





دانشکده ادبیات و علوم انسانی

پایان نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد

رشته برنامه ریزی درسی

عنوان :

ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت معلمان در استان کهگیلویه و بویراحمد،

بر اساس سطح اول و دوم مدل کرک پاتریک در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲

استاد راهنما : دکتر علیرضا عصاره

استاد مشاور : دکتر غلامعلی احمدی

دانشجو : سلیمان ایزدی پور

تابستان ۱۳۹۳

بسمه تعالی



دانشگاه تربیت مدرس شهید رجایی

تعهد نامه اصالت اثر

اینجانب **سلیمان ایزدی پور** متعهد می شوم که مطالب مندرج در این پایان نامه حاصل کار پژوهشی اینجانب است و دستاوردهای پژوهشی دیگران که در این پژوهش از آنها استفاده شده است مطابق مقررات ارجاع و در فهرست منابع و مآخذ ذکر گردیده است. این پایان نامه قبلاً برای احضار هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارائه نشده است و در صورت اثبات تخلف (در هر زمان) مدرک تحصیلی صادر شده توسط دانشگاه از اعتبار ساقط خواهد شد.

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به دانشگاه تربیت مدرس شهید رجایی است.

نام و نام خانوادگی دانشجو

امضاء

تقدیر و تشکر :

از دست و زبان که بر آید کز عهده شکرش بدر آید؟

« سپاس و ستایش خدای را سزد، خداوند و مهتر و پروردگار جهان و جهانیان »

با اغتنام فرصت و به رسم ادب بر خود واجب می دانم نهایت سپاس و تشکر خود را به استاد ارجمندم **جناب آقای دکتر عصاره** از اینکه هدایت و راهنمایی این پایان نامه را بر عهده گرفتند و با رهنمودهای ارزنده و نکته سنجی های ایشان این تحقیق به ثمر رسید، ابراز دارم.

از استاد محترم **جناب آقای دکتر احمدی** که مشاوره این پایان نامه را بر عهده گرفتند و اینجانب را در انجام تحقیق یاری و مساعدت نمودند سپاسگزاری می نمایم.

از استاد محترم **جناب آقای دکتر امام جمعه** که داوری این پایان نامه را بر عهده گرفتند تشکر می نمایم.

از استادبزرگوار **جناب آقای دکتر جوادی پور** به عنوان داور خارجی پایان نامه نهایت تقدیر و تشکر را دارم.

جا دارد از دوست گرانقدرم جناب آقای حامد زمانی منش که در تمام مراحل انجام این کار، اینجانب را با راهنمایی های خود یاری نمودند صمیمانه تشکر و قدردانی نمایم.

در نهایت از همسر مهربان و فرزند عزیزم که با فداکاری و صبر و حوصله و تحمل سختی ها در این راه با من شریک بوده اند صمیمانه و از ته دل سپاسگزاری می کنم.

تقدیم بہ:

ہمہ کسانئی کہ بہ من آموختند...

پدر و مادر م

معلمانم

دانش آموزانم

ہمسرفداکار و مہربان و پسر عزیزم

چکیده

این پژوهش با هدف ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت معلمان در استان کهگیلویه و بویراحمد، بر اساس سطح اول و دوم مدل کرک پاتریک در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ انجام شده است. روش پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ چگونگی جمع آوری اطلاعات از جمله پژوهش های توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی اداره آموزش و پرورش منطقه چاروسا (N=۱۶۲) در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ بود که به صورت سرشماری، نمونه تحقیق انتخاب شده اند. ابزار تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر طیف پنج ارزشی لیکرت بوده که روایی و پایایی آن مورد تایید قرار گرفته است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های آماری t تک نمونه ای و آزمون اولویت بندی فریدمن استفاده شده است. یافته های تحقیق حاکی از آن بود که بر اساس سطح اول و دوم الگوی کرک پاتریک، طرز واکنش و یادگیری، هرچه انگیزه و اشتیاق شرکت کنندگان نسبت به شرکت در دوره ها بیشتر باشد به همان اندازه یادگیری افزایش می یابد. پنج مولفه اثربخشی بر اساس مدل کرک پاتریک شامل: سبک تدریس، ارزشیابی، هدف گذاری، امکانات و زمان بندی دوره های آموزشی و محتوای مطرح شده در دوره ها، در افزایش اثربخشی دوره های آموزشی به لحاظ آماری در سطح ۰/۰۵ معنادار بوده است.

