

# 培训效果评估方法的应用研究

## ——A学校教师培训效果评估方法的应用研究

余笑笑

(广州开发区人才工作集团第六幼儿园 广东广州 510700)

**摘要:** 培训效果评估是体现培训作用的有效途径。本文主要以A学校为例,对教师进行《3-6岁儿童学习与发展指南》培训后,对整体培训效果分析的情况进行了阐述;文中具体分析了笔试法的具体实施情况,通过进行笔试法的效果评估了解教师对知识的掌握程度,并客观、科学地衡量培训效果。

**关键词:** 效果评估方法 笔试法

**中图分类号:** G645.1; G434 **文献标识码:** A

**DOI:** 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.37.164

### 引言

教师是一个不断学习、不断成长的职业,每个教师的成长都会影响着整个学校的总体发展。教师的成长发展可以通过系统的培训学习来提升专业技能、更新教育观念、规范教育行为。为了更好地实施科学的保育和教育,促进幼儿身心全面和谐发展,教育部颁布了《3-6岁儿童学习与发展指南》,并要求各学校贯彻落实。作为新学校,为了能在第一时间更新教师的教育观念,规范教师的教育行为,A学校逐步加大了对教师进行《3-6岁儿童学习与发展指南》的培训。在进行系列培训后,教师对《3-6岁儿童学习与发展指南》主要内容是否理解和准确把握,是否能切实地把先进的教育理念和科学的教育方法落实到园所保教工作的各个环节,这就需要进行有效的效果评估去衡量培训的效果。本文结合A学校《3-6岁儿童学习与发展指南》培训效果评估情况,对笔试法进行了分析研究<sup>[1]</sup>。

### 一、培训效果评估方法的种类

培训效果的评估在培训体系中是不可或缺的重要环节,也是检验培训效果的重要手段。培训效果评估是指企业在组

织培训之后,采用一定的形式,把培训的效果用定性或者定量的方式表示出来。它使培训管理者能够直观地看到培训预期目标的实现程度,对效时进行评估后,管理者根据分析的结果重新制定后期培训计划、培训项目的,这样才能有针对性地开展后续的培训,以提升教师的综合素质。实践中培训效果的评估,主要包括学习评估、行为评估、反应评估和成果评估四个模式。不同的培训评估层面适用不同的培训效果评估方法<sup>[2]</sup>。(如表1)。

不同的培训效果评估模式有其对应的评估方法,通常是

### 二、培训效果评估的目的

《3-6岁儿童学习与发展指南》的颁布,帮助广大的教师和家长去了解3-6岁幼儿学习与发展的基本规律和特点,也提供了教育建议,这让教师和家长都清晰地知道在不同的年龄段应该进行什么样的学习。为了让教师们能全面深入地理解《3-6岁儿童学习与发展指南》的精神实质、教育理念和科学的教育方法,A学校定期进行了有针对性和实效性的培训。

通过培训效果的评估,可以得知学员对新知识的吸收程

表1 培训效果的评估

层次	评估内容	评估方法	评估时间
反应评估	衡量学员对具体培训课程、培训师与培训组织的满意度	问卷调查法、电话调查、访谈法、观察法、综合座谈	课程结束时
学习评估	衡量学员对于培训内容、技巧、概念的吸收与掌握程度	提问法、角色扮演、笔试法、口试法、演讲、模拟练习与演示、心得报告与文章发表	课程进行时 课程结束时
行为评估	衡量学员在培训后的行为改变是否因培训所导致	问卷调查、行为观察、访谈法、绩效评估、管理能力评鉴、任务项目法、360度评估	3个月或半年以后
结果评估	衡量培训给公司的业绩带来的影响	个人与组织绩效指标、生产率、缺勤率、离职率、成本效益分析、组织气候等资料分析、客户与市场调查、360度满意度调查	半年或一两年后员工以及公司的绩效评估

