

1900

## نقش های اصلی در ارزشیابی برنامه



درس : ارزشیابی برنامه پیشرفته

جلسه : اول

## فهرست مطالب

اهداف کلی.....	۳
۱ نقش های اصلی در کار ارزشیابی .....	۳
۱,۱ مقدمه .....	۳
۱,۲ مشتری ارزشیابی .....	۵
۱,۳ طراح ارزشیابی .....	۵
۱,۴ هماهنگ کننده ارزشیابی .....	۶
۱,۵ مباحثان ارزشیابی .....	۶
۱,۶ پاسخ گوینان ارزشیابی .....	۶
۱,۷ متخصصان حمایت فنی .....	۷
۲ دیگر نقش های ارزشیابانه .....	۷
۲,۱ متخصص اطلاعات .....	۷
۲,۲ متخصص ارتباطات .....	۸
۲,۳ آموزش گر ارزشیابی .....	۸
۲,۴ فرصت های یادگیری ارزشیابی .....	۸
۲,۵ پژوهش گر ارزشیابی .....	۹
۲,۶ توسعه گر ارزشیابی .....	۹
۲,۷ فرا ارزشیاب .....	۹
خلاصه .....	۱۱
منابع .....	۱۲



شناسه جستار

عنوان جستار: نقش های اصلی در ارزشیابی برنامه

نویسنده: لیلا بذرافکن

مربی مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

آخرین تاریخ به روز رسانی: ۱۳۸۹/۷/۲۰

طراح آموزشی: دکتر مانوش مهرابی

کارشناس آموزشی معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی

ویرایش: مریم فخرزاد

کارشناس مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

با همکاری:

مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی

قطب علمی آموزش الکترونیکی

دانشگاه علوم پزشکی شیراز

## اهداف کلی

در تدوین این درس اهداف کلی زیر مورد نظر است. انتظار می رود شما بعد از خواندن مطالب این نوشته به اهداف زیر نائل آید.

آشنایی با:

۱. نقش های ارزشیابی
۲. مشتری و طراح ارزشیابی
۳. هماهنگ کننده و مباشران ارزشیابی
۴. متخصصان ارزشیابی و پژوهشگر ارزشیابی
۵. فرا ارزشیابی

## ۱ نقش های اصلی در کار ارزشیابی

### ➤ مفاهیم کلیدی

۱. مشترکات نقش مهمی در فرآیند ارزشیابی دارند.
۲. ارزشیابی یک کار خلاقانه است که با روزمرگی تفاوت دارد.

### ➤ اهداف یادگیری

- شما پس از مطالعه مطالب این بخش قادر خواهید بود:
۱. نقش های مختلف در ارزشیابی برنامه را لیست نمایید.
  ۲. نقش مشتری در ارزشیابی برنامه را تحلیل نمایید.
  ۳. نقش طراح برنامه در فرآیند ارزشیابی را با ذکر مثال تحلیل نمایید.
  ۴. با ذکر مثال نقش متخصصان حمایت فنی و مباشران در ارزشیابی برنامه را از هم افتراق دهید.

## ۱,۱ مقدمه

در درس ارزشیابی برنامه با عناصر و مفاهیم آشنا شدیم .

ارزشیابی برنامه را چه کسی باید انجام دهد؟

وقتی ارزشیابی برنامه مطرح است لازم است که افرادی را از بین کارکنان برای هماهنگی مختلف در نقش های مشخص نمود و یا یک تیم

برای ارزشیابی برونی در نظر گرفته شود.

