

## Hemşirelikte Eğitim Programlarının Değerlendirilmesinde Kullanılan Bir Model: Kirkpatrick Eğitim Değerlendirme Modeli

A Model Used for the Evaluation of Nursing Education Program: Kirkpatrick Education Evaluation Model

Sevim ULUPINAR<sup>1</sup>, Özgül EYCAN<sup>2</sup>

### ÖZ

Hemşirelik eğitim programlarının akreditasyon çalışmalarının hız kazandığı günümüzde, program değerlendirme modelleri hakkında daha fazla bilgiye ihtiyaç duyulmaktadır. Program değerlendirme, programların sonuçları veya etkilerinin sistemli şekilde belgelenerek bir sonuca ulaşma ve programa değer biçmedir. Kirkpatrick Eğitim Değerlendirme Modeli yükseköğretim, yetişkin eğitimi ve hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesinde kullanılmaya uygun olması nedeniyle seçilmiştir. Model; tepki, öğrenme, davranış ve sonuç olmak üzere birbirini izleyen dört aşamadan oluşmaktadır. Tepki aşamasında, eğitim alanların programa gösterdiği tepkilerin belirlenmesi amaçlanmakta, eğitimin etkili olmasında öğrencilerin olumlu tepkiler vermesinin önemi vurgulanmaktadır. Öğrenme aşamasında, eğitim programının sonunda öğrencilerde bilgi, tutum, beceri ve davranıştaki değişimlerin ne derecede gerçekleştiğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Davranış aşamasında, öğrencilerin eğitim programına katılması ile davranışlarında meydana gelen değişikliklerin derecesinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Sonuç aşamasında ise, öğrencilerin eğitim programını tamamlaması sonucunda ortaya çıkan kesin sonuçlar incelenmektedir. Hemşirelik eğitiminde, hasta/sağlık eğitiminde ve hizmet içi eğitimlerde özellikle eğitim sonuçlarının uygulamaya etkilerinin değerlendirilmesinde bu modelden daha fazla yararlanılabileceği düşünülmektedir. Derlemenin amacı, Kirkpatrick Eğitim Değerlendirme Model’ini tanıtmak ve hemşirelik eğitim programlarının değerlendirilmesinde kullanımı için öneriler sunmaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşirelik Eğitimi, Kirkpatrick Eğitim Değerlendirme Modeli, Program Değerlendirme.

### ABSTRACT

Today, the accreditation studies on nursing education programs have accelerated, and there is a need for more information about program evaluation models. Program evaluation is the systematic documenting of the results or effects of the programs to arrive at a conclusion and to value the program. The Kirkpatrick Education Evaluation Model was chosen because it is suitable for use in the evaluation of higher education, adult education and in-service training programs. The model consists of four successive stages: reaction, learning, behavior, and results. In the reaction stage, the purpose is to determine the students’ reactions to the program, and the emphasis is on the importance of their positive reactions in the effectiveness of the education. In the learning phase, the purpose is to determine to what extent the changes in knowledge, attitude, skills and behavior occur in students at the end of the education program. At the behavior stage, the purpose is to determine the degree of changes in the students’ behaviors with their participation in the education program. In the results phase, the final results that emerge as a consequence of the students’ completing the education program are examined. It is thought that this model can be used more especially in evaluating the effects of the results of education on practice in nursing education, patient/health education and in-service training. The purpose of the review is to introduce the Kirkpatrick Educational Evaluation Model and to put forward suggestions for its use in the evaluation of nursing education programs.

**Keywords:** Nursing Education, Kirkpatrick Educational Evaluation Model, Program Evaluation.

*1. Uluslararası Hemşirelik Eğitiminde Program Geliştirme Kongresi’nden 16-18 Aralık 2021 tarihleri arasında özet ve sözlü bildiri şeklinde sunulmuştur.*

<sup>1</sup> Doç. Dr. Sevim ULUPINAR, Hemşirelikte Eğitim, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalı, sevim.ulupinar@iuc.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1208-2042

<sup>2</sup> Öğretim Görevlisi, Özgül EYCAN, Hemşirelikte Eğitim, İstanbul Arel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, ozguleycan@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0335-3165

**İletişim / Corresponding Author:** Özgül EYCAN  
**e-posta/e-mail:** ozguleycan@gmail.com

**Geliş Tarihi / Received:** 27.03.2022  
**Kabul Tarihi/Accepted:** 15.06.2023

## GİRİŞ

Hemşireler, sağlıklı veya hasta bireye bakım sunarken bir takım roller üstlenir. Literatürde en sık karşılaşılan hemşirelik rolleri arasında bakım verici, tedavi edici, eğitici, araştırmacı ve yönetici rolleri yer almaktadır. Hemşireler eğitimci rolü kapsamında hasta ve sağlık eğitimlerinin yanı sıra meslektaşlarına, hemşirelik öğrencilerine ve diğer sağlık profesyonellerine yönelik eğitimler de düzenlemektedir. Bu eğitimler, plan dahilinde gerçekleştirilir ve bireylerde gereksinimleri doğrultusunda bilgi, beceri, tutum ve davranış kazandırmak/değiştirmek amaçlanır. Eğitimlerin amaca ulaşma derecesini belirlemek için eğitim programlarının etkili şekilde değerlendirilmesi gerekir.<sup>1-6</sup>

