

به نام خداوند جان و خرد

اثر بخشی آموزش های پرستاری



دکتر نازیلا جوادی

دانشیار هیات علمی

دانشگاه علوم پزشکی گیلان / دانشکده پرستاری مامایی رشت

۱۴۰۲/۶/۲۸

نکات قابل توجه در مدل جدید پاتریک

LEVEL 1 REACTION

- Engagement
- Relevance
- Customer satisfaction

LEVEL 2 LEARNING

- Knowledge
- Skills
- Attitude
- Confidence
- Commitment

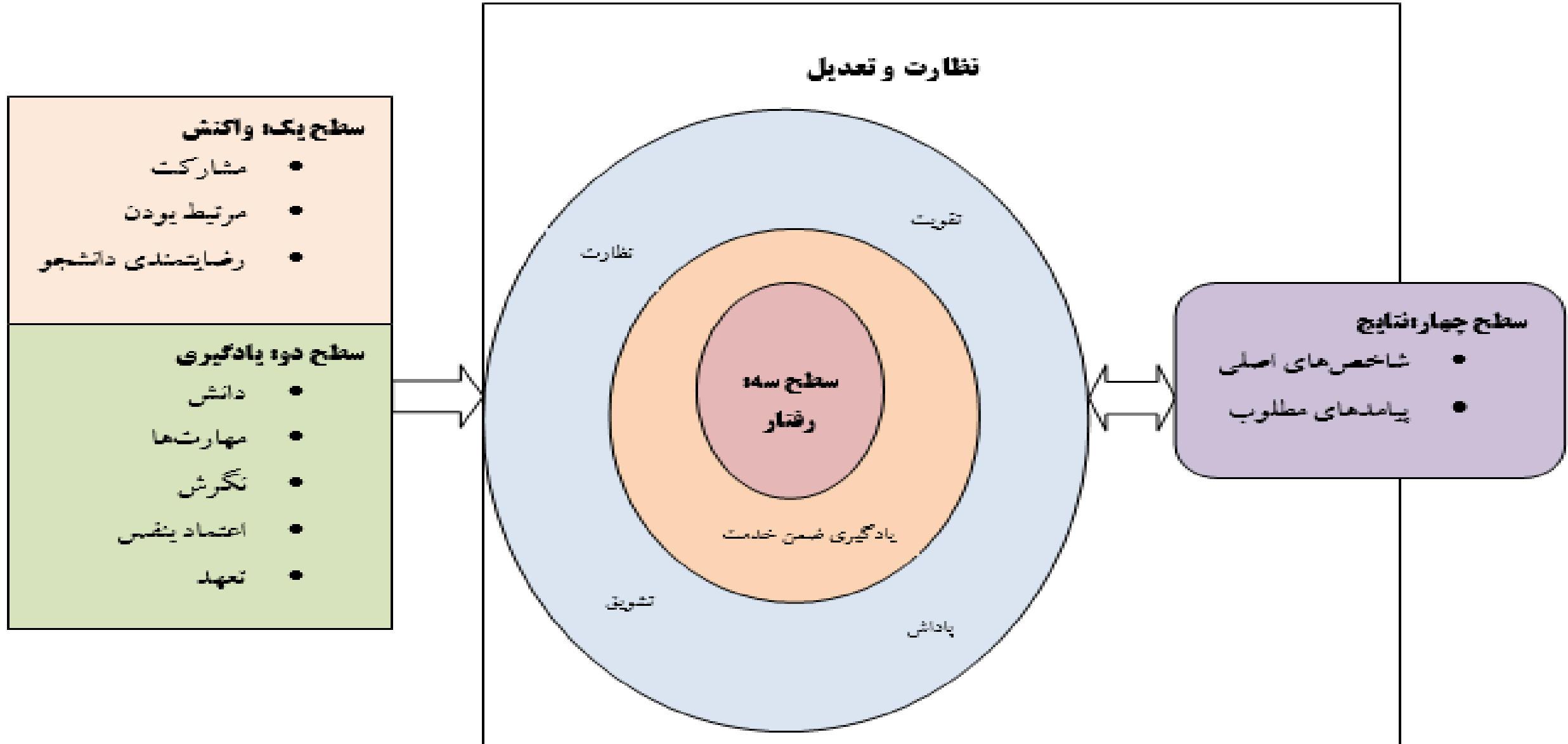
MONITOR & ADJUST



LEVEL 4 RESULTS

- Leading indicators
- Desired outcomes

مدل جدید کرک پاتریک



سطوح چهار گانه

سطح ۱: میزانی که شرکت کنندگان آموزش را **مطلوب**، **جذاب** و **مرتبط** می دانند.

سطح ۲: میزانی که شرکت کنندگان دانش، مهارت ها، نگرش، **تعهد** و **اعتماد بنفس** را بر اساس دوره کسب می کنند.

