

ÞEKkingARMIÐLUN EÐA STARFSUNDIRBÚNINGUR?

Í samskiptum skóla og atvinnulífs hefur stundum borið á mismunandi afstöðu til þess hvert sé hlutverk fræðslustofnana. Eiga þær bara að kynna hugmyndir og kenningar eða eiga þær einnig að hjálpa nemendum að nýta þær? Í hinu flókna þjóðfélagi nútímans er sífellt lögð meiri áhersla á ýmiss konar persónulega færni (soft skills) í starfi. Það þýðir að starfsmenntun þarf að fela í sér þjálfun í persónulegri færni ekki síður en faglegri færni.

Viðhorf til náms og kennslu þurfa að mótast af þessum þáttum. Gömlu aðferðirnar duga ekki. Við þurfum að tileinka okkur nýjar aðferðir og nálgun og hugsa námsaðstæður upp á nýtt. Kennslufræðin býður okkur feikilegt úrval af nýjum hugmyndum til að bæta fræðslustarf og auka árangur af fræðslu. Það eru til margar leiðir til að efla nám, námsáhuga og árangur. Þær felast gjarnan í því að samþætta kennsluáðferð sem þjálfar persónulega færni og aðferðir sem byggja upp þekkingu.

Til þess að nýta þessar hugmyndir verður jákvætt viðhorf til breytinga að ríkja hjá stjórnendum fræðslustofnana, leiðbeinendum og námsmönnum og við þurfum að ýta undir kraft og frumkvæði í að koma þeim breytingum á.

FA hefur mikinn hug á að gera sitt til að aðstoða við að byggja hér upp gæðakennslu í atvinnulífsfræðslu.

„Gildi hugmynda felst í því að nota hana“, sagði Thomas Edison. Það sama má segja um gildi starfsmenntunar, hún þarf að nýtast vel í starfi.

Í samskiptum skóla og atvinnulífs hefur stundum borið á mismunandi afstöðu til þess hvert sé hlutverk fræðslustofnana. Eiga þær bara að kynna hugmyndir og kenningar, vera þekkingarveita eða eiga þær einnig að hjálpa nemendum að nýta þekkinguna?

Oft hafa heyrst raddir úr atvinnulífinu um það að starfsmenn komi blautir bak við eyrun úr námi í störf, það taki mörg mistök og langan tíma áður en þeir ná þeirri færni sem gerir þá að góðum starfsmönnum. Nýlega birtist grein um þetta efni í tímaritinu Harvard Business Review þar sem því er lýst hvernig viðskiptaskólar hafi villst af leið. Þeir hafi brugðist í því hlutverki að efla stjórnunar- og samskiptafærni sem nauðsynleg er í starfi en mæli í stað þess árangur sinn í vísindarannsóknnum (Bennis og O'Toole, 2005).

Á hinn bóginn hafa heyrst þær raddir að menntakerfið eigi einungis að kenna ákveðin fræði og byggja upp þekkingu en uppalendur og atvinnulífið eigi að sjá um að efla persónulega færni og almenna starfsfærni. Þessi mismunandi viðhorf hafa leitt af sér nokkra gjá milli skóla og atvinnu-

lífs. Í dag má þó víða sjá þess dæmi að fyrrgreind viðhorf séu víkjandi þótt eflaust megi finna þau enn.

Störf í nútímasamfélagi eru mjög margbreytileg og flókin og breytast stöðugt. Þessar aðstæður gera kröfur um mikla aðlögunarhæfni, víðsýni og sveigjanleika starfsmanna. Breytingarnar eru svo örvar að fagleg þekking úreldest fljótt. Það hefur leitt til þess að í staðinn fyrir að einblína á faglega þekkingu sem undirstöðufærni eru menn farnir að meta meira ýmsa persónulega færni sem til þarf í viðkomandi starf, jafnvel svo að prófgráður sem byggjast á þekkingu án færniþjálfunar falla í skuggann af farsælli starfsreynslu.

Þessi viðhorf til almennrar starfsfærni þarf að samþætta þegar hvers konar starfsmenntun er skipulögð og veitt. Það þýðir að jafnhliða faglegri þekkingaruppbyggingu þarf að leggja áherslu á að þjálfva vinnubrögð og beitingu færinnar. Mikilvægir færniþættir eru ýmsir persónulegir eiginleikar sem auðvelda starfsmanni að aðlagast og þróast með störfum þeim sem þeir sinna. Ef lesnar eru atvinnuauklýs-



Sigrún Jóhannesdóttir

ingar sjáum við að krafist er ýmiss konar færni, eins og að eiga auðvelt með samskipti og samvinnu, vera sjálfstæður og sýna frumkvæði í vinnubrögðum, vera skapandi við að leysa verkefni og geta auðveldlega tekið ákvarðanir.