Program değerlendirme, programların sonuçlarını veya etkilerini sistemli bir şekilde inceleyerek bir sonuca ulaşma ve programa değer biçmedir.<sup>7</sup> Program değerlendirme; programın etkililiğini, program hedeflerine ulaşma düzeyini, programın yararlılığını belirleme gibi faktörlerin bilimsel araştırma süreci doğrultusunda sistematik olarak değerlendirilmesi ve sonucunda programın devam ettirilmesi, iyileştirilmesi veya sonlandırılması şeklinde karara varılması olarak tanımlanmaktadır.<sup>7-10</sup> Program değerlendirme, temelde öğretimin değerlendirmesini içerir. Program değerlendirme kapsamında eğitim programının uygulamada ne kadar kullanılabilirliği ve değiştirilmesi gereken yönleri, programın üstün yönleri, program ürünlerinin başarısı, mesleki yönden akreditasyon durumu ve programın maliyet analizinin incelenmesi amaçlanmaktadır.<sup>8-10</sup>

Program değerlendirme tanımlayıcı, biçimlendirici ve düzey belirlemeye yönelik yapılmaktadır. Tanımlayıcı değerlendirme; programın başlangıcında yapılır, katılımcıların programa özgü ön koşul niteliklerine sahip olma durumları değerlendirilir. Biçimlendirici değerlendirme; program süresince gerçekleştirilir ve katılımcıların öğrenme güçlüklerinin belirlenmesini ve gerekli düzeltmelerin yapılabilmesini amaçlar. Düzey belirleyici

değerlendirme ise programın sonunda gerçekleştirilir, katılımcıların kazanılmış davranış, bilgi, tutum ve becerilerini ölçmeyi hedefler.<sup>8, 11</sup>

Fitzpatrick ve arkadaşları (2019), program değerlendirme modellerini dört başlık altında sınıflandırmıştır. Bunlardan ilki, **ürünün veya programın kalitesini kapsamlı şekilde değerlendirmeye yönelik** yaklaşımdır. Bu yaklaşım, uzman ve tüketici yönelimli değerlendirme modellerini kapsamaktadır. Biçimsel yaklaşımlar ortaya çıkmadan önce kullanılan yaklaşımdır. Michael Scriven'in tüketici-yönelimli yaklaşımı örnek verilebilir. İkinci olarak ise **programın özelliklerine yönelik** yaklaşımlar yer almaktadır. Kazanımlara, standartlara ve teoriye dayalı değerlendirme modellerini kapsamaktadır. **Programın hakkında verilecek kararlara yönelik** yaklaşımlarda paydaşlar veya organizasyonlar tarafından verilecek kararların kalitesinin geliştirilmesi için bilgi sağlamaya odaklanılmıştır. Stufflebeam'in Bağlam-Girdi-Süreç-Çıktı yaklaşımı örnek verilebilir. Son olarak **paydaşların katılımına yönelik** yaklaşımlarda Strake'in Yansıtıcı Değerlendirme Modeli örnek verilebilir.<sup>9</sup>

Eğitimde çok çeşitli program değerlendirme modellerinin olduğu bilinmektedir. Program değerlendirme modelleri arasında; Stufflebeam'in Bağlam-Girdi-Süreç-Çıktı Modeli, Strake'in Yansıtıcı Değerlendirme Modeli, Strake'in Uygunluk-Olasılık Modeli, Eisner'in Eğitsel Eleştiri Modeli, Hedefe Dayalı Program Değerlendirme Modeli, Metfessel-Micheal Değerlendirme Modeli, Provus'un Farklar Yaklaşımı ile Değerlendirme Modeli, Mantık Modeli, Stufflebeam Toplam Değerlendirme Modeli, Strake'in İhtiyaca Cevap Verici Program Değerlendirme Modeli, Demirel'in Analitik Program Değerlendirme Modeli ve Kirkpatrick'in Eğitim Değerlendirme Modeli yer almaktadır.<sup>7-9</sup> Derlemede, Kirkpatrick Eğitim Değerlendirme Modeli kapsamlı olarak ele alınmaktadır.

