

ارزیابی اثر بخشی دوره آموزشی کارشناسی رشته اطلاعات انتظامی

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۲/۱۸

تاریخ دریافت: ۹۲/۹/۱۲

از صفحه ۱۲۹ تا ۱۵۲

لطفعلی بختیاری^۱

چکیده

هدف این پژوهش ارزیابی اثربخشی دوره آموزشی کارشناسی رشته اطلاعات انتظامی (گرایش پشتیبانی اطلاعات) دانشگاه علوم انتظامی امین با استفاده از الگوی کرک پاتریک (سه سطح اول) است. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی از نوع پیمایشی است. برای سنجش واکنش، یادگیری و عملکرد از ابزار پرسش نامه و کارنامه تحصیلی فارغ التحصیلان استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق را دانشجویان کارشناسی رشته اطلاعات (دانشجویان در حال آموزش و فارغ التحصیلان) تشکیل می دهند که برای سنجش سطح اول از دانشجویان دوره های مورد نظر که در حال آموزش هستند (۲۱۰ نفر) براساس روش نمونه گیری حداکثری کوکران مورد سنجش قرار گرفته اند. برای سنجش سطح دوم و سوم، ارزشیابی یادگیری و رفتار، تعداد نمونه ۸۵ نفر به روش خوشه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج این تحقیق نشان داد که آموزش های دوره کارشناسی اطلاعات از اثر بخشی مطلوب برای توانمند سازی کارکنان در اجرای ماموریت ها و وظایف محوله در محیط کار واقعی برخوردار می باشد فقط در دروس پایه از نظر فرماندهان نمره اثربخشی پایین تر از حد قابل قبول بوده است. بنابراین بین آموزش های ارائه شده و عملکرد فارغ التحصیلان در محیط واقعی کار رابطه معناداری وجود دارد.

کلید واژه ها

اثربخشی، ارزشیابی، واکنش، یادگیری، رفتار، مدل کرک پاتریک

۱- استادیار دانشگاه امام حسین (ع)، journal_intel_cr@yahoo.com

مقدمه

کیفیت آموزشی و پژوهشی از دغدغه‌هایی است که همیشه نظام‌های دانشگاهی برای دستیابی به آن تلاش می‌کنند. ارتقای مستمر کیفیت آموزش عالی مستلزم استفاده از ارزیابی آموزشی است. کوشش‌های قابل توجهی در دو دهه اخیر جهت ارتقای کیفیت آموزشی عالی و دستیابی به هدف‌های نظام دانشگاهی در بسیاری از کشورها به عمل آمده است (کرافت به نقل از فرخ نژاد، ۱۳۸۴). در هر اقدام آموزشی سه پرسش اساسی مطرح است؛ نخست آنکه، چرا باید آموزش داد؟ این پرسش به هدف‌های آموزشی نظر دارد. هدف‌ها بیانگر عملکرد یا رفتار مطلوب یا حائز ارزشی است که قرار است در افراد شرکت‌کننده در یک برنامه ایجاد شود. دوم آنکه، چگونه می‌توان آموزش داد. این پرسش متوجه روش است اما محدود به روش تدریس نیست، روش به تمام فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که تحقق هدف‌ها را ممکن می‌کنند یا احتمال تحقق آنها را افزایش می‌دهند. سوم آنکه، چگونه می‌توان از موفقیت‌ها اطمینان حاصل کرد و نوع اثرات آنها را شناسایی کرد. این پرسش زمینه‌ساز ارزشیابی است (ولف، ۱۳۷۱).

دانشگاه علوم انتظامی به عنوان تنها مرکز آموزش عالی نیروی انتظامی سال‌هاست که به صورت تخصصی به تربیت افسران مورد نیاز خود مبادرت می‌کند و هر سال تعداد زیادی فارغ‌التحصیل در مقاطع مختلف تحویل می‌نماید. این در حالی است که در جلسات کارشناسی که محقق بنا به مسئولیت‌های خود با مسئولان رده‌های نظارتی و تخصصی داشته است، همواره کیفیت خروجی‌های دانشگاه مورد سؤال بوده است و دانشگاه نیز به طور مستمر درصدد اصلاح و بهبود برنامه‌های آموزشی خود بوده است. لکن تاکنون هیچ‌گاه با یک نگاه جامع و کلی با استفاده از روش استاندارد اثربخشی آموزش‌های این دانشگاه مورد سنجش قرار نگرفته است. تحقیق حاضر درصدد انجام این مهم است، تا هم نواقص و اشکالات برنامه‌های آموزشی احصا و اصلاح شود و هم پاسخ قانع‌کننده‌ای باشد برای افراد و رده‌هایی که شاید به دلیل عدم به کارگیری تخصصی فارغ‌التحصیلان دانشگاه و موارد دیگر اشکالات را متوجه آموزش کرده و همواره آموزش‌های دانشگاهی را زیر سؤال می‌برند. از طرف دیگر ارزشیابی از فعالیت‌ها، شرایطی را پدید می‌آورد که

حرکت اعتلایی را ممکن می‌سازد. این امر به خصوص در فعالیت های مختلف انسانی معنا دارد که استمرار آنها می‌تواند زمینه را برای اصلاح و بهبود برنامه فراهم کند و ارزشیابی برنامه های درسی نیز مشمول همین قاعده است. دوم اینکه، در نیروی انتظامی که از سال ۱۳۷۰ پس از تشکیل دانشگاه علوم انتظامی برنامه های درسی همواره در حال تخصصی شدن و تنوع بوده است تاکنون به ندرت می‌توان یافت که ارزیابی اثربخشی برنامه ها صورت گرفته باشد بلکه معدود تحقیقاتی هم که صورت گرفته بیشتر نوعی نظر سنجی تلقی می‌شوند از قبیل شفایی (۱۳۸۷)، عرب محبی (۱۳۸۵)، آذری (۱۳۸۷) و تنها تحقیقی که محقق مشاهده کرد که اثر بخشی برنامه تفصیلی را برابر مدل کرک پاتریک انجام داده است پژوهش نور محمدی (۱۳۸۸) است البته این تحقیق هم فقط یک برنامه درسی آن هم در سطح درجه داری نه آموزش عالی و صرفاً ارزیابی بیرونی مورد سنجش قرار داده است. بنابراین انجام یک پژوهش که به عنوان نمونه اثر بخشی حداقل دو دوره آموزش کارشناسی را به طور کامل بر اساس الگوی مورد نظر انجام دهد از ضروریات است تا مشخص شود چه میزان تحولات آموزش نیروی انتظامی مطابق اهداف بوده و مؤثر است.

برای ارزشیابی برنامه های آموزشی، الگوهای متفاوتی مطرح شده است که ورتن و ساندرز (۱۹۸۷ به نقل از موسی پور، ۱۳۸۵) تعداد آنها را بیش از ۵۰ مورد دانسته اند. آنچه این الگوها را از یکدیگر متمایز ساخته است، مقاصد، رویکردها، ماهیت موضوع مورد بحث، تأکید ویژه آنها بر بخش خاصی از ارزشیابی، مبانی نظری و دیدگاه های انسان شناختی آنهاست.

از میان الگوهای مطرح برای ارزشیابی برنامه های آموزشی با توجه به ابعاد و مؤلفه های مورد نظر در دانشگاه علوم انتظامی امین و تأکید رده های ناظر این دانشگاه (معاونت تربیت و آموزش نیروی انتظامی) الگوی کرک پاتریک^۱ (۱۹۷۰) است که میزان اثر بخشی برنامه های آموزشی را در چهار سطح با عناوین، ارزشیابی عکس العمل، ارزشیابی یادگیری، ارزشیابی رفتار، ارزشیابی نتیجه و ارزشیابی پیامد قابل

1 - donald kirk patrick

اندازه‌گیری و میسر می‌داند مبنای کار قرار گرفت و در واقع هدف اصلی این پژوهش آگاهی از میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی کارشناسی اطلاعات دانشگاه علوم انتظامی امین و ارائه راهکارهای مناسب برای بهبود دوره‌ها در سطوح واکنش (رضایت)، یادگیری و رفتار است.

