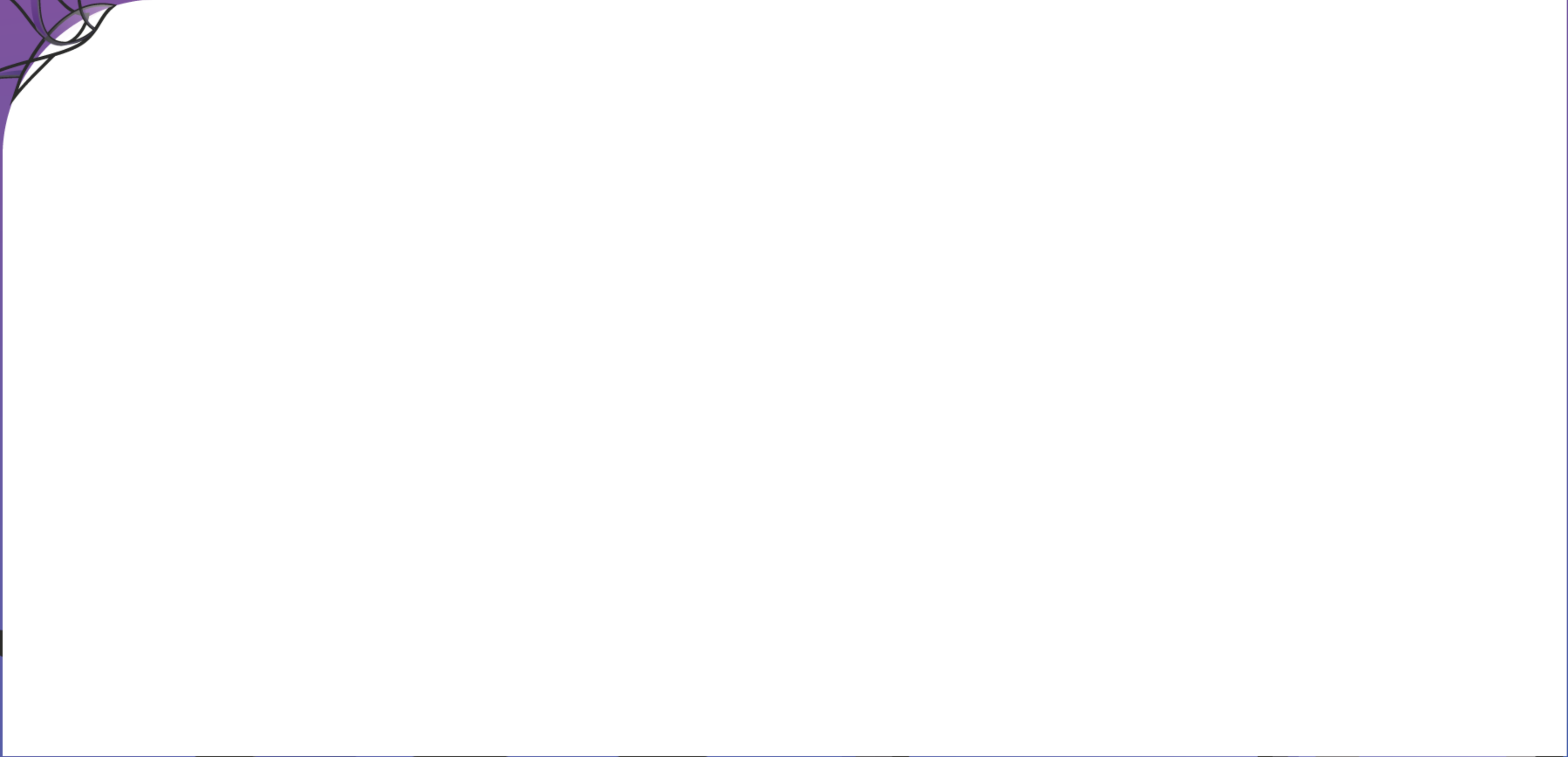


Eğitim Değerlendirme

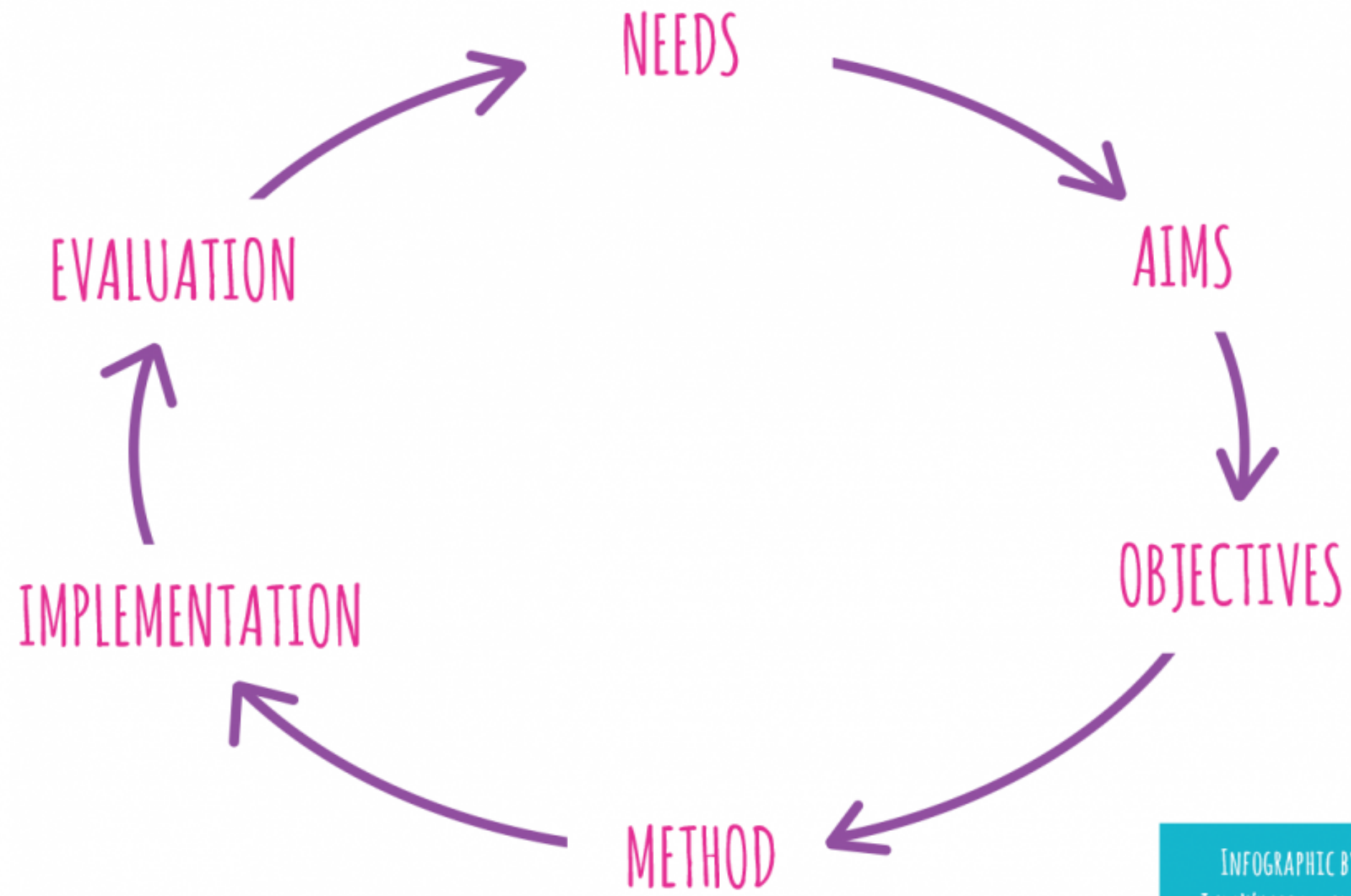
Yönderle Fark Yaratan
Eđitmen Eğitimi

Kaan Mert Güven

**Baştan sona eğitim
planlama ve uygulama
süreci nasıl ilerler?**



NAOMIE PLANNING TOOL



INFOGRAPHIC BY
JUDEWHARTON.CO.UK

**Eğitim Değerlendirme
neden önemlidir? Eğitime
ne katkısı olur?**

- Attığımız taş ürküttüğümüz kuşa değdi mi?