## Kirkpatrick Eğitim Değerlendirme Modeli

Kirkpatrick Eğitim Değerlendirme Modeli (KEDM), yükseköğretim, yetişkin eğitimi ve hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesinde kullanılmaya uygun olması nedeniyle seçilmiştir. Kirkpatrick tarafından 1959 yılında geliştirilen model, literatürde “Kirkpatrick Yetiştirme Değerlendirme Modeli” “Kirkpatrick Eğitim Değerlendirme Modeli” ve “Kirkpatrick Dört Aşamalı Eğitim Değerlendirme Modeli” gibi farklı isimler ile de yer almaktadır.<sup>10, 12, 13</sup>

### Kirkpatrick Eğitim Değerlendirme Modelinin Aşamaları

KEDM tepki, öğrenme, davranış ve sonuç olmak üzere birbirini izleyen dört aşamadan oluşmaktadır. Aşamaların her biri önemli olmakla birlikte, bir sonraki aşamayı da etkilediği için modelde her aşamaya geçişte durum daha karmaşık hale gelmekte ve daha fazla zaman gerektirmektedir. Buna karşılık, elde edilen verilerin değeri artmaktadır. Bu nedenle, aşamaların sırayla uygulanması ve hiçbir aşamanın atlanmaması önemle vurgulanmaktadır.<sup>10, 12, 14, 15</sup> Modelin aşamaları aşağıda açıklanmıştır:

#### 1. Tepki (Reaction) aşaması

Tepki aşamasında, öğrencilerin eğitim programına ilişkin algısı ve memnuniyet durumunun belirlenmesi amaçlanır. Eğitimin etkili olmasında öğrencilerin olumlu tepkiler vermesi önemlidir. Olumlu tepki, öğrenmenin etkinliğini etkileyebilir fakat olumsuz tepkinin öğrenme üzerinde olumsuz etkiye sahip olma olasılığı yüksektir. Tepkinin belirlenmesi, programın değerlendirilmesinde ve sonraki program geliştirme planlamalarında görüş ve öneri sağlaması açısından önemlidir. Tepkinin belirlenmesi ile ilgili hazırlanmış tüm raporlar, karar vericilere/yöneticilere, programla ilgilenen diğer kişilere ve gelecekteki programlar için performans standartları oluşturmada yararlanabilmeleri amacıyla program eğitimcilerine veri sağlar.

Programın değiştirilmesi veya uygulamanın sonlandırılması ile ilgili verilecek bir kararda, öğrencilerin tepkisi önemli rol oynamaktadır.<sup>10, 13, 14, 15</sup> Tepkinin değerlendirilmesinde aşağıdaki noktalara dikkat edilmesi önerilmektedir:

- Belirlenmek istenen konulara karar verilmesi
- Tepkileri belirleyebilecek bir form geliştirilmesi
- Öğrencilerin yorum ve öneri yazmaları için cesaretlendirilmesi/teşvik edilmesi
- Soruların tamamının anında yanıtlanması
- Öğrencilerin soruları samimiyetle cevaplaması
- Kabul edilebilir standartların geliştirilmesi
- Bu standartların ölçülmesi ve gerekli önlemlerin alınması
- Tepkilerin uygun şekilde bildirilmesi.<sup>15</sup>

#### 2. Öğrenme (Learning) aşaması

Öğrenme, eğitim programının sonunda öğrencilerde gerçekleşen bilgi, tutum, beceri ve davranıştaki değişikliğin düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Öğrenmeyi değerlendirebilmek için öncelikle amaçların belirlenmesi gerekir. Bir eğitim programında, eğitimciler ilgili konuya göre bilgi, tutum ve beceri geliştirmeyi hedefler. Eğitim programlarında bu hedeflerin bir veya daha fazlasına ulaşmak hedeflenebilir. Bazı eğitimcilere göre, öğrenme sadece davranış değişikliği gerçekleştiğinde olur. Fakat davranışta bir değişiklik görülebilmesi için tutum, bilgi ve beceriden en az birinde değişiklik gerçekleşmesi gerekir. Bu modele göre “tutumlar değişir”, “bilgi artar” ve “beceri gelişir” ise öğrenme gerçekleşmiş olacaktır.<sup>10, 13, 14, 15</sup>

#### 3. Davranış (Behaviour) aşaması

Davranış, öğrencinin eğitim programına katılması ile davranışlarında meydana gelen değişikliklerin derecesi şeklinde tanımlanır.<sup>14, 15</sup>

Bazı eğitimciler, davranış değişikliğini belirlemek için birinci ve ikinci aşamaları atlamak ister, fakat bu ciddi bir hata olarak kabul edilmektedir. Çünkü birinci basamakta olumlu bir tepki belirlenmiş ve ikinci basamakta öğrenme hedeflerine ulaşılmış olsa dahi üçüncü ve dördüncü aşamalarda öğrencilere uygun olanaklar sağlanamazsa başarı sürdürülmeyebilir. Eğer değerlendirmeye üçüncü aşamadan başlanır ve bu aşamada başarısız sonuç elde edilirse, program yetersiz görülür, programın geliştirilmesi için öneriler geliştirilebilir ya da sonlandırılma kararı alınabilir. Davranış değişiminin gerçekleşmesi için dört koşul gereklidir. Bunlar;

