

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ارزشیابی آموزشی
(از تئوری تا عمل)

مؤلفین

دکتر اباصلت خراسانی - عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی

حامد حسینی ضرابی



کتابخانه تخصصی مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران

ارزشیابی آموزشی (از تئوری تا عملی)

- مؤلفان: دکتر اباصالت حراسانی - دکتر حسینی ضرابی
- سال چاپ: ۱۳۹۳
- نوبت چاپ: اول
- تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه
- چاپ و صحافی: سپیدار
- قیمت: ۱۷۵/۰۰۰ ریال
- شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۱۷۳-۱۰۶-۸

ISBN : 978-964-173-173-8

• پخش:

انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران

تهران - خیابان ایرانشهر شمالی - شماره ۲۱۷

تلفن: ۸۸۳۰۰۹۷۳ و ۸۸۳۱۰۱۱۳-۲۰ - فاکس: ۸۸۳۱۰۱۲۶۵

حق چاپ محفوظ و مخصوص ناشر است.

فهرست مطالب

مقدمه ناشر

مقدمه مولفین

پیشگفتار

فصل اول: مفاهیم ۱۵

مقدمه ۱۷

اندازه گیری ۱۷

مقایسه اندازه گیری فیزیکی و روانی ۱۹

ویژگی های اندازه گیری فیزیکی ۲۰

ویژگی های اندازه گیری ذهنی ۲۰

آزمون ۲۲

ارزیابی یا سنجش ۲۵

ارزشیابی ۲۶

مقایسه ارزشیابی با اندازه گیری، ارزیابی، پژوهش، نظارت و معیار ۲۹

ارزشیابی و اندازه گیری ۲۹

ارزشیابی و ارزیابی ۳۰

ارزشیابی آموزشی و پژوهش آموزشی ۳۵

ارزشیابی و معیاری ۳۷

ارزشیابی و نظارت ۳۹

مفهوم معیار، شاخص و استاندارد ۴۳

فصل دوم: آموزش اثربخش ۵۱

مقدمه ۵۳

۵۴		فواید آموزش
۶۸		عناصر موثر بر اثربخشی برنامه‌های آموزشی
۶۹		محیط آموزشی
۶۹		طراحی آموزشی
۶۹		نوع آموزش
۶۹		اجرای برنامه آموزشی
۷۰		ارزشیابی آموزشی
۷۶		ده گام لازم برای آموزش اثربخش
۷۶		۱. برنامه آموزش باید مبتنی بر نیازهای شرکت کنندگان باشد
۷۸		۲. تدوین اهداف کوتاه مدت و اهداف یادگیری
۷۹		۳. تعیین محتوای آموزشی
۷۹		۴. تعیین مدت اجرا و زمان برای دوره در زمان مناسب
۸۰		۵. برگزاری دوره در مکان مناسب با امکانات لازم
۸۰		۶. تعیین افراد مناسب برای دوره و شراب شرکت کنندگان
۸۱		۷. انتخاب مدرس موثر و کارآمد
۸۲		۸. استفاده از تکنیک‌ها و وسایل آموزشی موثر
۸۳		۹. بررسی رضایت فراگیران
۸۴		۱۰. ارزشیابی برنامه و بررسی میزان دستیابی به اهداف برنامه

۸۵		فصل سوم: ارزشیابی
۸۷		ارزشیابی و اثربخشی آموزش
۸۸		اهداف ارزشیابی
۹۱		مزایا و فواید ارزشیابی
۹۵		دلایل ارزشیابی از نگاه کرک پاتریک

- چرا در همه سازمان‌ها، فرایند ارزشیابی اجرا نمی‌شود؟ ۹۷
- اجرای ارزشیابی بر عهده چه کسی است؟ ۱۰۳
- انواع ارزشیابی ۱۰۸
- دسته‌بندی ارزشیابی با توجه به موضوع ۱۰۸
- دسته‌بندی ارزشیابی با توجه به ملاک مورد استفاده ۱۱۰
- دسته‌بندی ارزشیابی آموزشی با توجه به زمان و هدف ۱۱۲
- دسته‌بندی ارزشیابی با توجه به ارزشیابان ۱۱۴

