

الگوی ارزشیابی کرک پاتریک

درس : ارزشیابی برنامه پیشرفته

جلسه : ششم



Reactions

فهرست مطالب

اهداف کلی	۳
۱ چهار سطح مدل کرک پاتریک	۳
۱,۱ مقدمه و اهمیت موضوع	۳
۱,۲ سطح اول : واکنش	۴
۱,۳ سطح دوم : یادگیری (دانش)	۴
۱,۴ سطح سوم : رفتار	۵
۱,۵ سطح چهارم : نتایج	۵
۱,۶ ارتباط سطوح مختلف	۵
۲ استفاده از مدل کرک پاتریک در یک سازمان	۶
۲,۱ اهمیت موضوع	۶
۲,۲ پنج نوع از جوهای مختلف سازمانی	۷
۲,۳ اجرایی نمودن مدل کرک پاتریک در یک سازمان	۷
۲,۴ مفهوم اثربخشی آموزشی در یک سازمان	۸
۳ مثال هایی از استفاده مدل کرک پاتریک جهت ارزشیابی در محل کار	۹
۳,۱ مدل چهار سطحی کرک پاتریک در یک نگاه	۱۰
۳,۲ استفاده از مدل کرک پاتریک در ارزشیابی تکوینی و تراکمی	۱۰
۳,۳ سطح پنجم مدل کرک پاتریک	۱۰
۳,۴ سنجش کارایی یک برنامه آموزشی در سطح سوم کرک پاتریک	۱۱
۳,۵ مثالی از کاربرد مدل کرک پاتریک در ارزشیابی برنامه ادغام علوم پایه و بالینی در شیراز	۱۲
۴ مزایا و ایرادات وارد بر مدل کرک پاتریک	۱۳
۴,۱ جامعیت مدل کرک پاتریک	۱۳
۴,۲ معایب سیستم ارزشیابی کرک پاتریک بطور کلی	۱۳
۴,۳ معایب سیستم کرک پاتریک بر حسب سطوح	۱۴
خلاصه	۱۵
منابع	۱۶

اهداف کلی

در تدوین این درس اهداف کلی زیر مد نظر است :

انتظار می رود پس از خواندن مطالب این نوشتار به هدف های زیر نائل آید.

۱. آشنایی با سطوح چهارگانه مدل کرک پاتریک جهت ارزشیابی برنامه
۲. آشنایی با ارتباط جو سازمانی و برنامه های آموزشی
۳. آشنایی با سطح پنجم مدل کرک پاتریک
۴. آشنایی با ایرادات وارده بر مدل کرک پاتریک

شناسه جستار

عنوان جستار: الگوی ارزشیابی کرک پاتریک

نویسنده: دکتر میترا امینی

دانشیار مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی

آخرین تاریخ به روز رسانی: ۱۳۸۹/۹/۲

طراح آموزشی: دکتر

ویرایش: زهرا صفاری

کارشناس مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی

با همکاری :

مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی

قطب علمی آموزش الکترونیکی

دانشگاه علوم پزشکی شیراز



۱ چهار سطح مدل کرک پاتریک

➤ نکات کلیدی

۱. سطح اول مدل کرک پاتریک رضایت یا واکنش فراگیران را نسبت به آموزش می سنجد.
۲. سطح دوم مدل کرک پاتریک یادگیری فراگیران را می سنجد.
۳. سطح سوم مدل کرک پاتریک رفتار فراگیران را می سنجد.
۴. سطح چهارم مدل کرک پاتریک نتایج یک برنامه آموزشی جهت فراگیران را می سنجد.

➤ اهداف یادگیری

شما پس از مطالعه این نوشتار قادر خواهید بود:

۱. سطوح مدل کرک پاتریک را شرح دهید.
۲. ارتباط بین سطوح مختلف را توضیح دهید.

۱,۱ مقدمه و اهمیت موضوع

کسانی که در زمینه ارزشیابی آموزشی فعالیت می کنند با نام دونالد کرک پاتریک ارائه دهنده مدل چهار سطح ارزشیابی آموزشی آشنا هستند دونالد کرک پاتریک پرفسور افتخاری دانشگاه ویسکانسین در آمریکای شمالی و رئیس سابق انجمن آموزش و توسعه آمریکا می باشد. علت اصلی شهرت او ارائه الگویی مؤثر برای ارزیابی برنامه های آموزشی است که متشکل از چهار سطح ارزشیابی آموزشی می باشد. افکار کرک پاتریک برای اولین بار در سال ۱۹۵۹ در مجموعه ای از مقالات در مجله آموزش و توسعه آمریکا منتشر شد اما بیشتر شهرتش به خاطر انتشار کتابی به نام ارزیابی برنامه های آموزشی می باشد که در سال ۱۹۹۴ چاپ گردید دیدگاه او به عنوان بهترین الگو برای ارزشیابی برنامه های آموزشی مورد توجه قرار گرفته و چهار سطح الگوی ارزشیابی او از دید بسیاری از صاحب نظران بهترین الگوی مورد استفاده جهت ارزشیابی برنامه های آموزشی می باشد.

