزشهای الهی و انسانی جهت دهنده مدیران اسلامی هستند. مدیران اسلامی باید در همه حال مساوات و عدالت را رعایت کنند و بر هوای نفس خود تسلط داشته باشند. و باید بخاطر بسیارند، مسئولیت و پست و مقامی راه که در اختیار دارند امانت الهی است و باید همچون امانتداری صادق و امین از هر آلودگی و گناهی از آن حفاظت کنند و در همه احوال در اعمال شیوه مدیریت به امیرالمومنین علی (ع) اقتدا کنند.

مدیریت در سایر مکاتب بر مبنای تصمیم گیری و مدیریت، سود و زیان است. دیدگاه این مکاتب تجارت مآبانه، از انسان آغاز شده و مهمترین وظیفه اش استمرار حیات برای کسب مال بیشتر و رفاه افزونتر است و در این مکاتب ارکان و اجزای مدیریت سود آوری است و در راه کسب این هدف، انسان، جامعه، مشتری و ارزشهای الهی و انسانی می تواند در مقطعی هدف یا ابزار یا عاملی حاشیه ای قلمداد گردند.

در مکاتب غربی دیدگاه آنها استفاده حداکثر از انسان است و تفسیرشان از مدیریت در چهارچوب ماده و خارج از معنویات و الهیات است ولی در مدیریت اسلامی با تئوری کمال و سعادت انسانی روبرو هستیم و از همه مهمتر ((تولید)) و ((تعالی)) مکمل یکدیگر هستند.

و در مدیریت اسلامی هدف اصلی تکامل یافتن انسان است و استفاده صحیح از انسان بطوریکه ارزشهای انسانی در سرلوحه تصمیم گیری مدیران قرار دارد.

یکی دیگر از تفاوت های مدیریت اسلامی با سایر مکاتب مدیریتی در تأثیری گذاری مدیریت بر اعتقادات مردم می باشد. اگر در مدیریت اسلامی مدیریت خوب صورت نپذیرد آفات جبران ناپذیری به ریشه های دینی و اعتقادات مردم خواهد زد و دلیلش این است که مدیریت اسلامی آمیخته با اصول دین است و بر عکس اگر مدیریت خوب اعمال شود می تواند باعث جذب افراد شود ولی در مکاتب دیگر اینطور نیست زیرا اصول مدیریت عموماً بر پایه اعتقادات مردم نیست و دیدگاه مدیران به مدیریت از ناحیه شخصی است لذا مدیریت آنها بر عقاید افراد جامعه تأثیری ندارد و در حقیقت نوعی بی تفاوتی در قبال دیدگاه مدیران و عملکردشان در میان مردم وجود دارد و تنها نگرش و کنترل سطحی از سوی جامعه بر مدیران حاکم است.

نگاهی بر مدیریت نبوی و مدیریت علوی:
در نگاه نبوی مدیریت امانت است و باید به مثابه امانت از آن نگهداری کرد نه اینکه مدیریت به ابزاری برای کسب اهداف مدیر

جو بی تفاوتی را ایجاد میکند که بسیاری از مشکلات ناشی از آن در کشورهای صنعتی و بویژه غربی قابل مشاهده و بررسی است.

اخلاق مدیران در اسلام

نقش اخلاق در مدیریت اسلامی بسیار مهم است زیرا اخلاق مدیران در مدیریت اسلامی باید مبتنی بر معیارهای اخلاقی اسلام باشد و از مهمترین الگوهای فردی که میتوان نام برد و معیارهای اخلاقی آنها را مورد بررسی قرار داد پیامبر اسلام (ص) و امیرالمومنین علی (ع) می باشند. بطوریکه در قرآن کریم نیز زیبایی اخلاقی پیامبر نور و رحمت را می ستاید و ایشان را به عنوان برترین الگو برای انسانهای اهل کمال و سعادت معرفی می کند، لذا در خصوص ارتباط اخلاق با عملکرد و منش مدیران در جامعه اسلامی حساسیت زیادی وجود دارد.

مدیری که با اخلاق و با روح توکل بر خدا و اعتقاد بر قدرت بی نهایت الهی تربیت یافته است هنگام بروز خطرها و بحرانها خود را نمی بازد و متانت و آرامش خود را از دست نمی دهد و طبعاً چنین مدیری تصمیمهای عاقلانه تر و سنجیده تر اتخاذ می کند و بهتر می تواند روحیه کارمندان و زیر دستان را تقویت کند و ایشان را به فرجام نیک امیدوار ساخته از یاس و ناامیدی و خودباختگی نجات دهد. و نیز چنین مدیری تحت تاثیر چرب زبانیها و تملق گوییها قرار نمی گیرد و در دام حيله های سود پرستان مکار نمی افتد، و از سوی دیگر با رفتار متواضعانه و فروتنانه و با دلسوزیها و مهربانیهای مخلصانه علاقه کارمندان را جلب کند و در نتیجه بازده کار افزایش می یابد بدون اینکه نسبت به کسی ستمی روا داشته باشد.

مدیر در اسلام باید دارای صفات و ویژگی هایی باشد که از مهمترین آنها اخلاق اسلامی است. علم اخلاق، علم معاشرت با خلق است. در این علم انسان رذائل و فضائل اخلاقی خوب و بد را شناسایی می کند و در زندگی خویش به کار می گیرد. اخلاق مدیر تحت سه عنوان مورد بررسی قرار می گیرد:

۱- اخلاق فردی مدیر که از آن جمله به امانت داری، حسن خلق، کظم غیظ، عشق به کار، صبر، کنترل نفس و ... می توان اشاره کرد.

۲- اخلاق اجتماعی مدیر که در این عنوان به موارد زیر اشاره می شود: پرهیز از استبداد، ساده زیستی و عدم رفاه طلبی، مبارزه با فرهنگ تملق، مدارا و قاطعیت، مشورت و ... این صفات و ویژگی ها مربوط به روابط بین فرد و جامعه ای است که با آن سروکار دارد.

۳- اخلاق دینی مدیر که شامل ایثار، تقوا، ایمان به خدا، اخلاص و ... می باشد. این ویژگی ها در عملکرد مدیر بسیار مؤثر است.