واژه های کلیدی: ارزشیابی، اثربخشی، آموزش دوره های ضمن خدمت، الگوی کرک پاتریک

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات تحقیق	۱
۱-۱) مقدمه	۲
۲-۱) بیان مساله	۳
۳-۱) ضرورت و اهمیت تحقیق	۵
۴-۱) هدف های تحقیق	۶
۱-۴-۱) هدف های اصلی تحقیق	۶
۲-۴-۱) هدف های فرعی تحقیق	۶
۵-۱) سوال های تحقیق	۷
۱-۵-۱) سوال های اصلی تحقیق	۷
۲-۵-۱) سوال های فرعی تحقیق	۷
۶-۱) تعریف متغیرها واصطلاحات مورد استفاده در پژوهش:	۸
۱-۶-۱) ارزیابی اثربخشی آموزش (Training Effectiveness Evaluation (TEE))	۸
۲-۶-۱) واکنش Reaction	۸
۳-۶-۱) یادگیری (دانش) (Learning(knowledge))	۸
۴-۶-۱) هدف گذاری (Target)	۹
۵-۶-۱) امکانات و زمان بندی (Facilities and scheduling)	۹
۶-۶-۱) محتوا (Content)	۹
۷-۶-۱) نحوه تدریس (Teaching)	۱۰
۸-۶-۱) نحوه ارزشیابی (Evaluation)	۱۰
۷-۱) قلمرو تحقیق	۱۰
فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق	۱۲
۱-۲) مقدمه	۱۳
۲-۲) مفهوم آموزش	۱۴
۳-۲) اهمیت و ضرورت آموزش	۱۵
۴-۲) اهداف آموزش نیروی انسانی	۱۶
۵-۲) انواع آموزش	۱۷
۱-۵-۲) آموزش رسمی	۱۷
۲-۵-۲) آموزش غیر رسمی	۱۸
۶-۲) الگوهای آموزش ضمن خدمت کارکنان	۲۲
۱-۶-۲) الگوی سنتی	۲۲
۲-۶-۲) الگوی گاسکی و سطوح آن	۲۳
۳-۶-۲) الگوی ارزیابی اثربخشی کرک پاتریک	۲۹
۴-۶-۲) روش کارگاهی	۳۲
۵-۶-۲) آموزش های ضمن خدمت در آموزش و پرورش	۳۳

۳۶	تفاوت آموزشهای کلاسیک و کارورزی
۳۷	مراحل آموزش
۳۹	اصول و الزامات برنامه های آموزشی
۳۹	اصول حاکم بر تشکیل دوره های آموزشی
۴۰	اصول حاکم بر تعیین نیازهای آموزشی
۴۱	اصول حاکم بر تعیین اهداف آموزشی
۴۱	اصول حاکم بر تعیین محتوای برنامه آموزشی
۴۳	اصول حاکم بر تعیین مواد آموزشی
۴۳	اصول حاکم بر انتخاب رسانه های رسانه های آموزشی
۴۴	اصول حاکم بر انتخاب روشهای آموزشی
۴۵	اصول حاکم بر اجرای برنامه های آموزشی
۴۵	اصول حاکم بر ارزشیابی برنامه های آموزشی
۴۷	مزایای آموزش
۴۸	نقش آموزش در افزایش کارایی و اثربخشی
۵۰	مفهوم و اهمیت اثربخشی
۵۲	اثربخشی سازمانی
۵۳	شاخص های اثربخشی آموزش
۵۴	روش مبتنی بر نیل به هدف
۵۵	روش مبتنی بر تامین منابع
۵۵	روش مبتنی بر فرآیندهای درون سازمانی
۵۶	روش مبتنی بر تامین رضایت گروههای ذینفع
۵۷	عوامل موثر بر اثربخشی آموزشی
۵۹	ضرورت تعیین اثر بخشی برنامه های آموزشی
۶۰	تعیین بازده آموزش:
۶۰	ارتقاء کیفیت آموزش
۶۱	توسعه اعتماد جمعی
۶۲	انواع اثربخشی آموزش
۶۲	اثربخشی به عنوان میزان تحقق هدفها
۶۲	اثر بخشی به عنوان نتایج واقعی برنامه
۶۳	اثربخشی به عنوان رعایت استانداردهای آموزشی
۶۳	ارزشیابی اثربخشی به عنوان نقد هنری و خبرگی آموزشی
۶۴	مدل های اثربخشی دوره های آموزشی
۶۴	مدل آموزشی نوئه
۶۴	مدل اثر بخشی آموزشی بالدوین و فورد
۶۵	مدل اثربخشی آموزشی فیکتو و همکاران
۶۶	مدل اثربخشی آموزشی پوتیت

