

عنوان مقاله: اثربخشی آموزشی

مؤلف/مترجم: خدیجه زارعی

موضوع: مدیریت آموزشی

سال انتشار (میلادی): 2006

وضعیت: تمام متن

منبع: ماهنامه تدبیر-سال شانزدهم-شماره 166

تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات مدیریت www.SYSTEM.parsiblog.com

چکیده: ضرورت آموزش به صورت یک امر طبیعی درآمده است. پیشرفت و توسعه سازمانها و موسسات در گرو ارتقای سطح دانش، مهارت، رفتار و بینش منابع انسانی است. بر همین اساس، اکثر سازمانها دوره های آموزش موجود در داخل یا خارج از کشور برای کارکنان خود برگزار می کنند و اجرای هر دوره متضمن سرمایه گذاری هنگفت است لذا آگاهی از میزان اثربخشی دوره های آموزشی و بازدهی حاصل از آنها برای مدیران بسیار بااهمیت است. ارزشیابی یکی از مهمترین مراحل برنامه ریزی آموزشی است که انجام صحیح آن اطلاعات بسیار مفیدی را درباره چگونگی طرح ریزی و اجرای برنامه های آموزشی در اختیار می گذارد و مبنای مفیدی جهت ارزیابی عملکرد آموزشی مراکز آموزشی به دست می دهد. اگر اهداف را به صورت وضع مطلوب سازمان در آینده تعریف کنیم، اثربخشی سازمان عبارت است از درجه یا میزانی که سازمانها به هدفهای موردنظر خود نائل می آیند (ریچارد دفت، 1377)

- پیتر دراگر صاحبنظر به نام مدیریت، اثربخشی را انجام کار درست تعریف کرده است. تعاریف دیگری همچون اصلاح رویه های مدیریت، کسب موفقیت، تولید ایده های جدید، تقویت ارزشهای سازمانی، تفکر گروهی، مشارکت و مواردی از این قبیل از جمله تعابیری هستند که در مدیریت معادل با اثربخشی به کار می روند (سلطانی، 1380).
- تعابیری که باتوجه به مفاهیم بالا می توان برای اثربخشی آموزشی ابراز داشت عبارتند از:
- ! تعیین میزان تحقق اهداف آموزشی؛
 - ! تعیین نتایج قابل مشاهده از کارآموزان در آموزشهای اجراشده؛
 - ! تعیین میزان انطباق رفتار کارآموزان با انتظارات نقش سازمانی آنها؛
 - ! تعیین میزان درست انجام دادن کار که موردنظر آموزش بوده است؛
 - ! تعیین میزان توانایی ایجادشده در اثر آموزشها برای دستیابی به اهداف؛
 - ! تعیین میزان ارزش افزوده آموزشی؛
 - ! تعیین میزان بهبود شاخصهای موفقیت کسب و کار.

مفهوم اثربخشی در مدیریت با تغییر میزان موفقیت نتایج حاصل از کار باید مهمترین هدف مدیر باشد. بازدهی کار یک مدیر نیز باید از طریق صادره های مدیریت سنجیده شود نه میزان وارده ها یعنی موفقیت‌های کاری او، نه مجموعه کارهایی که به وی محول می شود یا در روز انجام می دهد. اثربخشی چیزی است که از راه اعمال صحیح مدیریت به دست می آورد و انجام می دهد. اثربخشی چیزی است که مدیر از راه اعمال صحیح مدیریت به دست می آورد و به صورت بازده کار ارائه می کند. تعریف اثربخشی عبارت است از میزان موفقیت مدیر در زمینه بازدهی و نتایج کاری است که به او محول شده است.

درمورد مفهوم اثربخشی آموزش تعریف جامع و مشخصی وجود ندارد زیرا فرایند دستیابی به آن، کار دشواری است. ارزیابی اثربخشی آموزش یعنی اینکه تا حدودی تعیین کنیم آموزشهای انجام شده تا چه حد به ایجاد مهارت‌های موردنیاز سازمان به صورت عملی و کاربردی منجر شده است. ارزیابی اثربخشی آموزش یعنی :

تعیین میزان تحقق اهداف آموزشی، تعیین نتایج قابل مشاهده از کارآموزان در اثر آموزشهای اجراشده، تعیین میزان انطباق رفتار کارآموزان با انتظارات نقش سازمانی، تعیین میزان درست انجام دادن کار که موردنظر آموزش بوده است، تعیین میزان تواناییهای ایجادشده در اثر آموزشها برای دستیابی به هدفها.

