



ارزیابی واکنش فراگیران از دوره های کوتاه مدت آموزش کتابداران کتابخانه های عمومی

آستان قدس رضوی بر اساس سطح اول مدل کرک پاتریک^۱

ثامنه توکلی^۲

چکیده

این پژوهش با هدف کلی ارزیابی واکنش فراگیران از دوره های آموزشی کوتاه مدت کتابداران کتابخانه های آستان قدس رضوی شهر مشهد در طی سالهای ۱۳۸۶ الی ۱۳۸۷ بر اساس مدل کرک پاتریک اجرا گردیده است.

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل ۲۴۹ نفر از کتابداران کتابخانه های آستان قدس رضوی شهر مشهد است که در ۱۲ دوره کوتاه مدت آموزشی شرکت کرده اند. ابزار اندازه گیری مورد استفاده در این پژوهش سیاهه واریاسی است که در واقع همان فرم های ارزیابی می باشد که در خاتمه هر دوره، فراگیران به آنها پاسخ می دهند. به منظور تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده و پاسخ به پرسشها و فرضیه های پژوهش، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. نتایج کلی حاکی از آن است که فراگیران از برگزاری دوره های آموزشی کوتاه مدت به جز دو دوره مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی و فهرست نگاری کتب خطی رضایت کامل دارند.

کلید واژه های موضوعی: دوره های کوتاه مدت آموزش؛ الگوی کرک پاتریک؛ سازمان کتابخانه ها، موزه ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی

مقدمه

حوزه اطلاع رسانی و شیوه نشر اطلاعات همواره در معرض تغییر و تحول بوده است و همانطوری که می دانیم با ورود فناوری رایانه به عرصه کتابداری و تغییر در شیوه ارائه خدمات وظیفه خطیر اشاعه اطلاعات برای کتابداران محفوظ مانده است.

به عبارت دیگر در عصری که همواره قالب های اطلاعاتی و روش های بازیابی اطلاعات تغییر می کند، تنها با کسب مهارت های جدید است که می توان همگام با فناوری های نوظهور و تغییر رفتار اطلاع یابی کاربران پیش رفت و نیز به انتظارات جدید کاربران پاسخ داد (کانجیلان^۳، ۱۳۸۰، ص ۶۰). از این رو آموزش به حوزه ای از مدیریت کارکنان و منابع انسانی مربوط است که آموزش را جهت تامین نیازهای مهارتی افراد در حوزه های کاری شان به عهده دارند (استات^۴، ۱۹۹۹، ص ۱۷۶) و آموزش کارکنان کلیه کوشش هایی است که در جهت ارتقای سطح دانش، آگاهی، مهارت های فنی، حرفه ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می آید و آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیت های شغلی خود می نماید (ابطحی، ۱۳۷۳، ص ۱۷) اما یک ضعف که در تعداد زیادی از نظام های مدیریت عملکرد وجود دارد این است که مدیران و سرپرستان به قدر کافی به آموزش کارکنانشان اهمیت نمی دهند و در نهایت بازخورد لازم را دریافت نمی کنند (ایلن بی، ۲۰۰۳، ص ۲۱۲).

در عصر کنونی سازمان ها پیوسته در حال تغییر و تحول اند. در چنین شرایطی آموزش و بهسازی منابع انسانی یکی از استراتژی های اصلی دستیابی به سرمایه انسانی و سازگاری مثبت با شرایط تغییر به عنوان دو مزیت رقابتی سازمان ها

^۱ برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد با عنوان "ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی کوتاه مدت ویژه کتابداران کتابخانه های آستان قدس رضوی بر اساس مدل کرک پاتریک (از دیدگاه مدیران و فراگیران)".

^۲ دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد علوم کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

^۳ Kanjilan
^۴ statt



قلمداد می‌شود. افزایش علم و دانش و تغییرات پر شتاب سبب شده است که سازمان‌ها آموزش نیروی انسانی خود را در راس برنامه‌های خود قرار دهند (دعایی، ۱۳۷۴، ص ۶۲).

کتابخانه و مرکز اسناد آستان قدس رضوی با اعتقاد به اینکه هزینه در امر آموزش (در معنای عام) امروزه به عنوان یک سرمایه‌گذاری بلند مدت با سود دهی بالا محسوب می‌شود و با هدف ارتقا سطح علمی و افزایش توان مهارت‌های شغلی کلیه کارکنان، از سال ۱۳۸۱ اقدام به برگزاری دوره‌ها و برنامه‌های مختلف آموزشی نموده است. هدف از این پژوهش، ارزیابی واکنش (رضایت) فراگیران از این دوره‌ها به منظور رفع نواقص و تقویت نقاط قوت آنها می‌باشد.

مدل کرک پاتریک^۱ و ارزیابی واکنش فراگیران در این مدل

یکی از بانفوذترین مدل‌های ارزیابی و سنجش مدیریت منابع انسانی مدل کرک پاتریک می‌باشد که توسط دونالد کرک پاتریک توصیف شده است (اسمیت، ۲۰۰۴، ص ۲۳۳). از این مدل بیش از سی سال است که در سازمان‌هایی که به دنبال سود بیشتر هستند، به منظور ارزیابی از دوره‌های آموزشی استفاده می‌شود (بتس^۲، ۲۰۰۴، ص ۳۴۱). این الگوی جدید، فقط به دنبال سنجش تاثیرات برنامه (ارزشیابی پایانی و پیگیری) است و در این زمینه، سطوح مختلفی را برای آن شناسایی می‌کند. این الگو در سازمان‌های متعددی نظیر بانک بارکلی^۳ اجرا شده است (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۳، ص ۱۸۵).

محبوبیت این مدل به چند دلیل است: نخست اینکه این مدل برای مشاغلی که نیاز به آموزش دارند به منظور ارزیابی آموزش‌های داده شده، به روشی نظام مند قابل اجرا می‌باشد؛ دوم اینکه اصرار کرک پاتریک بر نتایج سطح چهار، که شاید با ارزش‌ترین یا مشروح‌ترین اطلاعات درباره آموزش که باید کسب شده باشد رادر بر دارد.

برای آموزش مشاغل در سازمان‌ها مرحله‌نهایی به عنوان یک اندازه‌گیری مناسب به حساب می‌آید. بنابراین مدل چهارسطحی پیامی برای مدیران سازمان‌ها به عنوان نتایجی است که از این بعد ارزیابی گرفته می‌شود؛ و در پایان محبوبیت عمومی در این مدل چهار سطحی، تابع طرز کار بالقوه اش برای ساده کردن فرایند ارزیابی مربی آموزشی است (بتس، ۲۰۰۴، ص ۳۴۱).

