



دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزشی

موضوع:

ارزشیابی اثر بخشی دوره های ضمن خدمت فرهنگیان شهرستان قدس بر اساس مدل  
کرک پاتریک به منظور ارائه راهکارهایی برای بهبود آن در سال 1389

استاد راهنما:

**دکتر عباس عباس پور**

استاد مشاور:

**دکتر محمد رضا نیستانی**

استاد داور:

**دکتر حمید رحیمیان**

پژوهشگر:

**علی مهدوی خواه**

خرداد 1390

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تقدیم به:

میهن عزیزمان ایران...

## سپاس:

با حمد به درگاه الهی و درود بی کران به پیشگاه انبیاء الهی و ائمه اطهار و عرض اردات و سپاس گزاری صمیمانه خدمت پدر و مادر دلسوز و مهربانم که آرامش روحی و آسایش فکری فراهم نمودند تا با حمایت های همه جانبه در محیطی مطلوب ، مراتب تحصیلی و نیز پایان نامه درسی را به نحو احسن به اتمام برسانم.

سپاس بی کران بر همدلی و همراهی و همگامی بانوی دلسوز و مهربان زندگیم که سجده ی ایثارشان گل محبت را در وجودم پروراند و دامان گهربارشان لحظه های مهربانی را به من آموخت.

شکر خدا که هر چه طلب کردم از خدا بر منتهای همت خود کامران شدم

بسی شایسته است از استاد فرهیخته و فرزانه جناب آقای دکتر عباس عباس پور که با کرامتی چون خورشید ، سرزمین دل را روشنی بخشیدند و گلشن سرای علم و دانش را با راهنمایی های کار ساز و سازنده بارور ساختند؛ تقدیر و تشکر نمایم.

و با تقدیر و تشکر شایسته از استاد بزرگوارم؛ جناب آقای دکتر محمد رضا نیستانی که با برخورد دلاویز و گفته های بلند ، صحیفه های سخن را علم پرور نمود و همواره مشاور و راه گشای نگارنده در اتمام واکمال پایان نامه بوده است.

مراتب سپاس خود را خدمت استاد گرانمایه جناب آقای دکتر حمید رحیمیان تقدیم می دارم که با داوری دقیق و عالمانه و نظرات ارزشمندشان راه گشای بنده در تکمیل پایان نامه بودند.

معلمانا مقامت ز عرش برتر باد همیشه توسن اندیشه ات مظفر باد

به نکته های دلاویز و گفته های بلند صحیفه های سخن از تو علم پرور باد

با سپاس از کارشناس مسئولان ضمن خدمت آموزش و پرورش شهرستان قدس ، آقایان اکبری و طاهری همچنین دوستان گران مایه ام در رشته برنامه ریزی آموزشی که مرا صمیمانه و مشفقانه یاری داده اند و با تشکر خالصانه خدمت همه کسانی که به نوعی مرا در به انجام رساندن این مهم یاری نموده اند.

## چکیده:

به منظور تعیین میزان اثر بخشی دوره های ضمن خدمت فرهنگیان شهرستان قدس-استان تهران- بر اساس مدل کرک پاتریک. تحقیق به روش توصیفی و از شاخه پیمایشی انجام شد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه شرکت کنندگان در دوره های آموزش ضمن خدمت با عنوان؛ شیوه های موثر در تشویق و تنبیه دانش آموزان-روابط انسانی در مدرسه-مبانی و اصول مدیریت بود. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و بر اساس روش نمونه گیری تصادفی ساده 300 نفر تعیین گردید. ابزار گرد آوری اطلاعات در سطح اول (واکنش)، سطح سوم (مهارت) و سطح چهارم (نتایج) پرسشنامه بسته پاسخ بر اساس مقیاس لیکرت بود و جهت جمع آوری اطلاعات در سطح دوم (یادگیری) از نمره های اخذ شده از آزمون پایانی استفاده شد. پایایی ابزار سنجش بر اساس آلفای کرونباخ به ترتیب برای سطح واکنش 940/، سطح مهارت 977/، و سطح نتایج 896/، به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از روش آماری t تک نمونه ای استفاده شد. نتایج حاکی از آن بود که؛ فراگیران در تمامی دوره های آموزشی واکنش مطلوبی نسبت به دوره های آموزشی نشان داده اند. همچنین تمامی دوره های آموزشی باعث ارتقاء یادگیری (سطح دانش شغلی) فرهنگیان شده اند؛ و نیز تمامی دوره های آموزشی باعث ارتقاء سطح مهارت فرهنگیان شده است. در ادامه بر اساس نظرات مدیران نتیجه گرفته شد که تمامی دوره ها منجر به تحقق اهداف سازمان گردیده است.