باتوجه به مباحث بالا باید گفت که اثربخشی آموزش از طریق بررسی کارایی درون و برونی نظام آموزش سازمانی تعیین می گردد. یعنی اگر بتوانیم کارایی درونی و برونی سیستم آموزش سازمانها را اصلاح کنیم تقریباً اثربخشی آموزش تضمین می شود (ایرج سلطانی، تدبیر).
ارزشیابی

ارزشیابی در لغت به مفهوم یافتن ارزشهاست، درواقع ارزشیابی قسمتی از فرایند بقای انسان است به ترتیبی که پیوسته درصدد ارزشیابی اعمال و تجربه هایی است تا عملکرد آینده، رضایت بیشتری را به دست آورد.

ارزشیابی فرایندی پیچیده است که در جستجوی عوامل مربوط به عملکرد و اثربخشی یک طرح یا پروژه می پردازد تا انجام پذیری آن را تشخیص داده، راه‌حلهایی برای مشکلات اجرایی بیابد و پروژه‌ها و طرحهای مفیدتری برای آینده طراحی کند). درآمدی بر ارزشیابی فعالیت‌های آموزشی و ترویجی، 1373)

در ارزیابی نظامهای آموزشی معمولاً مفاهیم کیفیت، کارایی و اثربخشی موردتوجه قرار می گیرد. کیفیت با کارایی و اثربخشی رابطه مستقیم دارد. کیفیت نظام آموزشی عبارت است از میزان تطابق

وضعیت موجود با هریک از حالت‌های زیر:

– 1 استاندارد‌ها (معیارهای از قبل تعیین شده)؛

– 2 رسالت، هدف و انتظارات. (CRAFT, 1994)

کیفیت نظام آموزشی را می‌توان بر مبنای هریک از عناصر (عوامل تشکیل دهنده) نظام آموزشی ارزیابی کرد.

عناصر آموزشی عبارتند از:

! درون‌داد؛

! فرایند؛

! محصول؛

! برون‌داد و پیامد.

بر اساس عناصر نظام آموزشی می‌توان کیفیت را به شرح زیر مطرح ساخت.

! کیفیت درون‌دادها: عبارت است از میزان تطابق درون‌دادهای نظام (ویژگیهای رفتار ورودی

یادگیرندگان، قابلیت‌های مدرسان، برنامه درسی و غیره) با استانداردهای از قبل تعیین شده و هدفها (انتظارات).

! کیفیت فرایند: عبارت است از میزان رضایت بخشی فرایندهای یاددهی – یادگیری و سایر

فرایندها (ساختی، سازمانی و فرایند پشتیبانی).

! کیفیت محصول: عبارت است از اینکه تا چه اندازه برون‌دادهای واسطه‌ای نظام (نتایج امتحانات

نیمسال تحصیلی، ارتقای از یک دوره به دوره بالاتر و...) رضایت بخش هستند. به عبارت دیگر، میزان رضایت بخشی هریک از برون‌دادهای واسطه‌ای می‌تواند نمایانگر کیفیت نظام آموزشی باشد.

! کیفیت برون‌دادها: عبارت است از اینکه تا چه اندازه نتایج نظام آموزشی (دانش آموختگان، نتایج

پژوهشها و آثار علمی دیگر، خدمات تخصصی عرضه شده) در مقایسه با استانداردهای از قبل تعیین شده یا اهداف و انتظارات رضایت بخش هستند.

! کیفیت پیامدها: عبارت است از اینکه وضعیت اشتغال به کار و یا پیامد آموخته‌ها در شغل افراد

(از دیدگاه خود و جامعه استفاده‌کننده از خدمات آنان (رضایت بخش است. (بازرگان، 1380)

فرایند ارزشیابی

ارزشیابی فرایندی برای قضاوت درباره شایستگی یا ارزش چیزی به حساب می‌آید.

هدف اصلی از ارزشیابی حرفه‌ای، تولید اطلاعاتی است که می‌تواند در طرح ریزی و اجرای برنامه

ها برای بالابردن کیفیت زندگی مورد استفاده قرار گیرد. ارزشیابی ممکن است در اشکال مختلف

نظیر: ارزیابی نیازمندیها، ارزشیابی فراگیران، ارزشیابی کارکنان، ارزیابی اثربخشی، تحلیل هزینه‌ها و

سودمندی و دیگر انواع آن صورت گیرد. ارزشیابی مطالعه ای است که برای کمک به مخاطبان، در جهت قضاوت و بهبود ارزش بعضی از اهداف تربیتی، طراحی و هدایت شده است.

براساس عناصر نظام آموزشی می توان ارزیابی را به شرح زیر مطرح کرد:

!ارزیابی عوامل درونداد: درمیان عوامل درونداد نظام آموزشی 3 عامل از جمله مهمترین عوامل منظور می شود: یادگیرنده - مدرس - برنامه درسی.

!ارزیابی فرایند: در نظام آموزشی می توان 3 دسته فرایند را موردنظر قرار داد:

فرایند ساختی - سازمانی، فرایند یاددهی - یادگیری، فرایند پشتیبانی - برقراری امور.

