

ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ KHÓA ĐÀO TẠO THEO MÔ HÌNH DONALD KIRKPATRICK

CAO DANH CHÍNH

Trưởng Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vinh
Email: caochinhktv@gmail.com

Tóm tắt: Để khẳng định giá trị của một khóa đào tạo, chúng ta cần xem xét ở nhiều phương diện khác nhau như hiệu quả, hiệu suất, tính kinh tế và sự phù hợp của nó. Tuy nhiên, hiệu quả đào tạo luôn là tiêu chí quan trọng nhất để khẳng định giá trị thực sự của khóa đào tạo. Mô hình đánh giá 4 cấp độ của Donald Kirkpatrick sẽ góp phần cung cấp những thông tin, dữ liệu hữu ích, đánh giá hiệu quả, đồng thời là cơ sở để xem xét các phương diện khác của khóa đào tạo. Bài viết trình bày các nguyên tắc, phương diện và các cấp độ đánh giá khóa đào tạo theo mô hình Donald Kirkpatrick, bao gồm: Phản ứng, kết quả học tập, hành vi và kết quả.

Từ khóa: Đánh giá; hiệu quả; khóa đào tạo; mô hình Donald Kirkpatrick.

(Nhận bài ngày 04/01/2017; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 16/01/2017; Duyệt đăng ngày 25/02/2017).

1. Đặt vấn đề

Đánh giá khóa đào tạo (KĐT) là một quá trình xác định hiệu quả, hiệu lực và sự phù hợp của khoá KĐT, xác định những thực tế tốt, xấu và đề xuất những thay đổi nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Đánh giá KĐT là một chức năng của quá trình đào tạo và là một giai đoạn trong chu trình đào tạo.

Đánh giá KĐT đòi hỏi xem xét giá trị của toàn bộ chương trình, bao gồm [1]: 1) Đánh giá mức độ hài lòng của học viên (HV); 2) Kết quả đạt được kiến thức, kĩ năng và thái độ của HV; 3) Áp dụng kiến thức, kĩ năng và thái độ của HV tại nơi làm việc; 4) Tác động đối với nơi làm việc, ngành nghề và xã hội. Bài viết đề cập đến vấn đề đánh giá hiệu quả khóa đào tạo theo mô hình Donald Kirkpatrick.

2. Nguyên tắc đánh giá khóa đào tạo

Tính phù hợp: Cần đảm bảo các tiêu chí sử dụng đánh giá KĐT phải phù hợp với hiện tượng đang được xem xét.

Tính tin cậy: Đánh giá KĐT phải được thực hiện liên tục, lặp lại nhiều lần trên các đối tượng khác nhau với cùng một phương pháp hoặc cùng một thời điểm nhưng sử dụng nhiều phương pháp khác nhau vẫn cho cùng kết quả.

Tính đại diện: Việc đánh giá KĐT phải có đủ số mẫu đại diện cho đối tượng đánh giá. Chẳng hạn như, nếu chúng ta phỏng vấn 2 HV từ một lớp học có sĩ số 100, chúng ta sẽ gặp phải vấn đề về tính đại diện.

3. Các phương diện để đánh giá khóa đào tạo

Tính hiệu quả của KĐT: Kirkpatrick (1975) đưa ra thang đánh giá 4 cấp độ, mỗi cấp độ đánh giá cho một chỉ số (kết quả) về giá trị của KĐT bao gồm: 1) Mức độ hài lòng của HV; 2) Kết quả đạt được kiến thức, kĩ năng và thái độ của HV; 3) Áp dụng kiến thức, kĩ năng và thái độ của HV tại nơi làm việc; 4) Tác động đối với nơi làm việc, ngành nghề và xã hội.

Tính hiệu xuất của KĐT: Xem xét mối tương quan

giữa đầu vào và đầu ra của KĐT để thấy lợi ích của đào tạo. Ví dụ, xem xét hiệu xuất sử dụng thiết bị dạy học để từ các kết luận đánh giá có thể đưa ra các điều chỉnh về việc khai thác, sử dụng thiết bị dạy học.

Tính kinh tế của KĐT: Xem xét khía cạnh chi phí của KĐT, chi phí nhiều hay ít cho đào tạo? vốn có được sử dụng một cách hợp lí?...