کرک پاتریک دلایل اصلی ارزیابی اثربخشی آموزش ضمن خدمت را چنین بیان می‌کند:

۱. توجیه دلایل وجودی واحد آموزش با نشان دادن نقش و اهمیت آن در تحقق اهداف و رسالت‌های سازمان؛

۲. تصمیم‌گیری لازم در خصوص تداوم داشتن یا تداوم نداشتن یک برنامه آموزشی؛

۳. کسب اطلاعات در مورد اینکه چگونه می‌توان برنامه‌های آموزشی را در آینده بهبود داد.

یک اصل کلی و قدیمی در بین بزرگان امر آموزش وجود دارد مبنی بر اینکه هر وقت در یک سازمان بخواهند تعدیل نیرو انجام دهند یا سازمان خود بخواهد سیاست کوچک‌سازی را در پیش بگیرد، ابتدا به دنبال واحدهایی می‌رود که با حذف آنها، کمترین ضرر ممکن به سازمان برسد؛ مثلاً در بخش مدیریت منابع انسانی، واحدهایی همچون اداره امور کارکنان، حقوق و دستمزد، روابط عمومی و واحد آموزش وجود دارند. در برخی از سازمانها مدیر ارشد ممکن است چنین فکر کند که همه آنها به جز واحد آموزش برای سازمان ضروری هستند. حال در چنین زمانی است که میزان اثر بخشی برنامه‌های آموزشی در واحد آموزش مورد توجه واقع می‌شود (ابطحی، ۱۳۸۳، ص ۱۶۷-۱۶۸).

¹ Kirkpatrick's

² Bates

³ Barclay Bank



جدول ۱. الگوی چهارسطحی ارزیابی اثربخشی کرک پاتریک

انواع سطوح	نتایج هر سطح	ابزار گردآوری اطلاعات و سنجش	پرسش اصلی
سطح اول	واکنش	نظرخواهی و پرسشنامه	شرکت کنندگان چه واکنشی نسبت به دوره از خود نشان می دهند؟
سطح دوم	یادگیری	استفاده از پیش آزمون و پس آزمون برای سنجش یادگیری	شرکت کنندگان در دوره عملاً چه چیزی را یاد گرفته اند، و چگونه قادرند یادگیری خود را نشان دهند؟
سطح سوم	رفتار	بررسی تغییرات در کار و رفتار از راه ذی نفعان آموزش	دوره آموزشی چه تأثیرات بلند مدتی بر رفتار شغلی کارکنان شرکت کننده در دوره داشته است؟
سطح چهارم	نتایج	بررسی اسناد، مدارک و اثرات در کل سازمان	سازمان چه استفاده ای از دوره آموزشی برده است، و تأثیرات سازمانی دوره ها کدامند؟

واکنش، پاسخ فیزیکی یا احساسی شخص نسبت به یک محصول یا خدمت است. برای مثال، میزان واکنش مشتری، رضایت یا روحیه کارکنان (قلیچ لی، ۱۳۸۶، ص ۱۰۲) که کرک پاتریک آن را همان واکنشی تعریف می کند که شرکت کنندگان در یک برنامه از خود نشان می دهند که این را از طریق پرسشنامه، مصاحبه و... می توان بدست آورد (کرک پاتریک، ۱۹۹۸، ص ۱۹). پرسش اساسی در این سطح ارزشیابی آن است که فراگیران در دوره چه واکنشی نسبت به برنامه آموزش ضمن خدمت از خود نشان می دهند؟ (اسمیت^۱، ۲۰۰۴، ص ۲۳۳)

در واقع متداول ترین نوع ارزشیابی در سازمان ها عبارت از بررسی عکس العمل ها و واکنش های فراگیران بلافاصله پس از پایان دوره آموزشی است. این ارزشیابی که از آن تحت عنوان ارزشیابی سطح اول نام برده می شود، عمدتاً با استفاده از پیمایش به دنبال آن است تا نظرات کارآموزان را در خصوص کیفیت دوره آموزشی به تصویر بکشد و در عین حال پیشنهادات آنها را برای بهبود دوره ذیربط مشخص نماید.

ارزشیابی واکنش ها یا عکس العمل دارای این ارزش است که می تواند بازخورد فوری برای عملکرد مدرس دوره و برنامه آموزشی فراهم سازد (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۴، ص ۱۳). گرچه ابزارهای متعددی برای سنجش واکنش افراد شرکت کننده در دوره ها وجود دارد، پرکاربردترین آنها اجرای پرسشنامه های نظرخواهی از شرکت کنندگان است (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۳، ص ۱۸۵).

ارزشیابی عکس العمل عمدتاً توسط پرسشنامه هایی که در پایان دوره توزیع می شود، صورت می پذیرد. علاوه بر پرسشنامه، شیوه های دیگری نظیر برگزاری جلسات و نیز مصاحبه می تواند در دستور کار قرار گیرد. در صورتی که در پایان دوره، ارزشیابی به صورت تشکیل جلسه ویژه ای با شرکت فراگیران و متخصص ارزیابی انجام شود، واحد آموزش می تواند نقطه نظرات و دیدگاه های شرکت کنندگان را درباره اثربخشی دوره ها با عمق بیشتری بررسی کند و نتایج حاصل از این بحث و گفتگو، در طراحی دوره های آموزشی جدید، انتخاب روش آموزش و مانند آن استفاده کند.

مسائل و مشکلات مصاحبه های شفاهی سبب شده است تا واحدهای آموزش از روش های سیستماتیک تر و نظاممندتری برای ارزشیابی اثربخشی در سطح واکنش استفاده کنند تا در آن کلیه افراد شرکت کننده فرصت اظهار نظر را داشته باشند و دیدگاه دو یا چند نفر که از انگیزه بالایی برای مخالفت یا موافقت با دوره برخوردارند، بر ارزشیابی اثربخشی از دوره تاثیر

¹ Smith



نگذارد. بنابراین پرسشنامه های نظرخواهی یکی از کامل ترین و بهترین ابزارها در ارزشیابی اثربخشی در سطح واکنش شناخته شده است و از لحاظ تجربه نیز مشاهده می شود که در اکثر سازمان ها از کاربرد گسترده ای برخوردار است (فتحی واجارگاه، ۱۳۸۴، ص ۱۳-۱۶).

مروری کوتاه بر پیشینه پژوهش

در دهه اخیر پژوهش های بسیاری در داخل و خارج از کشور در رابطه با اثربخشی دوره های آموزشی بر اساس مدل کرک پاتریک صورت گرفته است که برخی از مهم ترین آنها عبارتند از: تائو تای^۱ (۲۰۰۶)، کرک پاتریک (۲۰۰۶)، وانگ و دیگران^۲ (۲۰۰۸)، پالیچینو^۳ (۲۰۰۷)، زواریان (۱۳۸۵) و وفادار (۱۳۸۸). اما در رابطه با سنجش سطح واکنش فراگیران به دوره های آموزشی می توان به پژوهش اندرسون و آروین^۴ (۲۰۰۶)، عباسیان (۱۳۸۳)، امیری مهر (۱۳۸۶) اشاره کرد. اندرسون و آروین^۵ (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 نمود.