**کلید واژه ها:** اثر بخشی آموزشی، آموزش ضمن خدمت، الگوی ارزشیابی کرک پاتریک.

## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

### فصل اول: کلیات تحقیق

17	مقدمه.....
18	1-1 بیان مساله.....
19	2-1 ضرورت انجام تحقیق.....
20	3-1 اهداف پژوهش.....
20	1-3-1 هدف اصلی.....
20	2-3-1 اهداف فرعی.....
21	4-1 سوالات پژوهش.....
21	1-4-1 سوال اصلی.....
21	2-4-1 سوالات فرعی.....
21	5-1 تعاریف نظری.....
21	1-5-1 ارزشیابی.....
21	2-5-1 اثر بخشی.....
22	3-5-1 ارزشیابی اثر بخشی دوره های آموزشی.....
22	4-5-1 آموزش ضمن خدمت.....
22	6-1 تعاریف عملیاتی.....
22	1-6-1 آموزش ضمن خدمت.....
22	2-6-1 کارکنان.....
22	3-6-1 واکنش.....

22..... یادگیری (4-6-1)

23..... مهارت (رفتار). (5-6-1)

23..... نتایج. (6-6-1)

## فصل دوم: مبانی نظری و تجربی پژوهش

25..... مقدمه.

27..... مبانی نظری پژوهش.

27..... آموزش (1-2)

27..... تعریف آموزش (2-1-2)

29..... آموزش کارکنان (3-1-2)

30..... تاریخچه آموزش کارکنان (4-1-2)

30..... اهداف آموزش در سازمان ها (5-1-2)

32..... اصول اساسی آموزش کارکنان (6-1-2)

34..... ضرورت آموزش در سازمان ها (7-1-2)

36..... انواع آموزش در سازمان ها (8-1-2)

36..... آموزش قبل از خدمت (1-8-1-2)

36..... آموزش ضمن خدمت (2-8-1-2)

37..... آموزش کوتاه مدت (3-8-1-2)

37..... آموزش بلند مدت (4-8-1-2)

37..... آموزش ضمن خدمت (2-2)

39..... اهداف آموزش ضمن خدمت (1-2-2)

- 41.....2-2-2)فرآیند آموزش ضمن خدمت.....
- 42.....3-2-2)اصول آموزش ضمن خدمت.....
- 42.....4-2-2)مدل های آموزش ضمن خدمت.....
- 43.....1-4-2-2)مدل های ساده و خطی.....
- 43.....2-4-2-2)مدل T.D.L.B.....
- 45.....3-4-2-2)مدل پارکر.....
- 45.....4-4-2-2)مدل مبتنی بر تحول پذیر بودن سازمان.....
- 47.....5-4-2-2)مدل رویکرد سیستمی آموزش.....
- 48.....6-4-2-2)مدل اسلومن.....
- 49.....3-2)ارزشیابی آموزشی.....
- 50.....1-3-2)مفهوم ارزشیابی.....
- 51.....2-3-2)تاریخچه و سیر تحول الگوهای ارزشیابی.....
- 51.....3-3-2)اهداف و استراتژی ارزشیابی آموزشی.....
- 53.....4-3-2)دلایل ارزشیابی آموزشی.....
- 53.....5-3-2)انواع ارزشیابی برنامه های آموزشی.....
- 55.....6-3-2)رویکرد های گوناگون ارزشیابی آموزشی.....
- 57.....7-3-2)الگوهای ارزشیابی.....
- 57.....1-7-3-2)الگوی تایلر.....
- 58.....2-7-3-2)الگوی سیپ.....
- 61.....3-7-3-2)الگوی اسکریون(مصرف کننده-مدار).....
- 61.....4-7-3-2)الگوی مشارکتی.....



