

بسمه تعالی

ارزیابی میزان اثربخشی دوره های آموزشی ضمن خدمت معلمان دوره دوم متوسطه

با استفاده از مدل کرک پاتریک (مطالعه موردی: آموزش و پرورش آبادان)

داریوش انوری<sup>۱</sup>

چکیده:

در این پژوهش، میزان اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت معلمان در دوره دوم متوسطه شهرستان آبادان، در چهار سطح براساس مدل کرک پاتریک، شامل: واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج مورد ارزیابی قرار گرفتند. جامعه آماری مورد نظر، عبارتند از کلیه معلمان دوره دوم متوسطه شهرستان آبادان به تعداد ۲۹۰ نفر (۱۰۰ نفر زن و ۱۹۰ نفر مرد) در سال تحصیلی ۴۰۱/۴۰۲ بودند که با استفاده از جدول مورگان، ۱۴۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده و پاسخ به پرسش های پژوهش، از آمار توصیفی و همبستگی استفاده شده است. یافته های تحقیق میزان اثربخشی دوره های ضمن خدمت در سطح اول این پژوهش (واکنش) مبین واکنش مطلوب و بالاتر از حد متوسط (۳/۵۰). در سطح دوم (یادگیری) میزان یادگیری فراگیران از دوره ای آموزشی مبین واکنش مطلوب و بالاتر از حد متوسط (۳/۵۲)، در سطح سوم (رفتار) میزان تغییر در رفتار فراگیران پس از شرکت در دوره های ضمن خدمت مبین واکنش مطلوب و بالاتر از حد متوسط (۳/۵۶) را گزارش نموده و در سطح چهارم (نتیجه گیری) میزان یادگیری فراگیران از دوره های آموزش مبین واکنش مطلوب و بالاتر از حد متوسط (۳/۶۴) را گزارش نموده است.

کلیدواژه های موضوع: اثربخشی، آموزش ضمن خدمت معلمان، مدل کرک پاتریک، دوره دوم متوسطه

<sup>۱</sup> - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی مؤسسه آموزشی عالی، غیردولتی - غیرانتفاعی مهر اروند d.anvari2017@gmail.com

مقدمه:

رسیدن به اهداف هر سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با تغییرات محیطی دارد. اجرای آموزش نیروهای انسانی سبب می شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات محیطی درونی و بیرونی سازمان، به شکل مؤثر فعالیت هایشان را ادامه داده و بر کارآیی و اثربخشی خود بیفزایند. یکی از راه های تعیین اثربخشی دوره های آموزشی ضمن خدمت، ارزشیابی است. بیشتر الگوهای ارزشیابی مشهور در سال های گذشته بر اساس الگوی ارزشیابی آموزشی چهارسطحی بنا شده اند که اولین بار توسط کرک پاتریک (۱۹۵۹) ارائه شده بود. این الگوی جامع، ساده و علمی برای بسیاری از موقعیت های آموزشی توصیف شده و به وسیله بسیاری از متخصصان به عنوان معیاری در این حوزه شناخته می شود. کرک پاتریک ارزشیابی را به عنوان تعیین اثربخشی در یک برنامه آموزشی تعریف کرده است (پناهی و همکاران ۱۳۹۷).

آموزش ضمن خدمت یکی از مهمترین آموزش های سازمانی به شمار می رود زیرا که نیازهای شغلی و شرایط محیطی دائم در حال تغییر است و این آموزش می تواند به افراد برای سازگاری با تغییرات محیطی کمک کند. نکته مهمی که باید از این آموزش ها مورد توجه سازمان قرار گیرد اثربخشی این آموزش ها است.

همان طور که می دانیم هدف نهایی آموزش معلمان، کارایی و اثربخشی بیشتر و بهتر است بنابراین بررسی و آگاهی از نتایج و بازده آموزش لازمه فرایند آموزش است و با این کار حلقه آموزشی تکمیل می شود در حقیقت ارزشیابی دوره های آموزشی از یک سو آینه ای فراهم می آورد تا مدیران سازمان، تصویری روشن تر از چگونگی کم و کیف فعالیت ها آموزشی به دست آورند و از سوی دیگر برنامه ریزان و کادر آموزشی سازمان را مجهز می کند تا نسبت به جنبه های مثبت و منفی برنامه، آگاهی پیدا کنند و از این راه به اثر بخش کردن برنامه ها و فعالیت های آموزشی نیروی انسانی یاری برسانند.

این آموزش زمانی مقرون به صرفه است که ما را به سوی اهداف از پیش تعیین شده ببرد و نارسایی های مهارتی ، دانشی و نگرشی را اصلاح و منجر به بهبود کمی و کیفی سطح عملکرد و بهره وری گردد ، از آنجایی که هزینه های زیادی از بودجه سازمان صرف این دوره های آموزشی می گردد خود دلیلی بر لزوم ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزشی است.

متأسفانه در اکثر سازمان ها بیشترین توجه و سرمایه گذاری به اثربخشی آموزش 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 مسئله شناسایی شده مدنظر قرار بگیرد. مطلوبیت ارزشیابی مستلزم پشتیبانی و حمایت معلمان می باشد و این زمانی تحقق می یابد که معلمان ، اعتبار ، کیفیت و عدالت را در ارزشیابی بیابند و بتوانند از آن در جهت بهبود عملکرد خود بهره ببرند.

برای ارزشیابی اثربخشی آموزشی مدل های مختلفی وجود دارد اما رایج ترین و عمومی ترین مدل مورد استفاده در طبقه بندی ارزشیابی آموزش ، مدل چهار سطحی کرک پاتریک است. الگوی پاتریک در چهار سطح به ارزشیابی می پردازد. در سطح اول رضایت یادگیرندگان از برنامه آموزشی سنجیده می شود. در سطح دوم میزان یادگیری افراد شرکت کننده در برنامه آموزشی و در سطح سوم یعنی انتقال تغییرات رفتاری یادگیرندگان مورد ارزیابی قرار می گیرد و در آخرین سطح یعنی نتایج به توانمندی ، بهبود عملکرد یادگیرندگان و اثرات آن بر محیط کار توجه می گردد.