تصویر ۱: ارزشیابی مبتنی بر تصمیم (برگرفته از Stufflebeam و همکاران)

ارزشیابی نتایج ( برون داد)	ارزشیابی نیازها و امکانات ( بافت)
ارزشیابی نحوه اجرای برنامه (فرایند)	ارزشیابی طرح (درون داد)

**اهداف**

**وسایل**

عواملی مثل آشنایی با شرایط و اهداف برنامه، دسترسی به منابع اطلاعاتی و داشتن تعهد زیاد همگی مؤید انتخاب ارزشیاب درونی است. از طرف دیگر بی طرفی و واقع گرایی نسبی، دسترس به استانداردهای خارجی و کارشناسان متخصص برای اجرای ارزشیابی، از مزایای ارزشیابی برونی است. ضرورت ها و اهداف ارزشیابی باید به دقت در مقابل منافع و محدودیت های هر روش سنجیده و هماهنگ شوند. در ارزشیابی برنامه غالباً بهتر است که نقطه نظرات ارزشیاب درونی و برونی بایکدیگر تلفیق شود و همه موارد در نظر گرفته شود.

در تلاش برای فراهم نمودن چشم اندازی گسترده از ارزشیابی که در بردارنده ارزشیابی های فردی و حرفه ارزشیابی به طور عام باشد، ما دوازده نقش اساسی تعریف کرده ایم. در حالیکه دیگر منابع، ممکن است مجموعه نقش های دیگری تعریف کرده و نام های دیگری برای آن در نظر گرفته باشند. مطمئناً این طور نیست که همیشه تطابق فرد به فرد در میان نقش و شغل برقرار باشد، اما ما فکر می کنیم که این دوازده نقش برای تفکر درباره ترتیبات وسیع فعالیت های ارزشیابی مفیدند. این نقش ها برای مشاغل احتمالی در ارزشیابی، طراحی برنامه های آموزشی ارزشیابی و طراحی و سازماندهی کارکنان در ارزشیابی های ویژه قابل ملاحظه و درس آموزند.

بنابراین بطور کلی یک ارزشیاب در هر نقشی باید :

- صلاحیت فنی در زمینه سنجش و اندازه گیری و ارزشیابی
- صلاحیت فنی در زمینه روشهای تحقیق
- شناخت زمینه اجتماعی ارزشیابی
- ماهیت پدیده مورد ارزشیابی
- مهارتهای روابط انسانی
- وحدت و عینیت در شخصیت
- اقتدار و مسئولیت پذیری در سازمانها را داشته باشد.

نقش های ارزشیابانه عبارتند از:

- مشتری
- طراح
- هماهنگ کننده
- میاشر
- پاسخ گو
- متخصص حمایت فنی
- متخصص اطلاعات

- متخصص ارتباطات
- آموزش گر
- پژوهش گر
- توسعه گر
- فرا ارزشیاب

## ۱,۲ مشتری ارزشیابی<sup>۱</sup>

مشارکت کامل مشتری در فرآیند ارزشیابی بسیار ارزنده است. این درست است که خواه مطالعه توسط یک یا چند ارزشیاب در خدمت به یک مشتری خاص و یا توسط یک شخص در اجرای اهداف خودش، انجام می گردد. مشتری یک فرد یا یک گروه است که به دنبال کاربرد نتایج ارزشیابی برای برخی اهداف نظیر انتخاب برنامه، بهبود برنامه یا پاسخ گویی به یک حامی است. گروه مشتری شامل هر آن کسی است که ارزشیابی را تصویب می کند. به همان نحو که شامل کسانی است که در ارزشیابی وارد شده و از نتایج استفاده می کنند. به طریقی دیگر، زمان و منابع مورد نیاز برای ارزشیابی توسط مشتری یا توسط یک نفر یا بیشتر از گروه مشتری فراهم می گردد. مشتریان همچنین دارای منابع حیاتی برای سؤالاتی که باید پاسخ آن پیدا شود و معیارهایی که باید در تفسیر نتایج به کار گرفته شوند، هستند. آنها همچنین دارای مسئولیت اولیه برای کاربرد یافته ها هستند. اگر مشتریان ناهماهنگ بوده اغلب ارزشیابی با مشکل روبروست. در ارزشیابی باید مراحمی برای تضمین همکاری کامل همه کسانی که باید مشارکت کنند، در نظر گرفته شود.