این الگو به عنوان الگوی جامع، ساده و عملی برای بسیاری از موقعیتهای آموزشی توصیف شده است و به وسیله بسیاری از متخصصان به عنوان معیاری در این حوزه شناخته می شود. کرک پاتریک ارزشیابی را به عنوان تعیین اثربخشی در یک برنامه آموزش تعریف کرده و فرایند ارزشیابی را به چهار سطح یا گام تقسیم می کند.

۱,۲ سطح اول : واکنش

منظور از واکنش، عکس العملی است که فراگیران به کلیه عوامل موثر در اجرای یک دوره آموزش از خود نشان می دهند. این واکنش را می توان از طریق پرسشنامه و یا روشهای معمول دیگر به دست آورد. این واضح است که ارزیابی واکنش همان ارزیابی رضایت مشتری است یعنی واکنش چگونگی احساس شرکت کنندگان را در مورد برنامه آموزشی (رضایت) اندازه گیری می کند، در این سطح به دنبال دریافت نظرات شرکت کنندگان نسبت به آموزش، برنامه درسی، تکالیف درسی، مواد و تجهیزات آموزش، کلاس یا وسایل، ارزش و عمق محتوای دوره های آموزشی و غیره هستیم. اخذ جوابهای درست و معنادار از شرکت کنندگان در این مرحله بسیار مهم و حیاتی است، بدین منظور کرک پاتریک پیشنهادهایی را در این رابطه ارائه می کند:

تهیه و تنظیم فرمی برای سنجش واکنش شرکت کنندگان
نوشتن یک پیام تشویق کننده برای پاسخ دهندگان
اطمینان دادن به پاسخ دهندگان از ناشناخته ماندن آنها
جدول بندی و تجزیه و تحلیل پاسخها

واکنشهای مناسب باعث انجام دوره های آموزشی بعدی گردیده و کارکنان دیگر را تشویق به شرکت در این دوره ها می کند و علی رغم نظر مدیران ارشد درباره استمرار یک دوره آموزش، نتایج ارزشیابی واکنش نیز می تواند در این استمرار تاثیر داشته باشد. به عبارتی می توان گفت آینده یک برنامه آموزشی بستگی به واکنش مثبت افراد دارد.

۱,۳ سطح دوم : یادگیری (دانش)

یادگیری عبارت از تعیین میزان فراگیری مهارتها، تکنیک ها و حقایقی است که طی دوره آموزشی به شرکت کنندگان آموخته شده و برای آنان روشن گردیده است و می توان از طریق ارزشیابی های قبل، ضمن و بعد از شرکت در دوره آموزشی به میزان آن پی برد. به عبارتی در این قسمت یادگیری به صورت دستیابی به اهداف آموزشی تعریف می گردد.

کرک پاتریک به راهبردهایی برای ارزشیابی یادگیری در این سطح اشاره می کند:
سنجش مهارت، دانش و نگرش قبل و بعد از آموزش (پیش آزمون و پس آزمون)
به کارگیری گروه کنترل در صورت امکان
تجزیه و تحلیل آماری نتایج به منظور ربط دادن یادگیری و آموزش
به کارگیری نتایج برای انجام رفتار مناسب

به اعتقاد پاتریک اگر آزمونها، دارای روایی و پایایی باشند اثربخشی آموزش را می توان به وسیله مقایسه نتایج پیش آزمون و پس آزمون تعیین کرد.

۱،۴ سطح سوم : رفتار

منظور از رفتار چگونگی و میزان تغییراتی است که در رفتار شرکت کنندگان در اثر شرکت در دوره آموزشی حاصل می شود و آن را می توان با ادامه ارزیابی در محیط واقعی کار روشن ساخت. این سطح نسبت به سطح قبلی بسیار چالش برانگیز و حساس است که کرک پاتریک بدین منظور سه دلیل را در این مورد ذکر می کند: اولاً شرکت کنندگان باید فرصتی را برای تغییر رفتارشان به دست آورند. ثانیاً: زمان تغییر در رفتار را به صورت واقعی نمی توان پیش بینی کرد ثالثاً جو سازمانی است که می تواند بر تغییر کردن یا نکردن رفتار در حین کار تاثیر داشته باشد.

کرک پاتریک برای انجام ارزشیابی سطح سوم نیز راهبردهایی را پیشنهاد می کند:

منظور کردن زمان مفیدی برای شرکت کنندگان تا فرصت عمل به رفتار مورد انتظار را داشته باشند

تکرار ارزشیابی در زمانهای مناسب به منظور کسب اطمینان از وجود تغییرات رفتاری دائمی و همیشگی

به کار بردن گروه کنترل، در صورت امکان به منظور حذف عاملهای مزاحمی، که شاید در رفتار تاثیر داشته باشند

مقایسه شقوق مختلف روشهای ارزشیابی به منظور استفاده مناسب و بهینه از آنها

سنجش این سطح به وسیله مشاهده رفتار فراگیران و یا آزمون های عملکردی قابل انجام است.