سازمان های آموزش و پرورش کشور همه ساله بودجه های قابل توجهی را مصروف بهینه سازی نیروی انسانی می نمایند. ولی این ابهام برای مسئولین رده های سازمان ها وجود دارد که تا چه اندازه دوره های آموزش ضمن خدمت ، نگرش و عملکرد حرفه ای معلمان در زمینه مدیریت کلاس ، روش تدریس و ارزشیابی از اندوخته های دانش آموزان را در جهت مطلوب تحت تأثیر قرار می دهد. بررسی پژوهش های انجام شده ، اختلاف نظرهایی را در خصوص شیوه اجرا ، میزان اثربخشی و روش های ارزیابی از دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان نشان می دهند که لازم است محققان و برنامه ریزان به بررسی دقیق آموزش های ضمن خدمت به منظور دستیابی به مسائل و مشکلات احتمالی و

ارتقا سطح کیفی این دوره ها بپردازند تا این آموزش ها بتواند رسالت خود را که همانا افزایش اطلاعات ، مهارت ها و نگرش های کارکنان است را محقق نمایند.

از آنجایی که آموزش و پرورش به عنوان نهاد عمومی و تأثیرگذار از اهمیت و حساسیت بالایی در امر آموزش برخوردار است. لزوم کارآمد بودن معلمان و بروز بودن این نیروها بیش از هر نهاد دیگری احساس می شود. بنابراین پژوهش حاضر به دنبال آن است تا با استفاده از الگوی کرک پاتریک ، اثربخشی دوره های ضمن خدمت معلمان شهرستان آبادان را بررسی و ارزیابی کند.

#### پیشینه پژوهش:

نویسندگان	عنوان	نتیجه گیری
رضایی و همکاران (۱۴۰۰)	بررسی اصول و اهداف آموزش ضمن خدمت معلمان در ایران	این پژوهش به روش کلاسی -دانشگاهی به تبیین اثرات آموزش ضمن خدمت معلمان بر آموزش و یادگیری به دانش آموزان از جمله تسهیل و بهبود شرایط پرداخته شده است.
شفیعی فدا (۱۴۰۰)	کارکرد آموزش ضمن خدمت کارکنان در آموزش و پرورش شیراز	آموزش ضمن خدمت بر بهبود فرآیند یاددهی، انتقال دانش و توانمندسازی شرکت کنندگان تاثیر دارد.
کل کئا و همکاران (۲۰۱۹)	ارزیابی اثربخشی آموزش های حرفه ای اضافی ارائه دهنده مراقبت های بهداشتی	آموزش در دانشکده پزشکی وزارت بهداشت در تمام سطوح ارزیابی اثربخشی، بسیار موثر است.

آموزش ضمن خدمت در مفهوم سنتی، که به معنای انتقال مجموعه ای از مهارت ها و فنون به شکل استاد-شاگردی است، دارای سابقه بسیار طولانی است. بررسی سوابق تاریخی در این زمینه نشان می دهد که آموزش ضمن خدمت سنتی به مراتب

از آموزش‌های رسمی و کلاسیک دیرینه‌تر می‌باشد. آنچه که موجبات توجه بنیادی به آموزش ضمن خدمت به مفهوم جدید را ایجاد و تسهیل کرد، تغییر و تحولات گسترده‌ای بود که دستاوردهای مهمی خصوصاً در قلمرو تکنولوژی به همراه داشت. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که توجه به نارسایی‌های آموزش ضمن خدمت سنتی و لزوم تجدید ساختار آموزش کارکنان امری است که عموماً با انقلاب صنعتی پا گرفت و پس از آن توسعه یافت (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۱).

مرتبه اصلی توجه به آموزش نیروی انسانی از زمان موج پیشرفت‌های عظیم قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم شکل گرفت، اگر چه ریشه آن در دهه‌ها و قرون قبل یافت می‌شود. این تحولات علاوه بر این که شرایط لازم برای ورود به مشاغل مختلف را دگرگون ساخت و بخش‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی، مدارک تحصیلی بالاتری را به عنوان شرط ورود به مشاغل قرار دادند، آموزش نیروی انسانی در ضمن کار نیز مورد توجه خاص قرار گرفت. بررسی سیر تحول سازمان‌ها در ممالک توسعه یافته نیز بر این ادعا صحت می‌گذارد که رمز موفقیت این سازمان‌ها، توجه ویژه به تحصیلات، بازآموزی و آموزش‌های تخصصی در حین کار بوده است. بنابراین در قرن بیستم آموزش ضمن خدمت در بسیاری از ممالک توسعه یافته شکل گرفته و در نیمه دوم نهادینه گردید (محمدی و نیک پور، ۱۳۹۳).

در کشور انگلستان، آموزش ضمن خدمت به طور جدی در اواسط قرن بیستم مورد توجه قرار گرفت اما قبل از آن و در قرن نوزدهم تشکیلاتی تحت عنوان معلمین سازمان یافته به وجود آمد، در سال ۱۹۴۴ برای اولین بار آموزش ضمن خدمت کارکنان به طور سازمان یافته در این کشور مورد توجه قرار گرفت. در کشور فرانسه، آموزش ضمن خدمت کارکنان در سال ۱۹۴۶ مورد توجه قرار گرفت. در این سال موسسه‌ای تحت عنوان «موسسه امور اداری» تشکیل شد که عهده‌دار امور مربوط به تهیه، تدوین و اجرای برنامه‌های آموزشی در سطح سازمان‌های دولتی گردید. هدف اساسی این موسسه، بهبود بخشیدن به خدمات دولتی و اصلاح کیفی آن بود. در کشور ایالات متحده آمریکا، آموزش ضمن خدمت کارکنان از سال ۱۹۴۹ مورد توجه ویژه قرار گرفت. خصوصاً در نیمه دوم قرن بیستم از توسعه روز افزونی برخوردار گردید. به این اعتبار در آموزش و پرورش در دهه ۱۹۶۰ بخش عظیمی از نیروی انسانی تحت پوشش آموزش‌های ضمن خدمت قرار گرفتند. در چین آموزش ضمن خدمت تاریخی طولانی دارد. آموزش‌های مالی ضمن خدمت در چین از سال ۱۹۷۹ که کمیسیون اقتصادی دولت، مرکز

آموزش ملی پکن را تشکیل داد، شروع گردید. این آموزش‌ها به منظور ارائه خدمات آموزشی به کارکنان مالی دولت انجام می‌گرفت (سلطانی، ۱۳۸۹).