همانطور که بیان شد اخلاق یکی از مهمترین ویژگیهای مدیران اسلامی است و مدیران با صفات اخلاقی اسلام میتوانند سازمان تحت فرماندهی خو را به سمت تعالی و پیشرفت به حرکت درآورند و در ضمن محیط را برای پرورش مدیران با همان دیدگاه و اندیشه نیز مهیا می کنند و بدین ترتیب اخلاق اسلامی در میان افراد یک سازمان نهادینه می شود و این افراد که خود قسمتی از جامعه را تشکیل میدهند بعنوان عوامل ترویج دهنده معیارهای اخلاقی اسلام در جامعه مطرح می شوند.

مقایسه مدیران در مکتب اسلام و سایر مکاتب:

تبدیل شود، لباس مدیریت را باید به اهل آن پوشاند و به افراد ناشایست و بدون اهلیت نباید مدیریت سپرد. طبق سیره نبی اکرم (ص) مدیر باید توانایی، کفایت و شایستگی لازم را داشته باشد، علاوه بر آن از دانش و آگاهی کافی برخوردار باشد، پیغمبر (ص) بارها تاکید کرده کسی که بدون علم عمل کند و آگاهی نسبت به کار نداشته باشد، فساد مدیریتی او از کارهای اصلاحی و ساماندهی اش بیشتر خواهد بود.

بدون تردید چگونگی روابط انسانی در مدیریت، تابع نوع نگرش به انسان است. در مکتب اسلام که بیش از تمام مکاتب بر ارزش انسان و رشد و تعالی مادی و معنوی او، تاکید گردیده در قلمرو مدیریت نیز توجه کافی به انسان و ابعاد بالاترین اهداف به شمار می آید. لذا بدیهی است روابط انسانی در مدیریت نیز مورد توجه بوده است. پیامبر اسلام (ص) در حدیثی مدیر را نیازمند سه ویژگی می داند:

- ۱- تقوا، که او را به خدا متصل نماید و از موج های شیطانی بر خاسته از هواهای نفسانی دور نماید.
 - ۲- سعه صدر که زمینه ظرفیت روحی و روانی او را ارتقا بخشد.
 - ۳- مهارت های ارتباطی که بتواند همکارانش را همچون پدري مهربان در زیر چتر محبت خویش قرار بدهد.
- پیامبر گرامی اسلام (ص) یکی از مدیران موفق تاریخ است، ایشان توانست از مردمی عقب مانده و نیمه وحشی، بهترین انسانها را بسازد و بهترین جامعه را به وجود آورد و زیباترین شهر را به عنوان الگو به بشریت ارائه کند. علت موفقیت ایشان در مدیریت جامعه آن زمان چه بوده است؟ قطعاً استفاده از فرامین و دستورهای قرآن کریم ایشان را در اهدافشان به موفقیت رسانده است.

یکی دیگر از دیدگاه های مدیریتی در مدیریت اسلامی، مدیریت علوی میباشد که در امتداد و ادامه را مدیریت نبوی می باشد حضرت علی (ع) در مدیریت خود علاوه بر دستورات قرآن کریم از دیدگاه های پیامبر اسلام (ص) هم بهره می بردند. یکی از منابعی که سرشار از مباحث مدیریتی است نهج البلاغه میباشد که بررسی و مطالعه آن به مدیران توصیه می شود.

یکی از مهمترین صفات مدیر از نظر حضرت علی (ع) شرح صدر میباشد که در این مورد فرموده اند: "آله الریاسه سعه الصدر" مهم ترین وسیله لازم برای مدیریت داشتن سعه صدر و سینه ای گشاده می باشد.

یکی از کاملترین دستورات مدیریتی حضرت علی (ع) فرمایشات ایشان در زمان انتصاب مالک اشتر به ولایت مصر بود که طی آن وظایف یک مدیر را برای ایجاد محیطی سالم کاملاً مشخص فرمودند که رعایت اصول آن می تواند در تمامی زمانها ایجاد بهداشت روانی یا "بهره‌وری" مفید را در پی داشته باشد. از مهمترین نکاتی که می توان نام برد:

- ۱- ارزشیابی موقعیت حال و گذشته.
- ۲- توجه به نظرات افراد تحت نظارت.
- ۳- توجه به قضاوت های افراد تحت نظارت.
- ۴- خودسازی و جهاد اکبر.
- ۵- عشق و محبت و رفت بر افراد تحت نظارت.
- ۶- عدم ترور شخصیت و انتقام جویی از افراد تحت نظارت.

- ۷- داشتن گذشت و اغماض و تعامل.
- ۸- توجه به حق تعالی در کلیه لحظات.
- ۹- عطفوت با افراد تحت نظارت.
- ۱۰- تصمیم گیری با تعمق.
- ۱۱- نفی شیوه دیکتاتوری.
- ۱۲- انتقادپذیری و عدم خودبزرگ بینی.
- ۱۳- عدل و داد و میانه روی در امور.

در مدیریت اسلامی، مدیریت تنها با اتخاذ تصمیم پایان نمی پذیرد بلکه پس از اتخاذ تصمیم باید به خدا توکل کرد و از درگاه لایزال الهی مدد خواست و امور خویش را بدو واگذار نمود.

همانطور که در مدیریت نبوی و مدیریت علوی بیان نمودیم توجه به آخرت و توکل بر نیروی بی کران الهی مبنای اصلی همه تصمیم گیریها در مدیریت اسلامی میباشد و بدون توجه به ارزشهای الهی و ارزشهای انسانی مدیریت در اسلام هیچ معنای ندارد و فقط دیدگاه معنوی و غیر مادی این مکتب است که آن را از سایر مکاتب مدیریت متمایز و مورد توجه قرار داده.

برنامه های ارتقاء سلامت در محل کاربرکدام یک از حیطه های سلامت متمرکز هستند؟

برنامه های ارتقای سلامت در محل کارطیف گسترده ای از حیطه های سلامت را تحت پوشش قرار میدهد، اما اغلب بر بعضی از حوزه هایی که در زیر به آنها اشاره می شود، با توجه به اهمیت هر کدام در سلامت عمومی و رفاه متمرکز می شوند:

تغذیه: تغذیه سالم می تواند تأثیر چشمگیری بر توانمندی کارکنان در انجام مؤثر شغلشان داشته باشد. به عنوان مثال بهبود توانایی کارکنان در تمرکز بر کارشان یکی از فواید تغذیه سالم است. برنامه های تغذیه، به کارکنان در مورد انتخاب غذاهای سالم، روشهای پخت سالمتر غذا و انتخاب نوشیدنی های سالمتر آموزش می دهند. با اجرای برنامه های ارتقاء سلامت، سازمانها میتوانند علاوه بر انتخاب غذاهای سالم توسط کارکنان، در خصوص دسترسی آنها به غذاهای سالم در اتاق های کار و جلسات اداری نیز اطمینان یافته و امکان دسترسی آسان کارکنان به میوه های تازه و یا میان وعده های سالم در سازمان فراهم آورند.

