مجلهٔ پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت

شمارهٔ پیاپی ۶۸، بهار و تابستان، سال ۱۴۰۱

Journal of research on Issues of Education

Research Article http://isoedmag.ir مقاله علمی پژوهشی

عنوان: ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی الکترونیکی توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان قزوین بر اساس مدل کرک پاتریک

*شادی افراز[1]

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین میزان اثربخشی دوره¬های آموزشی برگزارشده برای معلمان براساس مدل کرک پاتریک انجام شده¬است. جامعه پژوهش، کلیه افراد شرکت¬کننده در دوره¬های آموزشی مذکور است و درنهایت، ۱۲۳ نفر که در طی سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ در دوره¬ها شرکت کرده¬اند از طریق روش نمونه¬گیری تصادفی ساده، به¬عنوان نمونه انتخاب شده¬اند. این تحقیق از حیث نحوه گردآوری داده¬ها، توصیفی، از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ کارکرد، ارزشیابی است. برای گردآوری اطلاعات در سطح اول، از فرم ارزیابی سطح واکنش، در سطح دوم و سوم برای ارزشیابی یادگیری و رفتار از پرسشنامه استفاده شده¬است. به¬منظور تجزیه و تحلیل داده¬های به¬دست ¬آمده از آزمون t تک نمونه¬ای استفاده شده¬است. یافته¬های تحقیق حاکی از این بود که در هر چهار سطح واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج، اثربخشی مطلوب وجود نداشته¬است و اهم دلایل این امر، عدم انجام نیازسنجی برای دوره¬های مزکور، تسلط ¬نداشتن اساتید دوره¬ها بر محتوا و روش تدریس، نداشتن توجه و معیارهای صحیح برای جذب اساتید دوره¬ها، نبود انگیزه در معلمان برای مشارکت موثر در دوره¬ها و حضور صرفا جهت دریافت گواهی و مدرک و عدم توجه به محتوای مفید و کاربردی در دوره¬ها است.

اطلاعات مربوط به مقاله

کلید واژگان

آموزشی الکترونیکی، سازمان، سطوح ارزشیابی

[1] دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش بزرگسالان دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، Afrazshadi1400@gmail.com،

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

مقدمه

هر سازمان اعم از دولتی یا خصوصی با توجه به تغییراتی که در اهداف، فرایندها و الگوها صورت می‌گیرد، نیاز به تغییر و تحول دارد. البته تحول نیازمند ابزار است و هنگامی این تحول صورت می‌گیرد که در ابعاد ساختاری و نیز ابعاد رفتاری، تغییراتی مثبت ایجادشود(رحیمی، ۱۳۹۷). آموزش کارکنان راهی مطمئن برای استقرار و پیاده کردن اهداف کلی و راهبردهای سازمان است.

نیروی انسانی بزرگترین سرمایه یک کشور است و از دیرباز تاکنون عامل اصلی پیشرفت ممالک مختلف بوده است(حسینی خواه، صفایی موحد و پیمانیان، ۱۳۹۸). آموزش و کاربرد دانش و علوم رفتاری بر اصلاح و تغییر رفتار فردی، گروهی و سازمانی سنگ بنای بهسازی سازمانی محسوب می‌گردد(نصیری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۷). انسان‌ها طبیعتاً موجودی تغییرپذیر هستند، اهداف آموزش در سازمان‌ها متعددند و تحت عنوان اهداف اجتماعی، سازمانی و فردی دسته‌بندی می‌شوند که تحقق این اهداف منافع الگوی سیستمی مدیریت منابع انسانی را تأمین می‌نماید و آنچه در نظام بهسازی سازمان‌ها موردتانید قرار می‌گیرد نتایج حاصل از آموزش است و صرفاً انجام آموزش اهمیت ندارد(اناری نژاد، صفوی و محمدی، ۱۳۹۳).

کارکنانی که آموزش می‌بینند، به احتمال بیشتری به سازمان متعهد می‌شوند و سطوح بالاتری از دانش و مهارت را نشان می‌دهند. درنتیجه، آن‌ها وظایف فردی‌شان را بهتر انجام می‌دهند و این امر به سازمان در بهره‌وری بیشتر کمک می‌کند(استوارت و براون، ۲۰۰۹).آموزش منابع انسانی به دلیل ارزش و اهمیت استراتژیکی که داراست، سبب شده است که امروزه سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری منابع بیشتری را با هدف فراهم آوردن موجبات پیشرفت حرفه‌ای کارکنان، صرف آموزش کند. همچنین برای آموزش منابع انسانی می‌توان نقش اثرگذار آن را در هماهنگ و همسو کردن سازمان با تغییراتی که در کلیه عرصه‌های دانش بشری رخ می‌دهد، متصور شد. درنهایت، تأثیری که آموزش بر دانش، مهارت و نگرش کارکنان برجای می‌گذارد، سبب می‌شود آن‌ها با آگاهی افزون‌تری در راستای تحقق اهداف سازمان گام بردارند. از طرفی، همین رسیدن به اهداف سازمان که در سایه آموزش به دست می‌آید، نشانگر میزان اثربخشی برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی است.

گسترش فعالیت‌های آموزشی و یادگیری در نظام‌های رسمی و غیررسمی در دنیای معاصر همراه با فناوری‌های نوین موجب تحول و تغییرات وسیع در کم و کیف آموزش و فرآیندهای یاددهی و یادگیری شده است. ازاین‌رو، با عنایت به رویکرد فرآیندی-تکاملی به این تحولات، صرف برخورداری از امکانات فیزیکی و تجهیزات نوین آموزشی و کاربست مستقیم آن بدون برخورداری از شایستگی‌های عمومی و تکنیکی لازم امکان بهره‌مندی از آن‌ها با هدف تأثیرگذاری آموزشی میسر نیست و هراندازه متخصصین از توانایی و شایستگی‌های موردنظر بیشتری برخوردار باشند به همان اندازه می‌توانند وظایف محوله را بالاتر از استاندارد انجام داده و عملکرد قابل قبولی را داشته باشند. متصدیان آموزش و یادگیری و در رأس آنان مربیان و متولیان آموزش و یادگیری در سازمان‌ها در عصر جدید و ارتباط گرایی که در آن دانش در میان شبکه‌ای از افراد و فناوری توزیع شده اتفاق میافتد، در انجام وظایف با این مسئله مواجه هستند که چگونه خودشان را برای همسویی با تحولات و فرصت‌های ایجادشده عصر فناوری اطلاعات و ارتباطات آماده کنند؟ افراد از طریق کسب صلاحیت‌ها و مهارت‌های لازم و متناسب با محیط پیرامون می‌توانند بر چالش‌های شغلی و حرفه‌ای غلبه کرده و در برابر تغییرات محیطی واکنش به‌موقع از خود نشان دهند.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

