

# Den pædagogiske udfordring

## De pædagogiske principper

Undervisningen bygger på særlige principper. Det giver en pædagogisk udfordring til både deltagerne og underviserne.

Undervisningen skal

- bygge på processer og problemløsning
- indeholde mulighed for deltagerne til at løse relevante praktiske opgaver
- bygge på en så stor aktiv inddragelse af deltagerne som muligt
- etablere erfaringsudveksling mellem deltagerne
- såfremt deltagerne skal kende lovstof og aftaler mv., indlære dem det som et led i opgavebehandlingen
- løbende foretage en kobling til deltagerens egen arbejdsplads.

Deltagerne skal

- øves i at tænke i måder at problemløse på frem for i regler for løsning af problemer
- kunne samarbejde om og arbejde selvstændigt med opgaverne
- sættes i stand til at kunne analysere deres egne arbejds-, sikkerheds- og sundhedsforhold.

## Differentieret undervisning

Hver deltager har sine forudsætninger. Hver deltager skal på sin egen arbejdsplads kunne arbejde for, at der i praksis er de bedst mulige sikkerheds- og sundhedsforhold.

Hvad der kan være læring for den ene deltager behøver nødvendigvis ikke at være læring for de andre. Derfor skal undervisningen differentieres. Den skal tilpasses såvel den rutinerede medarbejder som den ikke så rutinerede. Det kan alene gøres ved at tage udgangspunkt i deltagerens forudsætninger.

## Samarbejdsprocesser

Sikkerheds- og sundhedsarbejdet bør gennemføres i et samarbejde mellem ledere og medarbejdere. Bl.a. på grund af forskelle mellem ledere og medarbejdere og mellem medarbejdere indbyrdes vil nogle finde et sådant samarbejde vanskeligere end andre.

Undervisningen skal lægge vægt på processer, der styrker deltagerens indsigt i samarbejdsprocesser, både gennem praktiske øvelser og ved teori om samarbejdsfærdigheder.

## Underviserens opgave

Undervisningen skal tage udgangspunkt i deltagerens verden og dermed i deres praksis.

Denne verden er undervisningens "genstand", idet det er i denne verden, den enkelte deltager skal kunne handle.

I forhold til denne verden har underviseren mindre viden end deltagerne. Derved får underviseren en særlig funktion, idet det ikke er underviserens opgave at belære, men derimod at støtte den enkelte deltager til at kunne handle (endnu) bedre i sin egen verden.

Underviserens faglige viden er at kunne skabe processer, der kan fremme deltagerens indsigt i egne forhold, og som kan give deltagerne mulighed for at lære om sig selv og den verden, som de kan påvirke til et bedre arbejdsmiljø.

Dette kaldes noget slagsordsagtigt for procesundervisning. I procesundervisning skal underviseren kunne støtte deltageren i vedkommendes personlige læreproces. Underviseren har en mere udfordrende og støttende funktion end en vidensmeddelende funktion.

## Kravene til uddannelsen

Sammenfattende kan man sige, at uddannelsen skal være

- helhedsorienteret
- procesorienteret
- individuel samtidig med at være samarbejdsorienteret

- kreativ og skabende (motiverende) for deltagerne
- orienteret mod praksis
- attraktiv for deltagerne
- tilrettelagt således, at deltagerne kan påvirke andre ledere og medarbejdere til at skabe en bedre sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

### **Uddannelsens pædagogiske grundlag**

Uddannelsen bygger på, at

- al information er åben
- deltagerne skal finde og vælge den information, der er relevant for dem
- viden om metoder er mere vigtig end viden om enkeltdata
- den opnåede indsigt skal kunne anvendes
- materialerne og opgaverne skal være handlingsorienterede
- undervisningen skal gives "just-in-time" og så vidt muligt
- procesorienteret

#### **Al information er åben**

At al information er åben betyder, at den enkelte deltager hele tiden skal kunne få svar, når det ønskes af deltageren. Svaret kan gives af vedkommendes kolleger på det enkelte kursus, af underviseren, af informationsmaterialer (f.eks. i form af plancher), af materiale fra deltagerne egne virksomheder m.m. samt gennem anvendelse af kommunikationsudstyr (telefon, internet m.m.), hvor det er muligt. Der skal lægges vægt på svar, der er konkrete og faktuelle frem for svar, der bygger på "tro" og "formodninger".

#### **Deltagerne skal selv kunne finde og vælge den information, der er relevant for dem**

Deltagerne kommer med vidt forskellige forudsætninger, både i form af forskellige uddannelser, fagligt arbejde, niveauer i organisationen, faglige områder, interesser, motiver m.m. Det anses for udelukket at kunne finde en "gennemsnitsdeltager", som undervisningen kan lægges tilrette for.

Halvdelen vil kunne finde undervisningen for "højtliggende", og den anden halvdel vil synes, at den er for banal. Da deltagerne samtidig skal lære at anvende den tilgængelige information i dagligdagen, lægges der i uddannelsen vægt på, at deltagerne selv skal kunne søge, finde og bearbejde den tilgængelige information med henblik på at kunne anvende den i hverdagen.

