

Evaluation of a Workshop on Social Determinants of Health based on Kirkpatrick Model

SeyedSaeed Mazloomymahmoodabad(Ph.D)¹, Ahmad Sotoudeh(Ph.D)², Ali Asadian(Ph.D)³,
Shahab Rezaeian(Ph.D)⁴

1.Professor, Social Science Research Center of Health, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Science, Yazd, Iran.

2.PhD Student of Health Education and promotion, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Science, Yazd, Iran.

3.Corresponding Author: PhD Student of Health Education and promotion, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Science, Yazd, Iran. Email: a.assadian.a@gmail.com Tel: 09175260520

4.PhD of Epidemiology, Research Center for Environmental Determinants of Health, Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran.

Abstract

Introduction: Evaluation provides truly useful information about the effectiveness of the educational programs. Kirkpatrick model provides a four-level training evaluation framework (reaction, learning, behavior, and results). The present research aimed to investigate the effectiveness of a workshop on “social determinants of health” held for the health staff of a medical center in Bandar Abbas Province, in the South of Iran.

Methods: In the present research, a training workshop was held on social determinants of health for 40 staff of a medical center. Later, this workshop was evaluated based on the Kirkpatrick training evaluation model and a researcher-constructed questionnaire. Descriptive and inferential statistics were used to analyze the data in SPSS-19.

Results: The participants' mean scores of satisfaction (reaction), learning, and behavior were 41.47 ± 4.34 , 14.9 ± 1.93 , and 10.72 ± 3.8 , respectively. The overall effectiveness (reaction, learning and behavior) was evaluated as optimal. The most effective items in reaction, learning, and behavior levels were awareness-raising, better performance of tasks at work, and use of the acquired content in monitoring work, respectively.

Conclusion: Staff training to provide them with job-related practical knowledge not only satisfies them, but also improves their professional learning and performance. Kirkpatrick training evaluation model needs to be applied to other staff training programs at four levels of reaction, learning, behavior, and results. Those who develop and implement training courses need to be acquainted with these constructs.

Keywords: Kirkpatrick model, Evaluation, Social determinants of health, Training workshop

Conflict of interest: The authors declared that there is no Conflict interest



This Paper Should be Cited as:

Author : Seyed Saeed Mazloomymahmoodabad,Ahmad Sotoudeh,Ali Asadian, Shahab Rezaeian. Evaluation of "Social Determinants of Health" workshop Based on Kirk Patrick's Model.....Tolooebehdasht Journal.2019;18(3):1-10.[Persian]

ارزشیابی کارگاه آموزشی عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت بر اساس الگوی کرک پاتریک

نویسندگان: سید سعید مظلومی محمودآباد^۱، احمد ستوده^۲، علی اسدیان^۳، شهاب رضائیان^۴

۱. استاد مرکز تحقیقات علوم اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی، یزد، ایران.

۲. دانشجوی دکتری تخصصی آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی، یزد، ایران.

۳. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری تخصصی آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی، یزد، ایران. تلفن تماس: ۰۹۱۷۵۲۶۰۵۲۰ Email: a.assadian.a@gmail.com

۴. دکتری تخصصی اپیدمیولوژی، مرکز تحقیقات عوامل محیطی مؤثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.

چکیده

مقدمه: ارزشیابی یکی از مهمترین مراحل برنامه ریزی آموزشی است ارزشیابی اطلاعات بسیار مفیدی را برای اجرای برنامه های آموزشی فراهم می کند. مطالعه حاضر با هدف بررسی اثربخشی کارگاه آموزشی "عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت" برای کارکنان بهداشتی مرکز بهداشت بندرعباس صورت گرفت.

روش بررسی: در این مطالعه نیمه تجربی، کارگاه آموزشی عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت بر اساس الگوی کرک پاتریک با استفاده پرسشنامه محقق ساخته پس از تأیید روایی و پایایی ابزار، ارزشیابی شد. داده ها با استفاده از آزمونهای آماری توصیفی و تحلیلی در نرم افزار Spss نسخه ۱۹ مقایسه و تجزیه و تحلیل شد.