- 61.....(5-7-3-2) الگوی مرکز مطالعه دانشگاه کالیفرنیا.
- 62.....(6-7-3-2) الگوی ادیورنه.
- 62.....(7-7-3-2) الگوی ولف.
- 63.....(8-7-3-2) الگوی سیستم اعتبار بخشی آموزش.
- 64.....(9-7-3-2) الگوی مبتنی بر خبرگی.
- 64.....(10-7-3-2) الگوی مبتنی بر مدافعه.
- 64.....(11-7-3-2) الگوی استیک.
- 65.....(12-7-3-2) الگوی بازگشت سرمایه.
- 66.....(13-7-3-2) الگوی کرک پاتریک.
- 67.....(1-13-7-3-2) سطوح ارزشیابی مدل کرک پاتریک.
- 67.....(1-1-13-7-3-2) سطح واکنش.
- 68.....(2-1-13-7-3-2) سطح یادگیری.
- 69.....(3-1-13-7-3-2) سطح مهارت.
- 70.....(4-1-13-7-3-2) سطح نتایج.
- 72.....(2-12-7-3-2) مفروضات اساسی مدل کرک پاتریک.
- 73.....(4-2) **اثر بخشی آموزشی.**
- 74.....(1-4-2) ارزشیابی اثر بخشی آموزش های سازمانی.
- 75.....(2-4-2) هدف و ضرورت تعیین اثر بخشی برنامه های آموزشی.
- 78.....(3-4-2) عوامل اثر بخشی دوره های آموزشی.
- 79.....(4-4-2) روش های اثر بخشی آموزشی.
- 79.....(1-4-4-2) روش مبتنی بر نیل به هدف.

80	.....2-4-4-2) روش مبتنی بر تامین منافع.....
80	.....3-4-4-2) روش مبتنی بر فرآیند های درون سازمانی.....
81	.....4-4-4-2) روش مبتنی بر تامین رضایت گروه های ذی نفع.....
82	.....5-4-4-2) انواع روش های ارزیابی بر اساس روش تحقیق.....
83	.....5-4-2) گام های اساسی ارزیابی اثر بخشی آموزش های سازمانی.....
84	.....6-4-2) شاخص های ارزیابی اثر بخشی آموزش.....

### مبانی تجربی پژوهش

86	.....7-2) پیشینه خارجی.....
89	.....8-2) پیشینه داخلی.....
93	.....9-2) چارچوب نظری و مدل مفهومی فصل دوم.....

### فصل سوم: روش شناسی تحقیق

97	.....مقدمه.....
97	.....1-3) روش تحقیق.....
98	.....2-3) نوع پژوهش.....
98	.....3-3) جامعه آماری.....
98	.....4-3) گروه نمونه و شیوه گزینش آن.....
99	.....5-3) ابزار(های) تحقیق.....
99	.....6-3) گام های پژوهش.....
100	.....7-3) مقیاس داده ها.....
100	.....8-3) روش تعیین اعتبار و روایی پرسشنامه ها.....
101	.....9-3) شیوه تجزیه و تحلیل داده ها.....

## فصل چهارم: یافته های تحقیق و تجزیه و تحلیل آنها

103	مقدمه.....
103	1-4) تحلیل ویژگی های جمعیت شناختی.....
104	2-1-4) تحصیلات شرکت کنندگان در دوره های آموزشی.....
105	3-1-4) سابقه خدمت شرکت کنندگان در دوره های آموزشی.....
106	4-1-4) توزیع شرکت کنندگان در دوره های آموزشی.....
107	5-1-4) جنسیت شرکت کنندگان در دوره های آموزشی.....
108	6-1-4) رسته سازمانی شرکت کنندگان در دوره های آموزشی.....
109	2-4) تحلیل توصیفی داده های پژوهش.....
114	3-4) بخش دوم: تحلیل استنباطی داده های پژوهش.....

## فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

120	مقدمه.....
120	1-5) تحلیل یافته ها و نتیجه گیری.....
121	1-1-5) خلاصه یافته های پژوهش حاصل از سوال اول و بحث درباره آن.....
121	2-1-5) خلاصه یافته های پژوهش حاصل از سوال دوم و بحث درباره آن.....
122	3-1-5) خلاصه یافته های پژوهش حاصل از سوال سوم و بحث درباره آن.....
123	4-1-5) خلاصه یافته های پژوهش حاصل از سوال چهارم و بحث درباره آن.....
123	5-1-5) خلاصه یافته های پژوهش حاصل از سوال اصلی و بحث درباره آن.....
124	6-1-5) نتیجه گیری کلی از یافته های پژوهش:.....
124	2-5) محدودیت های پژوهش:.....