عباسیان (۱۳۸۳) در پژوهشی به بررسی اثربخشی دوره های آموزشی شرکت ایران خودرو بر اساس مدل کرک پاتریک پرداخته است. بدین منظور دوره آموزشی جوش مقاومتی خودرو پژو ۲۰۶ بر اساس مدل کرک پاتریک به عنوان نمونه مورد بررسی قرار گرفت. نتایج به دست آمده از این تحقیق نشان داد که فراگیران با توجه به عامل های مهم موجود در یک دوره، واکنش مطلوبی نسبت به دوره آموزشی اجرا شده از خود نشان می دهند.

امیری مهر (۱۳۸۶) در پژوهشی به ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی شرکت سایپا دیزل، در سه سطح اول الگوی کرک پاتریک پرداخته است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه شرکت کنندگان در دوره های آموزشی Catia- Excel - Word و نمونه گیری می باشد که در مجموع ۶۰ نفر در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج این پژوهش نشان می دهد که به طور کلی واکنش فراگیران از تمامی دوره های آموزشی در سطح عالی ارزیابی گردیده است.

بیان مسئله

تمام فنون و شیوه های به کار گرفته شده در دوره های آموزشی بدین خاطر است که بتوان گروهی را در مدت معینی به خاطر هدف یا اهدافی خاص گرد هم آورد. صرف نظر از روشی که در گردآوری نظرات فراگیران نسبت به دوره های آموزشی اعمال می شود، هدف از جمع آوری داده ها در پایان هر دوره، کمک به بهبود دوره و افزایش اثربخشی آن، اطلاع از میزان رضایت فراگیران از نحوه آموزش مدرس دوره و نیز کمک به برنامه ریزان دوره در جهت بهبود اهداف، محتوی و فعالیتهای آموزشی است. از طرفی محتوای دوره های آموزشی مختلف در جهت هدف های سازمانی مورد توجه قرار می گیرند و به لحاظ کمی و کیفی در تعیین مدت برنامه اثر می گذارند و از طرف دیگر تسهیلات و خدمات آموزشی لازم برای اجرای برنامه های آموزشی در توفیق این گونه برنامه ها تاثیر فراوان دارند.

آموزش کتابداران در زمره آموزش هایی است که در سازمان کتابخانه ها، موزه ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی از اهمیت بالایی برخوردار است و در این مرکز، کتابداران کتابخانه های آستان قدس رضوی در موضوعات متنوع تحت پوشش

¹ Tao Tai

² Wang & et al

³ Pulichino

⁴ Anderson & aroin

⁵ Anderson & aroin



آموزش قرار می‌گیرند. از آنجایی که کتابداران شرکت کننده در این دوره ها (فراگیران) اغلب افرادی هستند که از نظر میزان دانش و اطلاعات منابع ارزشمندی به شمار می‌روند، از این رو بررسی نظرات آنها راجع به دوره های آموزشی کوتاه مدت مورد توجه این پژوهش قرار گرفته است تا از این طریق به شناسایی نقاط قوت و ضعف و در نهایت رضایت از دوره ها کمک شود.

فرضیه های پژوهش

۱. فراگیران از برگزاری دوره‌های کوتاه مدت آموزشی رضایت کامل دارند.
۲. فراگیران از محتوی مطالب ارائه شده در دوره‌های کوتاه مدت آموزشی رضایت کامل دارند.
۳. فراگیران از امکانات دوره‌های آموزشی در دوره‌های کوتاه مدت آموزشی رضایت کامل دارند.

جامعه پژوهش

جامعه این پژوهش شامل کلیه کارکنان کتابخانه های آستان قدس رضوی شهر مشهد است که تحصیلات دانشگاهی کتابداری دارند و یا علی‌رغم تحصیلات کتابداری دارای پست کتابداری هستند و در کلاس های آموزش کوتاه مدت کارکنان در فاصله سالهای ۱۳۸۶-۱۳۸۷ شرکت داشته‌اند. در این پژوهش ۱۲ دوره انتخاب شده است که جمعا ۲۴۹ نفر در این کلاسها شرکت داشته‌اند.

روش پژوهش و ابزار گردآوری اطلاعات

پژوهش حاضر، پیمایشی تحلیلی و از نوع کاربردی می‌باشد. در این پژوهش از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار)، آمار استنباطی و آزمون های آماری (برای پاسخ به فرضیه ها) استفاده شده است. در این پژوهش ابزار گردآوری داده ها در سطح واکنش، سیاهه واری و برای گردآوری داده ها در این سطح از فرم های ارزیابی که در واحد آموزش توسط فراگیران پاسخ داده شده بود استفاده گردید.

تحلیل داده های پژوهش و ارائه یافته ها

در خاتمه هر دوره فراگیران طی پرسشنامه ای با ۱۲ گویه (تناسب مطالب ارائه شده با نیاز شما، نحوه بکار گیری از وسائل کمک آموزشی، نحوه پاسخ گویی به سوالات، توانایی برنامه آموزشی در ایجاد انگیزه، قدرت بیان مدرسین در ارائه مطالب، محتوی مطالب ارائه شده از نظر علمی، شیوه و روش تدریس مدرسین، میزان کار عملی با توجه به زمان و امکانات، نحوه اجرای برنامه با توجه به برنامه از پیش تعیین شده، امکانات دوره آموزشی، مدت برگزاری دوره آموزشی، اطلاع رسانی (ارسال دعوت نامه) از زمان و نحوه برگزاری دوره) ارزیابی خود را از دوره آموزشی برگزار شده بیان می‌دارند. در بررسی نقاط قوت و ضعف دوره ها به تفکیک دوره میزان رضایت فراگیران و میانگین امتیاز مربوط به هر کدام از ویژگی های دوره آموزشی و شاخص های آماری آنها مورد بررسی قرار گرفته‌اند و هر ویژگی که متوسط امتیاز بیش از ۳ داشته است به عنوان ویژگی مثبت تلقی شده است.^۱

^۱ مواردی که در آن ویژگی، میانگین امتیاز ۳ است، نه به صورت مثبت و نه منفی آمده است.



