

یادگیری مبتنی بر کارپوشه در آموزش پرستاری

منصوره سعید الذاکری^۱، عبدالله خرمی مارکانی^{۲*}، محمد حسین خرمی مارکانی^۳

۱. دانشجوی دکترای پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی و عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه، ایران
۲. استادیار، گروه بهداشت، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، تهران، ایران
۳. دبیر آموزش و پرورش ارومیه و کارشناس زبان و ادبیات فارسی، ارومیه، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: کارپوشه مجموعه ای از شواهد و مستندات دانشجویان است که کوشش، پیشرفت و موفقیت تحصیلی آنها را در یک دوره آموزش نظری یا بالینی نشان می دهد. کارپوشه یکی از روش های سنجش عملکرد است که به کمک آن مدرس می تواند چگونگی پیشرفت و جریان رشد پیشرفت یادگیرنده را ارزشیابی کند. کارپوشه با توجه به نوع هدفی که برای آن تهیه می شود، انواع مختلفی دارد. محتوای هر کارپوشه را عمدتاً اهداف آن تعیین می کند. اجزای اصلی یک کارپوشه آموزشی در پرستاری شامل رخدادهای مهم، تجارب بالینی، یادداشت های دفترچه کارورزی، مصاحبه های انجام شده با بیماران، مشاهدات عملکردی، ممیزی رویدادهای بحرانی و نتایج ارزشیابی بالینی دانشجویان پرستاری می باشد. هدف این مقاله بررسی یادگیری مبتنی بر کارپوشه در آموزش پرستاری است.

مواد و روش ها: در این مقاله، مرور جامع و عمیق با استفاده از شبکه جهان گستر با کلید واژه های کارپوشه، یادگیری و آموزش پرستاری در پایگاه داده های ایرانی و بین المللی از جمله ScienceDirect، Emerald، ERIC، PubMed، IranDoc، IranMedex، Ovid و ProQuest جستجو انجام گرفت. مطالب منتشر شده از سال ۱۹۸۰ تا ۲۰۰۹ میلادی مرور گردید.

یافته ها: مرور متون نشان داد که یادگیری مبتنی بر کارپوشه در نظام های آموزشی کشورهای پیشرفته به عنوان یک راهکار آموزشی و ارزشیابی مورد استفاده قرار می گیرد ولی در نظام آموزشی ایران به دلایل مختلف مورد استفاده قرار نمی گیرد که نیاز به پژوهش و بررسی بیشتری دارد.

بحث: طبق نظر متخصصین آموزشی یک کارپوشه خوب تکمیل شده، مستندات کتبی در مورد اهداف دوره، نیازهای یادگیری و نحوه برآورده شدن آنها را به دانشجویان پرستاری و مدرسین آنها ارائه می کند و در دست یابی به اهداف آموزشی و ارزشیابی آنها در دروس نظری و عملی فوق العاده موثر می باشد.

کلید واژه ها: کارپوشه، یادگیری، آموزش پرستاری.

مقدمه

یادگیری مبتنی بر کارپوشه (Portfolio based learning) یکی از روش های سنجش عملکرد است که به تازگی شهرت زیادی کسب کرده است (سیف، ۱۳۸۴). به عقیده Kubiszyn & Borich (۲۰۰۳) کارپوشه مجموعه ای طرح ریزی شده و هدفمند از مدارک و شواهدی است که چگونگی پیشرفت یادگیرنده و گام های رسیدن به آن را شامل می شود. این

*نویسنده مسئول مکاتبات: عبدالله خرمی مارکانی، تهران، خیابان شریعتی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید بهشتی، آدرس پست الکترونیک: Khorami.Abdollah@gmail.com

پرورش و آموزش عالی ایران این راهکار کمتر مورد توجه قرار گرفته است. این مقاله قصد دارد یادگیری مبتنی بر کارپوشه در آموزش پرستاری را بررسی نماید.

مروری بر متون

کارپوشه روش جدیدی نبوده بلکه در بخش هنرهای گرافیکی برای ارتقای حرفه ای هنرمندان مورد استفاده قرار می گرفته است. اخیراً در آموزش علوم به طور عموم و در حال حاضر در آموزش پزشکی و پرستاری به طور ویژه به عنوان وسیله ای برای تشویق رشد حرفه ای به کار می رود. هم چنین به عنوان روشی مناسب، توانایی ارزشیابی عملکرد بالینی را داشته و بر ارزشیابی عملکردها و تئوری ها در عمل توجه خاص دارد (Snadden & Thomas, ۱۹۹۸). متخصصین آموزشی پیشنهاد کرده اند که برنامه های آموزشی باید حالت متفکرانه (Reflective) داشته و با تجربه یادگیرندگان مرتبط باشند. با ورود این عوامل، یادگیرندگان استقلال بیشتری کسب کرده و به مسئول بودن در قبال یادگیری های خود تشویق می شوند. یادگیری مبتنی بر کارپوشه در آموزش پزشکی و پرستاری برای نیل به اهداف فوق طراحی شده است (Brookfield, ۱۹۹۲).