۱،۵ سطح چهارم : نتایج

منظور از نتایج میزان تحقق اهدافی است که به طور مستقیم به سازمان ارتباط دارد. اندازه گیری سطح چهارم بسیار مشکل است و در آن شواهدی از نتایج از قبیل کاهش هزینه، دوباره کاری نسبت جابه جایی یا سوانح و افزایش کیفیت تولیدات، سود و فروش بررسی می شود. در خصوص برنامه های آموزشی تأثیر آموزشی بر آینده حرفه ای فرد مورد سنجش قرار می گیرد.

کرک پاتریک برای انجام این سطح ارزشیابی نیز راهبردهایی را پیشنهاد داده است:

منظور داشتن زمان مناسب بعد از آموزش برای رسیدن به نتایج

اندازه گیری نتایج سازمانی از طریق مصاحبه یا پیمایش قبل و بعد از آموزش

تکرار اندازه گیری در فواصل مناسب

به عقیده کرک پاتریک چهار سطح مدل او، یک چارچوب منطقی را برای ارزشیابی فراهم می کند او این الگو را در یک هرم منظور داشته و بیان می دارد که هر چهار سطح ارائه شده در الگوی او مهم هستند و نباید نادیده گرفته شوند. زیرا می توان از طریق سنجش نتایج هر سطح تفسیر مطمئنی از سطوح دیگر این مدل داشته باشیم.

۱،۶ ارتباط سطوح مختلف

در این الگو ارزشیابی، به صورت پیش رونده به سمت بالا یعنی حرکت از سطح واکنش به سطح نتایج مشکل تر می شود، به علاوه سطوح بالاتر این مدل اطلاعات با ارزش تری را فراهم می کند. دو سطح اولیه ارزشیابی در درون محیط آموزشی صورت می گیرد و در حالی که دو سطح پایانی در محل کار واقعی کارکنان اندازه گیری می شوند.

«هال» در تحقیقی که در شرکتهای صنعتی انگلستان انجام داد به این نتیجه رسید که در استفاده از الگوی ارزشیابی آموزشی کرک پاتریک، برنامه های آموزشی بیشتر در سطح واکنش مورد ارزشیابی قرار گرفته اند و کمتر به سطوح بالایی ارزشیابی یعنی تغییر رفتار و نتایج پرداخته شده است.

موفقیت یک کشور در زمینه های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی در گرو برخورداری از یک نظام آموزشی منسجم و پویاست.

الگوی کرک پاتریک یک سری محدودیتها را داراست ولی تا آنجا که امکان دارد می توان از این الگو استفاده کرد. اگر یک سازمان از انجام یک چهارچوب چهارسطحی ارزشیابی برای سنجش تأثیرات آموزش ناتوان باشد، آیا می تواند یک مدل جامع و هماهنگ را در ارزشیابی برنامه های آموزشی خود به کار برد؟ همچنین تا زمانی که یک الگوی جامع و هماهنگ عملی از ارزشیابی آموزشی مفهوم سازی نشده است الگوی کرک پاتریک یک چهارچوب عملی را برای دست اندرکاران آموزش به منظور ارزشیابی اثربخشی برنامه های آموزشی فراهم می سازد.

➤ آزمون

۱- کدامیک از ابزارهای زیر در سنجش سطح دوم مدل کرک پاتریک بیشتر کاربرد دارد؟

الف) رضایت سنجی

ب) آزمون OSCE

ج) مشاهده پیامدهای آموزشی

د) پیش آزمون - پس آزمون

گزینه (د) صحیح است

۲- همه جملات زیر صحیح است بجز:

الف) در مدل کرک پاتریک سنجش رضایت سخت ترین پروسه است.

ب) در سطح سوم مدل کرک پاتریک تغییر رفتار شرکت کنندگان در اثر آموزش سنجیده می شود.

ج) برای اندازه گیری نتایج بایستی اندازه گیری در فواصل مناسب تکرار شود.

د) سطوح بالاتر مدل کرک پاتریک اطلاعات با ارزش تری فراهم می کنند.

گزینه (الف) صحیح است

۲ استفاده از مدل کرک پاتریک در یک سازمان

➤ نکات کلیدی

۱. پنج نوع جو مختلف سازمانی در یک سازمان ممکن است وجود داشته باشد.
۲. جهت اجرایی نمودن مدل کرک پاتریک فرآیندهایی باید صورت گیرد.
۳. مدل ارزشیابی طبق نظر کرک پاتریک باید بتواند به سؤالاتی نظیر افزایش بهره وری، کاهش هزینه ها و ... پاسخ دهد.

➤ اهداف یادگیری

شما پس از مطالعه این نوشتار قادر خواهید بود :

۱. جوهای مختلف سازمانی را توضیح دهید.
۲. مراحل اجرایی نمودن مدل کرک پاتریک در سازمان را شرح دهید.
۳. توضیح دهید که مدل ارزشیابی باید به چه سؤالاتی پاسخ دهد.

