

DE ONTWIKKELING EN EVALUATIE VAN EEN
OPLEIDINGSEVALUATIE-INSTRUMENT VOOR DE SMVBO

Jorien Doets

Samenvatting

Dit onderzoek heeft plaatsgevonden in opdracht van de Koninklijke Marine in Den Helder. De opdracht is uitgevoerd op de SMVBO, een school die opleidingen verzorgt op het gebied van maritiem-militair, sociaalcommunicatieve, leidinggevende en onderwijskundige vaardigheden. De behoefte was deze opleidingen te gaan evalueren om de kwaliteit te waarborgen en, indien nodig, de opleidingen te verbeteren.

Kirkpatrick heeft een model ontwikkeld, waarbij evalueren van onderwijs op een viertal niveaus kan plaatsvinden. Dit zijn het reactieniveau, leerniveau, niveau van werkgedrag en organisatieniveau. De SMVBO heeft de opdracht gegeven de opleidingen te evalueren op het reactieniveau. Echter dient het de aanbeveling bedrijfsopleidingen te evalueren op het organisatieniveau. Voor organisaties is het van belang dat bepaald wordt, wat het effect van de opleiding is op de organisatieresultaten om te achterhalen of de opleiding een goede investering is.

Voor evalueren op reactieniveau worden de volgende onderwerpen aanbevolen: trainer, presentatie, relevantie, lesstof en materiaal. Deze onderwerpen zijn verwerkt in een vragenlijst. De vragenlijst bestaat uit 25 stellingen en 7 open vragen. Bij het opstellen van de vragenlijst is gelet op de formulering van de stellingen.

De vragenlijst is getoetst op betrouwbaarheid en validiteit. Dit is gedaan door de vragenlijst voor te leggen aan 49 respondenten afkomstig uit verschillende opleidingen af te nemen. De betrouwbaarheid van de gehele vragenlijst is 0.874, waardoor de betrouwbaarheid als goed beschouwd kan worden. De validiteit is bepaald door het uitvoeren van een factoranalyse. 63% van de variantie wordt verklaard door vijf componenten. Deze componenten komen niet overeen met de vooraf opgestelde onderwerpen. Echter kennen de vijf componenten een eigen thema dat gemeten wordt, waardoor ook de validiteit goed is.

Ten slotte is ook de bruikbaarheid van de vragenlijst getoetst. Dit is gedaan door een metavragenlijst voor te leggen aan dezelfde respondenten, die de ontwikkelde vragenlijst hebben ingevuld, en ook nog bij 18 opleidingsverantwoordelijken. Over het algemeen werd de vragenlijst bruikbaar bevonden. Er zijn een aantal punten voor verbetering geconstateerd en enkele daarvan zijn doorgevoerd.

Inleiding

Van matroos tot officier, van technicus tot sportleraar, van bakker tot tandarts en van verpleegkundige tot helivlieger. Bij de marine kan je alle kanten op. Een groot deel van het personeel dat bij de Koninklijke Marine binnenkomt, heeft vaak enkel een middelbare school diploma. Binnen de Koninklijke Marine volgen ze dan diverse opleidingen waardoor ze daarna een bepaalde functie kunnen uitoefenen. Wanneer je bij de Koninklijke Marine werkt is het gebruikelijk dat je ongeveer elke 3 jaar van functie wisselt. Hierdoor heeft men veel te maken met het omscholen en bijscholen van personeel. De opleidingen voor het personeel worden allemaal intern verzorgd.

De Koninklijke Marine heeft twaalf scholen en één daarvan is de SMVBO (School voor Maritieme Vorming, Bedrijfsvoering en Onderwijskunde). Op de SMVBO worden opleidingen verzorgd op het gebied van maritiem-militaire, sociaalcommunicatieve, leidinggevende en onderwijskundige vaardigheden. Binnen de SMVBO bestaat de afdeling doorstroomopleidingen. Deze afdeling is opgesplitst in twee soorten opleidingen: de onderwijskundige- en de management opleidingen. De onderwijskundige opleidingen kennen vier verschillende opleidingen, te noemen de onderwijstechnische opleiding (OT), de instructeurop opleiding (KMIO), de opleiding projectmanagement voor officieren en onderofficieren (Promoot) en de opleiding voor schoolcommandant (OK). De managementopleidingen, die het afgelopen jaar zijn vernieuwd, bestaan nu uit 9 modules, te noemen Leergang Management Vorming (LMV).

Wanneer je als organisatie bedrijfsopleidingen verzorgt, wil je dat de kwaliteit daarvan goed is. Als bedrijf wil je dat de opleidingen bijdragen aan het verbeteren van de organisatie. Waar het reguliere onderwijs de onderwijsinspectie kent, die de kwaliteit van het onderwijs dat verzorgd wordt controleert, moeten organisaties die bedrijfsopleidingen verzorgen de eigen kwaliteit bewaken. Een oplossing is om de opleidingen te passen in de kwaliteitszorg van het bedrijf. Kwaliteitszorg is de permanente, systematische en cyclische aandacht voor het bepalen, bewaken en verbeteren van de kwaliteit (Dijkstra, van der Linde & Majoor, 2005). Organisaties voeren vaak een kwaliteitssysteem in om de kwaliteit te bewaken. De SMVBO wil gaan werken met ISO-normen als standaard voor het kwaliteitssysteem. De bedoeling is dat er gewerkt gaat worden met ISO 9001.

Binnen de SMVBO is eerder onderzoek gedaan naar de mogelijkheid van invoering van een intern eenduidig schoolbreed evaluatiebeleid (2005). Hieruit is een positief advies gekomen om tot dit evaluatiebeleid te komen. De eerste stap in het evaluatiebeleid is de invoering van een evaluatie-instrument om de opleidingen intern, direct na afloop van de opleiding, te evalueren, zodat de kwaliteit gewaarborgd blijft en de opleidingen waar nodig verbeterd kunnen worden.

Probleemstelling

Het onderzoek bestaat uit twee fasen. De eerste fase is gericht op het ontwikkelen van een evaluatie-instrument op maat voor de SMVBO. De vraag die bij deze fase hoort is:
Hoe ziet een geschikt evaluatie-instrument eruit, om intern de doorstroomopleidingen, die de SMVBO verzorgt, op een eenduidige manier te evalueren?

Het evaluatie-instrument wordt ingezet om oordelen van cursisten te verzamelen over de kwaliteit van het onderwijs. Om dit doel te realiseren spelen twee factoren een rol die te vertalen zijn in de volgende vragen (Gijselaers, 1988): levert de gehanteerde meetmethode betrouwbare en valide gegevens op? En in hoeverre zijn de gegevens bruikbaar voor de onderwijspraktijk? Dit leidt tot de tweede fase in het onderzoek waarbij de vraag is:

Wat is de betrouwbaarheid, de validiteit en bruikbaarheid van de informatie die met behulp van het evaluatie-instrument verzameld wordt?

Theoretisch kader

“Een bedrijfsopleiding is een binnen het organisatiebeleid passende voorziening op het gebied van scholing, training en vorming, die erop gericht is bij leden van arbeidsorganisaties doelgerichte leerprocessen te realiseren in het kader van hun functie, functioneren en loopbaan in de organisatie.”

(Bergenhengouwen, Mooijman & Tillema, 1998). Wanneer een organisatie zijn personeel een bedrijfsopleiding laat volgen, wil ze dat de opleiding een gunstig effect heeft op de organisatie. De transfer, de toepassing van het geleerde in de praktijk, moet zo hoog mogelijk zijn. Voor organisaties is het van belang te achterhalen wat de invloed is van de opleiding op de organisatieresultaten. En is het belangrijk dat de kwaliteit van de opleidingen goed is. Kwaliteitszorg helpt organisaties die bedrijfsopleidingen verzorgen bij het in kaart brengen van de kwaliteit van de opleiding.

