

Lärande på en arbetsplats

Arbetsplatsen är en viktig arena för lärande i vuxen ålder. Man får erfarenheter och kunskaper genom olika arbetsuppgifter – samtidigt som identitet och gemenskap utvecklas genom samhörighet och sammanhang. Din roll som handledare är viktig i lärprocessen på arbetsplatsen.

Du har en viktig roll i att visa arbetsmoment och förmedla yrkeskunskaper. Lika viktigt är att introducera den du handleder till arbetslaget. Hen kommer att uppleva sådant som inte lärs ut i skola eller samhället, exempelvis yrkeskultur och jargong. Därmed blir lärsituationen även en social process. Att vara en del av ett arbetslag bidrar till nya kunskaper, kontakter och större nätverk för den handledde.

Många krafter styr inläring

Vi bär med oss lärande, attityder och värderingar där vår historia påverkar hur vi hanterar nya kunskaper. Den du handleder är i en lärprocess som bearbetas av vem hen är, människor runt omkring, arbetsuppgifter och miljö. Även livsfaser inverkar på lärandet.

Den handleddes tidigare erfarenheter är minst lika betydelsefulla som handledarens kunskaper. Lärandesituationen blir därför en tvåvägsinläring som gynnar ert samarbete.

Arbete och lärande ska fungera tillsammans

Det är viktigt att anpassa arbetsuppgifterna utifrån den handleddes kunskapsnivå och ge fortlöpande återkoppling. Dialogen är central. Lärandet blir effektivt om personen känner sig involverad och kan fatta egna beslut om hur lärandet bör gå till.

Behov av handledning varierar

Behovet av handledning varierar under handledningsperioden. Från början behövs stöd och tydlig handledning för introduktion och trygghet. Därefter brukar behovet av din hjälp minska. Din uppgift blir att skapa motivation och göra uppföljningsmöten.

#1 – Planering, dokumentation och uppföljning

Det är en utmaning att alltid kunna ge relevanta arbetsuppgifter. Planera därför i god tid hur lärprocessen ska se ut, gärna i samarbete med HR, närmaste chef och berörda kollegor. Ta det också gärna steg för steg, dag för dag och vecka för vecka. Reflektioner och uppföljning av kunskapsutvecklingen hjälper också till i lärprocessen.

Dokumentera genom foto och film

Den handleddes framsteg och kunskapsutveckling synliggörs genom dokumentation.

Smartphones och läsplattor, foto och film är bra hjälpmedel. Filmerna kan sedan användas som underlag för utvärdering och uppföljningssamtal. Den handledde kan regelbundet använda en loggbok för att beskriva lärande, arbete och utveckling.

Utvärdera tillsammans

En summativ utvärdering görs i efterhand för att kontrollera, summera och bedöma.

En formativ utvärderingen genomförs medan arbetet pågår för att stödja, forma och förändra. Den senare formen passar bra för att stimulera lärande och processutveckling.

Exempel på frågor vid utvärdering är: Vad har fungerat bra och mindre bra? Vad kunde gjorts annorlunda? Vad var svårt? Utforma din fortsatta planering utifrån svaren. Tillsammans kan du och den handledde fråga er vad resultatet blev; kvalitet och tidsåtgång.

Utveckla verksamheten genom handledning

Handledningen ger en god fingervisning om verksamhetens utvecklingspotential och framtid. Genom utvärdering av planer, nya kunskaper om lärande på arbetsplatsen och att hitta vad som är utvecklingsbart, blir resultatet av handledning lönsamt för hela organisationen.

#2 – Lust att lära, möjlighet att lyckas

Människan har en enorm förmåga att lära sig nya saker. Utbildning och ditt mentala stöd är viktiga strategier för att den handledde ska bli motiverad, utvecklas och lyckas. Utfallet av ert samarbete avgörs bland annat av: Synen på

individuell utveckling och lärande, den handleddes insikter om fördelarna med de egna insatserna samt tron på den egna förmågan.

#3 – Upprepning och mängdträning

Erbjud en bra blandning av grund- och spetskunskap. Att hela dagarna mängdträna är varken utmanande eller särskilt motiverande. Samtidigt behöver grundkunskapen finnas i ryggmärgen. Går något fel, beror det ofta på att grundkunskapen fallerar på en eller flera punkter.

