Hitta sätt att lära rätt – kompetensutveckling på jobbet

Ewa Schmitz

Paper presenterat vid konferensen

Mötesplats inför framtiden
ARBETSLIV•UTBILDNING•FORSKNING

15–16 oktober 2008 i Borås

BORÅS STAD Stadsbiblioteket
HÖGSKOLAN I BORÅS Institutionen Bibliotekshögskolan

Hitta sätt att lära rätt – kompetensutveckling på jobbet

Det finns många sätt att beskriva och benämna kunskap och lärande. Vissa begrepp blir riktiga modeord och riskerar likt ofta använda inneplagg att bli urtvättade och gråblaskiga rätt snart. Vi som är yrkesverksamma inom bibliotek och utbildningsinstitutioner pratar gärna om ”lärande organisationer” och ”kompetensutveckling”. Bra begrepp, goda intentioner: Men hur blir orden verkstad? Vad behövs egentligen för att skapa goda förutsättningar för fortbildning och personalens utveckling? Och hur kan jag som individ och anställd utveckla en lärande attityd?

Sätt att lära

En traditionell syn på utbildning och lärande är att det finns en lärare som undervisar och elever som tillförs kunskap utifrån. En kognitiv uppfattning om människan och hennes lärförmåga ligger till grund för det synsättet, och kunskapsöverföringen ses som en ganska okomplicerad och praktisk manöver.

Det finns dock anledning att betrakta lärsituationen som betydligt mer komplex. Olika individer har då varierande förmåga att ta till sig kunskap beroende på bl a förförståelse, lärstil och självbild. Med ett konstruktivistiskt synsätt innebär detta att individen, som här ses som en aktör i processen, skapar sin egen kunskap. Var och en omskapar sin bild av verkligheten kontinuerligt genom att växelvis agera och reflektera, allt utifrån personliga förutsättningar.

På min arbetsplats har vi inte teoretiserat fortbildningsinsatserna i någon högre grad. Vi vill som alla andra skapa och uppmuntra lärsituationer som stimulerar och aktiverar så många som möjligt och vi eftersträvar en kompetensutveckling för både grupp och individ. Men arbetet med detta har blivit bättre och roligare med hjälp av några åtgärder som vidtagits, och vi har fått ett ökat individuellt engagemang när det gäller kompetensfrågor. Jag redogör i det följande för fortbildningsarbetet på Bibliotek och IT vid Malmö högskola.

Kompetensfredagar redan från start

På Malmö högskola arbetar bibliotek och IT i en gemensam organisation, där också telefoni/ receptionsservice ingår inom IT-delen. Bibliotek och IT, förkortat BIT, har ett sjuttiotal anställda varav ca 30 personer arbetar på något av Malmö högskolas fyra bibliotek. Bibliotek, IT och Telefoni jobbar alla med information, service och utveckling men har väldigt differentierade arbetsvillkor och kompetenser.

Malmö högskola firar i år 10-årsjubileum och det var ett blygsamt omfång på personalstyrkan inom Bibliotek och IT initialt. Ambitionen att höja kompetensen genom fortbildning och personalföreläsningar fanns dock med redan från start. Man började hösten 1998 med sk ”kompetensfredagar” - föreläsningar på fredag förmiddag - för bibliotekspersonal, från 2001 också för IT-personal. När högskolan var riktigt färsk hölls dessa föreläsningar ofta av personer som var verksamma inom Malmö högskola, som presenterade sina verksamheter och områden.

Kompetensfredagarna kom med tiden att omfatta ett bredare spektrum, men det fanns inte någon organiserad program-/fortbildningsverksamhet på BIT. Tid var avsatt för fortbildning – men kunde vi få mer ut av kompetensfredagarna?

Framtidsseminarier
Under 2006 ansökte BIT och fick extra medel till en summa av 50 000 kr för en serie framtidsseminarier. Idén var att titta på teknikutveckling inom både IT och biblioteksfältet med ett starkt omvärlds- och framtidsperspektiv. En arbetsgrupp bildades med deltagare från både biblioteks- och IT-delen med uppdrag att hösten 2006 anordna dessa framtidsseminarier för hela BITs personal. Seminarierna presenterades i terminsstarten med hjälp av en snygg och informativ programfolder i kombination med e-postutskick och muntlig information vid personalmöten på alla nivåer.

