

DIALOGKORT

Metoder til kompetenceudvikling

Det er en god idé, at SU drøfter hvilke forskellige læringsmetoder, som arbejdspladsen vil benytte, og i hvilke situationer. Tænk bredt og lad jer inspirere af de mange forskellige muligheder. Erfaringerne viser, at arbejdspladser der bruger et miks af metoder opnår større anvendelse af kompetenceudviklingen i opgaveløsningen.

Læring kan opstå i mange forskellige situationer.

Nedenfor kan I se et udpluk af metoder, der bidrager til læring både på og uden for arbejdspladsen.



Hvad skal læres?

Måske er der intern viden allerede, så man kan benytte sidemandslæring.

Måske er der brug for ekstern uddannelse og kurser. Eller måske kan workshops på arbejdspladsen fungere bedst, hvis det handler om, at en afdeling skal udvikle en ny fælles opfattelse af kerneopgaven.

Hvilke **opgaver** er der på arbejdspladsen, og hvordan er de organiseret?

Eksempelvis kan der måske være mulighed for intern læring ved at rokere til nye opgaver eller indgå i samarbejde med nogle andre.

Hvordan er **rammer og kultur** på arbejdspladsen?

Hvis eksempelvis arbejdspladsen har tradition for tillidsfuldt samarbejde og vidensdeling, så kan der være mulighed for læring via fx feedback, coaching, mentor- og fælloordninger og sidemandsoplæring.

Hvem skal kompetenceudvikles? Der er forskel på, hvad der motiverer mennesker til at lære noget og rykke sig, og hvordan man lærer bedst. Metoden afhænger også af, om det er enkeltpersoner eller en hel gruppe, der skal udvikles.