Tính phù hợp của KĐT: Xem xét KĐT có thực sự khả thi, phù hợp với các điều kiện kinh tế, chính trị và xã hội trong thời gian đã qua, trong hiện tại và trong tương lai gần để có thể thay đổi hoặc điều chỉnh. Một chương trình KĐT có thể phù hợp cho vùng này lại không phù hợp cho vùng khác, có thể phù hợp trong quá khứ nhưng lại không phù hợp trong tương lai, có thể phù hợp với dân tộc này nhưng lại không phù hợp cho dân tộc khác... Sự phù hợp của năng lực hay mục tiêu cũng có thể là đối tượng đánh giá KĐT.

4. Các cấp độ đánh giá hiệu quả của khóa đào tạo nghề theo mô hình Donald Kirkpatrick

Tính hiệu quả luôn là mục tiêu hàng đầu các KĐT, thể hiện mức độ thành công của đào tạo. Theo Donald Kirkpatrick, hiệu quả KĐT được đo bằng 4 cấp độ. Mỗi cấp độ đều có những tiêu chí để đánh giá riêng, các tiêu chí này nên được xem xét trong suốt và sau quá trình đào tạo.

4.1. Cấp độ 1: Phản ứng (Reaction)

Mục đích đánh giá ở cấp độ này là nhằm thu thập thông tin về phản ứng của HV đối với KĐT, đánh giá mức độ thỏa mãn, hài lòng của HV về chương trình đào tạo, cách thức tổ chức dạy học, phong cách và phương pháp dạy học của giáo viên, tài liệu, phương tiện và môi trường dạy học... qua đó giúp giáo viên và các nhà quản lí đào tạo có thông tin để cải tiến, phát triển KĐT.

Do HV là khách hàng trực tiếp và quan trọng nhất của KĐT, vì vậy, nội dung đánh giá tập trung vào sự học của họ là chủ yếu. Trong đó, cần tìm hiểu phản ứng của HV về sự phù hợp của thời gian học, nội dung học, cường



Mức độ khó của việc thu thập dữ liệu, thông tin	Cấp độ đánh giá hiệu quả của KĐT	Mức độ tin cậy, ý nghĩa của kết quả đánh giá
Khó ↑ Dễ	Kết quả - Results ----- Hành vi - Behavior ----- Kết quả học tập của HV - Learning ----- Phản ứng của HV về KĐT - Reaction	Cao ↑ Thấp

Hình 1: Bốn cấp độ đánh giá hiệu quả KĐT

độ dạy và học...; về phong cách giảng dạy, sự nhiệt tình, việc sử dụng các phương pháp dạy học tích cực và giao tiếp với HV của giáo viên...; những cảm nhận của HV về các điều kiện đảm bảo cho dạy học như tài liệu học tập, phương tiện và trang thiết bị dạy học, môi trường xã hội... Căn cứ vào thông tin thu được từ HV, giáo viên và các nhà quản lý đào tạo xác định những nội dung nào của KĐT cần củng cố, phát triển và những nội dung cần thay đổi, hoàn thiện để đề ra tiêu chuẩn mới cho các KĐT tiếp theo.

Việc thu thập thông tin về mức độ hài lòng, thỏa mãn của HV về KĐT thường được thực hiện ngay khi kết thúc KĐT, các phương pháp có hiệu quả thường được sử dụng để thu thập thông tin đánh giá ở cấp độ này bao gồm: Điều tra bằng bảng hỏi nhiều mức độ, phỏng vấn trực tiếp hoặc phỏng vấn qua điện thoại, thư điện tử đối với HV, yêu cầu HV viết báo cáo đánh giá về KĐT...

4.2. Cấp độ 2: Kết quả học tập (Learning)

Cấp độ 2 đo mức độ khác biệt về kiến thức, kĩ năng và thái độ trước KĐT và sau KĐT. Kết quả đánh giá ở cấp độ này cho chúng ta biết những kiến thức, kĩ năng, thái độ nào ở HV đã được cải thiện, mở rộng, nâng cao sau khi tham gia KĐT.

Kết quả học tập chính là kiến thức, kĩ năng và thái độ mà HV có được sau khi tham gia KĐT, những kiến thức, kĩ năng và thái độ này được ghi trong mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo. Vì vậy, việc đánh giá cần tập trung vào đo khối lượng, mức độ, phạm vi kiến thức, kĩ năng và thái độ mà HV đã tiếp thu từ KĐT.

