

## ارزشیابی اثربخشی دوره‌های مهارت افزایی دانشجویان دانشگاه علامه طباطبائی تهران بر اساس مدل کرک پاتریک<sup>۱</sup>

حمید رضا مقامی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۲/۲۷

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۴/۰۷

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی اثر بخشی دوره‌های مهارت افزایی دانشجویان دانشگاه علامه طباطبائی بر اساس مدل پاتریک بود. روش پژوهش حاضر توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دانشجویان دانشگاه علامه طباطبائی هستند که از تعداد ۵۵۰ نفر از آنها، ۳۲۶ نفر با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. تعداد دوره‌های آموزشی برگزار شده، ۳۰ دوره آموزشی بود. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه خندان (۱۳۹۲) است. داده‌ها با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که در سطح واکنش، کلیه دوره‌ها به جز دوره‌های مربی‌گری مهد کودک و نرم‌افزار کامفار پیشرفته تأثیر مثبت داشتند. میزان یادگیری شرکت‌کنندگان در تمامی دوره‌های آموزشی مهارت افزایی مثبت است. بر اساس نتایج به‌دست آمده تغییرات رفتاری شرکت‌کنندگان در تمامی دوره‌های آموزشی مهارت افزایی مثبت است. در نتیجه مدیران دوره‌های مهارت آموزی در دانشگاه علامه طباطبائی تهران باید با پایش و آسیب‌شناسی دوره‌هایی که دارای اثربخشی لازم نبوده‌اند نسبت به افزایش کیفیت و تغییرات بر اساس آسیب‌شناسی اقدام کنند.

**واژگان کلیدی:** اثربخشی آموزشی، مهارت افزایی، ارزشیابی، الگوی کرک پاتریک، دانشجویان.

۱. این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی دانشگاه علامه طباطبائی است.

۲. استادیار، گروه تکنولوژی آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران hmaghani@gmail.com

### مقدمه

توسعه فرهنگ مهارت آموزی با هدف توانمندسازی نیروی انسانی و ایجاد زمینه‌های مناسب اشتغال و نیز ارتقاء مهارت‌های شاغلین، از مهم‌ترین عوامل استقلال و خودکفایی کشور است، ضمن اینکه یکی از عوامل مهم در دستیابی به توسعه سرمایه انسانی توجه به آموزش‌های مهارتی و مهارت آموزی است. این آموزش‌ها نه تنها عهده‌دار تربیت نیروی کار مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصادی است، بلکه از طریق بسترسازی خوداشتغالی، به حل مشکل بیکاری نیز کمک شایانی می‌نماید. از منظر نظریه سرمایه انسانی، آموزش عمومی و نظری موجد سرمایه عمومی و آموزش مهارتی موجد سرمایه اختصاصی است. مزیت سرمایه اختصاصی این است که به اتکای مهارت‌های کسب شده، دارندگان آن را برای به‌دست آوردن جایگاه‌های شغلی بیشتر آماده می‌سازد. این بینش باعث شده است که در بیشتر کشورهای جهان در کنار آموزش‌های عمومی، آموزش‌های مهارتی نیز مورد نظر واقع شود (طیوری و همکاران، ۱۳۹۹).

امروزه اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان بیش از پیش اهمیت پیدا کرده است. برخی از مسائل اصلی در این خصوص این است که کارفرمایان افراد دارای مهارت‌های مورد نیاز خود را در میان افراد جویای کار پیدا نمی‌کنند. عدم وجود مهارت‌های همچون کارگروهی، حل مسئله، مهارت‌های ارتباطی، خلاقیت، تفکر انتقادی، ایده‌پردازی و ارزیابی ایده‌ها، مذاکره و رهبری از مشکلات و معضلات اساسی اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان است؛ دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاهی انتظار دارند دانشگاه خدماتی در خصوص یافتن شغل مناسب به آنها ارائه نمایند فرصت‌های آشنایی با محیط کار و توسعه مهارت‌های لازم در محیط واقعی برای دانشجویان بسیار محدود است. ارتباط منطقی بین آموزش‌های دانشگاهی و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار وجود ندارد. سرعت تغییر مشاغل در دنیا بسیار بالا است. مشاغل تازه‌ای به وجود آمده و مشاغل دیگر از بین می‌روند. این تغییرات در محیط‌های کسب و کار نیز تأثیرگذار بوده‌اند؛ به گونه‌ای که بر اساس گزارش فروم جهانی اقتصاد؛ ۶۵ درصد از کودکانی که امروزه وارد مدرسه می‌شوند، در آینده در مشاغلی کاملاً جدید که امروز وجود ندارند مشغول به کار خواهند شد. ۵۰ درصد دانشی که یک دانشجو در سال اول تحصیل خود در یک رشته فنی کسب می‌کند، در زمان فارغ‌التحصیلی او تاریخ گذشته است. ۵/۱ میلیون شغل طی سال‌های

۲۰۱۵ تا ۲۰۲۰ به دلیل تغییرات برهم زننده بازار از بین خواهند رفت؛ تا سال ۲۰۲۰، بیش از یک سوم مهارت‌های مهم مورد نیاز برای اکثر مشاغل مهارت‌هایی هستند که در مشاغل امروزی حیاتی محسوب نمی‌شوند (وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۱۳۹۷). همچنین توانمندسازی کارکنان بر خلاقیت آنها تأثیر دارد (ایرجی راد و لطفی خاتون آباد، ۱۳۹۸).

مهارت افزایی (تواناسازی) فرایند قدرت بخشیدن به افراد است. سنگ زیربنای موفقیت، به درک ارزش مهارت‌ها از سوی افراد، شرکت‌ها و دستگاه‌های دولتی وابسته است. بیشتر افراد و سازمان‌ها باید متقاعد شوند که موفقیت در آینده وابسته به ارتقا سطح مهارت‌هایشان است (عامری، ۱۳۹۷). علی‌رغم افزایش سرمایه‌گذاری و توجه روزافزون به این حوزه نسبت به برنامه‌های آموزشی و بهسازی منابع انسانی، نوعی تردید و دودلی در میان سرمایه‌گذاران سازمان‌ها در خصوص اثربخشی برنامه‌های آموزشی نیز تمایل آنها برای افزایش سرمایه‌گذاری‌های آموزشی را نشان می‌دهد (زوار و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹).

