

Vier niveaus van evalueren (Kirkpatrick) - beknopt

De vier niveaus zijn:

- Reactie.
- Leren.
- Gedrag.
- Resultaten.

Niveau 1: Reactie

Dit niveau meet hoe jouw deelnemers (de mensen die worden getraind) hebben gereageerd op de training. Uiteraard wil je dat ze het gevoel hebben dat de training een waardevolle ervaring was en dat ze tevreden zijn over de instructeur, het onderwerp, het materiaal, de presentatie en de locatie.

Het is belangrijk om de reactie te meten omdat dit je helpt begrijpen hoe goed de training is ontvangen door jouw doelgroep. Het helpt je ook de training te verbeteren voor toekomstige deelnemers, inclusief het identificeren van belangrijke gebieden of onderwerpen die ontbreken in de training.

Niveau 2: Leren

Op niveau 2 meet je wat jouw deelnemers hebben geleerd. Hoeveel is hun kennis toegenomen als gevolg van de training?

Bij het plannen van de trainingssessie ben je hopelijk begonnen met een lijst van specifieke leerdoelen: deze zouden het startpunt moeten zijn voor je meting. Houd er rekening mee dat je leren op verschillende manieren kunt meten, afhankelijk van deze doelen en afhankelijk van of je geïnteresseerd bent in veranderingen in kennis, vaardigheden of houding.

Het is belangrijk om dit te meten, omdat weten wat jouw deelnemers leren en wat niet, je zal helpen de toekomstige training te verbeteren.

Niveau 3: Gedrag

Op dit niveau evalueer je in hoeverre jouw deelnemers hun gedrag hebben veranderd op basis van de ontvangen training. Specifiek wordt gekeken naar hoe deelnemers de verkregen informatie toepassen.

Het is belangrijk te beseffen dat gedrag alleen kan veranderen als de omstandigheden gunstig zijn. Stel je bijvoorbeeld voor dat je metingen hebt overgeslagen op de eerste twee Kirkpatrick-niveaus en, bij het bekijken van het gedrag van je groep, bepaalt dat er geen gedragsverandering heeft plaatsgevonden. Je gaat er dan vanuit dat jouw deelnemers niets hebben geleerd en dat de training ineffectief was.

Echter, alleen omdat gedrag niet is veranderd, betekent dit niet dat deelnemers niets hebben geleerd. Misschien staat hun baas hen niet toe nieuwe kennis toe te passen. Of misschien hebben ze alles geleerd wat je hebt onderwezen, maar hebben ze geen interesse om de kennis zelf toe te passen.

Niveau 4: Resultaten

Op dit niveau analyseer je de uiteindelijke resultaten van jouw training. Dit omvat uitkomsten die jij of jouw organisatie als gunstig voor het bedrijf, de werknemers of de winst hebben bepaald.