Đánh giá kết quả học tập không chỉ được thực hiện sau KĐT mà được thực hiện trong suốt quá trình học tập và nó được thực hiện bằng nhiều phương pháp khác nhau, trong đó, các phương pháp được sử dụng thường xuyên như kiểm tra viết, vấn đáp, thực hành, làm bài tập lớn, tiểu luận, đánh giá hồ sơ học tập, đánh giá thông qua các dự án học tập của HV. Việc đo đạc kiến thức, kĩ năng và thái độ của HV được thực hiện cả trước và sau KĐT. So sánh kiến thức, kĩ năng, thái độ của HV ở các thời điểm đánh giá khác nhau sẽ cho chúng ta biết những gì mà HV đã học được. Tuy nhiên, không phải mọi thứ học được đều có giá trị như nhau đối với HV mà chỉ có những

kiến thức, kĩ năng, thái độ nào giúp học cải thiện, nâng cao hiệu quả công việc mới có ý nghĩa thực tế.

4.3. Cấp độ 3: Hành vi (Behavior)

Mục tiêu của đánh giá cấp độ 3 là đo lường những thay đổi về hành vi trong công việc sau khi HV được đào tạo. Nói cách khác, cấp độ 3 cung cấp một chỉ số cho thấy HV đó vận dụng kiến thức, kĩ năng và thái độ nào trong khóa học vào trong công việc thực tiễn và cải thiện chất lượng công việc của cá nhân.

Ở cấp độ này, việc đánh giá cần tập trung vào phạm vi và mức độ áp dụng kiến thức, kĩ năng, thái độ của HV vào thực hiện công việc hàng ngày của họ. Do nội dung đánh giá là mức độ “*vận dụng kiến thức, kĩ năng, thái độ*” nên việc đánh giá được tiến hành sau KĐT và khi HV trở về với công việc. Để đánh giá ở cấp độ này, chúng ta cần thời gian để HV có cơ hội “*vận dụng kiến thức, kĩ năng, thái độ*” đồng thời phải xác định đúng thời điểm mà việc vận dụng đó mang lại những thay đổi tích cực trong công việc của họ.

Việc đánh giá cấp độ 3 khó hơn nhiều so với 2 cấp độ trước, vì trong thực tế, môi trường, điều kiện làm việc là những nhân tố ảnh hưởng quan trọng tới việc vận dụng kiến thức, kĩ năng, thái độ mà HV có được trong thực tiễn công việc. Để đánh giá đúng nhất cấp độ 3, cần mở rộng đối tượng đánh giá, không chỉ bao gồm HV được đào tạo, mà cả những người liên quan, như cán bộ quản lý trực tiếp của HV. Thường xuyên xem xét cụ thể các thay đổi về hành vi thực hiện công việc sau đào tạo, loại bỏ được các yếu tố dẫn đến sự thay đổi không phải do đào tạo, từ đó xác định rõ mức độ ảnh hưởng của quá trình đào tạo đến công việc cá nhân. Các phương pháp chủ yếu để thu thập thông tin cho việc đánh giá ở cấp độ này bao gồm: Điều tra bằng bảng hỏi, phỏng vấn, quan sát thực hiện công việc, báo cáo của khách hàng, đồng nghiệp và người quản lý, trong đó, so sánh kết quả thực hiện công việc trước và sau KĐT của HV là phương pháp chủ yếu để xác định mức độ ứng dụng.

4.4. Cấp độ 4: Kết quả (Results)

Mục tiêu của đánh giá cấp độ 4 là đo lường tác động của KĐT đối với tổ chức của HV. Đo lường cấp độ 4 liên quan tới đánh giá năng lực của tổ chức trước và sau khi KĐT diễn ra. Đánh giá cấp độ 4 một cách chính xác rất khó, do hiệu quả tổ chức phụ thuộc vào nhiều yếu tố khó tách bạch. Vì vậy, đánh giá cấp độ 4 thường chỉ được thực hiện dưới dạng phỏng vấn cấp quản lý của tổ chức và đo lường theo những tiêu chí định tính về sự thay đổi của tổ chức, nhờ việc có HV tham gia chương trình đào tạo.