کیفیت دوره‌های آموزشی و پژوهشی از دغدغه‌هایی است که همیشه نظام دانشگاهی برای دستیابی به آن تلاش می‌کنند. ارتقای مستمر کیفیت آموزش مستلزم استفاده از ارزیابی آموزشی است (بختیاری، ۲۰۱۴). به طور کلی ارزشیابی آموزشی رویکردی منظم برای جمع‌آوری داده‌ها است که به مدیران برای رسیدن به تصمیمات مفید و بارزاشی در مورد برنامه آموزش کمک می‌کند (صادقی و همکاران، ۲۰۱۷). ارزشیابی آموزشی یکی از مهم‌ترین برنامه‌های هر سازمان است که اطلاعات خوبی را در زمینه طراحی و بازنگری هر سیستم به ما می‌دهد (حجتی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). صرف برگزاری دوره‌های آموزشی و هزینه‌های بالایی که صرف آنها می‌شود، تضمین‌کننده اثربخش بودن آنها و بازگشت مالی برای سازمان نیست و اینجاست که نیاز به ارزشیابی به‌عنوان ضرورتی انکارناپذیر مطرح می‌شود. در واقع، انجام ارزشیابی دقیق از میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی باعث می‌شود به این نکته پی ببریم که تا چه اندازه برنامه‌های آموزشی طراحی شده به نتایج از پیش تعیین شده رسیده‌اند و تا چه اندازه باید اصلاح شوند (نو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). چرا که آموزش هیچ تأثیری در روند کاری فراگیران و روند رو به رشد سازمان نداشته باشد، نه تنها فایده‌ای ندارد، بلکه

- 
1. Zavvar et al
  2. Hojjati
  3. Noe

هزینه و منابع سازمانی بسیاری را تلف می‌کند ( خاکراه و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). برای اینکه برنامه‌های آموزشی از کیفیت بالایی برخوردار باشند؛ ارزشیابی از آن امری ضروری است تا بتوان به‌وسیله آن کیفیت و شایستگی آموزش را مورد ارزیابی قرار داد و محتوای مفقوده، نقاط قوت برنامه و برنامه‌های انحصاری برنامه درسی را مشخص کرد (مگان و پاتریشیا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). رایج‌ترین و عمومی‌ترین مدل مورد استفاده در طبقه بندی ارزشیابی آموزش مدل چهار سطحی کرک پاتریک است (شجاع و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷) و الگوی ارزشیابی کرک پاتریک الگوی ارزشیابی ترکیبی است که به طور هم‌سنگ بر فرایند و فراورده تأکید دارد (یوسف زاده<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷). الگوی کرک پاتریک در سال ۱۹۵۰ توسط کرک پاتریک بیان شده است. بیشتر مدل‌های ارزشیابی در سال‌های گذشته بر اساس الگوی ارزشیابی آموزشی بر اساس چهار سطح بنا شده‌اند که اولین بار توسط کرک پاتریک ارائه شده است (طاهرخانی و حمیدی، ۱۳۹۹). این الگو به‌عنوان الگوی جامع، ساده و عملی برای بسیاری از موقعیت‌های آموزشی توصیف شده است و به‌وسیله بسیاری از متخصصان به‌عنوان معیاری در این حوزه شناخته می‌شود (سلیمانی و شهرزادی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶) و شامل چهار سطح ارزیابی واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج است (باتس<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴).

پژوهش اسلامی و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان بررسی تأثیر دوره‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد بر رضایتمندی و دانش آنان در زمینه مهارت‌های تدریس و ارزشیابی انجام دادند. در مورد کارگاه‌های توانمندسازی دوره نهم، بیشترین میانگین رضایت اعضای هیئت علمی علوم بالینی، مربوط به کارگاه تدوین طرح دوره بود. در مورد کارگاه‌های توانمندسازی دوره هشتم، بیشترین میانگین رضایت اعضای هیئت علمی علوم بالینی از برگزاری کارگاه‌ها، مربوط به کارگاه روش‌های نوین سنجش بالینی بوده است. نمره آزمون اعضای هیئت علمی هم در گروه علوم پایه و هم در گروه علوم بالینی، پس از برگزاری کارگاه‌های توانمندسازی دوره هشتم و نهم به طور معناداری

- 
1. Khakrah et al
  2. Megan & Patricia
  3. Shoja et al
  4. yousefzadeh
  5. Soleymani &Shahrzadi
  6. Bates

افزایش یافته بود. محمودی حکمت و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان ارزشیابی اثربخشی دوره آموزشی «تربیت منش هنرجویان فنی حرفه‌ای» دوره متوسطه بر اساس مدل کرک پاتریک انجام دادند. یافته‌ها نشان داد، دوره آموزشی در سطح واکنش و یادگیری اثربخش است و میانگین نمرات رفتار هنرجویان گروه آزمایش در محیط واقعی کار، نسبت به میانگین نمرات ارزشیابی رفتار هنرجویان گروه کنترل بیشتر است. لطفی جلال آبادی (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان طراحی الگوی مهارت‌محوری برای دانشجویان فنی و حرفه‌ای با استفاده از نظریه داده‌بنیاد انجام دادند. یافته‌های پژوهش آنها در شش مقوله عبارتند از: مقوله‌های علی، مقوله‌های راهبردی، مقوله‌های زمینه‌ای، مقوله‌های مداخله‌گر و پیامدها تقسیم‌بندی. نتایج مطالعه دری و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) نشان داد، در هر یک از سطوح ارزشیابی کرک پاتریک، نمره اثربخشی لازم به دست آمد و در کل آموزش‌های ضمن خدمت مربوطه برای پرستاران اثربخش ارزشیابی شد. قزل آیغ و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان سنجش اثربخشی آموزشی کارکنان در شرکت نفت و گاز بر اساس مدل پاتریک انجام دادند. نتایج این پژوهش نیز نشان داد که مؤلفه‌های ارزشیابی در برنامه‌های آموزشی باعث افزایش اثربخشی آموزش کارکنان می‌شوند. نصیر قریچداگی و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان بررسی اثربخشی دوره‌های آموزشی الکترونیک با توجه به مدل پاتریک به عمل آورده‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که تفاوت معناداری بین وضع موجود و وضع مطلوب در قبل و بعد از آموزش وجود دارد. اختلاف به دست آمده منفی است و بیانگر این است که وضعیت موجود از وضعیت مطلوب بدتر بوده است.

یکی از ایرادهای وارده به دانشگاه‌های کشور، دانش بالای دانشجویان در قبال مهارت‌های پایین است. علم بدون داشتن مهارت کارایی لازم را نخواهد داشت. در شرایط کنونی سرمایه‌گذاری‌های زیادی با نیروهای کار ماهر به کمک جوانان آمده که باید مورد بهره‌برداری قرار گیرد. همچنان این نکته بسیار بااهمیت است که صرفاً آموزش و اجرای دوره‌های آموزشی نمی‌تواند افراد کاردان و متخصص تربیت کند و از آنجا که ارزشیابی برنامه آموزشی به خصوص در مورد برنامه‌هایی نظیر آموزش می‌تواند سازمان را در رسیدن به اهداف خود کمک نماید. هرچند ارزشیابی اثربخشی آموزشی در سطوح سوم و چهارم

---

1. Dorri&Et al

2. Ghezelayagh&Et al

3. NassirGharechedaghi&Et al

الگوی کرک پاتریک دنبال می‌شود؛ اما رسیدن به آن سطوح در بسیاری از برنامه‌های آموزشی میسر نمی‌شود یا امکان انجام ارزشیابی آموزشی در آن سطوح دشوار است (مکروف و منوخینا، ۲۰۱۷). متأسفانه در کشور ما ارزشیابی‌های دوره آموزشی اغلب به صورت ساده و در سطح اول یا حداکثر در سطح دوم مدل کرک پاتریک انجام می‌شود که نشان دهنده موفقیت و اثربخشی فرایند آموزشی در دو سطح اول دارد. ولی هرچه به سطح سوم و چهارم نزدیک می‌شویم از اثرات آموزشی کاسته می‌شود. تردیدی نیست که برنامه‌های آموزشی از نظر کیفیت، تفاوت‌های زیادی با هم دارند. متأسفانه شمار اندکی از این برنامه‌ها به طور جامع ارزشیابی می‌شوند (نظامیان و همکاران، ۲۰۱۲). تفاوت این پژوهش با پژوهش‌های قبلی که باعث نوآوری و انجام این پژوهش شد این است که در این پژوهش علاوه بر ارزیابی سطح اول و دوم، سطح سوم کرک پاتریک انجام شده و بر روی دوره‌های مهارت‌افزایی در جامعه آماری دانشجویان انجام شده است. بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر ارزشیابی اثربخشی دوره‌های مهارت‌افزایی دانشگاه علامه طباطبائی تهران است.

