



ارزشیابی توانمندساز

Empowering Evaluation

درس : ارزشیابی برنامه پیشرفته

جلسه : هفتم

فهرست مطالب

۳	اهداف کلی
۳	۱ نسل‌های اول تا سوم ارزشیابی
۳	1.1 مقدمه و اهمیت موضوع
۴	۱,۲ نظریه گوبا و لینکلن
۴	۱. نسل اول ارزشیابی (اندازه گیری)
۴	۱,۴ نسل دوم ارزشیابی (توصیف)
۵	۱,۵ نسل سوم ارزشیابی (قضاوت)
۵	۱,۶ مشکلات نسل اول تا سوم ارزشیابی
۶	۲ نسل چهارم ارزشیابی
۶	۲. نسل چهارم ارزشیابی (فرآیند)
۶	۲,۲ سایر خصوصیات این نسل ارزشیابی
۷	۲,۳ دلایل اهمیت ذینفعان در نسل چهارم ارزشیابی
۷	۲,۴ ارتباط نسل چهارم ارزشیابی و ارزشیابی توانمند ساز
۸	۳ مدل ارزشیابی توانمندساز
۸	۳,۱ مقدمه و اهمیت موضوع
۹	۳,۲ تعریف ارزشیابی توانمند ساز
۱۰	۳,۳ فرآیند و مراحل مدل ارزشیابی توانمندساز
۱۱	۳,۴ نظریه توانمندسازی زیرمن
۱۱	۴ سطوح ارزشیابی توانمندساز
۱۲	شما پس از مطالعه این نوشتار قادر خواهید بود:
۱۲	۴,۱ سطح اول - آموزش
۱۲	۴,۲ سطح دوم - تسهیل‌گری
۱۳	۴,۳ سطح سوم - حمایت
۱۳	۴,۴ سطح چهارم - آشکارسازی
۱۳	۴,۵ سطح پنجم - آزاد سازی
۱۴	۵ استفاده از الگوی ارزشیابی توانمند ساز در پزشکی
۱۴	۵,۱ مقدمه و اهمیت موضوع
۱۴	۵,۲ استفاده از ارزشیابی توانمندساز در دانشکده پزشکی استانفورد
۱۵	۵,۳ بکاربردن اصول ارزشیابی توانمندساز در دانشکده پزشکی استانفورد
۱۶	۵,۴ تعیین کارایی مدل ارزشیابی توانمندساز در دانشکده پزشکی استانفورد
۱۶	۵,۵ محدودیت‌های ارزشیابی توانمندساز
۱۷	خلاصه
۱۸	منابع

اهداف کلی

در تدوین این درس اهداف کلی زیر مد نظر است :

۱. آشنایی دانشجویان با نسل های اول تا چهارم ارزشیابی
۲. آشنایی دانشجویان با مدل ارزشیابی توانمندساز
۳. آشنایی دانشجویان با مراحل بکارگیری مدل توانمندساز در علوم پزشکی
۴. آشنایی دانشجویان با محدودیت های مدل ارزشیابی توانمندساز



شناسه جستار
عنوان جستار: ارزشیابی توانمند ساز
نویسنده: دکتر میترا امینی
دانشیار مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی
آخرین تاریخ به روز رسانی: ۱۳۸۹/۹/۹
طراح آموزشی: دکتر
ویرایش: زهرا صفاری
کارشناس مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی
با همکاری:
مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی
قطب علمی آموزش الکترونیکی
دانشگاه علوم پزشکی شیراز

۱ نسلهای اول تا سوم ارزشیابی

➤ نکات کلیدی

۱. نسل اول ارزشیابی همان اندازه گیری است.
۲. نسل دوم ارزشیابی توصیف است.
۳. نسل سوم ارزشیابی قضاوت است.
۴. هر کدام از این نسل ها خصوصیات و ایرادات خاص خود را دارند.

➤ اهداف یادگیری

شما پس از مطالعه این نوشتار قادر خواهید بود:

۱. خصوصیات نسل اول تا سوم ارزشیابی را توضیح دهید.
۲. ایرادهای وارد بر نسل اول تا سوم ارزشیابی را شرح دهید.

۱,۱ مقدمه و اهمیت موضوع

الگوی ارزشیابی توانمند ساز^۱، بیانگر رویکرد جدیدی در تکمیل ارزشیابی های سنتی است. نظریات گوبا و لینگن سیطره ارزشیابی های سنتی را مورد تهاجم قرار داده و بیش از یک دهه موضوع جدال نظری صاحب نظران ارزشیابی بوده است. آندرسون^۲ در کتاب " بنیادهای تحقیق آموزشی " این مباحثات را در پاسخ به برخی محدودیت های ارزشیابی های سنتی قلمداد نموده و آنرا موجب شکوفا شدن عرصه ارزشیابی و خط مشی گذاری می داند.

توجه به گروههای ذینفع و بکارگیری روش های کمی و کیفی به صورت توأمان در ارزشیابی از، نقاط قوت الگوی ارزشیابی توانمند ساز می باشند. در ارزشیابی توانمند ساز، گروههای ذینفع در شکل گیری سوالات و روش های ارزشیابی مشارکت داشته و از نتایج آن بدون واسطه استفاده می نمایند. فهم عمیق برنامه ها و تاثیرات برنامه ریزی شده و نشده آنها در زمره اهداف استفاده از الگوی ارزشیابی توانمند ساز است.

^۱ Empowerment evaluation

^۲ Anderson

۱,۲ نظریه گوبا و لینکلن^۳

گوبا و لینکلن در سال ۱۹۸۹ نتایج تحقیقات خود را در کتابی تحت عنوان نسل چهارم ارزشیابی^۴ منتشر ساخته اند. نتایج پژوهشهای این دو ارزشیاب را شاید بتوان به زلزله ای در ارزشیابی تشبیه کرد. جارگون باسترز^۵ چکیده ای از کتاب نسل چهارم ارزشیابی تهیه کرده است که نظریه گوبا و لینکلن را با استفاده از این چکیده در ادامه بیان کرده ایم.

اصطلاح نسل چهارم ارزشیابی این سؤال را به ذهن متبادر می سازد که نسلهای اول تا سوم ارزشیابی از نظر گوبا و لینکلن کدامند و از چه ویژگیهای برخوردارند؟ در جملاتی کوتاه به بیان این مهم می پردازیم.

۱,۳ نسل اول ارزشیابی (اندازه گیری^۶)

نسل اول ارزشیابی را در یک کلمه می توان اندازه گیری نامید. هدف اصلی مدرسه، یاد دادن شناخت های بی غلط بوده است. بچه ها این واقعیات را به نحو ماهرانه ای بوسیله آزمونهای حافظه به ما بر می گردانند. نقش ارزشیاب در این نسل از ارزشیابی، فنی بوده است. از وی انتظار می رفته است که دانش و توانائی استفاده از طیف وسیعی از ابزارهای اندازه گیری روانسنجی را که از اواسط دهه ۱۹۴۰ در دسترس بوده را داشته باشد.

