

## ارزیابی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی قزوین بر اساس مدل ارزشیابی کرک

پاتریک (KIRK PATRICK)

فریده، بهرامخانی، کارشناس، مدیریت، ستاد مرکزی، دانشگاه علوم پزشکی قزوین، قزوین، ایران  
لیلا، بهرامخانی، کارشناس ارشد، آموزش پزشکی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی قزوین، قزوین، ایران  
fbahramkhani@yahoo.com

**زمینه و هدف:** توجه به کارکنان به عنوان بزرگترین و مهمترین سرمایه و دارایی سازمان. پدیده ای است که در دو دهه اخیر رشد فراوان داشته است. امروزه آموزش و بهسازی منابع انسانی به عنوان یکی از استراتژی های اصلی سازمان ها برای سازگاری مثبت با شرایط تغییر قلمداد می شود. بررسی و آگاهی از نتایج و بازده آموزش کارکنان، لازمه فرایند آموزش است و با این کار است که حلقه آموزشی تکمیل می شود. درحقیقت ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی از یک سو، آینه ای فراهم می آورد تا مدیران و کارکنان سازمان تصویری روشن تر از چگونگی کم و کیف فعالیت های آموزشی به دست آورند و از سوی دیگر، برنامه ریزان و کادر آموزشی سازمان را مجهز می سازد تا نسبت به جنبه های مثبت و منفی برنامه آگاهی پیدا کنند و از این راه به اثربخش کردن برنامه ها و فعالیتهای آموزشی نیروی انسانی یاری برسانند. هدف پژوهش حاضر ارزیابی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی قزوین در سال ۱۳۹۰ خورشیدی بر اساس مدل کرک پاتریک می باشد.

**روش:** این تحقیق از نوع توصیفی- مقطعی (cross sectional) و جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان و مدیران شرکت کننده در دوره های آموزش ضمن خدمت دانشگاه علوم پزشکی قزوین، در سال ۱۳۹۰ خورشیدی، که تعداد آنها ۸۵۰ نفر بوده، می باشد. نمونه گیری به صورت سرشماری بود. پژوهش بر اساس مدل کرک پاتریک صورت گرفته است. در این مدل میزان اثربخشی برنامه های آموزشی با استفاده از چهار مرحله مهم مورد ارزیابی قرار می گیرد: سطوح واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج، که پژوهش حاضر تنها سطوح واکنش و رفتار را مورد سنجش قرار داده است. برای ارزیابی سطح واکنش، میزان رضایت فراگیران نسبت به دوره های آموزشی (محتوی دوره، مدرس، امکانات و نحوه سازماندهی) از طریق پرسشنامه محقق ساخته با سئوالات بسته و مقیاس ۴ درجه ای لیکرت مورد سنجش قرار گرفت. در ارزیابی سطح رفتار، میزان تاثیر دوره در رفتار کاری فراگیران با بررسی نظرات سرپرست یا مدیر مستقیم که رفتار یادگیرنده را در محیط کار زیر نظر دارند (از طریق پرسشنامه) سنجیده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها توسط کارشناسان و صاحب نظران آموزشی بررسی شد. پایایی پرسشنامه بررسی و آلفای کرونباخ آن ۰/۸۶ و در حد قابل قبول بود. برای تجزیه و تحلیل داده ها از برنامه نرم افزاری SPSS و روش های آماری توصیفی (درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار) استفاده شد. درنهایت بر اساس میانگین امتیازات به دست آمده، دوره های آموزشی در سه طبقه، اثر بخش (میانگین امتیازات  $\geq 3$ ) - مشروط اثر بخش ( $2 < \text{میانگین امتیازات} < 3$ ) که نیاز به بازآموزی دوره داشته و دوره های غیر اثربخش ( $2 < \text{میانگین امتیازات}$ ) تقسیم بندی شدند.

**یافته ها:** ۳۹/۵ درصد افراد مورد مطالعه مرد و ۶۰/۵ درصد آنان زن بودند و میانگین سنی افراد  $35/75 \pm 7/43$  بود. در مجموع ۲۹۲ دوره آموزشی در قالب آموزشهای تخصصی، عمومی و مدیریتی برگزار شده در ۲۳ واحد تابعه دانشگاه مورد ارزیابی قرار گرفت. در واحدهای تابعه حوزه درمان، بهداشت، آموزش و ستاد به ترتیب ۸۲ درصد، ۷۶ درصد، ۱۰۰ درصد و ۶۳ درصد دوره های آموزشی اثربخش بودند. نتایج حاصل از بررسی مقایسه میانگین فراگیران نسبت به اثربخشی دوره ها با در نظر گرفتن متغیرهای مؤثر (میزان تحصیلات، سابقه خدمت و رشته تحصیلی) در هیچ یک از دوره ها تفاوت معنی داری را نشان نداد.

**نتیجه گیری:** برای جهت دار کردن آموزش و نیل به اهداف سازمان، تعیین میزان اثربخشی دوره های آموزشی از اهمیت بالایی برخوردار می باشد. چهار سطح مدل کرک پاتریک، یک چارچوب منطقی را برای ارزشیابی فراهم می کند. نتایج تحقیق نشان داده است که چه دوره های آموزشی برگزار شده از اثربخشی صد در صد برخوردار نبوده است ولی با توجه به محاسبات آماری انجام شده می توان ادعا نمود که اثربخشی آموزشهای سازمانی دانشگاه علوم پزشکی قزوین بطور معنی دار از میانگین فرضی (۶۰ درصد دوره ها اثربخش) بالاتر بوده است. با توجه به اینکه سطح رفتار نسبت به سطح واکنش و یادگیری بسیار چالش برانگیز و حساس است لذا پیشنهاد می شود ارزشیابی در زمانهای مناسب به منظور کسب اطمینان از وجود تغییرات رفتاری دائمی و همیشگی تکرار شود.

**واژه های کلیدی:** اثربخشی، آموزش ضمن خدمت، مدل کرک پاتریک، کارکنان