



جمهوری اسلامی ایران
ریاست جمهوری

معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور

شماره ۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹

تاریخ ۱۳۹۲/۱۱/۱۴

پوست

سنجش اثربخشی آموزشی

۳/۴ - دستگاه های اجرایی موظفند بر اساس روش ها و ابزارهای زیر، سنجش اثربخشی برنامه های

آموزشی را در سطوح ۴گانه انجام دهند:

الف) سنجش واکنش فراگیران

شاخص های سنجش: واکنش فراگیران باید نسبت به ارتباط برنامه آموزشی با نیاز شغلی/ سازمانی - کیفیت محتوی آموزش - مدرس - محیط یادگیری - زمانبندی اجرایی و نظایر آن متناسب با نوع و محتوی دوره مورد ارزیابی قرار گیرد.

ابزار سنجش: برای سنجش واکنش فراگیران از "پرسشنامه سنجش واکنش فراگیران" که در بردارنده شاخص های فوق است، استفاده می شود. دستگاه های اجرایی می توانند علاوه بر شاخص های تعریف شده، شاخص های اختصاصی دیگری را در صورت نیاز برای برنامه های آموزشی مختلف تعیین کنند.

زمان سنجش: پس از اتمام برنامه های آموزشی قبل از ترک محیط یادگیری باید پرسشنامه های سنجش واکنش فراگیران توسط شرکت کنندگان در برنامه تکمیل شود.

ب) سنجش یادگیری فراگیران

شاخص های سنجش: میزان یادگیری فراگیران در ۳ بخش دانش/ مهارت/ نگرش بر اساس سرفصل و محتوی برنامه آموزشی سنجیده می شود. دانش/ مهارت/ نگرش باید بر اساس هدف های آموزشی/ رفتاری دوره مورد سنجش قرار گیرند.

تهران، خیابان شهید بهشتی، پش خیابان میرعماد شماره ۱۶ ساختمان شهید سلیمی صندوق پستی ۱۵۸۷۷۷۴۴۹۹

کد پستی: ۱۵۸۷۷۷۴۴۹۹، تلفن: ۸۵۳۵۰، دورنگار: ۸۸۵۴۶۹۲۹، آدرس وبگاه: WWW.MDHC.IR



جمهوری اسلامی ایران

ریاست جمهوری

معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور

شماره ۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹

تاریخ ۱۳۹۲/۱۱/۱۴

پوست

ابزار سنجش: برای سنجش یادگیری فراگیران در برنامه های آموزشی از "آزمون" (آزمون استاندارد/ آزمون مدرس ساخته/ آزمون عملی بر حسب نیاز) باید استفاده شود. دستگاه های اجرایی موظفند برای برنامه های آموزشی، آزمون را در قبل و پس از اجرای آموزش (پیش آزمون - پس آزمون) به منظور تعیین تفاوت بین یادگیری فراگیران برگزار کنند.

زمان سنجش: قبل از شروع برنامه، پیش آزمون برگزار شود و حداکثر یک هفته پس از اتمام برنامه باید پس آزمون اجرا شود.

ج) سنجش تغییر رفتار فراگیران

شاخص های سنجش: رفتار فردی/ سازمانی یا شغلی که باید فراگیران پس از اتمام برنامه های آموزشی در محیط سازمانی خود نشان دهند. این رفتارها باید بر اساس اهداف رفتاری دوره تعیین و مورد سنجش قرار گیرند

ابزار سنجش: برای سنجش رفتار فراگیران در محیط کار و دستگاه اجرایی از "پرسشنامه سنجش رفتار فراگیران" استفاده می شود. این پرسشنامه توسط مدیر بلافاصله فراگیر و خود فراگیر تکمیل می شود. زمان سنجش: ۳ الی ۶ ماه پس از پایان برنامه آموزشی باید رفتار فراگیران در محیط سازمان مورد سنجش قرار گیرد.

د) سنجش نتایج سازمانی

شاخص های سنجش: برخی از شاخص هایی که در ارزیابی نتایج سازمانی برنامه های آموزشی باید مورد سنجش قرار گیرند عبارتند از: افزایش کیفیت ارائه خدمات/ افزایش بهره وری سازمانی/ حل مسائل و مشکلات عملکردی/ کاهش هزینه ها/ صرفه جویی/ زمان تکمیل طرح ها و پروژه ها/ افزایش رضایت کارمندان.

دستگاه های اجرایی موظفند بر اساس اهداف و ماهیت برنامه های آموزشی خود شاخص های مربوط به نتایج سازمانی را شناسایی و تعریف کنند.

تهران، خیابان شهید بهشتی، بخش خیابان میرعماد شماره ۱۶ ساختمان شهید سلیمی صندوق پستی ۶

کد پستی: ۱۵۸۷۷۷۳۴۹۹، تلفن: ۸۵۳۵۰، دورنگار: ۸۸۵۴۶۹۲۹، آدرس وبگاه: WWW.MDHC.IR



جمهوری اسلامی ایران

ریاست جمهوری

معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور

شماره ۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹

تاریخ ۱۳۹۲/۱۱/۱۴

پوست

ابزار سنجش: برای سنجش نتایج سازمانی برنامه های آموزشی از نسبت هزینه- فایده و محاسبه بازگشت در سرمایه گذاری آموزش (ROI) استفاده می شود. فرمول تجزیه و تحلیل هزینه- فایده به شرح زیر است: نسبت هزینه به فایده: هزینه های برنامه آموزش ÷ فواید برنامه آموزش
بازگشت سرمایه گذاری در آموزش ROI: هزینه آموزش - منافع آموزش / منافع آموزش
زمان سنجش: ۶ ماه تا یک سال پس از پایان برنامه آموزشی، باید نتایج سازمانی آنها در محیط سازمان مورد سنجش قرار گیرد.

۴/۴- دستگاه های اجرایی موظفند در هر سطح از سنجش اثربخشی برنامه های آموزشی از تحلیل های آماری توصیفی و استنباطی مانند میانگین، انحراف معیار، خطای استاندارد و غیره استفاده کنند.

۵/۴- دستگاه های اجرایی موظفند پس از انجام اثربخشی برنامه های آموزشی، گزارش مربوط به آن را تهیه و پس از تأیید کمیته راهبری آموزش به معاونت ارائه کنند. گزارش سنجش اثربخشی باید شامل: نتایج ارزشیابی در سطوح ۴گانه برای برنامه های آموزشی ارزشیابی شده به انضمام تحلیل های آماری مربوطه باشد.

۶/۴- معاونت، سالانه گزارش های ارسال شده را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می دهد و دستگاه های اجرایی را از نظر میزان اثربخشی آموزش ها رتبه بندی می نماید و گزارش نهایی را تهیه و به نحو مقتضی اطلاع رسانی می کند.