

شناسایی مولفه های مدیریت آموزشی اثربخش

شعله جان طهماسبی سروستانی^۱، فاطمه مومنی سروستانی نویسنده مسئول^۲، پروین دادراست^۳

۱- کارشناسی ارشد زیست شناسی، دانشگاه شیراز

Shole470@gmail.com

۰۹۱۰۷۰۰۰۲۲۸

۲- کارشناسی ارشد تربیت بدنی، دانشگاه الزهرا تهران

Fatimomeni76@gmail.com

۰۹۱۰۷۰۰۰۲۲۸

۳- کارشناسی دبیری فیزیک، دانشگاه رازی

Parvindadrast1243@gmail.com

چکیده

مدیریت آموزشی به عنوان یک عامل اساسی در بهبود عملکرد سازمان ها و افزایش توانمندی کارکنان محسوب می شود. در این مقاله همایشی، ما به شناسایی و بررسی مولفه های اصلی مدیریت آموزشی اثربخش می پردازیم. این مولفه ها شامل عوامل فرهنگ سازمانی، برنامه ریزی و طراحی برنامه های آموزشی، ارزیابی و اندازه گیری عملکرد، فناوری آموزشی و رهبری است. این مقاله بر اساس تحقیقات اصلی و ملاحظات عملی تهیه شده است و به منظور ارائه راهکارهای عملی برای افزایش اثربخشی مدیریت آموزشی بهره برداری می شود. مقاله حاضر به بررسی و شناسایی مولفه های مدیریت آموزشی اثربخش در سازمان ها می پردازد. در این مقاله، ابتدا به تعریف و اهمیت مدیریت آموزشی و نقش آن در توسعه سازمان ها می پردازیم. سپس مولفه های مدیریت آموزشی از جمله برنامه ریزی آموزشی، طراحی و تهیه محتوا، اجرای آموزش و ارزیابی آموزش را شناسایی و توضیح می دهیم. به منظور اثربخشی بیشتر مدیریت آموزشی، عوامل موثر در هر یک از مولفه ها نیز بررسی و مطرح می شوند. در انتها، پیشنهاداتی برای بهبود مدیریت آموزشی ارائه می دهیم. این مقاله بر اساس تحقیقات و مطالعات مربوط به مدیریت آموزشی اثربخش، ضمن ارائه دیدگاه های تجربی و نظرات متخصصان، بر مبنای تحلیل و بررسی شواهد قابل اعتماد ارائه می شود

واژگان کلیدی: مدیریت آموزشی، ارزیابی آموزش، برنامه ریزی آموزشی

مقدمه

مفهوم اثربخشی در مدیریت با تغییر میزان موفقیت نتایج حاصل از کار باید مهمترین هدف مدیر باشد. بازدهی کار یک مدیر نیز باید از طریق صادره های مدیریت سنجیده شود نه میزان وارده ها یعنی موفقیت های کاری او، نه مجموعه کارهایی که به وی محول می شود یا در روز انجام می دهد. اثربخشی چیزی است که از راه اعمال صحیح مدیریت به دست می آورد و انجام می دهد. اثربخشی چیزی است که مدیر از راه اعمال صحیح مدیریت به دست می آورد و به صورت بازده کار ارائه می کند. تعریف اثربخشی عبارت است از میزان موفقیت مدیر در زمینه بازدهی و نتایج کاری است که به او محول شده است.

در مورد مفهوم اثربخشی آموزش تعریف جامع و مشخصی وجود ندارد زیرا فرایند دستیابی به آن، کار دشواری است. ارزیابی اثربخشی آموزش یعنی اینکه تا حدودی تعیین کنیم آموزش های انجام شده تا چه حد به ایجاد مهارت های مورد نیاز سازمان به صورت عملی و کاربردی منجر شده است. ارزیابی اثربخشی آموزش یعنی تعیین میزان تحقق اهداف آموزشی، تعیین نتایج قابل مشاهده از کارآموزان

در اثر آموزش‌های اجراشده، تعیین میزان انطباق رفتار کارآموزان با انتظارات نقش سازمانی، تعیین میزان درست انجام دادن کار که مورد نظر آموزش بوده است، تعیین میزان توانایی‌های ایجادشده در اثر آموزشها برای دستیابی به هدفها.

