

ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری وزارت جهادکشاورزی

توسط :

دکتر شهرام مقدس فریمانی و میترا نجفی

همتراز هیات علمی سازمان تحقیقات و آموزش کشاورزی و معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری

چکیده

آموزشهای ضمن خدمت در راستای به هنگام نمودن دانش و مهارت مورد نیاز پرسنل ارائه می‌گردد. معاونت ترویج نیز با هدف بازسازی دانش و اطلاعات نیروهای شاغل چنین آموزشهایی را در دستور کار خود قرار داده است. از آنجا که هر آموزشی نیازمند ارزشیابی است، لذا این تحقیق با هدف بررسی میزان اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت و عوامل مؤثر بر آن انجام شده است. جامعه آماری تحقیق را کلیه پرسنل دفتر مرکزی شرکت کننده در دوره‌های آموزش ضمن خدمت و سرپرستان آنها تشکیل می‌دادند که از طریق تکمیل پرسشنامه مورد نظرسنجی قرار گرفتند. متغیر وابسته تحقیق شامل میزان اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت معاونت و متغیرهای مستقل شامل عوامل مؤثر بر اثربخشی شامل میزان رضایت پرسنل از مؤلفه‌های اصلی دوره‌های آموزشی، انگیزه‌های شرکت در دوره و میزان تاثیر دوره بر مؤلفه‌های شغلی آنان بود.

یافته‌های تحقیق نشان داد که بیش از نیمی از پاسخگویان میزان اثربخشی این دوره‌ها را بین کم تا متوسط ارزیابی نمودند. این در حالی بود که بیش از نیمی از پاسخگویان دوره‌های آموزش ضمن خدمت را با وظایف شغلی در حد زیاد تا بسیار زیاد منطبق دانستند. نتایج حکایت از رضایت از آموزشگران و محتوای آموزش و نارضایتی نسبی از شرایط برگزاری و وسایل کمک آموزشی مورد استفاده داشت. انگیزنده‌های شرکت پاسخگویان در این دوره‌ها عمدتاً انگیزه‌های حرفه‌ای و تخصصی بود و انگیزه‌های شغلی و سازمانی تاثیر کمتری در شرکت آنها در این دوره‌ها داشت. یافته‌ها همچنین نشان داد که افزایش کیفی کارها و علاقه به کار و محیط کار از جمله تاثیرات این دوره‌ها بر مؤلفه‌های شغلی پرسنل بوده است. تحلیل محتوای نظرات مدیران و پرسنل شرکت کننده در دوره‌های آموزش ضمن خدمت نشان داد که از نظر آنها زمان و مکان نامناسب جهت برگزاری دوره‌ها، غیر مرتبط بودن دوره‌ها با شرایط و نیازهای شغلی آنان، نامناسب بودن نحوه نیازسنجی و نیز برنامه‌ریزی نامناسب و غیردقیق در کنار فقدان انگیزنده‌های مادی و سازمانی از جمله مهمترین مشکلات چنین دوره‌هایی است که بایستی از طریق پیش‌بینی زمان و مکان مناسب جهت برگزاری این آموزشها و نیازسنجی و برنامه‌ریزی دقیق توسط کارشناسان مجرب و متخصص در کنار ارائه محتوای آموزشی کاربردی، علمی، متنوع و روزآمد توسط اساتید مجرب مرتفع گردد.

کلمات کلیدی: ارزشیابی اثربخشی، آموزش ضمن خدمت، مؤلفه شغلی، مؤلفه آموزشی

مقدمه

امروزه آموزش مداوم نیروی انسانی از اساسی‌ترین و بنیانی‌ترین شیوه‌های بهره‌برداری از کلیه منابع سازمانی به شمار می‌آید. در حقیقت این نیروی انسانی ماهر است که با بهره‌گیری از آموخته‌های تخصصی و بهنگام، قادر به بکارگیری بهینه و مناسب سایر منابع فیزیکی و مادی خواهد بود. بر این اساس در همه کشورها سازمانها و موسسات دولتی، خصوصی، تولیدی، خدماتی، آموزشی و صنعتی در هر سطح و مرحله‌ای که قرار گرفته باشند، نوآموزی، بازآموزی یا به‌آموزی نیروی انسانی را در کلیه سطوح تخصصی و غیرتخصصی در راس اهداف و برنامه‌های خود گنجانده‌اند.

بدین ترتیب ملاحظه می‌گردد که آموزشهای ضمن خدمت به مثابه اهرمی نیرومند می‌باشد که در راستای افزایش مهارت و رشد نگرش نوین و همچنین در بستر بهره‌مندی از دانش و اطلاعات بهنگام، می‌تواند منابع انسانی سازمان را از آسیب و اتلاف انگیزه و توان تخصصی مصون نماید. بدون شک چنین آموزشهایی نیازمند ارزشیابی‌های مداوم جهت رفع نواقص و تناقضات و بهینه‌سازی آن می‌باشند. بر این اساس ضروری است که این آموزشها در هر مرحله از اجرا مورد بازنگری به لحاظ سنجش میزان اثربخشی آن قرار گیرند. در غیر این صورت آسیبهایی چنین آموزشهای لجام گسیخته‌ای که از فیلتر نظارت ارزشیابانه عبور نمایند، به مراتب بیش از مسائل مبتلا به عدم اجرای این نوع آموزشها خواهد بود. آموزش کارکنان در راستای بهنگام نمودن دانش و مهارت مورد نیاز به عنوان ابزار فعالیت کارشناسی امری بسیار ضروری به شمار می‌آید اما از آنجا که نوع و شیوه چنین آموزشهایی می‌بایست متناسب با نیازها، تخصص و تجربه مخاطبان آن باشد، در این رهگذر تشخیص اثربخشی چنین آموزشهایی نیازمند ارزشیابی از دوره‌های انجام شده است.

اهداف پژوهش

الف) هدف کلی

هدف کلی تحقیق حاضر، سنجش اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری به منظور تعیین درجه تحقق اهداف دوره‌های مزبور می‌باشد.

ب) اهداف اختصاصی

هدفهای اختصاصی عبارتند از:

- ۱- تعیین میزان دستیابی به اهداف دوره‌های آموزشی ضمن خدمت
- ۲- تعیین وضعیت و شرایط دوره‌های آموزش ضمن خدمت از نظر میزان تاثیر آن بر ارتقاء معلومات و مهارتهای تخصصی (حرفه‌ای) و مؤلفه‌های شغلی

پیشینه نگاشته‌های تحقیق

آموزش کارکنان در سازمانها نیاز مبرم و ضرورت اساسی در دنیای دگرگون شده و رو به تکامل کنونی است. روند پیاپی و مداوم تغییر و تحول در امور مختلف حیات اجتماعی، پیشرفتهای شگرف در علوم و فنون گوناگون و تاثیرات ژرف آن در پهنه‌های مختلف فعالیتهای تولیدی و خدماتی موسسه‌ها و سازمانها، دگرگونیهای اقتصادی و اجتماعی و نیز تحولات سیاسی در جوامع، از جمله پدیده‌ها و مسائلی هستند که نیاز به آموزش نیروی انسانی شاغل در یک سازمان و کل جامعه را افزایش داده‌اند.

نظام آموزش کارکنان در سازمانها زمینه مساعدی برای رشد و پرورش استعدادها و توانایی کارکنان پدید خواهد آورد که ضمن بهبود کمیت و کیفیت کار و عملکرد آنها، شرایط مناسبی برای جایگزینی، ارتقاء و ترفیعات فراهم می‌کند و امکان برقراری توزیع متناسب و متعادل مشاغل میان کارکنان را نیز بوجود خواهد آورد.

آموزش ضمن خدمت

آموزش ضمن خدمت به دلیل تاثیر غیرقابل انکار آن بر روند تکاملی رشد سازمانی از جمله موضوعاتی است که مطالعات بسیاری در خصوص کشف میزان اهمیت آن صورت گرفته است. هدف و فلسفه آموزش ضمن خدمت ایجاد تعهد و تخصص، افزایش دانش شغلی و اطلاعات علمی، اجتماعی و فرهنگی، نوآوری، نوسازی و بالا بردن سطح کارایی کارکنان هر موسسه است. در حقیقت آموزش ضمن خدمت پلی میان کاردانی اکتسابی کارمند و کاردانی و کارایی مورد نیاز فعلی و همگانی و سازگاری با سازمان و وظایف و پیشرفت جامعه و تطابق با اطلاعات و تکنولوژی جدید است (قزائی، ۱۳۷۳). امروزه اذعان محققان به تعدد زوایای تاثیرگذار این نوع آموزشها، موجبات جذب نگرش و نظرات اعتقادی مدیران واحدهای سازمانی اعم از بخشهای دولتی و خصوصی را فراهم نموده است. در هر حال گسترش روزافزون تقاضای کار در جامعه از یک سو و رشد بی‌رویه سازمانهای تخصصی در ابعاد مختلف اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی با شرح وظایف متعدد و متنوع که لزوم دستیابی به اطلاعات تخصصی بهنگام را هر چه بیشتر ضروری می‌سازد، از سوی دیگر دست اندرکاران سطوح گوناگون سازمانهای موجود را در جوامع به ضرورت بهره‌مندی از آموزش نیروی انسانی بیش از پیش آگاه می‌سازد. آنچه ضرورت و اهمیت چنین آموزشهایی را دوچندان محرز می‌نماید، سرعت و شدت تغییرات و تحولات علمی، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی جوامع می‌باشد. در این راستا، همان گونه که ذکر شد، وزارت جهاد کشاورزی نیز به منظور تجهیز نیروی انسانی متخصص خود، آموزشهای متنوع و متعددی را طراحی و اجرا نموده است. در این فصل ادبیات مرتبط با محورهای اساسی مورد نظر طرح نظیر آموزش کارکنان و تاریخچه آن و نیز ارزشیابی و شیوه‌های ارزشیابی آموزش کارکنان به همراه استانداردهای آموزشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری مورد بررسی قرار گرفته است.

الف) آموزش کارکنان

لزوم تعریف آموزش کارکنان به دلیل تفاوتی که با مفهوم آموزش به معنای متداول و عام آن دارد، دارای اهمیت می‌باشد. از نقطه نظر برخی صاحب‌نظران، آموزش عمومی که در سازمانهای رسمی آموزش و پرورش جامعه ارائه می‌گردد، عمدتاً جنبه معرفی و شناسایی علوم محض داشته و موضوعی علمی را در حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و غیره معرفی می‌نماید. در حالی که آموزشهای کارکنان عمدتاً جنبه کاربردی و مهارت افزایی داشته و جهت تسلط کارکنان بر وظایف محوله ایشان می‌باشد.

از سوی دیگر آموزش عمومی و نظری ملزم به ارائه تجارب متعدد به طور کاربردی نیست و معمولاً به معرفی علم، آن هم به شیوه یک سویه و یک جانبه کفایت می‌نماید. در صورتی که در آموزش کارکنان، با توجه به دستیابی آنان به تجارب کاری، مطالعه همزمان علمی و عملی بر روی زوایای آشکار و پنهان و وظایف تخصصی هر چه بیشتر امکان پذیر بوده و در نتیجه بهره‌برداری اثربخشی‌تری از چنین آموزشهایی به عمل می‌آید. بدین ترتیب بر اساس استدلال فوق، از آموزش کارکنان می‌توان تفسیری به شرح ذیل ارائه نمود:

”آموزش کارکنان عبارت است از انجام یک سلسله عملیات مرتب، منظم، پیوسته و با هدف یا اهداف مشخص و معین که به منظور: الف) ایجاد یا ارتقای سطح دانش و آگاهی کارکنان، ب) ایجاد و یا ارتقای سطح مهارت‌های شغلی کارکنان و ج) ایجاد رفتار مطلوب و متناسب با ارزشهای پایدار جامعه که در کارکنان به کار گرفته می‌شود.“

بدین ترتیب مشاهده می‌گردد که آموزش کارکنان مفهومی گسترده‌تر از مفاهیم صرف کارآموزی، کارورزی و یا تمرین عملی در یک زمینه بخصوص می‌یابد و دامنه آن تا احاطه کامل بر علوم و فنون پیچیده و رزیدگی در سرپرستی و مدیریت در سازمانهای دولتی، صنعتی و بازرگانی و همچنین رفتار و برخوردهای مناسب در مقابل مسائل انسانی و اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بسط می‌یابد.

