

Læring i arbeidslivet.

Tool 1100 01.10.08 Leif Chr. Lahn
leifla@ped.uio.no

Litteratur:

Filstad, Cathrine & Blåka, Gunnhild (2007) *Learning in organizations*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag. Kap. 1.

Schön, Donald A. (1983) *The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action*. Aldershot: Ashgate

Anbefalt:

Forelesningsplan

- Kunnskapsoverføring fra skole til arbeidsliv
- Skolelærdom og yrkeskompetanse
- Læring i arbeidslivet
- Strategisk kompetanseutvikling
- Formell og uformell læring
- Organisasjonen som læringsmiljø
- Leseguide til Schön

Kunnskapsoverføring fra skole til arbeidsliv.

- Livsløp – skole som forberedelse til det virkelige liv
Realitetssjokk
Glidende overgang
Antesipert sosialisering for eksempel yrkesidentitet
- Grenseløse karrierer og livslang læring
Karrierestiger på vei ut?
Selvkomponerte karrierer?
- Er profesjonene en truet art?
Spises de opp av byråkrati, kunder eller markedet?

ProLearn-prosjektet se <http://www.pfi.uio.no/prolearn/index.html>

Læring i skole og i arbeid (fritt etter Fisher, 2002)

	Læring i skole	Læring i arbeid
Fokus	Grunnleggende ferdigheter	Læring integrert i arbeidsprosessen
Ulemper	Løsrevet fra brukssituasjon	Viktige begreper kan forbli ukjente
Problemer	Gitte	Konstruerte
Nye områder	Definert av læreplan	Definert av behov i jobben
Struktur	Pedagogisk prosess	Arbeidsprosess
Roller	Lærer-elev modeller	Gjensidig læring
Lærer/instruktør	Formidler fagstoff	Deltar i en yrkespraksis
Modus	Kunnskapstilegnelse	Kunnskapskonstruksjon
Vurdering	Formelle prøver	Løpende tilbakemelding

Fisher, G. (2002) Lifelong learning – more than training. *International journal of continuing engineering and life-long learning*, 1-18.

Læring i arbeidslivet: Tre metaforer

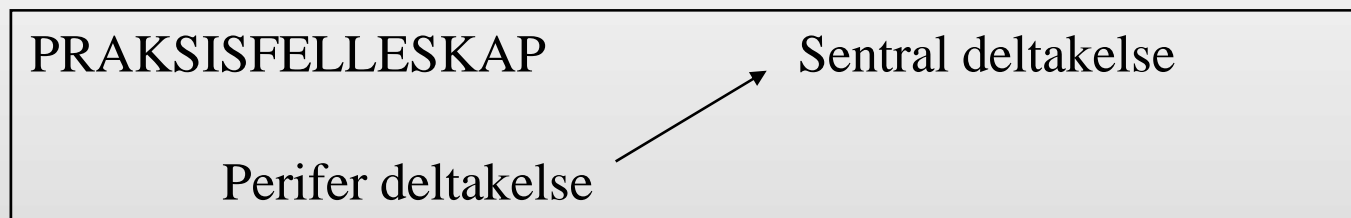
- Tilegnelsesmetaforen.

OPPLÆRINGSKONTEKST

BRUKSKONTEKST



- Deltakelsesmetaforen.



- Trialogisk læring - kunnskapingsmetaforen

Developing shared objects and artefacts collaboratively

- Paavola, S., Lipponen, L., & Hakkarainen, K. (2004). Models of Innovative Knowledge Communities and Three Metaphors of Learning. *Review of Educational Research* 74(4), 557-576.

