



Gelingender Transfer

Univ.-Prof. Dr. Gerhard de Haan

Berlin, den 3. März 07





Transfer ist ein unwahrscheinlicher Fall

- „In Unternehmen scheitert der Transfer in 90 % der Fälle.“ (Ein Unternehmensberater)
- „Bevor Sie in die Veränderung der *Gewohnheiten* eines Top-Managers investieren, suchen Sie sich besser einen neuen.“ (Leiter der Weiterbildung der Volkswagen AG)
- „Selbst bei intensivsten Versuchen, Physiklehrer mit Hilfe von Videoanalysen und Trainingsprogrammen dazu zu bewegen, einen veränderten *Habitus* im Unterrichten anzunehmen, verflüchtigen sich anfänglich erzielte Effekte in wenigen Monaten.“ (Physikdidaktiker)
- „Die Umsetzungsrate innovativer Ideen für *strukturelle Veränderungen* in der Schule, von Lehrkräften in Fortbildungen erworben, bewegen sich im Promillebereich.“ (Aus einer Evaluation von Fortbildungseffekten)





Rotary Transfer Machine Made in Taiwan



<http://www.vertical-machining-center-wefun.com/rotary-transfer-machine.htm>

Our **rotary transfer machine** handles the processing of a wide range of (...) related parts. Each process is completed in only about six seconds. A big production capacity break-through. Second-time processing becomes unnecessary. Saving time, energy and labor. Good for applying to different work pieces (...).