بر این اساس دکتر ابطحی در کتاب آموزش و بهسازی منابع انسانی، آموزش کارکنان را چنین تعریف می‌نماید: ”آموزش کارکنان، کلیه مساعی و کوششهایی است که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارت‌های فنی، حرفه‌ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می‌آید و آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیتهای شغلی خود می‌نماید.“ (ابطحی، ۱۳۷۳). قرائتی (۱۳۷۳) در طرح ریزی و اجرای برنامه آموزش ضمن خدمت اصول و عوامل زیر را ضروری می‌داند: ۱- برنامه‌های آموزش ضمن خدمت باید بر اساس نیازها، علایق، مشکلات، نظریات، تغییر گرایش و رفتار و مشارکت شرکت کنندگان طراحی گردد. ۲- برای ایجاد انگیزه جهت شرکت موثر و فعال در دوره‌های آموزش ضمن خدمت باید امتیازهای مادی و غیر مادی در نظر گرفته شود. ۳- برای بهبود کیفیت برنامه‌های آموزش ضمن خدمت باید با توجه به نیازهای فردی و سازمانی و ویژگیهای یادگیری بزرگسالان طراحی و اجرا گردد. ۴- دوره‌های کوتاه کارآموزی شغلی و حرفه‌ای ضرورت آموزشهای تکمیلی و مستمر بعدی را بیشتر مطرح می‌کند و تغییر سریع و مداوم دانش در رشته‌های مختلف و پیشرفت تکنولوژی، آموزش بهسازی و نوآموزی را الزامی می‌سازد. ۵- برای این برنامه‌ها داشتن طرحهای منظم ضروری است و برنامه‌های پراکنده، بی‌هدف و بدون توالی منطقی و هماهنگی و پیوستگی با برنامه‌های قبل از خدمت نتایج ثمربخشی نخواهد داشت. ۶- در این نوع آموزشها نه تنها باید روشها، تکنیکها و کاربرد ابزارها و تکنولوژی جدید و مهارت‌های حرفه‌ای و شغلی آموخته شود، بلکه خود آموزش باید سبب رشد و کمال و تغییر علایق و نگرشها و شیوه کار و برخورد شرکت کنندگان گردد. ۷- علاوه بر پاداشها و امتیازهای مادی، بهترین انگیزه برای شرکت فعال در آموزشهای ضمن خدمت، داشتن نوعی رضایت خاطر روانی در محیط شغلی است.

آموزشهای ضمن خدمت معاونت ترویج (ویژگیها و انواع)

در حوزه فعالیتهای معاونت ترویج، منظور از آموزش ضمن خدمت، مجموعه متنوعی از دوره‌های آموزشی می‌باشد که کارکنان را در حوزه شغلی و تخصصی آنان با علوم و فنون جدید آشنا و در حل مشکلات حرفه‌ای آنها توانمند می‌سازد. این دوره‌ها دارای برنامه، محتوا و مدت از پیش تعیین شده می‌باشند. معاونت ترویج با هدف بازسازی دانش و اطلاعات نیروهای شاغل در این معاونت، چنین آموزشهایی را در دستور کار خود قرار داده است. بر این اساس با توجه به تعدد و

تنوع تخصصها و حرفه‌های شاغلان این معاونت، انواع گوناگونی از آموزشهای ضمن خدمت مورد بهره‌برداری قرار گرفته است. در ذیل به برخی از این آموزشها اشاره مختصری می‌گردد.

آموزشهای ضمن خدمت خارج از تقویم

این آموزشها در تقویم آموزشی معاونت آموزش و تحقیقات گنجانده نشده است. ولی با توجه به نیاز عنداللزوم نیروهای شاغل معاونت ترویج، در تقویم آموزشی سالانه معاونت چنین دوره‌هایی طراحی و تدوین می‌گردد. مسئولیت هماهنگی و اجرای این دوره‌ها با اداره آموزش دفتر تجهیز نیروی انسانی و پشتیبانی شبکه ترویج است. هزینه این نوع آموزشها نیز از بودجه متمرکز معاونت ترویج و نظامهای بهره‌برداری تامین می‌گردد. ارائه گواهی پایان دوره برای فراگیران چنین دوره‌هایی منوط به صدور مجوز اجرا از سوی دفتر برنامه‌ریزی دوره‌ها، مستقر در معاونت آموزش و تحقیقات با هماهنگی اداره آموزش و مراکز آموزش نیروی انسانی است.

آموزش ضمن خدمت داخل تقویم

این نوع آموزشها، شامل آن دسته از دوره‌هایی می‌گردد که توسط دفتر برنامه‌ریزی آموزشی معاونت آموزش و تحقیقات طراحی، تدوین و اجرا می‌گردد. مراکز آموزش عالی وابسته به وزارت جهاد کشاورزی عهده‌دار اجرای این دوره‌ها هستند.

کارگاه آموزشی

کارگاه آموزشی، دوره کوتاه درسی است که به صورت کاربردی با مشارکت فعال فراگیران برگزار می‌گردد. در این دوره نیز اداره آموزش و تامین نیروی انسانی دفتر تجهیز نیروی انسانی و پشتیبانی شبکه ترویج عهده‌دار هماهنگی و اجرای کارگاه می‌باشد. هزینه دوره از طریق بودجه متمرکز معاونت و با مشارکت دفاتر تخصصی که متقاضی اجرای دوره می‌باشند، تامین می‌گردد.

گردهمایی آموزشی – انگیزشی

این نوع آموزشها تاکید عمده‌ای بر تحکیم روابط سازمانی و تبادل تجربیات شرکت کنندگان و نهایتاً به‌کارگیری شیوه‌های افزایش انگیزش مخاطبان در فعالیتهای شغلی دارد. در این گردهماییها عمدتاً بررسی مسائل و مشکلات مخاطبان در حوزه اشتغال، ارئه اطلاعات علمی، انتقال تجارب، معرفی پروژه‌های در حال اجرا، تقویت حس مشارکت نیروها و تقویت ارتباطات بین نیروهای صف و ستاد در راس اهداف می‌باشد. هماهنگی و اجرای این نوع گردهماییها بر عهده دفتر تجهیز نیروی انسانی و پشتیبانی شبکه ترویج و بودجه آن نیز از دفتر مرکزی تامین می‌گردد.

ب) تعاریف و مفاهیم ارزشیابی برنامه‌های آموزشی

اجرای هر دوره آموزشی بدنبال خود مسئله ارزشیابی دوره و برنامه آموزشی را مطرح می‌کند که از پایه‌ای ترین و بنیادی ترین مراحل برنامه‌ریزی آموزشی محسوب می‌شود. اصولاً موفق یا ناموفق بودن هر برنامه آموزشی در تحقق اهداف آموزشی از طریق فرایند ارزشیابی آن تعیین می‌شود. (گلابی، ۱۳۶۹). اولین تعریف رسمی از ارزشیابی آموزشی به نام "رالف تایلر" ثبت شده است. وی ارزشیابی را وسیله‌ای جهت تعیین میزان موفقیت برنامه در رسیدن به هدفهای آموزشی مطلوب مورد نظر می‌داند. (کیامنش، ۱۳۷۴)

”گرانباخ”، نیز ارزشیابی آموزشی را جمع‌آوری و استفاده از اطلاعات جهت تصمیم‌گیری در مورد یک برنامه آموزشی می‌داند. بر اساس تعریف ”گرانباخ” ارزشیابی به مفهوم جمع‌آوری اطلاعات به منظور تصمیم‌گیری در خصوص اجرای برنامه‌های آموزشی است. همچنین ”اسکریون” نیز ارزشیابی را فعالیتی می‌داند که در آن عملکرد الزاما با اهداف مقایسه می‌شود. در این روش مقیاسهای اندازه‌گیری طراحی می‌شوند، داده‌ها رتبه‌بندی می‌شوند و وزن هر مقیاس نیز مشخص می‌گردد. (خداوردیان، ۱۳۷۸)

اثربخشی

یکی از متداولترین واژه‌ها در مباحث ارزشیابی برنامه‌های آموزشی، اثربخشی است. این روش در پی آن است که مشخص نماید آیا برنامه در دوره تعیین شده ب‌ه‌طور مؤثری اجرا شده و به اهداف تعیین شده دست یافته است یا خیر؟ روش مذکور به دنبال مقایسه نتایج کیفی و کمی برنامه با هدفهای کلی و جزئی می‌باشد. بدین ترتیب شاخصهای گوناگون مورد بازنگری قرار گرفته و عوامل موفقیت و شکست شناسایی می‌شوند. (حجازی، ۱۳۷۳) از نظر ”کارول ویس” نیز یکی از ابعاد ارزشیابی، اثربخشی است. ارزشیابی از این دیدگاه عمدتاً به دنبال دستیابی به اهداف برنامه بوده و میزان مفید بودن برنامه را بررسی می‌نماید. (عابدی سروستانی، ۱۳۷۷)

ارزشیابی اثربخشی چیست؟

از نظر ”نوتر”، اثربخشی فرایندی مداوم است که از طرح برنامه آغاز شده و به دنبال تعیین میزان و چگونگی تحقق اهداف از پیش تعیین شده است. ”آرمسترانگ” نیز اثربخشی را متناسب با هر تعریف قابل اندازه‌گیری و ارزیابی می‌داند. همچنین ”میرسپاسی” اثربخشی را عبارت از موفقیت در تحقق هدف یا انجام دادن ماموریت‌های محوله مورد نظر می‌داند. (فروزش، ۱۳۸۰)

یکی از انواع مهم ارزشیابی، تشخیص میزان تحقق اهداف مورد نظر در برنامه، جهت تصمیم‌گیریهای دقیقتر در آینده می‌باشد. به عبارت ساده‌تر، این نوع ارزشیابی میزان اثربخشی برنامه را مورد مطالعه علمی قرار می‌دهد. ارزشیابی اثربخش جزء مهمی از انواع ارزشیابی را تشکیل می‌دهد. معیار اساسی در ارزشیابی اثربخشی، اهداف سازمان یا برنامه است. در مفهومی وسیعتر، اثربخشی علاوه بر تحقق اهداف، میزان رضایت مخاطبان را هم مدنظر قرار می‌دهد (مقدس، ۱۳۸۱). در ارزشیابی اثربخشی، ابتدا اهداف برنامه مشخص شده و سپس با توجه به کمی یا کیفی بودن اهداف، شاخصهای مناسب آنان تعیین و براساس این شاخصها. اطلاعات مورد نیاز جمع‌آوری می‌شوند. در نهایت داده‌های جمع‌آوری شده با معیارهای اهداف مورد مقایسه قرار گرفته و یافته‌های به دست آمده مورد تجزیه و تحلیل و تفسیر قرار می‌گیرند. (همان منبع)

در خصوص اثربخشی دانش ارائه شده در دوره‌ها، لازم است افزایش معلومات حاصله از طریق پرسشگریهای مستقیم یا غیرمستقیم مشخص نماید. (حجازی، ۱۳۷۳). در مورد اندازه‌گیری میزان تاثیر فعالیتهای آموزشی در نظام اعتقادی افراد، تغییر حاصله با توجه به موقعیت قبل از آموزش مورد بررسی قرار می‌گیرد. نهایتاً در خصوص اندازه‌گیری میزان مهارت کسب شده توسط افراد آموزش دیده، می‌توان میزان کارایی فعالیت آنها را مطالعه نمود. (همان منبع)

یکی از معیارهای ارزشیابی اثربخشی، رضامندی ارباب رجوع است. بر این اساس اگر فرض شود که هر چه سازمانهای ترویجی به اهداف مورد نظر دستیابی بیشتری داشته باشند، رضامندی ارباب رجوع افزایش خواهد یافت. در چنین شرایطی رضامندی ارباب رجوع به عنوان هدف کلی در ارزشیابی اثربخشی مورد توجه خواهد بود. (همان منبع)

در تحقیق حاضر، با توجه به اینکه روش انتخاب شده جهت ارزشیابی آموزشهای ضمن خدمت بر اساس سنجش میزان اثربخشی اهداف مورد نظر این آموزشها می باشد، لذا تلاش بر آن است که اهداف برنامه های ضمن خدمت به طور مشخص و عملی تعریف گردد تا ارزشیابی اثربخشی آن امکان پذیر گردد.

