

KOMPETENSUTVECKLING – ETT POSITIVT BEGREPP



Centret för livslångt lärande (CLL) ser som sitt uppdrag att skapa förutsättningar för kompetensutveckling genom att erbjuda olika former av högskolebaserad vuxenutbildning. Uppdraget ger god anledning att fundera kring kompetensutvecklingsbegreppets innebörd och dess implikationer.

Vad är kompetensutveckling?

Det är en utbredd uppfattning idag att det är kompetensutveckling som ger företag och organisationer konkurrensfördelar. Begreppet kompetensutveckling är sammansatt av de båda orden kompetens och utveckling. Ordets första led, kompetens, har de flesta en föreställning vad det handlar om. Spontant går tankarna till vår förmåga och beredskap att framgångsrikt utföra ett visst arbete. Ellström (1992) menar att kompetens handlar om en individs potentiella handlingsförmåga i relation till en viss arbetsuppgift, situation eller kontext. Och vidare, vår förmåga att identifiera, utnyttja och, om möjligt, utvidga det tolknings-, handlings- och värderingsutrymme som arbetet erbjuder. Kompetens är således inget statiskt tillstånd utan en dynamisk egenskap som gör att vi kan handla verkningsfullt i en föränderlig tillvaro. På ett övergripande plan borde kompetensutvecklingsinsatser alltid ge svar på hur deltagares dagliga arbete underlättas. Ordets andra led, utveckling, är i sig ett positivt laddat ord som signalerar framsteg och förbättring. Begreppet antyder en positiv händelsekedja. Vi rör oss från punkt A till punkt B och från ett utgångsläge till ett nytt och mera tilltalande framtidsläge.

Alla de olika åtgärder som vidtas för att påverka utbudet av kompetens hos enskilda anställda eller hela personalgrupper blir därmed en tänkbar definition på vad kompetensutveckling handlar om.

Spridning av kunskap

Insatser för kompetensutveckling kan självfallet göras på många olika sätt. Seminarier, kurser, studiecirklar, långa eller korta utbildningar och konferenser är välbeprövade format för spridning av kunskap. Allt oftare betonas också betydelsen av kompetensutveckling som växer inifrån d.v.s. utifrån en problemformulering som formuleras internt. Experter och sakkunniga får i en dylik process en annan roll än den traditionella som föreläsare. Mycket mer blir rollen processledarens och

stödpersonens. Vid CLL:s årliga interna seminariedagar i slutet på november prövades ytterligare en modell där samtliga workshopar och föreläsningar byggdes på interna krafter och sakkunniga. Målsättningen var att hitta former för spridande av internt kunnande. Att ge utrymme för egna interna krafter innebär att uppmuntra en organisationskultur som stödjer lärande och förändring. Formen ger därtill utrymme för intern interaktion och handlingsutrymme för egna anställda, och inte minst, upplägget vädjar till den enskilda individens lust att lära. Som en lärandeprocess bland många andra är denna värd att pröva.

Sandén, Torbjörn

Direktör, CLL