

GÁTT

2005

ÁRSRIT UM FULLORÐINSFRÆÐSLU
OG STARFSMENNTUN





Í stjórn Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins sitja:

Gylfi Arnbjörnsson formaður
Gústaf A. Skúlason varaformaður

Meðstjórnendur:

Emil B. Karlsson
Finnbjörn A. Hermannsson
Ingi Bogi Bogason
Ingibjörg R. Guðmundsdóttir

Varastjórn:

Jónína Gissurardóttir

Ritstjórn Gáttar

Ingibjörg E. Guðmundsdóttir
Sigrún Jóhannesdóttir
Sigrún Kr. Magnúsdóttir



Í aftari röð: Bjarni Ingvarsson, Sigríður Jóhannsdóttir, Fjola María Lárusdóttir, Ásmundur Hilmarsson og Sigrún Jóhannesdóttir.
Í fremri röð: Sigrún Kristín Magnúsdóttir, Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir og Guðmunda Kristinsdóttir.

Starfsfólk Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins:

Ingibjörg E. Guðmundsdóttir framkvæmdastjóri
Tölvupóstfang: ingibjorg@fraedslumidstod.is

Ásmundur Hilmarsson
Tölvupóstfang: asmundur@fraedslumidstod.is

Bjarni Ingvarsson
Tölvupóstfang: bjarni@fraedslumidstod.is

Björn Garðarsson
Tölvupóstfang: bjorn@fraedslumidstod.is

Fjola María Lárusdóttir
Tölvupóstfang: fjola@fraedslumidstod.is

Guðmunda Kristinsdóttir
Tölvupóstfang: gudmunda@fraedslumidstod.is

Sigríður Jóhannsdóttir
Tölvupóstfang: sigridur@fraedslumidstod.is

Sigrún Jóhannesdóttir
Tölvupóstfang: sigrun@fraedslumidstod.is

Sigrún Kr. Magnúsdóttir
Tölvupóstfang: sigrunm@fraedslumidstod.is

EFNISYFIRLIT

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins

Ritstjórn Gáttar	Ritstjórnarpistill	4
Gylfi Arnbjörnsson	Ávarp formanns	5
Ingibjörg E. Guðmundsdóttir	Starfsemi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins vex og dafnar	6

Kennslufræði

Hróbjartur Árnason	Hvað er svona merkilegt við það.....að vera fullorðinn.....	14
Gylfi Einarsson og Ólafur Jónsson	Þjálfun og þróun á vinnustað	23
Knud Illeris	Brjótum ísinn	27
Sigrún Jóhannesdóttir	Þekkingarmiðlun eða starfsundirbúningur?	29
Guðmunda Kristinsdóttir	Um þarfir og óskir markhópsins	35
Guðmunda Kristinsdóttir	Starfsnám fyrir fullorðna - Hvað þarf til árangurs?	38

Fullorðinsfræðsla og starfsmenntun

Elísabet Arnardóttir og Guðmundur B. Kristmunds. .	Um niðurstöður lestrarrannsóknar	41
Sigrún Kristín Magnúsdóttir	Fræðsla fullorðinna á Íslandi	49
Fjóla María Lárusdóttir	Námshvatning á vinnustað	54
Arnbjörn Ólafsson	ALL - Accreditation of lifelong learning	58
Pétur Einarsson	Mat á árangri þjálfunar	62
Sigrún Kristín Magnúsdóttir	NVL – Norrænt tengslanet um nám fullorðinna	64
Hans-Inge Persson	Miðstöð sveigjanlegs náms	67

Raunfærni

Bjarni Ingvarsson og Fjóla María Lárusdóttir	Leonardó verkefni undir stjórn FA	70
Agnethe Nordentoft	Efling færni með fullorðinsfræðslu	72
Bjarni Ingvarsson	Nám og vinna – haldast í hendur við mat á raunfærni	78

Af sjónarhóli

Sigurgeir H. Garðarsson	Starfsþjálfun í verslunarfagnámi	81
Guðrún Kristín Jóhannesdóttir	Fiskur og ferðaþjónusta	82
Lilja Sæmundsdóttir	Fagnámskeið I í heilbrigðis- og félagsþjónustu	84
Guðjón Sigurðsson	Reynsla Símans af raunfærnimati	85
Viðtal við Guðbjörgu Benjamínsdóttur	Að einhver trúir á mann	87

Um markhópinn

Ásmundur Hilmarsson	Góðar forsendur til fjarnáms á Internetinu	89
Ásmundur Hilmarsson	Brottfall úr framhaldsskólum	93

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins

Ritstjórn Gáttar	Hvað áttu við?	96
Sigrún Jóhannesdóttir	Námsstefnan Nám 2005	97
Ritstjórn Gáttar	Til greinahöfunda	98

RITSTJÓRNARPISTILL



Ingibjörg E. Guðmundsdóttir.



Sigrún Jóhannesdóttir.



Sigrún Kristín Magnúsdóttir.

Ágæti lesandi.

Hér kynnum við Gátt, ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun, sem gefið er út af Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA). Hlutverk Fræðslumiðstöðvarinnar er að vera samstarfsvettvangur stofnaðilanna, Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins, um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun á fjölþættu sviði, m.a. að skapa vettvang fyrir umræðu um verkefni og viðhorf líðandi stundar.

Markmið ársritsins er að efla umræðu um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun á Íslandi. Einnig að safna saman og miðla reynslu, kynna það sem efst er á baugi í kennslufræðum, kenningum, aðferðum, námsleiðum, gögnum, tækjum og vefsíðum.

Viðbrögðin við fyrsta tölublaðinu voru afar jákvæð. Fjöldi fólks um allt land, stjórnendur, starfsfólk, nemendur og kennarar á ýmsum skólastigum hafa haft samband við okkur til þess að þakka okkur fyrir ritið. Greinilegt er að það hafði um nokkurt skeið vantað rit af þessu tagi, rit með margbreytilegum greinum um fræðslumál fullorðinna. Vantað rit sem ætlað er víðum hópi í samfélaginu; þeim sem sinna fræðslumálum, þeim sem eru þátttakendur og síðast en ekki síst öllum sem hafa áhuga á að kynna sér það sem er í deiglu hverju sinni.

Í þessu tölublaði ritsins er kynning á starfsemi Fræðslumiðstöðvarinnar á árinu auk alhliða umfjöllunar um fullorðinsfræðslu á Íslandi í dag með fræðilegum greinum, skilgreiningum, sólskinsögum og lýsingum á ýmsum möguleikum sem standa þeim sem óska eftir fræðslu til boða. Nálgun viðfangsefna er út frá sjónarhóli þeirra sem

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins á að þjóna, það er einstaklinganna, atvinnulífsins og samfélagsins.

Rauði þráðurinn í ritinu er umfjöllun um kennslufræði fullorðinna. Reynt hefur verið að hafa nálgun viðfangsefnisins sem fjölþættasta. Hvaða aðferðum er best að beita við að nálgast skammskólagengna og hvetja þá til náms? Læra fullorðnir öðruvísi en börn og unglingar og hvaða leiðir er best að fara til þess að mæta þörfum fullorðinna námsmanna. Eru kennsluáferðir sem samþætta þjálfun á persónulegri færni við þekkingaruppbygginu vænlegar við starfsmenntun? Þessar spurningar eru allar dæmi um það sem greinahöfundar leitast við að svara.

Að okkar mati miðar fullorðinsfræðsla að því að fólk fái tækifæri til að bæta þekkingu sína og færni til þess að mæta kröfum þekkingarsamfélagsins. Efling færni er einnig nauðsynleg forsenda nýsköpunar og framfara í atvinnulífinu, skilyrði þess að hægt verði að mæta kröfum framtíðarinnar. Samkeppnishæfni Íslands á heimsmarkaði byggist á því að starfsfólk auki stöðugt færni sína og yfirfæri hana jafnóðum á það starf sem það vinnur.

Ósk okkar er að Gátt verði kærkomin lesning öllum þeim sem að fullorðinsfræðslu koma og hvetjum við lesendur til að hafa samband, koma með ábendingar og hugmyndir og taka þátt í því með okkur að efla fullorðinsfræðslu og starfsmenntun í atvinnulífinu.

Ritstjórn

ÁVARP FORMANNS

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) hefur nú starfað í tvö ár og ýtir hér úr vör öðru hefti ársritsins Gáttar. Í þessu hefti er lögð höfuðáhersla á umfjöllun um kennslufræði fullorðinna. FA er samstarfsvettvangur Alþýðusambands Íslands (ASÍ) og Samtaka atvinnulífsins (SA) um fullorðins- og starfsmenntun á íslenskum vinnumarkaði. Með stofnun FA fyrir tveimur árum hófu heildarsamtökin í fyrsta sinn formlegt og skipulegt samstarf við menntamálaráðuneytið um fullorðins- og starfsmenntun. Jafnframt hafa heildarsamtökin með stofnun FA einnig í fyrsta sinn komið á öflugri þjónustu við sameiginlegar fræðslustofnanir atvinnulífsins sem starfa á vegum aðildarsamtaka ASÍ og SA.

Í starfi FA hefur frá upphafi verið lögð rík áhersla á að byggja upp þekkingu og reynslu á sviði kennslufræði fyrir fullorðna og miðla þessari þekkingu áfram til þeirra sem starfa við kennslu fullorðinna á vinnumarkaði. Að baki þessari áherslu liggur sú skýra afstaða samningsaðila að auka og bæta gæði þeirrar kennslu sem fram fer á þeirra vettvangi. Markmiðið hlýtur að vera að byggja upp og þróa aðferðafræði sem hentar fullorðnu fólki og vinnur með okkur í að laða fólk í frekara nám.

Á undanförunum mánuðum hefur verið talsverð umræða innan ASÍ og SA um næstu skref í mótun og þróun fullorðins- og starfsmenntunar á vinnumarkaðinum. Reynt hefur verið að skilgreina hvert við ætluðum að stefna með stofnun FA og hvar við erum stödd, en miklar breytingar hafa orðið á sviði menntamála, einkum starfsmenntunar, og aðkomu samtaka vinnumarkaðarins að þeim málum á síðustu misserum. Hér nægir að nefna stofnun fræðslusjóða fyrir verkafólk og afgangsfólk, þróun fræðslustofnana sem sinna starfsmenntun, þær breytingar sem gerðar voru á aðkomu ASÍ að menntamáli á árinu 2002, stofnun Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og breytingarnar á MFA.

Þótt þessari vinnu sé engan veginn lokið er greinilegt að þrátt fyrir gróskumikið og fjölbreytt starf á þessum vettvangi, þar sem framboð af námi fyrir þá sem minnsta menntun hafa fyrir eykst hratt, er að verða nokkuð ljóst hvar skórin kreppir. Flest vandamál snúast um fjár-

mögnun á framkvæmdinni, hvort heldur um er að ræða námskeiðsgjöld eða gjöld fyrir náms- og starfsráðgjöf. Þrátt fyrir samninga um starfs- og endurmenntunarsjóði á vinnumarkaði hafa þeir enga fjárhagslega burði til þess að greiða niður þetta nám þannig að launafólk með lágur eða meðaltekjur sjái sér fært að sækja sér þá menntun sem það þarf.

Hafa verður í huga að hér er um stórt samfélagslegt vandamál að ræða, en yfir 40% af vinnumarkaðinum, eða á bilinu 50-60 þúsund manns, hafa enga viðurkennda framhaldsskólamenntun. Þessi stóri hópur hefur brýna þörf fyrir aukna fræðslu og menntun. Reynslan sýnir okkur einnig, að mæta verður þörfum þessa hóps með auknu framboði af fullorðins- og starfstengdu námi.

Það eru auðvitað mikil vonbrigði að ekki skuli vera gert ráð fyrir neinum framlögum af hálfu stjórnvalda til þessa málaflokks. Ef litið er framhjá óverulegum framlögum til símenntunarmiðstöðva á landsbyggðinni og sífellt minnkandi framlaga til öldungadeilda framhaldsskólanna leggja íslensk stjórnvöld enga fjármuni til þessa málaflokks. Auðvitað hlýtur það að vekja spurningar um „jafnrétti til náms“ þegar þeir sem lokið hafa stúdentsprófi geta tekið ótakmarkaðan fjölda BA- eða master-gráðna á háskólastigi, niðurgreitt af ríkinu, á meðan lesblindur einstaklingur má sjálfur borga sitt lesblindunámskeið, oftast með aðstoð fræðslusjóðs og/eða stéttarfélags. Menntun eða skortur á menntun er í dag að verða helsta ástæða ójafnaðar í landinu – ójafnaðar sem felst í að tilteknum hópi fólks er meinaður aðgangur að námi og fræðslu af fjárhagslegum ástæðum. Þetta gengur auðvitað ekki!

Gylfi Arnbjörnsson,

formaður stjórnar Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins.



Gylfi Arnbjörnsson

STARFSEMI FRÆÐSLUMIÐSTÖÐVAR ATVINNULÍFSINS VEX OG DAFNAR

Einn af hornsteinum í starfi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins er þjónustusamningur ASÍ og SA við menntamálaráðuneytið. Þrjú stór verkefni sem fjármögnuð eru af öðrum aðilum en menntamálaráðuneytinu bættust við starfsemi FA á árinu. Þessi verkefni eru Norrænt tengslanet um nám fullorðinna á vegum norrænu ráðherranefndarinnar, verkefni fyrir nýstofnað fagråd verslunar og þjónustu og verkefnið „The Value of Work“ sem styrkt er af Leonardo da Vinci starfsmenntaáætlun Evrópusambandsins og fjallar um mat á raunfærni í atvinnulífinu.

Í greininni er gerð grein fyrir helstu áherslum og verkefnum í starfi Fræðslumiðstöðvarinnar samkvæmt þjónustusamningi við menntamálaráðuneytið sem gildir frá 2003 til loka árs 2006. Helstu markmið hans eru:

- að stuðla að aukinni og bættri fræðslu fyrir fólk á vinnumarkaði með litla formlega grunnmenntun, óháð búsetu,
- að styðja fræðsluaðila við að skilgreina menntunarþarfir markhópsins og byggja upp framboð á lengra og styttra námi til að mæta þeim þörfum,
- að aðstoða menntamálaráðuneytið við að þróa aðferðir við mat á námi og námsárangri, þ.m.t. mat og vottun á óformlegu námi og starfsþjálfun í samstarfi við atvinnulífið og fræðsluaðila,
- að taka þátt í að þróa aðferðir við uppbyggingu námsferilsskrár fyrir einstaklinga í markhópnum,
- að annast almenna upplýsingagjöf um fræðslumál og söfnun og miðlun upplýsinga fyrir markhópinn.



Ingibjörg E. Guðmundsdóttir

Þjónustusamningur við menntamálaráðuneytið

Fræðslumiðstöðin starfar á grundvelli þjónustusamnings við menntamálaráðuneytið sem gildir frá 2003 til loka árs 2006. Helstu markmið hans eru að stuðla að aukinni og bættri fræðslu fyrir fólk á vinnumarkaði með litla formlega grunnmenntun, óháð búsetu. Jafnframt ber Fræðslumiðstöð atvinnulífsins að styðja fræðsluaðila við að skilgreina menntunarþarfir

markhópsins og byggja upp framboð á lengra og styttra námi til að mæta þörfum þessara hópa. Fræðslumiðstöðin á að aðstoða menntamálaráðuneytið við að þróa aðferðir við mat á námi og námsárangri, þ.m.t. mat og vottun á óformlegu námi og starfsþjálfun í samstarfi við atvinnulífið og fræðsluaðila. Einnig á hún að taka þátt í að þróa aðferðir við uppbyggingu námsferilsskrár fyrir einstaklinga í markhópnum. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins á að annast almenna upplýsingagjöf um fræðslumál og söfnun og miðlun upplýsinga fyrir markhóp.

Norrænt tengslanet um nám fullorðinna

Frá ársbyrjun 2005 tók FA að sér að vista norrænt tengslanet um nám fullorðinna, Nordiskt nätverk för vuxnas lärande (NVL), til ársloka 2006. Sigrún Kristín Magnúsdóttir er starfsmaður FA í þessu verkefni og fjallar hún nánar um það í grein sinni annars staðar í ársritinu.

Fagmenntun á sviði verslunar og þjónustu

Frá 15. september 2005 tók FA að sér stórt verkefni fyrir nýstofnað Fagråd verslunar- og þjónustugreina og Starfsmenntasjóð verslunar- og skrifstofufólks.

Markmiðið með verkefninu er að efla fagmenntun á sviði verslunar- og þjónustu og leitast er við að ná samlegðar-áhrifum við aðra starfsemi FA eftir því sem kostur er. Björn Garðarsson hefur verið ráðinn til að sinna þessu verkefni en samningur um það gildir til loka árs 2006.

Leonardó-verkefnið „The Value of Work“ (VOW)

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur fengið styrk frá Leonardo Da Vinci starfsmenntaáætlun Evrópusambands-



ins að upphæð 30 milljónir íslenskra króna í tilraunaverkefni sem ber titilinn „The Value of Work“. Samningur var undirritaður 27. september sl. Verkefninu er ætlað að þróa aðferðir til að meta raunverulega færni einstaklinga í atvinnulífinu. Fræðslumiðstöðin mun stýra verkefninu. Samstarfslönd, auk Íslands, eru Danmörk, England, Kýpur, Slóvenía og Svíþjóð.

Samstarfsaðilar FA í verkefninu hér á landi eru Íslandsbanki, Landsbankinn, KB-banki, Menntaskólinn í Kópavogi, Samband íslenskra bankamanna, Verzlunarmannafélag Reykjavíkur, starfsgreinaráð fjármála- og verslunargreina og menntamálaráðuneytið. Fulltrúar þessara aðila mynda faghóp í verkefninu sem mun reglulega fara yfir framvindu mála. Sams konar faghópar hagsmunaaðila verða myndaðir í hverju landi.

Verkefnið mun standa yfir í tvö ár og munu upplýsingar um framvindu þess ásamt afurðum birtast á heimasíðu verkefnisins sem opnuð verður í janúar 2006. Fjóra María Lárusdóttir og Bjarni Ingvarsson, starfsmenn FA, stýra verkefninu.

Starfsemin á síðastliðnu ári

Hér á eftir verður stuttlega gerð grein fyrir helstu áherslum og verkefnum í starfi Fræðslumiðstöðvarinnar samkvæmt þjónustusamningi við menntamálaráðuneytið. Upplýsingum er þannig hagað að áhersluatriði úr samningnum við menntamálaráðuneytið eru feitletruð en síðan er lýsing á áherslum og helstu verkefnum sem Fræðslumiðstöðin framkvæmir. Þessi upptalning er ekki tæmandi en gefur lesendum vonandi mynd af starfseminni.

Samstarfsvettvangur

FA er samstarfsvettvangur ASÍ og SA um fullorðins- og starfsmenntun á íslenskum vinnumarkaði sem mun eiga samstarf við menntamálaráðuneytið og ýmsar fræðslustofnanir. FA er einnig ætlað að þjóna sameiginlegum fræðslustofnunum sem starfa á vegum aðildarsamtaka ASÍ og SA (úr þjónustusamningi FA og mnr).

HÚSFÉLAG

Í húsakynnum FA á Grensásvegi 16a eru nú, ásamt Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, Mímir-símenntun, Mennt, samstarfsvettvangur atvinnulífs og skóla og Landsmennt, starfsmenntun Samtaka atvinnulífsins og verkafólks á landsbyggðinni. Einnig er boðið upp á vinnuaðstöðu fyrir símenntunarmiðstöðvar á landsbyggðinni (KVASIR).

Settur hefur verið upp fjarfundabúnaður og hefur hann verið tengdur FS-netinu frá áramótunum 2004/2005.

Í árslok 2004 hófust viðræður við fræðslumiðstöðvarnar á Hallveigarstíg 1 um húsnæðissamvinnu í framtíðinni. Unnið hefur verið að skilgreiningu á húsnæðisþörf húsfélaganna á Grensásvegi 16a og Hallveigarstíg 1. Öðrum fræðsluaðilum á vegum ASÍ og SA hefur verið boðin þátttaka í undirbúningsstarfinu.

ÞJÓNUSTU- OG SAMSTARFS-SAMNINGAR VIÐ FRÆÐSLUAÐILA

Eftirfarandi samningar hafa verið gerðir við fræðsluaðila og eru í gildi:

- Við Mími-símenntun um samstarf með það að markmiði að veita fólki á vinnumarkaði með litla grunnmenntun tækifæri til að afla sér menntunar eða bæta stöðu sína á vinnumarkaðinum í samstarfi við fyrirtæki og stofnanir á viðkomandi svæðum. Samningurinn var undirritaður 30. október árið 2003.
- Við Samtök verslunar- og þjónustu, Verzlunarmannafélag Reykjavíkur og Verzlunarskóla Íslands um mat á óformlegu námi, kennslufræðinámskeið, verkefnisstjórnun og eftirfylgni, árangursmælingar og endurskoðun vegna tilraunaverkefnis í verslunarfagnámi. Samningurinn var undirritaður 9. september 2004.
- Við Símenntunarmiðstöðvar innan Kvasis, samtaka fræðslu- og símenntunarmiðstöðva á landsbyggðinni, um samstarf með það að meginmarkmiði að veita fólki á vinnumarkaði með litla grunnmenntun tækifæri til að afla



Sigurður Jónsson, Ingibjörg E. Guðmundsdóttir og Ingibjörg R. Guðmundsdóttir við undirritun samstarfssamnings

- sér menntunar eða bæta stöðu sína á vinnumarkaðinum í samstarfi við fyrirtæki og stofnanir á viðkomandi svæðum. Samningurinn var undirritaður 12. nóvember 2004.
- Við Menntafélag byggingariðnaðarins um námsskrárgerð, aðstoð við fjármögnun og mat á óformlegu námi fyrir byggingarverkamenn. Samningurinn var undirritaður 17. nóvember 2004.
- Við Félagsmálaskóla alþýðu um samstarf með það að meginmarkmiði að veita fólki á vinnumarkaði með litla grunnmenntun tækifæri til að afla sér menntunar eða bæta stöðu sína á vinnumarkaðinum. Samningurinn var undirritaður 28. júní 2005.

Verkefnasamningar

- Við Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum vegna námsskrárgerðar fyrir starfsmenn við laugar, lindir og böð (í Bláa lóninu). Samningurinn var undirritaður 18. nóvember 2004. Verkefninu er lokið.
- Við Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum um námsskrárgerð fyrir starfsmenn í heilbrigðisþjónustu (Fagnámskeið I). Samningurinn var undirritaður 18. nóvember 2004. Verkefninu er lokið.
- Við Menntafélag byggingariðnaðarins um námsskrárgerð vegna þriggja námsleiða fyrir almenna byggingarverkamenn: vega- og jarðvegssviðs, framleiðslusviðs og húsbýggingarsviðs. Samningurinn var undirritaður 28. desember 2004.
- Við starfsfræðslunefnd fiskvinnslunnar um þarfagreiningu

ingu vegna núverandi nám-skeiða starfsfræðslunefndarinnar. Samningurinn var undirritaður 29. desember 2004. Verkefninu er lokið.

- Við Starfsafl – starfsmennt Samtaka atvinnulífsins og Flóabandalagsins um undirbúning og framkvæmd fjarnáms í Leonardó-verkefninu „Námshvatning á vinnustað“. Samningurinn var undirritaður 27. janúar 2005. Verkefninu er lokið.
- Við Símenntunarmiðstöðina á Vesturlandi vegna námsskrárgerðar fyrir skólaliða. Samningurinn var undirritaður 12. apríl 2005.
- Við Mími-símenntun fyrir hönd samstarfsaðila um endurskoðun námsskrár í jarðlagnatækni fyrir stærrí markhóp. Samningurinn var undirritaður 6. júní 2005. Verkefninu er lokið.
- Við Starfsafl – starfsmennt Samtaka atvinnulífsins og Flóabandalagsins um raunfærnimat verkamanna hjá Símanum miðað við námsskrá símsmiða við lðnskólann. Samningurinn var undirritaður 21. júní 2005.
- Við Landspítala – háskólasjúkrahús vegna verkefnisins „Mannauður í þekkingarfyrirtæki á fjölbjóðlegum vinnustað“. Samningurinn var undirritaður 17. ágúst 2005.
- Við Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum vegna námsskrárgerðar fyrir starfsmenn í heilbrigðisþjónustu (Fagnámskeið II). Samningurinn var undirritaður 26. ágúst 2005.
- Við Félagsmálaskóla alþýðu um þarfagreiningu vegna náms fyrir trúnaðarmenn og starfsmenn stéttarféлага. Samningurinn var undirritaður 3. nóvember 2005.

Námsleiðir fyrir fólk á vinnumarkaði

Hlutverk Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins er að stuðla að aukinni og bættri fræðslu fyrir fólk á vinnumarkaði með litla formlega grunnmenntun, óháð búsetu á landinu. Jafnframt ber Fræðslumiðstöð atvinnulífsins að styðja fræðsluáðila við að skilgreina menntunarfærir markhópsins og byggja upp fram-



boð á lengra og styttra námi til að mæta þeim þörfum (úr þjónustusamningi FA og mrn).

Markmiðið með samstarfssamningum við fræðsluaðila er að gera námsleiðir viðkomandi aðila fyrir markhóp FA aðgengilegar og gagnsæjar með það fyrir augum að hægt sé að fá þær metnar til eininga á framhaldsskólastigi, tryggja framkvæmd samstarfsaðilans á svæði sínu en jafnframt er leitast við að auðvelda framkvæmd námsleiða sem víðast á landinu. Einnig er markmiðið að búa til nýjar námsleiðir fyrir hópa sem ekki hafa notið fræðslu áður. Í því skyni býður Fræðslumiðstöðin fræðsluaðilum og öðrum samstarfsaðilum upp á samstarf um þarfagreiningar og í framhaldi af því lýsingu í námsskrá og mat til eininga á framhaldsskólastigi.

Þarfagreiningar

Þarfagreining var unnin fyrir Samtök verslunar og þjónustu, Verzlunarmannafélag Reykjavíkur og nokkur stór verslunarfyrirtæki, Hagkaup, Kaupás, Húsasmiðjuna og Samkaup, vegna fagnáms í verslunarfræðum. Námsskrá var tilbúin til tilraunakennslu í lok síðasta árs. Um er að ræða nám sem er 676 klukkustundir að lengd og fer fram á vinnutíma starfsfólks, að jöfnu á vinnustað og í skóla. Vinnustaðanámið er skipulagt og fer fram undir leiðsögn starfsþjálfara. Tilraunanám hófst í ársbyrjun 2005 fyrir starfsmenn þeirra fyrirtækja sem komu að undirbúningi námsins. Tilraunanáminu lýkur á miðju ári 2006.

Þarfagreining var unnin fyrir verkefnið „Fiskur og ferðaþjónusta“, sem er samstarfsverkefni Mímis-símenntunar, Starfsgreinasambands Íslands, Verkalýðsfélags Húsavíkur, Markhúss og nokkurra fyrirtækja á Húsavík með styrk frá starfsmenntasjóði félagsmálaráðuneytisins. Samstarf tókst við Fræþing um notkun MARKVISS við þarfagreininguna, en MARKVISS er sérstök aðferð við þarfagreiningu, sem símenntunarmiðstöðvarnar hafa tileinkað sér og hafa notkunarrétt á. Henni lauk um mánaðamótin nóvember-desember en þá tók við námsskrárgerð á vegum FA. Tilraunanám hófst í ársbyrjun 2005 fyrir starfsfólk í ferðaþjónustu á Húsavík á vegum Mímis-símenntunar í samstarfi

við Fræþing. Tilraunanáminu lýkur í desember 2005.

Framkvæmd var þarfagreining vegna fiskvinnslunám-skeiða fyrir starfsfræðslunefnd fiskvinnslunnar í lok ársins 2004. Leitað var til MARKVISS-ráðgjafa hjá sjö símenntunarmiðstöðvum á landsbyggðinni. Farið var í átta fiskvinnslufyrirtæki og fræðsluþarfir starfsmannanna og fyrirtækjanna kannaðar, sem og ýmis gögn vegna núverandi fyrirkomulags grunnnámskeiða starfsfræðslunefndarinnar. Niðurstöðum var skilað í skýrsluformi til nefndarinnar um áramótin. Haldnir hafa verið tveir kynningarfundir um skýrsluna.

Nýlokið er þarfagreiningu vegna námsskrár í jarðlagna-tækni. Kannaðar voru þarfir stærri markhóps fyrir námið. Rætt var við nemendur, kennara og atvinnurekendur með það að markmiði að hægt verði að laga námið að þörfum verktakafyrirtækja á almennum markaði. Haldinn hefur verið einn kynningarfundur um skýrsluna.

Nýjar námsleiðir

Á árinu hafa verið gefnar út þrjár námsskrár. Þær eru *Fiskur og ferðaþjónusta* í samstarfi við Mími-símenntun, *Fagnámskeið I fyrir starfsmenn í heilbrigðis- og félagsþjónustu* í samstarfi við Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum og *Ferðaþjónusta, laugar, lindir og böð* einnig í samstarfi við Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum. Námsskrárnar má einnig finna á vef FA, www.frae.is/.

Unnið hefur verið kynningarefni fyrir þrjár af þeim námsleiðum sem lýst hefur verið í námsskrám. Þær eru Grunnmenntaskólinn, Landnemasjólinn og Fiskur og ferðaþjónusta. Þetta er liður í því markmiði FA að veita fræðsluaðilum þjónustu og auðvelda þeim að ná til markhópsins.

Gæðamál

Mikilvægt er að framkvæmd námsleiðanna sé sem best. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins sér ekki um framkvæmd námsleiðanna, heldur fræðsluaðilar eins og t.d. símenntunarmiðstöðvar. Hlutverk Fræðslumiðstöðvarinnar er að tryggja að gæði fræðslunnar séu sem allra mest. Í þessu

skyni er gerð krafa um að samstarfsaðilar FA framfylgi almennum samningsskilmálum FA, m.a. um gæði í framkvæmd og kennslu.

Unnið er að lýsingu á gæðakröfum FA. Fyrstu drög að gæðahandbók verða væntanlega tilbúin nú á haustmánuðum. Fulltrúi FA tekur einnig þátt í undirbúningshópi í ALL-verkefninu, sem er erlent samstarfsverkefni á vegum Menntar. Í verkefninu verður lýst kerfi til vottunar fræðsluaðila.

Mótaður var hópur sérfræðinga frá kennslufræðideildum háskóla til ráðgjafar um kennslufræðimiðstöð FA. Í þeim hópi eru Hróbjartur Árnason frá KHÍ, Guðrún Geirsdóttir frá HÍ og Anna Þóra Baldursdóttir frá HA. Haldnir voru 2 fundir á árinu.

FA býður samstarfsaðilum sínum upp á námskeið um kennslufræði fullorðinna og hafa verið haldin sex námskeið fyrir samstarfsaðila. Fleiri námskeið eru í undirbúningi.

Byggt hefur verið upp gagnasafn um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun í húsakynnum FA.

MAT Á ÓFORMLEGU NÁMI OG RAUNFÆRNI

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins skal aðstoða menntamálaráðuneytið við að þróa aðferðir við mat á námi og námsárangri, þ.m.t. mat og vottun á óformlegu námi og starfsþjálfun í samstarfi við atvinnulífið og fræðsluaðila. Einnig að taka þátt í að þróa aðferðir við uppbyggingu námsferilsskráa fyrir einstaklinga í markhópnum (úr þjónustusamningi FA og mnr).

Menntamálaráðuneytið setti á fót nefnd til að vera því til ráðgjafar um mat á óformlegu námi og raunfærni. Nefndin vinnur jafnframt að því að móta matsreglur í þessu sambandi. Í nefndinni eru Ólafur Grétar Kristjánsson, Þórir Ólafsson, Sölvi Sveinsson og Ingibjörg E. Guðmundsdóttir. Þrír fundir voru haldnir á árinu.

Mat á óformlegu námi

Í desember staðfesti menntamálaráðuneytið að meta mætti verslunarfagnám til styttingar á námi í framhaldsskóla. Námið er metið til allt að 51 einingar, nánar tiltekið 12 eininga í vali, 12 eininga á kjörsviði samkvæmt ákvæðum Aðalnámsskrár framhaldsskóla og þær einingar, sem eru umfram 24, má meta eftir styrk og námsstöðu hvers einstaklings um sig. Verslunarfagnámið er tilraunaverkefni í samstarfi við Verzlunarskóla Íslands. Námskráin verður ekki gefin út og matið ekki tilkynnt formlega til framhaldsskóla fyrir en niðurstöður tilraunarinnar liggja fyrir í júní 2006.

Í júní staðfesti menntamálaráðuneytið að meta mætti þrjár námsleiðir frá Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum og Mími-símenntun til styttingar á námi í framhaldsskóla með þeim hætti sem matsnefndin gerði tillögu um. Ráðuneytið ritaði framhaldsskólunum bréf um málið en mat á námi á framhaldsskólástigi er í höndum skólameistara og er það ávallt einstaklingsbundið. Þær námsleiðir sem voru metnar eru: Ferðapjónusta, laugar, lindir, böð sem metin er til allt að 9 eininga, Fagnámskeið I fyrir starfsmenn í heilbrigðis- og félagsþjónustu til allt að 5 eininga og Fiskur og ferðapjónusta til allt að 24 eininga.

Á fundi sínum í nóvember fjallaði matsnefndin um sjö námsleiðir og er erindi á leið til ráðuneytisins vegna mats á þeim. Um er að ræða námsleiðir fyrir skólaliða, starfsmenn í heilbrigðis- og félagsþjónustu (Fagnámskeið II) og starfsmenn við vöruflutninga ásamt fjórum námsleiðum fyrir byggingarliða: grunnám, gatna- og jarðvinnusvið, húsbýggingasvið og framleiðslu- og sölusvið.

Mat á raunfærni

Áfram er unnið að upplýsingaöflun vegna mats á raunfærni. Starfsmenn Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins hafa sótt ráðstefnur í þeim tilgangi og fóru Bjarni Ingvarsson og Fjóra María Lárusdóttir m.a. á ráðstefnur nú á haustmánuðum í Svíþjóð og Finnlandi, sem haldnar voru á vegum NVL og fjölluðu annars vegar um að meta raunfærni til eininga í námi og hins vegar um raunfærnimat í atvinnulífinu.

Ingibjörg E. Guðmundsdóttir og Fjóla María Lárusdóttir sóttu ráðstefnu NVL sl. vor í Danmörku um mat á raunfærni. Ingibjörg E. Guðmundsdóttir sótti ráðstefnu í Tallinn í Eistlandi í janúar sl. sem bar nafnið „Integration through recognition“ en hún var samstarfsverkefni Leonardóskrifstofa Eystrasaltslandanna og Norðurlandanna.

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins tók þátt í norrænu verkefni (neti) ásamt Símenntunarmiðstöðinni á Vesturlandi með dönskum, norskum og sænskum fullorðinsfræðsluáðilum um skráningu á raunfærni í almennri símenntun og alþýðufræðslu. Haldnir voru tveir fundir í Osló 29.–30. janúar 2005 og í Kaupmannahöfn 2.–3. nóvember. Ingibjörg E. Guðmundsdóttir var fulltrúi FA í verkefninu.

Unnið var að umsókn um styrk frá Leonardo Da Vinci starfsmenntaætlan Evrópusambandsins í tilraunaverkefni sem ber titilinn „The Value of Work“. Verkefninu er ætlað að þróa aðferðir til að meta raunverulega færni einstaklinga í atvinnulífinu. Það var staðfest í september sl. að styrkur að upphæð 30 milljónir íslenskra króna hefði fengist í verkefnið. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins mun stýra verkefninu.

Verkefni í samstarfi við Starfsafl, Eflingu-stéttarfélag og Símann um mat á raunfærni verkamanna hjá Símanum til styttingar á námi í símsmiði í lönskólanum er að ljúka um þessar mundir. Ellefu manns hófu matsferlið og í framhaldi af því hófu 9 þeirra nám í framhaldsskóla.

Auk þessara verkefna tekur FA þátt í raunfærni-verkefninu „Bættu um betur“, sem Mímir-símenntun stýrir. Unnið er að samningi við fræðsluráð hótél- og matvælagreina nú á haustmánuðum vegna raunfærnimats í greinunum.

UPPLÝSINGASÖFNUN OG -MIÐLUN

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins skal annast almenna upplýsingajöf um fræðslumál og söfnun og miðlun upplýsinga fyrir markhópana (úr þjónustusamningi FA og mnn).

Helstu áfangar í kynningarmálum eru:

Ársrit Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, Gátt, var gefið út

í nóvember 2004. Í því er fagleg umræða og þar eru birtar greinar um málefni þau sem Fræðslumiðstöðinni hefur verið falið að vinna að. Rauði þráðurinn í þessu fyrsta ársriti var kynning og umræða um hugtakið raunfærni. Ársritið 2005 er í undirbúningi og verður megináherslan lögð á kennslufræði fullorðinna.

Ársfundur FA var haldinn í nóvember 2004 og þar var fjallað um raunfærni og menntun starfsmanna á vinnumarkaði. Á fundinum töluðu þau Jón Sigurðsson, bankastjóri Seðlabankans, Jón Björnsson, forstjóri Haga, og Agnethe Nordentoft frá danska kennaraháskólanum. Þátttakendur voru um 80 talsins.

Námsskrár um þær námsleiðir sem hafa verið metnar til eininga á framhaldsskólastigi hafa verið gefnar út. Um er að ræða námsleið Mímis-símenntunar Fiskur og ferðaþjónusta og námsleiðir Miðstöðvar símenntunar á Suðurnesjum Fagnámskeið I fyrir starfsmenn í heilbrigðis- og félagsþjónustu og Ferðaþjónusta, laugar, lindir og böð. Þessar námsskrár eru einnig á vef Fræðslumiðstöðvarinnar www.frae.is.

Kynningarbæklingar hafa verið gefnir út fyrir námsleiðirnar Grunnenntaskólinn, Landnemaskólinn og Fiskur og ferðaþjónusta.

Margar kynningar hafa verið haldnar héraendis og erlendis á málefnum FA. Erlendis var starfsemi FA kynnt á ráðstefnu í Tallinn í Eistlandi og ráðstefnu um raunfærni í Helsingør í Danmörku. Héraendis var starfsemi FA kynnt fyrir NVL, ABF í Norden, norrænum lýðskólalastjórum, fulltrúum í Multi-verkefninu, hópi frá HK í Danmörku og pólskum náms- og starfsráðgjöfum.

Fundir um ýmis efni hafa verið haldnir með samstarfsaðilum FA, m.a. fundur um gæðamál í september.

Í október voru símenntunarmiðstöðvarnar Símeý á Akureyri og Fræþing á Húsavík heimsóttar. Á næstunni munu aðrar símenntunarmiðstöðvar á landsbyggðinni verða heimsóttar til að kynna þjónustu og starfsemi FA.

Starf FA hefur einnig verið kynnt fyrir nemendum í námi tengdu fullorðinsfræðslu og/eða kennsluréttindum í

Háskóla Íslands, Kennaraháskóla Íslands og Listaháskóla Íslands, námi tengdu mannauðsstjórnun í Viðskipta- og hagfræðideild Háskóla Íslands og á námsstefnu Félags náms- og starfsráðgjafa.

Unnið er að því að kynna fyrir framhaldsskólum mat á óformlegu námi og raunfærni til styttingar á námi í framhaldsskóla. Fimm skólar hafa verið heimsóttir og er markmiðið að heimsækja flesta framhaldsskóla í vetur. Tvö starfsgreinaráð hafa einnig fengið kynningu á starfsemi FA á árinu.

MARKHÓPUR FA

Meginmarkmiðið samkvæmt þjónustusamningi við menntamálaráðuneytið er að veita fólki á vinnumarkaði með litla grunnmenntun, fólki sem horfið hefur frá námi án þess að ljúka prófi frá framhaldsskóla, innflytjendum og öðrum sambærilegum hópum tækifæri til að afla sér menntunar eða bæta stöðu sína á vinnumarkaði (úr þjónustusamningi FA og mnr).

Nauðsynlegt er að Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hafi góðar vísbendingar um stærð markhópsins, dreifingu hans um landið, dreifingu hans á starfsgreinar, atvinnuleysi, hlutfall nýbúa og hvaðan þeir koma, stöðu markhópsins út frá námslegum forsendum og/eða stöðu í grunngreinum. Einnig er mikilvægt að þekkja vel þarfir markhópsins, hversu mikinn áhuga hann hefur á námi og hvort hægt er að auka þennan áhuga með hvatningu og stuðningi. Einnig þarf að vita hvort upplýsingar um möguleika til náms vantar. Það er ljóst að ýmsar hindranir geta verið á því að fullorðin fólk hefji nám að nýju, einkum hjá þeim sem hafa skemmsta skólagöngu. Náms- og starfsráðgjöf er mikilvægur þáttur í að afla þessara upplýsinga. Það er þess vegna liður í starfi FA að byggja upp náms- og starfsráðgjöf fyrir fullorðin fólk á vinnumarkaði.

FA tók þátt í verkefninu „Námsráðgjöf á vinnustað“ í samstarfi við Starfsafli, Eflingu-stéttarfélag, Mími-símenntun og ýmis fyrirtæki og stofnanir. Í verkefninu var lögð

áhersla á að ná til markhóps FA með námsráðgjöf. Upplýsingum var safnað um þarfir og áhugasvið markhópsins. Skýrsla var gerð um verkefnið í maí 2005.

FA tók þátt í verkefni sem varðar menntun fræðslufulltrúa á vinnustöðum. Um er að ræða erlent samstarfsverkefni, sem Eflingu-stéttarfélag tekur þátt í. Hlutverk FA var að þjálfa starfsmenn fyrirtækja til að vera fræðslufulltrúar og tengiliðir við verkafólk á vinnustöðunum. Fjóra María Lárusdóttir skrifar grein um þetta verkefni annars staðar í þetta tölublað Gáttar.

FA tók þátt í lestrarrannsókn með Elísabetu Arnardóttur og Guðmundi Kristmundssyni ásamt fleiri aðilum. Þau vinna að skýrslu um niðurstöður en birta grein um hluta niðurstaðanna í þessu ársriti. Í ársritinu 2004 var einnig grein um niðurstöður kannana þeirra á lestrarvenjum.

FA er þátttakandi í norrænu verkefni, NILS, sem hefur það að markmiði að upplýsa atvinnurekendur, stjórnvöld, stéttarfélag og almenning um notkun á ýmsum hjálpartækjum við lestur og skrift. Verkefninu er einnig ætlað að hvetja fólk í atvinnulífinu með lestrar- og skriftarferðleika að nota þessi hjálpartæki. Gefið verður út upplýsingaefni. Guðmunda Kristinsdóttir er fulltrúi FA í verkefninu.

Í undirbúningi er samstarf við Félagsvísindastofnun HÍ og menntamálaráðuneytið um vinnslu á gögnum sem Hagstofa Íslands hefur safnað í vinnumarkaðskönnunum.

UM HÖFUNDINN

Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir er framkvæmdastjóri Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Hún hefur B.A.-próf í sálfræði, kennsluréttindi frá HÍ, M.Ed.-próf í kennslufræðum frá Harvard-háskóla í Bandaríkjunum og framhaldsmenntun í fullorðinsfræðslu frá Háskólanum í Linköping í Svíþjóð. Ingibjörg hefur unnið við fullorðinsfræðslu frá 1985 við stjórnun, kennslu og skipulagningu, m.a. hjá Menningar- og fræðslusambandi alþýðu og Tólmundaskólanum. Hún hefur einnig tekið þátt bæði í evrópskum og norrænum samstarfsverkefnum á sviði fullorðinsfræðslu og starfsmenntunar.



ABSTRACT

One of the cornerstones in the operations of the Education and Training Service Centre is the service agreement between the ASÍ trade union and the SA employers association on the one hand and the Ministry of Education on the other. Three large projects were added this year, funded by other parties. These projects are: A Nordic contact network in the domain of adult education, sponsored by the Nordic Council of Ministers, the Leonardo "Value of Work" project and the project for the development of the newly founded Trade Council for the commerce and services sector.

The article discusses the main emphases and tasks of the Education and Training Service Centre specified in the service agreement with the Ministry of Education which is in force from 2003 to the end of 2006. Its main objectives are:

To support the increase and improvement of education for people in the employment market with little formal education, regardless of where they live in the country.

To help the provider of training specify the educational needs of target groups and to build up an offer of longer and shorter courses to meet those needs.

To help the Ministry of Education develop methods to evaluate education and the results of education, including evaluation and accreditation of informal education and vocational education in cooperation with providers of education and with the employment sector.

To take part in developing methods for building study portfolios for individuals in the target group.

To provide general information services about education issues and to collect information and disseminate to target groups.

HVAÐ ER SVONA MERKILEGT VIÐ ÞAÐ..... AÐ VERA FULLORÐINN?

„Fullorðnir læra öðruvísi“ var eitt sinn fullyrt. Í þessari grein skoða ég að hvaða leyti fullorðnir læra öðruvísi en börn og hvaða afleiðingar það geti haft fyrir skipulagningu og framkvæmd fræðslustarfsemi með fullorðnum námsmönnum og fyrir þá. Umfjöllunina byggji ég á reynslu fjölda íslenskra kennara í fullorðinsfræðslunni og ber hana saman við rannsóknir og kenningar um fullorðna námsmenn. Tilgangurinn er að varpa ljósi á nokkur atriði sem skipta sköpum varðandi árangur af fræðslustarfsemi með fullorðnum. Það fyrsta sem kemur fram er að fullorðnir námsmenn eru yfirleitt áhugasamir um nám sitt en áhuginn skilyrðist gjarnan af því gagni sem fullorðnir álíta sig hafa af náminu og af eignarhaldi þeirra á því. Fullorðnir nýta reynslu sína við námið og þar sem hún er misjöfn að gæðum og magni í hverjum hópi námsmanna skiptir máli að nýta hana á skapandi hátt, til þess að allir þátttakendur fái sem mest út úr náminu. Að eldast hefur að sjálfsgöðu áhrif á nám fullorðinna en ekki endilega námsgetu og það að fullorðnir eiga sér líf utan kennslustofunnar hefur ekki sist áhrif á nám þeirra. Líf fullorðinna getur oft verið æði flókið það getur þrengt sér inn í kennslustofuna og það getur þá truflað námsmanninn og jafnvel samnemendur hans. Þar sem símenntun er að verða æ stærrí þáttur í starfsdegi fullorðinna skiptir það vinnuveitendur og starfsmenn máli að vel sé að málum staðið. Skilningur á helstu þörfum fullorðinna námsmanna á verulegan þátt í því að fræðslustarfsemi beri árangur.



Hróbjartur Arnason

Á hverju ári tekur fjöldi fullorðinna kvenna og karla þátt í alls konar námskeiðum og námsstefnum í viðleitni sinni til að „fylgjast með“, verða sér úti um starfsréttindi, tryggja stöðu sína á vinnumarkaði eða auka vísýni sína. Fyrirtæki, stofnanir og stéttarfélag greiða milljónir fyrir þetta nám og oft er ekki þátttakendur sjálfir líka. En hver verður svo árangurinn? Skilar tími og fjárfesting því sem stefnt er að? Svörin við þessum spurningum

geta verið jafnmörg og þátttakendurnir. Hitt er víst að það skiptir sérhverjum ofanefndra aðila verulegu máli að vel takist til. Fáir eru sáttir við það að sitja námskeið sem þeir fá lítið út úr. Fá fyrirtæki eru tilbúin að kaupa námskeið sem ekki skila árangri fyrir starfsfólk sitt og fyrirtækið.

Eitt atriði, öðrum fremur, sýnist mér hafa afgerandi áhrif á árangur af fræðslustarfsemi sem ætluð er fullorðnum. Það hefur áhrif hvort sem er á morgunverðarfundum faghóps, námskeiði fyrir samstarfsfólk í fyrirtæki eða á námsbraut við kvöldskóla. Þessi þáttur hefur áhrif bæði á skipulag-

ingu og kennslu. Ég er að tala um viðhorf skipuleggjenda og kennara¹ til fullorðinna námsmanna. Hvaða þarfir álíta þeir fullorðna námsmenn hafa og hvernig velja þeir að bregðast við þeim?

Þar sem við höfum öll verið nemendur í skóla og þátttakendur á námskeiðum höfum við ákveðnar hugmyndir um það hvernig fræðsla skuli skipulögð og framkvæmd. Gallinn er aftur á móti sá að reynsla okkar er að mestu leyti fengin úr skólakerfi sem byggist að mörgu leyti á öðrum viðmiðum en fullorðinsfræðslan þarf að gera. Það hefur margoft sýnt sig að sú reynsla sem fólk tekur með sér úr hinu hefðbundna skólakerfi nýtist ekki vel þegar kemur að því að skipuleggja nám fyrir fullorðna. Árangur af fræðslustarfi fyrir fullorðna ræðst að miklu leyti af því viðhorfi sem þeir sem starfa með hinum fullorðnu hafa til þeirra og þarfa þeirra sem námsmanna.

FULLORÐNIR LÆRA ÖÐRUVÍSI!