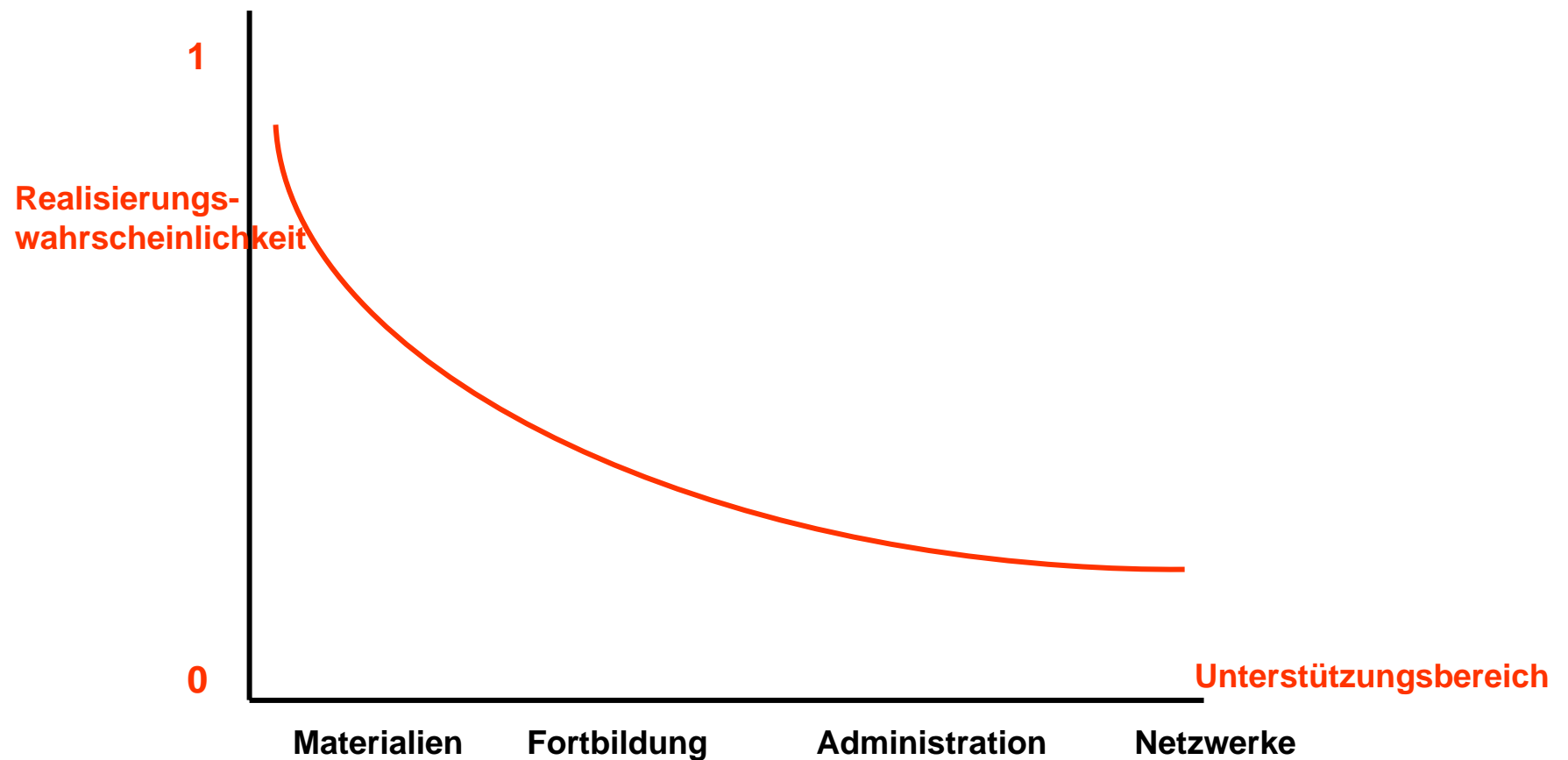
Transfer benötigt

- ▶ Materialien / Konzepte / Vorbilder
- ▶ Fortbildung
- ▶ Administrative Rahmung
- ▶ Netzwerke
- ▶ **Personen**