۱,۴ نسل دوم ارزشیابی (توصیف^۷)

نسل دوم ارزشیابی را می توان در اصطلاح «توصیف» خلاصه کرد. نسل اول دانش آموزان را به عنوان هدف ارزشیابی، هدف گرفته بود. اما چنین هدفی اطلاعات مفیدی درباره برنامه مدرسه بدست نمی دهد. این وضعیت زیننده مقتضیات ایالات متحده آمریکا در دهه ۱۹۳۰ بود و بنابراین نسل دوم ارزشیابی متولد شد.

در حول و حوش این زمان رالف تایلر^۸ در حال ارتقاء بخشیدن آزمونهایی برای اندازه گیری اینکه تا چه حد دانش آموزان چیزهایی که معلمان آنها از آنها انتظار دارند یاد بگیرند را یاد گرفته اند یا نگرفته اند، بود. به چنین پیامدهای یادگیری دلخواهی، بر چسب اهداف زده شد. تایلر وظیفه تعدیل کردن رویه هایی برای پالایش برنامه آموزشی جدید به نحوی که برای زمان خود طراحی شده باشند واطمینان از خوب کارکردنشان وجود داشته باشد را برعهده گرفت. او گستره ای که برنامه های جدید به اهدافشان دسترسی پیدا کرده اند را اندازه گیری کرد و بنابراین قادر شد تا نقاط قوت و ضعف در طراحی برنامه درسی را مورد توجه قرار دهد.

بنابراین نقش ارزشیاب، توصیف الگوهای قوت و ضعف در تعیین اهداف و کاربرد آن در برنامه درسی مفروض شده است.

^۳ Guba & Lincoln Theory

^۴ Fourth Generation Evaluation

^۵ Jargon Busters

^۶ Measurement

^۷ Description

^۸ Ralph Tyler

۱،۵ نسل سوم ارزشیابی (قضاوت)^۹

سومین نسل ارزشیابی را گوبا و لینکلن «قضاوت» نامیده اند. آمریکائی ها ضرب المثلی دارند که می گوید «چیزی را که ارزش انجام دادن ندارد، نباید خوب انجام داد.»^{۱۰}

سؤال کلیدی که بعد از دهه ۱۹۵۰ در آمریکا مطرح شد اما نه خیلی زیاد، این بود که آیا به اهداف رسیده ایم و دقیق تر اینکه آیا اهداف ارزشمندند؟

این نسل سومی که ، قضاوت‌هایی در مورد ارزشمند بودن، نامیده شد؛ در بردارنده مدلهای متفاوتی برای دست یافتن به ارزشها در خلال دهه های ۶۰ و ۷۰، آینده ای حیاتی دربرداشت. بنابراین ارزشیاب به مثابه یک قاضی عمل می کرد .

۱،۶ مشکلات نسل اول تا سوم ارزشیابی

گوبا و لینکلن سه ایراد مهم برای سه نسل اول تا سوم ارزشیابی بیان کرده اند که عبارتند از:

• گرایش به مدیریت گرایی

مدیریتی که ارزشیاب را به استخدام در آورده گرایش به ایستادن بیرون از دایره ارزشیابی را دارد. توقع دارد که کیفیتهای مدیریتی او زیر سؤال کشیده نشود . ارتباط مدیر و ارزشیاب نابرابر و غیر منصفانه است و در خصوص تصمیم‌گیری در مورد اینکه چگونه سؤالات باید پرسیده شود و جوابها چگونه جمع آوری و تفسیر شود و چه کسی نتایج را ببیند؛ دیگر ذینفعان نماینده نداشته و ممکن است از حقوق خود محروم شوند.

• ارزش گذاری

وقتی که ارزشیابی نوعی ارزش گذاری در نظر گرفته شود ، سؤالی وجود دارد و آن اینکه ارزشهای چه کسانی مورد بررسی قرار می گیرد؟ بعضی از مواقع در سطح اول تا سوم ارزشهای متفاوتی در نظر گرفته می شود.

• تعهد به روش های تحقیق علمی

هر سه مدل اولیه ارزشیابی ظاهرا روش های علمی را به عنوان راهنمای کار خود به کار می برند. اما چنین شدت وابستگی به روش ها و مدل های علمی نتایج ناخوشایندی را بدنبال داشته است چرا که بعضی مواقع بعضی از مدل ها فقط بصورت تئوری کاربرد دارند. از جمله اینکه علم ادعا می کند که با ما درباره چیزهایی که واقعا هستند گفتگو می کند این منجر به قفل شدن تفکر در شیوه تجربه گرایانه می شود.

➤ آزمون

۱- کدامیک از موارد زیر در خصوص نسل سوم ارزشیابی صحیح است؟

الف) مفهوم این نسل قضاوت است.

ب) مفهوم این نسل اندازه گیری است.

ج) مفهوم این نسل توصیف است.

د) هیچکدام

گزینه (الف) صحیح است.

^۹ Judgement

^{۱۰} Something not Worth doing is not Worth doing Well

۲- همه جملات زیر صحیح است بجز.

الف) مدیری که ارزشیاب را به استخدام در آورده توقع دارد که مورد سؤال قرار نگیرد.

ب) در نسل اول تا سوم ارزشیابی ذینفعان نقشی ندارند.

ج) وابستگی به روش ها و مدل های علمی در ارزشیابی نتایج خوشایندی به همراه داشته است.

د) بعضی مواقع در نسل های اول تا سوم ارزش های متفاوتی در نظر گرفته می شود.

گزینه (ج) صحیح است.

۲ نسل چهارم ارزشیابی

➤ نکات کلیدی

۱. نسل چهارم ارزشیابی با ادعاها، علایق و مسایل مخاطبان ذینفع سازماندهی شده است.
۲. ارزشیابی در نسل چهارم یک فرآیند است که در آن ارزشیابان و ذینفعان مشارکت دارند نسل چهارم ارزشیابی چهارچوبی برای مدل توانمندساز است.

➤ اهداف یادگیری

شما پس از مطالعه این نوشتار قادر خواهید بود:

۱. خصوصیات نسل چهارم ارزشیابی را توضیح دهید.
۲. اهمیت ذینفعان در نسل چهارم ارزشیابی را شرح دهید.
۳. ارتباط بین نسل چهارم ارزشیابی و ارزشیابی توانمندساز را توصیف کنید.