کارپوشه به عنوان روشی برای ارتقای تفکر انعکاسی اولین بار در آمریکای شمالی توسعه یافت. Sparks-Lang & Colto (۱۹۹۱) از اولین طرفداران تفکر انعکاسی بودند که عقاید خود را درباره کارپوشه و اهمیت آن در آموزش و ارزشیابی در کتاب «چگونه تفکر کنیم» بیان نمودند. Snadden & Thomas (۱۹۹۸) کارپوشه را جمع آوری هدفمند کارهای یادگیرنده که تلاش ها، پیشرفت و دست یابی وی به یک یا چند حیطه را نشان می دهد، تعریف کردند. در این فرایند جمع آوری، باید یادگیرنده در انتخاب محتوا، معیارهای انتخاب، معیارهای قضاوت و شواهدی از خود اندیشه ای (Self reflecting) مشارکت داده شود (Snadden & Thomas, ۱۹۹۸). با وجود پذیرش سریع یادگیری مبتنی بر کارپوشه در مدارس آمریکا، Herman & Winters (۱۹۹۴) متوجه شدند در مورد ارزشیابی واقعی برنامه های آموزشی و ارزشیابی مبتنی بر کارپوشه، شکاف هایی وجود دارد و طی یک بررسی گزارش نمودند که از ۸۹ مقاله پژوهشی انجام شده در مورد کارپوشه، فقط ۷ مقاله، اطلاعاتی در مورد با ثبات بودن، معنی دار بودن و پایا بودن ارزشیابی های کارپوشه ای ارائه نموده اند. با توجه به نتایج پژوهش، آنها اجرای ارزشیابی مبتنی بر کارپوشه را برای ارتقاء فعالیت مدرسان و سطح کلاس های دانشجویان ضروری

مجموعه، تلاش های مشترک مدرس و یادگیرنده را در باره تصمیم هایی که گرفته شده، محتوای کارپوشه و معیارهای ارزشیابی نشان می دهد (Anderson & Bourke, ۲۰۰۰). کارپوشه کوشش، پیشرفت و موفقیت تحصیلی یاد گیرنده را در یک زمینه خاص نشان می دهد (Murphy & Davidshofer, ۲۰۰۴).

مرور متون آموزشی نشان می دهد که ارزشیابی می تواند در یادگیری یادگیرنده اثر مثبت یا منفی داشته باشد (Alderson & Wall, ۱۹۹۳). کارپوشه می تواند هم برای اهداف آموزشی و هم برای اهداف سنجش و ارزشیابی بکار رود. به عقیده Biggs (۱۹۹۹) کار پوشه شکلی از ارزشیابی است که یادگیری را ارتقا می دهد. Linn & Gronlund (۲۰۰۰) به اهمیت این روش و پذیرش روز افزون آن در مدارس و دانشگاه های دنیا تاکید کرده اند. کارپوشه را معلمان مدارس و مدرسین دانشگاه ها به طور مرتب در آموزش و ارزشیابی یادگیری یادگیرندگان خود به کار می برند (Linn & Gronlund, ۲۰۰۰). هم چنین از کارپوشه برای تعیین نمره های یادگیرندگان و گزارش پیشرفت آنان به والدین استفاده می شود. در بعضی موارد کارپوشه به عنوان یکی از شرایط فارغ التحصیل شدن و گاهی به عنوان بخشی از مدارک مورد نیاز پذیرش فارغ التحصیلان دبیرستان به دانشگاه و نیز کسب شغل استفاده می شود. کارپوشه مانند جورچین (بازل) مجموعه قطعاتی از کارهای یادگیرنده است که با اتصال آنها می توان تصویر کامل و روشن تری از یادگیرنده بدست آورد. کارپوشه می تواند فهرست های ارزشیابی مدرس، گزارش کارهای یادگیرنده، یادداشت های معلم، گزارش های بازدیدها، کارهای عملی و پروژه های یادگیرنده باشد (رستگار, ۱۳۸۳). مطالب کارپوشه به دلیل اینکه جنبه تراکمی داشته و در طول دوره زمانی خاص انجام گرفته است برخلاف عکس های جدا از یکدیگری که توسط آزمون های هفتگی و ترمی فراهم می شوند، می تواند یک فیلم از چگونگی پیشرفت یادگیرنده فراهم آورد (Eggen & Kauchak, ۲۰۰۱).

