

BJARNE WAHLGREN

# TRANSFER I VEU

TOLV FAKTORER DER SIKRER,  
AT MAN ANVENDER DET,  
MAN LÆRER



AARHUS UNIVERSITET



Bjarne Wahlgren

# **TRANSFER I VEU**

Tolv faktorer der sikrer, at man  
anvender det, man lærer

Nationalt Center for Kompetenceudvikling (NCK)  
Institut for Uddannelse og Pædagogik (DPU)  
Aarhus Universitet, 2013

Titel:

*TRANSFER I VEU*

*Tolv faktorer der sikrer, at man anvender det, man lærer*

Forfatter:

Bjarne Wahlgren

Udgivet af:

Nationalt Center for Kompetenceudvikling

Institut for Uddannelse og Pædagogik (DPU), Aarhus Universitet, 2013

© 2013, forfatteren

1. udgave

Kopiering tilladt med tydelig kildeangivelse

Omslag og grafisk tilrettelæggelse:

Knud Holt Nielsen

Forsidefoto:

Colourbox

# Indhold

<b>INDHOLD .....</b>	<b>3</b>
<b>HVORDAN FÅR MAN ET GODT KOMPETENCEFORLØB? .....</b>	<b>5</b>
TRE VIGTIGE FORHOLD .....	5
<b>TRANSFERFAKTORER SOM KNYTTER SIG TIL DEN LÆRENDE.....</b>	<b>7</b>
HVAD VIL JEG BLIVE BEDRE TIL AT GØRE? .....	7
HVILKEN KOMPETENCE KRÆVER DET, HVIS JEG SKAL KUNNE GØRE DET GODT? .....	9
<b>TRANSFERFAKTORER SOM KNYTTER SIG TIL UNDERVISNINGEN .....</b>	<b>12</b>
AT MESTRE STOFFET .....	12
AT SKABE SAMMENHÆNG MELLEM UNDERVISNING OG ANVENDELSESSITUATION .....	13
TRÆNING I TRANSFER .....	17
UNDERVISERENS BETYDNING .....	17
<b>TRANSFERFAKTORER DER KNYTTER SIG TIL ANVENDELSESSITUATIONEN .....</b>	<b>19</b>



# Hvordan får man et godt kompetenceforløb?

Et godt kompetenceforløb er en proces, der fører til bedre handlinger. Et godt kompetenceforløb fører altså til, at man anvender det, man har lært.

Hvor meget af det, der læres i et kompetenceforløb, anvendes rent faktisk? Hvor mange af dem, der har lært noget i et kompetenceforløb, anvender faktisk noget af det, de har lært? Svaret er: mindre end man umiddelbart tror, og mindre end man kunne ønske.

Såvel praktiske erfaringer som evalueringer og forskning peger på, at det kun er en begrænset del af det, som læres i et traditionelt kompetenceforløb, der anvendes efterfølgende. Nogle undersøgelser peger på, at det kan være helt ned til 10% af det, som læres på et kursus, der faktisk anvendes. Andre undersøgelser peger tilsvarende på, at det kan være under halvdelen af deltagerne på et kursus, som faktisk anvender noget fra kurset,

Hvor meget, der anvendes, og hvor mange, som anvender det, som undervisningen drejer sig om, varierer naturligvis fra situation til situation og fra kursus til kursus. Men stort set alle kompetenceudviklingsforløb vil kunne forbedres, hvis de i højere grad tilrettelægges med henblik på anvendelse af det lærte. Kompetenceudviklingsforløb skal altså tilrettelægges med henblik på, at man overfører det, man lærer til en ny situation. Overførelse af kompetence lært i en situation til anvendelse i en anden situation kaldes transfer. *Spørgsmålet er derfor: Hvad fremmer transfer?*

## Tre vigtige forhold

Der er tre forhold, som kan fremme transfer: de personlige faktorer, faktorer som knytter sig til undervisningen, og faktorer som knytter sig til den situation, hvor man skal anvende det, man har lært.

Anvendelsen af det, der lærers, vil altså kunne forøges, hvis man lægger vægt på, hvad det er, den, som lærer, skal gøre anderledes og bedre. Den vil kunne øges, hvis man tilrettelægger undervisningen i forhold til det, som skal

gøres anderledes. Og anvendelsen vil kunne forøges, hvis man inddrager den faktiske anvendelse af det lærte i den samlede kompetenceudviklingsproces.