Kết quả KĐT được đánh giá thông qua ảnh hưởng của nó đối với kết quả sản xuất, kinh doanh của tổ chức. Kết quả sản xuất, kinh doanh được thể hiện ở các khía cạnh như: Nâng cao chất lượng, giá trị sản phẩm và năng suất lao động; giảm chi phí; giảm tỉ lệ nghỉ, bỏ việc của người lao động; giảm tai nạn lao động... Khác với đánh giá ở cấp độ 3, ở cấp độ đánh giá này, mục tiêu đánh giá tập trung vào việc xem xét ảnh hưởng của KĐT đối với kết quả sản xuất, kinh doanh của tổ chức thông qua việc tăng cường năng lực cho tất cả các thành viên trong đó.

Cấp độ đánh giá này được thực hiện sau KĐT và tập trung vào việc thu thập thông tin về kết quả sản xuất, kinh doanh của tổ chức. Tuy nhiên, để tình hình sản xuất, kinh doanh của tổ chức có kết quả cần có thời gian cho HV áp dụng kiến thức, kĩ năng từ KĐT để làm tăng năng suất, giảm chi phí, giảm tai nạn lao động, nâng cao giá trị sản phẩm... Các dữ liệu về chất lượng, giá trị sản phẩm và năng suất lao động; chi phí sản xuất; tỉ lệ nghỉ, bỏ việc của người lao động; tai nạn lao động cần được thu thập cụ thể tại nơi làm việc cả trước và sau KĐT. Các dữ liệu thu thập tại thời điểm trước và sau KĐT được so sánh với nhau để định lượng mức độ ảnh hưởng của KĐT đến tình hình sản xuất kinh doanh. Đánh giá ở cấp độ 4 là quan trọng, có độ tin cậy, sức thuyết phục nhất, nó phản ánh mục tiêu cao nhất của KĐT - đó là lợi nhuận của tổ chức thu được từ kinh phí đầu tư cho đào tạo. Tuy nhiên, đây là cấp độ phức tạp, khó thực hiện nhất, mất nhiều thời gian và đòi hỏi kinh phí để thu thập và phân tích dữ liệu. Một trong những khó khăn là làm thế nào để tách riêng ảnh hưởng của đào tạo đối với tổ chức khỏi các yếu tố khác bởi các thay đổi xảy ra có thể do đào tạo hoặc không phải do đào tạo. Thứ hai là quy đổi kết quả sản xuất, kinh doanh thành tiền và gắn nó với đào tạo.

Để đánh giá kết quả KĐT người ta thường sử dụng các phương pháp như: Báo cáo tài chính, kiểm tra chất lượng, báo cáo đánh giá kết quả sản xuất, kinh doanh; phỏng vấn cán bộ quản lí và người lao động; thu thập thông tin từ khách hàng. Việc đánh giá kết quả đào tạo luôn được thực hiện khi KĐT kết thúc, những thông tin về kết quả đào tạo sẽ giúp giáo viên và các nhà quản lí đào tạo cải thiện, điều chỉnh chương trình, đặc biệt là cơ sở tin cậy để các nhà quản lí đào tạo lập kế hoạch và phân bổ tài chính cho các KĐT của mình.

5. Đánh giá mức độ “phản ứng” của học viên về khóa đào tạo “Kĩ năng dạy học theo tiếp cận năng lực thực hiện” cho giáo viên và người dạy nghề cho lao động nông thôn

5.1. Hình thức tổ chức đánh giá

Để đánh giá mức độ phản ứng của HV về KĐT chúng tôi đã tiến hành khảo sát 40 HV tham gia KĐT ngay khi họ kết thúc khóa học.

Các phương pháp được sử dụng để thu thập thông tin về phản ứng của HV đối với KĐT bao gồm: Điều tra bằng bảng hỏi nhiều mức độ, phỏng vấn trực tiếp và yêu cầu HV viết báo cáo đánh giá về KĐT. Thang điểm đánh giá là từ 1 đến 5 tương ứng với 5 cấp thể hiện mức độ hài lòng của HV về các nội dung của KĐT. Kết quả đánh giá cho từng nội dung của KĐT là điểm trung bình của 20 HV tham gia KĐT.