度，可以以此为依据来决定将来参与培训的人选，既能做到因材施教，还可以节约组织资源。而培训效果评估方法中笔试法的评估，主要是测定受训者与受训前相比，在进行培训后，教师是否掌握了较多的知识、较多的技能，在工作中是否改善了态度。A学校选择笔试法对《3-6岁儿童学习与发展指南》的培训效果进行效果评估，就是要从教师的接受和掌握程度来衡量培训是否达到预期的效果<sup>[3]</sup>。

### 三、培训效果评估方法——笔试法的有效运用

《3-6岁儿童学习与发展指南》培训的规范性、知识性较强，在培训后要关注的是教师对培训的内容是否掌握，以及掌握到什么程度，A学校采用笔试法对教师们进行了培训效果的评估。具体的步骤如下。

#### 1. 确定培训目标

培训目标是培训的核心，整个培训的开展就是围绕目标进行的，也是作为编写测试题目的基本依据。在进行培训效果评估前，有了清晰的培训目标，针对目标去进行效果评估，便能了解培训是否达到预期效果。

#### 2. 起草测试题目

搜集资料，从培训目标出发，起草测试题目。根据培训中教师所讲的内容划分，着重点和侧重点，划分后题目根据重点和侧重点来进行分布。测试题目的形式主要有回忆型题目和识别型题目，回忆型的题目包括填空题、问答题和简答题；识别型的题目包括选择题和判断题。《3-6岁儿童学习与发展指南》包括了幼儿园3-6岁适龄幼儿在健康、语言、社会、科学和艺术五大领域的发展目标、学习内容及教学建议等内容，在进行培训效果评估时，A学校设计了两种试题，一种是把培训内容拆分成五大部分进行测试；另一种在综合的测试。灵活地运用试题进行笔试法，从结果能更细化的了解到教师们的掌握程度。题目如：

填空题：发育良好的身体、愉快的情绪、( )、( )、( )和( )是幼儿( )的重要标志，也是其他领域学习与发展的基础；

选择题：下列典型表现中属于4—5岁年龄段幼儿的是：( )

- A.能熟练地用勺子吃饭；
- B.每天按时睡觉和起床，并能坚持午睡；
- C.认识常见的安全标志，能遵守安全规则；
- D.能连续自抛自接球；
- E.会自己系鞋带；
- F.表达情绪的方式比较适度，不乱发脾气

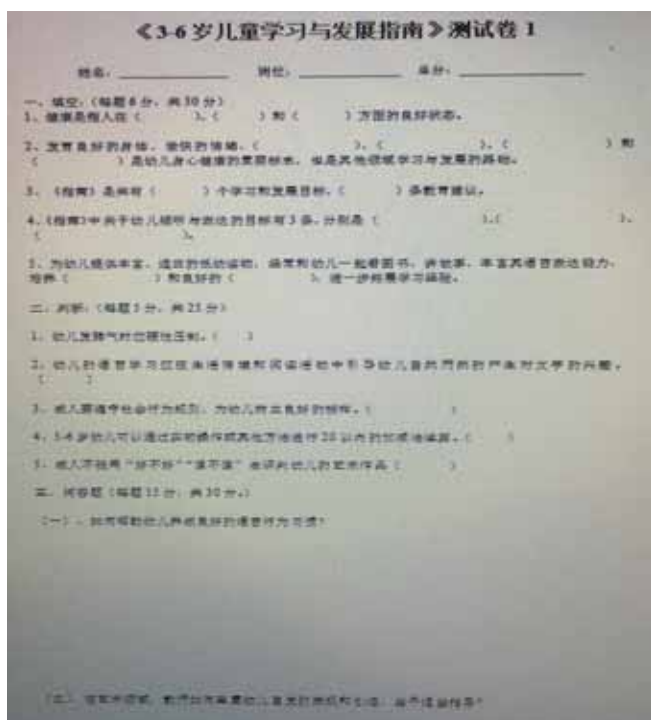
判断题：健康是指人在身体、心理和社会适应方面的良好状态。( )