سطح ۳: سطحی که شرکت کنندگان آنچه را که در طی دوره یاد گرفته اند در محیط کار خود **عملا بکار می گیرند**.

سطح ۴: میزانی که **پیامدهای** تعیین شده از دوره آموزشی بعنوان یک نتیجه از بسته آموزشی، حمایت و پاسخگویی محقق شده است.

در مرحله برنامه ریزی سطوح چهارگانه **معکوس**

نتایج

رفتار

یادگیری

واکنش

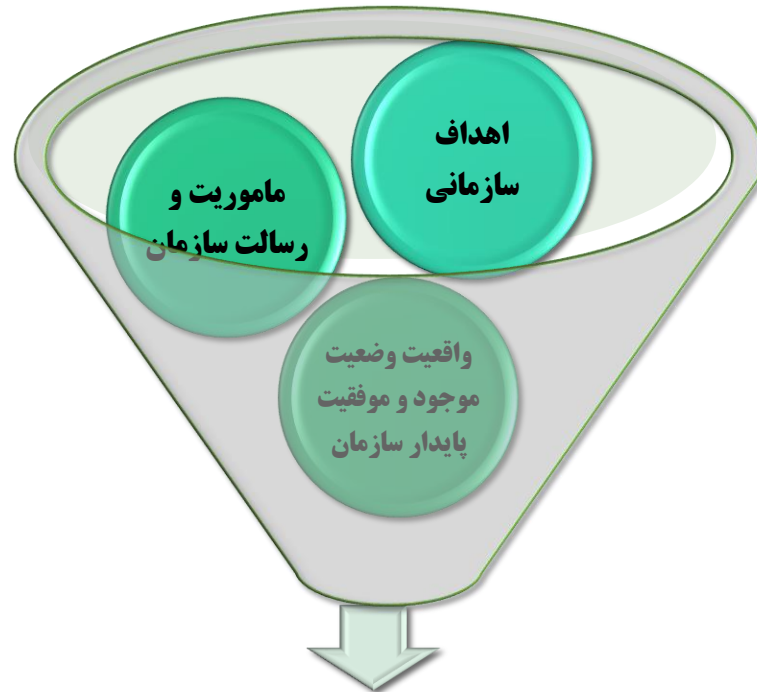
مدل جدید پاتریکی

سطح چهار: نتایج

میزانی که پیامدهای تعیین شده از دوره آموزشی بعنوان یک نتیجه از بسته آموزشی، حمایت و پاسخگویی محقق شده است.

اشتباه رایج در سطح ۴: به جای اینکه نتایج به صورت گلوبال و کلی برای کل سازمان در نظر گرفته شود، در حوزه های کوچک و حیطه های فردی سازمان در نظر گرفته می شود.

تحقق سطح
چهار (نتایج) به
معنای تحقق
ماموریت سازمان با
استفاده از منابع در
دسترس است.