۲,۱ اهمیت موضوع

برنامه آموزشی زمانی می تواند به خوبی موثر واقع شود که اولاً یک نگرش مثبتی راجع به تغییر مطلوب در سازمان ایجاد نماید و ثانیاً دانش ها و مهارت‌های ضروری به افراد آموزش داده شود و دیگر اینکه سرپرستان مستقیم افراد، جو مناسب و حمایتی برای فراگیران ایجاد نمایند.

۲,۲ پنج نوع از جوهای مختلف سازمانی

۱. مانع تراشی

رئیس از بکارگیری آنچه که افراد در طول برنامه آموزشی یاد گرفته اند جلوگیری می نماید و یا اینکه سبک رهبری رؤسا در تضاد با آنچه که افراد یاد گرفته اند، می باشد در این صورت افراد نمی توانند کاری انجام دهند.

۲. سرکوب نمودن

در جو سرکوب بطور مستقیم جلو فعالیت افراد گرفته می شود.

۳. بی تفاوتی

رئیس فراموش می کند که افراد با میل و رغبت خود در برنامه های آموزشی شرکت کرده اند. اگر چنانچه فراگیران بخواهند نوعی تغییر رفتاری در خود ایجاد نمایند رئیس هیچگونه واکنشی در مقابل آنها انجام نمی دهد.

۴. تشویق نمودن

رئیس کارکنان آموزش دیده را تشویق می کند که آنچه را که در طول دوره یاد گرفته اند قرار است در شغل خود آنها بکار بگیرند و سبب ارتقاء سیستم شوند در حقیقت او با تشویق خود در حقیقت به فراگیران نشان می دهد که من در انتقال یافته هایتان در محیط کاری کمکتان می کنم.

۵. الزام نمودن

رئیس می داند که زیر دستانش چه چیزهایی را بایستی در طول دوره فراگرفته باشند و لذا سعی می کند که از انتقال آموخته هایش به محیط کاری اطمینان حاصل کند. حتی در برخی مواقع فراگیران یک کپی از خلاصه آموخته های خود در طول دوره ها را به رئیس شان ارائه می دهند. تا اینکه مطابق با آن، انتظارات رؤسا را برآورده سازند. در این شرایط بایستی رئیس دو نوع پاداش درونی و پاداش بیرونی به فراگیران در جهت بکارگیری آموخته هایشان اختصاص دهد. پاداش درونی همچون تشکر و قدردانی، ابراز رضایت زمانی که نتایج مثبت بوده است بدهی است که اگر جو سازمان بصورت مانع تراشی باشد برنامه آموزشی موفق نمی شود ولی اگر شرایط سازمان در راستای تشویق فراگیران و ایجاد الزام برای آنها باشد میزان فعالیت فراگیران در انتقال یافته هایشان به محیط کار به حداکثر می رسد.

۲,۳ اجرایی نمودن مدل کرک پاتریک در یک سازمان

افراد یک سازمان مهمترین منبع آن سازمان تلقی می شوند. یک سازمان حتی با داشتن پیچیده ترین تسهیلات در مناسب ترین نقطه جهان، بدون در اختیار داشتن تجهیزات عظیم فن افراد توانمند، متخصص و تعلیم دیده، دوام نیاورده و رو به نابودی می رود. با عنایت به اینکه یکی از راههای مهم در توسعه و توانمندسازی کارکنان، اجرای دوره های آموزشی است.

لذا طراحی و تدوین دوره هایی که بیشترین تأثیر را در دستیابی به اهداف مذکور داشته باشند، حائز اهمیت است. با نگاهی اجمالی بر مدلهای ارائه شده و مقایسه آنها، مشخص می گردد که مدل کرک پاتریک با تأکید بر سطوح مختلف انتظارات سازمان و اهداف مورد نظر متولیان آموزش در اجرای دوره ها از قوت و اعتبار بیشتری نسبت به سایر مدلها برخوردار است. اما آنچه که مهم است بومی سازی مدلها و تعریف شاخصهای هر یک از سطوح با توجه به فرهنگ هر سازمان است.

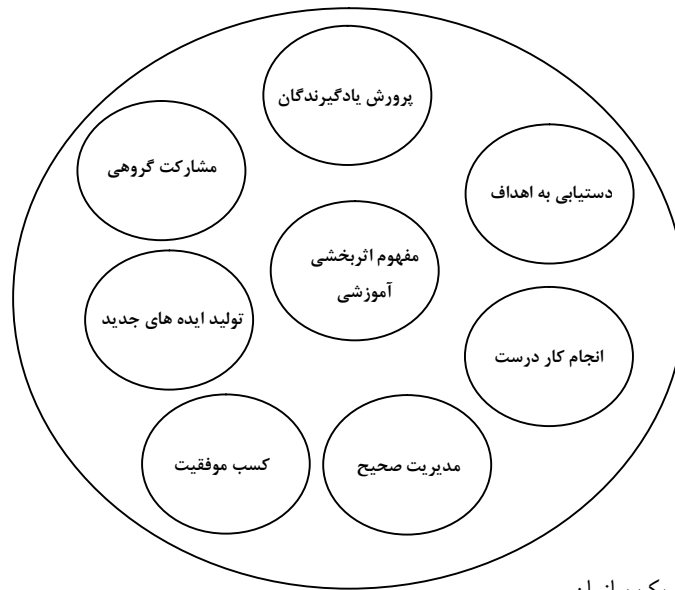
جهت اجرایی نمودن مدل پاتریک انجام فرآیندهای زیر الزامی است:

- اخذ پیش آزمون و پس آزمون از فراگیران
- تعیین شاخصهای هر دوره آموزشی که همان انتظارات سازمان از دوره است.
- تعیین میزان تاثیر هر یک از شاخصها در فرایند کار
- ارزیابی عملکرد فراگیران
- حذف یا کم رنگ نمودن عوامل مداخله گر در عملکرد افراد

- تطابق عملکرد فراگیران با انتظارات سازمان
- اصلاح یا بهبود فرایندهای آموزش

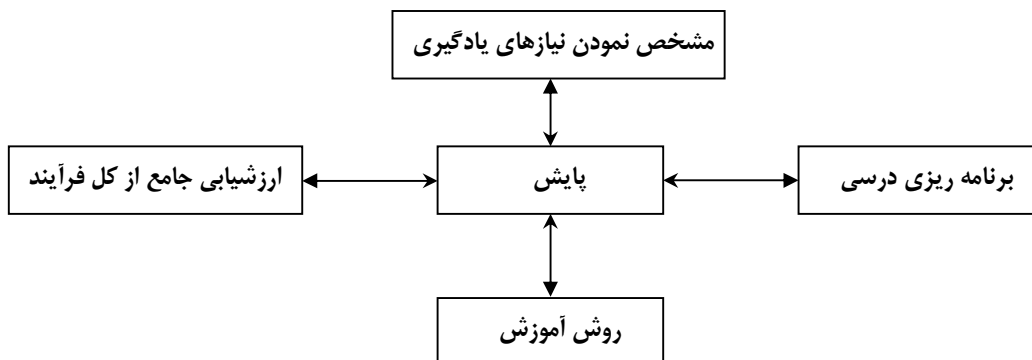
۲,۴ مفهوم اثربخشی آموزشی در یک سازمان

بطور کلی مفهوم اثربخشی آموزشی یک سازمان را می توان انطباق رفتار دانش پژوهان با انتظارات، خواسته ها، اهداف، انجام درست کارها، و میزان مهارت، دانش و نگرش کسب شده در اثر آموزش تعریف نمود این مفهوم در شکل زیر بخوبی نمایش داده شده است:



شکل شماره ۱: مفهوم اثربخشی در یک سازمان

و اگر بخواهیم مفهوم فرآیند سیستمی آموزش را نشان دهیم این مفهوم به خوبی در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل شماره ۲: فرآیند سیستمی آموزش

به گفته کرک پاتریک با توجه به اهمیت ارزشیابی جامع بایستی مدل ارزشیابی بتواند به سؤالات زیر پاسخ دهد.

- چقدر کیفیت بهبود بخشیده شده است؟
- چقدر فرهنگ یادگیری توسعه یافته است؟
- چقدر ضایعات و هزینه ها کاهش یافته است؟
- چقدر افزایش بهره وری داشته ایم؟
- چقدر ارتباطات سازمانی بهبود یافته است؟

➤ آزمون

۱- مفهوم اثربخشی سازمان شامل کدامیک از موارد زیر است؟

الف) پرورش یادگیرندگان

ب) تولید ایده های جدید

ج) دستیابی به اهداف

د) همه موارد

جواب (د) صحیح است

۲- طبق نظر کرک پاتریک در ارزشیابی جامع مدل ارزشیابی به همه سؤالات زیر پاسخ می دهد بجز:

الف) کیفیت چقدر بهبود بخشیده شده است؟

ب) چقدر افزایش بهره وری داشته ایم؟

ج) از چه روشی برای آموزش استفاده شده است.

د) ارتباطات سازمانی چقدر بهبود یافته است؟

جواب (ج) صحیح است.

۳ مثال هایی از استفاده مدل کرک پاتریک جهت ارزشیابی در محل کار

➤ نکات یادگیری

۱. سطح پنجم مدل کرک پاتریک نشان دهنده این موضوع است که آیا بازگشت سرمایه گذاری پس از اجرای برنامه وجود داشته است؟
۲. جهت ارزشیابی در هر سطح مدل کرک پاتریک بایستی ابزارهای ارزشیابی مورد استفاده و روش ارزشیابی با آن سطح متناسب باشد.

