

### چکیده

و شاخص‌های اعتباربخشی، فرایند اجرایی آن به بحث گذاشته خواهد شد. در بخش نهایی مقاله نیز، ضمن نتیجه‌گیری از مباحث ارائه شده، برخی نقاط قوت و ضعف موجود و سیاست‌های اجرایی مورد توجه قرار می‌گیرند. در پایان مقاله با توجه به تجارب نویسنده در عرصه آموزش‌های فنی حرفه‌ای (از تحصیل در هنرستان و طی مراحل همچون تدریس در هنرستان‌ها و تصدی مشاغل اجرایی متفاوت در هنرستان‌ها و همچنین مدیریت منطقه‌ای و استانی در این خصوص)، ضمیمه‌ای نگارش شده است که به خواننده مقاله دیدگاه متفاوتی در خصوص آموزش‌های فنی و حرفه‌ای ارائه خواهد داد. این ضمیمه ضمن برشمردن موانع، محدودیت‌ها و فرصت‌ها، پیشنهادهای کاربردی برای توسعه این آموزش‌ها ارائه می‌دهد.

«اعتباربخشی»، به عنوان شناخته شده‌ترین الگوی ارزشیابی کیفیت، مبنای مؤثری برای سنجش میزان توجه مراکز آموزشی به رعایت استانداردهای لازم ایجاد کرده و با شفاف‌سازی امور، این اطمینان را به سازمان خواهد داد که برنامه‌ها منطبق با معیارهای از پیش تعیین شده پیش می‌روند. در این مقاله سعی شده است ضمن مطالعه و ارائه نظرات خبرگان در موضوع اعتباربخشی، تجربیات نویسنده نیز به عنوان عاملی کاربردی مدنظر قرار گیرد. در این مقاله مطالب در چهار بخش ارائه می‌شوند: در نخستین بخش، مقوله کیفیت و اعتباربخشی و ارتباط آن با عناصر برنامه‌های آموزشی شرح داده می‌شود. در بخش دوم، اعتباربخشی از حیث کارکردها و رویکردها بررسی خواهد شد. در بخش سوم، با تشریح مؤلفه‌ها

### کلیدواژه‌ها:

اعتباربخشی، هنرستان، آموزش فنی و حرفه‌ای، ارزشیابی، هنرآموز هنر جو

**اعتباربخشی  
می تواند با اصلاح  
ساختارها و  
فرایندهای جاری  
آموزش، به بهبود  
کیفی عملکردهای  
سازمانی کمک  
کند و زمینه را  
برای پاسخگویی به  
نیازهای طرح شده  
فراهم آورد**

ایجاد معیارهایی برای تعیین شایستگی مراکز آموزشی.

درخصوص اعتباربخشی دو تعریف وجود دارد.

۱. **تعریف عام:** اعتباربخشی یعنی دادن اعتبار به مجموعه‌ای که دارای استانداردهای لازم است. این اعتباربخشی به وسیله انجمن‌های منطقه‌ای صورت می‌گیرد.

۲. **تعریف تخصصی:** اعتباربخشی عبارت است از فرایند کنترل کیفیت ارزشیابی پیشبرد برنامه یک مؤسسه یا اثربخشی پیشرفت آن براساس معیارهایی از قبل تعیین شده.

واضح است که آموزش و پرورش مطلوب از لحاظ کیفی می‌تواند فراگیرندگانی خلاق، با انگیزه و فعال به دانشگاه بفرستد و دانشجوی فعال و خلاق در نهادهای عمومی اجتماعی و همچنین در شرایط خاص سیاسی، فرهنگی و اقتصادی جامعه خویش مؤثرتر و کارآمدتر عمل می‌کند.

سه عنصر نهادهای اجتماعی، آموزش و پرورش و آموزش عالی، در واقع تشکیل دهنده اضلاع مثلث یک نظام اجتماعی موفق به مدد اعتباربخشی محسوب می‌شوند.