فعالیت فیزیکی: در کنار تغذیه سالم، فعالیت بدنی نیز بخش مهمی از شیوه زندگی سالم است. برنامه های ارتقاء سلامت در محل کار علاوه بر تأمین محیط حمایتی برای انجام فعالیت بدنی در محیط کار، فرصت لازم برای گنجاندن برنامه های ورزشی در برنامه کاری کارکنان را در طول روز فراهم می آورند.

ترک سیگار: از آنجایی که احتمال ابتلا به بیماریها در افراد سیگاری بیشتر از افراد غیرسیگاری است، ارائه خدمات ارتقاء سلامت در محل کار برای ترک سیگار از طریق مشاوره تلفنی و یا مشاوره با پزشک در محل کار، میتواند به عنوان گزینه ارزشمندی در اجرای برنامه های ارتقاء سلامت مدنظر کارفرمایان قرار گیرد.

مدیریت استرس: استرس خودی خود هزینه ها و خسارت های پرسنلی فراوانی برای یک سازمان به بار می آورد. علاوه بر این، استرس با بسیاری از مشکلات سلامتی همچون افسردگی، بیماری قلبی، دیابت و چاقی در ارتباط است. برنامه ارتقاء سلامت در محل کار، از طریق کمک به کارکنان در مدیریت استرس شان، می تواند

فرایند تکرار شونده است، که با جمع آوری داده های میدانی آغاز می شود و حتی تا زمانی که گزارش پژوهش هم نوشته می شود ادامه دارد. در پژوهش کیفی معمولاً بین کسانی که جمع آوری داده ها را انجام می دهند و کسانی که داده ها را کد گذاری می کنند تقسیم کار وجود ندارد. جستجوی مداوم و تکرار شونده برای یافتن منابع داده ای مختلف در حین جمع آوری داده ها و پس از آن، در نهایت منجر به حصول مفاهیم می شود. تحلیل داده های کیفی گزینش گرانه است. نمی توان براحتی یک چارچوب واحد را برای تحلیل داده های کیفی توصیه کرد. هر پژوهشگر معمولاً از ترکیب گزینش شده ای از ابزارهای تحلیلی که بیشترین تناسب با مجموعه داده های تحت مطالعه را داشته اند برای تحلیل داده های کیفی استفاده می کند. دلیل عمده این ترکیب این است که داده های کیفی اغلب مستلزم به کارگیری انواع تکنیک های تحلیلی مختلف هستند تا امکان تحلیل کامل آنها برقرار شود. هنگام تحلیل داده های مشاهده ای، مصاحبه ای در یک پژوهش تحلیل گران اغلب مجبورند بیش از یک تحلیل را برای مواجهه با تفاوت های موجود در بین این منابع به کار بگیرند. در این پژوهش نیز با توجه به ماهیت موضوع و با استناد به صحبت های استادان، کارشناسان و متخصصین دانشگاهی و با تحلیل متون علمی معتبر در زمینه ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان، واحد های معنایی استخراج گردید و پس از کد گذاری آنها، با استفاده از روش شناسی های جمع آوری داده ها و استراتژی های تحلیل داده ها، زیرمؤلفه ها شکل گرفت و بر مبنای اشتراکات موجود ویژگی های ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان در ۱۰۸ شاخص متشکل از مؤلفه های راهبردها با سه زیر مؤلفه هدف گذاری، نظارت و اجرا، مؤلفه مهارت ها با سه زیر مؤلفه مهارت های فردی، سازمانی و اجتماعی و مؤلفه فرایندها با سه زیر مؤلفه مدیریت، آموزش و مالی-اداری به شرح جدول زیر به دست آمد و در پایان مدل و الگوی نهایی ترسیم شد.

بستر لازم برای ارتقاء سلامت و رفاه عمومی کارکنان را فراهم آورد.

تحقیقات نشان می دهد اجرای برنامه های ارتقای سلامت درمحل کار، مزایا و منافع عینی زیادی برای سازمانها و کارفرمایان به همراه دارد. از جمله می توان به موارد زیر اشاره کرد:

افزایش بازدهی و بهره وری در محل کار

کاهش میزان غیبت

افزایش رضایت کارکنان

بهبود فرایند استخدام و ابقای کارکنان

افزایش تعهدات سازمانی کارکنان

مواد و روش ها

این پژوهش کاربردی و از لحاظ چگونگی جمع آوری اطلاعات روش آمیخته از نوع اکتشافی و روش تحلیل اطلاعات تحلیل محتوای کیفی بوده است. مشارکت کنندگان در بخش کیفی صاحب نظران و متخصصان علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان بوده اند که با رویکرد هدفمند و به روش موارد مطلوب انتخاب گردیدند و با آنها به روش نیمه ساختار مصاحبه به عمل آمد. پس از انجام مصاحبه بر اساس تخمینی موجود تحلیل ها و کدگذاری انجام و مؤلفه ها استخراج گردید و سپس هر بار بر اساس شناسایی نمونه مهم مصاحبه به عمل آمده و مجدداً تحلیل ها و کدگذاری ها انجام می گردید و این روند ادامه پیدا نمود تا زمانی که اطلاعات استخراج شده با حجم نمونه ۱۰ نفر به اشباع رسید و دیگر مفهوم، سازه و مؤلفه جدیدی قابل استنتاج نبود.