برخی مطالعات انجام شده در خصوص ارزشیابی آموزشهای ضمن خدمت

در سال ۱۳۷۹، "محمدحسن مقنی زاده" طرحی تحت عنوان "بررسی میزان اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره)" در سال ۷۸ انجام داده است. هدف اصلی تحقیق، تعیین میزان اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت برگزار شده در مرکز آموزش عالی امام خمینی در سال ۷۸ از نظر فراگیران این دوره ها می باشد.

محقق از بین ۲۰۰ دوره آموزش ضمن خدمت برگزار شده توسط موسسه، ۸۰ دوره آموزشی را به عنوان جمعیت نمونه تعیین نموده و برای ۵۳۰ نفر فراگیر و ۴۴۸ نفر مدیران فراگیران این ۸۰ دوره ارسال و مجموعاً ۲۹۴ پرسشنامه فراگیر و ۲۰۷ پرسشنامه مربوط به مدیران فراگیران را دریافت نموده است. در این تحقیق اثربخشی دوره ها بر اساس یک بار نظرسنجی از فراگیران تعیین گردیده است. بالاترین میزان اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت مورد مطالعه مربوط به دوره کوتاه مدت رابطین خبری با درصد اثربخشی ۶۶/۳۴ درصد و پایین ترین میزان اثربخشی مربوط به دوره آموزش ضمن خدمت انفورماتیک و کاربرد کامپیوتر در آموزش با درصد اثربخشی ۳۳/۵۲ درصد بوده است.

"سیدحسین نوربخش" در سال ۱۳۶۹، تحقیقی با موضوع "بررسی میزان تاثیر آموزشهای ضمن خدمت بر کارایی معلمان" انجام داده است. هدف این تحقیق، روشن شدن میزان تاثیرات علمی و عملی آموزشهای ضمن خدمت بر کار معلمان شرکت کننده در دوره بوده است. محقق در این پژوهش به این نتیجه رسیده است که دوره های ضمن خدمت معلمان در افزایش کارایی معلمان و بهبود کیفیت آموزش آنان موثر بوده و موجب افزایش اعتماد به نفس اکثریت آنان شده است.

"تقی علی قلی زاده" در سال ۱۳۷۱ تحقیقی با عنوان "بررسی تحلیلی آموزشهای ضمن خدمت دبیران آموزش و پرورش" انجام داده است. نتایج پژوهش مذکور گویای این امر است که بین شرکت در دوره ها و ارتقاء علمی جهت انجام بهتر وظایف شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین شرکت در دوره ها موجب افزایش سطح درآمد مخاطبان می گردد.

"اسماعیل مشیر طالشی" در سال ۱۳۷۵ پایان نامه کارشناسی ارشد خود را با عنوان "بررسی کیفیت آموزشهای تخصصی ضمن خدمت کارکنان سازمان کشاورزی گیلان" تدوین کرده است. وی در این تحقیق چنین استنتاج می کند که دوره های تخصصی آموزشهای ضمن خدمت باعث رشد و افزایش آگاهیهای تخصصی شرکت کنندگان شده است.

پژوهشی نیز تحت عنوان "بررسی تاثیر دوره های آموزش ضمن خدمت مربیان مرکز آموزش کشاورزی در کارایی آنان" توسط "فرهاد بلادر" در سال ۷۸ به انجام رسیده است. نتایج حاصله در این پژوهش حاکی از آن است که توانایی تدریس مربیان آموزش دیده از سایر آموزش ندیده ها در تدریس بیشتر است.

"مجید ریسمانچیان" در پژوهشی پایان نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان "بررسی کیفیت آموزشهای تخصصی ضمن خدمت کشاورزی از دیدگاه هنرآموزان شرکت کننده در دروس سال ۷۳" نتیجه گرفته است که گرچه زمان و ساعات دوره با محتوای آن تناسبی نداشته، ولی به دلیل مناسب بودن مدیریت دوره و مرتبط بودن محتوای آموزشی با اهداف و هنرآموزان و همچنین توانایی مدرسان دوره، نیازهای آموزشی مخاطبان تامین شده است.

”شهناز نجفی” نیز در سال ۱۳۶۹ پژوهش خود را با عنوان ”تحلیل برنامه‌های آموزش ضمن خدمت معلمان و ارائه پیشنهادات برای بهبود کیفی آن” تدوین نموده است. هدف تحقیق بررسی عوامل موثر در بهبود پیشرفت کیفیت آموزشهای ضمن خدمت معلمان بوده است. وی در این پژوهش اذعان می‌دارد که طراحان و برنامه‌ریزان برنامه‌های آموزش ضمن خدمت می‌بایست با توجه به خصوصیات، نیازها، علایق و گرایش‌های خاص گروه‌های سنی متفاوت معلمان، برنامه‌ها را به گونه‌ای مختلف برای هر گروه سنی طراحی و برنامه‌ریزی نمایند. وی بر اساس نظرات جامعه آماری خود پیشنهاد می‌دهد که دوره‌ها باید زیر نظر مدرسان آگاه و توانا تدریس شود. از وسایل سمعی و بصری و جلسات گفت و شنود و گردشهای علمی در این دوره‌ها استفاده شود. برنامه‌های ضمن خدمت به صورت غیرمتمرکز طراحی شود. بورسهای تحقیقی و آموزشی در داخل و خارج اعطاء شود، مخاطبان دوره‌ها در تعیین اهداف موضوع و محتواهای دوره‌ها مشارکت کنند.

”اسماعیل دودابی نژاد” در سال ۱۳۷۲ پژوهش پایان‌نامه‌ای خود را با عنوان ”بررسی بازتاب آموزشهای تخصصی ضمن خدمت ارائه شده به کارشناسان وزارت کشاورزی” انجام داده است. وی نتیجه گرفته است که محیط آموزشی و مدرسان دوره و محتوای دوره از موقعیت نسبی خوبی برخوردار بوده است. وی پیشنهاد می‌کند که در دوره‌های آموزشی کارکنان، مخاطبان باید از نظر سن و تجربه همگون باشند. همچنین دوره‌ها باید از یک پیوستگی و توالی برخوردار باشند. پژوهش ”بررسی کیفیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت نظام جدید متوسطه در سال ۱۳۷۴”، توسط ”قدس قشونی” به انجام رسیده است. وی در این تحقیق نتیجه می‌گیرد که در دوره‌های آموزشی مورد نظر جامعه آماری این پژوهشی، نیازسنجی از مخاطبان لحاظ نشده بود. همچنین شرکت کنندگان با فلسفه، اهداف و ساختار دوره‌های آموزشی مشارکت نداشتند. گرچه محتوای آموزشی دوره، کیفیت پایینی داشته است، ولی مدرسان دوره تسلط بر موضوع داشتند. علاوه بر آن زمان و مکان و تجهیزات آموزشی نیز مناسب نبوده است. نهایت آنکه در مراحل سه گانه نیازسنجی، برنامه‌ریزی و اجرا نارسایی زیادی وجود داشته است.

”احمد ابراهیمی دهشیری” در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود را با عنوان ”بررسی میزان اثربخشی آموزشهای عمومی ضمن خدمت کارکنان اداره کل بنیاد شهید انقلاب اسلامی استان یزد” انجام داد. جامعه آماری آن را دو گروه مدیران و کارکنان تشکیل داده است. نتایج این تحقیق نشان داد که آموزشهای عمومی ضمن خدمت موجب افزایش اثربخشی کارکنان شده، ولی افزایش دانش عمومی کارکنان را و همچنین افزایش مهارتهای اداری و آشنایی کارکنان با قوانین و مقررات اداری و شغلی نبوده است. این نوع آموزشها تقویت انگیزش کارکنان و افزایش میزان تعهد کارکنان به سازمان را موجب گردیده است.

”احمد ورزشکار” پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود را در زمینه ”بررسی اثربخشی آموزشهای ضمن خدمت در واحدهای سازمان سیاحتی و مراکز تفریحی بنیاد” انجام داده است. فرضیه‌های مورد آزمایش این تحقیق به اثربخش بودن آموزشهای ضمن خدمت و تاثیر آن در بهبود تعهدات سازمانی کارکنان توجه نموده است. جامعه آماری این پژوهش ۱۳۵ نفر از کارکنان واحدهای سیاحتی بنیاد بوده‌اند. نتایج حاصله از این تحقیق گویای اثربخش بودن آموزشهای ضمن خدمت برای کارکنان و بهبود تعهدات سازمانی آنها در جامعه آماری مورد نظر می‌باشد.

”اکبر رضایی خوبی” در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان ”تاثیر آموزش ضمن خدمت بر افزایش کارایی کارکنان در اداره دارایی استان اصفهان” با فرضیه اساسی به شرح ”آموزش ضمن خدمت باعث افزایش کارایی کارکنان می‌شود”. جامعه آماری تحقیق را کارکنان شاغل اداره دارایی با سه نمونه

(۱) کارکنان آموزش دیده، (۲) سرپرست و (۳) کارکنان آموزش ندیده در نظر گرفته و به این نتیجه رسیده است که آموزش ضمن خدمت بر افزایش کارایی، مهارت و رضایت شغلی کارکنان تاثیر مثبت داشته است.

”پرویز معینی فرد” در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود به نام ”بررسی عوامل موثر بر ارتقاء کیفیت آموزش ضمن خدمت کارکنان بانک ملت استان اصفهان” از مدل فرایند آموزشی بهره جسته است. در این تحقیق ۲۷ سوال بر اساس فرضیات تحقیق طراحی و بین ۷۵ نفر از مخاطبان دوره‌های توجیهی، پایه‌ای و میانی توزیع شده است. در این تحقیق نظر پاسخگویان در مورد تجانس محتوای دروس در ایجاد بینش صحیح در فراگیران با ۸۴ درصد و در افزایش مهارت‌های شغلی ۷۷/۴ درصد و در افزایش دانش شغلی ۸۱/۴ درصد بر کیفیت آموزش موثر بوده است.

ناصر توکلی با بررسی دیدگاه مدیران و کارکنان نسبت به اثربخشی آموزش‌های کوتاه‌مدت در سازمان جنگلها و مراتع کشور به تعیین رابطه بین آموزش‌های کوتاه مدت با رضایت شغلی، تعلق خاطر کارکنان آموزش دیده، افزایش دانش و مهارت‌های فنی، شناخت مسائل کاری و حل مسئله در کار پرداخت. جامعه آماری این تحقیق کلیه افراد آموزش دیده بین سالهای ۱۳۷۱-۷۵ و سرپرستان آنان در سازمان جنگلها و مراتع کشور بود که از بین کارکنان مزبور به روش تصادفی انتخاب گردیدند. نتایج این تحقیق نشان داد که از نظر پاسخگویان دوره‌های آموزش کوتاه مدت بر رضایت شغلی، ایجاد تعلق خاطر کارکنان، رشد دانش مورد نیاز افراد در کار، رشد مهارت‌های مورد نیاز افراد، سرعت انجام کار، دقت کارکنان، شناخت مسائل کاری و حل مسئله در کار موثر می‌باشد. ایجاد هماهنگی بین دفاتر آموزش و امور اداری سازمان، فراهم آوردن شرایط ترفیع و ارتقاء شغلی جهت ایجاد انگیزه و افزایش یادگیری در کارکنان آموزش دیده از جمله پیشنهادات این تحقیق بود.

