

Transfer

- i praksisnær kompetenceudvikling

TUP-projekt 5-53 nr. 109996

Transfer - en klassisk problemstilling med mange forskellige teoretiske tilgange

Transferproblematikken er en af de helt klassiske problematikker inden for al læring, og et af de vanskeligste aspekter i enhver læreproces. Transfer eller transformation handler om det at transformere eller overføre noget, der er lært i en sammenhæng og bringe det i anvendelse i en anden kontekst. Inden for forskningsverdenen er der store teoretiske forskelle i tilgangen til og forståelsen af transfer.

Nyere transferteori forsøger så småt at gøre op med forståelsen af læring som en vare, et produkt som vi tilegner os og kan transportere til forskellige kontekster. En af måderne er at udnævne selve transferen til en del af læreprocessen (Eraut 2004).

Transformation i stedet for transfer

Men 'vareforståelsen' er svær at slippe af med når man bruger selve ordet 'transfer'. Derfor er 'transformation' nok et bedre begreb, for uanset hvad man lærer som person, skal det igennem en form for bearbejdning eller transformation, inden det kan blive en del af personens identitet, beredskab, praksis og fungere i en ny kontekst.

Faktorer, der har indflydelse på transformation

Forskningslitteraturen (jf Aarkrog i Illeris m.fl. 2004) peger på forskellige faktorer som kan have en indflydelse på om og hvordan denne transformation foregår:

- Læringssituation
- Deltagere
- Indhold af det der skal læres
- Anvendelse af det lærte
- Anvendelsessituation

Aspekter som har betydning for, hvordan transfer kan gribes an

I forhold til AMU og AMU's målgruppe betyder det bl.a. at der er nogle centrale aspekter og forståelser, som må antages at have betydning for i hvilket omfang og hvordan transformationsprocesser hér kan gribes an. Det drejer sig om de følgende temaer:

- Motivation for uddannelse og transformation
- Uddannelse skal virke umiddelbar relevant
- En målgruppe med mange arbejds erfaringer
- Støtte på arbejdspladsen

Transfer skal tematiseres i alle faser

En central anbefaling fra forskningslitteraturen er, at det er vigtigt, at få transferproblematikken tematiseret i alle kursusforløbets faser. Det kan både være ved at tænke i praksisnære tilrettelæggelsesformer, at tænke pædagogik ifht læringsituationerne, motivere deltagerne til transformationen, italesættelse af anvendelsesperspektiver eller systematisk opfølgning på læringstiltag.

Praksisnær kompetenceudvikling et bud på en transferstrategi

Inden for AMU-systemet er praksisnær kompetenceudvikling et af de nyere bud på en strategi, der skal medvirke til at mindske transferproblemet. Der er ikke en entydig definition på begrebet, men praksisnær kompetenceudvikling kan forstås ud fra et princip om, at for at der er tale om praksisnærhed, skal deltageren opleve nærhed til praksis, og at praksisnær uddannelse skal opleves som meningsfyldt for den enkelte i forhold til det daglige arbejde. Integreret i denne forståelse af praksisnærhed ligger der også en antagelse af, at praksisnær kompetenceudvikling kan være medvirkende til at fremme deltagerens transformation af det lærte til ny praksis.

Sammenhæng mellem skolens læringsrum og daglig praksis

Tænkningen heri er, at jo tættere sammenhæng der kan skabes mellem deltagerens daglige praksis og den læring, der foregår i skolens læringsrum, jo større grad af praksisnærhed oplever deltagerne - og desto lettere er det for deltagerne at omsætte læring til ny eller ændret praksis. Sammenhæng er ikke ensbetydende med at de to læringsarenaer skal ligne hinanden så meget som muligt, men at læringsaktiviteterne begge steder skal give mening og ses som en integreret læreproces.

Transformation bliver således både mål og middel i praksisnær kompetenceudvikling - og praksisnær kompetenceudvikling er dermed i sig selv en strategi for, hvordan transformation kan understøttes.

Praksisnær kompetenceudvikling skal skabe sammenhæng mellem læring på skolen og deltagerens praksis

Praksisnær kompetenceudvikling handler om at skabe en tættere sammenhæng mellem læring på skolen og deltagerens daglige praksis. Samspil mellem skole og arbejdsplads om tilrettelæggelse og gennemførelse af uddannelser i alle faser, analyser af skolens og arbejdspladsens læringsrum som afsæt for udarbejdelse af autentiske eksempler, indhentning af viden om udviklingsstrategier m.v. med henblik på at kunne støtte deltagerne i analyse af egen nuværende og fremtidig praksis m.fl. er alle væsentlige elementer i denne strategi.

Lærerne er centrale aktører

Lærerne er helt centrale aktører i denne proces. Det er dem, der skal støtte deltagerne i at foretage den konkrete kobling, og de skal omsætte viden om job og arbejdspraksis til relevant undervisning og kompetenceudvikling. Lærerne skal kende deltagerens arbejdsmæssige virkelighed for at kunne tilrettelægge en undervisning, der giver mening og er relevant for deltagerne, og for at kunne støtte dem i at omsætte den nye viden til egen daglig praksis. Læreren skal samtidig kunne perspektivere deltagerens praksis, så deltagerne kan se denne i en større sammenhæng.

