

الگوهای ارزشیابی برفاسته از رویکرد مبتنی بر هدف

Objectives-Oriented Evaluation Approaches



جلسه : دوم

درس : ارزشیابی برنامه
پیشرفته

1389

فهرست مطالب

| | |
|----|-------------------------------------------------------|
| ۲ | اهداف کلی |
| ۲ | ۱ الگوهای ارزشیابی مبتنی بر هدف |
| ۲ | ۱,۱ دیدگاه رالف دلبیو تایلر |
| ۴ | ۱,۲ مطالعات تایلر |
| ۴ | ۱,۳ منابع هدف های آموزشی از دید تایلر |
| ۵ | ۱,۴ روانشناسی یادگیری و فلسفه آموزش و پرورش |
| ۵ | ۱,۵ معیار های لازم در تدوین اهداف |
| ۶ | ۱,۶ مراحل فرآیند ارزشیابی از دید تایلر |
| ۷ | ۲ فرآیند ارزشیابی به طریقه مبتنی بر هدف |
| ۸ | ۲,۱ مرحله اول فرآیند ارزشیابی به طریقه مبتنی بر هدف |
| ۸ | ۲,۲ مرحله دوم فرآیند ارزشیابی به طریقه مبتنی بر هدف |
| ۸ | ۲,۳ مرحله سوم فرآیند ارزشیابی به طریقه مبتنی بر هدف |
| ۹ | ۲,۴ مرحله چهارم فرآیند ارزشیابی به طریقه مبتنی بر هدف |
| ۹ | ۲,۵ مرحله پنجم فرآیند ارزشیابی به طریقه مبتنی بر هدف |
| ۹ | ۲,۶ مرحله ششم فرآیند ارزشیابی به طریقه مبتنی بر هدف |
| ۹ | ۲,۷ مرحله هفتم فرآیند ارزشیابی به طریقه مبتنی بر هدف |
| ۹ | ۲,۸ مرحله هشتم فرآیند ارزشیابی به طریقه مبتنی بر هدف |
| ۱۰ | ۳ مزایا و معایب فرآیند ارزشیابی مبتنی بر هدف |
| ۱۰ | ۳,۱ امتیازات روش تایلر |
| ۱۱ | ۳,۲ بزرگ ترین حسن روش تایلر |
| ۱۱ | ۳,۳ نقاط ضعف روش تایلر |
| ۱۲ | ۳,۴ تحقیق و بررسی در مورد اهداف برنامه |
| ۱۳ | ۴ سایرمدلهای ارزشیابی مبتنی بر هدف |
| ۱۳ | ۴,۱ بسط روش تایلر |
| ۱۳ | ۴,۲ مدل متفلسل و مایکل |
| ۱۴ | ۴,۳ مدل هاموند |
| ۱۵ | ۴,۴ مراحل مختلف مدل هاموند |
| ۱۶ | ۴,۵ مدل پرووس |
| ۱۷ | خلاصه |
| ۱۸ | منابع |



شناسه جستار

عنوان جستار: ارزشیابی مبتنی بر هدف

نویسنده: لیلا بذرافکن

مربی مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

آخرین تاریخ به روز رسانی: ۱۳۸۹/۸/۳۰

طراح آموزشی: دکتر مانوش مهرابی

کارشناس آموزشی معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی

ویرایش: مریم فخرزاد و زهرا صفاری

کارشناسان 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
آیید.
آشنایی با:

۱. معرفی الگوی مبتنی بر هدف تایلر
۲. مراحل انجام الگوی تایلر
۳. مزایا و معایب الگوی تایلر
۴. سایر الگوهای مبتنی بر هدف

۱ الگوهای ارزشیابی مبتنی بر هدف

➤ مفاهیم کلیدی

۱. در رویکرد مبتنی بر هدف ابتدا، مفاصل مشخص می شوند.
۲. ارزشیاب روش های بررسی نیل به اهداف را مشخص می کند.

➤ اهداف یادگیری

- شما پس از مطالعه مطالب این بخش قادر خواهید بود:
۱. مراحل منطقی فرآیند ارزشیابی آموزشی از نظر تایلر را شرح دهید.
 ۲. امتیازات روش تایلر در ارزشیابی برنامه و کاربردهای آن را توضیح دهید.
 ۳. ویژگی های عمومی الگوهای ارزشیابی هدف محور را شرح دهید.

۱،۱ دیدگاه رالف دبلیو تایلر^۱

رالف دبلیو تایلر به پدر ارزشیابی تربیتی معروف است، او با مفهوم پردازی یک دیدگاه گسترده درباره برنامه درسی و ارزشیابی، کار خود را آغاز کرد در دیدگاه او برنامه درسی مجموعه ای از تجربیات مدرسه ای برنامه ریزی شده تصور می شود که به منظور کمک به دانش آموزان طراحی و اجرا می شود تا به بروندادهای رفتاری مشخص دست یابند. تایلر واژه ارزشیابی تربیتی را به منظور سنجش مقدار هدف هایی که به عنوان بخشی از برنامه آموزشی تحقق یافته اند ابداع کرد. در طی اوایل و نیمه دهه ۱۹۳۰ او مفهوم خود از ارزشیابی را برای کمک به مربیان ایالت اوهایو بکار گرفت تا تدریس و آزمون توسط آنها را بهبود بخشد.

^۱ - Ralf W. Tyler

بطوریکه آنها در آموزش های خود آن را بکار گیرند وی معتقد بود که مدارس آمریکا بایستی برای رسیدن به مقاصد ذیل همت گمارند:

۱. کسب معلومات
۲. ارتقاء عادات انجام کار و مهارت های درسی
۳. ارتقاء راههای تفکر مؤثر
۴. درونی کردن نگرش های اجتماعی، علائق، قدردانی و مسئول بودن
۵. نگهداری از سلامت جسمی
۶. ارتقاء تفکر در مورد فلسفه حیات

۱,۲ مطالعات تایلر

تایلر در طی هشت سال مطالعه (۱۹۳۲-۱۹۴۰) در پی پاسخگویی به این پرسش دهه ۱۹۳۰ بود که تجربیات مدارس عالی چه ارتباطی با پیشرفت تحصیلی در مدارس متوسطه دارند؟ و در این مطالعه هشت ساله دیدگاه تازه ای از ارزشیابی را مطرح کرد که با آنچه در اثربخشی (کارایی) و آزمون مطرح بود تفاوت داشت، ارزشیابی که بوسیله تایلر مفهوم پردازی شده بود به معنای مقایسه بین بروندهای خواسته شده^۲ و بروندهای واقعی^۳ در نظر گرفته شد. در ارزشیابی تایلری مقایسه درونی بروندها با هدف ها^۴ مطرح بود و در این رویکرد اندازه گیری هدف هایی که به طور رفتاری تعریف شده اند مبنای کار ارزشیابی قرار گرفت و به جای تأکید بر درون داده های سازمانی و آموزش بر بروندهای یادگیری تمرکز می شود بدین ترتیب تایلر با کارها و نوشته های خود در دهه ۱۹۴۰ میلادی بنیادی را پدید آورد که بر آزمون و ارزشیابی در طی ۲۵ سال بعد اثر داشته باشد. قبل از تایلر، دانش آموز و آنچه که وی در جریان اجرای یک برنامه انجام داد تقریباً اساس و پایه ارزشیابی به شمار می رفت. موفقیت و شایستگی برنامه، گاه به طور کامل از طریق اندازه گیری حاصل از نمره های آزمون و گاه از طریق ترکیب نمره ها و برداشت های ذهنی معلم مشخص می گردد در این روش ها که می توان آنها را روش های «اندازه گیری مدار»^۵ نامید برای تشخیص شایستگی یک برنامه به عملکرد دانش آموز توجه داشت در این دوره فقط رفتارهای قابل مشاهده و اندازه پذیر، به عنوان عملکردهای دانش آموزان مورد اندازه گیری قرار می گرفت. تایلر علاوه بر موارد فوق الذکر به سایر جنبه های برنامه نیز توجه نمود. وی بر کسب اطلاع از مقاصد برنامه، هدف های کلی آن، هدف های رفتاری و شیوه های اجرای موفقیت آمیز برنامه تأکید نمود.

