

Læringsseminar 12

Dansk Evalueringselskabs Årskonference 2015

Styrkelse af transfer i uddannelsesforløb

Katrine Copmann Abildgaard
kca@ucnact2learn.dk

Helene Lykke Bering
hbe@ucnact2learn.dk

UCN/Act2learn – Evaluering og Metode



Eftermiddagens program

- DEL 1: Præsentation af Act2learn, projektet, casen og evalueringen
 - Mål og formål
- DEL 2: Teoretisk blik på transfer
 - Antagelser
- DEL 3: Resultater og anvendelse af data
 - Aktiviteter

Gennemgående øvelse
Indsatsteori

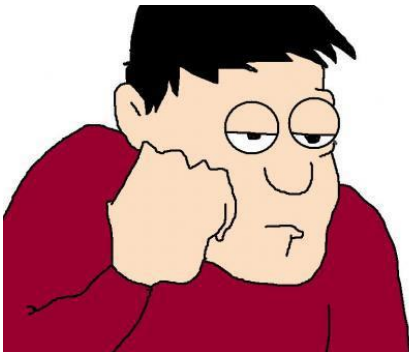
Tjek ind

- Hvem er du?
- Hvor er du ansat?
- Hvad er dit formål med at deltage på DES konferencen 2015?

Læringsparathed

- 3 typer af kursister

Den uengagerede



Den optimistiske

Den målrettede



Omdrejningspunkt for læringsseminaret

- Hvorfor transfer?? Fordi ny viden først bliver interessant når den kan anvendes!
- Et nødvendigt fokus for professionshøjskoler!
 - Bekendtgørelse af lov om professionshøjskoler: ”...varetage praksisnære og anvendelsesorienterede forsknings- og udviklingsaktiviteter i tæt samspil med det aftagende arbejdsmarked, øvrige uddannelses- og videninstitutioner og det omgivende samfund”

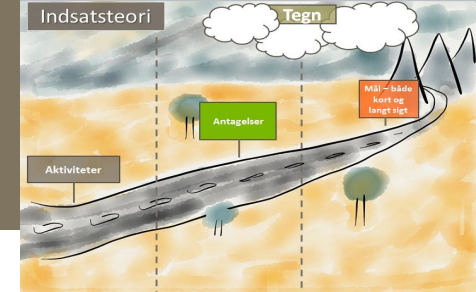
Altså...

Det væsentlige ved læring er ikke tilegnelsen af **viden** i sig selv, men at der skabes en **ønsket adfærdsændring**, gennem tilegnelse af viden og erfaring.

Vi interesserer os for begreberne læring og transfer fordi vi **ønsker at intervenere** i menneskers arbejdsrelaterede handlinger og fastholde disse forandringer over tid.

Ph.D Nikolaj Stegeager *Viden i Bevægelse*

Gennemgående øvelse – indsatssteori



Indsatsteorien bruges som et levende arbejdsredskab til at fastholde og kortlægge læringsseminarets indhold og hovedpointer.

I løbet af de næste par timer skal du på landkortet notere og placere:

- **Aktiviteter:** Hvad er det for aktiviteter/indsatser du hæfter dig ved, som vigtige elementer i casen som vi arbejder med?
- **Antagelser:** Hvad er det for bagvedliggende antagelser/hypoteser du hæfter dig ved, som vigtige elementer i arbejdet hen mod det overordnede formål?
- **Mål:** Formålet er fast! Men hvad er det for mål (på kort og længere sigt) som du hæfter dig ved, som vigtige kriterier/tegn i arbejdet hen mod det overordnede formål?

Casens overordnede formål: At skabe effekt og værdi i praksis som følge af kompetenceudviklingsindsatsen. Med andre ord: At skabe positive transfereffekter!

DEL 1

Præsentation af Act2learn, projektet, casen og evalueringen



UCN/Act2learn

- UCN/act2learn –konsulenthus og eftervidereuddannelse i Nordjylland
 - Ledelse og HR
 - Sundhed
 - Teknologi
 - Pædagogik
- UCN act2learn PÆDAGOGIK tilbyder målrettede kurser, uddannelse på akademi- og diplomniveau
- Afdelingen for Evaluering og Metode

Hvem er vores kunder

- Hvem er vores kunder/aftagere/samarbejdspartnere?
- Hvilke krav bliver der stillet?
 - En bevægelse fra ”traditionel diplom” til mere skræddersyet forløb ”ude” hos kunden
 - Bekendtgørelse af lov om professionshøjskoler
 - Faglig holdning og professionel stolthed – UCN
- Hvilke udfordringer står vores kunder med i forhold til kompetenceudvikling og implementering?

”Operation” Transfer

Operation ”transfer” er en intern evaluering i UCN/Act2learn der udspringer sig af et uddannelsesforløb der var særlig tilrettelagt med fokus på styrkelse af transfer i praksisnær kompetenceudvikling.

Dvs. at der arbejdes målrettet i før – under og efter faser med både dagtilbuddets ledere og medarbejdere.

Vi ved det virker...men det skal også dokumenteres

Så derfor blev der koblet en særlig evaluering på forløbet.



Projekt Vejgaard, Aalborg Kommune

Et uddannelsesforløb for medarbejdere og ledere i dagtilbud
Vejgaard (12 institutioner)



