



Eğitim ve Geliştirme

Çalışan Eğitimi ve Geliştirme

■ Çalışan Eğitimi (Kurumsal Eğitim):

- Kurum tarafından planlanıp uygulamaya konulan, çalışanların iş ile ilgili bilgi, beceri ve diğer özellikleri öğrenmesini hedefleyen girişimler

Çalışan Eğitimi ve Geliştirme

- Çalışan eğitimi ne tür işler ve kimler için gereklidir?

Çalışan Eğitimi ve Geliştirme

- Çalışan eğitimi alanları nelerdir?

Çalışan Eğitimi Aşamaları

- Çalışan eğitimi planlaması sırasıyla aşağıdaki beş aşamaya göre yapılır:
 - İhtiyaç analizi
 - Eğitim amaçlarını belirlemek
 - Eğitim materyallerini geliştirmek ve test etmek
 - Eğitim programını uygulamak
 - Eğitim programını değerlendirmek

1. Eğitim ihtiyaçlarını değerlendirmek

- Kimin eğitime ihtiyaı var?
- Ne tür bir eğitim gerekli?

1. Eğitim ihtiyaçlarını değerlendirmek

- İhtiyaç analizi aşamasında kullanılan bazı teknikler:
 - Gözlem
 - Anketler
 - Mülakatlar
 - Odak gruplar (konu uzmanları ile yapılan yüz yüze grup mülakatları)
 - Dokümanlar (teknik kılavuzlar, kayıtlar)

1. Eğitim ihtiyaçlarını değerlendirmek

- İhtiyaç analizinde kullanılan analiz düzeyleri:
 - Örgütsel analiz
 - Görev analizi
 - Birey analizi
 - Demografik analiz

2. Eğitim amaçlarını belirlemek

- Eğitimin amacı ne?
- Eğitimin sonunda eğitilenlerin ne bilmesi ve/veya ne yapabilmesi gerekmektedir?

3. Eğitim materyallerini geliştirmek ve test etmek

- Eğitim tasarımı aşaması
- Öğrenme ortamının özelliklerine odaklanır
- Eğitimin transferi
- Eğitim yöntemleri çok çeşitlilik göstermektedir

3. Eğitim materyallerini geliştirmek ve test etmek

- Eğitimin transferini etkileyen faktörler:
 - Geribildirim
 - Genel İlkeler
 - Benzer öğeler
 - Fazladan öğrenme
 - Eğitim seanslarının sırası/yapısı

3. Eğitim materyallerini geliştirmek ve test etmek

- Parçalı Eğitim – Bütün Eğitim:
(Parçalı Öğrenme – Bütün Öğrenme)
- Sürekli eğitim – Aralıklı eğitim:
(Sürekli öğrenme – Aralıklı öğrenme)

3. Eğitim materyallerini geliştirmek ve test etmek

- İş Ortamı:
- Eğitimin transferi ile yakından ilişkilidir
- Eğitim alan çalışanlar gerçek iş ortamında eğitimde edindikleri bilgi ve becerileri kullanabiliyorlar mı?
 - Yönetici desteği
 - Araç-gereç vb.

3. Eğitim materyallerini geliştirmek ve test etmek

- Görevlerin karmaşıklık düzeyine bağlı olarak farklı eğitim yöntemleri bir arada kullanılabilir:
 - Görsel-İşitsel Eğitim
 - Öz-eğitim / öz-öğrenim
 - Konferans
 - Seminer
 - Davranış modelleme
 - İş Başında Eğitim
 - Rol oynama/Canlandırma
 - Simülasyonlar
 - E-öğrenme
 - Mentorluk

4. Eğitimi uygulamak

- Eğitim programının hedef kitlesine eğitimin uygun şekilde verilmesini içerir

5. Eğitimi değerlendirmek

- Eğitimin amaçlarına ulaşip ulaşmadığını test etmek (fayda analizi)
- Eğitimin etkililiği beş aşamada değerlendirilir:
 - Kriter belirlemek
 - Eğitim-düzeyi kriterleri
 - Performans düzeyi kriterleri
 - Desen/tasarım seçmek
 - Kriterin ölçme araçlarını seçmek
 - Veri toplamak
 - Veriyi analiz edip yorumlamak

5. Eğitimi değerlendirmek

- İki tür eğitim kriteri:
 - Eğitim-düzeyi kriterleri
 - Tepki kriterleri
 - Öğrenme kriterleri
 - Performans düzeyi kriterleri
 - Davranış kriterleri
 - Sonuç kriterleri

5. Eğitimi değerlendirmek

- **Desen / Tasarım Seçmek:**
- ***Desen:*** çalışmada nasıl veri toplanacak?
- Kriter, uygun deseni belirlemede önemlidir

5. Eğitimi değerlendirmek

- Eğitimin hedeflerine ulaşip ulaşmadığını belirlemede kullanılan deneysel tasarımlar:
 - Yalnızca son-test tasarımı
 - Ön test – Son test tasarımı
 - Solomon dört grup modeli

5. Eğitimi değerlendirmek

- **Veri toplamak:**
- Veri toplama sürecinde uygulamaya dönük sorunlar ve çözümleri nelerdir?

5. Eğitimi değerlendirmek

- Veriler nasıl analiz edilir ve yorumlanır?

5. Eğitimi değerlendirmek

- Eğitim programı geliştirmede önemli hususlar nelerdir?