

П'явчук Поліна Сергіївна
студентка,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-566-5-31>

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОГРАМ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ ЗА МОДЕЛЛЮ ДОНАЛЬДА КІРКПАТРІКА

У системі навчання та розвитку персоналу оцінювання та моніторинг відіграють одну з визначальних ролей. Процес оцінки ефективності виходить за межі простого вимірювання результативності навчання та передбачає глибший аналіз отриманих результатів з метою подальшої оптимізації тренінгів, воркшопів і навчальних програм.

Однією з найпоширеніших моделей для виконання оцінка ефективності навчання є модель Д. Кіркпатріка. Модель оцінювання ефективності навчання, запропонована Дональдом Кіркпатріком у 1960 році, стала однією з найвідоміших концепцій у сфері навчання та розвитку персоналу. Як зазначає Кахапай, ця парадигма була розроблена як системний та практично орієнтований підхід до вимірювання результатів навчання як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях.

Модель Кіркпатріка охоплює чотири взаємопов'язані рівні: реакцію учасників, засвоєння знань, зміну поведінки та досягнення організаційних результатів [1, с. 11-14].

Модель оцінювання ефективності навчання, розроблена Дональдом Кіркпатріком, передбачає чотири взаємопов'язані рівні аналізу результатів освітніх програм. Перший рівень реакція – відображає ставлення, задоволеність та емоційні враження учасників від навчання, що дозволяє визначити його сприйняття та релевантність. Другий рівень навчання – оцінює зміни у знаннях, навичках і ставленнях, тобто визначає, наскільки ефективно учасники засвоїли навчальний матеріал. Третій рівень поведінка – показує, чи відбувся перенос здобутих знань і навичок у роботу

діяльність, що є показником практичної цінності програми. Четвертий рівень результату – фокусується на впливі навчання на показники ефективності організації, зокрема підвищення продуктивності, покращення якості роботи або зниження витрат. Сукупне застосування цих рівнів дає змогу комплексно оцінити ефективність навчальних заходів, виявити сильні та слабкі сторони програм і забезпечити підґрунтя для їх подальшої оптимізації [2].

Застосування Кіркпатріка має низку переваг, що пояснює її широке застосування у практиці корпоративного навчання. По-перше, вона забезпечує структурований підхід до оцінювання ефективності освітніх програм, пропонуючи послідовну, поетапну логіку аналізу результатів навчання. Завдяки багаторівневому характеру модель дозволяє отримати комплексне уявлення про вплив навчання – від початкової реакції учасників до вимірювання реальних бізнес-результатів. Крім того, систематичне застосування цього підходу сприяє безперервному вдосконаленню навчальних програм, оскільки базується на зворотному зв'язку та емпіричних даних, отриманих у процесі оцінювання. Важливо й те, що модель Кіркпатріка допомагає узгодити навчальні ініціативи з цілями організації, що підвищує стратегічну цінність функції навчання та розвитку в контексті підвищення загальної ефективності бізнесу [3].

Для підвищення ефективності застосування моделі Кіркпатріка фахівці з управління персоналом повинні дотримуватися низки методичних рекомендацій. Насамперед, оцінювання необхідно інтегрувати у процес розроблення навчальних програм ще на етапі їхнього проектування, що забезпечує узгодженість між цілями навчання та критеріями оцінки.

Важливим є також використання комбінованого підходу до збору даних, який поєднує кількісні та якісні методи для отримання всебічного уявлення про вплив навчання. Застосування сучасних технологій, зокрема систем управління навчанням (LMS), сприяє автоматизації процесів збору, обробки та аналізу інформації. Ефективність оцінювання зростає за умови залучення керівників і зацікавлених сторін до процесу, що забезпечує релевантність результатів і підтримку на рівні організації. Крім того, важливим елементом є створення механізму безперервного зворотного зв'язку,

який дозволяє постійно вдосконалювати навчальні програми на основі отриманих аналітичних висновків.

Список використаної літератури:

1. Наталія Т. Оцінка та моніторинг ефективності навчальних заходів (тренінгів, семінарів, вебінарів тощо) : Посібник. Агентство «Україна», 2024. С. 95. URL: https://www.researchgate.net/publication/385241516_Ocinka_ta_monitoring_efektivnosti_navcalnih_zahodiv_treningiv_seminariv_vebinariv_toso (дата звернення: 25.09.2025).
2. Alsalamah A., Callinan C. Adaptation of Kirkpatrick's Four-Level Model of Training Criteria to Evaluate Training Programmes for Head Teachers. *Education Sciences*. 2021. Vol. 11, no. 3. P. 116. DOI: <https://doi.org/10.3390/educsci11030116> (дата звернення: 24.09.2025).
3. Nawaz F., Ahmed W., Khushnood M. Kirkpatrick Model and Training Effectiveness: A Meta-Analysis 1982 To 2021. *Business & Economic Review*. 2022. Vol. 14, no. 2. P. 35–56. DOI: <https://doi.org/10.22547/ber/14.2.2> (дата звернення: 1.10.2025)