فصل چهارم: ارزشیابی از گذشته تا امروز ۱۱۵

- سیر تکامل تاریخی ارزشیابی از گذشته تا کنون ۱۱۷
- اولین دوره زمانی: عصر بازرگانی و اصلاحات (۱۹۰۰-۱۹۷۲) ۱۱۸
- دومین دوره زمانی: عصر کارایی (۱۹۰۰-۱۹۳۰) ۱۱۹
- سومین دوره زمانی: عصر تایلر (۱۹۳۰-۱۹۴۰) ۱۲۰
- چهارمین دوره زمانی: عصر پاکی (۱۹۴۶-۱۹۷۲) ۱۲۱
- پنجمین دوره زمانی: عصر توسعه (۱۹۷۲-۱۹۵۸) ۱۲۲
- ششمین دوره زمانی: عصر حرفه‌ای شدن (۱۹۷۳-۱۹۸۳) ۱۲۳
- هفتمین دوره زمانی: عصر یکپارچه‌سازی و توسعه (۱۹۸۳ تا کنون) ۱۲۳
- سیر تاریخی و جایگاه ارزشیابی در آموزش ۱۲۴
- الگوها و رویکردهای ارزشیابی آموزش ۱۲۵
- علل تنوع الگوهای ارزشیابی آموزشی ۱۲۶
- رویکرد مبتنی بر هدف ۱۲۹
- رویکرد مبتنی بر مدیریت ۱۳۱
- رویکرد مبتنی بر مصرف‌کننده ۱۳۳
- رویکرد مبتنی بر نظر متخصصان ۱۳۵

۱۳۷	رویکرد مبتنی بر اختلاف نظر متخصصان
۱۳۸	رویکرد طبیعت گرایانه و مبتنی بر مشارکت کنندگان
۱۳۹	الگوی CIRO
۱۴۰	"الگوی کرک پاتریک"
۱۴۲	الگوی کافمن
۱۴۴	الگوی بازگشت سرمایه
۱۴۷	الگوی هامپل
۱۴۷	رویکردهای رایج در زمینه ارزشیابی نتایج آموزشی
۱۵۳	نتیجه گیری
۱۵۵	فصل پنجم: تدوین طرح ارزشیابی
۱۵۷	مقدمه
۱۵۸	بودجه ارزشیابی
۱۵۸	طراحی و ارزشیابی
۱۵۹	طرح ارزشیابی
۱۶۷	روش های کنترل عوامل خدشه دار کننده اعتبار طرح ارزشیابی
۱۶۹	انواع طرح های ارزشیابی
۱۷۱	ملاحظات آنکه در انتخاب طرح ارزشیابی باید در نظر گرفت
۱۷۳	مراحل ارزشیابی آموزشی
۱۷۴	مرحله طراحی
۱۸۴	مرحله فرایندی
۱۸۵	مرحله فرآورده ای
۱۸۹	فصل ششم: الگوی ارزشیابی سیپ (CIPP)
۱۹۱	مقدمه

۱۹۱	الگوی ارزشیابی سیپ (CTPP)
۱۹۳	ارزشیابی زمینه
۱۹۴	ارزشیابی درون داد
۱۹۵	ارزشیابی فرایند
۱۹۷	ارزشیابی بیرون داد یا محصول
۲۰۲	محدودیت‌ها و مزایای الگوی سیپ
۲۰۲	پیشنهادها جهت استفاده از الگوی سیپ

فصل هفتم: الگوی ارزشیابی کرک پاتریک ۲۰۹

۲۱۱	مقدمه
۲۱۲	الگوی ارزشیابی کرک پاتریک
۲۱۴	سطح اول: واکنش (Reaction)
۲۲۰	دستورالعمل اجرای ارزشیابی سطح واکنش
۲۲۱	مسائل و مشکلات ارزیابی واکنش
۲۳۱	سطح دوم: یادگیری (Learning)
۲۳۴	دستورالعمل اجرای ارزشیابی سطح یادگیری
۲۴۴	توصیه‌های آماری برای اجرای ارزیابی یادگیری
۲۴۷	سطح سوم: رفتار (Behavior)
۲۵۵	دستورالعمل اجرای ارزشیابی سطح رفتار
۲۷۲	سطح چهارم: نتایج (Results)
۲۷۹	دستورالعمل اجرای ارزشیابی سطح نتایج
۲۸۹	محاسبه اثربخشی برنامه آموزشی

فصل هشتم: نقد و بررسی الگوی کرک پاتریک ۲۹۱

۲۹۳	مقدمه
-----	-------------

۲۹۳	چالش‌های ارزشیابی
۲۹۴	علل محبوبیت الگوی کرک پاتریک
۲۹۹	نقد الگوی کرک پاتریک
۳۰۲	زنجیره شواهد در الگوی کرک پاتریک
۳۰۷	فصل نهم: سیستم انتقال یادگیری هالتون (LTSI)
۳۰۹	مقدمه
۳۰۹	سیستم انتقال یادگیری (LTSI)
۳۱۴	حیطه‌های سیستم انتقال یادگیری (LTSI)
۳۱۴	تأثیرات ثانویه
۳۱۴	تأثیرات ثانویه: آمادگی یادگیری
۳۱۵	تأثیرات ثانویه: خودکارآموزی
۳۱۸	تأثیرات ثانویه: نگرش‌های شخصی
۳۲۰	تأثیرات ثانویه: ویژگی‌های فردی فراگیر
۳۲۳	ادراک‌ها و برداشت‌ها از برنامه آموزشی
۳۲۶	عوامل توانایی
۳۲۷	عوامل انگیزشی
۳۲۸	عوامل محیطی
۳۲۸	پژوهش‌های انتقال یادگیری
۳۳۸	انگیزه بهبود عملکرد از طریق یادگیری (MTIWL)
۳۳۹	عوامل موثر بر عملکرد سازمانی
۳۴۲	فهرست منابع

