

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАУЧНО ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Модель обучения и развития Дональда Киркпатрика

Выполнили: студентки 2 курса 17
группы
Кренёва Екатерина
Костюченко Ирина

ИЭУИС
2015

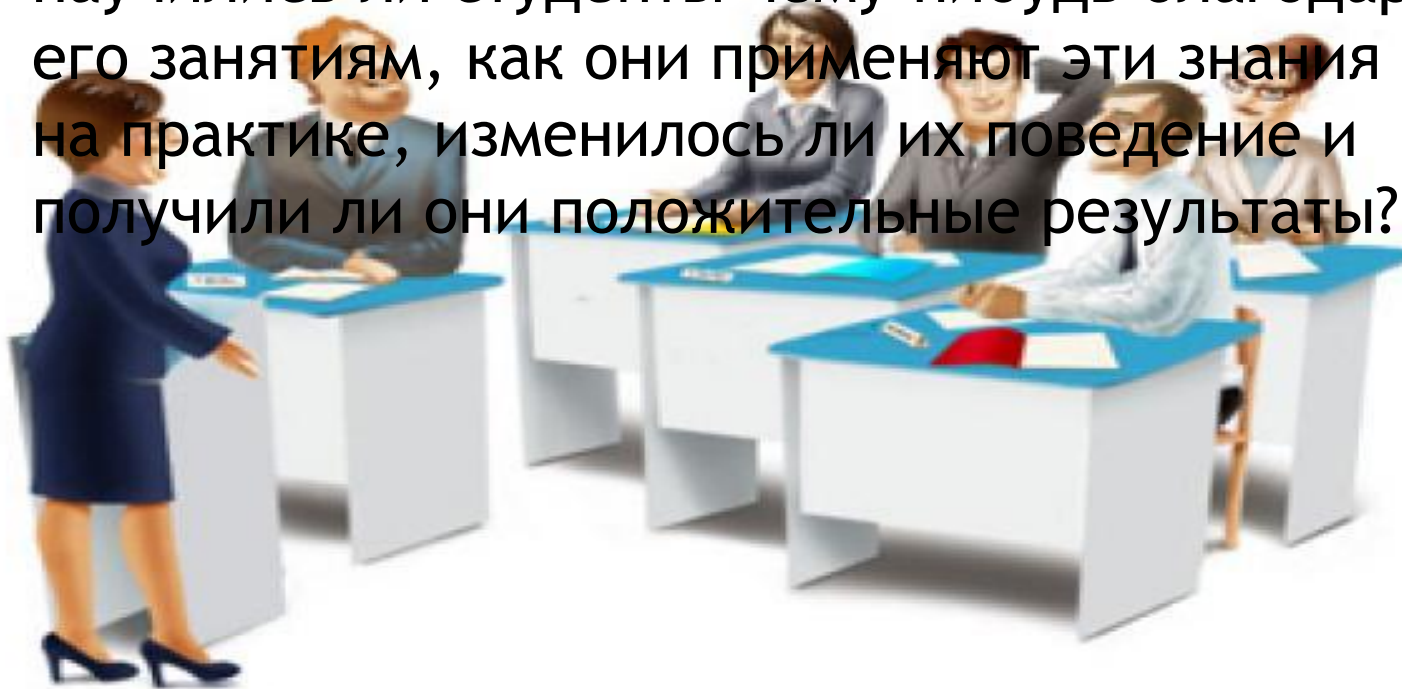
ДОНАЛЬД КИРКПАТРИК



Дональд Киркпатрик - автор четырехуровневого подхода к оценке эффективности тренинговых программ, бизнес-тренер, а также почётный председатель компании «Киркпатрик и партнёры».

Он является основоположником модели Киркпатрика, которая признана лучшей моделью профессиональной подготовки персонала во всём мире.

