



**TRENER
KADR**
SEKTORA TURYSTYCZNEGO



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

EWALUACJA SZKOLEŃ

6

CZYM JEST EWALUACJA?

EWALUACJA = OCENA EFEKTYWNOŚCI SZKOLENIA

W SZERSZYM ROZUMIENIU EWALUACJA TO:

- ➔ systematyczne zbieranie informacji z pewnego zakresu szkolenia, którego celem jest dostarczenie przydatnej informacji zwrotnej,
- ➔ krytyczne i konstruktywne spojrzenie na działania zrealizowane – tj. przeprowadzone szkolenie,
- ➔ określenie, które ze zrealizowanych działań było istotne i wartościowe, a co można poprawić, zmienić lub też usunąć.

CELE EWALUACJI



DZIĘKI POPRAWNIE PRZEPROWADZONEJ EWALUACJI MOŻESZ:

- ➔ zbadać potrzeby uczestników szkolenia,
- ➔ określić kierunki i cele kolejnych działań szkoleniowych,
- ➔ ocenić zrealizowane działania w stosunku do zakładanych celów i efektów szkolenia,
- ➔ wytypować elementy do zmiany, modyfikacji, czy też usunięcia z programu szkoleniowego



DOKUMENTY WZORCOWE
raport ewaluacyjny, model Kirkpatricka



PODCAST
nagranie nr 1

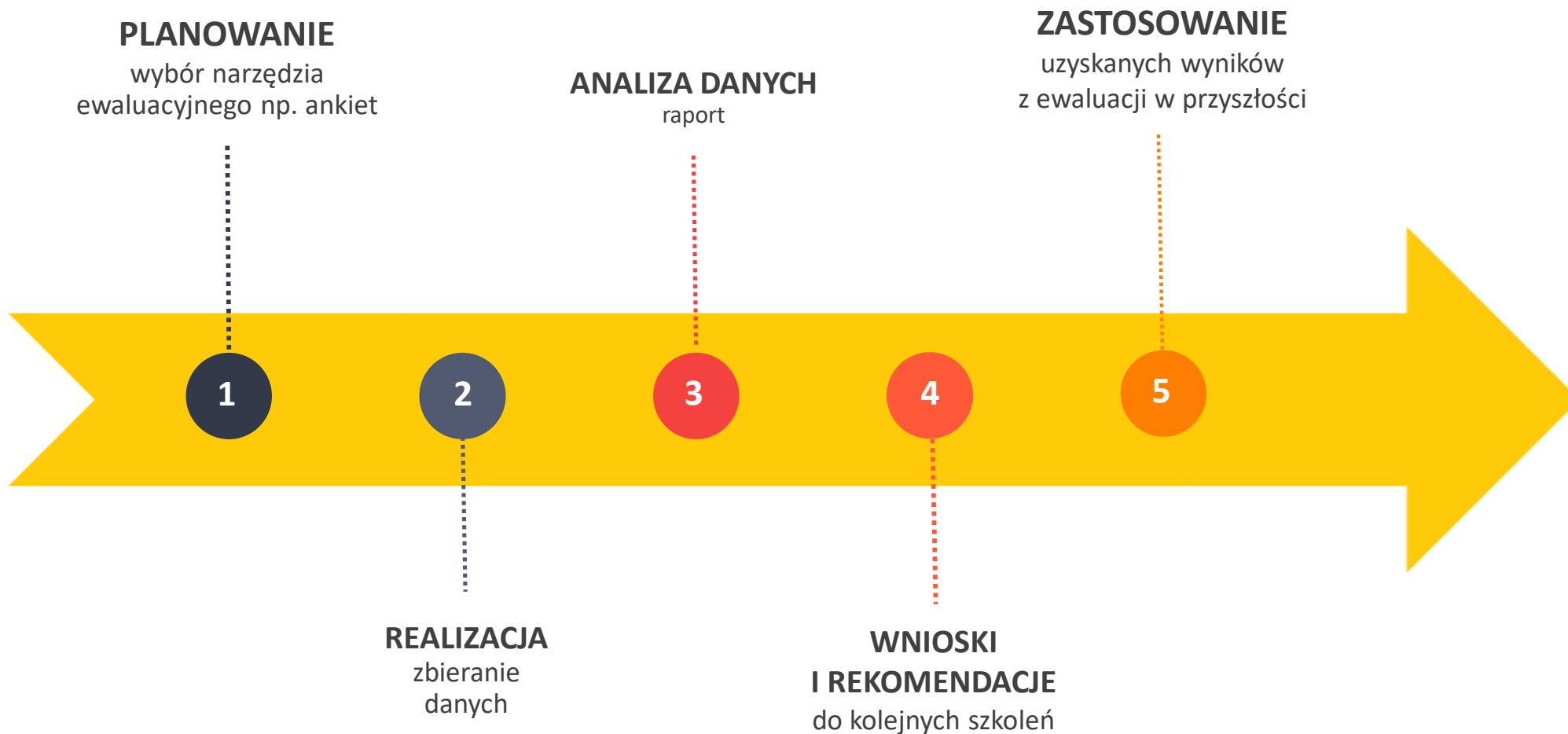
CELE EWALUACJI



POPRAWNIE PRZEPROWADZONA EWALUACJA POZWOLI CI TAKŻE:

- ➔ pozyskać informację zwrotną dla uczestników szkolenia oraz zamawiającego szkolenie (np. pracodawcy),
- ➔ ocenić oddziaływanie i przydatności szkolenia dla organizacji wysyłających uczestników,
- ➔ wesprzeć swój rozwój osobisty oraz zawodowy jako trenera.

ETAPY EWALUACJI



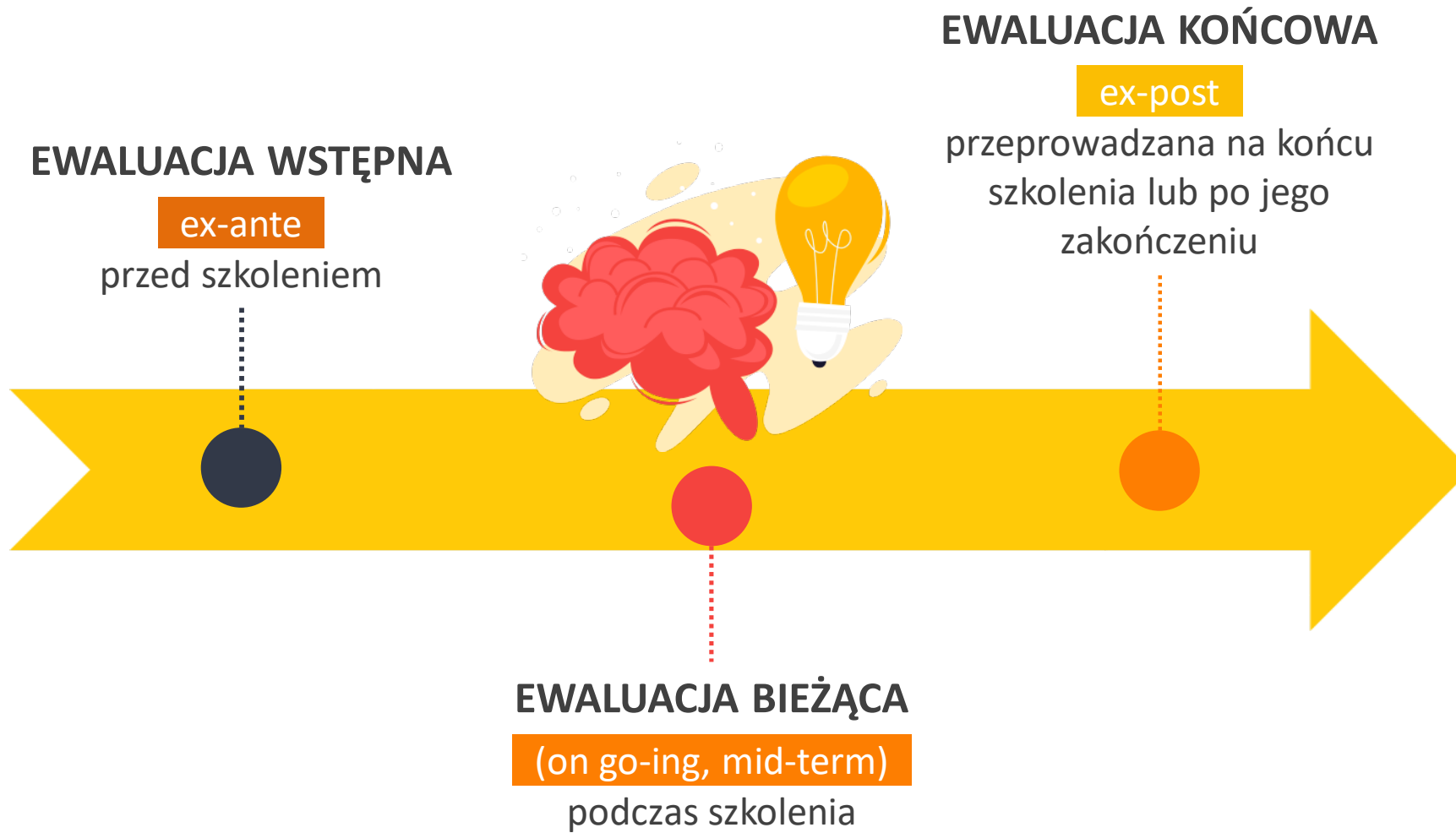
KIEDY PRZEPROWADZAĆ EWALUACJĘ?

