

# Eğitenin Değerlendirilmesi

## Afet ortamında değil, önceden, eğitenin daha önce irdelenmesi gereklidir \*

*Prof. Dr. M. Arif AKŞİT\*\**

*\*Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Mesleki Beceriler Uygulama Kitapçığı, 2011*

*\*\*Prof. Dr. Pediatri, Neonatoloji ve Ped. Genetik Uzmanı, Acıbadem Hastanesi, Eskişehir*

**H**ekimlik Mesleğinde eğiten kişi, dersi anlatabilir, kitaptan alarak aynen nakledebilir ama anlam katamaz, kavramak imkânsız olabilir. Beceri ise olmayabilir. Bu açıdan eğitilenlerin, eğiticileri irdelenmesi ve bir açıdan da eğitenlerin eğitici olmadığı, diplomasına bakılmaksızın, beceri yaklaşımından ayırmak gerekebilir. 1999 Edinburgh Bildirgesinde de konusunda uzman olan değil, eğitici olmaya bakılmalıdır, katkıcı olup olabilecekleri belirtilmektedir.

### ANAHTAR VURGULAR

#### Değerli Bilgiler

- ✓ **Eğitim boyutu çoklu faktöre bağlıdır ki en önemlisi eğitimi veren kişinin eğitim becerisi, kapasitesi ve etik boyutudur. Bu Ünite de feed-back yöntemi ile irdelene formaları sunulmaktadır.**
- ✓ **Hekimlikte her hekim kendini her olay ve durumda değerlendirmeli, o durum/hastadan ders çıkarmalıdır. Her hasta hekimin eğitimcisidir bu açıdan da geri dönüş yaklaşımı, Feed-back boyutu, bir hekimlik sanatı kapsamında ele alınmalıdır.**

#### AMAÇ (Her yaklaşımın eğitiminde geriye dönülerek, sorgulama yapılmalıdır)

- **EĞİTİM aldığını belirten kişi, gösterdiği diploma ile değil, afet ortamında tutum ve davranışı ile yaptığı becerisi ile gösterebilir. Eğitim verebilen, aktif beceri kazandırabilen kişi, eğitimi aldığının da bir kanısı olmaktadır.**

#### ÖNERİLER

- ★ Her uygulama, belirli bir ekip ile ortak drama usulü ile yapılmalı ve her uygulama sonunda değerlendirme yapılarak, en az 5 sefer uygulayarak mükemmelliğe doğru yaklaşılmalıdır.

#### Özet (GERİ DEĞERLENDİRMENİN 5 ANA BAŞLIKLARI)

- ☐ Tepki, bireylerin aldıkları eğitime tepkileri, olumlu sevecek ve talep ederek uygulanmalıdır.
- ☐ Birey her beceri kazanmada bir şeyler öğrenmeli ve becerisi olsa bile geliştirmelidir, geliştirmeye çalışmalıdır.
- ☐ Davranışlar, fayda üzerine ve etik ilkeler ile olmalı, zarar unsuru kapsamamalıdır.
- ☐ Her eğitim ve becerinin bir katkısı olmalı, bu bireye (kendisi ve hastaya) ve yaptığı işlem tanımlanmalıdır.
- ☐ Eğitimin bir anlamı olmalı, faydası ve yapılabilecek unsurlar, bireyin düzeyine göre anlam katmalıdır.

## Özet

### **Afet ortamında değil, önceden, eğitimin irdelemesi gereklidir**

**Amaç:** Eğitim verimliliği konusunda eğitilenin değerlendirilmesi için feed-back/geri beslenme ile veri analizi konusunda bazı formlar sunulmaktadır.

**Dayanaklar/Kaynaklar:** Kirkpatrick, Phillips yaklaşımı temelinde bazı kurumların formları iletilmektedir.

**Giriş:** Geri dönüş konusunda; tepki/memnuniyet, bilgi/öğrenme, davranış, becerideki alınan sonuçlara göre eğitimin etkisi, yatırım/eğitimin geri dönüşünün etkisi/ROI, sonuçlar ve alınan eğitim konularını işleyen, veri analizi yapan formlar oluşturulmuş ve bunlar belirtilmektedir.

**Genel Yaklaşım:** Afet Tıp konusunda verilen değil, acil durumlarda alınan sonuçlar önem kazanmaktadır. Bu açıdan, geri dönüş olarak eğitilenin algıları, yorumları öne çıkmaktadır. Gerekse başka hocalar tarafından eğitim tekrarlanmalıdır.

**Yaklaşım:** Tepkilerin ölçülmesi, öğrenmenin ölçülmesi, davranışların, yaklaşımların ölçülmesi ile elde edilen sonuçların ölçülmesi bir eğitimde olmaz ise olmaz boyut olmaktadır.

**Sonuç:** Eğitici tarafından gözleme önemlidir ve ayrıca eğitilen basamakları sırası ve zamanında yapması, uygulamaları en azından yeterli ve etkin becerilmesi ile zamanla, tekrarlarında daha uzmanlaşmış olarak işlenmesi ve daha sonra eğitici haline gelmesi eğitimden beklenen sonuç kapsamındadır.

**Yorum:** Eğitim vermek değil, bir eğitimden istenen; eğitimin en az %85 oranında alınması ve daha ileriye taşınabilmesi, bireyin kendinden katabilme boyutuna gelmesi, uzmanlaşması beklenmektedir

**Anahtar Kelimeler:** Eğitimde feed-back/geri dönüş, Kirkpatrick modeli, Phillips modeli ve formlar

## Outline

### **Not at the disastrous conditions, thus, before the educators must be evaluated**

**AIM:** The evaluation of the educators, must be done before the disastrous conditions, by feed-back reflections with chats.

**Grounding Aspects:** The Kirkpatrick, Phillips methods are grounding for several forms as noted at this Chapter.

**Introduction:** The feed-back considerations; effect and reflect of the education, knowledge and education comparison, behavior and attitude, done and proficiency, beneficence of medical acts, the obtaining results for health and ROI (The returning on Investment), are the main subjects/objects for the evaluation from the learner/students.

