

NÁMSHVATNING Á VINNUSTAÐ

Þjálfun fulltrúa fyrirtækja og stéttarféлага í ráðgjöf á vinnustað

Síðastliðinn vetur tók Fræðslumiðstöð atvinnulífsins að sér framkvæmd námskeiðsins „Námshvatning á vinnustað“ sem er 100 stunda fjarnám um ráðgjöf ætlað fulltrúum fyrirtækja og stéttarféлага. Náminu er ætlað að þjálfa þátttakendur í því að leiðbeina samstarfsmönnum sínum um leiðir til þess að þróa færni sína, m.a. með upplýsingagjöf um námstilboð og aðgengi að náms- og starfsráðgjöf. Þarna eru hugsanlega komnir tengiliðir innan fyrirtækja sem geta upplýst og hvatt almennt launafólk til virkrar þátttöku í símenntun.



Fjöla María Lárusdóttir

LEONARDÓ- TILRAUNAVERKEFNI

Verkefnið „Vocational guidance for lower-paid workers: a pilot course“ er evrópskt ráðgjafarverkefni, fjármagnað að hluta til með stuðningi Leonardó da Vinci starfsmenntaáætlunar Evrópusambandsins. Þáttökulönd að Íslandi meðtöldu eru 9: Danmörk, England, Finnland, Ítalía, Noregur, Svíþjóð, Spánn og Tékkland. Íslendingar stýra verkefninu og varð stýrihópurinn

til fyrir samvinnu Starfsafls – starfsmenntar Samtaka atvinnulífsins og Flóabandalagsins og Eflingar – stéttarfélags. Verkefnið stendur frá 1. október 2003 til 31. mars 2006.

Stýrihópur Leonardó-verkefnisins hannaði 100 klukkustunda námskeið í fjarnámi fyrir fulltrúa stéttarféлага og fyrirtækja um ráðgjöf fyrir almennt launafólk. Námið hefur verið reynt í flestum þáttökulöndunum og er nú verið að meta niðurstöður þess. Námskeiðið er skipulagt fyrir þá sem vilja taka að sér að kynna og benda á þá möguleika sem felast í náms- og starfsráðgjöf fyrir almennt launafólk með stutta skólagöngu að baki. Það er hugsað fyrir trúnaðarmenn stéttarféлага, millistjórnendur, starfsmannastjóra og aðra áhugasama.

Starfsafl – starfsmennt Samtaka atvinnurekenda og Flóabandalagsins gerði samning við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins um framkvæmd námskeiðsins. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur sl. tvö ár unnið að öðru samstarfsverkefni með Eflingu og Starfsafl sem nefnist „Námsráðgjöf á vinnu-

stað“ (sjá umfjöllun í Gátt 2004). Það verkefni er einnig tilkomið vegna styrks frá Leonardó-starfsmenntaáætluninni. Sú reynsla og þekking sem það hefur gefið af sér þótti hentugur grunnur fyrir það nám sem hér um ræðir, enda er um mjög tengd verkefni að ræða.

RÖK FYRIR VERKEFNINU

Almennt launafólk með stutta skólagöngu að baki er yfirleitt í mestri hættu á að missa starf sitt vegna breytinga og þróunar á vinnumarkaði. Þá hafa möguleikar þess til framþróunar og aðlögunar að breyttum vinnumarkaði verið takmarkaðir. Námsframboð hefur aukist til muna undanfarin ár og auknar kröfur um sí- og endurmenntun gera það að verkum að einstaklingar þurfa að kynna sér betur þau tækifæri sem bjóðast. Með auknum námstækifærum þarf að íhuga námsvalið betur en áður. Ráðgjöf um nám og störf er mikilvægt tæki til að aðstoða og hvetja fólk til að bæta stöðu sína á vinnumarkaði, t.d. með námi. Náms- og starfsráðgjöf fyrir almennt launafólk á Íslandi hefur lítið verið sinnt hingað til. Fáir í þessum hópi sækja sér ráðgjöf að eigin frumkvæði, enda tengja margir innan hans hana sérstaklega við formlega skólakerfið. Einnig eiga flestir erfitt með að fara frá á vinnutíma og ráðgjafar hafa flestir lokið dagsverki sínu á sama tíma og aðrir. Verkefnið „Námsráðgjöf á vinnustað“ leiddi sterklega í ljós þörfina fyrir að færa námsráðgjöf nær hinu almenna launafólki, kynna gagnsemi hennar vel og auka aðgengi að henni fyrir fólk í starfi.