## روش

روش پژوهش حاضر توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دانشجویان دانشگاه علامه طباطبائی هستند که از تعداد ۵۵۰ نفر از آنها، ۳۲۶ نفر با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. تعداد دوره‌های آموزشی برگزار شده، ۳۰ دوره آموزشی است.

ابزار پژوهش شامل پرسشنامه استاندارد خندان (۱۳۹۲) است.

پرسشنامه ارزشیابی اثربخشی بر اساس مدل کرک پاتریک: این پرسشنامه توسط خندان (۱۳۹۲) ساخته شد. در سطح یک، سه و چهار مدل پاتریک از پرسشنامه خندان (۱۳۹۲) و در سطح دوم از میانگین نمرات آزمون گرفته شده در پایان دوره آموزشی استفاده شد. در سطح اول از پرسشنامه با استفاده از مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت در قالب ۱۶ گویه استفاده شده است که در آن به نظر سنجی واکنش شرکت‌کنندگان آموزش

1. Mukrof munikhio
2. Nezamian et al

دیده نسبت به دوره‌های برگزار شده راجع به‌دستیابی به اهداف، محتوا، ارزیابی خدمات، ارزیابی استاد و اثربخشی کلی آن پرداخته شده است. در سطح دوم با استفاده از میانگین نمرات شرکت کنندگان در آزمون پایانی دوره‌ها میزان یادگیری سنجیده شده است. در سطح سوم از پرسشنامه با مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت در قالب ۱۳ گویه استفاده شد. در سطح چهارم از پرسشنامه با استفاده از مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای با ۷ گویه که به بررسی نظرات مدیران راجع به تأثیر دوره در افزایش مشارکت افراد، صرفه جویی در زمان، هزینه‌ها و بهبود توانایی افراد پرداخته است. در پژوهش خندان (۱۳۹۲) برای بررسی روایی ار روایی محتوایی استفاده شد و روایی تأیید شد و برای پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که در سطح اول ۰/۹۳، سطح سوم ۰/۹۶، سطح چهارم ۰/۹۵ به‌دست آمد که نشان دهنده پایایی مطلوب بود. برای تجزیه تحلیل داده در بخش آمار توصیفی، از محاسبه فراوانی، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از روش تی تک نمونه‌ای استفاده شد.

#### یافته‌ها

در پژوهش حاضر شرکت کنندگان ۱۱۵ نفر مرد و ۲۱۱ نفر زن بودند. از میان اعضای حاضر در پژوهش ۲۹۰ نفر دارای سابقه خدمت کمتر از ۳۰ سال، ۲۱ نفر بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۱۵ نفر نیز ۴۰ تا ۵۰ سال سن داشتند. از میان اعضای حاضر در پژوهش ۳۰۰ نفر دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال، ۲۰ نفر بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۶ نفر نیز دارای سابقه خدمت بین ۲۰ تا ۳۰ سال بودند. از میان اعضای حاضر در پژوهش ۱۸۸ نفر دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۱۰۲ نفر کارشناسی ارشد و ۳۶ نفر نیز دارای مدرک دکتری بودند. از میان اعضای حاضر در پژوهش ۲۱۸ نفر در رشته‌های علوم انسانی، ۶۳ نفر علوم تجربی، ۴۰ نفر ریاضی-فیزیک و ۵ نفر نیز در رشته‌های فنی و مهندسی تحصیل کردند.

جهت بررسی اثربخشی دوره‌های مهارت افزایی دانشجویان دانشگاه علامه طباطبائی بر اساس مدل کرک پاتریک، از آزمون آماری  $t$  تک نمونه‌ای استفاده شد. بر این اساس میانگین نمرات به‌دست آمده با میانگین نظری (مقدار متوسط ۳) مورد مقایسه قرار گرفت. میانگین نمراتی که به طور معناداری بالاتر از مقدار متوسط ۳ است به‌عنوان مطلوب و میانگین نمراتی که به طور معناداری پایین‌تر از این مقدار است به‌عنوان نامطلوب در نظر

گرفته می‌شود. نمراتی که با مقدار متوسط ۳ اختلاف معناداری نداشته باشد به‌عنوان نظرات در حد متوسط در نظر گرفته می‌شود. نتایج به‌دست آمده برای هریک از سؤال‌های پژوهش در ادامه ارائه شده است.

سؤال اول پژوهش به بررسی میزان واکنش دوره‌های آموزش مهارت افزایی در دانشگاه علامه طباطبائی تهران می‌پردازد. جدول زیر نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه‌ای مربوط به واکنش شرکت کنندگان به دوره‌ها را نشان می‌دهد:

جدول ۱. میزان اثربخشی دوره آموزشی مهارت افزایی بر واکنش شرکت کنندگان نسبت به استاد،

محتوا و تجهیزات

واکنش شرکت کنندگان نسبت به استاد					
عنوان دوره	میانگین مشاهده شده	میانگین نظری	آماره t	معناداری	وضعیت
حسابداری حقوق و دستمزد	۳/۷۰	۳	۳/۲۸۰	۰/۰۱۰	مثبت
فتوشاپ	۳/۸۲	۳	۳/۳۴۲	۰/۰۰۴	مثبت
مشاوره با زوجین درگیر پیمان شکنی زناشویی	۴/۲۰	۳	۵/۳۹۲	۰/۰۰۱	مثبت
اکسل	۴/۱۹	۳	۵/۲۱۶	۰/۰۰۱	مثبت
جامع آشنایی مقدماتی و معامله‌گری در بازار بورس	۳/۸۸	۳	۲/۹۶۶	۰/۰۲۱	مثبت
نرم‌افزار کامفار	۳/۵۸	۳	۲/۴۳۴	۰/۰۳۱	مثبت
اکسل مهارت‌های ویژه بازار کار	۴/۲۹	۳	۵/۸۲۸	۰/۰۰۱	مثبت
برنامه نویسی	۴/۰۸	۳	۴/۱۶۸	۰/۰۰۲	مثبت
مقاله نویسی	۳/۷۹	۳	۳/۶۶۷	۰/۰۰۳	مثبت
مربی‌گری مهد کودک	۲/۴۵	۳	۲/۱۷۵	۰/۰۴۳	منفی
دیجیتال مارکتینگ	۳/۷۵	۳	۳/۰۰۰	۰/۰۱۲	مثبت
دوره مهارت‌های هفتگانه A	۳/۷۱	۳	۲/۷۸۱	۰/۰۱۳	مثبت
دوره مهارت‌های هفتگانه B	۳/۹۳	۳	۳/۲۸۷	۰/۰۰۵	مثبت
تهیه گزارش‌های فصلی و اظهارنامه مالیاتی عملکرد	۳/۶۹	۳	۲/۶۳۵	۰/۰۲۲	مثبت
اجرا و نمره‌گذاری و تفسیر و کسلر	۳/۷۱	۳	۲/۵۰۰	۰/۰۲۷	مثبت
فنون مشاوره در عمل	۳/۶۰	۳	۲/۲۰۱	۰/۰۴۵	مثبت



