

Nye perspektiver på læring og kunnskap

”Hvordan utvikle en sterk læringskultur på arbeidsplassen?”

Førsteamanuensis
Cathrine Filstad

BI

NORWEGIAN SCHOOL
OF MANAGEMENT

Læring er ikke kurs....?!

Nødvendig bevissthet om kompleksitet: Hva er læring og hva er kunnskap?

Tradisjonell tilnærming til læring – individuell tilegnelse av kunnskap - tilegnelsesperspektivet

Læring som praksis, som relasjonell, sosial og kulturell. Læring er situert og forankret i sosiale relasjoner og gjennom arbeidsoppgaver i organisasjonens hverdag - deltakelsesperspektivet

Læring og kunnskap (knowing – å vite hvordan) er kontinuerlige prosesser – to sider av samme sak

Å utvikle en sterk læringskultur

Tilretteleggelse av gode læringsarenaer for kunnskapsdeling og kunnskapsutvikling



**Betydningen av uformell læring,
vi lærer – hva vi lærer får konsekvenser!**

Læring og kunnskapsdeling på arbeid

- * Over 90% mener de lærer mest på arbeidsplassen
- * Læring på arbeidsplassen skjer gjennom kommunikasjon, observasjon og ved å praktisere sammen med kolleger – oftest uformelt
- * Det viktigste kunnskapen er taus, kolleger viktigste kunnskapskilde (og kunder)
- * Hva lærer vi og av hvem? (sosial identitet, motivasjon, rollemodeller, praksisfellesskap, nettverk, kunder, kollegaer, ledere, osv. osv.)

Læring og kunnskapsdeling på arbeid

Hva blir viktigst for oss:

Etablerte/ledere: Utfordrende arbeidsoppgaver

Nyutdannede: Interessante arbeidsoppgaver

Hvordan ledere trenger vi:

Etablerte: Gir tilbakemelding – ros/ris

Nyutdannede: Tilrettelegger

Hva har vi: målrettede ledere?

En sterk læringskultur må forankres i ledelse og ha nødvendig fokus på læring og kunnskapsdeling hele tiden!

De gode læringsarenaene

Læring gjennom å praktisere – verdien av uformell læring og praksisfellesskap
Kultur for kunnskapsdeling (ta høyde for makt, politikk og status i kunnskapsdeling)
Infrastruktur/organisering
Ubundet tid, uformelle læringsarenaer og møteplasser
Bevissthet, Bevissthet og Bevissthet

Hvordan skape en sterk læringskultur?

- *Lederens rolle, men også andre kollegaer
- *Tilretteleggelse av de gode læringsarenaene
- *Ubundet tid
- *Bruk av læringsverktøy
- *Utnyttelse og tilgang til kunnskap
- *Tillit og klare mål
- *Infrastruktur og organisering
- *Rollemodeller/fadder/mentor
- *Integrering av nyansatte
- *Formell og ikke minst!! uformell læring må være i fokus!

MM Program Organisasjonslæring og ledelse

*Mål

- *Lederens rolle som tilrettelegger for læring og kunnskapsdeling
- *Lederens ansvar for integrering av nyansatte
- *Ledelse av de gode læringsarenaene
- *Ledelse av organisasjonslæring – i et internasjonalt perspektiv
- *Ledelse av en lærende organisasjon – å skape og utvikle en læringskultur