در کشور ایران نیز همانند بسیاری از ممالک، آموزش ضمن خدمت به صورت استاد - شاگردی از گذشته وجود داشته است ولی آموزش ضمن خدمت نیروی انسانی به شیوه نوین و به صورت موسسه‌ای تا اواسط دهه ۱۳۱۰ مطرح نبوده است. بر اساس اطلاعات موجود در سال ۱۳۱۴ در راه‌آهن، مرکزی تحت عنوان هنرستان فنی راه آهن تأسیس شد. سپس در سال ۱۳۱۸ آموزشگاهی در وزارت پست و تلگراف و تلفن آغاز به کار کرد. از سال ۱۳۲۷ برنامه‌های آموزش کارکنان جزو طرح‌های دولت قرار گرفت و دوره‌های آموزشی چندی به اجرا درآمد. وزارتخانه‌های مختلف با توجه به نیازهای خود اقدام به اجرای دوره‌های آموزشی گوناگون نمودند تا آنکه برای هماهنگی دوره‌های آموزش کارکنان در بخش دولت، قانون استخدام کشوری در سال ۱۳۴۵ وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی را مکلف نمود تا با رعایت مقررات مذکور، ادامه و اجرای برنامه‌های آموزشی و یا کارآموزی مستخدمین خود را به تصویب سازمان امور اداری و استخدامی برسانند. هر وزارتخانه، موسسه دولتی یا خصوصی بایستی نیروی مورد نیاز دستگاه و سازمان خود را تربیت و آموزش دهد. غالباً تحصیلات افرادی که متقاضی استخدام می‌باشند، کاملاً با نیازهای سازمان‌های استخدام کننده هماهنگی ندارد و هر سازمانی بایستی نیروی کار مورد نیاز خود را آماده نماید. سازمان‌های دولتی در کشور ما جزو عمده موسسات استخدام کننده می‌باشند و بایستی پیشرو آموزش ضمن خدمت باشند (دولان<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۱).

بسیاری از علوم اداری و فنی، مدیریت و بازرگانی را میتوان توسط برنامه‌های آموزشی مدون به کارمندان استخدام شده ارائه داد و از آنان یک نیروی انسانی قابل و با کفایت به وجود آورد. با آموزش ضمن خدمت، تمام سازمان‌ها می‌بایست نیروی مورد نیاز خود را برای مشاغل گوناگون به نحو احسن تربیت نمایند (سلطانی، ۱۳۸۹).

تأکید برداشتن کارکنان ماهر، رمز موفقیت بسیاری از سازمان‌ها است. بدین منظور بسیاری از سازمان‌ها برنامه‌های آموزش ضمن خدمت را طراحی و اجرا کرده‌اند. پیشرفت و توسعه‌ی سازمان‌ها در گرو داشتن منابع انسانی توانمند و نوآور است. از این رو تمام سازمان‌ها به امر اثربخشی دوره‌های آموزشی و توانمندسازی منابع انسانی خود بیش از پیش توجه می‌کنند و همواره بر نقش و جایگاه واقعی آموزش و توسعه کارکنان در مسیر توسعه سازمان تأکید دارند. در این میان، سازمان‌های نظامی نه تنها از این قاعده مستثنی نیستند، بلکه با توجه با ماهیت منابع انسانی، داشتن منابع انسانی هوشمند و نوآور که به عنوان عامل راهبرد آن‌ها محسوب می‌گردد، از اهمیت زیادی برخوردار هستند؛ زیرا خدمات این گونه سازمان‌ها زیربنای تمام فعالیت‌های اقتصادی، سیاسی و فرهنگی است که سایر سازمان‌ها بدان مشغول هستند (فرنیا و ایران الهی، ۱۳۹۱).

امروزه با توجه به گسترش فزاینده فناوری در تمام صنایع، به ویژه صنایع نظامی و تغییرات شگرف در شیوه‌های رزم، نقش نیروهای انسانی نیز تغییر اساسی یافته است. منظور از آموزش، فعالیتی است که طی آن استعدادهای بالقوه یک فرد پرورش می‌یابد. آموزش در خدمت پرورش و کارآموزی قرار دارد (رمضان اردی و همکاران، ۱۳۹۷).

آموزش عبارت است از مجموعه تصمیمات و اقداماتی که یکی پس از دیگری اتخاذ می‌شود یا انجام می‌گیرد و هدف آن دستیابی هرچه بیش تر شاگردان به اهداف مشخص آموزشی است. بدین ترتیب، در هر فرصتی که فراگیر موضوعی را یاد بگیرد، ممکن است نوعی آموزش صورت پذیرد. بهترین ملاک اثربخشی معلمی، هدایت یادگیری دانش آموزان است. در واقع معلم از راه آموزش، در تجارب یادگیری دانش آموزان دخل و تصرف خواهد داشت تا بر یادگیری آنها تأثیر بگذارد (آسترکی، ۱۳۹۴).

