

BRJÓTUM ÍSINN

Margra ára niðurlæging í skóla gerir það að verkum að þeim sem hafa litla menntun finnst erfitt að hefja aftur formlegt nám og færnieflingu. Til allrar hamingju er hægt að nýta gagnlega tækni við að auðvelda þeim það. Í greininni er eftirfarandi fimm skrefum þeirrar tækni lýst: 1. Komið á persónulegu sambandi. 2. Gefið ykkur tíma til samræðna. 3. Kringumstæður skipta öllu máli. 4. Takið mið af reynslu þátttakendanna. 5. Þjóðið upp á fjölbreytt úrval námsmats.

Þeir sem hafa stutta skólagöngu að baki hafa oft tvíþenta afstöðu til símenntunar. Þeir hafa tíu ára reynslu af því að vera ekki nógu hæfir í grunnskólanum en þeim er einnig ljóst að þeir verða að afla sér símenntunar ef þeir ætla að halda sér í vinnu. Afleiðing þessa er að ósk þeirra um að taka þátt og óttinn við það togast á. Til hvaða ráða geta leiðbeinendur fullorðinna eða þeir sem skipuleggja fullorðinsfræðslu gripið til þess að hvetja þá efasömu til að hefja símenntun? Fyrsta skrefið er að samþykkja að kenna megi djúpum sálrænum ferlum um þessa tvíþentu afstöðu. Það krefst sérstakrar örvunar og bestu kringumstæðna að mæta þörfum hins skammskólagengna um menntun. Þannig er hægt að brjóta niður félagslega og raunverulega múra, ekki hvað síst tilfinninguna um niðurlægingu. Spurningin er: Hvernig er farið að því?

Komið á persónulegu sambandi

Í fyrsta lagi verða leiðbeinendur og vinnuveitendur að ná sambandi við hina efasömu starfsmenn. Því miður er samband oft dæmt til að misheppnast ef því er komið á ofan frá, það er að segja frá stjórn fyrirtækisins eða opinberum aðilum. Þess í stað er nauðsynlegt að koma á persónulegu sambandi byggðu á sanngirni og trausti. Reynslan sýnir að samstarfsmenn, samherjar í stéttarfélagi, trúnaðarmenn eða aðrir sem vinna með símenntun „á gólfinu“ hafa mesta möguleika til þess að koma af stað viðeigandi samræðum.

Í einu af verkefnum okkar við Learning Lab Denmark höfum við náð sérstaklega góðum árangri með því að leiðbeinendur í fullorðinsfræðslu hafa haft samband við starfsmenn með skamma skólagöngu í fyrirtækjum í hverfinu. En það er mikilvægt að leiðbeinendurnir hafi tíma til þess að eiga persónuleg samtöl við starfsfólkið. Þeir verða að undirbúa viðeigandi námsleiðir fyrir einstaklinginn og

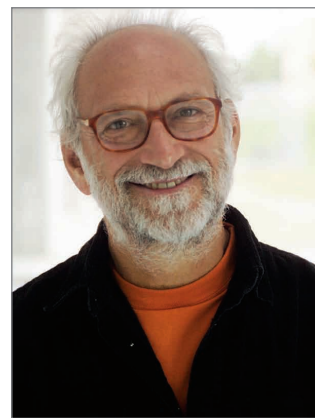
vera tilbúnir að stilla þær af eftir óskum og þörfum starfsmannsins.

Gefið ykkur tíma til samræðna

Meirihluti allra danskra þátttakenda í fullorðinsfræðslu hefur verið sendur á viðkomandi námskeið af yfirvöldum eða stjórnslunni. Það hefur sjaldan í för með sér jákvæða upplifun. Í rannsóknnum mínum hefur það komið mér verulega á óvart að sjá hve mörgum þátttakendum fannst þeir vera „settir“ á námskeið án nokkurrar vitneskju um markmiðið. Ein skýring á þessu er vafalaust sú að stjórnendur og leiðbeinendur eru undir mikilli tímapressu. Sá tími sem hægt er að eyða í hvern skjólstaðing er af skornum skammti. Þar af leiðandi er afar mikilvægt að ráðgjöfin haldi áfram þar til viðkomandi hefur samþykkt að tilboð um símenntun sé rétt lausn. Það krefst samræðna sem taka tillit til kringumstæðna starfsmannsins. Hann eða hún þarf tíma til þess að velja tilboðinu fyrir sér, ræða um það við þá sem hann treystir, venjast tilhugsuninni, finna huglægu kostina við það og einkum og sér í lagi að samþykkja að taka þátt í verkefninu af krafti og heilum hug.

