

ارزیابی اثر بخشی سیستم آموزش

دولف

محمود رضا قاسمی قاسموند



انتشارات سخنوران

۱۳۹۶

سرشناسه:	قاسمی قاسموند، محمودرضا، ۱۳۴۸ -
عنوان و نام پدیدآور:	ارزیابی اثربخشی سیستم آموزش / مولف محمودرضا قاسمی قاسموند.
مشخصات نشر:	تهران : سخنوران، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری:	۱۰۴ ص: ۲۱×۱۴ س.م.
شابک:	۹۷۸-۶۰۰-۳۸۳-۷۴۲-۳
وضعیت فهرست‌نویسی:	فیا
یادداشت:	کتابنامه ۹۱-۱۰۴
موضوع:	آموزش حین خدمت
موضوع:	Employees -- Training of
موضوع:	آموزش حین خدمت -- ارزشیابی
موضوع:	Employees -- Training of -- Evaluation
موضوع:	نیروی انسانی -- آموزش
موضوع:	Manpower -- Education
موضوع:	HF ۵۵۴۹/۱۸ ق ۲، ۱۳
رده‌بندی کنگره:	۰۷۲-۳۱۲-۰۷۲
رده‌بندی دیویی:	۳۱۵۸۱
شماره کتابشناسی ملی:	



عنوان کتاب: ارزیابی اثربخشی سیستم آموزش

مؤلف: محمود رضا قاسمی قاسموند

صفحه آرا: اکرم ملک نژاد

طراح جلد: رضا کاوه

ناشر: سخنوران

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

نوبت چاپ: ۱۳۹۵ - اول

آدرس: کارگر شمالی، بعد از ادوارد براون، شماره ۱۴۰۷، طبقه اول، انتشارات سخنوران

آدرس الکترونیکی: thesis.pub۲۰۱۴@gmail.com

آدرس سایت: www.thesispublication.com

شماره تماس: ۰۲۱۶۶۴۷۶۳۰۶ - ۰۹۱۹۳۶۱۶۶۱۳

ISBN: ۹۷۸-۶۰۰-۳۸۳-۷۴۲-۳

قیمت: ۷۰۰۰ تومان

فهرست مطالب

۹	سخن مؤلف.....
۱۱	پیشگفتار.....
۱۵	فصل اول: مقدمه.....
۲۱	چند اصطلاح.....
۲۱	سیستم آموزش.....
۲۲	اثر بخشی.....
۲۲	اثر بخشی سیستم آموزشی.....
۲۲	اثر بخشی درونی.....
۲۲	اثر بخشی بیرونی.....
۲۳	اثر بخشی نهادی.....
۲۵	فصل دوم: آموزش و اثر بخشی آموزشی.....
۲۷	مقدمه.....
۲۸	آموزش.....
۲۹	آموزش در سازمان ها.....
۳۰	اثر بخشی آموزشی.....
۳۱	ارزیابی اثر بخشی آموزشی.....
۳۱	معیارهای ارزیابی آموزش.....
۳۲	رویکردهای ارزشیابی.....
۳۲	روش مبتنی بر نیل به هدف.....
۳۳	روش مبتنی بر تامین منابع.....

۳۴	روش مبتنی بر فرآیندهای درون سازمانی
۳۵	روش مبتنی بر تامین رضایت گروههای ذینفع
۳۷	فصل سوم: الگوهای ارزشیابی آموزشی
۴۰	مدل هدف مدار تایلر
۴۰	مدل ارزشیابی چهار مرحله‌ای کرک پاتریک
۴۱	مدل موفقیت، مداخله تاثیر و ارزش (TVS)
۴۱	الگوی فیلیپس (IRO)
۴۲	مدل ارزشیابی محتوا-داده -فرآیند- ستاده (CIPO)
۴۳	مدل CIP
۴۳	مدل ارزشیابی و تاثیر بر مدافعه
۴۴	مدل ورودی -فرآیند- خروجی
۴۴	مدل تلفیقی ارزشیابی و اثربخشی آموزشی
۴۵	مدل انگیزشی اثربخشی آموزشی و
۴۵	مدل انتقالی اثربخشی بالایی و فرایند
۴۶	مدل اثربخشی آموزشی ماتيو و بارتین
۴۶	مدل انتقالی هولتون
۴۸	مدل ارزیابی اثربخشی درونی، بیرونی و نهادی آموزشی
۵۱	معیارهای اثر بخشی درونی آموزش‌ها
۵۱	معیارهای اثر بخشی بیرونی آموزش‌ها
۵۴	معیارهای اثر بخشی نهادی آموزش‌ها
۵۷	جمع‌بندی
۵۷	مطالعات انجام شده در زمینه اثر بخشی دوره‌های آموزشی
۷۵	فصل چهارم: سخن پایانی
۹۰	چند پیشنهاد
۹۱	منابع و مأخذ
۹۱	منابع فارسی
۹۸	منابع انگلیسی



