

GÁTT

ÁRSRIT UM FULLORDINSFRÆDSL
OG STARFSMENNTUN



2007



Stjórn og framkvæmdastjóri Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins í nóvember 2007
Frá vinstri: Finnbjörn A. Hermannsson, Atli Lýðsson, Gylfi Arnbjörnsson, Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir, Guðrún Eyjólfsdóttir, Grétar Halldórsson og Sigríður Guðjónsdóttir



Starfsfólk Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins í nóvember 2007:
Frá vinstri: Björn, Ásmundur, Sigrún, Fjóla María, Guðfinna, Ingibjörg, Lena, Anna Vilborg, Sigríður og Heimir

Í stjórn Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins sitja:

Guðrún Eyjólfsdóttir formaður
Gylfi Arnbjörnsson varaformaður

Meðstjórnendur

Atli Lýðsson
Finnbogi A. Hermannsson
Grétar Halldórsson
Sigríður Guðjónsdóttir

Varastjórn

Ingibjörg R. Guðmundsdóttir
Jónína Gissurardóttir

Ritstjórn Gáttar

Ingibjörg E. Guðmundsdóttir
Sigrún Jóhannesdóttir
Sigrún Kristín Magnúsdóttir

Starfsfólk Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins:

Ingibjörg E. Guðmundsdóttir framkvæmdastjóri
Tölvupóstfang: ingibjorg hjá frae.is

Anna Vilborg Einarsdóttir
Tölvupóstfang: anna hjá frae.is

Ásmundur Hilmarsson
Tölvupóstfang: asmundur hjá frae.is

Björn Garðarsson
Tölvupóstfang: bjorn hjá frae.is

Fjóla María Lárusdóttir
Tölvupóstfang: fjola hjá frae.is

Guðfinna Harðardóttir
Tölvupóstfang: gudfinna hjá frae.is

Heimir Guðjónsson
Tölvupóstfang: heimir hjá frae.is

Lena Hulda Nílsen
Tölvupóstfang: lena hjá frae.is

Sigríður Jóhannsdóttir
Tölvupóstfang: sigridur hjá frae.is

Sigrún Jóhannesdóttir
Tölvupóstfang: sigrun hjá frae.is

EFNISYFIRLIT

Fastir liðir

Yfirlit yfir starfsfólk og stjórn FA

Efnisyfirlit

Ritstjórn Gáttar	Ritstjórnarpistill	4
Guðrún Eyjólfsdóttir	Ávarp formanns	5
Ingibjörg E. Guðmundsdóttir	Fræðslumiðstöð atvinnulífsins á fimmta starfsári	6

Mat

Jón Torfi Jónasson og Andrea G. Dofradóttir	Er símenntunarbjóðfélag á Íslandi?	17
Sigrún Jóhannsdóttir	Hvað er gott námsefni í fullorðinsfræðslu?	23
Kristín Njálisdóttir og Sveinn Aðalsteinsson	Fræðslusjóðirnir	30
Rósa Maggý Grétarsdóttir	Vandinn að velja	35
Ritstjórn Gáttar	Gæðaviðmið FA og samstarfsaðila	40
Sólborg Jónsdóttir	Félagsliði í nýju landi	41

Fullorðinsfræðsla og starfsmenntun

Leena Jokinen	Námsmaður framtíðarinnar er gagnrýninn	45
Þankabanki NVL	Færni til framtíðar	52
Ritstjórnin	Hvað áttu við	57
Helga Björk Pálsdóttir	Lausnaleikir í námi fullorðinna	59
Sigrún Jóhannsdóttir	Lestur með hjálp tölvu	62
Ritstjórn Gáttar	Vefpulan	63

Raunfærni og námsráðgjöf

Fjóra María Lárusdóttir	Styrkur starfsmanna er styrkur fyrirtækis	64
Hildur Vignir og Þúnn Kjartansdóttir	Þori ég, get ég, vil ég?	68
Fjóra María Lárusdóttir	Raunfærnimat í atvinnulífinu – The Value of Work (VOW)	70
Valgeir Blöndal Magnússon	Náms- og starfsráðgjöf á vinnustað í Eyjafirði	71
Hugrún Ragnarsdóttir	Vakning og hvatning, reynsla mín af raunfærnimati	72

Af sjónarhóli

Ingibjörg Jónasdóttir	Mat á ávinningi á þátttöku í Leonardo verkefni	73
Ríkey Sigurbjörnsdóttir	Sólskinssaga frá Siglufirði	76
Elín Þór og Lilja Guðmundsdóttir	„...þar lærir maður að hafa trú á sjálfum sér...“	78

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins

Sigrún Kristín Magnúsdóttir	Norrænt tengslanet um nám fullorðinna NVL	79
Björn Garðarsson	Fagrað verslunar og þjónustu	83

RITSTJÓRNARPISTILL

Ágæti lesandi.

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) gefur nú út fjórða tölublað af Gátt, ársriti um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun. Hlutverk Fræðslumiðstöðvarinnar er að vera samstarfsvettvangur stofnaðilanna, Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins, í víðtæku samstarfi um símenntun á íslenskum vinnumarkaði. Samstarfið nær til þróunar nýrra aðferða til að efla þekkingu og færni fólks á vinnumarkaði sem og framkvæmdar samstarfsverkefna. Með Gátt gefst tækifæri til að skapa vettvang fyrir umræðu um þau verkefni, viðhorf og kenningar sem efst eru á baugi hverju sinni.

Markmið ritsins er sem fyrr: Að efla umræðu um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun á Íslandi, enn fremur að safna saman og miðla reynslu, kynna það sem efst er á baugi í fræðunum, kenningum, aðferðum, námsleiðum, gögnum, tækjum og vefsíðum. Markmið okkar er að í Gátt birtist fjölbreytt úrval greina um hvaðeina sem varðar fræðslu fullorðinna. Ritið er ætlað víðum hópi í samfélaginu: þeim sem stjórna og vinna að fræðslumálum, leiðbeinendum, kennurum og námsmönnum og síðast en ekki síst öllum öðrum sem hafa áhuga á að kynna sér nýjungar og helstu sjónarmið í fræðslu fullorðinna.

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins fagnar um þessar mundir fimm ára afmæli sínu. Á þessum fimm árum hefur starfsemin vaxið og eflst og nú er miðstöðin við það að slíta barnsskónum og komast á skólaaldur. Okkur sem þar störfum, hafa verið falin fjölbreytt verkefni bæði af hálfu eigendanna, aðilum atvinnulífsins sem og opinberum aðilum sem fjármagna að stórum hluta starfsemina. En við höfum einnig átt frumkvæði að ýmsum verkefnum, innlendum, norrænum sem og evrópskum. Í fjórða tölublaðinu er greint frá starfsemi FA og fjallað er um nokkur verkefni sem unnið hefur verið að á árinu 2007.

Um leið og tímamótum er fagnað þykir tilhlýðilegt að líta um öxl og reyna að leggja mat á hvað áunnist hefur. Við í ritstjórninni höfum einmitt valið mat sem þema ársins. Í þetta skipti er rauði þráðurinn sem sagt mat í orðsins víðasta skilningi. Mat á frammistöðu, mat á árangri, mat á ávinningi, mat á raunfærni og svo mætti lengi telja.

Greinarnar sem birtast í ritinu endurspeglja þemað. Reynt er að svara spurningum eins og hvort á Íslandi sé símenntunarþjóðfélag? Hvernig er hægt að meta hvað er gott námsefni? Hvernig er ávinningur af námi metinn? Hvernig er færni og þekking sem fólk hefur aflað sér með ýmsum hætti í lífinu eða raunfærni metin? Hvaða áhrif hefur raunfærnimat á einstaklinga og líf þeirra? Hvaða áhrif hefur það á líf einstaklinga að hefja nám að nýju eftir áratuga hlé?

Eins og fyrr teljum við okkur í ritstjórninni lánsamar að hafa fengið til liðs við okkur breiðan hóp fólks við skriftirnar. Í hópi greinahöfunda eru fræðsluaðilar, leiðbeinendur, náms- og starfsráðgjafar, námsmenn, stjórnendur fyrirtækja, sérfræðingar og svo mætti lengi telja. Allir þessir aðilar eiga eitt sameiginlegt, á einn eða annan hátt vilja þeir stuðla að því að fullorðnir auki stöðugt við færni sína.

Það á sér samhljóm í einni af niðurstöðunum í nýútkominni skýrslu norræna þankabankans um færni til framtíðar, þ.e.a.s. að hver einstaklingur verði sífellt að efla færni sína. Við sem einstaklingar berum sjálf ábyrgð á að bæta okkur, en það er atvinnulífsins og stjórnvalda að koma á skipulagi og skapa skilyrði til þess að okkur sé það mögulegt. Samantekt á skýrslu þankabankans er í ritinu.

Við vonum að þetta eintak af Gátt verði kærkomin lesning þeim sem koma að námi fullorðinna. Við hvetjum lesendur til að láta skoðanir sínar í ljósi, gefa okkur ábendingar og senda okkur hugmyndir og taka virkan þátt í því að efla fullorðinsfræðslu og starfsmenntun á Íslandi.

Ritstjórn

GUÐRÚN EYJÓLFSDÓTTIR

ÁVARP FORMANNS

Fjórða starfsári Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins er að ljúka. Starfsemin er öflug og í henni sú festa sem byggist á reynslu ásamt viðtækri þekkingu. Fræðslumiðstöðin er samstarfsvettvangur ASÍ og SA um fullorðins- og starfsmenntun á íslenskum vinnumarkaði. Starfsemin fer fram í nánú samstarfi við menntamálaráðuneytið og í samræmi við þjónustusamninga við það. Markmið starfs hjá miðstöðinni eru metnaðarfull og er unnið að þeim í nánú samstarfi við símenntunarstöðvar á landsbyggðinni, Mími – símenntun í Reykjavík og fræðslumiðstöðvar iðngreina.

Fjöldi þeirra sem ekki hafa lokið grunnnámi og eru komnir út á vinnumarkaðinn er mikill. Þörf samfélags nútímans fyrir fært starfsfólk er jafnframt mikil. Því skiptir miklu að starfsemi FA sé markviss og skili árangri. Á árinu, sem er að líða, var ákveðið að gerð yrði formleg úttekt á starfi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Liður í því er eigið mat á starfseminni. Sjálfsmatinu lauk í september með skýrslu sem skilað var til menntamálaráðuneytisins en óháðir aðilar á þess vegum vinna úttektina. Sjálfsmatið tekur til innri starfsemi og starfshátta FA annars vegar en metur einnig árangur og afurðir. Sjálfsmatsskýrslan varpar skýru ljósi á fjölpætt inntak starfs FA og verður gott veganesti við frekari stefnumörkun.

Á þessu ári hófst raunfærnimat hjá fræðslumiðstöðvum iðngreina og er það fyrsta árið sem ríkisframlag kemur til fræðslumiðstöðvanna til slíks verkefnis. Áður hafði verið unnið að afmörkuðum tilraunaverkefnum í raunfærnimati, m.a. hjá hópum vélvirkja og símsmiða. Mat á raunfærni byggist á þeirri hugmynd að nám fari ekki eingöngu fram innan formlega skólakerfisins heldur við ýmsar aðstæður og í alls konar samhengi. Allt nám sé verðmætt og mikilvægt að skjalfesta það óháð því hvar þess var aflað. Einstaklingar geti þar með haldið áfram námi þar sem þeir eru staddir í þekkingu og færni en ekki þar sem formlegu námi lauk.

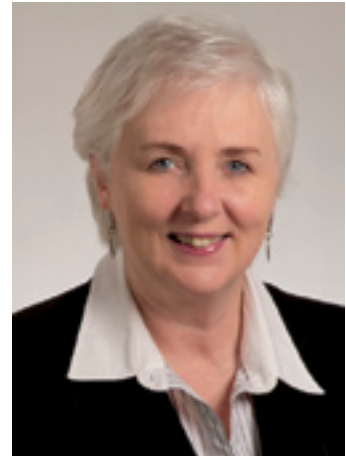
Í Evrópusambandinu var, nýverið samþykkt endanlega að setja á sameiginlegt evrópskt kerfi um samanburð á hæfni milli landa og settur evrópskur hæfniramma (EQF). Þar eru markmið náms flokkuð bæði lóðrétt í þrep og lárétt eftir færni-, þekkingar- og hæfnimarkmiðum. Tilgangurinn er að gera menntun gagnsærri og samanburð milli landa auðveld-

ari. Lengd náms eða hvaða stofnun útskrifar nemendur hefur þar lítið vægi en árangur mikið vægi og það er raunfærnimati hagstætt. Gert er ráð fyrir að aðildarríkin verði búin að setja hæfniramma hvert hjá sér og tengja það við evrópska rammann innan þriggja ára og að vottorð um færni eða prófskírteini hafi tilvísun í evrópska hæfnirammann frá 2012 að telja.

Síðla vors skilaði FA tillögum til menntamálaráðuneytisins um þróun raunfærnimats hér á landi. Í skýrslunni er bent á tvær leiðir við raunfærnimat til styttingar náms: framhaldsskólaleið og fullorðinsfræðsluleið. Lögð er mikil áhersla á að mismunandi leiðir til raunfærnimats byggist á sama kerfi og sömu gæðaviðmiðum. Enn fremur að færni viðmið verði þróuð í tengslum við gerð íslensks hæfniramma sem aftur þyrfti að vera í samræmi við þann evrópska. Miklar vonir eru bundnar við raunfærnimat hér á landi. Ætla má að evrópski hæfniramminn verði til þess að ýta undir vinnu við íslenskan hæfniramma sem nær utan um mat á raunfærni og opnar nýjar leiðir fyrir þá sem vilja auka þekkingu sína og færni.

Samtök atvinnulífsins hafa á undanfögnu ári lagt áherslu á að greina þær breytingar sem eru að verða á íslensku þjóðfélagi og hvernig bregðast eigi við þeim. Þessar breytingar lýsa sér m.a. í mikilli fjölgun öryrkja, fjórsjáanlegri fjölgun aldraðra og fólks af erlendum uppruna. Viðbrögð við þessum áskorunum munu öll fela í sér mikla áherslu á mismunandi og aukna færni einstaklinga.

Aðilar vinnumarkaðarins hafa á undanfögnu tveimur árum þrívægis komist að samkomulagi við ríkisstjórnina um framlög til námskeiðshalds og náms- og starfsráðgjafar fyrir þá sem minnsta menntun hafa og þá sem ekki hafa lokið formlegu iðnnámi. Svigrúm hefur því verið til þróttmikils starfs FA á árinu sem er að líða. Fullorðinsfræðsla og símenntun í starfi miðar að því að fólk fái tækifæri til að bæta þekkingu sína og færni til þess að mæta kröfum samfélagsins hverju sinni. Að efla þessa þætti hjá öllum, þar á meðal þeim sem minnsta formlega menntun hafa, er ein forsenda samkeppnishæfni, nýsköpunar og framfara á Íslandi. Þróttmikið starf, sem miðar að því, er allra hagur.



Guðrún Eyjólfsdóttir

INGIBJÖRG ELSA GUÐMUNDSDÓTTIR

FRÆÐSLUMIÐSTÖÐ ATVINNULÍFSINS
Á FIMMTA STARFSÁRI

Útdráttur. Mikil starfsemi einkenndi árið hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Mikil aukning er í vottuðu námi fyrir markhóp FA hjá símenntunarmiðstöðvum og dreifing á vottuðu námsskránum er góð. Útlit er fyrir mikla aukningu í námsráðgjöf á vinnustöðum milli árána 2006 og 2007. Nýir samningar um ráðgjöf og raunfærnimat hafa verið gerðir við Iðuna fræðslusetur og Fræðsluskrifstofu rafiðnaðarins og er starfsemin komin á skrið. Í starfsemi FA var raunfærnimat áberandi á árinu. Skilað var inn fyrstu tillögum til menntamálaráðuneytisins og nefnd á vegum ráðuneytisins er að störfum við úrvinnslu og stefnumótun. Þrjár stórar ráðstefnur um raunfærnimat voru haldnar á árinu. Unnið er að fjölda námsskráa til vottunar og hafa tvær verið metnar. Unnið hefur verið í tveimur evrópskum samstarfsverkefnum. FA vistar NVL sem rekið er á vegum norrænu ráðherranefndarinnar, verkefni á vegum Starfsmenntasjóðs verslunar- og skrifstofufólks og Fagráðs verslunar- og þjónustugreina.

Þetta starfsár er það fimmta í röðinni en Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) var stofnuð af ASÍ og SA í árslok 2002 og hóf starfsemi á miðju ári 2003. Starfsemin byggist á þjónustusamningi sem ASÍ og SA gera við menntamálaráðuneytið. Fyrsti þjónustusamningurinn var undirritaður í apríl árið 2003 og gildi hann út árið 2006. Hins vegar gaf ríkisstjórnin út yfirlýsingu í tengslum við niðurstöður ASÍ og SA um gildi kjarasamninga í nóvember 2005. Í þeirri yfirlýsingu var greint frá því að fé yrði aukið til fullorðinsfræðslu og starfsmenntamála. Ákveðið var að fela FA að vinna að þeim málum sem yfirlýsingin kvað á um og var þjónustusamningurinn því endurnýjaður fyrr en ella eða í ársbyrjun 2006. Viðauki var gerður við samninginn í ársbyrjun 2007 þar sem FA var falið að móta reglur og deila út fé til fræðslumiðstöðva iðngreina vegna námsráðgjafar á vinnustað og raunfærnimats.

Allir samningarnir eiga það sammerkt að markhópur starfseminnar er fólk á vinnumarkaði sem ekki hefur lokið framhaldsskóla, innflytjendur og aðrir sambærilegir hópar. FA er ekki ætlað að sinna markhópi sínum beint heldur í gegnum samstarfsaðila sína sem eru fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar og Mímir – símenntun. Starfsmenn FA eru því sjaldnast í beinni snertingu við markhópinn.

Tölur Hagstofu Íslands frá árinu 2005 sýna að um 63.200 manns á vinnumarkaði á aldrinum 16–74 ára hafa ekki lokið námi á framhaldsskólastigi. Þetta gerir um 38% af íslensku vinnuafla. Í þessum hópi eru auðvitað bæði framhaldsskólanemar sem vinna með námi og einnig eldra fólk sem heldur áfram að starfa eftir að eftirlaunaaldri er náð þannig að raunverulegur markhópur er þó nokkuð minni.

Innflytjendur eru einnig stór hópur, erlendur ríkisborgurum hefur fjölgað hratt á undanförunum árum eða um 82% milli árána 2003 og 2006. Erlendir ríkisborgarar árið 2006 voru 18.563 samkvæmt upplýsingum Hagstofu Íslands. Flestir þeirra koma hingað til að starfa á vinnumarkaði.

Á sama tíma er atvinnuþátttaka á Íslandi mjög mikil. Atvinnuþátttaka innan Evrópusambandsins var að meðaltali 63,3% árið 2005. Það ár var atvinnuþátttaka á Íslandi 83,8% og er það langhæsta prósentan sem mældist í 30 löndum sem könnuð voru hjá Eurostat, hagstofu Evrópusambandsins. Íslendingar skara einnig fram úr bæði í atvinnuþátttöku kvenna og aldurshópsins 44–64 ára.

Sjá má á þessum fjöldatölum að verkefni FA er bæði stórt og umfangsmikið. Ljóst er að sumir innan þessara hópa, sem mynda markhóp FA, eru í námi, aðrir munu aldrei fara í nám. Engu að síður er markhópurinn mjög stór og fer stækkandi með mikilli aukningu erlends vinnuafls. Það er því mikilvægt að sinna þessum hópum sérstaklega og gefa þeim tækifæri til náms. Námið þarf að henta bæði einstaklingunum og atvinnulífinu í landinu því að flestir eru á vinnumarkaði. Mikilvægt er fyrir einstaklingana að námið nýtist þeim til eininga á framhaldsskólastigi og geti þannig stytt þeim leið sem vilja halda áfram námi.

Þeim sem starfa fyrir þennan markhóp ber saman um að það sé erfitt að ná til fólks með litla grunnmenntun með námshvatningu og námstækifærum. Þeir samningar, sem FA starfar eftir, marka tímamót varðandi ríkisframlag til menntunar og hvatningar til þessa markhóps. Með þeim opnast möguleikar í gegnum námsráðgjöf á vinnustað,

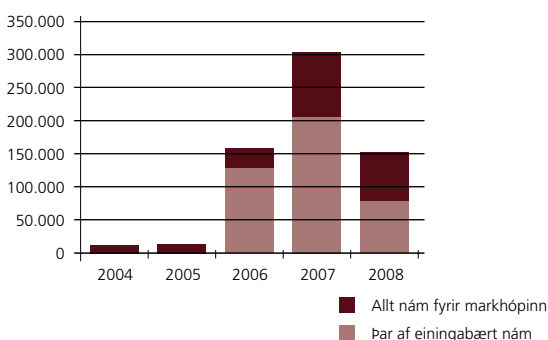
raunfærnimat og námsleiðir sem eru metnar til eininga á framhaldsskólástigi.

Hér er því gerð tilraun til mikilvægs átaks í menntamálum markhópsins. Jafnframt er ljóst að fjármagnið er lítið í samanburði við stærð markhópsins og umfang starfsins. Það er því nauðsynlegt að forgangsraða verkefnum.

Á þeim fjórum til fimm árum, sem FA hefur starfað, hefur aukning orðið mikil í námi markhópsins hjá símenntunarmiðstöðvunum samkvæmt upplýsingum sem þær hafa skilað inn til FA. Ekki hefur einungis orðið aukning í vottuðu námi samkvæmt námsskrám FA heldur öllu námi.

Neðangreind mynd sýnir þessa aukningu vel en reikna má með að starf FA að vottun námsskráa, framlag til vottaðra námsleiða frá ríkinu og framlag til náms- og starfsráðgjafar hjá símenntunarmiðstöðum stuðli að þessari aukningu. Vert er að geta þess að upplýsingarnar vegna 2007 eru eingöngu fyrir hálf ári.

Mynd 1. Nemendastundir – allt nám fyrir markhópin



Hér á eftir verður gerð grein fyrir starfseminni samkvæmt þjónustusamningi við menntamálaráðuneytið.

- Í fyrsta lagi verður gerð grein fyrir þeim verkefnum sem veitt er fé til hjá fræðslu- og símenntunarmiðstöðvum.
- Í öðru lagi verkefnum sem FA annast.
- Í þriðja lagi verður greint frá nokkrum stórum verkefnum sem eru fjármöggnuð með öðrum hætti.

1) FRAMLÖG TIL FRÆÐSLU- OG SÍMENNTUNARMIÐSTÖÐVA

Greiðslur til fræðslu- og símenntunarmiðstöðva komu fyrst inn í samninga FA árið 2006 og hafa því verið inntar af hendi í hátt á annað ár. Á tímabilinu frá ársbyrjun 2006 og fram á mitt ár 2007 hefur ríkisframlag verið 207.493.563 kr. Þetta er í fyrsta skipti sem fullorðnu fólki á vinnumarkaði, sem ekki hefur lokið framhaldsskóla, er sinnt sérstaklega með framlagi frá ríkinu á þennan hátt. Framlagið til miðstöðvanna greinist í þrjá hluta og verður gerð grein fyrir þeim hverjum fyrir sig.

1. Framlag til vottaðs náms hjá fræðslu- og símenntunarmiðstöðvum og Mími – símenntun.
2. Framlag til símenntunarmiðstöðvanna níu og Mímis – símenntunar vegna náms- og starfsráðgjafar á vinnustöðum.
3. Framlag til námsráðgjafar og raunfærnimats hjá fræðslumiðstöðvum iðngreina sem eru tvær talsins.

1.1 Framlag til vottaðra námsleiða

Árið 2006

Útlutunarreglur voru mótaðar og samningsform útbúin vegna vottaðra námsleiða árið 2006. Samkvæmt þessum samningum voru greiddar 55.664.000 kr. á árinu 2006 fyrir vottaðar námsleiðir til samstarfsaðila FA. Fjöldi námsmanna var 669 sem tók þátt í námi sem í heild var 73.814 nemendastundir og heildareiningafjöldi áætlaður 5.204.

73% nemendastunda fóru fram á höfuðborgarsvæðinu (53.797) en 27% á landsbyggðinni (20.017). Markhópurinn er hins vegar nokkurn veginn jafnstór á þessum svæðum.

Hálft ár 2007

Um mitt ár 2007 hafði verið greitt til vottaðra námsleiða 56.981.700 kr. Fjöldi námsmanna var 667 sem tók þátt í námi sem í heild var 69.182 nemendastundir. Áætlaður fjöldi eininga er 5.181.

58% nemendastunda fóru fram á höfuðborgarsvæðinu (40.314) en 42% á landsbyggðinni (28.868). Aukning

í vottuðu námi er augljóslega mikil milli áronna 2006 og 2007 en fjöldinn á vorönn 2007 er nánast sá sami og hann var allt árið á undan. Sjá töflu.

Tafla 1. Vottaðar námsleiðir 2006–2007

	Fjöldi nám-skeiða	Fjöldi þátttak-enda	Fjöldi kennslu-stunda	Fjöldi nemend-astunda	Fjöldi lokinna eininga	Fjármagn í krónum
2006	40	669	4.478	73.814	5.204	55.664.000
Vorönn 2007	43	667	4.575	69.182	5.181	56.981.700
Samtals	83	1.336	9.053	142.996	10.385	112.645.700

1.2 Framlag til náms- og starfsráðgjafar hjá símenntunarmiðstöðvum

Árið 2006

Þetta er fyrsta árið sem fjármagni er veitt í náms- og starfsráðgjöf. Úthlutunarreglur voru mótaðar og samningsform útbúin vegna náms- og starfsráðgjafar árið 2006. Sett voru fram árangursmarkmið. Allir til þess bærir aðilar gerðu samning strax árið 2006 nema Fræðslumiðstöð Vestfjarða sem hóf ekki ráðgjöfina fyrr en árið 2007.

Samkvæmt samningum við níu miðstöðvar voru á árinu 2006 greiddar 20.040.000 kr. fyrir ráðgjöf hjá samstarfsaðilum, auk þess 7.660.000 kr. sem voru skuldfærðar um áramót vegna þess að árangur var ekki í samræmi við árangursmarkmið.

Heimsótt voru 135 fyrirtæki og haldnir 166 kynningarfundir í þeim. Fjöldi þeirra einstaklinga, sem tóku þátt í kynningum, var 2.594. Af þeim komu 1.012 einstaklingar í viðtöl eða um 39%. Auk þess voru 115 endurkomur í einstaklingsviðtöl og 104 viðtöl voru vegna raunfærnimats. Alls voru viðtölin því 1.231.

Stjórn FA lagði til um áramót að lækka árangursmarkmiðin um 25%. Mismunurinn var skuldfærður hjá samstarfsaðilunum. Í upphafi þessa árs heimilaði menntamálaráðuneytið lækkun árangursmarkmiða um allt að 40%.

Árið 2007

Um mitt ár 2007 höfðu verið greiddar 21.800.000 kr. vegna náms- og starfsráðgjafar hjá símenntunarmið-

stöðvunum. Ekki hefur verið gerður viðaukasamningur um greiðslur til Farskóla Norðurlands vestra en hans hlutur er áætlaður 1.350.000 fyrir sama tímabil.

1.229 viðtöl hafa verið tekin samkvæmt niðurstöðum frá 10 símenntunarmiðstöðvum. Ljóst er að mikil aukning er milli ára en á hálfu ári 2007 er fjöldi viðtala sami og allt árið 2006.

Ljóst er að árangur einstakra fræðsluaðila er mjög misjafn, frá því að hafa lokið árangursmarkmiðum fyrir árið í það að enn vantar 123%, þ.e. allt árið 2007 og stóran hluta af skuldfærðum viðtölum árið 2006.

Heimsótt voru 171 fyrirtæki og haldnir 207 kynningarfundir. Fjöldi einstaklinga, sem tóku þátt í kynningarfundum, var 1.868. Heildarfjöldi einstaklinga í einstaklingsviðtölum var 960. Með endurkomum og raunfærnimati var fjöldi einstaklingsviðtala 1.229.

Nokkuð víst má telja að ráðgjöfin eigi hlutdeild í þeirri miklu aukningu sem er á þátttöku í námi á vegum samstarfsaðilanna, bæði vottuðu og óvottuðu. Að mati allra hlutaðeigandi er hún mjög gagnleg. Jafnframt er ljóst að ójafnvægi er milli árangursmarkmiða og raunverulegs árangurs. Ekki er óeðlilegt að það taki nokkurn tíma að læra á nýja starfshætti þar sem námsráðgjöf á vinnustað lýtur allt öðrum lögmálum en almenn námsráðgjöf í skóla-kerfinu. Á haustönn 2007 hyggst FA ásamt samstarfsaðilum sínum endurskoða árangursmarkmiðin.

1.3 Framlag til náms- og starfsráðgjafar og raunfærnimats hjá fræðslumiðstöðvum iðngreina

Á árinu 2007 voru mótaðar úthlutunarreglur og útbúin samningsform vegna náms- og starfsráðgjafar og raunfærnimats hjá fræðslumiðstöðvum iðngreina. Þetta er fyrsta árið sem ríkisframlag kemur til þessara verkefna hjá fræðslumiðstöðvum iðngreina. Á miðju ári 2007 höfðu verið greiddar 15.000.000 kr. til þessara verkefna.

Ákveðin var skipting milli ráðgjafarinnar og raunfærnimatsins þannig að u.þ.b. 80% færu til ráðgjafarinnar og 20% til raunfærnimats. Árangursmarkmið voru sett í samræmi við þessa skiptingu. Gerð var krafa um sama árangur í námsráðgjöfinni og hjá símenntunarmiðstöðvunum. Í

raunfærnimati er miðað við að metin eining kosti 6.500 kr. Starfið hófst hjá Iðunni fræðslusetri á fyrri hluta ársins en er nýhafið hjá Fræðsluskrifstofu rafiðnaðarins.

Fyrstu niðurstöður benda til þess að starfið hafi farið vel af stað. Metin var reynsla þeirra sem hafa hafið nám í húsasmíði en ekki lokið því. Metnar voru 893 einingar. Fjöldi einstaklinga í náms- og starfsráðgjöf er 94. Þeir hafa allir tekið þátt í raunfærnimati. Viðtala fjöldi hjá Iðunni var 274. Á miðju ári 2007 var Iðan komin um 29% fram úr markmiðasetningu ársins í raunfærnimati eða úr 693 einingum í 893 einingar. Fjöldi viðtala nam um 34% af árangursmarkmiðum ársins eða 274 viðtöl af 817. Nokkur verkefni eru í undirbúningi og hefur Iðan fræðslusetur fengið heimild til að færa fé milli flokka og auka hlut raunfærni í samningi sínum á þessu ári. Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins hóf þessa starfsemi með haustinu 2007.

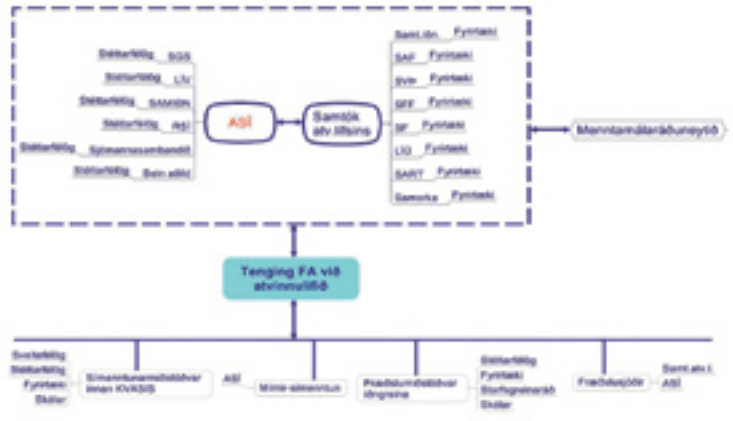
2) VERKEFNI FA SAMKVÆMT ÞJÓNUSTUSAMNINGUM

Samstarf

Viðtækt samstarf hefur tekist við flesta þá aðila sem starfa að fræðslumálum á vegum ASÍ og SA. Allir skilgreindir samstarfsaðilar hafa komið til samstarfs á þeim árum sem liðin eru frá stofnun FA, þ.e. allar símenntunarmiðstöðvarnar, Mímir – símenntun, Fræðslumiðstöðvar iðngreina, fræðslusjóðirnir Landsmennt, Starfsafl, Fræðslusjóður verslunar- og skrifstofufólks og Mennt. Mikil þátttaka hefur einnig verið frá baklandi ASÍ og SA í samstarfsverkefnum, þar einkum að nefna SGS, VR, SAF og SVÞ. Fleiri en skilgreindir samstarfsaðilar hafa leitað eftir samstarfi við FA og hefur ráðið úrslitum um slíkt samstarf hvort verkefni hafi samlegðaráhrif við þau þróunarverkefni sem FA vinnur að. Það hefur verið reyndin í nokkrum verkefnum og má t.d. nefna Starfsgreinaráð fjármála og skrifstofugreina sem óskaði eftir samstarfi um gerð mælistiku vegna námsefnisgerðar. Það starf hefur nýst við vinnu vegna námsefnisgerðar í íslensku.

Tekjur af slíku samstarfi bæði innlendu og erlendu hafa verið umtalsverðar og hafa aukist ár frá ári. Þar af hafa NVL og Fagråd verslunar og þjónustu gefið 36,5

Mynd 3. Tenging FA við atvinnulífið



milljónir af sér í starfsemi og aukið samlegðaráhrif í starfinu til muna. Sjá má á neðangreindri töflu hvað aukning annarra tekna hefur verið mikil á tímabilinu sem hlutfall af framlagi ríkisins til verkefna FA.

Tafla 2. Aðrar tekjur sem hlutfall af ríkisframlagi til starfsemi FA

2003	2004	2005	2006	2007
0,94%	9,33%	16,76%	46,75%	70,24%

Húsfélag

Sem lið í þjónustu við fræðslustofnanir á vegum ASÍ og SA hefur FA boðið upp á húsnæðissamstarf. Mímir – símenntun, Mennt, samstarfsvettvangur atvinnulífs og skóla og Landsmennt, starfsmenntun Samtaka atvinnulífsins og verkafólks á landsbyggðinni hafa leigt húsnæði af FA. Starfsemin hefur nú verið eitt ár í Skeifunni 8, 2. hæð. Auk skrifstofuaðstöðu er í húsnæðinum FA aðstaða fyrir fjárfundarbúnað, tvö fundarherbergi og ein kennslustofa. Mímir – símenntun hefur á sínum snærum átta kennslustofur. Símenntunarmiðstöðvarnar á landsbyggðinni hafa heimild til að nýta vinnu- og fundaraðstöðu hjá FA. Á árinu urðu nokkrar breytingar hjá samstarfsaðilum. Gerður var samningur við FA um að halda utan um Mennt sem hefur hætt eigin rekstri en heldur stöðu sinni sem samstarfsvettvangur atvinnulífs og skóla. Mímir – símenntun hefur

aukið talsvert við húsnæði sitt frá því sem var í upphafi. Háskólinn á Bifröst kom inn í húsnæðissamstarfið og leigir aðstöðu fyrir nokkra starfsmenn. Húsnæðið í Skeifunni 8 er talsvert stærra en fræðslusamfélagið hefur þörf fyrir núna. Þetta gefur möguleika bæði á húsnæðissamstarfi við fleiri fræðsluaðila en ekki er síður um að ræða vaxtarmöguleika fyrir núverandi samstarfsaðila. Meðan húsnæðinu hefur ekki verið ráðstafað til samstarfsaðila er það leigt út til óskyldrar starfsemi og er í rúmlega fullri nýtingu þegar þetta er skrifað.

Einnig er reynt að ná samlegðaráhrifum í þjónustu samstarfsaðilanna og hafa verið gerðir tveir samningar um sameiginlegan starfsmann, annars vegar við Mími – símenntun og hins vegar við Landsmennt.

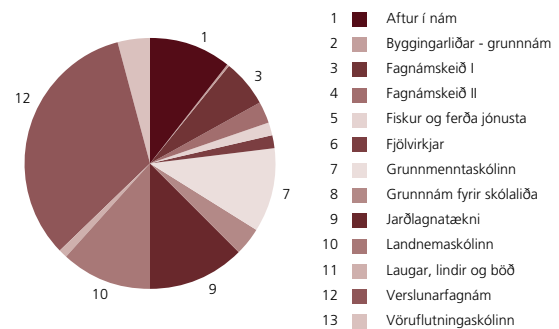
Tafla 3. Hlutfall leigutekna á móti rekstrarkostnaði húsnæðis.

2003	2004	2005	2006	2007
20%	25%	27%	40%	55%

Nýjar námsleiðir

Eitt af markmiðum FA er að starfa óháð búsetu, þ.e. að starfið nýtist á öllu landinu. Flestar námsskrár, sem gefnar hafa verið út, hafa verið kenndar víðar en hjá upphafs- aðila. Af afspurn að dæma virðist það ekki erfitt fyrir fræðsluaðilana að taka námsskrárnar til kennslu. Þrettán námsskrár hafa verið kenndar alls 81 sinni. Sex hafa ekki verið kenndar. Aðeins ein útgefin eldri námsskrá hefur ekki verið kennd, MFA-skólinn, en á móti kemur að fjöldamargir hafa farið þessa námsleið gegnum tíðina og því mikilvægt að það sé til mat á henni. Af námsskrám til tilraunakennslu hefur verið kennd ein af fjórum. Tvær nýjar námsskrár fara til kennslu á haustönn. Námsskrárnar hafa allar verið metnar til eininga á framhaldsskólastigi. Það opnar möguleika fyrir þá sem ljúka námi samkvæmt þeim að hefja nám í framhaldsskólum landsins. Ekki hefur enn gefist möguleiki á að kanna hversu margir hafa nýtt sér þann möguleika. Hér að neðan er tafla með upplýsingum um fjölda námsleiða, þátttakenda, kennslustunda og nemendastunda í námsskrám FA á árabílinu 2003–2007.

Mynd 5. Fjöldi nemendastunda eftir námsskrám FA 2003–2007



Kökuritið sýnir fjölda nemendastunda í námsleiðum sem haldnar hafa verið samkvæmt námsskrám FA á árabílinu 2003–2007.

Á sl. ári hafa verið metnar og gefnar út 2 námsskrár.

- Grunnnámskeið fyrir fiskvinnslufólk, 60 kest., metin til allt að 5 eininga. Bóklegt nám, einkum ætlað 18 ára og eldri sem starfa við verkun og vinnslu sjávar- aflu, þ.e. í flakavinnslu, frystingu, söltun, skreiðar- verkun og rækju- og skelvinnslu.
- Skref til sjálfshjálpar í lestri og ritun, 60 kest., metin til allt að 5 eininga. Námskeið auk heimavinnu. Tilgangur námsins er að styrkja lestrar- og ritunarhæfni og auka þar með hæfni til starfs og áframhaldandi náms. Áhersla er lögð á að efla lesskilning, lestrar- löngun, úthald við lestur og stafsetningarfærni.

Undirbúningur stendur yfir vegna fleiri verkefna. Ber þar fyrst að geta samnings við Starfsgreinasamband Íslands og Samtök ferðaþjónustunnar um að bæta námsfram- boð og þjálfun ófaglærðra starfsmanna í ferðaþjónustu á Íslandi. Unnið hefur verið að námsskrárgerð á vegum FA. Verður fyrra námskeið af tveimur, 60 stunda langt nám- skeið, lagt fyrir matsnefnd á haustmánuðum en hið síðara verður tilbúið til notkunar í tilraunaskyni á vormánuðum 2008.

Einnig er í gangi undirbúningur fyrir Alþýðusamband Ísland að námsskrárgerð og mati á námi fyrir trúnaðar- menn.

Tafla 4. Notkun námsskráa FA árin 2003-2007

Heiti námsskrár	Fjöldi námskeiða	Fjöldi þátttakenda	Fjöldi kennslust	Fjöldi nemendast.
Aftur í nám	17	230	1.469	19.808
Byggingarliðar – grunnnám	1	11	45	495
Fagnámskeið I	10	198	591	11.284
Fagnámskeið II	2	68	141	5.174
Fiskur og ferðaþjónusta	1	11	300	3.300
Fjölverkjar	2	18	340	3.060
Grunnmenntaskólinn	9	124	1.478	19.740
Grunnnám fyrir skólaliða	7	111	455	7.070
Jarðlagnatækni	4	76	1.200	22.800
Landnemaskólinn	19	203	2.040	21.940
Laugar, lindir og böð	1	18	104	1.872
Verzlunarfagnám	5	85	2.694	61.124
Vöruflutningaskólinn	3	31	762	7.704
Samtals	81	1.184	11.619	185.371

Fagnámskeið fyrir starfsmenn í heilbrigðis- og félagsþjónustu er í vinnslu, 198 kest., ætlað þeim sem aðstoða, annast um eða hlyna að sjúkum, fötludum og öldrudum á einkaheimilum eða stofnunum. Einnig þeim sem á einkaheimilum eða stofnunum aðstoða skjólstæðinga sína við innkaup, þríf og persónulega umhirðu auk þess að veita þeim félagslegan stuðning og aðstoð til að rjúfa félagslega einangrun.

Loks hefur verið unnið að: Stóriðjuskólanum, 1.025 kest., einkum ætlaður þeim sem vinna við álframleiðslu, Fagnámskeiði starfsmanna leikskóla, 210 kest., einkum ætlað ófaglærðum starfsmönnum á leikskólum og þjónustuliðum, 60 kest., ætlað þeim sem sjá um ræstingu og þríf á stofnunum og öðrum vinnustöðum. Vinna er á frumstigi við nám fyrir starfsmenn öryggisfyrirtækja og starfsmenn á umhverfissviði sveitarfélaga.

Loks ber að geta náms í almennum bóklegum greinum fyrir þá sem stunda iðnnám en í ljós hefur komið að margir, sem hafa hætt námi í iðngreinum, eiga fyrst og fremst eftir þessar greinar og þurfa að eiga þess kost að sækja þær í fullorðinsfræðslu.

Þróun mats á raunfærni

Á árinu voru sendar fyrstu stefnumarkandi tillögur til menntamálaráðuneytisins um tilhögun raunfærnimats. Menntamálaráðuneytið hefur skipað nefnd til að fjalla um þessar tillögur og framgang þeirra. Í nefndinni sitja af hálfu ráðuneytisins þeir Ólafur Grétar Kristjánsson, Þórir Ólafsson og Sigurjón Mýrdal. Af hálfu FA sitja þau Heimir Jón Guðjónsson og Fjóla María Lárusdóttir í nefndinni.

Í viðauka við þjónustusamning, sem undirritaður var í upphafi ársins 2007, var í fyrsta skipti sett opinbert fjármagn til raunfærnimats einstaklinga. Til þess bærir fræðsluáðilar, Iðan fræðslusetur og Fræðsluskrifstofa raf-iðnaðarins, hafa gert samning um að hefja raunfærnimat fyrir þá einstaklinga sem hafa byrjað nám í löggiltum iðngreinum en ekki lokið.

FA hefur tekið þátt í nokkrum tilraunaverkefnum á árinu. Í þessum verkefnum sér FA um samhæfingu, aðferðafræði, þjálfun matsaðila og ráðgjöf í ferlinu. Þau verkefni, sem hafa varðað mat til styttingar á námi í framhaldsskóla, eru:

Bættu um betur (BUB) – Húsasmíði, 2007

Samstarfsaðilar: FA – Iðan – Iðnskólinn í Reykjavík.

Verkefnið gekk út á að ná til einstaklinga sem hafa byrjað í trúðnámi en ekki lokið því. Staða þátttakenda var metin og þeir fá tækifæri til að ljúka því iðnnámi sem þeir hófu á sínum tíma.