۱,۳ منابع هدف های آموزشی از دید تایلر

تایلر ۳ منبع عمده را برای هدف های آموزشی می پذیرد:

- ✓ نیازهای یادگیرندگان^۶
- ✓ نیازهای جامعه^۷
- ✓ ساختار دانش و مطالبی که باید فرا گرفته شود^۸

در یک جامعه نوین، بین نیازهای ناشی از زندگی اجتماعی و نیازهای فردی یادگیرنده ارتباط نزدیک وجود دارد. سازگاری با الگوهای در حال تغییر اشتغال یا قوانین سلامت عمومی در برگیرنده نیازهای فرد و جامعه است. بسیاری از الگوهای رفتاری، مانند مشارکت در فعالیت های اجتماعی و روابط

^۲ - Intended outcomes

^۳ - Actual outcomes

^۴ - Objectives

^۵ - Oriented-Measurement

^۶ - The Student need

^۷ - Society need

^۸ - Subject matter

با همگان و یا رشد ویژگی های اخلاقی مانند ثبات، گذشت و فداکاری، اشتیاق برای شرکت در فعالیت های فرهنگی، همه از مسائلی است که با نیازهای یادگیرنده در ارتباط است و می تواند منابع مهمی برای تدوین هدف های آموزشی باشد. به گفته تایلر (۱۹۵۰) «پس از انقلاب علمی، با افزایش شگفت انگیز دانش که در هر نسل شتاب بیشتری به خود می گیرد معلوم شد که مدارس نمی توانند همه آنچه را متخصصان پذیرفته اند در برنامه خود بگنجانند و روز به روز این مسأله بیشتر مطرح می شود که کدامیک از بخش های دانش، مهارت ها و توانائی ها در دوران معاصر اهمیت بیشتری دارد».

در این امر تردید نیست که یک نهاد آموزشی نمی تواند همه موضوعات را آموزش دهد و ناگزیر باید از میان هدف های متعدد تعدادی را که مناسب تر است و اهمیت بیشتری دارد برگزیند و یکی از پایه های گزینش هدفها، نیازهای جامعه کنونی است در مورد مواد آموزشی نیز کمال مطلوب آن است که همه مواد درسی بر حسب تغییرهایی که ایجاد آنها در فراگیران مورد نظر برنامه است مرتب شود.

به نظر تایلر:

تصمیم گیری در مورد اینکه از میان هدف های رقیب در هر یک از سه منبع کدام برگزیده شود و تبدیل به یک هدف آموزشی گردد بر اساس دو ضابطه انجام می شود اول روانشناسی یادگیری و دوم فلسفه آموزش و پرورش.

۱,۴ روانشناسی یادگیری و فلسفه آموزش و پرورش

➤ فلسفه آموزش

فلسفه آموزش، مانند وسیله ای است که نیازها و جنبه های گوناگون موضوع درسی را که با هم در رقابت هستند، سرند یا تصفیه می کند و تنها چیزی را به عنوان هدف از خود عبور می دهد که از نظر آموزش با ارزش و مطلوب شناخته شده باشد به گفته بلوم (۱۹۷۱) آن فلسفه تربیتی که ذهن را درباره مفهوم انسان خوب و زندگی خوب روشن کند می تواند تاکید مؤثری در تعیین این مطلب باشد که کدام هدف های آموزشی مطلوب و با ارزش است.

➤ روان شناسی یادگیری

دومین سرندی که برای تصفیه اطلاعات مربوط به نیازها و گزینش در میان هدف های چندگانه وجود دارد روان شناسی یادگیری است. هدف های آموزشی بیان نتایجی است که باید از یادگیری حاصل شود. نتایج مورد نظر باید با شرایط موجود در فرآیند یادگیری متناسب و منطبق باشد یک راه برای گزینش روشن تر ساختن هدف ها آن است که به دقت تعیین کنیم از دانش آموزی که به هدف رسیده باشد. انتظار داریم چه رفتاری از خود نشان دهد. و روانشناسی یادگیری به ما این امکان را می دهد که تغییرهای رفتاری را که از فرآیند یادگیری حاصل می شود تشخیص دهیم و از تغییرهای غیرقابل حصول جدا سازیم و زمان مورد نیاز برای تغییر رفتار و سن حصول هر تغییر را مدنظر داشته باشیم.

۱,۵ معیار های لازم در تدوین اهداف

تایلر در ادامه می گوید نهایتاً اهداف بدست آمده بایستی بصورت قابل اندازه گیری (یعنی رفتاری) درآید یعنی دست کم چهار عنصر ذیل را دارا باشد.

۱. درباره یادگیرنده باشد.
۲. دلالت بر رفتاری مشاهده پذیر باشد.
۳. شرایطی را که رفتار باید در آن روی دهد مشخص کند.
۴. ملاک داوری درباره سطح قابل قبول رفتار را دقیقاً بیان کند.

به طور کلی در نوشتن اهداف رفتاری باید به نکات زیر توجه نمود:

- ۱- چه کسی (Who)
- ۲- چه چیزی را (What)
- ۳- چه مقدار (How much) و چه کیفیتی (How Well)
- ۴- تاکی (When)
- ۵- انجام خواهد داد (Will do)

از آنجایی که تأکید این مدل بر ارزشیابی بازده کار است ریشه های مدل ارزشیابی مبتنی بر هدف در جنبش مدیریت علمی بوده و به زمان کارهای بابت بر می گردد. لذا به وسیله حامیان «پاسخگو بودن معلمان» مورد پشتیبانی قرار گرفته است. بعلاوه روش اندازه گیری عینی هدف های از پیش مشخص شده به خوبی با سبک مدیریت بوروکراتیک تطبیق می کند. تایلر ضمن فعالیت های خود در پروژه «مطالعه هشت ساله»^۹ متقاعد گردید که یک برنامه آموزشی باید چون هدف های آموزشی مشخص سازمان یافته و تدوین شود. قضاوت در موفقیت یا عدم موفقیت برنامه آموزشی، باید با توجه به میزان موفقیت فراگیران در رسیدن به هدف های تعیین شده برای برنامه انجام پذیرد بدین ترتیب وی ارزشیابی را به یک فرآیند تعیین میزان انطباق هدف ها و عملکردها تبدیل نمود. تایلر نتیجه گرفت که تصمیم گیری در مورد یک برنامه باید الزاماً بر اساس میزان انطباق هدف های برنامه و بازده های واقعی آن انجام پذیرد اگر یک برنامه در رسیدن به هدف های تعیین شده موفق قلمداد گردد یک نوع تصمیم در مورد آن اتخاذ خواهد شد و اگر به هدف های تعیین شده خود نرسیده باشد و یا فقط تا حدی به آنها نزدیک شده باشد تصمیم دیگری در مورد آن گرفته خواهد شد. تایلر به این مسأله توجه داشت که معلم، مدیر یا تدوین کننده برنامه باید برای ارزشیابی برنامه ای که مورد توجه آنهاست به قضاوت های منطقی برسد.