در این تحقیق دوره آموزشی براساس سطح اول تا سوم مدل پاتریک مورد سنجش قرار گرفت و روشن شد که عکس‌العمل دانشجویان هنگام ورود به دوره‌ها چگونه است؟، میزان یادگیری آنها و عوامل مؤثر بر آن چه وضعیتی دارد؟ و در نهایت پس از فارغ‌التحصیلی در محیط کار، رفتار آنان در مواجهه با مسایل عمومی و تخصصی شغلی به چه نحوی است؟ البته باتوجه به اینکه دوره‌های مورد نظر پژوهش براساس استانداردهای علمی طراحی برنامه درسی طراحی نشده‌اند. بنابراین این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال‌های اساسی این است که شایستگی‌هایی که فارغ‌التحصیلان دوره کارشناسی اطلاعات در پایان دوره باید واجد آن باشند کدام‌اند؟

پیشینه تحقیق

* بزغانی فراهانی (۱۳۸۲) در یک پژوهش توصیفی بر روی ۲۶۲ نفر به بررسی اثر بخشی آموزش‌های کوتاه مدت تخصصی ضمن خدمت سازمان جهاد کشاورزی استان مرکزی از نظر کارکنان شرکت کننده در دوره‌ها بین سال‌های (۷۸-۷۷) کردند. نتایج این پژوهش نشان داد که آموزش‌های کوتاه مدت تخصصی ضمن خدمت موجب افزایش مهارت شغلی، نظم، دقت و تقویت روحیه همکاری، ایجاد علاقه نسبت به شغل و رفع مشکلات کاری کارکنان شده است.

* زمانی (۱۳۸۴) در یک تحقیق تحلیلی-پیمایشی بر روی ۲۱۹ نفر از دانشجویان دانشکده پلیس انتظامی به بررسی اثر بخشی برنامه‌های آموزشی و عملکرد دانشجویان این دانشکده پرداخت. نتایج این تحقیق نشان داد که ماهیت دورس ارائه شده در دانشکده پلیس انتظامی ارتباط مستقیمی با مسائل و مشکلات شغلی دانشجویان دارد. لذا زمانی که افراد این دروس را می‌گذرانند در دوره کارورزی مباحث نظری را در عرصه عمل تجربه کرده و با توجه به آموخته‌های قبلی خویش به حل آن می‌پردازند. بنابراین با کمترین استرس و اضطراب وبا علم به موضوع راهکارهای

مناسب را به مرحله اجرا در می آورند.

* امیری مهر (۱۳۸۵) اثر بخشی دوره های آموزشی شرکت سایپا دیزل را مطابق الگوی پاتریک مورد بررسی قرار داده است. ایشان در این تحقیق سطوح اول تا سوم الگو را بررسی کرده است. سطوح اول و سوم را به صورت پیمایشی و سطح دوم را با روش نیمه تجربی (یک گروه گواه و دو آزمون) انجام داده است. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که در تمام دوره ها اهداف و مدرس خوب و عالی ارزیابی شده، برنامه ریزی و اجرا متوسط و ضعیف ارزیابی شده است. به طور کلی اثر بخشی تمامی دوره های آموزشی هم از نظر فراگیران و هم سرپرستان در سطح عالی و خوب ارزیابی شده است.

* ساعد پناه (۱۳۸۶) در یک تحقیق تجربی مقدماتی و توصیفی بر روی ۸۰ نفر از فراگیران شرکت کننده در دوره های آموزش ضمن خدمت به بررسی اثر بخشی این دوره های آموزشی از دیدگاه کارکنان بانک مسکن شهر تهران پرداخت. نتایج این تحقیق نشان می دهد که فراگیران شرکت کننده در مجموع، میزان یادگیری و میزان تغییرات رفتاری را در سطح خوب ارزیابی کرده اند. نظری بودن آموزش در اغلب دوره ها و توجه اندک به آموزش های عملی، مرتبط نبودن آموزش ها با نوع فعالیت کارمند در بانک، نامناسب بودن زمان برگزاری کلاس ها، صلاحیت و توانایی پایین علمی اساتید از مهم ترین مشکلات مطرح شده توسط فراگیران است.

* نور محمدی (۱۳۸۸) در یک تحقیق توصیفی با هدف ارزیابی اثر بخشی بیرونی برنامه درسی آموزش درجه داری رسته انتظامی و به روش پیمایشی پرداخته است و اثر بخشی بیرونی برنامه درسی مذکور را در سطوح سوم و چهارم الگوی ارزشیابی کرک پاتریک سنجیده است. نتایج نشان داد که، برنامه درسی دوره آموزشی فراگیران درجه داری در ابعاد توسعه دانش، مهارت زندگی، تسهیل انطباق در محیط کار و تسهیل یادگیری در محیط کار از کفایت مطلوب برخوردار نبوده، ولی از حداقل لازم برخوردار بوده است.

* نصیر قرچه داغی (۱۳۸۹) در یک تحقیق توصیفی - پیمایشی به ارزیابی اثر بخشی دوره های آموزشی الکترونیکی بر اساس مدل کرک پاتریک در دانشگاه شهید بهشتی پرداخته است. نتیجه این تحقیق بیانگر آن است که در هر چهار سطح تفاوت

معناداری بین وضع موجود و مطلوب وجود دارد.

*شجاعی (۱۳۹۰) به بررسی اثربخشی برنامه‌های آموزشی عمومی و تخصصی برگزار شده در هشت ماه اول سال ۱۳۹۰ در دانشگاه فردوسی مشهد بر اساس مدل کرک پاتریک می‌پردازد. نتایج به دست آمده نشان داد که فراگیران از دوره‌های آموزش عمومی حجاب، توسعه مهارت‌های زندگی و آشنایی با کارآفرینی در هر سه مؤلفه استاد و محتوا و سازماندهی و امکانات رضایت داشتند و در دوره‌های عمومی کمک‌های اولیه و اصلاح فرایندها و دوره‌های تخصصی CSS HTML فراگیران از مؤلفه‌های محتوا و استاد رضایت داشتند ولی در مؤلفه سازماندهی و امکانات تفاوت معناداری مشاهده نشد. سطح یادگیری در دوره‌های تخصصی و عمومی اثربخش بود و فراگیران دانش لازم را کسب کردند. سطح تغییر رفتار فراگیران در دوره‌های HTML, CSS معنادار نشد و در دوره CCNA تغییر رفتار فراگیران غیر اثربخش بود. از نظر تفاوت بین نظرات فراگیران، مافوق و همکارانشان نتایج نشان داد که در دوره‌های CSS, CCNA بین نظرات افراد تفاوت معناداری وجود نداشت ولی در دوره HTML میانگین نمرات مدیران از نمرات فراگیران بیشتر بود.

*درخشان (۱۳۹۱) در یک تحقیق توصیفی-پیمایشی به ارزیابی اثربخشی دانش آموزان درجه داری رسته آگاهی مرکز آموزش علمی تخصصی شهید چمران ناجا با الگوی کرک پاتریک پرداخته و نتیجه می‌گیرد که ارزشیابی صلاحیت‌های رفتاری اساتید ضعیف، میزان یادگیری فراگیران مطلوب، میزان تغییرات رفتاری و عملکرد فراگیران در مشاهده و توصیف، امور منابع و مخبران، آمادگی جسمانی، حفظ صحنه جرم، بازرسی نفر و خودرو، اماکن و گشت آگاهی ضعیف، و برنامه تفصیلی اجراء شده با وضعیت موجود در حوزه دانش، مهارت و نگرش حرفه‌ای از وضعیت مطلوبی برخوردار نبوده و در نتیجه، ادامه این وضعیت در آینده موجب افزایش نیروهای فاقد کارایی و پایین آمدن سطح عملکرد مطلوب خواهد شد.

