Vägledningsverktyget - TEEUP

Innehåll

Syftet med vägledningsverktyget TEEUP ... 3
Bakgrund till projektet ... 3
Historik ... 3
Kort beskrivning ... 7
Utdrag ur projektbeskrivningen ... 8
TEEUP projektet ... 9
Besskrivning av projektplanering och projektgenomförande ... 9
Gemansam syn och regler i partnerländerna ... 10
Kommentarer från testarbetet med verktyget ... 10
Introduktion till Vägledningsverktyget TEEUP ... 12
Vem har nytta av TEEUP? ... 13
Yrkesutbildare ... 13
Chefer i små- och medelstora företag ... 14
Fackrepresentanter ... 14
Invandrare och mobil arbetskraft ... 15
Övriga ... 16
När kan verktyget användas? ... 16
Avgränsningar ... 17
Så här använder du TEEUP ... 17
Processen ... 18
Processens olika steg ... 19
Processens startpunkter ... 20
Förberedelser ... 20
Dessa behöver medverka ... 21
Beskrivning av markörerna ... 22
Utbildare/Instruktör ... 22
Roller ... 23
Ansvarsområden ... 23
Metoder ... 24

Arbetsplatsen 25
Landspecifikt 25
Kultur 26
Bransch 26
Yrkesroll 27
Individ 27
Land 28
Kultur 28
Arbetsplats 28
Lärprofil 29
Matrisen 29
Anvisningar till matrisen 30
Analysera resultatet 32
Case och scenarios 32
Exempel på hur verktyget kan användas 32
Situationsbeskrivningar - helhetsbilden av användandet 32
Bilagor 32
TEEUP.EU 32
Referenser 32
Kompetenser 32
Kontakt 32

Syftet med vägledningsverktyget TEEUP:

Detta vägledningsverktyg är tänkt att användas för att identifiera nödvändiga kompetenser för yrkeslärare i en specifik utbildningssituation

Det stödjer också chefer I små- och medelstora företag I att förstå behovet i den aktuella lärsituationen.

Det kan också användas av fackföreningsrepresentanter för att säkerställa kvalitén i lärprocessen och resultatet av den.

Bakgrund till projektet

Historik

När projekt formas, kreativt utvecklas och slutligen beskrivs på bäst möjliga sätt så finns det alltid ett fokus och underliggande värde som bidrar till att de kan förankras och etableras.

TEEUP projektet är inget undantag.

Historiskt sett så är det fyra tidigare projekt som har påverkat utformningen och målsättningen med TEEUP-projektet. Dessa är "K- Competencies" (Leonardo da Vinci), ett projekt som gav oss kompetensområdena ; "Acting" (ESF Article 6) som tog fram listan med nödvändiga utbildningsplattformar för ett flertal branscher (Food Technology, Textile and clothing, Constructions, Injection moulding, Steel); "Intercultool" (LLP – Leonardo da Vinci Transfer of Innovation) som undersökte,identifierade och dokumenterade kompetenser för de som möter invandrare vilket återspeglade kulturella skillnader tvärs over Europa; och slutligen – DOCTAE (LLP – Leonardo da Vinci Networks) som definierade kompetenser hos yrkesutbildare i hela Europa och som skapade moduler för dessa.

Partnerskapet för TEEUP-projektet är baserat på de viktigaste delarna av nämnda projekt och parterna I de olika projekten är representerade I TEEUP.

Hur föddes idén med TEEUP-projektet?

En liten grupp av intresserade personer träffades över en frukost i Budapest 2008. Man diskuterade möjligheten att skapa ett projekt som tog hänsyn till alla viktiga aspekter från tidigare projekt för att utveckla ett ramverk och grunderna för ett vägledningsmaterial, avseende möjligheten att identifiera nödvändiga kompetenser hos en yrkeslärare som utbildar invandrare och mobil arbetskraft.

TEEUP syftar till att knyta ihop kunskap och erfarenheter från tidigare verktyg och metoder inom området.För att nå dit bestämde sig Parterna från de olika länderna för att dra nytta av de uppgifter som utförts tidigare. I dem hade man formulerat resultatet så att det skulle vara möjligt att förstå, forska på och sammanfatta vad projektet gick ut på och hur detta I sin tur kan användes vid "Transfer of Innovation" , överföringen av det skapade till nya projekt och användningsområden.

Detta var inget enkelt initiativ beroende på alla olikheter i projektet som helhet. Dessa olikheter baserade sig bl a på skillnader mellan länderna för de medverkande parterna, men också beroende på de olika organisationernas påverkan. Där fanns yrkeslärare, högskolor, universitet, utbildningsorganisationer, småföretagarorganisationer, fackföreningar, handelskammare mfl.

Det som också varierade mellan länderna var definitionen av invandrad arbetskraft och mobile arbetare. En överenskommelse om definitionerna gjordes tidigt I projektet men varje partner har ändå en specifik tolkning för sitt eget lands förutsättningar.

Dessutom hade några partners ett stort antal inkommande invandrare och mobil arbetskraft medan andra partners med små volymer saknade större erfarenhet inom området. Särskilt Litauen saknade erfarenhet av invandrad arbetskraft då dessa är ytterst få där.

Fanns det någon överensstämmelse rörande utbildningsmodeller mellan partnerländerna?

Överensstämmelse genom projektet var svår att hitta. Däremot var förståelsen för varje lands specifika utbildningsmodeller, partnerskap och roller för intressenter i utbildningarna något som gav bra underlag i diskussionerna och som bidrog till att projektarbetet fungerade väl. En stor vinst för partnerskapet var kärnan av gemensam förståelse och lusten att söka svar genom det material som sam lades in. Bl a genom enkäter, intervjuer, case studies tydliggjordes förutsättningar och problem. Detta gjordes ur ett management perspektiv där de mindre företagens syn på processen kontra immigranterna och de mobile arbetarna.

"K-Competencies - New Key Competencies in business for integrating Lifelong Learning within an enlarged Europe", DG EAC, Leonardo da Vinci II, Pilot project, Grant Agreement no. IT/04/B/F/PP-154061, **http://www.ifoa.it/manpower-kcom**

"ACTING – Active ageing for competences transfer and training", DG EMPL, ESF Article 6, Innovative Measures for management of change, Grant Agreement no. VS/2004/0372, **http://www.ifoa.it/acting**

"Intercultool – Developing a framework model and assessment tool of intercultool competence", DG EAC, Grant Agreement no. LLP-LdV- TOI-2007- HU-011, **www.intercultool.eu**

"DOCTAE – Development of key Competencies for Training Antennas in Europe", DG EAC, LLP 2007-2013 – Leonardo da Vinci Networks, Grant Agreement no. 2007-1983 001/001, **www.doctae.eu**

För varje område genom hela undersökningen blev relationerna mellan intressenterna I yrkesutbildningen allt tydligare. Denna gemensamma kunskap som byggdes upp I projektet skapade förutsättningarna för det ramverk som vägledningsverktyget utvecklades på. Från början fyra modeller som senare blev en modell med fyra attribut.

Verktyget konstruerades för att vara användbart i alla länder inom EU inom all yrkesutbildning av invandrad och mobil arbetskraft.

Dialogen utvecklades kring grunderna för utbildningen av målgruppen och bildade tydligt två inriktningar: Yrkesutbildningen (bland SME-företag) var antigen specifik för invandrad arbetskraft eller generell för anställda. Något som diskuterades djupare var utvecklingen i vissa länder (UK och Sverige)av dels formella program som omfattar mångfald och värnar alla anställda och i andra fall informellt erkännande av speciella problem och frågeställningar kring kulturella skillnader och språk som gjort att invandrad arbetskraft kräver särskild utbildning.

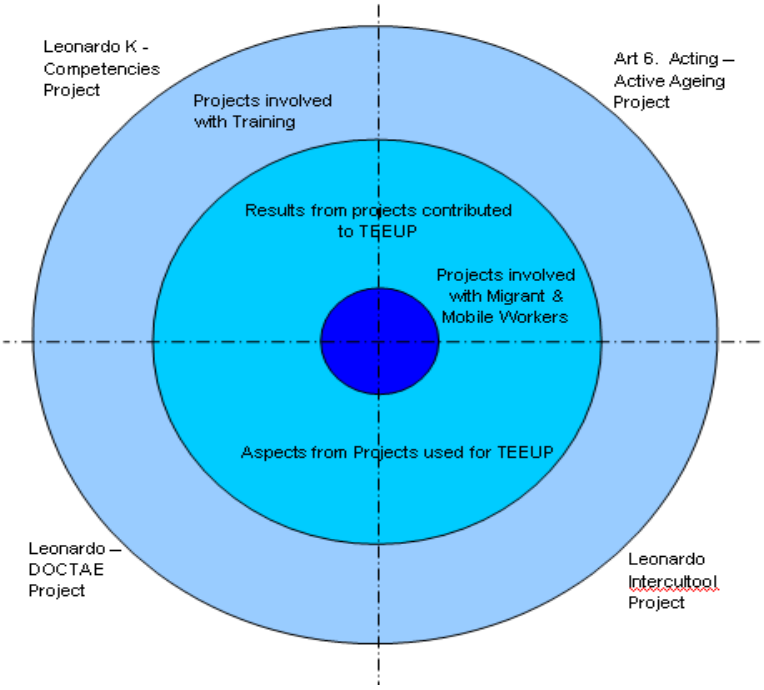
Migrant and Mobile Worker – den utvecklande definitionen

I ansökan till TEEUP-projektet var grupperna av invandrad och mobil arbetskraft klart definierade och tydliga men I slutet av arbetet I projektet kunde deltagarna konstatera att det växande antalet medlemsländer inom EU och den ökade rörligheten så blev begreppet invandrad arbetskraft allt mer otydligt. Det konstaterades att all arbetskraft, antingen de flyttar inom landet eller inom EU, är mobile. I ljuset av detta framstod begreppet “Mobil” som mer användbart än vad ursprungstanken indikerade.