## ۱,۳ طراح ارزشیابی<sup>۲</sup>

یکی از بیشترین جنبه های مجذوب کننده کار ارزشیابی آن است که ارزشیابی یک کسب و کار خلاقانه است. طراحی و ارزشیابی در واکنش به ملزومات اطلاعاتی مورد نیاز مشتریان، است. از فرایندهای مکانیکی روزمره فاصله زیادی دارد. در میان دیگر مسئولیت ها، ارزشیاب باید سؤالات را برای یافتن مسیر پاسخگویی مفهوم سازی نماید، صحنه سیاسی را بسنجد، ترتیب طرح جمع آوری و تحلیل اطلاعات را بدهد، فرایند طراحی گزارشات و گزارش دهی را در نظر بگیرد، ملزومات مالی و تشکیلات کارکنان مورد نیاز را پیش بینی کند، چگونگی تأمین استانداردهای حرفه ارزشیابی را تعیین نماید، و بالاخره آموزش مناسب برای ارائه به مشتریان و ذی نفعان ارزشیابی تدارک ببیند.

هیچ الگویی از ارزشیابی های گذشته یا طرح های منتشر شده، جواب گوی همه اهداف و راه حل های لازم برای خدمت به چنین مجموعه پیچیده ای از تصمیمات برنامه ریزانه نیست. درست بر عکس، طراحی ارزشیابی نوعاً یک فرایند مفهومی مستمر است. برای طراحی یک ارزشیابی خوب، شخص باید یک مشاهده گر حساس تنظیمات اجتماعی، یک مصاحبه گر و شنونده فهیم و یک خواهنده و توانای یادگیری درباره مفاد برنامه مورد بررسی باشد. ارزشیاب همچنین باید از پهنه وسیع فنون خبرگیری و ارتباطات<sup>۳</sup> مطلع بوده و قادر به ترسیم کنار هم قطعات متنوع خصوصیات، و دادن یک شکل منسجم به آن ها به نحوی که کارهای نظری و عملی را جهت دهد، باشد.

در کنار نقش مشتری ارزشیابی ما نقش طراحی ارزشیابی را می بینیم که دارای بیشترین اهمیت حیاتی در کار ارزشیابی است. کسانی که در طراحی ارزشیابی زیر دست شده اند، اغلب به صورت تمام وقت به عنوان ارزشیابانی با بازار کار عالی و مشاور به استخدام مشتریان ارزشیابی در می آیند تا در طراحی و سفارش مطالعات ارزشیابی به آن ها کمک کنند.

<sup>۱</sup> Evaluation Client

<sup>۲</sup> Evaluation Designer

<sup>۳</sup> Inquiry and communication techniques

## ۱,۴ هماهنگ کننده ارزشیابی<sup>۴</sup>

بسیاری از ارزشیابی ها حاصل تلاش های تعدادی از مشارکت کنندگان، استفاده از منابع قابل توجه، و ارائه خدمات به مشتریان گوناگون است. بنابراین نیاز به هماهنگی شایان توجهی در تلاش های کاری موجود است. این نیاز وقتی وسیع تر است که یک سازمان، تعداد زیادی ارزشیابی را در دستور کار خود قرار داده باشد. تعجب ندارد. حرفه در بردارنده تعداد زیادی از مشاغل ارزشیابی با عناوینی از قبیل دستیار مدیر ارزشیابی، هماهنگ کننده طرح های ارزشیابی، مدیر اداره ارزشیابی و سرپرست کارکنان طرح ارزشیابی می باشد.

### ➤ سه دلیل مهمتر در ضرورت این نقش عبارت است از:

یک دلیل برای چنین نقشی این است که همه کسانی که تخصصی در ارزشیابی دارند، باید آموزش هایی را در باب کارکردهای مدیریت ببینند. دلیل دیگر این که، همه کسانی که به نوعی کار مدیریت ارزشیابی به آنها واگذار شده باید مهارت های اساسی در طراحی ارزشیابی داشته باشند و یا به دست آورند. سومین استنتاج مهم از چنین نقشی آن است که ما باور داریم مؤسسات بزرگ سلامت، آموزشی و اجتماعی باید اغلب تلاش های ارزشیابی خود را برای بهتر شدن مدیریت در یک واحد از آن مؤسسه سازماندهی نمایند.

