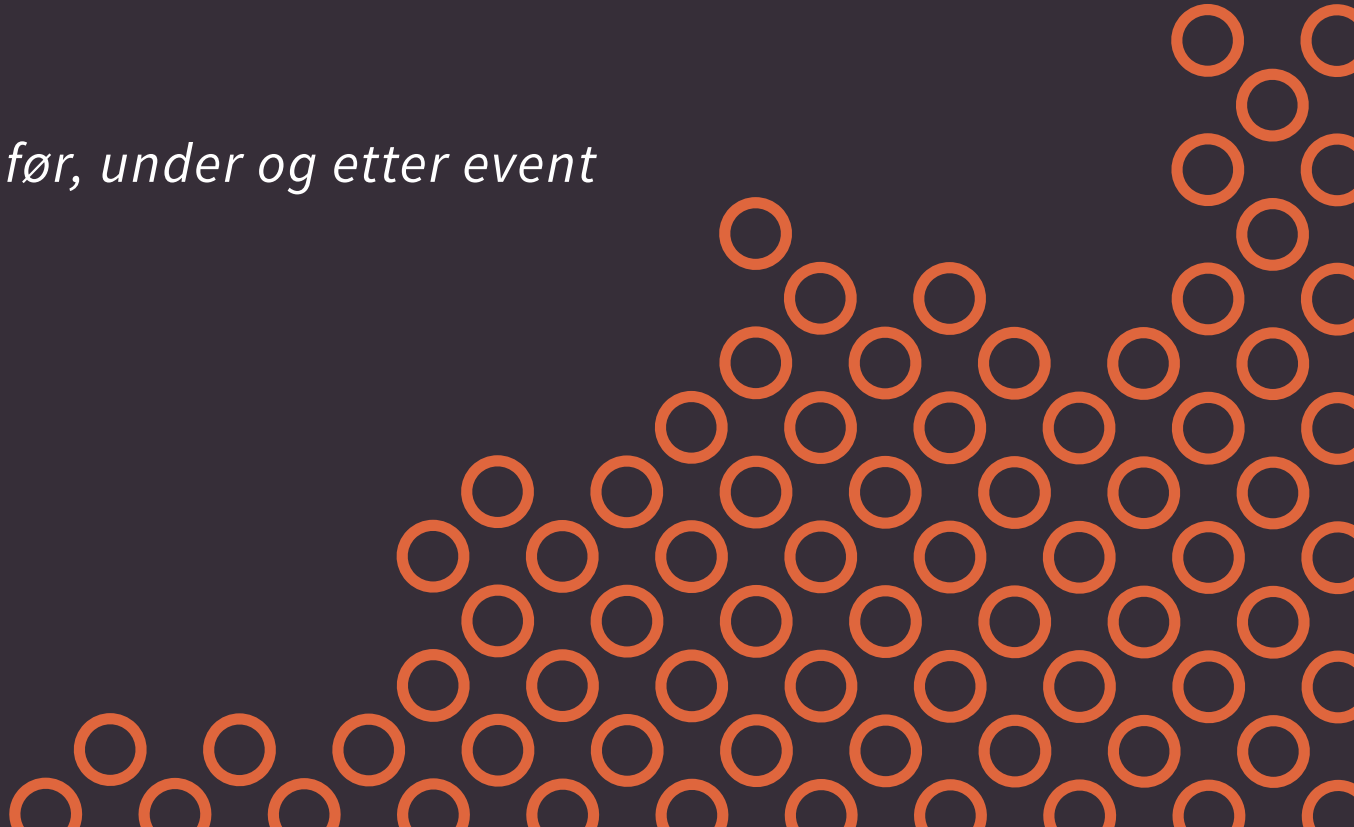


Kjentfolk

Din totalleverandør av arrangement

Ekte læring

Pedagogiske retningslinjer før, under og etter event





For fotnoter, se <https://kjentfolk.no/tjenestetype/ektelaering/>

Pedagoger i Kjentfolk



Kjetil Hasselberg har ...

- lang erfaring innen undervisning som lektor og rektor
- praktisk-pedagogisk utdanning fra UiO
- utviklet et pedagogisk konsept mot mobbing på vegne av Utdanningsdirektoratet og Kunnskapsdepartementet
- grunnlagt et av Nordens største skoleprogrammer, «Trivselsleder»
- utgitt rollespillbøker for undervisningen
- også vært med som en av to komikere i TV2-programmet «Kjetil og Kjartan Show»



Håvard Tjora har ...