Fyrirspurnir voru 93 og komu 84 á kynningarfund. Umsóknir voru um 70 og var 31 valinn til áframhaldandi raunfærnimats. Metnar voru 893 einingar í þessu verkefni.

Næsta skref hjá hópnum er nám í Iðnskólanum í Reykjavík og hefur skólinn mótað námsáætlun sem kemur mikið til móts við þarfir hópsins með einstaklingsmiðuðu námi. Nokkrir þátttakendur stefna á sveinspróf í janúar en meirihluti hópsins hyggur á það að lokinni vorönn 2008.

Verkefnisstjórn er í höndum Iðunnar fræðsluseturs.

Bættu um betur (BUB) – Biliðirnir, 2007

Samstarfsaðilar: FA – Iðan – Mímir – símenntun – Borgarholtsskóli.

Verkefninu er ætlað að ná til einstaklinga sem hófu nám en luku ekki, greina stöðu þeirra, finna leiðir til að meta þá þekkingu sem þeir hafa aflað sér í starfi og hvetja þá til að ljúka iðnnámi.

Fyrirspurnir voru 50 og komu álíka margir á kynningarfundinn. Umsóknir voru 36 og þar af var 21 valinn til frekari samvinnu. Í hópnum eru 14 sem hyggja á mat í bifvélavirkjun, 3 sem hyggja á mat í bílamálun og 4 sem hyggja á mat í bifreiðasmíðum.

Verkefnisstjórn er í höndum Mímis – símenntunar og Iðunnar fræðsluseturs. Verkefnið er enn í vinnslu.

Fjöldi verkefna er í undirbúningi nú á haustmánuðum.

Kynningar

Gefið hefur verið út kynningarefni um raunfærnimat til að nota í tilraunaverkefnum og til kynningar á hugtakinu, ferlinu og evrópsku reglunum um mat á óformlegu og formlausu námi.

Tvær stórar ráðstefnur um raunfærnimat voru haldnar á árinu.

ERLEND SAMSTARFSVERKEFNI:

VOW – Leonardo-verkefni 2005–2007

Á árinu var fram haldið starfi í verkefninu VOW en það byggist á styrk sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins fékk frá Leonardo da Vinci-starfsmenntaáætlun Evrópusambandsins að upphæð 30 milljónir íslenskra króna í tilraunaverkefni sem ber titilinn „The Value of Work“ eða Gildi starfa. Unnið er að þróun aðferða til að meta raunverulega færni einstaklinga í atvinnulífinu. FA stýrir 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, VR, starfsgreinaráð fjármála- og verslunargreina og menntamálaráðuneytið. Fulltrúar þessara aðila mynda faghóp í verkefninu sem fer reglulega yfir framvindu mála. Sams konar faghópar hagsmunaaðila hafa verið myndaðir í hverju landi.

Verkefninu er nú að ljúka. Lokaráðstefna var haldin á Íslandi 28. september síðastliðinn. Á liðnu ári voru haldnir tveir fundir í verkefninu, annar á Kýpur dagana 29. mars til 2. apríl og hinn í Slóveníu dagana 30. júní – 5. júlí. Fjóra María Lárusdóttir og Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir sóttu fundina af hálfu FA.

Markhópur verkefnisins er starfsmenn sem hafa aukið færni sína með óformlegu og formlausu námi og hafa ekki lokið framhaldsskóla. Alls útskrifuðust á Íslandi 19 bankastarfsmenn sem voru tilraunahópurinn. Matið var byggt á færnimöppu, sjálfsmati, viðtölum, mati yfirmanns og mati í gegnum raundæmi. Kýpur og Danmörk unnu einnig verkefni í bankageiranum en Slóvenía vann yfirfærsluverkefni í umönnunargreinum og Svíþjóð vann yfirfærsluverkefni í félagsgreinum.

Afurðir verkefnisins eru:

- Handbók um gerð færnivíðmiða.
- Raunfærnimat á vinnustað (Validation of competencies in the workplace). Lýsing á raunfærnimatsferli verkefnisins með hliðsjón af reynslu þátttakenda og samstarfsaðila. Leiðbeiningar til ráðgjafa, fyrirtækja

og stéttarfélagum um hlutverk þeirra í raunfærnimatsferlinu. Ensk útgáfa. Verður þýtt á fimm tungumál við lok verkefnis.

- Handbók um aðferðafræði í raunfærnimati, „Handbook of methods“. Lýsing á aðferðafræði í raunfærnimati og hlutverki ráðgjafa. Sjá heimasíðu verkefnisins.

Heimasíða verkefnisins er valueofwork.com en einnig er hlekkur á heimasíðu FA, www.frae.is.

CREAC – Leonardo-verkefni 2006–2008

CREAC-verkefnið (Cooperation for the Recognition, Evaluation and Accreditation of Competences) miðar að því að hanna og prófa aðferðafræði og ferli til að viðurkenna raunfærni sem næst með formlegum og óformlegum hætti. Erlendir samstarfsaðilar eru: Oviedo Chamber of Commerce á Spánn, ENTENTE UK á England, Chambre de Métiers de Vaucluse í Frakkland og The Labour County Board of Södermanland í Svíþjóð.

CREAC miðar einkum að vottun á starfsfærni á sviði rekstrarfræði, viðskiptafræði og markaðsfræði og reynir að koma á fót kerfi sem nota má í þeim löndum sem taka þátt í verkefninu. Hlutverk FA er að þróa aðferðir sem henta íslenskum aðstæðum. Fundir á árinu voru:

Transnational Monitoring Committee í Oviedo á Spáni dagana 30. – 31. október 2006.

Bjarni Ingvarsson sótti fundinn.

European Congress on the Accreditation of Competences í Oviedo á Spáni dagana 19.- 20. mars 2007. Björn Garðarsson, sem hefur tekið við verkefninu hjá FA, sótti fundinn ásamt Fjólu Maríu Lárusdóttur sem flutti erindi um stöðu raunfærnimats á Íslandi.

Námsferð var farin til Birmingham 31. maí til 1. júní 2007. Björn Garðarsson tók þátt í henni.

Stjórn verkefnisins er í höndum Spánverja. Sjá heimasíðu verkefnisins, creacproject.or.



Mynd frá lokaráðstefnu VOW.

Uppbygging námsferilsskrár

Eitt af viðfangsefnum FA er að byggja upp kerfi fyrir námsferilsskrár (nemendabókhalda) í samstarfi við fræðsluaðila og menntamálaráðuneytið þar sem m.a. verði tekið mið af mati á óformlegu námi og raunfærni.

Gerður var samningur við fyrirtækið Betri lausnir um að vinna þarfagreininguna í samráði við samstarfsþóp. Í honum eru Guðfinna Harðardóttir, sem tók við af Guðmundu Kristinsdóttur frá FA, Björn Sigurjónsson frá Iðunni, Rósa S. Jónsdóttir frá Mími – símenntun, Jóhann Ingólfsson, frá Farskólanum – miðstöð símenntunar á Norðurlandi vestra og Björn Garðarsson frá Fagráði verslunar og þjónustu. Þegar þessari þarfagreiningu lýkur er komið að því að hanna kerfið. Vænta má niðurstaðna úr þarfagreiningunni haustið 2007.

Þróun náms- og starfsráðgjafar

Það hefur verið liður í starfi FA frá upphafi að þróa leiðir til að veita náms- og starfsráðgjöf á vinnumarkaði. Markmiðið er einkum að ná sambandi við markhóp FA og greina þarfr ásamt því að búa til námsleiðir sem henta bæði einstaklingunum og þeim fyrirtækjum og stofnunum sem þeir starfa í. Ekki er síður mikilvægt að hvetja til náms og ábyrgðar á eigin færniþróun.

Á síðastliðnu ári færðist náms- og starfsráðgjöfin út

til samstarfsaðila FA með formlegum hætti. Hlutverk FA hefur því breyst í kjölfarið. Nú er mikilvægast að halda utan um og samræma þróun í málaflokknum. Frá því að byrjað var að ráða náms- og starfsráðgjafa hjá samstarfsaðilum FA hefur starfsemin beinst að því að veita handleiðslu um vinnuaðferðir við ráðgjöf á vinnumarkaði og í fyrirtækjum. Eftirtaldir fundir voru haldnir á árinu:

Opin ráðstefna og fræðsludagur fyrir ráðgjafa og framkvæmdastjóra símenntunarmiðstöðvanna var haldinn 15. janúar 2007. Dr. Peter Plant, prófessor hjá Kennaraháskólanum í Danmörku, var sérstakur gestur ráðstefnunnar og hélt erindi en hann er frumkvöðull á sviði náms- og starfsráðgjafar á vinnustað. Fjörutíu þátttakendur voru á ráðstefnunni en 23 þátttakendur á fræðsludegi ráðgjafanna.

Fundur með ráðgjöfum og framkvæmdastjórum símenntunarmiðstöðvanna var haldinn 26. apríl 2007. Farið yfir árangursmarkmið og tekin staðan í ráðgjöfinni. 21 þátttakandi.

Fundur með ráðgjöfum símenntunarmiðstöðvanna var haldinn 17. september 2007. Farið yfir stöðu mála í ráðgjöfinni eftir skil á skýrslum um ráðgjöfina. Hluti dag-skrárinnar var kennsla í hópefli. 15 þátttakendur.

Útbúin hafa verið stuðningsgögn fyrir náms- og starfsráðgjöf á vinnustað. Sett hefur verið upp vefsíða fyrir ráðgjafa í verkefninu. Um er að ræða læstan gagnabanka sem inniheldur upplýsingar um verkefnið og stuðningsgögn fyrir framkvæmd og utnumhald ráðgjafarinnar.

Þróun aðferða í fullorðinsfræðslu og starfsmenntun

Liður í því að bæta fræðsluna er tilboð FA til samstarfsaðila sinna um námskeið í kennslufræði fullorðinna. Á síðastliðnu ári voru haldin samtals sjö leiðbeinendanámskeið: Þrjú Stiklunámskeið fyrir Mími – símenntun, Símeý og Farskólann – miðstöð símenntunar á Norðurlandi vestra. Þrjú námskeið í starfseflingu/hópefli voru haldin fyrir talsmenn stéttarfélaga innan ASÍ, Brunamálaskólann og náms- og starfsráðgjafa. Eitt starfsþjálfanámskeið var haldið hjá Símeý á Akureyri vegna verslunarfagnáms. Samtals 835 nemendastundir.

Þróuð hafa verið nokkur hjálpertæki út frá kennslufræði fullorðinna. Þar má nefna mælistiku um gæði náms-efnis sem einnig er hugsuð sem leiðarvísir fyrir námsefnishöfunda. Í tengslum við mælistikuna hefur verið útbúið námsefnisstöðkerfi sem hugsuð er sem hjálpertæki fyrir fræðsluaðila og drög að námsefnisgagnabanka sem heldur utan um það sem metið hefur verið sem gott náms-efni og stuðlar að áframhaldandi þróun þess.

Jafnframt hefur verið byggt upp gagnasafn um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun í húsakynnum FA og er bætt við safnið á hverju ári. Unnið hefur verið að skráningu safnsins á árinu. Í undirbúningi eru reglur um útlán og kynning safnsins fyrir samstarfsaðilum FA.

Námsefni í íslensku fyrir erlenda starfsmenn

Haustið 2006 hóf FA það verkefni samkvæmt þjónustusamningi við menntamálaráðuneytið að láta útbúa náms-efni í íslensku fyrir erlenda starfsmenn og þjálfara kennara/leiðbeinendur í notkun þess. Hluti af verkefninu var einnig að meta það námsefni sem til er í íslensku fyrir útlendinga og gera tillögur um gerð viðbótarnámsefnis miðað við þá námsskrá sem unnin var á vegum dómsmálaráðuneytisins og lá fyrir á þessum tíma.

Gerð var mælistika til að meta gæði námsefnis sem fyrir er og hefur hún þegar verið notuð til að meta það námsefni sem mest hefur verið notað.

Verkefnið breyttist síðan með hugmyndum menntamálaráðuneytisins um nýja námsskrá og FA var falið í júní 2007 að skrifa og skila af sér í desember 2007. Samhliða þeirri vinnu mun fara fram vinna við að aðlaga námsefni sem fyrir er, skrifa nýtt og skipuleggja kennslufræðinámskeið fyrir þá sem munu kenna eftir námsskránni.

Stýrihópur með þátttöku fagaðila hefur mótað verkefnið. Í hópnum eru: Þorbjörg Halldórsdóttir og Sólborg Jónsdóttir hjá Mími – símenntun, Laufey Eiríksdóttir hjá Þekkingarsetri Austurlands, Þórleif Drífa Jónsdóttir/Svava Þorkelsdóttir frá Landspítala – háskólasjúkrahúsi, Ísleifur Arnarson frá HB Granda og Sigrún Jóhannesdóttir frá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins sem stýrir verkefninu. Nú á haustmánuðum hafa einnig þau Inga Karlsdóttir og Samuel Lefever tekið þátt í starfinu.

Söfnun og miðlun upplýsinga

Ársrit FA, Gátt, var gefið út í nóvember 2006. Þetta var þriðja ritið í röðinni. Áhersla í þessu riti er á sérstaka hópa í fullorðinsfræðslu og starfsmenntun. Í ársritinu 2007 verður sjónum beint að mati á námi og árangri.

Ársfundur FA var haldinn 23. nóvember sl. Knud Illeris, prófessor við Kennaraháskólann í Danmörku, hélt erindið „Lifelong Learning and the Problem of the Low-Skilled“. Svanfríður Jónasdóttir, bæjarstjóri Dalvíkur, hélt erindið „Hvað hindrar símenntun fullorðinna?“. Auður Þórhallsdóttir, fræðslustjóri Alcan, hélt erindið „Færni er fjársjóður“. Ingibjörg E. Guðmundsdóttir fjallaði um verkefni og vöxt FA. Nemendur úr þremur námsleiðum, sem hafa verið vottaðar af FA, sögðu frá reynslu sinni. Fundarstjóri var Vilhjálmur Egilsson, framkvæmdastjóri SA. Á fundinn komu 60 manns.

Á árinu voru haldnar þrjár ráðstefnur um raunfærni-mat: Í Reykjavík var haldin norræn ráðstefna um raunfærni-mat í samvinnu við NVL þann 4. maí með 76 þátttakendum. Á Akureyri var haldin ráðstefna um raunfærni-mat í samvinnu við Símei þann 16. maí með 38 manns. Loks var haldin lokaráðstefna í Leonardo-verkefninu Gildi starfa (VOW) þann 28. september með 66 manns.

3) ÖNNUR VERKEFNI FA

Norrænt tengslanet um nám fullorðinna

Um síðastliðin áramót var endurnýjaður samningur sá sem FA gerði við NVL (Norrænt tengslanet um nám fullorðinna) og er samningurinn til tveggja ára frá áramótum 2006/7 til ársloka 2008. NVL er starfrækt á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar. Aðalviðfangsefni í starfsáætlun netsins árið 2007 hafa verið:

- Færniþróun, að varpa ljósi á færni einstaklingsins og þróa aðferðir við raunfærni-mat.
- Gæðastarf, að hvetja til umræðu um kerfisbundið gæðastarf í fullorðinsfræðslu og um leið mat á áhrifum fræðslunnar.
- Draga fram og styðja þverfaglegt samstarf til þess að auka samkeppnishæfni atvinnu- og þjóðlífs (þar með



Mynd af námskeiði starfsþjálfna

talið bættu ráðgjöf, eflða grunnþekkingu og samfélagsvirkni).

- Þróun kennslufræði fullorðinna sem liður í stuðningi við færni- og gæðaþróun, að fjölga tækifærum leiðbeinenda til þess að leggja sitt af mörkum við að þróa samkeppnisforskot Norðurlanda.

Heimasíða netsins er www.nordvux.net. Fjölbreytilegt starf hefur verið unnið í netinu á síðast liðnu ári. Sigrún Kristín Magnúsdóttir hefur verið tengiliður Íslands í netinu en hún lætur af störfum nú á haustmánuðum og tekur Anna Vilborg Einarsdóttir við af henni.

Fagráð verslunar og þjónustu

Í samningi milli Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og starfsmenntasjóða verslunar- og skrifstofufólks og Fagráðs verslunar- og þjónustugreina er Fræðslumiðstöð atvinnulífsins falið að framkvæma tiltekin viðfangsefni á sviði fræðslumála. Árið 2006 var fyrsta heilla starfsár Fagráðsins. Helstu verkefni hafa verið kynning á verslunarfagnáminu og Starfsmenntasjóði verslunar- og skrifstofufólks. Í samvinnu við Mími – símenntun stóð Fagráðið að kynningu á náms- og starfsráðgjöf í verslunar- og þjónustufyrirtækjum. Fagráðið hefur einnig tekið saman yfirlit yfir námskeið sem standa almenningi til boða í verslunar og þjónustugreinum. Í ársbyrjun 2007 var Fagráðinu falið að vista starfsgreinaráð skrifstofu- og verslunargreina

og vinna að verkefnum fyrir það. Björn Garðarsson hefur sinnt verkefnum fyrir Fagráðið.

Mennt, samstarfsvettvangur atvinnulífs og skóla

FA hefur gert samning við stjórn Menntar um að halda utan um ákveðna þætti í starfsemi Menntar. Jafnframt mun FA taka við verkefninu Recall sem styrkt er af Leonardo, menntaáætlun Evrópusambandsins. Yfirfærsla verkefna á sér stað nú á haustmánuðum. Anna Vilborg Einarsdóttir mun sinna verkefnum fyrir Mennt.

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 Tómskúlanum. Hún hefur einnig tekið þátt bæði í evrópskum og norrænum samstarfsverkefnum á sviði fullorðinsfræðslu og starfsmenntunar.

ABSTRACT

This year flourishing activity has characterised the Education and Training Service Centre (FA). There has been pronounced increase in validated courses for the FA target market at the continuing learning centres, and distribution of validated curricula has been satisfactory. Counselling at the workplace is expected to have grown appreciably between the years 2006 and 2007. New agreements on counselling and validation of non-formal and informal learning have been made with Iðan Education Centre (Iðan fræðslusetur) and the Education Council for Electricity and Electronics (Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins); this cooperation is now in progress. Validation of prior learning has been in focus at the FA Centre this year. The first propositions were presented to the Ministry of Education, and a ministerial committee is now at work on its processing and policy formulation. Three large conferences were held this year. Numerous curricula for validation are in progress, two of which have been accredited this year. There has also been work on two co-operative European projects. FA hosts NVL, sponsored by the Nordic Council of Ministers, in addition to projects for the Vocational Training Fund for Commercial Workers (Starfsmenntasjóður verslunar- og skrifstofufólks) and the Educational Council for Trade and Services (Fagráð verslunar- og þjónustugreina).

JÓN TORFI JÓNASSON OG ANDREA GERÐUR DOFRADÓTTIR
RANNSÓKNARSTOFA UM ÞRÓUN MENNTUNAR, FÉLAGSVÍSINDASTOFNUN HÍ

ER SÍMENNTUNARÞJÓÐFÉLAG Á ÍSLANDI?

Í þessari grein er lögð áhersla á að menntun skipti miklu máli í nútímaþjóðfélagi, bæði sú skólamenntun sem þjóðfélagið býður upp á og fjölþætt menntun utan skólans sem stendur fullorðnu fólki til boða. Það er ekki aðeins stig menntunar sem skiptir máli heldur virðist ákveðinn jöfnuður líka vera mikilvægur, ekki síst til þess að draga úr félagslegri spennu. Það er því mikilvægt að vinna að hvoru tveggja, hærra menntunarstigi og vissu jafnræði með fólki hvað þetta varðar. Þeir sem skipuleggja fullorðinsfræðslu verða að gera sér grein fyrir því að bilið á milli þeirra sem hafa minnsta og mesta menntun virðist heldur aukast en hitt. Það sem virðist einkenna íslenska skólakerfið er að tiltölulega margir ljúka ekki framhaldsskóla við hefðbundinn aldur en þó virðist kerfið opið þannig að fólk lýkur námi seint. Konur eru að sækja í sig veðrið að þessu leyti en ekki karlar. Jafnframt er sýnt að þeir sem hafa mesta formlega menntun eru einmitt þeir sem lengja enn skólagöngu sína. Það eru einnig þeir sem sækja sér mesta menntun utan skólans. Þótt hin hefðbundnu tengsl menntunar og sóknar í námskeið komi í ljós má ekki vanmeta að um þriðjungur þeirra sem minnsta menntun hafa er einnig duglegur að sækja námskeið. Gögnin sýna einnig hve líkt mynstur er að finna í ólíkum löndum sem réttlætir að rannsóknarniðurstöður um fræðslu fullorðinna séu yfirfærðar á milli landa. Staða Íslands í þessu efni er mjög góð.

Umræða um menntun jaðrar stundum við að verða slag-orðakennd vegna hástemmdra yfirlýsinga um gildi hennar yfirlýsinga um að hún sé nánast það eina sem skipti máli í nútímaþjóðfélagi, að hún sé upphaf og endir alls. Það hafa verið sett spurningarmerki við slíkan málflutning beggja vegna Atlantsála, m.a. í yfirvegaðri greiningu Alison Wolf (2002) í ritinu *Does education matter?* (Skiptir menntun máli?) og Norton Grubb og Marvin Lazerson (2004) í ritinu *The education gospel* (Guðspjall menntunar). Gagnsæjar nafngiftir ritanna gefa til kynna vissar efasemdir höfunda. Engu að síður komast höfundar að þeirri niðurstöðu að menntun skipti miklu máli fyrir öll þjóðfélög en fólk verði að gera sér grein fyrir í hverju gildi hennar felst, hvernig hún þróast og hvaða vandamál þurfi að takast á við svo að hún standi undir þeim kröfum sem til hennar eru gerðar. Það er hollt að taka gagnrýna umfjöllun þeirra alvarlega.

Sem dæmi um mikilvægi þess að leggja sig eftir því hvers vegna og hvernig menntun skiptir máli eru áleitnar spurningar um tengsl menntunar og félagslegrar samstöðu eða samheldni (e. social cohesion). Með samheldni er átt við að ekki séu mikil félagsleg átök eða spenna í þjóðfélaginu. Green, Preston og Janmaat (2006) telja t.d. að jafnræði í menntun (e. educational equality) skipti enn meira máli en færni- eða þekkingarstig (e. level of skill) þjóðfélagsins. Hafi þau rétt fyrir sér gefur það mikilvægar vísendingar um áherslur í fullorðinsfræðslu þótt margt fleira vísi þar veginn.



Jón Torfi Jónasson



Andrea Gerður Dofradóttir

Rökin fyrir menntun eru af ýmsum toga. Áður hafa verið nefnd til sögunnar í þessu riti a.m.k. fern rök fyrir menntun fullorðinna sem eru jafnframt rök fyrir menntun almennt (Jón Torfi Jónasson, 2004). Þau voru nefnd *mannauðsrök* og snúast bæði um almenna þekkingu og sérfræðiþekkingu sem hvort tveggja er nauðsynlegt fyrir tæknivinnu og tækniframfarir, rök sem vísa í *almenna tækniþekkingu* og byggjast á því að vinnuaflíð verði að vera hreyfanlegt, *lýðræðisrök* sem gera ráð fyrir að allir þegnar þjóðfélags geti tekið þátt í umræðu um lýðræði og loks *jafnræðisrök* sem snúast um að jafnræði meðal þjóðfélagsþegna sé forsenda heilbrigðs lýðræðissamfélags og undirstaða félagslegrar samheldni. Þessi rök réttlæta aðild samfélagsins að

skipulagi og rekstri skóla- og fræðslustarfs vegna þess að með því þjónar samfélagið eigin hagsmunum. Í þessu ljósi vakna ýmsar spurningar um stöðu mála, m.a. um jafnræði í menntun, bæði hvað varðar þá *grunnmenntun* sem fólk hefur hlotið á skólagöngu sinni og þátttöku fólks í margvíslegu fræðslustarfi að loknu skólanámi. Þegar hér er rætt um grunnmenntun er átt við allt nám sem fólk lýkur innan formlega skólakerfisins, þ.e. í grunnskóla, framhaldsskóla og sumir í háskóla. Að því marki, sem fyrirnefnd rök skipta máli er vert að spyrja að hvaða marki símenntun, þ.e. þátttaka í menntun alla ævi, sé til staðar í íslensku þjóðfélagi og hvað einkenni þá menntun.

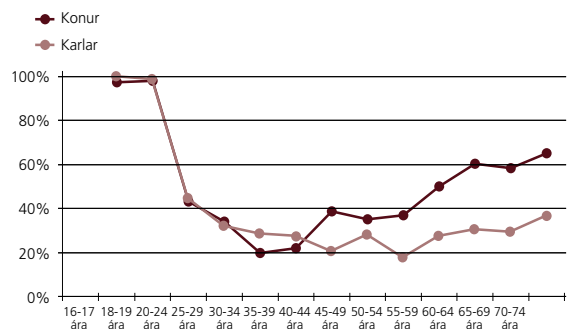
Hér verður gerð tilraun til að svara þessum spurningum með því að vísa í niðurstöður athugunar á þátttöku í fræðslu á Íslandi (Jón Torfi Jónasson & Andrea Gerður Dofradóttir, 2007). Athuginin byggist á gögnum úr sérstakri könnun vinnumarkaðsrannsóknna Hagstofu Íslands árið 2003. Markmið hennar var m.a. að afla nánari upplýsinga um þátttöku í námi og fræðslu en gert er í reglubundnum vinnumarkaðsráttóknum Hagstofunnar. Þetta var gert í öllum aðildarlöndum Evrópusambandsins og EFTA en það gefur m.a. tækifæri til að bera Ísland saman við lönd innan þessara samtaka. Hér verða kynntar niðurstöður úr tveimur þáttum þessarar könnunar, þ.e. um þátttöku í námi innan opinbera skólakerfisins (e. formal education) þar sem m.a. var spurt hvort viðkomandi hefði verið skráður í skóla eða verið á námssamningi á síðustu 12 mánuðum og einnig um þátttöku í fræðslu með leiðbeinanda utan opinbera skólakerfisins (e. non-formal education).

STAÐA FORMLEGRAR MENNTUNAR

Með þær röksemdir í huga fyrir gildi menntunar, sem rífaðar voru upp hér að framan, skiptir máli að kanna hver sé almenn staða menntunar, þ.e. hve mikillar skólamenntunar fólk hefur aflað sér. Frá öllum fjórum sjónarhornum, sem nefnd voru, er það áhyggjuefni ef í ljós kemur að hún er slök. Þó verður að hafa í huga hve afstæður sá dómur getur verið. Þess vegna er spurt: hve stór hluti fullorðinna hefur ekki aflað sér menntunar fram yfir almennt grunn-

skólanám? Algengt svar við þessari spurningu er um 40% vinnuafslins en það fer þó eftir því við hvaða aldur er miðað, t.d. hvort miðað er við 20 ára og eldri eða 25 ára og eldri og einnig við hvaða hámarksaldur. Ef miðað er við aldurshópinn 25–64 ára þá er hlutfallið 30% í þessari könnun. Mynd 1 sýnir að þótt það svar sé nokkuð nærri lagi verði samt að taka það með nokkrum fyrirvara vegna þess að einstakir aldurshópar eru mjög ólíkir. Auk þess er raunar marklítið að spyrja svo almennrar spurningar. Myndin vekur ótal spurningar um íslenskt skólakerfi en svarar nokkrum.

Mynd 1. Hlutfall þeirra sem hafa ekki lokið formlegu námi umfram grunnskóla, skipt eftir kyni og aldri.



Það er margt athyglisvert við mynd 1. Í fyrsta lagi hve munurinn á stöðu karla og kvenna er skýr, a.m.k. í eldri hópunum. Í öðru lagi vekur mynstur línuritsins, hvað varðar karla, nokkra undrun. Það er ekki ætluin að rekja alla fyrirvara sem verður að gera við könnun eins og þessa en þó verður að nefna tvennt: Skólakerfið var að breytast á þessu tímabili og skoðanir fólks á því hvað teljist námslok að loknum grunnskóla geta verið misjafnar. Það var t.d. ekki fyrr en 1985 að 10. bekkur varð skólaskyldur þótt hann teldist til grunnskóla frá 1975.¹ Þrátt fyrir óvissu, sem af þessu hlýst, er almenna niðurstaðan sú að staða karla hefur ekki breyst sem heitið getur allt þetta tímabil og yngri karlmennirnir virðast ekki fara niður fyrir 30% markið. Með vissri sanngirni má segja að grunntalan fyrir

¹ Hægt væri að tengja þetta miklu nánar skólasöggunni, m.a. gagnfræðadeildunum en það verður ekki gert hér.

karlmenn sé einmitt þessi 30% sem gildir fyrir aldursbilið 35–39 ára.

Talsvert öðru máli gegnir um konurnar. Menntunarsaða þeirra hefur batnað mikið á tímabilinu og þær komast lægst í 20%, þ.e. 80% hafa lokið a.m.k. einhverju formlegu prófi úr framhaldsskóla. Þessi 20% eru sá hópur sem ekki hefur lokið formlegu námi að loknum grunnskóla; hlutfallið er aðeins svona lágt þegar konurnar eru á aldrinum 30–34 ára. Það er eftirtektarvert hve langan tíma það tekur þær (að vísu eins og karlana) að ná því lágmarki. Þetta má túlka á a.m.k. tvo vegu. Annars vegar virðist myndin sýna að skipan skólamála sé losaraleg að því leyti að ekki er hart lagt að ungu fólki að ljúka námi í framhaldsskóla, hvorki af atvinnulífínu eða skólakerfinu. Þess vegna eru þeir nokkuð margir sem gera það ekki eða seint og um síðir. Hins vegar má segja að myndin sýni mikinn sveigjanleika kerfisins þar sem nemendur eru alls ekki útilokaðir þótt þeir hafi ekki lokið námi í framhaldsskóla tvítugir. Ef þeir fá áhuga á að ljúka náminu síðar geta þeir gert það.

Þrátt fyrir það sem hér hefur verið sagt um mynd 1 má einfalda málið með því að staðfesta að stórir hópar fólks hafa ekki lokið öðru en grunnskólanámi (og hjá sumum þeirra elstu krafðist barna- og unglíngfræðslan ekki alltaf langrar skólavistar þótt það væri mjög misjafnt eftir búsetu). Við höllumst þó að því að gagnlegast sé að tala ekki um hópinn í heild heldur tiltekna minni hópa. Tæplega helmingur ungs fólks á aldrinum 20–24 ára (45%) hefur ekki lokið formlegu framhaldsskólanámi og um þriðjungur á aldursbilinu 25–29 ára; þetta verða að teljast nokkuð fjölmennir hópar í upphafi 21. aldar. Fjölmargar konur í eldri hópunum hafa aðeins lokið grunnskóla. Staða eldri karla er óljósari en þeir virðast að yfirleitt hafa lokið lengra námi. Enn hafa um 20% kvenna aðeins lokið grunnskóla í þeim aldurshópi þar sem staðan er best. Staða karla er óljósari því að lægstu tölurnar eru fyrir elstu hópana og það er erfitt að túlka þær tölur.

Nú mætti spyrja hvort ekki beri að telja margvíslegt, sérskipulagt nám utan skólakerfisins gott og gilt, t.d. umfangsmikil starfstengd námskeið (lengri en 100 stundir) sem stundum veita einhvers konar réttindi. Svarið

er mjög áhugavert þótt það sé erfitt að túlka það. Um þriðjungur svarenda á aldursbilinu 25–65 ára, sem aðeins hafði lokið grunnskóla, hafði einhvern tíma lokið slíku námskeiði. Þetta er mikilvæg viðbót þótt ekki sé alltaf um langt nám að ræða. Þetta undirstrikar það sem hefur áður komið fram að fjöldi nemenda, sem ekki hefur lokið neinu formlegu prófi í framhaldsskóla, hefur samt sem áður lokið þar umtalsverðu námi (Jón Torfi Jónasson og Kristjana Stella Blöndal, 2002). Mikill fjöldi nemenda, sem hverfur frá námi í framhaldsskóla, hefur lokið sem nemur a.m.k. eins árs námi.

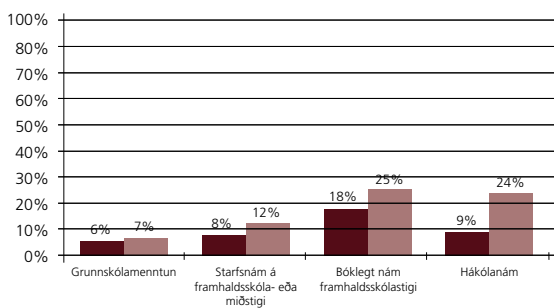
En hvers vegna er hér gert svo mikið úr stöðu skólamenntunar í umræðu sem snýst um símenntunarpjóðfélag? Skiptir miklu máli hvað fólk gerir innan formlega skólakerfisins ef stöðugt er hægt að bæta við sig þekkingu með sjálfsnámi, reynslu og námskeiðum? Svarið er einfaldlega já af tveimur náskyldum ástæðum. Reynslan sýnir að þeir sem hafa stysta skólagöngu, þegar hefðbundnu skólanámi lýkur, eru síst líklegir til að bæta við sig menntun. Við höfum að vísu þegar sýnt fram á að nokkur hópur geri það á nokkuð löngu tímabili. Sama gildir um sókn í námskeið: þessi hópur tekur einnig síst þátt í margvíslegum námskeiðum þótt sumir hafi látið sig dreyma um að í opnu sveigjanlegu kerfi væri þessu öfugt farið, þ.e. að þeir sem hefðu stysta skólagöngu að baki væru alltaf að bæta við sig með hvers kyns námi utan skólans. Flest bendir til þess að í þjóðfélagi, sem hefur einmitt opið og sveigjanlegt skólakerfi og mikið framboð námskeiða fyrir fólk á öllum aldri, breikki bilið stöðugt á milli þeirra sem hafa mesta menntun í upphafi starfsferils og þeirra sem minnstu skólamenntunina hafa þegar unglingsárunum lýkur. Athugum þetta nánar á myndum 2 og 3.

ÞÁTTTAKA Í FORMLEGU NÁMI EFTIR FYRRI MENNTUN OG KYNI

Mynd 2 sýnir þátttöku fólks á aldrinum 25–64 ára í formlega skólakerfinu síðustu 12 mánuði, flokkað eftir fyrri menntun og kyni. Þetta virðist vera eitt af þessum endalausum súluritum sem sýnir svolítinn prósentumun en lítið sem máli skiptir. En að okkar mati er þetta mjög merkileg

mynd bæði hvað varðar hlutföll miðað við fyrri menntun og kynjamun. Það má auðvitað hafa í huga að hún nær yfir langt aldursbil en í grundvallaratriðum skiptir það ekki máli. Aðalatriðið er að sá hópur, sem hefur minnsta menntun fyrir, bætir í mjög litlum mæli við sig námi eða um 7% og það á við um bæði kynin. Hinir hóparnir, sem fyrir hafa meiri og sumir mun meiri menntun, bæta meiru við sig; það á alla vega við um konurnar. Fjórðungur allra kvenna á aldursbilinu 25–64, sem lokið hafa bóklegu framhaldsnámi (stúdentsprófi), bæta við sig námi; sömuleiðis er fjórðungur allra kvenna, sem þegar hafa lokið háskólaprófi, enn skráður í nám, í áframhaldandi háskólanám. Þetta hlýtur að teljast há tala. Það fer ekki á milli mála að í hópi kvenna er bilið stöðugt að aukast á milli þeirra sem hafa minnsta menntunina og þeirra sem lengra eru komnar. Eftir því sem skólakerfið verður opnara og sveigjanlegra þeim mun meira eykst bilið. Svipaða sögu er að segja um karla þótt mynstrið sé ekki nærri eins sláandi. Svar við spurningunni í heiti greinarinnar, er símenntunarbjóðfélag á Íslandi?, er því að koma í ljós: það á við um suma en aðra ekki.

Mynd 2. Hlutfall 25–64 ára sem skráðir voru í skóla (eða á námssamningi) á síðustu 12 mánuðum, skipt eftir fyrri menntun og kyni.



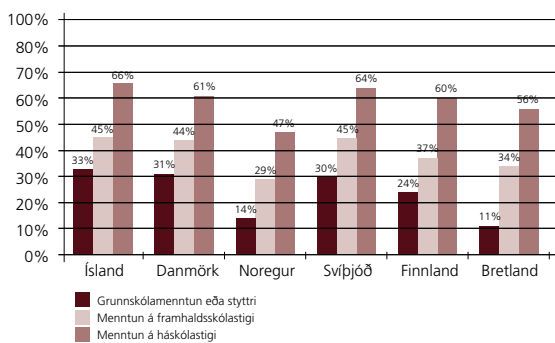
Þetta er aðeins önnur hlið málsins. Þegar talað er um símenntun eða ævimenntun hafa margir í huga að á fyrri hluta ævinnar sæki fólk nám í formlega skólakerfinu en á þeim seinni margvíslegt námskeiðahald og annað fræðslustarf sem er utan skólakerfisins. Spurningunni verður því ekki svarað fyrir en þessi þáttur málsins hefur verið skoðaður.

ÞÁTTTAKA Í FRÆÐSLU MEÐ LEIÐBEINANDA

Í vinnumarkaðskönnun Hagstofunnar var sérstaklega spurt um fernt þegar kannað var umfang ýmiss konar fræðslustarfsemi: a) námskeið, b) ráðstefnur, c) málþing og einstaka fyrirlestra og auk þess gátu svarendur bætt við upplýsingum um skipulagða fræðslu af öðru tagi. Spurt var hversu oft á síðustu 12 mánuðum fyrrgreind fræðsla hefði verið sótt. Sömuleiðis var spurt hversu margir fræðslu-atburðir hefðu verið sóttir alls á tímabilinu og hvert efni þeirra hefði verið. Niðurstöðurnar eru sýndar á mynd 3 en hún er um margt athyglisverð. Fyrst má nefna að hún sýnir eitt best þekkta mynstur í rannsóknum af þessu tagi, þ.e. að fyrri menntun spáir nokkuð vel fyrir um sókn í hvers kyns fræðslu. Þetta er athyglisvert vegna þess hve stöðugt mynstrið er. Samanburður við nágrannalönd okkar staðfestir að þetta er ekki séríslenskt fyrirbæri, þetta kemur alls staðar fram. Mynstrið kemur auðvitað ekki á óvart því að störf og starfsumhverfi er mjög fjölbreytt og það er vitað að eðli og einkenni starfa tengjast þeirri menntun sem fólk hefur. Í fjölmörg tæknilega flókin störf er krafist sérstakrar og oft mikillar menntunar og sömuleiðis stöðugar endurnýjunar þekkingar. Fjöldi prófgráða tengist einnig því hve vel fólki lætur að stunda nám af ýmsu tagi þannig að það kemur ekki á óvart að það séu sterk tengsl á milli grunnmenntunar og áframhaldandi sóknar í nám.

Vandinn er sá að í ljósi þeirra röksemda, sem nefndar voru hér í upphafi, eru margar knýjandi ástæður fyrir því að fólk endurnýji þekkingu sína, ekki síður þeir sem minnsta hafa fyrir. Það skiptir miklu máli fyrir einstaklinginn og þjóðfélagið allt, þ. á m. atvinnulífið, að þegnarir séu ekki aðeins vel heldur einnig tiltölulega jafnvel menntaðir.

Mynd 3. Hlutfall 25–64 ára sem sóttu skipulagða fræðslu með leiðbeinanda á síðustu 12 mánuðum á Norðurlöndunum og í Bretlandi, skipt eftir landi og fyrri menntun.



En það má líta mynd 3 öðrum augum. Þátttaka Íslendinga í skipulegri fræðslu utan skóla er með því mesta sem gerist. Í öllum menntunarflokkum erum við með mesta eða jafnmesta þátttöku.² Í því samhengi er íslensk staða mjög góð. Vissulega er munur á þátttöku í þessum þremur hópum með ólíka skólamenntun. En það má ekki horfa fram hjá því að þriðjungur þess hóps, sem minnsta menntun hefur, tók þátt í einhvers konar skipulegri fræðslu árið áður en könnunin var gerð. Þetta er í raun mikið miðað við að þátttaka liggur hugsanlega ekki eins vel fyrir þessum hópi auk þess sem störfina kalla ekki eins á endurnýjun þekkingar. Á hinn bóginn er erfitt að meta hvort þarna er um að ræða hóp sem er að öðru jöfnu nokkuð virkur; spurning er því hvað verður um þá tvo þriðju hópsins sem ekki taka þátt í könnuninni; eru þeir alltaf óvirkir í fræðslustarfinu eða er það bara þetta árið? Margt bendir til að stór hópur sé óvirkur.

Þrátt fyrir nokkurn mun á þátttöku í löndunum fimm er mynstrið, sem fram kemur, mjög svipað. Samanburður af ýmsu tagi, t.d. miðað við kyn, aldur, menntun, stærð fyrirtækja og margt fleira, sýnir hvað mynstrið er svipað á milli landa, jafnvel þótt skipulag fullorðinsfræðslu sé með ólíku sniði í þessum löndum. Af því má draga tvær mikilvægar ályktanir. Í fyrsta lagi að viðfangsefnið, sem verið er að glíma við, ræðst ekki af skipulagi kerfanna í smá-

atriðum heldur af öðrum þáttum sem virðast hafa keimlík áhrif í ólíkum kerfum. Í öðru lagi má ganga að því vísu í öllum aðalatriðum að ítarlegar rannsóknir og hugmyndir nágranna okkar varðandi ýmsa þætti í fræðslu fullorðinna megi heimfæra á íslenskar aðstæður.

ER SÍMENNTUNARÞJÓÐFÉLAG Á ÍSLANDI?

Það má gefa tvö svör við þessari spurningu. Fyrra svarið er já. Hér á landi sækir fólk skóla löngu eftir að kerfið gerir í raun ráð fyrir og heldur síðan áfram að bæta við sig formlegu námi. Það virðist vera lítið svo á að hægt sé að fara í skóla á öllum aldri svo fremi sem aðstæður einstaklingsins leyfi það. Þar við bætist að mikið er sótt í skipulagða fræðslu utan skólakerfisins; tveir þriðju þess hóps, sem mesta menntun hefur fyrir, sækir slíka fræðslu á hverju ári. Það leikur enginn vafi á því að stór hópur þjóðarinnar hefur aðgang að margvíslegu námi nánast frá vöggu til grafar. Þetta verður enn skýrara í alþjóðlegu samhengi. Oft er talað um að 21. öldin einkennist af símenntun; Íslendingar eru þar í fremstu röð þannig að þessi almenna fullyrðing hlýtur að standast hvað þá varðar.

Á hinn bóginn má einnig gefa neikvæðara svar. Nokkur hluti þjóðarinnar hefur aðeins hlotið lágmarksgrunnmenntun og margir þeirra sem bæta við sig gera það seint og um síðir. Þessi hópur fólks býr þannig drjúgan hluta lífs síns, m.a. nokkurn hluta starfsævinnar, við litla menntun. Þessi hópur er ólíklegastur til að endurnýja þekkingu sína og því má segja að símenntun einkenni ekki lífshlaup hans.

Í upphafi var sett spurningamerki við þá skoðun að allt væri ómögulegt ef menntun, skólaganga og fræðsla væri ekki allsráðandi. Á hinn bóginn er ljóst að menntun, bæði hátt almennt menntunarstig og jafnræði í menntun, skipti af ýmsum ástæðum miklu máli bæði fyrir einstaklingana og þjóðfélagið. Þess vegna er símenntun, eða ævimenntun, þ.e. staðgóð grunnmenntun og endurnýjun hennar allt lífið, eftirsóknarverð fyrir alla þjóðfélagsþegna. Við höfum reynt að búa til það sem við köllum jafnræðisstuðul (Jón Torfi Jónasson og Andrea Gerður Dofradóttir,

2 Yfirburðir okkar eru ekki eins áberandi þegar tekið er meðaltal af allri þjóðinni því að hópurinn sem hefur minnsta grunnmenntun er tiltölulega stór hjá okkur, t.d. miðað við Svía.

