

ATD学习效果评估证书课程

Evaluating Learning Impact Certificate Program

讲师: 苏文华 博士
胜典科技 创办人



Wally

专业经历

- 创办胜典科技,担任总经理逾15年
- 服务大中华区与亚太区超过200家机构客户
- 带领团队获得亚太区, 美国, 日本及欧洲等数字内容奖项与认证
- 11次出席参与ASTD/ATD美国年会
- ATD中国地区讲授“学习效果评估”与“移动学习证书”与“培训师证书”课程

人才发展协会 (ATD)

成立于1943年，是世界上最大的专注于培训与人才发展的专业协会。拥有来自120多个国家的超过4万多名会员。



atd
MASTER TRAINER™

CPLP
CERTIFIED PROFESSIONAL IN
LEARNING & PERFORMANCE
atd CERTIFICATION INSTITUTE

atd ★
AWARDS
Excellence in Talent Development

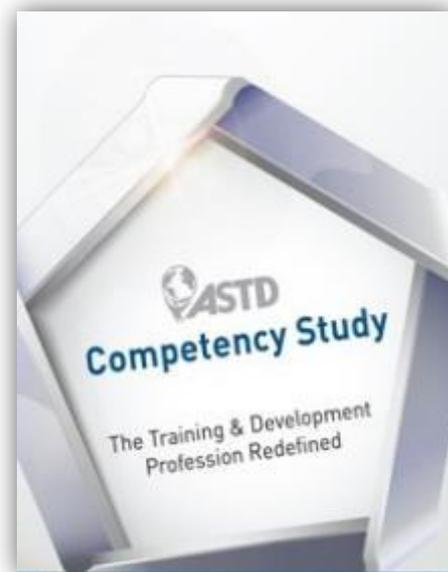


atd

Association for
Talent Development

胜任力模型™

- 最具权威性的人才发展领域胜任力模型
- 历时30多年的跟踪研究
- 结合众多专家及2,000多名专业人士的实践及经验
- 用科学的方法清晰地界定成功的典范
- 提供的专业人士应具备的条件的指南
- 作为招募、选择、发展、评价的专业人士的基础
- 为讨论人才发展提供了一个共同的语言



The ATD Competency Model™

ATD 胜任力模型™

www.td.org/model



© 2014 by The Association for Talent Development (ATD), formerly ASTD.
All Rights Reserved. For use by permission only.

The ATD Competency Model™

ATD 胜任力模型™

www.td.org/model



© 2014 by The Association for Talent Development (ATD), formerly ASTD.
All Rights Reserved. For use by permission only.

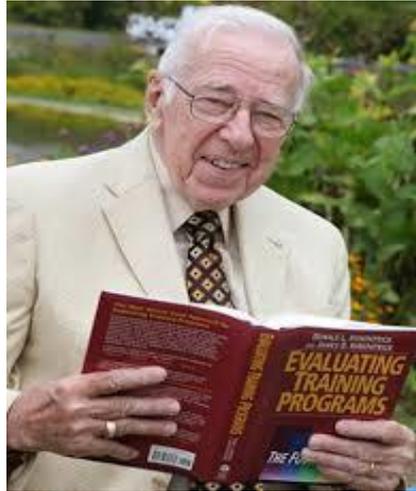
培训/学习 成效评估

L1: Reaction

L2: Learning

L3: Behavior

L4: Results



Donald Kirkpatrick

L5: ROI



Jack Phillips

培训/学习 成效评估

L1: Reaction and Planned Action

L2: Learning

L3: Application and Implementation

L4: Impact (Tangibles and Intangibles)

L5: ROI



Jack Phillips
Patti Phillips

我们在做“以终为始”的培训吗？

- 您所在的公司多数培训都做到哪一个层次的学习成效评估呢？

L1: 反应(满意度)

L2: 学习

L3: 行为(应用与实践)

L4: 结果(有形与无形影响)

L5: ROI(投资回报率)

