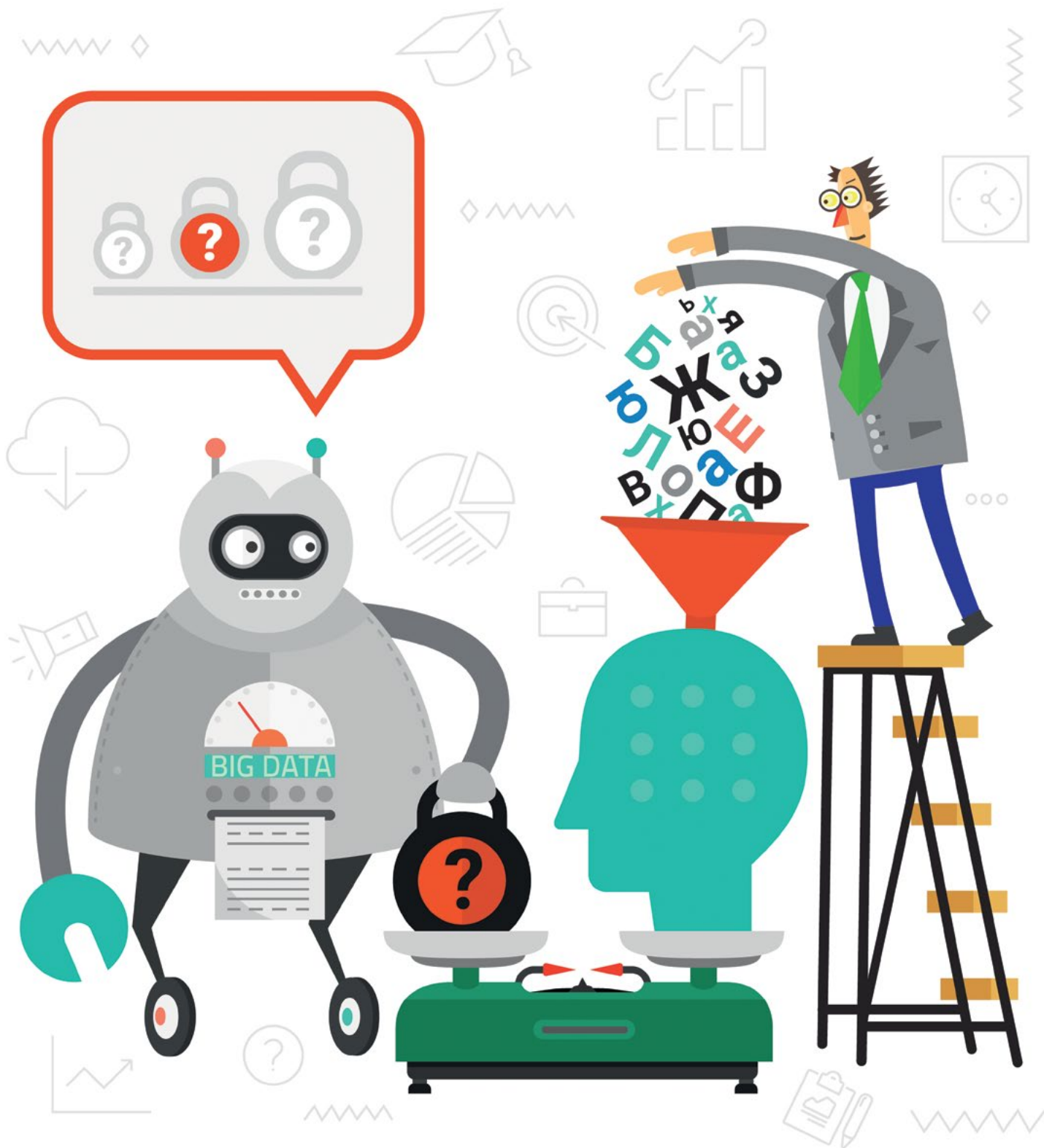




**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ:
НОВОЕ ВРЕМЯ - НОВЫЕ МЕТОДЫ?**



**КАК ОЦЕНИВАЮТ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ
ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫЕ КОМПАНИИ?**