!ارزیابی بروندادها و پیامدها: از جمله جنبه های دیگری که برای فراهم آوردن کیفیت در نظام

آموزشی باید ارزیابی شود، برونداد واسطه ای، برونداد نهایی و پیامدهاست.

!ارزیابی اثربخشی: منظور از ارزیابی کارایی آموزشی قضاوت درباره آن است که برای سطح مطلوب

برونداد (دانش آموخته، آثار علمی، خدمات تخصصی)، چه حداقلی از برونداد (ویژگیهای یادگیرنده،

ویژگیهای معلم، بودجه و غیره) و فرایند (یاددهی، یادگیری و غیره) کفایت می کند. به عبارتی،

منظور از کارایی آموزشی آن است که برای سطح معینی از عوامل درونداد، برونداد آموزشی به

حداکثر رسانده شود.

اثربخشی

در ادبیات مدیریت، اثربخشی را انجام کارهای درست و کارایی را انجام درست کارها تعریف کرده

اند. مفهوم اثربخشی در درون مفهوم کارایی جا دارد، البته اثربخشی لزوما در چارچوب برنامه خاصی

که تحت ارزشیابی است باید تعریف شود. منظور از اثربخشی (EFFECTIVENESS) در واقع بررسی

میزان موثر بودن اقدامات انجام شده برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. به عبارتی

ساده تر در یک مطالعه اثربخشی، میزان تحقق اهداف اندازه گیری می شود. اما به نظر می رسد

برای تعریف مفهوم اثربخشی می بایست گامی فراتر نهاد، به این معنا که اثربخشی هنگامی در یک

دوره آموزش حاصل خواهد شد که اولاً نیازهای آموزشی به روشنی تشخیص داده شود. ثانیاً برنامه

مناسبی برای برطرف ساختن نیازها طراحی شود. ثالثاً برنامه طراحی شده به درستی اجرا گردد و

رابعاً ارزیابی مناسبی از فرایند آموزش و درنهایت دستیابی به اهداف انجام شود.

نکته مهم و اساسی در مورد اثربخشی آموزشی آن است که قبل از آنکه درصدد بررسی نحوه اندازه

گیری اهداف باشیم، می بایست در پی انجام صحیح فرایند آموزش و اطمینان از تحقق آن در هر

مرحله از این فرایند باشیم. با مطالعه تاریخچه کیفیت درمی یابیم که در گذشته ای نه چندان دور،

تولیدکنندگان برای اطمینان از کیفیت به بازرسی محصول نهایی توجه داشتند و در واقع بازرسی

زمانی انجام می شد که محصول تولیدشده بود و فرصتی برای رفع خطاهای احتمالی وجود نداشت

درحالی که با طرح موضوع تضمین کیفیت بحث ایجاد کیفیت و اطمینان از وجود آن طی مراحل مختلف تولید مطرح گردید.

درمورد اثربخشی آموزشی نیز دقیقاً وضع به همین گونه است. بدین معنا که اندازه گیری اثربخشی به صورت مطلق و در پایان یک دوره آموزشی رویکرد کاملی نیست. اثربخشی و کیفیت آموزش، می بایست در طول فرایند آموزش ایجاد و تضمین گردد و در پایان این فرایند برای اطمینان از صحت اقدامات و تحقق اهداف موردبررسی و اندازه گیری قرار گیرد.

هدف و ضرورت اثربخشی

باتوجه به گسترش برنامه ها و مراکز آموزشی وزارت نیرو که مستلزم صرف منابع انسانی، مالی و مادی فراوانی است که تامین این منابع موجب حساسیت بیشتر مدیران و شرکت کنندگان در دوره ها نسبت به آموزش شده است. بررسی میزان اثربخشی دوره ها و ارائه بازخورد اطلاعاتی به افراد پاسخی منطقی به این حساسیت است.

یک نمونه از روشها و ابزار ارزیابی اثربخشی عبارت است از:

پرسشهای ارزیابی اثربخشی: هدف ارزیابی اثربخشی در راستای پاسخ به پرسشهای زیر است:

! آیا حضور در دوره های آموزشی و ارتقای دانش شرکت کنندگان، موثر بوده است؟

! آیا ارتقای دانش شرکت کنندگان در دوره های آموزشی، در طول زمان پایدار بوده است؟

! آیا شرکت در دوره های آموزشی در دوره های آموزشی در ارتقای سطح مهارت شغلی یا انجام

وظایف محوله موثر بوده است؟

! آیا ارتقای مهارت شغلی شرکت کنندگان در دوره های آموزشی در طول زمان پایدار بوده است؟

! اجرای دوره های آموزشی علمی - کاربردی تا چه میزان در تحقق اهداف آموزشی فوق بوده

است؟

! آیا دوره های آموزشی نیاز شرکت کنندگان را تامین کرده است؟

! آیا شرکت کنندگان در دوره ها از امکانات و نحوه برگزاری دوره های آموزشی رضایت دارند؟