جدول ۲. توزیع فراوانی و شاخص‌های آماری مقایسه میانگین گوینده‌ها در دوره‌های مختلف

محتوای مطالب		قدرت بیان مدرسین در ارائه مطالب		توانایی برنامه آموزشی در ایجاد انگیزه		نحوه پاسخ گوئی به سؤالات		نحوه به کارگیری وسایل کمک آموزشی		تناسب مطالب ارائه شده با نیاز شما		
ارائه شده از نظر علمی	میانگین	ضعف و قوت	میانگین	ضعف و قوت	میانگین	ضعف و قوت	میانگین	ضعف و قوت	میانگین	ضعف و قوت	میانگین	
مثبت	4/85	مثبت	4/77	مثبت	4/85	مثبت	4/85	مثبت	4/42	مثبت	4/62	سازمان دهی اشیای محتوایی کتابخانه های دیجیتالی
مثبت	3/44	مثبت	3/42	مثبت	3/56	مثبت	3/84	مثبت	3/47	مثبت	4/21	صرف نحو عربی
مثبت	4/36	مثبت	4/43	مثبت	4/29	مثبت	4/29	مثبت	4/25	مثبت	4/21	آشنایی با پدیده وب پنهان
مثبت	4/14	مثبت	4/32	مثبت	4/18	مثبت	4/32	مثبت	4/00	مثبت	4/30	وبلاگ نویسی
مثبت	3/46	منفی	2/92	منفی	2/77	مثبت	3/15	منفی	2/62	مثبت	3/31	مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی
مثبت	4/88	مثبت	4/63	مثبت	4/50	مثبت	4/00	مثبت	4/50	مثبت	4/75	کار تیمی
مثبت	3/90	مثبت	4/05	مثبت	3/76	مثبت	3/90	مثبت	3/33	مثبت	3/76	روش تحقیق
مثبت	3/05	مثبت	3/28		3/00		3/00	مثبت	3/16	مثبت	3/58	مدیریت دانش
مثبت	4/81	مثبت	4/75	مثبت	4/63	مثبت	4/81	مثبت	4/75	مثبت	4/69	روشهای تدوین و انتشار مقاله‌های علمی- پژوهشی به زبان انگلیسی
مثبت	4/64	مثبت	4/82	مثبت	4/40	مثبت	4/73	مثبت	4/23	مثبت	4/62	شیوه نگارش مقاله تحقیقی
مثبت	4/11	مثبت	4/32	مثبت	4/42	مثبت	4/20	مثبت	4/60	مثبت	4/45	ICDL2
مثبت	3/63	مثبت	3/34	منفی	2/89	مثبت	3/30	منفی	1/76	مثبت	3/64	فهرست نگاری کتب خطی
11/18		11/98		15/50		12/49		46/79		6/46		F
0/000		0/000		0/000		0/000		0/000		0/000		P-value
اطلاع رسانی (ارسال دعوت نامه) از زمان نحوه برگزاری دوره		مدت برگزاری دوره آموزشی		امکانات برگزاری دوره آموزشی		نحوه اجرای برنامه با توجه به برنامه از پیش تعیین شده		میزان کار عملی با توجه به زمان و امکانات		شیوه و روش تدریس مدرسین		
ضعف و قوت	میانگین	ضعف و قوت	میانگین	ضعف و قوت	میانگین	ضعف و قوت	میانگین	ضعف و قوت	میانگین	ضعف و قوت	میانگین	
مثبت	4/15	منفی	2/92	مثبت	3/46	مثبت	4/50	مثبت	4/08	مثبت	4/69	سازمان دهی اشیای محتوایی کتابخانه های دیجیتالی
مثبت	4/21	مثبت	4/11	مثبت	4/00	مثبت	4/68	مثبت	3/84	مثبت	3/47	صرف و نحو عربی
منفی	2/85	مثبت	3/70	مثبت	3/89	مثبت	3/78	مثبت	4/22	مثبت	4/50	آشنایی با پدیده وب پنهان
مثبت	3/71	مثبت	3/43	مثبت	3/86	مثبت	3/90	مثبت	3/55	مثبت	4/36	وبلاگ نویسی
مثبت	3/77	مثبت	3/08	مثبت	3/38	منفی	2/62	منفی	2/62	منفی	2/67	مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی
مثبت	4/13	مثبت	3/50	مثبت	4/38	مثبت	4/00	مثبت	4/13	مثبت	4/75	کار تیمی
مثبت	3/67	مثبت	3/76	مثبت	3/62	مثبت	3/48	مثبت	3/81	مثبت	4/38	روش تحقیق
مثبت	4/26	مثبت	3/89	مثبت	3/95	مثبت	4/16	مثبت	3/05	منفی	2/84	مدیریت دانش
مثبت	4/25	مثبت	4/13	مثبت	4/50	مثبت	4/69	مثبت	4/06	مثبت	4/75	روشهای تدوین و انتشار مقاله‌های



											علمی-پژوهشی به زبان انگلیسی	
مثبت	3/14	مثبت	3/00	مثبت	3/55	مثبت	3/52	مثبت	4/00	مثبت	4/77	شیوه نگارش مقاله تحقیقی
مثبت	4/55	مثبت	4/00	مثبت	4/45	مثبت	4/26	مثبت	4/37	مثبت	4/15	ICDL2
مثبت	3/83	منفی	2/50	منفی	2/24	منفی	2/67	منفی	1/89	مثبت	3/22	فهرست نگاری کتب خطی
	1/99		7/91		18/71		13/14		22/36		16/54	F
	0/030		0/000		0/000		0/000		0/000		0/000	P-value

مقایسه گویه ها در دوره های آموزشی مختلف

- با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۲ در گویه تناسب مطالب ارائه شده با نیاز شما بیشترین امتیاز مربوط به دوره "روشهای تدوین و انتشار مقاله‌های علمی-پژوهشی به زبان انگلیسی" و کمترین امتیاز مربوط به دوره "مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی" می‌باشد.
- در گویه نحوه به کارگیری وسایل کمک آموزشی بیشترین امتیاز مربوط به دوره "روشهای تدوین و انتشار مقاله‌های علمی-پژوهشی به زبان انگلیسی" و کمترین امتیاز مربوط به دوره "مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی" می‌باشد. این گویه در دوره های مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی و فهرست نگاری کتب خطی در سطح ضعیف برآورد شده است.
- در گویه نحوه پاسخ گوئی به سؤالات بیشترین امتیاز مربوط به دوره "سازمان دهی اشیای محتوایی کتابخانه های دیجیتال" و کمترین امتیاز مربوط به دوره "مدیریت دانش" می‌باشد.
- در گویه توانایی برنامه آموزشی در ایجاد انگیزه بیشترین امتیاز مربوط به دوره "سازمان دهی اشیای محتوایی کتابخانه های دیجیتال" و کمترین امتیاز مربوط به دوره "مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی" می‌باشد. این گویه در دوره های مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی و فهرست نگاری کتب خطی در سطح ضعیف برآورد شده است.
- در گویه قدرت بیان مدرسین در ارائه مطالب بیشترین امتیاز مربوط به دوره "شیوه نگارش مقاله تحقیقی" و کمترین امتیاز مربوط به دوره "مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی" می‌باشد. این گویه در دوره مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی در سطح ضعیف برآورد شده است.
- در گویه محتوای مطالب ارائه شده از نظر علمی بیشترین امتیاز مربوط به دوره "سازمان دهی اشیای محتوایی کتابخانه های دیجیتال" و کمترین امتیاز مربوط به دوره "مدیریت دانش" می‌باشد.
- در گویه شیوه و روش تدریس مدرسین بیشترین امتیاز مربوط به دوره "شیوه نگارش مقاله تحقیقی" و کمترین امتیاز مربوط به دوره "مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی" می‌باشد. این گویه در دوره های مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی و مدیریت دانش در سطح ضعیف برآورد شده است.
- در گویه میزان کار عملی باتوجه به زمان و امکانات بیشترین امتیاز مربوط به دوره "ICDL2" و کمترین امتیاز مربوط به دوره "فهرست نگاری کتب خطی" می‌باشد. این گویه در دوره های مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی و فهرست نگاری کتب خطی در سطح ضعیف برآورد شده است.
- در گویه نحوه اجرای برنامه باتوجه به برنامه از پیش تعیین شده بیشترین امتیاز مربوط به دوره "روشهای تدوین و انتشار مقاله‌های علمی-پژوهشی به زبان انگلیسی" و کمترین امتیاز مربوط به دوره "فهرست نگاری کتب خطی" می‌باشد. این گویه در دوره های مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی و فهرست نگاری کتب خطی در سطح ضعیف برآورد شده است.