**Proceeding:** At the emergency medicine and Disastrous Conditions Medicine, the obtaining results is vital importance, thus, before the happenings, after the educational status, the feed-back results must be obtained for the evaluation and be re-education may be required.

**Notions:** For discussing the reactions to education, the observer results, educational steps and duration, effective performance, and repeating as a gaining of proficiency and expectational results, are discussed.

**Conclusion:** The evaluation of the teacher, during the education sate, performing the application, the educational stages, the student status for understanding and performing, the repetition of the person, by developing and advancing status, are the expected aim of the education.

The target for the education is at least 85% performing is essential, not less.

**Key Words:** Feed-back in education, Kirkpatrick model, Phillips model, some using forms

## Giriş

1999 Depremi, Ülkemizde en önemli yakın zamandaki bir felaket olduğu belirgindir. Ancak bu boyutu önemli kılan, ruhsatlı ve kontrol edilmiş olan binaların yıkılması ile sağlık hizmetlerindeki yaklaşım olmuştur. Bu olaydan sonar Millet Meclisinde milletvekilleri olan hiçbir parti girememiş, başka partiler seçilmişlerdir. Eğitim ve organizasyonların da tablo ve planlama ile mükemmel iken, uygulamada ise bir sonuca varılmadığı anlaşılmıştır.

2007 yılında Yenidoğan bebeklerin bakım organizasyonunun oluşması, Yenidoğan Yönetmeliğinin aktif işlerlik sağlaması ile, 112 Acil, tüm Ülkedeki yatalara yatış yapabilmekte ve helikopter ile sevk gerçekleştirilmektedir. Eskişehir İline Van'dan ve İzmir'den sevkler belirgin düzeyde olmaktadır. Prematürenin göz ameliyatları açısından da en fazla olgusu olan iki merkezden biri olduğundan, sevkler doğal olarak oluşmaktadır.

Acil ve afet durumlarında başarısızlık boyutu oluşmadan, eğitimin etkin ve verimli olması irdelenmelidir.

## Bilgi Sorgulaması

### 2) Eğitim Verimliliği Ölçme Teorileri Nelerdir?

[http://www.tegep.org/tegep/eep/Specific/TEGEP/Upload/TEGEP\\_infoline/TEGEP\\_infoline\\_1\\_Egitim\\_Verimliliğini\\_Olcme\\_Rehberi.pdf](http://www.tegep.org/tegep/eep/Specific/TEGEP/Upload/TEGEP_infoline/TEGEP_infoline_1_Egitim_Verimliliğini_Olcme_Rehberi.pdf)

#### Eğitim

Eğitimin verimliliğini ölçmek, katılımcıların öğrenme sürecinden memnun olup olmadıklarını, ne düzeyde bilgi ve beceri öğrenip, bu bilgileri kullanıp, iş sonuçlarını pozitif olarak etkileyip etkilemediği ve kuruma maddi bir değer katıp katmadığını ölçen bir süreç olmalıdır. Süreç içinde adımların hepsi kullanılmak durumunda olmayabilir. Yöntemleri farklı olduğu için, birbirinden bağımsız olarak da adımlar kullanılabilir.

Eğitim verimliliğinin ölçülmesinde genel olarak iki model kullanılmaktadır. 1959 yılında, Donald Kirkpatrick, öğrenme ölçümünün dört seviyede yapılabileceği bir model oluşturmuştur.

#### **Kirkpatrick Modelinin Dört Seviyesi:**

- 1.Tepki/Memnuniyet
- 2.Bilgi/Öğrenme
- 3.Davranış
- 4.İş Sonuçlarına Etkisi

**Jack Phillips**, faydaları parasal değerlere dönüştüren ve bunları maliyetlerle karşılaştırdığı 5. seviye olan

1-ROI: Yatırımın Geri Dönüşünün Ölçülmesi, ROI (Return On Investment) modeli

2-Sonuçlar: Eğitim programı iş sonuçlarını etkiledi mi?

3-Davranış: Katılımcılar iş ortamına öğrendiklerini aktardılar mı?

4-Öğrenme: Katılımcılar içeriği öğrendi mi?

5-Tepki: Katılımcılar eğitim programını beğendiler mi?

#### Yorum

Eğitim; bir kişinin kendi *kişiliğinin, yeteneklerinin, zihinsel ve bedensel yeteneklerinin mümkün olduğunca geliştirilmesi, İnsan haklarına ve temel özgürlüklere, İnsanlık ve etik ilkelere saygısının geliştirilmesi, kültürel kimliğine, dil ve değerlerine, farklı uygarlıklara saygısının geliştirilmesi, anlayışı, barış, hoşgörü, cinsler arası eşitlik ve ister etnik, ister*

*ulusal, ister dini gruplardan, isterse yerli halktan olsun, tüm insanlar arasında dostluk ruhuyla, özgür bir toplumda, yaşantıyı, sorumlulukla üstlenecek şekilde hazırlanması, doğal çevreye saygısının geliştirilmesi* olarak tanımlanmaktadır. Ancak burada sıklıkla kullanılan anlam, Mesleki Beceriler tanımı daha yerinde olacaktır.

Mesleki becerilerin başarılı olup olmadığı da olayın olma durumunda ortaya çıkacaktır. Afet olması ile sınama olamayacağına göre, teorik değil, dramalar ile her bireyin aktif katılımı ile elde edilen sonuca bakmak gereklidir.

Bu yayında da eğitim alan ile almayan arasında üretimde fark olup olmadığı, sonuç alınma durumu irdelenmektedir ki, afet durumunda bu tam ölçülebilir olmamaktadır. Ancak sağlık teşkilatında devamlı küçük çapta, yandın, sel ve deprem ve savaş durumları, çatışmalar gibi boyutlar olduğundan, elde edilen başarılar net ortaya konulmalıdır. 1999 yılından bu yana oluşan boyut net pozitif olduğu belirgindir. Ancak bunun eğitimin geri verileri her oğuda, her talebede yapılması önemlidir. Yenidoğan Canlandırma Kurslarında bu her seferinde yapılmaktadır.