- Attığımız taş ürküttüğümüz kuşa değdi mi?
- Eğitimin etkinliği hakkında kanıt sağlar.

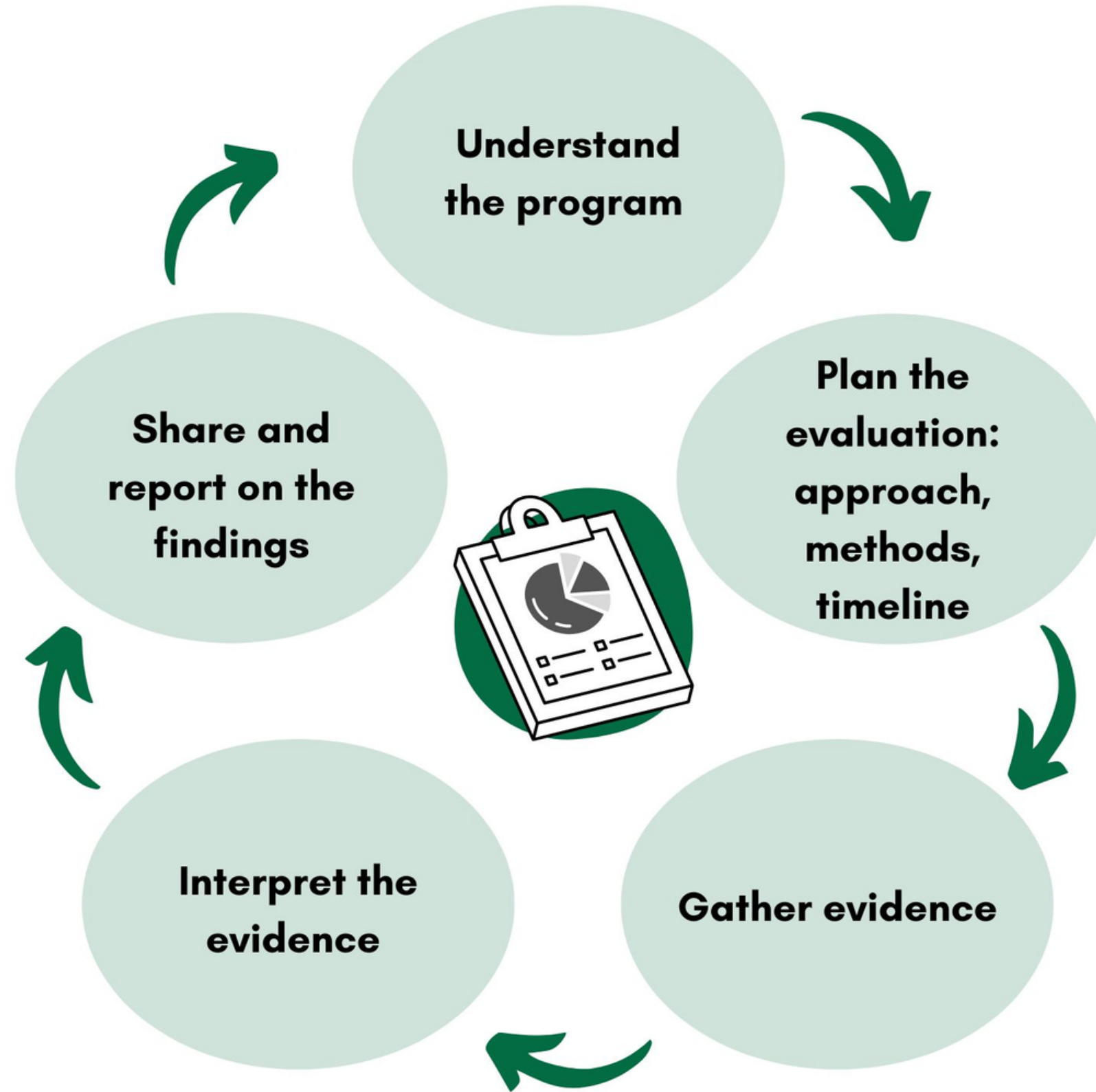
- Attığımız taş ürküttüğümüz kuşa değdi mi?
- Eğitimin etkinliği hakkında kanıt sağlar.
- Gelişim için fırsat yaratır.