- در گویه امکانات برگزاری دوره آموزشی بیشترین امتیاز مربوط به دوره “روشهای تدوین و انتشار مقاله‌های علمی- پژوهشی به زبان انگلیسی” و کمترین امتیاز مربوط به دوره “فهرست نگاری کتب خطی” می‌باشد. این گویه در دوره فهرست نگاری کتب خطی در سطح ضعیف برآورد شده است.
 - در گویه مدت برگزاری دوره آموزشی بیشترین امتیاز مربوط به دوره “روشهای تدوین و انتشار مقاله‌های علمی- پژوهشی به زبان انگلیسی” و کمترین امتیاز مربوط به دوره “فهرست نگاری کتب خطی” می‌باشد. این گویه در دوره های سازماندهی اشیای محتوایی کتابخانه های دیجیتالی و فهرست نگاری کتب خطی در سطح ضعیف برآورد شده است.
 - در گویه اطلاع رسانی (ارسال دعوت نامه) از زمان و نحوه برگزاری دوره بیشترین امتیاز مربوط به دوره “ICDL2” و کمترین امتیاز مربوط به دوره “آشنایی با پدیده وب پنهان” می‌باشد. این گویه در دوره وبلاگ نویسی در سطح ضعیف برآورد شده است.
- باید توجه داشت که با توجه به مقادیر F و همچنین P-value محاسبه شده تفاوت معنی‌داری در سطح ۵ درصد بین دوره‌های مختلف در تمام گویه ها وجود دارد و می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد بیان نمود که در هیچ کدام از گویه‌ها تمام دوره‌ها مشابه هم نمی‌باشند.

مقایسه محتوی مطالب ارائه شده و امکانات در دوره‌های آموزشی مختلف

جدول ۳. میانگین نمرات در دو بعد محتوی مطالب ارائه شده و امکانات در دوره‌های آموزشی مختلف

محتوی مطالب ارائه شده و امکانات برگزاری دوره ها	امکانات برگزاری دوره ها	محتوی مطالب ارائه شده	
۴/۱۹	۳/۷۴	۴/۶۴	سازمان دهی اشیای محتوایی کتابخانه های دیجیتالی
۳/۹۵	۴/۲۵	۳/۶۶	صرف و نحو عربی
۴/۰۳	۳/۵۶	۴/۳۲	آشنایی با پدیده وب پنهان
۳/۹۴	۳/۷۲	۴/۱۶	وبلاگ نویسی
۳/۰۶	۳/۱۷	۲/۹۵	مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی
۴/۲۶	۴/۰۰	۴/۵۲	کارتیمی
۳/۷۵	۳/۶۳	۳/۸۶	روش تحقیق
۳/۵۹	۴/۰۷	۳/۱۲	مدیریت دانش
۴/۵۲	۴/۳۹	۴/۶۶	روش های تدوین و انتشار مقاله‌های علمی- پژوهشی به زبان انگلیسی
۳/۹۲	۳/۳۱	۴/۵۳	شیوه نگارش مقاله تحقیقی
۴/۳۲	۴/۳۲	۴/۳۲	ICDL2
۰۱/۲۲	۵۴/۱۱	۳۹/۲۹	F



./۰۰۰۰	./۰۰۰۰	./۰۰۰۰	P-value
--------	--------	--------	---------



در جدول ۳ میانگین نمرات در دو بعد محتوی مطالب ارائه شده و امکانات دوره‌های آموزشی و در مجموع میزان رضایت برای هر کدام از دوره‌ها مشخص شده است. بر این اساس می‌توان گفت در بعد محتوی مطالب ارائه شده بیشترین امتیاز مربوط به دوره “روشهای تدوین و انتشار مقاله‌های علمی-پژوهشی به زبان انگلیسی” و “سازمان دهی اشیای محتوایی کتابخانه های دیجیتال” و کمترین امتیاز مربوط به دوره “فهرست نگاری کتب خطی” و “مدیریت دانش” می‌باشد و در بعد امکانات دوره‌های آموزشی بیشترین امتیاز مربوط به دوره “روش های تدوین و انتشار مقاله‌های علمی-پژوهشی به زبان انگلیسی” و “ICDL2” و کمترین امتیاز مربوط به دوره “فهرست نگاری کتب خطی” و “مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی” است.

در مجموع بیشترین رضایت مربوط به دوره “روشهای تدوین و انتشار مقاله‌های علمی-پژوهشی به زبان انگلیسی” و “ICDL2” و کمترین رضایت مربوط به دوره “فهرست نگاری کتب خطی” و “مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی” می‌باشد.

استنباط نتایج و آزمون فرضیه سطح واکنش از نمونه مورد بررسی به جامعه

فرضیه ۱. فراگیران از برگزاری دوره‌های کوتاه مدت آموزشی رضایت کامل دارند.