هدف پژوهش حاضر شناسایی مؤلفه ها و شاخص های الگوی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان و تدوین الگوی ارزیابی اثربخشی این دوره ها بود. در تحلیل داده های کیفی ماهیت استقرایی آن برجستگی بیشتری دارد. تحلیل استقرایی داده ها و ترکیبات خلاقانه آن را به عنوان یکی از اصول عمده در پژوهش کیفی مطرح کرده اند. در تحلیل استقرایی داده ها، کار از وقایع و امور جزئی آغاز می شود و به نتایج یا مفهوم کلی خاتمه می یابد. تحلیل داده های کیفی یک

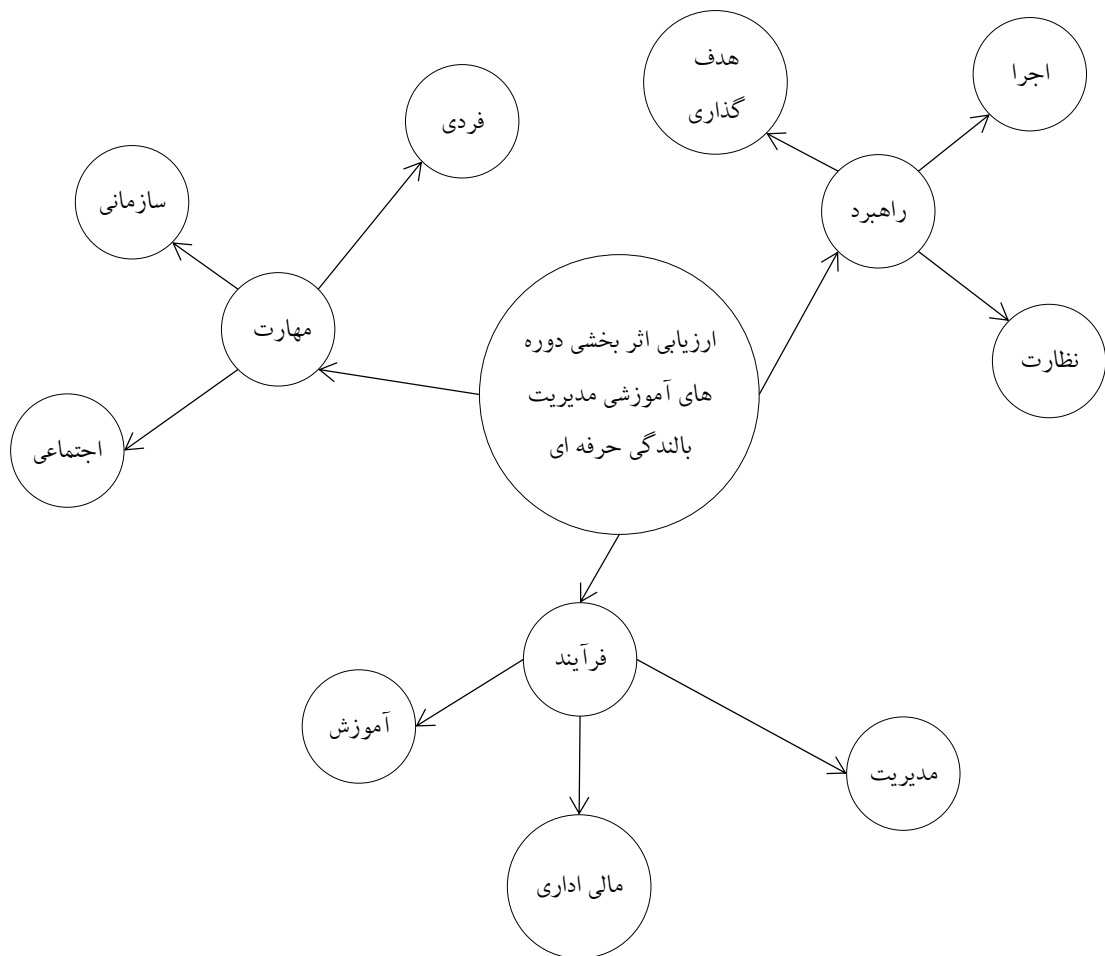
جدول (۱): مؤلفه ها، زیر مؤلفه ها و واحدهای معنایی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان براساس متون علمی معتبر و نظرات مصاحبه شوندگان

ردیف	مفاهیم/ واحدهای معنایی	زیر مؤلفه ها	مؤلفه ها
۱	داشتن نقشه راه		
۲	برنامه ریزی مشخص و روشن برای اجرای دوره ها		
۳	ارتباط محتوا با نیازهای شغلی		
۴	تعریف واضح جمعیت هدف برای آموزش		
۵	تعریف اهداف دروه	هدف گذاری	راهبردها
۶	شناسایی دقیق نیازها		
۷	استفاده از ظرفیت ها، توانایی ها و مهارت ها		
۸	بررسی پیشینه و بنیه علمی مدرسان		
۹	بررسی پیشینه و بنیه علمی مشارکت کنندگان		

	هماهنگی اهداف با اهداف دانشگاه	۱۰
	ارزیابی اولیه فراگیران	۱۱
	اجرای صحیح برنامه ها	۱۲
	انطباقی با تحولات سازمان	۱۳
	گروه بندی مشارکت کنندگان بر اساس تخصص	۱۴
اجرا	استفاده از مدرسان مجرب	۱۵
	نگرش مثبت به چگونگی برگزاری دوره ها	۱۶
	رعایت استانداردهای دوره	۱۷
	رعایت معیارهای انتخاب مدرسین دوره	۱۸
	زمان مناسب اجرای دوره آموزش	۱۹
	نظارت مستمر بر اجرای دوره	۲۰
	دریافت بازخورد از مدرسان	۲۱
	دریافت بازخورد از مشارکت کنندگان	۲۲
	سنجش اثر بخش دوره های آموزش	۲۳
نظارت	استفاده از نتایج ارزیابی ها در اصلاح فرایند آموزش	۲۴
	تهیه و تدوین الگوهای لازم برای ارزیابی اثر بخش دوره ها	۲۵
	تسلط بر انواع روشهای ارزشیابی	۲۶
	کارشناسان و عوامل اجرایی دوره	۲۷
	رضایت مندی فردی	۲۸
	خود کارآمدی	۲۹
	توسعه توانمندی	۳۰
	بهبود عملکرد فرد شغل	۳۱
	انگیزشی تقویت خود	۳۲
	تقویت شایستگی ها	۳۳
	رضایت از زندگی	۳۴
	احساس بیشتر موفقیت	۳۵
	افزایش کارایی	۳۶
	خود باوری	۳۷
	خود ارزیابی	۳۸
فردی	خود ارزشمندی	۳۹
مهارتها	آشنایی با نقش، رسالت و وظیفه	۴۰
	قدرت حل مسأله	۴۱
	تغییر رفتار در یادگیرنده	۴۲
	افزایش بهره وری	۴۳
	ارتقای اطلاعات، دانش و مهارت افراد	۴۴
	آگاهی و شناخت در حوزه تخصص	۴۵
	مهارتهای تفکر خلاق	۴۶
	رعایت منافع دیگران	۴۷
	تعهد فردی	۴۸
	توان پاسخگویی به چالش ها	۴۹
	نگاه تحولی و پویا در عملکرد	۵۰
سازمانی	تعهد سازمانی	۵۱
	توسعه سازمانی	۵۲