آموزش به عنوان خلق محیط‌های یادگیری تعریف می‌شود که در آن فعالیت‌های مورد نظر یادگیرندگان برای ساختن دانش و کسب توانایی تفکر به حداکثر می‌رسد. برای کارآیی هر چه بیشتر چنین فرایندی، ضروری است که یادگیرنده فعال بوده و دخالت مستقیم در آنچه می‌آموزد داشته باشد. نقش معلم، فراهم کننده شرایطی برای تسهیل یادگیری می‌باشد. یکی از ویژگی‌های آموزش خوب، وجود کنش متقابل یا تعامل بین معلم و یادگیرنده و فعال بودن هر چه بیش تر فراگیر است (مرجانی و همکاران، ۱۳۹۵).

آموزش موجب پرورش شعور اجتماعی در مسئولیت پذیری و آگاهی می‌گردد. آموزش، انسانها را آرمان خواه، هدف گرا، مختار و سازنده می‌سازد. دانش‌پروران تاریخ که موجب پرورش و رشد افکار عمومی جامعه شده‌اند، ساخته و پرداخته‌ی فرهنگ‌هایی هستند که دانش را با ابزار آموزش و به عنوان میراث یک قوم از نسلی به نسل دیگری انتقال داده‌اند، اکسیر آموزش باعث پیوند اندیشه‌های خلاق و قلب‌های حساس شده و انسان‌ها را به صورت خلقی یک دل و هم سو برای سازندگی مرز و بوم‌های شائبه پویایی در می‌آورد. آموزش، چهره‌ی معرفت و جوهر حقیقت را جلا می‌بخشد. جهان‌شناسی، جهان‌نگری توحیدی، خداشناسی برپایه‌ی آموزش استوار است (آسترکی، ۱۳۹۴).

#### روش شناسی تحقیق:

روش تحقیق حاضر، از نوع کمی - توصیفی و از نوع همبستگی و از بعد هدف کاربردی است. در این پژوهش، جامعه آماری شامل کلیه معلمان دوره دوم متوسطه آبادان به تعداد ۲۹۰ نفر (۱۰۰ نفر زن و ۱۹۰ نفر مرد) در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بودند.

با توجه به تعداد معلمان این ناحیه (۲۹۰)، با استفاده از جدول مورگان، ۱۶۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل کسب رضایت برای حضور در پژوهش، دامنه سنی بین ۲۲-۴۵ سال بود و ملاک‌های خروج نیز شامل پاسخ ندادن به همه سؤالات بود. در نهایت تعداد ۱۴۸ پرسشنامه جمع‌آوری گردید. جهت گردآوری اطلاعات در بخش توصیفی، از روش مطالعه کتابخانه‌ای با مراجعه به مراکز اسناد و مدارک علمی و سایت‌های معتبر اینترنتی و با بررسی و تحلیل کتب، مقاله‌ها و پایان‌نامه‌ها و در بخش پیمایشی، از روش پرسشنامه‌ای استفاده شد.

#### ۱- پرسشنامه ارزشیابی دوره آموزشی (براساس مدل کرک پاتریک)

جهت سنجش ارزشیابی دوره آموزشی از پرسشنامه ارزشیابی دوره آموزشی خندان (۱۳۹۲) براساس مدل کرک پاتریک استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۴۰ گویه و ۴ سطح واکنش، یادگیری، رفتاری و نتایج براساس مقیاس لیکرت (از خیلی موافقم تا خیلی مخالفم) می‌باشد. در پژوهش خندان (۱۳۹۲) برای بررسی روایی از روایی محتوایی استفاده شد و



روایی تایید شد و برای پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که در سطح اول ۰/۹۳، سطح سوم ۰/۹۶، سطح چهارم ۰/۹۵ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مطلوب بود. برای به دست آوردن اطلاعات نظری از مطالعات کتابخانه‌ای مشتمل بر مطالعه کتب، پایان نامه‌ها و مقالات پژوهشی استفاده می‌شود. همین طور، به منظور گردآوری داده‌ها، با روش میدانی از طریق اجرای پرسشنامه‌ها به شرح زیر اقدام می‌شود.

- ۱- هماهنگی با آموزش و پرورش آبادان
- ۲- انتخاب مدارس متوسطه دوم به طور تصادفی
- ۳- توضیح ماهیت، هدف تحقیق و محرمانه نگه داشتن اطلاعات داوطلبان در جهت جلب رضایت افراد جهت شرکت در پژوهش
- ۴- اجرای پرسشنامه‌ها به صورت مجازی
- ۵- جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، نمره‌گذاری و تجزیه و تحلیل داده‌ها

#### یافته‌ها:

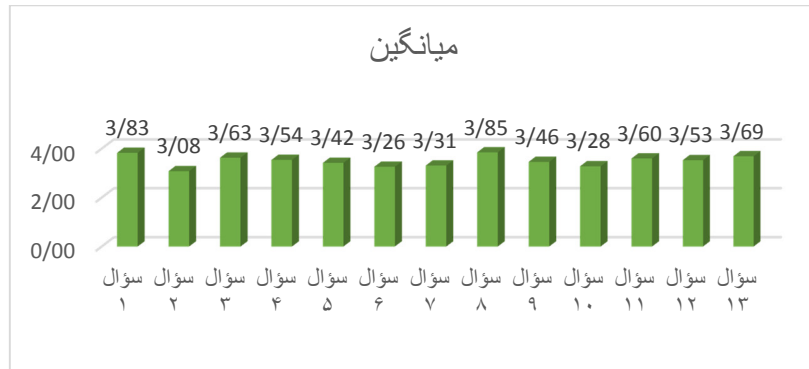
سؤال اول: واکنش معلمان نسبت به دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان دوره دوم متوسطه چگونه است؟

جدول ۴-۵: فراوانی و درصد فراوانی پاسخ سؤالات واکنش معلمان نسبت به دوره‌های آموزش ضمن خدمت

