

بسمه تعالی

بررسی میزان کارایی و اثر بخشی دوره آموزش مجازی در توانمندسازی آموزش دهندگان سازمان نهضت سوادآموزی بر اساس الگوی کرک پاتریک

مجید حمدانی

استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران

چکیده

گسترش روزافزون استفاده از وب در آموزش باعث شده است سازمانهای بسیاری از جمله سازمان نهضت سوادآموزی از این فرصت برای آموزش نیروی انسانی خود استفاده نمایند. سازمان نهضت سوادآموزی با همکاری سازمان جهاد دانشگاهی اقدام به برگزاری دوره آموزشی مجازی برای بیش از ۷۵۰۰۰ نفر آموزش دهندگان خود در قالب ۲۰ عنوان درسی در سراسر کشور نموده است. برای ارزشیابی کیفیت اثربخشی دوره برگزار شده سال ۱۳۹۶ از مدل‌های مختلف ارزشیابی آموزشی، مدل کرک-پاتریک به دلیل جامعیت و شمول آن انتخاب شد. این مدل در چهار سطح واکنش، یادگیری، رفتار، و نتایج به بررسی اثربخشی دوره‌ها تاکید دارد. بر این اساس و در قالب پرسشنامه محقق‌ساخته ۲۳ گزاره‌ای برای سطح واکنش که در نمونه آماری ۹۰ نفر از سه استان لرستان (کم برخوردار)، خوزستان (نیمه برخوردار) و اصفهان (برخوردار) با ملاک رضایت‌بخشی ۷۰ درصد، ضریب پایایی ۰.۹۰۹ و با ضریب خطای ۵ درصد اجرا گردید، مشخص شد آموزش دهندگان آموزش دیده در سال ۱۳۹۶ صرفاً در مولفه آمادگی اساتید دوره را رضایت‌بخش ارزیابی نموده‌اند. برای بررسی سطح یادگیری، ۱۲۰ نفر از آموزش دهندگان دوره دیده در سال ۱۳۹۶ و سال ۱۳۹۷ بوسیله آزمون محقق شامل ۲۵ سوال مستخرج از آزمون پایانی سازمان جهاد دانشگاهی با یکدیگر مقایسه شدند که در نهایت مشخص شد هیچ یک از دو گروه در این سطح به یادگیری رضایت‌بخشی از دوره دست نیافته‌اند. در سطح رفتار، فرآیند تدریس ۴۲ نفر از آموزش دهندگان دوره دیده در سال‌های ۱۳۹۶ و ۱۳۹۷ به وسیله چک لیست ارزشیابی فرآیند تدریس با ۳۳ رفتار شغلی اشاره شده در دوره آموزشی و با ضریب پایایی ۰.۹۰۱ و ملاک ۷۰ درصد رضایت‌بخشی مشخص گردید دوره آموزشی منجر به ایجاد رفتار شغلی مناسب نشده است. در سطح نتایج نیز نمرات ۸۴ نفر از سوادآموزان تحت نظر آموزش دهندگان دوره دیده در سال‌های ۱۳۹۶ و ۱۳۹۷ با یکدیگر مقایسه شد که در نهایت اثربخشی دوره در این سطح نیز مورد تایید قرار نگرفت. به‌طور کلی می‌توان گفت دوره آموزشی مجازی اجرا شده در سال ۱۳۹۶ دارای اثربخشی لازم نبوده است.

کلیدواژه: آموزش مجازی، سازمان نهضت سوادآموزی، آموزش دهندگان، کارایی، اثربخشی، الگوی کرک پاتریک

مقدمه:

آموزش، کارآمدترین ابزار و قوی‌ترین فرایند موجود برای انتقال دانش و مهارت به نیروی انسانی و تقویت آنان برای انجام وظایف محوله می‌باشد. با توجه به تغییر و تحولات روزمره و پیشرفت علوم و فناوری و نیز تعدد مشاغل، برای جلوگیری از اتلاف منابع، آموزش کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و اجرای آن نیاز به برنامه‌ریزی و مطالعه دقیق براساس نیازهای آموزشی کارکنان دارد (طالبی، ۱۳۸۵).

افزایش چشمگیر جایگاه آموزش نیروی انسانی در سازمان‌ها و مؤسسات و تأثیرات شگرف و خیره‌کننده آن بر عملکرد سازمان‌ها، موجب شده است که مدیران و صاحب‌نظران، هزینه‌های آموزش نیروی انسانی را به‌عنوان "سرمایه‌گذاری" تلقی نمایند و در این مسیر تلاش شده است جهت گسترش آموزش‌ها، افزایش تنوع و پوشش آموزشی، ارتقاء کیفیت و سرعت آموزش‌ها از تکنولوژی آموزشی استفاده گسترده‌ای به عمل آید (فتحی و اجارگاه، ۱۳۹۲).

