

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



۹۳۲۲۱۵۶

دانشگاه شهید چمران اهواز

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی

گرایش تحقیقات آموزشی

عنوان:

ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده در مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان آبدانان

استاد راهنما:

دکتریدالله مهرعلیزاده

استاد مشاور:

سید عباس رضوی

پژوهشگر:

نوراله پور سردار

اسفند ۱۳۹۳

با حمد و سپاس به درگاه خداوند منان

بسی شایسته است که از استاد راهنمای فرهیخته جناب آقای دکتر
یداله مهرعلیزاده که آموخت مرا تا بیاموزم و گلشن سرای علم و
دانش را با راهنمایی‌های کارساز و سازنده بارور ساختند تشکر و
قدردانی نمایم.

و با سپاس فراوان از:

استاد مشاور گرامی جناب آقای دکتر سید عباس رضوی که با
نقدهای رهگشا مسیر پژوهش را هموار نمودند.

و همه‌ی اساتید گروه علوم تربیتی که با نکته‌های دلاویز و گفته‌های
بلند، صحیفه‌های سخن را علم پرور نمودند.

تقدیم به همسر؛

آن که بر دوش کشید کوله بار همه ی خستگی

عمرم را

آن که در راه شکوفایی و علم

هیچ نگذاشت که تنها باشم.....

و تقدیم به

فرزندان دلبندم که گوهر هستی شان زینت بخش زندگی است.

چکیده:

نام خانوادگی: پورسردار	نام: نوراله	شماره دانشجویی: ۹۱۲۲۱۰۲
عنوان پایان نامه: ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده در مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان آبدانان		
استاد راهنما: دکتر یداله مهرعلیزاده		
اساتید مشاور: دکتر سیدعباس رضوی		
درجه تحصیلی: کارشناسی ارشد	رشته: علوم تربیتی	گرایش: تحقیقات آموزشی
محل تحصیل (دانشگاه): شهید چمران اهواز		
دانشکده: علوم تربیتی و روانشناسی		
تاریخ فارغ التحصیلی: ۱۳۹۳/۱۲/۶	تعداد صفحه: ۱۲۲	
کلید واژه ها: ارزشیابی آموزش، اثربخشی دوره های آموزشی، کریک پاتریک		
<p>چکیده:</p> <p>پژوهش حاضر با هدف ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده در مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان آبدانان با استفاده از روش تحقیق توصیفی از نوع ارزیابی انجام شده است. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق را کلیه کارآموزان شرکت کننده در این دوره ها تشکیل می دهند که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات تعداد این اعضا ۴۱۱ نفر کارآموز می باشند، که بر اساس روش نمونه گیری طبقه ای ساده، ۲۰۳ نفر به عنوان نمونه از میان شرکت کنندگان در دوره های آموزشی انتخاب شدند. به منظور سنجش متغیرهای مورد استفاده در پژوهش از پرسش نامه محقق ساخته ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی بر اساس مدل کریک پاتریک استفاده شد. روایی محتوایی پرسش نامه مورد تأیید متخصصان، استاد راهنما و مشاور قرار گرفته است. پایایی پرسش نامه ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۱ برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل از روش های آماری توصیفی و آمار استنباطی (تی تک متغیره، تی مستقل و تحلیل واریانس) استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که از نظر کارآموزان دوره های آموزشی برگزار شده در مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان آبدانان بر اساس مدل کریک پاتریک اثربخش بوده است. نتایج همچنین نشان داد که این آموزش ها در سه سطح واکنش، یادگیری و رفتار از اثربخشی مطلوب برخوردار بوده است. بر اساس یافته های جانبی تحقیق، نتایج تی مستقل نشان داد که بین اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده بر حسب جنسیت و وضعیت اشتغال تفاوت معنی داری وجود دارد، اما بر حسب نوع شغل تفاوت معنی داری وجود ندارد. نتایج تحلیل واریانس همچنین نشان داد که بین نظرات افراد در مورد ارزیابی دوره های آموزشی بر اساس مدل کریک پاتریک بر حسب سن و سابقه کار تفاوت معنی داری وجود ندارد. اما بر حسب گروه آموزشی و میزان تحصیلات تفاوت معنی داری وجود دارد.</p>		

