



دانشگاه علوم پزشکی تهران

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش

برنام آن که جان را فکرت آموخت

آیین نامه نظام جامع ارزشیابی دوره های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران

مقدمه

یکی از وظایف اساسی و مهم دانشگاه های علوم پزشکی تدوین، اجرا و ارزشیابی برنامه ها و دوره های آموزشی است. اطلاعات حاصل از ارزشیابی دوره های آموزشی را می توان برای مقاصد سازنده (formative) و پایانی (summative) استفاده نمود. ارزشیابی سازنده دوره های آموزشی، نقاطی که قابلیت اصلاح و بهتر شدن دارد را مشخص می کند و زمینه را برای ارایه بازخورد فراهم می سازد. از نتایج ارزشیابی پایانی می توان در موارد تصمیم گیری در مورد دوره های آموزشی (نظیر پایان دادن یا بازنگری آن) استفاده نمود.

اهمیت ارزشیابی دوره های آموزشی در نقشه جامع علمی دانشگاه نیز بارز است. در راهبردهای مربوط به حوزه آموزش نقشه موارد زیر در ارتباط با ارزشیابی آمده است:

راهبرد ۱- تقویت و رهبری دانشگاهی (academic governance)

- استقرار نظام جامع ارزشیابی برای ۱۰۰ درصد دوره های آموزشی مبتنی بر استانداردها/برنامه های آموزشی کشوری و بین المللی {تقویت پاسخگویی (accountability) دانشگاه}
- تأمین و تقویت استقلال آموزشی دانشگاه در حوزه های سیاستگذاری جذب و ارزشیابی دوره های آموزشی

راهبرد ۳- تحول کمی و کیفی برنامه های آموزشی، حفظ جایگاه برتر دانشگاه در رتبه بندی های کشوری و ارتقا جایگاه دانشگاه در عرصه های بین المللی



دانشگاه علوم پزشکی تهران

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش

- بازنگری و به روز رسانی ادواری برنامه‌های آموزشی دوره‌ها و رشته‌های موجود با توجه به ضوابط، استانداردها و برنامه‌های آموزشی کشورها

علاوه بر این، نتایج مطالعه پیمایشی^۱ که با هدف بررسی وضعیت موجود دانشکده‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران توسط واحد ارزشیابی مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه در سال ۱۳۹۱ انجام شد، نشان‌دهنده عدم وجود ساختار مشخصی برای ارزشیابی دوره‌های آموزشی در دانشکده‌ها بود. ارزشیابی‌های موردی، استفاده از روش‌ها و منابع محدود در گردآوری اطلاعات، عدم استفاده از نتایج ارزشیابی و مشخص نبودن فرایند بازخورد از جمله نقائص و محدودیت‌هایی بود که در این ارزشیابی مشخص شدند. با توجه به اهمیت و نقش ارزشیابی در اصلاح و بهبود آموزش، تأکید بر ارزشیابی دوره‌های آموزشی در نقشه جامع علمی کشور و همچنین بر اساس نتایج نیازسنجی انجام شده ضرورت تدوین آیین‌نامه نظام جامع ارزشیابی دوره‌های آموزشی به عنوان مبنایی برای استانداردسازی فرایند ارزشیابی دوره‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران احساس شد. (پیوست شماره ۱)

این آیین‌نامه در مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه، با مسؤولیت واحد ارزشیابی و با حضور متخصصان ارزشیابی تدوین شده است و از این پس، مبنای تدوین و استقرار نظام جامع ارزشیابی دوره‌های آموزشی در دانشکده‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران قرار می‌گیرد.

تعاریف

دوره^۲ آموزشی در سیستم آموزشی کشورهای مختلف مفهوم و معنای متفاوتی دارد. به عنوان مثال، در سیستم آموزش عالی کانادا و ایالات متحده امریکا، دوره آموزشی واحد آموزشی است که یک ترم تحصیلی به طول می‌انجامد و توسط یک یا چند مدرس تدریس می‌شود. معمولاً تعداد دانشجویان ثابت است و یک موضوع درسی واحد تدریس می‌شود. در کشورهایمانند استرالیا، انگلستان و سنگاپور، دوره، کل برنامه^۳ درسی را که منجر به اخذ مدرک می‌شود شامل می‌شود و اصطلاح "ماژول" و "واحد" معادل دوره در سیستم کشورهای آمریکای شمالی است. البته در برخی کشورها مانند آفریقای جنوبی به تمام دروسی که در