### 3) Tepkilerin Ölçülmesi Aşaması

<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/46391>

Tepkilerin Ölçülmesi: I. Aşama  
Öğrenmenin Ölçülmesi: II. Aşama  
Davranışların Ölçülmesi: III. Aşama  
Sonuçların Ölçülmesi: IV. Aşama

#### Yorum

Eğitim; sonuçları başlıca 4 aşamada değerlendirilmeli denilmektedir. Bu Dergide çeşitli boyutlar ile ele alındığı görülecektir.

#### 1) Tepkilerin Ölçülmesi, I. Aşama:

İlk planda eğitimin istenilmesi gereklidir. Örneğin Yenidoğan Canlandırma Programında (NRP=Neonatal Resusitasyon Programı) bireyin sorumluluk yüklenmesi için eğitim almak itemeyebilir. Birçok ülkede bu eğitimi alanların doğuma girmesi ile özel ücret alacakları için tercih edilmesine çalışılmakta ancak ülkemizde ise kayıt sınırlaması ile talep karşılanamamaktadır.

İnsanların aldığı eğitimi uygulamaları istenir, Afet Tıbbında da becerinin uygulanması veya bunların öğretilmesi önemli bir boyut olmaktadır.

#### 2) Öğrenmenin Ölçülmesi, II. Aşama:

Alınan eğitimin düzeyi açısından drama, plastik bebeklerle de olsa senaryolar yapılmalı ve en ağır şartlar oluşturularak beceriler kazandırılmalıdır. Pilotların eğitiminde de en olmayacak koşullar ile simülasyonlar yapılmaktadır.

#### 3) Davranışların Ölçülmesi, III. Aşama:

Davranış boyutu bireyin tam becerisinin oturması ile sağlanabilmektedir. Sınavlarda bu teorik yanında pratik uygulama sırasında da dikkat farklı yerlere çekilerek, kişinin yaklaşımının kayması, değişmesi veya konumalarsa etkilenme boyutu ile dikkate alınmaktadır.

#### 4) Sonuçların Ölçülmesi, IV. Aşama:

Sınav önemlidir ama, sınav teorik olduğunda ve drama şeklinde cihaz kullanması ile simülasyon yapılmaz ve senaryolar ile yaptığı uygulama ölçülmez ise sonuç tam saptanamayacaktır. Bu açıdan pratik sınavlar Afet Tıbbında önemlidir.

#### 4) Eğitim Verimliliği Ölçme Teorileri Nelerdir?

[http://www.sensezin-kurmus.com.tr/wp-content/uploads/2009/03/egitim\\_sonuclarinin\\_olcumu.pdf](http://www.sensezin-kurmus.com.tr/wp-content/uploads/2009/03/egitim_sonuclarinin_olcumu.pdf)

Neden Ölçme ve Değerlendirme?

- Katılımcılar açısından
  - Beklentileri netleştirmek
  - Mevcut durumlarını fark etmelerini sağlamak
  - Gelişim faaliyetlerinin sürekliliğini sağlamak
  - Ölçülen şey gelişir
- Firma açısından
  - Kişisel yetkinlik performansını izlemek
  - İş sonuçlarına katkısını izlemek
  - Gelişim süreçlerinin revizyonu ve önlem alabilmek
- Performans/egitim danışmanı açısından
  - Programının etkinliğini izlemek
  - Programları ve süreci geliştirmek
  - Katılımcı kitleyi analiz edebilmek ve firmayı/bölümü yönlendirebilmek

Beş Seviyede Ölçüm

1. Tepki
2. Bilgi
3. Davranış
4. İş sonuçlarına etkisi
5. Yatırımın geri dönüşü

#### Yorum

Burada da yukarıda belirtilen hususlar eğitim boyutunun ölçülmesi için önemlidir.

#### 5) Eğitim Bilimleri-Eğitim Programları ve Öğretim. YETERLİĞE DAYALI EĞİTİM (Competency-based Training)

Prof. Dr. Şevkat BAHAR ÖZVARIŞ. [http://Prof\\_Dr\\_%20Şevkat%20BAHAR%20ÖZVARIŞ%20-%20Hacettepe%20Ünv.pdf](http://Prof_Dr_%20Şevkat%20BAHAR%20ÖZVARIŞ%20-%20Hacettepe%20Ünv.pdf)

#### BECERİ EĞİTİMİN ANA ÖZELLİKLERİ

- Yeterliğe dayalı,
- Öğrenme sürecine katılma ve yönlendirme yaklaşımı,
- Hümanistik eğitim tekniklerini kullanma

#### YETERLİĞE DAYALI EĞİTİM (YDE)

- Yapararak öğrenmeye (learning by doing) dayanan,
- Öğrencinin/katılımcının bilgisinden çok, becerisini ve performansını dikkate alan,
- Öğrenci/katılımcı merkezli
- Beceride yeterlik kazandıran bir eğitimidir.

ÖZELLİKLERİ (Yapararak öğrenme esasına dayanır)

- Bilgiler, beceriyi temellendirmek amacıyla verilir, esas amaç beceride yeterlik kazandırmaktır.
- Eğitim materyalleri, bilgi ve beceride yeterli hale gelmeyi destekleyecek şekilde kullanılır.
- Standart bir eğitim paketi vardır.

#### ÖNCELİK DURUMLARI

- MUTLAKA OLMASI GEREKENLER
- Olursa iyi olur
- Olsa da olur

#### YETERLİLİĞE DAYALI EĞİTİMİN ÖZELLİKLERİ

- “TAM ÖĞRENME” (Mastery learning), stratejisine dayanır,
- “Tam öğrenme” stratejisi; öğrencilerin kendi öğrenme süreçlerine hâkim olarak öğrenimi yönlendirmelerini sağlar.
- Klinik eğitmenin, geleneksel “HOCA/ÖĞRETMEN” rolünden çıkıp, “ÖĞRENMEYİ KOLAYLAŞTIRAN” kişi (Facilitator) rolüne girmesi beklenir.