## اهمیت و ضرورت

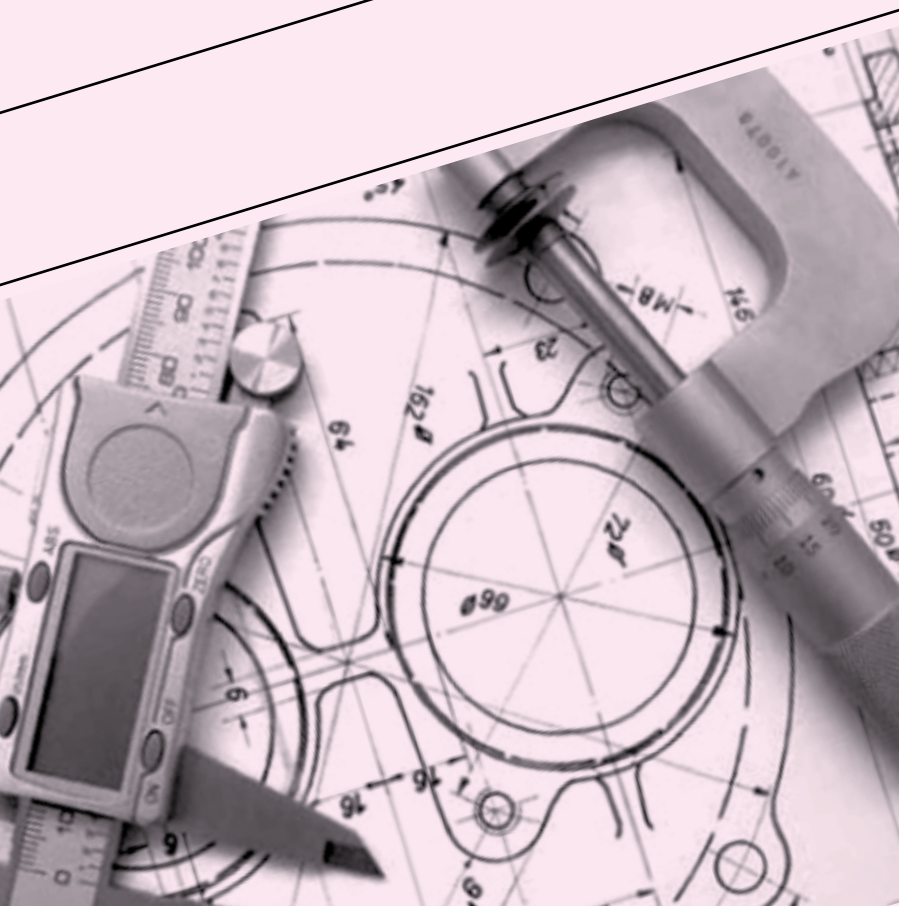
آموزش‌های فنی و مهارتی در اغلب کشورها، بخصوص در کشورهای پیشرفته، از توجه خاصی برخوردارند، چرا که تربیت نیروی انسانی متخصص جزو بدیهی‌ترین و مهم‌ترین مسائل مورد نیاز اقتصادی و سیاسی کشورها محسوب می‌شود و زمینه‌ساز پیشرفت همه جانبه است. در کشور ما نیز از سال‌ها پیش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مورد توجه بوده‌اند، لیکن در سال‌های اخیر ضرورت توجه به این آموزش‌ها هرچه بیشتر احساس شده است و شاید ایجاد سازمان‌ها و دستگاه‌های متعددی که متولی این آموزش‌ها هستند، در همین راستا بوده است. بیانات صریح رهبر معظم انقلاب اسلامی در جمع کارآفرینان برتر کشور در شهریورماه ۱۳۸۹ که صراحتاً به توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و هنرستان‌های صنعتی و توجه به صنعت و کشاورزی اشاره می‌کنند، می‌تواند به عنوان فصل الخطاب مسئول کشور در توسعه این آموزش‌ها مدنظر قرار گیرد و به عنوان یک ضرورت ملی، برای آن‌ها برنامه‌ریزی شود. اعتباربخشی به هنرستان‌ها در این راستا، ضمن ایجاد اعتماد لازم در جامعه، می‌تواند راهکارهای متفاوتی درخصوص افزایش کیفیت این آموزش‌ها ارائه دهد.