در این کتاب به اهمیت و ضرورت آموزش ضمن خدمت کارکنان، الزامات و نتایج آن اشاره شده و رویکردهای گوناگون در زمینه ارزیابی اثربخشی آموزش در سازمان‌ها و مدل‌های متنوع آن مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. هر چند مدل‌هایی که تا کنون به منظور ارزیابی اثربخشی آموزش راجع شده تا حدودی اطلاعاتی را در زمینه اثربخشی آموزش فراهم ساخته‌اند، با این حال این مدل‌ها هر کدام تنها جنبه‌ای از اثربخشی آموزش را مورد بررسی قرار داده و تمرکز بر جنبه‌هایی از اثربخشی آموزش، ارزیابی از سایر ابعاد را با محدودیت مواجه ساخته است. در این بین الگوی مفهومی سه بعدی اثربخشی درونی، بیرونی و نهادی معرفی شده در این کتاب از سه منظر متفاوت، در عین حال وابسته و همزمان به ارزیابی اثربخشی آموزش پرداخته است. مطابق با این الگوی مفهومی، اثربخشی آموزشی از نظر کارآمدی سیستم آموزش و دستیابی به اهداف آموزشی دوره (اثربخشی درونی)، ارتقا دانش، نگرش و مهارت کارکنان و کارآمدی آموزش‌های ارائه شده در محیط کاری و در نتیجه نمود آن در کیفیت تولیدات و خدمات ارائه شده از سوی سازمان (اثربخشی بیرونی) و نهایتاً بررسی تاثیر آموزش بر اهداف، رسالت‌ها و مأموریت سازمان و نقش آموزش در ارائه تصویر مطلوب از سازمان در محیط پرقاب‌ت امروزی (اثربخشی نهادی) مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد.



علاقه به آموزش که از اواخر ۱۹۰۰ میلادی آغاز شد منشائی برای توسعه مفاهیم، ساختارها و چارچوبهای نظری آموزش به شمار عظیمی از تحقیقات در این حوزه گردید، شد.^۱ در مورد عوامل موثر بر اثربخشی آموزشی محققان به عوامل متعددی اشاره کرده‌اند. نیاز سنجی صحیح و متناسب آموزش^۲، ساختارها و خط‌مشی کلان سازمان^۳ انگیزش و سبک یادگیری کارآموزان^۴، دیدگاه رهبران، ناصال و تسهیل‌گران آموزشی^۵، کارآموزان، مدیریت منابع انسانی^۶، محتوا و روش آموزش، گنجینه کارآموزان^۷، متغیرهای موقعیتی و فردی^۸، ارائه اهداف، طراحی چارچوب و شیوه‌های آموزش^۹، جهت‌گیری اهداف فردی^{۱۰}؛ موقعیت‌سنجی سازمان، شیوه‌های کاربردی آموزش و ارزشیابی^{۱۱} از جمله عوامل موثر بر عملکرد و اثربخشی آموزشی معرفی شده‌اند.

۱. سالاس و بالورز (Salas, & Bowers), ۲۰۰۱.

۲. هاسلیندا (Haslinda), ۲۰۰۷، عباس‌زادگان و ترک‌زاده ۱۳۸۳.

۳. ابطحی و پیدایی، ۱۳۸۴.

۴. کوتنگ (Kutenk), ۲۰۰۹.

۵. کارتنی، ۲۰۱۰؛ باتج، ۲۰۰۷؛ پرینکل (Preskill), ۲۰۰۱.

۶. باتج، ۲۰۰۷.

۷. کوتنگ، ۲۰۰۹.

۸. الوارز، سالاس و گاروفانو (Alvarez, Salas, & Garofano), ۲۰۰۴؛ هولتن (Holton), ۲۰۰۵؛ بالدوین و فورد (Baldwin, & Ford), ۱۹۸۸؛ نو (Noe), ۱۹۸۶.

۹. پتری و همکاران (Petri), ۲۰۰۸.

۱۰. فریمن (Freeman), ۲۰۰۹.

۱۱. کرایگر و فورد، سالاس (Kraiger Ford & Salas), ۱۹۹۳.

