

طراحی نظام جامع ارزشیابی عملکرد آموزشی (دوره های آموزشی فنی و حرفه ای) مرکز تربیت مربی کرج

دکتر یحیی قانلی

استاد یار دانشگاه تربیت معلم

چکیده

این تحقیق تحت عنوان طراحی نظام جامع ارزشیابی عملکرد دوره های آموزشی مرکز تربیت مربی کرج بدنبال تحقق اهداف ذیل بوده است: ۱-پیش بینی نحوه ارزشیابی طراحی دوره های آموزش در قالب نظام ۲-پیش بینی نحوه ارزشیابی اجرای دوره های آموزشی ۳-پیش بینی نحوه ارزشیابی از آموخته های شرکت کنندگان در دوره های آموزش ۴-پیش بینی نحوه ارزشیابی از پیامدهای دوره آموزشی ۵-اعتباربخشی مدل طراحی شده ۶-اجرای آزمایشی ۷-تهیه ابزارهایی برای گردآوری داده های مربوط به هر مرحله از نظام ارزشیابی. برای نیل به این هدفها از روشهای زیر استفاده شده است: مطالعه اسناد و مدارک، بررسی تحقیقات انجام شده در داخل، مطالعه تطبیقی نظام های ارزشیابی، فعالیت ها و دوره های آموزشی، بررسی عناصر و مراحل مشابه در خارج از کشور با تأکید بر دوره های فنی و حرفه ای کوتاه مدت.، پیمایش برای اعتبارسنجی؛ برای این بررسی پرسشنامه ای تهیه شد که در آن فلسفه نظام ارزشیابی، هدف، چارچوب نظری و چارچوب ادراکی (ابزارها، مراحل و راهنمای تکمیل ابزارها) گنجانده شده و براساس طیف لیکرت مورد نظرسنجی قرار گرفت. پژوهش ارزشیابی برای اجرای آزمایشی؛ در اینجا براساس ابزارهای ساخته شده در نظام ارزشیابی چند دوره آموزشی به صورت واقعی مورد ارزشیابی قرار گرفت و داده های حاصله در مجموع وضعیت دوره آموزشی ارزشیابی شده را نشان داد. برای بخش طراحی نظام نمونه گیری وجود نداشت. برای اعتباربخشی از ۲۰ نفر از اساتید و صاحب نظران استفاده شد. برای اجرای آزمایشی مدل یک دوره آموزش به پیشنهاد کارفرما ملاک قرار گرفت. پس از انجام مطالعات نظری مدلی طراحی شد که عملکرد دوره های آموزشی را در مرحله طراحی، اجرا، پس از اجرا و پیگیری را اندازه می گرفت. این مدل شامل ۵ شکل مهندسی بود که مراحل اصلی و فرعی مدل و روابط آنها با یکدیگر را نشان می داد. همچنین شامل ۱۸ فرم بعلاوه راهنمای تکمیل و شیوه محاسبه امتیازات بود. سپس از مدل اعتبارسنجی بعمل آمد بر اساس نتایج اعتبارسنجی تعداد فرمها به ۹ کاهش پیدا کرد اما مراحل اصلی و فرعی تغییری نکرد. نتایج یک اجرای آزمایشی نشان میدهد که از این مدل میتوان برای ارزیابی دوره های آموزشی مرکز تربیت مربی و مراکز مشابه استفاده نمود

بیان مسئله

به گفته مسئولین مرکز تربیت مربی، این مرکز تنها مرکز تربیت مربی کشور در آموزش فنی و حرفه ای با حدود ۷۰ نفر کادر آموزشی و ۱۸۰ نفر کادر پشتیبانی است. این مرکز بیش از ۷۰۰ دوره آموزش در ۱۸ عنوان کلی تحت عناوین آموزش های مربیگری و ضمن خدمت، سرباز مربی و متقاضیان آزاد را تحت پوشش قرار می دهد. با این حال این مرکز تاکنون از نظام ارزشیابی آموزشی کارآمدی برخوردار نبوده است.

البته این تنها مشکل مرکز تربیت مربی نیست، بلکه قسمتی از مشکل، مربوط به ضعف جوانب نظری الگوهای ارزشیابی آموزشی و نیز الگوهای ارزشیابی اثربخشی است و نیز مربوط با ماهیت دوره های کوتاه مدت است. دوره های کوتاه مدت، متعدد، متنوع و دارای خواستگاه های گوناگون هستند. این مسائل باعث می گردد مدل پردازی تا اندازه ای دچار مشکل گردد. با این حال صاحب نظران مختلف تلاش هایی در این زمینه انجام داده اند. داپ (۱۹۹۱) تلاش نموده است مدلی چهار مرحله ای را برای ارزشیابی دوره های آموزشی طراحی کند. ریوز (۱۹۹۰) روش های ارزشیابی در مرحله طراحی آموزشی را مشخص می کند و دریافت بازخورد آموزشی برای اصلاح و بهبود فرایند آموزش را در آن مدنظر قرار می دهد. شاید مشهورترین مدل، مدل کرک پاتریک (۱۹۸۶) باشد که در ایران نیز مبنای بسیاری از فعالیت های ارزشیابی قرار گرفته است. در این مدل نیز چهار سطح مدنظر قرار می گیرد که همگی متوجه پس از اجرای دوره و ضمن اجرای دوره هستند و مرحله طراحی مدنظر قرار نمی گیرند. مدل **CIIP** نیز برای پاسخگویی به سه سوال اساسی طراحی شده است: (۱) چه تغییری لازم است. (۲) چه چیزی احتمال تغییرات مطلوب را فراهم می کند. (۳) چه مواردی بیانگر وقوع تغییرات واقعی هستند. این مدل نیز چهار سطح را مورد توجه قرار می دهد. مالکوم (۱۹۹۵) نیز ارزشیابی دوره های آموزشی را چهار مرحله ای می داند: (۱) بررسی کارایی آموزشی. (۲) بررسی اثربخشی آموزش های کوتاه مدت. (۳) بررسی اثربخشی بلندمدت و (۴) بررسی اثربخشی فرایند.

صاحب نظران دیگری نظیر ادیورنه (۲۰۰۵)، فیلیپس (۱۹۹۴)، خلود (۱۳۶۹)، تورلی (۱۹۹۸)، سعادت (۱۳۶۹)، زاهدی (۱۳۶۹) نیز به جوانب دیگر مسئله طراحی الگوی ارزشیابی آموزش دوره های کوتاه مدت پرداخته اند.