Sammanfattningsvis så är Vägledningsverktyget TEEUP resultatet av dialog, kunskapsöverföring, lärande i arbetet och det sammanlagda resultatet av alla delprojekt, arbetsuppgifter, och det som implementerades och testades . Det är projektdeltagarnas förhoppning att alla som är intresserade av och inblandade I yrkes- och annan utbildning kan ha glädje och nytta av detta verktyg I deras framtida arbete.

See the Diagram on the next page – “The Concept Behind TEEUP”

The Concept behind TEEUP



Kort beskrivning

TEEUP sammandrag – kort version

Målet med projektet har varit att finna en gemensam uppsättning av kompetenser, riktade mot användningen av "best practice" lärmetoder, för utbildning av invandrad och mobil arbetskraft. Detta för att användas av yrkeslärare och handledare och eventuellt också I partnerskap med små- och medelstora företag, SME. Kompetenserna kan användas i ett värdeskapande ramverk som kan överföras från klassrumssituationen till en arbetsplatsförlagd utbildning.

Intentionen är att utrusta yrkesutbildare med en insikt och ett känslospröt som kan användas inom hela EU-området i deras ansträngningar att arbeta med och utveckla relationer samt åartnerskap med SME-företag. Oberoende av om kompetenserna är obligatoriska och reglerade i lagar och avtal eller ej.

Genom LifeLongLearning programmen finns det möjligheter för yrkesutbildare att leverera utbildning på plats hos SME-företag. Emellertid, i situationer där yrkesutbildarna inte genomför utbildningen kommer dessa kompetenser som tagits fram I projektet att kunna vara grund för en dialog om utbildningsprogram och nödvändiga färdigheter för att kunna genomföra dem för aktuell målgrupp hos små- och medelstora företag.

Projektet TEEUP har tre indikatorer som hjälper till att utforska problem av typen yrkesutbildarnas utgångspunkt, relationer med företagen, de olika möjligheterna som de individuella utbildarna har I sin rådgivning, vägledning och lärsituation. Dessutom utbildarnas erfarenheter och möjligheten att ta del av best practice på området gav möjligheten att skapa vägledningsverktyget TEEUP.

Det finns många olika produkter som är ett resultat av projektarbetet. Exempelvis dokumentation från utvecklingsmöten, delprojekt, valideringsrapporter, intervjusammanställningar och mini-case studier. Dessutom i de avslutande faserna ett ramverk i form av vägledningsverktyget med indikatorer som identifierar den nödvändiga kompetensen som utbildarna behöver samt hur dessa kan överföras till företagen. Dessutom resulterade projektet i slutmålet, vägledningsverktyget TEEUP, som fokuserar kompetensbehov vid utbildning av invandrad och mobil arbetskraft.

Allt material från projektet finns tillgängligt på www.teeup.eu I form av bland annat videoinspelningar från möten, dokumentation från de olika arbetsstegen och inte minst själva verktyget med instruction för användning och tillhörande excel-matris för konkret användning.

Vid den avslutande projektkonferensen den 9 september 2010 presenterades slutresultatet av projektet och själva verktyget visades upp.

Hela verktyget finns tillgängligt och kan laddas ned från projektets websida www.teeup.eu

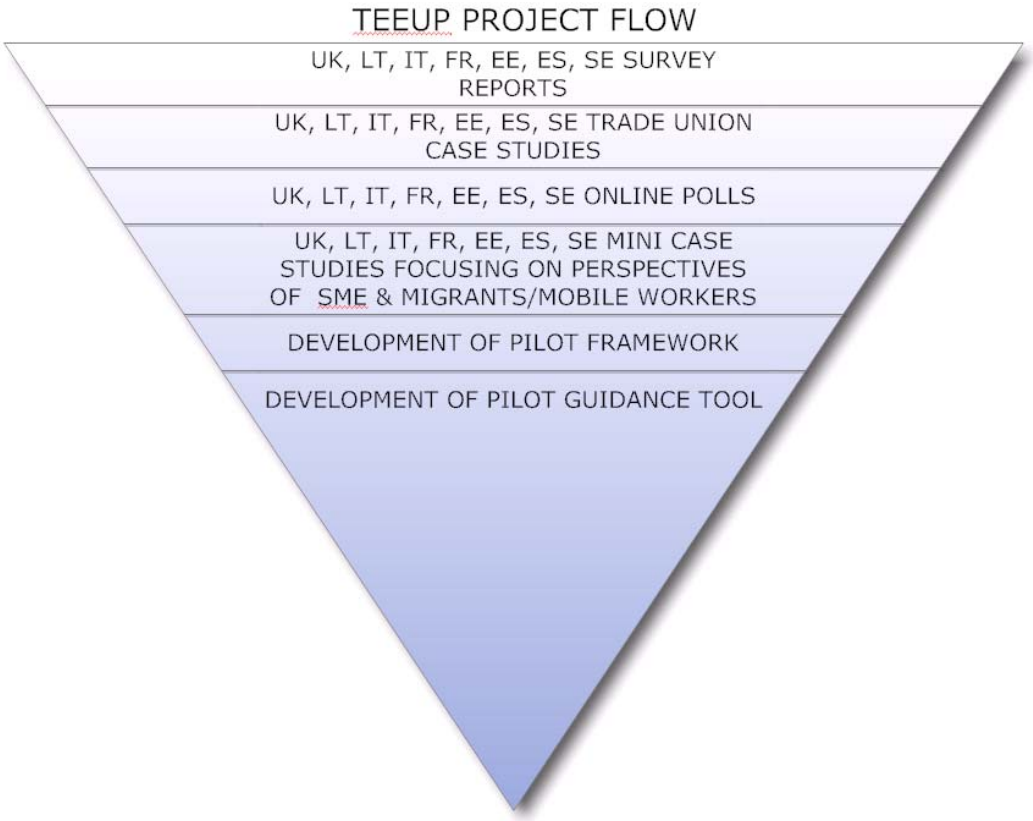
Utdrag från ansökan om projektet TEEUP

"The aim of this project is to investigate a common set of (developing) competences for Vocational Educational teachers and trainers which can be eventually transferred to partnerships with Small, Medium Enterprises directed at the use of the "best practice" training methodologies for mobile workers and/or migrants.

The project was to determine, amongst the partners of the project, a value driven Framework with key indicators of those competences which can be transferred from a classroom situation or training in the workplace – to SMEs – for improving the blended learning opportunities, techniques and "best practice" which specifically addressees the training needs and barriers to learning of mobile workers and/or migrants….which supports teachers/trainers in their role working with SMEs and Trade Unions. Lifelong Learning activities adopted by some countries are fluid whilst with others remain underdeveloped. The end result…

The development of a Pilot Guidance Tool which provides an opportunity to test the partnerships' ability to inform, integrate and also promote the awareness of new competencies as a benchmark."

The TEEUP Project



TEEUP projektets flödesdiagram

Av diagrammet ovan framgår TEEUP-projektets utvecklingsflöde. **Det inkluderar efterforskningen, intervjuerna och de case studies som användas för att forma vägledningsverktyget TEEUP med tillhörande excelmatris.**

Så här planerades och genomfördes projektet.

Syftet med projektet var att utveckla ett användbart vägledningsverktyg, I pilotversion, som yrkesutbildare kan använda för att skapa mervärden I utbildningen av invandrad och mobil arbetskraft.

Det omfattade ett innovationsinslag där varje delmoment innehöll ett antal aktiviteter efterforskning och sammanställning av information som sedan länkades in I utvecklingsarbetet med vägledningsverktyget.

Gemensam syn och gemensamma regler I partnerländerna

Avgränsningarna som projektet satte upp var:

-Förståelsen för sambandet I yrkesutbildning mellan yrkesutbildare, ledare i små- och medelstora företag, fackföreningsrepresentanter i deras arbete med invandrad och mobil arbetskraft.

-EU:s fokus på rörlighet och vägledningsverktygets möjligheter att användas utanför projektpartnerskapet.

-Att skapa ett verktyg med hållbarhet och användbarhet efter projektets avslutande.

Som ett resultat av tillkännagivandet av ovanstående avgränsningar kunde projektdeltagarna klara av att nå de uppsatta resultaten inom den tidsram som fanns i projektet.

Kommentarer från testarbetet med vägledningsverktyget TEEUP

För testerna av verktyget användes ett malldokument för att återspegla användningen av verktyget I olika sammanhang. Ett testprotokoll utformades och användes av de olika partnerländerna för att samla in kommentarer och synpunkter från testarbetet och för att ge en indikation på acceptansen av verktyget.

