

KNUD ILLERIS

UDDANNELSE SKAL BRUGES STRAKS

- ellers er pengene spildt

- Mange virksomheder spilder ressourcer, når de sender medarbejderne på kursus.
 - Det er der især to grunde til, siger professor i livslang læring, Knud Illeris, der på TekSams årsdag holder oplæg om 'Læring til det bedre'.
 - Den ene er, at udgangspunktet for kurserne er et andet end det sted, medarbejderne er.
 - Den anden er, at de kvalifikationer medarbejderne får, ikke kommer i anvendelse umiddelbart efter,

de kommer hjem fra kurset. Hvis alt bare kører videre, som det var før, oplever medarbejderne, at kurset har været overflødig, siger han. Knud Illeris er en varm tilhænger af kompetenceudvikling og uddannelse. Han har hele sit arbejdsliv beskæftiget sig med bl.a. efteruddannelse af ufaglærte og kortuddannede, og hans forskning i emnet har gjort ham internationalt kendt og anerkendt.



○ Af Ingrid Pedersen

Erfa-grupper er effektive

Han kender også til den hurdle, det er for mange kortuddannede at skulle på kursus.

- Både i Danmark og internationalt kender man til, at ufaglærte mener, at det, de har brug for at kunne, lærer de bedst på arbejdspladsen. Der lærer de noget umiddelbart relevant, som kan bruges her og nu. Men de nedvurderer at komme på kursus, siger Knud Illeris.

Den tankegang kan han godt forstå, hvis man står med et konkret problem, man skal løse.

- Men den opkvalificering rækker ikke videre end til det konkrete problem, for uden kurser og teori, der skaber sammenhæng, har man ikke fået redskaber til at kunne bruge sine nye kvalifikationer i nye situationer, siger han og fremhæver, at erfa-grupper er en af de allermest effektive måder at kombinere sin egen viden med teori på. Han kalder dem noget af det mest læringseffektive, der findes. For erfa-grupperne tager udgangspunkt i egne oplevelser og perspektiverer ud fra dem, og sætter dem ind i nye sammenhænge.

- På den måde skabes der sammenhænge, så viden og erfaringer kan bruges i en ny situation. Det er prøven på, hvad læring er værd, forklarer han.

Knud Illeris har erfaret, at medarbejdere somme tider bliver sendt på kursus, "fordi nogen mener, at det skal man da" – uden, at man har gjort sig tanker om, hvorfor de skal på det pågældende kursus – og hvad de skal bruge det til. Og så er det klart, at udbyttet kun sjældent står mål med investeringen, men det er meget udbredt. Han fortæller også, at der ofte sker det, at når kursisterne kommer tilbage og gerne vil fortælle om deres nye kvalifikationer og indsigter, bliver de af deres kolleger mødt med den holdning, at "nu skal de ikke komme og spille kloge". Det sker især, hvis det lærte ikke umiddelbart skal bruges, så værdien af det ikke er umiddelbart synlig.

Dobbelthed

Knud Illeris understreger, at den typiske situation for folk med en kort uddannelse er, at de godt er klar over, at de har brug for at lære noget mere, men samtidig er deres erfaring, at de ikke duer til at 'sidde på skolebænken'.

- Denne dobbelthed spalter den enkelte, siger han.

Det er f.eks. de fleste AMU-lærere klar over, og det tager de hensyn til i deres undervisning.

- Og de er naturligvis også klar over, at de især i star-

KNUD ILLERIS VAR INDTIL MARTS SIDSTE ÅR PROFESSOR I LIVSLANG LÆRING PÅ DANMARKS PÆDAGOGISKE UNIVERSITET. HAN HAR NU SIT EGET KONSULENTFIRMA, WWW.SIMIL.DK. ILLERIS HAR UDGIVET EN LANG RÆKKE BØGER OG FORSKNINGSRAPPORTER OM LÆRING OG VOKSENUDDANNELSE.





ten skal skabe succesoplevelser på et kursus, understreger Knud Illeris.