Projekt Vejgaard

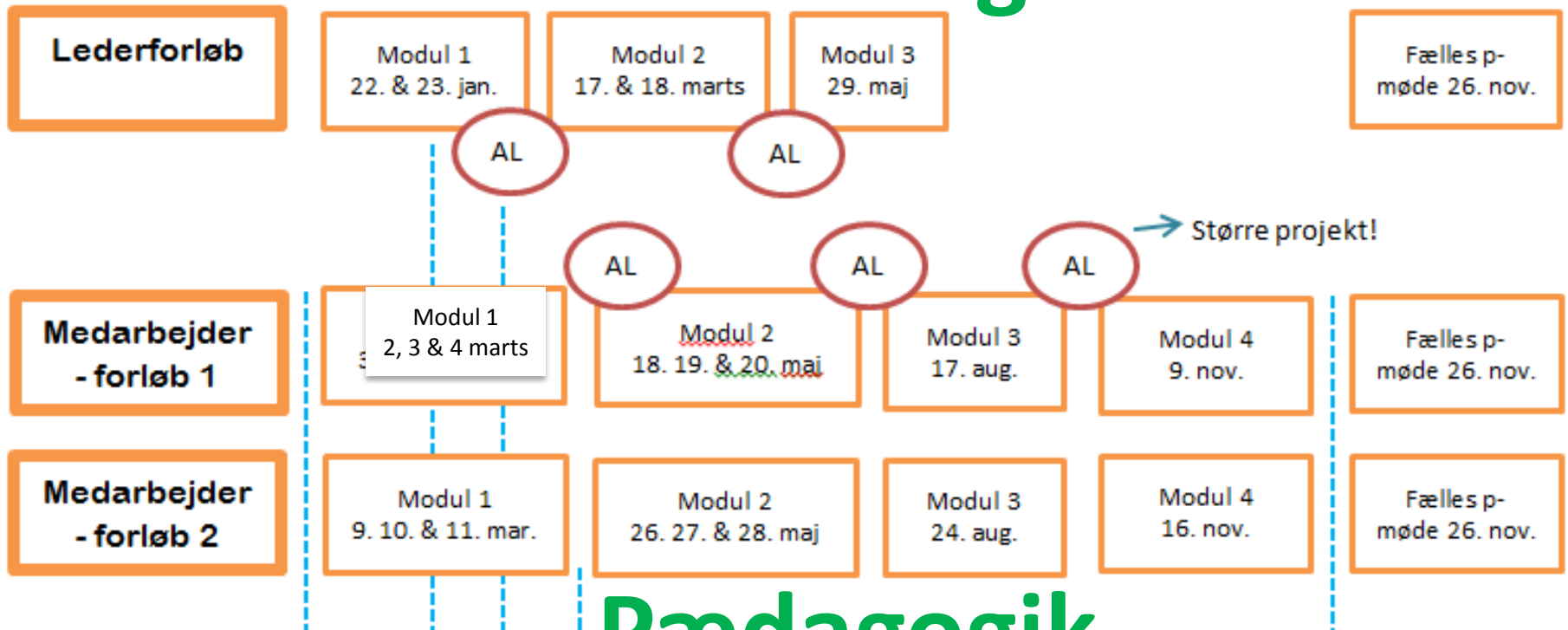
Kompetenceudvikling for pædagogiske medarbejdere med fokus på inkluderende dagtilbudspædagogik.

- Forløbet har fokus på begreber som didaktik, læringsmiljøer, relationer og kreativitet med det formål, at medvirke til at skabe en øget faglig opmærksomhed og pædagogisk kvalitet.
- Målet med uddannelsen er, at deltagerne får viden og kompetencer til at iværksætte og udvikle en pædagogisk hverdagspraksis så alle børns trivsel, læring og deltagelse tilgodeses bedst muligt.
- Yderligere suppleres uddannelsen med et forløb for de pædagogiske ledere med fokus på procesfacilitering.

Forløbet – et samlet overblik

Forløb og Milepæle

Ledelse og HR



Pædagogik

Evaluering og Metode

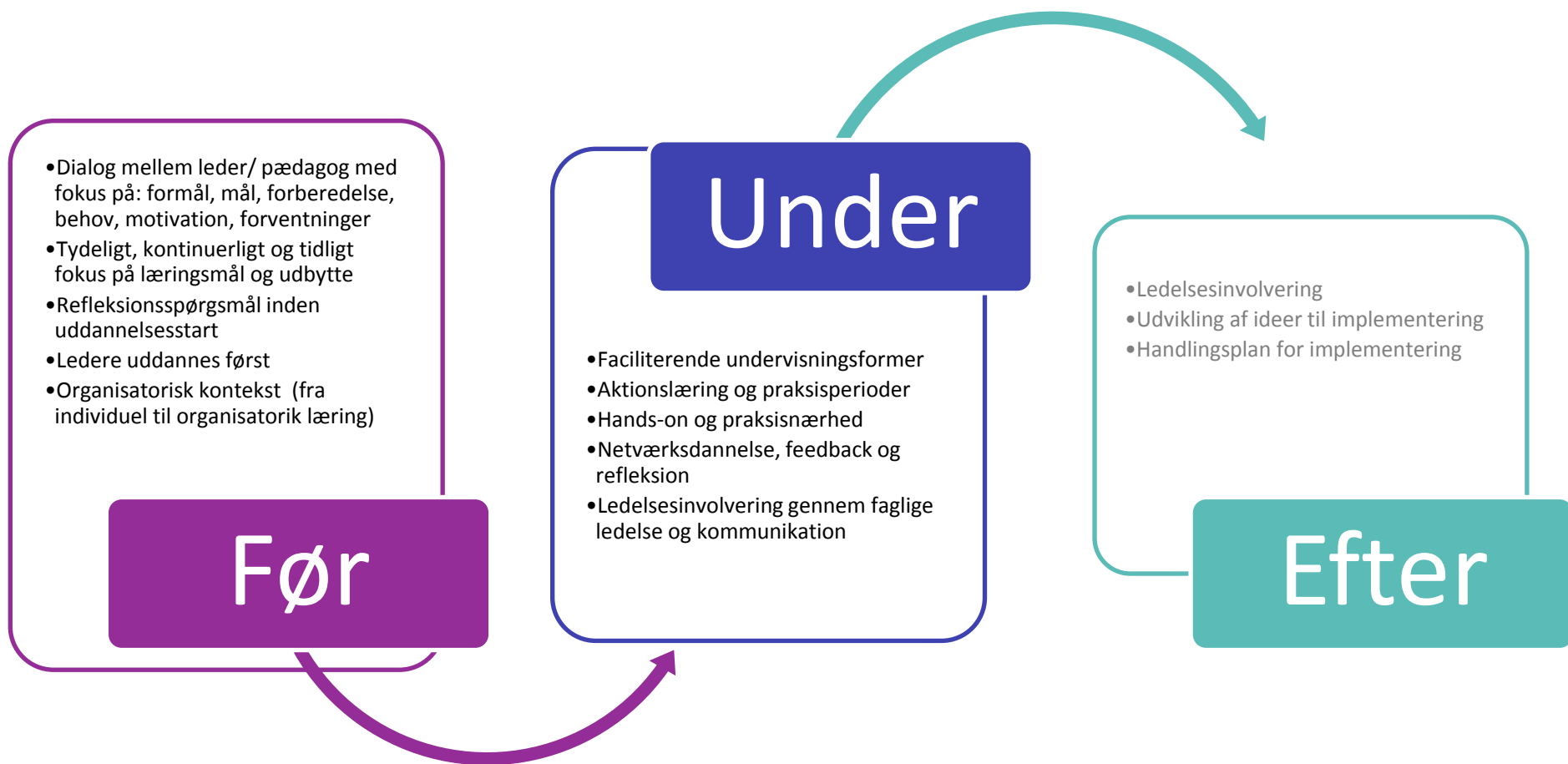
Skræddersyet forløb VS traditionel diplom

- Eksamen er pillet ud af forløbet
- Retten til at "begå fejl" OG lære af dem
- Aktionslæringsforløb
- Ledelsesforløb der kører parallelt med medarbejderforløbet