Man kan også sige, at det gode kompetenceudviklingsforløb lægger lige så stor vægt på, hvad der sker før undervisningen og efter undervisningen, som på det, der sker i undervisningen.

### **Faktaboks: Før, i og efter undervisningen**

Et godt kompetenceforløb er en proces, der begynder *før* undervisningen, inddrager det, der sker *i* undervisningen, og omfatter anvendelsen af det lærte *efter* undervisningen.

- Læringen begynder inden undervisningen
- Den systematiseres i undervisningen
- Den implementeres efter undervisningen

Det, der sker før og efter undervisningen er lige så vigtigt som det, der sker i undervisningen!

### **Faktaboks: Et godt kompetenceforløb**

Det gode kompetenceforløb i forhold til en arbejdssituation tilrettelægges ud fra følgende spørgsmål:

- Hvad skal jeg blive bedre til at gøre på min arbejdsplads?
- Hvilken kompetence kræver det, hvis jeg skal kunne gøre det godt?
- Hvordan skal mit kompetenceforløb tilrettelægges, så jeg lærer det?
- Hvordan kan jeg træne anvendelsen, mens jeg lærer?
- Hvilke forhold på arbejdspladsen skal være i orden, hvis jeg skal kunne anvende kompetencen?
- Hvordan kan jeg vide, om jeg anvender den nye kompetence korrekt?
- Hvordan kan jeg vide, om jeg efter kompetenceforløbet handler bedre?
- Hvordan kan jeg udvikle mig yderligere?



# Transferfaktorer som knytter sig til den lærende

Der er tre forhold, som på forskellig måde og med forskellig styrke har indflydelse på transfer. Det er viljen til at ville gøre noget andet, evnen til at sætte mål for eget arbejde og troen på, at man kan.

## Hvad vil jeg blive bedre til at gøre?

Baggrunden for en god kompetenceudvikling er et ønske om forandring og udvikling. Den, der kompetenceudvikles, vil blive bedre til noget.

Ønsket om kompetenceudvikling kan være knyttet til den enkeltes private liv, eller det kan være knyttet til arbejdslivet. Ønsket udspringer af, at man gerne vil blive bedre til at løse de opgaver, man står over for. Det kan være fordi, man vil blive bedre til at hjælpe sine børn med deres lektier. Det kan være fordi, man vil blive bedre til at dyrke sport, eller det kan være fordi, man gerne vil kunne mestre nogle sociale situationer bedre. Det kan også være fordi, man får nye udfordringer på sin arbejdsplads.

De nye udfordringer kan bestå i, at man skal varetage nye jobfunktioner fx i forbindelse med produktionsudviklingen. Eller de kan bestå i, at det job, man har, ændrer karakter, så man skal gøre noget andet.

Udgangspunktet for et kompetenceforløb er altså, at man skal gøre noget andet. Man skal blive bedre til noget. Men vigtigst i den sammenhæng er, at *man vil blive* bedre til noget. Man skal ville forandringen, og man skal kunne se meningen med den. En afgørende faktor for transfer er, at den, der går ind i et kompetenceudviklingsforløb, ønsker at anvende den nye viden og de nye færdigheder på jobbet.

Man skal kort og godt være **motiveret for transfer**. Motivation har rod i et (erkendt) behov og er i forbindelse med undervisning ofte knyttet til mening og brud på rutiner. Hvis det, der læres, skal anvendes, skal der være et behov for at anvende det, og det skal give mening at anvende det. Man skal kunne se en fordel ved at anvende det, og man skal have en forestilling om, at anvendelsen opfylder behovet.

### **Første faktor: Jo mere klart den, der lærer, kan se behovet for at lære jo mere transfer**

En forudsætning for en vellykket kompetenceudvikling er altså, at de, der indgår i kompetenceudviklingen, ved, hvorfor de skal kompetenceudvikles. Man skal vide, hvad det betyder for det, man gør til daglig, og man skal kunne se en mening med det.