125.....(3-5)پیشنهاد های پژوهش:

125.....(1-3-5)پیشنهاد های اجرایی:

126.....(2-3-5)پیشنهاد های پژوهش های آتی:

### فهرست منابع

128.....منابع فارسی

133.....منابع لاتین

### پیوست ها

136.....پیوست ها

### فهرست شکل ها

24.....شکل (1-2): مدل ارائه مبانی نظری و تجربی پژوهش

42.....شکل (2-2):فرایند آموزش کارکنان از دیدگاه مارگارت و کارولین

45.....شکل (3-2):مراحل برنامه ریزی برای آموزش در مدل پارکر،

46.....شکل (4-2):مدل تحول پذیر بودن سازمان (ISD)

52.....شکل (5-2):اهداف و استراتژی ارزشیابی آموزش

71.....شکل (6-2):ارتباط مراحل مختلف الگوی ارزشیابی کرک پاتریک

73.....شکل (7-2):چارچوب نظری پژوهش بر مبنای مدل ارزشیابی کرک پاتریک

78.....شکل (8-2):فرآیند آموزش

84.....شکل (9-2):فرایند ارزشیابی آموزش

94.....شکل (10-2): چارچوب نظری و مدل ارائه مفهومی فصل دوم

## فهرست نمودارها

- نمودار(4-1): توزیع فراوانی بر حسب تحصیلات نمونه آماری..... 104
- نمودار(4-2): توزیع فراوانی بر حسب سابقه خدمت نمونه آماری..... 105
- نمودار(4-3): توزیع فراوانی بر حسب تعداد شرکت کنندگان در دوره های آموزشی..... 106
- نمودار(4-4): توزیع فراوانی بر حسب جنسیت شرکت کنندگان در دوره های آموزشی..... 107
- نمودار(4-5): توزیع فراوانی بر حسب جنسیت شرکت کنندگان در دوره های آموزشی..... 108
- نمودار(4-6): فراوانی پاسخ های شرکت کنندگان به سوالات سطح واکنش..... 110
- نمودار(4-7): فراوانی پاسخ های شرکت کنندگان به سوالات سطح مهارت(رفتار)..... 113
- نمودار(4-8): فراوانی پاسخ های شرکت کنندگان به سوالات سطح نتایج(تحقق اهداف)..... 114

## فهرست جداول

- جدول(2-1) شاخص های اثر بخشی..... 85
- جدول(3-1): گام های پژوهش..... 100
- جدول(3-2): میزان پایایی پرسشنامه سطوح مدل کرک پاتریک.. 101
- جدول(4-1): توزیع فراوانی بر حسب سطح تحصیلات نمونه آماری..... 104
- جدول(4-2): توزیع فراوانی بر حسب سطح سابقه خدمت نمونه آماری..... 105
- جدول(4-3): توزیع فراوانی شرکت کنندگان در دوره های آموزشی..... 106
- جدول(4-4): توزیع فراوانی بر حسب جنسیت نمونه آماری..... 107
- جدول(4-5): توزیع فراوانی بر حسب رسته نمونه آماری..... 108
- جدول(4-6): توصیف گویه های سوالات پژوهش در سطح یک (واکنش)..... 109
- جدول(4-7): توصیف سطح نمرات فراگیران در سطح یادگیری (دوره روابط انسانی در مدرسه)..... 110
- جدول(4-8): توصیف سطح نمرات فراگیران در سطح یادگیری (شیوه های موثر در تشویق و تنبیه دانش آموزان)..... 110

- جدول (4-9) توصیف سطح نمرات فراگیران در سطح یادگیری (دوره مبانی و اصول مدیریت) ..... 111
- جدول (4-10): توصیف گویه های سوالات پژوهش در سطح سه (مهارت) ..... 112
- جدول (4-11): توصیف گویه های سوالات پژوهش در سطح چهار (نتایج) ..... 113
- جدول (4-12): نتایج آزمون t تک نمونه ای در مورد سطح اول ..... 115
- جدول (4-13): نتایج آزمون t تک نمونه ای در مورد سطح دوم- دوره شیوه های موثر در تشویق و تنبیه دانش آموزان ..... 115
- جدول (4-14): نتایج آزمون t تک نمونه ای در مورد سطح دوم- دوره روابط انسانی در مدرسه ..... 115
- جدول (4-15): نتایج آزمون t تک نمونه ای در مورد سطح دوم- دوره مبانی و اصول مدیریت ..... 116
- جدول (4-16): نتایج آزمون t تک نمونه ای در مورد سطح سوم ..... 116
- جدول (4-17): نتایج آزمون t تک نمونه ای در مورد سطح چهارم ..... 117

