

GUÐFINNA HARÐARDÓTTIR

EFLING STARFSMENNTUNAR – HÆFNIPRÓUN STARFSÞJÁLFA

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) hlaut styrk frá mennta- og menningarmálaráðuneyti árið 2013 til að greina hæfnikröfur starfsmanna sem sinna starfsþjálfun á vinnustað og lýsa námi í samræmi við niðurstöðu hæfnigreiningarinnar. Samstarfsaðilar FA voru VR, Starfsgreinasamband Íslands (SGS) og IÐAN fræðslusetur. Lagt var upp með að námið yrði aðallega ætlað þeim sem sinna starfsþjálfun, sem er hluti af skilgreindu námi samkvæmt námskrám framhaldsfræðslunnar, en gæti einnig nýst starfsþjálfum og umsjónarmönnum (tilsjónarmönnum) vinnustaðanáms og starfsþjálfunar, sem skilgreind eru sem hluti af starfsnámi samkvæmt aðalnámskrá framhaldsskóla, eins og lög um vinnustaðanámssjóð nr. 71/2012 kveða á um.

STARFA- OG HÆFNIGREINING

Starfa- og hæfnigreining vegna starfs starfsþjálfva var framkvæmd í desember 2013. Við greininguna voru notaðar þrepaskiptar færnilýsingar og aðferðafræði sem þróuð hefur verið hjá FA. VR, IÐAN fræðslusetur og SGS höfðu veg og vanda af því að kalla til aðila úr atvinnulífinu til að greina þau verkefni sem felast í starfi starfsþjálfva, velja hæfnipætti með tilliti til verkefna starfsþjálfva og skipa þáttunum á þrep í kjölfarið. Þrjár fundir voru haldnir í desember 2013 og stóð hver fundur um sig í um þrjár klukkustundir. Alls voru kallaðir til 24 þátttakendur en misjafnt var hverjir áttu heimangengt hverju sinni. Þátttakendur komu úr ólíkum áttum, frá fyrirtækjum í verslun, framleiðslu, flutningum, opinberri þjónustu og eins voru fulltrúar iðngreina með í hópnun.

STARFSLÝSING

Í ljós kom að umfang starfs starfsþjálfva er háð því umhverfi sem það fer fram í og er greinilegt að í stærri fyrirtækjum dreifist ábyrgð meira á starfsþjálfun námsmanna og nýrra starfsmanna heldur en í þeim minni. Helstu verkefni sem talin voru felast í starfi starfsþjálfva snúa að kynningum á starfsemi og skipulagi fyrirtækis og skipulagi á framkvæmd náms á vinnustað og voru verkefni talin fela í sér stuðning við námsmann¹ og mat á árangri. Tilgangur starfsþjálfunar á vinnustað er að flýta fyrir yfirfærslu náms á starf og félags-

¹ Með námsmanni er átt við þann einstakling sem er í starfsþjálfun og getur verið nemi, námsmaður, nýliði eða starfsmaður í þjálfun.

legri aðlögun starfsmanns að starfi eða starfsgrein. Samkvæmt starfslýsingu sem hópurinn vann að í sameiningu er starfsþjálfvi sá sem heldur utan um námið eða þjálfunina í samráði við skipuleggjanda (fræðsluaðila, skóla, vinnuveitanda) og er skipaður til verksins af vinnuveitanda eða yfirmanni sínum. Starfsþjálfun fer fram eftir fyrirfram skipulögðu ferli og hefur tiltekin markmið og er hvoru tveggja lýst í námskrá, námslýsingu eða þjálfunaráætlun sem skipuleggjandi lætur starfsþjálfva í té. Mat á árangri starfsþjálfunar byggist á hæfniviðmiðum sem sett eru fram í námskrá, námslýsingu eða þjálfunaráætlun. Starfsþjálfvi þekkir vel til verka á sínu starfssviði og miðlar af reynslu sinni og sérþekkingu. Starfsþjálfvi hefur góða yfirsýn yfir starfsemi fyrirtækisins og leitar eftir aðstoð annarra starfsmanna fyrirtækisins ef þekking hans þrýtur. Aðferðir starfsþjálfva og viðhorf til starfsþjálfunar einkennast af víðsýni og fjölbreytni í leiðum til að efla námsmanninn og meta árangur námsins. Starfsþjálfvi þekkir verk-
svið sitt sem starfsþjálfvi og tekur ekki að sér verkefni sem eiga heima hjá öðrum svo sem kennara, yfirmanni eða meðferðaraðila. Starfsþjálfva er ekki ætlað að sinna kennslu sem samkvæmt skipulagi námsins eða námslýsingu á að fara fram hjá fræðsluaðila eða í skóla, ef um slíkt skipulag er að ræða. Starfsþjálfva er heldur ekki ætlað að skilgreina og vinna úr persónulegum vandamálum námsmanns.

HÆFNIPÆTTIR

Hér á eftir er lýst þeirri hæfni, sem talið er að starfsþjálfvi námsmanns í framhaldsfræðslu þurfi að lágmarki að búa yfir. Vera má að hæfnikröfur til starfs starfsþjálfva séu meiri hjá sumum fyrirtækjum en öðrum og má því ætla hverju fyrirtæki

fyrir sig að meta hvort gera þurfi auknar kröfur til starfsþjálfva hverju sinni. Niðurstöðurnar má nota þegar hanna á nám eða raunfærnimat fyrir starfsþjálfva.