تحقیقات زیادی نیز در داخل کشور بر روی دوره های آموزشی کوتاه مدت و یا طراحی الگوی ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزشی صورت گرفته است. در این زمینه می توان به قانلی و همکاران (۱۳۸۲) طراحی الگوی ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزشی برای شرکت ساپکو، قانلی (۱۳۸۴) مدلی برای ارزشیابی اثربخشی آموزش سازمان های خدماتی و صنعتی، قانلی (۱۳۷۲) ارزشیابی ۱۳ دوره آموزش فنی و حرفه ای وزارت آموزش و پرورش و قانلی (۱۳۸۰) طراحی الگوی تشخیص اثربخشی و کارایی دوره های آموزشی صنعت و معدن وزارت صنایع اشاره نمود. تحقیقات دیگری نیز در این زمینه صورت گرفته است که برخی از آنها عبارتند از جباری (۱۳۷۹) اثربخشی دوره های آموزشی و عملکرد کارکنان وزارت کشاورزی، عرب

زاده (۱۳۷۸) ارزشیابی دوره های آموزش فنی و حرفه ای هنر قالبیابی در استان مازندران، قلی نیا (۱۳۸۲) در تحقیقی تحت عنوان اثربخشی آموزش های فنی و حرفه ای غیررسمی دفتر آموزش روستاییان نشان داده است که آموزش های فنی و حرفه ای غیررسمی بر اشتغال نیروی انسانی تأثیر داشته است. در این تحقیق همچنین نشان داده شده است که میزان اثربخشی دوره ها از بعد اشتغالزایی، توسعه و تثبیت شغل در حد متوسط با گرایش به کم از بعد شاخص توسعه منابع انسانی در حد متوسط با گرایش به کم از بعد شاخص بازدهی شغلی نیز در حد متوسط و در نهایت از بعد اثربخشی کلی نیز متوسط به پایین گزارش شده است. خضولو وفرجاندیا (۱۳۸۱) ارزشیابی دوره های آموزشی ترویجی وزارت جهاد کشاورزی را بررسی کرده است. هدف اصلی این تحقیق ارزشیابی ابعاد مختلف دوره های آموزشی - ترویجی برگزار شده نظیر بررسی عملکرد، روش های آموزشی به کار گرفته شده، محتوای آموزشی، مدیریت و امکانات اجرای دوره، خصوصیات فراگیران بوده است. نتیجه تحقیق نشان می دهد که شرکت در دوره ها باعث ارتقای دانش و مهارت های فراگیران شده است. بزازجزایری (۱۳۷۳) بررسی تأثیر دوره های آموزشی کوتاه مدت روی عملکرد کارکنان شرکت صنایع فولاد اهواز، رودابی نژاد (۱۳۷۱) بررسی بازتاب آموزش های تخصصی ضمن خدمت ارائه شده به کارشناسان وزارت کشاورزی، پيله وریان (۱۳۷۹) بررسی و مقایسه اثربخشی برنامه آموزشی ضمن خدمت در دو طیف کوتاه مدت و بلندمدت در بخش عمران روستایی جهاد سازندگی، داد (۱۳۷۲) بررسی اثرات اجرای برنامه های آموزشی ضمن خدمت کارکنان شرکت ملی نفت ایران و تأثیر آنها بر کارایی، بتوئی (۱۳۶۹) بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر کارایی کارکنان نیروی هوایی، صیادی (۱۳۷۹) ندیم نژاد (۱۳۷۹)، فرجاندیا (۱۳۷۳) و (۱۳۷۵)، دشتی (۱۳۷۴)، عرب زاده (۱۳۷۶) نیز پروژه های مشابهی انجام داده اند.

هاتری اچ (۱۹۹۹) و بانک جهانی (۲۰۰۰) مدل شاخص های اجرایی یا عملکردی را ارائه نموده اند که درونداد، فرایند، برونداد، نتایج و اثرات پروژه ها یا برنامه های آموزشی و نیز استراتژی ها را اندازه گیری می کند. این مدل می تواند مجموعه ای از هدف های اجرایی، میزان پیشرفت برنامه و دستاوردهای آن را اندازه گیری کند. جی. تی. زد (۱۹۹۷) و بانک جهانی (۲۰۰۰) رویکرد چارچوب منطقی (**The logical framework**) را ارائه کرده اند که جهت تصریح، روشن سازی اهداف عینی هر پروژه آموزشی و خط مشی مورد استفاده قرار می گیرد و روابط عالی مورد انتظار منطبق با برنامه را برقرار می سازد. والیس (۲۰۰۰)، ماین (۱۹۹۹) مدل ارزشیابی براساس تئوری (**Theory – Based Evaluation**) را ارائه کرده اند که شبیه مدل قبلی است، اما درک عمیق تری از اثرات برنامه یا فعالیت به دست می دهد. در عین حال پیش فرض خطی علی را مفروض نمی پندارد.

سافورد (۱۹۹۹) مدل پیمایش های رسمی، لوهار (۲۰۰۵، ۱۹۹۳)، مدل روش های ارزشیابی سریع دوره های آموزشی، جویت و گاونتا (۱۹۹۸) روش های ارزشیابی مشارکتی، بانک جهانی (۲۰۰۵) مدل (PETS) ارزشیابی سرمایه های عمومی به سمت آموزش های فنی و حرفه ای، بل و همکاران (۲۰۰۰) مدل ارزشیابی هزینه فایده و تحلیل هزینه اثربخشی، باکر (۲۰۰۰) و دوچه (۱۹۹۹) مدل ارزشیابی بی اثر، پروژه جیکا کشور ژاپن، صلیب سرخ آمریکا (۲۰۰۵) نیز مدل های دیگری در این زمینه ارائه کرده اند.

با بررسی اجمالی آنچه که انجام شده است، هنوز برخی از سوالات اساسی در زمینه طراحی نظامی برای ارزشیابی آموزشی در مراکز با زمینه های فنی و حرفه ای باقی است. ۱) این مدل ها و الگوها ارزشیابی را به مثابه یک سیستم با تمام جوانب و اجزا آن در نظر نگرفته اند. ۲) این مدل ها بیشتر متوجه آموزش های بلندمدت، رسمی و آکادمیک هستند. ۳) این مدل ها تمام مراحل برنامه ریز آموزشی دوره های کوتاه مدت را مدنظر قرار نداده اند. ۴) این مدل ها به ماهیت دوره های آموزشی فنی و حرفه ای توجه نکرده اند و به ویژه جنبه های مهارتی آن را کمتر مورد توجه قرار داده اند. از این رو در این پژوهش محقق به دنبال آن خواهد بود که: ۱) نگرش سیستمی و چهارمرحله اصلی آن درونداد، برونداد، فرایند و بازخورد را زیربنای طراحی مدل خود قرار دهد. ۲) پیامد یا اثربخشی پیامد را به عنوان عنصری جدید در نظریه سیستمی مدنظر قرار دهد. ۳) مرحله چهارگانه پیش از آموزش، ضمن آموزش، بلافاصله پس از آموزش و مدتی پس از آموزش در قالب طراحی، اجرا، ارزشیابی و پیگیری مدنظر قرار دهد. ۴) به ماهیت دوره های فنی و حرفه ای توجه نماید.

