

# HODNOTENIE ROZVOJA

Ak niečo robíme a nevyhodnocujeme to, strácame hodnotnú spätnú väzbu a v zásade možno ani nevieme, či sme naplnili zámer toho, čo sme plánovali dosiahnuť. Najznámejší je Kirpatrickov model štyroch úrovní merania dopadu rozvojového efektu.

## REAKCIE ÚČASTNÍKOV



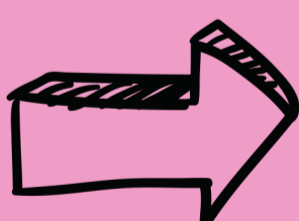
Pýtame sa na spokojnosť s rozvojom.  
Pýtajte sa: Čo ťa najviac na rozvoji zaujalo?  
Čo tam bolo využiteľné pre tvoju prax?  
Ako celkovo hodnotíš svoj rozvoj?  
Ako ti môžem byť užitočný pri implementácii?

## OVEROVANIE VEDOMOSTÍ



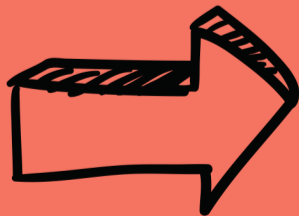
Overujeme, či si osvojili vedomosti a zručnosti v určitej oblasti.  
Tu môžete využiť testy rôzneho typu alebo aj demonštráciu zručnosti.

## MONITORING SPRÁVANIA



S odstupom času potom môžete merať, či požadované správanie a aktivity po rozvoji naozaj aj uplatňujú. Slúžia na to napr. rôzne kontrolné zoznamy tzv. check listy.

## MERANIE VÝSLEDKOV



Zisťujeme, či sa vďaka rozvoju a aplikovaniu do praxe dostavili konkrétne výsledky. Napríklad, či sa zvýšil predaj alebo sa zlepšilo napr. NPS - spokojnosť klientov.