در مورد اهمیت کیفیت در آموزش و پرورش دیوید کمپ (۲۰۱۵) بیان می کند: آموزش و پرورش باید به تعالی بپردازد؛ اگر به کیفیت توجه نکنیم، همه کوشش‌ها و هزینه‌های ما بیهوده است، زیرا نه فقط عمر دانش آموزان خود را تباه کرده‌ایم بلکه توانایی خویش را برای رقابت و بقا در جهان که خود را مسئول زندگی ما نمی‌داند، از دست داده‌ایم. کیفیت چالش و مسئله مهمی است. در کشورهایی که از لحاظ درآمد در سطح پایین و متوسطی قرار دارند، عموماًکیفیت پایین است و در بسیاری از مکان‌ها در حالی که نرخ ثبت نام بالا رفته، کیفیت رو به زوال گذاشته است است (ترنلی و پررا، ۲۰۱۵).آن‌چه بر ابهام هر چه بیشتر معنای کیفیت می‌افزاید این است که این مفهوم همانند هر واژه‌ی ارزشی دیگر قابل تعبیر و تفسیر است؛ مفهومی متغیر و پویا دارد و ممکن است آنچه که امروز کیفیت تلقی می‌شود فردا چنین نباشد(عزیزی، ۱۳۹۷). در همه‌ی الگوهای آموزشی وصول به آرمان‌ها، آن چنان که در هر الگویی تصور و تصویر می‌شوند، نهایت مقصد و مقصود است و لذا در ارتباط تنگاتنگ با آن‌هاست که کیفیت معنی پیدا می‌کند و تن به سنجش و ارزیابی می‌دهد. این اصل و قاعده در مورد نظام تعلیم و تربیت اسلامی نیز صادق است. با این ملاحظه که در این نظام کیفیت یک نقطه ثابت نیست، بلکه یک حرکت است. گاهی به جلو نهادن و پیش رفتن و به وضعیت آرمانی نزدیک و نزدیک‌تر شدن است و به گفته‌ی پر از راز و رمز ابوسعید ابوالخیر همه انبیاء برای همین آمدند که به مردم بگویند: ای مردم، هرکسی از هر کجا که هست قدمی فراتر گذارد و پیش‌تررود(حسینی سروری، ۱۳۹۶). در یک نظام آموزشی کیفیت یعنی تحقق استانداردهای از پیش تعیین شده و مصوب. به‌عبارت دیگر، منظور از کیفیت اطمینان از انجام اقدامات و فعالیت‌ها در قالب برنامه‌ها و با رعایت استانداردهای مصوب است(یزدان پناه، ۱۳۹۵).

افزایش تغییرات و گسترش مناسبات بین‌المللی چالش‌هایی را برای انسان ایجاد کرده است که ضرورت به‌روزرسانی مداوم دانش و دانایی‌محوری را به ویژه در نظام تعلیم و تربیت، گوشزد می‌کند(علی‌محمدی، جباری و نیازی آذر، ۱۳۹۸). در جامعه دانایی‌محور، رکن اصلی و اساسی توسعه، نیروی انسانی فرهیخته و خردمند است که در راس آنها معلم قرار دارد(نیازآذری، اسماعیلی شاد و ربیعی، ۱۳۹۵)؛ که لازمه آن برخورداری از قابلیت‌های لازم متناسب با حرفه معلمی باشد.

براساس گزارش "انجمن آموزش و بهسازی آمریکا" هزینه آموزش برای هر فرد از ۱/۲۹۸ دلار در سال ۲۰۱۳ به ۱/۴۳۴ دلار در سال ۲۰۱۸ و میانگین تعداد ساعات آموزش هریک از کارکنان نیز از ۴۲ ساعت در سال ۲۰۱۳ به ۴۸ ساعت در سال ۲۰۱۸ افزایش یافته‌است. البته، صرف برگزاری دوره‌های آموزشی و هزینه‌های بالایی که صرف آن‌ها می‌شود، تضمین کننده اثربخش بودن آن‌ها و بازگشت مالی برای سازمان نیست و اینجاست که نیاز به ارزشیابی به عنوان ضرورتی انکارناپذیر مطرح می‌شود. ارزشیابی به این منظور صورت می‌پذیرد که مشخص شود آموزش چه تأثیری بر عملکرد کارکنان و نهایتا منافع سازمان داشته است. درواقع، انجام ارزشیابی دقیق از میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی باعث می‌شود به این نکته پی‌ببریم که تا چه اندازه برنامه‌های آموزشی طراحی‌شده به نتایج از پیش تعیین شده رسیده‌اند و تا چه اندازه باید اصلاح شوند.

استیر(۲۰۱۹) باهدف "کاربرد نظریه‌ها، اصول و روش‌های الکترونیکی یادگیری بزرگسالان در سازمان‌های بهداری ایالات متحده به‌منظور بهبود واکنش کارکنان نسبت به یادگیری، انتقال دانش و رفتار و همچنین تعهد، ماندگاری و سودرسانی کارکنان به سازمان" از میان مدیران و کارکنان شاغل در ۶۶ بخش سازمان بهداری ایالات متحده شاغلین در ۱۵ بخش را در مقایسه با ۵۱ بخشی که به‌عنوان گروه کنترل درنظر گرفته شده بودند، به‌عنوان نمونه انتخاب کرد. او با استفاده از آزمون t و پیش‌آزمون- پس‌آزمون به این نتیجه رسید

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

که واکنش شرکت کنندگان نسبت به آموزش بهبودیافته است، دانش خود را به محیط کارشان انتقال داده‌اند، رفتارشان تغییر یافته است و ذخیره هزینه‌ای به ارزش ۱/۹ میلیون دلار برای سازمان به‌همراه داشته است.

کیم(۲۰۱۸) در پژوهش شبه آزمایشی خود باهدف "سنجش اثربخشی برنامه آموزشی الکترونیکی امنیت اطلاعات در موسسه خدمات مالی و پنسیلوانیای غربی و تحلیل مقایسه‌ای آموزش کامپیوترمحور و مربی محور" از میان ۹۰۰ کارمند در این موسسه، ۲۱۲ نفر آنان (۸۵ مربی محور و ۱۲۷ نفر کامپیوتر محور) را برگزید. در این پژوهش منظور از اثربخشی، انتقال یادگیری، حفظ دانش یادگرفته–شده و سطح رضایت فراگیران بود. درواقع، پژوهشگر درصدد پاسخگویی به این سوال بود که آیا اجرای دو نوع آموزش کامپیوترمحور و مربی محور به نتایج متفاوتی از اثربخشی منجر می‌شود یا خیر. یافته‌های حاصل از این پژوهش که در نتیجه تحلیل واریانس به‌دست آمده بودند عبارتند از: فراگیران مربی محور سطح بالاتری از انتقال یادگیری و رضایت کلی را در مقایسه با همکاران کامپیوترمحور خود نشان داند؛ درمقابل، فراگیران کامپیوترمحور سطح بالاتری از حفظ و نگهداری دانش را در مقایسه با فراگیران مربی محور در بازه زمانی ۶۰ روز پس از آموزش نشان داند، بااین وجود تفاوت معناداری در حفظ دانش بین دو گروه در بازه زمانی ۹۰ روز پس از آموزش مشاهده نشد.

چانگ(۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان "بررسی تجربی مدل ارزشیابی کرک پاتریک در صنعت هتلداری" و با هدف ارزیابی پیامدهای آموزش کارکنان در زمینه‌های دانش، مهارت، عملکرد شغلی و تأثیر آموزش بر سازمان انجام داد. جامعه آماری این پژوهش کلیه نمایندگی-های فروش رزرواسیون هتل‌های مجلل به تعداد ۳۳۵ نماینده بود که از میان نمونه‌ای به حجم ۶۹ نفر انتخاب شد. بااستفاده از آزمون t همبسته، همبستگی و رگرسیون این نتایج به‌دست آمد: آن دسته از نمایندگان فروش که دوره آموزشی را گذرانده‌اند در زمینه دانش محتوایی و مهارت‌های موردنیاز برای پاسخگویی تلفنی پیشرفت داشته‌اند (سطح ۲)؛ عملکرد شغلی کارمندان آموزش‌دیده بهبود یافته است (سطح ۳)؛ کارمندان آموزش‌دیده به افزایش تأثیر سازمانی به‌واسطه پیشرفت معنادار در فروش در خلال هر مکالمه کمک کرده‌اند (سطح ۴)؛ و درنهایت متغیرهای سطح ۲ و ۳ می‌توانند برای پیش‌بینی اثر سازمانی (سطح ۴) به‌کار روند. این یافته‌ها نظریه مدل ارزشیابی کرک پاتریک را به‌منظور انتظار نتایج سازمانی درنتیجه تغییر مثبت در رفتار (عملکرد شغلی) و یادگیری موردحمایت قرار می‌دهد.

