

LÆRINGSTRANSFER

NÅR LÆRING BLIVER TIL HANDLING

Hos Tønder Kommune prioriterer vi medarbejder- og lederudvikling højt. Vi vil styrke den enkelte medarbejders læring og mulighed for at udnytte sit personlige og faglige potentiale optimalt. Som en lærende organisation vil vi kendes på, at vi systematisk omsætter nye kompetencer og viden til nye handlinger.

Formålet med denne vejledning er at sikre en god implementering af din nye læring i de daglige opgaver, efter at du har deltaget i undervisning og opnået ny viden. Denne vejledning henvender sig både til dig som medarbejder, der skal deltage i uddannelse/kursus, men også til din leder. Den er tænkt som et fælles redskab, der kan støtte hele udviklingsforløbet, hvor der må prioriteres en indsats både før, under og efter undervisningen. På denne måde sikres et godt udviklingsforløb, og at læring bliver til handling.

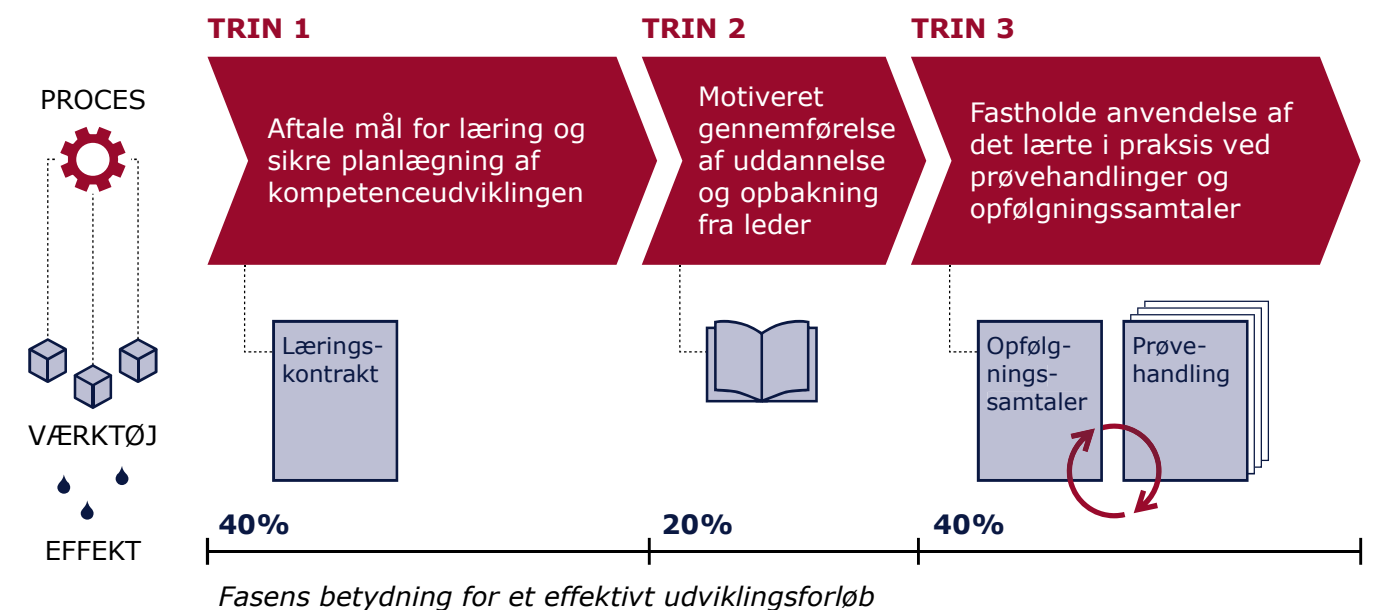
For at sikre, at læring bliver til handling, er det vigtigt at du gør dig bevidst, at selve undervisningen kun er en del af udviklingsforløbet. Det der sker før og efter selve uddannelsen har afgørende betydning for, hvorvidt nye kompetencer og viden bliver integreret i praksis efterfølgende.

Denne guide understøtter jer i følgende succeskriterier:

- » Du har mulighed for at anvende det som er lært
- » Du får støtte fra sin leder og kollegaer til at anvende det lærte
- » Der bliver systematisk fulgt op på anvendelsen af det lærte
- » I fejrer jeres succeser og fastholder motivationen for den ændrede praksis

TRANSFERPROCESSEN

Nedenfor ses transferprocessen. For at sikre en effektiv læringstransfer er det vigtigt, at være bevidst om, at udviklingsforløbets opstartsfasen er afgørende for, at I får succes med omsætningen af læring til handling.



TRIN 1 - FØR uddannelsen

Læringskontrakt – sæt fælles mål for læring

Udgangspunktet for en god kompetenceudvikling er dit ønske om forandring og at blive bedre til noget.

Hvis du skal bruge de nye færdigheder, skal der i arbejdsdagen være et behov for de nye kompetencer, og det skal give mening for både dig og arbejdspladsen at bruge dem.