مثبت	۰/۰۰۱	۵/۵۵۱	۳	۴/۱۴	نرم‌افزار R
منفی	۰/۰۱۲	۲/۹۲۴-	۳	۲/۲۹	نرم‌افزار کامفار - پیشرفته
مثبت	۰/۰۰۱	۵/۶۳۱	۳	۴/۱۷	لیست بیمه و حقوق و دستمزد
مثبت	۰/۰۳۵	۲/۳۰۴	۳	۳/۷۱	فلسفه برای کودکان
مثبت	۰/۰۰۱	۹/۶۷۳	۳	۴/۴۴	مربی‌گری اتیسم
مثبت	۰/۰۴۷	۲/۱۷۵	۳	۳/۸۰	کمک‌های اولیه
مثبت	۰/۰۰۸	۳/۰۵۰	۳	۳/۸۸	داده کاوی
واکنش شرکت کنندگان نسبت به محتوا					
وضعیت	معناداری	آماره t	میانگین نظری	میانگین مشاهده شده	عنوان دوره
مثبت	۰/۰۱۴	۳/۰۳۸	۳	۴/۰۴	حسابداری حقوق و دستمزد
مثبت	۰/۰۲۰	۲/۵۷۴	۳	۳/۷۷	فتوشاپ
مثبت	۰/۰۰۱	۵/۳۹۲	۳	۴/۲۰	مشاوره با زوجین درگیر پیمان شکنی زناشویی
مثبت	۰/۰۰۱	۵/۲۱۶	۳	۴/۱۹	اکسل
مثبت	۰/۰۲۱	۲/۹۶۶	۳	۳/۸۸	جامع آشنایی مقدماتی و معامله‌گری در بازار بورس
مثبت	۰/۰۲۲	۲/۶۳۵	۳	۳/۶۹	نرم‌افزار کامفار
منفی	۰/۰۱۰	۳/۰۱۵	۳	۲/۲۱	اکسل مهارت‌های ویژه بازار کار
مثبت	۰/۰۰۴	663/3	۳	۴/۰۰	برنامه نویسی
مثبت	۰/۰۰۳	۳/۶۶۷	۳	۳/۷۹	مقاله نویسی
مثبت	۰/۰۱۹	۲/۵۷۷	۳	۳/۶۸	مربی‌گری مهد کودک
مثبت	۰/۰۱۰	۳/۰۷۹	۳	۳/۸۳	دیجیتال مارکتینگ
مثبت	۰/۰۰۴	۲/۷۸۱	۳	۳/۷۱	دوره مهارت‌های هفتگانه A
مثبت	۰/۰۰۴	۳/۴۱۶	۳	۴/۰۰	دوره مهارت‌های هفتگانه B
مثبت	۰/۰۴۴	۲/۲۴۵	۳	۳/۷۷	تهیه گزارش‌های فصلی و اظهارنامه مالیاتی عملکرد
مثبت	۰/۰۴۵	۲/۲۱۹	۳	۳/۷۱	اجرا و نمره گذاری و تفسیر و کسلر
مثبت	۰/۰۲۷	۲/۴۶۷	۳	۳/۶۷	فنون مشاوره در عمل
مثبت	۰/۰۰۱	۵/۵۵۱	۳	۴/۱۴	نرم‌افزار R
مثبت	۰/۰۲۹	۲/۴۶۳	۳	۳/۵۰	نرم‌افزار کامفار - پیشرفته

مثبت	۰/۰۰۱	۵/۶۳۱	۳	۴/۱۷	لیست بیمه و حقوق و دستمزد
مثبت	۰/۰۳۵	۲/۳۰۴	۳	۳/۷۱	فلسفه برای کودکان
مثبت	۰/۰۰۱	۹/۶۷۳	۳	۴/۴۴	مربیگری اتیسم
مثبت	۰/۰۳۷	۲/۳۰۳	۳	۳/۸۷	کمک‌های اولیه
مثبت	۰/۰۰۶	۳/۱۷۴	۳	۳/۹۴	داده کاوی
واکنش شرکت کنندگان نسبت به تجهیزات					
وضعیت	معناداری	آماره †	میانگین نظری	میانگین مشاهده شده	عنوان دوره
منفی	۰/۰۴۵	۲/۳۳۳	۳	۲/۳۰	حسابداری حقوق و دستمزد
منفی	۱/۰۳۵	۲/۲۹۷	۳	۲/۵۰	فتوشاپ
مثبت	۰/۰۳۳	۲/۳۵۸	۳	۳/۶۰	مشاوره با زوجین در گیر پیمان شکنی زناشویی
مثبت	۰/۰۰۱	۴/۱۴۰	۳	۳/۹۸	اکسل
مثبت	۰/۰۰۶	۳/۹۰۹	۳	۴/۳۴	جامع آشنایی مقدماتی و معامله‌گری در بازار بورس
مثبت	۰/۰۲۷	۲/۵۱۳	۳	۳/۸۵	نرم‌افزار کامفار
مثبت	۰/۰۴۵	۲/۲۲۳	۳	۳/۶۴	اکسل مهارت‌های ویژه بازار کار
مثبت	۰/۰۱۲	۳/۰۰۰	۳	۳/۷۵	برنامه نویسی
مثبت	۰/۰۱۵	۲/۷۹۷	۳	۳/۷۹	مقاله نویسی
مثبت	۰/۰۰۳	۳/۴۲۱	۳	۳/۷۸	مربی‌گری مهد کودک
مثبت	۰/۰۰۹	۳/۱۸۸	۳	۳/۹۲	دیجیتال مارکتینگ
مثبت	۰/۰۰۸	۳/۰۵۳	۳	۳/۶۹	دوره مهارت‌های هفتگانه A
مثبت	۰/۰۱۶	۲/۷۵۰	۳	۳/۷۳	دوره مهارت‌های هفتگانه B
منفی	۰/۰۴۰	۲/۳۰۹	۳	۲/۳۸	تهیه گزارش‌های فصلی و اظهارنامه مالیاتی عملکرد
مثبت	۰/۰۱۰	۳/۰۱۵	۳	۳/۷۹	اجرا و نمره گذاری و تفسیر آزمون و کسلر
مثبت	۰/۰۲۲	۲/۵۶۷	۳	۳/۸۰	فنون مشاوره در عمل
مثبت	۰/۰۱۰	۳/۰۱۵	۳	۳/۷۹	نرم‌افزار R
مثبت	۰/۰۳۳	۲/۳۸۶	۳	۳/۶۴	نرم‌افزار کامفار - پیشرفته
مثبت	۰/۰۲۱	۲/۶۹۱	۳	۳/۷۵	لیست بیمه و حقوق و دستمزد
مثبت	۰۲/۰۱۱	۲/۸۶۴	۳	۳/۶۵	فلسفه برای کودکان

مرب‌گیری ا‌یسم	۳/۸۵	۳	۲/۸۵۶	۰/۰۱۴	مثبت
کمک‌های اولیه	۲/۳۳	۳	۲/۳۲۰	۰/۰۳۶	منفی
داده کاوی	۳/۶۹	۳	۲/۳۰۰	۰/۰۳۶	مثبت

جدول (۱) نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی اثربخشی دوره آموزشی مهارت افزایی بر میزان واکنش شرکت کنندگان نسبت به استاد، محتوا و تجهیزات نشان می‌دهد. بر اساس نتایج به دست آمده واکنش شرکت کنندگان نسبت به استاد در دوره‌های مرب‌گری مهد کودک و نرم‌افزار کامفار - پیشرفته منفی و واکنش شرکت کنندگان نسبت به استاد در سایر دوره‌های آموزشی مهارت افزایی مثبت است. بر اساس نتایج به دست آمده واکنش شرکت کنندگان نسبت به محتوا در دوره اکسل مهارت‌های ویژه بازار کار منفی و واکنش شرکت کنندگان نسبت به محتوا در سایر دوره‌های آموزشی مهارت افزایی مثبت است. بر اساس نتایج به دست آمده واکنش شرکت کنندگان نسبت به تجهیزات در دوره‌های حسابداری حقوق و دستمزد، فتوشاپ، تهیه گزارش‌های فصلی و اظهارنامه مالیاتی عملکرد و دوره کمک‌های اولیه منفی و واکنش شرکت کنندگان نسبت به تجهیزات در سایر دوره‌های آموزشی مهارت افزایی مثبت است.

