

Tablo 1. JHPIEGO Eğitim Programı Değerlendirme Metodolojisi

Katılımcıların eğitimden memnun olmalarının belirlenmesi	Öğrenme hedefleriyle bağlantılı olarak katılımcıların eğitim ortamına getirdikleri bilginin ölçülmesi	Öğrenme hedefleriyle bağlantılı olarak katılımcıların eğitim ortamına getirdikleri becerinin ölçülmesi	Bilgi ve beceri değerlendirmesi sonuçlarına göre eğitimin geliştirilmesi	İş Ortamında Performansın İzlenmesi ve Ölçülmesi	Performansın geliştirilmesi için eğitim etkinliğinin bir müdahale olarak tanımlanması
Katılımcılar küçük gruplar halinde eğitim sonunda tartışabilir veya bir form doldurarak eğitimden memnuniyetlerini belirtebilirler. Bu iş için kullanılan çoğu form, değerlendirme skalası ve açık uçlu sorular içerir. Formda yer alan sorular, eğitim araç gereci ve aktiviteleri, eğitmen ve eğitim ortamından duyulan memnuniyeti ölçmeye yarar. Katılımcılar hem öğrenmeye yardımcı olan veya engelleyen göstergeler hem de işleriyle ilgili eğitim içeriğinin neler olduğunu bu formlar yardımıyla belirtirler.	Bilginin değerlendirilmesi eğitim tasarımının bir parçası olduğu zaman, öğrenme hedeflerinin tanımlanması için en uygun yaklaşım gerçekleştirilmiş olur. Eğitim oturumunun başında, katılımcılar öğrenme hedeflerinin neler olduğunu ve neyin başarılması gerektiğini bilmelidirler. Bilgideki değişimin ölçülmesi, eğitimin başlangıcında verilecek ön test ve eğitimin sonunda verilecek son test sonuçlarına göre katılımcıların aldıkları sonuçların karşılaştırılması ile elde edilir.	Eğitimin beceri cinsinden hedefleri, performans kontrol listeleri veya benzeri araç gereç ile ölçülür. Katılımcılar beceri değerlendirmesinin ne zaman ve hangi kontrol listeleri ile yapılacağını ve kendilerinden neyin becerilmesinin beklendiğini eğitim oturumunun başında öğrenmelidirler.	Sistemik değerlendirme ve gözden geçirme, eğitimin kalitesinin geliştirilmesi ve ne zaman eğitim içeriği, materyali ve planı ile ilgili değişiklik yapılması gerektiğinin belirlenmesini sağlar.	Eğitim değerlendirmesinin anahtar aşaması, katılımcıların iş ortamlarına döndükten sonra işlerini yaparken eğitim sonuçlarının iş performanslarını etkileyip etkilemediğinin ölçülmesidir. Bu değerlendirme tipik olarak eğitimcilerin sahada yapacakları takip gözlemi ile gerçekleştirilir.	Zaman zaman eğitim yatırımının değerinin dokümanite edilmesi gerekir. Değerlendirme sonuçları istenen performans sonuçlarına ne kadar yaklaşıldığını göstereceğinden, politika yapanlar açısından yararlı bir bilgi olacaktır.

belirlenmesidir. Öğrenmenin ölçülmesinde ise, katılımcıların eğitim deneyiminden tutum, beceri ve motivasyonel değişime uğrayarak çıkıp çıkmadıkları anlaşılmalı çalışılır. Bilişsel değişim çoktan seçmeli sorular, açık uçlu sorular, olay listeleri vb. gibi yöntemlerle ölçülmeye çalışılırken, beceri cinsinden beklenen değişimler gösterim rehberleri yardımı ile ölçülür ve burada beklenen değişim, becerinin davranışa dönüşmüş hâli değil, yapılabildiğinin görülmesidir. Tutum değişimi ise, katılımcıların eğitim içeriğine olan yaklaşımlarını, eğitim ortamından iş ortamına taşıyacakları kazanımlarına ilişkin duygularını ölçerek araştırılır. Davranışın ölçülmesinde ise, iş

ortamında hangi gözlemlenebilir eğitim sonuçlarının bulunduğu odaklanılmaktadır. Eğitim ortamından çıkan katılımcıların üzerinden zaman geçtikten sonra iş ortamında gösterdikleri davranış, yani eğitimin etkiliği üzerinde durulmaktadır. 360 derece değerlendirme yöntemleri, performans kontrol listeleri bu aşamada sıklıkla kullanılır. Son aşamalarda eğitimin iş sonuçlarına etkisi ve eğitim yatırımının geri dönüşümü ölçülür. Bu aşamada işletmenin tanımladığı organizasyonel başarı faktörleri incelenir; verimlilik, müşteri memnuniyeti, moral, kârlılık vb. (McGivern ve Bernthal, 2002). Birbirine bağlı birkaç eğitimden oluşan bir program