*مایکل ال بیرز (۲۰۰۲) در تحقیقی با عنوان "آموزش پلیس جامعه محور بر اساس نظریه ملی آموزش بزرگسالان بر محور تعامل با یادگیرندگان" در دانشگاه واش برن توپکا، کانزاس، ایالات متحده آمریکا انجام داده است. به این نتیجه رسیده که موضوعاتی در برنامه‌های آموزشی پلیس وجود دارند که به آموزش از طریق فنون

رفتاری نیازمند هستند. اصولاً در مواردی لازم است که پلیس مهارت های جدید مکانیکی را مانند تاکتیک های دفاعی، استفاده از باتون و تاکتیک های رانندگی را فرا گیرد. که برای دفاع، فنون رفتاری کارآمد تری هستند (محمدی، ۱۳۸۷: ۷۲).

*شرکت مشاوره والدن (۲۰۰۳)، در پژوهشی به ارزشیابی دوره های آموزشی رهبری براساس مدل کریک پاتریک پرداخته است. در این شرکت از سه سطح نخست مدل کریک پاتریک به منظور تعیین میزان اثربخشی دوره های آموزشی استفاده شده است. یافته ها نشان داد که شرکت کنندگان پس از پایان دوره ها انرژی بالایی کسب کرده و هنگام بازگشت به محل کار خویش از رضایت کامل برخوردار شده بودند (سطح واکنش) همچنین میانگین سطح دانش شرکت کنندگان از ۱۰۵ به ۲۱۰ افزایش یافته بود که این افزایش از نظر آماری معنادار است (سطح یادگیری) و در رفتار شرکت کنندگان نیز تغییرات مثبتی مشاهده شد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۲۵).

*اندرسون و آروین (۲۰۰۶) در پژوهشی که در دانشگاه کاترپیلار انجام دادند، به ارزیابی اثربخشی از کارگاه آموزشی رهبری پرداختند. نتایج این پژوهش نشان می دهد که در سطح اول ارزشیابی، یعنی واکنش، شرکت کنندگان نسبت به کارگاه آموزشی، در مجموع رضایت مطلوبی داشته اند (۸۷ درصد) و کمترین میزان رضایت مربوط به محتوی کارگاه آموزشی (۷۹ درصد) بوده است. ۹۶ درصد از شرکت کنندگان نیز بیان داشته اند که حضور در این کارگاه آموزشی را به دیگر همکاران خود پیشنهاد خواهند کرد (به نقل از توکلی، ۱۳۸۹، ص ۴).

چارچوب نظری تحقیق

مفهوم ارزیابی: در مورد واژه ارزیابی و ارزشیابی میان صاحب نظران کشورمان اتفاق نظر وجود ندارد؛ ابیلی ارزشیابی را جامع تر از ارزیابی می داند. سیف ارزشیابی را جامع تر از سنجش دانسته و سنجش را جزیی از ارزشیابی می داند. بازرگان دو واژه «ارزشیابی» و «ارزیابی» را مترادف دانسته و معتقد است که درک عمومی از واژه ارزشیابی بیشتر با تقویم کردن جنبه های معنوی یک عامل همراه است ولی از نظر تخصصی در علوم تربیتی میان ارزشیابی آموزشی و ارزیابی آموزشی تفاوت وجود ندارد؛ از این رو، تفاوت معنایی این دو اصطلاح صرفاً متأثر از درک افراد است و بر

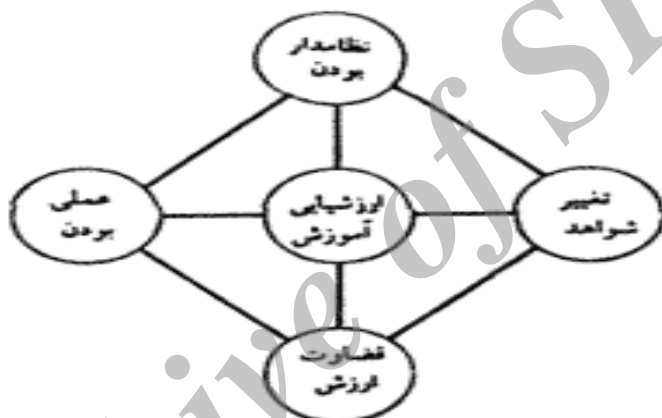
مبنای دانش تجربی استوار نیست (همایون نیا، ۱۳۸۴). لذا در مطالعه حاضر نیز واژه‌های ارزشیابی و ارزیابی به طور مترادف به کار رفته‌اند و هر دو ترجمه کلمه Evaluation می‌باشند.

بررسی متون ارزیابی برای آگاهی از تعاریف ارائه شده در این زمینه نشان می‌دهد که اولین تعریف ارائه شده برای ارزیابی توسط «رالف تایلر^۱» است. و از آن به بعد صاحب‌نظران به بیان تعاریف و دیدگاه‌های خود در این زمینه پرداخته‌اند که در ادامه به اختصار به ذکر آنها می‌پردازیم: «ارزیابی به عنوان فرایندی برای تعیین میزانی که اهداف نظام عملاً تحقق یافته‌اند» (تایلر، ۱۹۵۰)، «فراهم سازی اطلاعات برای تصمیم‌گیری» (لی جی کرونباخ^۲، ، ۱۹۶۹؛ دانیل استافل بیم^۳ و همکاران، ۱۹۷۱)، «مقایسه عملکرد براساس ملاک‌هایی برای وجود اختلاف» (مالکم پرووس^۴، ۱۹۷۱ و ماروین الکین^۵، ، ۱۹۶۹ به نقل از مهرعلی زاده و چینی پرداز، ۱۳۸۳)، «فرایند نظامداری از تبدیل داده‌ها به اطلاعات برای اندازه‌گیری اثرات آموزش، کمک به تصمیم‌گیری، مستند کردن نتایج برای بهبود و اصلاح برنامه و فراهم کردن روش‌هایی برای تعیین کیفیت آموزش» (همایون نیا، ۱۳۸۴)، و نیز «فرایند قضاوت درباره شایستگی، ارزش یا سودمندی برنامه‌های آموزشی» (گال و همکاران، ۱۳۸۳). فرهنگ روان‌شناسی آرتور بر (۱۹۸۵) هم ارزیابی را در معنای عام آن تعیین ارزش یا اهمیت یک چیز می‌داند و به طور خاص‌تر ارزیابی را تعیین میزان موفقیت یک برنامه، یک درس و... در رسیدن به هدف‌های اولیه می‌داند (به نقل از عباسیان و همکاران، ۱۳۸۷).