- Когда Д. Киркпатрик работал преподавателем в университете, ему пришла в голову мысль о том, что хорошо было бы не просто проводить занятия, а ещё и оценивать их. Вначале он хотел оценить реакцию аудитории на его лекции и семинары. Но этого оказалось недостаточно. Дальше ему захотелось узнать, научились ли студенты чему-нибудь благодаря его занятиям, как они применяют эти знания на практике, изменилось ли их поведение и получили ли они положительные результаты?

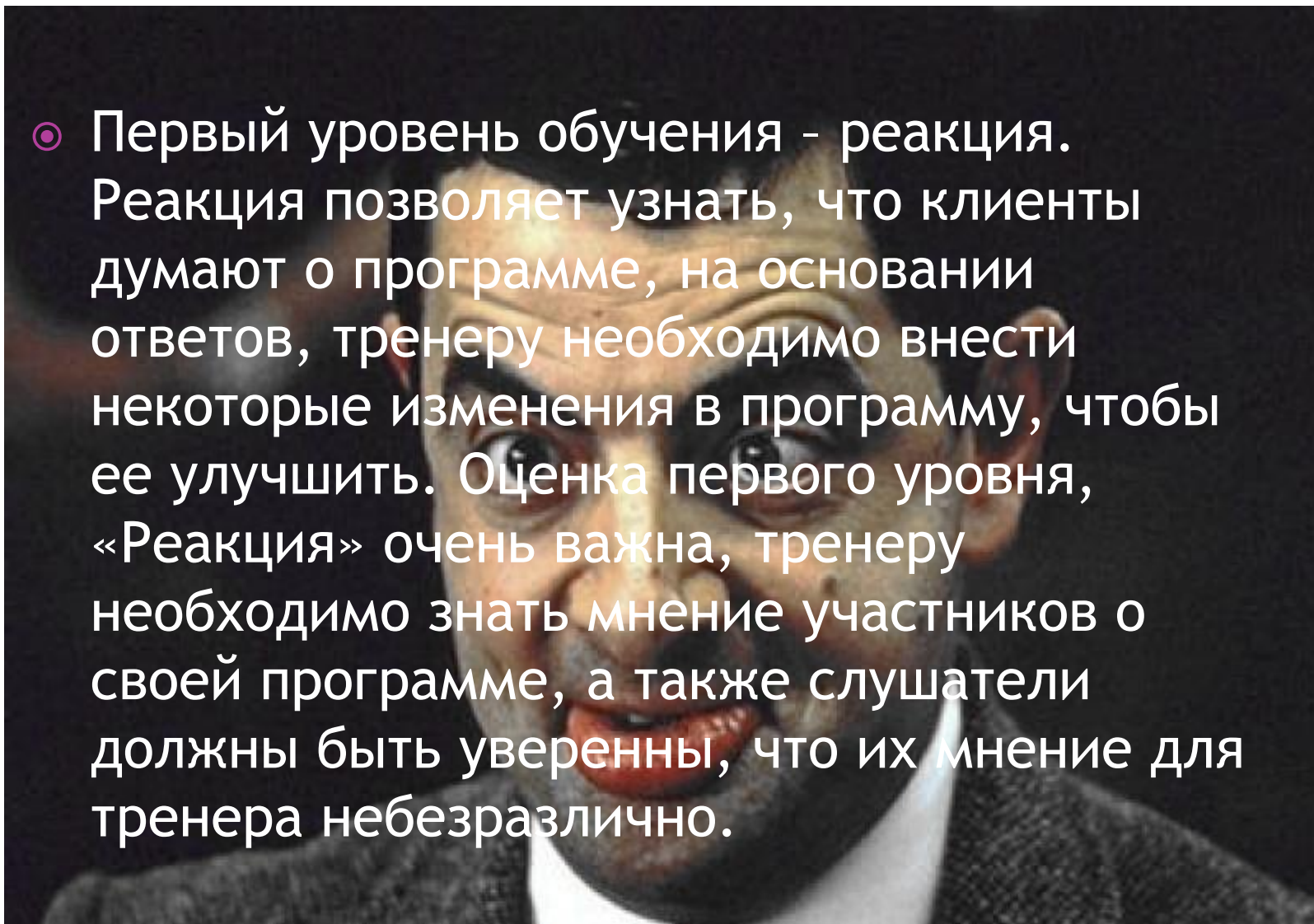


Краткая формула для описания цикла обучения:



РЕАКЦИЯ

- Первый уровень обучения - реакция. Реакция позволяет узнать, что клиенты думают о программе, на основании ответов, тренеру необходимо внести некоторые изменения в программу, чтобы ее улучшить. Оценка первого уровня, «Реакция» очень важна, тренеру необходимо знать мнение участников о своей программе, а также слушатели должны быть уверены, что их мнение для тренера небезразлично.

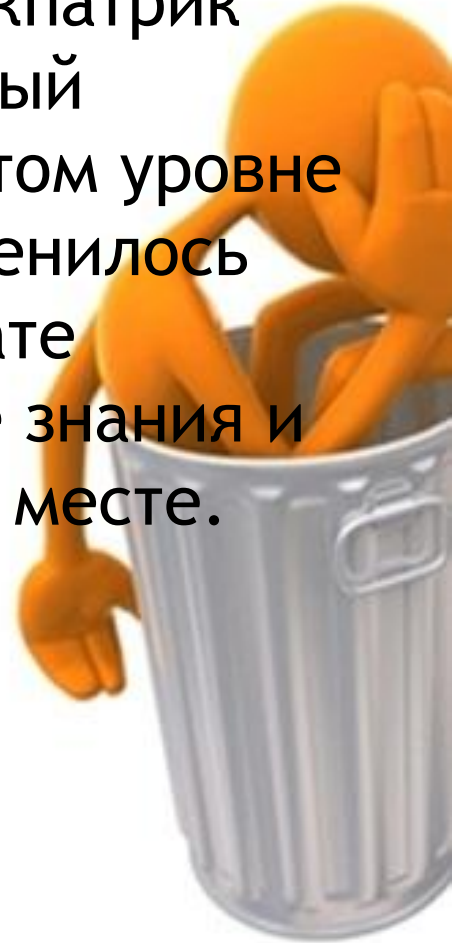
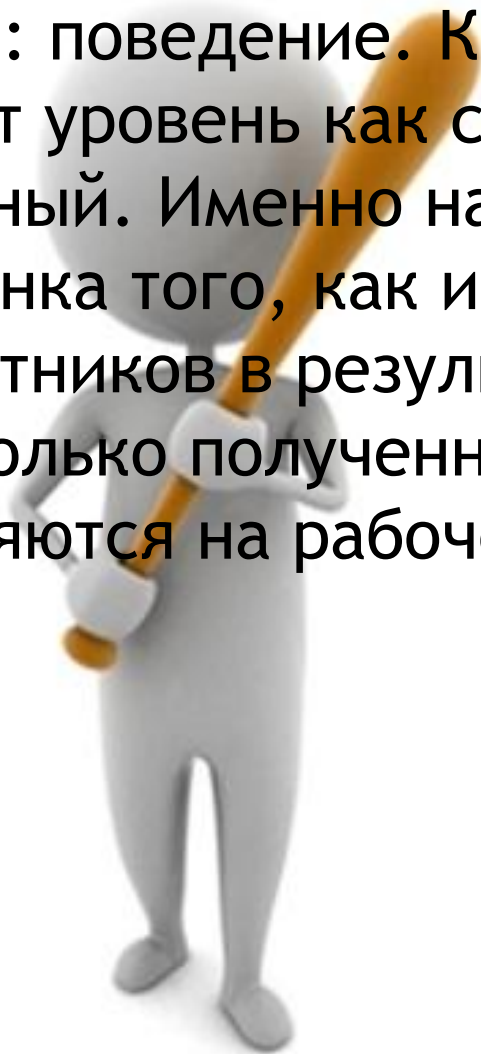
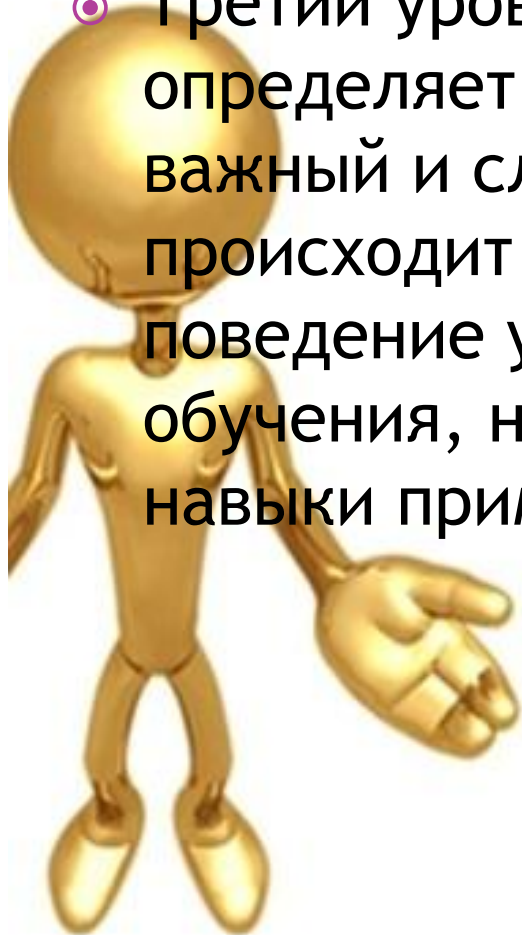


