

طراحی الگوی سنجش اثر بخشی سیستم آموزش

سید حسین ابطحی / شمس الله جعفری نیا

کارکنان را محقق نسازد، نه تنها بهره‌ور نیست، بلکه منابع سازمان را نیز هدر می‌دهد. استراتژی‌ها و اقدامات آموزش اثر بخشی آن است که بتواند به طور واقعی در قبال نیازهای سازمان و کارکنان پاسخگو باشد (تیکر، ۲۰۰۶: ۱۱).

همگان در مورد ضرورت طراحی و اجرای آموزش‌های حین کار در سازمان‌ها اتفاق نظر دارند اما آن چه مهمتر است ارزشیابی اثر بخشی آموزش و عوامل مؤثر در سیستم آموزش است که بتوان با استفاده از نتایج به دست آمده، آموزش‌های مطلوب و اثر بخشی را طراحی کرد. اگر بتوان این فرآیند را عملی ساخت، آموزش به ایجاد مهارت‌های مورد نیاز کارکنان و سازمان‌ها منجر خواهد شد (سلطانی، ۱۳۸۵، ص ۱۷۷). اگر فرآیند ارزشیابی به روشی منطقی، سیستماتیک و مناسب انجام نگیرد، استمرار موفق آموزش امکان پذیر نیست (هوگی، ۱۹۹۷: ۵۷). ارزشیابی آموزشی از چند بعد دارای اهمیت است:

- ۱- با ارزشیابی برنامه‌ها و سیستم آموزشی، نقاط قوت و ضعف اجرای برنامه‌ها مشخص شده و در نتیجه بستر لازم جهت بهبود کیفیت برنامه‌ها و سیستم آموزشی فراهم می‌آید.
- ۲- تداوم یا عدم تداوم یک برنامه آموزشی در سازمان به ارزشیابی آن برنامه‌ها بستگی دارد.
- ۳- ارزشیابی آموزشی باعث می‌شود که برخی قضاوت‌های ذهنی در مورد آموزش به صورت عینی

آموزش یکی از مهمترین ابزارهای توسعه منابع انسانی است و مدیران آگاه و موفق، لزوم آموزش را به درستی می‌فهمند و توسعه منابع انسانی را یکی از الزامات سازمانی تلقی می‌کنند (رای، ۱۹۹۵: ۹-۱۲).

در محیط آشوبناک امروزی موفقیت هر سازمانی مستلزم در اختیار داشتن منابع انسانی ماهر و کارآمد است. رقابت، ساختارهای سازمانی، بازارهای امروزی و بازار نیروی کار به گونه‌ای است که سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی را به عنوان یک استراتژی ضروری برای مدیران و سازمان، مطرح ساخته است (ریسبیرد، ۲۰۰۲: ۲۰۲). از جمله مهمترین زمینه‌های سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی، آموزش است. آموزش ابزار مفیدی برای کمک به حل مشکلات مهم مدیریتی و سازمانی است (بدینگهام، ۱۹۹۷: ۸۸).

آموزش و توسعه استراتژیک، عامل اصلی هماهنگی و همراستاسازی توانایی‌های منابع انسانی سازمان با استراتژی‌هایش است (لانندی، ۱۹۹۶: ۲۴۳).

یکی از اهداف اولیه هر آموزشی، توسعه نگرش، مهارت و دانش کارکنانی است که رفتار آنها باید در جهت مطلوب و همکاری اثر بخش با سازمان تغییر یابد و آموزش کارکنان فعلی، روش اثر بخشی برای تأمین منابع انسانی مورد نیاز سازمان است (نوی، ۱۹۹۹: ۳). تمرکز بر KSAs، هایی که نیازهای

برگزاری دوره‌های آموزش، مستلزم صرف هزینه‌های بسیاری است. مدیران سازمان‌ها انتظار دارند تا از میزان تأثیر آموزش‌ها بر سازمان‌هایشان به طور دقیق اطلاع یابند و نقاط قوت و ضعف دوره‌های مختلف آموزشی را در برنامه‌ریزی‌های خود لحاظ کنند. هدف مقاله حاضر، طراحی الگوی است که بتواند ضمن سنجش اثر بخشی سیستم آموزش به صورت نظام‌گرا و مستمر، عوامل مؤثر بر اثر بخشی آموزش را شناسایی کند و قابلیت عملیاتی شدن در سازمان‌های مختلف - بویژه بزرگ مقیاس - را داشته باشد. در این جستار که نیمی از تحقیق را در بردارد، پس از مقدمه، مبانی نظری، عوامل مؤثر بر موفقیت ارزشیابی آموزشی، دلایل غفلت از ارزشیابی آموزشی در سازمان‌ها بررسی شده‌اند.