Með því að þjálfa starfsmenn/trúnaðarmenn fyrirtækja í því að veita upplýsingar um nám og nýta eða vísa til þjónustu náms- og starfsráðgjafa þegar það á við er verið

að styrkja grunninn að náms- og starfsráðgjöf fyrir einstaklinga á vinnumarkaði. Starfsmaður er í mikilli nálægð við samstarfsmenn og getur því átt auðvelt með að benda einstaklingum á námsframboð út frá þörfum hvers og eins. Um er að ræða þjálfun jafningjaráðgjafa á vinnustað sem getur hvatt fólk til þátttöku í símenntun.

UPPBYGGING NÁMSKEIÐSINS

Hér á landi fékk námskeiðið titilinn „Námshvatning á vinnustað“. Það er 100 klukkustundir að lengd og skiptist í 5 lotur sem kenndar voru í fjarnámi/dreifnámi. Fyrir hverja lotu fengu þátttakendur leiðbeinandi texta ásamt lesefni og ítarefni. Fyrstu fjórar loturnar tóku fjórar vikur hver og skiptust allar í tvo hluta. Í hverjum hluta unnu þátttakendur verkefni sem þeir skiluðu til leiðbeinanda. Verkefnin byggðust á lesefninu, viðtölum og vettvangskonunum og kröfðust töluverðrar upplýsingaöflunar og frumkvæðis. Fimm lotan fólst í lokaverkefni þar sem þátttakendur tóku saman heildarskilning sinn á viðfangsefninu.

Áður en námskeiðið hófst var þátttakendum boðið að fara á tvö fjögurra kennslustunda undirbúningsnámskeið í námstækni og tölvunotkun með fjarnámi. Námskeiðið hófst síðan í lok janúar með staðbundinni lotu þar sem verkefnið var kynnt og farið var yfir námsefnið. Að tveimur lotum loknum var haldin önnur staðbundin lota þar sem rætt var um verkefnið og loturnar fram undan. Einnig voru haldnir nokkrir óformlegir fundir þar sem þátttakendum gafst tækifæri á að fá svör við spurningum sínum um námsefnið og verkefnið.

NÁMSEFNIÐ

Námsefnið er hannað af Dr. Peter Plant, prófessor við danska kennaraháskólann og Dr. Pamelu Clayton, sérfræðingi við háskólann í Glasgow. Dr. Guðbjörg Vilhjálmisdóttir prófessor við Háskóla Íslands las yfir námsefnið og er að auki matsaðili í verkefninu. Efnið skiptist í eftirfarandi lotur:

1. Ráðgjöf: Um fjölbreytilegt eðli ráðgjafar, hlutverk ráðgjafans og siðfræði.
2. Vinnustaðurinn: Um hlutverk ráðgjafar á vinnustað og leiðir til framkvæmdar. Notkun samskipta- og tölvutækni í ráðgjöf.
3. Almenn launafólk: Um stöðu almenns launafólks og gildi þess að draga fram raunfærni (færni sem einstaklingur hefur áunnið sér í gegnum störf, félagslíf og nám af ýmsum toga).
4. Hagsmunaaðilar: Um þátttöku þeirra í ráðgjöf á vinnustað og stefnu Evrópusambandsins um ráðgjöf.
5. Lokaverkefni: Heildaryfirlit — leiðir til að veita ráðgjöf á vinnustað.

Hverri lotu fylgir leiðbeinandi texti þar sem hvert efni er kynnt ásamt verkefnum og lesefni í formi greina og vefsíðna.

