

STARFSNÁM FYRIR FULLORÐNA — HVAÐ ÞARF TIL ÁRANGURS?

Hvað er átt við með því að nám sé árangursríkt? Árangursríkt fyrir hverja? Þegar rætt er um starfsnám þarf gagnsemi námsins að endurspeglast í aukinni færni starfsmannsins á vinnustað þó svo að auðvitað geti hún nýst í öðru samhengi. Margt hefur áhrif á árangur en hér eru færð rök fyrir því að hlutverk leiðbeinandans og skipuleggjandans sé stórt og að þeir geti gert ýmislegt til að auðvelda námsmönnum að yfirfæra það sem þeir læra yfir í starf sitt. Í greininni eru hagnýtar ráðleggingar fyrir leiðbeinandann sem koma að gagni meðan á námi stendur og sem eftirfylgni. Þá er bent á að jafnframt þjálfun á faglegri eða tæknilegri færni er nauðsynlegt að þjálfna persónulega færni, m.a. til þess að tryggja að einstaklingurinn geti beitt þeirri faglegu færni sem hann aflar sér.



Guðmunda Kristinsdóttir

Þegar fólk leggur stund á starfs- tengda fræðslu má ætla að mark- miðið sé að sú fræðsla skili sér í starfi beint eða óbeint. Reynt er að mæla og fylgjast með því hvort svo er því að þær upplýsingar gagnast við ákvarðanatöku um fræðslumál og einnig til að bera saman og skoða þróun og til að réttlæta þann tíma og þá peninga sem notaðir eru í fræðslu. Mat á árangri er mikilvægt fyrir þátttakandann í fræðslunni, leiðbeinendur og skipuleggjendur fræðslunnar, sem og vinnuveitanda þátttakandans.

Hægt er að meta árangur náms á ýmsa vegu. Kirkpatrick (1998) hefur lýst mati á árangri af fræðslu með því að flokka aðferðirnar í fjögur þrep. Á fyrsta þrepi eru mæld viðbrögð þátttakenda við námskeiðinu og kennslunni, svokölluð broslöð. Á öðru þrepi er mælt hvort **nám** hafi átt sér stað, þ.e. hvort þátttakendur hafi tileinkað sér innihald námskeiðsins. Á þriðja þrepi er kannað hvort fræðslan skilar sér í breyttri **hegðun** á vinnustað, þ.e. hvort starfsmaðurinn nýtir það sem hann hefur lært og hvort vinnulag hans hefur breyst. Á fjórða þrepi er kannað hvort fræðslan skilar þeim **árangri** að afkoma fyrirtækisins verði betri, s.s. með aukinni framleiðni.

Þessar staðhæfingar endurspeglar hin fjögur þrep hjá Kirkpatrick:

1. Mér fannst námskeiðið gott og skemmtilegt.
2. Ég tileinkaði mér efni námskeiðsins.

3. Ég nota nýja færni eða þekkingu í starfi.

4. Nýju vinnubrögðin eru gagnleg og til hagsbóta.

Það er margt sem hefur áhrif á það hvort starfsfræðsla verður árangursrík eða ekki. Huga þarf að aðdraganda námskeiðsins, námskeiðinu sjálfu og hvað gerist að því loknu. Þeir aðilar sem hafa áhrif á hver árangur verður við yfirfærslu eru námsmaðurinn sjálfur, vinnuveitandi/yfirmaður, leiðbeinandinn/ skipuleggjandi fræðslunnar og einnig má segja að vinnufélagar og andrúmsloft á vinnustað skipti máli (Broad og Nordstrom, 1992:22).

Hlutverk leiðbeinanda og þeirra sem sjá um skipulagningu starfsfræðslu er að sjá til þess að árangur verði af fræðslunni. Þeim ber að hafa í huga öll fjögur þrep Kirkpatrick og skipuleggja innihald og aðferðir með þau í huga. En hvað er það sem leiðbeinandinn getur gert til að auka líkur á námsmaðurinn yfirfæri það sem hann lærir í starf sitt?