WYBORU RODZAJU EWALUACJI DOKONUJEMY W MOMENCIE PLANOWANIA SZKOLENIA

- ➞ przed szkoleniem możemy przeprowadzić diagnozę potrzeb (ex-ante)
- ➞ najczęściej używanym narzędziem jest badanie opinii i reakcji uczestników w formie ankiety po szkoleniu (ex-post)
- ➞ ocena rezultatów dokonujemy po szkoleniu na podstawie zebranych danych



RODZAJE EWALUACJI



EWALUACJA WSTĘPNA ex-ante

- ➔ diagnozuje potrzeby i oczekiwania uczestników szkolenia
- ➔ przeprowadzana jest przed rozpoczęciem szkolenia
- ➔ stosowana w przypadku krótkich i długich programów szkoleniowych
- ➔ na jej podstawie dokonuje się oceny proponowanych działań i tematów szkoleniowych



DOKUMENTY WZORCOWE
pre testy wiedzy, samoocena 2

RODZAJE EWALUACJI

EWALUACJA BIEŻĄCA

(on go-ing, mid-term)

- ➔ służy do analizy na tym etapie osiągniętych celów i efektów szkolenia
- ➔ przeprowadzana w czasie procesu szkoleniowego
- ➔ stosowana w przypadku długich programów szkoleniowych
- ➔ daje możliwości modyfikacji działań, narzędzi stosowanych podczas szkolenia



DOKUMENTY WZORCOWE

ankieta ewaluacyjna 1 i 2, wywiad indywidualny, raport trenera 1 i 2

EWALUACJA KOŃCOWA ex-post

- ➔ ocenia osiągnięcie zakładanych celów i efektów szkolenia
- ➔ przeprowadzona po zakończeniu szkolenia lub też na jego koniec
- ➔ stosowana w przypadku krótkich i długich programów szkoleniowych
- ➔ źródło danych do przygotowania kolejnych programów szkoleniowych



DOKUMENTY WZORCOWE

post test wiedzy, samoocena 1 i 2, ankieta ewaluacyjna 1 i 2, raport trenera 1 i 2

NARZĘDZIA EWALUACJI SZKOLEŃ

ANKIETA EWALUACYJNA		
W JAKIM CELU?	KIEDY?	PRZYKŁADOWE PYTANIA
reakcja uczestników	na koniec szkolenia	Jak uczestnicy ocenili szkolenie? Czy zagadnienia były wyjaśniane w sposób przystępny i dokładny? Czy podawane przykłady były dla mnie cennym źródłem wiedzy?



DOKUMENTY WZORCOWE
ankieta ewaluacyjna 1 i 2



PODCAST
nagranie nr 2

NARZĘDZIA EWALUACJI SZKOLEŃ

TESTY WIEDZY		
W JAKIM CELU?	KIEDY?	PRZYKŁADOWE PYTANIA
efekty uczenia się – wiedza	przed i po szkoleniu	Test wyboru – 3/4 możliwe odpowiedzi. Najczęściej jednokrotnego wyboru.



