

Transfer of Training Onderzoek naar een maximaal leereffect

Het is een eenzaak voor alle opleiders, om een zo hoog mogelijk leereffect te behalen bij hun cursisten. Cursisten moeten na het volgen van een opleiding in staat zijn om op de werkplek daadwerkelijk te doen wat men in de opleiding heeft geleerd. Dit wordt ook wel met de term Transfer of Training aangeduid. Wanneer de opleiding onvoldoende aansluit op de wensen of eisen die de werkplek stelt kan dit ertoe leiden dat een taak onvoldoende of niet goed wordt uitgevoerd.

In de relatief veilige omgeving van de kazerne is daar nog overheen te komen, maar niet als het erop aankomt in bijvoorbeeld Uruzgan. Voor de KL, die in zulke kritieke omstandigheden moet optreden en die zo veel tijd en middelen investeert in het opleiden en trainen van personeel, is deze onzekerheid onacceptabel. Maar het aantonen van het 'effect van een opleiding' is lastig. Allerlei factoren hebben invloed op de wijze waarop cursisten leren en het leerresultaat toepassen in hun werk. Verschillende partijen spelen daarin een rol. Zo verzorgt de instructeur de opleiding, ondersteunt en begeleidt de chef de cursisten op de werkplek, en pakken cursisten zelf dingen wel of niet serieus op.

Om meer inzicht te krijgen in factoren die de transfer of training beïnvloeden, heeft TNO een methode bedacht en deze samen met de KL uitgeprobeerd. Deze methode geeft inzicht in hoe betrokkenen omgaan met transfer of training en de wijze waarop dit kan worden geoptimaliseerd. Dus wat chefs, instructeurs en cursisten kunnen doen om ervoor te zorgen dat het effect 'transfer of training' zo optimaal mogelijk is. Deze methode zoomt in op technische opleidingen. Daarom is nauw samengewerkt met het Opleiding en Training Centrum Logistiek / School voor Techniek en Onderhoud. De betrokken school werd gedurende het onderzoek steeds meer meegezogen in deze nieuwe manier van kijken naar opleidingen. Men raakte tijdens het onderzoek en de try out steeds enthousiaster. Maar hoe ziet deze methode er uit? En wat zijn de uitkomsten? In dit artikel worden enkele aspecten van het onderzoek kort toegelicht.

Om transfer of training te meten zijn er vragenlijsten ontwikkeld. Aan betrokken cursisten, instructeurs en managers op de werkplek is gevraagd op welke wijze zij omgaan met de voornaamste transfer of training maatregelen. Deze transfer maatregelen zijn afgeleid uit de beschikbare internationale kennis op dit vlak. De vragenlijsten zijn op drie tijdstippen voorgelegd: voorafgaand, tijdens en na afloop van de training. Er zijn 25 factoren van invloed onderkend. Onderzocht is welk effect deze factoren hadden op de transfer of training.

