

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تاییدیه اعضای هیات داوران



دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

(گروه مدیریت ورزشی)

پایان نامه برای اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی

عنوان:

ارزیابی اثربخشی دوره های ضمن خدمت دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان غربی

بااستفاده از مدل ارزیابی کرک پاتریک

اساتید راهنما:

دکتر مهر داد محرم زاده دکتر میر حسن سید عامری

اساتید داور:

دکتر سید محمد کاشف

دکتر نرمین غنی زاده

تنظیم و نگارش:

حسن لطفی

تابستان ۱۳۹۳

(حق چاپ برای دانشگاه ارومیه محفوظ است)

تقدیم

این پایان نامه به:

روح جاویدان مادر بزرگوار

همسر دلسوز و مهربانم که تمام زندگیش را پای من گذاشت

گل های بهشتییم هانیه و سارو

وفواهر نازنینم

و تقدیم به مهربان فرشتگانی که:

لحظات ناب باور بودن، لذت و غرور دانستن، جسارت خواستن، عظمت رسیدن و تمام

تجربه های یکتا و زیبای زندگیم، مدیون حضور سبز آنهاست

تقدیم به شما استادان گرانقدرم

تشکر و قدردانی:

اتمام این پایان نامه حاصل تلاش ، راهنمایی و مساعدت عزیزانی است که بر خود واجب می دانم از زحمات آنان تقدیر و تشکر نمایم:

❖ از استاد گرامیم جناب دکتر مهرداد محرم زاده که افتخار شاگردی ایشان را در دوره کارشناسی ارشد داشته ام و زحمت استاد راهنمای اول این پایان نامه را برعهده داشته و در تمامی مراحل با صبر و حوصله بنده را همراهی نمودند صمیمانه تشکر می نمایم.

❖ از استاد گرامیم جناب آقای دکتر میرحسن سید عامری که استاد راهنمای دوم این پایان نامه را برعهده داشته اند و بنده را در رفع نواقص و کاستی ها کمک نموده اند کمال تشکر را دارم.

❖ از استاد گرامیم جناب آقای دکتر سید محمد کاشف، و سرکارخانم دکتر نرمین غنی زاده که داور خارجی این پایان نامه را برعهده گرفته و با نظرات دلسوزانه خود حقیر را کمک نمودند، احمد مولایی کارشناس آموزش دانشگاه ارومیه ، دکتر عثمان آچاک ، که مرا در نوشتن این پایان نامه کمک نمودند کمال تشکر را دارم.

در پایان از خانواده عزیزم که سختی های دوران تحصیل را تحمل نموده اند و همواره مشوق و انگیزه من برای طی کردن پله های ترقی بوده اند صمیمانه تشکر می نمایم و از خدای مهربان هر آنچه خود آن را بهتر می خواند برایشان آرزومندم.

حسن لطفی

شهریورماه ۱۳۹۳

چکیده:

بحث ارزیابی یک برنامه به عنوان آخرین مرحله برنامه ریزی از آن جهت مهم به نظر می رسد که طی آن مراحل مختلف پشت سر گذاشته شده یک برنامه مورد کندوکاو و تفحص قرار می گیرد تا اطلاعاتی را برای توجیه اثربخشی برنامه آموزش فراهم سازد تا با توجه به این اطلاعات، استمرار آموزش برای زمانهای بعدی منظور شود. هدف پژوهش حاضر ارزیابی اثربخشی دوره های ضمن خدمت دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان غربی با استفاده از مدل ارزیابی کرک پاتریک بود. پژوهش حاضر از نوع توصیفی - پیمایشی بود. جامعه آماری شامل کلیه دبیران تربیت بدنی شاغل در آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی به تعداد ۱۵۰۰ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از جدول استاندارد کرجسی و مورگان به تعداد ۳۰۶ نفر برآورد شد که به صورت تصادفی خوشه ای انتخاب شد. روایی صوری و روایی محتوای پرسشنامه به تایید اساتید رسید و میزان پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در مطالعه مقدماتی به میزان ۰/۹۷۵ محاسبه شد. نتایج نشان داد که از نظر دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان غربی، محتوا و میزان یادگیری از دوره های ضمن خدمت در سطح متوسط و کیفیت مدرسان و میزان یادگیری از دوره ها در سطح پایین تر از متوسط است. همچنین همبستگی تعداد ساعات دوره های ضمن خدمت با عملکرد پژوهشی، دانش حرفه ای و روش های متنوع تدریس معنی دار نبود ولی تغییر پذیری معلمان با افزایش تعداد ساعات دوره های ضمن خدمت کاهش یافت.

