

Reality Training Checklist

Reality Training Checklist er laget av John Salt i det britiske konsulentselskapet The Fourth Level (www.thefourthlevel.com). Sjekklisten bygger på det såkalte **ROLF-prinsippet** – Resultat-orientert lærings-fasilitering, som tar som utgangspunkt at læring (i arbeidslivet) må ligge så nær deltakernes arbeidshverdag som mulig for å være effektiv. Det er i alt tolv suksessfaktorer i ROLF og sjekklisten skal fortrinnsvis brukes i utvikling av det pedagogiske opplegget for et kurs/kompetansetiltak, men kan også brukes til evaluering.

	Integrering i opplegget (1 - ingen, 4 - full integr.)				Kommentarer
	1	2	3	4	
A. Er innholdet i opplæringen realistisk for alle deltakerne?					
1. Fagstoffet er tilpasset/relatert til deltakernes virkelighet/ arbeidshverdag					
2. Oppgaver og øvelser i kurset er realistiske for deltakerne i forhold til deres arbeidshverdag					
3. Opplæringen er strukturert rundt "hele opplevelser" – realistiske problemkomplekser – ikke oppdelt i kunstige smådeler					
B. Må deltakerne jobbe med realistiske problemer?					
1. Deltakerne bruker storparten av tiden på å jobbe med problemløsning (oppgaver hvor løsningen er usikker)					
2. Kursholderen har gitt deltakerne tilstrekkelig (men ikke for mye) bakgrunn – fagstoff, metoder osv. – før oppgaveløsning					
3. Når deltakerne jobber med problemløsning holder kursholderen seg i bakgrunnen, men er tilgjengelig for spørsmål					
4. Settingen rundt problemet er realistisk i forhold til hvordan deltakerne vil møte dette i virkeligheten					
C. Er opplæringen fokusert på praktisk nytte av den for deltakerne i deres arbeidshverdag ("nivå 4-mål")?					
1. Kursholderen har identifisert nivå 4-målene til deltakerne og kommunisert virksomhetens (nivå 4-)mål med kurset/tiltaket					
2. Gjennom kurset relaterer kursholderen jevnlig innholdet tilbake til nivå 4-målene. Dette gjøres også i avslutningen.					
D. Andre del-prinsipper					
1. Når deltakerne jobber sammen om problemløsning oppfordres/stimuleres de til å bringe ulike perspektiver inn i dette					
2. Deltakerne gis mulighet til å påvirke opplegget for kurset, f.eks. innhold, rekkefølge og progresjon					
3. Kursholderen er tydelig på "veien videre" fra kurset: hvordan deltakerne skal implementere det har lært og evaluere læringen i forhold til sitt arbeid (refleksjon)					