### فهرست پیوسته ها

- پیوسته (4-1): ارزیابی میزان مطلوبیت سطح اول (واکنش) ..... 109
- پیوسته (4-2-1): ارزیابی میزان مطلوبیت سطح دوم (یادگیری) ..... 110
- پیوسته (4-2-2): ارزیابی میزان مطلوبیت سطح دوم (یادگیری) ..... 111
- پیوسته (4-2-3): ارزیابی میزان مطلوبیت سطح دوم (یادگیری) ..... 111
- پیوسته (4-3): ارزیابی میزان مطلوبیت سطح سه (مهارت) ..... 112
- پیوسته (4-4): ارزیابی میزان مطلوبیت سطح چهار (نتایج) ..... 113

# فصل اول

کلیات تحقیق

فصل اول: کلیات  
تحقیق

مقدمه

بیان مساله پژوهش

ضرورت انجام پژوهش

هدف اصلی

اهداف

اهداف فرعی

پژوهش

سوال اصلی

سوالات

سوالات فرعی

پژوهش

تعاریف نظری

تعاریف عملیاتی



مبنای ثروت آفرینی در اقتصاد امروز، دانش و تخصص است. آینده از انقلابی خبر می‌دهد که نیروی حرکت آن از اندیشه‌های انسان‌ها سرچشمه می‌گیرد. بی‌شک عصر حاضر، عصر سازمان‌هاست و متولیان این سازمان‌ها، انسان‌ها هستند. انسان‌هایی که خود به واسطه در اختیار داشتن عظیم‌ترین منبع قدرت یعنی تفکر، می‌توانند موجبات تعالی، حرکت و رشد سازمان‌ها را پدید آورند. در فضای پرشتاب و سرشار از تحول و رقابت دنیای امروز، آنچه که منجر به کسب مزیت رقابتی سازمان‌ها می‌گردد، نیروی انسانی با کیفیت، خلاق و پویاست. از این رو در عصر حاضر، منابع انسانی دانشگر به عنوان مهم‌ترین قابلیت سازمان در کسب مزیت رقابتی و همچنین عمده‌ترین دارایی نامشهود قلمداد می‌شوند و باید کارکنان را کلید طلایی بهبود کیفیت و بهره‌وری کلیه فرآیندهای سازمانی دانست (طبرسا و احدیان، ۱۳۸۶، ص ۱۴).

از آنجا که نیروی انسانی کارآمد، با ارزش‌ترین منبع هر سازمانی به حساب می‌آید قسمت اعظم سرمایه گذاری‌ها، معطوف به نیروی انسانی گردیده است. مهم‌ترین ابزاری که در این منظور مورد استفاده قرار می‌گیرد «آموزش» است که با هدف ارتقاء کیفی سطح مهارت، دانش و نگرش موجب توانمندی افراد در ایفای وظایف خود و کامیابی سازمان، مورد استفاده قرار می‌گیرد (خراسانی و حسن‌زاده بارانی کرد، ۱۳۸۶، ص ۴۰). امروزه رشد، گسترش، تغییر و تحول سریع علوم و ابزارها نیاز به آموزش را ایجاب می‌کند. آموزش ضمن خدمت در این میان از اساسی‌ترین نیازهای هر سازمان از جمله سازمان آموزش و پرورش به عنوان نهاد کلیدی آموزش می‌باشد، که وظیفه به روز نمودن دانش عمومی، علمی و تخصصی افراد را برعهده داشته و متناسب با تحولات علمی و رشد صنایع آموزشی و تغییرات در سیستم آموزشی است. آموزش ضمن خدمت در سراسر جهان به امری سریع و فراگیر تبدیل شده و تقریباً تمام سازمان‌ها درصدد ارائه آن به کارکنان خود می‌باشند.

