
培訓評估表

柯氏級評估包：當場 7 分鐘，第 30 天 3 分鐘

滿意度表問的是「今天開得開心嗎」。這套問的是：什麼變了、什麼要原樣保留、下一場該修什麼——產出的報告，經理可以直接轉發。

贊助方真正的問題從來不是
「他們滿意嗎？」——
為什麼每份報告回答的都是這句？

四個級別，誠實對位

- L1 反應：八行分好組——四行內容、三行交付、一行總評。
- L2 學習：三道窄口徑的自信度自評——坦白說，它是代理指標。
- L3 行為：第 30 天追蹤，三問郵件。
- L4 結果：本包【不覆蓋】。哪張表自稱量得到業務結果，先懷疑那張表。

為什麼八行反應題、還分兩組

- 內容組：相關性、深度、講師、材料。交付組：練習、後勤、負荷。再加一行總評。
- 企業培訓裡，交付行和內容行一樣要命——
- 課上得再好，報名流程一塌糊塗，整門課就會被按壞課打分。均值會告訴你修哪一半。

保持／修改，一問兩用

- 「什麼效果好到應該原樣保留？」——防的就是那場「越改越好」的改版會。
- 「下一場該改什麼？」——用學員自己的話寫成的修復清單。
- 對重複開班的專案，這一對題比所有評分加起來都值錢：評分告訴你站在哪，保持／修改告訴你下一步做什麼。

第 30 天：表單的下半場

- 三十天後三問：用上了嗎、多久用一次；什麼幫了忙、什麼擋了路；什麼支援能讓它留下來。
- 回收率約為當場表單的三分之一——正常。30% 樣本的行為計數是證據，90% 樣本的滿意度均值不是。
- 跟進郵件要開訓當天就排進日曆——趁還記得那屋子裡都有誰。

六十秒讀數

一、總評 **4.0** 以上、相關性卻低於 **3.5**? 課開得高興，瞄的卻是錯的工作。

二、內容行高走、交付行低於 **3.0**? 修的是行政流程，不是課程本身。

三、第 **30** 天行為計數大於零? 課活著。是零：那它只是一次活動——再高的反應分也治不了。

反應題描述的是那一天。

只有第 **30** 天的答案，描述的是工作。

分開上報——永遠不許平均到一起。

經理能直接轉發的報告

- 題組均值 + 自信度三題 + 行為計數 + 保持 / 修改兩張清單——壓成一頁。
- 沒有基線就寫一行實話：「自評，無基線」。這一行的誠實，比一張修飾過的圖值錢。

列印卡組・把第 30 天的郵件鎖進日曆・寫那一頁報告

一至三級，靠一張表加一個郵箱就能跑。第四級需要的比紙多——這套材料把這句話寫在明面上。

把這個文件夾帶走



掃碼拿數字版——列印套件、線上表單與 AI 代理檔案。把連結換成你自己的 QRCode-AI 碼或 FormLM 地址。