Lyssna och LANa
Tre seminarier hölls höstterminen 2006 - om webb 2.0, ungas webbanvändande och grafisk webbdesign. Terminens fortbildningsserie avslutades med en LAN-upplevelse i datorspelsvärlden, vilket var en ny erfarenhet för många. Vi spelade World of warcraft under handledning av kunniga kollegor och fick känna på hur spelet var uppbyggt, hur man kommunicerade i ”världen” och vi pratade om vad som lockade eller var svårt i spelandet osv. Det var ett aktivt och kreativt tillfälle där vi lärde av varandra. Förmågor och intressen som i vanliga fall inte uppmärksammas i arbetssituationen blev synliga och vi märkte hur kul det kan vara att lära!

Utvärderingen av terminen gav mycket positiv feedback, så ledningen för Bibliotek och IT beslöt att verksamheten skulle fortsätta och att arbetsgruppen skulle vara ansvarig för utformningen. Fortbildningsverksamheten fick en ekonomisk ram på 25 000 kr/ termin och är direkt underställd BITs ledning.

Fler former för fortbildning
Arbetsgruppen bestämde sig på grundval av den första terminens erfarenheter för att förutom framtidsseminarier också pröva andra former för fortbildning. Hösten 2007 utökades kompetensfredagarna med workshops enligt listan ”23 Learning 2.0 Things” och vårterminen 2008 anordnades ett antal spanarverkstäder med Journal clubs vid Karolinska Institutet Universitetsbiblioteket som inspirationskälla.

Seminarie-formen är sannerligen inget nytt, men vi valde att behålla den för att det trots allt är en form som passar många. Kontinuiteten och det tematiska upplägget har också bidragit till ett växande intresse från personalen att delta. Seminarierna hålls i första hand av externa föreläsare, för att vi på BIT ska få input från omvärlden. Workshops och spanarverkstäder har däremot letts av vår egen personal, som ett sätt att tillvarata intern kompetens och fortbilda varandra.

Workshops
Inför terminen med 2.0-workshops tillfrågades personalen vilka ämnen man helst ville testa. Det resulterade i tre workshop-tillfällen med presentation av RSS/prenumerationer, podcasting och Librarything/Last.fm. Det var glädjande nog inte heller svårt att få

handledare till varje workshop från de egna arbetslagen. En timme avsattes för var workshop, vilket bedömdes som tillräckligt i utvärdering efter terminens slut.

Spanarvekstad
Spanarverkstäderna planerades liksom workshop-tillfällena utifrån vilka ämnen personalen ville granska. Spanarverkstaden har en fast struktur som testades i förhand av en pilotgrupp. Därmed fanns det några som var bekanta med upplägget och kunde hålla i de första spanarverkstäderna. Spaningarna som hölls handlade om Second life, BITs egen forskarserviceutredning, programpaketering, e-science och Malmö högskolas tidskrift Praktik & teori.

Momenten i en spanarverkstad är:
Bakgrundsanalys – Bordet runt – Diskussion – Relevans – Summering – Utvärdering.
Grupperna skulle helst inte bestå av fler än 7 personer, så när något ämne lockade fler deltagare dubblerades gruppen och i något fall kördes spaningen vid flera tillfällen. I och med att grupperna alltid var relativt små och att alla fick utrymme att komma till tals blev varje spaning ett tillfälle till kunskapsutbyte och reflektion.

Den fasta strukturen med angiven tidsåtgång uppskattades mycket och spanings-sättet används nu i olika sammanhang inom BIT.

Positiva effekter
Fortbildningsverksamheten har fått tydligare ramar och det ger många positiva effekter i vår organisation. Fortbildningsfrågorna har blivit en aspekt på arbetet som uppmärksammas mer och kompetensfrågorna har kommit högre upp på agendan i våra beslutande organ.

Kombinationen av olika former för fortbildning har också visat sig fruktbar. Det blir inte så slentrianmässigt när seminarier och mer individ-aktiva tillfällen varvas. Olika lärstilar får utrymme och fler förmågor tas tillvara. Nyfikenheten och viljan att prova ”nya saker” har ökat och intresset för att handleda/fortbilda kollegorna växer. En kultur av kunskapsdelning och upptäckarglädje vinner mark och påverkar individ såväl som kollektiv.