Den slutgiltiga versionen av verktyget är tillgänglig på flera språk. (Engelska, svenska, litauiska och estniska) Dessa versioner kan återfinnas på www.teeup.eu för nedladdning. Under testarbetet användes av praktiska skäl enbart den engelska versionen av verktyget. Detta faktum har varit en utmaning för testfasen då själva språket i sig har varit en barriär i några fall. Varje partner har varit tvungen att ge extra stöd för att möjliggöra testarbetet.

Några kommentarer om vägledningsmaterialet TEEUP:

- Det tar en stund innan man förstår matrisen och hur excel-arket fungerar. (OBS ver 2007 o nyare krävs) Ju mer van man blir desto enklare att använda och fokus kan läggas på att hitta indikatorer och kompetenser.
- Att hitta exakta utryck och nyckelord för ”Kunskap”, ”Förmåga” och ”Attityd” är svårt. Det är lättare att förklara med en mening när istället för att definiera ord men det skapar problem vid analys av kraven. Att öva på att hitta rätt “kompetensord” är nödvändigt (K-Competences är användbart men det tar lite tid att hitta rätt nyckelord.)
- Den tregradiga skalan 0-2 är inte tillräcklig. Det skulle vara bättre med en 5 – gradig skala för både ”Kritisk” och ”Har kompetens”.
- Metoden bakom vägledningsverktyget kräver en introduktion av en van användare för att få förståelsen för processen och kunna fokusera på innehåll mer än verktyget i sig.
- Det hade varit bra om Excel-matrisen hade innehållit kompetensorden från Key-Competences I drop-down menyer. Det är nödvändigt med en gemensam ”ordlista” av kompetensord.
- Användningen av matrisen i Excel kräver att du är van användare av Excel. .
- Pappersversionen av vägledningsverktyget har ett mycket begränsat utrymme för noteringar. Det vore en fördel om det fans en särskilt designad pappersversion, att skriva ut Excel-dokumentet är inte tillräckligt.

Återkopplingen från partners avseende den initiala provanvändningen av vägledningsverktyget gav bland annat:

- “Fler exempel hade behövts, för att underlätta användningen.”
- “Behovet av Excel-erfarenhet kan utestänga vissa från användning av verktyget”.
- “Spännvidden over kompetenser är stor. En överenskommelse och definition av de nyckelord som skall användas i relation till den specifika verksamheten är en första uppgift.”

TEEUP-projektets partners har lagt kraften på att utveckla innehåll snarare än design av vägledningsverktyget. Både textinnehåll och Excel-matris kommer att vidareutvecklas baserat på feedback från testerna men också baserat på parternas egna förslag. Dessutom kan det vara nödvändigt med en nationell/regional anpassning av ordlistan för kompetensorden.

Skapandet av vägledningsverktyget TEEUP är klart. Det är möjligt att använda indikatorerna för att hitta och definiera de nödvändiga kompetenserna som krävs av Yrkesutbildare i ett specifikt utbildningsprogram för invandrad och mobil arbetskraft.

Feedback från testerna - uppnådda resultat med vägledningsverktyget TEEUP:

- Det sätt på vilket verktyget tvingar användaren att söka efter indikatorerna och med hjälp av dem analysera kompetensbehovet för yrkesutbildaren är enastående. Behov som inte är självklara upptäcks.
- Översikten och möjligheten att enkelt prioritera behoven av de olika kompetenserna är mycket användbart. Det underlättar för användaren att se hela kompetensbehovet och att välja ut de mest kritiska.
- Profilen för yrkesutbildaren I "Sammanfattningen" I matrisen kan förbättras. I kombination med att använda ett fastställt kompetensregister skulle det vara lättare att lägga in profilerna. Att kunna jämföra enskilda utbildare med kompetenskraven är mycket användbart. Särskilt för de chefer i små företag som inte är vana att hantera utbildningskompetenser- och yrkesutbildningsprogram.
- För de fackliga representanterna är det mycket intressant med denna typ av analys för att kunna undvika framtida konflikter på arbetsplatsen. Med en tydlig bild av arbetsplatsen och de enskilda utbildarnas bakgrund och kvalifikationer är det möjligt att både skapa det mes bästa utbildningsprogrammet och att hitta den mest lämpade yrkesutbildaren.

Som en summering av ovanstående och som en del av själva verktyget kan vi rekommendera följande:

- Låt en erfaren handledare introducera TEEUP och dess användning för en smidig start.
- Lägg tid på att förstå indikatorerna och kompetensorden som de används I verktyget.
- Bekanta dig med att använda Excel-matrisen som sådan. Det är därefter lättare att gå in i processen med fokus på innehåll snarare än Excel.
- Använd en verklig situation där du redan definierat kompetensbehoven, för en yrkesutbildare som utbildar invandrad och mobil arbetskraft, som ett träningsexempel.
- Vanligtvis är yrkesutbildare och handledare mer vana vid att använda olika verktyg för att identifiera kompetenser än chefer i små företag. Se det därför som en del av processen att introducera verktyget i planeringen av utbildningsinsatsen.
- Avseende processen så har vi i TEEUP-projektet haft fokus på de gemensamma standarder som finns I partnerländerna och allmänt I Europa. emellertid så behöver processen anpassas till de olika intressenternas roller i respektive land, på varje arbetsplats och I varje unik situation. Vägledningsverktyget är ett generellt verktyg som kan anpassas till de flesta situationer men kom ihåg att det är resultatet som räknas!

Introduktion till Vägledningsverktyget TEEUP

Under processen med att konstruera verktyget så har många olika aspekter diskuterats och värderats I partnerskapet. I form av work-shops och bikupor har underlagen för verktyget kunnat skapas.

Ett tydligt resultat av dessa övningar var “Indikatorerna” som sedan användes för att hitta modellen för att identifiera kompetenskraven för yrkesutbildare som arbetar med invandrad och mobil arbetskraft.

I ett tidigt skede definierades följande intressenter för utbildningssituationen:

- Yrkesutbildare/handledare
- Chefer och ledare i små- och medelstora företag, SME
- Fackföreningsrepresentanter
- Invandrad och mobil arbetskraft
- Övriga som kan vara inblandade i eller bidra till utbildningsprocessen

Baserat på denna kunskap definierades indikatorerna utifrån varje intressent som I sin tur stalled olika kompetenskrav på utbildaren (Se "Beskrivning av indikatorer.")

Nästa del av projektet var att definiera innehåll och utseende för den slutgiltiga prototypen av vägledningsverktyget TEEUP.

Alla partners enades om att verktyget måste vara:

- Enkelt att förstå
- Enkelt att använda
- konkret och användbart i vardagen
- ett effektivt hjälpmedel i arbetet att hitta de kompetenser som krävs

Det diskuterades också om hur verktyget skall introduceras och användas I olika situationer. Som ett resultat av det fastställdes att verktyget:

- ska kunna användas utan utbildning men att användaren behöver viss kunskap i Excel och har erfarenhet av olika utbildningsmodeller/metoder
- ska innehålla instruktioner som underlättar användandet
- ska kunna användas både som IT-stöd men också I pappersform
- ska kunna användas av en person med insikt i och kunskap om vad som avses med kompetenser/förmågor och hur dessa påverkar arbetssituationen. Vanligtvis indikerar detta någon vana från yrkesutbildning.

Vägledningsverktyget TEEUP är detta dokument. Det innehåller avsnitt som beskriver verktyget och metoden samt hur Excel-matrisen används. Allt för att möjliggöra analys och definition av kompetenser samt för att kunna utvärdera resultatet.

Vem har nytta av att använda verktyget?

De centrala frågorna är just “Vem har nytta av att använda verktyget” och ”När ska det användas”.

Vanligtvis är verktyg och metoder som skapas genom innovative utveckling ämnade åt att lösa ett specifikt problem, så är också fallet med TEEUP.

Beroende på hur det används kommer vägledningsverktyget att ge olika resultat.

För att ge en förståelse för användningen av verktyget så är det fokus på “vem” som tjänar på att det används utöver ”användaren”, dvs. övriga intressenter i processen.

Yrkesutbildare, chefer i SME-företag, fackliga företrädare, invandrad och mobil arbetskraft och övriga som är engagerade i utbildningsprocessen är intressenter som kommer att ha nytta av användningen av verktyget på olika sätt. En gemensam nämnare är att det handlar om en situation där yrkesutbildning i en eller annan form är den process som avses.

I följande avsnitt presenteras olika perspektiv på användningen av verktyget I processen med att hitta och beskriva de kompetenser som krävs hos utbildaren/handledaren som är inblandad I rådgivning, utbildning eller handledning av invandrad och mobil arbetskraft.

Dessa är de som I huvudsak har nytta av användningen av vägledningsverktyget:

Yrkesutbildare

Den mest självklara nyttan har ju den yrkeslärare som skall genomföra programmet/kursen.

Utbildaren kommer, om processen är noggrant genomförd, att ha en tydlig bild av de speciella förutsättningar som råder och de krav som ställs för genomförandet och för att nå målen. Detta underlättar för både planering, gen omförande och uppföljning av insatsen.