Inden uddannelsesstart afholder du og din leder et møde om forløbet, hvor I sammen udfylder en læringskontrakt. Her sættes der fokus på at definere fælles mål for læringen.

Når du og din leder sammen forventningsafstemmer og sætter fælles mål for læring, skabes der sammenhæng mellem uddannelse og dagligdagen. Gennem denne afklarende samtale sikres, at udviklingsforløbet bliver spændende og motiverende.

Din leder engagerer sig og du har også et ansvar for at holde din leder opdateret/kalde på hjælp.

Det er din leder som informerer kollegaerne i teamet, så der er klarhed omkring opgavefordeling samt støtte og motivation til udviklingsforløbet. Dine kollegaer kan også blive involveret i prøvehandlingerne efterfølgende.

40%

Aftale mål for læring og sikre planlægning af kompetenceudviklingen

Læringskontrakt

Læringskontrakten er et værktøj til kort at beskrive de fælles forventninger, som leder og medarbejder har i forbindelse med et udviklingsforløb og ny læring.

Læringskontrakt udfylder i sammen til en læringssamtale INDEN uddannelses start. Både du og din leder godkender til slut, at I er enige om indholdet.

TRIN 2 - UNDER uddannelsen

Uddannelse – opbakning og motivation

Under selve uddannelsen får du god opbakning fra din leder og kollegaer. Er uddannelsesmodulene opdelt over en længere periode, er det en god idé, at du løbende noterer i en "logbog". Her noteres hvordan du

får afprøvet den nye viden, hvilken effekt det havde, hvad gjorde indtryk på dig og hvad undrede. På denne måde arbejder du allerede med de nye del-færdigheder.

Hvis der er øvelser mellem undervisningsdagene, er det vigtigt, at din leder sikrer, at du får den fornødne tid til at arbejde med opgaven.

Genbesøg evt. læringskontrakten sammen, hvis der er behov for at justere på rammerne.

20%

Motiveret gennemførelse af uddannelse og opbakning fra leder



TRIN 3 - EFTER uddannelsen

Fastholdelse – ny læring afprøves og implemeteres

Denne proces er den vigtigste for at du opnår succes med at få den nye læring indarbejdet i dagligdagen.

Umiddelbart efter uddannelsens afslutning afholder du et møde med din leder, hvor selve transfer etableres. Her aftaler I hvilke prøvehandling du skal udføre. Det skal være konkrete opgaver, hvor de nye kompetencer afprøves og hvor der efterfølgende reflekteres ift. hvilke læringspointer du har haft.

Desuden skal der afholdes minimum 2 opfølgingsmøder mellem dig og din leder.

Første opfølgingsmøde afholdes kort efter undervisnings afslutning, her aftales hvilke konkrete prøvehandling der skal udføres.

Andet opfølgingsmøde afholdes 1-2 måneder efter afsluttet undervisning. Her bliver prøvehandlingerne og refleksionen heraf gennemgået.

Hvorfor prøvehandling?

Prøvehandling bidrager til hurtigt at opnå praksisnær erfaring med nye kompetencer. Prøvehandling er både systematisk og eksperimenterende, og gennem små afprøvninger vil læringen hurtigere blive inkluderet i en forandret tilgang til praksis. Inden prøvehandling startes overvejes hvilke forventede resultater, der kommer af prøvehandlingerne.

Hvad hvis resultatet ikke er positivt? Dette er faktisk ikke skidt, men en stor betydning for refleksionen og ændret praksis.

Når refleksioner giver værdi for kerneopgaven

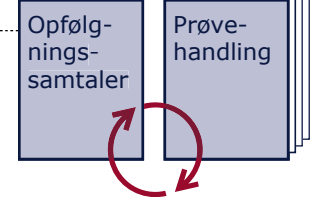
Efter udførelse af prøvehandling skal du selv reflektere over situationen. Hvordan kom nye kompetencer i spil, hvordan virkede din egen ændrede adfærd, hvordan var samspillet med kollegaer eller andre interessenter, blev forventninger indfriet og resultater opnået? Disse tanker deles med din leder på det andet opfølgingsmøde.

Evaluering af transferprocessen - organisatorisk læring

Efter andet opfølgingsmøde skal du og din leder sammen evaluere hele transferprocessen. Hvor har der været udfordringer for at anvende det lærte i hverdagen? Hvilke succeser har der været efterfølgende, og hvordan kan vi sammen fastholde motivationen for den ændrede praksis?

40%

Fastholde anvendelse af det lærte i praksis ved prøvehandling og opfølgingsamtaler



Prøvehandling og gode opfølgingsamtaler er nøglen til at transfer bliver succesfuld etableret.

Vi får sammen skabt størst værdi, når vi sætter ny læring i fokus, afprøver og etablerer ændret adfærd.

Opfølgingskemaet og guiden til prøvehandling understøtter den proces og trin for trin bliver ny læring omsat til effektiv handling i praksis.