Bandaríkjamaðurinn Malcolm Knowles átti sinn þátt í að koma fullorðnum námsmönnum á kortið þegar hann fullyrti: „Fullorðnir læra öðruvísi“, í bók sinni The

[1] Hvað eigum við að kalla þá sem hjálpa fullorðnu fólki að læra? Kennara, leiðbeinendur, þjálfara? Í enskumælandi umhverfi forðast margir að nota titilinn „Teacher“ vegna hugrenningartengsla við grunnskólakennarann sem kennir með valdboði. Á Íslandi, eru sumir hræddir við kennaratitilinn vegna löggvæðunar titilsins, en það eru aðeins titlarnir „Grunnskólakennari“ og „Framhaldsskólakennari“ sem eru löggvendaðir. Ég vel að nota titilinn kennari hér, vegna þess að í íslenskri málvenju er kennari sá sem hjálpar fólki að læra.



adult learner: A neglected species (1973). Lýsing hans á fullorðnum námsmönnum í bókinni — og öðrum bókum sem hann skrifaði — hefur mótað umræðuna um fullorðna námsmenn beggja vegna Atlantsála, og þótt ýmislegt í framsetningu hans hafi verið gagnrýnt hefur lýsing hans í aðalatriðum staðist tímans tönn. Síðan bók hans kom út hafa ýmsir tekið sér fyrir hendur að rannsaka afmarkaða þætti í fari fullorðinna námsmanna. Þessar rannsóknir hafa í flestum tilfellum fremur rennt stoðum undir fullyrðingar hans en rýrt gildi þeirra. Lýsing Knowles á fullorðnum námsmönnum, sem var gerð góð skil í grein Sigrúnar Jóhannesdóttur í Gátt 2004, mun koma við sögu hér en ég mun fyrst og fremst styðjast við reynslu íslenskra kennara sem kenna fullorðnum námsmönnum í fyrirtækjum, skólum og fræðslumiðstöðvum.

Á kennslutækninámskeiðum fyrir fólk sem kennir fullorðnum hef ég reglulega fengið tækifæri til að ræða reynslu þessara kennara af fullorðnum námsmönnum og skrá hana. Niðurstöður þessarar óformlegu könnunar mynda rammann um þessa grein. Fimm atriði af þeim mörgu sem kennararnir hafa nefnt standa upp úr: Fullorðnir námsmenn nálgast nám sitt yfirleitt af áhuga og þurfa að nýta reynslu sína til að læra en eru oft óöruggir. Þroskaferli fullorðinna hefur áhrif á nám þeirra og þeir hafa yfirleitt mörg hlutverk sem geta stundum haft truflandi áhrif á námskeiðin fyrir þá sjálfa og jafnvel aðra þátttakendur.

Fullorðnir námsmenn eru áhugasamir

Áhugi er eitt það fyrsta sem kennarar í fullorðinsfræðslunni nefna sem einkenni á fullorðnum námsmönnum. Þeir segja að flestir sækja nám, námskeið og málþing af eigin hvötum vegna þess að þeir vilji læra. Nemendum mínum ber saman um það að fólk gangi betur að læra þegar það hefur áhuga á því sem það er að læra. Þetta viðhorf er þekkt meðal fræðimanna og nægir að nefna John Dewey í því sambandi.

Tvennt virðist hafa sérlega mikil áhrif á áhuga fullorðinna á námi: Það gagn sem þeir álíta sig hafa af náminu og eignarhald þeirra á námsferlinu — að hve miklu leyti þeim finnst þeir eiga þátt í náminu.

Fullorðnir vilja læra það sem er gagnlegt

„Ég mun aldrei nota þetta“, heyrst gjarnan hjá ungum sem öldnum á skólabeck ef þeir ná ekki að sjá tilgang í því sem þeir eru að læra. Þetta er ekki eitthvað sem grunn-skólakennarar einir þurfa að glíma við, þörfin fyrir að sjá gagn af námsefninu er einnig miðlægur þáttur í áhuga-hvöt fullorðinna námsmanna, og samkvæmt minni reynslu ágerist það með hækkandi aldri. Fullorðnir verða minna og minna tilbúnir að „eyða tíma sínum“ í það að læra hluti sem þeir sjá ekki brýna þörf fyrir að kunna. En þar sem meirihluti símenntunar er þannig skipulagður að þátttakendur sækja námskeið af eigin hvötum má álykta að þátttakendur sjái sér hag í því að læra það sem er kennt á þeim námskeiðum sem þeir sækja. Þetta er væntanlega uppspretta umrædds áhuga sem flestir kennarar sem ég hef kennt vitna um. Knowles fullyrta að fullorðnir læri þegar þeir finna fyrir þörf (Knowles 1998:67), t.d. þegar þeir þurfa leysa vanda eða ná tökum á viðfangsefni sem þeir ráða ekki fullkomlega við. Undir þetta taka flestir sem skrifa um fullorðna námsmenn. Bæði fara fullorðnir frekar á námskeið til að læra eitthvað sem virðist mæta þörfum þeirra og þeim gengur betur að læra finnst þeim náms-efnið hjálpa þeim að ná tökum á viðfangsefni sem skiptir þá máli að hafa á valdi sínu. Gott dæmi er tölvuvæðing samfélagsins á tíunda áratug seinustu aldar sem fæddi af sér gífurlega eftirspurn eftir tölvunámskeiðum meðal fyrirtækja og einstaklinga. Tölvuþekking varð bæði forsenda fyrir því að ráða við verkefni í vinnunni og því að fá áhugaverða vinnu. Gífurlegur fjöldi einstaklinga sem sótti tölvunámskeið á þeim árum vitnar um þörf þeirra til að ná valdi á þessari tækni. Vefurinn www.barnaland.is er síðan gott dæmi um vettvang þar sem fram fer sjálfsprottið og sjálfstýrt nám fólks sem stendur frammi fyrir trúlega stærsta verkefni ævi sinnar — foreldrahlutverkinu. Margir foreldrar birta þar myndir af börnum sínum, skiptast á skoðunum við aðra foreldra og leita upplýsinga um það sem þeir eru að takast á við í foreldrahlutverkinu. Nýtt hlutverk í lífinu eykur hér áhuga foreldranna á því að læra hluti sem geta hjálpað þeim að takast á við það.

Skipuleggjendur geta nýtt sér þetta við hönnun og kyn-

ingu fræðslutilboða: í fyrsta lagi með því að tryggja að námskeiðin svari raunverulegum þörfum markhópsins og í öðru lagi með því að stuðla að því að kynning námskeiðsins gefi skýrt til kynna hvaða gagn þátttakendur geta haft af því að læra það sem stendur til að kenna á námskeiðinu. Því betur sem væntanlegir þátttakendur gera sér grein fyrir því þeim mun meiri áhuga má reikna með á námskeiðinu. Kennari getur á sama hátt stutt við og stuðlað að auknum áhuga þátttakenda með því að hjálpa þeim að sjá hvaða gagn þeir hafi af námsefninu í lífi og starfi og með því að styðja þá til að tengja námsefnið stöðugt við það samhengi sem það mun nýtast þeim í. Leikskólakennarar sóttu t.d. námskeið í skóla þar sem ég starfaði. Í einum hópi var ánægja þátttakenda með námskeiðin mun meiri en í öðrum. Þegar farið var að skoða hver munurinn á námskeiðunum var kom í ljós að kennarinn sem kenndi námskeiðið sem mest ánægjan var með þekkti til þarfa leikskólakennara og miðaði verkefni við starfsumhverfi þeirra en aðrir kennarar notuðu aftur á móti stöðluð verkefni úr viðskiptalífínu. (Hér er ánægja þátttakenda notuð sem mælikvarði á áhuga en oftast er ekki mikil fylgni þar á milli). Reynsla mín af því að kenna fullorðnu fólki á öllum aldri bendir til þess að samhengi sé á milli aukins aldurs og nauðsynjar þess að sjá raunverulegt gagn af því sem kennt er.

Fullorðnir vilja taka þátt í að skipuleggja nám sitt

Reynsla fólks af grunnskóla og framhaldsskóla leiðir gjarnan til þess að þegar það sest á skólabeck á fullorðinsárum afhendir það sjálfstæði sitt við dyr kennslustofunnar og bíður þess að kennarinn taki af skarið og stýri vinnu þess í kennslustofunni. Þetta getur síðan valdið spennu milli sjálfmyndar hins fullorðna námsmanns sem sjálfráða einstaklings og framkomu kennara sem stýrir gjörðum hans. Til þess að koma í veg fyrir innri átök vegna slíkrar spennu reyna kennarar fullorðinna gjarnan að virkja þátttakendur í skipulagningu námskeiða. Knowles segir sjálfmynd fullorðinna einkennast af því að þeir líti á sig sem sjálfstæða aðila sem skipuleggi sitt eigið líf og stýri því. Þar af leiðandi sé þeim mikilvægt að koma að stjórnun og skipulagi

náms síns (Knowles, 1998:65). Þessi fullyrðing Knowles hefur verið kveikjan að líflægum umræðum um það hvort fullorðnir námsmenn séu yfirleitt sjálfstæðir námsmenn eða ekki.

Rannsóknir Gerald Grows (1991) leiddu hann til að álykta að ólíkar manngerðir námsmanna og ólíkt samhengi náms valdi því að námsmenn hafi mismikla þörf til að stýra námi sínu sjálfir. Aðrir benda á það að forþekking námsmanna á námsefninu og þjálfun þeirra í námi hafi veruleg áhrif á þörf þeirra og hæfileika til að hafa áhrif á nám sitt. Byrjandi í tölvunotkun hefur, samkvæmt þessu, minni forsendur til að skipuleggja nám sitt en kerfisfræðingur sem fer á námskeið til að læra á nýja útgáfu stýrikerfis. Samkvæmt þessum hugmyndum má fullyrða að eigi námsmaður hugmyndina að náminu sjálfur og viðfangsefnum þess eða eigi hann einhvern þátt í því að skipuleggja námið, jafnvel þó það sé ekki öðruvísi en að hafa áhrif á tímasetningar, hefur það iðulega í för með sér aukinn áhuga. Þetta ætti að hafa áhrif þegar kemur að því að útbúa símenntunaráætlanir og skipuleggja fræðslustarf. Margar leiðir eru færar til að hafa starfsfólk vinnustaðar eða væntanlega þátttakendur með í ráðum bæði um innihald og form fræðslunnar sem boðið er upp á. Í kennslustofunni má síðan finna ótal leiðir til að vinna með væntingar og markmið þátttakenda. Þannig má segja að með því að nýta reynslu, þarfir og væntingar þeirra sem ætla að læra við skipulagningu námsins megi stuðla að því að áhugi þeirra aukist, einmitt vegna þess að þeir eiga sjálfir eitthvað í námskeiðinu. Þetta er það sem átt er við með eignarhaldi námsmannsins á náminu.

Ef við drögum saman þræðina má segja að tvennt hafi sérlega mikil áhrif á námsáhuga fullorðinna: Fullorðnir hafa með aldrinum aukna þörf fyrir það að sjá tilgang og gagn þess sem þeir eru að læra. Það er jafnvel forsenda þess að þeir læri nokkuð á námskeiðinu að þeir sjái raunverulegt og hagnýtt notagildi fyrir sig í námsefninu. Sjálfmynd þeirra sem sjálfstæðir fullorðnir námsmenn birtist gjarnan á þann hátt að áhugi tengist náð möguleikum þeirra til að hafa áhrif á markmið og innihald námsins, tímasetningu og form námskeiðsins.

En sumir eru að afplána

Fullorðnir fara þó ekki næstum því alltaf á námskeið af eigin hvötum. Ég heyri kennara oftast lýsa vanda sínum og áhyggjum af þeim nemendum sem eru „í afplánun“ á námskeiðum. Það er ekki ósjaldgæft að fyrirtæki þurfi að skipta um tölvukerfi, breyta verkferlum eða innleiða nýja stefnu. Í sumum stéttum er þar að auki algengt að starfsmenn verði að viðhalda réttindum sínum við með reglulegum námskeiðum og/eða prófum. Þeir þurfa að rifja upp öryggisferla eða læra á nýjungar þegar tæknibúnaður er uppfærður. Í þessum tilfellum finnur námsmaðurinn sjálfur ekki endilega fyrir mikilli innri þörf á að læra. Hann upplifir jafnvel enn frekar ytri þrýsting og sér oft ekki fram á að hafa sjálfur mikið gagn af námskeiðinu. Þetta reynist oft bæði nemendum og kennurum erfitt. Styður þetta fyrri fullyrðingar um það að eignarhald og gagnsemi námskeiðsins skipta verulegu máli fyrir áhuga og námsárangur námsmannsins. Því reynir mikið á kennarann við að hjálpa þátttakendum að sjá gagnsemi viðfangsefna námskeiðsins. Stjórnunarstíll fyrirtækis eða stofnunar getur valdið því að starfsmönnum finnist þeir þurfa að „afplána“ námskeið. Í öðrum tilfellum segja lög eða reglur sem tengjast tiltekinni starfsgrein til um það að tiltekið fólk þurfi að sækja námskeið. Hvað sem því líður geta skipuleggjendur og kennarar nýtt sér skilning á námshvötum fullorðinna og þörf þeirra fyrir að hafa áhrif á eigin örlög til þess skipuleggja, hanna og útfæra fræðslu þannig að meiri líkur verði á áhuga og árangri en annars. Í tilfellum sem þessum er jafnvel enn meiri ástæða en ella til að virkja þátttakendur í því að skipuleggja námið. Þátttakendur — eða fulltrúar þeirra — geta t.d. átt þátt í því að ákveða tímasetningar, námskeiðsform, staðsetningu og jafnvel innihald og markmið námskeiðanna. Þá má finna ótal leiðir til þess að gera þátttakendur sjálfa virka í úrvinnslu og miðlun námsefnisins, einkum þegar um upprifjunarnámskeið er að ræða eða efni sem þeir hafa a.m.k. grunnþekkingu á. Með þessu móti er hægt að mæta innri þörf fullorðinna námsmanna til þess að hafa stjórn á eigin aðstæðum og að gera það sem þeim þykir gagnlegt fyrir líf sitt og starf.

Fullorðnir námsmenn nýta reynsluna til að læra

Þegar ég spyr kennara á námskeiðum mínum hvað einkenni fullorðna námsmenn er næsta atriði sem þeir nefna mikil reynsla fullorðinna og áhrif hennar á námið. Reynsla er ein dýrmætasta eign fullorðinna, án hennar væru þeir ekki þeir sem þeir eru. Skiljanlega er reynsla fullorðinna af lífinu meiri en reynsla barna. Á það sinn þátt í því að margir sem skrifa um sérstöðu fullorðinna námsmanna hafa gert mikið úr hlutverki reynslunnar í fullorðinsfræðslu og jafnvel sagt hana greina nám fullorðinna frá námi barna. Barnakennarar eru aftur á móti sammála um að það sé orðum aukið. Bæði áhrifaríkir kenningarsmiðir á sviði kennslufræða, eins og t.d. John Dewey (sbr. *Experience and Nature*, 1958), sem og fræðimenn sem fást við taugafræði náms, benda á að manneskjan þurfi að nýta reynslu sína til að læra (sjá t.d. Bransford ofl., 2000:119).

Það hefur lengi einkennt námskeið með fullorðnu fólki að þar kemur saman enn ólíkari hópur einstaklinga en maður hittir í hefðbundnum bekk í grunn- eða framhaldsskóla. Í fyrsta lagi er aldursbreiddin yfirleitt meiri en þar og í öðru lagi er iðulega mikill munur á forþekkingu þátttakendanna á viðfangsefni námskeiðsins. Reynsla þátttakenda er sem sagt ólík, bæði að gæðum og magni. Þetta er í senn styrkur og veikleiki fullorðinsfræðslunnar. Þetta er veikleiki vegna þess að oft á tíðum eru reyndir þátttakendur ósáttir við að sitja námskeið með byrjendum — og öfugt — einkum þegar kostir þessa eru ekki nýttir. Hinum reyndari finnst gjarnan súrt að eyða dýrmætum tíma sínum í það að fylgjast með kennslu í hlutum sem þeir hafa þegar náð valdi á en þátttakendur með minni þekkingu fyllast jafnvel minnimáttarkennd þegar þeir bera sjálfa sig saman við hina reyndari.

Ólík reynsla fullorðinna námsmanna hefur aftur á móti þótt kostur í fullorðinsfræðslunni þar sem hún býður m.a. upp á aukna fjölbreytni á námskeiðum. Fáí ólík reynsla þátttakenda að njóta sín aukast líkur til þess að allir þátttakendur fá eitthvað við sitt hæfi og geti túlkað námsefnið

Þannig að það gagnist sér. Efniviður námskeiðsins verður meiri og umræður geta orðið áhugaverðari ef þátttakendur eru tilbúnir að deila reynslu sinni og leyfa hver öðrum að fylgjast með því hvernig þeir nýta hana til að vinna með nýtt námsefni. Þegar þátttakendur heyra aðra tengja námsefnið við reynslu sína geta þeir oft nýtt það sem þeir heyra til að tengja við sína eigin reynslu. Þannig styðja samnemendur við nám hver annars. Það að nýta þekkingu reyndari þátttakenda á námskeiðinu eykur gjarnan dýpt og raunveruleikatengingu námsefnisins og gefur þessum nemendum líka tækifæri til að nýta þekkingu sína til að læra meira og dýpra um það sem þeir þekktu fyrir. Þannig verða þeir virkir, líka í þeim hlutum námskeiðsins sem þeir þóttust hafa á valdi sínu.

Hitt má þó einnig til sanns vegar færa að reynsla getur orðið til þess að hindra fullorðna í námi sínu. Fastmót- aðar skoðanir og venjur sem fólk rígheldur í geta komið í veg fyrir það að þátttakendur á námskeiði séu tilbúnir að breyta hegðun sinni eða viðhorfum. Oft á tíðum þarf hreint út sagt að læra upp á nýtt eða „aflæra“ gamla siði til að geta tekist á við nýjan veruleika. Glögg tæmi gæti verið þegar einhver kaupir sér sjálfskiptan bíl eftir að hafa aðeins keyrt beinskipta bíla. Þá þarf bílstjórinn að „aflæra“ þær aðferðir sem hann notaði við að keyra fyrri bílana. Hið sama á í auknum mæli við bæði á vinnumarkaðnum og í einkalífnum.

Reynslan er e.t.v. aðalsmerki fullorðinna námsmanna en ungur sem aldinn virðist beinlínis þurfa að nýta sér reynslu sína til þess að geta lært nýja hluti. Á námskeiðum með fullorðnum er því ákaflega gagnlegt að blanda saman miðlun upplýsinga og aðferðum þar sem þátttakendur geta nýtt forþekkingu sína og reynslu við það að vinna úr nýjum verkefnum. Umræður, hópverkefni eða jafnvel þrautir og einstaklingsverkefni eru tilvaldar aðferðir til að hjálpa fullorðnum námsmönnum að nýta reynslu sína við námið. Til þess að mæta þörfum allra þarf bæði að leiðbeina byrjendum og að gefa hinum reyndu ögrandi verkefni þar sem þeir geta borið nýjar hugmyndir sem koma fram á námskeiðinu saman við eigin reynslu og

tengt nýtt við gamalt þannig að úr verði eitthvað betra og nýtilegra en áður.

Fullorðnir námsmenn eru oft óöryggir

Eitt kom mér á óvart af því sem kennarar í fullorðinsfræðslu nefndu oft sem einkenni fullorðinna námsmanna: Óöryggi. Við nánari íhugun varð ég að viðurkenna að það kom einnig heim og saman við reynslu mína. Samt fer frekar lítið fyrir þessu í bókum og greinum um fullorðna námsmenn. Það virðist jafnvel — í fyrstu — stangast á við hugmyndir Knowles og annarra sem leggja áherslu á sjálfstæði fullorðinna námsmanna. En, þegar grannt er skoðað, er það trúlega nátengt því. Óöryggi fullorðinna námsmanna á námskeiðum á sér a.m.k. þrjár hliðar. Í fyrsta lagi tengist óöryggi því að byrja þátttöku á nýju námskeiði, í öðru lagi upplifir fólk gjarnan óöryggi þegar það þarf að takast á við ný og ókunnug viðfangsefni og í þriðja lagi finnur fólk til ótta við að verða sér til skammar, t.d. að koma upp um vankunnáttu sína eða þurfa að gera eitthvað sem því mistekst að gera.

Fyrsta hlið óöryggis fullorðinna námsmanna birtist sem sagt í upphafi námskeiðsins. Þýskur prófessor, Karlheinz Geißler útlistar ítarlega sérstöðu upphafsins á námskeiðum í bók sinni *Anfangssituationen* (2000). Þar lýsir hann því hvernig upphaf námskeiða í fullorðinsfræðslu einkennast bæði af óöryggi þátttakenda og kennara: Þátttakendur spyrja sig hvernig verði á námskeiðinu, hvers konar fólk komi, til hvers verði ætlast til af þeim o.s.frv. Eftirvænting sem fylgir þessum spurningum leiðir þá yfirleitt til framtaksleysis og feimni. Geißler segir að það sé ekki hægt að fara fram hjá eða í kringum upphafsáðstæðurnar, það verði að fara í gegnum þær til þess að gera hópinn að vinnufærum hópi námsmanna. Hann heldur því enn fremur fram að það hafi litla þýðingu að byrja snemma á því að fara yfir mikið innihald því að fólk muni lítið af því sem sagt var í upphafi námskeiðsins vegna álagsins sem það er þá undir. Ýktari útgáfa af þessu getur verið þegar fólk sem hefur slæma reynslu úr skóla kemur á námskeið á fullorðinsárum. Það tekur þessa reynslu gjarnan með sér

inn í nýjar námsaðstæður og mætir óttaslegið til leiks. Hér erum við sem sagt að tala um óöryggi sem fylgir öllum námskeiðum og er eðlilegur hluti þeirra. Það er kennarinn á námskeiðinu sem einn hefur valdið og ábyrgðina til að hjálpa hópnum í gegnum þær. Hann gerir það t.d. með því að skýra markmið, innihald og aðferðir námskeiðsins, ræða um markmið og væntingar þátttakenda og hjálpa þeim að kynnst innbyrðis.

Önnur hlið óöryggis fullorðinna námsmanna er oft áberandi þegar þeir læra algjörlega nýtt námsefni. Margir kennarar geta sagt frá því að nemendum sem eru að læra hluti sem þeir hafa aldrei eða sjaldan tekist á við finnist þeir oft vera ruglaðir og átti sig ekki á neinu. Þetta er í sjálfu sér ekki skrítið þar sem nemendurnir heyra, sjá, upplifa og lesa marga nýja hluti á stuttum tíma. Þeir kynnst nýju fólki, þurfa að átta sig á kröfum sem gerðar eru til þeirra, eru að læra ný hugtök og þurfa jafnvel að fara að gera hluti sem þeir hafa aldrei gert áður. Þegar þetta kemur allt saman í einu er ekki skrítið að sumum finnist það yfirþyrmandi. Vanlíðan við þessar kringumstæður verður enn skiljanlegri ef við sjáum fyrir okkur fullorðna manneskju sem er orðin vön því að hafa vald á lífi sínu, hún kann það sem hún gerir daglega og er vön að ráða við verkefni sín, líka ný verkefni. Þá stangast þessi tilfinning óöryggis á námskeiðinu á við þá tilfinningu sem viðkomandi manneskja er vön og er jafnvel hluti af sjálfsmýnd hennar: Það kemur manneskju sem er vön að segja við sjálfa sig „ég er svona manneskja sem geri allt vel sem ég geri“ eða „ég er svona manneskja sem hef vald á lífi mínu“ óþægilega á óvart að vera ringluð og ráða ekki við það sem hún er að gera. Hér fær kennarinn gjarnan hlutverk sálgætisins sem þarf að styðja við og uppörva þátttakandann og benda honum á að það sé eðlilegt að vera ringlaður í upphafi námskeiðs, en þegar því lýkur og viðkomandi er farinn að ná áttum geti hann horft til baka, brosað að sjálfum sér og glaðst yfir því hversu mikið honum hefur farið fram.

Þriðja hlið óöryggisins er ótti margra fullorðinna við að verða sér til skammar. Við getum byggt áfram á þeirri sjálfsmýnd fullorðinna sem kemur fram hér fyrir ofan, en

hún getur jafnvel komið í veg fyrir að fullorðnir læri nýja hluti og breyti því hvernig þeir gera hlutina. Carl Rogers, bandarískur sálfræðingur af hinum svokallaða húnáníska skóla, bendir á það m.a. í bókinni *Freedom to Learn* (1969) að ef það sem manneskja þarf að læra ógnar sjálfsmýnd hennar og að afleiðing námsins felur í sér að hún þurfi að breyta sér eru miklar líkur til að hún veiti því sem hún þarf að læra mótspyrnu og læri jafnvel ekki. Tilgangur náms og námskeiða er reyndar oftari en ekki að breyta hegðun. Starfsfólk þarf að læra nýjar leiðir til að vinna störf sín. Nýjar reglur, verklag, gæðafæri o.s.frv. kalla á breytt handtök. Uppgötvun Rogers getur hjálpað okkur til að skipuleggja námið og námsumhverfið þannig að þátttakendur finni sér og persónu sinni ekki ógnað heldur viti þeir að það er í lagi að prófa sig áfram, það er í lagi að gera mistök og jafnvel að vera ósammála öðrum. Samkvæmt hugmyndum Rogers ættu kennarar að tryggja það að samskipti á námskeiðum séu þannig að þátttakendum finnist þeir vera öruggir og „samþykktir“, einkum og sér í lagi þegar tilgangur námskeiðanna er að breyta hegðun fólks. Almenn séð má segja að kennslufræðingar sem leita í smiðju húnáníska skólans taki undir með Rogers um að fólk læri yfirleitt betur í námsumhverfi þar sem því finnst það vera öruggt og persónu sinni sé ekki ógnað. Kennarinn á námskeiðinu er sá sem skapar þetta námsumhverfi, fyrst og fremst með þeirri fyrirmynd sem hann gefur í samskiptum á námskeiðinu og með þeim aðferðum sem hann velur. Öttinn við að verða sér til skammar hindrar fólk oft í því að taka áhættu en oft þurfum við einmitt að gera það þegar við ætlum að læra nýja hluti. Til þess að stuðla að námi og ýta undir breytingar skiptir því máli að hafa skapað námsandrámsloft sem leyfir fólki að prófa sig áfram án þess að verða sér til skammar.

Þrátt fyrir að hugmyndir okkar um fullorðna námsmenn mótist af því viðhorfi að þeir séu sjálfstæðir einstaklingar sem hafa axlað ábyrgð á lífi sínu, kemur það ekki í veg fyrir að fullorðnir námsmenn finni fyrir óöryggi við ókunnugar aðstæður þegar nýjar upplýsingar og hugmyndir eru svo margar að það reynist erfitt að fóta sig eða sú breyting sem námið kallar á ógnar sjálfsmýnd námsmannsins. Hlut-

verk þeirra sem skipuleggja nám fyrir fullorðna hlýtur því að vera að skapa öruggt umhverfi á námskeiðum, jafnvel að skapa þá hefð að þegar við erum í námi getum við treyst því að sóst sé eftir mistökum okkar og að þau þyki gagnleg frekar en hitt.

Fullorðnir námsmenn verða ekki yngri...

Eitt er öruggt í lífinu: Við yngjumst ekki! Þetta er fjórða atriðið sem nemendur mínir nefna sem einkenni fullorðinna námsmanna. Öldrunarferlið hefur áhrif á ýmsa hæfileika og möguleika okkar. Sjónin tekur gjarnan að daprast upp úr fertugu, heyrnin að dofna upp úr fimmtugu. Líkamleg hrörnun hefur samt ólík áhrif á námshæfileika fólks — ég man eftir þátttakanda með 20% sjón á námskeiði þar sem sjónin skipti máli en hann lærði mest og hraðast á námskeiðinu! Þetta er reynsla fleiri kennara og þetta hefur líka komið fram í rannsóknum á námshæfileikum fullorðinna. Það er því ekki alltaf öruggt að líkamleg hrörnun hefti fólk í því að læra. Sem betur fer eru þær hugmyndir á undanhaldi að námshæfileikar dofni með árunum. Ýmsar rannsóknir námssálfræðinga á fyrri hluta síðustu aldar þóttu styðja slíkar hugmyndir en aðrar sýndu fram á að svo væri ekki. Í millitíðinni hafa menn gert sér grein fyrir því að þegar fullorðið fólk virtist standa sig illa samanborið við börn tengdist það frekar hönnun tilraunanna og túlkun niðurstaðna en námshæfileikum. Í þessum tilraunum var viðfangsefnið oft fólgið í því að læra orð án samhengis á skömmum tíma. Það að fullorðnum gangi verr við þetta verkefni en börnum sýnir ekki endilega fram á lakari námshæfileika þeirra, það gæti rétt eins sýnt fram á að fullorðnir læri enn síður en börn það sem þeir sjá ekki tilgang í að læra! Það er því alveg eins hægt að segja að það sé ekkert mál að kenna gömlum hundi að sitja, það sé aftur á móti erfiðara að sannfæra hann um að það taki því að læra það!

Það er staðreynd að öldrunarferlið getur haft áhrif á námsgetu fullorðinna en það gerist á mjög einstaklingsbundinn hátt. Því er við hæfi fyrir þá sem koma að námi fullorðinna að vera vakandi fyrir sérstökum þörfum sem oft á tíðum er

auðvelt að mæta. Það er t.d. lítið mál að stækka letur á tölvuskjám, breyta stillingum músar og lyklaborðs þannig að það henti, auka birtu í í kennslustofunni eða færa fólk til. Aðalmálið er að hafa augun opin fyrir ólíkum þörfum þátttakendanna því að ekki er víst að allir hafi sig í frammi með sérstakar þarfir sínar.

Fullorðnir eiga sér líf utan kennslustofunnar

Enn annað atriði sem sjaldan er rætt í bókum um fullorðna námsmenn en kemur því oft upp þegar kennarar fullorðinna ræða um einkenni fullorðinna námsmanna og aðstæður sem þeim þykja erfiðar: Þótt viðfangsefni námskeiðs skipti þátttakendurna miklu máli einkennir það fullorðna námsmenn að þeir eiga sér líf utan kennslustofunnar og að stundum þrengir það líf sér þangað inn, jafnvel á truflandi hátt. Þetta hefur bæði áhrif á skipulagningu námskeiðanna og á samskipti þátttakenda á námskeiðinu:

Í fyrsta lagi er margt fullorðið fólk mjög upptekið, við vinnu sína og jafnvel við að fjarstýra heimili sínu, svo mjög að það virðist jafnvel hafa lítinn tíma til þess að taka þátt í námskeiðum sem það velur að sækja. Þetta á sérstaklega við um námskeið sem fyrirtæki halda fyrir starfsfólk sitt í vinnutíma. Fyrir skipuleggjendur hefur þetta fyrst og fremst þá afleiðingu að þátttakendur vilja sjá skýran tilgang með námskeiðinu, þeir vilja að þau séu vel skipulögð og markviss (þetta er reyndar það sem þátttakendur biðja oftast um þegar ég spyr þá hvernig þeir vilja að námskeið verði). Það er greinilegt af þessu að fullorðin manneskja sem verður að velja hvernig hún skiptir tíma sínum milli fjölda verkefna og hlutverka vill finna að hún sé að nýta tíma sinn vel. Þessu fólki getur skipuleggjandi námskeiðs hjálpað með því að gefa skýr skilaboð um markmið námskeiðsins, innihald og skipulag. Ef tímasetningar eru skýrar getur þátttakandinn t.d. skipulagt sig í kring um námskeiðið og tekið sjálfstæðar ákvarðanir um það hvernig hann tekur þátt í því. Skýr skilaboð um það hvort þátttaka sé nauðsynleg og þá hvernig þátttakan þarf að vera, geta hjálpað þátttakandanum að laga sig að námskeiðinu.

Í öðru lagi getur lífið fyrir utan kennslustofuna haft áhrif á samskipti þátttakenda á námskeiðinu. Sumir þurfa (eða finnst þeir þurfa) að fjarstýra heimilum eða samstarfsfólki í síma, jafnvel þegar þeir eru á námskeiðum. Sumum kennurum finnst erfitt að takast á við þetta og það sama á við þátttakendur. Í grunnskólum og framhaldsskólum er málið leyst með valdboði: Símarir eru bannaðir. Börnin þurfa að biðja um leyfi til að fara fram og mæti einhver ekki í kennslustund er honum refsað. Það er þess virði að velta fyrir sér hvaða áhrif það hefði að banna símanotkun á námskeiði þar sem kennari í fullorðinsfræðslu vill byggja upp námsandrúmsloft þar sem tekið er tillit til þarfa fullorðinna námsmanna. Hvaða áhrif myndi það hafa að beita valdboðum varðandi þátttöku á námskeiðinu? Hér þarf kennarinn að spila eftir eyranu og í samræmi við menningu hvers hóps eða vinnustaðar. Það getur reynst happadrjúgt að láta þátttakendur sjálfa taka á slíkum málum áður en þau verða að vandamáli. Þátttakendur geta t.d. komið sér saman um leikreglur sem gildi á námskeiðinu. Þannig er sjálfstæði fullorðinna virt og atriði sem geta haft truflandi áhrif á hópinn leyst af hópnum sjálfum. Við slíkar kringumstæður getur verið gagnlegt fyrir kennarann að leggja spilin heiðarlega á borðið varðandi það hvernig samskipti þurfi að vera á námskeiðinu og hversu mikil ró þurfi að ríkja til að markmiðum þess verði náð.

Sú aðferð sem skipuleggjendur og kennarar velja til að takast á við mál eins og þessi endurspeglar viðhorf þeirra til hinna fullorðna námsmanna og hefur um leið áhrif á þau samskipti sem verða möguleg á námskeiðinu og þar af leiðandi á árangur þess.

TÖKUM TILLIT TIL SÉRÞARFA FULLORÐINNA!

Það er margt sem má segja um fullorðna námsmenn, einkenni þeirra og þarfir. Þessi upptalning er engan veginn tæmandi og hún getur heldur ekki talist endanleg. Við höfum skoðað fimm atriði sem fólk sem kennir fullorðnu fólk á vinnustað sínum eða á námskeiðum ýmissa

stofnana nefnir sérlega oft þegar talið berst að einkennum fullorðinna námsmanna. Flest þessara atriða eru þekkt úr rannsóknnum undanfarinna áratuga á fullorðnum námsmönnum. Sú leið sem skipuleggjendur náms og kennarar fullorðinna velja til að túlka og bregðast við einkennum og þörfum fullorðinna þátttakenda á námskeiðum hefur áhrif á námsárangur þeirra og þannig á arðsemi þeirrar fjárfestingar sem lögð er í námskeiðið. Ef námskeið er t.d. skipulagt þannig að þátttakendur hlusta aðeins á fyrirlestra, og fá engin tækifæri til að ræða þær hugmyndir sem eru kynntar, takast á við þær og bera þær saman við sína eigin reynslu skyldi engan undra að áhrif námskeiðsins verði lítil sem engin. Eins þýðir lítið að sýta það að þátttakendur taki ekki virkan þátt í umræðum ef þeim er ekki gefið tækifæri til að ná áttum, kynnast og verða að starfshæfum hópi.

Þannig skiptir það miklu máli fyrir starf þeirra sem skipuleggja nám fyrir fullorðna og kenna þeim að hafa mótað sér skýra hugmynd um þá og hvernig þeir vilja mæta þörfum þeirra.

HEIMILDIR

Bransford, John, ofl. [útg.] (2000) *How people learn: brain, mind, experience, and school*, Washington, D.C: National Academy Press.

Dewey, John. (1913). *Interest and Effort in Education*. Cambridge, Mass: Riverside Press.

Dewey, John. (1958). *Experience and Nature*. New York: Dover.

Geißler, Karlheinz. (2000) *Anfangssituationen. Was man tun und besser lassen sollte*. 8. útgáfa. Weinheim: Beltz Verlag.

Grow, Gerald O. (1991) „Teaching Learners to be self-directed“. *Adult Education Quarterly*, 41, 125–149. (Sótt á vef höfundar: <http://www.longleaf.net/ggrow/SSDL/SSDLIndex.html>, 5.11.2005).

Knowles, Malcolm S. (1973) *The adult learner: A neglected species*. Houston: Gulf Publishing Company.

Knowles, Malcolm S. (1998) *The Adult Learner*. Houston: Gulf Publishing Company.

Rogers, Carl R. (1969) *Freedom to learn: a view of what education might become*, Columbus, OH: Merrill.

UM HÖFUNDINN

Hróbjartur Árnason er lektor í kennslufræði fullorðinna við Kennaraháskóla Íslands. Hann er forstöðumaður námsbrautar í fullorðinsfræðslu og kennsluréttindabrautar. Hróbjartur er guðfræðingur frá HÍ, en eftir rannsóknarstörf í Ísrael og Þýskalandi snéri hann sér að kennslufræði fullorðinna sem hann nam við háskólann í Bamberg, Þýskalandi. Hann hefur unnið við fullorðinsfræðslu síðan 1995, bæði í Þýskalandi og á Íslandi, m.a. í menntakerfi rafiðnaðarmanna, fyrir kirkjuna og haldið námskeið fyrir fjölmörg fyrirtæki og stofnanir. Helstu sérfræði- og rannsóknarsvið eru nám fullorðinna, tæknistutt nám, nám eldri borgara, og matsverkefni á ýmsum skólum og verkefnum á sviði fullorðinsfræðslu.

ABSTRACT

"Adults learn differently" was once said. In this article I examine how adults learn differently from children and the impact the difference might have on the structure and implementation of adult education both for and by mat-

ure students. I base my deliberations on the experience of many Icelandic adult education teachers and compare it to research and theory of adult students. The purpose is to cast light on a few issues that critically affect the effectiveness of adult education. The first salient feature is that adult learners are usually enthusiastic about their education, where their interest is normally in proportion to its perceived usefulness, and on the extent to which it gives them a tangible qualification. Adults use their experience in their studies, but as this experience varies in quantity and quality between individuals, it is important that is used creatively, so that all participants get the most out of their courses. The nature of ageing affects how adults learn, but does not necessarily affect their ability to learn – and the fact that they have commitments outside the classroom affects the teaching of adults. Adults' lives can often be complex, which can be reflected in the classroom, and can disturb the student and sometimes even his fellows. As lifelong learning is becoming an increasingly larger part of the adult's working day, it is important for employer and employee alike that this learning is implemented effectively. Understanding the main needs of adult learners is a key factor for success in adult education.

ÞJÁLFUN OG ÞRÓUN Á VINNUSTAÐ

Fjallað er um vinnustaðanám og þær breytingar sem eru að verða á skipulagi og inntaki þess á iðn- og starfsmenntabrautum framhaldsskólans. Vinnustaðnám er að mati höfunda órjúfanlegur hluti skólanáms nemandans og á að taka mið af markmiðum námskrár í viðkomandi greinum. Hér er bæði um hagsmuni nemenda og atvinnulífsins að ræða. Hagsmunir nemandans felast í því að kynnst kröfum og væntingum atvinnulífsins um færni og hæfni í greinum. Hagsmunir fyrirtækjanna felast í því að vinnustaðanámið gerir þeim kleift að fella væntingar og kröfur fyrirtækja og stofnanna um þekkingu og færni inn í nám nemandans og námskrár greinanna. Vinnustaðanám og skólanám tengjast saman með ýmsum hætti hér á landi. Auknar kröfur um skipulag vinnustaðanáms og skipulagningu náms almennt fyrir hvern nemanda gefur kost á nánari tengslum atvinnulífs og skóla.

Iðnnám og iðnmenntun á sér þúsund ára sögu í okkar heimshluta. Um aldir var menntun iðnaðarmanna í höndum gilda sem fluttu þekkingu sína á eigin vegum milli kynslóða en leituðust jafnframt við að verja hagsmuni sína með því að halda þekkingunni innan tiltekinna marka. Nú á dögum væri þetta eflaust kallað að hamla samkeppni. Á 19. öld var víða í Evrópu tekið til við að hnekkja einokun iðngildanna, m.a. með því að setja í lög hömlur á starfsemi þeirra og stofna skóla undir forsjá ríkisvalds. Ólafur Grétar Kristjánsson (2004) rekur tildrög og þróun löggildingar iðngreina hér á landi sem viðleitni tiltekinna einstaklinga eða hópa til að skapa sér sérstöðu og á grundvelli hennar einokunarrentu, en jafnframt geta haldið öðrum frá þessari stöðu eða gert þeim erfitt að komast í hana. Fyrstu lög sem kveða á um sérstöðu iðnaðarmanna voru sett árið 1927 (Lög um iðju og iðnað nr. 18/1927) en það var þó ekki fyrr en með Iðnaðarlögum nr. 42/1978 sem lögin löggiltu að inntaki störf iðnaðarmanna með skýrum hætti (Ólafur Grétar Kristjánsson, 2004).

Hér á landi hófu iðnaðarmenn markvissa fræðslustarfsemi á síðari hluta 19. aldar með kvöldskóla sem síðar varð Iðnskólinn í Reykjavík, nú nýlega orðinn 100 ára. Um miðja 20. öld færðist iðnnám á forræði ríkisins og varð hluti af opinbera skólakerfinu. Þrátt fyrir hálftrar aldar ríkisforsjá iðnfræðslunnar eru ítök iðnaðarins í fræðslustarfsemi enn sterk og studd laga- og reglugerðarákvæðum um löggiltar iðngreinar (Iðnaðarlög nr. 42/1978, Reglugerð um löggiltar iðngreinar nr. 940/1999) og hlutdeild iðnmeistarar í menntun iðnnema (Reglugerð um námssamninga og starfsþjálfun nr. 280/1997 með áorðnum breytingum nr. 423/2000). Jafnframt greiddu framhaldsskólalögin frá 1996 enn leið



Gylfi Einarsson



Ólafur Jónsson

atvinnulífsins að skipulagningu starfsmenntunar (Lög um framhaldsskóla nr. 80/1996).

Í Lögum um framhaldsskóla nr. 80/1996 er fjallað um námskipan í VII. kafla. Þar segir m.a. að námsbrautir framhaldsskóla skiptist í starfsnámsbrautir, bóknámsbrautir, listnámsbrautir og almenna námsbraut. Á starfsnámsbrautum er nám í löggiltum iðngreinum og annað starfsnám. Í IX. kafla laganna er fjallað um starfsnám sérstaklega og tilgreint að starfsnám skiptist á skóla og vinnustað eða fari eingöngu fram í skóla. „Námið er bóklegt og verklegt og skal mynda sem samfelldasta heild svo að nemendur fái betur skilið tengsl fræðilegra og hagnýtra þátta. Áhersla skal lögð á að innihald starfsnáms taki mið af þörfum starfsgreina fyrir fagmenntun starfsfólks á hverjum tíma.“

Námskrár í löggiltum iðngreinum og öðru starfsnámi lýsa markmiðum náms í framhaldsskóla. Lýsing á námi, markmið þess og tilgangur einstakra námsþátta eru útfærð í skólanámskrám og námsferilsbókum vinnustaðanáms - þar sem þær eru til.

Lýsing á framkvæmd náms í námsskránum er heildstæð og tekur því bæði til náms í skóla og á vinnustað. Skipulag vinnustaðanáms er þó með mismunandi hætti eftir námsbrautum, jafnt varðandi umfang þess og inntak.

Í flestum ef ekki öllum starfsgreinum sem njóta kennslu á framhaldsskólastigi er litið svo á að vinnustaðanám sé ómissandi þáttur í menntun nemenda. Fern rök eru einkum uppi fyrir viðhaldi og þróun vinnustaðanámsins:

Í **fyrsta lagi** er fullyrnt að starfsþjálfun við raunverulegar aðstæður, þar sem viðfangsefni og verkefni eru þáttur í daglegum störfum innan fyrirtækja, skapi ákjósanleg skilyrði til náms. Nemandinn þjálfast í tilteknum vinnubrögðum undir leiðsögn í umhverfi líku því sem hann mun væntanlega starfa í framtíðinni. Leitast er við að beina þekkingarmiðlun í einn farveg sem leiðir bæði til þjálfunar til að uppfylla kröfur fyrirtækisins og viðskiptavina þess sem og að uppfylla þær kröfur sem settar eru með lokamarkmiðum náms samkvæmt námskrá.

Í **öðru lagi** gefur vinnustaðanám fyrirtækjum kost á að fylgjast með því starfi sem fram fer í skólum og þeirri kennslu sem þar er í boði. Fyrirtækin eru, jafnframt nemendunum, neytendur skólanna í þeim skilningi að þekking nemendanna er sú afurð skólanna sem fyrirtækin nýta. Með vinnustaðanám og samskiptum fyrirtækja og skóla má lagfæra það sem miður fer í kennslu á meðan nemandinn er við nám.

Í **þriðja lagi** er á það bent að kennsla á vinnustað sé uppbyggileg og þroskandi fyrir starfsmenn fyrirtækja. Kennsla ungmenna á vinnustað krefst aga, skipulagningar og þolinmæði sem öllum starfsmönnum er hollt að tileinka sér.

Í **fjórða lagi** má vænta þess að kennsla ungmenna á vinnustað hafi jákvæð áhrif á viðhorf starfsmanna til nýliða. Starfsmenn eiga að líta á ungt fólk í starfsnámi sem auðlind sem ber að hlúa að og þroska.

Þjálfun og kennsla nemenda í íslenskum fyrirtækjum hefur verið með ýmsu móti. Almennt virðist ekki mikið lagt upp úr markvissri og skipulagðri þjálfun. Mikill munur er milli fyrirtækja sömu greina og jafnframt milli greina. Gagnrýni á núverandi fyrirkomulag vinnustaðanáms hefur einkum

beinst að stöðu nemendanna. Meðal annars er því mjög haldið fram að þeir þurfi sjálfir að hafa frumkvæði að þjálfun sinni, einstök fyrirtæki hafi ekki alla þá þætti á valdi sínu sem þjálfar ber, tregða sé á samvinnu milli fyrirtækja um nemendaskipti og skortur sé á þjálfuðu starfsfólki til að sinna markvissri skipulagningu þjálfunar og framkvæmd hennar. Enn fremur er því gjarnan haldið fram að nemendur í vinnustaðanám séu einkum ódýrt vinnuafli í augum fyrirtækjanna og þeir oft settir til starfa sem hafa lítil eða engin tengsl við nám þeirra.

Nú er leitast við að koma vinnustaðanám og kennslu í fastari skorður og skipulag, m.a. með námsferilsbókum, skýrari verkaskiptingu milli skóla og vinnustaðar og jafnframt aukinni samvinnu milli þeirra sem ábyrgð bera á kennslu nemenda; skóla, fyrirtækja, stjórnvalda og fræðslumiðstöðva iðngreina. Síðast en ekki síst er leitast við að útskýra mikilvægi vel rekinnar vinnustaðakennslu fyrir þeim sem ábyrgðina bera innan fyrirtækjanna og leiða þeim fyrir sjónir að hér er ekki síður um hagsmuni fyrirtækja að ræða en hagsmuni nemenda.

Vinnustaðanám nemenda á framhaldsskólastigi snýst um starfsþróun og starfsþjálfun. Starfsþjálfun er skipulegt athæfi með áherslu á aukna þekkingu og færni til að fást við ákveðna verkþætti, beita tilteknu vinnulagi og bæta frammistöðu til að geta sinnt ákveðnum störfum að loknu námi. Þjálfun snýst ekki síður um að hafa áhrif á viðhorf einstaklingsins til starfsins, samstarfsmanna og fyrirtækisins sem hann starfar hjá. Þróun nemandans snýst um skipulag og uppbyggingu þekkingar hans og færni hans til að takast á við viðfangsefni framtíðar, bæði í námi og starfi.

Afleiðing af þjálfun og þróun nemandans er aukin hæfni (e. competence) hans til að ná árangri við lausn tiltekinna viðfangsefna. Tilgangur vinnustaðanámsins er einmitt að auka hæfni hans.

Fræðimenn eins og Nonaka, Takeuchi og Senge benda m.a. á að hæfni til að leysa tiltekin störf af hendi sé afleiðing félagslegrar aðlögunar starfsmanna/nemenda í fyrirtæki. Þessi aðlögun verður til fyrir samverkan margslunginna þátta og áhrifa á nemandann/starfsmann innan fyrirtæk-

isins en minna fyrir tilstuðlan beinnar kennslu á vinnustað. Þessum áhrifavöldum verður ekki stýrt utan frá með fyrirmælum nema að litlu leyti. Ef þetta er rétt má ljóst vera að greinargóðar lýsingar á inntaki og áhersluþáttum vinnustaðanámsins skipta ekki einar sér sköpum um áhrif vinnustaðanámsins á aukna hæfni nemandans. Hér kemur margt annað til eins og almennt viðhorf á vinnustaðnum, ríkjandi menning og aðrir þættir sem eru ófyrirséðir og breytilegir milli vinnustaða og starfsgreina.

