

Transfer van opgedane kennis en vaardigheden naar de praktijk

Hoe zorg je er als opleidingsverantwoordelijke voor dat je investeringen in opleiding renderen? Hoe garandeer je met andere woorden een optimale transfer van de kennis en vaardigheden die in de opleiding werden opgedaan naar de praktijk? Dit zijn vragen die elke opleidingsverantwoordelijke zich wel eens stelt, maar ze zijn ook voor opleidingsaanbieders erg actueel.

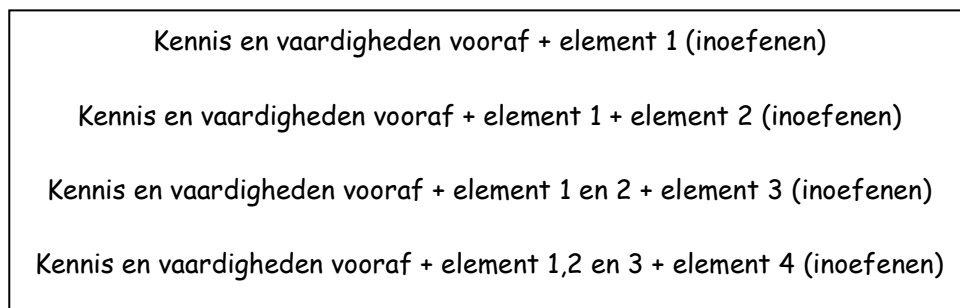
De psychologie van het leren: Hoe komt transfer tot stand?

Er werd reeds heel wat onderzoek verricht naar het hoe en het waarom van transfer van kennis en vaardigheden naar de praktijk. In deze nieuwsbrief willen we hierop niet al te diep ingaan. Toch zetten we graag even enkele belangrijke elementen op een rijtje.

In 1901 formuleerden Thorndike en Woodworth het als volgt "*The more identical elements occurring between two tasks, the more similar are the two tasks and therefore the more positive transfer predicted.*"¹ Deze visie houdt nu nog altijd stand.

Vertrekpunt: kennis en vaardigheden waarover de deelnemer aan de opleiding reeds beschikt. (vaststaand gegeven)

Tijdens de opleiding



Beoogde resultaat: kennis en vaardigheden die in de doelstellingen van de opleiding geformuleerd werden. (vaststaand gegeven)

Om optimale transfer te realiseren, vertrekt men bij het ontwerpen van een opleiding bij voorkeur van de voorkennis van de deelnemers. Tijdens de opleiding voegt men hier stap voor stap nieuwe elementen aan toe en oefent men deze in. De gelijkheid tussen datgene wat reeds gekend was en het nieuwe blijft op die manier zo groot mogelijk.

Gick en Holyoak (1987) beschreven twee belangrijke bijkomende voorwaarden. Zij benadrukken in de eerste plaats dat vooral datgene wat deelnemers **zelf**

¹ PATRICK, J.: *Training: Research and Practice*. P84.

ervaren als gelijkenis tussen datgene wat ze reeds kennen en het nieuw aangeleerde bepalend is voor het realiseren van transfer. In de tweede plaats stellen zij dat nieuw aangebrachte kennis en vaardigheden **contextgebonden** moet zijn. Het heeft immers geen zin dat deelnemers na een opleiding perfect kunnen uitleggen hoe ze een bepaalde procedure moeten toepassen als ze zich niet bewust zijn van de omstandigheden waarin deze gebruikt kan worden.

De praktijk: hoe zorg je zelf voor een zo optimaal mogelijk opleidingsklimaat waarin transfer alle kansen krijgt

- **Voor de opleiding : De opleidingsverantwoordelijke aan het woord**

DOEL : Het vertrekpunt (voorkennis) en het beoogde eindresultaat (doelstellingen) zo duidelijk mogelijk schetsen zodat de opleidingsaanbieder een programma kan uitwerken dat stap voor stap nieuwe kennis en vaardigheden aanbrengt in de richting van het beoogde eindresultaat en voldoende gelijkend op datgene wat reeds gekend is.

