
培训评估表

柯氏级评估包：当场 7 分钟，第 30 天 3 分钟

满意度表问的是「今天开得开心吗」。这套问的是：什么变了、什么要原样保留、下一场该修什么——产出的报告，经理可以直接转发。

赞助方真正的问题从来不是
「他们满意吗？」——
为什么每份报告回答的都是这句？

四个级别，诚实对位

- L1 反应：八行分好组——四行内容、三行交付、一行总评。
- L2 学习：三道窄口径的自信度自评——坦白说，它是代理指标。
- L3 行为：第 30 天追踪，三问邮件。
- L4 结果：本包【不覆盖】。哪张表自称量得到业务结果，先怀疑那张表。

为什么八行反应题、还分两组

- 内容组：相关性、深度、讲师、材料。交付组：练习、后勤、负荷。再加一行总评。
- 企业培训里，交付行和内容行一样要命——
- 课上得再好，报名流程一塌糊涂，整门课就会被按坏课打分。均值会告诉你修哪一半。

保持／修改，一问两用

- 「什么效果好到应该原样保留？」——防的就是那场「越改越好」的改版会。
- 「下一场该改什么？」——用学员自己的话写成的修复清单。
- 对重复开班的项目，这一对题比所有评分加起来都值钱：评分告诉你站在哪，保持 / 修改告诉你下一步做什么。

第 30 天：表单的下半场

- 三十天后三问：用上了吗、多久用一次；什么帮了忙、什么挡了路；什么支持能让它留下来。
- 回收率约为当场表单的三分之一——正常。30% 样本的行为计数是证据，90% 样本的满意度均值不是。
- 跟进邮件要开训当天就排进日历——趁还记得那屋子里都有谁。

六十秒读数

一、总评 **4.0** 以上、相关性却低于 **3.5**? 课开得高兴，瞄的却是错的工作。

二、内容行高走、交付行低于 **3.0**? 修的是行政流程，不是课程本身。

三、第 **30** 天行为计数大于零? 课活着。是零：那它只是一次活动——再高的反应分也治不了。

反应题描述的是那一天。

只有第 **30** 天的答案，描述的是工作。

分开上报——永远不许平均到一起。

经理能直接转发的报告

- 题组均值 + 自信度三题 + 行为计数 + 保持 / 修改两张清单——压成一页。
- 没有基线就写一行实话：「自评，无基线」。这一行的诚实，比一张修饰过的图值钱。

打印卡组·把第 30 天的邮件锁进日历·写那一页报告

一至三级，靠一张表加一个邮箱就能跑。第四级需要的比纸多——这套材料把这句话写在明面上。

把这个文件夹带走



扫码拿数字版——打印套件、在线表单与 AI 代理文件。把链接换成你自己的 QRCode-AI 码或 FormLM 地址。