

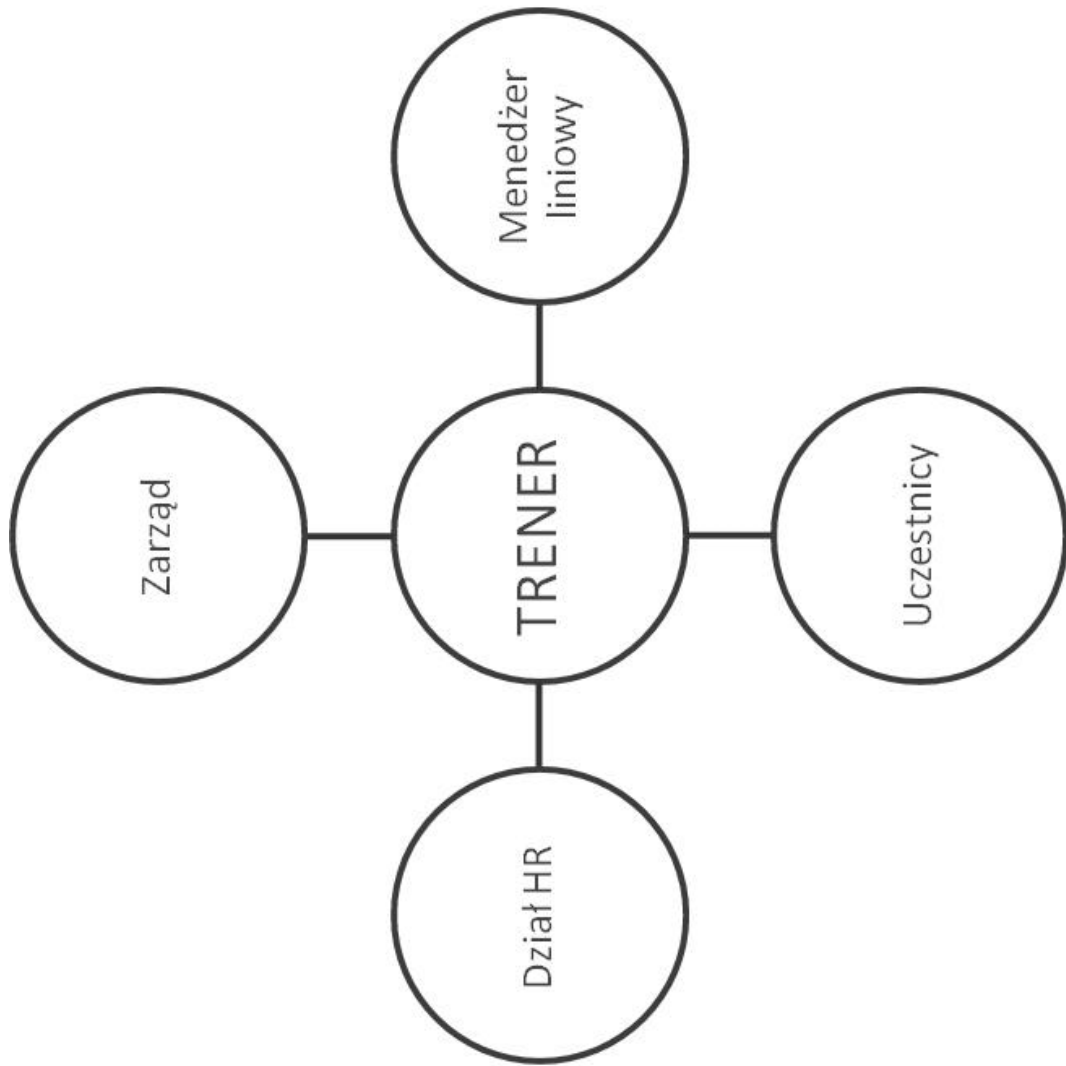
Studium przypadku PKP Intercity, „Partnerstwo Biznesowe Trenerów Wewnętrznych”

Marcin Krukar

Koordynator Merytoryczny zespołu Trenerów Wewnętrznych PKP Intercity

Dąbrowa Górnicza, 22.09.2016 r.





Nazwa Projektu

.....

Przedmiotowe cele szkolenia
 Do opisania według czterech poziomów modelu Kirkpatrick'a. Poziom dydaktyczny rozbity został na trzy kategorie kompetencyjne. Sugerujemy opisywanie celów zgodnie z zasadą SMART

Metoda pomiaru (miernik)

Poziom efektów biznesowych		Ocena wskaźników w adekwatnych systemach rejestracyjnych firmy. (np. koszty, czas, terminowość, przychód, liczba zdarzeń pozytywnych/negatywnych, wskaźniki jakości itp.)
Poziom zmiany zachowań na stanowisku pracy		Plan Działan Wdrożeniowych połączony z Ankieta Oceny Wdrożenia ocena stopnia realizacji zaplanowanej zmiany behawioralnej na stanowisku pracy zrobiona przez przełożonego (lub trenera, jeśli prowadzi obserwację uczestniczącą) po ustalonym okresie (np. 1-3 miesiące po wdrożeniu)
Poziom zmiany kompetencji w trakcie szkolenia	wiedza	Test wiedzy na początku i pod koniec zajęć
	umiejętności	Scenki z oceną obserwacyjną (trenerów lub uczestników) lub zestaw zadań kontrolnych
	postawy	Kwestionariusz dedykowany lub wywiad na próbie uczestników
Poziom reakcji uczestników		Ankieta Reakcji rozdawana po zajęciach





PLAN DZIAŁAŃ WDROŻENIOWYCH

1	imię i nazwisko uczestnika			
2	Komórka organizacyjna			
3	Tytuł szkolenia			
4	Terminy szkolenia			
5	imię i nazwisko trenera			
6	imię i nazwisko przełożonego			
	konkretne działania, które podejmę, na bazie treści szkolenia	korzyści jakich się spodziewam	terminy realizacji	
1				
2				
3				
4				



PYTANIA?

DZIĘKUJĘ

Marcin Krukar