Kwaliteitszorg is een systematisch proces en een dergelijk systematisch proces is de Plan – Do – Check – Act cyclus (PDCA). Het PDCA-model is een simpel en effectief mechanisme waarmee organisaties zichzelf kwalitatief kunnen verbeteren. Het PDCA-model gaat er van uit dat een beleid pas goed is uitgevoerd wanneer het vier stappen heeft doorlopen; Plan (plannen), Do (uitvoeren), Check (controleren) en Act (analyseren). Na de vierde fase begint het proces weer opnieuw.

De Checkfase in dit proces wordt concreet ingevuld door middel van evalueren. Evalueren kan op verschillende niveaus gebeuren. Op welk niveau geëvalueerd moet worden hangt af van welke rol de verzamelde informatie moet spelen (Den Ouden, 1992). Kirkpatrick heeft in 1967 een model opgesteld dat een klassieker is voor het evalueren van onderwijs. Het model van Kirkpatrick kent vier niveaus van evalueren. In de volgende tabel volgt een overzicht van de vier niveaus.

<i>Niveau</i>	<i>Omschrijving</i>
Level 1: Reaction	Hoe reageren de deelnemers op het trainingsprogramma: klanttevredenheid.
Level 2: Learning	In hoeverre deelnemers attitude veranderen, kennis verbeteren en vaardigheden verbeteren door aan de training deel te nemen.
Level 3: Behavior	In hoeverre het gedrag van de deelnemer op de werkplek is veranderd door deel te nemen aan de training.
Level 4: Results	De uiteindelijke resultaten voor de organisatie die zijn bereikt doordat de deelnemer aan de training heeft deelgenomen.

Om de effectiviteit van een training te bepalen dient een opleiding te worden geëvalueerd op alle vier niveaus (Blanchard, Thacker, Way, 2000). Hoe hoger het niveau waarop je evalueert, hoe complexer het is. Meestal komen organisaties niet verder dan evalueren op reactieniveau (Esereyl, 2002). Randvoorwaarden als tijd, geld en weerstand tegen het bepalen van opleidingseffecten op organisatorisch niveau zijn hier de oorzaak van.

Er is echter herhaaldelijk verondersteld, dat de score op niveau 1 geen relatie heeft met de score op de andere niveaus (Arthur & Bennett, 2003). Dit komt door een gebrek aan samenhang tussen de criteria van het reactieniveau en de andere 3 niveaus. Veranderingen kunnen enkel optreden op het leerniveau, op het niveau van het werkgedrag en tot slot op het niveau van de organisatie.

Echter in de literatuur wordt aangegeven, dat het meten van klanttevredenheid wel degelijk gebruikt kan worden om een training effectiever te maken. De tevredenheid van de deelnemer wordt bepaald door ervaringen die zijn opgedaan tijdens de opleiding. Elke deelnemer aan een opleiding heeft een andere kijk op de opleiding en heeft vaak goede suggesties voor verbetering. Deelnemers zijn een kritische factor in elke opleiding in een sociale context. Wanneer je de negatieve effecten, bijvoorbeeld de mogelijkheid van bijvoorbeeld meegaand opstellen en halo-effect (waarbij een positief element in de opleiding, leidt tot het in zijn geheel positief waarderen van de opleiding) buiten beschouwing laat, heeft reactie-evaluatie zeker positieve kwaliteiten (Brinkerhoff, 1992).

De opdracht die de SMVBO heeft geformuleerd is te plaatsen op niveau 1 in het model van Kirkpatrick. Hoewel het niet zeker is dat een evaluatie op dit niveau resultaten oplevert waarmee de opleiding effectiever gemaakt kan worden is het een eerste stap in de richting voor het opzetten van een evaluatie van de opleidingen. Daarom is het de bedoeling dat er een evaluatie-instrument ontwikkeld wordt, dat achterhaalt wat deelnemers van de opleiding vinden en wat er aan de opleiding verbeterd kan worden.

Ontwikkeling

Bij het opzetten van het evaluatie-instrument is naast een literatuurstudie een praktijkonderzoek uitgevoerd. Voor dit praktijkonderzoek zijn interviews afgenomen bij het evaluatiebureau van de Operationele School en de kwaliteitsafdeling van de Politieacademie in Apeldoorn. Beide instellingen verzorgen soortgelijke opleidingen als die op de SMVBO. Vervolgens is op de afdeling gedragswetenschappen van de Universiteit Twente uitgezocht hoe hun evaluatie-instrument voor opleidingsevaluaties is ontwikkeld.

Het resultaat van de interviews waren bruikbare adviezen voor het opstellen van een evaluatie-instrument. Tevens is inzicht verkregen in de evaluatie-instrumenten die de instellingen gebruiken.

Als evaluatiemethode om het reactieniveau te meten wordt veelal de vragenlijst gebruikt (Willems e.a, 1992; Abrahams & Friedman, 1996; Louie e.a., 1996 in: Raaijmaker, 2003). Ook bij de drie instellingen uit het praktijkonderzoek wordt een vragenlijst als evaluatie-instrument gebruikt. Het voordeel van een vragenlijst is, dat op een eenvoudige manier een grote groep deelnemers ondervraagd kan worden. Tevens zijn de resultaten snel met elkaar te vergelijken. Een bijkomend voordeel, ten opzichte van veel andere methoden waarbij deelnemers betrokken zijn, is dat anonimiteit bij deze evaluatiemethode mogelijk is.

Bij de probleemstelling is besproken, dat het evaluatie-instrument aan een aantal kwaliteitseisen moet voldoen. Het evaluatie-instrument moet betrouwbare, valide en bruikbare resultaten opleveren. De volgende definities zijn van toepassing op deze begrippen. Carmines en Zeller (1979) omschrijven betrouwbaarheid als de mate waarin de meetuitkomsten consistent zijn. Hoe hoger de consistentie, hoe hoger de betrouwbaarheid. Validiteit is de mate waarin een instrument werkelijk datgene meet wat men beoogt te meten. Voor bruikbaarheid geldt: is de gebruiker van mening dat de gegevens nuttig zijn en als basis voor verandering kunnen dienen? (Gijsselaers, 1988). Bij het opzetten van het evaluatie-instrument moeten deze kwaliteitseisen in acht genomen worden.

Opleidingen op de SMVBO

Zoals in de inleiding besproken verzorgt de SMVBO verschillende opleidingen. De meeste opleidingen die worden gegeven, zijn modules uit de Leergang Management Vorming. De oneven modules hieruit duren twee weken, de even modules één. Tijdens een module staat één thema centraal, bijvoorbeeld samenwerken of leidinggeven. Rondom dit thema wordt de theorie verzorgd en worden diverse opdrachten uitgevoerd. Tijdens de tweeweekse even modules is er ruimte voor gastsprekers, een alcohol en drugs voorlichter en fundamentele voorlichter.

Naast de LMV modules verzorgt de SMVBO één à twee maal per jaar een onderwijstechnische- en een instructeuropleiding. De onderwijstechnische opleiding kent een tijdsduur van twaalf weken, de instructeuropleiding vier weken. Tijdens deze opleidingen worden praktijk en theorie, vergelijkbaar als bij de LMV, afgewisseld. De opleidingen projectmanagement en schoolcommandant worden nauwelijks verzorgd. De evaluatie moet de inhoud van alle bovenstaande opleidingen dekken.