Margir leiðbeinendur spyrja hvernig hægt sé að þjálf þessa persónulegu færni í skóla eða á námskeiðum. Hvernig eru þeir sem sjá um fræðslu fyrir atvinnulífið undir það búinir að þjálf persónulega færni samhliða faglegri færni? Það má segja að stóru viðfangsefni í kennslufræði starfsmennta séu þau að finna leiðir til að samþætta faglega þekkingu og persónulega færni og jafnframt að fylgja því eftir að námsfólk yfirfæri það sem það lærir yfir í starf og geti beitt því strax.

Til þess að það gangi upp þurfum við að skilgreina hvað átt er við með almennri starfsfærni og persónulegri færni, við þurfum að breyta viðhorfum okkar til fræðslustarfs, við þurfum að breyta hefðbundnum aðferðum við fræðslu og við þurfum að búa þannig að fræðslunni að hún henti nútímapörfum í námi. Nánar verður vikið að ofangreindum þáttum hér á eftir.

PERSÓNULEG FÆRNI ER UNDIRSTAÐA ALMENNRRAR STARFSFÆRNI

Þegar talað er um starfsfærni í atvinnulífi hefur sjónum mjög oft verið beint að fræðilegri þekkingu og próf eða réttindi verið algengasti mælikvarðinn á starfsfærni. Nú er almennt viðurkennt að persónuleg færni á breiðu sviði er undirstaða velgengi í starfi. Þar er um að ræða þætti eins og samskipti, næmi á fólk, viðhorf til náms og menntunar og leiðtogaþærni. Oft hefur verið vísað til þessara þátta sem mjúku færinnar (soft skills), þar sem þeir eru jafnframt undirstaða farsæls einkalífs en í seinni tíð hefur það breyst og greiningin á mikilvægi ýmissa persónulegra færniþátta í störfum hefur orðið til þess að nú er sums staðar vitnað til þeirra sem hörðu eiginleikanna, þ.e. mikilvægustu starfsfærinnar. En í hverju felst þessi færni sem er svo mikilvæg og hvernig er hægt að þjálf hana og efla

samhliða faglegri fræðslu? Við því er ekkert einhlítt svar en margar leiðir hafa verið farnar og stöðugt koma fram nýjar hugmyndir og leiðir til að bæta fræðslustarf með því að samþætta faglega og persónulega færni.

Hér verður tekið dæmi um mikilvæga starfsfærni úr kanadískri könnun, Employability Skills 2000+, sem unnin var af The Conference Board of Canada (www.conferenceboard.ca/education). Þetta er viðamikil könnun og verða aðeins tekin hér nokkur dæmi um helstu niðurstöður. Í könnuninni er persónulegu starfsfærni skipt í þrjú flokka:

1. Almenn undirstöðufærni þar sem helstu færniþættir eru samskiptaþærni á breiðu sviði, leikni í að afla upplýsinga og meðhöndla þær, meðhöndla tölur og stærðir í víðu samhengi, hugsa bæði rökrétt og á skapandi hátt og leysa vandamál.
2. Einstaklingsfærni þar sem helstu þættir eru jákvæð viðhorf og framkoma, ábyrgð, aðlögunarfærni, jákvætt viðhorf til símenntunar og ábyrgð á eigin verkum og á eigin heilsu.
3. Samstarfsfærni sem felst í því að geta unnið með öðrum við ýmsar aðstæður, að sækjast eftir samvinnu, að geta skipulagt og unnið eftir áætlun með réttum verkfærum og unnið stöðugt að endurbótum.

Mikið hefur verið unnið með niðurstöðurnar í skólum og fræðslustofnunum í Kanada og víðar. Unnar hafa verið upp námskrár þar sem færniþættir eru orðuð mjög skýrt í samræmi við könnunina og einnig hefur verið hugað að kennslufræðilegum úrræðum sem stuðla að þessari færni.

Í þessari grein eru ofangreindir þrjú færniþættir allir felldir saman undir eitt heiti sem ég kalla í þessari grein persónulega færni, þ.e. færni sem byggist á ýmsum persónulegum eiginleikum og þroska, til aðgreiningar frá faglegri færni.



