



ارزشیابی دوره های آموزشی اعضای هیئت علمی و کارکنان در آموزش عالی

محمود رستمی

دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی دانشگاه تهران : mahmoudrostam1358@yahoo.com

زهرا بکرانی

دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی دانشگاه آزاد واحد خوراسگان : Zahra606.bakrani@yahoo.com

افسانه نبی پور

دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی دانشگاه آزاد واحد خوراسگان : afsaneh_nabipour@yahoo.com

چکیده

دانشگاه و مراکز آموزش عالی یکی از مهم ترین و مؤثرترین نهادهایی هستند که با خدمات علمی خود نقش و تأثیر اساسی در توسعه سایر نهادها دارند. اما تحقق چنین نقشی نظام حمایتی و ساختی ویژه ای را نیز می طلبد، نظامی که به عینه بتواند خدمات آنها را جامع و نافع نماید. در همین رابطه یکی از مهم ترین و چالش برانگیزترین موضوعات که دانشگاه ها با آن مواجه اند ، استفاده از روش های مناسب ارزیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی است . امروزه ، وجود نظام ارزیابی در خصوص تواناییها و عملکرد اعضای هیئت علمی نیازی مشهود است ، اما در عمل استقرار چنین نظامی به سهولت انجام نمی شود . روش ها و رویکردهای متعددی برای ارزیابی آموزشی اعضای هیئت علمی وجود دارد . بیشتر پژوهشهای صورت گرفته در این زمینه حاکی از استفاده از چهار رویکرد ارزیابی شامل ارزیابی توسط دانشجویان ، ارزیابی توسط همکاران ، خودارزیابی و ارزیابی توسط مدیران است .

هدف از پژوهش حاضر ارزشیابی اثربخشی دوره آموزشی اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه ها می باشد که به روش کتابخانه ای انجام شده است. اگرچه غالباً اعلام می شود، تحقیق و تدریس در دانشگاهها از اهمیت یکسانی برخوردارند، اما در فرایند انتخاب، استخدام و ارتقا اعضای هیات علمی دانشگاه ها، عملاً بر نقش پژوهش بیش از آموزش تأکید می شود و این امر منجر به این باور شده است که شاخصهای عملکرد آموزش عالی بیش از حد، بر برون دادهای پژوهشی متمرکز شده و کارکرد آموزش در دانشگاه ها بطور گسترده ای مورد بی اعتنائی قرار گرفته است.

در این بررسی تلاش می شود تا ابتدا چرخه کلی از ارزشیابی دوره های اعضای هیئت علمی در فعالیت های آموزش تشریح شده، سپس از راه معرفی گام به گام روش ارزیابی، زمینه آشنایی عملیاتی آموزش با این کار مهم فراهم شود . روش پژوهش حاضر، کتابخانه ای است و جامعه مورد بررسی پژوهش های انجام شده در زمینه ارزشیابی دوره آموزشی در آموزش عالی می باشد.

کلمات کلیدی: اثربخشی، ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی، روش های ارزیابی اثربخشی ، اعضای هیئت علمی و کارکنان

مقدمه

امروزه پیشرفت و توسعه سازمانها و مؤسسات در گرو ارتقاء سطح دانش، مهارت، رفتار و بینش منابع انسانی است بر همین اساس شاهد هستیم که اغلب مؤسسات و سازمان های پیشرو بیش از پیش توجه خود را به آموزش و بهسازی منابع انسانی معطوف داشته و تبیین جایگاه واقعی آموزش در مسیر توسعه سازمان ها رسالتی بزرگ بر دوش آنها نهاده است.

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 با رشد روزافزون اطلاعات و پیچیده تر شدن مشاغل . بر اهمیت آموزش کارکنان نیز افزوده شده است . تافلر، مهمترین فعالیت و راه رویارویی با تحولات عظیم در زندگی آینده را برای پذیرش تغییر، آموزش می داند. آموزش مؤثر و پرمایه به افراد کمک می کند تا آنها بتوانند به رشد و توانایی کافی در شغل خود دست یابند و با کارایی بیشتری کار کنند. بدیهی است که افراد هر چقدر از دانش و آموزش بهتر در مورد کار خود برخوردار باشند فرآیند یادگیری آنها بهتر است و به ارائه اندیشه ها و نظریات مفید تری برای بهبود کار می پردازند (الحسینی، ۱۳۷۹، ص ۱۰۳).

امروزه آموزش و بهسازی منابع انسانی به عنوان یکی از استراتژی های اصلی سازمان ها برای سازگاری مثبت با شرایط تغییر قلمداد می شود. حیات سازمان ها تا حدود زیادی به دانش و مهارت های مختلف کارکنان بستگی دارد هر چه این زمینه ها به موقع و بهتر باشد قابلیت سازگاری سازمان با محیط متغیر نیز بیشتر می شود (سام خانیان، ۱۳۸۴، ص ۱۲-۱۳).