فصل اول: کلیات پژوهش

۱-۱- مقدمه:	۲
۲-۱- بیان مسئله:	۳
۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق:	۵
۴-۱- اهداف و سوالات تحقیق:	۷
۱-۴-۱- اهداف تحقیق:	۷
۲-۴-۱- سوالات پژوهش:	۸
۵-۱- تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای مورد پژوهش:	۸

فصل دوم: مبانی نظری پژوهش

بخش اول: آموزش فنی و حرفه ای (مهارتی):	۱۲
۱-۲- اهمیت آموزش:	۱۲
۲-۲- انواع آموزش:	۱۴
۳-۲- ضرورت آموزش مهارتی (فنی و حرفه ای):	۱۵
۴-۲- مفهوم شناسی آموزش مهارتی (فنی و حرفه ای):	۱۶
۵-۲- ویژگیهای آموزشهای فنی و حرفه‌ای:	۱۹
۶-۲- مبانی نظری آموزش های مهارتی	۱۹
۱-۶-۲- تحول برنامه درسی مهارت آموزی بعد از جنگ جهانی اول	۱۹
۲-۶-۲- الگوی تولید فوردیسم	۲۰
۳-۶-۲- الگوی تولید فرافوردیسم	۲۱
۴-۶-۲- اقتصاد دانش محور	۲۱
۵-۶-۲- مهارت های اشتغال زا	۲۳
۶-۶-۲- رویکردهای نظری مرتبط با مهارت های اشتغال زا	۲۳
۷-۲- اصول آموزش مهارتی:	۲۴
۸-۲- نقش آموزش های مهارتی در پرورش نیروی کار ماهر:	۲۷
۹-۲- چالش های فراروی آموزش های مهارتی:	۲۹
۱-۹-۲- عدم ارتباط بین علایق و تحصیلات با دوره های آموزشی طراحی شده:	۲۹
۲-۹-۲- عدم تطابق دوره های آموزشی با علایق و نیازهای فراگیران:	۲۹
۳-۹-۲- عدم تعیین اهداف برنامه های آموزشی:	۳۰
۴-۹-۲- کمبود امکانات و عدم تخصیص بودجه به آموزش:	۳۰
۵-۹-۲- عدم برنامه آموزشی مشخص و تعریف شده:	۳۰
۵-۹-۲- بیگانگی دانش آموختگان با پدیده خود اشتغالی:	۳۱
بخش دوم: اثربخشی آموزش	۳۱

۳۱ اثربخشی ۱۰-۲
۳۲ مفهوم و اهمیت اثربخشی آموزشی ۱۱-۲
۳۴ عوامل موثر بر اثربخشی کارکنان ۱۲-۲
۳۹ مدل های اثربخشی آموزشی ۱۳-۲
۳۹ مدل بالدوین و فورد ۱-۱۳-۲
۴۰ مدل اثربخشی آموزشی نوئه ۲-۱۳-۲
۴۱ مدل اثربخشی آموزشی میلهیم ۳-۱۳-۲
۴۲ مدل اثربخشی آموزشی فکتیو و همکاران ۴-۱۳-۲
۴۲ مدل اثربخشی آموزشی تایر و تیکوت ۵-۱۳-۲
۴۳ مدل اثربخشی آموزشی یولی: ۶-۱۳-۲
۴۴ مدل اثربخشی آموزشی ساهیندیس و بوریس: ۷-۱۳-۲
۴۴ الگوی اثربخشی آموزشی کریک پاتریک ۸-۱۳-۲
۴۸ تحقیقات داخلی: ۱۴-۲
۵۱ تحقیقات خارجی: ۱۵-۲
۵۲ مدل مفهومی تحقیق: ۱۶-۲

فصل سوم: روش پژوهش

۵۵ مقدمه ۱-۳
۵۵ روش پژوهش ۲-۳
۵۵ جامعه آماری پژوهش: ۳-۳
۵۸ روش های گردآوری اطلاعات ۵-۳
۵۹ روایی ابزار ۶-۳
۵۹ قابلیت پایایی ابزار ۷-۳
۶۰ شیوه اجرای ابزار پژوهش ۸-۳
۶۰ روش تجزیه و تحلیل داده ها ۹-۳