- Öğrencinin davranışı değiştirmeye istekli olması
- Öğrencinin ne yapacağı ve nasıl yapacağı konusunda bilgi sahibi olması
- Öğrencinin çalışma ortamının düzenlenmesi/uygun hale getirilmesi (right climate)
- Öğrencinin davranış değişikliği gösterdiğinde ödüllendirilmesi.<sup>15</sup>

Davranış değişikliğinin gerçekleşmesi için gerekli olan ilk iki koşul, eğitim programında sağlanmaktadır. Özellikle hizmet içi eğitimlerde yöneticilerden üçüncü koşulun gerçekleşebilmesi için çalışma ortamını düzenlenmesinde/uygun hale getirmesi (right climate) beklenmektedir. Çalışma ortamı ile ilgili beş farklı yönetici tavrı tanımlanmıştır:

- *Engelleme/Önleme (Preventing)*: Yöneticinin çeşitli nedenlerle eğitim programında kazanılmış davranışların, uygulamaya geçmesine izin vermemesidir.
- *Cesaret kırıcı (Discouraging)*: Yönetici tarafından yapılmış bir yasaklama bulunmamaktadır. Fakat yönetici, eğitim programında kazandığı davranışları uygulamaz veya çalışanların uygulaması durumunda hoşnutsuz bir tavır sergiler.
- *Nötr/Yansız (Neutral)*: Yönetici eğitim programının varlığını görmezden gelir ve işleyişin aksamaması halinde çalışanların

kazandığı davranışı uygulamasına izin verir. Fakat yönetici bu uygulamalar nedeniyle işleyişte aksamalar meydana geldiğini düşünür veya belirlerse “cesaret kırıcı (discouraging)” veya “engelleme/önleme (preventing)” türündeki çalışma ortamına geçiş yapabilir.

- *Cesaretlendirme (Encouraging)*: Yönetici eğitim programında kazanılan davranışların uygulamaya geçirilmesini teşvik eder ve ortam hazırlar. Eğitim programı öncesinde yönetici ve uygulayıcılar eğitim hakkında fikir alışverişinde bulunur. Eğitim programı tamamlandıktan sonra ise yönetici uygulayıcılar ile kazanılan davranışların uygulamaya geçirilmesi için nelere gereksinim olduğu konusunda görüşmeler yapar ve gereksinimlere göre ortam sağlar.
- *Gerektiren (Requiring)*: Yöneticiler, çalışanların/öğrencilerin eğitim programında kazandıkları davranışları bilir ve uygulamaya transfer etmesi için ortam sağlar. Bazı durumlarda çalışanlar/öğrenciler için eğitim ile ilgili “öğrenme sözleşmesi” de hazırlanabilir.<sup>15</sup>

Davranış değişikliğinin gerçekleşebilmesi için gerekli olan ilk iki koşul eğitim programıyla, üçüncü koşul ise yöneticilerin çalışma ortamının düzenlenmesi ile sağlanmaktadır. Dördüncü koşul olan öğrencilerin davranış değişikliği göstermesi durumunda ödüllendirilmesi ise içsel ödüllendirme veya dışsal ödüllendirme yoluyla her ikisi birden kullanılarak gerçekleşebilir. İçsel ödüllendirmeye gurur ve başarı duygusu, dışsal ödüllendirmeye övgü, takdir edilme, maaş zammı ve ikramiye örnek verilebilir.<sup>15</sup>

#### 4. Sonuç (Result) aşaması

Çalışanların/öğrencilerin eğitim programını tamamlaması sonucu ortaya çıkan kesin sonuçlardır. Kesin sonuçlara; üretim artışı, yapılan işin niteliğinin artması, maliyetin azaltılması, iş kazalarında sıklığın ve/veya şiddetin azaltılması, daha yüksek kâr örnek gösterilebilir.