محمدی (۱۳۹۷) پژوهشی با هدف"بررسی میزان اثربخشی دوره‌های الکترونیکی آموزش ضمن خدمت مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد از دیدگاه شرکت‌کنندگان دوره"و بااستفاده از روش توصیفی- پیمایشی انجام داد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۲۰ نفر از مدیران دانشگاه علوم پزشکی بود و نمونه‌ای ۱۴۰ نفری از این جامعه به روش تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شد. ابزار مورداستفاده پرسشنامه محقق‌ساخته بود و به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون t تک‌نمونه‌ای و گروه‌های مستقل و تحلیل واریانس یکراهه استفاده شد و این نتایج حاصل شد: دوره‌های آموزشی برگزارشده از دیدگاه مدیران شرکت‌کننده در دوره‌ها در زمینه ارتقاء دانش شغلی، ارتقاء مهارت‌های (فنی، انسانی و ادراکی) بهبود عملکرد در کارکردهای مدیریتی (برنامه‌ریزی، سازماندهی و رهبری) در زمینه آماده‌سازی مدیران برای پذیرش مسئولیت اثربخش بوده‌است.

وفادار (۱۳۹۶) پژوهش خود را با هدف"شناسایی اثربخشی دوره‌های آموزش کارگزاران بیمه‌ی کشاورزی طی سال‌های ۱۳۹۲ الی ۱۳۹۴ بر اساس مدل کرک پاتریک"انجام داد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارگزاران بیمه‌ی کشاورزی که طی سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۴ در دوره‌های آموزشی تخصصی بیمه‌کشاورزی شرکت کرده‌بوند (حدود ۴۵۰۰ نفر) و مدیران و سرپرستان مستقیم کارگزاران بود

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

که نمونه ۳۵۴ نفری از میان آنان به روش تصادفی طبقه‌ای و بااستفاده از جدول مورگان انتخاب شد. ابزار مورداستفاده پرسشنامه محقق ساخته بود و بااستفاده از آزمون‌های آماری تحلیل واریانس و همبستگی این نتایج حاصل شد: فراگیران از دوره‌های آموزش بیمه کشاورزی رضایت داشته‌اند و نمره‌های کارگزاران، بیانگر این مطلب است که فراگیران مطالعه تدریس‌شده در دوره‌ها را فراگرفته‌اند. سرپرستان مستقیم نیز بیان نموده‌اند که رفتار کارگزاران پس از طی دوره‌های آموزشی، بهبود یافته‌است؛ بنابراین باتوجه به یافته‌هایی که از سه سطح واکنش، یادگیری و رفتار به‌دست آمده‌است، دوره‌های آموزش کارگزاران بیمه‌ی کشاورزی که طی سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۴ برگزار شده است، از اثربخشی بالایی برخوردار می‌باشد.

باتوجه به مسائل مذکور، پژوهشگر درصدد است تا با تحقیق پیش‌رو به این مسئله پاسخ دهد که آیا دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برای آموزگاران دوره ابتدایی اثربخش بوده‌است یا خیر؟

سوال‌های پژوهش

سوال کلی

میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی الکترونیکی توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان قزوین به چه اندازه است؟

سوال‌های جزیی

دوره‌های آموزشی الکترونیکی توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان قزوین در سازمان آموزش و پرورش شهرستان قزوین تا چه اندازه در سطح واکنش اثربخش بوده است؟

دوره‌های آموزشی الکترونیکی توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان قزوین در سازمان آموزش و پرورش شهرستان قزوین تا چه اندازه در سطح یادگیری اثربخش بوده است؟

دوره‌های آموزشی الکترونیکی توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان قزوین در سازمان آموزش و پرورش شهرستان قزوین تا چه اندازه در سطح رفتار اثربخش بوده است؟

دوره‌های آموزشی الکترونیکی توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان قزوین در سازمان آموزش و پرورش شهرستان قزوین تا چه اندازه در سطح نتایج اثربخش بوده است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر برمبنای هدف، جزو پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود. از آن‌جا که این پژوهش در صدد کاربرد دانش محض و نظری و بسط دانش کاربردی و عملی در زمینه ارزشیابی اثربخشی آموزش است، در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد.

بر مبنای نحوه گردآوری داده‌ها، این پژوهش توصیفی است. اجرای این پژوهش توصیفی می‌تواند برای شناخت بیشتر شرایط موجود یا یاری دادن به فرایند تصمیم‌گیری باشد (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۹۶).

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

یکی از انواع پژوهش توصیفی، پیمایشی است که پژوهش حاضر نیز از آن دسته است. پیمایش، روشی نظام‌مند برای گردآوری داده‌ها از (نمونه‌ای از) موجودیت‌ها می‌باشد که توصیف‌کننده ویژگی‌های کمی جامعه بزرگ‌تری است که این موجودیت‌ها عضوی از آن هستند(گروز و همکاران، ۲۰۱۷).

جامعه آماری

باتوجه به تعریف، یک جامعه آماری عبارت‌است از مجموعه‌ای از افراد یا واحدها که دارای حداقل یک صفت مشترک باشند(سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۹۶). باتوجه به این‌که هدف پژوهش حاضر "بررسی تأثیر دوره‌های آموزشی در توانمندسازی معلمان"است، جامعه آماری این پژوهش دربرگیرنده معلمانی است که در این دوره‌ها شرکت کرده‌اند. قابل ذکر است که به علت کثرت و تنوع دوره‌های برگزارشده در مدت زمان انجام پژوهش، برخی از این دوره‌ها که اهداف پژوهش را به‌خوبی پوشش می‌دهند، انتخاب شده‌است.

روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

نمونه‌گیری به اقدامات دخیل در انتخاب زیر مجموعه‌ای از افراد یا اشیا از یک جامعه بزرگ‌تر اشاره دارد(اسکات و موریسون، ۲۰۱۶). در مطالعات ارزشیابی، نمونه دوره یا برنامه‌ای است که برای یک گروه خاص، در یک موقعیت و زمان خاص تدارک دیده شده‌باشد. در این پژوهش، روش نمونه‌گیری، از نوع تصادفی ساده است؛ برای انتخاب حجم نمونه، ابتدا از میان دوره‌های برگزار شده، با در نظر گرفتن ملاک ها، چند دوره انتخاب شده‌است. سپس تعداد ۳۰ پرسشنامه بین افراد شرکت‌کننده توزیع شده‌است، سپس براساس فرمول

$$n \geq \frac{nz^2v^2x}{(N-1)4^2+z^2v^2x}$$

$$Vx = \frac{S}{\bar{x}} = \frac{9}{29/9} \rightarrow Vx^2 = 0/90$$

$$n \geq \frac{1000 \times (1/96)^2 \times 0/09}{(1000-1) \times 0/05^2 + (1/96)^2 \times 0/09}$$

$$n \geq \frac{345/6}{2/5 + 0/348} = \frac{345/6}{2/8448}$$

$$n \geq 121/48 \cong 122$$

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

درنهایت ۱۲۳ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند که به‌منظور احتیاط و جلوگیری از مخدوش بودن یا کاهش میزان اطمینان پرسشنامه، ۱۳۰ نمونه را به‌عنوان حجم نمونه درنظر گرفتیم. از بین ۱۳۰ پرسشنامه، تعداد ۵ پرسشنامه، مخدوش بوده و اعتبار کافی نداشته، درنتیجه موردتحلیل قرار نگرفته‌است.