Onderwerpen

De inhoud van de vragenlijst is bepaald aan de hand van literatuur. In Bramley (1986) staat een overzicht van componenten die, binnen het reactieniveau, aanbevolen worden om te evalueren. Dit zijn: oordeel over de expertise van de trainers, feedback geven aan de trainer over het geleerde, feedback geven aan de trainer over de methode en het meten van verandering. Bij deze laatste is het de bedoeling, dat er gevraagd wordt naar de ervaringen van de stof. Er dient niet getoetst te worden of de verandering daadwerkelijk is opgetreden.

Deze onderwerpen zijn terug te vinden in de vragenlijst. Het oordeel over de expertise van de trainers staat in de vragenlijst onder *trainers*, feedback geven over geleerde staat onder *inhoud programma*, feedback geven over methode staat onder *opzet programma* en het meten van verandering staat onder *relatie met de werkplek*.

Fullard (2007) heeft onderzocht welke onderwerpen in de evaluatie aan bod dienen te komen bij het meten van klanttevredenheid. Allereerst is aan een groep deelnemers aan een ondernemerschap training gevraagd wat voor hen belangrijk is tijdens een opleiding. Hieruit zijn negen onderwerpen opgesteld: relevantie, lesstof, presentatie, trainers, hand-outs (materiaal), samenkomst, tijd, registratie

en netwerken. Uit een daaropvolgend onderzoek bleken de laatste vier significant lager te scoren op het belang om geëvalueerd te worden. De eerste vijf behoren volgens Fullard dan ook geëvalueerd te worden. In de ontwikkelde vragenlijst komen deze onderwerpen terug. Presentatie is te vergelijken met *opzet programma*, trainer is *trainer*, relevantie is te vergelijken met *relatie met de werkplek*, lesstof is te vergelijken met de *inhoud van het programma* en hand-outs komt overeen met het *materiaal*.

De vijf bovenstaande onderwerpen zijn aangevuld met *vooraf* en *algemeen*. Dit is gedaan op advies van de geïnterviewden uit het praktijkonderzoek. Onder 'vooraf' wordt bepaald hoe de deelnemer de opleiding ingaat. Dit kan belangrijk zijn voor de interpretatie van de antwoorden op de vragen. Bij 'algemeen' krijgt men wat de indruk is van de deelnemer van het totaal van de opleiding. Dit levert vaak waardevolle aanvullende informatie op.

Bij elk van deze onderwerpen staan een aantal stellingen die gedetailleerder ingaan op het betreffende onderwerp. Naast de stellingen wordt een enkele maal een open vraag gesteld. Soms kunnen bepaalde zaken kunnen beter bevraagd worden door middel van een open vraag dan door middel van een stelling.

Formuleringen

Bij het opstellen van een vragenlijst moet beseft worden dat respondenten vaak anders denken dan de verwachting is. De formulering van de vraag heeft een belangrijk aandeel hierin. Voor elke vraag is de stellingvorm gekozen. Dit leidt tot het consequent op dezelfde manier stellen van de vraag. Tevens zijn de stellingen eenvoudig en neutraal geformuleerd en is eenvoudig taalgebruik toegepast. Tot slot is ervoor gezorgd dat de stellingen slechts één element bevatten. Naast deze literatuurtips is gekeken naar de formulering van de vragen zoals gesteld in de evaluatieformulieren van de Operationele School, Politieacademie en Universiteit Twente.

Als antwoordcategorie is gekozen voor een 5-puntsschaal die loopt van helemaal mee oneens tot helemaal mee eens. Respondenten blijken over het algemeen goed overweg te kunnen met dit soort antwoordmogelijkheden. Tevens maken de drie instellingen gebruik van deze schaal. Daarbij heeft de Operationele School aangegeven, dat de middencategorie niet als uitweg mag worden gebruikt. Iets wat vaak als nadeel van een 5-puntsschaal wordt gevonden.

Controle

Voordat de vragenlijst geïmplementeerd werd, is deze gecontroleerd door een onderwijskundige van de SMVBO. Het betrof een taalkundige en inhoudelijke controle van de vragenlijst.

Methode

Voor het beantwoorden van de tweede vraag: "wat is de betrouwbaarheid, de validiteit en bruikbaarheid van de informatie die met behulp van het evaluatie-instrument verzameld wordt?" is onderscheid gemaakt in het bepalen van de betrouwbaarheid en validiteit enerzijds en de bruikbaarheid anderzijds. De betrouwbaarheid en validiteit zijn beoordeeld met behulp van kwantitatieve meetgegevens en de bruikbaarheid met behulp van kwalitatieve meetgegevens.

Betrouwbaarheid en validiteit van het evaluatie-instrument

Instrumenten

De vragenlijst is gebruikt om de betrouwbaarheid en validiteit van het evaluatie-instrument te bepalen. Deze vragenlijst¹ bestaat uit open vragen en een aantal stellingen. Bij de stellingen lopen de antwoordopties op en 5-puntsschaal van helemaal mee oneens tot helemaal mee eens. De vragenlijst bevat 7 onderwerpen:

- Vooraf → 3 stellingen, 1 open vraag
- Opzet programma → 6 stellingen
- Inhoud programma → 4 stellingen, 3 open vragen
- Trainer → 5 stellingen

¹ De complete vragenlijst is op te vragen bij de onderzoeker.

- Eventueel 2 stellingen alcohol en drugsvoorlichter en 2 stellingen fundamentele voorlichter
- Materiaal → 3 stellingen
- Relatie met de werkplek → 4 stellingen
- Algemeen → 3 open vragen

Uit het onderzoek zijn de stellingen over de alcohol en drugsvoorlichter en fundamentele voorlichter verwijderd, omdat de voorlichters niet bij elke module of opleiding aanwezig zijn. Ook de open vragen zijn niet meegenomen in de analyse. Dit komt, omdat de open vragen over ‘inhoud programma’ per opleiding verschillend zijn en de open vraag bij ‘vooraf’ vaak niet werd ingevuld. De open vragen bij ‘algemeen’ geven suggesties voor verbeteringen aan de opleiding. Deze vragen meten niet de tevredenheid van de deelnemer en vallen daardoor buiten het onderzoek. De deelnemers aan de cursus vulden verplicht de vragenlijst in over de opleiding die ze gevolgd hadden.

Respondenten

49 deelnemers van vijf verschillende opleidingen hebben de vragenlijst na afloop over de gevolgde opleiding ingevuld. De verdeling van de deelnemers over de opleidingen wordt in onderstaande tabel weergegeven.

<i>Opleiding</i>	<i>Aantal deelnemers</i>
OT-opleiding	12
LMV 3	8
LMV 4	11
LMV 5	8
LMV 6	10

De deelnemers aan de opleidingen zijn het personeel van defensie, dat voor de huidige en toekomstige functie een opleiding nodig heeft. De deelnemers worden aangewezen voor het volgen van een bepaalde module. Er mag verwacht worden, dat de onderzochte groep niet verschilt van een klas die een volgende keer gevormd wordt.

Data-analyse

De gegevens uit de ingevulde vragenlijsten zijn verwerkt in het computerprogramma SPSS. Om de resultaten te kunnen analyseren is aan iedere antwoordmogelijkheid een numerieke waarde toegekend. Zo scoort helemaal mee oneens een “1”, mee oneens een “2” etc (Kuijpers, 2003).