یافته ها: میانگین نمره بعد واکنش (رضایت) فراگیران به برنامه آموزشی $41/47 \pm 4/34$ ، بعد یادگیری $14/9 \pm 1/93$ ، بعد رفتاری $10/72 \pm 3/8$ بود و اثربخشی همه ابعاد (واکنش، یادگیری، رفتار) به طور کلی در سطح مطلوب بود از نظر مشارکت کنندگان آیتم افزایش آگاهی در بعد واکنش، آیتم انجام بهتر وظایف شغلی در بعد یادگیری و آیتم استفاده از مطالب آموخته شده هنگام بازدید شغلی در بعد رفتار، دارای بالاترین اثربخشی در زمینه آموزش عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت کارکنان بودند.

نتیجه گیری: آموزش کارکنان با موضوعات کاربردی و مرتبط با شغل افراد باعث جلب رضایت و ایجاد یادگیری و بهبود فعالیت شغلی می شود. لازم است ارزشیابی با استفاده از الگوی کرک پاتریک در برنامه های آموزشی کارکنان در چهار سطح انجام شود و همچنین مجریان برنامه آموزشی برای کارکنان در این زمینه توجه شوند.

واژه های کلیدی: الگوی کرک پاتریک، ارزشیابی، عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، کارگاه آموزشی

طلوع بهداشت

دو ماهنامه علمی پژوهشی

دانشکده بهداشت یزد

سال هیجدهم

شماره سوم

مرداد و شهریور ۱۳۹۸

شماره مسلسل: ۷۵

تاریخ وصول: ۱۳۹۷/۰۶/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۲۷



مقدمه

تعیین کننده های اجتماعی سلامت (SDH) شرایطی هستند که در آن افراد متولد شده، رشد کرده و زندگی می کنند. مجموعه وسیعی از نیروها و سیستم هایی که شرایط زندگی روزمره را شکل می دهند (۱،۲)، اقدام بر روی عوامل تعیین کننده سلامت اجتماعی (SDH) به یک نگرانی حیاتی از جامعه بهداشت عمومی تبدیل شده است (۳). این نگرانی در بیانیه های متعدد و اسناد ارائه شده بین المللی، ملی، مقامات بهداشت عمومی و محلی در اجرای مفهوم SDH آشکار است (۴-۶). این وضعیت به دلیل کمبود دانش نسبت به اهمیت SDH و یا ابزار تأثیرگذاری SDH در خدمات سلامتی است (۷). تحقیقات بر روی SDH می تواند در جهت بهبود سلامت، بهبود سیاست بهداشتی مبتنی بر شواهد و بهبود مراقبت های بهداشتی باشد (۸،۹).

امروزه ارزشیابی برنامه های بهداشتی و انتشار نتایج آن به منظور افزایش آگاهی عمومی و افزایش اطلاعات دست اندرکاران بهداشت و درمان، تغییر الگوی انتخاب سازمان های ارائه دهنده مراقبت های بهداشتی و در نهایت بهبود کیفیت مورد توجه جهانی قرار دارد (۱۰،۱۱). در حقیقت هدف ارزشیابی برنامه ها کسب اطلاعات و اخذ تصمیم می باشد (۱۲).

استافل بیم (stufflebeam) هدف از ارزشیابی را بهبود برنامه می داند، نه تایید آن (۱۳) کیگر (kiger) ارزشیابی ارتقا سلامت را یک فرآیند مداوم و برنامه ریزی شده می داند که با توجه به ضوابط بیان شده سلامت که ممکن است نیاز به اندازه گیری داشته باشد، انجام می شود (۱۴).

کارکنان حوزه بهداشت و سلامت همچنین می توانند از طریق ارزشیابی برنامه هایشان، از نقاط قوت و ضعف برنامه های قبلی، تجاربی بیاندوزند (۱۵). به دلیل همین فواید گسترده است که گفته می شود اگر قرار باشد سازمان های متولی سلامت در دهه آینده تنها بر یک موضوع تاکید کنند بدون شک این موضوع ارزشیابی نظام عملکرد و توانمندسازی نظام سلامت از این رهگذر خواهد بود (۱۶). کیفیت کلی تصمیم گیری می تواند از طریق یک رویکرد ساختار یافته تر به درک تاثیر برنامه ها بهبود یابد. ارزشیابی برنامه یک رویکرد ساختار یافته برای بررسی اقدامات فراهم می کند (۱۷). ارزشیابی برنامه های آموزشی به معنای فرآیند قضاوت درباره جنبه هایی از رفتار یادگیرنده نیز جز جدایی ناپذیر یک نظام آموزشی است و شامل مجموعه ای از مهارت هاست که به کمک آن ها مشخص می شود یادگیرنده به اهداف تعیین شده دست یافته است یا خیر.