	بهبود عملکرد سازمانی	۵۳
	ارزشهای سازمانی	۵۴
	فرهنگ سازمانی	۵۵
	ساختار سازمانی	۵۶
	تعلق سازمانی	۵۷
	رضایت مندی سازمانی	۵۸
	کمک به تغییرات سازمانی در مواقع ضروری	۵۹
	رعایت ادب سازمانی	۶۰
	رعایت هنجارهای حرفه ای	۶۱
	مسئولیت پذیری	۶۲
	سرمایه اجتماعی	۶۳
	توسعه فرهنگ اجتماعی	۶۴
	تعهد اجتماعی	۶۵
اجتماعی	رضایت مندی اجتماعی	۶۶
	توسعه خدمات علمی فرهنگی اجتماعی	۶۷
	رضایت مندی گروهی	۶۸
	وحدت گروهی	۶۹
	مهارت کار تیمی	۷۰
	کار مشترک تیمی، گروهی	۷۱
	تأمین امکانات و تسهیلات	۷۲
	بودجه دانشگاه	۷۳
	وضعیت مالی دولت	۷۴
مالی اداری	تسریع مراحل اداری و مالی برگزاری دوره	۷۵
	پیش بینی بودجه دوره ها	۷۶
	وسایل کمک آموزش	۷۷
	فضای آموزشی مناسب	۷۸
	ضوابط و مقررات	۷۹
	مهارت مدیریتی	۸۰
	احساس مسئولیت نسبت به همکاران	۸۱
	مهارت در طراحی و برنامه ریزی درسی	۸۲
	مهارت در انتقال فرهنگ دانشگاه	۸۳
فرآیندها	توانایی ایجاد محیط سالم آموزشی	۸۴
	درک اهداف آموزشی و ارزش ها در سند تحول بنیادین	۸۵
مدیریت	انتقاد پذیری	۸۶
	آداب معاشرت	۸۷
	پاسخگو بودن	۸۸
	شفافیت در انجام امور	۸۹
	داشتن رابطه متقابل و محترمانه با اساتید و همکاران	۹۰
	توجه به کیفیت محوری	۹۱
	رعایت اصول اخلاقی	۹۲
	ارزشهای حاکم بر دانشگاه	۹۳
	توجه به اصول آموزش بزرگسالان	۹۴
آموزش	مطابقت روش تدریس با اهداف و محتوای دوره	۹۵
	هماهنگی میان عناصر مختلف آموزشی	۹۶

تلاش جهت به روز بودن ، کاربردی و جذاب بودن	۹۷
محتوای دوره	
گروه بندی فراگیران	۹۸
تهیه و تدوین منابع درسی	۹۹
تسلط بر انواع روش های تدریس	۱۰۰
تدوین طرح درس	۱۰۱
تسلط بر محتوای آموزشی	۱۰۲
کاربردی بودن مطالب	۱۰۳
کلاسداری	۱۰۴
تناسب محتوا با هدف تعیین شده	۱۰۵
استفاده از منابع اطلاعاتی متفاوت	۱۰۶
تسلط بر نرم افزارهای تخصصی	۱۰۷
تسلط بر فناوری	۱۰۸



شکل (۱): مدل مفهومی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزش مدیریت بالندگی حرفه ای

دراز مدت برای رسیدن به آنها است. به بیان دیگر طراحی است که برای نیل به یک هدف بلند مدت مشخص طراحی و تعیین می گردد. راهبرد یک سازمان مشخص می کند که سازمان چگونه می خواهد برای مشتریان ارزش آفرینی نماید. به بیان دیگر یک راهبرد عبارت است از برنامه جامع و همه جانبه که نشان میدهد سازمان چگونه می خواهد به مأموریت و هدفهای خود دست یابد.

نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مدیریت بالندگی و حرفه ای دانشگاه فرهنگیان بود. نتایج پژوهش نشان داد شرکت در دوره های بالندگی در سه بعد راهبرد، مهارت و فرایند ارزیابی دوره های آموزشی دانشگاه فرهنگیان اثربخش است. راهبردها متشکل از سه زیر مؤلفه هدف گذاری، نظارت و اجرا است. راهبرد به معنی تعیین اهداف و طرح نمودن برنامه ای

تعهد و تعلق سازمانی، احترام به ارزشها و فرهنگ سازمانی، رعایت ادب سازمانی و هنجارهای حرفه ای فرد را به کار و فعالیت در سازمان علاقه مند می سازد. مهارت سازمانی بر مهارت مدیران در ارتباط با سازمان و محیط دانشگاه متمرکز است. مهارت ها و سازوکارهایی که به اعضای دانشگاه کمک می کند تا بتوانند در محیط دانشگاه به صورت گروهی یا فردی بهتر کار کنند؛ یعنی مهارت هایی همچون کار گروهی، کمک به همکاران، تعاملات علمی، مهارت مدیریتی و رعایت هنجارهای دانشگاهی از جمله ابعاد مهارت های سازمانی اعضای دانشگاه به شمار می رود. در پژوهش های گران (۲۰۰۵)، (نوه ابراهیم و پورکریمی (۲۰۱۱) شفیع زاده و همکاران (۱۳۸۷) و دراموند- یانگ و همکاران (۲۰۱۰) نیز مهارت های سازمانی یکی از مؤلفه های اصلی بالندگی اعضای دانشگاه شناسایی شده است. عضو هیئت علمی باید بتواند در دانشگاه و در تعامل با همکارانش به خوبی فعالیت کند، رفتار شهروندی سازمانی مطلوبی داشته باشد، بتواند تعارضات بالقوه را به خوبی مدیریت کند و نقش های رهبری و در مواقع لزوم مدیریت دانشگاهی را بر عهده بگیرد.

مهارت های اجتماعی مبتنی بر هدف هستند. رفتارهای مبتنی بر مهارت های اجتماعی به این معنا هستند که یک فرد ممکن است در یک زمان و به منظور یک هدف خاص، بیش از یک نوع رفتار را در پیش بگیرد. مهارت های اجتماعی باید مناسب موقعیت ارتباطی باشند. برای ارتباطات شخصی و حرفه ای از مهارت های اجتماعی متفاوتی استفاده می شود. مهارت های اجتماعی می توانند به عنوان انواع خاصی از رفتار شناخته شوند که به وسیله ای آن ها یک فرد می تواند در مورد چگونگی مهارت های اجتماعی اش قضاوت شود. مهارت های اجتماعی می توانند تدریس، تمرین و آموخته شوند. مهارت های اجتماعی باید تحت کنترل شناختی فرد باشند، یادگیری آن ها شامل یادگیری راجع به زمان استفاده از رفتارهای خاص، نوع رفتارهای مورد استفاده و چگونگی استفاده از آن ها است. تعهد اجتماعی، مهارت کار تیمی، آشنایی با نقش، رسالت و وظیفه از جمله مواردی است که به شخص احساس خود ارزشمندی می دهد. آموزش های بالندگی بر ارتقای اطلاعات، دانش و مهارت های اساتید و کارکنان، کمک به تغییرات سازمانی در مواقع ضروری، ایجاد تعلق خاطر به سازمان و اهداف آن و افزایش کارایی عملکرد فرد موثر است.