۶۷	مدل اثربخشی آموزش هلتون و همکاران (۵-۱۸-۲)
۶۸	مدل اثربخشی آموزشی چیاپوری و تیکلیاب (۶-۱۸-۲)
۶۸	مدل اثربخشی آموزشی یواه لی (۷-۱۸-۲)
۶۹	مدل اثربخشی آموزشی ساهیندیس (۸-۱۸-۲)
۷۰	مدل میلیهم (۱۹۹۴) (۹-۱۸-۲)
۷۰	مبانی نظری ارزشیابی آموزشی (۱۹-۲)
۷۰	تاریخچه ارزشیابی (۱-۱۹-۲)
۷۲	تعاریف ارزشیابی: (۲-۱۹-۲)
۷۴	ارزشیابی و برنامه ریزی (۳-۱۹-۲)
۷۶	چرا ارزیابی می‌کنیم؟ (۴-۱۹-۲)
۷۶	نقش ارزیابی آموزشی (۵-۱۹-۲)
۷۸	ارزیابی فرآیند هدف‌گذاری آموزش (۶-۱۹-۲)
۸۰	ارزیابی فرآیند تعیین و سازماندهی محتوا (۷-۱۹-۲)
۸۰	اصول ارزیابی (۸-۱۹-۲)
۸۱	رویکرد های ارزشیابی (۹-۱۹-۲)
۸۳	وظایف ارزشیابی (۱۰-۱۹-۲)
۸۴	گزارش کردن نتایج مطالعات ارزشیابی (۱۱-۱۹-۲)
۸۵	الگو های ارزشیابی (۱۲-۱۹-۲)
۱۰۵	معرفی وزارت آموزش و پرورش کشور (۲۰-۲)
۱۰۶	مرکز برنامه ریزی و آموزش نیروی انسانی آموزش و پرورش (۱-۲۰-۲)
۱۰۹	مدل مفهومی تحقیق (۲۱-۲)
۱۱۱	پیشینه پژوهشی (۲۲-۲)
۱۱۱	پیشینه داخلی (۱-۲۲-۲)
۱۱۴	پیشینه خارجی (۲-۲۲-۲)
۱۱۷	جمع بندی مطالب (۲۳-۲)
۱۱۸	فصل سوم: روش تحقیق
۱۱۹	مقدمه (۱-۳)
۱۱۹	روش تحقیق (۲-۳)
۱۱۹	جامعه آماری (۳-۳)
۱۱۹	نمونه و روش نمونه گیری (۴-۳)
۱۱۹	روش های گردآوری اطلاعات (۵-۳)
۱۲۰	ابزار اندازه گیری (۶-۳)
۱۲۱	روایی و پایایی ابزار (۷-۳)
۱۲۱	روایی (۱-۷-۳)
۱۲۲	پایایی (۲-۷-۳)
۱۲۲	شیوه اجرای ابزار (۳-۷-۳)

۱۲۳	۸-۳) روش تجزیه و تحلیل داده ها
۱۲۳	۱-۸-۳) آمار توصیفی:
۱۲۳	۲-۸-۳) آمار استنباطی
۱۲۴	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
۱۲۵	۱-۴) مقدمه
۱۲۵	۲-۴) توصیف ویژگی های جمعیت شناختی معلمان شرکت کننده
۱۲۵	۱-۲-۴) متغیر جنسیت
۱۲۶	۲-۲-۴) متغیر سمت
۱۲۷	۳-۲-۴) متغیر تحصیلات
۱۲۸	۴-۲-۴) متغیر سابقه خدمت
۱۳۰	۳-۴) تحلیل توصیفی و استنباطی سوال های تحقیق
۱۳۰	۱-۳-۴) سوال اول
۱۳۳	۲-۳-۴) سوال دوم
۱۳۸	۳-۳-۴) سوال سوم
۱۳۹	۴-۳-۴) سوال چهارم
۱۴۱	۵-۳-۴) سوال پنجم
۱۴۳	۶-۳-۴) سوال ششم
۱۴۶	۷-۳-۴) سوال هفتم
۱۴۸	۸-۳-۴) سوال هشتم
۱۵۷	فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۱۵۸	۱-۵) مقدمه
۱۵۹	۲-۵) بحث و نتیجه گیری
۱۵۹	۱-۲-۵) بحث و نتیجه گیری سوال اول
۱۶۱	۲-۲-۵) بحث و نتیجه گیری سوال دوم
۱۶۳	۳-۲-۵) بحث و نتیجه گیری سوال سوم
۱۶۴	۴-۲-۵) بحث و نتیجه گیری سوال چهارم
۱۶۵	۵-۲-۵) بحث و نتیجه گیری سوال پنجم
۱۶۷	۶-۲-۵) بحث و نتیجه گیری سوال ششم
۱۶۸	۷-۲-۵) بحث و نتیجه گیری سوال هفتم
۱۶۹	۸-۲-۵) بحث و نتیجه گیری سوال هشتم
۱۷۴	۴-۵) پیشنهاد های تحقیق
۱۷۴	۱-۴-۵) پیشنهاد های کاربردی
۱۷۵	۲-۴-۵) پیشنهاد های پژوهشی
۱۷۵	۵-۵) محدودیت های تحقیق
۱۸۲	منابع
۱۸۳	منابع فارسی

