



## **VOORBEELD EVALUATIEFORMULIER TRAINING EN COACHING**

Bijgaand treft u een voorbeeld van een evaluatieformulier te gebruiken bij trainingen en coachingstrajecten. Wat ons betreft mag u dit formulier geheel aanpassen naar eigen inzicht en naar uw situatie.

Evalueren lukt naar onze mening alleen wanneer doelstellingen of leerdoelen van de training helder en duidelijk zijn. Zie ook: [doelstelling coaching of training](#)

Daarbij gaat het over vier zaken:

- a. Het voorwerk vanuit de organisatie en de verstrekte voorinformatie
- b. Uw eigen rol in het geheel
- c. De rol van collega's tijdens de training
- d. De rol van de trainer

Wil de training op de lange termijn effect hebben dan is het belang van een follow-up noodzakelijk.

### **Voorbeelden van leerdoelen**

Onderstaand treft u een aantal voorbeelden van uitgewerkte leerdoelen: persoonlijk niveau, teamniveau, organisatieniveau en voor leidinggevenden of managers.

- [persoonlijke leerdoelen](#)
- [team leerdoelen](#)
- [leerdoelen voor leidinggevenden](#)
- [organsiatieleerdoelen](#)



## INFORMATIE OVER DE DOELSTELLING

Resultaatgebied	Beoordeling				Opmerking
	D	C	B	A	
In hoeverre was de doelstelling van deze training voor u helder voorafgaand aan de training?					
In hoeverre had u ter voorbereiding voor uzelf persoonlijke doelstellingen gesteld voor de training in het kader van het aanscherpen van beoordelingen?					

- A: meer dan voldoende  
 B: voldoende  
 C: onvoldoende  
 D: meer dan onvoldoende

## INZICHT IN UW PERSOONLIJKE VAARDIGHEDEN

Resultaatgebied	Beoordeling				Opmerking
	D	C	B	A	
In wat voor mate bent u door de training meer inzicht gaan krijgen waar uw verbeterpunten liggen inzake de doelstelling van de training?					
In wat voor mate is uw vaardigheid vergroot door het volgen van de training?					

- A: meer dan voldoende  
 B: voldoende  
 C: onvoldoende  
 D: meer dan onvoldoende



## EINDBEOORDELING: T.O.V DE DOOR DE ORGANISATIE GESTELDE LEERDOELEN

Resultaatgebied	Beoordeling				Opmerking
	D	C	B	A	
In wat voor mate denkt u dat het organisatiedoel is bereikt zoals voorafgaand aan de training is geformuleerd?					
Hoe beoordeelt u uw eigen houding in het kader van het realiseren van deze doelstelling?					
Hoe beoordeelt u de houding / bijdrage van uw collega's / deelnemers in het kader van het bereiken van de doelstelling?					
Hoe beoordeelt u de bijdrage van de trainer in het kader van het bereiken van de doelstelling?					

- A: meer dan voldoende  
 B: voldoende  
 C: onvoldoende  
 D: meer dan onvoldoende

### FOLLOW-UP

Hoe gaat uzelf een follow-up geven aan eigen ontwikkeldoelen in het kader van de doelstelling?	
------------------------------------------------------------------------------------------------	--