### TAM ÖĞRENME

#### TAM ÖĞRENME YAKLAŞIMININ ÖZELLİKLERİ

- Yeterli süre ve uygun teknikler kullanıldığında HER ÖĞRENCİ KENDİSİNE VERİLENLERİ ALABİLİR.
- ÜSTÜN BAŞARIYI hedefler.
- Öğrencilerin kendi öğrenme süreçlerine hâkim olmalarını sağlar.
- DİNAMİKTİR.

#### TAM ÖĞRENME KOŞULLARI

- Planlı öğrenim ve olumlu eğitim ortamı
- Öğrenme için yeterli zaman
- Derse katılım (interaktif yöntemler)
- Sürekli geribildirim
- Bir ünite tam öğrenilmeden diğerine geçilmemesi
- Her ünite sonunda izleme-tamamlama testleri

#### BECERİ EDİNME BASAMAKLARI

- BECERİ KAZANMA; Yeni bir klinik beceri/etkinliği edinmenin ilk adımdır.
- BECERİDE YETERLİLİK; Yeni bir klinik beceri/etkinliği edinmenin ikinci aşamasıdır.
- BECERİDE USTALAŞMA; Yeni bir klinik beceri/etkinliği edinmenin son aşamasıdır.

#### YDE’de BAŞARININ YOLU STANDARDİZASYONDAN GEÇER (Öğrenim rehberleri ve check-list’ler)

- Sadece bilmek değil yapmaktır \* Mesleki performans için gerekli temel bilgi ve beceriyi kazandırır.
- HÜMANİSTİK EĞİTİM TEKNİĞİ YARARI (MODEL/MAKETLER İLE ÇALIŞMA)
  - \*Öğrenmeyi kolaylaştırır.
  - \*Eğitim zamanını kısaltır.
  - \*Az hastası olan kliniklerde eğitimi destekler.
  - \*Hastanın maruz kalacağı riski en aza indirir.

Model ile çalışma sonucunda, öğrenciler “BECERİ KAZANMA” düzeyini tamamlayıp, “BECERİDE YETERLİK” düzeyinin başlangıcına ulaşabilirler.

- İŞİTİRSEM UNUTURUM
- GÖRÜRSEM HATIRLARIM
- YAPARSAM ÖĞRENİRİM

**Tablo 1/c-1: Sunum Tipine Göre Hatırlama Kapasitesi**

Sunum Tipi Hatırlama Yeteneği	3 saat Sonra	3 gün Sonra
<b>Sözlü, tek-yönlü ders (konferans)</b>	%25	%10-20
<b>Yazılı (okuma)</b>	%72	%10
<b>Görsel-sözlü (sınıf dersi)</b>	%80	%65
<b>Katılımcı teknikler</b>	%90	%70

Kaynak: Dale 1969'dan uyarlanmıştır

### Yorum

Afet Tıbbi Eğitiminde, öğrenilenlerin uygulanması için, öncelikle hatırlanma oranları yüksek olmalıdır. Bunun için şart, katılımcı tekniklerle, model çalışmaları ile aktif yaparak öğrenme metodu kullanılmalıdır. Teorik bilginin onda biri akılda kalacağı için verilen dersler anlamsız olmaktadır. Konuyu bilmeyen için dersi dinlese bile dörtte birini anlamakta, ancak hoca ne anlattığını bildiği için, sorun sınavda anlattın, dinlemedin, bilmiyorsun sorgusunun olacağı belirgindir.

Afet Tıbbında tam öğrenim olmalıdır.

## Değerlendirme Yöntemi

Değerlendirmenin yapılan sınav ile yapılabileceği varsayılmamalıdır. Eğiten ve eğitilen faktörü önem taşımaktadır. Bir kişi sakın ve düzenli ortamda başarılı iken, acilde eli ayağı birbirine dolanabilir.

Eğitimden anlaşılan bireyin o işi talep etmesi, öğrenmeyi ve yaklaşımları ve uygulamaları gönülden isteyerek, bilgi ve becerilerini geliştirerek, devamlı güncelleştirerek yapması, kısaca içten ve akıl yolu ile o işi SEVMESİ gereklidir. Afet Tıbbi yaklaşımları, benim karşılaşmam olası değil diye düşünülebilir. Belki 7-8 defa Amerika'ya uçtuğum uçak yolculuklarında hekim olarak yardım istenmeyen bir sefer olmuştur. Hemen her seferinde 3-4 kişiye, farklı sorunlar için yardım ettiğimi hatırlıyorum. Olaylar olunca, bazı hekimlerin tıp rozetlerini ceplerine sakladıkları da bilinmektedir. Bir uçakta en az 30 hekim San Francisco'daki tıp kongresine gidiyorken, anons yapılıncaya sadece iki kişi, biri ben yardım çabası içinde girdim. Diğer hekim, ben acil yaklaşımları bilmiyorum ama görev düşerse yaparım diyerek gelmişti. Bu açıdan Afet Tıbbi her hekime ilk basamaklar olsa da öğretilmesi önemlidir.

### Eğitimden Anlaşılanlar, Gerekliliği

Eğitimden anlaşılan, bireye göre, onun yapacağına göre beceri kazandırmak olmalıdır. İlk planda partnerlik, sonra yardım ve daha sonra etkin uygulama iken, üst basamaklarda bireye ve olaya göre buluşlar ve özgün yaklaşım yapması beklenir. Gerekirse bir cerrah, trakeostomiye bir bıçak ile yapması beklenirken, başkaları için ise basit uygulama yeterli görülmelidir.