Þjálfun og þróun miðar að því að auka getu nemandans til að standast kröfur atvinnulífsins og taka nýjum áskorunum á vinnumarkaði. Námskrár og ferilbækur starfsnáms verða því að vera í takt við stefnu og framtíðarsýn fyrirtækja og atvinnugreina þannig að samfella sé milli markmiða atvinnulífs og þess tilgangs sem náminu er settur. Krafa um skilgreint inntak vinnustaðanáms og skipulagða framkvæmd þess leggur auknar skyldur og kvaðir á herðar þeirra fyrirtækja sem gera námssamninga við nemendur. Námið verður ekki eingöngu tilviljanakennt félagslegt nám innan fyrirtækis, einhvers konar dulið ferli þar sem færnin seytlar óskipulega frá meistara til nemanda á löngum tíma. Nám á vinnustað fer fram samkvæmt skýru og skilgreindu ferli sem tekur mið af lokamarkmiðum náms á tilteknum námsbrautum framhaldsskólans. Þessi áherslu-breyting er gífurlega mikilvæg í þróun náms og kennslu á starfsmenntasviði framhaldsskólans.

Vinnustaðakennsla á að byggjast á ferlum sem taka mið af áfangalýsingum námskrár, kennslu í skóla og loka-markmiðum náms. Þessi ferli þarf að hanna frá grunni fyrir sérhverja námsbraut sem nýtir vinnustaðakennslu til að byggja upp færni nemenda. Uppbygging þeirra þarf jafnframt að taka mið af þörfum, getu og innviðum þeirra fyrirtækja sem taka kennsluna að sér. Kerfið þarf að vera opið og fært um að bregðast við áreiti frá umhverfinu. Eftirfarandi þætti er mikilvægt að taka til greina við hönnun þess og framkvæmd:

1. Fullur skilningur þarf að vera á þörfum og getu fyrirtækisins og þeirra manna sem ábyrgir eru fyrir skipulagningu kennslunnar og framkvæmd hennar.
2. Lýsa þarf markmiðum allra þjálfunarþátta nákvæmlega

þannig að tilgangur þeirra sé ljós, bæði nemendum og kennurum.

3. Hanna þarf og þróa leiðir til að ná þessum markmiðum.
4. Skapa þarf hentugt námsumhverfi fyrir alla þjálfunarþætti.
5. Hanna þarf og skipuleggja þjálfun með það fyrir augum að hún sé aðlaðandi og hvetjandi fyrir nemendur og kennara.
6. Koma þarf á skipulögðu samstarfi milli starfsmanna fyrirtækis sem að þjálfuninni koma og draga úr þeim þáttum sem hamla yfirfærslu nýrrar þekkingar.
7. Meta þarf árangur nemandans af þjálfun og kennslu með mati á kunnáttu hans, skilningi, beitingu, greiningu og tengingu.
8. Endurhanna skal ferlin ef þess er talin þörf.
9. Gæta skal þess að veita endurgjöf, bæði nemendum og kennurum.

Stjórnendur fyrirtækja gegna lykilhlutverki við að styrkja kennslustarfsemi og þjálfun innan fyrirtækja og gera hana skilvirkari. Engum ætti að vera ljósara en stjórnendum mikilvægi þess að leggja alúð við unga og verðandi starfsmenn fyrirtækisins eða greinarinnar. Hér þarf að huga gaumgæfilega að nokkrum þáttum:

1. Stjórnendur eiga að taka ábyrgð á því að vel sé staðið að vinnustaðakennslu í fyrirtækinu og að hún sé skipulögð og framkvæmd með formlegum hætti. Ábyrgð stjórnenda felst ekki síst í að skapa og viðhalda jákvæðum viðhorfum starfsmanna til nemendanna og þeirrar kennslu sem þeir eiga að njóta.
2. Millistjórnendur eiga að bera ábyrgð á skipulagningu og framkvæmd þjálfunar. Þeir eru svokallaðir tilsjónarmenn og standa nemandanum næst, eru trúnaðarmenn hans, verndarar og hvatningarmenn. Þetta starf á ekki að fela almennum starfsmönnum.
3. Tilsjónarmenn eiga að fá þá þjálfun sem þeir telja að henti til þess að rækja starfið af samviskusemi. Stjórnendur verða einnig að sjá til þess að tilsjónarmönnum sé skapaður tími og aðstaða til að rækja þessi störf af kostgæfni.

Millistjórnendur í hlutverki tilsjónarmanna eru ábyrgir fyrir framkvæmd kennslunnar og þeim þarf því að skaffa boðvald yfir þeim almennu starfsmönnum sem taka að sér að kenna tiltekna þekkingarþætti og þjálfna nemendur á ákveðnum sviðum. Tilsjónarmenn þurfa að hafa yfirgripsmikla þekkingu á því fagi sem um er að ræða, þekkingu á starfssviði fyrirtækisins, markaði þess og viðskiptavinum. Tilsjónarmaður þarf enn fremur að þekkja þær fjölbreyttu kennsluáðferðir sem henta fullorðnu fólki, s.s. innleiðingu, uppsetningu tilrauna og æfinga, starfaskipti, þjálfun og handleiðslu. Tilsjónarmaður þarf að búa yfir samskiptafærni, vera fær um skýra framsetningu, virka hlustun og kunna að beita endurgjöf. Viðhorf tilsjónarmanns þarf að einkennast af heilindum og helgun í starfi. Að öðrum kosti er ekki að vænta árangurs (Blanchard og Thacker, 2003).

HEIMILDASKRÁ

Blanchard, P. N. og Thacker, J. W. (2003). *Effective Training Systems, Strategies and Practices* (2. útgáfa). Prentice Hall, New Jersey.

Iðnaðarlög nr. 42/1978.

Lög um framhaldsskóla nr. 80/1996.

Lög um iðju og iðnað nr. 18/1927, með áorðnum breytingum 1933 og 1936.

Noe, R. A. (2002). *Employees Training & Development* (2. útgáfa). McGraw-Hill Irwin.

Ólafur Grétar Kristjánsson. (2004). Löggilding iðngreina – dæmi um rentusókn eða vernd almannahagsmuna. Óbirt meistaraþrófsverkefni: Háskóli Íslands.

Reglugerð um löggiltar iðngreinar nr. 940/1999

Reglugerð um námssamninga og starfsþjálfun nr. 280/1997 með áorðnum breytingum 423/2000, 80/1997.

UM HÖFUNDANA

Gylfi Einarsson hefur verið framkvæmdastjóri Fræðslumiðstöðvar málmiðnaðarins ehf. frá 2003 og starfsmaður FM frá 1998. Árin 1995 til 1998 starfaði hann hjá Rannsóknþjónustu Háskólans að Leónardó-verkefnum og rannsókn- og könnunarverkefnum er tengdust starfsmenntakerfinu. Gylfi hefur unnið með starfsgreinaráði í mál-, véltækni- og framleiðslugreinum frá 1998 og m.a. stýrt námskrágerð á þess vegum.

Ólafur Jónsson, framkvæmdastjóri Fræðsluráðs hótél- og matvælagreina. BA-próf í félagsfræði frá Háskóla Íslands og í MA-nám í mannauðsstjórnun við Viðskiptadeild Háskóla Íslands. Höfundar tóku þátt í tilraunaverkefni menntamálaráðuneytisins um breyttar áherslur og inntak í vinnustaðanáms í iðn- og starfsnámi.

ABSTRACT

The article discusses education in the workplace and the changes currently taking place in organisation and content of workplace education in technical colleges and in colleges of further education. The authors of the article feel that education in the workplace is an inseparable part of a student's school education and that it should take into account the objectives of the syllabus in the subjects in question. This serves both the interests of the students and of employers. The students' interests are learning about employers' demands and expectations regarding skills and competence in a given sector. The employers' interests are fulfilled by the opportunity they have to include their demands and expectations for skills and competence in the student's course and in the curriculum for the sector in question. Education in the workplace and school education are connected in many ways in Iceland.

Increasing demands on organisation of education in the workplace and on organisation of individual curricula for students offers the opportunity for closer links between employers and the school system.

BRJÓTUM ÍSINN

Margra ára niðurlæging í skóla gerir það að verkum að þeim sem hafa litla menntun finnst erfitt að hefja aftur formlegt nám og færnieflingu. Til allrar hamingju er hægt að nýta gagnlega tækni við að auðvelda þeim það. Í greininni er eftirfarandi fimm skrefum þeirrar tækni lýst: 1. Komið á persónulegu sambandi. 2. Gefið ykkur tíma til samræðna. 3. Kringumstæður skipta öllu máli. 4. Takið mið af reynslu þátttakendanna. 5. Þjóðið upp á fjölbreytt úrval námsmats.

Þeir sem hafa stutta skólagöngu að baki hafa oft tvíþenta afstöðu til símenntunar. Þeir hafa tíu ára reynslu af því að vera ekki nógu hæfir í grunnskólanum en þeim er einnig ljóst að þeir verða að afla sér símenntunar ef þeir ætla að halda sér í vinnu. Afleiðing þessa er að ósk þeirra um að taka þátt og óttinn við það togast á. Til hvaða ráða geta leiðbeinendur fullorðinna eða þeir sem skipuleggja fullorðinsfræðslu gripið til þess að hvetja þá efasömu til að hefja símenntun? Fyrsta skrefið er að samþykkja að kenna megi djúpum sálrænum ferlum um þessa tvíþentu afstöðu. Það krefst sérstakrar örvunar og bestu kringumstæðna að mæta þörfum hins skammskólagengna um menntun. Þannig er hægt að brjóta niður félagslega og raunverulega múra, ekki hvað síst tilfinninguna um niðurlægingu. Spurningin er: Hvernig er farið að því?

Komið á persónulegu sambandi

Í fyrsta lagi verða leiðbeinendur og vinnuveitendur að ná sambandi við hina efasömu starfsmenn. Því miður er samband oft dæmt til að misheppnast ef því er komið á ofan frá, það er að segja frá stjórn fyrirtækisins eða opinberum aðilum. Þess í stað er nauðsynlegt að koma á persónulegu sambandi byggðu á sanngirni og trausti. Reynslan sýnir að samstarfsmenn, samherjar í stéttarfélagi, trúnaðarmenn eða aðrir sem vinna með símenntun „á gólfinu“ hafa mesta möguleika til þess að koma af stað viðeigandi samræðum.

Í einu af verkefnum okkar við Learning Lab Denmark höfum við náð sérstaklega góðum árangri með því að leiðbeinendur í fullorðinsfræðslu hafa haft samband við starfsmenn með skamma skólagöngu í fyrirtækjum í hverfinu. En það er mikilvægt að leiðbeinendurnir hafi tíma til þess að eiga persónuleg samtöl við starfsfólkið. Þeir verða að undirbúa viðeigandi námsleiðir fyrir einstaklinginn og

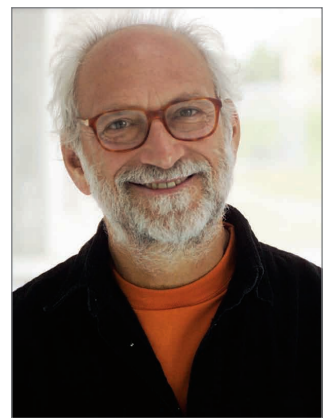
vera tilbúnir að stilla þær af eftir óskum og þörfum starfsmannsins.

Gefið ykkur tíma til samræðna

Meirihluti allra danskra þátttakenda í fullorðinsfræðslu hefur verið sendur á viðkomandi námskeið af yfirvöldum eða stjórnslunni. Það hefur sjaldan í för með sér jákvæða upplifun. Í rannsóknnum mínum hefur það komið mér verulega á óvart að sjá hve mörgum þátttakendum fannst þeir vera „settir“ á námskeið án nokkurrar vitneskju um markmiðið. Ein skýring á þessu er vafalaust sú að stjórnendur og leiðbeinendur eru undir mikilli tímapressu. Sá tími sem hægt er að eyða í hvern skjólstaðing er af skornum skammti. Þar af leiðandi er afar mikilvægt að ráðgjöfin haldi áfram þar til viðkomandi hefur samþykkt að tilboð um símenntun sé rétt lausn. Það krefst samræðna sem taka tillit til kringumstæðna starfsmannsins. Hann eða hún þarf tíma til þess að velja tilboðinu fyrir sér, ræða um það við þá sem hann treystir, venjast tilhugsuninni, finna huglægu kostina við það og einkum og sér í lagi að samþykkja að taka þátt í verkefninu af krafti og heilum hug.

Kringumstæður skipta öllu máli

Kringumstæður eins og tími og staður geta auðveldlega skipt meginmáli fyrir viðhorf hins efangjarna starfsmanns til námsins. Við skipulagningu námstilboðsins er mikilvægt að sjá til þess að námið fari fram við aðstæður sem eru eins líkar vinnunni og hægt er. Það stuðlar líka að öryggiskennd ef námið fer fram með vinnufélögum sem starfsmaðurinn þekkir og treystir. Í stórum fyrirtækjum



Knud Illeris

er oft hægt að halda námskeið á vinnustaðnum sjálfum og í sumum tilfellum í sambandi við verkefni í vinnunni. Á öðrum námskeiðum þar sem hluti þátttakenda eru atvinnulausir og aðrir starfsmenn mismunandi fyrirtækja er hægt að skipta náminu niður þannig að það fari fram í skólanum og á fleiri vinnustöðum svo að þátttakendur fái allir innsýn í mismunandi vinnuaðstæður.

Takið mið af reynslu þátttakendanna

Mikilvægasta færni skammskólagenginna starfsmanna er færni í skrift, lestri, tungumálum og tölvunotkun. Oft eru þeir sér vel meðvitandi um þetta, en það er oft hin afar skólalega kennsla í þessum greinum sem hinir skammskólagengnu reyna meira eða minna að forðast. Lausnin kann að felast í að „brjóta ísinn“ með því að taka mið af persónulegri reynslu þátttakendanna af vinnustaðnum. Dæmi um það er námskeið í stórrí danskri sykurverksmiðju þar sem námsmenn fengu að vinna með efni og vandamál sem tengdust daglegum verkefnum þeirra. Það fer nærri að þátttakendur komist í vímu við að uppgötva að þeirra eigin upplifun sé nothæf til kennslu og að ákvarðanir þeirra og framlag skipti máli. Það var ný upplifun sem kom á óvart að einhver skyldi „einungis hafa áhuga á okkur“ og það eflði sjálfstraust og sjálfsöryggi margra. Eftir að hafa „brotið ísinn“ með hjálp verkefna sem voru nátengd vinnuaðstæðum þeirra varð auðveldara fyrir þátttakendur að takast á við aðra hefðbundnari kennslu.

Þjóðið upp á fjölbreytt úrval námsmats

Flestir þátttakendur í fullorðinsfræðslu óska eftir að fá staðfestingu á þekkingu sinni en þeir efast einnig flestir um ágæti hefðbundinna prófa. Margir skammskólagengnir hafa slæma reynslu af munnlegum prófum og finnst þau hafa óþarflega mikið og ónauðsynlegt álag í för með sér. Þeim finnst líka að matið sé óréttmætt og sé of háð heppni og tilviljunum.

Hins vegar eiga þeir erfitt með að leggja aðrar matsaðferðir til. Þó er það viðtekið skoðun að sá kennari sem umgengst þátttakendur daglega eigi að sjá um matið. Hann

er sá eini sem býr yfir nægri þekkingu til þess að meta þekkingu hvers og eins og hvað hann er fær um að skilja og takast á við.

Greinin er stýtt útgáfa greinar sem kemur út í næsta tölublaði The International Journal of Lifelong Education. Greinin er byggð á niðurstöðum þriggja ára rannsóknar Læring í arbeiðslivet við Learning Lab Denmark. Verkefnið stóð yfir frá því í september árið 2001 fram til ársloka 2004.

Hægt er að lesa meira um verkefnið á slóðinni: www.ild.dk/workplacelearning og í Quarterly #1 sem nálgast má á slóðinni: www.quarterly.ild.dk.

Þýðandi greinarinnar er Sigrún Kr. Magnúsdóttir.

HEIMILDIR

Hægt er að lesa meira um verðmæti persónulegra samskipta í bókinni „Læring í arbeiðslivet“, Knud Illeris og aðrir, Roskilde Universitets forlag, 2004.

„Adult education as experienced by the learners“. The International Journal of Lifelong Education no. 22, 1 udgave, bls. 13-23.

UM HÖFUNDINN

Knud Illeris hefur stundað rannsóknir við „Learning Lab“, þriggja ára danskt rannsóknaverkefni um nám í atvinnulíf-inu. Í dag er hann prófessor í símenntun við Learning Lab Denmark og heiðursprófessor við Teachers College við Columbia University í New York.

ABSTRACT

Years of being belittled in school makes it difficult for people with minimal education to take the step of returning to formal education and training. But fortunately, one can use very effective techniques to make this easier for them. The article describes the following 5 steps. 1. Establish a personal relationship. 2. Give yourself time for conversation. 3. Remember that real circumstances matter. 4. Take the participants' experience into account. 5. Offer a variety of ways to evaluate learning.

ÞEKkingARMIÐLUN EÐA STARFSUNDIRBÚNINGUR?

Í samskiptum skóla og atvinnulífs hefur stundum borið á mismunandi afstöðu til þess hvert sé hlutverk fræðslustofnana. Eiga þær bara að kynna hugmyndir og kenningar eða eiga þær einnig að hjálpa nemendum að nýta þær? Í hinu flókna þjóðfélagi nútímans er sífellt lögð meiri áhersla á ýmiss konar persónulega færni (soft skills) í starfi. Það þýðir að starfsmenntun þarf að fela í sér þjálfun í persónulegri færni ekki síður en faglegri færni.

Viðhorf til náms og kennslu þurfa að mótast af þessum þáttum. Gömlu aðferðirnar duga ekki. Við þurfum að tileinka okkur nýjar aðferðir og nálgun og hugsa námsaðstæður upp á nýtt. Kennslufræðin býður okkur feikilegt úrval af nýjum hugmyndum til að bæta fræðslustarf og auka árangur af fræðslu. Það eru til margar leiðir til að efla nám, námsáhuga og árangur. Þær felast gjarnan í því að samþætta kennsluáðferð sem þjálfar persónulega færni og aðferðir sem byggja upp þekkingu.

Til þess að nýta þessar hugmyndir verður jákvætt viðhorf til breytinga að ríkja hjá stjórnendum fræðslustofnana, leiðbeinendum og námsmönnum og við þurfum að ýta undir kraft og frumkvæði í að koma þeim breytingum á.

FA hefur mikinn hug á að gera sitt til að aðstoða við að byggja hér upp gæðakennslu í atvinnulífsfræðslu.

„Gildi hugmynda felst í því að nota hana“, sagði Thomas Edison. Það sama má segja um gildi starfsmenntunar, hún þarf að nýtast vel í starfi.

Í samskiptum skóla og atvinnulífs hefur stundum borið á mismunandi afstöðu til þess hvert sé hlutverk fræðslustofnana. Eiga þær bara að kynna hugmyndir og kenningar, vera þekkingarveita eða eiga þær einnig að hjálpa nemendum að nýta þekkinguna?

Oft hafa heyrst raddir úr atvinnulífinu um það að starfsmenn komi blautir bak við eyrun úr námi í störf, það taki mörg mistök og langan tíma áður en þeir ná þeirri færni sem gerir þá að góðum starfsmönnum. Nýlega birtist grein um þetta efni í tímaritinu Harvard Business Review þar sem því er lýst hvernig viðskiptaskólar hafi villst af leið. Þeir hafi brugðist í því hlutverki að efla stjórnunar- og samskiptafærni sem nauðsynleg er í starfi en mæli í stað þess árangur sinn í vísindarannsóknnum (Bennis og O'Toole, 2005).

Á hinn bóginn hafa heyrst þær raddir að menntakerfið eigi einungis að kenna ákveðin fræði og byggja upp þekkingu en uppalundur og atvinnulífið eigi að sjá um að efla persónulega færni og almenna starfsfærni. Þessi mismunandi viðhorf hafa leitt af sér nokkra gjá milli skóla og atvinnu-

lífs. Í dag má þó víða sjá þess dæmi að fyrrgreind viðhorf séu víkjandi þótt eflaust megi finna þau enn.

Störf í nútímasamfélagi eru mjög margbreytileg og flókin og breytast stöðugt. Þessar aðstæður gera kröfur um mikla aðlögunarhæfni, víðsýni og sveigjanleika starfsmanna. Breytingarnar eru svo örvar að fagleg þekking úreldest fljótt. Það hefur leitt til þess að í staðinn fyrir að einblína á faglega þekkingu sem undirstöðufærni eru menn farnir að meta meira ýmsa persónulega færni sem til þarf í viðkomandi starf, jafnvel svo að prófgráður sem byggjast á þekkingu án færniþjálfunar falla í skuggann af farsælli starfsreynslu.

Þessi viðhorf til almennrar starfsfærni þarf að samþætta þegar hvers konar starfsmenntun er skipulögð og veitt. Það þýðir að jafnhliða faglegri þekkingaruppbyggingu þarf að leggja áherslu á að þjálfva vinnubrögð og beitingu færinnar. Mikilvægir færniþættir eru ýmsir persónulegir eiginleikar sem auðvelda starfsmanni að aðlagast og þróast með störfum þeim sem þeir sinna. Ef lesnar eru atvinnuauðgyls-



Sigrún Jóhannesdóttir

ingar sjáum við að krafist er ýmiss konar færni, eins og að eiga auðvelt með samskipti og samvinnu, vera sjálfstæður og sýna frumkvæði í vinnubrögðum, vera skapandi við að leysa verkefni og geta auðveldlega tekið ákvarðanir.

Margir leiðbeinendur spyrja hvernig hægt sé að þjálf þessa persónulegu færni í skóla eða á námskeiðum. Hvernig eru þeir sem sjá um fræðslu fyrir atvinnulífið undir það búnir að þjálf persónulega færni samhliða faglegri færni? Það má segja að stóru viðfangsefni í kennslufræði starfsmennta séu þau að finna leiðir til að samþætta faglega þekkingu og persónulega færni og jafnframt að fylgja því eftir að námsfólk yfirfæri það sem það lærir yfir í starf og geti beitt því strax.

Til þess að það gangi upp þurfum við að skilgreina hvað átt er við með almennri starfsfærni og persónulegri færni, við þurfum að breyta viðhorfum okkar til fræðslustarfs, við þurfum að breyta hefðbundnum aðferðum við fræðslu og við þurfum að búa þannig að fræðslunni að hún henti nútímapörfum í námi. Nánar verður vikið að ofangreindum þáttum hér á eftir.

PERSÓNULEG FÆRNI ER UNDIRSTAÐA ALMENNRRAR STARFSFÆRNI

Þegar talað er um starfsfærni í atvinnulífi hefur sjónum mjög oft verið beint að fræðilegri þekkingu og próf eða réttindi verið algengasti mælikvarðinn á starfsfærni. Nú er almennt viðurkennt að persónuleg færni á breiðu sviði er undirstaða velgengi í starfi. Þar er um að ræða þætti eins og samskipti, næmi á fólk, viðhorf til náms og menntunar og leiðtogaþærni. Oft hefur verið vísað til þessara þátta sem mjúku færninnar (soft skills), þar sem þeir eru jafnframt undirstaða farsæls einkalífs en í seinni tíð hefur það breyst og greiningin á mikilvægi ýmissa persónulegra færniþátta í störfum hefur orðið til þess að nú er sums staðar vitnað til þeirra sem hörðu eiginleikanna, þ.e. mikilvægustu starfsfærninnar. En í hverju felst þessi færni sem er svo mikilvæg og hvernig er hægt að þjálf hana og efla

samhliða faglegri fræðslu? Við því er ekkert einhlítt svar en margar leiðir hafa verið farnar og stöðugt koma fram nýjar hugmyndir og leiðir til að bæta fræðslustarf með því að samþætta faglega og persónulega færni.

Hér verður tekið dæmi um mikilvæga starfsfærni úr kanadískri könnun, Employability Skills 2000+, sem unnin var af The Conference Board of Canada (www.conferenceboard.ca/education). Þetta er viðamikil könnun og verða aðeins tekin hér nokkur dæmi um helstu niðurstöður. Í könnuninni er persónulegu starfsfærninni skipt í þrjú flokka:

1. Almenn undirstöðufærni þar sem helstu færniþættir eru samskiptaþærni á breiðu sviði, leikni í að afla upplýsinga og meðhöndla þær, meðhöndla tölur og stærðir í víðu samhengi, hugsa bæði rökrétt og á skapandi hátt og leysa vandamál.
2. Einstaklingsfærni þar sem helstu þættir eru jákvæð viðhorf og framkoma, ábyrgð, aðlögunarfærni, jákvætt viðhorf til símenntunar og ábyrgð á eigin verkum og á eigin heilsu.
3. Samstarfsfærni sem felst í því að geta unnið með öðrum við ýmsar aðstæður, að sækjast eftir samvinnu, að geta skipulagt og unnið eftir áætlun með réttum verkfærum og unnið stöðugt að endurbótum.

Mikið hefur verið unnið með niðurstöðurnar í skólum og fræðslustofnunum í Kanada og víðar. Unnar hafa verið upp námskrár þar sem færniþættir eru orðuð mjög skýrt í samræmi við könnunina og einnig hefur verið hugað að kennslufræðilegum úrræðum sem stuðla að þessari færni.

Í þessari grein eru ofangreindir þrjú færniþættir allir felldir saman undir eitt heiti sem ég kalla í þessari grein persónulega færni, þ.e. færni sem byggist á ýmsum persónulegum eiginleikum og þroska, til aðgreiningar frá faglegri færni.



VIÐ ÞURFUM AÐ BREYTA VIÐHORFUM

Margir fullorðnir námsmenn vöndust því í skóla að þeir ættu að leysa verkefni "sjálfir" og ekki "svindla" með því að leita í gögnum. Þessi viðhorf eru mikill dragbítur á það

sem nú eru talin eðlileg vinnubrögð við að afla sér menntunar og þvælast jafnframt fyrir fólki á vinnustað þar sem þörf er á samvinnu og virkri upplýsingaleit. Það er mjög margt í gömlu viðhorfunum til fræðslu sem vinnur beinlínis gegn því sem nú telst til nauðsynlegrar starfsfærni. (Meier, 2000). Tökum nokkur dæmi:

GÖMLU VIÐHORFIN	NÝJU VIÐHORFIN
Nám er þekkingarneysla. Nemandinn á að lesa og læra utanbókar, skrifa niður það sem kennarinn segir og geta endurtekið það á prófi.	Nám er sköpun merkingar, gilda og nýtilegrar þekkingar! Nemandinn mótar sjálfur áherslur sínar og dregur niðurstöður.
Nám er einstaklingsaðgerð! Nemendur eiga að treysta á sjálfa sig og ekki svindla með því að kíkja hjá öðrum!	Nám eykst stórlega í félagsskap, við samstarf og samskipti. Árangurinn verður oft töluvert meiri en summan af niðurstöðum einstaklinganna.
Þekking byggist aðallega á orðum og hugarstarfsemi. Námsgögn eru fyrst og fremst bækur og ýmiss konar texti. Þekking og færni eru prófaðar og metnar með skriflegum eða munnlegum prófum.	Þekking byggist á að virkja hug, líkama, tilfinningar og alla greindarþætti. Umhverfi okkar allt getur verið námsefni og námið fer fram með þeim hætti sem hentar hverjum einstaklingi best í samræmi við áhugasvið og greindarsvið.
Stöðlun sparar tíma og peninga. Þess vegna byggjum við upp kerfi sem setur einstaklinga saman í stóra hópa þar sem allir hlusta á og lesa það sama.	Stöðlun sóar mannauði — nám gengur best þar sem margbreytilegir möguleikar og aðferðir þrífast og einstaklingar fá tækifæri til að njóta hæfileika sinna. Það gerist með einstaklingsmiðuðu námi.
Við verðum að prófa þekkinguna strax að loknu námsferlinu (áður en skammtímaminnið svíkur).	Langtímafærni er markmiðið með námi en ekki skammtímaminni.
Við þurfum að hafa miðstýrt, samræmt menntakerfi.	Of mikil stýring og samræming hindrar nám. Nútíminn er orðinn svo fjölbreyttur og flókin að í engu einu kerfi felst yfirsýn sem nægir til að skilgreina þá menntun sem dugar best!
Nám er fúlasta alvara! Þess vegna er gamansöm umfjöllun um námsefnið ekki vel séð og reyndar var oft talin ástæða til að draga námsmenn niður sem sýndu námsefninu ekki tilhlýðilega virðingu.	Nám gengur best í gleði og leik! Sýnt hefur verið fram á að við erum mest skapandi við tvenns konar aðstæður – í neyð og þegar við skemmtum okkur vel. Það er samband milli „a-ha“ í uppgötvunum og „ha-ha“ í hlátri!

VIÐ PURFUM AÐ VERA ÓHRÆDD VIÐ AÐ BEITA ÓHEFÐBUNDNUM KENNSLU-, NÁMS- OG MATSADFERÐUM

Í atvinnulífsfræðslu hefur mikil áhersla verið lögð á að finna náms- og kennsluadferðir sem beita má til að örva almenna starfsfærni um leið og fagþekkingar er aflað. Fyrir leiðbeinendur sem vilja beita kennsluadferðum markvisst til að auka starfsfærni er mikið hagræði að því að flokka slíkar aðferðir í samræmi við þá færniþætti sem æskilegt er að þjálfá með náminu. Við getum flokkað saman allar þær aðferðir sem þjálfá færni, eins og aðlögunarfærni, sjálfstraust, sjálfsöryggi, sjálfsþekkingu, jákvæð viðhorf og ábyrgð, og kallað þær sjálfsefllingaraðferðir. Dæmi um aðferðir sem töluvert eru notaðar til sjálfsefllingar á öllum skólastigum og í starfsþjálfun eru námssamningar, námsdagbækur og færnimöppur. Allt eru það aðferðir sem koma vel til móts við viðurkenndar námsþarfir fullorðinna, nýtast við faglega þekkingarúrvinnslu og fela einnig í sér mikla möguleika til sjálfsefllingar ef þeim er beitt í þeim tilgangi.

Á sama hátt getum við flokkað saman þær aðferðir sem þjálfá samskipta- og samstarfsfærni, skapandi lausnir í hópstarfi, ákvarðanatöku, samábyrgð og leiðtogaþærni. Þar má nefna ýmis verkefni eða leiki eins og hlutverkaleiki, lausnaleiki og greiningardæmi. Allt eru það aðferðir þar sem hópur vinnur í sameiningu að lausn og lausnin fæst jafnvel ekki nema með góðri samvinnu. Færniþjálfunin er þá innbyggð í aðferðina en efniviðurinn tengist fagþekkingunni. Mikið hefur verið gefið út um slíkar kennsluadferðir á undanförunum árum. Má þar nefna aðferðir sem hafa verið nefndar ævintýraaðferðir (Rohnke og Butler, 1995) sem eru einstaklega líflegar og skemmtilegar. Einnig má finna ýmsar aðferðir sem örva skapandi hugsun og auðvelda hópum að taka sameiginlegar ákvarðanir. Dæmi um afar skemmtilega aðferðir í þessum dúr er svokölluð sex hatta aðferð sem byggir á því að hópurinn horfir á viðfangsefnið út frá

sex mismunandi sjónarhornum og ákvörðun er tekin, af hópnum öllum, eftir að hafa markvisst rætt út frá öllum sjónarhornunum. (de Bono, 2000).

Reynslan sýnir að fyrrgreindar aðferðir reynast yfirleitt mjög vel í fullorðinsfræðslu. Fólk tekur því fagnandi að fá að spreyta sig á verkefnum og umræðum þeim tengdum og nýtir þá reynslu sína og þekkingu og lærir jafnframt af öðrum þátttakendum.

NÁMSAÐSTÆÐUR SEM ÖRVA STARFSFÆRNI

Það er ýmislegt fleira en kennsluadferðir sem þarf til að efla persónulega færni. Það þarf aðstæður þar sem sveigjanleiki, traust og öryggi eru ríkjandi, nemendur hafa svigrúm og jákvætt viðhorf ríkir til mistaka. Að hafa tækifæri til að gera mistök, læra af þeim og vinna úr þeim í öruggu umhverfi er aðalsmerki góðrar starfsfræðslu. Námsumhverfið á að vera slíkur vettvangur og með slíkri reynslu er hægt að koma í veg fyrir afdrifarík mistök á vinnustað. Hvernig væri t.d. flugöryggi háttað ef flugmenn hefðu ekki tækifæri til að gera mistök og læra af þeim í öruggu umhverfi flugherma? Allt námsumhverfi fræðslustofnana þarf að stuðla að því að ná þeim árangri sem að er stefnt.

Viða er verið að gera tilraunir í kennslufræði og skoða ýmsar óhefðbundnar leiðir við að útbúa kennsluhúsnæði og skipuleggja fræðslu þannig að það virki beinlínis sem hvatning til að þjálfá ýmsa persónulega færni og stuðli að þekkingaryfirfærslu frá einum þátttakanda til annars um leið. Dæmi um það eru t.d. ýmiss konar alrými (lobbý) með setkrókum og aðgengi að allri fánlegri tækni og tækjum til að setja fram hugmyndir og vinna áfram með þær. Fræðslan er þá skipulögð þannig að aðeins hluti hennar fer fram í kennslustofunni en annað gerist í alrýminu í litlum hópum. Hugtök eins og „Lobby for learning“ og „Watercooler society“ (www.learning2005.com) hafa þar með fengið kennslufræðilega merkingu. Sömu aðferðir geta vinnustaðir líka notað til að örva nám og yfirfærslu þekkingar á vinnustað.

AÐ LOKUM

Það eru til margar leiðir til að efla nám, námsáhuga og árangur. Þær felast gjarnan í því að samþætta kennsluáferð sem þjálfar persónulega færni og aðferðir sem byggja upp þekkingu og faglega færni. Stöðugt koma fram nýjar hugmyndir um hvað hægt er að gera til að auka árangur af fræðslu og auðvelda okkur að ná settu marki. Eins og fram kom í upphafi þessarar greinar um að gildi hugmynda felist í því að nota þær þá þurfum við að finna leiðir til að nýta allar þessar góðu hugmyndir um árangursríkt nám og fræðslu. Þær leiðir verða greiðar ef stjórnendur, leiðbeinendur og námsmenn vilja breytingar og við setjum kraft og frumkvæði í að koma þeim á. Það er mikill áhugi hjá starfsfræðsluaðilum á þessum málum og FA vill gera sitt til að aðstoða við að byggja hér upp gæðakennslu í atvinnulífsfræðslu.

Dæmisaga úr verslun

„Ég er með framhaldsskólamenntun þar sem ég lærði m.a. í viðskiptagreinum um þjónustu og hvernig ætti að umgangast erfiða viðskiptavinum. Ég taldi mig kunna heilmikið. Þegar á hólminn var komið fann ég að þessi faglega vitneskja gagnaðist mér lítið. Það kostaði mig nokkur mistök og mikla sálarangist að ná tökum á þeirri starfsfærni að höndla erfiðan viðskiptavin. Ég vildi óska að við hefðum farið í gegnum þetta náms efni í skólanum með aðferðum sem þjálfu fagleg og tilfinningaleg viðbrögð við svona aðstæður. Skólinn ætti að vera staðurinn til að gera mistök og vinna úr þeim en ekki vinnustaðurinn!“ (Fyrirverandi nemi af viðskiptabraut framhaldsskóla.)

Reynslusaga lögfræðings

„Þegar við vorum í skólanum fórum við þess á leit við stjórnendur námsins að við fengjum leiðsögn og þjálfun í málf lutningi en okkur var þá tilkynnt að þetta væri ekki iðnskóli heldur háskóli! Ég gerði í byrjun ýmis mistök í starfi sem komast hefði mátt hjá ef við hefðum fengið þjálfun í nauðsynlegum persónulegum færniþáttum starfsins í skólanum.“ (Fyrirverandi laganemi.)



Æfing sem þjálfar samvinnu, samhæfingu, skapandi lausnir og faglega úrvinnslu.



Lausnaleikur sem reynir á samstöðu, samvinnu, sjálfsþekkingu, sjálfstraust og síðast en ekki síst framsýni og djörfung!



Allur hópurinn þarf að ná í örugga höfn – hvað þarf til?

HEIMILDIR

Bennis, Warren G. og O'Toole, James. (2005). How Business Schools Lost Their Way. *Harvard Business Review*, reprint R0505F.

de Bono, Edward. (2000). *Six Thinking Hats*. London: Penguin Books.

Meier, Dave. (2000). *The Accelerated Learning Handbook*. New York: McGraw-Hill.

Rohnke, Karl og Butler, Steve. (1995). *QuickSilver*. Dubuque, Iowa; Kendall/Hunt Publishing Company og Hamilton, Ma.; Project Adventure, Inc.

www.conferenceboard.ca/education. *Employability Skills2000+*. Skoðað 25. okt. 2005.

www.learning2005.com. *Learning Trends*. Skoðað 23. sept. 2005.

UM HÖFUNDINN

Sigrún starfar nú sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Þar sér hún m.a. um kennslufræðinámskeið fyrir leiðbeinendur í fullorðinsfræðslu. Einnig er hún stundakennari við Listaháskóla Íslands.

Hún hefur Phil.Cand.-menntun í uppeldis- og sálarfræði frá Háskólanum í Lundi í Svíþjóð, M.S.-próf í menntunarhönnun og -stjórnun og kennslutækni frá National University í Kaliforníu og framhaldsmenntun í fullorðinsfræðslu frá Háskólanum í Linköping í Svíþjóð. Sigrún hefur einnig viðtæka reynslu af fræðslustarfi, menntunarstjórnun og starfsþróunarmálum.

ABSTRACT

“The value of an idea is in the using of it”, said Thomas Edison. One could say the same about vocational training. It is not worth much if it is not useful at work.

Relations between schools and the employment sector are often characterised by differing views on the role of educational institutions. Should they just present ideas and theories, or should they also help students use them? In today's complex society, more and more emphasis is placed on a number of soft skills in the work place. This means that vocational training needs to address soft skills no less than job sector specific skills.

The way people see learning and teaching has to be influenced by these aspects. The old methods no longer suffice. We have to adopt new methods and approaches and rethink our perception of the learning environment. Pedagogy offers us a tremendous range of new ideas about ways to improve teaching work and increase the results of instruction. There are many ways to support and enhance learning, interest in learning and results from learning. They normally involve blending teaching methods that enhance soft skills with methods that build knowledge.

A pre-condition for being able to implement these ideas is positive attitude to change, not only among the directors of educational institutions, but also among trainers and students – and we need to support and encourage the drive and initiative needed to bring about change.

The Education and Training Service Centre is keen to do what it can to help build quality teaching in the vocational education domain.

UM ÞARFIR OG ÓSKIR MARKHÓPSINS

Markhópur Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA) er fólk á vinnumarkaði sem hefur ekki lokið formlegu framhaldsskólanámi. Hér er varpað fram spurningum um þarfir hans og óskir varðandi fræðslu. Hvað vill þessi hópur fólks að starfstengt nám innihaldi og hvernig vill hann að námið fari fram? eru óskir hans og þarfir í samræmi við það sem við lesum í fræðiritum um kennslufræði fullorðinna? Á undanförnum tveimur árum hafa safnast saman upplýsingar um þetta í gegnum þarfagreiningarverkefni sem FA hefur sinnt en hér er þó aðallega stuðst við könnun sem gerð var meðal starfsfólks í fiskvinnslu á Íslandi. Sú könnun sýndi að starfsfólk vill meiri fræðslu, hún á að tengjast starfi þess og persónulegri færni en umfram allt vill starfsfólkið fjölbreyttar kennsluáferðir sem krefjast virkni og þátttöku þess.

Kennslufræðingar sem fjalla um fullorðinsfræðslu hafa rætt og ritað mikið um það hvernig eigi að kenna fullorðnu fólki og hvað hinn fullorðni námsmaður þarf og vill. Því er haldið fram að beita þurfi öðrum aðferðum við kennslu fullorðinna en við kennslu barna og einnig eru uppi ýmsar kenningar um það hvernig starfsnám verði sem gagnlegast. Hér er t.d. átt við að:

- tekið sé tillit til fyrri reynslu og þekkingar þátttakenda,
- tekið sé tillit til þeirra hindrana sem fullorðnir námsmenn þurfa að yfirstíga í námi og til að hefja nám,
- námið gagnist námsmanninum á hagnýtan hátt og tengist raunveruleika hans og auðveldi honum þannig að yfirfæra það sem hann lærir á starf sitt,
- kennsluáferðir séu fjölbreyttar og einkennist af virkni, verklegum æfingum og að notuð séu raunhæf starfstengd verkefni.

Þeir sem kenna og leiðbeina fullorðnum halda því stundum fram að þessar kenningar eigi ekki við um þeirra nemandur og að þessar hugmyndir sé alls ekki hægt að útfæra á þeirra námsefni. En hvað finnst námsmönnum sjálfum og þá sérstaklega þeim sem tilheyra markhópi FA?

Í gegnum starf okkar hjá FA safnast saman upplýsingar um þetta efni. Við skoðun og samanburð á gögnum sést margt forvitnilegt en í stuttu máli má segja að allt sem fram kemur um þetta málefni styður það sem „fræðingarnir“ halda fram.

FA hefur m.a. unnið að þarfagreiningum sem tengjast fræðslumálum hjá: verslunarfólki, fiskvinnslufólki, verka-

mönnum, fólki í ferðaþjónustu og þeim sem vinna við umönnun, þannig að hópurinn er bæði stór og fjölbreyttur. Hér verður aðallega gerð grein fyrir upplýsingum sem komu fram við úttekt á fyrirkomulagi námskeiða fyrir starfsfólk í fiskvinnslu um land allt og var þá jafnframt gerð könnun á þörfum og væntingum þessa hóps, m.a. til kennsluáferða.

Það er skemmst frá því að segja að þessi hópur hrópar á fjölbreyttar kennsluáferðir sem fela í sér virkni og þátttöku námsmannanna.

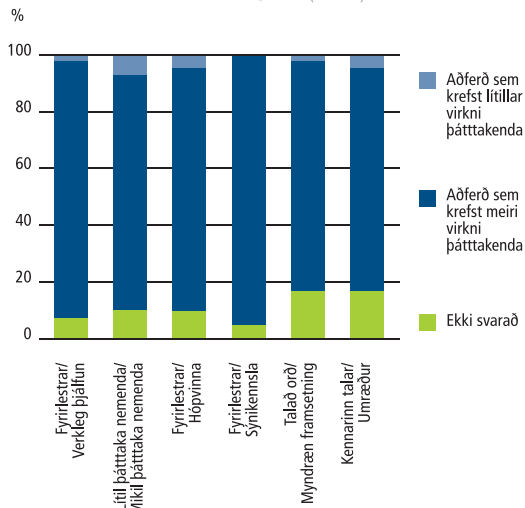
Starfsfólk í fiskvinnslu var spurt hvaða kennsluáferðir því þyki almennt henta því best. Velja þurfti á milli tveggja áferða í 6 spurningum. Í öllum tilvikum lýsti annar valkosturinn áferð sem krefst lítillar virkni þátttakenda en hinn valkosturinn lýsti áferð sem krefst mikillar virkni. Á myndinni hér að neðan sjást niðurstöðurnar (sjá mynd 1). Í öllum tilvikum velur yfirgnæfandi meirihluti þátttakenda þá áferð sem krefst meira af þeim sem þátttakendum. Í sömu könnun, og reyndar fleiri sambærilegum, kemur fram að kennarar beita í flestum tilvikum áferðum sem byggjast á einhliða miðlun frá kennara til þátttakenda, þ.e. áferðum sem krefjast lítillar virkni þátttakenda.

Þegar þessi sami hópur var inntur eftir því hvert innihald starfsfræðslunámskeiða ætti að vera þá komu fram skýrar óskir annars vegar um starfstengda fræðslu, s.s. tækni-



Guðmunda Kristinsdóttir

HVÆÐA KENNSLUAFERÐIR FINNST ÞÉR ALMENNT HENTA BEST? (N=42)



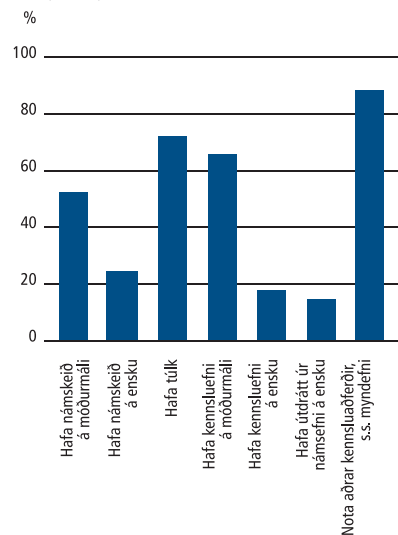
Mynd 1: Spurt um kennsluáferðir, svör almennra starfsmanna í fiskvinnslu.

nýjungar og vinnubrögð, og hins vegar um persónulega uppbyggingu sem mikilvæg er í starfsumhverfinu.

Nokkuð er um starfsmenn af erlendum uppruna í fiskvinnslu og var sérstaklega leitað eftir álitni þess hóps en alls voru 29 erlendir starfsmenn spurðir álits. Á starfsfræðslunámsskeiðum í fiskvinnslu er komið til móts við þarfir erlendra starfsmanna með því að bjóða túlkaþjónustu og í sumum tilvikum með því að hafa námsefnið á móðurmáli þátttakenda. Fram kom að margir eiga erfitt með að taka þátt í fræðslu á íslensku svo að gagn sé að. Aðspurðir um leiðir sem gagnast þeim í námi nefndu flestir að nota mætti fjölbreyttar kennsluáferðir, s.s. myndræna framsetningu til að auka skilning og gagnsemi fyrir þá sem ekki hafa íslensku að móðurmáli (sjá mynd 2). Margir nefndu einnig þann möguleika að hafa túlk á námskeiðunum en annars staðar kom fram að ekki er gerlegt að hafa fleiri en einn túlk á hverju námskeiði. Þetta getur skapað vanda en oft eru námsmenn af ýmsu þjóðerni á sama námskeiði.

Eitt af hlutverkum FA er að lýsa í námsskrám óformlegu námi sem ófaglærðu fullorðnu fólki á vinnumarkaði stendur til boða. Þessar námsskrár eru síðan metnar af nefnd á vegum menntamálaráðuneytisins og ef þær standast þær kröfur sem ráðuneytið gerir er hægt er að fá framhaldsskólalæningar fyrir þátttöku í viðkomandi námi. Þessar ein-

LEIÐIR SEM GAGNAST NÝBÚUM Í NÁMI (N=29)



Mynd 2: Nýbúar spurðir um leiðir sem gagnast þeim í námi.

ingar má nota til að stytta nám ef þátttakandi kys að hefja eða halda áfram með nám innan formlega skólakerfisins. Einnig gefur einingamatið til kynna vægi námsins.

Þegar fiskvinnslufólk var spurt hvort það hefði áhuga á að fá einingar fyrir að taka þátt í starfsfræðslunámsskeiðum, þó svo að það þýddi að taka þyrfti þátt í einhvers konar námsmati, þá var niðurstaðan afdráttarlaus (sjá tafla 1). Góður meirihluti, eða 63%, svarar játandi en ef aðeins er reiknað með þeim fjölda sem tekur afstöðu er hlutfallið 72%. Þeir sem spurðir voru eru á öllum aldri og af fjölbreyttu þjóðerni.

Þetta er athyglisverð niðurstaða sem bendir til þess að:

- einingamat náms geti verið hvatning til þátttöku og árangurs,
- hópurinn sé tilbúinn að leggja á sig vinnu til að auka þekkingu sína og færni,
- hópurinn sé námsfús.

Enn sterkari vísbending um þarfir þessa hóps fyrir meiri fræðslu fékkst þegar spurt var um áhuga á upprifjunar- og/eða framhaldsnámsskeiðum en 96% aðspurðra taldi þörf á öðru hvoru eða hvorutveggja.

Það má því segja um þennan hóp að hann vill vera virkur þátttakandi í námi, fá fjölbreyttar kennsluáferðir og



Hvor af þessum fullyrðingum er nær skoðun þinni?	Svör	Öll svör	Peir sem taka afstöðu
Mér finnst mikilvægt að fá einingar* fyrir þátttöku í þessu námskeiði og er tilbúin/tilbúinn að taka þátt í árangursmati/námsmati til þess (hópvinna, verkefnavinna o.þ.h. úr efni námskeiðsins)	77	63%	72%
Mér finnst ekki mikilvægt að fá einingar* fyrir þátttöku í þessu námskeiði	30	24%	28%
Ekki svarað	16	13%	-
Samtals	123	100%	100%

*Með einingum er átt við einingar á framhaldsskólastigi sem geta m.a. stýtt nám.

Tafla 1: Spurt um afstöðu til einingamats fyrir starfsfræðslunámskeið, svör almennra starfsmanna í fiskvinnslu.

myndræna framsetningu námsefnis. Hann vill hagnýtt nám sem nýtist í starfi eða til persónulegrar uppbyggingar. Hann vill meiri fræðslu en nú er í boði og vill gjarnan leggja sig fram og láta meta námsárangur þannig að einingar fáið fyrir þátttöku í náminu.