- Attığımız taş ürküttüğümüz kuşa değdi mi?
- Eğitimin etkinliği hakkında kanıt sağlar.
- Gelişim için fırsat yaratır.
- Tüm süreç değerlendirilir. (Eğitim sonrası dahil)
 - Öğrenmenin büyük çoğunluğu eğitim sonrası gerçekleşir. Bu nedenle değerlendirme, uzun vadeli öğrenmeyi ve davranış değişikliklerini arttırır.



LEARNECO
LEARNING ECOSYSTEM

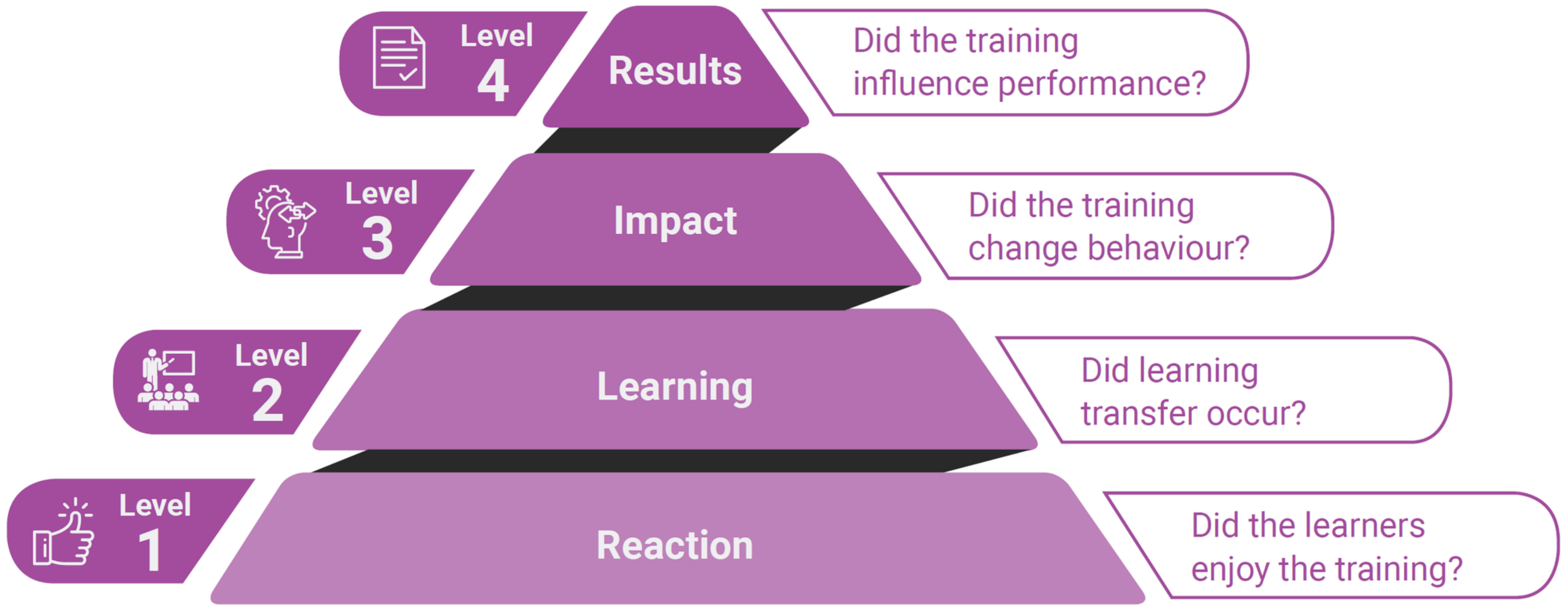
Eğitim Değerlendirme Nasıl Yapılır?