اهداف تحقیق

هدف کلی: طراحی نظام ارزشیابی دوره های آموزش مرکز تربیت مربی

اهداف ویژه:

- پیش بینی نحوه ارزشیابی طراحی دوره های آموزش در قالب نظام
- پیش بینی نحوه ارزشیابی اجرای دوره های آموزشی
- پیش بینی نحوه ارزشیابی از آموخته های شرکت کنندگان در دوره های آموزش
- پیش بینی نحوه ارزشیابی از پیامدهای دوره آموزشی
- اعتباربخشی مدل طراحی شده
- اجرای آزمایش برای سه دوره

- تهیه ابزارهایی برای گردآوری داده های مربوط به هر مرحله از نظام ارزشیابی

۱- سوالات

نظام مناسب برای ارزشیابی دوره های آموزشی مرکز تربیت مربی کدام است:

- ۱- طراحی آموزشی دوره های آموزش را چگونه باید ارزشیابی نمود؟
- ۲- اجرای دوره های آموزشی را چگونه باید ارزشیابی کرد؟
- ۳- ارزشیابی از آموخته های شرکت کنندگان در دوره های آموزشی را چگونه باید ارزشیابی کرد؟
- ۴- پیامدهای دوره های آموزشی را چگونه باید ارزشیابی کرد؟
- ۵- نحوه ارتباط و تعامل مراحل اصلی و فرعی با یکدیگر چگونه است؟
- ۶- چه ابزارهایی می توان برای گردآوری داده های مربوطه به هر مرحله مورد استفاده قرار داد؟
- ۷- نحوه اعتباربخشی نظام طراحی شده چگونه باید باشد؟
- ۸- داده های حاصل از اجرای آزمایشی را چگونه می توان برای اصلاح نظام طراحی شده مورد استفاده قرارداد؟

متدولوژی

روش تحقیق

- مطالعه اسناد و مدارک
- بررسی تحقیقات انجام شده در داخل
- مطالعه تطبیقی نظام های ارزشیابی، فعالیت ها و دوره های آموزشی، بررسی عناصر و مراحل مشابه در خارج از کشور با تأکید بر دوره های فنی و حرفه ای کوتاه مدت.
- پیمایش برای اعتبارسنجی؛ برای این بررسی پرسشنامه ای تهیه شد که در آن فلسفه نظام ارزشیابی، هدف، چارچوب نظری و چارچوب ادراکی (ابزارها، مراحل و راهنمای تکمیل ابزارها) گنجانده شده و براساس طیف لیکرت مورد نظرسنجی قرار گرفت.

- پژوهش ارزشیابی برای اجرای آزمایشی؛ در اینجا براساس ابزارهای ساخته شده در نظام ارزشیابی چند دوره آموزشی به صورت واقعی مورد ارزشیابی قرار گرفت و داده های حاصله در مجموع وضعیت دوره آموزشی ارزشیابی شده را نشان می دهد.

روش نمونه گیری

- برای بخش طراحی نظام نمونه گیری وجود داشت.
- برای اعتباربخشی از حداقل ۲۰ نفر از اساتید و صاحب نظران استفاده شد.
- برای اجرای آزمایشی مدل یک دوره آموزش به پیشنهاد کارفرما ملاک بود.

یافته ها

بر اساس نتایج اعتبار سنجی، نظرات ناظر طرح پژوهشی و گفتگوی شفاهی با مسئولین مرکز تربیت مربی و برخی مشاهدات محقق، اصلاحات لازم در ابزار ارزیابی و راهنمای تکمیل ونحوه ی محاسبه امتیازات به عمل آمده است و سعی شده است تا حد ممکن خواسته های دست اندرکاران در نظر گرفته شود البته تا جایی که به اعتبار علمی پروژه لطمه وارد نشود. محقق منعقد است که با مدلی که طراحی نموده است و به صورت کامل در فصل ۳ گزارش شده است. بر خوردهای مختلفی می توان انجام داد. شیوه های آن تا حدی مطابق خواست استفاده کنندگان و تصمیم گیرندگان است و امکانات مالی، منابع انسانی و سایر ملزومات میتواند در آن تاثیر داشته باشد. آنها هستند که باید تصمیم بگیرند چگونه از این مدل استفاده کنند و چه تغییراتی در آن بوجود آورند. برهه حال اصلاحات زیر در این مدل بعمل آمده است.

۱- تعداد فرمها از ۱۸ به ۹ کاهش یافته اند

۲- برخی اجزاء غیر ضروری (به نظر محقق) حذف شده است

۳- برخی سوالات ادغام شده است

۴- گویه ها به گونه ای تغییر کرده است که متناسب با شرایط تربیت مربی باشد

۵- توضیحات ضروری برای تکمیل هر فرم آورده شده است

۶- کلیه تغییرات بر اساس نظرات پاسخ دهندگان بوده است، پرسشنامه به گونه ای طراحی نشده بود که پاسخ دهندگان بتوانند در مورد تک تک سوالات فرمهای هجده گانه نظر دهند، بلکه نظرات آنها در مورد اجزای مدل بوده، اجزای مدل هم تغییرات اساسی نکرده است.

۷- گزارش یک نمونه آزمایشی ارایه شده است

نظر به حجم زیاد فعالیت انجام شده امکان ارایه همه موارد وجود ندارد و تنها فرمهای ارزیابی ارایه می شود و از اشکال مهندسی مدل، راهنمای تکمیل هر فرم و شیوه محاسبه صرف نظر شده است

فرم شماره ۱

ارزیابی طراحی: نیازها، هدف ها و محتوا

عنوان فعالیت آموزشی

زمان اجرای :

مدت اجرا:

مکان اجرا:

طراحی						مرحله اصلی	
						زیرمرحله	
هیچ	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	(۱) نیاز سنجی	
(۰)	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)	(۵)		
							۱- میزان تناسب روشهای نیازسنجی بکار گرفته شده
							۲- میزان صلاحیت فرد یا کمیته نیازسنجی
						۳- میزان تناسب ابزار مورد استفاده	
						۴- میزان صحت اولویت بندی نیازها	
						۵- میان تناسب اهداف فعالیت آموزشی با نیازها	(۲) هدف گزاری
						۶- میزان دقت، صراحت و روشنی اهداف	
						۷- میزان اندازه گیری رفتار قابل مشاهده و سنجش	
						۸- تناسب میزان تحقق اهداف با توجه به شرایط و امکانات به ویژه امکانات کارگاهی	
						۹- میزان رعایت شرایط تدوین هدفهای رفتاری	
						۱۰- میزان تناسب رووس مطالب درسی با اهداف آموزشی	(۳) محتوا
						۱۱- میزان تناسب محتوای آماده شده با نوس مطالب درسی	
						۱۲- میزان تناسب محتوا و فعالیت های عملی و کارگاهی در نظر گرفته شده با ملاحظات عملی فعالیت آموزشی	
						۱۳- میزان رعایت ویژگی های سازماندهی محتوا از آسان به مشکل و تنظیم افقی و عمودی	
						۱۴- میزان توجه به سطوح یادگیری	