Við greiningu fræðsluþarfa hjá öðrum starfsstéttum hafa sömu óskir og þarfir komið fram. Í nýlegri þarfragreiningu vegna jarðlagnatæknánáms komu fram mjög ákveðnar óskir frá fyrrverandi nemendum um fjölbreyttar kennslu- aðferðir og mikla verklega kennslu, auk þess sem óskað var eftir því að nám í samskiptum yrði aukið. Eftir þarfa- greiningu fyrir verslunarfagnám kom í ljós að stór hluti námsins, eða um fjórðungur, yrði helgaður persónuleg- um færniþáttum og hefur nú verið bent á að enn meiri tíma megi eyða í þann hluta sem kallast sjálfsefning. Hvað varðar kennsluáðferðir í verslunarfagnámi var óskað eftir fjölbreyttum kennsluáðferðum og hagnýtu námi. Einn starfsmaður í verslun sagði hreint út: „Námið verður að vera skemmtilegt, ekki bara hlusta á einhverja kennara og lesa einhverjar bækur“ og lýsir það mjög vel þörfum og óskum þess hóps.

Sömu sögu má segja um aðra hópa. Fjölbreyttar kennslu- aðferðir með virkni og þátttöku námsmanna eru oft nefndar sem mikilvægur þáttur í starfsfræðslu og einnig eru óskir og þarfir fyrir þjálfun í ýmsum persónulegum færniþáttum áberandi, s.s. í sjálfsefningu, og koma þær bæði frá starfsmönnum sjálfum og yfirmönnum þeirra.

UM HÖFUNDINN

Guðmunda Kristinsdóttir er sérfræðingur hjá Fræðslu- miðstöð atvinnulífsins þar sem hún sinnir m.a. greiningu fræðsluþarfa í atvinnulífinu. Hún stundaði nám í sálfræði við Háskóla Íslands og lauk diplómanámi í kerfisfræði í Óðinsvéum. Guðmunda starfaði um árabíl við fullorðins- fræðslu innan menntakerfis rafiðnaðarmanna, bæði sem leiðbeinandi og kennslustjóri.

ABSTRACT

The target group of the Education and Training Service Centre is workers who have not completed formal further education. Here we pose questions about the target group's needs and wishes for education. What do they want to include in job-related education, and how do they want the teaching to be organised? Do their wishes and needs match what we read in academic studies on pedagogy for adult learning? During the past two years, information on these issues has been gathered in the needs analysis project run by the Education and Training Service Centre. But the data is mostly from a survey of staff in the Icelandic fish processing industry. This survey showed that staff would like more training, which should be job-related and should address soft skills, but the staff emphasise most of all the need for varied teaching methods that involve activity and student participation.

STARFSNÁM FYRIR FULLORÐNA — HVAÐ ÞARF TIL ÁRANGURS?

Hvað er átt við með því að nám sé árangursríkt? Árangursríkt fyrir hverja? Þegar rætt er um starfsnám þarf gagnsemi námsins að endurspeglast í aukinni færni starfsmannsins á vinnustað þó svo að auðvitað geti hún nýst í öðru samhengi. Margt hefur áhrif á árangur en hér eru færð rök fyrir því að hlutverk leiðbeinandans og skipuleggjandans sé stórt og að þeir geti gert ýmislegt til að auðvelda námsmönnum að yfirfæra það sem þeir læra yfir í starf sitt. Í greininni eru hagnýtar ráðleggingar fyrir leiðbeinandann sem koma að gagni meðan á námi stendur og sem eftirfylgni. Þá er bent á að jafnframt þjálfun á faglegri eða tæknilegri færni er nauðsynlegt að þjálfna persónulega færni, m.a. til þess að tryggja að einstaklingurinn geti beitt þeirri faglegu færni sem hann aflar sér.



Guðmunda Kristinsdóttir

Þegar fólk leggur stund á starfs- tengda fræðslu má ætla að mark- miðið sé að sú fræðsla skili sér í starfi beint eða óbeint. Reynt er að mæla og fylgjast með því hvort svo er því að þær upplýsingar gagnast við ákvarðanatöku um fræðslumál og einnig til að bera saman og skoða þróun og til að réttlæta þann tíma og þá peninga sem notaðir eru í fræðslu. Mat á árangri er mikilvægt fyrir þátttakandann í fræðslunni, leiðbeinendur og skipuleggjendur fræðslunnar, sem og vinnuveitanda þátttakandans.

Hægt er að meta árangur náms á ýmsa vegu. Kirkpatrick (1998) hefur lýst mati á árangri af fræðslu með því að flokka aðferðirnar í fjögur þrep. Á fyrsta þrepi eru mæld viðbrögð þátttakenda við námskeiðinu og kennslunni, svokölluð broslöð. Á öðru þrepi er mælt hvort **nám** hafi átt sér stað, þ.e. hvort þátttakendur hafi tileinkað sér innihald námskeiðsins. Á þriðja þrepi er kannað hvort fræðslan skilar sér í breyttri **hegðun** á vinnustað, þ.e. hvort starfsmaðurinn nýtir það sem hann hefur lært og hvort vinnulag hans hefur breyst. Á fjórða þrepi er kannað hvort fræðslan skilar þeim **árangri** að afkoma fyrirtækisins verði betri, s.s. með aukinni framleiðni.

Þessar staðhæfingar endurspeglar hin fjögur þrep hjá Kirkpatrick:

1. Mér fannst námskeiðið gott og skemmtilegt.
2. Ég tileinkaði mér efni námskeiðsins.

3. Ég nota nýja færni eða þekkingu í starfi.

4. Nýju vinnubrögðin eru gagnleg og til hagsbóta.

Það er margt sem hefur áhrif á það hvort starfsfræðsla verður árangursrík eða ekki. Huga þarf að aðdraganda námskeiðsins, námskeiðinu sjálfu og hvað gerist að því loknu. Þeir aðilar sem hafa áhrif á hver árangur verður við yfirfærslu eru námsmaðurinn sjálfur, vinnuveitandi/yfirmaður, leiðbeinandinn/ skipuleggjandi fræðslunnar og einnig má segja að vinnufélagar og andrúmsloft á vinnustað skipti máli (Broad og Nordstrom, 1992:22).

Hlutverk leiðbeinanda og þeirra sem sjá um skipulagningu starfsfræðslu er að sjá til þess að árangur verði af fræðslunni. Þeim ber að hafa í huga öll fjögur þrep Kirkpatrick's og skipuleggja innihald og aðferðir með þau í huga. En hvað er það sem leiðbeinandinn getur gert til að auka líkur á námsmaðurinn yfirfæri það sem hann lærir í starf sitt?

Forsenda fyrir því að fullorðnir námsmenn nái árangri í námi er hlutdeild þeirra í náminu og að þeir hafi þörf og möguleika á að nýta það sem lærist. Þetta er að sjálfsgöðu einnig forsenda þess að þeir yfirfæri það sem þeir læra.

Nokkrir þættir í skipulagningu og kennslu eru miklir áhrifavaldar hvað þetta varðar. Í upphafi er mikilvægt að veita upplýsingar og ráðgjöf þannig að einstaklingurinn hafi forsendur til að velja að taka þátt í náminu af áhuga og hafa árangur að leiðarljósi. Einnig er mikilvægt að leiðbeinendur séu skuldbundnir námsmönnum umfram það sem telst til fagsviðs þeirra og að þeir líti á sig sem þátttakendur í starfsfræðslu viðkomandi starfsmanna í heild sinni. Ef starfsfræðslan er samsett úr nokkrum þáttum þarf innihald þeirra að tengjast og þeir þurfa



einnig að tengjast lífs- og starfsreynslu þátttakendanna á þann hátt sem þeir sjálfir telja mikilvægan. Vinna þarf með innihald námsins á þann hátt að það leiði til sjálfstæðra vinnubragða, ábyrgðar og samvinnu og koma þarf upp félagslegu umhverfi sem einkennist af samkennd og samhygð. Að lokum þarf samhengið milli námsins og þjálfunar á vinnustað að vera augljóst (EVU-gruppen, 1995:106–109).

Við rannsóknir á þessu sviði er mælt hversu mikið af því sem þátttakendur tileinka sér á námskeiðum sé notað í starfi. Mældur er árangur fljótlega eftir að námskeiði lýkur, aftur nokkrum mánuðum síðar og svo loks að ári liðnu. Þessar rannsóknir eru flóknar og niðurstöður misjafnar en margar þeirra gefa til kynna að aðeins 10%–40% af því sem lærist á námskeiðum skili sér í starfi (Broad og Newstrom, 1992:7).

Oft er staðan þessi: Námskeiðið var gott, viðkomandi lærði það sem hann átti að læra á námskeiðinu, þ.e. námsmarkmiðum var náð, en það skilaði sér ekki sem skyldi á vinnustaðinn.

Hvernig getur leiðbeinandinn bætt úr þessu? Hér eru dæmi um ýmis hagnýt ráð við undirbúning, hönnun og framkvæmd náms:

- Leiðbeinandinn þarf að kynna sér þátttakendur fyrir fram. Hver er bakgrunnur þeirra, hvernig störfum gegna þeir, og ekki síst, hverjar eru þarfir þeirra fyrir fræðslu?
- Nota þarf mörg mismunandi dæmi í kennslunni því að það eykur líkur á því að námsmennirnir tengi efnið við mismunandi aðstæður.
- Nota þarf mismunandi kennsluáðferðir. Það opnar hugann fyrir því að víða er hægt að tileinka sér þekkingu og nota hana í mismunandi samhengi.
- Stöðugt þarf að hvetja þátttakendur til að hugsa um það hvernig þeir ætli að nýta sér námsefnið á vinnustað sínum.
- Hvetja þarf þátttakendur til að gefa sér tíma til að tileinka sér ný vinnubrögð að loknu námskeiði og benda þeim á að fyrst í stað muni það líklega tefja þá í vinnu.

- Leiðbeinandinn þarf að láta þátttakendur vinna með raunveruleg verkefni af vinnustað sínum á námskeiðinu.
- Hægt er að hjálpa námsmönnum eftir ýmsum öðrum leiðum:
 - Hægt er að fylgja námsmönnum eftir að námskeiði loknu, t.d. senda þeim tölvupóst með nýjum upplýsingum eða upprifjun.
 - Hægt er að láta þátttakendur skrifa sjálfum sér bréf í lok námskeiðs þar sem fram kemur hvaða áætlanir þeir hafi um að nýta sér efnið í starfi og senda þeim svo bréfið að nokkrum mánuðum liðnum.
 - Hvetja má þátttakendur til að halda námsdagbók og skrá sérstaklega hjá sér þegar þeir fá hugmyndir um lausnir sem nýtast á vinnustað þeirra.

Sá aðili sem er hvað mikilvægastur í því ferli að yfirfæra nám í starf er þátttakandinn sjálfur. Hann þarf að hafa til að bera færni til að nota og yfirfæra það sem hann hefur lært. Þá er einfaldlega átt við:

- að hann geti munað það sem hann hefur lært og tengt við nýjar aðstæður,
- að hann geti tjáð sig um það sem lærðist,
- að hann hafi sjálfsþekkingu þannig að hann viti hvað hann þarf að kunna og geti tjáð sig um það (Aarkrog, 1997:37–48).

Hér getur leiðbeinandinn komið til hjálpar með því að styrkja persónulega færniþætti sem eru mikilvægir í þessu samhengi. Þeir eru t.d.:

- sveigjaleiki og aðlögunarhæfni,
- að vera skapandi,
- sjálfstraust og hæfni til að tjá sig,
- að langa til að læra og til að þróast og vaxa,
- að skilja eigin þarfir.

Þessa persónulegu færniþætti er því nauðsynlegt að þróa jafnhliða faglegu færniþáttunum, annars koma þeir ekki að gagni (Aarkrog, 1997).

Í þessu sambandi má vísa í skýrslu EVU-hópsins (EVU-gruppen, 1995:232) en þar segir: „Þegar slagorðið um að starfsmennirnir séu dýrmætasta auðlind fyrirtækjanna er notað hlýtur það að fela í sér að átt sé við starfsmanninn sem einstakling en ekki bara sem vinnuafli sem vinnur sín venjubundnu verk — annars er þetta slagorð merkingarlaust.“

HEIMILDIR

Aarkrog, V. (1997). *Samspeilet mellem teori og praktik*. Kaupmannahöfn: Undervisningsministeriet, Erhvervsskoleafdelingen.

Broad, M. L. og Newstrom, J. W. (1992). *Transfer of Training*. Cambridge, Massachusetts: Perseus Publishing.

Erhvervs- og voksneuddannelsesgruppen (EVU-gruppen), Roskilde Universitetscenter. (1995). *Almenkvalificeringsprojektet*. (8. skýrsla). Roskilde: Höfundur Evu – Gruppen.

Kirkpatrick, D. L. (1998). *Evaluating training programs* (2. útgáfa). San Fransisco: Berret-Kohler Publishers.

UM HÖFUNDINN

Guðmunda Kristinsdóttir er sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins þar sem hún sinnir m.a. greiningu fræðsluþarfa í atvinnulífinu. Hún stundaði nám í sálfræði

við Háskóla Íslands og lauk diplómanámi í kerfisfræði í Óðinsvéum. Guðmunda starfaði um árabíl við fullorðinsfræðslu innan menntakerfis rafiðnaðarmanna, bæði sem leiðbeinandi og kennslustjóri.

ABSTRACTS

What do we mean when we say that education is “successful”? Successful for whom? When we are discussing vocational education, the usefulness of the education needs to be reflected in the employee’s increased skills in the workplace, though of course it may also be useful in other environments. There are many factors that affect success, but here we will argue that the roles of trainer and organiser are predominant and that they have capabilities to facilitate the trainee’s transfer of course knowledge to the workplace. The article has practical advice for trainers that help both during the teaching and follow-up phases. It also indicates that in addition to training for professional and technical skills, it is necessary to train soft skills, not least to ensure that the individual can be successful in implementing the professional skills he has gained.

UM NIÐURSTÖÐUR LESTRARRANNSÓKNAR

Rannsókn á læsi meðal fullorðinna hófst á miðju ári 2004 og er nú að ljúka. Í þeirri grein sem hér fylgir eru birtar nokkrar niðurstöður rannsóknarinnar, einkum þær sem snúa að þeim þátttakendum sem minnstum árangri náðu í lestrarmati. Notað var svokallað RCBA-próf til að athuga lestur og auk þess var lagður fyrir viðamikill spurningalisti. Niðurstöður benda til þess að fylgni sé milli menntunar og lestrarfærni. Svipað hlutfall kvenna og karla er í þessum hópi verst staddra í lestri, gagnstætt því sem á við um unglunga nú. Þá er mikill meirihluti þeirra sem fylla hóp þeirra 10% sem náðu minnstum árangri í lestrarmatinu eldri en 35 ára. Þessi hópur þátttakenda virðist gera sér góða grein fyrir stöðu sinni í lestri og hefur skoðun á því hvað gæti orðið þeim að gagni til að bæta lestrarfærni sína. Þeir nefna til dæmis aðgerðir til að bæta lesskilning fremur en stuðning við að auka lestrarhraða. Þá hafa þeir meiri áhuga en aðrir þátttakendur á að læra að nota tölvu til samskipta og fá þjálfun í að lesa upphátt. Þessi hópur kom í meira mæli en aðrir með eigin hugmyndir um það sem hann vildi bæta í lestri og ritun, þ.e. atriði sem ekki voru á lista rannsóknarmanna.

Árið 2004 ýttu greinarhöfundar úr vör rannsókn á læsi fullorðinna. Safnað var gögnum um læsi fólks í atvinnulífinu. Tilgangur rannsóknarinnar var tvíþættur, annars vegar að kanna lestrar- og ritvenjur og hins vegar að afla viðmiða fyrir lesskilningspróf (Elísabet Arnardóttir og Guðmundur B. Kristmundsson, 2004). Í þessu viðamikla verkefni var rætt við á fjórða hundrað manns, fólk var spurt spjörnum úr um lestur og ritun og síðan var lagt fyrir það lestrarpróf. Nú liggja margvíslegar niðurstöður fyrir og hér verður greint frá nokkrum þeirra. Einkum verður reynt að gera grein fyrir lestrarfærni þess fólks sem slökustum árangri náði á prófinu. Þá verða birtar niðurstöður um óskir þess um aðstoð við að bæta færni sína í lestri og ritun.

Lestarp prófið

Það lestrarpróf sem notað var í rannsókninni nefnist RCBA-lesskilningspróf (Reading Comprehension Battery for Aphasia), sem LaPointe og Horner (1979) sömdu. Í því eru 10 undirpróf og samanstendur hvert þeirra af 10 atriðum þannig að mest er hægt að fá 100 stig í prófinu. Erlend útgáfa RCBA-prófsins er byggð á rannsóknum á almennu lestrarferli og rannsóknum á lestrarfærni fólks með málstol (LaPointe og Horner, 1979). Prófinu er sérstaklega ætlað að höfða til fullorðinna. Í stuttu máli má segja að reynt sé að kanna hvort próftaki geti lesið sér til gagns í hljóði, bæði texta á blaði og ýmislegt í umhverfinu, t.d. dagskrár, fyrrisagnir, skilti o.fl. Erlend útgáfa RCBA-prófsins er ekki



Elísabet Arnardóttir



Guðmundur B. Kristmundsson

stöðluð og því eru í raun engin klár viðmið um hvað sé „eðlilegt“ í sambandi við frammistöðu próftaka. Prófinu er ætlað að vera létt fyrir fullorðinn einstakling með eðlilega lestrarfærni. Niðurstöður úr erlendum rannsóknum gefa til kynna að flestir leysi það að mestu leyti rétt, þ.e. fái 97 stig eða meira af 100 (Heyes og O'Grady, 2003; Flanagan og Jackson, 1997; Pasternack, 1980; LaPointe og Horner, 1979). Í þessum erlendu rannsóknum er tímataka ekki jafnákvæm og í hinni íslensku rannsókn, þ.e. talað er um að það taki 20–25 mínútur í heild að leysa prófið, en sá tími er ekki greindur frekar (Heyes og O'Grady, 2003). Rannsóknir hafa leitt í ljós viðunandi áreiðanleika erlendar útgáfu RCBA-prófsins (Flanagan, og Jackson, 1997; Pasternack, 1980).

Íslenska útgáfan af RCBA-prófinu

Prófið var upprunalega þýtt árið 1995 og hefur verið notað síðan, aðallega til að athuga lesskilning fólks eftir heilaáfall. Þýðingin hefur tekið töluverðum breytingum á þessum tíma þar sem laga þurfti mörg atriði að íslenskum aðstæðum. Forrannsókn til að afla viðmiða fór fram árið 2000, þar sem þýðendur prófuðu 40 manns á aldrinum 65–85 ára (Elísabet Arnardóttir og Þóra Másdóttir, 2001). Þótti sú rannsókn gefa vísbendingar um að prófið væri vel til þess fallið að athuga almennan lesskilning fullorðins fólks. Í þeirri rannsókn sem hér er til umfjöllunar var nákvæmri tímatöku beitt þegar prófið var lagt fyrir og svörin skráð til að fá ítarlegri upplýsingar um lestrarfærni þátttakenda en ella væri hægt.

Fyrir hverja er prófið?

RCBA-prófið er fyrst og fremst samið með lesskilning fólks eftir heilaáfall í huga. Ýmislegt mælir þó með því að prófið geti nýst til almennrar skimunar á lesskilningi fullorðinna. Það sem mælir með því að nota megi prófið sem skimunarpróf fyrir fullorðna (eðlilegt þýði) er: Þættir prófsins spanna vítt svið í lesskilningi. Stuttan tíma tekur að leggja það fyrir (meðaltalstími fyrir prófið í heild var 9 mínútur) og það er einfalt að allri gerð. Góð reynsla er af notkun prófsins og síðast en ekki síst liggja fyrir íslensk viðmið og ítarleg tölfræðileg úttekt á því, byggð á prófun ríflega 300 manns.

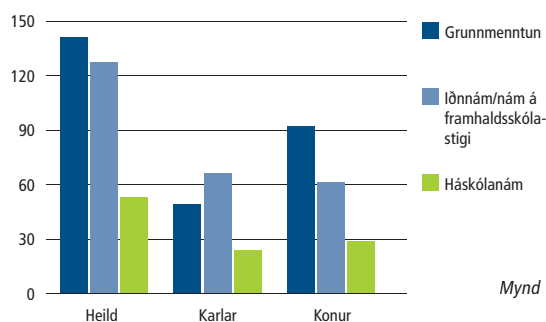
Öflun viðmiða

Prófið var lagt fyrir á fjórða hundrað manns í rannsókn Elísabetar Arnardóttur og Guðmundar B. Kristmundssonar (2004) þar sem jafnframt voru kannaðar lestrarvenjur og samband lestrarvenja og frammistöðu á prófinu (Elísabet Arnardóttir, Guðmundur B. Kristmundsson og Amalía Björnsdóttir, í vinnslu). Gagnaöflun fór fram á tímabilinu mars–ágúst 2004, bæði á höfuðborgarsvæðinu og á landsbyggðinni.

Úrtak

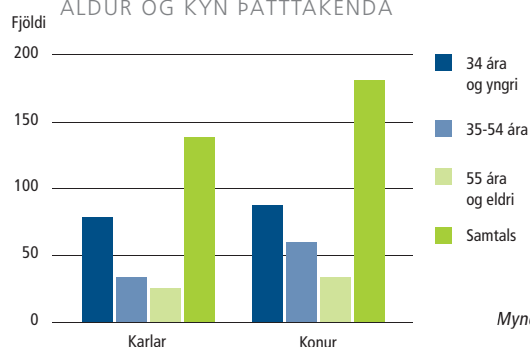
Í heildarúrtaki var 321; 139 karlar og 182 konur. Þeim var skipt í 3 flokka eftir menntun. Þeir voru valdir í samræmi við skiptingu Hagstofu Íslands í menntunarflokka (Hagstofa Íslands, 2002). Það var þó ekki alltaf auðvelt þar sem nám hafði breyst í tímans rás, sumt var komið á háskólastig sem var þar ekki áður og annað aukið að mun. Á mynd 1 má sjá þessa skiptingu. Hún er hlutfallslega nærri því sem almennt gerist meðal þjóðarinnar, enda var leitast við að svo yrði þegar úrtak var valið.

DREIFING MENNTUNAR EFTIR KYNI Í ÚRTAKI



Mynd 1

ALDUR OG KYN ÞÁTTTAKENDA



Mynd 2

Viðmið

Að baki viðmiða fyrir lestrarprófið liggja niðurstöður úr prófun á 307 manns. 14 manns var sleppt úr reiknuðum viðmiðum fyrir prófið, tveir voru einstaklingar sem höfðu ekki íslensku að móðurmáli, tveir voru með greindan taugasjúkdóm og hjá tíu manns misfórst tímataka þegar prófið var lagt fyrir.

Niðurstöður

Þegar prófið var lagt fyrir var mældur sá tími í sek. sem það tók hvern þátttakanda að ljúka prófinu og skráður var fjöldi réttra svara hjá honum. Meðalfjöldi réttra svara var 94,4 (þ.e. 94,4 stig af 100 stigum mögulegum) og meðaltími sem tók þátttakendur að leysa prófið var 553 sek. ($s = 154,7$), þ.e. 9,2 mínútur. Meðaltal fyrir sérstaka vísitölu sem byggð er á fjölda réttra svara og þeim tíma sem tók að leysa prófið var 18,2 ($s = 4,6$).

Vísitalan er reiknuð á eftirfarandi hátt:

$$(Fjöldi réttra svara/tími í sek.) * 100 = vísitala$$

Einstaklingur sem væri með 90 stig og hefði leyst prófið á 300 sek. væri með vísitöluna 30 $((90/300) * 100 = 30)$.

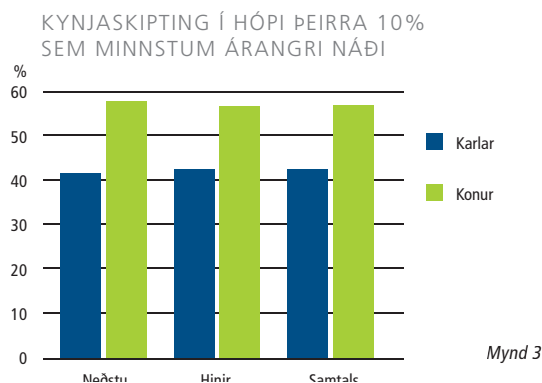
Tengsl milli árangurs á prófi og annarra þátta

Tengsl eru milli árangurs á prófinu og menntunar. Menntun er flokkuð í þrjú flokka: háskólamenntun, iðn- og framhaldsmenntun og grunnmenntun. Marktækur munur er á fjölda stiga á prófinu eftir menntun ($F(2,314) = 27,9$, $p < 0,001$), munur er á þeim tíma sem tekur að leysa prófið eftir menntun ($F(2,304) = 7,7$, $p < 0,001$) og munur er á vísitölu eftir menntun ($F(2,304) = 12,2$, $p < 0,001$). Þeir sem lokið hafa háskólanámi eru fljótari að leysa prófið en þeir sem hafa lokið grunnnámi eða iðn- og framhaldsnámi. Þeir sem lokið hafa háskólanámi hafa fleiri atriði rétt og hærri vísitölu en þeir sem lokið hafa iðn- og framhaldsnámi. Þeir sem hafa lokið iðn- og framhaldsnámi hafa svo aftur fleiri atriði rétt og hærri vísitölu en þeir sem lokið hafa grunnnámi. Meðaltöl má sjá í töflu 1.

Þáttur	Stig	Tími í sek.	Vísitala
Háskólanám	97,0	489	20,7
Iðn- eða framhaldsnám	95,1	551	18,3
Grunnnám	92,8	580	17,2

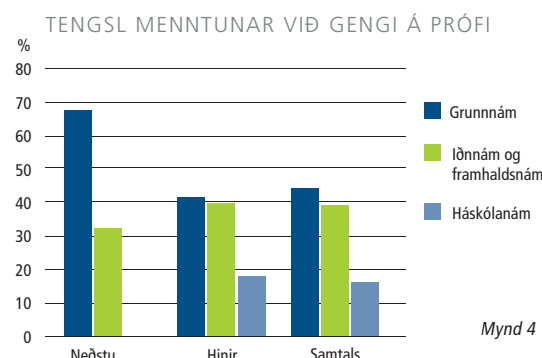
Tafla 1. Meðaltal stiga, tími og vísitölu eftir menntun.

Af þeim 307 sem svöruðu spurningalista og tóku prófið voru 25 með greinda dyslexíu eða höfðu rökstuddan grun um að þeir væru með dyslexíu. Þessir einstaklingar voru með vísitöluna 15,5 og voru marktækt lægri ($t(304) = -3,2$, $p < 0,01$) en þeir sem ekki voru með dyslexíu en þeirra meðaltal var 18,5. Munurinn á fjölda réttra atriða var ekki marktækur. En munur var á þeim tíma sem það tók að leysa prófið ($t(25,8) = 2,4$, $p < 0,05$). Þar voru þeir með dyslexíu að meðalti 654 sek að leysa verkefnið en hinir 545 sek.



Hér má sjá skiptingu þess hóps eftir kynjum sem minnstum árangri náði á lestrarprófi.

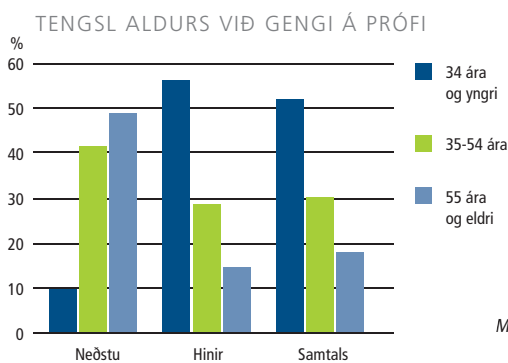
Það vekur athygli þegar hópur þeirra sem minnstum árangri nær er skoðaður hve skipting hans eftir kynjum er jöfn. Minnt skal á að konur í úrtakinu eru mun fleiri en karlar. Þessi skipting er ekki í samræmi við þá skiptingu eftir kynjum sem kemur fram í rannsóknum á lestrarfærni unglinga þar sem drengir eru í töluverðum meirihluta



Mynd 4

þeirra sem minnstum árangri ná. Mikill meirihluti þeirra sem þennan flokk fyllir í rannsókninni er eldri en 35 ára. Það væri forvitnilegt að skoða hvort þessi þróun, þ.e. að drengir standi að baki stúlkum í lestri, hafi einkum orðið á síðasta aldarfjórðungi.

Meðal þeirra sem verst koma út úr prófinu eru 68% með grunnnám, grunnskóla- eða barnaskólanám, að baki. Rúm 32% þeirra sem tilheyra þessum hópi eru með iðnnám að baki og enginn með háskólanám.



Mynd 5

Svo sem áður er komið fram eru langflestir þeirra sem neðsta flokkinn fylla eldri en 35 ára og því virðast breyturnar aldur og menntun vega þynnst þegar sá hópur er skoðaður. Hvað menntun áhrærir væri athyglisvert að spyrja hvort lestrarvandi hafi orðið til þess að þessir einstaklingar leituðu ekki meiri menntunar eða hvort aðrir þættir hafi þar vegið þyngra, svo sem búseta eða aðrir félagslegir þættir. Þessi rannsókn gefur ekki svör við slíkum spurningum.

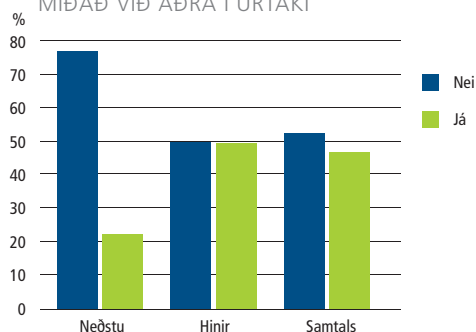
BJARGIR

Þátttakendur voru spurðir að því hvort og þá hvað og hvernig þeir vildu eða teldu sig geta bætt lestrar- og ritfærni sína. Svörin voru yfirleitt afdráttarlaus, áhugaverð og ættu að geta gagnast þeim sem sinna fullorðinsfræðslu.

Fyrst var hugað að þeim hópi sem allra minnstum árangri náði á prófinu, þ.e. hópnnum sem skipaði neðstu sætin.

Minni áhugi á að auka lestrarhraða hjá þeim sem minnsta lestrarfærni hafa

HLUTFALL 10% LÆGSTU SEM VILDU FÁ AÐSTÖÐ VIÐ AÐ AUKA LESTRARHRAÐA MIÐAÐ VIÐ AÐRA Í ÚRTAKI

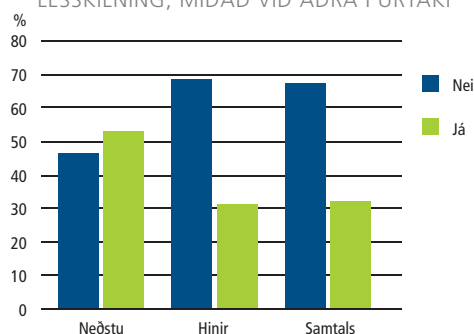


Mynd 6

Það kann að vekja athygli að einungis tæp 23% þeirra sem minnsta færni hafa samkvæmt niðurstöðum prófsins skuli vilja auka lestrarhraða sinn en um helmingur hinna vill læra að lesa hraðar. Þetta vekur ef til vill furðu og erfitt er að geta sér til um skýringar. Ef til vill hefur skólagangan þarna nokkur áhrif. Þeir sem áttu í erfiðleikum með lestrarnám finna eflaust vel fyrir þrýstingi á þá um að lesa hraðar en þeir gera og þar koma ósigrarnir best í ljós. Einnig getur verið um það að ræða að þeir hafi alltaf lesið lítið og verið hæglesir og hafi ekki samanburð. Þörf fyrir að auka hraða við að lesa það litla efni sem þeir komast yfir hefur því ekki skapast. Áhugi þessa hóps er hins vegar mun meiri þegar kemur að því að bæta lesskilning.

Mikill áhugi á að efla lesskilning hjá þeim sem minnsta lestrarfærni hafa

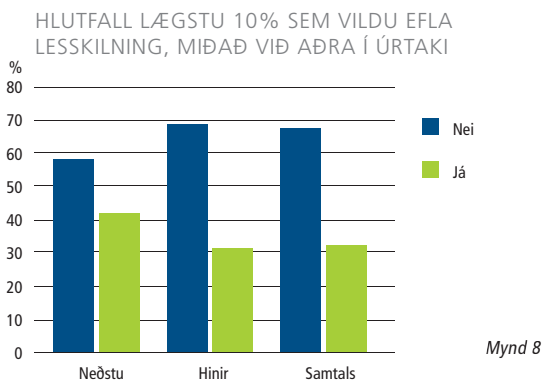
HLUTFALL LÆGSTU 5% SEM VILDU EFLA LESSKILNING, MIÐAÐ VIÐ AÐRA Í ÚRTAKI



Mynd 7



Meðal þeirra 5% sem eru verst settir á prófinu vill rúmlega helmingur fá aðstoð við að bæta skilning sinn á lesnum texta. Þetta gefur til kynna að þessi hópur, sem kom allra verst út úr lestrarmati, finni að það að greina texta og skilja hann sé eitthvað sem þarf að bæta. Þeir finna því augljóslega fyrir vanmætti sínum í lestri.

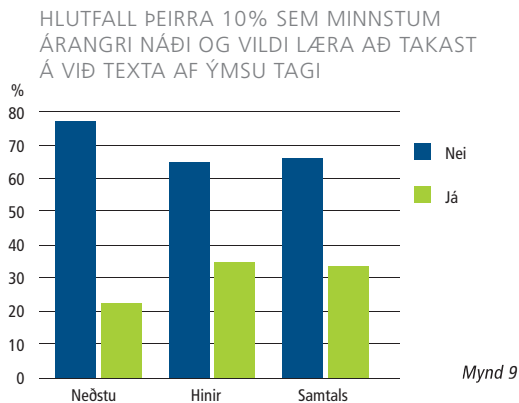


Sé hópurinn sem lenti í lægstu 10% skoðaður, má enn greina mun meiri áhuga á að efla lesskilning en leshraða. Um 42% þeirra gætu hugsað sér aðstoð við það en 31% af hópnum í heild. Sennilegt er að þetta fólk finni meira fyrir því að það eigi í örðugleikum með að skilja það sem lesið er fremur en að það lesi of hægt.

HEIMANÁM BARNNA

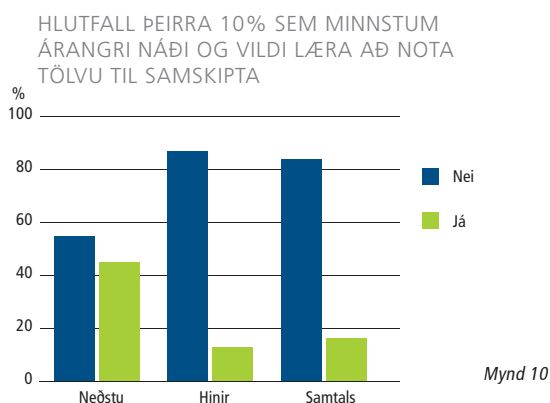
Heimanám barna er sá þáttur í lífi foreldra sem tengist hvað mest lestrargetu og lestrarnámi. Það er þekkt að foreldrum getur liðið illa ef þeim finnst þeir ekki hafa getu til að aðstoða börn sín við heimanám. Það getur einnig verið sárt að opinbera vankunnáttu fyrir börnum sínum eða geta ekki stutt þau eins og þau þurfa. Það kemur nokkuð á óvart að þeir sem minnsta lestrarfærni hafa sýni því svo lítinn áhuga að fá fræðslu um hvernig aðstoða má börn við heimanám. Gögnin gefa ekki til kynna neina ástæðu fyrir þessu en vera kann að þarna séu lestrarörðugleikar það miklir að þessir foreldrar geri ekki ráð fyrir að þeir geti hjálpað börnum sínum í þessu skyni. Einungis um 20% hafa áhuga á að bæta hér úr. Það eru fáir einstaklingar af heildinni en þó hlutfallslega mun fleiri meðal neðstu 5% en hinna.

Læra að takast á við texta af ýmsu tagi



Tæp 23% þeirra sem minnsta lestrarfærni hafa vildu bæta getu sína til að takast á við texta af ýmsu tagi, að lesa þá, skilja og túlka. Fleiri af þeim sem betur eru staddir vilja aðstoð á þessu sviði, eða um 35%. Varla er hægt að benda á skýringu á þessum mun nema ef vera kynni að þeir sem verst eru staddir hafi nóg með þá texta sem þeir þurfa nauðsynlega að lesa og hafi ekki áhuga á að breikka það svið.

Læra að nýta tölvu til samskipta

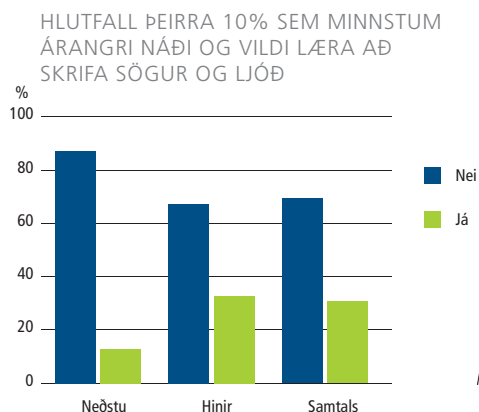


Víða sést í gögnum þessarar rannsóknar hve tölvunotkun og rafræn samskipti eru orðin viðamikil, bæði í starfi og tómstundum. Ætla má að þeir sem lakast standa finni þar til vanmáttar af öðrum toga en áður sem einkennist af því að þeim finnst þeir ekki geta fylgst með tíðarandanum, ef

svo má að orði komast. Sá sem er hæglæs, á erfitt með skilning eða er illa læs getur átt í töluverðum vanda með samskipti um tölvu. Ætla má að þar geti rauntímaspjall verið sérlega erfitt þar sem þau samskipti ganga yfirleitt hratt fyrir sig. Sú leið er þó augljóslega vinsæl, einkum hjá yngra fólki.

Sláandi er að sjá muninn á áhuganum á því að læra að nýta tölvu til samskipta meðal hinna verst stöddu í lestri og annarra í úrtakinu, en 45% þeirra sem verst standa sig á prófi segjast hafa áhuga á slíku tölvunámskeiði en aðeins 13% hinna í úrtaki. Erfitt er að finna skýringu á þessu en vera kann að sá tiltölulega nýi heimur sem tölvu og nettenging opnar vekur ákveðna von hjá þessu fólki. Þó er þekkt að þeir sem eiga við lestrarörðugleika að stríða forðast vinnu þar sem tölvu og tölvusamskipti eru nýtt. Það er augljóst af þessu að samskiptin um tölvu heilla og þess vegna væri álitlegur kostur að bjóða upp á aðstoð á þessu sviði. Það gæti haft yfirfærslugildi fyrir lestrarfærni almennt. Þetta gæti einnig bent til þess að þeir sem verst eru settir telji vandann felast í því að þeir kunni ekki á þessi samskipti. Hann gæti þó verið af völdum lestrarerfiðleika og lítillar getu í ritun. Ef til vill mætti nýta þennan áhuga til að hafa samskipti um tölvu til að þjálfast lestur og ritun.

Listræn skrif



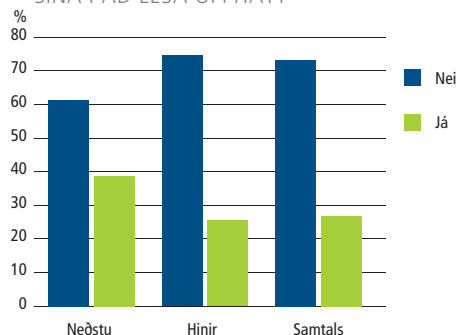
Mynd 11

Þeir sem slakastir eru hafa mun minni áhuga á að fá kennslu í ritlist en hinir. Þetta er eðlilegt í ljósi þess hve þetta form krefst mikillar færni í beitingu máls og stíls.

Það vekur samt athygli að um 13% þessa hóps vilja leiðbeiningar hvað þetta varðar. Það er einnig eftirtektarvert hve margir af þátttakendum í heild hafa áhuga á að læra að semja sögur og ljóð, eða um þriðjungur. Þetta sýnir að töluverður áhugi er á að semja texta í afþreyingarskyni og það texta sem krefst yfirlegu og umhugsunar.

Áhugi á að lesa upphátt

HLUTFALL ÞEIRRA 10% SEM MINNSTUM ÁRANGRI NÁÐI OG VILDI AUKA FÆRNI SÍNA Í AÐ LESA UPPHÁTT



Mynd 12

Tæp 39% þeirra sem verst eru staddir í lestri sýna því áhuga að fá leiðbeiningar um að lesa upphátt. Aðrir þátttakendur sýna því minni áhuga þótt telja verði þann áhuga töluverðan þar sem rúm 25% vilja fá þjálfun í að lesa upphátt. Erfitt er að túlka þessar niðurstöður en sennilegt er að minningar slakasta hópsins um lestur í skóla gætu haft þarna áhrif. Nokkrir þeirra minntust á hve illa þeim hafi gengið að lesa upphátt og nokkrir gátu þess að þeir þyrðu aldrei að lesa upphátt þannig að aðrir heyrðu, varla einu sinni bækur fyrir börnin sín.

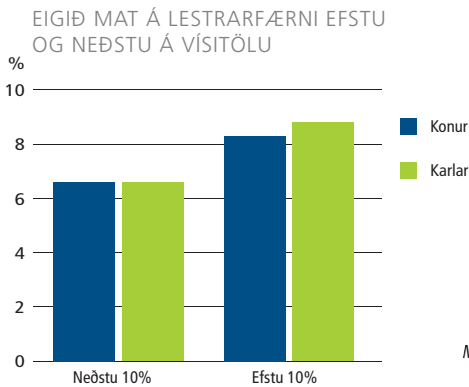
Aðrar bjargir

Athyglisvert er að hlutfallslega fleiri meðal þeirra sem slökustum árangri náðu á prófinu en hinna í úrtakinu koma með eigin hugmyndir um hvað þeir vildu gjarnan bæta hjá sér í lestri og ritun. Nærri þriðjungur þeirra sem minnstum árangri náðu, eða 29% nefna aðra möguleika en þá sem gefnir eru í spurningalista, en um fimmtungur, eða 19%, hinna gerir það. Fólki var ofarlega í sinni að fá námskeið

í stafsetningu, eða 19% á móti 3% annarra þátttakenda, og 6,5% vildu fá námskeið í munnlegri tjáningu á móti 2% annarra í úrtakinu. Einnig sýndu nokkrir áhuga á að sækja haðlestrarnámskeið og námskeið fyrir lesblinda. Það vakti athygli að enginn í þessum hópi hafði hug á að fá fræðslu, þjálfun eða leiðbeiningar á vef.

METUR FÓLK SIG Í SAMRÆMI VIÐ EIGIN FÆRNI?

Þátttakendur mátu lestrar- og ritfærni sína með því að gefa sér einkunn á skalanum 0–10. Á myndum 13 og 14 má sjá samanburð milli þeirra sem verst stóðu sig á prófinu og þeirra best stóðu sig. Eins og sjá má á myndunum má með nokkrum rétti halda því fram að sjálfsmat fólks sé í góðu samræmi við getu. Hugsanlega mætti jafnvel snúa því við og segja að geta sé í samræmi við sjálfsmat.

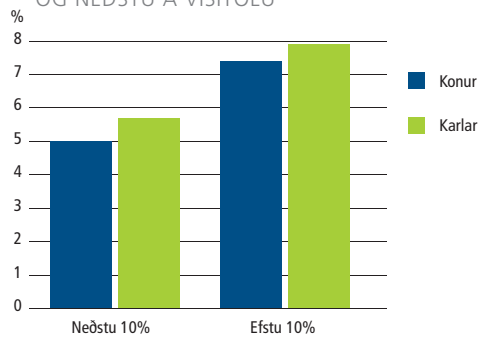


Mynd 13

Ekki er mikill munur á sjálfsmati karla og kvenna í efsta og neðsta hópnum þegar kemur að því að meta eigin lestrarfærni. Að meðaltali gefa hinir verst stöddu, bæði kynin, sér einkunnina 6,5 í lestri, en á hinum enda skalans gefa menn sér um 8,5.

Aðeins meiri munur er á kynjunum þegar kemur að því að meta eigin ritfærni en lestrarfærni og þar meta konur sig hærri en karlar. Þeir karlar sem koma verst út úr prófinu gefa sér einkunnina 5 að meðaltali en konur um 5,5. Á hinum enda getuskalans gefa karlar sér rúmlega 7 en konur tæplega 8.

EIGIÐ MAT Á RITFÆRNI EFSTU OG NEÐSTU Á VÍSITÖLU



Mynd 14

AÐ LOKUM

Hér hefur verið gerð nokkur grein fyrir stöðu þess fólks sem minnstum árangri náði í lestri í rannsókninni. Það var ekki markmið rannsóknarmanna að finna þá sem ættu við erfiðleika að etja heldur að reyna að kortleggja færni í lestri og ritun hjá dæmigerðum hópum á vinnumarkaði, flokkað eftir aldri, menntun og kyni. Það er engu að síður afar áhugavert og nauðsynlegt að athuga þann hóp sem hér er rætt um þar sem brýnt er að bæta stöðu hans í samfélaginu, ekki síst í ljósi annarra niðurstaðna þessarar rannsóknar sem benda til vaxandi krafna um lestrarfærni og hve mikilvæg hún er til að geta tekið þátt í þjóðfélaginu, sinnt borgaralegum skyldum og stundað vinnu og nám.

Það vakti athygli að þessi hópur gerir sér þó nokkra grein fyrir vanmætti sínum og hefur hugmyndir um hvernig unnt sé að bæta úr. Þetta vekur góða von um að hægt sé að koma til móts við þarfir þessa fólks og bæta stöðu þess og líðan. Það er dýrt fyrir samfélagið ef mannaúdur nýttist ekki vegna slakrar lestrarfærni og það ætti því að vera hagkvæmt að vinna þessu fólki gagn. Að lokum skal öllum sem þátt tóku í rannsókninni þakkað og einnig þeim sem greiddu götu höfunda með margvíslegum hætti. Sérstakar þakkir fær Amalía Björnsdóttir, dósent, fyrir vinnu og góð ráð varðandi tölfræðilega úrvinnslu.

UM HÖFUNDANA

Elísabet Arnardóttir er yfirtalmeinafræðingur á Reykjalundi. Flestir sem til hennar leita þar koma í talþjálfun vegna ýmissa tal- og máltruflana, t.d. í kjölfar heilaáfalls. Vaxandi fjöldi kemur í talþjálfun vegna lestrarvanda af ýmsum toga og er þar um að ræða fólk af öllum meðferðarsviðum endurhæfingar, svo sem verkjasviðs, geðsviðs, atvinnulegrar endurhæfingar o.fl.

Guðmundur B. Kristmundsson er dósent við Kennaraháskóla Íslands. Megin viðfangsefni hans er íslenska og íslenskukennsla og rannsóknarsvið hans hefur einkum verið læsi, lestur og lestrarnám og ritun barna og unglinga. Hann hefur tekið þátt í margs konar samstarfi, innan lands og utan, á fræðasviði sínu og ritað greinar um efnið.

HEIMILDIR

Elísabet Arnardóttir og Guðmundur B. Kristmundsson. (2004). Rannsókn á læsi fullorðinna. *Gátt. Ársrit Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins*.

Elísabet Arnardóttir, Guðmundur B. Kristmundsson og Amalía Björnsdóttir, í vinnslu.

Elísabet Arnardóttir og Þóra Másdóttir. (2001). RCBA: lestrarpróf fyrir fólk með málsto. *Talfræðingurinn* 15 (1): 51–53.

Flanagan, J.L. og Jackson, S.T. (1997). Test-retest reliability of three aphasia tests: Performance of non-braindamaged older adults. *Journal of Communication Disorders* 30, 33–43.

Hagstofa Íslands. *Vinnumarkaður*, 2002.

Heyes, R.L. og O'Grady, M. (2003). Do people with schizophrenia comprehend what they read? *Schizophrenia Bulletin* 29, 3.

LaPointe, L.L. og Horner, J. (1979). *Reading Comprehension Battery for Aphasia*. OR: C.C. Publications.

Pasternack, K.F. (1980). *Inter and intra-tester reliability of the reading comprehension battery for aphasia*. University of Florida.

ABSTRACT

A study on adult literacy began in mid 2004 and is now being completed. Some of the research results are published in this article, particularly those relating to participants with the lowest scores on the reading tests. The RCBA test was used to assess reading, and there was a comprehensive list of questions in addition. The results show that there is a correlation between reading skills and the participants' education. The proportion of men and women was about the same in the group, which is not the case with teenagers today. A large majority of those who were in the lowest 10% for reading skills, were older than 35. This group of participants seems to be well aware of its status regarding reading skills and they will also tend to have views on what might help them to improve their skills. They want methods to increase understanding rather than support for increasing speed. They are more interested than other participants in learning to use the computer for communication and in training for reading out loud. This group provided more of their own ideas than other groups about aspects of reading and writing they would like to improve, that is to say aspects that the researchers had not identified.