۲,۱ نسل چهارم ارزشیابی (فرآیند)

نسل چهارم ارزشیابی با ادعاها ، علائق و مسائل مخاطبان ذینفع سازماندهی شده است . این نسل ارزشیابی در بردارنده فرآیندهای زیر است:

- تعریف کامل ذینفعانی که در پروژه مورد ارزشیابی دخالت دارند .
- انگیزاندن هر یک از گروه های ذینفع برای ارائه تفسیرهای خود از مسائل شان و مرتب کردن ادعاها ، علائق و مسائلی که ذینفعان می خواهند آنها را با تفسیر شان مرتبط نمایند .
- فراهم کردن زمینه و روشی که از خلال آن، امکان درک، نقد، تحسین و محاسبه، تفاسیر متفاوت و ادعاها ، علائق و مسائل متنوع وجود داشته باشد .

۲,۲ سایر خصوصیات این نسل ارزشیابی

- این روش شناسی می بایست از داخل هر یک از گروههای ذینفع تفسیر گردد و به نحوی که امکان دسترسی و اتخاذ تصمیمات درباره ادعاها، علائق و مسائل وجود داشته باشد .
- اگر تفاوت بین نظریات وجود داشت باید شرایط بحث آزاد وجود داشته باشد. این شرایط می تواند شامل تفسیر ذینفعان یا ارائه تجربیات ارزشیابان باشد. هر تفسیر، ادعا، علاقه یا مسئله ممکن است شایستگی ارائه شدن و باز کردن باب نقد و انتقاد را داشته باشد.
- ایجاد وفاق با ارج نهادن بر بسیاری از تفاسیر و ادعاهای مربوط به آن ، علائق و مسائل امکان پذیر است .

- برنامه ای برای مذاکره، بر روی مقولاتی که در مورد آنها وفاق وجود نداشته و یا وفاق روی آنها کامل نیست.
 - امکان تبادل نظر و میانجیگری در گردهمایی نمایندگان گروههای ذینفع وجود دارد.
 - نوشتن و بسط یک یا چند گزارش از یافته های مرتبط با گروههای ذینفع ارزشیابی، به منظور جلب و ارتقاء وفاق روی تفاسیر و راه حل‌هایی در مقابل ادعاها، علائق و مسائلی که وجود دارد.
 - به جریان انداختن مجدد ارزشیابی به منظور خلاصی از تفاسیر غیر پایدار و ادعاها یکی از خصوصیات مهم این نسل ارزشیابی است.
- آخرین فرآیند پیشنهادی گوبولینکلن برای انجام ارزشیابی به روش نسل چهارم بیانگر این نکته مهم است که ارزشیابی های نسل چهارم هرگز کامل نمی شوند. آنها مؤکول به نیازهای فراتر و فرصتهای بعدی می گردند.

۲,۳ دلایل اهمیت ذینفعان در نسل چهارم ارزشیابی

- گوبا و لینکلن اهمیت زیادی برای ادعاها، علائق و مسائل گروه های ذینفع قائل هستند. آنها خودشان در کتابی که در سال ۱۹۸۹ نوشته اند پنج دلیل برای توجه و اهمیت به گروههای ذینفع به عنوان اساسی برای تصمیم گیری در باره اطلاعاتی که در یک ارزشیابی مورد نیاز است؛ بیان کرده اند. این دلایل عبارتند از:
- ۱- ذینفعان در موقعیتی هستند که ارزشیابی منافع آنها را در معرض خطر قرار می دهد بنابراین منصفانه و سزاوار است که علائق آنها وارد فرآیند ارزشیابی شود.
 - ۲- ارزشیابی به این شیوه ذینفعان را به آشکار کردن محرومیت ها و ناتوانائی هایشان وادار می کند. بنابراین علائق دفاع از خود به آنها این حق را می دهد که برخی از کنترلها را بفرآیند ارزشیابی به عمل آورند.
 - ۳- ذینفعان، شرایط استفاده از نتایج ارزشیابی را در گروه ها فراهم می کنند.
 - ۴- همه بخشها می توانند به طور متقابل برای بیشتر شکل گرفتن آموزش ببینند و کارکنان فرهیخته ساخته شوند و به همان خوبی که ارتقاء می یابند، ره گشای دیگران باشند.

۲,۴ ارتباط نسل چهارم ارزشیابی و ارزشیابی توانمند ساز

ارائه نظریات گوبا و لینکلن پیرامون ارزشیابی، دهه آخر قرن بیستم میلادی را برای دانشمندان ارزشیابی سرشار از تحرک و پویایی و ارائه نقد و انتقاد و بحث های فراوان کرد. که هر کدام به سهم خود موجب شکوفایی و پهناوری گستره ارزشیابی شدند. مدل‌های ارزشیابی متنوعی بر اساس رویکرد گوبا و لینکلن و چهارمین نسل ارزشیابی در عرصه های مختلف زندگی بویژه در زادگاه این نظریات یعنی کشور ایالات متحده آمریکا ارایه شده است که درسهای فراوانی برای همگان دارد.

یکی از دانشمندان که در چارچوب این رویکرد، مدلی برای ارزشیابی ارائه داده اند؛ پرفسور دیوید فیتزمن^{۱۱} عضو ارشد هیئت علمی دانشکده علوم تربیتی دانشگاه استانفورد و صاحب کرسی در انجمن ارزشیابی امریکا می باشد. وی در شبکه اینترنت یک اداره مجازی تاسیس کرده که اطلاعات فراوانی در خصوص ارزشیابی بویژه مدلی که خود ارائه کرده یعنی ارزشیابی توانمند ساز در اختیار هر علاقه مندی در هر نقطه از جهان گذاشته است. اینجانب نیز از طریق پست الکترونیکی با ایشان ارتباط برقرار کرده و اطلاعات بیشتری در زمینه ارزشیابی توانمندساز از ایشان دریافت کردم. در ادامه به معرفی مدل ارزشیابی توانمندساز می‌پردازیم

^{۱۱} David Fetterman

➤ **آزمون**

۱- همه جملات زیر صحیح است بجز:

- (الف) ارزشیابی در نسل چهارم یک فرآیند است که در آن ارزشیابان و ذینفعان مشارکت دارند.
 (ب) نسل چهارم ارزشیابی چهارچوبی برای مدل توانمندساز است
 (ج) در نسل چهارم ارزشیابی زمینه ای فراهم می شود که امکان تفاسیر، نقد و درک مسایل وجود داشته باشد.
 (د) در نظر گرفتن علایق مدیران یکی از خصوصیات مهم نسل چهارم ارزشیابی است.

گزینه (د) صحیح است.

۲- ارتباط الگوی توانمندساز با کدام یک از نسل های ارزشیابی بیشتر است؟

- (الف) اول
 (ب) دوم
 (ج) سوم
 (د) چهارم

گزینه (د) صحیح است.