در کشورهای پیشرفته با فن آوری آموزشی بالا و صادر کننده علم، اهمیت کاربرد کارپوشه های مختلف و اثرات آموزشی آنها، از سالها پیش مورد بررسی قرار گرفته است و در حال حاضر کارپوشه به عنوان یکی از راهکار های آموزشی و ارزشیابی تحصیلی علاوه برمدارس، در دانشگاه های آنها نیز مورد استفاده قرار می گیرد. برای بررسی و مقایسه اثرات مفید آموزشی کارپوشه، علاوه بر پژوهش های کمی از روش های کیفی پژوهش نیز استفاده می شود. متأسفانه در نظام آموزش و

مرورهای انتقادی مقالات، پروژه های انجام شده، جلسات آموزشی برگزار شده، حوادث آموزشی در رابطه با بیماران مشاهده شده و ثبت وقایع مرتبط باشد (Snadden & Thomas، ۱۹۹۸). از کارپوشه برای برآورده نمودن اهداف مختلفی استفاده می شود که مهم ترین آنها عبارتند از:

۱) استفاده از کارپوشه برای آموزش

زمانی که هدف از طراحی کارپوشه جنبه آموزشی باشد از آن می توان به عنوان وسیله ای برای کمک به ایجاد توانایی در یادگیرنده جهت خود ارزشیابی استفاده نمود. یکی از اهداف مهم مدرس این است که یادگیرندگان، کارهای خود را، خودشان ارزشیابی کنند. مهارت ارزشیابی از خود یا خود ارزشیابی از راهبردهای مهم فراشناختی است. فراشناخت (Meta cognition) ویژگی مهم یادگیرندگانی است که می توانند به طور مستقل یاد بگیرند و بر پیشرفت خود نظارت داشته باشند (سیف، ۱۳۸۴). کارپوشه ای که به منظور ایجاد مهارت خود ارزشیابی در یادگیرندگان تهیه می شود شامل مثال هایی از کارهای اوست که خود آنها را انتخاب کرده و شامل اندیشه ها و اظهار نظرهای او درباره کارهای خودش است (Linn & Gronlund، ۲۰۰۰). مسئولیت اصلی تهیه و تنظیم کارپوشه به عهده خود یادگیرنده است ولی محتوای آنها توسط یادگیرنده و مدرس و یا با مشارکت یادگیرنده و دوستان او انتخاب می شوند (Mayer & Tusin، ۱۹۹۹).

۲) استفاده از کارپوشه برای ارزشیابی

از روش کارپوشه می توان برای ارزشیابی تکوینی و تراکمی استفاده کرد. کارپوشه ای که در طول یک سال یا ترم تحصیلی گردآوری می شود، برای مقاصد ارزشیابی تکوینی و هدایت یادگیری مناسب است و کارپوشه ای که به منظور ارزشیابی تراکمی به کار می رود و هدف آن دادن نمره و صدور گواهی نامه تحصیلی است مستلزم استفاده یکنواخت در یادگیرندگان و کاربرد یک نظام داوری دقیق است. نتایج این کارپوشه افزایش میزان یادگیری است و این کار از طریق وادار کردن یادگیرندگان به ارزشیابی از کار خود صورت می گیرد. باید به یادگیرنده آموزش داده شود تا در انتخاب مواد برای کارپوشه، تصمیم های منطقی بگیرد و یاد بگیرد که چگونه در باره کیفیت کار خود تفکر نماید (Linn & Gronlund، ۲۰۰۰).

۳) استفاده از کارپوشه برای آموزش و ارزشیابی

مهارت های تفکر و راهبرد های یادگیری

استفاده از کارپوشه توسط مدرس به عنوان یک روش آموزش و ارزشیابی علاوه بر کمک به پیشرفت تحصیلی و توانایی خود ارزشیابی دانشجویان، موجب گسترش مهارت های فکری و