حمیدرضازاده ازگلی به بررسی نظرات دوگروه کارمندان و سرپرستان در رابطه با اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت کوتاه مدت بر عملکرد کارکنان وزارت معادن و فلزات پرداخت. پژوهشگر در این تحقیق بدنبال پاسخگویی به سؤالاتی مانند این بود که آموزش‌های ضمن خدمت این وزارتخانه تا چه حد موثر بوده و آیا لازم است که این روند ادامه یابد یا خیر. جامعه آماری شامل کارمندانی بود که در سالهای ۷۱ و ۷۲ در دوره‌های آموزش ضمن خدمت شرکت کرده بودند. یافته‌های این تحقیق نشان داد که آموزش‌های ضمن خدمت بر ارتقاء شغلی، ایجاد علاقه به شغل در کارمندان، کسب دانش فنی، افزایش مهارت و توانایی آنان در بکارگیری ابزار و وسایل مورد نیاز شغلی، افزایش نظم، انضباط، دقت، همکاری و روحیه تعاون بین پرسنل، کاهش ضایعات در ابزار، دستگاهها، مواد اولیه و زمان انجام کارها، توان تولید و بازده کاری و کاهش سوانح ناشی از کار و افزایش رعایت موارد ایمنی و مقررات حاکم بر محیط کار از سوی کارمندان موثر بوده است.

روش تحقیق

از آنجا که پژوهش حاضر به دنبال بررسی وضعیت انواع آموزشهای ارائه شده به کارکنان معاونت ترویج و نظام بهره برداری و کشف روابط میان عوامل تاثیرگذار در اثربخشی این آموزشها می باشد، لذا روش تحقیق آن توصیفی - تحلیلی است. همچنین تحقیق حاضر از حیث امکان کنترل متغیرها، به دلیل عدم امکان چنین امری غیرتجربی بوه و بر حسب زمان وقوع زمینه تحقیق از نوع تحقیقات پس رویدادی می باشد. نهایتاً با توجه به این امر که نتایج حاصل از چنین پژوهشی، جهت بازبینی و تجدید نظر در شیوه های برنامه ریزی آموزشهای ضمن خدمت که با هدف بهسازی آموزش کارکنان بویژه بعد از ادغام و بهنگام سازی اطلاعات مورد نیاز نیروی انسانی معاونت ترویج و نظام بهره برداری مورد استفاده قرار خواهد گرفت، بر این اساس بهره برداری کاربردی از تحقیق حاضر امکان پذیر می باشد.

متغیر مستقل اصلی شامل میزان رضایت پرسنل از ارکان اصلی دوره های آموزشی اجرا شده برای کارمندان معاونت ترویج و نظامهای بهره برداری، انگیزه های شرکت در دوره ها و میزان تاثیر دوره ها بر مؤلفه های شغلی پرسنل شرکت کننده در این دوره ها می باشد. متغیر وابسته این پژوهش، میزان اثربخشی دوره های آموزشی ضمن خدمت اجرا شده برای کارکنان معاونت ترویج و نظامهای بهره برداری از دیدگاه شرکت کنندگان در دوره ها می باشد.

جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنانی که در معاونت ترویج و نظام بهره برداری مشغول فعالیت می باشند و در وضعیت قراردادی، رسمی - آزمایشی و یا رسمی بوده و حداقل در یک دوره آموزشی، چه قبل و چه بعد از ادغام شرکت نموده اند، به عنوان جامعه آماری پژوهش حاضر محسوب می شوند. از آنجا که لزوماً تمامی کارکنان معاونت ترویج در دوره های آموزش ضمن خدمت شرکت نکرده اند، لاجرم جهت تعیین حجم نمونه از روش سرشماری استفاده شده است. بر طبق اطلاعات جمع آوری شده از مدیریت امور عمومی معاونت، تعداد کل کارمندان معاونت ترویج و نظام بهره برداری بعد از ادغام ۳۱۵ نفر می باشند که فقط ۱۵۰ نفر از این مجموعه، اظهار داشتند که در دوره های آموزشی شرکت نموده اند و بقیه مدعی شدند که حتی در یک دوره شرکت ننموده اند. بر این اساس از آنجا که جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنانی بود که در معاونت ترویج و نظام بهره برداری در وضعیت قراردادی، رسمی - آزمایشی و رسمی به سر برده و حداقل در یک دوره آموزشی چه قبل و چه بعد از ادغام (از تاریخ ۷۸ به بعد) شرکت نموده اند، که تنها ۹۷ نفر از این پرسنل مجموعه معاونت ترویج و تعداد ۳۶ مدیر پرسشنامه ها را تکمیل نمودند.

پرسشنامه ابزار جمع آوری اطلاعات در این پژوهش بود. در این پژوهش دو نوع پرسشنامه تنظیم و تدوین شد که پرسشنامه اول ویژه مدیران سطوح مختلف در معاونت ترویج و نظام بهره برداری و پرسشنامه دوم ویژه کارکنان معاونت ترویج و نظام بهره برداری بود. در مطالعه حاضر با تعیین روایی صوری تحقیقی طبق نظر کارشناسی پژوهشگران، مدیران و پرسنل واحدهای مطالعاتی و اجرایی معاونت ترویج و نظام بهره برداری نسبت به تعیین روایی ابزار تحقیق اقدام نمودیم. پس از دریافت نظرات افراد فوق الذکر و اصلاحات ظاهری و محتوایی پرسشنامه روایی صوری و ظاهری پرسشنامه های تحقیق تعیین گردید. پس از تکمیل و تعیین روایی محتوا و صوری پرسشنامه ها، ابزارها در بین ۳۰ نفر از پرسنل معاونت ترویج و نظام بهره برداری که در سالهای اخیر در دوره های آموزش ضمن خدمت شرکت کرده بودند، توزیع شد که ضمن بررسی قابل فهم بودن و مشخص بودن سوالات از طریق آزمون آلفای کرونباخ ضریب پایایی ابزار تحقیق تعیین گردید. نتایج مربوط به آزمون الفای کرونباخ مربوط به سوالات مرتبط با نظر سنجی درخصوص ارکان دوره های آزمون ضمن خدمت ۹۰ درصد و در مورد سوالات گرایش سنجی در خصوص میزان تاثیر آموزشهای ضمن خدمت بر عملکرد وضعیت شغلی پرسنل ۹۷ درصد بود که نشانگر اعتبار بالای پرسشنامه ها بود.

یافته‌های تحقیق

توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب دفتر محل خدمت

جهت بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری، از طریق تکمیل پرسشنامه از ۹۷ نفر پرسنل شاغل در دفاتر مختلف معاونت نظرخواهی گردید. بیشترین تعداد پاسخگویان از دفتر ترویج و انتقال یافته‌ها (۲۰/۶ درصد) و کمترین تعداد مربوط به دفتر امور تعاونیهای تولید روستایی و شرکتهای سهامی زراعی (۳/۱ درصد) بود.

توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان تحصیلات

با توجه به اینکه هدف اصلی این تحقیق بررسی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارشناسان معاونت بوده است، لذا اکثر پاسخگویان را پرسنل دارای مدرک کارشناسی و بالاتر تشکیل می‌دادند (۹۲/۷ درصد) و تنها ۷/۲ درصد از پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم و پایین‌تر بوده‌اند، لیکن دارای پستها و فعالیتهای کارشناسی در سطح دفاتر بودند. این نکته، ضرورت نیازسنجی آموزشی قبل از ارائه دوره‌ها و نیز ضرورت تفکیک دوره‌های آموزشی مورد نیاز متناسب با مقاطع تحصیلی پرسنل را خاطر نشان می‌سازد.

توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در خصوص میزان تطابق دوره‌های آموزش ضمن خدمت با وظایف شغلی آنها

در خصوص میزان تطابق دوره‌های آموزش ضمن خدمت گذرانده شده با وظایف شغلی از نظر پاسخگویان، از ۹۵ نفر کارشناس پاسخگو، ۶۶ نفر (۶۶/۴ درصد) میزان تطابق این دوره‌ها را با وظایف شغلی خود در حد زیاد تا بسیار زیادی ارزیابی کردند و ۲۳ نفر (۲۴/۲ درصد) آن را در حد متوسطی ارزیابی نمودند و تنها ۶ نفر (۶/۳ درصد) میزان تطابق این دوره‌ها را با وظایف شغلی خود در حد کم تا بسیار کمی ارزیابی کردند.

نظرات پاسخگویان در خصوص دوره‌های آموزش ضمن خدمت گذرانده شده

جهت بررسی نظرات پاسخگویان در خصوص ارکان دوره‌های آموزش ضمن خدمت در این تحقیق از ۱۸ عبارت گرایش سنجی در خصوص مولفه‌های اصلی هر دوره آموزشی استفاده شد. حدود ۹ درصد پاسخگویان حضور اساتید در کلاسهای آموزش ضمن خدمت را در حد زیاد و بسیار زیاد منظم ارزیابی کرده‌اند. ۶۳ درصد فراگیران با این عبارت که "همواره در دوره‌های آموزش ضمن خدمت از روی میل و رغبت شرکت کردم" موافق و کاملاً موافق بودند و بیش از ۵۴ درصد از پاسخگویان نیز در حد زیاد و بسیار زیاد معتقدند که "بین سرفصلهای دوره‌های آموزش ضمن خدمت و موضوعات ارائه شده از سوی اساتید هماهنگی و تطابق وجود داشته است" که البته با توجه به اهمیت این آیتم، درصد فوق قابل تامل است و می‌بایست بررسی شود که دلیل ناهماهنگی قابل توجه مزبور چه بوده است. دلایل احتمالی این امر می‌تواند عدم آشنایی آموزشگر با سرفصلهای دوره آموزشی، عدم تطابق سرفصلها با نیازهای فراگیران حاضر در کلاس (مبتنی بر ارزشیابی تشخیصی به عمل آمده) و یا عدم توانایی آموزشگر در تدریس سرفصلهای مصوب دوره‌ها باشد.

البته ذکر این نکته نیز ضروری است که بیش از ۶۰ درصد پاسخگویان با این گویه "اساتید دوره‌های آموزش ضمن خدمت سعی در ارائه موضوعات آموزشی بهنگام و جدید داشته‌اند" در حد زیاد و بسیار زیاد موافق بوده‌اند. با این حال ضرورت تجدید نظر در سرفصلهای ارائه شده یادآور می‌شود.

نکته بسیار مهم آنکه فقط ۶۲/۲ درصد از پاسخگویان سرفصلهای درسی ارائه شده در طی دوره‌های آموزش ضمن خدمت را با شرح وظایف شغلی خود در حد زیاد و بسیار زیاد منطبق دانسته‌اند. ضن اینکه تنها ۲۷/۹ درصد پاسخگویان نیز در حد زیاد و بسیار زیاد و ۳۲/۹ درصد نیز در حد متوسط معتقد به تطابق بین عناوین دوره‌های آموزشی ضمن

خدمت گذرانده شده با عناوین پستهای سازمانی بودند. این امر ظاهراً حکایت از عدم تطابق کامل دوره‌های آموزشی با عناوین پستهای سازمانی و یا عدم تطابق عناوین پستهای سازمانی با شرح وظایف شغلی افراد می‌باشد. حدود ۴۷ درصد پاسخگویان در حد زیاد و بسیار زیاد معتقد به خسته کننده و کسالت‌آور بودن کلاسهای آموزش ضمن خدمت بوده‌اند که با توجه به اهمیت پویایی و نشاط در محیطهای آموزشی و تاثیر قابل توجه آن بر یادگیری فراگیران، لزوم بازنگری در عواملی نظیر مکان آموزش، زمان آموزش و یا به کارگیری وسایل آموزشی و کمک آموزشی جهت ایجاد تنوع در کلاسهای درس را خاطر نشان می‌کند.

حدود ۴۹ درصد پاسخگویان با این گویه که "در طی برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت اساتید موضوعات آموزشی را با مثالهای عینی و واقعی این کار ارائه می‌دادند" موافق و کاملاً موافق بودند. این در حالی است که ۲۷/۹ درصد پاسخگویان در حد زیاد و بسیار زیاد و ۳۲/۹ درصد نیز در حد متوسط معتقد به تئوری بودن بیش از حد سرفصلهای ارائه شده بودند که خود حاکی از نیاز به تجدیدنظر در سرفصلهای آموزش ارائه شده دارد. همچنین حدود ۲۱ درصد فراگیران در حد زیاد و بسیار زیادی بر این اعتقاد بودند که آشنایی اساتید و برنامه‌ریزان با محیط و شرایط شغلی پرسنل ضعیف است و ۳۸/۸ درصد افراد نیز در حد متوسطی به این امر معتقد بودند.