اگر بخواهیم تعریفی از آموزش ضمن خدمت ارائه دهیم بایستی گفت ، جوهره اصلی آن در همه سازمان ها و نهادها عبارت است از افزایش کارایی کارکنان و ایجاد سازش با محیط و در نتیجه، افزایش خدمات. آموزش ضمن خدمت چیزی نیست جز تلاش هایی که در جهت ارتقای دانش و آگاهی و مهارت های فنی، حرفه ای و شغلی و نیز استقرار رفتار مطلوب در کارکنان یک موسسه یا سازمان صورت می گیرد و آنان را برای انجام بهینه وظایف و مسئولیتهای شغلی آماده می کند (چاپچی، ۱۳۸۱، ص ۱۴-۱۳).

امروزه اهمیت و نقش آموزش های ضمن خدمت بر هیچ سازمانی پوشیده نیست و هر سازمانی به تناسب اهمیتی که به این مهم داده است وقت و سرمایه ای را به تربیت نیروی انسانی خود اختصاص می دهد. آموزش ضمن خدمتی که با دوره های حساب شده ادامه یابد و ضمن کوشش در افزایش توان مهارت و دانش کارکنان، در حل مسائل و مشکلات محیط کار نیز چاره ساز باشد می تواند به بقای سازمان خود مطمئن باشد. از این رو تلاش مستمر در بهبود کیفیت آموزش ضمن خدمت می تواند منافع قابل ملاحظه ای به همراه داشته باشد. ذکر این نکته ضروری است که هرگز نمی توان ادعا کرد که آموزش به خودی خود سودمند است ، مگر از آموزشهای ارائه شده ارزشیابی به عمل آید.



اولین تعریف ارزشیابی به نام «رالف تایلر» ثبت شده است. وی ارزشیابی را وسیله ای برای تعیین میزان رسیدن برنامه به هدفهای آموزشی می داند، تایلر معتقد بود که پیش نیاز یک ارزشیابی دقیق تعیین اهداف کلی و ویژه است و وظیفه ارزشیابی سنجش این موضوع است که آیا اهداف تحقق یافته اند یا خیر.

«ایزریل» ارزشیابی را به عنوان یک گام پایانی در فرایند آموزش، با هدف بهبود آموزش و یا انجام قضاوت در مورد ارزش و اثربخشی برنامه های آموزشی تعریف می کند. ارزشیابی، اطلاعاتی را برای توجیه اثربخشی برنامه آموزش فراهم می سازد که با توجه به این اطلاعات است که استمرار آموزش برای زمانهای بعدی منظور می شود. بسیاری از صاحب نظران معتقدند ارزشیابی یک فرایند منظم برای تعیین ارزش، مقصود یا بهای چیزی است یا به بیان دیگر ارزشیابی جمع آوری منظم از توضیحات و اطلاعات، قضاوت برای تصمیم گیری در مورد چیزی است (Jack - 2003). ارزشیابی چنانکه در ارتباط با آموزش باشد به معنای فرایند قضاوت درباره جنبه هایی از رفتار یادگیرنده است و شامل مجموعه ای از مهارتهاست که به کمک آنها مشخص می شود یادگیرنده به اهداف تعیین شده دست یافته است یا خیر. ارزشیابی جز جدایی ناپذیر یک نظام آموزشی است. (احمدی، غلامرضا).

ارزشیابی آموزشی فرآیند تفسیر نتایج از طریق سنجش اطلاعات برای قضاوت در مورد اهداف کلی آموزش یا میزان موفقیت شرکت کنندگان در دوره آموزشی است. به طور کلی، ارزشیابی آموزشی رویکرد منظم برای جمع آوری داده است که به مدیران برای رسیدن به تصمیمات مفید و با ارزش در مورد برنامه آموزش کمک می کند.

در مورد ارزیابی اثر بخشی آموزش، تعریف جامع و مشخصی وجود ندارد و این به خاطر آن است که فرآیند دستیابی به آن، کار دشواری است. ارزیابی اثر بخشی آموزش یعنی اینکه تا حدودی تعیین کنیم آموزش های انجام شده تا چه حد منجر به ایجاد مهارت های مورد نیاز سازمان به صورت عملی و کاربردی شده است.

همانطور که اشاره شد 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 مجبور 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. همان طور که در بیشتر کتابها و مقالات آموزشی و مدیریتی بیان شده است برای تعیین ارزش دوره های آموزشی مدل ها و الگوهای متعددی وجود دارد، که از مهمترین آنها می توان به مدل ارزشیابی کرک پاتریک (KIRK PATRICK) اشاره کرد.