## ۱,۵ مباشران ارزشیابی<sup>۵</sup>

خیلی اوقات یک نقش تعیین کننده و اغلب متمایز در ارزشیابی، نقش مباشران یا عاملان اجرایی است. این نقش در بردارنده تعاملات ادواری با مشتریان، مرور مدارک برنامه، مشاهده فعالیت های برنامه، مصاحبه و دیگر انواع جمع آوری اطلاعات از مشارکین برنامه، نوشتن پیش نویس گزارش ها و تقبل مسئولیت اولیه برای به روز کردن یافته ها می باشد. بعضی اوقات مباشران ارزشیابی مسئولیت اجرای کامل طرح مطالعه را بر عهده می گیرند. در دیگر موقعیت ها خانم یا آقای مباشر دارای مسئولیت کمتری است؛ اما این شخص مشارکت اساسی در برقراری تعامل با کارکنان برنامه و کمک به اجرای طرح مطالعه دارد. مهارت های فنی و ارتباطات انسانی برای ایفای نقش مباشر هم زمان مورد نیاز هستند. علاوه بر این، شخصی که برای ایفای چنین نقشی برگزیده می شود؛ باید دارای ویژگی های قابل قبول برای مشتریان و همه کسانی که در اجرای برنامه دخیل هستند، بوده و یا قابلیت پرورش چنین ویژگی هایی را داشته باشد.

## ۱,۶ پاسخ گویان ارزشیابی<sup>۶</sup>

نقشی که اغلب، قدرش دانسته نمی شود، نقش پاسخ گوی ارزشیابی است. پاسخ گویان ارزشیابی، مردمانی هستند که فرم ها را تکمیل می کنند، پاسخ سوالات آزمون را می دهند، جواب سوالات مصاحبه را بیان می نمایند؛ کارهایشان را عرضه می دارند؛ و اجازه می دهند که کارشان مورد مشاهده قرار گیرد. در موارد بسیاری کیفیت اطلاعات به دست آمده، شدیداً به رضایت پاسخ گو برای مشارکت و همکاری خوب وابسته است. آنها چنین کاری را خوب انجام نمی دهند مگر اینکه درباره نقش خود، توجیه شده و نوید آگاه شدن از جزئیات پیامدها به آنها داده شده و درباره اهمیت مطالعه متقاعد شده باشند. متعاقباً همه کسانی که متکفل ارزشیابی هستند باید تلاش های ویژه ای برای تضمین ارزشمند بودن مطالعه، برای پاسخ گویان، به خوبی منفی که برای دیگر مشتریان دارد؛ به عمل آورند. آنها همچنین باید دقت کافی در ارائه فعالیت ها به منظور انگیزه دار شدن و آموزش دیدن پاسخ-گویان برای جواب گویی شایسته، به عمل آورند.

<sup>۴</sup> Evaluation Coordinator

<sup>۵</sup> Evaluation Caseworkers

<sup>۶</sup> Evaluation Respondents

## ۱,۷ متخصصان حمایت فنی<sup>۷</sup>

همه ارزشیابی ها شامل مقدار بخصوصی از کار فنی که نیازمند متخصصان ویژه است؛ می باشند. برای مثال ممکن است نیاز به اجرا و ثبت نتایج مصاحبه ها، بسط، اداره و تثبیت ابزارهای جمع آوری اطلاعات ساختار یافته، تحلیل اطلاعات کمی و کیفی، استقرار و مدیریت پایگاه های داده، و یا ارائه نتایج از طریق ابزارهای چند رسانه ای باشد. در ارزشیابی های با مقیاس کوچک، یک ارزشیاب عمومی، اغلب همه این وظائف را بدون داشتن دستکاری متخصص انجام می دهد. یک عامل ارزشیابی تنها، به سختی گرفتار هماهنگ کردن و کارهای میدانی ضروری است؛ در حالی که همچنین باید همه الزامات تخصصی فنی را هم تکمیل نماید. چنین عامل ارزشیابی نیازمند پیمانان های وسیع آموزشی در پهنه گسترده تخصص های مرتبط است. اغلب این آقا و یا خانم همچنین باید قادر به درگیر شدن با رسیدگی های مشاوران شایسته هم باشد.