5.2. Nội dung và kết quả đánh giá

- *Phản ứng của HV về nội dung KĐT:* Ông/Bà cảm nhận và đánh dấu (✓) vào thang điểm từ 1 - 5 đối với các nội dung trong chương trình đào tạo “Kĩ năng dạy học theo tiếp cận năng lực thực hiện” cho giáo viên và người dạy nghề cho lao động nông thôn theo thang điểm như sau: (1) Hoàn toàn không phù hợp/rất khó áp dụng; (2) không phù hợp/ khó áp dụng; (3) có thể chấp nhận được; (4) phù hợp/có thể áp dụng được; (5) rất phù hợp. Kết quả thu được như sau:

Bảng 1: Điểm đánh giá trung bình của HV về nội dung KĐT

TT	Các nội dung chương trình đào tạo	\bar{X}
1	Đào tạo theo tiếp cận năng lực	3,05
2	Phát triển chương trình đào tạo theo tiếp cận năng lực	3,45
3	27 tiêu chí lí tưởng của đào tạo theo năng lực thực hiện	3,1
4	Xây dựng hồ sơ năng lực của người học	2,7
5	Nhật kí học tập	3,4
6	Mô hình học tập trải nghiệm theo quan điểm của Kolb	3,25
7	Xây dựng tiêu chí đánh giá sự thực hiện	3,05
8	Học tập tại nơi làm việc/dựa trên công việc	3,35
9	Đánh giá người học	3,65
10	Dạy học một thành tố năng lực	3,4

Số liệu ở Bảng 1 cho thấy, 9/10 nội dung chương trình KĐT được HV đánh giá ở mức độ 3 (mức độ có thể chấp nhận được và phù hợp), trong đó, nội dung được đánh giá ở mức độ phù hợp nhất là “đánh giá người học” và nội dung được đánh giá ở mức ít phù hợp nhất là “xây dựng hồ sơ năng lực của người học”.

- *Phản ứng của HV về phương pháp và hoạt động dạy học của giáo viên và HV:* Ông/Bà cảm nhận và đánh dấu (ù) vào thang điểm từ 1 - 5 đối với các phương pháp và hoạt động dạy học theo thang điểm sau: (1) Hoàn toàn không hiệu quả; (2) không hiệu quả; (3) có thể chấp nhận được; (4) hiệu quả; (5) rất hiệu quả. Kết quả thu được như sau:

Bảng 2: Điểm đánh giá trung bình của HV về phương pháp và hoạt động dạy học

TT	Phương pháp và hoạt động dạy học	\bar{X}
1	Tự giới thiệu về kinh nghiệm của cá nhân	3,65
2	Hoạt động nhóm về nghiên cứu 27 tiêu chí đào tạo theo năng lực thực hiện	3,4
3	Làm bài tập nhóm về đề án cả khóa học	3,25
4	Làm bài tập nhóm mỗi chuyên đề	3,05
5	Trình bày kết quả của mỗi nhóm	3,35
6	Phân tích các bên liên quan của vị trí giáo viên dạy nghề	2,7
7	Lập hồ sơ năng lực vị trí việc làm thuộc chuyên môn	2,7
8	Sắm vai phỏng vấn các bên liên quan	3,65
9	Chuẩn bị trình diễn của tham dự viên	3,4
10	Trình diễn kĩ năng của tham dự viên	3,1
11	Đánh giá trình diễn kĩ năng	3,65
12	Nghiên cứu tài liệu	3,4
13	Trình bày kế hoạch giảng dạy thành tố năng lực	3,25
14	Thuyết trình/Nói có minh họa của báo cáo viên	3,1



Số liệu ở Bảng 2 cho thấy, có 12/14 hoạt động được HV đánh giá ở mức độ 3 (mức độ có thể chất nhận được và hiệu quả, trong đó, có 2 hoạt động được đánh giá ở mức độ không hiệu quả là “*Phân tích các bên liên quan của vị trí giáo viên dạy nghề*” và “*Lập hồ sơ năng lực vị trí việc làm thuộc chuyên môn*”.

- *Phản ứng của HV về công cụ, biểu mẫu và tài liệu phát tay:* Ông/Bà cảm nhận và đánh dấu (ù) vào thang điểm từ 1 - 5 của mỗi loại công cụ, biểu mẫu và tài liệu phát tay theo thang điểm sau: (1) *Hoàn toàn không hiệu quả*; (2) *không hiệu quả*; (3) *có thể chấp nhận được*; (4) *hiệu quả*; (5) *rất hiệu quả*. Kết quả thu được như sau:

Bảng 3: Điểm đánh giá trung bình của HV về công cụ, biểu mẫu và tài liệu phát tay