نکته مهم دیگر آنکه تنها ۲۸ درصد پاسخگویان معتقد بودند که در حد زیاد و بسیار زیادی در طی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از وسایل کمک آموزشی استفاده مناسب به عمل آمده است و بالاخره اینکه تنها ۹ درصد پاسخگویان با گویه "ترجیح می‌دهم آموزشهای ضمن خدمت حین کار و در محیط کاری برگزار شود" موافق و کاملاً موافق و ۱۶/۵ درصد نیز نظر ممتنع داشتند. به عبارت دیگر عمده افراد بر جایگاه آموزشهای ضمن خدمت و تفکیک آن از آموزشهای حین خدمت تاکید داشته‌اند.

در مجموع پاسخها نشان داد که پاسخگویان از حضور منظم آموزشگران دوره بیشترین رضایت را داشته و از روی میل و رغبت در دوره‌ها شرکت می‌نمودند که سرفصلهای دوره را با موضوعات ارائه شده از سوی آموزشگران هماهنگ می‌دانستند. این در حالی بود که پاسخگویان ترجیح می‌دادند که چنین دوره‌هایی حین کار و در محیط شغلی آنها برگزار شود و از وسایل آموزشی به خوبی استفاده گردد و از اساتید و آموزشگرانی استفاده شود که با محیط و شرایط شغلی پرسنل آشنایی کاملی داشته باشد (جدول ۱).

جدول (۱): توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در خصوص دوره‌های آموزشی گذرانده شده

انحراف استاندارد	میانگین	عبارات
۰/۸۹	۳/۹۹	طی دوره آموزشی استاد درس به طور منظم در کلاس حاضر می‌شد
۱/۰۵	۳/۸۱	همواره در این دوره آموزشی از روی میل و رغبت شرکت می‌کردم
۱	۳/۷۶	بین سرفصلهای این دوره آموزشی و موضوعات ارائه شده از سوی استاد هماهنگی وجود داشت
۰/۸۹	۳/۷۹	در طی این دوره آموزشی احساس می‌کردم حضور من از روی اجبار بوده است
۰/۹۵	۳/۷۲	دوره آموزشی گذرانده شده برای من جذاب و مفید بوده است
۰/۸۸	۳/۶۴	استاد دوره آموزشی سعی می‌کرد موضوعات آموزشی بهنگام و جدیدی ارائه دهد
۰/۸۱	۳/۶۳	سرفصلهای درسی ارائه شده در طی این دوره آموزشی با شرح وظایف من همخوانی داشته است

۰/۸۷	۳/۵۵	دوره آموزشی برای من خسته‌کننده و کسالت‌آور بود
۰/۹۹	۳/۵۱	بین سرفصل‌های این دوره آموزشی گذرانده شده و عنوان پست سازمانی اینجانب تطابق وجود داشته است
۰/۹۴	۳/۴۲	بین محتوای درسی دوره آموزشی و مسائل شغلی من تطابق وجود داشت
۰/۹۱	۳/۳۸	در طی برگزاری دوره آموزشی استاد موضوعات آموزشی را با مثال‌های عینی و واقعی از محیط کار ارائه می‌داد
۰/۹۲	۳/۳۷	همواره در طی دوره و در محیط آموزشی احساس راحتی، آرامش و رضایت می‌کردم
۰/۹۳	۳/۳۴	سرفصل و موضوعات ارائه شده در دوره آموزشی قدیمی و ناقص بود
۰/۸۵	۳/۲۰	در طی دوره آموزشی احساس می‌کردم مطالب ارائه شده تکراری است
۱	۲/۹۲	سرفصل ارائه شده این درس صرفاً علمی و تئوریک بوده و جنبه کاربردی و اجرایی نداشت
۰/۹۹	۲/۹۰	به نظر من آشنایی اساتید و برنامه‌ریزان با محیط و شرایط شغلی پرسنل ضعیف بوده است
۱/۰۱	۲/۸۳	در طی این دوره آموزشی از وسایل کمک آموزشی به خوبی استفاده شد
۰/۹۲	۲/۰۹	ترجیح می‌دهم بعد از این چنین آموزش‌هایی حین کار و در محیط کاری برگزار گردد

مقیاس: ۱ = کاملاً مخالف = ۲ مخالف = ۳ بی نظر = ۴ موافق = ۵ کاملاً موافق

نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر عملکرد شغلی

جهت سنجش متغیر وابسته این تحقیق که اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت معاونت بود از ۲۳ عبارت گرایش سنجی جهت سنجش تاثیرات دوره بر عملکرد شغلی پرسنل پس از شرکت در این دوره‌ها استفاده شد. پاسخها نشان داد که پرسنل شرکت کننده در دوره‌ها معتقدند که شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت باعث رشد علمی، تخصصی و حرفه‌ای آنها شده و آنها را با وظایف و انتظارات شغلی خود آشنا ساخته ضمن اینکه مهارت و توانایی آنها را در انجام وظایف آنها ارتقاء بخشیده است. این در حالی بود که پاسخگویان اعتقاد داشتند که آموزش‌های ضمن خدمت بر منزلت و موقعیت شغلی آنها، امنیت شغلی و افزایش امیدواری و رضایت از شغل و وابستگی آنها به شغل تاثیر کمتری داشته است. اصلی‌ترین هدف و قصد هر نوع آموزش ضمن خدمت را به نوعی می‌توان افزایش عملکرد شغلی کارکنان قلمداد کرد. لذا به منظور بررسی دیدگاه‌های پاسخگویان در خصوص تاثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر عملکرد شغلی ایشان، ۲۳ گویه در پرسشنامه گنجانده شد. چنانچه در جدول (۲) ملاحظه می‌شود، ۷۲/۵ درصد پاسخگویان در حد زیاد و بسیار زیاد با این گویه که شرکت در دوره‌های آموزشی منجر به رشد علمی، تخصصی و حرفه‌ای آنان شده است موافق و کاملاً موافق بودند. ضمن اینکه ۷۰/۶ درصد پاسخگویان نیز با این نکته موافق و کاملاً موافق بودند که شرکت در دوره‌های آموزشی باعث آشنایی بیشتر آنان با وظایف و انتظارات شغلی آنان در محیط کاری شده است. ۶۲ درصد پاسخگویان نیز در حد زیاد و بسیار زیاد معتقد بودند شرکت در دوره‌ها باعث افزایش مهارت و توانایی آنان در انجام وظایف ایشان در سازمان شده است. همچنین ۶۲/۷ درصد افراد نیز در حد زیاد و بسیار زیاد بر این اعتقاد بودند که شرکت در دوره‌ها باعث شده تا انگیزه بیشتری برای شرکت مداوم و پیگیر در دوره‌های بعدی داشته و ۵۸/۷ درصد نیز در همین حد معتقد بودند که پس از شرکت در دوره‌های آموزشی تمرکز آنها روی کارها و وظایف محوله بیشتر شده است، ضمن آنکه ۵۸/۳ درصد نیز در حد زیاد و بسیار زیاد معتقد بودند که شرکت در دوره‌ها باعث شده تا کارها را با اطمینان و آرامش خاطر بیشتر انجام دهند. این در حالی بود که تنها ۳۰/۸ درصد از پاسخگویان با این گزینه که این دوره‌ها باعث ارتقاء منزلت و

موقعیت شغلی آنان شده است و افزایش وابستگی آنان به شغل آنان شده است نظر موافق یا کاملاً موافق دادند. ۳۲/۵ درصد از پاسخگویان نیز با این عبارت که پس از شرکت در این دوره‌ها احساس امنیت شغلی می‌کنم و ۳۳/۴ درصد با این گزینه که شرکت در این دوره‌ها باعث افزایش رضایت سرپرستان از آنها شده است و ۳۵/۲ درصد نیز با این گزینه که شرکت در این دوره‌ها اضطراب و تنش انجام وظایف شغلی آنها را کاهش داده نظر موافق یا کاملاً موافق دادند.

جدول (۲): توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر دوره‌های آموزشی بر عملکرد شغلی

انحراف استاندارد	میانگین	عبارات
۱/۰۴	۳/۷۴	شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت باعث رشد علمی، تخصصی و حرفه‌ای من شده است
۰/۹۴	۳/۷۲	شرکت در دوره‌های آموزشی باعث آشنایی بیشتر من با وظایف و انتظارات شغلی از من در محیط کاری شده است
۱/۰۱	۳/۶۷	احساس می‌کنم پس از شرکت در دوره‌ها مهارت و توانایی‌ام در انجام وظایف بیشتر شده است
۱/۱۳	۳/۶۱	احساس می‌کنم شرکت در دوره‌ها باعث شده انگیزه بیشتری برای شرکت مداوم و پیگیر در دوره‌های بعدی داشته باشم
۰/۹۵	۳/۴۹	پس از شرکت در این دوره‌ها تمرکز من بر روی وظایف و کارهای محوله بیشتر شده است
۱/۰۴	۳/۴۶	احساس می‌کنم پس از شرکت در این دوره‌ها کارها را با اطمینان و آرامش خاطر بیشتری انجام می‌دهم
۱/۰۴	۳/۴۶	شرکت در این دوره‌ها باعث افزایش سرعت و دقت کاری‌ام شده است
۱/۰۷	۳/۳۶	احساس می‌کنم شرکت در این دوره‌ها باعث شده کارها را در زمان کمتر و با کیفیت بهتری انجام دهم
۱/۱۱	۳/۳۶	احساس می‌کنم پس از شرکت در دوره‌ها از انجام وظایفم احساس لذت و رضایت بیشتری می‌کنم
۱/۰۸	۳/۳۰	شرکت در این دوره‌ها باعث شده احساس کنم فردی مفید بوده و سازمان به تخصص من نیاز دارد
۱/۰۴	۳/۲۸	احساس می‌کنم پس از شرکت در این دوره‌ها می‌توانم با چالش‌های شغلی خود به طور علمی و منطقی کنار بیایم
۱/۱۳	۳/۲۴	احساس می‌کنم پس از شرکت در این دوره‌ها نسبت به سازمان متعهدتر شده‌ام
۱/۱۵	۳/۲۲	احساس می‌کنم پس از شرکت در دوره‌ها در یک روز کار بیشتری را انجام می‌دهم
۱/۱۱	۳/۱۶	پس از شرکت در این دوره‌ها به کارم علاقه بیشتری پیدا کرده و کمتر از انجام آن احساس خستگی و کسالت می‌کنم
۱/۰۵	۳/۱۵	شرکت در دوره‌ها باعث افزایش رعایت قوانین، ضوابط و مقررات شغلی شده است
۱/۱۸	۳/۱۴	شرکت در این دوره‌ها به من احساس کمال شخصیتی، تخصصی و حرفه‌ای داده است

۰/۹۷	۳/۱۱	شرکت در دوره‌ها باعث کاهش دوباره کاری در انجام وظایف و کاهش اشتباهات در محیط شغلی شده است
۱/۱۲	۳/۱۱	شرکت در دوره‌ها باعث مورد اهمیت قرار گرفتن نتایج فعالیت من در سازمان شده است
۰/۹۸	۳/۰۷	شرکت در این دوره‌ها باعث افزایش رضایت سرپرستان از من در انجام کارهای محوله گردیده است
۱/۱۲	۳/۰۱	شرکت در این دوره‌ها اضطراب و تنش انجام وظایف شغلی را کاهش داده است.
۱/۱۰	۲/۹۹	پس از شرکت در این دوره‌ها وابستگی به شغلم بیشتر شده و کمتر به فکر ترک شغل می‌افتم
۱/۱۳	۲/۹۷	پس از شرکت در این دوره‌ها احساس امنیت شغلی می‌کنم و به آینده شغلی‌ام امیدوارتر شده‌ام
۱/۱۱	۲/۹۲	احساس می‌کنم منزلت و موقعیت شغلی من پس از شرکت در این دوره‌ها افزایش یافته است