۱.۶ مراحل فرآیند ارزشیابی از دید تایلر

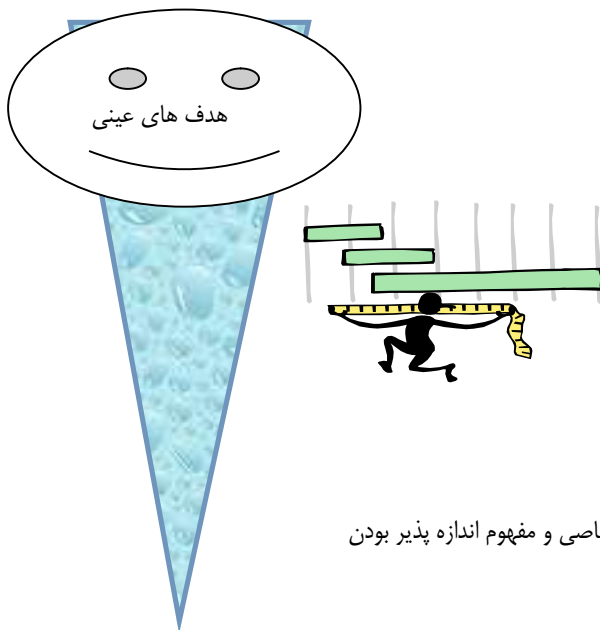
تایلر برای انجام فرآیند واقعی ارزشیابی هشت مرحله منطقی ارائه کرده است این مراحل به نقل از کتاب استافل بیم و شینک فیلد عبارتند از:

۱. تعیین هدف های کلی (غایت ها^{۱۰}) و هدف های عینی یا دقیق برنامه^{۱۱}
۲. طبقه بندی هدف های کلی (غایت ها) و هدف های عینی یا دقیق
۳. بیان هدف ها بصورت رفتاری یعنی قابل اندازه گیری
۴. یافتن موقعیت هایی که در آنها بتوان دستیابی به هدف ها را نشان داد.
۵. بیان هدف های برنامه ارزشیابی به پرسنل ذیربط در موقعیت های انتخاب شده برای ارزشیابی
۶. انتخاب یا تدوین تکنیک های مناسب اندازه گیری
۷. جمع آوری داده های مربوط به عملکرد
۸. مقایسه داده ها با هدف های رفتاری (بر اساس objectives)

^۹ -The eight year study

^{۱۰} -Broad goals

^{۱۱} -Objectives



شکل شماره یک : اهداف کلی ، اهداف اختصاصی و مفهوم اندازه پذیر بودن

بنا به گفته ورتن و سندرز در نتیجه ارزشیابی چنانکه معلوم گشت که بین عملکرد و هدف ها اختلاف وجود دارد باید نواقص برطرف گردند و بار دیگر ارزشیابی انجام گیرد . الگوی ارزشیابی تایلر، از لحاظ علمی قابل پذیرش و توسط متخصصان ارزشیابی به سهولت قابل استفاده است و لذا از زمان پیدایش تاکنون تأثیر عظیمی بر نظریه پردازان ارزشیابی داشته است.

➤ آزمون

۱- اولین قدم در ارزشیابی مبتنی بر هدف چیست؟

- الف (بیان اهداف)
ب (تعیین اهداف)
ج (طبقه بندی اهداف)
د (ارزشیابی اهداف)

گزینه "ب" صحیح است.

۲- ریشه ارزشیابی مبتنی بر هدف را بایستی در کجا جستجو کرد؟

- الف (مدیریت آموزش)
ب (تعیین اهداف)
ج (طبقه بندی اهداف)
د (ارزشیابی اهداف)

گزینه "ج" صحیح است.

۲ فرآیند ارزشیابی به طریقه مبتنی بر هدف

➤ مفاهیم کلیدی

۱. هدف از ارزشیابی مبتنی بر هدف این است که هدفهای مورد نظر برنامه تا چه اندازه تحقق یافته اند.

➤ اهداف یادگیری

شما پس از مطالعه مطالب این بخش قادر خواهید بود :

۱. مراحل فرآیند ارزشیابی مبتنی بر هدف را به ترتیب نام ببرید.
۲. برای هر مرحله از ارزشیابی مبتنی بر هدف مثالی بزنید.

۲,۱ مرحله اول فرآیند ارزشیابی به طریقه مبتنی بر هدف

فرآیند ارزشیابی با بررسی هدف های برنامه شروع می شود، زیرا غرض از بررسی این نکته است که تا چه میزان هدف های موردنظر برنامه تحقق یافته اند. برای این منظور، تعیین شیوه ارزشیابی که بتواند درباره رفتارهای مربوط به هر یک از هدف های اصلی، شواهدی در دسترس قرار دهد ضرورت دارد مثلاً اگر یکی از هدف ها عبارت از کسب معلومات فراگیران درباره مسائل اجتماعی عصر حاضر باشد در این صورت ارزشیابی باید شواهدی درباره معلوماتی که فراگیران کسب کرده اند نشان دهد یا اگر آشنایی با روش های تجزیه و تحلیل مسائل اجتماعی و یافتن راه حل هایی برای آنها باشد شیوه ارزشیابی را باید انتخاب کرد که شواهد و اطلاعاتی درباره مهارت های فراگیران در تجزیه و تحلیل مسائل اجتماعی و پیشنهاد راه حل های مناسب برای آنها در دسترس قرار دهد.

خلاصه کلام اینکه تایلر تجزیه و تحلیل دو بعدی، یعنی بعد رفتاری هدف ها و بعد محتوای هدف ها را که اساس تنظیم فعالیت های یادگیری قرار می دهد، برای طرح ریزی ارزشیابی نیز مفید و مؤثر می داند. به نظر وی تجزیه و تحلیل هدف ها از نظر رفتاری و محتوا به عنوان مجموعه ای از مشخصات ارزشیابی باید مورد استفاده قرار گیرد به این ترتیب که در تجزیه و تحلیل هر یک از عناوین رفتاری، نوع رفتاری را نشان می دهد که باید ارزشیابی شود تا معلوم گردد چه میزان آن نوع رفتار در فرد ایجاد شده است و همچنین هر یک از عناوین محتوای، موضوع یا متنی را نشان می دهد که رفتار مذکور باید در محدوده آن مورد ارزشیابی قرار گیرد. بنابراین در مورد هدف های مثلاً مربوط به کسب معلومات در مسائل اجتماعی، تجزیه و تحلیل دو بعدی نشان می دهد که ارزشیابی کدام رفتار (یعنی کسب معلومات) در کدام موضوع (یعنی مسائل اجتماعی) مورد نظر است. بدیهی است اگر هدف های رفتاری هنوز به روشنی تعریف نشده باشند، قبل از هر چیز باید آنها را تعریف کرد. زیرا اگر به روشنی ندانیم که چه رفتارهایی مورد نظر هدف های برنامه است انجام ارزشیابی صحیح نیز میسر نخواهد شد پس تعریف روشن هدف ها خود مرحله مهمی در ارزشیابی است.