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۶۳ مقدمه: ۶۳
۶۳ آمار توصیفی ۱-۴
۶۳ توزیع آماری نمونه بر حسب جنسیت ۱-۱-۴
۶۴ توزیع آماری نمونه بر حسب وضعیت اشتغال ۲-۱-۴
۶۵ توزیع آماری نمونه بر حسب نوع اشتغال ۳-۱-۴
۶۶ توزیع آماری نمونه بر حسب تحصیلات ۴-۱-۴
۶۷ توزیع آماری نمونه بر حسب سابقه کار ۵-۱-۴
۶۸ توزیع آماری نمونه بر حسب سن ۶-۱-۴
۶۹ توزیع آماری نمونه بر حسب نوع مهارت ۷-۱-۴
۷۱ توزیع آماری نمونه بر حسب معدل ۸-۱-۴

۷۲ ۲-۴- آمار استنباطی: تجزیه و تحلیل سؤالات پژوهش.....

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۸۹ ۱-۵- مقدمه :

۸۹ ۲-۵- بحث و تفسیر یافته های پژوهش:

۱۰۱..... ۳-۵- نتیجه گیری کلی.....

۱۰۳..... ۴-۵- محدودیت های پژوهش:

۱۰۳..... ۵-۵- پیشنهادات کاربردی:

۱۰۶..... ۷-۵- پیشنهادات پژوهشی:

فهرست منابع

۱۱۰..... منابع فارسی:

۱۱۵..... منابع لاتین:

فهرست جداول

صفحه

جدول شماره (۴-۱): توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت	۶۳
جدول شماره (۴-۲): توزیع فراوانی و درصد پاسخ دهندگان بر حسب وضعیت اشتغال	۶۴
جدول شماره (۴-۳): توزیع فراوانی و درصد پاسخ دهندگان بر حسب نوع اشتغال	۶۵
جدول شماره (۴-۴): توزیع فراوانی و درصد پاسخ دهندگان بر حسب تحصیلات	۶۶
جدول شماره (۴-۵): توزیع فراوانی و درصد پاسخ دهندگان بر حسب سنوات خدمت	۶۷
جدول شماره (۴-۶): توزیع فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب سن	۶۹
جدول شماره (۴-۷): توزیع فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب نوع مهارت	۷۰
جدول شماره (۴-۸): توزیع فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب معدل	۷۲
جدول شماره (۴-۹) آزمون کالموگراف- اسمیرنف مبنی بر نرمال بودن داده ها	۷۳
جدول (۴-۱۰): مقایسه میانگین اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده در مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان آبدانان بر اساس مدل کریک پاتریک با میانگین فرضی ۳	۷۴
جدول (۴-۱۱): مقایسه میانگین سوالات سطح واکنش از دیدگاه مهارت آموزان	۷۵
جدول (۴-۱۲): مقایسه میانگین اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده در مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان آبدانان در بعد واکنش با میانگین فرضی ۳	۷۶
جدول (۴-۱۳): مقایسه میانگین سوالات سطح یادگیری از دیدگاه مهارت آموزان	۷۷
جدول (۴-۱۴): مقایسه میانگین اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده در مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان آبدانان در سطح یادگیری (دانش) با میانگین فرضی ۳	۷۸
جدول شماره (۴-۱۵): تبدیل نمرات واقعی (معدل) مهارت آموزان بر حسب سطوح (لیکرت) پرسشنامه	۷۹
جدول (۴-۱۶): مقایسه میانگین سوالات سطح رفتار از دیدگاه مهارت آموزان	۸۰
جدول (۴-۱۷): مقایسه میانگین اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده در مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان آبدانان در سطح رفتار با میانگین فرضی ۳	۸۱
جدول (۴-۱۸): مقایسه میانگین نمرات ارزیابی دوره های آموزشی بر اساس مدل کریک پاتریک بر حسب جنسیت	۸۲
جدول (۴-۱۹): مقایسه میانگین نمرات ارزیابی دوره های آموزشی بر اساس مدل کریک پاتریک بر حسب وضعیت اشتغال	۸۲
جدول (۴-۲۰): مقایسه میانگین نمرات ارزیابی دوره های آموزشی بر اساس مدل کریک پاتریک بر حسب نوع شغل	۸۳
جدول (۴-۲۱): مقایسه میانگین نمرات ارزیابی دوره های آموزشی بر اساس مدل کریک پاتریک بر حسب سن	۸۴
جدول (۴-۲۲): مقایسه میانگین نمرات ارزیابی دوره های آموزشی بر اساس مدل کریک پاتریک بر حسب تحصیلات	۸۵
جدول (۴-۲۳): مقایسه میانگین نمرات ارزیابی دوره های آموزشی بر اساس مدل کریک پاتریک بر حسب نوع مهارت	۸۶
جدول (۴-۲۴): مقایسه میانگین نمرات ارزیابی دوره های آموزشی بر اساس مدل کریک پاتریک بر حسب سابقه کار	۸۷