و قابلیت پیاده سازی و بازنگری به صورت مستمر و مداوم داشته باشد و بتواند پیش نیازهای برنامه ریزی و تصمیم گیری برای مدیران و مراجع ذی صلاح را فراهم آورد. در این راستا، سؤالات تحقیق طراحی گردید که عبارتند از: الگوی سنجش اثربخشی سیستم آموزش چگونه است؟ عوامل، ابعاد و مؤلفه ها و شاخص های مدل کدامند؟

مبانی نظری

در ابتدا به تاریخچه ارزشیابی و سنجش اثربخشی آموزش، تعریف و تشریح برخی مفاهیم کلیدی موضوع و پس از آن به طور مختصر به مبانی نظری می پردازیم.

از نظر لغوی واژه «ارزشیابی» به معنای «معین کردن ارزش چیزی است» این واژه در زبان فارسی به صورت مختلفی از جمله: «ارزیابی»، «سنجش» و «اندازه گیری» به کار رفته است. در مورد سیر تحول ارزشیابی می توان گفت که؛ از گذشته های دور، مدارک و اسناد تاریخی، حاکی از این است که از حدود ۴۰۰۰ سال پیش در چین، ایران و یونان باستان در موارد گزینش نیرو برای پزشکی، پرسنل اداری، معلمی و... امتحان و ارزشیابی به عمل می آورده اند (معین، ۱۳۷۱: ۳۷).

الف) نخستین مطالعه ارزشیابی، به صورت رسمی و نظام مند توسط «جوزف مایو رایس» (۱۸۹۷) در مورد عملکرد درست نوشتن حدود ۳۰۰۰ دانش آموز آمریکایی صورت گرفته است. در آغاز قرن بیستم ارزشیابی آموزش بیشتر شامل آزمودن دانش آموزان بوده است در این زمان آزمون های استاندارد شده، رواج زیادی پیدا کرد.

ب) در طی سال های ۱۹۳۰ - ۱۹۴۵، رالف تایلر با تأکید بر برنامه های درسی، ارزشیابی را فرآیند انطباق اهداف و عملکردهای برنامه دانست. به نظر وی، قضاوت در مورد موفقیت با عدم موفقیت برنامه آموزشی باید حول هدف های آموزشی مشخصی انجام پذیرد. او اولین بار تعریف مشخصی از ارزشیابی آموزش ارائه داد (کیامنتس، ۱۳۷۰: ۱۱۷). پس از رالف تایلر، افرادی نظیر متفلسل و مایکل (۱۹۶۷) و هاموند (۱۹۷۲) به گسترش شیوه او پرداختند. تطور تاریخی سنجش اثربخشی و ارزشیابی آموزش به قرار زیر بوده است:

۱- دوره ۱۹۳۰ تا ۱۹۴۵ رشد ارزشیابی کند بوده است.

۲- ۱۹۴۵ تا اواسط دهه ۱۹۷۰ که دوره انفجار فعالیت ارزشیابی بوده است.

۳- اواسط دهه ۱۹۷۰ به بعد ارزشیابی آموزش به عنوان رشته ای مجزا به رسمیت شناخته شده است. ارزشیابی آموزش به مفهوم جدید پس از سال های ۱۹۴۵ به تدریج به حوزه ای جدید و نو در قلمرو علوم تربیتی درآمده است که برخی از

□ هدف از مقاله حاضر عبارت است از: شناسایی و طراحی الگوی سنجش اثربخشی سیستم آموزشی (عمدتاً ضمن خدمت) و تبیین عوامل، ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های آن به گونه ای که با وضعیت سازمان های ایران همخوان و سازگار باشد و قابلیت پیاده سازی و بازنگری به صورت مستمر و مداوم داشته باشد.