Mål for evalueringsindsatsen i UCN

- For at genere viden, som kan understøtte det overordnede formål, vil det konkrete evalueringsarbejde bestå i følgende operationaliserbare mål:
 - Hvilke elementer i kompetenceudviklingsindsatsen virkede efter hensigten?
 - Hvordan virkede det?
 - For hvem og under hvilke omstændigheder virkede det?
 - Hvad virkede ikke?
 - Hvad kan vi gøre fremover for at få indsatsen til at virke endnu bedre?
- Formålet med den interne evaluering er at sætte fokus på og dokumentere den transfer der sker i Før, Under og Efter forløbet. Kernen i evalueringen er derfor med blik på de processer og forandringer der sker i og imellem de to undervisningsforløb (for hhv. ledere og medarbejdere)

Interventioner som understøtter transferprocessen



Dataindsamlingen

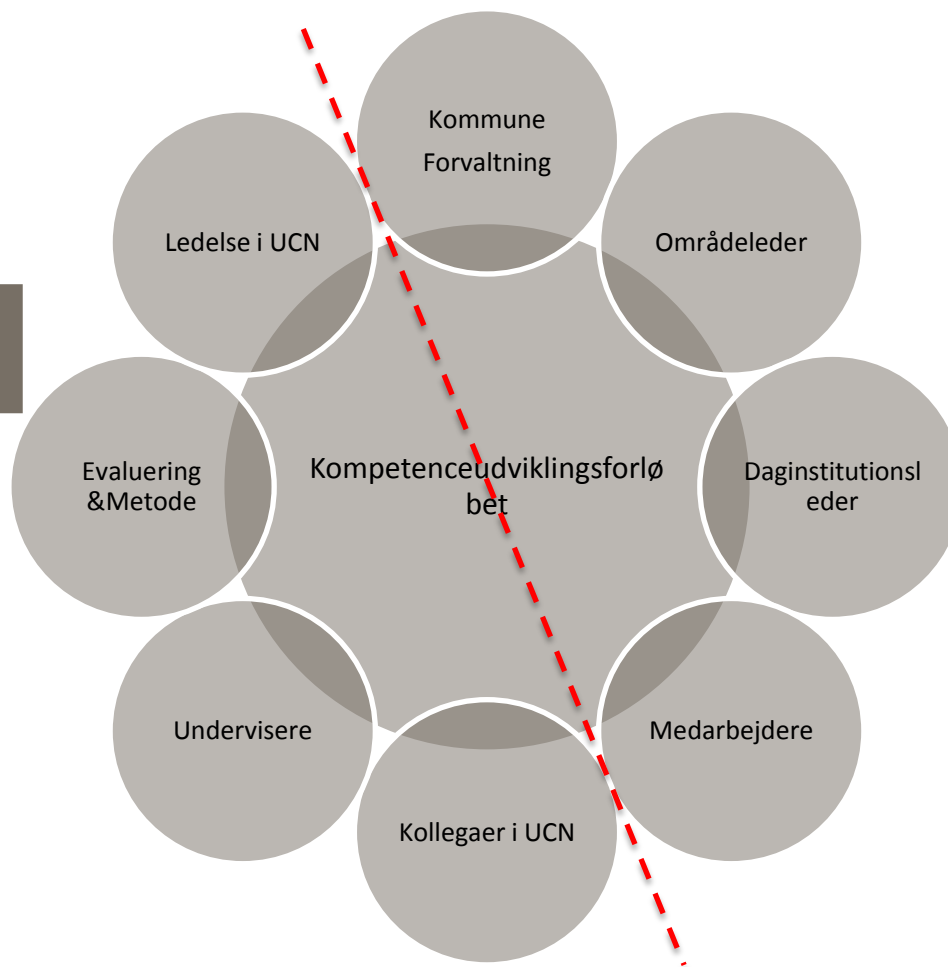
- Interview med Dagtilbudsleder
- Faciliteringsplan fra ledere
- Spørgeskema til ledere efter afsluttet kursusforløb
- **Medarbejdere:**
- Spørgeskema før og efter udd. Forløb
- Fokusgruppe interview efter udd. Forløb
- Spørgeskema efter implementeringen har været i gang
- PD Joker: Interview med udvalgte medarbejdere der har været på PD tidligere

Supplerende data:

- ⌘ Praksisbesøg inden uddannelsesstart
- ⌘ Faciliterende undervisningsformer med fokus på og udgangspunkt i egen praksis
- Data som f.eks. notater fra interne møder i A2I, mail korrespondance osv. dokumenterer det samarbejde der er mellem underviserene på de to forskellige forløb. Her er deres koordinering og videns udveksling vigtigt i forhold til transfer og sammenhængskraft for hele kompetenceudviklingsforløbet. For både før, under og efter faserne.
- Denne viden/**data der uddrages heraf har en vigtig funktion**

Interessenter

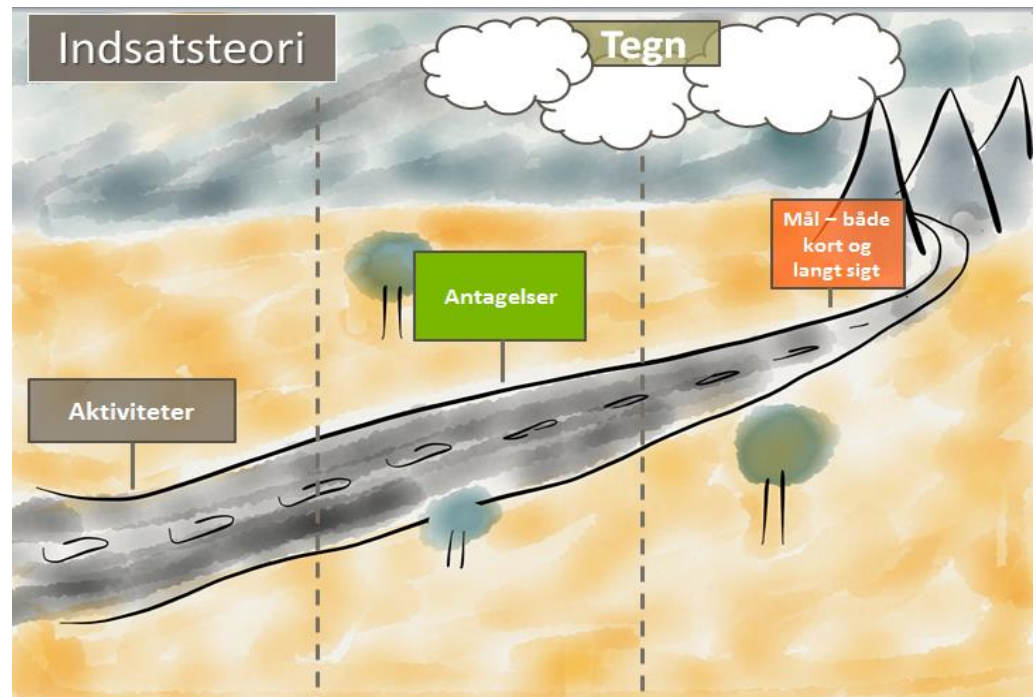
Uddannelses-udbydere



Uddannelses-aftagere

Inden pausen...