Bu açıdan başlıca sorgular:

- 1) Alınan eğitimin kendisine faydalı olacağına inanıyor mu? Hekim için Afet Tıbbi karşılaştığı ortamlar için gerektiğine inanmalıdır. Ben evde oturuyorum ve gereksiz derse, eğitim almaz, teorik başarılı olsa bile uygulamaz. Eğitim anlamsız olmaktadır.
- 2) Uygulama senaryoları yeterli olmalıdır. Bir yangında karbondioksit, karbon monoksit, zehirli gaz olan yangınlar gibi birçok şartlar altında eğitim olmalıdır. Hekimlere genel yaklaşımların tam tatmin etmeyecektir.
- 3) Görsel, işitsel ve bizzat uygulanacak modeller ile ancak yeterli düzeye çıkılabilir.
- 4) Eğitimin süreleri vardır ve bir günlük değil, bir haftalık eğitimler, 24 saat sonra yapılan tekrarların yararı belirgindir.

## Eğitimcinin Değerlendirilmesi

Eğitimci tam profesyonel boyut içinde olup, talebelerin düzeyine inmeden anlatmasının bir yararı olmayacaktır. Bu açıdan eğitimcinin o konuyu hiç bilmiyor gibi dramalar yapılarak öğrenilmesi daha katkı sağlamaktadır. Yapılan hataların düzeltilmesi daha fazla katkı sağlamaktadır. Bir senaryonun 3-5 defa yapılması ile öğrenme boyut daha anlamlı olacaktır.

Bu açıdan başlıca sorgular:

- 1) Eğitim veren yeterli bilgi ve tecrübeye sahip ama eğitim metotlarını ve öğrenciye uyarlanmış eğitim metotlarını bilmekte ve uygulamakta mıdır? Teorik bilgi vermek ile pratik demonstrasyon yapmak ile beceri eğitimi olmamaktadır. Televizyon, sinema ve sunumlar ile mesleki beceri eğitimin olmayacağı bilinmelidir. En zararlı kısmı da eğitim yapıldığının sanılmasıdır.
- 2) Eğitimci sorulara açık olmalı, hatta kendisi sorular yaratmalıdır. Aykırı sorular daha eğitici olabilmektedir.
- 3) Eğitici dikkatleri toplamalı, sevgi ve ilgi yaratmalıdır.

## Eğitim Ortamının Değerlendirilmesi

Eğitim ortamının önemi belirgindir. Isı, ışık, ses gibi faktörler önemlidir. Ancak Acil ve Afet uygulamalarında bir beceri kazandıktan sonra uygulamalarda, yan faktörler, bağırmalar ve gürültü koşuşturmaların önemi belirgindir. Yangın ortamı için bir kâğıdın yakılması ile duman altı olmak, etkin ve verimli olmasını sağlayabilir.

Katılımcı sayısı önemlidir.

- 1) Bir kişi ile olan, kendi kendine eğitimidir. Bireysel eğitim, kayak, direksiyon gibi faktörler için gereklidir ve yanında yardımcı olabilir ama eğitim tek kişi ile oluşabilir.
- 2) İki kişi ile olan diyalog gibi yaklaşımlar, pilot ve cerrahi uygulamalarda önemlidir.
- 3) Üç kişi ile olanlarda iki kişinin yaptığı ve bir kişinin yardımcı olduğu yaklaşımlardır.
- 4) Grup olarak her bireyin birbiri ile dirsek temasında olacağı boyut, 6 kişidir. 3 ve 3 adet sağ ve sola toplanmadır. Yedinci kişi uzakta kalır.
- 5) 10 kişiden fazla gruplarda mutlaka iş bölümü yapılmalıdır.
- 6) 25 kişiler ile yapılan toplu eğitim metodudur. Bunun üstünde olan gruplarda mesleki beceriler öğretilmez. 25 kişi de en az 3 grup altında 5-6 kişiye bölünerek yapılmalıdır. Etkin olanların ötesindekiler olaya kazazede olarak katılmalıdırlar.

## Eğitim Materyallerinin Değerlendirilmesi

Afet eğitiminde olaylar çok çeşitli olduğu için dramda ona göre yaklaşım gerekli olmaktadır. Nehre düşen bir arabayı temsil için, sandalyelerin sıra olarak araba yolcu



adedine göre konulmalı, içindeki bireyler de farklı olmalı, anne, plastik bebek, çocuk gibi farklı bireyler sanal olsa da oluşturulmalıdır.

Eğitim aracı, eğitilen konuya uygun olması gerektiği belirgindir.

### Eğitimin Genel Değerlendirilmesi, Genel Amacı Karşılması

Direksiyon eğitimin amacı, arabayı şehir içi ve dışında rahat emniyetli kullanmak iken, şoförün direksiyondan korkması durumunda eğitilmiş olmamaktadır. Amaç ve güdü hedefe vardırılmalıdır ve bu hedefte beceri ile daha sanatsal ve daha uzmanca yaklaşım yapılması da olanaklı olmalıdır.

### Eğitim Konusunda Sorular, Katkılar

Soru oluşmayan eğitim olmaz. Soru ve katkı yok ise; a) çok basit düzeydedir ve bilinmektedir, b) çok yüksek ve ağır düzeyde olup, kimse anlamamış, sadece ezberlemeye çalışmıştır.

Tüm olaylar bireye göre olacağı için, bir insanın taşınması bile farklı olması gereklidir. Taşıma işlemi uygulaması yapılırken, her birey başka arkadaşını taşımalı, kendisi de kazazede olarak taşınmalıdır. Bir uygulamada arkadaşlarını söktükleri kapı ile taşırken, dışarı çıkarmak istediler ve kapı kasadan sığmadığı için yana yatırınca arkadaşları yere düşmüş ve bunu önlemek için özel yöntemler geliştirdiklerini hatırlamaktayım.

### Alınan Eğitimin Anlamı, Amacı, Güdüsü

Tüm eğitimlerin öncelikle bireyin kendilerince belirli tatmin duygusunu sağlamalı ve mutluluk vermelidir. Sevgi oluşturmayan ve sıkıntılı ve stres yaratması ile zaten etkinlik kurulamaz. Afet Tıbbında ilk yapılacak olan durum, hekimin kendisinin olaydan soyutlayabilmesidir.