ЗНАНИЯ

- Второй уровень: полученные знания. Хорошо, если участник доволен тренингом, но это вовсе не значит, что они чему-то научились. Для оценки полученных знаний используются тесты на знание изученного материала, а также используются листы проверки умений. Тестирование заключается в следующем: через некоторое время после завершения курса участников приглашают на беседу с опытным коллегой или с супервайзером, чтобы выяснить, какие знания из тренинга они усвоили.

ПОВЕДЕНИЕ

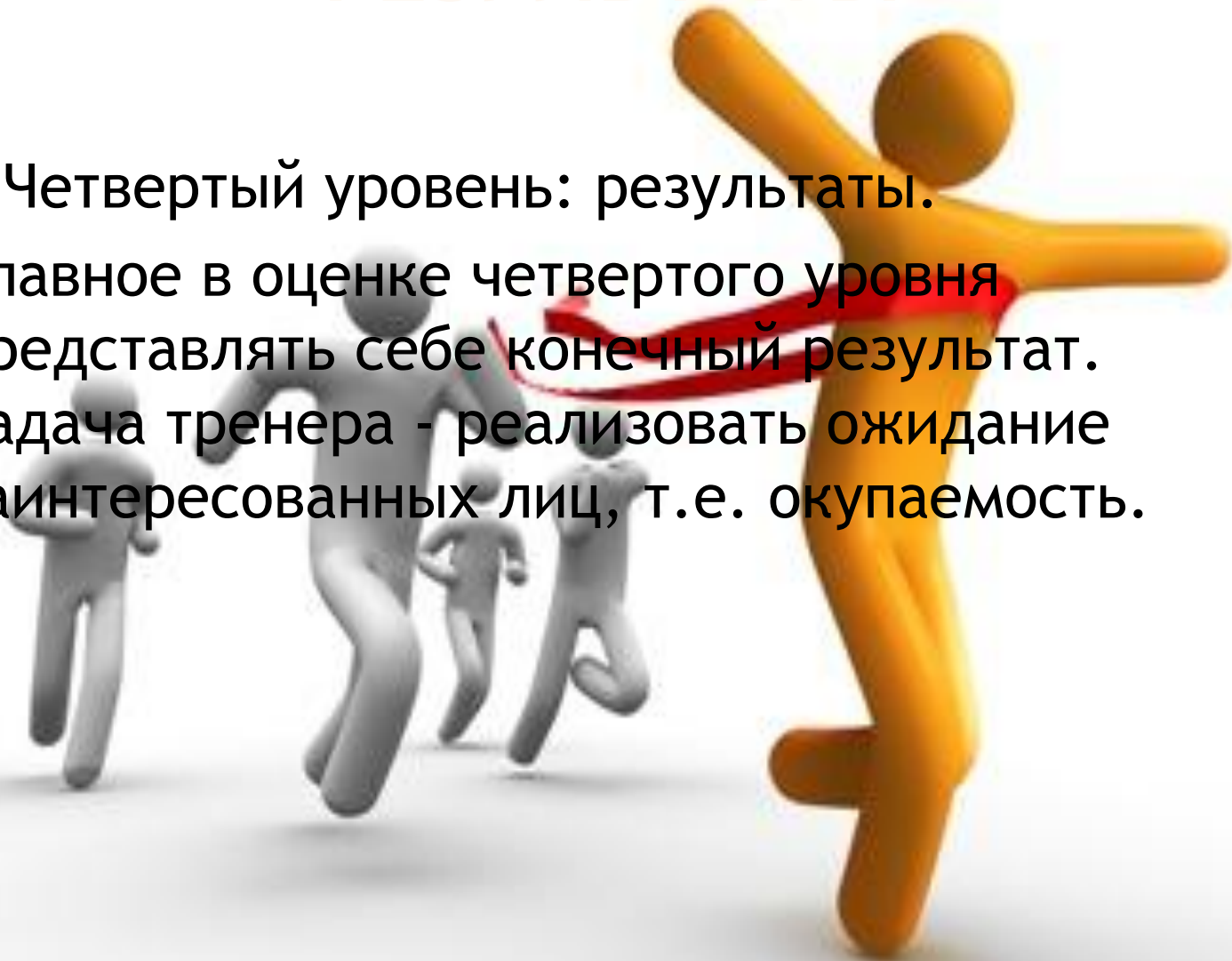
- Третий уровень: поведение. Киркпатрик определяет этот уровень как самый важный и сложный. Именно на этом уровне происходит оценка того, как изменилось поведение участников в результате обучения, насколько полученные знания и навыки применяются на рабочем месте.

