

Sử dụng mô hình Kirkpatrick vào đánh giá chương trình đào tạo: từ một góc nhìn

Lê Minh Hoàng*, Phạm Thành Trung*

*Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội

Received: 2/3/2023 Accepted: 8/3/2023 Published: 12/3/2023

Abstract: The article focuses on studying the Kirkpatrick model as one of the training program evaluation models. Through the article, the author introduces this model, and evaluates the advantages and disadvantages of the model. From there as a basis to help training institutions apply and improve the model so that it is suitable for the training unit.

Keywords: Evaluation, Kirkpatrick model, Training

1. Mở đầu

Đánh giá chương trình đào tạo đóng một vai trò quan trọng nhằm xây dựng và phát triển chương trình. Một chương trình đào tạo chất lượng sẽ giúp tăng động lực giảng dạy đối với giáo viên cũng như giúp việc học tập của người học đạt hiệu quả tốt hơn. Ngược lại, chương trình đào tạo không phù hợp có thể tạo ra những cản trở và ràng buộc khả năng sáng tạo và phát triển ở cả giáo viên cũng như người học. Vì vậy, việc đánh giá chương trình đào tạo là một khâu quan trọng để xác định chất lượng của một chương trình đào tạo cũng như thực hiện những mục đích nhất định. Do đó việc đánh giá bất kỳ chương trình đào tạo nào phải đánh giá được rằng liệu chương trình đào tạo đó đã có thể thực hiện được các mục tiêu hay chưa và chi phí bỏ ra đã đạt được lợi ích mong đợi hay chưa (Shahrooz, 2012). Đào tạo như một quá trình phát triển các kỹ năng, thói quen, kiến thức và thái độ cho người học nhằm mục đích nâng cao hiệu quả ở hiện tại cũng như chuẩn bị cho người học vào các vị trí tương lai trong tổ chức. Thông qua việc đánh giá này, các nhà giáo dục sẽ đưa ra các quyết định giúp nâng cao chất lượng và hiệu quả chương trình đào tạo. Thực tế hiện nay cho thấy, có nhiều phương pháp đánh giá chương trình đào tạo khác nhau. Trong đó, phương pháp Kirkpatrick tập trung vào đánh giá hiệu quả của chương trình sau khi người học đã hoàn thành chương trình đào tạo ở những cấp độ khác nhau. Đây là một phương pháp đánh giá có nhiều ưu điểm giúp các cơ sở đào tạo cải thiện chương trình đào tạo của mình.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái quát về mô hình Kirkpatrick

Đánh giá đào tạo là một thành phần quan trọng của việc phân tích, thiết kế, phát triển và thực hiện một chương trình đào tạo hiệu quả (IAEA, 2003).

Ngoài ra đánh giá hiệu quả của đào tạo có thể xác định các lĩnh vực mà đào tạo cần cải thiện và cũng có thể cung cấp thông tin chi tiết về các cách để cải thiện nó (Machles, 2003). Trong đó, mô hình Kirkpatrick là một mô hình giúp đánh giá kết quả của các chương trình đào tạo và học tập được công nhận trên toàn cầu. Các điểm mạnh chung của mô hình Kirkpatrick trong lý thuyết và thực hành đánh giá đã được các học giả khen ngợi. Họ công nhận mô hình về khả năng cung cấp những điều sau đây: (1) Hệ thống hoặc ngôn ngữ đơn giản trong việc xử lý các kết quả khác nhau và cách thu thập thông tin về các kết quả này; (2) thông tin mô tả hoặc đánh giá về loại hình đào tạo cần thiết, do đó cho phép các tổ chức cố định kết quả của những gì họ làm theo quan điểm kinh doanh và cách tiếp cận thực tế cho quá trình đánh giá phức tạp thường thấy (Bates, 2004).