VIÐ ÞURFUM AÐ BREYTA VIÐHORFUM

Margir fullorðnir námsmenn vöndust því í skóla að þeir ættu að leysa verkefni "sjálfir" og ekki "svindla" með því að leita í gögnum. Þessi viðhorf eru mikill dragbítur á það

sem nú eru talin eðlileg vinnubrögð við að afla sér menntunar og þvælast jafnframt fyrir fólki á vinnustað þar sem þörf er á samvinnu og virkri upplýsingaleit. Það er mjög margt í gömlu viðhorfunum til fræðslu sem vinnur beinlínis gegn því sem nú telst til nauðsynlegrar starfsfærni. (Meier, 2000). Tökum nokkur dæmi:

GÖMLU VIÐHORFIN	NÝJU VIÐHORFIN
Nám er þekkingarneysla. Nemandinn á að lesa og læra utanbókar, skrifa niður það sem kennarinn segir og geta endurtekið það á prófi.	Nám er sköpun merkingar, gilda og nýtilegrar þekkingar! Nemandinn mótar sjálfur áherslur sínar og dregur niðurstöður.
Nám er einstaklingsaðgerð! Nemendur eiga að treysta á sjálfa sig og ekki svindla með því að kíkja hjá öðrum!	Nám eykst stórlega í félagsskap, við samstarf og samskipti. Árangurinn verður oft töluvert meiri en summan af niðurstöðum einstaklinganna.
Þekking byggist aðallega á orðum og hugarstarfsemi. Námsgögn eru fyrst og fremst bækur og ýmiss konar texti. Þekking og færni eru prófaðar og metnar með skriflegum eða munnlegum prófum.	Þekking byggist á að virkja hug, líkama, tilfinningar og alla greindarþætti. Umhverfi okkar allt getur verið námsefni og námið fer fram með þeim hætti sem hentar hverjum einstaklingi best í samræmi við áhugasvið og greindarsvið.
Stöðlun sparar tíma og peninga. Þess vegna byggjum við upp kerfi sem setur einstaklinga saman í stóra hópa þar sem allir hlusta á og lesa það sama.	Stöðlun sóar mannauði — nám gengur best þar sem margbreytilegir möguleikar og aðferðir þrífast og einstaklingar fá tækifæri til að njóta hæfileika sinna. Það gerist með einstaklingsmiðuðu námi.
Við verðum að prófa þekkinguna strax að loknu námsferlinu (áður en skammtímaminnið svíkur).	Langtímafærni er markmiðið með námi en ekki skammtímaminni.
Við þurfum að hafa miðstýrt, samræmt menntakerfi.	Of mikil stýring og samræming hindrar nám. Nútíminn er orðinn svo fjölbreyttur og flókin að í engu einu kerfi felst yfirsýn sem nægir til að skilgreina þá menntun sem dugar best!
Nám er fúlasta alvara! Þess vegna er gamansöm umfjöllun um námsefnið ekki vel séð og reyndar var oft talin ástæða til að draga námsmenn niður sem sýndu námsefninu ekki tilhlýðilega virðingu.	Nám gengur best í gleði og leik! Sýnt hefur verið fram á að við erum mest skapandi við tvenns konar aðstæður – í neyð og þegar við skemmtum okkur vel. Það er samband milli „a-ha“ í uppgötvunum og „ha-ha“ í hlátri!

VIÐ PURFUM AÐ VERA ÓHRÆDD VIÐ AÐ BEITA ÓHEFÐBUNDNUM KENNSLU-, NÁMS- OG MATSADFERÐUM

Í atvinnulífsfræðslu hefur mikil áhersla verið lögð á að finna náms- og kennsluadferðir sem beita má til að örva almenna starfsfærni um leið og fagþekkingar er aflað. Fyrir leiðbeinendur sem vilja beita kennsluadferðum markvisst til að auka starfsfærni er mikið hagræði að því að flokka slíkar aðferðir í samræmi við þá færniþætti sem æskilegt er að þjálfra með náminu. Við getum flokkað saman allar þær aðferðir sem þjálfra færni, eins og aðlögunarfærni, sjálfstraust, sjálfsöryggi, sjálfsþekkingu, jákvæð viðhorf og ábyrgð, og kallað þær sjálfsefningaraðferðir. Dæmi um aðferðir sem töluvert eru notaðar til sjálfsefningar á öllum skólastigum og í starfsþjálfun eru námssamningar, námsdagbækur og færnimöppur. Allt eru það aðferðir sem koma vel til móts við viðurkenndar námsþarfir fullorðinna, nýtast við faglega þekkingarúrvinnslu og fela einnig í sér mikla möguleika til sjálfsefningar ef þeim er beitt í þeim tilgangi.