برای پاسخ به این فرضیه بعد از اندازه‌گیری میانگین امتیازات داده شده توسط فراگیران، کسانی را که میانگین امتیاز اندازه‌گیری شده آنان بیشتر از متوسط (بیش از ۳) می باشد را انتخاب نموده و مورد ارزیابی قرار می‌دهیم و از لحاظ آماری این فرضیه را آزمون می‌کنیم که آیا نسبت این افراد از ۵۰٪ بیشتر است یا خیر؟ و در واقع از نظر آماری فرضیه فوق را با استفاده از آزمون نسبت می‌توان به صورت زیر نمایش داد:

با توجه به مقدار آماره آزمون و مقدار احتمال ($P\text{-value}=0/000$) می‌توان نتیجه گرفت که فرض صفر یا این فرض که "فراگیران از برگزاری دوره‌های کوتاه مدت آموزشی رضایت کامل ندارند" رد می‌شود و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان پذیرفت: **فراگیران از برگزاری دوره‌های کوتاه مدت آموزشی رضایت کامل دارند.**

جدول ۴. آزمون نسبت فرضیه

	شاخص‌های برآورد نسبت‌ها		مقدار آماره‌ی Z	P-Value
	فراوانی مشاهده شده	نسبت به کل فراوانی (درصد)		
رد فرضیه صفر	213	87	11/00	0/00
عدم رد فرضیه صفر	32	13		

حال باید دید که آیا در تمام دوره‌ها این فرضیه پذیرفته شده است و یا تنها برای برخی از دوره‌ها می‌توان این فرضیه را پذیرفت .

جدول ۵. آزمون نسبت فرضیه برای هر دوره

عنوان دوره	تعداد موافقین با فرضیه جانشین	تعداد کل پاسخگو	درصد موافق	Z	P	نتیجه گیری نهایی
سازمان دهی اشیای محتوایی کتابخانه های دیجیتالی	13	13	100	3/606	0/000	فرضیه تحقیق پذیرفته می شود.
صرف و نحو عربی	19	19	100	4/359	0/000	فرضیه تحقیق پذیرفته می شود.
آشنایی با پدیده وب پنهان	27	28	96	4/914	0/000	فرضیه تحقیق پذیرفته می شود.
وبلاگ نویسی	20	23	87	3/545	0/000	فرضیه تحقیق پذیرفته می شود.
مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی	8	13	62	0/832	0/203	فرضیه تحقیق پذیرفته نمی شود.
کارتیمی	8	8	100	2/828	0/002	فرضیه تحقیق پذیرفته می شود.



روش تحقیق	21	21	100	4/583	0/000	فرضیه تحقیق پذیرفته می شود.
مدیریت دانش	19	19	100	4/359	0/000	فرضیه تحقیق پذیرفته می شود.
روش‌های تدوین و انتشار مقاله‌های علمی-پژوهشی به زبان انگلیسی	16	16	100	4/000	0/000	فرضیه تحقیق پذیرفته می شود.
شیوه نگارش مقاله تحقیقی	20	22	91	3/838	0/000	فرضیه تحقیق پذیرفته می شود.
ICDL2	20	20	100	4/472	0/000	فرضیه تحقیق پذیرفته می شود.
فهرست نگاری کتب خطی	22	47	47	0/438	0/669	فرضیه تحقیق پذیرفته نمی شود.

با توجه به مقدار آماره آزمون و مقادیر احتمال می توان نتیجه گرفت که فرض صفر برای اکثر دوره‌ها رد می‌شود و با اطمینان ۹۵ درصد می توان پذیرفت:

فراگیران از برگزاری دوره های کوتاه مدت آموزشی "سازمان دهی اشیای محتوایی کتابخانه های دیجیتالی"، "صرف و نحو عربی"، "آشنایی با پدیده وب پنهان"، "وبلاگ نویسی"، "کار تیمی"، "روش تحقیق"، "مدیریت دانش"، "مهارت‌های تدوین و انتشار مقاله‌های علمی-پژوهشی به زبان انگلیسی"، "شیوه نگارش مقاله تحقیقی" و "ICDL2" رضایت کامل دارند و در مقابل از برگزاری دوره های کوتاه مدت آموزشی "مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی" و "فهرست نگاری کتب خطی" رضایت ندارند.

فرضیه ۲. فراگیران از محتوی مطالب ارائه شده در دوره‌های کوتاه مدت آموزشی رضایت کامل دارند.

برای پاسخ به این فرضیه بعد از اندازه‌گیری میانگین امتیازات داده شده توسط فراگیران افرادی را که میانگین امتیاز اندازه‌گیری شده آنان بیشتر از متوسط (بیش از ۳) باشد را انتخاب نموده و مورد ارزیابی قرار می‌دهیم و از لحاظ آماری این فرضیه را آزمون می‌کنیم که آیا نسبت این افراد از ۵۰ درصد بیشتر است یا خیر؟ و در واقع از نظر آماری فرضیه فوق را با استفاده از آزمون نسبت می‌توان به صورت زیر نمایش داد:

با توجه به مقدار آماره آزمون و مقدار احتمال ($P\text{-value}=0/000$) می‌توان نتیجه گرفت که فرض صفر یا این فرض که فراگیران از محتوی مطالب ارائه شده در دوره‌های کوتاه مدت آموزشی رضایت کامل ندارند رد می‌شود و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان پذیرفت:

فراگیران از محتوی مطالب ارائه شده در دوره‌های کوتاه مدت آموزشی رضایت کامل دارند.

جدول ۶: آزمون نسبت فرضیه

	شاخص‌های برآورد نسبت‌ها		مقدار آماره‌ی Z	P-Value
	فراوانی مشاهده شده	نسبت به کل فراوانی (درصد)		
رد فرضیه صفر	206	83	10/30	0/00



عدم رد فرضیه صفر

43

17

حال باید دید که آیا در تمام دوره‌ها این فرضیه پذیرفته شده است و یا تنها برای برخی از دوره‌ها می‌توان این فرضیه را پذیرفت.

جدول ۷. آزمون نسبت فرضیه برای هر دوره

عنوان دوره	تعداد موافقین با فرضیه جانشین	تعداد کل پاسخگو	درصد موافق	Z	P	نتیجه گیری نهایی
سازمان دهی اشیای محتوایی کتابخانه‌های دیجیتالی	13	13	100	3/606	0/000	فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود.
صرف و نحو عربی	18	19	95	3/900	0/000	فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود.
آشنایی با پدیده وب پنهان	28	28	100	5/292	0/000	فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود.
وبلاگ نویسی	23	23	100	4/796	0/000	فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود.
مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی	6	13	46	- 0/277	0/609	فرضیه تحقیق پذیرفته نمی‌شود.
کار تیمی	8	8	100	2/828	0/002	فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود.
روش تحقیق	20	21	95	4/146	0/000	فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود.
مدیریت دانش	12	19	63	1/147	0/126	فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود.
روش‌های تدوین و انتشار مقاله‌های علمی-پژوهشی به زبان انگلیسی	16	16	100	4/000	0/000	فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود.
شیوه نگارش مقاله تحقیقی	21	22	95%	4/264	0/000	فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود.
ICDL2	19	20	95%	4/025	0/000	فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود.
فهرست نگاری کتب خطی	22	47	47%	- 0/438	0/669	فرضیه تحقیق پذیرفته نمی‌شود.

