

De magische formule rond
LEERTRANSFER ontrafeld...

#inspiration lab





"Can you be a little more specific with step two?"

Ready...set....



5 vragen

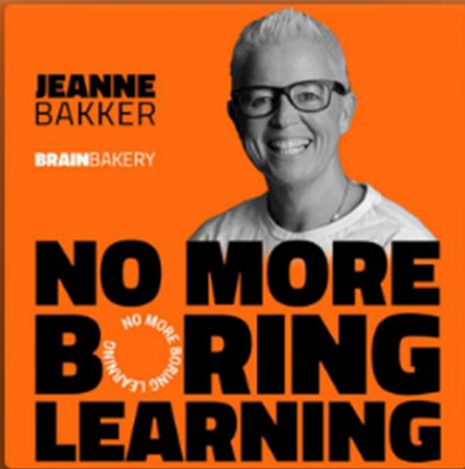
1 Wie speelt bewust in op de *motivatie* van trainees/lerenden?

2 Wie creëert een context die het mogelijk maakt om nieuwe inzichten & kennis direct *toe te passen* op de werkplek?

3 Wie geeft de *N+1* een concrete rol/verantwoordelijkheid in de *ondersteuning* van de trainee (voor-tijdens-na de training)?

4 Wie waakt mee over de *relevantie* van de aangereikte *content* in (E-)trainingen?

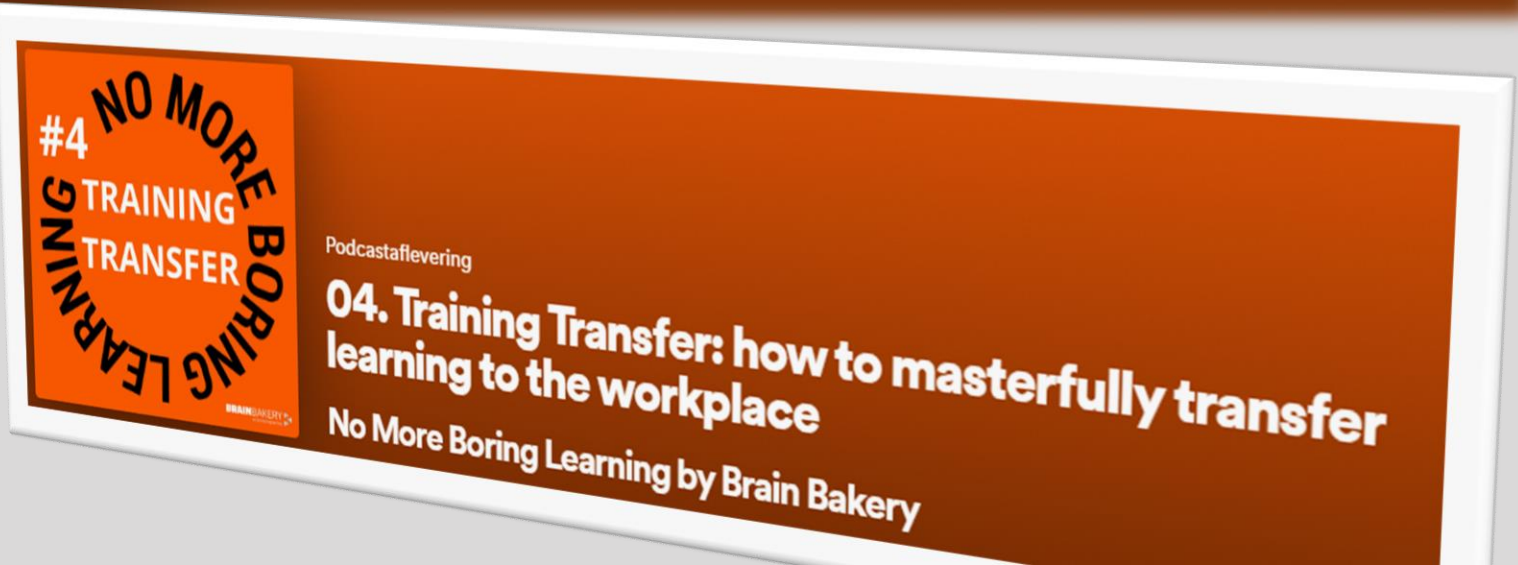
5 Wie zet bewust in op verschillende *trainingontwerp strategieën* (#werkvormen, visualisaties, cases, opdrachten, groepswork) ?