۳ مدل ارزشیابی توانمندساز

➤ **نکات کلیدی**

۱. راهبرد اصلی ارزشیابی توانمندساز استفاده از ذینفعان و مردم در ارزشیابی است.
۲. ارزشیابی توانمندساز کاربرد مفاهیم، فنون و یافته های ارزشیابی برای رسیدن به پیشرفت و خود توانمندسازی است.
۳. ارزشیابی توانمندساز دارای سه مرحله است.
۴. از دید زیمرمن یک فرآیند در صورتی توانمندساز خواهد بود که به مردم کمک کند و مستقلانه حل کننده مسایل خویش باشند.

➤ **اهداف یادگیری**

شما پس از مطالعه این نوشتار قادر خواهید بود:

۱. راهبرد اصلی ارزشیابی توانمندساز را شرح دهید.
۲. ارزشیابی توانمندساز را تعریف کنید.
۳. مراحل ارزشیابی توانمندساز را توضیح دهید.
۴. نظریه توانمندسازی زیمرمن را شرح دهید .

۳,۱ مقدمه و اهمیت موضوع

راهبرد اصلی این مدل اعتقاد عمیق به مردم است . اعتقاد به اینکه مسائل می تواند به بهترین شکل ممکن بوسیله مردمی که با آن مسائل بطور روزانه زندگی می کنند و به عبارتی گروههای ذینفع حل شود . با استفاده از این راهبرد و مدل ارزشیابی توانمند ساز ، افراد و گروه های مردم باید توانمند شوند تا بتوانند سازنده تغییرات بوده و مسائل خودشان را حل کنند. مردم همه جا هستند در مدارس و دانشگاهها، سازمانها و شرکتهای، در شهرها و روستاها. مردم در هر کجا که هستند کم و بیش در قالب برنامه های موجود فعالیت می کنند . ارزشیابی توانمندساز این کمک را می کند که با توانمند شدن مردم، افراد مختلف در سازمانها و محلات و هر مجموعه ای که حضور دارند با یکدیگر کار کنند، مسائل شان را تعریف کنند و کیفیت را یافته و راهحلهایی با هزینه مؤثر برای بهبود برنامه هایشان بیابند.

بنابراین ارزشیابی توانمندساز نوعی ارزشیابی برنامه^{۱۲} می باشد. هر برنامه دارای اهداف، محتوی، کارکنان، مخاطبان و نتایجی است؛ در مدل ارزشیابی توانمندساز با همه اینها سروکار داریم. از طرف دیگر مدل ارزشیابی توانمندساز، نوعی ارزشیابی کیفی^{۱۳} در مقابل ارزشیابی کمی^{۱۴} می باشد. البته این بدان معنی نیست که در مدل ارزشیابی توانمندساز از ابزارهای اندازه گیری کمی استفاده نمی شود، بلکه بدین معنی است که روح حاکم بر این مدل با ارزشیابی های کمی کاملاً متفاوت است. از طرف دیگر این مدل ارزشیابی، نوعی ارزشیابی پیامد^{۱۵} نیز می باشد. همچنین این مدل ارزشیابی نوعی ارزشیابی درونی^{۱۶} در مقابل ارزشیابی بیرونی^{۱۷} می باشد. مدل ارزشیابی توانمندساز تقریباً تمام ویژگیهای را که برای نسل چهارم ارزشیابی بیان کردیم دارد و در اینجا مناسبت دارد این مدل را با استفاده از مقاله پرفسور فیتزمن که در ماه نوامبر سال ۲۰۰۰ تحت عنوان ارزشیابی توانمندساز یک مدل برای ظرفیت سازی و ارزشیابی برنامه در انجمن ارزشیابی آمریکا^{۱۸} ارائه شده بطور مختصر معرفی نماییم.

۳،۲ تعریف ارزشیابی توانمند ساز

ارزشیابی توانمندساز، کاربرد مفاهیم، فنون و یافته های ارزشیابی برای رسیدن به پیشرفت و خود توانمندسازی است. در این ارزشیابی هر دو روشهای کمی و کیفی به کار گرفته می شود. اگرچه این مدل ارزشیابی می تواند برای افراد، سازمانها، جوامع و اجتماعات یا فرهنگها کاربرد داشته باشد اما تمرکز آن معمولاً بر برنامه هاست. ارزشیابی توانمندساز دارای جهت گیری صریح ارزشی است. این ارزشیابی طراحی شده است که به مردم کمک کند که به خودشان کمک کرده و برنامه هایشان را با بکارگیری خود ارزشیابی و بازتابهای آن بهبود بخشند. مشارکت کنندگان در برنامه و همچنین کارآوران، ارزشیابی خودشان را انجام می دهند و ارزشیاب غیر وابسته به برنامه اغلب به عنوان مربی، تسهیلات اضافی را با استفاده از ظرفیتهای درونی برنامه ارائه می دهد.

ارزشیابی توانمندساز، ضرورتاً فعالیتی دسته جمعی است و نه یک پیگیری فردی. یک ارزشیاب نباید و نمی تواند کسی را توانا کند، مردم خودشان را اغلب به کمک دستیاری و مربیگری قدرت می بخشند. ارزشیابی توانمندساز می تواند محیطی خلق نماید که منجر به توانمندی و خود تعیین کنندگی شود. این فرآیند اساساً مردمی و با انگیزه ای مشارکت جویانه به بررسی مسائل مشترک و مورد علاقه کل اجتماع مربوطه با یک تبادل نظر آزاد می پردازد.

به عنوان نتیجه، اندازه گیری خوبیها و بدیهای برنامه آخرین نکته ارزشیابی نیست؛ اگرچه که اغلب در ارزشیابیهای سنتی اینطور است. تمام این تغییرات و اندازه گیریها به عنوان بخشی از یک فرآیند مستمر از بهبود برنامه تلقی می شود. به عبارت دیگر خوبیها و بدیها ارزشیابی پایدار نیستند.

جمعیت ها جا به جا می شوند، اهداف عوض می شوند، آگاهیها درباره روالهای برنامه و ارزشهای آن تغییر می کند، و نیروهای بیرونی به میزان زیادی غیر پایداری، بوسیله درونی کردن و نهادینه کردن اعمال و فرآیندهای خود ارزشیابی، یک ره یافت پویا و پاسخگو به ارزشیابی می تواند برای سازگار کردن چنین جابجایی هایی گسترش یابد.

^{۱۲} Program Evaluation

^{۱۳} Qualitative Evaluation

^{۱۴} Quantitative Evaluation

^{۱۵} Outcome Evaluation

^{۱۶} Internal Evaluation

^{۱۷} External Evaluation

^{۱۸} American Evaluation Association

۳،۳ فرآیند و مراحل مدل ارزشیابی توانمندساز

ارزشیابی توانمندساز اغلب با یک کارگاه آموزشی یک تا دو روزه، آغاز می شود. در این کارگاه همه ذینفعان برنامه برای مشارکت، تشویق به حضور می شوند. معمولاً یک ارزشیاب توانمندساز کارگاه آموزشی را می گرداند. مربی یا تسهیل گر (ارزشیاب توانمندساز) ممکن است یک عضو گروه باشد اگر تخصص ارزشیابی داشته باشد و یا یک دوست منتقد غیر مرتبط با برنامه. ارزشیابی توانمندساز دارای سه مرحله است. هر یک از این سه مرحله در کارگاه آموزشی معرفی می شوند.