ورسن^۶ و دیگران در توسعه تعریف ارزیابی، اظهار کرده‌اند که ارزیابی تعیین، توضیح و کاربرد معیار قابل دفاع در تعیین ارزش موضوع ارزیابی (ارزش یا شایستگی) کیفیت، سودمندی، اثربخشی یا اهمیت آن در ارتباط با این معیارهاست. مطابق نظر

1 -Ralph W. Tyler
2 - L. G. Cronbach
3 - Dael. L. Staffelebeam
4 - M. Provus
5 - M. Alkin
6 -Worthen

فیلدمن^۱ (۱۹۹۰) ارزیابی مؤثر هم آموزش را و هم کارآموز یا فراگیر را بررسی می‌کند. همچنین سون سون^۲ (۱۹۹۱) ارزیابی را بررسی علمی به عهده گرفتن تعیین ارزش، شامل شایستگی و ارزش پدیده‌ها (شایستگی در معنای کیفیت و ارزش در معنای ارائه آموزش بر اساس نیاز فراگیران) تعریف کرده‌است. تعریفی که از جامعیت بیشتری برخوردار است و بیشتر عناصر مورد بحث را شامل می‌شود مربوط به بی‌بای^۳ است؛ او معتقد است ارزشیابی یعنی جمع‌آوری و تفسیر نظام‌دار شواهدی است که به قضاوت ارزشی با عنایت به عملی که رخ می‌دهد، منجر می‌شود؛ این تعریف شامل چهار عنصر اساسی به شرح شکل شماره ۱ است:



شکل شماره ۱ چهار عنصر اساسی ارزشیابی (سلطانی، ۱۳۸۵)

از بررسی‌ها چنین بر می‌آید که واژه تصمیم‌گیری وجه اشتراک اکثریت تعاریف یاد شده است. لذا در این صورت ارزیابی هنگامی عملی ارزشمند و مفید محسوب می‌شود که از اطلاعات حاصله جهت تصمیم‌گیری به منظور بهبود و توسعه برنامه استفاده شود. از مسئله تصمیم‌گیری که بگذریم: ۱- جمع‌آوری اطلاعات برای کسب دانش، ۲- پاسخگو بودن (داوری ارزشی) و ۳- ارزیابی با هدف بهبود از دیگر وجوه اشتراک تعاریف ارائه شده است (ساعدی، ۱۳۸۲).

1 - Feldman

2 - Sweson

3 - Beeby

ارزشیابی آموزشی^۱: ارزشیابی آموزشی توجیه وجودی بخش آموزش و فراهم آوردن شواهدی برای هزینه و فایده سازمان است که هدف آن قضاوت درباره کیفیت و ارزش برنامه و شناسایی فواید آموزش است. چنانچه ارزشیابی در ارتباط با آموزش باشد، به معنای فرایند قضاوت درباره جنبه‌هایی از رفتار یادگیرنده است و شامل مجموعه‌ای از مهارت‌هاست که به کمک آنها مشخص می‌شود یادگیرنده به اهداف تعیین شده دست یافته است یا خیر. ارزشیابی جزء جدایی‌ناپذیر یک نظام آموزشی است (احمدی و حکیمی، ۱۳۷۹). ارزشیابی آموزشی فرایند تفسیر نتایج از طریق سنجش اطلاعات برای قضاوت درباره اهداف کلی آموزش یا میزان موفقیت شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی است. ارزیابی آموزشی شامل یک تلاش برنامه‌ریزی شده برای اندازه‌گیری آنچه در آموزش اتفاق می‌افتد، نحوه تأثیر آن روی دانش، مهارت، توانایی و عملکرد شرکت‌کنندگان و تأثیر آموزش روی بروندهای سازمان است.

به طور کلی، ارزشیابی آموزشی رویکرد منظم برای جمع‌آوری داده‌هاست تا با آن وسیله به مدیران برای رسیدن به تصمیمات مفید و با ارزش در خصوص برنامه آموزش کمک کند. به اعتقاد ترسی و تتو^۲ (۱۹۹۵) برنامه آموزشی زمانی موفق خواهد بود که اطلاعات حاصل از ارزشیابی درباره برنامه نشان دهند که:

* نیازهای افراد ذی‌نفع رفع شده باشد؛

* افراد ذی‌نفع به بهترین ارزشها رسیده باشند؛

* باعث بهبود مهارت و کسب نتایج مثبت در محل کار برای افراد ذی‌نفع شود.

البته به نظر ترسی و تتو ارزشیابی یک روش ثابت و فرایندی آسان نیست، بلکه اجرای آن نیازمند روش‌های پیچیده است. در فرایند آموزش یکی از مهم‌ترین مراحل ارزشیابی است (ترسی و تتو، ۱۹۹۵ به نقل از عباسیان و همکاران، ۱۳۸۷)؛ که از نتایج حاصل از آن در بازنگری برنامه‌های آموزشی سازمان، تسهیل فرایند آموزشی سازمان، توسعه و بهبود فرایند، تصمیم‌گیری برای ادامه تا توقف برنامه و... استفاده می‌شود. به طور خلاصه در این فرایند ابتدا داده‌های لازم درباره پدیده مورد ارزیابی

1 - Training Evaluation

2 - Tracy & tew

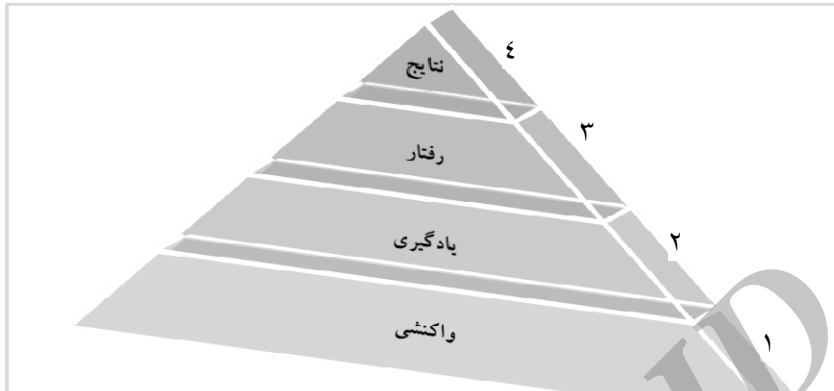
گردآوری و سپس وضعیت موجود با وضعیت مطلوب مقایسه می شود، بنابراین ارزیابی عبارت است از " گردآوری اطلاعاتی درباره فعالیت ها، ویژگی ها و بروندهای برنامه به منظور قضاوت درباره برنامه، بهبود اثربخشی برنامه یا اطلاع رسانی برای تصمیم گیری برای برنامه ریزی آینده" (بازرگان، ۱۳۸۶).

الگوی چهار مرحله‌ای ارزشیابی آموزشی پاتریک

دونالد، ال، کرک پاتریک^۱ اولین بار ایده هایش را در سال ۱۹۵۹ در مجموعه ای از مقالات در مجله توسعه و آموزش ایالات متحده^۲ منتشر کرد که بعداً در کتاب کرک پاتریک تحت عنوان «ارزشیابی برنامه های آموزشی»^۳ در سال ۱۹۷۵ توسط انجمن آمریکایی توسعه و آموزش^۴ منتشر شد و این کتاب در سال ۱۹۹۸ مورد تجدید نظر واقع شد. مدل کرک پاتریک دارای چهار سطح به شرح زیر است:

- واکنش^۵: احساس آموزش گیرندگان در مورد آموزش چیست؟
 - یادگیری^۶: که به افزایش در دانش با قابلیت منجر می شود.
 - رفتار^۷: وسعت رفتار و قابلیت بهبود و اجرا و کاربرد.
 - نتایج^۸: تأثیر بر کسب و کار با محیط ناشی از عملکرد آموزش گیرندگان.
- همه این معیارها برای یک ارزشیابی معنادار یادگیری در سازمان ها توصیه شده اند و کاربرد آن در سطوح بالاتر پیچیده تر می شود (هافمن، ۲۰۰۶، ص ۱).

1 - Donald, Krick Patrick
 2 - US Training and Development
 3 - evaluating training programs
 4 - American Society for Training and Development
 5 - reaction
 6 - learning
 7 - behavior
 8 - results



نمودار ۱: مدل چهار سطحی کرک پاتریک

طبق این مدل، ارزشیابی همیشه باید با سطح اول شروع شود و اگر زمان و بودجه فراهم باشد، باید سطح دوم و سپس سه و چهار پیگیری شود. اطلاعات هر سطح به عنوان پایه سطح بعدی ارزشیابی عمل می‌کند. بنابراین، هر سطح پیاپی یک معیار دقیق‌تر از اثربخشی برنامه آموزشی فراهم می‌کند اما هم‌زمان نیازمند تجزیه و تحلیل دقیق‌تر و زمان برتر است.