- mastergrad fra Institutt for spesialpedagogikk
- deltatt i TV-serien “Blanke Ark”
- utgitt flere bøker om læring i skolen, deriblant bestselgeren «Mattemagi»
- kurset tusenvis av lærere gjennom foredrag
- mottatt flere priser for sin innsats for læring, bl.a Mensa-prisen og Jonasprisen fra Universitetet i Oslo

Kjentfolks pedagogiske bidrag til opplæring og kompetanseheving begrenser seg ikke til eventer, men tilbys som generell konsulentbistand til bedrifter.

Et samarbeid med Kjentfolk om innhold på seminarer sikrer at bedriften:

- har tydelige kompetansemål for deltagerne
- gjennomfører opplæring i tråd med forskningsbaserte, pedagogiske metoder
- kartlegger reell kompetanseheving som følge av eventet

Hvis de ansatte går tilbake på jobb uten økt kompetanse/læring, gir den faglige delen av eventet i seg selv ingen avkastning/ROI (return on investment). Kun opplæring som fører til konkrete og varige endringer i deltageres praksis, resulterer i positiv avkastning på event-investeringen.¹

Det er en klar sammenheng mellom god og relevant opplæring på jobb og generell jobbtilfredshet.²



KONFUCIANSK LÆRING

(Hasselberg/Tjora/Kjentfolk)

Aktiv læring

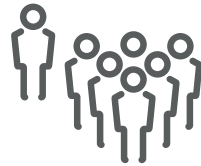
Det skal mye til å endre vår hjerne slik at vi går bort fra de innøvde rutinene våre og begynner å benytte nye metoder i praksis. For at de nye metodene skal bli intuitive – altså naturlig å bruke, handler det først om praktisk utprøving, og deretter om trening, trening og atter trening.³

Den praktiske tilnærmingen bør begynne så fort som mulig under opplæringen. Kjentfolk bistår bedriften med konkret tilrettelegging i denne prosessen.

Tre lærings- scenarier...

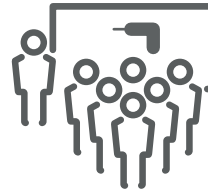
...hvorav det ene gir vesentlig større sannsynlighet for endring i praksis, og dermed positiv event-ROI, enn de to andre:

Scenario 1.
Deltagerne hører om drillen



«Nå skal jeg fortelle dere om den nye drillen dere skal selge...»

Scenario 2.
Deltagerne ser og hører om drillen



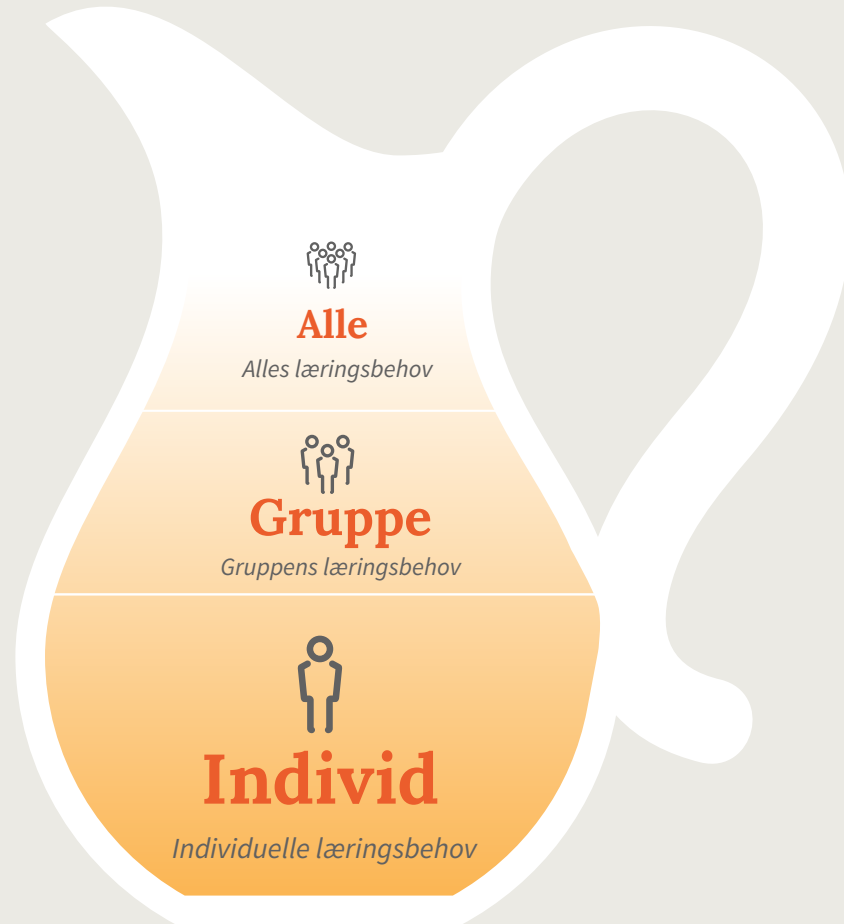
«Her ser dere den nye drillen dere skal selge, og nå skal jeg fortelle dere om den...»