¹ Survey

² Course

³ Program



دانشگاه علوم پزشکی تهران

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش

یک ترم تحصیلی ارائه می‌شود و در برخی دیگر به تمام موارد از یک درس در یک ترم تا کل برنامه آموزشی اصطلاح دوره اطلاق می‌شود.⁴

در این آیین‌نامه، دوره آموزشی به مفهوم وسیع آن به کار رفته است و از کل برنامه آموزشی منجر به مدرک مانند دوره‌های کارشناسی، کارشناسی ارشد و ...، کل دروس یک ترم تحصیلی، یک درس ترم تحصیلی، دروسی که به صورت غیر ترمیک و به صورت مازول ارائه می‌شوند تا یک بلوک آموزشی که شامل یک یا چند عنوان درسی از رشته‌های گوناگون است را شامل می‌شود.

آیین‌نامه نظام جامع ارزشیابی دوره‌های آموزشی

ساختار و تشکیلات ارزشیابی دوره:

۱. **ضروری است** هر یک از دانشکده‌ها شیوه‌نامه نظام جامع ارزشیابی اختصاصی آن دانشکده را تدوین و پس از تصویب در شورای آموزشی دانشکده، به مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه ارسال کنند و پس از تطبیق با آیین‌نامه نظام جامع ارزشیابی دانشگاه و تصویب نهایی در شورای آموزشی دانشگاه در دانشکده مربوط اجرا شود. لازم به ذکر است نظارت بر اجرای ارزشیابی دوره‌های آموزشی در دانشکده‌ها و ارزشیابی آن بر اساس شیوه‌نامه مصوب دانشکده و از طریق معاونت آموزشی دانشگاه صورت می‌گیرد. مرکز مطالعات و توسعه آموزش در تمام مراحل تدوین و استقرار نظام جامع ارزشیابی ملزم به ارائه مشاوره‌های تخصصی به دانشکده‌ها می‌باشد.

۲. هر یک از دانشکده‌ها باید از میان تعاریف متعدد دوره، مواردی را که در نظام ارزشیابی خود مورد بررسی قرار می‌دهند را به صورت دقیق تعیین نمایند.

۳. **ضروری است** هر یک از دانشکده‌ها در نظام جامع ارزشیابی اختصاصی آن دانشکده ساختار و تشکیلات مدیریتی ارزشیابی دوره‌های آموزشی شامل کمیته‌های علمی و اجرایی، اعضای کمیته‌ها، کارشناسان ارزشیابی، شرح وظایف و ... را مشخص نمایند.

⁴ "course" in Merriam-Webster Online Dictionary. Retrieved 30 December 2012



دانشگاه علوم پزشکی تهران

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش

۴. **ضروری است** ساختار مشخصی به عنوان دفتر ارزشیابی در معاونت آموزشی دانشکده تعریف شود و دفتر توسعه آموزش خدمات مشاوره‌ای و تخصصی برای فعالیت‌های ارزشیابی دانشکده ارائه دهد.

طراحی و اجرای ارزشیابی:

۵. **ضروری است** هر یک از دانشکده‌ها در صورت وجود استانداردهای کشوری، دوره‌های آموزشی مربوط را بر اساس این استانداردها ارزشیابی کنند.

۶. **ضروری است** هر یک از دانشکده‌ها الزامات بیرونی مانند چارچوب‌های نهادهای اعتباربخشی مربوط را در زمینه ارزشیابی‌های درونی در شیوه نامه خود لحاظ کنند.

۷. **ضروری است** هر یک از دانشکده‌ها از بین کاربردهای متعدد ارزشیابی (پیوست شماره ۲) موارد تعیین میزان اجرای فعالیت‌های تعهد شده (ارزشیابی فرایند) و تعیین میزان دستیابی به اهداف و پیامدهای دوره (ارزشیابی پیامد) را برای هر دوره مد نظر قرار دهند.

۸. **ضروری است** هر یک از دانشکده‌ها زمان و فواصل انجام ارزشیابی دوره‌های آموزشی را مشخص کنند.

۹. **توصیه می‌شود** ارزشیابی دوره در انتهای هر بلوک (سیستم بلوکی)، در انتهای هر نیمسال (برای هر درس در سیستم ترمی-واحدی)، در انتهای هر مقطع (علوم پایه، کارآموزی، کارورزی) انجام شود.