每个级别被评估课程所占百分比？

级别	衡量类别	现状	建议目标*
0	输入/指标 衡量学习、开发课程的输入情况，包括课程、参加者、受众的数量以及成本和效果。		100%
1	反应和预定计划 衡量对于课程体验、氛围、内容和价值的反应和满意度		100%
2	学习 衡量学员在课程中学到了什么 – 信息、知识、技能和人脉（课程收获）		80-90%
3	应用和实施 衡量课程学习后的进步情况-信息、知识、技能、和人脉的建立		30%
4	影响 衡量业务影响变量的变化情况，如与课程相关的产出、质量、时间和成本		10-20%
5	投资回报率 将根据业务影响衡量指标的货币收益与课程成本进行比较		5-10%

我们在做“以终为始”的培训吗？

- 您所在的公司多数培训都做到哪一个层次的学习成效评估呢？
- 老板/领导/CEO 希望培训做到哪一个层次的学习成效评估呢？

我们在做“以终为始”的培训吗？

- L3到L5很花时间,资源,预算,人力.....
- 我们真的知道怎么做L4或L5的评估吗？

我们在做“以终为始”的培训吗？

- 用Level 1的满意度分析,设计更好的题目
- 用Level 2的考试成绩,建立趋势曲线
- 有机会能让我们预估ROI的结果吗？



May 17-20, 2015 | Orlando, Florida

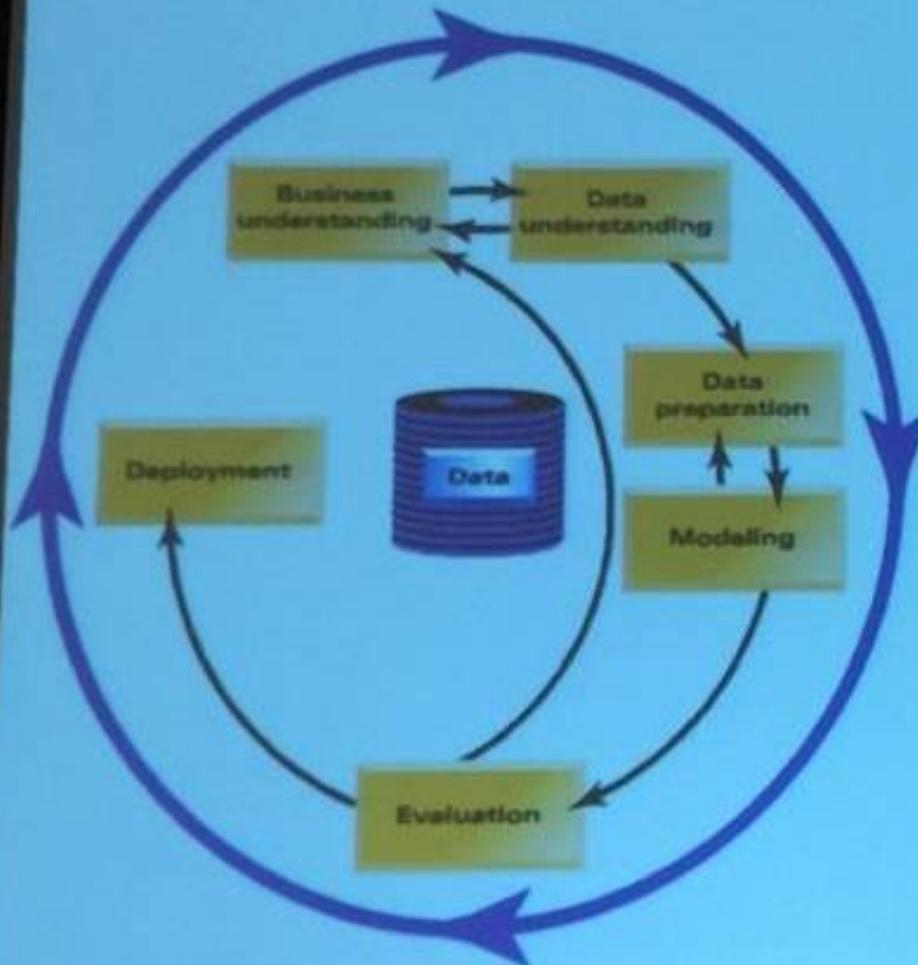
IBM Global Sales School Predicting Seller Behavior with Learning Analytics