نمودار شماره (۴-۱): توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت	۶۴
نمودار شماره (۴-۲): توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب وضعیت اشتغال	۶۵
نمودار شماره (۴-۳): توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب نوع اشتغال	۶۶
نمودار شماره (۴-۴): توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب تحصیلات	۶۷
نمودار شماره (۴-۵): توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب سنوات خدمت	۶۸
نمودار شماره (۴-۶): توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب سن	۶۹
نمودار شماره (۴-۷): توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب نوع مهارت	۷۱
نمودار شماره (۴-۸): توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب معدل	۷۲

فهرست اشکال

صفحه

- شکل (۱-۲): مدل اثربخشی آموزشی بالدوین و فورد ۴۰
- شکل (۲-۲) مدل اثربخشی آموزشی نوئه ۴۱
- شکل (۳-۲): مدل اثربخشی آموزشی میلهیم ۴۱
- شکل (۴-۲): مدل اثربخشی آموزشی فکتیو و همکاران ۴۲
- شکل (۵-۲): مدل اثربخشی آموزشی تایر و تیکوت ۴۳
- شکل (۶-۲) مدل اثربخشی آموزشی یواه لی ۴۳
- شکل (۷-۲): مدل اثربخشی آموزشی ساهیندیس و بوریس ۴۴

فصل اول:

کلیات پژوهش

۱-۱- مقدمه:

در جهان رقابتی امروز، سازمانی شانس بقا دارد که بتواند خود را پیوسته با تغییرات محیطی وفق دهد. تغییرات محیطی، سازمان ها را وادار ساخته تا پیوسته به منظور سازگاری با محیط خود، به دنبال بهترین راهکارها و رویه ها باشند و بدین ترتیب به مزیت رقابتی دست یابند. بنابراین، یکی از راه های کسب مزیت رقابتی پایدار تاکید بر یادگیری مستمر کارکنان به منظور نیل به اهداف سازمانی با حداکثر اثربخشی^۱ می باشد (سبحانی نژاد، شهائی و یوزباشی، ۱۳۸۵).

پیشرفت و توسعه سازمان ها در گرو ارتقاء سطح دانش، مهارت و بینش کارکنان بوده و در این راستا آموزش به عنوان ابزار پیشرفت و توسعه، پاسخگوی نیاز سازمان های یادگیرنده است. آموزش از ارکان اساسی و حیاتی فعالیت های اجتماعی می باشد و توسعه و پیشرفت پایدار در ابعاد مختلف، وابسته به آموزش و متناسب با اهمیت قائل شده برای آن است (یوزباشی، ۱۳۸۹).

اگرچه می توان برای آموزش سازمانی اهداف یا دلایل ضرورت بخش متنوعی را در نظر گرفت ولی بدون تردید مهمترین هدف آموزش سازمانی ایجاد تغییرات در عملکرد کارکنان به نحوی است که موجب ارتقای سطح کیفی و کمی محصولات یا خدمات سازمان گردد. زمانی که نتایج آموزش های سازمان براساس هدف مذکور سنجیده شود، اثربخشی آموزشی سازمان مورد توجه قرار می گیرد. حال سوالی که پیش روی سازمان ها قرار دارد آن است که چه عواملی موجبات اثربخشی آموزش های ارائه شده را فراهم می سازد (همان منبع).

