

Оценка эффективности

С 1959 г. в международной практике корпоративного тренинга используют модель Дональда Киркпатрика, названную по имени ее автора
Наша компания также придерживается данной модели

Существует четыре шага (и, соответственно, уровня) оценки результатов тренинга:

1. Реакция: насколько обучение понравилось участникам
2. Усвоение: какие факты, приемы, техники работы были усвоены в результате обучения
3. Поведение: как в результате обучения изменилось поведение, действия участников в рабочей обстановке
4. Результат: каковы осязаемые результаты обучения для организации, измеренные через сокращение затрат, сроков, улучшение качества и т.д.

Мы предлагаем следующую схему оценки эффективности:

