



## ÖLÇÜMÜN 5 SEVİYESİ

<b>Veri Tipi Seviyesi:</b> <b>Seviye 1</b>	Katılımcı tepkileri verileri, program hakkındaki düşünceleri açığa çıkartır. Ayrıca katılımcıların eğitim sonunda programdan ve eğitmenden ne kadar tatmin olduklarını ortaya koyar. Bunların yanısıra katılımcıların, eğitimde kazandıkları becerileri nasıl ve hangi alanlarda uygulayabilecekleri konusunda bilgi verir. Böylece veriler, tekrarlanacak seanslardaki içeriğin ve sunuşun revizyonuna ışık tutar. Bu veriler aynı zamanda ileri seviye değerlendirme yöntemlerinin hangilerinin ve nasıl olacağına ışık tutar.
<b>Verinin Odaklandığı Alan:</b> Odaklanılan alan, eğitim programı, eğitimci ve eğitimin uygulamasının nasıl olabileceği.	
<b>Veri Tipi Seviyesi:</b> <b>Seviye 2</b>	Öğrenmenin ölçülmesi katılımcının hedeflenen bilgi, beceri, teknik ve tutumları, eğitim sonunda edinip edinmediğinin anlaşılmasına yöneltilir. Öğrenmeyi ölçmek eğitim sonu ilk tepkiyi ölçmeye göre daha zordur. Öğrenmenin ölçüleri somut, nesnel ve sayılabilir olmalıdır. Böylece katılımcının eğitim sonunda ne kadar öğrendiği anlaşılır. Bu veri aynı zamanda ileriki programları yeniden şekillendirmek için kullanılabilir.
<b>Verinin Odaklandığı Alan:</b> Odaklanılan alan, katılımcının öğrenimi ve öğrenme için çeşitli destek mekanizmaları.	
<b>Veri Tipi Seviyesi:</b> <b>Seviye 3</b>	3. seviye değerlendirme katılımcının işinde uyguladığı davranışsal değişimi ölçer. Bu ölçüm öğrenilenlerin iş ortamında uygulanması esnasında/sonrasında yapılır. Eğitimin iş uygulamasının ne sıklıkla işe yaradığını ve etkinliğini ortaya koyabilir. Aynı zamanda eğitim iş uygulamasında işe yarıyor mu, neden? Yarıyorsa neden ve nasıl yaygınlaştırılabilir, yaramıyorsa neden ve nasıl işe yarar hale getirilir sorularının cevaplarının bulunması istenir.
<b>Verinin Odaklandığı Alan:</b> Odaklanılan alan, öğrenilenlerin günlük iş hayatında uygulanması için destek mekanizmaları, katılımcının iş süreçleri ve eğitim kazanımlarını nasıl uygulayabileceğidir.	
<b>Veri Tipi Seviyesi:</b> <b>Seviye 4</b>	Bir eğitimin yapılış sebebi genellikle bir kurumda bir veya daha fazla göstergenin, kurumun hedeflerini gerçekleştirmesini tehdit edecek seviyede olmasıdır. 4. Seviye değerlendirme eğitimin kurum performansına etkisini ölçer. Satışların artışı, verimlilik artışı, tasarruf artışı gibi nesnel veriler hedeflendiği gibi, müşteri memnuniyeti, çalışan tatmini, müşteriye cevap verme hızı gibi öznel verileri de hedefler. Kurum iş sonuçlarına katkı verisi oluşturmak için eğitim öncesi verilerin oluşturulması ve bunların eğitim sonundaki gelişim ile karşılaştırılması gerekir.
<b>Verinin Odaklandığı Alan:</b> 4. seviye eğitimin kurumda yarattığı somut çıktı artışına odaklanır.	
<b>Veri Tipi Seviyesi:</b> <b>Seviye 5</b>	Bu değerlendirme eğitime yatırılan paranın kurumun iş sonuçlarına göre geri dönüşüne yöneliktir. Kurumun eğitim sonucu iş sonuçlarında oluşan gelişimi parasal değere çevrilir. Bu değer formüle koyulur ve yatırımın geri dönüşü hesaplanır. Hesabın sonucunda yüzde cinsinden bir oran elde edilir.
<b>Verinin Odaklandığı Alan:</b> Eğitime yapılan yatırımın kurum iş sonuçlarına göre ne seviyede geri döndüğü ölçülür.	
<b>Veri Tipi Seviyesi:</b> <b>Ölçülemeyen Faydalar</b>	Ölçülemeyen faydalar paraya çevrilmesi anlamlı veya gerekli olmayan katkıları ifade eder. Bu tanım eğitim hedefinin önemi ile ilgili değildir. Eğitim sonucu edinilecek faydanın doğası gereği nesnel olmaması ve/veya paraya çevrilebilir olmaması ile ilgilidir. Eğitim sonuçlarının paraya çevrilebilmesi çok pahalı veya gözlemlenebilir olduğundan gereksiz olabilir. Müşteri memnuniyeti, kurum sadakati, takım çalışması gibi alanlar bu kategoridedir. İş sonuçlarına etki paraya çevrilemeyeceğinden ROI hesaplanamaz.
Bu değerlendirme alanı eğitimin paraya çevrilemeyecek faydalarına odaklanır.	
<b>Kaynak:</b> How To Measure Training Results, Jack J. Phillips, Ron Drew Ston	