### ➤ آزمون

۱- مهم ترین نقش در فرآیند ارزشیابی کیست؟

- الف- مدیران
- ب- مشاور ارزشیابی
- ج- ذی نفعان
- د- طراح ارزشیابی

گزینه "د" صحیح می باشد.

۲- مسئولیت و برقراری تعامل با کارکنان برنامه به عهده چه کسی است؟

- الف- معاونان ارزشیابی
- ب- مشاوران ارزشیابی
- ج- طراح ارزشیابی
- د- کارکنان ارزشیابی

گزینه "ب" صحیح می باشد.

## ۲ دیگر نقش های ارزشیابانه

### ➤ مفاهیم کلیدی

۱. نقش فرا ارزشیابان در فرآیند ارزشیابی، ارزشیابی کردن ارزشیابی است.

### ➤ اهداف یادگیری

شما پس از مطالعه مطالب این بخش قادر خواهید بود :

۱. وظایف متخصص اطلاعات را شرح دهید.
۲. وظایف پژوهشگر ارزشیابی با توسعه گر ارزشیابی را از هم افتراق دهید.
۳. پنج مورد از فرصت های یادگیری ارزشیابی را لیست نمایید.

## ۲,۱ متخصص اطلاعات<sup>۸</sup>

یک نقش فنی که ما باید آن را به تنهایی مورد توجهات ویژه قرار دهیم؛ متخصصان اطلاعات هستند. این نقش بیانگر نیازی در حال پیشرفت برای اطلاعات که با مجموعه ای از ارزشیابی ها مرتبط است، و برای رفع مشکلات فنی مطالعات معین خاص است. نقش متخصص اطلاعات به

<sup>۷</sup> Technical Support Specialists

<sup>۸</sup> Information Specialist

ویژه در سازمان هایی که دارای اداره ارزشیابی هستند، اهمیت دارد. ارزشیابی هایی که توسط چنین اداراتی به اجرا گذاشته می شود، باید در جایگاه نهادی و زمینه تاریخی آنها در نظر گرفته شوند. یافته های جاری و گذشته آنها بررسی شده و روندها تعیین شود، تا از تلاش های جمع آوری دوباره اطلاعات بی نیاز شده و اجتناب کنیم. آنچه در حداقل مورد نیاز است یک سامانه خوب برای نمایه و ذخیره کردن گزارشات ارزشیابی است. چرا که اطلاعات موجود در آنها باید به صورت ایمن و قابل دسترس برای استفاده در ارزشیابی های بعدی، نگهداری شود. علاوه بر این بسیاری از سازمان ها از طریق جمع آوری منظم اطلاعات استاندارد، برای کمک به خودشان، جهت دنبال کردن درون دادها، فرایندها و پیامدهایشان در طول زمان بهره خواهند برد. همانطور که جمع آوری اطلاعات نظامند از گرایشات مشتریان آنها نسبت به خدمات سازمان، مفید واقع خواهد شد.

## ۲,۲ متخصص ارتباطات<sup>۹</sup>

اغلب، ارتباطات اثربخش در کار ارزشیابی فراموش می شود. ارزشیابان و مشتریان چنین می پندارند که ارزشیابان از کسب و کار آنها آگاهند و به نوعی می توانند پیام درست را بدست آورده و گزارش نمایند. در عوض ارزشیابان اغلب نشانی غلط می دهند و یا یافته ها را به نحوی غیراثربخش رد و بدل می کنند؛ یا هر دو نقیصه را با هم دارند. ما معتقدیم که ارزشیابی مؤثر نه تنها در بردارنده جمع آوری و تحلیل اطلاعات مناسب است؛ بلکه باید تضمین کننده یک پروسه ارتباطی مؤثر نیز باشد، به نحوی که اطلاعات به شکلی مفید ارائه شده و متعاقباً به کار گرفته شود. ارزشیابان مسئولیتی در باب همه سوء تفسیرها و سوء کاربردها از گزارش هایشان را ندارند، اما مسأله این است که آنها باید تضمین کنند که همه گزارشات آنها مناسب منافع مخاطبان بوده و به روشنی مبادله شده باشد.