Bu sonuçların uygulanan eğitim programı ile ilişkisinin ortaya konulması gerekir. Eğitim maliyeti ile eğitim sonucunda elde edilen kazanç arasındaki ilişkinin gösterilmesi de beklenmektedir. Bazı eğitim programlarında kesin sonuçların belirlenmesi zor olabilir. Yöneticiler için hazırlanmış ve “yöneticiler eğitim sonunda çalışanlara adil davranır” şeklinde belirlenmiş bir hedefin kesin sonuçlarını somut verilerle kanıtlamak zor olabilir, fakat imkânsız değildir. Eğitimi tamamlayan yöneticilerle birlikte çalışanlara “yöneticilerin adil karar verme durumlarını belirleme” ile ilgili bir anket uygulanarak kesin sonuçlar hakkında bilgi toplanabilir. Çalışanların kimlik bilgilerinin saklı tutulması ve kimliklerini ortaya çıkarabilecek (yaş, kurumdaki çalışma yılı, eğitim vb.) soruların sorulmaması, çalışanların kendini özgür bir şekilde ifade etmesine dolayısıyla daha objektif sonuçlara ulaşmaya olanak sağlar.<sup>10, 14, 15</sup>

Kirkpatrick modeli, dikkate alınması gereken farklı problemleri göstermesi, sistematik yapısı, kolay uygulanabilir olması nedeniyle yaygın kullanılan modellerden biridir. Modelin sınırlı yönü ise, bireysel açıdan kolay kullanılmasına rağmen tüm organizasyonun kullanımı açısından sonuçların değerlendirilmesinin zor olmasıdır.<sup>10, 12, 13</sup>

### **Kirkpatrick Eğitim Değerlendirme Modelinin Hemşirelikte Kullanıldığı Çalışmalar**

Literatürde hemşirelik eğitiminde KEDM'nin ilk iki basamağını, ilk üç basamağını, ikinci ve dördüncü basamağını, tüm basamaklarını dikkate alarak değerlendirme yapan veya taslak oluşturan çalışmalara rastlanmıştır.<sup>16-23</sup>

Ardahan Sevgili ve Yardımcı (2020); hemşirelere kan kültürü alma konusunda bir eğitim programı düzenlemiş ve eğitimi KEDM'nin ilk iki aşamasına göre değerlendirmişlerdir. Modelin tepki aşamasında, eğitimin sonunda katılımcıların memnuniyetini belirlemeye yönelik bir form uygulanmış ve hemşirelerin memnuniyetinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenme aşamasında, bilgiyi ölçmek

amacıyla eğitimden önce ve sonra “Aseptik Non-Touch Tekniği Kullanarak Kan Kültürü Alımının Değerlendirilmesi Bilgi Formu” öntest ve sontest olarak uygulanmış, son testin anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirtilmiştir.<sup>16</sup>

Phillips ve arkadaşlarının (2019) çalışmasında, üniversitelerin hemşirelik bölümünde tam ve yarı zamanlı çalışan klinik eğitimcilere, sekiz modülden oluşan klinik eğitimci eğitimi online verilmiştir. Çalışmada eğitim, KEDM'nin ilk üç aşamasına göre değerlendirilmiştir. Çalışmaya 237 klinik hemşire eğitimci katılmıştır. Katılımcıların tamamı modelin ilk iki aşamasına katılmış fakat üçüncü aşamaya %23'ü yanıt vermiştir. Modelin tepki aşamasında katılımcılara memnuniyet, beklenti, uygunluk ve katılıma yönelik beşli likert form uygulanmış ve tepkinin olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Modelin öğrenme aşamasında, eğitim öncesi ve sonrası bilgi, beceri ve tutuma yönelik veri toplanmıştır. Bilgi ve beceriye yönelik ön-son test sonuçları karşılaştırılmış, son testin anlamlı düzeyde yüksek olduğu, tutumda ise anlamlı farklılık olmadığı belirtilmiştir. Modelin davranış aşamasında, eğitimden üç ay sonra bilgi, beceri ve tutuma yönelik kontrol testi uygulanmış ve son test ile karşılaştırılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre bilgi ve tutuma yönelik son testin anlamlı düzeyde yüksek olduğu, beceride ise anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.<sup>17</sup>

Dorri ve arkadaşlarının (2019) çalışmasında, hemşirelik bölümü öğrencilerinde rol oynama tekniğinin öğrenme çıktılarına etkisini değerlendirmek amaçlanmıştır. Yarı deneysel çalışmada, eğitimler KEDM'nin öğrenme ve sonuç aşamalarına göre değerlendirilmiştir. Kontrol grubuna geleneksel eğitim teknikleri kullanılarak deney grubuna rol oynama tekniği ile eğitim verilmiştir. Sonraki yarıyıldaki öğrencilerin hastanede hastalara eğitim vermesi istenmiştir. Deney grubunda 35 öğrenci ve 68 hasta ile görülmüş, kontrol grubunda ise 39 öğrenci ve 74 hasta ile görülmüştür. Öğrenme aşamasını değerlendirmek amacıyla bilgi değerlendirme anketi, sonuç aşamasını değerlendirmek için

ise hemşirelerin eğitim performansı ile ilgili hasta memnuniyet ölçeği kullanılmıştır. Öğrencilerin öğrenme ve davranış aşamasında puan ortalamaları incelendiğinde, deney grubunun kontrol grubuna göre anlamlı düzeyde daha yüksek puanlar aldığı saptanmıştır. KEDM'ye göre hemşirelik eğitiminde rol oynama tekniğinin öğrenme çıktılarına ulaşmada geleneksel tekniklere göre daha etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.<sup>18</sup>