سطح اول ارزشیابی - واکنش‌ها: ارزشیابی در این سطح چگونگی واکنش مشارکت‌کنندگان را اندازه‌گیری می‌کند و تلاش می‌کند که به سؤالاتی راجع به ادراکات کارکنان از دوره پاسخ دهد مثلاً آیا آنها دوره را دوست دارند؟ آیا مواد درسی یا کار آنها مرتبط است و... سطح یک مدل چهار سطحی کرک پاتریک واکنش آموزش‌گیرندگان را در مورد برنامه آموزشی می‌سنجد، هدف از سنجش واکنش تضمین این است که آموزش‌گیرندگان برای یادگیری انگیزه و علاقه دارند. راهنمایی‌هایی برای اجرا:

- تعیین کنید که شما می‌خواهید چه چیزی بیابید؛
- طراحی شکلی که واکنش‌ها را کمی کند؛
- ترغیب و تشویق توضیحات و پیشنهادهای کتبی؛
- دست یافتن به پاسخ بلاواسطه با نرخ ۱۰۰ درصد؛
- جستجوی صادقانه‌ترین واکنش‌ها؛
- ایجاد و توسعه استانداردهای قابل قبول؛

- اندازه گیری واکنش ها در مقابل استانداردها و اتخاذ اقدام مناسب؛
- ارتباط برقرار کردن با واکنش ها به گونه ای مناسب (کرک پاتریک، ۱۹۹۸، ص ۲).
- **سطح دوم ارزشیابی - یادگیری:** سنجش ارزشیابی در این سطح فراتر از رضایت یادگیرنده است و درچی تلاش برای سنجش افزایش مهارت ها، یادگیری ها یا نگرش کارکنان است، سنجش این سطح از سطح اول مشکل تر است و می توان از روش های آزمون رسمی تا غیررسمی استفاده کرد. مثلاً می توان از روش پیش و پس آزمون برای تعیین میزان یادگیری بهره گرفت. سطح دوم مدل کرک پاتریک دانش کسب شده، مهارت های بهبود یافته یا نگرش های تغییر یافته را به عنوان یک نتیجه آموزش می سنجد. کاربرد دانش، مهارت ها یا نگرش های جدید در این سطح سنجیده نمی شود. راهنمایی هایی برای اجرا:
- در صورت امکان از یک گروه کنترل استفاده کنید.
- دانش، مهارت ها یا نگرش ها را قبل و بعد از آموزش ارزشیابی کنید. از آزمون کاغذ - مدادی برای سنجش دانش و مهارت ها و از آزمون عملکردی برای سنجش نگرش ها استفاده کنید.
- به پاسخ ۱۰۰ درصدی دست پیدا کنید.
- از نتایج ارزشیابی برای اتخاذ اقدام مناسب استفاده کنید (کرک پاتریک، ۱۹۹۸، ص ۲).
- **سطح سوم ارزشیابی - رفتار:** این سطح انتقال در رفتار یادگیرندگان به تبع آموزش را می سنجد و در پی پاسخ به این سؤال است که: آیا مهارت ها، نگرش ها و دانش آموخته شده به محیط کار و شغل منتقل شده است یا خیر؟ ولی اندازه گیری این سطح بسیار مشکل است و مستلزم ایجاد تصمیماتی در مورد چگونگی اندازه گیری رفتارها و تغییرات آنهاست. سطح سه مدل کرک پاتریک انتقال یادگیری یا به کارگیری دانش، مهارت ها یا نگرش های جدید در شغل را می سنجد. راهنمایی هایی برای اجرا:
- در صورت امکان از گروه کنترل استفاده کنید.
- وقت کافی برای اتفاق افتادن تغییر اختصاص دهید.
- پیمایش یا مصاحبه با گروه ها یا گروه های زیر: آموزش گیرندگان، رؤسای آنها،

زیردستانشان و دیگر کسانی که اغلب رفتار آموزش گیرنده در شغل را مشاهده می‌کنند.

- انتخاب ۱۰۰ آموزش گیرنده یا یک نمونه گیری مناسب.
- تکرار ارزشیابی در زمان های مناسب.
- بررسی هزینه های ارزشیابی در مقابل مزایای بالقوه آن (کرک پاتریک، ۱۹۹۸، ص ۴).

سطح چهارم ارزشیابی - نتایج: سطح چهارم ارزشیابی تلاش می کند تا نتایج سازمانی از قبیل بهبود میزان فروش، سود بالاتر یا نرخ بازگشت سرمایه را اندازه گیری کند. تعیین نتایج در قالب اصطلاحات و ارقام مالی بسیار مشکل است و ارتباط نتایج به آموزش هم بسیار پیچیده می باشد.

سؤال‌های تحقیق

- ۱- واکنش دانشجویان دوره کارشناسی اطلاعات درباره آموزش چگونه است؟
- ۲- میزان یادگیری دانشجویان دوره کارشناسی اطلاعات چه اندازه است؟
- ۳- چه رفتارها و صلاحیت هایی در فارغ التحصیلان دوره کارشناسی اطلاعات بهبود یافته یا ظهور عملی داشته اند؟
- ۴- راه های بهبود برنامه درسی دوره های کارشناسی اطلاعات کدام اند؟

روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی است که به شیوه پیمایشی و انجام می گیرد. در تحقیق حاضر برای سنجش واکنش، یادگیری و عملکرد از روش پیمایش پرسش نامه های متعدد و کارنامه تحصیلی فارغ التحصیلان استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق دانشجویان کارشناسی رشته اطلاعات شامل، دانشجویان در حال آموزش و فارغ التحصیلان رشته مذکور بوده اند. برای سنجش سطح اول از دانشجویان دوره های مورد نظر که در حال آموزش هستند (۲۱۰ نفر) براساس روش حداکثری کوکران مورد سنجش قرار گرفته اند. برای سنجش سطح دوم و سوم، ارزشیابی یادگیری و رفتار، تعداد جامعه مورد مطالعه ۹۷ نفر بودند که از

این تعداد ۱۳ نفر در رشته های دیگر کار می کردند و حذف شدند و ۸۵ نفر که در کل کشور مشغول خدمت بودند به صورت خوشه ای کسانی که در استان های آذربایجان غربی، خوزستان، فارس، شرق و غرب تهران، آذربایجان شرقی و حوزه مرکزی پلیس اطلاعات ناجا خدمت می کردند به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای سنجش میزان اثر بخشی دوره ها از ابزار پرسش نامه استفاده شد، از قبیل پرسش نامه های ارزشیابی دوره سطح ۱ (برنامه ریزی و نظم، استاد، محتوا، زمان و مکان، مجریان، شرکت کنندگان، خدمات و...) کارنامه فارغ التحصیلان برای تعیین میزان یادگیری سطح ۲، پرسش نامه های ارزیابی عملکرد (سطح ۳) از منظر مافوق و خودفرد. به منظور کنترل و اطمینان از مفید و مؤثر واقع شدن روش جمع آوری اطلاعات، روایی و پایایی پرسش نامه مورد بررسی قرار گرفت. برای سنجش روایی از نظر کارشناسان در طراحی و اصلاح پرسش نامه ها استفاده شد تا اعتبار صوری آنها تعیین گردد. همچنین قبل از نهایی شدن پرسش نامه ها با تعداد قابل قبول (نمونه) مورد پیش آزمون قرار گرفت ده تا نواقص و ابهامات احتمالی پرسش نامه ها برطرف شود. پایایی، کیفیت ثبات ابزار یا روش جمع آوری داده ها را در طول زمان نشان می دهد. یکی از روش های معمول برای اینکار استفاده از آلفای کرونباخ است. بنابراین روشی که در اینجا برای تحلیل گویه ها به کار برده شد مبتنی بر محاسبه ضریب پایایی کرونباخ (۸۷ درصد) بود و پس از اطمینان از پایایی ابزار نسبت به توزیع آن اقدام شد.