انجام چنین کاری مستلزم زبردستی ارزشیابان در فن شناسی ارتباطی است. آنها باید قادر به نوشتن گزارشات روشن باشند. به نحوی که معطوف به مخاطب یا مخاطبان مورد نظر و قابل فهم برای آنها باشد. فراتر از نویسنده خوب بودن، آنها باید تسلط کافی در مخاطب شناسی و انواع گزارشات برای انواع مخاطبان داشته باشند.

## ۲,۳ آموزش گر ارزشیابی<sup>۱۰</sup>

در خلال تحلیل قبلی ما به نیازهای آموزشی همه کسانی که در ارزشیابی مشارکت می کنند؛ اشاره کردیم. این نیازها شامل شناسائی طرح های ارزشیابی ویژه و همان طور گسترش و تعمیم بیشتر دانسته ها و مهارت ها و نیز شامل فهم کسب شده از بررسی تجربه اشخاص در حین فعالیت ارزشیابی، می گردد. علاوه بر این، نیازهای آموزشی مرتبط با مشتریان و پاسخ گویان ارزشیابی به همان اندازه نیازهای آموزشی متخصصان ارزشیابی مهم هستند.

## ۲,۴ فرصت های یادگیری ارزشیابی

ارزشیابی همانند هر حرفه دیگر باید فراهم نمودن پهنه وسیعی از فرصت های یادگیری ارزشیابی دقیق را برای مشارکت کنندگان تضمین نماید. این ها شامل موارد ذیل است:

- برنامه های آموزش تخصصی که منجر به مدارک دانشگاهی در ارزشیابی می شود.
- دوره های کوتاه مدت حین خدمت برای کمک به همه کسانی که در حال تربیت برای پهنه وسیعی از نقش های حرفه ای از قبیل سرپرستی، کار اجرایی، معلمی و پزشکی هستند به منظور ایجاد و تقویت مهارت ارزشیابی از کارهای حرفه ای خودشان

<sup>۹</sup> Communication Specialist

<sup>۱۰</sup> Evaluation Trainer



- فرصت های آموزش مداوم در ارزشیابی برای ارزشیابان تخصصی و عمومی<sup>۱۱</sup>
- جلسات راهنمایی<sup>۱۲</sup> برای مشتریان و پاسخ گویان در مطالعات ارزشیابی ویژه
- چنین آموزش هایی باید محتوی های به روز در حوزه هایی که فراگیران با مشکل مواجهند، ارائه نمایند. به روشنی می توان گفت که آموزش ارزشیابی دارای نقش حیاتی در نگهداری و پیشرفت کیفیت خدمات ارزشیابی است.

## ۲,۵ پژوهش گر ارزشیابی<sup>۱۳</sup>

- رسالت هر حرفه ای خدمت رسانی حداکثری به مشتریان است. انجام چنین تعهدی اغلب با میزان آگاهی درباره آن حوزه محدود می شود. بنابراین حرفه ها نیاز به یک سنت پژوهشی<sup>۱۴</sup> دارند. در عرصه ارزشیابی هم حرفه ای ها باید به مطالعه و بررسی مسائل حرفه خود بپردازند.
- نظریه ارزشیابی، الگوها و کاربردها به بررسی برخی از این مسائل از جمله مسائل ذیل پرداخته است:
- ✓ مسائل و نیازهای مرتبط با حرفه و مسائل مشتریان
  - ✓ خدمت به مشتریان
  - ✓ تجربه ها با عطف توجه به آگاهی ها و اصول اخذ شده از رشته های مرتبط
  - ✓ کارهای ارزشیابانه در زمینه تاریخی
  - ✓ نظریه پردازی ها درباره خدمات حرفه ای
  - ✓ پیشبرد دانش درباره انواع ارزشیابی ها از طریق بررسی های ساختار یافته و جهت گیری شده از مفروضات و فرضیات حوزه ارزشیابی است.

