

Evaluatie van het opleidingsplan

Op het einde van de looptijd van het opleidingsplan, zijn er twee types van evaluatie:

- de evaluatie van het opleidingsplan zelf (de verschillen tussen de opleidingen die in het opleidingsplan voorzien waren en de opleidingen die uiteindelijk gegeven zijn; de naleving van het budget en de andere praktische aspecten van de opleidingen);
- de evaluatie van de opleidingen in het opleidingsplan

De sectorale CAO voorziet expliciet dat het opleidingsplan in de OR geëvalueerd wordt zodra het beëindigd is!

Ten laatste op het einde van de looptijd van het opleidingsplan moet je evalueren.

Er zijn twee mogelijke types van evaluatie:

- de evaluatie van het opleidingsplan zelf,
- de evaluatie van de opleidingen in het opleidingsplan.

De sectorale CAO voorziet expliciet dat het opleidingsplan in de OR geëvalueerd wordt zodra het beëindigd is!

9.1 Evaluatie van het opleidingsplan zelf

De essentiële vragen om (je) te stellen:

1. Werden alle voorziene opleidingen georganiseerd? Zoals afgesproken? (periode, duur, lesgever, kostprijs ...).

Als dat niet het geval is, hoe komt dat dan?

Moeten de opleidingen die niet georganiseerd werden, in het volgende opleidingsplan geïntegreerd worden?

2. Werden er opleidingen georganiseerd die NIET in het opleidingsplan voorzien waren? Zo ja, welke?

Waarom werden ze niet in het opleidingsplan opgenomen?

3. Werd het opleidingsbudget nageleefd? (het globale budget en zo nodig elk budget per afdeling)

De vergelijking tussen de gebudgetteerde kostprijs en de reële kostprijs zal voor jou nuttig zijn om het budget voor de opleidingsplannen van de komende jaren nog beter te kunnen bepalen.

9.2. Evaluatie van de opleidingen

Het opleidingsplan zal rekening houden met de impact van de voorbije opleidingen om de opleidingsacties zonder concrete gevolgen te corrigeren.

Zonder in detail te treden, verwijzen wij naar het beroemde model van Kirkpatrick dat vier mogelijke evaluatieniveaus voorstelt:

1. de opleidingsprocedure zelf (cf. pedagogisch evaluatieformulier (“warm”)),
2. de leerresultaten: (zogenaamde “koude”) evaluatie van de kennisoverdracht,
3. de impact op de werkpost (de rol van de teamleider is cruciaal voor dit evaluatieniveau),
4. de resultaten op socio-economische vlak / het doel (“ROI” – return on investment)

Meer elementen over de evaluatie vind je in de gids “Overleg over het opleidingsplan” http://www.alimento.be/sites/default/files/uploads/Gids_CAO_deel2_OVERLEG.pdf (opleidingsgids deel 2, fiche 6).

De relevantste evaluatie is doorgaans die op het derde niveau: de evaluatie van de impact op de werkpost (de “overdracht” van de competenties naar de werksituatie).