کرک پاتریک سه دلیل اساسی برای ارزشیابی آموزشی بیان می کند

۱- توجیه دلایل وجودی واحد آموزش با نشان دادن نقش و اهمیت آن در تحقق اهداف و رسالت های سازمان؛

۲- تصمیم گیری نسبت به ادامه برنامه آموزشی؛

۳- بهبود آموزش. (Salvatore, Falletta - 1998)



در تحقیق حاضر که از نوع تحقیقات توصیفی - مقطعی (cross sectional) می باشد، به بررسی و ارزیابی اثر بخشی دوره های آموزشی ضمن خدمت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی قزوین در نیمسال اول سال ۱۳۹۰ بر اساس مدل کرک پاتریک می پردازد. در این مدل میزان اثربخشی برنامه های آموزشی را می توان با استفاده از چهار مرحله مهم مورد ارزشیابی قرارداد: سطوح واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج، که پژوهش حاضر تنها سطوح واکنش و رفتار را مورد سنجش قرار داده است. منظور از واکنش میزان عکس العملی است که فراگیران به کلیه عوامل موثر در اجرای یک دوره آموزش از خود نشان می دهند. در واقع واکنش چگونگی احساس شرکت کنندگان را در مورد برنامه آموزش (رضایت) اندازه گیری می کند، منظور از رفتار نیز چگونگی و میزان تغییراتی است که در رفتار شرکت کنندگان در اثر شرکت در دوره آموزشی حاصل می شود با توجه به جایگاه رفیع و نقش محوری اعضای هیأت علمی در توسعه جایگاه علمی کشور و تقویت زمینه و ظرفیت های علمی و تربیتی استادان، توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه ها، جهت دستیابی به اهداف آموزش عالی اجرا می شود. سازمان های ممتاز سازمان هایی هستند که سهم خود را در تجارت آموزش و بهسازی از طریق آموزش ضمن خدمت افزایش می دهند (عباس پور ، ۱۳۸۴). آخرین مرحله از مراحل برنامه ریزی آموزشی ، ارزشیابی می باشد. ارزشیابی و اندازه گیری نتایج حاصل از اجرای برنامه های آموزشی یکی از ارکان نظام آموزشی محسوب می گردد برنامه ها و طرح های آموزشی باید مورد بررسی و ارزشیابی قرار گیرند چه بسا ارزشیابی فرایند برنامه ها و طرح های آموزشی نشان دهد که نکته یا نکاتی از نظر دور مانده اند و یا جزئی از اجزای سیستم (برنامه ها و طرحها) ضروری نمی باشد و یا نیاز به تغییر و اصلاح دارند و وظیفه اصلی ارزشیابی آن است که تعیین کند برنامه های مورد نظر تا چه حد کارایی داشته اند و آیا نیازی به تجدیدنظر در آنها است یا خیر ؟

تعاریف

ارزشیابی: فرایند منظمی است که در طی آن درباره ارزش مطلوب بودن موثر بودن یا کافی بودن چیزی طبق ملاکها و مقاصد معینی قضاوت و داوری می شود این داوری برمقایسه دقیق عینی با استانداردهای انتخابی مبتنی است .
 تعریف دقیق آنچه باید ارزشیابی شود دقیق بودن هدفها تعیین ملاکهای ویژه ، مشاهده و اندازه گیری صحیح و نتیجه گیری منطقی از جمله ویژگی های عمده ارزشیابی دقیق به شمار می رود (صفوی ، ۱۳۸۰ : ۶۵)

هدف ارزشیابی

هدف ارزشیابی در یک دید کلی بدست آوردن اطمینان از کسب دانش ، مهارت و گرایش معین مورد انتظار از فراگیر است .
 نوع دانش ، مهارت و گرایش هایی که مد نظر است فراگیران بدانها دست یابند، بعنوان معلم لازم است ارزشیابی نمایند که کار آموز به چه اندازه به دانش ، مهارت و گرایش هایی که در اهداف دوره ارائه شده است دست یافته اند برای تشخیص اینکه اهداف تا چه اندازه را به صورت وضع مطلوب سازمان در آینده تعریف نمائیم. اثر بخشی سازمان عبارتست از درجه یا میزانی که سازمان به هدفهای مورد نظر خود نائل می آید. (ریچارد دفت ، ۱۳۹۰)