Podcast

No More Boring Learning by Brain Bakery

Jeanne Bakker





Bonus

Mirroring work/training context | instructional designer
Support trainer afterwards & in-between

05 Training design strategy



04 Content relevance



03 Support N+1



02 Opportunity to perform



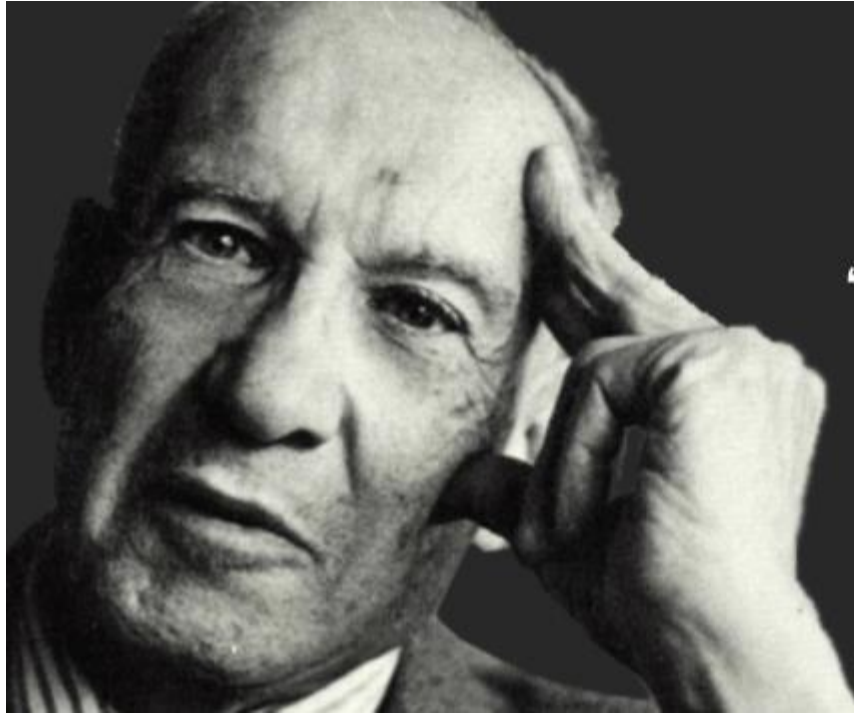
01 Motivation trainee



TOP 5

Learning transfer & impact





**“Culture eats
strategy
for breakfast.”**

- Peter Drucker

The 12 Levers of Transfer Effectiveness: How to Make Training Stick



Ina-Weinbauer
Heidel



12 hefboomen & 3 niveaus



Kloof tussen theorie & praktijk
Beïnvloedbare bepalende factoren
Voorspellers van transfereffectiviteit



lerende / trainee



trainingontwerp



werkomgeving

Niveau 1

3 hefboomen

Trainee / lerende

Motivatatie

1

“Ja, ik wil
dit écht
toepassen!”

Geloof in
eigen kunnen

2

“Ja, ik kan
dit!”

Doorzettingskracht

3

“Ik blijf mijn
acties uitproberen,
ook als het
moeilijk is!”

Niveau 2

4 hefboomen



Trainingontwerp

Duidelijke
verwachtingen

4

“Ik ken de
doelstellingen &
de gewenste
resultaten!”

Relevante
inhoud

5

“De inhoud is
praktisch &
relevant voor
mijn rol!”

On the job
learning

6

“Ik test nieuwe
dingen uit
met real-life
cases & projecten!”

Actieplan
opvolgen

7

“Ik weet wat ik
stap voor stap
ga doen!”

Niveau 3

5 hefboomen



Werkomgeving

Toepassing
mogelijkheden

8

“Ik kan in mijn
werk toepassen
wat ik heb
(bij)geleerd!”

Individuele
oefenruimte

9

“Ik kan tijd
vrijmaken in
mijn dagelijkse
werk om het
geleerde toe te
passen!”