FRÆÐSLA FULLORÐINNA Á ÍSLANDI

Þótt nám og fræðsla fullorðinna, bæði í hinu opinbera skólakerfi og utan þess, hafi í gegnum tíðina gegnt mikilvægu hlutverki á Íslandi hefur sú fræðsla ekki verið með í umræðu um þróun menntunar í landinu fyrr en aðeins á allra síðustu árum. Segja má að fræðsla fullorðinna sé ofin úr tveimur þáttum, annars vegar formlegu námi, námskeiðum og námsleiðum, og hins vegar óformlegu námi af ýmsu tagi. Í greininni er farið stuttlega yfir sögu fullorðinsfræðslu á Íslandi og umhverfi fræðslunnar í dag.

SAGAN

Fullorðnum hefur lengi staðið til boða að taka þátt í formlegu námi, á námskeiðum utan hins opinbera skólakerfis, eins og í lýðháskólum, bréfaskólum og í námsflokkum, eða með þátttöku í annars konar námi. Sem dæmi má nefna Bréfaskóla SÍS, og síðar SÍS og ASÍ, sem naut mikilla vinsælda um miðja síðustu öld. Námsflokkar Reykjavíkur voru stofnaðir árið 1939 og í kjölfarið fylgdu önnur sveitarfélög og komu á svipuðu námi á árunum þar á eftir. En frá því á áttunda áratug síðustu aldar hefur þessi hluti fullorðinsfræðslunnar í auknum mæli færst inn í opinbera skólakerfið. Þetta á við um bæði framhaldsskóla- og háskólastigið. Í framhaldsskólunum eru öldungaeildirnar eitt skýrasta dæmið um þessa þróun en á háskólastiginu hefur fullorðnum staðið til boða æ fjölbreyttara úrval af námskeiðum og starfstengdu námi sem hægt er að taka meðfram vinnu, á síðustu árum undir merkjum símenntunardeilda þeirra.

Þá hefur fullorðnum lengi staðið til boða ótrúlega margvíslegt óformlegt nám. Sem dæmi um slíkt má nefna leshringi, fræðafélög, almenna fyrirlestra og fræðslufundi. Uppbygging bókasafna og öflug tímaritaútgáfa hafði einnig mikil áhrif á alþýðufræðslu á Íslandi á síðustu öld. Það voru þó ekki einungis prentaðir miðlar sem áttu sinn þátt í fræðslu fullorðinna. Ríkisútvarpið átti ekki síður drjúgan þátt í fræðslustarfseminni með útsendingum sínum, á fyrri hluta aldarinnar með hljóðvarpi og þeim síðari með sjónvarpi, t.d. með tungumálakennslu. Hlutverk Ríkisútvarpsins í alþýðufræðslu var áreiðanlega jafnmikilvægt á þessu tímabili og hlutverk veraldarvefsins í þróun upplýsingasamfélagsins á síðasta áratug tuttugustu aldarinnar.

Sé þróun síðustu aldar skoðuð nánar kemur í ljós að um

leið og fjölbreytt úrval margs konar námskeiða og náms fléttast smám saman við námsframboð í hinu formlega skólakerfi spretta fram ný tilboð utan þess. Óhætt er að staðhæfa að aldrei hefur fullorðnum staðið til boða jafnmikið úrval námskeiða og í dag. Ekki er hægt að fullyrða að þetta nám sem boðið er upp á verði tekið upp í formlega skólakerfinu en þó má greina, í ljósi reynslunnar, ákveðna tilhneigingu til þess. Í takti við auknar kröfur upplýsingasam- félagsins um almenna færnieflingu til þess að mæta sívaxandi kröfum um samkeppnishæfni samfélagsins verður símenntun sennilega sá hluti menntakerfisins sem þróast örast á næstu árum og áratugum. Búast má við að í kjölfarið spretti upp nýjar hugmyndir um fullorðinsfræðslu. Þetta kann að verða mesta breytingin á menntun í upphafi tuttugustu og fyrstu aldarinnar.

Árið 1998 gaf menntamálaráðuneytið út skýrslu um símenntun og hvernig auka mætti þátttöku Íslendinga í henni (Menntamálaráðuneytið, 1998). Þar kom fyrst fram að mikilvægt væri að veita þeim sem ekki hafa lokið framhaldsskóla annað tækifæri til menntunar. Eftir samninga á almennum markaði lýstu stjórnvöld á Íslandi því yfir þann 13. desember árið 2001 að þau myndu í samstarfi við aðila vinnumarkaðarins efla starfsmenntun í atvinnulífinu. Í kjölfar þess var Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) stofnuð í árslok 2002 af Alþýðusambandi Íslands (ASÍ) og Samtökum atvinnulífsins (SA). Starfsemin hófst um mitt ár 2003 en stöðin var formlega opnuð þann 21. nóvember sama ár. Fræðslumiðstöðin er í eigu ASÍ og SA en starfar samkvæmt þjónustusamningi við menntamálaráðuneytið (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2003).



Sigrún Kristin Magnúsdóttir

FRÆÐSLUMIÐSTÖÐ ATVINNULÍFSINS

Samkvæmt þjónustusamningnum á FA að aðstoða menntamálaráðuneytið við að auka framboð á námi fyrir skammskólagengið fólk á vinnumarkaði og vinna að mati á því námi sem boðið er upp á til framhaldsskólæininga. Í þessu skyni hefur FA skrifað margar námskrár, ýmist til þess að lýsa því námi sem í boði er og reynsla er komin á eða til þess að móta nýtt nám. Námskrárnar hafa verið lagðar fyrir matsnefnd á vegum menntamálaráðuneytisins sem metur námið til styttingar á námi í framhaldsskóla. Á þann hátt eru fjármunir og tími, bæði einstaklinga og samfélagsins, best nýttir. Þá á FA að þróa aðferðir við mat og skráningu á raunfærni sem fólk hefur aflað sér með starfsreynslu, sjálfsnámi o.fl. Einnig á FA að auka gæði fullorðinsfræðslu og starfsfræðslu á vinnumarkaði og hvetja fullorðna til náms.

Óhætt er að segja að fullorðinsfræðsla á Íslandi á allra síðustu árum hafi þróast að frumkvæði aðila vinnumarkaðarins. Það mun skipta sköpum fyrir þróun hennar á næstu árum að aðilar vinnumarkaðarins og fyrirtækja geti komið sjónarmiðun sínum að. Séu aðstæður til fullorðinsfræðslu á Íslandi bornar saman við hvernig þær eru annars staðar á Norðurlöndunum kemur í ljós að atvinnulífið kemur að stjórnun og þróun fræðslunnar á sérstakan hátt hér og það sama á við um fjármögnun. Á Norðurlöndunum er fullorðinsfræðsla yfirleitt fjármögnuð af opinberum aðilum, ríki og sveitarfélögum, en hér eru það oftast en ekki samtök bæði vinnuveitenda og launþega sem eiga frumkvæði að fræðslunni og fjármagna hana ásamt einstaklingunum sjálfum. Á Íslandi er algengast að þátttakendur greiði sjálfir 90 til 100% af námskeiðsgjöldum en þeir geti svo sótt um að fá hluta þeirra endurgreiddan úr þeim starfsmenntasjóði sem þeir eiga aðild að.

LAGASETNING

Lög um fullorðinsfræðslu voru sett árið 1992 (Lög um almenna fullorðinsfræðslu nr. 47/1992) en þau voru svo numin úr gildi þegar ný lög um framhaldsskóla voru sett

(Lög um framhaldsskóla nr. 80/1996). Á þeim árum sem löggin voru í gildi var aldrei lagt fram neitt fé í fjárlögum sem þurfti til þess að fylgja lögunum um fullorðinsfræðslu eftir og það gæti verið ein af ástæðunum fyrir því að þau voru afnumin. Í lögunum frá 1996 eru þrjár greinar um fullorðinsfræðslu. Samkvæmt þeim er framhaldsskólum heimilt að reka bæði kvöldskóla og símenntunarmiðstöðvar með nám fyrir fullorðna.

Lög um starfsmenntun í atvinnulífinu voru samþykkt á Alþingi vorið 1992 með það að markmiði að styrkja stöðu starfsfólks og fyrirtækja á Íslandi og um leið var starfsmenntasjóður settur á laggirnar (Lög um starfsmenntun í atvinnulífinu nr. 19/1992).

Árið 2002 voru sett lög um útlinginga (Lög um útlinginga nr. 96/2002) og árið þar á eftir reglugerð sem kveður á um íslenskukennslu fyrir þá (Reglugerð um útlinginga nr. 53/2003). Samkvæmt henni þurfa útlingingar sem óska eftir búsetuleyfi á Íslandi að minnsta kosti 150 stunda námi í íslensku áður en þeim er veitt slíkt leyfi.

Hagstofa Íslands sér um að safna saman upplýsingum um skólalæsi á landinu. Á vef hennar er að finna talnaefni um öll stig í formlega skólakerfinu en ekkert um annað nám, s.s. fullorðinsfræðslu, hvorki um starfsemi símenntunarmiðstöðva né annarra fullorðinsfræðsluadila.

ÁBYRGÐ RÁÐUNEYTA

Fræðsla fullorðinna er á ábyrgð margra ráðuneyta á Íslandi. Menntamálaráðuneytið fer með yfirstjórn menntamála:

Skrifstofa menntamála undirbýr mótun og framkvæmd menntastefnu og sér um almenna stjórnsýslu á sviði menntamála innan ráðuneytisins. Skrifstofan fjallar um málefni allra skólástiga, þ.e. leikskóla-, grunnskóla-, framhaldsskóla- og háskólastigs og auk þess m.a. um símenntun, þróun nýjunga í skólastarfi, þ.m.t. fjarkennslu, og námsstyrki (Menntamálaráðuneytið, e.d.).

Leikskólar og grunnskólar eru fjármagnaðir af sveitarfélögum en framhaldsskólar og háskólar af ríkinu. Um það bil tuttugu prósent framhaldsskólanna eru einkaskólar. Af átta háskólum eru þrjú þeirra sjálfseignarstofnanir sem eru reknar fyrir framlög frá ríkinu.

Landbúnaðarráðuneytið ber ábyrgð á menntun og rannsóknunum í landbúnaði (Lög um búnaðarfræðslu nr. 57/1999). Tveir háskólar, Landbúnaðarháskóli Íslands á Hvanneyri og Hólaskóli — Háskólinn á Hólum, veita menntun á þessu sviði. Við báða skólana eru reknar símenntunarstofnanir og þær bjóða upp á úrval af námi fyrir fullorðna í landbúnaði, garðyrkju, ferðaþjónustu, umhverfismálum og fleiri greinum.

Sjávarútvegsráðuneytið ber ábyrgð á fullorðinsfræðslu í fiskvinnslunni:

Starfsfræðslunefnd fiskvinnslunnar heyrir undir ráðuneytið og hlutverk hennar er að skipuleggja fræðslustarfsemi fyrir starfsfólk í fiskiðnaði. Nefndin stendur fyrir námskeiðahaldi af ýmsu tagi, gefur út námsefni og kynningarbæklinga um sjávarútveg og stuðlar að aukinni gæðavitund starfsfólks í sjávarútvegi með ýmsum hætti (Sjávarútvegsráðuneytið, e.d.).

Starfsfræðsla í atvinnulífinu og menntun atvinnulausra heyrir undir félagsmálaráðuneytið. Vorið 1992 voru sett lög um starfsmenntasjóð:

Markmið laganna er að styrkja stöðu starfsfólks og fyrirtækja á Íslandi meðal annars með úthlutun úr starfsmenntasjóði. Hvatning til símenntunar innan fyrirtækja og aukinn hreyfanleiki og lífsgæði starfsmanna eru talin forsendur fyrir því að þessi markmið náist.

Starfsmenntaráð heyrir undir félagsmálaráðuneytið og skipar félagsmálaráðherra sjö menn til setu í ráðinu til tveggja ára í senn. Þar sitja þrír fulltrúar frá Samtökum atvinnulífsins, tveir frá Alþýðusambandi Íslands, einn frá Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja og einn fulltrúi félagsmálaráðherra. Menntamálaráðuneytið hefur áheyrnarfulltrúa í ráðinu (Vinnuálastofnun, e.d.).

FRAMKVÆMDAADILAR UM FULLORÐINSFRÆÐSLU

Sjóðir

Flestar starfsstéttir á Íslandi hafa í dag aðgang að starfsmenntasjóði. Samið hefur verið um að vinnuveitandi greiði hlutfall launa í þessa sjóði. Launþegar geta annaðhvort sótt um að fá námskeiðsgjöld sem þeir hafa þegar greitt endurgöldin að hluta eða að fullu eða þeir geta sótt nám-

skeið sér að kostnaðarlausu sem vinnuveitendur eða stéttarfélög hafa fengið styrki til að halda.

Í samningaviðræðum árið 2000 urðu nokkur af fjölmennustu stéttarfélagunum sammála um að koma á laggirnar sérstökum starfsmenntasjóðum. Starfsafl, Landsmennt, Sjómennt og Starfsmenntasjóður verslunar- og skrifstofufólks eru dæmi um slíka sjóði. Markmiðið er að styðja menntun ófaglærðs starfsfólks. Nýtt skref í þessu verkefni var tekið í samningaviðræðum 2003–2004 þegar sum félaganna sammæltust um að kanna möguleika á því hvort hægt væri að koma á einstaklingsbundnum sjóðum þar sem hægt væri að safna upp réttindum til menntunar á líkan hátt og gert er við söfnun til lífeyrisréttinda og hækka greiðsluna til sjóðanna vegna þessa.

Símenntunarmiðstöðvar

Árið 1997 hóf fyrsta símenntunarmiðstöðin starfsemi sína. Á næstu árum var samtals átta símenntunarmiðstöðvum til viðbótar komið á laggirnar um landið allt — nema á höfuðborgarsvæðinu. Þar hefur samstarf ýmissa aðila í fullorðinsfræðslu, s.s. Menningar- og fræðslusambands alþýðu, Mímis-símenntunar og Námsflokka Reykjavíkur, stöðugt aukist. Símenntunarmiðstöðvarnar eru ólíkar í uppbyggingu en eiga sameiginlegan uppruna ef svo má segja. Að þeim standa sveitarfélög, framhaldsskólar, stéttarfélög og fyrirtæki með ýmsum hætti. Með tilkomu þeirra hefur þátttaka fullorðinna í menntun aukist á öllum sviðum, á framhaldsskólastigi, í háskólamenntun og síðast en ekki síst í ýmsu sérsniðnu námi, m.a. eftir námsskrám Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Í ljósi þessa hefur þörfin fyrir raunfærnimat, bæði gagnvart atvinnulífinu og til að meta færni til námseininga í framhaldsskóla, farið ört vaxandi á síðustu árum.

Framhaldsskólar

Á Íslandi eru um 40 framhaldsskólar. Þar af eru níu sérskólar, ballett-, myndlistar-, lista- og hússtjórnarskólar. Hinir eru menntaskólar, iðnskólar eða fjölbrautaskólar þar sem nemendur hafa tækifæri til þess að velja á milli fræðilegs náms eða starfsmennta. Hluti fjölbrautaskólanna

eru starfsmenntaskólar. Þeir eru yfirleitt sérhæfðir, svokallaðir kjarnaskólar, sem eru sérbúnir með tilliti til húsnæðis og tækjabúnaðar, s.s. fyrir bílgreinar, rafiðnir eða matvælagreinar.

Í skólunum er venjulega um að ræða tvenns konar námsframboð fyrir fullorðna. Annars vegar eru öldungadeildir fyrir þá sem vilja taka stúdentspróf til þess að komast í háskóla. Nám þar er hægt að stunda annaðhvort með því að sækja kvöldskóla þar sem boðið er upp á hefðbundna kennslu, sambærilega við þá sem unglíngarnir hljóta í skólunum, eða stunda fjarnám. Öldungadeildirnar eru frábrugðnar dagskólunum að því leyti að þar eru kennslustundir á bak við hverja einingu færri en í dagskólunum, kennsluna á að miða við þarfir fullorðinna og nemendurnir þurfa að greiða talsvert meira fyrir hana en í dagskóla, eða sem nemur um þriðjung af kostnaði. Hins vegar býðst fullorðnum sí- og endurmenntun við símenntunarmiðstöðvar framhaldsskólanna þar sem skólarnir bjóða upp á námskeið í samvinnu við fagfélög, stéttarfélög, vinnuveitendur eða aðra aðila. Kostnaðinum verður skólinn að halda aðskildum frá öðrum rekstrarkostnaði og þeir sem standa fyrir námskeiðunum í samvinnu við skólann eða þátttakendur verða að standa fyrir þeim kostnaði með námskeiðsgjöldum. Rekstur framhaldsskóla á Íslandi er að öðru leyti fjármagnaður af ríkinu.

Háskólar

Á Íslandi eru átta háskólar. Í flestum þeirra eru sérstakar deildir sem eru reknar sem miðstöðvar fyrir símenntun fullorðinna. Framboði þeirra er í grófum dráttum hægt að deila í tvennt: Þar er breitt úrval af ýmsum námskeiðum í tölvufærni, tungumálum, bókmenntum, hönnun og listum, og síðan er boðið upp á styttri eða lengri starfsmenntun sem lýkur með diplómagráðu, s.s. í markaðsfræðum og verkefna- og starfsmannastjórnun. Samstarf háskólanna og símenntunarmiðstöðvanna níu um fjarnám eykst sífellt. Þar er oftast en ekki um að ræða formlegt nám sem leiðir til starfsréttinda, t.d. fyrir leikskólakennara og hjúkrunarfræðinga.

Fullorðinsfræðsla sveitarfélaganna

Fyrsti kvöldskólinn á Íslandi, Námsflokkar Reykjavíkur, var stofnaður árið 1939. Í byrjun bauð skólinn aðeins upp á tómstundanámskeið en snemma á áttunda áratugnum var farið að bjóða upp á vinnumarkaðstengd starfsmenntanámskeið, ætluð ófaglærðum. Síðar var farið að bjóða upp á sérstök námskeið fyrir þá sem eiga við lestrar- og skriftarörðugleika að stríða. Þá hefur skólinn einnig boðið upp á nám fyrir fullorðna sem vilja ljúka grunnskóla og eins upp á nám í íslensku fyrir innflytjendur. Sumarið 2005 hófst endurskipulagning á starfsemi Námsflokka en upplýsingar um hvaða breytingar verða á rekstri þeirra liggja ekki fyrir. Kvöldskólar eru einnig reknir í nágrannasveitarfélögum Reykjavíkur, Kópavogi og Hafnarfirði. Þar er boðið upp á fjölbreytt námskeið, bæði starfstengd og tómstundamiðuð.

Stéttarfélög og verkalýðshreyfingin

Flest stéttarfélög bjóða félögum sínum upp á margs konar sí- og endurmenntun. Starfsemin er með mismunandi hætti. Sum þeirra reka eigin skóla, eins og Rafiðnaðarskólinn sem er í eigu RSÍ (Rafiðnaðarsambands Íslands) og SART (Samtaka atvinnurekenda í raf- og tölvuiðnaði). Önnur stéttarfélög bjóða upp á ýmiss konar námskeið í samvinnu við ýmsa aðila eins og framhaldsskóla og símenntunarmiðstöðvar innan þeirra, t.d. Matvís, matvæla- og veitingasamband Íslands.

Á Íslandi er löng hefð fyrir því að stéttarfélög bjóði upp á fullorðinsfræðslu. Í upphafi var aðeins um fagmenntun að ræða en á síðari árum eru þau mörg farin að kaupa þjónustu af öðrum og bjóða upp á fjölbreytt úrval námskeiða í samstarfi við fræðsluaðila eins og Mími-símenntun og símenntunarmiðstöðvarnar á landsbyggðinni.

Síðan 1969 hefur Menningar- og fræðslusamband alþýðu (MFA) tekið virkan þátt í fræðslu fullorðinna. Með Félagsmálaskóla alþýðu var markmiðið að veita meðlimum stéttarfélaganna fræðslu í ræðumennsku og funda- og félagsstörfum, styrkja sjálfstraust og stuðla að þroska og færni til þess að vinna að auknum lífsgæðum verkafólks.



MFA skipulagði einnig styttri og lengri námskeið fyrir atvinnulausa og ófaglærða, sem og lýðskólakennslu. Einstaka námskeið nutu styrkja frá hinu opinbera. Skömmu eftir aldamótin var starfsemi MFA skipt. Starfsemi Félagsmálaskóla alþýðu fluttist til ASÍ og þar eru í boði fagnámskeið fyrir trúnaðarmenn og fjölbreytilegt úrval námskeiða sem snerta grundvallarréttindi og skyldur launafólks og atvinnurekenda. Þann 1. janúar 2003 var Mímir-símenntun, sem er einkahlutafélag í eigu Alþýðusambands Íslands og starfar á sviði fullorðinsfræðslu og starfsmenntunar, stofnað. Hjá Mími-símenntun er boðið upp á fjölmörg fagnámskeið og tólmstundanámskeið og einnig námskeið fyrir atvinnulausa, nýbúa og fólk með lesraskanir.

Frjáls félagasamtök

Önnur félagasamtök, eins og kvenfélög, ungmennafélög og umhverfisverndarsamtök, bjóða fullorðnum einnig upp á margvísleg námskeið.

Einkaskólar

Þá eru ótaldir einkaskólar sem höfða til fullorðinna með margbreyttum námskeiðum og ýmiss konar tilboðum um menntun sem svarar eftirspurn markaðarins. Á allra síðustu árum hefur eftirspurn fyrst og fremst verið eftir tölvu- og tungumálalækingu, enda eru óteljandi námskeið á því sviði í boði.

HEIMILDIR

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. (2003). *Þjónustusamningur menntamálaráðuneytisins við ASÍ og SA*. Sótt 9.11.2005 af: www.fraedslumidstod.is/default.asp?id=521.

Lög um almenna fullorðinsfræðslu nr. 47/1992.

Lög um búnaðarfræðslu nr. 57/1999 með áorðnum breytingum 71/2004.

Lög um framhaldsskóla nr. 80/1996.

Lög um starfsmenntun í atvinnulífinu nr. 19/1992.

Lög um útlendinga nr. 96/2002.

Menntamálaráðuneytið. (e.d.). *Menntamál*. Sótt 9.11.2005 af: <http://www.menntamalaraduneyti.is/malaflokkar/Menntun/>.

Menntamálaráðuneytið. (1998). *Símenntun, afl á nýrri öld*. Álit nefndar um símenntun. Reykjavík.

Reglugerð um útlendinga nr. 53/2003.

Sjávarútvegsráðuneytið. (e.d.). *Starfsfræðslunefnd fiskvinnslunnar*. Sótt 9.11.2005 af: <http://sjarvutvegsraduneyti.is/starfsfraedslunefnd/almennt>.

Vinnumálastofnun. (e.d.). *Um starfsmenntaráð*. Sótt 9.11.2005 af: <http://www.starfsmenntarad.is/page.asp?id=901>.

UM HÖFUNDINN

Sigrún Kr. Magnúsdóttir er sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Hún er ritstjóri Gáttar og fulltrúi Íslands í norrænu tengslaneti um nám fullorðinna. Sigrún Kristín hefur B.A.-próf frá Háskóla Íslands í norsku, tónlistarfræðum og heimspæki, M.sc.-próf í stjórnsýslu og ferðaþjónustu frá University of Massachusetts og kennsluréttindi frá Kennaraháskóla Íslands. Hún hefur sinnt ýmsum störfum við menntun og fræðslu fullorðinna frá 1987, sem framkvæmdastjóri fræðsluráðs hótél- og veitingagreina og kennslustjóri Hótél- og matvæðaskólans í MK og Lista-háskóla Íslands. Sigrún Kristín hefur einnig sinnt þýðingum, bæði kennslubóka og bókmenntaverka.

ABSTRACT

Though adult education and training, both in the formal school system and outside, have always played an important role in Iceland, they were not included in the discussions on the development of education at a national level until very recently. One could say that adult education is an amalgam of two elements, on the one hand formal education, courses and educational offers, and on the other informal education of various forms. The article briefly reviews the history of adult education in Iceland and its current environment.

NÁMSHVATNING Á VINNUSTAÐ

Þjálfun fulltrúa fyrirtækja og stéttarféлага í ráðgjöf á vinnustað

Síðastliðinn vetur tók Fræðslumiðstöð atvinnulífsins að sér framkvæmd námskeiðsins „Námshvatning á vinnustað“ sem er 100 stunda fjarnám um ráðgjöf ætlað fulltrúum fyrirtækja og stéttarféлага. Náminu er ætlað að þjálfa þátttakendur í því að leiðbeina samstarfsmönnum sínum um leiðir til þess að þróa færni sína, m.a. með upplýsingagjöf um námstilboð og aðgengi að náms- og starfsráðgjöf. Þarna eru hugsanlega komnir tengiliðir innan fyrirtækja sem geta upplýst og hvatt almennt launafólk til virkrar þátttöku í símenntun.



Fjola Maria Lárusdóttir

LEONARDÓ- TILRAUNAVERKEFNI

Verkefnið „Vocational guidance for lower-paid workers: a pilot course“ er evrópskt ráðgjafarverkefni, fjármagnað að hluta til með stuðningi Leonardó da Vinci starfsmenntaáætlunar Evrópusambandsins. Þáttökulönd að Íslandi meðtöldu eru 9: Danmörk, England, Finnland, Ítalía, Noregur, Svíþjóð, Spánn og Tékkland. Íslendingar stýra verkefninu og varð stýrihópurinn

til fyrir samvinnu Starfsafls – starfsmenntar Samtaka atvinnulífsins og Flóabandalagsins og Eflingar – stéttarfélags. Verkefnið stendur frá 1. október 2003 til 31. mars 2006.

Stýrihópur Leonardó-verkefnisins hannaði 100 klukkustunda námskeið í fjarnámi fyrir fulltrúa stéttarféлага og fyrirtækja um ráðgjöf fyrir almennt launafólk. Námið hefur verið reynt í flestum þáttökulöndunum og er nú verið að meta niðurstöður þess. Námskeiðið er skipulagt fyrir þá sem vilja taka að sér að kynna og benda á þá möguleika sem felast í náms- og starfsráðgjöf fyrir almennt launafólk með stutta skólagöngu að baki. Það er hugsað fyrir trúnaðarmenn stéttarféлага, millistjórnendur, starfsmannastjóra og aðra áhugasama.

Starfsafl – starfsmennt Samtaka atvinnurekenda og Flóabandalagsins gerði samning við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins um framkvæmd námskeiðsins. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur sl. tvö ár unnið að öðru samstarfsverkefni með Eflingu og Starfsafl sem nefnist „Námsráðgjöf á vinnu-

stað“ (sjá umfjöllun í Gátt 2004). Það verkefni er einnig tilkomið vegna styrks frá Leonardó-starfsmenntaáætluninni. Sú reynsla og þekking sem það hefur gefið af sér þótti hentugur grunnur fyrir það nám sem hér um ræðir, enda er um mjög tengd verkefni að ræða.

RÖK FYRIR VERKEFNINU

Almennt launafólk með stutta skólagöngu að baki er yfirleitt í mestri hættu á að missa starf sitt vegna breytinga og þróunar á vinnumarkaði. Þá hafa möguleikar þess til framþróunar og aðlögunar að breyttum vinnumarkaði verið takmarkaðir. Námsframboð hefur aukist til muna undanfarin ár og auknar kröfur um sí- og endurmenntun gera það að verkum að einstaklingar þurfa að kynna sér betur þau tækifæri sem bjóðast. Með auknum námstækifærum þarf að íhuga námsvalið betur en áður. Ráðgjöf um nám og störf er mikilvægt tæki til að aðstoða og hvetja fólk til að bæta stöðu sína á vinnumarkaði, t.d. með námi. Náms- og starfsráðgjöf fyrir almennt launafólk á Íslandi hefur lítið verið sinnt hingað til. Fáir í þessum hópi sækja sér ráðgjöf að eigin frumkvæði, enda tengja margir innan hans hana sérstaklega við formlega skólakerfið. Einnig eiga flestir erfitt með að fara frá á vinnutíma og ráðgjafar hafa flestir lokið dagsverki sínu á sama tíma og aðrir. Verkefnið „Námsráðgjöf á vinnustað“ leiddi sterklega í ljós þörfina fyrir að færa námsráðgjöf nær hinu almenna launafólki, kynna gagnsemi hennar vel og auka aðgengi að henni fyrir fólk í starfi.

Með því að þjálfa starfsmenn/trúnaðarmenn fyrirtækja í því að veita upplýsingar um nám og nýta eða vísa til þjónustu náms- og starfsráðgjafa þegar það á við er verið

að styrkja grunninn að náms- og starfsráðgjöf fyrir einstaklinga á vinnumarkaði. Starfsmaður er í mikilli nálægð við samstarfsmenn og getur því átt auðvelt með að benda einstaklingum á námsframboð út frá þörfum hvers og eins. Um er að ræða þjálfun jafningjaráðgjafa á vinnustað sem getur hvatt fólk til þátttöku í símenntun.

UPPBYGGING NÁMSKEIÐSINS

Hér á landi fékk námskeiðið titilinn „Námshvatning á vinnustað“. Það er 100 klukkustundir að lengd og skiptist í 5 lotur sem kenndar voru í fjarnámi/dreifnámi. Fyrir hverja lotu fengu þátttakendur leiðbeinandi texta ásamt lesefni og ítarefni. Fyrstu fjórar loturnar tóku fjórar vikur hver og skiptust allar í tvo hluta. Í hverjum hluta unnu þátttakendur verkefni sem þeir skiluðu til leiðbeinanda. Verkefnin byggðust á lesefninu, viðtölum og vettvangskonunum og kröfðust töluverðrar upplýsingaöflunar og frumkvæðis. Fimm lotan fólst í lokaverkefni þar sem þátttakendur tóku saman heildarskilning sinn á viðfangsefninu.

Áður en námskeiðið hófst var þátttakendum boðið að fara á tvö fjögurra kennslustunda undirbúningsnámskeið í námstækni og tölvunotkun með fjarnámi. Námskeiðið hófst síðan í lok janúar með staðbundinni lotu þar sem verkefnið var kynnt og farið var yfir námsefnið. Að tveimur lotum loknum var haldin önnur staðbundin lota þar sem rætt var um verkefnið og loturnar fram undan. Einnig voru haldnir nokkrir óformlegir fundir þar sem þátttakendum gafst tækifæri á að fá svör við spurningum sínum um námsefnið og verkefnið.

NÁMSEFNIÐ

Námsefnið er hannað af Dr. Peter Plant, prófessor við danska kennaraháskólann og Dr. Pamelu Clayton, sérfræðingi við háskólann í Glasgow. Dr. Guðbjörg Vilhjálmisdóttir prófessor við Háskóla Íslands las yfir námsefnið og er að auki matsaðili í verkefninu. Efnið skiptist í eftirfarandi lotur:

1. Ráðgjöf: Um fjölbreytilegt eðli ráðgjafar, hlutverk ráðgjafans og siðfræði.
2. Vinnustaðurinn: Um hlutverk ráðgjafar á vinnustað og leiðir til framkvæmdar. Notkun samskipta- og tölvutækni í ráðgjöf.
3. Almenn launafólk: Um stöðu almenns launafólks og gildi þess að draga fram raunfærni (færni sem einstaklingur hefur áunnið sér í gegnum störf, félagslíf og nám af ýmsum toga).
4. Hagsmunaaðilar: Um þátttöku þeirra í ráðgjöf á vinnustað og stefnu Evrópusambandsins um ráðgjöf.
5. Lokaverkefni: Heildaryfirlit — leiðir til að veita ráðgjöf á vinnustað.

Hverri lotu fylgir leiðbeinandi texti þar sem hvert efni er kynnt ásamt verkefnum og lesefni í formi greina og vefsíðna.

MARKMIÐ NÁMSKEIÐS

Eftir að hafa lokið þessu 100 stunda námi eiga þátttakendur að:

- hafa öðlast innsýn í náms- og starfsráðgjöf;
- geta veitt samstarfsmönnum „fyrstu ráðgjöf“;
- vita hvar samstarfsmenn geta sótt sér frekari ráðgjöf hjá náms- og starfsráðgjöfum.

Námið mun nýtast fulltrúum stéttarfélaganna og fyrirtækja við að aðstoða samstarfsmenn sína við að finna sér nám og þjálfun við hæfi. Ásamt því mun námið gefa innsýn í störf náms- og starfsráðgjafa og þeir geta miðlað henni áfram til samstarfsmanna ef þeir vilja sækja sér frekari ráðgjöf.

ÞÁTTTAKENDUR

Efling og Starfsafl höfðu umsjón með því að ná saman þátttakendum á námskeiðið. Birtar voru auglýsingar í fréttablaði Eflingar og verkefnið var kynnt fyrir

einstaklingum. Vegna þess að um tilraunaverkefni var að ræða voru engin námskeiðsgjöld. Í upphafi voru skráðir 12 þátttakendur, 5 hófu námið, einn bættist í hópinn síðar og alls luku 6 þátttakendur námskeiðinu. Allir voru þeir konur; 5 trúnaðarmenn og 1 verkstjóri. Meðalaldur var 49 ár. Aldursdreifing var frá 29 til 68 ára.

Þátttakendur áttu það flestir sameiginlegt að hafa ekki setið á skólabekk um árabíl. Reynslan af fjarnámi almennt hefur sýnt að brottfall er yfirleitt töluvert þar sem ekki er um að ræða hinn hefðbundna ramma náms þar sem allir eru sýnilegir og mögulegt er að eiga bein samskipti við aðra. Það krefst mikils aga að nema úr fjarlægð. Kom það sterklega fram í þátttakendahópnum að þeir hefðu viljað koma meira saman meðan á náminu stóð. Mögulega hefði verið hægt að skipuleggja fasta tíma á ákveðnum stað í samráði við þátttakendur, þar sem þeir sem hópur hefðu getað hist og myndað vinnuhóp.



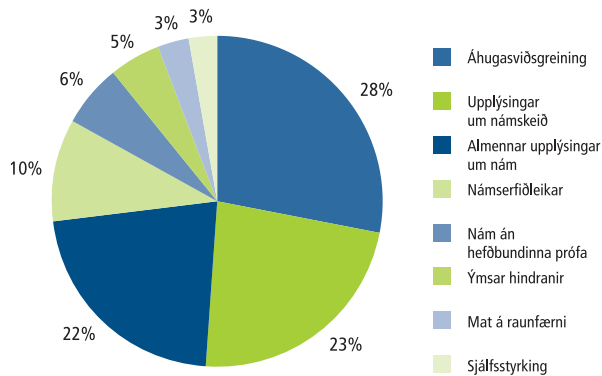
Þátttakendur á námskeiðinu

Þátttakendur voru mjög virkir í verkefnavinnu sinni og kom fram í verkefnum þeirra að þeir teldu þjónustu af þessu tagi tvímælaust hafa tilgangi að gegna innan fyrirtækja. Þátttakendur áttu auðvelt með að benda á kosti þess að hafa jafningja í hlutverki ráðgjafa og sáu mörg tækifæri innan fyrirtækjanna út frá því, bæði starfsmönnum og fyrirtækjum í hag. Viðfangsefnið virðist því hafa vakið einlægan áhuga þátttakenda og mikilvægt er að nýta þá orku í framtíðinni við áframhaldandi þróun þessa verkefnis.

ÞÖRF FYRIR RÁÐGJÖF Á VINNUSTÖÐUM

Í verkefninu „Námsráðgjöf á vinnustað“ (sjá umfjöllun í Gátt 2004) kom í ljós að rúmlega 1/3 af þeim starfsmönnum sem verkefnið náði til nýttu sér einstaklingsviðtöl á vinnustað. Þeir hefðu líklega ekki sótt sér ráðgjöf að eigin frumkvæði, m.a. vegna lítillar þekkingar á gagnsemi ráðgjafar fyrir sig og vegna vinnutíma. Ráðgjafar verkefnisins unnu óformlega þarfagreiningu út frá niðurstöðum einstaklingsviðtala á vinnustöðum. Þar kom í ljós að stór hópur þeirra sem leituðu til náms- og starfsráðgjafa, eða 51%, hafði áhuga á því að fá upplýsingar um ýmsar námsleiðir (sjá mynd 1).

NIÐURSTAÐA EINSTAKLINGSVIÐTALA



Mynd 1: Niðurstöður úr einstaklingsviðtölum í „Námsráðgjöf á vinnustað“.

Jafningjaráðgjafar gætu komið að upplýsingamiðlun um nám á vinnustað sínum í samvinnu við náms- og starfsráðgjafa og þannig komið til móts við þennan hóp. Jafningjaráðgjöf á vinnustað um nám og störf (námsþvating á vinnustað) gæti leitt til þess að fleiri einstaklingar með skamma skólagöngu að baki sæktu nám að nýju. Þekking á möguleikum er forsenda þess að einstaklingar líti á nám sem kost fyrir sig. Aðgengi að upplýstum einstaklingi innanhúss sem að auki þekkir til ráðgjafa og getur vísað til eða kallað eftir ráðgjafa eftir þörfum getur verið mikilvægur þáttur í því að virkja fleiri samfélagsþegna til náms



en nú sækja sér nám. Með framhaldi á þessu verkefni væri mögulegt að þjálfarar þjálfarar á sem flestum vinnustöðum sem þar að auki gætu myndað samstarfs- vettvang sín á milli og við náms- og starfsráðgjafa hjá ýmsum fræðsluadílum.

Þess má geta að á Englandi hafa verið þjálfarar rúmlega 8.000 námsfulltrúar stéttarfélaganna (Union Learning Representatives) sem hafa einmitt þetta hlutverk. Þar er stefnt að því að þjálfarar 22.000 slíka fyrir árið 2010. Náms- fulltrúarnir hafa rétt samkvæmt lögum til að taka sér tíma í vinnunni í samráði við stjórnendur án launataps til þess að hvetja samstarfsmenn á vinnustað sínum til náms.

Við þróun þessa verkefnis þarf að tryggja traustan sam- starfsvettvang allra hagsmunaaðila, leggja áherslu á gæði í þjálfun jafningjaráðgjafa og tryggja eftirfylgni og stuð- ing að þjálfun lokinni. Þjónusta af þessu tagi getur verið liður í að auka jöfn tækifæri til náms og væri það mikilvæg samfélagsleg búbot ef hagsmunaaðilar sameinuðust um að gera hana að veruleika.

HEIMILD

Lewis, Ivan. *Minister for Skills and Vocational Education*. <http://www.teachers.org.uk/story.php?id=3335>, october 2005.

UM HÖFUNDINN

Fjóla María Lárusdóttir hefur starfað sem námsráðgjafi hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins frá árinu 2003 en vann m.a. áður hjá MFA og Mími-símenntun. Hún er með M.Sc. próf í náms- og starfsráðgjöf frá California State University á Long Beach og B.Ed próf frá Kennaraháskóla Íslands. Helstu verk- efni hennar tengjast náms- og starfsráðgjöf í atvinnulífinu, mati á raunfærni, þarfagreiningum og yfirfærslu þekkingar á vinnustað. Fjóla María er einnig verkefnisstjóri Leonardó tilraunaverkefnisins *The Value of Work*, ásamt Bjarna Ing- varssyni.

ABSTRACT

Last winter, the Education and Training Service Centre ran the "Encourage Education at the Workplace" course, which is a 100 hour distance learning package on advisory services, for representatives from companies and institut- ions. The course is intended to train participants to advise colleagues about ways to develop their skills, e.g. by prov- iding information about available courses and about ways to get the services of training and employment advisors. It is hoped that the training will establish contact people in companies who can inform and encourage general staff to participate more actively in lifelong learning.

ALL — ACCREDITATION OF LIFELONG LEARNING

Evrópuverkefni um vottun fræðsluaðila utan hins formlega skólakerfis

Undanfarin tvö ár hefur Mennt – samstarfsvettvangur atvinnulífs og skóla stýrt tilraunaverkefni um þróun gæðavottunarkerfis fyrir fræðsluaðila utan hins formlega skólakerfis. Verkefninu, sem var styrkt af Leonardo da Vinci starfsmenntaáætluninni, lauk formlega í október 2005 og var unnið í samstarfi við Enskuskólann á Íslandi, Voksenoplæringsforbundet í Noregi, Open College Network of West and North Yorkshire í Bretlandi, Lava Legato í Hollandi og Studio e Progetto 2 á Sardiníu.



Arnbjörn Ólfasson

INNGANGUR

Evrópska skólakerfið hefur þurft að aðlagast hratt nýjum aðstæðum á síðustu áratugum til að halda í við auknar kröfur atvinnulífsins og vinnumarkaðarins um færni og þekkingu starfsfólks. Á sama tíma hefur almenningur orðið meðvitaðri um mikilvægi þess að viðhalda kunnáttu sinni, meðal annars til þess að tryggja stöðu sína á síbreytilegum atvinnumarkaði, auk þess sem fyrirtæki leggja meiri metnað í að sinna símenntunarþörf starfsmanna nú en áður. Afleiðingar þessara breytinga hafa meðal annars lýst sér í aukinni vitund um vægi símenntunar og óformlegs náms og hlutverki þess í menntun og fræðslu almennings. Þessi hraða þróun á vinnumarkaði og í skólamállum í Evrópu hefur leitt af sér gífurlega aukningu á framboði fullorðinsfræðslu og símenntunar þar sem sífellt fleira fólk leitar sér menntunar hjá einstaklingum, samtökum og fyrirtækjum sem bjóða upp á fræðslu, óháð hinu formlega skólakerfi.

Þessar áherslubreytingar hafa kallað á auknið gegnsæi og viðurkenningu á gæðum símenntunar. Þessi þörf birtist ekki einungis hjá hagsmunaaðilum og stefnumótendum, heldur einnig í áherslum og stefnu Evrópusambandsins í símenntun, greiningum CEDEFOP (Miðstöðvar Evrópusambandsins um þróun starfsmenntunar), greinargerðum framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins um vægi, gæði og aðgengi að símenntun, Kaupmannahafnaryfirlýsingu og Lissabon markmiðunum. Með verkefninu var reynt

að mæta þessari þörf með því að hanna vottunarkerfi, byggt á viðurkenndum gæðaviðmiðum sem nær til allra sviða óformlegs náms.

MARKMIÐ

Undirbúningur og umræða um hvernig tryggja megi sýnileika og gæði óformlegs náms hefur átt sér stað í fleiri ár hjá Mennt. Meðal annars var stofnaður vinnuhópur hagsmunaaðila um vottunarkerfi árið 2001 og í honum sátu meðal annars fulltrúar frá Kvasi, ASÍ, menntamálaráðuneytinu og Félagi fræðslustjóra. Sú undirbúningsvinna sem fór fram var síðan notuð til hliðsjónar við umsókn Menntar fyrir Leonardó tilraunaverkefnið.

Ástæðan fyrir stofnun vinnuhópsins var að í allri þeirri umræðu sem hafði verið um vottun óformlegs náms hafði athyglin að mestu beinst að vottun á raunfærni einstaklingsins en ekki að gæðavottun fræðsluáðilans sjálfs. Spurningin sem vaknar þá er hvort ekki þurfi að vera til hliðstætt kerfi til þess að fylgjast með og votta þá fræðsluáðila sem bjóða upp á símenntun og fullorðinsfræðslu við það kerfi sem notað er til þess að votta færni og kunnáttu einstaklingsins. Niðurstaða vinnuhópsins var að innleiða þyrfti vottunarkerfi til þess að mæta sýnilegri þörf á viðurkenndum gæðastaðli fyrir fræðsluáðila í símenntun og fullorðinsfræðslu á Íslandi.

Fá vottunarferli eru til sem höfða sérstaklega til minni fræðsluáðila utan formlega skólakerfisins og enn færri byggjast á vottun sem er sambærileg og samhæfð milli landa í Evrópu. Markmið Leonardó verkefnisins var því að hanna ítarlegt og notendavænt vottunarkerfi með það fyrir

augum að auka sýnileika og gæði fræðslu og þjálfunar í Evrópu. Slíkt kerfi myndi gagnast öllum þeim sem skipuleggja, meta og nýta sér símenntun og fullorðinsfræðslu, þar á meðal námsmönnum, atvinnulífínu og fræðsluaðilunum sjálfum. Til lengri tíma litið mætti jafnvel hugsa sér að innleiðing vottunarkerfis í óformlegri fræðslu gæti haft áhrif í formlega skólakerfinu, sérstaklega hvað varðar mat og viðurkenningu á óformlegu námi og þjálfun.

VOTTUNARKERFIÐ ALL

Lykilatriði var að hafa vottunarferlið einfalt í sniðum þannig að það höfðaði jafnt til smærri sem stærri fræðsluaðila. Ætlunin er að verkefnið leiði af sér heilsteyp, gegnsætt og notendavænt ferli.

Þarfagreining

Á fyrstu stigum verkefnisins var farið í viðamikla þarfagreiningu á kröfum hagsmunaaðila til vottunarkerfis í samstarfslöndunum. Niðurstöður þarfagreiningarinnar gáfu til kynna að það væri lítilt eða enginn munur á þörfum og óskum fræðsluaðila, námsmanna og aðila atvinnulífsins. Samkvæmt þeim þyrfti vottunarkerfið að byggjast á þremur grundvallargæðabáttum:

- Fræðsluaðili þarf að vera meðvitaður um uppeldisfræðilegan þátt fræðslunnar, kennarar og starfslíð þurfa að vera færir um að sinna starfi sínu, fræðslan þarf að vera í samræmi við getu námsmannsins, innihald og markmið námskeiða eiga að vera ljós og námsefni þarf að vera vel skilgreint og í samræmi við innihald og markmið námskeiða.
- Fræðsluaðili þarf að ráða yfir matsferli sem er í samræmi við námskeiðið og með því á að svara þörfum og óskum nemenda eða vinnuveitenda þannig að námskeiðið eða fræðslan hafi hámarksáhrif og -notagildi fyrir námsmanninn.
- Fræðsluaðili þarf að hafa nauðsynlegan búnað sem hæfir þeirri fræðslu sem hann býður upp á, búnaðurinn á að

hæfa kröfum námsmanna, fræðslan þarf að fara fram í viðeigandi umhverfi og námsmenn þurfa að geta nálgast viðeigandi ráðgjöf og upplýsingar.

Handbók fyrir fræðsluaðila

Út frá niðurstöðum þarfagreiningarinnar var samin handbók og teknar saman upplýsingar fyrir fræðsluaðila um umsókn og ferli gæðavottunarinnar. Handbókin inniheldur nákvæma lýsingu á þeim gæðaviðmiðum sem nota á við vottunina og þeim upplýsingum og gögnum sem fylgja þurfa og styðja umsókn fræðsluaðila.

Vottunin byggist á tveimur grundvallaraðferðum, annars vegar sjálfsmati og hins vegar gæðastjórnun. Fyrsta skrefið í vottunarferlinu byggist á sjálfsmati fræðsluaðilans og þar er ætlast til að hann gefi skýra mynd af fyrirtæki sínu eða stofnun og taki saman verklagsreglur, ferli og starfsvenjur innan fyrirtækisins eða stofnunarinnar. Upplýsingarnar eru síðan metnar af matsmönnum sem athuga hvornig fræðsluaðilinn geti sem best aukið gegnsæi námsframboðsins og gæði námsins.

Vottunarkerfinu er ekki ætlað að sníða fræðsluaðilum þröngan stakk með ítarlegum og ósveigjanlegum viðmiðum, enda gæti slíkt kerfi aldrei þjónað jafnt stórum sem smáum fræðsluaðilum. Vottunin er í staðinn byggð á gæðastjórnunarkerfi sem hvetur fræðsluaðila til að taka saman þau ferli sem notuð eru til að styrkja markmið, stefnu, umhverfi og inntak fræðslunnar. Meðal þess sem stefnt er að með gæðastjórnunarkerfinu er að kynna og fastsetja aðferðir til samfelldra gæðamælinga sem byggjast á að afla upplýsinga og halda þeim við, á frammistöðumati og aðferðum til að endurmeta og styrkja stjórnunarhætti, verklagsreglur og innra skipulag.

Sjálfsmat

Út frá þarfagreiningunni voru unnin lykilgæðaviðmið sem skiptast í fjögur megináherslusvið en hverju sviði er ætlað að meta árangur og skilvirkni mismunandi þátta í skipulagningu og inntaki fræðslunnar. Fyrri hluti sjálfsmatsins er spurningalisti sem samanstendur af um

Það bil 40 spurningum sem byggðar eru út frá þessum fjórum áherslusviðum:

- Stjórnun og skipulag. Þar eru skilgreind þau viðmið sem snúa að innri skipulagningu, þar með talið skipulagsgreiningu, stjórnunarferli, meðferð gagna og uppbyggingu kennslunnar.
- Þarfir námsmanna og inntak fræðslu. Þar eru skilgreind þau viðmið sem snúa að námsmanninum, þar með talið að námsumhverfi, skipulagningu fræðslu, innihaldi námskeiða og þörfum námsmanna.
- Mat á árangri. Þar eru skilgreind þau viðmið sem snúa að innra matsferli fræðsluáðilans, þar með talið að mati á árangri námsmannsins og mati á námskeiðum.
- Þekkingarfyrirtækið. Þar eru skilgreind þau viðmið sem snúa að innra gæðaeftirliti fræðsluáðilanna og sjálfsmati.

Question 2.2.3: "Attach a sample document of learning agreement between the organisation and the learner."

