

Danish University Colleges

Transfer: Mange muligheder for at gøre efter- og videreuddannelse mere virksom

Pechmann, Philipp Wilhelm

Publication date:
2019

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (APA):
Pechmann, P. W. (2019, jul. 31). Transfer: Mange muligheder for at gøre efter- og videreuddannelse mere virksom. VIA University College.

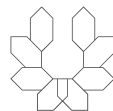
General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Download policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



Transfer: Mange muligheder for at gøre efter- og videreuddannelse mere virksom

En ny rapport fra Forskningscenter for Uddannelseskvalitet, professionspolicy og praksis, VIA University College, viser, hvordan uddannelsesinstitutioner kan understøtte lærendes kompetenceudvikling og fremme overføringen af indlæringsresultater til praksis. Det er ikke kun undervisningen, men også faktorer knyttet til den enkelte deltager og til arbejdspladsen, som er afgørende for virksomheden af efter- og videreuddannelse.

Det er afgørende for udbyttet af efter- og videreuddannelse, at de lærende lykkes med at bringe det, de lærer, i anvendelse på arbejdspladsen. Transferbegrebet dækker netop over denne overførelse af det lærte fra indlærings- til anvendelses-situationen.

Merværdi for samfundet

Ved aktivt at påvirke de faktorer, der fremmer transfer, kan uddannelsesinstitutioner skabe merværdi for samfundet og hos borgeren. Måltrettet arbejde med transferfremmende faktorer giver uddannelsesinstitutioner mulighed for ikke alene at sikre uddannelsernes positive virkning på deltagerens viden, færdigheder og kompetencer, men også at optimere sandsynligheden for, at deltagerne lykkes med at sætte det, de lærer, i spil i praksis til gavn for virksomhedernes og samfundets udvikling.

Sådan fremmes transfer

Uddannelsesinstitutioner har mange muligheder for at øge sandsynligheden for transfer for de lærende.

Den forberedende fase

Inden starten af et uddannelsesforløb kan den aktive inddragelse af deltagere i undervisningsplanlægningen motivere de lærende og sikre en bedre tilpasning af undervisningen til arbejdspladsen. Brug af understøttende feedback kan styrke de lærendes tro på egen formåen. Det gavner lærings- og transferprocessen at hjælpe de lærende til at sætte mål for deres læringsudbytte og at lære dem teknikker til at strukturere og organisere læringsprocessen allerede inden uddannelsesforløbet starter. Samtidig er det væsentligt, at uddannelsens relevans, meningsfuldhed og betyd-

ning for den enkelte lærende og arbejdskonteksten kommunikeres klart inden starten.

Understøttelse af arbejdspladsen

Arbejdspladsens håndtering af kompetenceudvikling og efter-/videreuddannelse har en stor, selvstændig betydning for en optimal transfer, og uddannelsesinstitutioner bør derfor være i dialog med arbejdsgivere om efter- og videreuddannelse med henblik på at sikre transferfremmende kontekstsvilkår og udvikle en fælles forståelse af arbejdspladsrelevans. Det kan være oplagt at understøtte den enkelte arbejdsplads i forberedelsen og indledningen af et kompetenceudviklingsforløb og stille informationer vedrørende uddannelsens konkrete nytte til rådighed, inden den begynder. Udbydere af efter- og videreuddannelse bør desuden oplyse arbejdsgivere om vigtige forhold på arbejdspladsen, som fremmer transfer, og inddrage ledelsen i "transferstrategier". De kan særdeles understrege vigtigheden af positiv feedback, når de lærende er tilbage på arbejdspladsen, af fleksibilitet i arbejdsopgaverne samt af, at der skabes muligheder, ressourcer og tid til at anvende det lærte i direkte forlængelse af uddannelsesforløbet. Desuden bør ledelsen aktivt motivere medarbejdere, der har været på efter-/videreuddannelsesforløb, til at anvende det lærte i arbejdskonteksten og facilitere opfølgende diskussioner og refleksion.

Samtidig kan de lærende klædes på ved at træne og undervise dem i, hvordan man undgår at falde tilbage til tidligere handlinger og rutiner.

Under undervisningen

I undervisningssituationen kan transfer fremmes ved brug af redskaber såsom fejl-management,

VIRKSOM EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

Faktaboks: Sådan fremmes transfer...