Ondersteuning
leidinggevenden

10

“Mijn manager
ondersteunt &
stimuleert mij bij
het toepassen
van het
geleerde!”

Ondersteuning
collega's

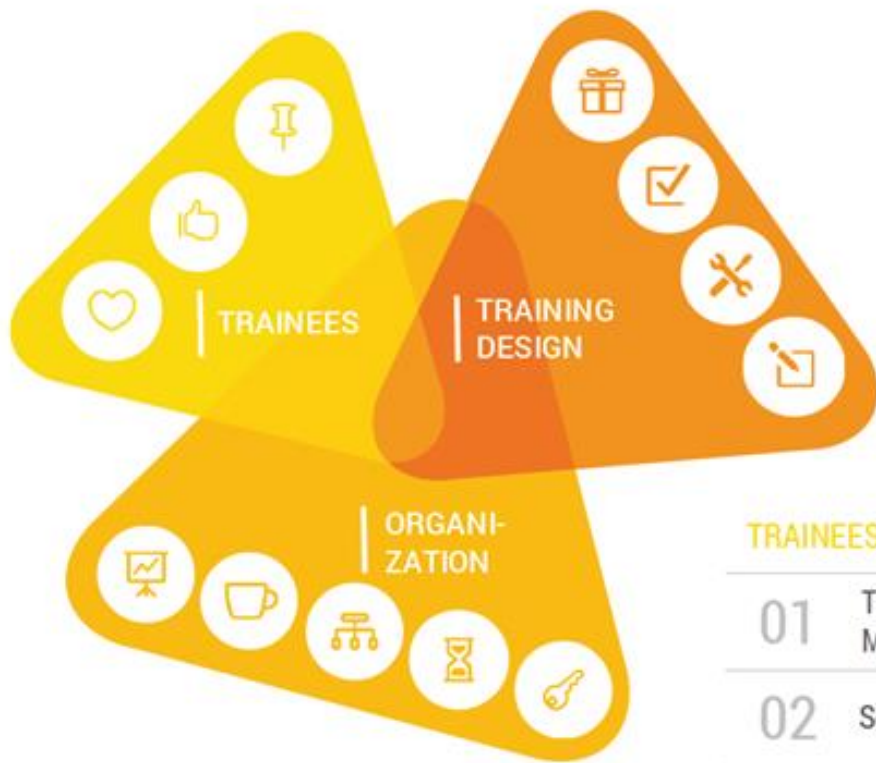
11

“Mijn collega's
ondersteunen mij,
zodat ik de
nieuwe inzichten
kan uitproberen!”

Interne
kruisbestuiving

12

“Anderen
schenken
voldoende
aandacht aan
wat ik heb
(bij)geleerd!”



12 LEVERS OF TRANSFER EFFECTIVENESS

TRAINEES

- | | |
|----|---------------------|
| 01 | Transfer Motivation |
| 02 | Self-Efficacy |
| 03 | Transfer Volition |

TRAINING DESIGN

- | | |
|----|-------------------------|
| 04 | Clarity of Expectations |
| 05 | Content Relevance |
| 06 | Active Practice |
| 07 | Transfer Planning |

ORGANIZATION

- | | |
|----|---|
| 08 | Opportunities for Application |
| 09 | Personal Transfer Capacity |
| 10 | Support from Supervisors |
| 11 | Support from Peers |
| 12 | Transfer Expectations in the Organization |

The Levers of Transfer Effectiveness

- are significant determinants and predictors of transfer of training
- can be influenced and controlled by certain tools and interventions



| *Surprise* |

From **learning** to  **ACTION**





TRAINEN & OPLEIDEN MET IMPACT

6 PLAKFACTOREN



#ZigZagHR
Brainpickings



 **#ZigZagHR**
Brainpickings

VAN STAKEHOLDER MANAGEMENT NAAR STAKEHOLDER ENGAGEMENT



<https://www.youtube.com/watch?v=ntTiIRTNvWc&t=1329s>

Laten we alvast
connecteren



Koen Dierckx
Learning Architect
NCOI Learning



✓ Koen Dierckx

▶ Learning architect & trainer |
Passie voor hybride leerreizen | Focus...



On the road!