مدرسان طرح : اساتید واجد شرایط تدریس سرفصل‌های تدوین شده جهت دوره‌های دانش‌افزایی مخاطبان طرح : کلیه اعضای هیأت علمی با اولویت اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام، مربی و دانشجویان بورس. سنجش و اندازه‌گیری اثربخشی آموزشی برای دانشگاه‌ها ظاهراً مشکل و بحث‌انگیز به نظر می‌رسد اما از یک ضرورت جدی برخوردار است. در اغلب دانشگاه‌ها ضرورت جدیدی برای ارزیابی توانایی و قابلیت‌های آموزشی اساتید وجود دارد. بنابراین هدف از ارزشیابی آموزشی این است که آیا آموزش‌های داده شده به اساتید با نیازهای آنها سازگاری دارد؟ و آیا بر این اساس این آموزش‌ها توانایی‌های لازم برای انطباق با شرایط بسیار متغیر امروزی را به دانشگاه‌ها اعطا می‌کند؟

مفهوم اثربخشی و ارزیابی اثر بخشی

پیتر دراگر صاحب نظر بنام مدیریت، اثر بخشی را انجام کار درست تعریف کرده است.

تعابیری که با توجه به مفاهیم بالا می‌توان برای اثر بخشی آموزشی ابراز داشت عبارتند از :

- تعیین میزان تحقق اهداف آموزشی
- تعیین نتایج قابل مشاهده از کار آموزان در آموزش‌های اجرا شده
- تعیین میزان انطباق رفتار کار آموزان با انتظارات نقش سازمانی آنها
- تعیین میزان درست انجام دادن کار که مورد نظر آموزش بوده است
- تعیین میزان توانایی ایجاد شده در اثر آموزش‌ها برای دستیابی به اهداف
- تعیین میزان ارزش افزوده آموزشی
- تعیین میزان بهبود شاخص‌های موفقیت کسب و کار

منابع ارزشیابی دوره‌های آموزش ضمن خدمت :

- ۱- مجریان یا به عبارتی طراحان دوره
- ۲- مربیان و مدرسان دوره
- ۳- شرکت‌کنندگان در دوره‌ها
- ۴- مدیران و سرپرستان کارکنان شرکت‌کنندگان در دوره‌ها

ضرورت تعیین اثر بخشی دوره‌های آموزشی:

آقای کرک پاتریک دانشمند برجسته آموزش دلائل اصلی ارزیابی آموزش‌های ضمن خدمت را چنین بیان می‌کند:

- (۱) توجیه دلائل وجودی واحد آموزش با نشان دادن نقش و اهمیت آن در تحقق اهداف و رسالت‌های سازمان .
- (۲) اتخاذ تصمیم لازم در خصوص تداوم یا عدم تداوم یک برنامه آموزشی .
- (۳) اخذ اطلاعات در مورد اینکه چطور می‌توان برنامه‌های آموزشی را در آینده بهبود داد .



۴) الزامات ناشی از مقررات و آئین نامه های سازمانی سیستم های مدیریت کیفیت که سازمانها را مقید می سازند ، نسبت به فعالیتهای آموزشی و نتایج حاصل از آنها بی تفاوت نبوده و نتایج حاصل از آن را مورد پیگیری قرار دهند . kirck patrik, (1998)

مهمترین عامل مؤثر در اثر بخشی آموزش نیاز سنجی صحیح و متناسب آموزشی است. بطور کلی می توان گفت که نیاز سنجی آموزشی عبارتست از شناسایی نیازها (فاصله آنچه هست و آنچه باید باشد) و درجه بندی آنها به ترتیب اولویت و انتخاب نیازهایی که باید کاهش یافته و یا حذف شود. (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۷۹).
توجه به اصول نیاز سنجی از جمله دیگر عوامل مؤثر در اثر بخشی آموزشی است که به اختصار عبارتند از:

- ۱) اصل تداوم (به دلیل تغییرات دائم محیطی و درون سازمانی)
 - ۲) اصل جامعیت (جمع آوری اطلاعات جامع و کامل در مورد همه ابعاد و ارکان کار)
 - ۳) اصل مشارکت (همکاری)
 - ۴) اصل عینیت و اعتبار (استفاده از روشهای عینی تر و معتبر تر)
 - ۵) اصل واقع بینی (داشتن نگرش واقع بینانه به هدف، حوزه، سطح و محیط نیاز سنجی)
 - ۶) اصل رعایت ملاحظات اخلاقی (رعایت اصول فرهنگی حاکم بر سازمان)
- یکی دیگر از مواردی که در اثر بخشی آموزشی تأثیر دارد شکل اجرای دوره هاست که بایستی متناسب با ماهیت موضوعی دوره و یا نیازی که سازمان تشخیص می دهد بصورت سمیناری، دوره ای، مکاتبه ای، حضوری و یا در قالب یک اردوی علمی تفریحی برگزار شود. مثلاً دوره هایی که در راستای تحقق تعاملات و مراودات اجتماعی کارکنان است اگر بصورت آموزش حساسیت در قالب یک اردوی تفریحی برگزار شود دارای اثر بخشی بالایی خواهد بود . حمایت و پشتیبانی مدیریت عالی سازمان و میزان اهمیتی که آنها به امر آموزش و بهسازی منابع انسانی قائل هستند . میزان اعتقاد و اهمیتی که کارکنان به آموزش قائل هستند و بطور کلی جایگاهی که به آموزش در سازمانها اختصاص داده شده می تواند در بهینه شدن امر آموزش مؤثر واقع شود . سیاست ها و خط مشی کلان سازمان . فرصت و مجالی که به فراگیران داده می شود تا در مورد دوره ای که گذرانده اند تأمل نمایند و آنرا عملاً بکار گیرند . وجود ابزار ها و تجهیزات کمک آموزشی مناسب در سازمانها
- برگزار نمودن دوره ها پس از جمع آوری اطلاعات کافی در مورد زمان، مکان و شکل اجرای آنها
- توضیح کامل ارزشها و هنجارهای سازمان برای کارکنان جدید الاستخدام . توسعه مهارتهای مدیریتی مدیران صفی و ستادی از طریق آموزش توسعه روابط انسانی مناسب در سازمان از طریق برگزاری دوره های آموزشی متنوع. توجه به برنامه های استراتژیک سازمان و هدایت دوره های آموزشی در جهت تحقق این اهداف جدی گرفتن امر آموزش از سوی فراگیران.



روشهای ارزیابی اثر بخشی آموزشی:

(۱) مدل هدف مدار تایلر :

این مدل قدیمی ترین مدل ارزشیابی می باشد و با مقایسه "نتایج مورد انتظار" و "نتایج واقعی" انجام می گیرد، تمرکز این رویکرد بر نتایج است که مفهومی به سهولت قابل درک به حساب می آید. (ابیلی ، ۱۳۷۵ ، ۴۶)

روش ادیورنه

در این روش بهترین راه برای انجام یک ارزشیابی جامع و کامل کاربرد یک روش سیستمی است. در این مدل بهترین راه برای ارزشیابی یک برنامه آموزشی اندازه گیری میزان تغییراتی است که در رفتار، درجه مهارت و میزان کارایی شرکت کنندگان پس از شرکت در دوره آموزشی در آنان بوجود آمده است بنابراین در این روش آزمایشات کلاسی چه قبل از تشکیل دوره و چه در خاتمه آن نمی توانند ارزشیابی کاملی از برنامه های آموزشی به دست دهند مگر اینکه کاربرد آن در محیط واقعی کار مورد مطالعه و ارزشیابی قرار گیرد. (ابطحی، ۱۳۶۸، ص ۱۴۵)

روش دفیلیپس

از این دیدگاه دو روش برای ارزشیابی پیشنهاد می شود که روش اول شامل چهار معیار زیر می باشد:

الف) آزمایش معلومات و اطلاعات

ب) ارزشیابی وظایف انجام بر مبنای هدف

ج) ارزشیابی بر اساس مشاهده نمونه های کار انجام شده

د) ارزشیابی بر اساس مقایسه با دیگر نمونه های شغلی در زمینه مربوطه راه کلی دیگری که ارائه شده است به ترتیب شامل گامهای زیر می باشد:

گام اول مراجعه به خلاصه ای از وظایف و کارهای برجسته ای که در یک زمان نسبتاً طولانی در مورد افراد ثبت گردیده است در گام دوم مراجعه به خلاصه ای از ارزشیابی هایی است که در یک زمان نسبتاً طولانی در مورد افراد انجام و ثبت گردیده است.

(۴) روش کرک پاترک

در این روش چهار مرحله برای ارزشیابی آموزش پیشنهاد می شود که عبارتند از:

ارزیابی واکنشی: که منظور همان واکنشی است که شرکت کنندگان در یک برنامه آموزشی در مورد آن برنامه از خود نشان می دهند که از طریق پرسشنامه ، مصاحبه و می توان بدست آورد .

ارزیابی یادگیری: که همان تعیین میزان فراگیری مهارت ها، تکنیک ها و حقایقی است که افراد آموخته اند که از طریق پیش آزمون و... پس آزمون می توان به آن پی برد.



ارزیابی رفتار : منظور چگونگی و میزان تغییراتی است که در رفتار شرکت کنندگان در اثر شرکت در دوره آموزشی حاصل گردیده است . که آن را می توان با ادامه ارزیابی در محیط واقعی کار روشن ساخت .

