

培训评估表 (Training Evaluation Form)

企业培训的柯氏级评估包：8 道反应题、3 道自信度自评（第 2 级代理）、2 道保持/修改开放题，外加第 30 天邮件追踪 3 题（第 3 级行为检查）。产出管理层单页报告。

各级别分行汇报，永远不混在一起求平均：反应报逐题均值，自信度报差值（有基线时），第 30 天报原始计数。无基线的自评标注「自评、无基线」。第 4 级任何表格都测不了——如实说。 · scoring: level-wise: mean + delta + behavior-count · range [1, 5]

填写说明
何时：反应题、自信度自评与保持/修改题在最后一场课程的最后几分钟、人在场时填写。30 天后用邮件发追踪——用参与者认识的那个人的邮箱。
怎么填：匿名。各级别分行汇报，永远不混在一起求平均——反应与行为之间的差距本身就是发现。

每行圈一个数字。如实作答即可——这是反馈，不是考试。

# / 条目	非常不同意 1	不同意 2	中性 3	同意 4	非常同意 5
1 · 内容对得上我实际做的工作。	1	2	3	4	5
2 · 内容比泛泛而谈走得深。	1	2	3	4	5
3 · 讲师回答问题答得有货。	1	2	3	4	5
4 · 这些材料以后我还会再打开。	1	2	3	4	5
5 · 做练习的时间多过听讲的时间。	1	2	3	4	5
6 · 报名、日程和场地都组织得妥当。	1	2	3	4	5
7 · 课程的工作量和我的本职工作不冲突。	1	2	3	4	5
8 · 总体而言，这次培训值得我花时间。	1	2	3	4	5

自信度自评

# / 条目	非常不同意 1	不同意 2	中性 3	同意 4	非常同意 5
1 · 这次培训的主要方法，我不用别人帮忙就能上手。	1	2	3	4	5
2 · 核心想法我能在两分钟内讲给同事听。	1	2	3	4	5
3 · 上手卡住时，我知道去哪找办法。	1	2	3	4	5

开放题

什么效果好到应该原样保留？

汇入：保持清单（下一次设计会议议程）

下一场该改什么？

汇入：修改清单（下一次设计会议议程）

第 30 天追踪

培训之后，我把主要方法用了：（没用过 / 用过一次 / 2-5 次 / 每周都在用）

汇入：行为计数

什么帮了或拦住了使用？

汇入：迁移氛围笔记

什么支持能让它留下来？

汇入：支持待办

培训评估——管理层单页报告

- 反应：总体、最低题点名、最高题点名
- 自信度（自评 + 有基线时的差值）

- 第 30 天：回复数与使用分布
- 保持与修改：各一句授权原话，加下一场建议