						درسازماندهی محتوا
						۱۵- میزان تناسب محتوا با شرایط شرکت کنندگان در فعالیت آموزشی

+* در همه موارد و برای همه فرمها راهنمای تکمیل، شیوه محاسبه و نمره دهی در گزارش اصلی تحقیق آمده است

فرم شماره ۲

مرحله طراحی: ارزیابی شرایط و امکانات، مواد و روشها و ارزشیابی

زمان:

نام فعالیت آموزشی:

مکان:

مدت:

ارزیابی طراحی						مرحله اصلی	
						زیرمرحله	
هیچ	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	(۱) شرایط و امکانات	
(۰)	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)	(۵)		
							۱- تناسب دوره با حجم مطالب نظری پیش بینی شده
							۲- کفایت زمان در نظر گرفته شده برای یادگیری مهارت ها و فعالیت های کارگاهی
							۳- تناسب زمان برگزاری دوره با ویژگیهای روانی و شغلی کارآموزان
							۴- تناسب رشته تحصیلی و مدارک مربی با عنوان و محتوای فعالیت آموزشی
							۵- میزان تجربه و سابقه مربی برای تدریس
							۶- مد نظر قرار دادن دانش قبلی و سطح تحصیلی کارآموزان شرکت کننده
							۷- میزان انسجام و همگانی شغلی کارآموزان
							۸- میزان همگانی کارآموزان از نظر رشته تحصیلی
						۹- میزان همگنی کارآموزان از نظر مدارک تحصیلی	
						۱۰- تناسب فضای آموزشی در نظر گرفته	

						شده برای فعالیت آموزشی (نور، گرما، سرما، راحتی، آرامش و تناسب با فعالیت آموزشی)
						۱۱- میزان تناسب روش باهدف ها و رووس محتوای آموزشی
						۱۲- ۵ میزان تناسب روش ها با ویژگیهای کارآموزان
						۱۳- میزان تناسب رسانه های آموزشی بامحتوا وهدف های آموزشی
						۱۴- میزان تناسب فعالیت های کارگاهی با اهداف ومحتوا
						۱۵- میزان تناسب شکل آموزشی با هدف،محتوا وویژگیهای شرکت کنندگان
						۱۶- میزان تناسب روش ارزشیابی با اهدلف
						۱۷- میزان تناسب روش وابزار ارزشیابی با محتوای فعالیت آموزشی
						۱۸- میزان تناسب روش وابزار ارزشیابی با ویژگیهای فردی وشغلی کارآموزان
						۱۹-میزان تناسب روش وابزار ارزشیابی با مدت زمان انجام ارزشیابی
						۲۰- - میزان تناسب روش وابزار ارزشیابی با تجهیزات وامکانات موجود برای ارزشیابی

فرم شماره ۳

ارزیابی نحوه اجرا: ارزیابی اولیه از کار آموز

مشخصات دوره

عنوان فعالیت آموزشی :

مکان:

مدت:

زمان:

مرحله

ارزیابی ضمن اجرا

اصلی

زیرمرحله

هیچ (۰)	خیلی کم (۱)	کم (۲)	متوسط (۳)	زیاد (۴)	خیلی زیاد (۵)	سوالات	(۱) ارزیابی اولیه از کار آموز
						۱- قبل از شروع دوره میدانم که این برنامه چگونه قرار است عملکرد مرا تحت تاثیر قرار دهد	
						۲- آموزش بهره وری شخصی را افزایش می دهد	
						۳- وقتی آموزش تمام شود بی صبرانه در انتظار بازگشت به محیط کار هستم تا آنچه را آموخته ام مورد آزمایش قراردهم	
						۴- معتقدم آموزش به من کمک می کند تا کارمربی گری را بهتر انجام دهم	
						۵- ازاینکه چگونه آموزش به رشد شخصی من منجر خواهد شد درک خوبی دارم	
						۶- قبل از شروع آموزش می دانم که از آنچه انتظاراتی داشته باشم	
						۷- نتایج مورد انتظار از این دوره کاملاً مشخص شده است	
						۸- درک روشنی از نحوه استفاده از آموخته ها در کلاس دارم	

فرم شماره ۴

ارزیابی ضمن اجرا: شرایط وامکانات اجرایی پیش بینی شده

مشخصات دوره :

عنوان فعالیت آموزشی :

زمان:

مدت:

مکان:

باتوجه به اطلاعاتی که در مرحله طراحی جمع آوری شده است به سوالات زیر پاسخ دهید.

مرحله اصلی	ضمن اجرا	مرحله
		زیرمرحله

هیچ	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	سوالات
(۰)	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)	(۵)	
						۱- شکل فعالیت آموزشی تاجچه حد به همان صورتی که پیش بینی شده است اجرا می شود
						۲- کارآموزان تاجچه حد از شرایط پیش بینی شده برخوردارند
						۳- مربی تاجچه حد از شرایط پیش بینی شده برخوردار است؟
						۴- محتوا و منابع مورد استفاده تاجچه اندازه به آنچه که پیش بینی شده، مطابقت دارد
						۵- ابزار و وسایل پیش بینی شده برای دوره تاجچه حد استفاده میشود؟
						۶- فعالیت آموزشی تاجچه حد در تاریخ پیش بینی شده اجرا میشود؟
						۷- مدت زمان پیش بینی شده برای اجرای دوره تاجچه حد رعایت میشود؟
						۸- کارآموزان برای ورود و خروج کلاس درس تاجچه حد از نظم و تربیت برخوردارند؟
						۹- مربی در ورود و خروج به کلاس و کارگاهها تاجچه حد از نظم و ترتیب برخوردار است؟
						۱۰- فضای آموزش تاجچه اندازه به آنچه پیش بینی شده مطابقت دارد؟

(۲)
ارزیابی
وشرایط
امکانات
اجرایی

فرم شماره ۵

ارزیابی ضمن اجرا: چک لیست مشاهده کلاس درس

نام و نام خانوادگی مربی

زمان:

متخصصات فعالیت آموزشی:

مورد مشاهده:

مکان:

مدت:

	مرحله اصلی	ضمن اجرا
	زیرمرحله	

هیچ (۰)	خیلی کم (۱)	کم (۲)	متوسط (۳)	زیاد (۴)	خیلی زیاد (۵)	سوالات
						فعالیت های قبل از جلسات آموزشی
						۱- مربی تاچه حد به برقراری ارتباط صحیح با کارآموزان می پردازد؟
						۲- مربی تاچه حد در کار آموزان ایجاد انگیزه می کند؟
						۳- مربی تاچه حد سعی دارد بیش از بیان مطالب اصلی دانسته های کارآموزان را ارزیابی کند؟
						۴- مربی تاچه حد سعی دارد پیش از بیان مطالب اصلی ارتباط آنها را با مطالب اصلی در ذهن کار آموزان روشن کند
#####						فعالیتها ضمن جلسات آموزشی
						۵- مربی تاچه حد بر موضوع و مطالب درستی تسلط دارد؟
						۶- مربی تاچه حد از مثال های متناسب با موضوع درسی برای تفهیم مطالب استفاده می کند؟
						۷- مربی تاچه حد به کار آموزان فرصت ابراز سوال میدهد؟
						۸- مربی تاچه حد به کار آموزان اجازه میدهد با دستگاهها و ابزارها کار کنند؟
						۹- مربی تاچه حد به سوالات کار آموزان پاسخ میدهد؟
						۱۰- مربی تاچه حد به تناسب موضوع فعالیت آموزشی از وسایل و تجهیزات آموزشی استفاده میکند؟
						۱۱- مربی تاچه حد مطالب را به شیوه منظم ارایه میدهد؟
						۱۲- مربی تاچه حد در ارایه و انتقال مطالب به کار آموزان تسلط دارد؟
						۱۳- مربی تاچه حد شان و جایگاه کارآموزان را رعایت میکند؟

(۳)
چک
لیست
مشاهده

						۱۴- مربی تاچه حد از تجربیات و آموخته های قبلی کارآموزان در ارایه مطالب استفاده می کند؟
						۱۵- مربی تاچه حد از روش های پیش بینی شده برای تدریس استفاده میکند؟
						۱۶- مربی تاچه اندازه متوجه اشکالات فنی کارآموزان در محیط واقعی کار است و سعی میکند آنها را رفع کند
#####						فعایت های پس از جلسات آموزشی
						۱۷- مربی تاچه حد مطالب گفته شده رادر پایان جلسه خلاصه کرده و نکات کلیدی را مرور می کند؟
						۱۸- مربی تاچه حد از مطالب گفته شده نتیجه گیری می کند؟
						۱۹- مربی تاچه حد پس از پایان جلسات آموزشی برای اطمینان از سطح یاد گیری کار آموزان به طرح سوال پرداخته یا کار با دستگاه توسط کار آموزان را کنترل کنند؟
						۲۰- مربی تاچه حد پس از پایان جلسات ، تکالیف صحیح یاد گیری را برای جلسه بعد مشخص می کند.
						۲۱- مربی تاچه حد به سطح دشواری و پیچیدگی مطالب در ارزیابی کار آموزان توجه دارد؟
						۲۲- مربی تا چه حد در ارزیابی پایان جلسه ، اهداف آموزشی را مدنظر قرار می دهد.
#####						واکنش فرا گیران
						۲۳- کار آموزان تا چه حد از مطالبی که در کلاس و کار گاه بیان می شود استقبال می کنند؟
						۲۴- کار آموزان تا چه حد در مباحث کلاس یا فعالیت های کارگاہی شرکت می کنند؟
						۲۵- کار آموزان تا چه حد مربی را پذیرفته اند؟

						۲۶- کار آموزان تا چه حد نسبت به یاد گیری و تسلط بر مطالب ارایه شده از خود علاقه نشان می‌دهند؟
						۲۷- کارآموزان تا چه حد نسبت به فعالیت آموزشی و کنش مثبت نشان می‌دهند؟

فرم شماره ۶

ارزیابی پایان فعالیت آموزشی

مکان:

زمان:

مشخصات فعالیت آموزشی :

مدت:

ارزیابی پایان فعالیت آموزشی						مرحله اصلی	فرعی
هیچ	خیلی کم	کم (۲)	متوسط (۳)	زیاد (۴)	خیلی زیاد (۵)	سوالات	(۱) ارزیابی اهداف رفتاری
(۰)	(۱)						
						۱-	
						۲-	
						۳-	
						۴-	
						۵- میزان یادگیری مطالب ارایه شده در کلاس یا کارگاه	(۲) ارزیابی روش مواد آموزشی و پارمتر های دوره آموزشی
						۶- میزان استفاده از روش های آموزشی متنوع	
						۷- میزان استفاده وسایل کمک آموزشی	
						۸- میزان استفاده کارگاههای آموزشی (متناسب باهدف محتوای دوره)	
						۹- میزان تناسب طول دوره آموزشی	
						۱۰- میزان تناسب زمان بندی دوره آموزشی (تعداد جلسات)	
						۱۱- کفایت منابع آموزشی ارایه شده (کتب و جزوات)	

						۱۲-تناسب حجم مطالب نظری	
						۱۳-تناسب فعالیت های عملی و کارگاهی	
						۱۴-میزان کیفیت روش تدریس مربی	
						۱۵-علاقه و انگیزه مربی نسبت به تدریس موضوع دوره آموزشی	(۳) کیفیت تدریس مربی
						۱۶-میزان آگاهی ودانش مربی درباره موضوع دوره آموزشی	
						۱۷-توانایی ایجاد انگیزه نسبت به موضوع درسی	
						۱۸-توانایی انجام فعالیت‌های کارگاهی	
						۱۹-ارایه و بیان روشن وقابل فهم مطالب	
						۲۰-استفاده از منابع درسی متنوع وجدید ومعرفی آنها به کارآموزان	
						۲۱-توانایی ایجاد روابط انسانی مطلوب در کلاس وطول دوره	
						۲۲-استفاده از مثال های ملموس وقابل فهم	
						۲۳-استفاده مفید و صحیح از ابزار ووسایل آموزشی در تدریس	
						۲۴-استفاده مفید از وقت کلاس	
						۲۵-تناسب روش تدریس با محتوای دوره	
						۲۶-استفاده مناسب از کارگاه‌های آموزشی	
						۲۷-علاقه ،صبروحوصله مربی برای	

						پاسخ گویی به سوالات کار آموزان
						۲۸- توجه به مشکلات کارآموزان در زمینه موضوع دوره با توجه محیط کار
						۲۹- میزان انتقاد پذیری و استقبال از نظرات، پیشنهادات کارآموزان
						۳۰- رعایت نظم و پیوستگی در ارائه مطالب نظری و علمی
						۳۱- میزان رضایت کارآموزان از مربی

فرم شماره ۷ ارزیابی پی گیری: کارآموز

مدت دوره:

نام فعالیت آموزشی:

نام و نام خانوادگی کارآموز:

مدت زمان:

مکان:

ارزیابی پیامد(پی گیری)						مرحله اصلی	مرحله فرعی
هیچ	خیلی کم	کم (۲)	متوسط (۳)	زیاد (۴)	خیلی زیاد (۵)	سوالات	(۱) ارزیابی میزان دستیابی اهداف
(۰)	(۱)					۱-	
						۲-	
						۳-	
						۴-	
						۵- توانایی استفاده از آموخته ها در محیط کار	(۲) اثرات آموزش بر عملکرد کار آموز
						۶- بهبود توانایی در اداره کلاس	
						۷- توانایی برقراری ارتباط با کار آموزان	
						۸- افزایش معلومات در زمینه موضوع دوره	

