



## Arbeidsplassen som læringsmiljø

---

- \* En kunnskapsbasert kriminalomsorg
- \* Fra kunnskap til kompetanse gjennom praktisk arbeid
- \* Å identifisere de viktigste læringsarenaene
- \* Å utvikle en sterk læringskultur

Cathrine Filstad  
Førsteamanuensis

**BI** HANDELSHØYSKOLEN



## Fra kunnskap til kompetanse

---

- \* Felles forståelse av hva læring og kunnskap er
- \* Skille mellom kunnskap og kompetanse
- \* Identifisere taus og eksplisitt kunnskap
- \* Bevisstgjøring av uformell læring
- \* Anerkjennelse kunnskapsdeling mellom kolleger
- \* Synliggjøre arbeidsplasslæring og de viktigste læringsarenaene



## Læring –gjennom deltakelse og praksis

---

Læring gjennom erfaring, gjennom å skape mening, gjennom å praktisere og å reflektere.

Læring mye mer enn individuell tilegnelse av kunnskap for fremtidig anvendelse.....



## Arbeidsplassen som læringsmiljø

---

Formell læring:

ofte eksplisitt

Uformell læring:

selvstendig arbeid  
kommunisere med kollegaer  
observere og praktisere sammen  
med kollegaer  
praksisfellesskap

Hva kjennetegner de gode læringsarenaene for kunnskapsdeling og utvikling?

## Arbeidsplassen som læringsmiljø

- Praktisk utførelse av arbeid, 16(26)
  - Praktisere sammen med kolleger, 25 (23)
  - I samtale og diskusjon med kolleger, 18 (22)
  - Gjennom formell utdanning og faglitteratur, 17(13)
  - På kortere kurs og konferanser, 16(7)
  - I samtale og diskusjon med kunder ved prosjekter, 6(7)
- Foretrekker: å praktisere sammen med kolleger men også formelle kurs og utdanning.

## Sosial identitet og Praksisfellesskap

- Læring som handling
- Læring som erfaring
- Læring som å bli
- Læring som tilhørighet



## Suksesskriterier for en sterk læringskultur

- \* Kontinuerlig fokus på læring og kunnskapsutvikling  
-forankring hos ledelse på alle nivåer
- \* Ledere som tilretteleggere og veiledere
- \* Tilretteleggelse for og tilgang til de gode læringsarenaer
- \* Tilrettelegge for formell læring, trening og opplæring
- \* Bevisstgjøre, støtte og anerkjenne uformell læring
- \* Tillit og mål for kunnskapsutvikling blant kolleger og felles ansvar for læring og kunnskapsutvikling
- \* Autonomi og kunnskapsmål forankret i overordnede mål
- \* Ubundet tid – for refleksjon
- \* Infrastruktur , organisering og faddere, mentorer, coacher
- \* Integrering av nyansatte

## En sterk læringskultur