با توجه به ضرورت توزیع صحیح امکانات و منابع در امر آموزش نیروی انسانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات روش مؤثر و مقرون به صرفه‌ای برای ارائه آموزش‌های سازمانی است (دیکیلیتاس، ۲۰۱۶)؛ به همین جهت امکانات الکتریکی و الکترونیکی در امر آموزش در بسیاری از کشورهای پیشرفته به سرعت و گستردگی به عنوان یک رویه معقول و مناسب مورد استقبال قرار گرفته است (رامپل، ۲۰۱۵). فناوری اطلاعات و ارتباطات هزینه‌های مربوط به جابه‌جایی افراد، تمهید مقدمات و امکانات لازم برای اجرای آموزش‌های حضوری را به شدت کاهش داده و افراد بیشتری را تحت پوشش قرار می‌دهد. به طوری که امروزه فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان سرمایه‌گذاری زیربنایی آموزش‌های غیرحضوری و به‌ویژه در دنیا به‌عنوان آموزش بدو خدمت یا ضمن خدمت و ارتقاء دانش منابع انسانی کم هزینه محسوب می‌شود (وارایو، ۲۰۱۵).

از جمله سازمان‌هایی که در ایران به آموزش بدو خدمت و ضمن خدمت فراگیر برای نیروی انسانی خود اقدام می‌نماید، سازمان نهضت سوادآموزی می‌باشد که با تاریخچه‌ای طولانی، در جهت ریشه‌کنی بیسوادی در ایران تلاش می‌نماید. سازمان نهضت سوادآموزی در راستای دستیابی به این هدف کلی، اقدام به ارائه آموزش‌های بدو خدمت و ضمن خدمت به آموزش‌دهندگان خود نموده است.

با توجه به اهمیت موضوع آموزش بدو خدمت آموزش‌دهندگان و تجهیز آنها به دانش، مهارت و ارزش‌های سازمانی مناسب، سازمان نهضت سوادآموزی طی تفاهم‌نامه‌ای با جهاد دانشگاهی در سال ۱۳۹۶ اقدام به برگزاری دوره‌های آموزش مجازی بر اساس نیازهای آموزشی آموزش‌دهندگان در قالب ۲۰ عنوان آموزشی کرده است (سازمان جهاد دانشگاهی، ۱۳۹۶). پس از برگزاری دوره آموزشی، آنچه مهم است بررسی اثربخشی دوره‌های برگزار شده برای جامعه آموزش‌دهندگان شرکت‌کننده می‌باشد. زیرا هزینه‌های زیادی برای انجام این طرح صورت گرفته و بیش از ۷۵۰۰۰ نفر آموزش‌دهنده در قالب این دوره‌های آموزشی بدو خدمت که به صورت

مجازی برگزار شد، شرکت داشته‌اند(سازمان نهضت، ۱۳۹۵؛ سازمان نهضت، ۱۳۹۷). لذا توجه به این نکته نیز ضروری است که دوره‌های قبلی برگزار شده برای آموزش‌دهندگان که به صورت سنتی بوده دارای نتایج قابل قبولی بوده‌اند که از جمله آنها می‌توان به آخرین پژوهش صورت گرفته در این باره اشاره نمود که وضعیت دوره‌های آموزشی برون‌سپاری شده در سازمان نهضت سوادآموزی را دارای کیفیت قابل قبول ارزشیابی کرده است(حسنی، ۱۳۹۲). بررسی اثربخشی دوره آموزشی برگزار شده مشخص می‌سازد که روش انتخاب شده برای آموزش بدو خدمت آموزش‌دهندگان دارای چه نتایجی بوده، نسبت به روش‌های قبل به چه میزان اثربخش‌تر و مثمرتر بوده است که برای این منظور استفاده از الگوی ارزشیابی اثربخشی کرک پاتریک به عنوان یکی از معتبرترین ابزار ارزشیابی اثربخشی آموزشی استفاده خواهد شد.

در این الگو چهار سطح برای ارزشیابی آموزش پیشنهاد می‌شود (لاولر، ۲۰۱۵) که عبارتند از :

سطح نخست- واکنش

سطح دوم- یادگیری

سطح سوم- رفتار

سطح چهارم- نتایج

به عقیده پاتریک، سطوح ذکر شده، چارچوبی منطقی برای ارزشیابی فراهم می‌کنند. او این الگو را در یک هرم منظور داشته و بیان کرده است که هر ۴ سطح ارائه شده در الگوی او مهم بوده و نباید نادیده گرفته شوند زیرا، می‌توان از طریق سنجش نتایج هر سطح، تفسیری مطمئن از سطوح دیگر داشت(لیتل، ۲۰۱۴). در این الگو، ارزشیابی به صورت پیش رونده به سمت بالا، یعنی حرکت از سطح واکنش به سطح نتایج، دشوارتر می‌شود. سطوح بالاتر این الگو، اطلاعات ارزشمندتری را فراهم می‌کنند. دو سطح اولیه ارزشیابی، درون محیط آموزشی صورت می‌گیرد و دو سطح پایانی، در محل کار کارکنان اندازه‌گیری می‌شوند.

