

A&Os lilla kompetensparlör

Arbetsplatslärande

Arbetsplatslärande ett lärande som sker på eller i anslutning till den egna arbetsplatsen. Men till skillnad från det mer allmänna begreppet kompetensutveckling, indikerar arbetsplatslärande att individ och organisation utvecklas tillsammans. Lärandet kan ske genom traditionella kurser eller utbildningar, men ofta används alternativa former för kompetensutveckling som mentorskap, handledning, rollspel eller dylikt. Särskilt god effekt får arbetsplatslärande när hela arbetslag inklusive ledning och chefer utvecklas tillsammans. Men arbetsplatslärande kan också rikta sig mot enskilda individer. Arbetsplatslärande finansieras vanligen av arbetsgivaren.

Formellt lärande

Klassisk skolutbildning är ett exempel på formell utbildning. Den sker ofta i det allmännas regi, på gymnasium, universitet, komvux eller annan utbildningsinstitution. Lärandet sker ofta med traditionella undervisningsmetoder som föreläsningar eller lektioner. När utbildningen är avslutad får kursdeltagaren ett formellt intyg på sitt deltagande, som betyg.

Informellt lärande

Informellt lärande sker under mindre organiserade former. Begreppet avser det lärande som ofta sker outtalat på arbetsplatser, fritiden eller i vardagen. Detta lärande, till exempel arbetslivserfarenhet, är ofta minst lika viktigt som formellt lärande för hur en individ presterar på en arbetsplats, men syns sällan i formella dokument.

Kompetensförsörjning

Organisationer måste se till att anställda har den kunskap och erfarenhet som behövs för att driva verksamheten. De aktiviteter som en organisation genomför för att nå dit kallas kompetensförsörjning. Men det kan också beteckna samhällets arbete för att tillgodose organisationers behov av kompetent arbetskraft genom skolväsendet. Kompetensförsörjning kan delas upp i tre kategorier:

1. Att attrahera och rekrytera personal
2. Att introducera, vidareutveckla och behålla kompetens
3. Att avveckla, dvs. att ta vara på erfarenheter och kunskaper från medarbetare som står inför att avsluta sin anställning.

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling är en samlingsbeteckning. Det omfattar alla insatser för att bredda eller fördjupa människors kunskaper för nuvarande eller framtida arbetsuppgifter.

Validering

Validering är en metod för att kartlägga och ge erkännande åt människors kunskaper. Både formella kunskaper, som man lär sig i skolan och får betyg på, och annat yrkeskunnande som en person har fått i sitt arbete eller fritidsintressen.

Organisatoriskt lärande

Medarbetare i en organisation får erfarenheter i vardagliga situationer och sina arbetsuppgifter. Lärande kan exempelvis innebära att ett fel har upptäckts och korrigerats. Om detta lärande sedan vinner erkännande av ledningen kan det resultera i att inte bara individerna i organisationen lär av detta. Det sker även ett lärande och en förändring på organisationsnivå, exempelvis i form av nya rutiner, policies eller strategier som ska förebygga att liknande fel uppstår i framtiden.

Lärande organisation

En lärande organisation är utformad på ett sådant sätt att det skapar förutsättningar för både individuellt och organisatoriskt lärande. Ett exempel på hur man kan skapa individuellt lärande i en organisation är arbetsrotation, där medarbetarna får möjlighet att utvecklas och tillgodogöra nya kunskaper inom mer varierade arbetsuppgifter.

Källor:

Kock, H. (2010). (Red.) Arbetsplatslärande. Att leda och organisera kompetensutveckling. Lund: Studentlitteratur.

Malloch, M., Cairns, L., Evans, K. & O'Connor, B. (Eds.) The SAGE Handbook of Workplace Learning. London: Sage Publications.

Nilsson, P., Wallo, A., Rönnqvist, D. & Davidson, B. (2012). Human Resource Development - att utveckla medarbetare och organisationer. Lund: Studentlitteratur.