مثالهای زیر در ارتباط با مفاهیم اثربخشی استادان و برنامه درسی در طراحی پرسشها و پرسشنامه های مربوطه می توان مورد استفاده قرار گیرد:

مثال 1: معلم کارآمد و موثر: الف: دانش درباره موضوع درسی: آیا معلم دانش و معلومات موردنیاز را دارا است؟

ب: سازماندهی و وضوح ارائه مطالب در گروه: آیا مطالب معلم سازمان یافته است؟

آیا راهبردهای تدریس آگاهانه مورد استفاده قرار می گیرد؟ آیا نکات مهم به صورت خلاصه ارائه می شود؟

ج: تعامل بین معلم و شاگرد: آیا در کلاسهای درس بحث صورت می گیرد؟ آیا همه حضاران به پرسیدن پرسشهای خود تشویق می شوند؟

د: سطح علاقه و هیجان: آیا معلم نسبت به امر تدریس علاقه نشان می دهد؟ آیا معلم به فراگیران احترام قائل می شود؟

ه: استفاده از مواد آموزشی: آیا مواد آموزشی مورد استفاده قرار می گیرد؟

و: پیشرفت فراگیران: آموزشهای فراگیران تا چه حدی است؟ چه نوع آموزشی می بینند؟

ز: دادن بازخورد به فراگیران در مورد پیشرفت آنان: آیا معلم صادقانه و درعین حال با ظرافت

فراگیران را از چگونگی پیشرفت خود مطلع می کند؟

ط: کمک به انتقال آموخته ها به خارج از کلاس: آیا معلم امر انتقال آموخته های کلاس را به خارج

از کلاس تسهیل می کند؟ آیا در کلاس، طرح ایجاد درآمد ارائه می شود.

مثال 2: ارزشیابی اثربخشی برنامه درسی: برای رسیدن به اجزای زیر، اثربخشی برنامه درسی را می

توان تحلیل مفهومی کرد:

1- مناسبت عمومی (برنامه درسی)؛ 2- استانداردها؛ 3- عملی بودن؛ 4- کیفیت؛ 5- امکانات

داخلی جهت تشخیص اشتباهات؛ 6- سودمندی؛ 7- کفایت؛ 8- ارتباط؛ 9- پاسخ به نیازهای

فراگیران؛ 10- ثبات محتوا و روش؛ 11- ثبات درونی؛ 12- وضوح و روشنی؛ 13- مناسب

بودن اهداف برنامه؛ 14- تازگی و به روز بودن؛ 15- توازن؛ 16- اجتناب از بروز اختلال در امر

تدریس از طریق پیش بینی مشکلاتی که فراگیران با آن مواجه می شوند. (ترجمه دکتر خدایار

ابیلی، 1375)

نتیجه گیری

همان طور که می دانیم جامعه روز به روز در حال تغییر است و حرکت در راستای این تغییرات

کاری پرزحمت و کمی مشکل. بیشتر سازمانها به دنبال راه حلی برای حل این مشکل هستند. راه

حلی که توسط بیشتر صاحب نظران عنوان شده، آموزش و بهسازی منابع انسانی است. در همین

راستا بیشتر سازمانها اقدام به برگزاری دوره های آموزشی در سطح سازمان خود کرده اند. در گام

بعدی به منظور حصول اطمینان از اجرای درست این دوره ها، اقدام به ارزشیابی دوره های آموزشی

کرده اند که مقوله ارزیابی اثربخشی هم مربوط به همین گام است.

به طور کلی در اثربخشی توجه به نکات زیر ضروری است:

!توجه به ماهیت ارزشیابی و اثربخشی؛

!جایگاه اثربخشی در برنامه درسی و ...

ارزشیابی اثربخشی (تحقق یافتن هدفها) به منظور تصمیم گیریهای مربوط به ادامه، قطع، تعدیل یا

گسترش برنامه است .

منابع و مأخذ

ارزشیابی آموزشی : مفاهیم، الگوها و فرایند عملیاتی / عباس بازرگان، تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، 1380.

ارزشیابی طرحها و برنامه های آموزشی برای توسعه، اچ.اس.بولا، ترجمه دکتر خدایار ابیلی، انتشارات موسسه بین المللی روشهای آموزش بزرگسالان، 1375.

درآمدی بر ارزشیابی فعالیتهای آموزشی - ترویجی، معاونت ترویج و مشارکت مردمی، تابستان 73.

<http://peidaie.persioanblog.com>

ایرج، سلطانی، اثربخشی آموزش در سازمانهای صنعتی و تولیدی، مجله تدبیر، شماره 119

ناصر، پورصادق، رویکردهای ارزشیابی اثربخشی آموزش، مجله تدبیر، شماره 160