

MODEL KIRKPATRICKA

Model badania efektywności szkolenia, oparty na koncepcji Donalda L. Kirkpatricka, uznawany za jedno ze skuteczniejszych narzędzi przygotowania i oceny szkolenia. Obejmuje on sześć poziomów ewaluacji szkolenia:

- **Wiedza** - proces uczenia się - zmiana w postawach, poziomie wiedzy oraz umiejętnościach uczestników szkolenia, informacje o przyroście wiedzy podczas nauki (zgodnie z celami szkolenia); aby zdiagnozować obszar tego modelu stosowane są m.in. kwestionariusze wiedzy przed i po szkoleniu;
- **Zachowania** - praktyczne zastosowanie zdobytej wiedzy oraz umiejętności, do badania tego obszaru stosowane są m.in. kwestionariusze zachowań, przed i po kursie, zawierające ocenę stopnia wykształcenia umiejętności praktycznych oraz stopień, w jakim zachowania te uległy zmianie;
- **Potrzeby** - analiza potrzeb szkoleniowych przed i po szkoleniu, wpływająca na podjęcie decyzji o typie szkolenia lub o zasadności jego kontynuacji;
- **Cele** - proces oceny realizacji celów szkolenia. Zastosowane na tym poziomie procedury mają za zadanie udowodnić, iż szkolenia przyczyniają się do osiągnięcia przez organizację celów, będących uzasadnieniem ich prowadzenia;
- **Reakcje uczestników** - pomiar reakcji uczestników szkolenia, poziomu ich zadowolenia, satysfakcji z odbytego szkolenia. Narzędziem stosowanym do weryfikowania elementów tego poziomu są m.in. ankiety satysfakcji uczestników szkolenia;
- **Efekty** - pozyskanie informacji, w jaki sposób można udoskonalić programy, metody, formy i techniki szkoleniowe w przyszłości poprzez gromadzenie informacji umożliwiających ocenę efektywności szkolenia, przedstawienie wskaźników dotyczących praktycznych rezultatów wykorzystania treści edukacyjnych w działalności organizacji.

<http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/8/id/119> z dnia 22.05.2011

E-mentor Nr 1(8) luty 2005