2007, sjá kafla 5.2) sem felst í því að bera saman þátttöku þeirra sem eru öflugastir að sækja sér fræðslu og þeirra sem minnst gera af því. Þar er skipt eftir aldri, kyni og menntun. Samkvæmt þeim mælikvarða standa Íslendingar mjög vel að vígi. Þetta skiptir miklu máli frá sjónarhóli umræðu um félagslega samheldni sem síðan skiptir máli fyrir eðlilega framþróun samfélagsins. Það sem gert hefur verið hér á landi, einkum fyrir tilstilli miðstöðva um símenntun með tilstyrk stjórnvalda og aðgerða að frumkvæði atvinnurekenda og verkalýðsfélaga, virðist hafa skilað árangri þótt enn sé talsvert verk að vinna.

HEIMILDIR

- Green, A., Preston, J., og Janmaat, J. G. (2006). *Education, equality and social cohesion: a comparative analysis*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Grubb, W. N., og Lazerson, M. (2004). *The education gospel: the economic power of schooling*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Jón Torfi Jónasson. (2004). Fullorðinsfræða og starfsmenntun á Íslandi. Staða og þróun starfsfræðslu og símenntunar. *Gátt*, 1, 12–19.
- Jón Torfi Jónasson, og Andrea Gerður Dofradóttir. (2007). *Þátttaka í fræðslu á Íslandi. Niðurstöður úr Vinnumarkaðskönnun Hagstofu Íslands 2003*. Reykjavík: Rannsóknarstofa um menntakerfi. Félagsvísindastofnun.
- Jón Torfi Jónasson, & Kristjana Stella Blöndal. (2002). *Ungt fólk og framhaldsskólinn. Rannsókn á námshæfni og afstöðu '75 árgangsins til náms*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun. Háskólaútgáfan.
- Wolf, A. (2002). *Does Education Matter? Myths about education and economic growth*. London: Penguin Books.

UM HÖFUNDANA

Jón Torfi Jónasson er prófessor í uppeldis- og menntunarfræði við félagsvísindadeild HÍ. Hann hefur skrifað um þróun menntunar á öllum skólastigum, ekki síst um fullorðinsfræðslu.

Andrea Gerður Dofradóttir er sérfræðingur á Félagsvísindastofnun HÍ. Hún hefur unnið að fjölmörgum verkefnum um vinnuástand, launajafnrétti og mat á skólustarfi. Hún er stundakennari í aðferðafræði og vinnusálfræði á meistarastigi við félagsvísindadeild.

SUMMARY

It is emphasised that education is important in a modern society, both formal and informal, which caters for the adult population. It is, however, not only the level of education that matters but also its distribution; a narrow distribution seems to favour social cohesion. It is therefore important to strive for both high educational level and its relatively equal distribution. Those who are responsible for the planning of adult education must be cognizant of the fact that the gap between those who have and don't have education seems to be increasing. What seems to characterise the Icelandic system is that the number of those who do not complete secondary education is rather high, but the system seems nevertheless to be flexible to the extent that there is a considerable number of late completers. The situation for women is improving substantially but not so for men. Those who have the longest formal schooling are also those who still are registered at school; it is also those who attend most courses in the informal system. The traditional pattern is obtained showing those with least formal education attending least courses, but nevertheless their attendance rate at 33% is substantial. The data also shows that the invariance in the patterns obtained when comparing countries justifies that research results and their implications are not system specific and can thus be transferred between countries.

SÍGRÚN JÓHANNESDÓTTIR

HVAÐ ER GOTT NÁMSEFNI Í FULLORÐINSFRÆÐSLU?

Miklar breytingar eru að verða á því hvernig nýjar kynslóðir nýta sér tækni og margvíslega námsnálgun til að efla færni sína og skilning á vinnumhverfi og eigin lífi. Í takt við það felur aukin þekking á námsnálgun og kennslufræðum fullorðinna í sér breyttar áherslur í framkvæmd fullorðinsfræðslu og starfsfræðslu. Námsefni þarf að skipa stóran sess í þeirri þróun.

Í Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur verið unnið að því undanfarið ár að þróa matstæki til að meta gæði náms-efnis sem ætlað er markhópi FA, þ.e. fólki á vinnumarkaði sem ekki hefur lokið framhaldsskóla. Einnig eiga mats-tækin að nýtast sem leiðbeiningar fyrir námsefnishöf-unda og fræðsluaðila ásamt því að vera hjálpartæki fyrir fullorðna nemendur. Verið er að prófa þau á ýmsan hátt í samvinnu við fræðsluaðila sem FA er í formlegu sam- starfi við. Markmiðið er að þróa þessi mælitæki sem best þannig að þau nýtist til að efla gæði í starfsfræðslu og fullorðinsfræðslu.

NÝ TÆKNI OG MISMUNANDI ÞARFIR EINSTAKLINGA SEM VIÐMIÐ VIÐ NÁMSEFNISGERÐ

Fræðsluaðilar finna fyrir vaxandi þrýstingi á að námsefni endurspegli betur en verið hefur raunverulegar aðstæður í lífi okkar og starfsumhverfi og komi betur til móts við einstaklingsbundnar þarfir og óskir. Nú er svo komið að ný kynslóð starfsfólks á vinnumarkaði á og kann að not- færa sér ýmis tæki og tækni, eins og smáspilara (i-pod, mp3) og tölvu sem hafa breytt samskiptum og upplýs- ingaleit og þar með námsaðferðum fólks. Jafnframt hefur áhersla á hönnun og myndræna þætti í öllu því dægurefni, sem umlykur okkur dagsdaglega í margmiðlunarefni og tölvuleikjum, sett viðmið um sams konar nálgun við gerð námsefnis.

Starfsnám gerir á margan hátt enn meiri kröfur til fjöl- breytilegs námsefnis og aðstæðna en bóknám. Það felst í því að í starfsnámi þarf að þjálfra færni og móta viðhorf til viðkomandi starfs. Það krefst fjölbreytilegra aðferða og samþættingar aðferða og námsefnis. Þekking manna og skilningur á mismunandi hæfileikum og námsnálgun fólks og þörf fyrir einstaklingsmiðun hefur einnig breytt viðhorfi fræðsluaðila til þess hvernig skilvirkt námsefni á að vera

og hefði þurft að vera til að koma sem best til móts við mismunandi einstaklinga. Það dugar ekki lengur að bjóða nám sem byggist á að allir lesi, hlusti og endursegi það sama. Starfstengt námsefni þarf að fela í sér starfstengda nálgun með fjölbreytilegum viðfangsefnum, aðferðum og tækjum sem henta nútímaatvinnulífi og fullorðnum nem- endum og forsendum þeirra.

FORSENDUR NÝRRAR KYNSLÓÐAR Á VINNUMARKAÐI

Tæknin hefur á örfáum árum breytt samskiptum og upp- lýsinganotkun fólks, sérstaklega ungs fólks, sem hefur þroskast í takt við ótrúlega þróun tækninnar. Það er því ný kynslóð að koma á vinnumarkaðinn á næstu árum með aðrar forsendur og bakgrunn en fyrri kynslóðir. Þessi nýja kynslóð, sem ég kalla takkakynslóðina hér í þessari grein, hefur á margan hátt aðra færni og einkenni en fyrri kyn- slóðir og hefur hún verið skilgreind á ýmsa vegu. Hún hefur til dæmis verið kölluð netkynslóðin, y-kynslóðin, Homo Zappiens og leikjakynslóðin.

- Helstu einkenni þessarar kynslóðar eru þau að hún:
- Er óhrædd við að prófa sig áfram með takka og hvers kyns tæknilegar útfærslur sem verða á vegi hennar.
 - Á eða hefur greiðan aðgang að tölvu, farsíma og smáspilara.
 - Notar Netið og símann til að tjá sig og eiga í sam- skiptum, hlaða niður efni og skiptast á efni.
 - Fer á Netið í staðinn fyrir bókasafnið til að ná í upp- lýsingar og hefur aðgang að þekkingu heimsins á nokkrum sekúndum. Netið er hennar vinnustaður, leikvöllur, veruleikinn!
 - Er fljúgandi læs á ýmiss konar myndmál ekki síður en lesmál.
 - Notar tónlist á ýmsan hátt sér til skemmtunar og skilningsauka.

- Lærir og skynjar á mörgum sviðum samtímis (e. multi-tasking) er með símann á öðru eyranu að ræða við vini sína og smáspilarann við hitt eyrað, situr fyrir framan tölvuna í tölvuleik með stærðfræðibókina á borðinu við hliðina með hálfleystu dæmi sem leyst er í áföngum. Homo Zappiens flakkar á milli miðla og býr sér til heildarmynd með brotarkenndum upplýsingum (e. zapping), (Veen 2006).
- Lífir og hrærist í sýndarveruleika tölvuleikjanna og þjálfa um leið þá færni sem gerir hana færari um að takast á við áskoranir framtíðarinnar en nokkur önnur kynslóð á vinnumarkaði hefur verið fær um. (Carstens, 2005).

ÁSKORUN FYRIR NÁMSEFNIS- HÖFUNDA

Á sama hátt og tæknin hefur gjörbreytt aðferðum fólks til samskipta og upplýsinganotkunar er hún einnig sem óðast að breyta aðferðum til náms og færniefningar. Það segir sig sjálft að nemandi sem hefur tamið sér að nálgast upplýsingar á þann hátt, sem lýst er hér að framan, mun gera kröfur um námsefni í sams konar formi og verður ekki mjög sáttur við einhæft námsefni og -nálgun. Það sama má reyndar segja um ýmsa nemendur af eldri kynslóðum sem ekki hentar að læra með því að lesa, hlusta og endursegja. Þeir hafa lengi þurft að þrælast í gegnum námsefni sem hentar þeim illa en taka nú fagnandi nýrri tækni og tækifærum til náms. Það er því mikil áskorun fyrir námsefnishöfunda sem setja núna saman námsefni að miða það við þessar forsendur.

Kennsluáferðir og námsgögn hafa mikið breyst og aðlagast breyttum aðstæðum á undanförunum árum en það þarf að gera mun betur. Enn tengja flestir hugtakið námsefni við bók og lesefni. Námsefni margra fræðslustofnana er enn þá í aðalatriðum byggt upp á lesefni, námsgreinar eru byggðar á einni aðalbók og námsefni skilgreint í bókalistum eða leslistum. Mæling á námsárangri er því mjög byggð á einum færniþætti, það er lestrarfærni. Í mörgum tilfellum eru svo bækurnar skrifaðar sem fræðibækur eða kennslubækur fremur en námsbækur og henta ekki endi-

lega til náms. Það er þá undir kennslunni og námsnálguninni komið hvernig nemendum tekst að vinna úr þeim og tengja því starfi sem þeir eru að búa sig undir.

Það verkefni, sem fræðsluáðilar standa nú frammi fyrir, er að finna leiðir til að mæta breyttum þörfum fyrir námsaðferðir og námsefni. Leiðir, sem henta nýrri kynslóð um leið og þær nýtast einnig eldri kynslóðum þar sem þær endurspeglar þá starfsfærni sem krafist er á vinnumarkaði. Þær þurfa auk faglegrar áherslu meðal annars að byggjast á að styrkja ýmiss konar persónulega starfsfærni, svo sem að:

- Auka skilning nemenda á eigin námsnálgun og styrkleikum og auka sjálfsþekkingu og sjálfstraust þeirra.
- Efla persónulega færni, svo sem samstarfs- og samvinnufærni, úrlausnarfærni og skapandi hæfileika.
- Þjálfa fjölbreytta tæknifærni sem nýtist til að leysa hvers konar verkefni í starfi eða einkalífi.
- Þjálfa fjölmenningsfærni sem byggist á farsælum samskiptum og samstarfi þvert á menningarheima.

Það gefur augaleið að ekki nægir að lesa bók til að efla ofangreinda færni. Það þarf miklu fjölbreyttara og sveigjanlegra námsefni og aðferðir til þess. Einn vel gerður tölvuleikur gæti t.d. þjálfað alla framangreinda þætti samtímis.

MÆLISTIKA TIL AÐ LEGGJA MAT Á STARFSNÁMSEFNI OG LEIÐBEINA NÁMSEFNISHÖFUNDUM

Í starfi okkar í Fræðslumiðstöð atvinnulífsins höfum við fundið fyrir mikilli þörf á að endurskilgreina hugmyndir um hvað felst í hugtakinu námsefni. Í okkar markhópi á vinnumarkaði eru margir sem ekki hafa náð árangri í námi með hinum hefðbundnu námsaðferðum og þurfa því annars konar nálgun og námsefni en það hefðbundna, til dæmis námsefni sem hagnýtir aðferðir takkakynslóðarinnar og miðast við mismunandi námsnálgun nemenda. Einnig er, eins og fyrr segir, að koma inn á vinnumarkaðinn hópur ungs fólks af takkakynslóðinni sem hefur annars konar bakgrunn og forsendur en fyrri kynslóðir og

mun mæta annars konar framtíð með breytt sjónarmið til menntunar og færni. Í því felst að áherslan verður á skapandi hugsun og túlkun (Pink 2005). Ný kynslóð mun gera kröfur um námsefni sem er í samræmi við það.

Í viðleitni okkar til að efla gæði náms og koma til móts við hinar fjölbreyttu þarfir markhópsins hefur verið unnið að því að útbúa svokallaða mælistiku til að leggja mat á námsefni og námsframkvæmd út frá mjög víðri skilgreiningu á hvað sé námsefni. Einnig er mælistikan hugsuð sem leiðbeiningatæki fyrir námsefnishöfunda.

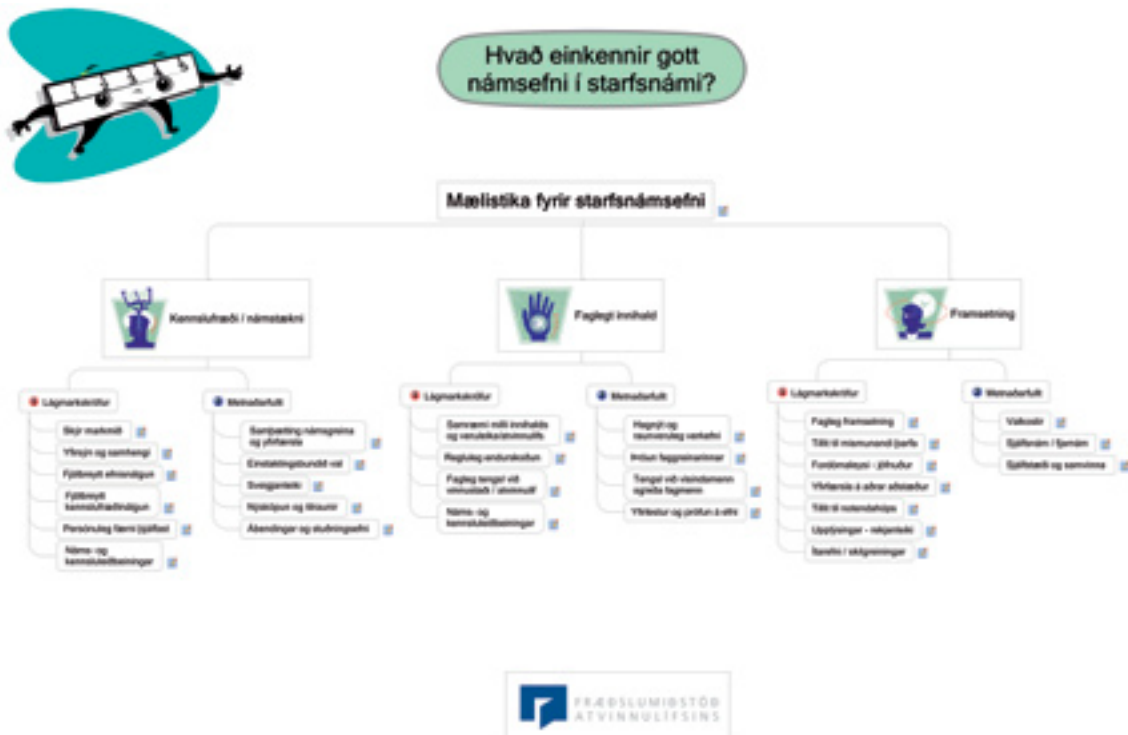
UM MÆLISTIKUNA

Upphaflega var mælistikan sett saman sem viðmið um úrvalsnámsefni fyrir starfsgreinaráð fjármála-, verslunar- og þjónustugreina vegna nýs starfsnáms í þjónustugreinum en hefur svo verið þróuð hjá FA. Það hefur t.d. verið útbúin mælistika yfir námsefni í íslensku fyrir útlendinga og hefur hún verið prófuð á ýmsu námsefni sem samið hefur verið á því sviði. Mælistikan var frumvinna, unnin út frá þeim sjónarmiðum að breytinga væri þörf og nýrrar hugsunar

um nám og námsefni í heimi örra breytinga. Miðað var við að hún nýttist til að leggja mat á það námsefni sem þegar er í notkun og einnig sem leiðarvísir fyrir námsefnishöfunda að nýju námsefni. Mælistikan er nýsmíð og tilraun um gæðamælikvarða fyrir námsefni. Hún er byggð á hugmyndum og kenningum um árangursríkt nám þar sem áhersla er á fjölbreytni og einstaklingsmiðun. Hún miðast við að námið henti fullorðnum námsmönnum og þeirra vinnubrögðum. Hún er mjög víðtæk og er ætlað að meta þá þætti námsefnis sem snúa að skapandi hugsun, hönnun, námshvatningu, náms- og kennsluáðferðum og tengslum við atvinnulíf. Hugsanlegt væri að hluta hana niður í nokkur mismunandi mælitæki en við tókum þá ákvörðun að hafa hana í einu lagi og gefa frekar kost á sveigjanleika í viðmiðum.

Ýmsar hugmyndir eru um viðbótarþróun mælistikunnar ef hún reynist það hjálpargagn sem við væntum, t.d. að útbúa hana sem gagnvirk mælitæki á vefsíðu.

Eins og sjá má á mynd 1 hér að neðan er með mælistikunni leitað svara við spurningunni: Hvað einkennir gott námsefni í starfsnámi?

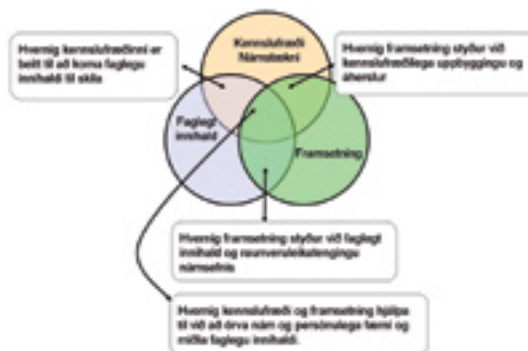


Mælistikunni er skipt í þrjú megin svið sem ætlað er að meta hversu vel námsefnið uppfyllir þarfir fyrir kennslufræði/námstækni, faglegt innihald og framsetningu. Hverju sviði er stígskipt í lágmarkskröfur og metnaðarfullt námsefni og er við það miðað að námsefnið uppfylli að minnsta kosti lágmarkskröfurnar. Hvert svið skiptist síðan í undirþætti sem skilgreina ýmsa gæðarþætti viðkomandi sviðs. (sjá mynd 1). Gott námsefni þarf að fela í sér öll þrjú sviðin því að mikilvæg skörun er á milli þeirra (sjá mynd 2).

Hinn eiginlegi mælikvarði birtist svo í spurningum sem listaðar eru fyrir hvern undirþátt (sjá mynd 3).

Til að námsefni teljist viðunandi að gæðum þarf það að uppfylla lágmarkskröfur á öllum sviðum mælistikunnar. Til að kröfum sé fullnægt þarf að vera hægt að svara flestum spurningunum játandi og þar með að svara meginspurningu hvers undirþáttar játandi.

Alltaf mun það verða afstætt hvað telst fullnægjandi samkvæmt lágmarkskröfum en viðmiðin í mælistikunni



Mynd 2. Sviðin þrjú og skörun þeirra

eru í nokkru samræmi við gæðaviðmið Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins um nám og kennslu (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2006) og evrópska matsrammann um færni viðmið í símenntun (Towards a European Qualifications Framework for Lifelong Learning, 2005), um nám og færni viðmið.

Til að námsefni teljist til fyrirmyndar samkvæmt þessari mælistiku þarf það að uppfylla bæði kröfur um lágmark og kröfur um metnaðarfullt námsefni. Stígskipt-

ing sviðanna (lágmark, metnaðarfullt) ber þó ekki með sér stígandi milli þeirra þar sem ekki er fjallað um sömu undirþætti á báðum sviðum.

NÁMSEFNISSTOÐKERFI

KENNSLU- OG NÁMSLEIÐBEININGAR		JÁ	NEI	Á EKKI VIÐ
a	Gefur námsefnið tilefni til aðlögunar í takt við breytingar og það sem er efst á baugi hverju sinni?			
b	Kemur fram í námsefninu hvar í atvinnulífinu er unnið á viðkomandi fagsviði?			

Dæmi/tilvísanir:
b) Ábending um tímarit, rannsóknir o.s.frv. Einnig ábendingar um fyrirtæki sem skara fram úr.

Undirþáttur kennslufræðisviðs

Meginspurning

Undirspurningar, hinn eiginlegi mælikvarði

Mynd 3. Dæmi um mælikvarða í mælistikunni

Með mælistikunni var einnig hannað kennslufræðilegt flokkunarkerfi fyrir námsefni sem við köllum stoðkerfi. Það er hugsað sem hjálpartæki fyrir námsefnishöfunda, þá sem skipuleggja fræðsluna, þá sem meta gæði náms-efnis og fræðslu og sem stoð fyrir nemendur við að móta námsvenjur sínar (sjá mynd 4).

Því er ætlað að gagnast námsefnishöfundum við að setja námsefnið í kennslufræðilegt samhengi með því að skilgreina inn í hvaða stoð viðkomandi námsefni fellur. Einnig er það hugsað fyrir þá sem skipuleggja fræðsluna til leiðbeiningar um hvernig hægt er að setja námsefnið fram á hverju námskeiði eða í hverri námslotu. Því er ætlað að víkka sýnina á hvað er námsefni og hverjir taka þátt í að búa það til. Stoðkerfinu er einnig ætlað að styðja við mælistikuna við mat á námsefni og framsetningu þess. Sá sem metur gagnsemi og gæði námsefnisins skoðar það í tengslum við þá heildarsýn sem stoðkerfið gefur.

Stoðkerfinu er svo ekki síst ætlað að vera hjálparrammi fyrir nemandann um skipulag sem styður við sveigjanleika og einstaklingsnálgun, aðlögun að mismunandi aðstæðum og fjölbreytni í námi og kennsluháttum. Það er byggt upp með hagsmuni nemenda að leiðarljósi

DÆMI UM NOTKUN NÁMSEFNIS-STOÐKERFIS Á NÁMSKEIÐI EÐA NÁMSTÍMABILI

Námsefni hvers námstímabils þarf að vera fjölbætt og endurspegla sem best þann starfsvettvang sem námið er hugsað fyrir. Þegar ákvörðun er tekin um námsefni og leiðir til að ná markmiðum námsskrár getur verið heppilegt að virkja strax í byrjun sem flesta með hugmyndir um hvar gott námsefni er að finna. Það á við um náms-efnishöfunda, kennara, nemendur og fagfólk á vettvangi. Hugmyndunum er svo raðað inn á námsefnisstoðkerfið sem samanstendur af 4 stoðum sem mynda eina heild:

1. stoðin

Allt það efni sem útskýrir skipulag og námstækni og hjálpar nemendunum og kennurunum að móta sér ramma um námstímabilið, bæði hvað varðar samskipti, aðferðir og innihald þannig að þeir hafi yfirsýn og upplýsingar um það sem skiptir máli varðandi námið og samskiptin. Þetta efni er yfirleitt útbúið af fræðsluaðilum og þjónar þeim tilgangi að gefa nemendum sem skýrasta grein fyrir því

hvað verði gert og hvernig námsferlið fer fram af hálfu fræðsluaðilans.

Dæmi um efni sem nemendur fá sem ritað efni eða á annan hátt með öllum upplýsingum í margbreytilegu formi:

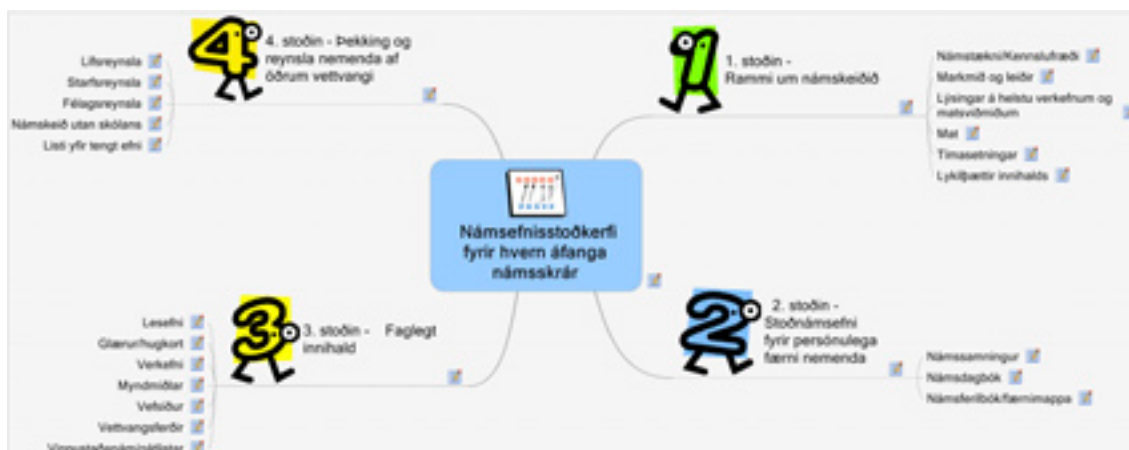
- Yfirlit yfir helstu markmið og leiðir sem má finna í námsskrá eða námsskráin sjálf.
- Yfirlit yfir skipulag námsins, t.d. hugkort með skipulagsþáttum.
- Kynning á matsaðferðum, verkefnaskilum, vettvangsferðum o.s.frv.
- Kynning á helstu tækjum og gögnum sem notuð verða, svo sem tölvum, myndefni, vefefni.
- Kynning á aðstæðum, t.d. húsnæði, aðstöðu.
- Leiðbeiningar um námstækni, stoðkerfið gæti verið einn þáttur í því.
- Hugleiðingar um ábyrgð og sjálfstæði nemenda, siðareglur, möguleika á einstaklingsmiðun, vinnubrögð og tilhögun.
- Kennarinn og framlag hans.

2. stoðin

Annar hluti stoðkerfisins eru þau námsverkefni og sjálfeflingargögn sem nemendur vinna og teljast hluti af námsefni, rafrænu eða áþreifanlegu.

Dæmi um efni sem nemendur búa til sjálfir sem einstaklings- eða hópverkefni:

- Námssamningar sem nemendur og fræðsluaðilar



Mynd 4. Námsefnisstoðkerfi

gera, t.d. varðandi sérstakar áherslur í náminu og einstaklingsmiðun.

- Námsdagbækur sem nemendur vinna um námið, árangur og samskipti:
 - Hugleiðingar úr starfsnáminu.
 - Samantektir með athugasemdum úr námsheimsóknnum.
 - Viðtöl við ýmsa aðila til skilnings og þekkingarauka.
 - Verkefnavinna sem unnin er til að tengja fræði og starf, bæði verkefnið sjálft og greinargerð um það í mismunandi formi.
- Námsfærniöppur þar sem nemendur halda utan um mismunandi sýnishorn um eigin færni.
- Kennarinn og framlag hans.

3. stoðin

Þriðji hluti stoðkerfisins tengist faglegu innihaldi og er í raun sú stoð sem við getum kallað hefðbundið námsefni og fellur að fagmarkmiðum námsins.

Dæmi um námsefni í 3. stoð:

- Bækur, tímaritsgreinar
- Myndbönd
- Vefsíður
- Tölvuleikir
- Greiningardæmi
- Vettvangsferðir
- Gestaheimsóknir
- Kennarinn og framlag hans

4. stoðin

Fjórdi hluti stoðkerfisins er svo námsefni í formi þeirrar þekkingar og reynslu sem nemandinn kemur með inn í námið og má nýta í sameiginlegum verkefnum þar sem nemendur miðla af reynslu sinni.

Dæmi um námsefni í 4. stoð:

- Miðlun milli nemenda í hópvinnu, jafningjafræðsla.
- Sérstakar kynningar sem byggjast á mikilvægri þekkingu og reynslu nemenda.
- Heimsóknir á vinnustaði nemenda þar sem viðkomandi nemandi sér um kynningu.

- Raunfærni einstaklinga sem metin er til eininga sem jafngild formlegu námi.

SKILGREININGAR

Við undirbúning að gerð mælitækjanna tveggja, mælistiku og stoðkerfis, var ákveðið að skilgreina eftirfarandi hugtök á víðan hátt þannig að þau gegndu sem best hlutverki sínu sem gæðaviðmið fyrir starfsnám fullorðinna:

Skilgreining á námsefni

Allt það efni, umhverfi, viðmót og skipulag sem auðveldar nemanda að ná markmiðum sínum.

Í því felst t.d.:

- Gögn á ýmsu formi: lesefni, hljóðefni, sjónefni, gagnvirk efni
- Kennarinn sem miðlar, örvar, hvetur, leiðir og styður
- Kennsluaðferðir, skipulag, kennslutæki, samnemendur
- Námsumhverfi, örvun, skipulag, aðstaða til vinnubragða
- Vettvangur, veruleikinn, námsheimsóknir

Það sem einkennir gott námsefni:

Að inn í efnið séu felldir þættir sem örva nám samkvæmt nútímahugmyndum um árangursríkt nám.

Að námsefnið:

- Samrýmist þörfum nemenda og atvinnulífs á hverjum tíma
- Virki nemandann og ýti undir sjálfsefningu
- Sé sveigjanlegt hvað varðar skipulag og aðferðir
- Feli í sér fjölbreytta nálgun (sbr. námsnálgunarhugmyndir)
- Nýti styrkleika hvers nemanda (sbr. fjölgreindarkenningar)
- Stuðli að jákvæðum samskiptum
- Tengir námsefnið við veruleikann og raunverulegar starfsaðstæður
- Ýti undir sköpun og frumkvöðlahugsun
- Sé vandað að allri framsetningu
- Veki áhuga, forvitni og gleði
- Auðveldi nám

HLUTVERK NÁMSEFNISHÖFUNDA

Hlutverk námsefnishöfunda og leiðbeinenda er að setja fram lífflegt námsumhverfi sem hvetur til náms þar sem nemandinn getur unnið með öðrum til að skapa sitt eigið innihald/námsefni. Með innihaldi er átt við merkingu, þekkingu, færni og gildismat. Framsetning á námsefni verður að mótast af því markmiði að það sé til að auðvelda námsmönnum að læra með öllum hugsanlegum ráðum.

HEIMILDIR

- Carstens, Adam og Beck, John. (2005). Get Ready for the Gamer Generation. *Tech Trends*, 49 (3), 22-25.
- Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. (2006). *Leiðarvísir um gæðastarf – Gæðaviðmið Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og samstarfsaðila*. Sótt 11. september 2007 af <http://www.fraedslumidstod.is/default.asp?id=573>
- Pink, Daniel H. (2005). *A Whole New Mind. – Moving from the Information Age to the Conceptual Age*. Riverhead Books.
- Towards a European Qualifications Framework for Lifelong Learning*. Commission Staff Document. (2005). Brussels, Commission of the European Communities.
- Veen, Weller Adriaan, van der. (2006). *Growing Up in a Digital Age*. London, Network Continuum Education.
- Viðmið um námsefni*. (2006). Reykjavík, Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. (Óbirt greinargerð).

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 sál-arfræði 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 víðtæka reynslu af fræðslustarfi, menntunarstjórnun og starfsþróunarmálum.

ABSTRACT

Widespread changes are taking place in how new generations use technology and their different learning styles to increase their skills and the understanding of their working environment and personal life. Accordingly, increased knowledge of educational approach and adult pedagogy are reflected in a different emphasis on the implementation of adult education and vocational training. Study material has to play an important role in this development.

This year the FA Centre has been developing methods to assess the quality of study material that are directed at the Centre's target market, that is, individuals in the labour market who have not graduated from the upper secondary level. The assessment methods should also be useful to authors of study material and education bodies, as well as being helpful for adult students. These methods are being tested in various ways in collaboration with the education bodies that FA formally cooperates with. The aim is to improve these assessments so they can be used to increase the quality of both vocational training and adult education.

KRISTÍN NJÁLSDÓTTIR OG SVEINN AÐALSTEINSSON

FRÆÐSLUSJÓÐIR ATVINNULÍFSINS

Allt frá upphafi verkalyðshreyfingarinnar hér á landi hafa menntunarmál félagsmanna verið eitt af viðfangsefnum stéttarfélaga. Áherslan á menntamálin, og þá einkum starfsmenntun og fullorðinsfræðslu, hefur aukist mjög á vettvangi atvinnulífsins á síðustu árum. Með aðild Samtaka atvinnulífsins að fræðslusjóðunum hefur vægið orðið mun þyngra og sífellt fleiri fyrirtæki gera sér grein fyrir að sjóðirnir eru sameiginlegt tæki fyrirtækja og starfsmanna til að styrkja stöðu sína á markaði.

Byltingarkenndar breytingar í samfélaginu og ör þróun á skipulagi vinnunnar og í atvinnulífinu almennt hefur orðið á undanförunum áratugum. Þessar breytingar tengjast m.a. alþjóðavæðingu efnahagslífsins, þróun í vísindum og tækni, breyttri aldursdreifingu mannfjöldans, auknum hreyfanleika vinnuafis og nýjum tækifærum sem felast í upplýsinga- og þekkingarþjóðfélaginu. Vegna þessa er stöðug endurnýjun þekkingar og þjálfunar nauðsynleg hverjum þeim sem tryggja vill stöðu sína í nútímasamfélagi.

Ætla má að einstaklingar með meiri menntun fái aukin tækifæri til betur launaðra starfa og eigi síður við atvinnuleysi að stríða. Einnig má ætla að vinnustaðir, sem sinna símenntun starfsfólks og stjórnenda, séu samkeppnishæfari og samfélög, sem leggja áherslu á góða menntun, skapi betri lífsskilyrði og hagsæld.



Kristín Njálisdóttir



Sveinn Aðalsteinsson

TILURÐ FRÆÐSLUSJÓÐANNA

Í kjarasamningum árið 2000 var í samstarfi samtaka launafólks og atvinnurekenda og stjórnvalda samið um fræðslusjóði fyrir almennt verkafólk, Landsmennt og Starfsafli, og þeim tryggt fjármagn út samningstímann eða til loka ársins 2003 með breytingu á lögum um Atvinnuleysistryggingasjóð. Það helsta, sem sjóðunum var ætlað að sinna, var t.d. stuðningsverkefni ýmiss konar og þróunar- og hvatningaráðgerðir í starfsmenntun, styrkja rekstur námskeiða og nýjungar í námsefnisgerð og veita einstaklingum, verkalyðsfélögum og fyrirtækjum styrki vegna starfsmenntunar. Markmiðið með starfsemi sjóðanna var þá og er enn

að treysta stöðu einstaklinga á vinnumarkaði og bæta samkeppnisstöðu íslenskra fyrirtækja.

Sama ár var einnig samið um Starfsmenntasjóð verslunar- og skrifstofufólks en sá sjóður byggðist hins vegar á samstarfi sem hafist hafði nokkru áður á milli samtaka verslunarmanna og atvinnurekenda um starfsmenntun.

Í lok maí 2002 var loks undirritað samkomulag samtaka sjómanna (SSÍ) og atvinnurekenda (SA og LÍÚ) um stofnun fræðslusjóðs vegna starfsmenntunar sjómanna og fékk sá sjóður nafnið Sjómennt. Þeim sjóði var tryggt fjármögnun á sama hátt og Landsmennt og Starfsafli í samstarfi við stjórnvöld, þ.e. með greiðslum frá Atvinnuleysistryggingasjóði skv. lögum þar um.

Í maí 2005 tók Ríkismennt SGS til starfa en um er að ræða fræðslusjóð fyrir starfsmenn ríkisins og ríkisfyrirtækja í aðildarfélögum Starfsgreinasambands Íslands á landsbyggðinni. Þá var stofnaður sambærilegur sjóður vegna félagsmanna Eflingar stéttarfélags, Verkalyðsfélagsins Hlífar og Verkalyðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis sem starfa hjá ríkisstofnunum og ríkisfyrirtækjum.

Loks ber að nefna Sveitamennt SGS og LN sem er starfsmenntasjóður SGS á landsbyggðinni og launanevndar sveitarfélaga. Sveitamennt tók formlega til starfa í byrjun árs 2007. Hliðstæðir sjóðir eru til fyrir félagsmenn Eflingar stéttarfélags, Verkalyðsfélagsins Hlífar og Verkalyðs- og sjómannafélags Keflavíkur.

Með samningunum um Landsmennt og Starfsafli á

árinu 2000 og Sjómennt árið 2002, Ríkismennt og Sveitamennt og sambærilega sjóði má segja að hringnum hafi verið lokað. Með því er átt við að skipulagi hefur verið komið á samstarf samtaka launafólks og atvinnurekenda um starfsmenntun og sí- og endurmenntun í þorra þeirra starfs- og atvinnugreina sem stéttarfélög verkafólks taka til. Í tengslum við kjarasamninga á árinu 2004 var tryggð áframhaldandi fjármögnun Landsmenntar, Starfsafls og Sjómenntar úr Atvinnuleysistryggingasjóði út árið 2007. Jafnframt var samið um sérstakt starfsmenntagjald sem atvinnurekendur byrjuðu að greiða 1. janúar 2006 og er hluti af launatengdum gjöldum. Þess ber þó að geta að ekki var samið um sams konar fræðslugjald til Sjómenntar í kjarasamningi Sjómannasambands Íslands við Samtök atvinnulífsins og Landsamband íslenskra útgerðarmanna á sama tíma. Fræðslusjóðir stofnana ríkisins og sveitarfélaganna eru algjörlega fjármagnaðir með sérstöku fræðslugjaldi sem opinberir vinnuveitendur greiða skv. kjarasamningum til sjóðanna.

STARFSEMI FRÆÐSLUSJÓÐANNA

Meginhlutverk allra fræðslusjóðanna er að styrkja fræðslu og færni í atvinnulífinu á landinu öllu með það að markmiði að bæta árangur fyrirtækja og stofnana og auka ánægju og hæfni starfsfólks.

Samstarf fræðslusjóðanna hefur ávallt verið mikið og gott. Áhersla hefur verið lögð á að hafa sem mesta samvinnu um ýmis verkefni sem skarast á milli sjóða og einnig um réttindi félagsmanna aðildarféлага hinna ýmsu sjóða. Formlegt samkomulag var t.d. gert árið 2005 á milli Landsmenntar, Starfsafls og Starfsmenntasjóðs verslunar- og skrifstofufólks um réttindaflutning á milli sjóða. Sjóðirnir Sjómennt og Ríkismennt SGS bættust við samkomulagið árið 2006 og síðan Sveitamennt SGS og LN árið 2007. Þetta er mikið hagsmunamál fyrir félagsmenn aðildarféлага þessara sjóða. Stefnt er að því að fá enn fleiri fræðslusjóði að þessu samkomulagi, sér í lagi þá sjóði sem aðildarfélög ASÍ koma að.

Helstu tegundir verkefna, sem styrkt hafa verið af stærstu sjóðunum, Landsmennt og Starfsafl, eru eftirfarandi:

- Starfstengt nám í matvælaíðnaði
- Gæðastjórnun í framleiðslufyrirtækjum
- Íslenskunámskeið fyrir útlendinga, almenn og starfstengd
- Þjónustunámskeið í iðnaði og hjá ferðaþjónustu
- Samskiptanámskeið/bætt líðan á vinnustað
- Öryggis- og skyndihjálparnámskeið
- Starfstengd námskeið í iðnaði, t.d. steyputækni, járnbindingar o.fl.
- Lengra starfsnám (t.d. jarðlagnatækni, fjölvirkjanám, Fiskur og ferðaþjónusta, Landnemaskólinn, Aftur í nám, grunnnám byggingarliða o.fl.)
- Kennum ferðaþjónustu
- Samstarf um fyrirtækjaskóla (t.d. Brim/ÚA Lífsins skóli, Starfsmannaskóli Samherja, Starfsmannafræðsla MS, Bensínskólinn á Reykjavíkursvæðinu, flutningaskóli Eimskips o.fl.)
- Menntasmiðjur símenntunarmiðstöðva og stéttarféлага
- Þarfagreiningar (MARKVISS)

Helstu tegundir verkefna smærri sjóðanna hafa að sumu leyti verið þau sömu, eins og t.d. þátttaka í fjármögnun á lengra starfsnámi, öryggis- og skyndihjálparnámskeiðum og öðrum starfstengdum verkefnum.

Aðkoma fyrirtækja að verkefnum Starfsafls og Landsmenntar hefur verið margvísleg. Fyrirtæki geta fengið beina styrki til þess að halda einstök námskeið, tekið þátt í verkefnum í samstarfi við fleiri fyrirtæki sem starfa innan sömu starfsgreinar eða unnið verkefni með fræðsluaðila og/eða í samstarfi við stéttarfélög.

Eins hefur aðkoma stéttarféлага verið með svipuðu móti, þ.e. þau geta ein og sér sett af stað fræðsluverkefni í samstarfi við sjóðina eða í samstarfi við einstök fyrirtæki og fræðsluaðila.

Óhætt er að segja að samstarf við aðstandendur sjóðanna, stéttarfélög og vinnuveitendur, er ákaflega mikilvægt og hefur hingað til gengið í flestum tilvikum óaðfínanlega. Brýnt er að viðhalda því góða samstarfi sem verið hefur um verkefni sjóðanna en jafnframt mikilvægt að koma á enn víðtækara samstarfi um verkefni framtíðarinnar sem lúta að starfsmenntun verkafólks og fullorðinsfræðslu.

NÝSKÖPUN Í STARFSMENNTUN

Starfmenntun miðar að því að byggja upp hæfni fyrir-tækja og starfsmanna þeirra en með því vinnst tvennt. Fyrirtækin öðlast annars vegar samkeppnisforskot vegna hæfari starfsmanna og hins vegar fá starfsmenn fyrirtækjanna dýrmætan fjársjóð í veganesti, fjársjóð þjálfunar, hæfni og menntunar. Báðir aðilar hagnast. Það er hlutverk starfsmenntasjóðanna að tryggja fjármögnun starfsmenntunar að verulegu leyti í samvinnu við aðila vinnu-markaðarins.

Starfsmenntasjóðirnir eru þó miklu meira en bara afgreiðslustofnanir. Sjóðirnir leitast við að sinna nýsköpun, brydda upp á nýjungum í starfsmenntun, þróa starfsmenntasvið, koma af stað námsleiðum og námskeiðum og bjóða síðan fjármögnun samkvæmt tilteknum reglum. Þetta er gert í samvinnu við fjölda aðila ekki síst Fræðslumiðstöð atvinnulífsins sem hefur yfir að ráða sérfræðipækkingu, m.a. í gerð þarfagreininga og námskráa á sviði starfsmenntunar. Aðilar vinnu-markaðarins eru lífsnauðsynlegir samstarfsaðilar í þessu þróunarferli sem og símenntunarmiðstöðvar landsbyggðarinnar, Mímir símenntun í Reykjavík og fleiri fullorðins-fræðsluaðilar.