**КАК ПРАВИЛЬНО ОЦЕНИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДИСТАНЦИОННОГО
ОБУЧЕНИЯ?**

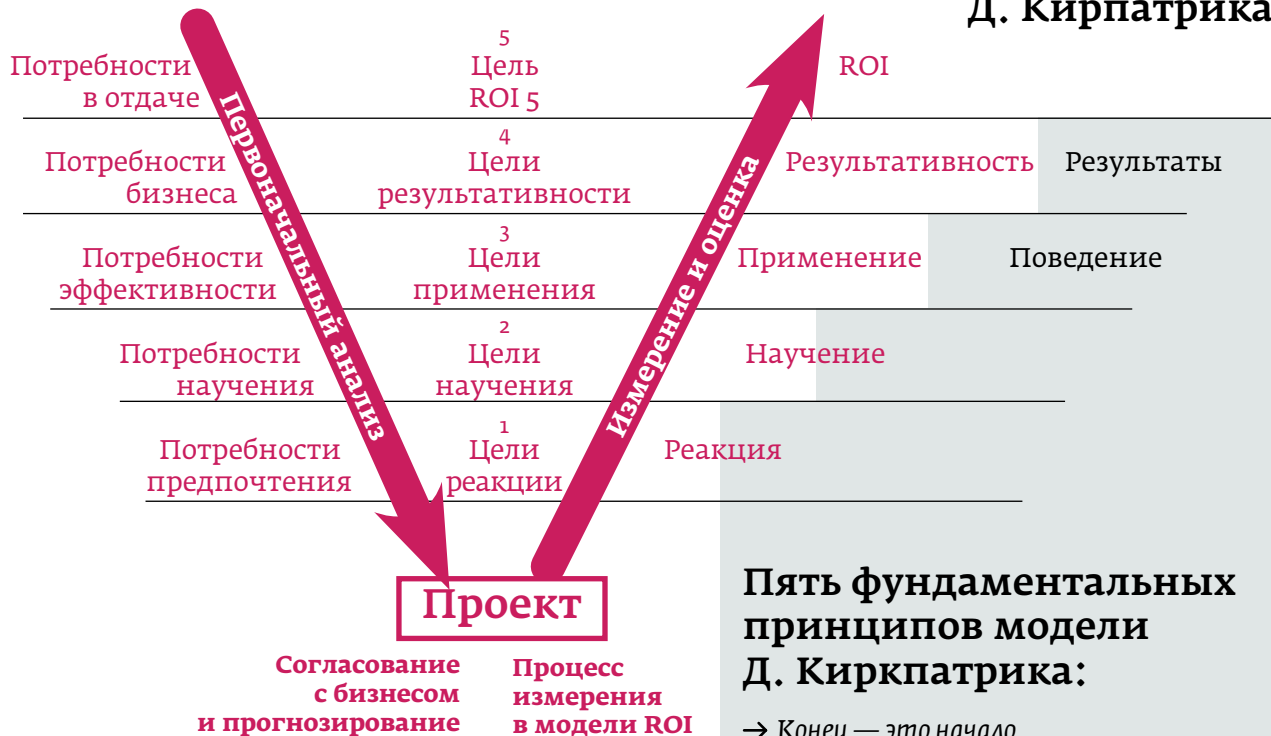
**ЧТО ПРИВНОСЯТ СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОЦЕНКУ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ?**

**И ВСЕ-ТАКИ ROI: ВСЕГДА ЛИ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ МОЖНО
И НУЖНО ИЗМЕРИТЬ?**

КЛЮЧЕВЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

V-модель Дж. Филлипса

модель Д. Кирпатрика



Пять фундаментальных принципов модели Д. Киркпатрика:

- *Конец — это начало*
- *Отдача на ожидания (ROE) — конечный индикатор ценности*
- *Партнерство с бизнесом необходимо для достижения позитивной ROE*
- *Ценность должна быть создана до того, как она может быть продемонстрирована*
- *Убедительная цепь доказательств показывает вашу итоговую ценность*

ROI (Return on Investments) —

методика Дж. Филлипса, помогающая с помощью различных формул измерить отдачу от инвестиций в обучение как отношение денежного выражения всех выгод, связанных с обучением, к денежной оценке всех затрат (инвестиций) в обучение. Расчет этого показателя сложен и во многом субъективен, поэтому часто получение и расчет ROI не несет значительной ценности

Модель человеческого капитала —

это модель, основанная на измерении производительности компании через определение пробелов в знаниях и навыках сотрудников и отдачи от их восполнения через систему обучения. Параметрами оценки при ее использовании являются проблемы в реализации бизнес-процессов (в денежном эквиваленте), оценка знаний и навыков, необходимых сотруднику для устранения проблем в бизнес-процессах, а также проблемы в реализации бизнес-процессов, связанные с работой сотрудников

ROE (Return on Expectations) —

отдача на ожидания, которая подразумевает, что мы не только должны удовлетворить ожидания (на всех уровнях оценки), но и достичь результатов, которые превосходят ожидания (также на всех уровнях оценки). В результате образовательная программа создает новую ценность: превосходить ожидания на каждом уровне

НОВОЕ ВРЕМЯ — НОВЫЕ МЕТОДЫ?



Дмитрий Волков,
директор по развитию
образовательных технологий,
КУ Сбербанка

Полная версия
выступления:



В современном мире меняются методы оценки эффективности обучения. Для чего мы делаем оценку эффективности сегодня? Что ожидают от обучения заказчики?

Опрос компании Gartner, проведенный в 2016 году, показал: топ-менеджеров мало интересуют количественные показатели эффективности обучения — для них важна связь с бизнес-результатами. В реальности ее видят лишь 5%. Согласно исследованию Deloitte, больше половины компаний испытывают трудности при соотношении результатов обучения с бизнес-результатами. По мнению большинства

заказчиков, их система оценки эффективности обучения слишком упрощенная или же, наоборот, сложная и непонятная. Отсутствие четких, последовательных и простых моделей приводит к непониманию значимости процесса обучения в компании. Еще одна проблема: оценка уровня удовлетворенности участников не позволяет узнать, что нужно улучшить в образовательной программе.

Этапы развития системы оценки эффективности

Любая система оценки проходит несколько этапов развития. В 2017 году журнал Chief Learning Officer предложил разделить процесс на четыре составляющие:

Этап 1. Использование отдельных инструментов и метрик для оценки удовлетворенности

Оценка удовлетворенности образовательными программами на первом уровне модели Киркпатрика/Филлипса

Этап 2. Создание единой системы оценки

Определены критерии успешности программ
Инструменты оценки систематизированы на основе модели Киркпатрика/Филлипса

Регулярно проводится бенчмаркинг программ

Этап 3. Переход к динамической, стандартизированной системе оценки (включает этап 1)

Единая информационная платформа оценки эффективности обучения

Метрики доступны ключевым стейкхолдерам

Оценка краткосрочного и долгосрочного эффекта обучающей программы (предиктивная аналитика)

Управление портфелем программ на основе данных по оценке эффективности

Этап 4. Разработка уникальных практик для оценки эффективности под потребности компании (включает этапы 1 и 2)

Методика оценки ROI для 5% программ

Анализ бизнес-данных

Анализ HR-данных

Применение методов Learning Analytics

Прогу-индикатор