Ytterligare ett mycket tydligt värde för utbildaren och utbildningsorganisationen är vägledningsverktygets användning som analysverktyg. Det betyder att de som använder TEEUP för definition av kompetenskraven kan hitta den mest lämpade läraren för insatsen och på så sätt stärka konkurrenskraften för den egna organisationen.

Dessutom kommer sättet på vilket yrkesläraren interagerar med övriga intressenter under analysprocessen att garantera en helhetsbild över förutsättningarna för det enskilda utbildningstillfället.

Slutligen, att ha en klar bild av utbildningssituationen innan kursen startar, kommer definitivt att både öka självförtroendet hos utbildaren men också underlätta för denna att uppnå ett uppsatt mål och ett bra resultat.

Sammanfattning:

- Tydliga kompetenskrav
- Ökar konkurrenskraften för utbildningsorganisationen
- Gemensam/delad syn på förutsättningarna för utbildningsinsatsen
- Självförtroende i den specifika rollen.

Chefer och företagsledare i små- och medelstora företag

Chefer och företagsledare kan dra strategisk nytta av vägledningsverktyget på flera sätt.

Arbetsplatsen är en av de indikatorer som används I verktyget. Detta faktum sätter den specifika arbetsplatsen i stödjer på så sätt säkerställandet av resultatet I företaget. Istället för att basera sig på ”allmän” kunskap så hjälper TEEUP till att upptäcka de specifika kompetenser som krävs i relation till företaget.

Processen med att definiera kompetenserna kan antingen göras I samverkan med andra intressenter eller enskilt av utbildningsansvarig I företaget. Eftersom verktyget inkluderar utbildarens roll och den invandrade eller mobile arbetarens bakgrund så ger det en vidare syn på helheten i analysen och underlättar för chefer och fackliga representanter att få en gemensam syn på behovet.

Att använda vägledningsverktyget TEEUP I arbetet med att identifiera kompetenskraven på utbildaren innebär också en lärprocess för företagsledaren/chefen. Detta ger kunskap om helheten och kommer att underlätta utveckling och förbättring av kommande utbildningsinsatser.

Sammanfattning:

- Hänsyn kommer att tas till specifika förutsättningar för den enskilda arbetsplatsen
- Gemensam syn på behov och förutsättningar vid planering och förberedelse av utbildning uppnås
- Startar en lärprocess som stöder långsiktig utveckling och tillväxt I företaget.
-

Representanter från fackliga organisationer

För intressenter från fackföreningar kan verktyget vara mycket användbart. (I kommande avsnitt ges exempel på hur yrkesutbildningsprogram kan initieras.) Oberoende av vilken intressent som initierar insatsen så kan nyttan med användningen av verktyget vara olika beroende på hur det används.

Ett av de tydligaste värdena för fackföreningar kan vara möjligheten att säkerställa arbetsmiljön genom att yrkeslärarna har rätt kompetens. Eftersom de invandrade och mobila arbetarna redan är eller kommer att bli anställda, är det nödvändigt att utbildningen gör anpassningen (integrationen) på arbetsplatsen så enkel som möjligt. Genom att använda TEEUP så säkerställs såväl kompetensen hos utbildaren som dennes insikt i arbetsplatsens specifika förhållanden.

Själva processen kan också ge de fackliga företrädarna kunskap om den invandrade och mobile arbetskraftens bakgrund och kvalifikationer innan de kommer ut på arbetsplatsen och kan på så sätt tillfoga erfarenheter och ytterligare perspektiv i processen.

Dessutom kommer det att vara av stort värde för facket att känna till utbildarens kompetensprofil och kunna addera krav som är länkade till den roll på arbetsplatsen som den nya arbetskraften ska ha, vilket ger ett mervärde för utbildningsinsatsen.

Detta är enbart några exempel på nyttovärden och de kommer att variera mellan olika arbetsplatser.

Sammanfattning:

- Säkerställa personalens intressen avseende de nyanställdas roll och samarbete
- Ökad förståelse för de nyanställdas bakgrund
- Tydliggör kompetenskraven på yrkesutbildaren
- Möjliggör samsyn på helheten I relation till övriga intressenter

Den invandrade och mobila arbetskraften

Det finns en avgörande faktor för arbetssituationen för en invandrad eller mobil arbetare. Någon kan ha rekryterats traditionellt andra kan ha blivit "placerade" på arbetsplatsen genom "outplacement" eller arbetsmarknadsprojekt el dyl.

Individen kan ha eller sakna arbetslivserfarenhet från det "nya" landet. (möjligen har han/hon deltagit i språkutbildning eller annan introduktion men saknar kunskap och erfarenhet om arbetsmarknaden.)

Dessa olikheter och konsekvenserna av dem kan identifieras genom användning av TEUP som vägledningsverktyg för dessa intressenter.

Det är nödvändigt att söka efter och verifiera kompetenskraven på yrkesutbildaren baserat på den bakgrund och de kvalifikationer som den invandrade eller mobile arbetaren har. Det är därför en av huvudanledningarna till att använda indikatorerna som är beskrivna I nedanstående avsnitt.

Om yrkesläraren är förberedd, har rätt kvalifikationer för utbildningen och har erfarenhet av att arbeta med invandrad och mobil arbetskraft, kommer hon/han att kunna uppnå bättre resultat i utbildningsinsatsen:

Om yrkesutbildaren har rätt förmåga att utbilda och instruera en specifik grupp av invandrad eller mobil arbetskraft kan hon/hon spara värdefull tid och dessutom motivera deltagarna till att fokusera och engagera sig i utbildningen och hur den ska ge kunskap för arbetssituationen.

Dessutom kan tilläggas att om nu yrkeslärarens kompetens är viktig för slutresultatet så är definitivt utbildningsprogrammet och upplägget av utbildningen av avgörande betydelse. Ett mål är ju att skapa grunden för "egen makt" hos deltagaren för att hantera den vardagen på den nya arbetsplatsen och den nya yrkesrollen.

Ssammanfattning:

- Gör det lättare att nå målet
- Spar tid och ansträngning
- Egen makt ger självförtroende i yrkesrollen för individen

Övriga

Under framtagandet av vägledningsverktyget TEEUP så har projektets partners hittat ett antal "vinnande intressenter" som drar fördel av processen och som därigenom får en indirekt effect.

Exempelvis nämns följande:

- anställd personal kommer att möta nya medarbetare som är "redo för jobbet och arbetsplatsen"
- företagsledare kommer att erfara mer kostnadseffektiva rekryterings- och utbildningsinsatser
- såväl den privata som den offentliga sektorn som samhället I stort kommer att uppleva att invandrad arbetskraft är mer integrerade både på arbetsplatser och i samhället
- Kvalitetssäkring av yrkesutbildningsinsatser kommer att få fler små- och medelstora företag att våga satsa
- Andra typer av organisationer kan också nyttja verkyget. Handelskammare, företagarföreningar, arbetsgivarorganisationer mfl…

När kan vägledningsverktyget TEEUP användas?

Det finns två tydliga tillfällen då verktyget med fördel kan användas:

- när kompetenskrav för en yrkesutbildare skall fastställas för en specifik arbetsplats
- vid framtagning av utbildningsprogram där yrkesutbildare behöver möta specifika behov hos små- och medelstora företag

TEEUP-projektet hade den första punkten i sikte när målet definierades för projektet. Den andra har uppstått som ett mervärde under projektarbetet och vid utprovandet av verktyget.

För att ge en inblick I när verktyget kan användas så följer här några exempel på tillfällen och situationer:

Initierat av företagsledningen:

- Vid en situation där företaget behöver rekrytera och utbilda arbetskraft för en speciell arbetsuppgift. Dvs. utbilda invandrad och mobil arbetskraft till blivande medarbetare.
- I en situation där företaget behöver fortbilda och kompetensutveckla invandrad arbetskraft

Initierat av ett utbildningsföretag/utbildningsorganisation:

- När utbildningsorganisationen för en förfrågan om att ge offert på ett specifikt utbildningsprogram i ett företag för en målgrupp bestående av invandrad och mobil arbetskraft.
- Att använda som analysverktyg vid framtagandet av ett utbildningsprogram för ett mindre- medelstort företag.

Initierat av de fackliga företrädarna:

- När man behöver identifiera kompetenskraven hos en utbildare för att lösa problem eller konflikter relaterat till invandrad eller mobil arbetskraft på en arbetsplats
- För att ta fram ett utbildningsprogram för:
    - Att förbättra och utveckla arbetsmetoder
    - Att förbättra och utveckla arbetsmiljön – både den fysiska och den sociala
    - Att säkerställa en säker arbetsplats – hälsa och säkerhet
    - Kompetensutveckling av individer
    - etc...

Initierat av den invandrade eller mobila personalen:

- I en dialog med Arbetsförmedlingar eller arbetsgivarorganisationer angående yrkesutbildningsprogram
- På arbetsplatser där det saknas fackliga företrädare och där de anställda själva har den rollen

Avgränsningar

Att definiera kompetenser har inte varit en del av utvecklingen av vägledningsverktyget TEEUP. Det är ett verktyg för att identifiera behovet av specifik kompetens.

De kompetenser som indikatorerna hittar finns beskrivna I andra verktyg. Till exempel kan ”K-Competences” som refereras till användas för såväl enskilda länder som i ett Europa perspektiv.