DOKUMENTY WZORCOWE
pre i post test wiedzy



PODCAST
nagranie nr 2

NARZĘDZIA EWALUACJI SZKOLEŃ

WYWIADY INDYWIDUALNE		
W JAKIM CELU?	KIEDY?	PRZYKŁADOWE PYTANIA
reakcje uczestników ocena wdrożenia nabytych umiejętności	po szkoleniu	Jak ocenia Pan/Pani swoje umiejętności kelnerskie w codziennej pracy po szkoleniu? Czy wiedza zdobyta na szkoleniu jest przydatna w mojej pracy zawodowej?



DOKUMENTY WZORCOWE
wywiady indywidualne



PODCAST
nagranie nr 2

NARZĘDZIA EWALUACJI SZKOLEŃ

RAPORT TRENERA		
W JAKIM CELU?	KIEDY?	PRZYKŁADOWE PYTANIA
efekty uczenia się – wiedza i umiejętności	po szkoleniu	opinia trenera nt. wzrostu wiedzy uczestników opinia trenera nt. wzrostu umiejętności uczestników



NARZĘDZIA EWALUACJI SZKOLEŃ

SAMOOCENA		
W JAKIM CELU?	KIEDY?	PRZYKŁADOWE PYTANIA
efekty uczenia się – umiejętności	przed i po szkoleniu	Jak ocenia Pan/Pani swoje umiejętności w zakresie przygotowania potraw z kuchni włoskiej? Jak ocenia Pan/Pani swoje umiejętność odpowiednio dobrania proporcji składników?



NARZĘDZIA EWALUACJI SZKOLEŃ

FOLLOW UP		
W JAKIM CELU?	KIEDY?	PRZYKŁADOWE PYTANIA
ocena wdrożenia nabytych umiejętności	po szkoleniu min. 3 miesiące po szkoleniu do roku	Czy uczestnicy szkolenia potrafią zastosować wiedzę zdobytą podczas szkolenia w codziennej pracy zawodowej? Czy uczestnicy szkolenia stosują nabyte podczas szkolenia umiejętności w praktycznym działaniu w organizacji? Np. w formie wywiadu indywidualnego