Scenario 3.
Deltagerne ser, hører om og prøver ut drillen



«Prøv ut og forklar drillen for hverandre. Kikk på notatene deres underveis for å få med de viktigste tekniske dataene vi snakket om innledningsvis.»

«Etterpå er dere selger og kunde: Forklar hva som skiller drillen fra andre driller. Legg også inn de generelle kjøpsfordelene dere kjenner til fra før: 30 dagers åpen returrett, tre års garanti og mulighet for kredittkjøp.»



PRIORITERTE LÆRINGSBEHOV

(Hasselberg/Tjora/Kjentfolk)

Prioriterte læringsbehov

Deltagere i opplæring – har forskjellige forkunnskaper. Og de har forskjellige læringsbehov: Ola kan ha utfordringer med å forstå et nytt produkt, mens Ali kvier seg for å ringe kunder. Det kan samtidig være at både Ola og Ali trenger å lære Excel, men at Ali allerede mestrer Excel på et høyt nivå og vil fordype seg i en Excel-problematikk som foreløpig ikke er relevant for Ola.

Opplæringen bør i størst mulig grad – både innholdsmessig og metodisk – ta utgangspunkt i de enkelte deltageres forkunnskaper. Deretter fastsettes kompetansemål. Det koster penger å ta personer ut av jobben for å lære dem opp i noe de enten allerede kan, ikke har behov for å kunne eller ikke har forkunnskaper nok til å lære seg med det pedagogiske tilbudet som blir gitt.

Når alle lytter passivt til samme foredrag...



KONFUCIANSK
LÆRING

PRIORITERTE
LÆRINGSBEHOV

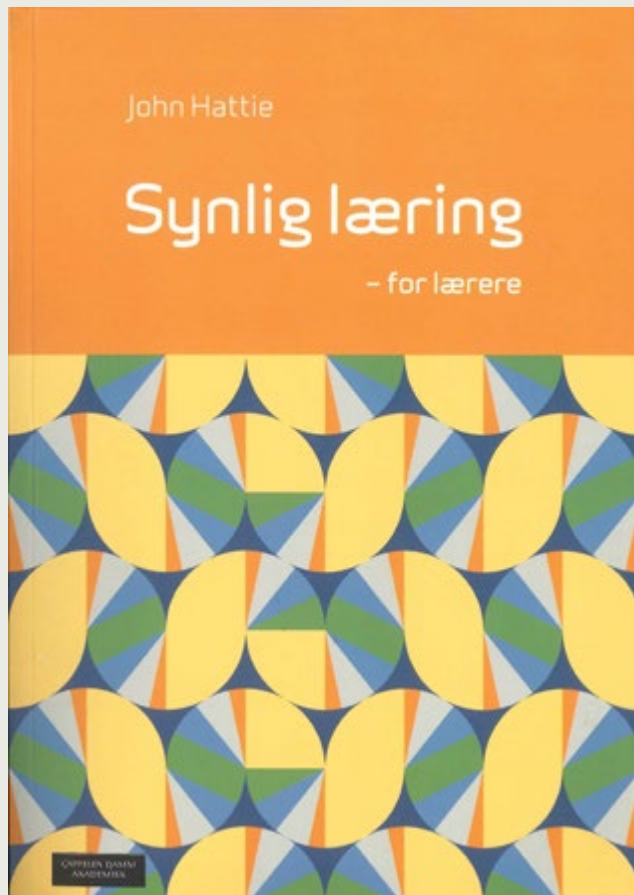
(Hasselberg/Tjora/Kjentfolk)

Foredrags- monologer

Opplæring på eventer er litt for ofte basert på kunnskapsformidling som ikke medfører stor sannsynlighet for kompetanseheving. Dette kan for eksempel være at deltagerne sitter passivt ved siden av hverandre og lytter til de samme foredragene over lengre tid.

Færre enn 10% av dem som lytter passivt til foredrag og forelesninger anses å få med seg det som foreleses.⁴

Som man ser av figuren med de to lærings-muggene, er det ønskelig å bevege seg nedover i dem. Kjentfolk bidrar til praktisk tilnærming og individuell tilpasning.



