



Principen om...



... den noggranna analysen

Förutsättningen för att lyckas med en utbildningsinsats är för det första att fundera över vem eller vilka det är som skall delta i utbildningen. Denna del i förberedelserna missas ofta.

En dålig eller obefintlig analys riskerar att resultera i en misslyckad utbildningsinsats.



... den optimala deltagaren

Lika lite som man kan säga att det bara är ledarens fel när det går dåligt för gruppen, lika lite kan man skylla ett dåligt utbildningstillfälle bara på utbildaren.

Utbildningssituationen och lärandet är en symbios mellan utbildare och mottagare. Den som utbildar bär ett stort ansvar för förberedelser, analys, genomförande och efterarbete men deltagaren kommer behöva bli en aktiv och motiverad deltagare för att det skall fungera.



... att utbildaren också är ledare

Att vara utbildare är också att vara ledare utifrån det synsätt som vi har på utbildning. Det innebär att man behöver bära ett ledarskap på utbildningsplats. Vår utgångspunkt är att en viktig del i ledarskapet är att vara en föregångsman. Vill man bli respekterad som ledare och åtnjuta förtroendet att leda andra är det av yttersta vikt att det jag säger och gör hänger ihop. De krav jag ställer på mina mottagare måste jag leva upp till själv.

Vi drar det så långt att vi säger att varje pedagogisk utbildning också bör innehålla ett inslag om ledarskap för att vara trovärdig. Pedagogik hänger tätt samman med ledarskap även om man som utbildare inte är formellt utsedd till ledare i organisationen. Vi försöker ta bort titlarna och mer se till viktiga funktioner när vi utbildar. Därför kallar vi alla utbildare för ledare.



... förarbete och pre-training

Utbildning bör inte vara en enskild punktinsats. Som utbildare har du möjligheten att tidigt starta processen hos dina deltagare genom att jobba med principen om pre training. Den går ut på att tillsammans jobba med attityden och motivationen i förhållande till utbildningen innan den genomförs.



... genomförandet

Vår filosofi är att själva genomförandet bara utgör en mindre del av hela läroprocessen. Genomförandet är viktigt och kräver både struktur och dynamik. Med målet tydligt för alla är det lättare att träffa rätt när man kommer till genomförandefasen. Det gäller att tidigt få alla att gemensamt sträva mot målet.

En devis som vi ofta återkommer till är att: "utbildning inte handlar om att fylla bägare – utan att tända eldar".



... tillvaratagandet av erfarenheterna

Utbildningen stannar inte med att själva utbildningsinsatsen är över. Då tar det viktiga arbetet med att göra en bra inventering av erfarenheterna vid. Beroende på vad syftet varit med utbildningen gäller det att fånga upp våra nyvunna erfarenheter på ett lämpligt sätt. Under denna princip blir förståelsen för feedbackens möjligheter och fallgropar viktig.

Här använder vi devisen: "erfarenheter är bara minnen – om man inte drar relevanta slutsatser och låter dessa påverka ens framtida beteende".



... om internalisering

Avslutningsvis handlar det också om att införliva den nyvunna kompetensen i organisationen. Här vilar ofta ett delat ansvar på mottagare, utbildare samt beställare av utbildning. Vi månar om att i dialog titta på förutsättningarna för att detta skall ske. Inte sällan får utbildaren ta ansvar för att denna dialog sker.