واژگان کلیدی: ارزیابی اثربخشی - دوره های ضمن خدمت - مدل کرک پاتریک - استان آذربایجان غربی

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات تحقیق

- ۱..... مقدمه:
- ۲..... تشریح و بیان مسئله:
- ۳..... اهمیت موضوع و ضرورت انجام تحقیق:
- ۵..... فرضیه های تحقیق :
- ۵..... فرضیه کلی :
- ۵..... فرضیه های فرعی :
- ۶..... تبیین متغیرهای تحقیق
- ۶..... اهداف تحقیق:
- ۶..... هدف کلی :
- ۶..... اهداف فرعی:
- ۷..... تعاریف واژگان واصطلاحات تخصصی :
- ۷..... تعاریف نظری:
- ۸..... تعاریف عملیاتی:

فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

- ۹..... مقدمه:
- ۹..... مبانی نظری تحقیق :
- ۱۰..... آموزش :
- ۱۱..... آموزش کارکنان:
- ۱۳..... ارزشیابی:
- ۱۵..... ارزیابی دوره آموزشی:
- ۱۵..... اهمیت ارزیابی اثربخشی آموزشی:
- ۱۶..... آموزش ضمن خدمت:

۱۸.....	اهمیت و ضرورت آموزش ضمن خدمت :
۱۹.....	اهداف دوره های آموزش ضمن خدمت:
۲۱.....	انواع آموزش های ضمن خدمت:
۲۱.....	آموزش ورودی :
۲۲.....	آموزش استاد - شاگردی:
۲۲.....	آموزش دستورالعمل های شغلی :
۲۳.....	آموزش جوارى:
۲۴.....	جانشینی موقت :
۲۴.....	گردش شغلی:
۲۵.....	مربی گری :
۲۵.....	مطالعات اختصاصی:
۲۵.....	آموزش از طریق اینترنت :
۲۵.....	یادگیری ترکیبی (ساندویچی):
۲۶.....	سامانه جامع مدیریت آموزش و یادگیری فرهنگیان (LTMS):
۲۶.....	مزایای یادگیری الکترونیکی سامانه جامع آموزش فرهنگیان:
۲۷.....	مدلهای ارزیابی اثر بخشی آموزشی:
۲۷.....	مدل هدف مدار تایلر
۲۷.....	مدل آزمایشی اجتماعی
۲۷.....	استاندارد بین المللی کیفیت:
۲۸.....	مدل کاسگی:
۲۸.....	مدل ارزشیابی اختلاف/ ناهمخوانی
۲۹.....	مدل سیمای ارزشیابی
۲۹.....	مدل سیپ CIPP
۳۰.....	مدل ارزشیابی مبتنی بر مدافعه
۳۰.....	مدل سه شاخکی:
۳۱.....	مدل سی - ای - پی - اُ .(C. I. O)P:

۳۳	مدل سالیوان
۳۴	مدل ارزشیابی ۴ مرحله‌ای پاتریک:
۳۵	پیشینه تحقیقات انجام شده:
۳۵	تحقیقات داخل کشور:
۴۲	تحقیقات خارج کشور:
۴۴	تاریخچه ضمن خدمت:
۴۵	پیشینه آموزش ضمن خدمت در کشورهای مختلف جهان:
۴۵	انگلستان:
۴۵	فرانسه :
۴۶	آمریکا :
۴۶	چین:
۴۶	ژاپن:
۴۶	سوئد:
۴۷	الجزایر:
۴۷	بلژیک :
۴۸	تونس :
۴۸	رومانی :
۴۹	کوبا :
۴۹	سوریه:
۵۰	جمع بندی ونتیجه گیری تحقیقات انجام گرفته:
۵۱	خلاصه فصل دوم

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۵۲	مقدمه :
۵۲	روش تحقیق
۵۳	مراحل انجام پژوهش
۵۴	جامعه و نمونه آماری :

۵۴ قلمرو زمانی و مکانی تحقیق
۵۴ روش های گردآوری اطلاعات و داده ها
۵۴ مطالعات کتابخانه ای:
۵۴ پرسشنامه :
۵۵ روایی و پایایی اندازه گیری :
۵۶ پایایی پرسشنامه:
۵۷ مدل های تحقیق
۵۷ محدودیت های تحقیق
۵۷ محدودیت های خارج از کنترل محقق
۵۷ محدودیت های در اختیار پژوهشگر
۵۷ محدودیت های مربوط به ابزار:
۵۸ محدودیت ها و ملاحظات اخلاقی:
۵۸ خلاصه فصل سوم

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۵۹ مقدمه:
۵۹ آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناسی:
۶۶ آزمون فرضیه ها:
۶۶ فرضیه اصلی اول :
۶۶ فرضیه فرعی اول
۷۰ فرضیه فرعی دوم:
۷۴ فرضیه اصلی دوم:
۷۴ فرضیه فرعی اول:
۷۷ فرضیه فرعی دوم:
۸۱ فرضیه اصلی سوم:
۸۱ فرضیه فرعی اول:

۸۲..... فرضیه فرعی دوم:.....

۸۴..... فرضیه فرعی سوم:.....

۸۵..... فرضیه فرعی چهارم:.....

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۸۷..... مقدمه :.....

۸۷..... نحوه شکل گیری فرضیه های تحقیق

۸۸..... روش شناختی پژوهش

۸۸..... خلاصه نتایج حاصل از پژوهش

۹۱..... پیشنهادات:.....

فهرست منابع و ماخذ

۹۲..... منابع فارسی:.....

۹۶..... منابع انگلیسی

ضمائم

۹۹..... پرسشنامه

..... چکیده انگلیسی

فهرست جداول

- جدول ۲-۱: مراحل آموزش دستورالعمل های شغلی ۲۳
- جدول ۲-۲: مدل ارزشیابی هدف گرای استیک ۲۹
- جدول ۲-۳: الگوی چهار سطحی ارزیابی اثربخشی کرک پاتریک ۳۵
- جدول ۳-۱: پایایی پرسش نامه و ابعاد آن ۵۶
- جدول ۴-۱: توزیع فراوانی سن افراد نمونه ۶۰
- جدول ۴-۲: توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب جنسیت ۶۱
- جدول ۴-۳: توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب تحصیلات ۶۲
- جدول ۴-۴: توزیع سابقه خدمت افراد نمونه ۶۳
- جدول ۴-۵: توزیع مقطع تدریس در افراد نمونه ۶۴
- جدول ۴-۶: توزیع ساعات ضمن خدمت گذرانده شده افراد نمونه ۶۵
- جدول ۴-۷: داده های مربوط به کیفیت محتوا و مدیریت از نظر معلمان ۶۷
- جدول ۴-۸: توزیع مدیریت و محتوا ۶۸
- جدول ۴-۹: آزمون تی تک نمونه ای برای مقایسه وضعیت موجود مدیریت و محتوا با میانگین نظری ۶۹
- جدول ۴-۱۰: داده های مربوط به کیفیت اساتید و مدرسان از نظر معلمان ۷۱
- جدول ۴-۱۱: توزیع نمرات کیفیت مدرسان بر اساس نظرات دبیران تربیت بدنی ۷۲
- جدول ۴-۱۲: آزمون تی تک نمونه ای برای مقایسه وضعیت موجود کیفیت مدرسان با میانگین نظری ۷۳
- جدول ۴-۱۳: داده های مربوط به کیفیت اساتید و مدرسان از نظر معلمان ۷۴
- جدول ۴-۱۴: توزیع سطح یادگیری معلمان تربیت بدنی از دوره های ضمن خدمت ۷۵
- جدول ۴-۱۵: آزمون تی تک نمونه ای برای مقایسه وضعیت موجود میزان یادگیری با میانگین نظری ۷۷
- جدول ۴-۱۶: داده های مربوط به کیفیت اساتید و مدرسان از نظر معلمان ۷۸

