



## الگوی ارزشیابی ۴ سطحی

### کرک پاتریک

#### تهیه و تنظیم

راحله سلطانی

فریبا سالک

مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

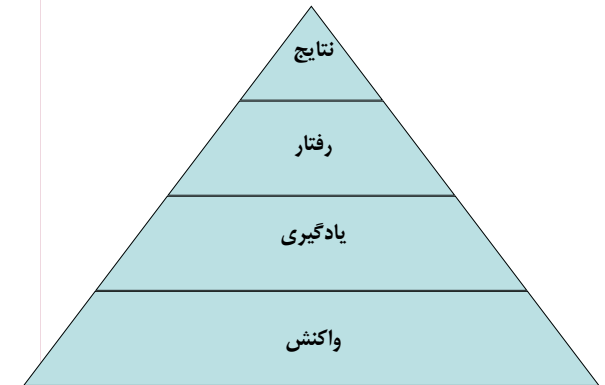
دانشگاه علوم پزشکی تبریز

الگوی چهار سطحی کرک پاتریک  
یک چهار چوب عملی را برای  
دست اندرکاران آموزش به منظور  
ارزشیابی اثر بخشی برنامه های  
آموزشی فراهم می کند.



هرگز نمی توان ادعا کرد که  
آموزش به خودی خود سودمند  
است ، مگر از آموزشهای ارائه  
شده ارزشیابی به عمل آید.

به عقیده کرک پاتریک چهار سطح مدل او، یک چارچوب منطقی را برای ارزشیابی فراهم می کند و 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 (شمایی از مدل چهار سطحی الگویی کرک پاتریک).



#### منابع:

عبدالحسین عباسیان : اثربخشی دوره آموزشی ( الگوی کرک پاتریک)، مجله تدبیر شماره ۷-۱۷-۹۵

طاهره چنگیز و همکاران: الگوی کرک پاتریک: الگویی برای ارزشیابی اثربخشی برنامه های آموزشی کوتاه مدت و ضمن خدمت، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / اسفند ۱۳۹۲

ارزشیابی در آموزش به معنای فرایند قضاوت در باره جنبه هایی از رفتار یادگیرنده است و شامل مجموعه ای از مهارتها است که به کمک آنها مشخص می شود یادگیرنده به اهداف تعیین شده دست یافته است یا خیر و ارزشیابی جز جدایی ناپذیر یک نظام آموزشی است. ارزشیابی آموزشی می تواند ابزار مهمی در بهبود کیفیت برنامه های آموزشی باشد اگر بطور منسجم بعد از اجرای برنامه آموزشی انجام پذیرد.

### الگوی ارزشیابی کرک پاتریک

رویکردهای متفاوتی برای ارزشیابی آموزشی عنوان شده است بیشترالگوهای ارزشیابی در سال های گذشته بر اساس الگوی ارزشیابی آموزشی چهار سطحی بنا شده اند که اولین بار توسط کرک پاتریک (۱۹۵۹) ارائه شده بود. الگوی حاضر به عنوان الگوی جامع، ساده و عملی برای موقعیتهای آموزشی توصیف شده است.

### سطح ۱: واکنش

منظور از واکنش میزان عکس العملی است که فراگیران به کلیه عوامل موثر در اجرای یک دوره آموزش از خود نشان می دهند. واکنش ها چگونگی احساس شرکت کنندگان را در مورد برنامه آموزشی (رضایت) اندازه گیری می کند. این پیمایش ها به دنبال دریافت نظرات شرکت کنندگان نسبت به آموزش، برنامه و تکالیف درسی، کلاس و عمق محتوای دوره آموزشی و... باشد.

اخذ جوابهای درست در این مرحله بسیار حیاتی است، بدین منظور کرک پاتریک پیشنهادهایی را در این رابطه می کند.

- ۱- تهیه و تنظیم فرم نظر سنجی از شرکت کنندگان
- ۲-نوشتن یک پیام تشویق کننده برای پاسخ دهندگان
- ۳-اطمینان دادن به پاسخ دهنده دهندگان از ناشناخته ماندن آنها

### سطح ۲: یادگیری

**یادگیری (دانش):** یادگیری عبارت است 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 ازطریق آموزشهای قبل، ضمن و بعد از شرکت در دوره آموزشی به میزان آن پی برد.

کرک پاتریک به راهبردهایی برای ارزشیابی یادگیری اشاره می کند.

- ۱- سنجش مهارت، دانش و نگرش قبل و بعد از آموزش
- ۲- به کارگیری گروه کنترل در صورت امکان
- ۳- تجزیه و تحلیل آماری نتایج
- ۴- به کارگیری نتایج برای انجام رفتار مناسب

### سطح ۳: رفتار

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

۱- شرکت کنندگان باید فرصتی را بر تغییر رفتارشان به دست آورند.

۲- زمان تغییر در رفتار را به صورت واقعی نمی توان پیش بینی کرد

۳- جو سازمانی است که می تواند بر تغییر کردن یا نکردن رفتاردرحین 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.

### سطح ۴: 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.

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

- ۱-منظور داشتن زمان مناسب بعد از آموزش برای رسیدن به نتایج
- ۲-اندازه گیری نتایج سازمانی از طریق مصاحبه یا قبل و بعد از آموزش
- ۳-تکرار اندازه گیری در فواصل مناسب