



Sidemandsoplæring

[Sidemandsoplæring]

- En model for en kvalificeret læreproces

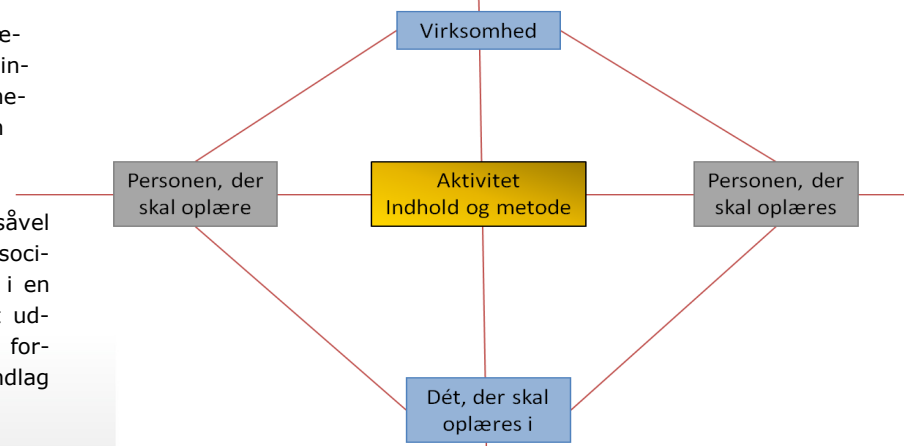
Sidemandsoplæring i den instruerende form har i mange år været benyttet som den foretrukne metode til oplæring af nye medarbejdere indenfor industri og produktion. Læringsmetoden rummer imidlertid mange andre, og mere udviklende facetter og muligheder, som ofte overses, fordi der alene fokuseres på oplæringen af den enkelte medarbejder – og på forestillingen om, at sidemandsoplæring udgør en næsten mekanisk overførsel af viden fra en medarbejder til en anden.

Sidemandsoplæring kan bidrage til udvikling af såvel faglige som personlige kompetencer, medvirke til socialisering til virksomheden og indgå som element i en organisatorisk udviklingsproces. Dette kræver, at udviklings- og læringsmulighederne kortlægges på forhånd, og at oplæringsforløbet planlægges på grundlag af kortlægningen.

ARGO har i samarbejde med konsulenter og undervisere fra Kompetencenetværket (se også www.komptencenetvaerket.dk) udviklet en model, der kan bruges som afsæt for tilrettelæggelse af en god og kvalificeret sidemandsoplæringsproces – en proces, der har fokus på både individuel og organisatorisk udvikling.

Modellens udgangspunkt er, at sidemandsoplæring er en kompleks proces, som kan resultere i såvel faglig læring som personlig udvikling, socialisering til virksomhedskulturen og bidrage til organisatorisk udvikling.

Kortlægningsmodel kan med fordel bruges af virksomheder, som ønsker at få mere ud af sidemandsoplæringen gennem en bevidst tilrettelæggelse af forløbet. Modellen kan både bidrage til afklaring og nuancering af virksomhedens behov i forhold til oplæringen, og den kan anvendes i den konkrete planlægning af oplæringen, dens aktiviteter og metoder.



Modellen har to dimensioner, en strategisk dimension (lodret) og en udførelsesdimension (vandret). Overordnet set undersøges det i den strategiske dimension, hvad virksomhedens opgave og mål er i forhold til oplæringen, og i udførelsesdimensionen er fokus på forholdet mellem de parter, der skal være involveret i oplæringsprocessen.

Kortlægning af strategidimensionen:

I forhold til den strategiske dimension er det vigtigt at stille spørgsmål til og kortlægge følgende områder:

- Strategi og mål— hvad vil virksomheden med oplæringen?
- Læringskultur—hvilke erfaringer og kultur har virksomheden i forhold til læring og udvikling?

- Produktionskrav og udvikling— er der et ønske om udvikling af nye produkter eller øget produktion af eksisterende produkter?
- Opgavens art—kan opgaven kun udføres på én måde, eller er der plads til individuel udførelse?

Kortlægning af udførelsesdimensionen:

I forhold til udførelsesdimension er det vigtigt at stille spørgsmål til og kortlægge følgende områder:

- Trainees kendskab til virksomhed og opgaven, faglige og personlige forudsætninger.
- Instruktørens/mentorens faglige og personlige kompetencer, sociale og pædagogiske færdigheder og erfaringer
- Den organisatoriske ramme omkring oplæringen, herunder opbakning til parterne

På baggrund af sådan en kortlægning vil praksisnære sidemandsoplæringsaktiviteter og metoder kunne igangsættes mere kvalificeret og med baggrund i virksomhedens kort- og langsigtede behov, samt de involverede parter kompetencer.

Hvis du vil vide mere om hvordan du kan arbejde kvalificeret med sidemandsoplæring er du velkommen til at kontakte direktør i ARGO, Jan F. Hansen, jan@argo.dk eller chefkonsulenterne Kim Pedersen, kimp@argo.dk eller Jonas Sprogøe, jonas@argo.dk

[ARGO]
forandrer i praksis