اثربخشی دوره های آموزشی به روش کرک پاتریک

الگوی کرک پاتریک به عنوان یک الگوی هدف‌گرا، با یک روش مدون و قابل تحلیل، افراد مجموعه را پس از آموزش ارزشیابی می‌کند و نتایج مثبتی را برای برنامه‌ریزی آموزشی سازمان در پی دارد. در این الگو اثربخشی برنامه‌های آموزشی در چهار سطح واکنش، یادگیری، رفتار و نتیجه مورد بررسی قرار می‌گیرد.

**سطح اول واکنش**

در این سطح که به آن سطح احساسی هم گفته می‌شود، میزان واکنش فراگیران به عوامل مؤثر در اجرای یک دوره آموزشی ‌اندازه‌گیری و ارزیابی می‌شود. آنچه در سطح واکنش ارزیابی می‌شود، احساس شرکت‌کنندگان در مورد برنامه آموزشی و نظر آنها در مورد مدرس، محتوای آموزشی، امکانات آموزشی، سازماندهی دوره و… را شامل می‌شود.

**سطح دوم یادگیری**

یادگیری عبارت است از تعیین میزان مهارت‌ها، تکنیک‌ها و حقایقی که شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی فراگرفته‌اند. آنچه در سطح یادگیری‌ اندازه‌گیری می‌شود، میزان دانش قابل سنجشی است که شرکت‌کنندگان در دوره آموخته‌اند. ابزارهایی که در این سطح برای گردآوری اطلاعات مورد استفاده قرار می‌گیرند، عبارتند از پرسش‌نامه، مشاهده، مصاحبه و ارزیابی عملکرد.

**سطح سوم رفتار**

در سطح رفتار، میزان دانش و مهارت آموخته شده و تأثیر آن بر تغییر رفتار شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزشی، با استفاده از ابزارهای پرسش‌نامه، مشاهده و مصاحبه‌، اندازه‌گیری و ارزیابی می‌شود. ارزیابی سطح رفتار در مدل کرک پاتریک با چالش‌هایی همراه است:

* تغییر در رفتار کارکنان بلافاصله رخ نمی‌دهد و باید زمانی را برای تغییر در رفتار در نظر گرفت.
* ارزیابان نمی‌توانند به‌طور دقیق پیش‌بینی کنند که این تغییرات چه زمانی آغاز می‌شوند.
* فضا و تغییرات سازمانی ممکن است بر تغییرات رفتاری کارکنان پس از برگزاری دوره آموزشی تأثیراتی داشته باشد.

آنچه در این سطح اهمیت دارد، پایش و استمرار تغییر عملکرد یا رفتار کارکنان است، به همین دلیل توصیه می‌شود ارزیابی در این سطح به صورت دوره‌ای تکرار شود. به علاوه باید سایر عوامل تغییردهنده رفتار کارکنان را نیز در نظر داشت.

**سطح چهار نتایج**

در سطح نتایج، میزان تحقق اهداف سازمان پس از برگزاری دوره‌های آموزشی، با در نظر گرفتن عواملی از جمله کاهش هزینه‌ها، کیفیت تولیدات و خدمات، سود و میزان فروش،‌ اندازه‌گیری و ارزیابی می‌شود. ارزیابان در این سطح از نرم افزار ارزیابی عملکرد استفاده می‌کنند. در این مرحله از مدل کرک پاتریک نیز باید در نظر داشت که تغییر در نتایج فقط در نتیجه آموزش کارکنان رخ نمی‌دهد؛ به همین دلیل در نظر گرفتن سایر عوامل نیز ضرورت دارد. برای ارزیابی در سطح نتایج نیز باید زمان کافی بعد از اتمام دوره آموزشی منظور شود تا نتایج حاصل از برگزاری دوره واقعی باشد. به علاوه توصیه می‌شود نتایج در دوره‌های زمانی تعیین شده و به صورت مستمر اندازه‌گیری و داده‌های حاصل از آن تحلیل و ارزیابی شود.