						۹- توانایی انتقال آنچه آموخته شده به کار آموزان دیگر	
						۱۰- اگر از آنچه آموخته ام استفاده کنم به من افزایش حقوق تعلق می گیرد	(۳) میزان انتقال مرتبط با کارآموز
						۱۱- زمان استفاده از آموزش ها در اختیار من نیست.	
						۱۲- تلاش برای استفاده از این آموزش ها انرژی زیادی میبرد .	
						۱۳- چنانچه از آموخته های خود استفاده نکنم جریمه خواهم شد.	
						۱۴- اگر از آموخته ها استفاده کنم ارتقاء می یابم	
						۱۵- حجم کار ها به من اجازه استفاده از آموخته هایم را نمیدهند	
						۱۶- آنچه آموخته شده ،بانیاز های شغلی من انطباق دارد.	(۴) میزان انتقال مرتبط با مدیریت
						۱۷- سرپرستم در خصوص بکار گیری آموزش ها در محیط کار با من گفت وگو می کند.	
						۱۸- سر پرستم با روش های بکار گیری این آموزشها در محیط کار موافق است	
						۱۹- اگر از فنون آموخته شده استفاده کنم سرپرستم با من مقابله میکند	
						۲۰- سرپرستم نسبت به آنچه فرا گرفته ام ابراز علاقه می کند	
						۲۱- وقتی به محیط کار برمی گردم سرپرستم به این آموزشها ایرادمیگرد	

					۲۲- سازمان واقعا برای عملکرد من ارزشی قابل است	(۵) ارزیابی امکان انتقال آموخته ها مرتبط با سازمان
					۲۳- مواد مورد نیاز برای استفاده از آموخته ها در اختیارم قرا می گیرد	
					۲۴- فرصت های لازم برای استفاده از آموخته ها در اختیارم قرار می گیرد.	
					۲۵- منابع انسانی لازم برای استفاده از آموخته ها وجود دارد.	
					۲۶- بودجه لازم برای استفاده از آموخته هایم وجود دارد.	
					۲۷- همکارانم استفاده از آموخته ها را تصدیق می کنند .	۶ ارزیابی امکان انتقال آموخته ها مرتبط با هم کاران
					۲۸- همکارانم بکار گیری آموخته هایم در طول دوره آموزشی را تشویق می کنند.	
					۲۹- همکاران عموما تر جیح می دهند از روش های موجود استفاده کنند.	
					۳۰- همکاران غالبا درمورد نحوه بهبود و عملکردم توصیه هایی می کنند.	
					۳۱- همکارانم شرکت در فعالیت های آموزشی را با تردید نگاه می کنند.	

فرم شماره ۸

ارزیابی پیگیری: سرپرست

مدت:

نام فعالیت آموزشی:

نام و نام خانوادگی سرپرست:

نام و نام خانوادگی کار آموز:

مکان:

زمان:

ارزیابی پی گیری (پیامد)						مرحله اصلی
						فرعی
هیچ	خیلی کم (۱)	کم (۲)	متوسط (۳)	زیاد (۴)	خیلی زیاد (۵)	سرپرست
						۱
						میزان
						اهداف
						رفتاری
						۲
						اثرات
						آموزشی
						بر
						عملکرد
						کار آموز
						۱۰- افزایش اعتماد به نفس پس از شرکت در دوره

فرم شماره ۹

ارزیابی پی گیری : چک لیست مشاهده کار آموز در ضمن فعالیت شغلی

مشخصات فعالیت آموزشی:

نام فعالیت : مکان : نام و نام خانوادگی
مدت : زمان : کار آموز مورد مشاهده

ارزیابی پیگیری چک لیست مشاهده						مرحله اصلی
						زیر مرحله
هیچ	خیلی کم (۱)	کم (۲)	متوسط (۳)	زیاد (۴)	خیلی زیاد (۵)	موارد مورد مشاهده

					۱-برقراری ارتباط صحیح با کار آموزان	۱ قبل از جلسه آموزشی
					۲-ایجاد انگیزه در کار آموز	
					۳-ارزیابی تشخیصی	
					۴-ارتباط دادن مطالب قبلی با مطالب تازه	
					۵- تسلط بر موضوع ومطالب درسی آموخته شده	۲ ضمن جلسات آموزشی
					۶- استفاده از مثالهای متناسب با موضوع درس	
					۷- فرصت دادن به کار آموز برای پرسیدن سوال	
					۸- فرصت دادن به کار آموز برای کار با وسایل ودستگاهها	
					۹- پاسخ به سوالات کارآموز	
					۱۰- استفاده از وسایل وتجهیزات آموزشی وکمک آموزشی	
					۱۱-ارایه منظم مطالب	
					۱۲-انتقال مناسب مطالب آموخته شده به کار آموز	
					۱۳-بیان خلاصه مطالب و نکات کلیدی	۳ پس از جلسات آموزشی
					۱۴-نتیجه گیری از مطالب	
					۱۵-کنترل کار با وسایل و دستگاهها توسط کار آموزان	
					۱۶-ارایه تکالیف کافی به کار آموزان	
					۱۷-توجه به اهداف آموزشی در ارزیابی	

جدول داده های نهایی

فعالیت آموزشی

نام دوره یا فعالیت آموزشی:

مدت:

مکان:

زمان:

میانگین	در صد	فراوانی	مسئول تکمیل	تعداد سوال یا موارد بررسی شده		مراحل فرعی	شماره فرم	شباخص ها / مراحل
		۱	کار شناس ارزیابی	۴		۱ نیاز سختی	-۱	۱ طراحی
		۱	کار شناس ارزیابی	۵		۲- هدف		
		۱	کار شناس ارزیابی	۶		۳- محتوا		
		۱	کار شناس ارزیابی	۱۰		۴- شرایط اجرایی	-۲	
		۱	کار شناس ارزیابی	۵		۵- روش ها و رسانه ها		
		۱	کار شناس ارزیابی	۵		۶- ارزشیابی		
		به تعداد	کار آموز	۸		۱- ارزیابی اولیه	-۳	۲ ارزیابی
			کارشناس ارزیابی	۱۰		۲- شرایط وامکانات اجرای پیش بینی شده	-۴	نحوه اجرا
		۱	"	۴	آغاز	چک لیست مشاهده کلاسی درس	۵	فرایند
		۱	"	۱۲	ضمن			
		۱	"	۶	سامان			
		۱	"	۵	واکنش			

			کار آموزان	۴		۱- ارزیابی تحقق اهداف رفتاری	۶	۳ ارزیابی پایان فعالیت آموزشی
			"	۱۰		۲- ارزیابی میزان استفاده از مواد و رسانه		
			"	۱۷		۳- کیفیت تدریس مری		
					۱- ارزیابی هدف	نظرسنجی از کارآموز	۷	۴ ارزیابی پیگیری (پیامد)
					۲- عملکرد			
					۳- انتقال کارآموز			
					۴- انتقال سر پرست			
					۵- انتقال سازمان			
					۶- انتقال همکار			
		به تعداد سر پرست	سر پرست	۴	۱- ارزیابی هدف	نظر سنجی از سر پرست	۸	
		به تعداد سر پرست	سرپرست	۶	۲- عملکرد			
		به تعداد کار آموز	کارشناس ارزیابی	۴	۱- آغاز	چک لیست مشاهده	۹	