منابع لاتین ۱۸۹
پیوست ۱۷۶

فهرست جداول

- جدول ۱-۲: تمایز آموزش کارکنان از آموزش و پرورش عمومی ۳۷
- جدول ۲-۲: شاخص های اثربخشی (جباری، ۱۳۸۱) ۵۷
- جدول ۲-۳: نمونه ای از پرسشنامه سنجش اثربخشی بسته پاسخ (رویس، ۱۹۹۵) ۹۶
- جدول ۲-۴: شاخص های ارزشیابی اثربخشی آموزش در الگوها ۱۰۵
- جدول ۳-۱: روش نمره گذاری پرسشنامه ها ۱۲۰
- جدول ۳-۲: پرسش نامه محقق ساخته تحقیق ۱۲۱
- جدول ۳-۳: ضریب آلفای کرونباخ برای تاثیر دوره های آموزشی ۱۲۲
- جدول ۴-۱: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر جنسیت ۱۲۶
- جدول ۴-۲: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر سن ۱۲۷
- جدول ۴-۳: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر تحصیلات ۱۲۸
- جدول ۴-۴: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر سابقه خدمت ۱۲۹
- جدول ۴-۵: توصیف وضعیت گویه های طرز واکنش معلمان ۱۳۱
- جدول ۴-۶: آزمون t تک نمونه ای در خصوص طرز واکنش معلمان ۱۳۲
- جدول ۴-۷: توصیف وضعیت گویه های تاثیر دوره های آموزشی در افزایش یادگیری ۱۳۴
- جدول ۴-۸: آزمون t تک نمونه ای در خصوص تاثیر دوره های آموزشی در افزایش یادگیری ۱۳۶
- جدول ۴-۹: توصیف وضعیت گویه های هدف گذاری از دیدگاه معلمان ۱۳۸
- جدول ۴-۱۰: آزمون t تک نمونه ای در خصوص هدف گذاری ۱۳۸
- جدول ۴-۱۱: توصیف وضعیت گویه های امکانات و زمان بندی ۱۳۹
- جدول ۴-۱۲: آزمون t تک نمونه ای در خصوص امکانات و زمان بندی ۱۴۰
- جدول ۴-۱۳: توصیف وضعیت گویه های محتوای مطرح شده ۱۴۱
- جدول ۴-۱۴: آزمون t تک نمونه ای در خصوص محتوای مطرح شده ۱۴۲
- جدول ۴-۱۵: توصیف وضعیت گویه های سبک تدریس مدرسین ۱۴۴
- جدول ۴-۱۶: آزمون t تک نمونه ای در خصوص سبک تدریس ۱۴۵
- جدول ۴-۱۷: توصیف وضعیت گویه های نحوه ارزشیابی مدرسین ۱۴۷
- جدول ۴-۱۸: آزمون t تک نمونه ای در خصوص نحوه ارزشیابی ۱۴۷
- جدول ۴-۱۹: اولویت بندی عوامل اثربخش از نظر شرکت کنندگان ۱۴۸
- جدول ۴-۲۰: اولویت بندی گویه های طرز واکنش معلمان نسبت به دوره ها ۱۴۹
- جدول ۴-۲۱: نحوه اولویت بندی گویه های زمان بندی و امکانات دوره ها ۱۵۰
- جدول ۴-۲۲: نحوه اولویت بندی گویه های هدف گذاری دوره ها ۱۵۱
- جدول ۴-۲۳: اولویت بندی محتوای مطرح شده در دوره های آموزشی ۱۵۲
- جدول ۴-۲۴: نحوه اولویت بندی گویه های ارزشیابی ۱۵۳
- جدول ۴-۲۵: نحوه اولویت بندی تاثیر دوره های آموزشی بر یادگیری فراگیران ۱۵۳
- جدول ۴-۲۶: نحوه اولویت بندی گویه های سبک تدریس مدرسان ۱۵۵