مقدمه ناشر

ارزشیابی به عنوان گام پایانی در فرایند آموزش با هدف سنجش کیفیت و اثربخشی برنامه های آموزش انجام می گیرد. تا براساس نتایج حاصله مبنائی برای قضاوت درخصوص فرایند آموزشی فراهم آید و بتوان راهکارهای بهبود فرایند را تعریف نمود. در واقع ارزشیابی مجموعه ای از اقداماتی شامل جمع آوری اطلاعات، طبقه بندی و تجزیه و تحلیل داده هایی است که به کمک آنها مشخص شود که آیا اهداف یک برنامه آموزشی تحقق یافته است؟ نقاط ضعف و قوت اجرای برنامه آموزشی در کدام بخش بوده است؟ آیا محتوی دوره، انتخاب فراگیران، انتخاب شیوه آموزش، انتخاب رسانه متون آموزشی و ... به درستی صورت گرفته است؟ از این رو ارزشیابی یکی از مهمترین ارکان برای یادگیری است.

مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران با سابقه فعالیت در امر آموزش، پژوهش و مشاوره همواره سعی نموده است تا با طرح مباحث نوین در عرصه آموزش و منابع انسانی، مباحث جدید و کاربردی را برای مدیران، کارشناسان و علاقه مندان به عرصه تعلیم و تربیت را منتشر نماید. و در همین راستا اقدام به انتشار کتاب حاضر نموده است.

کتاب ارزشیابی آموزشی از تئوری تا عمل، مجموعه ای از مفاهیم، روش ها و روش های اجرایی ارزشیابی آموزش را به صورت نظام مند و پیوسته مورد بررسی قرار می دهد. با استفاده از منابع جدید سعی بر توصیف و تبیین دقیق مفاهیم و روش ها دارد. در این کتاب ضمن بررسی مفاهیم، اصطلاحات و تاریخچه ارزشیابی و ارائه رهنمودهایی برای تدوین طرح ارزشیابی و پیاده سازی آموزش اثربخش، به معرفی و تشریح عملیاتی الگوهای ارزشیابی سیپ، کرک پاتریک و الگوی انتقال هالتون پرداخته شده است.

ضمن تشکر از جناب آقای دکتر اباصلت خراسانی و جناب آقای حامد حسینی ضرابی که در تألیف و تدوین این کتاب اهتمام ورزیده اند، امید است این کتاب به عنوان مرجع مناسبی برای سازمان ها، موسسات آموزشی، مدیران، مشاوران، کارشناسان، دانشجویان مقاطع مختلف و همگان در جهت ارزشیابی برنامه های آموزشی مورد استفاده قرار گیرد.

سعید نبوی

مدیرعامل مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران

www.ketab.ir

مقدمه مولفین:

مجموعه‌ای که پیش رو دارید یکی از متفاوت‌ترین کتاب‌های نوشته شده در حوزه ارزشیابی آموزشی است. در کتاب حاضر، سعی شده است تا مجموعه‌ای جامع از مبانی، مفاهیم، نظریه‌ها و روش‌ها در حوزه ارزشیابی آموزشی با مروری بر منابع جدید و با استفاده از نظرات متخصصان بنام ارزش بهسازی منابع انسانی نظیر فورد، نواه، هالتون و کرک پاتریک فراهم گردد. بررسی حوزه ارزشیابی بدون پرداختن به مفاهیم و موضوعات مرتبط با آن، تا حدودی غیرممکن نظر می‌رسد. سعی برای پرهیز از پراکنده‌گویی سعی گردیده است که در هر فصل و به تناسب با موضوع مورد نظر، تنها اشاره‌ای مختصر و کوتاه به موضوعات خارج از محدوده ارزشیابی شود البته این موضوعات مختصر، برای درک بهتر موضوعات بسیار سودمند خواهد بود.