اعتباربخشی بهترین مدل برای ارزشیابی مرکز آموزشی است. هدف این فرایند آن است که کیفیت مؤسسه‌های آموزشی را گواهی کند و آن‌ها را در بهبود وضعیتشان یاری دهد. همان‌طور که از این تعریف آشکار می‌شود، اعتباربخشی به وسیله نهادی بیرونی به عمل می‌آید. نقش اعتباربخشی در بهبودی مستمر کیفیت آموزش تاکنون به تفصیل مورد بحث قرار گرفته است.

مفروضه اصلی در کاربرد الگوی اعتباربخشی آن است که مرکز آموزشی داوطلبانه مشتاق ارزشیابی کیفیت فعالیت‌هایش است. این نظام ابتدا به ارزشیابی درونی خود می‌پردازد و پس از آن گزارش ارزیابی درونی را برای ملاحظه نهاد ارزیابی کننده می‌فرستد و درخواست می‌کند که ضمن بازدید از مرکز آموزشی، به ارزیابی بیرونی آن بپردازد.

## اهداف اعتباربخشی

دستیابی مراکز آموزشی به سطح استاندارد رسمی؛  
ارتقای کیفی و کمک به شناسایی نقاط ضعف و قوت مراکز آموزشی؛



## عناصر اصلی اعتبار بخشی

هنرستان‌ها و مراکز آموزشی در صورتی می‌توانند به حداکثر بهره‌وری برسند که دائما دغدغه بهبود کیفیت خدمات آموزشی خود را داشته باشند. [Wanzare&Kenneth, 2000] ادوارد سالیس معتقد است که مراکز آموزشی می‌باید چهار الزام حرفه‌ای، اخلاقی، رقابتی و مسئولیت‌پذیری را در سرلوحه اقدامات اجرایی خود قرار دهند. [سالیس، ۱۳۷۲]. لارنس ال ماراز پنج ضرورت تعالی سازمانی را به این شرح اعلام کرده است: برنامه‌ریزی راهبردی، اعتبارسنجی برای تعالی، رهبری همکارانه، مشارکت دادن کارکنان و الزام به رعایت استانداردها و تحقق آن‌ها را منوط به ارزشیابی مستمر کیفیت فرایندها داشته است (Catton, 1999). از این منظر می‌توان اعتباربخشی را اعطای مجوز یا تأیید صلاحیت یک مرکز آموزشی تعریف کرد که براساس قضاوت خبرگان حوزه مربوطه، ضوابط از پیش تعیین شده را رعایت کرده باشد (Worthen, et.al, 1997).

در این چارچوب، اعتباربخشی به عنوان یک نظام ارزشیابی دارای ویژگی‌هایی به شرح زیر است:

۱. سازوکاری که متولی ارزشیابی‌های ادواری است دستورالعمل‌های مربوطه در چند فصل مشخص مانند محتوای کتاب‌های درسی مرتبط، نیروی انسانی موجود و مورد نیاز، مواد آموزشی و کارگاهی، فضاهای آموزشی و کارگاهی، فناوری‌های به‌کارگیری شده، نوع هنرجویان ورودی، زیرساخت‌های فرهنگی و سطح آشنایی با این آموزش‌ها در همه سطوح - هم ارکان حکومتی و هم آحاد جامعه - متولیان امر اشتغال و ...)

۲. استانداردهای تجهیزاتی و ابزارهای

مدون و نوشتاری که برای ارزشیابی تجهیزات مورد نیاز متناسب با رشته‌های موجود به کار می‌روند؛  
۳. برنامه زمانی از پیش تعیین شده (مثلا هر دو سال یکبار) برای ارزشیابی و سپس جمع‌بندی، گزارش و رتبه‌بندی هنرستان‌ها با نظر متخصصان و خبرگان  
عرصه آموزش‌های فنی حرفه‌ای و تعلیم و تربیت؛  
۴. استفاده از نظرات خبرگان به منظور قضاوت در مورد کیفیت عملکرد هنرستان‌های مورد ارزشیابی؛  
۵. تأثیر بر وضعیت مرکز مورد ارزشیابی براساس نتایج حاصل از ارزشیابی انجام شده (پیشین).