Så använder du vägledningsverktyget TEEUP

Vem är “användaren”?

- Yrkesläraren/handledaren
- Chefer och företagsledare i små- och medelstora företag
- Fackföreningsrepresentanter och förtroendevalda
- Individen – Invandrad eller mobil arbetskraft

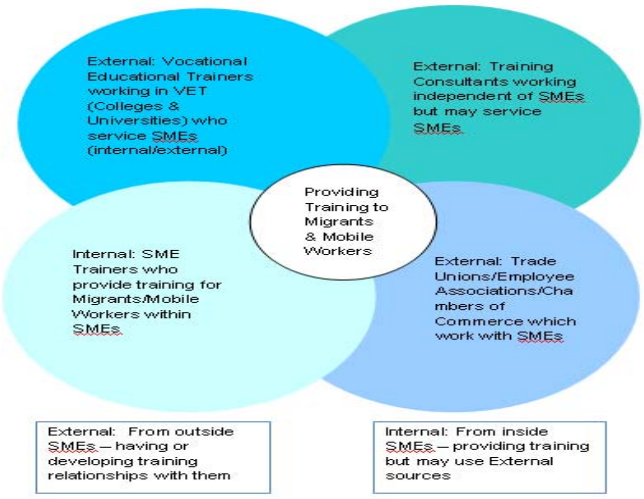
En eller flera av intressenterna ovan kan använda vägledningsverktyget. De intressenter som inte själva använder verktyget kan ändå medverka i och vara en del av processen att hitta och identifiera de efterfrågade kompetenserna.

Ett bra sätt att arbeta på är att innan start definiera vem/vilka som är ansvariga användare av verktyget/ledare av processen och vilka som deltar i processen. Det kan även finnas andra intressenter som använder verktyget.

Processen

Processen för att identifiera nödvändiga kompetenser för en yrkeslärare I en specifik lärsituation innehåller mer eller mindre samma steg oavsett vem som initierar den. Däremot, beroende på vem som initierat det hela, kan den starta från olika punkter.

Fyra modeller (summerade I en övergripande modell)



För att beskriva stegen I processen utgår vi från en av de fyra modellerna som vägledningsverktyget baserats på. (Se även avsnittet "När kan vägledningsverktyget användas”?")

- Ett företag, SME, behöver analysera en situation där de egna handledarna inte kan genomföra den efterfrågade insatsen för utbildning av invandrad eller mobil arbetskraft i företaget.

Markörerna, förklarade i "Beskrivning av markörer", är tre "Huvudmarkörer" med var sin uppsättning av ”undermarkörer”.

Huvudmarkörerna är:

- **Utbildare** (Yrkesutbildare, handledare eller även utbildningsorganisation kan ha flera olika roller från start till slut i ett utbildningsprogram)
- **Arbetsplats** (Kan vara strikt intern, kan innefatta kunder/leverantörer, kan vara inhemsk eller internationell)
- **Individ** (Invandrad eller rörlig(mobil) arbetskraft med skiftande bakgrund och kvalifikationer).

I detta fall startar vi med att använda ”Arbetsplats”. Denna markör utgår från de krav som kommer från själva arbetsplatsen och de undermarkörer som vi använder för den.

Varje enskild undermarkör identifierar och beskriver och analyserar den funna kompetensindikatorn, analyserar den och avgör slutligen vilken kompetens som krävs för att tillfredställa behovet.

Ibland hittas många kompetensindikatorer och i vissa fall inga alls för en undermarkör. Notera de som hittas och gå vidare till nästa.

Efter att ha gått igenom huvudmarkören “Arbetsplatsen” och dess efterfrågade behov av kompetens fortsätter vi med “Individen”. Genom att känna till bakgrund och kvalifikationer för den invandrade eller mobila arbetskraften får vi enkelt fram indikatorer och kan på så sätt matcha med relevanta kompetenskrav på yrkesutbildaren/handledaren.

Efter att det nu finns en klar bild over “Arbetsplats” och “Individ” är det så dags att övergå till undermarkörerna för “Utbildare”. För att kunna ta fram indikatorerna här är det nödvändigt att se over utbildarens roll(er), ansvarsområden och de lärmetoder som ska användas. Med de två första huvudmarkörerna avklarade så kommer kompetensindikatorerna för “Utbildare” att synliggöras.

För att klara av analysen är det viktigt att på förhand ha klara beslut om intressenternas olika roller.

Processen med att identifiera kraven på utbildarens kompetens för genomförande av utbildningsinsatsen bidrar också till att verifiera innehållet I utbildningen och utformningen av den samma. Beroende på arbetsplatsens förutsättningar, individens kvalifikationer och utbildarens roll är det nödvändigt att anpassa utbildningsinsatsen.

Processens olika steg

Som beskrivits så syftar de tre första stegen I processen till att med hjälp av de tre huvudmarkörerna identifiera kompetenskraven på utbildaren.

Efter de första tre stegen, som kan ske i vilken ordning som helst beroende på omständigheterna, är det dags att ta en titt på helhetsbilden och börja prioritera de nu listade kompetenskraven.

Sammanfattningssidan I Vägledningsverktyget TEEUP gör det enkelt att ta fram en översikt för att och med hjälp av den sätta igång arbetet med att avgöra vad som är kritiskt respektive ej kritiskt för slutresultatet av utbildningen.

Se nedan:

Ej kritiskt (0)* (Grön text)

- **Delvis kritiskt (1)* (Gul text)**
- **Mycket kritisk (2)* (Röd text)**

  (*hämtade från Excel-matrisen)

Som jämförelse kanske någon föredrar att använda begreppen nedan istället:

- **Very nice to have (0)* (Grön text)**
- **Nice to have (1) * (Gul text)**
- **Must have (2) * (Röd text)**

  (*hämtade från Excel-matrisen)

Det är helt avgörande för resultatet att dialogen och identifieringen av kompetenskraven är prioriterad. Att känna till att syfte och mål med utbildningen är relaterat till företagets verksamhet är avgörande.

FSlutligen, efter det att kompetenskraven är definierade och prioriterade, kan vi börja arbetet med att se over kompetensprofilerna på aktuella/tillgängliga yrkeslärare/handledare. Det är möjligt att dels jämföra dem med kraven men också inbördes. I detta moment kan det bli uppenbart att det krävs fler än en utbildare för att klara alla delar av utbildningen.

Processens startpunkter

Som nämnts ovan kan analysarbetet starta med vilken ”Huvudmarkör” som helst.

Vid processens genomförande måste det också tas hänsyn till vilken av intressenterna som tar initiativet till utbildningsinsatsen då detta påverkar upplägget. Detta är nödvändigt för att säkerställa en bra matchning mellan behoven hos den invandrade eller rörliga arbetskraften och utbildarens kompetens och erfarenhet.

- En utbildningsorganisation vill sälja en utbildningsinsats byggd på vissa kompetenser
- Fackets representanter begär att få utbilda arbetskraft med invandrar bakgrund
- Ett företag behöver rekrytera ny personal genom att utbilda dem för en specifik uppgift
- En grupp av indrad eller mobil arbetskraft behöver utbildas för ett nytt jobb
- Etc...

Det kan också vara ett partnerskap mellan två eller flera av intressenterna som startar processen med att identifiera kompetenskraven för en utbildningsinsats.

Förberedelse

Desto mer information och kunskap som finns innan processen med att identifiera kompetenskraven hos en yrkesutbildare desto smidigare kan den genomföras.

Innan starten av arbetet är det ovärderligt för alla inblandade (utbildare, chefer, individer mfl.) att alla har förberett sin del av information och upplysning. På så sätt kan processen genomföras mycket effektivare.

Några exempel:

- Utbildaren
    - Presentation av en eller flera yrkeslärare/handledare
    - Curriculum vitae CV med referenser till tidigare uppdrag
- Företagsledare – chef i företaget
    - Definition av arbetsroller och arbetsinnehåll (inte bara yrkestitel)
    - Klargöra bransch- och områdesstandarder och krav
    - Beskrivning av företagskultur och social arbetsmiljö

- Fackföreningsföreträdare
    - Tydliggöra de problem som behöver lösas eller de utmaningar som finns
    - Definiera kompetensutvecklings/fortbildningsbehovet

- Individen
    - Bakgrund
    - Kvalifikationer
    - Curriculum vitae - CV
    - Arbetserfarenhet
    - Kulturell bakgrund
    - Språkkunskaper

För att kunna genomföra ett yrkesutbildningsprogram eller en enstaka utbildningsinsats är det viktigt att också ta hänsyn till gruppens sammansättning. Är det en hetero- eller homogeny grupp? Hur påverkar det kraven på utbildarens kompetens?

Är det möjligt att ta hänsyn till varje individ eller måste man utgår från vad som är gemensamt för deltagarna?

Oberoende av gruppens sammansättning så är det uppenbart att ju mer du känner till om förutsättningarna för huvudmarkörerna, desto enklare blir arbetet med fastställande av kompetenskraven och chanserna för ett bra resultat ökar.

Dessa behöver medverka i arbetet

I avsnittet ”Processen” nämns att processen kan starta med vid olika punkter beroende på vem av intressenterna som är initiativtagare till insatsen.