مقیاس: ۱ = کاملاً مخالف ۲ = مخالف ۳ = بی نظر ۴ = موافق ۵ = کاملاً موافق

جهت بررسی نظرات پاسخگویان در خصوص مولفه‌های دوره‌های آموزش ضمن خدمت از ۲۳ عبارت نظرسنجی جهت تعیین میزان رضایت پرسنل از اجزاء دوره‌های آموزش ضمن خدمت همچون روش نیازسنجی، زمان، طول مدت دوره و مکان آموزش، وسایل کمک آموزشی، محتوا، آموزشگران، نحوه نظارت و ارزشیابی و پاداشها و تشویقها در قبال شرکت در این دوره‌ها استفاده شد. پاسخها نشان داد که ۷۶/۱ درصد پرسنل شرکت کننده در دوره‌های آموزش ضمن خدمت معاونت حضور منظم اساتید، ۶۸/۶ درصد از آنها تسلط اساتید به روشهای آموزش و تدریس و ۶۸/۹ درصد از آنها آشنایی اساتید با محتوا و سرفصلهای آموزشی را در حد مناسب تا بسیار مناسب ارزیابی کرده‌اند که نشانگر نقطه قوت این رکن از نظام آموزشی (آموزشگران) از نظر پرسنل شرکت کننده در دوره‌ها می‌باشد. همچنین پاسخها نشان داد که ۷۵/۵ درصد از پاسخگویان میزان تطابق محتوای تدریس شده با سرفصلهای ارائه شده در هر درس و ۶۴/۸ درصد از آنها طول مدت برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت و ۵۳/۶ درصد از آنها روزآمدی و جدید بودن محتوای ارائه شده و ۵۲/۳ درصد روزآمدی و جدید بودن سرفصل را در حد مناسب تا بسیار مناسب ارزیابی کرده‌اند که نشانگر نظر رضایتمندانه بیش از نیمی از پاسخگویان نسبت به محتوا و سرفصلهای آموزشی و طول مدت آموزشها بود. این در حالی بود که پاسخها نشان داد که تنها ۸/۲ درصد از پاسخگویان تشویق و پاداشهای ارائه شده در طی و پس از دوره و ۲۶/۴ درصد از آنها، وسایل کمک آموزشی مورد استفاده طی دوره‌های آموزش ضمن خدمت و ۲۴/۸ درصد نحوه نظارت و ارزشیابی از دوره‌های آموزش ضمن خدمت را در حد مناسب تا بسیار مناسب ارزیابی کردند که نشانگر ضعف این عوامل (تشویقها و پاداشها، نحوه نظارت و ارزشیابی و بهره‌گیری از وسایل کمک آموزشی) در طی دوره‌های آموزشهای ضمن خدمت بوده است (جدول ۳).

جدول (۳): توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در خصوص مولفه‌های دوره‌های آموزشی ضمن خدمت

عبارات	میانگین	انحراف استاندارد
حضور منظم اساتید	۳/۸۴	۰/۸۹
تسلط اساتید به روشهای آموزش و تدریس	۳/۶۶	۰/۸۸
آشنایی اساتید با محتوا و سرفصلهای آموزشی	۳/۶۴	۰/۸۹
تطابق محتوا با سرفصلهای دوره‌ها	۳/۵۳	۰/۷۳
زمان برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت	۳/۵۲	۰/۸۰

۰/۸۹	۳/۴۴	روزآمدی و جدید بودن محتوای ارائه شده
۰/۹۱	۳/۴۱	روزآمدی و جدید بودن سرفصلها
۱/۰۲	۳/۳۴	نوع روش تدریس و آموزش به کار رفته در طی دوره‌های آموزش ضمن خدمت
۱/۱۴	۳/۲۰	تطابق دوره‌ها با مسائل و نیازهای شغلی
۱/۰۸	۳/۱۳	تسلسل و ارتباط سرفصلها با یکدیگر
۱/۱۵	۳/۱۶	تطابق دوره‌ها با شرح وظایف
۱/۰۴	۳/۱۱	آشنایی اساتی دبا شرایط شغلی پرسنل
۱/۰۱	۳/۱۱	زمان برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت
۱/۱۳	۳/۰۸	حضور منظم فراگیران در کلاسها
۱/۰۶	۳/۰۵	مکان برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت
۰/۹۹	۳۶/۰۳	تطابق سرفصلها با شرح وظایف
۱/۰۶	۲/۹۷	تطابق سرفصلها با مسائل شغلی
۱/۰۱	۲/۹۷	نحوه نیازسنجی و تعیین نوع آموزشهای مورد نیاز
۱/۰۲	۲/۹۲	آشنایی اساتید با شرایط شغلی پرسنل
۱/۲۱	۲/۶۸	میزان استفاده از وسایل کمک آموزشی
۱/۰۸	۲/۶۰	نحوه نظارت و ارزشیابی از دوره‌های آموزشی
۹/۹	۱/۹۶	تشویق و پاداشهای ارائه شده در طی و پس از دوره
۱/۰۵	۲/۵۹	وسایل کمک آموزشی مورد استفاده طی دوره‌ها

مقیاس: ۱ = بسیار نامناسب = ۲ نامناسب = ۳ متوسط = ۴ مناسب = ۵ بسیار مناسب

جهت تعیین عوامل انگیزنده شرکت پرسنل در دوره‌های آموزش ضمن خدمت از پاسخگویان خواسته شد که میزان تاثیر انگیزنده‌های دهگانه را در شرکت آنها در دوره‌های آموزش ضمن خدمت بیان کنند. پاسخها نشان داد که ۷۲/۸ درصد از پاسخگویان تقویت مهارتهای کارشناسی، ۶۷ درصد افزایش معلومات و اطلاعات حرفه‌ای و شغلی و ۶۶/۷ درصد رفع نیازهای حرفه‌ای و شغلی را در حد زیاد تا بسیار زیاد به عنوان بیشترین تاثیرگذار بر آنها جهت شرکت در این دوره‌ها دانسته و ارتقاء اختیارات در محیط کار و درخواست و کسب رضایت سرپرستان و مدیران از خود کمترین تاثیر را در جهت شرکت پرسنل در دوره‌ها داشته است که نشانگر تاثیر انگیزنده‌های واقعی و نه کاذب و صوری بر پرسنل مانند رفع نیازهای شغلی و کسب صلاحیتهای حرفه‌ای جهت شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت است (جدول (۴)).

جدول (۴): توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در خصوص میزان تاثیر انگیزنده‌ها بر شرکت آنها در دوره‌های آموزش ضمن خدمت

انحراف استاندارد	میانگین	انگیزنده
۱/۰۳	۳/۹۱	تقویت مهارتهای کارشناسی
۱/۱۶	۳/۸۹	افزایش معلومات و اطلاعات حرفه‌ای و شغلی
۱/۱۱	۳/۷۴	رفع نیازهای حرفه‌ای و شغلی

۱/۳۸	۳/۶۱	افزایش راندمان و بهبود کیفیت کار
۱/۲۷	۳/۱۶	رعایت قوانین و مقررات سازمانی
۱/۴۰	۳/۰۲	دریافت مدرک تخصصی
۱/۵۲	۲/۹۴	ارتقاء گروه و پست سازمانی
۱/۵۷	۲/۸۳	ارتقاء حقوق و مزایای شغلی
۱/۲۳	۲/۸۱	درخواست و رضایت سرپرستان و مدیران
۱/۴۲	۲/۷۹	ارتقاء اختیارات در محیط کار

مقیاس : ۱= بسیار کم ۲= کم ۳= متوسط ۴= زیاد ۵= بسیار زیاد

جهت تعیین میزان تاثیر آموزشهای ضمن خدمت بر عملکرد شغلی پرسنل از پاسخگویان خواسته شد تا نظر خود را در باره میزان تاثیر آموزشهای ضمن خدمت بر هر یک از شاخصهای سنجش عملکرد شغلی در محیط کار بیان کنند که در این میان ۴۱/۲ درصد از پاسخگویان تاثیر دورهها بر افزایش کیفیت انجام کار، ۴۴/۷ درصد علاقه به کار و ۴۵/۷ درصد علاقه به محیط کار را در حد زیاد تا بسیار زیاد موثر دانسته و ۱۵/۴ درصد از آنان تاثیر دورهها بر ترک محیط کار و غیبت و ۲۳/۲ درصد هزینههای انجام کار را در حد زیاد تا بسیار زیاد ارزیابی نمودند که نشانگر تاثیر دورهها بر فضا و خود کار بیشتر از تاثیر دورهها بر دقت در انجام کارهای محوله و ۴۱/۲ درصد از آنان میزان تاثیر دورهها بر سرعت انجام کارها و ۴۱/۲ درصد نیز میزان تاثیر دورهها بر انگیزه کاری را در حد زیاد تا بسیار زیادی ارزیابی نمودند (جدول ۵).

جدول (۵): توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر آموزشهای ضمن خدمت معاونت بر عملکرد شغلی پرسنل

عبارات	میانگین	انحراف استاندارد
کیفیت انجام کارها	۳/۰۷	۱/۲۴
علاقه به کار	۳/۰۷	۱/۴۳
علاقه مندی به محیط کار	۳/۰۱	۱/۴۳
دقت در انجام کارهای محوله	۲/۹۹	۱/۳۷
سرعت در انجام کارهای محوله	۲/۹۶	۱/۲۸
انگیزه کاری	۲/۹۳	۱/۴۷
تفاهم با همکاران	۲/۹۳	۱/۳۵
کمیت کارهای صورت گرفته	۲/۸۷	۱/۳۰
روابط متقابل، دوستانه و مشارکتی با سرپرستان	۲/۸۷	۱/۴۴
هزینه های انجام کار	۲/۶۷	۱/۴۲
ترک محیط کار و غیبتها	۲/۱۹	۱/۳۱

مقیاس : صفر = هیچ ۱= بسیار کم ۲= کم ۳= متوسط ۴= زیاد ۵= بسیار زیاد

نظرات پاسخگویان در خصوص میزان رضایت از ارکان دورههای آموزش ضمن خدمت

از ۷۲ نفر پاسخگو، ۳۲ نفر (۴۴/۴ درصد) میزان رضایت از محتوای آموزشهای ضمن خدمت معاونت را در حد زیاد و ۳۱ نفر (۴۳/۱ درصد) آن را در حد متوسط ارزیابی کردند. این در حالی بود که بیش از نیمی از پاسخگویان (۵۰/۱ درصد)

میزان رضایت از محتوای آموزشهای ضمن خدمت را در حد زیاد تا بسیار زیاد دانستند. در کل پاسخها نشان داد که نیمی از پاسخگویان میزان رضایت خود از محتوای آموزشهای ضمن خدمت را در حد زیاد تا بسیار زیاد ارزیابی نمودند. توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در خصوص رضایت از آموزشگران دوره‌های آموزش ضمن خدمت نشان داد که بیش از نیمی از پاسخگویان (۵۸/۷ درصد) میزان رضایت از آموزشگران را در حد زیاد تا بسیار زیاد ارزیابی کردند و ۳۱ نفر از پاسخگویان (۴۱/۳ درصد) میزان رضایت خود را در حد کم تا متوسط دانستند. از ۷۸ نفر پاسخگو در خصوص میزان رضایت از زمان و مکان آموزشهای ضمن خدمت، ۵۰ نفر (۶۴/۱ درصد) میزان رضایت خود را در این خصوص در حد زیاد تا بسیار زیاد ارزیابی نموده و ۲۸ نفر بقیه (۳۵/۹ درصد) میزان رضایت خود را در حد کم تا متوسطی ارزیابی نمودند. در کل پاسخها نشان دهنده آن بود که بیش از نیمی از پاسخگویان از زمان و مکان ارائه آموزشهای ضمن خدمت در حد زیاد تا بسیار زیادی ابراز رضایت نموده‌اند.