۶. تعیین منابع مالی و تخصیص اعتبارات کافی برای اجرای مطلوب اعتباربخشی؛  
۷. آموزش ارزشیابان اعزامی؛  
۸. دسته‌بندی عناصر مورد ارزشیابی؛

۹. اعلام و اعطای درجه تضمین کیفیت به نحوی که خانواده‌ها و متقاضیان آموزش در این حوزه بتوانند با شناخت کافی در هنرستان مورد تقاضا ثبت‌نام کنند. عناصر یاد شده به آشکار کردن جنبه‌های متفاوت کیفیت هنرستان (درونداد، فرایند، برونداد و پیامد) و رسیدن به آن برای رسیدن به خود تنظیمی و رفع مشکلات موجود، مشارکت دادن عوامل درگیر در شفاف‌سازی امور و توانمندسازی آنان در پاسخ‌گو بودن به نیازها کمک می‌کنند.

اعتبار بخشی مرکز آموزشی نشان خواهد داد که این ارزشیابی و اجرای اعتباربخشی می‌تواند کارایی لازم را برای دستیابی به این موارد به دنبال داشته باشد:

تأیید صلاحیت مرکز آموزش؛ تشخیص اعتبارات مورد نیاز؛ تشخیص نیروی انسانی مورد نیاز در بعد تخصصی؛ پاسخ‌گویی به مراجع مربوطه در قبال اعتبارات دریافتی؛ مشخص شدن میزان دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده (کسب مهارت‌های تخصصی و عملی توسط هنرجویان)؛ عرضه اطلاعات برای آگاهی فراگیرندگان و سایر افراد مرتبط (ذی‌ربط و ذی‌نفع) درباره عملکرد نظام آموزش‌های فنی و حرفه‌ای؛ و از همه مهم‌تر، بهبود مستمر کیفیت آموزش.

چگونه می‌توان کیفیت آموزش‌های اجرا شده به وسیله هنرستان‌های مجری را سنجید؟ چگونه یادگیری مورد انتظار در فراگیرندگان (هنرجویان) رخ می‌دهد؟ چگونه می‌توان اطلاع حاصل کرد که فراگیرندگان در آینده از آموزش‌های اثربخش در تصدی مشاغل گوناگون بهره‌مند خواهند شد؟



سازمان چگونه می‌تواند از کیفیت آموزش‌های ارائه شده اطلاع حاصل کند؟ این‌ها پرسش‌های مهمی هستند که با مفهوم‌سازی کارکردها و رویکردهای اعتباربخشی می‌توان به آن‌ها پرداخت.

### مؤلفه‌های ارزیابی

**سانگ هیوم‌لی و پرشینگ اهداف برنامه،** محتوای برنامه، فناوری به کار گرفته شده، مدرس و تسهیل‌گر، فعالیت‌های آموزشی، مدت زمان برنامه، محیط آموزشی، انتظارات رفتاری، مدیریت و پشتیبانی، و ارزشیابی را به عنوان مؤلفه‌های مهم اعتباربخشی توصیف کرده‌اند [Heum&Pershing, ۱۹۹۹].  
**فیلیپس** این مؤلفه‌ها را شامل روش‌های تدریس، محیط یادگیری، محتوای برنامه، اهداف آموزشی، تسهیلات، تقویم مدون آموزش و مدرس می‌داند. (ایبلی، ۱۳۸۳)

با جمع‌بندی نظرات یاد شده مؤلفه‌های اصلی اعتباربخشی را در شش محور می‌توان فهرست کرد:

۱. ساختار و اهداف
۲. ساختار سازمانی و مدیریت؛
۳. کادر آموزشی و عوامل اجرایی؛
۴. فراگیرندگان و فرایند یاددهی - یادگیری؛
۵. دوره‌های آموزشی؛
۶. امکانات، تجهیزات و فضا.

### فرایند اعتباربخشی

گام اول در اعتباربخشی، تعریف استانداردهای مربوط به اجزای مجموعه‌ای است که به عنوان مرکز آموزش تعیین شده است. استانداردهای یاد شده را که پیشتر به آن‌ها اشاره شد، می‌توان براساس توافق جمعی آموزش‌دهندگان (هنرآموزان و دبیران)،

آموزش‌گیرندگان (هنرجویان)، نهادهای حرفه‌ای و سایر عوامل مرتبط تعریف کرد.