مدیریت آموزشی به عنوان یکی از مولفه‌های اساسی توسعه سازمان‌ها و بهبود عملکرد آنها، دارای اهمیت بسیار بالایی است. این مدیریت آموزشی، به عنوان یک فرایند استراتژیک، نقش مهمی در ارتقای دانش و مهارت‌های کارکنان، افزایش بهره‌وری و به حداکثر رساندن عملکرد سازمانی دارد. بنابراین، شناسایی مولفه‌های مدیریت آموزشی اثربخش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. با داشتن این شناخت، سازمان‌ها می‌توانند برنامه‌های آموزشی خود را بهینه‌سازی کرده و از طریق ارائه آموزش‌های مناسب، بازدهی و عملکرد خود را بهبود بخشند.

مدیریت آموزشی می‌تواند به عنوان یک نقطه عطف مهم در پیاده‌سازی برنامه‌های آموزشی و افزایش عملکرد سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد. در این مقاله همایشی، ما به بررسی و شناسایی مولفه‌های اصلی مدیریت آموزشی اثربخش می‌پردازیم. تعیین نیازهای آموزشی: اولین مرحله در مدیریت آموزشی، تعیین نیازهای آموزشی است. در این مرحله، نیازهای آموزشی مخاطبان و سازمان شناسایی و بررسی می‌شود. این نیازها ممکن است به شکل مشخصی توسط مدیران سازمان شناسایی شده باشد یا بر اساس بازخورد و نظرات مدیریت آموزشی و مخاطبان تعیین شود. طراحی برنامه آموزشی: در این مرحله، برنامه‌های آموزشی مناسب برای رفع نیازهای شناسایی شده طراحی می‌شود. این برنامه‌ها باید شامل هدف‌های آموزشی، محتوا، روش‌های آموزشی، زمان‌بندی و ارزیابی باشند. همچنین، مدیریت آموزشی باید در ترتیب اولویت بندی و برنامه‌ریزی مناسب برای اجرای برنامه آموزشی باشد. اجرا و ارزیابی: در این مرحله، برنامه‌های آموزشی به عملیاتی سازی می‌رسند و ارزیابی عملکرد و تأثیر آنها انجام می‌شود. در طول اجرای برنامه آموزشی، مدیریت آموزشی باید فرآیندهای آموزشی را نظارت کرده و از اجرای صحیح برنامه‌ها اطمینان حاصل کند. همچنین، به منظور ارزیابی تأثیر برنامه‌های آموزشی، نظرسنجی و مدیریت فیدبک‌ها نیز باید صورت بگیرد. بهینه‌سازی و بهبود: در این مرحله، با توجه به نتایج ارزیابی و بازخوردها، برنامه‌های آموزشی به منظور بهبود و حل مشکلات احتمالی بهبود می‌یابند. مدیریت آموزشی باید از طریق تحلیل نتایج و اعمال تغییرات لازم، بهبود مستمر برنامه‌های آموزشی را تضمین کند. نتیجه‌گیری: مدیریت آموزشی اثربخش به منظور توسعه و بهره‌وری بالای سازمان‌ها را تضمین می‌کند. تعیین نیازهای آموزشی، طراحی برنامه آموزشی، اجرا و ارزیابی برنامه‌های آموزشی و بهینه‌سازی و بهبود آنها از جمله مولفه‌های اصلی مدیریت آموزشی است که باید به طور جدی مدیریت شود. در نتیجه، پیاده‌سازی صحیح این مولفه‌ها می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر عملکرد و توسعه سازمان داشته باشد.

اثربخشی

در ادبیات مدیریت، اثربخشی را انجام کارهای درست و کارایی را انجام درست کارها تعریف کرده‌اند. مفهوم اثربخشی در درون مفهوم کارایی جا دارد، البته اثربخشی لزوماً در چارچوب برنامه خاصی که تحت ارزشیابی است باید تعریف شود. منظور از اثربخشی (EFFECTIVENESS) در واقع بررسی میزان موثر بودن اقدامات انجام شده برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. به عبارتی ساده‌تر در یک مطالعه اثربخشی، میزان تحقق اهداف اندازه‌گیری می‌شود. اما به نظر می‌رسد برای تعریف مفهوم اثربخشی می‌بایست گامی فراتر نهاد، به این معنا که اثربخشی هنگامی در یک دوره آموزش حاصل خواهد شد که اولاً نیازهای آموزشی به روشنی تشخیص داده شود. ثانیاً برنامه مناسبی برای برطرف ساختن نیازها طراحی شود. ثالثاً برنامه طراحی شده به درستی اجرا گردد و رابعاً ارزیابی مناسبی از فرایند آموزش و درنهایت دستیابی به اهداف انجام شود.