Session W319

Michael Ticknor and Bronson Beisel

IBM Center for Advanced Learning

Predictive Modeling – Tools and Process



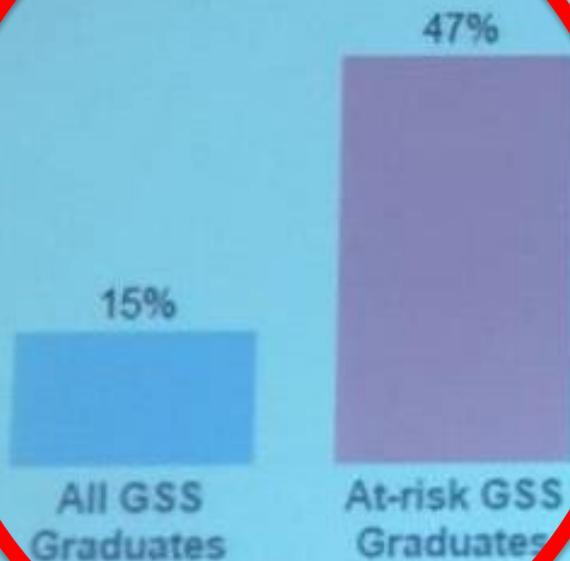
**IBM SPSS
MODELER**



Predictive Modeling – Results Summary

Can we use predictive analytics to identify which GSS Graduates are most likely to leave IBM?

Attrition rate
12 months after graduation



Yes. The **top 5%** GSS Graduates identified by our predictive model as being most at-risk **actually leave IBM 47% of the time** within 12 months of graduation – 3 times more often than the typical graduate.

Possible Use

- Identify specific at-risk graduates
- Recommend special intervention

我们在做“以终为始”的培训吗？

- 观察学员能否展现课程中教的技能
- 在课中观察与课后在工作岗位上观察
- 分别代表了Level 2和Level 3的成效

培训/学习 成效评估

L1: Reaction and Planned Action

L2: Learning

L3: Application and Implementation

L4: Impact (Tangibles and Intangibles)