دانستند. Retz و همکاران (۱۹۹۳) نیز طی پژوهشی گزارش نمودند که یادگیری مبتنی بر کارپوشه در برنامه های آموزشی موثر بوده است، طوری که باعث شروع تغییرات در محتوا و راهکار های آموزشی شده و به عنوان یک مداخله آموزشی برای ایجاد تغییر ارزشمند بوده است. Aschbacher (۱۹۹۷) در مطالعه خود پی برد که مشارکت معلمان در ایجاد روش های ارزشیابی جایگزین مانند کارپوشه، کارهای آموزشی آنان را تحت تاثیر قرار داده و انتظارات آنها در مورد تفکر انتقادی و حل مسئله در دانشجویان را افزایش داده است. ایشان نتیجه گرفتند که یادگیری مبتنی بر کارپوشه در محیط آموزشی برای مدرسان و یادگیرندگان چالش برانگیز بوده و بطور شگفت آوری جو کلاس و ماهیت ارتباط متقابل مدرس- یادگیرنده را به صورت شرکت فعالانه در کارهای کلاسی و تعیین معیارهایی برای تولید و به کارگیری کارهای یکدیگر تغییر داده است (Jasper، ۱۹۹۵). طبق پژوهش Jasper (۱۹۹۵) در انگلستان، کارپوشه به خوبی توسط حرفه پرستاری پذیرفته شده و در حال حاضر برای ارزشیابی تکوینی و تراکمی در موسسات آموزشی متعدد پرستاری و مامایی به کار می رود. هم چنین انجمن مرکزی پرستاری و مامایی انگلستان، آن را به منظور توسعه حرفه ای حمایت نموده است. در آموزش پرستاری حمایت های فراوانی جهت استفاده از ارزشیابی با کارپوشه درمتمون مربوطه به عمل آمده است (Jasper، ۱۹۹۵؛ Forker & McDonald، ۱۹۹۶) اما درباره اثرات آن روی یادگیری دانشجویان پرستاری پژوهش کمتری صورت گرفته است. (Tiwari & Tang، ۲۰۰۳). در یک پژوهش کیفی با عنوان اثر ارزشیابی کارپوشه در یادگیری دانشجویان، مشخص شد، زمانی که به ارزشیابی کردن بیشتر از خود برنامه درسی اهمیت داده شود این مسئله در فرایند آموزشی جنجال (Backwash) ایجاد می کند. متخصصین آموزشی در پاسخ به نیاز برای ارزشیابی جایگزین، کارپوشه را رویکرد مناسبی برای روش های ارزشیابی متداول مطرح نموده اند (Tiwari & Tang، ۲۰۰۳؛ Biggs، ۱۹۹۸).

اهداف تهیه کارپوشه

یادگیری مبتنی بر کارپوشه روشی برای تشویق بزرگسالان برای استفاده از یادگیری انعکاسی جهت مشاغل حرفه ای است. کارپوشه روش خوبی برای کمک به ارزشیابی تکوینی و توسعه حرفه ای بوده و برای ارزشیابی کاربرد تئوری در عمل روش مناسبی است. در عمل، کارپوشه شامل مستند سازی یادگیری و بیان مطالب یادگرفته شده توسط یادگیرنده می باشد. مستند سازی می تواند شامل ثبت وقایع یا تجارب،

۸) استفاده از کارپوشه برای انتخاب و تایید صلاحیت استفاده از این نوع کارپوشه در حوزه تربیت مدرس به صورت محلی و ملی شهرت یافته است. Klenowski (۲۰۰۲) استانداردهای مورد استفاده آمریکا و انگلستان را برای تعیین صلاحیت حرفه معلمی به شرح زیر معرفی کرده است:

- دانش حرفه ای (دانش نظری، تعهد و شایستگی علمی)

- دانش تدریس

- علاقه به یادگیری در تمام عمر

- ویژگی های خوب اخلاقی

- دانش مربوط به یادگیرندگان و مشکلات یادگیری آنها

- دانش نظریه ها و راهبردهای آموزشی

- دانش منابع آموزشی

- دانش موضوعات خاص آموزشی

این کارپوشه از یک مجموعه استانداردهای کاملاً مشخص و تعریف شده تشکیل شده و محتوای آن شامل کارهایی است که توانمندی ها و نقاط قوت صاحب کارپوشه را به بهترین شکل نشان می دهد (Mayer & Tusin, ۱۹۹۹).

۹) استفاده از کارپوشه برای تشویق و ارتقاء

این نوع کارپوشه در برگیرنده شواهدی برای نشان دادن رشد و پیشرفت یادگیرنده است و از آن برای ارزشیابی وضعیت کارکنان یک موسسه، تشویق و نظارت بر کار آنها استفاده می شود. در این روش سنجش، ابتدا مطابق با نیازهای موسسه و شرایط شغلی افراد، معیارهای مشخص از قبل تعیین شده در اختیار افراد مورد نظر قرار می گیرد. افراد وظیفه دارند تا کارپوشه ای برای خود تهیه کنند و در آن شواهد و مدارکی که نشان دهنده شایستگی آنها در ارتباط با آن معیارهاست، قرار دهند (Mayer & Tusin, ۱۹۹۹).

طراحی کارپوشه آموزشی

از نظر دانشگاهی سه نوع کارپوشه: دوره آموزشی، حرفه ای و تدریس وجود دارد. کارپوشه دوره آموزشی شامل اطلاعاتی درباره دوره آموزشی خاصی بوده و شامل برنامه های درسی، مواد درسی دوره، نمونه تکالیف درسی و توضیحی بر دلیل انجام آنها و چگونگی روش های تدریس مدرس می باشد. کارپوشه حرفه ای مجموعه ای از مستندات است که مدرس یا یادگیرنده برای ارتقاء و فرایند استخدام خود تهیه می کنند و شامل تمام فعالیت های مدرس به عنوان پژوهشگر از جمله پیشرفت های پژوهشی، تجربه تدریس، کارهای انجام شده و خدمات ثبت شده وی می باشد. کارپوشه تدریس جنبه های توانایی تدریس و آموزش مدرس را توصیف نموده و مستند می کند. این نوع کارپوشه به صورت کارپوشه تکوینی و یا

راهبردهای یادگیری نیز می شود. مدرس می تواند با استفاده از کارپوشه به پرورش و ارزشیابی مهارت های فکری حل مسئله، تفکر، تصمیم گیری، راهبردهای شناختی و فراشناختی کمک نموده و نیز برای ارزشیابی آمادگی ها و صفات ویژه یادگیرندگان از جمله انعطاف پذیری در کارها، توانایی سازگار شدن، پذیرش انتقاد، همکاری با دیگران و علاقه به یادگیری استفاده نماید (Klenowski, ۲۰۰۲).