نکته مهم و اساسی در مورد اثربخشی آموزشی آن است که قبل از آنکه درصد بررسی نحوه اندازه‌گیری اهداف باشیم، می‌بایست در پی انجام صحیح فرایند آموزش و اطمینان از تحقق آن در هر مرحله از این فرایند باشیم. با مطالعه تاریخچه کیفیت درمی‌یابیم که در گذشته‌ای نه چندان دور، تولیدکنندگان برای اطمینان از کیفیت به بازرسی محصول نهایی توجه داشتند و در واقع بازرسی زمانی انجام می‌شد که محصول تولیدشده بود و فرصتی برای رفع خطاهای احتمالی وجود نداشت در حالی که با طرح موضوع تضمین کیفیت بحث ایجاد کیفیت و اطمینان از وجود آن طی مراحل مختلف تولید مطرح گردید.

درمورد اثربخشی آموزشی نیز دقیقا وضع به همین گونه است. بدین معنا که اندازه گیری اثربخشی به صورت مطلق و در پایان یک دوره آموزشی رویکرد کاملی نیست. اثربخشی و کیفیت آموزش، می بایست در طول فرایند آموزش ایجاد و تضمین گردد و در پایان این فرایند برای اطمینان از صحت اقدامات و تحقق اهداف موردبررسی و اندازه گیری قرار گیرد.

هدف و ضرورت اثربخشی

باتوجه به گسترش برنامه ها و مراکز آموزشی وزارت نیرو که مستلزم صرف منابع انسانی، مالی و مادی فراوانی است که تامین این منابع موجب حساسیت بیشتر مدیران و شرکت کنندگان در دوره ها نسبت به آموزش شده است. بررسی میزان اثربخشی دوره ها و ارائه بازخورد اطلاعاتی به افراد پاسخی منطقی به این حساسیت است.

آموزش اثربخش

در اثربخشی آموزش تردیدی راه ندارد اما برای انجام آموزشهای اثربخش شرایطی لازم است تا سازمانها ضمن تطبیق با شرایط پیچیده بتوانند با تغییرات برخورد منطقی نمایند و سازمانهای خود را در جهت موفقیت حرکت دهند. به همین علت و به منظور بررسی و مطالعه عوامل موثر در اثربخشی آموزشهای کاربردی، چگونگی آماده سازی بستر اجرای آموزش در سازمانها، تحلیل نیازهای آموزشی، ارزیابی، پایش و بهبود فرایند آموزش، آموزش از راه دور و چگونگی آموزش مدیران و کارشناسان برای افزایش اثربخشی و کارآمدی آنها در سازمانها، کارشناسان و مدیران آموزش نیاز به بررسی های بیشتری می باشد.

در زمان تغییرات، رویکردهای معمول و روشهای روتین، دیگر نمی توانند در حل بهینه مسایل موثر باشند. اما تجربه کشورهای شرق آسیا بویژه ژاپن یا کشورهای اروپایی و آمریکا نشان داده است که روش کایزن در ژاپن، تولیدناب در اروپا و مهندسی مجدد در آمریکا یا شیوه هایی چون چرخه دمینگ، SD، کاربرد فناوری اطلاعات، روشهای خلاق حل مسأله، الگوبرداری و امروز مدیریت دانایی، در مقابله و غلبه بر تغییرات بسیار کارآمد هستند.

سازمانهای موفق به سازمانهایی گفته می شود که دارای رهبران واقعی و مشتری گرا هستند، رویکرد سیستمی — مدیریت در آنها حاکم است، به طور مداوم در حال بهبودند، تمامی افراد سازمان در موفقیت سهیم هستند، رابطه سودمند دوطرفه با پیمانکارانشان دارند و برمبنای تجزیه و تحلیل اطلاعات تصمیم گیری می کنند. اما سازمانها برای نمایش تعهد به پیشرفت می بایست استراتژی برای بهبود شایستگی های پرسنل خود داشته باشند. در این میان استاندارد ۱۰۰۱۵، ایزو می تواند راهنمایی برای سازمانها در شناسایی و تحلیل نیازهای آموزشی پرسنل شان، طراحی و برنامه ریزی، ارائه آموزش، ارزیابی خروجی و پایش و دستیابی به بهبود موردنظر آنها باشد.