Fyrirtæki hafa oft leitað til sjóðanna og komið með hugmyndir að námsleiðum eða stærri námskeiðum sem síðan hafa verið þróuð frá hugmynd að fullþroska verk-efni. Oftast eru það þannig hugmyndir sem eru hvað verð-mætastar og gefa bestan árangur, þ.e. þær sem koma frá grasrótinni. Hér má sérstaklega nefna Fjölverkjanám sem er gott dæmi um hugmynd frá grasrótinni eða ákveðnum hópi starfsmanna í málmiðnaði sem varð að veruleika og er í dag ein af þeim námsleiðum sem teljast til lengra starfsnáms. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur gefið út námskrá í Fjölverkjanámi og aðlagð hana einnig t.d. að matvælaíðnaði og ferðaþjónustu.

Þó að starfsmenn sjóðanna séu eftir bestu getu með fingurinn á fræðsluþörfum atvinnulífsins þá jafnast ekkert á við þarfir sem fyrirtækin og starfsmenn þeirra skynja sjálfir á eigin skinni.

Sjóðirnir hafa náð að styrkja margvísleg verkefni í

atvinnulífinu, ýmist upp á eigin spýtur en miklu oftari náinni samvinnu við hina ýmsu aðila vinnu-markaðarins, bæði innanlands og utan, t.d. í Evrópuverkefnum. Má þar nefna þátttöku í verkefnum á sviði náms- og starfsráðgjafar á vinnustöðum sem fékk sérstök verðlaun Evrópusambandsins árið 2006. Íslendingar eru ein af fáum þjóðum sem hefur hrint náms- og starfsráðgjöf í framkvæmd í atvinnulífinu og hefur það vakið eftirtekt á alþjóðavettvangi. Einnig hafa sjóðirnir komið að öðrum Evrópuverkefnum, m.a. er Starfsafl að vinna að svokölluðu TAG-verkefni um náms- og starfsráðgjöf til handa eldri starfsmönnum (50 ára og eldri) á vinnu-markaði, einkum þeirra sem minnsta menntun hafa.

Á sviði grunnmenntunar má nefna t.d. Grunnmenntaskólann og námsleiðina Aftur í nám sem leggur áherslu á að virkja hæfileika þeirra einstaklinga sem hafa litla grunnmenntun af ýmsum ástæðum. Þá má einnig nefna sérhæft starfsnám eins og t.d. jarðlagnatækni sem hefur gefið mjög góða raun við verktöku á sviði jarðlagna og grunnnám byggingaliða. Allar þessar námsleiðir eru í dag að mestu leyti fjármagnaðar með þjónustusamningi menntamálaráðuneytisins og Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins en sjóðirnir studdu lengi einir þetta nám og komu að undirbúningi þess.

Í ár er verið að undirbúa sérstaka námsleið fyrir öryggisverði í samvinnu við ýmsa aðila. Öryggisverðir eru fjölmargir hjá nokkrum öryggisfyrirtækjum og sinna vörslu, t.d. fyrirtækjavörslu, eftirliti með heimilum og verðmætum af öllu tagi. Í starfi þeirra koma upp ýmis álitamál og þeir eiga samskipti við fjölmarga aðila auk eigenda verðmæta. Þar má nefna lögreglu, slökkvilið og ýmsa aðra aðila. Allir þessir aðilar eiga aðild að vinnuhópi verkefnisins og það er mjög dýrmætt.

Undirbúningur stendur einnig sem hæst við að koma á fót ráðgjöf vegna nýliðabjálfnar hjá fyrirtækjum. Í því verkefni er ætlunin að bjóða þjónustu mannaúdráðgjafa sem fyrirtækjum stendur til boða samkvæmt tilteknum reglum og samningum. Markmiðið er að draga úr nýliðabrottfalli á vinnustöðum með markvissum aðgerðum í samvinnu ráðgjafans og stjórnenda fyrirtækisins. Á tímum þenslu í atvinnulífinu er mikilvægt að sinna þjálfun nýliða. Í því

felast verðmæti bæði fyrir fyrirtækið og starfsmanninn. Fyrirtækið dregur úr þeim tíma sem fer í að þjálfna nýtt fólk með tilheyrandi kostnaði og fyrirhöfn og starfsmaðurinn fær tækifæri til að þjálfna sig í starfi og komast áfram innan fyrirtækisins. Verkefnið er spennandi og er unnið í samvinnu við fjölmarga aðila vinnumarkaðarins. Einnig er fyrirtækið Careers Scotland samstarfsaðili í verkefninu og er ætlunin að skiptast á upplýsingum á þessu sviði en Skotar hafa unnið að svipuðum verkefnum um nokkurt skeið.

Síðastliðið eitt og hálf tölur hafa fulltrúar frá aðilum vinnumarkaðarins, atvinnurekendum og stéttarfélagum og samtök þeirra með þátttöku forstöðumanna sjóðanna Landsmenntar og Starfsafls, unnið að tilraunaverkefni sem fengið hefur heitið „Kenum ferðabjónustu“, um 60 kennslustunda nám sem skipt er í þrjú jafnstóra hluta. Vorið 2007 var farið af stað með tilraunakennslu á þessu sviði á vegum Símenntunarmiðstöðvar Eyjafjarðar á Akureyri og Mímis símenntunar í Reykjavík og voru námskeiðin að stærstum hluta fjármögnuð af Landsmennt og Starfsafli. Námið er hannað sérstaklega fyrir sérhæft starfsfólk í ferðabjónustu eða þá sem ætla sér að starfa í greininni. Því er ætlað auka persónulega og faglega færni við að takast á við fjölbreytt úrlausnarefni þannig að auka megi gæði ferðabjónustunnar. Námskeiðin tókust mjög vel og var mikil ánægja meðal þátttakenda og aðstandenda námsins. Til stendur að bjóða upp á framhaldsnámskeið á þessu sviði og er það nú í undirbúningi áður nefndra samstarfsaðila verkefnisins.

Þessi verkefni, öryggisvarðanám, nýliðaþjálfun og ferðabjónustunám, fengu sérstakan styrk frá Starfsmenntaráði félagsmálaráðuneytisins á árinu 2007.

Of fá fyrirtæki sækja þó um styrki til námskeiða, sennilega vegna skorts á vitneskju um möguleikana sem standa þeim til boða. Unnið hefur verið markvisst að kynningarstarfi um sjóðina, t.d. með heimsóknnum í fyrirtæki en komið hefur í ljós að það gefur bestan árangur þótt einhver tími fari í slíkar heimsóknir. Einnig hafa verið notaðar aðrar leiðir eins og fræðslufundir innan ákveðinna atvinnugreina, dreifing á upplýsingaefni inn á ársfundi aðildarsamtaka Samtaka atvinnulífsins og stéttarfélaganna, svæðisbundin málþing, hvatningarfundir og fleira.

FJÁRMÖGNUN LANDSMENNTAR OG STARFSAFLS

Allt frá byrjun hefur Landsmennt og Starfsafli treyst á þriðri fjármögnun, frá ríki, atvinnurekendum og stéttarfélagum, til starfsemi sinnar. Árið 2006 hófu atvinnurekendur að greiða sérstakt starfsmenntagjald skv. kjarasamningi og kom um 15% fjármagns þaðan, um 70% komu frá Atvinnuleysistryggingasjóði í sérstökum eynamerktum framlögum, og 15% frá stéttarfélagnum en þau hafa greitt til beggja sjóðanna frá upphafi. Árið 2007 hækkaði framlag fyrirtækjanna skv. kjarasamningi úr 0,05% í 0,15% og er áætlað að það framlag muni nema um 30-40 milljónum króna samtals í hvorn sjóð á árinu. Til samanburðar má nefna að framlag Atvinnuleysistryggingasjóðs til sjóðanna árið 2006 var samtals 105 milljónir króna og árið 2007 samtals 110 milljónir króna til beggja sjóðanna. Greiðslur Atvinnuleysistryggingasjóðs til Landsmenntar og Starfsafls munu falla niður með öllu í lok ársins 2007 skv. samningum. Það er því ljóst að umráðafé sjóðanna mun dragast saman á næstu árum að öllu óbreyttu. Ef starfsemi sjóðanna á ekki að dragast umtalsvert saman þarf að fara yfir fjármögnun þeirra og verður það eitt af málunum á borði aðila vinnumarkaðarins í komandi kjarasamningum.

LOKAORD

Við eigum mörg og stór verkefni fram undan á starfsmenntasviðinu. Rúmlega þriðjungur starfsmanna á vinnumarkaði hefur einungis lokið grunnskólaprófi, hlutfall sem er miklu hærra en hjá þjóðum sem við viljum bera okkur saman við. Það á við um bæði fyrirtæki og einstaka starfsmenn að fyrstu skrefin eru erfiðust við að leita sér ráðgjafar um starfsmenntun. Þau fyrirtæki eða starfsmenn, sem sækja námskeið, eru líklegri til að halda áfram á sömu braut. Menntun leiðir til menntunar. Þeir vinnuveitendur, sem þannig rækta mannauðinn með markvissri fræðslu, eru líklegri til að halda í gott starfsfólk og öðlast þar með samkeppnisforskot á keppinauta. Reynsla margra fyrirtækja, sem sótt hafa þjónustu til sjóðanna, sýnir þetta ótvírætt.

Undanfarin ár hefur verið rík áhersla lögð á að fólk tileinki sér jákvætt viðhorf gagnvart símenntun og að fólk með litla menntun efli sig í starfi með markvissri fræðslu og þjálfun. Þetta þýðir að smátt og smátt hefur átt sér stað ákveðin viðhorfsbreyting meðal forsvarsmanna fyrirtækja og stéttarféлага og í samfélaginu almennt. Slík viðhorfsbreyting er mjög mikilvæg til þess að hægt sé að efla enn meir menntun og fræðslu í atvinnulífinu og þar með að hækka menntunarstig þjóðarinnar.

Tækniþróun, aukin samkeppni og alþjóðavæðing gerir sífellt meiri kröfur um að ákveðin þekking, kunnátta og hæfni til ákveðinna starfa sé til staðar í samfélaginu. Góð kunnátta og færni á vinnumarkaði er lykillinn að betri og verðmætari störfum. Vel menntað starfsfólk fyrirtækja er helsta forsenda þess að þau geti tekist á við þær öru breytingar sem eiga sér stað á vinnumarkaðnum.

Menntun í atvinnulífinu er sameiginlegt hagsmunamál og viðfangsefni stjórnvalda, atvinnurekenda og stéttarféлага. Mikilvægt er að starfsmenn og stjórnendur fyrirtækja standi saman að skipulagningu fræðslu og eigi sameiginlegt frumkvæði að því auka menntun launafólks. Góð menntun er hagar allra.

UM HÖFUNDANA

Kristín Njálisdóttir er forstöðumaður Landsmenntar, starfsmenntar Samtaka atvinnulífsins og verkafólks á landsbyggðinni (aðildarféлага Starfsgreinasambands Íslands) og hefur verið það frá upphafi eða síðan í byrjun árs 2001. Kristín veitir einnig forstöðu þróunar- og símenntunarsjóðnum Ríkismennt SGS og Sveitamennt SGS og LN sem er starfsmenntunarsjóður starfsmanna sveitarféлага á landsbyggðinni innan aðildarféлага SGS. Þá hafði hún einnig umsjón með Sjómennt, fræðslusjóði sjómanna árin 2002-2005. Hún var áður forstöðumaður Upplýsinga- og menningarmiðstöðvar nýbúa í Reykjavík sem var undanfari þeirrar starfsemi sem nú er í Alþjóðahúsi í dag. Kristín er með starfsréttindapróf í félagsráðgjöf frá Háskóla Íslands og BA próf í uppeldis- og menntunarfræðum frá sama skóla. Þá hefur hún lokið ýmsum námskeiðum í fullorðinsfræðslu á sviði menntamála sem og í rekstri og stjórnun

og mannauðsstjórnun við Endurmenntun Háskóla Íslands og Háskólann í Reykjavík.

Sveinn Aðalsteinsson er framkvæmdastjóri Starfsafls, starfsmenntar Samtaka atvinnulífsins og Flóabandalagsins. Hann var áður skólameistari Garðyrkjuskólans og hefur unnið við rannsóknir, kennslu og skipulagningu fræðslu síðan árið 1982 á ýmsum skólastigum, innan og utan hins formlega skólakerfis. Hann hefur PhD-gráðu í hagnýtri líffræði, kennsluréttindanam frá HÍ og lokið námskeiðum í fullorðinsfræðslu. Hann á rétt ólokið við mastersritgerð í stjórnun og stefnumótun við HÍ.

ABSTRACT

The trade union movement in Iceland has from its start concerned itself with the education of its members. In recent years, there has been increased emphasis on education in the labour market, particularly vocational training and adult education. Since the Confederation of Icelandic Employers (SA) became a member of the training funds, their activities have been reinforced and an increasing number of companies have come to realise that the funds are a tool that companies and employees share to strengthen their position on the market.

During the past few decades, radical social changes have taken place, and there have been rapid changes in the organisation of the workplace and the labour market in general. These changes are a result, among other things, of the economic globalisation, scientific and technological development, altered age distribution of the population, increased mobility of the workforce, and the new opportunities created by the information technology. Consequently, it is vital for all those who want to secure their position in modern society to update their knowledge and training.

RÓSA MAGGÝ GRÉTARSDÓTTIR

VANDINN AÐ VELJA – UM NÁMSMATSADFERÐIR OG TILGANG NÁMSMATS

Hér er fjallað um hverjum námsmat eigi að þjóna og þann vanda kennara að velja matsaðferðir sem þjóna best þeim tilgangi námsmats. Gerð er stuttlega grein fyrir niðurstöðum nýrrar rannsóknar á því hverjum íslenskukennarar í framhaldsskólum telji að námsmat eigi að þjóna og hvaða leiðir þeir telja heppilegar við námsmat. Í kjölfarið er síðan fjallað um leið að násmati, svokallað nemendamati, sem að mati höfundar hefur verið vanrækt í íslenskum framhaldsskólum. Gengið er út frá því að námsmat eigi m.a. að þjóna nemendum og þar geti nemendamati skilað góðum árangri.

Því hefur verið haldið fram að þriðjungur upp í helmingur af starfi kennarar felist í því að meta nemendur með einum eða öðrum hætti (Stiggins, 1999). Þegar kennari stendur frammi fyrir þeim vanda að meta nemanda eru margar leiðir færar og valið getur verið erfitt. Oftast er það talið undir kennaranum komið að velja matsaðferð en litlar rannsóknir eru til á því hvernig kennarinn fer að því að velja og hvers vegna ákveðnar matsaðferðir verða svo fyrir valinu (Trepanier-Street o.fl., 2001). Kannski líta kennarar ekki einu sinni svo á að þeir eigi í raun eitthvert val um námsmatsaðferðir heldur ráði ýmislegt annað ferðinni, eins og t.d. námskrá og ríkjandi hefð. Val kennara á matsaðferðum hlýtur líka að einhverju leyti að endurspeglar viðhorf kennarans til þess hverjum námsmati eigi að þjóna og hvernig sú þjónusta sé best veitt.

VIÐHORF ÍSLENSKUKENNARA

Síðastliðinn vetur vann ég meistaraþrófsritgerð í kennslufræði við Háskóla Íslands undir leiðsögn dr. Jóns Torfa Jónssonar og þá kannaði ég hug fimm íslenskukennara við framhaldsskóla í Reykjavík til námsmats. Ég spurði þá m.a. um hvers konar námsmat þeir teldu heppilegt og hverjum þeir teldu að námsmat ætti fyrst og fremst að þjóna (Rósa Maggý Grétarsdóttir, 2007). Sumir þessara viðmælenda minna viðurkenndu að þeir hefðu einfaldlega ekki velt því mikið fyrir sér hvaða tilgangi eða hverjum námsmat ætti að þjóna, kannski „gengið að því sem gefnu“ eins og einn orðaði það. En ef kennarar hugleiða ekki tilgang námsmats, hverjir gera það þá?

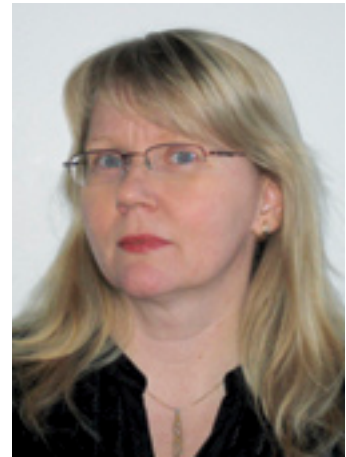
Allir fimm viðmælendurnir voru þó sammála um að námsmat í framhaldsskólum þjónaði kannski helst því hlutverki að segja hugsanlegum viðtökuskólum, í flestum tilfellum háskólum, til um hvar nemendur stæðu í saman-

burði við aðra nemendur. En einnig kom fram að matið ætti að þjóna nemandanum sjálfum, veita honum endurgjöf og segja honum eitthvað um stöðu hans miðað við aðra nemendur.

Þegar talið barst að námsmatsaðferðum í fyrrnefndri rannsókn voru allir viðmælendur mínir sammála um að það sem mestu máli skipti varðandi námsmatsaðferðir væri fjölbreytni. Jafnframt töldu þeir að þeir væru undir oki hefðarinnar þegar kæmi að námsmatsleiðum, gerðu eins og þeirra kennarar gerðu, mætu eins og þeir voru metnir á sínum tíma. Vandamálið er hins vegar það að þetta tvennt fer ekki vel saman vegna þess að matsleiðir hefðarinnar eru mjög einsleitir.

Aðspurðir töldu viðmælendur mínir í rannsókninni að þeir hefðu töluvert frelsi þegar kæmi að því að velja matsleiðir. Þeir litu ekki svo á að námskrá hefti þá í vali á matsleiðum en nefndu ýmislegt annað sem hindrar þá í því að meta eins og þeir kannski helst vildu og töldu skynsamlegast. Þær hindranir, sem viðmælendur mínir nefndu, voru ýmsar ytri aðstæður, eins og t.d. stundatafla, lengd kennslustunda og aðgangur að nemendum. Einn viðmælenda minna gekk svo langt að segja: „[...] þetta frelsi sem er á pappírnum, það er ekki til í reynd.“

Þær matsaðferðir, sem voru þessum fimm íslenskukennurum hvað hugleiknastar, voru einhvers konar sjálfstæð úrvinnsla nemenda á borð við ritgerðir og kynningar á ákveðnu efni, helst að eigin vali. Einn viðmælendanna taldi að það væri „langsamlega skynsamlegasta [...] aðferðin“. En þrátt fyrir að allir viðmælendur mínir væru



Rósa Maggý Grétarsdóttir

sammála um það að besta og jafnframt kannski réttlátasta leiðin til að meta nemendur fælist í því að gefa þeim frelsi til að tjá sig munnlega eða skriflega um það efni sem fengist væri við hverju sinni var próf samt fyrsta matsaðferðin sem þeim datt í hug þegar þeir voru spurðir almennt um námsmat. Þetta sýnir okkur hversu sterk ítök prófahefðin hefur meðal kennara og reyndar held ég að það séu ekki bara kennarar sem eru undir oki hefðarinnar heldur einnig nemendur og samfélagið utan skólanna.

TVÆR MEGINLEIÐIR AÐ MATI

Í fræðilegri umfjöllun um námsmat síðasta áratug eða svo er aðallega gerður greinarmunur á tvenns konar námsmati:

1) Mat á námi (e. *Assessment of learning*), hefur einnig verið kallað samantektarmat eða yfirlitsmat á íslensku. Undir þetta má flokka hin dæmigerðu lokapróf sem tíðkast í framhaldsskólum. Nemendur fara yfir ákveðið námsefni og taka síðan próf að því loknu. Yfirlitsmatið er yfirlétt notað þannig að því er fyrst og fremst ætlað að þjóna einhverjum ytri aðstæðum, ekki endilega námi og kennslu, og það er endanlegur dómur um nám nemandans á ákveðnu tímabili. Námsmat, sem miðar að því að flokka nemendur, er yfirlétt ekki gott tæki til að bæta kennslu og gefa kennurum færi á að aðlaga kennsluna að þörfum hvers nemanda (Gusky, 2003). Rétt er þó að hafa í huga að yfirlitsmat gæti auðveldlega nýst til að bæta bæði nám og kennslu en einhverra hluta vegna virðist það ekki gert með skipulögðum hætti. Kannski er ástæðan sú að próf eru lögð fyrir í lok annar og á nýrri önn fá nemendur nýja kennara og kennarar nýja nemendur og allir byrja með hreint borð. Sums staðar tíðkast það reyndar að kennarar leggist í rannsóknir á prófum sínum til þess að sjá hvað hefur komið vel út, hvað illa og velta fyrir sér hugsanlegum ástæðum með það í huga að bæta kennslu sína (Gusky, 2003).

2) Mat til náms (e. *Assessment for learning*) eða svo kallað leiðsagnarmat eða mótandi mat. Litið er á allt mat og allar matsleiðir sem aðferð til að bæta nám og kennslu, þ.e. námsmatið á að þjóna námi og kennslu (Black, Wiliam

o.fl., 2003). Kennari metur alla vinnu nemenda á meðan nemendur eru að störfum og nemendur taka virkan þátt í matsferlinu. Með stöðugri endurgjöf gefst nemendum tækifæri til að bæta verk sín og kennarinn fær einnig tækifæri til að bæta kennsluna. Kennslan verður þannig gagnvirk, undir stöðugum áhrifum frá nemendum. Með leiðsagnarmati breytist hlutverk kennara úr því að vera t.d. fyrirlesari, sem nemendur eiga að sækja þekkingu til, yfir í það að vera nemendum til aðstoðar við þeirra eigin leit að þekkingu. Þessi breyting er mörgum kennurum erfiður þröskuldur, kannski ekki síst ef þeir líta svo á að ef leiðsagnarmatið eigi að sýna hvar gloppur eru í námi nemandans þá sýni það jafnframt gloppurnar í kennslu kennarans (Cohen & Leonard, 2001). Og það getur verið dálítið erfitt að horfast í augu við það!

HVERJUM Á MATIÐ AÐ ÞJÓNA?

Þessar tvær meginhugmyndir birta að mörgu leyti mjög ólík viðhorf til námsmats og hverjum það eigi að þjóna. Markmið námsmats eru nefnilega í raun mörg og ólík. Í fyrrnefndri rannsókn minni kom fram að viðmælendur mínir töldu námsmatið helst þjóna tveimur herra, þ.e. hugsanlegum viðtökuskólum og nemendum sjálfum. Yfirlitsmatið er oft og tíðum nauðsynlegt, t.d. til að veita aðilum fyrir utan skólann upplýsingar um stöðu nemanda við flutning hans á milli skólastiga en matið verður líka að þjóna námi og kennslu.

Ef við lítum svo á að námsmat eigi að þjóna nemandanum verða námsmatsaðferðir að breytast. Kennarar þurfa að losna úr viðjum prófahefðarinnar og beita öðrum aðferðum, a.m.k. í bland. Í ljósi þess hve miklum tíma kennarar verja í að meta nemendur (þriðjungur upp í helming af starfi kennara, sbr. Stiggins, 1999) er vert að gefa gaum að aðferðum sem gætu breytt þessu en jafnframt aukið gæði námsins. Það er stundum eins og það vilji gleymast í umræðu um nám og kennslu og skólustarf yfirlétt að ábyrgðin á því að nám eigi sér stað hlýtur fyrst og fremst að hvíla á nemandanum sjálfum. Fyrir hann er jú leikurinn gerður og hlutverk kennarans á að vera að aðstoða nemendur við að átta sig á hvernig og til hvers

þeir læra. Ef nemendur eru ekki hvattir til þess er hættu á að þeir verði óvirkir í náminu og sjái lítinn tilgang með því.

Hluti af því að gera nemendur ábyrga fyrir eigin námi er að kenna þeim að leggja sjálfir mat á eigin vinnu. Of oft virðist gengið út frá því að námsmat þurfi að koma ofan frá, þ.e. frá kennaranum eða sem niðurstöður úr stöðluðum prófum. Nemendur eru hins vegar oft fullfærir um að meta sjálfir árangur af starfi sínu, þeir þurfa aðeins að fá tækifæri til þess og aðstoð við að ná tökum á matinu.

NEMENDAMAT ÞJÓNAR NEMANDANUM

Rannsóknir á nemendamati sýna að sjálfsmat nemenda skilar sér í betra námi (t.d. Sadler & Good, 2006). Fáir nemendur tækifæri til að meta sjálfir eigin verk getur það bætt námsárangur þeirra. Viðamikil rannsókn frá 2006 á þessu sviði (Sadler & Good, 2006) leiddi reyndar í ljós að töluverður munur er á jafningjamati og sjálfsmati hvað varðar áhrif á nám. Jafningjamat, þar sem nemandi metur verk annars nemanda, er ekki eins líklegt til að bæta námsárangur þess sem metur. Í báðum tilfellum var þó mikil fylgni milli einkunnagjafar nemenda og einkunnagjafar kennara fyrir sömu verkefni.

Að mati höfunda umræddrar rannsóknar hefur nemendamat fjóra megin kosti umfram kennaramat. Það

1. sparar kennaranum tíma og flýttir endurgjöf. (*Logistical*)
2. dýpkar skilning nemenda á viðfangsefninu. (*Pedagogical*)
3. gerir nemendur meðvitaðri um eigið nám og þekkingu. (*Metacognitive*)
4. eykur samkennd nemenda í námsferlinu, nemendur þróa með sér jákvæð viðhorf til prófa sem endurgjöf en ekki refsingu fyrir hegðun sem á lítið skylt við námsmarkmið. (*Affective*)

Einnig mætti hér nefna enn einn ávinning af nemendamati en hann er sá að mat kennara verður mun nákvæmara eftir því sem meiri upplýsingar liggja til grundvallar mat-

inu og þar getur bæði jafningjamat og sjálfsmat komið að góðum notum.

Vissulega eru ýmsir gallar við það að nota nemendamat. Helstu gallar við jafningjamat eru t.d. þeir að það getur leitt til eineltis ef ekki er vel að því staðið og einnig getur vinskapur nemenda haft áhrif á útkomuna, þ.e. vinir eiga það til að hygla vinum. Margt bendir til þess að nemendur séu nákvæmari við sjálfsmat en þegar þeir eiga að fara yfir verk ónafngreinds bekkjarfélaga og er það kannski að mörgu leyti skiljanlegt því að þeir eiga jú sjálfir meira undir eigin verkum.

Innleiðsla nemendamats krefst að sjálfsögðu nokkurs undirbúnings. Aðhald kennara er nauðsynlegt á meðan nemendur eru að ná tökum á aðferðinni og átta sig á til hvers er ætlast. Reynslan sýnir að slökum nemendum hættir frekar til að ofmeta frammistöðu sína. Ástæðan getur verið sú að þeir skilja ekki viðmiðið sem þeir eiga að miða verkefnið við (rúbríkkur og matsgrindur ýmiss konar). Einnig getur verið að þeir ofmeti eigin getu viljandi til að koma betur út í augum kennara, bekkjarfélaga og foreldra. Hlutverk kennarans er að fylgjast vel með og yfirfara matið, a.m.k. til að byrja með þannig að hann geti bent nemendum á ef um ítrekað misræmi er að ræða.

Allir viðmælendur mínir í áðurnefndri meistaraþróf-rannsókn sögðust hafa reynt jafningjamat en þeir hafa ólík viðhorf til þess. Sláandi var að viðhorfið til nemendamats var gjarnan það að slíkt væri meira til gamans gert heldur en að af því gæti verið eitthvert gagn. Sumir virtust sem sagt líta meira á það sem leik en alvöru. Krakkarnir kæmu oft með ágætari athugasemdir en færðu líka út í eitthvað sem skipti alls engu máli, eins og t.d. klæðaburð: „Þau eru svona ekkert að hælbita hvert annað eða eru með leiðindi [...] mér hefur nú fundist þetta vera kannski svona meira á léttari nótunum. [...] Soldið fjörugt kannski. [...] Ég segi nú ekki að æ sé gjöf til gjalda en það svona ...“.

Aðeins tveir viðmælenda minna höfðu prófað sjálfsmat nemenda og þeir voru á öndverðum meiði í viðhorfum sínum til þess. Annar sagði m.a.: „Ég er alveg viss um að sjálfsmat er mjög hollt fyrir nemandann.“ Sjálfsmat og jafningjamat eru að mati þessa viðmælenda aðferðir sem verður að kenna nemendum þannig að þeir geri sér grein

fyrir bæði til hvers er ætlast af þeim og líka til hvers þetta er gert. Hann sagði að í þau skipti, sem hann hefði prófað þetta, hefði útkoman oftast nær orðið eins og hann hefði gert, jafnvel þó að nálgun nemenda hefði ekki verið sú sama og hans. Hinn viðmælandinn hins vegar hafði ekki þá trú að sjálfsmat virkaði í raun. Hann sagðist reyndar ekki hafa notað það mikið en almennt hefði útkoma nemenda verið: „Ég er frábær og æðisleg!“

Það má því eignlega segja að viðmælandur mínir hafi skiptist í tvo hópa í viðhorfum sínum til nemendamats. Annar hópurinn taldi þetta mest til gamans gert og lítið á það að treysta en hinn var hlynntur þessari matsaðferð og taldi hana gagnlega. Merkillegt var að enginn viðmælandanna nefndi þann kost við nemendamat að það væri vinnusparandi fyrir kennarann. En það er einmitt atriði sem virðist fara fyrir brjóstið á mörgum. Við þekkjum öll neikvætt viðhorf almennings til langra sumar-, jóla- og páskafría kennara og ég hef rekið mig á að nemendamat er vatn á myllu þeirra sem líta fríin hornauga. Sjálf hef ég fengið að heyra það bæði frá nemendum, foreldrum og öðrum að nemendamat sé bara fínt orð latra kennara sem nenna ekki að fara yfir verkefni nemenda sinna. Það er kannski ekki að undra að viðhorf almennings gagnvart nemendamati séu neikvæð þegar kennarar trú ekki á að slíkt mat geti skilað árangri.

Nemendamat er mjög vel til þess fallið að kenna nemendum hvaða kröfur eru gerðar til þeirra og það er stór hluti af tilgangi námsmats. Námsmatið á m.a. að þjóna nemandanum og nemendamatið gefur honum færi á að læra af mistökum annarra sem og sínum eigin. Endurgjöf kennara ætti líka að gefa nemendum þetta tækifæri en stundum er nemendum ekki gefið tækifæri til að læra af endurgjöfinni, t.d. þegar endurgjöfin fylgir ritgerð eða verkefni sem nemandinn hefur skilað og fær ekki tækifæri til að vinna aftur. Þannig missir umsögn eða endurgjöf kennara marks. Þó að einhverjir nemendur séu líklegir til þess að rifja upp slíka endurgjöf næst þegar þeir skrifa ritgerð, kannski að ári liðnu, er ekki svo um alla.

Þó að námsmatið eigi að þjóna nemandanum á það líka að þjóna kennaranum og gefa honum færi á að bæta kennsluna og laga hana að þörfum nemenda. Þessu til við-

bótar nefndu viðmælandur mínir, eins og áður hefur komið fram, að matið ætti líka að þjóna aðilum utan skólans, eins og t.d. viðtökuskólum. Eitt sjónarmið er enn ónefnt og það birtist í máli nemanda sem kom að máli við samkennara minn sl. vetur. Samkennari minn hafði skilað verkefni til nemenda með umsögn en engri einkunn og flestir sættu sig við það en ekki umræddur nemandi sem sagði við kennarann: „Ertu til í að gefa mér einkunn, fyrir mömmu?“

VIÐHORFSBREYTINGA ER ÞÖRF

Undanfarin ár, eða jafnvel áratugi, hafa kennsluhættir í skólum hér á landi tekið töluverðum breytingum en þessar breytingar hafa ekki skilað sér með sambærilegum hætti í breyttum aðferðum við námsmat. Skrifleg próf hafa verið og eru ríkjandi aðferð til að meta og flokka einstaklinga. Hvers vegna skyldi það vera? Eru kennarar, nemendur og aðrir sannfærðir um að það sé besta leiðin eða látum við hefðina stjórna okkur? Hluti af þessari fastmótuðu hefð er sú staðreynd að öll höfum við jú verið í skóla og einhvern veginn virðast kennarar ekki geta losað sig við þær fyrirmyndir sem þeir hafa úr sinni eigin skólagöngu.

Rannsókn mín sýnir að íslenskukennarar hafa yfir að ráða alls kyns hugmyndum og aðferðum til að meta verk nemenda en þeir nota oft aðrar aðferðir, t.d. vegna þess að þær taka minni tíma. Ein leiðin til að minnka þetta vinnuálag og bæta um leið nám nemenda er að innleiða sjálfsmat nemenda í auknum mæli. Rannsóknir hafa sýnt að nemendur læra mikið af því að meta eigin verk og þannig getur kennarinn líka sparað sér dýrmætan tíma sem væri betur varið í aðra hluta starfsins. Viðhorf nemenda til mats skiptir líka miklu máli. Rækta þarf það viðhorf með nemendum að þeir nái árangri með því að leggja eitthvað á sig frekar en að árangurinn sé mælanlegur með þeim mælistikum sem kennarinn dregur fram. Nemendamat er liður í þessu því að með nemendamati breytist hlutverk nemenda í þá átt að þeir verða gerendur í sínu námi. En hlutverk kennarans breytist líka því að hann verður að hjálpa nemendum og styðja þá í að takast á við þetta nýja hlutverk.

Vandi námsmatsins er viðtækari en svo að hann verði

leystur í einni svipan. Til þarf að koma hugarfarsbreyting nemenda og kennara, eins og áður segir, en einnig stjórnvalda, foreldra og alls samfélagsins. Það hefur nefnilega of lengi verið þannig að dómurinn yfir námi nemenda fellur með einkunninni. Þegar nemendur eru spurðir hvernig þeim vegni í skóla eru einkunnirnar notaðar sem mælikvarði. Enginn er spurður hvort hann hafi lesið eða lært eitthvað eftirminnilegt án þess að einkunnir beri á góma. Þessu þurfum við að breyta. Námið eiga nemendur að stunda námsins vegna, ekki aðeins vegna þess að þeir eru verðlaunaðir fyrir það með einkunnum. Námsmatið má ekki stjórna námi heldur á það að þjóna námi.

HEIMILDIR

- Black, William o.fl. (2003). *Assessment for learning: putting it into practice*. Maidenhead, Open University Press.
- Cohen, M.A. & Leonard, S. (2001). Formative assessment: Test to teach. *Principal Leadership (High School Ed.)*, 1(5), 32-35.
- Gusky, T.R. (2003). How classroom assessment improve learning. *Educational Leadership*, 60(5), 7-11.
- Rósa Maggý Grétarsdóttir (2007). „Þú ert auðvitað alltaf að meta“. Viðhorf íslenskukennara til námsmats. MA-ritgerð í kennslufræði við H.Í.
- Sadler, P.M. & Good, E. (2006). The Impact of Self- and Peer-Grading on Student Learning. *Educational Assessment*, 11(1).
- Stiggins, R.J. (1999). Evaluating classroom assessment training in teacher education programs. *Educational Measurement: Issues and Practice*, 18(1), 23-27.
- Trepanier-Street, M.L., McNair, S. & Donegan, M.M. (2001). The views of teachers on assessment: A comparison of lower and upper elementary teachers. *Journal of Research in Childhood Education*, 15(2).

HÖFUNDUR

Rósa Maggý Grétarsdóttir, er íslenskukennari við Menntaskólann við Hamrahlíð

ABSTRACT

Here the question is whom course assessment is supposed to serve and the problem teachers have in choosing the method of assessment relevant for their purpose. There is a short summary of the findings of a recent survey where secondary school teachers of Icelandic consider whom course assessment should serve and what methods they deem expedient for assessing educational performance. This is followed by a description of a certain method of assessment, so-called peer assessment, which according to the author has been neglected in Icelandic secondary schools. This is based on the presupposition that assessment should serve students and that they should be able to score high.

GÆÐAVIÐMIÐ FA OG SAMSTARFSAÐILA

Þegar borin eru saman viðhorf og framkvæmd varðandi námsmat kemur í ljós að nokkur munur er á þeim viðhorfum sem tíðkast í formlega skólakerfinu og þeim viðhorfum sem hafa verið ríkjandi um námsmat í fullorðinsfræðslu og þá sérstaklega í ýmiss konar starfstengdu námi og vinnustaðanámi. Fróðlegt getur verið að bera saman mismunandi viðhorf til námsmats bæði hvað varðar eðli þess og framkvæmd.

Hér að framan er grein um námsmat sem miðast við framkvæmd þess í framhaldsskólum og svo birtum við hér kafla um námsmat úr Gæðaviðmiðum FA og samstarfsaðila (sjá www.frae.is) sem gæti varpað nokkru ljósi á í hverju viðhorfamunurinn felst.

ÚR GÆÐAVIÐMIÐUM

1. Tilgangur og gildissvið

Tilgangurinn er að skilgreina lágmarksviðmið um það hvernig árangur nemenda er metinn og skráður. Þetta vinnuferli gildir fyrir allt nám samkvæmt námsskrám FA.

Markmiðið er að tryggja að árangur námsmanna sé hafður í fyrirrúmi og að markmið úr námsskrám stýri áherslum námsins en að einnig sé lögð rækt við persónuleg markmið hvers og eins.

2. Ábyrgð

Leiðbeinendur bera ábyrgð á því að meta og skrá árangur námsmanna. Forstöðumenn bera ábyrgð á að því að skráðum upplýsingum sé haldið til haga og að þær séu aðgengilegar.

3. Framkvæmd

Markmið náms eru skýrt skilgreind í hverri námsskrá og skal stefnt að þeim í öllu námsferlinu.

Námsmenn skulu þó einnig hvattir til að setja sér sín eigin námsmarkmið sem ýmist geta náð lengra eða skemur en námsskrá segir til um.

Leiðbeinandinn gefur fræðsluaðila upplýsingar um hverjir ná markmiðum námsskrár (nr. 1c) en honum ber einnig að skrá hversu vel námsmönnum tókst að ná persónulegum markmiðum sínum.

Eftirfarandi þætti þarf að hafa í huga við mat á árangri fræðslu:

- Að árangur námsmanna sé metinn án þess að nota hefðbundin próf.
- Fjölbreytni í mati
- Eðli mats: Stöðumat, símat, lokamat
- Hver metur: Sjálfsmat, jafningjamat, mat leiðbeinanda, vinnustaðamat
- Tilhögun:
- Viðbrögð námsmanna við náminu
- Þekking, færni, yfirsýn á námstímanum,
- Þekking og færni á vinnustað,
- aukin starfsfærni,
- beinn ávinningur (ROI)
- Matið mæli rétt, það sem því er ætlað að mæla
- Matið gegni því hlutverki að vera:
- Staðfesting fyrir námsmann, fræðsluaðila, vinnustaði á gagnsemi náms
- Örvun til frekara náms
- Að metnir séu þættir sem sanna gildi fræðslunnar. Í starfsfræðslu er aukin færni yfirleitt það sem að er stefnt með námi og er oft metin í breyttum viðhorfum, meiri hraða, auknum afköstum, flóknari verkefnum, aukinni ábyrgð og jafnvel betra gengi í launum og virðingu.

4. Tilvísanir

- Upplýsingar frá leiðbeinenda til fræðsluaðila, 1c.
- Varðveisla og skráning gagna, 1d.
- Upplýsingastreymi til námsmanna, 2c.

SÓLBORG JÓNSDÓTTIR

FÉLAGSLIÐI Í NÝJU LANDI – ÁRANGURSRÍKAR AÐFERÐIR VIÐ KENNSLU OG NÁMSMAT Í FÉLAGSLIÐABRÚ FYRIR NÁMSMENN MEÐ ANNAÐ MÓÐURMÁL EN ÍSLENSKU

Hjá Mími – símenntun er kennd félagsliðabru sem er sérstaklega ætluð erlendum námsmönnum. Bruin ber heitið *Félagliði í nýju landi* og er þróunarverkefni þar sem leitast er við að þróa nýjar aðferðir í kennslu og námsmati nemenda með annað móðurmál en íslensku. Verkefnið hefur hlotið styrk frá Starfsmenntaráði og Eflingu – stéttarfélagi. Að undirbúningi þess komu fulltrúar frá Mími – símenntun, Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, Eflingu – stéttarfélagi og fræðslustjórar frá fjölmörgum hjúkrunarheimilum. Í náminu er kennt eftir námskrá um félagsliða en nemendur fá að auki sérstakan stuðning í íslensku hvers fags fyrir sig og regluleg viðtöl við námsráðgjafa. Markmið námskrár og áfanganalýsinga eru í heiðri hafðar en lögð áhersla á að aðlaga og breyta kennsluháttum og kennsluefni að þörfum nemenda með það að markmiði að auka bæði skilning og virka þátttöku þeirra allra.

Námið hófst í janúar árið 2007. Nemendurnir voru frá Litháen, Filippseyjum, Skotlandi og Kosovo, alls 13 konur á aldrinum 30 til 56 ára sem hafa langa reynslu af því að vinna við umönnun á hjúkrunarheimilum og við heimahjálp. Á þessari fyrstu námsönn voru kennd tvö fög, félagsleg virkni 102 og heilbrigðisfræði 103. Frá upphafi var leitast við að bæði kennsla og námsmat væri ekki í hefðbundnu fyrirlestrarformi með skriflegum verkefnum og prófum heldur væru notaðar leiðir sem virkjuðu þekk-

ingu nemenda á fjölbreyttari hátt. Félagsleg virkni var að mestu kennd á einni helgi þar sem saman fór kennsla, samvinna, hópverkefni, samvera og útvist.

Í heilbrigðisfræði 103 var stuðst við bókina *Líf og heilsa*. Nemendur voru ragir í byrjun við að lesa mikinn texta en með stuðningi í íslensku, kennslu í námstækni og með því að nota „daisy-disk“ til að hlusta á námsefnið óx þeim ásmegin eftir því sem leið á önnina. Með stuðnings-



Sólborg Jónsdóttir



Félagliði í nýju landi. Hópmýnd af fyrstu nemendum í nýrri félagsliðabru fyrir fólk með annað móðurmál en íslensku.



Hugarkort um græn svæði í borginni: (Hvað þau bjóða upp á og hvaða hættu stæðjar að þeim úr umhverfinu.)



Hugarkort um umhverfi Grafarvogs og alla möguleika sem það býður upp á.

kennara í íslensku voru lesnir valdir kaflar úr bókinni til að þjálfa lestrartækni en aðaláherslan var á að vinna með hugtök úr faginu. Það var gert með því að vinna orðalista úr köflunum, nota orðabanka, orðavegg og hugarkort. Orðalistar gátu verið með ýmsu móti, unnir af kennaranum með eða án orðskýringa og dæma eða unnir af nemendum í para- eða hópavinnu þar sem þeir unnu saman að því að útskýra hugtök með dæmum. Hópurinn kom oft með tillögur að orðalagi eða dæmi til að útskýra hugtök. Orðabanki er persónulegur orðabanki hvers og eins nemanda

þar sem hann safnar orðum og dæmasetningum sem hann hefur sérstaka þörf eða áhuga á að læra.

Orðaveggur er góð aðferð til að festa ný orð og hugtök í minni nemenda í öllu námi. (Eyraud, Giles, Koenig og Stoller, 2000). Orðaveggur er þannig gerður að hluti veggjar er hafður auður svo hægt sé að skrifa á hann mikilvæg orð og flokka í þemu t.d. með teikningum og litum. Í lok hvers tíma geta nemendur valið hvaða orð fara á vegginn. Í kennslustundum getur kennarinn síðan vísað á orð á veggnum til að minna á og festa enn frekar í minni nemenda ný hugtök en einnig er hægt að velja nokkur orð af veggnum í hverjum tíma sem nemendur eiga að nota í setningu. Þannig þjálfast bæði hugtakaskilningur og notkun orðsins í íslensku máli. Orðaveggur reyndist góður grunnur að notkun hugarkorta í náminu.