Forskning på læring

Man vet at noen pedagogiske metoder har større læringseffekt enn andre, og vårt innspill er at man i det minste bør ta utgangspunkt i disse. Man vurderer deretter om de metodene man benytter faktisk har den forventede læringseffekten på deltagerne. I motsatt fall tar man andre pedagogiske grep.

I 2009 publiserte professor John Hattie boka "Visible learning" om hvilke pedagogiske metoder som fremmer læring i skolen. Forskningen tok 15 år, og han sammenfattet 800 metastudier som omfattet 240 millioner elever og studenter⁵. Hattie kunne på denne måten dokumentere at noen pedagogiske metoder ga langt mer læring enn andre.

Fordi Hattie-forskningen er unik og for å forenkle kommunikasjonen med våre kunder, bruker vi Hatties bok «Synlig læring - for lærere» som pedagogisk referanse. På de neste sidene har vi samlet noen av de metodene fra denne forskningen som vi mener er relevante også for voksne.

Forslag til opplæring

FØR EVENT

1

Leder-samarbeid om event⁶

I stedet for å jobbe individuelt/parallelt med presentasjoner på egne fagfelt, samarbeider de ansvarlige om hele det pedagogiske opplegget.



Lederne setter foreløpige læringsmål:

- Hva bør alle lære?
- Hva bør avdelingene lære?

2

Kartlegging av forkunnskaper og læringsbehov

- Hva bør den enkelte lære?

De ansatte har stort sett forskjellige arbeidsoppgaver og dermed ulike læringsbehov. Jo mer inngående lederne har kartlagt de enkeltes kunnskapsnivå, jo mer kan læringsmålene og utfordringene tilpasses hver enkelt deltager.⁷

Kartleggingen av læringsbehov og forkunnskaper kan skje muntlig eller digitalt (du finner eksempler på dette i denne brosjyren).



3

Ledelsen fastsetter event-innhold

Bedriftens sentrale kompetansemål ses i sammenheng med de ansattes individuelle læringsbehov.

Lederne fastsetter og samarbeider om det pedagogiske opplegget.

Underveis og i etterkant av eventet/opplæringen kontrollerer veilederne hvilken læringseffekt de valgte metodene faktisk har på deltagerne.⁸ For å finne ut om de valgte opplæringsmetoden virker, kan de blant annet ta utgangspunkt i deltagerens egen-evaluering av læring. (Se eget punkt om dette.)



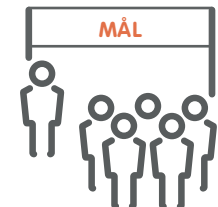
4

Formidling av individuelle læringsmål

Læringsmål gjøres tydelige for deltagerne før eventets start, slik at deltagerne også selv kan vurdere oppnåelsen av disse.⁹

Ansatte som har utfordringer med læring, eller som har hatt negative erfaringer med læring, bør tilbys en personlig samtale om (realistiske) læringsmål.

Hvordan ser målet ut? Læringsmål formuleres tydelig¹⁰, for eksempel: «Jeg kan gi eksempler på content marketing.»



UNDER EVENT



Individuell veiledning og tilbakemelding¹¹

Konstruktive, fremoverrettede tilbakemeldinger er noe av det mest effektive innen opplæring.

Når veilederne har færre deltagere å forholde seg til, åpner det for at de kan komme med *individuelle forklaringer* på problemstillinger. Mindre grupper gir også muligheter for *individuelle tilbakemeldinger*.

Når tilbakemeldingen er umiddelbar, blir den også mer forståelig og dreier omgående læringen i riktig retning.¹² Tilbakemeldingene skal være veivisende for hva deltagerne skal gjøre videre for å nå kompetansemålene.



Læringsflyt¹³

Deltagerne jobber med problemløsning¹⁴ i sammenheng med det teoretiske stoffet som gjennomgås.

Veilederne har utfordringer på lager for dem som går fortere frem enn andre - og for dem som ønsker enklere innfallsvinkler.

Deltagere oppmuntres til å be om veiledning.¹⁵

Fordi deltagerne altfor ofte bare svarer når de er ganske sikre på at de har rett, bidrar veilederne til å skape et læringsmiljø der feil oppfattes som en positiv mulighet for læring.¹⁶



Lytte mer, snakke mindre¹⁷

Veilederen ser ikke på seg på seg selv som en taler, men som en aktivator og evaluator (som bedømmer læringseffekt).

Lytting signaliserer ydmykhet, gjensidighet og interesse.

Veilederne prioriterer ekte dialog med «åpne spørsmål» fremfor typisk spørsmål-svar-dialog (der man enten bare er ute etter å sjekke om deltagerne følger med, eller man ønsker en gjentagelse av det man selv har sagt).