		"	"	۸	۲-ضمن	کار آموز		
		"	"	۵	۳-سازمان			
۳۰		-	-	۱۶۹	-	-	۹	جمع

شیوه تحلیل :

- ۱- تحلیل جزئیات هر مرحله :این ابزار به گونه ای طراحی شده است که میتوان انرا برای جزئیات هر مرحله استفاده نمود مثلا درمرحله طراحی میتوان دریافت که کدام مرحله بدرستی انجام شده است یا خیر .ملاک قضاوت میتواند درصدی باشد که هر زیر مرحله به خود اختصاص داده است .
 - ۲- تحلیل هر مرحله :درصورتی که درصدهای بدست آمده ازجزئیات هر مرحله باهم جمع ومیانگین گرفته شود درصدی بدست میاید که نشان میدهد آن مرحله در مقیاس ۱۰۰ تا چه اندازه موفق بوده است .
 - ۳- تحلیل کلی :درصورتیکه که درصد های چهار مرحله (یا میانگین درصد هر مرحله با هم جمع و برعدد ۴ تقسیم شود درصد کلی ارزیابی دوره بدست خواهد امد)
- دراینجا فرض بران بوده است که هرمرحله وجزئیات هرمرحله ارزش یکسانی باهم دارند اگر برای دست اندرکاران مرحله ای ازسایر مراحل مهمتر باشد میتواندبه آن ضریب مورد نظر خودرا اختصاص دهند بعنوان مثال برای سازمانی ممکن است صرف نظر انکه دوره چگونه طراحی واجرا شده باشد نتایج مهم باشد به همین سبب می توانند برای مرحله پیامد ضریب بالاتری درنظر بگیرند.
- محقق یک روش آزمایشی که قبلا مورد استفاده قرارداده است ونیز برای یک دوره اجراشده درمرکز تربیت مربی پیاده کرده است را پیشنهاد میکند . برای مرحله طراحی ضریب ۲ برای اجرای ۴ برای پایان دوره ۶ وبرای پیگیری و ضریب ۸ . درقسمت بندی تحلیل یک دوره آموزشی بر این اساس آورده شده است.

گزارش نتایج ارزشیابی دوره آموزشی و نحوه ی تفسیر نتایج

الف- مشخصات دوره :

نام دوره : روان شناسی عمومی

زمان اجرای دوره : ۲/۲۸ - ۸۷/۳/۱

مدت دوره : ۳۰ ساعت

مکان اجرا : مرکز تربیت مربی

۱.مراحل طراحی

مدل ارزیابی برای دوره در حال اجرای روان شناسی عمومی اجرا شده است. به همین تنها می توان سه مرحله از مدل را در مورد این دوره اعمال کرد. نمره نهایی ارزیابی از دوره با حذف مرحله پی گیری قابل اعمال است.

نتایج ارزیابی از مرحله پی گیری

مراحل فرعی	نمره بدون ضریب (مقیاس ۵)	درصد	نمره با ضریب
۱.نیازسنجی	۳,۷۵	۷۵	۷,۵۰
۲.تدوین هدف	۴	۸۰	۸
۳.محتوا	۴,۳۰	۸۶	۸,۶
۴.شرایط اجرایی	۴,۶۸	۹۳,۶	۹,۳۶
۵.رسانه و روشها	۴,۲۸	۸۵,۶	۸,۵۶
۶.ارزشیابی	۴,۴	۸۸	۸,۸
جمع	۲۵,۴۱ / ۵=۴,۳۳	۸۴,۶	

ضریب مرحله طراحی ۲ ، اجرا ۴ ، پس از اجرا ۶ و پیگیری ۸ است. این اعداد کاملاً قرار دادی است و بستگی به اهمیت هر مرحله برای دست اندرکاران دارند.

تحلیل

نتایج مرحله طراحی نشان می دهد که آن مرحله دوره به میزان ۸۴/۶ درصد نمره ارزیابی را کسب کرده است. می توان گفت دوره به میزان زیادی عناصر و اجزاء لازم در طراحی را رعایت کرده است. تنها نیازسنجی کمتر از سایر اجزاء مورد توجه قرار گرفته است.

۲. مرحله اجرا

نتایج ارزیابی اجرا

مراحل فرعی	نمره بدون ضریب	درصد	نمره با ضریب
نحوه اجرا	۴,۵	۹۰	۱۸
چک لیست مشاهده	۴,۲۱	۸۴,۲	۱۶,۸
ارزیابی اولیه فراگیر	۳,۲	۶۴	۱۲,۸
جمع	۱۱,۹۱ / ۳=۳,۹۷	۷۹,۴	

ارزیابی اجرا نیز همان مرحله طراحی نمره ارزیابی خوبی کسب کرده است. تنها ارزیابی اولی ها از فراگیر درصد کمتری را به خود اختصاص داده است و شاید نشانگر این باشد که شرکت کنندگان احساس قوی و خوبی از میزان موفقیت دوره ندارد. شاید به درستی نیازسنجی به عمل نیامده باشد. مقایسه نمره ارزیابی نیازسنجی که کمتر از سایر عناصر مراحل طراحی با ارزیابی اولیه از فراگیر تا حدودی این نکته را نشان می دهد.

۳. مرحله سوم

ارزیابی پایان دوره آموزشی

مراحل فرعی	نمره بدون ضریب	درصد	نمره با ضریب
ارزیابی تحقق هدفها	۳,۰۲	۶۰,۴	۱۸,۱۲
ارزیابی روشها و مواد	۱,۲	۲۴	۷,۲
ساختار و الگوی سازماندهی دوره	۲,۸	۵۶	۱۶,۸
امکانات و تسهیلات	۲,۱	۴۲	۱۲,۶
کیفیت تدریس مربی	۳,۱	۶۲	۱۸,۶
جمع	۱۲,۲۲ / ۵=۲,۴۴	۴۸,۸	۷۳,۳۳

مرحله سوم نمره ارزیابی خوبی در مجموع بدست نیامده است و این نشان می دهد که این دوره آموزشی با مشکلاتی مواجه است بویژه در موارد روشها ، امکانات و تسهیلات ، کیفیت تدریس و تحقق هدفها نسبت به سایر بخشها نمره بهتری بدست آورده اند.