Hæfni sem krafist er til að geta sinnt starfi starfsþjálfva er að lágmarki undirbúningur eða námslok á sama þrepi og nám námsmanns raðast á. Með *almennri starfshæfni* er átt við þá grunnhæfni sem þarf til þátttöku á vinnumarkaði og til að geta þróast í starfi. Almenn viðmið um hæfni er 1. þrep en í mörgum störfum þarf hæfni á hærra þrepi. Með *sértækri starfshæfni* er átt við þá hæfni til viðbótar almennri starfshæfni sem nauðsynlegt er að starfsmaður búi yfir til að geta sinnt starfinu á árangursríkan hátt. Niðurstöður þrepaskiptar hæfnigreiningar vegna starfs þjálfva í framhaldsfræðslu voru þessar:

TILRAUNANÁMSKEIÐ

Við hönnun námsins voru allir hæfniþættirnir skoðaðir og mátaðir við verkefni starfsþjálfva. Ýmsir þættir varða jafnt almenna hæfni sem hæfni sérfræðingsins, þ.e. þekkingu, leikni og hæfni í að greina helstu einkenni í starfsemi fyrir-tækisins, menningu þess og umhverfi. Þessir þættir fléttast inn í aðra þætti sem varða hæfni starfsþjálfva í að leiðbeina öðrum og stuðla að námi námsmanns. Í þeim þáttum felst að geta hannað fræðsluferli með tilliti til þarfa námsmanns og tækifæra í starfsumhverfi, að eiga í árangursríkum sam-skiptum við námsmann, til dæmis með hvatningu og endur-gjöf, og að meta árangur námsins. Markmið með náminu er að þjálfva reynda starfsmenn til að vera starfsþjálfar á vinnu-stöðum sínum með því að efla kennslu- og samskiptahæfni þeirra.

Námsviðmið voru þau að þátttakendur verði hæfir til að styðja við fullorðna námsmenn í starfsþjálfun, að þeir geti skipulagt nám með þarfir námsmanns og fyrirtækis í huga og að þeir geti stutt við nám ólíkra einstaklinga.

Dagana 10. og 14. apríl 2014 var haldið tilraunanám-skeið sem dreift var á tvo daga, alls sex klukkustundir. Á milli námskeiðsdaga unnu þátttakendur heimaverkefni svo heildartími námskeið var um 8 klukkustundir eða 12 kennslustundir. Þátttakendur á námskeiðinu voru 12 talsins, þar af voru þrír sem höfðu tekið þátt í greiningu á hæfni starfsþjálfva. Meðal þátttakenda voru starfandi starfsþjálfar, starfsmenn fræðsluaðila og verkefnisstjórar fræðslu hjá fyrir-tækjum og stofnunum.

Verkefni á námskeiðinu miðuðust við að þátttakendur

Almenn starfshæfni	Þrep
Aðlögunarhæfni	3
Ábyrg nýting	3
Árangursrík samskipti	3
Mat og úrlausnir	2
Ritunarfærni	2
Samvinna	3
Skipulag og áætlanir	2
Starfsþróun og færniefning	2
Söfnun og úrvinnsla upplýsinga	2
Notkun upplýsingatækni	2
Vinnusiðferði og gildi	3
Virðir jafnrétti	3

Sértæk starfshæfni	Þrep
Að vinna að lausnum	2
Að vinna undir álagi	2
Aðstoð við starfsþróun annarra	2
Frumkvæði	2
Gæðavitund	3
Sjálfskraut	2
Skilningur á starfsemi	3
Skörp hugsun/Rýni	2
Stuðningsmaður náms	2
Tímastjórnun og forgangsröðun	3
Vörubekking	3
Þekking á starfsumhverfi	2

hefðu nokkuð góða innsýn í starfsemi vinnustaðar síns, reglur hans, gildi og helstu verkefni. Megináherslan var lögð á samvinnu, samskipti, aðstoð við starfsþróun annarra, hönnun fræðslu og mat á námi.

Á fyrri námskeiðsdegi voru þátttakendur beðnir um að tiltaka væntingar sínar til námskeiðsins og voru þær að leggja áherslu á þætti eins og samskiptahæfni, endurgjöf, tjáningu, framkomu, samtals-tækni, fjölmenningu, hvatningu, kennslufræði fullorðinna, hönnun náms og mat á námi. Væntingar þátttakenda voru því mjög í takt við þær áherslur sem lagt var upp með og byggðu á hæfnigreiningunni.

Í námskeiðsmati þátttakenda kom fram almenn ánægja með námskeiðið en einnig hugmyndir að frekari þróun þess. Þar á meðal voru hugmyndir um að dýpka ákveðna þætti eins og samskipti, markþjálfun og hvatningu og að auka tengingu við fjölmenningu og ólíkar þarfir einstaklinga. Þá

komu fram ábendingar um að tengja námskeiðið með enn markvissari hætti ákveðnum starfsgreinum og fyrirtækjum eða stofnunum. Með því að vinna einungis með eina starfsgrein og/eða eitt fyrirtæki/stofnun skapast betri möguleikar á að vinna með markvissari hætti með raundæmi af vinnustað. Þá eru augljóslega fyrir hendi tækifæri til að tengja námskeiðið betur við fjölmenningu og ólíkar þarfir einstaklinga.

UM HÖFUNDINN

Guðfinna Harðardóttir starfar sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Hún hefur lokið M.A.-prófi í mannauðsstjórnun frá Háskóla Íslands, cand. mag. prófi í þýsku frá Kaupmannahafnarháskóla, B.A.-prófi í þýsku frá HÍ ásamt námi í uppeldis- og kennslufræðum til kennsluréttinda frá HÍ. Helstu verkefni Guðfinnu hjá FA tengjast gæðamálum og kennslufræði fullorðinna. Áður starfaði hún sem sérfræðingur hjá Sambandi íslenskra sveitarfélaga og Hagstofu Íslands og sem þýskukennari við Verzlunarskóla Íslands.