Theo Kirkpatrick (1998), quá trình đánh giá bao gồm một loạt bốn cấp độ, các cấp độ được sắp xếp lần lượt theo thứ tự là phản ứng, học tập, hành vi và kết quả. Cụ thể như sau:

Cấp độ thứ nhất là cấp độ phản ứng là cách đánh giá phản ứng của người học. Nó được hiểu là cách họ nhận thức và đánh giá một cách chủ quan về mức độ phù hợp và chất lượng của khóa đào tạo. Theo Kirkpatrick, mọi chương trình ít nhất nên được đánh giá ở cấp độ này để cung cấp cho việc cải tiến chương trình đào tạo. Tại cấp độ thứ nhất, đánh giá đo lường sự hài lòng của người học ở các khóa đào tạo. Học tập có thể được mô tả là mức độ mà thái độ của những người tham gia thay đổi, kiến thức của họ tăng lên hoặc kỹ năng của họ được mở rộng do kết quả của khóa đào tạo. Mức độ này thường được đánh giá bằng một cuộc khảo sát sau khi kết thúc khóa đào tạo nhằm đánh giá mức độ hài lòng của người học hoặc cảm nhận của người học về chương trình đào

tao. Từ đó giúp cơ sở đào tạo đánh giá nhận ra mức độ nhận thức của người tham gia về chương trình.

Mức độ thứ hai đó là mức độ học tập. Đây là mức độ giúp đánh giá quá trình học tập của mỗi học viên dựa trên việc liệu người học có đạt được kiến thức, kỹ năng, thái độ, sự tự tin và cam kết với khóa đào tạo hay không. Việc học tập có thể được đánh giá thông qua cả phương pháp chính thức và không chính thức và nên được đánh giá thông qua đánh giá trước và sau khi học để xác định độ chính xác. Mức độ học tập đo lường kiến thức, kỹ năng và giá trị mà những người tham gia có được từ chương trình. Cấp độ này đo lường được những gì người học nghĩ rằng họ sẽ khả năng thực hiện thay đổi dự kiến, mức độ đảm bảo của họ rằng họ có thể thực hiện nó và họ được thúc đẩy như thế nào để thực hiện nó.

Mức đánh giá thứ ba là mức độ thay đổi trong hành vi hoặc hiệu suất công việc. Điều này liên quan đến việc nghiên cứu sự thay đổi trong hành vi công việc diễn ra do kết quả của khóa đào tạo. Đánh giá cấp độ bốn cố gắng đánh giá đào tạo về mặt kết quả của tổ chức. Mức độ này đo lường liệu những người tham gia có thực sự bị tác động bởi việc học hay không và liệu họ có áp dụng những gì họ học được hay không. Đánh giá những thay đổi về hành vi giúp cơ sở đào tạo không chỉ biết liệu các kỹ năng đã được hiểu hay chưa mà còn về mặt hậu cần để sử dụng các kỹ năng tại nơi làm việc.

Mức độ thứ tư dành riêng cho việc đo lường kết quả trực tiếp. Đây là quá trình đánh giá những tác động của chương trình đào tạo đến các chủ thể. Ở mức độ này, đánh giá chương trình sẽ hướng tới đánh giá lợi tức đầu tư đào tạo. Cấp độ bốn đo lường việc học tập dựa trên kết quả kinh doanh của tổ chức sau khi người học kết thúc khóa đào tạo và ra làm việc trực tiếp tại các tổ chức. Các chỉ số hiệu suất chính đã được thiết lập trước khi bắt đầu học tập. phổ biến bao gồm lợi tức đầu tư cao hơn, ít xảy ra tai nạn tại nơi làm việc và số lượng bán hàng lớn hơn. Mức độ tác động xem xét các kết quả thể chế chứng minh lợi tức đầu tư tốt và có thể được quy cho chương trình đào tạo.

Phillips (1991) khẳng định mô hình Kirkpatrick là khung nổi tiếng nhất để phân loại lĩnh vực đánh giá. Kết quả khảo sát của Ông cho thấy 81% giám đốc điều hành có mức độ tầm quan trọng của việc đánh giá và 67% đã sử dụng mô hình Kirkpatrick. Điều này chứng tỏ đây là một trong những mô hình mang lại sự thành công cho người sử dụng.