Han nævner også, at selv om de fleste gerne vil have uddannelse – og er bevidste om, at det er en forudsætning for at få et godt livsindhold i fremtiden, skræmmer tanken mange, og de finder på alle slags undskyldninger for at slippe udenom.

- Så ligger skolen 18 kilometer væk, så skal man bruge fritid på forberedelse, så siger lærerne noget forkert ... Der er undskyldninger nok.

Det er i sidste ende arbejdspladsens holdning og tilbuddet til de ansatte, der afgør, om de har lyst til at tage på kursus.

Hvad har vi brug for

Men Knud Illeris understreger også, at hvis kurser bliver gennemført og anvendt rigtigt, er det en fornuftig investering, og det opnår man ofte bedst, hvis en hel gruppe fra samme arbejdsplads kommer af sted sammen. Men han er godt klar over, at det kan være svært at passe ind i produktionen. Det bedste resultat opnår man, hvis der fra begyndelsen er et nært samarbejde mellem kursusarrangørerne og virksomheden.

- Er man en stor virksomhed, kan man alliere sig med

AMU-centret og evt. få en eller to lærere til at besøge virksomheden, så de kan få en ordentlig indsigt i, hvad virksomheden har brug for.

Hvis der er tale om specielle kurser eller standardkurser, der kræver en særlig tilpasning, kan to eller tre virksomheder eventuelt gå sammen om at få lavet et kursus.

- Og så har man også fordelen ved at kunne dele ud af egne erfaringer, siger han og understreger, at der selvfølgelig kan være visse konkurrencehensyn mellem virksomhederne.

- Men som regel er vigtigheden af inspiration fra andre større end frygten for at røbe virksomhedshemmeligheder, mener han. Dette gælder også, selv om virksomhederne er i direkte konkurrence med hinanden.

Han har selv, da han for en del år siden underviste på Roskilde Universitet, lavet efteruddannelse for AMU-lærere fra mange centre. Kurserne gjorde dem i stand til at styre undervisningen efter deltagernes behov. Han er ikke i tvivl om, at disse kurser havde stor effekt, selv om man dengang ikke lavede målinger på det. Men både lærerne og arbejdsgiverne var tilfredse med udbyttet.





De konstante målinger

Knud Illeris konstaterer, at der i dag er en tendens til at lave målinger på alt, og han mener, det tager ressourcer fra undervisningen. I 2013 vil der blive lavet en slags PISA-undersøgelse på voksne i den arbejdsdygtige alder. Det kan betyde, at undervisningen bliver rettet ind efter det, der bliver målt på – og ikke de kvalifikationer, som deltagerne konkret har brug for. Derfor mener han ikke, at de mange målinger er den rigtige strategi, og i folkeskolen har de allerede betydet, at værdifulde dele af den danske folkeskoletradition er blevet skrottet.

- Andre lande tror stadig, at de danske uddannelser er de bedste i verden, men i dag er det tvivlsomt, om dette stadig er gældende.

Gammel tradition

Siden midten af 1900-tallet har der i Danmark været stor opbakning til voksenuddannelserne, og AMU-systemet har fungeret siden 1960'erne. Den tradition bliver der bygget videre på med de nye kompetenceudviklingsfonde.

- Men man skal også være opmærksom på, at der sættes meget på uddannelse andre steder som f.eks.

Østasien i disse år. Så det er vigtigt, at danske virksomheder følger med og sikrer, at medarbejderne hele tiden bliver dygtigere.

- De store virksomheder har egen uddannelsesafdeling, men også de mellemstore og de små skal sørge for at være med, for det giver virkelig meget, når man bevæger sig lidt udenfor sin egen verden, siger Knud Illeris.

PÅ TEKSAMS ÅRSDAG HOLDER PROFESSOR KNUD ILLERIS OPLÆG OM UDVIKLING AF BÅDE MEDARBEJDERNES OG VIRKSOMHEDENS KOMPETENCER.