سوالات تحقیق:

برای بررسی اثربخشی دوره آموزشی مجازی در توانمندسازی آموزش‌دهندگان نهضت سوادآموزی بر اساس الگو کرک پاتریک

سوالات زیر مدنظر بوده است:

۱. میزان اثربخشی دوره آموزشی مجازی در توانمندسازی آموزش‌دهندگان در سطح واکنش چگونه است؟

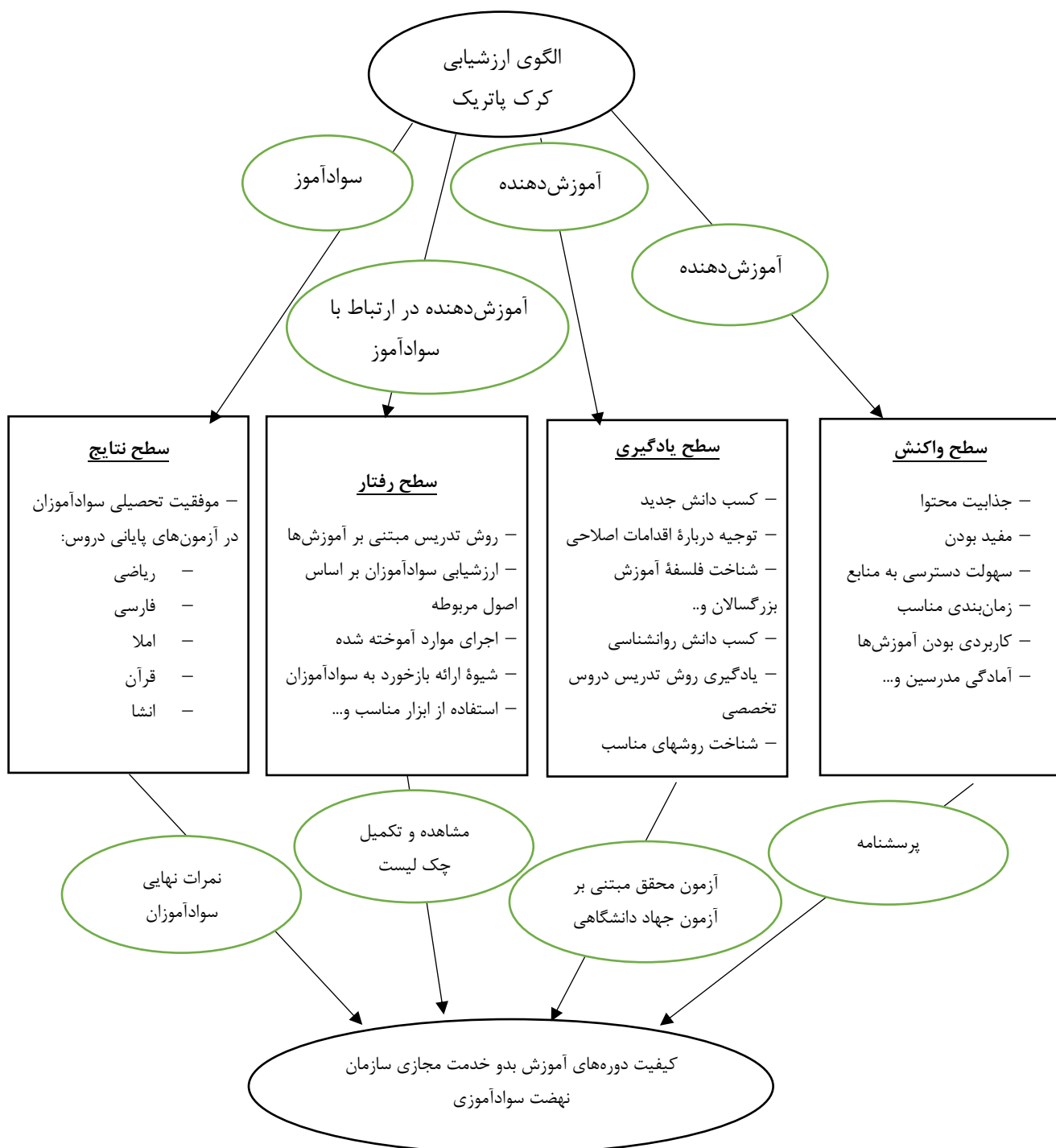
۲. میزان اثربخشی دوره آموزشی مجازی در توانمندسازی آموزش‌دهندگان در سطح یادگیری چگونه است؟

۳. میزان اثربخشی دوره آموزشی مجازی در توانمندسازی آموزش‌دهندگان در سطح رفتار چگونه است؟

۴. میزان اثربخشی دوره آموزش مجازی در توانمندسازی آموزش دهندگان در سطح نتایج چگونه است؟

مدل پژوهش:

برای انجام این پژوهش بر اساس مدل زیر عمل شده است.