- جدول ۴-۱۷: توزیع سطح یادگیری دبیران از دوره های ضمن خدمت ۷۹
- جدول ۴-۱۸: آزمون تی تک نمونه ای برای مقایسه وضعیت موجود نتایج و پیامدهای شرکت در دوره های
ضمن خدمت با میانگین نظری ۸۰
- جدول ۴-۱۹: تحلیل همبستگی اسپیرمن رابطه بین ساعات ضمن خدمت با عملکرد پژوهشی ۸۱
- جدول ۴-۲۰: تحلیل همبستگی اسپیرمن رابطه بین ساعات ضمن خدمت با دانش حرفه ای ۸۳
- جدول ۴-۲۱: تحلیل همبستگی اسپیرمن رابطه بین ساعات ضمن خدمت با استفاده از روش ها و فنون
تدریس ۸۴
- جدول ۴-۲۲: تحلیل همبستگی اسپیرمن رابطه بین ساعات ضمن خدمت با انعطاف پذیری ۸۵

فهرست نمودارها

- نمودار ۲- ۱ مدل کاسگی ۲۸
- نمودار ۲- ۲ آسیب شناسی دوره های ضمن خدمت براساس مدل سیپ ۳۰
- نمودار ۲- ۳ مدل سه شاخکی ۳۱
- نمودار ۴- ۱: توزیع افراد نمونه بر حسب طبقات سن ۶۰
- نمودار ۴- ۲: توزیع افراد نمونه بر حسب جنسیت ۶۱
- نمودار ۴- ۳: توزیع افراد نمونه بر حسب تحصیلات ۶۲
- نمودار ۴- ۴: توزیع افراد نمونه بر حسب طبقات سابقه خدمت ۶۳
- نمودار ۴- ۵: توزیع افراد نمونه بر حسب مقطع خدمت ۶۴
- نمودار ۴- ۶: توزیع افراد نمونه بر حسب ساعات دوره ضمن خدمت ۶۵
- نمودار ۴- ۷: داده های مربوط به کیفیت محتوا و مدیریت از نظر معلمان ۶۷
- نمودار ۴- ۸: توزیع نظرات افراد نمونه پیرامون مدیریت و محتوای دوره های ضمن خدمت ۶۹
- نمودار ۴- ۹: داده های مربوط به کیفیت اساتید و مدرسان ۷۲
- نمودار ۴- ۱۰: توزیع نظرات افراد نمونه پیرامون کیفیت مدرسان دوره های ضمن خدمت ۷۳
- نمودار ۴- ۱۱: داده های مربوط به کیفیت یادگیری ۷۵
- نمودار ۴- ۱۲: توزیع نظرات افراد نمونه پیرامون میزان یادگیری معلمان از دوره های ضمن خدمت ۷۶
- نمودار ۴- ۱۳: داده های مربوط به کیفیت پیامد دوره ها ۷۹
- نمودار ۴- ۱۴: توزیع نظرات افراد نمونه پیرامون نتایج و پیامد شرکت در دوره های ضمن خدمت ۸۰
- نمودار ۴- ۱۵: پراکنش عملکرد پژوهشی بر اساس ساعات شرکت در دوره ضمن خدمت ۸۲
- نمودار ۴- ۱۶: پراکنش دانش حرفه ای بر اساس ساعات شرکت در دوره ضمن خدمت ۸۳
- نمودار ۴- ۱۷: پراکنش روش ها و فنون تدریس بر اساس ساعات شرکت در دوره ضمن خدمت ۸۴
- نمودار ۴- ۱۸: پراکنش تغییرپذیری بر اساس ساعات شرکت در دوره ضمن خدمت ۸۶