Mankan (2019) çalışmasında, hemşirelik bölümü öğrencilerine el hijyeni ürünü destekli verilen el hijyeni eğitimini KEDM'ye göre değerlendirmiştir. Tek grup ön-son test yarı deneysel olarak gerçekleştirilen çalışmada, katılımcılara bir ay arayla iki eğitim verilmiş, ilk eğitim iki gün, ikinci eğitim bir gün sürmüştür. Tepki aşamasının değerlendirilmesi amacıyla ilk eğitimin sonunda "Eğitim Değerlendirme Formu" uygulanmış, öğrencilerin eğitime yönelik memnuniyeti belirlenmiştir. Öğrencilerin en fazla eğitimci ve eğitimden elde edilen kazanımlardan memnun olduğu ve genel anlamda tepkinin olumlu yönde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenme aşaması, eğitimden önce ve ikinci eğitimden 15 gün sonra "Bilgi Formu" uygulanarak değerlendirilmiş ve son testin anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Davranış aşamasının değerlendirilmesinde, eğitimden önce ve ikinci eğitimden 15 gün sonra "El Yıkama Davranışı Değerlendirme Ölçeği" ve ikinci eğitimden 15 gün sonra "El Yıkama Etkinliği Değerlendirme Formu" uygulanmış ve pozitif yönde davranış değişikliği geliştiği belirtilmiştir. Sonuç aşamasının değerlendirilmesinde, ikinci eğitimden 15 gün sonra "Sonuçların Değerlendirilmesi Formu" uygulanmıştır. Bu form davranışlardaki değişikliklerin işletmeye etkilerini belirlemeye yönelik 14 sorudan oluşmaktadır. Araştırmada, ürün destekli el hijyeni eğitiminin öğrencilerin bilgi düzeyini arttırdığı ve el hijyeni davranışının kazandırılmasında etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.<sup>19</sup>

Jones ve arkadaşlarının (2018) çalışmasında, pediatri hemşirelerine yönelik

eğitimin değerlendirmesinde KEDM'ye temellendirilmiş bir taslak oluşturulmuştur. Modelin tepki aşamasının değerlendirilmesinde beşli likert tipte ve eğitimi farklı yönleriyle ele alan ölçekler kullanılması planlanmıştır. Modelin öğrenme aşamasının değerlendirilmesinde araştırmacılar eğitim sonrası bilgi formu uygulamayı planlamıştır. Davranış aşamasının değerlendirmesi amacıyla hemşirelerin eğitimde kazandıkları bilgi, beceri, tutum ve davranışları işe aktarma durumlarının değerlendirilmesi planlanmıştır. Hemşirelerin yaptıkları uygulamalar konusunda çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliği alanında uzman kişilerle yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılması planlanmıştır. Modelin son aşamasında sonuçların değerlendirilmesinde ailelere memnuniyet anketi uygulanması planlanmıştır.<sup>20</sup>

Maddineshat ve arkadaşlarının (2018) çalışmasında, bir hemşirelik okulunda klinik eğitimci ile yürütülen ruh sağlığı ve hastalıkları hemşireliği dersinin KEDM kullanılarak değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Modelin tepki aşamasında, öğrencilerin duygu ve memnuniyetini değerlendirmek için bir açık uçlu, iki likert tipte soru sorulmuştur. Öğrencilerin çoğu, öğretimin başlangıcında kaygı duyduğunu belirtmişlerdir. Öğrencilerin eğitimden memnun kaldıkları sonucuna da ulaşılmıştır. Öğrenme aşamasının değerlendirilmesinde, tutumu belirlemeye yönelik altı soru, benlik saygısını belirlemeye yönelik 4 soru ve bilgi düzeyini belirlemeye yönelik 13 soru sorulmuştur. Öğrencilerin tutum ve benlik saygısının yüksek olduğu belirlenmiştir. Bilgi düzeyini belirlemek amacıyla, dersin konu ve amaçlarına uygun hazırlanan sorular 100 puan üzerinden değerlendirilmiş, öğrenciler ortalama 63 puan almıştır. Modelin davranış aşamasının değerlendirilmesi, iki düzeyde yapılmıştır. İlk olarak, her öğrenci hasta eğitimi beceri performans değerlendirme kontrol listesi ile değerlendirilmiş ve 28 üzerinden 20,83 puan aldıkları belirlenmiştir. İkinci olarak ise, 360 derece değerlendirme yöntemiyle her öğrencinin performansı klinik eğitimci, hemşire, hastalar ve akranları

tarafından değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmenin ortalama sonucu 100 üzerinden 93 olmuştur. Sonuçların değerlendirilmesi aşamasında ise, hastanede yapılan hasta bakım planları, hasta eğitimleri, konferanslar, psikoterapiler incelenmiş ancak hastane akreditasyon sürecinde olduğu için verilerin yayınlanmasına izin vermemiştir.<sup>21</sup>

