

柯氏四级评估

【课程时间】 两天 12 小时

【主讲老师】 廖衍明老师

【课程背景】

柯氏四级评估是目前世界上最权威的培训评估模型。随着企业对培训效果评估的日益重视它已成为企业培训效果评估的主要标准。然而，企业在使用该模型时存在很多误区，许多管理者对如何正确使用评估模型，仍深感困惑——

如何使培训与组织战略保持一致？

如何制定个性化的评估计划？

如何在组织中实施四级评估强化学习效果？

【课程收益】

学习原汁原味的柯氏四级评估及具体操作方法，通过快速掌握并运用各种具有借鉴性和实用性的评估工具和量表，客观理性地决定如何进行培训资源配置以创造最大的影响力，制定符合企业需求的高效培训评估计划，达到资源使用最小化，业务绩效最大化。

一、柯氏四级评估概念解析

1. 什么是反应层评估？
2. 什么是学习层评估？
3. 什么是行为层评估？
4. 什么是绩效层评估？
5. 传统柯氏四级评估存在的理解误区

二、新柯氏四级评估

1. 柯氏父子的思维传承与发展
2. 从经营的高度思考培训
3. 培训设计与评估中的四项重点
4. 培训从哪里开始？

三、一针见血的发现真实培训需求

1. 培训目的：以问题为导向，解决企业实际需求
2. 实战研讨：企业真实培训需求调研
3. 如何使培训调研结果更精确、更有针对性？
4. 如何把复杂问题简单化，使其能够被快速解决？
5. STT® 版权工具：问题转换技术
6. 演练：运用 STT® 问题转换技术对培训需求二次优化
7. 培训如何保证绩效？
8. 培训内容如何轻松获得高、中、基层的全力支持！

四、将培训需求转化为培训目标

1. 培训应当如何体现自己的价值？
2. 场面气氛热闹，意外处理得好就是好培训吗？

- 3.培训无效的根源：对于培训目标的严重错误理解
- 4.如何准确描述培训目标？
- 5.如何在课前、课中、课后贯穿对培训目标的控制
- 6.学习层简易评估工具：反应-学习联合评估表

五、培训成果的转化

- 1.培训仅仅是运营目标实现的第一步
- 2.行为层评估的实施障碍
- 3.如何有步骤的规划和推动行为层评估实施
- 4.破解世界级难题：绩效与培训价值的分离

六、帮助员工快速成长的秘密

- 1.员工技能成长不可逾越的三个阶梯
 - 基础知识教育
 - 关键技能训练
 - 能力延伸发展
- 2.培训管理岗位培养实例分析
- 3.中层干部培养实例剖析
- 4.企业大学建设实例分析