از آنجا که هدف اصلی تربیت هنرجویانی توانمند در حیطه کاری خود است، بنابراین منطقی است با به کارگیری فرایندی منسجم به تعیین اعتبار مرکز آموزش پرداخت. اگرچه ساختارهای اعتباربخشی در جزئیات فعالیت خود تفاوت‌هایی دارند، اما از نظر روش کار، دارای فرایند مشترکی به شرح زیر هستند:

۱. آشنایی با اهداف، وظایف و حوزه‌های تخصصی مرکز آموزش؛

۲. ارزیابی مقدماتی از راه گردآوری اطلاعات پایه و تخصصی مورد نیاز (با استفاده از پرسش‌نامه، بازدید، مصاحبه و...);

۳. تعریف مؤلفه‌های ارزشیابی و تدوین شاخص‌ها متناسب با اهداف ارزشیابی؛

۴. مشخص ساختن داده‌های مورد نیاز برای قضاوت در مورد یکی از شاخص‌های تدوین شده؛

۵. تشکیل کمیته ارزشیابی با بهره‌گیری از متخصصان و خبرگان حوزه تخصصی مربوطه؛

۶. ارزشیابی از مرکز آموزش و مشاهده فضا، امکانات و تجهیزات در اختیار؛

۷. ارزشیابی درونی توسط کمیته ارزشیابی (با استفاده از شاخص‌های تعریف شده)؛

۸. انتشار گزارش مقدماتی و ارائه پیشنهاد درباره اصلاح نواقص و ضعف‌های مشاهده شده؛

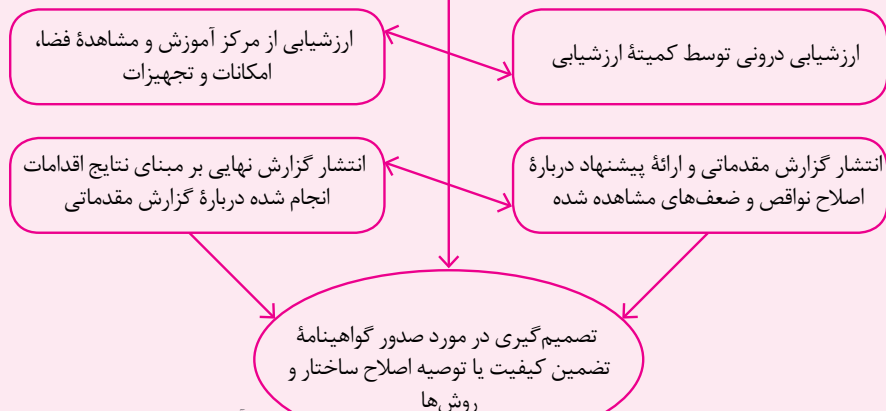
۹. انتشار گزارش نهایی بر مبنای نتایج اقدامات انجام شده درباره گزارش مقدماتی؛

۱۰. تصمیم‌گیری در مورد صدور گواهی‌نامه تضمین کیفیت یا توصیه اصلاح ساختار و روش‌ها.

در نمودار ۱ شمای کلی فرایند اعتباربخشی آورده شده است.

- اجرای اعتباربخشی می‌تواند کارایی لازم را برای دستیابی به این موارد به دنبال داشته باشد:
- تأیید صلاحیت مرکز آموزش؛
- تشخیص اعتبارات مورد نیاز؛
- تشخیص نیروی انسانی مورد نیاز در بعد تخصصی؛
- پاسخ‌گویی به مراجع مربوطه در قبال اعتبارات دریافتی