#### **Viden om metoder er mere vigtig end viden om enkeltdata**

Der lægges vægt på, at enkeltdata skal ses i en sammenhæng, i en struktur.

Deltagerne skal have mulighed for selv at bygge deres eget "arbejds miljøbillede" op bl.a. ved at sætte den helhed, som undervisningen kan give, i sammenhæng med deltagerens egen verden.

Foruden at lægge vægt på helheder skal der især lægges vægt på anvisning af fremgangsmåder, både til behandling af data og til anvisning af adfærd, der kan fremme deltagerens sikkerhed og sundhed.

#### **Den opnåede indsigt skal kunne anvendes**

Det er deltagerne, der skal udvikle arbejdsmiljøet på deres egen arbejdsplads.

Det er deltagerne, der skal kunne handle i deres egen dagligdag. Derfor prioriteres anvendelsesaspektet højt.

Der kan opstilles mange teorier om handling. Det er i sig selv udmærket. Men forestillingerne om givne handlemuligheder bør så vidt muligt afprøves, idet det kan give grundlag for ny indsigt og afprøvning af nye handlemuligheder.

Den bedste indikator på uddannelsens effekt og succes er deltagerne motivation og adfærd i hverdagen efter uddannelsen. Derfor tilstræbes en form for konsekvenspædagogik.

#### **Handlingsorienterede materialer**

At materialerne skal være handlingsorienterede betyder, at de så vidt mu-

ligt bør give en anvisning på, hvordan en given proces kan bygges op, et givent problem kan løses, eller hvordan man kan handle i givne situationer.

Samtidig skal der dog også lægges vægt på, at en given handlemåde i en situation ikke nødvendigvis er rigtig i en anden. I den forbindelse er det vigtigere at se på "håndværkeren" fremfor på "værktøjet". Viden om forskellige "værktøjer" og brugen af dem kan fremme deltagerens personlige læring, men de kan ikke og bør ikke erstatte den personlige refleksion.

### **"Just-in-time"-undervisning**

At undervisningen er "just-in-time" betyder, at deltagerne skal have viden eller støttes netop på det tidspunkt, hvor de selv udtrykker behov for det og efterspørger viden.

Ved længerevarende studier kan man meddele viden, som deltagerne ikke har brug for på det tidspunkt, hvor den gives. Eller de kan få viden, som de allerede har erfaret.

Ved så korte kurser, som denne uddannelsen kan tilbyde, er det vigtigt, at deltagerne får den viden, som de har brug for lige nu – for at kunne agere bedre. Uddannelsen er kun et bidrag til deltagerens hidtidige erfaringer og en mulighed for at kunne lære videre i dagligdagen.

### **Procesorienteret**

At undervisningen er procesorienteret indebærer, at den fokuserer på deltagerens aktive deltagelse i undervisningen og på, hvordan deltagerne og underviseren agerer sammen.

Underviseren skaber rammerne, men sammen skaber deltagerne og underviseren indholdet i undervisningen. Gennem denne interaktion om meningsfulde aktiviteter uddrages en meget nærværende læring.

Underviseren er ekspert i at gennemføre processer, skabe helheder og i at formidle. Deltageren er ekspert indenfor sit eget område. Hvad der teoretisk

kan være rigtigt i et eksempel behøver ikke at kunne anvendes i deltagerens verden. Derfor er det deltageren, der skal lære at kunne reflektere over mulighederne i sin verden. Og det er underviseren, der skal hjælpe deltageren til at reflektere.

Der bør af underviseren ikke indlægges forskellige formelle øvelser, der ikke har direkte relation til deltagerens egen hverdag. Formelle øvelser kan søge at belyse og begrunde samarbejdsprocesser og/eller konflikter, men de har som oftest ikke direkte relation til arbejdet på den enkelte arbejdsplads.

Opstår der derimod i den konkrete undervisningssituation eksempler, der kan belyse samarbejds- eller konfliktforhold, er det naturligt, at underviseren griber situationen f.eks. gennem "time-outs". Derved får deltagerne mulighed for at reflektere over den aktuelle og konkrete oplevede situation. Refleksionen understøttes af underviseren. Den perspektiveres evt. til deltagerens egen hverdag: "Hvad vil du (I) gøre i denne situation?"

### **Deltagerens kvalifikationer**

I traditionelle kursusbeskrivelser angives et detaljeret mål og indhold samt et minutøst program for undervisningens gennemførelse. Der gives operationelle mål for indlæring af vidensniveauer, indlæringsdybder m.m.

I procesundervisning lægges der mere vægt på at beskrive de ønskede

- personlige kvalifikationer,
- kvalifikationer, som er nødvendige for den givne funktion samt
- de relationer, som deltagerne skal indgå i. I den forbindelse kan angives de kvalifikationer, som deltagerne skal kunne mestre for at kunne indgå i relationerne.

Denne beskrivelsesform sigter mod, at det mere er deltagerne, der formulerer ønsker og behov for at kunne bestride deres funktion på deres egen arbejds-

plads, end det er pålagt deltagerne at udvikle sig i bestemte retninger.

Derved bliver der pålagt deltagerne et større ansvar for deres egen udvikling.