L5: ROI

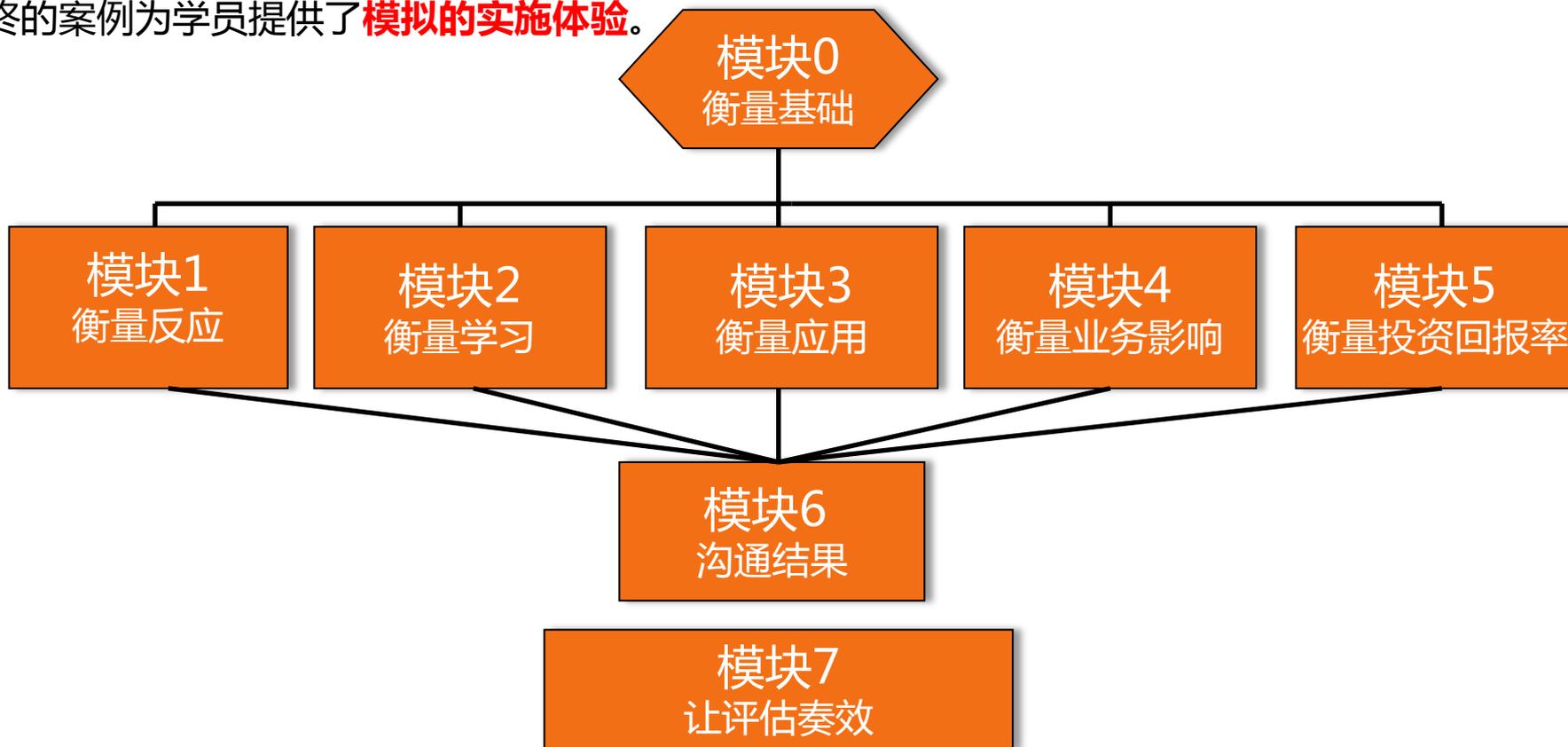


Jack Phillips
Patti Phillips

学习效果评估证书课程

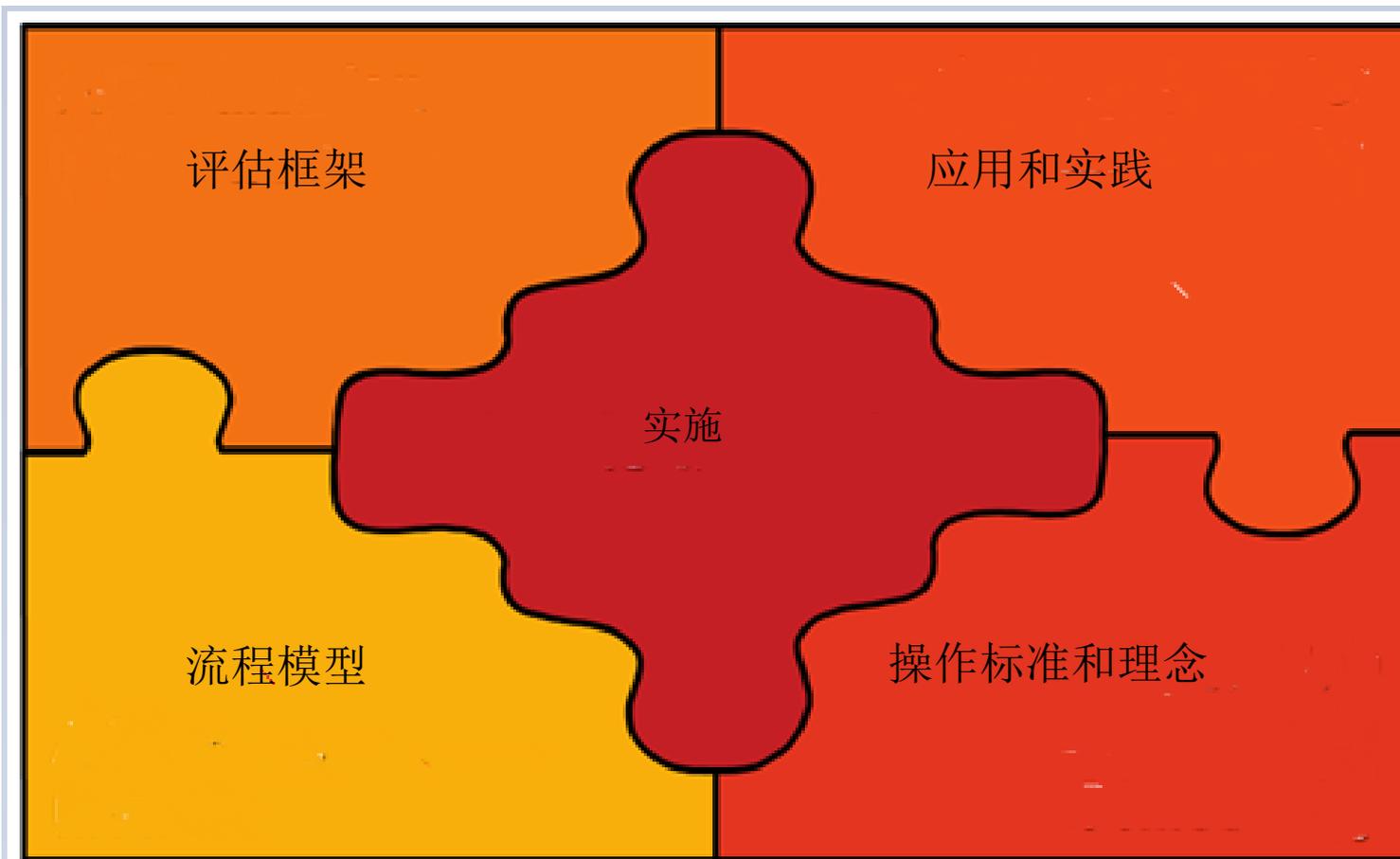
ATD学习效果评估证书课程

不仅探讨评估框架、理论，更有**流程模型**的导入，**应用和实践**环环相扣；包含评估领域的**操作标准及理念**，从战略到落地实施，内容上体现了**完整的评估框架和流程**；使用一个贯穿课程始终的案例为学员提供了**模拟的实施体验**。