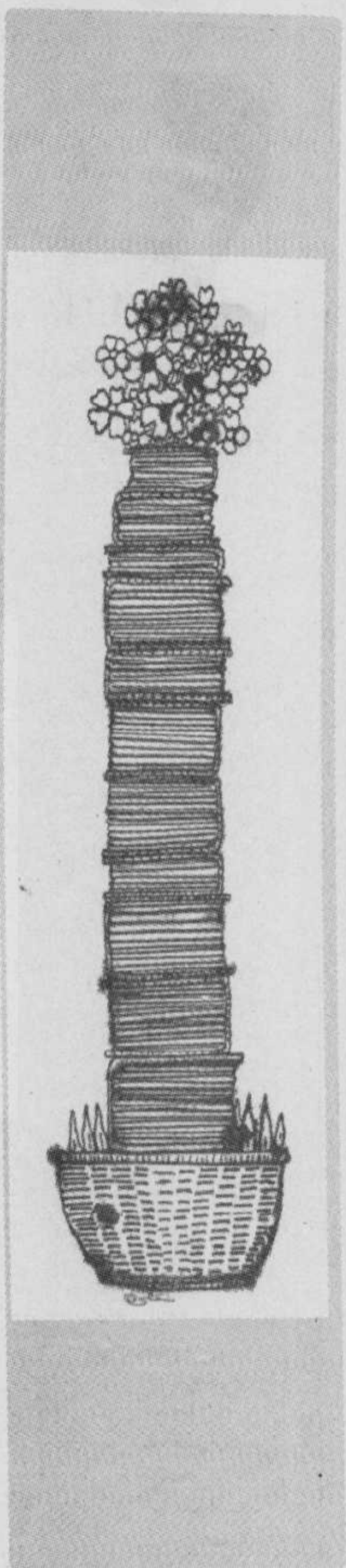
مطرح شود.

۴- ارزشیابی آموزشی باعث تثبیت جایگاه آموزش در سازمان می شود. به عنوان مثال، زمانی که سازمان بخواهد «سیاست کاهش» انجام دهد، فشار اندکی بر روی اداره آموزش از نظر بودجه، تعدیل نیرو و... وارد می شود.

۵- سنجش اثربخشی سیستم آموزشی باعث افزایش مقبولیت آموزش در سازمان و درک بهتر آن می گردد.

از نیمه دوم دهه ۱۹۹۰ مدیران بر آموزش به عنوان سرمایه گذاری که نتایج مالی بهتری در پی دارد، تأکید بیشتری داشته اند. شواهد امروزی نشان می دهد، شرکت هایی که بر روی آموزش سرمایه گذاری بیشتری کرده اند. نسبت های فروش، سود ناخالص، سهم و ارزش بازار بیشتری به دست آورده اند (تیکر، ۲۰۰۶: ۴).

گزارش های انجمن آموزش و توسعه آمریکا (ASTD)^(۲) در مورد مقایسه شرکت های مشابه نیز نشان می دهد، شرکت هایی که به کارکنانشان آموزش بیشتری می دهند و در زمینه آموزشی سرمایه گذاری بیشتری می کنند، عملکرد عملیاتی و مالی بالاتری داشته اند (ای. اس. تی. دی، ۱۹۹۹). هدف از مقاله حاضر عبارت است از: شناسایی و طراحی الگوی سنجش اثربخشی سیستم آموزشی (عمدتاً ضمن خدمت) و تبیین عوامل، ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های آن به گونه ای که با وضعیت سازمان های ایران همخوان و سازگار باشد



تعاریف نویسندگان به نام آن، در زیر آمده است:
 الف) تایلر با تأکید بر اهداف در برنامه های
 درسی، ارزشیابی را «فرآیند تعیین میزان تحقق
 هدف های آموزشی و پرورشی به طور واقعی از
 طریق برنامه های آموزشی دانست» (تایلر، ۱۳۷۶: ۱۱۷).

ب) اسکرایون (۱۹۶۷): ارزشیابی جمع آوری و
 ترکیب داده های مربوط به عملکرد به وسیله یک
 سلسله مقیاس های تفکیکی موزون است که منجر
 به طبقه بندی می شود (بازرگان، ۱۳۶۲: ۶).

ج) پس از این که در دهه ۱۹۶۰ آموزش های ضمن
 خدمت و حرفه ای مورد توجه سازمان ها قرار
 گرفت، دونالد کرک پاتریک نیز به مشخص کردن
 نتایج مورد انتظار از اهداف در چند سطح پرداخت.
 وی معتقد بود تحقق اهداف باید در سطوح واکنش
 شرکت کنندگان نسبت به برنامه آموزشی، یادگیری
 آنان در فرآیند برنامه، تغییر رفتار سازمانی در محل
 کار و تغییرات فرآیندهای سازمانی اندازه گیری شود
 (هدایتی، ۱۳۸۵: ۱۱۶).

د) گلدشتین، ارزشیابی آموزشی را مجموعه ای
 منظم از اطلاعات توصیفی و قضاوتی لازم برای
 تصمیم گیری در ارتباط با انتخاب، اقتباس و
 شکل دهی فعالیت های آموزشی می داند
 (گلدشتین، ۱۹۹۳).

