

14/10/2022

Eines per millorar l'efectivitat de la transferència de l'aprenentatge virtual al món laboral



En quin grau s'apliquen a la feina les habilitats adquirides en una formació virtual impartida per l'empresa? Es pot evitar que aquesta formació tingui una baixa transferència abans de posar-la en marxa? Com es pot millorar aquesta transferència? Investigadores de la UAB i la UDIMA han abordat aquestes i altres qüestions en un estudi que aporta eines clau per avançar cap a un sistema europeu de formació al món laboral més efectiu.

Istockphoto/metamorworks

L'aprenentatge professional implica l'adquisició de les habilitats necessàries per fer un treball qualificat. Podem entendre la transferència com el grau en què les habilitats adquirides en la formació s'apliquen posteriorment a la feina. Comprendre aquests dos conceptes és clau perquè Europa construeixi i refini un sistema de formació que funcioni. Necessitem entendre com passa la transferència, què la influeix i com la transferència produeix comportaments desitjables observables a la feina.

Tradicionalment, els acadèmics han realitzat investigacions en transferència a Amèrica del Nord i Europa occidental, per la qual cosa vam veure l'oportunitat de fer investigacions en formació online al sud d'Europa per ajudar a obtenir una perspectiva més globalitzada. Per comprendre millor la transferència i la motivació que porta els professionals a aplicar els aprenentatges a la feina, vam descriure un model el 2015⁽¹⁾: El Model Unificat de Motivació per a la Transferència de la Formació (MTT). El model concep tres etapes: formació

d'intencions de transferència, actualització d'intencions d'implementació de transferència i enfortiment del compromís de transferència.

En el nostre estudi, ens centrem en l'anàlisi de la intenció de transferència inicial i la transferència a tres organitzacions espanyoles després de la impartició de formació online. Per participar a l'estudi, vam contactar amb 204 treballadors que havien participat en 22 cursos online de diferents organitzacions. Van omplir dos qüestionaris que van mesurar la intenció de transferència inicial i la transferència. Els qüestionaris havien estat desenvolupats prèviament per a la investigació en contextos similars. Els participants van respondre el qüestionari d'intenció de transferència inicial tres dies abans de la formació i el qüestionari de transferència quatre mesos després de la formació.

A l'anàlisi, vam identificar que es formaven grups de treballadors en funció de la seva intenció de transferir (baixa i alta). Els participants amb baixa i alta intenció inicial de transferència van mostrar diferents perfils, amb diferents factors involucrats. Vam trobar característiques comunes entre les persones amb baixos nivells de transferència.

Els nostres resultats poden ajudar a comprendre quin tipus de treballador transferirà menys i proporcionar pistes sobre com evitar que això passi en el futur. En base als nostres resultats, desenvolupem una guia fàcil de seguir per ajudar els professionals a diagnosticar la baixa transferència abans de la formació i per impulsar la transferència en funció de l'estratègia de les organitzacions. La nostra investigació contribueix a la comprensió de la transferència després de les intervencions d'eLearning. Aquests resultats poden ajudar a comprendre la controvèrsia sobre l'efectivitat de la formació en funció de la modalitat de formació.

Carla Quesada-Pallarès (1), Aitana González Ortiz de Zárate (2)

(1) Departament de Pedagogia Aplicada

Universitat Autònoma de Barcelona

(2) Universidad a Distancia de Madrid

Carla.quesada@uab.cat, aitana.gonzalez@udima.es

Referències

(1) Quesada-Pallarès, C., Gegenfurtner, A. **Toward a unified model of motivation for training transfer: a phase perspective.** *Z Erziehungswiss* 18 (Suppl 1), 107–121 (2015). <https://doi.org/10.1007/s11618-014-0604-4>

Quesada-Pallarès, C., González-Ortiz-de-Zárate, A., Pineda-Herrero, P. *et al.* **Intention to Transfer and Transfer Following eLearning in Spain.** *Vocations and Learning* 15, 359–385 (2022). <https://doi.org/10.1007/s12186-022-09292-w>

[View low-bandwidth version](#)