...før undervisningen:

- Øg de lærendes motivation og tro på egen for-måen ved positiv feedback
- Hjælp lærende til at strukturere læringspro-cessen og sætte mål for læringsudbyttet
- Understreg vigtigheden af uddannelsen og del-tagernes personlige ind-sats for arbejdspladsen
- Gør deltagelsen frivillig
- Kommuniker undervis-ningens konkrete nytte til kommende deltagere
- Inddrag deltagere i plan-lægningen af undervis-ningen

...under undervisningen:

- Understreg praktisk relevans af læringsindhol-det
- Sørg for sammenlignelighed mellem lærings- og anvendelsessituationen eller hold under- visningen på arbejdspladsen
- Understøt deltagerne i at strukturere lærings- processen og sætte mål for den
- Giv lærende mulighed for at lave fejl, instruer i håndtering af fejl og i, hvordan man lærer af fejl
- Brug entydige forklaringer af ønskede ad- færdsmønstre og eksempler for effektiv brug af den ønskede adfærd
- Skab muligheder for at øve anvendelsen af det lærte og giv feedback på anvendelsen
- Brug tilstrækkelig tid på at vise, forklare og indøve stoffet, så deltagerne forstår og me- strer det
- Træn deltagere i transfer

...efter undervisningen:

- Støt deltagere gen- nem positiv feedback
 - Giv ressourcer, tid og muligheder til at an- vende det lærte i di- rekte forlængelse af uddannelsen
 - Sæt mål for og moti- ver til anvendelsen af det lærte
 - Tillad fejl i anvendel- sen
 - Faciliter opfølgende diskussioner og re- fleksion over anvend-elsen af læringsind- holdet
-

adfærdsmodellering og realistiske læringskontek-ster. Det betyder, at underviseren skal give de læ-rende plads til at lave fejl og arbejde med, hvordan man lærer af fejl. Desuden skal det forklares enty- digt, hvordan og hvorfor den lærende skal reagere i bestemte situationer. Der skal vises eksemplari- ske situationer, skabes muligheder for at øve prak- tisk anvendelse og gives feedback på øvelserne.

Endelig kan det være transferfremmende, at un- dervisningen holdes på arbejdspladsen eller i om- givelser, som ligner anvendelseskonteksten. Der kan bruges arbejdsscenerier, praksiseksempler el- ler simulationer til at øge sammenligneligheden af lærings- og anvendelsessituation.

Tre transfer-kontekster

Transferfremmende faktorer inddeles typisk i tre grupper: faktorer knyttet til den enkelte lærende, undervisningssituationen og anvendelseskontek- sten.

I den første gruppe falder bl.a. de lærendes moti- vation, deres kognitive evner og tro på egen for- måen samt evnen til at sætte og forpligte sig på mål. Til den anden gruppe hører sammenlignelig- heden af lærings- og anvendelsessituationen

samt pædagogiske redskaber såsom fejl-manage- ment, adfærdsmodellering og målsætning. Den tredje gruppe omfatter organisatoriske forhold på arbejdspladsen, et understøttende arbejdsmiljø, fleksibilitet i arbejdsopgaverne og muligheder for at anvende og reflektere over det lærte.

Behov for livslang læring

Øget opmærksomhed på transferfremmende fak- torer understøtter den løbende kompetenceud- vikling af medarbejdere. De lærende skal gøres *fit for the job*. De skal have den viden og de færdig- heder, arbejdsgivere efterspørger, og kompeten- cerne til at anvende viden og færdigheder i ar- bejds-konteksten. Transfer sikrer en velkvalificeret arbejdskraft, som kan bidrage til vækst og velfærd i det vidensamfund, som i stigende grad er af- hængigt af livslang læring hos borgere og arbejds- tagere.

Rapportens grundlag er et review på baggrund af vi- denskabelige reviews af den internationale forsknings- litteratur om transfer samt af dansk litteratur om transfer udgivet siden 2010.

Find hele rapporten med titlen "Virksom efter- og vide- reuddannelse: Forskningsbaseret viden om faktorer, der fremmer overføringen af indlæringsresultater til praksis" på UC Viden: www.ucviden.dk.

Kontakt: Philipp Pechmann, ph.d.

Forskningscenter for Uddannelseskvalitet, professionspolicy og praksis, VIA University College

E: phpe@via.dk; T: 87551848