تحقق سطح چهار پاتریک

مدل جدید پاتریک

سطح چهار: نتایج

- هر سازمانی فقط یک نتیجه سطح چهار دارد که معمولاً گسترده و طولانی مدت بوده و حاصل جمع بندی تلاش های بسیاری از افراد، گروه ها و عوامل محیطی است.
- آیا ماهیت وجودی سازمان، آنچه که سازمان انجام می دهد، ارائه خدمت به ذینفعان و جامعه در سطح بالایی قرار دارد یا خیر؟
- **مشکل در ارتباط دادن یک کلاس آموزشی تنها به نتایج سازمانی شاخص های مهم و راهبر:**
- ❖ انجام مشاهدات و اقدامات کوتاه مدت (short-term observation & measurements)
- ❖ تدوین شاخص های تعیین کننده شامل اهداف فردی و گروهی و در جهت کمک به تکمیل و دستیابی به نتایج در بالاترین سطح (نظیر: نمرات رضایتمندی، میزان خطاها، نرخ CPR های موفق، نگهداشت کارکنان)

سطح سه: رفتار

- سطح ۳: سطحی که شرکت کنندگان آنچه را که در طی دوره یاد گرفته اند در محیط کار خود **عملاً بکار می گیرند**.

- در مدل جدید سطح سه شامل:
رفتارهای مهم، تشویق های مورد نیاز و یادگیری ضمن خدمت است.

سطح سه: رفتار

❖ **رفتارهای مهم (Critical Behavior):** رفتارهای کلیدی و معدودی که بعنوان مهمترین عوامل در دستیابی به موفقیت سازمانی شناخته می شود.

❖ **مشوق های مورد نیاز (Required Drivers):** منظور فرایندها و سیستم هایی است که موجب تقویت، نظارت، تشویق و پاداش دهی به عملکردهای رفتارهای حیاتی در محیط کار است (کمک های رفاهی، فرصت مربیگری، نظام های مبتنی بر عملکرد و تشخیص به عنوان عملکرد برتر افراد).

❖ **ضرورت وجود مکانیسم های تشویقی:** کاهش احتمال افت عملکرد افراد در نتیجه شکاف ها یا افت عمدی عملکرد بدلیل علاقمند نبودن به انجام رفتارهای مطلوب سازمانی

مدل جدید پاتریک

در صورت وجود سیستم های حمایتی و پاسخگویی تا حدود ۸۵ درصد احتمال بکارگیری دانش در محیط کار افزایش می یابد.

اجرای فعال دوره و نظارت
(Active Execution and Monitoring)
مهمترین شاخص موفقیت برنامه
در مراحل ابتدایی

در صورت وجود برنامه های آموزشی مقدماتی صرف بدون تشویق تنها ۱۵ درصد احتمال موفقیت در دوره آموزشی

سطح سه: رفتار

یادگیری ضمن خدمت (on –the- job learning):

حدود ۷۰ درصد همه یادگیری هایی که مستقیماً به عملکرد شغلی افراد مرتبط است در محیط کار اتفاق می افتد.