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱) مقدمه:

جان نباشد جز خبر در آزمون
هر که را افزون خبر جانش فزون

جان ما از جان حیوان بیشتر
از چه؟ زان رو که فزون دارد خبر

(مولوی)

موضوع آموزش از جمله موضوعات اساسی است که بشر از بدو خلقت با آن سرو کار داشته است. انسان برخلاف سایر حیوانات به دلیل ضعف غریزه از یک طرف و نیز داشتن قوه تعقل از سوی دیگر، همواره ناگزیر از فراگیری و انتقال اطلاعات خود از طریق آموزش به نسل های بعد خود بوده است. این نیاز به آموزش با پیشرفت جوامع و تخصصی شدن کارها اهمیت بیشتری یافته است. بی شک امروزه توسعه و بهسازی منابع انسانی عامل اصلی در رشد و توسعه ی هر کشوری است. پیچیدگی فزاینده جوامع، پیشرفت علم و تکنولوژی، و به تبع آن افزایش نیازمندیها و گسترش سازمانها ایجاب میکند که از کارکنان کارآمد و ماهر در اداره سازمانها استفاده شود زیرا بازده و عملکرد معقول کارکنان است که موجب بقا و رشد سازمان می شود.

در حال حاضر نیز آموزش ضمن خدمت کارکنان در سازمانهای مختلف از جایگاه خاصی برخوردار است زیرا آموزش ضمن خدمت چیزی نیست جز تلاشهایی که در جهت ارتقای سطح دانش، آگاهی و مهارت های فنی، حرفه ای و شغلی و نیز استقرار رفتار مطلوب در کارکنان یک موسسه یا سازمان صورت می گیرد و آنان را برای انجام بهینه وظایف و مسئولیت های شغلی آماده می کند؛ زیرا در چند دهه اخیر بیش از هر دوران دیگر در طول تاریخ بشری، علوم و فناوری پیشرفت نموده است. این تحول و دگرگونی به حدی است که عصر حاضر را عصر نیم عمر اطلاعات^۱ نامیده اند؛ یعنی دورانی که در هر چند سال، نیمی از اطلاعات بشری منسوخ شده، اطلاعات جدید جایگزین آن می شود. (فتحی و اجارگاہ، ۱۳۸۳، ص ۲)

امروزه آموزش ضمن خدمت نه تنها در سازمان های آموزشی، بلکه در تمام سازمان هایی که به طور مستمر در صدد ارتقای کیفی و کمی علمی و حرفه ای نیروهای خود هستند، در سطح وسیعی به کار گرفته

1 - Information half life

می شود. برنامه های آموزش ضمن خدمت وقتی موثر است که بر اساس نیازهای واقعی کارکنان باشد و آنها داوطلبانه در آموزش شرکت نمایند. نوع نیازها و انتظارات شرکت کنندگان عامل مهمی در تعیین اهداف آموزشی، محتوای درسی دوره ها، روش های آموزشی، نحوه اجرای برنامه، و همچنین نحوه ارزشیابی آموزشی است. این فصل به کلیات و طرح تحقیق در این مورد می پردازد.

