WORKSHOPSKILL · PARTICIPANT KIT

培訓評估表（Training Evaluation Form） — 學員工作簿

指南印刷版、每個反思引導問題後的書寫框，以及場記頁。

資料夾： `training-evaluation-form` · 類目：回饋表單 · 任意人數 · 當場 7 分鐘 + 第 30 天 3 分鐘 · 紙面或線上

許可：CC BY 4.0

目录

這份表覆蓋什麼

第 2 級：自評代理指標

第 30 天追蹤

變體

代理版

逐題解讀

第 30 天郵件（模板）

讀結果的 3 個已知翻車點

為什麼是八道反應題

保持 / 修改兩題

已知翻車點與救援

資料夾裡有什麼

60 秒速讀

第 2 級：自信度自評怎麼讀

管理層單頁報告（模板）

7
分鐘

不限
人數

培訓評估表——使用指南

企業培訓的柯氏（Kirkpatrick）級評估包：八道反應題、三道自信度自評、兩道保持/修改題——外加第 30 天的追蹤郵件，把回饋變成行為證據。最後產出一份管理者無需翻譯就能直接轉發的單頁報告。

這份表覆蓋什麼

柯氏四級，如實對應：

級別	問的是什麼	在資料夾裡的位置
1 —— 反應	學員覺得內容相關、有深度、組織得好嗎？	表上的 8 道題
2 —— 學習	大家現在會做核心的事了嗎？	3 道自信度自評（代理指標——見下）
3 —— 行為	它出現在工作裡了嗎？	第 30 天追蹤（郵件 3 題）
4 —— 結果	業務數字動了嗎？	**不覆蓋。** 表格測不了。誰聲稱能測，就警惕誰。

守住第 4 級這條誠實邊界，正是這份表的特性：假裝能測業務結果的評估表，產出的數字沒人信，然後整張表都沒人信了。

為什麼是八道反應題

分組而不是堆砌：四道內容題（相關性、深度、講師、材料）、三道交付題（練習、行政、工作量）、一道總體。企業培訓裡交付題和內容題一樣重要——一門講得好的課配上報名流程一團亂，會被打出差課的分數，而逐題均值會告訴你該修哪一半。

第 2 級：自評代理指標

三道自信度題是學習的代理指標——比測驗便宜，也比測驗粗糙，而且老實承認自己只是個代理。課上得讓人激動時自評會膨脹；題目越窄、越可核對（「兩分鐘內講清楚」「不用幫忙就能上手」），膨脹越小。這三道就是這麼寫的。

如果能收到基線——報名時收同樣三道題——差值就成了可信的數字。收不到就報絕對值，並在報告裡寫明「自評、無基線」。一行誠實的字，比一張圖表值錢。

保持 / 修改兩題

兩道開放題不是留言區；它們是下一次設計會議的議程：

- 「什麼效果好到應該原樣保留？」——保護好的部分不被下一次「改進」改沒了。
- 「下一場該改什麼？」——修改清單，用參與者自己的話寫。

對重複開辦的課程，這一對題比全部評分加起來都值錢：評分告訴你現狀，保持/修改告訴你做什麼。

第 30 天追蹤

培訓後 30 天，用郵件發三道題（模板在解讀表裡）：使用頻率、什麼幫了或攔了、什麼支援能讓它留下來。這是第 3 級行為檢查——多數評估到不了的級別，也是回答買單方那個真正問題（「有什麼變了嗎？」）的級別。

預期回收率是在場表的三分之一。這是正常的，也夠用：30% 樣本的行為計數是證據；90% 樣本的滿意度均值根本不是行為的證據。

已知翻車點與救援

1. **評估表變成供應商滿意度競賽。** 題目均值一旦被拿來給講師排座次，答案集體變外交辭令，工具就死了。救援：只向專案負責人彙報全場層面均值，永遠不做講師排行榜。
2. **第 30 天郵件永遠沒發。** 評估包等於自廢一半：第 3 級證據全靠追蹤，而它永遠是繁忙日程裡第一個被放棄的。救援：辦培訓當天就排好 30 天后的郵件——趁你還記得屋裡坐的是誰，先把它寫好。
3. **自評被當成學習增量彙報。** 沒有基線時，4.3 的自信度均值是一種感覺，不是增量。救援：在報告裡寫明「自評、無基線」——一行誠實的字勝過一張花哨的圖。

變體

- **多場次專案：** 每場結束都收一次表；第 30 天追蹤只做一次——最後一場後的 30 天。
- **合規文件（台灣 / 香港）：** 題目均值加追蹤行為計數，正是品質系統要的培訓成效佐證（TTQS 課程問卷佐證、資歷架構一類的記錄）。歸檔全場彙總；個人答卷保持私密。
- **供應商交付的培訓：** 加一道題——「我的直屬上級知道我在學什麼」——這是你能做的最省事的遷移氛圍測量。