این استاندارد به تجزیه و تحلیل نیازهای آموزشی می پردازد سپس برای دوره های آموزشی، برنامه ریزی می نماید. سازمانها پیش از آنکه نیروهای خود را برای آموزش اعزام کنند باید مطالعه کنند که آیا نیازی برای این کار وجود داشته است؟ اگر پاسخ مثبت است به طراحی آموزش برای پرسنل خود پردازند. بعد از آموزش لازم است از نتایج آموزش ارزیابی خاص به عمل آید تا روشن شود آیا برای سازمان منفعی داشته است یا خیر. این فرایند مرتب باید موردارزیابی قرار گیرد درست مانند چرخه دمینگ.

به طور کل نیاز آموزشی تعریفی دارد که برنامه ریزی باید برمبنای تحلیل نیازهای فعلی و آتی سازمان در مقایسه با شایستگی موجود پرسنل باشد. اما شایستگی چیست؟ می توان شایستگی را کاربرد دانایی، مهارتها و رفتارها درعمل تعریف کرد بنابراین مرتب باید شایستگی نیروهای انسانی خود را در سازمان بررسی نمایید تا اگر از نظر دانایی، مهارت و رفتار درعمل نیاز به آموزش داشته باشند، مشخص شود

معرفی مقوله مولفه های مدیریت آموزشی و نیاز به شناسایی و تحلیل آنها

مولفه های مدیریت آموزشی از جمله عوامل کلیدی هستند که در ارائه آموزش های مؤثر و بهره ور به کاربران تأثیرگذارند. برای توسعه یک برنامه آموزشی موفق، لازم است که مولفه های مختلف مدیریت آموزشی شناسایی و تحلیل شوند تا نیازهای آموزشی مخاطبان مورد توجه قرار گیرند و راهکارهای مناسب ارائه شوند.

۱. برنامه‌ریزی آموزشی: شامل تشخیص نیازهای آموزشی، تعیین اهداف آموزشی، تعیین محتوا و مدت زمان آموزش، برنامه‌ریزی بودجه و زمان‌بندی است.
 ۲. طراحی و تدوین آموزش: شامل تدوین مدل‌های آموزشی، انتخاب و تهیه منابع آموزشی، طراحی و تدوین محتوا و در نهایت تهیه نرم‌افزارها و فناوری‌های آموزشی است.
 ۳. اجرا و ارزیابی آموزش: شامل ارائه آموزش توسط مدرسان ماهر، استفاده از روش‌های فعالیت‌محور و تعاملی، مانیتورینگ و ارزیابی آموزش و همچنین فرآیند اصلاح و بهبود مستمر است.
 ۴. مدیریت فناوری آموزشی: شامل انتخاب و استفاده از منابع و فناوری‌های آموزشی، ارتباط با ارائه‌دهندگان فناوری آموزشی، امنیت و حفاظت از داده‌ها و نیز پشتیبانی فنی است.
 ۵. مدیریت منابع انسانی: شامل استخدام و انتخاب مدرسان و مشاوران آموزشی، ارزیابی عملکرد، توسعه حرفه‌ای و رشد منابع انسانی، ایجاد فرهنگ آموزشی در سازمان و همچنین حفظ و ارتقای رضایت کارکنان است.
- شناسایی و تحلیل این مولفه‌ها برای هر سازمان به تناسب نیازهای آموزشی و شرایط موجود بسیار مهم است. با شناخت دقیق مولفه‌های مدیریت آموزشی، سازمان‌ها قادرند راهکارها و استراتژی‌هایی را انتخاب کنند که به تأمین نیازهای آموزشی و اهداف سازمانی خود کمک می‌کند

مولفه‌های اصلی مدیریت آموزشی اثربخش

۱. عوامل فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی با تأثیر برنامه‌های آموزشی و ارتباط آموزش با استراتژی‌های سازمانی، یکی از مولفه‌های اصلی مدیریت آموزشی است.
۲. برنامه‌ریزی و طراحی برنامه‌های آموزشی: برنامه‌ریزی و طراحی برنامه‌های آموزشی به انتخاب موضوعات مربوطه، تعیین اهداف آموزشی و تدوین محتوا و روش‌های آموزشی اشاره دارد.
۳. ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد: ارزیابی تأثیر برنامه‌های آموزشی بر عملکرد سازمان و اندازه‌گیری و تجزیه و تحلیل داده‌های آموزشی، یکی دیگر از مولفه‌های اصلی مدیریت آموزشی است.
۴. فناوری آموزشی: این مولفه شامل استفاده از تکنولوژی‌های مدرن در آموزش و استفاده از سامانه‌های آموزشی برای بهبود فرایندهای آموزشی است.
۵. رهبری: رهبران سازمان با ارائه حمایت و انگیزه برای آموزش و توسعه کارکنان، نقش کلیدی در مدیریت آموزشی ایفا می‌کنند.