MARKMIÐ NÁMSKEIÐS

Eftir að hafa lokið þessu 100 stunda námi eiga þátttakendur að:

- hafa öðlast innsýn í náms- og starfsráðgjöf;
- geta veitt samstarfsmönnum „fyrstu ráðgjöf“;
- vita hvar samstarfsmenn geta sótt sér frekari ráðgjöf hjá náms- og starfsráðgjöfum.

Námið mun nýtast fulltrúum stéttarfélaganna og fyrirtækja við að aðstoða samstarfsmenn sína við að finna sér nám og þjálfun við hæfi. Ásamt því mun námið gefa innsýn í störf náms- og starfsráðgjafa og þeir geta miðlað henni áfram til samstarfsmanna ef þeir vilja sækja sér frekari ráðgjöf.

ÞÁTTTAKENDUR

Efling og Starfsafl höfðu umsjón með því að ná saman þátttakendum á námskeiðið. Birtar voru auglýsingar í fréttablaði Eflingar og verkefnið var kynnt fyrir

einstaklingum. Vegna þess að um tilraunaverkefni var að ræða voru engin námskeiðsgjöld. Í upphafi voru skráðir 12 þátttakendur, 5 hófu námið, einn bættist í hópinn síðar og alls luku 6 þátttakendur námskeiðinu. Allir voru þeir konur; 5 trúnaðarmenn og 1 verkstjóri. Meðalaldur var 49 ár. Aldursdreifing var frá 29 til 68 ára.

Þátttakendur áttu það flestir sameiginlegt að hafa ekki setið á skólabekk um árabíl. Reynslan af fjarnámi almennt hefur sýnt að brottfall er yfirleitt töluvert þar sem ekki er um að ræða hinn hefðbundna ramma náms þar sem allir eru sýnilegir og mögulegt er að eiga bein samskipti við aðra. Það krefst mikils aga að nema úr fjarlægð. Kom það sterklega fram í þátttakendahópnum að þeir hefðu viljað koma meira saman meðan á náminu stóð. Mögulega hefði verið hægt að skipuleggja fasta tíma á ákveðnum stað í samráði við þátttakendur, þar sem þeir sem hópur hefðu getað hist og myndað vinnuhóp.



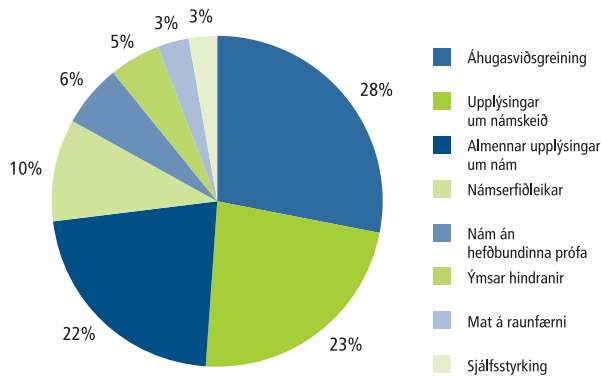
Þátttakendur á námskeiðinu

Þátttakendur voru mjög virkir í verkefnavinnu sinni og kom fram í verkefnum þeirra að þeir teldu þjónustu af þessu tagi tvímælaust hafa tilgangi að gegna innan fyrirtækja. Þátttakendur áttu auðvelt með að benda á kosti þess að hafa jafningja í hlutverki ráðgjafa og sáu mörg tækifæri innan fyrirtækjanna út frá því, bæði starfsmönnum og fyrirtækjum í hag. Viðfangsefnið virðist því hafa vakið einlægan áhuga þátttakenda og mikilvægt er að nýta þá orku í framtíðinni við áframhaldandi þróun þessa verkefnis.