Ochylski ve arkadaşlarının (2017) çalışmasında, hemşirelik öğrencilerinin klinik becerilerini geliştirmeye yönelik simülasyon eğitimi uygulanmış ve KEDM'nin ilk üç aşamasına göre değerlendirilmiştir. Tepki aşamasında, eğitim sonunda öğrencilerin eğitimden memnuniyeti ve beklentilerinin ele alındığı nitel veriler toplanmış ve yanıtların neredeyse tamamının olumlu olduğu belirtilmiştir. Öğrenme aşamasını değerlendirmek amacıyla, likert tipte klinik yetkinlik ölçeği kullanılmış ve öğrencilerin tüm yetkinlik alanlarında durumlarının iyileştiği sonucuna ulaşılmıştır. Davranış aşamasında ise eğitimi tamamlayan öğrencilerin neredeyse tamamının ortalama düzeyde olduğu belirlenmiştir.<sup>22</sup>

Dorri ve arkadaşlarının (2016) çalışmasında, bir hastanenin dahiliye, cerrahi ve acil birimlerinde çalışan hemşire ve hemşire yardımcılara hizmet içi eğitim kapsamında verilen kardiyopulmoner

resüsitasyon (CPR) eğitimi KEDM ile değerlendirilmiştir. Eğitim iki gün, beş saat sürmüştür. Eğitim katılanların vardiya vb. nedenlerle üç grup halinde verilmiştir. Her gruba aynı eğitmen tarafından aynı konu içeriği sunulmuş, slayt, maket, laringoskop, defibrilatör vb araçlar kullanılmıştır. Tepki aşamasının değerlendirilmesinde; hizmet içi eğitimin içeriği, araç-gereçler ve eğitime ilişkin 13 sorudan oluşan beşli likert tipte anket uygulanmış ve olumlu tepki sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenme aşamasının değerlendirilmesinde, araştırmacılar bir test geliştirmiş ve ön-son test olarak uygulamıştır. Ön ve son test karşılaştırıldığında son testin anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Davranış aşamasını değerlendirmek için kontrol listesi hazırlanmıştır. Katılımcılar eğitimden üç ay sonra uygulama esnasında gözetmen, başhemşire, CPR hekimi ve bir meslektaş tarafından kontrol listesine göre değerlendirilmiştir. Katılımcıların davranış aşaması için puan ortalamasının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Modelin son aşaması olan sonuçların değerlendirilmesinde stratejik sonuçlar incelenmiştir. Katılımcıların sonuç aşaması için puan ortalamasının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre CPR eğitimi KEDM ile değerlendirilmiş ve modelin dört aşamasında da olumlu sonuca ulaşılmıştır.<sup>23</sup>

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak, hemşirelik eğitimlerinin değerlendirilmesinde Kirkpatrick Eğitim Değerlendirme Model'inin kullanıldığı çalışma sayısının sınırlı olduğu görülmektedir. Özellikle ülkemizde bu modelin kullanıldığı araştırma yok denecek kadar az sayıdadır. Oysa model, sistematik yapısı ve eğitim programlarının süreç aşamaları doğrultusunda kapsamlı şekilde değerlendirmeye olanak sağlaması açısından kullanışlıdır. Derlemenin alan yazına ve hemşirelik eğitim programlarının akreditasyon çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Hemşirelik eğitimi,

hasta/sağlık eğitimi ve hizmet içi eğitim programlarında kullanılabilmesi özelliği nedeniyle, eğitim sonuçlarının uygulamaya etkilerini izlemek amacıyla Kirkpatrick Eğitim Değerlendirme Model'inden yararlanılabilir. Derlemenin, eğitim değerlendirme çalışmalarında modelin kullanılarak yapılacak araştırmaları teşvik edeceği ve bilimsel literatüre katkı sağlayacağı inancındayız.

