

Lärande i arbetslivet – föreläsningsstolpar 040629 (se bifogad text till dessa stolpar)

1. Att fundera på (och skriva ner): Hur är det att arbeta på din arbetsplats?
2. När man gör en analys av en arbetsplats brukar man titta på följande faktorer:
 - Förutsättningar - Process -Resultat
 - Försök görs att identifiera svaga punkter – var kan man sätta in ett förändringsarbete när man vill förbättra den process som leder fram till ett otillfredsställande resultat?
3. Studenter i Växjö, blivande bibliotekarier, besökte olika arbetsplatser och ställde frågan ”Hur är det att arbeta på denna arbetsplats”. Den analys som gjordes fokuserade särskilt på arbetsplatsens *kommunikationsmönster* och *inställning till/tillgång till kompetensutveckling*.
4. Därefter gjordes en bedömning angående lärande och utvecklingsmöjligheter på den undersökta arbetsplatsen:
 - single loop learning: regel – beteende – resultat
 - double loop learning: regler – beteende – resultat – insikt (förändringar görs)
 - triple loop learning : *regler* – beteende – resultat – insikt – ny princip (stor förändring i verksamheten, t ex en helt ny verksamhetsidé)
 - Att undersöka en arbetsplats kultur. Utgångspunkt: lärarforskning i USA och Sverige. Samma fråga som ovan ställdes och svaren analyserades med utgångspunkt i *kategorier* och *dimensioner* (se bifogad bild). Beroende på vilka svar som gavs bedömdes lärarna vara *avgränsat* eller *utvidgat* professionella. Den utvidgade professionaliteten utmärktes av
 - a. förmåga och vilja att samarbeta med kollegor och ledning
 - b. långsiktig planering av arbetet
 - c. förändringsbenägenhet
5. Den lärande organisationen ställer följande krav på
 - arbetsgivaren
 - arbetstagaren/medarbetaren (se separat text)
6. Erfarenhetsbaserat lärande utgår från
 - utgångspunkt: konkreta erfarenheter
 - observation och reflexion
 - bildande av abstrakta begrepp och generaliseringar (meta-nivå)
 - prövande av begrepp i nya situationer

David Kolb *Experiential learning* , 1984

7. Den tysta, underförstådda kunskapen är en förutsättning för det resultat som uppnås.

Muchael Polyani *The Tacid Dimension*, 1967

8. Enskilda medlemmars lärande påverkar i ringa utsträckning organisationen, eftersom vi alla har olika mentala bilder/uppfattningar av omvärlden. (Jfr fenomenografisk teori)

P. Senge *Den femte disciplinen. Den lärande organisationens konst*, 1995

9. Vilken form av utbildning skulle kunna ge många i organisationen samma mentala bilder/uppfattningar av något? Se Lars Holmstrand *Forskningscirklar som ett led i organisationsutveckling och lärande i arbetslivet*, 2001

Nyckelord: utbredd och äkta delaktighet.

10 Den lärande organisationen:

- skapar goda förutsättningar för medarbetarnas lärande
- tager tillvara detta lärande och nyttiggör det i organisationens strävan att påverka och anpassa sig till omvärlden.