سؤال دوم پژوهش به بررسی میزان یادگیری دوره‌های آموزش مهارت افزایی در دانشگاه علامه طباطبائی تهران می‌پردازد. جدول زیر نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه‌ای مربوط به میزان یادگیری شرکت کنندگان را نشان می‌دهد:

جدول ۲. میزان اثربخشی دوره آموزشی مهارت افزایی بر میزان یادگیری شرکت کنندگان

عنوان دوره	میانگین مشاهده شده	میانگین نظری	آماره t	معناداری	وضعیت
حسابداری حقوق و دستمزد	۳/۸۰	۳	۴	۰/۰۰۳	مثبت
فتوشاپ	۳/۷۸	۳	۳/۱۱۲	۰/۰۰۶	مثبت
مشاوره با زوجین درگیر پیمان شکنی زناشویی	۴/۲۷	۳	۶/۱۴۱	۰/۰۰۱	مثبت
اکسل	۴/۰۰	۳	۴/۴۷۲	۰/۰۰۱	مثبت
جامع آشنایی مقدماتی و معامله‌گری در بازار بورس	۴/۱۳	۳	۳/۸۱۳	۰/۰۰۷	مثبت
نرم‌افزار کامفار	۳/۶۹	۳	۲/۴۲۰	۰/۰۳۲	مثبت
اکسل مهارت‌های ویژه بازار کار	۴/۲۹	۳	۶/۶۲۴	۰/۰۰۱	مثبت

برنامه نویسی	۳/۷۵	۳	۳/۴۴۷	۰/۰۰۵	مثبت
مقاله نویسی	۳/۹۶	۳	۵/۲۳۰	۰/۰۰۱	مثبت
مریی‌گری مهد کودک	۳/۸۹	۳	۳/۵۴۵	۰/۰۰۲	مثبت
دیجیتال مارکتینگ	۳/۶۷	۳	۲/۶۰۲	۰/۰۲۵	مثبت
دوره مهارت‌های هفتگانه A	۴/۰۴	۳	۴/۷۶۰	۰/۰۰۱	مثبت
دوره مهارت‌های هفتگانه B	۳/۸۰	۳	۳/۲۹۲	۰/۰۰۵	مثبت
تهیه گزارش‌های فصلی و اظهارنامه مالیاتی عملکرد	۳/۸۵	۳	۳/۸۱۱	۰/۰۰۲	مثبت
اجرا و نمره‌گذاری و تفسیر و کسلر	۳/۷۹	۳	۵/۰۷۸	۰/۰۰۱	مثبت
فنون مشاوره در عمل	۳/۷۳	۳	۲/۵۸۲	۰/۰۲۲	مثبت
نرم‌افزار R	۳/۶۴	۳	۲/۲۲۳	۰/۰۴۵	مثبت
نرم‌افزار کامفار - پیشرفته	۳/۶۴	۳	۲/۸۵۷	۰/۰۱۳	مثبت
لیست بیمه و حقوق و دستمزد	۳/۷۵	۳	۷/۷۴۵	۰/۰۰۱	مثبت
فلسفه برای کودکان	۴/۱۸	۳	۹/۱۷۷	۰/۰۰۱	مثبت
مربیگری انیسم	۳/۷۷	۳	۲/۳۷۹	۰/۰۳۵	مثبت
کمک‌های اولیه	۳/۸۰	۳	۲/۵۶۷	۰/۰۲۲	مثبت
داده کاوی	۳/۸۶	۳	۴/۲۵۴	۰/۰۰۱	مثبت

نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی اثربخشی دوره آموزشی مهارت افزایشی بر میزان یادگیری شرکت کنندگان ارائه شده است. بر اساس نتایج به دست آمده و با توجه به بالاتر بودن میانگین نمرات مشاهده شده از میانگین نظری (مقدار متوسط ۳)، میزان یادگیری شرکت کنندگان در تمامی دوره‌های آموزشی مهارت افزایشی مثبت است.

سؤال سوم پژوهش به بررسی میزان تغییرات رفتاری دوره‌های آموزش مهارت افزایشی در دانشگاه علامه طباطبائی تهران می‌پردازد. جدول زیر نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه‌ای مربوط به تغییرات رفتاری شرکت کنندگان به دوره‌ها را نشان می‌دهد:

جدول ۳. میزان اثربخشی دوره آموزشی مهارت افزایی بر تغییرات رفتاری شرکت کنندگان

عنوان دوره	میانگین مشاهده شده	میانگین نظری	آماره t	سطح معناداری	وضعیت
حسابداری حقوق و دستمزد	۳/۶۰	۳	۲/۷۱۴	۰/۰۲۴	مثبت
فتوشاپ	۳/۷۲	۳	۳/۰۱۰	۰/۰۰۸	مثبت
مشاوره با زوجین درگیر پیمان شکنی زناشویی	۳/۸۷	۳	۳/۱۶۶	۰/۰۰۷	مثبت
اکسل	۳/۸۸	۳	۳/۹۵۵	۰/۰۰۱	مثبت
جامع آشنایی مقدماتی و معامله‌گری در بازار بورس	۴/۱۳	۳	۳/۸۱۳	۰/۰۰۷	مثبت
نرم‌افزار کامفار	۳/۷۷	۳	۲/۳۷۹	۰/۰۳۵	مثبت
اکسل مهارت‌های ویژه بازار کار	۴/۱۴	۳	۵/۵۵۱	۰/۰۰۱	مثبت
برنامه نویسی	۳/۷۵	۳	۲/۶۹۱	۰/۰۲۱	مثبت
مقاله نویسی	۳/۷۱	۳	۲/۵۰۰	۰/۰۲۷	مثبت
مری‌گری مهد کودک	۳/۸۴	۳	۴/۸۰۰	۰/۰۰۱	مثبت
دیجیتال مارکتینگ	۳/۶۴	۳	۳/۴۶۸	۰/۰۰۵	مثبت
دوره مهارت‌های هفتگانه A	۴/۰۶	۳	۶/۶۲۸	۰/۰۰۱	مثبت
دوره مهارت‌های هفتگانه B	۳/۸۷	۳	۴/۲۴۵	۰/۰۰۱	مثبت
تهیه گزارش‌های فصلی و اظهارنامه مالیاتی عملکرد	۳/۷۷	۳	۳/۳۳۳	۰/۰۰۶	مثبت
اجرا و نمره گذاری و تفسیر و کسلر	۳/۶۴	۳	۴/۸۳۷	۰/۰۰۱	مثبت
فنون مشاوره در عمل	۳/۵۲	۳	۳/۱۷۰	۰/۰۰۷	مثبت
نرم‌افزار R	۴/۰۰	۳	۴/۷۷۰	۰/۰۰۱	مثبت
نرم‌افزار کامفار - پیشرفته	۳/۵۰	۳	۲/۴۶۳	۰/۰۲۹	مثبت
لیست بیمه و حقوق و دستمزد	۳/۷۵	۳	۳/۴۴۷	۰/۰۰۵	مثبت
فلسفه برای کودکان	۳/۶۹	۳	۳/۷۰۴	۰/۰۰۲	مثبت
مربیگری اتیسم	۴/۳۸	۳	۶/۵۰۱	۰/۰۰۱	مثبت
کمک‌های اولیه	۳/۸۷	۳	۳/۱۶۶	۰/۰۰۷	مثبت
داده کاوی	۳/۶۹	۳	۲/۹۰۵	۰/۰۱۱	مثبت

نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی اثربخشی دوره آموزشی مهارت افزایی بر تغییرات رفتاری شرکت کنندگان ارائه شده است. بر اساس نتایج به دست آمده و با توجه به

بالتر بودن میانگین نمرات مشاهده شده از میانگین نظری (مقدار متوسط ۳)، تغییرات رفتاری شرکت کنندگان در تمامی دوره‌های آموزشی مهارت افزایشی مثبت است.

#### بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس توصیه سازمان یونسکو، همه کشورها نیازمند به یک خط مشی منسجم آموزشی هستند، به نحوی که در آن آموزش‌های مهارتی به‌عنوان یک بخش اساسی از این سیستم یکپارچه دیده شده باشد. اهمیت آموزش‌های مهارتی در کشور ایران به خوبی درک شده است. این آموزش‌ها به‌عنوان یک اولویت حساس و حیاتی در تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآفرین و همچنین راهکاری مؤثر در پاسخ به نیازهای اشتغال و بازار کار، مورد توجه جدی قرار گرفته است. آموزش، به ویژه آموزش‌های مهارتی، نقش مهمی در ازدیاد تولید و استفاده بهینه از منابع موجود در کشور، خصوصاً مناطق روستایی و ارتقاء سطح زندگی افراد جامعه و امکانات رفاهی و کاهش فقر ایفا می‌کند (طیوری و همکاران، ۱۳۹۹). هدف از پژوهش حاضر ارزشیابی اثربخشی دوره‌های مهارت افزایشی در دانشگاه علامه طباطبائی تهران است.

سؤال اول پژوهش به بررسی میزان واکنش دوره‌های آموزش مهارت افزایشی در دانشگاه علامه طباطبائی تهران پرداخت. در بررسی اثربخشی دوره آموزشی مهارت افزایشی بر واکنش شرکت کنندگان کلیه دوره‌ها دارای اثربخشی مثبت بودند به جز دوره‌های کریبگری مهدکودک و نرم‌افزار کامفار پیشرفته که طبق نتایج دارای اثربخشی مثبتی نبودند. در بحث از اثربخشی دوره آموزشی مهارت افزایشی بر واکنش شرکت کنندگان نسبت به محتوا نتایج نشان داد میزان اثربخشی دوره آموزشی مهارت افزایشی بر واکنش شرکت کنندگان نسبت به محتوا، همه دوره‌ها مثبت بود. بر اساس نتایج به‌دست آمده واکنش شرکت کنندگان نسبت به تجهیزات در دوره‌های حسابداری حقوق و دستمزد، فتوشاپ، تهیه گزارش‌های فصلی و اظهارنامه مالیاتی عملکرد و دوره کمک‌های اولیه منفی و واکنش شرکت کنندگان نسبت به تجهیزات در سایر دوره‌های آموزشی مهارت افزایشی مثبت است. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش اسلامی و همکاران (۱۳۹۹)، محمودی حکمت و همکاران (۱۳۹۸)، لطفی جلال آبادی (۱۳۹۸)، دری و همکاران (۲۰۱۶)، قزل آیاغ و همکاران (۲۰۱۵)، نصیر قریچداگی و همکاران (۲۰۱۲) همسو است.

در تبیین این سؤال می‌توان گفت واکنش چگونگی احساس شرکت کنندگان را در مورد برنامه آموزش (رضایت) اندازه‌گیری می‌کند، این پیمایش‌ها به دنبال دریافت نظرات شرکت کنندگان نسبت به آموزش، برنامه درسی تکالیف درسی، مواد و تجهیزات آموزش، کلاس یا وسایل، ارزش و عمق محتوای دوره‌های آموزشی و غیره هستند. در بخش واکنش شرکت کنندگان نسبت به استاد، به نظر می‌رسد؛ تا حدودی نیازهای شرکت کنندگان رفع نشده باشد که می‌تواند ناشی از زمان فشرده و ناکافی کارگاه باشد؛ زیرا مطالب انقدر گسترده و وسیع است که در زمان فشرده، بیان تمام مطالب عملی نخواهد بود. در بخش واکنش شرکت کنندگان نسبت به محتوا دوره‌های آموزشی از مهم‌ترین اهرم‌های موفقیت در هر حوزه‌ای است. اما مطمئناً هر دوره آموزشی کیفیت و خروجی مناسب ارائه نخواهد داد، محتوا دوره‌های برگزار شده می‌بایست براساس نیاز محیط کاری برنامه‌ریزی گردند و مدرس دوره می‌بایست از علم و تجربه کافی در این دو مهم برخوردار باشد. واکنش‌های مناسب باعث انجام دوره‌های آموزشی بعدی شده و دانشجویان دیگر را تشویق به شرکت در این دوره‌ها می‌کند و با وجود نظر مدیران درباره استمرار یک دوره آموزش، نتایج ارزشیابی واکنش نیز می‌تواند در این استمرار تأثیر داشته باشد. در مطالعه‌ی حاضر به نظر می‌رسد که نارضایتی شرکت کنندگان از برخی دوره‌های آموزشی می‌تواند؛ ناشی از شرایط برگزاری کارگاه باشد و با وجود استقبال زیاد شرکت کنندگان، عدم آشنایی کافی با موضوع کارگاه، وجود تخصص‌های مختلف و متناسب نبودن سالن برگزاری با انجام کارگروهی، کیفیت این آیتم را پایین آورده است. اما به طور کلی، رضایت فراگیران در تمامی آیتم‌های ارزشیابی محتوای کارگاه، به طور معناداری مطلوب بود.

سؤال دوم پژوهش به بررسی میزان یادگیری دوره‌های آموزش مهارت افزایی در دانشگاه علامه طباطبائی تهران پرداخت. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی اثربخشی دوره آموزش مهارت افزایی بر میزان یادگیری شرکت کنندگان ارائه شده است. بر اساس نتایج به دست آمده و با توجه به بالاتر بودن میانگین نمرات مشاهده شده از میانگین نظری (مقدار متوسط ۳)، میزان یادگیری شرکت کنندگان در تمامی دوره‌های آموزشی مهارت افزایی مثبت است. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش اسلامی و همکاران (۱۳۹۹)، محمودی حکمت و همکاران (۱۳۹۸)، لطفی جلال آبادی (۱۳۹۸)، دری و

همکاران (۲۰۱۶)، قزل آیاغ و همکاران (۲۰۱۵)، نصیر قریچداگی و همکاران (۲۰۱۲) همسو است.