Grunden behövs – undvik genvägarna

Vi måste få in grunden i muskelminnet för att längre fram

kunna koncentrera oss på taktik vid en utmaning. Med erfarenhet finns dock risken att bli bekväm och börja ta genvägar. Var lyhörd för den handleddes kommentarer när du instruerar. Ofta ser man inte själv att man börjat ta genvägar. Det gäller både dig och den handledde.

#4 – Drivkrafter för viljan att lära

Forskning visar att människor blir motiverade när de själva kan påverka sitt jobb. Att ständigt bli bättre på det man gör och uppleva att arbetet är meningsfullt är andra, starka drivkrafter till lärande. Pengar och andra belöningar spelar också in, men bara till en viss gräns. Lusten att lära och utvecklas för att förbättra oss själva och världen (!) styr oss i högre grad.

Du som handledare är en viktig pusselbit i den handledes liv. Ni kommer att lära er av varandra och utvecklas tillsammans!

Källor

- Abrahamsson, B & Andersen A, J. (1998). Organisation: – Att beskriva och förstå organisationer, 2:a upplagan, Malmö: Liber Ekonomi.
- Boman, L.G & Deal, T, E.(2005). Nya perspektiv på organisation och ledarskap. Lund: Studentlitteratur.
- Carlgren, I. (1992) Bildning och kunskap. Stockholm: Liber.
- Carlsson Carl-Gustaf, Gerrevall, Per & Petersson, Astrid (2007). Bedömning av yrkesrelaterat kunskande. [Ny utg.] Stockholm: HLS förlag.
- Dysthe, Olga (2003). Dialog, samspel och lärande. Lund: Studentlitteratur.
- Ellström, P-E. (1992). Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet. Problem, begrepp och teoretiska perspektiv.
- Ellström, P-E. Gustavsson, B& Larsson, K. (1996) Livslångt lärande. Lund: Studentlitteratur
- Ellström, P. E., & Hultman, G. (2004). Lärande och förändring i organisationer. Om pedagogik i arbetslivet. Lund: Studentlitteratur.
- Fielder B. (1996). Motivation in the workplace, Kansas: SkillPath Publications.
- Forsell, A. (2008) red. Boken om pedagogerna. Stockholm: Liber.
- Hagman, Lena -Pia (2006). Metodik för utvecklingsarbete & utvärdering. (5., bearb. uppl.) Studentlitteratur.
- Höghielm, R. (2006). Yrkesförberedande utbildning på yrkets villkor. Yrkesläraren, Nr 04, s.14-16.
- Höghielm, R. (2014) Man lär så länge man har elever – yrkeslevers arbetsplatslärande ur företagsperspektiv. (RATIO rapport, 2014:15). Stockholm: Kompetens för tillväxt. Stockholms universitet.
- Hård af Segerstad, Helene; Klasson, Alger; Tebelius, Ulla. (2007). Vuxenpedagogik – att iscensätta vuxnas lärande. Lund: Studentlitteratur.
- Knowles, M., S., Holton III, E., F., Swanson, R., A. (2005). The Adult Learner. The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development. Sixth Edition. Woburn, MA: Butterworth-Heinemann.
- Larsson, S, Olsson, L-E. (2006) Om vuxnas studier. Danmark: Studentlitteratur.
- Lave, J., Wenger, E. (1991). Situated learning, legitimate peripheral participation. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lauder, H ; Brown, P; Dillabough, J-A & Halsey, A.H. (Red.) (2006). Education, Globalization and Social Change. Oxford: Oxford University Press.
- Svensson, L, (2009), Introduktion till Pedagogik. Stockholm: Nordstedt.
- Säljö, R. (2000). Lärande i praktiken. Ett sociokulturellt perspektiv. Lund: Studentlitteratur.
- Saunders, M. Lewis, P & Thornhill, A(2003) Research methods for business students. Harlow: Prentice Hall.
- Skolverket (2011) Bedömning i yrkesämnen - dilemman och möjligheter.
- Robbins, S. (2003). Organizational Behavior – Tenth Edition, Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Wenger, E. (1998). Communities of Practice. Learning, Meaning, and Identity. Cambridge University Press.
- Wolvén, Lars-Erik. (2000). Att utveckla mänskliga resurser i organisationer. Lund: Studentlitteratur.