ابزارگردآوری داده‌ها

باتوجه به این‌که پژوهش حاضر به بررسی اثربخشی دوره‌های آموزشی براساس چارچوب ۴ سطحی کرک پاتریک می‌پردازد، لذا برای هریک از سطوح این چارچوب پرسشنامه‌ای جداگانه مورداستفاده قرار گرفت. در زیر به تفصیل پرسشنامه مربوط به هر سطح توضیح داده می‌شود.

سطح واکنش: رضایت شرکت کنندگان به وسیله پرسشنامه ۱۳ سوالی توسط شرکت‌کنندگان در این دوره ارزشیابی شد. این فرم سه مولفه محتوا، مدرس و امکانات را مورد بررسی قرار داده‌است و محقق ساخته است.

سطح یادگیری: در این سطح برای ارزشیابی یادگیری شرکت‌کنندگان، پرسشنامه ای محقق ساخته پس از اجرای آزمون دراختیار شرکت‌کنندگان قرار گرفت که از آن‌ها درمورد میزان دانش‌شان در زمینه دوره سوال شد؛ در انتهای دوره نیز نمرات پایانی از اساتید اخذ شد تا معلوم شود بر اطلاعات به‌دست‌آمده صحه می‌گذارند یا خیر.

سطح رفتار: به‌منظور ارزشیابی رفتار شرکت‌کنندگان و میزان انتقال آموخته‌هایشان از دوره آموزشی به محیط کار، پرسشنامه‌ای محقق ساخته شامل ۷ سوال بسته پاسخ در اختیار شرکت کنندگان در دوره قرار گرفت.

سطح نتایج: به‌منظور ارزشیابی نتایج حاصل از دوره آموزشی، پرسشنامه‌ای محقق ساخته شامل ۵ سوال بسته پاسخ در اختیار شرکت کنندگان قرار گفت تا مشخص شود گذراندن دوره آموزشی توسط شرکت کنندگان در دوره چه نتایجی را برای مدارس به همراه داشته است.

مقیاس داده‌ها

در این پژوهش، مقیاس داده‌ها فاصله‌ای و بر مبنای مقیاس درجه‌بندی لیکرت است. این مقیاس از مجموعه‌ای منظم از (عبارات) که به ترتیب خاصی تدوین شده‌است، ساخته می‌شود(سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۹۶).

روایی و پایایی ابزار

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

مفهوم رویی به این سوال پاسخ می‌دهد که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد خصیصه موردنظر را می‌سنجد. بدون آگاهی از روایی ابزار اندازه‌گیری نمی‌توان به‌دقت داده‌های حاصل از آن اطمینان داشت. روایی ابزار در این پژوهش (پرسشنامه) برحسب نظر اساتید محترم راهنما و مشاور در دانشگاه موردتایید واقع گردید. این نوع روایی در مطالعات روش‌شناختی "روایی محتوایی" نامیده می‌شود.

مفهوم پایایی نیز با این سروکار دارد که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه میزان نتایج یکسانی به‌دست می‌دهد. پایایی ابزار مورداستفاده در این پژوهش به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزارهای اندازه‌گیری ازجمله پرسشنامه‌ها، باتوجه به مقدار عددی که پاسخ هر سوال به خود اختصاص می‌دهدف به‌کار می‌رود. پایایی پرسشنامه‌های طراحی‌شده به تفکیک سطوح مختلف ارزشیابی در جدول ۱ قابل مشاهده است.

روش اجرای پژوهش

در زمینه اجرای پژوهش، ایتدا پرسشنامه‌های مربوط به هریک از سطوح طراحی شد و پس از تعیین روایی و پایایی هر یک از پرسشنامه‌ها همان‌گونه که پیش‌تر توضیح داده‌شد، در فروردین ماه به موسسه آموزش و تحقیقات آموزش و پرورش مراجعه شد و برحسب نمونه‌ای که به روش تصادفی برگزیده شده‌بود، کار اجرایی پژوهش به شکل عملی آغاز شد.

به‌این صورت که در ابتدا سوالات پرسشنامه‌ای که به‌منظور ارزشیابی شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزشی نسبت به محتوا، مدرس و امکانات و تجهیزات دوره (سطح اول) به منظور بررسی تأثیر دوره‌ها بر افزایش دانش هریک از آنان (سطح دوم) طراحی شده بود، در جلسه پایانی دوره‌ها در اختیار فراگیران قرار گرفت. سپس به‌منظور ارزشیابی رفتار شرکت کنندگان در دروه‌ها و اطمینان از انتقال آموخته‌های فراگیران از دوره‌ها به محل کارشان و اجرا و کاربرد این آموخته‌ها (سطح سوم) و همچنین نتایجی که بر اثر برگزاری دوره‌های آموزشی عاید سازمان‌های مربوطه شده بود (سطح چهارم) از طریق پرسشنامه‌هایی در این خصوص سنیجده‌شدکه در اختیار فراگیران قرار گرفت تا به آن‌ها پاسخ دهند.

شیوه تجزیه وتحلیل داده‌ها

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست آمده از این پژوهش، برحسب سطوح مختلف، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی بهره گرفته‌شد. آمار توصیفی به‌کارگرفته‌شده برای تشریح اطلاعات جامعه‌شناختی مربوط به آزمودنی‌ها شامل محاسبه فراوانی و درصد فراوانی بود. به‌منظور پاسخگویی به سوالات پژوهش نیز از داده‌های آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد، کمترین و بیشترین نمرات استفاده شد.هم‌چنین از آمار استنباطی برای قضاوت پیرامون پارامتر جامعه براساس مقادیر حاصل از نمونه استفاده شده‌است و

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

به علت عدم امکان دستیابی به همه افراد جامعه، لازم است تا با استفاده از نمونه به تخمین اندازه‌های واقعی در جامعه پرداخته‌شود. در این پژوهش برای تحلیل‌های استنباطی از آمار استنباطی مربوطه استفاده شده‌است.

یافته‌ها

یافته‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها

سن آزمودنی‌ها

در بخش روش شناسی پژوهش به این اشاره شد که۱۲۳ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌های خام پرسشنامه‌های تدوین شده در نرم افزار تحلیل داده spss وارد شد، نتایج حاصل در جدول ۲ قابل مشاهده است.

با استناد به جدول ۲ ، می‌توان دریافت که آزمودنی با ۲۲ سال جوان‌ترین شرکت‌کننده در این پژوهش است و آزمودنی با ۵۷ سال، بالاترین سن میان شرکت‌کنندگان در این پژوهش را داراست؛ بنابراین دامنه تغییرات سن آزمودنی‌ها نشان می‌دهد نمونه پژوهش به صورت ناهمگن انتخاب شده است.

جنسیت آزمودنی‌ها

با استناد به جدول۳ (جنسیت آزمودنی‌ها) ، ۴۸ درصد مطابق با ۵۹ نفر از نمونه پژوهش را جنسیت مرد تشکیل می‌دهد و جنسیت زن ۵۲ درصد مطابق ۶۳ نفر از نمونه پژوهش است.

اطلاعات حاصل از جدول۴ (محل خدمت)، حاکی از آن است که محل خدمت ۴۶ درصد آزمودنی‌ها، در شهر قزوین است و محل خدمت ۵۴ درصد آزمودنی‌ها روستاهای اطراف شهرستان قزوین است.

از جدول ۵ (تحصیلات)، درمی‌یابیم که سطح تحصیلات۴۰ درصد از آزمودنی‌ها، کارشناسی است و بعد از آن، سطح تحصیلات ۳۱ درصد از آزمودنی‌ها فوق‌دیپلم است. همچنین ۲۱ درصد آزمودنی‌ها دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد هستند و تنها ۱۲ درصد از آزمودنی‌ها، مدرک تحصیلی دیپلم دارند.

شرکت در دوره پیش نیاز

از جدول ۶ (دوره‌های پیش نیاز) درمی یابیم که ۶۳ درصد آزمودنی‌ها در دوره‌های پیش نیاز شرکت داشته‌اند و ۳۷ درصد آن‌ها مطابق ۴۵ نفر دوره‌های پیش نیاز را نگذرانده‌اند.