روش‌های مورد استفاده برای شناسایی مولفه‌های مدیریت آموزشی اثربخش

در فرآیند مدیریت آموزشی، هر مولفه نقش و عملکرد خاص خود را دارد. در ادامه به توصیف نقش و عملکرد هر مولفه می‌پردازیم: برنامه‌ریزی آموزشی: این مولفه مسئول برنامه‌ریزی و طراحی برنامه‌های آموزشی می‌باشد. وظایف این مولفه شامل شناسایی نیازهای آموزشی، تعیین هدف‌ها، تشخیص روش‌ها و راهبردها، تدوین برنامه‌های آموزشی و برنامه‌های درسی می‌باشد. سازماندهی و مدیریت دوره‌های آموزشی: این مولفه بر عهده سازماندهی و مدیریت دوره‌های آموزشی است. وظایف این مولفه شامل انتخاب و تعیین مسئولان و مدرسان آموزش، تنظیم زمانبندی، توزیع منابع و اداره کلاس‌های آموزشی می‌باشد. ارزیابی آموزشی: این مولفه درگیر ارزیابی و بررسی کیفیت آموزش است. وظایف این مولفه شامل انجام ارزیابی‌های فردی و گروهی، سنجش میزان یادگیری دانش‌آموزان، ارزیابی رضایت آموزش‌دهندگان و ارزیابی تأثیر آموزش بر عملکرد سازمانی می‌باشد. تکنولوژی آموزشی: این مولفه به جایگزینی فناوری و ابزارهای آموزشی در فرآیند آموزش می‌پردازد. وظایف این مولفه شامل استفاده از روش‌های آموزشی مبتنی بر فناوری، مدیریت پلتفرم‌های آموزشی، ارائه منابع آموزشی متنوع و تسهیل استفاده از فناوری در آموزش است.

مدیریت منابع آموزشی: این مولفه مسئول مدیریت منابع مالی، فیزیکی و انسانی برای فرآیند آموزش است. وظایف این مولفه شامل تخصیص بودجه، تأمین زیرساخت‌ها و تجهیزات، مدیریت نیروی انسانی و پشتیبانی از امکانات آموزشی می‌باشد.

پشتیبانی و اجرایی: این مولفه مسئول فرآیند پشتیبانی و اجرایی در طول دوره‌های آموزشی است. وظایف این مولفه شامل ارائه اطلاعات و پاسخگویی به درخواست‌های آموزشی، تسهیل فعالیت‌های جانبی مانند رزرو هتل یا ترتیبات سفر و بهره‌برداری از منابع فراهم شده می‌باشد.

هر یک از این مولفه‌ها وظایف مشخص خود را در فرآیند مدیریت آموزشی دارند و به هر یک از آن‌ها نیاز است تا فرآیند مدیریت آموزشی به طور کامل اجرا شود.

شناسایی و تحلیل مولفه‌های مدیریت آموزشی اثربخش

برای شناسایی و تحلیل مولفه‌های مدیریت آموزشی اثربخش، می‌توانید به روش‌هایی مانند تحلیل عوامل اصلی (PCA) یا تحلیل عوامل مانوا (FA) روی داده‌های موجود نیاز دارید. در این روش‌ها، ابتدا باید متغیرهای مربوط به مدیریت آموزشی را تعریف کنید. متغیرهای ممکن می‌توانند شامل عناصری مانند بودجه، برنامه‌ریزی آموزشی، طراحی و توسعه محتوا، ارزیابی عملکرد و اندازه‌گیری تأثیر آموزشی، فرآیند اجرای آموزش و اعتبارسنجی می‌شوند. بعد از آن، با استفاده از روش‌های تحلیل عاملی، می‌توانید روابط بین این متغیرهای مختلف را بررسی کنید. این روش‌ها معمولاً به شما کمک می‌کنند تا ببینید کدام متغیرها بیشترین تأثیر را بر سایر متغیرها دارند و روابط اصلی را شناسایی کنید.