سؤالات	کلی	ط	=	کلی	ط	کلی
۱- آگاهی شما در نتیجه شرکت در این دوره بهبود یافته است.	-	۱۵	۱۶	۹۶	۲۱	۳/۸۳
۲- سطح علمی دوره‌ها دشوار بود.	۸	۴۴	۳۸	۴۴	۱۴	۳/۰۸
۳- روش تدریس اساتید عالی بود.	-	۱۵	۳۸	۸۱	۱۴	۳/۶۳
۴- دوره‌ها با اهداف آموزشی ضمن خدمت نزدیک بود.	۷	۲۳	۱۴	۹۰	۱۴	۳/۵۴
۵- میزان برآورده ساختن انتظارات شما به دوره‌ها نزدیک بود.	۷	۲۴	۳۰	۷۳	۱۴	۳/۴۲

سؤالات	۱۵	۱۶	۴۶	۵۷	۱۴	۳/۲۶
۶- کیفیت بحث در کلاس‌ها بالا بود.	۱۰/۱	۱۰/۸	۳۱/۱	۳۸/۵	۹/۵	
۷- کیفیت فعالیت‌های گروهی بسیار بالا بود.	۱۰/۱	۱۶/۲	۲۰/۳	۳۹/۲	۱۴/۲	۳/۳۱
۸- میزان ارتباط دوره با شغل شما بالا بود.	۴/۷	۵/۴	۱۴/۹	۵۱/۴	۲۳/۶	۳/۸۵
۹- سازگاری وسایل کمک آموزشی و رسانه‌ای با هدف‌های دوره مرتبط بود.	۱۰/۱	۱۰/۸	۱۵/۵	۴۹/۳	۱۴/۲	۳/۴۶
۱۰- کیفیت کلی وسایل کمک آموزشی (ابزار نوشتاری، تصاویر و ...) مطلوب بود.	۱۰/۱	۱۵/۵	۲۴/۳	۳۵/۸	۱۴/۲	۳/۳۸
۱۱- میزان توانایی مدرسان در هدایت و کنترل کلاس‌ها بالا بود.	۴/۷	۱۰/۱	۱۹/۶	۵۱/۴	۱۴/۲	۳/۶۰
۱۲- مدرسان یادگیرندگان را به مشارکت در مباحث درسی تشویق می‌نمودند.	۱۰/۱	۵/۴	۱۹/۶	۵۰/۷	۱۴/۲	۳/۵۳
۱۳- روشن بودن توضیحات و آموزش‌های مدرسان مطلوب بود.	۴/۷	۵/۴	۱۹/۶	۵۶/۱	۱۴/۲	۳/۶۹

براساس نتایج جدول (۴-۵) بیشترین میانگین نمره پاسخ‌ها مربوط به گویه "میزان ارتباط دوره با شغل شما بالا بود" با میانگین ۳/۸۵ و کمترین میانگین نمره پاسخ‌ها مربوط به گویه "سطح علمی دوره‌ها دشوار بود" با میانگین ۳/۰۸ بوده است.



نمودار ۴-۵ نمودار توزیع میانگین پاسخ سؤالات واکنش معلمان نسبت به دوره‌های آموزش ضمن خدمت

جدول ۴-۶: مقایسه میانگین نمره واکنش معلمان نسبت به دوره‌های آموزش ضمن خدمت با میانگین فرضی (۳)

مؤلفه	میانگین	آماره t	سطح معناداری	فاصله اطمینان ۹۵ درصدی
واکنش	۳/۵۰	۷/۷۱	۰/۰۰۱	۰/۳۷۲
حد بالا				۰/۶۲۹
حد پایین				

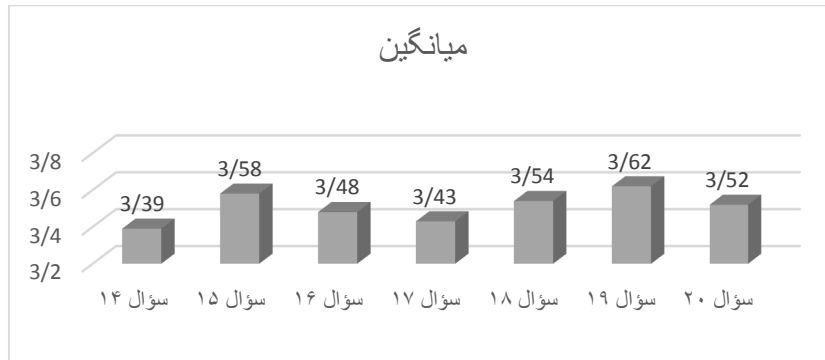
همانطور که مشاهده می‌شود، سطح معناداری آزمون با مقدار آماره t (۷/۷۱) با صفر محاسبه شده است. لذا چون سطح معناداری آزمون t مؤلفه " واکنش " کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ بدست آمده، فرض صفر آزمون تی رد و فرض مقابل آن مبنی بر مخالف بودن میانگین نمرات " واکنش " با عدد ۳ (حد وسط طیف لیکرت پنج گزینه ای) تایید می‌شود. از طرفی چون میانگین نمرات " واکنش " برابر با ۳/۵۰ شده و همچنین حدود بالا و پایین برای اختلاف میانگین هر دو مثبت بدست آمده می‌توان اظهار نظر کرد که میزان واکنش معلمان نسبت به دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان بیش از سطح متوسط است.

سؤال دوم: تغییر سطح یادگیری معلمان پس از حضور دوره‌های آموزشی ضمن خدمت معلمان دوره دوم متوسطه به چه میزان است؟

جدول ۴-۷: فراوانی و درصد فراوانی پاسخ سؤالات مربوط تغییر سطح یادگیری معلمان پس از حضور دوره‌های آموزشی ضمن خدمت

