

Infosheet: het evaluatiemodel van Kirkpatrick

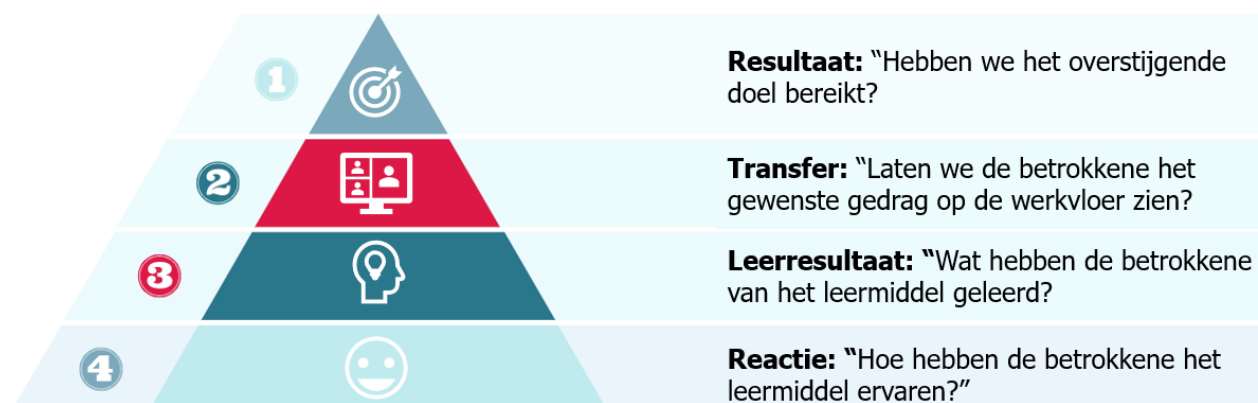
Het leermiddel af, het is tijd om je leermiddel te testen. Deze stap is belangrijk omdat je tijdens het ontwikkelen van een leermiddel steeds meer expert wordt als gevolg van het verzamelen en lezen van de informatie of het oefenen. Hierdoor ben je niet meer onbevangen. Mede daarom is het essentieel om je leermiddel te testen. Kies hiervoor een betrokkene uit die zo min mogelijk weet. Je kan dan checken of een betrokkene zonder kennis de handeling kan uitvoeren. Een handig hulpmiddel bij het testen van het leermiddel is het evaluatiemodel van Kirkpatrick.

Lees hieronder meer over het evaluatiemodel van Kirkpatrick. Veel succes!

Waarom de vier levels van het evaluatiemodel?

De vier levels van Kirkpatrick is een evaluatiemodel voor het evalueren van leermiddelen. Je kijkt daarbij naar de vraag hoe succesvol een leermiddel is geweest.

De vier levels van Kirkpatrick helpen je om voorafgaand aan een training of een leermiddel te bepalen hoe je het effect daarvan gaat meten. Denk aan een evaluatieformulier, 360 feedback, toets of anderszins. Uiteindelijk wil je natuurlijk dat een leermiddel een probleem oplost. De vier levels van Kirkpatrick geven je dus inzicht in de effecten van het leermiddel op 4 niveau's en door de extra evaluatie(s) verleng je ook het leereffect.



Hoe werken de vier levels van Kirkpatrick?

Het evaluatiemodel bestaat uit vier levels of niveaus. Hoe hoger je komt op het niveau van evaluatie hoe moeilijker dit doorgaans is te meten. Er kunnen immers variabelen zijn waar je niet altijd invloed op hebt. Denk aan ziekte van medewerkers of projecten die meer of minder voorrang krijgen. Onderstaand een uitwerking van de niveaus.

Infosheet: het evaluatiemodel van Kirkpatrick

Level 1: Het reactie niveau

Hier meet je middels een evaluatie hoe mensen het leermiddel hebben ervaren. Je zult ze vast kennen, de bekende evaluatieformulieren. Vonden de deelnemers het een prettige leermiddel? Is het toepasbaar in hun eigen werk, enz. Doorgaans vindt deze evaluatie direct of maximaal binnen één week plaats.

Voorbeelden van evaluaties op niveau 1 zijn:

- Papieren evaluatieformulieren
- Digitale evaluatieformulieren
- Evaluatie flip-over in de training

Level 2: Het leerniveau

Hier wil je weten of mensen iets geleerd hebben en wat ze geleerd hebben. Middels bijvoorbeeld een uitgebreide evaluatie, observatie of toetsmoment kom je daarachter. Je kunt hierbij kijken naar kennis, inzicht en attitude ten opzichte van het behandelde onderwerp. Maar zeker ook of mensen geloven dat ze nu in staat zijn om de taak zelfstandig en succesvol uit te voeren en of ze van plan zijn de taken ook toe te gaan passen. Doorgaans vindt deze evaluatie na 1 tot 3 maanden plaats.

Voorbeelden van evaluaties op niveau 2 zijn:

- Observatie op de werkplek
- Interview
- Praktijk opdracht

Level één en twee zijn evaluatie niveaus die betrekking hebben op de effecten van de leermiddelen op de deelnemers. Wat hebben ze ervan geleerd en welk effect heeft het leermiddel op hen gehad. Level drie en vier die hierna worden besproken hebben vooral effect op organisatieniveau. Levert het leermiddel een oplossing voor het vraagstuk?

Level 3: Transfer

Level drie gaat over het gewenste gedrag dat medewerkers op de werkvloer laten zien. Dit gewenste gedrag is dus een eerste zichtbare signaal waarmee het benoemde probleem of doel zou moeten worden opgelost. Je kijkt hier dus naar gedrag, kennis, inzicht of attitude dat mensen vertonen. Dit level evalueer je doorgaans na 3 tot 6 maanden.

Voorbeelden van evaluaties op niveau 3 zijn:

- 360 graden feedback formulieren
- Evaluaties van klanten
- Rapportages of stukken waarin kennis, kunde of gedrag zichtbaar wordt

Level 4: Resultaten

Level vier gaat over het effect van het leermiddel op het probleem of vraagstuk waarvoor de interventie is ingezet. Is bijvoorbeeld het gebruik, klanttevredenheid, kwaliteit van de (..) gestegen? Hier kijk je dus of het leermiddel je probleem heeft opgelost of je ambitie heeft gerealiseerd. Doorgaans vindt deze evaluatie na 6 tot 12 maanden plaats.

Voorbeelden van evaluaties op niveau 4 zijn:

- Monitoren van kpi's
- Klanttevredenheidsonderzoeken

Bron: <https://doen-oo.nl/vier-levels-van-kirkpatrick/>