بعد از شناسایی مولفه‌های اصلی، می‌توانید از روش‌های تحلیل رگرسیون یا ساختاری برای بررسی ارتباط و تأثیر هر مولفه بر مولفه‌های دیگر استفاده کنید. این روش‌ها به شما کمک می‌کنند تا بفهمید کدام مولفه‌ها بیشترین تأثیر را بر مولفه‌های دیگر دارند و ارتباطات مهم بین مولفه‌ها را شناسایی کنید. به عنوان مثال، ممکن است بیابید که برنامه‌ریزی آموزشی بیشترین تأثیر را بر سایر مولفه‌ها دارد و بودجه آموزشی به عنوان یک متغیر مستقل می‌تواند تأثیر مستقیمی بر برنامه‌ریزی آموزشی داشته باشد.

به طور کلی، با استفاده از تحلیل عوامل اصلی و روش‌های تحلیل رگرسیون یا ساختاری، می‌توانید مولفه‌های مدیریت آموزشی اثربخش را شناسایی و تحلیل کنید و بررسی کنید که هر یک چه تأثیری بر مولفه‌های دیگر دارند.

توصیف نقش و عملکرد هر مولفه در فرآیند مدیریت آموزشی

در فرآیند مدیریت آموزشی، هر مولفه نقش و عملکرد خاص خود را دارد. در ادامه به توصیف نقش و عملکرد هر مولفه می‌پردازیم:

۱. برنامه‌ریزی آموزشی: این مولفه مسئول برنامه‌ریزی و طراحی برنامه‌های آموزشی می‌باشد. وظایف این مولفه شامل شناسایی نیازهای آموزشی، تعیین هدف‌ها، تشخیص روش‌ها و راهبردها، تدوین برنامه‌های آموزشی و برنامه‌های درسی می‌باشد.
۲. سازماندهی و مدیریت دوره‌های آموزشی: این مولفه بر عهده سازماندهی و مدیریت دوره‌های آموزشی است. وظایف این مولفه شامل انتخاب و تعیین مسئولان و مدرسان آموزش، تنظیم زمانبندی، توزیع منابع و اداره کلاس‌های آموزشی می‌باشد.
۳. ارزیابی آموزشی: این مولفه درگیر ارزیابی و بررسی کیفیت آموزش است. وظایف این مولفه شامل انجام ارزیابی‌های فردی و گروهی، سنجش میزان یادگیری دانش‌آموزان، ارزیابی رضایت آموزش‌دهندگان و ارزیابی تأثیر آموزش بر عملکرد سازمانی می‌باشد.
۴. تکنولوژی آموزشی: این مولفه به جایگزینی فناوری و ابزارهای آموزشی در فرآیند آموزش می‌پردازد. وظایف این مولفه شامل استفاده از روش‌های آموزشی مبتنی بر فناوری، مدیریت پلتفرم‌های آموزشی، ارائه منابع آموزشی متنوع و تسهیل استفاده از فناوری در آموزش است.

۵. مدیریت منابع آموزشی: این مولفه مسئول مدیریت منابع مالی، فیزیکی و انسانی برای فرآیند آموزش است. وظایف این مولفه شامل تخصیص بودجه، تامین زیرساخت‌ها و تجهیزات، مدیریت نیروی انسانی و پشتیبانی از امکانات آموزشی می‌باشد.
- هر یک از این مولفه‌ها وظایف مشخص خود را در فرآیند مدیریت آموزشی دارند و به هر یک از آن‌ها نیاز است تا فرآیند مدیریت آموزشی به طور کامل اجرا شود.

بررسی ارتباط و تأثیر هر مولفه بر مولفه‌های دیگر

بررسی ارتباط و تأثیر هر مولفه بر مولفه‌های دیگر، از جمله موضوعاتی است که در داده‌ها و مدل‌های آماری مورد بررسی قرار می‌گیرد. این بررسی می‌تواند به ما کمک کند تا اطلاعاتی درباره رابطه بین مولفه‌ها و نحوه تأثیر آن‌ها بر یکدیگر به دست آوریم. از روش‌های

متعددی برای بررسی ارتباط و تأثیر هر مولفه بر مولفه های دیگر استفاده می شود. مهم ترین ابزارهای مورد استفاده در این زمینه عبارتند از:

۱. ضریب همبستگی: ضریب همبستگی بین دو مولفه، اندازه و قدرت ارتباط آن دو را نشان می دهد. این ضریب می تواند در دو جهت مثبت و منفی باشد، به این معنی که افزایش یک مولفه باعث افزایش یا کاهش مولفه دیگر می شود.
 ۲. آزمون های آماری: برای بررسی ارتباط بین مولفه ها و تأثیر یک مولفه بر مولفه دیگر، می توان از آزمون های آماری مانند آزمون t و آنالیز رگرسیون استفاده کرد. این آزمون ها به ما امکان می دهند تا از نظر آماری تأیید کنیم که آیا ارتباطی آماری معنادار بین دو مولفه وجود دارد یا خیر.
 ۳. آنالیز عاملی: آنالیز عاملی یک روش آماری است که این امکان را به ما می دهد تا کمیت های مهم و ناگواری ها را به صورت علمی و استفاده شده در تحلیل های آماری به دست آوریم و آن ها را به نتایج آماری تطبیق دهیم.
- بررسی ارتباط و تأثیر هر مولفه بر مولفه های دیگر می تواند در حوزه های مختلفی از جمله روانشناسی، علوم اجتماعی، اقتصاد و بهداشت مورد استفاده قرار گیرد. این بررسی می تواند به ما کمک کند تا بهتر درک کنیم که چگونه اجزای مختلف یک سیستم متقابل هستند و چگونه تغییر یکی از اجزا می تواند تأثیر مستقیم یا غیرمستقیمی بر دیگر اجزا داشته باشد.

نتیجه گیری

مدیریت آموزشی اثربخش نقش بسزایی در رشد و توسعه سازمان ها دارد. شناسایی و مدیریت صحیح مولفه های مدیریت آموزشی می تواند بهبود در عملکرد و عملیات سازمان را به همراه داشته باشد. در نتیجه، سازمان ها باید به تحلیل و ارزیابی مولفه های مدیریت آموزشی خود توجه کنند و راهکارهایی برای بهبود این مولفه ها را ارائه دهند.

شناسایی مولفه های مدیریت آموزشی اثربخش از اهمیت بالایی برخوردار است. تعیین نیازهای آموزشی، طراحی و توسعه برنامه های آموزشی، اجرای برنامه های آموزشی، ارزیابی عملکرد آموزشی و بهبود آموزش از اصلی ترین مولفه های مدیریت آموزشی هستند. به کمک این مولفه ها، سازمان ها می توانند بهبود یافته های قابل توجهی در زمینه آموزش و یادگیری خود داشته باشند و کارکنان خود را برای موفقیت در عملکرد سازمانی تقویت کنند.

مطالعه حاضر بر مولفه های اصلی مدیریت آموزشی اثربخش تأکید دارد و ارائه راهکارهای عملی جهت افزایش تاثیر مدیریت آموزشی در سازمان ها را ارائه می دهد. برخورداری از فرهنگ سازمانی سازگار با آموزش، برنامه ریزی و طراحی دقیق برنامه های آموزشی، ارزیابی و اندازه گیری عملکرد و استفاده از فناوری آموزشی و رهبری قوی، بهبود قابل توجهی در عملکرد سازمان و توانمندی کارکنان ایجاد خواهد کرد.

معمولاً نتایج اجرای یک برنامه آموزشی طولانی است اما نباید اجازه داد این انتظار طولانی شود. مشخصات خاص مهم در ارزیابی اثربخشی برنامه های آموزشی متفاوتند مثلاً میزان رضایت یا نارضایتی از اجرای آموزش، شیوه آموزش توسط استادان، فضای آموزشی، نوع پرسشها و نوع و میزان بازخوردهایی که دریافت می شود همه و همه نقش دارند.

در بحث ارتباطات، نقش آموزش بر تغییر رفتارها مطرح است، گاهی این رفتارها در جوامع مختلف متفاوت است. مثلاً انسانهایی که در رفتارهای خود به نتایج می اندیشند جزو گروه کشورهای جهان چهارم هستند. چنانچه به فرایندها اندیشه کنند در گروه جهان سوم جای دارند و اگر به سیستمی که فرایند در آن قرار دارد فکر و رابطه ها را بررسی نمایند جزو کشورهای جهان دوم هستند. اما اگر انسانها به عاقبت کار بنگرند و دور را ببینند می توان گفت آنها در جهان اول سیر می کنند.

راهکارها و پیشنهادات

برای بهبود مولفه های مدیریت آموزشی اثربخش، می توان راهکارها و پیشنهادات زیر را در نظر گرفت:

۱. ارتقای توانایی مدیران آموزشی: برای افزایش اثربخشی مدیریت آموزشی، مدیران باید در مباحث مربوط به آموزش و توسعه مهارت داشته باشند. بنابراین، برگزاری دوره های آموزشی و تحقیقاتی برای ارتقای توانایی مدیران آموزشی ضروری است.