### Eğitimin Hakkındaki Düşünceler

Sevgi oluşturmayan, akıl ve duygusal doygunluk yaratmayan eğitim eksiktir ve geleceği olamaz, sadece sertifika almakla kalınır.

## Eğitim Değerlendirme Formları

Bazı eğitim değerlendirme formları ekte sunulmaktadır.

Afet yaklaşımında afet bölgesine gönderilecek kişiler, öncelikle üstün puan alan ve arzu ile gitmeyi talep edenler olmalıdır. Bu puanların uzun süre ile saklanması ve bireyin kendisi açısından da bilinerek, gerektiğinde kullanılması, Sivil Savunma boyutunda sunulacak talebi önemlidir.

**Ek 1: Euro GAP Müşteri Memnuniyeti Değerlendirme Formu**

HİZMETİN DEĞERLENDİRİLMESİ	Çok İyi	İyi	Orta	Kötü	Çok Kötü
EUROGAP ile ilk görüşme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Müracaatınızın değerlendirilme süresi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Müracaat sırasında soruların cevaplandırılması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Denetim sürecinin açıklanması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taleplerinizin dikkate alınması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EUROGAP yetkililerine ulaşabilme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

BAŞ DENETÇİ DEĞERLENDİRİLMESİ	Çok İyi	İyi	Orta	Kötü	Çok Kötü
Denetçinin Sektör ve Standart Bilgisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Denetim Tekniği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dinleme ve Yorumlama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anlaşılabilirlik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kişisel Tutum, Davranışlar ve Kıyafet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İletişim Yeteneği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bulguları İfade Etme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bulguların Kayıt Altına Alınması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Açılış ve Kapanış Toplantısı Performansı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genel Değerlendirme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1. DENETÇİ DEĞERLENDİRİLMESİ	Çok İyi	İyi	Orta	Kötü	Çok Kötü
Denetçinin Sektör Bilgisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Denetçinin, Denetlenen Standart Bilgisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Denetim Tekniği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dinleme ve Yorumlama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anlaşılabilirlik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kişisel Tutum, Davranışlar ve Kıyafet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İletişim Yeteneği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bulguları İfade Etme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bulguların Kayıt Altına Alınması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TEKNİK UZMAN DEĞERLENDİRİLMESİ	Çok İyi	İyi	Orta	Kötü	Çok Kötü
Denetçinin Sektör Bilgisi ve Konuya Hâkimiyet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dinleme ve Yorumlama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anlaşılabilirlik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kişisel Tutum, Davranışlar ve Kıyafet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İletişim Yeteneği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ekleme istediğiniz konular var ise bu bölümde belirtiniz.

İyileştirilmesini istediğiniz konular var ise bu bölümde belirtiniz.

Yönetim Temsilcisi Tarih: İmza

TEŞEKKÜR EDERİZ.

**Ek 2: TMMOB GIDA MÜHENDİSLERİ ODASI, EĞİTİM DEĞERLENDİRME FORMU**

<b>Konu:</b>	
<b>Eğitimci:</b>	<b>Tarih:</b>
5 ile 1 arası değerlendirmelerin karşılığı aşağıdaki gibidir. Değerlendirmelerinizi size en uygun seçeneği işaretleyerek yapınız.	
5 - ÇOK İYİ	4 - İYİ
3 - ORTA	2 - İYİ DEĞİL
1 - HİÇ İYİ DEĞİL	
<b>A. Eğitimin Planlanması ve Uygulaması</b>	
Eğitimin süresi yeterli miydi?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
Eğitimin düzenlendiği tarih (zamanlaması) uygun muydu?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
Eğitimin içeriği eğitime uygun ve yeterli miydi?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
Eğitim yöntemi ve tekniği, konunun anlaşılabilirliği açısından uygun muydu?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
Eğitim materyalleri (araç/gereç/dokümanlar) yeterli miydi?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
Eğitim mekanı eğitime uygun muydu?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
İkramlar yeterli miydi?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
<b>B. Eğitimci</b>	
Eğitimci konusuna hâkim ve yeterli bilgi birikimine sahip miydi?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
Konuyu uygun yöntem ve tekniklerle sundu mu?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
Zamanı etkin ve verimli şekilde kullandı mı?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
Konuları açık, anlaşılır ve seviyenize uygun işledi mi?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
Bileinizi geliştirmek için ek kaynaklar önerdi mi?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
Tüm katılımcıların eğitimine aktif katılımını sağlayabildi mi?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
Sizlerle iletişimi yeterli mi?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
Sunum becerisi yeterli mi?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
Sunumlarda görsel ve işitsel araçları etkin kullanıyor mu?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
Eğitimin içeriğini örnek olaylarla ilişkilendiriyor mu?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
Sorulan sorulara açıklayıcı ve tatmin edici cevaplar verebiliyor mu?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
<b>C. Eğitim Sonu Kazanımlar</b>	
Eğitim mesleki gelişiminize olumlu katkılar sağladı mı?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
Eğitim kişisel gelişiminize olumlu katkı sağladı mı?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
Eğitim, yeni bilgi ve beceriler kazandırdı mı?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
Eğitim, motivasyonunuzu artırdı mı?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
Eğitim kurumumda uygulayabileceğim yeni bilgi ve beceriler kazandırdı mı?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
Eğitim, meslektaşlarınızla paylaşabileceğiniz yeni mesleki bilgi ve beceriler kazandırdı mı?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
Eğitim, konuya olan ilginizi artırdı mı?	5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
<b>Eğitimi genel olarak nasıl değerlendirirsiniz?</b>	
Mükemmel <input type="checkbox"/>	Çok İyi <input type="checkbox"/>
İyi <input type="checkbox"/>	Orta <input type="checkbox"/>
Zayıf <input type="checkbox"/>	
<b>Odanın hangi konularda seminer/eğitim düzenlemesini istersiniz?</b>	
<b>Görüş ve Önerileriniz:</b>	

KATILIMINIZ, GÖRÜŞ VE ÖNERİLERİNİZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ.