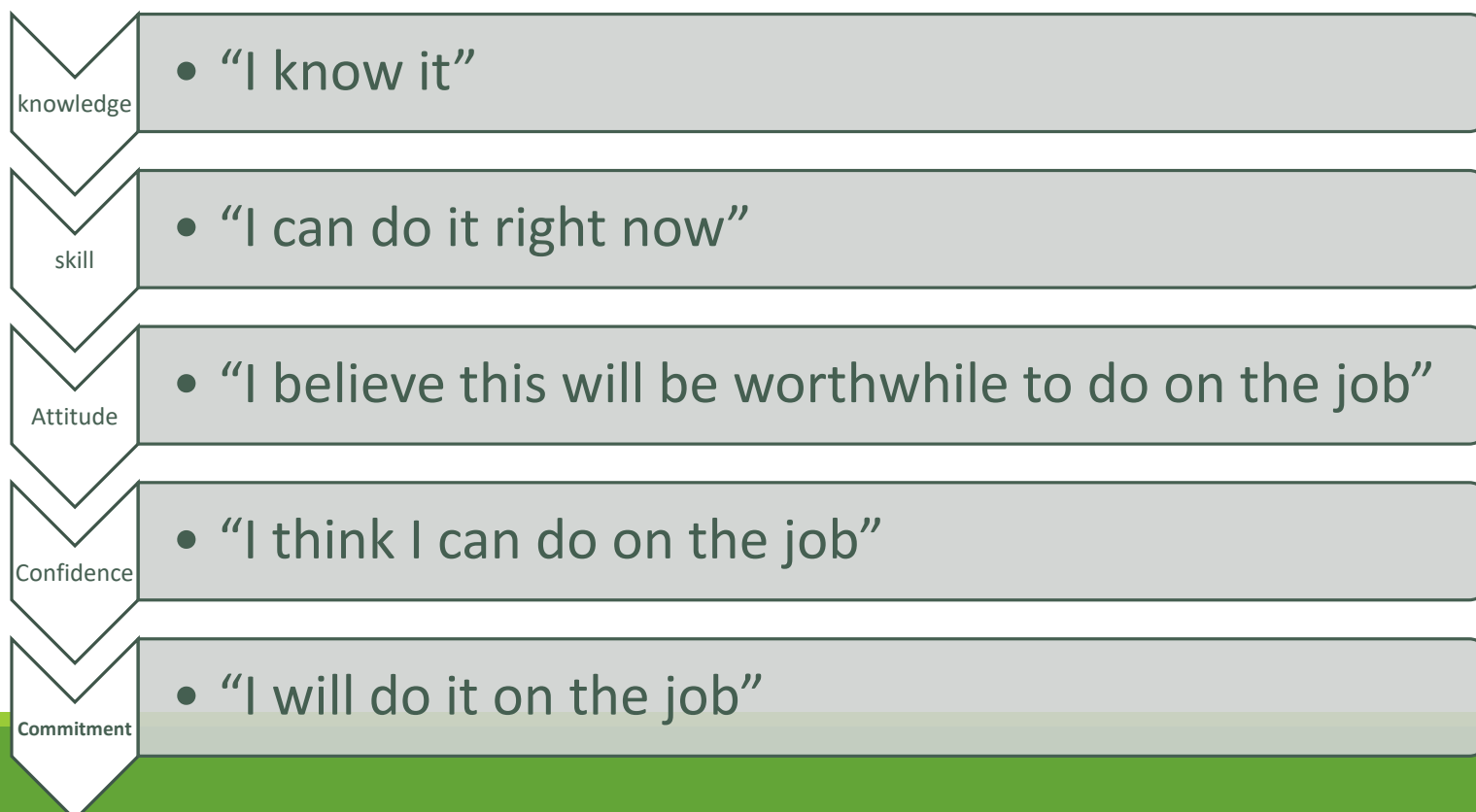
مسئولیت پذیری و انگیزه فردی عوامل موثر کلیدی برای حمایت بیرونی و تقویت تلاش ها برای عملکرد بهینه پرسنل است.

آموزش ضمن خدمت ارائه فرصتی برای به اشتراک گذاری مسئولیت ها برای عملکرد مناسب

مدل جدید پاتریکی

سطح دو: یادگیری

- میزانی که شرکت کنندگان دانش، مهارت ها، نگرش، **تعهد** و **اعتماد بنفس** را بر اساس دوره کسب می کنند.
- اعتماد بنفس و تعهد برای از بین بردن شکاف بین یادگیری و رفتار
- برای افرادی که از مرحله کسب دانش مهارت گذر کرده اند ولی برای عملکرد مناسب بر اساس آموخته ها در شغل شان مشکل دارند.