در زمینه ارزیابی اثربخشی آموزشی در داخل کشور تحقیقات متنوعی انجام شده است. از جمله می‌توان به تحقیقات ابطحی و پیدائی در سال ۱۳۸۹، احمدی در سال ۱۳۷۶، ترک‌زاده، نیکنام، محمدی در سال ۱۳۸۸؛ ترک‌زاده، مجیدی و نورمحمدی در سال ۱۳۸۸، حاتمی در سال ۱۳۸۹، ارفعی و حسین نژاد در سال ۱۳۸۷ اشاره کرد.

برخلاف پیشینه طولانی در خصوص رویکردهای ارزیابی اثربخشی آموزشی، انجمن بهسازی و توسعه ایالت متحده آمریکا^۱ اعلام داشت در برنامه‌های ارزیابی، اغلب عملکرد کارآموزان را براساس آزمون‌ها مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و میزان انتقال یادگیری (اثربخشی بیرونی) و سایر سازمانی آن؛ (اثربخشی نهادی) کمتر مورد توجه قرار گرفته است. بعلاوه درخصوص بررسی متغیرهای انگیزشی آموزشی تأثیرگذار بر اثربخشی آموزشی مطالعات اندکی صورت گرفته است. لذا می‌توان گفت این تحقیق گامی به جلو برای ارزیابی جامع اثربخشی سیستم آموزش در سازمانها است. خصوصا این‌که سنجش اثربخشی سیستم آموزشی، باعث افزایش مقبولیت آموزش در سازمان و درک بهتر آن می‌شود.^۲

با توجه به نقش کلیدی صنعت پیرامونی در توسعه اقتصادی کشور و نیاز روز افزون جامعه به محصولات تولیدی آن، توجه به توسعه سرمایه‌ی انسانی از طریق آموزش به منظور افزایش سطح بازدهی و بهره‌وری شرکت و همچنین جذب سرمایه‌های مادی، مالی و انسانی به امر مهمی تبدیل شده است که بایستی از سوی مسئولان مورد توجه قرار گیرد. سنجش و پایش اثربخشی سیستم آموزشی می‌تواند موجب افزایش احتمال برخورداری سازمان از مزایای بی‌شمار آموزش و بهسازی گردد و مبنایی برای به‌سازی مستمر سیستم آموزشی فراهم آورد. تعیین نقاط قوت و ضعف برنامه‌های آموزشی شرکت و در نتیجه بسترسازی جهت افزایش کیفیت برنامه‌ها و سیستم آموزش، تعیین فواید آموزش‌های برگزار شده برای کارکنان و شرکت، ارزیابی نقش و تأثیر محتوای برنامه‌های آموزشی در عملکرد شغلی کارکنان شرکت، تصمیم‌گیری پیرامون ادامه، تغییر و یا اصلاح نوع و شیوه

۱. ای. ای. تی. دی، ۲۰۰۸.

۲. کولکوئیت، لپین و نتو (Colquitt, LePine & Noe)، ۲۰۰۰؛ الوارز، سالاس و گارفانو، ۲۰۰۴.

۳. ابطحی و جعفری‌نیا، ۱۳۸۹.

آموزش‌های مورد نیاز شرکت از جمله مزایای کتاب حاضر به حساب می‌آید. شایسته‌ی توضیح است، در حالی که ارزیابی اثربخشی درونی این امکان را برای مدیران و مسئولان آموزشی سیستم فراهم می‌آورد تا به شناختی جامع پیرامون کیفیت فرایندهای آموزشی اجرا شده و همچنین میزان تحقق اهداف تعیین شده دوره‌های آموزشی دست یابند، ارزیابی اثربخشی بیرونی کمک می‌کند تا تاثیر دوره‌های آموزشی در ارتقای عملکرد کارکنان بررسی شود. در نهایت به کمک ارزیابی اثربخشی نهادی این امکان برای مدیران فراهم می‌آید تا به ارزیابی تاثیر دوره‌های آموزشی در تحقق رسالت‌ها و مأموریت‌های شرکت و همچنین تاثیر این دوره‌ها را افزایش میزان بازدهی و سودآوری شرکت و همچنین تصویر بیرونی آن بی‌دازند. همچنین کتاب حاضر به واسطه‌ی کمکی که به توسعه‌ی دانش و پژوهش و توسعه ابزارهای سنجش در زمینه اثربخشی سیستم آموزش می‌کند، حائز اهمیت می‌باشد.

محمود رضا قاسمی قاسموند