Veilederne vet at historier og eksempler blir husket bedre enn fakta og abstrakte prinsipper,¹⁸ og at abstrakte konsepter forstås lettere ved bruk av flere og varierte eksempler¹⁹.



Lære av hverandre²⁰

Parvist samarbeid og mindre arbeidsgrupper gir mulighet for å lære (av) hverandre. Når to deltagere underviser hverandre (tutoring), lærer begge mer enn de ellers gjør. Den som «blir lært» og den som «lærer bort» lærer like mye²¹.

Samarbeid er mest effektivt *etter* den teoretiske gjennomgangen. Underveis i samarbeidet går veilederen rundt og lytter inn og kommer med innspill.²²



God relasjon veileder - deltager²³

Veiledere skaper en følelse av tillit, trygghet, samarbeid, forutsigbarhet og respekt. Deltagerne merker at veilederen virkelig bryr seg.

Veilederne vet at det aldri er feil å lære seg navnene på alle deltagerne, og de vet at å gjøre seg kjent med deltagerne individuelle forkunnskaper gjør dem bedre forberedt som veileder - samtidig som denne innsikten viser ekte interesse for deltagerne læring. (Se punkt om «læringsmål»).

ETTER/PÅ SLUTTEN AV EVENT



Egenvurdering av måloppnåelse²⁴

Få ting gir deltagerne mer følelsen av å bli tatt på alvor enn at deres læring sikres og følges opp. Deltagerne og dermed også veilederne bevisstgjøres om detaljer i læringen gjennom egenvurdering. Dette kan for eksempel foregå ved bruk av (digitale) respons-spørsmål på slutten av læringsbolkene: «I hvilken grad føler du at du har nådd læringsmål A?»

Tilbakemeldingene fra deltagerne følges opp i veileder-samarbeidet og gir føringer for den videre opplæringen i bedriften.



Våre digitale løsninger kan for eksempel kartlegge følgende:

1. Forkunnskaper om viktige kunnskapsmål for bedriften

Mål 1: Vi ønsker at et av dine læringsmål skal være en teknisk forståelse av produkt A.

Hvordan vil du beskrive dine tekniske forkunnskaper om produkt A? Jeg kan...

- ingen ting/ukjent for meg
- litt
- ganske mye
- veldig mye

2. Deltagernes læringsbehov

Hva ønsker du å lære mer om? _____

Hvordan vil du beskrive dine forkunnskaper på dette området? Jeg kan...

- ingen ting/ukjent for meg
- litt
- ganske mye
- veldig mye

3. Definerings av individuelle læringsmål

Vi har nå lagt opp programmet for eventet. Etter at vi mottok din tilbakemelding om forkunnskaper og læringsønsker, har vi satt opp følgende individuelle læringsmål for deg:

Mål 1: Kunne forklare hovedforskjellene på produkt A og B.

4. Egenvurdering av måloppnåelse

(under/etter seminaret)

Mål 1: Kjenne til hovedforskjellene på produkt A og B.

Din oppnåelse av målet:

- Nådd
 - Ikke nådd
 - På vei

 - Hvis målet ikke er nådd, hva kunne evt. vært gjort annerledes under opplæringen?
-



Case: “Kleskjeden AS”

Følgende hypotetiske case viser god, evidensbasert pedagogikk i opplæringen. Men selv små skritt i riktig pedagogisk retning er bedre enn ikke å tenke pedagogikk i det hele. Se derfor på denne casen som noe du kan shoppe ideer fra.

Om Kleskjeden

Kleskjeden AS har hundre butikker med totalt tusen ansatte. Daglig leder heter Hilde. I år hjelper Kjentfolk AS med Kleskjedens årlige seminar for butikkledere og sentraladministrasjon. Til sammen kommer 200 deltagere på årets event.

Det har gått litt nedover med butikksalget i Kleskjeden de siste årene. Undersøkelser viser at det er like mange som besøker Kleskjeden-butikkene som før, men at færre handler. De besøkende tilbringer i snitt mindre tid i butikken enn tidligere, folk virker å ha det travelt.

Læringsmål for eventet

Hilde vet at det er viktig at flere ledere i Kleskjeden samarbeider om det pedagogiske opplegget. Sammen med den øvrige ledelsen setter derfor Hilde opp læringsmål for å bedre salget. Et eksempel:

- Butikklederne bør kunne veilede de ansatte i *SNAP-selling-metoden*.

Hilde vet at deltakerne på eventet har forskjellig fartstid og erfaring.