Hugarkort er kort eða tengslamynd sem sýnir tengsl orða, hugtaka, hugmynda eða verkefna miðað við einhverja miðju sem oft er orð eða hugmynd. Hugarkort eru aðferð í námstækni og ýmiss konar hugmyndavinnu og þankahrif, aðferð til að flokka og raða hugmyndum og hugtökum og til að setja hugmyndir fram á myndrænan hátt (<http://is.wikipedia.org/wiki/Hugarkort>).

Hugarkortagerð var í byrjun framandi öllum nemendum. Kennsla í gerð hugarkorta var einföld. Kennarinn skrifaði *Ferðalag í Skaftafell* á miðja töfluna. Frá nemendum fékk hann að vita allt sem þarf að taka með til að fara í ferðalag í Skaftafell. Við hugarkortagerðina voru atriði flokkuð saman með mismunandi litum, t.d. fatnaður, matvara, útivistarbúnaður, tæki o.s.frv. Í framhaldi bjuggu nemendur til sitt eigið hugarkort um ferðalag eða skipulagningu á veislu. Eftir að hafa kynnst þessari námsaðferð urðu hugarkort í miklu uppáhaldi hjá nemendum enda skýr og þægileg aðferð til að flokka og muna mismunandi námsþætti og var hún mikið notuð í kennslu heilbrigðisfræði 103.

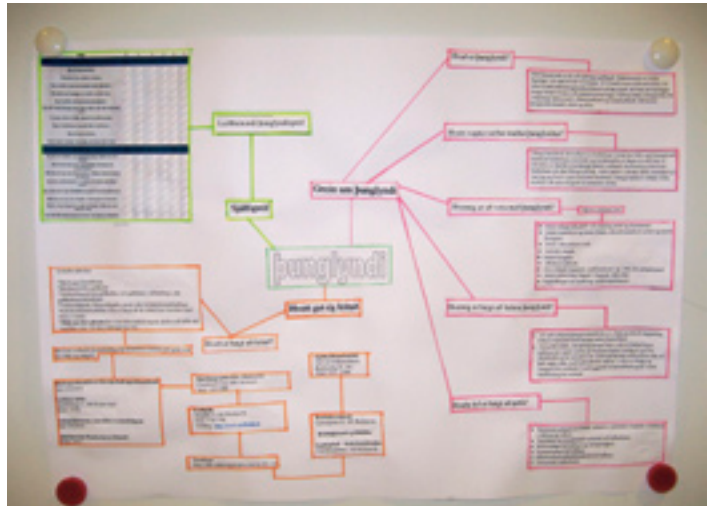
Námsmatið í heilbrigðisfræði skiptist í einstaklingssverkefni, paraverkefni og hópverkefni. Einstaklingsverkefnið var í tveimur hlutum. Fyrri hlutinn fólst í því að

nemendur tóku saman hvaða eða hvers konar heilbrigðisfræðslu þeir eða fjölskyldur þeirra hafa hlotið á Íslandi, t.d. hvað varðar meðgöngu eða fræðslu á vinnustað. Nemendurnir kynntu niðurstöður sínar fyrir bekknum og skiluðu inn verkefninu skriflega til kennara. Í seinni hlutanum söfnuðu nemendur stuttum áhugaverðum greinum í blöðum, tímaritum og af Netinu um heilbrigðisfræðslu sem tengdust efni áfangans. Greinunum var dreift til allra í bekknum.

Paraverkefnið var undirbúningur fyrir heimsókn á Lýðheilsustöð. Nemendur undirbjuggu spurningar í samvinnu við kennarann til að spyrja í skipulagðri heimsókn á Lýðheilsustöð. Í heimsókninni fengu nemendur bæði fræðslu um starfsemi stöðvarinnar og gátu fengið svör við spurningum sínum – eða komið á framfæri hugmyndum að rannsóknarefni fyrir Lýðheilsustöð.

Lokaverkefnið nefndist *Umhverfismiðuð heilsuvernd* og var hópverkefni þar sem niðurstöður úr vinnu hvers hóps voru settar fram með stóru hugarkorti. Nemendur unnu þrjár til fjórir saman og skoðuðu ákveðið þema í sínu nánasta umhverfi. Viðfangsefnið voru: *Umhverfi Grafarvogs, Þunglyndi: einkenni og úrræði, Samskipti og Græn svæði*. Nemendurnir leituðu víða fanga við heimildaöflun, m.a. á Netinu, í tímaritsgreinum og í kennslubókum um heilbrigðisfræði og lögðu mikla vinnu í gerð hugarkortanna. Við skil á verkefninu var hugarkortið hengt upp og allir í hverjum hóp urðu að segja frá og greina frá mismunandi þáttum verkefnisins. Lokaverkefnið tókst vel og var það mat kennara að upplýsingarnar á kortunum og kynning nemendanna jafngilti ritgerð um efnið. Ljóst er að hugarkort verða áfram notuð í kennslu og námsmati þessa hóps. Rannsóknir, m.a. í námi hjúkrunarfræðinga, styðja notkun hugarkorta í námi og kennslu.

Concept mapping stimulates discovery learning, which leads to meaningful learning, thus enhancing the reasoning process. Concept mapping works. It works from the perspective of the educator trying to develop and measure critical thinking skills, and it works from the perspective of the student trying to master a very complex field (Wheeler, Collins, 2003).



Hugarkort um þunglyndi: einkenni þess og leiðir til hjálpar.



Hugarkort um samskipti út frá mörgum sviðum.

Árangurinn af fyrstu önn í verkefninu *Félagsliði í nýju landi* var góður. Reynslan sýndi að fjölbreyttar kennsluáðferðir gagnast öllum nemendum því það að hafa íslensku sem annað tungumál er einungis einn þáttur í fjölmenningu hópsins. Fullorðnir námsmenn hafa ólíka lífsreynslu og mismikla skólagöngu að baki auk þess sem hindranir í námi og væntingar til námsins geta verið af mjög ólíkum toga. Verkefnið þróast áfram og fleiri náms- og kennsluleiðir verða notaðar á næstu önnum sem munu vonandi nýtast öllum kennurum og nemendum á félagsliðabru í framtíðinni.

UM HÖFUND

Sólborg Jónsdóttir er verkefnastjóri í íslensku fyrir útlendinga hjá Mími – símenntun.

HEIMILDIR:

<http://is.wikipedia.org/wiki/Hugarkort>, 2007

Eyraud, Kevin., Giles, Gillian., Koenig, Susan og Stoller, Fredericka L.: "The Word Wall Approach. Promoting L2 Vocabulary Learning". English Teaching Forum, July 2000. bls. 2-11.

Wheeler, Linda A., Collins, Susan K. R.: "The Influence of Concept Mapping on Critical Thinking in Baccalaureate Nursing Students." Journal of Professional Nursing, Vol 19, No 6, 2003: bls. 339-346.

ABSTRACT

The social assistant credit-point course is taught at *Mímir – Continuing Education* and is aimed specifically at foreign students. The title of this course is (*Félagsliði í nýju landi*) and is a developmental project focused on new ways of developing *social assistant in a new country* methods in teaching and assessing competencies of students whose first language is not Icelandic. The project is funded by the *Vocational Training Council (Starfsmenntaráð)* and *Efling – Trade Union*. Representatives from *Mímir*, the FA Centre, and educational managers from numerous nursing homes took part in preparing the courses. These courses were based on the curriculum for social assistants but in addition the students had extra classes in Icelandic related to each subject and regular interviews with the counsellors. The goals of the curriculum and of each course are carried out to the full, but the teaching and the classes are adjusted to the students' requirements in order to deepen their understanding and increase their active participation.

LEENA JOKINEN

NÁMSMAÐUR FRAMTÍÐARINNAR ER GAGNRÝNINN, SJÁLFSÖRUGGUR OG FRUMLEGA ÞENKJANDI

Í eðli sínu eru stefnur framtíðarinnar og straumar flóknir og oft fullir af andstæðum. Þrátt fyrir það hafa þessi viðfangsefni áhrif á samræður þeirra sem marka stefnu, vísindamanna, sérfræðinga og iðkenda. Gagnrýnið viðhorf og hæfni til þess að hugsa öðruvísi eru afar mikilvægir þættir í nýsköpun og því er gagnlegt fyrir hvern þann sem glímur við slík viðfangsefni að greina ríkjandi viðhorf og fylgjast grannt með tíðarandanum.

Þessi grein byggist á hugmyndum fengnum úr tveimur alþjóðlegum verkefnum sem höfundurinn tekur þátt í, þankabanka um færni til framtíðar á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar og Sókrates Grundtvig-verkefni, Hvatning til íhuguls, sjálfstæðs náms á æðri stigum (Promoting Reflective Independent Learning in Higher Education). Í greininni er einnig að finna athuganir og innsýn höfundar sem byggist á reynslunni af samstarfi ólíkra stofnana og fullorðinna námsmanna. Greinin skiptist í þrjá hluta. Í fyrsta hlutanum eru settar fram og skilgreindar fimm stefnur og straumar sem höfundurinn hefur greint, bæði í viðkomandi verkefnum sem og í eigin athugunum. Í öðrum hlutanum er rætt um vel kunnar framtíðarmyndir, sbr. framtíðarsýn OECD fyrir skóla (OECD, CERI 2006) og framkvæmd svokallaðra þúsaldarmarkmiða, sér í lagi út frá sjónarhorni fullorðinsfræðslunnar. Í þriðja hlutanum er samantekt og umræða um áhrifin sem þessar framtíðarmyndir kunna að hafa á menntastofnanir, kennara, leiðbeinendur og síðast en ekki síst fullorðna námsmenn.

HUGAÐ AÐ FRAMTÍÐARSÝN

Þrátt fyrir að erfitt reynist að segja fyrir um eða spá um framtíðina höfum við mikinn áhuga á því sem hún kann að bera í skauti sér. Tíðarandi og vísbendingar um framtíðarþróun eru leiðbeiningar við ákvarðanir sem sannarlega hafa áhrif á framtíðina. Hér á eftir veltum við framtíðinni fyrir okkur frá ýmsum sjónarhornum til þess að veita lesandanum færi á að mynda sér gagnrýna skoðun. Fyrst þurfum við að fá einhvers konar tímaramma svo að unnt verði að ákveða hve langt inn í framtíðina við viljum skyggjast þegar við reynum að átta okkur á mögulegum framtíðarmyndum. Skipulag menntunar er venjulega til langs tíma vegna þess að taka þarf tillit til þeirra ára sem nemandinn hefur varið í skólagöngu. Í fullorðinsfræðslu eru tímamörkin ekki eins greinileg vegna þess að námsleiðir í fullorðinsfræðslu eru margvíslegar og námið oft slitrótt. Þeir sem starfa við stefnumótun þurfa að hugsa allavega tíu ár fram í tímann, fyrir iðkanda getur verið nóg að skyggjast eitt eða tvö ár fram í tímann. Sá sem aðhyllist framtíðarstefnu hugsar langt fram í tímann. Hversu langt er þó afar mismunandi og er háð menningu (sbr. Bell 2003, 5). Í þessari grein eru engin sérstök tímamörk sett varðandi stefnur en leitast verður við að segja fyrir um stefnu og strauma sem hafa áhrif á fullorðinsfræðslu til næstu fimm ára.

Undirstöður vangaveltna um stefnur og strauma

til framtíðar eru byggðar á til-
tölulega nákvæmum upplýsingum
um þróunina fram til þessa og
núverandi stöðu mála. Hneigð
framtíðar byggist á röð endurtek-
inna athugana á sömu breytu eða
sama málefni. Hneigð felur í sér
þróun í ákveðna átt eða breytingu
á röð viðburða. Hneigð getur verið
línuleg en það þýðir að sú þróun,
sem þegar hefur átt sér stað,
heldur áfram á sömu leið þótt það
eigi sjaldan við um mannanna
hegðun eða gjörðir. Einnig er hægt
að greina og rannsaka ólínulegar
hneigðir með aðstoð líkana en það eitt að gera tilraun til
að greina hvaða stefnur hafa þýðingu á framtíðina er ögr-
andi viðfangsefni og getur verið afar gagnlegt þegar taka
þarf mikilvægar ákvarðanir. (Glenn & Gordon 2005, 11;
Bell 2003, 252–253.)

Straumar eru áþekkir stefnum, þeir eru afl eða máttur
sem hefur áhrif á framtíðarþróun. Straumar eru almennar
ályktanir eða tilgátur um þróun til framtíðar. Þeir eru
ekki samfelldir eða stanslausir á sama máta og stefnum.
Straumar eru ekki endilega háðir einni stefnu en þeir hafa
samt sem áður ákveðnu hlutverki að gegna í ákvarðana-



Leena Jokinen

ferlinu og áhrif á val ýmist meðvitað eða ómeðvitað. Efasemdir um viðtekna strauma vekja oft og tíðum mikla athygli og andstöðu.

Straumar og stefnur tengjast verklagi/framkvæmd fullorðinsfræðslu.

Þær stefnur, sem kynntar eru í greininni, byggjast á athugunum, umræðum og samvinnu við samstarfsaðila, aðallega í tveimur alþjóðlegum verkefnum, í fyrsta lagi Sókrates Grundtvig-verkefninu, Hvatning til íhuguls, sjálfstæðs náms á æðri stigum (Promoting Reflective Independent Learning in Higher Education) <http://www.pcb.uib.no/crea/proyectos/prilhe/index>, og svo í norræna samstarfsverkefninu þankabanki um færni til framtíðar í fullorðinsfræðslu. Þátttakendur í báðum verkefnum eru reyndir sérfræðingar og fræðimenn á sviði fullorðinsfræðslu. Tólkun höfundar á straumum og stefnum er á hans eigin ábyrgð og byggist á hugmyndum hans og reynslu. Áherslan á þessar fimm meginstefnur er engan veginn fullkomin né heldur ákjósanleg mynd framtíðarinnar í fullorðinsfræðslu heldur virðast þær einfaldlega það trúverðugar og þýðingarmiklar að þær munu hafa áhrif á grasrótarstarf í fullorðinsfræðslu. Þær stefnur, sem hér eru kynntar til sögunnar, eru kunnar sérfræðingum sem starfa innan sviðsins. Með greininni er reynt að leggja eitthvað til málanna um þessa strauma og áhrif þeirra á framtíðina.

1. Sú almenna stefna að þróa sveigjanlegt námsumhverfi og persónulega námskrá eða námsáætlun er rædd í stefnumótunarplöggum eins og t.d. Lissabon-áætluninni (http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/rep_fut_obj_en.pdf, 2001, 9; Norden som global vinregion?). Raunverulega felur sveigjanleiki t.d. í sér að gefinn sé gaumur að þeirri þekkingu sem námsmaðurinn býr þegar yfir. Í sveigjanleika felst einnig hugmyndin um sjálffræði, að námsmaðurinn sé óháður. Í menntastefnu Evrópu í dag er lögð áhersla á sjálfstæði námsmanna og það að sjálfstæðið sé grundvöllur þess að námsmaður geti skynjað og aðlagast hröðum breytingum á vinnumarkaðnum. Menntun og hagvöxtur tvinnast saman í þekkingarsamfélaginu, samkeppnisfær og frumleg hagkerfi þarfnast náms- og starfsmanna sem sýna sjálfstæði og sveigjan-

leika. Sveigjanlegt nám og sjálfstæðir námsmenn eiga auðveldara með að stuðla að nýskapandi hugsun og viðhorfum. Til þess að hlúa að nýsköpun, sem er nauðsynleg fyrirækjum til að standast samkeppni á alþjóðamarkaði, verður að þjálfa námsmenn í sjálfstæðri og óháðri hugsun og að beita henni á skapandi máta.

Oft reynist erfitt að hrinda þessum hugmyndum í framkvæmd í fullorðinsfræðslu. Hindranir geta falist í skipulagi og kennsluhefðum og komið í veg fyrir sveigjanlegt og einstaklingsbundið nám. Sem dæmi má nefna að ströng efnislega miðuð námskrá eða skortur á aðferðum geta hindrað námsmenn í að varpa ljósi á og staðfesta nýbreytni í námsnálgun (sjá t.d. VaLEx-project <http://www.daice.stir.ac.uk/Research/VaLEx.htm>). Fræðslustofnunum ber að endurhugsa námsmat sitt og aðlaga það kröfum í atvinnulífinu: Er tíminn, sem námsmenn verja í nám, of langur og fjarlægur starfsframa þeirra?

2. Sennilega standa kennarar í fullorðinsfræðslu ekki frammi fyrir jafnróttækum breytingum á hlutverki sínu og kennarar í grunnnámi, frá því að vera yfirvald yfir í að verða sá sem greiðir leið, auðveldar nám eða leiðbeinir. Í fullorðinsfræðslu er ljóst að lítill eða enginn aldursmunur eykur á jafnræði í samskiptum á milli kennara og námsmanns í samanburði við grunnskóla. Í nútímakennslufræði er greinileg tilhneiging til nemendamiðaðrar kennslu. Það leiðir til þess að kennarinn ber virðingu fyrir persónulegum skoðunum og hugmyndum námsmannsins og hvetur til almennrar umræðu á meðal námsmanna. Persónuleg reynsla er mikilvæg uppspretta náms. Að skiptast á skoðunum og hugmyndum hvetur einnig eldri námsmenn til dáða. Sýni nemendur sjálfir innsýn, sem þeir byggja á eigin reynslu, geta samræður á jafnréttisgrundvelli hafist. Það hvetur kennara til dáða og kennslan verður áhuga-verðari. Það á sinn þátt í að námsumhverfið verður meira hvetjandi fyrir alla þátttakendur.

Proskaðir og óhefðbundnir námsmenn, sem eru ekki skólavanir, virðast kunna betur að meta sanngjörn og hreinskiptin sambönd við kennara sína. Það er mikilvægt að kennarinn eða leiðbeinandi séu þakklátir fyrir lífsreynslu námsmanna og sýni þeim virðingu í hvívetna.

Leiðbeinandinn getur einnig haft mikil áhrif í leit að nýrri nálgun, sjónarhornum eða tækifærum. Hlutverk kennarans eða leiðbeinandans verður mun víðtækara en bein kennsla eða aðstoð í námi. Fyrir þroskaða námsmenn og aðra sem ekki eru vanir hefðbundnu námi eru samræður við kennara grundvöllurinn að áhrifaríku og gefandi sambandi. Hlutverk kennarans verður að lykilatriði til þess að tryggja gagnvirka ástundun í kennslustofunni.

Gagnvirkni og samræður við samnemendur getur einnig verið uppspretta og hvatning til umræðna og leiðir til sjálfstæðis og gagnrýnnar hugsunar. Lítið er á æfingar og verkefni, þar sem námsmenn skiptast á skoðunum og reynslu undir vinsamlegum kringumstæðum, sem áhrifaríkar og djúpstæðar námsaðferðir. Fullorðnir námsmenn kunna að meta samskipti og stuðning sín á milli og þeim er huggun að því að heyra um reynslu annarra félaga af námi og því að vera námsmaður.

Æfingar í samræðum í námi byggjast á lýðræðislegum gildum og auka líkur á samhygð. Það er greinilegt markmið samræðukennslunnar að hvetja til íhugunar og gagnrýnnar hugsunar sem einnig er áhrifamikil aðferð við að tileinka sér færni og staðreyndir.

Hvað skyldi helst vinna gegn eða hindra jafningja-samræður í fullorðinsfræðslu? Við búum við ríka hefð í kennslu þar sem kennarinn er sérfræðingurinn og stýrir kringumstæðunum og náminu. Kennarar alast upp við þessa hefð og hegða sér venjulega í samræmi við skráðar og óskráðar hefðir menningar sinnar. Að reyna nýjar leiðir við kennslu og námsmat en þær sem eru ríkjandi í menningunni reynist oft erfitt. Sumir leiðbeinendanna, sem rætt var við í PRILHE-verkefninu, bentu á hversu erfitt gæti reynst að takast á við að breyta bæði sjálfum sér og kringumstæðum sínum þar sem maður verður með tímanum hluti af kennslumenningu þeirrar stofnunnar sem maður starfar fyrir.

3. Atvinnulíf nútímans gerir auknar kröfur um færni og hæfileika við að tileinka sér nýja færni og hugmyndir á skömmum tíma. Til þess að geta tekist á við stöðugar breytingar og alþjóðavæðinguna er þess vænst að við finnum sífellt nýjar lausnir og hegðun. Þessar væntingar

leggja umtalsverðan þrýsting bæði á menntastofnanir og námsmenn. Námsseiningar eða viðfangsefnið er að breytast í þverfaglega yfirsýn þar sem krafist er mismunandi aðferða. Fullorðnir námsmenn verða að geta tekist á við mismunandi nálgun og ítarlegar umræður. Í þessu felst vitsmunaleg og kennslufræðileg áskorun. Auk þess erum við undir þrýstingi að tileinka okkur breið viðfangsefni hratt.

Til þess að mæta þessari áskorun getum við beint athygli okkar að raunverulegri reynslu, til dæmis úr atvinnulífinu til þess að veita traustan grundvöll fyrir gagnrýna og fræðilega yfirsýn. Raunveruleg verkefni geta sýnt fram á mikilvægt samhengi við fræðilega röksemdafærslu. Á sama hátt getur reynslan orðið skiljanlegri ef hún er skoðuð í ljósi fræðanna. Venjulega auðveldla raunverulegar vísbendingar og sambönd nám og viðhalda áhuga og þátttöku námsmanna í samræðum eins og lýst var hér að framan.

Kennslufræðilegar úrlausnir og aðferðir, sem beitt er við fullorðinsfræðslu, tengjast oft en ekki raunverulegum viðfangsefnum og verkefnum. Nám er skipulagt í kringum viðfangsefni eins og verkefni; námsmennirnir verða að vinna sjálfir með efni sem býður upp á dýpri skilning og íhugun. Í verkefninu felst sjálffhverf greining á undirliggjandi tilgátum, skírskotun og afleiðingum. Fullorðnum námsmönnum gætu þótt raunveruleg viðfangsefni og verkefni gagnleg fyrir starfsframa og færniþróun.

Áskoranirnar, sem felast í þessari stefnu, tengjast þróun þverfaglegra námgreina og vísinda, hversu hratt og vel tekst að finna viðeigandi ramma sem leiða til skilnings á raunveruleikanum. Fyrir námsmennina er áskorunin vitsmunalegs eðlis en einnig tæknileg því að þeir verða að grípa til upplýsingatækninnar til þess að skilgreina og túlka upplýsingar.

4. Upplýsingatæknin og upplýsingalæsi hefur nú um áradir tilheyrt stefnu í menntamálum. Læsi á upplýsingar felur í sér færni til þess að greina og meta upplýsingaveitur sem nýttar eru, hve áreiðanlegar, mikilvægar, góðar og viðeigandi þær eru jafnframt því að túlka og beita niðurstöðum með því að umbreyta uppgötvuðum upplýs-

ingum í nýja þekkingu. Enn fremur vakna siðferðislegar spurningar í tengslum við höfundarrétt, hugverk og ritstuld. Fullorðnir námsmenn hafa aldrei þurft jafnmikið á upplýsingalæsi að halda og nú vegna þess að með nýrri tækni er auðveldara að nálgast upplýsingar og nýjar þverfaglegar námsgreinar grundvallast á víðum ramma flókinnna fyrirbæra. Fullorðnir námsmenn verða að hafa færni til þess að greina og miðla þörf fyrir upplýsingar jafnframt því að geta verið gagnrýnir og meðvitaðir í meðferð upplýsinga. Þar að auki er námsmönnum nauðsynlegt að geta leitað að upplýsingum á árangursríkan hátt og geta notfært sér tækni til þess að skipuleggja þær. Upplýsingalæsi krefst gagnrýnnar íhugunar af námsmönnum vegna þess að þeir verða að hafa persónulega yfirsýn yfir hvaða upplýsingar mismunandi miðlar bjóða upp á. Upplýsingatæknin getur haft aukið gildi fyrir námsmenn með því að stuðla að aukinni sameiginlegri þekkingu og tengja fólk saman um leið og hún býður upp á næstum því ótakmarkað magn upplýsinga gegn lágu gjaldi.

Í mörgum stofnunum, til dæmis í Finnlandi, er notkun upplýsingatækni við nám tiltölulega algeng en þó tileinka sumar stofnanir sér, einkum æðri kennslustofnanir, upplýsingatækni og kennsluáferðir hægt og varlega. Litið hefur verið fram hjá færni í upplýsingatækni í fullorðinsfræðslu jafnvel þótt það verði sífellt mikilvægara fyrir námsmenn til þess að geta lagt stund á sveigjanlegt og sjálfstætt nám. Það lítur út fyrir að grunnskólarnir séu fljóttari til og virkari í að tileinka sér möguleika upplýsingatækninnar. Hægt er að notfæra sér upplýsingatækni til þess að skapa samhyggð en það ber aldrei að nýta hana til þess að halda einhverjum félagslega einöngrudum.

5. Talið er að samfélög framtíðarinnar í Evrópu verði þekkingarhagkerfi þar sem samkeppnisforskið byggist á frumkvæði og nýsköpun vinnuafslins. Leiðandi afl í flóknu samfélagi er félagslegur auður og sókn í nýbreytni. Fullorðinsfræðsla er ein leið til þess að hvetja fullorðna til þess að þroska hæfileika sína og auka verðmæti sitt. Í tiltölulega nýútgefinni skýrslu (maí 2006), Communication from the Commission to the Council and the European Parliament "Delivering on the Modernisation Agenda

for Universities: Education, Research and Innovation" (Commission, 2006a), er lögð sérstök áhersla á að litið sé til háskóla, að þeir skapi ekki aðeins grundvöll fyrir því að ríki geti náð markmiðum Lissabon -áætlunarinnar heldur geti þeir með samþættu hlutverki sínu í menntun, rannsóknum og nýsköpun einnig fleytt samfélögnum áfram í átt að sífellt alþjóðlegra og þekkingarmiðaðra hagkerfi (ibid: 2). Fullorðinsfræðsluáðilar ættu að bjóða upp á skapandi námstilboð, kennsluáferðir og þjálfunar- og endurhæfingardagskrá sem tekur tillit til viðtækrar almennrar hæfni fyrir vinnumarkaðinn ásamt námi í þrengri fagtengdum greinum (ibid: 6).

Þetta hefur í för með sér að meginmarkmið fullorðinna námsmanna ættu að vera að auka sífellt við persónulega færni sína og hæfni til þess að tryggja aðgengi sitt að hviklyndum vinnumarkaði samtímahagkerfa. Eitt af meginmarkmiðum kennslufræði fullorðinna (enska: andragogy) er að efla meðvitund og samviskusemi námsmanna til þess að þeir komi auga á nýja möguleika og tækifæri til jákvæðrar breytingar fyrir sig sjálfa. Íhugult og gagnrýnið nám er eitt aðaleinkenni nútímastarfsmanns og með því verður til ný þekking og skilningur. Litið er á þetta sem grundvöll skapandi og afkastamikils starfsmanns.

Við megum ekki gleyma félagslegu eðli þekkingarsköpunar. Brynt er að hópvinna og umræður skapi þekkingu og visku sem getur markað upphaf þróunar og breytinga. Að vera í misleitum hópum (með tilliti til aldurs, kyns, kynslóða, starfsreynslu) er ögrandi verkefni sem tengist íhugun náms þar sem reynslan af fjölbreytileika veitir námsmönnum og leiðbeinendum tækifæri til þess að hugsa um og efast um eigin þekkingu. Fjölbreytileikinn býður einstaklingunum upp á tækifæri til að hugsa og öðlast nýjan skilning og inn-sýn. Tengslanet og félagslegur auður eykur við skriðþunga hugmynda og mannlegra orku. Félagsleg færni verður sífellt mikilvægari þáttur við ráðningu.

Til hvaða ráða skyldi vera hægt að grípa til þess að efla þennan þátt í fullorðinsfræðslu? Til þess að aðstoða fullorðna við að verða skapandi og sjálfstæðir þurfa leiðbeinendur og stofnanir að bjóða upp á fjölbreyttar kennsluáferðir og áferðir við námsmat. Námsmat er sérstaklega áriðandi þáttur í námi námsmanna vegna þess

að það ákvarðar bæði hvað og hvernig námsmenn læra. Hægt er að notfæra sér það til þess að bæta frammistöðu námsmanna auk þess að hlúa að vexti og þróun. Sé litíð á námsmanninn sem virkan einstakling, sem ber sinn hluta af ábyrgðinni, íhugar og vinnur með kennaranum í stöðugum samræðum, getur það veitt tækifæri til dýpri og íhugulli lærdóms. Menntaferli, þar sem þekkingaryfirfærsla er ekki ríkjandi þáttur heldur þróun á nemenda miðaðri nálgun, getur skapað drifandi og metnaðarfullan námsmann til lífstíðar.

Tafla 1. Fimm helstu straumar í fullorðinsfræðslu

1. Sveigjanlegt og einstaklingsbundið nám
2. Jafnræði á milli námsmanna og leiðbeinenda
3. Þverfaglegt og yfirgripsmikið
4. Opnar námsaðstæður
5. Frumkvæði, nýsköpun og notagildi

FRAMTÍÐARMYNDIR OG -SVIÐ FULLORÐINSFRÆÐSLU

Framtíðarmyndir eru í samhengi við lýsingar og samkvæmar þeim eða frásögnum um óvissa framtíð. Megintilgangur framtíðarmynda er að móta framtíðina og kynna rökstuddar og heilsteypar myndir af ímyndaðari þróun við ákvarðanatöku og stefnumótun.

Þær skýra tilgátur, gildi og hvetja til samræðna í viðkomandi hópum. Framtíðarmyndir eru ekki spár eða sýnir, þær innihalda bæði neikvæð og jákvæð málefni. Þær eru úrval tilgátna um það sem mögulega gerist í framtíðinni, þær sameina stefnur og breytur í formi samhangandi frásagnar. Í raun og veru mun engin ein framtíðarmynd rætast eins og hún hefur verið byggð heldur er eins og raunveruleikinn komi fram í einstökum þáttum sem greina má í mismunandi framtíðarmyndum.

Ferlið við að skapa góðar og árangursríkar framtíðarmyndir felur í sér margar hugmyndir, stefnur, strauma, staðreyndir og öflugt ímyndunarafli sérfræðinga á sérstökum sviðum. Brýnt er að sérfræðingarnir komi frá ólíkum hópum og séu fulltrúar ólíkra hagsmunaaðila.

Tveir þekktir alþjóðlegir ferlar framtíðarmynda eru skýrsla OECD, *Schooling for Tomorrow* (OECD, CERI 2006) og the Millenium Project *State of the Future Process* frá Háskóla Sameinuðu þjóðanna (Glenn & Gordon 2005). Báðir ferlarnir eru gagnvirkir og í þeim hefur fjöldi sérfræðinga tekið þátt í sköpun og mati á framtíðarmyndum. Framtíðarferlin veita innblástur að hugmyndum um fullorðinsfræðslu og símenntun.

Framtíðarsamfélögum í Evrópu er lýst sem kröftugum þekkingarhagkerfum þar sem öflun þekkingar og nýsköpun eru mikilvægustu kvikur hagkerfisins. Önnur nátengd framtíðarmynd er að undirstrika sköpun og sköpunargeirann sem grundvöll að samkeppnisforskoti. Velferð og árangur byggist á færni til þess að innleiða nýbreytni og að búa til verðmætaskapandi lausnir sem öðrum reynist erfitt að líkja eftir. Þessi framtíðarsýn er sterk á Norðurlöndum (sbr. Norden som global vinderregion 2005). Uppkastið af samkeppnislíkani Norðurlandanna felur m.a. í sér eftirfarandi málefni og gildi:

- Velferðarvörur (tengjast jöfnuði)
 - Nýbreytni (tengist trausti)
 - Stjórnir sem byggjast á styrku réttarfari (tengist nálægð við vald)
 - Breitt og sterkt færnisvið (tengd samkennd)
 - Aðlögunarhæfni (tengist sveigjanleika)
 - Sjálfbæra þróun og heildræna nálgun (tengist virðingu fyrir náttúrunni)
 - Iðni, persónulega ábyrgð og gildi (tengt vinnusiðferði mótmælendatrúar) (protestant work ethic)
 - Hönnun og virkni (tengist fagurfræði)
- (Norden som global vinderregion 2005, 92)

Í tengslum við fullorðinsfræðslu virðast þessar framtíðarmyndir fela í sér að símenntun sé ein af undirstöðuöflunum í samfélaginu. Starfsmenn verða stöðugt að þroska hæfileika sína og færni. Þróunin mun ekki endilega eiga sér stað í samhengi við menntun eða innan menntastofnana. Reyndar lýsa framtíðarmyndir í *Schooling for Tomorrow* samfélagi „afskólunar“ þar sem hlutverk stofnana mun minnka en upplýsingatæknin og aðrir sérfræðingar en kennarar muni gegna lykilhlutverki á fræðslumarkaði.

Það þarf ekki að koma á óvart að margir fræðsluáðilar og þeir sem standa að stefnumótun innan skólakerfisins trúa hinu gagnstæða. Þeir trúa á „endurskólun“, framtíðarmynd þar sem skólarnir verða þekkingarmiðaðar stofnanir og eru miðpunktir félagslegrar virkni í samfélaginu.

Í þeim framtíðarmyndum leika menntastofnanir mikilvægt hlutverk í rannsóknnum og þróun, styðja nýsköpun og fjölbreytileika sem og jafna möguleika og samfélagsvirkni. Háttsettir kennarar og aðrir leiðbeinendur eru lykilmenn í að búa til vinsamlegt umhverfi fyrir einstaklinga og stofnanir sem síðar leiðir til aukinnar faglegrar þróunar, hópavinnu og tengslaneta. Samkvæmt þessum ímyndum þá er menntun á háskólastigi og fullorðinsfræðsla með sveigjanlegu fyrirkomulagi skilyrði eða grundvöllur velmegunar og jákvæðrar þróunar.

Svipaðar hugmyndir eru settar fram í framtíðarmyndum þúsaldarverkefnisins, Millennium Project, þar sem litið er mjög langt fram í tímann. Í staðlaðri framtíðarmynd fyrir árið 2050 er menntun lausn á mörgum vandamálum og þekkingarsamfélagið breiðist hratt út. Ríkisstjórnir og fyrirtæki um heim allan auka fjárfestingar sínar í menntun og þjálfun sem og í hagnýtingu á vitsmunavísindum.

Flestar stofnanir, sem á einhvern hátt tengdust menntun, fóru að ræða um hvaða leiðir væru sanngjarnastar og hagkvæmastar til þess að gera alla fróða, dyggðuga og gáfaða. Hagsmunir háskólanna og fyrirtækjanna sameinast í fagaða heild lögmála og tækni til þess að gera þekkingu sýnilega og notkun gervigreindar til þess að gera það mögulegt að stýra þekkingunni í veröldinni (Glenn & Gordon 2005, CD, 12.).

Hvaða framtíðarmyndir gætu verið líklegar fyrir fullorðinsfræðslu á Norðurlöndunum á næstu tíu árum? Það er einfalt að samþykkja að samfélag framtíðarinnar muni ekki byggjast á iðnaði og verði stigveldislaust og fjölbreytt samfélag tengslaneta. Þar verður sífellt nám frumskilyrði fyrir bæði einstaklinga og fyrirtæki. Menntun og nám er nátengt og aðgangur að menntun er öllum frjáls. Auður, vellíðan og velgengi tengist félagsauði ýmist til eigin framleiðslu eða fyrir samfélagið. Stjórnun og völd tengjast rauntímaúthlutun á völdum og tengslanetum. Samfélagsleg virkni er hluti af grundvallarfærni sem er

verðmæt fyrir einstaklinga og staðbundna hópa – hnatt-rænar og staðrænar athafnir tengjast og eru aðalsvið umbreytingar- og þróunarferla. Einstaklingarnir skapa ímynd sína sem námsmenn sjálfir og það krefst sérstakrar, persónulegrar námskrár sem er sérsniðin að starfsframa þeirra og andlegum þroska. Frelsi einstaklingsins til þess að vinna með hópum eftir þörfum er upphafspunktur allrar starfsemi. Upplýsingatækni er notendavæn og sjálfögd réttindi allra, það er tækni sem allir nota til þess að vera með, tengjast, öðlast reynslu og sýna frumkvæði. Skilyrði til náms eru félagslega sjálfbær og byggjast á jafnrétti: stofnanir iðka félagslega ábyrgð sem er uppspretta djúps nám og skilnings.

NIÐURSTÖÐUR

Áskoranir framtíðarinnar og framtíðarmyndir gefa ýmsar vísbendingar til þeirra sem móta stefnuna í fullorðinsfræðslu, stofnana, kennara sem og námsmannanna sjálfra. Á sviði stefnumótunar eru auðlindirnar ef til vill áhrifaríkasti þátturinn til að hafa áhrif á þróunina. Fjármögnun stofnana er umfjöllunarefni þar sem þarf að taka fjölmargar breytur með í reikninginn, ástand hagkerfisins, stefnumótun, lýðfræði og fleira sem getur vegið hvað á móti öðru. Stefnumótendur verða að hafa þrautprófaða, vel grundvallaða ímynd af æskilegri þróun, og þurfa þar að auki að vera nægilega hugrakkir til þess að höfða til fullorðinsfræðsluáðila.

Stofnanir horfa fram á mörg ögrandi verkefni og margs konar hagsmunir munu togast á. Fyrst og fremst verða stofnanirnar að taka tillit til bæði alþjóðlegrar og innlendrar stefnumótunar. Í öðru lagi verður aukinn þrýstingur vegna þróunar kennslufræðinnar og nýrra hugmynda um að taka í notkun og finna upp ný tól fyrir nám. Í þeim framtíðarmyndum, sem hér hefur verið fjallað um, kemur fram að þjálfun, leiðsögn og óformlegur stuðningur frá félögum verða nauðsynlegir þættir kennslu og náms. Enn fremur ber stofnunum að taka ábyrgð á og hvetja til félagslegrar samsemdar og jafnræðis í samræðum á milli kennara og námsmanna. Frumlegar, framtíðarmiðaðar aðferðir og ferli ættu að geta af sér sjálfsábyrga, skapandi

og félagslega færa einstaklinga sem leggja sitt af mörkum til samfélagsins. Kröfurnar til einstaklinganna verða sömuleiðis miklar, námsmaður framtíðarinnar verður að vera samvinnuþýður og tilbúinn til þess að læra og þroska sjálfan sig stöðugt á mismunandi sviðum. Hann verður að hafa góða grundvallarfærni til þess að geta tekið þátt í flóknu samfélagi. Fyrirmyndarnámsmaður framtíðarinnar er gagnrýnn, sjálfsöruggur og frumlega þenkjandi.

HEIMILDIR

- Bell, Wendell (2003). Foundations of Futures Studies. History, purpose, and knowledge. Human Science for a New Era. Volume 1. Transaction Publishers New Brunswick, U.S.A.
- Glenn, Jerome C. & Gordon, Theodore J. (2005). State of the future. The United Nations University. The Millennium Project. The enclosed CD. American Council for the United Nations University, Washington.
- Think Scenarios, Rethink Education. Schooling for Tomorrow (2006). OECD. Centre for Educational Research and Innovation. OECD Publishing.

Heimildir af vefnum:

- Commission (2006). "Delivering on the Modernisation Agenda for Universities: Education, Research and Innovation" http://ec.europa.eu/education/policies/2010/lisbon_en.html (7.11.2006)
- Lisbon Strategy (http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/rep_fut_obj_en.pdf, 7.11.2006)
- Norden som global vinderregion. På sporet af den nordiske konkurrence-model. Huset Mandag Morgen A/S. Nordisk Ministerråd. <http://www.norden.org/webb/pressrelease/pressrelease.asp?id=1275> (7.11.2006)
- Promoting Reflective Independent Learning in Higher Education PRILHE <http://www.pcb.ub.es/crea/proyectos/prilhe/index> (7.11.2006)
- Valuing Learning from Experience (VaLEx) <http://www.daice.stir.ac.uk/Research/VaLEx.htm> VaLex 7.11.2006

UM HÖFUNDINN

Kennslutjóri í Viðskiptaháskólanum í Turku, (Turku School of Economics), miðstöð framtíðarrannsókna í Finnlandi, þar sem hún starfar við námsbraut í fullorðinsfræðslu og við verkefni innan Sókrates Grundtvig-áætlunarinnar. Hún hefur á annan áratug stjórnað símenntun kennara og annarra sérfræðinga ásamt því að sjá um innlend og erlend samstarfsverkefni, meðal annars fyrir ESF (European Science Foundation). Til helstu viðfangsefna hennar teljast aðferðafræði framtíðarrannsókna, færni til framtíðar og spár um framtíðarmiðaða færni og stefnumótun, auk neyslu matvæla í framtíðinni. Hún fæst við þjálfun (coaching) og leiðsögn fyrir bæði einstaklinga og hópa. Megin-

rannsóknasvið hennar eru frumlegar kennsluáferðir og vitsmunapróski fullorðinna. Hún hefur lokið meistaraþrófi í félagsfræðum og hefur löggildingu í stjórnun (stjórnskipulag og stjórnun).

Netfang: leena.jokinen@tse.fi

Þessi grein var skrifuð fyrir tímaritið LLE (Lifelong Learning in Europe) en er birt hér á íslensku með góðfúslegu leyfi höfundar. Íslensk þýðing Sigrún Kr. Magnúsdóttir.

ABSTRACT

The future trends and driving forces are complicated and often contradictory by nature. These emerging issues are nevertheless effecting the discourses among policy makers, researchers and practitioners. The critical perspective and ability to think differently are essential skills for innovative practices and, therefore, analyzing the widely discussed trends and making observations are useful exercises for everyone acting in the field.

This article is based on ideas drawn from two international projects where the writer herself is currently involved in – The Nordic Region co-operation project Nordic Think-tank of Future Competences in Adult Learning and the Socrates Grundtvig project Promoting Reflective Independent Learning in Higher Education. The article also contains the writer's own observations and insights based on co-operation with different organizations and adult learners. This article is divided into three parts. The first part presents and comments on five trends and driving forces identified in above-mentioned projects as well as through the writer's personal observations. The second part comments on some well-known scenario processes like OECD schooling scenarios, and the future state of the Millennium projects, especially from the adult education perspective. The third part sums up and discusses some implications to educational institutions, teachers and tutors as well as for the adult learners themselves.

FÆRNI TIL FRAMTÍÐAR SAMANTEKT Á SKÝRSLU

PANKABANKI UM FÆRNI TIL FRAMTÍÐAR

Í janúar 2006 setti Norræna tengslanetið um nám fullorðinna, NVL á laggirnar þankabanka með það að markmiði að leggja grundvöll að umræðum sem fara fram á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar um færni til framtíðar frá sjónarhorni símenntunar.



Skýrsla þankabanka um færni til framtíðar.

Við í þankabankanumerum fulltrúar frá öllum norrænu löndunum, einstaklingar með ólíkan bakgrunn og reynslu: Harry Bjerkgeng (NO), Arne Carlsen (DK), Ingegerd Green (SE), Leena Jokinen (FI) og Kristín Ástgeirsdóttir (IS). Fulltrúi NVL var Sigrún Kr. Magnúsdóttir (IS).

Við vinnuna höfum við fjallað um nokkrar gagnrýnar spurningar: Hvernig mun atvinnulíf og samfélag á Norðurlöndunum verða í framtíðinni? Hvaða færni verða fullorðnir einstaklingar að þróa með sér til þess að geta verið virkir? Í hvernig kerfum og skipulagi er hægt að þróa þessa færni? Hvernig getur norræn menning lagt grundvöll að árangursríkri stefnu?

Til þess að geta fært rök fyrir svörum við þessum spurningum höfum við lesið skýrslur, greiningar og bækur og fjallað um þær. Við höfum hist níu sinnum á fundum og þá höfum við boðið til okkar stjórnámalönnnum og fulltrúum atvinnulífsins og fræðsluaðila til þess að heyra hvað þeir hafa til málanna að leggja um stöðuna í dag og framtíðina.