Enhver, der indgår i en kompetenceudviklingsforløb skal derfor stille følgende tre spørgsmål inden forløbet: *Hvad skal jeg blive bedre til? Hvad skal jeg derfor lære? Hvorfor skal jeg lære det?*

Jo tydeligere den, der skal lære, kan se anvendelsessituationen for sig (inden undervisningen og i undervisningen), jo mere transfer. Man skal altså have en klar opfattelse af, at læringen har (eller kan have) en positiv indflydelse på kvaliteten af det arbejde, man udfører.

Som en konsekvens heraf vil motivation til transfer øges, hvis den lærende selv har været med i planlægningen af kompetenceudviklingen (i en eller anden form). **Medinddragelse** sikrer en bedre tilpasning mellem behov og læring - og dermed mere motivation. Medinddragelsen af den lærende sikrer samtidig en bedre sammenhæng mellem det, man har behov for at lære, og det man lærer. Væsentligst i den sammenhæng er også, at medinddragelsen sikrer en motivation eller forpligtelse til at (prøve) at anvende det, man selv har sagt, man har behov for at lære.

#### **Analyseredskab: begrundelser for kompetenceudvikling**

1. Hvad skal jeg blive bedre til?
  - Lav en liste over de opgaver, som du skal blive bedre til at løse
  - Hvor får du brug for den nye kompetence?
2. Hvorfor er det vigtigt at blive kompetenceudviklet?
  - Hvorfor er det vigtigt for virksomheden?
  - Hvorfor er det vigtigt for dig?

### Hvilken kompetence kræver det, hvis jeg skal kunne gøre det godt?

To forhold styrker transfer: Fastlæggelse af mål for læringen og målforpligtelse. Det ene er, hvor god den enkelte medarbejder er til sætte mål for sin egen læring. Det andet er, i hvilken udstrækning medarbejderen føler en forpligtelse over for de satte mål.

**Fastlæggelse af læringsmål** er den proces, hvor den lærende beskriver, hvad læringen skal føre til. Man gør sig klart, hvad man vil lære. **Målforpligtelsen** er den proces, hvor man over for sig selv vedtager, at man vil arbejde for at nå målene.

Sætning af mål for læringen er et led i realiseringen af den enkeltes behov. Hvis den enkelte er i stand til at omforme ønskerne om at blive bedre at handle og løse nye opgaver til klare mål for læringen, så øges sandsynligheden for, at man faktisk anvender det, som læres. Jo mere man forpligter sig over for de opstillede mål, jo mere transfer.

Formulering af mål vil ofte ske i samarbejde med dem eller den, der er ansvarlig for kompetenceudviklingsprocessen, fx underviseren. Men det er vigtigt, at det er den, der skal lære, som forstår og gør læringsmålene til sine egne. Målsætning kan være en individuel proces, som den lærende foretager inden eller i forbindelse med undervisningen, eller det kan være en mere systematisk og fælles proces, som indgår som en del af undervisningen. Forpligtelsen over for målene kan tilsvarende være over for en selv, eller det kan være over for andre, fx over for familien eller over for kolleger eller ledelse på arbejdspladsen. Forskningsresultaterne peger på, at målene skal være passende høje, men de skal samtidig være realistiske. De skal være formulerede, og de skal være konkrete. De skal formuleres på en sådan måde, at den, der lærer, kan vurdere, om man nærmer sig målet, og hvornår man har nået det. Hvis man ikke oplever en progression i læreprocessen, vil både motivationen i læringen og ønskerne om anvendelse mindskes.

### **Anden faktor: Jo mere klart den, der lærer, har formuleret målet for læringen jo mere transfer**

Enhver, der indgår i en kompetenceudviklingsforløb skal derfor stille følgende tre spørgsmål inden forløbet: *Hvad er mine læringsmål? Hvordan kan jeg se, om jeg nærmer mig dem? Hvor forpligtet er jeg over for de forskellige mål?*

#### **Analyseredskab: læringsmål**

1. Hvad er mine læringsmål?
  - Hvad kan jeg allerede?
  - Hvad er det nødvendigt at lære nyt?
  
2. Hvordan kan jeg vide, om jeg når mine læringsmål?
  - Hvad er kriterierne for, at jeg er blevet bedre?
  - Hvordan kan jeg se, om jeg løser nye opgaver godt?
  
3. Hvor højt vil jeg prioritere de forskellige læringsmål?
  - Hvad er de vigtigste mål?
  - Hvor megen tid vil jeg bruge på kompetenceudviklingen?

En faktor, som også spiller en væsentlig rolle i forbindelse med transfer, er **den lærendes tiltro til egne evner**. Jo mere man tror, man kan, jo mere kan man. Hvis man tror på, at man kan lære og kan blive bedre til at handle, når man anvender det lærte, så vil man også anvende det lærte til at handle.

### **Tredje faktor: Jo mere den, der lærer, tror på, at han kan anvende det, han lærer, jo større er sandsynligheden for, at han faktisk anvender det**

Det kræver selvtillid at kunne handle på en ny måde i nye sammenhænge. Hvis det, der er lært, skal overføres til arbejdssituationen, betyder det, at der skal handles anderledes. Der skal handles på en ny måde. Nye handlinger kan møde forskellige former for modstand. Det kan betyde, at man udsætter sig for en

risiko og i værste fald et nederlag, hvis handlingen ikke kan gennemføres, eller hvis den fører til et uønsket resultat. Forestillingen herom – hvad enten den er reel eller blot en forestilling – kan føre til manglende handling. Det kræver derfor et vist overskud, en vis selvtillid, hvis man vil handle anderledes.

En væsentlig del af hele kompetenceudviklingsprocessen er derfor, at de, der indgår, har en klar opfattelse af, at det kan nytte, og at den enkelte gør en forskel.

Medarbejderens jobtilfredshed har positiv indflydelse på transfer. Jobtilfredshed kan ses som en generel motivationsfaktor i forhold til at ville yde noget i forhold til jobbet. Jobtilfredshed er derfor motiverende for at ville lære noget, og for at ville anvende det lærte.

# Transferfaktorer som knytter sig til undervisningen

## At mestre stoffet

En forudsætning for transfer er, at man har lært det, der skal anvendes. At man har lært det så godt, at man er i stand til at anvende det.

Det er mere sandsynligt, at man kan og vil anvende det, der er lært med 'forståelse' end det, man blot kan gengive. Det er mere sandsynligt, at man anvender det, man har øvet sig på, end det, man blot har set eller hørt.

I forhold til transfer kan der være god mening i den klassiske *pædagogiske læreproces: vise – forklare – øve*. Øvelse til man mestrer det, der skal læres. I nogle sammenhæng kan det ligefrem være nødvendigt med en over-læring eller overindlæring. Det kan være nødvendigt med en konsekvent indøvelse ud over 'et første forsøg', hvis man vil være sikker på høj transfer. En forudsætning for transfer er altså, at man har lært det, der skal anvendes på et vist niveau.

Megen voksenundervisning og mange læreprocesser vil uden tvivl kunne kritiseres for ikke at bruge den nødvendige tid på at mestre stoffet – bl.a. gennem praksis og gennem øvelse – så der derigennem er tilegnet de nødvendige forudsætninger for transfer. Begrundelsen vil ofte være, at man skal nå 'hele stoffet'. Men ud fra et transfersynspunkt er det vigtigere at lære i dybden end at lære i bredden.

---

#### **Fjerde faktor: Jo bedre man mestrer det, man har lært, jo større er sandsynligheden for, at man anvender det**

##### **Analyseredskab: mestrings af stoffet**

Tænk på din kompetenceudvikling. Er der eksempler fra undervisningen i 'stof', som passer til en af de tre følgende beskrivelser?

- Har lyst til at prøve det af i praksis og har nu kompetence til at gøre det
- Har lyst til at prøve det af i praksis, men er usikker på om du kan gøre det
- Emnet er gennemgået, men jeg har svært ved at se, hvad jeg lige skal bruge det til

Giver det anledning til at overveje, om kompetenceforløbet skal prioriteres anderledes, eller er prioritering af emner og læringsdybde passende?

#### **At skabe sammenhæng mellem undervisning og anvendelsessituation**

At kunne anvende det, man har lært, fordrer, at man kan se en sammenhæng mellem læringssituation og anvendelsessituation. Der er to former for sammenhænge.

Den ene er en indholdsmæssig sammenhæng. Det betyder, at de to situationer ligner hinanden. Der er en række identiske elementer i de to situationer. Det, man lærer, svarer til det, man gør i praksis. Man lærer fx en bestemt rengøringsmetode eller en bestemt svejseteknik.

Den anden er en begrebsmæssig sammenhæng. Det betyder, at undervisningen omfatter nogle begreber, som kan genfindes i anvendelsessituationen. Det kan fx være begreber som 'belønning', 'hygiejne', 'sikkerhed' eller 'kvalitet'. Undervisningen omfatter regler, retningslinjer eller teoretisk viden, som kan anvendes i forskellige situationer.

Både i forbindelse med den indholdsmæssige sammenhæng og i forbindelse med den begrebsmæssige sammenhæng er det vigtigt, at de konkrete sammenhænge bliver tydelige i undervisningen. Undervisningen skal så at sige pege på sammenhængene. Undervisningens indhold og begreber skal 'oversættes' til praksis.

Med hensyn til **den indholdsmæssige sammenhæng** gælder, at: Jo mere læringssituationen ligner anvendelsessituationen, jo mere transfer. Jo flere elementer fra anvendelsessituationen, som indgår i undervisningen, jo mere transfer. Jo flere eksempler fra praksis, jo mere transfer. Jo flere eksempler fra anvendelsessituationen, som deltagerne selv inddrager i undervisningen, jo mere transfer.

### **Femte faktor: Jo flere identiske elementer, der er mellem læringssituation og anvendelsessituation, jo mere transfer**

#### **Analyseredskab: identiske elementer**

Find eksempler på, at der er identiske elementer mellem undervisningssituation og anvendelsessituation

- I hvilke sammenhænge kan man anvende det lærte?
- Hvor identiske skal situationerne være for, at man kan anvende det?

Med hensyn til **den begrebsmæssige sammenhæng** gælder, at: Jo bedre begreberne forankres i forhold til forskellige anvendelsessituationer, jo mere transfer. Jo bedre underviseren er i stand til at oversætte den teoretiske viden til forskellige praksissituationer, jo mere transfer.

Jo bedre deltagerer er til at reflektere over mulige anvendelsessammenhænge, jo mere transfer. Jo bedre deltagerne selv er til at finde anvendelsesmuligheder, jo mere transfer.

Refleksion over og innovativ anvendelse af den begrebsmæssige viden bidrager til en fremadrettet og udviklingsorienteret transfer.



**Sjette faktor: Jo bedre man er i stand til at reflektere over, hvordan sammenhængen mellem den teoretiske eller skolebaserede viden bliver og den praktiske anvendelsessituation, jo mere transfer**

#### **Analyseredskab: teoretisk viden**

Find eksempler på, at den teoretiske viden er oversat til forskellige sammenhænge

- Hvilke andre sammenhænge kan den teoretiske viden anvendes i?
- Hvilke fordele har teoretisk viden sammenlignet med praksisbaseret viden?

Når det i undervisningen skal planlægges, hvordan man bedst skaber transfer, er det nyttigt at indføre en skelnen mellem specifik og generel transfer. Den specifikke transfer knytter sig især til den indholdsmæssige sammenhæng, mens den generelle først og fremmest knytter sig til den begrebsmæssige sammenhæng.

**Specifik transfer** betyder, at man anvender det lærte i situationer, der har stor lighed med læringssituationen. **Generel transfer** betyder, at man kan anvende det lærte i forskellige situationer, som er forskellige fra læringssituationen. Det siger sig selv, at det er vanskeligt at finde en klar grænse.

Man kan sige, at der er tale om specifik transfer, hvis man lærer en bestemt metode, en teknik eller procedure. Det kan være en bestemt svejsemetode, det kan være pasning af et bestemt måleapparat, eller det kan være anvendelsen af en bestemt pædagogisk øvelse. Der er tale om generel transfer, hvis man lærer nogle generelle regler, nogle grundlæggende principper eller en bestemt teori. Det kan være nogle generelle regler om sikkerhed, det kan være nogle grundlæggende hygiejniske principper, eller det kan være en bestemt psykologisk teori.

### **Faktaboks: Specifik og generel transfer**

Der kan opstilles retningslinjer for, hvad der forøger sandsynligheden for specifik transfer:

- Jo mere undervisningens indhold har arbejdspladsrelaterede elementer
- Jo større grad af præcisering i, hvor det lærte skal anvendes på jobbet
- Jo mere overlæring (altså læring der modvirker glemsel)
- Jo mere opgaven har karakter af procedure eller fremgangsmåde
- Jo mere afgrænset træningen er i forhold til anvendelsen

Specifik transfer retter sig først og fremmest mod løsning af konkrete arbejdsopgaver på jobbet. Den kan knytte sig til en bestemt færdighed eller kunnen. Der kan opstilles retningslinjer for, hvad der forøger sandsynligheden for generel transfer:

- Jo mere den lærende forstår de underliggende principper og begreber des mere fjern transfer
- Jo mere den lærende øver sig i at anvende det lærte i forskellige kontekster og i nye praktiske eksempler des mere fjern transfer
- Jo mere den lærende bliver opmuntret/opfordret til at diskutere og anvende læringen i situationer, som den lærende selv vælger des mere fjern transfer
- Jo mere den lærende bliver opmuntret/opfordret til at anvende det lærte i andre situationer des mere fjern transfer

Generel transfer retter sig ført og fremmest mod læring af principper. Det kan være generelle regler eller en teoretisk viden.

## Træning i transfer

I selve undervisningssituationen kan man træne i transfer. Man kan trænes i at anvende det lærte. Man kan undervises i, hvordan man anvender det lærte.

Træningen omfatter klargøring af vanskeligheder ved anvendelse og en undersøgelse af de forudsætninger, som skal være til stede, hvis man skal anvende det. Altså en undersøgelse af muligheder og begrænsninger for anvendelse. Efterfulgt af en diskussion af, hvordan man kan overvinde mulige begrænsninger gennem konkrete handlingsforslag.

Træningen kan også omfatte en klargøring af, hvad der skal til for, at man gør noget andet, når man vender tilbage til arbejdspladsen. Hvad skal der til for, at man ikke blot fortsætter med at gøre, som man plejer at gøre? Hvad skal man gøre, så man undgår 'tilbagefald' til de gamle måder at handle på? Hvad skal man gøre så man udgår de gamle rutiner og vaner?

## Syvende faktor: Jo mere man træner transfer i undervisningen, jo mere transfer

### Analyseredskab: træning i transfer

Overvej hvad der skal til, hvis du i størst mulig udstrækning skal anvende det, du har lært, når du vender tilbage til arbejdspladsen

- Hvilke emner vil jeg følge op på i arbejdssituationen?
- Hvad skal der være til stede på arbejdspladsen?
- Hvordan vil du undgå at havne i de gamle vaner og rutiner?

## Underviserens betydning

Et særligt aspekt ved undervisningen er **underviseren**. Forskning peger på, at underviserens troværdighed set fra den lærendes side spiller en væsentlig rolle for transfer. En underviser, der har opbygget en troværdighed baseret på fairness og interesse for den lærende, vil have større sandsynlighed for, at den lærende anvender det lærte. I en forenklet psykologisk udlægning kan man sige,

at den lærende 'skylder' underviseren at anvende det, som underviseren nu har haft ulejlighed med at undervise i.

### **Ottende faktor: Jo mere troværdig underviseren er, jo mere transfer**

Mere generelt kan man sige, at en god underviser skaber en relation til den lærende, og at denne relation opleves som en forpligtelse til at følge underviserens anvisninger. Underviseren bliver på den måde en referenceperson for efterfølgende handlinger.

En opsummering af forskningsresultater peger på følgende tre forhold ved underviseren, som har den største indflydelse på transfer:

- Samtale med underviseren om anvendelsen af det lærte
- Underviserens involvering og kendskab til den lærendes arbejdsituation
- Positiv feedback fra underviseren

### **Analyseredskab: feedback fra underviser**

Afklar løbende i undervisningssituationen:

- Hvad vil du gerne have feedback på fra underviseren?
- Hvad er du usikker på, om du har lært godt nok?
- Hvad vil du gerne vide mere om eller kunne bedre?
- Hvilke gode råd vil underviseren give, der kan styrke en korrekt anvendelse?

# Transferfaktorer der knytter sig til anvendelsessituationen

Forholdene i anvendelsessituationen er af stor betydning for transfer. Tre faktorer spiller især en rolle: organisatoriske forhold, personrelationer og opfølgning. Det er altså afgørende vigtigt for transfer, at man har mulighed for at anvende det, man har lært, at man får støtte til at anvende det, og at der sker en systematisk opfølgning på anvendelsen.

Der kan findes mange eksempler på, at en medarbejder har deltaget i et kompetenceforløb, men at det, der læres, ikke kan anvendes, når vedkommende kommer tilbage på arbejdspladsen. Det kan være fordi de tekniske faciliteter ikke er på plads. Værktøjet eller apparaturet er ikke tilgængeligt. Det kan være fordi, andre opgaver skal løses først. Det kan være fordi, der er for travlt til, at det nylærte prøves af. Det kan være fordi, de nye arbejdsopgaver først kommer senere. Det kan være fordi, de nye organisationsformer og samarbejdsrelationer endnu ikke er indført. Der kan være mange grunde til, at man ikke får mulighed for at anvende det, man har lært.

Det er derfor vigtigt, **at arbejdssituationen er tilrettelagt** på en sådan måde, at man får mulighed for at afprøve det, man har lært. Den skal ideelt set være tilrettelagt på en sådan måde, at man kan **anvende det lærte direkte i forlængelse** af læringssituationen.

Forskningen i transfer støtter ikke forestillingen om, at "det, man lærer, nok skal dukke op, når man senere skal anvende det". Tværtimod falder sandsynligheden for, at man bruger det lærte, og at man bruger det korrekt, jo længere tid der går for læringssituation til anvendelsessituation. Det er derfor hensigtsmæssigt, at der er en umiddelbar mulighed for direkte anvendelse af det, som læres. Dette gælder for især for den specifikke transfer.

Hvis der skal være størst mulig transfer skal arbejdssituationen opfylde følgende:

- De tekniske forudsætninger for anvendelsen, fx det nødvendige værktøj, skal være på plads

- De organisatoriske forhold skal være afklarede: må man bruge det man har lært?
- Der skal afsættes tid til at afprøve det lærte
- Arbejdsopgaverne skal give mulighed for at afprøve det lærte
- Det skal være en tæt tidsmæssig kobling mellem læring af afprøvning

**Niende faktor: Jo bedre anvendelsessituationen er tilrettelagt i forhold til afprøvning og anvendelse af det lærte, jo mere transfer**

Det understøttende miljø på arbejdspladsen eller det, der kaldes transferklimaet, er en af de vigtigste faktorer til at fremme transfer. Transferklimaet omfatter både stimuleringer til at anvende det lærte og feedback på anvendelsen. Støtten kan være fra overordnede altså ledelsen, eller den kan være fra kolleger. Et understøttende arbejdsklima fremmer lysten til og muligheden for at anvende det lærte. Hvis der er en forandringskultur på arbejdspladsen, hvor forandring, omstilling og tolerance er gennemgående værdier, øges muligheden for transfer.

Det understøttende miljø kan også fremmes af supervisorere, der har kendskab til kompetenceforløbet. Supervisorens rolle er at understøtte og opmuntre til anvendelse af de nye færdigheder og den ny viden. Konkret betyder det, at den lærende skal have muligheder for at hente hjælp til anvendelsen af det lærte. En regelmæssig kontakt mellem den lærende og underviseren efter tilbagevenden til arbejdspladsen fremmer derfor transfer.

I den udstrækning, der er tale om større og mere omfattende kompetenceforløb, kan der indlægges 'refleksionsrum' som en integreret del af kompetenceudviklingsforløbet. Det betyder, at der afsættes tid til refleksion over, hvordan implementeringen foregår. I grupper reflekteres over erfaringerne med anvendelsen af de nye kompetencer, og implementeringen evalueres og praksis justeres på den baggrund.

---

**Tiende faktor: Jo mere socialt understøttende anvendelsessituationen er, jo mere transfer**

**Træning af transfer efter afslutningen af en undervisning** er på samme måde som træning af transfer i undervisningen en metode til at forbedre transfer. En metode, som har vist sig effektiv er **opfølgende læring**.

En måde at systematisere den opfølgende læring er at benytte **personlige journaler**, logbøger eller andre former for systematiske og skriftlige opsamlinger af erfaringerne med den ny erhvervede kompetence. De personlige journaler omfatter refleksioner over, hvad man anvender af det lærte, og hvordan man anvender det.

Grundideen er, at den personlige journal skal udfyldes løbende, og at den gennem kritisk refleksion over egen praksis 'tvinger' den lærende til at forholde sig til anvendelsen af det lærte. Den personlige journal udfyldes på baggrund af en række på forhånd stillede spørgsmål, der relaterer sig til undervisningen. Anvendelsen af journalen har yderligere den virkning, at kommunikationen mellem kolleger, som har deltaget i kurset eller har tilsvarende erfaringer, bliver styrket. Den forøgede kommunikation og herigennem videndelingen forøger såvel læring som transfer.