شکل ۱: الگو مفهومی ارزشیابی اثربخشی و کارایی دوره آموزش مجازی برای توانمندسازی آموزش دهندگان نهضت سوادآموزی (برگرفته از الگوی کرک پاتریک، ۲۰۰۶، ص ۱۴۴-۱۶۷)

روش پژوهش و نمونه گیری:

جامعه آماری ارزشیابی این برنامه را کلیه آموزش دهندگان شرکت کننده در دوره مجازی آموزش بدوخدمت سازمان نهضت سوادآموزی، طی دوره زمانی ۹۷-۱۳۹۶ تشکیل می دهند که تعداد آنان بر پایه اسناد موجود تقریباً ۷۳۷۱۸ نفر است. به منظور انتخاب نمونه مورد نیاز ارزشیابی، به روش نمونه گیری در دسترس عمل شد که تعداد افراد در سطوح چهارگانه، به صورت زیر می باشد.

جدول ۱: حجم نمونه در سطوح مختلف الگوی ارزشیابی کرک پاتریک در دوره مجازی آموزش بدوخدمت سازمان نهضت سوادآموزی

کل	حجم نمونه گروه شرکت کرده در دوره ۹۷								حجم نمونه گروه شرکت کننده در دوره سال ۹۶								ابزار گردآوری داده ها	سطوح ارزشیابی
	کمتر برخوردار (لرستان)		نیمه برخوردار (خوزستان)		برخوردار (اصفهان)		کمتر برخوردار (لرستان)		نیمه برخوردار (خوزستان)		برخوردار (اصفهان)							
	ن	م	ن	م	ن	م	ن	م	ن	م	ن	م						
۷۰	۲۰	۲۱	۹	۲۴	۶	۲۵	۵	پرسشنامه	واکنش			
۹۶	۲۴	۱۵	۵	۱۶	۴	۱۷	۳	۱۵	۵	۱۶	۴	۱۷	۳	آزمون	یادگیری			
۳۴	۸	۵	۲	۶	۱	۶	۱	۵	۲	۶	۱	۶	۱	فرم مشاهده	رفتار			
۶۶	۱۸	۹	۵	۱۲	۲	۱۲	۲	۹	۵	۱۲	۲	۱۲	۲	نمره درس پایانی	نتایج			

ابزارهای مورد استفاده برای جمع آوری داده های مورد نیاز در هر یک از سطوح چهارگانه به این شرح است:

در سطح واکنش، از پرسشنامه محقق ساخته برای جمع آوری داده‌ها استفاده شد. محتوای پرسشنامه مورد نظر بعد از مطالعه کتب و پژوهش‌های مشابه تهیه شد. همچنین به منظور تأیید روایی محتوایی به نظر ناظران طرح و متخصصان تعلیم و تربیت رسید. پرسشنامه تهیه شده دارای دو بخش اطلاعات جمعیت‌شناختی (شامل شرکت در دوره، جنسیت، سابقه خدمت و ...) و ۲۳ گزاره است که پاسخ‌دهندگان با استفاده از یک طیف ۵ درجه‌ای (بسیار کم، کم، متوسط، خوب و بسیار خوب) به آنها پاسخ می‌دهند. برای سنجش اعتبار پرسشنامه محقق ساخته به معنای همسانی درونی، از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. با توجه به مقدار بدست آمده از آزمون آلفای کرونباخ که برابر با ۰.۹۰۹ بود، بنابراین سوالات از پایایی قابل قبولی نیز برخوردار بودند. در این سطح ملاک اثربخشی، ۷۰ درصد تعیین گردید.

در سطح یادگیری، از آزمون محقق ساخته استفاده شد. محتوای آزمون تهیه شده در برگزیده همان سوالات آزمون برگزار شده در پایان دوره مجازی آموزش بدو خدمت سازمان نهضت سوادآموزی است. این آزمون دارای ۲۵ سوال بود که به تناسب آزمون برگزار شده دارای سوالات گوناگونی از دو بخش عمومی و تخصصی محتوای آموزش می‌باشد. لازم به ذکر است که به دلیل استفاده متعدد از بخشی از سوالات آزمون برگزار شده و مورد توجه قرار دادن داده‌های ثانویه، روایی محتوایی آزمون مورد تأیید مدرسان و طراحان آزمون در سازمان نهضت سوادآموزی و جهاد دانشگاهی قرار گرفته است.