For at opplæringen skal tilpasses det kunnskapsnivået deltakerne ligger på best mulig, kartlegges deltakernes forkunnskaper om læringsmålene.

Et av spørsmålene lyder:

Hvordan er din kompetanse på *SNAP-selling*?

- Høy
- Middels
- Lav

Individuelle læringsønsker

Hilde vet at deltakerne har forskjellige utfordringer i sine butikker. Siden personlig interesse for det som skal læres er den beste stimulansen for læring, kartlegger ledelsen hva de enkelte deltakerne selv ønsker å lære på eventet.

Den interne, digitale kartleggingen av læringsønsker viser at mange av deltakerne har utfordringer med kjedens viktigste dataprogram. På seminaret vil det derfor bli tilbudt opplæring i dette dataprogrammet - og da med utgangspunkt i hvilke forkunnskaper deltakerne har.

Parallellsesjoner

Hilde ønsker at så mye som mulig av læringen skal skje i parallellsesjoner, da de i større grad kan tilpasses deltakernes læringsbehov og forkunnskaper, og de gir større muligheter for aktiv og praktisk involvering i egen læring.

Under parallellsesjonene skal deltagerne blant annet jobbe parvis, slik at de lærer (av) hverandre. De gis også individuell veiledning.

Ikke bare lærer deltakerne om *SNAP-selling-metoden*, de får også prøve på hverandre hvordan de skal lære metoden videre til sine medarbeidere i butikkene.

Fellessamlinger

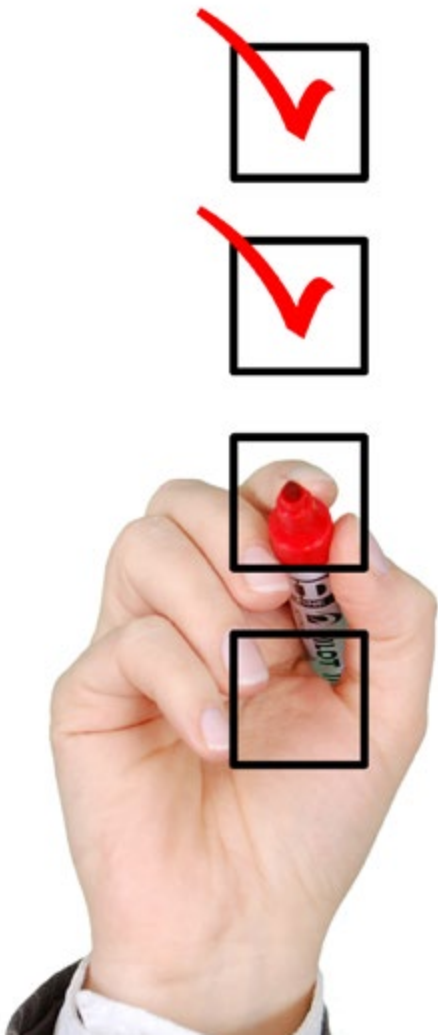
Fellessamlinger og felles foredrag skaper fellesskapsfølelse og gir gode muligheter for generell informasjonsdeling. Men Hilde vet også at fellessamlinger og felles foredrag er de læringsplattformene som krever størst pedagogisk bevissthet. Hilde vet at det å lytte passivt til en monolog generelt sett gir lite læring. Ikke bare huskes lite, det er også liten sannsynlighet for endring i praksis.

Hilde er kjent med at mange foredragsholdere “på markedet” har begrenset erfaring med å legge til rette for aktiv læring og deltakerinvolvering. Gjennom et langt yrkesliv er foredragsholderne presset inn i en ramme med mange mennesker i en sal og en fjernkontroll i hånda.

Hilde og Kjentfolk jobber derfor tett med foredragsholderne for at de felles seansene skal gjennomføres av ekte læring. Og selv om fellessamlinger gir færre muligheter for aktiv og praktisk deltakelse, individuell veiledning m.m., er det fortsatt flere viktige pedagogiske grep som kan tas:

Foredragsholderens presentasjoner gjennomgås i forkant med ledelsen - både innhold og illustrasjoner kvalitetssikres. På oppstarten av foredragene viser foredragsholderne deltakerne hva som skal gjennomgås, og på slutten oppsummerer og repeterer de det som er blitt gjennomgått. Foredragsholderne veiledes også i å bryte opp sine monologer med parvise deltakersamtaler og oppgaver.





Hva skal jeg lære?

Hilde vet at bevisstgjøring rundt læringsmål setter i gang viktige tankeprosesser hos deltakerne og gjør dem mer mottakelige for læring (enn hvis de dukker opp på eventet uten å vite hva de skal eller vil). Når ledelsen har spikret event-programmet, og man dermed vet hvilke kompetansemål som vil bli dekket, fastsettes deltakernes individuelle læringsmål.

