

### **推荐课程 3：《培训效果评估与培训管理质量改进》**

#### **课程目标：**

1. 结合工作实际，学员能够深刻理解并陈述培训评估的理念；
2. 培训管理者能够清晰地表达柯式四级评估的核心思想和基本方法；
3. 基于互动式培训理念的培训效果评估方法设计；
4. 借助企业培训效果的案例，学习并掌握制定训后行动改进的跟进、辅导与转化策略。

#### **课程大纲：**

##### **单元一：培训管理导论**

###### **一、培训关键词聚焦与解读**

1. 以学习者为中心
2. 网络时代的阅读方式
3. 微课程与体验式教学
4. 行为转化（改进）
5. 培训效果

#### **学习方式：**

★小组讨论+培训师讲授+学员分享

## 二、培训、教育、指导与学习的区别

## 三、值得反思的企业培训现状

1. 培训管理者的困惑
2. 培训管理者的五大缺失
3. 培训管理者的能力模型
4. 企业培训实践展望

## 单元二：强化培训绩效评估的理念

课程导入：

★培训管理者眼中理想的培训评估是什么？

- 一、培训的效果是设计出来的，不是评出来的
- 二、有效评估的关键在于一个好的设计方案
- 三、不严谨的评估仅仅是“推卸责任的手段”
- 四、从学习者的角度设计评估方案
- 五、让学习者成为合作者

## 单元三：柯氏四级评估的方法与策略

一、第一级评估——学员反应

1. 内涵解读与评估目的
2. 第一级评估的指导原则
3. 第一级评估的工具与策略

同步练习：

★第一级培训评估表的完善与改进

## 二、第二级评估——学习

1. 内涵解读与评估目的
2. 第二级评估的指导原则
3. 第二级评估的策略：设计考试的五个基本步骤
4. 第二级评估的评价：优点与建议

同步练习：

★怎样设计测试？

## 三、第三级评估——行为改变

1. 内涵解读与评估目的
2. 实施第三级评估的理由
3. 第三级评估的指导原则
4. 培训的逻辑与第三级评估

5. 应用第三级评估帮助改进学习效果
6. 使用第三级评估改善绩效环境
7. 第三级评估的方法与策略
8. 第三级评估的评价：旨在提高培训的价值

案例分享：

**★海澜之家 A.J.T 的“131 管理项目”培训行动改进经验**

**四、第四级评估——业务结果**

1. 第四级评估的定义
2. 第四级评估的指导原则
3. 第四级评估的五个步骤

**单元四：柯氏评估的发展——五个重要原则**

1. 把终点作为起点
2. 期望值回报率是价值体现的最终指标
3. 业务合作伙伴关系是实现积极的期望值回报率必不可少的因素
4. 在展示价值之前必须创造价值
5. 用一条极具说服力的证据链展示培训带来的基本价值

同步练习：

## ★体验式培训的价值与评估