با توجه به مقدار آماره آزمون و مقادیر احتمال می‌توان نتیجه گرفت که فرض صفر برای اکثر دوره‌ها رد می‌شود و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان پذیرفت:

فراگیران از محتوی مطالب ارائه شده در دوره‌های کوتاه مدت آموزشی "سازمان دهی اشیای محتوایی کتابخانه‌های دیجیتالی"، "صرف و نحو عربی"، "آشنایی با پدیده وب پنهان"، "وبلاگ نویسی"، "کار تیمی"، "روش تحقیق"، "مهارت‌های تدوین و انتشار مقاله‌های علمی-پژوهشی به زبان انگلیسی"، "شیوه نگارش مقاله تحقیقی"، "ICDL2" رضایت کامل دارند. و در مقابل از محتوی مطالب ارائه شده در دوره‌های کوتاه مدت آموزشی "مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی"، "مدیریت دانش" و "فهرست نگاری کتب خطی" رضایت ندارند.



فرضیه ۳. فراگیران از امکانات دوره‌های آموزشی در دوره‌های کوتاه مدت آموزشی رضایت کامل دارند. برای پاسخ به این فرضیه بعد از اندازه‌گیری میانگین امتیازات داده شده توسط فراگیران افرادی را که میانگین امتیاز اندازه‌گیری شده آنان بیشتر از متوسط (بیش از ۳) باشد را انتخاب نموده و مورد ارزیابی قرار می‌دهیم و از لحاظ آماری این فرضیه را آزمون می‌کنیم که آیا نسبت این افراد از ۵۰ درصد بیشتر است یا خیر؟ و در واقع از نظر آماری فرضیه فوق را با استفاده از آزمون نسبت می‌توان به صورت زیر نمایش داد:

با توجه به مقدار آماره آزمون و مقدار احتمال ($P\text{-value}=0/000$) می‌توان نتیجه گرفت که فرض صفر یا این فرض که فراگیران از امکانات دوره‌های آموزشی در دوره‌های کوتاه مدت آموزشی رضایت کامل ندارند رد می‌شود و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان پذیرفت:

فراگیران از امکانات دوره‌های آموزشی در دوره‌های کوتاه مدت آموزشی رضایت کامل دارند.

جدول ۸. آزمون نسبت فرضیه

	شاخص‌های برآورد نسبت‌ها		مقدار آماره‌ی Z	P-Value
	فراوانی مشاهده شده	نسبت به کل فراوانی (درصد)		
رد فرضیه صفر	197	80	9/50	0/00
عدم رد فرضیه صفر	48	20		

حال باید دید که آیا در تمام دوره‌ها این فرضیه پذیرفته شده است و یا تنها برای برخی از دوره‌ها می‌توان این فرضیه را پذیرفت.

جدول ۹. آزمون نسبت فرضیه برای هر دوره

عنوان دوره	تعداد موافقین با فرضیه جانشین	تعداد کل پاسخگو	درصد موافق	Z	P	نتیجه گیری نهایی
سازمان دهی اشیای محتوایی کتابخانه‌های دیجیتال	12	13	92	3/051	0/001	فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود.
صرف و نحو عربی	19	19	100	4/359	0/000	فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود.
آشنایی با پدیده وب پنهان	25	28	89	4/158	0/000	فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود.
وبلاگ نویسی	17	23	74	2/294	0/011	فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود.
مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی	9	13	69	1/387	0/083	فرضیه تحقیق پذیرفته نمی‌شود.
کارتیمی	8	8	100	2/828	0/002	فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود.



روش تحقیق	20	21	95	4/146	0/000	فرضیه تحقیق پذیرفته می شود.
مدیریت دانش	19	19	100	4/359	0/000	فرضیه تحقیق پذیرفته می شود.
روش‌های تدوین و انتشار مقاله های علمی-پژوهشی به زبان انگلیسی	16	16	100	4/000	0/000	فرضیه تحقیق پذیرفته می شود.
شیوه نگارش مقاله تحقیقی	13	22	59	0/853	0/197	فرضیه تحقیق پذیرفته نمی شود.
ICDL2	20	20	100	4/472	0/000	فرضیه تحقیق پذیرفته می شود.
فهرست نگاری کتب خطی	19	47	40	1/313	0/905	فرضیه تحقیق پذیرفته نمی شود.

با توجه به مقدار آماره آزمون و مقادیر احتمال می توان نتیجه گرفت که فرض صفر برای اکثر دوره‌ها رد می شود و با اطمینان ۹۵ درصد می توان پذیرفت:

فراگیران امکانات دوره های آموزشی کوتاه مدت "سازمان دهی اشیای محتوایی کتابخانه های دیجیتال"، "صرف و نحو عربی"، "آشنایی با پدیده وب پنهان"، "وبلاگ نویسی"، "کار تیمی"، "روش تحقیق"، "مهارت‌های تدوین و انتشار مقاله های علمی-پژوهشی به زبان انگلیسی"، "ICDL2"، رضایت کامل دارند. و در مقابل از امکانات دوره های آموزشی "مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی"، "مدیریت دانش" و "فهرست نگاری کتب خطی" رضایت ندارند.

نتیجه گیری

مطالعات و تحقیقات متعدد نشان می دهد که در سال های اخیر سازمان ها به آموزش های ضمن خدمت کارکنان بیش از گذشته توجه کرده اند و همسو با رشد میزان شاغلین به تحصیل در نظام آموزش عالی کشور، آموزش های ضمن خدمت نیز به ویژه در طیف بلند مدت رشد چشمگیری داشته است.

برگزاری برنامه های متنوع آموزشی، مستلزم استفاده از فنون و روش های متعدد است. این امر نه تنها سبب افزایش علاقه فراگیران می شود، بلکه موجب بالا رفتن کارایی برنامه نیز می گردد. به علاوه این امر سبب می شود که فراگیران فعالانه در آموزش مشارکت داشته باشند که این خود دو هدف عمده را دنبال می کند:

۱. وسایلی را برای فراگیر تامین و تضمین می کند تا محتوی آموزشی معینی را که مربی مشخص کرده است، یاد بگیرد.

۲. موجبات علاقمندی فراگیر را به آموزش و شرکت آنان در این فرایند را فراهم می آورد تا بدین وسیله یادگیری تسهیل و تسریع شود (ونتلینگ^۱، ۱۳۷۵، ص ۱۰۵).