**Ek 3/a: EĞİTMEN DEĞERLENDİRME FORMU (EĞİTİM BECERİLERİ, ÖĞRENİM REHBERİ, T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI)**

Bu formda, bu bölümdeki sunum ile ilgili düşüncelerinizi aşağıdaki ölçeği kullanarak değerlendiriniz. Puanlamalar en çok 5 ve en az 1 olacak şekilde O içine alınarak işaretlenecektir.	
<b>Konu Başlıkları:</b>	
<b>Eğitmenin Adı:</b>	
1- Eğitmen kursun başında beni olumlu bir tavırla karşıladı	5 4 3 2 1
2- Amaçları açık bir şekilde belirtti	5 4 3 2 1
3- Etkili bir iletişim kurdu	5 4 3 2 1
4- Eğitimden önceki beceri düzeyimi değerlendirdi	5 4 3 2 1
5- Çeşitli görsel-işitsel araçlar kullandı	5 4 3 2 1
6- Eğitmen konusu hakkında coşkulu ve hevesliydi	5 4 3 2 1
7- Sunulan bilgi benim için yeni idi	5 4 3 2 1
8- Bölüm içeriği çok fazla teorikti	5 4 3 2 1
9- Bölüm iyi organize edilmişti	5 4 3 2 1
10-Eğitmen sorularla derse katılımımı sağladı	5 4 3 2 1
11-Becerilerin altta yatan ilkelerini ve nedenlerini açıkladı	5 4 3 2 1
12-Yeni beceride pratik yapmam ve yeterliliğe ulaşmam için bana olanak sağladı	5 4 3 2 1
13-Bu eğitim işyerime döndüğümde bana yararlı olacak	5 4 3 2 1
Kalınan yer ile ilgili sorunlarınız varsa yazınız: .....	
Eğitim ortamı ile ilgili sorunlarınız varsa yazınız: ..... .....	

**Ek 3/b: GÖZLEMCİ FORMU (EĞİTİM BECERİLERİ, ÖĞRENİM REHBERİ, T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI)**

<b>GÖZLEMCİ FORMU:</b>
1. Grubun oturma düzeni nasıl? (Bazıları diğerlerine göre daha güçlü mü?)
2. Beden pozisyonu nasıl? (Öne eğik, arkaya yaslanmış, vb.)
3. Hareket (Hiç hareket etmeden izliyor, beden dilini kullanıyor, vb.)
4. Göz teması (Kim kime bakıyor?)
5. İlgi toplama (Kişiler konuşma dışında hangi yollarla dikkat topluyor?)
6. Destek verme (Destek olabilme, desteğini gösterebilme)
7. Göreve yönelme (Grupla iletişim kurmak yerine tek başına görevi yerine getirmeye çalışan var mı?)
8. Kimler çözüm öneriyor? (Bir kişi mi, grup mu baskın?)
9. Bazı kişilerin katkı ve önerileri göz ardı ediliyor mu?
10. Karar verirken herkese danışılıyor mu?
11. Belli bir azınlık diğerlerini yönetiyor mu?
12. Bir karar verildiyse bu karar grubun ikiye ayrılmasına neden oldu mu?

**Ek 4: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim, Uygulama ve Araştırma Hastanesi**

	<p style="text-align: center;">T.C. <b>ESKİŞEHİR OSMANGAZI ÜNİVERSİTESİ</b> Eğitim, Uygulama ve Araştırma Hastanesi <b>EĞİTİM DEĞERLENDİRME FORMU</b></p>
---	---

Eğitimin adı : .....

Eğitim yeri : .....

Eğitim süresi : .....

Eğitim veren kişi/kuruluş : .....

Eğitim tarihi : .....

Eğitimin Değerlendirilmesi	Kesinlikle Evet	Evete	Kısmen	Hayır
1- Aldığım eğitimin işime katkıda bulunacağına inanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2- Uygulamaya dair örnekler yeterli sayıdaydı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3- Eğitim için kullanılan görsel ve işitsel materyaller yeterliydi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4- Eğitim süresi yeterliydi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Eğitimcinin Değerlendirilmesi</b>				
1-Konuyla ilgili yeterli bilgiye sahip ve tecrübesini eğitime yansıtabiliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2-Sorulan sorulara olumlu yaklaşıyor ve cevaplamaya özen gösteriyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3-Dikkatleri konuya yoğunlaştırabiliyor ve eğitime katılımı teşvik ediyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Eğitim Ortamının Değerlendirilmesi</b>				
1- Fiziksel açıdan (ısı, ışık, havalandırma vb) ortam uygundu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2- Katılımcı sayısı açısından uygun bir eğitim ortamıydı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Genel Eğitim Değerlendirmesi</b>				
1- Program genel olarak tatmin ediciydi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2- Eğitmeni, beklentilerimi karşıladı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3- Eğitim ortamı tatmin ediciydi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğitimden anladıklarınızı kısaca yazar mısınız ?				
Eğitimle ilgili diğer düşünceleriniz ve önerileriniz :		(Bu kısmın doldurulması zorunlu değildir) Adı, Soyadı, İmza		

### Ek 5: PTT Eğitim Sonrası Değerlendirme Formu

	EĞİTİM SONRASI YÖNETİCİ DEĞERLENDİRME FORMU		
Eğitimin Adı:		Tarihi:	
Değerlendirme Yapılan Personelin			
Adı Soyadı:		Sicil No:	
Çalıştığı Bölüm:		Değerlendirme Tarihi:	
Değerlendirme Yapan Yöneticinin			
Adı Soyadı:		Unvanı:	
İmza:			