در سطح رفتار، تدریس آموزش‌دهندگان دو گروه مورد مطالعه، براساس فرم مشاهده رفتاری که از سرفصل‌های دوره مجازی آموزش بدو خدمت سازمان نهضت سوادآموزی تهیه شد، مورد مشاهده قرار گرفتند. این فرم مشاهده رفتار از دو بخش اطلاعات جمعیت‌شناختی (جنسیت، سابقه خدمت و ...) و ۳۳ رفتار که ویژگی‌های شغلی مانند استفاده از انواع ارزشیابی، رعایت بودجه‌بندی کتب، استفاده از روش تدریس‌های مختلف، توجه به ویژگی‌های فیزیولوژیک سوادآموزان همانند قدرت شنوایی و بینایی و ... را مورد سنجش قرار می‌دهد، تشکیل شده است. به منظور ثبت رفتار مشاهده شده نیز از یک مقیاس پنج درجه‌ای (بسیار ضعیف تا بسیار خوب) استفاده شد. فرم تهیه شده برپایه نظر ناظران و متخصصان تعلیم و تربیت و سرفصل‌های ارائه شده دوره، دارای روایی محتوایی است. با توجه به مقدار بدست آمده از آزمون آلفای کرونباخ که برابر با ۰.۹۰۱ بود، بنابراین سوالات از پایایی قابل قبولی نیز برخوردار بودند. در این سطح ملاک اثربخشی، ۷۰ درصد تعیین گردید.

در سطح نتایج، از نمرات آزمون پایانی سوادآموزان در دروس گوناگون استفاده شد. این آزمون‌ها از نظر کارشناسان واحد سنجش سازمان نهضت سوادآموزی ایران از ویژگی‌های روان‌سنجی لازم برخوردارند.

تجزیه و تحلیل داده‌های آماری

سطح اول

شاخص‌ها فوق‌نشان می‌دهند که بین نظرات آموزش‌دهندگان دوره دیده در سال ۹۶ در تمامی مولفه‌ها تفاوت معنی‌دار وجود دارد؛ به طوری که اکثریت آموزش‌دهندگان اظهار داشته‌اند که دوره از حد متوسط بالاتر بوده است. اما بر اساس ملاک اثربخشی (۷۰٪) صرفاً در مولفه آمادگی اساتید دوره، اثربخشی قابل ملاحظه‌ای داشته به گونه‌ای که بتوان آنرا رضایت‌بخش دانست.

سطح دوم

جدول شماره ۶: شاخص‌های آزمون پارامتری t دو گروهی مستقل مربوط به دو آزمون سطح یادگیری

آزمون	گروه	تعداد	میانگین	خطای معیار میانگین	انحراف معیار	آزمون لوین برای یکسانی واریانس‌ها		آزمون t برای یکسانی میانگین		
						نسبت F محاسبه شده	نتیجه	مقدار t محاسبه شده	درجه آزادی	نتیجه
جهاد دانشگاهی	سال ۹۶	۶۰	۶۸/۸۶	۱/۴۵	۱۱/۲۳	۰/۱۳۹	۰/۷۱	-۰/۰۴	۱۱۸	$P > ۰/۰۵$
	سال ۹۷	۶۰	۶۸/۹۵	۱/۵۰	۱۱/۶۳					
	سال ۹۶	۶۰	۶/۱۳۵	۰/۳۸	۲/۹۷	۰/۰۰۷	۰/۹۳۴	-۰/۴۳۵	۱۱۸	$P > ۰/۰۵$

محقق ساخته	سال ۹۷	۶۰	۶/۳۶	۰/۳۸	۲/۹۰				
------------	--------	----	------	------	------	--	--	--	--

همان‌طور که شاخص‌های محاسبه شده نشان می‌دهند، عملکرد هر دو گروه آموزش‌دهندگان دوره دیده در سال ۹۶ و ۹۷ با یکدیگر در هر دو آزمون (آزمون جهاد دانشگاهی و آزمون محقق‌ساخته) تفاوت معناداری نداشته‌اند؛ به این معنا که عملکرد هر دو گروه بر پایه آزمون به‌عمل آمده یکسان است؛ از سوی دیگر در درون هر دو گروه، عملکرد تقریباً همگونی مشاهده می‌شود.