## ۲,۶ توسعه گر ارزشیابی<sup>۱۵</sup>

- نقش توسعه گر ارزشیابی، نقطه مرکزی و بنیان کارکرد کمک دسته جمعی ارزشیابان برای رسیدن و نگهداری موقعیت یک حرفه است. واژه "Profession" از کلمه "Professio" مشتق شده است که به معنی یک اعلان عمومی یا یک الزام بر برآوردن وعده هایی خاص می شود. حرفه های گوناگون گروههای هستند که به صورت عمومی اعلام می کنند که اعضای آنها به گونه ای عمل خواهند کرد و این گروه و جامعه کسانی را که نتوانند بر این شیوه خاص رفتار کنند، توبیخ خواهند کرد. هر صنف خود را به نفع جامعه نشان می دهد، جامعه آن را می پذیرد و از آن گروه انتظار برآوردن اهداف اجتماعی مهمی را دارد.

## ۲,۷ فرا ارزشیاب<sup>۱۶</sup>

- نقش نهایی که ما می خواهیم به آن تأکید کنیم؛ نقش بزرگ و فراگیر فرا ارزشیابان است. این نقش در بردارنده ارزشیابی کردن ارزشیابی بوده و گسترش نقش سنجش بها، شایستگی و پاکدامنی هر چیزی که به حرفه تعلق دارد. خدمات ارزشیابی، کاربرد ارزشیابی ها، آموزش ارزشیابی، تحقیق

<sup>۱۱</sup> Evaluation specialists and generalists

<sup>۱۲</sup> Orientation sessions

<sup>۱۳</sup> Evaluation Researcher

<sup>۱۴</sup> Research ethos

<sup>۱۵</sup> Evaluation Developer

<sup>۱۶</sup> Met evaluator

ارزشیابی و توسعه سازمانی ارزشیابی را شامل می شود. فرا ارزشیابی به دنبال جا انداختن استانداردها و اصول راهنمای حرفه و سنجش و بررسی برای تضمین و تأمین آن هاست. فرا ارزشیابی همچنین شامل بررسی خود استانداردها برای شناسایی زمان تجدید نظر آن هاست. از این طریق یا از روش های دیگر فرا ارزشیابی نیازمند اتصال به همه فعالیت ها در حرفه ی ارزشیابی است. برخی اوقات فرا ارزشیابی یک فعالیت خود ارزیابانه است. مانند وقتی که ارزشیابان، آموزش دهندگان ارزشیابی، محققین ارزشیابی یا ادارات ارزشیابی جوامع، اقدام به موشکافی طرح های خودشان، تلاش های کاری و محصولاتشان در مواجهه با استانداردهای حرفه ارزشیابی و فراهم نمودن اعتبارنامه کتبی می نمایند. در دیگر موارد فرا ارزشیابی در بردارنده مشارکت یک سازمان مستقل در سنجش خدمات حرفه ای ارزشیابی است. اهداف فرا ارزشیابی عبارتند از:

- تضمین کیفیت خدمات ارزشیابی
- محافظت از منافع عمومی در مقابل گزکاری حرفه ای
- فراهم کردن جهت گیری ها برای بهبود حرفه ارزشیابی
- ارتقای فهم فزاینده از کسب و کار ارزشیابی
- نتیجه گیری (خلاصه نقش ها)

### ➤ آزمون

۱- نگهداری موقعیت حرفه از وظایف کدامیک از افراد زیر می باشد؟

- الف- مباشر
- ب- توسعه گر
- ج- طراح
- د- متخصص

گزینه "ب" صحیح می باشد.

۲- فرا ارزشیابی یعنی:

- الف- ارزشیابی ارزشیابی
- ب- پژوهش ارزشیابی
- ج- توسعه ارزشیابی
- د- آموزش ارزشیابی

گزینه "الف" صحیح می باشد.