FRAMTÍÐARMYNDIR

Á grundvelli strauma og stefna, sem við teljum að muni hafa áhrif á næstu fimm til tíu árum, höfum við dregið upp röð framtíðarmynda. Ekki ber að líta á þær hverja fyrir sig heldur skapa þær, í einni heild, framtíðarmynd sem við lögðum til grundvallar vinnu okkar.

Þrátt fyrir að við lifum í sífellt hnattvæddari heimi þá verða forsendur fyrir alþjóðlegum vexti til á staðbundnum

svæðum. Næsta umhverfi okkar mun einkennast í auknum mæli af fjölbreytileika sem líka verður að vera til staðar á öllum sviðum samfélagsins. Svæðin verða að takast á við að tryggja aðlögun, ryðja úr vega félagslegum hindrunum og auka umburðarlyndi fyrir því sem er öðruvísi. Hæfni einstaklinganna til þess að tileinka sér hið framandi er í hæsta máta tengd þekkingu og færni.

Til þess að sporna við neikvæðum alþjóðlegum loftlagsbreytingum verðum við að þróa tækni við orkuöflun sem byggist á endurnýtanlegum orkulindum og breyta lífsstíl okkar í átt að minni neyslu á orku.

Til þess að halda samkeppnisforskoti Norðurlandanna í upplýsingatæknisamfélaginu verðum við að vera frumleg og þróa nýja þekkingu og tækni. Í framtíðinni verður æ brýnna fyrir alla að tileinka sér nýjungar í upplýsingatækni. Grunnmenntun mun heldur ekki verða næg því að kröfur um stöðuga þróun á færni munu aðeins aukast.

Á Norðurlöndunum öllum brennur á okkur spurningin um hvernig við eigum að bregðast við og viðhalda velferðinni á sama tíma og eldri borgurum fjölga hlutfallslega meira en öðrum íbúum. Á vinnumarkaði verður á einn eða annan hátt að bæta upp fyrir þennan hóp sem á næstu árum mun stöðugt vaxa. Óháð hvaða aðferðum við munum beita mun það hafa áhrif á atvinnulífið.

Enginn viðbúnaður er heldur við því að yfirfæra þekkingu, sem fullorðið starfsfólk býr yfir, til þess yngra. Yfirgripsmeira kerfi fræðslu á vinnustað gæti auðveldað eldri og yngri að skiptast á færni svo að uppsöfnuð reynsla fari ekki forgörðum. Verði unnt að halda fullorðnum á vinnuarkaði fram yfir eftirlaunaaldur vinnst einnig aðgengi að vinnuafli.

Á síðustu áratugum hefur borðið æ meira á áherslum á einstaklinginn og þarfir hans. Við verðum að laga skipulagið að einstaklingum svo að hægt sé að nýta krafta þeirra og hlúa að framkvæmdasemi þeirra og frumkvæði. Þörfin fyrir samstarf mun þó ekki minnka en leiðirnar við það munu breytast.

Þau svæði, sem örva og hvetja til frumkvöðlastarfsemi, munu ná forskoti í samkeppninni. Kennsla í frumkvöðlafræði, sem í dag felst einkum í að stofna og reka fyrirtæki, verður í auknum mæli að beinast að því að hrinda hug-

myndum í framkvæmd. Til þess að örva nýsköpunarafl einstaklinga og sköpunargleði verðum við að þróa verk- og listgreinar á öllum sviðum menntunar og einkum í fullorðinsfræðslunni.

STEFNT Á FÆRNI

Í færnisamfélaginu verður ekki nóg að „búa yfir þekkingu“ á einhverju heldur verður maður að „hafa færni til að framkvæma“ til að ná árangri. Persónuleg færni og afl til að framkvæma á virðisaukandi hátt gerir einstaklinginn eftirsóttan á vinnumarkaði. Það krefst bæði þess viðhorfs að stöðug símenntun sé nauðsynleg og þeirra skilyrða sem gera manni kleift að afla sér hennar.

Á Norðurlöndunum erum við sammála um að við eigum ekki að keppa um lág laun heldur um þekkingu og færni og enn fremur erum við á einu máli um að stefnuna í atvinnu- og menntamálum verði að móta á þann hátt að hún styðji við slíka þróun. Þörf er fyrir bæði rannsóknir og menntun og innsýn í að færni er nauðsynleg forsenda þess að hægt sé að umbreyta þekkingu í árangur sem eykur velferð.

Brýnt er að öðlast betri skilning á færnihugtakinu og fá nánari innsýn í hverju mismunurinn á því að þróa færni og að auka þekkingu felst. Þankabankinn hefur stuðst við skilgreiningu á færni sem hljóðar upp á að færni sé geta og vilji til þess að leysa af hendi verkefni með því að notfæra sér þekkingu og hæfni. Sé slíkur skilningur lagður til grundvallar færnihugtakinu verður færniþróun að fara fram á mörgum sviðum og fela í sér getu, vilja, þekkingu og hæfni.

Fram til þessa hefur formleg menntun fullorðinna verið á þann veg að auka og örva þekkingarþróun frekar en færniþróun. Á meðan færnihugtakinu er bæði lýst og það skilgreint ónákvæmlega verður erfitt að ræða um hvaða færni þörf er á að þróa og hvernig á að fara að því. Þess vegna verður að gangast fyrir því að dýpka innsýn í og koma orðum að sameiginlegri hugmyndafræði um færni.

Þegar færnihugtakið hefur verið skilgreint greinilega og hugmyndafræði um það hefur þróast verður hægt að lýsa mismunandi sviðum færni sem hafa sérstaklega mikil

áhrif á þróunina í framtíðinni. Sameiginleg skilgreining á færni og vel afmörkuð færnisvið munu einfalda þróun á kerfi fyrir mat og viðurkenningu á raunfærni sem er nauðsynleg forsenda þess að hægt verði að byggja upp stöðuga þróun færni.

Fyrirtæki geta ekki einungis treyst á að þeim berist nauðsynleg færni með ungu og nýmenntuðu fólki. Það hefur í för með sér að gera verður áætlun um færniþróun þeirra starfsmanna sem þegar vinna hjá fyrirtækinu og þannig auðnist að samþætta færni allra á árangursríkan hátt. Þá er ekki síður brýnt að greina á milli fræðslu sem leiðir til meiri þekkingar og þeirrar sem leiðir til aukinnar færni.

Bæði fyrirtæki og einstaklingar verja tíma og fjármunum til þess að þróa færni. Þess vegna er afar brýnt að útkoman verði eins og ætlast var til. Til þess að svo megi verða þurfa bæði atvinnulífið og fræðsluaðilar að bæta skilning sinn á mismunandi víddum færni og hvaða aðferðir duga best til að ná þeim árangri sem stefnt er að. Til að ná því takmarki verður viðtækt samstarf á milli vinnustaða, fræðsluaðila og stjórnvalda að koma til. Takist að efla enn sterka norræna hefð fyrir samstarfi atvinnulífs og samfélags þá höfum við náð forskoti á Evrópu sem og aðra heimshluta.

FÆRNI TIL FRAMTÍÐAR

Til þess að greina færnisvið framtíðarinnar skipulagði þankabankinn ráðstefnu á Selfossi í ágúst 2006 með rúmlega 50 þátttakendum, sem boðin hafði verið þátttaka, frá öllum sviðum samfélagsins. Auk niðurstaðnanna á ráðstefnunni hefur þankabankinn, í starfi sínu við mótun hugmynda um hvernig skapa megi ramma um lýsingu á færni til framtíðar, tekið tillit til vinnu ESB við lykilmærni og OECD við yfirfærni (metacompetences).

Hægt er að fullyrða að vinnan bæði innan ESB og OECD er í grófum dráttum í samræmi við niðurstöður ráðstefnunnar á Selfossi. Mikil áhersla er lögð á að geta notfært sér færni til að lesa, skrifa og reikna í samskiptum. Á hæfileikann til þess að eiga samskipti við og umgangast fólk í sundurleitum hópum og að geta notfært sér aðgengileg



tól eins og upplýsingatækni og annað. Enn fremur að það er þörf fyrir að vera frumlegur, skapandi og framkvæmdasamur.

Viðbætur þankabankans við það sem aðrir hafa þegar lagt til málanna um færni til framtíðar er að benda á nauðsyn þess að stöðugt verði gripið til námsferla sem leiða til aukins persónulegs þroska einstaklingsins. Stöðugur persónulegur þroski, þar sem sjónum er einkum beint að sjálfsþekkingu og sjálfstrausti, er grundvöllur þess að hægt sé að þróa með sér aðra færni á árangursríkan hátt.

Með hliðsjón af því að sjónir beinast sífellt nær einstaklingnum og persónulegum þroska einstaklingsins sem grundvelli annarrar færniþróunar hefur þankabankinn orðið sammála um að greina færni í þrjá aðalþætti:

Starfsfærni tekur yfir færni sem er nauðsynleg til þess að geta leyst verkefni á vinnustað þannig að af verði virðisauki með tilliti til þeirrar vinnu sem leyst er af hendi.

Félagsleg færni felur í sér hæfileika til þess að umgangast og eiga samskipti við fólk á mismunandi hátt, t.d. í tjáskiptum, listskópun, snertingu, stærðfræði og tæknileg áhöld.

Persónuleg færni er grundvöllurinn fyrir félagslegu færinni og kjarninn í persónulegri færni er sjálfsþekking.

Tilgangurinn með því að flokka færnisviðin er að það auðveldar að greina að og flokka mismunandi tegundir færni og þar með verður auðveldara að skilja hvernig færni á á einu sviði styður og styðst við færni á öðrum sviðum.

Með þekkingu á færni, hvernig færni verður til og hvaða færnisvið eru nauðsynleg til þess að leggja grundvöll að bjartari framtíð verður auðveldara að móta gott skipulag fullorðinsfræðslu.

SKIPULAG FULLORÐINSFRÆÐSLU Í FRAMTÍÐINNI

Til þess að hægt verði að leggja grunn að skipulagi fullorðinsfræðslu, sem styður og örvar fræðslu fullorðinna og byggist á þeim þörfum og tækifærum sem þankabankinn hefur sett fram, er afar brýnt að ræða um þær breyt-

ingar sem nauðsynlegt er að gera á lögum, fjármögnun, kennslufræði, aðferðafræði, kerfi við mat og staðfestingu á raunfærni, dreifingakerfi og fræðsluvið og síðast en ekki síst hvernig ábyrgðin skiptist á milli einstaklinganna sjálfra og annarra aðila.

Lagasetningin verður að ganga út frá því að í framtíðinni verði formlegt kerfi fyrir fullorðinsfræðslu sem býður upp á færniþróun fyrir alla fullorðna, óháð fyrri menntun og því hvort einstaklingurinn er í vinnu eða ekki. Til þess að styrkja samkeppnisstöðu Norðurlandanna er mikilvægt að sameinast um að móta pólitíska stefnu og leggja grunn að lagamma um skipulag fullorðinsfræðslunnar.

Við fjármögnun verður að finna endurnýjaðar leiðir í takt við að þörfin á færniþróun eykst hjá stöðugt stærri hópi fullorðinna. Það er edlilegt að kostnaðurinn skiptist á mismunandi hátt á milli einstaklinga, vinnustaða og opinberra aðila vegna þess að allir hafa mikinn áhuga á að færniþróunin eigi sér stað og árangurinn verði sem skyldi. Enn fremur verður að leggja grunn að góðu kerfi um skiptingu kostnaðarins en þá skiptir öllu að litið verði á kostnaðinn sem fjárfestingu sem skilar hagnaði til framtíðar. Hugsast getur að skattaávilnanir fyrir endur- og símenntun virki sem hvatning.

Mikið af þeirri fullorðinsfræðslu, sem í boði er í dag, er uppbót á ófullkominni grunnmenntun á framhaldsskólastiginu. Leið til þess að losa um fjármagn til þess að byggja upp fullorðinsfræðslu, sem mætir þörfum langtum fleiri fullorðinna við að auka við eða endurnýja færni sína, er að skipuleggja framhaldsskólann á þann hátt að færri unglingar heltist úr skólanum með ófullnægjandi þekkingu og færni.

Kennslufræðin og aðferðirnar í fullorðinsfræðslu framtíðarinnar verða að mæta þörfum einstaklinganna á því stigi sem þeir eru og taka tillit til óformlega og formlausa námsins sem þeir hafa lagt stund á í lífi sínu utan hins formlega skólakerfis. Þá er mikilvægt að kennarinn verði ráðgjafi, leiðbeinandi sem styður einstaklinginn til þess að axla ábyrgðina á því að skipuleggja og leggja stund á stöðuga færniþróun.

Til þess að afla þekkingar um nýjar kennsluáferðir, sem gefur gaum að óformlegu og formlausu námi full-

orðinna, þarf að efla sérhæfðar rannsóknir á fullorðinsfræðslu. Þegar ný þekking liggur fyrir verður ábyrgðin hjá þeim sem annast menntun og símenntun kennara að yfirfæra niðurstöður rannsókna yfir í kennsluna.

Kerfi til þess að meta og staðfesta raunfærni, sem byggist á stöðugri endurskoðun og uppfærslu á færni einstaklinganna, verður að móta og taka í notkun og áhrifamáttur þess verður að vera nægilega mikill til þess að það virki á öllum sviðum atvinnulífs og samfélagsins. Með því að Norðurlöndin þrói slíkt kerfi í sameiningu myndi það efla samkeppnishæfni okkar meðal annars með því að auðvelda hreyfanleika vinnuafslisins þvert á atvinnugreinar og lönd.

Fullorðinsfræðsluferfið mun þurfa að glíma við auknar kröfur um einstaklingsbundið nám bæði hvað varðar innihald og *dreifingaradferðir*. Í samræmi við þau tækifæri sem upplýsingatæknin býður upp á verður fullorðinsfræðsluferfið að þróa sveigjanlegt skipulag sem rúmar bæði nám sem er einstaklingsmiðað og aðlagð að eftirspurn. Takist fullorðinsfræðslunni að samþætta óformlegt og formlaust nám við skipulagið eykst þörfin fyrir algerlega *ný svið náms*. Nám framtíðarinnar mun ekki einungis fara fram innan hefðbundins skólakerfis. Koma verður á þverfaglegum vettvangi færniþróunar sem þjónar mismunandi hagsmunum og aðilum.

Ábyrgðin er mikilvægur þáttur í virku menntakerfi. Einstaklingarnir bera sjálfir ábyrgð á því að þróa og endurmeta færni sína, vinnustaðir og opinbert skipulag verður að skapa kringumstæður sem veita einstaklingunum tækifæri á að axla ábyrgðina og framkvæma samkvæmt henni.

NORÐURLÖNDIN Í BRODDI FYLKINGAR

Rannsóknir og mælingar hafa margstaðfest að um leið og norræna módelið tryggir félagslega velferð er framleiðni og samkeppnishæfni Norðurlandanna svo mikil að talið er til fyrirmyndar. Styrkur Norðurlandanna byggist á sameiginlegum menningarlegum gildum. Mikilvæg forsenda þess að við höldum áfram að deila menningarlegum gildum

og að þau eflist er að okkur takist að þroska tilfinningu fyrir norrænni sjálfsmynd. Eftir því sem alþjóðavæðingin eykst verður stöðugt erfiðara fyrir einstaklingana að sam-sama sig einni sjálfsmynd. Maður getur verið sænskur, af innflytjendaættum samtímis og maður er íbúi í Evrópu og Norðurlandabúi.

19 SKILABOÐ

Samræður um færni til framtíðar og hvernig hún verður þróuð hljóta að vera látlausar samræður. Í takt við þróun umhverfisins koma í ljós þarfir fyrir nýja færni. Sem niðurlag í skýrslu okkar viljum við koma á framfæri nítján skilaboðum sem geta örvað til áframhaldandi umræðna í þeim höpum sem lesendur eru hluti af.

1. Skipulag formlegs og óformlegs náms fullorðinna verður að grundvallast á stöðugri greiningu á umhverfinu svo að færnisvið framtíðarinnar taki sífelldum breytingum í samhengi við þær áskoranir og tækifæri sem blasa við bæði heima við sem og í alþjóðlegu samhengi.
2. Við verðum að gera ráð fyrir áhrifum alþjóðavæðingarinnar með sjálfbæra þróun að leiðarljósi í öllum námsáætlunum.
3. Misræmi er á milli þekkingaröflunar og færniþróunar í núverandi menntakerfum. Til þess að halda samkeppnisforskoti okkar verðum við skerpa einbeitingu okkar við að þróa færni án þess að missa sjónar á stöðugri þekkingaröflun.
4. Til þess að unnt verði að skipuleggja nám, sem virkilega veitir tækifæri til færniþróunar á mismunandi sviðum, verðum við að bæta skilning okkar á öllum víddum færnihugtaksins. Geta, vilji, þekking og færni er þróuð með mismunandi aðferðum og við mismunandi kringumstæður.
5. Færnihugtakið er túlkað og því er lýst á afar ólíkan hátt. Ef við viljum öðlast skilning á hvernig best er að þróa færni, meta hana og staðfesta verðum við að koma okkur saman um notkun hugtaka, sameiginlega hugmyndafræði.

6. Fullorðinsfræðslan verður á kerfisbundinn hátt að skapa einstaklingunum skilyrði til þess að auka á sjálfsþekkingu sína og styrkja sjálfsmyndina vegna þess að það er grundvöllurinn að árangursríkri færniþróun á öðrum sviðum.
 7. Það er hægt að færa færni til framtíðar inn í kerfi með þremur aðalflokkum sem á mismunandi hátt byggjast hver á öðrum: persónuleg færni, félagsleg færni og starfsfærni.
 8. Að eiga samskipti við aðra með aðstoð mismunandi tækni og umgangast fjölbreytilega hópa, vera sjálfstæður, frumlegur og framkvæmdasamur eru afgerandi færniþættir við þróun samkeppnishæfni atvinnulífs í framtíðinni. Þessir færniþættir eru hornsteinar nýsköpunar og frumkvöðla.
 9. Formlega fullorðinsfræðslukerfið verður að endurskipuleggja á þann veg að það mæti þörfum allra fullorðinna fyrir færniþróun, óháð fyrri menntun og því hvort einstaklingurinn er í starfi eða atvinnulaus.
 10. Til þess að sjónarhorn símenntunar verði greinilegt í fullorðinsfræðslunni er nauðsynlegt að bæta heildarsýn yfir hvar og hvernig fullorðnir þróa færni sína á mismunandi sviðum. Formlega fullorðinsfræðslukerfið verður að endurskipuleggja á þann hátt að hægt verði að gefa óformlegu og formlausu námi vægi.
 11. Ein leið til þess að þróa heildarskipulag er að pólitísk stefna og lagarammar, sem stýra fullorðinsfræðslukerfinu, taki mið af því að draga úr skiptingu á milli mismunandi ábyrgðasviða (grunnmenntun, starfsmenntun, endurmenntun, mat og staðfesting á raunfærni o.s.frv.) og verði þess í stað safnað undir einn hatt í einni stofnun.
 12. Upplýsinga- og samskiptatækni býður upp á sérniðnar, einstaklingsmiðaðar lausnir við nám, bæði hvað varðar innihald og dreifingu. Í samræmi við tækifæri, sem tæknin býður, verður fullorðinsfræðslukerfið að þróa sveigjanlegt skipulag byggt á þörfum einstaklinga og eftirspurn.
 13. Nám framtíðarinnar mun ekki eingöngu fara fram innan hefðbundins skólakerfis. Koma verður á nýjum sviðum náms og vettvangi færniþróunar í samstarfi ólíkra hagsmuna- og framkvæmdaaðila.
 14. Mismunandi leiðir við ráðgjöf og færniþjálfun verða áberandi hlutverk í því að veita einstaklingunum færi á að axla persónulega ábyrgð á að skipuleggja og þróa stöðugt færni sína.
 15. Nýjar leiðir til fjármögnunar verða að koma til þar sem einstaklingar, vinnustaðir og hið opinbera deila ábyrgð á mismunandi hátt á því að standa fyrir kostnaði við vaxandi þarfir fullorðinsfræðslunnar. Líta verður á kostnaðinn sem fjárfestingu sem skila muni hagnaði.
 16. Takist framhaldsskólanum að fækka þeim einstaklingum, sem falla frá námi og þurfa síðar á lífsleiðinni á fullorðinsfræðslu að halda til þess að bæta upp fyrir ófullkomna grunnmenntun, þá myndi losna um fjármagn sem hægt væri að nýta til þess að bæta fullorðinsfræðsluna.
 17. Það er þörf fyrir frekari rannsóknir sem leiða til þekkingar á nýrri kennslufræði og nýjum aðferðum við skipulagningu náms fyrir fullorðna sem taka mið af óformlegu og formlausu námi fullorðinna. Þá verður að yfirfæra þá þekkingu, sem þegar er til, á áhrifarið hátt en hefur til þessa verið gert.
 18. Þróa verður kerfi til þess að meta og staðfesta raunfærni og taka það í notkun. Til þess að styrkja stöðu Norðurlandanna í alþjóðlegri samkeppni ætti að þróa þau sameiginlega og í samræmi við þau kerfi sem þróuð hafa verið í Evrópu.
 19. Nú er komið að því að setja fram sýn sem allir íbúar á Norðurlöndunum geta samsamað sig til þess að halda við sterkum menningarlegum gildum og renna styrkari stöðum undir stöðu okkar í dag.
- Nánari upplýsingar um starf og meðlimi þankabankans er að finna á heimasíðu Norræna tengslanetsins um nám fullorðinna, NVL www.nordvux.net. Lokaskýrslan í heild sinni er á http://www.nordvux.net/download/2267/ntt_rapport_v2.pdf á sænsku. Sigrún Kr. Magnúsdóttir íslenskaði samantektina.

HVAÐ ÁTTU VIÐ?

Eins og í fyrri tölublöðum Gáttar munum við velta fyrir okkur nokkrum hugtökum sem varða viðfangsefni Fræðslumiðstöðvarinnar. Settar eru fram tillögur að íslenskum þýðingum og skilgreiningum.

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins gegnir því hlutverki að vera vettvangur samstarfs og umræðu um fullorðinsfræðslu og kennslufræði fullorðinna. 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 hér í ársritinu Gátt þar sem fjallað er um slík hugtök með það að markmiði að koma af stað umræðum og ná 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 stöðugt veltir fyrir sér heppilegri hugtakanotkun og prófar sig áfram með mismunandi hugtök.

Í fyrsta tölublaði Gáttar höfum við umræðuna um merkingu hugtaka á sviði fullorðinsfræðslu og héldum því áfram í öðru og þriðja tölublaði. Að þessu sinni höfum við valið að setja fram skilgreiningar á nokkrum hugtökum sem notuð eru í evrópsku færnivíðmiðunum (European Qualification Framework). Umræður um þessi hugtök eru að hefjast og ljóst að mikil vinna er framundan við nánari skilgreiningar.

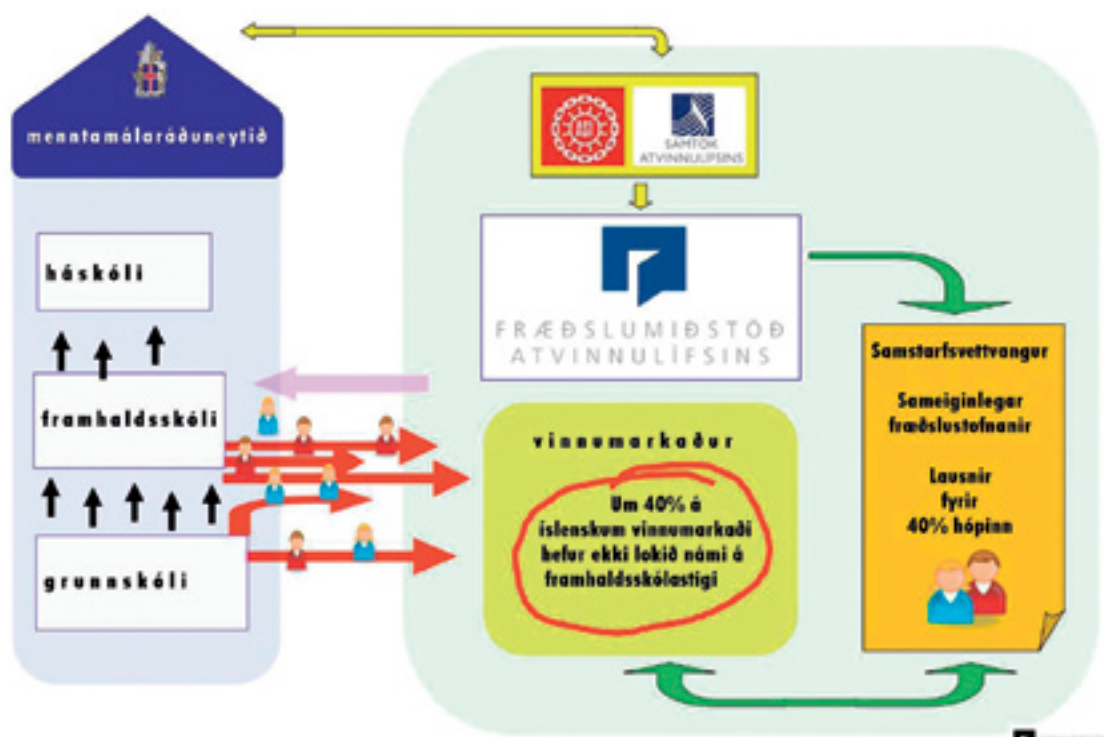
Hugtak á ensku: Íslensk þýðing: Merking / skilgreining:

Information	Upplýsingar	Upplýsingar eru gögn, hugmyndir, staðreyndir og tilfinningar sem hlotið hafa merkingu fyrir einstaklinginn og eru hluti af reynsluheimi hans.
Knowledge	Þekking	Þekking er uppsöfnun og túlkun upplýsinga í námi.
Learning	Nám	<p>Með námi er átt við ferli sem leiðir til breytinga á skilningi og hugsun og hefur áhrif á atferli einstaklings.</p> <p>Nám er ferli sem snýst um þekkingaröflun þar sem einstaklingur setur upplýsingar sínar og reynslu í samhengi við nýjar upplýsingar eða nýjar aðstæður. Þannig eykur hann hagnýta og vitsmunalega getu sína og þar með persónulega færni sína.</p> <p>Nám er félagslegt í þeim skilningi að einstaklingur lærir af endurgjöf sem fæst í samfélagi við aðra.</p> <p>Nám fer fram við ýmsar aðstæður, svo sem í tómstundum, hjá menntastofnun og á vinnustað.</p>

Hugtak á ensku: Íslensk þýðing: Merking / skilgreining:

Learning outcome	Námsafurður	Afurður náms er lýsing á birtingarmynd þess sem stefnt er að, að einstaklingur viti og sé fær um að taka sér fyrir hendur að námi loknu (t.d. námskrá). Afurður náms er þekkingar- og þroskaauki og breytingar á atferli að námi loknu.
Certificate	Skírteini	Með skírteini er átt við skjalfesta vottun á færni og gildi náms. Það hefur vægi á vinnumarkaði og fyrir áframhaldandi nám eða þjálfun og getur haft lögformlegt gildi þar sem viðkomandi aðila er veitt leyfi til starfa.
Assessing learning	Mat á námi	Sérfræðingur eða hópur sérfræðinga leggja mat á nám með því að bera það saman við ákveðin, fyrir fram skilgreind viðmið eftir ákveðnu, fyrir fram skilgreindu matsferli.

HLUTVERK OG STAÐA FA Í MENNTAKERFINU



HELGA BJÖRK PÁLSDÓTTIR

LAUSNALEIKIR Í NÁMI FULLORÐINNA

Undanfarin tvö ár hef ég notað þessa kennsluaðferð í starfi mínu við fullorðinsfræðslu. Að mínu mati hefur hún nýst mjög vel þegar fjallað er um samskipti og árangursríka liðsheild. Nemendur mínir, sem hafa kynnst þessari kennsluaðferð hjá mér og farið í gegnum leikina, hafa lýst ánægju sinni með að hafa fengið að taka meiri þátt í námi sínu og hvernig þessi aðferð auðveldaði þeim að kynnst samnemendum sínum. Einnig tala nemendur um hversu góð þessi kennsluaðferð sé til að hvetja nemendur til að líta inn á við og skoða sjálfa sig og samskiptatækni sína. Ég hef lent í aðstæðum þar sem hluti af nemendahópnum var í upphafi neikvæður en þegar líða tók á kennsluna þá varð fólk yfirleitt jákvæðara þegar það sá tilganginn með leikjunum og hverju þeir skiluðu í raun. Fullorðnir námsmenn vilja nýta þá reynslu og þekkingu sem þeir búa yfir og ég tel að þessi kennsluaðferð nýtist m.a. vel til þess.

Þegar fullorðnir einstaklingar koma aftur í nám eða á námskeið eftir langan tíma þarf að byggja upp traust milli þeirra og kennarans. Margir fullorðnir einstaklingar eiga misgóðar minningar um upplifun af skólagöngu og þeir kvíða því oft að hefja nám eða sækja námskeið að nýju. Því er nauðsynlegt fyrir kennara að þekkja og vera meðvitaður um að sömu kennsluaðferðir gilda ekki fyrir fullorðna og fyrir unga einstaklinga. Hér kemur hugtakið „Kennslufræði fullorðinna“ inn í myndina og öllum kennurum er nauðsynlegt að þekkja þá kennslufræði og tileinka sér ef þeir ætla að vinna við fullorðinsfræðslu. Hér á eftir verður fjallað um fyrirlestra- og lausnaleikja kennsluaðferðirnar.

LAUSNALEIKJA (PROJECT ADVENTURE) KENNSLUADFERÐIN

Í byrjun náms eða námskeiðs er nauðsynlegt að kennari fari yfir uppbyggingu námsins/námskeiðsins og þær kennsluaðferðir sem hann hyggst nota. Kennari verður að meta út frá nemendahópnum hvort lausnaleikjaaðferðin sé heppileg fyrir hópinn og á hvaða tíma í náminu hún hentar best. Þegar kennari er búinn að kynna sig og námskeiðið er gott að fá nemendur til að kynna sig fyrir hinum í hópnum, það opnar umræðu og samskipti á milli nemenda og kennara. Með því að opna samskipti á milli nemenda og kennara strax í upphafi minnka líkur á því að fullorðnum nemendum finnist kennarinn yfir þá hafinn.

Eftir að kennarinn hefur farið yfir uppbyggingu námskeiðs, og kynningu er lokið, hefur mér reynst vel að nota kennsluaðferð sem kallast lausnaleikir (Project Adventure). Þegar fullorðnir nemendur byrja í námi er tilvalið að

ræða við þá um samskipti. Oft eru í hópnum ólíkir einstaklingar með mismunandi bakgrunn og reynslu og því er gott að huga að samskiptabættinum. Fyrirlestra- og umræðukennsluaðferðir henta vel í byrjun til að opna umræðuna en svo er gott að nýta lausnaleiki til að veita einstaklingunum tækifæri til að skoða sjálfa sig í samskiptum við aðra og í hóp.

En hvað eru lausnaleikir? Í kennsluaðferðinni felst verkefni sem byggir á leik þar sem nemendur vinna saman í hóp. Leiknum fylgja fyrirfram mótaðar leiðbeiningar og reglur en þó ekki svo stífar að þær virki hamlandi á sköpunargáfunu. Með leikjunum er verið að leiða nemendur í gegnum ákveðna reynslu sem þeir munu síðan ræða og yfirfæra á daglegt líf. Í þessari kennsluaðferð er hlutverk kennara mikilvægt og skiptir miklu máli hvernig honum tekst að virkja nemendur með sér í að takast á við verkefni í hóp og leggja sitt af mörkum (Sigrún Jóhannesdóttir, óútgefið efni). Kennarinn þarf að leggja upp með að verkefnið sé raunverulegt og fá nemendur til að skynja það sem svo. Þó er líka nauðsynlegt að nemendur hafi gaman af. Í lausnaleikjunum er ekki til neitt eitt rétt svar heldur byggja leikirnir á samvinnu hópsins við að leysa verkefnið. Kennarinn leggur ríka áherslu á að vinna úr verkefninu með hópnum. Það er gert með því að spyrja spurninga eins og: hvernig gekk að vinna verkið, hvernig var samvinnan í hópnum, lögðu



Helga Björk Pálsdóttir

allir þátttakendur sitt af mörkum til lausnar verkefnisins? Kennarinn verður að velja leiki sem henta námsefninu og markmiðum námskeiðsins og einnig að hafa í huga þarfir nemenda og getu.

HVERNIG NOTA ÉG LAUSNALEIKJA KENNSLUAÐFERÐINA Í FULLORÐINSFRÆÐSLU?

Í starfi mínu innan fullorðinsfræðslunnar kenni ég m.a. samskipti og áhrifaríka liðsheild sem eru oftast hluti af stærri námsleiðum. Þegar ég fjalla um samskipti, hvort sem er á vinnustöðum eða í almennri kennslu, nota ég lausnaleikja kennsluáðferðina í bland við fyrirlestraformið. Í lengra námi/námskeiðum eru samskiptahlutinn og árangursrík liðsheild tekin fyrir í upphafi námsins/námskeiðsins. Ég nota fyrirlestraformið til að opna námið og fjalla almennt um samskipti og liðsheild, hvað felst í hvoru tveggja, mismunandi framkomu einstaklinga, tjáskipti, virka hlustun, uppbyggilega gagnrýni, hrós og fleira. Fyrirlestraformið, umræður og spurningar nýtast vel til að koma umræðunni af stað og fá einstaklingana til að vera virka í náminu. Þegar ég er búin að opna umræðuna og þátttakendur eru orðnir öruggari í námsumhverfinu þá nýti ég lausnaleikina. Að mínu mati gefst vel að nota þá í samhengi við samskipti og liðsheild, til þess að gefa þátttakendum tækifæri til að skoða sjálfa sig og hvernig samskiptum þeirra er háttað í hóp. Í því sambandi er skoðað, hvort þeir eru hluti af hópnum og hvort skoðanir þeirra skipta máli innan hópsins. Áður en ég nota þessa kennsluáðferð útskýri ég í stuttu máli út á hvað hún gengur, tek það skýrt fram að enginn nemandi þurfi að vera með, en ég hvet alla til að prófa og meta svo hvort þessi kennsluáðferð eigi við þá eða ekki. Hingað til hefur enginn þátttakandi á námskeiði hjá mér neitað þátttöku. Einnig tek ég fram að ég hef sjálf farið í gegnum þessa lausnaleiki og að ég legg ekki fyrir nemendur mína það sem ég þekki ekki sjálf. Að fræða nemendur í upphafi og gefa þeim kost á að velja sjálfir, hvort þeir vilja vera með eða ekki, veitir þeim öryggi og gefur þeim tækifæri til að hafa eitthvað um nám sitt að segja.

Ég byrja á lausnarleikjum sem eru fyrir allan hópinn. Það felst t.d. í því að nemendur raða sér upp í stafrófsröð án þess að tala saman eða skoða nafnspjöld. Þennan leik má svo endurtaka en þá eiga þátttakendur að raða sér í röð eftir fæðingarmánuði. Þessir leikir eru mjög góðir til að hrista hópinn saman, vekja hlátur og kátínu. Það sem kemur nemendum mest á óvart í þessum leikjum er hvað það er oft erfitt að mega ekki tala saman og verða að finna aðra leið til samskipta til að verkið gangi upp. Einnig kemur oft í ljós í þessum leikjum hvort einhver leiðtogi eða leiðtogar eru í hópnum því þeir taka yfirleitt stjórnina strax. Ef að margir leiðtogar reynast í hópnum geta komið upp áreksrar sem þarf að vinna úr. Tilgangurinn með því að nota lausnaleikjaáðferðina í þessum tveimur námshlutum er einmitt að draga fram hjá hverjum og einum nemenda hvernig hann kemur fram, bregst við og tekur þátt í samskiptum í hóp. Það er hægt að halda marga og langa fyrirlestra um samskipti og liðsheild en eftir að hafa kynnst þessari kennsluáðferð finnst mér tilvalið að nota hana til að hvetja hvern og einn nemenda til að skoða sjálfan sig og finna sína styrkleika og veikleika í samskiptum.

Eftir upphitunarleikina skipti ég hópnum í minni hópa og nýti mér þá lausnaleiki sem ég þekki og henta hverjum hópi fyrir sig. Nauðsynlegt er að vera með fleiri leiki en færri og nota þá sem kennarinn telur að muni nýtast hópnum best eftir að hann hefur kynnst hópnum. Þó er nauðsynlegt að ýta hópnum aðeins lengra en hann treystir sér því samskipti og liðsheild snúast að miklu leyti um að stíga aðeins út fyrir öryggishringinn og reyna á sjálfan sig og þau mörk sem einstaklingurinn hefur sett sér.

Eftir hvern lausnaleik er nauðsynlegt að vinna úr og ræða um hvernig vinnan gekk, hvernig samskiptin fóru fram og hvort allir þátttakendur hafi lagt sitt af mörkum. Allir leikirnir hafa ákveðnar reglur sem eru kynntar í upphafi og oft þegar líða fer á bætast við nýjar leiðbeiningar sem geta komið nemendum í opna skjöldu og valdið uppnámi eða vonbrigðum. Eftir hvern leik verða nemendur að fá góðan tíma og aðstoð kennara til að vinna úr þeim atriðum, sem koma upp á í verkefninu og varða samskipti, tilfinningar og líðan. Hvað gekk vel? Hvað hefði betur

mátt fara? Hvað fór úrskaiðis og af hverju? Er hægt að yfirfæra þá reynslu sem nemendur fengu í lausnaleiknum yfir á daglegt líf og störf? Og þar fram eftir götunum. Oft er það mikil upplifun og margvíslegar tilfinningar sem koma fram hjá nemendum gagnvart sjálfum sér sérstaklega þegar þeir átta sig á samskiptamynstri sínu og að það sé ekki alltaf að skila þeim því sem þeir óskuðu eftir. Oftast verða miklar umræðu á eftir um þessi atriði og finn ég hvað nemendum finnst gott að ræða málin á eftir. Einnig bendi ég nemendum mínum á að það er líka nauðsynlegt að geta hlegið að sjálfum sér og mistökum sínum því þau eru til að læra af. Enn fremur að það sé nauðsynlegt að halda áfram á jákvæðu nótunum gagnvart sjálfum sér, því það breytir enginn öðrum en sjálfum sér.

DÆMI UM NOTKUN LAUSNALEIKJA KENNSLUAÐFERÐARINNAR

Í starfi mínu nota ég lausnaleikjaaðferðina mjög mikið og fyrir mismunandi hópa nemenda. Hér á eftir mun ég lýsa hvernig lausnaleikir nýtast í kennslu með tveimur mismunandi hópum, í námsleiðinni *Aftur í nám* sem er fyrir einstaklinga með les- og skriftarörðugleika og á námskeiði fyrir trúnaðarmenn.

Í *Aftur í nám* nýti ég lausnaleikjaaðferðina til að hvetja nemendur til að sjá aðrar leiðir til að læra heldur en að lesa, skrifa og reikna. Hvaða lausnaleiki ég nota fer alveg eftir hópnum og því nota ég þá ekki fyrr en í þriðja eða fjórða tíma. Þá er nemendum farið að líða betur, þeir orðnir sáttari við að vera komnir í nám á ný og tilbúnari til að vinna í og með sjálfa sig. Einstaklingar sem koma í *Aftur í nám* eiga sjaldan góðar minningar frá skólagöngu sinni vegna námsörðugleika og því þarf að byrja námið á því að byggja upp öryggi og velliðan. Þessi kennsluaðferð virkar mjög vel hjá þessum nemendahópum. Þeir uppgötva nýjar leiðir til að læra, þekkja sjálfan sig, vinna í hóp og einnig að hafa gaman af og hlæja. Lærdómur á að vera skemmtilegur og það er líka nauðsynlegt að geta hlegið að sjálfum sér.

Á námskeiði með trúnaðarmönnum þá nýti ég lausnaleikjaaðferðina til að þjálfa liðsheild og hópefli. Með

þessum nemendahópi byrja ég námskeiðið á því tala við hópinn og segja frá því sem mun fara fram. Í þessum hópi er hægt að nýta kennsluaðferðina strax í upphafi námskeiðs. Á námskeiði með trúnaðarmönnum nýti ég lausnaleikjaaðferðina til að hrista hópinn saman og hvetja þau til að skoða sjálfa sig í samskiptum og samvinnu. Að vera trúnaðarmaður á vinnustað krefst þess af einstaklingnum að hann geti átt í góðum samskiptum við vinnufélaga og vinnuveitanda og að hann geti unnið í hópi og fyrir heildina. Lausnaleikjaaðferðin nýttist því mjög vel, því verkefni byggja á samvinnu og að vera tilbúinn að gefa og þiggja, segja sína skoðun og rökstyðja hana. Þá upplifun sem nemendur fá í lausnaleikjum er hægt að heimfæra yfir á daglegt líf, í leik og starfi.

HEIMILDASKRÁ

- Hróbjartur Árnason. 2005. *Virkjum þátttakendur*. Nokkrar hugmyndir og aðferðir til að virkja þátttakendur á námskeiðum, í málstofum og á fundum. Reykjavík, <http://hrobjartur.nam.is>
- Ingvar Sigurgeirsson. 1999. *Litróf kennsluaðferða*. Reykjavík: Æskan ehf.
- Sigrún Jóhannesdóttir. Handbók um aðferðir. Óútgefið efni.

SÍGRÚN JÓHANNSDÓTTIR

LESTUR MEÐ HJÁLP TÖLVU – HVAÐ ÞARF TIL?

Nú eru fáanleg margvísleg forrit sem geta aðstoðað fólk með lestrarerfiðleika að lesa og rita. Þessi hjálparforrit eru auðveld í notkun og á viðráðanlegu verði fyrir einstaklinga sem í sumum tilvikum geta fengið aðstoð úr viðkomandi fræðslusjóðum til að kaupa þau. Upplýsingar um styrk fræðslusjóða má nálgast hjá viðkomandi stéttarfélagum.

Búnaðurinn, sem þarf til þess að aðstoðin nýtist til ritunar, er:

- Venjuleg tölva með ritvinnslu- og leiðréttingarforriti.
- Myndskanni sem er nánast til á öllum heimilum og vinnustöðum.
- Íslenska leiðréttingarforritið Púkinn sem gerður er fyrir Office- hugbúnaðarpakkann frá Microsoft.

Til að fá texta lesinn upp þarf að bæta við forriti með íslenskum talgervli sem les allt upp sem birtist á skjánum, líka það sem viðkomandi slær inn. Þannig virkar talgervillinn sem lesþjónn og einnig sem aðstoð við að skrifa rétt þar sem hægt er að fá bókstafi, orð eða setningar lesnar upp jafnóðum og skrifað er. Á íslenskum markaði eru nú tvö forrit með íslenskum talgervlum.

Þau eru:

- ViTal sem er með talgervlinum „Snorra“.
- EasyTutor sem er með talgervlinum „Röggu“.

Bæði þessi forrit koma svo einnig með enskum talgervli.



Til að fá lesþjónana til að lesa texta, sem er á blaði eða í bók, þarf að koma textanum á tölvutækt form og til þess þarf myndskanna. Venjulegur borðskanni hentar ágætlega fyrir stök blöð og minni texta. Þegar skanna á inn heilu bækurnar er betra að nota öflugri skanna. Til að umbreyta skjalinu, sem skannað er inn í OCR í les hæft form, þarf afritunarforrit. Slíkt OCR-forrit fylgir með í EasyTutor-forritinu. Upplýsingar um lesþjónana má t.d. fá hjá Tölvumiðstöð fatlaðra og símenntunarmiðstöðvum.

ER LESTUR MEÐ HJÁLP LESÞJÓNS ALVÖRULESTUR?