فهرست نمودارها

- ۳۷ (نمودار شماره ۱-۲) فرایند آموزش از دیدگاه سینگر.....
- ۶۴..... (نمودار شماره ۲-۲) مدل آموزشی نوئه (۱۹۸۶).....
- ۶۵..... (نمودار شماره ۲-۳) مدل اثر بخشی آموزشی بالدوین و فورد.....
- ۶۶..... (نمودار شماره ۲-۴) مدل اثربخشی آموزشی فیکتو و همکاران.....
- ۶۶..... (نمودار شماره ۲-۵) مدل اثربخشی آموزشی پوتیت.....
- ۶۷..... (نمودار شماره ۲-۶) مدل اثربخشی آموزش هلتون و همکاران.....
- ۶۸..... (نمودار شماره ۲-۷) مدل اثربخشی آموزشی چیابوری و تیکلیاب.....
- ۶۸..... (نمودار شماره ۲-۸) مدل اثربخشی آموزشی یواه لی.....
- ۶۹..... (نمودار شماره ۲-۹) مدل اثربخشی آموزشی ساهیندیس.....
- ۷۰..... (نمودار شماره ۲-۱۰) مدل اثربخشی آموزشی میلیهم.....
- ۷۹..... (نمودار شماره ۲-۱۱): فرآیند ارزیابی هدف گذاری آموزشی (سلطانی).....
- ۸۸..... (نمودار شماره ۲-۱۲) فرایند الگوی سیپ (مطهری نژاد، ۱۳۸۸).....
- ۱۱۰..... (نمودار شماره ۲-۱۳): مدل مفهومی تحقیق.....
- ۱۲۶..... (نمودار شماره ۴-۱): توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر جنسیت.....
- ۱۲۷..... (نمودار شماره ۴-۲): توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر سمت.....
- ۱۲۸..... (نمودار شماره ۴-۳): توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر تحصیلات.....
- ۱۲۹..... (نمودار شماره ۴-۴): توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر سابقه خدمت.....

فهرست شکل ها

- شکل ۱-۲. الگوی سنتی آموزش ضمن خدمت..... ۲۳
- شکل ۲-۲ الگوی آموزش ضمن خدمت گاسکی..... ۲۳
- شکل ۳-۲: الگوی آموزش ضمن خدمت..... ۲۴
- شکل ۴-۲ سطوح ارزیابی کرک پاتریک،..... ۲۹
- شکل ۵-۲: مراحل الگوی (کرک پاتریک ۱۹۹۸)..... ۳۲
- شکل ۶-۲: فراگرد آموزش (جباری، ۳۸۱)..... ۶۱
- شکل ۷-۲: چهار عنصر ارزیابی آموزشی..... ۷۷
- شکل ۸-۲ نتایج حاصل از آموزش (فورد، ۲۰۰۰)..... ۱۰۴

فصل اول: کلیات تحقیق

۱-۱) مقدمه

امروزه اکثر سازمانها دوره های آموزشی متعددی را در مراکز آموزشی خود برای توسعه دانش و مهارت کارکنان برگزار می کنند و اجرای هر دوره متضمن سرمایه گذاری هنگفت و صرف زمان خدمتی نیروی انسانی فعال است. لذا آگاهی از میزان اثربخشی دوره های آموزشی و بازدهی حاصل از آنها برای مدیران بسیار حائز اهمیت است به طوری که همواره چنین پرسشهایی را مطرح می کنند: سهم آموزش در بهبود محصول یا خدمات تولید شده سازمان چقدر است؟ کاستی ها و قوت های برنامه های آموزشی کدامند؟

ارزشیابی یکی از مهمترین مراحل برنامه ریزی آموزشی است که انجام صحیح آن اطلاعات بسیار مفیدی را درباره چگونگی طرح ریزی و اجرای برنامه های آموزشی در اختیار می گذارد و مبنای مفیدی جهت ارزیابی عملکرد مراکز آموزشی به دست می دهد. علی رغم اهمیت فوق العاده ارزشیابی، شواهد و قرائن موجود نشان می دهد که این وظیفه حساس برنامه ریزی در اغلب سازمانها به صورت مدون و منسجم صورت نمی گیرد و با مسامحه با آن برخورد می شود، علل این امر ممکن است: تخصیص ندادن زمان کافی، فقدان ابزار و روش ارزشیابی و یا نبود متخصص آموزشی باشد و یا امکان دارد پیچیدگی خود ارزشیابی باعث این مسامحه شده باشد. از این رو ارزشیابی آموزش فرایند جمع آوری ستاده های مورد نیاز برای تعیین اثربخشی آموزش است و اثربخشی فوایدی است که سازمان و فراگیران از آموزش دریافت می کنند. فواید آموزش برای فراگیران شامل یادگیری مهارت یا رفتارهای جدید و... و برای سازمان می تواند شامل کاهش مشکلات کاری، کاهش غیبت، افزایش ضریب ایمنی در محیط کار و رضایت مشتری و... باشد (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۴). با توجه به اهمیت جایگاه آموزش های ضمن خدمت در سازمان آموزش و پرورش کشور، زمانی ارائه آموزش منطقی است که از اثربخشی لازم برخوردار باشد و به عوامل تاثیر گذار چه مثبت و چه منفی توجه و اقدامات لازم در راستای آن انجام گیرد. باید توجه داشت، وقتی دوره ها اثر بخش می گردند که محتوای این دوره های آموزشی در راستای نیازها، تبدیل نیازها به محتوای آموزشی، اجرای موثر برنامه های آموزشی، بستر سازی لازم برای استفاده از آموخته ها و استفاده از ابزار مناسب برای ارزیابی اثربخشی باشد. داده های مرتبط