Om het instrument te beoordelen is allereerst de betrouwbaarheid geschat. Dit is gebeurd met behulp van Cronbach’s alpha. Spector (1992) meent dat een groep van items, die hetzelfde moeten meten, tenminste een waarde van boven de .70 moet hebben om als betrouwbaar te mogen worden beschouwd.

Naast Cronbach’s alpha is ook de item test correlatie (R_{it}) bekeken. De R_{it} heeft te maken met het onderscheidingsvermogen van de vragen. In een ideaal geval moeten alle vragen een zo goed mogelijk onderscheid maken. De R_{it} wordt gebruikt om wat te kunnen zeggen over de correlatie van de scores op de afzonderlijke vragen en de mate waarin ze zich van elkaar onderscheiden. Volgens de normen (Berkel en Bax, 2002) is een waarde van 0.35 en hoger een goede tot zeer goede waarde.

Om te bepalen of het ontwikkelde evaluatie-instrument valide is, is een factoranalyse in SPSS uitgevoerd. Factoranalyse laat zien welke items bij elkaar horen.

Bruikbaarheid van het instrument

Instrumenten

Om de bruikbaarheid te toetsen is de volgende metavragenlijst opgesteld:

1. Wat vindt u van de begrijpelijkheid van de vragen?
2. Wat vindt u van de inhoud van de vragen? (Denk aan: ontbreekt er een vraag)
3. Hebt u het gevoel dat deze vragenlijst voldoende ruimte biedt om feedback te geven op de training, zodat de opleiding eventueel verbeterd kan worden?
4. Overige opmerkingen over de vragenlijst kunt u hier kwijt:

Respondenten

De respondenten, die de metavragenlijst invulden, waren dezelfde groep respondenten als gebruikt bij het toetsen van de kwaliteit van het evaluatie-instrument. De 49 deelnemers aan de verschillende opleidingen beantwoordden na afloop van het invullen van de ontwikkelde vragenlijst, de metavragenlijst. Deze vragenlijst is eveneens schriftelijk afgenomen. De resultaten zijn per vraag geanalyseerd.

Tevens hebben de opleidingsverantwoordelijken gezamenlijk antwoord gegeven op de vragen van de metavragenlijst.

Hieronder volgt een overzicht van welke opleidingsverantwoordelijken feedback hebben gegeven.

<i>Aantal</i>	<i>Opleidingsverantwoordelijke</i>
2	Afdelingshoofden
4	Trainers afdeling onderwijskunde
3	Senior trainers afdeling management
9	Junior trainers afdeling management

De opleidingsverantwoordelijken zijn de afdelingshoofden en trainers van de opleidingen. Er zijn twee afdelingshoofden, één van de onderwijskundige- en één van de managementopleidingen. Bij de onderwijskundige opleidingen zijn vier trainers werkzaam. Bij de managementopleidingen zijn 3 seniortrainers werkzaam die elk drie juniortrainers onder zich hebben. Er is feedback ontvangen van in totaal 18 opleidingsverantwoordelijken.

Elke seniortrainer heeft met zijn drie juniortrainers de bruikbaarheid van de ontwikkelde vragenlijst besproken. Dit gold tevens voor de vier trainers van de onderwijskundige opleidingen. Bij deze overleggesprekken was de onderzoeker niet aanwezig. Het betreffende afdelingshoofd koppelde de feedback terug aan de onderzoeker.

Data-analyse

De feedback van de deelnemers op de verschillende vragen is weergegeven in bijlage 4. Per vraag is onderscheid gemaakt in positieve feedback en verbeterpunten. Hiermee is overzichtelijk weergegeven wat de reacties zijn van de deelnemers op de bruikbaarheid van het evaluatie-instrument. De uitkomsten van de feedback van de verantwoordelijken voor de opleiding zijn gecategoriseerd in de vragen die aan de deelnemers gesteld zijn. Ook hier is onderscheid gemaakt in positieve feedback en verbeterpunten.

Resultaten

Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van de vragenlijst is gemeten met behulp van Cronbach's Alpha en de item test correlatie (R_{it}). De Cronbach's Alpha van de gehele vragenlijst is 0.874. Deze waarde betekent dat de betrouwbaarheid van de vragenlijst goed is (Berkel en Bax, 2002). In bijlage 2 is een tabel opgenomen met de uitkomsten van de R_{it} waarde en de betrouwbaarheid wanneer de betreffende stelling wordt weggelaten.

Wanneer een aantal stellingen worden weggelaten stijgt de Cronbach's Alpha. Deze stellingen hebben een negatief effect op de betrouwbaarheid. Het gaat hierbij om de stellingen 1, 3 en 4. Wanneer deze drie stellingen verwijderd worden uit de analyse stijgt de Cronbach's Alpha naar 0.882. Dit is een minimale stijging dat de betrouwbaarheid nauwelijks verbetert.

In de tabel in bijlage 2 is te zien dat de stellingen 3 en 4 een lage R_{it} waarde hebben. Deze is volgens Berkel en Bax (2002) middelmatig tot voldoende te noemen. Stellingen 1 en 11 scoren net aan voldoende/goed op R_{it} waarde. Stellingen 7, 10 en 25 scoren ook onder de norm van 0.35, maar hebben wel een onderscheidingsvermogen die als goed te categoriseren is.

Uit de betrouwbaarheidsanalyse blijkt dat de vragenlijst redelijk stabiel is. Enkel de stellingen 3 en 4 scoren op zowel de Cronbach's Alpha en onderscheidingsvermogen niet goed. Echter wanneer je de stellingen verwijderd uit de vragenlijst stijgt de Cronbach's Alpha van de gehele vragenlijst nauwelijks. Wanneer je naar de inhoud van de stellingen 3 en 4 kijkt, dan leveren deze vragen wel interessante informatie op. Het is daarom onverstandig de vragen uit de vragenlijst te verwijderen.

Validiteit

De validiteit van de vragenlijst is bepaald door het uitvoeren van een factoranalyse. De factoranalyse bepaalt of de vragenlijst daadwerkelijk 1 construct meet, namelijk of de deelnemer tevreden is over de opleiding. Tevens is bepaald of de stellingen die bij de onderwerpen zijn geplaatst ook daadwerkelijk dit onderwerp meten.

Volgens de grafiek (bijlage 2) meet de vragenlijst voornamelijk 1 construct. De meeste vragen scoren het best op component 1. Met uitzondering van stellingen 1, 3, 4, 7, 10 en 11 die beter op een ander component scoren.

De factoranalyse laat zien dat er 8 verschillende factoren in de 25 items te herkennen zijn. 8 componenten scoren een eigen waarde die groter is dan 1. Dat betekent dat de items sterk met elkaar correleren en samen een factor vormen. De grafiek van eigenwaardes op de componenten (bijlage 2) geeft aan dat bij component 3 en 5 een buigpunt zit. Dat betekent dat de eigenwaarde na het betreffende component sterk daalt en de items minder sterk met elkaar correleren. Het is beter het aantal componenten te verlagen naar 5, 63% van de variantie wordt verklaard door de 5 componenten. Hiervoor moet de eigenwaarde verhoogd worden naar 1,5 om de componenten te onderscheiden.

Uit deze analyse volgt (bijlage 3) welke stellingen uit de vragenlijst met elkaar correleren op een component. De verdeling van de stellingen onder de componenten komt niet overeen met de verdeling vooraf opgesteld. Op het eerste gezicht lijkt alleen component 1 overeenkomstig te scoren, immers alle stellingen over de trainer vallen onder dit component. Echter ook stelling 2 "de doelstellingen waren vooraf bekend" scoort onder dit component. Component 2 en 3 kennen ook een gemeenschappelijk thema binnen het construct. Component 2 gaat over het toepassen van het geleerde en component 3 over de aanpassing van het niveau op een individu. Componenten 4 en 5 vertonen minder duidelijke thema's. Component 4 gaat vooral over het materiaal/ inhoud van de stof en component 5 over verwachtingen van de opleiding.

