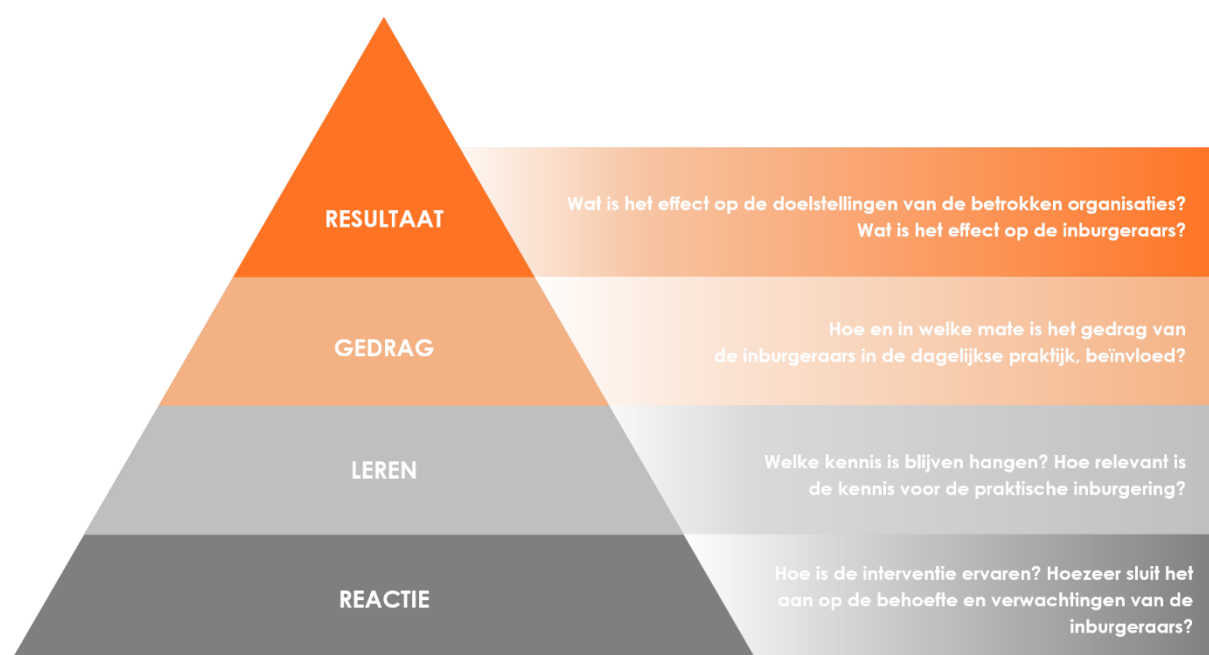


## IMPACT EVALUATIE INBURGERINGSINITIATIEVEN AAN DE HAND VAN KIRKPATRICK

Hoe breng je op een betrouwbare en overzichtelijke manier de impact in kaart van werkwijzen, aanpakken en interventies? In 1954 schreef Kirkpatrick zijn proefschrift over het onderwerp 'de vier niveaus van leeractiviteit,' dat hij vertaald heeft naar een boek *Evaluating Training Programs*, dat gepubliceerd werd in 1994. Hij beschreef vier op elkaar voortbouwende niveaus om het resultaat van trainingen te meten en te beoordelen of de opgedane kennis van een training zich ook vertaalt naar veranderingen in houding en gedrag. Dit model biedt bij uitstek een mooi model om de impact van niet alleen trainingen, maar ook andere interventies in kaart te brengen.



In dit model noemt Kirkpatrick een aantal niveaus van evaluatie:

### **Reactie: evalueren op tevredenheid en op relevantie en betrokkenheid (tevredenheid)**

Het onderste en eerste niveau gaat in op de reactie en de evaluatie van de deelnemende inburgeraars aan de aanpak, interventie of initiatief:

- ➔ Hoe is de aanpak/interventie ervaren door de inburgeraars?
- ➔ Zijn zij tevreden over de aanpak/interventie (invulling, inhoud, proces)?
- ➔ Sluit de aanpak/interventie aan bij de behoefte?

Hierbij moet wel opgemerkt worden dat een positieve evaluatie niet noodzakelijkerwijs een effectieve aanpak of interventie signaleert. Een positieve evaluatie kan immers ook een indicatie zijn van sociaal wenselijke antwoorden, een hoge gunfactor van de betrokken professionals, of een aanpak/interventie die weinig uitdaging heeft geboden en de inburgeraars vooral gevoed heeft in hun

comfort zone. Andersom kan een negatieve evaluatie duiden op een training die op lange(re) termijn zeer effectief bleek te zijn, juist omdat de trainer de deelnemers uit hun comfortzone heeft gehaald. Evaluatie op dit niveau bestaat vaak uit een schriftelijk evaluatieformulier dat ter plekke wordt ingevuld, of een mondelinge evaluatie die ter plekke wordt gedaan. Voor mensen die de taal (nog) onvoldoende beheersen zijn er slimme oplossingen om deze evaluaties toch zinvol invulling te geven.

### **Leren: evalueren op de kennis en vaardigheden die de aanpak/interventie als doel heeft (verworven kennis & vaardigheden)**

Voortbouwend op de evaluatie bij de inburgeraars wordt op dit niveau geëvalueerd of de kennis en vaardigheden ook is 'blijven hangen'.

- ➔ Is er een leereffect opgetreden?
- ➔ Wat weten de inburgeraars nu meer/beter?
- ➔ Wat kunnen de deelnemers nu meer/makkelijker/effectiever/efficiënter?

Dit wordt vaak geëvalueerd door een (taal)examen, waarbij aangetoond wordt of de deelnemers de kennis kunnen reproduceren.

### **Gedrag: evalueren op het gedrag in de dagelijkse praktijk (transfer)**

Op dit niveau wordt gekeken naar de transfer naar de praktijk: passen de inburgeraars de kennis en vaardigheden ook daadwerkelijk toe in de dagelijkse praktijk?

- ➔ Is er transfer naar de toepassing in de praktijk?
- ➔ Is verandering in houding en gedrag merkbaar in de dagelijkse praktijk?

Een voorbeeld van toetsing op dit niveau is het praktijkgedeelte van het rijbewijs-examen.

### **Resultaat: evalueren op de impact van veranderingen in kennis, vaardigheden en gedrag (impact)**

Op dit niveau wordt gekeken naar de impact van de veranderingen in houding en gedrag op de daadwerkelijke inburgering en integratie en op maatschappelijke- en de organisatiedoelstellingen.

- ➔ Vertaalt de verandering in houding en gedrag zich naar de beoogde maatschappelijke- en organisatiedoelstellingen?
- ➔ Is de verandering merkbaar voor de inburgeraars?
- ➔ Is er daadwerkelijk sprake van inburgering en integratie die verder gaat dan het behalen van een examen?