۲,۲ مرحله دوم فرآیند ارزشیابی به طریقه مبتنی بر هدف

دومین مرحله از ارزشیابی عبارت از تعیین و مشخص کردن موقعیت هایی است که به فراگیر فرصت بروز رفتار مورد نظر هدفها را می دهند. تنها راهی که می توان گفت فراگیر رفتار مورد نظر را کسب کرده است یا نه، آن است که به او فرصت بروز این رفتار را بدهیم به عبارت دیگر یا باید موقعیت هایی را ایجاد کنیم که نه تنها فرصت بروز رفتار مورد نظر را فراهم می کنند ، بلکه سبب انگیزش همان رفتار نیز می شوند در چنین موقعیتی است که می توان میزان تحقق هدف های برنامه را مشاهده کرد. مثلاً تحریک فراگیران به وسیله پرسش برای بیان افکار خود یا مشاهده عکس العمل های آن ها در مقابل سایر افراد برای تشخیص میزان رشد ناسازگاری فردی و اجتماعی. پس غرض از موقعیت ارزشیابی، نوعی از موقعیتی است که فرصت ابراز همان رفتاری را که می خواهیم ارزشیابی کنیم به فرد بدهد.

۲,۳ مرحله سوم فرآیند ارزشیابی به طریقه مبتنی بر هدف

سومین مرحله بررسی و تعیین ابزار و وسایل ارزشیابی است، بعد از اینکه مراحل تعریف و تصریح هدف ها و تهیه صورتی از موقعیت هایی که به افراد فرصت ابراز رفتار موردنظر را می دهند انجام گرفتند. می توان تست های معینی را بررسی کرد و دید اولاً تا چه میزان نمونه ای از این رفتارها را مورد سنجش قرار می دهند ثانیاً چه میزان از موقعیت هایی که مستقیماً باعث انگیزش رفتارهای مذکور هستند یا از موقعیت دیگری که همبستگی زیادی با این موقعیت دارند استفاده می شود. در هر حال بررسی هر وسیله پیشنهادی برای ارزشیابی از نظر میزان توجه به هدف های برنامه و از استفاده از موقعیت هایی که مستقیماً باعث انگیزش نوع رفتار موردنظر هدف ها می شود بسیار ضروری است.

۲,۴ مرحله چهارم فرآیند ارزشیابی به طریقه مبتنی بر هدف

قدم بعدی عبارت از بررسی و آزمودن موقعیت‌های پیشنهاد شده است که به افراد فرصت ابراز رفتار مورد نظر را می‌دهند. زیرا به وسیله همین آزمون‌هاست که می‌توان گفت موقعیت‌های مذکور راه‌های مناسب برای بدست آوردن اطلاعات و شواهد مورد نیاز هستند یا نه. بنابراین یکی از انواع موقعیت‌هایی که به فرد فرصت خواهد داد تا توانایی خویش را دربارهٔ مثلاً تجزیه و تحلیل مسائل نشان دهد، چنان موقعیتی است که تعدادی از مسائل به صورت نوشته برای وی ارائه شود و فراگیر باید آنها را تجزیه و تحلیل کند. این قبیل موقعیت‌ها را می‌توان عملاً بر روی افراد آزمایش کرد و دید چه میزان پاسخ‌های بدست آمده نشانگر توانایی وی در تجزیه و تحلیل مسائل است.

۲,۵ مرحله پنجم فرآیند ارزشیابی به طریقه مبتنی بر هدف

تعیین وسیله ای برای ثبت یادداشت رفتار افراد در این موقعیت‌های آزمون است این موضوع، یعنی تعیین وسیله برای یادداشت رفتار فرد در مورد ارزشیابی‌های کتبی مسأله ای ایجاد نمی‌کند زیرا ملاک برداشت ما از رفتار وی همان نوشته است اما موقعیت‌های دیگری که نیاز به مشاهده رفتار دارد از چک لیست‌ها و یا سایر وسایلی که عکس‌العمل‌های افراد را در موقعیت‌های داده شده به نحوی ثبت و ضبط می‌کنند و بعداً آنها را مورد ارزیابی قرار می‌دهند می‌توان استفاده کرد.

۲,۶ مرحله ششم فرآیند ارزشیابی به طریقه مبتنی بر هدف

تعیین مقیاس و معیار، یا واحدهایی است که برای بیان نتیجه یا ارزشیابی رفتارهای ثبت شده مورد استفاده قرار خواهند گرفت مثلاً در مورد اندازه گیری «علاقه‌های مربوط به مطالعه» می‌توان وسعت دامنهٔ علاقه‌ها را بر حسب تعداد کتاب‌هایی که در طول یک مدت معین مطالعه کرده‌اند به وسیلهٔ «عددی» نشان داد در مورد «رشد علاقه‌ها» اگر بتوانیم مطالب مورد مطالعه را بر حسب سطوح رشد یادگیرندگان طبقه بندی کنیم خواهیم توانست آنچه را از رفتار فراگیر در این باره ثبت و ضبط کرده ایم با این طبقه بندی بسنجیم. بدیهی است که در غالب موارد سنجش رفتارهای انسان باید به صورت تحلیلی انجام گیرد نه بصورت یک نمره یا عدد. نتیجه‌گیری‌هایی بیشتر مفید هستند که حداقل بر اساس یک هدف برنامه، نکات قوی و ضعیف برنامه را نشان دهد.

۲,۷ مرحله هفتم فرآیند ارزشیابی به طریقه مبتنی بر هدف

مرحلهٔ بعدی ارزشیابی، تعیین میزان «عینی بودن» شیوه نمره گذاری یا نتیجه گیری است. به این معنا که اگر دو شخص متفاوت و شایسته هر دو مثلاً به یک ورقه نمره بدهند تا چه میزان این نمره‌ها ثبت به هم نزدیک خواهند بود یا نتیجه‌گیری‌های این دو نفر از آن ورقه تا چه حد مشابه همدیگر است؟ بنابراین لازم است انواع تست مورد بررسی قرار گیرد تا معلوم شود میزان تنوع انواع تست که نمونه‌های رفتاری را می‌سنجید چقدر است و تا چه میزان قابل اعتماد می‌باشند به این ترتیب در این مرحله علاوه بر عینی بودن تست موضوع اعتبار ۱۲ تست نیز مطرح است لازم به ذکر است که تست باید روائی نیز داشته باشد و آن میزان و درجهٔ واقعی وسیلهٔ ارزشیابی را در تهیهٔ شواهد مربوط به رفتار مورد نظر نشان می‌دهد.

