



DIRECTIONS Newsletter

November 2014

70-80% OF APPRENTICEABLE TECHNICAL TRADES SKILLS AND WORKPLACE BEHAVIORS ARE LEARNED ON THE JOB.

Since the vast majority of technical skills and workplace behaviours in the construction trades are learned on the job site, it seems reasonable that construction work sites should be treated as active learning environments or training institutions. Following that logic: journeypersons are Teachers or Instructors, and employers are therefore Principals or Deans.

This is hardly a new concept. The system of apprenticeship goes back 100's of years, with roots in Europe where children as young as 10 years old were indentured to master craftsmen. Times were simpler then and life expectancy shorter, so masters understood the responsibility of ensuring the perpetuation of their craft and the value of a highly trained apprentice to help sustain their businesses and livelihoods. Essentially, supporting learning on the job equalled security.

So what is the state of learning on the job today?

Join us for Business & Bacon!

November 14 @ Delta Saint John
"Construction & Customer Service Excellence"
info@nb-map.com

Now, time is money. Construction employers are driven by productivity targets to maximize profit, and low bid submissions to win contracts. Meanwhile workers are focused on keeping their jobs. It seems the responsibility of teaching and learning is taking a back seat to the delivery of construction. Many work sites 'take learning for granted' and it is largely unmonitored or unstructured. Only 20% of employers in Canada participate in apprentice programs. It's interesting that this haphazard approach to training our future tradespeople is continuing at a time when massive retirements are occurring across the country, putting the future workforce in jeopardy.



October graduates of nb-map receive their mentor certificates.

It's not rocket science, but it does take a little time and effort to move on the job training higher up your organization's priority list. But it's worth it. Adopting and supporting a 'learning culture' work site in an industry where the majority of knowledge is delivered on the job will ensure on-going access to a highly skilled workforce.

The mentoring mentality of the master craftsmen of yesterday is still relevant today: supporting 'learning' means long term security for everyone.



DIRECTIONS Bulletin

Novembre 2014

LES APPRENTIS APPRENNENT DE 70 À 80 P. 100 DES COMPÉTENCES TECHNIQUES ET DES COMPORTEMENTS AU TRAVAIL EN MILIEU DE TRAVAIL.

Comme la plus grande partie des compétences techniques et des comportements au travail dans les métiers de la construction s'apprennent en milieu de travail, il est raisonnable de traiter les sites de construction comme milieux d'apprentissage ou établissements de formation. Fidèle à cette logique : les compagnons sont les instructeurs et les employeurs sont les directeurs ou doyens.

Ce n'est pas un nouveau concept. Le système d'apprentissage date d'il y a des centaines d'années et il est issu de l'Europe, où les enfants âgés d'à peine 10 ans étaient liés par contrat à des maîtres d'œuvre dans les métiers. Puisque les choses étaient plus simples à l'époque et l'espérance de vie plus courte, les maîtres d'œuvre comprenaient l'importance de perpétuer leur métier et comment un apprenti bien formé pouvait les aider à gagner leur vie. D'une façon fondamentale, le soutien de la formation des apprentis garantissait la sécurité d'emploi.

Quelle est la situation aujourd'hui dans le contexte de la formation en milieu de travail?

Rejoignez-nous pour Business & Bacon!
14 Novembre @ Delta Saint John
"Construction & Customer Service Excellence"
info@nb-map.com

www.frnbnb-map.com

De nos jours, le temps représente de l'argent. Les employeurs en construction sont axés sur les objectifs de productivité pour maximiser les profits et des offres très basses pour obtenir des contrats. Pendant ce temps, les travailleurs sont préoccupés par la sécurité de l'emploi. Il semble que la responsabilité d'enseigner et d'apprendre a moins d'importance que les divers projets de construction. Sur de nombreux sites, les travailleurs prennent la formation pour acquis et celle-ci se fait de façon non-contrôlée et sans structure. Seulement 20 p. 100 des employeurs au Canada participent aux programmes d'apprentissage. Il est étonnant que cette approche désordonnée soit perpétuée alors que tant de gens de métiers prennent leur retraite d'un coin à l'autre du pays, risquant de compromettre la main d'œuvre de l'avenir.



Diplômés d'octobre du pma-nb reçoivent leurs certificats de mentorat.

Ce n'est pas sorcier, mais il faut dévouer du temps et de l'effort afin de faire de l'apprentissage en milieu de travail une priorité plus importante dans nos organismes. Mais le jeu en vaut la chandelle. En adoptant et en appuyant une culture d'apprentissage dans cette industrie où la majorité des connaissances sont transmises en milieu de travail, nous garantirons un accès continu à une main d'œuvre qualifiée.

La perspective des maîtres d'œuvre du passé sur le mentorat est toujours valide aujourd'hui : l'appui de la formation garantit la sécurité de l'emploi à long terme pour tout le monde.