- اولین مرحله پایدار کردن یک جمله رسالت یا هدف درباره برنامه است. فرآیند تعریف کردن رسالت یا هدف با بحث های باز و تأمل، همراه می گردد.
- مرحله دوم بررسی موجودی^{۱۹} که در بردارنده تعریف کردن و اولویت بندی کردن بیشترین فعالیتهای مهم برنامه است. سپس کارکنان و ذینفعان برنامه چگونگی خوب اجرا شدن برنامه در هر یک از فعالیتهای تعریف و اولویت بندی شده را در یک مقیاس ۱۰ درجه ای از ۱ به معنی کم تا ۱۰ به معنی زیاد با یکدیگر ارزشگذاری می کنند. این کار کمک می کند که بفهمیم برنامه در چه وضعیتی قرار داشته، نقاط قوت و ضعف آن کجاست و بطور کلی در چه سطحی از پیشرفت قرار دارد.
- مرحله سوم ترسیم کردن راه آینده است. اهداف و راهبردها راه رسیدن به آرزوها را تعیین می کند. اهداف به کارکنان برنامه و ذی نفعان کمک می کند تا تعیین کنند که در آینده کجا می خواهند بروند. همچنین اهداف تاکید آشکاری بر بهبود برنامه دارند. راهبردها، فعالیتهای مراحل ضروری برای نیل به اهداف برنامه هستند. ارزشیاب توانمندساز یا تسهیل گر به کارکنان برنامه و ذینفعان کمک می کند تا نوع مدارکی که دست مایه پیشرفت به سوی اهداف برنامه هستند را تعریف نمایند. داده های کمی و کیفی هر دو به عنوان نشانه به کار می روند؛ برای اینکه ذینفعان خودشان در تعیین نشانه های مرتبط و جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده ها دخالت دارند و ارزشیابی به عنوان بخشی از برنامه ریزی و مدیریت معمولی برنامه شده است. این به معنی درونی شدن و نهادی شدن ارزشیابی است.

پروفسور فیتزمن در سایت اینترنتی خود اطلاعات فراوانی درباره ارزشیابی توانمندساز ارائه کرده است که علاقمندان می توانند به آدرس اینترنتی زیر مراجعه واطلاعات بیشتری کسب نمایند.

www.stanford.edu/~davidf/empowermentevaluation.htm

فیتزمن قبلاً در مقاله دیگری در سال ۱۹۹۸ برای مدل ارزشیابی توانمندساز به جای سه مرحله، پنج مرحله قائل بوده است که به لحاظ محتوایی مشابه سه مرحله معرفی شده در مقاله اش در سال ۲۰۰۰ است.

این پنج مرحله عبارتند از:

۱. بررسی موجودی
۲. تعیین اهداف
۳. گسترش راهبردها
۴. فرآیند مستند سازی
۵. اجتماع پویای یادگیران

^{۱۹}Tacking Stock

وی در این مقاله ضمن اشاره به نظریه توانمندسازی زیمرمن^{۲۰}، پنج سطح برای مدل ارزشیابی توانمندسازی معرفی کرده است که در ادامه نظریه توانمندسازی زیمرمن مطرح می‌گردد.

۳,۴ نظریه توانمندسازی زیمرمن

چارچوب نظری ارزشیابی توانمندسازی بر پایه نظریه زیمرمن قرار دارد. ارزشیابی توانمندسازی به فرآیندهای توانمند کردن و پیامدهای آن توجه دارد.

زیمرمن به منظور ارائه تعریفی آشکار از نظریه توانمندسازی، تمایز بین فرآیندهای توانمند سازی و پیامدهای آن را مورد کنکاش قرار داده است.

اساس فرآیندهای توانمند شدن بر تلاشهایی برای در اختیار گرفتن کنترل و نقد کردن منابع و فهم انتقادی محیط اجتماعی پیرامون افراد گذاشته شده است. فرآیند در صورتی توانمندسازی خواهد بود که به مردم کمک کند تا بتوانند مستقلانه حل کننده مسائل خویش و تصمیم گیر شوند. فرآیندهای توانمند شدن در سطوح مختلف تحلیل متفاوت خواهند بود. برای مثال فرآیندهای توانمند شدن برای افراد در سطح سازمانی می بایست در بر دارنده مشارکت در رهبری و تصمیم گیری باشد. و فرآیندهای توانمند شدن در سطح اجتماع می بایست در بردارنده امکان دسترسی به حکومت، وسائل ارتباط جمعی و دیگر منابع اجتماع باشد.

پیامدهای توانمند شدن، خود توانمندی به بار می آورد. بنابراین ما می توانیم به مطالعه نتایج تلاشهای شهروندان برای بدست آوردن کنترل بیشتر در اجتماع اشان و یا اثرهای مداخله های طراحی شده برای توانمند شدن ذینفعان بپردازیم. پیامدهای توانمند شدن همچنین در سطوح تحلیل مختلف، متفاوت است. وقتی موضوع کار ما افراد هستند، پیامدها ممکن است شامل موقعیت ویژه کنترل درک شده مهارتها و رفتارهای پویا باشد. وقتیکه ما سازمانها را مطالعه می کنیم پیامدها ممکن است شامل شبکه های سازمانی، منبع افزوده شده مؤثر و نفوذ خطمشی باشد. وقتیکه توانمندسازی را در سطح اجتماع مورد توجه قرار می دهیم پیامدها می بایست شامل نشانه ای از ایجاد ائتلافهای سازمانی و دسترس پذیر بودن منابع اجتماع باشد.

➤ آزمون

۱- کدام یک از روش های ارزشیابی زیر در ارزشیابی توانمندسازی بکار می رود؟

الف) کمی ب) کیفی ج) هر دو د) هیچکدام

گزینه (ج) صحیح است.

۲- همه جملات زیر در خصوص ارزشیابی توانمندسازی صحیح است بجز:

الف) مرحله اول این ارزشیابی تدوین یک جمله در خصوص هدف برنامه است.

ب) مرحله دوم بررسی موجودی و اولویت بندی فعالیت های مهم برنامه است.

ج) مرحله سوم ترسیم کرده راه آینده است.

د) مرحله چهارم توجه ذینفعان و نمره دهی به اولویت ها از ۱ تا ۱۰ است.

گزینه (د) صحیح است.