学习效果评估证书课程

成功的**评估系统**包含五个部分



学习效果评估证书课程

学习影响/效果链



课程开始

学员对课程有正向反馈，并且

学员获得了知识、技能、或改变了态度和看法，并且

学员应用新知识，技能，对工作抱有新的态度，并且

新知识、技能的应用和新态度驱动了业务绩效，并且

业务绩效带来的货币价值超过了课程的成本

学习效果评估证书课程

收益成本比
BCR =

$$\frac{\text{课程收益}}{\text{课程成本}}$$

投资回报率
ROI =

$$\frac{\text{课程净收益}}{\text{课程成本}} \times 100$$

学习效果评估证书课程

课程收益

个人

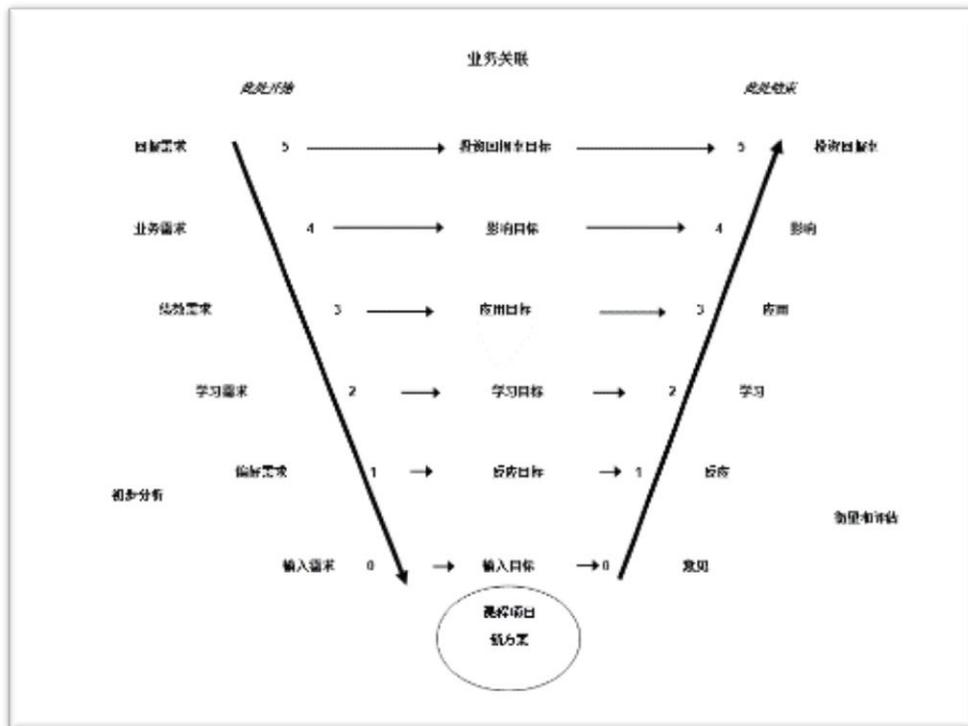
- 建立一个可信的商业案例，以加强组织对评估的重视
- 选择合适的策略、衡量工具和评估设计
- 收集和分析数据以探索其所有可能的影响
- 有效地向各利益相关者沟通评估结果
- 制定评估战略计划从而在组织中实施和持续评估
- 制定能确保成功实施的流程，包括设定评估对象、人员配备、责任制、预算编制、规划、管理层参与、技术使用和报告

组织

- 对标学习效果评估领域的最佳实践
- 加强培训部门在学习评估方面的能力及业务影响
- 确定组织对衡量和评估的准备度
- 建立/加强评估机制从而有效管理培训投资、变革

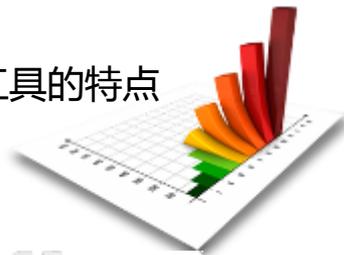


学习效果评估证书课程



V 模型™

有效评估工具的特点



Matching Evaluation Levels
With Objectives

配对练习



TechnoTel案例

抽样技巧



学习效果评估证书课程

课程材料

ATD学习效果评估证书课程学员指南

附录资源

附录A: 评估术语、统计和数据分析

附录B: 评估模型的类型

工具和资源 (图为样例)

工具、模板

数据收集计划表

投资回报率分析计划表

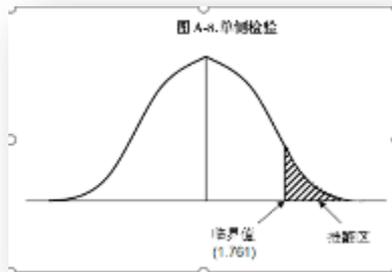
绩效测验评分量表

后续跟进调查问卷范例

效果研究纲要

项目策划模板

课程: _____ 负责人: _____ 日期: _____							
衡量项 (请见附录A.2)	分析策略/数据收集方法	将数据转化为易于理解的格式	成本/费用	耗时/数量	数据收集/处理/分析	应用过程中可能遇到的挑战/障碍/资源/需求	备注



统计衡量指标
(续)

