

مثالی کاربردی از چگونگی ارزشیابی یک فرایند آموزشی

چگونه فرایند آموزشی را مستند سازیم؟

(از: سرکارخانم طباطبائی، دانشگاه بجنورد)

یک مدرس بالینی به فکر مداخله ای ساده و کوچک می افتد، که قبل از تدریس موضوع موظف خود به دانشجویان، ابتدا آنها را در بالین و یا درمانگاه کنار بیمار مربوط به آن موضوع قرار دهد و از آنها بخواهد شرح حال گرفته و معاینه ساده انجام دهند، سپس مشاهدات خود را برای استاد بیان نمایند. این کار را طی یک تا سه روز قبل از ساعت تدریس انجام می دهد. او احساس می کند فراگیران بادقت و تمرکز بیشتری به مطالب گوش داده و بهتر به حافظه می سپارند.

فرآیند فوق را چگونه می توان مستند ساخت
تابهتر ارزشیابی گردد ؟

(۱) هدف روشن و واضح:

- از خود پرسیم چرا مداخله کردیم؟ هدف چیست و به چه می خواهیم برسیم و چند سوال مهم در این زمینه را مشخص نمائیم.
در مثال فوق: هدف بهبود یادگیری است، بهتر است از خود پرسیم هدف نهایی کار چیست؟ آیا نمره ارزشیابی آنها بهبود می یابد؟

- چگونه آنها را ارزشیابی نمائیم؟

سبک سنتی و امتحانات MCQ

سبک سنتی و امتحانات نوشتاری و توضیحی

OSCE

؟....

(۲) آمادگی کامل:

در مثال فوق: آیا وضعیت موجود به خوبی ارزیابی شده است؟

آیا در مورد روش بکار رفته مهارت و اطلاعات کافی بدست آمده است؟

آیا به منابع مختلفی که برای پیشبرد طرح لازم است، دسترسی وجود دارد؟

آیا زمان و فضای کافی در اختیار است؟

آیا بیمار موردنظر در زمانی که لازم است، می تواند حضور داشته باشد؟

۳) روش مناسب:

- آیا برای رسیدن به هدف روش مناسبی بکار رفته؟
- در صورت تغییر شرایط، با ایجاد تغییرات مناسب می توان طرح را ادامه داد؟
- در مثال فوق: آیا برخورد با بیمار قبل از ارائه درس، در یادگیری فراگیران موثر است؟
برای دستیابی به اهداف، برنامه ریزی مناسبی صورت گرفته است؟
 ۱. مثلاً فضای درمانگاه یا بخش آمادگی قبلی را دارد؟
 ۲. مدرس در کنار دانشجویان حضور دارد؟
 ۳. اگر بیمار موردنظر در آن زمان خاص در دسترس نبود اقدام دیگری می توان انجام داد؟

۴) نتایج قابل توجه:

- آیا اهداف مورد نظر تحقق یافته است؟
- آیا به روش های آموزشی معمول موسسه آموزشی، چیزی اضافه شده است؟
- زمینه های کار بیشتر را در این مداخله باید فراهم کرد.

(۵) ارائه مؤثر:

- روش و سیستم مناسبی برای ارائه کار باید در نظر گرفته شود.
 - چارچوب مناسبی باید طراحی شود تا در رابطه با این مداخله با دیگران ارتباط برقرار شده و به سمع سایرین رسانده شود.
 - ارائه باید شفاف و منسجم باشد.
- در مثال فوق می توان از ارائه کار خود به همایش ها و سمینارها استفاده نمائید و یا آن را مقاله نموده به مجلات مناسب ارسال نمائید. همچنین می توان جلسه پرسش و پاسخ طراحی کرد.

۶) بازخورد و نقد:

- کار باید ارزشیابی شود.
- مستدل نقد شود.
- از ارزشیابی برای بهبود کار در آینده استفاده شود.

- مهمترین بخش کار، ارزشیابی آن است که اگر انجام نشود و یا درست انجام نگردد، اعتبار نتایج بدست آمده را زیر سوال می برد.

در مثال مذکور، بهتر است به دنبال اثربخشی روشی جدید بود.
چگونه؟؟

- می توان نمرات فراگیران را در چند دوره که این روش استفاده شده با چند دوره که این روش بکار برده نشده مقایسه نمود.

- همچنین می توان با تهیه پره تست و پست تست، بین چند گروه از هر دو روش، مقایسه ای انجام داد.

برای مستند سازی اقدام دانش پژوهانه بر اساس موارد فوق عمل کرده، سپس نتایج بررسی و مورد نقد قرار داده می شود.

مثال ذکر شده، یک اقدام بسیار کوچک را بیان می کند. می توان روی روش سخنرانی در شرایط ممکن فکر کرد و در صورت امکان از گروه کوچک و ... استفاده نمود. یا به ارائه مسئولیت یادگیری به دانشجو و استفاده از روش های دانشجو محور به جای استاد محور استفاده نمود. در هر صورت هر اقدام و تجربه ای زمانی قابل ارائه است که مستند گردد. با در نظر داشتن معیارهای فوق و ارائه مستندات قابل قبول؛ در تبادل تجربیات گردد.

با هدف بهبود روش های ارزشیابی، معیارهای Kirk
Patrick را ذکر می نمائیم تا آشنایی با این معیارها،
طراحی های مناسب تری برای ارزشیابی فعالیت های
دانش پژوهانه داشته باشد.

به اعتقاد Kirk Patrick :
۴ سطح ارزشیابی وجود دارد.

سطح ۱:

- ارزیابی واکنشی – چگونه شرکت کنندگان به برنامه آموزشی واکنش داده اند، مثلاً رضایت یا نارضایتی، خسته کنندگی و ...
- ارزشیابی در این سطح را اصطلاحاً Smile Sheet می نامند. هرچند پایین ترین سطح ارزشیابی است ولی برای ورود به مراحل بعدی ضروری است.
- توجه: در این مرحله پاسخ و واکنش مثبت نشان دهنده وضعیت یادگیری نیست.

سطح ۲:

- بررسی وضعیت یادگیری:
- در این سطح از پره تست و پست تست می توان استفاده نمود.
- این سطح فراتر از رضایت و یا عدم رضایت فراگیر از برنامه آموزشی است.
- مشکل تر از سطح ۱ می باشد.
- در این سطح، دانش، مهارت و نگرش بررسی می گردد

سطح ۳:

- Transfer (انتقال):
- تأثیر برنامه را در رفتار فراگیر اندازه می گیرد.
- آیا فراگیر دانش، مهارت و نگرش جدید را در محیط بیرون از ذهن بکار می گیرد؟
- یک ارزیابی واقعی از مؤثر بودن برنامه های آموزشی است.
- مشکل است.

سطح ۴:

نتایج را در خارج از فرد بررسی می نماید (مثلاً چند سال پس از فارغ التحصیلی)

- در یک فرآیند آموزشی سطوح ۱ و ۲ آسان تر اجرا می شوند.