Hvordan ser landkortet ud nu?



DEL 2:

Et teoretisk blik på transfer

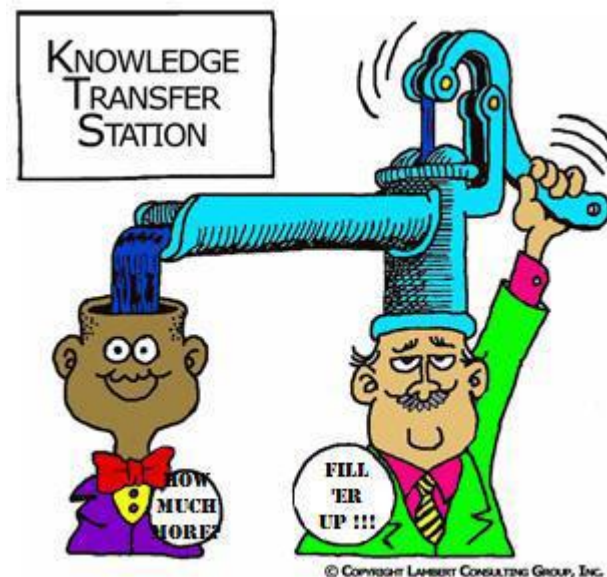


Transfer...

Med transfer forstås:

”(...) mulighederne for at overføre viden og kunnen, der tilegnes i én social sammenhæng, til en anden og bringe det lærte i anvendelse, dvs. nyttiggøre læringen i en anden kontekst”

(Stegeager & Laursen 2012: 49)

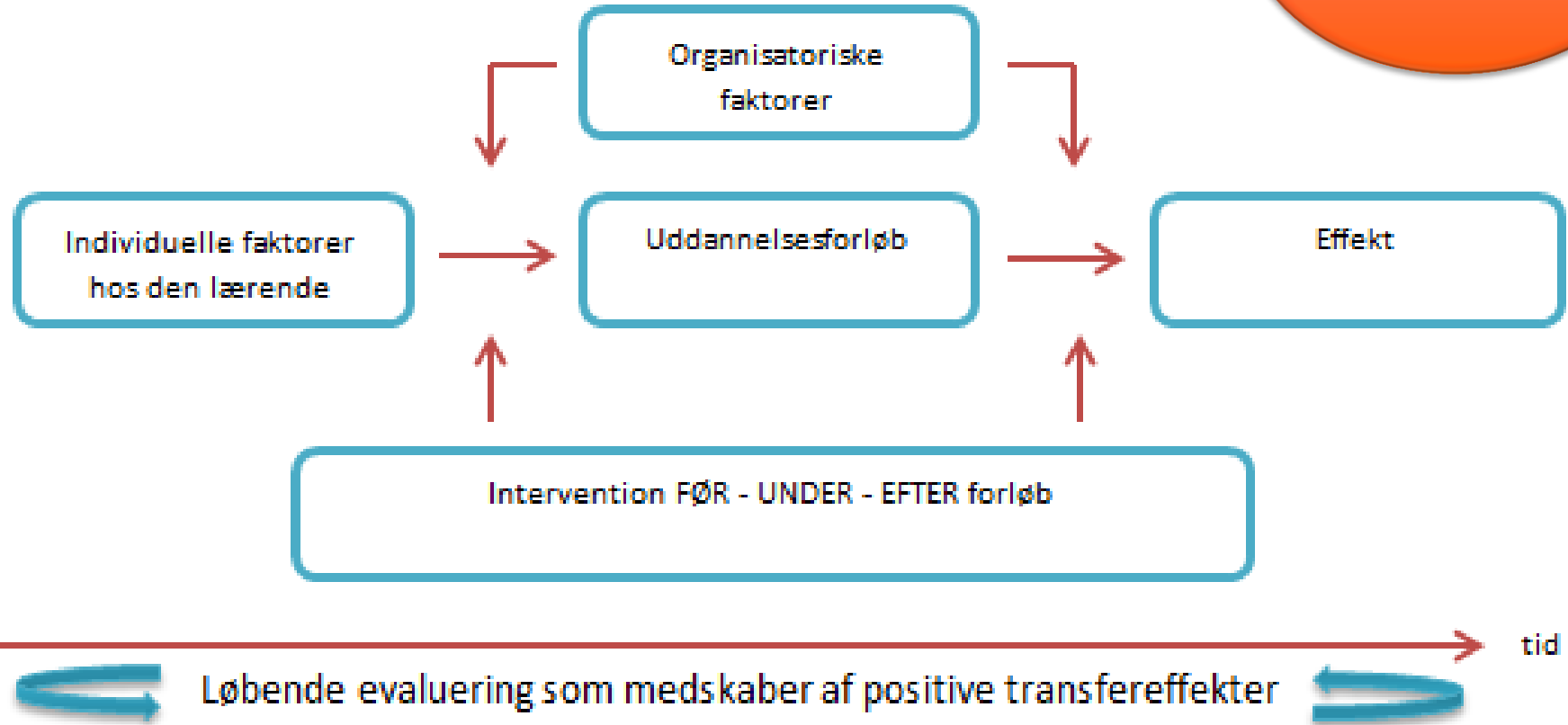


Transfer som en mulig funktion af læring, men ikke en uomgængelighed!