۴ سطوح ارزشیابی توانمندسازی

➤ نکات کلیدی

^{۲۰} Zimmerman empowerment theory

۱. فیترمین پنج سطح یا جنبه برای ارزشیابی توانمندساز قائل است.
۲. این سطوح شامل آموزش، تسهیل‌گری، حمایت، آشکارسازی، آزاد سازی می باشد.

➤ اهداف یادگیری

شما پس از مطالعه این نوشتار قادر خواهید بود:

۱. جنبه ها یا سطح های ارزشیابی توانمندساز بر اساس نظریه فیترمین را شرح دهید.

۴,۱ سطح اول – آموزش^{۲۱}

در این چهره از ارزشیابی، ارزشیابان به مردم یاد می دهند که مجری ارزشیابی های خودشان باشند و بنابراین بیشتر خود بسنده شوند. این رهیافت حساسیتها را کاهش داده و در وضع مطلوب به درونی شدن ارزشیابی در سازمانها کمک می کند. قواعد کلی و تجربیات، ارزشیابی را به عنوان یک بخش درونی از برنامه ریزی پروژه قرار داده است، جوهر ارزشیابی توانمندساز عبارتست از بکاربردن مفهوم « دادن یک ماهی به شخصی و سیر کردن او برای یک روز و یاد دادن ماهیگیری به او به نحوی که می تواند برای مابقی عمر، خود را سیر نماید» در ارزشیابی می باشد. تفاوت اولیه این است که در ارزشیابی توانمندساز، ارزشیاب و افرادی که از ارزشیابی سود می برند، نوعا در یک برنامه همسطح یادگیری از همدیگر قرار دارند.

۴,۲ سطح دوم – تسهیل‌گری^{۲۲}

ارزشیابان توانمندساز به عنوان مربی یا تسهیلگر، خدمت کرده و به دیگران کمک می کنند تا یک خود ارزشیابی را اجرا کنند. در نقش ارزشیاب به عنوان مربی، وی فراهم کننده راهنماییهای عمومی و جهت دادن به تلاشها و حضور یافتن در جلسات برای تنظیم و تسهیل، هر قدر که نیاز باشد، می باشد. کارکنان و ذینفعان برنامه تمایل دارند ارزشیابان به آنها بگویند چه کار بکنند و چه کار نکنند. ولی ارزشیابان راهنمایی عمومی می نماید و خود افراد و ذینفعان باید کار را انجام دهند. در بعضی از موارد وظیفه ارزشیاب نشان دادن بی وقفه موانع و تعریف و روشنگری الگوهای نامناسب ارتباطی است.

یک مربی ارزشیابی توانمندساز می تواند همچنین اطلاعات مفیدی درباره اینکه چگونه می توان تیمهای تسهیل گری ایجاد کرد، ارائه نماید. تیمهایی که بتوانند تحلیل هایی برای ایجاد تعادل ارائه کنند. و این تیمها همچنین باید جلسات را احیاء کرده و جلو برده و واحدها و افراد خسته را تقویت نماید. این تیمها بایستی پاسخ مسائل متنوع مورد توافق را بیابند. پیشنهادهای ساده مطرح شده در این سطور چنانچه به درستی تحقق نیابند؛ می تواند تلاشها را از مسیر درست خارج کرده و اختلالات جدی ایجاد کند. یک مربی می تواند همچنین برای کمک فرا خوانده شود تا طرح ارزشیابی ایی با حداقل کمک های اضافی تهیه نماید.

مربی ارزشیابی توانمندساز باید اطمینان حاصل کند که کارکنان برنامه توانایی انجام ارزشیابی را پیدا کرده و تسلط کافی بر آن دارند. وظیفه مربی فراهم کردن اطلاعات مفید بر اساس آموزشهای ارزشیابان و تجربیات گذشته خودش برای حفاظت از تلاش ها در روندی رو به رشد می باشد.

^{۲۱} Training

^{۲۲} Facilitating

۴,۳ سطح سوم - حمایت^{۳۳}

تجربیات مشترک محیط کار، تصویر مشترکی از خود ارزشیابی و ارتباط آن با دفاع از خود در سطح فردی ایجاد می کند، کارمندان اغلب به همراه سرپرستان و کارآوران برای دستیابی به اهداف راهبردی، دسترسی به اهداف و مستندسازی پیشرفت و ارائه ادعای خود برای ارزیابی عملکردشان تشریح مساعی می کنند، بنابراین خود ارزشیابی به یک ابزار حمایت یا به کار بردن مدارک قابل باور برای دفاع از عملکرد خود در واژه‌هایی مانند افزایش یا ارتقاء خود نمایی می کند. فرآیند چنین خود ارزشیابی شخصی به آسانی قابل انتقال به سطح گروه یا برنامه می باشد.

۴,۴ سطح چهارم - آشکارسازی^{۳۴}

آشکارسازی یک نوع باز کردن چشم، بیدار باش و روشنگری تجربیات است؛ که نوعاً یک بینش یا ادراک جدید درباره نقشها، ساختارها و پویایی های گروهی در فرآیند تعیین ارزش و جنبه های بهبود برنامه به وجود می آورد.

ارزشیابی توانمندساز در تعدادی از سطوح روشنگری می کند. برای مثال در سطح فردی یک مدیر در ارزشیابی توانمندساز با داشتن کمی یا حتی هیچ پیشینه پژوهشی، اطلاعات خود را درباره مفاهیمی چون: سنجش پذیر بودن، قابل تشخیص بودن و فرضیه سازی در طول بحث ها درباره شاخصها و خود ارزشیابی بهبود می بخشد. این فقط برای او یک روشنگری یا آشکارسازی نیست بلکه به همان خوبی، روشنگری برای گروه است.

این به معنای آن است که آنها می توانند به عنوان گروه فرصت فکر کردن درباره مسائل شان و ارتقاء بخشیدن وضعیت کاری اشان، داشته باشند و ارائه چنین تجربه آشکار سازی، شور فکری مشابهی در هر یک از کسانی که درگیر ارزشیابی و تجربه کردن اولین سؤالات پژوهشی هستند ایجاد می کند. این فرآیند یک اجتماع پویا از یادگیرندگان به عنوان مردمی که به هنر و علم ارزشیابی کردن خودشان مشغول هستند، ایجاد می نماید.