Hoewel deze 5 factoren redelijk stabiel zijn is bij component 3 ook een buigpunt in de grafiek vastgesteld, het is mogelijk dat de vragenlijst drie duidelijke componenten bevat. Door de eigenwaarde te verhogen naar 2 zijn er drie componenten te onderscheiden. In bijlage 3 is de uitkomst van deze analyse weergegeven. Component 1 bevat nog steeds alle stellingen over de trainer. Binnen dit component scoren ook vier andere stellingen, die niet passen bij het thema trainer en die ook gezamenlijk geen thema vormen. Onder component 2 en 3 scoren ook stellingen die niet tot een gemeenschappelijk thema kunnen worden gecategoriseerd.

Dat de vooraf opgestelde onderwerpen niet uit de factoranalyse komen is ook te verwachten naar aanleiding van de betrouwbaarheidsanalyses per onderwerp. In de volgende tabel staan de betrouwbaarheden per onderwerp van de vragenlijst weergegeven.

<i>Onderwerp</i>	<i>Betrouwbaarheid</i>
Trainer	0.894
Werkplek	0.731
Materiaal	0.635
Inhoud	0.610
Opzet	0.494
Vooraf	0.331

Enkel het onderwerp trainer scoort een goede betrouwbaarheid, de stellingen onder werkplek scoren voldoende. De overige onderwerpen hebben een slechte betrouwbaarheid.

Wanneer er wordt uitgegaan van de vijf componenten uit de factoranalyse is de betrouwbaarheid binnen de constructen als volgt:

<i>Component</i>	<i>Betrouwbaarheid</i>
1	0.868
2	0.727
3	0.758
4	0.677
5	0.353

De betrouwbaarheid is bij de eerste drie componenten goed. Bij component 4 is de betrouwbaarheid net onder de grens van 0.7. De betrouwbaarheid van het vijfde component is slecht. Echter bij verwijdering van stelling 3 uit het vijfde component stijgt de betrouwbaarheid van 0.353 naar 0.594. Stelling 3 bleek ook bij de algemene betrouwbaarheid een slechte invloed uit te oefenen.

Bruikbaarheid

De vragen in de metavragenlijst zijn niet door alle deelnemers beantwoord. Hieronder volgt een overzicht van de reacties die zijn gekregen op de vragen die aan de deelnemers gesteld zijn om de bruikbaarheid van de vragenlijst te toetsen.

1. Wat vindt u van de begrijpelijkheid van de vragen?

Vraag 1 is door 92% van de deelnemers beantwoord. Het merendeel van de antwoorden is positief. De vragen worden duidelijk en goed te begrijpen gevonden. Één deelnemer vindt de vragen niet gevarieerd. Bij de overige opmerkingen heeft een deelnemer moeite met de volgorde van de antwoordcategorieën. Volgens de deelnemer is het logischer wanneer deze van helemaal mee eens naar helemaal niet mee eens lopen.

2. Wat vindt u van de inhoud van de vragen?

Vraag 2 kent een respons van 69%. De reacties op de inhoud van de vragen uit de vragenlijst zijn overwegend positief. De antwoorden 'duidelijk' en 'goed' komen vaak voor. Tevens wordt de inhoud van de vragenlijst als volledig beschouwd en vindt men dat de vragenlijst de inhoud van de opleiding dekt. Een opmerking is dat de vragenlijst standaard is. Er is echter volgens een andere deelnemer geen behoefte aan moeilijke vragen of uitwijding van de vragen. Volgens één deelnemer ontbreken er vragen over de facilitaire voorziening.

Uit de overige opmerkingen (vraag 4) is ook feedback over de inhoud gegeven. Bepaalde vragen kunnen pas ingevuld worden wanneer men al enige tijd op deze werkplek werkt.

3. Hebt u het gevoel dat deze vragenlijst voldoende ruimte biedt om feedback te geven op de training, zodat de opleiding eventueel verbeterd kan worden?

Vraag 3 is door 78% van de deelnemers beantwoord. Meer dan de helft van de reacties is positief, zo is deze vraag door 25 deelnemers positief beantwoord.

Bij deze vraag zijn de meeste verbeterpunten naar voren gekomen. De deelnemers hebben vooral moeite met de beperkte ruimte om vragen te beantwoorden, bij de overige opmerkingen komt deze feedback ook terug. Daarnaast stellen twee deelnemers dat de vragenlijst te weinig diepgang kent. Een andere deelnemer vindt daarop aansluitend dat deze manier van feedback geven te eenzijdig is, interactie zou leiden tot betere feedback. Daarentegen geeft een deelnemer aan dat de meeste feedback al mondeling gegeven is tijdens de opleiding.

4. Overige opmerkingen:

20 % van de deelnemers heeft een overige opmerking gegeven. De opmerkingen die gaan over de begrijpelijkheid, inhoud en voldoende mate van feedback geven zijn onder deze vragen geplaatst. Aan deze opmerkingen kunnen enkele verbeterpunten worden toegevoegd. Veel deelnemers hebben als tip dat er aandacht besteed moet worden aan de lay-out van de vragenlijst. Stellingblokken zijn een aantal keer over 2 pagina's verdeeld en dit wordt storend bevonden.

Feedback Opleidingsverantwoordelijken

In de tabel hieronder staat welke verbeterpunten de opleidingsverantwoordelijken hebben gegeven over de bruikbaarheid.

Verbeterpunten

De vragen die met “welke ... heeft u” beginnen, beginnen met “heeft u ... “

Mogelijkheid tot open commentaar, waarom mee eens/oneens. Bijvoorbeeld na elk blok ruimte open houden voor eventuele motivatie

Voorbeelden bij werkvormen verwijderen

Vraag toevoegen bij materiaal: Wat vindt u van de hulpmiddelen die worden gebruikt (OT3-programma)

De vraag: “Hoe zou u in 1 woord de training beschrijven“ verwijderen. Deze levert geen zinvolle informatie op.

Toelichting op rapportcijfer toevoegen.

De verbeterde vragenlijst

Om de opleidingen op de SMVBO te evalueren is een vragenlijst ontwikkeld die voorgelegd is aan 49 deelnemers, verspreid over verschillende opleidingen, om de kwaliteit ervan vast te stellen. Aan de hand van deze resultaten is de betrouwbaarheid en validiteit bepaald.

De betrouwbaarheid is berekend met Cronbach's alpha en is goed te noemen. Er zijn echter drie stellingen, namelijk stelling 1, 3 en 4, die de betrouwbaarheid verlagen, daarvan kennen tevens stelling 3 en 4 een middelmatig onderscheidingsvermogen, stelling 1 is hierin voldoende. De aanbeveling dient deze vragen te herformuleren, immers wanneer je naar de inhoud van de vragen kijkt leveren deze vragen interessante informatie op.

Niet alle afzonderlijke onderwerpen in de vragenlijst scoren op de betrouwbaarheid goed. Dit is ook terug te zien na het uitvoeren van de factoranalyse om de validiteit te bepalen. Uit de analyse valt te concluderen dat de vragenlijst één construct meet. Met uitzondering van stellingen 1, 3, 4, 7, 10 en 11 scoren de stellingen op component 1. Opvallend is dat dezelfde stellingen op het onderscheidingsvermogen laag scoren. Naar aanleiding van de Cronbach's Alpha is aan te bevelen stellingen 1, 3 en 4 te herformuleren. Ditzelfde geldt voor stellingen 7, 10 en 11, inhoudelijk gezien leveren de vragen interessante informatie op. Stelling 4 en 10 lijken echter dezelfde soort vraag. Stelling 4 is inhoudelijk de minst duidelijke en scoort het slechts op de betrouwbaarheid, waardoor de aanbeveling dient vraag 4 te verwijderen.