۴) استفاده از کارپوشه برای تعیین موفقیت های جاری و ارتقای تحصیلی یادگیرندگان

وقتی که تاکید کارپوشه نشان دادن موفقیت های جاری یادگیرنده باشد، محتوای کارپوشه به نشان دادن ارتقای تحصیلی محدود می شود و زمان نسبتاً کوتاهی را در بر می گیرد. اما هنگامی که هدف از تشکیل کارپوشه نشان دادن رشد تحصیلی یادگیرنده باشد محتوای کارپوشه را آن دسته از فعالیت های یادگیرنده تشکیل می دهد که در یک زمان نسبتاً گسترده تری انجام گرفته اند.

۵) استفاده از کارپوشه برای ارایه کارها

منظور از کارپوشه نمایشی مجموعه کارهای انتخاب شده به وسیله یادگیرنده، با راهنمایی مدرس و با کمک دوستان اوست که برای ارایه در کارپوشه گذاشته می شود. مهم ترین هدف این کارپوشه آن است که یادگیرنده کارهایی را که به بهترین وجه معرف دانش و توانایی او هستند، انتخاب کرده و در کارپوشه خود قرار دهد.

۶) استفاده از کارپوشه برای ارایه اسناد و مدارک

این کارپوشه شواهدی را فراهم می کند که هم معرف کمیت و هم کیفیت یادگیری است. بنابراین، محتوای این کارپوشه بسیار متنوع تر از محتوای کارپوشه نمایشی است و صرفاً به زمینه های خاصی که یادگیرنده در آن موفقیت کسب کرده است، محدود نمی شود. به عبارت دیگر، در کارپوشه نمایشی تنها مطالبی گذاشته می شود که به نظر یادگیرنده بهترین کارهای او هستند اما در کارپوشه اسناد و مدارک، هم کارهای شاخص و هم فعالیت های ضعیف تر او درج می شوند.

۷) استفاده از کارپوشه برای معرفی کارهای در حال

انجام و اتمام یافته

منظور از کارپوشه کارهای اتمام یافته، مطالب کامل شده و آماده ارایه به مخاطبان مورد نظر و منظور از کارپوشه کارهای در حال انجام، نشان دادن اقدامات روزانه یادگیرنده و با هدف ارزشیابی تکوینی می باشد. بهترین مورد استفاده کارپوشه کارهای در حال انجام، تشویق یادگیرندگان به ابراز عقاید خود به طور آزادانه و دریافت بازخورد برای کارهای خودشان است.

گرفتن بازخورد به موقع و مناسب ذکر نموده اند (Oermann, ۲۰۰۳).

محتوای کارپوشه

کارپوشه توانایی های انفرادی یادگیرندگان را به صورت مستند نشان می دهد و محتویات آن بر حسب نوع استفاده، رشته دانشگاهی، هدف از طراحی و نوع مخاطبین آن فرق می کند. اغلب کارپوشه ها شامل بیانیه فلسفه درس، توصیف تجربه آموزشی، کارهای عملی طراحی شده دوره، نمونه برنامه های درسی، طرح درس، تکالیف و آزمون ها، خلاصه بازخوردهای یادگیرندگان و تلاش های تکامل حرفه ای آنها می باشد (Snadden & Thomas, ۱۹۹۸). بنا به گفته Santrock (۲۰۰۴) به طور کلی چهار دسته شواهد و مدارک زیر را می توان در کارپوشه یادگیرندگان قرارداد. ۱) کارهای انجام شده توسط یادگیرنده (Artifacts) ۲) کارهای تهیه شده توسط یادگیرنده (Reproductions) ۳) اظهار نظرهای دیگران درباره یادگیرنده (Attestations) و ۴) تولیدات یادگیرنده (Productive) (Edgerton و همکاران، ۱۹۹۱). به گفته Biggs (۱۹۹۸) اجزای مهم یک کارپوشه آموزشی در پرستاری شامل موارد زیر می باشد:

۱. رویدادهای مهم یا بحرانی (Critical incidents)
۲. کلاسهای آموزش کوچک و برنامه های انفرادی یادگیری
۳. تجارب بالینی
۴. بررسی مدارک پزشکی و پرستاری بیماران
۵. یادداشت های دفترچه کارورزی (Log books)
۶. مصاحبه های انجام شده با بیماران
۷. مشاوره های مکتوب انجام شده
۸. ممیزی کارهای عملی (Audit)
۹. مرور نقادانه مقالات
۱۰. موارد مدیریتی
۱۱. نتایج ارزشیابی های بالینی (ارزشیابی بر مبنای بیمار، بیماران نمایشی، بیماران استاندارد و معاینات فیزیکی بیماران)
۱۲. مشاهدات عملکردی از محیط بالینی و بیماران
۱۳. مسایل مربوط به اقدامات انجام شده برای بیمار
۱۴. ممیزی رویدادهای بحرانی (Audit critical incidents)
۱۵. مرور رویدادهای بحرانی (Review critical incidents)

(Santrock, ۲۰۰۴, Biggs, ۱۹۹۹, سیف ۱۳۸۴).

مراحل طراحی برنامه یادگیری مبتنی بر کارپوشه

برای ایجاد کارپوشه یادگیری مراحل نه گانه زیر باید توسط مدرسين و یادگیرندگان رعایت شود:

کارپوشه تراکمی تهیه می شود. کارپوشه تکوینی با هدف تکامل فردی و حرفه ای و کارپوشه تراکمی با هدف استفاده در یک شغل دانشگاهی و یا برای ارتقا و استخدام در یک بخش علمی طراحی می شود (Gage & Berliner, ۱۹۹۲).

ویژگی های کارپوشه موثر

یک کارپوشه موثر باید به خوبی مستند شده و سازمان یافته باشد. انجمن آموزش عالی آمریکا پیشنهاد کرده است که کارپوشه آموزشی موثر باید ساختار یافته (Structured)، معرف (Representative) و انتخابی (Selective) باشد. یک کارپوشه ساختار یافته باید دارای ساختاری سازمان یافته، کامل و ظاهری نو آورانه و خلاق باشد. کارپوشه معرف باید علاوه بر داشتن ساختاری منظم و مرتب باید جامع نیز باشد. در این نوع کارپوشه، مستند سازی باید وسعت کار یادگیرنده را نشان داده و در طول دوره آموزش نیز معرف باشد. در کارپوشه انتخابی توجه دقیق به اختصاری بودن و انتخابی بودن محتوای آن به منظور مستند سازی مناسب کارهای یک فرد ضروری است (Gage & Berliner, ۱۹۹۲).

دلایل استفاده از کارپوشه در آموزش پرستاری

کارپوشه مجموعه ای از شواهد و مدارک است که یادگیری و پیشرفت دانشجویان پرستاری را در یک دوره آموزش نظری یا بالینی نشان می دهد. در این رابطه سیف (۱۳۸۴) به نقل از Linn & Gronlund (۲۰۰۰) می گوید ارزشیابی به کمک کارپوشه یکی از روش های ارزشیابی عملکردی است. به نظر می رسد این روش به ویژه برای ارزشیابی عملکرد بالینی دانشجویان پرستاری فوق العاده مفید باشد. در کارپوشه حرفه ای، محتوای کارپوشه قابلیت های حرفه ای دانشجویان پرستاری را مستند نموده و تخصص حرفه ای وی را شرح می دهد. به دلیل اینکه این کارپوشه در طول دوره آموزش نظری یا بالینی طراحی و تکمیل می شود، می تواند روش موثری برای پایش تکامل حرفه ای نیز باشد. با مرور منظم چنین کارپوشه ای، دانشجویان پرستاری و پرستاران می توانند پیشرفت خود را در دست یابی به اهداف فردی و حرفه ای بررسی نموده و برای آینده شغلی خود بهتر برنامه ریزی نمایند (Seldin, ۱۹۹۷). Edgerton و همکاران (۱۹۹۱) دلایل استفاده از کارپوشه را، مستند سازی دانش، توانایی، مشاهده رشد و پیشرفت، ایجاد ارتباط بین آموخته های قبلی و جدید، برقراری تعامل کلامی بهتر، شناسایی نقاط ضعف و قوت، هدایت تحصیلی، فرصتی برای تصمیم گیری آگاهانه، شناسایی قابلیت های یادگیرنده، برنامه ریزی جهت آموزش بهتر و

الف) تهیه چارچوب کارپوشه

۱. بین محتوای مورد نظر با اهداف آموزشی ارتباط برقرار کنید.
۲. بین پیامدهای الزامی، ضروری و دلخواه تمایز قایل شوید.
۳. اصول راهنمای مناسب برای یادگیرندگان، ناظران و ارزشیابی کنندگان بنویسید.
۴. فرم ها و چک لیست های مناسب برای مرور و ارزشیابی کارپوشه تهیه نمایید.

ب) تدوین ابزار مورد نیاز

۱. ابزاری تدوین کنید که در تهیه کارپوشه به یادگیرندگان کمک کند.
۲. ناظران را مشخص کنید.
۳. به افراد ناظر آموزش های لازم را بدهید.