۱-۲) تشریح و بیان مسئله:

این موضوع برکسی پوشیده نیست که نقش سازمانها و صد البته نیروی انسانی که نیرو محرکه این سازمانها است در دنیای امروز به چه میزان برجسته است. نیروی انسانی است که در کالبد سازمان روح می دمدم آن را به حرکت درمی آورد و اداره می کند. سازمانها بدون وجود نیروی انسانی نه تنها مفهومی ندارند بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. حتی با وجود فناورشدن سازمانها و تبدیل آنها به توده های از سخت افزار همچنان نقش انسان به عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان کاملاً مشهود است. براین اساس منابع انسانی ارزشمندترین منبع سازمانهای امروزی به شمار می آیند چراکه به تصمیمات سازمانی شکل داده مسایل و مشکلات سازمان را حل نموده و بهره وری را عینیت می بخشند. افزایش بهره وری سازمانها و توسعه روزافزون آنها مستلزم رشد و بهره وری کارکنان و نیز تقویت نیروی انگیزش آنان می باشد.

آموزش مهمترین ابزاری است که سازمانها با هدف ارتقا کیفی سطح مهارت، دانش و نگرش به منظور توانمندی افراد در ایفای وظایف خود و کامیابی سازمان مورد استفاده قرار می دهند (خراسانی و حسن زاده بارانی کرد، ۱۳۸۶، ص ۴۰)

آموزش ضمن خدمت^۱ گر چه در کشور ما پدیده نسبتاً تازه ای است ولی اهمیت و ارزش آن برای هر سازمان بر کسی پوشیده نیست. آموزش کارکنان در حین خدمت و قبل از خدمت یکی از برنامه های اساسی دولتها و سازمانهای خصوصی محسوب می شود. در هر سازمان آموزش همواره به عنوان یکی از مطمئن ترین وسایل جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات سازمان مد نظر بوده است و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد در هر سازمان می باشد.

نظام آموزش یک سازمان باید به نحوی باشد که متناسب با حرکت و تکامل سریع علوم و فنون، دانش و اطلاعات مورد نیاز و جدید را در اختیار کارکنان قرار دهد تا برای انجام وظایف محوله خود همواره آمادگی داشته باشند. در این میان ارزیابی برنامه های اجرا شده در یک سازمان به عنوان آخرین مرحله از برنامه ریزی ضمن سنجش میزان تحقق اهداف پیش بینی شده و نیز برطرف نمودن نقاط ضعف به منظور افزایش بازدهی برنامه ها ضرورتی اجتناب ناپذیر است.

در خصوص برگزاری دوره های ضمن خدمت همواره آرای موافق و مخالف زیاد وجود داشته و دارد. موافقان جنبه های مثبت قضیه را مورد توجه قرار داده اند و معتقدند جهت آگاه نمودن کارکنان از آخرین

1- In-service training(education)

تغییرات چاره ای جز برگزاری دوره ها وجود ندارد. اما مخالفان با عینک بدبینی به برگزاری دوره اشاره دارند آنان معتقدند گذراندن این دوره ها چیزی جز صرف کردن وقت وهزینه نیست آنان محتوا مطالب را غیر کاربردی و بیش از حد آرمانی می دانند همچنین معتقدند درنهایت برگزاری این دوره ها درعمل هیچ نتیجه ای درپی نداشته است.

سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی در چهارچوب سیاست های وزارتخانه متبوع، با هدف تحقق اهداف دوره های ضمن خدمت، در قالب برنامه های آموزشی خود، دوره های ضمن خدمت متعددی را طراحی و اجرا نموده است. دوره های ضمن خدمت هم بطور اخص و همه دوره های آموزشی بطور اعم، تنها زمانی می توانند ارزشمندی خود را توجیه کند که مدارک قابل اطمینان و معتبری را در مورد تأثیرشان بر بهبود عملکرد مشارکت کنندگان و فراگیران عرضه کنند؛ این امر بر جنبه مهمی از آموزش و ارزیابی آموزشی اشاره دارد که معمولاً از آن به عنوان اثربخشی آموزش یا ارزیابی آموزشی یاد می شود در واقع برای نشان دادن اهمیت دوره های آموزشی - همان گونه که اسرئیل^۱ (۲۰۰۲) بیان داشته است - نه تنها باید برنامه بهینه ای تهیه شود بلکه باید برنامه آموزشی بطور منظم برنامه ریزی و اجرا شود؛ ضمناً باید نشان داده شود که آیا این دوره ها به اهداف منظور شده می رسند، عملکرد شغلی را بهبود می بخشد، منابع را به صورت کارا تر استفاده می کنند و بازده برنامه ارزش و اعتبار هزینه کردن بودجه جاری را دارد یا نه؟ روشها و ابزارهای ارزشیابی در تعیین این امر به ما کمک می کنند. در واقع "ارزشیابی بازخوردی را ایجاد می کند که با توجه به آن می توان فهمید آموزش های ارائه شده در رسیدن به اهداف مورد نظر اثر بخش بوده اند یا نه؟" با این ذهنیت، در این تحقیق ارزشیابی اثربخشی دوره های ضمن خدمت دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان غربی با استفاده از یکی از متداولترین الگوهای ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزشی (الگوی کرک پاتریک) مورد بررسی قرار گرفت.

۱-۳) اهمیت موضوع و ضرورت انجام تحقیق:

امروزه آموزش و پرورش بنابه ضرورت تغییرات اجتماعی یکی از سازمانهای پیچیده و بزرگ اجتماعی در هر کشوری محسوب می شود و با رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی پیوندی ناگسستنی دارد و بتدریج از یک حالت ساده ابتدایی به یک حالت پیچیده درآمده است.

ثمربخشی آموزش و پرورش از یکسو تبدیل کردن انسانهای مستعد به انسانهای سالم، بالنده، متعادل و رشد یافته است و از سوی دیگر تأمین کننده نیازهای نیروی انسانی جامعه در بخشهای متفاوت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است.

نظربه چنین اهمیتی است که در عصر کنونی، همه دولتهای جهانی از کوچک و بزرگ، قدرتمند و ناتوان و صنعتی تا در حال توسعه، پرداختن به آموزش و پرورش مردم خود را در شمار وظایف اساسی می دانند و

برای همگانی، سراسری و حتی اجباری کردن آن، تعهدات سنگینی در قانونهای اساسی و بنیادی خود می‌گنجاند و درصد زیادی از تولید ناخالص ملی و بودجه جاری و عمرانی کشور را به این امر مهم اختصاص می‌دهند. (رولیر^۱، ۱۹۹۳، ص ۳۴).

امروزه به دلیل گسترش علوم و تجارب بشری و توسعه فن‌آوری و پیشرفتهای صنعتی، گرایش به سازمانهای آموزش و پرورش امری فراگیر و جهانی شده است. به حدی که یکی از شاخصهای مهم رشد هر جامعه را وسعت دامنه وظایفی می‌دانند که آموزش و پرورش آن به عهده گرفته است (علاقه‌بند، ۱۳۸۱، مبانی و اصول مدیریت آموزشی، ص ۷).

استقبال روزافزون جوامع گوناگون از آموزش و پرورش سبب شده که دولتهای مرکزی یا ایالتی یا محلی، سعی کنند با اتخاذ سیاستهای بخردانه، به آرمان مردم جامعه خویش که برخورداری از آموزش و پرورش عمومی و تخصصی است در قالب مصوبات قانونی پاسخ دهند و به این آرزوی ملی تحقق بخشند.

امروزه جهانیان به این نتیجه رسیده‌اند که درباره آموزش و پرورش جز آنچه در ذیل می‌آید نیندیشند:

- آموزش و پرورش حق است همانند حق حیات. حق‌دادنی است نه گرفتنی.

- آموزش و پرورش یک سرمایه‌گذاری بلند مدت است که در سراسر عمر پدیدار می‌شود.

- آموزش و پرورش باید در سراسر عمر ارائه شود و در فراهم آوردن مناسب آن برای همگان کوتاهی نشود.