Á sama hátt getum við flokkað saman þær aðferðir sem þjálfra samskipta- og samstarfsfærni, skapandi lausnir í hópstarfi, ákvarðanatöku, samábyrgð og leiðtogaþærni. Þar má nefna ýmis verkefni eða leiki eins og hlutverkaleiki, lausnaleiki og greiningardæmi. Allt eru það aðferðir þar sem hópur vinnur í sameiningu að lausn og lausnin fæst jafnvel ekki nema með góðri samvinnu. Færniþjálfunin er þá innbyggð í aðferðina en efniviðurinn tengist fagþekkingunni. Mikið hefur verið gefið út um slíkar kennsluadferðir á undanförunum árum. Má þar nefna aðferðir sem hafa verið nefndar ævintýraaðferðir (Rohnke og Butler, 1995) sem eru einstaklega líflugar og skemmtilegar. Einnig má finna ýmsar aðferðir sem örva skapandi hugsun og auðvelda hópum að taka sameiginlegar ákvarðanir. Dæmi um afar skemmtilega aðferðir í þessum dúr er svokölluð sex hatta aðferð sem byggir á því að hópurinn horfir á viðfangsefnið út frá

sex mismunandi sjónarhornum og ákvörðun er tekin, af hópnum öllum, eftir að hafa markvisst rætt út frá öllum sjónarhornunum. (de Bono, 2000).

Reynslan sýnir að fyrrgreindar aðferðir reynast yfirleitt mjög vel í fullorðinsfræðslu. Fólk tekur því fagnandi að fá að spreyta sig á verkefnum og umræðum þeim tengdum og nýtir þá reynslu sína og þekkingu og lærir jafnframt af öðrum þátttakendum.

NÁMSAÐSTÆÐUR SEM ÖRVA STARFSFÆRNI

Það er ýmislegt fleira en kennsluadferðir sem þarf til að efla persónulega færni. Það þarf aðstæður þar sem sveigjanleiki, traust og öryggi eru ríkjandi, nemendur hafa svigrúm og jákvætt viðhorf ríkir til mistaka. Að hafa tækifæri til að gera mistök, læra af þeim og vinna úr þeim í öruggu umhverfi er aðalsmerki góðrar starfsfræðslu. Námsumhverfið á að vera slíkur vettvangur og með slíkri reynslu er hægt að koma í veg fyrir afdrifarík mistök á vinnustað. Hvernig væri t.d. flugöryggi háttað ef flugmenn hefðu ekki tækifæri til að gera mistök og læra af þeim í öruggu umhverfi flugherma? Allt námsumhverfi fræðslustofnana þarf að stuðla að því að ná þeim árangri sem að er stefnt.

Viða er verið að gera tilraunir í kennslufræði og skoða ýmsar óhefðbundnar leiðir við að útbúa kennsluhúsnæði og skipuleggja fræðslu þannig að það virki beinlínis sem hvatning til að þjálfra ýmsa persónulega færni og stuðli að þekkingaryfirfærslu frá einum þátttakanda til annars um leið. Dæmi um það eru t.d. ýmiss konar alrými (lobbý) með setkrókum og aðgengi að allri fánlegri tækni og tækjum til að setja fram hugmyndir og vinna áfram með þær. Fræðslan er þá skipulögð þannig að aðeins hluti hennar fer fram í kennslustofunni en annað gerist í alrýminu í litlum hópum. Hugtök eins og „Lobby for learning“ og „Watercooler society“ (www.learning2005.com) hafa þar með fengið kennslufræðilega merkingu. Sömu aðferðir geta vinnustaðir líka notað til að örva nám og yfirfærslu þekkingar á vinnustað.

AÐ LOKUM

Það eru til margar leiðir til að efla nám, námsáhuga og árangur. Þær felast gjarnan í því að samþætta kennsluáferð sem þjálfar persónulega færni og aðferðir sem byggja upp þekkingu og faglega færni. Stöðugt koma fram nýjar hugmyndir um hvað hægt er að gera til að auka árangur af fræðslu og auðvelda okkur að ná settu marki. Eins og fram kom í upphafi þessarar greinar um að gildi hugmynda felist í því að nota þær þá þurfum við að finna leiðir til að nýta allar þessar góðu hugmyndir um árangursríkt nám og fræðslu. Þær leiðir verða greiðar ef stjórnendur, leiðbeinendur og námsmenn vilja breytingar og við setjum kraft og frumkvæði í að koma þeim á. Það er mikill áhugi hjá starfsfræðsluaðilum á þessum málum og FA vill gera sitt til að aðstoða við að byggja hér upp gæðakennslu í atvinnulífsfræðslu.

