

Mer om læringsstiler

En læringsstil sier noe om hvordan vi foretrekker å lære nye ting og hvordan vi bearbeider ny kunnskap. Det er lett å ta utgangspunkt i hvordan man selv liker å lære og automatisk benytte samme metode når du skal lære opp andre. Som mentor er det viktig å avklare hvordan medarbeideren foretrekker å tilnærme seg ny kunnskap. Selv om ingen kun har en læringsstil, vil det ofte være en foretrukket.

Noen er opptatt av sammenheng og forstå *HVORFOR* de skal lære dette. Andre vil bare at du går rett på sak og sier *HVA* de skal gjøre. Noen er ikke interessert i forklaringer. De brenner etter å prøve ut *HVORDAN* det fungerer i praksis. Og så er de de som tenker *HVA HVIS* og har fokus på hva de kan bruke den nye kunnskapen til - nesten før vi har kommet i gang.

- **HVORFOR**

De som spør hvorfor, er opptatt av hensikt og sammenheng og hvorfor de skal lære seg dette. Det må være to-veis kommunikasjon. De må akseptere og forstå hensikten ellers er det vanskelig å motivere seg.

Behovet deres kan oppsummeres sånn: Det må gi mening.

- **HVA**

Andre er opptatt av hva. De vil komme raskt til saken og har fokus på need-to-know, mer enn nice-to-know. De vil vite hva de skal gjøre, gjerne med en detaljert, gjennomtenkt fremgangsmåte.

Behovet deres kan oppsummeres sånn: Skape struktur.

- **HVORDAN**

Så har vi praktikerer som vil i gang med å gjøre. De har ikke tålmodighet til å høre på detaljerte teoretiske forklaringer. De vil gjerne eksperimentere og selv finne ut hvordan det fungerer.

Behovet deres kan oppsummeres sånn: Gjøre selv.

- **HVA HVIS**

Denne typen vil utfordre og tenke nytt. De kjeder seg fort og leter etter nye muligheter før dagens utfordringer er løst. De hater å stå stille eller følge en oppskrift.

Behovet deres er å se nye muligheter.

Læringsstiler handler også om hvordan vi bearbeider ny kunnskap. Vi kan dele inn i fire grupper basert på Peter Honey og Alan Mumfords teorier. Det er Praktikerer, Observatøren, Den konseptualiserende og den Aktivt eksperimenterende.

- Praktikerer er ivrig etter å prøve ut nye ideer, teorier og teknikker for å se om de fungerer i praksis.
- Observatøren tenker og observerer fra ulike perspektiver før de trekker en konklusjon.
- Den konseptualiserende liker å analysere og se sammenhenger og utforme gjennomtenkte teorier.
- Den aktivt eksperimenterende er åpen og veldig entusiastisk for enhver ny

ting, gjerne her og nå. De handler først, og tar konsekvensene etterpå.

Metode: Før- og etterveiledning

Dersom medarbeideren står foran en utfordrende oppgave eller situasjon som han/hun ønsker å diskutere med deg som mentor, kan du bruke førveiledning som metode. I tilfeller der situasjonen har funnet sted, kan du bruke etterveiledning som metode.

Førveiledning

Førveiledning handler om å få innspill i planleggingen av en utfordrende oppgave. Din rolle som mentor er å bidra til refleksjon ved å se situasjonen fra ulike sider.

Eksempler på spørsmål som kan stilles:

- Hvordan har du tenkt å gjennomføre denne oppgaven?
- Hva kan du gjøre for å oppnå det?
- Hvilke alternative måter kan du tenke deg?
- Hva synes du er fordelen ved å gjøre det sånn?
- Hva skjer dersom planen din ikke fungerer?
- Hvem tror du vil ha størst utbytte av at det skjer på akkurat denne måten?

Etterveiledning

Etterveiledning handler om analyse av en konkret erfaring. Det viktige i denne metoden er å vurdere og reflektere over egen praksis. Gikk det som planlagt?

Eksempler på spørsmål som kan stilles:

- Hvordan ble gjennomføringen i forhold til intensjonene?
- Hva ble annerledes, og hva var grunnen til dette?
- Var målene realistiske?
- Hvilke erfaringer har du gjort og hva har du lært?
- Hvilken overføringsverdi har dette i forhold til andre oppgaver?
- Hvilke konklusjoner vil du trekke av dette?