

## Freiräume für wissenschaftliche Weiterbildung

### Praxis-Transfer in Weiterbildungen zu Palliative Care: Chancen, Herausforderungen, Grenzen

Wie kann in der wissenschaftlichen Weiterbildung der Transfer des Gelernten in den Beruf gefördert werden? Was bewährt sich? Wo stoßen wir an Grenzen?

**Schlagnworte:** „Transfer, Palliative Care“

#### Inhalt

**Palliative Care** ist die internationale Bezeichnung für das Konzept einer umfassenden palliativen (= lindernden) Betreuung von Menschen, die unter einer unheilbaren, fortschreitenden und zum Tode führenden Erkrankung leiden. Der Lehrstuhl für Palliativmedizin der Universität Freiburg bietet mit dem **Certificate of Advanced Studies (CAS) Palliative Care Basics** eine berufsbegleitende Weiterbildung im Blended-Learning-Format für Personen an, die beruflich mit schwerkranken und sterbenden Menschen und deren Angehörigen arbeiten. Zentrale Kompetenzfelder, die im CAS Palliative Care Basics angestrebt werden, sind Fach-, Kommunikations- und Reflexionskompetenzen.

Ein zentrales Anliegen des CAS ist der **Transfer des Gelernten in die berufliche Tätigkeit**. Grundlage für die Umsetzung im CAS zum Thema „Transfer“ sind gängige Definitionen, Modelle (z.B. Transfer-Modell, Baldwin & Ford, 1988) und der Stand der Forschung zu transfer-fördernden, methodisch-didaktischen Gestaltungsmöglichkeiten (z.B. Blume et al. 2010). Der Fokus aller inhaltlichen und didaktischen Planung und Gestaltung liegt auf dem Thema Transfer und wird in den Lernzielen, bei Gestaltung und Auswahl von Lehr-Lernmaterialien, der methodisch-didaktischen Gestaltung der Online-Meetings und Präsenzseminaren und auch in der Evaluation konsequent integriert. Zentrales Gestaltungsmerkmal ist dabei die „**Transferpatenschaft**“, in der jeweils zwei Teilnehmende angeleitet durch Leitfragen in regelmäßigen Kontakten gemeinsam ihre Lernziele reflektieren und Schwierigkeiten in Bezug auf die Umsetzung des Gelernten in die Praxis in den Blick nehmen. Die Teilnehmenden der Weiterbildung werden dabei auch in der Rolle als Expert\*in für ihren Beruf eingebunden und gefordert – als kompetente Zuhörer\*in, Ratgeber\*in, Mentor\*in.

In der **Evaluation** zeigt sich, dass die Kursleitung, die Dozierenden und die Teilnehmenden die Transferpatenschaft fast ausnahmslos positiv bewerten. Darüber hinaus geben alle Teilnehmenden, die aktuell beruflich im Feld tätig sind an, im Kurs erworbene Kenntnisse bzw. Kompetenzen anwenden zu können. Grenzen werden vor allem dann erreicht, wenn Teilnehmende keine direkten Umsetzungsmöglichkeiten haben und dadurch die Motivation sinkt. Zudem wurde in einem Einzelfall ein Überschreiten eigener Kompetenzen durch eine zu hohe Motivation der Umsetzung beobachtet.

#### Weiterführende Informationen

Baldwin, T.T. & Ford, J.K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41 (1), 63-105.

Blume, B.D., Ford, J.K., Baldwin, T.T. & Huang, J.L. (2010). Transfer of Training: A Meta-Analytic Review. *Journal of Management*, 36 (4), 1065-1105.

Müller, E. (2015). „*Transfer der Weiterbildungsinhalte in den Beruf sichtbar machen*“. Arbeitstagung des Netzwerks Offene Hochschulen, Weimar, 07.12.2015. Verfügbar unter: <https://www.offenehochschule.uni-freiburg.de/freiraeume-projekt/in-bearbeitung/data/doc/epact/folien-arbeitstagung-07-12-05-weimar>

Kauffeld, S. (2016). *Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung*. Berlin: Springer.

#### Kontakt

Evelyn Müller  
evelyn.mueller@uniklinik-freiburg.de  
Klinik für Palliativmedizin, Universitätsklinik Freiburg

Stand: 01.06.2017