جمع بندی دوره براساس سه مرحله

مراحل	نمره	درصد
طراحی	۴,۲۳	۸۴,۶
اجرا	۳,۹۷	۷۹,۴
پس از اجرا	۲,۴۴	۴۸,۸
جمع	$۳,۵۴ = ۱۰,۶۴ / ۳$	۷۰,۹

دوره به طور کلی نمره ارزیابی خوبی آورده است، از این رو دوره را می توان تا این مرحله موفق ارزیابی نموده ، گر چه باید چند نکته در مورد دوره رامد نظر قرار داد :

۱. علت، درصد پایین تر مرحله نیازسنجی نسبت به عناصر همان مرحله
۲. دیدگاه نسبتاً نامناسب و دیگران نسبت به دوره
۳. نمره پایین ارزیابی روشها و مواد ، امکانات و تسهیلات

به احتمال قوی ضعف موارد فوق در مرحله پی گیری تاثیر خواهد گذاشت.

فهرست منابع

- ۱ - بتویی ، اکبر (۱۳۶۹). بررسی تأثیر آموزش های ضمن خدمت به کارایی کارکنان نیروی هوایی. پایان نامه کارشناسی ارشد. چاپ نشده ، دانشگاه تهران
- ۲-بزاز جزایری ، سید احمد (۱۳۷۳). بررسی تأثیر برنامه های آموزش ضمن خدمت روی عملکرد کارکنان شرکت صنایع فولاد اهواز : پایان نامه کارشناسی ارشد . چاپ نشده ، دانشگاه شهید چمران اهواز
- ۳-پيله وریان ، اصغر (۱۳۷۲). بررسی و مقایسه اثربخشی برنامه های آموزش ضمن خدمت در دو طیف کوتاه مدت و بلند مدت در بخش عمران روستایی جهاد سازندگی. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده ، دانشگاه تهران
- ۴ -جباری،علیرضا(۱۳۷۹).ارزشیابی دوره های آموزشی-ترویجی مرتع داری.گزارش طرح پژوهشی. وزارت جهاد کشاورزی
- ۵-خضولو، بهروز و فرجاندیا، کاظم(۱۳۸۱). ارزشیابی دوره های آموزش ترویجی و مرتع داری . گزارش طرح پژوهشی منتشر نشده . وزارت جهاد کشاورزی

۶- دود آبی نژاد، اسماعیل (۱۳۷۱). بررسی بازتاب آموزش های ضمن خدمت ارائه شده به کارشناسان وزارت کشاورزی. پایان نامه فوق لیسانس، چاپ نشده، دانشگاه تهران

۷- راب، رابرت (۱۹۹۱). بهبود کیفیت آموزش - راهنمای مربی برای ارزشیابی. ترجمه محمد چیدری (۱۳۷۴) تهران: مرکز مطالعات برنامه ریزی و اقتصاد کشاورزی

۸- ریوز، مارتا (۱۳۷۸). روشهای ارزیابی آموزش. ترجمه بهروز دری و سید اکبر سید حسینی. تهران: انتشارات قدیانی. چاپ اول

۹- زوار، تقی و فرجاد نیا، کاظم و خلخالی، مجید (۱۳۷۳). ارزشیابی دوره های آموزش پرورش گوسفند برگزار شده سال ۱۳۷۲ استان آذربایجان غربی (مرحله اول). ارومیه: مدیریت ترویج و مشارکت مردمی جهاد سازندگی استان آذربایجان غربی

۱۰- زوار، تقی و فرجاد نیا، کاظم (۱۳۷۵). ارزشیابی دوره های آموزشی - ترویجی پرورش گوسفند (مرحله دوم). مدیریت ترویج و مشارکت مردمی سازمان جهاد سازندگی آذربایجان غربی

۱۱- زوار، تقی (۱۳۷۹). ارزشیابی دوره های آموزشی مرغداری صنعتی با تاکید بر تحلیل هزینه - سودمندی. تهران: دفتر مطالعات و برنامه ریزی معاونت ترویج و مشارکت مردمی وزارت جهاد سازندگی

۱۲- صیادی، (۱۳۷۸). ارزشیابی دوره های آموزشی فنی حرفه ای پروار بندی در استان اصفهان. گزارش پژوهشی وزارت جهاد کشاورزی

۱۳- عرب زاده مقدم، مهدی (۱۳۷۶). ارزشیابی جشنواره های ترویجی دام با تاکید بر جشنواره ترویجی انتخاب گاومیش برتر شمال و شمال غرب کشور. تهران: دفتر مطالعات و بررسی های معاونت ترویج و مشارکت مردمی وزارت جهاد سازندگی

۱۴- قلی نیا، محمد جواد (۱۳۸۲). بررسی اثر بخشی آموزش های فنی و حرفه ای غیر رسمی گاوداری دفتر آموزش روستائیان. گزارش طرح پژوهشی منتشر نشده، وزارت جهاد کشاورزی

۱۵- قائدی، یحیی همکاران (۱۳۸۴). الگوی ارزیابی ارزیابی اثربخشی برای سازمانهای صنعتی و خدماتی. تهران: انتشارات فراز اندیش سبز

۱۶- قائدی، یحیی (۱۳۸۲). طراحی الگوی ارزیابی اثر بخشی آموزش در شرکت سابکو. چاپ نشده

۱۷- قائدی، یحیی (۱۳۷۲). ارزیابی سیزده دوره آموزشی فنی حرفه ای وزارت آموزش و پرورش. اداره کل آموزشهای ضمن خدمت وزارت آموزش و پرورش

۱۸- هیرن، روبرت (۱۳۸۰). راهنمای عملی تربیت مربی برای مدیریت کار. ترجمه یحیی قائدی تهران: انتشارات دواوین. چاپ اول

Hatry, H.(1999). performance Measurement: Getting Results The Urban Institute, -2
 Washington,D.C

<http://wbln1.03/Ocs/>World Bank (2000). The Log frame Handbook , world bank : -3
 Quality.

Gt(1997) Zopp: objectives-Oriented prefect planning -4

Weiss ,carol H.(1998)Evaluation. Prentice Hall..Newjerey -5

World Bank (2000).Theory- based evaluation: in orld bank -6

Mayne,John(1999). Addressing Attribution through contribution Analysis : using -7
 performance Measures Sensibly in :w.oag-bvg.ca

Sapsford,R.(1999).Survey Research. Sage. Nebury park,CA -8

Guijt,10 and j. Gaventa(1998).participatry Monitoring and , Evaluation institute of -9
 Development studies,wniversity of sussex. Uk

Bell,P.etal.(2000), Economic Analysis of Investment operation-10

Baker,j,(2000), Evaluation the poverty Impact f project: A Hand book for-11
 practitioners.

Roche,c.(1999)Impact Assessment for development Agencies: learning to value-12
 chang,Oxfam.Oxford

K. kumar(1993).Rapid Appraisal Methods. The orld bank -13

14-kirkpatrick. d. l (1960). Techniques for evaluating training programs. (journal of the
 American society of training director) 21-26

15-.phillips.j. (1991). Handbook of evaluation and measurement methods(2 ed.) .
 London: gulf

16-. odiorene , george (1970). Training by objective . new York: Macmillan