2.3 Staffing Requirements
Appropriately qualified personnel are involved in planning and facilitating each course and/or learning programme.

Criteria
The organisation:

2.3.1 Ensures that staff involved in course planning and instruction are qualified by virtue of their education, training and/or experience

Question 2.3.1: "Describe the process used to ensure that staff is qualified and competent in the subject matter and skilled in appropriate instructional methods"

2.3.2 Ensures that staff are supported to achieve relevant and appropriate professional training and relevant up-dating

Question 2.3.2: "Describe the procedure for ensuring staff orientation and support"

2.3.3 Ensures that staff are engaged in the self-assessment process and provide information and feedback to the organisation

Question 2.3.3: "Describe the procedure used to engage staff in the self-assessment process and how it is used by the organisation"

2.3.4 Ensures that staff effectively meet agreed learning outcomes

Question 2.3.4: "Describe the procedure of ensuring that staff meet agreed learning outcomes"

2.4 Course content and delivery methods
Content and delivery methods are appropriate for the learning outcomes of each course.

Criteria
The organisation:

2.4.1 Ensures that course content is designed around identified needs and objectives to ensure that learning outcomes are met

Question 2.4.1: "Provide documentation that shows how course content is based on identified needs"

Mynd 1: Sýnishorn úr spurningalista fyrir fræðsluáðila. Athugið að um vinnuskjal er að ræða en endanlegt útlit og innihald spurningalistans er í vinnslu.

Seinni hluti sjálfsmatsins byggir á mati fræðsluáðilans á eigin frammistöðu út frá einfaldri stigagjöf, til þess að athuga hvort hann uppfylli lágmarksskilyrði fyrir gæðavottun og hvar úrbóta er helst þörf.

2.3.4 Where does your description of your "the procedure of ensuring that staff meets agreed learning outcomes" fit in?

Level	Description
<input type="checkbox"/> N/A	Not applicable
<input type="checkbox"/> 1	No procedure
<input type="checkbox"/> 2	Staff is responsible
<input type="checkbox"/> 3	Staff is responsible, occasional oral information
<input type="checkbox"/> 4	Occasional meetings, oral information
<input type="checkbox"/> 5	Regular meetings, oral information
<input type="checkbox"/> 6	Regular meetings, regular written orientation

2.4.2 Where does your description of how "the organisation ensures different learning styles in order to meet learner needs" fit in?

Level	Description
<input type="checkbox"/> N/A	Not applicable
<input type="checkbox"/> 1	No procedure
<input type="checkbox"/> 2	Teachers responsibility, no equipment
<input type="checkbox"/> 3	Teachers responsibility, some equipment, some support from administration
<input type="checkbox"/> 4	Organisation has responsibility, teacher implement. Some equipment
<input type="checkbox"/> 5	Organisation has responsibility, organisation and teacher implement. Somewhat more equipment
<input type="checkbox"/> 6	Organisation has responsibility, organisation implement. All necessary equipment and tools, Support and guidance for teachers

2.4.3 Where does your description of the "feedback process between staff and learners and how it is used to adapt the course" fit in?

Level	Description
<input type="checkbox"/> N/A	Not applicable
<input type="checkbox"/> 1	No system for feedback during a course
<input type="checkbox"/> 2	Feedback at end of course
<input type="checkbox"/> 3	Non formal feedback once or twice during a course, changes and adaptations are teachers responsibility and not reported to administration
<input type="checkbox"/> 4	Non formal feedback 3 times or more during a course, changes and adaptations are teachers responsibility and not reported
<input type="checkbox"/> 5	Fixed time for feedback multiple times during a course, changes and adaptations are not documented
<input type="checkbox"/> 6	Fixed time for feedback multiple times during a course, changes and adaptations are documented in written form to administration

Mynd 2: Sýnishorn úr sjálfsmatseyðublöðum fyrir fræðsluáðila. Athugið að um vinnuskjal er að ræða en endanlegt útlit og innihald sjálfsmatsins er í vinnslu.

Handbók fyrir matsaðila

Þar sem eitt meginmarkmið vottunarkerfisins ALL er að það sé sveigjanlegt getur aldrei verið um staðlaða og fastskorðaða einkunnagjöf að ræða heldur veltur vottunin endanlega á yfirferð matsaðilans á þeim umsóknargögnum sem fræðsluáðilinn hefur sent frá sér. Í handbókinni eru teknar saman verklagsreglur og ferli fyrir matsaðilann til að meta fræðsluáðila.

Mat á skilvirkni þjálfunar

Fyrir utan handbækurnar hefur samhliða vottunarkerfinu verið þróaður veflægur gagnagrunnur þar sem tekinn er saman árangur þjálfunar og símenntunar starfsmanna í fyrirtækjum. Vefkerfið veitir vinnuveitendum gegnsæja

aðferð við að kynna og nýta upplýsingar um þjálfun og símenntun starfsmanna innan fyrirtækisins¹.

FRAMHALD

Það er ljóst að þörfin fyrir vottunarkerfi fyrir óformlega fræðsluaðila, byggt á stöðluðum gæðaviðmiðum, er til staðar. Þess sér ekki einungis merki í greiningum Evrópusambandsins heldur einnig hjá aðilum atvinnulífsins, fræðsluaðilunum sjálfum og þeim einstaklingum sem sækja símenntun. Fyrir fræðsluaðilana virkar vottunarkerfið sem gæðastimpill á umgjörð þeirrar fræðslu sem er í boði. Fyrir einstaklinginn virkar það sem aðferð til að tryggja sýnileika og gæði þeirrar fræðslu sem hann sækir.

Samkvæmt þarfagreiningunni voru gegnsæi og gæði lykilatriði fyrir vottun fræðsluaðila. Gegnsæi námsframboðs er mikilvægur hluti þess að geta metið gæði og notagildi fræðslunnar. Hér er vottunarkerfið mikilvæg aðferð til að skilgreina og meta færni einstaklingsins, til dæmis við að mat á óformlegu námi einstaklinga².

Fyrstu skrefin hafa verið tekin í innleiðingu vottunarferlis fyrir fræðsluaðila í símenntun og fullorðinsfræðslu á Íslandi. Ferlið fram til þess að viðurkennt evrópskt vottunarkerfi tekur gildi er hins vegar nýhafið en áframhaldandi uppbygging þess veltur á fjölmörgum þáttum, svo sem fjármögnun, markaðssetningu og viðskiptaáætlun. Mennt hefur nú þegar hafið undirbúningsvinnu við að þróa þessa þætti vottunarferlisins þannig að hægt verði að votta fræðsluaðila utan hins formlega skólakerfis hér á landi eftir samevrópskum gæðastöðlum.

Á heimasíðu Menntar (www.mennt.is) verður hægt að nálgast upplýsingar um gæðavottunina og gæðaviðmið, auk umsóknareyðublaða og sjálfsmatseyðublaða á íslensku. Nánari upplýsingar um ALL má nálgast á heimasíðu verkefnisins á slóðinni: www.all-accreditation.com eða með því að hafa samband við Arnbjörn Ólafsson verkefnisstjóra um netfangið: arnbjorn@mennt.is

UM HÖFUNDINN

Arnbjörn er verkefnastjóri Evrópuverkefna hjá Mennt, meðal annars fyrir ALL-verkefnið um þróun vottunarkerfis fyrir fræðsluaðila utan hins formlega skólakerfis. Hann er einnig tengiliður við CEDEFOP (Miðstöð Evrópusambandsins um þróun starfsmenntunar) og sér um miðlun upplýsinga um íslenska starfsmenntakerfið. Enn fremur er hann vefstjóri heimasíðu Menntar og sér um rafrænt fréttabréf Menntar. Arnbjörn er stúdent frá Fjölbrotaskóla Norðurlands vestra og stundaði nám í heimspeki við Háskóla Íslands. Hann er útskrifaður verkefnastjóri frá KaosPilot-skólanum í Danmörku. Arnbjörn hóf störf hjá Mennt haustið 2002 en starfaði áður sem upplýsingastjóri hjá ADC Telecommunications og sem verkefnastjóri hjá Ibsen Consulting í Danmörku. Hann hefur setið í stjórn Verkefnastjórnunarfélags Íslands frá 2003, meðal annars sem formaður félagsins árin 2004–2005.

ABSTRACT

During the last two years the organisation Mennt (Educate) – which is a forum for co-operation between the employment and educational sectors regarding the development of education – has coordinated a pilot project dealing with a quality accreditation system for providers of non-formal education. The project, which was supported by the Leonardo da Vinci Programme, was formally completed in October 2005 and was implemented jointly with the English School in Iceland, Voksenoplæringsforbundet in Norway, Open College Network of West and North Yorkshire in the UK, Lava Legato in Holland- and Studio e Progetto 2 in Sardinia.

[1] Verið er að þýða vefsíðuna á ensku en hægt verður að nálgast upplýsingar um gagnagrunninn á heimasíðu ALL-verkefnisins á slóðinni: www.all-accreditation.com.

[2] ALL Needs Analysis: www.all-accreditation.com/needs_analysis.htm.

MAT Á ÁRANGRI ÞJÁLFUNAR

Ferli vinnutengdrar þjálfunar og fræðslu er orsaka- og afleiðingatengt. Líta má á það sem keðju en eðli hennar er að hún verður aldrei sterkari en veikasti hlekkurinn. Ferlið byrjar á þarfagreiningu þar sem núverandi ástand og æskilegur árangur er skilgreindur og hvað ber þar á milli. Þessi greining leiðir ef til vill til þjálfunar sem endar á einhvers konar mati á þeim árangri sem hefur náðst með henni. Meginumfjöllun þessarar greinar er þetta lokaprep í þjálfunarferlinu, þ.e. mat á árangri þjálfunar. Stór hluti af umfjölluninni er fenginn úr meistaraþrófs-ritgerð minni sem fjallaði um mat á árangri vinnutengdrar þjálfunar en einnig bæti ég við hana eigin skoðunum og tilfinningum. Tilgangurinn með greininni er að vekja spurningar en ekki endilega að svara þeim.



Pétur Ólafur Einarsson

„I know half the money I spend on advertising is wasted. Now, if I only knew which half“ (John Wanamaker 1838–1922).

Þessa tilvitnun, sem að vísu tengist markaðsmálum, má auðveldlega heimfæra upp á vinnutengda þjálfun hér á landi. Íslenskar rannsóknir sem taka til vinnutengdrar þjálfunar sýna að mikið er fjárfest í þjálfun. Þrátt fyrir það sýna þessar sömu rannsóknir fram á að árangur þjálfunar er ekki metinn nema að takmörkuðu leyti. Samkvæmt

þessum rannsóknum metur um helmingur íslenskra skipulagsheilda ekki árangur þjálfunar og þær sem á annað borð gera það mæla almennt aðeins ánægju eða viðbrögð þátttakenda við þjálfuninni. Nokkrar meta lærdóm og breytingar á vinnutengdri hegðun í kjölfar þjálfunar en aðeins örfáar meta viðskiptalegan árangur af þjálfun og/eða arðsemi í kjölfar hennar (Bára Sigurðardóttir, 2003; Ingrid Kuhlman, 2001; ParX, 2003).

Meirihluti stjórnenda vill fá upplýsingar um árangur þjálfunar samkvæmt rannsókn Báru Sigurðardóttur (2003). Þótt stjórnendur virðist vilja fá þessar upplýsingar sýna niðurstöður þessara rannsókna að árangur þjálfunar er ekki metinn nema að takmörkuðu leyti. Þarna er því greinilegt misræmi.

Rannsóknir hafa aukist og þróun á mannauðsmælingum hefur fleygt fram undanfarin ár. Ætla mætti að auðveldara væri að framkvæma slíkar mælingar en oft áður. Með það í huga að megintilgangur fjárfestinga er að ná fram

einhverjum ávinningi, oftast aukinni arðsemi, að minnsta kosti meðal fyrirtækja í einkageiranum, mætti ætla að eðlilegt væri að gera sömu kröfur um arðsemi þjálfunar og um arðsemi annarra fjárfestinga.

En af hverju meta íslensk fyrirtæki ekki árangur þjálfunar í meira mæli en gert er og þá sérstaklega af hverju mæla þau ekki arðsemi slíkra fjárfestinga meira en raunin er? Við þessari spurningu er ekkert einhlítt svar. Í þeim íslensku rannsóknum sem vitnað er í hér fyrir ofan er þessu ekki svarað að neinu marki. Nærtækast er því að leita skýringa hjá erlendum fræðimönnum og í rannsóknum þeirra.

Blanchard og Thacker (2004), Kirkpatrick (1998), Phillips (2003) og fleiri segja þær ástæður sem oftast eru notaðar sem rök fyrir að mæla ekki þennan árangur séu að slíkt þyki of kostnaðarsamt og of tímafrekt, að ekkert sé að mæla, að öllum sé sama um mat á þjálfun eða að þetta mat sé ógnun við starfsöryggi viðkomandi starfsmanns. Einnig hefur þekkingarleysi, léleg þarfagreining og fleira verið nefnt.

Vafalítið eru þetta sömu ástæðurnar eða rökin og við sem vinnum við fræðslu/starfsþróun hér á landi notum þegar kemur að því að meta árangur starfs okkar. Ég veit að mér finnst þetta tímafrekt og sárasjaldan biður einhver mig raunverulega um að meta árangur þjálfunar umfram hinar hefðbundnu broskannanir. Af hverju ættum við sem fáumst við þjálfun og starfsþróun þá að meta árangur af starfsemi?

Hér eru tvær ástæður fyrir því. Við höfum skyldur gagnvart eigendum fyrirtækja sem standa fyrir þjálfun og fræðslu þannig að þeir fjármunir, sem varið er til þessara þátta, nýtist sem best og skili sem mestri arðsemi. Við berum

ábyrgð gagnvart starfsmönnum þannig að sú þjálfun og fræðsla sem þeir fá sé ávallt fyrsta flokks og nýttist þeim sem best í starfi og bæti þá sem starfsmenn. Eina leiðin til að vita hvort við stöndum okkur er að mæla árangurinn.

Ekki er nægilegt að mæla hvort þátttakendur séu hæfilega hamingjusamir eftir námskeiðið og hvort maturinn hafi verið góður og nægur. Við verðum að finna út hvort þátttakendur hafi lært af þjálfuninni og hvort sá lærdómur sé nýttur í vinnutengdu umhverfi og þá með hvaða árangri. Síðast en ekki síst þurfum við að vita hvort þjálfunin hafi skilað tilætluðum árangri og/eða arðsemi.

Ég veit að starfsmannastjórar og starfsmenn sem vinna að starfsþróun og fræðslu hér á landi sinna margir mjög góðu starfi í tengslum við fræðslu og þjálfun starfsmanna sinna. Ég bæði heyrir af þeim og sé til þeirra. Hins vegar tel ég það vera akkilesarhæl starfsþróunarstéttarinnar og hindra vöxt hennar, framgang og þróun að geta ekki sýnt betur fram á árangur af starfsemi nú er gert. Hættan er sú að litill verði á vinnutengda þjálfun einvörðungu sem kostnað. Nauðsynlegt er að geta komið auga á og greint það sem vel er gert og það sem betur hefði mátt fara. Ætla má að slíkt sé einungis hægt með því að meta árangur af einstökum þjálfunarverkefnum.

Ég útskrifaðist frá Háskóla Íslands í júní 2005 en þar stundaði ég M.A.-nám í mannauðsstjórnun. Lokaritgerð mín fjallaði um mat á árangri þjálfunar en þar notaði ég ROI-líkan Jacks J. Phillips (2003) við að meta árangur af þjálfun í Landsbankanum. Meginniðurstaðan var sú að með líkaninu er ekki gert ráð fyrir því hvernig bregðast eigi við eða greina eigi vandamál þegar niðurstöður á einhverju þrepi eru ekki í samræmi við sett markmið eins og gerðist í þessari rannsókn. Þörf er á frekari þróun á líkaninu og leggja verður áherslu á „efni og innihald“ áður en þjálfun hefst og samhliða henni. Með mati á efni og innihaldi er átt við að gerðar eru ráðstafanir til þess að hægt sé að grípa inn í ef sýnt er að þjálfunin skilar ekki þeim árangri sem til var ætlast.

HEIMILDIR

Bára Sigurðardóttir. (2003). *Skilar fjárfestingin arði? Mat á árangri þjálfunar í skipulagsheildum*. Óbirt M.A.-ritgerð: Háskóli Íslands, Viðskipta- og hagfræðideild.

Blanchard, P. N., og Thacker, J.W. (2004). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. (2. útgáfa) ed. NJ: Pearson Education Inc.

ParX. (2003). *Árangursstýring mannauðs. Könnun*. Reykjavík: ParX viðskiptaráðgjöf.

Ingrid Kuhlman. (2001). *Lærðu eins og þú munir lifa að eilífu*. Sótt 15. nóvember 2002 af <http://www.vr.is/main/view.jsp?branch=329173>.

Kirkpatrick, D.L. (1998). *Evaluating training programs* (2. útgáfa). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Phillips, J.J. (2003). *Return on investment in training and performance improvement programs*. New York: Butterworth-Heinemann.

Pétur Ó. Einarsson. (2005). *Mat á árangri vinnutengdrar þjálfunar: Prófun á ROI líkani*. Óbirt M.A.-ritgerð: Háskóli Íslands, Viðskipta- og hagfræðideild.

UM HÖFUNDINN

Pétur hefur starfað sem Fræðslustjóri í Landsbankanum frá því í apríl 2000. Hann hefur B.sc próf í viðskiptafræði og M.A. próf í mannauðsstjórnun.

ABSTRACT

The processes of job-related training and education have a causal relationship. You can see the process as a chain, which by nature is no stronger than its weakest link. The process begins with a needs analysis where the gap between existing and desirable performance is defined, which may lead to intervention in the form of training and eventually to some kind of assessment of the effectiveness of the training. The main subject of this article is the last step in the training process, which is evaluation of effectiveness. Much of the deliberations in this article are from my master's thesis, which dealt with the evaluation of the effectiveness of vocational training. I also blend in my own views and feelings on the matter. The aim of the article is to pose questions, but not necessarily to answer them.

NORRÆNT TENGLANET UM NÁM FULLORÐINNA (NVL)



Sigrún Kristín Magnúsdóttir

NVL er skammstöfun sem stendur fyrir Nordisk nettverk for voksnes læring, Norrænt tengslanet um nám fullorðinna, en það er nafn á nýju samstarfi Norðurlandanna og sjálfstjórnarsvæðanna Álandseyja, Færeyja og Grænlands um nám fullorðinna.

Samstarf Norðurlandanna byggist á sameiginlegum gildum, sameiginlegri menningu og sögu og síðast en ekki síst á sömu viðhorfum til lýðræðis og menntunar. Nám fullorðinna er svið

sem nýtur forgangs í norrænu samstarfi. Starfsemi tengslanetsins byggist á stefnu Norrænu ráðherranefndarinnar um menntun og rannsóknir og einnig á áætlun stýrihóps um fullorðinsfræðslu (Styrgruppen för vuxnas lärande, SVL) og landsins sem fer með formennsku hverju sinni.

TILURÐ NETSINS

Árið 2004 voru gerðar miklar breytingar á norrænu samstarfi á sviði fullorðinsfræðslu. Eftir ítarlega úttekt og mat á starfi Nordens Folkliga Akademi í Gautaborg var ákveðið að leggja þá stofnun niður og koma í staðinn á norrænu tengslaneti, NVL. Í Norræna tengslanetinu eru:

- framkvæmdastjóri og verkefnastjóri á aðalskrifstofunni í Hässleholm hjá CLF í Svíþjóð í fullu starfi,
- fulltrúar Norðurlandanna fimm, sem sitja í heimalandi sínu, í hálfu starfi hver,
- samstarfsaðilar frá hverju sjálfstjórnarsvæði, í 30% starfi,
- ritstjóri heimasíðu NVL, www.nordvux.net í hálfu starfi.

Dagleg starfsemi fer fram á sýndarskrifstofu (rafrænni skrifstofu á Netinu) og heimasíðu.

Fulltrúar landanna voru valdir í nóvember 2004 og þeir hófu störf þann 1. janúar 2005. Fyrsta verkefnið var að halda opna fundi í hverju landi til þess að kynna samstarfið

og tengslanetið. Á Íslandi var fundurinn haldinn föstudaginn 11. febrúar sl. á Nordica-hótelinu. Þangað mættu um fimmtíu gestir frá símenntunarmiðstöðvum, fræðslumiðstöðvum, námsflokkum, kvöldskólum, framhalds- og háskólum og ýmsum aðilum sem koma að fræðslu fullorðinna á Íslandi á einn eða annan hátt.

HLUTVERK NETSINS

NVL á að efla nytsemi norræns samstarfs með því að miðla þekkingu og reynslu frá Norðurlöndunum fimm og sjálfstjórnarsvæðunum þremur og gera árangurinn af samstarfinu sýnilegan, á Norðurlöndunum og á grannsvæðunum í Norðvestur-Rússlandi og Evrópu allri.

NVL á að:

- vera norrænn samkomustaður,
- efla notagildi norræns samstarfs með upplýsingum, tengslum og verkefnum,
- gera árangurinn af því sýnilegan, miðla reynslu og stuðla að nýsköpun,
- draga fram norræna sérþekkingu – sýna í hverju við erum best,
- setja fram drög að stefnu um nám fullorðinna í krafti reynslu sem hefur þróast og verið prófuð í verkefnum og með tengslaneti.

Starfsemi tengslanetsins byggist eins og áður hefur komið fram á stefnu Norrænu ráðherranefndarinnar í menntun og rannsóknum og einnig á áætlun stýrihóps um fullorðinsfræðslu (SVL) og landsins sem fer með formennsku hverju sinni. NVL vinnur að eftirfarandi markmiðum:

- símenntun og þróun raunfærnimats á mismunandi sviðum menntunar og mati á persónulegri og faglegri færni,
- auka gæði og þróun gæðamælinga innan fullorðinsfræðslu,
- þverfaglegu samstarfi til þess að auka samkeppnishæfni atvinnu- og þjóðlífs,

- Þverfaglegu samstarfi í þeim tilgangi að efla persónulegan þroska borgaranna og lýðræðislega þátttöku í samfélaginu.

Upplýsingamiðlun

Mikilvægasta verkefni tengslanetsins er að miðla upplýsingum um verkefni og fyrirmyndar dæmi um fullorðinsfræðslu á Norðurlöndunum. Á heimasíðu tengslanetsins á slóðinni www.nordvux.net er mikið af upplýsingum. Þar er t.d. yfirlit yfir fullorðinsfræðslu í hverju landi og stöðu raunfærnimats.



Þá gefur tengslanetið einnig út rafrænt fréttabréf sem kemur út átta sinnum á ári. Hægt er að gerast áskrifandi á heimasíðu tengslanetsins eða með því að hafa samband við fulltrúa í viðkomandi landi. Netíð stendur einnig fyrir útgáfu rafræns tímarits, **DialogWeb**, og það kemur einnig út átta sinnum á ári. Auk þess mun koma út rit á pappír einu sinni á ári með úrvali þess sem hefur verið birt í **DialogWeb** það árið. Á heimasíðunni er einnig að finna spjallsvæði þar sem hægt verður að halda uppi samræðum.

SÍMENNTUN OG ÞRÓUN RAUNFÆRNIMATS

Segja má að stór hluti af starfsemi NVL fyrsta starfsárið hafi falist í vinnu á sviði símenntunar og við að þróa raunfærnimat, einkum vegna þess að raunfærnimat og færniefling eru ný hugtök sem hafa verið afar áberandi síðustu misseri í allri umræðu um fullorðinsfræðslu, ekki aðeins á Norðurlöndunum heldur einnig um gjörvalla Evrópu. Stefnt var að ráðstefnu um þetta efni og snemma árs hófst undirbúningur að henni. Í byrjun apríl hélt NVL svo ráðstefnu um raunfærnimat á Helsingjaeyri í Danmörku.

Þangað mættu fulltrúar frá öllum Norðurlöndunum og sjálfstjórnarsvæðunum og deildu þekkingu og reynslu af raunfærnimati. Í framhaldi af ráðstefnunni var ákveðið að halda þrjár námsstefnur um mismunandi hluta raunfærnimats. Þann 27. október sl. var í Svíþjóð fjallað um mat á raunfærni í atvinnulífinu. Þann 3. nóvember sl. í Noregi var rætt um mat á persónulegri færni og í Finnlandi þann 9. nóvember sl. snérust umræður um mat á raunfærni til styttingar á námi í skólakerfinu. Markmiðið með námsstefnunum var að dýpka umræðurnar um mismunandi raunfærnimat, þróa aðferðir og tæki og mynda norrænt tengslanet sérfræðinga um raunfærni. Framundan er þátttaka NVL í tveimur alþjóðlegum ráðstefnum um raunfærni sem fara fram dagana 17.–20. nóvember 2005, annars vegar ráðstefnu um JAVAL verkefnið og hins vegar ráðstefnu um þróun raunfærnimats á vegum EAEA í Lillehammer.

AUKA GÆÐI FULLORÐINSFRÆÐSLU

Annað markmið NVL er að auka gæði og þróa gæðaviðmið í fullorðinsfræðslu. Þetta hyggjumst við gera með því að kanna stöðu þessara mála í hverju landi, koma á landsnefndum um gæðamál og í framhaldi af því norrænum sérfræðingahópi um gæðamál. Hér á landi var haldinn upplýsingafundur um gæðamál þann 25. ágúst s.l. Þann fund sóttu hátt á fjórða tug fræðsluaðila, forstöðumenn símenntunarmiðstöðva og fræðslumiðstöðva og fleiri. Á næsta ári á svo að halda námsstefnur um gæðamál í hverju landi. Á þeim á að miðla reynslu og þekkingu um málaflokkinn á milli landa.

ÞVERFAGLEGT SAMSTARF

Mikil áhersla er lögð á að koma á þverfaglegu samstarfi, bæði til þess að auka samkeppnishæfni atvinnu- og þjóðlífs og til að efla persónulegan þroska borgaranna og lýðræðislega þátttöku í samfélaginu.

Fulltrúar landanna hafa skipt með sér verkum og í

hlut Íslands féll að koma á tengslaneti um fjarkennslu og þankabanka um framtíðarfærni. Norðurlöndin eru þekkingarsvæði þar sem möguleikarnir til að þróa mannauðinn eru miklir. Á Norðurlöndunum eru góð skilyrði þess að hægt sé að ná þeim markmiðum sem Evrópuþjóðir hafa sett sér fyrir árið 2010 um að verða öflugasta þekkingarhagkerfi heims með sjálfbæra þróun að leiðarljósi.

Fulltrúar í NVL og samstarfsaðilar:

Framkvæmdastjóri

Antra Carlsen
tel. +46 451 381343
gsm: +46 70 2255488
fax: +46 451 14256
antra.carlsen@cfl.se
Nationellt centrum för flexibelt lärande
www.cfl.se

Verkefnastjóri

Kate Sevón
tel. +46 451 381341
fax: +46 451 14256
kate.sevon@cfl.se
Nationellt centrum för flexibelt lärande
www.cfl.se

Ritstjóri vefsins

Larry Kärkkäinen
tel. +358 9 45423335
fax: +358 9 45423330
Suomen Kansanopistoyhdistys -
Finlands Folkhögskoleförening (SKY-FFF)

Fulltrúar landa:

Danmörk

Mette Iversen
tel. +45 88889884
fax: +45 88889702
mettei@dpu.dk
Danmarks Pædagogiske Universitet
www.dpu.dk

Finnland

Carola Lindholm
tel. +358 50 4330831
fax: +358 9 646504
carola.lindholm@vsy.fi
VSY - Vapaan sivistystyön yhteisjärjestö /SBO
- Samverkande Bildningsorganisationerna
www.vsy.fi

Ísland

Sigrún Kristín Magnúsdóttir
tel. +354 5991407
gsm. +354 8626601
fax: +354 5991401
sigrunm@fraedslumidstod.is
Fræðslumiðstöð atvinnulífsins
www.fraedslumidstod.is

Noregur

Ellen Stavlund
tel. +47 24148976
fax: +47 22334085
ellen.stavlund@vofo.no
Voksenopplæringsforbundet
www.vofo.no

Svíþjóð

Nils Friberg
291 33 Kristianstad
tel. +46 733 135221
fax: +46 44 109360
nils.friberg@kristianstad.se
Väglednings- och lärcentrum i Kristianstad
www.vlc.kristianstad.se

Samstarfsaðilar á sjálfstjórnarsvæðunum

Áland

Viveca Lindberg
tel. +358 18 21870
fax: +358 18 21871
all@living.aland.fi
Living V&I AB
www.living.aland.fi

Færeyjar

Rói Patursson
tel. +298 311743
fax: +298 319687
roi.paturson@skulin.fo
Føroya Fólkaháskúla
www.skulin.fo/ffh

Grænland

Alibak Hard
tel. +299 642466
fax +299 642973
alha@sulisartut.gl
Sulisartut Højskoliat
(Arbejderhøjskolen)
www.sulisartut.gl

MÍÐSTÖÐ SVEIGJANLEGS NÁMS (CFL) — HVERNIG STEFNA ÞJÓÐAR BIRTIST Í SVÆÐISBUNDINNI STARFSEMI

Miðstöð sveigjanlegs náms (Nationellt centrum för flexibelt lärande (CFL)) var sett á laggirnar í tengslum við stefnu sænskra stjórnvalda í sí- og endurmenntun. Hlutverk CFL er að auðvelda aðgengi að sí- og endurmenntun, að gera nám sveigjanlegra en það er nú á tveimur mikilvægum sviðum sænskrar fullorðinsfræðslu, við skipulagða alþýðufræðslu og fullorðinsfræðslu sveitarfélaganna.

Tvö séreinkenni hafa þróast í starfi CFL, starfsemin og aðferðirnar. Aðferðirnar sem stofnunin beitir hafa vakið verðskuldaða athygli, nú síðast með viðurkenningunni „European e-learning Award 2005“.

SJÁLFBÆR ÞRÓUN Í SVEIGJANLEGU NÁMI

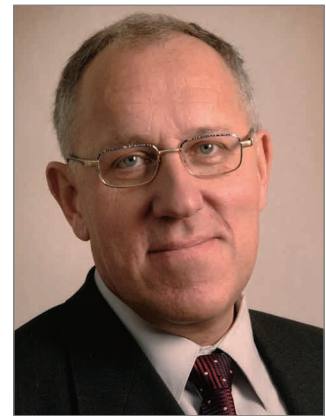
Lokamarkmiðid með starfsemi CFL er að auðvelda fullorðnum aðgengi að sveigjanlegu námi. Sökum þess að fullorðinsfræðsluáðilum og sveitarfélögum er falið að sjá um námskeiðshald fyrir fullorðna er CFL metið eftir því hvernig þessum staðbundnu fræðsluáðilum tekst að bjóða upp á sveigjanlegar aðferðir í starfi sínu. Fyrir CFL þýðir það að það er ekki einungis mikilvægt að þróa nýja þekkingu á sveigjanlegri kennslu heldur einnig að ýta undir og styðja við breytingar hjá svæðisbundnum fullorðinsfræðsluáðilum og fræðslustofnunum sveitarfélaganna. Hlutverk CFL er ekki aðeins að vinna að því að efla færni einstaklinga heldur líka styðja fyrirtæki í þróun sinni.

Eitt mikilvægasta tækið í rekstri CFL er þróunarsjóður sem stofnunin hefur til ráðstöfunar. Á hverju ári fá samtök í fullorðinsfræðslu og fullorðinsfræðsluáðilar á vegum sveitarfélaga úthlutað úr þróunarsjóðnum. Þróunarsjóðir eru ekki óvenjulegir en sérstaða þróunarsjóðs CFL er að horft er sérstaklega á takmarkið með þróunarverkefnum. Þegar fjármunir til þróunarverkefna eru auglýstir til umsóknar er venjulega verið að leita að einstakri hugmynd sem á að þróa. Svæðisbundinn fræðsluáðili þróa síðan hugmyndina og að því loknu á stofnunin sem deildi út fénu að greina árangurinn og breiða út þekkingu og reynslu til annarra fræðsluáðila. Reynslan hefur sýnt að þetta er ekki áhrifamikil aðferð. Oft stöðvast vinnan við verkefnið um leið og styrkurinn er uppurinn og erfitt getur reynst að miðla þekkingunni frá staðbundnum verkefnum til annarra.

Til þess að komast hjá þessu hefur verið ákveðið að styrkir CFL til þróunarverkefna séu ekki veittir til þekkingar-

þróunarverkefna heldur til þróunar fyrirtækja. Auðvitað er úthlutað eftir ákveðnum úthlutunarreglum en umsóknir eru metnar eftir því á hvern hátt fræðsluáðilinn áformar að breyta hefðbundinni starfsemi í tengslum við verkefnið. Áherslan er lögð á að breytingarnar sem þróunarverkefnið hefur í för með sér, gangi í gegn innan eins árs og hægt sé að vinna að verkefninu áfram án sérstaks fjárhagsstuðnings. Þann styrk sem fræðsluáðilar fá á að nýta til þess að fleyta þeim áfram í breytingarferli, þ.e.a.s. búa þá undir breytingarnar sem verða að eiga sér stað til þess að sveigjanlegt nám verði eðlilegur hluti starfseminnar. Til þess að tryggja árangur af þróunarverkefnum njóta fræðsluáðilarnir einnig annars konar stuðnings sér að kostnaðarlausu, s.s. stuðnings ráðgjafa, aðstoðar við að þróa færni einstaklinga og símenntun þeirra, aðgangs að Netinu o.s.frv. Ávinningurinn við þessa vinnuáferð er fyrst og fremst sá að þeir styrkir sem úthlutað er hafa óhjákvæmilega í för með sér að markhópurinn, fullorðnir námsmenn, fær betri aðgang en áður að sérfræðingum, tækjum og tólum og öðru sem þarf til sveigjanlegs náms, auk þess sem opinbert fé nýtist betur en ella.

CFL vinnur að sjálfsögðu einnig að þróun nýrrar þekkingar sem fólk aflar sér með sveigjanlegu námi. Sú þróunarvinna á sér stað í sérstökum sérfræðingahópum sem í eru einstaklingar með mikla reynslu af alþýðufræðslu og fullorðinsfræðslu sveitarfélaganna. Þessir hópar bera bæði ábyrgð á að skilgreina mikilvæg þekkingarsvið þar sem



Hans-Inge Persson

fólk notar sér sveigjanlegt nám og að kynna þá þekkingu og reynslu sem er til á þeim sviðum. Ávinningurinn af þessu er að sú nýja þekking sem er kynnt byggist á hagnýtri reynslu fyrirtækja á þessu sviði en ekki einungis á reynslu við verkefnavinnu fyrirtækja sem valist hafa saman fyrir tilviljun.

Hluti af starfsemi CFL snýr að fræðsluáðilum sem ekki fá hlut í sérstöku þróunarfé. Umsvifamest eru verkefni sem snúa að þróun raunfærnimats og framhaldsmenntunar. CFL býður kennslufræðingum og þeim sem stýra fræðslu fullorðinna á vegum fræðslusambanda og námsflokka ókeypis þjálfun til að meta raunfærni. Á undanförunum árum hafa að meðaltali 4000 manns á ári fengið þessa þjálfun. Viss hluti vinnunnar við að þróa raunfærnimatið er einnig unninn í samstarfi við háskóla en það gefur þátttakendum kost á að fá einingar í háskólanámi fyrir að hafa sótt námskeiðin.

FJARNÁM FYRIR ALLA LANDSMENN

CFL ber einnig að sjá til þess að fjarnám sem í boði er sé opið öllum. Markmiðið með því námi sem CFL býður upp á er að það komi til viðbótar því námi sem íbúar á tilteknum svæðum eiga kost á. Áður leystu einstaka fræðsluáðilar þetta með því að hafa í boði fjöldann allan af námskeiðum og annast sjálfir kennsluna. Síðustu ár hefur verið dregið úr þessari starfsemi en samtímis hafa verið sett upp námskeið fyrir fjarnám sem eru opin öllum en fullorðinsfræðsluáðilar víða um land sjá um framkvæmdina að öllu leyti. Hlutverk CFL hefur með þessu breyst í átt að því að „spinna þræðina í vefinn“ og miðla námskeiðum. Nú er unnið hörðum höndum við að þróa vef sem nefnist „Netvux“. Þessi vefur á að verða grunnur að námstilboðum á landsvísu.

GERÐ VERKFÆRA OG STUÐNINGSEFNIS

CFL beinir sjónum sínum einkum að notkun upplýsinga- og samskiptatækni í sveigjanlegu námi. Til þess að efla þróun og notkun þessarar tækni í sveigjanlegu námi vinnur CFL að gerð ýmiss konar verkfæra og stuðningsefnis fyrir sveigjanlegt nám með upplýsinga- og samskiptatækni. Sem dæmi um verkfæri má nefna að CFL býður þeim sem nota aðallega táknmál upp á táknaásvettvang. Með hjálp vefmyndavéla gerir verkfærið þeim hópi kleift að nota táknaásvettvang þótt það sé ekki lesið samstundis. Myndirnar er hægt að senda á einfaldan hátt og lesa í spjallþræði. Ann að verkfæri er Námskeiðasafnið, sem er vinnusvæði fyrir þá sem setja saman eða stjórna svokölluðum rafrænum kennslugögnum. Námskeiðasafnið gerir leiðbeinendum mögulegt að útbúa námsefni sjálfir með því að tengja rafrænu gögnin, staðlaðar einingar og námsþætti sem er hægt að ná til með Námskeiðasafninu.

Hvað námsefnisgerðina varðar hefur CFL alveg horfið frá því að gera námskeið en einbeitir sér nú að gerð rafrænna kennslugagna. Meðal rafrænna kennslugagna eru hreyfimyndir, stutt myndbönd og æfingar á ýmsum sviðum. Kennslugögnin nota kennarar ásamt eigin efni, t.d. texta til viðbótar eftir atvikum, til þess meðal annars að útbúa staðlaðar einingar fyrir námskeið. Rafrænu kennslugögnin gera leiðbeinendum kleift að setja saman námskeið sem hæfir markhópi þeirra á alveg nýjan hátt.

SÉRSTAKIR MARKHÓPAR

CFL vinnur einnig að viðfangsefnum sem varða nokkra sérstakra markhópa, fyrst og fremst hreyfihamlaða og innflytjendur. Sérstakt viðfangsefni stofnunarinnar er að þróa námskeið og námsefni fyrir heyrnarskerta sem nota aðallega táknaásvettvang. Af því tilefni hefur CFL útbúið fjölda námskeiða og námsefni fyrir framhaldsskóla ásamt því að standa fyrir áður nefndum táknaásvettvangi.

Þá hefur CFL einnig byggt upp námskeið sem nefnt er SAFIR, en það er sveigjanlegt námskeið fyrir innflytjendur. SAFIR er grunnnám í sænsku, sniðið að fullorðnum með áherslu á atvinnu, samfélag, iðnir og hversdagslegar aðstæður. Annar hluti verkefnisins er framhaldsmenntun fyrir kennara og ráðgjafa sem munu sjá um námskeið í sveitarfélagi sínu eða annars staðar.

ÞRÓUN Í TENGLUM VIÐ MARKHÓPANA

Eins og áður hefur komið fram vinnur CFL fyrst og fremst að samstarfi. Mjög góður árangur hefur náðst með skipulögðu samstarfi við samtök markhópanna. CFL lítur ekki á að hlutverk sitt sem stofnunar sé að koma ævinlega fram sem sérfræðingar í öllum þáttum sveigjanlegs náms, heldur frekar að vita hverjir eru sérfræðingar og geta virkjað þá til samstarfs.

Aðferðin sem CFL notar byggist á því að virkja þá fræðsluáðila sem upphaflega tóku að sér þróun viðfangsefna. Eftir að hafa starfað í nokkur ár að loknu þróunarverkefninu tengjast aðilarnir CFL aftur. Þá kaupir CFL reynda starfsmenn af viðkomandi fræðsluáðilum til þess að þeir geti verið lærifæður í nýjum þróunarverkefnum. Staðbundnir fræðsluáðilar sem hafa reynslu af gerð námskeiða og kennslu, geta einnig fengið þau verkefni í hendur að koma af stað staðbundnu og landshlutabundnu tengslaneti sem á að styðja við aðra fræðsluáðila í nágrenninu. Þessu leggur CFL einnig lið.

Eftir því sem reynsla starfsmanna og fræðsluáðila vex geta þeir einnig átt von á því að vera beðnir um að taka þátt í sérfræðingahópi sem CFL leiðir. Í sérfræðingahópnum próast ný þekking sem síðar verður grunnur þess stuðnings sem veittur er við staðbundin þróunarverkefni.

Kennarar og ráðgjafar í framhaldsnámi sem tilheyra markhópnum eru oft kallaðir til að vinna að símenntun og færniefningu. Kostirnir við það er að þekkingin dreifist til staðbundnu starfseminnar og einstaklinganna og hún er

bæði fengin frá þeim sem hafa reynslu og miðlað áfram af þeim.

Aðferðina sem CFL notar er þess vegna hægt að kalla hringrás þekkingar og reynslu sem kemur staðbundinni starfsemi að gagni.

Síðan CFL var komið á laggirnar hafa þeir starfshættir sem notaðir eru við að efla sveigjanlegt nám og lýst er hér að framan vissulega sýnt fram á gildi sitt. Fjöldi fræðsluáðila og einstaklinga hefur þróast og þroskast með stuðningi CFL. Framar öðru hefur komið í ljós að þessir starfshættir eru áhrifarík leið til að breyta metnaði og skipulagi á landsvísi í staðbundna athafnasemi sem nær til kjarnahópsins, fullorðinna námsmanna.

Þýðandi greinar er Sigrún Kr. Magnúsdóttir.

UM HÖFUNDINN

Hans-Inge Persson er framkvæmdastjóri CFL.

ABSTRACT

The National Centre for Flexible Learning (Nationellt centrum för flexibelt lärande (CFL)) was established by the Swedish government in connection with its policy on lifelong learning and re-education. The role of CFL is to facilitate access to lifelong learning and re-education and to make learning more flexible than it is now, in two major sectors in Swedish adult education – i.e. in organising education for workers and in local government adult education operations.

Two characteristics have developed in CFL, operations and methods. The methods used by the institution have aroused well-deserved interest, most recently with the “European e-learning Award 2005”.

LEONARDÓ-VERKEFNI UNDIR STJÓRN FRÆÐSLUMIÐSTÖÐVAR ATVINNULÍFSINS

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur fengið styrk frá Leonardo Da Vinci starfsmenntaáætlun Evrópusambandsins að upphæð 30 milljónir íslenskra króna í tilraunaverkefni sem ber titilinn „The Value of Work“. Verkefninu er ætlað að þróa aðferðir til að meta raunfærni einstaklinga í atvinnulífinu. Fræðslumiðstöðin mun stýra verkefninu. Samstarfslöndin eru Danmörk, England, Kýpur, Slóvenía og Svíþjóð.



Fjóra María Lárusdóttir



Bjarni Ingvarsson

MAT Á RAUNFÆRNI

Áherslan á þróun mats á raunverulegri færni fólks á vinnumarkaði hefur verið að aukast í nágrennalöndum okkar. Norðmenn fóru kröftuglega af stað rétt fyrir aldamót og hin Norðurlöndin fylgja fast á eftir. Nú er einnig verið að kanna möguleikann á að þróa sameiginlegan grunn Evrópulanda til að meta raunverulega færni þeirra sem eru í vinnu. Þetta verkefni er liður í því. Mat á þeirri færni sem starfsmenn búa yfir getur ýtt undir aðsókn þeirra að símenntun og auðveldað val á námi við hæfi.

Mat á raunfærni er gert til þess að draga fram þá færni sem starfsmaðurinn býr yfir, skrá hana og meta hana út frá settum viðmiðum. Litið er á vinnustaðinn sem námsumhverfi þar sem þróuð er hagnýt færni: almenn, fagleg og persónuleg færni. Mikilvægt er að meta kunnáttu og þekkingu sem fullorðnir einstaklingar hafa byggt upp í gegnum starfsreynslu sína. Þar með hefur einstaklingurinn yfirlit yfir færni sína sem getur nýst honum við áframhaldandi uppbyggingu færni í námi og starfi. Í fyrirtækjum eykur færnisráning möguleika á starfsþróun og auðveldar fyrirtækjunum að nýta mannaúð á árangursríkan hátt.

LÝSING Á VERKEFNI

Á Íslandi verður tilraunaverkefnið unnið með starfsmönnum banka. Þróuð verða viðmið fyrir mat á færni fyrir störf almennra starfsmanna í bönkum. Útbúið verður handbók með lýsingu á færniþáttum og þróaðar verða aðferðir og tæki til að meta færni starfsmanna. Í kjölfar raunfærnimats í bankageiranum í tveimur löndum verður reynslan yfirfærð á önnur störf sem hin samstarfslöndin velja. Hannaðar verða leiðbeiningar sem nýtast til yfirfærslu raunfærnimats á önnur störf. Lögð verður áhersla á að skilgreina hlutverk ráðgjafa í ferlinu ásamt aðkomu fyrirtækja og stéttarféлага og verða hannaðar leiðbeiningar fyrir þá.

Verkefnið er viðamikilið, enda er um alþjóðlegt samstarf sex ríkja að ræða. Lögð verður áhersla á verkaskiptingu á milli landa eftir styrkleika og möguleikum fulltrúa hvers lands. Erlendu samstarfsaðilar hafa sumir töluverða reynslu af mati á raunfærni og hönnun viðmiða og hafa auk þess þekkingu á ráðgjöf og fullorðinsfræðslu almennt. Eftirfarandi aðilar eru fulltrúar landanna:

Danmörk:

Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse

England:

National Institute of Adult Continuing Education (NIACE)

Kýpur:

Synthesis Centre for Research and Education Ltd.

Slóvenía:

Slovenian Institute for Adult Education

Svíþjóð:

Valideringscentrum i Malmö

Samstarfsaðilar FA í verkefninu hér á landi eru Íslandsbanki, Landsbankinn, KB-banki, Menntaskólinn í Kópavogi, Samband íslenskra bankamanna, Verzlunarmannafélag Reykjavíkur, starfsgreinaráð fjármála- og verslunargreina



og menntamálaráðuneytið. Fulltrúar þessara aðila mynda faghóp í verkefninu sem mun reglulega fara yfir framvindu mála. Sams konar faghópar hagsmunaaðila verða myndaðir í hverju landi. Að auki styðja Samtök norrænna banka (The Confederation of the Nordic Bank, Finance and Insurance Unions, NFU) verkefnið og mun miðla niðurstöðum þess til sinna félagsmanna.

Verkefnið mun standa yfir í tvö ár og munu upplýsingar um framvindu þess ásamt afurðum birtast á heimasíðu verkefnisins sem opnuð verður í janúar 2006. Upplýsingar verður einnig að finna á heimsíðu Fræðslumiðstöðvarinnar: www.frae.is.

Það er ánægjulegt fyrir FA að fá tækifæri til að taka að sér alþjóðlegt verkefni á sviði raunfærnimats. Sú reynsla sem því fylgir mun vafalaust nýtast vel í þróun þessarar aðferðafræði hér á Íslandi.

UM HÖFUNDANA

Fjóla María Lárusdóttir hefur starfað sem námsráðgjafi hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins frá árinu 2003, en vann m.a. áður hjá MFA og Mími-símenntun. Hún er með M.Sc. próf í náms- og starfsráðgjöf frá California State

University á Long Beach og B.Ed próf frá Kennaraháskóla Íslands. Helstu verkefni hennar tengjast náms- og starfsráðgjöf í atvinnulífinu, mati á raunfærni, þarfagreiningum og yfirfærslu þekkingar á vinnustað. Fjóla María er einnig verkefnisstjóri Leonardó tilraunaverkefnisins The Value of Work, ásamt Bjarna Ingvarssyni.

Bjarni Ingvarsson er sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Hann er löggiltur sálfræðingur og stundaði nám í vinnusálfræði við háskólann í Lancaster, Englandi. Bjarni hefur fjölbreytta reynslu í starfsmannamálum og stjórnun. Hann hefur einnig sinnt fræðslu og menntun fullorðinna og útbúið námsefni því tengt.

ABSTRACT

The Education and Training Service Centre received a Leonardo Da Vinci grant of ISK 30 million from the European Union's vocational training programme for a project entitled "The Value of Work". The project aims to develop methods to assess real skills of individuals in the employment sector. The Education and Training Service Centre will coordinate the project. Partner organisations are from Denmark, England, Cyprus, Slovenia and Sweden.

EFLING FÆRNI MED ALÞYÐUFRÆÐSLU

KOMPETENCEUDVIKLING I FOLKEOPLYSNINGEN

Tvö orð, tveir heimar, tvennir tímar: Færniefling og alþýðufræðsla – tvenns konar skilningur sem lagður er í nám fullorðinna, sem kannski, kannski ekki, eru andhverfur. Færniefling er þula nútímans. Hún gefur til kynna framgang, afkastagetu, meðvitaða meðferð auðlinda og vægðarlausu kröfu um að fræðsla fullorðinna verði að svara kostnaði, vera nytsamleg og tryggja sem bestan grundvöll fyrir samkeppnishæfni á markaði og í vísindasamfélaginu.