پاسخگویان در پاسخ به این سوال که میزان رضایت کلی خود را از دوره‌های آموزش ضمن خدمت معاونت چگونه ارزیابی می‌کنید، از ۸۰ نفر پاسخگو ۶۵ درصد میزان رضایت خود را از این دوره‌ها در حد زیاد تا بسیار زیاد ارزیابی کرده و بقیه (۳۵ درصد) میزان رضایت خود را در حد متوسط تا کم ارزیابی نمودند.

نظرات پاسخگویان در خصوص اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت

در کل پاسخها نشان داد که بیش از نیمی از پاسخگویان از دوره‌های آموزش ضمن خدمت معاونت در حد زیاد تا بسیار زیادی راضی بوده و تنها ۶/۲ درصد از آنها میزان رضایت خود را از دوره‌ها در حد کم تا بسیار کم ارزیابی نموده‌اند. از ۸۹ نفر پرسنل پاسخگو، ۳۸ نفر (۴۲/۷ درصد) میزان اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت را در حد متوسط ارزیابی کردند و ۳۶ نفر (۴۰/۴ درصد) میزان اثربخشی این دوره‌ها را در حد زیاد تا بسیار زیاد و ۱۵ نفر (۱۶/۸ درصد) این میزان را در حد کم تا بسیار کم ارزیابی نمودند. در کل پاسخها نشان داد که میزان رضایت ۴۰/۴ درصد از پاسخگویان از دوره‌ها در حد زیاد تا بسیار زیادی بوده و میزان رضایت ۱۶/۸ درصد از آنان در حد کم تا بسیار کم و ۴۲/۷ درصد از پاسخگویان در حد متوسطی از دوره‌های آموزش ضمن خدمت معاونت ابراز رضایت کردند.

توزیع فراوانی مدیران پاسخگویان بر حسب دفتر محل خدمت

در این تحقیق جهت بررسی میزان اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از سرپرستان پرسنل شرکت کننده در دوره‌های آموزش ضمن خدمت نیز جهت تعیین تاثیر دوره بر عملکرد شغلی پرسنل نظرخواهی گردید. از ۳۶ نفر مدیر پاسخگو به سوالات این تحقیق، ۶ نفر (۱۷/۱ درصد) در دفاتر ترویج و انتقال یافته‌ها و مطالعات و تلفیق برنامه‌ها و ۳ نفر (۸/۶ درصد) در دفاتر امور زنان و ستاد معاونت فعالیت داشتند.

توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب مدت تصدی پست مدیریتی

توزیع فراوانی مدت تصدی مدیران پاسخگو نشان داد که از ۳۲ نفر مدیر پاسخگو، ۲۳ نفر (۷۱/۹ درصد) کمتر از ۱۰ سال و ۹ نفر بقیه (۲۹/۱ درصد) بیش از ۱۰ سال سابقه مدیریتی در سطح معاونت داشتند. همان طور که نشان داده شده است، هر قدر سابقه فعالیت مدیریتی بیشتر می‌شود از فراوانی افراد کاسته می‌شود که این امر، نشانگر کم بودن توقف مدیران در این پست می‌باشد.

توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان علاقه آنها به شرکت کارکنان در دوره‌ها

در خصوص میزان تمایل مدیران به شرکت زیردستان در دوره‌های آموزش ضمن خدمت معاونت از ۳۶ نفر مدیر پاسخگو، بیشترین تعداد یعنی ۳۱ نفر (۸۶/۱ درصد) تمایل خود را به این امر در حد زیاد تا بسیار زیاد ارزیابی کردند و

تنها سه نفر (۸/۴ درصد) از پاسخگویان تمایل خود را به این امر در حد بسیار کم تا کم ارزیابی نمودند که نشانگر اهمیت آموزشهای ضمن خدمت از نظر مدیران می‌باشد.

میزان تاثیر آموزشهای ضمن خدمت بر عملکرد شغلی پرسنل از مدیران

برای تعیین میزان تاثیر آموزشهای ضمن خدمت بر عملکرد شغلی پرسنل از مدیران آنها خواسته شد تا نظر خود را در خصوص میزان تاثیر آموزشها بر هر یک از مولفه های شغلی ابراز کنند. پاسخها نشان داد که ۵۵/۵ درصد از پاسخها میزان تاثیر آموزشها بر دقت در انجام کارهای محوله، ۵۲/۷ درصد از آنها میزان تاثیر این آموزشها بر کیفیت انجام کار، ۴۱/۷ درصد تاثیر آموزشها بر تفاهم با همکاران را در حد زیاد تا بسیار زیادی ارزیابی کردند. این در حالی بود که تنها ۱۴/۳ درصد از پاسخگویان میزان تاثیر آموزشها بر ترک محیط کار و غیبتها را در حد زیاد تا بسیار زیاد دانستند که نشانگر تاثیر بسیار ضعیف آموزشها بر این مولفه شغلی از نظر مدیران بود. همچنین پاسخها نشان داد که ۳۲/۸ درصد از مدیران پاسخگو میزان تاثیر آموزشها بر هزینه های انجام کار، ۲۵ درصد میزان تاثیر آن بر کمیت کارهای صورت گرفته و ۳۷/۱ درصد میزان تاثیر آموزشها بر علاقه بر محیط کار را در حد زیاد تا بسیار زیادی ارزیابی نمودند. در کل پاسخها نشان داد که پاسخگویان میزان تاثیر آموزشهای ضمن خدمت بر دقت در انجام کارهای محوله و کیفیت انجام کار را در بالاترین اولویت و تاثیر آموزشها بر ترک محیط کار و غیبتها و هزینه‌های انجام کار را در پایین‌ترین اولویت قرار دادند.

تحلیل محتوای نظرات کارکنان و مدیران در خصوص دوره‌های آموزش ضمن خدمت معاونت

تحلیل محتوای نظرات مدیران در خصوص مسائل و مشکلات دوره‌های آموزش ضمن خدمت نشانگر آن بود که قریب به اتفاق مدیران از زمان برگزاری دوره‌ها، بخصوص در ساعات اداری ناراضی بوده و آن را به عنوان یکی از مسائل مشکل ساز این دوره‌ها برای محیط کاری می‌دانستند. غیرمرتبط بودن آموزشهای ارائه شده با نیازهای واقعی شغلی پرسنل و شرایط کاری آنها از دیگر مسائل این دوره‌ها از نظر مدیران بود. آنان همچنین برنامه‌ریزی نادرست و نامناسب از ابعاد مختلف نیازسنجی، اجرا و حتی ارزشیابی‌های صورت گرفته از دوره‌ها و عدم وجود انگیزنده‌های لازم جهت شرکت فعال و هدفمند پرسنل در این دوره‌ها را به عنوان مهمترین مسائل و مشکلات دوره‌های آموزش ضمن خدمت معاونت برشمردند.

تحلیل محتوای نظرات مدیران در خصوص راه‌حلهای پیشنهادی جهت هر چه اثربخش‌تر نمودن دوره‌های آموزش ضمن خدمت معاونت حکایت از دیدگاه آنها نسبت به توجه به برنامه‌ریزی درست توسط افرادی خبره و آشنا با شرایط و نیازهای شغلی پرسنل شاغل شامل نیازسنجی منطقی، اجرای درست و ارزشیابی بهینه از این دوره‌ها و ارائه محتوا و مطالب آموزشی کاربردی متناسب با تخصص و شرایط و نیازهای شغلی پرسنل توسط اساتید مجرب و آشنا با روشهای تدریس و نیز شرایط شغلی پرسنل بود. آنان همچنین بر زمان برگزاری این دوره‌ها به طوری که خللی بر وظایف شغلی آنها و اهداف معاونت وارد نسازد، تاکید داشته و بهره‌گیری از انگیزنده‌های شغلی و مادی را برای پرسنل شرکت کننده در دوره‌ها ضروری دانستند.

تحلیل محتوای نظرات مدیران در خصوص مسائل و مشکلات آموزشهای ضمن خدمت نشان داد که مدیران عدم تناسب آموزشهای ارائه شده و نیازهای شغلی و حرفه‌ای پرسنل که در نتیجه نیازسنجی نامناسب آموزشها است و نیز عدم برنامه‌ریزی متناسب با شرایط شغلی پرسنل و زمان و مکان نامناسب برگزاری دوره‌های شغلی به طوری که باعث تداخل ساعات آموزشی و ساعات اداری می‌گردد و بهره‌گیری از اساتید غیرمتخصص و ناآشنا با شرایط شغلی پرسنل، علم روز و روشهای تدریس را در کنار عدم توجه به تسلسل و هماهنگی دوره‌ها و قدیمی و نامناسب بودن مطالب و محتواهای آموزشی را به عنوان مهمترین مسائل و مشکلات آموزشهای ضمن خدمت معاونت ذکر کردند.

تحلیل محتوای نظرات پرسنل در خصوص پیشنهادات آنها در خصوص رفع مشکلات آموزشهای ضمن خدمت نشان داد که پیشنهاداتی همچون پیش بینی زمان مناسب آموزش به طوری که لطمه‌ای بر عملکرد شغلی پرسنل وارد نسازد و مکان مناسب آموزش و توجه به نیازسنجی و ارائه آموزشهای متناسب با نیازها و شرایط شغلی پرسنل و برنامه‌ریزی دقیق توسط کارشناسان اهل فن به طوری که از اتلاف انرژی و سرمایه‌های مادی و انسانی پرهیز گردد و ارائه محتوای آموزشی کاربردی، علمی، متنوع و روزآمد که علاوه بر اینکه پرسنل را با علم روز آشنا می‌سازد کارآمدی پرسنل را نیز در وضعیت شغلی آنان افزایش می‌دهد و نیز بهره‌گیری از اساتید مجرب و آشنا با فنون تدریس و شرایط شغلی پرسنل و علم روز در کنار بهره‌گیری اثربخش از وسایل کمک آموزشی جهت ارتقاء یادگیری فراگیران از جمله مهمترین پیشنهادات مدیران جهت هر چه اثربخش‌تر نمودن دوره‌های آموزش ضمن خدمت بود.

مقایسه دیدگاه پرسنل و مدیران در خصوص تاثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت معاونت بر مؤلفه‌های شغلی

مقایسه میانگین نظرات مدیران و کارکنان در خصوص تاثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت معاونت بر مؤلفه‌های شغلی پرسنل تفاوت معنی‌داری را نشان نداد. این در حالی بود که مدیران نسبت به پرسنل تاثیر آموزشهای ضمن خدمت را بر مؤلفه‌هایی مانند کیفیت، سرعت، دقت انجام کارها و، تفاهم با همکاران، روابط متقابل با مدیران، ترک محیط کار و انگیزه کاری را بالاتر از پرسنل شرکت کننده در دوره‌ها ارزیابی نمودند (جدول ۶).