Kringumstæður skipta öllu máli

Kringumstæður eins og tími og staður geta auðveldlega skipt meginmáli fyrir viðhorf hins efangjarna starfsmanns til námsins. Við skipulagningu námstilboðsins er mikilvægt að sjá til þess að námið fari fram við aðstæður sem eru eins líkar vinnunni og hægt er. Það stuðlar líka að öryggiskennd ef námið fer fram með vinnufélögum sem starfsmaðurinn þekkir og treystir. Í stórum fyrirtækjum



Knud Illeris

er oft hægt að halda námskeið á vinnustaðnum sjálfum og í sumum tilfellum í sambandi við verkefni í vinnunni. Á öðrum námskeiðum þar sem hluti þátttakenda eru atvinnulausir og aðrir starfsmenn mismunandi fyrirtækja er hægt að skipta náminu niður þannig að það fari fram í skólanum og á fleiri vinnustöðum svo að þátttakendur fái allir innsýn í mismunandi vinnuaðstæður.

Takið mið af reynslu þátttakendanna

Mikilvægasta færni skammskólagenginna starfsmanna er færni í skrift, lestri, tungumálum og tölvunotkun. Oft eru þeir sér vel meðvitandi um þetta, en það er oft hin afar skólalega kennsla í þessum greinum sem hinir skammskólagengnu reyna meira eða minna að forðast. Lausnin kann að felast í að „brjóta ísinn“ með því að taka mið af persónulegri reynslu þátttakendanna af vinnustaðnum. Dæmi um það er námskeið í stórrí danskri sykurverksmiðju þar sem námsmenn fengu að vinna með efni og vandamál sem tengdust daglegum verkefnum þeirra. Það fer nærri að þátttakendur komist í vímu við að uppgötva að þeirra eigin upplifun sé nothæf til kennslu og að ákvarðanir þeirra og framlag skipti máli. Það var ný upplifun sem kom á óvart að einhver skyldi „einungis hafa áhuga á okkur“ og það eflði sjálfstraust og sjálfsöryggi margra. Eftir að hafa „brotið ísinn“ með hjálp verkefna sem voru nátengd vinnuaðstæðum þeirra varð auðveldara fyrir þátttakendur að takast á við aðra hefðbundnari kennslu.

Þjóðið upp á fjölbreytt úrval námsmats

Flestir þátttakendur í fullorðinsfræðslu óska eftir að fá staðfestingu á þekkingu sinni en þeir efast einnig flestir um ágæti hefðbundinna prófa. Margir skammskólagengnir hafa slæma reynslu af munnlegum prófum og finnst þau hafa óþarflega mikið og ónauðsynlegt álag í för með sér. Þeim finnst líka að matið sé óréttmætt og sé of háð heppni og tilviljunum.

Hins vegar eiga þeir erfitt með að leggja aðrar matsaðferðir til. Þó er það viðtekin skoðun að sá kennari sem umgengst þátttakendur daglega eigi að sjá um matið. Hann

er sá eini sem býr yfir nægri þekkingu til þess að meta þekkingu hvers og eins og hvað hann er fær um að skilja og takast á við.

Greinin er stýtt útgáfa greinar sem kemur út í næsta tölublaði The International Journal of Lifelong Education. Greinin er byggð á niðurstöðum þriggja ára rannsóknar Læring í arbeiðslivet við Learning Lab Denmark. Verkefnið stóð yfir frá því í september árið 2001 fram til ársloka 2004.

Hægt er að lesa meira um verkefnið á slóðinni: www.ild.dk/workplacelearning og í Quarterly #1 sem nálgast má á slóðinni: www.quarterly.ild.dk.

Þýðandi greinarinnar er Sigrún Kr. Magnúsdóttir.

HEIMILDIR

Hægt er að lesa meira um verðmæti persónulegra samskipta í bókinni „Læring í arbeiðslivet“, Knud Illeris og aðrir, Roskilde Universitets forlag, 2004.

„Adult education as experienced by the learners“. The International Journal of Lifelong Education no. 22, 1 udgave, bls. 13-23.

UM HÖFUNDINN

Knud Illeris hefur stundað rannsóknir við „Learning Lab“, þriggja ára danskt rannsóknaverkefni um nám í atvinnulíf-inu. Í dag er hann prófessor í símenntun við Learning Lab Denmark og heiðursprófessor við Teachers College við Columbia University í New York.

ABSTRACT

Years of being belittled in school makes it difficult for people with minimal education to take the step of returning to formal education and training. But fortunately, one can use very effective techniques to make this easier for them. The article describes the following 5 steps. 1. Establish a personal relationship. 2. Give yourself time for conversation. 3. Remember that real circumstances matter. 4. Take the participants' experience into account. 5. Offer a variety of ways to evaluate learning.