مدل جدید پاتریکی

سطح یک: واکنش

- ❖ رضایتمندی افراد شرکت کننده: یکی از کم اهمیت ترین مولفه هاست که همبستگی مثبت با یادگیری دارد.
- ❖ درگیر کردن افراد شرکت کننده: درگیری فعال در تجارب یادگیری
- ❖ مرتبط بودن: میزانی که شرکت کنندگان در دوره فرصت استفاده از آنچه فرا گرفته اند را دارند

مدل جدید پاتریک

LEVEL 1 REACTION

- Engagement
- Relevance
- Customer satisfaction

LEVEL 2 LEARNING

- Knowledge
- Skills
- Attitude
- Confidence
- Commitment

MONITOR & ADJUST



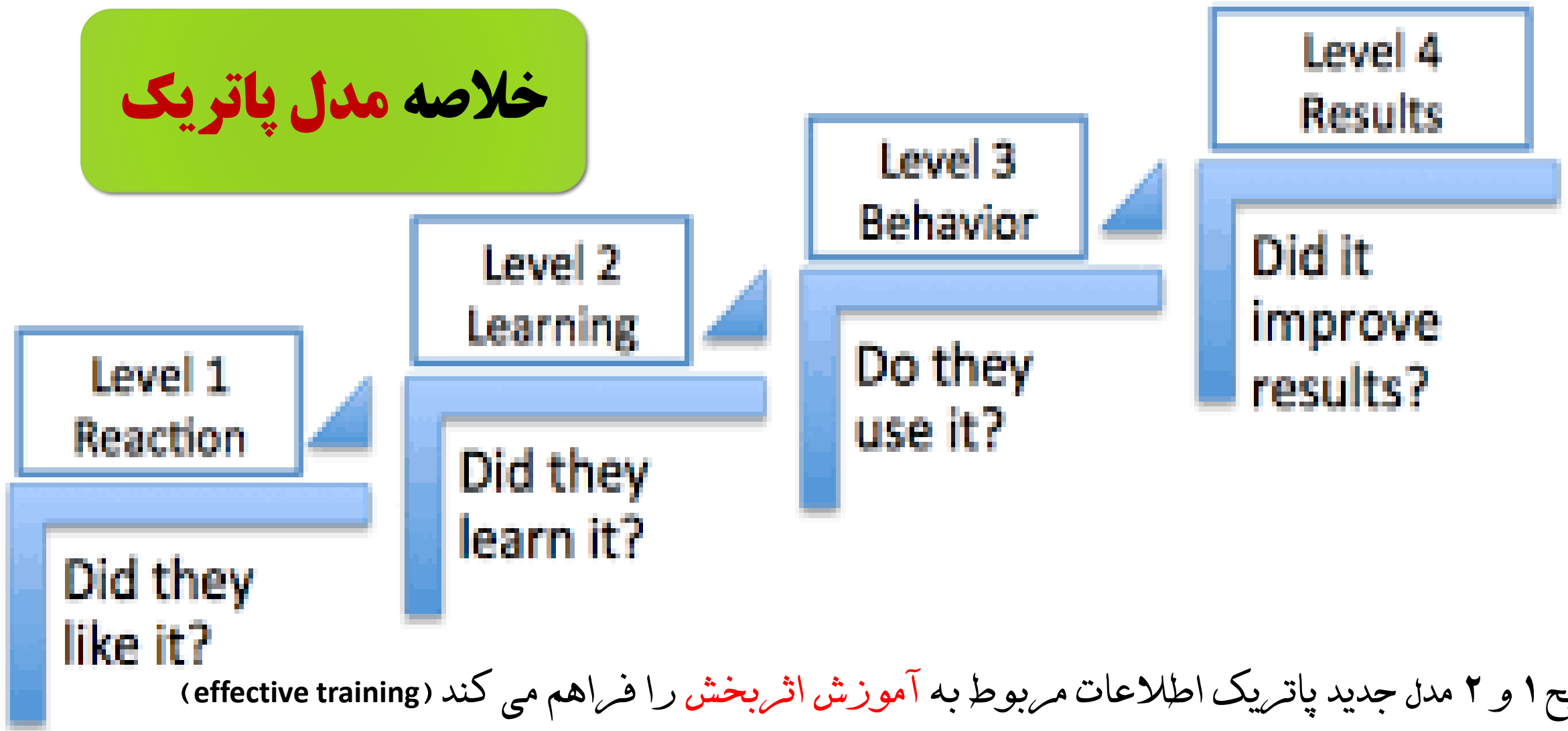
LEVEL 4 RESULTS

- Leading indicators
- Desired outcomes

❖ باکس بزرگ نظارت و تعدیل در سطح سه
❖ بعد از تکمیل شدن آموزش رسمی
❖ اطمینان از شناسایی افراد و حیطة های با
عملکرد بالاتر از استاندارد و تقویت بهترین
عملکرد