TT	Công cụ, biểu mẫu và tài liệu phát tay	\bar{X}
1	Bảng biểu treo tường của báo cáo viên	3,35
2	Tài liệu trình chiếu của báo cáo viên (slides)	4
3	Bảng biểu treo tường của tham dự viên	5
4	Tài liệu các ví dụ về các khái niệm và hồ sơ năng lực	3,4
5	Tờ giao bài tập để án cả khóa	3

Số liệu ở Bảng 3 cho thấy, tất cả các công cụ, biểu mẫu và tài liệu phát tay mà giáo viên sử dụng đều được HV đánh giá ở mức độ 3 và 4, thậm chí, bảng biểu treo tường của tham dự viên được đánh giá ở mức độ rất hiệu quả.

- *Phản ứng của HV về công tác tổ chức KĐT:* Ông/Bà cảm nhận và đánh dấu (ù) vào thang điểm từ 1 - 5 theo mức độ hài lòng của mỗi tiêu chí theo thang điểm sau: (1) *Hoàn toàn không hài lòng*; (2) *không hài lòng*; (3) *có thể chấp nhận được*; (4) *hài lòng*; (5) *rất hài lòng*.

Số liệu ở Bảng 4 cho thấy, HV đánh giá cao ở cách bố trí 2 giảng viên dạy song song trong suốt khóa học, số lượng HV là 40 người cũng được đánh giá là phù hợp với KĐT. Các yếu tố khác đều được đánh giá ở mức có thể chấp nhận được.

Bảng 4: Điểm đánh giá trung bình của HV về công tác tổ chức KĐT

TT	Nội dung đánh giá	\bar{X}
1	Số lượng tham dự viên (40 người)	4
2	Số lượng báo cáo viên (2 người)	5
3	Thời lượng khóa bồi dưỡng: 8 tiết/ngày, 5 ngày	3,4
4	Mức độ chuyên cần của tham dự viên	3,25
5	Phòng học của khóa bồi dưỡng	3,05
6	Văn phòng phẩm	3,4
7	Máy chiếu	3,65
8	Các loại bảng	3

6. Kết luận

Để khẳng định giá trị của một KĐT chúng ta cần xem xét ở nhiều phương diện khác nhau như hiệu quả, hiệu suất, tính kinh tế và sự phù hợp của nó. Tuy nhiên, hiệu quả đào tạo luôn là tiêu chí quan trọng nhất để khẳng định giá trị thực sự của KĐT. Mô hình đánh giá 4 cấp độ của Donald Kirkpatrick sẽ góp phần cung cấp những thông tin, dữ liệu hữu ích, đánh giá hiệu quả, đồng thời là cơ sở để xem xét các phương diện khác của KĐT.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Kirkpatrick, D.L. - Kirkpatrick, J.D, (2007), *Implementing the Four Levels*, Berrett-Koehler Publishers.
- [2]. Kirkpatrick, D.L. - Kirkpatrick, J.D, (1994), *Evaluating Training Programs*, Berrett-Koehler Publishers.
- [3]. Kirkpatrick, D.L. - Kirkpatrick, J.D, (2005), *Transferring Learning to Behavior*, Berrett-Koehler Publishers.
- [4]. Watkins, R. - Leigh, D. - Foshay, R. - Kaufman, R. (1998), *Kirkpatrick Plus: Evaluation and Continuous Improvement with a Community Focus* Educational Technology Research & Development, 46(4), pp. 90-96.
- [5]. Crystal A. Wilkinson, (2013), *Competency Assessment Tools for Registered Nurses: An Integrative Review* The Journal of Continuing Education in Nursing, (Vol. 44, Issue 1), pp. 31-37.

EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF TRAINING COURSES TOWARDS DONALD KIRKPATRICK'S MODEL

Cao Danh Chinh
Vinh University of Technology Education
Email: caochinhkvt@gmail.com

Abstract: To affirm value of a training course, we need to base on different aspects such as efficiency, performance, economics, and its suitability. However, the effectiveness of training is always the most important criterion to determine the true value of the training course. The Donald Kirkpatrick's 4 level - evaluation model will contribute to providing useful information, data, evaluating its effectiveness, and being a basis to consider other aspects of the training. This article presents the principles, aspects and evaluation levels according to Donald Kirkpatrick's model, including: reaction, learning outcomes, behaviors and outcomes.

Keywords: Evaluation; effectiveness; training course; Donald Kirkpatrick's model.