

E-LEARNING OCH ARBETSPLATSLÄRANDE

för fackliga läsare

Något håller på att hända när det gäller vuxenutbildningen. Offentliga medel satsas i en allt större omfattning. Individuella kompetenskonton är på väg att införas. Avtal om kompetensutveckling sluts mellan arbetsmarknadens parter. Facket inför en funktion som kompetensombud.

En rad projekt och program för kompetensutveckling initieras, bl.a. med stöd av EU:s fonder. Kommunerna bygger upp lärcentra, där vuxenutbildningen ska göras tillgänglig och flexibel. Privata företag investerar i stor omfattning i nya former och tekniker för utbildning. Nya e-learningföretag har skapats med löften om att förnya vuxenlärandet.

Diskutera

Ett problem är att det ökande utbudet och det växande behovet av vuxenutbildning har svårt att mötas. Vad beror det på? Är den utbildning som erbjuds inte anpassad efter företagets och individernas behov? Har de som efterfrågar utbildning svårt att formulera sina behov och efterfråga en utbildning som passar dem? Finns det risk för att små företag och lågutbildade grupper som vanligt kommer att stå utanför de nya satsningarna på livslångt lärande?

Utbildning har av tradition utformats och utförts inom ett konservativt och svårpåverkligt system. Men nu verkar det som om detta traditionsstyrda system hotas på allvar. Hotet visar sig i form av den nya data- och kommunikationstek-

niken och heter *e-learning*. Vad innebär denna form för lärande när det gäller tillgänglighet, valmöjligheter, kostnader, effektivitet, pedagogik?

Ett annat hot mot det gamla utbildningssystemet heter *arbetsplatslärande*, dvs. en arbetsplatsanknuten utbildning där informellt och formellt lärande varvas. Vilka möjligheter och begränsningar har denna form av kompetensutveckling för de anställdas och företagets del?

Frågan som ställs i boken sammanfattas i titeln: *E-learning och arbetsplatslärande – en revolution av vuxenutbildningen?*

Behovet av kompetensutveckling är enormt stort. Det talas om livslångt lärande, kompetenskonton, e-learning m.m., men egentligen har det inte hänt så mycket. En aktuell LO-rapport visar att företagsutbildningen till och med har minskat under senare år. Ojämligheten består. De med mest utbildning får mera fortbildning.

Diskutera

På s 13-14 diskuterar författarna det livslånga lärandet. Vad menar ni själva med det? Hur ska det livslånga lärandet kunna förverkligas och bli mer jämlikt fördelat? Ska man, på traditionellt sätt, skicka de anställda på kurser regelbundet? Ska det, enligt danskt mönster, finnas utrymme för ett "friår" för utbildning? Kan e-learning och arbetsplatslärande vara de revolutionerande metoder som krävs?

I bokens inledning varnar författarna för att e-

learning och arbetsplatslärande kan riskera att bli använt i kommersiellt syfte. Diskutera hur de fackliga organisationerna kan motverka det.

Vad kan facket göra för att påskynda en utveckling som både är i de anställdas och företagets intressen? Vad betyder satsningarna på kompetensavtal och kompetensombud i det sammanhanget? Vad kan man göra inom facket för att bygga upp en egen kompetens när det gäller lärande i nya former?

Det finns inga etablerade eller allmänt accepterade definitioner av begreppen e-learning och arbetsplatslärande. De används på en rad olika sätt av skilda användare. (På s. 14–15 preciserar författarna vad *de* menar med e-learning och arbetsplatslärande.) Begreppet e-learning kommer från USA för cirka ett decennium sedan. Det handlar om ett *datorstött egenlärande* i interaktiva former.

Med *arbetsplatslärande* menar författarna ett erfarenhetsbaserat lärande som kopplas till arbetet. Lärandet syftar till att förändra arbetet, dvs. det pekar framåt och visar på utvecklingsmöjligheter. Det informella vardagslärandet kombineras med formella utbildningsinsatser. Idag räcker det inte att bara lära av arbetskamrater, utan det krävs även en hög formell kompetens. På det sättet blir individer mindre sårbara för förändringar, dvs. mer anställningsbara.

