

Systematiseren van de factoren die transfer positief kunnen beïnvloeden

Onderstaand instrument biedt een leidraad op basis waarvan de factoren die de transfer van het geleerde op de werkplek kunnen bevorderen, in kaart kunnen gebracht worden. Nadat je in de eerste tabel aangeeft aan welke aspecten reeds aandacht wordt gegeven, kan je vervolgens vastleggen welke (bijkomende of bestaande) factoren in de toekomst extra bewaakt zullen worden.

① Geef via het inkleuren van het bolletje aan, aan welke factoren die transfer positief beïnvloeden, reeds aandacht wordt gegeven in de organisatie.

Algemeen kader van de VTO-activiteit	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> De VTO-activiteit sluit aan bij de behoefte van de organisatie én van de deelnemer. <input type="radio"/> De aangeboden inhoud is praktijkgericht en sluit aan bij het werken in de organisatie. <input type="radio"/> De opleider heeft voldoende zicht op de voorkennis van de deelnemers. <input type="radio"/> Er zijn voldoende mogelijkheden in de organisatie om het geleerde toe te passen. <input type="radio"/> Deelnemers worden mee betrokken in de planning en keuze van de VTO-activiteit. <input type="radio"/> Meerdere personen uit het team nemen deel aan de vorming. <input type="radio"/> Collega's die de VTO-activiteit niet volgen, krijgen informatie over wat de deelnemende collega's hebben geleerd. <input type="radio"/> Het werk wordt opgevolgd tijdens de afwezigheid van een werknemer wegens deelname VTO-activiteit. <input type="radio"/> De doelstellingen en verwachtingen van de vorming zijn voor iedereen duidelijk. <input type="radio"/> Werknemers en leiding aanvaarden het inbrengen van nieuwe kennis, vaardigheden en houdingen in de organisatie.
Factoren eigen aan de VTO-activiteit	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> De doelstellingen van de VTO-activiteit worden duidelijk aangegeven. <input type="radio"/> In de VTO-activiteit is voldoende tijd en aandacht voor praktijkopdrachten. <input type="radio"/> De VTO-activiteit laat individuele feedback toe. <input type="radio"/> In de VTO-activiteit worden werkvormen gebruikt die een actieve participatie van de deelnemers vragen. <input type="radio"/> De opleider geeft tips om te 'leren leren'. <input type="radio"/> In de VTO-activiteit is er aandacht voor en ondersteuning bij het concretiseren van het geleerde naar de praktijk.

<p>Factoren waarop de deelnemer invloed heeft</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> De deelnemer heeft durf, motivatie en inzet om het geleerde toe te passen. <input type="radio"/> De deelnemer ziet meer voor - dan nadelen aan het deelnemen aan de vorming. <input type="radio"/> De deelnemer heeft voldoende mogelijkheden om het geleerde toe te passen. <input type="radio"/> De deelnemer legt de link met de relevantie van het geleerde voor de werksituatie. <input type="radio"/> De deelnemer houdt na de vto-activiteit contact met de andere deelnemers om over de verworven inzichten, vaardigheden en houdingen te praten. <input type="radio"/> De deelnemer spreekt met collega's over het geleerde. <input type="radio"/> Interessant materiaal wordt ter beschikking gesteld van de collega's.
<p>Factoren waarop de directie/leidinggevende invloed heeft</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> De leiding heeft zicht op het doel dat ze met de vto-activiteit willen bereiken, op het verwacht resultaat. <input type="radio"/> De leiding moedigt deelname aan de vorming aan en geeft de deelnemers vooraf voldoende informatie over het doel en de inhoud van de vorming en de relevantie ervan voor de praktijk. <input type="radio"/> De leiding zorgt ervoor dat de vto-activiteit in optimale omstandigheden kan verlopen (geen storingen, opvolging van het werk, aangename locatie ...). <input type="radio"/> De leiding ondersteunt de deelnemer in de toepassing van het geleerde (experimenteerruimte geven, individuele feedback, taken geven waarin het geleerde kan toegepast worden ...). <input type="radio"/> Deelnemers worden beloond (bijvoorbeeld positieve waardering) wanneer zij elementen uit een gevolgde vto-activiteit in praktijk brengen. <input type="radio"/> Er wordt voldoende ruimte en oefengelegenheid gecreëerd om het geleerde toe te passen. <input type="radio"/> De leiding stimuleert de deelnemer om verslag uit te brengen van het geleerde aan collega's, om het geleerde door te geven aan anderen. <input type="radio"/> De direct leidinggevenden zijn op de hoogte van de inhoud van de vorming en de relevantie voor de toepassing op de werkplek ervan. <input type="radio"/> Er is overleg tussen de deelnemer en de leiding over de wijze waarop het geleerde kan toegepast worden op de werkplek.

② Niet alle factoren die de transfer beïnvloeden kunnen systematisch bewaakt worden. Geef daarom hieronder aan, aan welke factoren in de toekomst extra aandacht gegeven zal worden en wie hiervoor verantwoordelijk is.

Factor	Directie/ leidinggevende	Opleidingsinstantie/ opleider	Deelnemer