پ) معرفی کارپوشه به یادگیرندگان

۱. کارپوشه را معرفی و توضیحات لازم را ارائه کنید.
۲. مستندات لازم را تهیه نمایید.
۳. اسامی افراد حامی و ارزیاب را مشخص کنید.

د) تهیه برنامه عملی انفرادی

۱. در موضوعات مهم سطح مورد نیاز یادگیری را مشخص کنید.
۲. موارد نیازمند بهبود را مشخص نمایید.
۳. روی اهداف آموزشی کلیدی توافق نمایید.
۴. روی ابزار اندازه گیری لازم جهت رفع نیازهای آموزشی و دست یابی به اهداف توافق نمایید.
- ت) منابع یادگیری متناسب با نیازهای یادگیری را مشخص کنید.
- ث) موارد یادگیری را مستند و جمع آوری کنید.
- ج) پیشرفت را پیش نمایید.
- چ) کارپوشه را مرور و ارزشیابی کنید.
- ح) نتایج ارزشیابی را به قسمت های مربوط گزارش کنید (Snadden & Thomas, ۱۹۹۸؛ آصف زاده، ۱۳۷۹).

امتیازها و محدودیت های ارزشیابی با کارپوشه

- علاوه بر امتیازهای کلی ارزشیابی عملکرد به روش کارپوشه، امتیازهای خاص این روش به قرار زیر است:
۱. کمک به یادگیرندگان که مسئولیت انتخاب اهداف را پذیرفته، بر جریان پیشرفت نظارت داشته باشند.
 ۲. با این روش امکان آموزش و ارزشیابی وجود دارد.
 ۳. به کمک این روش می توان موفقیت یادگیرندگان و نیز جریان رشد موفقیت آنان را ارزشیابی کرد.

طبق پژوهش Klenowski (۲۰۰۲) بر اساس اظهارات مدرسین و تحلیل نتایج ارزشیابی عملکرد دانشجویان، استفاده از کارپوشه علاوه بر یادگیری اهداف درس، بر شیوه یادگیری آنان نیز تاثیر چشمگیری داشته است. از اثرات مثبت آن می توان به مطالعه ژرف، یادگیری فعال، مستقل، مبتنی بر سرعت فردی و پیشرفت گرا، آگاهی از یادگیری خود، انگیزش برای مشارکت، افزایش توجه، علاقمندی به عملکرد و پیشرفت خود، مشورت با اساتید در رابطه با یادگیری خود و علاقه به نحوه نمره گذاری و فرآیند ارزشیابی اشاره نمود. در مقابل امتیازهای بالا، روش یادگیری مبتنی بر کارپوشه دارای محدودیت هایی به شرح زیر می باشد:

۱. ارزشیابی و نمره گذاری کارپوشه با دشواری صورت می گیرد و نتایج آن از پایایی لازم برخوردار نیست.
۲. تهیه کارپوشه وقت زیادی می گیرد.
۳. با این روش، نمونه درستی از یادگیری های یادگیرندگان را نمی توان ارزشیابی کرد.

بحث و نتیجه گیری

مرور متون داخلی مرتبط با یادگیری مبتنی بر کارپوشه نشان داد که از آن به عنوان یک روش آموزش و ارزشیابی در نظام آموزشی ایران کمتر استفاده می شود. دلایل متعددی می توانند در عدم به کارگیری آن دخالت داشته باشند که به نظر می رسد نیاز به پژوهش دارد. هم چنین مرور متون مرتبط سایر کشورها آشکار نمود که در نظام آموزشی کشورهای پیشرفته، یادگیری مبتنی بر کارپوشه به عنوان یک راهکار آموزشی و ارزشیابی به خوبی مورد پذیرش واقع شده و پژوهش های زیادی در رابطه با اثربخشی آن به خصوص در علوم پزشکی و پرستاری صورت گرفته است. به نظر متخصصین آموزشی، یک کارپوشه خوب تکمیل شده به دانشجویان پزشکی و پرستاری و مدرسین آنها مستندات کتبی در مورد اهداف دوره، نیازهای یادگیری و نحوه برآورده شدن آنها را ارائه می کند که در دست یابی به اهداف آموزشی و ارزشیابی آنها فوق العاده موثر می باشد. صاحب نظران سنجش و اندازه گیری فرایندها و فرآورده های یادگیری برای تهیه، نمره گذاری، استفاده بهینه و نیز اهداف نگهداری کارپوشه، قواعد و رهنمود هایی ارائه نموده اند که رعایت آنها به کلیه مدرسان و پژوهشگران توصیه می شود. با توجه به اهمیت یادگیری و ارزشیابی مبتنی بر کارپوشه، عملکرد محور بودن، هم خوانی کامل آن با فلسفه و اهداف دوره های آموزش پزشکی و پرستاری و نیز تاکید آن بر به کارگیری نظری

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از زحمات بی دریغ و نظرات اصلاحی ارزنده سرکار خانم دکتر فریده یغمایی معاون محترم پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی و نیز سرکار خانم فرناز امیرحسینی در بازخوانی، اصلاح و ویراستاری مقاله تشکر و قدردانی می شود.