KAYNAKLAR

1. Atabek-Aştı, T. ve Karadağ, A. (Ed.) (2018). "Hemşirelik Esasları 1". (1. Baskı). İstanbul: Akademi Basın ve Yayıncılık.
2. Berman, A. and Synder, S. (2012). "Kozier and Erb's Fundamentals of Nursing". (3st Edition) New Jersey: Pearson.
3. Craven, R.F, Hirnle C. and Jensen S. (2015). "Hemşirelik Esasları İnsan Sağlığı ve Fonksiyonları". Ankara: Palme Yayıncılık.
4. Gedük, E.A. (2018). "Hemşirelik mesleğinin gelişen rolleri." Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi, 5 (2), 253-258. doi: 10.17681/hsp.358458
5. Özpulat, F. (2010). "Sağlığın Korunması ve Geliştirilmesinde Hemşirenin Çağdaş Bir Rolü: Eğitici Kimliği". Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, Sempozyum Özel Sayısı, Bildiriler, 293-297.
6. Potter, P.A, Perry, A.G, Stockert, P. and Hall, A. (2012). "Fundamentals of Nursing". (8th ed.) St Louis, MO: Elsevier Health Sciences.
7. Aygören, F. ve Er, K.O. (2020). "Eğitimde Program Değerlendirme Sınıflamalar-Modeller". Ankara: Pegem Akademi, 4. Baskı.
8. Demirel, Ö. (2020). "Eğitimde Program Geliştirme Kuramdan Uygulamaya" (29. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
9. Fitzpatrick, J.L, Sanders, J.R. and Worthen, B.R. (2019). "Program Değerlendirme. Alternatif Yaklaşımlar ve Uygulama Rehberi". Ankara: Pegem Akademi, 1. Baskı.
10. Uşun, S. (2016). "Eğitimde Program Değerlendirme Süreçler-Yaklaşımlar ve Modeller" (2. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
11. Ertürk, S. (2013). "Eğitimde Program Geliştirme" (6. Baskı). Ankara: Edge Akademi.
12. Eviren, Ö.S. (2018). "Kirkpatrick Eğitim Değerlendirme Modeli Kullanılarak TÜİK'de Bir Hizmet İçi Eğitim Programının Etkinliğinin Değerlendirilmesi". Sınırsız Eğitim ve Araştırma Dergisi, 3 (1), 56-89. <https://doi.org/10.29250/sead.359147>
13. İlhan, E. ve Kalaycı, N. (2019). "Yükseköğretimde Öğretim Programları Nasıl Değerlendirilmelidir? Dört Aşamalı Değerlendirme ve Farklar Modellerine Dayalı Tasarımlar". Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 9 (3), 349-362.
14. Johnston, S, Coyer, F.M. and Nash, R. (2018). "Kirkpatrick's Evaluation of Simulation and Debriefing in Health Care Education: A Systematic Review". Journal of Nursing Education, 57 (7), 393-398.
15. Kirkpatrick, D. L. and Kirkpatrick, D. J. (2006). "Evaluating Training Programs: The Four Levels". San Francisco: Berrett-Koehler.
16. Ardahan-Sevgili, S. and Yardımcı, F. (2020). "Educational Study Based on Kirkpatrick's Model for Reducing False Positive Blood Cultures". International Journal of Caring Sciences, 13 (3), 1604-1610.
17. Phillips, C, Bassell, K. and Fillmore, L. (2019). "Transforming Nursing Education Through Clinical Faculty Development". Teaching and Learning in Nursing, 14 (1), 47-53.
18. Dorri, S, Farahani, M.A, Maserat, E. and Haghani, H. (2019). "Effect of Role-Playing on Learning Outcome of Nursing Students Based on The Kirkpatrick Evaluation Model". Journal Of Education And Health Promotion, 8. doi: 10.4103/jehp.jehp\_138\_19
19. Mankan, T. (2019). "Hemşirelik Öğrencilerine El Hijyeni Ürünü Destekli Verilen El Hijyeni Eğitiminin Kirkpatrick Modeline Göre Değerlendirilmesi". Doktora tezi. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
20. Jones, C, Fraser, J. and Randall, S. (2018). "The Evaluation of A Home-Based Paediatric Nursing Service: Concept and Design Development Using The Kirkpatrick Model". Journal of Research in Nursing, 23 (6), 492-501.
21. Maddineshat, M, Hashemi, M, Besharati, R, Gholami, S. and Ghavidel, F. (2018). "The Effectiveness of Clinical Teaching of Mental Health Courses in Nursing Using Clinical Supervision and Kirkpatrick's Model". Electronic Physician, 10 (1), 6265-6272. doi: 10.19082/6265
22. Ochylski, D, Aebersold, M. and Kuebric, M. B. (2017). "Multidimensional Evaluation of Simulation-Based Course to Enhance Prelicensure Nursing Students' Clinical Skills". Nurse Educator, 42 (6), 313-315.
23. Dorri, S, Akbari, M. and Sedeh, M.D. (2016). "Kirkpatrick Evaluation Model for in-Service Training on Cardiopulmonary Resuscitation". Iranian Journal Of Nursing And Midwifery Research, 21 (5), 493. doi: 10.4103/1735-9066.193396