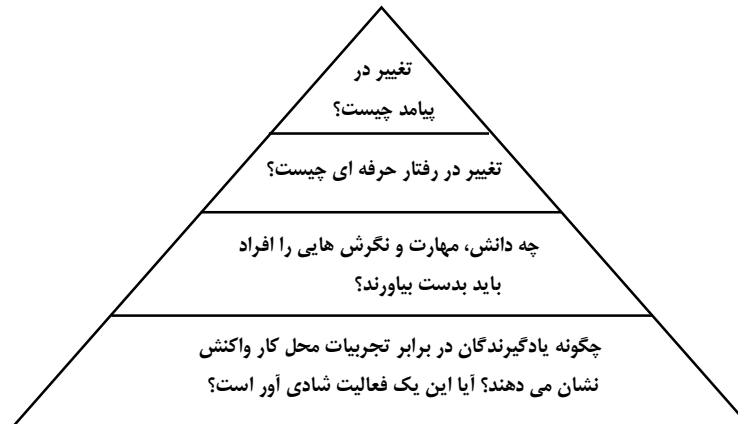
➤ اهداف یادگیری

شما پس از مطالعه این نوشتار باید بتوانید:

۱. مفهوم سطح پنجم مدل کرک پاتریک را شرح دهید.
۲. جهت ارزشیابی سایر سطوح مدل کرک پاتریک مثال بزنید.

۳,۱ مدل چهار سطحی کرک پاتریک در یک نگاه

در یک نگاه در شکل زیر می توان چهار سطح کرک پاتریک را بصورت یکجا نشان داد.



شکل شماره ۳- هرم کرک پاتریک

۳,۲ استفاده از مدل کرک پاتریک در ارزشیابی تکوینی^۱ و تراکمی^۲

سطح اول و دوم این مدل بطور واضحی بیشتر ارزشیابی تکوینی را مورد بررسی قرار می دهد. سطح سوم و چهارم این مدل بیشتر ارزشیابی تراکمی را شامل می شوند.

متمدهای مختلفی نظیر پرسشنامه، مشاهده و مصاحبه و آزمون می تواند جهت بررسی میزان دستیابی به هر یک از سطوح مورد استفاده قرار گیرد.

۳,۳ سطح پنجم مدل کرک پاتریک

بعضی از مطالعات در خصوص سطح پنجم مدل کرک پاتریک بحث و بررسی کرده اند این سطح نشان دهنده این موضوع است که آیا بازگشت سرمایه گذاری^۳ پس از اجرای برنامه وجود داشته است یا نه؟ بعضی از محققین فرمول زیر را برای بازگشت سرمایه معرفی کرده اند.

$$\text{بازگشت سرمایه} = \frac{(\text{هزینه ها} - \text{منافع حاصل از برنامه})}{\text{هزینه}}$$

^۱ Formative

^۲ Summative

^۳ Return of investment

مدل ۵ گانه در نمودار زیر نشان داده شده است.



نمودار شماره ۴: مدل پنجگانه کرک پاتریک

۳,۴ سنجش کارایی یک برنامه آموزشی در سطح سوم کرک پاتریک

همانگونه که قبلاً نیز گفته شد سنجش سطوح اول و دوم خیلی آسانتر از سطوح سوم و چهارم و یا پنجم می باشد برای وضوح بیشتر مثالی از سنجش در سطح سوم کرک پاتریک جهت ارزشیابی عملکرد دانشجو در معاینه تیروئید در زیر آورده شده است.

سطح پیامد	پیامد	روش مورد استفاده	وسیله	مزایا و معایب
عملکرد	تعداد دفعات معاینه تیروئید	<ul style="list-style-type: none"> گزارش دانشجو گزارش بیمار 	<ul style="list-style-type: none"> email دانشجو گزارش پایان ماه دانشجو نوشتن گزارش توسط بیمار نوشتن نامه از طرف بیمار 	<ul style="list-style-type: none"> مشکلات یادآوری اگر درست انجام نداده باشد برایش گزارش سخت است. کارایی معاینه
	انجام معاینه تیروئید به درستی	<ul style="list-style-type: none"> مشاهده توسط مربی گزارش توسط بیمار استاندارد 	<ul style="list-style-type: none"> Mini CEX بررسی براساس چک لیست مقیاس وزن دهی 	<ul style="list-style-type: none"> مشکلات طراحی و ساختارمند بودن

جدول شماره ۱- سنجش سطح سوم کرک پاتریک جهت ارزشیابی عملکرد دانشجو در معاینه تیروئید

همانگونه که مشخص است اگر یک برنامه آموزشی جهت آموزش معاینه تیروئید طراحی شده باشد جهت مشخص کردن سطح عملکرد دانشجو (سطح سوم کرک پاتریک) می توان به شرح جدول بالا پیامد، روش مورد استفاده، وسیله، مزایا و معایب را مشخص کرد.

نمونه ای از همین مثال در سایر سطوح نیز قابل استفاده است مثلاً می توان برای سطح اول دوم و یا حتی چهارم جدولی مشابه این جدول طراحی کرد.