۱۰. **ضروری است** موارد فوق برای دوره‌های جدیدالاجرا در ابتدای دوره به طور کامل اجرا شود. در مورد دوره‌هایی که از قبل اجرا می‌شده است، دانشکده می‌تواند با توجه به امکانات در دسترس در مورد تناوب و فواصل ارزشیابی تصمیم‌گیری کند.

۱۱. **ضروری است** دانشکده‌ها زمان و فواصل اجرای ارزشیابی کلی دوره (کارشناسی، کارشناسی ارشد، دکتری و دستیاری) را با توجه به طول دوره و امکانات در دسترس تعیین نمایند.

۱۲. **ضروری است** هر یک از دانشکده‌ها منابع و روش‌های جمع‌آوری اطلاعات ارزشیابی را برای ارزشیابی دوره‌های مختلف تعیین نمایند. منابع اصلی اطلاعات ارزشیابی شامل دانشجویان، اعضای هیات علمی، مدیران و مسئولان، مستندات و مدارک موجود مانند نتایج عملکرد



دانشگاه علوم پزشکی تهران

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش

دانشجویان در آزمون‌های دوره، طرح دوره و درس، محتوای دوره و آزمون‌های دوره و ... است. روش‌های گردآوری اطلاعات نیز متنوع بوده و شامل روش‌های کمی مانند پرسشنامه‌های نظرسنجی و روش‌های کیفی مانند مصاحبه و بحث گروهی است. به طور خلاصه منابع و روش‌های جمع‌آوری اطلاعات ارزشیابی عبارتند از:

- نظرخواهی از دانشجویان در مورد کیفیت دوره و مدرسان دوره با پرسشنامه، مصاحبه و بحث گروهی؛
- نظرخواهی از اعضای هیات علمی در مورد کیفیت دوره با پرسشنامه، مصاحبه و بحث گروهی؛
- نظرخواهی از مدیران گروه و مسؤولان دانشکده در مورد کیفیت دوره با پرسشنامه، مصاحبه و بحث گروهی؛
- نظرخواهی از دانش‌آموختگان در مورد کیفیت دوره با پرسشنامه، مصاحبه و بحث گروهی؛
- ارزیابی جو و محیط آموزشی با پرسشنامه، مصاحبه و بحث گروهی؛
- بررسی مستندات و مدارک موجود مانند طرح دوره و درس، نتایج تحلیل کیفی آزمون‌های دوره، نتایج عملکرد دانشجویان در آزمون‌های دوره و ...

۱۳. **ضروری است** هر یک از دانشکده‌ها به منظور تأمین صحت^۵ و اعتبار داده‌ها و با در نظر گرفتن قابلیت اجرایی آن از منابع، روش‌ها و ابزارهای مختلف برای گردآوری اطلاعات استفاده شود.

۱۴. استفاده از نظرات **اعضای هیات علمی و دانشجویان** به عنوان ارکان اصلی دوره‌های آموزشی به عنوان حداقل اطلاعات جمع‌آوری شده **ضروری است**.

۱۵. **توصیه می‌شود** دانشکده‌ها در گردآوری اطلاعات در جهت استفاده از سیستم‌های آنلاین ارزشیابی گام بردارند.

۱۶. **ضروری است** هر یک از دانشکده‌ها به منظور تأمین صحت و اعتبار داده‌ها از ابزارهای روا^۶ و پایا^۷ به منظور گردآوری اطلاعات ارزشیابی استفاده کنند.

⁵ Accuracy



دانشگاه علوم پزشکی تهران

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش

۱۷. ضروری است در صورت استفاده از ابزارهای خود ساخته روایی و پایایی آن بررسی شود.

استفاده و انتشار نتایج ارزشیابی:

۱۸. ضروری است هر یک از دانشکده‌ها نحوه استفاده و انتشار نتایج ارزشیابی را مشخص نمایند.

۱۹. ضروری است هر دانشکده موارد زیر را در خصوص گزارش ارزشیابی مشخص نماید:

- ساختار گزارش ارزشیابی،
- مخاطبان گزارش،
- فواصل و نحوه انتشار نتایج مانند تعیین سطح و میزان دسترسی هر یک از مخاطبان به نتایج ارزشیابی و روش انتشار نتایج
- نحوه پیگیری استفاده از نتایج توسط ذی‌نفعان

۲۰. ضروری است نتایج ارزشیابی‌های انجام شده به صورت گزارش کتبی تهیه شود و در اختیار مسؤولان دوره و دانشکده، اعضای هیات علمی و دانشجویان آن دوره قرار گیرد. گزارش ارزشیابی باید مشتمل بر پیشنهادهای به منظور ارتقای دوره باشد.