امروزه موضوع اثربخشی در سازمانهای اداری و آموزشی از اهمیت ویژه ای برخوردار است چرا که در دنیای پرشتاب امروزی، سازمان هایی قادر به ادامه حیات خویش می باشند که از اثربخشی کافی برخوردار بوده و بتوانند بیش از پیش به اهداف از پیش تعیین شده خویش نائل شوند. اغلب صاحب نظران اثربخشی را میزان و درجه رسیدن به هدف می دانند، یعنی در هر اقدام و عملی که هدفمند باشد و بر اساس اهداف از پیش تعیین شده گام بردارد هر اندازه که به هدف از پیش تعیین شده نزدیکتر باشد و

¹ - effectiveness

توانسته باشد به آن اهداف جامعه عمل ببوشاند از اثربخشی بالاتری به نسبت تحقق اهداف برخوردار خواهد بود (فرهمند، ۱۳۸۱).

پژوهشهای زیادی تا بحال در مورد اثربخشی آموزش صورت گرفته است و هر کدام از زاویه ای به این متغیر پرداخته اند اما پژوهش های محدودی در مورد اثربخشی آموزش بر اساس مدل کریک پاتریک صورت گرفته است. با توجه به این مهم، پژوهش حاضر، به ارزیابی اثربخشی دوره های آموزش بر اساس مدل کریک پاتریک^۱ در مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان آبدانان می پردازد. در واقع ارزیابی اثربخشی دوره های آموزش از اهدافی است که این پژوهش به بررسی آن می پردازد.

در فصل حاضر به کلیات پژوهش پرداخته شده است. در این راستا به ترتیب به بیان مسأله، اهمیت و ضرورت پژوهش، اهداف و سؤالات پژوهش و در پایان به بیان تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای مورد استفاده در پژوهش پرداخته ایم.

۱-۲- بیان مسئله:

سازمانهای مختلف عموماً بر اساس نیازهای معینی شکل می گیرند و توسعه می یابند. از این رو اهداف هر مؤسسه معمولاً نشانه نیاز یا نیازهای ویژه ای است که برای ادامه حیات اجتماعی ضروری اند و تا زمانی که نیازهای مزبور باقی باشند سازمانها نیز به حیات خود ادامه می دهند و از طریق فعالیت های خود، در راستای برطرف کردن این نیازها گام بر می دارند (سعادتی تبار، ۱۳۹۱).

هنگامی که از اهمیت نیروی انسانی صحبت به میان می آید، عمدتاً توجه معطوف به انسان های فرهیخته و رشد یافته است. در واقع نیروی انسانی واجد توانایی و مهارت است که می تواند منشا تحولات مثبت در بخش های مختلف جامعه گردد و به طور معمول این توانایی و مهارت از طریق آموزش و سرمایه گذاری در بخش نیروی انسانی حاصل گشته (ساکی به نقل از درانی و همکاران، ۱۳۸۶، ص ۱۴۲) و این افراد توسعه یافته موجبات پیشرفت و توسعه کشورها را در جنبه های اجتماعی و اقتصادی فراهم می آورند (ایبلی و موفقی، ۱۳۸۲).

¹ - krikpatrick

امروزه سازمان ها بر فراهم سازی فرصت های یادگیری برای کارکنان در سطوح متفاوت سازمانی تاکید داشته و هم زمان با افزایش توجه به آموزش انتظارات و توقعات نیز ارتقاء یافته است. اگر در گذشته برگزاری دوره های آموزشی و شرکت دادن کارکنان در آنها اقناع کننده به نظر می رسید، امروزه از آموزش انتظار می رود که بتواند تحقق اهداف سازمانی را تسهیل نماید (قهرمانی، ۱۳۸۲). بنابراین در نظام آموزش سازمان ها علاوه بر انجام آموزش، باید اثربخشی این دوره ها نیز مورد توجه قرار گیرد.

در همین راستا یک برنامه آموزشی، تنها زمانی می تواند ارزشمندی خود را توجیه کند که شواهد قابل اطمینان و معتبری در مورد تاثیر آموزش بر بهبود عملکرد شرکت کنندگان عرضه کند. این امر به جنبه مهمی از آموزش اشاره دارد که معمولاً از آن با عنوان «اثربخشی آموزش»^۱ یاد می شود (همان منبع). به عبارت دیگر ارزش آموزش نیز مانند سایر فعالیت های سازمانی از طریق تعیین آن در دستیابی به اهداف سازمان اندازه گیری می شود.