یافته های تحقیق

از آنجا که براساس الگوی کرک یاتریک اثربخشی در سه سطح انجام شده است که عبارت است از سطح واکنش یا رضایت که سطح یادگیری و سطح رفتار یا عملکرد و سؤال های تحقیق هم بر همین اساس تنظیم شده است، بنابراین بر مبنای سؤال های تحقیق به تحلیل داده ها برای پاسخگویی به سؤال های مورد نظر می پردازیم.

الف) میزان رضایت (عکس العمل) دانشجویان نسبت به اساتید دوره آموزشی کارشناسی اطلاعات انتظامی

جدول ۱: وضعیت اساتید از نظر دانشجویان

میانگین نمره کسب شده از ۲۰	صلاحیت‌ها
۱۱/۳۷	صلاحیت‌های تخصصی
۱۲/۳۴	صلاحیت‌های رفتاری
۱۲/۰۸	صلاحیت‌های عمومی
۱۱/۹۳	میانگین

با توجه به جدول فوق میزان رضایت دانشجویان از اساتید به طور کلی ۱۱/۹۳ بوده و صلاحیت‌های رفتاری ۱۲/۳۴ و صلاحیت‌های تخصصی را هم ۱۱/۳۷ امتیاز داده‌اند و همچنین صلاحیت‌های عمومی استادان امتیاز ۱۲/۰۸ را کسب کرده است.

جدول ۲: رتبه بندی شاخص‌های دوره آموزشی

شاخص	امتیاز
مکان آموزش‌ها	۱۳/۵۷
مجریان	۱۳/۳۰
محتوا	۱۲/۸۸
زمان	۱۲/۷۱
استادان	۱۱/۹۷
خدمات رفاهی	۱۱/۵۶
میانگین	۱۲/۶۶

با توجه به جدول فوق بالاترین امتیاز به ترتیب مربوط به مکان و مجریان بوده و کمترین امتیاز مربوط به خدمات رفاهی و زمان دوره بوده است و در کل هم میانگین امتیاز کسب شده ۱۲/۶۶ بوده یعنی مقدار کمی بالاتر از حد متوسط.

ب) میزان یادگیری دانشجویان کارشناسی اطلاعات

جدول ۳: میانگین نمره دروس (یادگیری) دوره کارشناسی اطلاعات به ترتیب امتیاز

ردیف	عنوان دروس	میزان یادگیری	درصد
۱	دروس پایه	۱۷/۷۰	۸۹
۲	دروس اصلی	۱۶/۷	۸۴
۳	دروس عقیدتی سیاسی	۱۸/۸۴	۹۴
۴	دروس تخصصی	۱۸/۷۱	۹۳
	میانگین	۱۷/۹۸	۹۰

• میانگین نمرات دروس پایه ۱۷/۷۰ می‌باشد بنابراین می‌توان دریافت که میزان یادگیری آنان خیلی خوب بوده. لذا میزان یادگیری آنان در حدود ۸۹ درصد می‌باشد.

- میانگین نمرات دروس اصلی ۱۶/۷ می باشد می توان دریافت که میزان یادگیری در دروس اصلی در حدود ۸۴ درصد می باشد و امتیاز خوبی است.
- میانگین نمره یادگیری دانشجویان در دروس عقیدتی سیاسی در حدود ۱۸/۸۴ یعنی در حدود ۹۴ درصد می باشد که یادگیری بالایی را نشان می دهد.
- میانگین امتیاز کسب شده در دروس تخصصی ۱۸/۷۱ یعنی ۹۳ درصد می باشد که نشانه از یادگیری دانشجویان در دروس تخصصی دارد.
- میزان یادگیری دانشجویان از کل دروس ۱۷/۹۸ از ۲۰ یعنی ۹۰ درصد می باشد که حاکی از یادگیری بالای دانشجویان را دارد.
- همچنین براساس نتایج بدست آمده بالاترین یادگیری به ترتیب مربوط به دروس عقیدتی سیاسی و دروس تخصصی و کمترین میزان یادگیری مربوط به دروس اصلی می باشد.

ج) میزان تغییرات رفتاری (عملکردی) فارغ التحصیلان کارشناسی اطلاعات

جدول ۴: میزان تغییرات رفتاری ناشی از دروس کارشناسی اطلاعات از نظر فارغ التحصیلان و فرماندهان آنان

ردیف	عنوان درس	ارزیابی مافوق	درصد	ارزیابی فراگیر	درصد
۱	دروس پایه	۱۳/۶۹	۶۸/۴۷	۱۵/۸۰	۷۹/۰۲
۲	دروس اصلی	۱۴/۲۵	۷۱/۲۵	۱۵/۰۱	۷۵/۰۵
۳	دروس تخصصی	۱۴/۳	۷۱/۵	۱۶/۶۶	۸۳/۳۳
۴	دروس عقیدتی سیاسی	۱۷/۹۳	۹۸/۶۸	۱۷/۰۶	۸۵/۳۱

با توجه به نتایج تحقیق براساس نظر فرماندهان میزان تغییرات رفتاری ناشی از دروس پایه ۱۳/۶۹ یعنی ۶۸/۴۷ درصد و براساس نظر خود فارغ التحصیلان ۱۵/۸۰ یعنی ۷۹/۰۲ بوده است یعنی براساس دیدگاه فارغ التحصیلان تغییرات رفتاری ناشی از دروس پایه همچنین کمترین تغییرات رفتاری ناشی از درس طرز تشکیل پرونده قضایی و مشق های پایه قبضه و تیراندازی و بیشترین تغییر رفتاری مربوط به جرایم و مجازات های نیروهای مسلح بوده است که حدود ۱۰ درصد بالاتر از فرماندهان بوده است.

براساس داده های به دست آمده میزان اثربخشی دروس اصلی در سطح تغییرات رفتاری از نظر فرماندهان ۱۴/۲۵ (۷۱/۲۵ درصد) و از نظر خود افراد ۱۵/۰۱ (۷۵ درصد) بوده است که نتیجه حداقلی مورد نظر طرح اثربخش ابلاغی ناجاست.

با توجه به داده‌های به دست آمده فوق میزان اثربخشی دروس تخصصی دروس کارشناسی اطلاعات از نظر فرماندهان ۱۴/۳ (۷۱/۵ درصد) و از نظر فارغ‌التحصیلان ۱۶/۶۶ (۸۳/۳۳ درصد) بوده است که درصد قابل قبول می‌باشد. کمترین اثربخشی از نظر فرماندهان به درس حقوق دیپلماتیک و آداب کند ولی از نظر فارغ‌التحصیلان درس تابعیت و امور اقامتی بوده است.

براساس داده‌های به دست آمده اثربخشی دروس عقیدتی سیاسی در سطح عملکرد رفتار از نظر فرماندهان ۸۹/۶۷ و از نظر خود افراد ۸۵/۳۱ درصد بوده است که نمره بسیار بالایی می‌باشد.

براساس نتایج تحقیق میزان اثربخشی دوره آموزشی کارشناسی اطلاعات در سطح عملکرد رفتار از نظر مهارت‌های عمومی فرماندهی و مدیریت از نظر فرماندهان ۸۵/۱۸ درصد و از نظر خود افراد ۸۳/۳ درصد بوده است که نمره خیلی خوب می‌باشد.

همچنین براساس داده‌ها بیشترین اثربخشی مربوط به مهارت در حمیت قسمتی و وجدان کاری و نظم و انضباط و اطاعت پذیری بوده است و کمترین اثربخشی مربوط به شاخصه‌های مهارت در مکاتبات و نگارش‌های اداری و انتظامی، مهارت‌های تیم سازی، قدرت هدایت زیر مجموعه، مهارت تقسیم کار و ارجاع کار به زیردستان بوده است.