۲۱. ضروری است مسؤولان دوره از نتایج ارزشیابی به منظور اصلاح دوره‌های بعدی استفاده نموده و مستندات مربوط به آن را در اختیار دفتر ارزشیابی دانشکده قرار دهند. همچنین دانشکده‌ها موظف‌اند گزارش سالانه‌ای از نتایج ارزشیابی دوره‌های آموزشی آن دانشکده و مدارک مرتبط با استفاده از نتایج ارزشیابی و اصلاح دوره را به واحد ارزشیابی مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه ارسال نمایند.

۲۲. ضروری است هر یک از دانشکده‌ها اصول اخلاقی (حفظ اصول رازداری، محرمانه بودن هویت افراد و نتایج ارزشیابی و رعایت عدالت) را در طراحی و استقرار سیستم ارزشیابی مد نظر قرار دهند.

این آیین‌نامه در جلسه مورخ ۹۱/۹/۲۵ شورای آموزشی دانشگاه در ۲۲ بند تصویب شده است و پس از ابلاغ لازم‌الاجراست.

⁶ Valid

⁷ Reliable



دانشگاه علوم پزشکی تهران

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش

پیوست شماره ۱

نتایج مطالعه پیمایشی بررسی وضعیت دانشگاه علوم پزشکی تهران در ارزشیابی دوره‌های آموزشی

مقطع	مقطع کارشناسی	مقطع دکتری	مقطع دکتری حرفه‌ای	مقطع دکتری دستاوردی	برنامه سوال
۳ از ۶*	۳ از ۷	۲ از ۸	۲ از ۳	۱ از ۲	وجود نظام مستمر ارزشیابی برنامه‌های آموزشی در دانشکده‌ها
۲ از ۶	۱ از ۷	۲ از ۸	۲ از ۳	۰ از ۲	انجام ارزشیابی بیرونی برنامه‌های آموزشی در دانشکده‌ها
۱ از ۶	۱ از ۷	۰ از ۸	۲ از ۳	۱ از ۲	وجود اسناد الزام‌آور برای برنامه‌های آموزشی دانشکده‌ها
۱ از ۶	۲ از ۷	۲ از ۸	۲ از ۳	۰ از ۲	وجود استانداردهای خاص ملی یا دانشگاهی برای برنامه‌های آموزشی دانشکده‌ها

* ۳ دانشکده از ۶ دانشکده دارای مقطع لیسانس دارای این نظام می باشند.



دانشگاه علوم پزشکی تهران

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش

سؤال ها	فراوانی (درصد)	توضیحات
آیا نیازسنجی برنامه انجام می شود؟ نیازسنجی چگونه انجام می شود؟ (ابزار مورد استفاده، گروه هدف و...) نیازسنجی در چه فاصله زمانی انجام می شود؟	۸/۱۰ (۸۰٪)	از طریق پرسشنامه و جلسات بحث گروهی متمرکز با دانشجویان دوره، اساتید، دانش آموختگان، مدیران گروهها سالانه، هر ۱۰ سال، هر سه سال
آیا ارزشیابی دوره انجام می شود؟ ارزشیابی دوره چگونه انجام می شود؟ (ابزار مورد استفاده، گروه هدف و...) در چه فاصله زمانی انجام می شود؟ نحوه استفاده از نتایج ارزشیابی چگونه می باشد؟ (به چه کسانی نتایج ارائه می شود، نحوه پایش تغییرات بوجود آمده چگونه می باشد.)	۹/۱۰ (۹۰٪)	پرسشنامه نظرسنجی از اعضای هیات علمی و دانشجویان، از طریق فیدبک گرفتن از کمیته مشورتی دانشجویی در قالب جلسات بحث گروهی متمرکز یک سال، در پایان هر بلوک، در پایان مقطع هر برنامه کارورزی، زمان مشخصی ندارد. اعضاء هیات علمی و مدیران گروهها بازخورد نتایج به صورت گزارش ارزشیابی مصوب در کمیته ارزشیابی و کمیته برنامه ریزی دوره به استادان، دانشجویان و کمیته های مختلف ارسال نتایج به پرسپکتور مربوطه و در صورت لزوم اعمال تغییرات در دوره ی کارورزی گروه بعدی دستیاران، ارسال نتایج به EDC دانشگاه اساتید، مسئولین دانشکده و معاونت آموزشی وزارت بهداشت نظام مند نمی باشد
آیا نظامی برای ارزشیابی اعضای هیات علمی وجود دارد؟ ارزشیابی اعضای هیات علمی با چه ابزاری انجام می شود؟ در چه مقاطع زمانی انجام می شود؟ نحوه استفاده از نتایج ارزشیابی چگونه می باشد؟ (به چه کسانی نتایج بازخورد داده می شود، نحوه پایش تغییرات بوجود آمده چگونه می باشد.)	۸/۱۰ (۸۰٪)	سیستم شعاع (عملکردی)، سیستم ماد (تدریس) و پرسشنامه های دستی نظرخواهی از فراگیران، همکاران، مدیران و مسؤولان ذیربط مدیران و مسؤولان ذیربط و نتایج حاصل از ارزیابی مستندات و مدارک مربوط به فعالیت های آموزشی توسط داوران به طور مستمر در پایان هر بلوک سیستم شعاع: ماهیانه، سیستم ماد و ارزشیابی دستی: هر نیمسال نتایج ارزشیابی به تفضیل در اختیار عضو هیات علمی قرار می گیرد نتایج کلی آن در اختیار مدیر گروه قرار می گیرد بازخورد به رئیس و معاون آموزشی دانشکده و استاد مربوطه تبدیل وضعیت استخدامی اعضای هیات علمی ترقیع سالانه اعضای هیات علمی ارتقای مرتبه علمی اعضای هیات علمی تفویض مسؤولیت های اجرایی آموزش به اعضای هیات علمی اعطای امتیازات ویژه به اعضای هیات علمی موفق