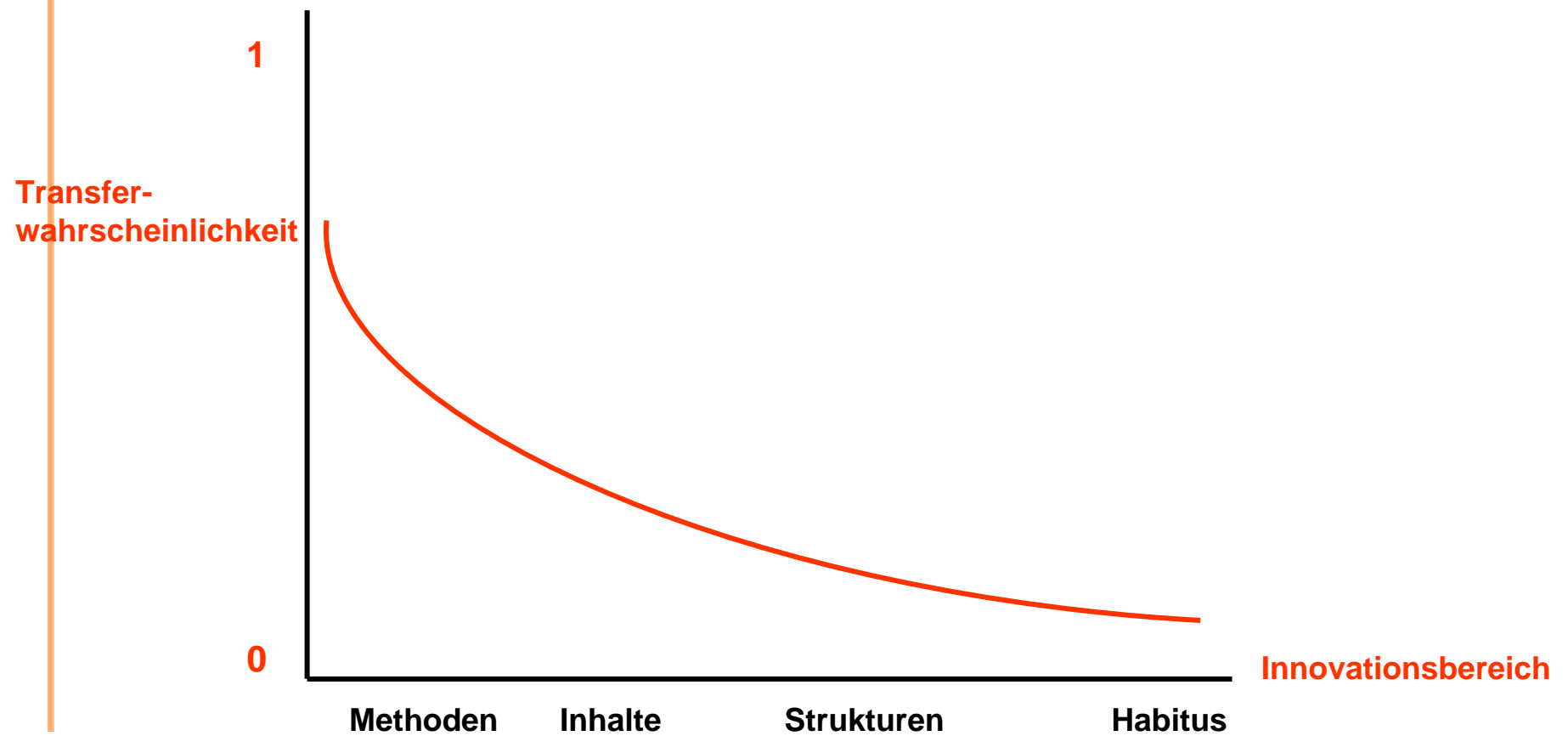


Transfer unterstützende Initiativen



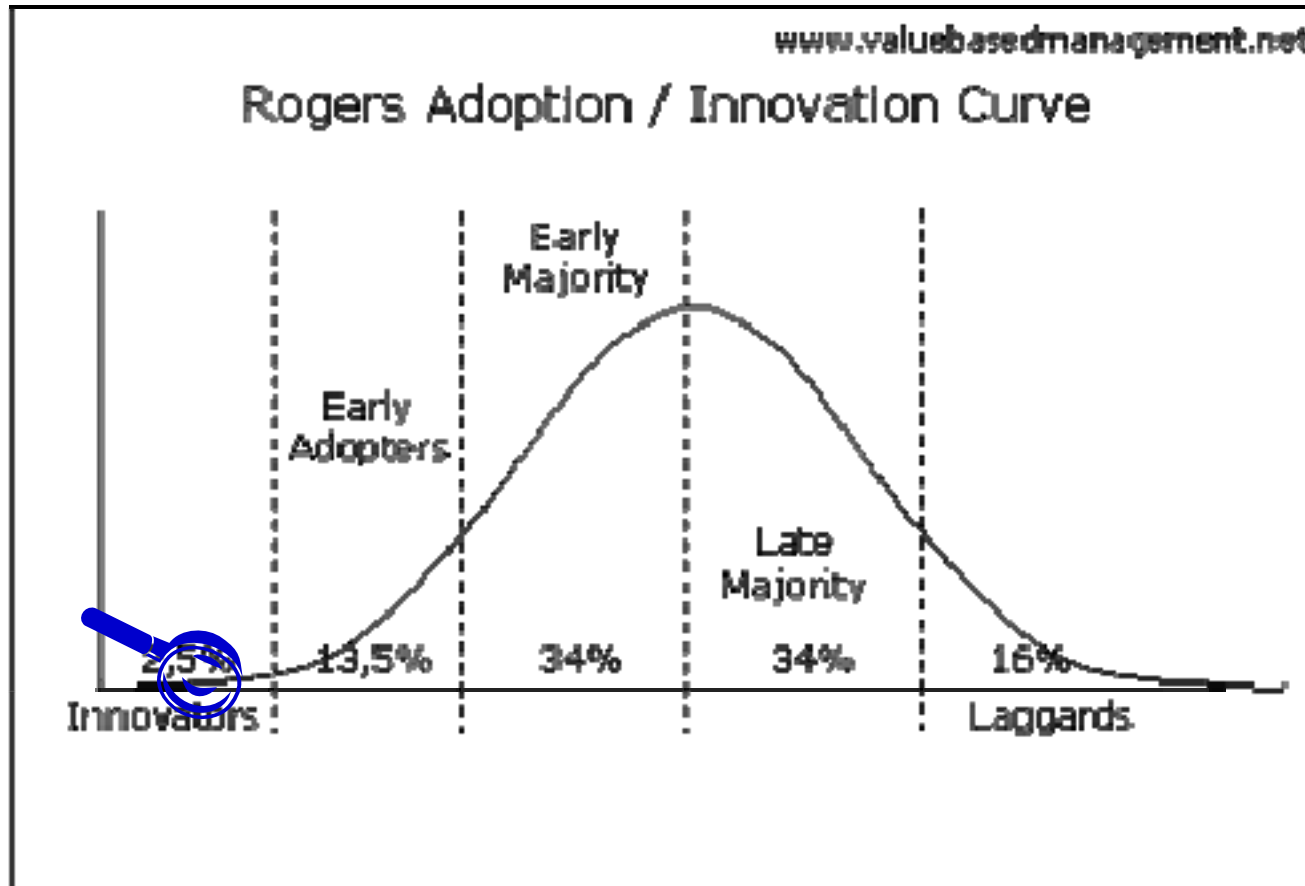


Personenbezogene Transferwahrscheinlichkeit





Von der individuellen Adoption zur sozialen Diffusion





Einige Fragen im Anschluss an Rogers' Modell der Diffusion

- ▶ *Wird die subjektive Wahrnehmung der Innovationseigenschaften bedacht?
Relativer Vorteil – Passung zu bestehenden Handlungen und Werten – Einfachheit – Erprobbarkeit – Sichtbarkeit*
- ▶ *Werden verschiedene Typen von Innovationsadoptern identifiziert (z. B. Machtpromotoren; change agents)?*
- ▶ *Wie lassen sich die heterophilen Kanäle des Informationsaustausches in homophile überführen (von der Irritation zur Integration)?*
- ▶ *Werden die sozialen Kontexte berücksichtigt (bestehende Erwartungshorizonte, latente, vielleicht widerstrebende Leitbilder)?*
- ▶ *Wird zeitlichen Verzögerungen beim Transfer Rechnung getragen?*





Benötigt wird ein tragendes Transferkonzept

welches...

- das Bewusstsein über komplexe Systemzusammenhänge schärft (WISSEN)
- die Fähigkeit zum gestalterischen Handeln fördert (ZUKUNFT)
- und den Handlungswillen stärkt (RISIKO UND WAGNIS)





Wissen

Will man die gelebte Demokratie entwickeln, so wird sehr komplexes Wissen benötigt, das sich in lebensweltlichen Domänen bündelt

- ▶ Wie groß ist die / sind die in den Konzepten umrissenen Domänen?
- ▶ Welche Wissensformen sind für das Wissen bedeutsam (deklaratives, prozedurales, epistemisches, heuristisches Wissen z.B.) ?
- ▶ Wer ist Träger dieses domänenspezifischen Wissens?
- ▶ Wie wird der „Kampf um Anerkennung“ in unter den Wissensträgern gestaltet?