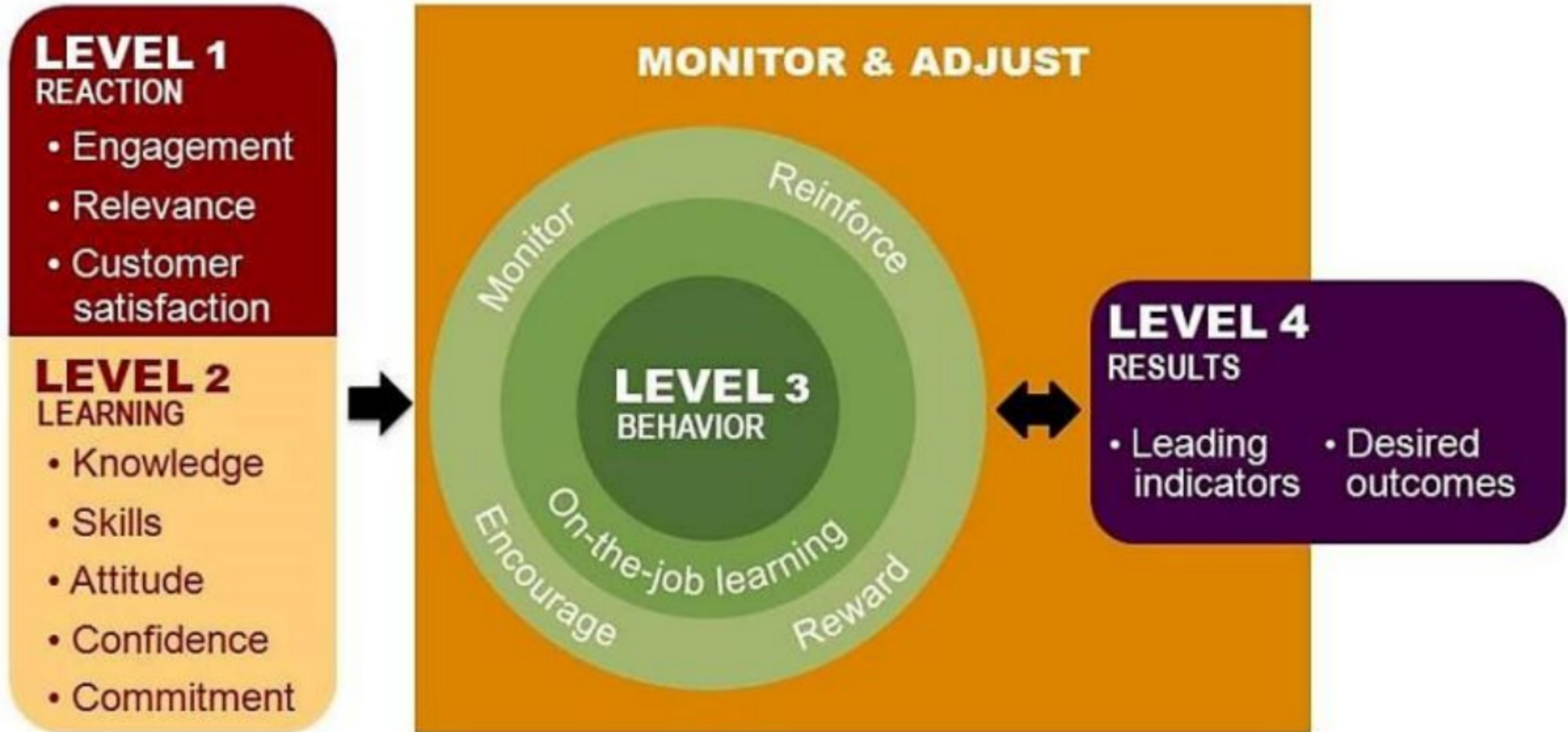
Programı Anlamak

Değerlendirme Tasarımı

Kirkpatrick Değerlendirme Modeli



THE NEW WORLD KIRKPATRICK MODEL



Tepki (Reaction)

- **Katılımcı Memnuniyeti (Customer Satisfaction)**
 - Katılımcılar eğitimi beğendiler mi?
 - Katılımcılar bu eğitime ve sizin eğitimlerinize bir daha katılırlar mı?
 - Diğer değerlendirme seviyeleri ile doğrudan bir ilişkisi yoktur.

Tepki (Reaction)

- **Katılımcı Memnuniyeti (Customer Satisfaction)**

- Katılımcılar eğitimi beğendiler mi?
- Katılımcılar bu eğitime ve sizin eğitimlerinize bir daha katılırlar mı?
- Diğer değerlendirme seviyeleri ile doğrudan bir ilişkisi yoktur.