یکی دیگر از نکات برجسته کتاب حاضر، بررسی و توضیح کاربردی و عملیاتی الگوی ارزشیابی کرک پاتریک دقیقاً مطابق با شرایط محلی است. نحوه پیاده‌سازی و اجرای الگوی ارزشیابی کرک پاتریک از جمله موضوعاتی است که در کتاب‌های متعددی به آن اشاره شده است اما توضیح و تشریح الزامات الگوی کرک پاتریک به آن طور که خود دونالد کرک پاتریک و فرزندش جیم کرک پاتریک در کتاب‌های خود به آن پرداخته‌اند، جنبه‌های نظری و عملی خاصی را روشن می‌نماید که کمتر مورد توجه قرار گرفته است. لذا در فصل ۷ با پرسشنامه‌ها و چک لیست‌ها، نظرات و تجربیات اجرایی دونالد کرک پاتریک، دقیق‌تر آشنا خواهید شد. در فصل ۸ الگوی کرک پاتریک مورد نقد و بررسی قرار گرفته و در فصل آخر، نظریات هالتون از منتقدان اصلی او به همراه توضیح کامل مدل انتقالش مورد بررسی قرار گرفته است. توضیح و تبیین مفاهیم پرکاربرد در حوزه ارزشیابی که اغلب به اشتباه مترادف با یکدیگر بکار برده می‌شود از دیگر موضوعاتی است که در فصل اول این کتاب به آن اشاره شده است. ده گام عملیاتی برای اجرای آموزش اثربخش (فصل ۲) و بررسی تاریخچه ارزشیابی (فصل ۴) از دیگر موضوعاتی است که در این کتاب به آن پرداخته شده است. مطالعه این کتاب به تمامی کسانی که سؤال‌های نظری و عملیاتی متعددی را در حوزه ارزشیابی آموزشی در سر دارند،

پیشنهاد می‌شود و امید است رهنمودهای ارائه‌شده در این مجموعه مورد استفاده تمامی خوانندگان محترم قرار گیرد. در پایان از خوانندگان این اثر خواهشمندیم تا با ارائه دیدگاه‌های خود راجع به موارد کتاب، ما را در انجام اصلاحات لازم برای چاپ‌های آتی یاری نمایند.

دکتر اباصلت خراسانی

حامد حسینی ضرابی

Drkhorasanitr@gmail.com

Zarrabi.hamed@yahoo.com

www.ketab.ir

پیشگفتار

در دنیای امروز که بسیاری از فعالیت‌ها توسط سازمان‌ها انجام می‌گیرد، نیروی انسانی به عنوان باارزش‌ترین منبع سازمانی، محور رویکردها و فعالیت‌های سازمانی بوده و در تحقق و اعتلای اهداف سازمانی، نقش اساسی ایفا می‌کند. بدین جهت به منظور تجهیز نیروی انسانی سازمان و بهسازی و بهره‌گیری هرچه موثرتر از این نیرو، بی‌شک آموزش یکی از مهم‌ترین و موثرترین تدابیر و عوامل برای بهبود امور سازمان به شمار می‌رود.

در حال حاضر کشور ایران، میلیون‌ها نفر نیروی کار در بخش‌های خصوصی، صنعتی، دولتی، بازرگانی و خدماتی جهت تأمین نیازمندی‌های کشور به فعالیت‌های مختلفی مشغول هستند. بدیهی است که برای افراد ذاتاً دانش، آگاهی، مهارت‌های تخصصی و رفتارهای لازم جهت انجام مطلوب وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود را دارا نیستند، بنابراین می‌توان گفت که اغلب کارکنان برای انجام صحیح وظایف، شغلی یا افزایش سطح کیفیت یا کمیت کار خود نیاز به آموزش دارند.

در واقع در عصر کنونی اهمیت آموزش و پرورش نیروی دانش‌ها و مهارت‌های کارکنان به حدی روشن است که تصمیم‌گیرندگان سازمان در مورد ضرورت آن تردیدی به خود راه نمی‌دهند و مخارج سنگین آموزش در سازمان‌های بزرگ حاکم بر اهمیت این موضوع است. آنچه تصمیم‌گیرندگان سازمانی را دچار سردرگمی و نگرانی می‌کند، تردید در مورد اهمیت آموزش و لزوم برگزاری آموزش سازمانی نیست؛ بلکه تردید در مورد عدم تحقق اهداف دوره‌های آموزشی، اطمینان از چگونگی جلوگیری از هدر رفتن سرمایه‌های سازمان و آگاهی از اثربخشی آموزش‌های سازمانی است.

نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهند که توجه به آموزش و بهسازی منابع انسانی، افزایش بهره‌وری را به دنبال دارد ولی در میان مدیران و تصمیم‌گیرندگان ارشد سازمان نوعی شک و تردید در مورد اثربخشی برنامه‌های آموزشی وجود دارد. در این رابطه واضح است ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی از اهمیت و حساسیت بالایی برخوردار است که اگر به درستی انجام شود شواهدی معتبر و مبنایی عینی برای برنامه‌ریزی‌های آتی فراهم می‌نماید.