På samma sätt kan behovet av olika intressenters medverkan I processen variera.

Ju mer som är känt kring huvudmarkörernas förutsättningar och grunder genom dokumentation, beskrivningar etc. desto mindre är kravet om deltagande i det specifika arbetet för var och en av intressenterna (därför är uppföljning och utvärdering efter genomförd insats för kommande aktiviteter).

Om den tillgängliga informationen är knapp krävs naturligtvis större insats och engagemang från samtliga berörda i arbetet och processen blir mer krävande.

Oavsett det så är en samsyn på insatsen och dess målsättning betydelsefullt för framdriften i processen. Några exempel:

- Syftet med utbildningsinsatsen
- Resultat som måste uppnås
- Förutsättningar för de tre huvudmarkörerna
- Roller och ansvar för alla medverkande

Det finns en mycket stark koppling mellan processen med att identifiera kompetenskraven på yrkesutbildaren och utformningen av själva utbildningsinsatsen. Detta sammantaget ger att det här vägledningsverktyget TEEUP kan bidra till att säkerställa det totala resultatet av utbildningsaktiviteten.

Beskrivning av markörerna

För att göra det möjligt att hitta kompetens indikatorerna som visar fram kompetenskraven används markörer, ”huvudmarkörer” med sina respektive ”undermarkörer” i TEEUP:s vägledningsverktyg.

Markörerna används som stöd för att identifiera och analysera kompetensindikatorerna som ett sätt att kunna avgöra kompetenskraven. I detta verktyg har därför projektgruppen fastställt tre huvudmarkörer med sin respektive uppsättning av undermarkörer.

De tre huvudmarkörerna är nämnda tidigare:

- Utbildare
- Arbetsplats
- Individ

Huvudmarkörerna lifter fram de tre områden som är väsentliga för resultatet av utbildningsinsatsen och där yrkeslärarens kompetenser inom varje avsnitt är en nyckel till framgång.

Baserat på det faktum att vi jobbar med två typer av individer, utbildaren och den anställde, i en specifik arbetsmiljö ger dessa tre huvudmarkörer.

Dessa huvudmarkörer är det som gör det möjligt att med hjälp av undermarkörerna sortera upp de verkliga indikatorerna för kompetenskrav I områden där de kan återfinnas.

Vägledningsverktyget Excel-matris, som används som en del av verktyget, bygger på dessa tre huvudmarkörer och undermarkörerna utgör den del som skall fyllas i och dokumenteras på respektive blad i matrisen.

Som beskrivs I avsnittet “Processen” kan dessa tre huvudmarkörer ses som tre olika steg I arbetet med att identifiera komeptenskraven för utbildaren.

Utbildaren

Yrkesutbildaren är naturligtvis i fokus för TEEUP-verktyget och är därför intressant att använda som en central huvudmarkör.

Undermarkörerna:

- Roll(er)
- Ansvarsområden
- Metoder (Lärmetoder).

Dessa bör kunna frambringa de specifika kraven på utbildaren och i combination med de övriga två huvudmarkörerna ge en helhetsbild over de efterfrågade kompetenserna.

Det är naturligtvis viktigt att inte blanda ihop denna del av analysen med “Arbetsplats” och “Individ” eftersom alla tre i samverkan utgör ett redskap för att fastställa hela kompetensbilden hos yrkesläraren. Sätt fokus på undermarkörerna.

Roller

Yrkesläraren och utbildningsorganisationen kan ha många olika roller under processen med att utveckla och genomföra en utbildningsinsats.

Det kan vara allt från något så enkelt som att utbilda i några få tydligt specificerade delar som att medverka i initiativ, analys, utforma, presentera, utbilda, handleda och utvärdera i ett helt utbildningsprogram.

Det har redan tidigare nämnts att det I vissa fall krävs mer än en utbildare för att uppnå de uppsatta målen för utbildningen.

För varje roll krävs det ett antal varierande kompetenser och det är därför viktigt att använda denna markör för att hitta alla roller för att därigenom komma fram till kompetenskraven.

Till exempel:

- utforma ett utbildningsprogram
- använda ett färdigt utbildningsmaterial
- använda olika lärmetoder
- lära ut
- handleda
- Etc...

Ansvarsområden

Denna “undermarkör” identifierar de kompetensindikatorer som finns beroende på de olika ansvarsområden som en yrkesutbildare kan ha.

Totalansvaret och de olika delarna av det kan delas olika mellan mellan intressenterna I olika utbildningssituationer.

Genom att tydligt definiera ansvaret underlättar det möjligheten att ställa kraven på kompetens för varje ansvarsområde och beslut som behöver fattas.

Rollen och ansvaret utgör inte samma markör. Det är skillnad på att vara den som utför något kontra den som följer upp och tar initiativ till förändring om så är nödvändigt. Även att ha rollen som examinator, eller bara enkelt godkänna, en individ i en modul eller en hel kurs.

Ansvarsområden att se over är bland annat:

- Analys
- Design / Innehåll
- Förberedelse
- Rekrytera/testa/godkänna deltagare
- Metod

- Utbildning
- Test (testa under/efter utbildning)
- Godkänna / betygsätta
- Utvärdering och återkoppling.
- Annat

Metoder

De olika lär/utbildningsmetoderna från Active Ageing- projektet kan användas som referens och vägledning för detta avsnitt och denna undermarkör:

- Mentoring - Mentorskap
- Coaching - Handledning
- Demonstration – Demonstration/Visning
- Shadowing – Upprepa/Härma
- Focus Groups – Fokusgrupper
- Counselling -
- Interviews - Intervjuer
- Experiential (on the job - learn as you do) – Lära genom att göra
- Residentials -
- On-site Training Courses – Lärande i arbetet – Utbildning på arbetsplatsen
- e-Learning (Net based Learning/Distance Learning using IT) – Nätbaserad distansutbildning
- Off-site Courses and Training – Traditionell utbildning i särskild utbildningslokal
- Use of Task Forces - Sixth Sigma – Aktivitets/Uppdragsgrupper (Med sammansatt kompetens)
- Role Models – Rollbaserat lärande
- Learning Logs – Lär-loggar
- Briefing Presentations - Informationsträffar
- Communications Roll downs and Systems -
- Group Projects e.g. case studies – Grupp project - arbetsexperiment
- 360 Degree Feedback Assessment – 360-graders (total) återkopplingstest (lära genom återberättande)
- Kaizen (Japanese for "Improvement") – Ständig utveckling – stegvis utveckling
- Evaluation and Feedback Systems – Utvärderings- och återkopplingssytem

Att identifiera de olika rekommenderade lärmetoderna för varje delmodul i utbildningsinsatsen ger en möjlighet att hitta de kompetenskrav som ställs på yrkesutbildaren.

För Active Ageing Project se - **http://www.ifoa.it/acting**

Arbetsplatsen

Denna huvudmarkör kan vara den viktigaste och förmodligen den avgör vilken utbildningsinsats som krävs och genom det gör det möjligt att se vilka utbildare som behöver engageras/anställas.

Relativt ofta är det focus på själva yrkesrollen men det krävs ett vidare perspektiv för att kunna utbilda en invandrad eller mobil arbetare till att klara hela uppgiften som anställd.

Kunskap och kompetens för att utbilda I själva yrkesrollen är nödvändiga men det är också nödvändigt att identifiera och känna till andra faktorer och villkor som måste uppfyllas.

Arbetsplats-markören –innefattar inte minst företagsledaren/chefen och fackföreningsrepresentanterna då dessa är nyckelaktörer på arbetsplatsen och som genom sina roller utgör en del av hela arbetsmiljön.

Undermarkörenra som används I vägledningsverktyget återfinns I Excel-matrisen :

- Landspecifikt
- Kulturellt
- Arbetsområden/Yrkesområden
- Arbetsroll(er)

Landspecifikt

Det är mycket lätt att vara omedveten om vad som är landspecifikt. Vi tar ofta förhållanden för givna och funderar inte så ofta över vad som är landspecifikt eller regionspecifikt för en grupp av länder. Eller som fallet I TEEUP-projektet – vad som är Europa-specifikt.

Att hitta dessa undermarkörer och dess kompetensindikatorer kan i vissa fall vara svårt och i andra fall mycket enklare. Det är viktigt att utbilda individerna i att förstå och acceptera regler, standards etc som en del I arbetsplatskraven. Detta för att klart ta avstånd ifrån vad som kan uppfattas som ”avsaknad av professionalism” från tidigare utbildningar och praktiska erfarenheter. Att göra saker på ”vårt sätt” och inte ”ert sätt” kan vara en konfliktkälla om utbildaren (och övriga intressenter) inte är medvetna om detta.

Språk kanske är den tydligaste “landspecifika” markören men det finns definitivt andra skillnader mellan arbetsplatser också. Till exempel måste vi se till den specifika arbetsrollen på det specifika arbetsstället för att vara säkra på vad som krävs. Fokus bör här vara på att undvika att se språk som ett föremål för utbildning istället för att se kompetenserna som krävs hos yrkesutbildaren I förmågan med att kunna överbrygga språkbarriärerna .

