

---

# 《培训评估的全景图》课程介绍

## 《课程介绍及讲师背景》

在 ASTD“美国培训与发展协会”（现 ATD）的历年论坛上，只有两个主题经久不变，其中之一就是培训评估。在美国，培训管理者的发展前途及其培训项目的未来命运，在很大程度上，取决于他们进行评估的能力以及如何使用评估结果！

张老师从 2009 年开始在企业实践运用培训教学评估工具。

2010 年，应用柯式四级评估和菲利普斯五级评估方法完成项目实践，参加 ASTD 全球最佳实践奖评选并获奖。

2011 年，开发《培训教学评估》、《在线学习教学评估》等课程并担任导师工作。

2012 年，在培训杂志论坛主题分享《企业培训评估实践》。

2013 年，在企业实践多种评估方法的融合应用，尤其在成功案例法上有独到的创新。

2014 年，在培训杂志发表《我与评估的那些事儿》文章。

多年的应用实践，融汇为三个感悟。第一，评估是为培训管理者自身设定目标的过程；第二，评估是一个不断持续微创新的过程；第三，评估是一门科学，也是一门艺术。我们关注评估的结果来证明培训的价值，但也享受评过过程中，与学员的互动，不断创新的过程。

希望通过本课程，让学员一起领略培训评估的全景图，掌握评估的工具和方法，发挥培训评估的价值！

## 《课程特点》

### ◆ 设计科学化

结合行为主义、认知主义、建构主义和人本主义等学习理论，融合柯式四级评估、菲利普斯五级评估、成功案例法等工具方法论，融各家所长，同时结合实战经验，使学员更容易掌握课程内容。

---

## ◆ 引导实战化

课程结合了导师在 2 所企业大学实践经验，和多个项目咨询辅导经验。理论辅助，重在实操应用工具和案例，课程更落地。

《课程目标》：工作坊结束时，帮助每位学员

- 建构培训评估的全景图
- 运用需求评估的方法和工具
- 运用能力评估的方法和工具
- 运用评估策略设计和实施的方法和工具
- 运用接纳性评估设计和实施的方法和工具
- 运用转化性评估设计和实施的方法和工具
- 运用价值性评估设计和实施的方法和工具

《课程对象》

- ◆ 从事企业培训工作的各级管理者、培训经理和内训讲师。

《课程时间》：完整版 2 天，可根据企业需求定制培训方案。

《课程大纲》

### ◆ 导入篇：培训评估的全景图

- ◇ 成熟型企业学习体系构建模型
- ◇ 企业学习评估的三个层次
- ◇ 为什么要做评估：说说培训经理的“生态圈”
- ◇ 世界范围的六种评估模型介绍，重点讲解三个常用模型
  - 🌈 柯式四级评估的简介和评价

---

🌈 菲利普斯五级评估的简介和评价

🌈 成功案例法的简介和评价

◆ **第一模块：需求评估**

- ◇ 做对的事情 or 把事情做对？
- ◇ 从一个故事说起：需求和要求的关系
- ◇ 需求评估核心流程和内容
- ◇ 汇报需求评估结果

◆ **第二模块：能力评估**

- ◇ 学习者能力评估五要素模型
- ◇ 学习风格测试：库伯学习圈
- ◇ 学习者能力现状诊断工具

◆ **第三模块：评估策略的设计和实施**

- ◇ 常用的学习策略：绘制“培训项目（课程）”心电图
- ◇ 干预和转化学习策略的设计
- ◇ 重点策略一：混合式学习项目设计和实施策略
  - 🌈 混合式学习策略的“五大混合特点”
  - 🌈 混合式学习策略的“六大学习环节”
  - 🌈 混合式学习策略的“四个混合层次”
  - 🌈 案例教学：世界知名全球性企业的“混合式学习”
- ◇ 重点策略二：微学习生态圈，移动互联时代的组织能力打造
  - 🌈 学习学员：即学即用，推动微学习

---

- ✚ 职场环境：急学即用，呼唤微学习

- ✚ 学习技术：门槛降低，引爆微学习

#### ◆ 第四模块：接纳性评估

##### ◇ 反应层评估

- ✚ 以讲师为中心转变为以学员为中心

- ✚ 反应层评估的六项指导原则

- ✚ 案例教学：成功案例法的创新应用

##### ◇ 学习层评估

- ✚ 识别概念一：测试 or 考试？

- ✚ 识别概念二：成本 or 业绩？

- ✚ 学习层评估的四项指导原则

- ✚ 巧用转化性评估，识别培训行业“伪大师”

#### ◆ 第五模块：转化性评估

##### ◇ 布林克霍夫研究：建立必要的驱动力系统

- ✚ 建立责任驱动力的三种方法

- ✚ 建立支持驱动力的三种方法

##### ◇ 行为层评估的六项指导原则

#### ◆ 第六模块：价值性评估。

##### ◇ 价值性评估难 or 不难？

##### ◇ 价值性评估的六项指导原则

#### ◆ 总结篇：朋辈学习，课程总结

