



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 formåen ved positiv feedback
- Hjælp lærende til at strukturere læringsprocessen og sætte mål for læringsudbyttet
- Understreg vigtigheden af uddannelsen og deltagernes personlige indsats for arbejdspladsen
- Gør deltagelsen frivillig
- Kommuniker undervisningens konkrete nytte til kommende deltagere
- Inddrag deltagere i planlægningen af undervisningen

...under undervisningen:

- Understreg praktisk relevans af læringsindholdet
- Sørg for sammenlignelighed mellem lærings- og anvendelsessituationen eller hold undervisningen på arbejdspladsen
- Understøt deltagerne i at strukturere læringsprocessen 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 adfærdsmønstre 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 mestrer det
- Træn deltagere i transfer

...efter undervisningen:

- Støt deltagere gennem positiv feedback
 - Giv ressourcer, tid og muligheder til at anvende det lærte i direkte forlængelse af uddannelsen
 - Sæt mål for og motiver til anvendelsen af det lærte
 - Tillad fejl i anvendelsen
 - Faciliter opfølgende diskussioner og refleksion over anvendelsen af læringsindholdet
-

adfærdsmodellering og realistiske læringskontekster. Det betyder, at underviseren skal give de lærende plads til at lave fejl og arbejde med, hvordan man lærer af fejl. Desuden skal det forklares entydigt, hvordan og hvorfor den lærende skal reagere i bestemte situationer. Der skal vises eksemplarsituationer, skabes muligheder for at øve praktisk anvendelse og gives feedback på øvelserne.

Endelig kan det være transferfremmende, at undervisningen holdes på arbejdspladsen eller i omgivelser, som ligner anvendelseskonteksten. Der kan bruges arbejdsscenerier, praksiseksempler eller 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 anvendelseskonteksten.

I den første gruppe falder bl.a. de lærendes motivation, deres kognitive evner og tro på egen formåen samt evnen til at sætte og forpligte sig på mål. Til den anden gruppe hører sammenligneligheden af lærings- og anvendelsessituationen

samt pædagogiske redskaber såsom fejl-management, 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 faktorer understøtter den løbende kompetenceudvikling af medarbejdere. De lærende skal gøres *fit for the job*. De skal have den viden og de færdigheder, arbejdsgivere efterspørger, og kompetencerne til at anvende viden og færdigheder i arbejdskonteksten. Transfer sikrer en velkvalificeret arbejdskraft, som kan bidrage til vækst og velfærd i det vidensamfund, som i stigende grad er afhængigt af livslang læring hos borgere og arbejdstagere.

Rapportens grundlag er et review på baggrund af videnskabelige reviews af den internationale forskningslitteratur om transfer samt af dansk litteratur om transfer udgivet siden 2010.

Find hele rapporten med titlen "Virksom efter- og videreuddannelse: 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