میزان مشارکت

یکی از متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش حاضر، میزان مشارکت است. این متغیر بیان می کند هر کدام از آزمودنی ها تا چه اندازه در دوره‌های برگزار شده مشارکت داشته اند.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

یافته های حاصل از جدول۷ (میزان مشارکت) بیان می کند که ۵۷ درصد از آزمودنی ها در دوره‌های برگزارشده، مشارکت بالایی داشته اند و ۴۳ درصد از آن ها بیان کرده اند که مشارکت‌شان در دوره ها کم بوده است.

سابقه کاری

یکی دیگر از متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش حاضر، سابقه کاری آزمودنی ها است.

یافته ها حاکی از آن است که کمترین میزان سابقه کاری میان آزمودنی ها، ۱ سال است که با کمترین سن آزمودنی ها(۲۲سال) مطابقت دارد و بیشترین سابقه کاری گزارش شده، ۳۱ سال است.

یافته های مربوط به سؤال اصلی پژوهش

میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی الکترونیکی توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان قزوین در سازمان آموزش و پرورش شهرستان قزوین به چه اندازه است؟

به طور کلی، نتایج پژوهش بیان می کند که دوره ها و آموزش های تدوین شده سازمان آموزش و پرورش در شهرستان قزوین، اثربخشی مطلوب را در ۴ سطح مدل پاتریک نداشته است و نیاز است بازبینی های مجددی انجام شود.

یافته های مربوط به سؤال های فرعی پژوهش

۱. دوره‌های آموزشی الکترونیکی توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان قزوین در سازمان آموزش و پرورش شهرستان قزوین تا چه اندازه در سطح واکنش اثربخش بوده است؟

به منظور بررسی معنادار بودن تفاوت میان میانگین‌ها در مورد واکنش شرکت کنندگان در این پژوهش، از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۱۰ قابل مشاهده است.

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در خرده مقیاس مدرسین دوره نشان می‌دهد که، سطح معناداری به دست آمده از ۰,۰۵ کمتر است و تفاوت میانگین معناداری مشاهده شده است. اختلاف میانگین گزارش شده حاکی از آن است که میانگین خرده مقیاس مدرسین دوره از مقدار مطلوب ۰,۳۱۱ کمتر است. به عبارت دیگر دوره‌های برگزار شده واکنش مثبت شرکت‌کنندگان به دنبال نداشته است.

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در خرده مقیاس محتوای دوره نشان می‌دهد که سطح معناداری به دست آمده از ۰,۰۵ بیشتر است و تفاوت میانگین معناداری مشاهده نشده است. بنابراین می‌توان گفت واکنش شرکت‌کنندگان نسبت به محتوای دوره‌های برگزار شده به‌گونه‌ای نبوده است که رضایت یا عدم رضایت از دوره‌ها گزارش شود.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در خرده مقیاس خرده مقیاس خدمات و پشتیبانی دوره نشان می‌دهد که سطح معناداری به دست آمده از ۰,۰۵ بیشتر است و تفاوت میانگین معناداری مشاهده نشده است. بنابراین واکنش شرکت‌کنندگان نسبت به خدمات و پشتیبانی دوره‌های برگزار شده به‌گونه‌ای نبوده است که نتایج پژوهش رضایت یا عدم رضایت را گزارش کند.

نتایج حاصل از آزمون تی تک نمونه‌ای را در سطح واکنش بررسی می‌کنیم. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در سطح واکنش نشان می‌دهد که سطح معناداری به دست آمده از ۰,۰۵ بیشتر است و تفاوت میانگین معناداری مشاهده نشده است. بنابراین نتایج حاکی از آن است که واکنش مثبت و مطلوب یا واکنش نامطلوبی نسبت به دوره‌های برگزار شده حاصل نشده است.

۲. دوره‌های آموزشی الکترونیکی توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان قزوین در سازمان آموزش‌وپرورش شهرستان قزوین تا چه اندازه در سطح یادگیری اثربخش بوده است؟

به منظور بررسی معنادار بودن تفاوت میان میانگین‌هادر سطح یادگیری، از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۱۲ قابل مشاهده است.

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در خرده مقیاس دانش نشان می‌دهد که سطح معناداری به دست آمده از ۰,۰۵ بیشتر است و تفاوت میانگین معناداری مشاهده نشده است. به عبارتی دیگر دوره‌های برگزار شده در دانش شرکت کنندگان پژوهش، تفاوت معناداری ایجاد نکرده است و هدف‌های تعیین شده محقق نشده است.

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در خرده مقیاس نگرش نشان می‌دهد که سطح معناداری به دست آمده از ۰,۰۵ بیشتر است و تفاوت میانگین معناداری مشاهده نشده است. به عبارتی دیگردوره‌های برگزار شده در نگرش شرکت‌کنندگان پژوهش، تفاوت معناداری ایجاد نکرده است.

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در خرده مقیاس مهارت نشان می‌دهد که سطح معناداری به دست آمده از ۰,۰۵ بیشتر است و تفاوت میانگین معناداری مشاهده نشده است. به عبارتی دیگردوره‌های برگزار شده در نگرش شرکت‌کنندگان پژوهش، تفاوت معناداری ایجاد نکرده است.

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در خرده مقیاس مهارت نشان می‌دهد که سطح معناداری به دست آمده از ۰,۰۵ بیشتر است و تفاوت میانگین معناداری مشاهده نشده است. به عبارتی دیگردوره‌های برگزار شده در مهارت شرکت‌کنندگان پژوهش، تفاوت معناداری ایجاد نکرده است.

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در خرده مقیاس تعهد نشان می‌دهد که سطح معناداری به دست آمده از ۰,۰۵ بیشتر است و تفاوت میانگین معناداری مشاهده نشده است. به‌عبارتی دیگر دوره‌های برگزار شده در میزان تعهد شرکت‌کنندگان پژوهش، تفاوت معناداری ایجاد نکرده است.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

نتایج حاصل از آزمون تی تک نمونه‌ای را در سطح یادگیری بررسی می‌کنیم. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در سطح یادگیری نشان می‌دهد که سطح معناداری به دست آمده از ۰,۰۵ بیشتر است و تفاوت میانگین معناداری مشاهده نشده است. نتایج ارزشیابی اثربخشی این سطح، تسلط کارآموزان بر دانش و مهارت‌های ارائه‌شده در دوره را نشان می‌دهد و در عین حال بازخوردهای لازم را به مدرسان و طراحان درخصوص این‌که کدام تحقق‌ها تحقق یافته‌اند و کدام هدف‌ها عقیم مانده‌اند و باید در دوره‌های آموزشی بعدی مجددا دنبال شوند، فراهم می‌سازد. بنابراین نتایج حاکی از آن است که تغییر معناداری در دانش، نگرش، مهارت و تعهد شرکت‌کنندگان این پژوهش ایجاد نکرده است.

۳. دوره‌های آموزشی الکترونیکی توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان قزوین در سازمان آموزش‌وپرورش شهرستان قزوین تا چه اندازه در سطح رفتار اثربخش بوده است؟

به منظور بررسی معنادار بودن تفاوت میان میانگین‌هادر سطح رفتار، از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۱۴ قابل مشاهده است. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در خرده مقیاس بهبود و کیفیت کار نشان می‌دهد که سطح معناداری به دست آمده از ۰,۰۵ بیشتر است و تفاوت میانگین معناداری مشاهده نشده است. به عبارتی دیگر دوره‌های برگزار شده، در خرده مقیاس بهبود و کیفیت کار تغییری ایجاد نکرده است.