فرآیندها مجموعه ای از فعالیت های به هم مرتبط و هدفمند می باشند که یک یا چند ورودی را گرفته، با استفاده از منابع سازمان و در فعالیت های مختلف بر ارزش این ورودی ها می افزایند و در نهایت خروجی مورد انتظار را عرضه می نماید. فرایند آموزش با تعیین افرادی که باید این آموزش را دریافت کنند، اطلاعات مورد نیاز که باید ارائه شوند، چگونگی ارائه آنها و زمان مناسب برای اجرای آموزش شروع میشود و به برنامه های آموزشی منتج می گردد که نیازهای خاص سازمانی را تأمین می سازد (مسمر، بوگاردس و ایزیل، ۲۰۰۷). نیاز آموزشی، اساساً هر گونه کمبود و کسری در عملکرد کارکنان، با عملکرد بالقوه آنان است که به وسیله آموزش متناسب و مقتضی قابل جبران و اصلاح باشد (فتحی و اجارگاه، ۱۳۹۳). رعایت ملاک های انتخاب مدرسین دوره و

هدف گزاری عمل انتخاب هدفی است که فرد یا سازمان قصد رسیدن به آن را دارند. داشتن نقشه راه، برنامه ریزی مشخص و روشن برای اجرای دوره ها، شناسایی دقیق نیازها، تعریف اهداف دوره، و انتخاب محتوا با توجه به نیازهای شغلی می تواند دست اندکاران برگزار کننده دوره های آموزش بالندگی حرفه ای را در رسیدن به اهداف یاری نماید. برای اطمینان از اثربخشی اجرای دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای در بعد نظارت و اجرا ضروری است که مشارکت کنندگان بر اساس تخصص گروه بندی شوند، مدرسان دوره ها بر اساس ملاک و معیارهای دانشگاه انتخاب گردند، بر اجرای دوره ها نظارت کافی اعمال شود، زمان و مکان دوره با شرایط مشارکت کنندگان هماهنگ شده و از مدرسان و شرکت کنندگان بازخورد دریافت گردد. نتایج به دست آمده از پژوهش های مهاجران و همکاران (۱۴۰۰)، عابدینی قلعه سرس (۱۳۹۸) و ان-جی و ژتو (۲۰۱۵) یافته این پژوهش را تایید می کنند. مؤلفه مهارت ها دارای سه زیرمؤلفه مهارت فردی، سازمانی و اجتماعی است. مهارت های مدیریتی به مجموعه مهارت هایی گفته می شود که یک مدیر برای کسب موفقیت و رسیدن به اهداف سازمان و مجموعه خود، باید دارای آن ها باشد و با کمک این مهارت ها یا قابلیت ها، وظایف مدیریتی خود را به شکل اصولی اجرا کند. بر طبق این مهارت ها، یک مدیر کارآمد علاوه بر اجرای وظایف خود به درستی و بر طبق اصول، باید قدرت جلوگیری از وقوع بحران های سازمانی را نیز داشته و البته در صورت وقوع مشکلات و بحران های مختلف، با داشتن قابلیت حل مسئله، مشکل موجود در سازمان را حل کند. بی شک همه افراد دارای این توانایی ها نیستند، اما همه مهارت های مدیریتی را می توان از طریق آموزش و یا کسب تجربه های عملی توسعه داد. مدیران با استفاده از این قابلیت ها باید بتوانند با همکاران و نیروهای زیرمجموعه خود، بهترین تعامل ممکن را داشته باشند و خطاهای انسانی و سیستمی رایج در سازمان را مدیریت کنند. مهارت های فردی مهارت هایی هستند که توانایی اجتماعی و روحی فرد را افزایش می دهند و موجب می شوند تا او بتواند به نحوی بهتر و موثرتر با مشکلات و دشواری های زندگی و شغلی مواجه شود. هر قدر مهارت های فردی شخص بالاتر باشد، او بهتر می تواند سلامت روان و رفتار خود را حفظ کند و به شیوه ای منطقی و کارآمد مشکلات پیش آمده را برطرف کند. بنابراین رضایت مندی فردی، خود کارآمدی، تقویت شایستگی ها، احساس بیشتر موفقیت، قدرت حل مسأله، توان پاسخگویی به چالش ها و نگاه تحولی و پویا در عملکرد فرد قادر می سازد با امید بیشتر به موفقیت شغلی در دوره های آموزشی شرکت نموده و از انتخاب خود رضایت داشته باشد. در پژوهش های گران (۱۹۹۷)، گاندولفو (۱۹۹۸) و فلدمن (۲۰۰۲) نیز بر بالندگی فردی تأکید شده است. در بیشتر پژوهش های گذشته، بعد فردی (شخصی) به عنوان یکی از ابعاد اصلی بالندگی اعضای هیئت علمی شناسایی شده است، به گونه ای که حتی در انتزاعی ترین حالت میتوان بالندگی اعضای هیئت علمی را در دو مؤلفه بالندگی فردی و بالندگی حرفه ای خلاصه کرد (فلدمن، ۲۰۰۲).

