

Lärtransfer

Det mesta som avgör om en utbildning ger något händer utanför utbildningen

THEORVAR

BALDWIN & FORD, 1988



Figur 1. Tre skeden och tre frågor. Kursen ligger i mitten, men det är de två ytterlägena som avgör om något av den följer med hem.

Var den kommer ifrån

Begreppet *transfer of training* fick sin moderna form 1988, när **Timothy Baldwin** och **Kevin Ford** gick igenom forskningsläget och delade upp det som påverkar överföringen i tre grupper: deltagarens egenskaper, utbildningens utformning och arbetsmiljön hon återvänder till. Den tredje gruppen visade sig vara den mest försummade i praktiken och den mest avgörande i forskningen.

Den svenska trestegsbilden med före, under och efter är en pedagogisk sammanfattning av samma sak, och de tre frågorna nedanför tidslinjen kommer ur handledarpraktiken snarare än ur litteraturen.

Så fungerar modellen

Före: var kommer jag ifrån?

Den som kommer till en kurs utan att veta varför lär sig mindre, oavsett hur bra kursen är. Det som gör skillnad är enkelt: att chefen och deltagaren har pratat om vad hon ska få ut av dagarna, att hon själv kan formulera vilket problem hon hoppas komma närmare, och att hon kommer frivilligt.

Under: var är jag nu?

Här ligger lärandet, och det som ökar överföringen är att det som övas liknar det som väntar hemma. Att öva ett svårt samtal med en riktig person i tankarna är svårare och ger mer än att öva på ett hittepåfall.

Efter: vart vill jag?

Det svagaste ledet på nästan alla arbetsplatser. Utan tillfälle att använda det nya faller det bort inom veckor. Tre saker har stöd: att deltagaren formulerar ett konkret *när och var* hon ska pröva något, att chefen frågar efter det, och att det finns någon som gick samma kurs att prata med. Chefens efterfrågan är den starkast belagda faktorn i hela fältet.

Vad modellen inte säger

Tidslinjen döljer att transfer inte är en enda sak. Forskningen skiljer på om beteendet dyker upp i arbetet, om det håller i sig och om det används i nya situationer. De tre är olika svåra. Modellen säger heller ingenting om vad som är värt att överföra: en utbildning som lärt ut fel sak överförs precis lika effektivt. Och siffran som ofta citeras, att bara omkring en tiondel av det som lärs ut används i arbetet, går tillbaka på en uppskattning från 1980-talet utan tydligt underlag. Att överföringen är ett problem är väl belagt. Att den skulle vara så låg är det inte.

En fråga att ta med

När skickade du senast någon på utbildning, och vad frågade du henne om när hon kom tillbaka?

Källor. Baldwin, T. T. & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: a review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41, 63–105. · Blume, B. D. m.fl. (2010). Transfer of training: a meta-analytic review. *Journal of Management*, 36, 1065–1105. · Grossman, R. & Salas, E. (2011). *International Journal of Training and Development*, 15, 103–120.