'Operation transfer'

i UCN/Act2learn PÆDAGOGIK

Det handler om
at skabe
EFFEKT & VÆRDI
I PRAKSIS



Individuelle faktorer hos den lærende

- Motivation for at lære
 - Meningstilskrivelse – *”Voksnes motivation for at lære er primært baseret på deres ønske om at lære det, der er meningsfuldt for dem” Illeris*
 - Tidligere oplevelser og forventninger – *”hvorvidt den studerende har en forventning om, at undervisningen vil lære ham det, han håber på, samt at denne læring efterfølgende vil gøre en forskel på hans arbejdsplads” Stegeager*
- Motivation for at fortage transfer
 - Individuelt perspektiv: hvad får jeg ud af det?
 - Organisatorisk perspektiv: på hvilken måde kan det, at jeg lærer noget, gavne min arbejdsplads?
 - Generel tilfredshed med egen arbejdssituation
 - Interesse i at udvikle sig selv og arbejdet

Organisatoriske faktorer

- Behovsanalyse
 - For at identificere problemer og mangelområder - *motivation og formål med at investere i uddannelse?*
 - For at sikre ledelsens opbakning
- Transferklima – obs på om organisationen er gearret til at understøtte transfer
 - Åben for læring OG forandring?
 - Belønningssystemer

Faktorer for en mislykket transfer

■ FØR-FASEN

- *Gennemarbejdet forberedelsesfase*
- *Tydighed omkring formål, mål og behov*

■ EFTER-FASEN

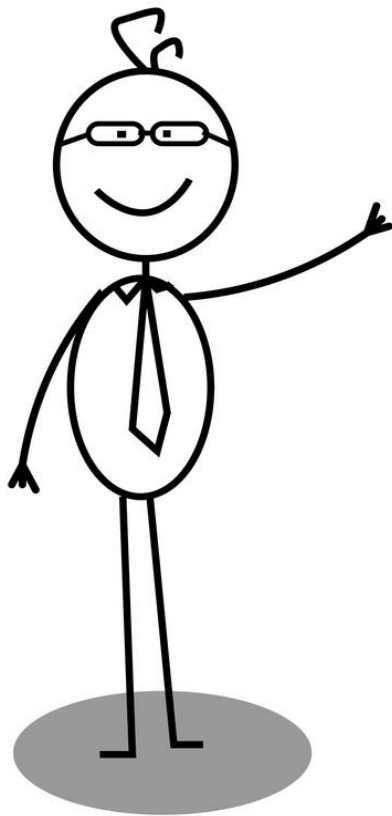
- *Manglende støtte*
- *Ingen anvendelse*
- *Mangel på feedback*
- *For højt arbejdspress*

Organisatorisk såvel som individuel læring bør ses som en langvarig proces som kræver tid og plads

Perspektiver på transfer

- Transfer i et "snævert" perspektiv
 - Facilitering af læring som kan genkaldes hjemme på arbejdspladsen
- Transfer i et "bredere" perspektiv
 - Facilitering af rammefaktorer som muliggør at læringen kan få effekt og værdi i praksis

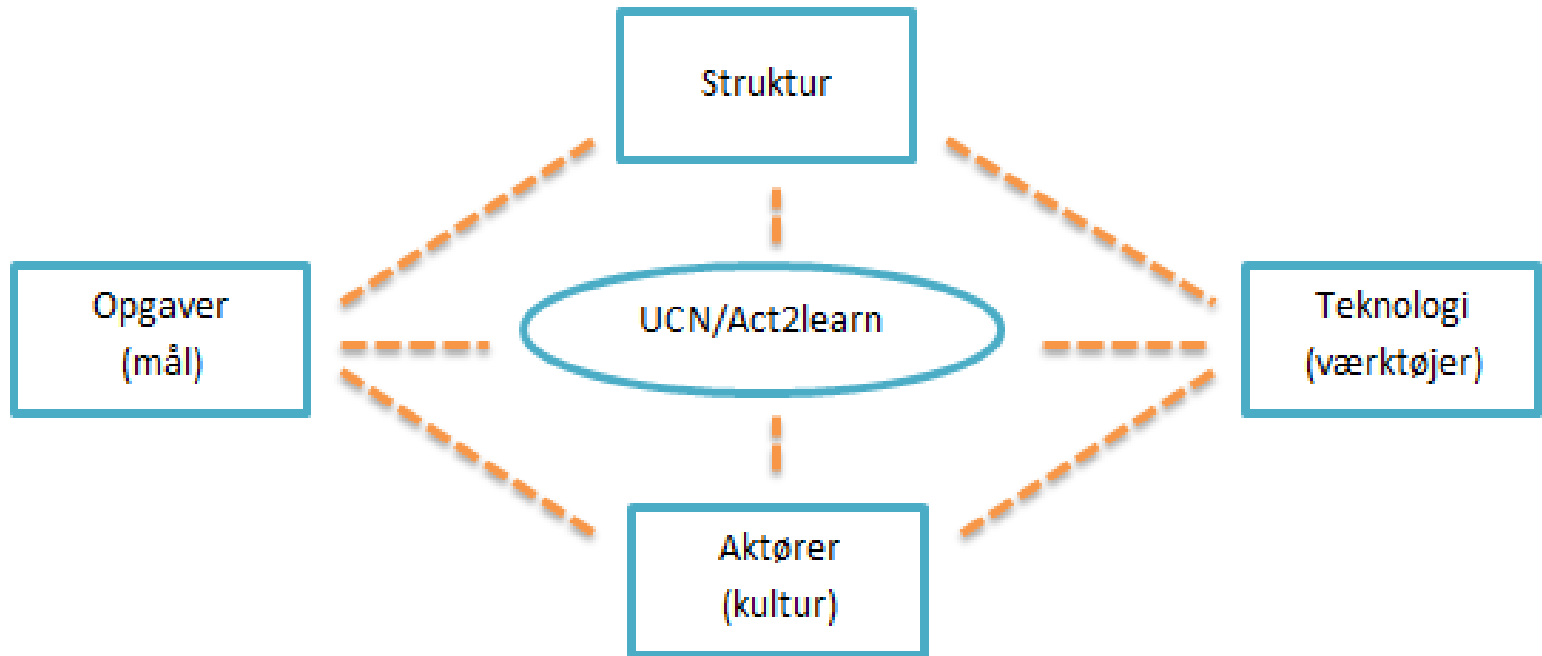




Positive transfereffekter er ikke alene et spørgsmål om den enkeltes evne og motivation for at foretage transfer!

Det er i høj grad også et spørgsmål om organisatoriske rammefaktorer, som kan virke enten hæmmende eller fremmende for læringens vej ind i og rundt i organisationen!

*"Kundeværdien bliver større når
uddannelsesinstitutionen og modtagerinstitutionen
tænkes mere som ét system"*
- Dagtilbudsleder i Vejgaard, Aalborg

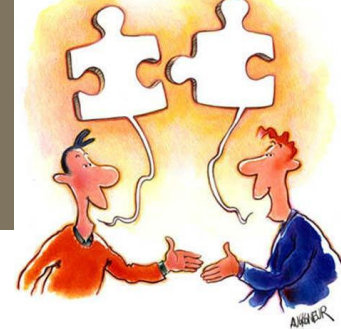


Transferfremmende faktorer ift. *FØR-FASEN*

Læring optimeres, når...