۲,۸ مرحله هشتم فرآیند ارزشیابی به طریقه مبتنی بر هدف

آخرین مرحلهٔ تجزیه و تحلیل نتایج ارزشیابی برای نشان دادن نقاط مختلف ضعف و قوت برنامهٔ مطلوب است. علاوه بر آن بررسی این داده‌ها- تجزیه و تحلیل- برای یافتن فرضیه‌ها، توضیحات لازم در مورد علل به وجود آمدن نقاط ضعیف و قوی برنامه ضرورت دارد

پس از پیشنهاد فرضیه ها به منظور توضیح نقاط ضعف و قوت برنامه قدم بعدی بررسی و مقایسه این فرضیه ها با داده های اضافی دیگری است که ممکن است در دسترس باشد اگر نتیجه بررسی نشان دهد که فرضیه ها مناسب و موافق با داده های موجود هستند و به اصطلاح مورد تأیید قرار گیرند. قدم بعدی عبارت است از تغییر و اصلاح برنامه در جهت راهبرد فرضیه های سپس اجرای آن به منظور دیدن اینکه آیا پیشرفت واقعی در افراد از زمانی که این تغییر تغییر صورت گرفته است دیده می شود یا نه؟ پس از حصول اطمینان از پیشرفت افراد این فرضیه ها بعنوان توضیحات مناسب و یا اساس و پایه ای برای بهبود برنامه تعیین می شوند.

بطور خلاصه فرآیند ارزشیابی یک برنامه جریان مستمر و مداومی است، به این ترتیب که مواد و شیوه ها تهیه و تنظیم و سپس به مورد اجرا گذاشته می شوند، نتایج آن سنجیده می شوند، نقایص و نارسایی ها تعیین و مشخص می گردند، نظرات و راههای اصلاحی پیشنهاد می شوند، مجدداً طرح ریزی، تنظیم و سنجش برنامه صورت می گیرد و در چنین دور تسلسلی برنامه به طور مداوم در ظرف سال ها اصلاح و بهبود می یابد.

➤ آزمون

۱- تعیین مقیاس و معیار برای بیان نتایج ارزشیابی در کدام مرحله از فرآیند ارزشیابی در کدام مرحله از فرآیند ارزشیابی است؟

- الف (سوم)
ب (چهارم)
ج (پنجم)
د (ششم)

گزینه "د" صحیح است.

۲- در کدام مرحله می توان میزان تحقق هدف های برنامه را مشاهده کرد؟

- الف (سوم)
ب (چهارم)
ج (دوم)
د (ششم)

گزینه "ج" صحیح است.

۳ مزایا و معایب فرآیند ارزشیابی مبتنی بر هدف

➤ مفاهیم کلیدی

۱. بزرگترین حسن روش مبتنی بر هدف سهولت انجام کار ارزشیابی است و همچنین آسانی در فهم روش و رسیدن به نتایج حاصله توسط هدایت کننده از دیگر مزایای این روش می باشد.

➤ اهداف یادگیری

شما پس از مطالعه مطالب این بخش قادر خواهید بود :

- سه مورد از مزایای فرآیند ارزشیابی مبتنی بر هدف را نام ببرید.
- دو مورد از معایب فرآیند ارزشیابی مبتنی بر هدف را نام ببرید .

۳,۱ امتیازات روش تایلر

تایلر در شیوه خودش به تمام جنبه های برنامه نیز توجه نمود. وی بر کسب اطلاع از مقاصد برنامه، هدف های کلی آن، هدف های رفتاری و شیوه های اجرای موفقیت آمیز برنامه تأکید نمود . مثلاً تعریف و بیان دقیق هدف های برنامه را نخستین بار تایلر مطرح نمود. این کار برای عمل ارزشیابی و تصمیم گیری در مورد برنامه آموزشی یک اساس مشخص و معین به وجود آورد. تعریف و بیان هدف ها نیاز به تعیین معیار جهت مشخص ساختن میزان موفقیت در دستیابی به هدف ها را نیز آشکار کرد. تایلر علاوه بر بیان هدف های برنامه و تعیین معیارهای لازم برای قضاوت و تصمیم گیری برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از روش های مختلف نیز بهره می گرفت. وی ضمن استفاده از آزمون های نوشتاری، روش های دیگر نظیر مشاهده رفتار فراگیران، مصاحبه با آنان و ارزیابی تکالیف و تمرین های فراگیران را نیز مورد توجه قرار می داد. تایلر ارزشیابی را یک فرآیند اصلاح کننده می دانست و معتقد بود که فعالیت ارزشیابی باید برای تدوین یا تعریف مجدد هدف های برنامه، اطلاعات مفید و دقیقی فراهم آورد ارائه

اطلاعات فراهم شده به مجریان برنامه، که تایلر آن را بازخورد می نامد، به آنان امکان می دهد تا هدف های برنامه را مورد قضاوت و ارزشیابی قرار دهند و تصمیم های لازم را اتخاذ کنند.

به طور کلی الگوی هدف - محور دارای این مزیت است که از طریق یک فرآیند خطی و مرحله به مرحله جریان ارزشیابی را دنبال می کند. ارزشیابان و کلیه افراد درگیر در ارزشیابی در هر مرحله دقیقاً از وظایف و عملکردهای خود آگاهی دارند و اهداف برنامه محور ارزیابی آنهاست بر اساس نتایج ارزشیابی نیز می توان تعیین نمود که کدامیک از اهداف برنامه متحقق نشده است و ضمن بررسی آن اقدامات اصلاحی لازم در برنامه و یا تجدیدنظر در اهداف را دنبال نمود.

در الگوی ارزشیابی مبتنی بر هدف تعیین میزان تغییرات در الگوهای رفتاری دارای دو جنبه مهم است. جنبه اول روشنگر این مطلب است که موضوع ارزشیابی، سنجش میزان تغییر رفتارهاست. جنبه دوم بیانگر تعدد دوام ارزشیابی است زیرا که تغییر رفتار در طول زمان انجام می گیرد و برای بررسی این تغییرات به ارزشیابی بیش از یکی دو بار نیاز است پس به نظر تایلر ارزشیابی در آموزش و پرورش حداقل شامل دو نوع سنجش می باشد یکی در آغاز هر برنامه و دیگری در پایان آن، تا بتوان میزان تغییرات را اندازه گرفت بدیهی است دو نوع سنجش یاد شده برای انجام دادن یک ارزشیابی دقیق آموزشی لازم است اما کافی نیست زیرا امکان دارد به بعضی هدف های موردنظر برنامه که در اثر اجرا به آنها دست یافته ایم از آن پس یعنی پس از خاتمه برنامه در زمان کوتاهی بدست فراموشی سپرده شوند، بنابراین برای اینکه بتوانیم میزان دوام آموخته ها را اندازه بگیریم، لازم است در یک مرحله به انجام ارزشیابی های دیگر نیز اقدام کنیم. بهترین وسیله برای این منظور مطالعات پیگیری است که بعضی از مؤسسات آموزشی در مورد فارغ التحصیلان خود انجام می دهند تا از طریق آن به اطلاعات مفیدی درباره مؤثر بودن برنامه های درسی خود دستی یابند.

۳،۲ بزرگ ترین حسن روش تایلر

شاید بزرگترین حسن روش مبتنی بر هدف سهولت انجام کار ارزشیابی در آن باشد همچنین آسانی در فهم روش و رسیدن به نتایج حاصله توسط هدایت کننده از دیگر مزایای این روش می باشد.