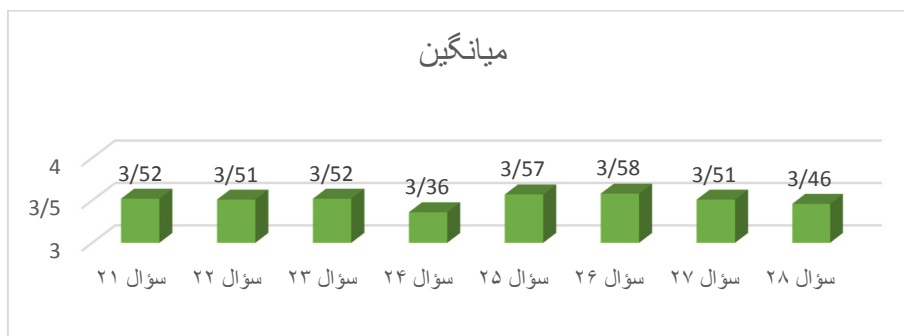
میانگین	کاملاً موافق	موافق	نظری ندارم	مخالف	کاملاً مخالف	سؤالات
۳/۳۹	۱۴	۷۵	۲۱	۳۱	۷	۱۴- توانمندی‌های کارکنان افزایش یافته است.
	۹/۵	۵۰/۷	۱۴/۲	۲۰/۹	۴/۷	
۳/۵۸	۲۸	۶۸	۲۱	۲۴	۷	۱۵- مهارت‌های کارکنان افزایش یافته است.
	۱۸/۹	۴۵/۹	۱۴/۲	۱۶/۲	۴/۷	
۳/۴۸	۲۱	۷۵	۱۴	۳۱	۷	۱۶- سرعت عمل کارکنان افزایش یافته است.
	۱۴/۲	۵۰/۷	۹/۵	۲۰/۹	۴/۷	
۳/۴۳	۲۱	۶۸	۲۱	۳۱	۷	۱۷- دقت کارکنان افزایش یافته است.
	۱۴/۲	۴۵/۹	۱۴/۲	۲۰/۹	۴/۷	
۳/۵۴	۲۱	۷۵	۲۲	۲۳	۷	۱۸- تسلط کارکنان افزایش یافته است.
	۱۴/۲	۵۰/۷	۱۴/۹	۱۵/۵	۴/۷	
۳/۶۲	۲۸	۵۹	۳۰	۲۴	۷	۱۹- کارکنان وظایف شغلی خود را بهتر انجام می دهند.
	۱۸/۹	۳۹/۹	۲۰/۳	۱۶/۲	۴/۷	
۳/۵۲	۲۸	۶۷	۳۰	۱۶	۷	۲۰- تعهد شغلی کارکنان افزایش یافته است.
	۱۸/۹	۴۵/۳	۲۰/۳	۱۰/۸	۴/۷	

براساس نتایج جدول (۴-۷) بیشترین میانگین نمره پاسخ‌ها مربوط به گویه " کارکنان وظایف شغلی خود را بهتر انجام می دهند" با میانگین ۳/۶۲ و کمترین میانگین نمره پاسخ‌ها مربوط به گویه " توانمندی‌های کارکنان افزایش یافته است" با میانگین ۳/۳۹ بوده است.



سؤال سوم: تغییر سطح رفتار معلمان پس از حضور دوره‌های آموزشی ضمن خدمت معلمان دوره دوم متوسطه به چه میزان است؟

براساس نتایج بیشترین میانگین نمره پاسخ‌ها مربوط به گویه " تغییرات رفتاری پایدار در کارکنان عینی و محسوس است " با میانگین ۳/۵۸ و کمترین میانگین نمره پاسخ‌ها مربوط به گویه "کمیت(میزان)رفتار شغلی کارکنان افزایش یافته است" با میانگین ۳/۳۶ بوده است.

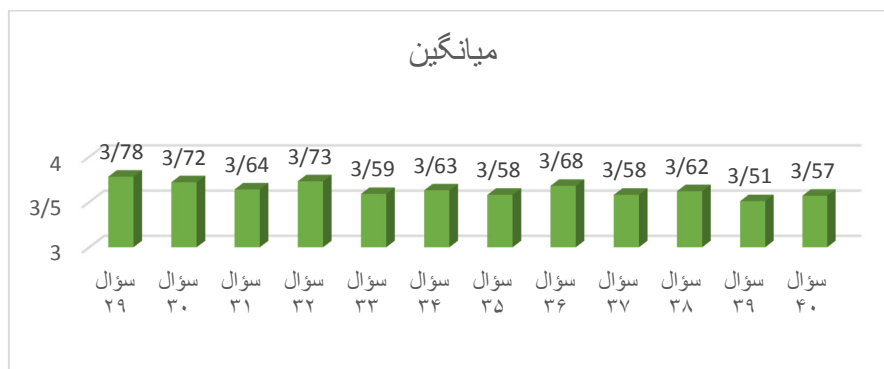


نمودار ۴-۷ نمودار توزیع میانگین پاسخ سؤالات تغییر سطح رفتار معلمان پس از حضور دوره‌های آموزشی ضمن خدمت

همانطور که مشاهده می‌شود، سطح معناداری آزمون با مقدار آماره  $t(6/23)$  با صفر محاسبه شده است. لذا چون سطح معناداری آزمون  $t$  مولفه " تغییر سطح رفتار " کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ بدست آمده، فرض صفر آزمون تی رد و

فرض مقابل آن مبنی بر مخالف بودن میانگین نمرات " تغییر سطح رفتار" با عدد ۳ (حد وسط طیف لیکرت پنج گزینه ای) تایید می شود. از طرفی چون میانگین نمرات " تغییر سطح رفتار" برابر با ۳/۵۶ شده و همچنین حدود بالا و پایین برای اختلاف میانگین هر دو مثبت بدست آمده می توان اظهار نظر کرد که میزان تغییر سطح رفتار معلمان پس از حضور دوره های آموزشی ضمن خدمت معلمان بیش از سطح متوسط است.

سؤال چهارم: تغییر معلمان در سطح نتیجه گیری پس از حضور دوره های آموزشی ضمن خدمت معلمان دوره دوم متوسطه به چه میزان است؟  
براساس نتایج بیشترین میانگین نمره پاسخها مربوط به گویه "تأثیرات عملکرد بهبود یافته است" با میانگین ۳/۷۸ و کمترین میانگین نمره پاسخها مربوط به گویه " با ارتقای شما ارزش نام و جایگاه سازمان افزایش یافته است" با میانگین ۳/۵۱ بوده است.