رویکردهایی که بیشتر در ارزشیابی آموزشی مورد
 استفاده قرار می گیرند ریشه در رویکردهای
 سیستمی به طراحی آموزشی دارند. آنها از طریق
 روش شناسی های توسعه سیستم آموزشی
 (ISD) (نمونه بندی گردیده اند).

روش شناسی توسعه سیستم آموزشی در دهه
 ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ در ایالات متحده ظهور یافت و
 در کارهای گاگن و بریجز (۱۹۷۴)، گلدشتین
 (۱۹۹۳) و میجر (۱۹۶۲) ارائه گردید (ایسریل،
 ۲۰۰۲: ۹۳). تعاریف و آزه های مهم پژوهش نیز
 عبارتند از:

ارزشیابی: فرهنگ روانشناسی آرتور بر
 (۱۹۸۵)، ارزشیابی را در معنای عام آن «تعیین
 ارزش و یا اهمیت یک چیز می داند» و به صورت
 خاص تر ارزشیابی را تعیین میزان موفقیت یک
 برنامه، یک درس، یک سلسله آزمایش، یک دارو
 ... در رسیدن به هدف های اولیه آنها می داند
 (عباسیان، ۱۳۸۳: ۳۵).

کروباخ، ارزشیابی را صرفاً به عنوان گردآوری و
 استفاده از اطلاعات برای اتخاذ تصمیماتی درباره
 یک برنامه تعریف کرده است (بول، ۱۳۷۵: ۱۸).

گلدشتین ارزشیابی آموزشی را مجموعه ای منظم
 از اطلاعات توصیفی و قضاوتی مورد نیاز برای
 تصمیم گیری در ارتباط با انتخاب، اقتباس، ارزیابی
 و شکل دهی فعالیت های آموزشی می داند.

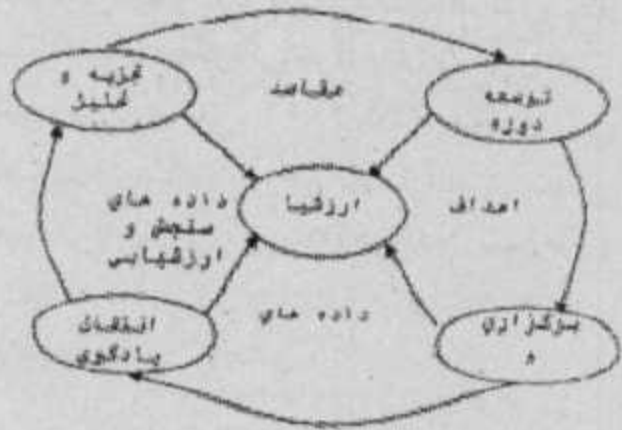
بالگردی را اتخاذ کرده است. یک استراتژی
 ارزشیابی نیازمند توجه به موارد ذیل است:
 * مقاصد اصلی دوره در تجزیه و تحلیل نیازها
 شناسایی شود.

* اهداف رفتاری در طی توسعه دوره شناسایی
 شود.

* داده های اعتباریابی در طی دوره و پایان دوره
 جمع آوری شود.

* ارزشیابی داده ها در طی انتقال یادگیری و بعد
 از آن صورت گیرد (ویلز، ۱۹۹۸: ۲۳۱).

□ در مورد سیر تحول ارزشیابی می توان گفت که: از گذشته های دور، مدارک و اسناد تاریخی، حاکی از این است که از حدود ۴۰۰۰ سال پیش در چین، ایران و یونان باستان در موارد گزینش نیرو و برای پزشکی، پرسنل اداری، معلمی و ... امتحان و ارزشیابی به عمل می آورده اند.



نمودار شماره (۱) - ارزشیابی و روابط آن با فرآیند آموزش
 منبع: (ویلز، ۱۹۹۸: ۲۳۱)

آموزش مؤثر بایستی برای سازمان ارزش داشته
 باشد، تعریف های ارزشیابی آموزشی بر ارزش
 آموزش تأکید می کند. تعریف باکلی و کپل، بر ارزش
 ارزشیابی برای کل سازمان تأکید می کند. ارزشیابی
 فرآیندی است برای تلاش در راستای سنجش ارزش
 کلی آموزش از لحاظ هزینه ها و منابع دستاوردهای
 کلی از قبیل ارزش بهبود عملکرد و ... (لویز،
 ۱۹۹۲: ۲۵).

