

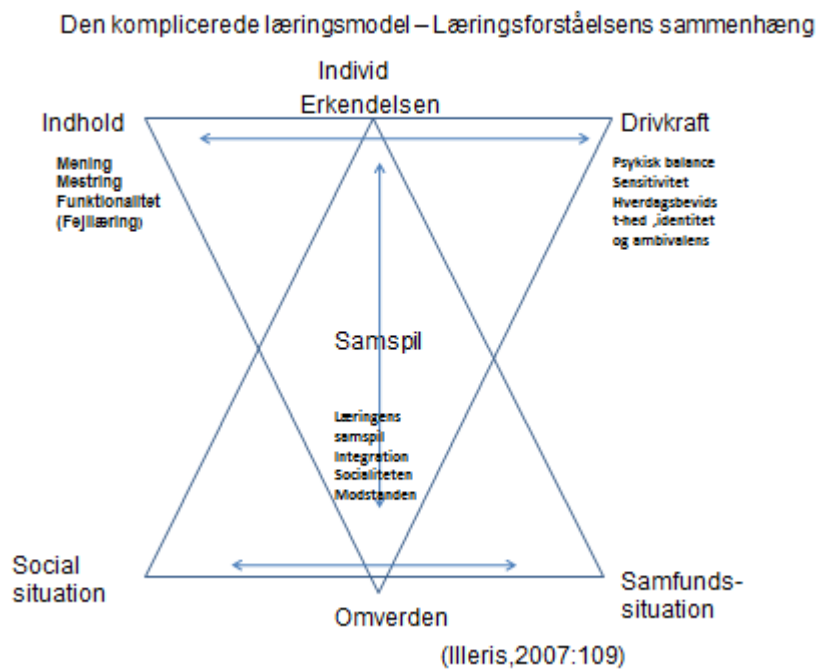
Master i læreprocesser, Ålborg Universitet

Institut for læring og filosofi

Masterspeciale om udnyttelsen af praksisfællesskaber i forbindelse med implementering.

Interview vedrørende:

Læring i forbindelse med implementering af nye tiltag.



Ansvarlig for projektet

Gitte Vang Gundersen 40352931

De individuelle interviews gennemføres i november 2011 og vil vare ca. en time. Interviewene lydoptages, men alle data slettes efter brug. Den skriftlige rapport vil ikke indeholde personfølsomme oplysninger eller oplysninger, der kan henføres til deltagerens identitet.

Om læringens Indhold

1. Kan du beskrive en bestemt implementerings situation på din arbejdsplads, hvor du lærte det, du senere skulle bruge i din praksis?
2. Kan du beskrive, hvad du lærte?
3. Kan du forklare, hvordan du lærte det?
4. Hvilke forhold eller betingelser i samarbejds-kulturen var med til at gøre det muligt for dig at lære og at udvikle/forny din praksis?

Læringens indhold

handler om at al læring har et indhold. Det kan være viden, kundskaber, færdigheder. Forståelse, indsigt, mening eller kvalifikationer. Det kan også handle om kulturtilegnelse eller dannelse.

Det handler kort sagt om det, den lærende ved, forstår og kan. (Illeris, 2006:65)

Individ - erkendelse

5. Hvordan når du frem til den læring, der er Nødvendig, for at implementere nye tiltag?

Individ – erkendelse drejer sig om, hvordan

den enkelte når frem til det vedkommende har behov for at vide.

På hvilken måde, når den enkelte frem til erkendelse, og det er et samspil mellem indhold og drivkraft.

Læringens drivkraft

6. Hvad får dig til at gå i gang med at lære det, der kræves i forhold til nye tiltag?
7. Hvordan reagerer du på nyheden om, at der kommer et nyt ledelsesbestemt tiltag, som du skal implementere i din daglige arbejdsituation i løbet af kort tid?

Læringens drivkraft handler om den lærendes motivation, følelser og vilje. Det drejer sig om mobilisering af den mentale energi, som læring kræver. Der kan være tale om nysgerrighed eller udækkede behov, der får os til at opsøge ny viden, forståelse eller nye færdigheder. Der igennem udvikler vi vores følsomhed i forhold til os selv og vores omverden. (Illeris, 2006:41)

Den sociale situation/den sociale læring drejer sig om, de værdier og normer individet tilegner sig i samspil med andre. Det er et samspil med omverdenen.

Social læring/social situation

8. Hvordan spiller din egen sociale situation ind på din motivation for at lære, når nye tiltag skal implementeres?

Om læringens samspil

9. Ser du en sammenhæng mellem læring og det at samarbejde – f.eks i team?
10. Hvorfor, tror du, at du bedst lærer når du er sammen med andre/når du arbejder alene?

Læringens samspil handler om individets samspil med den sociale og materielle omverden. Nøgleord er handling, kommunikation og samarbejde. Det drejer sig om udviklingen af den lærendes socialitet altså evne til at engagere sig hensigtsmæssigt i forskellige former for socialt samspil mellem mennesker. (Illeris, 2006:41-42)

Samfunds situationen

Samfunds situationen handler om, hvordan omgivelserne spiller ind på hvordan den enkelte lærer. Det drejer sig om, både de faktorer i omgivelserne der fremmer, og de der hindrer læring.

11. Hvordan vil du beskrive samarbejdskulturen på din arbejdsplads?
12. Hvilke forhold på din arbejdsplads er med til at fremme din læring?
13. Hvilke forhold på din arbejdsplads er med til at hindre din læring?
14. Beskriv den måde du arbejder sammen med dine kolleger på, og hvordan **du** bruger fællesskabet, til at fremme din egen læring?

Mange tak for hjælpen ☺

Hilsen Gitte

