

Pre-Training Evaluation using the 8-fields model.

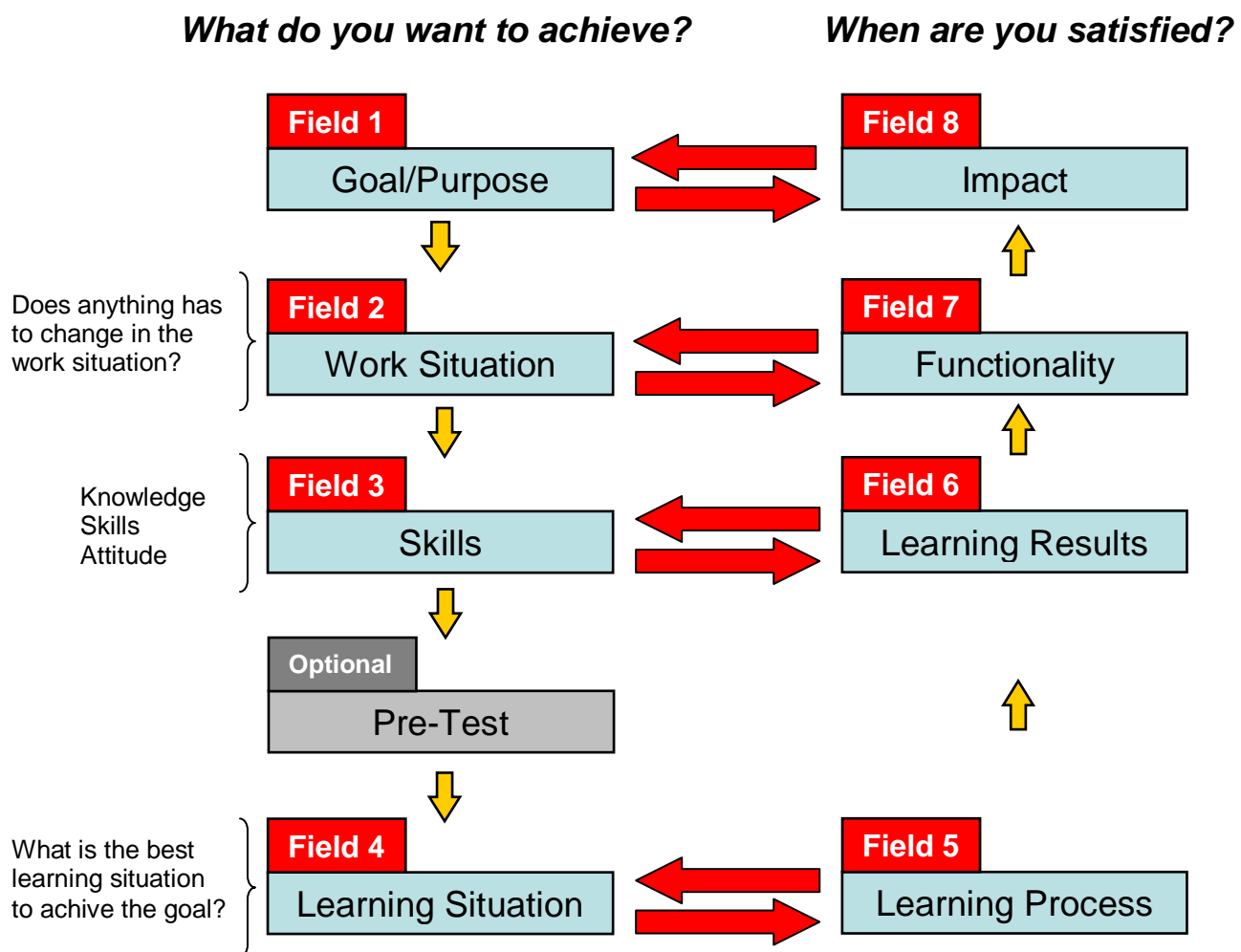
The 8-fields model by Kessels & Smit is used as a pre-training evaluation tool.

This model offers 8 fields:

- Field 1 to 4 describes what we want to achieve
- Field 5 to 8 describes when we are satisfied

How to use this model?

Go through the model from field 1 until field 8 and complete each field with the necessary information.







Pre-Training Evaluation using the 8-fields model.
Pre-Training Evaluatie volgens het 8-velden model.







What do you want to achieve?

Wat wil je bereiken?

When are you satisfied?

Wanneer ben je tevreden?