2.2. Ưu điểm và hạn chế khi áp dụng mô hình

Mô hình đánh giá Kirkpatrick rất dễ thực hành,

linh hoạt và tập trung vào đánh giá kết quả của chương trình đào tạo. Mô hình là một cách tiếp cận đã được thiết lập và công nhận, cung cấp một cấu trúc và không yêu cầu một lượng thời gian quá lớn để quản lý. Mặc dù cách tiếp cận này không phải là cách duy nhất để đánh giá chương trình, nhưng đóng góp của mô hình Kirkpatrick trong các tổ chức không thể bị đánh giá thấp (Saks và Haccoun, 2010). Sử dụng mô hình Kirkpatrick có thể tạo ra một kế hoạch đo lường có thể hành động để xác định rõ ràng các mục tiêu, đo lường kết quả và xác định các khu vực có tác động đáng chú ý. Phân tích dữ liệu ở mỗi cấp độ cho phép các tổ chức đánh giá mối quan hệ giữa mỗi cấp độ để hiểu rõ hơn về kết quả đào tạo và cho phép các tổ chức điều chỉnh lại kế hoạch, chỉnh sửa khóa học trong suốt quá trình học tập. Với những điểm mạnh này, không thể phủ nhận rằng mô hình đã có những đóng góp đáng kể vào lý thuyết và thực tiễn đánh giá. Vì những điểm mạnh, mô hình Kirkpatrick đã được biết đến trong một loạt các nghiên cứu đánh giá. Việc áp dụng mô hình đã tiếp cận các lĩnh vực và khía cạnh giáo dục đại học khác nhau. Có thể kể đến các tác giả như Baskin (2001) đánh giá kết quả về làm việc nhóm trực tuyến; Paull và cộng sự (2016) đánh giá kết quả chương trình học; Chang & Chen (2014) sử dụng mô hình để đánh giá khóa học thông tin trực tuyến.....

Mặc dù mô hình Kirkpatrick đang nổi tiếng như một khuôn khổ để đánh giá chương trình. Tuy nhiên, nó có những hạn chế trong lĩnh vực giáo dục đại học. Mô hình này thể hiện xu hướng chỉ sử dụng các cấp độ thấp hơn, tính cứng nhắc loại bỏ các khía cạnh thiết yếu khác của đánh giá và sự thiếu hụt bằng chứng về chuỗi nhân quả giữa các cấp độ. Những hạn chế này mang lại cơ hội và thách thức cho những người đánh giá dự định điều chỉnh mô hình Kirkpatrick nhất là trong đánh giá giáo dục đại học. Đầu tiên, xu hướng sẽ là hướng tới các cấp thấp hơn gây ra một vấn đề với việc áp dụng hạn chế ở các cấp cao hơn. Mối quan tâm này có thể được giải quyết bằng cách xem xét các phương pháp và công cụ thích hợp hơn. Ví dụ, trong cấp độ hành vi tìm cách mô tả việc học tập đã được chuyển giao như thế nào hoặc đã thay đổi hành vi của những người tham gia trong môi trường làm việc, nhiều học giả khuyên rằng phải thực hiện một quan sát trực tiếp. Cần nhấn mạnh rằng việc đánh giá sự thay đổi trong hành vi đòi hỏi phải có bằng chứng mạnh mẽ vượt ra ngoài nhận thức của những người tham gia bằng cách thực hiện các cuộc khảo sát.

(Xem tiếp trang 18)

khóa của sự phát triển tri thức, do vậy, mỗi giảng viên chúng ta cần thấm nhuần nhiệm vụ chính trị đặc biệt quan trọng này trong sự nghiệp của mình. Trong quá trình giảng dạy, chúng ta cần nhận biết được khả năng riêng biệt của mỗi sinh viên để hướng dẫn họ tự tìm ra phương pháp học tập phù hợp với năng lực bản thân, nghĩa là không chỉ tiếp thu thụ động các kiến thức, mà còn phát huy tính chủ động sáng tạo ra tri thức mới, nâng cao năng lực tự học, tích cực khám phá môi trường xung quanh mình. Điều đó đòi hỏi ở các thầy cô không chỉ là lòng nhiệt tình, trình độ chuyên môn khoa học cao, mà còn là nỗ lực không mệt mỏi trong việc tìm kiếm những phương pháp truyền đạt mới – phương pháp sáng tạo giúp cho người học khát khao khám phá tiềm năng cá nhân, đủ khả năng tự mở cửa vào cuộc sống tương lai và đổi mới thế giới xung quanh mình.