با عکس العمل، یک تصویر کلی از رضایت مشتریان (شرکت کنندگان) در آموزش‌ها فراهم می‌کند. و در صورتیکه با داده‌های مرتبط با میزان یادگیری کارآموزان و نتایج واقعی آموزش در محل کار همراه شود، می‌تواند میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی را به تصویر بکشد. از این رو در این تحقیق علاوه بر بررسی دو سطح اول و دوم الگوی کرک پاتریک «واکنش و یادگیری» به عوامل موثر بر اثربخشی دوره‌های آموزشی، شامل پنج مولفه (هدف‌گذاری، امکانات و زمانبندی دوره‌های آموزشی، محتوای مطرح شده در دوره‌ها، سبک و نحوه تدریس مدرسان، نحوه ارزشیابی) پرداخته شده است تا با سنجش این عوامل و بررسی نقاط قوت و ضعف از نظر شرکت کنندگان، اثربخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت معلمان مشخص گردد.

۱-۲) بیان مساله

امروزه اهمیت و نقش آموزش‌های ضمن خدمت بر هیچ سازمانی پوشیده نیست و هر سازمانی به تناسب اهمیتی که به این موضوع داده است وقت و سرمایه‌ای را به تربیت نیروی انسانی خود اختصاص می‌دهد. آموزش ضمن خدمتی که با دوره‌های حساب شده ادامه یابد و ضمن کوشش در افزایش توان مهارتی و دانش کارکنان، در حل مسایل و مشکلات محیط کار نیز کارساز باشد می‌تواند به اثربخشی خود و نیز بقای سازمان یاری رساند. آموزش ضمن خدمت را می‌توان عبارت دانست از "کوشش نظام دار به منظور هماهنگ کردن آرزوها و علایق و نیازهای آتی افراد با نیازهای آتی سازمان، در قالب کارهایی که از افراد انتظار می‌رود" (پی پروگاتر، ۱۹۸۳ به نقل از فتحی و اجارگاه ۱۳۸۹).

استفاده از نظرات کارآموزان به عنوان یکی از روش‌های مهم در ارزیابی دوره‌های آموزشی است که می‌تواند بسیاری از جنبه‌های برنامه آموزشی را مورد آسیب‌شناسی قرار دهد (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۶، ص ۱۴۵). رشد روز افزون تکنولوژی و تغییر مداوم برنامه‌های درسی می‌طلبد که به آموزش‌های ضمن خدمت به شکل جدی توجه شود. در چنین شرایطی ارائه دوره‌های آموزش ضمن خدمت بیش از پیش، اهمیت می‌یابد. به این ترتیب نقش ارزشیابی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت در اصلاح و بهبود این برنامه‌ها جایگاه خود را پیدا می‌کند. عباسیان (۱۳۸۳) نشان داد که فراگیران با توجه به عامل‌های مهم موجود در دوره‌ها، واکنش

مطلوبی نسبت به دوره های آموزشی اجرا شده از خود نشان می دهند. وفادار (۱۳۸۸) و توکلی (۱۳۸۹) نشان داده اند که دوره های ضمن خدمت از اثربخشی بالایی برای فراگیران و کارکنان برخوردار بوده است. در پژوهش های خارجی مشابه اندرسون و آروین (۲۰۰۶) نیز در دانشگاه کاترپیلار اثربخشی از کارگاه آموزشی رهبری را در سطح اول مطلوب ارزیابی کردند. دالی و همکاران (۲۰۰۹) نشان دادند که دوره های ضمن خدمت و اثربخشی آنها باعث افزایش قابلیت کارکنان و در نتیجه کارایی آنها شده است. از آنجایی که هدف نهائی آموزش کارکنان، کارایی و اثر بخشی بیشتر است لذا بررسی و آگاهی از نتایج و بازده آموزشی کارکنان لازمه فرایند آموزش است. در روند این تحقیق از "الگوی کرک پاتریک" که یکی از مناسب ترین الگوها در زمینه بررسی ارزشیابی اثربخشی دوره های ضمن خدمت می باشد، به عنوان ابزاری برای میزان اثربخشی دوره استفاده شده است. با توجه به اینکه الگوی مورد بحث در چهار سطح: میزان رضایت، یادگیری، رفتار و سطح نتایج، میزان اثربخشی دوره های ضمن خدمت را در سطوح مختلف اندازه گیری می کند لذا در تحقیق حاضر برای اندازه گیری میزان رضایت شرکت کنندگان در سطح اول و گویه های به کار رفته در پرسشنامه تحقیق استفاده شده است تا پس از گردآوری نظرات شرکت کنندگان، سطح واکنش (میزان رضایت) آنان ارزشیابی و پیشنهادهای لازم برای رفع نواقص دوره ها ارائه گردیده است. با تاکید بر تحقیقات گذشته و حداقل تجربه شخصی محقق از حضور در دوره های آموزش ضمن خدمت می توان بیان کرد که کم توجهی به موضوع ارزشیابی اثربخشی موجب شده تا برنامه ریزی و ارائه این آموزش ها از وضعیت مطلوبی برخوردار نباشد و با انجام تحقیقی در این زمینه می توان با استفاده از نظرات شرکت کنندگان به این ابهامات پاسخ داد و از نتایج کار برای رفع نواقص و بهبود برنامه استفاده کرد. به نظر می رسد با حل این مسأله، رابطه بین آموزش های ضمن خدمت و اهداف این آموزش ها تقویت شود. با توجه به این شرایط مسئله پژوهش حاضر ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت معلمان در استان کهگیلویه و بویراحمد، بر اساس سطح اول و دوم مدل کرک پاتریک انتخاب شده است.