نکته مهمی که باید در این آموزش‌ها مورد توجه سازمان‌ها قرار گیرد، اثر بخشی این آموزش‌ها است چرا که تحقیقات نشان داده است که با اینکه سازمان‌ها هزینه‌های زیادی را صرف اجرای این آموزش‌ها می‌کنند اما این آموزش‌ها نتیجه لازم را برای سازمان‌ها در بر نداشته است. رویکردی که سازمان‌ها برای تحقق این امر که آیا آموزش‌های ضمن خدمت توانسته‌اند اهداف سازمان را به انجام برساند یا خیر، ارزشیابی است. از طریق ارزشیابی می‌توان صحت عملیات و میزان حصول نتایج را مشخص کرد. یک برنامه فعالیت آموزشی زمانی می‌تواند ارزشمندی خود را توجیه کند که شواهد قابل اطمینان و معتبری در مورد تاثیر آموزش بر بهبود رفتار و عملکرد شرکت کنندگان و بالطبع منافع سازمانی عرضه کند. بدین منظور ما نیازمند مدلی جامع برای ارزیابی اثربخشی این دوره‌ها هستیم که در این تحقیق مدل کرک پاتریک که یکی از جامع‌ترین و آخرین یافته‌های ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی است، جهت ارزشیابی اثربخشی دوره‌ها ضمن خدمت برگزار شده بین فرهنگیان (مدیران، معاونان، معلمان در رده ستادی و صفی) آموزش و پرورش شهرستان قدس، مورد استفاده قرار می‌گیرد.

## 1-1 بیان مساله

امروزه تمام کشورها، بویژه کشورهای توسعه یافته به این حقیقت ایمان آورده‌اند که راز برتری و پیروزی هر ملتی طی دهه‌های آینده در زیر و رو کردن زمین و کشف گنجینه‌های کهن یا طبیعی نیست، بلکه در سرمایه گذاری در منابع انسانی است (فتیحی اجارگاه، کورش. ۱۳۸۷، ص ۳۱). درک اهمیت و ضرورت آموزش نیروی انسانی هنگامی آشکار می‌شود که به این حقیقت توجه داشته باشیم که تحقق توسعه مستلزم پرورش نیروی انسانی کیفی و با صلاحیت و توسعه بدون داشتن انسان‌های فرهیخته و متمدن امری غیر ممکن است (همان منبع، ص ۳۱).

در حال حاضر اصلی ترین چالش منابع انسانی سازمان‌ها این است که چگونه و از چه طریق بتوانند به یکایک کارکنان خود کمک کنند تا عملکرد خویش را بهبود بخشیده و تقویت نمایند. اگر سازمانی قصد دارد در آینده موفق شود باید کانون توجه خود را مجدداً بر استعدادهاى منحصر به فرد یکایک کارکنان خود و راه درست تبدیل این استعدادها به عملکرد پاینده معطوف سازد (عباسپور، ۱۳۸۷، ۲۸۰).

آموزش به طور وسیعی جامعه معینی را به سوی اهدافی از قبیل توسعه، مهارت، تغییر و اصلاح رفتار و افزایش صلاحیت هدایت می‌کند. آموزش موثر می‌تواند موجب برتری عملکرد سازمانی و از طرف دیگر زمینه ساز رشد کارکنان باشد، به همین منظور سازمان‌های مختلف آموزشی، سالانه پول‌های هنگفتی را برای آموزش مهارت‌های خاص صرف می‌کنند (بزاز جزایری، ۱۳۷۷، ص ۸۶).

سازمان‌ها و شرکت‌های امروزی به خوبی دریافته‌اند که آنچه در راه آموزش منابع انسانی صرف می‌کنند، به زودی در عملیات و دستاوردهای سازمانی انعکاس خواهد یافت (هولتون، به نقل از آهنچیان و ظهور پرونده، ۱۳۸۹). سازمان‌ها همه ساله مبالغ قابل توجهی را صرف آموزش و بهسازی کارکنان خود می‌نمایند، لذا هدایت این منابع در مسیری که حداکثر اثر بخشی را داشته باشد، امری ضروری است.