Forsenda fyrir því að fullorðnir námsmenn nái árangri í námi er hlutdeild þeirra í náminu og að þeir hafi þörf og möguleika á að nýta það sem lærist. Þetta er að sjálfsgöðu einnig forsenda þess að þeir yfirfæri það sem þeir læra.

Nokkrir þættir í skipulagningu og kennslu eru miklir áhrifavaldar hvað þetta varðar. Í upphafi er mikilvægt að veita upplýsingar og ráðgjöf þannig að einstaklingurinn hafi forsendur til að velja að taka þátt í náminu af áhuga og hafa árangur að leiðarljósi. Einnig er mikilvægt að leiðbeinendur séu skuldbundnir námsmönnum umfram það sem telst til fagsviðs þeirra og að þeir líti á sig sem þátttakendur í starfsfræðslu viðkomandi starfsmanna í heild sinni. Ef starfsfræðslan er samsett úr nokkrum þáttum þarf innihald þeirra að tengjast og þeir þurfa



einnig að tengjast lífs- og starfsreynslu þátttakendanna á þann hátt sem þeir sjálfir telja mikilvægan. Vinna þarf með innihald námsins á þann hátt að það leiði til sjálfstæðra vinnubragða, ábyrgðar og samvinnu og koma þarf upp félagslegu umhverfi sem einkennist af samkennd og samhygð. Að lokum þarf samhengið milli námsins og þjálfunar á vinnustað að vera augljóst (EVU-gruppen, 1995:106–109).

Við rannsóknir á þessu sviði er mælt hversu mikið af því sem þátttakendur tileinka sér á námskeiðum sé notað í starfi. Mældur er árangur fljótlega eftir að námskeiði lýkur, aftur nokkrum mánuðum síðar og svo loks að ári liðnu. Þessar rannsóknir eru flóknar og niðurstöður misjafnar en margar þeirra gefa til kynna að aðeins 10%–40% af því sem lærist á námskeiðum skili sér í starfi (Broad og Newstrom, 1992:7).

Oft er staðan þessi: Námskeiðið var gott, viðkomandi lærði það sem hann átti að læra á námskeiðinu, þ.e. námsmarkmiðum var náð, en það skilaði sér ekki sem skyldi á vinnustaðinn.

Hvernig getur leiðbeinandinn bætt úr þessu? Hér eru dæmi um ýmis hagnýt ráð við undirbúning, hönnun og framkvæmd náms:

- Leiðbeinandinn þarf að kynna sér þátttakendur fyrir fram. Hver er bakgrunnur þeirra, hvernig störfum gegna þeir, og ekki síst, hverjar eru þarfir þeirra fyrir fræðslu?
- Nota þarf mörg mismunandi dæmi í kennslunni því að það eykur líkur á því að námsmennirnir tengi efnið við mismunandi aðstæður.
- Nota þarf mismunandi kennsluáðferðir. Það opnar hugann fyrir því að víða er hægt að tileinka sér þekkingu og nota hana í mismunandi samhengi.
- Stöðugt þarf að hvetja þátttakendur til að hugsa um það hvernig þeir ætli að nýta sér námsefnið á vinnustað sínum.
- Hvetja þarf þátttakendur til að gefa sér tíma til að tileinka sér ný vinnubrögð að loknu námskeiði og benda þeim á að fyrst í stað muni það líklega tefja þá í vinnu.