ACTIE :

- Informeer de opleidingsaanbieder zo uitgebreid mogelijk over de behoeften en verwachtingen van je organisatie en van de deelnemers.
- Analyseer de opleidingsbehoeften en formuleer doelstellingen die S.M.A.R.T. zijn.
- Vraag de opleidingsaanbieder om zo veel mogelijk deelnemers te spreken alvorens een opleidingspakket samen te stellen.
- Overleg na het vooronderzoek en analyseer of uw verwachtingen en behoeften als opleidingverantwoordelijke overeenkomen met de verwachtingen en behoeften die de deelnemers tijdens het vooronderzoek aan de opleidingsaanbieder (extern adviseur) signaleerden.

- **Tijdens de opleiding : De opleidingsaanbieder aan zet !**

DOEL: Nieuwe kennis en vaardigheden aanbieden die voortbouwen op datgene wat de deelnemers al kennen (voorkennis). Rekening houden met de perceptie van de deelnemers over de gelijkenissen tussen het oude en het nieuw aangeleerde gedrag/kennis en met het feit dat de nieuw aangeleerde kennis en vaardigheden contextgebonden moeten zijn.

ACTIE :

- Alle nieuwe kennis- en vaardigheidselementen op vijf niveaus doorlopen : sensibiliserings-, kennis-, inzichts-, toepassings- en integratieniveau.
- De individuele verwachtingen van de deelnemers managen bij het begin van de opleiding.
- Doelgericht leren : de gelijkenis aantonen tussen de noden en behoeften van de deelnemers en die van de organisatie zodat de opleiding in het algemeen en de doelstellingen ervan in het bijzonder niet ervaren worden als van bovenaf opgelegd, maar uit de deelnemers zelf komen (behoefte creëren).

- Gebruik maken van reële cases uit de werksituatie van de deelnemers. (bv : e-mail, opnames van telefoongesprekken, videobeelden van vergaderingen, enz.)
- 'Peer learning' stimuleren : collega's beschikken immers over meer contextgerelateerde kennis over het onderwerp en zullen nieuw opgedane kennis sneller in verband brengen met de bestaande professionele situatie.
- Actieplan : Aan het einde van de opleiding elke deelnemer vragen om samen met de andere deelnemers en de trainer zijn eigen kennis/gedrag m.b.t. het onderwerp van de opleiding te analyseren. Op basis van deze analyse een individuele lijst met leerpunten opstellen en er de nodige theorie in de vorm van tips & tricks aan toevoegen. Tot slot bepalen wanneer en met wie de deelnemers hun verwezenlijkingen in de praktijk zullen evalueren.

• **Na de opleiding : transfer : een gedeelde verantwoordelijkheid**

DOEL : Opleidingsverantwoordelijke en opleidingsaanbieder volgen samen de verwezenlijkingen van elke individuele deelnemer in de praktijk op en sturen indien nodig bij door extra coaching of opleiding aan te bieden.

ACTIE :

- Intervisie door andere deelnemers aan de training. De deelnemers stimuleren om op regelmatige basis feedback te vragen aan andere deelnemers aan de opleiding die beter dan wie ook weten wat er in de opleiding aan bod kwam en waar elke individuele deelnemer het moeilijk mee had.
- Opvolging door op regelmatige basis het actieplan van de deelnemer op te vragen en zijn verwezenlijkingen in de praktijk te evalueren.
- 'Opportunity-to-use' creëren : de deelnemers aan de opleiding op regelmatige basis expliciet de gelegenheid bieden om het geleerde toe te passen in de praktijk.
- Eventueel één of meerdere korte follow-up sessies inrichten na het beëindigen van de opleiding.

Veel succes!

Het MCR-Team