Regler, lagar, traditioner nämns ofta som landspecifika och kan vara bade en del av industristandarden likväl som kopplad till det kulturella arvet. (se nästa undermarkör – Kutur)

I analysen är det viktigt att kontrollera denna arbetsplatsmarkör med den undermarkör för “Individ” som avser “Land”, då vi måste komma ihåg att det är utbildarens kompetenser vi söker och inte den skillnad som finns mellan länder.

Kultur

Det finns ett antal områden på våra arbetsplatser som är kopplade till kutlur. Dessa kan vara från makronivå, Europanivå, ned till ”arbetslags-nivå” på en specifik avdelning i ett specifikt företag.

Det är därför nödvändigt att se arbetsplatsmarkören “Kultur” ur perspektivet: - “Vad behöver yrkesläraren kunna överföra till individerna avseende arbetsplatskulturen”? Exempelvis kan detta avse vad som täcks in i utbildningsprogrammet respective vad som kan uppnås I arbetssituationen för den anställde.

Några områden att söka inom:

- beteenden
- vanor
- sätt att göra saker på
- företagskultur
- arbetskamraternas acceptance
- etc...

Branch

Här ligger fokus på den nationella branschnivån och på det som påverkar arbetet. Standards, regler etc... När vi talar om “landspecifikt” är det mer generellt, under denna markör är det just branschspecifika regler, lagar, traditioner, arbetssätt etc som avses

Med individens bakgrund och kvalifikationer i åtanke finns ett behov av att se vilken kompetens som krävs av yrkesläraren för att ge den generella kunskapen som branschen kräver. Inte bara för den enskilda arbetsplatsen utan för branschens generella kunskaps- och kompetenskrav.

Varje bransch har sina specifika behov:

- Byggbranschen
- Hälsovård
- Transport
- Tillverkningsindustri
- Biotech
- IT
- etc...

Yrkesroll

Oavsett arbetsplats och individ har vi en viss definition av vad en yrkestitel betyder och står för. Vid vissa tillfällen är det lätt att koppla ihop / matcha en yrkestitel med en specifik utbildning eller examen/certifikat.

Men dessutom innehåller varje yrkestitel en unik uppsättning av roller som en anställd måste behärska. Vid användningen av detta verktyg använder vi olika yrkesroller som markörer för att hitta kompetens-indikatorerna för att klargöra kompetenskravet på utbildare. Ett exempel skulle kunna vara en snickare i ett företag:

Och skulle då kunna ge följande::

- specialist på renovering/sevice/nyproduktion/prefabricering
- erfarenhet av lagarbete / självgående
- med sälj- och kundansvar
- resvana och pendling

Innehållet i de olika rollerna I ett yrke kan också indikera lämplig lärmetod. För detta se ”Utbildare/Metoder” ovan. Använd yrkesrollsmarkören för att identifiera kompetensbehov som ligger utanför själva kärnkompetensen. Det är nödvändigt med insikten i att den ”yrkestitel” som rekryteringen avser i sin tur består av flera olika yrkesroller.

Individ

Den sista men definitivt inte minsta huvudmarkören är “Individ”, i detta fall lika med en person i form av invandrad eller rörlig arbetskraft.

Under projektets gång beträffande de specifika kompetenskraven på en yrkesutbildare som arbetar med den angivna målgruppen i en utbildningsinsats.

Det är väl ingen överraskning att individens bakgrund och kvalifikationer har en betydelse och påverkar vilka kompetenser som krävs hos utbildaren. Trots det, är detta ett faktum som flera av intressenterna ofta förbiser.

Huruvida de individer som deltar i ett utbildningsprogram är en homogen eller heterogen grupp kan vara en stor utmaning, inte minst för yrkesläraren. Detta är ett välkänt faktum men hur hanterar vägledningsverktyget TEEUP detta?

För att förstå de förutsättningar som kommer av bakgrund och kvalifikationer för en grupp eller en enskild individ är viktigt. Desto mer vi vet desto säkrare kan vi definiera kompetenskraven på en utbildare:

De undermarkörer som används i verktyget är ett gott stöd för att kunna beskriva de efterfrågade kompetenserna.

De undermarkörer som används här och som återfinns I Excel-matrisen är:

- Land
- Kultur
- Arbetsplats
- Lärprofil

Land

Ursprungslandet för en individ, eller det land där man spenderat en lång tid, där utbildning och arbetslivserfarenheter har införskaffats, är en mycket viktig markör för att hitta kompetensindikatorer.

Med kännedom om individens kunskaper, innehåll och nivå, samt arbetserfarenheter hjälper det till I processen med att definiera kompetenskraven på yrkesutbildaren.

Denna markör ger oss också möjlighet att se andra viktiga kunskaper, kompetenser och erfarenheter. Till exempel:

- Språk (både modersmål och yrkesspråk)
- Lagar och regler
- Branschstandards
- Utbildningssystem och lärmetoder som använts
- etc...

Kultur

Generellt förmedlar denna markör kunskap om de sätt på vilket individen hanterat göromål I tidigare arbetssituationer.

Här finner vi exempel på allt från jämställdhetsperspektiv till religöst anknutna frågor, från hierarkiskt organiserade arbetsplatser till miljöer med krav och vana i att vara självgående.

Om vi lyckas hitta kulturellt orienterade kompetensindikatorer genom att studera individen kan vi också hitta nyckelkompetenser som krävs av yrkesläraren. För vissa situationer räcker det med att vara medveten om de kulturella indikatorerna i andra fall behöver hela utbildningsprogrammet läggas upp med tanke på detta likväl som kompetenskraven på läraren.

Arbetsplats

Individens bakgrund inkluderande arbetsplatser utgör en viktig markör.

I en situation kan det vara enbart en fråga om att lyfta kompetensen eller att ”nationalisera” den, i andra sammanhang kan det vara nödvändigt att starta från grunden. Vi kan ha stor nytta av arbetsplatsmarkören I vårt sökande efter kompetensindikatorer.

Möjligheten att kunna använda fördelen med att känna till “överförbara” kunskaper och kompetenser från en arbetsplats/yrkesroll till en annan kan vara av särskilt stor betydelse, inte minst i fall då vi omskolar arbetskraft för nya uppgifter och yrken. Exempelvis kan det vid ett tillfälle då en snickare ska rekryteras vara möjligt att hitta användbara erfarenheter från ett annat jobb, kanske som målare. Erfarenheter från ett yrke kan enkelt överföras till ett annat. Då kan utbildningen fokusera på att täcka gapet av saknade kunskaper.

Lärprofil

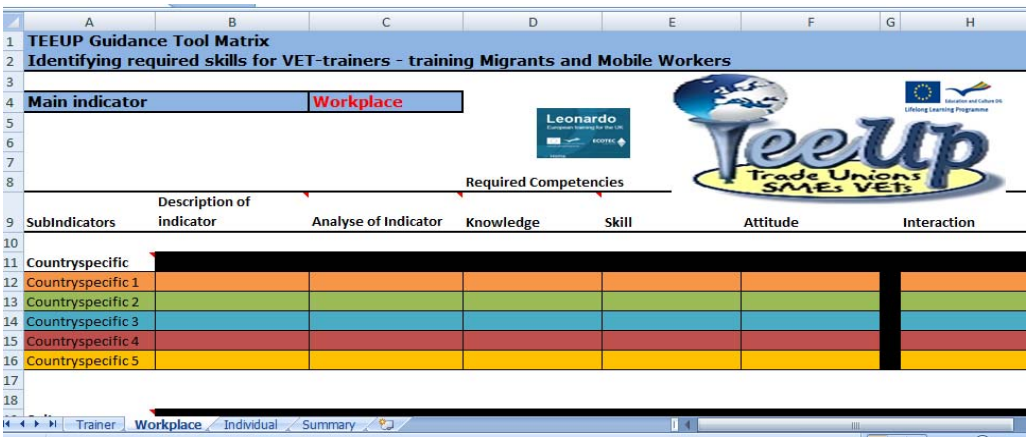
Som nämnts tidigare under “Land” kan kunskapen om utbildningssystem vara av stort värde då det gäller att välja lärmetod och därmed ställa krav på läraren att ha erfarenheter av och kanske behärska dessa.

Att känna till hur en individ eller en grupp av individer har lärt sig sina jobb tidigare är av stor betydelse.

Att välja fel lärmetod, kopplat till individens lärprofil, kan påverka slutresultatet. Därför är det av stor vikt att ta med detta i kompetenskraven på läraren. (och naturligtvis i uppbyggnaden av insatsen som sådan)

Excel-matrisen

En central del av vägledningsverktyget TEEUP är den Excel-matris som kan användas bade som ett noteringsredskap för notering av kompetenskraven baserade på indikatorerna, analysen av det som hittats, prioriteringen av den eftersökta kompetensen och också som ett verktyg för jämförelse mellan konkurrerande utbildare.



I noteringsfälten kan du hitta information om användningen av excel-matrisen.