Vad kan goda exempel betyda för att stimulera det fackliga arbetet med kompetensfrågor? Ja, de är inte tänkta som modeller, utan mer som inspiration och stöd för reflektion. I boken presenteras några exempel med detta syfte.

Ett exempel är Blästerugnsprojektet som drivs fram av arbetsmarknadens parter och Masugnen, som är ett lärcentrum i Lindesbergs kommun. Det finns flera intressanta inslag i detta exempel som syftar till att göra utbildningen tillgänglig och flexibel, bl.a. följande:

- handledare på arbetsplatsen som stödjer, motiverar och hjälper till med tekniken
- minilärcentra på arbetsplatsen med teknik för distanskommunikation och datorstött lärande

- individuella studieplaner, som utgår från individens intressen och arbetsplatsens förutsättningar
- validering av tidigare kunskaper och certifiering av uppnådd kompetens.

Ett annat exempel på arbetsplatslärande som beskrivs i boken är räknestugor och språkstugor på Bofors Defence i Karlskoga. Idén bygger på en gammal hederlig svensk tradition, nämligen studiecirkeln där människor kommer samman för att bilda sig och lära tillsammans. I det här fallet får nyanställda fungera som cirkelledare för sina arbetskamrater som träffas på arbetstid för att lära sig engelska eller matematik ett par timmar i veckan.

De goda exemplen har något gemensamt, de har utvecklats underifrån av engagerade personer. Resurserna har ofta varit begränsade och genomförandet har skett ”steg för steg”, där man lärt av gjorda erfarenheter. I boken redovisas också motsatsen, misslyckade projekt för kompetensutveckling. Trots – eller kanske på grund av – mycket pengar, hög formell kompetens hos ansvariga, många experter inblandade, så blev resultaten mycket begränsade. Projekten ledde inte till någon långsiktig utveckling, utan dog ut när projektmedlen var förbrukade.

Erfarenheterna från de lyckade respektive mindre lyckade exemplen visar hur viktigt det är för facket att ta vara på och bygga upp en egen kompetens när det gäller vuxenlärande. Facket kan bli en strategisk aktör när det gäller kompetensfrågor – både nationellt och regionalt, men framförallt på arbetsplatsen. Det är viktigt för facket att ligga ”ett steg före” arbetsgivarna! Det är nödvändigt om vi ska förverkliga idén om livslångt lärande för alla!

Det kan handla om att teckna kompetensavtal, att ta initiativ till projekt eller att säga nej till dåliga projekt, att vara med och ta fram metoder för en erfarenhetsbaserad pedagogik, att utbilda handledare och kompetensombud, att delta i den offentliga diskussion om nya former för lärande, att knyta kontakter med forskare inom området m.m.

Diskutera

Läs om Blästerugnsprojektet som ett exempel på arbetsplatslärande. Vad tycker ni verkar bra och mindre bra i uppläggning och genomförande? Vilket inflytande skulle ni vilja att facket hade om er arbetsplats var med i ett liknande försök? Vilka förutsättningar bedömer ni som viktigast för att sådana försök ska lyckas?

Vad tycker ni att fackliga organisationer kan lära av det sätt som de i kapitel 7 redovisade försöken genomfördes på?

Vilka uppfattningar har ni själva om hur facket kan vara pådrivande när det gäller kompetensutveckling?

Titeln på boken ställer frågan om e-learning och arbetsplatslärande är trender eller något som kommer att revolutionera vuxenundervisningen. Boken ger inget definitivt svar, men för resonemang som leder i en viss riktning.

E-learning, enligt den modell som dominerar idag, är alltför individ- och teknikfokuserad för att kunna påverka vuxenlärandet på lång sikt, det anser författarna bestämt. Arbetsplatslärande kan däremot bli mer än en trend, särskilt om det kombineras med inslag av e-learning.