- ▶ Inwiefern ist die Domäne (z.B. Klassenrat; Mediation; Service Learning) exemplarisch für den Erwerb von demokratischer Handlungskompetenz?





Zukunft

Aktiv, eigenverantwortlich und gemeinsam mit anderen
Zukunft demokratisch gestalten zu können, ist das Ziel.

Dafür werden benötigt:

Siehe oben: Medien, Vorbilder, Fortbildungen, Administrative
Unterstützung, Netzwerke

Individuell und gemeinschaftlich:

Die Herausbildung eines Zukunftsbewusstseins, die Entwicklung des
Möglichkeitssinns für demokratische Entwicklungen bei allen
Innovationsadoptern





Risiko

- ▶ Jede persönliche Veränderung birgt ein persönliches Risiko (Gewissheit der Ungewissheit)
- ▶ Eine demokratische Gestaltung von Zukunft persönlich als **Wagnis**, nicht als Gefahr sehen
- ▶ Mit der DP ein Mentalitätswandel im Bildungsbereich hin zu einer „*Wagniskultur*“ befördern





Risiko → *Emotionen*

Ein proaktiver, gestaltender Umgang mit
Unsicherheit erfordert die
Berücksichtigung hemmender und
fördernder psychologischer Faktoren





Risiko → *Emotionen*

Im Transfer

- ▶ die Ambiguitätstoleranz fördern
- ▶ die Selbstwirksamkeitserwartung erweitern
- ▶ den Kohärenzsinn stärken
- ▶ Vertrauen (Selbstvertrauen, soziales Vertrauen, Systemvertrauen) aufbauen
- ▶ Emotionen in ihrer handlungsregulierenden Funktion sowie in ihrer positiven Wirkung (Freude auf eine demokratische Zukunft) einbeziehen





*Teilhabe am demokratischen und nachhaltigen Handeln muss als **sinnstiftend** erfahren werden, um zum persönlichen Entwicklungsprojekt werden zu können*





*Danke für die Aufmerksamkeit
und auch in Zukunft viel Erfolg*