عوامل مؤثر بر موفقیت ارزشیابی آموزشی
 یک سیستم ارزشیابی مؤثر مجموعه ای از
 فعالیت های اساسی برای مدیریت ابزارهای سنجش
 است که باید ایجاد و توسعه داده شوند و بایستی
 نحوه کارکرد همه فعالیت ها را مشخص کند، آنها را
 به عنوان یک فرآیند، یکپارچه سازد و نحوه تجزیه و
 تحلیل داده ها را مشخص نماید. همچنین اطلاعات
 تفصیلی در مورد زمان بندی و وسعت سطح
 اندازه گیری برای سنجش ارزش مداخلات آموزشی
 بایستی تعریف گردد (ژولرتینگ، ۲۰۰۸: ۲).

در طراحی برنامه آموزشی بایستی به
 آموزش دهندگان و آموزش گیرندگان، محتوا،
 امکانات و ابزارهای آموزشی و تعداد افراد
 شرکت کننده در دوره توجه شود. به عنوان مثال،
 معمولاً کارایی و اثربخشی گروه های کوچک
 آموزشی از گروه ها بزرگ بیشتر است. ترجیحاً
 تعداد کارکنان نباید از ۲۰ نفر بیشتر باشد طبیعی
 است که همیشه هر چه تعداد افراد شرکت کننده در
 دوره آموزشی اگر از ۲۰ نفر هم کمتر باشد، بهتر
 است. تعداد زیاد افراد شرکت کننده در دوره

(گلدشتین، ۱۹۹۳).

ارزشیابی آموزش فرآیند سیستماتیک جمع آوری
 و تجزیه و تحلیل اطلاعات در مورد برنامه آموزشی
 است که می تواند برای برنامه ریزی و راهنمایی
 تصمیم گیرندگان به کار گرفته شود، همچنین
 تناسب، اثربخشی و تأثیر عناصر مختلف آموزشی
 را می سجد (هاشمی، ۲۰۰۱: ۳۳۴).

اثربخشی: عبارت است از درجه یا میزان
 سازمان به اهداف مورد نظر خود نایل می آید.
 اثربخشی یک مفهوم کلی دارد که به صورت ضمنی
 دربرگیرنده متغیرهای زیادی است (دفتر، ۱۳۷۸:
 ۱۰۳).

اثربخشی آموزشی: میزان انطباق رفتار کارآموزان
 با انتظارات، خواسته ها، اهداف، انجام درست
 کارها، میزان مهارت، دانش و نگرش کسب شده
 در اثر آموزش (سلطانی، ۱۳۸۰). اثربخشی به
 معنایی که اهداف برنامه منطبق شده اند برمی گردد و
 ممکن است از طریق اندازه گیری منابع ورودی و
 خدمات خروجی سنجیده شود.

همچنین ارزشیابی شامل انجام قضاوت در مورد
 چگونگی کارهای آموزشی از جمله استفاده از معیار
 است. انتخاب معیار ارزشیابی به اهداف آموزشی و
 ارزشیابی پیش از آموزش بستگی دارد (وونی،
 ۱۹۹۸: ۴۰۵).

نمودار شماره (۱)، نمودار ساده شده ای است که
 رابطه ارزشیابی را با دیگر فرآیندهای آموزشی نشان
 می دهد. مدل در مورد فرآیند ارزشیابی «دیدگاه

آموزشی فقط از جنبه انتشار اطلاعات بهتر است (هوگی، ۱۹۹۷: ۵۶-۵۷). همچنین تیم ارزشیابی بایستی بررسی کند که چه کسانی از نتایج ارزشیابی استفاده می کنند. شناسایی استفاده کنندگان فرصتی را برای فراهم کردن داده ها برای طرح ارزشیابی مشخص می کند. پشتیبانی از استفاده کنندگان به احتمال زیاد تمایل به استفاده از نتایج ارزشیابی را افزایش خواهد داد. استفاده کنندگان از یافته های ارزشیابی از شبکه گسترده تر ذی نفعان برنامه از لحاظ نیازهای اطلاعاتی متفاوتند و استفاده کنندگان مورد نظر تمایل دارند که چگونگی تمرکز بر ارزشیابی را تعیین کنند (سی.دی.سی، ۲۰۰۱: ۴۵). عناصر مهمی که باید در هنگام طراحی یک فرآیند ارزشیابی آموزشی بایستی بررسی شوند در جدول شماره (۱) نشان داده شده است (تنانت، ۲۰۰۲: ۲۳۴-۲۳۵).