Lärande på arbetsplatsen eller utbildningar arrangerade av arbetsgivaren är i sig inget nytt. Redan idag svarar företagen/arbetsgivaren för den helt dominerande delen av personalutbildningen, nästan 65 procent. En arbetsplatsförlagd utbildning är dock ingen garanti för kvalitet eller pedagogisk förnyelse, men om rätt förutsättningar skapas kan arbetsplatsen utgöra nyckeln till ett lärande i djupare mening. Den praktiska förankringen, utgångspunkten i den egna erfarenheten, långsiktigheten, motivationen, meningsskapandet och det sociala stödet är några faktorer som gör att arbetsplatsen kan utvecklas till att bli den huvudsakliga arenan för det livslånga lärandet.

Men än så länge har denna insikt inte fått något bredare genomslag mer än i allmänna deklARATIONER och olika utredningsförslag. Det är därför det är så viktigt att nya försök med arbetsplatslärande genomförs och att metoderna vidareutvecklas genom att de kontinuerligt utvärderas, systematiskt analyseras och dokumenteras. Enstaka och

isolerade projekt leder inte till någon långsiktig utveckling.

Det krävs systematik, kontinuitet, kritisk reflektion och långsiktighet i utvecklingen av arbetsplatslärandet om det ska bli framgångsrikt. Det är den verkliga utmaningen för facket att driva kompetensfrågor på detta sätt. I det sammanhanget kan forskningen fungera stödjande om den tillämpas i form av en gemensam kunskapsbildning, dvs. en forskning *med* de berörda.

Fler frågor att diskutera

Har ni själva stött på e-learning i något sammanhang? Hur vill ni värdera för- och nackdelar med detta sätt att lära efter att ha läst kapitlet om e-learning? Om ett försök med e-learning gjordes på er arbetsplats, hur skulle ni vilja att det förbereddes och genomfördes?

Ta del av två olika sätt att organisera arbetsplatslärande på s 87–94. Försök forma en strategi för hur facket skulle kunna medverka.

Kännetecknen för arbetsplatslärande sammanfattas på s. 96–98. Vilka är de viktigaste punkterna för er?

Läs på s. 103–105 om företags och anställdas inställning till fortbildning. Hur stämmer det som där sägs med era erfarenheter?

Kapitlet Nationella strategier för vuxenutbildning ger en klar översikt av olika satsningar som nu görs på vuxenutbildningen. Har ni kommit i särskild beröring med någon på er arbetsplats? Hur bedömer ni att olika former av distansutbildning resp. studiecirkeln som pedagogisk metod skulle passa de av era medlemmar som inte är studievana?

Läs om de fackliga exemplen s. 134–136 från Kommunal och Metall. Är det så fackförbunden bör satsa på kompetensutveckling och arbetsplatslärande för medlemmarna enligt er mening? Finns det andra tänkbara vägval för facket?

Kommunal kräver att högskolan ges en ny uppgift som stöd för livslångt lärande. Hur mycket tror ni att det av utbildningsminister Tomas Östros föreslagna nätuniversitetet kan betyda i det sammanhanget? Jämför också med vad författarna skriver om högskolan på s. 213–214.

Läs (s. 193–196) om försök med partssamverkan för att utveckla metoder som bidrar till förändring när det gäller arbetsplatslärande. Verkar det vara en bra satsning enligt er mening?

Försök till sist att göra en sammanfattande bedömning av vilken betydelse arbetsplatslärande, så som det presenterats i denna bok, kan ha för att förverkliga det livslånga lärandet för medlemmarna i er fackliga organisation.

Hör av er!

Vill ni veta mer och har ni några idéer om hur just ni vill driva kompetensfrågor? Hör av er till er fackliga organisation. Ni får även gärna ta kontakt med någon av författarna till boken e-learning och arbetsplatslärande:

lennart.svensson@niwl.se eller
carina@masugnen.lindesberg.se

Får kopieras fritt.

Manus Lennart Svensson och Carina Lindesberg

Bilda Förlag, Box 42053, 126 13 Stockholm

Tel. 08-709 04 00

kundtjanst@bildaforlag.se

www.bildaforlag.se

©2001 Bilda Förlag

ISBN 91-574-XXXX-X

BILDA FÖRLAG