نمودار ۴-۸ توزیع میانگین پاسخ سؤالات تغییر معلمان در سطح نتیجه گیری پس از حضور دوره های آموزشی ضمن خدمت

همانطور که مشاهده می شود، سطح معناداری آزمون با مقدار آماره  $t(۸/۶۲)$  با صفر محاسبه شده است. لذا چون سطح معناداری آزمون  $t$  مولفه " تغییر معلمان در سطح نتیجه گیری" کمتر از سطح خطای  $0/05$  بدست آمده، فرض صفر آزمون رد و فرض مقابل آن مبنی بر مخالف بودن میانگین نمرات " تغییر معلمان در سطح نتیجه گیری" با عدد ۳ (حد وسط طیف لیکرت پنج گزینه ای) تایید می شود. از طرفی چون میانگین نمرات " تغییر معلمان در سطح نتیجه گیری

" برابر با ۳/۶۴ شده و همچنین حدود بالا و پایین برای اختلاف میانگین هر دو مثبت بدست آمده می توان اظهار نظر کرد که میزان تغییر معلمان در سطح نتیجه گیری پس از حضور دوره های آموزشی ضمن خدمت بیش از سطح متوسط است.

### نتایج آزمون فریدمن

جهت بررسی رتبه بندی ارزیابی آموزش های ضمن خدمت معلمان براساس الگوی کرک پاتریک از آزمون فریدمن استفاده شده است.

جدول ۴-۱۳: نتایج آمار توصیفی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
واکنش	۱۴۸	۳/۵۰	۰/۷۸۹	۱/۵۴	۵
یادگیری	۱۴۸	۳/۵۲	۱/۰۳	۱	۵
رفتار	۱۴۸	۳/۵۶	۱/۰۷	۱/۳۸	۵
نتایج	۱۴۸	۳/۶۴	۰/۹۱۲	۲	۵

دامنه میانگین از ۱ تا ۵ است. مقایسه میانگین ارزیابی آموزش های ضمن خدمت معلمان براساس الگوی کرک پاتریک نشان می دهد که بالاترین میانگین (۳/۶۴) متعلق به نتایج و پایین ترین میانگین (۳/۵۰) متعلق به واکنش است. جهت بررسی معنی دار بودن تفاوت بین عوامل و رتبه بندی مهم ترین عامل از نظر آزمودنی ها، در جدول زیر آمده است.

جدول ۴-۱۴: نتایج میانگین رتبه

متغیر	میانگین رتبه	رتبه
واکنش	۲/۱۶	۴
یادگیری	۲/۴۶	۳
رفتار	۲/۵۰	۲
نتایج	۲/۸۸	۱

جدول فوق وضعیت رتبه بندی متغیرها (ارزیابی آموزش های ضمن خدمت معلمان براساس الگوی کرک پاتریک) را نشان می دهد. مقایسه میانگین رتبه ها نشان می دهد که بالاترین میانگین رتبه (۲/۸۸) به مؤلفه نتایج اختصاص دارد و که بدین معناست که مهم ترین شاخص از نظر آزمودنی ها عامل نتایج است.

جدول ۴-۱۵: آماره فریدمن

تعداد	۱۴۸
آماره کای دو	۲۹/۰۳
درجه آزادی	۳
سطح معناداری	۰/۰۰۱

این جدول معنی داری آماری را نشان می‌دهد. مقدار مجذور کای به دست آمده برابر با ۲۹/۰۳ است که در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ قرار دارد. معنی دار بودن آزمون فریدمن بدین معناست که رتبه بندی ارزیابی آموزش‌های ضمن خدمت معلمان براساس الگوی کرک پاتریک بامعناست.

#### سؤال‌های پژوهش:

- ✓ واکنش معلمان نسبت به دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان دوره دوم متوسطه چگونه است؟
- ✓ تغییر سطح یادگیری معلمان پس از حضور دوره‌های آموزشی ضمن خدمت معلمان دوره دوم متوسطه به چه میزان است؟
- ✓ تغییر سطح رفتار معلمان پس از حضور دوره‌های آموزشی ضمن خدمت معلمان دوره دوم متوسطه به چه میزان است؟
- ✓ تغییر معلمان در سطح نتیجه‌گیری پس از حضور دوره‌های آموزشی ضمن خدمت معلمان دوره دوم متوسطه به چه میزان است؟

#### بحث و نتیجه‌گیری:

نتایج پژوهش نشان داد برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت معلمان منجر به تغییرات واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج بر اساس الگوی پاتریک می‌گردد. تغییرات و تحولات شتابنده قرن ۲۱، سازمان را با پیچیدگی روبه‌رو کرده



است. سازمان موفق در جهان امروز سازمانی است که خود را با تغییر و تحولات سازگار نماید. سازمان توسعه یافته سازمانی است که انسان های توسعه یافته در آن فعالیت کنند. توسعه یافتگی افراد به سطح دانش اندوزی و مهارت آموزی آن ها باز می گردد. تجارب گذشته افراد سازمان و دانش و معلوماتی که از نظام های آموزشی رسمی کسب کرده اند کفایت حرفه ای آن ها را تضمین نمی کند و موجب توسعه یافتگی آن ها نخواهد شد. دوره های آموزشی یکی از راهبردهایی است که دانش، مهارت و بینش افراد را در زمینه های تخصصی و عمومی تقویت و بهبود می بخشد. در مجموع بررسی ها نشان می دهد که نظام های آموزش ضمن خدمت بخش مهمی از نظام های بهبود کیفیت است که به ارتقا مستمر کیفیت کاری کارکنان مخصوصا در نظام تعلیم و تربیت کشور می پردازد. برای این منظور، ارزیابی از نظام های آموزش ضمن خدمت مزایای زیادی در بردارد که می توان به ارتقای مستمر جامع دوره اشاره کرد. الگوهای مختلفی برای ارزشیابی از دوره های ضمن خدمت ارائه شده است که هرکدام دارای مزایا و معایب خود هستند. از نظر محقق الگوی پاتریک الگوی جامع تری است به این خاطر که واکنش های فراگیران، یادگیری های انجام شده، رفتارهای شرکت کنندگان در اثر شرکت در دوره و نتایجی را که این دوره ها ممکن است در پی داشته باشند مورد بررسی و قضاوت قرار می دهد.