۱-۳) ضرورت و اهمیت تحقیق

ارزشیابی برنامه، فرآیند داوری درباره ارزش یک برنامه است. این داوری‌ها با مقایسه شواهد مربوط به آنچه که هست و آنچه که باید باشد به دست می‌آید. ارزشیابی عملکرد معلمان باعث اعمال نتیجه ارزشیابی در شیوه‌های تدریس و در نتیجه ارتقاء کیفیت آموزش آنان می‌شود. ارزشیابی به عنوان یکی از کارکردهای مدیریت آموزشی نقش مهمی در برنامه ریزی صحیح، اجرای موفق برنامه‌های آموزشی و بهبود کیفیت آموزش دارد (فتحی و اجارگاہ، ۱۳۸۶، ص ۱۱۳). ارزشیابی واکنش‌ها یا عکس العمل‌ها دارای این ارزش است که می‌تواند بازخورد فوری برای عملکرد مدرس دوره و نیز پیشنهاداتی برای بهبود خود دوره و برنامه آموزشی فراهم سازد. کرک پاتریک دلایل اصلی ارزیابی اثربخشی آموزش ضمن خدمت را چنین بیان می‌کند: توجیه دلایل وجودی واحد آموزش با نشان دادن نقش و اهمیت آن در تحقق اهداف و رسالت‌های سازمان؛ تصمیم‌گیری لازم در خصوص تداوم داشتن یا تداوم نداشتن یک برنامه آموزشی و کسب اطلاعات در مورد اینکه چگونه می‌توان برنامه‌های آموزشی را در آینده بهبود داد (ابطحی، ۱۳۸۳، ص ۱۶۷-۱۶۸).

اهمیت تحقیق در زمینه ارزشیابی اثربخشی دوره‌های ضمن خدمت آن جایی واضح‌تر می‌شود که اگر ارزشیابی ما مورد رضایت واقع شد پس نتایج آن را در اجرای هر چه بهتر دوره‌های بعدی استفاده کرد تا علاوه بر ضرورت روشن ساختن این امر که آیا شرکت‌کنندگان بر هدفهای دوره‌ها تسلط یافته‌اند یا خیر، و داوری و قضاوت درباره اثربخشی دوره‌ها از این طریق فراهم می‌شود. علاوه بر این ارزشیابی اثربخشی دوره‌ها می‌تواند برای سیاست‌گذاران و مدیران سازمان‌ها و مدیران آموزش، این دیدگاه را باز کند که این روش می‌تواند هم به بهبود فرآیند آموزش و هم انعکاس نتایج یادگیری حاصل از دوره‌ها، به بکار گرفته شدن تا فرهنگ آموزش هر چه بیشتر در محیط سازمان نهادینه گردد و موجبات استقبال بیشتر از دوره‌های آموزشی را فراهم آورد.

بنابراین بررسی دیدگاه و نظر فراگیران و شرکت‌کنندگان از میزان رضایت و یادگیری در دوره‌های آموزش ضمن خدمت می‌تواند تا حدودی دلایل سطح بالای موفقیت این دوره‌ها را مشخص سازد و به

معلمان، سازمان آموزش پرورش و غنی سازی برنامه های درسی کمک نماید. لذا ضروری است در کنار سایر روشهای ارزشیابی، این شیوه از ارزشیابی دوره های آموزشی ضمن خدمت نیز مورد توجه قرار گیرد.

۱-۴) هدف های تحقیق

۱-۴-۱) هدف های اصلی تحقیق

۱- شناسایی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت معلمان بر مبنای سطح اول و دوم الگوی کرک پاتریک.