ارزشیابی مبنای مفیدی جهت ارزیابی عملکرد آموزشی مراکز آموزش به دست می‌دهد. علی‌رغم اهمیت فوق‌العاده ارزشیابی، شواهد و قرائن موجود نشان می‌دهد که این وظیفه حساس برنامه‌ریزی آموزشی در اغلب سازمان‌ها به صورت مدون و منسجم صورت نمی‌گیرد و با مسامحه با آن برخورد می‌شود، علل این امر ممکن است: تخصیص ندادن زمان کافی، فقدان ابزار و روش ارزشیابی، نبود متخصص آموزشی باشد و یا امکان دارد پیچیدگی خود ارزشیابی باعث این مسامحه شده باشد (پورصادق، ۱۳۸۴).

در زمینه بررسی اثر بخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت آموزش و پرورش پژوهش‌های جامعی صورت نگرفته است و این در حالی است که: عدم انجام ارزشیابی ناکافی و نادرست با فلسفه اصلاح مداوم و بهبود برنامه آموزشی در تناقض است؛ زیرا تنها از طریق ارزشیابی آموزشی می‌توان نقاط ضعف و معایب را شناسایی کرد و در راستای بهبود آن‌ها اقدام برداشت (فتحی و اجارگاه، ۲۸۷، ص ۱۳۸۶).

با توجه به نکات بیان شده این نکته قابل تامل است که صرفاً آموزش و اجرای دوره‌های آموزشی ضمن خدمت نمی‌تواند به سازمان آموزش و پرورش در راه رسیدن به اهداف خویش کمک کند. آموزش‌ها باید با توجه به اصول و روش‌های علمی بنا گذاشته شوند تا نتیجه به دست آمده نیازهای موجود را برطرف سازد در غیر این صورت آموزش‌ها بی‌فایده و حتی در مواردی باعث هدر دادن سرمایه‌های سازمان نیز می‌شوند. حال این سؤال پیش می‌آید که چگونه می‌توان پی برد نتایج به دست آمده از اجرای دوره‌های آموزشی ضمن خدمت فرهنگیان در راستای تحقق اهداف مورد نظر اداره آموزش و پرورش بوده است؟ یا به عبارت دیگر آیا دوره‌های آموزشی ضمن خدمت فرهنگیان شهرستان قدس در سطوح چهارگانه مدل کرک پاتریک (واکنش، یادگیری، رفتار، نتایج) از اثر بخشی لازم برخوردار بوده است؟

## 2-1) ضرورت انجام تحقیق

حیات هر سازمان تا حدود زیادی بستگی به مهارت‌ها و آگاهی‌های مختلف کارکنان دارد هرچه این مهارت‌ها و آموزش‌ها به روز و کارآمدتر باشد قابلیت سازمان با محیط متغیر نیز بیشتر می‌شود. آموزش کارکنان اگر به طریقه‌ای

صحیح، جامع و کامل انجام شود، به عنوان وسیله ای برای رسیدن به اهداف معین و مشخص از آن استفاده شود، موجبات بقاء و کارآمدی سازمان را فراهم می کند. به همین دلیل است که سازمان ها مایلند اثر بخشی را از طریق سرمایه گذاری در آموزش کارکنان افزایش دهند (الکوک به نقل از زید آبادی، 1388).

به طور کلی با توجه به موضوع تحقیق که ارزشیابی از دوره های آموزشی می باشد. می توان به طور خلاصه چندین دلیل را برای اهمیت و ضرورت انجام این پژوهش و به نوعی انجام ارزشیابی از دوره های آموزشی را ذکر کرد.

یکی از دلایلی اهمیت این پژوهش یعنی ارزشیابی از دوره های آموزشی، بحث جلوگیری از هدر رفتن منابع سازمان است. به این صورت که منابع محدود مالی هر سازمانی ایجاب می کند تا با بررسی دقیق روند دوره های آموزشی اجرا شده در گذشته از دوباره کاری ها و صرفه هزینه های بی مورد و اتلاف وقت و هدر دادن نیروی منابع انسانی و سایر منابع جلوگیری به عمل آید و آموزش هایی ارائه گردد که ضمن تغییر در گرایش و بینش فرد، توانایی انطباق فرد با سازمان را داشته باشد و در کارایی و انجام موفق وظایف محوله در حد مطلوب مفید واقع گردد (شیمون و همکاران به نقل از حیدری 1388).