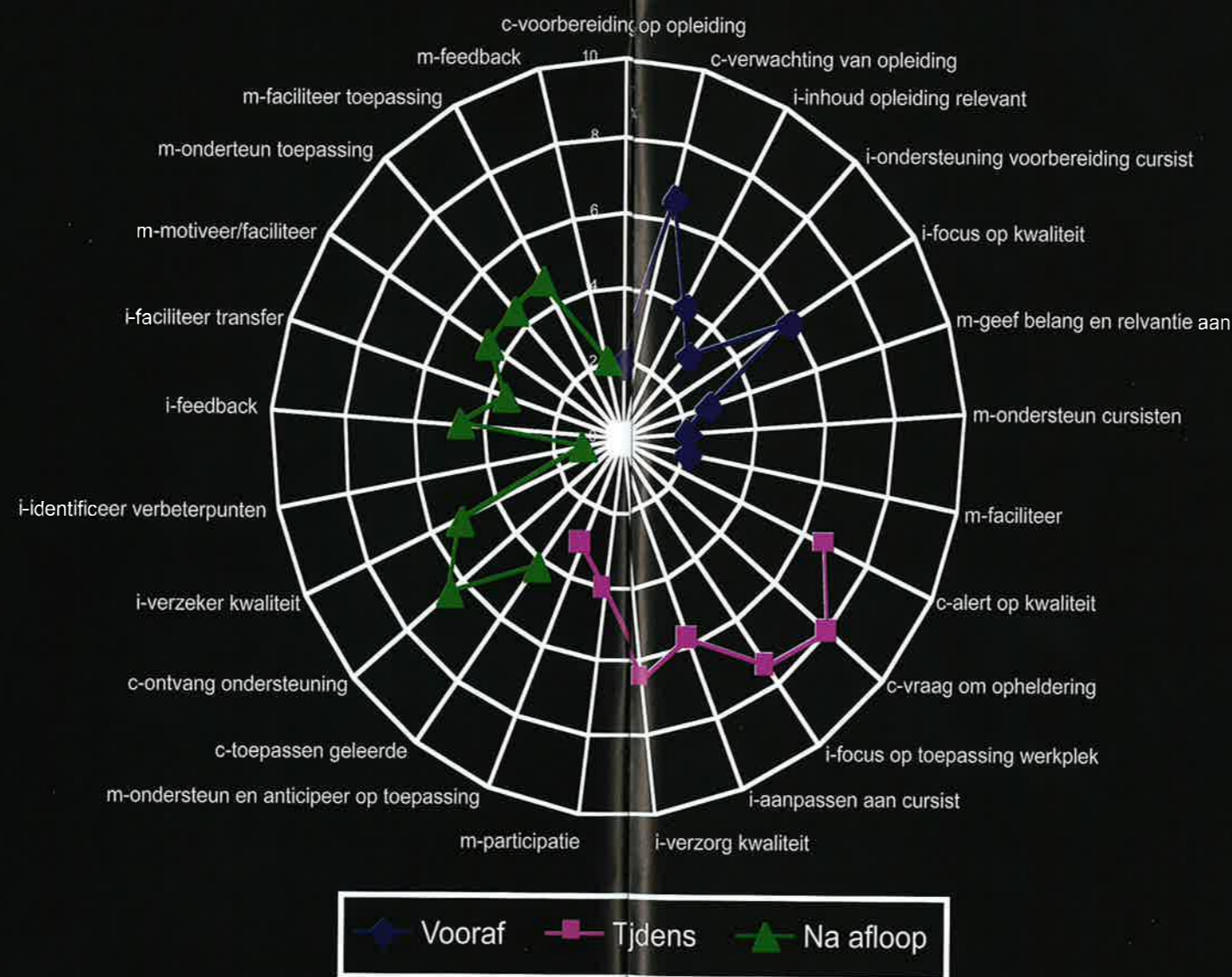


Diagram met de factoren voorafgaand 'blauw', tijdens 'roze' en na de opleiding 'groen' die de transfer of training beïnvloeden (c=cursist; i=instructeur; m=manager werkplek). Idealiter zouden de scores per factor dicht tegen de 10 moeten liggen. Dat betekent dat er ruim aandacht voor is.

In totaal 19 factoren scoorden echter lager dan 6. Dit betekent dat de respondenten hier (te) weinig aandacht aan besteden. Dit biedt dus ruimte voor verbetering. Door een scan te maken kan per opleiding een profiel worden gecreëerd om de transfer



of training gericht te verbeteren. Verder bleek dat een aantal factoren voorafgaand aan de opleiding een grote invloed kunnen hebben op transfer of training. Bijvoorbeeld de factor: 'de instructeur ondersteunt de cursisten om zich voor te bereiden op de opleiding'.

Daar vallen activiteiten onder zoals: cursisten vooraf over de (leer)doelen laten nadenken, zich laten inlezen en een opdracht laten maken. Dit blijkt positief in te werken op het effect van een opleiding. Vaak is er echter weinig contact vooraf met de leerling en blijken zij zich bijna niet te hebben voorbereid op de opleiding. Als het benaderen van mensen voorafgaand aan de opleiding zoveel meer opleidingseffect kan betekenen, dan moeten we naar mogelijkheden zoeken om dit te organiseren. Daarnaast zou er meer aandacht moeten zijn voor het vaststellen voor cursistdoelen. Cursisten zouden zich het eerste half uur van de opleiding concrete doelen moeten stellen: 'wat moet ik/wil ik leren?'. Er zijn opleidingen waar dit wordt bezegeld in een concrete wederzijdse afspraak op schrift. Uit onderzoek blijkt dat dit een krachtige methode is om de cursisten meer te focussen en te motiveren. Instructeurs kunnen hier aan refereren tijdens de opleiding. Dit zijn slechts enkele aanbevelingen uit het verbeterplan dat op basis van het onderzoek is opgesteld.



Transfer of Training



De verbeterpunten haken in op meerdere niveaus en functies die betrokken zijn bij het opleidingsproces. Zo zijn er verbeterpunten voor de aanpak van de opleidingsontwikkeling, de instructie, de kwaliteitszorg, de begeleiding op de werkplekken en de afstemming tussen werkplek en opleiding. Bij dit laatste facet staan we nog even stil: uit de resultaten blijkt dat de relatie tussen opleiding en werkplek momenteel niet structureel is. Of de opleiding mensen aflevert die naadloos inpasbaar zijn in de verschillende werkplekken is daardoor niet gegarandeerd. Tevens is de betrokkenheid van de chefs op de werkplek gering. Wanneer zij laten merken dat zij de opleiding belangrijk vinden, leidt dat tot een meer actieve houding van cursisten, waardoor meer wordt geleerd. Het blijkt uit de onderzoeksresultaten dat dit soort facetten het effect van een opleiding mede bepaalt.

De bevindingen sluiten naadloos aan bij de visie en de voornemens uit de Leidraad Opleiding en Training (LOT) van het CLAS en geven daar concreet handen en voeten aan. Door de aanbevelingen in de praktijk door te voeren doen we relevante ervaringen en lessons learned op, die we binnen de opleidingen van de KL en wellicht later ook binnen Defensie breder kunnen toepassen. Er wordt momenteel nagedacht op welke wijze de resultaten kunnen worden ingepast.

Deze bijdrage beschrijft slechts enkele hoofdzaken uit het uitgevoerde onderzoek bij het OTCLOG. Voor meer details, achtergronden en resultaten wordt verwezen naar de TNO rapportage: Evaluatie van transfer of training; door G.J. Veldhuis & N.C.M. Theunissen.

Meer info: Gerard Veldhuis
(onderzoeker TNO Defensie en
Veiligheid, specialisatie Onder-
wijskunde)
Gerard.Veldhuis@tno.nl of
A.J.v.Ree@mindef.nl