- der opleves sammenhæng mellem uddannelse og umiddelbare behov i praksis – når det er meningsgivende for den aktuelle praksisvirkelighed blandt kolleger, team og ledelse.
- der opstilles kortsigtede, konkrete mål for ønsket læring (frem for langsigtede og mere abstrakte mål)
- ledelsens intention med uddannelsesforløbet er tydeligt kommunikeret

Interventionen *FØR* forløb



Læringsmål

- Medarbejderne hjælpes til at opstille kortsigtede, konkrete mål for ønsket læring (frem for langsigtede og mere abstrakte mål). – læringsmål som bør være formuleret på baggrund af et oplevet behovs- eller virkelighedskriterium - *allerede forud for uddannelsens begyndelse*

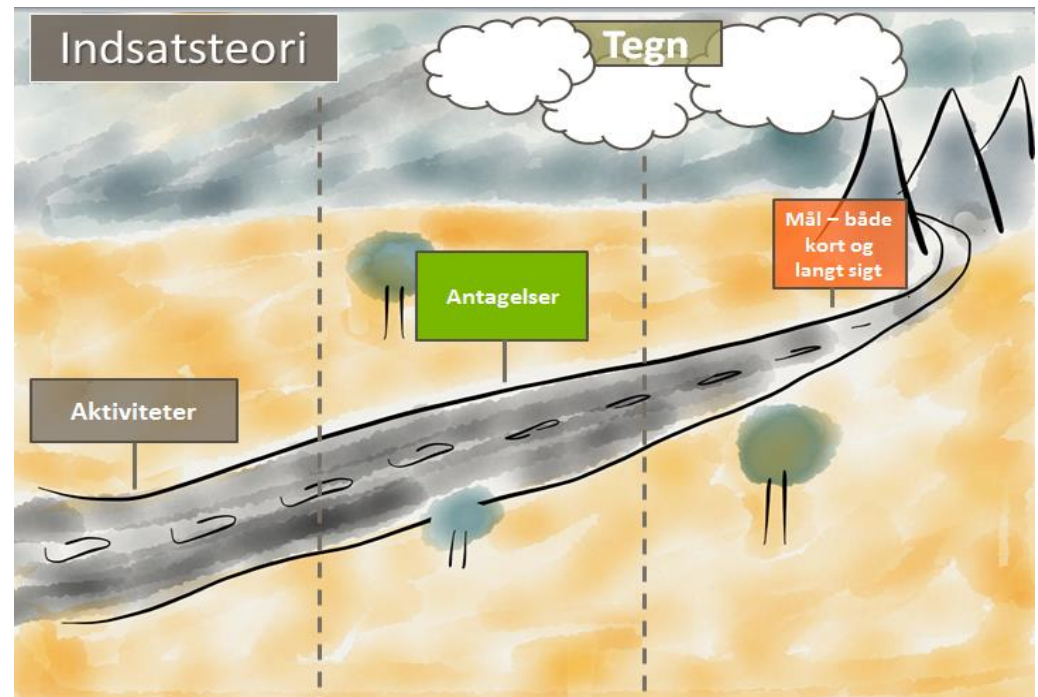
Intentionalitetsskabende dialoger/forventningsafstemning (Robert Brinkerhoff → læringsintentionalitet)

- Læringsintentionalitet → medarbejderne gør sig inden uddannelsesforløbets begyndelse tanker om spørgsmål som: "Hvorfor er det vigtigt for mig og min virksomhed, at engagere mig i netop dette forløb?" "Hvilke forandringer forventer jeg, at uddannelsen fører med sig?" "Hvordan vil man kunne registrere disse forandringer?"
- Medarbejderne skal reflektere (med sin leder/sine kollegaer) over
 - "Hvad er mine vigtigste udviklingsbehov?"
 - "Hvordan kan min udvikling indenfor disse områder gavne min arbejdsplads?"
 - Viden – "hvad skal jeg kunne?"
 - Færdighed – "hvad skal jeg træne?"
 - Individuelt resultat – "hvad vil jeg opnå?"
 - Organisatorisk effekt – "hvad kan jeg bidrage til efter endt uddannelse?"

Hvis virksomhedens intention ikke kommunikerer ud til medarbejderne, overlades det til rene gætterier, hvilket kan gøre det vanskeligt at leve op til de organisatoriske forventninger, der eventuelt måtte være.

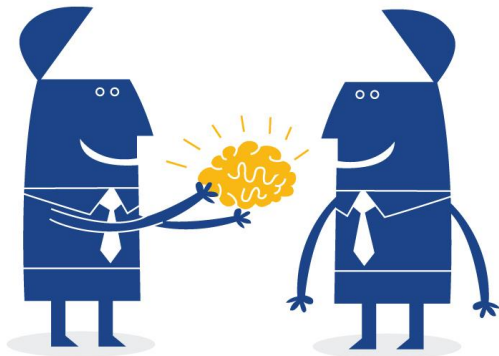
Inden pausen...

Hvordan ser landkortet ud nu?

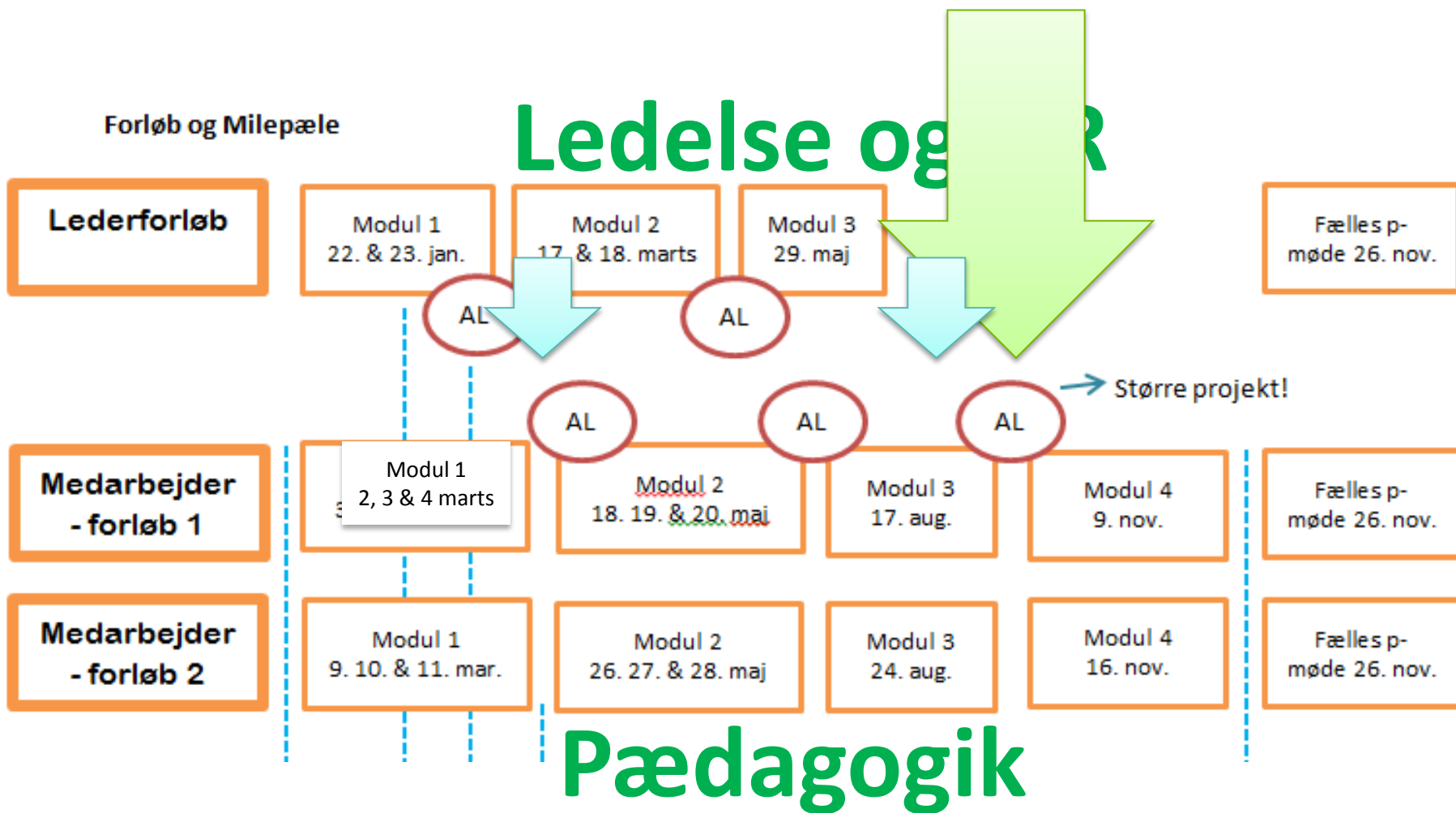


DEL 3:

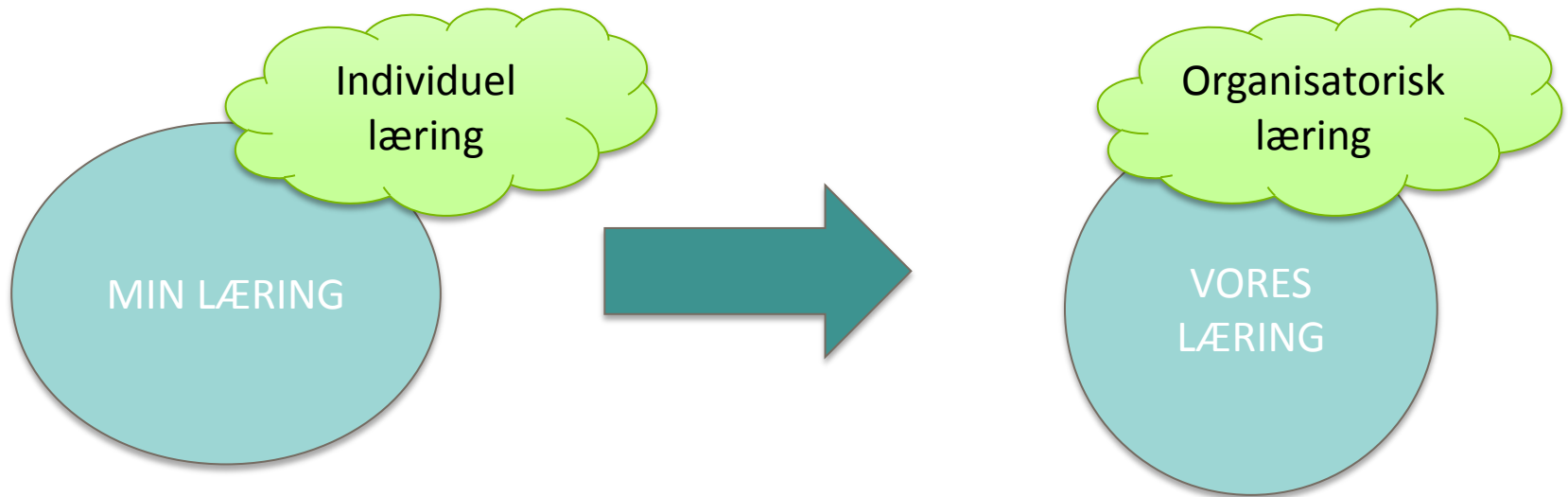
Resultater og anvendelse af data



Anvendelsesorienteret evaluering



Det fremtrædende ind til nu...



Dataindsamling op til 1. milepæl



- Primær data
 - Spørgeskemaundersøgelse op til medarbejdernes uddannelsesstart
 - Interview med 6 medarbejdere som tidligere har været på PD-modul

- Supplerende data
 - Interview med dagtilbudsleder
 - Observation af undervisning
 - Didaktiske modeller for aktionslæringsprojekter
 - Notater fra interne møder, mailkorrespondance (intern videnskoordinering)

Resultater fra interview med PD- medarbejdere



- Svært at overføre, anvende og dele viden fra PD-forløb i praksis.
 - FØR: Ingen eller beskeden bevidsthed om leders intention med uddannelsesforløb
 - UNDER: Beskeden fokus på kobling til praksis
 - EFTER: Falder tilbage i gamle rutiner

Resultater fra spørgeskemaundersøgelse



- Medarbejderne giver udtryk for:
 - At kompetenceudviklingsforløbet er meningsgivende
 - At de er klædt godt på
 - At intentionen med forløbet er tydeliggjort

- Medarbejderne giver også udtryk for:
 - At de føler sig bedre rustede i forhold til deres egne fagpersonlige mål med forløbet, frem for de institutionelle mål
 - De er blevet godt rustet i før-fasen i forhold til at deltage i kompetenceudviklingen, men de er mere usikre på hvilke forventninger der er til konkrete ændringer i praksis

1. Nedslag – læring til den videre procesfacilitering



Synliggørelse af ledernes centrale rolle som procesfacilitator i forbindelse med deres medarbejders uddannelsesforløb!