جدول شماره ۱- ملاحظات لازم برای طراحی و اجرای سنجش

ملاحظات برای سنجش	
مدایی	آیا آن چیزی را که می خواهیم می سنجد؟
پایایی	آیا آن به طریقه ای قابل پیش بینی می سنجد؟
قابلیت اجرا	آیا آن برای زندگی واقعی کاربرد دارد؟
تناسب	آیا آن برای فراگیران دارای مزایا می باشد یا معایب؟

متغیرهای موثر بر دستاوردهای آموزش در جدول شماره (۲) ارائه شده اند: (پرسکیل، ۲۰۰۱: ۱۳۵).

جدول شماره ۲- متغیرهای موثر بر دستاوردهای آموزش

سازمان ها	مدیران
• جهت گیری در منابع	• توانایی و منابع برای آموزش چهارم
• تغییر	• جای جدید
• تعهد به آموزش	• توانایی، انگیزه، تعهد، مهارت، منابع
• یادگیری	• مهارت های جدید
• منابع انسانی آموزش و	• نظارت در مورد بهره مندی و نظارت
• یادگیری	• تعهد زمان و منابع برای آموزش
• سببیت مالی	• گیرندگان برای استفاده از مهارت ها و دانش جدید
• فرهنگ سازمانی	• انگیزه از سنجش یادگیری و آموزش
آموزش گیرندگان	طرح برنامه آموزش
• انگیزه یادگیری	• سببیت برای یک نیازسنجی
• آسودگی برای آموزش	• تعریف واضح سببیت هدف برای آموزش
• انگیزه برای انتقال	آموزشی
• یادگیری	• اهداف و سببیت در به پارچه ای

□ در طی سال های ۱۹۳۰ - ۱۹۴۵، رالف تایلر با تأکید بر برنامه های درسی، ارزشیابی را فرآیند انطباق اهداف و عملکردهای برنامه دانست. به نظری، قضاوت در مورد موفقیت یا عدم موفقیت برنامه آموزشی باید حول هدف های آموزشی مشخصی انجام پذیرد.



دلایل غفلت از ارزشیابی آموزشی در سازمان ها فرآیند ارزشیابی برای سنجش اثربخشی توسعه و آموزش ساده نیست بلکه نیازمند منابع مالی، تکنیک های خاص و در دسترس بودن اطلاعات است. بعضی از این چالش ها علاوه بر موارد فوق عبارتند از: هزینه انجام ارزشیابی، تعیین تأثیر آموزش بر عملکرد مالی، زمان مورد نیاز برای انجام ارزشیابی، شناسایی سنجه های کمی و کیفی مناسب، یافتن روش های ارزشیابی متناسب یا

دوره های متنوع جلب مشارکت آموزش گیرندگان و مدیرانشان در ارزشیابی، جلب مشارکت مدیریت ارشد در ارزشیابی، یافتن متخصصین و حرفه ای های ارزشیابی و سنجش مناسب، ترجمه نتایج ارزشیابی به زبان مدیریت ارشد و تعیین اقدامات خاص برای مبانی نتایج ارزشیابی (زیری، ۲۰۰۲: ۲۴۸-۲۴۹). سازمان ها معمولاً در انجام فرآیندهای ارزشیابی عمدتاً به دلایل زیر قصور می ورزند:

- بخش منابع انسانی و آموزش دهندگان، وقت کافی و نظایر آن برای انجام ارزشیابی ندارند.
- بخش منابع انسانی منابع کافی - کارکنان و پول - برای انجام ارزشیابی در اختیار ندارند.
- به طور واضح ارزشیابی با منابع در دسترس و جو فرهنگی ارتباط دارد و این مسأله از یک سازمان به سازمان دیگر کاملاً فرق می کند. واقعیت این است که ارزشیابی خوب، داده های قابل اعتمادی را فراهم می آورد و برعکس، هنگامی که ارزشیابی ناقص صورت گیرد، دانسته های محدودی در مورد اثربخشی آموزش وجود خواهد داشت (رای، ۲۰۰۶: ۲). اهداف ارزشیابی شامل مقاصد چندگانه در سطوح مختلف است. این مقاصد شامل ارزشیابی یادگیری فراگیران، ارزشیابی مواد درسی و آموزشی، انتقال آموزش، برگشت سرمایه و نظایر آن است. تحقق این مقاصد چندگانه ممکن است نیازمند همکاری افراد مختلف در بخش های مختلف یک سازمان باشد. بنابراین ممکن است که همه اهداف به خوبی تعریف نشوند و یا بعضی از آن ها تغییر کنند (ایسریل، ۲۰۰۲: ۳۹). به طور خلاصه مهمترین موانع عدم کفایت ارزشیابی ها عبارتند از: بودجه و زمان تخصیصی ناکافی، فقدان تخصص، فقدان اعتماد به راه حل های آموزشی، یا فقدان روش ها و ابزارها (مک اووی، ۱۹۹۰: ۳۹-۴۲).