نتیجه‌گیری

آموزش نوعی سرمایه‌گذاری مفید و عامل کلیدی توسعه محسوب می‌شود. که چنانچه به درستی و شایستگی برنامه‌ریزی و اجرا شود می‌تواند بازده قابل ملاحظه‌ای داشته باشد. ارائه آموزش اثربخش در یک سازمان مدرن، مستلزم تفکر جدید، مدل‌های جدید، رویکرد جدید و ابزار و سازوکارهای جدید است. آموزش و بهسازی کارکنان اقدامی راهبردی است که در سطح فردی باعث ارزشمندی فرد، در سطح سازمانی باعث بهبود و توسعه سازمان و در سطح ملی و حتی فراملی منجر به افزایش بهره‌وری و نتایج مترتب بعدی می‌شود. پژوهش مزبور با بررسی میزان اثر بخش آموزش‌های دوره کارشناسی رشته اطلاعات گرایش پشتیبانی اطلاعات، سعی در

بررسی میزان بازدهی و کیفیت دوره آموزشی برگزار شده دارد. تامشخص کند که این دوره تا چه اندازه مفید و اثر بخش بوده و در راستای تحقق اهداف سازمانی است. در خصوص ارزشیابی دوره و برنامه های آموزشی (به استناد سطح اول الگوی کرک پاتریک) دو شاخص اصلی ارزشیابی یعنی: ۱- ارزشیابی استادان از منظر فراگیران مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفته است. ۲- میزان واکنش یا رضایت مندی فراگیران از برنامه ریزی ونحوه اجرای دوره های آموزشی مورد سنجش قرار گرفته و نتایج زیر به دست آمد.

الف) ارزشیابی برنامه و دوره های آموزشی: در خصوص ارزیابی فراگیران از اثر بخشی دوره آموزشی میزان رضایت فراگیران از برنامه ریزی و نظم دوره، محتوای زمان، مکان برگزاری و مجریان آموزش ها، کمی بالاتر از حد متوسط بوده است. با استفاده از میانگین رتبه ای از تعداد ۶ شاخص تعریف شده برای دوره های آموزشی به ترتیب شاخص های: ۱- محل آموزش ها با میانگین رتبه ای ۱۳/۵۷ بالاترین ارزیابی و ۲- خدمات رفاهی دوره با ۱۱/۵۶ ضعیف ترین امتیاز ارزیابی را به خود اختصاص داده اند که به نظر می رسد در برنامه ریزی و نظم دوره باید تجدید نظر به عمل آورد، البته براساس داده های به دست آمده هیچکدام از عناصر دوره نمره قابل قبول یعنی ۷۰ درصد را کسب نکرده اند.

ب) ارزشیابی استادان: در خصوص ارزشیابی استاد با در نظر گرفتن سه شاخص صلاحیت عمومی، تخصصی و رفتاری؛ میزان رضایت فراگیران از صلاحیت های تخصصی، صلاحیت های عمومی و صلاحیت های رفتاری استادان ۱۱/۹۳ یعنی کمی بالاتر از حد متوسط بوده که نشان دهنده رضایت نسبتاً پایین آنان از استادان است. همچنین میانگین رتبه ای شاخص های ارزیابی استاد به ترتیب عبارت اند از: ۱- صلاحیت رفتاری (میانگین ۱۲/۳۴)، ۲- صلاحیت عمومی (میانگین ۱۲/۰۸) و ۳- صلاحیت تخصصی (میانگین ۱۱/۳۷) است که صلاحیت رفتاری بالاترین ارزیابی و صلاحیت تخصصی ضعیف ترین ارزیابی را به خود اختصاص داده است. یافته ها بیانگر این است که استادان دوره کارشناسی اطلاعات در تمام مؤلفه های تدریس از قبیل ارتباط مؤثر و رفتار مناسب و به روز بودن تخصصی نیاز به کار بیشتری دارند.

یافته‌ها بر اساس میانگین نمرات درسی فارغ التحصیلان رشته انتظامی که بر اساس نمرات کارنامه آنان بوده است، نشانگر این است که میانگین نمرات فراگیران ۱۷/۹۸ و در حدود ۹۰ درصد می‌باشد که نشان از یادگیری بالای فراگیران دارد. در ضمن با توجه به میانگین نمرات بیشترین یادگیری مربوط به دروس عقیدتی-سیاسی با میانگین ۹۴ درصد بوده است.

ج) ارزشیابی تغییرات رفتاری از نظر فارغ التحصیلان و فرماندهان:

الف) اثربخشی عملکردی مهارت‌های افسری و فرماندهی مورد انتظار دوره آموزشی از منظر فرماندهان با میانگین رتبه ای ۱۶/۶۶ یعنی حدود ۸۴ درصد و از منظر خود فراگیران با میانگین ۱۷/۰۳ یعنی حدود ۸۵ درصد است.

ب) اثربخشی عملکردی دروس پایه از نظر فرماندهان ۱۳/۶۹ یعنی حدود ۶۵ درصد و از نظر فارغ التحصیلان ۱۵/۸ یعنی حدود ۷۹ درصد بوده است یعنی از نظر فرماندهان ارزیابی زیر حد قابل قبول (۷۰ درصد) بوده است.

ج) اثربخشی عملکردی دروس اصلی از نظر فرماندهان ۱۴/۸۸۲۵ یعنی حدود ۷۱ درصد و از نظر فارغ التحصیلان ۱۵/۰۱ یعنی حدود ۷۵ درصد بوده است.

د) اثربخشی عملکردی دروس تخصصی از نظر فرماندهان ۱۴/۳۳ (حدود ۷۲ درصد) و از نظر فارغ التحصیلان ۱۶/۶۶ (۸۳/۳ درصد) بوده است.

ه) اثربخشی عملکردی دروس عقیدتی-سیاسی از نظر فرماندهان ۱۷/۹۳ (۸۹/۳۵ درصد) و از نظر فارغ التحصیلان ۱۷/۰۶ (۸۵/۳ درصد) بوده است.

نتایج کلی این تحقیق نشان می‌دهد که آموزش‌های دوره کارشناسی انتظامی از اثر بخشی مطلوب برای توانمند سازی کارکنان در اجرای ماموریت‌ها و وظایف محوله در محیط کار واقعی برخوردار است فقط در دروس پایه از نظر فرماندهان نمره اثربخشی پایین‌تر از حد قابل قبول بوده است. بنابراین می‌توان ادعا کرد که بین آموزش‌های ارائه شده و عملکرد فارغ التحصیلان در محیط واقعی کار رابطه معناداری وجود دارد. و این نتیجه با نتایج تحقیق‌های انجام شده، بزغانی فراهانی (۱۳۸۲)، امیری مهر (۱۳۸۶)، ساعدپناه (۱۳۸۵)، نور محمدی (۱۳۸۸)، نصیرقرچه داغی (۱۳۹۰)، درخشان (۱۳۹۱) تطبیق دارد. البته با نگاه دقیق‌تر به نتایج دروس می‌توان دریافت که بعضی دروس اثربخشی مطلوب (بالای ۷۰ درصد) را

نداشته اند که از نظر فرماندهان عبارت اند از: طرز تشکیل پرونده قضایی، مشق های پای قبضه، حقوق شهروندی، پزشکی قانونی، جمع آوری، کارگاه گریم، رمز و کشف رمز، جرایم سازمان یافته، امور منابع و مخبران، مشاهده و توصیف، روش تعیین اهداف تخصصی مبانی امور انتظامی.