نکته مهم و اساسی در مورد اثربخشی آموزشی آن است که قبل از آنکه درصدد بررسی نحوه اندازه گیری اهداف باشیم، باید در پی انجام صحیح فرایند آموزش و اطمینان از تحقق آن در هر مرحله از این فرایند باشیم (زارعی، ۱۳۸۹).

متأسفانه در اکثر سازمان های ما، بیشترین توجه و سرمایه گذاری بر اثربخشی آموزشی در مرحله نهایی دوره صورت می گیرد، در صورتی که بیشترین توجه به این امر باید زمانی صورت گیرد که آموزش به عنوان راه حل مسأله شناسایی شده مدنظر قرار می گیرد. آیا آموزش راه حل است؟ و اگر جواب مثبت است، چه الزاماتی برای اثربخشی بیشتر آموزش از اولین قدم باید مورد توجه قرار گیرد (ایلی، ۱۳۸۸).

در ارائه آموزش های اثربخش شرایط و عواملی وجود دارد که بر کاهش و یا افزایش اثربخشی دوره های آموزشی تاثیرگذار است. از جمله این عوامل می توان به مدت زمان اجرای دوره آموزشی، محتوی دوره آموزشی، کیفیت اجرای دوره آموزشی، تجربیات یادگیرندگان، طرز تلقی از شغل، اشتیاق به یادگیری

^۱ - educational effectiveness

امور جدید، میزان استفاده از مهارت‌های مطالعه، نگرش یادگیرندگان، مشاوره شغلی، میزان تجهیزات و امکانات دوره‌های آموزشی اشاره کرد (اونز^۱، ۱۹۸۱).

گاهی دوره‌های آموزشی برگزار شده آن طور که باید در جهت تحقق اهداف نبوده و از کیفیت و کارایی لازم برخوردار نمی‌باشد. تحقیقات انجام شده نیز تنها به ارزیابی اثربخشی دوره‌ها پرداخته و عوامل اثربخشی دوره‌ها بررسی نشده‌اند. با توجه به اهمیت و جایگاه آموزش در مراکز فنی و حرفه‌ای آبدانان و تلاش و تمایل به سرمایه‌گذاری در گذشته و برنامه‌های آینده، زمانی ارائه این آموزش‌ها منطقی است که از اثربخشی لازم برخوردار باشند و به عوامل تاثیرگذار چه مثبت و چه منفی توجه و اقدامات لازم در راستای ارتقاء آن انجام گردد، باید توجه داشت که وقتی دوره‌ها اثربخش می‌باشند که محتوای این دوره‌های آموزشی در راستای نیازهای آموزش فنی و حرفه‌ای باشد، از این رو در این تحقیق به بررسی ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی برگزار شده در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای شهرستان آبدانان به منظور ارائه و پیشنهاد الگویی مناسب و جامع پرداخته خواهد شد.

۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق:

نقطه شروع پرداختن به اثربخشی آموزش، مرحله ارزشیابی اثربخشی و اثرات آموزش چه بر فرد، چه بر شغل و چه بر سازمان نیست، بلکه نقطه شروع پرداختن به این امر، تعریف اثرات مورد انتظار از آموزش است. معمولاً دغدغه سازمان‌های موفق در مورد کیفیت دوره‌ها پس از اجرای آن‌ها به مراتب کمتر از زمانی است که این دوره‌ها طراحی یا انتخاب می‌شوند (ابیلی، ۱۳۸۸).

در همه کشورهای دنیا آموزش‌های فنی و حرفه‌ای وجود دارد و افراد بعد از طی آموزش‌های مقدماتی و رسمی روانه دانشگاه‌ها یا مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای می‌گردند. در ایران بعلاوه گستردگی بازار کار سنتی، کارگر ساده بیشتر از کارگر فنی به چشم می‌خورد و برای اصلاح این امر و برآوردن نیاز بازار کار به کارگر فنی لزوم پرداختن به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (شفیعی، ۱۳۸۸).

¹ Owens

دولت ها امروزه به مهارت‌های نیروی کار جهت استفاده از تکنولوژی پیشرفته برای رشد و پیشرفت جوامع خود نیاز دارند و برای همین توجه به برنامه های آموزش فنی و حرفه ای روز به روز جدی تر می شود. در سالهای اخیر، آموزش های فنی و حرفه ای توانسته است تا حدودی شکاف بین نیروی کار سنتی و تحول بازار کار را پر نمایند و باعث شده است تا خیل عظیم نیروی کار بتواند با مهارت لازم به فعالیت بپردازد (شفیعی، ۱۳۸۸).

مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای آبدانان هر ساله دوره های آموزشی مختلفی به منظور کسب توانمندیهای بیشتر برای کارآموزان خود در نظر می گیرد و هر ساله هزینه های هنگفتی صرف آن می شود و با توجه به این هزینه ها انتظار می رود که این برنامه ها در ارتقاء و بهسازی منابع انسانی کارایی داشته باشد. یافته پژوهش نوری (۱۳۸۶) در همین زمینه نشان داد که آموزش های فنی و حرفه ای در استان ایلام از اثربخشی لازم برخوردار نیست و بین وضعیت موجود و مطلوب شاخص های فرایند آموزشی شکاف معناداری وجود دارد.

از طرفی شفیع (۱۳۸۸) در پژوهشی به سفارش اداره کل فنی و حرفه ای استان ایلام با عنوان بررسی تاثیر آموزش های فنی و حرفه ای غیر رسمی بر اشتغال در استان ایلام در بخشی از یافته های پژوهش خود بعد از درج وضعیت نا مطلوب اشتغال مهارت آموزان در سایر شهرستان های استان ایلام اعلام می نماید که هیچکدام از افراد نمونه در شهرستان آبدانان در رشته آموزشی خود مشغول به کار نشده اند.

فعالیت چندین ساله محقق در هنرستان های کاردانش، فنی و حرفه ای، دبیرستانهای بزرگسالان و مراکز آموزش از راه دور به عنوان مشاور تحصیلی و ارتباط مستقیم با دانش آموزان و بزرگسالان در حال تحصیل در این مراکز و اطلاع از لزوم ارائه گواهی نامه دوره های مهارتی مراکز فنی و حرفه ای به عنوان بخشی از برنامه درسی این دانش آموزان جهت اخذ مدرک دیپلم از یک طرف و ایجاد و راه اندازی اداره فنی و حرفه ای شهرستان آبدانان با تجهیز چندین کارگاه، وجود کادری اداری و آموزشی، هزینه نمودن بودجه ای قابل توجه از محل اعتبارات دولتی در هر سال، افتتاح آموزشگاه های آزاد در سطح شهرستان و... از طرف دیگر، این ضرورت را بوجود آورد تا از طریق پژوهش مشخص نماییم که آیا سرمایه گذاری ها ی بعمل

آمده در فنی و حرفه ای و رویکرد قابل توجه نیروی انسانی به این آموزش ها، اثربخشی لازم را برای فرد و جامعه، به دنبال دارد؟

همچنین با توجه به اینکه بازار کار و تقاضای نیروی انسانی در بخش های صنعت، خدمات، کشاورزی و... بر برنامه ریزی آموزشی تأثیر بسزایی دارد، سازمان آموزش فنی و حرفه ای باید خود را با نیازهای بازار کار هماهنگ و همسو سازد. کسب اطلاعات از نظر توان علمی و مهارتی در محیط کار از ارکان مهمی است که بایستی مد نظر قرار گیرد. با توجه به اینکه آموزش های فنی و حرفه ای که با هدف تربیت نیروی کار ماهرانجام می گیرند، مستلزم صرف هزینه های زیادی هستند، لذا برنامه ریزان و مسئولین جهت استفاده بهتر از منابع مالی اندک، بدنبال آموزش رشته هایی هستند که هم مورد نیاز بازار کار باشند و هم اینکه باعث اشتغال کارآموزان گردند. همچنین آن ها باید بتواند اثربخشی این آموزش های را بسنجند. چرا که زمانی ارائه این آموزش ها منطقی است که از اثربخشی لازم برخوردار باشند و به عوامل تاثیر گذار چه مثبت و چه منفی توجه و اقدامات لازم در راستای ارتقاء آن انجام گردد. از این رو در این تحقیق به بررسی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده در مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان آبدانان پرداخته شده است.