رویکردهای ارزشیابی آموزشی رویکردهای ارزشیابی بایستی بر اساس هدف فرآیند آموزش تعیین شوند و بتوانند تقاضاهای ذی نفعان مختلف را تحقق بخشند. هر سازمانی ذی نفعان متعددی دارد و همه سازمان ها اطلاعات مشابهی نیاز ندارند. بنابراین باید در راستای تحقق نیازهای مختلف آموزشی از رویکرد آموزشی خاصی استفاده کرد (کار، ۲۰۰۲: ۱). (Carr, 2002, p1). به طور کلی می توان رویکردهای ارزشیابی آموزشی را به شرح جدول شماره (۳) برشمرد. در ادامه توضیح مختصر رویکردهای فوق ارائه

رویکرد	قانون امر او	سؤال راهنمای اصلی
صحت	آیا اهداف واقعی اند؟	آیا اهداف، روش‌ها، محصول یا فرایند سطحی است؟
هنگام		آیا؟
هدف آرزا	مربوط به اهداف؟	آیا اهداف، روش‌ها، محصول یا فرایند سطحی است؟
پاسخگو	مشتری محور	برنامه چگونه برای افراد مطالعه می‌کند؟
سیستمی	تکاملی و انطباقی	آیا برنامه از کارایی و اثربخشی برخوردار است؟
آموزشی	ارزشیابی تخصصی بر روی	حرفه ای ها این برنامه را چگونه و به چه روشی
		کنند؟
فایده قانونی	دانشگاه، تحقیق و تخصص - اخلاقی	مباحثات که با مطالعه برنامه، دانشمندان
	شهادت نامه ها	
رضایت بر نامه	مشتری قابلیت دسترسی و آمادگی	اطلاعات مورد نیاز برای بخش و چگونگی استفاده
	چگونگی نامه ها	از برنامه ها دانشمندان

شده است؛ ارزشیابی مبتنی بر هدف با اهداف ذهنی و جست و جو برای تعیین اهدافی که باید محقق شوند، شروع می شود.

ارزشیابی هدف آزاد در جست و جوی تأیید یا انکار یک دستاورد از پیش تعیین شده نیست. بلکه در پی کشف مزایایی است که از مداخله به دست می آید. ارزشیابی پاسخگو رویکردی است که مبتنی بر الزامات مشتری (ارباب رجوع) است. این رویکرد می تواند چالش های منحصر به فردی برای ارزشیاب ارائه کند اما این رویکرد، رویکردی متداول است.

رویکرد سیستمی ارزشیابی بر این که آیا مداخله کارآ و مؤثر است یا خیر، متمرکز است.

رویکرد بررسی حرفه ای، ارزشیابی تخصصی بیرونی را به جای دیگر شیوه های استفاده اول مورد استفاده به کار می گیرد.

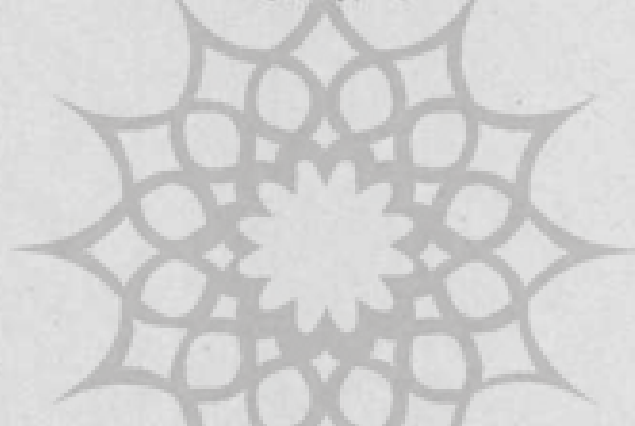
رویکرد شبه قانونی زیاد مورد استفاده نیست اما از آن در یک چارچوب دادگاه تحقیق و تفحص برای ارائه شواهد، اخذ شهادت نامه ها و ارزیابی یک مداخله یا محصول استفاده می گردد.