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در خرده مقیاس کاهش زمان انجام کارنشان می‌دهد که سطح معناداری به دست آمده از ۰,۰۵ بیشتر است و تفاوت میانگین معناداری مشاهده نشده است. به عبارتی دیگر دوره‌های برگزار شده، در زمان انجام کار تغییری حاصل نکرده است.

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در خرده مقیاس دقت در انجام کارنشان می‌دهد که سطح معناداری به دست آمده از ۰,۰۵ بیشتر است و تفاوت میانگین معناداری مشاهده نشده است. به عبارتی دیگر دوره‌های برگزار شده، در دقت در انجام کارتغییری حاصل نکرده است.

نتایج حاصل از آزمون تی تک نمونه‌ای را در سطح رفتار بررسی می‌کنیم. نتایج آزمون t تک نمونه‌ایدر سطح یادگیری نشان می‌دهد که سطح معناداری به دست آمده از ۰,۰۵ بیشتر است و تفاوت میانگین معناداری مشاهده نشده است. ارزشیابی اثربخشی در سطح رفتار(انتقال و کاربرد آموزش‌های دریافت شده)، از آن جهت حائز اهمیت است که اگر کارآموزان آنچه را که یاد گرفته‌اند به کار نگیرند، برنامه با شکست مواجه می‌شود حتی اگر یادگیری اتفاق افتاده باشد. در این پژوهش نتایج حاکی از آن است که دوره‌های برگزار شده هدف‌های تعیین شده در این سطح را محقق نساخته است.

۴. دوره‌های آموزشی الکترونیکی توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان قزوین در سازمان آموزش و پرورش شهرستان قزوین تا چه اندازه در سطح نتایج اثربخش بوده است؟

به منظور بررسی معنادار بودن تفاوت میان میانگین‌هادر سطح رفتار، از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۱۶ قابل مشاهده است.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

نتایج حاصل از آزمون تی تک نمونه‌ای را در سطح رفتار بررسی می‌کنیم. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در سطح یادگیری نشان می‌دهد که سطح معناداری به دست آمده از ۰,۰۵ بیشتر است و تفاوت میانگین معناداری مشاهده نشده است. اهدافی نظیر بهبود کمیت و کیفیت انجام کارها، کاهش اتلاف زمان، کاهش هزینه‌هاکه در این سطح تعیین می‌شود. بنابراین دوره‌های برگزار شده در جهت تحقق این اهداف، تفاوت معناداری حاصل نکرده‌اند و دوره‌های برگزار شده نیاز به بازبینی و تعیین هدف مجدد دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش در هر زمینه‌ای که انجام شود دارای هدف و انگیزه‌ای خاص است. لذا، آنچه مهم است نتایج و دستاوردهای حاصل از آن است که می‌تواند راهنمای عمل گردد. پژوهش حاضر بیان می‌کند که اثربخشی دوره‌های برگزارشده سازمان آموزش و پرورش در شهرستان قزوین در سطح متوسط بوده و این اثربخشی تفاوتی معنادار و قابل توجهی ایجاد نکرده است؛ به‌عبارت دیگر تفاوت فاحش و قابل توجهی را در ۴ سطح دوره پاتریک ایجاد نکرده است و به نوعی یافته‌های پژوهش در سطح متوسط تمرکز یافته است.

اهم دلایل این امر، عدم انجام نیازسنجی برای دوره‌های مزکور، تسلط‌نداشتن اساتید دوره‌ها بر محتوا و روش تدریس، نداشتن توجه و معیارهای صحیح برای جذب اساتید دوره‌ها، نبود انگیزه در معلمان برای مشارکت موثر در دوره‌ها و حضور صرفا جهت دریافت گواهی و مدرک و عدم توجه به محتوای مفید و کاربردی در دوره‌ها است.

نتایج حاصل از پژوهش با نتایج پژوهش کیم(۲۰۱۸) که در پژوهش خود نشان داده‌است، واکنش شرکت‌کنندگان نسبت به محتوا، مدرس و خدمات و پشتیبانی در سطح مطلوبی بوده است، همسو و هماهنگ است و با نتایج پژوهش‌های استیر(۲۰۱۹)، چانگ(۲۰۱۷)، محمدی (۱۳۹۷) و وفادار (۱۳۹۶) که در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که دوره‌های برگزار شده موجب افزایش دانش فراگیران می‌گردد و فراگیران توانسته‌اند در طول دوره‌های آموزشی دانش، نگرش، مهارت و تعهد خود در محیط کاری را بهبود ببخشند، همسو و هماهنگ نیست. نتایج ناهمسوی پژوهش‌های انجام شده و پژوهش حاضر، با توجه اختلاف منطقه مکانی، الزام به تعیین میزان اثربخشی دوره‌های برگزارشده را به صورت منظم و منطقه‌ای فراهم می‌آورد. نیازسنجی آموزشی در استان‌ها و شهرستان‌های مختلف مجزا انجام شود. نیازهای فرهنگی و سازمانی در سطح منطقه‌ای متفاوت است. نکته دیگر در پژوهش حاضر، تمرکز نتایج پرسشنامه‌های تدوین شده در سطح متوسط است.

پیشنهادهای پژوهش

- پیشنهاد می شود به کیفیت دوره ها (محتوا، مدرس، تجهیزات و امکانات) جهت بالا بردن هر چه بیشتر اثربخشی دوره ها توجه گردد.
- پیشنهاد می شود که از روشهای تدریس فعال و کاربردی در دوره ها جهت هر چه بیشتر کاربردی شدن آموزشها استفاده گردد.
- پیشنهاد می شود در دوره‌ها روشهایی جهت استفاده بهتر از زمان و صرفه جویی در وقت ارائه گردد.
- پیشنهاد می شود حس مسئولیت پذیری فرهنگیان برای کاهش غیبت و حضور موثر تقویت گردد.
- نیازسنجی های گسترده و دقیق در سطح ملی و استانی انجام شود.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی

- در پژوهش های آتی از دو گروه آزمایش و گواه و یا از پیش آزمون پس آزمون استفاده شود.
- پیشنهاد می‌شود ارزیابی دوره ها منظم و در فاصله های کوتاه انجام شود.
- در پژوهش‌های آتی در قسمت پرسشنامه‌ها، در سطح واکنش به‌طور تخصصی اقدام شود و در سطوح دیگر به‌طور سطحی‌تر عمل شود.

منابع

آریانی، ابراهیم؛ معینی کیا، مهدی و حسینی، سیده هاجر(۱۳۹۷). بررسی نقش کیفیت خدمات پشتیبانی یادگیرندگان آموزش الکترونیکی در پیش بنی راهبردهای انگیزشی آنان، رویش و روان‌شناسی، سال هفتم، شماره ۲، بهار ۱۳۹۷.

البرزی، محبوبه؛ محمدی، مهدی؛ ناصری، جهرمی، صفری،مریم ومیرغفاری، فاطمه(۱۴۰۰). تجارب معلمان دوره ابتدایی از چالش های تغییر آموزش سنتی به آموزشمجازی در دوران شیوع ویروس کرونا.مجله مطالعات آموزش و یادگیری دوره سیزدهم، شماره اول، بهار و تابستان ۱۶۰۰،ص۱۹-۱.

احدپور، میکائیل و بهرنگی، محمدرضا(۱۳۹۹). مدل سازی تأثیر رهبری اخلاقی بر توانمندسازی معلمان با میانجی‌گری اشتیاق شغلی، مجله رهبری آموزشی کاربردی، سال اول، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۹. ۳۳-۵.

اسلامی، صدیقه، همتی مراد آبادی، جمشید. (۱۳۹۳). رابطه بین عوامل کار آفرینی سازمانی و توانمندسازی روان شناختی در اساتید تربیت بدنی مطالعات مدیریت ورزشی،.۱۸۰-۱۶۵ ,(۲۶)۶ ۲.