در تبیین این سؤال می‌توان گفت یادگیری عبارت از تعیین میزان فراگیری مهارت‌ها، تکنیک‌ها و حقایقی است که در دوره آموزشی، به شرکت کنندگان آموخته و برای آنان روشن شده است و می‌توان از راه آموزش‌های پیشین، ضمن و بعد از شرکت در دوره‌های آموزشی، به آنها پی برد. از آنجایی که از یک سو محتوای دوره‌های آموزش عمومی و تخصصی برگزار شده جذاب و جدید و در راستای شغل سازمانی فراگیران بوده و از سوی دیگر مدرسین این دوره‌ها از روش‌های متنوع تدریس در طول کلاس استفاده نموده‌اند، به تبع آن فراگیران نسبت به یادگیری مطالب این دوره‌ها از خود علاقه نشان داده‌اند و این دوره‌ها را در افزایش دانش، نگرش و مهارت‌های خود مؤثر دانسته‌اند. به نظر می‌رسد؛ یکی از عواملی که در مطالعه‌ی حاضر، موجب افزایش یادگیری بعد از برگزاری کارگاه شده است؛ انگیزه‌ی گروه هدف برای یادگیری، نیاز آنان به برگزاری این گونه کارگاه‌ها و تناسب محتوای آموزشی کارگاه با نیازهای آموزشی گروه هدف بوده است. از نقاط قوت کارگاه مورد پژوهش، می‌توان به همانندیشی و تبادل تجربه در زمینه مورد نظر، مشارکت شرکت کنندگان در مباحث تئوری و عملی، کار کارگاهی در دوره‌ی آموزشی و کاربردی بودن مطالب ارائه شده اشاره کرد.

سؤال سوم پژوهش به بررسی میزان تغییرات رفتاری دوره‌های آموزش مهارت افزایی در دانشگاه علامه طباطبائی تهران می‌پردازد. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی اثربخشی دوره آموزشی مهارت افزایی بر تغییرات رفتاری شرکت کنندگان ارائه شده است. بر اساس نتایج به دست آمده و با توجه به بالاتر بودن میانگین نمرات مشاهده شده از میانگین نظری (مقدار متوسط ۳)، تغییرات رفتاری شرکت کنندگان در تمامی دوره‌های آموزشی مهارت افزایی مثبت است. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش اسلامی و همکاران (۱۳۹۹)، محمودی حکمت و همکاران (۱۳۹۸)، لطفی جلال آبادی (۱۳۹۸)، دری و همکاران (۲۰۱۶)، قزل آیاغ و همکاران (۲۰۱۵)، نصیر قریچداگی و همکاران (۲۰۱۲) همسو است.

در تبیین این سؤال می‌توان گفت منظور از رفتارچگونگی و میزان تغییراتی است که در رفتار شرکت کنندگان در اثر شرکت در دوره آموزشی حاصل می‌شود و آن را می‌توان



با ادامه ارزیابی در محیط واقعی کار روشن ساخت. تحقیقات نشان می‌دهد که آموزش بر نگرش (سهان‌دیس و بوریس ۱، ۲۰۰۸)، عملکرد و رفتار، خلاقیت و نوآوری آنان (باردی ۲، ۲۰۰۵)، بهره‌وری و رفتار فراگیران (فیتزگرال ۳، ۱۹۹۲) تأثیر می‌گذارد. در این میان دوره‌های مهارت افزایی یکی از مهم‌ترین آموزش‌های سازمانی به شمار می‌رود زیرا که نیازهای شغلی و شرایط محیطی دائم در حال تغییر است و این آموزش می‌تواند به افراد برای سازگاری با تغییرات محیطی کمک کند در واقع هدف اصلی آموزش هماهنگ کردن نیازها و علایق افراد با نیازها و اهداف سازمان است تا از طریق کسب مداوم دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های مطلوب، بهبود رفتار و عملکرد افراد در محیط کار فراهم سازد (اورنگی و قلتاش ۴، ۲۰۱۲). دوره‌های آموزش عملی مستلزم وجود فراگیران کمتر بوده و دوره‌های نظری برای فراگیران بیشتر مناسب است. دوره‌های عملی مستلزم زمان بیشتر و دوره‌های نظری مستلزم زمان کمتری هستند. علاوه بر این، هدف‌ها و محتوای دوره‌ها تا حد زیادی روش‌های آموزشی را مشخص می‌سازد. وجود اهداف و محتوای گوناگون در دوره‌های آموزشی، لزوم توجه به روش‌های متعدد را مطرح می‌سازد و در نهایت مسلم است که استفاده از روش‌های گوناگون مستلزم هماهنگی با مدرسان مربوطه است.

یادگیری و مهارت افزایی از ابزارهای اساسی بشر برای پیشبرد امور زندگی و دمیدن روح پویایی به پیکره جامعه بوده است. امروزه سرمایه‌گذاری برای آموزش، به‌مثابه یک راهبرد تعیین‌کننده، نقش قابل‌ملاحظه‌ای در فرآیند توسعه اقتصادی اجتماعی جوامع دارد تا جایی که تغییر و تحول در شاخصه‌های توسعه جوامع، ارتباط مستقیمی با میزان سرمایه انسانی پیدا می‌کند. به‌بیان‌دیگر، منابع انسانی زمانی بهره‌ور و کارا خواهد شد که به سرمایه انسانی تبدیل شود و سرمایه انسانی، چیزی به‌جز انباشت مهارت و تخصص نیست. به‌طور کلی حجم دانش فنی نیروی انسانی و نوآوری، خلاقیت، ابتکار و اختراع و ... نیز نوعی محصولات آموزشی به‌شمار می‌روند و به همین جهت امروزه بهای اقتصادی آموزش در کشورهای توسعه‌یافته صنعتی از ردیف هزینه خارج شده و به‌نوعی سرمایه‌گذاری تبدیل شده است (حجازی و مهریان، ۱۳۹۶). دانشگاه‌ها ملزم‌اند برای ترقی و ترویج آموزش

1. Sahinidis&Bouris
2. Birdi
3. Fitgezal
4. Orangi & Gholtash

کارآفرینی بیندیشند، چون نسل جوان نیاز دارد که بداند چگونه در برابر محیط‌های نا امن و پیچیده و قوانین و مقررات متغیر در بازار کار به‌طور انعطاف‌پذیر عمل کند و ارزش‌های جدید مثل نوآوری، خلاقیت و صلاحیت‌های متنوع را یاد بگیرد (طباطبائی حکیم، ۱۳۹۲). در این پژوهش بررسی مدل پاتریک در راستای اثربخشی دوره‌های مهارت‌آموزی در دانشگاه علامه طباطبائی (ره) نیز به بررسی و تحلیل عمیق این مدل اثربخش پرداخته و سعی شد تا با بررسی اثربخشی دوره‌های مهارت‌آموزی در دانشگاه علامه طباطبائی (ره) زمینه‌ساز تصمیم‌های سازنده در به‌کارگیری این الگو باشد. دانشگاه علامه طباطبائی (ره) نیز به‌عنوان ستون اصلی علم و دانش کشور ناگزیر به به‌کارگیری این الگو است و نتایج این طرح، به‌عنوان نخستین پژوهش در این زمینه می‌تواند راهگشای مناسبی برای بیان و حل این مسئله باشد. در این زمینه با توجه به نتایج پژوهش می‌توان اینگونه بیان کرد که باید بر اساس مدل‌های به‌روز نیازسنجی آموزشی و بر اساس یک آینده‌پژوهشی به تفکیک رشته‌ها به طراحی و بازطراحی دوره‌های آموزشی پرداخت تا دوره‌های آموزشی در نظر گرفته مبتنی بر رفع نیازهای حال و آینده دانشجویان باشد. بر اساس نتایج حاصل از پژوهش، برخی از دوره‌ها از نظر میزان اثربخشی دارای میانگین پایینی بودند که باید با استفاده از روش‌های علمی به آسیب‌شناسی این دوره‌ها پرداخته شود. پیشنهاد می‌شود دوره‌ها از نظر محتوایی به‌طور دائم به روزرسانی شوند تا این میزان رضایت و اثربخشی از دوره‌ها حفظ شود. به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که به آسیب‌شناسی دوره‌های برگزار شده در مرکز آموزش دانشگاه علامه طباطبائی تهران و به بررسی کیفی اثربخشی دوره‌های برگزار شده پرداخته شود.