۵) روش: C.I.P.O

این روش که توسط وار ارائه شد شامل چهار مرحله است :

مرحله اول) ارزشیابی زمینه کار: بررسی و تجزیه و تحلیل محتوای کاری شرکت کنندگان در برنامه آموزشی است، تا بدین وسیله اطلاعاتی در زمینه وظایف و مسئولیتهای واقعی آنان در محیط واقعی کار بدست آید .
مرحله دوم) ارزیابی داده ها: در این مرحله که خود شامل سه گام اصلی است در ابتدا به ارزیابی فرآیند . هدفگذاری آموزشی پرداخته سپس به ارزیابی فرآیند های مرتبط با نیازهای آموزشی می پردازیم و در گام آخر نیز به سازماندهی محتوایی می پردازیم .

مرحله سوم) ارزیابی اثر بخشی فرآیند آموزش: این مرحله شامل ارزیابی روشهای آموزشی، ارزیابی نحوه اجرای آموزش و ارزیابی استانداردهای آموزشی است.

مرحله چهارم) ارزیابی عملکرد و نتیجه آموزشی: معیارهای مختلفی برای ارزیابی نتایج آموزشی وجود دارد که عبارتند از :

- معیارهای امتحان، معیار کاهش حوادث ناشی از کار، معیار کاهش تخلفات کاری، افزایش میزان پیشنهادات
- معیار کاهش هزینه های زائد سازمان، معیار کیفیت تولید و فعالیتها، معیار میزان تولید ، معیار بررسی عملکرد فرد در یک فاصله زمانی معین، معیار ارزیابی استاد کار و مربی .

۶) مدل آزمایش اجتماعی:

در این مدل جامعه بصورت یک آزمایشگاه در می آید. در مدل آزمایشی کلاسیک، ارزشیاب با استفاده از این مدل دو گروه انتخاب می کند. گروه مورد آزمون و گروهی که آزمونی بر روی آن انجام نمی گیرد. مفاهیم اصلی روش شناسی این مدل عبارتند : از نمونه برداری تصادفی، کنترل، برخورد آزمایشی و مقایسه . (ابیلی ، ۱۳۷۵ ، ۴۶).

۷) مدل ارزشیابی مبتنی بر مدافعه :

این مدل با عنوان "مدل ارزشیابی رقیب" یا "مدل ارزشیابی قضایی" نامیده می شود. در این روش همانگونه که از نام آن برمی آید در انجام ارزشیابی از شیوه های شبه قضایی استفاده می شود. در این مدل نوعاً به دو گروه موافق و مخالف یک برنامه

اجازه داده می‌شود تا در مقابل یک هیات منصفه آموزشی در مورد مسایل مختلف از موضع موافق یا مخالف خود دفاع کنند. مقررات و شیوه‌های شهادتی بوجود آید. و اجازه استنطاق و بازجویی به آنها داده می‌شود. این کار بعنوان یک محاکمه آموزشی توسط هیات منصفه تلقی می‌شود. (ابیلی، ۱۳۷۵،)



۸) مدل سالیوان :

وی اندازه گیری اثربخشی آموزش را در پنج مرحله بیان می‌دارد :

قبل از آموزش :

• تعداد افرادی که می‌گویند به نیازسنجی آموزشی نیاز دارند .

• تعداد افرادی که برای آن اسم نویسی می‌کنند

در پایان آموزش :

• تعداد افرادی که تمایل به شرکت در دوره داشتند

• تعداد افرادی که به جلسه توجه داشتند

• رضایت فراگیران در پایان آموزش ، زمانی که آنها فکر می‌کنند هزینه آموزش را پرداخت کرده اند .

• تغییرات قابل سنجش در دانش و مهارت در انتهای دوره آموزشی

• توانایی حل مشکلات در پایان دوره آموزشی

• تمایل به سعی و تلاش یا استفاده از مهارتها و دانشها در پایان دوره آموزشی

اثرات تاخیری :

• رضایت فراگیران ... هفته بعد از دوره آموزشی

• رضایت فراگیران ... هفته بعد از دوره آموزشی زمانی که فراگیران بدانند که هزینه دوره را پرداخته‌اند.

• نگهداری معارف ... هفته بعد از پایان دوره آموزشی

• توانایی حل مشکلات در ... هفته بعد از دوره آموزشی

• تمایل به نشان دادن توانایی یا گرایش به استفاده از مهارتها در ... هفته بعد از پایان دوره آموزشی

تغییرات رفتاری در شغل

• افراد آموزش دیده ای که رفتارشان را تغییر می‌دهند یا از دانشها و مهارتهاي جدید بعد از دوره آموزشی استفاده می‌کنند.

• افراد آموزش دیده ای که مدیرانشان تغییرات رفتاری را بخاطر استفاده از مهارتها و دانش های ناشی از دوره آموزشی

گزارش داده اند.

• افراد آموزش دیده ای که واقعاً تغییرات در رفتار آنها مشاهده شده است بخاطر استفاده از مهارت ها و دانش های ناشی از دوره آموزشی.