資料夾裡有什麼

- `道具卡.pdf` ——撲克規格印刷卡組：說明卡、反應題卡、自信度卡、保持/修改卡
- `執行指南.md` ——本指南
- `反思引導問題.md` ——怎麼讀結果、第 30 天郵件模板、管理層單頁報告
- `測評預設.json` ——完整題目集，純 JSON
- `答卷.pdf` ——A4 答卷：量表的列印填寫版
- `學員工作簿.pdf` ——學員工作簿：通俗講解、帶引導的題目、筆記與行動頁
- `簡報.pdf` ——講課或投屏用的簡報
- `簡報.html` ——同一套簡報的瀏覽器版，N 鍵講者提示
- `使用許可.md` ——一句話說明這套材料你能做什麼
- `活動海報.pdf` ——一面牆講完整場活動（A3）：速覽、流程、復盤問題、注意事項。
- `快速上手.md` ——一頁，三十秒，然後列印進場
- `SKILL.md` ——供 AI 代理讀取的機器可讀清單

- `執行手冊.pdf` ——印刷版：本執行腳本 + 反思引導表，合訂成一份 A4 PDF

代理版

本資料夾的每個檔案都有穩定的公開 URL——AI 代理用三條 curl 命令就能拿到卡組、解讀指南和本指南（見 `SKILL.md`），或用一條 `formlm-cli smart generate` 命令建好線上評估——包括把第 30 天追蹤排成第二次回收。紙面版完全不需要螢幕：卡片、筆，加上你本來就在用的郵箱。

培訓評估表——怎麼讀結果

> 先立一條規則：反應題描述那一天；只有第 30 天的答案描述工作。分開彙報，永遠不混在一起求平均。
>
> 配合 `執行指南.md` 使用。20 人一班，讀結果約 20 分鐘。

60 秒速讀

1. **總體題 ⩾ 4.0，但相關性低於 3.5？** 培訓本身討喜，可惜嫛錯了工作。這是企業培訓最常見的失敗，逐題均值能精確抓住它。
2. **交付題 vs 內容題。** 行政和工作量低於 3.0、內容題卻很高：修的是專案管理，不是課程。
3. **第 30 天行為計數大於零嗎？** 培訓還活著。30 天零使用——課程是一個事件，不是一次改變，任何反應分數都救不回來。

逐題解讀

題號	構念	低分（≤ 2.5）意味著	第一步動作
1	相關性	內容沒對上實際工作	下一場之前重做需求調研
2	深度	正確的泛論，沒有深度	把一場講座換成一個完整案例
3	講師	提問被幻燈片擋回去	給講師做一次答疑應對的備課
4	材料	講義發完即忘	砍成一頁大家會再開啟的東西
5	練習	聽的時間多過做的時間	每半天加一個練習
6	行政	報名、日程或場地有摩擦	修行政流程——它在拖累分數
7	工作量	課程負載撞上了本職	改期或拆班
8	總體	全場的誠實判詞	先讀 1–7 題再對這題做反應

第 2 級：自信度自評怎麼讀

三道題（不用幫忙就能上手 / 兩分鐘講清楚 / 卡住時知道去哪查）刻意選的都是窄能力。當成一組讀：

- 三道全低——課程教了認知，沒教能力。不是失敗；但報告裡要如實叫它認知培訓。
- 「不用幫忙就能上手」低、另兩道高——大家聽懂了也記得，但上手需要支援：排一次練習場，不是把課再上一遍。
- 有基線：差值就是你的第 2 級數字。沒有：報絕對值，加上「自評、無基線」四個字。

第 30 天郵件（模板）

最後一場後 30 天發，用參與者認識的那個人的郵箱，主題：「30 秒——有什麼留下來了嗎？」：

> 你在 [日期] 參加了 [專案名]。三個問題，30 秒，匿名：
>
> 1. 培訓之後，我把主要方法用了：（沒用過 / 用過一次 / 2–5 次 / 每週都在用）——圈一個
> 2. 什麼幫了或攔住了使用？——一句話
> 3. 什麼支援能讓它留下來？——一句話
>
> 就這些。不會有後續來催你。

最後一句不是客氣；它保住的是下一個專案的回收率。

管理層單頁報告（模板）

> **[專案名] —— 評估摘要，[日期]，N=[n]，回收 [r]%**
>
> – 反應：總體 [x.x]/5；最低題 [題名] [x.x]；最高題 [題名] [x.x]
>
> – 自信度（自評[+ 差值]）：上手 [x.x][（Δ+x.x）]、講清 [x.x][（Δ+x.x）]、自救 [x.x][（Δ+x.x）]
>
> – 第 30 天：[n]/[n] 回覆；使用計數 [n]（沒用過 [n] / 一次 [n] / 2–5 次 [n] / 每週 [n]）
>
> – 保持：[一句授權原話] —— 修改：[一句授權原話]
>
> – 下一場建議：[一句話，來自保持/修改清單]

一頁。放不進一頁，就說明專案放不進管理者的注意力——刪到放進為止。

讀結果的 3 個已知翻車點

1. **把各級別混起來求平均。** 4.5 的反應均值旁邊一個零行為計數，是一個帶漂亮封面照的失敗專案。救援：分級分行彙報——差距本身**就是**發現。
2. **單頁報告長出第二頁。** 圖表、百分位帶、對標 logo。救援：上面的模板就是上限；超出的部分進沒人讀的附錄。
3. **第 30 天的障礙沒人讀。** 追蹤的第二問（什麼攔住了使用）是免費的遷移氛圍諮詢。救援：先讀那些句子——它們才是專案真正的待辦清單。

場記