با توجه به میانگین حدوداً ۶ از ۲۵ نمره، به‌نظر می‌رسد که هر دو گروه، دانش اکتسابی خود را فراموش کرده و یادگیری در آنها از دست رفته است. زیرا با پاسخ دادن تصادفی به آزمون ۴ گزینه‌ای نیز می‌توان به همین سطح از نمره دست یافت. لذا بر اساس شواهد اشاره شده، می‌توان انتظار داشت یادگیری حاصله در این روش و برای این جامعه آماری، پایدار نبوده و دانش اکتسابی، پس از یادگیری و با گذشت زمان از بین رفته و نهادینه نشده است. بنابر نتایج مذکور، نشان دهنده عدم اثربخشی دوره آموزشی در سطح یادگیری است. به منظور تقویت و تایید این یافته، بین نمرات به‌دست آمده از آزمون جهاد دانشگاهی و آزمون محقق‌ساخته، همبستگی بین نمرات آزمودنی‌ها محاسبه شد.

جدول ۲: همبستگی بین نمرات آزمون جهاد دانشگاهی و نمرات آزمون محقق‌ساخته در دو گروه آموزش‌دهنده

گروه	تعداد	همبستگی	نتیجه
آموزش‌دهندگان سال ۹۶	۶۰	۰/۱۳	$p > ۰/۰۵$
آموزش‌دهندگان سال ۹۷	۶۰	**۰/۴۱	$p < ۰/۰۵$

نتایج به‌دست آمده از بررسی همبستگی بین نمرات نشان می‌دهد که همبستگی بین نمرات اکتسابی گروه آموزش‌دهندگان دوره دیده در سال ۱۳۹۶ از دو آزمون جهاد دانشگاهی و آزمون محقق‌ساخته معنادار نیست. این یافته را می‌توان این‌گونه تفسیر کرد که دانسته‌های یادگرفته شده فراموش شده‌اند؛ اما بین نمرات اکتسابی گروه آموزش‌دهندگان دوره دیده در سال ۱۳۹۷ از دو آزمون جهاد دانشگاهی و آزمون محقق‌ساخته، همبستگی معنادار به میزان ۴۱٪ وجود دارد. هر چند این همبستگی، رابطه بین دو نمره را تعریف می‌کند؛ اما میزان آن در سطح متوسط به پایین این است و نشان می‌دهد که به احتمال زیاد، در آینده فراموشی در این گروه نیز اتفاق خواهد افتاد که خود تاییدی دیگر بر نتیجه گروه قبل می‌باشد.

سطح سوم

یافته‌های مرتبط به این بخش نشان می‌دهد که دوره آموزش مجازی در توانمندسازی آموزش‌دهندگان در سطح رفتار و در قالب مولفه‌های سنجش، روش‌های سواد آموزی و برنامه‌ریزی درسی، روان‌شناسی آموزش بزرگسالان، روش‌ها و فنون تدریس، و روش تدریس دروس تخصصی در حد رضایت بخش (بالای ۷۰ درصد) اثر بخش نبوده است و این رضایت‌بخشی تنها در چند رفتار خاص آنان از قبیل " ارزشیابی در جهت بهبود یادگیری استفاده می‌شود؛ آموزش‌دهنده به قدرت بینایی بزرگسالان توجه کافی دارد؛ آموزش‌دهنده تکرار و تمرین کافی را برای بزرگسالان پیش‌بینی می‌کند؛ آموزش‌دهنده شرایط محیطی مناسبی برای موضوع درسی فراهم می‌کند؛ آموزش‌دهنده درس مربوطه در علوم را منطبق بر استاندارد آموزش ارائه شده در دوره آموزش مجازی انجام می‌دهد " قابل مشاهده است.

سطح چهارم

جدول ۵: شاخص‌های آزمون t دو گروه مستقل مربوط به مقایسه نمرات کارنامه سوادآموزان تحت نظر آموزش‌دهندگان دوره دیده در سال ۹۶ و ۹۷

دروس	آموزش دهنده دوره دیده	تعداد	میانگین	خطای معیار میانگین	انحراف معیار	آزمون لوین برای یکسانی واریانس‌ها		آزمون t برای یکسانی میانگین		
						نسبت F محاسبه شده	نتیجه	مقدار t محاسبه شده	درجه آزادی	نتیجه
قرآن	سال ۹۶	۴۸	۱۵/۸۳۳۳	۰/۳۳	۲/۳۲	۶/۲۳۴	۰/۷۹۵	۰/۲۶	۹۲	$P > 0.05$
	سال ۹۷	۴۶	۱۵/۶۸۴۸	۰/۴۶	۲/۱۴					
انشاء	سال ۹۶	۴۸	۱۲/۸۰۷۳	۰/۳۰	۲/۱۳	۱/۲۵۳	۰/۰۰۰	-۴/۶۸	۹۲	$P < 0.05$
	سال ۹۷	۴۶	۱۵/۰۴۳۵	۰/۳۶	۲/۴۸					
ریاضی	سال ۹۶	۴۸	۱۵/۳۲۲۹	۰/۳۳	۲/۳۰	۲/۹۹۴	۰/۹۰۷	۰/۱۱	۹۲	$P > 0.05$
	سال ۹۷	۴۶	۱۵/۲۶۰۹	۰/۴۱	۲/۷۹					
املا	سال ۹۶	۴۸	۱۶/۲۷۰۸	۰/۳۸	۲/۶۴	۳/۵۲۰	۰/۹۵۵	-۰/۰۵۷	۹۲	$P > 0.05$