۱-۴- اهداف و سوالات تحقیق:

۱-۴-۱- اهداف تحقیق:

هدف کلی

تعیین اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده در مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان آبدانان بر

اساس مدل کریک پاتریک

اهداف فرعی

۱. تعیین اثربخشی دوره های آموزشی در مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان آبدانان در بعد واکنش
۲. تعیین اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده در مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان آبدانان در بعد یادگیری (دانش)
۳. تعیین اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده در مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان آبدانان در بعد رفتار

۱-۴-۲- سوالات پژوهش:

سوال کلی

آیا دوره های آموزشی برگزار شده در مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان آبدانان بر اساس مدل کریک پاتریک اثربخش است؟

سوال فرعی

۱. آیا دوره های آموزشی برگزار شده در مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان آبدانان در سطح واکنش اثربخش است؟

۲. آیا دوره های آموزشی برگزار شده در مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان آبدانان در سطح یادگیری (دانش) اثربخش است؟

۳. آیا دوره های آموزشی برگزار شده در مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان آبدانان در سطح رفتار اثربخش است؟

۱-۵- تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای مورد پژوهش:

ارزیابی:

الف) تعریف مفهومی ارزیابی: بازرگان (۱۳۹۲) در کتاب ارزشیابی آموزشی به نقل از پاتون^۱ (۱۹۹۷) ارزیابی برنامه را این گونه تعریف می کند: گردآوری اطلاعات در باره فعالیت ها، ویژگی ها و بروندادهای برنامه به منظور قضاوت در باره برنامه، بهبود اثربخشی برنامه، و یا اطلاع رسانی برای تصمیم گیران جهت برنامه ریزی آینده می باشد.

ب) تعریف عملیاتی ارزیابی: منظور از ارزیابی در این تحقیق، کلیه فعالیت های طراحی شده پژوهشی توسط محقق اعم از بیان اهداف و سوالات تحقیق، تهیه ابزار پژوهش، اجرای آن و جمع آوری اطلاعات توصیفی و استنباطی مورد نیاز جهت دستیابی به نتایج در رابطه با بررسی اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده در مراکز فنی و حرفه ای شهرستان آبدانان می باشد.

آموزش:

¹-paton

الف) تعریف مفهومی: آموزش به فرایند انتقال معلومات، نگرش ها و مهارت ها از فرد یا گروهی به فرد یا گروه دیگر برای ایجاد تغییرات در ساختارهای شناختی، نگرشی و مهارتی آنها گفته می شود (صدری، ۱۳۸۳).

ب) تعریف عملیاتی: منظور از آموزش در این تحقیق عبارت است از دوره های آموزشی که طی سال ۱۳۹۳ در مراکز آموزش فنی حرفه ای آبدانان به کاراموزان ارائه شده است.

آموزش فنی و حرفه ای :

الف) تعریف مفهومی آموزش فنی و حرفه ای: آموزش فنی و حرفه ای واژه جامعی است که به جنبه هایی از فرایند آموزشی و تربیتی، در برگیرنده ی مطالعه فن آوری ها و علوم وابسته، کسب شایستگی ها، نگرش ها و مهارت های علمی، فهم و دانش مرتبط با حرفه ها و مشاغل در بخش های گوناگون اقتصادی و زندگی اجتماعی، علاوه بر آموزش عمومی گفته می شود (مهرعلیزاده، ۱۳۹۱).

ب) تعریف عملیاتی آموزش فنی و حرفه ای: در این پژوهش منظور از آموزش فنی و حرفه ای، آموزش های تئوری و عملی ارائه شده توسط اداره فنی و حرفه ای شهرستان آبدانان در مراکز دولتی و آموزشگاه های آزاد می باشد.

اثربخشی آموزشی:

الف) تعریف مفهومی: اثربخشی آموزشی عبارت از میزان و درجه رسیدن به اهداف آموزشی می باشد (فرهمند، ۱۳۸۱).

ب) تعریف عملیاتی: در این پژوهش، منظور از اثربخشی آموزشی، نمرات حاصل از: گویه های ۳۱ سوالی، پرسشنامه محقق ساخته است که برای جمع آوری نظرات شرکت کنندگان در دوره های آموزشی در سه سطح واکنش، یادگیری و رفتار تدوین شده است. توضیح اینکه، برای سطح یادگیری علاوه بر نمرات حاصل از گویه های ۱۰ تا ۱۸، از معدل نمرات پایان دوره شرکت کنندگان در دوره های آموزشی نیز استفاده شده است.

مدل ارزیابی اثربخشی کریک پاتریک: