

Få mere ud af dit kursus

Forberedelse og opfølgning er nøgleordene, hvis viden fra et kursus skal ud at leve i praksis, viser forskningen. Derfor har Nationalt Videnscenter for Demens fokus på transfer.



I Nationalt Videnscenter for Demens er vi optaget af, at vores kursister får mest muligt ud af at deltage i vores kursus og at fremme, at læringen omsættes til anvendelse i kursisternes praksis. Dette kaldes transfer – at overføre det lærte fra kursus til anvendelse i praksis.

Vores fokus på transfer udspringer bl.a. af den amerikanske professor Robert O. Brinkerhoffs forskning. Han foretog en effektanalyse af kompetenceudviklingsforløb, som viste, at helt op til 85 % af det, vi lærer på kurser, går tabt. Blot 15 % af deltagerne anvendte den nye læring og opnåede konkrete og værdifulde resultater for organisationen.

40-20-40-modellen

Den såkaldte 40-20-40-model er baseret på Brinkerhoffs senere analyse af, hvorfor kurser ikke har den ønskede effekt.

I 40 % af tilfældene skyldes den tabte læring manglende forberedelse og motivation hos medarbejderne, uklart formål med kurset, at det ikke er de rette medarbejdere, som er sendt på kursus, samt manglende ledelsesinvolvering. De 20 % skyldes rammer og forhold i selve undervisningen, og 40 % skyldes dårlig opfølgning og opbakning efter kurset fra både ledelsen og kollegaerne.

Konklusionen på Brinkerhoffs analyse er, at hvis man vil opnå større effekt af et kursus, skal kursist og arbejdsplads i højere grad prioritere tid før og efter kurset. Også her kan den omtalte 40-20-40-fordeling bruges vejledende.

Før kurset

40 % af energien lægges før kurset ved, at både kursisten og ledelsen er afklaret med formålet med deltagelsen på kurset, og at kursisten er godt velforberedt og motiveret.

Under kurset

20 % af energien skal lægges på selve kurset, hvor kursisten deltager aktivt og engageret.

Efter kurset

40 % af energien lægges efter kurset på opfølgende aktiviteter, støtte og opbakning til at anvende det lærte i praksis.

Ud over 40-20-40-modellen er der ifølge professor i voksenpædagogik Bjarne Wahlgren også en række personrelaterede faktorer, som har indflydelse på transfer. Det drejer sig især om, hvorvidt medarbejderen er motiveret for at anvende det lærte, kan sætte mål for egen læring og har tiltro til egne evner.

På arbejdspladsen er der flere faktorer, som har betydning for transfer. Der skal være en organisering af arbejdet, som gør det muligt at anvende det lærte lige efter kurset, samt et understøttende socialt miljø eller en kultur, som er positiv overfor ny viden og tolerant for vanskeligheder og fejl med at anvende det lærte.

Her kan du læse mere om, hvad du som leder og kursist kan gøre for at optimere udbyttet fra vores kurser:

[Til dig, der er kursist](#)

[Til dig, der er leder](#)


Kilder

Brinkerhoff Robert O. & Apking, Anne M. (2001) High Impact Learning. Cambridge, MA: Perseus Publishing

Nationalt Videnscenter for Demens (2022). Hvad har du fået ud af dagen i dag? Artikel i Årsmagasinet 2022

 [Hent artiklen her \(pdf\)](#)

Sundhedsstyrelsen (2016). Kompetenceudvikling for medarbejdere og ledere af plejeboliger - erfaringer fra fire initiativer til styrkelse af livskvalitet og selvbestemmelse for beboere i plejebolig. Publikation, 2016

 [Hent udgivelsen her \(pdf\)](#)

**Wahlgren, Bjarne (2009) Transfer mellem uddannelse og arbejde. Nationalt Center for
Kompetenceudvikling**

 [Hent udgivelsen her \(pdf\)](#)

**Wahlgren, Bjarne. (2013) TRANSFER I VEU- Tolv faktorer der sikrer, at man anvender det, man lærer.
Nationalt Center for Kompetenceudvikling**

 [Hent udgivelsen her \(pdf\)](#)

Senest opdateret: 05. april 2023