۴,۵ سطح پنجم - آزاد سازی^{۳۵}

آشکار سازی اغلب پایه هایی برای سطح آزاد سازی فراهم میکند. ارزشیابی توانمندساز می تواند رها کننده قدرتمند نیروهای رها ساز برای خود تعیین کنندگی باشد. آزادسازی، عملی ناشی از آزاد بودن یا آزادی فرد از نقش ها و محدودیت های گذشته اش می باشد. آزاد سازی اغلب در بردارنده مفهوم سازهایی جدید از خود و دیگران است. بسیاری از مواردی که تاکنون درباره ارزشیابی توانمندساز مطرح کردیم نشان دهنده چگونه کمک کردن به مردم برای تقویت زندگی اشان و یافتن راههای مفید برای ارزشیابی خودشان است که منجر به آزاد شدن آنها از انتظارات و نقشهای سنتی است. این مطالب همچنین نشان میدهند چگونه ارزشیابی توانمندساز قادر به مشارکت برای پیدا کردن فرصت های جدید، دیدن منابع موجود در یک چشم انداز روشن جدید و باز تعریف نقش ها و هویت های جدید برای مردم است.

➤ آزمون

۱- کدامیک از جملات زیر صحیح است؟

(الف) دادن ماهی به شخصی و سیر کردن اول از اصول آموزش در ارزشیابی توانمندساز است.

(ب) ارزشیابی توانمندساز خود ارزشیابی را اجرا می کنند.

(ج) آشکار سازی نوعی باز کردن چشم، بیدار باش و روشنگری تجربیات است.

(د) هیچکدام

^{۳۳} Advocacy

^{۳۴} Illumination

^{۳۵} Liberation

گزینه (ج) صحیح است.

۲- کدامیک از گزینه های زیر سطوح یا جنبه های ارزشیابی توانمندساز را به ترتیب نشان می دهد؟

الف) آشکار سازی- آزاد سازی- حمایت- آموزش- تسهیلگری

ب) آموزش- تسهیلگری- حمایت- آشکار سازی- آزاد سازی

ج) حمایت- آموزش- تسهیلگری- آشکار سازی- آزاد سازی

د) تسهیلگری- آموزش- آزاد سازی- آشکار سازی- حمایت

گزینه (ب) صحیح است.

۵ استفاده از الگوی ارزشیابی توانمند ساز در پزشکی

➤ نکات کلیدی

۱. از مدل ارزشیابی توانمندساز جهت ارزشیابی برنامه های درسی دانشکده پزشکی استانفورد استفاده شده است.
۲. جمع آوری شواهد، پیدا کردن یک دوست کلیدی، ایجاد یک حلقه بازنمایشی و عمل، ایجاد یک جامعه از یادگیرندگان و تربیت پزشکان که بازنمایشی می کنند جزء مراحل ارزشیابی توانمندساز در دانشکده پزشکی استانفورد است.
۳. وقت نداشتن اساتید، نیاز به هزینه و نیاز به آموزش اساتید از محدودیت های ارزشیابی توانمندساز است.

➤ اهداف یادگیری

شما پس از مطالعه این نوشتار قادر خواهید بود.

۱. مراحل مدل ارزشیابی توانمندساز در ارزشیابی دانشکده پزشکی استانفورد را شرح دهید.
۲. محدودیت های ارزشیابی توانمندساز را توضیح دهید.

۵,۱ مقدمه و اهمیت موضوع

تغییرات در برنامه درسی در دانشکده های پزشکی بدلیل تغییرات علوم پزشکی امری شایع است و همیشه این سؤال به عنوان یکی از سوالات مهم در دانشکده های پزشکی وجود داشته است که بهترین روش ارزشیابی تغییرات جدید چیست؟ بیشترین تغییرات در سال های گذشته در جنبه های مهمی از قبیل رهبری، محیط تعاملی، برنامه های درسی، منابع انسانی و ارزشیابی بوده است. یکی از دانشکده های پزشکی که از مدل ارزشیابی توانمندساز جهت ارزشیابی برنامه درسی پزشکی عمومی استفاده کرده است دانشکده پزشکی استانفورد است.

کوریکولوم جدید این دانشکده در سال ۲۰۰۳-۲۰۰۴ طراحی شد و از سال ۲۰۰۴ تا ۲۰۰۸ پیاده شد و جهت ارزشیابی آن از روش ارزشیابی توانمندساز استفاده شد.

۵,۲ استفاده از ارزشیابی توانمندساز در دانشکده پزشکی استانفورد

همانگونه که در مباحث قبلی گفته شد ارزشیابی توانمندساز در حقیقت جمع آوری و آنالیز داده ها جهت تعیین کارایی یک برنامه آموزشی از طریق دخالت دادن ذینفعان در پروسه ارزشیابی است در این پروسه ذینفعان خودشان را تقویت کرده و خود در قضاوت و منعکس کردن نتایج ارزشیابی و تغییر برنامه بر اساس ارزشیابی نقش دارند.

• مرحله اول ارزشیابی توانمندساز جمع آوری شواهد^{۲۶}

در این مرحله جمع آوری داده ها در خصوص برنامه درسی صورت گرفت و افراد صاحب نظر بطور منظم شواهد را ارزیابی کردند با اجرای این مرحله فرهنگ جمع آوری شواهد در خصوص برنامه درسی بطور منظم در این دانشکده پیاده شد.

• مرحله دوم پیدا کردن یک دوست کلیدی^{۲۷}

در مدل ارزشیابی توانمندساز حتماً بایستی از یکی از افراد کلیدی ذینفع و دست اندر کار برنامه جهت ارزشیابی استفاده نمود این ارزشیاب یک فرد خارجی نیست بلکه فردی است که خود در برنامه ریزی درسی دخالت داشته است و به همین دلیل بسیار به برنامه آشنا است و میتواند نقش مهمی را در ارزشیابی بازی کند.

این فرد یک محیط مثبت جهت ارزشیابی ایجاد می کند و سایر افراد دست اندرکار برنامه احساس راحتی کرده و بخوبی در خصوص برنامه های درسی صحبت می کنند.

• مرحله سوم ایجاد یک حلقه بازاندیشی و عمل^{۲۸}

افراد ذینفع یک بازاندیشی بر روی داده های ارزشیابی انجام می دهند، اولویت ها را مشخص کرده و برنامه عملیاتی جهت بازنگری دوره ها و دروس مشخص می کنند این پروسه بطور دائمی انجام خواهد شد.

• مرحله چهارم ایجاد یک جامعه از یادگیرندگان^{۲۹}

زمانی که از مدل ارزشیابی توانمندساز استفاده می شود فرض بر آن است که هر فرد ذینفع بدون توجه به موقعیت کاری خود نقش مهمی در قسمتی از برنامه درسی بازی می کند که باید با بقیه به مشارکت گذاشته شود وقتی ذینفعان در خصوص برنامه صحبت می کنند از یکدیگر می آموزند و می توانند درک و فهم خود را از سایر حیطه های برنامه درسی بیشتر کنند این افراد از این طریق می توانند نقش مهمتری در ارتقاء برنامه درسی را ایفا نمایند در چنین محیطی تصمیمات ناشی از ارزشیابی بهتر اجرا می شود و دیگر به عنوان تهدیدی برای افراد به حساب نمی آید. از طرفی یک جامعه ارزشیابی را هدایت می کند.