یادگیری تجربی، لازم است مسئولین نظام های آموزش عالی، برنامه ریزان، مدرسين و پژوهشگران، ابتدا نسبت به تقویت بدنه دانش در این زمینه تلاش نموده و آن را در برنامه ریزی رشته های مذکور لحاظ نمایند و در مرحله بعد جهت ارزشیابی اثر بخشی و موانع استفاده از آن، در جهت پر کردن شکاف موجود در این زمینه، پژوهش های لازم را انجام دهند.

REFERENCES

- Alderson JC Wall D (1993). Does Wash Back Exist? *Applied Linguistics*. 14 (2) 115-129.
- Anderson L Bourke L (2000). *Assessing Effective Characteristics in the School*. 1st edition, U.S.A: Lawrence Erlbaum.
- Aschbacher P (1997). *New directions in student assessment. Theory into Practice*. 36 (4) 194-201.
- Asefzade S (2000). [Assessment Guide of Medical Attendances]. 1st edition. Gazvine: Gazvine Medical Sciences University Press. (Persian).
- Biggs J.B (1999) *Teaching for Quality Learning at University*. Buckingham: Open University Press.
- Biggs JB (1998) The assessment scene in Hong Kong, in: P. Stimpson & P. Morris (Eds) *Curriculum and assessment for Hong Kong: Two components, one system*. Hong Kong, open university of Hong Kong press.
- Brookfield S D (1992). *Uncovering assumptions: The key to reflective practice*, *Adult Learning*. 3 (4) 13-18.
- Eggen P Kauchak (2001). *Educational Psychology: Windows on Classrooms*. 5th edition. USA. Prentice-Hall.
- Edgerton R Hutchings P Quinlan K (1991). *The Teaching Portfolio: Capturing the Scholarship of Teaching*. Washington, DC: American Association for Higher Education.
- Forker JE & McDonald ME (1996) *Portfolio applications in a school of nursing*. *Nurse Educator*. 8 (4) 4-7.
- Gage N L Berliner D C (1992). *Educational Psychology*. 5th edition. USA: International Student Co.
- Herman JL Winters I (1994). *Educational benefits: Elementary secondary education, portfolio assessment, program effectiveness, research problems, test validity*. *Educational Leadership*. 52 (2) 48- 55.
- Jasper M A (1995). *The Potential of the professional portfolio for nursing*. *Journal of Clinical Nursing*. 4 (50) 249-255.
- Klenowski V (2002). *Developing Portfolio for Learning and Assessment*. 2nd edition. London. Routledge.
- Kubiszyn T Borich G (2003). *Educational Testing and Measurement: Classroom Application and Practice*. 7th edition. USA: John and Sons.
- Linn R L Gronlund N E (2000). *Measurement and Assessment in Teaching*. 8th edition. USA: Prentice- Hall.
- Mayer DK Tusin LF (1999). *Preserves teachers' perceptions of portfolios: Process versus product*. *Journal of Teacher Education*. 50 (2) 131-139.
- Malekan Rad A Ainolahi B (2005). *Orientation with Curriculum in Medical Education*. 1st edition Tehran: Ministry of Health and Medical Education. (Persian).
- Murphy KR Davidshofer CO (2004). *Psychological Testing, Principles and Applications*. 5th edition. USA: Prentice-Hall International.
- Oermann MH (2003). *Developing a professional portfolio in nursing*. *Orthopedic Nursing*. 21 (2) 73-78.
- Rastgar T (2005). *Evaluation for Education*. 3rd edition. Tehran: Monadi Tarbiat. (Persian).
- Retz D B et al (1993). *The Reliability Scores from the 1992 Vermont Portfolio Assessment Programmed*, Los Angeles: University of California, CRESST Press.
- Santrock J W (2004). *Educational Psychology*. 2nd edition. New York: MC Graw-Hill.
- Seife AA (2005). [Assessment the Process and Product of Learning: Old and New Methods]. 1st edition. Tehran: Aghah. (Persian).
- Seldin, P (1997). *The Teaching Portfolio: A Practical Guide to Improved Performance and Promotion*. 2nd edition. U.K: MA Anker.
- Snadden D Thomas M (1998). *The use of Portfolio learning in medical education*. *Medical Teacher*. 20 (30) 192- 199.
- Sparks-Langer GM Colto AB (1991). *Synthesis of research of teachers' reflective thinking*. *Educational Leadership*. 48 (6) 37- 44.
- Tiwari A Tang C (2003) *From process to outcome: The effect of portfolio assessment on student learning*, *Nurse Education Today*. 23 (4), 269-277.