Arbetsgruppen
Att delta i arbetsgruppen är ett fortbildningsprojekt i sig. Gruppen har bestått av 5-6 personer sedan starten. Den som är med får chansen att öka kontakten med omvärlden i samband med arbetet att engagera föreläsare och en vana vid att planera och arrangera fortbildningstillfällen. Den som har bokat föreläsaren brukar också vara värd för det seminariet – välkomna, introducera och avsluta.

Eftersom gruppen består av personal från olika delar av BIT lär man sig mer om den egna organisationen. BITs personal känner till arbetsgruppen och vilka som är med i den, de kommer med förslag på ämnen och ser att det finns ett verkställande organ för deras idéer. Inom avdelningen finns ett varierat behov av kompetensutveckling och olika syn på fortbildning.

Arbetsgruppen har till uppdrag att tillvarata hela avdelningens intressen, så det gäller att ha mer fokus på uppdraget än sina personliga önskemål. Samtalen och ”spånet” i arbetsgruppen när vi planerar ställer ändå krav på personligt engagemang och ett eget ställningstagande till hur fortbildningsarbetet ska bedrivas.

Fredag hela veckan
Det formaliserade fortbildningsarbetet inom Bibliotek och IT på Malmö högskola har visat att det med relativt små medel går att skapa ett positivt klimat för kompetensutveckling.

Bildandet av en arbetsgrupp har varit avgörande i sammanhanget, eftersom inga personalresurser har tillskjutits organisationen för detta arbete. Det har både varit en praktisk nödvändighet att flera personer delar på arbetsbördan och en tillgång att hela tiden vara ett kollektiv med en mångfald av tankar, idéer och viljor.

En ekonomisk ram signalerar att ledningen stöder verksamheten och ger arbetsgruppen bättre möjlighet att planera. Det är också en trygghet att ha en ekonomisk plattform att utgå ifrån i det fall kompetensarbetet ska bedrivas på annat sätt i framtiden.

En viktig faktor är också att fortbildningen uppfattas som relevant och påverkbar av personalen. När något upplevs som angeläget pratar man gärna om det och det upptar ens tid och tankar utan att vara störande eller stressande. I den riktningen utvecklas kompetensarbetet på Bibliotek och IT vid Malmö högskola. Man kan kort och gott säga att BIT ha tagit klivet från ”Kompetensfredagar” till ”Fredag hela veckan” – fortbildning är en del av jobbet.

Bilaga
Instruktion till Spanarverkstad

Lästips
Granberg, Otto och Ohlsson, Jon. *Från lärandets loopar till lärande organisationer*, 2., [rev.] uppl. (Lund: Studentlitteratur, 2004)

Tedenljung, Dan, (red.) *Arbetsliv och pedagogik*, 2. uppl. (Lund: Studentlitteratur, 2008)
Anm: Tidigare utgiven med titeln: Pedagogik med arbetslivsinriktning

Bilaga: Instruktion till Spanarverkstad

Spanarverkstad 2007-2008
BIT, Malmö högskola

Bakgrund:

Som en del av BITs öronmärkta kompetensfredagar vill vi presentera Spanarverkstad som syftar till kollektiv omvärldsbevakning och idéutbyte där fokus ges på ny teknik och nya medieformat.

Syftet:

Med hjälp av att systematiskt diskutera och analysera tidsfenomen, teknik och kultur omkring oss med gemensamma krafter ökar vi vår förmåga till kritisk analys och kvalitetsgranskning. Vi förbättrar vår kunskap och hjälps åt med omvärldsbevakning.

Upplägg:

Under våren ges utrymme till ett par träffar, där varje träff tar en timme. Träffarna är frivilliga och varje grupp bör bestå av 5-7 personer. Ämnena presenteras i BIT:s webbrum där de som önskar delta också anmäler sig.

Förberedelser:

Inom gruppen får man i uppdrag att fördjupa sig i ett fenomen, läsa en artikel, undersöka en webbsida, titta på en teknisk produkt etc. Valet görs av en eller högst två av gruppdeltagarna och kommuniceras cirka två veckor innan mötet. Förarbetet bör ta mellan en till två timmar för varje deltagare.

En sekreterare skall varje gång dokumentera träffen.

Träffen:

- En av initiativtagarna till fokusområdet gör en bakgrundsanalys (15 minuter)
- Runda bordet – allmänna intryck (5 minuter)
- Diskussion (25 minuter)
- Relevans för Bibliotek och IT (10 minuter)
- Summering av tankar och idéer (3 minuter)
- Utvärdering (2 minuter)