Í danskri rannsókn ("PC læsning, projektbeskrivelse" 2005–2007) er niðurstaðan sú að tölva sem lestrar- og ritstoð getur gefið börnum og fullorðnum, sem eru með ófullnægjandi lestrargetu, aðgang að heimi textans og þar með verið lykill að menntakerfinu og vinnumarkaðinum.

Lestur með hjálp tölvu (lesþjóns) er líka lestur. Þótt lestur sé flókið ferli er hægt að setja aðgerðina upp sem einfalda formúlu:

$$\text{Lestur} = \text{umskráning} \times \text{skilningur}$$

Við hefðbundinn lestur fer fram umskráningin stafa- og hljóðgreining þar sem bókstafir og hljóð verða að orðum. Umskráning með lesþjóni felst í hljóðgreiningu. Hinn eiginlegi lestur, þ.e. lesskilningur og úrvinnsla textans fer hins vegar alltaf fram innra með lesandanum.

Sá sem les með hjálp tölvu og lesþjóns er í lestrarferli eins og sá sem les á hefðbundinn hátt. Tölvan les ekki fyrir hann, hún sér aðeins um umskráninguna, manneskjan leggur til skilninginn.

UM HÖFUNDINN

Sigrún Jóhannsdóttir er starfsmaður Tölvumiðstöðvar fatlaðra

VEFÞULAN

NÝ AÐSTOÐ VIÐ AÐ LESA OG SLÁ INN VEFRÆNAN TEXTA

Vefþulan er ókeypis vefþjónusta ætluð þeim sem einhverra hluta vegna eiga erfitt með að lesa texta af skjá. Þjónustan gerir notendum kleift að fá lesinn hvaða íslenska texta sem er á netinu, auk þess sem þeir geta sjálfir skrifað texta og fengið hann lesinn fyrir sig.

Hér eru leiðbeiningar sem finna má á vefsíðunni www.hexia.net

1. Þú getur merkt texta á hvaða vefsíðu sem er og smellt á tengilinn: Lestu þetta. Við það er textinn fluttur á vefsíðu hjá okkur og lesinn upphátt.
2. Þú getur slegið inn hvaða texta sem er og fengið hann lesinn upphátt. Upplagt til að sannreyna hvort verkefni sem skila þarf eru rétt skrifuð.

Þar að auki vinnum við með skólum að því að auðvelda fólki að taka próf. Með því gefst námsmönnum tækifæri til að:

1. Fá einstakar spurningar lesnar fyrir sig, til að tryggja réttan skilning.
2. Fá svarið lesið yfir til að tryggja að hugsunin hafi komist óbregluð til skila.

Landsbankinn hefur gerst bakhjarl verkefnisins og er Vefþulan því öllum opin endurgjaldslaust. Engan sérstakan búnað þarf á tölvu notenda því Vefþulan virkar alfarið yfir netsamband.

Yfir fimm þúsund manns voru búnir að notfæra sér Vefþuluna fyrstu tvo sólarhringana sem hún stóð til boða, þrátt fyrir að um helgi væri að ræða. Aðstandendum Vefþulunnar bárust einnig fjöldi fyrirspurna frá áhugasömum, auk þess sem heillaóskir og þakkir bárust víða að.



„Þetta er stórt stökk fram á við í aðstoð við lesblinda námsmenn,“ segir Þórarinn Stefánsson framkvæmdastjóri Hexia.net, sem á og rekur Vefþuluna. „Þetta auðveldar þeim ekki eingöngu lestur texta af skjá, heldur gefst þeim líka tækifæri til að láta lesa textann sinn yfir. Það er ómetanleg hjálp við að sannreyna hvort hugsun þeirra hafi komist óbregluð til skila.“

Vefþulan notar tölvuröddina Rögggu, en menntamálaráðuneytið styrkti gerð hennar. Slóðin á Vefþuluna er <http://www.hexia.net/upplestur>

Upplýsingar sóttar á vef www.hexia.net

FJÓLA MARÍA LÁRUSDÓTTIR

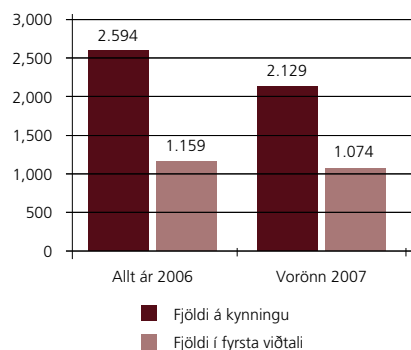
STYRKUR STARFSMANNA ER STYRKUR FYRIRTÆKIS: NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF FYRIR FÓLK Á VINNUMARKAÐI HVETUR TIL FÆRNIUPPBYGGINGAR

Náms- og starfsráðgjöf á vinnustað er þjónusta sem í boði er fyrir fólk með skamma skólagöngu á öllum símenntunarmiðstöðvum landsins og hjá fræðslumiðstöðvum iðngreina. Þjónustan gengur út á að ráðgjafar fara í fyrirtæki, og í samstarfi við stjórnendur þeirra, bjóða starfsmönnum upp á kynningu á gagnsemi ráðgjafarinnar og einstaklingsráðgjöf um færniuppbyggingu. Einnig geta einstaklingar sótt ráðgjöfina til fræðsluaðilans. Markmiðið með ráðgjöfinni er að upplýsa starfsmenn um möguleika á færniuppbyggingu í því skyni að þeir geti eftt sig í starfi og einkalífi. Þjónustan felur því bæði í sér hag starfsmanna og fyrirtækis því að styrkur starfsmanna er styrkur fyrirtækis.

ÞJÓNUSTA Í VEXTI

Ráðgjöfin hefur verið í mikilli þróun síðustu misseri og hafa ráðgjafar unnið hörðum höndum við að koma henni á framfæri með kynningum í fyrirtækjum og dreifingu kynningargagna. Áhersla þeirra hagsmunaaðila, sem að baki þjónustunni standa, er að hún nái til sem flestra í markhópi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA). Fræðsluaðilar eru sammála um að mikil þörf sé á þjónustunni fyrir markhópin. Eins og mynd 1 sýnir hefur aðsókn í ráðgjöfina aukist til muna á árinu 2007 (tölur frá janúar til júlí) í samanburði við allt árið 2006.

Mynd 1. Fjöldi á kynningum og í fyrsta viðtali (allt árið 2006 og hálf t. árið 2007)



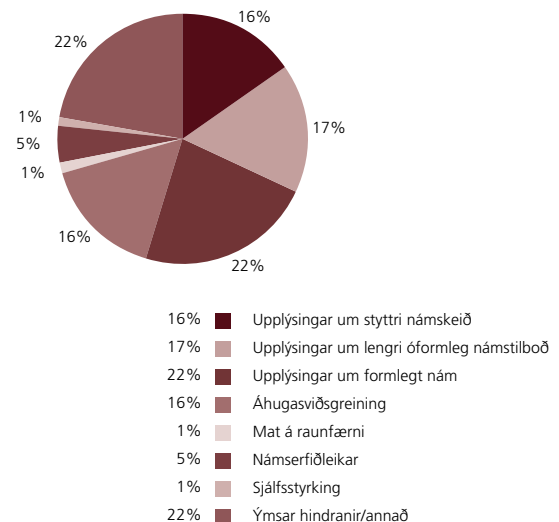
Fjöldi starfsmanna á kynningum allt árið 2006 er samtals 2.594 en fjöldi starfsmanna á kynningum yfir hálf t. árið 2007 er 2.129. Á fyrri helming ársins 2007 er fjöldinn því kominn upp í 82% af heildarfjölda kynninga árið 2006. Fjöldi einstaklingsviðtala fyrri helming ársins 2007 nær 92% af heildarfjölda einstaklingsviðtala allt árið 2006. Endurkomum hefur fjölgað til muna. Árið 2006 voru þær samtals 115 en fyrri helming ársins 2007 var fjöldi þeirra

orðinn 145. Það hefur sýnt sig að reglulegar heimsóknir í fyrirtæki ýta undir eftirspurn og endurkomur. Náms- og starfsráðgjöf á vinnumarkaði er því hægt og bitandi að festa sig í sessi í gegnum framsókn ráðgjafanna og miðlun á reynslu þeirra sem nota þjónustuna.

NOTENDUR ÞJÓNUSTUNNAR

Notendur þjónustunnar eru flestir eldri en 40 ára og er meirihlutinn konur. Þetta er þó misjafnt eftir landsvæðum og þeim vinnustöðum sem heimsóttir eru. Einnig hefur útlendingum fjölgað til muna og þörf á því að þróa sérstaklega náms- og starfsráðgjöf fyrir þann hóp. Niðurstöður einstaklingsviðtala hafa verið flokkaðar gróflega af ráðgjöfum og má sjá niðurstöðurnar á mynd 2.

Mynd 2. Náms- starfsráðgjöf 2006 – 2007 niðurstöður viðtala



Mest ber á því að notendur þjónustunnar séu að leita eftir upplýsingum um formlegt nám eða aðstoð vegna ýmissa hindrana. Einnig er talsvert um að fólk vilji afla sér upplýsinga um lengri óformleg námstilboð, styttri námskeið og fá leiðsögn við að greina áhugasvið sitt. Algengt er að fólk vilji fara hægt af stað og verða þá sérhönnuð námstilboð með vinnu oft fyrir valinu eins og vottaðar námsleiðir FA sem símenntunarmiðstöðvar bjóða upp á. Margir vilja gjarnan stunda einingabært nám hjá óformlegum fræðsluaðila eða sækja starfstengd námskeið.

Þó nokkur hluti markhópsins á við námserfiðleika að stríða. Hlutfall einstaklinga með lesblindu virðist t.d. vera hærra í þessum markhópi heldur en ef þjóðfélagið er skoðað í heild sinni. Það er án efa ein af ástæðunum fyrir því að þeir tilheyra hópi fólks með skamma skólagöngu. Margir hverjir hafa slæma reynslu af formlega skólakerfinu og sjá ekki nám sem möguleika fyrir sig. Ljóst er að byggja þarf upp öflug og aðgengileg úrræði hvað varðar lesblindu hjá viðeigandi fræðsluáðilum utan formlega skólakerfisins þannig að einstaklingar fái tækifæri til að byggja upp námsfærni sína með viðeigandi hjálpargögnum og í gegnum námstilboð sem hönnuð eru sérstaklega með þarfir fullorðinna í huga.

Í gegnum tilraunaverkefni, sem unnin hafa verið í raunfærnimati þar sem hlutverk náms- og starfsráðgjafa hefur skipað stóran sess, hefur einnig komið fram að ástæða þess að margir hverjir hafa ekki lokið iðnnámi þrátt fyrir ítrekaðar tilraunir er að almenn bókleg fög í framhaldsskóla eru þeim óviðráðanleg. Nauðsynlegt er að finna úrræði fyrir þennan hóp til að ljúka námi og gæti ný aðferðafræði við kennslu almennra bóklegra greina hugsanlega komið til móts við þarfir hópsins.

SKRÁNING Á FÆRNI – FERLI SEM HVETUR TIL NÁMS

Í skýrslu norræna þankabankans um færni til framtíðar (sjá: www.frae.is) kemur fram að mikilvægt sé að starfsmaðurinn/einstaklingurinn sé stöðugt að þróa færni sína í gegnum námsferla sem leiða til aukins persónulegs þroska með aukinni sjálfsþekkingu og sjálfstrausti sem

eru grundvöllur þess að viðkomandi þrói með sér aðra færni á árangursríkan hátt. Náms- og starfsráðgjöf á vinnumarkaði beinir sjónum sínum að því að tengja saman einstaklinga og námstækifæri sem henta þörfum og framtíðaráformum þeirra.

Vandi, sem margir sem fást við fullorðinsfræðslu glíma við, er að finna leiðir til þess að hvetja fólk til náms. Ein leið, sem vert er að minnast á hér, er Færnimappan. Mímir – símenntun hefur boðið upp á færniöppugerð sem gengur út á að einstaklingar skrá færni sína og safna saman gögnum henni tengdri í þar til gerða möppu. Það ferli, sem færnisráning af þessu tagi býður upp á, veitir einstaklingnum yfirsýn yfir þá færni sem hann hefur þróað með sér í gegnum hin ýmsu störf, nám, félags- og fjölskyldulíf. Það hefur sýnt sig að þeir sem fara í gegnum færniöppugerð (einnig hluti af raunfærnimatsferlinu) finna margir hverjir fyrir innri hvatningu til áframhaldandi færniuppbyggingar. Að gera færniöppu felur í sér sjálfstyrkingu undir rétttri handleiðslu, sem ýtir undir sjálfþekkingu og sjálfstraust til náms. Það er hagur einstaklingsins, fyrirtækja og samfélagsins að starfsmenn/



Mynd 3. Kynningargögn fyrir Náms- og starfsráðgjöf á vinnustað



Mynd 4. Ráðgjafahópurinn á fræðsludegi

einstaklingar hafi þekkingu á eigin færni og þor til að þróa hana áfram. Náms- og starfsráðgjafar geta boðið upp á Færnimöppugerð fyrir einstaklinga og hópa. Þátttaka í slíku tilboði er skref í átt að virkri færniuppbyggingu.

EFLING ÞJÓNUSTUNNAR – SAMEIGINLEG ÁBYRGÐ HAGSMUNAAÐILA

Á fjórða fræðslufundi ráðgjafa, sem sinna náms- og starfsráðgjöf á vinnumarkaði, kom fram að sérstaklega þarf að leggja áherslu á að þróa markaðssetningu á þjónustunni.

Áhugi fyrirtækja á henni hefur verið misjafn og eru ýmsar ástæður fyrir því, m.a. tímaskortur, mannekla og mögulega tortryggni í garð þjónustunnar. Markmið þjónustunnar er fyrst og fremst að efla einstaklinginn til virkrar færniuppbyggingar. Með því að opna dyr sínar fyrir náms- og starfsráðgjöf, sem fram fer á vinnustað, fær fyrirtækið að kostnaðarlausu óbæina aðstoð við eflingu mannaúts síns. Því þarf að kynna þjónustuna betur inni í fyrirtækjum

og er nauðsynlegt að allir hagsmunaaðilar (t.d. fulltrúar stéttarféлага, trúnaðarmenn, stjórnendur fyrirtækja) taki þátt í því að benda á gagnsemi þess að starfsmenn leiti sér ráðgjafar um færniuppbyggingu sína. Þannig gefur fyrirtækið mannauði sínum tækifæri til að finna leiðir til að gera enn betur í starfi og auka þannig framleiðni og afköst fyrirtækisins. Ef um öflugt samstarf fyrirtækisins og ráðgjafans er að ræða getur ráðgjafinn miðlað tækifærum til færniuppbyggingar innan fyrirtækisins til starfsmanna og hvatt þá til símenntunar fyrirtækinu að kostnaðarlausu. Þjónustan er fjármöggnuð af menntamálaráðuneytinu með samningum við bakland FA sem eru Alþýðusamband Íslands og Samtök Atvinnulífsins.

Ljóst er að þörf er á þeirri þjónustu sem náms- og starfsráðgjöf á vinnumarkaði felur í sér og er hún því í örur vexti. Starfandi ráðgjafar á þessum vettvangi eru nú um 20 talsins vítt og breitt um landið og fer fjölgandi. Aðferðafræðin er að slípast til en hún gengur út á framsækni og öflugt samstarf hagsmunaaðila. Samstarf er á milli FA og náms í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla

Íslands um að miðla nýrri þekkingu og færni sem tengist starfi á þessum nýja vettvangi. Framundan er vöxtur sem getur ýtt undir aukid þekkingarstig þjóðarinnar ef allir hagsmunaaðilar leggjast á eitt við að veita þjónustunni brautargengi.

Eftirtaldir aðilar veita náms- og starfsráðgjöf fyrir fólk á vinnumarkaði:

- Farskólinn – miðstöð símenntunar á Norðurlandi vestra, Sauðárkróki
- Fræðslumiðstöð Vestfjarða, Ísafirði
- Fræðslunet Suðurlands, Selfossi
- Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins, Reykjavík
- Iðan – fræðslusetur, Reykjavík
- Mímir – símenntun, Reykjavík
- Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar, Akureyri
- Símenntunarmiðstöðin á Vesturlandi, Borgarnesi
- Viska, fræðslu- og símenntunarmiðstöð, Vestmannaeyjum
- Þekkingarnet Austurlands, Egilstöðum og Höfn
- Þekkingarsetur Þingeyinga, Húsavík

UM HÖFUNDINN

Fjóla María Lárusdóttir hefur starfað sem náms- og starfsráðgjafi 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 og mati á raunfærni.

ABSTRACT

Educational and vocational counselling services are available for individuals with little formal education in both the centres of the trade associations and those for continuing education. This service is organised on the basis that counsellors visit companies and in collaboration with the management they offer the employees information on the usefulness of the counselling and then individual counselling on competence evolvment. Individuals can also get this service at the various centres. The aim of the counselling is to inform employees about the possibilities of competence development so that they can evolve at work and personally. The service is for the benefit of both the employees and the companies as the strength of the employees intensifies the strength of the company.

HILDUR ELÍN VIGNIR OG IÐUNN KJARTANSDÓTTIR

ÞORI ÉG, GET ÉG, VIL ÉG?

Raunfærni er samanlögð færni sem einstaklingur hefur náð með ýmsum hætti, s.s. starfsreynslu, starfsnámi, frístundanámi, skólanámi, félagsstörfum og fjölskyldulífi. Mat á raunfærni byggist á þeirri hugmynd að nám fari fram við alls konar aðstæður og í alls konar samhengi. Á þessu ári gerðu IÐAN fræðslusetur og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins samning um framkvæmd raunfærnimats í iðngreinum og fékk þróunarverkefnið vinnuheitið Bættu um betur. Á vinnumarkaðnum er fólk með mikla færni í starfi en ekki tilskilda menntun. Með raunfærnimatsverkefninu Bættu um betur er verið að gefa einstaklingum tækifæri á að efla sjálfa sig og stöðu sína á vinnumarkaðnum. Það sem reynslan hefur sýnt okkur er að stuðningur og hvatning frá náms- og starfsráðgjafa skiptir miklu máli fyrir alla aðila sem koma að raunfærnimatinu og næstu skrefum að því loknu.



Hildur Elín Vignir



Iðunn Kjartansdóttir

Margir einstaklingar á vinnumarkaðnum hafa í gegnum áralanga reynslu byggt upp umtalsverða færni í ákveðinni iðngrein en ekki lokið námi af einhverjum ástæðum.

Þessir einstaklingar búa yfir færni sem vert er að skoða og meta. Raunfærni er samanlögð færni sem einstaklingur hefur náð með ýmsum hætti, s.s. starfsreynslu, starfsnámi, frístundanámi, skólanámi, félagsstörfum og fjölskyldulífi.

Bættu um betur er þróunarverkefni þar sem gengið er út frá því að eðlilegt sé að meta færni sem til staðar er, óháð því hvernig hennar hefur verið aflað. Verkefnið felst í því að búa til leiðir til að meta færni þátttakenda, stöðu þeirra og gefa þeim kost á að ljúka námi sínu. Mat á raunfærni byggist á þeirri hugmynd að nám fari ekki eingöngu fram innan formlega skólakerfisins heldur í alls konar aðstæðum en að allt nám sé verðmætt og það sé skjalfest óháð því hvar þess hefur verið aflað. Tilgangur

raunfærnimats er að draga fram og meta fjölbreytilega raunfærni sem einstaklingurinn býr yfir.

Raunfærnimatsferlið er í fimm liðum. Í fyrsta lið er upplýsingum miðlað, skimunarviðtal á sér stað hjá náms- og starfsráðgjafa og þátttakendur afla gagna um náms- og starfsferil sinn. Að því loknu hefst skráning í færniöppu og þar er skjalfest almenn færni og sjálfsmat þátttakenda á faggreinum námsins. Greiningarviðtal á sér stað þegar skráningu í færniöppu er lokið og þar hittast fagaðilar og þátttakandinn en honum til stuðnings er náms- og starfsráðgjafi. Að loknu greiningarviðtali liggur fyrir hvort einstaklingurinn uppfylli þau skilyrði sem sett eru til viðmiðunar að loknum áfanga. Ef viðmiðin eru uppfyllt þá er viðurkenning vottuð af samstarfsskóla verkefnisins. Í flestöllum tilvikum stendur eitthvert nám eftir og þá er unnið að námsáætlun fyrir þátttakandann til þess að hann getið lokið því námi sem eftir er og farið í sveinspróf.

Þegar litið er yfir raunfærnimatsverkefnin, sem unnið hefur verið að hjá IÐUNNI – fræðslusetri, þá sjáum við að þátttakendur eiga það sameiginlegt að velta fyrir sér þrem spurningum. **Þori** ég að fara aftur í nám? **Get** ég farið í nám með allar þær skuldbindingar sem ég þarf að standa við? **Vil** ég vinna að því markmiði að klára nám mitt og ljúka sveinsprófi?

Það sem af er árinu hefur raunfærnimat verið framkvæmt í vinnustaðanámi í matreiðslu og í faggreinum húsasmíða. Byrjuð er vinna með hópum í bílgreinunum og næstu raunfærnimatshópar verða í kjötskurði, framreiðslu, hársnyrtiðn og húsasmíði.

Námsráðgjafar IÐUNNAR fræðsluseturs hafa átt gott samstarf við einstaklinga sem til okkar hafa leitað í raunfærnimat. Þeir hafa veitt þeim stuðning, ráðgjöf og

eftirfylgni eins og ber að gera í raunfærnimatsferlinu. Það hefur vakið athygli okkar hve margir þátttakendanna eiga við námsörðugleika að stríða, hafa slæmar minningar er tengjast skóla og lágt sjálfsmat. Þar af leiðandi hefur þurft að veita mikinn stuðning, traust og einlægni í ráðgjafarferlinu til þess að þeir stígi fyrsta skref af mörgum til að ljúka námi í þeirri iðngrein sem þeir hafa margir hverjir starfað við í tugi ára.

Hindranir eru alltaf á vegi fólks og erum við misjafnlega í stakk búin til að vinna á þeim. Einstaklingarnir sem komið hafa í raunfærnimat hjá IÐUNNI fræðslusetri hafa flestir upplifað hindranir á skólagöngu sinni en hafa áhuga á að ljúka námi. Hindrunin, sem bíður þeirra í dag, er að þeir hafa vissar skuldbindingar svo sem við fjölskyldu, störf og atvinnurekendur svo eitthvað sé nefnt. Þátttakendur þurfa því mikinn stuðning frá umhverfi sínu auk þess að læra tímastjórnun og markmiðssetningu.

Þátttakendur raunfærnimats þurfa að hafa vilja og áhuga á að vinna með sjálfan sig því í raunfærnimati hafa orðin „Þú uppskerð eins og þú sáir“ mikið gildi. Það má segja að viljinn til að klára sveinspróf hafi verið drifkraftur fyrir marga þar sem sveinspróf mun að þeirra mati veita þeim frelsi á vinnumarkaði og efla sjálfsmynd þeirra í starfi.

Þegar raunfærnimatsferlinu er lokið þá þurfa einstaklingar iðulega að setjast á skólabekk og klára það sem eftir stendur af almennum greinum og faggreinum. Reynslan hefur sýnt okkur að samstaða og stuðningur innan raunfærnimatshópsins hefur mikið að segja þegar þátttakendur íhuga næstu skref og eigi þátt í því að riflega 90% þátttakenda hafa skráð sig í nám. Einnig getur skipt sköpum að í kjölfar raunfærnimats sé boðið upp á fjölbreyttar námsleiðir til að ljúka námi og er það í höndum framhaldsskólanna eða hjá fullorðinsfræðsluáðilum.

Raunfærnimat er tilvalið fyrir einstaklinga sem eru reiðubúnir að leggja á sig vinnu, hafa verið duglegir að leita sér vitneskju og færni á sínu sviði og hafa ákveðin markmið að leiðarljósi. Einstaklingur, sem tekur þátt í ferlinu með þetta í huga, getur gjörbreytt stöðu sinni eins og reynslan hefur sýnt. Sem dæmi má nefna einstakling sem var hálfnaður með faggreinarnar í sinni iðngrein en hafði lokið öllum almennu greinum. Hann fékk 27 einingar metnar af fag-

greinum og nú er hann að ljúka þeim sem eftir stóðu. Á einu ári mun staða hans gjörbreytast þar sem hann mun ljúka námi af sinni iðnbraut, klára stúdentspróf af starfsnámsbraut og hefja nám í meistarskólanum um áramótin.

Að þessu sögðu er ljóst að raunfærnimat getur gefið einstaklingum von, trú, hvatningu og tækifæri til að efla sjálfa sig og stöðu sína á vinnumarkaðnum með því að ljúka námi á eigin forsendum. Þar sem viljinn er til staðar getur umhverfið og hvatningin skipt sköpum fyrir getuna og kjarkinn.

UM HÖFUNDANA

Hildur Elín Vignir er framkvæmdastjóri IÐUNNAR fræðsluseturs. Hún hefur B.Ed.-próf frá Kennaraháskóla Íslands og diplómu í náms- og starfsráðgjöf. Hildur Elín var áður meðeigandi hjá IMG sem í dag heitir Capacent.

Iðunn Kjartansdóttir starfar sem náms- og starfsráðgjafi hjá IÐUNNI fræðslusetri. Hún er með MA-próf í náms- og starfsráðgjöf frá Háskóla Íslands og B.Ed.-próf frá Kennaraháskóla Íslands. Helstu verkefni hennar tengjast mati á raunfærni og náms- og starfsráðgjöf á vinnustað.

ABSTRACT

Real competency is the total competency that the individual has acquired by various means, for example, through work experience, vocational training, formal schooling, extracurricular studies, social activities, and family life. Validation of real competencies is based on the idea that education takes place in all kinds of circumstances and context. This year IÐAN, and the FA Centre reached an agreement on validation of real competencies in trades under a project titled Do Better (Bættu um betur). There are numerous people on the labour market with plenty of skills but little formal education. The aim of this project is to enable individuals to grow and improve their position on the market. Experience has taught us that support and encouragement from study and career counsellors are of vital importance for all those involved in the real competency assessment and in the first steps taken after that.

FJÓLA MARÍA LÁRUSDÓTTIR

RAUNFÆRNIMAT Í ATVINNULÍFINU – THE VALUE OF WORK (VOW)

„The Value of Work“ eða Gildi starfa er tilraunaverkefni sem hleypt var af stokkunum haustið 2005. VOW-verkefnið var tilraunaverkefni til að þróa aðferðir fyrir mat á raunverulegri færni einstaklinga í atvinnulífinu. Fræðslumiðstöðin stýrði verkefninu. Auk FA tóku stofnanir í Danmörku, Englandi, Kýpur, Slóveníu og Svíþjóð þátt í verkefninu. VOW-verkefnið var styrkt um 30 milljónir íslenskra króna frá Leonardo da Vinci-starfsmenntaáætlun Evrópusambandsins.

Samstarfsaðilar FA í verkefninu hér á landi eru Glitnir, Landsbankinn, Kaupþing banki, Menntaskólinn í Kópavogi, Samband íslenskra bankamanna, VR, starfsgreinaráð fjármála-, verslunar- og skrifstofugreina og menntamálaráðuneytið. Fulltrúar þessara aðila mynduðu faghóp í verkefninu sem fór reglulega yfir framvindu mála. Sams konar faghópar hagsmunaaðila hafa verið myndaðir í hinum löndunum.

Á Íslandi var unnið með mat á raunfærni fyrir þjónustufulltrúa í bönkum. Þróuð voru evrópsk viðmið fyrir mat á færni fyrir störf almennra starfsmanna í bönkum og prófuð aðferðafræði sem þróuð hefur verið í verkefninu. Alls útskrifuðust 19 bankastarfsmenn hjá Glitni, Landsbankanum og Kaupþing banka. Matið var byggt á færnimöppu, sjálfsmati, viðtölum, mati yfirmanns og mati í gegnum raundæmi. Ísland, Danmörk og Kýpur unnu

raunfærnimat í bönkum. Aðferðafræðin var síðan yfirfærð á aðrar starfsgreinar í Slóveníu og Svíþjóð.

Lokaráðstefna verkefnisins var haldin í lok september sl. Stefán Stefánsson, deildarstjóri í menntamálaráðuneytinu, setti ráðstefnuna en Gylfi Arnbjörnsson, framkvæmdastjóri ASÍ, stýrði henni. Fjóla María Lárusdóttir, sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, gerði grein fyrir gangi verksins, niðurstöðum og afurðum sem verkefnið gaf af sér. Tveir víðkunnir erlendir fyrirlesarar, þau Lorna Unwin og John Konrad, fluttu fyrirlestra. Þrjár málstofur voru á ráðstefnunni og skiluðu álitum í lok hennar. Um 60 manns tóku þátt í ráðstefnunni.

Frekari upplýsingar um VOW-verkefnið og afurðir þess er að finna á heimasíðu verkefnisins, www.valueofwork.org. Meðal afurða verkefnisins eru:

- *Handbók um færni viðmið* (Handbook of competence standards) um þróun viðmiða, notkun og yfirfærslu þeirra.
- *Handbók um aðferðafræði* (Handbook of methods and tools) sem lýsir þeirri aðferðafræði sem þróuð var í verkefninu.
- *Bæklingur fyrir hagsmunaaðila* (Guideline brochure) sem lýsir verkefninu, ferlinu og reynslu þátttakenda af því.



Mynd 1. Íslenski hópurinn við afhendingu skirteina.

VALGEIR BLÖNDAL MAGNÚSSON

NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF Á VINNUSTAÐ Í EYJAFIRÐI

Verkefninu Námsráðgjöf á vinnustað var hrint af stað haustið 2006 á landinu öllu. Í samkomulagi ríkisstjórnarinnar, ASÍ og SA var gert ráð fyrir stóru auknum fjármunum til eflingar starfsmenntunar fyrir ófaglærðra og má telja að sá markhópur sé um 50.000 manns á Íslandi. Þetta samkomulag fól einnig í sér að ráða fagmenntaða náms- og starfsráðgjafa inn á allar símenntunarmiðstöðvar á landinu.

Hjá Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar hófst verkefnið með kynningarátaki, „Súpufundi“, meðal atvinnurekanda í viku símenntunar 2006. Það fór vel af stað og komu fulltrúar frá stærstu vinnustöðum á Akureyri á þá kynningu. Þetta varð til þess að verkefnið hófst haustið 2006 á þremur stórum vinnustöðum á Akureyri með hátt í 100 viðtölum við starfsmenn.

Ljóst má þó vera að ráðgjöf af þessu tagi þarf tíma til að þróast og atvinnulífið þarf tíma til að átta sig á henni. Það krefst mikillar markaðssetningar og jákvæðrar samvinnu við fyrirtækin að koma henni af stað innan vinnustaðanna. Afar nauðsynlegt er að verja góðum tíma í að kynna þetta fyrir stjórnendum og millistjórnendum, hafa þá með í ráðum um sem flest svo þeir sjái hag í þessu og séu hluti af ferlinu. Eins og staðan er nú í september 2007 þá er búið að fara með verkefnið inn í um 10 fyrirtæki með mjög ólíka starfsemi, matvælaframleiðslu að stærstum hluta, málmíðnað, verktakastarfsemi, iðnað og heilbrigðisþjónustu. Heildarstarfsmannafjöldi gæti verið um 2000 manns og markhópur hinna ófaglærðu gæti verið um helmingur. Á einu ári er búið að taka um 300 viðtöl. Það er mat undirritaðs og upplifun að öll viðtöl hafi verið gagnleg fyrir starfsmenn. Í öllum tilvikum hefur verið hægt að aðstoða viðkomandi með markmið í sí- og endurmenntun eða stíga ákveðin skref til styrkingar persónulega eða í starfi.

Misjafnlega hefur þó gengið að komast inn í fyrirtækin og einnig að ná til starfsmanna. Öll undirbúningsvinna skiptir miklu máli. Það tryggir árangur og einnig möguleika á endurkomu. Þegar komið er inn á vinnustaðina reynir á samskiptafærni ráðgjafans, að honum takist að ná til starfsmanna, almenn jákvæðni og hvatning skiptir þar öllu máli, að ná að kveikja áhuga hjá starfsmönnum. Það er reynslan að ef fundir eru minni og persónulegri því auðveldara hefur það verið fyrir starfsmenn að stíga skrefið og koma í viðtal. Einnig hefur gengið misvel innan stóru vinnustaðanna að koma þessum upplýsingum til starfsmanna og viðbrögð minni en ætla hefði

mátt miðað við starfsmannafjölda. Fyrirtæki og stofnanir stýra aðgengi að starfsmönnum og ráðgjafinn hefur ekki frjalsar hendur í þeim málum.

Áhugi starfsmanna á endurmenntun er mikill og oft kemur í ljós að þeir eru ekki meðvitaðir um þær breytingar sem á þessu sviði hafa orðið hvað varðar allt lengra nám sem í boði er eins og námskrár FA sýna. Endurmenntun almennt virðist vera að færast meira yfir á lengri námsleiðir og vægi styttri námskeiða minnka. Í viðtölum kemur fram að

starfsmönnum finnst þeir vera staðnaðir og vera að missa af svo mörgu, einnig kemur mjög sterkt fram þekkingarskortur á möguleikum og ótti við að taka skref til endurmenntunar, þar spilar inn í oftar en ekki brotin skólaganga, lesblinda og fleira. Hlutverk ráðgjafans í hvatningu og handleiðslu í þessu er því mjög stórt. Fjölmargir einstaklingar í þessum hóp hafa tekið mjög jákvæð skref til endurmenntunar sem sést í þátttöku í námsleiðum Símei, fjarnámi og styttri námskeiðum. Það er sérstaklega ánægjulegt hve góð þátttaka hefur verið í Aftur í nám sem er 60 klst. nám fyrir lesblinda á vinnuarkaði en þetta er einmitt hópur sem sækir treglega aðstoð að eigin frumkvæði. Náms- og starfsráðgjöf á vinnustað hefur virkað mjög vel í að finna þessa einstaklinga. Náms- og starfsráðgjöf á vinnustað hefur einnig orðið til þess að stjórnendur fyrirtækja hafa tekið á fræðslumálum á vinnustaðnum og starfsmenn orðið áhugasamari um þátttöku í fræðsluátaki fyrirtækja og stofnana.

Náms- og starfsráðgjöf á vinnustað þarf að fá að þróast og taka breytingum miðað við þá reynslu sem við upplifum jafnóðum. Atvinnulífið þarf að fá að kynnast þessu og átta sig á gagnseminni og allir þurfa að leggjast á eitt til að stuðla að framgöngu og vexti verkefnisins, SA, stéttarfélag, símenntunarmiðstöðvar og FA.

UM HÖFUNDINN

Valgeir Magnússon er náms- og starfsráðgjafi hjá Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar



Valgeir Blöndal Magnússon

HUGRÚN RAGNARSDÓTTIR

VAKNING OG HVATNING

REYNSLA MÍN AF RAUNFÆRNIMATI



Huguína Ragnarsdóttir

Þegar Samband Íslenskra bankamanna auglýsti eftir þátttakendum í raunfærnimat sl. haust vaknaði strax hjá mér áhugi. Ég sótti um í snatri og var svo heppin að vera valin til þátttöku. Strax á fyrsta fundi, þar sem verkefnið var kynnt, varð mér ljóst að þetta var mun umfangsmeira en ég hafði talið í fyrstu. Engu að síður fannst mér það heillandi tilhugsun að geta kortlagt færni mína og þekkingu og fór þess vegna af krafti í það að safna saman þeim gögnum sem nauðsynleg voru til að staðfesta þá

kunnáttu og þekkingu sem ég bý yfir.

Vinnustundirnar, sem fóru í gerð raunfærnimöppunnar góðu, voru þó nokkuð margar. Það var erfiðast að byrja en svo léttist róðurinn eftir því sem á leið. Við hittum ráðgjafa bæði á hóp- og einkafundum og það var ómetanlegt. Ráðgjafarnir voru okkur innan handar í hvívetna og ef einhver strandaði var aðstoð innan seilingar.

Þegar ég hafði lokið gerð möppunnar og sá innihald hennar svart á hvítu var ég furðu lostin yfir þeirri reynslu og hæfni sem ég hafði sankað að mér í gegnum tíðina. Það er ekki svo að ég, frekar en aðrir, velti því mikið fyrir mér í dagsins önn hvað ég kann og get en skyndilega hafði ég góða yfirsýn yfir hæfni mína og hafði fengið hana staðfesta bæði frá yfirmanni og óháðum aðilum. Allt ferlið við raunfærnimatið var mikil sjálfskoðun sem styrkti sjálfsmynd mína verulega.

Núna finnst mér ég standa á tímamótum og finn fyrir mikilli hvatningu til að halda áfram á þeirri braut sem raunfærnimatið beindi mér inn á. Ég er á seinna ári í hagnýtu viðskipta- og fjármálagreinanámi, sem kennt er við Menntaskólann í Kópavogi, og hef fullan hug á að sækja um háskólanám næsta haust. Ég gæti hæglega átt 25 ár eftir af starfsævinni en það er meira en nægur tími til að sækja þá menntun sem hugurinn stendur til og afla sér frama á nýjum starfsvettvangi. Ég er nokkuð viss um að hefði raunfærnimatið ekki rekið á fjörur mínar væri ég

ekki að velta frekara námi fyrir mér. Eftir að hafa lokið matinu veit ég að ég bý yfir nægilegri hæfni til að láta drauma mína um háskólamenntun rætast.

Næstu árin er stefnan tekin á frekari starfsframa á núverandi vinnustað með fram fjárnámi í háskóla. Ég hef meira sjálfstraust en áður og á auðveldara með að ræða við yfirmenn um stöðubreytingar og launahækkningar og löngun mína til að þróast í starfi. Ég ber sjálf ábyrgð á eigin frama og starfsánægju og mun því vera vakandi yfir þeim stöðum sem losna og vekja áhuga minn. Jafnframt mun ég hafa augun opin fyrir nýjum atvinnutækifærum.

Ég hef þá von að raunfærnimat verði aðgengilegt fólki sem er í svipaðri stöðu og ég hvað nám og reynslu varðar. Fyrirtækin í landinu þurfa að hvetja starfsfólk sitt til að láta meta færni sína og í framhaldi af því að umbuna þeim sem sannanlega teljast hæfir til stöðu- og launahækkana. Ég vonast einnig til að stjórnvöld beri gæfu til að innleiða þennan kost inn í menntakerfið á þann hátt að fólk eigi auðvelt með að nálgast og sjái hag sinn í því að fá færni sína metna. Raunfærnimat þarf að vera raunhæfur möguleiki fyrir fólk til að ljúka námi á skemmri tíma en ella eða til að þróast í starfi. Að lokum vil ég þakka bæði Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og SÍB fyrir það ómetanlega tækifæri sem mér gafst við gerð raunfærnimöppunnar. Raunfærnimatið var mikil sjálfsefning og ég stend eftir mun sterkari einstaklingur.

UM HÖFUNDINN

Huguína Ragnarsdóttir starfar sem þjónustufulltrúi við Höfðabakkaútibú Landsbankans. Hún tók þátt í verkefningu Gildi starfa, e: Value of work, á vegum Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins s.l. vetur.

INGIBJÖRG JÓNASDÓTTIR

ÁVINNINGUR AF ÞÁTTTÖKU Í LEONARDO-VERKEFNI

ÞÁTTTAKA

Árið 2005 var þess farið á leit við bankana að taka þátt í Leonardo-verkefninu *Value of Work*, (*VOW*), sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins stýrði. Okkar hlutverk var að veita aðgengi að markhópi, upplýsingum um menntun og fræðslu starfsmanna samkvæmt markmiðum verkefnisins og nýta niðurstöður þess. Á íslensku fékk verkefnið heitið *Gildi starfa*.

Þegar við máttum það hvort við ættum að taka þátt í verkefninu lögðum við til grundvallar bæði ávinning fyrir fyrirtækið og ávinning fyrir þá einstaklinga sem væru hinir raunverulegu þátttakendur miðað við þann tíma og álag sem verkefninu fylgdi.

Í fræðslumálum eins og öðru þarf sífellt að fylgjast með nýjum hugmyndum. Með þátttöku í verkefninu gafst okkur kostur á að fá nýja sýn á það sem við erum að fást við dagsdaglega og einnig að vinna með sérfræðingum á þessu sviði hjá Fræðslumiðstöðinni og erlendu fagfólki.

Verkefnið fólst í því að þróa aðferðir til að meta þá fjölþættu færni sem einstaklingar búa yfir, einkum í störfum sínum, og sjá til þess að hún sé viðurkennd engu síður en margvíslegar prófgráður sem sumar tengjast störfum fólks lítið eða ekkert. Slíkt mat gengur undir heitinu raunfærnimat. Fjóla María Lárusdóttir og Bjarni Ingvarsson hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins stýrðu verkefninu. Erlendir samstarfaðilar voru Bretar sem sáu um starfskvarða innan bankageirans, Svíar sem sáu um aðferðir og tæki til raunfærnimats, Danir sem sáu um tilraunapröfun og yfirfærslu á aðrar greinar, Kypurbúar sem sáu um bæklinga fyrir fyrirtæki, stéttarfélög og ráðgjafa og Slóvenar sem sáu um heimasíðu verkefnisins og útbreiðslu þess.

Innlendir samstarfsaðilar voru Menntamálaráðuneytið, Samband íslenskra bankamanna (SÍB), Verslunarmannafélag Reykjavíkur, Glitnir, Landsbankinn, Kaupþing, Starfsgreinaráð verslunar- og fjármálagreina og Menntaskólinn í Kópavogi.

RAUNFÆRNIMAT

Raunfærnimat er mikilvægt til að draga fram þá færni sem starfsmenn búa yfir. Skilgreining á raunfærni er einfaldlega sú færni sem einstaklingur býr yfir. Matið lætur sig engu varða hvernig hún er tilkomin, hvort það er fyrir tilstilli starfsreynslu, með starfsnámi, frístundanámi eða skólanámi; það gæti einnig verið í félagsstörfum og fjölskyldulífi. Raunfærni er þannig hægt að afla sér með formlegu námi (þ.e. í skóla), með óformlegu námi (á grundvelli leiðsagnar í námskeiðum eða á vinnustað) og með formlausu námi (það er einfaldlega í starfi eða annars staðar á grundvelli reynslu).

Að því marki sem sú færni, sem er til umræðu, snýst um starf á tilteknum vinnustað þarf einkum að skoða tvennt:

- Hvernig leysir einstaklingurinn vinnu sína af hendi? Þ.e. yfir hvaða færni býr hann sem kemur fram í hans starfi?
- Hvaða færni býr hann yfir sem kemur ekki fram í starfi hans en hann býr yfir og gæti nýst honum, t.d. ef starfið væri öðruvísi skipulagt?

Í þessu mati er alveg horft fram hjá hefðbundnum prófgráðum enda er fullkomlega óljóst hvað þær segja um færni til tiltekinna verka (svo mikilvægar sem þær kunna annars að vera). Raunfærnimat er sjálfstætt mat sem byggist á eigin forsendum en ekki á prófgráðum úr skólum.

Með slíku mati getur margt unnist. Aðalatriðið er að fólk fær beina viðurkenningu á margvíslegri kunnáttu og þekkingu sem öðrum væri hulin þótt viðkomandi gerði sér sjálfur grein fyrir henni. Jafnvel gæti verið að fólk fengi viðurkenningu á færni sem það gerði sér ekki grein fyrir eða þætti lítið til koma. En jafnframt fær fólk tækifæri til þess að fá kunnáttu sína metna, bæði í augum annarra og



Ingibjörg Jónasdóttir

jafnvel til launa; að fá leiðsögn til úrbóta ef einhver göt eru í færinni sem mæti stoppa í; leiðsögn um hvar ætti helst að bæta við til að dýpka eða breikka kunnáttu sína eða þekkingu. Þannig er verið að auka möguleika fólks sem hefur aflað sér þekkingar innan síns starfs og fær reynslu og áunna þekkingu metna.

