

FÅR I DET BEDSTE UD AF EFTER- UDDANNELSEN?



På alt for mange arbejdspladser er der for lidt fokus på, hvad der skal til for at få den bedste effekt af efteruddannelsen. Hvis kurser ikke blot skal adsprede, men udvikle, så viser forskning, at læring bør foregå i tre trin – og lederen skal involvere sig.

Mange medarbejdere kender fornemmelse af, at nu venter endnu et kursus i en travl arbejdsdag, hvor det efterfølgende kan være svært at få kursets indhold omsat og brugt. Det koster ikke bare medarbejdernes tid, men bliver også dyrt på bundlinjen, når læringsmålene ikke indfris.

Læring i tre faser

Virksomhederne bør i stedet sætte fokus på, hvad der skal til for at opnå succesfuld kompetenceudvikling. Det handler om at opbygge en læringskultur, og her peger forskning på, at kompetenceudvikling skal organiseres i tre faser. Og selvom det er medarbejderen, der er på efteruddannelse, så har lederen også en aktiv rolle i alle tre faser.

"I den første fase handler det om, at arbejdspladsen skal afklare, hvor det er, de præcist vil hen med kompetenceudviklingen. Når det er på plads, så skal leder og medarbejder i fællesskab planlægge de aktiviteter, som kan skabe ny viden og praksis. Det kan være mentorordninger, netværk og kurser, men uanset formen er det vigtigt, at begge parter kender målet" forklarer Karin Eckersberg, som er stifter af IntoLearning, der arbejder med kompetenceudvikling og uddannelseskoncepter.

Online kurser vinder frem

Online kurser bliver mere og mere brugt, fordi de er meget fleksible og nemt kan passes ind i hverdagen. For medarbejdere, som er født efter 1980, er digital læring helt naturligt. Ligger fødselsdatoen før 1980, er der en tendens til, at onlinekurser opfattes som andenrangs læring uden rigtig interaktion med andre mennesker. Men den opfattelse passer ikke længere med virkeligheden med alle de moderne digitale læringsmuligheder, som findes i dag.

"I næste fase gennemfører medarbejderen uddannelsesaktiviteterne. Her er det vigtigt, at medarbejderen har tid og rum til at arbejde med aktiviteterne, og lederens opgave er at hjælpe med at koble det nye til opgaverne i hverdagen" fortæller Karin Eckersberg.

Tillid til det ukendte

Tredje fase sætter fokus på, at den nye viden skal forankres; og her har lederen også en vigtig rolle, især når medarbejderen møder nye og ukendte situationer.

"Det er let at købe et kursus, men det svære er at få vekslet indholdet til nye kompetencer. Så når virksomheden virkelig ønsker at flytte sig, skal der sammen med kurset skabes en læringskultur, hvor lederen involverer sig hele vejen og hjælper medarbejderen med at omsætte indholdet og tage det i brug" forklarer Karin Eckersberg, der sammen med Gyldendal har udviklet værktøjet Didaktika. Værktøjet består af en række online efteruddannelseskurser om didaktik i erhvervsuddannelserne og et udviklingsforløb, der bygger på tretrinsmodellen for kompetenceudvikling.

Lederen behøver ikke være ekspert eller kende kursets indhold, men skal tage ansvar for at kompetenceudviklingen sker ved at involvere sig selv i processen; også når det indimellem er en udfordring.

"Det er helt almindeligt for os alle sammen at blive frustreret, når vi skal lære noget nyt. Vi bliver jo konfronteret med utilstrækkelighed og frygt for ikke at lykkes. Men hvis lederen tør være i det, sker der ofte en forstærkning af relationen, fordi lederen bliver vidne til en vigtig proces og et forløb, der i langt de fleste tilfælde ender positivt. Det styrker tilliden mellem leder og medarbejder og skaber en god forudsætning for fremtidig kompetenceudvikling", siger Karin Eckersberg.



Nå målene for kompetenceudvikling

IntoLearning hjælper virksomheder og uddannelsesinstitutioner med kompetenceudvikling, uddannelseskoncepter, online kurser, forretningsudvikling og digitalisering.



Læs meget mere om hvordan du får succes med kompetenceudvikling på www.intolearning.dk