**Refleksjonslogg – arbeidsplassen som læringsarena**

Jeg jobber for tiden med Kompetanse Pluss. Det er en støtteordning for kurs på arbeidsplasser der midlene blir tildelt av Kompetanse Norge. Kurstilbydere søker om midler sammen med en bedrift. Kursene blir uten kostnader for bedriften, med mindre de gir de ansatte fri i arbeidstiden for å delta på kurset. Arbeidsgiver må også sette av litt tid til organisering og jeg har erfart at det er av stor betydning for læringsutbyttet dersom arbeidsgiver engasjerer seg og viser at prosjektet har en forankring i ledelsen. Med dette mener jeg at noen av sjefene stikker innom kurset, er interessert og gir tydelig støtte til deltagerne. Målgruppen for denne type kurs er ansatte med kort, formell utdannelse. Utviklingen i dagens samfunn går i retning av at alle som er i arbeid må ha grunnleggende ferdigheter i både norsk, regning og digitale ferdigheter. Når man skal utvikle og tilrettelegge et kurs i grunnleggende digitale ferdigheter i tilknytning til deltakernes arbeidsplass må man vurdere både begrensningene og mulighetene.

Målet med opplæringen må avklares med bedriftens ledelse. Det er bare de som kan si noe om hva som forventes av hver ansatt. Av den grunn ser jeg det som svært viktig å kartlegge deltagerne i forkant. Dette er lurt å gjøre i samarbeid med bedriften. Dersom man får til å sette seg sammen med sjefen, den ansatte og meg som lærer og formulere mål, skaper dette en trygghet og en følelse av at det er et felles prosjekt. Kartleggingen og formuleringen av ønsket mål kan bidra til at opplæringen gir mestring og motivasjon. Nettopp det å se resultatet av kartleggingen og målet for opplæringen i sammenheng, har jeg erfart er av stor betydning. Dersom kartleggingen viser at de helt grunnleggende ferdighetene mangler, vil det bare føre til frustrasjon å sette et mål om at deltagerne skal bli i stand til å skrive lange rapporter eller lage kompliserte regneark etter et 50-timers kurs. Wahlgren sier mye om både trygghet, mestring og motivasjon og dette er momenter jeg erfarer er særdeles viktige. Videre må vi formulere mål som er forståelige og oppnåelige. Dette må være målbare mål og ikke hensikten med opplæringen. En hensikt kan ikke måles. Jeg som lærer må se opplæringen fra begge sider, både fra ledelsens side og fra den enkelte deltagers side. For å få til dette er det meget viktig med god dialog med ledelsen. Har man dette på plass er det tid for å tenke fremover. Nå er det ulike faktorer å ta hensyn til. Et smart hjelpemiddel er å ha den didaktiske relasjonsmodellen i tankene. Man skulle kanskje ikke tro at selve lokaliseringen skulle spille en stor rolle, men dette viser seg å ha ganske stor betydning. Det at rommet man får til disposisjon egner seg til opplæring betyr mye. Det bør være avgrenset, ikke for mye støy, praktisk innredet og tilgangen til tekniske hjelpemidler må fungere. Tilgangen til internett bør være stabil og alle bør ha hver sin PC. Wahlgren legger også vekt på disse faktorene. I tillegg sier han noe om at selve lokaliseringen bør være et sted der man ikke sitter på utstilling til resten av de ansatte. I en engelsk undersøkelse foretatt av Frank og Hamilton i 1993, kom det fram at voksne som er i en opplæringssituasjon med fokus på grunnleggende ferdigheter, kunne oppleve det som belastende å være en del av den type opplæring. Ofte oppleves dette hvis det er snakk om kurs i norsk eller grunnleggende matematikk. Det er mer stigmatiserende enn opplæring i digitale ferdigheter. En annen viktig faktor er at det er en kultur på arbeidsplassen som verdsetter at de ansatte øker sin kompetanse. De som deltar i undervisning må føle at er med på noe som høyner totalkvaliteten på bedriften. Det bør ikke være slik at de føler de er med på noe som fortoner seg som bortkastet tid eller at de overfører unødig arbeid til sine kollegaer. Her har ledelsen en viktig rolle. De må få formidlet til alle de involverte at det fins mange positive effekter ved bedriftsintern opplæring. Noen av disse effektene kan være at den ansatte får økt motivasjon, høyere selvtillit og selvstendighet, tryggheten i eget arbeid øker, avvik kan reduseres og sykefraværet går ned. En annen viktig faktor som må tas i betraktning er hvilke forutsetninger hver enkelt har for å lære. Jeg har reflektert over hvordan mitt menneskesyn er. Jeg er opplært til at alle er født med samme rett til respekt og likeverd. Jeg leste boka til Tordis Lien, Veiledningens hemmelighet (2015) og der er det noe som går igjen som et mantra. Empati, ekthet og ubetinget positiv aktelse. Jeg er nødt til å ha empati med de jeg skal veilede. De har valgt å flytte fra et liv der de kunne språket, der de mestret livet sitt, til et liv der de nesten må begynne fra start. Når man ikke kan språket i det landet man bor, er man veldig sårbar. Flesteparten av deltagerne på kurs jeg holder har norsk som sitt andrespråk. Dette gjør at jeg må ta hensyn til hvilket språknivå de er på når jeg planlegger kursene. Deltagerne har ulike forutsetninger, de stiller med totalt forskjellig bakgrunn. Noen har mye skolegang fra hjemlandet, andre har kanskje ikke hatt mulighet til å gå på skole. Dette er viktige faktorer å ta hensyn til. Et godt utgangspunkt er å ta tak i noe de kan fra før. Jeg må finne noe de kan relatere seg til og de må nesten umiddelbart få en følelse av at dette er noe de har bruk for og kan se nytteverdien av. Det er lærerens oppgave å finne ut av disse spørsmålene for så å legge opp en variert undervisning. Dette for å prøve å tilfredsstille de ulike måtene å lære på. Noen liker tydelige instrukser, andre må prøve og feile på egenhånd. Klarer jeg å få til en undervisning der de tydelig ser overføringsmuligheter til eget arbeid, er det større mulighet for å lykkes. Voksne mennesker må på et tidlig tidspunkt se nytteverdien og vi må knytte teori til praksis. Som et ledd i forarbeidet er det viktig at jeg kjenner bedriften og deres arbeidsprosesser. Med dette mener jeg at jeg både bør kjenne til sjargongen de har og hvilke spesifikke arbeidsoppgaver de utfører. Hvor er det de kan bli mer effektive? Hva er lurt å ta tak i?

Et annet perspektiv jeg streber mot er ekthet. Dersom jeg ikke er ekte, kommer jeg ikke langt. Det er viktig å ha et engasjement for det man holder på med og det må være forankret i ryggmargen. Jeg kan ikke late som jeg liker det jeg holder på med. Det vil bli gjennomskuet med en gang. Personlig, ekte engasjement er noe av det viktigste, ifølge Wahlgren.