Het analyseren van de validiteit van de vragenlijst is gedaan door de analyse statistisch en inhoudelijk te interpreteren. De uitkomsten uit de betrouwbaarheidsanalyse en factoranalyse laten zien dat de vragenlijst anders scoort dan vooraf was opgesteld. De vragenlijst is in zijn geheel redelijk stabiel. Uit de 5-factoranalyse blijkt dat er drie constructen eenduidig zijn te interpreteren, namelijk trainer, toepassen van het geleerde en de aansluiting op de deelnemer. Daarnaast zijn er twee constructen die minder duidelijk laten zien wat ze meten, maar waar toch een thema in is te herkennen, te weten materiaal en verwachtingen. Daarnaast is de interne betrouwbaarheid binnen de constructen, op het laatste construct na, goed. De betrouwbaarheid binnen het laatste construct stijgt aanzienlijk wanneer stelling 3 verwijderd wordt, deze stelling dient, zoals hierboven ook aanbevolen, aangepast te worden in de verbeterde vragenlijst.

Naast betrouwbaarheid en validiteit is de bruikbaarheid van de vragenlijst bepaald. De reactie van de deelnemers op de bruikbaarheid verschilt met de reactie van de trainers. De trainers hebben heel gericht naar de inhoud van de vragen gekeken. De deelnemers hebben zich gehouden aan de vragenlijst.

De reacties op de bruikbaarheid zijn overwegend positief. De verbeterpunten zijn grotendeels hetzelfde. De volgende verbeterpunten zijn in acht genomen om de vragenlijst bruikbaarder te maken. Allereerst is rekening gehouden met de lay-out van het document, stellingblokken worden niet afgebroken. Tevens is na afloop van een stellingblok ruimte vrijgelaten voor eventuele opmerkingen bij de stellingen. Het verzoek om de voorbeelden bij werkvormen te verwijderen is doorgevoerd, meer duidelijkheid bij de werkvormen wordt niet nodig geacht, tevens schuilt het gevaar dat de deelnemer alleen op deze werkvormen gaat letten. Daarnaast is de vraag ” Hoe zou u in 1 woord de training beschrijven? ” verwijderd. Uit de antwoorden bleek dat deze vraag geen zinvolle informatie oplevert. De toelichting op het rapportcijfer is toegevoegd, om duidelijk te maken op welke overwegingen het cijfer is gebaseerd.

Discussie

De SMVBO heeft de opdracht gegeven een evaluatie-instrument te ontwikkelen om de tevredenheid van de deelnemers over de opleiding na afloop te bepalen. Om de tevredenheid vast te stellen is een vragenlijst ontwikkeld. In zijn geheel is de vragenlijst betrouwbaar, maar wanneer je de vragenlijst uitsplitst in de vooraf opgestelde onderwerpen is dit hierbinnen niet het geval. De SMVBO moet de resultaten van de evaluatie als algemene klanttevredenheid interpreteren. Er kunnen geen duidelijke uitspraken gedaan worden over de kwaliteit of het verbeteren van de specifieke onderwerpen in de vragenlijst. Door niet alleen naar de statistische uitkomsten te kijken, maar ook inhoudelijk de uitkomsten te bestuderen blijkt de vragenlijst redelijk stabiel. De statistiek scoort de onderwerpen niet bij elkaar, maar inhoudelijk blijkt er toch een overeenkomstig thema te bestaan tussen de stellingen in de constructen. Op basis van deze inhoudelijke analyse kan er meer waarde worden gehecht aan de uitkomsten van de vragenlijst. Dit is echter niet voldoende voor het goed evalueren van een bedrijfsopleiding.

Om meer specifieke verbeterpunten van de deelnemers te ontvangen is het aan te bevelen de vragenlijst na afloop met de deelnemers te bespreken. Bij de politieacademie vindt deze bespreking ook naar aanleiding van de uitkomsten plaats. Opvallende uitkomsten uit de vragenlijst kunnen besproken worden en kunnen aangevuld worden met specifieke feedback, zodat er concrete informatie komt om de opleiding te verbeteren.

De resultaten van de opleidingsverantwoordelijken op de bruikbaarheid zijn wat mager. Van deze inhoudsdeskundigen kan meer feedback verkregen worden. De terugkoppeling door het afdelingshoofd zorgt ervoor dat enkel de verbeterpunten worden teruggekoppeld. Het is aan te bevelen om als onderzoeker aanwezig te zijn bij de overleggesprekken over de vragenlijst, zodat interactie over de verbeterpunten mogelijk is.

Voor bedrijfsopleidingen is de transfer die plaatsvindt na afloop van de opleiding het belangrijkste. De werknemer zal het geleerde zo goed mogelijk op de werkplek moeten toepassen, waardoor de prestaties in de organisatie verbeteren. Om dit vast te stellen moet een bedrijfsopleiding geëvalueerd worden op niveau 3 en 4 van het model van Kirkpatrick.

Op niveau 3 kan geëvalueerd worden door 360 °C feedback in te voeren. Collega's en leidinggevende hebben goed zicht in hoe een werknemer verandert wanneer hij terugkomt van een opleiding. Echter kunnen de resultaten bewust door de respondenten beïnvloed worden. Daarnaast kan het werkgedrag goed geëvalueerd door middel van observaties. Om zo betrouwbaar mogelijk het effect van de opleiding te bepalen is het aan te bevelen zowel voor als na de opleiding te evalueren. Bij voorkeur worden de observaties zonder medeweten van de werknemer uitgevoerd, bij medeweten kunnen de resultaten beïnvloed worden. Het voordeel van beide methodes is dat je een helder beeld krijgt van de deelnemer.

Het uiteindelijke opleidingseffect kan gemeten worden door gebruik te maken van analysemethoden. Dit kan door objectieve of cijfermatige gegevens (kengetallen) te verzamelen die belangrijk zijn om de effectiviteit van bedrijfsopleidingen te bepalen. Deze gegevens zijn te vinden in documenten en organisatierapporten (Wognum, 1999). Een bruikbaar voorbeeld voor het meten van het opleidingseffect is het vergelijken van de afname in het aantal klachten ten opzichte van voor de opleiding. Het komt ook steeds meer voor dat organisaties de opbrengsten van opleidingen in financiële termen uitdrukken. Is geld besteed aan opleidingen een goede investering of kan dit beter ergens anders aan besteed worden? Daarmee sluit de evaluatieonderzoeker aan bij de termen die managers gewend zijn te hanteren bij het nemen van beslissingen. Bepaalde veranderingen zijn echter niet in geld uit te drukken, zoals cognitieve vaardigheden. Met het uitvoeren van een evaluatie op organisatieniveau kan een organisatie beter de waarde van de opleiding bepalen.

Voor de toekomst is het voor de SMVBO aan te raden zo spoedig mogelijk te starten met het ontwikkelen van een evaluatie-instrument op alle niveaus van Kirkpatrick.

Referenties

Bergenhengouwen, G.J., Mooijman, E.A.M., & Tillema, H.H. (1998). *Strategisch opleiden en leren in organisaties*. Deventer: Kluwer BedrijfsInformatie.