۱-۴-۲) هدف های فرعی تحقیق

- ۱- شناسایی طرز واکنش (میزان رضایت)، معلمان شرکت کننده در دوره های آموزش ضمن خدمت نسبت به این دوره ها.
- ۲- شناسایی موثر بودن شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت در افزایش آموخته های شرکت کنندگان.
- ۳- شناسایی هدف گذاری (طراحی هدف ها)، دوره های آموزش ضمن خدمت.
- ۴- شناسایی امکانات و زمان بندی دوره های آموزش ضمن خدمت.
- ۵- شناسایی وضعیت محتوای مطرح شده در دوره های آموزش ضمن خدمت.
- ۶- شناسایی نحوه و سبک تدریس مدرسان دوره های آموزش ضمن خدمت.
- ۷- شناسایی نحوه ارزشیابی مدرسان دوره های آموزش ضمن خدمت.
- ۸- اولویت بندی عوامل آموزشی اثربخش در دوره های آموزشی (اهداف، محتوی، امکانات آموزشی و زمان، سبک تدریس مدرس و ارزشیابی).

۱-۵) سوال های تحقیق

۱-۵-۱) سوال های اصلی تحقیق

۱. آیا دوره های آموزش ضمن خدمت معلمان بر اساس سطح اول و دوم مدل کرک پاتریک اثربخش بوده است؟

۱-۵-۲) سوال های فرعی تحقیق

۱. طرز واکنش (میزان رضایت)، معلمان شرکت کننده در دوره های آموزش ضمن خدمت نسبت به این دوره ها به چه صورت بوده است؟

۲) آیا دوره های آموزش ضمن خدمت در افزایش یادگیری معلمان تاثیر معناداری داشته است؟

۳) از دیدگاه معلمان شرکت کننده در دوره ها، هدف گذاری (طراحی هدف ها) دوره های آموزشی به چه صورت بوده است؟

۴) از دیدگاه معلمان شرکت کننده در دوره ها، امکانات و زمان بندی دوره های آموزشی ضمن خدمت به چه صورتی بوده است؟

۵) از دیدگاه معلمان شرکت کننده در دوره ها، محتوای مطرح شده در دوره های آموزش ضمن خدمت در چه وضعیتی بوده است؟

۶) از دیدگاه معلمان شرکت کننده در دوره ها، نحوه و سبک تدریس مدرسان دوره های آموزش ضمن خدمت به چه صورت بوده است؟

۷) از دیدگاه معلمان شرکت کننده در دوره ها، نحوه ارزشیابی مدرسان دوره های آموزش ضمن خدمت به چه صورت بوده است؟

۹- اولویت بندی عوامل آموزشی اثربخش در دوره های آموزشی (اهداف، محتوای، امکانات آموزشی و زمان، سبک تدریس مدرس و ارزشیابی) از دیدگاه معلمان شرکت کننده در دوره ها به چه صورتی بوده است؟

۱-۶) تعریف متغیرها واصطلاحات مورد استفاده در پژوهش:

۱-۶-۱) ارزیابی اثربخشی آموزش (Training Effectiveness Evaluation (TEE))

تعریف مفهومی:

فرایند منظم اندازه گیری منافع آموزشی بدست آمده از آموزش را "ارزیابی اثربخشی آموزش" می نامند (کتی^۱ و دیگران، ۲۰۰۳: ۲۴).

تعریف عملیاتی: در این تحقیق ارزیابی اثربخشی آموزش به وسیله پرسشنامه محقق ساخته که شامل

۷۷ سوال و بر مبنای مرحله اول و دوم الگوی کرک پاتریک طراحی شده، اندازه گیری شده است.

۱-۶-۲) واکنش Reaction

تعریف مفهومی: واکنش، پاسخ فیزیکی یا احساسی شخص نسبت به یک محصول یا خدمت است

(قلیچ لی، ۱۳۸۶: ۱۰۲).

تعریف عملیاتی: در این تحقیق واکنش فراگیران نسبت به دوره های آموزش ضمن خدمت با سوالات

۱ تا ۱۶ پرسشنامه ارزشیابی اثربخشی مورد استفاده در تحقیق، که براساس سطح اول الگوی کرک پاتریک

طراحی شده، اندازه گیری شده است.

۱-۶-۳) یادگیری (دانش) (Learning (knowledge))

تعریف مفهومی: یادگیری عبارت است از تعیین میزان فراگیری، مهارت ها، تکنیک ها و حقایقی که

طی دوره آموزشی به شرکت کنندگان آموخته شده و برای آنان روشن گردیده است (عباسیان، ۱۳۸۳:

۳۳).

تعریف عملیاتی: در این تحقیق، یادگیری با تجزیه و تحلیل سوالات ۵۴ تا ۷۳ پرسشنامه محقق

ساخته که بر مبنای مرحله اول و دوم الگوی کرک پاتریک طراحی شده، اندازه گیری شده است.

^۱katai