DOKUMENTY WZORCOWE
wywiad indywidualny

NAJCZĘŚCIEJ STOSOWANE NARZĘDZIA W EWALUACJI

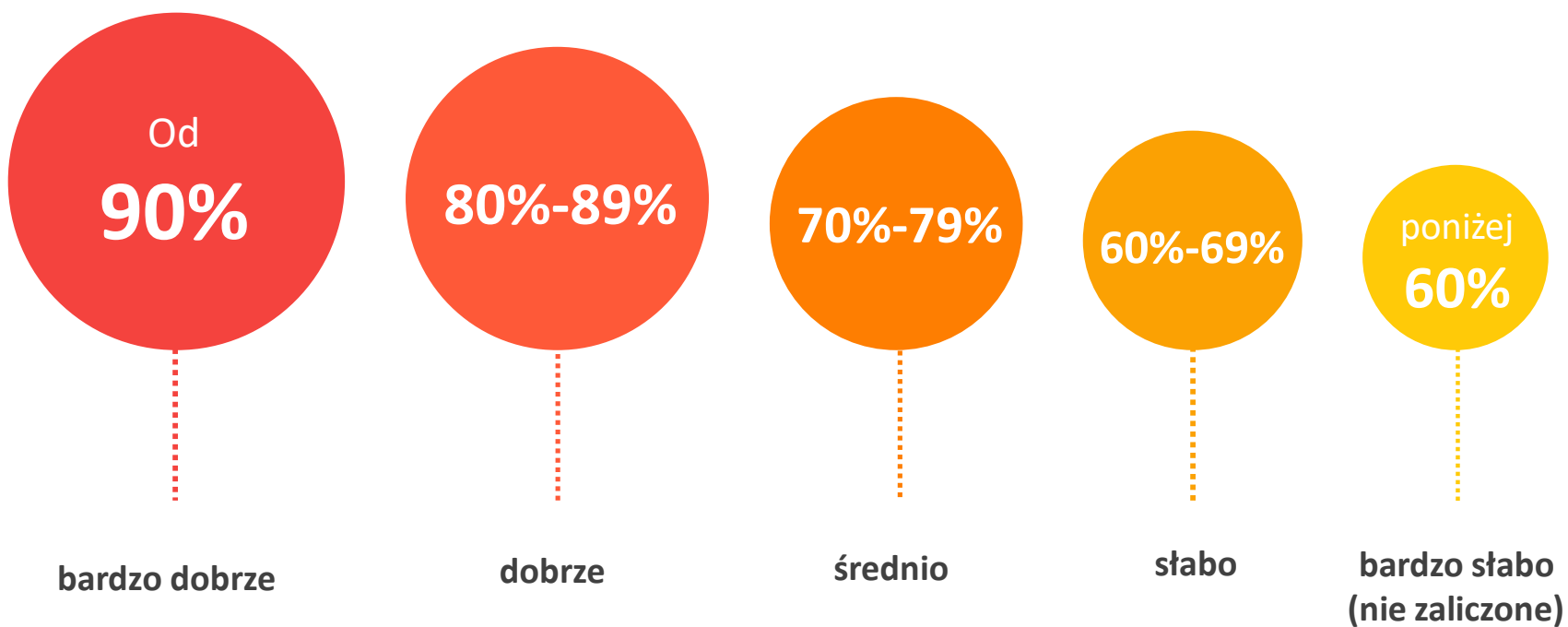


DOKUMENTY WZORCOWE

ankieta ewaluacyjna 1 i 2, pre i post testy wiedzy,
samoocena 1 i 2, raport trenera 1 i 2, wywiad indywidualny

OCENA EWALUACJI

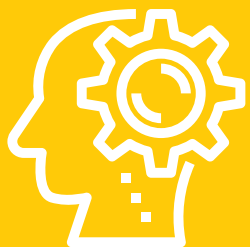
PODSTAWĘ OCENY STANOWI NAJCZĘŚCIEJ 5 STOPNIOWA SKALA OCEN:



GRUPY ODBIORCÓW

1

ZAMAWIAJĄCY



2

UCZESTNIK SZKOLENIA



3

TRENER



1

ZAMAWIAJĄCY



- ➔ otrzymuje informację nt. wiedzy oraz umiejętności uczestników, które dzięki szkoleniu wzrosły lub zostały wzmocnione;
- ➔ dostaje szkolenie uszyte na miarę dla organizacji w przypadku przeprowadzenia na wejściu analizy potrzeb;
- ➔ zna efekty kształcenia programu danego szkolenia;
- ➔ otrzymuje informacje nt. luk kompetencyjnych swoich pracowników.

2

UCZESTNIK SZKOLENIA



- ➡ mają możliwość zdiagnozowania swoich potrzeb szkoleniowych oraz weryfikacji poziomu wiedzy przed szkoleniem;
- ➡ otrzymują informację zwrotną jak i o ile podnieśli swoją wiedzę i umiejętności oraz w jakich zakresach;
- ➡ wskazują często sami w ankiecie, co jeszcze by im się przydało, bo w trakcie szkolenia sami zauważyli swoją dodatkową potrzebę lub braki;
- ➡ mają możliwość wypowiedzi oraz zgłoszenia uwag dot. szkolenia.

3

TRENER



- ➔ poznaje potrzeby i oczekiwania uczestników o konkretnych parametrach (wiek, stanowiska, poziom kompetencyjny itp.);
- ➔ otrzymuje informacje jakie luki kompetencyjne posiadają uczestnicy;
- ➔ dostaje informacje zwrotną od grupy w odniesieniu do swojej pracy trenerskiej;
- ➔ ma możliwość weryfikacji, co się udało zrealizować, a co nie. To pozwala poprawić swój warsztat trenerski. Jeśli nie przeprowadzasz ewaluację i autoewaluację inaczej powielasz błędy swoje i procesu grupowego.
- ➔ ma możliwość budowania nowej oferty szkoleniowej, programu szkolenia, masz szanse na stworzenie nowego produktu dla branży, w której działasz