					۳/۰۵	۰/۴۵	۱۶/۳۰۴۳	۴۶	سال ۹۷	
P>۰/۰۵	۹۲	-۱/۶۴	۰/۱۰۴	۰/۷۸۳	۲/۹۲	۰/۴۲	۱۶/۰۸۳۳	۴۸	سال ۹۶	فارسی
					۲/۷۳	۰/۴۰	۱۷/۰۴۳۵	۴۶	سال ۹۷	

همان‌طور که شاخص‌های محاسبه شده نشان می‌دهند، بین عملکرد سوادآموزان تحت هر دو گروه آموزش‌دهندگان دوره دیده در سال ۹۶ و ۹۷ تفاوت معناداری در همهٔ دروس بجز انشاء دیده نمی‌شود؛ و فقط در درس انشاء عملکرد سوادآموزان تحت آموزش گروه آموزش‌دهندگان دوره دیده در سال ۹۷ به طور معناداری بهتر از سوادآموزان تحت آموزش گروه آموزش‌دهندگان دوره دیده در سال ۹۶ بوده است؛ لذا می‌توان گفت نتایج شغلی آموزش‌دهندگان دوره دیده در سال ۹۶ به نسبت کسانی که هنوز امکان مشاهدهٔ نتایج شغلی آنها فراهم نیست، ضعیف‌تر بوده است.

نتیجه گیری

به طور کلی، می‌توان گفت اثربخشی دورهٔ ضمن خدمت مجازی سازمان نهضت سوادآموزی بر اساس نظر پاسخ‌دهندگان در سطح واکنش بالاتر از حد متوسط بوده است؛ اما بر اساس ملاک ۷۰ درصد، صرفاً در ۵ گویه از ۲۳ گویه اثربخش و مؤثر بوده است. لذا، به همین دلیل می‌توان اظهار داشت که دورهٔ برگزار شده در سطح واکنش اثربخشی لازم را نداشته است. در بررسی‌های انجام شده در سطوح بعدی از جمله سطح یادگیری، رفتار و نتایج شغلی و با توجه به مقایسه نتایج گروه‌های آموزش‌دهنده‌ای که دوره‌های آموزشی را در سال‌های ۹۶ و ۹۷ گذرانده‌اند، هیچگونه تفاوت معناداری بین دو گروه مشاهده نشده است و صرفاً در سطح رفتارهای شغلی، ۵ رفتار مشاهده شده در تدریس آموزش‌دهندگان هر دو گروه بر اساس ملاک مطرح شده رضایت بخش بوده است که در برابر ۲۸ رفتار شغلی دیگر، نشان از عدم موفقیت این دوره در دستیابی به اهداف خود در سطح رفتارهای شغلی بوده است. از سوی دیگر، در سطح نتایج نیز تفاوت معناداری بجز درس انشاء مشاهده نشده است که این نیز نشان دهندهٔ عدم موفقیت دوره در دستیابی به نتایج خود (که باید در نمرات سوادآموزان قابل مشاهده باشد) بوده است. در نتیجه، می‌توان گفت این دوره در تمام سطوح واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج شغلی مؤثر و اثربخش در حد مورد انتظار نبوده است.

در تبیین یافته‌های مربوط به سطح واکنش از ارزشیابی می‌توان به این نکته اشاره کرد که اساتید دوره به خوبی انتخاب شده و از توانمندی برخوردار بوده‌اند، اما محصولات تولید شده از قبیل فیلم‌های آموزشی و شیوه برگزاری دوره و آزمون آنلاین از کیفیت مناسبی برخوردار نبوده‌اند؛ نظارت کافی بر آن صورت نگرفته است؛ و منابع آموزشی به‌خوبی به‌دست جامعه هدف نرسیده است. در این باره می‌توان به‌کندی سرعت اینترنت برای مشاهده آنلاین فیلم‌های آموزشی، مشکلات اینترنتی و سیستمی در برگزاری آزمون‌های آنلاین و عواملی از این دست که باعث عدم اثربخشی این دوره در سطح واکنش شده است، اشاره کرد. از سوی دیگر، توجه به این نکته ضروری است که به لحاظ تئوریک، در فناوری‌های آموزشی زمانی باید از مووک‌ها (فیلم‌های آنلاین و آفلاین) برای آموزش استفاده کرد که افراد خودشان خواستار بالا بردن دانش خود بوده و احساس نیاز درونی به آن داشته باشند؛ علاوه بر این، این روش با زمانی که یک سازمان نیاز به بالا بردن سطح توانمندی کارکنان خود دارد، تناسب لازم را ندارد.