Vellykket transformation og lærerrollen

Vellykket transformation afhænger af faktorer i såvel før, som under og efter-faserne. I forberedelsesfasen, hvor såvel skole/underviser som arbejdsplads/leder spiller en central rolle i formidling og dialog med deltageren om at tydeliggøre formål, mål og forventninger i forbindelse med deltagelse i uddannelse.

I under-fasen har underviseren den helt centrale rolle, idet læreren her skal kunne hjælpe deltagerne til at koble teori til praksis og støtte deltagerne i at sprogliggøre og begrebsliggøre erfaringer, viden og arbejdspladspraksis. Medarbejderen skal i undervisningsrummet støttes i at kunne italesætte og reflektere over nuværende og fremtidig praksis. Underviseren skal således kunne ekspliciterer anvendelse i forhold til deltagerens praksis.

I efter-fasen kan underviseren også spille en rolle i forbindelse med opfølgingsaktiviteter, selv om det traditionelt opfattes sådan, at arbejdspladsen/ledelsen har hovedansvaret for opfølgning og implementering.

Arbejdspladsernes rolle

En forudsætning for at transformation lykkes er, at arbejdspladsen er aktivt involveret i alle faser ellers kan lærerne ikke udfylde deres del af rollen. Arbejdspladsen skal give adgang til at underviserne får viden om arbejdspladsen og den skal påtage sig et medansvar enten i form af et forpligtende samarbejde eller i partnerskabsform i alle faserne. Arbejdspladsen skal også sørge for støtte og opbakning undervejs og efter kursusdeltagelse, og ikke mindst påtage sig et ansvar i forhold opfølgingsaktiviteter, blandt andet ved at give rum og plads til at deltagerne kan eksperimentere med at bringe den nye viden i anvendelse.

Forsøgs- og udviklingsarbejder med transfer

Der er foretaget nogle forsøgs- og udviklingsarbejder, der har haft transfer som hovedfokus eller som et aspekt. Der er bl.a. arbejdet med:

- Udarbejdelse af læringsmål og læringskontrakt
- Refleksive læreprocesser med fokus på refleksion over egen praksis
- Udarbejdelse af handlingsplan for anvendelse

- Autentiske eksempler, materialer og udstyr
- Projekt- og problemorienterede arbejdsformer
- Læringspartnerskaber
- Praktikum
- "Læring-på-jobbet"
- Makkerskaber
- Mentor/coach
- Opfølgingsaktiviteter

Forsøgs- og udviklingsarbejderne spænder bredt

Disse forsøgs- og udviklingsarbejder strækker sig fra virksomhedsforlagt undervisning over tilrettelæggelsesformer, som e-læring og splitforløb til forsøg med nye lærerroller i praksisnær kompetenceudvikling. Nogle af forsøgsprojekterne giver eksempler på, hvordan praksisnær kompetenceudvikling kan gøre det nemmere for den enkelte deltager at omsætte ny viden til ændret praksis. Andre projekter giver anvisninger på metoder til, hvordan transformationen kan understøttes i undervisningen gennem brug af problem- og projektorienterede arbejdsmetoder og reflektive læreprocesser. Andre giver bud på metoder, der skal understøtte, at transformationen ikke bliver overladt til den enkelte, men at den enkelte får støtte og opbakning til transformationsprocessen, f.eks. gennem brug af makkerskaber og mentorordninger.

Erfaringer og inspiration til at arbejde med transfer

Mange af disse metoder har givet gode og værdifulde erfaringer, der kan give inspiration til skolernes fortsatte arbejde med transferproblematikken. Men det er vigtigt at understrege, at selv om der er arbejdet og peget på brugbare metoder, der kan medvirke til at fremme sammenhængen og øger deltagernes evne til at se en sammenhæng mellem det mere fagteoretiske, generelle stof og deres egen praksis, så er transformationen stadig i mange tilfælde overladt til deltagerne selv. Så der skal stadig arbejdes med at udvikle erfaringer og viden om, hvordan transfer fremmes – og måske er der et særligt behov for at sætte fokus på opfølgingsaktiviteter i efter-fasen.

Fortsat behov for at eksperimentere med at udvikle metoder til at fremme og understøtte transformationsprocessen

Der er også fortsat behov for at eksperimentere med, hvordan skolerne kan bidrage til:

- at skabe rammer for, at AMU-uddannelser kan integreres med læring på-og-i- jobbet med henblik på at fremme transfer
- at udvikle læringskulturer og lærende arbejdspladser, der arbejder bevidst med transformation og at integrere læring i dagligdagen
- at udvikle nye læringsformer, der er velegnede til at skabe sammenhæng mellem teori og praksis
- at skabe et endnu tættere samspil mellem uddannelserne, de arbejdsopgaver, som det lærte efterfølgende skal anvendes til at løse og den kontekst, hvori det lærte skal anvendes.