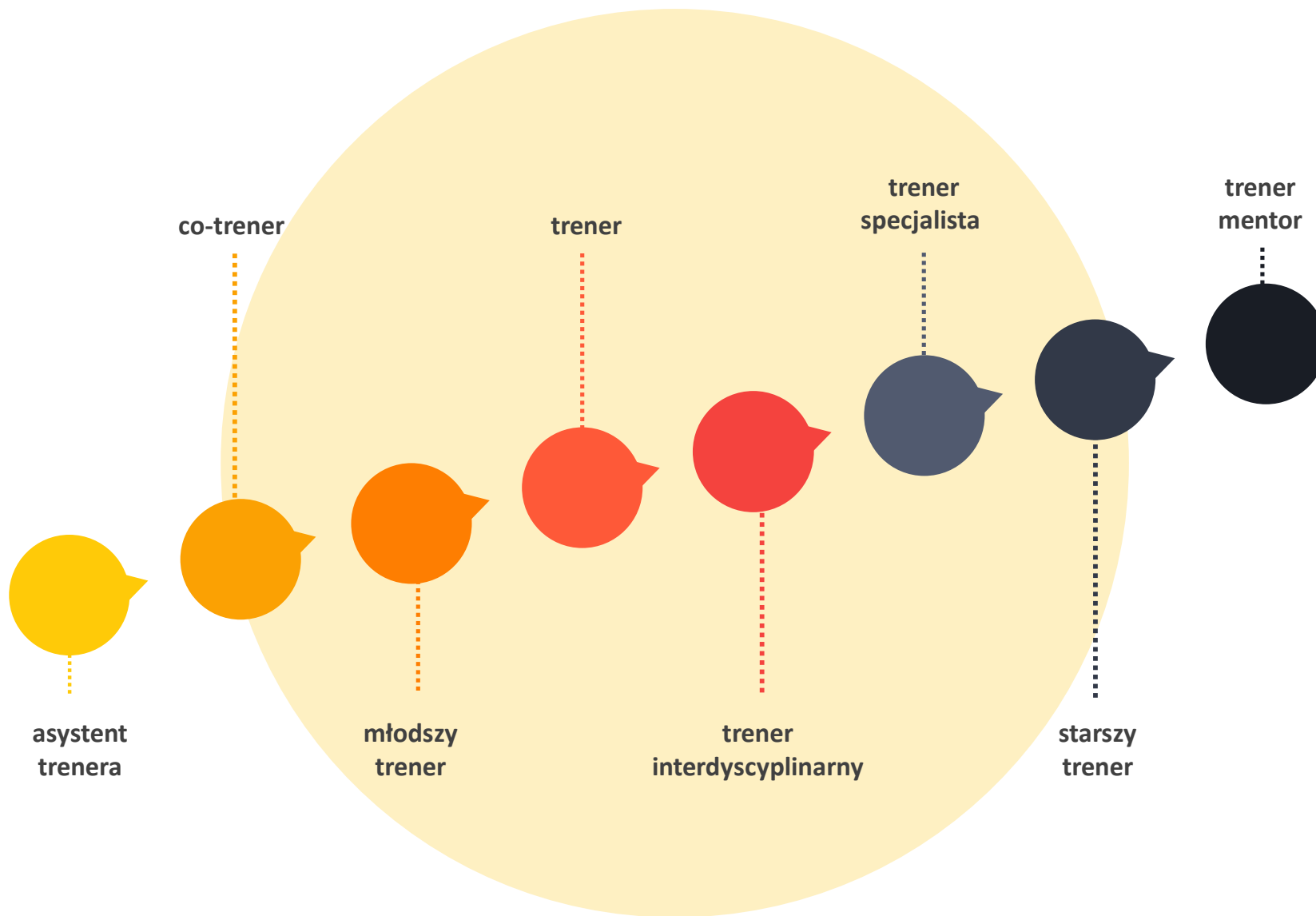
AUTOEWALUACJA – ŚCIEŻKA ROZWOJU



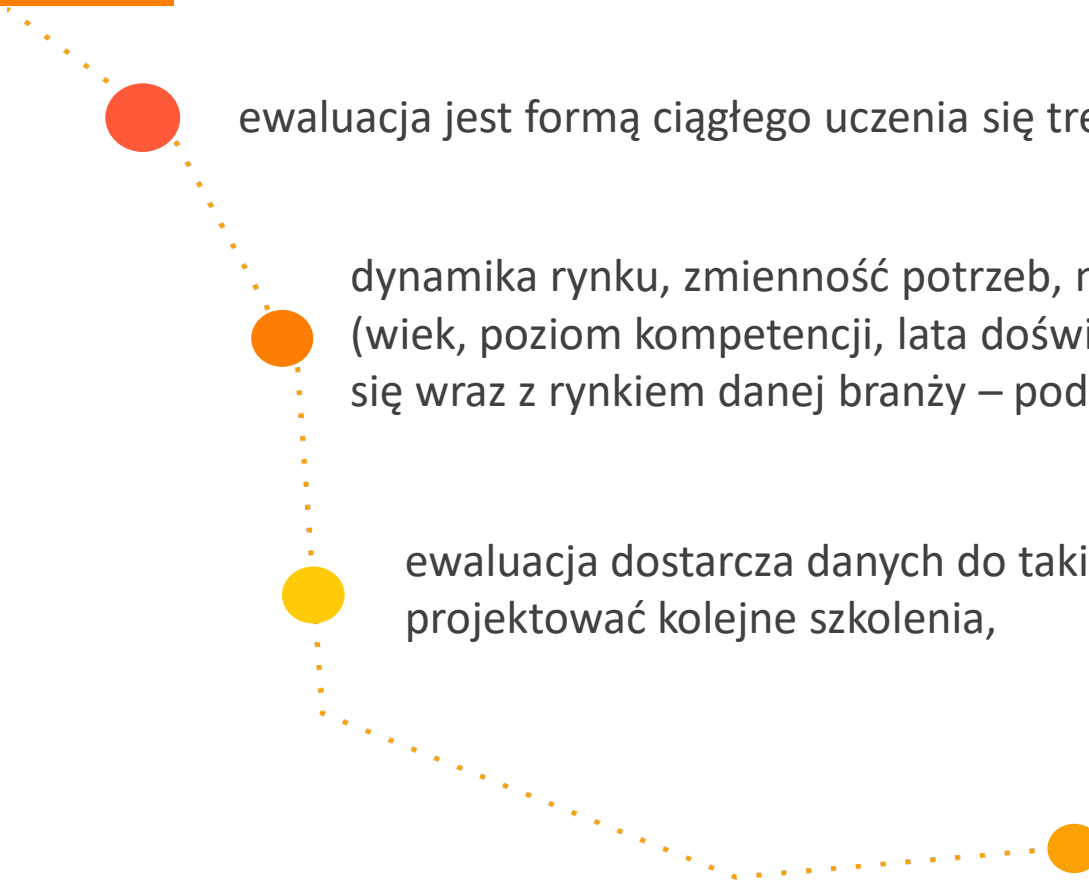
AUTOEWALUACJA

- ➡ pozwala na poprawianie swojego warsztatu trenerskiego i rozwój zawodowy.
- ➡ może być wspierana przez ocenę zewnętrzną:
 - przez uczestników, klienta, drugiego trenera,
 - lub ewaluatora zewnętrznego.

AUTOEWALUACJA – ŚCIEŻKA ROZWOJU



WNIOSKI – KORZYŚCI Z EWALUACJI



ewaluacja jest formą ciągłego uczenia się trenera,

dynamika rynku, zmienność potrzeb, nowe rozwiązania w branży, ale też inni uczestnicy szkoleń (wiek, poziom kompetencji, lata doświadczenia itd.) powodują, że będąc trenerem rozwijamy się wraz z rynkiem danej branży – pod warunkiem, że go obserwujemy i potrafimy analizujemy,

ewaluacja dostarcza danych do takiej analizy, pozwala wyciągać wnioski i efektywniej projektować kolejne szkolenia,

wynikiem kluczowym ewaluacji dla trenera jest pozyskanie nowych klientów, poprzez dostosowanie swojej oferty szkoleniowej do potrzeb grupy, zamawiającego, sektora, grupy wiekowej, danej grupy potrzebnych kompetencji na rynku pracy itd.



**TRENER
KADR**

SEKTORA TURYSTYCZNEGO



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

**PRZEJDŹ DO KOLEJNYCH
MATERIAŁÓW MODUŁU**