نتایج به‌دست آمده در سطح یادگیری نشان می‌دهد یادگیری در این دوره آموزشی به صورت مقطعی اتفاق افتاده و این مقطعی بودن می‌تواند از دو مساله (۱) این که افراد شرکت‌کننده صرفاً به دنبال کسب نمره در آزمون بوده و به قصد یادگیری و استفاده از دانسته‌ها اقدام به یادگیری نکرده‌اند؛ و (۲) ممکن است مطالب یادگرفته شده با دنیای واقعی آنان ارتباط نداشته و به صورت کاملاً نظری اتفاق افتاده است و به همین دلیل عدم ارتباط با دنیای واقعی نیز به سرعت فراموش شده‌اند، نشأت گرفته باشد.

در سطح رفتار نیز می‌توان گفت افراد از این دوره، مفاهیم کلی را یادگرفته‌اند، اما مفاهیم تخصصی را به‌خوبی درک نکرده‌اند که از جمله آنها می‌توان به روش‌های سوادآموزی و همچنین تدریس دروس به شکل تخصصی اشاره کرد. ضمناً به‌عنوان یک داده قابل توجه می‌توان به این نکته توجه کرد که با این کیفیت تدریس در آموزش‌دهندگان که توسط مشاهده‌گران خبره صورت گرفته است، نباید میزان قبولی سوادآموزان در حدی باشد که در سوال بعدی به‌دست می‌آید. به همین دلیل، لازم است فعالیت‌های لازم درباره کنترل روش‌های آموزش آموزش‌دهندگان و ارزشیابی سوادآموزان افزایش یابد.

در سطح نتایج نیز می‌توان اظهار داشت که دوره آموزشی معطوف به نتیجه نبوده و نتایج حاصله به احتمال بسیار زیاد حتی بدون آموزش نیز محقق می‌شدند؛ زیرا نتایج به‌دست آمده بین گروه آموزش‌دهندگان سال ۹۶ و ۹۷ تفاوتی با یکدیگر نداشته و ضمناً در یک درس نیز پایین‌تر بوده است.

منابع:

حسینی، محمد. (۱۳۹۲). ارزشیابی از فعالیت های برون سپاری در سوادآموزی و ارائه برنامه مناسب برای بهبود کیفیت آموزشی. طرح پژوهشی سازمان نهضت سوادآموزی.

سازمان جهاد دانشگاهی. (۱۳۹۶). آغاز ثبت نام دوره توانمندسازی آموزش دهندگان نهضت سوادآموزی. قابل بازیابی از

<http://www.jahat.ir/%D8%A7%D8%AE%D8%A8%D8%A7%D8%B1/articleType/ArticleView/articleId/557086>

سازمان نهضت سوادآموزی. (۱۳۹۵). تفاهم نامه همکاری فرهنگی - آموزشی سازمان نهضت سوادآموزی و سازمان جهاد دانشگاهی تهران. ۱۳۹۵/۴/۲۱. تهران. سازمان نهضت سوادآموزی کشور.

سازمان نهضت سوادآموزی. (۱۳۹۷). تفاهم نامه برگزاری دوره آموزش مجازی، قابل بازیابی از www.lmoiran.ir/

فتحی واجارگاه، کوروش. (۱۳۹۲). برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان. تهران: انتشارات سمت.

طالبی، هوشنگ. (۱۳۸۵). تحلیلی بر میزان استفاده و تاثیر انواع آموزش، و ارتقاء دانش و مهارت کارکنان. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد. ۱. ۸۳-۹۴.

Kirkpatrick, Donald. (2006). Seven keys to unlock the four levels of evaluation. *Performance Improvement*. 45. 5 - 8. 10.1002/pfi.2006.4930450702.

Dikilitas, K., & Erten, I.H. (2016). *Facilitating In-Service Teacher Training for Professional Development*: IGI Global.

Lawler, E.E., & Boudreau, J.W. (2015). *Global Trends in Human Resource Management: A Twenty-Year Analysis*: Stanford University Press.

Little, T.D. (2014). *The Oxford Handbook of Quantitative Methods: Foundations*: Oxford University Press.

Rempel, H.G., & Slebodnik, M. (2015). *Creating Online Tutorials: A Practical Guide for Librarians*: Rowman & Littlefield Publishers.

Varajão, J.E. (2015). *Improving Organizational Effectiveness with Enterprise Information Systems*: IGI Global.