بهرام زاده، سلیمان(۱۳۹۲). تبیین رابطه بین خلاقیت و توانمند سازی نیروی انسانی درآموزش و پرورش شهر کاشان.فصلنامه ماه مدیریت و چشمانداز آموزش سال اول، شماره دوم، زمستان ۹۶.

بنی طبا، سید مصطفی و پیکری، حمیدرضا(۱۳۹۶). پدیدار شناسی دوره های آموزش الکترونیکی ضمن خدمت معلمان.

تابان، محمد و نامدار جویمی، احسان و صیادی، فاطمه(۱۳۹۸)، بررسی نقش توانمندسازی استراتژیک در کارآفرینی سازمانی با رویکرد توسعه منابع انسانی مورد مطالعه، کارکنان دانشگاه ایلام)، همایش ملی مدیریت بازرگانی با محوریت کسب و کارهای کار آفرینانه و اقتصاد دانش بنیان، رامسر. حسینی خواه، علی؛ صفایی موحد، سعید و پیمانیان، شیوا(۱۳۹۳). ارزشیابی اثربخشی برنامه درسی مدیریت اجرایی نفت در شرکت ملی نفت ایران: یک ارزشیابی ترکیبی. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال دوم، شماره ۴، بهار ۱۳۹۴،ص ۵۵-۷۴

شمس، غلامرضا؛ تاری، فرزانه و رضایی زاده، مرتضی(۱۳۹۸). شناسایی موانع زیرساختی و مدیریتی بهکارگیری آموزش الکترونیکی در آموزش منابع انسانی. فصلنامه علمی تدریس پژوهشی، سال هفتم، شماره سوم، پاییز ۱۳۹۸،ص ۱۱۶-۹۱.

علی محمدی، غلامعلی؛ جباری، نگین و نیازآذری، کیومرث(۱۳۹۹). توانمندسازی حرفهای معلمان در چشمانداز آینده و ارائه مدل. فصلنامه نوآوری های آموزشی، سال هجدهم، شماره ۶۹، بهار ۱۳۹۸.

مصیبی اردکانی، ملیحه؛ رضاپورمیرصالح، یاسر و بهجتی اردکانی، فاطمه (۱۴۰۰). مشکلات و چالش های آموزش مجازی در دوران شیوع ویروس کرونا در مقطع ابتدایی.دانشگاه فرهنگیان فصلنامه آموزش پژوهی دوره هفتم، شماره ۲۷، پاییز۱۴۰۰.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

محمدی، مهدی؛ البرزی، محبوبه؛ ناصری جهرمی، رضا و صفری، مریم(۱۴۰۰). تجارب معلمان دوره ابتدایی از چالش‌های تغییر آموزش سنتی به آموزش مجازی در دوران شیوع ویروس کرونا، مجله مطالعات آموزش و یادگیری، دوره سیزدهم، شماره اول، بهرا و تابستان ۱۴۰۰. پیاپی ۸۰ صفحه‌های ۱۹-۱.

مصیبی اردکانی، ملیحه؛ رضاپور میرصالح، یاسر و بهتی اردکانی، فاطمه(۱۴۰۰). مشکلات و چالش‌های آموزش مجازی در دوران شیوع ویروس کرونا در مقطع ابتدایی، فصلنامه آموزش پژوهی، دوره هفتم، شماره ۲۷، پاییز ۱۴۰۰.

محمدی، محمد و رشیدی، سهیلا(۱۳۹۹). بررسی رابطه آموزش توانمندسازی معلمان مدارس ابتدایی لردگان بر کارآفرینی آموزشی و جامعه پذیری سازمانی آنان. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۴۸، زمستان ۹۹.

محمدی، محمد و رشیدی، سهیلا (۱۳۹۹). بررسی رابطه آموزش توانمند سازی معلمان مدارس ابتدایی لردگان برکار آفرینی آموزشی و جامعه پذیری سازمانی آنان.فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین درمدیریت و حسابداری، سال چهارم، شماره ۴۸، زمستان ۱۳۹۶- جلد سوم، ص ۱۰۵-۹۹.

مرادی، امیر و کردلو، محسن(۱۳۹۸). پدیدارشناسی تنگناهای اخلاقی آموزش الکترونیکی در آموزش عالی مجازی ایران، فصلنامه اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، سال نهم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۸.

مراد صحرایی، رضا؛ عرفانی، نصراله؛ شعبانی بهار، غلامرضا؛ منص، علی و حسین نژاد، علی عباس(۱۳۹۴). رابطه توانمند سازی و حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهر همدان. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش؛ دوره دوم، شماره۶، تابستان ۱۳۹۴، ص ۹۱-۸۳.

نیازآذری، کیومرث اسماعیلی شاد، بهرنگ و ربیعی، مجید. (۱۳۹۰) سیاست گذاری و فرایند خط مشی عمومی در نظام آموزشی قائم شهر: مهر النبی.

نصیری‌نیا، علیرضا؛ محمودی، امیرحسین و دلگشایی، یلدا(۱۳۹۷). شناسایی و تبیین ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های ارزیابی سیستم مدیریت یادگیری الکترونیک در بانک مسکن. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، شماره ۱۷، تابستان ۱۳۹۷.

نقی پور، کبری و محمودی، مهدی(۱۳۹۸). یادگیری ترکیبی و نقش آن در توسعه یادگیری. فصلنامه مطالعات و تحقیقات در علوم رفتاری، سال اول، شماره ۱، زمستان ۱۳۹۸.

نقی‌پور، کبری و محمودی، مهدی(۱۳۹۸). یادگیری ترکیبی و نقش آن در توسعه یادگیری، فصلنامه مطالعات و تحقیقات در علوم رفتاری، سال اول، شماره ۱، زمستان ۱۳۹۸.

Ali Mosa, A., Mahrin, M.N., and Ibrrahim, R. (2016). Technological Aspects of E-Learning Readiness in Higher Education: A Review of the Literature. Computer and Information Science, 9(1), 113-127.

Alvarez, K., Salas, E., &Garofano, C.M. (2004). An integrated model of training evaluation and effectiveness. Human Resource Development Review, 3, 385–407.

Anari-Nejad A, Safavi A-A, Mohammadi M. Evaluating E-learning with Optimization Approach Case Study of Higher Education in Iran. Journal of Information and Communication,1393; 4 (11), 19-25.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

Balkar, B. (2015). Defining an empowering school culture (ESC): Teacher perceptions. Issues in Educational Research, 25(3). 205-225.
Shaw, A. (2015). 21st Century Schools. Retrieved from http://www.21stcenturyschools.com/aboutus.html.
Faulkner, J. & Latham, G. (2016). Adventurous Lives: Teacher Qualities for21st Century Learning Australian Journal of Teacher Education (Online),41(4). 137-150.
Hodavand, S., and Kashanchi, A. (2013). Effective Factors on Electronic Learning. Quarterly of Education Strategies in Medical Sciences, 6(2), pp.89-93. [In Persian].
Kereluik, K., Mishra, P.. Fahnoe, C. & Terry, L (2013). What knowledge is ofmost worth: Teacher knowledge for 21st-century learning Journal of digitallearning in teacher education, 29(4), 127-140.
Kazemi, H., and Babaei, M. (2008). The use of e-learning in the organization. Journal of Science and Technology, 12(1), 117-139. [In Persian].
Kereluik, K., Mishra, P.. Fahnoe, C. & Terry, L (2013). What knowledge is ofmost worth: Teacher knowledge for 21st-century learning Journal of digitallearning in teacher education, 29(4), 127-140.
Norozi, M., Zandi, F., and MosaMadani, F. (2008). Ranking of IT application in teaching-learning process in schools. Educational Innovations, 7(26), 9-34. [In Persian].
Lee, B. C., Yoon, J. O., and Lee, I. (2009). Learners' Acceptance of e-Learning in South Korea: Theories and Results. Computers and Education, 53, 1320-1329.
Yaghubi, J., Malakmohamadi, E., Irvanii, H., and Attaran, M. (2008). Designing a Model for E-Learning in Higher Education Promotion and Agricultural Education. Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research, 1(39), 11-20. [In Persian.