### تشکیل کمیته ارزشیابی





## \* منابع

۱. عمادزاده، مصطفی (۱۳۷۲). «عوامل مؤثر در بهبود کیفیت تدریس». فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۲۹.
۲. ایلیی، خدایار هداوندی، محمدرضا (۱۳۸۳). «ارزشیابی کیفیت دوره‌های آموزش مؤسسات ارائه‌دهنده خدمات آموزش به شرکت ایران خودرو». مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی، سال سی و چهارم، شماره ۱.
۳. سالیس، ادوارد (۱۳۷۲). مدیریت کیفیت فراگیر در آموزش. ترجمه سیدعلی حدیقی. نشر هوای تازه: تهران.
۴. یارمحمدیان، محمدحسین و کلباسی، افسانه (۱۳۸۵). «ارزیابی درونی گروه‌های آموزشی دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان». مجله آموزش در علوم پزشکی.
۵. بازارگان، عباس، فتح‌آبادی، جلیل، عین‌اللهی، بهرام (۱۳۸۴). رویکرد مناسب ارزیابی درونی برای ارتقای مستمر کیفیت گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌های علوم پزشکی.
۶. رحیمی، حسین (۱۳۸۲). «تضمین کیفیت در آموزش عالی: مفاهیم، اصول تجربیات». مجموعه مقالات پنجاه و یکمین نشست رؤسای دانشگاه‌ها و مراکز علمی و تحقیقاتی.
۷. بازارگان، عباس (۱۳۷۴). «ارزیابی درونی و کاربرد آن در بهبود مستمر کیفیت آموزش». فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، سال دوم، شماره ۳ و ۴.
۸. هداوند، سعید (۱۳۸۴). «رویکردی استراتژیک به فرایند برنامه‌ریزی آموزش». نشریه تدبیر، سال شانزدهم، شماره ۱۶۲.
۹. فوریان، نادر قلی (۱۳۷۲). «تحلیلی بر مکتب کیفیت در نظام آموزش عالی». فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۷ و ۸.
10. Ivancevich, John, M. (2000), Human Resource Management., Enagment, Eight Edition, McGawill Companies.
11. Chapman. R& Wilson. p(1999), Total Quality Training and Human Resource Development, Dogan Page 10. Baker. Mery, (1999), Training Effectiveness Assessment, Naval Air Warfare Center Training System Devison.
12. Wanzare, Zahariah & Ward. Kenneth.L. (2000), Rethinking Staff Development In Kenya: Agenda For The The Twenty First Century, The International Journal Of Education Management ,Bradford.
13. Catton PA, Etal: 1999, A guide to Internal Program Evaluative for Program directors, Annals RCPSC
14. Worthen BR, Sanders JR, Fitzpatrick J.L., (1997) Program Evaluation: Alternative Approach and PRatical Guidelines, Longman.
15. Henum Lee Sung & PERSHING J.A., (1999) Effective Reaction Evaluation in Evaluating Training Progrms: Propose Performance, 1999.

## نتیجه‌گیری

مراکز آموزشی با چالش‌های متعددی روبه‌رو هستند که می‌توان آن‌ها را در دو طرف یک پیوستار قرار داد: از یک طرف مدیریت خواهان پاسخ‌گویی، مسئولیت‌پذیری و شفافیت در قبال بودجه و سرمایه‌گذاری صورت پذیرفته است، و از طرف دیگر، گسترش کمی بدون توجه به توسعه کیفی، پیامدهایی چون از دست دادن حس اعتماد و ضعف در تأمین دانش و مهارت فنی مورد نیاز سازمان را به همراه خواهد داشت. مراکز آموزشی برای تداوم فعالیت خود در چنین فضایی باید بیشتر بر مزیت‌های خود تکیه کنند. آن‌ها

باید اعتبارات تخصیص یافته را در جای مناسب هزینه کنند و با سایر واحدهای سازمان تعامل مؤثر داشته باشند.

تأکید مقاله حاضر بر این مسئله بود که اعتباربخشی می‌تواند با اصلاح ساختارها و فرایندهای جاری آموزش، به بهبود کیفی عملکردهای سازمانی کمک کند و زمینه را برای پاسخگویی به نیازهای طرح شده فراهم آورد. توجه به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به عنوان یک ضرورت می‌تواند ضمن ایجاد اشتغال مولد و افزایش بهره‌وری ملی، زمینه‌ساز کاهش درصد بی‌کاری، افزایش امید به زندگی، و ارتقای جایگاه اقتصادی و سیاسی کشور باشد.