به طور کلی، ارزشیابی آموزشی رویکرد منظم برای جمع آوری داده ها می باشد که به مدیران برای رسیدن به تصمیمات مفید و با ارزش در مورد برنامه آموزش کمک می کند. رویکردهای مختلف برای ارزشیابی آموزشی توسط برملی (Bermley) دسته بندی شده است، که شامل ارزشیابی هدف مدار، ارزشیابی هدف آزاد، ارزشیابی پاسخگو، ارزشیابی سیستمی، ارزشیابی بر اساس نظر متخصصان و ارزشیابی شبه قانونی می باشد. رویکردهای هدف مدار و سیستماتیک به طور گسترده ای در ارزشیابی برنامه های آموزشی که برای کارکنان برگزار می شود به کار می رود و الگوی کرک پاتریک از جمله الگوهای است که بر مبنای رویکرد هدف مدار می باشد (۱۸).



الگوی کرک پاتریک به عنوان الگویی جامع، ساده و عملی برای بسیاری از موقعیت های آموزشی توصیف شده و از نظر بسیاری از متخصصان به عنوان معیاری در این حوزه شناخته می شود. کرک پاتریک ارزشیابی را به عنوان تعیین اثر بخشی در یک برنامه آموزش تعریف کرده و فرآیند ارزشیابی را به چهار سطح یا گام تقسیم می کند: ۱- واکنش به معنی میزان عکس العملی که فراگیران به تمام عوامل موثر در اجرای یک دوره آموزش از خود نشان می دهند و آن را می توان از طریق پرسشنامه و یا روش های معمول دیگر به دست آورد. ۲- یادگیری (دانش) که عبارت است از تعیین میزان فراگیری، مهارت ها، تکنیک ها و حقایقی که طی دوره آموزشی به شرکت کنندگان آموخته شده و برای آنان روشن گردیده است و می توان از طریق سنجش های قبل، ضمن و بعد از شرکت در دوره های آموزشی به آن پی برد. ۳- رفتار یا چگونگی و میزان تغییراتی 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. ۴- نتایج: منظور از نتایج 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 به جابه جایی یا سوانح و افزایش کیفیت تولیدات و فروش بررسی می شود (۱۹،۲۰).

شمار اندکی از برنامه های آموزشی به طور جامع مورد ارزشیابی قرار می گیرند. همچنین، مطالعاتی که از الگوی کرک پاتریک (Kirkpatrick) برای ارزشیابی برنامه های آموزشی در خصوص عوامل اجتماعی موثر بر سلامت استفاده کرده باشد، موجود نیست. پژوهش حاضر با هدف کاربرد مدل کرک

پاتریک جهت ارزشیابی برنامه آموزشی عوامل اجتماعی موثر بر سلامت در کارکنان ستادی مرکز بهداشت شهرستان بندرعباس صورت گرفت.

روش بررسی

در این مطالعه، کارگاه آموزشی عوامل اجتماعی موثر بر سلامت که در آن ۴۰ نفر از کارکنان مرکز بهداشت شهرستان بندرعباس حضور داشتند بر اساس مدل کرک پاتریک مورد ارزشیابی قرار گرفت. گروه مورد پژوهش شاغلین واحدهای بهداشتی ستادی بودند که به صورت سرشماری در این برنامه شرکت داشتند. در ابتدا ضمن ارائه اهداف پژوهش و تأکید بر محرمانه بودن اطلاعات، پرسشنامه توسط شرکت کنندگان تکمیل شد. کارگاه آموزشی بصورت سخنرانی و کار گروهی انجام شد. محتوای آموزشی کارگاه برگرفته از برنامه های وزارت بهداشت، سازمان جهانی بهداشت و بر اساس کتاب وزارت بهداشت در زمینه عوامل اجتماعی تعیین کننده سلامت بود (۱). برگزاری کارگاه در سه سطح واکنش، یادگیری و رفتار بر اساس الگوی کرک پاتریک مورد ارزیابی قرار گرفت.

ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه محقق ساخته بود. این پرسشنامه دارای سوالات جمعیت شناختی و سه بعد واکنش، یادگیری و رفتار بود. سوالات دموگرافی پنج سوال شامل سن، جنس، سابقه خدمت، سابقه مدیریت و مدرک تحصیلی بود. ابعاد واکنش شامل ده سوال و ابعاد یادگیری و رفتار شامل پنج سوال بود. شرکت کنندگان به تمامی این سوالات بر اساس مقیاس لیکرت پاسخ دادند طیف پاسخ دهی به تمام سوالات بصورت پنج گزینه ای از عالی تا ضعیف درجه بندی شده بود هم چنین پیش آزمون و پس آزمون نیز برای بررسی سطح



جدول ۲، میانگین امتیاز آیتم های مربوط به بعد یادگیری به تفکیک در محدوده نمره ۵-۱ نشان می دهد. یادگیری مشارکت کنندگان در سه آیتم (انجام وظایف شغلی، داشتن تعهد شغلی، افزایش توانمندی و مهارت شغلی) مطلوب بود و در دو آیتم (افزایش دقت، افزایش تسلط) بصورت متوسط بود.

جدول ۳، میانگین امتیاز آیتم های مربوط به بعد رفتار را به تفکیک در محدوده نمره ۵-۱ نشان می دهد.

تغییر رفتار مشارکت کنندگان در تمام آیتم ها بصورت متوسط ارزیابی شد.

نتایج حاصل از آزمون تی تک نمونه ای در جدول ۴ نشان می دهد که میانگین امتیاز بعد واکنش، یادگیری و رفتار به ترتیب $47/31$ ، $9/14$ و $72/10$ محاسبه شد و P هر سه بعد برابر با صفر محاسبه گردید که در سطح اطمینان ۹۵ درصد کوچکتر $0/5$ است و به علاوه مقدار t هر سه مورد به ترتیب $82/45$ ، $77/48$ و $75/54$ بود که هر سه مورد بزرگتر از مقدار t بحرانی ($1/96$) است.

بنابراین اختلاف میانگین حاصله برای این ابعاد به طور معناداری بیشتر از میانگین معیار (عدد ۳) است.

یادگیری فراگیران استفاده شد. پرسشنامه پس از بررسی کتابخانه ای و مروری بر مطالعات تهیه شد. روایی آن با پانل متخصصین و پایایی درونی آن با محاسبه آلفای کرونباخ ($0/73$) تایید گردید. داده های حاصل از تکمیل و جمع آوری پرسشنامه ها با استفاده از آزمون های آماری توصیفی و تحلیلی مناسب و توسط نرم افزار SPSS نسخه ۱۹ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها

در پژوهش حاضر اکثر مشارکت کنندگان (۸۷ درصد) خانم بودند. دامنه سنی افراد بین ۳۴ تا ۵۷ بود و میانگین سنی افراد ۴۳ سال بود. میانگین سابقه خدمت کارکنان ۱۶ سال بود. ۸۷ درصد از افراد دارای مدرک کارشناسی بودند.

جدول یک، میانگین امتیاز آیتم های مربوط به بعد واکنش (رضایت) را به تفکیک در محدوده نمره ۵-۱ نشان می دهد. از نظر مشارکت کنندگان رضایت آنها در مورد تمام آیتم ها به جز دو آیتم (توضیحات مدرس و سطح دشواری مطالب) مطلوب ارزیابی شد. آیتم بهبود آگاهی افراد دارای بالاترین میانگین امتیاز بود.

جدول ۱: میانگین امتیاز آیتم های بعد واکنش (رضایت)

| ابعاد واکنش | میانگین | | انحراف معیار |
|-------------------------------------|--------------------|---------|--------------|
| | محدوده نمره کمترین | بیشترین | |
| بهبود آگاهی | ۲ | ۵ | ۰/۱۵ |
| ارتباط دوره با شغل | ۲ | ۵ | ۰/۱۲ |
| اثر بخشی کلی مدرس | ۳ | ۵ | ۰/۱ |
| تامین انتظارات فراگیر | ۳ | ۴ | ۰/۷ |
| ایجاد بازخورد | ۳ | ۵ | ۰/۱ |
| بحث و فعالیت گروهی | ۲ | ۴ | ۰/۰۹ |
| توانایی مدرس در هدایت و کنترل آموزش | ۳ | ۴ | ۰/۰۵ |
| استفاده مناسب از وسایل کمکی | ۲ | ۵ | ۰/۱۵ |
| توضیحات مدرس | ۲ | ۴ | ۰/۱۲ |
| سطح دشواری مطالب | ۱ | ۴ | ۰/۲۱ |



جدول ۲: میانگین امتیاز آیت‌های بعد یادگیری

| محدوده نمره | میانگین | | انحراف معیار | ابعاد یادگیری |
|-------------|---------|--------|--------------|------------------------------|
| | بیشترین | کمترین | | |
| ۴ | ۳ | ۰/۳۶ | ۳/۱۵ | انجام وظایف شغلی |
| ۴ | ۲ | ۰/۶۹ | ۳/۰۲ | داشتن تعهد شغلی |
| ۴ | ۲ | ۰/۴۷ | ۳/۰۲ | افزایش توانمندی و مهارت شغلی |
| ۴ | ۲ | ۰/۵۶ | ۲/۸۷ | افزایش دقت |
| ۴ | ۲ | ۰/۶۷ | ۲/۸۲ | افزایش تسلط |

جدول ۳: میانگین امتیاز آیت‌های بعد رفتار

| محدوده نمره | میانگین | | انحراف معیار | ابعاد رفتار |
|-------------|---------|--------|--------------|---------------------------------|
| | بیشترین | کمترین | | |
| ۳ | ۱ | ۰/۸۸ | ۲/۳۲ | کاربرد در بازدید و پایش شغلی |
| ۳ | ۱ | ۰/۸۶ | ۲/۲۲ | تداوم تغییر رفتار شغلی |
| ۳ | ۱ | ۰/۹۳ | ۲/۱۷ | کاربرد در آموزش شغلی به سایرین |
| ۳ | ۱ | ۰/۸۶ | ۲/۰۲ | فعالیت شغلی در زمینه شاخص مرتبط |
| ۳ | ۱ | ۰/۷۴ | ۱/۹۵ | عینی و محسوس بودن فعالیت شغلی |

جدول ۴: آزمون t تک نمونه ای درباره اثربخشی سه بعد واکنش، یادگیری، رفتار

| فاصله اطمینان | | آزمون t | | | | | متغیر |
|---------------|--------|---------|------------|---------|--------------|---------|---------|
| بیشترین | کمترین | P | درجه آزادی | آماره t | انحراف معیار | میانگین | |
| ۳۲/۸۶ | ۳۰/۰۸ | < ۰/۰۰۱ | ۳۹ | ۴۵/۸۲ | ۴/۳۴ | ۳۱/۴۷ | واکنش |
| ۱۵/۵۱ | ۱۴/۲۸ | < ۰/۰۰۱ | ۳۹ | ۴۸/۷۷ | ۱/۹۳ | ۱۴/۹ | یادگیری |
| ۱۴/۵۱ | ۱۳/۴۸ | < ۰/۰۰۱ | ۳۹ | ۵۴/۷۵ | ۱/۶۱ | ۱۰/۷۲ | رفتار |



بنابراین مشارکت کنندگان در مورد اثربخشی آموزشی کارگاه آموزشی عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، رضایت داشتند. فراگیران یادگیری کارگاه را موثر بیان کردند. همچنین رفتار شغلی فراگیران در زمینه عوامل اجتماعی موثر بر سلامت تغییر کرده بود.

بحث و نتیجه گیری

این مطالعه به ارزشیابی میزان تاثیر کارگاه آموزشی عوامل اجتماعی موثر بر سلامت در سه بعد واکنش، رضایت و رفتار پرداخت. به طور کلی نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که فراگیران میزان اثربخشی کارگاه آموزشی را در سطح مطلوب ارزیابی نمودند. در بعد اول فراگیران از کارگاه آموزشی رضایت خوبی نشان دادند و بالاترین رضایت مربوط به بهبود آگاهی فراگیران و ارتباط موضوع آموزشی با شغل بود. بهبود آگاهی فراگیران در این مطالعه، یکی از آیم های مهم در جلب رضایت فراگیران بود. مطالعه هداوندی و همکاران که با موضوع ارزیابی اثربخشی کارگاه مدیریت بحران با استفاده از الگوی کرک پاتریک انجام شد به بهبود آگاهی و دانش تاکید داشت. هم چنین مطالعه دیگری که توسط پورجهرمی و همکاران روی پرستاران به ارزیابی آموزش کار با دستگاه سی دی شوک بر اساس الگوی کرک پرداخت، نتایج مشابهی داشت. آیم، ارتباط موضوع مورد آموزش با شغل افراد که دارای رضایت بالایی از نظر فراگیران است بیانگر این موضوع است که تناسب آموزش ها با نوع شغل فراگیران اهمیت زیادی داشته و باعث جلب رضایت افراد می شود (۱۴، ۱۳).