Raunfærnimat getur vissulega virkað sem hvati til að starfsmenn auki færni sína og menntun innan starfs síns, bæði með því að leita sér formlegrar kennslu í skóla eða á námskeiðum eða með því að leita sér upplýsinga eða leiðsagnar vinnufélaga. Raunfærnimatið getur þannig verið góð viðbót við þá mælikvarða sem fyrirtæki hafa yfir að ráða til að fá yfirsýn yfir mannauð sinn og hvetja starfsfólk í námi og starfi.

Viðurkenning fyrir kunnáttu í starfi er alltaf mikilvæg og hvað raunfærnimatið varðar þá er öllum ljóst að viðurkenningin tekur mið af viðurkenndum mælikvörðum. Það getur því haft mjög jákvæð áhrif á starfsánægju starfsfólksins þegar starf og færni eru metin með þessu móti.

Það skiptir máli að hafa trausta skólagöngu að baki en mörgum hættir til að einblína um of á skólann og þá viðurkenningu sem hann veitir. Það er samt eðlilegt því að atvinnulífið hefur ekki komið sér upp neinu samsvarandi mati og felst í prófgráðunum. Það má vera að raunfærnimatið skapi þarna vissu og nauðsynlegt mótvægi. Með því móti næst að meta hvort tveggja með sambærilegum kvörðum: reynsluna og skólagönguna. Það getur þannig orðið mögulegt að færni verði metin til eininga og einstaklingurinn komist inn í skólakerfið á ný.

VERKEFNIÐ

Atvinnulífið hefur auðvitað lengi glímt við þessa spurningu: Hvernig getum við metið þá færni sem starfsfólk býr yfir? Hvað á að liggja til grundvallar? Í þessu tilraunaverkefni var unnið að því að draga fram raunfærni starfsmanna í bönkum og meta hana á grundvelli 10 viðmiða sem voru þróuð með alþjóðlegu samstarfsaðilunum í verkefninu.

Faghópurinn, sem Kaupþing, Landsbankinn og Glitnir tóku þátt í ásamt SÍB, skoðaði gögn, m.a. frá Kanada, sem nýst gætu við þróun færniviðmiða eða starfskvarða fyrir

störf almennra starfsmanna í bönkum. Hvert land safnaði viðeigandi gögnum fyrir þessa þróun, svo sem upplýsingar um starfslýsingar, færniviðmið og áfangamarkmið. Fjóla og Bjarni unnu úr þeim gögnum, sem komu frá bönkunum, af mikilli næmni og af fullum trúnaði sem var grundvallarforsenda fyrir þessari samvinnu. Færniviðmiðin voru borin saman við viðmið frá Bretlandi og úr alþjóðlegum samstarfsverkefni bankanna og að lokum varð hópurinn sammála um þau færniviðmið sem ætti að hafa til grundvallar.

Þjónustufulltrúar voru valdir sem markhópur. Leitað var eftir einstaklingum sem ekki höfðu lokið stúdentsprófi en hafa aftur á móti töluverða starfsreynslu. Þjónustufulltrúar eru hópur sem vinnur nokkuð lík störf í bönkunum og því auðvelt að útbúa verkefni til að meta færni þeirra allra í starfi.

SÍB var hinn sýnilegi verkstjóri og boðaði starfsmenn til kynningarfundar. Auglýst var eftir þátttakendum bæði innan bankanna og einnig af SÍB. Áhugasamur hópur hittist í Stangarhyl hjá SÍB og þeir sem ákváðu að vera með hófu fyrsta stig verkefnsins og fóru á námskeið hjá Mími – símenntun um gerð svonefndrar færnimöppu. Það varð ærin vinna fyrir starfsmenn að safna saman öllu því sem þeir höfðu lært um ævina og auk þess finna til sannanir á þeim námskeiðum sem þeir höfðu sótt vegna formlegs og óformlegs náms.

Næsta skerf var mat starfsmanns á sinni eigin færni. Tíu viðmið, sem höfðu verið þróuð með alþjóðlegu samstarfsaðilunum, voru lögð til grundvallar ásamt undirviðmiðum sem þróuð voru af íslenska faghópnum. Yfirmaður þurfti síðan að staðfesta að færnin væri til staðar og voru lokaniðustöður bornar undir hvern einstakling.

Að síðustu fór fram matssamtal. Það fólst í því að búið var til „case“ eða verkefni þar sem starfsmaður fékk 45 mínútur að lýsa því hvernig hann myndi bera sig að við að þjónusta ímyndaðan viðskiptavin. Matsaðili frá hverjum banka var viðstaddur auk yfirmatsaðila en vinnubrögð milli bankanna gátu verið misjöfn. Ferlinu lauk með útskrift þátttakenda þar sem þeir fengu færnimöppur sínar afhentar ásamt skírteini.

Menntaskólinn í Kópavogi var einn samstarfsaðilinn

þótt hann tæki ekki þátt í að búa til viðmiðin sem raunfærnimatið byggðist á. Engu að síður var mjög mikilvægt að fá sjónarmið frá skólanum vegna þess að hugmyndin var frá upphafi sú að matið gæti nýst í skólakerfinu. Fjölmargir bankastarfsmenn hafa stundað sérsniðið nám hjá þeim og þar með stigið sín fyrstu skref í áframhaldandi námi. MK þekkir því báðar hliðar málsins, þá færni sem er mikilvæg frá sjónarhóli bankans og þá færni sem skólakerfið metur. Margir þeirra sem hafa lokið náminu á vegum MK eru nú í háskólanámi. Námið í MK gaf þeim sjálfstraust og kraft til að takast á við ný verkefni og grípa ný tækifæri.

ÁVINNINGUR

Mörg undanfarin ár hefur verið rætt um mat á fræðslustarfi innan fyrirtækja. Þetta er flókið verkefni en brýnt. Nú er umræðan komin á það stig að Norðurlöndin og fleiri lönd í Evrópu eru komin áleiðis og huga að upptöku raunfærnimats á einn eða annan hátt. Þessi tvö verkefni eru vitaskuld nátengd. Ef þróaðir eru gildir mælikvarðar á raunfærni þá hefur verið lagður betri grunnur en áður til þess að meta árangur fræðslustarfsins, a.m.k. að því marki sem það lýtur beint að raunfærni sem mest af því gerir.

Fimm starfsmenn innan Kaupþings luku matsferlinu, þ.e. fóru í gegnum raunfærnimatið. Þeir voru allir ánægðir með að hafa tekið þátt í ferlinu og nefndu að það væri gott að fá staðfestingu á kunnáttu sinni, sjá á einu bretti hvað þeir hafa verið að fást við í lífinu og að þeir geri sér betur grein fyrir því hversu góðir starfsmenn þeir væru, nákvæmlega eins og vonir stóðu til. Þeim fannst sjálfskoðunin vera það sem þeir höfðu mest gagn af en munu í framtíðinni halda vel utan um og uppfæra þau gögn sem koma ferilskránni við.

Einn þátttakandi í verkefninu hafði eftir tveggja anna fjármálanám í MK látið meta hve margar einingar hann þyrfti að taka til viðbótar til stúdentsprófs. Þær voru það margar að hann var ekki viss hvað hann vildi gera. Eftir þátttöku í raunfærnimatinu sendi hann það inn með fyrri gögnum og þurfti einungis að taka örfár einingar til að ljúka stúdentsprófi. Þar með sannaðist áþreifanlega gildi raunfærnimatsins að því marki sem það tengist skólakerfinu.

FRAMTÍÐIN

Enn hefur ekki verið ákveðið hver verði næstu skref en reynslan af þessu verkefni bendir til þess að við munum skoða rækilega hvort ekki beri að halda áfram á þessari braut og takast jafnframt á við mikilvægar spurningar, m.a. að hvaða marki raunfærnimat gæti orðið að edlilegum hluta fræðsluferils okkar og hver skuli sjá um það. Þess vegna munum við fylgjast grannt með því hvernig staða raunfærnimatsins þróast hjá öðrum skyldum (og jafnvel óskyldum) atvinnugreinum.

Það er ljóst að eftir þessa góðu reynslu höfum við fengið staðfestingu á að þarna er á ferðinni verkfæri sem við getum augljóslega haft mikið gagn af.

UM HÖFUNDINN

Ingibjörg Jónasdóttir er með kennnaramenntun frá KÍ og kenndi í Fossvogsskóla á fyrstu árum hans. Hún tók kennslufræðinámskeið í stærðfræði frá Oxford og London og lauk Adv. Diplóma í Educational Studies frá Cambridge í Bretlandi. Hún tók þátt í þróun stærðfræðikennslu og kenndi á kennaranámskeiðum á vegum Menntamálaráðuneytisins. Hún var ráðin til Búnaðarbankans árið 1987 þegar hún var að útskrifast með BS í tölvunarfræði frá HÍ. Hún hefur starfað að fræðslumálum í atvinnulífinu síðan og tekið virkan þátt umræðunni, m.a. sem fyrsti formaður í félagi fræðslustjóra í fyrirtækjum sem seinna var innlimað í Stjórnvísí.

RÍKEY SIGURBJÖRNSDÓTTIR

SÓLSKINSSAGA FRÁ SIGLUFIRÐI



Ríkey Sigurbjörnsdóttir

Seint á síðasta ári var ákveðið að Grunnenntaskólinn yrði starfræktur á Siglufirði vorönnina 2007 og hæfist í janúar ef næg þátttaka yrði. Grunnenntaskólinn er 300 kennslustunda nám sem Menntamálaráðuneytið hefur samþykkt að meta megi til styttingar náms í framhaldsskóla til allt að 24 eininga. Í náminu er lögð áhersla á að námsmenn læri að læra, efla sjálfstraust sitt og lífsleikni. Innihald námsins er sjálfsstyrking og samskipti, námstækni, framsögn, íslenska, tölvur, enska, stærðfræði, verkefnavinna, þjónusta, náms- og starfsráðgjöf, færnimappa og mat á námi og skólasterfi.

Þegar Farskólinn – miðstöð símenntunar á Norðurlandi vestra leitaði til mín um að taka að mér stærðfræðikennslu hikaði ég ekki við að segja já. Mér fannst mjög spennandi að taka þátt í þessu verkefni og skoraðist ekki undan að leggja mitt að mörkum til að skólinn mætti verða að veruleika. Þrennt varð einkum til þess að ég hikaði ekki við að gefa kost á mér í kennsluna. Ég vildi sjá menntunartækifærum fullorðinna í bæjarfélaginu Siglufirði fjölga og ef vel tækist til með Grunnenntaskólann vissi ég að námið gæti virkað sem vítamínsprauta á samfélagið. Annað vóg ekki síður þungt að þetta var tækifæri mitt sem kennara við grunnskólann til kynnast og miðla þekkingu til foreldra. Það fannst mér frábært tækifæri og ögrun fyrir mig sem kennara. Þriðja atriðið var einfaldlega það að mig dauðlangaði til að taka þátt í verkefninu og sé aldrei eftir því. Kennslan og samveran með þessum tíu frábæru nemendum var afar skemmtileg og gaf mér mjög margt sem kennara og ekki síður sem manneskju. Áhuginn skein út hverju andliti og vinnan, sem hver og einn lagði af mörkum, var ótrúlega mikil. Það bar oft svo við að erfitt var að fá þessa áhugasömu nemendur til að taka sér eðlilegar pásur í náminu.

Námsefnið, sem kennt var í stærðfræðinni, var efni sem Farskólinn hafði tekið saman, „Sarpurinn“. Þetta

námsefni reyndist vel og sökum elju og dugnaðar nemenda ákvað ég að bæta við efni og dýpka þannig valin efnisatriði stærðfræðinnar.

Það var þó ekki hjá því komist að eftir að páskafrí lauk mættu svolítið þreyttir nemendur til leiks enda hafði námið staðið yfir frá miðjum janúar, að jafnaði þrjú kvöld í viku, fjórar klukkustundir í senn. Þar að auki voru nokkrir laugardagar teknir með. Námið var þess vegna nokkuð stíft og í raun tvær annir kenndar á einni sem var að ósk nemendanna sjálfra. En úthaldið hélt og í lok maí útskrifuðust stoltir nemendur með glæsibrag að viðstöddum rígmöntnum fjölskyldum og kennurum.

Sjálf hef ég reynslu af því að stoppa í námi án þess að ljúka framhaldsskóla. Ég var á sínum tíma í hópi þeirra fjölmörgu sem ætluðu bara að taka sér eins árs frí frá námi í framhaldsskóla en það ár varð að mjög mörgum. Ég var orðin 32 ára og fjögurra barna móðir þegar ég hóf nám að nýju og þá með inngöngu í Kennaraháskóla Íslands í grunnskólakennaranám. Árið eina varð því að fjórtán! Nám eins og Grunnenntaskólinn er kjörinn stökkpallur fyrir alla þá sem hafa staldrað við í námi og langar til að hefja nám að nýju. Í kjölfarið er upplagt að halda áfram og fara t.d. í fjarnám við einhvern framhaldsskóla og síðar í háskóla. Það var einmitt raunin að nokkrir nemendur úr Grunnenntaskólanum sýndu því strax áhuga að halda áfram námi að honum loknum.

Samveran og samstarfið við nemendur Grunnenntaskólans í vetur sýndi mér svo áþreifanlega að það er ótrúlega mikið hægt að gera ef áhugi og vilji er fyrir hendi. Það þarf vilja og dugnað til að drífa sig í skólann á kvöldin eftir langan vinnudag svo að ekki sé talað um heimilisstörf sem biða. Það þarf líka mikið skipulag og samstarf innan fjölskyldunnar til að slíkt gangi. Með vilja allra er hægt að ýta öllum hindrunum úr vegi. Mín reynsla er sú að ef fullorðnir fá tækifæri til að taka upp þráðinn í námi nýta flestir sér það. Það er að mínu mati samfélagsins í heild að skapa tækifærin og þar geta stéttarfélög verið dyggir stuðningsaðilar og hjálpað til við að ryðja brautina. Við eigum að hætta að horfa á vandamál sem hindranir og fara að líta á þau sem verkefni til að leysa. Menntun á ekki að vera munaður heldur mikilvæg og sjálfsgöð fyrir



Þátttakendur í Grunnmenntaskólanum á Siglufirði.

alla. Farskólinn – miðstöð símenntunar á Norðurlandi vestra steig mikilvægt spor í menntunarmálum fullorðinna Siglufirðinga með kennslu Grunnmenntaskólans og ég vona að áfram verði slík tækifæri til staðar fyrir íbúa sveitarfélagsins. Allir þeir sem að slíkum verkefnum geta komið eiga ekki að láta sitt eftir liggja heldur leggja sitt að mörkum. Margar hendur vinna létt verk!

Ég vil ítreka ánægju mína með framtak allra þeirra sem hlut áttu að máli við kennslu Grunnmenntaskólans á Siglufirði og hrósa nemendum fyrir mikla vinnu og þakka þeim ánægjulegt samstarf í skólanum.

UM HÖFUNDINN

Ríkey Sigurbjörnsdóttir er aðstoðarskólalastjóri Grunnskóla Siglufjarðar og kennari við Grunnmenntaskólann – Farskóla Norðurlands vestra.

ELÍN ÞÓR BJÖRNSDÓTTIR OG LILJA GUÐMUNDSDÓTTIR

“... ÞAR LÆRIR MAÐUR AÐ HAFNA TRÚ Á SJÁLFAUM SÉR ...”

Elín Þór Björnsdóttir frá Siglufirði lauk námi frá Grunnmenntaskólanum síðastliðið vor. Elín Þór hafði fyrst samband við Farskólann – miðstöð símenntunar á Norðurlandi vestra sumarið 2006 og lýsti yfir miklum áhuga á því að læra það sem Grunnmenntaskólinn hefði upp á að bjóða. Henni var tjáð að námskeiðið yrði auglýst í væntanlegum námsvísi Farskólans í byrjun september og að það færi allt eftir fjölda þátttakenda hvort af námskeiðinu yrði á Siglufirði. Elín vildi strax vita hver lágmarksþátttaka væri og lofaði að leggjast á sveif með Farskólanum með að auglýsa námið sem hún og gerði. Í janúar 2007 hófst kennsla Grunnmenntaskólans á Siglufirði og voru tíu konur skráðar í námið.

Elín Þór og Lilja Guðmundsdóttir, báðar nemendur í Grunnmenntaskólanum, settu á blað nokkra punkta um reynslu sína af náminu.

Við vorum tíu konur sem hófum nám í Grunnmenntaskólanum í janúar á þessu ári og vorum við á aldrinum 29–55 ára. Við teljum það skipta gríðarlega miklu máli að geta stundað nám í okkar heimabyggð og það gerði útslagið fyrir okkur flestar um að skrá okkur í námið. Hópurinn small strax saman enda þekkjast allir í litlu bæjarfélagi eins og Siglufirði og myndaðist mikill og góður trúnaður á milli okkar. Sem dæmi má nefna þá skiptum við okkur strax í fjóra hópa og skiptum með okkur að koma með veitingar þar sem við buðum kennurum upp á kaffi

með okkur. Við fórum flestar í Grunnmenntaskólann til að koma okkur af stað í nám eftir langa pásu og eftir að hyggja var Grunnmenntaskólinn frábær leið til þess að rifja upp og öðlast smá trú á okkur sjálfar.

Þetta var þó nokkuð mikið nám á stuttum tíma. Við byrjuðum um miðjan janúar og lukum náminu í lok maí. Kennar var þrisvar í viku frá klukkan sjö til tíu síðdegis auk nokkurra laugardag. Námið var að okkar mati vel skipulagt. Fyrst var okkur kennd námstækni sem átti eftir að koma sér mjög vel í okkar námi. Síðan var farið í sjálfstyrkingu, ensku, íslensku, stærðfræði og tölvur. Einnig lærðum við um þjónustu, mannleg samskipti og í lokin lærðum við ræðumennsku og útbjuggum okkar eigin færnimöppu og ferilskrá. Við teljum að góð sjálfstyrking, umfjöllun um mannleg samskipti og ræðumennska séu nauðsynlegur þáttur í svona námi því þar lærir maður að hafa trú á sjálfum sér og virða mörk annarra. Nú í haust fór helmingur hópsins í áframhaldandi nám og er í fjarnámi við framhaldsskóla.

Í lokin má segja frá því að við útskrifuðumst allar og héldum í útskriftarferð til Akureyrar einn laugardag í júní sem tókst vel í alla staði þar sem við dekruduðum við okkur. Þegar maður sest á skólabekk eftir langt frí er alveg nauðsynlegt að taka allan þakann með stæll!

Við viljum þakka öllu því frábæra fólki sem kom að Grunnmenntaskólanum á Siglufirði og gerði hann að veruleika þar.



Góðum árangri í Grunnmenntaskólanum fagnað.

SIGRÚN KRISTÍN MAGNÚSDÓTTIR

NVL Á ÍSLANDI ÁRIÐ 2007

Fullorðinsfræðsla er svið sem nýtur forgangs í samstarfi Norðurlandanna. Á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar eru tvö umfangsmikil verkefni á sviðinu, annars vegar starfsemi Norræna tengslanetsins um nám fullorðinna, NVL, og hins vegar styrkjaáætlunin Nordplus Voksen sem er sérstaklega ætluð til fullorðinsfræðsluverkefna. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur fóstorað NVL á Íslandi í þau tæpu þrjú ár sem netið hefur verið starfrækt. Árið 2007 hafa Finnar gegnt formennsku í Norðurlandasamstarfinu og mótað áherslur í starfinu og þeir hafa undirstrikað mikilvægi ráðgjafar fyrir fullorðna. Í þessari grein verður helstu verkefnum NVL á Íslandi lýst sem og þátttöku í starfi netsins. Tveir hópar hafa verið undir umsjón fulltrúa Íslands, þankabanki og fjarkennsluhópurinn DISTANS. Athygli er vakin á því að annars staðar í ritinu er samantekt á skýrslu þankabankans um færni til framtíðar.

STARFSEMIN

Starfsemi NVL verður að teljast nýjung, formið byggist á því að einn fulltrúi frá hverju landi sinnir verkefnum því tengdu í hálfu starfi en fulltrúar frá sjálfstjórnarsvæðunum Álandi, Færeyjum og Grænlandi í 30% starfshlutfalli. Fulltrúarnir hittast á 4–5 fundum á hverju ári. Reynt er að tengja fundina norrænum viðburðum eins og formennskuráðstefnu Finna um menntun, atvinnulíf og vellíðan sem haldin var á Hanaholmen dagana 15.-18. október. Þess á milli funda fulltrúar reglulega á sýndarskrifstofunni á netinu annan hvern mánudag, alla mánuði ársins nema júlí. Meðal þeirra verkefna, sem fulltrúum landanna ber enn fremur að sjá um, er að skipuleggja og halda viðburði, undirbúa fundi þeirra tengslaneta sem þeir bera ábyrgð á, taka saman yfirlit yfir árangur í skýrslum um starfsemi og fjölda þátttakenda í öllum viðburðunum á þeirra vegum og síðast en ekki síst að safna og miðla upplýsingum af ýmsu tagi.

UPPLÝSINGAVEITA

NVL heldur úti öflugri heimasíðu, www.Nordvux.net. Þar eru upplýsingar um hvaðeina viðvíkjandi fullorðinsfræðslu auk upplýsinga um starfsemi NVL og vinnuhópa á þeirra vegum. Hægt er að leita að efni eftir leitarorðum á öllum Norðurlandamálunum og ensku. Þar er einnig að finna bæði rafrænt fréttabréf NVL og tímaritið DialogWeb. Fréttabréfið er á finnsku og íslensku og ein útgáfa er á dönsku, norsku eða sænsku. Það kemur út ellefu sinnum á ári; fulltrúar landanna safna og miðla fréttum hver frá sínu landi. DialogWeb kemur út átta sinnum á ári á rafrænu



Mynd 1. Heimasíða NVL, <http://www.nordvux.net/>

formi en einu sinni á ári er gefið út úrval greina úr ritinu á prentuðu formi. Á <http://www.nordvux.net/> er hægt að gerast áskrifandi að hvoru tveggja. Hafi lesendur áhuga á að koma á framfæri fréttum í fréttabréfið eða skrifa greinar í DialogWeb er þeim bent á að hafa samband við Önnu Vilborgu Einarsdóttur, netfang anna (hjá) frae.is.

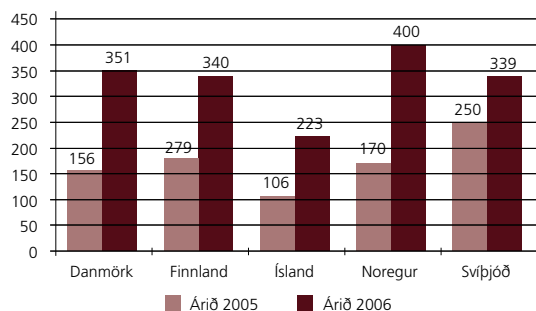
VETTANGUR

Með sanni má fullyrða að starfsemi netsins hafi eflst með hverju árinu sem líður. Fleiri og stærra viðburðir eru haldnir á vegum þess nú en á fyrsta árinu. Hér á Íslandi

hefur til dæmis verið haldin ein stór norræn ráðstefna og tvær námsstefnur á árinu 2007. Nánari umfjöllun um þær fylgir hér á eftir. NVL nær til æ fleiri sviða, jafnt óformlegu fullorðinsfræðslunnar, alþýðufræðslunnar, lýðskóla, sem fulltrúa formlegra fræðsluaðila, sérkennsluaðila, starfmenntaskóla og háskóla og síðast en ekki síst til fulltrúa atvinnulífsins, bæði stéttarfélag, samtaka og fyrirtækja.

Á mynd 2 er yfirlit yfir fjölda þátttakenda í ýmsum viðburðum á vegum netsins á árunum 2005 og 2006. Ljóst er að umtalsverð fjölgun hefur orðið á þátttakendum frá öllum Norðurlöndunum.

Mynd 2. Fjöldi þátttakenda eftir löndum árin 2005 og 2006



NVL á Íslandi heldur utan um tvö tengslanet: Þankabanka um færni til framtíðar og fjarkennslunetið DISTANS.

ÞANKABANKI UM FÆRNI TIL FRAMTÍÐAR

Þankabankinn hefur haldið þrjá fundi og lýkur störfum á árinu. Skýrsla með niðurstöðum vinnunnar hefur verið gefin út og fulltrúarnir hafa kynnt hana með námsstefnum á Norðurlöndunum öllum auk þess sem haldin var sérstök námsstefna á Álandi og var hún einnig ætluð sænskumælandi Finnum. Umfjöllun um skýrsluna og samantekt skýrslunnar á íslensku er birt annars staðar í ritinu.

DISTANS, tengslanet um fjarkennslu og notkun upplýsingatækni við fræðslu.

Hópurinn hefur hist á fjórum fundum á árinu og þar að auki haldið fjölmarga fjarfundi. Hópurinn undirbjó og hélt

ráðstefnuna Learning in the Workplace, um notkun upplýsingatækni við fræðslu á vinnustöðum í Kaupmannahöfn dagana 24. og 25. maí 2007. Ráðstefnan var haldin í samstarfi við fjölmarga aðila, s.s. danska vísindaráðuneytið, Nordflex-verkefnið og félög um notkun upplýsingatækni í fræðslustarfi á öllum Norðurlöndunum. Nærri 140 manns sóttu ráðstefnuna; kynningar og skýrsla um ráðstefnuna var vistuð sem Wikivefur og þar fór einnig fram mat á ráðstefnunni. Niðurstöður lágu fyrir áður en ráðstefnunni lauk. Slóð ráðstefnunnar er <http://distans.wetpaint.com/>

RÁÐSTEFNUR Á ÍSLANDI MEÐ NORRÆNU SJÓNARHORN

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og Norræna tengslanetið um nám fullorðinna (NVL) buðu til námsstefnu í Norræna húsinu mánudaginn 15. janúar 2007. Efni ráðstefnunnar var náms- og starfsráðgjöf í atvinnulífinu og Nordplus Voksen.

Meðal frummælenda var dr. Peter Plant prófessor, Kennaraháskóla Danmerkur. Hann flutti erindi sem hann nefndi Workplace guidance. Dr. Peter Plant er heimskunnur frumkvöðull á sviði náms- og starfsráðgjafar. Hann er virkur bæði í norrænu og evrópsku samstarfi á sviðinu og þróun á menntun náms- og starfsráðgjafa. Greinar eftir hann hafa birst í fjölda tímarita.

Valgeir Blöndal Magnússon, Símei, sagði frá reynslu sinni af náms- og starfsráðgjöf á vinnustað. Guðmunda Kristinsdóttir, Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, sagði frá norrænu verkefni um lestrar- og ritstuðning í atvinnulífinu. Guðmunda kynnti DVD-disk um efnið. Ragnhildur Zoëga, Alþjóðaskrifstofu háskólastigsins, sagði frá Nordplus Voksen sem er styrkjaáætlun Norrænu ráherra-nefndarinnar fyrir fullorðinsfræðslu. Emil Björnsson, Þekkingarneti Austurlands, sagði frá reynslu sinni af þátttöku í verkefni sem styrkt var af Nordplus Voksen. Sigrún Kr. Magnúsdóttir, fulltrúi Íslands í NVL, lýsti því hvernig finna má samstarfsaðila í Nordplus Voksen-verkefni. Ingibjörg E. Guðmundsdóttir, Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, tók saman efni ráðstefnunnar og sleit ráðstefnunni. Um 50 manns sóttu ráðstefnuna.



Mynd 4. Þátttakendur á norrænni ráðstefnu um raunfærnimat í maí 2007.

NORRÆN RÁÐSTEFNA UM RAUNFÆRNIMAT Í REYKJAVÍK

FA, NVL á Íslandi og sérfræðingahópur NVL um raunfærnimat héldu norræna ráðstefnu 4. maí um mat á raunfærni, reynsluna í Evrópu og þróunina á Íslandi.

Ráðstefnuna sóttu rúmlega 70 manns. Fyrir hádegi voru fluttir fyrirlestrar og unnið í málstofum; sérfræðingar frá Norðurlöndunum öllum greindu frá stöðunni hver í sínu landi og gáfu dæmi um fyrirmyndaraðferðir. Eftir hádegi kynnti Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir tillögur Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins til menntamálaráðuneytisins um tilhögun raunfærnimats á Íslandi. Þá kom sérfræðingur

frá OECD, Patrick Werquin, og sagði frá þróun mála í 27 löndum víða um heim. Að lokum voru kynnt þrjú íslensk tilraunaverkefni um mat á raunfærni.

NÁMSSTEFNA UM FÆRNI TIL FRAMTÍÐAR

Þann 25. október 2007 kynnti þankabankinn skýrslu sína á námsstefnu sem haldin var á Grand hótél. Fulltrúar þankabankans, þau Kristín Ástgeirsdóttir og Harry Bjerkeng frá Noregi kynntu skýrsluna og niðurstöður hennar. Að lokinni kynningunni fóru fram líflegar pallborðsumræður.



Mynd 3. Í pallborði sátu Guðrún Eyjólfssdóttir, SA, Soffía Gísladóttir, Símei, Kolbrún Halldórsdóttir, þingmaður Vinstri grænna, Anna María Pétursdóttir, Vífilfelli, Gylfi Arnbjörnsson, ASÍ, Baldur Gíslason, Iðnskólanum í Reykjavík, og Guðbjartur Hannesson, þingmaður Samfylkingar.

BREYTINGAR

Að lokum má geta þess að þann 1. nóvember 2007 lét undirrituð af starfi fulltrúa Íslands í NVL vegna flutninga frá Íslandi. Við af henni tók Anna Vilborg Einarsdóttir, starfsmaður FA, anna (hjá) frae.is. Um leið og ég þakka öllum sem lagt hafa sitt af mörkum við verkefni á vegum NVL fyrir einstaklega ánægjulegt og árangursríkt samstarf á Íslandi óska ég Önnu velfarnaðar í starfi.

UM HÖFUNDINN

Sigrún Kr. Magnúsdóttir starfaði sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Hún var ritstjóri Gáttar og fulltrúi Íslands í norrænu tengslaneti um nám fullorðinna. Sigrún Kristín hefur B.A.-próf frá Háskóla Íslands í norsku, tón-listarfræðum og heimspeki, 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 matvæskólans í MK og Listaháskóla Íslands. Sigrún Kristín hefur einnig þýtt margar bækur, bæði kennslubækur og bókmenntaverk.

ABSTRACT

Adult education has been given priority in Nordic cooperation. Under the auspices of the Nordic Council of Ministers there are two comprehensive projects in this field: firstly the Nordic network (NVL), and secondly the scholarship plan Nord plus voksen which is specifically aimed at adult education projects. The FA Centre has hosted the NVL in Iceland for the three years that it has been run. In 2007 Finland has chaired the Nordic cooperation and highlighted future plans, especially the importance of counselling for adults. In this article there is a description of the main projects of NVL in Iceland as well as our participation in the activities of the network. It should be pointed out that elsewhere in this paper there is a special summary of the report of the think tank on future competencies, but the Icelandic member has been in charge of this work.

BJÖRN GARÐARSSON

FAGRÁÐ VERSLUNAR OG ÞJÓNUSTU

Árið 2007 er þriðja starfsár Fagráðs verslunar og þjónustu en það hefur frá upphafi verið vistað hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, FA. Að fagráðinu standa Landssamband íslenskra verslunarmanna, Samtök verslunar og þjónustu og VR.

VERSLUNARFAGNÁM

Eitt af þeim verkefnum, sem tekið hafa mikinn tíma hjá fagráðinu frá upphafi, er að veita stuðning þeim sem staðið hafa að kennslu Verslunarfagnáms. Verslunarfagnám hefur undanfarin ár verið kennt við Verzlunarskóla Íslands og útskrifaðist þriðji hópurinn þaðan vorið 2007. Þá útskrifuðust 12 nemendur og stefnt er að því að skólinn útskrifi 10 nemendur haustið 2007. Er það í síðasta sinn sem nemendur í Verzlunarskólanum brautskrást úr Verslunarfagnámi að sinni. Kennslan færir til Mímis – símenntunar um áramótin 2007 og 2008. Af þeim sökum skulu stjórnendum Verzlunarskóla Íslands færðar sérstakar þakkir fyrir að hafa þann kjark að taka upp kennslu í Verslunarfagnáminu. Sérstakar þakkir eru til Hildar Friðriksdóttur, fyrirverandi verkefnastjóra hjá Verzlunarskóla Íslands, en hún, að öðrum ólöstuðum, vann mikilvægt frumkvöðlastarf þegar hún hrinti kennslunni af stað og dreif nemendur, kennara, starfsþjálfara og fyrirtækin áfram af einstökum krafti og óeigingirni. Þá er full ástæða til að þakka starfsþjálfunum sérstaklega fyrir. Þeir tóku að sér krefjandi hlutverk leiðbeinanda þrátt fyrir að hafa margir hverjir litla eða enga menntun og reynslu á því sviði og að þurfa að sinna jafnframt mjög erilsömu starfi innan verslunarinnar. Fyrir marga þeirra hefur þessi reynsla eflaust verið mikill skóli. Eiga þeir hrós skilið fyrir frammistöðu sína og verður mikilvægt fyrir nýja framkvæmdaaðila námsins að geta sótt í þann reynslubrunn sem þar er orðinn til.

Haustið 2006 hófst kennsla í Verslunarfagnámi hjá Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar. Alls hófu tíu nemendur nám og munu væntanlega átta útskrifast sem verslunarfagmenn haustið 2007. Einn þáttur í undirbúningi námsins á Akureyri var að starfsmaður Fagráðsins hélt námskeið í kennslufræði fullorðinna og ræddi við væntanlega starfsþjálfara um hlutverk þeirra og við hverju mætti búast af þeim í nýju hlutverki.

Flest fyrirtækin, sem áttu nemendur í Verslunarfag-

námi Verzlunarskólans, voru heimsótt vorið 2007. Rætt var við nemendur, starfsþjálfara og stjórnendur. Tilgangurinn var að heyra viðhorf þeirra til námsins og kennslufyrirkomulagsins.

Verslunarfagnámið hefur tekið töluvert mikinn tíma frá fagráðinu og gera má ráð fyrir að svo verði áfram, a.m.k. á meðan fyrirtæki telja það hvorki sjálfsagðan hlut né forgangsmál að senda starfsfólk í námið. Þó verðum við að vera bjartsýn og reikna með að eftir því sem verslunarfagmönnum fjölgar verði framhaldið auðveldara. Það gildir því hér að sýna þrautseigju og þolinmæði á meðan fyrirtækin átta sig á hversu stór ávinningurinn er fyrir þau.

Meðal annarra verkefna Fagráðsins hefur verið að taka saman yfirlit yfir námskeið sem standa almenningi til boða. Niðurstaðan var að vorið 2007 voru nærri 500 ólík námskeið, löng og stutt, í boði víðs vegar um landið. Í flestum tilfellum er um afþreyingarnámskeið að ræða en eins er mikið framboð af starfstengdum námskeiðum. Yfirlitið var sent fræðslu- og starfsmannastjórum fyrirtækja og eins var það sett á vef Samtaka verslunar og þjónustu þar sem það er öllum aðgengilegt.

NÝ NÁMSSKRÁ

Í upphafi árs 2007 gerði Starfsgreinaráð skrifstofu- og verslunargreina samning við Fagråd verslunar og þjónustu um að Fagráðið fylgdi eftir útgáfu nýrrar námsskrár sem verið hafði í vinnslu um nokkurt skeið. Upphaflega var stefnt að því að námsskráin yrði staðfest það tímanlega að næðist að kynna hana fyrir framhaldsskólunum og nemendum sem voru að ljúka grunnskólanum þá um vorið en því miður náðist það markmið ekki. Endanleg staðfesting menntamálaráðuneytisins barst ekki fyrr en í lok ágúst en þrátt fyrir það hófst kennsla samkvæmt henni í tveimur skólum um haustið, Borgarholtsskóla og Fjölbrautaskóla Suðurnesja. Þessi nýja námsskrá nefnist Starfsnám þjón-



Fulltrúar í Creac verkefninu á fundi í Reykjavík í október 2007

ustu í skrifstofu- og verslunargreinum og er tveggja ára framhaldsskólabraut þar sem lögð er áhersla á að styrkja nemendur til starfa við verslunar- og skrifstofustörf eins og nafnið gefur til kynna. Hluti námsins er 10 vikna starfsnám þar sem nemendur fá hagnýta fræðslu og reynslu hjá völdum fyrirtækjum. Námið er hluti af aðalnámskrá framhaldsskóla og því geta þeir nemendur sem það kjósa haldið áfram og lokið stúdentsprófi á eðlilegum tíma.

CREAC – MAT Á RAUNFÆRNI MILLISTJÓRNENDA Í VERSLUNAR- OG ÞJÓNUSTUFYRIRÆKJUM

Vistun Fagráðs verslunar og þjónustu hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og þau samlegðaráhrif, sem því fylgja, hafa leitt til þess að starfsmaður Fagráðsins hefur undanfarna mánuði tekið þátt í fjölþjóðlegu verkefni fyrir hönd FA. Verkefnið, sem styrkt er af starfsmenntaáætlun Evrópusambandsins, nefnist CREAC (Cooperation for the Recognition, Evaluation and Accreditation of Competences) en þar er

leitað leiða til að meta raunfærni meðal millistjórnenda, svo sem deildar-, svæðis-, stöðva-, verslunar- eða skrifstofustjóra. Í verkefninu er einkum horft til þessa hóps í verslunar- og þjónustufyrirækjum. Stefnt að því að hanna og prófa aðferðafræði til að meta og votta raunfærni sem náðst hefur með formlegum og óformlegum hætti.

Nám á sér stað við margs konar aðstæður. Dæmi um slíkt er formleg menntun og þjálfun í skóla, starfsþjálfun á vinnustað, sjálfböðavinna eða vinna á heimili. Lýsing og vottun á óformlegu námi er einn af grundvallarþáttum símenntunar og miðar að því að meta og sýna fram á mikla breidd kunnáttu, sérþekkingar og hæfileika án tillits til hvar eða hvernig þeirra var aflað.

Í Evrópu hefur stór hluti íbúa ekki fengið neina vottun eða faggildingu á starfsfærni sinni. Það getur leitt af sér miklar hindranir á tilflutningi verkafólks á atvinnusvæðinu. Þetta vandamál kemur sérstaklega niður á tilteknum hópum, s.s. atvinnulausum, konum eða innflytjendum þar sem skortur á viðurkenningu getur leitt til félagslegrar einangrunar.

VOTTUN Á RAUNFÆRNI

CREAC miðar einkum að vottun á starfsfærni sem reynir á færni og þekkingu á sviði rekstrar-, viðskipta- og markaðsfræði og miðar að því að koma á fót raunfærnimatskerfi sem nota má í þeim löndum sem taka þátt í verkefninu (Spáni, Frakklandi, Bretlandi, Svíþjóð og Íslandi).

Á Íslandi er atvinnuleysi nánast óþekkt eins og er. Aftur á móti hefur tiltölulega hátt hlutfall fólks á almennum vinnumarkaði ekki lokið formlegri menntun eftir grunnskóla. Margt af þessu fólki starfar í verslun og við ýmiss konar þjónustu. Algengt er að þetta fólk vinni sig upp innan fyrirtækja sinna og með tímanum takist á hendur mikla ábyrgð. Sem dæmi má taka verslunarstjóra sem getur borið ábyrgð á ráðningum og mönnum, stýrt innkaupum, tekið við athugasemdum viðskiptavina, fylgst með rýrnun og tryggt rétta og örugga meðferð mikilla fjármuna. Þessi einstaklingur hefur í gegnum starf sitt öðlast víðtæka reynslu og þekkingu sem hann nýtir sér daglega og án umhugsunar. Margt af því sem hann hefur tileinkað sér hefur „uppgötvast“ í starfi. Annað hefur hann lært af félögum sínum og samstarfsfólki, á námskeiðum sem vinnuveitandi hans hefur boðið upp á og með því að fylgjast með fréttum, lestri blaða og tímarita, þátttöku í starfsmannafundum og svo framvegis. En í dag er öll þessi færni og þekking lítills metin af öðrum en vinnuveitandanum.

CREAC-verkefnið miðar að því að búa til aðferð til að mæla og meta þessa færni út frá ákveðnum viðmiðum með það að markmiði að hún verði skráð og vottuð og þar með viðurkennd af fleirum.

Fram að þessu hefur sú vinna, sem átt hefur sér stað, einkum beinst að því að kanna hvernig þessum málum er háttað í dag meðal þátttökulandanna. Var í því sambandi haldin í mars síðastliðnum viðamikil, tveggja daga ráðstefna í Oviedo á Spáni þar sem fulltrúar frá samstarfslöndunum gerðu grein fyrir stöðu raunfærnimats hver í sínu landi og ræddu reynsluna af þeim aðferðum sem þeir beita. Fyrir hönd Íslands flutti Fjóra María Lárusdóttir, starfsmaður FA, erindi og var einnig þátttakandi í pallborðsumræðum í lok ráðstefnunnar.

Um mánaðamótin maí-júní 2007 hittust þátttakendur verkefnisins í Birmingham í Englandi og kynntu sér nánar kerfið sem Bretar hafa byggt upp á undanförunum árum.

Nú, þegar þetta er skrifað, stendur yfir gerð handbóka þar sem tillögur að útfærslu og framkvæmd raunfærnimats fyrir millistjórnendur í verslunar- og þjónustufyrirtækjum eru útfærðar. Vinnuhópur hefur verið settur saman hér á landi til að leiða tilraunaverkefni á fyrri hluta næsta árs þar sem hópi einstaklinga í framangreindum störfum verður boðið upp á raunfærnimat.

Er það von þeirra sem standa að verkefninu að með því skapist möguleiki fyrir þennan stóra hóp til að fá færni sína metna, vottaða og viðurkennda, þeim til hagsbóta.

Hér hefur verið lauslega dregið á nokkrum af þeim verkefnum sem hafa verið á borði Fagráðs verslunar- og þjónustu þetta árið. Önnur verkefni bíða þess að fá frekari umfjöllun en vonandi mun skapast tækifæri til þess er fram líður.

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 starfsfræðslu. Í ritinu verða bæði ritrýndar 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 fræðsluverkefnum á Íslandi, bæði úr fyrir-tækjum og fræðslustofnunum.

LESENDAHÓPUR

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.

FRÆÐIGREINAR OG ANNAÐ EFNI

Áskilið er að þær fræðigreinar sem birtar verða hafi ekki birst í öðru íslensku riti. Almenn er miðað við að fræðigreinar 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 til ritstjórnar.

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.
- Fullt nafn og núverandi staða höfundar
- Síma- og faxnúmer, netfang

UPPLÝSINGAR UM HÖFUND

Fræðigreinum þarf að fylgja örstutt ferillýsing höfundar, þ.e. bakgrunnur og reynsla á sviði fullorðinsfræðslu, staða þegar greinin er skrifuð, sérfræði- og/eða rannsóknarvið og nýleg mynd, í tölvutæku formi og góðri upplausn, a.m.k. 300 dpi miðað við a.m.k. 5 cm breidd.

ÚTDRÁTTUR – SKRÁNING OG ENSK ÞÝÐING

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 2007.

Ritstjórn: Ingibjörg E. Guðmundsdóttir, Sigrún Jóhannesdóttir
og Sigrún Kristín Magnúsdóttir.

Útgefandi: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.

Hönnun: SKAPARINN AUGLÝSINGASTOFA.

Prentun: GuðjónÓ.

ISSN 1670-5386





FRÆÐSLUMIDSTÖÐ
ATVINNULÍFSINS

www.frae.is

Skeifan 8 • 108 Reykjavík
Sími 599 1400 • Fax 599 1401 • frae@frae.is