## منابع

- اسلامی، ندا؛ حسینی، مسعود؛ مکارم، عباس؛ غلامی، حسن (۱۳۹۹). بررسی تأثیر دوره های توانمندسازی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد بر رضایتمندی و دانش آنان در زمینه مهارت های تدریس و ارزشیابی. مجله دانشکده دندانپزشک مشهد، دوره ۴۴، شماره ۱، صص ۳-۱۳.
- پناهی، منصور (۱۳۹۸). ارزیابی اثربخشی دوره عمومی انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین. پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی. دوره ۱۲، شماره ۴۵، صص ۶۱-۸۶.
- رحمت زهی، خدانظر؛ آذرنوش، ام البنین؛ اخوا، محدثه و معصومه یعقوبی (۱۳۹۷). ارزیابی اثربخشی برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت معلمان آموزش و پرورش، یازدهمین کنفرانس بین المللی روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران، شرکت همایشگران مهر اشراق.
- شایان، شهرام و نووزی راد، نازلی (۱۳۹۸). تعیین اثربخشی برنامه های آموزشی مدون کارکنان بیمارستان طالقانی تهران براساس الگوی کرک پاتریک در سال ۱۳۹۷، طب و تزکیه، دوره ۲۸، شماره ۲، صص ۱۰-۲۳.
- شمس مورکانی، غلامرضا و سیفی حسین آبادی، مهسا (۱۳۹۴). ارزیابی اثربخشی دوره آموزشی مدیریت اجرایی در شرکت ملی گاز ایران براساس الگو کرک پاتریک، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی سال دوم، شماره ۴، صص ۱-۱۶.
- علی آباد، نسرین؛ ناطقی، فائزه؛ سیفی، محمد (۱۳۹۶). ارزیابی برنامه های درسی ضمن خدمت معلمان دوره ابتدایی در ایجاد صلاحیت های لازم در معلمان به منظور تحقق بخشیدن به هدف کلی برنامه های درسی و تربیتی دوره، خانواده و پژوهش، شماره ۳۵، صص ۶۶-۸۵.
- محمدی، رضا؛ خرسندی، اکبر؛ اینانلو، منیژه (۱۳۹۹). سنجش اثربخشی آموزش های ضمن خدمت معلمان ابتدایی بر مبنای الگوی کرک پاتریک، مدیریت مدرسه، دوره ۸، شماره ۳، صص ۳۷۱-۳۹۹.
- معمدی نیا، زهره؛ پاپ زن، عبدالحمید؛ مهدی زاده، حسین؛ ناصری راد، هوشنگ (۱۳۹۳). تأثیر ابعاد دوره های آموزش ضمن خدمت بر حل مسائل سازمانی، مجله پژوهش های ترویج و آموزش کشاورزی، سال هفتم، شماره ۵، صص ۱۰۷-۱۱۸.
- منافی، معصومه السادات (۱۳۹۷). بررسی اثربخشی دوره های ضمن خدمت معلمان تربیت بدنی براساس الگو کرک پاتریک. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه شمال.
- نوه ابراهیم، عبدالرحیم و مجیدی، داود (۱۳۹۴). ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت در ارتقای عملکرد شغلی کارکنان پلیس. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی ایران. شماره ۳، صص ۹۵-۱۱۸.

هادی پور، عبدالله (۱۳۹۸). نقش کیفیت آموزش های ضمن خدمت در رفتار شهروندی سازمانی معلمان مقطع متوسطه. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش، سال اول، شماره یک، صص ۱-۱۳.

Amiresmaili, M. R., Mirzaee, M., Aminizadeh, M., & Rahimisadegh, R. (۲۰۱۸). Evaluation of the Effectiveness of In-Service Training Based on the Kirkpatrick Model: A Case Study of a Cardiopulmonary Resuscitation (CPR) Course for Nurses in Afzalipour Hospital, Kerman, Iran. *Strides in Development of Medical Education*, ۱۵(۱).

Dorri, S., Akbari, M., & Sedeh, M. D. (۲۰۱۶). Kirkpatrick evaluation model for in-service training on cardiopulmonary resuscitation. *Iranian journal of nursing and midwifery research*, ۲۱(۵), ۴۹۳.

Finster, M., & Milanowski, A. (۲۰۱۸). Teacher perceptions of a new performance evaluation system and their influence on practice: A within-and between-school level analysis. *education policy analysis archives*, ۲۶, ۴۱.

Hatami, H. (۲۰۱۳), Evaluation of efficiency in-service training of manpower studies section in promotion management, Faculties & staff IAU, *Quarterly Journal of New Approach in Educational Management, IAU Marrdasht Branch*. Vol.۲, No.۵, pp ۷۷-۱۰۰

Heydari, M. R., Taghva, F., Amini, M., & Delavari, S. (۲۰۱۹). Using Kirkpatrick's model to measure the effect of a new teaching and learning methods workshop for health care staff. *BMC research notes*, ۱۲(۱), ۳۸۸.

Kulkova, I. A., Plutova, M. I., & Kuryachaya, E. A. (۲۰۱۹, June). The Effectiveness Assessment of Health Care Provider's Additional Professional Training. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. ۲۷۲, No. ۳, p. ۰۳۲۲۱۲). IOP Publishing.

Mahmoodi, M., Rashtchi, M., & Abbasian, G. R. (۲۰۱۸). Evaluation of In-service Teacher Training Program in Iran: Focus on the Kirkpatrick Model. *Digital Object Identifier*, ۱۴: ۴, Pages: ۲۰ –