- Leiðbeinandinn þarf að láta þátttakendur vinna með raunveruleg verkefni af vinnustað sínum á námskeiðinu.
- Hægt er að hjálpa námsmönnum eftir ýmsum öðrum leiðum:
 - Hægt er að fylgja námsmönnum eftir að námskeiði loknu, t.d. senda þeim tölvupóst með nýjum upplýsingum eða upprifjun.
 - Hægt er að láta þátttakendur skrifa sjálfum sér bréf í lok námskeiðs þar sem fram kemur hvaða áætlanir þeir hafi um að nýta sér efnið í starfi og senda þeim svo bréfið að nokkrum mánuðum liðnum.
 - Hvetja má þátttakendur til að halda námsdagbók og skrá sérstaklega hjá sér þegar þeir fá hugmyndir um lausnir sem nýtast á vinnustað þeirra.

Sá aðili sem er hvað mikilvægastur í því ferli að yfirfæra nám í starf er þátttakandinn sjálfur. Hann þarf að hafa til að bera færni til að nota og yfirfæra það sem hann hefur lært. Þá er einfaldlega átt við:

- að hann geti munað það sem hann hefur lært og tengt við nýjar aðstæður,
- að hann geti tjáð sig um það sem lærðist,
- að hann hafi sjálfsþekkingu þannig að hann viti hvað hann þarf að kunna og geti tjáð sig um það (Aarkrog, 1997:37–48).

Hér getur leiðbeinandinn komið til hjálpar með því að styrkja persónulega færniþætti sem eru mikilvægir í þessu samhengi. Þeir eru t.d.:

- sveigjaleiki og aðlögunarhæfni,
- að vera skapandi,
- sjálfstraust og hæfni til að tjá sig,
- að langa til að læra og til að þróast og vaxa,
- að skilja eigin þarfir.

Þessa persónulegu færniþætti er því nauðsynlegt að þróa jafnhliða faglegu færniþáttunum, annars koma þeir ekki að gagni (Aarkrog, 1997).

Í þessu sambandi má vísa í skýrslu EVU-hópsins (EVU-gruppen, 1995:232) en þar segir: „Þegar slagorðið um að starfsmennirnir séu dýrmætasta auðlind fyrirtækjanna er notað hlýtur það að fela í sér að átt sé við starfsmanninn sem einstakling en ekki bara sem vinnuafli sem vinnur sín venjubundnu verk — annars er þetta slagorð merkingarlaust.“

HEIMILDIR

Aarkrog, V. (1997). *Samspeilet mellem teori og praktik*. Kaupmannahöfn: Undervisningsministeriet, Erhvervsskoleafdelingen.

Broad, M. L. og Newstrom, J. W. (1992). *Transfer of Training*. Cambridge, Massachusetts: Perseus Publishing.

Erhvervs- og voksneuddannelsesgruppen (EVU-gruppen), Roskilde Universitetscenter. (1995). *Almenkvalificeringsprojektet*. (8. skýrsla). Roskilde: Höfundur Evu – Gruppen.

Kirkpatrick, D. L. (1998). *Evaluating training programs* (2. útgáfa). San Fransisco: Berret-Kohler Publishers.

UM HÖFUNDINN

Guðmunda Kristinsdóttir er sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins þar sem hún sinnir m.a. greiningu fræðsluþarfa í atvinnulífinu. Hún stundaði nám í sálfræði

við Háskóla Íslands og lauk diplómanámi í kerfisfræði í Óðinsvéum. Guðmunda starfaði um árabíl við fullorðinsfræðslu innan menntakerfis rafiðnaðarmanna, bæði sem leiðbeinandi og kennslustjóri.

ABSTRACTS

What do we mean when we say that education is “successful”? Successful for whom? When we are discussing vocational education, the usefulness of the education needs to be reflected in the employee’s increased skills in the workplace, though of course it may also be useful in other environments. There are many factors that affect success, but here we will argue that the roles of trainer and organiser are predominant and that they have capabilities to facilitate the trainee’s transfer of course knowledge to the workplace. The article has practical advice for trainers that help both during the teaching and follow-up phases. It also indicates that in addition to training for professional and technical skills, it is necessary to train soft skills, not least to ensure that the individual can be successful in implementing the professional skills he has gained.