رویکرد پیش برنامه یک دیدگاه امکان پذیری است و در آن قبل از مداخله، قابلیت دسترسی و آماده بودن داده ها مورد سنجش قرار می گیرد (ایندیانا، ۲۰۰۶: ۸). در ذیل به معرفی بعضی از مدل های ارزشیابی آموزشی می پردازیم:

۱) مدل هدف مدار تایلر

نخستین مدل ارزشیابی آموزشی که تاریخ پیدایش آن به دهه ۱۹۳۰ میلادی بازمی گردد از آن رالف دبلیو تایلر است که به همین دلیل به آن مدل تایلری نیز می گویند. به اعتقاد تایلر قضاوت در مورد موفقیت یا عدم موفقیت برنامه آموزشی، باید با توجه به میزان موفقیت فراگیران در رسیدن به هدف های تعیین شده برای برنامه انجام پذیرد. به همین منظور وی در آغاز مطالعه ارزشیابی، بر

□ نخستین مدل ارزشیابی آموزشی که تاریخ پیدایش آن به دهه ۱۹۳۰ میلادی بازمی گردد از آن رالف دبلیو تایلر است که به همین دلیل به آن مدل تایلری نیز می گویند. به اعتقاد تایلر قضاوت در مورد موفقیت یا عدم موفقیت برنامه آموزشی، باید با توجه به میزان موفقیت فراگیران در رسیدن به هدف های تعیین شده برای برنامه انجام پذیرد.



ضرورت تهیه و تدوین، طبقه بندی و توصیف هدف ها با واژه های رفتاری، تأکید نموده است. تایلر نتیجه گرفت که تصمیم گیری در مورد یک برنامه باید الزاماً بر اساس میزان انطباق هدف های آن برنامه با بازده های واقعی آن انجام پذیرد (کیامنش، ۱۳۸۰: ۸۰).

۲) مدل زمینه- درونداد- فرایند- محصول

(CIPP). (۴)

این مدل با استفاده از استعاره سیستم ها و چهار پارامتر آن به چهار نوع ارزشیابی اشاره دارد؟
- ارزشیابی زمینه: برای تهیه اطلاعات زمینه ای جهت کسب توانایی و اتخاذ تصمیم در امر برنامه ریزی

- ارزشیابی درونداد: برای تصمیمات برنامه ای مانند طرح های جایگزین پروژه

- ارزشیابی فرایند: برای تصمیمات مربوط به روش ها و اجرا

- ارزشیابی محصول: برای سنجش اثربخشی و تصمیم گیری در مورد برگزاری مجدد (سی بیس، ۲۰۰۶: ۳-۶).

۳) مدل ارزشیابی چهار مرحله ای پاتریک

مدل دونالد، ال، کرک پاتریک دارای چهار سطح

به شرح زیر است:

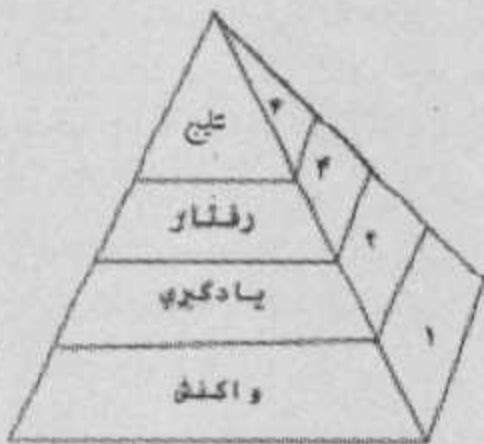
* واکنش: احساس آموزش گیرندگان در مورد آموزش چیست.

* یادگیری: که به افزایش در دانش یا قابلیت منجر می شود.

* رفتار: وسعت رفتار و قابلیت بهبود و اجرا و کاربرد.

* نتایج: تأثیر بر کسب و کار یا محیط ناشی از عملکرد آموزش گیرندگان.

* همه این معیارها برای یک ارزشیابی معنادار یادگیری در سازمان ها توصیه شده اند و کاربرد آن در سطوح بالاتر پیچیده تر می گردد.



نمودار شماره ۲- مدل چهار سطحی کرک پاتریک

مطابق این مدل، ارزشیابی همیشه بایستی با سطح اول شروع شود و اگر زمان و بودجه فراهم باشد، باید سطح دوم و سپس سه و چهار پیگیری شود. اطلاعات هر سطح به عنوان پایه سطح بعدی ارزشیابی عمل می کند. بنابراین، هر سطح پیاپی یک معیار دقیق تر از اثربخشی برنامه آموزشی فراهم می کند اما همزمان نیازمند تجزیه و تحلیل دقیق تر و زمان برتر است. (وینفری، ۲۰۰۵: ۱)

بی نوشت: ۱۳۸۵

1- Knowledge, skills and Attitudes

2- American Society for Training and Development (ASTD)

3- Instructional system Development

4- Context, Input, Process, Product (CIPP)