این رویکرد محرک خوبی برای رشد سایر تکنولوژی های فرآیند ارزشیابی اهداف عینی و پیدایش وسایل اندازه گیری مناسب شده است. منابع اطلاعاتی^{۱۳} در رابطه با روش مبتنی بر هدف روز به روز گسترش یافته است و در هر عقیده راههایی نو برای رسیدن به اهداف پیشنهاد شده است نظیر کرونباخ^{۱۴} ۱۹۶۳ و متفلسل و مایکل ۱۹۶۷- بلوم و دیگران ۱۹۷۱ موریس و گیبون ۱۹۷۸.

۳،۳ نقاط ضعف روش تایلر

مهم ترین ایراد این الگو آن است که نتایج برنامه را تنها بر اساس آزمون های عملکرد مورد سنجش قرار می دهد. تکیه انحصاری به نتایج آزمون، معیار و ملاک خوبی برای قضاوت و داوری درباره برنامه نیست. علاوه بر این، تدوین هدف ها بصورت مشخص و ویژه، فعالیتی پیچیده است بنحویکه تدوین اهداف ذریبط همواره با جامعیت کامل نمی تواند صورت پذیرد و نهایتاً آنکه هر برنامه، علاوه بر اهدافی که در جهت تحقق آن تلاش می کند، نتایج دیگری را (اعم از مثبت یا منفی) نیز به دنبال دارد. این مسأله ای است که در الگوی ارزشیابی هدف آزاد مورد توجه قرار گرفته است الگوی ارزشیابی هدف آزاد در حقیقت بعنوان واکنشی در مقابل الگوی هدف محور در ارزشیابی شکل گرفته است. چنانچه ذکر شد در الگوی هدف محور، محور ارزشیابی اهداف برنامه است و ارزشیابان با استفاده از روش ها و ابزارهای گوناگون درصد مشخص کردن این امر هستند که آیا اهداف مورد انتظار برنامه در صحنه عمل به وقوع پیوسته است یا خیر؟ و تا چه میزان برنامه در دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده اش موفق بوده است. عیب اساسی ارزشیابی هدف محور آن است که تنها به تحقق هدف ها توجه می کند در حالیکه اجرای هر برنامه ممکن است نتایجی به غیر از اهداف تعیین شده را نیز دنبال داشته باشد. توجه انحصاری به میزان تحقق یافتن هدف ها ارزشیابان را از نتایج واقعی برنامه ها غافل می سازد از این رو ضروری است که در ارزشیابی هم به نتایج مورد انتظار و هم نتایجی که انتظار وقوع آنها را نداشتیم توجه نماییم و این اساس الگوی هدف آزادی است

^{۱۳} - Literature

^{۱۴} - Cronbach

که مایکل اسکریون پیشنهاد نموده است. نگاهی به سیر پیشرفت نوشتن اهداف رفتاری در امر آموزش نشان دهنده آن است که آگاه کردن فراگیران از هدف مورد آموزش می تواند باعث تسهیل یادگیری گردد.

۳,۴ تحقیق و بررسی در مورد اهداف برنامه

در این رابطه تحقیقات و بررسی‌های زیادی انجام گردید در یک طرح تجربی، آزمایش سه گروه الف، ب و ج مورد استفاده قرار می گرفت در این طرح گروه الف از هدف آموزشی آگاه می گردید و گروه ب بدون آگاهی از هدف آموزشی، آموزش دریافت می داشت و سرانجام گروه ج نیز بدون آگاهی از اهداف آموزشی و بدون دریافت آموزش به عنوان گروه کنترل در آزمایش شرکت می کردند نتایج بدست آمده از این تحقیقات بسیار متفاوت است. این نتایج به طور کلی به سه دسته تقسیم می شوند:

- الف) نتایجی که نشان می دهد آگاهی از هدف های یادگیری هیچگونه اثری در افزایش یادگیری ندارد.
 - ب) نتایجی که نشان می دهد آگاهی از هدف های یادگیری باعث افزایش یادگیری می گردد.
 - ج) نتایجی که نشان می دهد عدم آگاهی از هدف های یادگیری باعث افزایش یادگیری می گردد.
- این نتایج گوناگون باعث شده در استفاده از هدف های آموزشی در امر یادگیری بحث و جدلهای بی شماری پدید آید. انتقاداتی که به روش ارزشیابی مبتنی بر هدف شده است را می توان به صورت ذیل لیست نمود:
۱. این روش فاقد ارزشیابی حقیقی و سازنده جهت اندازه گیری و ارزیابی و دادن حکم شایستگی ها و ارزش ها در اهداف عینی می باشد.
 ۲. فاقد استانداردهایی جهت افتراق مابین اهداف عینی و میزان عملکرد است.
 ۳. در مورد ارزش اهداف عینی در مجموعه اهداف موجود غفلت ورزیده شده است.
 ۴. نحوه انجام کار در حین برنامه و یا فعالیت در هنگام ارزشیابی مشخص نشده است.
 ۵. شق های مهم دیگری که بایستی در طراحی برنامه در نظر گرفته می شد به فراموشی سپرده شده است.
 ۶. نادیده گرفتن Context در این ارزشیابی اتفاق افتاده است.
 ۷. سایر نتایج مهمی که ممکن است در اهداف عینی ارزشیابی پیش بینی نشده است در نظر گرفته نشده است.
 ۸. یک رویکرد بدون انعطافی است که تنها به خط مستقیمی که باید بروود فکر می کند و برای همین یکی از محدودیت های این روش دید محدود آن است که منجر به کاهش کارایی و پتانسیل ارزشیابی می شود.

➤ آزمون

۱- مهم ترین امتیاز روش مبتنی بر هدف کدام مورد است؟

- الف) هدف محور بودن
ب) سهولت انجام کار ارزشیابی
ج) استاندارد بودن
د) آسانی در فهم روش و رسیدن به نتایج

گزینه "ب" صحیح است.

۲- مهم ترین نقطه ضعف روش تایلر کدام است؟

- الف) هدف محور بودن
ب) تکیه بر نتایج آزمون
ج) فاقد استاندارد بودن
د) کیفی بودن

گزینه "ب" صحیح است.

۴ سایر مدل‌های ارزشیابی مبتنی بر هدف

➤ مفاهیم کلیدی

۱. اگر بتوانیم اهداف را به روشنی بیان کنیم خواهیم توانست مبنای استواری برای انتخاب روش‌ها، مواد آموزشی، و ابزارهای لازم برای ارزشیابی میزان موفقیت آمیز بودن آموزش فراهم آوریم.

➤ اهداف یادگیری

شما پس از مطالعه مطالب این بخش قادر خواهید بود:

۱. جزئیات مدل متفسل و مایکل را شرح دهید.
۲. کاربرد مکعب هاموند را در آنالیز اهداف عینی با ذکر مثال بیان نمایید.

۴,۱ بسط روش تایلر

پس از تایلر کسان دیگری در راستای رویکرد ارزشیابی مبتنی بر هدف به نظریه پردازی و الگوسازی در ارزشیابی آموزشی پرداختند که از جمله آنان می‌تواند به پارادایم ارزشیابی متفسل و مایکل^{۱۵} (۱۹۶۷) رویکرد ارزشیابی هاموند^{۱۶} (۱۹۷۳) و الگوی ارزشیابی اختلاف پردوس^{۱۷} (۱۹۷۳) اشاره کرد.