تغییرات عملکردی در سر کار

- افراد آموزش دیده ای که عملکرد واقعی خودشان را بعنوان نتیجه تغییرات در رفتار تغییر می دهند .
- افراد آموزش دیده ای که مدیرانشان گزارش می دهند که آنها عملکرد شان را تغییر داده اند . همچنین از این طریق نمره ارزیابی عملکرد افراد که در طول چند ماه تغییر پیدا کرده است .
- افراد آموزش دیده ای که بهبود قابل مشاهده و قابل سنجش در عملکرد واقعی شان بعنوان نتایج تغییرات رفتاری و مهارتی دیده شده است .
- عملکرد افرادی که بوسیله اشخاصی مدیریت می شوند که در دوره آموزشی شرکت کرده اند .

۹) روش : T.V.S2

در این روش بیشترین توجه بر موقعیت آموزش، مداخله، تاثیر و ارزش برنامه آموزشی معطوف است . توضیح اینکه در مرحله بررسی موقعیت تلاش می شود تا اطلاعاتی از وضعیت جاری عملکرد سازمانی فراگیران و همچنین تعاریفی از انتظارات سازمانی آینده از وضعیت مطلوب عملکرد افراد جمع آوری شود . در قدم بعدی که مرحله مداخله نام دارد کارشناسان آموزش تلاش می کنند از طریق یک آسیب شناسی دلایل وجود خلاء بین عملکرد آرمانی و کنونی کارکنان را به دست آورند . در مرحله سوم ، ارزشیابی ، تفاوت بین اطلاعات جمع آوری شده اولیه و ثانویه آشکار و راه حل آموزشی مناسب برای از بین بردن این خلاء ارائه شود .

در مرحله پایانی ، اندازه گیری ، تفاوت در کمیته بهره وری ، ارائه خدمات و... که به دلیل نبود آموزش های موثر صورت پذیرفته به صورت اعداد واقعی و ترجیحاً بر حسب واحد پول (دلار ، ریال و ...) به مسوولان سازمان ارائه می شود.

۱۰) انواع روشهای ارزیابی بر اساس روش تحقیق:

الف) طرح مطالعه موردی یک مرحله ای : در این طرح متغیر مستقل برای یک گروه اجرا می شود، سپس اعضای گروه آزمون قرار می گیرند .

ب) طرح یک گروهی با پیش آزمون و پس

ج) طرح مقایسه گروههای ایستا : در این طرح گروهی که متغیر آزمایشی برای آن اجرا می شود (گروه آزمایشی) با گروهی که این متغیرها برای آن اجرا نمی شود (گروه شاهد) با استفاده از یک پس آزمون مقایسه می شود .

د) طرح چهار گروهی سولومن : این طرح کاملترین روش می باشد و دارای نگاره کلی زیر است که در آن تمام آزمودنی ها بصورت تصادفی انتخاب شده و به همین روش، در گروههای مختلف پژوهشی جایگزین می شوند .



نتیجه گیری

نیروی انسانی مهمترین و راهبردی ترین منبع یک سازمان به حساب می آید . یک سازمان حتی به فرض دارا بودن مجهز ترین تجهیزات و تسهیلات ، برخورداری از پیشرفته ترین فناوری بدون بهره گیری از نیروی کار متخصص و تعلیم دیده توفیق کامل نخواهد داشت. ما باید آموزش را نه به مثابه هزینه سازمانی ، بلکه باید جزو وظایف سازمانی و نوعی سرمایه گذاری تلقی کرد. از

آن جایی که همه ساله سازمانهای مختلف آموزشی ، هزینه های هنگفتی را برای آموزش مهارتهای خاص صرف می کنند و با توجه به اینکه اجرای این برنامه ها و دوره های آموزشی از لحاظ زمان، وقت بسیاری را طلب می کند یک ارزشیابی دقیق و علمی ضروری است که نقاط قوت و کاستیها و نیز راههای پیشرفت و اصلاح آن و همچنین میزان تحقق اهداف و به طور کلی تصویری از وضعیت اثربخشی آموزشی این دوره ها را نشان دهد. البته این ارزشیابی باید بر اساس اصول علمی و مبتنی بر اهداف و شرایط سازمان صورت پذیرد تا نتایج مطمئنی را به همراه داشته باشد