Fremadrettede anbefalinger op til medarbejdernes 1. aktionslæringsprojekt:

(baseret på teoretiske antagelser af hvad der fremmer læring og transfer)

- Fokus på sammenhæng mellem aktionslæringsprojekter og umiddelbare behov i praksis
- Fokus på at ledelsens intention med uddannelsesforløbet er tydeligt kommunikeret
- Fokus på at opstille kortsigtede, konkrete mål for ønsket læring

2. Milepæl

Evalueringsspørgsmål

- Inputs fra undervisning der har optaget dem og fået liv i praksis
- Positivt udbytte fra aktionslæringsprojekter
- Udfordringer ift. aktionslæringsprojekter
- Læring til næste gang vi skal lave aktionslæring



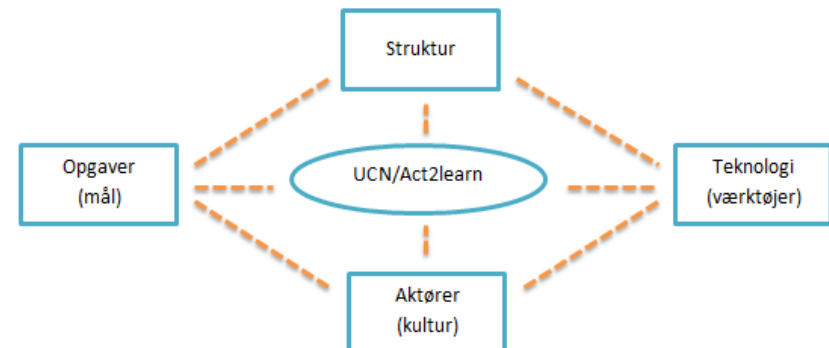
Udfordringer ift. AL-projekter

EKSEMPEL

- Mangel på tid til planlægning, sparring og formidling
 - *"Det er i hverdagen svært at finde tid til at mødes og gå "fra" til planlægning"*
 - *"Tid til at informere/aftale med kolleger"*
 - *"Mange andre opgaver som skal løses sideløbende"*
- Urealistiske og brede mål.
 - *"For mange bolde i luften". "For stor en aktion".*
- Manglende evaluering
 - *"skal vi fortsætte/udvide eller..."*
 - *"Manglende mulighed for at mødes og samle op undervejs"*
- Konflikt mellem 'husets' struktur og AL-projekt
 - Enkelte tilfælde hvor aktionen ikke fik ingen eller beskedent liv i praksis

Antagelse

- Muligheden for effekt og værdi i praksis er mindre i situationer, hvor der er konfliktende forhold mellem institutionens struktur og de givne aktionslæringsprojekter.
- Muligheden for effekt og værdi i praksis er større i situationer, hvor der arbejdes ud fra et helhedsorienteret perspektiv på hele organisationen



Utsigtede hændelser

- Nye roller kan skabe både positive og negative effekter
 - Lederen som procesfacilitator – mere synlig
 - Nye roller og opgaver for ledelsen
 - Evalueringen – mindre synlig
 - Evaluering som en naturlig del af processen
 - Styrket evalueringskapacitet (evnen til at lære løbende gennem de erfaringer man gør sig)

Et deltagerperspektiv

– set i forhold til diplomuddannelse

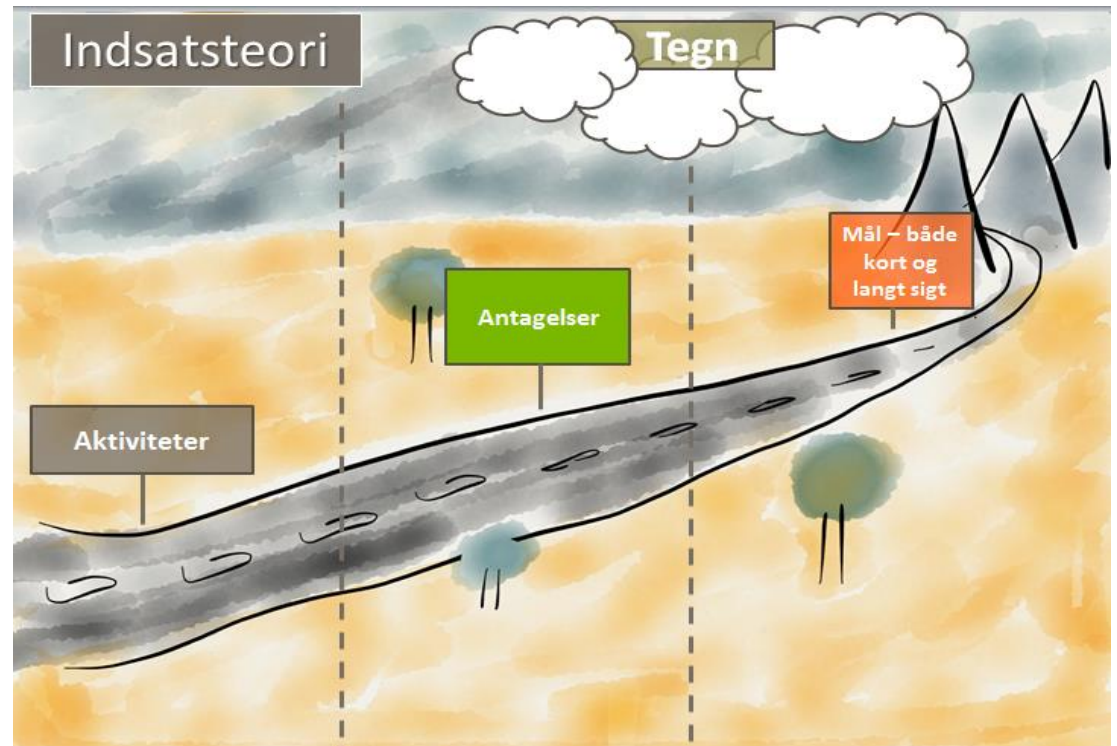
”Denne her gang er det meget mere fælles og rettet mod praksis; hvad skal vi have ud af det her i vores institution? Og det bliver meget sådan konkret: Hvorhenne ser vi behov for udvikling og muligheder for udvikling i vores institution? Og det bliver et fælles projekt. (...) Vi er nok mere sporet ind den her gang på hvad det konkret er, jeg har brug for at lære og få mere viden om.”

”Jeg vidste ikke at vi har så stor betydning i forhold til vores medarbejderes uddannelsesproces. Tidligere sendte jeg dem bare afsted!”

Leder fra dagtilbud Vejgaard

Inden vi tjekker ud...

Hvordan ser landkortet ud nu?



Tjek ud

- Hvad tager vi os?
- Hvordan kan vi fastholde og implementere det i egen praksis?

Øvelse...

Jo større relevans ift. oplevede behov i praksis – jo større chance for en vellykket transfer

Nedskriv overvejelser til hver af de fire punkter. Tænk gerne specifikt ift. hvad du ønsker at tage med dig fra årets DES konference.

- Viden – hvad skal jeg kunne?
- Færdighed – hvad skal jeg træne?
- Individuelt resultat – hvad vil jeg opnå?
- Organisatorisk effekt – hvad kan jeg bidrage til efter endt uddannelse?

Overvej ligeledes sammenhængen mellem dine personlige (faglige) udviklingsbehov og mål og de udviklingsbehov og mål som din arbejdsplads/ledelse/team kan have.