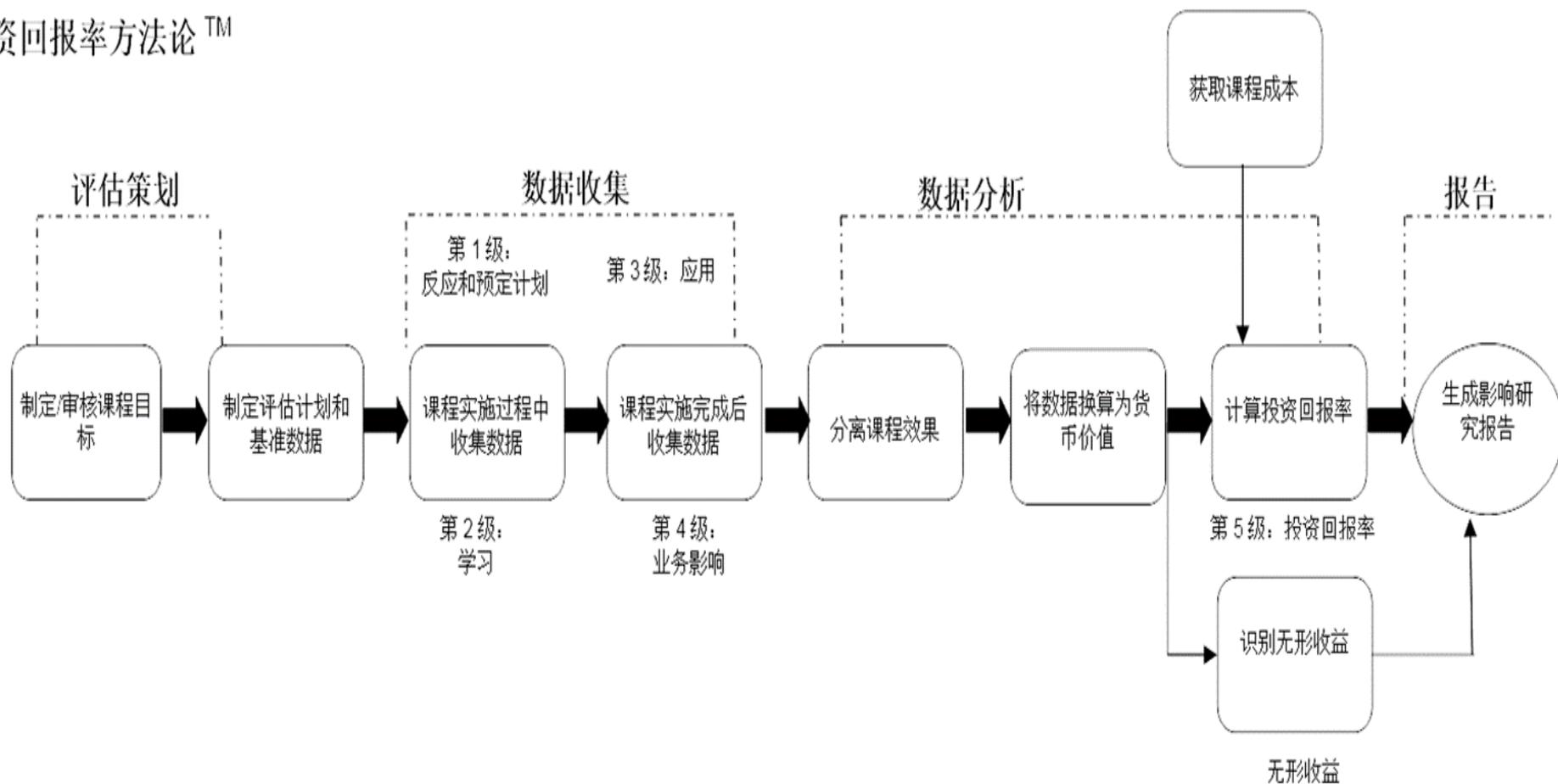
用于计算相关系数 r 的公式如下:

$$r = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2][n(\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2]}}$$

其中
 n = 样本规模
 x_i = X轴上的值
 y_i = Y轴上的值

学习效果评估证书课程

投资回报率方法论™



为什么选择ATD培训课程?

ATD优势

对于企业的价值

权威人才发展专业协会
设定行业标准，掌握最佳实践

确保讲师培养方向与最佳实践结合
为企业和员工提供专业认可

基于ATD胜任力模型™的高品质培
训解决方案

全面而深入地提高培训师能力，弥补技能差
距，实现行为改变

丰富的企业服务经验和专长

提供已被证明的可信赖的解决方案

丰富的资源以及专家库

提供培训、评估以及持续发展的解决方案

在中国及全球范围内的服务能力

满足国际化的需求，保持队伍的持续发展

See You Soon!

10/24-10/25北京; 12/15-12/16上海



Jack Phillips
Patti Phillips