ما زمانی می توانیم به اثر بخش بودن دوره های آموزشی خود مطمئن باشیم که این نیازها در راستای تحقق نیازهای واقعی سازمان باشد. و لذا برای جهت دار نمودن آموزش، تعیین میزان اثر بخشی دوره های آموزشی ضرورتی بزرگ محسوب می شود، هر چند که معیارهای صددرصد مشخصی در این رابطه وجود ندارد و امری بسیار دشوار بنظر می رسد، با این حال در این مقاله سعی گردید تا ضمن ارائه مطالبی نوین در زمینه ارزشیابی اثر بخشی دوره های آموزشی، چندین روش ارائه شود که اغلب نقش های مزبور، ارزیابی آموزش را از ابتدای شروع آموزش تا مدتها بعد از آموزش در بر می گیرد. یکی از جدی ترین نواقص در فعالیتهای آموزش و بهسازی ، عدم ارزشیابی اصولی و صحیح دوه های آموزشی می باشد . هرچند فرایند ارزشیابی به سبب سهولت گردآوری و تحلیل اطلاعات بارایانه های شخصی بطور قابل ملاحظه ای در چند سال گذشته بهبود یافته است اما اهمیت آن برای همه سازمان ها مشهود نیست . سازمانهای نمونه بطور جدی می کوشند تا مشخص کنند تا چه میزان برنامه های آنان آثار مطلوبی

دارد . اما نکته بسیار مهم در خصوص ارزشیابی دوره های آموزشی از جمله آموزش ضمن خدمت ، شاخص هایی است که بمنظور آگاهی از میزان سودمندی دوره های آموزشی تعیین و تدوین می گردند . بطور کلی این شاخص ها باتوجه به نوع فعالیت و اهدافی که مسولان برگزارای دوره های آموزشی دنبال می کنند، تهیه می گردند تا از این طریق میزان دستیابی به اهداف تعیین شده مشخص گردد. از لحاظ علمی هیچگاه نمی توان بطور عام در خصوص اثربخشی دوره های آموزشی نظر داد و به آن استناد کرد بلکه این کار سازوکارهای علمی مختص به خود را دارد و مستلزم صرف وقت و انرژی فراوان می باشد و نیازمند ابزار و عوامل عینی می باشد که از این طریق شاخصهای معتبر و مربوط تری جهت اثربخشی دوره های آموزشی تدوین گردد.



منابع

- پاکدل ، رحمت الله(۱۳۸۳)، مدیریت و راهبری آموزش در سازمانها (نگرش سیستمی_ استراتژیک) تهران، موسسه معین اداره،
- سلطانی، ایرج،(۱۳۸۵) ، تعامل نیازسنجی و اثربخشی آموزش در سازمانهای یادگیرنده، اصفهان ، انتشارات ارکان دانش.
- عیدی ، اکبر(۱۳۸۷)، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه سمنان،
- فتاحی واجارگاه ، کوروش(۱۳۸۱)، نیازسنجی آموزشی ، الگوها و فنون ، تهران ، انتشارات آبیژ،
- نوه ابراهیم، عبدالرحیم، عیدی، اکبر(۱۳۸۵) ، اعتبارسنجی: راهبردی برای خلق دانشگاههای یادگیرنده، تهران، اولین همایش ملی مدیریت و رهبری سازمانی،
- حسین یاریگر(۱۳۸۱) ، روش ، "دیدگاهها و رویکرد های جدید و قدیم به ارزشیابی آموزشی" ، مجله مشعل، نشریه وزارت نفت، شماره ۲۳۱، سال
- دلاور ، علی(۱۳۸۰)، « روش تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی » ، نشر ویرایش ،
- الحسینی، حسن (۱۳۷۹). تئوری مهندسی مداوم سازمان C.E.O.(تیین اصالت تغییر دائمی در نهاد سازمان ها به عنوان عرصه بالندگی فرد و جامعه). بندرعباس: دانشگاه هرمزگان.
- الوانی ، سید مهدی(۱۳۷۹) ، « مدیریت عمومی » ، نشر نی
- چایچی، پریچهر (۱۳۸۱). شیوه های آموزش ضمن خدمت. تهران: آن.
- عباس زادگان ، سید محمد - ترک زاده ، جعفر(۱۳۷۹) ، « نیازسنجی آموزشی در سازمانها » ، انتشارات شرکت سهامی انتشار
- ایرج سلطانی(۱۳۸۸) ، "اثربخشی آموزشی در سازمان های صنعتی و تولیدی " مجله تدبیر، سازمان مدیریت صنعتی، شماره ۶
- سام خانیان، محمد ربیع (۱۳۸۴). برنامه ریزی آموزش منابع انسانی (مبانی و فرآیندها). تهران: مهربرنا.
- احمدی ، غلامرضا. حکیمی، سید حسن(۱۳۹۱) . بررسی مسائل و مشکلات شیوه های موجود ارزشیابی مدیران از دیدگاه
- Hder, Jack (2003), Evaluation, MILIEU kontaktoosT – EUROPA
- Salvatore, Falletta (1998), Evaluating Training Program: The four levels by Donald Kirkpatrick, American(1995) ,Journal of Evaluation. Vol. 19.N.2
- Kirkpatrick. Performance and Instruction. Journal of European Industrial Training