En modell for kompetanseutvikling (Dreyfus & Dreyfus)

KOMPETANS ENIVÅ	KUNNSKAPS-	LÆRINGS-PROSESS	Normans prinsipper for læring av gjenstander	PEDAGOGISKE IMPLIKASJONER
(Prenovise)	(Hverdags- kunnskap)	(Adaptasjon og sosialisering)	(Naturlig informasjon naturlige og kulturelle beskrankninger, tilbakemelding, forståelse)	Synlighet Organisering Tilbakemelding Forklare
Nybegynner	Regler	Instruering og tilegnelse	Vise sammenheng og utvikle mentale modeller	Multimodale representasjoner Mentale stillaser
Kompetent	Perspektiver	Automatisering av regelatferd og systemtenkning		Gjentakelse Systematisering og planlegging
Ekspert	Høyere-ordens skjema	Selv-refleksjon		Registrering og refleksjon

Benner, P. (1995) Fra novise til ekspert. Oslo: Tano

Kompetanseutvikling i bedrifter - metode:

Organisering av prosessen;
-ledelsens rolle
-ansattes deltakelse

Modul 5: Evaluering

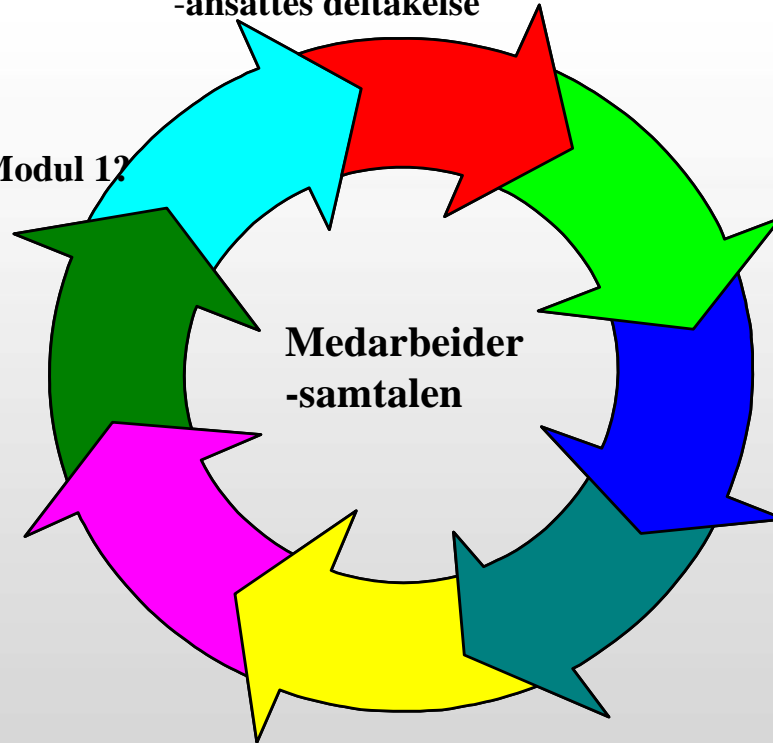
Oppnådde vi målet i Modul 1?

Modul 4:
Gjennomføring av tiltak.

Eksempel.

Modul 3: Kjøp av kompetanse / bestillerkompetanse.

Pris, kvalitet, skreddersøm, avtaler.



Modul 1: Strategi.

Bevissthet om bedriftens veivalg. Hvor vil bedriften være om 2-3 år?

Modul 2:

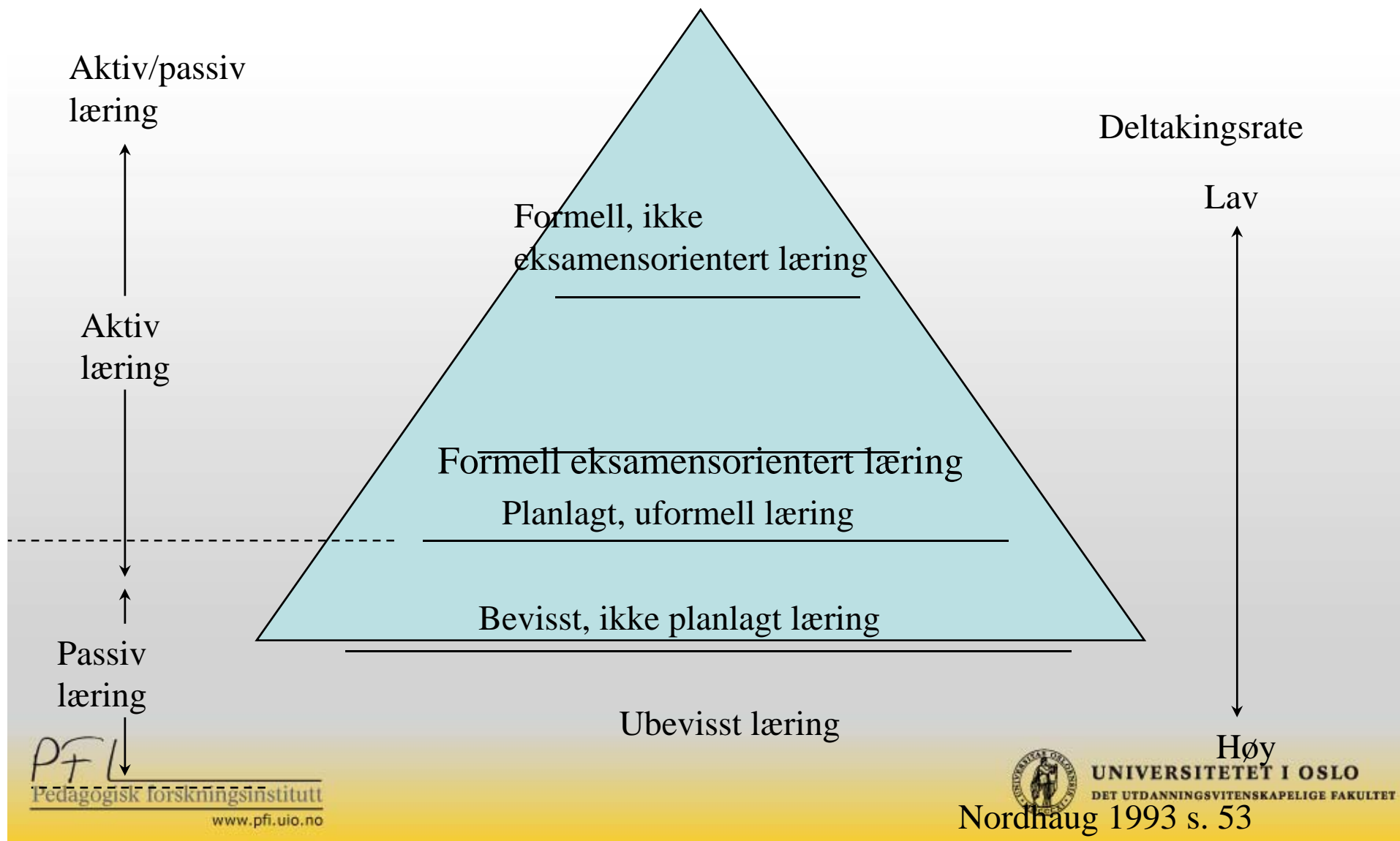
Kompetansekartlegging / -Kompetanseplan.

Kartlegge medarbeidernes faktiske kompetanse i forhold til bedriftens behov.

<http://www.nfk.no/ncms.aspx?id=E4D557F0-36B7-4B31-9C0D-0D1D990C7352&menuid=11601>

Formell og uformell læring i arbeidslivet se Nordhaug, O. (2002)

Ledelse av menneskelige ressurser. Oslo: Universitetsforlaget.