جدول۱ : پایایی پرسشنامه‌های تدوین شده برای ۴ سطح مدل پاتریک

سطح	آلفای کرونباخ	تعداد سوال‌ها
سطح واکنش	۰,۸۵	۱۳
سطح یادگیری	۰,۸۱۶	۱۰
سطح رفتار	۰,۹۴	۷
سطح نتایج	۰,۷۵	۵

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

جدول۲: توزیع فراوانی نمونه بر حسب متغیر جمعیت شناختی سن

کمترین مقدار	۲۲
بیشترین مقدار	۵۷
میانگین	۳۶,۷۰
خطای معیار میانگین	۰,۷۸

جدول۳: توزیع فراوانی نمونه بر حسب متغیر جمعیت شناختی جنسیت

	فراوانی	درصد
زن	۶۳	٪۵۲
	۵۹	٪۴۸
کل	۱۲۲	٪۱۰۰

محل خدمت

جدول۴: توزیع فراوانی نمونه بر حسب متغیر جمعیت شناختی محل خدمت

	فراوانی	درصد
شهر	۵۶	٪۴۶
رو س تا	۶۶	٪۵۴
کل	۱۲۲	٪۱۰۰

تحصیلات

جدول۵: توزیع فراوانی نمونه بر حسب متغیر جمعیت شناختی تحصیلات

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

دیپلم	۱۵	٪۱۲
فوق دیپلم	۳۸	٪۳۱
کارشناسی	۴۸	٪۴۰
کارشناسی ارشد	۲۱	٪۱۷

جدول۶ : توزیع فراوانی نمونه بر حسب متغیر جمعیت شناختی شرکت در دوره پیش نیاز

دوره پیش نیاز.....		
گذرانده شده	۷۷	٪۶۳
گذرانده نشده	۴۵	٪۳۷

جدول۷ توزیع فراوانی نمونه بر حسب متغیر جمعیت شناختی میزان مشارکت

زیاد	۶۹	٪۵۷
کم	۵۳	٪۴۳

جدول۸ : توزیع فراوانی نمونه بر حسب متغیر جمعیت شناختی سابقه کاری

کمترین مقدار	۱
بیشترین مقدار	۳۱
میانگین	۱۰,۴۳
خطای معیار میانگین	۰,۷۴۳

جدول۹ : آمار توصیفی سطح اول(واکنش)

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

	میانگین	انحراف استاندارد
خرده مقیاس مدرسین دوره	۲,۶۸۸	۱,۳۵۵
خرده مقیاس محتوای دوره	۲,۹۰۱	۱,۱۷۶
خرده مقیاس خدمات و پشتیبانی دوره	۲,۸۶۵	۰,۷۷۹
سطح واکنش	۲.۸۶	۰.۸۳۲

جدول۱۰ :نتایج به دست آمده از آزمون تی تک نمونه‌ای در سطح واکنش

	اختلاف میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد اندازه‌گیری	مقدارT	درجه آزادی	سطح معناداری
خرده مقیاس مدرسین دوره	-۰,۳۱۱	۱,۳۵۵	۰,۱۲۲	-۲,۵۳۹	۱۲۱	۰,۰۱۲

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

خرده مقیاس محتوای دوره	-۰,۰۹۸	۱,۱۷۶	۰,۱۰۶	-۰,۹۲۳	۱۲۱	۰,۳۵۸
خرده مقیاس خدمات و پشتیبانی دوره	-۰,۱۳۴	۰,۷۷۹	۰,۰۷	-۱,۹۱۱	۱۲۱	۰,۰۵۸
سطح واکنش	-۰.۱۳۹	۰,۸۳۲	۰,۷۵۳	-۱,۵۸۵	۱۲۱	۰,۰۶۶

جدول۱۱ : آمار توصیفی سطح دوم(یادگیری)

	میانگین	انحراف استاندارد
خرده مقیاس دانش	۳.۰۱۹۱	۰.۹۱۴
خرده مقیاس نگرش	۳.۰۹۸	۱.۰۹۴
خرده مقیاس مهارت	۲.۹۹۷	۰.۹۳۸
خرده مقیاس تعهد	۳.۱۰۲	۱.۰۳۸
سطح یادگیری	۳.۰۴۵	۰.۷۶۱

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

جدول۱۲: نتایج به دست آمده از آزمون تی تک نمونه‌ای در سطح یادگیری

	اختلاف میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد اندازه‌گیری	مقدارT	درجه آزادی	سطح معناداری
خرده مقیاس دانش	۰.۰۱۹	۰.۹۱۴	۰.۰۸۲	۰,۲۳۱	۱۲۱	۰,۸۱۸
خرده مقیاس نگرش	۰.۰۹۸	۱.۰۹۴	۰.۰۹۹	۰,۹۹۳	۱۲۱	۰,۳۲۳
خرده مقیاس مهارت	۰.۰۰۲	۰.۹۳۸	۰.۰۸۴	-۱,۷۱۸	۱۲۱	۰.۹۷
خرده مقیاس تعهد	۰.۱۰۲	۱.۰۳۸	۰.۰۹۴	۱,۰۹۰	۱۲۱	۰,۲۷۸
سطح یادگیری	۰.۰۴۵	۰.۷۶۱	۰.۰۶۸	۰.۶۵۴	۱۲۱	۰.۵۱۴

جدول۱۳ : آمار توصیفی سطح سوم(رفتار)

	میانگین	انحراف استاندارد
خرده مقیاس بهبود و کیفیت کار	۳.۱۰۹	۰.۹۶۴

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

خرده مقیاس کاهش زمان انجام کار	۲.۹۸۷	۱.۰۵۳
خرده مقیاس دقت در انجام کار	۲.۹۷۵	۱.۰۵۵
سطح رفتار	۳.۰۳	۰.۸۵۲

جدول۱۴ : نتایج به دست آمده از آزمون تی تک نمونه‌ای در سطح رفتار

	اختلاف میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد اندازه‌گیری	مقدارT	درجه آزادی	سطح معناداری
خرده مقیاس بهبود و کیفیت کار	۰.۱۰۹	۰.۹۶۴	۰.۰۸۷	۱.۲۵۲	۱۲۱	۰,۲۱۳
خرده مقیاس کاهش زمان انجام کار	-۰.۰۱۱۲	۱.۰۵۳	۰.۰۹۵	-۰.۱۲۹	۱۲۱	۰,۸۹
خرده مقیاس مهارت دقت در انجام کار	-۰.۰۲۴	۱.۰۵۵	۰.۰۹۵	-۰.۲۵۷	۱۲۱	۰,۷۹۷

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

سطح رفتار	۰.۰۰۳۶	۰.۸۵۲	۰.۰۷۷	۰.۴۷۰	۱۲۱	۰.۶۳۹

جدول۱۵ : آمار توصیفی سطح چهارم(نتایج)

	میانگین	انحراف استاندارد
سطح نتایج	۲.۹۸	۰.۹۲۱

جدول۱۶: نتایج به دست آمده از آزمون تی تک نمونه‌ای در سطح نتایج

	اختلاف میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد اندازه‌گیری	مقدارT	درجه آزادی	سطح معناداری	TEST VALUE
سطح نتایج	-۰.۰۱۴	۰.۹۲۱	۰.۰۸۳	-۰,۱۷۷	۱۲۱	۰,۸۶۰	-۰.۰۱۴

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]