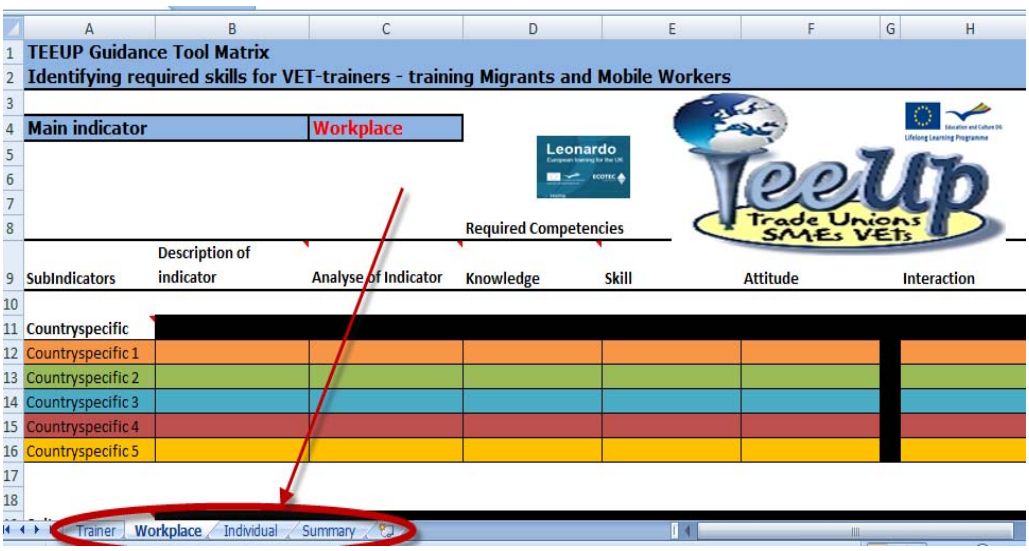
Matrisen bygger på Excel 2007 – om du använder en äldre version kan en del av funktionaliteten förloras – men matrisen kan ändå användas.

Det går också att skriva ut de olika bladen (även tillgänglga i PDF-format) och använda pappersversionen av vägledningsverktyget TEEUP.

Anvisningar till matrisen (formulären)

Ladda hem Excel-filen "GuidanceToolMatrix.xls" till din dator. Du kan hitta den på www.teeup.eu/)

Starta Excel och öppna Excel filen.



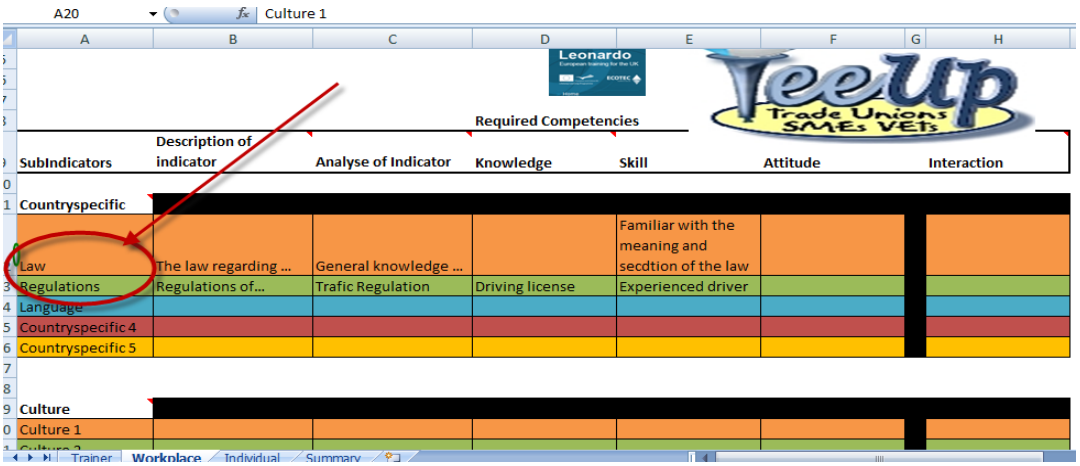
Nedtill I Excel-bladet kan du se de olika huvudmarkörerna som olika arbetsblad, även sammanfattningen finns på ett särskilt blad.

1. Välj den huvudmarkör du vill börja med.

I detta exempel är det Arbetsplats som är vald markör att börja arbeta med.

I den första kolumnen hittar du alla undermarkörer.

2. Börja fyll I de olika undermarkörerna genom att skriva in den du vill arbeta med.



3. Fyll i kolumnerna "Beskrivning " och "Analys".

4. Notera kompetensen som "Kunskap", "Förmåga" eller "Attityd" och fyll i resultaten i de olika kolumnerna. Det kan vara fler än en.

5. Fortsätt på samma vis med övriga huvudmarkörer på respektive blad.

6. Kom ihåg att spara excel-filen under nytt namn (för att behålla mallen intakt). Om du är en avancerad Excel-användare kan du spara filen som en Excel-mall och öppnade den som en sådan fortsättningsvis.

7. Efter att ha kompletterat de tre “huvudmarkörsbladen” med information om varje undermarkör och de indikatorer som identifierats och beskrivits, analyserats och förklarats kan du nu gå till "Sammanfattning" .Här lägger du in värden endast i de ”vita” cellerna. De grå cellerna hämtar information från matrisen som du redan fyllt i.

8. Med alla indikatorer samlade på ett blad kan du nu börja utvärderingen av vilka kompetenser som är kritiska eller ej. Med värdena 0=Ej kritiskt, 1=delvis kritiskt och 2=Ja den är kritisk - kan du nu registrera detta I kolumnen för “Kritisk” och färgerna i cellerna kommer att ge dig översiktsbilden.

Company:	Stockholm Taxi AB
Department:	HR
Date:	09-jul-10
Analyse done by:	Kenneth OE Sundin

Read this

0 = No 1 = Partly 2 = Yes

				Required Competencies				Suggested VET Trainer				
Main indicator	**Subindicator**	**Indicator**	**Remark**	**Knowledge**	**Skill**	**Attitude**	**Critical**	Trainer 1	Trainer 2	Trainer 3	Trainer 4	Trainer 5
Trainer	Role(s)	Designer of			Training	Structure	0	1	1	1	1	0
Trainer	Role(s)	Trainer		Trained	Pedagogi	Likes to	1	2	1	2	2	2
Trainer	Role(s)	Testleader			Experienc	Objective	2	0	1	0	0	1
Trainer	Role(s)											
Trainer	Role(s)											
Trainer	Responsability (ies)	Programme responsable			Evaluate r	Structured						
Trainer	Responsability (ies)	TestManager		Testdesign	Qualitym	Structure	2	2	2	1	1	2
Trainer	Responsability (ies)			0	0	0						
Trainer	Responsability (ies)			0	0	0						
Trainer	Responsability (ies)			0	0	0						
Trainer	Method(s)	On-site training		Trained	0	0	1	0	0	1	2	1
Trainer	Method(s)	Demonstration		0	Instructu	0	1	1	0	2	0	0
Trainer	Method(s)	Experiiental		0	0	Split	10	2	0	1	1	1
Trainer	Method(s)			0	0	0						
Trainer	Method(s)			0	0	0						
Workplace	Countryspecific	Law		0	Familiar w	0	2	1	1	0	0	1
Workplace	Countryspecific	Regulations		Driving licens	Experienc	0	1	2	2	1	1	2

9. N’r du har kommit så här långt kan du nu börja registrera profilerna för aktuella utbildare/handledare. Om du använder en liknande skala för de kompetenser som finns i respektive utbildarprofil , kan du nu enkelt jämföra profilen mot den efterfrågade och dessutom jämföra de olika utbildarnas kompetenser.

0=Ingen eller liten kompetens , 1= delvis kompetent och 2 = kompetent.

Genom färgerna I de olika fälten kan du enkelt och snabbt se vilken profil som matchar behoven bäst.

10. I nedre delen av sammanfattningen ser du nu resultatet för varje enskild utbildare/handledare och avgöra vem som är mest kompetent relativt kraven.

	2	2	2	0	21	0
Score	42	33	36	62	33
Trainer	8	5	8	7	7
Workplace	6	7	9	7	6
Individual	28	21	19	48	20

Analysera resultatet

Syftet med att analysera resultatet av användningen av dessa mallar är att stärka den svagaste länken I kedjan, individen.

Detta vägledningsverktyg, TEEUP, är framtaget för att stötta användaren och för att ge en struktur och checklista för analysfasen i processen med att identifiera det kompetenskrav som finns för en yrkesutbildare då invandrad och mobilarbetskraft är målgruppen. Dessutom gör detta verktyg det möjligt att välja den mest lämpade utbildaren för den specifika utbildningsinsatsen.

Case och scenarios

Vägledningsverktyget är tänkt att stödja företaget med att samla information och bygga kunskap kring det interna behovet och den egna "ordlistan" för utbildningsinsatser för nyanställd personal med invandrar bakgrund eller för mobile arbetare som är aktuella, för framtida bruk. På www.teeup.eu kommer olika exempel på scenarios och genomförda analyser att finnas.

Exempel på hur verktyget kan användas

Det finns exempel på genomförda analyser på webplatsen för TEEUP: www.teeup.eu/ *

Please note that the Guidance Tool, the Excel Matrix and the example can be uploaded in colour-version from the TEEUP website.

Bilagor

TEEUP WEBSITE

Registrera dig på TEEUP.EU (www.teeup.eu/)

TEEUP FACEBOOK GROUP

http://www.facebook.com/?ref=home#!/group.php?gid=122270061123617

Gå med I gruppen!