<p>1. <u>Goal/purpose:</u> 1. <u>Doel/probleem:</u></p> <p>Describe the difference between the actual situation and the desired situation. Try to use measurable criteria. <i>Beschrijf het verschil tussen de huidige en de gewenste situatie. Probeer meetbare criteria te gebruiken.</i></p>		<p>8. <u>Impact:</u> 8. <u>Impact:</u></p> <p>Have the specified goals been achieved or have the problems been solved? <i>Zijn de vooropgestelde doelen bereikt of zijn de problemen opgelost?</i></p>
		
<p>2. <u>Work situation:</u> 2. <u>Werksituatie:</u></p> <p>How to achieve this goal? Does the actual process needs changes (materials/machines/methods)? Who needs to be informed of the change? Describe all tools you need to provide the training effectively. <i>Hoe dit doel te bereiken? Zijn er wijzigingen nodig in het huidige proces (materialen/machines/methodes)? Welke personen moeten geïnformeerd worden van eventuele wijzigingen? Beschrijf alle tools die je nodig hebt om tot een effectieve training te komen.</i></p>		<p>7. <u>Functionality:</u> 7. <u>Functioneren:</u></p> <p>Establish specific assessment criteria geared to the application of the specific skills in the work situation. Does the employee DO it? <i>Beschrijf hoe je controleert dat alles aanwezig is in de werksituatie om de aangeleerde topics te kunnen uitvoeren?</i> <i>DOET de medewerker het?</i></p>

		
<p>3. Skills: 3. Vaardigheden:</p> <p><u>KNOWLEDGE:</u> <u>KENNIS:</u></p> <p>Describe why it's necessary to train knowledge and how you want to achieve this. List all items you want trainees to know after training. <i>Beschrijf waarom het noodzakelijk is om te trainen op kennis en hoe je dit wenst te bereiken. Maak een lijst van alle items dat trainees zouden moeten kennen na het volgen van de training.</i></p> <p><u>SKILLS:</u> <u>VAARDIGHEDEN:</u></p> <p>Describe why it's necessary to train skills and how you want to achieve this. List all skills you want trainees to develop after training. <i>Beschrijf waarom het noodzakelijk is om te trainen op vaardigheden en hoe je dit wenst te bereiken. Maak een lijst van alle vaardigheden die trainees zouden moeten kunnen uitvoeren na het volgen van de training.</i></p> <p><u>ATTITUDE:</u> <u>ATTITUDE:</u></p> <p>Describe why it's necessary to train attitude and how you want to achieve this. <i>Beschrijf waarom het noodzakelijk is om te trainen op attitude en hoe je dit wenst te bereiken.</i></p>	 	<p>6. Learning results: 6. Leerresultaten:</p> <p>Have the participants mastered the targeted knowledge, skills and/or attitude to the required standard?</p> <p>Establish specific evaluation criteria geared to the specific knowledge, skills and/or attitude.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Does the participant KNOWS it? • CAN the participant do it? • HAS the participant the right attitude? What if the participant DOESN'T WANT to do it? <p><i>Hebben de deelnemers het gewenste niveau van kennis, vaardigheden en/of attitude opgedaan zoals vooropgesteld?</i></p> <p><i>Zorg voor evaluatie criteria die erop gericht zijn de specifieke kennis, vaardigheden en/of attitude te testen.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • WEET de deelnemer het? • KAN de deelnemer het? • VERTOONT de deelnemer de juiste attitude? Wat indien de deelnemer het NIET WIL doen?
		

<p>3a. Pre-Test: 3a. Pre-Test:</p> <p>In some occasions it can be a great help to measure the present level of knowledge or skills from trainees by using a pre-test. The outcome results helps you defining where to focus in the training as described in the next field (Learning situation).</p> <p><i>In bepaalde gevallen kan het meten van het aanwezige kennis- en vaardigheidsniveau van de trainees via een pre-test gebeuren. Deze resultaten kunnen je helpen bij het definiëren van de leersituatie in het volgende veld.</i></p>		
▼		▲
<p>4. Learning situation: 4. Leersituatie:</p> <p>Define the most suitable learning situation, in terms of both form and content. The target is maximal transfer to the work situation of what has been learned. Various possibilities: Instructor Led, Computer based, on-the-job training, coaching, workshops, ...</p> <p><i>Definieer de beste leersituatie, zowel naar vorm als naar inhoud. Het doel is de hoogst mogelijke transfer te verkrijgen op de werkplaats. Men heeft verschillende mogelijkheden: Instructor Led, Computer based, on-the-job training, coaching, workshops, ...</i></p>	▶ ◀	<p>5. Learning Process: 5. Leerproces:</p> <p>Are the designed learning situations suitable for achieving the goals that are targeted? Is/are there:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sufficient possibilities for practising? • sufficient information concerning the skills? • sufficient feedback possibilities? • an optimal learning atmosphere? <p>Define specific testing criteria beforehand! <i>Zijn de voorgestelde leersituaties bruikbaar om het gewenste resultaat te bekomen?</i> <i>Is/zijn er:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>genoeg mogelijkheden om te oefenen?</i> • <i>genoeg info mbt de aangeleerde vaardigheden?</i> • <i>genoeg mogelijkheid tot feedback?</i> • <i>een optimale leeromgeving?</i> <p>Beschrijf welke testcriteria je gaat gebruiken!</p>