

Transfer: Tænk ”før – under – efter”, hvis du vil have effekt (24-08-2020)

Kurser tjener mange formål, såvel faglige som sociale. Ofte understøtter formålene hinanden, f.eks. når opbygningen af sociale relationer fører til bedre læring. Det vigtigste for PLO-E er, at vi efteruddanner almen praksis til gavn for patienterne. Det betyder, at kurserne skal gøre kursisterne bedre, og at patienterne skal kunne mærke det.

Der er altså i høj grad grund til, at vi interesserer os for, om vores kurser har effekt. Og her ved vi fra forskning, at det har rigtig mange kurser desværre ikke. Vi bliver muligvis mere vidende for en stund, men hvad hjælper det patienterne, hvis vi ikke kan omsætte det lærte i praksis i vores hverdag? I forskningen bruger man begrebet *transfer*, og det dækker over, om man kan overføre det, man har lært på kursus til ens egen dagligdag på arbejde.

De vigtigste faktorer, når effekten udebliver, har ikke så meget med selve kurset og dets afvikling at gøre, selvom et dårligt kursus naturligvis ikke gavner nogen. Vi har efterhånden bare ret godt styr på selve kurserne. De vigtigste faktorer ligger derfor *før og efter* kurset. Har du f.eks. en intention om *at bruge* det lærte – eller ”bare” om at lære? Og *kræver situationen* på dit arbejde eller giver den mulighed for, at du kan bruge det lærte i dagligdagen? Disse forhold er faktisk vigtigere end selve kurset – og det gælder uanset om kurset er virtuelt eller traditionelt.

Som kursusleder betyder det, at du skal tænke – og planlægge – læringen i et noget længere tidsperspektiv, end vi er vant til med det traditionelle stand-alone 1-2-3 dags-kursus. Hvor vi er meget nøjeregnende med, hvad der sker hvert minut under kurset, men til gengæld er ret ligeglade med kursisterne før og efter.

Hvad ved vi om transfer og effekt fra efteruddannelse?

Når vi i Danmark arbejder med transfer og effekt af kurser, sker det ofte med inspiration fra og henvisning til to professorer: Amerikanske Robert Brinkerhoff¹ og danske Bjarne Wahlgren². Begge har gennem forskning og metaforskning vist, at anvendelsen kan øges betydeligt, hvis man er opmærksom på og arbejder klogt med en række faktorer før og efter selve kurset.

Wahlgren kigger på 3 områder, når han kigger efter de faktorer, som har betydning for transfer. Han lokaliserer nogle personlige faktorer i deltageren selv, nogle faktorer i undervisningen og endelig nogle forhold på arbejdspladsen, dvs. hjemme i praksis, som er den kontekst, hvor det lærte skal anvendes

Fra Wahlgrens undersøgelser ved vi, at deltagerens behov og forventninger, motivation, intention, forpligtelse og tiltro til egne evner er afgørende. Dine behov for og forventninger til kurset skal matche kurset. Det er fint, at du er motiveret – og det er en forudsætning for transfer – men det er bedre, at du har et behov for det lærte og har en intention om at bruge det, du lærer. Det bliver

¹ Se f.eks. Tim Mooney and Robert O. Brinkerhoff: “Courageous Training: Bold Actions for Business Results”. Berrett-Koehler Publishers 2008 og Robert O. Brinkerhoff and Anne M. Apking: ”High Impact Learning”. Basic Books, 2001.

² Se f.eks. 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

naturligvis stærkere, hvis du har en direkte forpligtelse til at bruge det lærte. Og sådan én kan man evt. aftale med kolleger eller sin leder. Og så skal du have tillid til, at du kan lære og gøre det, som skal gøres.

Brinkerhoff fokuserer især på det, der sker eller burde ske før og efter kurset. Han kigger på, om kursisterne tænker over, hvad de skal bruge det lærte til. Hvad er der faktisk brug for i klinikken? Hvem har gavn af denne læring? Og han er særligt opmærksom på ledere og kollegers betydning. Er kursisters kolleger og eventuelle ledere opmærksomme på og involverede i kursistens perspektiv på læringen? Er der kolleger eller eventuelle ledere i praksis, som efterspørger, støtter og anerkender, når det nye lærte slår om i praksis?

Her dukker en række "nye" opgaver op for kursuslederen. Du skal med andre ord bruge flere kræfter på dialog med kursisterne: Måske i form af mails, videohilsner eller virtuelle 1-times "før"- eller "efter"-møder. Og du skal bruge kræfter – og tid på selve kurset - på at skabe et "skelet", der griber ind i eller understøtter kursisterne i deres daglige arbejdskontekst, dvs. hjemme i praksis. Få praksispersonalet til at tale med lægen og aftale nye opgaver før kurset. Få lægerne til at indgå i buddy-ordninger med en anden læge fra kurset eller hjemme, når kurset er slut.

Tre bemærkninger inden vi går i gang med de gode råd:

- Nogle kurser leverer viden til baghovedet og til "den dag, hvor situationen opstår". Her er det svært og måske mindre relevant at skubbe kursisterne til at tænke over, "hvad de vil gå hjem og gøre anderledes". For det er ikke nødvendigvis meningen, at deres daglige praksis skal ændre sig. De skal bare huske det lærte. Heldigvis er mange gode transfer-råd også gode almindelige pædagogiske råd, der hjælper folk med at lære = at huske kursets indhold. Og vores fokus på transfer og effekt betyder ikke, at vi glemmer alle de gamle gode erfaringer og råd om, hvordan man i øvrigt skal lave et godt kursus.
- Men for rigtig mange kurser er formålet faktisk at få kursisterne til at gøre noget andet, noget mere, mindre eller bedre, og her kommer transfer-rådene ind med fuld styrke. Ikke mindst i forbindelse med kurser for praksispersonale er det ekstremt vigtigt, at du som kursusleder er opmærksom på, at effekten af dit kursus afhænger af lægen derhjemme. Praksispersonale kan sjældent ved egen kraft ændre på opgavefordelinger, arbejdsgange mm. i klinikken, men er helt afhængige af samarbejdet med lægen der. Som derfor skal være med i tankerne i din kursusplanlægning.
- Når denne tekst skrives, er vi midt i en Corona-tid, hvor mange møder og kursusaktiviteter er blevet flyttet over i den virtuelle verden ved hjælp af programmer som Zoom eller Teams. Transfer-tankegangen gælder stadig, men kravene til pædagogikken ændrer sig. Derfor har vi skrevet et selvstændigt afsnit om virtuelle kurser.