**Uygun olan seçeneği işaretleyiniz.**

**1- Kişinin mesleki Gelişimine Katkısı;**

1. Hiç olmamıştır.  2. Kısmen olmuştur.  3. Olmuştur.  4. Fazlasıyla olmuştur.

**2- Çalışanın verimliliği;**

1. Artmamıştır.  2. Kısmen artmıştır.  3. Artmıştır.  4. Fazlasıyla artmıştır.

**3- İşinden memnuniyeti;**

1. Yükselmemiştir.  2. Kısmen yükselmiştir.  3. Yükselmiştir.  4. Fazlasıyla yükselmiştir.

**4- İşine karşı ilgisi;**

1. Artmamıştır.  2. Kısmen artmıştır.  3. Artmıştır.  4. Fazlasıyla artmıştır.

**5- Görev ve sorumluluk bilinci;**

1. Artmamıştır.  2. Kısmen artmıştır.  3. Artmıştır.  4. Fazlasıyla olmuştur.

**6- Yapılan İşlerle ilgili bilgisi;**

1. Hiç olmamıştır.  2. Kısmen olmuştur.  3. Olmuştur.  4. Fazlasıyla olmuştur.

**GENEL DEĞERLENDİRME:**

**Yorum**

Eğitimde eğitilen kadar eğitim veren de öne çıkmaktadır. Bu açıdan eğitmenlerin özellikleri eğitilenler tarafından irdelenmektedir. Kısaca öğrenciler, talebeler hocalarını değerlendirmektedirler.

Bu boyutun tüm üniversitelerde de uygulanması arzu edilen bir husus olacağı dikkate alınmalıdır.

**Ek 6: YENİDOĞAN YOĞUN BAKIM HEMŞİRELİĞİ EĞİTİM VE SERTİFİKA PROGRAMI KLİNİK BECERİ DEĞERLENDİRME FORMU, Eğitim Sonrası Değerlendirme Formu**

**Zorunlu 11: HASTANIN TRANSPORTU**

**Tarih:**

**Kursiyerin Adı Soyadı:**

**Gözlem Sayısı: \_\_\_\_\_ adet**

**Eğitim Merkezi: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Neonatoloji Bilim**

**Dalı/Hemşirelik Yüksekokulu**

**Değerlendirme Kriterleri:** Değerlendirme her bir maddeye **Yetersiz “0”** puan, **kısmen iyi “1** puan, **orta “2** puan”, **iyi “3** puan”, **çok iyi “4”** puan şeklinde yapılacaktır. Kursiyerin aldığı toplam puan hesaplanacak ve %70 ve üzerinde puan alan kursiyer başarılı sayılacaktır. Bu beceriden **(47 puan ve üzerinde)** alan kursiyer başarılı sayılacaktır.

<b>BASAMAK</b>	<b>DEĞERLENDİRME: 0, 1, 2, 3, 4</b>
<b>GÖZLENECEK DAVRANIŞLAR</b>	
1. Transport için ailenin hazırlanması ve bilgilendirilmesi	
2. Transport küvezini hazırlama	
3. Transport küvezin şarjını kontrol etme	
4. Transport küvezin oksijen tüpünün kontrol etme	
5. Transport küvezin ısıtılması	
6. Acil müdahale çantasının hazırlığı ve kontrol edilmesi	
7. Hastanın hazırlanması -Hastanın stabil olması -Damar yolu - Hastanın giydirilmesi	
8. Hastanın transport küveze alınıp uygun pozisyon verilmesi	
9. Cilt ısı probunun takılıp ısının ayarlanması	
10. Oksijenin açılıp ayarlanması	
11. Hasta entübe ise ventilatöre bağlanması	
12. Monitöre bağlama (gerekli ise)	
13. İV sıvısını takıp ayarlama	
14. Transport küvezin kapaklarının kilit kontrolünü yapma	
15. Yenidoğan kuvöz ile nakledilirken bebek yuvasının içine koyma.	
16. Nakil işleminin yapılacağı yer hakkında aileye bilgi verme.	
17. Transportu yapılan hastaya yönelik kayıt işlemlerinin yapılması	
<b>Toplam Puan</b>	

**Öneriler:**

( ) BAŞARILI

( ) BAŞARISIZ

**Değerlendirici:**

**Öğrenci ile değerlendirme sonuçları paylaşıldı.**

Değerlendiren Kişinin Adı Soyadı:

Değerlendiren Kişinin İmzası \_\_\_\_\_ Tarih \_\_\_\_

**Kursiyer**

**Benimle değerlendirme sonuçları tartışıldı.**

Kursiyerin İmzası \_\_\_\_\_ Tarih \_\_\_\_

Genel Değerlendirme başlıca 4 basamak ile yapılabilir. 0) Yapılmadı, 1) geliştirilmeli, tekrarlanmalı, 2) yeterli düzeyde, 3) ustalaşmış bir uygulama

İlk Yardım Temel Uygulamaları Eğitim Rehberi. İNAN H. Fazıl, KURT Zülfinaz, KUBİLAY İlknur. EĞİTİM BECERİLERİ, ÖĞRENİM REHBERİ, T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI, TEMEL SAĞLIK HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, İLK YARDIM VE ACİL SAĞLIK HİZMETLERİ DAİRE BAŞKANLIĞI, ANKARA 2002

0. G/Y Gözlem yapılamadı	Basamağın eğitici tarafından gözlenmemiş olması
1. Geliştirilmesi gerekir	Basamağın hiç uygulanmaması, yanlış uygulanması veya sırasında uygulanmaması
2. Yeterli	Basamağın doğru olarak ve sırasında uygulanması, fakat eksikliklerin olması ve/veya eğiticinin yardımına gerek duyulması
3. Ustalaşmış	Basamağın duraklamadan ve yardıma gerek kalmadan doğru olarak ve sırasında uygulanması

## Sonuç

Sonuç elbet afet durumlarında yapılanlar ile anlaşılabilir. Ancak, Akut gibi birçok uzmanlaşmış ekiplerin varlığı nedeniyle beceri kazanma boyutu aktif yapmak değil, öncelikle aktif eğitim yöntemi ile oluşabilir.