ÞÖRF FYRIR RÁÐGJÖF Á VINNUSTÖÐUM

Í verkefninu „Námsráðgjöf á vinnustað“ (sjá umfjöllun í Gátt 2004) kom í ljós að rúmlega 1/3 af þeim starfsmönnum sem verkefnið náði til nýttu sér einstaklingsviðtöl á vinnustað. Þeir hefðu líklega ekki sótt sér ráðgjöf að eigin frumkvæði, m.a. vegna lítillar þekkingar á gagnsemi ráðgjafar fyrir sig og vegna vinnutíma. Ráðgjafar verkefnisins unnu óformlega þarfagreiningu út frá niðurstöðum einstaklingsviðtala á vinnustöðum. Þar kom í ljós að stór hópur þeirra sem leituðu til náms- og starfsráðgjafa, eða 51%, hafði áhuga á því að fá upplýsingar um ýmsar námsleiðir (sjá mynd 1).

NIÐURSTAÐA EINSTAKLINGSVIÐTALA



Mynd 1: Niðurstöður úr einstaklingsviðtölum í „Námsráðgjöf á vinnustað“.

Jafningjaráðgjafar gætu komið að upplýsingamiðlun um nám á vinnustað sínum í samvinnu við náms- og starfsráðgjafa og þannig komið til móts við þennan hóp. Jafningjaráðgjöf á vinnustað um nám og störf (námsþvating á vinnustað) gæti leitt til þess að fleiri einstaklingar með skamma skólagöngu að baki sæktu nám að nýju. Þekking á möguleikum er forsenda þess að einstaklingar líti á nám sem kost fyrir sig. Aðgengi að upplýstum einstaklingi innanhúss sem að auki þekkir til ráðgjafa og getur vísað til eða kallað eftir ráðgjafa eftir þörfum getur verið mikilvægur þáttur í því að virkja fleiri samfélagsþegna til náms



en nú sækja sér nám. Með framhaldi á þessu verkefni væri mögulegt að þjálfar upp jafningjaráðgjafa á sem flestum vinnustöðum sem þar að auki gætu myndað samstarfsvettvang sín á milli og við náms- og starfsráðgjafa hjá ýmsum fræðsluaðilum.

Þess má geta að á Englandi hafa verið þjálfaðir rúmlega 8.000 námsfulltrúar stéttarfélaganna (Union Learning Representatives) sem hafa einmitt þetta hlutverk. Þar er stefnt að því að þjálfar 22.000 slíka fyrir árið 2010. Námsfulltrúarnir hafa rétt samkvæmt lögum til að taka sér tíma í vinnunni í samráði við stjórnendur án launataps til þess að hvetja samstarfsmenn á vinnustað sínum til náms.

Við þróun þessa verkefnis þarf að tryggja traustan samstarfsvettvang allra hagsmunaaðila, leggja áherslu á gæði í þjálfun jafningjaráðgjafa og tryggja eftirfylgni og stuðning að þjálfun lokinni. Þjónusta af þessu tagi getur verið liður í að auka jöfn tækifæri til náms og væri það mikilvæg samfélagsleg búbot ef hagsmunaaðilar sameinuðust um að gera hana að veruleika.

HEIMILD

Lewis, Ivan. *Minister for Skills and Vocational Education*. <http://www.teachers.org.uk/story.php?id=3335>, october 2005.

UM HÖFUNDINN

Fjóla María Lárusdóttir hefur starfað sem námsráðgjafi hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins frá árinu 2003 en vann m.a. áður hjá MFA og Mími-símenntun. Hún er með M.Sc. próf í náms- og starfsráðgjöf frá California State University á Long Beach og B.Ed próf frá Kennaraháskóla Íslands. Helstu verkefni hennar tengjast náms- og starfsráðgjöf í atvinnulífinu, mati á raunfærni, þarfagreiningum og yfirfærslu þekkingar á vinnustað. Fjóla María er einnig verkefnisstjóri Leonardó tilraunaverkefnisins *The Value of Work*, ásamt Bjarna Ingvarssyni.

ABSTRACT

Last winter, the Education and Training Service Centre ran the "Encourage Education at the Workplace" course, which is a 100 hour distance learning package on advisory services, for representatives from companies and institutions. The course is intended to train participants to advise colleagues about ways to develop their skills, e.g. by providing information about available courses and about ways to get the services of training and employment advisors. It is hoped that the training will establish contact people in companies who can inform and encourage general staff to participate more actively in lifelong learning.