دانشگاه علوم پزشکی تهران

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش

آیا نظامی برای ارزشیابی آزمون ها وجود دارد؟ (۴۰٪)

دستی و با استفاده از چک لیست میلن، نرم افزار طلوع برای آزمونهای MCQ، ارزشیابی از طریق شاخص های آماری به صورت موردی، تشکیل یک کمیته در خصوص بررسی آزمونها در EDO که در حال حاضر تعدادی از آزمونها را به صورت دستی آنالیز کرده اند بازخورد به استاد مربوطه و در صورت لزوم حذف و یا بازنگری در سوالات

بازخورد به معاون آموزشی و اعضاء گروههای آموزشی در قالب گزارش ارزشیابی و بازخورد در قالب آن

ارزشیابی آزمون ها با چه ابزاری انجام می شود؟

نحوه استفاده از نتایج ارزشیابی چگونه می باشد؟ (به چه کسانی نتایج بازخورد داده می شود، نحوه پایش تغییرات بوجود آمده چگونه می باشد)

آیا نظامی برای ارزشیابی دانش آموختگان وجود دارد؟ (۲۰٪)

دعوت در بازنگریها و بررسی میزان قبولی در مقاطع بالاتر و همینطور نحوه و تعداد استخدامها

از طریق دفتر دانش آموختگان و به کمک پرسشنامه در ارزیابی درونی: پرسشنامه نظرخواهی در مورد رضایت از رشته، دانشگاه و نقاط قوت و ضعف دروه تحصیلی و هنگام تسویه حساب نظرخواهی در مورد اساتید، دوره، دانشکده و کارآموزی ها با استفاده از پرسشنامه فارغ التحصیلان در انتهای دوره در قالب برگزاری جلسات فوکوس گروپ و در ارزیابی درونی ها از نظرات ایشان استفاده می گردد

بازخورد به بخشهای آموزشی و مدیران گروهها ارائه بازخورد به EDC دانشگاه

در بازنگری کوریکولوم ها از نظرات ایشان استفاده می گردد

این کار چگونه انجام می شود؟

نحوه استفاده از نتایج ارزشیابی چگونه می باشد؟ (به چه کسانی نتایج ارائه می شود، نحوه پایش تغییرات اعمال شده چگونه می باشد)



دانشگاه علوم پزشکی تهران

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش

پیوست شماره ۲

کاربردهای ارزشیابی دوره

ارزشیابی دوره دارای کاربردهای متعددی است. صرف نظر از کاربردهای غیراطلاعاتی ارزشیابی، کاربردهای معمول ارزشیابی عبارتند از:

۱. تعیین ضرورت راه اندازی دوره‌های آموزشی (نیازسنجی)