۳.۵ مثالی از کاربرد مدل کرک پاتریک در ارزشیابی برنامه ادغام علوم پایه و بالینی در شیراز

جهت ارزشیابی برنامه ادغام علوم پایه در دانشگاه علوم پزشکی شیراز از این مدل استفاده گردید. جهت ارزشیابی برنامه ادغام افقی علوم پایه در دانشگاه علوم پزشکی شیراز از مدل کرک پاتریک استفاده شد. در سطح اول رضایت دانشجویان از برنامه مورد سؤال به عمل آمده و نکات قوت و ضعف برنامه از دید دانشجویان مشخص گردید. در سطح دوم میزان دستیابی به اهداف آموزشی توسط خودسنجی از دانشجویان^۴، سنجش نظرات دانشجویان به صورت گروهی^۵ و همچنین پیش آزمون- پس آزمون انجام گرفت. از اساتید نیز در خصوص دستیابی به اهداف سؤال شد. همچنین از نتایج امتحان علوم پایه به عنوان ملاک جامعی برای دستیابی به اهداف آموزشی در سطح دوم استفاده خواهد شد. پس از انجام ارزشیابی در این دو سطح تلاش هایی جهت دستیابی به سطح سوم مدل کرک پاتریک صورت گرفت که البته تغییر در رفتار و دستیابی به سطح سوم و چهارم در صورت اجرای برنامه ادغام تا مقطع بالینی و سپس بررسی عملکرد دانشجویان امکان پذیر است.

➤ آزمون

۱- سطح پنجم مدل کرک پاتریک کدامیک از موارد زیر را مورد سنجش قرار می دهد؟

الف) رضایت

ب) بازگشت سرمایه

ج) عملکرد

د) نتایج

جواب (ب) صحیح است

۲- کدام یک از روش های زیر جهت سنجش انجام معاینه تیروئید توسط دانشجو مناسب تر است؟

الف) گزارش دانشجو

ب) مشاهده مربی

ج) گزارش بیمار

د) تست های چهارجوابی

جواب (ب) صحیح است

⁴ Self assessment

⁵ Team assessment

۴ مزایا و ایرادات وارد بر مدل کرک پاتریک

➤ نکات کلیدی

۱. یکی از جامعترین مدل های مورد استفاده جهت سنجش تأثیر یک برنامه آموزشی مدل کرک پاتریک است.
۲. مدل کرک پاتریک یک مدل ساده و قابل فهم است.
۳. در این مدل تفاوت دستیابی به سطح دوم و سوم تفاوت دستیابی به دانش و عملکرد را نشان می دهد.
۴. از معایب این مدل این است که به خصوصیات محیط آموزشی و ارتباطات بین فردی کمتر پرداخته می شود.

➤ اهداف یادگیری

شما پس از مطالعه این نوشتار قادر خواهید بود :

۱. مزایای مدل کرک پاتریک را شرح دهید.
۲. معایب مدل کرک پاتریک را بر اساس سطوح توضیح دهید.

۴,۱ جامعیت مدل کرک پاتریک

یکی از جامعترین مدل های مورد استفاده جهت سنجش تأثیر یک برنامه آموزشی مدل کرک پاتریک است. دلایل متعددی در خصوص استفاده از این روش وجود دارد:

اولین دلیل این است که این مدل در یک پروسه سیستماتیک ارزشیابی برنامه را مدنظر قرار دارد. این روش یک روش مستقیم جهت تعیین پیامدهای آموزشی است و نشان می دهد که تا چه درجه ای برنامه های آموزشی به اهداف خود دستیابی پیدا می کنند. دومین دلیل این است که مدل کرک پاتریک در چهار سطح میزان دستیابی به اهداف را می سنجد. سومین دلیل استفاده از این مدل این است که این مدل بصورت ساده و قابل فهم یک برنامه را مورد ارزشیابی قرار می دهد. هیچ شکلی وجود ندارد که مدل کرک پاتریک نقش مهمی را در ارزشیابی برنامه های آموزشی تاکنون بازی کرده است. یکی از خصوصیات بارز این مدل این است که توجه ارزشیابان را به بحث پیامدهای آموزش جلب کرده است. از طرفی تفاوت بین دستیابی به سطح دوم و سوم می تواند تفاوت دستیابی به دانش و عملکرد را به خوبی نشان دهد.

۴,۲ معایب سیستم ارزشیابی کرک پاتریک بطور کلی

✓ مدل کامل نیست.

بعضی از منتقدین به این موضوع اشاره می کنند که این مدل زیادی ساده و آسان است. از طرفی مطالعات زیادی نشان داده اند که کارایی یک سیستم آموزشی به تعداد زیادی از فاکتورها که قبل از اجرای برنامه و حین اجرای آن روی کارایی تأثیر می گذارند مرتبط هستند و نمی توان آنها را به سادگی در مدل کرک پاتریک دید چرا که مدل کرک پاتریک مدلی برای ارزشیابی پس از اجرای یک برنامه است. به خیلی از خصوصیات مثل خصوصیات محیط آموزشی، منابع، ارتباط بین فردی کمتر در سیستم کرک پاتریک پرداخته می شود.

✓ اهمیت افزایشی اطلاعات بر حسب سطوح

مدل کرک پاتریک این فرضیه را در خود دارد که اطلاعات در هر سطح از سطح قبلی جامعتر و کاملتر است و به عنوان مثال قابل استفادهترین اطلاعات در سطح چهارم این مدل دیده می شود. در حالیکه داده های بدست آمده از این مدل تاکنون نتوانسته اند بطور دقیق این موضوع را ثابت کنند.