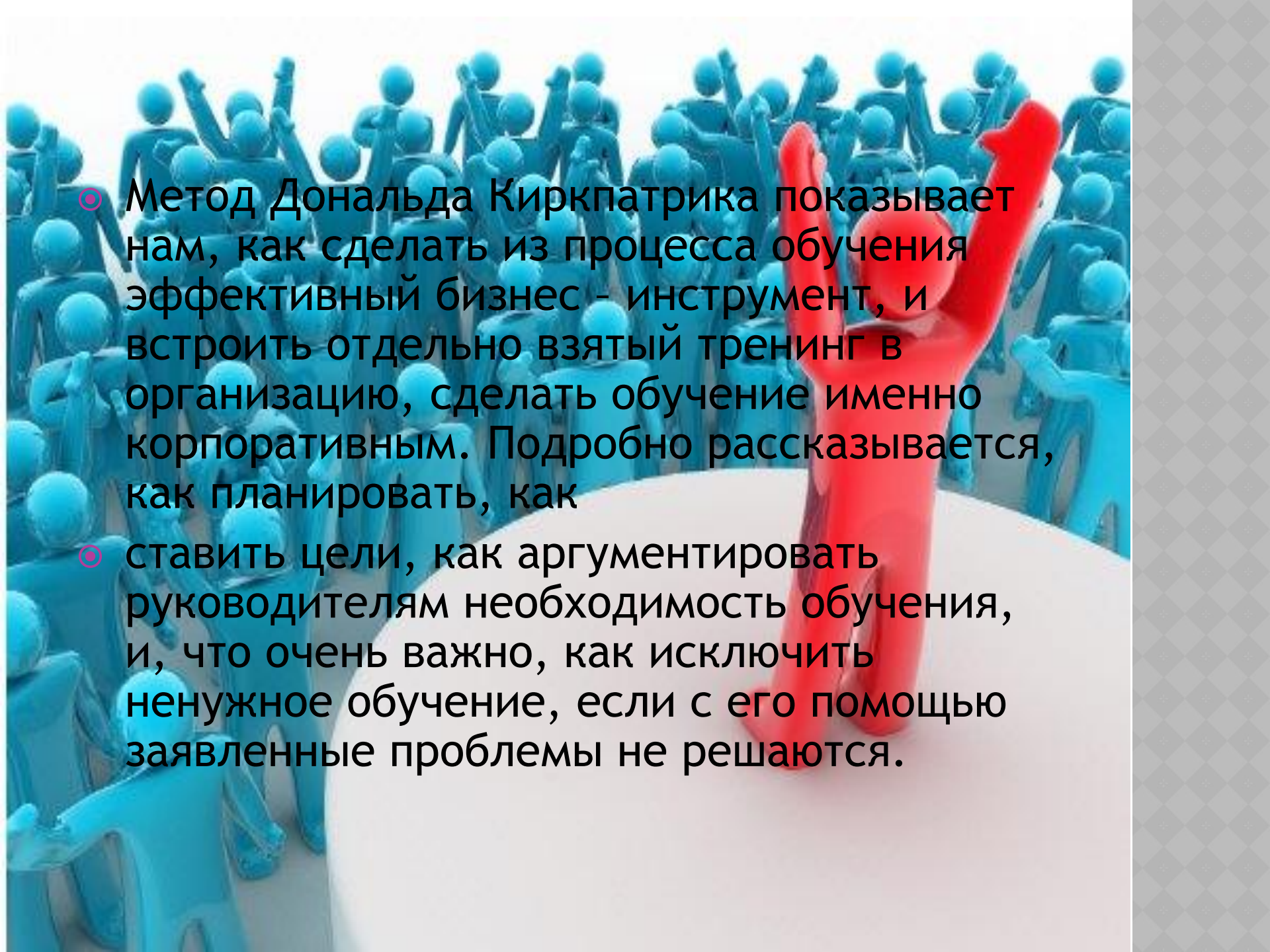


РЕЗУЛЬТАТЫ

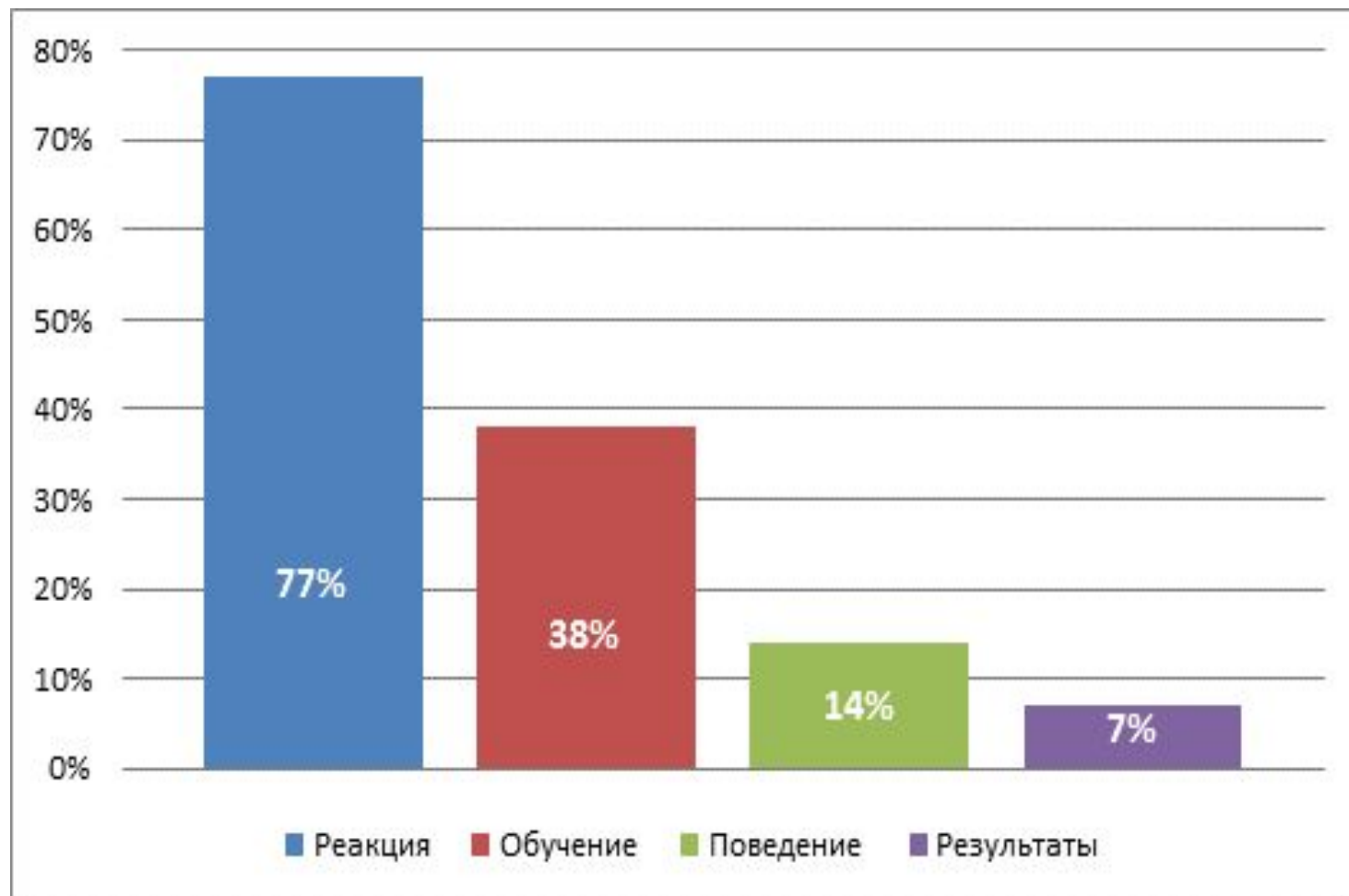
- Четвертый уровень: результаты.

Главное в оценке четвертого уровня представлять себе конечный результат. Задача тренера - реализовать ожидание заинтересованных лиц, т.е. окупаемость.



- 
- Метод Дональда Киркпатрика показывает нам, как сделать из процесса обучения эффективный бизнес - инструмент, и встроить отдельно взятый тренинг в организацию, сделать обучение именно корпоративным. Подробно рассказывается, как планировать, как
 - ставить цели, как аргументировать руководителям необходимость обучения, и, что очень важно, как исключить ненужное обучение, если с его помощью заявленные проблемы не решаются.

НА ПРАКТИКЕ, ОДНАКО, ИСПОЛЬЗУЮТСЯ НЕ ВСЕ ЧЕТЫРЕ УРОВНЯ, А ЧАЩЕ ВСЕГО ТОЛЬКО ДВА, В ПОРЯДКЕ УБЫВАНИЯ ВАЖНОСТИ:



- Таким образом, к оценке эффективности процесса обучения необходимо подходить с позиций финансового менеджмента и количественно оценивать результаты от такого инвестирования.



Спасибо за внимание!!!