- **Eğitime Aktif Katılım (Engagement)**

- Katılımcılar öğrenme deneyimine aktif olarak katıldı ve katkıda bulundu mu?
- Katılımcının kişisel sorumluluğu: Katılımcı eğitim sırasında mevcudiyet ve dikkat gösterdi mi?
- Katılımcının eğitime ilgisi: Eğitimci katılımcıları ne kadar başarılı bir şekilde eğitime dahil etti ve ilgilerini çekti?
- Öğrenmeye doğrudan etkisi vardır.

Tepki (Reaction)

- **Katılımcı Memnuniyeti (Customer Satisfaction)**

- Katılımcılar eğitimi beğendiler mi?
- Katılımcılar bu eğitime ve sizin eğitimlerinize bir daha katılırlar mı?
- Diğer değerlendirme seviyeleri ile doğrudan bir ilişkisi yoktur.

- **Eğitime Aktif Katılım (Engagement)**

- Katılımcılar öğrenme deneyimine aktif olarak katıldı ve katkıda bulundu mu?
- Katılımcının kişisel sorumluluğu: Katılımcı eğitim sırasında mevcudiyet ve dikkat gösterdi mi?
- Katılımcının eğitime ilgisi: Eğitimci katılımcıları ne kadar başarılı bir şekilde eğitime dahil etti ve ilgilerini çekti?
- Öğrenmeye doğrudan etkisi vardır.

- **İlgililik (Relevance)**

- Katılımcılar öğrenme deneyimi içinde kazandıklarını işlerinde veya günlük yaşamlarında uygulayabilir mi?
- Öğrenme deneyimine ve harcanan kaynağa anlamlı kılar.

Öğrenme (Learning)

- **Bilgi (Knowledge)**
 - Katılımcıların bilgi saklama derecesi

Öğrenme (Learning)

- **Bilgi (Knowledge)**
 - Katılımcıların bilgi saklama derecesi
- **Beceriler (Skills)**
 - Katılımcıların belirli bir şekilde performans gösterme yeteneği

Öğrenme (Learning)

- **Bilgi (Knowledge)**
 - Katılımcıların bilgi saklama derecesi
- **Beceriler (Skills)**
 - Katılımcıların belirli bir şekilde performans gösterme yeteneği
- **Tutum (Attitude)**
 - Katılımcıların hem öğrenme deneyiminin hem de öğrenmelerin gerçek hayatta uygulanmasının değerine olan inancı

Öğrenme (Learning)

- **Bilgi (Knowledge)**
 - Katılımcıların bilgi saklama derecesi
- **Beceriler (Skills)**
 - Katılımcıların belirli bir şekilde performans gösterme yeteneği
- **Tutum (Attitude)**
 - Katılımcıların hem öğrenme deneyiminin hem de öğrenmelerin gerçek hayatta uygulanmasının değerine olan inancı
- **Kendine Güven (Confidence)**
 - Katılımcıların öğrendiklerini gerçek hayata uygulama yeteneklerine ilişkin algıları
 - Katılımcıların öğrenme ve öğrenme süreci hakkındaki güvenini artırmaya zaman ayırmak, onları gerçek hayata aktarma olasılığını artırır.

Öğrenme (Learning)

- **Bilgi (Knowledge)**
 - Katılımcıların bilgi saklama derecesi
- **Beceriler (Skills)**
 - Katılımcıların belirli bir şekilde performans gösterme yeteneği
- **Tutum (Attitude)**
 - Katılımcıların hem öğrenme deneyiminin hem de öğrenmelerin gerçek hayatta uygulanmasının değerine olan inancı
- **Kendine Güven (Confidence)**
 - Katılımcıların öğrendiklerini gerçek hayata uygulama yeteneklerine ilişkin algıları
 - Katılımcıların öğrenme ve öğrenme süreci hakkındaki güvenini artırmaya zaman ayırmak, onları gerçek hayata aktarma olasılığını artırır.
- **Bağlılık (Commitment)**
 - Katılımcıların öğrenme deneyimi sürecinde öğrendiklerini öğrenme alanı dışında uygulamak için çaba sarf etmeye istekli olmaları
 - Katılımcıların kazandıkları bilgi ve becerileri gerçek hayatta kullanma niyetleri

Etki / Davranış (Impact / Behaviour)

- **Önemli Davranışlar (Critical Behaviours)**

- Tüm olası davranışlardan, tutarlı bir şekilde gerçekleştirilirse, istenen sonuçlar üzerinde en büyük etkiye sahip olacak belirli davranışlar. Bu önemli davranışlar belirlenip takip edilir.