در سطح دوم ارزشیابی که شامل سطح یادگیری است تغییرات یادگیری مطلوب در فراگیران ایجاد شده بود به طوری که

میانگین نمرات پیش آزمون و پس آزمون اختلاف آماری معناداری داشت. در مطالعه هروندی نیز بین نمره پیش آزمون و پس آزمون شرکت کنندگان اختلاف معناداری مشاهده گردید (۱۳) نتایج مطالعه پور جهرمی نشان داد که تغییرات در نمره دانش فراگیران معنی دار بود (۱۴). هم چنین در مطالعه حاضر آیم انجام وظایف شغلی در سطح یادگیری بالاترین امتیاز را داشت و در مطالعه بلندی و همکاران در بعد یادگیری آیم افزایش خلاقیت شغلی بیشترین امتیاز را داشت (۱۵).

هر چند در این مطالعه آیم خلاقیت شغلی مطرح نشد اما با توجه به اینکه آیم های تعهد شغلی و افزایش توانمندی فراگیران امتیاز بالایی داشتند می توان این نتیجه را گرفت که افزایش توانمندی و تعهد شغلی در نهایت منجر به بهبود انجام وظایف شغلی در کارکنان می شود.

نتایج این مطالعه نشان داد که آیم، کاربرد مطالب آموخته شده در بازدید و پایش دارای بالاترین امتیاز به لحاظ تغییرات رفتاری بود. هر چند در مطالعات مشابه پیشین با موضوع ارزشیابی با توجه به نوع شغل فراگیران این مورد بررسی نشد در این مطالعه به دلیل ماهیت شغلی فراگیران که در تیم بهداشتی برنامه کاری بازدید و پایش دارند این آیم بررسی شد و بیشترین امتیاز را کسب کرد.

که می توان دلیل آن را ارتباط موضوع آموزش (عوامل اجتماعی موثر بر سلامت) با فعالیت شغلی بیان نمود.

در مطالعه حاضر تغییرات رفتاری در فراگیران به طور کلی مطلوب ارزیابی شد. در مطالعه بلندی و همکاران، سطح تغییرات رفتاری در حد مطلوب و در مطالعه عابدینی و همکاران در سطح تقریباً متوسط ارزیابی شد (۱۵).



شغلی با موضوع حاضر برای فراگیران اجرا شود. ارزشیابی، اطلاعاتی را برای توجیه اثر بخشی برنامه آموزشی فراهم می آورد که این اطلاعات به منظور استمرار آموزش های بعدی قابل استفاده است (۱۷).

در کشورما ارزشیابی دوره های آموزشی اغلب به صورت ساده و در سطح اول و دوم انجام شده است که یکی از مسائل عمده آن جدی نبودن کارکنان و مدیران در امر ارزشیابی و عدم ارائه بازخورد مناسب از نتایج آموزش می باشد.

از محدودیت های مطالعه حاضر عدم اجرای ارزشیابی در بعد چهارم (نتایج) به دلیل کمبود زمان و عدم دسترسی به اطلاعاتی در مورد صرفه جویی در منابع و هزینه ها بود.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد آموزش کارکنان با موضوعات کاربردی و مرتبط با شغل افراد، باعث جلب رضایت و ایجاد یادگیری و بهبود فعالیت شغلی می شود. پیشنهاد می شود ارزشیابی با الگوی کرک پاتریک در سایر برنامه های آموزشی کارکنان در چهار سطح انجام شود و هم چنین مجریان برنامه آموزشی کارکنان، در این زمینه توجیه شوند.

تضاد منافع

نویسندگان این مقاله اعلام می دارند که هیچ گونه تضاد منافی در این مقاله وجود ندارد.

تشکر و قدردانی

بدینوسیله لازم است از اساتید محترم و مشارکت کنندگان که در انجام این پژوهش همکاری داشته اند تشکر و قدردانی شود.

References

- 1-Motlagh M, OliyaManesh A, Beheshtian M. Social Determinants of Health. Second, editor. Health Deputy, Ministry of Health and Medical Education: Successful publication; 2099. 10.

با توجه به نتایج مطالعه حاضر اثر بخشی کارگاه آموزشی با موضوع عوامل اجتماعی موثر بر سلامت در سه بعد (واکنش، یادگیری و رفتار) از نظر فراگیران به طور معناداری اثربخش ارزیابی شد.

