

Fra viden til handling -når transfer lykkes

29. maj, 2015

Vibe Aarkrog

Aarhus Universitet

Transfer

- Hvorfor fokus på transfer?
 - Uddannelsessystemet hviler på en forventning om transfer
 - Uddannelsessystemet er opbygget med henblik på vertikal transfer og horisontal transfer
- Transfer betyder at:
 - En *person overfører og anvender noget, han/hun har lært eller erfaret i en situation til en anden mere eller mindre lignende situation*



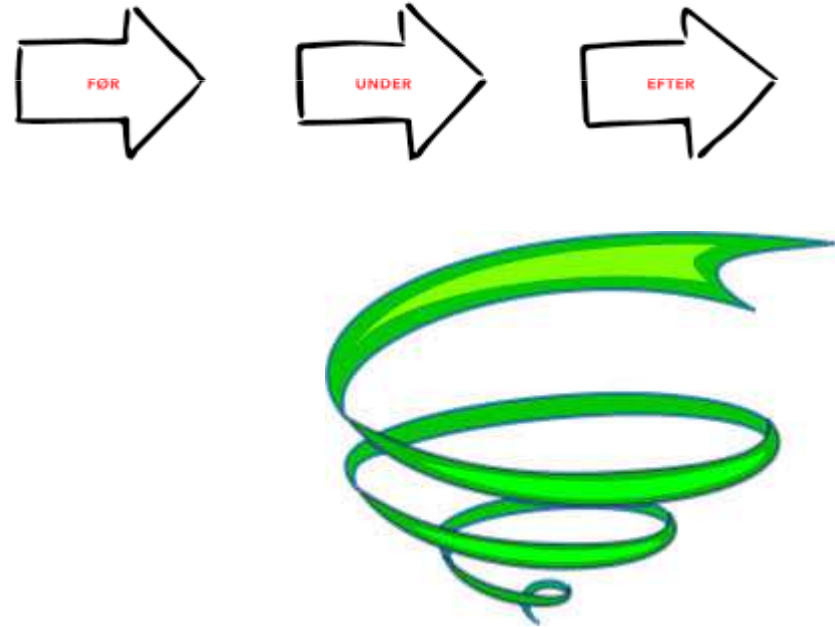
Hvorfor lykkes transfer ikke?

- Man har ikke lært det, man har behov for at lære
 - Behovsafklaring
 - Samspil mellem behov og kompetenceudvikling
- Man kan ikke se ligheder mellem det, man lærer, og det, man skal kunne gøre
 - Pædagogik – skabe ligheder
 - Personens erkendelsesmæssige evner
- Man er ikke i stand til at overføre og anvende
 - Kompetencen at oversætte viden til handling
 - Støtte fra arbejdspladsen
- Hvad kan man gøre for at styrke transfer?



Før, under og efter

- Kompetenceudvikling skal indeholde en før-, en under- og en efter-fase
- Før:
 - På arbejdspladsen
- Under:
 - På kursusstedet
- Efter:
 - På arbejdspladsen



Tre faktorer med betydning for transfer

- Den lærende
 - Motivation
 - Evne til at se ligheder
- Kurset (undervisningssituation)
 - Praksisrelatering (eksempler, simulering)
 - Fokus på anvendelse i praksis
- Arbejdspladsen (anvendelsessituation)
 - Transferklima
 - Udviklingsorienteret arbejdsplads



Faser og faktorer

Faser/faktorer	Den lærende	Kurset	Arbejdsplads
Før			
Under			
Efter			

Før

- **Den lærende**

- Motivation

- Hvad har den lærende behov for at **gøre** i sin praksis?

- **Kurset**

- Kontakt mellem arbejdsplads og kursussted

- Kursus tilpasses arbejdspladsens behov

- **Arbejdspladsen**

- Strategisk kompetenceudvikling

- MUS

- Plan for efter-fase



Under

- **Den lærende**
 - Medinddragelse
 - Samspil mellem behov og læring (meningsfuldt)
 - Abstrakt tænkning/ se ligheder
- **Kurset**
 - Mestring
 - Praksisrelatering (identiske elementer, nær transfer)
 - Eksempler, erfaringsinddragelse
 - "Teaching for transfer", "Oplæring i overførelse", transferkompetence
 - Sandwich kursus
 - Øvelser i at anvende viden
- **Arbejdspladsen**
 - Interesse for kurset
 - Sandwich kursus: sikre at den lærende arbejder med det lærte



Efter

- **Den lærende**

- Kunne omsætte viden til handling
- Tiltro til egne evner
- To afsted er bedst



- **Kurset**

- Sende den lærende hjem med metode til at omsætte det lærte til handling

- **Arbejdspladsen**

- Transferklima: Sikre anvendelse (opmuntring, fastholdelse)
 - Supervision
 - Logbog

Faser/faktorer	Den lærende	Kurset	Arbejdsplads
Før	Afklare behov MUS	Dialog med arbejdsplads	Strategisk kompetence- udvikling Plan for efter-fase
Under	Medinddragelse Meningsfuld	I dybden med lidt Praksisrelatering Undervisning i transfer	Interesse for kurset Støtte afprøvning
Efter	Tro på at kunne Være to om at anvende	Metode til at omsætte det lærte til handling	Mulighed for afprøvning. Sikring af fastholdelse

Litteratur på dansk

- Wahlgren, B. (2009) *Transfer fra uddannelse til arbejde*. www.ncfk.dk
- Aarkrog, V. (2010) *Fra teori til praksis. Undervisning med fokus på transfer*. Munksgaard Danmark.
- Wahlgren, B. & Aarkrog, V. (2012) *Transfer. Kompetence i en professionel sammenhæng*.