نتایج پژوهش حاضر نشان می دهد که توجه به متغیرهای مهم در فرآیند آموزش کارکنان در کتابخانه و مرکز اسناد آستان قدس رضوی بر بالا بردن سطح کیفی دوره های آموزشی که در نهایت به رضایت فراگیران منجر می شود تاثیر شگرفی خواهد گذاشت. از این رو اگر ماهیت دوره، اطلاع رسانی و آگاهی دادن به افراد از دستاوردهای جدید باشد، روش آموزش می تواند سخنرانی و پرسش و پاسخ باشد؛ اما اگر ماهیت دوره افزایش توان عملی و حرفه ای افراد برای انجام کار معینی باشد، روش آموزشی الزاما باید این هدف را محقق سازد. پر واضح است که دوره های آموزش عملی مستلزم وجود فراگیران

¹ Wentling



کمتر بوده و دوره های نظری برای فراگیران بیشتر مناسب است. دوره های عملی مستلزم زمان بیشتر و دوره های نظری مستلزم زمان کمتری می باشند. علاوه بر این، هدف ها و محتوای دوره ها تا حد زیادی روش های آموزشی را مشخص می سازد. وجود اهداف و محتوای گوناگون در دوره های آموزشی، لزوم توجه به روش های متعدد را مطرح می سازد و در نهایت مسلم است که استفاده از روش های گوناگون مستلزم هماهنگی با مدرسان مربوطه است.

همچنین مشخص شد در این دوره ها تسلط مدرسان موضوعات مختلف بر روش های آموزش کارکنان و توانایی آنها در اداره و مدیریت کلاس های آموزش ضمن خدمت تاثیر زیادی دارد. از این رو یک مدرس موفق می بایست از ویژگی های متعدد و متنوعی همچون داشتن دانش و اطلاعات کافی، آشنایی با شیوه های تدریس، قدرت رهبری و ... برخوردار باشد. مشخصات و ویژگی های افراد شرکت کننده نیز از فاکتورهایی است که می تواند در انتخاب روش آموزش دوره موثر باشد. بنابراین برنامه ریزان باید ویژگی هایی نظیر تجارب و اطلاعات قبلی افراد، میزان علاقه افراد به موضوع، میزان توانایی آنها و ... را مد نظر قرار دهند و از آنجا که دوره های آموزشی بر حسب منابع و امکانات مالی، مادی و اداری و نیز تجهیزات مورد نیاز با یکدیگر تفاوت دارند، وجود و یا عدم امکانات و منابع بر انتخاب روش آموزش دوره اثر قاطعی دارد.

منابع و ماخذ

- ابطحی، حسین (۱۳۷۳). **آموزش و بهسازی منابع انسانی**. ویرایش ۲. تهران: موسسه مطالعات و برنامه ریزی آموزش سازمان گسترش.
- امیری مهر، مینا (۱۳۸۶). **بررسی اثربخشی دوره های آموزشی شرکت سایپادیزل مطابق با الگوهای کرک پاتریک در تابستان ۸۵**. پایان نامه کارشناسی ارشد آموزش بزرگسالان. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی.
- دعایی، حبیب الله (۱۳۷۴). **مدیریت منابع انسانی (نگرش کاربردی)**. مشهد: حبیب الله دعایی.
- زواریان، محمد سعید (۱۳۸۵). **تدوین دستورالعمل ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی شرکت ایران خودرو بر اساس مدل کرک پاتریک و ارزیابی اثربخشی دوره های پنوماتریک، الکتروپنوماتیک و هیدرولیک بر اساس آن**. پایان نامه کارشناسی ارشد آموزش بزرگسالان. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی.
- عباسیان، عبدالحسین (۱۳۸۳). **بررسی اثربخشی دوره های آموزشی شرکت ایران خودرو بر اساس مدل کرک پاتریک**. پایان نامه کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی گروه بنیادهای آموزش و پرورش، دانشگاه تربیت معلم.
- فتحی واجارگاه، کورش (۱۳۸۳). **برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان**. تهران: سمت.
- فتحی واجارگاه، کورش، و دیبا واجاری، طلعت (۱۳۸۴). **ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزشی**. تهران: آبیژ.
- قلیچ لی، بهروز (۱۳۸۶). **تعالی منابع انسانی: ارزیابی، برنامه ریزی و بهبود**. تهران: موسسه بهره وری و منابع انسانی.
- کانجیلان، اوما (۱۳۸۰). **توسعه منابع انسانی در علوم کتابداری و اطلاع رسانی از راه دور: چشم اندازهایی برای هند**. ترجمه علی حسین قاسمی. ارائه شده در چهل و هشتمین کنگره فید (اتریش: ۲۵-۲۰ اکتبر ۱۹۹۶). زیر نظر حسین غریبی، تهران. مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.



وفادار، مهشید (۱۳۸۸). بررسی اثربخشی دوره های آموزشی کارگزاران بیمه های کشاورزی بر اساس مدل کرک پاتریک. پایان نامه کارشناسی ارشد آموزش بزرگسالان. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی.

ونتلینگ، تیم ال (۱۳۷۵). برنامه ریزی برای آموزش اثربخش راهنمایی برای تدوین برنامه درسی. ترجمه محمد چیزری. تهران: دانشگاه تربیت مدرس.

Anderson, Byron and Huang, Samuel T (1993). **Impact of New Library Technology on Training Paraprofessional Staff**. The Reference Librarian 18(39). P: 11-13.

Available online at:

<http://www.informaworld.com/smpp/ftinterface?content=a904833592&rt=0&format=pdf>

Bats, Reid (2004). **A critical analysis of evaluation practice: the Kirkpatrick's model and the principle of beneficence**. Evaluation and program planning 27.

Eillen B. Stewart and et al (2003). **Essentials of management human resource**. 2nd ed. Australia: Thomas, Nelson. P:202.

Kirkpatrick, Donald.L (1998) **Evaluating Training Programs the Four Levels**. Second Edition. California: (BK). P:19-229.

Kirkpatrick, Donald.L , Kirkpatrick, James.D (2006). **Evaluation Training Programs the Four Levels**. Third Edition. . California: Berret Kohler(BK). P:131-132.

Pulchino, Joseph Paul (2007). **Usage and value of Kirkpatrick's four levels of training evaluation research report**. The elearning Guild 68(4).

Available online at:

www.elerningguid.com/showfile.cfm

Smith, Lan (2004). **Continuing professional development and workplace learning8: human resource development- the return on the investment**. Library Management 25(4). 233.

Sttat, David (1999). **Concise Dictionary of business management**. 2nd ed. London: Routledge. P:10-176.

Tao Tai, Wei and et al (2006). **Improving training needs assessment processes via the internet: system design and qualitative study**. Emerald Group Publishing Limited 16(4).

Available online at:

<http://www.emeraldinsight.com/Insight/viewContentItem>

Wang, Chongjian and et al (2008). **Development and evaluation of a leadership training program for public health emergency response: results from a Chinese study**. BMC Public Health 8. p377