3. Kết luận

Nghiên cứu khoa học là quá trình tìm hiểu, điều tra cẩn thận dựa trên mối quan hệ logic về thông tin hay sự kiện để tìm ra thông tin mới, nâng cao hiểu biết của con người về các sự vật, hiện tượng. Mối quan hệ giữa nghiên cứu khoa học và giảng dạy được phát triển từ mạch nguồn của sáng tạo, trong đó, nội dung và phương pháp giảng dạy phải đáp ứng

xu hướng hiện đại hóa hệ thống khái niệm khoa học của các môn học, tương ứng với trình độ phát triển hiện đại của mỗi ngành khoa học. Do vậy, thông qua nghiên cứu khoa học và giảng dạy, người thầy không chỉ dừng ở chỗ trang bị kiến thức cho người học, mà còn cần khơi nguồn sáng tạo cho chính mình lẫn người học với tinh thần tự chủ và tự do nghiên cứu những vấn đề nảy sinh trong quá trình dạy và học. Sẽ không có bất cứ một khuôn mẫu nào được áp đặt, sẽ không còn bất cứ một rào cản nào ngăn chặn con đường tự do khám phá những tri thức mới và thể hiện những ý tưởng mới đối với người học – đó chính là bản chất của vấn đề sáng tạo và đổi mới trong quan hệ nghiên cứu khoa học & giảng dạy hiện đại.

Tài liệu tham khảo

1. Vũ Cao Đàm (1996), *Phương pháp luận nghiên cứu học*. NXB khoa học kỹ thuật. Hà Nội
2. Malcolm Gladwell (2019), “Outliers – Những kẻ xuất chúng”; NXB Thế giới; Hà Nội.
3. Osho (2012), “Sách về hiểu biết”, Sáng tạo ra con đường của chính bạn tới tự do; NXB Thời đại; Hà Nội.
4. Nguyễn Văn Đáng (2011), “Đổi mới tư duy trong quản lý”, Tạp chí nghiên cứu Tài chính – Marketing; TP HCM. .

Mô hình Kirkpatrick vào đánh giá..... (tiếp theo trang 15)

Bên cạnh đó, kết quả cuối cùng trong giáo dục đại học được đo lường bằng cấp độ bốn không chỉ được đo lường bằng phương tiện tiền tệ. Vì vậy, khi sử dụng mô hình, cơ sở đào tạo nên phát triển lại khung đánh giá của họ và thiết kế lại các phương pháp để phù hợp đánh giá theo các mức độ của mô hình. Hơn nữa, để bù đắp cho lập luận về độ cứng nhắc của mô hình Kirkpatrick thì cần nỗ lực để tích hợp các yếu tố đầu vào theo ngữ cảnh và các khía cạnh thiết yếu khác. Điều này có thể được thực hiện bằng cách xem xét các cá nhân tham gia, môi trường làm việc và các khía cạnh khác mà người đánh giá nghĩ là cần thiết đối với khuôn khổ.

3. Kết luận

Đánh giá chương trình đào tạo luôn là một trong những công việc cần thiết đối với các cơ sở đào tạo trong việc giúp nâng cao chương trình đào tạo từ đó tăng hiệu quả quá trình dạy và học. Mô hình Kirkpatrick là một trong những mô hình nổi bật trong việc đánh giá chương trình đào tạo. Bên cạnh những ưu điểm, mô hình này vẫn còn bộc lộ nhiều

nhược điểm. Các đơn vị đào tạo khi sử dụng mô hình cần căn cứ vào đặc điểm và tình hình của cơ sở đào tạo để có sự điều chỉnh mô hình sao cho phù hợp nhất.

Tài liệu tham khảo

1. Baskin, C. (2001, December). Using Kirkpatrick's four-level-evaluation model to explore the effectiveness of collaborative online group work. In *Proceedings of the Annual Conference of the Australasian Society for Computers in Learning in Tertiary Education* (pp. 9-12).
2. Bates, R. (2004). A critical analysis of evaluation practice: the Kirkpatrick model and the principle of beneficence. *Evaluation and program planning*, 27(3), 341-347.
3. Kirkpatrick, D.L. (1998). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: BerrettKoehler
4. Lambert, N. (2012). Ban happy sheets!—Understanding and using evaluation. *Nurse Education Today*, 32(1), 1-4.