## منابع

اسلامی، ندا؛ حسینی، مسعود؛ مکارم، عباس؛ غلامی، حسن. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر دوره‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد بر رضایتمندی و دانش آنان در زمینه مهارت‌های تدریس و ارزشیابی. مجله دانشکده دندانپزشکی مشهد، ۴۴(۱)، ۱۳-۳.

ایرجی راد، ارسلان، لطفی خاتون آباد، فاطمه. (۱۳۹۸). نقش توانمندسازی در رابطه بین رفتار نوآورانه و خلاقیت کارکنان. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۹(۱)، ۲۲-۱.

- طاهرخانی، مریم؛ حمیدی، ناصر. (۱۳۹۹). ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در افزایش توانمندی کارکنان. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول. (۴۱)، ۳۶-۲۱.
- عامری، حسین. (۱۳۹۷). شناسایی و الویت بندی عوامل موثر بر مهارت افزایی کارکنان در اداره کل راه آهن شمال شرق. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- لطفی جلال آبادی، مصطفی؛ فرهادی، علی؛ روایی، سلطنت و غلامی، محمود. (۱۳۹۸). طراحی الگوی مهارت محوری برای دانشجویان فنی و حرفه‌ای با استفاده از نظریه داده بنیاد. فصلنامه علمی-پژوهشی کارافن، ۱۶(۴۶)، ۱۰۰-۷۱.
- محمودی حکمت، یعقوب، عارفی، محبوبه و فتحی واجارگاه، کورش. (۱۳۹۸). ارزیابی اثربخشی دوره آموزشی «تربیت منش هنرجویان فنی حرفه‌ای» دوره متوسطه بر اساس مدل کرک پاتریک. تدریس پژوهی، ۷(۲)، ۱۴۰-۱۱۵.
- وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. (۱۳۹۷). دوره‌های مهارت افزایی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی. تهران.
- طیوری، منصور؛ فرج الله حسینی؛ سید جمال و صبوری، محمد صادق. (۱۳۹۹). بررسی عوامل پیش برنده و بازدارنده مهارت افزایی مروجان کشاورزی. پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی. ۱۳(۴)، ۱۴-۱.

- Bakhtiari L. (2014). Evaluateion of the Effectiveness of Security Intelligence Training Course in I.R.I Police University. *criminal research journal*; 9 (1): 129-152.
- Bates, R. (2004). A critical analysis of evaluation practice: the Kirkpatrick model and the principle of beneficence. *Evaluation and program planning*, 27(3), 341-347.
- Birdi, K. S. (2005). No idea? Evaluating the effectiveness of creativity training. *Journal of European industrial training*.
- Dorri, S., Akbari, M., & Sedeh, M. D. (2016). Kirkpatrick evaluation model for in-service training on cardiopulmonary resuscitation. *Iranian journal of nursing and midwifery research*, 21(5), 493.
- Gunderman, R. B., & Chan, S. (2015). Kirkpatrick's evaluation of educational programs and its relevance to academic radiology. *Academic radiology*, 22(10), 1323-1325.
- Hojjati, H., Mehralizadeh, Y. L., Farhadirad, H., Alostany, S., & Aghamolaei, M. (2013). Assessing the effectiveness of training outcome based on Kirkpatrick model: case study. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 2(3), 35-42.

- Khakrah, F, Malekian, F, Saeedipour, B and Kaviani, E. (2019). Designing the Pattern of Organizational Factors Affecting the Transfer of Learning to the Workplace Based on Grounded Theory. *Journal of Research in Teaching*, 6(4), 66-85.
- Kucherov, D., & Manokhina, D. (2017). Evaluation of training programs in Russian manufacturing companies. *European Journal of Training & Development*, 41(2), 119 – 143.
- Megan, L., & Patricia, C. (2017). Using the CIPP Model to Assess Nursing Education Program Quality and Merit<sup>12</sup>. University of Texas at Austin School of Nursing, Austin, TX 78701, USA.
- Moreau KA. (2017). Has the new Kirkpatrick generation built a better hammer for our evaluation toolbox? *Medical Teacher*; 39(9):999-1001.
- Gharechedaghi, N. N., Fartash, A., & Ghotbi, A. (2012). Evaluating the effectiveness of e-learning courses based on the Kirkpatrick Model. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 6, 5636-5643.
- Nezamian Pourjahromi, Z. N., Ghafarian Shirazi, H., Ghaedi, H., Momeninejad, M., Mohamadi Baghmolae, M., Abasi, A., & Sharifi, B. (2012). The effectiveness of training courses on “How to work with DC Shock device” for nurses, based on Kirkpatrick Model. *Iranian journal of medical education*, 11(8), 896-902.
- Noe, R. (2017). Employee training and development. Translated by Gholamreza Shams Mourkani & Somayeh Daneshmandi, Tehran: Ayiizh Publishing.
- Orangi, A. Gholtash, A. (2013). Effectiveness of In-service Education on Staff and teachers in Shiraz. *Quarterly Journal of new Approaches in Education Administration*. Vol.4, No.7, pp 95-114
- Sadeghi yekta T, Ramezani T, Gharlipour Z, Dashti Z, Kabiri P, Heidari S. (2017). Survey the effectiveness of "Scientometrics" workshop for the faculty members and staff in Qom University of Medical Sciences based on Kirkpatrick's model in 2016. *Zanko J Med Sci*. 18 (58) :68-79.
- Sahinidis, A. and Bouris,J.(2008),“Employee perceived training effectiveness relationship to employee attitudes”, *Journal of European Industrial Training*, Vol. 32 No.1, pp. 63-76.
- Shoja K, Karami M, Ahanchian MR, Nadi M. (2017). Evaluating the Effectiveness of Training Program: Case study, Ferdowsi University of Mashhad. *Journal of Training and Devel opment of Human Resources*; (4) 12: 105-126.
- Soleymani M, Shahrzadi L. (2016). The Effectiveness of In-service Training Courses for Librarians in Isfahan University of Medical Sciences, Iran. *Health Information Management*, 12 (6): 741-7.
- Yousefzade M, Alimardani A. (2017). Evaluation of the Effectiveness of Police Operations Training Course Based on Kirk Patrick Model. *Entezam-e- Ejtemaei*; 9 (1): 23-46.

Zavvar, T., Malekpour, A.R., & Maleki avarsin, S. (2019). Prioritizing Educational Needs of Management Skills of Principals of Tabriz City. *Journal of School Administration*, 7(2),236-250.