مهارت های سازمانی مهارت هایی هستند که به فرد امکان می دهند از منابع خود به طور کارآمد و مؤثر استفاده کند. داشتن

قوت و کاستیها و نیز راههای پیشرفت و اصلاح آن و همچنین میزان تحقق اهداف و به طور کلی تصویری از وضعیت اثربخشی آموزشی این دوره ها را نشان دهد. البته این ارزشیابی باید بر اساس اصول علمی و مبتنی بر اهداف و شرایط سازمان صورت پذیرد تا نتایج مطمئنی را به همراه داشته باشد زمانی می توان به اثر بخش بودن دوره های آموزشی خود مطمئن بود که این نیازها در راستای تحقق نیازهای واقعی سازمان باشد. و لذا برای جهت دار نمودن آموزش، تعیین میزان اثر بخشی دوره های آموزشی ضرورتی بزرگ محسوب می شود، هر چند که معیارهای صددرصد مشخصی در این رابطه وجود ندارد و امری بسیار دشوار بنظر می رسد. اما نکته بسیار مهم در خصوص ارزشیابی دوره های آموزشی، شاخص هایی است که بمنظور آگاهی از میزان سودمندی دوره های آموزشی تعیین و تدوین می گردند. بطور کلی این شاخص ها باتوجه به نوع فعالیت و اهدافی که مسوولان برگزاری دوره های آموزشی دنبال می کنند، تهیه می گردند تا از این طریق میزان دستیابی به اهداف تعیین شده مشخص گردد. از لحاظ علمی هیچگاه نمی توان بطور عام در خصوص اثربخشی دوره های آموزشی نظر داد و به آن استناد کرد بلکه این کار سازوکارهای علمی مختص به خود را دارد و مستلزم صرف وقت و انرژی فراوان می باشد و نیازمند ابزار و عوامل عینی می باشد که از این طریق شاخص های معتبر و مربوط تری جهت اثربخشی دوره های آموزشی تدوین گردد.

مدیران سطوح عالی وزارت آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان، با استفاده از نتایج حاصل از این پژوهش میتوانند ضمن ارزیابی وضعیت موجود مدیران و شناسایی کاستی های موجود در این زمینه، در جهت رفع مشکلات موجود در رابطه با آن و نیز کارآمدتر کردن هر چه بیشتر نیروی انسانی و بویژه بالندگی حرفه ای آنها اقدام کنند و سیستم بالنده سازی حرفه ای مدیران دانشگاه را جهت دستیابی به موفقیت های بیشتر، اجرا نمایند. پژوهش حاضر به محققان بعدی کمک می کند تا هم به لحاظ کمی به بررسی میزان اهمیت و تاثیر هر کدام از عوامل و مولفه هایی بپردازند که در پژوهش حاضر شناسایی شدند و هم به لحاظ کیفی به آن ها کمک کند تا پژوهش هایی مبتنی بر شناخت نحوه بالنده سازی نیروی انسانی بویژه مدیران دانشگاه را انجام دهند.

بین مدل های رگرسیونی مربوط به رفتار ارتقاء، دهنده سلامت و ابعاد شش گانه آن، تنها مدل مربوط به کل رفتار و ابعاد فعالیت فیزیکی و روابط بین فردی معنادار بود. از بین عوامل دموگرافیک و محور کنترل سلامت تنها محور کنترل درونی، تبیین کننده رفتار ارتقاء دهنده سلامت بود و ۳/۲ درصد تغییرات رفتار ارتقاء دهنده سلامت را تبیین می نمود (۳/۲ درصد). ($R^2=$ هیچیک از محورهای کنترل سه گانه تبیین کننده بُعد فعالیت فیزیکی نبود در حالی که محور کنترل درونی تبیین کننده مثبت و محور شانس تبیین کننده منفی بُعد روابط بین فردی بود و ۴/۹ درصد تغییرات روابط بین فردی را تبیین می نمودند (۴/۹ درصد). ($R^2=$)

References

1. Jodki, Akbar, Mohammad Khani, Kamran, Mohammad Davodi, Mohammad Hossein (2018). Presenting a model of

استفاده از مدرسین متخصص، آگاه و دارای قدرت ارائه مطالب، پیشبینی و اجرای برنامه ریزی محتوایی و بودجه ای دوره، فراهم آوردن امکانات، تجهیزات و فضای آموزشی نسبتاً مطلوب کیفیت درون داد دوره را افزایش داده است. توجه به اصول آموزش بزرگسالان در هدف گذاری، نظارت و اجرا مد نظر است. اجرای مناسب دوره و مطابقت روش تدریس با اهداف و محتوای دوره فرایند را تحت تاثیر قرار میدهد. سرفصل محتوای دوره لازم است با توجه به نیازهای سازمانی از طرف مدیریت بالندگی حرفه ای دانشگاه فرهنگیان تدوین شود. نامداری و همکاران (۱۴۰۰)، موسوی و همکاران (۱۳۹۸) نیز بر اجرای مناسب دوره ها و انتخاب محتوای دوره ها تاکید دارند. مدیران مشارکت کننده در برقراری روابط انسانی، زمینه های اهمیت دادن به آموزش کارکنان، استقبال از تغییرات و نوآوریها و در زمینه اعتماد به نفس و انجام امور اداری دارای عملکرد بهتری میباشند (الانیان و اوچو، ۲۰۰۸).

استفاده از دوره های آموزش مدیریت بالندگی حرفه ای اثرات مفیدی بر سازمان خواهد داشت که از فواید مهم دوره های آموزشی مدیریت بالندگی حرفه ای می توان تاثیر مهم در ارتقای آگاهی و مهارت های کارکنان را نام برد، که همین امر باعث گردش شغلی نیز می شود. گردش شغلی باعث تغییرات روحیه تعامل و همکاری بین کارکنان، تقویت یا ایجاد رفتارها و مهارت ها در زمینه های جدید می شود (رضایی کلانتری، صالحی و رضایی، ۱۳۹۱). انطباق با تحولات در سازمانهای پویای امروزی، بدون بهره گیری از آموزش منابع انسانی امری بعید به نظر میرسد و لذا در بسیاری از ممالک توجه به مقوله آموزش کارکنان اهمیت بسزایی یافته است (جعفریان، سمیعانی و آذری، ۱۳۹۵). در پژوهشهای حجازی (۱۳۹۹)، کاظمی کیا و همکاران (۱۳۹۷)، هیلبارد (۲۰۱۵)، چنینگز و همکاران (۱۹۹۱)، شفیع زاده و همکاران (۱۳۹۰) یانگ و همکاران (۲۰۱۰) و شبکه بالندگی حرفه ای و سازمانی در آموزش عالی (۲۰۱۴) نیز دوره های آموزشی به عنوان یکی از مؤلفه های اصلی مدیریت بالندگی حرفه ای معرفی شده است. گالات (۱۹۹۷) بالندگی مدیران و کارکنان را در بالندگی آموزشی خلاصه می کند و آن را شامل آموزش فناوری های جدید، نظریه های نوین یاددهی-یادگیری، ارزشیابی یادگیری و روش تدریس میدانند. به هر حال، در هر دانشگاه یکی از وظایف اصلی اعضای هیئت علمی آن تدریس است و از آنها انتظار می رود که از شایستگی های لازم هم در زمینه تخصصی رشته خود و هم در زمینه روش های تدریس برخوردار باشند.