简答题：健康领域幼儿学习与发展的特点和指导要点是什么？

问答题：在实施《3-6岁儿童学习与发展指南》中教师应把握哪些问题？

#### 3. 排列测试题目

《3-6岁儿童学习与发展指南》各个领域的测试以一张A4张为主，正反面打印，题目按填空题、选择题、判断题和简答题（或问答题或分析题）的顺序排列成完整的一张测试卷。排列好的试卷如图：



#### 4. 准备考试说明

说明中明确测验的时间、地点以及测验时的注意事项。打印贴在办公室的公布栏里，各位教师细看说明，为测试做好准备。

#### 5. 准备好统计的表格（如表3-1）

表3-1 统计表格

分值	人数	比例
优 (90-100)		
良 (80-90)		
中 (70-80)		
差 (60-70)		
很差 (60以下)		

#### 6. 进行测验

测验的时候分AB组的题目，一天同时测两个领域，最后

一天的单独一个领域测验。同时在测验过程中进行拍照，试题及照片资料期末归档。

#### 7. 分析测验结果

在测验完成后，按表3-1进行统计。把测验结果进行统计后得出教师们对本次培训的掌握程度，以及是否达到培训目标，最后把数据汇总制作评估分析报告。制作评估报告是向讲师、园所领导及教师个人提供关于培训的有关情况、评估结论及其建议。撰写分析报告的主要步骤有：导言-概述评估实施的过程-阐明评估结果-解释、评论评估结果和提供对考意见-附录-报告提要。

#### 四、培训效果评估的效果

对《3-6岁儿童学习与发展指南》的培训效果进行评估，主要是看教师在知识、技能、态度或行为方面有什么收获，主要是在知识和态度上要有所转变。A学校利用笔试法进行效果评估，导致教师在培训中会都特别认真的学习，对各个知识点的理解都较深刻；在培训的过程中积极参与培训的互动，也能主动提出疑问，这让培训过程的互动性变得很强。

对于培训的知识点，教师会在培训后进行梳理，在平时的工作中进行更深入的理解，以求能在教学中进行灵活的运用。对效果评估的结果，领导层能清晰了解教师对知识点的掌握程度，并能较快作出反应，针对评估的结果去准备新的培训计划，开展新的培训课程。对于培训的讲师来说，培训效果评估的结果可以发现培训过程中所用的授课方式是不是大家容易接受的，每个进行培训的讲师都会精心地准备课程，用最生动、简洁的语言让受训的教师们都喜欢参加这样的培训<sup>[4]</sup>。

当然，对于学校来说，在培训完成后，还需要了解教师

对知识的掌握程度，并从平时的教育教学中去观察教师的教学行为是否因为培训而更规范，是否从日常教学中体现了《3-6岁儿童学习与发展指南》的精神。所以，无论是从学校的角度，从教师的角度，还是从培训者的角度，都需要从效果评估中得到更全面的信息，培训效果评估是很重要的。

综上所述，进行培训效果评估是培训中必不可少的一环，是提高培训质量的有效途径。在知识经济的时代，学校的教师作为知识的传授者，更需要做到与时俱进。那么及时掌握最近的法规、知识是很重要的。做好培训效果评估，及时发现培训中的问题，能迅速作出新的调整。在培训后，教师是否达到培训目标，他们的行为、教育理念是否因为培训而有所改变，教学方法是否科学等都能从效果评估中反映出来。笔试法只是A学校作为培训效果评估的其中一种方法，为了更好地了解教师的能力，提升教师的专业技术能力，及时地更新教师的教育理念，学校还应对其他培训进行有效评估和使用，这也有待我们逐步去深入探讨、研究。

#### 参考文献

- [1]王丽莹.人力资源培训与开发[M].广州:华南理工大学出版社有限公司,2011.
- [2]许丽娟等.员工培训与发展(第2版)[M].上海:华东理工大学出版社,2012.
- [3]张俊娟,韩伟静.企业培训体系设计全案[M].北京:人民邮电出版社,2011.
- [4]曾志娟.浅析培训效果评估的重要性[J].现代经济信息,2014(22):137.