

Efter-/videreuddannelses-eventyret – for matematiklærere



Vibe Aarkrog, Aarhus
Universitet

Det er med stor interesse at jeg har læst Thomas R.S. Albrechtsen og Mie Engelbert Jensens artikel i *MONA*, 2014(4), om efter- og videreuddannelse (EVU) af matematiklærere. Min interesse udspringer af mange års erfaring med forskning i transfer og samspillet mellem arbejdsliv og læring. Og artiklen er interessant fordi den viser at deltagerne i et modul på matematikvejlederuddannelsen, (en PD), møder de udfordringer som også transferforskningen har vist, er forbundet med at anvende det man har lært i en situation, i en anden mere eller mindre lignende situation. Der er således fokus på det tredje af Frank Lipowskys niveauer til vurdering af effekten der omtales i artiklen side 30-31, nemlig det niveau der drejer sig om at deltagerne ændrer deres undervisningspraksis som følge af deltagelse i efteruddannelse.

Det fremgår af artiklen at diplomuddannelsen ligesom mange andre EVU'er er kendetegnet ved et hjemme-ude-hjemme-forløb. Denne vekslen skulle give de bedste muligheder for at deltagerne kan anvende det de lærer ude på kurset når de kommer hjem. Men sådan går det ikke helt, og artiklen har godt fat på at det i høj grad er hjemmedelene af forløbet der skal gøres noget ved hvis transfer skal styrkes.

Artiklen afspejler på denne måde resultaterne af forskningen i transfer. Med udgangspunkt i disse resultater drejer tekster om transfer sig ofte om to matricer der kan anvendes til at forstå hvorfor eller hvorfor ikke transfer lykkedes.

Den ene matrix er at man skal forstå et uddannelsesforløb (typisk EVU-forløb) som bestående af en før-, under- og efterfase. Traditionelt ligger efter- eller videreuddannelsesforløbet i underfasen, det som i artiklen betegnes som "ude". Med henblik på at styrke transfer indeholder uddannelsesforløbet i stedet for en førfase hvor man på arbejdspladsen forbereder deltagelsen i kurset/uddannelsen, en under-fase hvor deltageren er på kursus, og en efterfase hvor deltageren anvender det hun har lært, i sit arbejde.

Artiklen sætter fokus på de tre faser og peger fint på de udfordringer der kendetegner de tre faser, og som kan systematiseres ved at anvende den anden matrix til forståelse af transfer. Denne matrix indeholder tre typer af faktorer der har betydning

for transfer: hos deltageren i uddannelse, i undervisningssituationen (kurset) og i anvendelsessituationen (Wahlgren, 2009; Wahlgren & Aarkrog, 2012).

De to matricer kan kombineres, således som Nikolaj Stegeager har gjort det i sin ph.d.-afhandling om masterstuderendes transfer (Stegeager, 2014), således at man kan beskrive hvilke forhold man skal være opmærksom på hos deltageren, i undervisningssituationen og i anvendelsessituationen i henholdsvis før-, under- og efterfaserne.

Med udgangspunkt i transferforskningen er det for det første væsentligt i førfasen at der bruges tid på at præcisere hvad medarbejderen har behov for at udvikle i sin praksis. Medarbejderens motivation for at anvende det han lærer på en uddannelse, hviler på at han har et behov for at lære netop dette. Udgangspunktet er ikke kursuskataloget, men medarbejderens aktuelle udfordringer i sin praksis. Først når medarbejderen (i artiklen læreren) har præciseret hvad han/hun gerne vil kunne gøre anderledes i sin praksis, kan man begynde at overveje om dette kræver at læreren deltager i et kompetenceudviklingsforløb, og i givet fald hvilket. Artiklen belyser problemstillingen idet der stilles spørgsmålstegn ved "om den enkelte lærer har mulighed for at vælge den form for EVU, som han eller hun selv ønsker og har behov for", side 28. Ja, her er en udfordring hvis man ønsker at styrke transfer fra EVU til arbejdspraksis. Og jo mere kontakt den enkelte arbejdsplads og kursusudbyder har, jo bedre kan kursusudbyder "ramme" lærernes behov.

Førfasen skal også bruges til at planlægge arbejdspladsens opgaver i under- og efterfaserne. Forskningen viser at det er vigtigt for transfer at arbejdspladsen planlægger hvordan deltageren i efteruddannelse kan støttes i at afprøve noget af det der læres på kurset undervejs i kursusforløbet (hvis det er tilrettelagt som et vekseluddannelsesforløb), og ikke mindst i at fastholde og anvende det lærte i efterfasen. Dette kan blandt andet understøttes, som det også fremgår af artiklen, hvis arbejdspladsen sender mindst to afsted på samme kursus.

Som det også fremgår af artiklen, side 31-32, drejer underfasen sig om kursets indhold og pædagogik hvor transferforskningen peger på at følgende to forhold har betydning for deltagerens transfer:

Deltageren skal opfatte kursusforløbet som relevant i forhold til sin praksis hvilket betyder at kurset skal være praksisrelateret (Aarkrog, 2010) og skabe tydelige forbindelser til anvendelsessituationen, fx ved at deltagerne giver eksempler fra eller arbejder med problemstillinger fra deres hverdag. Og deltagerne skal undervises i hvordan de kan anvende det de lærer når de kommer hjem.

Deltageren skal forstå og mestre stoffet på kurset for at kunne anvende det lærte. Det betyder at det styrker transfer hvis man på kurset går i dybden med relativt få ting med henblik på at deltageren får mulighed for at gentage og øve det lærte.

Endelig peger artiklen på nogle vigtige forhold i efterfasen: Det er fint at kunne fordybe sig; det er godt at kunne reflektere, men det er ikke altid at man kommer

videre, som Maja siger, side 37. Transferforskningen viser at transferklimaet på arbejdspladsen har afgørende betydning for om deltagerne kommer til at anvende det de har lært. Transferklimaet drejer sig væsentligst om om nogen, fx en supervisor eller en udpeget kollega, støtter medarbejderen i at anvende det lærte ved at motivere og fastholde og give medarbejderen feedback på afprøvningen. Artiklen viser det opfattes som en kamp at komme til at anvende noget af det lærte eller at bringe sin viden i spil i organisationen, for ellers “går den nye viden langsomt tabt og forbliver privat”, side 39. Og eventyret ender dårligt.

Så tak for denne artikel der kan inspirere til videreudvikling af vores efter- og videreuddannelsesforløb hvis vi da ellers forstår at omsætte og anvende resultaterne fra artiklen i praksis.

Referencer

- Stegeager, N. (2014). *Viden i bevægelse: En undersøgelse af masterstuderende i spændingsfeltet mellem uddannelse og arbejdsplads*. Ph.d.-afhandling. Aalborg Universitet.
- Wahlgren, B. (2009). *Transfer mellem uddannelse og arbejde*. NCK, Aarhus Universitet.
- Wahlgren, B. & Aarkrog (2012). *Transfer. Kompetence i en professionel sammenhæng*. Århus Universitetsforlag.
- Aarkrog, V. (2010). *Fra teori til praksis. Undervisning med fokus på transfer*. Munksgaard.