Etki / Davranış (Impact / Behaviour)

- **Önemli Davranışlar (Critical Behaviours)**

- Tüm olası davranışlardan, tutarlı bir şekilde gerçekleştirilirse, istenen sonuçlar üzerinde en büyük etkiye sahip olacak belirli davranışlar. Bu önemli davranışlar belirlenip takip edilir.

- **Gerekli Motivatörler (Required Drivers)**

- Destekleyici Sistemler

- Takviye (Ör: Takip sistemleri, hatırlatıcılar, davranış destekleyici geri bildirimler)
- Ödüller (Ör: Tanınırlık sağlama, ek getiriler)
- Cesaretlendirme (Ör: Koçluk, mentörlük)

- Hesap Verebilirlik Sistemleri

- Performans takibi (Ör: Gözlem, çalışmaların incelenmesi, hareket planları, anketler)

Etki / Davranış (Impact / Behaviour)

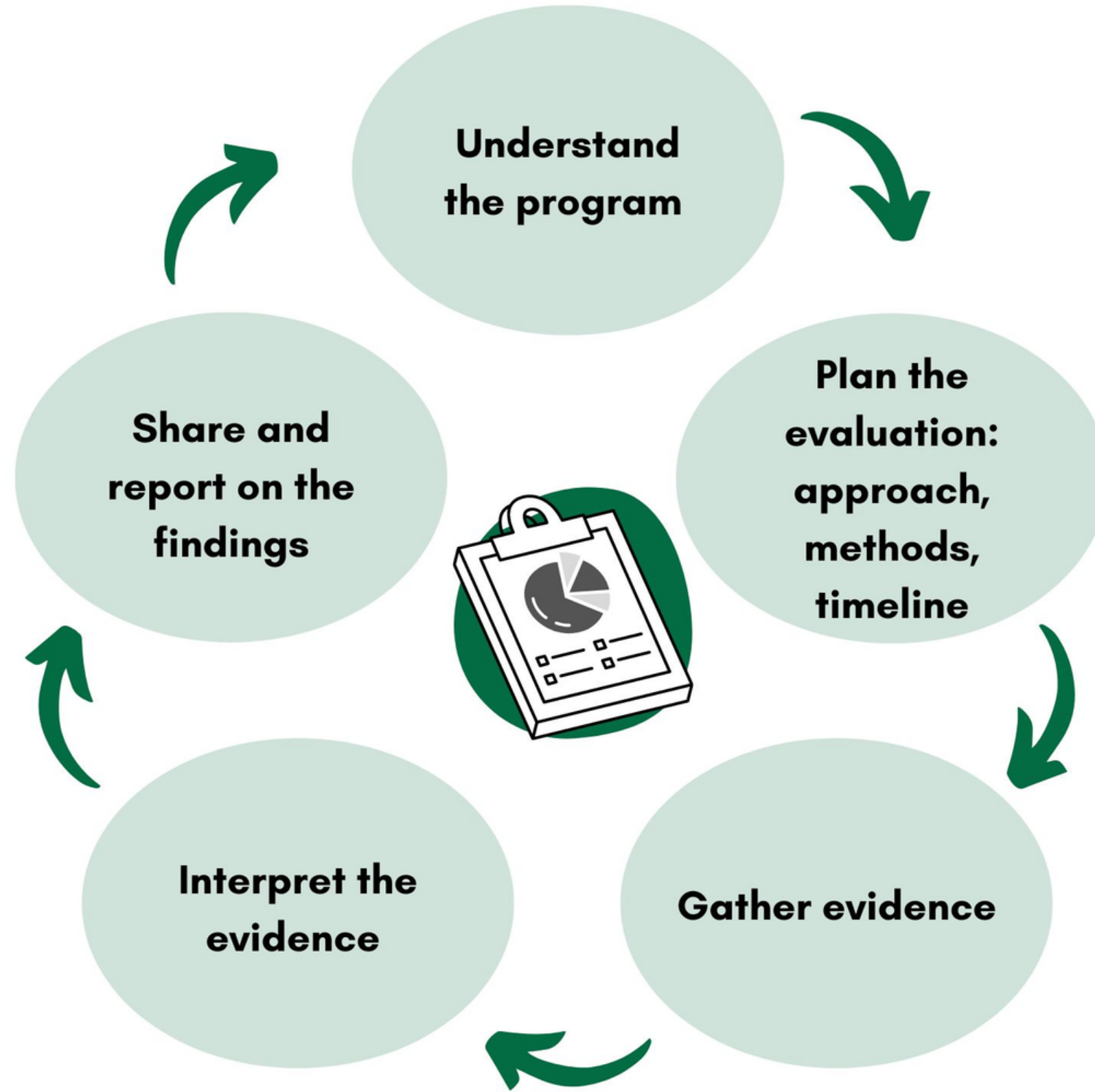
- **Önemli Davranışlar (Critical Behaviours)**
 - Tüm olası davranışlardan, tutarlı bir şekilde gerçekleştirilirse, istenen sonuçlar üzerinde en büyük etkiye sahip olacak belirli davranışlar. Bu önemli davranışlar belirlenip takip edilir.
- **Gerekli Motivatörler (Required Drivers)**
 - Destekleyici Sistemler
 - Takviye (Ör: Takip sistemleri, hatırlatıcılar, davranış destekleyici geri bildirimler)
 - Ödüller (Ör: Tanınırılık sağlama, ek getiriler)
 - Cesaretlendirme (Ör: Koçluk, mentörlük)
 - Hesap Verebilirlik Sistemleri
 - Performans takibi (Ör: Gözlem, çalışmaların incelenmesi, hareket planları, anketler)
- **“İş Başında” Öğrenme (On-the-job Learning)**
 - Eğitimden sonra orijinal ortamda öğrenmenin devamı (tüm öğrenmelerin %70'e kadarı orijinal ortamda gerçekleşir)
 - Katılımcıların (ve liderlerinin) edinilen bilgi ve becerileri sürdürme ve performanslarını artırmak için bunları uygulama sorumluluğu
 - Bu tür bir kültür organizasyonlarda teşvik edilmelidir.