مطالعه اثربخشی دوره های آموزشی کار با دستگاه الکتروشوک در بخش پرستاری مرکز آموزشی درمانی بیمارستان فاطمه الزهرا (س) بوشهر نیز بر اساس مدل کرک پاتریک انجام گردید آموزش را در هر سه سطح مشابه با نتایج مطالعه حاضر، مطلوب ارزیابی گردید (۱۴).

مطالعه Omar و همکاران که در مرکز آموزش سازمان جهانی بهداشت در شهر تبریز با استفاده از مدل کرک پاتریک برای دوره آموزشی مدیران بهداشتی انجام شد، مطلوبیت دوره آموزش را در ۴ سطح ارزشیابی نمود و اثربخشی دوره را مطلوب برآورد کرد.

یافته های مطالعه Omar و همکاران در سطح اول، دوم و سوم با مطالعه حاضر همخوانی داشت. نتایج ارزشیابی مطالعه حاضر نشان داد که بیشترین اثر آموزش در سطوح اول و دوم مدل Kirkpatrick بود، ولی از مطلوبیت اثر آموزش به ترتیب در سطح سوم کاسته شد که این مورد مشابه نتایج مطالعه Omar و همکاران بود (۱۶).

کاهش اثربخشی آموزش در سطح سوم یعنی سطح رفتاری می تواند بیانگر این موضوع باشد که جهت ایجاد تغییرات رفتاری پایدار در فراگیران لازم است برنامه های باز آموزشی



- 2-Shekelle P, Lim YW, Mattke S, Damberg C. Does public release of performance results improve quality of care. A systematic review London: The Health Foundation. 2008.
- 3-Marshall MN, Shekelle PG, Leatherman S, Brook RH. The public release of performance data: what do we expect to gain? A review of the evidence. *Jama*. 2000;283(14):1866-74.
- 4-Fung CH, Lim YW, Mattke S, Damberg C, Shekelle PG. Systematic review: the evidence that publishing patient care performance data improves quality of care. *Annals of internal medicine*. 2008;148(2):111-23.
- 5-Kalishman S. Evaluating community-based health professions education programs. *Education for Health Abingdon-Carfax Publishing Limited*. 2002;15(2):228-40.
- 6-Whitehead D. Evaluating health promotion: a model for nursing practice. *Journal of Advanced Nursing*. 2003;41(5):490-8.
- 7-Tannahill A. Health promotion: the Tannahill model revisited. *Public health*. 2009;123(5):396-9.
- 8-Bahrami MA, Vatankhah S, Tabibi SJ, Tourani S. Designing a Health System Performance Assessment Model for Iran. 2011.
- 9-Wakefield S, Yeudall F, Taron C, Reynolds J, Skinner A. Growing urban health: community gardening in South-East Toronto. *Health promotion international*. 2007;22(2):92-101.
- 10-Abbasian A. Effectiveness of educational courses. *Tadbir*. 2006;170:52-5.[Persian]
- 11-Kirkpatrick DL, Kirkpatrick JD. Evaluating training programs . San Francisco: Barrett. Koehler Publishing, Inc.1998.
- 12-Kirkpatrick DL. Techniques for evaluating training programs. *Classic writings on instructional technology*.1996;1(192):119.
- 13-Hadavandi M, Hadavandi F. Evaluation the effectiveness of crisis management workshop training kerman province. 2010. [Persian]
- 14-Pourjahromi N, Nezamian Z, Ghafarian Shirazi H, Ghaedi H, Momeninejad M, Mohamadi Baghmolaee M, et al. The effectiveness of training courses on “How to work with DC Shock device” for nurses, based on Kirkpatrick Model. *Iranian Journal of Medical Education*. 2012;11(8):896-902.[Persian]
- 15-Bolandi A. The Effectiveness of Educational Courses for Librarians of the Public Libraries of East Azarbaijan. *Information Research and Public Libraries*.2016;22(1):84.



16-Omar M, Gerein N, Tarin E, Butcher C, Pearson S, Heidari G. Training evaluation: a case study of training Iranian health managers. *Human resources for Health*.2009;7(1):20.

17-Rabiee F, Moayedi S, Naderi Z, Aliabadi Farahani K, Shamsi M. Effect of in-service educational courses on human resources efficiency from university experts' point of view. *Education Strategies in Medical Sciences*. 2011;4(2):85-9.