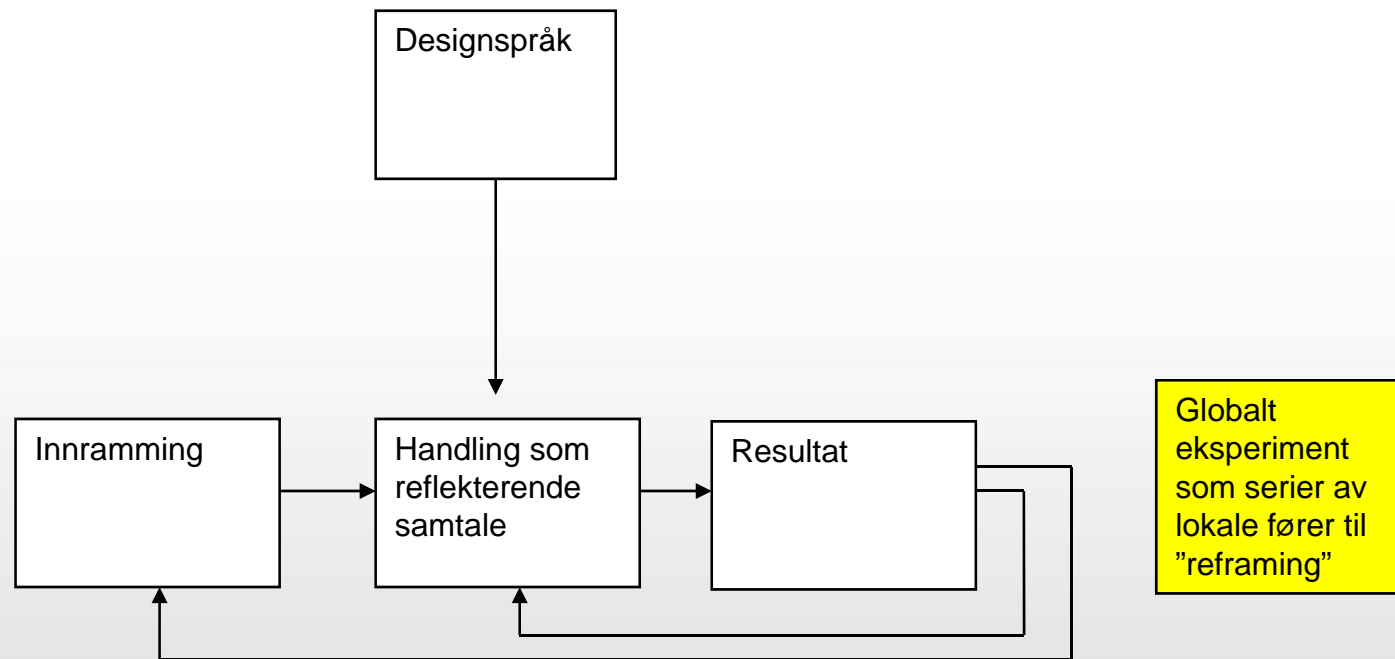
Organisasjonen som læringarena

- Ulike utviklingsmuligheter basert på plassering og rang i organisasjonen
- Ulik tilgang på informasjon om organisasjonen og prosjektene
- Ulike muligheter til å delta i utviklende situasjoner
- Deltakelse i nettverk og uformelle relasjoner kan være viktigere enn deltakelse i kompetansehevingsprogram
- E-læring gir nye muligheter for jobbintegret læring

En leseguide til Schöns bok

- En måte å forstå hvordan (profesjonell) kompetanse utspiller seg i yrkesutøvelse. Nyttig i et arbeidsliv der problemene ikke er gitt, men må løses kreativt fra gang til gang - jmf “den nye økonomien”, “det nye arbeidsliv”, og “kunnskapssamfunnet”
- Grunnleggende tause antakelser om et saksforhold styrer hva vi gjør og hvordan vi lærer oss nye ting. Gjennom tilbakeskuende refleksjon kan vi fri oss fra slike bindinger og lære.

Design som reflekterende praksis: Argyris & Schön



Enkelkretslæring - enkel feedback korrigerer resultat og handling.

Dobbelkretslæring - kompleks feedback korrigerer den usagde forkunnskapen

Deuterolæring – lære å lære