یکی دیگر از دلایل اهمیت و ضرورت ارزشیابی از دوره های آموزشی می تواند دست یافتن به علل و عواملی باشد که در موفق بودن یا شکست این دوره ها نقش دارند. ارزشیابی دوره های آموزشی فرآیندی جامع و کلی است که مجموع نتایج حاصله از پیرامون سیستم برنامه ریزی آموزشی و عملکرد درونی سیستم آموزشی را روشن می کند و مسائل و مشکلات سیستم را به مسئولان باز می شناساند و آنان را در رفع تنگناها و بهبود کمی و کیفی سیستم برنامه ریزی آموزشی سازمان یاری می رساند.

سومین دلیل را می توان تهیه برنامه های مناسب آموزشی برای بالا بردن بهبود کیفیت کار و عملکرد کارکنان و همچنین فراهم کردن شرایط مناسب برای جایگزینی، ارتقاء، ترفیعات و چرخش های شغلی دانست که به نوعی در اثر بخشی اهداف سازمان نقش موثری ایفا می کند. زمانی می توانیم به این مهم دست پیدا کنیم که به ارزشیابی از دوره های آموزشی بپردازیم و به نوعی به تحلیل و پی بردن به نقاط قوت و ضعف و یا موفقیت و شکست این دوره ها اقدام کنیم (سینجر 1378، ص 95).

از جمله سایر ضرورت های اصلی اجرای این تحقیق مربوط به اهمیت سازمان آموزش و پرورش و اینکه امروزه ثابت شده است که توفیق یک کشور در زمینه های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی در گرو برخورداری از یک نظام آموزش منسجم و پویا است و تنها با داشتن چنین نظامی می تواند با تحولات و پیشرفت های اجتماعی و صنعتی همگامی داشته باشد و همچنین ضرورت به روز و کار آمد بودن نیروهای این سازمان (فرهنگیان) به عنوان سفیران آموزشی، می باشد. از آنجا که سازمان آموزش و پرورش به عنوان نهاد عمومی و تاثیر گذار از اهمیت و حساسیت بالایی در امر آموزش برخوردار است و لزوم کار آمد و بروز بودن فرهنگیان این سازمان بیش از هر نهاد دیگر احساس می شود و با عنایت به اینکه هر ساله بخش معتنا بهی از منابع ارزشمند و کمیاب سازمان ها شامل منابع انسانی، منابع مالی، وقت و زمان، امکانات فیزیکی و کالبدی و شاید از همه مهتر استعدادها و فرصت های رشد و توسعه منابع انسانی در اختیار آموزش و پرورش قرار می گیرد. برآینم تا با کاربرست الگوی کرک پاتریک، اثر بخشی آموزش های ضمن خدمت کارکنان این سازمان را بررسی و ارزشیابی نماییم و در پایان راهکارهایی جهت بهبود اثر بخشی این آموزش ها ارائه دهیم.

### 3-1) اهداف پژوهش:

#### 1-3-1) هدف اصلی:

▪ تعیین اثر بخشی دوره های ضمن خدمت فرهنگیان شهرستان قدس بر اساس الگوی کرک پاتریک

#### 2-3-1) اهداف فرعی:

1. تعیین واکنش فرهنگیان نسبت به دوره های آموزشی ضمن خدمت
2. مشخص کردن میزان تغییرات در یادگیری یا دانش فرهنگیان
3. مشخص کردن میزان تغییرات مهارتی (رفتاری) در فرهنگیان
4. مشخص کردن میزان تحقق اهداف سازمانی

### 4-1) سوالات پژوهش:

#### 1-4-1) سوال اصلی:

• آیا دوره های آموزشی ضمن خدمت فرهنگیان شهرستان قدس از اثر بخشی کافی برخوردار می باشند؟

#### 2-4-1) سوالات فرعی:

1. آیا فرهنگیان واکنش مطلوبی نسبت به دوره های آموزشی نشان می دهند؟
2. آیا دوره های برگزار شده توانسته است تاثیر ی در میزان دانش فرهنگیان ایجاد نماید؟
3. آیا دوره های برگزار شده توانسته است تاثیر ی در افزایش مهارت های شغلی فرهنگیان ایجاد نماید؟
4. آیا دوره های برگزار شده توانسته است اهداف سازمانی را تحقق بخشد؟

### تعریف مفاهیم و واژه های مورد استفاده در تحقیق:

#### 5-1) تعاریف نظری:

#### 1-5-1) ارزشیابی<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> Evaluation