**Analyseredskab: din personlige logbog**

Hvordan anvender du det lærte i praksis i hverdagen?

Gør status en gang om ugen:

- Hvad har jeg brugt af det, jeg har lært?
- Hvilke fordele har jeg haft ved at anvende det?
- Hvilke erfaringer har jeg gjort med henblik på den fremadrettede anvendelse?

I en dansk sammenhæng har denne metode været afprøvet i forbindelse med uddannelse af AMU-lærere. Metoden var et led i evalueringen af kursuseffekten med henblik på anvendelse af det lærte i lærernes daglige undervisning. Den bestod i, at lærerne i tre måneder efter kurset skulle udfylde '14-dages rapportskemaer'. Det kunne her konstateres, at lærere, der anvendte '14-dages

rapportskemaerne' gav flere eksempler på, hvad de anvendte i deres undervisning, end en tilsvarende lærergruppe, som blev interviewet om de samme forhold.

Rationalet ved at anvende sådanne opfølgende pædagogiske metoder er, at den systematiske (skriftlige) opfølgning sikrer en løbende refleksion over, hvad man bruger det lærte til. Den systematiske 'tvungne' refleksion fremmer i sig selv transfer. Den fremkalder en øget bevidsthed om det lærte, som man så husker bedre. Den fremkalder en tankemæssig kobling af læring og anvendelse, som gør anvendelse lettere.



**Elvte faktor: Jo mere systematisk opfølgning der er på læringen jo mere transfer**

**Tolvte faktor: Jo større fordel medarbejderen kan se ved anvendelsen af det lærte, jo større transfer**

### **Faktaboks: Transferklima**

De følgende arbejdspladsrelaterede faktorer har indflydelse på, om det, der læres, også bringes i anvendelse. Det fremmer transfer:

- At den lærende bringes i situationer, som minder om eller giver associationer til det lærte
- At der opstilles systematiske mål for arbejdet, der implicerer anvendelse af det lærte
- At selve arbejdet og arbejdsprocessen tilrettelægges, så anvendelse af det lærte er nødvendig
- At fordelene ved at anvende det nye har positive konsekvenser, som er synlige for medarbejderen
- At der gives den nødvendige frihed og ressourcer til at anvende det lærte
- At anvendelse opfattes som en del af læreprocessen, og at der derfor er åbenhed og tolerance over for vanskeligheder og mulig fejl
- At der hersker en forandringskultur på arbejdspladsen, som fremmer nytænkning og er positiv over for ny viden
- At der skabes sociale fællesskaber, fx ved at flere har lært det samme, som fastholder anvendelsen af det lærte
- At der er gode muligheder for at drøfte anvendelsen af det lærte med kolleger og ledere
- At der gives muligheder for systematisk refleksion over anvendelsen fx i regelmæssige skriftlige rapporteringer

Disse faktorer bliver ofte sammenfattet under betegnelsen transferklima. Der skal kort og godt være en organisering af arbejdssituationen, som giver muligheder for at anvende det lærte, og der skal være et understøttende socialt miljø, som fremmer anvendelse.

### **Faktaboks: Tolv faktorer, der har indflydelse på, om man anvender det, man har lært**

Transfer styrkes:

- Hvis kompetenceforløbet tager udgangspunkt i et erkendt behov for at kunne handle mere kvalificeret
- Hvis der formuleres klare mål for læringen
- Hvis den, der lærer, tror på, at han kan anvende det, han lærer
- Hvis deltagerne mestrer det, de lærer
- Hvis der er identiske elementer mellem undervisning og arbejdsplads
- Hvis deltagerne reflekterer over læringen i forhold til forskellige anvendelsesmuligheder
- Hvis undervisningen indeholder øvelser i transfer
- Hvis underviseren udstråler troværdighed og autoritet
- Hvis arbejdspladsen er gearret til at kompetencen kan anvendes
- Hvis medarbejdere og ledelse skaber et transfermiljø
- Hvis der følges op på kompetenceudviklingen
- Hvis medarbejderen oplever en fordel ved at anvende det, der er lært