Deltakerne får vite at de i løpet av eventet vil bli bedt om å vurdere om de individuelle læringsmålene er blitt nådd. På denne måten blir det en felles forpliktelse for ledelse og deltakere at læringsmålene nås.

Jan-Erik er daglig leder i en av butikkene, og han hadde i forkant av eventet oppgitt at han hadde «middels kompetanse» på *SNAP-selling-metoden*. Et av kontrollpunktene han skal vurdere etter eventet er derfor:

«Min innsikt i *SNAP-selling-metoden* er gått fra middels til høy.»

- A) Ja, den er nå høy.
- B) Nei, den er fortsatt middels.

► Hvis B, hva kunne ha vært gjort annerledes for å forklare *SNAP-selling-metoden* bedre?

Hilde vet at tilbakemeldinger fra Jan-Erik og de andre butikklederne er uvurderlig informasjon med tanke på den videre opplæringen i Kleskjeden AS.

Videre opplæring

Den gangen Hilde startet som leder for Kleskjeden, viste seminarene altfor ofte hva god pedagogikk IKKE var. Og butikkjefene reiste tilbake til de butikkansatte og gjennomførte samme type «undervisning» på dem: Passiviserende monologer som verken skapte entusiasme, læringsglede eller førte til endringer i praksis.

Det Hilde er aller mest fornøyd med, er derfor at seminaret viser deltakerne hva god pedagogikk er, slik at de motiveres til å lære opp de butikkansatte på samme vis.



Kjentfolk College – en aktiv læringsarena

Læring skal være gøy og ufarlig. Kjentfolk College er en lystbetont opplevelse av kompetanseheving som kan utgjøre hele eller deler av et større event.

Kunden og Kjentfolk blir først enige om kunnskapsmålene for hver enkelt gruppe og de enkelte ansatte. Når kunnskapsmålene er definert, bygges colleget opp fysisk og innholdsmessig for å nå disse målene.

Læringskreftene kan være interne og eksterne, og Kjentfolk bidrar aktivt og kreativt til at innholdet formidles i tråd med pedagogiske prinsipper.

Selve organiseringen av colleget kan "inneholde" klasserom, friminutt, valgfag, gruppearbeid, elevråd, vitnemål m.m.

Og på kvelden er det selvsagt skolefest!



Kjentfolk

Edutainment

Det som skjer på scena under større samlinger kan gjøres mer fengende gjennom edutainment: Profesjonelle entertainere levendegjør innholdet gjennom humor, musikk, talk show-konsept (se bildet) etc. Også skjult teater benyttes med suksess for å formidle et budskap.

Som oftest blir resultatet av en faglig samling best når dagen styres av en profesjonell konferansier eller programleder. I forkant vil de sammen med dere skreddersy et program som aktiviserer deltagere og eventuelle foredragsholdere og artister.

Vår visjon er å være Norges mest kreative og idérike miljø for utvikling av konsepter som knytter sammen læring og underholdning.