Dæmisaga úr verslun

„Ég er með framhaldsskólamenntun þar sem ég lærði m.a. í viðskiptagreinum um þjónustu og hvernig ætti að umgangast erfiða viðskiptavinum. Ég taldi mig kunna heilmikið. Þegar á hólminn var komið fann ég að þessi faglega vitneskja gagnaðist mér lítið. Það kostaði mig nokkur mistök og mikla sálarangist að ná tókum á þeirri starfsfærni að höndla erfiðan viðskiptavin. Ég vildi óska að við hefðum farið í gegnum þetta náms efni í skólanum með aðferðum sem þjálfu fagleg og tilfinningaleg viðbrögð við svona aðstæður. Skólinn ætti að vera staðurinn til að gera mistök og vinna úr þeim en ekki vinnustaðurinn!“ (Fyrirverandi nemi af viðskiptabraut framhaldsskóla.)

Reynslusaga lögfræðings

„Þegar við vorum í skólanum fórum við þess á leit við stjórnendur námsins að við fengjum leiðsögn og þjálfun í málf lutningi en okkur var þá tilkynnt að þetta væri ekki iðnskóli heldur háskóli! Ég gerði í byrjun ýmis mistök í starfi sem komast hefði mátt hjá ef við hefðum fengið þjálfun í nauðsynlegum persónulegum færniþáttum starfsins í skólanum.“ (Fyrirverandi laganemi.)



Æfing sem þjálfar samvinnu, samhæfingu, skapandi lausnir og faglega úrvinnslu.



Lausnaleikur sem reynir á samstöðu, samvinnu, sjálfsþekkingu, sjálfstraust og síðast en ekki síst framsýni og djörfung!



Allur hópurinn þarf að ná í örugga höfn – hvað þarf til?

HEIMILDIR

Bennis, Warren G. og O'Toole, James. (2005). How Business Schools Lost Their Way. *Harvard Business Review*, reprint R0505F.

de Bono, Edward. (2000). *Six Thinking Hats*. London: Penguin Books.

Meier, Dave. (2000). *The Accelerated Learning Handbook*. New York: McGraw-Hill.

Rohnke, Karl og Butler, Steve. (1995). *QuickSilver*. Dubuque, Iowa; Kendall/Hunt Publishing Company og Hamilton, Ma.; Project Adventure, Inc.

www.conferenceboard.ca/education. *Employability Skills2000+*. Skoðað 25. okt. 2005.

www.learning2005.com. *Learning Trends*. Skoðað 23. sept. 2005.

UM HÖFUNDINN

Sigrún starfar nú sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Þar sér hún m.a. um kennslufræðinámskeið fyrir leiðbeinendur í fullorðinsfræðslu. Einnig er hún stundakennari við Listaháskóla Íslands.

Hún hefur Phil.Cand.-menntun í uppeldis- og sálarfræði frá Háskólanum í Lundi í Svíþjóð, M.S.-próf í menntunarhönnun og -stjórnun og kennslutækni frá National University í Kaliforníu og framhaldsmenntun í fullorðinsfræðslu frá Háskólanum í Linköping í Svíþjóð. Sigrún hefur einnig viðtæka reynslu af fræðslustarfi, menntunarstjórnun og starfsþróunarmálum.

ABSTRACT

"The value of an idea is in the using of it", said Thomas Edison. One could say the same about vocational training. It is not worth much if it is not useful at work.

Relations between schools and the employment sector are often characterised by differing views on the role of educational institutions. Should they just present ideas and theories, or should they also help students use them? In today's complex society, more and more emphasis is placed on a number of soft skills in the work place. This means that vocational training needs to address soft skills no less than job sector specific skills.

The way people see learning and teaching has to be influenced by these aspects. The old methods no longer suffice. We have to adopt new methods and approaches and rethink our perception of the learning environment. Pedagogy offers us a tremendous range of new ideas about ways to improve teaching work and increase the results of instruction. There are many ways to support and enhance learning, interest in learning and results from learning. They normally involve blending teaching methods that enhance soft skills with methods that build knowledge.

A pre-condition for being able to implement these ideas is positive attitude to change, not only among the directors of educational institutions, but also among trainers and students – and we need to support and encourage the drive and initiative needed to bring about change.

The Education and Training Service Centre is keen to do what it can to help build quality teaching in the vocational education domain.