• مرحله پنجم تربیت پزشکانی که بازاندیشی جزء خصوصیات شان است^{۳۰}

با استفاده از این مدل اساتید و دانشجویان می آموزند که همواره عملکرد خود را مورد بازاندیشی قرار می دهند چه به طور فردی و چه به عنوان جزئی از یک جامعه با برقراری این فرهنگ خودارزیابی یکی از خصوصیات مهم این افراد می گردد.

۵،۳ بکاربردن اصول ارزشیابی توانمندساز در دانشکده پزشکی استانفورد

- بررسی راهبردهای قبلی استفاده شده جهت ارزشیابی و تعیین مناطقی که نیاز به تغییر دارد.
- در ابتدا روش ارزشیابی قبلی بررسی شد و مشخص شد که هر درس یک هماهنگ کننده درسی دارد که فعالیت های طراحی و ارزشیابی را انجام می دهد و عملکرد دانشجویان را نیز مورد سنجش قرار می دهد ولی ساختار منسجمی برای این کار وجود ندارد.
- مشخص کردن ساختار فعلی ارزشیابی بر اساس مدل توانمندساز همانطور که ساختار ارزشیابی در این مرحله مشخص شد و محدوده وسیعی شامل برنامه های درسی، روش اجرا را در بر می گیرد افراد ذینفع خود روش ارزشیابی را مشخص می کنند.
- استفاده از مدل توانمندساز جهت ارزشیابی برنامه درسی پیش بالینی و بالینی

²⁶ Collecting evidence

²⁷ Finding a critical friend

²⁸ Encouraging a cycle of reflection and action

²⁹ Cultivating a community of learners

³⁰ Developing reflective practitioners

در مرحله اول از این مدل جهت ارزشیابی برنامه درسی پیش بالینی استفاده شد و سپس برنامه بالینی مورد ارزشیابی قرار گرفت. از طریق گروه های متمرکز و سایر روش های تحقیق کیفی ارزشیابی انجام شد.

۵,۴ تعیین کارایی مدل ارزشیابی توانمندساز در دانشکده پزشکی استانفورد

در مقایسه با مدل های قبلی ارزشیابی ارتقاء قابل توجهی دیده شد بسیاری از دروس که از دید دانشجویان و اساتید ضعیف قلمداد شده بودند تقویت شدند بطور مثال مهارت هایی که دانشجو باید انجام دهد و روش ارزشیابی آنان مورد بازبینی قرار گرفت یا بخش زنان و زایمان که نمره کمتری را در ارزشیابی ها کسب کرده بود به تجدید نظر در اهداف و روش آموزش خود پرداخت.

۵,۵ محدودیت های ارزشیابی توانمندساز

علیرغم نکات مثبت یکی از محدودیت های این روش این است که اساتید فرصت کافی جهت مشارکت ندارند و در بعضی مواقع ترجیح می دهند بجای اختصاص وقت خود به انجام ارزشیابی و تغییرات برنامه درسی زمان خود را صرف انجام پژوهش نمایند. از طرفی انجام ارزشیابی توانمندساز نیاز به اختصاص منابع و هزینه ها دارد که بایستی از طرف مسئولین دانشکده تأمین گردد همچنین نیاز به آموزش اعضای هیأت علمی در خصوص این روش وجود دارد.

➤ آزمون

۱- کدامیک از مراحل زیر جهت ارزشیابی توانمندساز دانشکده پزشکی استانفورد در اولین مرحله صورت گرفت؟

(الف) تربیت پزشکان بازانديش

(ب) پیدا کردن دوستان کلیدی

(ج) جمع آوری شواهد

(د) ایجاد یک جامعه از یادگیرندگان

گزینه (ج) صحیح است.

۲- کدام یک از موارد زیر جزء محدودیت های روش ارزشیابی توانمندساز به شمار می آید؟

(الف) نیاز به آموزش اساتید

(ب) نیاز به بودجه

(ج) کمبود وقت اساتید

(د) همه موارد

گزینه (د) صحیح است.

خلاصه

الگوی ارزشیابی توانمندساز بیانگر رویکرد جدیدی در تکمیل ارزشیابی های سنتی است. چهار نسل ارزشیابی تاکنون تعریف شده است که نسل اول در کلمه اندازه گیری خلاصه می شود. نسل دوم ارزشیابی توصیف است نسل سوم ارزشیابی قضاوت است و نسل چهارم ارزشیابی با ادعاها، علایق و مسایل ذینفعان تلفیق یافته است. در چهارچوب این چهار نسل و بخصوص بر اساس نسل چهارم ارزشیابی مدل ارزشیابی توانمندساز توسط پرفسور دیویدفیتزمن طراحی شده است ارزشیابی توانمندساز کاربرد مفاهیم، فنون و یافته های ارزشیابی برای رسیدن به پیشرفت و خود توانمندسازی است در این روش ارزشیابی هر دو روش های کمی و کیفی بکار گرفته می شود.

در مرحله اول هدف برنامه و رسالت آن مشخص می شود در مرحله دوم فعالیت های مهم برنامه اولویت بندی می شود و در مرحله سوم راه آینده ترسیم می گردد. این الگو جهت ارزشیابی برنامه های درسی دانشکده پزشکی استانفورد مورد استفاده قرار گرفته است در این دانشکده ابتدا جمع آوری شواهد در خصوص برنامه درسی صورت گرفت و سپس افراد کلیدی در بخش های مشخص شدند سپس در یک حلقه بازاندیشی و عمل دوباره اولویت ها مشخص شد و برنامه عملیاتی جهت بازنگری دوره ها و دروس انجام شد در مرحله بعد یک جامعه از یادگیرندگان تشکیل شد که خود نقش مهمی در ارتقاء برنامه های درسی بازی کردند پس از این مرحله فرهنگ خود ارزیابی و بازاندیشی جزء خصوصیات فارغ التحصیلان این دانشکده قرار گرفت. محدودیت هایی نیز جهت ارزشیابی توانمندساز تعریف شده است وقت نداشتن اساتید و نیاز به هزینه ها و لزوم آموزش اساتید در خصوص این روش ارزشیابی از جمله این محدودیت ها است.

منابع

- 1- Fetlerman DM. Deitz J. Gesundheit N. Empowerment evaluation: A collaborative approach to evaluating and transforming a medical school curriculum. Academic Medicine 2010 ; 85(5):813-820
- 2- Fetterman , David and Melissa Eller , Empowerment Evaluation : a model for building evaluation and program capacity , presented at the American Evaluation Association , Honolulu , Hawaii , november 1 – 4 , 2000 .
- 3 – Fetterman , David M , Empowerment evaluation and the internet : a synergistic relationship , current issues in education . volume 1 , november 4. 1998 .