نیروی انسانی مهمترین و راهبردی ترین منبع یک سازمان به حساب می آید. یک سازمان حتی به فرض دارا بودن مجهزترین تجهیزات و تسهیلات، برخوردار از پیشرفته ترین فناوری بدون بهره گیری از نیروی کار متخصص و تعلیم دیده توفیق کامل نخواهد داشت. آموزش را باید نه به مثابه هزینه سازمانی، بلکه باید جزو وظایف سازمانی و نوعی سرمایه گذاری تلقی کرد. از آن جایی که همه ساله سازمانهای مختلف آموزشی، هزینه های هنگفتی را برای آموزش مهارتهای خاص میکنند و با توجه به اینکه اجرای این برنامه ها و دوره های آموزشی از لحاظ زمان، وقت بسیاری را طلب می کند یک ارزشیابی دقیق و علمی ضروری است که نقاط

Studies Center, 10th year, special issue 98, 79-89.

9. Mohajaran, B., Qalaei, A., Darvishi, Z. (1400). A design and validation of the educational growth model for faculty members and lecturers of Farhangian University. Quarterly journal of research in teacher training, Farhangian University. 37-59.

10. Namdari, Z., Delgoshai, Y., Abbasi, L. (1400). Identifying the professional development components of educational managers in the banking industry. Scientific-research quarterly of Islamic lifestyle with health focus, number 5, 144-152.

11. Grandson of Ibrahim, A., Pourkarimi, J., (1387). Providing a conceptual model for the improvement of faculty members of universities and higher education centers. Quarterly Journal of Research in Educational Systems, 2 (5).101-121.

12. Bizzell, B. E. (2011). Professional development of school principals in the rural Appalachian region of Virginia. Educational Leadership and Policy Studies, Phd, Theses, Blacksburg, Virginia

13. Brown, C., & Militello, M. (2016). "Principal's perceptions of effective professional development in schools", Journal of Educational Administration, (6)4, 56-67

14. Elmore, R. F. (2002). Bridging the gap between standards and achievement: The imperative for professional development in education. Washington, DC: AlberShanker Institute.

15. Engelbrecht, Werner, Ankwicz, Piet (2016) Criteria for continuing professional development of technology teachers' professional knowledge: a theoretical perspective. International Journal of Technology and Design Education 26(2):259- 284

16. Lauer mann F, König J 2016, Teachers' professional competence and wellbeing: Understanding the links

professional growth of secondary school principals: Foundation data theory. Quarterly Scientific Journal of School Management, 7th Volume, No. 2, pp. 1-22

2. Hijazi, Asad (2019). Determining the components of professional growth of Farhangian University faculty members. Quarterly Journal of Research in Teacher Education, Volume 3, Number 5, 41-61.

3. Zirk, Reza (2017). Designing and evaluating the growth model of the second year secondary school teachers in Ardabil. Doctoral dissertation in management of Mohagheh Ardabili University.

4. Abedini Qala Seri, Seyyed Baqer, Bagharpur, Masoumeh (2018). Prioritization and comparison of factors affecting the growth of faculty members (study: Payam Noor University and Islamic Azad University of Sari). Higher Education Letter, Year 12, Number 47, 79-99.

5. Farastkhah, M., (2008). University and higher education, global perspectives on Iranian issues, Tehran: Nei Publishing.

6. Kazeminia, Hassan, Ahmadi, Amina, Ahghar, Qudsi (2017). Designing an accreditation model for organizational growth. Educational Leadership and Management Quarterly. Islamic Azad University, Garmsar branch, 12th year, number 3, 225-241.

7. Mohammadi, R., Khorsandi Yamchi, A., Inanlu, M. (2019). Evaluating the effectiveness of in-service training for primary school teachers based on the Kirkpatrick model. Scientific Quarterly Journal of School Management. Volume 8, Number 3, 371-433.

8. Mousavi, Seyedah Mehssa, Narenji Thani, Fatemeh, Mirkamali, Seyed Mohammad (2018). Investigating the effectiveness of professional development trainings in job performance based on the SIP model. Journal of Jundishapur Education Development, Quarterly Journal of Medical Education Development and

network in higher education. Retrieved from: [https:// podnetwork.org](https://podnetwork.org)

24. Salazar, P. S. (2007). The Professional Development Needs of Rural High School Principals: A Seven-state Study. *The Rural Educator*, (28)3

25. Shun-wing , Ng., & Sing-ying , E. S.(2015). Preparing school leaders: The professional development needs of newly appointed principals. *Educational Management Administration & Leadership*,1-18. The Author(s) 2015Reprints and permission: [sagepub.co.uk/journals Permissions.nav](http://sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav)

between general pedagogical knowledge, self-efficacy and burnout. *Learning and Instruction*, 45, Pp 9-19

17. Feldman, K. A. (1989). Reflections on the Study of Effective College Teaching and Student Ratings: One Continuing Quest and Two Unresolved Issues. In J. C.Smart (Ed.), *Higher Education: Handbook of Theory and Research*, 13(1). 35-74, New York: Agathon Press.

18. Grant, M. (2005). Faculty Development in Community Colleges: A Model for Part-Time Faculty, to Improve The Academy: Resources for Faculty, Instructiona and Organizational Development, 23(6), 122-131.

19. Grant, M. R. (2000). Faculty Development in Two- Year Publicly Supported Commun Colleges; CSCC 42nd Annual Conference, Southern University Carbondale.

20. Gullat, D. (1997). Use of Faculty Development Activities to Improve the Effectiveness of U.S Institutions of Higher Education, Presented at the Annual Meeting o the Professional and Organizational Development Network in Higher Education.

21. Jennings, C. M. (1991). Trends in Colleges' and universities' faculty development program *The Journal of Staff, Program, & Organization Development*, 9(1). 147-154.

22. Naicker, I., & Naidoo, S. V. (2014). Is the Whole More than the Sum of Its Parts? A Community of Practice Approach to Leadership Development of School Principals. *Kamla-Raj, Int J Edu Sci*, (7)2, 289-298

23. Ng, S-w., & Szeto, S-y(2015). Preparing school leaders: The professional development needs of newly appointed principals. *Educational ManagementAdministration & Leadership*. 1-18

Professional and organizational growth in higher education. (2020). Professional an organizational growth