Alþýðufræðslan gefur til kynna við manngildi sem halda lýðræðissamfélaginu saman. Þar gefst tími og ráðrúm til þess að dýpka skilning á hverju því efni sem einstaklingurinn velur sér út frá sínum áhugamálum og þörfum, nám sem veitir einstaklingnum tækifæri til ríkara lífs á öllum sviðum mannlífsins. Á þann hátt má líta á alþýðufræðsluna sem almenna menntun. Margir telja að orðið alþýðufræðsla sé þreytt, það vísi afturábak, tilheyri öðrum tímum.

Er nokkurt vit í því að tala um færnieflingu í alþýðufræðslunni? er spurt í greininni. Svarið er já. En það krefst þess að gerðir séu upp margir reikningar, sögulegir, fjárhagslegir og hugmyndafræðilegir.

Nú á tímum verða sífellt fleiri sammála um mikilvægi þess að alþýðufræðslan leggi sitt af mörkum til almennrar færnieflingar í samfélaginu. Áhersla er lögð á að það sé einstaklingurinn í heild sinni sem beri að einbeita sér að. Þörf er á að við eflum alla okkar færni og nýtum allar hliðar hennar, bæði okkar sjálfra vegna og samfélagsins.



Agneth Nordentoft

ALÞYÐUFRÆÐSLAN SEM VIRKUR ÞÁTTTAKANDI Í SAMFÉLAGINU

Alþýðufræðslan á djúpar rætur í samfélagi þar sem þekking og fræðsla voru af skornum skammti og fyrir örfáa útvalda. Samkvæmt tíðarandanum – á miðri tuttugustu öldinni – var frumkvæði einstaklingsins nauðsynlegt til þess að tryggja fræðslu þeirra hópa í samfélaginu sem ekki áttu þess kost að njóta þeirra sérréttinda sem fræðsla

var: Bændur, verkafólk og ungt fullorðið fólk sem ekki hafði notið langrar skólagöngu. Andspyrna og uppgjör við ríkjandi skipulag samfélagsins voru þættir í þessu framtaki. Bæði trúarleg og stjórnmálaleg vakning var af einveldinu álitin ógnun við lénsskipulagið og miðstýringu samfélagsins.

Alla nítjándu öldina höfðu mismunandi skólar, sem höfðu til ólíkra markhópa, þróast til þess að uppfylla faglegar og tilvistarlegar þarfir þeirra og með tilliti til raunverulegra möguleika þeirra til þátttöku.

LÝÐSKÓLARNIR

Veru á lýðskóla var auðvelt að samræma rólegum takti landbúnaðarframleiðslunnar á veturna. Unglingarnir tileinkuðu sér nýjungar í landbúnaðarframleiðslu og almennum greinum um leið og þeir urðu sér betur meðvitandi um hlutverk sitt í uppbyggingu lýðræðislegs samfélags með skýrri sögulegri og lýðræðislegri sjálfsmynd. Þeir urðu með öðrum orðum meðvitaðri á nýjan hátt. Fræðslan eða færnieflingin, sem lýðskólarnir sköpuðu rammann um, hafði til grundvallar víðan skilning á færni og efldi bæði faglega og persónulega færni. Án þess þó að gefa einkunnir um tileinkaða færni, sem er mikilvægt og afgerandi einkenni alþýðufræðslu allra tíma.

KVÖLDSKÓLARNIR

Kvöldskólarnir buðu einnig upp á það sem álitnið var góð og nytsamleg þekking. Í fyrstu kvöldskólunum í Danmörku á seinni hluta nítjándu aldar höfðu barnaskólakennarar frumkvæði að því að kenna fullorðnum lestur, skrift, svólíttinn reikning og biblíusögur. Námsframboð sem



samsvaraði því sem börnin fengu í barnaskólanum þar sem fögin styrktu trúarlegan boðskap. Rétt fyrir aldamótin 1900 var með lögum settur rammi um kvöldskólana og þá urðu námsframboð þeirra faglegri og úrval námsgreina jókst. Árangurinn varð frekar pólitískur en trúarlegur og kennslan einkenndist tvímælalaust af viðhorfsmótandi áhrifum, samanber kennsluna í kvöldskólum verkalyðs-hreyfingarinnar. Þar átti að efla skilning verkafólksins á því hvernig samfélagið virkaði og hvernig hægt væri að hafa áhrif á bæði eigin kjör og annarra og á þróun samfélagsins.

BREYTT STAÐA ALÞÝÐU- FRÆÐSLUNNAR

Alþýðufræðslan hefur með áþreifanlegum hætti mætt þörfum um færniefningu og breytt þeim í takt við þróun samfélagsins. Með auknum hraða í þróun atvinnugreina, vinnumarkaðar og auknum kröfum til launafólks eykst þörfin á fjölbreyttara og sérhæfðara námsframboði í fullorðinsfræðslu. Breytingarnar yfir í iðnaðarsamfélagið kröfðust ákveðinna breytinga á hæfni vinnuafslsins. Á sjötta áratugnum var sérskólum fyrir verkamenn og fagskólum komið á laggirnar til þess að sinna þeim verkefnum. Þá skapaðist þörf á að virkja nýja hópa til þátttöku á vinnumarkaðinum og mikill fjöldi kvenna fór að vinna úti. Komið var á formlegum námstilboðum í fullorðinsfræðslu-miðstöðvum þar sem boðið var upp á almennt nám og undirbúningsnám fyrir þá hópa sem vildu sækja sér meiri og sérhæfðari menntun. Fyrirmynd þessara námstilboða fyrir fullorðna, með ákveðnu námsefni, ströngum faglegum kröfum um framfarir, einkunnir og próf, er sótt í nám fyrir börn og unglinga.

Þetta hafði í för með sér breytingu á hlutverki alþýðufræðslunnar í almennri færniefningu. Í kvöldskólunum var fullorðnum gert kleift að afla sér þeirrar faglegu þekkingar sem þá skorti eftir stutta eða takmarkaða skólagöngu í æsku eða á unglingsárunum og kvöldskólinn gat einnig bætt við nýjum fögum, eins og til dæmis erlendum tungu-

málum og vélritun, nytsamlegri hæfni sem jók á tækifæri fólks á breyttum vinnumarkaði. Með nýjum formlegum námstilboðum fá kvöldskólarnir nýtt markmið við eins konar endurhæfingu. Unnið er að styrkjakerfi þar sem gjöld þátttakenda í alþýðufræðslunni hækka sífellt á meðan önnur námstilboð í fullorðinsfræðslu kosta þátttakendur lítið eða ekkert. Liður í velmeguninni er að einstaklingurinn getur áfram tileinkað sér nýja þekkingu að eigin ósk og meðal jafningja. Í samfélagi, þar sem efnahagsleg velferð er almenn, getur fólk sameinast um áhugamál sem hefur ekki bein áhrif á formlega menntun þess eða atvinnu. Þar er hægt að leyfa annarri tegund af færni að njóta sín og þroskast, þeirri sem er skapandi, og þeirri sem felur í sér samskipti eins og að taka ábyrgð á eigin námi. Að þessu leyti er námsframboð kvöldskólanna og styttri námsleiðir lýðskólanna, sem hvort tveggja hefur vaxandi áhrif á skipulag skólstarfs, afar áþekkt.

ALÞÝÐUFRÆÐSLAN SEM HÖGGDEYFIR

Síðastliðin fimmtíu ár hefur alþýðufræðslan þróað fjöldann allan af námstilboðum fyrir sérhópa, oft verr stadda markhópa fullorðinna: atvinnulausa í dagháskólum, útlendinga á tungumálanámskeiðum, lesblinda í sérkennslu og fatlaða í sérstökum hópum til að þjálfra hreyfingu. Alþýðufræðslan hefur haft að leiðarljósi að hafa rými fyrir sem flesta og ná til sem flestra og hefur unnið að því með áþreifanlegum hætti. Í auknum mæli hafa framkvæmdaaðilar, sem er miðstýrt innan formlega kerfisins, tileinkað sér þessa hætti kennslufræðinnar. Þróun námsframboðs þeirra endurspeglar raunverulega þróun samfélagsins og breytta sýn á mikilvægi menntunar. Sú starfsemi sem rekin var af frumkvöðlum og eldhugum alþýðufræðslunnar til þess að mæta áþreifanlegum og bráðum þörfum naut ekki mikillar athygli valdhafa og vilji þeirra til þess að taka yfir eða styðja verkefni á formlegan hátt var enginn. Gott dæmi um slíkt nám er dönskukennsla sem skyndilega varð knýjandi þörf fyrir þegar fjölmennur hópur innflytjenda kom til Danmerkur til þess að uppfylla

kröfur fyrirtækjanna um vinnuafli. Tilgangurinn var að uppfylla kröfur vinnumarkaðarins og veita starfsfræðslu en námið var ekki ætlað sem fastmótuð tungumálakennsla samkvæmt miðlægri menntastefnu. Enn þann dag í dag er hægt að greina neikvæð áhrif þessa áhugaleysis stjórnvalda. Á síðustu árum er farið að viðurkenna að kennsla í tungumálum og samfélagsfræðsla séu lykilatriði til að tryggja virkni innflytjenda og flóttamanna í atvinnulífinu og að þeir aðlagist samfélaginu.

FRAMLAG ALPÝÐUFRÆÐSLUNNAR TIL KENNSLUFRÆÐI FULLORÐINS- FRÆÐSLUNNAR

Megineinkenni námsframboðs alþýðufræðslunnar fyrir fullorðna hafa í grófum dráttum haldist óbreytt í gegnum tíðina. Í upphafi voru þau séreinkenni, smám saman urðu þau að séreinkennum sem skildu alþýðufræðsluna frá öðrum námstilboðum en nú hafa þessi einkenni hlotið viðurkenningu sem afgerandi þættir í því að kennslufræði fullorðinsfræðslunnar virki.

Þörf og áhugi þátttakendanna á námi eru lögð til grundvallar. Tillit er tekið til mismunandi stöðu einstaklinga, hverjar félagslegar kringumstæður þeirra og raunverulegir möguleikar þeirra eru til þess að taka þátt. Kennslan er opin og aðgengileg öllum, þátttakendur hafa tækifæri til þess að hafa áhrif á námið og greinileg áhersla er lögð á að skapa þátttakendum öruggan ramma. Markmið kennslunnar grundvallast á viðhorfum en sækist ekki eftir ótvíræðum svörum við eða lausnum á faglegum viðfangsefnum. Félagslega hliðin vegur þungt og lagt er upp með samræður bæði á milli þátttakenda og á milli þátttakenda og leiðbeinandans í líflegri víxlverkun. Um er að ræða lýðræðislega tilhögun kennslunnar. Styrkur leiðbeinandans felst í faglegri þekkingu hans og persónuleika en ekki í völdum sem hann nær þar sem kennsla miðast við rannsókn á kunnáttu þátttakenda og prófum með endanlegum niðurstöðum í tölum eða orðum um hvern og einn. Virði gagnseminnar er bundið við einstaklinginn.

Alþýðufræðslan hefur virkað eins og tilraunastofa fyrir

kennslufræði fullorðinsfræðslunnar. Skilningur á mikilvægi jákvæðrar hvatningar til náms hefur vaxið. Skilningur á mikilvægi þess að kennsluhættir skuli ekki vera bundnir valdbóði hefur þróast. Það er almennt viðurkennt að kennsla í „augnhæð“ skili bestum árangri. Þessi skilningur hefur haft mikil áhrif á hvernig önnur tilboð í fullorðinsfræðslu hafa verið skipulögð og þróuð. Kennslan í bæði fullorðinsfræðslumiðstöðvum og á starfsfræðslunámskeiðum byggist á því að þörfum þátttakenda sé mætt. Þetta viðhorf er einnig gegnumgangandi í allri starfsemi mannauðsstjórnunar bæði í einkageiranum og hjá hinu opinbera.

Umgjörð formlega skólakerfisins er með þeim hætti að þar er hægt að veita ráðgjöf og meta raunfærni, aðlaga kennsluna markmiðum og sérsníða nám sem mætir þörfum einstaklinga. Þetta tækifæri hefur verið takmarkað í alþýðufræðslunni, sérstaklega þar sem kennslan hefur einkennst af hvatningu til náms og þekkingarleitar eins og til dæmis á dagháskólum og lýðháskólum.

Þannig er hægt að halda því fram að þróun kennslufræði fullorðinsfræðslunnar fari nú fram á öðrum vettvangi en alþýðufræðslunnar. Á margan hátt hefur verið tekið fram úr alþýðufræðslunni með nýsköpun í öðrum skólakerfum og innan fræðsludeilda fyrirtækjanna þar sem markvisst er unnið með mat á raunfærni og sveigjanlega framvindu og þar sem kennslan er verkefnamiðuð, þverfagleg og felst í lausn vandamála. Þetta vinnulag virðist ekki höfða sterkt til dæmis til kennara og námsmanna í kvöldskólum en við núverandi kringumstæður gefst heldur ekki tækifæri til að iðka það. Þrátt fyrir fjárhagslegar og stjórnunarlegar aðstæður verður þróun alþýðufræðslunnar að fara fram samkvæmt skilyrðum á markaði í sífellt ríkari mæli. Námsframboðið verður að vera samkeppnishæft bæði að gæðum og verði og því er haldið fram, að bráðlega verði náð hámarki þess sem hægt er að bjóða þátttakendum að greiða. Fjármunir til annars en daglegs reksturs og launa leiðbeinenda eru af skornum skammti. Þverfaglegt samstarf við formlega skólakerfið og aðra aðila sem bjóða upp á óformlegt nám mun verða áframhaldandi þróun í kennslufræði fullorðinsfræðslunnar til framdráttar þó að sú þróun verði afar takmörkuð.

ALÞÝÐUFRÆÐSLAN OG HUGMYNDAFRÆÐIN UM RAUNFÆRNIMAT

Vegna þess að flokkun kennslu verður æ fastmótaðri í formlegt skólakerfi, nám í atvinnulífinu og nám til færniefingar í alþýðufræðslunni varð minnisblað ESB frá árinu 2000 um símenntun hvati til skilnings á því hvar og hvernig við tileinkum okkur eitthvað gagnlegt. Vegna þess að markmið áætlunarinnar, samkvæmt minnisblaðinu, er að tryggja að Evrópa verði samkeppnishæfasta hagkerfi í heimi árið 2010 á að veðja á færniefingu. Það á að tryggja að færni íbúanna passi við atvinnuástandið og einnig á lýðræðislegur vettvangur í kennslunni að efla samheldnina og stöðugleikann hjá bæði nýjum og gömlum þjóðríkjum Evrópu. Ekki verður hægt að ljúka þessu evrópska verkefni nema unnið verði að alhliða færniefingu, þar sem bæði fagleg, almenn, persónuleg og viðhorfsmótandi færni verður dregin fram í sviðsljósið og eflid.

Sú breiða færniefing mun ekki lukkast nema öll menntunarsviðin, hið formlega, hið óformlega og hið formlausa, leggist á eitt.

Fyrir alþýðufræðsluna, sem verður sífellt aðþrengdari með tilliti til fjárveitinga, áhrifa og stöðu, virkar þessi evrópski hugsanagangur eins og næring í æð sem gefur tilefni bæði til mikilla efasemda og varfæringar bjartsýni. Yfirstandandi innri umræður um hlutverk alþýðufræðslunnar endurnærast. Víglinurnar skýrast, annars vegar eru þeir aðilar í alþýðufræðslunni sem vísa á bug þeirri hugmyndafræði færniefingarinnar sem byggist á efnahagslegum forsendum og telja hana framandi og ósamrýmanlega hugmyndafræði alþýðufræðslunnar. Hins vegar eru allmargir aðilar sem finnst hugmyndafræðin áhugaverð og finnst nauðsynlegt að skoða hvaða menntunarpólitísk tækifæri þessar hugmyndir gætu boðið upp á. Líta má á frumkvæði ESB annaðhvort sem brot á meira en eitt hundrað ára hefð fyrir frjálsri alþýðufræðslu eða nauðsynlegt framlag til geira sem verið er að leggja niður.

ÞETTA ER SENNILEGA ANSI GÓÐ HUGMYND

Í fljótu bragði er hugtakið „lifelong learning“ alls ekki óskylt þeirri hugmynd sem alþýðufræðsla starfar eftir. Það hljómar vel þegar bent er á að óformlegt nám hafi fram til þessa verið of lítils metið og að nauðsynlegt sé að draga fram mikilvægi „lifewide learning“. Markmið fjórða boðorðs „Minnisblaðsins“ um símenntun beinist sérstaklega að því að það þurfi að taka viðhorf til þátttöku í námi og námsmati til rækilegrar endurskoðunar, sérstaklega hvað varðar óformlegt og formlaust nám. Innan alþýðufræðslunnar hefur verið komið af stað víðtæku rannsóknar- og þróunarstarfi með það að markmiði að breyta mismunandi færnieflokum til samræmis við það sem viðgengst í alþýðufræðslunni, fagleg tilboð, tíma og aðstöðu og þá hugmyndafræði sem unnið er eftir.

Þróuð eru líkön og greiningarferli þar sem þátttakendur eru virkjaðir og þeir geta til dæmis metið ávinning sinn í tengslum við nokkur lykilmæni: líkamsfærni og heilbrigði; námsfærni; færni til sköpunar og þróunar; til sjálfsstjórnar og samskipta; lýðræðis- og félagslegrar færni auk þeirrar faglegrar færni sem námstilboðið snýst um. Í alþýðufræðslunni er talað um að nota fögin til þess að kenna í stað þess að kenna fögin. Sú færni sem ekki telst til faglegrar færni verður að eins konar aukaágóða, sem ætíð hefur notið góðra vaxtarskilyrða í þeirri hefð sem ríkt hefur í kennslufræði alþýðufræðslunnar, en nú á að draga þetta hliðarnám fram, setja því markmið og gera það sýnilegt. Í fljótu bragði virðist sem þátttakendur taki þessu vel, sjálfstraust þeirra og sjálfsvirðing vaxi við það að koma orðum yfir þá breiðu færniefingu sem alþýðufræðslan veitir.

ÞETTA VILJUM VIÐ HELST LOSNA VIÐ

Rökin fyrir því að hafna færnihugtakinu byggjast á þeirri forsendu að færniefing sé enn ein leið fyrir atvinnulífið til þess að halda dauðahaldi í vinnukraftinn. Fram til þessa

hefur verið nóg að veita vinnuveitanda aðgang að faglegri færni sinni en nú verður maður að „selja“ sig með húð og hári, láta ljós sitt skína á allan mögulegan hátt, persónulega eiginleika, reynslu og þekkingu til þess að tryggja samkeppnishæfni vinnustaðarins. Færni einstaklingsins er stjórnad og jöfn og þétt þróun færni á að tryggja sveigjanlegt vinnuafli sem tekur öllum breytingum vel. Með þátttöku í þessari umræðu mun alþýðufræðslan verða hluti af „kerfinu“ og tapa séreinkennum sínum sem rammi um lífsnauðsynlega heimssýn. Þá mun ekki verða litið á veru í lýðskóla sem hlé á þátttöku í skólakerfinu heldur gera hana enn frekar að hluta þess.

FÖLSK ANDSTÆÐA

Það er mikilvægt að rifja upp að upphaflega voru háskólarnir ekki mótfallnir því að taka tillit til lífsreynslu og knýjandi þarfa til að þroskast. Þeir voru mótfallnir formi og firrtu innihaldi gamla (latínu) skólans. Tímarnir hafa breyst, framsækni skólur fyrir börn, unglunga og fullorðna hafa leyst gamla skólann af hólmi. Kröfurnar til þess að geta bjargað sér og kynnt sig á vinnumarkaði hafa breyst. Þær eru orðnar flóknari, öflugri og hverfulli. Það er mikill munur á því hvort ferðast er um í landbúnaðarsamfélagi eða hátæknilegu, glundroðakenndu vísindasamfélagi ársins 2005. Munurinn á ekki aðeins við um beina þátttöku í atvinnulífinu heldur á hann einnig við líf einstaklinga og samfélagsþegna sem þurfa að ná áttum, fylgjast með og tileinka sér nýjungar. Það er reyndar fjöldi fólks sem fær EKKI tækifæri í vinnunni til þess að læra það nýjasta í upplýsingatækni eða stjórnunarmenntun til að kynnast nýjum kenningum sem fjalla um hvernig við eflum færni okkar. Alþýðufræðslan tryggir fjölbreytt framboð náms, óháð stöðu fólks á vinnumarkaði, til þess að efla færni sína. Hagsmunir einstaklinga og samfélagsins fara saman í þessum efnum. Alþýðufræðslan getur boðið upp á færniefningu sem styrkir getu og vilja einstaklingsins til þess að hafa stjórn á eigin lífi og samfélagið stendur sterkar að vígi bæði hvað varðar samkeppnishæfni og samstöðu þegar þegnarnir eru virkir, opnir og forvitnir.

HEIMILDASKRÁ

- Ehlers, S. red. (1997). Den foranderlige højskole – kompetenceudvikling i en ny tid. København: Foreningen for Folkehøjskoler.
- Fenger-Grøn, C. og Kristensen, J.E., red. (2001). Kritik af den økonomiske fornuft. København: Hans Reitzels Forlag.
- Geysner, M., Meier, F. Nordentoft, A. (2001). LIVA-notaterne. Læring i livet i fritiden. Virtualitet og læring. Arbejdspladslæring. LIVA på tværs. København: Udviklingscenteret for folkeoplysning og voksenundervisning.
- Illeris, K. (1999). Læring – aktuel læringsteori i spændingsfeltet mellem Piaget, Freud og Marx. København: Roskilde Universitets Forlag.
- Illeris, K. (2000). Voksenuddannelse som masseuddannelse – disciplinering til fleksibilitet. København: Roskilde Universitets Forlag.
- Kommissionen for de europæiske fællesskaber. (2000). Arbejdsdokument fra kommissionens tjenestegrene. Memorandum om livslang læring. Bruxelles den 30.10.2000 (SEK 2000) 1832.
- Korsgaard, O. (1997). Kampen om lyset. Dansk voksenoplysning gennem 500 år. København: Gyldendalske Boghandel, Nordisk Forlag.
- Nejst Jensen, C. red. (2005). Voksnes Læringsrum. København: Billesø og Baltzer forlagene.
- Nordentoft, A og Løvgreen, P. (1998). Aftenskolernes rolle i fremtidens voksenuddannelse. København: Udviklingscenteret for folkeoplysning og voksenundervisning.
- Nordentoft, A. (2001). Træk af oplysningsforbundenes udvikling in Jørgen Gleerup, red. Voksenuddannelse under forandring. København: Gads Forlag.
- Wahlgren, Høyrup Pedersen, S. m.fl. (2002). Refleksion og læring – kompetenceudvikling i arbejdslivet. København: Samfundslitteratur.
- Løbende nyhedsovervågning i de folkeoplysende skoleformers nyhedsbreve er indgået som baggrundsmateriale til artiklen.
- Se endvidere www.dfs.dk for konkrete udviklingsprojekter under temaet realkompetence.

Þýðandi greinar er Sigrún Kr. Magnúsdóttir.

UM HÖFUNDINN

Cand. mag. Agnethe Nordentoft hefur unnið við alþýðu- og fullorðinsfræðslu í áraraðir bæði sem fræðimaður við Rannsóknamiðstöð alþýðu- og fullorðinsfræðslu og við danska kennaraháskólann auk þess sem hún hefur verið ráðgjafi fyrir fullorðinsfræðsluáðila og danska menntamálaráðuneytið. Agnethe Nordentoft hefur gefið út bækur og greinar um fjölbreytt efni, m.a. hlutverk alþýðufræðslunnar, þróunarverkefni í alþýðufræðslunni og raunfærni.



ABSTRACT

Two words, two worlds, two eras: Improving skills and workers' education – two ways of understanding the concept of adult education that may or not be the inverse of each other. Improving skills is a modern mantra. It suggests progress, productivity, a conscious use of resources and an unremitting demand that adult education must provide return on investment, be useful and ensure the best basis for competitiveness on the market and in the scientific community.

Workers' Education suggests broad human qualities that are the glue that holds our democratic structure together, where there is time and opportunity to deepen understanding of whatever subject the individual may choose on the basis of his interests and needs, education

that gives the individual the opportunity of a richer life in all the fields of human activity. In this way one can see workers' education as a general education. Many consider the expression "workers education" to be hackneyed, that it is to say retrospective or from another era.

The article asks, "Does it make any sense to talk about improving skills in the context of workers' education?" The answer is yes. But it means settling many accounts, historical, financial and philosophical.

There is growing consensus today on how important it is that workers' education makes a contribution to the improvement of skills in society as a whole. The emphasis is on focussing on the individual as a whole. There is a need for all of us to improve our skills and to make use of all their facets, for our own benefit and for society as a whole.

NÁM OG VINNA – HALDAST Í HENDUR VIÐ MAT Á RAUNFÆRNI

Vinnustaðir hafa löngum verið staðir til að læra á. Færni starfsmanna skiptir miklu og mat á þeirri færni er lykillinn að skilvirkni náms þannig að þarfir starfsmannsins og vinnustaðarins haldist í hendur. Þróunin hefur verið ör síðustu árin og því skiptir máli að nýta aðferðir eins og rannsóknir og ráðgjöf á vinnustöðum og mat á raunfærni.



Bjarni Ingvarsson

SAMEIGINLEG SAGA

Í aldaðir hafa námsfúsir starfsmenn byrjað á vinnustað, litlum sem stórum, og lært af meisturum, leiðtogum, stjórnendum og kennurum. Dómkirkjur miðalda bera merki mikillar færni, útsjónarsemi og samhæfingu margra handa sem þurftu að læra hvert handbragð. Hljóðfærasmíðurinn fékk til sín lærlinga og oftast en ekki gengu þeir undir nokkurs konar mat á raunfærni í upphafi náms til þess að sjá hvort þeir hefðu þá færni sem til þurfti til að geta orðið góðir hljóðfærasmíðir. Bændur, sjómenn og fleiri stéttir, þar sem færni og kunnátta skipti miklu til að skila góðu búi, gátu brugðist rétt við og beitt handbragði sem skipti sköpum, jafnvel til að koma í veg fyrir meiðsl eða dauða.

Alls staðar, hvort heldur er í Kaliforníu, Frakklandi eða á Spáni, eru sömu handtökin notuð við smíði, á vénekrum, við ræktun á hveiti eða til að færa björg í bú með sjósókn. Ætíð eru sömu handtökin notuð til að meta hvort menn séu betri til sjós eða lands. Þróunin hefur haldið áfram, iðnvæðing þjóða kenndi okkur ný vinnubrögð. Verslun og þjónusta hefur þróast og er svipuð alls staðar. Fyrirtæki stækka og minnka en það sama gildir alltaf, við lærum á vinnustaðnum. Vinnustaðurinn hefur verið og verður okkar helsti vettvangur til náms. Þar fer fram mat á raunfærni, bæði hvað varðar formlegt nám og óformlegt.

Ný orð og gömul hafa verið notuð yfir nám á vinnustað (sjá t.d. Jón Torfa Jónasson, 2004). Lærlingar lærðu áður fyrr og læra enn hjá meisturum. Starfsþjálfun hjá læknum og öðrum heilbrigðisstéttum er t.d. ómissandi og hún er stór þáttur í námi þeirra. Bæði hjá lærlingum og í starfsþjálfun er vinnustaðurinn mikilvægur vettvangur

námsins. Annað nám á vinnustað eða tengt vinnustöðum hefur lengi verið utan fyrirtækjanna. Engu að síður hafa félagasamtök og fyrirtæki farið sínar eigin leiðir við að fræða félaga sína og starfsfólk. Tenging milli fyrirtækja og náms hefur því ætíð verið talsvert nán. Þrátt fyrir að fyrirmyndir hafi verið sóttar til útlanda voru skólar tengdir fyrirtækjunum og hagsmunasamtökum hér á landi ætíð með séríslensku sniði og það sama má segja um þau nánú tengsl sem hafa verið milli fyrirtækja og þeirra sem sáu um nám og fræðslu. Námið var því alltaf í takt við þarfir fyrirtækjanna og hagsmunasamtaka. Fræðsla tengd fyrirtækjum hefur því oftast en ekki verið skipulögð af framsýni og reynt hefur verið eftir fremsta megni að fylgjast með þeirri öru þróun sem átt hefur sér stað erlendis varðandi hagnýt fræði. Mat á því hverjir fengu inngöngu var oft háð mati sem var ekki ósvipað því sem kallað er raunfærnimat nú á dögum.

ÖR ÞRÓUN

Fræðsla og nám á vinnustað hefur þróast og breyst og sjást þær breytingar best á starfsheitum þeirra sem stjórna slíkum málum á stærri vinnustöðum. Áður var starfsheiti þeirra gjarnan fræðslustjóri en í seinni tíð er það frekar starfsþróunarstjóri. Þannig helst breyting og þróun í hendur, breyting sem hefur verið afgerandi í stjórnun starfsmannamála eða því sem kallað er nú mannauðsstjórnun. Innan mannauðsstjórnunar er talað um félagsmótun innan fyrirtækjanna (sjá t.d. Schuler og Jackson, 1996). Þessir höfundar tengja slíka félagsmótun t.d. við þarfir viðskiptavina. Öll fyrirtæki og stofnanir eiga viðskiptavini á einn eða annan hátt og því tengist nám starfsmanna oftast en ekki þörfum viðskiptavinanna. Framúrskarandi fyrirtæki á sviði símenntunar starfsmanna, félagsmótunar þeirra og starfsþróunar hafa ætíð verið



framarlega í þarfagreiningu innan fyrirtækisins sem heildar og hjá einstökum starfsmönnum. Þar hafa því þróast leiðir til mats á raunfærni sem síðan er borin saman við starfið sem einstaklingurinn sinnir, oft með því að skoða starfslýsingar og verklýsingar (Ragnhildur Vigfúsdóttir og Sigbrúður Guðmundsdóttir, 2004).

Síðustu árin hafa breytingar orðið á vinnumarkaði með áherslu á vaxandi sveigjanleika vinnuafis, aukna arðsemi, bætta samkeppnisstöðu og aukna framleiðni. Skipulag fræðslu innan fyrirtækja hefur breyst. Þarfir atvinnurekenda hafa verið meira áberandi en áður. Eldri áherslur hafa því átt á brattann að sækja. Við þurfum að spyrja ýmissa spurninga varðandi skipulag fræðslu á vinnustöðum í talsvert stærra samhengi en við höfum þurft áður. Margbreytileiki fyrirtækja hefur aukist talsvert. Banki er ekki bara banki heldur fjölþjóðlegt fyrirtæki sem kemur að öllum þörfum einstaklingsins sem varða fjármál hans. Athyglisvert er að hafa í huga hvaða starfsmannahópur það er sem sýnir fyrirtæki mesta hollustu. Starfsmannastjóri eins stærsta fyrirtækis landsins hefur sagt að konur sýndu fyrirtæki sínu meiri hollustu en karlar (Svali Björgvinsson, starfsmannastjóri KB-banka, á fundi FVH 9. október 2005). Auðvitað ætti að umbuna fyrir það og jafna þannig þann launamun sem hefur verið á milli kynja í áraraðir. Einnig sést hvernig hægt er að tengja fræðslu við aðra þætti mannauðsstjórnunar, eins og launastefnu og ráðningar. Fræðsla er sniðin að þörfum fyrirtækja. Nám starfsmannsins hefur því breyst, þarfir fyrirtækjanna hafa breyst og sveigjanleikinn er meiri. Einnig hefur verið bent á að samþætta þurfi allt það sem fellur undir fræðslu á vinnustað, bæði skipulagslega og varðandi viðhorf stjórnenda og starfsmanna. Skipulag fræðslunnar þarf einnig að samhæfa við atvinnulífið og aðra þá sem að þeim málum koma þannig að allir hafi svipuð viðhorf til þess náms sem fer fram á vinnustöðum landsins. Leggja verður áherslu á að starfsmenn taki einnig ábyrgð á sinni eigin fræðslu og námi til að viðhalda færni og símenntun.¹ Hagnýtar kenningar um einstaklinginn og umhverfi hans eru nokkuð margar. Í raun er hægt að nálgast samspil

vinnustaðarins og starfsmannsins frá tveimur ólíkum sjónarmiðum sem eru þó nátengd. Annað er það að laga starfsmanninn að starfinu. Hins vegar er að laga starfið að starfsmanninum.² Til eru nokkrar leiðir að hvorri aðferðinni sem er. Aðlögun starfsmanns að starfinu felst oftast í fræðslustarfi, félagsmótun starfsmanna, símenntun þeirra og starfsþróun. Starfið er þá nokkuð stöðugt en getur svo sem tekið ýmsum hægfara breytingum. Mikilvægt er að meta starfsmanninn með ýmsum aðferðum og er þá raunfærnin metin. Síðari aðferðin er öllu flóknari en nokkrar kenningar um hvatningu og starfsánægju byggja á samspili þessara tveggja nálgana.

BREYTTAR ÁHERSLUR

Stjórnendur fyrirtækja halda gjarnan fram að starfsmennirnir séu þeirra helsta auðlind. Spurning er þá hvað mikið fer í þjálfun, fræðslu og félagsmótun starfsmanna. Rannsóknir í Bandaríkjunum sýna að sumum yfirstjórnnum fyrirtækja finnst of miklu eytt í þennan málaflokk. Yfirstjórnir annarra fyrirtækja sjá hins vegar fræðslu, menntun starfsmanna og starfsþróun þeirra sem mikilvæga leið til að halda í starfsmenn og auka hagkvæmni í rekstri á allan hátt. Ekki er óalgengt að fyrirtæki noti upphæð sem svarar til fjögurra prósentu af heildarlaunum í beina fræðslu. Rannsóknir mættu vera fleiri og markvissari á þeirri fræðslu og menntun sem fer fram innan fyrirtækja. Athyglisvert væri t.d. að kanna betur tengingu á milli ýmissa mikilvægra kennitalna fyrirtækja og hvernig fræðsla og símenntun geta bætt samkeppnisstöðu, aukið framleiðni og afköst fyrirtækja og haft áhrif á gæði þjónustu við skiptavini. Ýmsir fræðimenn hafa fjallað um svokallaða „learning organisation“, svo sem eins og félagarnir Chris Argyris og Donald Schön (1996) og Peter Senge (1996). Sú nálgun er athyglisverð, sérstaklega með tilliti til breytinga á stjórnun, en helsta markmið starfsþróunar er breyting. Á sama hátt mætti athuga kenningar þeirra með tilliti til skipulags fræðslu innan fyrirtækja og fá þannig viðmið varðandi mat á raunfærni. Sumir hafa bent á að bragur

¹ Símenntun er notað fyrir „Life of Long Learning“.

² Það er kallað „Fitting the man to the job“ eða FMJ-nálgunin.

eða menning sumra fyrirtækja sé þess eðlis að fræðsla, menntun og starfsþróun innan þeirra verður ætíð annars flokks málaflokkur. Ef starfsþróun á að verða mikilvægur málaflokkur þarf hann að vera hluti af stefnumótun fyrirtækja og því samtvinnnaður rekstrinum á allan hátt.

Talsvert hefur verið rætt um fræðslu og menntun stjórnenda. Framboð af námsstefnum, ráðstefnum, háskólanámi og innri þjálfun þeim til handa hefur margfaldast síðustu árin. Með tilkomu meistaranáms innanlands hefur fjöldi stjórnenda sem lokið hafa slíku námi margfaldast. Því væri athyglisvert að sjá t.d. hvort áhersla hefði aukist á starfsþróun annarra starfsmanna en stjórnenda í kjölfarið. Þá væri einnig vert að skoða stefnumótun fyrirtækja varðandi þætti sem áður þóttu mikilvægir við starfsþróun. Á sama hátt skiptir máli að fræðslumálum sé gert hátt undir höfði með því að færa þau upp í skipuriti fyrirtækja, hefja til vegs og virðingar.

Breytingar á störfum starfsmanna hafa verið gífurlegar síðustu árin og því hefur verið spáð að enn þá meiri breytingar eigi eftir að verða. Allar breytingar kalla á nýjar leiðir í fræðslu og endurmenntun starfsmanna, starfsþróun þeirra og þjálfun. Allir þeir sem koma að stefnumótun, skipulagi og framkvæmd slíkra mála þurfa að bregðast vel við örum breytingum á störfum og fyrirtækjum. Í sumum tilfellum hefur hugur okkar orðið eftir og fest sig í hugmyndum um annars konar umhverfi en það sem er veruleiki í dag.

Ýmsar hugmyndir okkar eru einnig samofnar þeirri trú að vinnustaðurinn sé staður átaka milli ólíkra sjónarmiða og ólíkra hagsmuna. Sem betur fer eru ekki allir eins og innan hópa starfsmanna eru uppi ólík sjónarmið og það sama má segja um stjórnendur og eigendur fyrirtækja. Horfa verður því á öll úrræði varðandi fræðslu út frá því að vinnustaðir eru ólíkir, þarfir starfsmanna eru mismunandi og þörf er á að halda vöku sinni yfir þeim breytingum sem nútímasamfélag býður upp á. Mat á raunfærni er tæki sem nýtist til frambúðar.

HEIMILDIR

Argyris, C. og Schön, D. (1996). *Organizational learning II: Theory, method and practice*. Reading, Mass: Addison Wesley.

Jón Torfi Jónasson. (2004). Fullorðinsfræðsla og starfsmenntun á Íslandi. *Gátt*, 1, 12–20.

Ragnhildur Vigfúsdóttir og Sigprúður Guðmundsdóttir. (2004). Hvað þarftu að kunna og geta til að geta sinnt starfi þínu? *Gátt*, 1, 44–47.

Rainbird, H. (ritstj.). (2000). *Training in the Workplace*. London: Macmillan Press.

Schuler, R.S. og Jackson, S.E. (1996). *Human Resource Management: Positioning for the 21st century*. St. Paul, MN: West Publishing Company.

Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.

UM HÖFUNDINN

Bjarni Ingvarsson er sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Hann er löggiltur sálfræðingur og stundaði nám í vinnusálfræði við háskólann í Lancaster í Englandi. Bjarni hefur fjölbreytta reynslu í starfsmannamálum og stjórnun. Hann hefur einnig sinnt fræðslu og menntun fullorðinna og útbúið námsefni því tengt.

ABSTRACT

Work places have long been places for learning. Staff skills are very important and evaluation of these skills is the key to effective learning, so that the needs of the employee and employer go hand in hand. There have been rapid developments in recent years, so it is important to make use of new methods such as research and advisory services in the workplace and the evaluation of real skills.

STARFSÞJÁLFUN Í VERSLUNARFAGNÁMI

Sigurgeir H. Garðarsson verslunarstjóri hjá 10-11 verslunum segir frá reynslu sinni sem starfsþjálfari í tilraunaverkefni um verslunarfagnám sem starfsmenn FA skipulögðu í samstarfi við SVP. Tilraunanámið, sem skiptist í 3 lotur, fer fram í Verslunarskóla Íslands árin 2005-2006

REYNSLAN EFTIR FYRSTU LOTUNA

Fyrsta lotan var mjög fróðleg og skemmtileg. Þegar við byrjuðum vissum við starfsþjálfarnir ekkert hvað við vorum komnir út í. Við vissum held ég flest ekki hvað var að vera starfsþjálfari. Við fórum á námskeið á vegum Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og fengum fræðslu um það hvað starfsþjálfari gerir og hvers var vænst af okkur. Fyrir mína parta þá var ég mun rólegri eftir að hafa setið þetta námskeið og öll vorum við sammála um að þetta námskeið hafi gefið okkur betri innsýn í hvert námið stefndi. Þetta stutta námskeið gerði okkur líka öll viljugri til að hlusta betur á starfsfólkið hjá okkur og leiðbeina starfsfólkinu okkar betur og átti það að sjálfsgöðu við um nemendur okkar líka. Og það sem ég hef lært mest af náminu er að hlusta betur á starfsfólkið hjá mér og leiðbeina því betur.

Að vera starfsþjálfari í þessu námi eru forréttindi fyrir mér

Mér finnst ég vera heppinn að fá að taka þátt í því sem nemendurnir eru að læra og sjá hversu mikið þeir hafa vaxið í starfi sínu. Það sem er enn skemmtilegra að sjá er það hvað nemendurnir hafa vaxið mikið sem einstaklingar með náminu. Fyrir vikið eru þau fyrirmyndir á sínum vinnustöðum og starfsmenn sem alla dreymir um að hafa.

Það fer aftur á móti mikill tími í þetta nám sem getur komið sér illa fyrir minni vinnustaði þar sem eru fáir starfsmenn en ávinningurinn er engu að síður mikill og er þetta tímaleysi eitthvað sem búast má við af starfsnámi. Tímanum er engu að síður vel varið þar sem starfsmaðurinn verður mun betri starfsmaður fyrir vikið.

Þetta er tilraunarverkefni sem margir aðilar koma að hjá hverju fyrirtæki fyrir sig. Það eru nemendurnir sem

mæta að sjálfsgöðu í skólann og vinna verkefni sem fyrir þá eru lögð, starfsþjálfarnir sem sjá um að leiðbeina nemendum og eru til staðar fyrir nemendur þegar á þarf að halda og svo auðvitað yfirmenn okkar starfsþjálfanna sem eru að senda starfsmenn sína í þetta nám og eru að leggja út fyrir náminu.

Ef allir þessir aðilar standa við sitt eru möguleikar námsins gríðarlegir og getur sú reynsla sem fæst komist til fleiri starfsmanna innan fyrirtækjanna en það held ég að sé einmitt markmiðið með þessu námi að gera starfsmenn hjá því fyrirtæki sem við vinnum hjá hæfari og öruggari í starfi sínu.

MIKILVÆGI MARKVISSRAR STARFSÞJÁLFUNAR Á VINNUSTAÐ

Það er fátt mikilvægara en starfsþjálfun á vinnustöðum. Markviss og skipulögð starfsþjálfun er eitthvað sem öll góð fyrirtæki búa yfir til að veita starfsmönnum sínum það aðhald sem þeir þurfa, hvort sem það er nýr starfsmaður eða breyting á stöðugildi.



Sigurgeir H. Garðarsson



Starfsþjálfinn með nemendum



Það sem verslunarfagnamið býður upp á er mjög markviss starfsþjálfun á vinnustað sem hjálpar starfsþjálfanum að leiðbeina nemandanum sem best. Með því að nota gátlista með skiladagsetningu þá er skipulagið til fyrirmyndar.

Sem starfsþjálfari er ég búinn að læra mikið sem hefur gagnast mér sem stjórnanda. Það sem ég sé er það hvað nemendurnir eru færir um, en þeir eru færir um svo miklu meira en þeir oft halda.

Það er spennandi að sjá hvernig námið á eftir að þróast en sem starfsþjálfari hef ég miklar væntingar til þess og þeirra sem að því koma.

Að mínu mati ættu sem flestir að koma inn í þetta nám því þeir koma mikið ríkari út bæði nemendur og starfsþjálfar.

Sigurgeir H. Garðarsson
verslunarstjóri

FISKUR OG FERÐAÞJÓNUSTA ÞÁTTUR OKKAR Í VEXTI OG ÞRÓUN



Guðrún Kristín Jóhannsdóttir

Upp úr áramótunum síðustu var ákveðið að tilraunakenna nýja námskrá, sérsniðna fyrir fólk sem starfar við ferðaþjónustu. Námskráin er unnin hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og henni er hrundið í framkvæmd í samvinnu við Mími-símenntun og Verkalýðsfélag Húsavíkur. Fræðslumiðstöð Þingeyinga tók að sér framkvæmd og skipulagningu námsins.

ferðamannastaði erlendis. Fólksflutningabílar af öllum stærðum og gerðum setja framandlegan brag á bæinn og mismunandi erlendar tungur hljóma hvar sem komið er. Hvalaskoðunarbátar sigla inn og út úr höfninni sleitulaust frá morgni til kvölds, hlaðnir ferðafólki hvaðanæva úr heiminum. Áhuginn á þessum ferðum hefur vaxið svo gífurlega á örfáum árum að í dag er talað um Húsavík sem höfuðstað hvalaskoðunar í Evrópu.

Það er því engin tilviljun að á Húsavík og í nágrenni sé boðið upp á nám og fræðslu fyrir metnaðarfullt fólk sem hefur þann starfa að veita ferðamönnum sem mesta og besta þjónustu.

NÁMIÐ

Um er að ræða 300 kennslustunda nám fyrir fólk sem starfar í ferðaþjónustu og hefur menntamálaráðuneytið samþykkt námskrána til allt að 24 eininga á framhaldsskólastigi. Fyrirtæki í ferðaþjónustu á Húsavík og í nágrenni taka þátt í þessu námi á þann hátt að starfsfólk þeirra heldur launum sínum á meðan það stundar námið.

Fyrirvarinn var mjög skammur en verkefnið er afar áhuga-vert, ekki síst á stað eins og Húsavík þar sem ferðaþjónusta hefur vaxið mjög hratt undanfarin ár. Þegar vorar á Húsavík breytir bærinn um svip og minnir helst á vinsæla

KENNSLAN OG NEMENDUR

Kennsla í verkefninu **Fiskur og ferðaþjónusta** hófst með helgarnámskeiði laugardaginn 5. febrúar sl. Þessa helgi var haldið námskeið fyrir bæði nemendur og væntanlega leiðbeinendur þar sem kennslufræði var í boði fyrir leiðbeinendur og námstækni fyrir nemendur. Þetta upphaf að náminu var að mínu mati lykillinn að framvindu þess eftir það.



Alla vorönnina, eða til og með 12. maí, fór kennsla fram á þriðjudags- og fimmtudagsmorgnum, fimm kennslustundir hvorn dag. Nemendurnir sem hófu námið voru tólf talsins, sjö karlar og fimm konur. Tuttugu og níu ár skilja yngsta og elsta nemandann að en samheldni hópsins er góð og nemendur hjálpast að við verkefni á jafnréttisgrundvelli. Þess má til gamans geta að í lok vorannarinnar tók hópurinn sig saman og fór í skemmtiferð og skoðaði í leiðinni rekstur ferðaþjónustu í dreifbýlinu. Mikil ánægja var með ferðina og er umræða um útskriftarferð þegar hafin.

Ellefu leiðbeinendur sinntu kennslunni á vorönninni, auk þeirra sem tóku á móti hópnum í heimsóknum til fyrirtækja og stofnana. Mikil áhersla er lögð á að ráða fagmenn til að kenna, hvern á sínu sviði. Sem dæmi má nefna að Náttúrustofa Norðausturlands sér um kennslu á þeim þætti námskrárinnar er lýtur að lífríki í sjó og ferskvatni, ferðamálabraut Hólaskóla um faglegan þátt ferðaþjónustunnar og kennaramenntað fólk um íslenskukennslu, sérstaka kennslu um nærumhverfið og áhugaverða staði á svæðinu, ensku og fagreikning. Fyrirtæki í ferðaþjónustu hafa heimsótt skólann með kynningar á fyrirtækjum sínum og nemendur hafa heimsótt mörg fyrirtæki á svæðinu sem sérhæfa sig í þjónustu við ferðamenn. Þá eru nemendum kynntir ýmsir þættir, svo

sem um sorg og sorgarviðbrögð og hvernig bregðast skal við þegar upp koma veikindi eða slys í hópi ferðamanna, vínsmökkun, að þjóna til borðs og að takast á við erfiða viðskiptavini.

SÍÐARI ÖNN, HAUSTIÐ 2005

Síðari önn námsins hófst 13. september og er kennsluáætlunin eins og á vorönn, kennt er á þriðjudags- og fimmtudagsmorgnum, fimm kennslustundir í senn. Nemendur á haustönn eru ellefu, einn nemandann misstum við til Viðskiptaháskólans á Bifröst.

Hér hefur farið af stað verkefni sem óhætt er að mæla með við aðrar símenntunarmiðstöðvar á þeim svæðum landsins þar sem ferðaþjónusta er stór þáttur í atvinnu og þjónustu. Áhersla er lögð á góðan faglegan grunn og farið er yfir það helsta og nýjasta sem í boði er á sviði ferðaþjónustunnar.

Fræðslumiðstöð Þingeyinga er stolt af nemendum sínum í Fiski og ferðaþjónustu og óskar þeim velfarnaðar í öllum störfum þeirra og áframhaldandi námi.

Guðrún Kristín Jóhannsdóttir

Fræðslumiðstöð Þingeyinga, Húsavík

FAGNÁMSKEIÐ I Í HEILBRIGÐIS- OG FÉLAGSPJÓNUSTU



Lilja Samúelsdóttir

Fagnámskeið I í heilbrigðis- og félagsþjónustu er hannað af Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum. Námið er 60 kennslustundir. Menntamálaráðuneytið hefur samþykkt að meta megi námið til 5 eininga í vali á kjörsviði og/eða til almennra greina eftir styrkleika viðkomandi einstaklings.

Tilgangur námsins er að stuðla að jákvæðu viðhorfi námsmanna til áframhaldandi náms, auðvelda þeim að takast á við ný verkefni í vinnu og auka gæði í starfi. Áhersla er lögð á að námsmennirnir bæti sjálfsöryggi sitt og auki færni sína í samskiptum við aðra. Einnig er ætlunin að þeir auki færni sína til að þekkja og tjá tilfinningar sínar, bera virðingu fyrir tilfinningum annarra og nota gagnrýni uppbyggilega. Enn fremur er lögð áhersla á að námsmennirnir þekki starfsskyldur sínar, auki færni sína til að setja sér markmið, að þeir efli með sér frumkvæði og framtakssemi og geti metið frammistöðu sína í starfi.