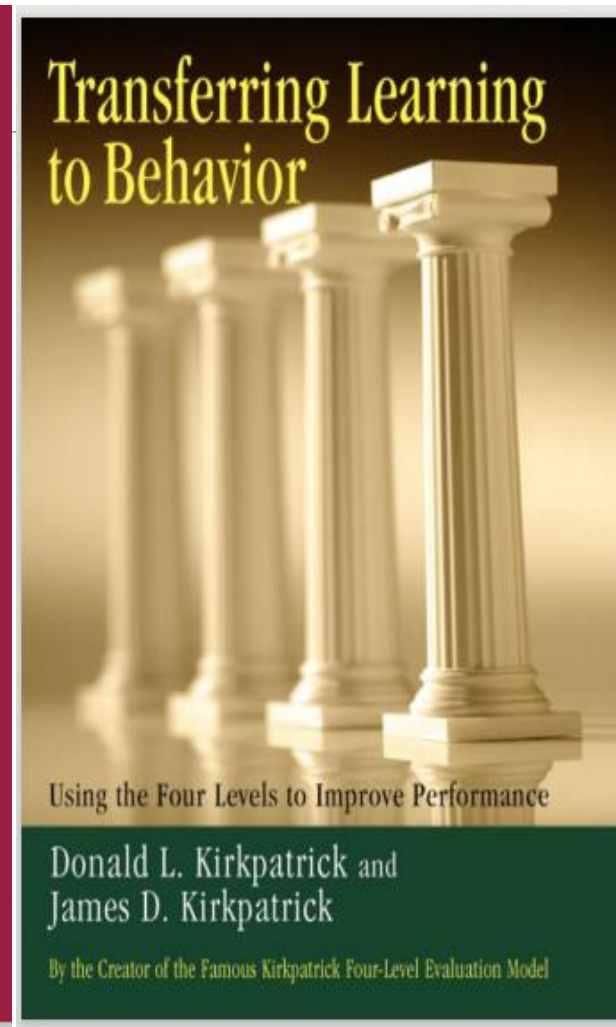
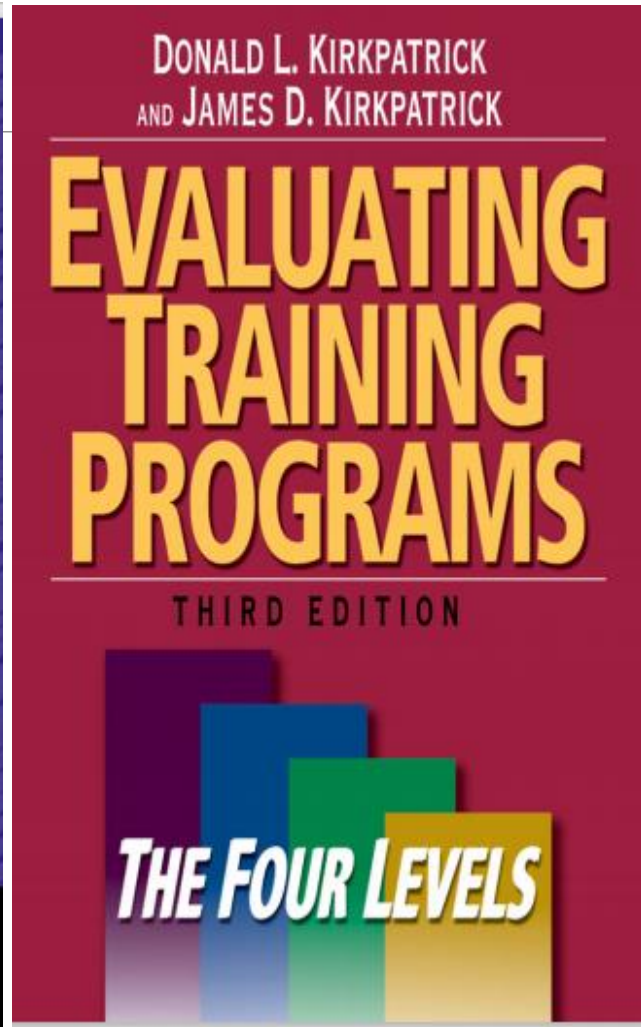
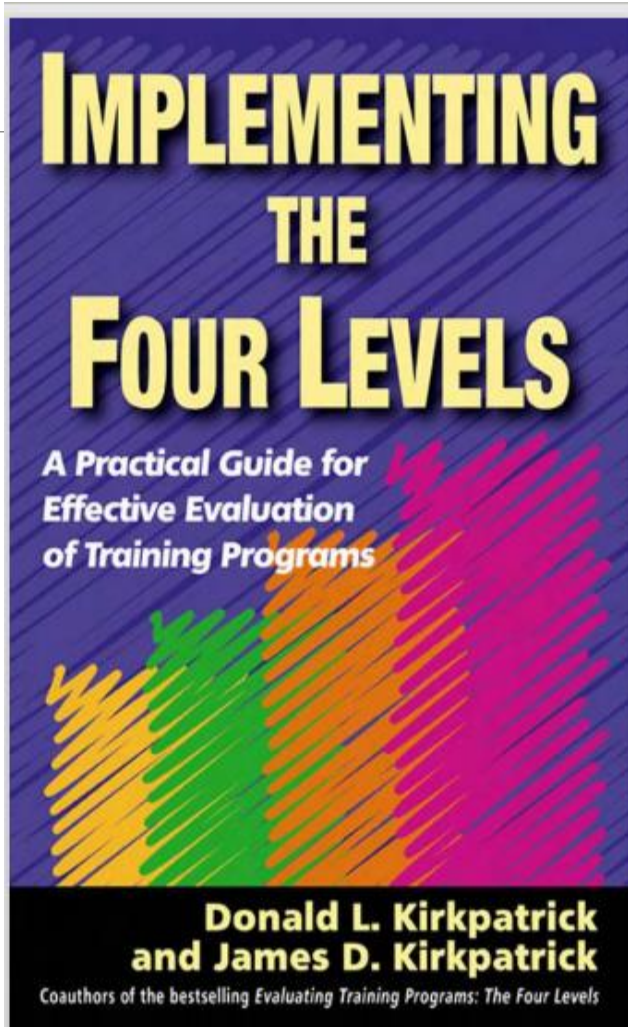
❖ مدل جدید پاتریک یک چرخه بازخورد کامل
نیست. زیرا عدم کسب پیامدهای مطلوب در
فقدان دانش یا مهارت نیست؛ بلکه در خود کار
است.

خلاصه مدل پاتریک



- سطح ۱ و ۲ مدل جدید پاتریک اطلاعات مربوط به آموزش اثربخش را فراهم می کند (effective training)
- سطح ۳ و ۴ اطلاعات مربوط به اثربخشی آموزشی (Training effectiveness) را فراهم می کند.
- هیچ راه میانبری از سطح ۱ و ۲ به سطح ۴ نیست.

منابع برای مطالعه بیشتر:





سپاس از توجه شما