الگوی ارزشیابی آموزشی تایلر حوزه برنامه ریزی درسی را قویاً تحت تأثیر قرار داده است. تبا^{۱۸} (۱۹۶۲) یکی از همکاران نزدیک تایلر، برای برنامه ریزی درسی یک الگوی مبتنی بر هدف شامل مراحل زیر را پیشنهاد داده است:

- تعیین نیازها
- بیان هدف‌ها
- انتخاب محتوا
- سازمان دادن به محتوا
- انتخاب تجارب یادگیری
- سازمان دادن به تجارب یادگیری
- تعیین «چه چیزی» و «چگونگی» ارزشیابی

۴,۲ مدل متفسل و مایکل

یکی از الگوهای مبتنی بر هدف است که توسط متفسل و مایکل طراحی شده است رویکرد آنان شامل هشت مرحله است.

۱. درگیر کردن اعضاء در مشارکت همه جانبه
۲. تعیین اهداف کلی^{۱۹} و اهداف ویژه^{۲۰}
۳. تبدیل اهداف ویژه به نوعی که از نظر یادگیری آسان و فراگیر باشد.

^{۱۵} - Metfessel & Michael's Evaluation Paradigm

^{۱۶} - Hammond's Evaluation Approach

^{۱۷} - Probus's Discrepancy Evaluation Model

^{۱۸} - Taba

^{۱۹} - Broad goals

^{۲۰} - Specific objectives

۴. تدوین وسایل اندازه گیری

۵. انجام اندازه گیری دوره ای

۶. آنالیز داده های اندازه گیری شده

۷. تفسیر داده های آنالیز شده

۸. تنظیم توصیه هایی برای تغییر برنامه یا اصلاح اهداف کلی و ویژه^{۲۱}

آنها به صورت مستقیم از روش تایلر استفاده کرد و اعتقاد داشتند که اندازه گیری بازده های آموزشی یک برنامه به بهبود تصمیم های آموزشی مربوط به آن برنامه منجر می گردد.

کار ارزنده ای که متفلسل و مایکل در رویکرد خود انجام دادند این بود که سعی کردند معیارهای متفاوتی را جهت اندازه گیری مشخص کنند تا بتوان به وسیله آنها میزان رسیدن به اهداف یک برنامه ها آموزشی را اندازه گیری نمود. آنها توصیه می کنند که در یک برنامه از معیارهای اندازه گیری متعدد استفاده شود و یک لیست گسترده ای از معیارهای اندازه گیری گوناگونی را در اختیار ارزشیابان قرار داده اند که از میان آنها از چندین نمونه آن بتوانند استفاده کنند.

۴,۳ مدل هاموند

هاموند (۱۹۷۳) مکعبی^{۲۲} را جهت برآورد گسترده اهداف عینی^{۲۳} برنامه های آموزشی تهیه کرد که ارزیابان را در مورد تمام امکانات وجود در اهداف برنامه به تفکر وای دارد تا بتوانند به بهترین وجه به ارزیابی برنامه های آموزشی بپردازند. ساختمان این مکعب، به وسیله هاموند در مرکز ارزشیابی دانشگاه میشیگان غربی، بر اساس سه بعد برای آنالیز اهداف عینی برنامه ای مربوط به میزان مشارکت اجتماعی جوانان طراحی شده است.

الف) نیازهای جوانان

شامل:

- تفکر
- فعالیت فیزیکی
- تفریحات
- اجتماعی بودن
- اخلاقیات
- هنر دوستی - فرهنگ
- احساسات

ب) سن جوان:

- از دوران بارداری^{۲۴} تا جوان بالغ

ج) تمام منابعی که به جوانان سرویس می دهند

شامل:

- خانه
- سرویس های اجتماعی
- سرویس های بهداشتی

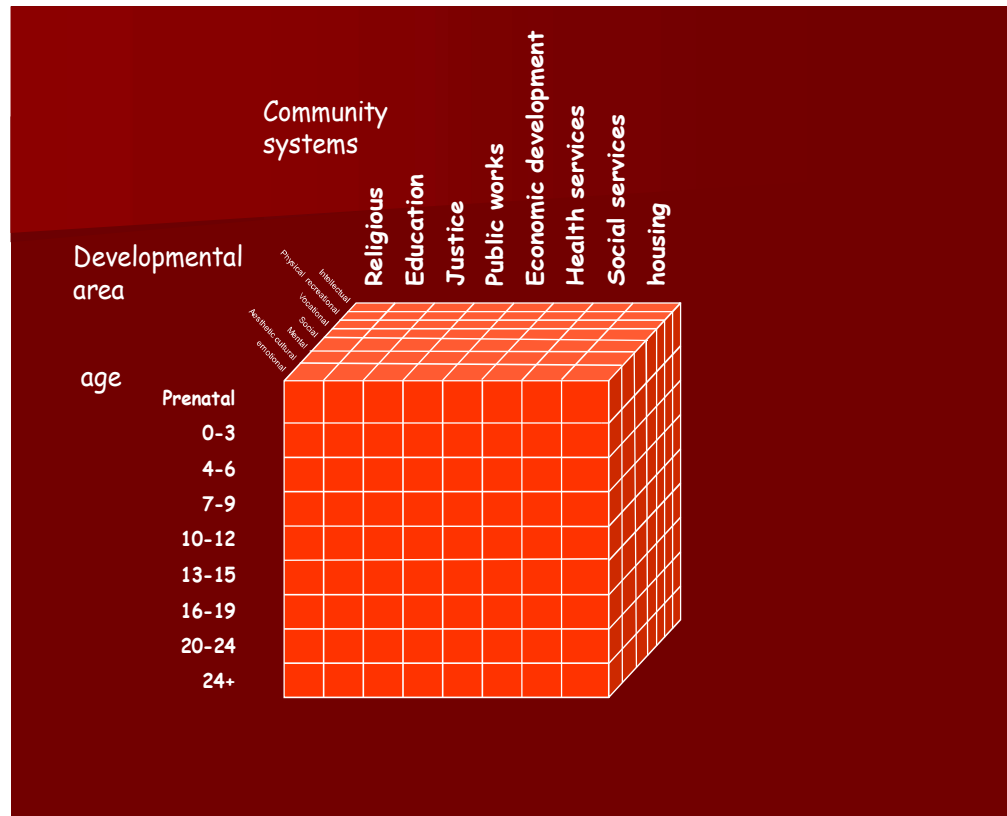
^{۲۱} -Goals and objectives

^{۲۲} -Cube

^{۲۳} -Objectives

^{۲۴} - Prenatal

- رشد اقتصادی
- تشکیلات قضائی
- آموزش
- مذهب



شکل شماره ۲: مکعب سه بعدی هاموند جهت برآورد گسترده اهداف عینی

۴,۴ مراحل مختلف مدل هاموند

مراحل مختلف مدل هاموند جهت ارزشیابی عبارتند از:

- جدا کردن برنامه های آموزشی متداولی که خواهان ارزیابی آن هستیم.
- تعریف متغیرهای آموزشی^{۲۵} و نهادی^{۲۶} مرتبط با برنامه مورد نظر
- اهداف ویژه^{۲۷} را به صورت رفتاری بیان کنیم.
- ارزیابی رفتارهای تعریف شده بر اساس اهداف ویژه
- آنالیز نتایج ارزشیابی مبتنی بر هدف

^{۲۵} - Instructional

^{۲۶} - Institutional

^{۲۷} - Specifying objectives

هاموند در جهت یافتن کلیه فاکتورهای ذاتی سازمان دهنده ای است که در ارتباط با رسیدن به اهداف ویژه یک برنامه مؤثر باشد و در نهایت در مرحله آنالیز میزان دستیابی به اهداف رفتاری را بر اساس این متغیرهای آموزشی و سازمانی مورد بررسی قرار می دهد. او معتقد است که برای نوشتن اهداف هر برنامه نیازمند برآورد نیازهای افراد، گروه ها ، سازمان ها و جوامع هستیم.