۴,۳ معایب سیستم کرک پاتریک بر حسب سطوح

❖ ایرادات سطح اول

پاسخ شرکت کنندگان در یک برنامه آموزشی فقط به وسیله سنجش نظرات آنان قابل سنجش نیست بلکه نیاز به بررسی مستقیم رضایت آنان وجود دارد از طرفی عکس العمل مثبت یادگیرندگان درست است که نقطه شروع خوبی برای سنجش یک برنامه آموزشی است ولی نمی تواند کارآیی آن را نشان دهد.

❖ ایرادات سطح دوم

ارزشیابی یادگیری توسط پیش آزمون- پس آزمون فقط نشان دهنده یادگیری کوتاه مدت می تواند باشد لیکن لازم است که شواهدی دال بر یادگیری طولانی مدت نیز مدنظر باشد.

❖ ایرادات سطح سوم

فقط میزان انتقال اطلاعات را نشان می دهد ولی مکانیسم های آن را نشان نمی دهد از طرفی دستیابی به عملکرد نیاز به این پرسش دارد که چه کسی اطلاعات را مورد بررسی قرار می دهد؟ چه مداخلاتی لازم است و چه اتفاقی می افتد اگر این مداخلات به تعویق بیفتد.

❖ ایرادات سطح چهارم

مهمترین مشکل این سطح سنجش آن است که در بسیاری از مطالعات دستیابی به این سطح بسیار مشکل است.

➤ آزمون

۱- کدامیک از معایب سیستم ارزشیابی کرک پاتریک به شمار می رود؟

الف) مدل کامل نیست.

ب) ارتباط بین سطوح وجود دارد.

ج) تفاوت دانش و نگرش در سطوح مشخص شده است.

د) هیچکدام

جواب الف) صحیح است

۲- به کدام یک از موارد زیر ایرادات مدل کرک پاتریک در سطح سوم است؟

الف) یادگیری کوتاه مدت در پیش آزمون، پس آزمون مورد سنجش قرار می گیرد.

ب) مکانیسم های دستیابی به عملکرد را نشان نمی دهد.

ج) پاسخ مثبت شرکت کنندگان نشانه کارآیی نیست.

د) سنجش این سطح خیلی خیلی مشکل است.

جواب ب) صحیح است

خلاصه

مدل ارزشیابی چهار سطح کرک پاتریک یکی از مدل های مورد توجه جهت ارزشیابی آموزشی است در این مدل در سطح اول واکنش یا میزان رضایت فراگیران از یک برنامه آموزشی مورد سنجش قرار می گیرد واکنش مناسب سبب استمرار دوره ها می گردد. در سطح دوم برنامه یادگیری یا میزان دستیابی به اهداف مورد سنجش قرار می گیرد در این سطح می توان از پیش آزمون- پس آزمون استفاده کرد. در سطح سوم تغییرات عملکرد افراد مورد سنجش قرار می گیرد و در سطح چهارم نتایج برنامه بررسی می شود که سنجش این سطح مشکل است سطح پنجم نیز برای مدل کرک پاتریک تعریف شده که در آن بازگشت سرمایه مورد تأکید قرار می گیرد.

در الگوی کرک پاتریک ارزشیابی به صورت پیش رونده به سمت بالا یعنی حرکت از سطح واکنش به سطح نتایج مشکل تر می شود. مزایای این مدل ارزشیابی آسان، سیستماتیک بودن و قابل فهم بودن آن است و از معایب آن می توان به کامل نبودن مدل و در نظر نگرفتن خصوصیات محیط آموزشی اشاره کرد و در سطوح مختلف نیز ایراداتی وجود دارد مثلاً در سطح اول کارایی نشان داده نمی شود در سطح دوم پیش آزمون پس آزمون فقط یادگیری کوتاه مدت را نشان می دهند در سطح سوم مکانیسم انتقال اطلاعات نشان داده نمی شود و سنجش سطح چهارم بسیار مشکل است.

منابع

- ۱- ابطحی، سید حسین. (۱۳۷۷) مدیریت منابع انسانی و فنون امور استخدامی چاپ اول. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
 - ۲- اسلومن، مارتین. (۱۳۸۲) استراتژی آموزش حرفه ای چاپ اول، ترجمه محمد ضیائی بیگدلی، تهران: نشر سارگل.
 - ۳- سلطانی، ایرج. (۱۳۸۰) اثربخشی آموزشی در ساز مانهای صنعتی و تولیدی. نشریه تدبیر، سازمان مدیریت صنعتی. سال دوازدهم، شماره ۱۱۹
 - ۴- سیف، علی اکبر. (۱۳۸۲) اندازه گیری، سنجش و ارزیابی آموزشی ویرایش سوم. تهران: نشر دوران
- 5- Kirk Patrick, D.L. (1998). Evaluating training programs. Chapters 1 , 2 , 7 and 8.
- 6- Bates R. A critical analysis of evaluation practice: the Kirk Patrick model and the principles of beneficence evaluation and program planning 2004;27:341-347