Kontakt oss

Kjentfolk AS
Nydalsveien 15
0484 Oslo

Telefon

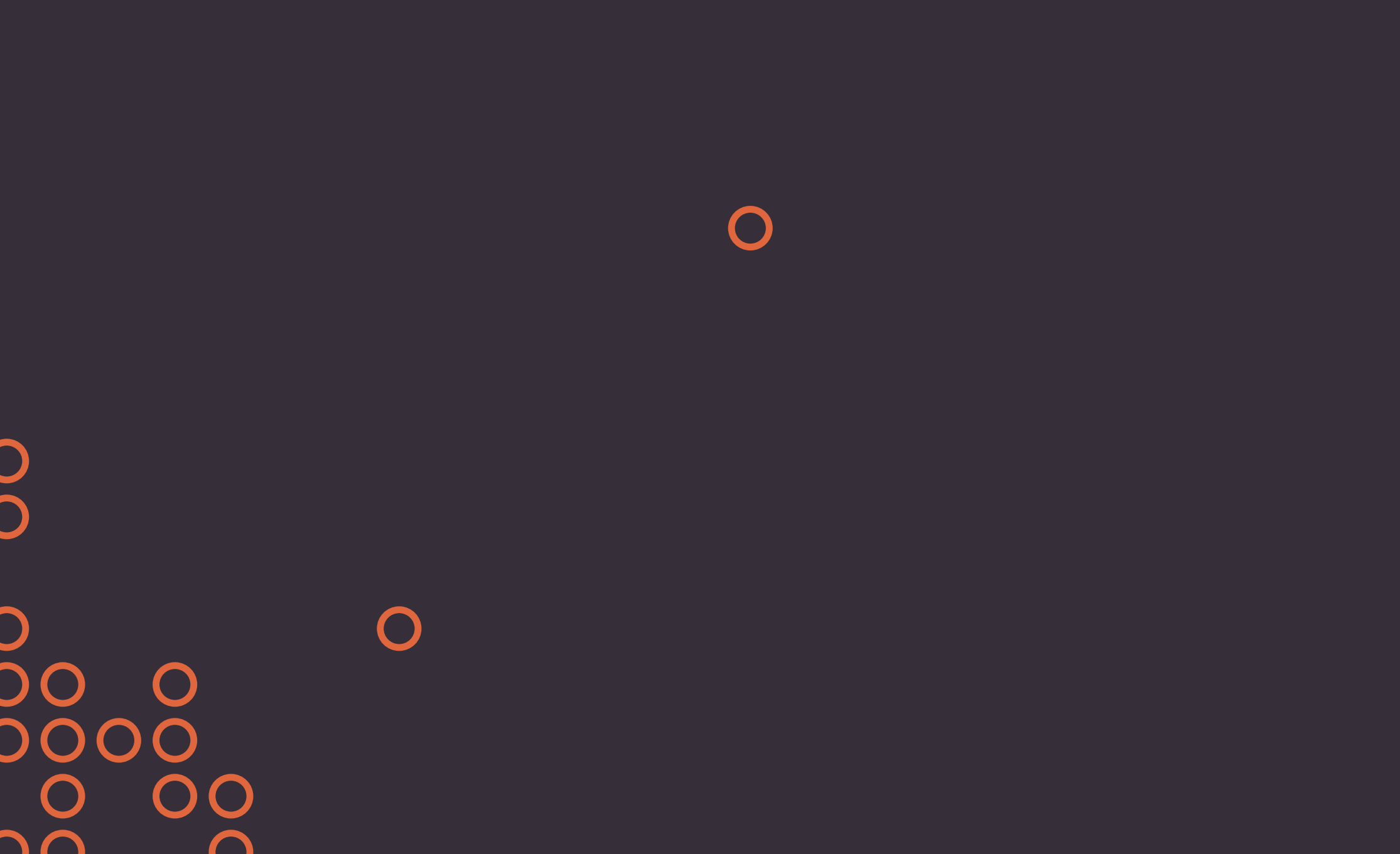
+47 22 87 10 70

E-post

post@kjentfolk.no

Web

kjentfolk.no



Endnotes

- ¹ EventROI.org, 2018
- ² Steven W. Schmidt: East Carolina University, USA, metastudie 2007: "The relationship between satisfaction with workplace training and overall job satisfaction"
- ³ Carol Dweck: Mindset. 2006
- ⁴ Journal of Science Education and Technology, 5/5-07: «Comparing Students' and Experts' Understanding of the Content of a Lecture.»
- ⁵ John Hattie: Synlig læring for lærere, 2013. s. 57
- ⁶ John Hattie: Synlig læring for lærere, 2013. s. 69
- ⁷ John Hattie: Synlig læring for lærere, 2013. s. 81
- ⁸ John Hattie: Synlig læring for lærere, 2013. s. 130
- ⁹ John Hattie: Synlig læring for lærere, 2013. s. 81
- ¹⁰ John Hattie: Synlig læring for lærere, 2013. s. 170
- ¹¹ <http://www.evidencebasedteaching.org.au/robert-marzano-vs-john-hattie/>
- ¹² John Hattie: Synlig læring for lærere, 2013. s. 151
- ¹³ John Hattie: Synlig læring for lærere, 2013. s. 109
- ¹⁴ <http://www.evidencebasedteaching.org.au/robert-marzano-vs-john-hattie/>
- ¹⁵ John Hattie: Synlig læring for lærere, 2013. s. 230
- ¹⁶ John Hattie: Synlig læring for lærere, 2013. s. 181
- ¹⁷ John Hattie: Synlig læring for lærere, 2013. s. 112
- ¹⁸ John Hattie: Synlig læring for lærere, 2013. s. 151
- ¹⁹ John Hattie: Synlig læring for lærere, 2013. s. 151
- ²⁰ <http://www.evidencebasedteaching.org.au/robert-marzano-vs-john-hattie/>
- ²¹ John Hattie: Synlig læring for lærere, 2013. s. 122
- ²² John Hattie: Synlig læring for lærere, 2013. s. 122
- ²³ John Hattie: Synlig læring for lærere, 2013. s. 202