نیازسنجی بعنوان فرآیند جمع آوری و تحلیل اطلاعات که بر اساس آن نیازها افراد، گروه ها و سازمان ها و جوامع مورد شناسایی واقع می شود، دارای قدمتی به اندازه قدمت خود انسان است زیرا انسان در طی قرون و اعصاره ناگزیر از شناسایی نیازهای متنوع خویشتن و تصمیم گیری درباره طروق مرتفع ساختن آنها بوده است. سنجش نیازها در برنامه ریزی سال ها توسط محققانی نظیر بوییت، تایلر، تابا، استافل بیچ، اسکریون هوتون، جنتری، کافمن و ... مطالعه شده چنانچه امروزه نیازسنجی از دیدگاه بسیاری از محققان برنامه بعنوان یکی از مؤلفه های مهم برنامه ریزی تلقی می گردد.

۴,۵ مدل پرووس

ساده انگاری های موجود در تفکرات مبتنی بر اهداف، و پیچیدگی های فرآیند یادگیری، سوالات بسیاری را برانگیخت که در دوران گذشته مطرح نبود روش های ارزشیابی نیز دستخوش تحول شد و روش «مالکولم پرووس ۲۸» که روش ارزشیابی تمایز ۲۹ نامیده می شود، معرفی شد.

از دیدگاه مدل «پرووس» ارزشیابی عبارت است از:

الف) توافق درباره استاندارد های برنامه .

ب) تعیین این که آیا تفاوتی میان بعضی از جنبه های برنامه و استاندارد های مورد نظر برای آن ها وجود دارد .

ج) استفاده از اطلاعات مربوط به تفاوت های یادشده برای تشخیص نارسایی های برنامه .

استانداردها در گفتار «پرووس» شباهت زیادی به اهداف دارد و احساس می شود که مفاهیمی قابل تبدیل به یکدیگر باشند . در این صورت ارزشیابی عبارت خواهد بود از: تعیین اهداف ، ارزش گذاری آنها و قضاوت در مورد میزان عملکرد فرآیند ها در ساخت برنامه در مرحله ی بعد که توجیه اقتصادی ۳۰ می باشد، اهمیت مسائل مالی در برنامه ی آموزشی برای اولین بار مطرح شده است.

➤ آزمون

- ۱- مهمترین کار مدل متفلسل و مایکل چه بود؟
الف) مشخص نمودن معیارهای متفاوت جهت اندازه گیری
ب) درگیر کردن اعضا در مشارکت همه جانبه
ج) تنظیم توصیه هایی برای تغییر برنامه
د) استفاده از معیارهای اندازه گیری متعدد
گزینه "الف" صحیح است.
- ۲- تعریف متغیر های آموزشی و نهادی در برنامه به چه منظور صورت می گیرد؟
الف) تدوین اهداف ویژه
ب) ارزیابی موسسه
ج) نتیجه گیری درست
د) میزان دستیابی به اهداف اختصاصی
گزینه "د" صحیح است.

^{۲۸} - Malcolm Provus

^{۲۹} - Discrepancy evaluation

^{۳۰} - Cost effectiveness

خلاصه

در رویکرد ارزشیابی مبتنی بر هدف ابتدا مقاصد یک فعالیت تعیین می گردد و بعد از آن در ارزشیابی کوشش بعمل می آید تا نشان داده شود که آن مقاصد تا چه اندازه تحقق یافته اند. در آموزش فعالیت ارزشیابی می تواند از یک روز آموزش کلاسی یا ارزیابی یک نظام آموزشی و یا در خدمات سلامت و انسانی بر اساس یک خدمت و یا بر اساس مداخله ای باشد و در تجارت نیز بر اساس یک اجلاس یک روزه و یا یک طرح استراتژیک ۵ ساله باشد.

در این مدل مانند تمام مدل های ارزشیابی دیگر پاسخ به سؤالات زیر ضروری است:

- چه کسی ارزشیابی را اجرا می کند؟ متخصصان
- مخاطبان اصلی نتایج ارزشیابی چه افرادی هستند؟ مدیران - الگوپردازان نظام های آموزشی
- چه فرضیاتی تدوین شده است؟ هدف های عینی از پیش مشخص شده - متغیرهای نتایج کمی شده
- طبیعت اطلاعاتی که مورد استفاده قرار گرفته است چیست؟ عینیت - کمی
- چه روش هایی مورد استفاده قرار گرفته است؟ آزمون ها
- در زمینه نتایج و بازده ها چه امیدهایی وجود دارد؟ سازندگی - قابلیت پاسخگویی

| نام رویکرد | برخی از طرفداران | هدف ارزشیابی | ویژگی های شاخص | موارد استفاده |
|--------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| مبتنی بر هدف | تایلر - متفلسل - مایکل - هاموند (پرووس - پوفام - تابا - بلوم - تالماج | تعیین میزان تحقق اهداف | - تعیین هدف های قابل اندازه گیری - استفاده از ابزارهای دقیق - برای گردآوری اطلاعات - جستجو برای یافتن اختلاف های بین هدف ها و عملکردها | - تولید برنامه درسی - نظارت بر یادگیری - دانش آموزان - سنجش نیازها |

منابع

۱. سیف دکتر علی اکبر ، اندازه گیری ، سنجش و ارزشیابی آموزشی ویرایش سوم ۱۳۸۳ فصل هفدهم صفحه ۴۴۷ تا ۴۸۰
۲. آلن مری جی، وندی ام ین. مقدمه ای بر نظریه هایی اندازه گیری ترجمه دکتر علی دلاور انتشارات سمت، چاپ اول پاییز ۱۳۷۴.
۳. رضایی دکتر حمید رضا، شوقی شفق آریا فرنگیس، دولتی ، دکتر یحیی، محققى دکتر محمد علی، ملک زاده ، دکتر رضا ، تکنیک های ارزیابی در پزشکی چاپ اول انتشارات آمه ۱۳۷۷ .
۴. مهجور دکتر سیامک رضا- ارزشیابی آموزشی نظریه ها، مفاهیم، اصول، الگوها. نشر ساسان چاپ ۱۳۷۶.
5. Worthen , Blaine R. and James R. Sanders. Educational evaluation alternative approaches and practical guidelines .New York longman.1987.