Sonuçlar (Results)

- İş/şirket açısından eğitimin sonuç göstergesi: Yatırımın geri dönüşü
- Örgütsel anlamda eğitimin sonuç göstergesi: Vizyona bir adım daha yaklaşmak
- Dördüncü seviyede, bir öğrenme deneyiminin organizasyonun kendisi üzerindeki etkisini değerlendiririz.

Sonuçlar (Results)

- İş/şirket açısından eğitimin sonuç göstergesi: Yatırımın geri dönüşü
- Örgütsel anlamda eğitimin sonuç göstergesi: Vizyona bir adım daha yaklaşmak
- Dördüncü seviyede, bir öğrenme deneyiminin organizasyonun kendisi üzerindeki etkisini değerlendiririz.
- **Öncü Göstergeler (Leading Indicators)**
 - İstenen sonuçlara dayalı olarak belirlenmiş kısa vadede gözlemlenebilir ve ölçülebilir göstergeler, önemli davranışların kuruluşu olumlu yönde etkileme yolunda olup olmadığını bize gösterir.



Yöntemler (Araçlar)	Değerlendirme Seviyesi			
	1. Tepki	2. Öğrenme	3. Etki / Davranış	4. Sonuçlar
Anketler, bireysel veya odak grup görüşmeleri	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Hareket planı izleme	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
İş takibi ve izlemi, beceri gözlemi, davranış gözlemi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vaka tartışmaları, bilgi sınavları, bilgi kontrolü, bilgi sunumları	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
360 Değerlendirme (Çalışanların belirli kriterler ile birbirlerini gözlemleyip değerlendirmesi)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
İnsan Kaynakları ve temel iş değerlendirme matrisleri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Geri Bildirim Yöntemleri

Teşekkür Ederim :)

Kaan Mert Güven

guvenkaanmert@gmail.com