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur gefið út námsskrá fyrir námið. Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum hélt námskeið sem hófst 17. febrúar 2005 í samræmi við námsskrána og stóð til 12. maí. Námið hófst ýmist kl. 18:00 eða 19:00 og stóð til kl. 22:00. Það fór til skiptis fram í Reykjanesbæ og í Grindavík. Leiðbeinendurnir komu víða að og má þar nefna sálfræðinga, kennara, félagsfræðinga o.fl.

Námið sóttu 24 konur sem starfa við ræstingar, mötuneyti og umönnun hjá Heilbrigðisstofnun Suðurnesja. Heilbrigðisstofnunin er með starfsemi bæði í Reykjanesbæ og Grindavík. Þar af leiðandi komu þátttakendur úr báðum bæjarfélögum og því var ástæða til að halda námskeiðin til skiptis í Reykjanesbæ og Grindavík.

Samkvæmt námskeiðsmatinu sem lagt var fyrir í lok þess voru þátttakendur ákaflega ánægðir með námsefni og leiðbeinendur og eftirfarandi umsagnir eru dæmi um það:

Gaman að kynnast nýju fólki, líka að fá sjálfstraust og losna við feimnina

- Gaman að kynnast nýju fólki, líka að fá sjálfstraust og losna við feimnina

- Mjög uppbyggjandi og jákvæðir fyrirlesarar
- Læra að vera jákvæður
- Eflir sjálfstraust og eykur bjartsýni
- Gaman að fræðast og læra eitthvað nýtt og að kynnast öðru fólki
- Mér fannst þetta áhugavert og bara gaman
- Byggja upp sjálfstraust
- Að auka sjálfstraust og öryggi
- Að auka bjartsýni og jákvæðni á lífinu, þetta var frábært, hefur lagað mórallinn í vinnunni
- Þetta eru búnar að vera góðar stundir og ákaflega lærdómsríkt
- Að efla hjá manni sjálfstraust og jákvæðni
- Efla mitt sjálfstraust, opna nýjar leiðir
- Það var mjög gott að öllu leyti
- Mjög fræðandi og uppbyggjandi í alla staði

Talað við Margréti Valdimarsdóttur, ræstistjóra Heilbrigðisstofnunar Suðurnesja

Hvað varð til þess að þú skráðir þig á fagnámskeið I?

Í upphafi var það launaprepshækkun sem var hvatinn en ég er mjög ánægð yfir því að hafa drifið mig því það var svo margt gott sem ég fékk út úr þessu námskeiði.

Varstu ánægð með fyrsta hlutann?

Mjög ánægð, sérstaklega með sjálfsstyrkinguna.

Hvað varstu sérstaklega ánægð með? Hvað finnst þér standa upp úr?

Ég lærði að tileinka mér það að koma betur frá mér orðum. Ég á mun auðveldara en áður með að tjá mig og vera örugg með sjálfa mig. Leiðbeinandinn okkar í sjálfsstyrkingunni, Marta Eiríksdóttir í Púlsinum í Sandgerði, náði að hrista hópinn saman og fá konurnar til að tjá sig, sem þær hefðu annars ekki gert.

Ef einhver er að velta því fyrir sér hvort hann eigi að fara á fyrsta hlutann, hvað myndir þú segja við hana/hann?

Já, ekki spurning. Þetta er námskeið sem er sniðið að persónulegum þörfum hvers og eins og eflir einstaklinginn.

Við hjá Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum teljum okkur hafa komist að því að reynsla allra — námsmanna, leiðbeinenda og yfirmanna stofnananna sem í hlut eiga — af

þessu námskeiði sé afar góð. Þess vegna, meðal annars, hefur Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum hannað framhaldsnámskeið sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins mun væntanlega gefa út námsskrá fyrir síðar.

*Lilja Samúelsdóttir, verkefnastjóri og ráðgjafi
Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum*

REYNSLA SÍMANS AF RAUNFÆRNIMATI

STUTT LÝSING Á FERLINU

Undanfarin misseri hefur Síminn verið þátttakandi í verkefni um raunfærnimat ásamt Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, Eflingu — stéttarfélagi, Iðnskólanum í Reykjavík og Starfsafli, Starfsmennt samtaka atvinnulífsins og Flóabandalagsins.

Verkefnið var sett á laggirnar í tengslum við bókun í kjarasamningi milli Símans og Eflingar — stéttarfélags um starfsþjálfunarnámskeið fyrir verkamenn.

Stýrihópur með fulltrúum frá áðurnefndum aðilum var í þessu sambandi skipaður til að hafa umsjón með verkefniinu og til að fylgja því eftir.

Markmið verkefnisins er að allir verkamenn hjá Símanum á landsvísi eigi kost á starfsþjálfunarnámskeiðum sem miði að því að gera þá hæfari í starfi og um leið að byggja brýr fyrir þá sem áhuga hafa á og vilja til að halda áfram iðnámi í símsmiði.

Ljóst var í upphafi verkefnisins að einhverjir verkamenn hjá Símanum höfðu hug á að fara í formlegt nám enda voru þeir þegar búnir að ljúka nokkrum áföngum á símsmiðabraut Iðnskólans í Reykjavík eða í grunndeild rafidna í öðrum framhaldsskólum. Að auki fengust margir

þeirra þegar við sömu verkefni og símsmiðir í störfum sínum.

Raunfærnimati var í þessu sambandi ætlað að meta þekkingu og starfsreynslu sem hver verkamaður hefði aflað sér og nýst gæti við mat á viðeigandi áföngum til styttingar náms á símsmiðabraut Iðnskólans í Reykjavík.

Í framhaldi af því var ákveðið að kanna hug verkamanna annars vegar til þátttöku í mati á raunfærni til að geta tekið þátt í símsmiðanámi og hins vegar til þátttöku í starfsþjálfunarnámskeiði sem kæmi bæði þeim og fyrirtækinu til góða.

Kannaður var áhugi og vilji verkamannanna í þessu sambandi annars vegar með kynningarfundum fyrir þá verkamenn sem búsettir voru á suðvesturhorni landsins og hins vegar með símaviðtölum við þá verkamenn sem búsettir voru á landsbyggðinni.

Eftir kynningarfundum og símaviðtölum kom í ljós að um 20 verkamenn höfðu áhuga á þátttöku í mati á raunfærni til að geta tekið þátt í símsmiðanámi og var þegar hafist handa við að undirbúa það ferli.



Guðjón Sigurðsson

Svo að farið sé fljótt yfir sögu fækkaði heldur í þessum hópi áður en farið var af stað með sjálft raunfærnimatsferlið og af ýmsum ástæðum drógu nokkrir sig úr þátttöku í því ferli. Helstu skýringar á því voru m.a. eftirfarandi:

1. Nokkrir höfðu hætt störfum hjá Símanum frá því að könnunin var gerð.
2. Hugsanlega höfðu sumir minni áhuga á námi þegar á reyndi en þeir höfðu gefið til kynna.
3. Persónulegar aðstæður höfðu breyst.
4. Sumir höfðu takmarkað aðgengi (framboð náms eða fjarlægð m.v. búsetu) að verkmenntaskólum í byggðarlagi sínu.

Við upphaf raunfærnimatsins voru því á endanum 11 verkamenn sem skiluðu gögnum sem innhéldu skráningu þeirra sjálfra á persónulegri færni sinni sem óskað hafði verið eftir vegna frekari undirbúnings fyrir raunfærnimatið.

Þessu næst undirbjó stýrihópurinn þessa 11 þátttakendur í raunfærnimatinu fyrir eftirfarandi þætti þess:

1. Sjálfsmat

Þátttakendur meta eigin þekkingu og færni miðað við áfangalýsingar símsmiðabrautar með notkun gátlista.

2. Matsviðtöl

Þátttakendur áttu einstaklingsviðtöl við fagaðila þar sem farið var yfir sjálfsmat þeirra og í framhaldi af því var gengið frá sameiginlegri matsáætlun.

3. Matsáætlun

Áætlun var gerð sem tilgreindi hvað ætti að meta af þekkingu og færni þátttakenda, hvernig, af hverjum og hvenær.

4. Stöðumat

Fagaðilar mátu formlega þekkingu og færni þátttakenda samkvæmt matsáætlun.

Af þessum 11 þátttakendum luku 7 þeirra stöðumati í 1–4 áföngum á símsmiðabrautinni og nokkrir þeirra munu einnig fara í mat á raunfærni samhliða kennslu nú í vetur.

Segja má að í flestum tilvikum hafi þátttakendur verið nokkuð samkvæmir sjálfum sér í sjálfsmatinu miðað við niðurstöður úr stöðumati. Þeir ofmátu sig almennt ekki heldur vanmátu frekar þekkingu sína og færni. Í þessu sambandi skiptir miklu máli góður undirbúningur fagaðila og hvaða aðferðafræði þeir nota við að komast að þekkingu og færni þátttakenda í matsviðtalinu.

Þátttakendur í raunfærnimatsferlinu hafa greint frá því að það hafi virkað námshvetjandi fyrir þá og ýtt undir samstöðu hópsins í náminu. Þeir telja upplýsingafundi og eftirfylgni í verkefninu hafa gengið vel. Að þeirra mati mætti bæta upplýsingaflæði í upphafi ferlis, hafa meiri fyrirvara á upplýsingafundum og hafa þá jafnvel fleiri. Einnig kom fram að kennarar mættu sýna meiri sveigjanleika í mati, t.d. með því að nota myndrænni matsaðferðir.

REYNSLA SÍMANS

Það er stefna Símans að bjóða starfsfólki sínu ávallt bestu fræðslu sem völ er á hverju sinni og að gefa starfsmönnum kost á að þróast í starfi innan félagsins. Slíkt er báðum aðilum í hag, starfsmaður eykur við reynslu sína og félagið nýtur krafta starfsmannsins lengur en ella.

Þátttaka Símans í raunfærnimatsferlinu fer því vel saman við stefnu Símans um fræðslu og starfsþróun fyrir starfsmenn. Með raunfærnimatinu er reynt að tryggja að sú þekking og reynsla starfsmanna sem áunnist hefur í starfi komi þeim til góða í mati gagnvart formlegu námi.

Draga má ýmsan lærdóm af þessu ferli til að gera það betra og þau atriði sem helst má telja eru eftirfarandi að mati Símans:

- Kynna þarf raunfærnimatið betur fyrir fagaðilum
- Fagaðilar þurfa að undirbúa sig betur fyrir matsviðtöl
- Gæta þarf þess að þátttakendur velji ekki of marga áfanga í stöðumati
- Upprifjun fyrir stöðumat verði hluti af ferlinu
- Efla þarf enn meira virkni þátttakenda í öllum þáttum ferilsins

Að mati Símans hefur ferlið, þegar á heildina er litið, tekist afskaplega vel, sérstaklega í ljósi þess að þetta var tilraunaverkefni og því var ljóst í upphafi að um töluvert þróunarstarf yrði að ræða. Ferlið í heild tók heldur lengri tíma en gert var ráð

fyrir í upphafi en á móti kemur að eftir situr mikil þekking og reynsla sem nýtast mun öðrum í framtíðinni.

f.h. Símans

Guðjón Sigurðsson, hópstjóri

AÐ EINHVER TRÚI Á MANN!

Við mæltum okkur mót einn síðsumardag og það er eins og viðmælandi minn taki sólskinið með sér inn í húsið, birtan og krafturinn sem fylgir henni er þvilíkur. Hún heitir Guðbjörg Benjaminsdóttir, býr í Keflavík en stundar nám á félagsliðabru við námstilboð sem Námsflokkarnir í Reykjavík bjóða upp á.

Saga hennar er kannski dæmigerð fyrir margar konur á hennar aldri sem ólust upp við þröng kjör og áttu þess ekki kost að leggja stund á nám á unglingsárunum. Hún hætti í skóla þegar hún var aðeins 12 ára gömul. Fór að vinna og fermdist. Hélt áfram að vinna en eins og algengt var fór hún ung að búa, upp úr 15 ára aldri, giftist fljótlega og var búin að eignast börnin sín þrjú þegar hún var aðeins 23 ára. Var um árabíl dæmigerð húsmóðir, átti fallegt heimili og sinni skyldum sínum sem móðir. Lífið snerist um fjölskylduna og Guðbjörg einbeitti sér að uppeldi barna og heimilishaldinu.

Á þessum tíma fór hún á námskeið til að læra að sníða og sauma og komst þá smám saman að því að hún ætti við lestrarerfiðleika að stríða. Áttaði sig á því að það myndi hamla henni í öllu námi. Hefði gjarnan viljað læra meira þá en múr lesblindunnar hefði verið óyfirstíganleg hindrun. Guðbjörg sagði að ef hún hefði haft tækifæri til þess að læra á meðan hún var ung þá hefði hún fyrst farið í húsmæðraskóla og svo sett stefnuna á félagsfræði. Það væri grein sem heillaði hana óskaplega mikið. Eftir að hún hætti að sníða og sauma gerðist hún dagamma. Gætti

barna annarra heima hjá sér á meðan börnin hennar voru ung og bjuggu heima.

Börnin uxu úr grasi og Guðbjörg fór að vinna úti. Hún fékk vinnu á leikskóla. Þar var hún lögð í einelti vegna þess að hún var svo hreinskilin að hún sagði frá því að hún væri lesblind og vildi ekki skrifa skilaboð heim með börnunum. Fáfræði um og fordómar gagnvart lesblindunni voru slíkir meðal samstarfsfólks hennar þar að það spurði hvers vegna væri verið að hafa ólæst og óskrifandi fólk í vinnu! Í Guðbjörgu blundaði ætíð sú von að hún gæti gert eitthvað róttækt við lesblindunni. Þó liðu nokkur ár áður en henni gafst tækifæri til þess.

Í kjölfar eineltisins hætti Guðbjörg að vinna á leikskólanum. Hún segir að þrátt fyrir ýmsa erfiðleika þá hafi í lífi sínu alltaf opnast nýjar og nýjar dyr og það gerðist enn á ný. Hún hitti náms- og starfsráðgjafa gegnum þátttöku í verkefni sem felst í færnimöppugerð. Verkefnið var unnið af Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum í samstarfi við Mími – símenntun og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Færnimappa er tæki sem ætlað er að hjálpa einstaklingi að fá betri yfirsýn yfir eigin færni, styrkja stöðu hans í starfi, auka möguleika á starfsframa, og undirbúa hann fyrir starfsmannaviðtal eða starfsúmsókn. Í hópnum á



Guðbjörg Benjaminsdóttir



Suðurnesjum gekk verkefnið út á að aðstoða þátttakendur við að gera sér grein fyrir eigin styrkleikum, kortleggja reynslu, þekkingu og færni. Náms- og starfsráðgjafar frá Fræðslumiðstöðinni og Mími - símenntun höfðu umsjón með verkefninu, þeir skipulögðu vinnuna, leiðbeindu og veittu ráðgjöf. Þannig lágu leiðir Guðbjargar og Fjólu Maríu Lárusdóttur, náms- og starfsráðgjafa, saman. Guðbjörg nýtti sér þann möguleika að fara í einstaklingsviðtal. Fyrir hana var ráðgjöfin í boði á réttum stað á réttum tíma þar sem hún var reiðubúin að leggja vinnu í að láta námstengda drauma sína rætast. Fyrsta skrefið var tekið og það næsta var á námskeiði fyrir lesblinda sem Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum bauð upp á, kennarinn var Rannveig Lund. Hópurinn samanstóð af sjö fullorðnum einstaklingum. Guðbjörg segir Rannveigu góðan kennara og að hópurinn hafi fljótt orðið svo samheldinn og allir svo ákveðnir í því að tileinka sér tæknina að ef kennarinn var veikur og mætti ekki fóru þau ekki heim heldur studdu hvert annað og lásu bara sjálf. Eflaust myndu margir kennarar óska þess að nemendur sínir sýndu verkefnum sínum slíkan áhuga. Guðbjörg segir að það að ná tökum á lesblindunni hafi haft mjög mikil áhrif á sig og líf sitt. Ekki það að lesblinda sé eitthvað sem maður læknist af eða nái tökum á í eitt skipti fyrir öll en að finna að maður getur unnið með hana, lesið og tileinkað sér nýtt námsefni gefi einstaklingnum aukið sjálfstraust. Það spilli heldur ekki fyrir að kennararnir hafi trú á nemendum sínum og séu sannfærðir um ágæti aðferðarinnar.

Í framhaldi af lesblindunámskeiðinu dreif Guðbjörg sig í nám hjá Námsflokkum Reykjavíkur á félagsliðabréu sem er bóklegt nám fyrir starfsfólk í félagsþjónustu. Guðbjörg er eini nemandinn frá Keflavík. Hún lætur sig ekki muna um að keyra í bæinn tvisvar í viku, hvernig sem veður og færð eru. Segist aldrei hafa verið hrædd á ferðum sínum. Hún hélt þó áfram að sinna lestrarnáminu og að starfa með börnum, nú í frístundaskóla sem tilheyrir Njarðvíkurskóla. Þar vinnur hún með yndislegu fólki sem sýnir námi hennar skilning, hvetur hana og styður á allan hátt og því er hún afar þakklát.

Guðbjörg stundar námið af krafti og nær framúrskarandi árangri. Á vorönninni var hún meðal þeirra nemenda sem fengu hæstar einkunnir. Hún telur að sjálfstraust og skapferli skipti miklu máli í náminu. Það sé frábært að finna að maður nái tökum á náminu, hafi áhrif á líf sitt og geti látið draumana rætast. Allt það góða fagfólk sem hún hafi hitt í náminu hafi verið jákvætt og uppbyggilegt. Hafi maður góða heilsu þá séu allir vegir færir. Það hefur nefnilega ótrúlegan áhrifamátt að einhver trúir á mann, segir Guðbjörg. Hún hvetur alla sem finna til vanmáttar gagnvart námi að leita sér hjálpar, það séu til ótal úrræði. „Fólk verður að láta drauma sína rætast, það eru til ráð við ofvirkni, athyglisbrestir, meira að segja lesblindu. Ég er talandi dæmi um það,“ sagði Guðbjörg Benjamínsdóttir að lokum.

Viðtal við Guðbjörgu Benjamínsdóttur, nemanda á félagsliðabréu. Tekið af Sigrúnu Kr. Magnúsdóttur.

GÓÐAR FORSENDUR TIL FJARNÁMS Á INTERNETINU

Í febrúar 2005 gerði Hagstofa Íslands fjórðu könnun sína á notkun heimila og einstaklinga á tæknibúnaði og Internetinu. Um símakönnun var að ræða. Úrtakið náði til 2.000 einstaklinga sem við upphaf könnunarinnar voru á aldrinum 16–74 ára og höfðu lögheimili á Íslandi. Svörun var ríflega 81%. Í ljós kom að notkun tölvu og Internetsins er almenn og fjölbreytileg, sem eru góðar forsendur fyrir fjarnámi á Internetinu.

TÖLVUR OG INTERNETTENGING

Árið 2005 notuðu 88% Íslendinga á aldrinum 16–74 ára tölvu og 86% þeirra Internetið. Nærri níu af hverjum tíu heimilum á Íslandi höfðu tölvu. Þá voru 84% heimila tengd Internetinu og af þeim höfðu 73% háhraðatengingu. Meðal heimila með börn yngri en 16 ára höfðu 97% tölvu og 94% voru með Internettengingu. Á heimilum án barna höfðu 83% tölvu og 76% voru tengd Internetinu. Háhraðatengingu höfðu 73% nettengdra heimila en af þeim nettengdu heimilum sem lægstar höfðu tekjurnar var rétt rúmlega helmingur með háhraðatengingu en 92% nettengdra heimila með hæstu tekjurnar.

ALDUR, KYN OG INTERNETTENGING

Nær allir einstaklingar á aldrinum 16–44 ára nota tölvu og Internetið, eða 94–98%. Af einstaklingum á aldrinum 45–54 ára nota 88% tölvu og 85% Internetið, þrír fjórðu hlutar einstaklinga á aldrinum 55–64 ára eru tölvunotendur og 70% nota Internetið. Tölvu- og Internetnotkun er minnst útbreidd hjá elsta aldurshópnum en 44% einstaklinga á aldrinum 65–74 ára nota tölvu og 42% þeirra nota Internetið. Meðal karla nota 88% tölvu og 87% kvenna og 87% karla og 85% kvenna nota Internetið.

MENNTUN OG INTERNETTENGING

Námsmenn og háskólamenntaðir nota helst tölvu og Internetið. Allir námsmenn nota tölvu og Internetið. Af starfandi fólki nota 92% tölvu og 90% Internetið. Af öðrum einstaklingum notar helmingurinn tölvu og 47%

nota Internetið. Nær allir einstaklingar með háskólapróf nota tölvu (97%) og Internetið (95%). Af þeim sem hafa stúdents- eða iðnskólapróf notuðu 89% tölvu og 87% Internetið. Átta af hverjum tíu einstaklingum í hópi þeirra sem hafa stystu skólagönguna nota tölvu og sama hlutfall notar Internetið.



Ásmundur Hilmarsson

TÍÐNI TÖLVUNOTKUNAR

95% tölvunotenda nota tölvuna a.m.k. einu sinni í viku og flestir daglega. Fjórir af hverjum fimm nota tölvuna því sem næst daglega. Algengara er að höfuðborgarbúar (83%) noti tölvuna nærri því daglega en fólk sem búsett er á landsbyggðinni (76%). Ef tekið er mið af aldri aðspurðra er hlutfall þeirra sem notuðu tölvuna nær daglega um og yfir 80% í öllum aldurshópum nema þeim elsta. Hlutfall einstaklinga á aldrinum 65–74 ára sem notuðu tölvu nær daglega var 65%.

TÖLVUFÆRNI

Ríflega fjórir af hverjum fimm sem notuðu tölvu á tólf mánaða tímabili fyrir könnunina höfðu tekið afrit eða fært til skjal, möppu eða aðrar upplýsingar og svipað hlutfall hafði notað skipanirnar copy, cut eða paste til að fjölfalda eða færa til upplýsingar í tölvu. Ríflega þrír af hverjum fjórum höfðu notað sérstök forrit, eins og Excel, til útreikninga. Helmingur tölvunotenda hafði prófað að þjappa skrá og 14% höfðu búið til tölvuforrit. Lítið eitt algengara er að karlar (79%) hafi notað forrit til

útreikninga en konur (74%). Munur milli kynjanna verður þó meiri þegar kemur að flóknari aðgerðum en árið 2005 höfðu 62% karla notað forrit til að þjappa skrár en 37% kvenna og ríflega fimmti hver karl hafði búið til forrit á móti 5% kvenna.

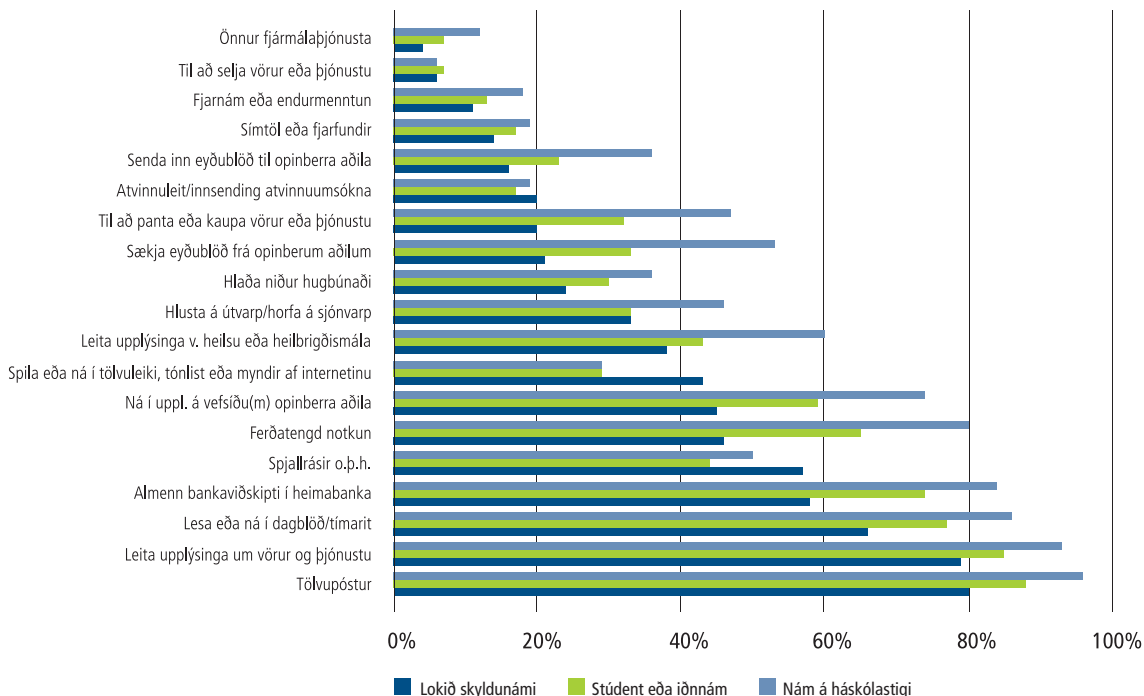
INTERNETNOTKUN

Þrjú af hverjum fjórum Internetnotendum vafra um Internetið því sem næst daglega og 94% nota miðilinn einu sinni í viku í það minnsta. Meðal höfuðborgarbúa nota 79% Internetið daglega en 70% íbúa landsbyggðarinnar. Meðal karla nota 79% miðilinn á hverjum degi en 73%

kvenna. Af Internetnotendum sem eru eldri en 64 ára nota 59% Internetið daglega en sjö af hverjum tíu á aldrinum 45–64 ára og átta af hverjum tíu yngri en 45 ára vöfrudu því sem næst á hverjum degi um Internetið.

Nær allir sem notað höfðu Internetið á tólf mánaða tímabili fyrir framkvæmd könnunarinnar höfðu notað leitarvél til að finna upplýsingar þar og fjórir af hverjum fimm höfðu sent tölvupóst með viðhengi. Meðal aðspurðra höfðu 35% sent inn efni á umræðuvefi eða spjallrásir og 21% hafði notað jafningjanet til að skiptast á tónlist, kvikmyndum eða öðru þess háttar. Fimmti hver einstaklingur hafði notað Internetið til að ná talsambandi við aðra og rétt tæplega þriðji hver hafði smíðað vefsíðu.

TILGANGUR INTERNETNOTKUNAR 2005



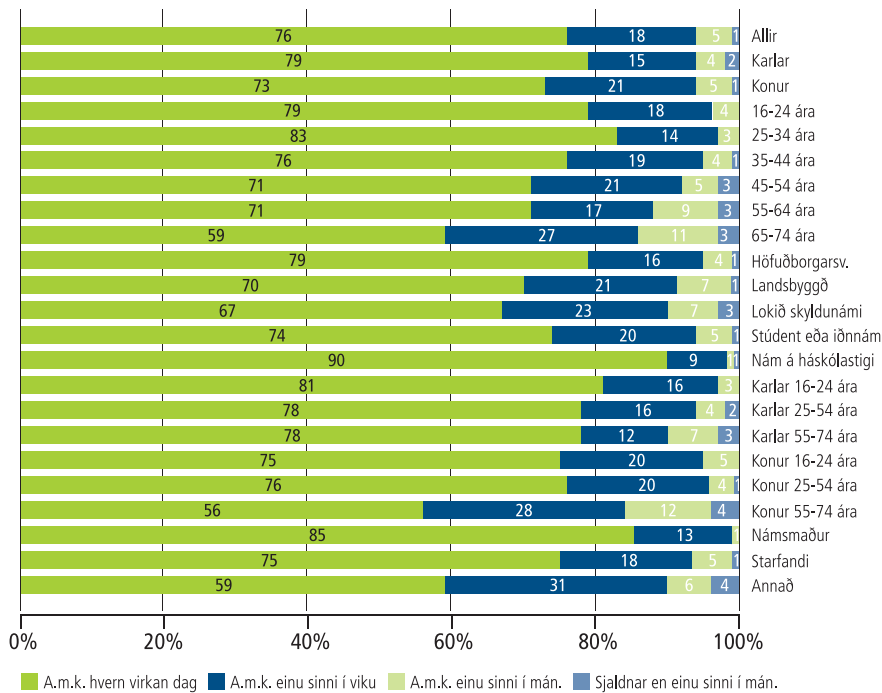
ALGENGUR TILGANGUR INTERNETNOTKUNAR

Tölvupóstur, upplýsingaleit, blaðalestur, heimabanki og ferðatengt efni er algengasti tilgangur Internetnotkunar. Ríflega þriðji hver hlustar á útvarp eða horfir á sjónvarp

á Internetinu en þriðji hver pantar vöru eða þjónustu þar. Nærri helmingur leitar þar upplýsinga um heilsu og heilbrigðismál og fimmti hver leitar þar að vinnu eða sendir inn atvinnuumsóknir. Þá höfðu 14% stundað fjarnám eða sótt endurmenntunarnámskeið með aðstoð Internetsins.



TÍÐNI INTERNETNOTKUNAR EINSTAKLINGA



LOKAORÐ

Niðurstöður könnunar Hagstofunnar á notkun heimila og einstaklinga á tæknibúnaði og Internetinu árið 2005 gefa góðar vonir um að fjarnám á Internetinu sé auðvelt í framkvæmd. Tölvueign er mjög algeng. Tenging við Internetið er einnig algeng. Tíðni tölvunotkunar og tilgangur hennar bendir til þess að grunnkunnátta á tölvu sé ágæt og að tölvunotendur verði fljótir að tileinka sér sérstaka tölvufærni sem stundum þarf til að stunda fjarnám á Internetinu.

Samkvæmt mannfjöldaspá Hagstofunnar eru um 207.000 manns á aldrinum 16-74 ára. Út frá niðurstöðum könnunarinnar má ætla að af þeim hafi þá 182.000 notað tölvu og 178.000 Internetið. Á að giska 110.000 heimili eru í landinu. Af þeim hafa að minnsta kosti um 99.000 eina tölvu, um 92.000 hafa Internettengingu og um 80.000 hafa háhraðatengingu við Internetið.

Samkvæmt tölum Hagstofunnar voru á fyrsta ársfjórðungi þessa árs 155.800 starfandi á vinnumarkaði hér á

landi. Af þeim nota þá rúmlega 143.300 manns tölvu og um 140.200 Internetið. Á að giska 65.000 manns á vinnumarkaðinum hafa grunnmenntun, starfsnámskeið eða gagnfræðapróf. Um 52.000 þeirra nota tölvu og jafnmargir eru tengdir Internetinu. Á að giska 5.000 þeirra hafa stundað fjarnám eða sótt endurmenntunarnámskeið með aðstoð Internetsins.

Fjarkennsla, í þeirri merkingu að kennari og nemandi séu ekki augliti til auglitis hvor við annan á meðan kennslan fer fram, á sér djúpar sögulegar rætur. Alla tíð hafa menn reynt að ráða gátuna: hvernig er hægt að skýra efni í miðli þannig að aðrir geti tileinkað sér það? Gátan verður ekki leyst við það eitt að miðillinn breytist og ekki heldur við það eitt að breyta áherslum eða sjónarhorni frá fjarkennslu til fjarnáms. Gátan verður eftir sem áður: hvernig get ég leiðbeint öðrum með þeim miðlum sem ég hef til ráðstöfunar þannig að þeir nemi efnið við þær kringumstæður sem þeir búa við?

Áhugi er meðal mikilvægustu forsendna þeirra sem yfirleitt hyggja á formlegt fjarnám. Heppileg framsetning og möguleg tjáskipti, auk sjálfsaga, heldur þeim sem á annað borð hefja fjarnám við námið. Einsemdin hrekur þó suma frá því þrátt fyrir góðan vilja og getu.

Á sínum tíma jók útvarpið við formlegt fjarnám í bréfaskóla með því að bæta hljóðinu við lesefni og skýringarmyndir. Kvikmyndir, myndbönd og sjónvarp sameinuðu hljóð og hreyfimynd og bættu þeim við lesefni fyrir formlegt og óformlegt nám. Í tölvutækninni sameinast þetta allt í einum miðli: lesefni, skýringarmyndir, hreyfimyndir og hljóð, samhæft eða ósamhæft í rauntíma eða eftir óskum fjarnema. Þessi tækni, ásamt almennri tölvueign, tengingum og tölvufærni, gerir fjarnám á Internetinu afar áhugaverðan kost til að ná til markhópa Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins.

HEIMILD

Hagstofa Íslands. (2005). *Notkun heimila og einstaklinga á tæknibúnaði og Internetinu árið 2005*. Hagtiðindi; Upplýsingatækni, 2005:1, 24. júní 2005. Reykjavík: Hagstofa Íslands.

UM HÖFUNDINN

Ásmundur er starfsmaður Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Hann er húsasmiður en hefur unnið að félags- og fræðslumálum síðast liðin 25 ár.

ABSTRACT

In February 2005, the Icelandic Bureau of Statistics conducted its 4th survey of the extent to which homes and individuals used computers and the Internet. This was a telephone survey. The sample was 2000 individuals who were in the age group 16-74 at the start of the survey, and were all residents in Iceland. Participation was a little over 81%. Results showed that the use of computers and the Internet was both general and varied, which is a good environment for distance learning through the Internet.

BROTTFALL ÚR FRAMHALDSSKÓLUM 2002 TIL 2003

Hagstofa Íslands athugaði brottfall nemenda úr framhaldsskólum frá hausti 2002 til hausts 2003 með því að bera saman upplýsingar um skráða nemendur og skrá um námslok. Niðurstöðurnar sýna að 4.100 nemendur hafi hætt eða tekið sér hlé frá námi. Brottfall er minnst meðal nemenda í fullu námi í dagskóla, 12,4%, en mest meðal nemenda í hlutanámi í fjarnámi, 54,2%. Brottfall er meira meðal karla en kvenna og meira í starfsnámi en í bóknámi. Þá er brottfall mest við upphaf náms í framhaldsskólum.

HVAÐ ER BROTTFALL?

Brottfall nemenda er hér fundið með því að kanna hverjir voru skráðir í framhaldsskóla 15. október 2002 og finna þá sem voru ekki skráðir í skóla ári síðar. Þá hefur verið tekið tillit til þess hvort þeir nemendur sem ekki koma fram í skólum síðara árið hafi látist. Sumir nemenda sem hér eru taldir brottfallsnemar eru í hléi frá námi. Slík námshlé geta varað mislengi og eru rakin til mismunandi ástæðna hjá hverjum og einum. Í hópi brottfallsnema lenda einnig erlendir skiptinemar sem útskrifast sjaldnast eftir ársdvöl á Íslandi. Þá teljast flestir íslenskir skiptinemar sem fara til útlanda til ársdvalar til brottfallsnema.

BROTTFALL MEST ÚR FJARNÁMI

Sé eingöngu miðað við nemendur í dagskólum er brottfall úr námi 15,0%. Þegar miðað við önnur kennsluform, s.s. fjarnám eða kvöldskólanám, er brottfall talsvert meira. Brottfall nemenda sem skráðir eru í fjarnám er 52,9% og úr kvöldskóla og utanskólanámi er það yfir 40%. Líklegt má telja að margir nemendur í kvöldskólum og fjarnámi ætli sér ekki að ljúka námi heldur aðeins að bæta við sig þekkingu á ákveðnum sviðum.

	Nemendur 2002	Brottfall fjöldi	Brottfall %	% af brott- föllnum
Alls	21289	4100	19%	
Dagskóli	18330	2749	15%	67%
Fjarnám	1197	633	53%	15%
Kvöldskóli	1685	685	41%	17%
Utanskóla	77	33	43%	1%

BROTTFALL VEX MEÐ ALDRI EFTIR 19 ÁRA ALDUR

Brottfall 17 ára ungmenna, sem flest hafa þá verið eitt ár í framhaldsskóla, er 15,2%. Í þessum aldurshópi voru 3.218 nemendur haustið 2002 og hafa tæplega 500 þeirra kosið að taka sér hlé frá námi ári síðar. Brottfall er lítið eitt minna meðal 18 og 19 ára nemenda en vex eftir það með hækkandi aldri. Af tvítugum haustið 2002 hafa 17,0% tekið sér hlé frá námi ári síðar og 22,9% 21 árs nemenda. Hafa verður í huga að með hækkandi aldri er brottfallið reiknað af æ færri nemendum. Eldri nemendur eru frekar skráðir í fjarnám eða í kvöldskóla en eins og áður hefur komið fram er brottfallið þar mest.



Ásmundur Hilmarsson

	Nemendur 2002	Brottfall fjöldi	Brottfall %	% af brott- föllnum
Alls	21289	4100	19%	
=<16	3601	422	12%	10%
17	3218	490	15%	12%
18	3011	403	13%	10%
19	2988	359	12%	9%
20	1749	297	17%	7%
21-24	3103	804	26%	20%
25-29	1347	481	36%	12%
30-39	1221	438	36%	11%
40-49	790	293	37%	7%
50-59	229	96	42%	2%
=>60	32	17	53%	0%

BROTTFALL MEIRA Í HLUTANÁMI

Nemendur í fjarnámi og í kvöldnámi eru fremur í hlutanámi en fullu námi. Brottfall nemenda í hlutanámi er tæp 40% en hjá nemendum í fullu námi er brottfallið hins vegar 12,7%. Fullt nám er skilgreint þannig að nemendur séu skráðir í a.m.k. 14 einingar á haustmisseri 2002 en um hlutanám er að ræða ef nemendur eru skráðir í færri einingar.

BROTTFALL EFTIR UMFANGI NÁMS

Þegar nemendur í fullu námi og hlutanámi eru skoðaðir nánar má enn fremur sjá að brottfall nemenda í hlutanámi, sem jafnframt eru í fjarnámi, er 54%. Fjarnámsnemar eru langflestir í hlutanámi. Brottfall nemenda í fullu námi sem skráðir eru í dagskóla er um 12% en til samanburðar er brottfall þeirra sem eru í hlutanámi í dagskóla 32%. Brottfall úr hópi kvöldskólanema í hlutanámi er 42%.

Nemendur 2002	Í fullu námi		
	Nemendur fjöldi	Brottfall fjöldi	Brottfall %
Alls	21289	2048	13%
Dagskóli	18330	1958	12%
Fjarnám	1197	12	24%
Kvöldskóli	1685	73	31%
Utanskóla	77	5	38%

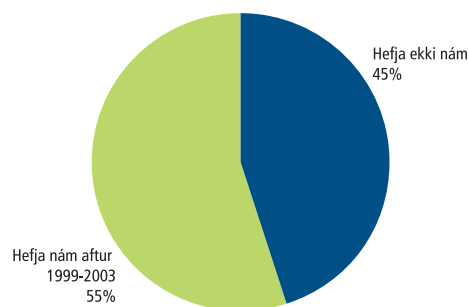
Nemendur 2002	Í hlutanámi		
	Nemendur fjöldi	Brottfall fjöldi	Brottfall %
Alls	5141	2052	40%
Dagskóli	2479	791	32%
Fjarnám	1146	621	54%
Kvöldskóli	1452	612	42%
Utanskóla	64	28	44%

Af dagskólanemum sem féllu brott úr námi frá árinu 2002 til ársins 2003 höfðu 29% verið í hlutanámi. Af fjarnemum sem féllu brott voru 98% í hlutanámi, 89% kvöldskólanema voru í hlutanámi og 85% þeirra sem féllu úr utanskólanámi á sama tímabili.

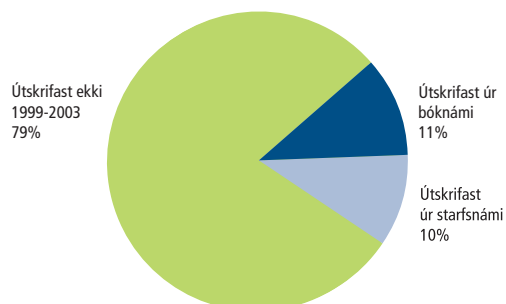
AFDRIF BROTTFALLINNA NEMENDA

Til að ganga úr skugga um hversu margir brottfallsnemendur 1997–1998 höfðu hafið nám að nýju var skoðuð skráning nemenda í nemendaskrá Hagstofu Íslands haustin 1999–2003. Á þessum fimm árum hafði rúmlega helmingur brottfallshópsins, eða 55%, hafið nám að nýju. Rúmlega fjórðungur brottfallshópsins tók sér aðeins árshlé frá námi.

AFDRIF NEMENDA ÚR BROTTFALLSHÓPI 1997-1998



ÚTSKRIFT NEMENDA ÚR BROTTFALLSHÓPI 1997-2003





Á árunum 1999–2003 útskrifaðist 21% þessa brottfalls-
hóps. Einhverjir þurfa lengri tíma til að útskrifast og enn
aðrir taka sér ótímabundið hlé frá skólanámi.

HEIMILD

Hagstofa Íslands. (2004). *Brottfall nemenda úr framhalds-
skólum 2002–2003*. Hagtíðindi; Skólamál, 2004:3, 18.
ágúst 2004. Reykjavík: Hagstofa Íslands.

UM HÖFUNDINN

Ásmundur er starfsmaður Fræðslumiðstöðvar atvinnu-
lífsins. Hann er húsasmiður en hefur unnið að félags- og
fræðslumálum síðast liðin 25 ár.

ABSTRACT

The Icelandic Bureau of Statistics estimated drop-outs
from further education from autumn 2002 – autumn
2003 by comparing numbers of students registering at the
beginning of the period with the number of those remaining
at the end. Results showed that 4100 students had either
stopped or had taken a break from their learning. Dropout
rates were lowest for students in full-time day school
education, and highest for students in part-time distance
learning. Dropout is higher among men than women and
higher in vocational education than in academic. Dropout
is also highest in the early stages of further education.

HVAÐ ÁTTU VIÐ?

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins gegnir því hlutverki að vera vettvangur samstarfs og umræðu um fullorðins- og starfsmenntun. Þeir sem þar starfa finna þörf fyrir að hugtök sem notuð eru í umræðu um fræðslumál fullorðinna, séu skýrt skilgreind. Því höfum við fastan þátt í Ársritinu þar sem fjallað er um slík hugtök með það að markmiði að kveikja umræður og komast að samkomulagi um heppilega og samræmda notkun þeirra.

Þessari hugtakaumfjöllun þarf síðan að fylgja eftir með því að fá áhugasama til að tjá sig. Innan Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins er starfandi hópur sérfræðinga sem mun vinna að þessu málefni en auk þess eru allar ábendingar vel þegnar.

Í fyrsta tölublaði Gáttar hófum við umræðuna um merkingu hugtaka á sviði fullorðinsfræðslu. Að þessu sinni höfum við valið að setja fram skilgreiningar á nokkrum hugtökum sem eru notuð til að lýsa mismunandi námsfyrirkomulagi.

Í daglegu máli eru hugtök eins og starfsþjálfun, vinnustaðanáám og starfsnáám notuð á víxl og hafa í hugum flestra sömu eða svipaða merkingu.

Í námsskrám FA eru þessi hugtök notuð með eftirfarandi merkinu:

Hugtak:	Merking:
Skólanám	Skipulagt nám sem fram fer í námsumhverfi undir leiðsögn fagfólks í viðkomandi fagi/starfsgrein og/eða með kennslu. Unnið er eftir skilgreindum, mælanlegum markmiðum í námsskrá og árangur/framför eru metin m.t.t. markmiða námsins. Námið er ásetningur þátttakandans.
Verknám	Verklegt nám sem hluti af skólanámi.
Vinnustaðanáám	Nám sem fram fer á vinnustöðum eða í tengslum við þá undir leiðsögn fagfólks og/eða reyndra aðila í starfsgreininni, svokallaðra starfsþjálfna. Námið er skipulagt í þeim skilningi að sett eru námsmarkmið, námstími er afmarkaður og stuðningur er veittur við námið. Vinnustaðanáám er ásetningur af hálfu þátttakandans og eru árangur/framför metin og skráð.
Starfsnáám/Starfsmenntun	Menntun og þjálfun sem hefur það markmið að fólk öðlist starfsfærni sem hægt er að nota í atvinnulífinu. Getur verið blanda af bóklegu námi, verklegu námi og vinnustaðanámi.
Starfsþjálfun/Starfsreynsla	Yfirheiti, öll sú reynsla, þjálfun og nám sem fram fer í atvinnulífinu, hvort sem um ásetning er að ræða eða ekki.

TIL GREINAHÖFUNDA

Við stefnum að því að hafa staðlaðan frágang og því biðjum við höfunda að kynna sér vel upplýsingarnar á þessari síðu.

EFNISVAL

Ritnefnd ákveður sjónarhorn og áherslur hvers ársrits, hefur samband við höfunda efnis og tekur afstöðu til þess hvort grein verður birt í ritinu.

EFNI SEM Á ERINDI Í GÁTT

Gátt er ársrit sem ætlað er að vera vettvangur fyrir efni um fræðslumál fullorðinna með sérstakri áherslu á hverskonar starfsfræðslu. Í ritinu verða bæði ritryndar greinar og almennar og þar fer fram kynning á rannsóknum og lausnum í fullorðinsfræðslu og símenntun, jafnt hagnýtum sem fræðilegum. Ritið birtir greinar, viðtöl og frásagnir af nýjungum, farsælum verkefnum, framtíðarhugmyndum og breytingum á sviði símenntunar og starfsfræðslu ásamt reynslusögum af verkefnum á Íslandi, bæði úr fyrirtækjum og fræðslustofnunum.

LESENDARHÓPUR

Lesendur eru breiður hópur þeirra sem koma að fullorðinsfræðslumálum á Íslandi, stjórnendur, leiðbeinendur, námsráðgjafar, kostendur fræðslu, kaupendur fræðslu, nemendur og þátttakendur. Textinn þarf að höfða til þessa breiða hóps, vera skýr og aðgengilegur og hafa augljósa tilvísun í eða tengsl við það hagnýta hlutverk sem Fræðslumiðstöðin gegnir.

FRÆDIGREINAR OG ANNAÐ EFNI

Áskilið er að þær frædigreinar sem birtar verða hafi ekki birst í öðru íslensku riti. Almenn er miðað við að frædigreinar og annað efni sem birtist í ritinu sé á bilinu 1000-4000 orð að lengd og með þarf að fylgja stuttur útdráttur (hámark 200 orð) sem hafður er fremst. Ætlast er til að höfundar breyti efni og lagfæri það í samræmi við ábendingar ritnefndar. Verulegar lagfæringar í próförk eru bornar undir höfund.

Efni í ritið á að senda með tölvupósti á netfangið gatt@frae.is

MYNDSKREYTINGAR

Höfundar efnis eru beðnir að hafa samráð við ritstjórn um skil á myndefni sem fylgir greinum þeirra.

HEIMILDIR

Um tilvísanir og heimildaskrá vegna greina í ársritinu vísast til hins svokallaða APA-tilvísanakerfis bandaríska sálfræðingafélagsins. Handhægar upplýsingar um það er einnig að finna í ritinu Gagnfræðakver handa háskólanemum eftir Friðrik H. Jónsson og Sigurð J. Grétarsson.

Dæmi um heimildaskráningu:

American Psychological Association. (2001). *Publication Manual of the American Psychological Association* (5. útgáfa). Washington: APA.

Friðrik H. Jónsson og Sigurður J. Grétarsson. (2002). *Gagnfræðakver handa háskólanemum* (3. útgáfa). Reykjavík: Háskólaútgáfan.

UPPLÝSINGAR SEM ÞURFA AÐ KOMA FRAM

Með öllu efni sem sent er í ritið fylgi sérstök titilsíða, á henni þurfa að vera eftirfarandi upplýsingar:

- Titill greinar, viðtals eða frásagnar sem gefi sem ljósasta mynd af efnisinnihaldi.
- Nafn og núverandi staða höfundar
- Síma- og faxnúmer, netfang

UPPLÝSINGAR UM HÖFUND

Frædigreinum þarf að fylgja örstutt ferillýsing höfundar, þ.e. bakgrunnur og reynsla á sviði fullorðinsfræðslu, staða þegar greinin er skrifuð, sérfræði- og/eða rannsóknasvið og nýleg mynd, helst í tölvutæku formi.

ÚTDRÁTTUR

Öllum greinum þarf að fylgja stuttur útdráttur. Ársritið verður efnistekið og greinar skráðar í Gegni sem er bókasafnskerfi allra landsmanna. Útdrátturinn verður þýddur á ensku og birtur bæði á ensku og íslensku í ritinu til þess að auðvelda efnistöku og gera ritið aðgengilegt fyrir erlenda lesendur.

Nóvember 2005.

Ritstjórn Sigrún Kristín Magnúsdóttir, Sigrún Jóhannesdóttir,

Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir.

Útgefandi Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.

Hönnun Auglýsingastofa skaparans.

Prentun Guðjónó.

ISSN 1670-5386





FRÆÐSLUMIDSTÖÐ
ATVINNULÍFSINS

www.fraedslumidstod.is

Grensásvegur 16 a · Pósthólf 8425 · 128 Reykjavík
Sími 599 1400 · Fax 599 1401