- آموزش و پرورش با زیست انسان پیوند خورده است و هرچه زندگی پیچیده‌تر می‌شود ضرورت آموزش و پرورش افزایش می‌یابد.

- آموزش و پرورش آدمی، امری پیچیده، وقت‌گیر و پردامنه است که سرمایه‌گذاری بیشتر، برنامه‌های نظام یافته و همکاری نهادهای گوناگون جامعه را می‌طلبد.

آموزش و پرورش از مهمترین نهادهای اجتماعی می‌باشد. در واقع، کیفیت فعالیت سایر نهادهای اجتماعی تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد آموزش و پرورش بستگی دارد. آموزش و پرورش در پروراندن فرد و در بالنده کردن جمع نقش حیاتی دارد. شناسایی استعدادها و ایجاد شرایط لازم برای شکوفایی آنها در زمینه‌های مختلف و رشد موزون و متعادل انسان در جنبه‌های عقلانی، عاطفی، اجتماعی و جسمانی مسئولیتهای سنگینی است که آموزش و پرورش باید به انجام برساند.

پر واضح است برنامه ریزانی که در سطح کلان مشغول برنامه ریزی برای موضوعی خاص در یک حوزه مشخص هستند برای موفقیت برنامه های خود نیازمند دریافت باز خوردهای برنامه ها در سطح اجرا می

باشند تا جهت تکمیل برنامه از آن بهرمنند گردند. در این میان نظرات کسانی که از نزدیک با یک برنامه سروکار دارند و مزایا و معایب آن را در عمل می بینند مطمئنا راهگشا خواهد بود.

این تحقیق با ارزیابی اثر بخشی دوره های آموزش ضمن خدمت می تواند به دست اندرکاران و برنامه ریزان آموزشی این نهاد کمک نماید تا از وضعیت دوره های برگزار شده آگاه گردند بنابر این هدف از ارزشیابی آموزشی این است که آیا آموزشهای داده شده به کارکنان با نیازهای آنها سازگاری دارد؟ و آیا بر این اساس این آموزشها تواناییهای لازم برای انطباق با شرایط بسیار متغیر امروزی را به سازمانها اعطای کند؟ با توجه به این که دوره های ضمن خدمت ، چند سالی است که به اجرا در آمده، با در نظر گرفتن اهمیت این دوره-ها، وجود ادعاهای متفاوت در مورد اثربخشی آن و نیز عدم امکان ارائه آموزش مطلوب بدون بررسی اثرات آنی و بلند مدت این قبیل آموزشها، این پژوهش به دنبال پاسخ گویی به این سؤال است که آیا دوره های ضمن خدمت برگزار شده، اثربخش بوده است یا نه؟

۱-۴) فرضیه های تحقیق :

۱-۴-۱) فرضیه کلی :

دوره های ضمن خدمت برگزار شده برای دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان غربی اثر بخش می باشد.

۱-۴-۲) فرضیه های فرعی :

۱-۴-۲-۱) دبیران تربیت بدنی واکنش مطلوبی نسبت به دوره آموزش برگزار شده نشان می دهند.

الف) کیفیت محتوای دوره ها از نظر معلمان تربیت بدنی شرکت کننده در دوره های ضمن خدمت در سطح مطلوب است.

ب) کیفیت مدرسان دوره ها از نظر معلمان تربیت بدنی شرکت کننده در دوره های ضمن خدمت در سطح مطلوب است.

۱-۴-۲-۲) دوره آموزشی برگزار شده توانسته میزان یادگیری و دانش دبیران تربیت بدنی را ارتقاء دهد.

الف) کیفیت سطح یادگیری معلمان تربیت بدنی شرکت کننده در دوره های ضمن خدمت از محتوای داده شده در دوره در حد مطلوب است.

ب) کیفیت طرح های کلاسی (پایان دوره) معلمان تربیت بدنی شرکت کننده در دوره های ضمن خدمت در سطح مطلوب است