

Undervisning af tillidsvalgte

v/Maria Melchiorson og Troels Neiiendam
Pædagogiske overvejelser og fokuspunkter

Hvem er målgruppen – kvantitativt?

- Voksne med arbejdspladserfaringer
- Overvægt af kvinder
- Gennemsnitsalder på ca. 44 år
- Typiske folkeskoleuddannelse +
erhvervsfaglig uddannelse



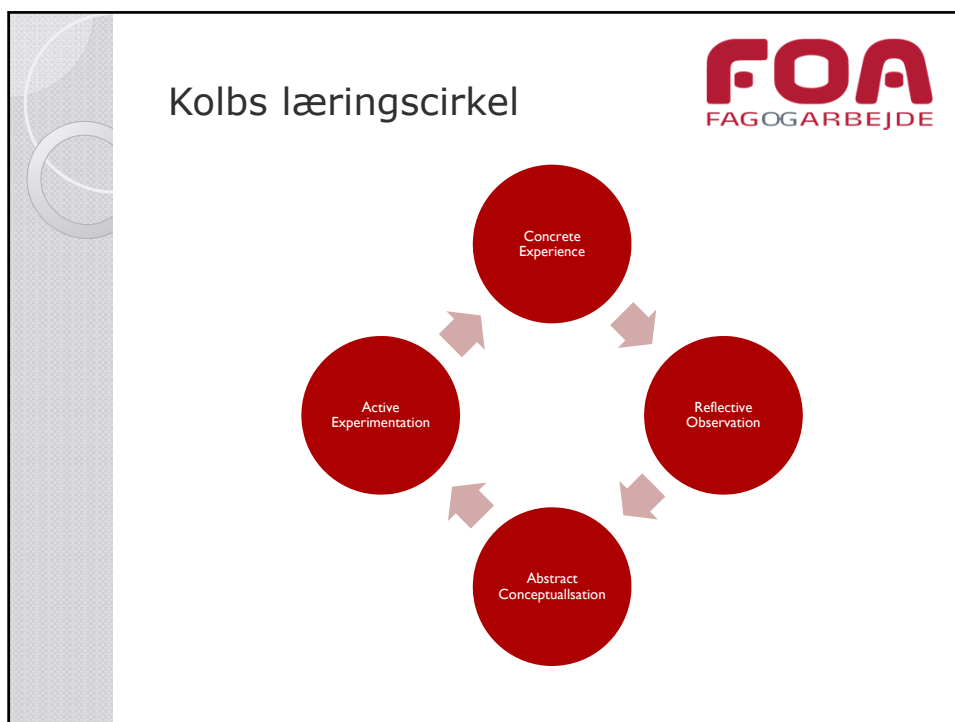
Hvem er målgruppen – kvalitativt?

- Engageret
- Stor retfærdighedssans
- Nysgerrig
- Vedholdende
- Sans for balancegang
- God kommunikator



Læringsrum

- Aflære tidligere erfaringer i undervisningsrum og miljø – ofte mindre gode erfaringer fra folkeskolen.
- Mere kommunikativt lærende end skriftligt
- Mere kollektivt lærende end individuelt
- Mindre kendskab til IT
- Vanskeligheder med tal – procenter
- Vanskeligheder med læsning og skrivning – nylig undersøgelse i Københavns kommune viser at 43 % læste på et 5. klasses niveau og havde store vanskeligheder med skrivning



Undervisningsmiljøet

The diagram illustrates Kolb's Learning Cycle as a continuous loop of four stages, each represented by a red circle. The stages are connected by arrows indicating a clockwise flow: Concrete Experience (top) leads to Reflective Observation (right), which leads to Abstract Conceptualisation (bottom), which leads to Active Experimentation (left), which then leads back to Concrete Experience.

FOA
FAG OG ARBEJDE

- Tidligere og mindre gode erfaringer med undervisning skal ind-tænkes i planlægningen af undervisningen
- Erfaringer vedr. undervisning skal ændre fra elev til deltager.

Relevanskriterier

- Undervisningen skal tage afsæt i arbejdspladserfaringer – altså et erfaringspædagogisk afsæt
- Det er afgørende at deltagerne kan se formålet med undervisningen
- Væsentlig motivationsfaktor er at læringstilbud er efterspørgelsesstyret vs. Udbudsstyret.

Udgangspunkt for videre kompetence udvikling i FOA

- Gennemført TR grunduddannelse (modulopbygget undervisning, cases fra deltagernes arbejdsliv)
- Selvvalgt udviklingsmål (TR aftale)
- Fokus på opgave og udviklingsmål for den enkelte. (TR aftale)

Der stilles krav og der indgås aftale om læring og uddannelse

Mål for læring



- Læring efter behov
- Læring skal give mening for den enkelte
- Læring skal være praksisnært

Praksisnærlæring



Lærende netværk:

- TR's udfordringer på arbejdspladsen
- Omsætter problemer til TR opgaver
- Fokus på udfordringer vi kan handle på
- Alle ved "hvem gør hvad"
- Aftale om opfølgning og evaluering
- Afdelingen facilitere møderne

Praksisnær læring



Kick off dag:

Trin 1:

Introduktion til opgaven (Hvad går opgaven ud på)

Teoretisk viden

Workshop med Cases fra hverdagen

Trin 2:

Udarbejdelse af individuel handleplan (hvad går jeg hjem og bruger min nye viden til) eller logbog hvordan for jeg yderligere læring (mentor, Sidemandsoplæring, coaching, selvstudie)

Erfaringer af praksisnær læring



- Opgaveflytning fra afdeling til TR
- Bevidste om egen rolle
- Bevidste om TR opgaver
- TR agere mere handlingsorienteret
- TR bruger opnået læring aktivt