Berkel, H. van & Bax, A. (2002). *Toetsen in het hoger onderwijs*. Houten/Diegem: Bohn Stafleu Van Loghum.

Blanchard, N., James, T., & Sean, W. (2000). Training evaluation: perspectives and evidence from Canada. *International Journal of training and Development*, 4 (4), 295-304.

Bramley, P. (1986). *Evaluation of training: a practical guide*. London: British association for commercial and industrial education.

Brinkman, J. (1994). *De vragenlijst*. Groningen: Wolters-Noordhoff.

Den Ouden, M. (1992). Het evalueren van opleidingen. In: Kessels, J.W.M., & Smit, C.A. (1992). *Opleidingsevaluatie*. Deventer: Kluwer bedrijfswetenschappen.

Dijkstra, N., van der Linde, A., & Majoor, D. (2005). *Kiezen voor Kwaliteit: instrumenten de maat genomen*. Q*primair.

Fullard, F. (2007). A model to evaluate the effectiveness of enterprise training programmes. *The international entrepreneurship and management journal*, 3, 263-276.

Kirkpatrick, D.L. (1994). *Evaluating training programs: the four levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Kuijpers, M. (2003). *Loopbaanontwikkeling. Onderzoek naar "competenties"* Verkregen op 5 april 2008, via <http://doc.utwente.nl/38694/1/t000001d.pdf>

Spector, P.E. (1992). *Summated rating scale construction – an introduction*. London/ New Delhi: Sage Publications.

Van Os, W. (1999). *Bruikbaarheid en effectiviteit van studentenoordelen over het onderwijs*. Enschede: PrintPartners Ipskamp.

Bijlage 1: Stellingen uit de vragenlijst

1. Vooraf heb ik voldoende praktische informatie ontvangen (vb tijd, locatie).
2. Vooraf waren de doelstellingen van de training bij mij bekend.
3. De verwachting van de training kwam overeen met de verwachting die ik van te voren had.
4. De training sloot aan op eerder opgedane kennis.
5. De training was duidelijk opgebouwd.
6. Er was voldoende afwisseling tussen de verschillende leeractiviteiten in het programma.
7. De studielast van de totale training was goed verdeeld.
8. De duur van de training was voldoende voor behandeling van de lesstof.
9. Tijdens de training was er voldoende gelegenheid voor individuele leerwensen.
10. Het niveau van de training sloot aan op mijn eigen niveau.
11. Ik heb voldoende kennis opgedaan over de onderwerpen van de training.
12. De opdrachten tijdens de training sloten aan op de theorie.
13. De uitvoerbaarheid van de opdrachten was goed.
14. De trainer beschikte over de noodzakelijke kennis en vaardigheden.
15. De trainer beschikte over de noodzakelijke didactische vaardigheden (uitleggen, voordoen, etc).
16. De trainer was vaardig in het toepassen van verschillende werkvormen (rollenspel, quiz, etc).
17. De trainer stimuleerde mij om actief bezig te zijn.
18. De trainer begeleidde mij goed bij mijn leerproces, de trainer liet mij weten wat goed ging en wat ik nog moest verbeteren.
19. Het studiemateriaal was van voldoende niveau.
20. Het studiemateriaal was interessant.
21. Het studiemateriaal sloot aan op de training.
22. De werkplek stond tijdens de training centraal.
23. De oefenstof in de training was relevant voor de praktijk.
24. Wat ik tijdens de training heb geleerd, kan ik in mijn dagelijkse werk toepassen.
25. Ik verwacht dat ik, wat ik tijdens de training heb geleerd, in mijn dagelijkse werk veel ga toepassen.

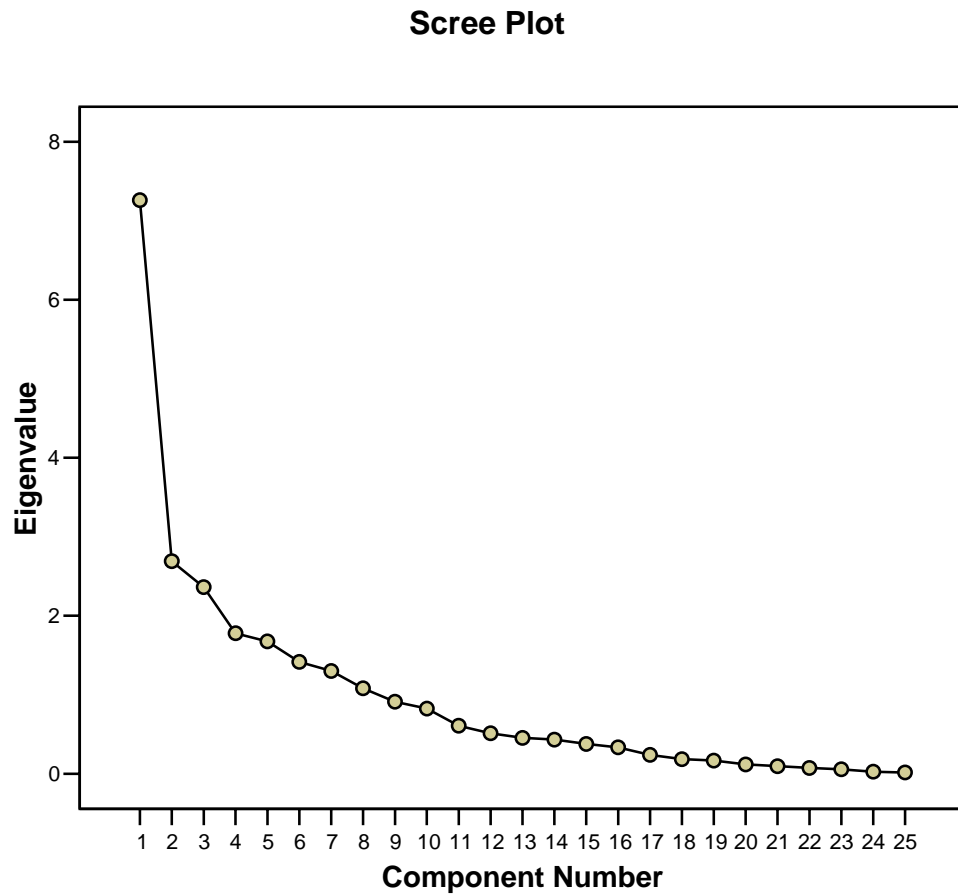
Bijlage 2: Uitkomsten betrouwbaarheid

Overzicht van de R_{it} waarden en de Cronbach's Alpha wanneer het item verwijderd wordt.