جدول (۶) مقایسه دیدگاه پرسنل و مدیران در خصوص تاثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت معاونت بر مؤلفه‌های شغلی

ضریب معنی‌داری	ضریب من وایت نی	میانگین رتبه‌ای		تعداد		مؤلفه شغلی
		مدیران	پرسنل	مدیران	پرسنل	
۰/۹۷	۱۴۲۸	۵۸/۸۰	۵۹/۰۹	۳۵	۸۲	هزینه‌های انجام کار
۰/۲۱	۱۳۱۵	۶۶/۹۷	۵۸/۴۷	۳۶	۸۵	کیفیت انجام کارها
۰/۷۷	۱۴۹۹	۶۰/۱۴	۶۲/۰۷	۳۶	۸۶	کمیت کارهای صورت گرفته
۰/۹۵	۱۴۷۶/۵	۶۰/۸۱	۶۰/۳۷	۳۵	۸۵	سرعت انجام کارهای محوله
۰/۱۴	۱۲۶۳	۶۷/۴۲	۵۷/۵۴	۳۶	۸۴	دقت در انجام کارهای محوله
۰/۵۴	۱۴۲۶/۵	۶۳/۸۸	۵۹/۷۸	۳۶	۸۵	تفاهم با همکاران
۰/۶۳	۱۴۳۱/۵	۶۲/۷۴	۵۹/۵۴	۳۶	۸۴	روابط متقابل، دوستانه و مشارکتی با سرپرستان
۰/۸۸	۱۴۶۱/۵	۵۹/۷۶	۶۰/۸۱	۳۵	۸۵	علاقه به کار
۰/۲۴	۱۲۸۷/۵	۶۶/۲۱	۵۸/۱۵	۳۵	۸۵	ترک محیط کار و غیبتها
۰/۵۲	۱۴۲۰/۵	۶۴/۰۴	۵۹/۷۱	۳۶	۸۵	انگیزه کاری
۰/۴۵	۱۳۲۸/۵	۵۵/۹۶	۶۰/۹۹	۳۵	۸۳	علاقه‌مندی به محیط کار

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

آموزشهای ضمن خدمت در راستای بهنگام نمودن دانش و مهارت مورد نیاز پرسنل به صورت قبل، بدو و حین خدمت با برنامه، محتوا و مدت زمان از پیش تعیین شده ارائه می‌گردد. معاونت ترویج نیز با هدف بازسازی دانش و اطلاعات نیروهای شاغل چنین آموزشهایی را در دستور کار خود قرار داده است. از آنجا که نوع و شیوه چنین آموزشهایی نیازمند ارزشیابی از دوره‌ها است، در این راستا تحقیق مذکور با هدف بررسی میزان اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت و عوامل موثر بر آن انجام شده است. جامعه آماری تحقیق را کلیه پرسنل دفتر مرکزی شرکت کننده در دوره‌های آموزش ضمن خدمت و سرپرستان آنها تشکیل می‌دادند که از طریق تکمیل پرسشنامه مورد نظرسنجی قرار گرفتند. متغیر وابسته تحقیق شامل میزان اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت معاونت و متغیرهای مستقل شامل عوامل موثر بر اثربخشی شامل میزان رضایت پرسنل از مولفه‌های اصلی دوره‌های آموزشی، انگیزه‌های شرکت در دوره و میزان تاثیر دوره بر مولفه‌های شغلی آنها بود.

یافته‌های تحقیق نشان داد که بیش از نیمی از پاسخگویان (۵۹/۶ درصد) میزان اثربخشی این دوره‌ها را بین بسیار کم تا متوسط و بقیه (۴۰/۴ درصد) این میزان را بین متوسط تا بسیار زیاد ارزیابی نمودند. این در حالی بود که بیش از نیمی از پاسخگویان (۶۹/۴ درصد) دوره‌های آموزش ضمن خدمت را با وظایف شغلی در حد زیاد تا بسیار زیاد منطبق دانسته و نتایج حکایت از رضایت از آموزشگران و محتوای آموزش و نارضایتی نسبی از شرایط برگزاری و وسایل کمک آموزشی مورد استفاده داشت. انگیزنده‌های شرکت پاسخگویان در این دوره‌ها عمدتاً انگیزه‌های حرفه‌ای و تخصصی بود و انگیزه‌های شغلی و سازمانی تاثیر کمتری در شرکت آنها در این دوره‌ها داشت که نشانگر احساس نیاز پرسنل به این دوره‌ها جهت ارتقاء مهارت‌های حرفه‌ای و تخصصی و عدم توجه به انگیزنده‌های سازمانی و شغلی از سوی سازمان متبوع بود. یافته‌ها همچنین نشان داد که افزایش کیفی کارها و علاقه به کار و محیط کار از جمله تاثیرات این دوره‌ها بر مولفه‌های شغلی پرسنل بوده است. تحلیل عاملی و رگرسیونی جهت تعیین عوامل موثر بر اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت نیز نشان داد که میزان رضایت از هریک از مولفه‌های اصلی یک دوره آموزشی مانند آموزشگران، محتوای آموزشی، شرایط و فضای آموزشی و ... بر اثربخشی دوره‌ها اثر مستقیم و معنی‌داری دارد.

یافته‌ها نشان داد که هر قدر تاثیرات مستقیم شغلی دوره‌ها بیشتر باشد، از نظر پرسنل نیز اثربخشی دوره‌ها تا حد زیادی افزایش خواهد یافت. جذابیت دوره‌ها، غنابخشی به محتوای آموزشی و سرفصلها و توجه به آموزشگران مجرب و آشنا با شرایط شغلی پرسنل و نیز توجه به روزآمدی محتوا و انگیزنده‌های شرکت در دوره‌ها و زمان و مکان مناسب ارائه آموزش و استفاده بهینه از وسایل کمک آموزشی و ارتقاء انگیزنده‌های حرفه‌ای، تخصصی و سازمانی از جمله عواملی هستند که توجه بدانها اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت پرسنل را افزایش خواهد داد. در این بین توجه به تاثیرات مستقیم شغلی دوره‌ها، انگیزنده‌های حرفه‌ای و سازمانی، سرفصل و آموزشگران و جذابیت دوره می‌تواند بیشترین تاثیر را بر اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت پرسنل داشته باشد.

تحلیل محتوای نظرات مدیران و پرسنل شرکت کننده در دوره‌های آموزش ضمن خدمت نشان داد از نظر پرسنل زمان برگزاری دوره‌ها و غیر مرتبط بودن دوره‌ها با شرایط و نیازهای شغلی آنان و نیز برنامه‌ریزی نامناسب و غیر دقیق در کنار فقدان انگیزنده‌های مادی و سازمانی از جمله مهمترین مسائل و مشکلات آنان جهت شرکت در چنین دوره‌هایی است. از نظر آنان برنامه‌ریزی و نیازسنجی اصولی و ارائه محتوای آموزشی کاربردی و تخصصی در کنار زمان‌بندی و زمان مناسب اجرای دوره‌ها و بهره‌گیری از اساتید مجرب و انگیزنده‌های مادی و شغلی می‌تواند به بهبود

اجرای چنین دوره‌هایی کمک نماید. تحلیل محتوای نظرات مدیران نیز نشان داد که از نظر آنان نامناسب بودن نحوه نیازسنجی و برنامه‌ریزی نامتناسب با شرایط شغلی پرسنل و زمان و مکان نامناسب جهت برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت از جمله مهمترین مشکلات چنین دوره‌هایی است که بایستی از طریق پیش‌بینی زمان و مکان مناسب جهت برگزاری این آموزشها و نیازسنجی و برنامه‌ریزی دقیق توسط کارشناسان مجرب و متخصص در کنار ارائه محتوای آموزشی کاربردی، علمی، متنوع و روزآمد توسط اساتید مجرب مرتفع گردد.

بر اساس یافته‌های این تحقیق می‌توان پیشنهادات ذیل را ارائه نمود:

- ۱- توجه به دوره‌های آموزشی عمومی در کنار آموزشهای حرفه‌ای و تخصصی
- ۲- توجه به استمرار، انسجام و پیوستگی دوره‌های آموزشی
- ۳- در اولویت قرار دادن ارائه محتوای آموزشی عملی و کاربردی
- ۴- بهره‌گیری از روشهای آموزشی فعال و مشارکتی با رعایت اصول آموزش بزرگسالان
- ۵- توجه به زمان و مکان مناسب آموزشی
- ۶- بهره‌گیری از اساتید مجرب و آشنا با فنون تدریس، علم روز و شرایط واقعی شغلی پرسنل
- ۷- توجه مؤکد به فرایند برنامه‌ریزی و نیازسنجی آموزشی
- ۸- بهره‌مندی از مکانیزمهای تشویقی مناسب جهت ترغیب پرسنل جهت شرکت در دوره‌ها
- ۹- توجه به ارزشیابی مستمر و دوره‌ای و دریافت بازخورد جهت اصلاح و بهبود برگزاری دوره‌ها

فهرست منابع

- ابطحی، حسین . (۱۳۷۹). *ارزشیابی برنامه‌های آموزشی، آموزش کارکنان (جلد اول)*، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ابطحی، حسین . (۱۳۷۳). *آموزش و بهسازی منابع انسانی*، تهران: انتشارات مؤسسه مطالعات و برنامه‌ریزی آموزشی سازمان گسترش.
- ا.ج.اس. بولا . (۱۳۷۵). *ارزشیابی طرحها و برنامه‌های آموزشی برای توسعه*، ترجمه خدایار ایلی، مؤسسه بین‌المللی روشهای آموزش بزرگسالان.
- بلادر، فرهاد . (۱۳۷۸). *بررسی تاثیر دوره های آموزش ضمن خدمت مربیان مراکز آموزش کشاورزی کشور در کارایی آنان*، تهران: دانشگاه تربیت معلم.
- پیله‌وران، اصغر . (۱۳۷۲). *بررسی اثربخشی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت در دو طیف کوتاه‌مدت و بلندمدت در بخش عمران روستایی وزارت جهادسازندگی*، تهران: دانشگاه تهران.
- جان بست . (۱۳۷۱). *روشهای تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری*، مترجمان حسن پاشا شریفی و نرگس طالقانی، تهران: انتشارات رشد.

- حاجی میر رحیمی، داوود. (۱۳۷۴). اهمیت و نیازهای آموزش ضمن خدمت مروجان و کارشناسان ترویج، مجله زیتون، شماره ۱۲۷.
- دودابی نژاد، اسماعیل. (۱۳۷۲). بررسی بازتاب آموزشهای تخصصی ضمن خدمت ارائه شده به کارشناسان وزارت کشاورزی در سال ۷۱، تهران: دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران.
- رزاقی، محمدحسین. (۱۳۷۱). بررسی ارتباط ویژگیهای آموزشگران هنرستانهای کشاورزی با مهارتها و نیازهای حرفه‌ای آنان، تهران: دانشگاه تهران.
- ریسمانچیان، مجید. (۱۳۷۴). بررسی کیفیت آموزشهای تخصصی ضمن خدمت کشاورزی از دیدگاه هنرآموزان شرکت کننده در سال ۷۱، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
- شهبازی، اسماعیل. (۱۳۷۵). توسعه و ترویج روستایی، تهران: دانشگاه تهران.
- صفری، مهوش. (۱۳۷۵). تاثیر آموزش ضمن خدمت در میزان کارایی کارکنان، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- عسگریان، مصطفی. (۱۳۷۰). مدیریت نیروی انسانی، تهران: دانشگاه تربیت معلم.
- قشونی، اقدس. (۱۳۷۴). بررسی کیفیت دوره آموزش ضمن خدمت نظام جدید متوسطه از نظر شرکت کنندگان در دوره‌ها در شهر تهران، تهران: دانشگاه تربیت معلم.
- قلی‌زاده، تقی‌علی. (۱۳۶۹). بررسی تحلیلی آموزشهای ضمن خدمت دبیران آموزش و پرورش استان تهران، دانشگاه اصفهان.
- کیامنتش، علیرضا. (۱۳۷۴). روشهای ارزشیابی آموزشی، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- گلابی، سیاوش. (۱۳۶۹). سازمان، مدیریت و توسعه منابع انسانی، انتشارات فردوس.
- مشیر طالش، اسماعیل. (۱۳۷۷). بررسی کیفیت آموزشهای تخصصی ضمن خدمت کارکنان سازمان کشاورزی گیلان از دیدگاه کارکنان شرکت کننده در سال ۷۵، تهران: دانشگاه تربیت معلم.
- معاونت آموزش و تحقیقات. (۱۳۷۵). دستورالعمل اجرایی آموزشهای ضمن خدمت، انتشارات معاونت آموزش و تحقیقات وزارت جهاد کشاورزی.
- مقدس، شهرام. (۱۳۸۱). ارزشیابی دامن‌داریهای نمایشی ترویجی استانهای ایلام، لرستان و کرمانشاه، دفتر مطالعات و تلفیق برنامه‌ها.
- مقدس، شهرام و غلامحسین زمانی. (۱۳۷۸). ارتقاء ثمربخشی کارکنان ترویج کشاورزی از راه رهیافت آموزش غیرحضوری، اقتصاد کشاورزی و توسعه، شماره ۲۷.
- نجفی، شهناز. (۱۳۶۹). تحلیل برنامه‌های آموزش ضمن خدمت معلمان و ارائه پیشنهادات برای بهبود کیفی آن، دانشگاه اصفهان.
- نوربخش، حسین. (۱۳۶۹). بررسی میزان تاثیر آموزشهای ضمن خدمت بر کارایی معلمان. تهران: دانشگاه تربیت معلم.