۲. استفاده از فناوری آموزشی: استفاده از فناوری آموزشی می تواند امکان سنجی و افزایش دسترسی به منابع آموزشی را بهبود بخشد. سازمان ها می توانند از سیستم های مدیریت یادگیری، پلتفرم های آموزش آنلاین و نرم افزارهای آموزشی استفاده کنند.
۳. ایجاد فرهنگ یادگیری: مهمترین مولفه ی مدیریت آموزشی اثربخش، ایجاد فرهنگ یادگیری در سازمان است. در این فرهنگ، کارکنان با توجه به نیازهای شغلی و شخصی خود، به منابع آموزشی دسترسی خواهند داشت و مشارکت در فرآیندهای آموزشی را تشویق می کنند.
۴. ارزیابی و مانیتورینگ عملکرد آموزشی: برای اطمینان از اثربخشی مولفه های مدیریت آموزشی، لازم است عملکرد آموزشی سازمان ارزیابی و مانیتور شود. با انجام ارزیابی های منظم و دقیق، می توان نقاط قوت و ضعف مولفه های مدیریت آموزشی را شناسایی کرد و برای بهبود آنها اقدامات لازم را انجام داد.
۵. همکاری و هماهنگی با سایر بخش ها: مدیریت آموزشی باید با سایر بخش ها در سازمان همکاری و هماهنگی داشته باشد تا نیازها و اهداف آموزشی شناسایی شود و بتوان برنامه های آموزشی مناسبی را تدوین کرد.
۶. توسعه حرفه ای مدیران آموزشی: برای بهبود مولفه های مدیریت آموزشی، توسعه حرفه ای مدیران آموزشی بسیار مهم است. در این راستا می توان از روش هایی مانند دوره های آموزشی، کارگاه ها و گروه های تبادل نظر استفاده کرد.
۷. تحقیقات آموزشی: بررسی نیازهای آموزشی سازمان و انجام تحقیقات آموزشی می تواند به بهبود مولفه های مدیریت آموزشی منجر شود. مطالعه تحقیقات در حوزه آموزش و به اشتراک گذاری دانسته ها و تجارب با سایر سازمان ها می تواند به توسعه مدیریت آموزشی کمک کند.

منابع

۱. کتاب "مدیریت آموزشی" اثر سیدرضا افخمی و سعید میرزابابایی
۲. مقاله "شناسایی مولفه‌های مدیریت آموزشی اثربخش با استفاده از روش تحلیل سلسله مراتبی فازی" اثر محمود وزیری و دیگران
۳. مقاله "بررسی عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران با استفاده از رویکرد تحلیل عاملی" اثر زهرا ضابط و دیگران
۴. کتاب "راهنمای جامع مدیریت آموزشی" اثر دکتر محمود سلوکی
۵. مقاله "شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر در مدیریت آموزشی" اثر حسین احمدی و دیگران

۱. Shrivastava, A. B. (۲۰۱۴). A Framework for Evaluation of Training Programs: A Case Study of the Indian Manufacturing Sector. *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR)*, ۳(۱۱), ۹۲-۹۹.

۲. Hallinger, P., & Wang, W. C. (۲۰۱۸). Assessing instructional leadership in Malaysia through instructional management and students' perceptions: a research note. *Journal of Educational Administration*, ۵۶(۶), ۵۷۴-۵۹۳.

۳. Kang, M. Y., & Lee, J. (۲۰۱۶). The impact of instructional leadership on staff and student outcomes: A synthesis of research findings using multi-level analysis. *Asia Pacific Education Review*, ۱۷(۲), ۲۵۵-۲۷۴.

۴. Khalilzadeh, R., Jafari, F., & Amini, M. (۲۰۱۹). A systematic review of the effectiveness of educational management interventions in developing countries. *Journal of Education and Health Promotion*, ۸, ۱۶۹.

۵. Sun, M., & Hu, S. (۲۰۱۶). The impact of instructional leadership on student learning outcomes: An analysis of data from Beijing's ordinary high schools. *Educational Management Administration & Leadership*, ۴۴(۶), ۸۹۱-۹۱۱.

۶. Walker, A., & Song, J. H. (۲۰۱۶). Factors affecting the effectiveness of HRD interventions: A literature review and conceptual framework. *Human Resource Development Review*, ۱۵(۱), ۵۶-۸۱.



Gichuhi, W. N., & Sang, A. K. (۲۰۱۹). Moderating effect of technology-driven organizational culture on strategies used to enhance performance of small and medium enterprises. The International Journal of Business and Management Research, ۱۲(۲), ۲۹۵-۳۱۲