در شرایطی که معمولاً دوره‌ای وجود ندارد و اهداف مشخصی برای آن تعریف نشده است این ارزشیابی کاربرد دارد. نیازسنجی تعیین می‌کند که چه نیازها و مشکلاتی وجود دارد؟ چه منابع، فرصت‌ها و شرایط مناسبی در محیط یا مؤسسه وجود دارد که می‌تواند در برآورده نمودن نیازها به ما کمک کند؟ چه موانعی در رسیدن به این نیازها وجود دارد؟

هدف این ارزشیابی فراهم آوردن یک زمینه منطقی برای تعیین هدفهای آموزشی است. به طور خلاصه، این مرحله از ارزشیابی به تصمیم‌گیری در زمینه طراحی کمک می‌کند. در حوزه آموزش عالی یکی از بهترین مثال‌هایی که می‌توان برای کاربرد اول ارزشیابی مطرح کرد تصمیم‌گیری در مورد راه اندازی رشته‌های جدید است. با این وجود هر ارزشیابی که به بررسی و شناسایی مشکلات و نیازهای دوره‌های در حال اجرا می‌پردازد و منجر به بازنگری و اصلاحات اساسی یا تغییر دوره می‌شود نیز از جنس نیازسنجی است.

۲. تعیین مدل و فعالیت‌های دوره آموزشی (نیازسنجی و ارزشیابی درون‌داد)

زمانی که نیاز به دوره آموزشی مشخص شد ارزشیابی درون‌دادها به تعیین مدل یا استراتژی مناسب به منظور برطرف نمودن مشکلات و نیازها کمک می‌کند. سؤال این نوع ارزشیابی این است که چه مدل و استراتژی به نیازها پاسخ می‌دهد و آیا منابع مورد نیاز مانند منابع انسانی، فیزیکی و وسایل آموزشی وجود دارد؟ تصور اولیه این بود که اگر منابع مورد نیاز فراهم باشند، اهداف آموزشی مورد نظر به دست می‌آیند. بدیهی است که در اختیار داشتن منابع و درون‌دادهای مطلوب پیش نیاز یک آموزش مناسب است، ولی وجود این منابع تضمین‌کننده کیفیت مناسب آموزش نیست.

۳. تعیین میزان اجرای فعالیت‌های تجمیعی (ارزشیابی فرایند)



دانشگاه علوم پزشکی تهران

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش

در این نوع ارزشیابی، تأکید روی ارزشیابی آنچه در اجرا رخ می دهد است. آیا دوره آموزشی مطابق اهداف از قبل تعیین شده پیش می رود؟ چه تغییراتی اتفاق افتاده است؟ چه عوامل بازدارنده‌ای وجود دارد؟ چگونه می توان آن را رفع کرد؟ پیش فرض زیربنایی این نوع ارزشیابی کاملاً صحیح است به این معنی که فرایندهای آموزشی درست برای آموزش با کیفیت یک ضرورت است.

۴. تعیین میزان دستیابی به اهداف و پیامدهای دوره (ارزشیابی پیامد)

این ارزشیابی مشخص می کند چه نتایجی به دست آمده اند؟ این نتایج مطلوب بوده اند یا نه؟ نتایج به دست آمده تا چه حد به نیازهای اولیه پاسخ داده اند؟ بر اساس نتایج این ارزشیابی می توان در مورد ادامه دوره، اصلاح یا قطع آن تصمیم گیری کرد. ارزشیابی پیامدها می تواند برای تعیین اهداف مورد انتظار و اهدافی که مورد نظر نبوده اند، اهداف کوتاه مدت، میان مدت و طولانی مدت و همچنین تعیین اهداف در سطوح مختلف مانند رضایت دست‌اندرکاران و ذی‌نفعان برنامه، یادگیری، کاربرد اهداف دوره در محیط کار و تاثیر بر جامعه و سلامت بیماران باشد.

۵. تعیین کارایی و هزینه اثربخشی دوره در مقایسه با دوره‌های مشابه

این ارزشیابی به منظور تعیین کارایی و هزینه اثربخشی دوره با دوره‌های مشابه به کار می‌رود. این امر به جنبه مهمی از آموزش و ارزشیابی آموزش اشاره دارد که معمولاً از آن با عنوان «اثربخشی آموزش» یاد می‌شود. از طریق تعیین میزان اثربخشی عملیات و مداخلات آموزشی می توان قضاوت کرد که عملکرد برنامه آموزشی تا چه اندازه مطلوب بوده و تا چه اندازه باید بهبود یابد.

منبع:

Fitzpatrick JL., Sanders JR., Worthen BR. Program evaluation: alternative evaluation approaches and practical guidelines. Pearson Education Inc. 4rd ed. 2010.