	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
1.Praktische informatie ontvangen	,267	,876
2.Doelstellingen training bekend	,587	,865
3.Verwachting training overeenkomstig	,131	,878
4.Aansluiting training op eerdere kennis	,195	,878
5. Duidelijke opbouw training	,392	,871
6. Voldoende afwisseling leeractiviteiten	,367	,872
7. Goede verdeling studielast	,328	,873
8. Goede duur training voor behandeling stof	,419	,871
9. Voldoende gelegenheid individuele leerwensen	,374	,872
10. Niveau training sloot aan eigen niveau	,322	,873
11. Voldoende kennis opgedaan	,262	,874
12. Opdrachten sloten aan op theorie	,508	,868
13. Goede uitvoerbaarheid opdrachten	,524	,868
14. Trainer heeft kennis en vaardigheden	,602	,867
15. Trainer heeft didactische vaardigheden	,563	,868
16. Trainer past verschillende werkvormen toe	,610	,867
17. Trainer stimuleert activiteiten	,647	,865
18. Trainer begeleidt goed	,512	,868
19. Voldoende niveau materiaal	,555	,866
20. Interessant materiaal	,519	,869
21. Materiaal sloot aan op training	,605	,868
22. Werkplek stond centraal	,514	,868
23. Oefenstof relevant voor praktijk	,587	,865
24. Kan geleerde in praktijk toepassen	,648	,865
25. Gaat geleerde veel toepassen	,342	,874

Bijlage 3: Uitkomsten factoranalyse

Grafiek van eigenwaarden



Verdeling van de stellingen onder vijf componenten

	<i>Component</i>				
	1	2	3	4	5
16. Trainer past verschillende werkvormen toe	,906				
15. Trainer heeft didactische vaardigheden	,883				
14. Trainer heeft kennis en vaardigheden	,850				
17. Trainer stimuleert activiteiten	,750				
18. Trainer begeleidt goed	,749				
2. Doelstellingen training bekend	,566				
24. Kan geleerde in praktijk toepassen		,860			
25. Gaat geleerde veel toepassen		,718			
6. Voldoende afwisseling leeractiviteiten		,482			
12. Opdrachten sloten aan op theorie		,451			
23. Oefenstof relevant voor praktijk		,448			
10. Niveau training sloot aan eigen niveau			,915		
4. Aansluiting training op eerdere kennis			,788		
13. Goede uitvoerbaarheid opdrachten			,605		
19. Voldoende niveau materiaal			,597		
9. Voldoende gelegenheid individuele leerwensen			,343		
7. Goede verdeling studielast				,728	
22. Werkplek stond centraal				,708	
8. Goede duur training voor behandeling stof				,654	
20. Interessant materiaal				,609	
21. Materiaal sloot aan op training				,457	
11. Voldoende kennis opgedaan					,706
3. Verwachting training overeenkomstig					-,655
5. Duidelijke opbouw training					,620
1. Praktische informatie ontvangen					,612

Verdeling van de stellingen onder drie componenten

	<i>Component</i>		
	1	2	3
15. Trainer heeft didactische vaardigheden	,781		
18. Trainer begeleidt goed	,780		
14. Trainer heeft kennis en vaardigheden	,777		
16. Trainer past verschillende werkvormen toe	,773		
2. Doelstellingen training bekend	,772		
17. Trainer stimuleert activiteiten	,770		
3. Verwachting training overeenkomstig	,434		
22. Werkplek stond centraal	,415		
6. Voldoende afwisseling leeractiviteiten	,268		
5. Duidelijke opbouw training		,730	
11. Voldoende kennis opgedaan		,691	
25. Gaat geleerde veel toepassen		,673	
8. Goede duur training voor behandeling stof		,671	
24. Kan geleerde in praktijk toepassen		,581	
12. Opdrachten sloten aan op theorie		,571	
1. Praktische informatie ontvangen		,544	
21. Materiaal sloot aan op training		,491	
23. Oefenstof relevant voor praktijk		,442	
10. Niveau training sloot aan eigen niveau			,894
4. Aansluiting training op eerdere kennis			,813
19. Voldoende niveau materiaal			,600
13. Goede uitvoerbaarheid opdrachten			,594
7. Goede verdeling studielast			,424
20. Interessant materiaal			,413
9. Voldoende gelegenheid individuele leerwensen			,318

Bijlage 4: Uitkomsten bruikbaarheid

Overzicht van de reacties op de metavragenlijst ingevuld door 49 deelnemers.

1. Wat vindt u van de begrijpelijkheid van de vragen?

<i>Positief</i>	<i>Verbeterpunten</i>
Vragen zijn goed begrijpbaar.	Minst – meest zinvolle onderwerpen meer uitsplitsen.
Duidelijk. (17x)	Duidelijk, maar niet echt gevarieerd.
Luid en duidelijk, goed te begrijpen.	
Ja.	
Zijn begrijpbaar, er is duidelijkheid over wat er gevraagd wordt.	
Goed. (13x)	
Was zeer duidelijk.	
OK. (3x)	
Voldoende.	
Goed en duidelijk. (2x)	
Begrijpbaar. (2x)	

2. Wat vindt u van de inhoud van de vragen?

<i>Positief</i>	<i>Verbeterpunten</i>
Voldoende. (3x)	Standaard maar compleet.
Vragen zijn compleet.	Er ontbreken vragen over facilitaire voorziening.
Goed. (14x)	
Genoeg en dekt de cursus. (2x)	
Duidelijk. (4x)	
Alle onderdelen zijn behandeld.	
Prima. (2x)	
Niet te moeilijk maken, ok zo.	
Voldoende, geen onnodige vraagstelling of uitwijding.	
Breed en uitvoerige vragen.	
Inhoudelijk sterk geformuleerd.	
Volledig en behandelt de stof.	

3. Hebt u het gevoel dat deze vragenlijst voldoende ruimte biedt om feedback te geven op de training, zodat de opleiding eventueel verbeterd kan worden?

<i>Positief</i>	<i>Verbeterpunten</i>
Ja, ik denk het wel.	Toelichting op de rangorde hadden nog wel wat regeltjes bij gekund.
Voldoende. (3x)	De ruimte om feedback te geven groter.
Ja, ik zou het niet op het einde van de dag laten invullen, dat voorkomt afraffelen.	Wellicht meer ruimte voor feedback op de sprekers Alcohol & Drugs, Fundamentele Voorlichting en trainers.
Ruim voldoende.	Mis bij sommige vragen de optie om het antwoord toe te lichten.
Ja. (21x)	Vragenlijst geeft voldoende ruimte, misschien een optie om mensen hun verhaal op de achterkant te laten zetten als ze vinden dat er te weinig ruimte is.
Ja, want de vraag zit er tussen (wat wil je verbeteren?)	Nee, is hiervoor te oppervlakkig.
De achterzijde is blanco, dus genoeg schrijfruimte.	Nee, voor deze opleiding zou je meer kunnen uitbreiden vooral doordat de opleiding door meer

Ja, maar het meeste is al mondeling gezegd tijdens de gehele opleiding.	personen wordt begeleid. Het vakje “wat zou u aan de opleiding willen verbeteren” groter zodat we meer tekst kwijt kunnen.
Zeker.	Vraag duur van de opleiding was voldoende voor behandeling van de lesstof, dat is zo, daarentegen is de opleiding juist te lang, die ruimte heb je niet om dit aan te geven. Feedback is tweerichtingsverkeer. Nu is het alleen maar 1 richting op, van mij naar de rest.

4. Overige opmerkingen:

Verbeterpunten

Bij de stellingen ruimte maken voor opmerkingen.

De vragenlijst eerder geven, dan kan je wat langer over de vragen nadenken en hoef je niet alles in een kwartier te bedenken.

Normaal: links = eens / rechts = oneens, behalve bij deze evaluatie.

Netjes en correct verzorgd.

Invulvolgorde van helemaal mee eens – helemaal mee oneens.

Denk aan de lay-out.

Veel (vooral open_ vragen zou je eigenlijk pas goed kunnen beantwoorden als je enige tijd als OT'er werkzaam bent geweest. Bijvoorbeeld: wat zou er weg kunnen worden gelaten.

Wanneer tabellen verdeeld worden over 2 pagina's is het handig de koptekst terug te laten komen voor duidelijkheid invullen.

De lay-out kan beter. Beginnen op een bladzijde is ook doorgaan op diezelfde bladzijde. Niet op 2 bladzijden verdelen.

Let op het afdrukken van het formulier, zodat een onderwerp niet halverwege de pagina verder gaat.