## خلاصه

هدف از ارزشیاب در نقش های مختلف آن است که تصمیم گیرندگان (یعنی مخاطبین ارزشیابی) را که در جستجوی اطلاعات هستند در امر تصمیم گیری است یاری دهد. وظایف ویژه تصمیم گیری و مسئولیت های افراد ارزشیاب در شرایط مختلف، متفاوت است. به طور کلی، فرد ارزشیاب، تا مرحله ارائه توصیه ها و پیشنهادات در مورد برنامه پیش می رود، ولی امر تصمیم گیری را بر عهده مخاطب ارزشیابی می گذارد. البته در مواردی که فرد ارزشیاب خودش تصمیم گیرنده نیز هست براساس یافته های بدست آمده، عمل می کند.

یافته های ارزشیابی اگر قرار باشد مورد استفاده قرار گیرند، بایستی از نظر مصرف کنندگان بالقوه این اطلاعات، یافته هایی مرتبط و معتبر قلمداد شوند. برای رسیدن به این نتیجه نهایی، لازم است که با مصرف کنندگان اطلاعات در مورد دیدگا و روش ارزشیابی مشورت شود. بدون وجود چنین مشارکتی مصرف کنندگان اطلاعات ممکن است در قبال ارزشیابی متعهد نباشند و بنابراین برای گنجاندن یافته ها در روند تصمیم گیری خود، تمایل و آمادگی کمتری خواهند داشت.

در تلاش برای فراهم نمودن چشم اندازی گسترده از ارزشیابی که در بردارنده ارزشیابی های فردی و حرفه ارزشیابی به طور عام باشد، در این نوشتار دوازده نقش اساسی تعریف کرده ایم. در حالیکه دیگر من منابع ممکن است مجموعه نقش های دیگری تعریف کرده و نام های دیگری برای آن در نظر گرفته باشند، مطمئناً این طور نیست که همیشه تطابق فرد به فرد در میان نقش و شغل برقرار باشد، اما ما فکر می کنیم که این دوازده نقش برای تفکر درباره ترتیبات وسیع فعالیت های ارزشیابی مفیدند. این نقش ها برای مشاغل احتمالی در ارزشیابی، طراحی برنامه های آموزشی ارزشیابی و طراحی و سازماندهی کارکنان در ارزشیابی های ویژه قابل ملاحظه و درس آموزند.

برای اجتناب از انتظارات نامناسب و ناامیدی و سرخوردگی بهتر است قراردادی روشن و معین ارزشیابان و مخاطب منعقد شود و در آن وظیفه مورد انتظار از ارزشیاب، چهارچوب مشاوره، زمان هر مرحله و نتیجه مورد انتظار از روند ارزشیابی مشخص گردد.

## منابع

۱. دانیل استافلیم، آنتونی شینگفیلد، مترجم محمد حسن معین. مبانی ارزشیابی برنامه، انتشارات تهران، ۱۳۸۸
  ۲. بازرگان، عباس، ارزشیابی آموزشی، انتشارات سمت، چاپ پنجم، ۱۳۸۶
  ۳. بصیری، محمود منسوب، مبانی فلسفی الگوهای ارزشیابی آموزشی، انتشارات جهاد کشاورزی، چاپ اول، ۱۳۸۳.
  ۴. سیف، علی اکبر، اندازه گیری و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی، انتشارات آگاه، چاپ دوم، ۱۳۷۶
  ۵. موسی پور، نعمت الله، الگوهای ارزشیابی آموزشی فصلنامه تعلیم و تربیت، جلد اول، شماره ۳، ۱۳۸۲
  ۶. کریمیان، حسین، سنجش و ارزشیابی در تعلیم و تربیت، انتشارات نصر، چاپ اول، ۱۳۷۹
7. Worthen, B.R., Sanders, J.R., Fitzpatrick, J.L.. Program Evaluation: Alternative Approaches and Practical Guidelines. (1997) (2<sup>nd</sup> Ed). White Plains, NY: Addison Wesley Longman.