پیشنهادها

با عنایت به نتایج حاصل از تحقیق مبنی بر اثر بخشی مطلوب برنامه آموزش های برای توانمندسازی آنان در محیط واقعی کار و ارتقای سطح یادگیری آنان در طول دوره غیر از بعضی دروس، و اثربخشی پایین دوره در سطح واکنش پیشنهادها و راهکارهایی به شرح زیر ارائه می شود:

۱- باتوجه به نمره متوسط دانشجویان به وضعیت استادان لازم است ضمن دقت در جذب و بازنگری معیارها با رویکرد تسلط بر روش ها و فنون ارتباط مؤثر و روش ها و فنون تدریس با برنامه ای قوی و برگزاری کارگاه های تخصصی نسبت به رفع ضعف های استادان در حوزه های رفتاری و تخصصی اقدام کرد.

۲- ساعات کلاس های آموزشی در زمان مناسب (صبح) برنامه ریزی و اجرا شود تا اثر بخشی آن ارتقا یابد.

۳- امکان استفاده از وسایل صوتی و تصویری در کلاس های آموزشی فراهم و از فیلم های آموزنده و اثرگذار برای آموزش به خصوص در دروس مهارتی استفاده شود.

۴- از فناوری های نوین در کلاس ها برای بالا بردن میزان اثر بخشی آموزش ها بهره گیری شود.

۵- کارگاه های روش تربیت مؤثر و ارتباط اثر بخش و روش های تدریس و تحقیق برای استادان تنظیم و اجرا شود.

۶- طی جلسات کارشناسی در خصوص ارتقای اثربخشی دروس، طرز تشکیل پرونده قضایی، مشق های پای قبضه، حقوق شهروندی، پزشکی قانونی، جمع آوری، کارگاه گریم، رمز و کشف رمز، جرایم سازمان یافته، امور منابع و مخبران، مشاهده و توصیف و روش تعیین اهداف تخصصی مبانی امور انتظامی اقدام شود.

منابع

- احمدی، غلامرضا. حکیمی، سید حسن. (۱۳۷۹) بررسی مسائل و مشکلات شیوه‌های موجود ارزشیابی مدیران از دیدگاه ارزشیابی شوندگان و ارزشیابی کنندگان، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره ۷، شماره ۲۶.
- امیری مهر، مینا، (۱۳۸۵)، اثر بخشی دوره های آموزشی شرکت سایپا دیزل رامطابق الگوی پاتریک، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- بزغانی فراهانی، مهدی (۱۳۸۲). بررسی اثربخشی آموزش های کوتاه مدت تخصصی ضمن خدمت سازمان جهاد کشاورزی استان مرکزی از نظر کارکنان شرکت کننده در دوره‌های بین سال های ۱۳۷۷-۱۳۷۸، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- توکلی، گلثومه (۱۳۸۹) ارزیابی واکنش فراگیران از دوره های کوتاه مدت آموزش کتابداران کتابخانه های عمومی آستان قدس رضوی بر اساس سطح اول مدل کرک پاتریک، دوره ۲، شماره ۶ ص ۱ تا ۱۶.
- درخشان، الیاس (۱۳۹۱) ارزیابی اثربخشی دانش آموزان درجه داری رسته آگاهی مرکز آموزش علمی تخصصی شهید چمران ناجا با الگوی کرک پاتریک، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی.
- زمانی، علی نقی (۱۳۸۴) بررسی اثر بخشی برنامه های آموزشی و عملکرد دانشجویان دانشکده پلیس انتظامی.
- ساعدپناه، م. (۱۳۸۶) ارزیابی اثربخشی دوره های آموزش کارکنان از دیدگاه کارکنان بانک مسکن شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی تهران.
- ساعدی، عاطفه (۱۳۸۲). ارزیابی درونی گروه آموزشی آمار دانشگاه شهید چمران اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- سلطانی، ایرج (۱۳۸۵). تعامل نیازسنجی و اثربخشی آموزش در سازمان‌های

یادگیرنده. تهران: انتشارات ارکان دانش.

- شجاعی، گلثومه (۱۳۹۰) ارزشیابی اثر بخشی برنامه های آموزش ضمن خدمت کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، مشهد: دانشگاه فردوسی.

- شفایی، عبدالخالق، (۱۳۸۷)، بررسی میزان اثربخشی دوره های دافوس ناجا در فعالیت های مدیریتی دانش آموختگان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بحران، دانشگاه امام حسین (ع).

- عباسیان، عبدالحسین، قاسم سلیمی و رضا آذین (۱۳۸۷). ارزیابی کیفیت آموزشهای مهندسی؛ مطالعه موردی بررسی اثربخشی دوره آموزشی جوش مقاومتی بر اساس مدل کرک پاتریک. فصلنامه آموزش مهندسی ایران، شماره ۳۹

- فرخ نژاد، خدانظر، (۱۳۸۴). ارزیابی درونی و بیرونی کیفیت دوره های کارشناسی ارشد و دکتری دوره های مدیریت آموزشی، روان شناسی تربیتی و جامعه شناسی دانشگاه شیراز به منظور تضمین کیفیت آنها، دانشگاه شیراز.

- گال، مردیت؛ بورگ، والتر و گال، جوپس (۱۳۸۳). روشهای تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی. جلد دوم، ترجمه احمد رضا نصر و دیگران. چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.

- محمودی، امیرحسین و همکاران (۱۳۹۱) بررسی میزان اثربخشی دوره های آموزشی پرسنل نمایندگی شرکت گواه بر اساس مدل ارزشیابی «کرک پاتریک» از دیدگاه مدیران و کارکنان، فصلنامه مدیریت فرهنگی، دوره ۶، شماره ۱۸، ص ۱۱۹ تا ص ۱۳۴.

- مهر علی زاده، یداله و چینی پرداز، رحیم (۱۳۸۳). ارزیابی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت اداره کل بنادر و کشتیرانی استان خوزستان - بندر امام خمینی "ره" طی سال های ۱۳۸۳ - ۱۳۸۰. گزارش نهایی طرح، دانشگاه شهید چمران اهواز: معاونت پژوهشی.

- موسی پور، نعمت الله، (۱۳۷۶)، طراحی الگویی برای ارزشیابی برنامه درسی و بکارگیری آن در ارزشیابی درس، روش ها و فنون تدریس دوره های تربیت

دبیر دانشگاه‌ها، دانشگاه تربیت مدرس.

- نصیر قرچه داغی، نازنین، (۱۳۸۹)، ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی الکترونیکی بر اساس مدل کرک پاتریک، پایان‌نامه کارشناسی ارشد در دانشگاه شهید بهشتی.

- نور محمدی، هادی، (۱۳۸۸)، ارزیابی اثربخشی بیرونی برنامه تفصیلی آموزش مقطع درجه داری رسته انتظامی ناجا، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم انتظامی

- همایون نیا، آیتا (۱۳۸۴). ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی دفتر مرکزی و شهرهای شمالی شرکت آبفا خوزستان طی سالهای ۱۳۷۹-۱۳۷۴. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

- ولف، ریچارد، (۱۳۷۱)، ارزشیابی آموزشی (مبانی سنجش توانایی و بررسی برنامه)، ترجمه علیرضا کیامنش، نشر دانشگاهی، چاپ اول تهران.

- Donald. J. Kirkpatrick (1970). Evaluation training program. (Wisconsin-AS. T. D).

- http://www.businessballs.com/kirkpatrick_learningevaluation_model. Htm (21 July 2011).

- Kirk Patrik, D (1996) Evaluating Training Programs: The Four Levels. Berrett Publishing. NewYork

- Kirkpatrick , D. L(1998),Evaluating Training Program,Sanfrancisco,

- Krikpatrick, D. L (1998) Evaluating Training Program, san Francisco.

- Tracey, J and Tew, M. (1995). Training Effectiveness, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly 36 (6), pp36-42.